

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف  
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير  
قسم العلوم الإقتصادية



## أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الشعبة : علوم إقتصادية  
التخصص : إقتصاد قياسي تطبيقي

العنوان

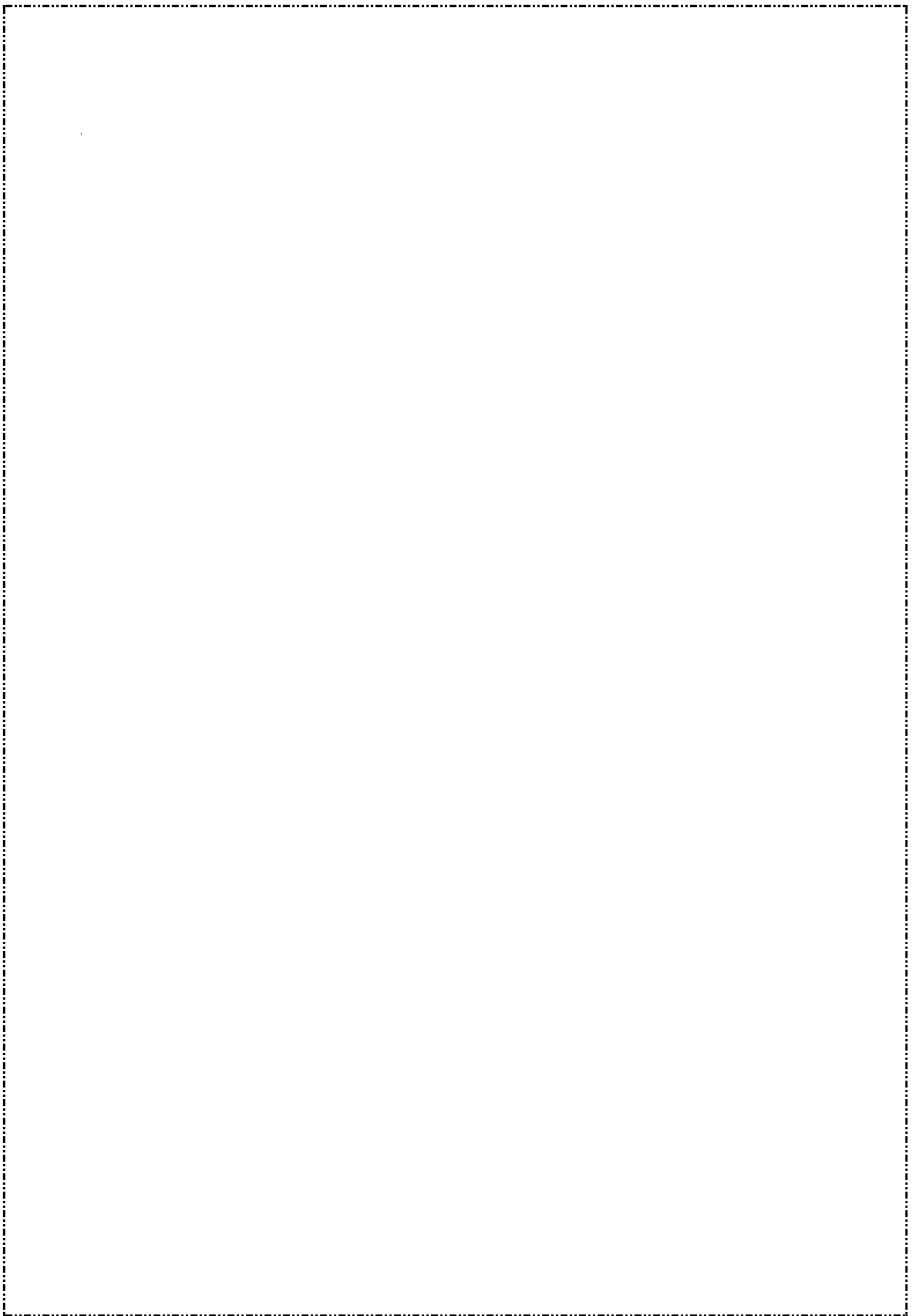
تحليل و قياس أثر محددت عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من إعداد

فاطمة الزهراء طرفة

المناقشة بتاريخ 2021/09/14 من طرف اللجنة المكونة من:

اللقب و الإسم	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
شريفى براهيم	أستاذ محاضر "أ"	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	رئيساً
البشير عبد الكريم	أستاذ	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	مقرراً
بن عناية جلول	أستاذ	جامعة الجبلايى بونعامه - خميس مليانة -	ممتحناً
رتيبة محمد	أستاذ	جامعة المدية	ممتحناً
مسعودي مليكة	أستاذة محاضرة قسم "أ"	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	ممتحناً
سراج وهيبه	أستاذة محاضرة "أ"	جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-	ممتحناً



# شكر و تقدير

{ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ } سورة هود الآية (88)

الحمد و الشكر لله الذي غمرني بفضله و أعانني بقدرته و رحمته و منّ عليا بنعمه التي لا تعد و لا تحصى.

لا يسعني بعد إنهاء هذه الأطروحة إلا أن أتقدم بخالص شكري و عرفاني و عظيم تقديري للأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور أ.د. البشير عبد الكريم و ذلك لقبوله الإشراف على هذه الأطروحة و ما تفضل به من علم و جهد و وقت ساهم في إثراء هذا البحث .

كما أتقدم بخالص الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه على تفضلهم بقراءة هذا العمل و تصويبه من الخلل و النسيان .

هذا و أتقدم بخالص الشكر لكل أعضاء هيئة التدريس و الإدارة بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف .

إلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل.

فاطمة الزهراء

# إهداء

إلى من كانت سببا و عوننا لي في إكمالي لدراستي العليا أُمي الحبيبة .

إلى والدي الذي غرس فيا حب العلم منذ الصغر .

إلى زوجي الغالي الذي كان سندا حقيقيا لي في مشواري الدراسي و كان

نعم الرفيق و المعين.

إلى أولادي ريماس و محمد ريان ، إلى أختي وفاء و أخي إسلام .

إلى كل العائلة و الأحبة أهدي هذا العمل.

فاطمة الزهراء

# فهرس المحتويات

	شكر و تقدير
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الأشكال و الجداول
	الملخص
أ-خ	المقدمة العامة
01	الفصل الأول: البعد النظري لسوق العمل
02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية حول سوق العمل و البطالة .
03	المطلب الأول: العمل - الشغل، و الفرق بينهما.
07	المطلب الثاني: مفاهيم حول سوق العمل ، و مركباته.
11	المطلب الثالث: السكان النشطون إقتصاديا.
15	المطلب الرابع: مؤشرات سوق العمل.
18	المبحث الثاني: سوق العمل في الفكر الإقتصادي
19	المطلب الأول: الطرح التقليدي لسوق العمل
24	المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل.
29	المبحث الثالث: عرض العمل الفردي و قرار المشاركة في سوق العمل
30	المطلب الأول: نموذج عرض العمل الفردي
33	المطلب الثاني: منحى عرض الفرد للعمل
37	المطلب الثالث: التحليل الوصفي للإختيار بين العمل و الراحة
40	خلاصة الفصل

41	الفصل الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر
42	تمهيد
43	المبحث الأول: تقلبات الاقتصاد الجزائري
43	المطلب الأول: النمو الإقتصادي
49	المطلب الثاني: الاقتصاد الجزائري في ظل تقلبات أسعار النفط .
52	المطلب الثالث: واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر.
61	المبحث الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر
61	المطلب الأول: تطور الجانب التشريعي لسوق العمل في الجزائر.
67	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل في الجزائر
75	المطلب الثالث: سياسات و برامج التشغيل في الجزائر
85	المبحث الثالث: تحليل عرض العمل في الجزائر
85	المطلب الأول: تطور القوى العاملة (السكان النشطون)
89	المطلب الثاني: تطور الفئة المشتغلة في الجزائر خلال الفترة 2004-2017
92	المطلب الثالث: تطور الفئة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2017
95	المطلب الرابع: القطاع غير الرسمي و التشغيل في الجزائر
99	المطلب الخامس: مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل
108	خلاصة الفصل
109	الفصل الثالث: محددات عرض العمالة في الجزائر
110	تمهيد
111	المبحث الأول: العوامل الديمغرافية
111	المطلب الأول: النمو السكاني في الجزائر
114	المطلب الثاني: تركيب السكان

فهرس المحتويات

117	المطلب الثالث: معدل الإعالة
119	المبحث الثاني: العوامل الاقتصادية
119	المطلب الأول: الأجور
129	المطلب الثاني: التعويضات
131	المطلب الثالث: عوامل اقتصادية أخرى
132	المبحث الثالث:العوامل الاجتماعية و السياسية
132	المطلب الأول: التعليم
135	المطلب الثاني:الهجرة
138	المطلب الثالث: عوامل إجتماعية أخرى
141	المطلب الرابع: العوامل السياسية
143	خلاصة الفصل
144	الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال.
145	تمهيد
146	المبحث الأول: النموذج اللوجستي نظريا
146	المطلب الأول: نبذة عامة عن النموذج اللوجستي
150	المطلب الثاني:تقدير النموذج اللوجستي المتعدد
152	المبحث الثاني:القراءة الوصفية لبيانات الدراسة
152	المطلب الأول:جمع البيانات
155	المطلب الثاني:الدراسة الوصفية
165	المبحث الثالث: الدراسة التطبيقية
165	المطلب الأول: تقدير نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
187	المطلب الثاني: تقدير نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور .





# قائمة الجداول و الأشكال

قائمة الجداول و الأشكال

أولاً: قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	الفرق بين العمل و الشغل	07
1-2	تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي	69
2-2	توزيع السكان النشيطين في الجزائر حسب الفئة العاملة و الفئة البطالة خلال الفترة 2004.-2017	85
3-2	تطور الشغل حسب القطاع الرسمي و غير الرسمي (بالآلاف).	98
4-2	تطور العمالة غير الرسمية خارج قطاع الزراعة بين 2001 و 2010 (بالألف)	99
2-5	توزيع السكان الناشطون و معدل النشاط الاقتصادي في الجزائر حسب الجنس و الفئات العمرية سنة 2017.	105
6-2	توزيع المشغولون بحسب الجنس و قطاع النشاط الاقتصادي سنة . 2017	106
1-3	معدل الخصوبة و معدل النمو السكاني في الجزائر خلال الفترة 1985-2017	111
2-3	معدل النشاط الاقتصادي و معدل العمالة بحسب الجنس و المستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها (%). سنة . 2017	134
3-3	أعددا المهاجرين من و إلى الجزائر بين سنتي 2000 و . 2013	137
1-4	توزيع عينة الدراسة حسب قرار العمل .	156
2-4	اختبارات جودة توفيق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.	167
3-4	اختبارات Pseudo R-Square لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.	167
4-4	اختبار معنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.	168
5-4	اختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد	169
6-4	اختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.	170
7-4	اختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.	171
8-4	اختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد	171

قائمة الجداول و الأشكال

172	9-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد
172	10-4	إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد
173	11-4	إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث
173	12-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الأجر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث .
174	13-4	إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
174	14-4	إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
175	15-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
176	16-4	إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإحدار اللوجستي
177	17-4	إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي
178	18-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار
178	19-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي
179	20-4	إختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد
179	21-4	إختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
180	22-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
180	23-4	إختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد
181	24-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
181	25-4	إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد
182	26-4	إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
183	27-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الأجر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
183	28-4	إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

قائمة الجداول و الأشكال

184	29-4	إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
184	30-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
185	31-4	إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
185	32-4	إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
186	33-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
186	34-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء المالي لمُتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
187	35-4	جدول التصنيف لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
188	36-4	اختبار جودة توفيق النموذج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
188	37-4	اختبارات <b>Pseudo R-Square</b> لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
189	38-4	اختبار معنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
190	39-4	اختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
191	40-4	اختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
191	41-4	اختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
192	42-4	اختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
192	43-4	إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
193	44-4	إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد

قائمة الجداول و الأشكال

	للمذكور.
193	45-4 إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.
194	46-4 إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
194	47-4 إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
194	48-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
195	49-4 إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
195	50-4 إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
196	51-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
196	52-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
197	53-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
197	54-4 إختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
198	55-4 إختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
198	56-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
199	57-4 إختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.
199	58-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للمذكور.

قائمة الجداول و الأشكال

- 200 59-4 إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 200 60-4 إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 201 61-4 إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور
- 201 62-4 إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور
- 202 63-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور
- 202 64-4 إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإحدار اللوجستي المتعدد للذكور
- 202 65-4 إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 203 66-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 203 67-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 204 68-4 إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء الذاتي لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.
- 204 69-4 جدول التصنيف لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

قائمة الجداول و الأشكال

ثانيا: قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
12	هيكل السكان.	1-1
15	هيكل السكان و علاقته بالنشاط الإقتصادي و سوق العمل.	2-1
21	منحنى عرض العمل عند الكلاسيك	3-1
22	منحنى الطلب على العمل عند الكلاسيك	4-1
23	منحنى عرض العمل عند كينز	5-1
32	التحكيم بين الإستهلاك و الراحة.	6-1
35	التحكيم بين الدخل و العمل	7-1
36	العرض الفردي للعمل	8-1
44	تطور الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الجزائر خلال الفترة 1970-2016	1-2
46	تطور معدلات النمو الإقتصادي و معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2016.	2-2
48	تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (الأسعار الثابتة للعملة المحلية)	3-2
50	تطورات أسعار البترول خلال الفترة 1970-2011	4-2
54	تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1970-1988	5-2
56	تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1989-2014.	6-2
58	التوزيع القطاعي لتدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر خلال الفترة 2002-2016	7-2
60	توزيع التشغيل الناجم عن المشاريع الأجنبية في الجزائر حسب القطاعات الإقتصادية خلال الفترة 2002-2016	8-2
68	هيكل سوق العمل في الجزائر	9-2
73	معدلات البطالة في الجزائر في الفترة 1980-2014	10-2
86	أعداد السكان النشيطين حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف)	11-2



قائمة الجداول و الأشكال

87	تطور السكان النشيطين بحسب الفئات العمرية في الجزائر خلال الفترة 2004-2017	12-2
88	توزيع تطور السكان النشيطين حسب منطقة السكن في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.	13-2
89	تطور عدد المشتغلين في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017	14-2
90	تطور المشتغلين في الجزائر حسب النشاطات الاقتصادية خلال الفترة 2004-2017	15-2
91	توزيع المشتغلين في الجزائر حسب الصفة القانونية خلال الفترة 2004-2017 بالآلاف	16-2
92	معدل البطالة في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017	17-2
93	توزيع نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2004-2017	18-2
94	توزيع الفئة البطالة في الجزائر حسب منطقة السكن خلال السنوات 2004-2017	19-2
100	تطور معدل المشاركة الاقتصادية النسوية في الجزائر خلال الفترة 2004-2017	20-2
101	تطور معدلات التشغيل للمجتمع النسوي المشتغل حسب الحالة الإجتماعية (1996-2008).	21-2
102	معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الجزائرية حسب المستوى التعليمي سنة 2017	22-2
103	توزيع معدلات التشغيل للمجتمع النسوي حسب قطاع العمل خلال الفترة 1966-2013	23-2
104	تشكيلة الفئة البطالة النسائية حسب مسنوى التأهيل لسنة 2017 (%)	24-2
112	تطور معدل النمو السكاني و معدل النشاط في الجزائر خلال الفترة 1980-2017	1-3
114	الهيكال العمري للسكان	2-3
116	تطور فئة السكان في سن العمل و تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2017.	3-3
118	معدل الإعالة في الجزائر خلال الفترة 1966-2017.	4-3

قائمة الجداول و الأشكال

122	تطورات الكتلة الأجرية في الجزائر خلال الفترة 1980-2016 ( مليون دينار).	5-3
123	تطورات توزيع كتلة الأرض في الجزائر بين الإدارة و ما دونها خلال الفترة 1989-2016 (مليون دينار)	6-3
124	متوسط الأجر الشهري للقطاع العمومي حسب فرع النشاط ( بالدينار الجزائري).	7-3
125	متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية للقطاع العام	8-3
126	متوسط الأجر الشهري في القطاع العمومي حسب النشاط و الفئة التأهيلية سنة 2016.	9-3
127	متوسط الأجر الشهري حسب النشاط في القطاع الخاص	10-3
128	متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية في القطاع الخاص	11-3
129	متوسط الأجر الشهري حسب النشاط و الفئة التأهيلية في القطاع الخاص سنة 2016.	12-3
133	توزيع السكان البالغين 5 سنوات فأكثر حسب الجنس و المستوى التعليمي لسنتي 2008 و 2012	13-3
134	معدل النشاط حسب المستوى التعليمي و الشهادة المتحصل عليها سنة 2017	14-3
157	توزيع عينة الدراسة حسب قرار العمل .	1-4
156	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.	2-4
157	توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية.	3-4
158	توزيع عين الدراسة حسب الولاية.	4-4
158	توزيع عينة الدراسة حسب الإقامة (ريف-مدينة).	5-4
159	توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.	6-4
159	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.	7-4
160	توزيع عينة الدراسة حسب تعلم مهارة.	8-4

قائمة الجداول و الأشكال

160	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية	9-4
161	توزيع عينة الدراسة حسب إمتلاك مصدر آخر للدخل.	10-4
161	توزيع عينة الدراسة حسب إمتلاك الزوجة لعمل	11-4
162	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية للزوج أو الزوجة.	12-4
163	توزيع عينة الدراسة حسب وجود فرد آخر عامل في العائلة .	13-4
163	توزيع عينة الدراسة قرابة الشخص الذي يعمل	14-4
164	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية للقريب.	15-4
164	توزيع عينة الدراسة حسب الاكتفاء لمتطلبات الحياة.	16-4

## الملخص

### الملخص:

أخذ إقتصاد العمل حظه في الدراسات الغربية لأهميته في التطورات الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا ما يفسر الاهتمام الذي يلقاه حاليا في الدول النامية.

و قد قمنا بالتطرق إلى جانب عرض العمل في هذه الرسالة ، بحيث قسمنا البحث إلى أربعة فصول ، ثلاثة منها نظرية و فصل تطبيقي، في الفصل الأول بينا أهم التعاريف و المفاهيم الخاصة بسوق العمل و كذا قرارات العمل، و في الفصل الثاني قمنا بدراسة و تحليل معطيات سوق العمل الجزائرية، أما الفصل الثالث فقد فصلنا أكثر في محددات عرض العمل: الديمغرافية و الاجتماعية و الاقتصادية و كذا السياسية، أما الفصل الرابع و الأخير فقد خصصناه للدراسة التطبيقية الميدانية، فبعد تصميم إستمارة لجمع المعلومات و توزيعها و تبويبها، قمنا بتقدير نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد لفئة النساء و نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد لفئة الرجال، و قد أوضحت النتائج أن هناك هناك نقاط تشابة و نقاط اختلاف في مدى تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال.

**الكلمات المفتاحية:** قرارات العمل ، عرض العمالة، سوق العمل، التشغيل، النموذج اللوجستي المتعدد.

### **Abstract :**

The labor economy has taken great interest in the western studies because of its importance in economic and social developments, this what explains the interest it is currently receiving in the developing countries.

We have dealt with the supply labor in this thesis, so that we divided the research into four chapters, three of which are theoretical and practical. In the first chapter we explained the most important definitions and concepts of the labor market as well as labor decisions, and in the second chapter we studied and analyzed Algerian labor market data. As for the third chapter, we have more detail in the determinants of the job offer: demographic, social, economic, and political as well. As for the fourth and final chapter, we devoted it to the field applied study. After designing a questionnaire to collect, distribute and classify data, we estimated the multiple logistic regression model for the women category and the multiple logistic regression model for the men category. The results showed that there are similarities and points of difference in the extent of the influence of the determinants of labor supply on work decisions among women and men.

**Key words:** labor decisions, labor supply, labor market, employment, multiple logistics model.

# المقدمة العامة

## المقدمة العامة

لظالما كان سوق العمل محور اهتمام المفكرين الإقتصاديين على مر العصور، و قد اختلفت نظرتهم و طريقة تحليلهم لمعطياته بحسب المدارس الاقتصادية التي ينتمون إليها، كما امتد هذا الاهتمام إلى الخبراء الإقتصاديين و صناع القرار في الدول و المؤسسات الحكومية، و ذلك بغية طرح الإختلالات المختلفة في سوق العمل و اقتراح الحلول و البدائل الممكنة لذلك.

و يتكون سوق العمل كغيره من الأسواق من طالبي العمل و عارضيه، عرض العمل يمثل قوة العمل، التي تعتبر عاملا مهما في التنمية الاقتصادية و قد بينت العديد من الدراسات أن نسبة مردودية الإستثمار في القوى العاملة أكبر من نسبة الإستثمار في رأس المال المادي ، كما تعد العمالة أحد المقومات الأساسية للإقتصاد و تعكس الموارد البشرية التي تتميز بها البلاد، وتشمل الأفراد العاملين و المتعطلين الذين يبحثون عن عمل.

كما يعد هدف زيادة التشغيل و تحسين نوعيته، أولوية كبيرة لدى صانعي القرار في مختلف دول العالم، خاصة في ظل تفاقم أزمة البطالة في الجزائر على سبيل التخصيص، و ذلك بالتزامن مع الإرتفاع السريع للكثافة السكانية الذي يؤدي آليا إلى زيادة عرض العمل، خاصة فئة الشباب ذوي الشهادات التي تعاني من شبح البطالة و التي تعتبر طاقة بشرية مهددة في لغة الاقتصاد.

و لدراسة أهمية محددات عرض العمالة أهمية بالغة في توضيح أسباب البطالة الآتية من جانب العرض، و ذلك بغية توجيه السياسات الاقتصادية و تخطيط اتجاهات القوى العاملة و الإستثمار الأمتل ضمن معطيات الاقتصاد الجزائري ، كما تساهم في تصحيح مسارات الموارد البشرية و ذلك من خلال التأثير الفعال على مخرجات النظام التعليمي في الجزائر ليتوافق مع متطلبات سوق العمل الجزائري و احتياجاته. و من أجل ذلك أردنا أن نطرح الإشكال التالي:

### ما مدى تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال ؟

و للإسترسال أكثر في الإشكالية العامة، نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك تباين لتأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل، بين النساء و الرجال ؟
- هل مخرجات الجامعات و المؤسسات التكوينية تؤثر في قرارات العمل ؟
- هل هناك اختلاف بين مناطق الوطن في التأثير على قرارات العمل ؟
- هل تؤثر الحالة الاجتماعية للفرد على قراره في دخول سوق العمل ؟
- هل للأجور السائدة في سوق العمل تأثير على قرار العمل؟

## المقدمة العامة

و تركز الدراسة على مجموعة من الفرضيات تتلخص في:

- محددات عرض العمالة تأثير على قرارات العمل.
- هناك تباين في تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال لاختلاف دوريهما في المجتمع.
- لارتفاع أعداد خريجي الجامعات و مؤسسات التكوين أثر على قرار العمل.
- تلعب المنطقة الجغرافية دور في التأثير على دخول سوق العمل من عدمه.

## أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من كونها تعالج موضوعا مهما في الاقتصاد الجزائري، خاصة بعد استفحال ظاهرة البطالة فيه، لذا فإن المعرفة المسبقة في كيفية تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل، تساهم في توجيه السياسة الاقتصادية و الإستثمار الأمثل للقوى العاملة ضمن معطيات الاقتصاد الجزائري، و كذا وضع تصورات تناسب سوق العمل الجزائري في حدود معطياته المتاحة.
- كما أن أي دولة تسعى للمواءمة بين عرض العمل و الطلب عليه بغية تحقيق التوازن في سوق العمل، و هذا الهدف يستلزم دراسة محددات كل من العرض و الطلب.
- كما تكمن أهمية البحث في ندرة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع عرض العمل في الجزائر.

## أهداف الدراسة:

- التعرف على ما مدى تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل في الجزائر ( و بالتالي زيادة عرض العمل)، و ذلك عن طريق استخدام النموذج اللوجستي المتعدد.
- توضيح قرار العمل من خلال النظرية الاقتصادية.
- تحليل التطور الكمي لمؤشرات عرض العمل في الجزائر.
- الخروج باقتراحات للإستغلال الأمثل لقوة العمل في الجزائر.
- فتح المجال لدراسات أخرى تخص الموضوع لأهميته.

## حدود الدراسة:

شملت الحدود المكانية للدراسة الدولة الجزائرية، و ذلك بتوزيع استمارة البحث بهدف جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة القياسية، على أفراد جزائريين سنهم ما بين 18 و 65 سنة. توزيع الإستمارة كان سنة 2018.

## المقدمة العامة

أما الدراسة التحليلية لمؤشرات عرض العمل فقد ركزت على الفترة 2004-2017، كما تم التطرق إلى تحليل بعض المعطيات ابتداءً من سنة 1980.

### منهجية البحث:

بهدف معالجة الإشكالية المطروحة، سوف نعتمد على:

• **المنهج الإستقرائي:** من خلال الأسلوب التحليلي للتطورات الكمية لمؤشرات عرض العمل في الجزائر، وكذا تحليل أهم العوامل و المحددات الاقتصادية و الغير إقتصادية المرتبطة بعرض العمل. كما سنقوم بتحليل بيانات البحث المجمعة عن طريق استمارة جمع المعلومات الموزعة على الفئة المستهدفة. كما تعتمد الدراسة على

• **التحليل القياسي:** و ذلك بتتبع أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال في الجزائر، بإستخدام النموذج اللوجستي المتعدد، إعتماذ على برنامج spss. **الدراسات السابقة:** يحظى سوق العمل باهتمام كبير لدى الباحثين في الدول العربية و الأجنبية خاصة على المستوى الجزئي، لذلك نجد أن الدراسات فيه تتزايد باستمرار، و فيما يلي سنذكر فيما يلي بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا:

• **دراسة يوسف داود،** دراسة منشورة في منتدى أبحاث السياسات الاقتصادية و الاجتماعية في فلسطين، سنة 1999، بعنوان: **محددات المشاركة النسائية في فلسطين**، تستعرض هذه الدراسة البعد النظري للمشاركة النسائية في سوق العمل، و تتناول العوامل و المحددات المختلفة التي تؤثر في تدني و ارتفاع نسبة المشاركة النسائية في سوق العمل على الصعيد العالمي بشكل عام، و على الصعيد الفلسطيني بشكل خاص. و تتطرق لكل من العوامل الثقافية و العوامل التعليمية و العوامل الاقتصادية المؤثرة في تدني أو ارتفاع نسبة المشاركة النسائية. كما تتطرق لتأثير المستوى التعليمي للنساء و أزواجهن على اتخاذ قرار المشاركة أو عدم المشاركة في سوق العمل، و مدى تأثير الحالة الاجتماعية للمرأة، و حجم الأسرة و عدد الأبناء و غيرها من المحددات التي تشجع أو تعيق إلتحاق المرأة بسوق العمل.

• **دراسة البشير عبد الكريم،** مقالة منشورة في مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد

السادس، سنة 2003، بعنوان: **دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل**، حاول الباحث في الدراسة الإجابة على التساؤل: أي المعدلين أكثر مصداقية في التعبير عن فعالية سوق الشغل: كعدل البطالة أم معدل العمالة؟ و قد تطرقت الدراسة في البداية إلى بعض المؤشرات الهامة الخاصة بسوق الشغل و تحليل تطوراتها الميدانية، ثم إيجاد العلاقة بين معدل البطالة و معدل العمالة من جهة و معدل



## المقدمة العامة

البطالة و معدل النشاط من جهة أخرى، و استنتاج مدلولات هذه المؤشرات من خلال البيانات الإحصائية. و قد توصلت الدراسة إلى أن الإعتماد على معدل البطالة في تفسير سوق الشغل يكون مضللاً، بل من الأولى استخدام معدل العمالة للدلالة على فعالية هذه السوق و فعالية سياسات التشغيل.

• **دراسة باسم مكحول،** مقالة منشورة في مجلة جامعة الأبحاث للنجاح، جامعة النجاح الوطنية نابلس

فلسطين، العدد الثاني، سنة 2003، بعنوان : **محددات عرض القوى العاملة و معدلات المشاركة في الضفة الغربية و قطاع غزة** ، تم في هذه الدراسة تحليل العوامل المؤثرة في دالتي عرض القوى العاملة و معدلات المشاركة في القوى العاملة في كل من الضفة الغربية و قطاع غزة، باستخدام طريقة المربعات الصغرى .وقد أظهرت النتائج المقدره أن حجم العمالة المحبطة يزيد عن حجم العمالة الإضافية في كل من الضفة الغربية و قطاع غزة، إضافة إلى فعالية سياسة الأجور الحقيقية في التأثير في عرض القوى العاملة في الضفة الغربية، وعدم فاعليتها في قطاع غزة . كما تبين ان أهم وسيلة لمحاربة ظاهرة البطالة هي زيادة فرص العمل .مما يتطلب توجيه السياسات الحكومية الكلية الى التأثير في جانب الطلب على العمل، كما تبين أيضا أن القوى العاملة في الفترة السابقة تؤثر إيجاباً في عرض القوى العاملة في الفترة الحالية.

• **دراسة قصاب سعدي (2005-2006)**، أطروحة دكتوراه بعنوان: **إختلالات سوق العمل و فعالية**

**سياسة التشغيل في الجزائر 1990-2004**، جامعة الجزائر، اعتمدت الدراسة على معالجة متغيرات هامة كالبطالة ، الأجور، الاقتصاد غير الرسمي و حاولت التعرف على أزمة البطالة في الجزائر هل هي أزمة عرض أم طلب، تأثير تراجع الأجور على العمل، وكذا البحث إذا كان السوق غير الرسمي يساهم في القضاء على البطالة أم يحطم الاقتصاد . و قد توصلت الباحثة إلى اعتبار العمل غير الرسمي ذا أهمية إقتصادية و إجتماعية و يساهم في تحقيق الثروة و القيمة المضافة للإقتصاد الجزائري، كما أن التراجع في الأجور يعتبر عامل مغذي للقطاع غير الرسمي الذي ازداد انتشاره أكثر مع عمق الإصلاحات، و أكدت أن الإستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو المحرك للشغل و المولد له.

• **دراسة Betilde Rincon de Munoz (2007)**، أطروحة دكتوراه بعنوان :

### **Determinants of Female Labor Force Participation in Venezuela: A Cross-**

**university of south florida· Sectional Analysis** ، الغرض من هذه الدراسة هو سد الفجوة

في البحث عن النساء في فنزويلا من خلال التحقيق في محددات مشاركتهن في القوى العاملة بين عامي 1995 و

1998. حيث تم جمع البيانات بشكل نصف سنوي حول الخصائص الفردية والديموغرافية والاجتماعية

والاقتصادية والجغرافية للأفراد الذين يعيشون في فنزويلا خلال هذه الفترة. و تستخدم هذه الدراسة نموذج الإنحدار

اللوجستي الثنائي و المتعدد لاختبار عدد من الفرضيات. أولاً، تُستخدم العينة الكاملة للنساء بين 15 و 60 عامًا

## المقدمة العامة

للتحقيق في أهمية الخصائص الفردية والديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية والجغرافية في قرار المشاركة في القوى العاملة ، حيث يتم تحليل القرار نفسه أيضاً لثلاث عينات فرعية: النساء المتزوجات ، والنساء غير المتزوجات ، والنساء ربات الأسر. و يتم إجراء مقارنات بين كل عينة فرعية والعينة الكاملة وأيضاً من بين العينات الفرعية المختلفة. بعد ذلك ، يتم تقدير النموذج اللوجستي المتعدد باستخدام نفس المتغيرات التوضيحية لفحص سلوك سوق العمل لما تكون هناك ثلاثة اختيارات: إما المشاركة في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي أو عدم المشاركة في سوق العمل على الإطلاق. النموذج اللوجستي المتعدد يطبق أيضاً على العينات الفرعية الثلاثة وكذلك على العينة الكاملة. المقارنات مرة أخرى بين كل عينة فرعية والعينة الكاملة وأيضاً بين العينات الفرعية الثلاثة. و قد أظهرت تحليلات هذه الدراسة اختلافات كبيرة في العوامل المحفزة بين المجموعات الثلاث. الاستنتاج الأهم الذي يجب استخلاصه من هذا البحث هو أنه لا يمكن التعميم تحليل مشاركة المرأة في القوى العاملة فقط من خلال دراسة سلوك المرأة بشكل إجمالي. الأهمية النسبية للعوامل المحفزة تعتمد بشدة على العينة الفرعية المحددة التي تنتمي إليها المرأة ، توفر التحليلات الأكثر تفصيلاً التي أنتجتها هذه الدراسة فهماً أعمق لمشاركة المرأة الفنزويلية في القوى العاملة. هذه المعلومة ستقدم مساهمة قيمة لصانعي السياسات الذين يسعون إلى تشجيع المساهمة الاقتصادية الهامة للمرأة في سوق العمل.

### • دراسة دحماني محمد ادريوش (2012-2013): أطروحة دكتوراه بعنوان: "إشكالية التشغيل في

الجزائر (محاولة تحليل)" ، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، قدم الباحث عرض مفصل للتجربة الجزائرية في ميدان التشغيل و مجابهة البطالة، حيث قام أولاً باختبار قانون أوكن و توصل إلى أنه لا يصلح لحالة الاقتصاد الجزائري أي أن معدل النمو الاقتصادي المسجل في الجزائر لا يساهم في خلق مناصب شغل ، كما تبين أن البطالة في الجزائر ذات طابع هيكلية، و أن السياسات الاقتصادية الحالية يكمن دورها في التأثير فقط على المدى القصير و يمس جزءاً بسيطاً فقط من السياسة الكلية، و قام في الأخير بتقدير العلاقة بين الطلب على العمالة و النمو الاقتصادي و كذا تقدير بعض المتغيرات الاقتصادية الكلية و أهم العوامل الديموغرافية على التغير في معدلات البطالة في الجزائر، و تبين وجود أثر سلبي لقوة العمل النشطة، للواردات و كذا حجم الإنفاق الحكومي على معدلات البطالة في حين ظهر أن البطالة تستجيب للإخفاض عند ارتفاع كل من النمو الاقتصادي الحقيقي، حجم الإستثمار و كذا أسعار النفط الحقيقية.

**تقسيمات البحث:** و قد قمنا بتقسيم إلى الدراسة إلى أربعة فصول، حيث كانت الفصل الأول و الثاني و الثالث نظرية، أما الفصل الرابع فتناول الدراسة التطبيقية ، على النحو التالي:

## المقدمة العامة

**الفصل الأول:** يمكن اعتبار هذا الفصل بمثابة مدخل للدراسة و قد تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تطرقنا فيه إلى التعاريف الأساسية للعمل و سوق العمل و مؤشرات، أما المبحث الثاني فتناول الطرق النظري لسوق العمل في المدارس الاقتصادية التقليدية و الحديثة، و قد خصصنا المبحث الثالث لتحليل عرض العمل الفردي و قرار الاندماج و فصلنا من خلاله في نموذج و منحى عرض العمل الفردي و كذلك التحليل الوصفي للإختيار بين العمل و الراحة.

**الفصل الثاني:** يهدف هذا الفصل إلى إلقاء نظرة شاملة على سوق العمل الجزائري، و قد قسمناه إلى ثلاث مباحث، في المبحث الأول ألقينا نظرة على واقع الاقتصاد الجزائري بصفة عامة فأشرنا إلى النمو الاقتصادي ، و باعتبار الاقتصاد الجزائري إقتصاد ريعي كان من الواجب أخذ لمحة عن الاقتصاد الجزائري في ظل تقلبات أسعار النفط، كما تم التطرق إلى واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر باعتبار دوره المؤثر في سوق العمل، و في المبحث الثاني بينا الإطار المؤسسي لسوق العمل و خصائص سوق العمل و كذلك تطرقنا إلى سياسات التشغيل في الجزائر و مدى نجاعتها في تحسين سوق العمل و مساهمتها في خلق مناصب شغل.

**الفصل الثالث:** اقتصر الفصل الثالث على تحليل محددات عرض العمالة في الجزائر، و قد احتوى على ثلاث مباحث رئيسية، في المبحث الأول أشرنا إلى العوامل الديمغرافية و بينا كيف ساهم النمو السكاني و تركيب السكان في المجتمع الجزائري في زيادة القوى العاملة، أما المبحث الثاني فقد وضحنا من خلاله كيف تؤثر العوامل الإقتصادية المتمثلة في الأجور، نظام التعويضات و الأزمات الاقتصادية في التأثير على قرار دخول سوق العمل، و تم في المبحث الثالث ذكر العوامل الاجتماعية و السياسية التي لها هي الأخرى تأثير على عرض العمل على غرار التعليم، الهجرة، التكلفة الاجتماعية، النقابات و غيرها... .

**الفصل الرابع:** احتوى هذا الفصل على الدراسة التطبيقية للبحث، و قد قسمناه هو الآخر لثلاث مباحث، في المبحث الأول أشرنا إلى النموذج اللوجستي المتعدد من الناحية النظرية بداية من دالة كثافته الإحتمالية إلى خصائص النموذج و شروط تطبيقه و تحليل نتائجه، أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى أسلوب و طرق جمع البيانات و كذا كيفية تصميم الإستبيان و توزيعه و قمنا بالدراسة الوصفية لكل متغيرات البحث ، و تناول المبحث الأخير تحليل نتائج الدراسة القائمة على تقدير النموذج اللوجستي المتعدد من خلال الإستعانة ببرنامج ال .SPSS.

# الفصل الأول:

## البعد النظري لسوق العمل

### تمهيد:

في كل سوق هناك مشترين و بائعون، و سوق العمل لا يشذ عن ذلك: فالمشترين هم أصحاب الأعمال، و البائعون هم العمال. و بسبب وجود عدد هائل من المشترين و البائعين في أي وقت ، فإن القرارات التي تتخذ في أي حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك و قرارات الآخرين .

و قبل التعمق في دراسة سوق العمل و تحليل معطياته و جب ضبط مصطلحاته و توضيح بعض المفاهيم التي تخص بائعي و مشتري عنصر العمل، و كذا الرجوع إلى آراء المدارس الاقتصادية التي تطرقت إلى سوق العمل، لتكون الدراسة قائمة على أسس علمية واضحة و محددة.

و في ضوء ما سبق سوف يتم تناول هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية سوق العمل و البطالة .

المبحث الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي.

المبحث الثالث: عرض العمل الفردي و قرار الإدماج.

## المبحث الأول: ماهية حول سوق العمل و البطالة .

نظرا للأهمية الكبيرة التي باتت تعطيها الدول في العالم المعاصر لدراسة و تحليل سوق العمل في مجتمعاتها بشكل دؤوب و مستمر، و محاولتها جاهدة تحديد الصفات و الخصائص العامة لقوة العمل في إجمالي تعداد السكان لديها بغرض رسم السياسات الاقتصادية و وضع الخطط و البرامج الرامية إلى رفع نسبة التشغيل و خفض نسبة البطالة، حاولنا في هذا المبحث تحديد و تقديم تعاريف و مفاهيم شاملة و دقيقة للمصطلحات التي لها علاقة بسوق العمل.

## المطلب الأول: العمل - الشغل، و الفرق بينهما.

يهدف التفريق بين المصطلحات الخاصة بسوق العمل قمنا بالتطرق إلى مفهومي العمل و الشغل و الفرق بينهما، و ذلك نظرا لوجود لبس و تداخل بين المعنيين.

## أولاً: مفهوم العمل (Le travail).

### 1- تعريف العمل:

العمل في المعنى الاقتصادي هو الجهد العضلي أو الذهني الذي يبذله الإنسان عن وعي و إرادة و قصد لخلق منفعة إقتصادية أو زيادتها أي زيادة ما هو موجود فيها<sup>1</sup>.

العمل هو ذلك الجهد الفكري و الجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة قيمة و خلق منفعة، مقابل دخل يتلاءم و الجهد المبذول، هذا الدخل ينفقه الإنسان بدوره لتلبية حاجاته المتنامية باستمرار<sup>2</sup>.

كما أن العمل هو ذلك النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، و يعد العمل المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع و تطويره، فيما اعتبره بعض الإقتصاديين مثل: آدم سميث و دافيد هيوم أنه أساس ثروة الأمم و خلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة و رفاهيتها<sup>3</sup>.

العمل هو ذلك النشاط الخاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج إلى إرادة و قصد و تدبير و هذا لا يكون إلا بالفكر و العقل الذي يملكه الإنسان<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> غضبان بشير، الإنسان و العمل و مكافآته و البطالة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول " استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الإستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011، ص 03.

<sup>2</sup> أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الأسباب الآثار و الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008، ص 09.

<sup>3</sup> محمد طاقة، إقتصاديات العمل، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 19.

<sup>4</sup> باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006، ص 14.

بالإضافة إلى المعاني المقدمة سابقا، تتضح كلمة Labour أو Labor من قواميس اللغة الإنجليزية أنها تعني جهد (جسدي أو عقلي)، و بخاصة حين يكون عسيرا أو إلزاميا. و العمل هو النشاط البشري الذي يؤمن السلع و الخدمات في مجتمع ما، و يعني كذلك الخدمات التي يؤديها العمال لقاء أجور معينة. و في 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<sup>1</sup>.

## 2- أنواع العمل: يمكننا التمييز بين أنواع العمل كمايلي:

**2-1- نظام الرق:** و هو يعني امتلاك شخص ما لشخص آخر كما يشاء، و نميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات، و يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوربيين، و انتهى بالحرب الأمريكية الأهلية سنة 1865، و هناك الرق المتعلق بالخدمات المنزلية.

**2-2- نظام العمل بأجر:** هو العمل الذي يسود حاليا في جميع أنحاء العالم، و هو يتميز بأن العامل حر في نفسه، ضف إلى هذا أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، و يقوم بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص على مدة العمل، حقوق العامل و واجباته، بالإضافة إلى عمولته.

**2-3- أنواع أخرى للعمل:** هناك أنواع أخرى للعمل حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابا خمس ثماره و هو سائد أكثر في التعاونيات الفلاحية، كذلك نجد العمل بالمكافأة، و هو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافأته على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة<sup>2</sup>.

ثانيا: مفهوم الشغل (L'emploi).

### 1- تعريف الشغل:

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو منصب عمل في حد ذاته. و ما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بالأجر سواءا تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل. و انطلاقا من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي".

<sup>1</sup> غضبان بشير، مرجع سبق ذكره، ص 01-02.

<sup>2</sup> أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 57، 56.

كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق و الكيفيات و كذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة الملازمة و المصاحبة لمضمون طبيعة العمل الممنوح. و يقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف، و من بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل<sup>1</sup>.

## 2- تصنيفات التشغيل.

تتباين تصنيفات التشغيل حسب طبيعة و حالة الفئة المشتغلة كما يلي:

- 2-1- مستخدم بأجر: هو الفرد الذي يعمل لدى فرد آخر أو مؤسسة نظير أجر نقدي أو عيني سواء كان هذا الأجر بالساعة أو اليوم أو الشهر وسواء حسب عن طريق الإنتاج أو العمولة أو أي أسلوب آخر.
- 2-2- صاحب عمل: هو الفرد الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءا منها أو في مهنة أو تجارة و يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر نقدي أو عيني.
- 2-3- العمل لحسابه: هو الفرد الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزءا منها أو في مهنة أو تجارة و لا يعمل تحت إشرافه مستخدمون آخرون بأجر عيني أو نقدي.
- 2-4- العمل دون أجر (لدى الأسرة أو الغير): هو الفرد الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها أو أفراد آخرين من غير أفراد الأسرة دون أن يتقاضى أجرا نقديا أو عينيا حتى إن تقاضى مكافئة رمزية، و تشمل هذه الفئة الطلبة المتدربين و الخريجين الجامعيين الذي يعملون تحت التدريب لدى الأطباء و المحامون و غيرهم، و كذا الذين يشتغلون في الأعمال التطوعية دون أجر<sup>2</sup>.

## 3- التشغيل الكامل:

التشغيل الكامل هو ذلك المعدل الذي تتوازن فيه طلبات العمل وعروضها غير الملباة ، عندما يتم تجنب وكسر الحواجز الهيكلية لتحريك التشغيل . يمثل هذا المفهوم حالة التوازن وهي الحالة المثلى لأي إقتصاد والتي تعبر عن مساواة طلبات العمل للمؤسسات والعروض العمالية ، وهذه الحالة تستلزم سياسة تشغيلية فعالة تجمع الكثير من العوامل الاقتصادية ، السياسية و الإجتماعية من أجل تفادي عوائق تطبيق البرامج والسياسات المسطرة لبلوغ

<sup>1</sup> دحمان محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع إقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2012-2013، ص 42.

<sup>2</sup> محمد الخريشه، واقع و معوقات إحصاءات العمل في الأردن، ورشة عمل حول "معلومات سوق العمل و إحصاءات العمل في البلدان العربية"، الغردقة، جمهورية مصر العربية، منظمة العمل العربية، 02-05-2012، ص 20، 21.



الهدف المتمثل في التشغيل الكامل في هذه الحالة . فبتوفير الشروط الضرورية لترقية العمل في إقتصاد ما، لا بدّ من إستراتيجية طويلة المدى ومنسقة تنسيقاً محكماً ، مع كل السياسات الكلية الأخرى، كسياسة الإستثمارات الموجهة للتنمية والتي تعتبر السبب المباشر في مشكل البطالة كما كان سائداً في الجزائر في سنوات السبعينات وبداية الثمانينات<sup>1</sup> ، و معظم الإقتصاديين يرون أنه حتى عند التوظيف الكامل فإن نسبة مقدارها ما بين 5% و 6% من القوة العاملة تكون معطلة، و السبب في ذلك أن بعض الأفراد يكونوا في مرحلة تغيير وظائفهم<sup>2</sup>.

#### 4- التشغيل الناقص ( التوظيف الناقص):

و يعرف أيضا بمفهوم العمالة الناقصة و الذي يقصد به معدل عمالة الأفراد الذين يؤدون عملاً مدفوع الأجر أو يعملون لحسابهم الخاص، سواء كانوا موجودين في العمل أم متغييبين عنه، والذين يشتغلون ساعات عمل تقل عن معدلات الاشتغال الاعتيادية البالغة 35 ساعة أسبوعياً ، أو الأفراد الذين يشتغلون ولكنهم يتسلمون دخولاً قليلة مقارنة بمستوى العمل أو الجهد المبذول أو الأفراد الذين يعملون بأعمال لا تتناسب مع مؤهلهم العلمي أو التقني<sup>3</sup> ، أي أن التشغيل الناقص يشير إلى الفرق بين مقدار العمل الذي يقوم به الأشخاص المستخدمين و بين مقدار العمل الذي يكونون قادرين عليه و راغبين فيه، بمعنى أن العامل يعد في حالة تشغيل ناقص عندما يعمل في جزء من وقت العمل على الرغم من حاجته و قدرته على العمل<sup>4</sup>.

#### ثالثاً: الفرق بين العمل و الشغل.

إذا كان العمل مجهود إرادي واعي للفرد يستهدف منه إنتاج السلع و الخدمات لإشباع حاجاته، فهو يعرض من طرف مالكة (الفرد)، و يطلب من طرف فاقده ( المؤسسة)، فإن الشغل يرتبط بشغل المناصب الشاغرة لدى المؤسسة و بالتالي فهي تعرض من طرفها و تطلب من طرف الفرد.

و الجدول التالي يوضح ذلك:

<sup>1</sup> قصاب سعديّة، إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، 2005، ص 23.

<sup>2</sup> سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم و النظريات الأساسية، مطابع الأهرام بكورنيش النيل، القاهرة، مصر، 1994، ص 60.

<sup>3</sup> فلاح ثويني، وحيدة جبر، دراسة في مشكلة البطالة ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، المجلد 03، العدد 11، 2006، ص 02.

<sup>4</sup> كامل علاوي كاظم، البطالة في العراق، الواقع الآثار، آليات التوليد و سبل المعالجة، جامعة الكوفة، كلية الإدارة و الاقتصاد، قسم الاقتصاد، سبتمبر، 2011، ص 03.

الجدول رقم ( 1-1): الفرق بين العمل و الشغل

الشغل	العمل	
طلب	عرض	الفرد
عرض	طلب	المؤسسة

المصدر: نبيل سوفي، مطبوعة دروس، جامعة العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة

جيجل، 2018-2019، ص 5،6.

المطلب الثاني: مفاهيم حول سوق العمل ، و مركباته.

و نقصد هنا مجموعة من المفاهيم المتعلقة بسوق العمل و مركباته:

أولاً: مفهوم سوق العمل:

1- تعريف سوق العمل:

تعددت المفاهيم التي أعطيت لسوق العمل من طرف المختصين و ذلك بسبب تنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، و فيما يلي سنذكر أبرز التعاريف التي أعطيت لسوق العمل:

هو المؤسسة التنظيمية الإقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات و شراؤها، و بالتالي تسعير خدمات العمل<sup>1</sup>.

عرف سوق العمل بأنه: " هو السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف و المهن و التنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، و من خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال و المؤسسات، و كذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن و الإختصاصات المختلفة<sup>2</sup> .

و يعرف كذلك سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين و البائعين، لخدمات العمل. و

<sup>1</sup> مركز رياض نجد للإشراف و التدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر و التوزيع، 2006، ص 16.

<sup>2</sup> محمد طاقة، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

العامل في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو صاحب المنشئة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. و بهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع و المشتري. و نتيجة حصول تطورات في وسائل الإتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الإقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس<sup>1</sup>.

يعطي كودمان -Goodman- تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه: بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي يشتغل فيها معظم القاطنين<sup>2</sup>.

و يعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية (آلية تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف<sup>3</sup>.

سوق العمل عند الإقتصاديون الكلاسيك يعتبر مثل باقي الأسواق التي يتم تدريسها في الاقتصاد الجزئي، فالعمل ينتج عن التفاوض في إطار عقود العمل، و حجم الفئة النشيطة يرتبط بعوامل ديمغرافية و اجتماعية<sup>4</sup>.

## 2- خصائص سوق العمل.

و يتميز سوق العمل كغيره من الأسواق بعدة خصائص أهمها:

**2-1- غياب المنافسة الكاملة:** يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة، نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية، هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة أو الإنتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، و قد يرجع ذلك لعدة أسباب:

- شعور العامل أن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.
- عدم شعوره بالرضا نتيجة كثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للإستقرار، و هذا لا يحفز على كثرة التنقل.
- عوامل إجتماعية كالإرتباط العائلي أو الإرتباط بالمكان، مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي.
- مستوى قدراته و خبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الإنتقال المهني، فكلما زادت خبرة العامل في

<sup>1</sup> مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص 21.

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص 11.

<sup>3</sup> نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية-مصر، 2001، ص 15

<sup>4</sup> Thierry Tacheix: *l'essentiel de la macroeconomie*, Gualino lextenso editions, 7 edition, issn 1288-8206, france, 2014, P 25 .

مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغيير مهنته.

**2-2- سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين، أو لأسباب اختلاف السن و الثقافة...

**2-3- تأثير عرض العمل:** بسلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة ( ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات داخل المؤسسة...)

**2-4- تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي:** حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

- عندما تحل الآلة محل لأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى، و يمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب و تأهيل العمال.

**2-5- سوق العمل كأى سوق آخر:** يتطلب توفر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي<sup>1</sup>.

**ثانيا: الفرق بين سوق العمل و سوق الشغل:**

قد يخطر ببال أي طالب مبتدئ في دراسة و تحليل ظاهرة البطالة و سوق العمل تساؤل جوهري و مهم: هل سوق الشغل هو نفسه سوق العمل؟ أم أن هناك فرق بينهما؟ و فيما يتمثل هذا الفرق إن وجد؟ و الإجابة على هذا السؤال هو أن العمل (le travail) و الشغل (l'emploi) مترادفان لغويا لكن مختلفان في المعنى أو الإصطلاح، فسوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل و تشتري و السلعة محل البيع هنا هي خدمات العمل و تكلفة شراء هذه الخدمات هي الأجور التي يقدمها أرباب العمل إلى العمال، و يمثل الطلب على خدمات العمل المؤسسات و قطاع الأعمال بينما تعرض خدمات العمل من طرف القوى العاملة ( العمال و البطالين)، أما في سوق الشغل فتتبادل الأدوار بين المؤسسات و القوى العاملة،

<sup>1</sup> نعمت الله نجيب، مرجع سبق ذكره، ص 13 .

فالمؤسسات التي تمثل الطلب على العمل في سوق العمل هي التي تعرض مناصب الشغل، بينما يمثل البطالين مع العمال الباحثين عن مناصب عمل جديدة طلب الشغل، و السلعة محل التبادل هي مناصب الشغل<sup>1</sup>.

### ثالثاً: مركبات سوق العمل.

سوق العمل كأى سوق آخر لديه جانبيين و هما العرض و الطلب للعنصر أو السلعة. ومن خلال تفاعل هذين الطرفين يتحدد الثمن و الكمية المتبادلة. فإذا أردنا دراسة أي سوق فعلياً أن نتناول كلاً من جانبيه: العرض و الطلب .

### 1- عرض العمل:

يمثل عرض العمل طالبي العمل<sup>2</sup>.

و نعني بالعرض عدد العمال القادرين على العمل و الراغبين فيه خلال فترة معينة أو حجم القوة العاملة في المجتمع، و قد ينصرف عرض العمل إلى عدد ساعات العمل<sup>3</sup>.

عرض العمل هو حجم الجهد المبذول من قبل حجم معين من السكان من أجل ربح أو أجر خلال فترة زمنية ما، و يمثل السكان النشطون إقتصادياً الحجم المتوفر من العمل في المجتمع. و يقاس الجهد المبذول بالساعات التي يعرضها الأفراد في سوق العمل أو بعدد الأفراد في تلك الفترة. فإذا اعتبرنا حجم السكان ثابتاً عند نقطة زمنية كالיום مثلاً استطعنا أن نقيس كمية العمل المعروض في هذا اليوم اعتماداً على عنصرين: الأول هو عدد الأفراد المشغولين و النشطين في البحث عن عمل بأجر أو ربح خلال اليوم، و الثاني هو عدد الساعات التي يرغب هؤلاء في بيعها من مجمل العدد الثابت للساعات التي يملكونها في اليوم الواحد<sup>4</sup>.

عرض العمل يتضمن عدد الأفراد الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، و التعريف الأكثر دقة هو هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين و خلال فترة زمنية معينة، و بقاء العوامل الأخرى ثابتة<sup>5</sup>

<sup>1</sup> الزهرة فلاح، أثر التكلفة النسبية على طلب العمالة المؤهلة و العمالة غير المؤهلة في المؤسسة الإنتاجية \_دراسة حالة\_، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص 54، 55.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2009، ص 186.

<sup>3</sup> منى الطلحوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نضمة الشرق، القاهرة، 1995، ص 12.

<sup>4</sup> لولوة عبد الله المسند، إقتصاديات العمل : النظرية المتوسطة إشارة لدول مجلس التعاون الخليجي، 1997.

<sup>5</sup> مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 77.

## 2- الطلب على العمل

يمثل الطلب على العمل المستوى الإجمالي لقدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، بينما من وجهة نظر صاحب العمل فإن الطلب على العمل يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين و في فترة زمنية معينة و مكان معين، و الطلب على العمل هو طلب مشتق، فصاحب العمل لا يستأجر العمال بغرض الإشباع المباشر من استأجارهم، و لكن بغرض الإسهام في إنتاج سلعة معينة<sup>1</sup>.

يمثل جانب الطلب في سوق العمل أصحاب الأعمال<sup>2</sup>.

## المطلب الثالث: السكان النشطون إقتصاديا.

تعتبر هذه الفئة أهم فئة في الإقتصاد، لدورها في خلق الثروة و المساهمة في العملية الإنتاجية، و تعتبر مورد بشري مؤثر و فعال، و تنقسم بدورها إلى قسمين سنقوم بالتطرق لهما في هذا المطلب .

## أولا: قوة العمل البشرية.

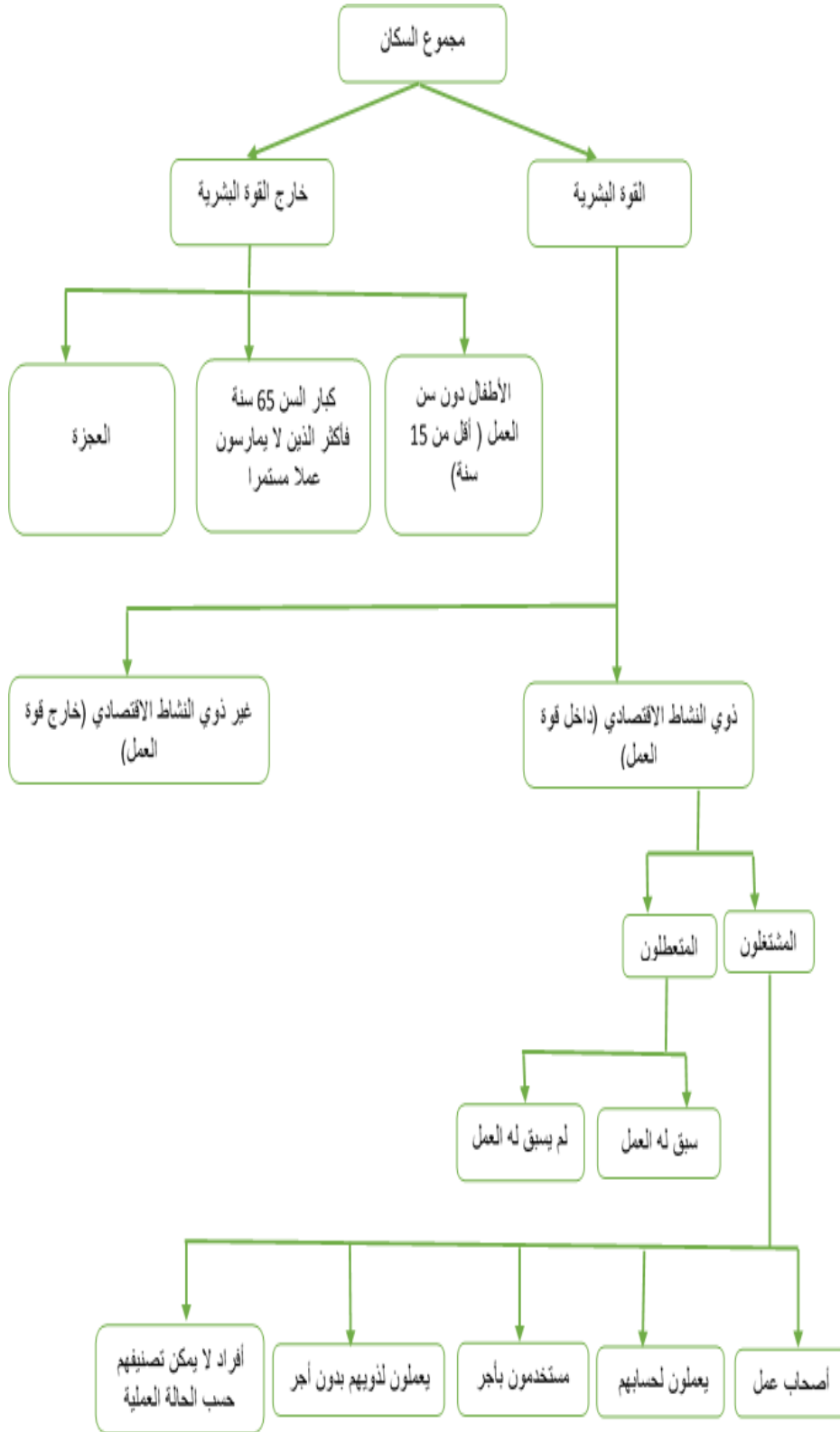
نعلم أن السكان الذين يمكنهم المساهمة في عملية التنمية هم السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 65 سنة، و يطلق عليهم اسم القوة البشرية النشطة. و تعد قوة العمل البشرية أساسا لدعامة الإقتصاد في أي دولة، لذا تعتمد الدول إلى وضع الخطط و البرامج المتنوعة لتأهيل و تطوير مواردها البشرية من جانب و الإستفادة منها من حيث توسيع مشاركتها و توظيفها في قوة العمل من جانب آخر<sup>3</sup>. و يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني، كما يبينه الشكل التالي:

<sup>1</sup> محمد عزيز، محمد عبد العزيز أبو سنيينة، مبادئ الإقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس، ليبيا، 2002، ص 414.

<sup>2</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 192.

<sup>3</sup> منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية ( قضايا ملحة)، المحور الخامس: التصنيف العربي المعياري للمهن، الجيزة، جمهورية مصر العربية، 2010، ص 314.

الشكل رقم (1-1): هيكل السكان.



المصدر: حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، مجلة أهداف جسر التنمية، العدد السادس عشر، أبريل

2003، ص 06.

السكان خارج القوة البشرية هم ذلك الجزء من السكان، ذكوراً وإناثاً، ممن هم خارج سن العمل كالأطفال الذين لا تسمح أعمارهم الصغيرة بالعمل خاصة قبل دخولهم سن المدرسة، كما يشمل التلاميذ خاصة مع وجود التعليم الإلزامي في المدارس الابتدائية والأساسية في العديد من البلدان أو وجود قواعد صارمة للدولة تمنع عمالة الأطفال تحت سن 15 سنة، ويشمل كذلك المتقاعدين والعاجزين عن العمل<sup>1</sup>.

غير أن سوق العمل يهتم فقط بجزء من قوة العمل البشرية و هي الفئة النشطة اقتصادياً (القوى العاملة) ، و التي تضم جميع الأفراد في سن العمل في سن العمل الذين يساهمون فعلاً بجهودهم المادية أو الفكرية في أداء أي عمل بغرض إنتاج سلعة أو خدمة معينة، أو الأفراد في سن العمل الذين يرغبون في العمل و يبحثون عنه.

### ثانياً: السكان النشطون إقتصادياً.

حسب منظمة العمل الدولية فإن السكان النشطين هم الأفراد العاملين بأجر و الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية ( رغم تصريحهم أنهم بدون عمل خلال المقابلة)، بالإضافة إلى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون بالعمل بأجر في أي وقت، كما تشمل الأفراد الذين هم في الخدمة الوطنية<sup>2</sup>. أما حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن السكان النشيطين تضم السكان الذين يشتغلون فعلاً أو الذين يبحثون عن عمل (STR)، بحيث:

- الذين يبحثون عن عمل (STR1): و هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة، لم يشتغل من قبل، و لا يشتغل خلال فترة الإستقصاء و يبحث عن عمل.
  - الذين يبحثون عن عمل (STR2): و هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة، اشتغل من قبل، و لا يشتغل خلال فترة الإستقصاء و يبحث عن عمل<sup>3</sup>.
- و بناء على ماسبق فإن قوة العمل تنقسم إلى قسمين هما:<sup>4</sup>

### 1- العاملون: إن السكان العاملين حسب المكتب العالمي للعمل يشمل مجموع الأفراد من الجنسين الذين

<sup>1</sup> محمد ناصر إسماعيل ناصر، عدنان زيدان عبد العزيز، عدوية ناجي عطوي، واقع التشغيل و البطالة في العراق للفترة 1977-2004، مجلة التقني، المجلد الحادي و العشرون، العدد 6، 2008، ص 111.

<sup>2</sup> Office National des Statistiques , activite, **Emploi & chômage, Algérie** , septembre 2017, p 138.

<sup>3</sup> B Hamel, **La question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970-1990**, in : collection statistiques, Office National des Statistiques : Algérie, Sans date, PP 65-66 .

<sup>4</sup> ONS, **Emploi Activité & Chômage au 3<sup>ème</sup> trimestre 1997**, n°263, Mars 1998, p1



صرحوا أنهم زاولوا نشاطا اقتصاديا بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية (عادة الأسبوع الذي يسبق المسح)، رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح أو نساء في البيت أو أفراد غير نشطين (الأصناف الثلاثة الأخيرة يطلق عليها السكان النشطين الهامشيين)، ويشمل العاملين كذلك أفراد الخدمة الوطنية.

**2-البطالون:** إن السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل يشمل مجموع الأفراد القادرين على

العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة :

- أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط اقتصادي خلال الفترة المرجعية (كل الأفراد الذين عملوا

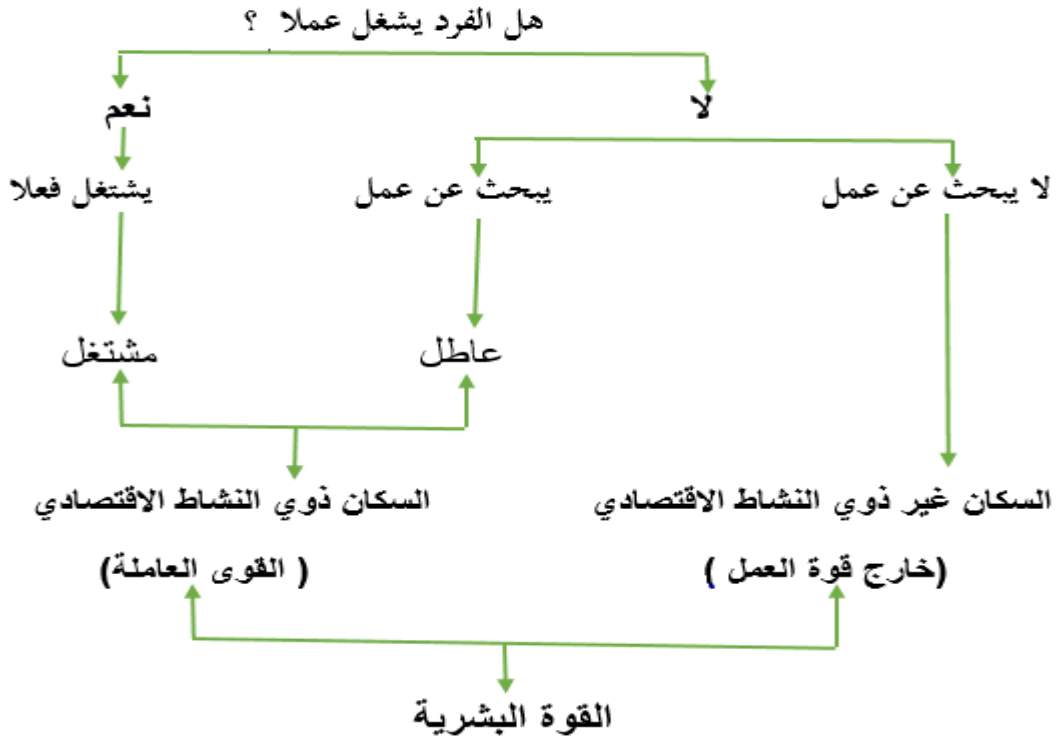
على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع الذي يسبق التحقيق لا يعتبرون من العاطلين).

- أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما (في حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر).
- إنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي (اتخذوا الإجراءات الفعلية). 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.

و الشكل التالي يلخص كل ما تم التطرق إليه حول هيكل السكان و علاقته بالنشاط الإقتصادي و سوق

العمل:

الشكل رقم (1-2): هيكل السكان و علاقته بالنشاط الإقتصادي و سوق العمل.



المصدر: هاشم الباش، الإستخدام و البطالة، سلسلة الدراسات الإجتماعية و العمالية، مجلس وزراء العمل و الشؤون الإجتماعية للدول العربية الخليجية، العدد الثالث عشر، شوال، 1989/1409، ص110.

تعد قوة العمل البشرية الدعامة الأساسية لأي إقتصاد، لذا تسعى الدول لوضع البرامج المتنوعة للإستفادة من مواردها البشرية و توسيع مشاركتها في سوق العمل، إلا أن الفئة المؤثرة في النشاط الإقتصادي و التي يمكن استغلالها اقتصاديا بمشاركتها في العملية الإنتاجية من هذه القوة البشرية هي الفئة النشطة اقتصاديا ( العاملون و البطالون) فقط.

المطلب الرابع: مؤشرات سوق العمل.

تستعمل في سوق العمل مجموعة من المؤشرات تؤخذ كمقاييس في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل، من الضروري الإشارة إليها.

أولا: معدل النشاط (TA):

أو معدل المشاركة في النشاط الإقتصادي و يمكن حساب نوعين من معدل النشاط :

1- معدل النشاط الخام: و يعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص

النشطين اقتصاديا إلى جملة السكان في جميع الأعمار، و المعادلة التالية توضح هذا المفهوم:

$$\text{معدل النشاط الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100 \dots\dots\dots \text{معادلة 1}$$

و عموما فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي لإدخاله فئات عمرية غير مسموح لها العمل أو غير قادرة عليه، و كذلك لا يصلح للمقارنات الدولية لأنه لا يأخذ في الإعتبار اختلاف التركيب العمري للسكان بين بلد و آخر<sup>1</sup>.

**2- معدل النشاط الصافي:** يعتبر معدل النشاط الصافي أكثر دقة من معدل النشاط الخام، و هو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد في سن العمل، و يعكس درجة حب العمل بين السكان و إلى حد ما حالة النشاط الإقتصادي من ركود أو انتعاش، بالإضافة إلى معتقدات المجتمع<sup>2</sup>.

$$\text{معدل النشاط الصافي} = \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100 \dots\dots\dots \text{معادلة 2}$$

ثانيا: **معدل الشغل (TO) و معدل الإعالة و معدل العمالة (TE):**

إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، و مقلوبه عبارة عن معدل الإعالة و الذي يبين عدد الأفراد الذين يعيّلهم شخص واحد بالمتوسط، و تظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص. فعلى سبيل المثال، كل فرد عامل في الجزائر يعيّل تقريبا ستة أفراد في سنة 1996 و أصبح يعيّل أربعة أفراد فقط في سنة 2006 و هذا يدل على تحسن سوق العمالة من جهة و ميول الأفراد إلى الإعتماد على النفس من جهة أخرى. أم معدل العمالة (TE) فهو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل و يعكس مدى قدرة الإقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة

<sup>1</sup> حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، الكويت، أبريل 2003، ص 5.  
<sup>2</sup> البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة إقتصاديلت شمال إفريقيا، العدد السادس، ص 181.

و ضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية و التي تعتبر من أهم الموارد<sup>1</sup>. و التعبير الرياضي عن معدل الشغل و معدل العمالة كما يلي:

$$TE = \frac{PO}{PAT} \text{ معادلة 3}$$

$$TO = \frac{PO}{PT} \text{ معادلة 4}$$

ثالثا: معدل البطالة ومعدل البطالة الموسع.

يعكس معدل البطالة عجز سوق العمل عن استخدام كافة السكان المتاحين للعمل ( القادرين و المستعدين)، أي أنه يبين مدى خمول سوق العمل.

1- معدل البطالة (TC):<sup>2</sup> و يعرف كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال

المشاركين في القوى العاملة أي:

$$TC = \frac{STR}{PA} \text{ معادلة 5}$$

إذا كان هذا المعدل كبيرا، فهذا يدل على أن سوق العمل في حالة اختلال و عدم الإستقرار و أن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة. إن هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا تجد الفرصة. لكنها بالضرورة لا تعطي أي فكرة عن الضيق الإقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة و ذلك لعدة أسباب :

- هذا المعدل لا يأخذ بعين الإعتبار الذين لا يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث بعد أن يتسوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا مضمنين في عدد العاطلين.
- إحصاءات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب المال الخاص بالأفراد العاملين، و عما إذا كانت هذه المستويات تزيد على حد الفقر أو لا.

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم ، مرجع سبق ذكره، ص 181.

<sup>2</sup> البشير عبد الكريم، نفس المرجع السابق ، ص 182 .

- ينتمي العديد من العمال العاطلين إلى أسر بها أكثر من عامل يحقق دخلاً، فكثيراً منهم من الشباب و هم عادة ليسوا بالعائل الأول للأسرة.
- الكثير من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم من العمل ، سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة.

## 2- معدل البطالة الموسع:

بالرغم أن معدل البطالة القياسي يهدف أساساً بأن يكون دقيقاً و موضوعياً لغايات المقارنة الدولية إلا أن، إلا أن منظمة العمل الدولية تقر بأنه قد لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في الكثير من الدول، و بالتالي وضع نص يسمح بتوسيع معيار البحث عن عمل في بعض الأحوال، حيث تكون وسائل البحث التقليدية ذات صلة محدودة عندما يكون سوق العمل غير منظم تماماً و أو ذا نطاق ضيق، و حيث استيعاب العمالة في ذلك الوقت غير كاف. يسمح هذا النص بأن ندرج ضمن معدل البطالة الموسع ما يسمى بـ "العمال اليائسين"، و هم أفراد متاحون و في سن العمل و لكنهم لا يبحثون عن عمل، و هم بالتالي يعتبرون خارج القوى العاملة حسب التعريف القياسي للبطالة، و لكن إذا ما منحوا فرصة عمل يكونون قادرين و مستعدين للعمل . من المهم عدم إقصاء هذه المجموعة عن تحليل الخمول في سوق العمل، نظراً لأن وجودهم يعتبر مؤشر على عجز سوق العمل عن استخدام العمالة المتاحة . و لا تحدد منظمة العمل الدولية المدى الذي يمكن من خلاله توسيع معيار البحث عن عمل، إذ تكتفي بالإشارة بأنه قد يكون جزئياً فقط<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي

احتل سوق العمل حيزاً كبيراً من البحث في تاريخ الفكر الاقتصادي باختلاف مدارس و اتجاهاته، و أصبح محل جدال و اختلاف بين المفكرين الإقتصاديين ، و بما أنه من الصعب التطرق إلى جميع النظريات الاقتصادية التي درست سوق العمل نظراً لكثرة عددها و تشعب تفاصيلها، ارتأينا التطرق إلى أهم و أشهر نظريات الفكر الاقتصادي التي عاجلت سوق العمل و اختلافاته.

<sup>1</sup> يوسف داود، قياس التراجع في سوق العمل الفلسطيني، مركز دراسات التنمية، جامعة بيزيت، رام الله، فلسطين، 2008، ص 11.

### المطلب الأول: الطرح التقليدي لسوق العمل

تطرقت المدرستين التقليديتين الكلاسيكية و الكينزية إلى سوق العمل نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه العمل في الحياة الإقتصادية، سواء في الإنتاج أو كمصدر للدخل. سنحاول من خلال هذا المطلب إعطاء نبذة عن رأي المدرستين الكلاسيكية و الكينزية و نظرتيهما حول سوق العمل.

#### أولا: سوق العمل في المدرسة الكلاسيكية.

يعتبر التحليل الكلاسيكي للعمل أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل و هكذا لا تبرز البطالة كصورة مجسمة للإختلال في سوق العمل إلا كحالة عرضية لتعطيل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن و إخفاء البطالة و بالتالي فإنها بطالة اختيارية ناشئة عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد الذي تقرره أحوال السوق، فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة و القبول بالأجر السائد، مما يعني قبولهم أجرا أقل، و انخفاض الأجور يترجم إلى انخفاض في تكاليف الإنتاج الذي يعني زيادة التكاليف على العمالة فتختفي حينئذ البطالة<sup>1</sup> ، و يعتمد تحليلهم على ثلاث فرضيات أساسية تتمثل في:

- **تجانس العمل:** فليس هناك أي تمييز بين طبيعة العمل حسب الكفاءة و عدمها مثلا، أو العمل المحلي و غير المحلي المستعمل في عملية الإنتاج، و إنما يفترض وجود سوق عمل وحيد.
- **حرية الدخول إلى السوق:** الأعوان الإقتصاديون أحرار في الدخول إلى السوق أو الخروج منها، كما أن لهم كامل الحرية في التنقل و التفاوض حول الأجور.
- **شفافية التفاوض:** الأجراء و المؤسسات يملكون كامل المعلومات حول مختلف عقود العمل الممضاة من أجل كل نوع من العمل<sup>2</sup>.

#### 1- عرض العمل:

في الغالب ينظر إلى عرض العمل الكلي و قوة العمل على أنهما يعبران عن شيء واحد. و لكن قوة العمل تعرف بأنها "مجموعة الأشخاص البالغة من العمر 18 سنة فأكثر، ممن يعملون لحسابهم الخاص أو يشتغلون

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 240.

<sup>2</sup> Thierry Tacheix , L'essentiel de macroeconomie, Op.Cit ,p25.

لحساب الآخرين أو العاطلين عن العمل أو الذين يمارسون الخدمة العسكرية<sup>1</sup>. أما عرض العمل الكلي ما هو إلا تجميع للعروض الفردية، فكلما ارتفع معدل الأجر زاد عدد الأفراد الذين يقدمون خدمات عملهم عند هذا المستوى و يترتب عن ذلك زيادة حجم العمل. و بشكل عام يرتبط حجم عرض العمل الكلي طردياً بمعدل الأجر الحقيقي أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي<sup>2</sup>:

$$L_S = \left(\frac{W}{P}\right) \text{ معادلة 6}$$

$$\frac{dL_S}{d\left(\frac{W}{P}\right)} > 0 \text{ بحيث معادلة 7}$$

يعرض الأفراد قوة عملهم إذا كانت قيمة السلعة الممكن شراؤها بأجر ساعة واحدة تتجاوز قيمة ساعة فراغ واحدة، و بالتالي إذا تغير السعر، سعر الإنتاج، بنفس النسبة التي تغير بها الأجر فإن قرارات الأفراد الخاصة بفرض قوة عملهم تبقى ثابتة. نستنتج من ذلك أن عرض العمل سوف يعتمد على المستوى السائد للأجور و علاقتها بأسعار الإنتاج أي:

$$N_S = N_S \left(\frac{W}{P}\right) \text{ معادلة 8}$$

حيث  $W$  تمثل الأجر النقدي.

و  $P$  تمثل المستوى العام للأسعار

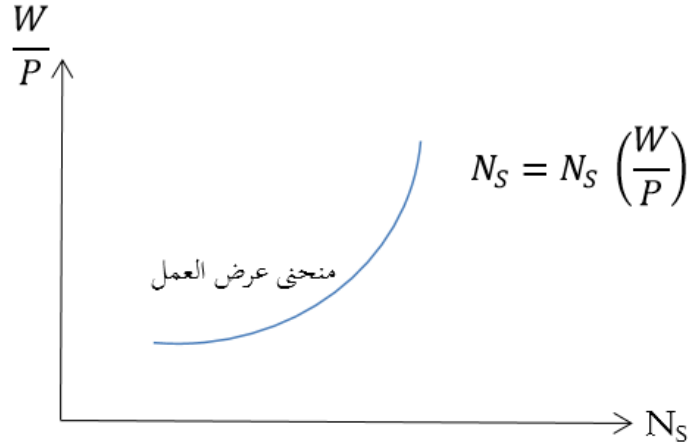
و هذه الدالة تعني أن عرض العمل ( $N_S$ ) هو دالة تابعة لمعدل الأجر الحقيقي و شكلها البياني مبين أدناه<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 339.

<sup>2</sup> محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006، ص 4.

<sup>3</sup> عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 43، 44.

الشكل رقم (1-3): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك.



المصدر: عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 43. و يوضح الشكل أعلاه العلاقة الموجبة بين عرض العمل و الأجر الحقيقي. حيث كلما ارتفع معدل الأجر الحقيقي  $(W/P)$  كلما ارتفع عرض العمل  $(N_S)$ . و العكس صحيح، كلما انخفض معدل الأجر الحقيقي كلما انخفض عرض العمل<sup>1</sup>.

و يرى النيوكلاسيك أن الأفراد غير معرضون لظاهرة الخداع النقدي ، أي أنهم لا ينخدعون بالزيادات النقدية في الأجور إذا قابلتها زيادات أكبر في الأسعار<sup>2</sup>.

## 2- الطلب على العمل:

يتحدد طلب المؤسسة على العمل بالجمع بين العلاقة الفنية، أي دالة الإنتاج و السوق، أي الطلب على الإنتاج<sup>3</sup>، أي أن الطلب على العمل يصدر عن المنتجين، و هو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي، مثل ما هو الشأن بالنسبة للعرض، و لكن بعلاقة عكسية، أي أن :

$$L^d = L^d(w) = L^d \left( \frac{W}{P} \right) \dots \dots \dots \text{معادلة 9}$$

و إذا قبلنا فرضية استمرارية هذه الدالة و قابليتها للإشتقاق، يكون لدينا:

<sup>1</sup> عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 44 .

<sup>2</sup> Map SUM, **Marché du Travail et Emploi au Cambodge** : Contraintes à Court Terme et Enjeux à Long Terme, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université Lumière Lyon 2, 2007, p 41.

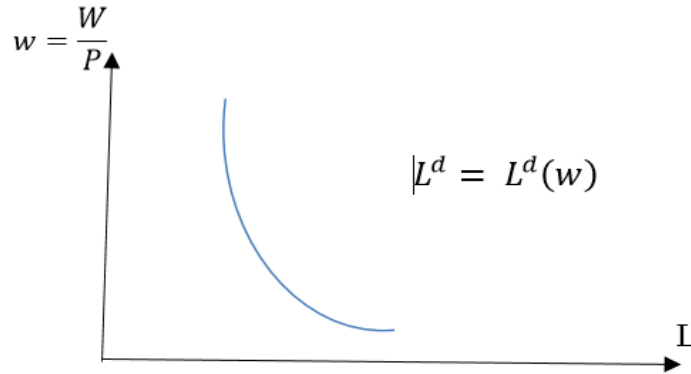
<sup>3</sup> ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2007، ص



$$L^d = \frac{dL^d}{dw} < 0 \text{ ..... معادلة 10}$$

يمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي<sup>1</sup>:

الشكل رقم (1-4): منحنى الطلب على العمل عند الكلاسيك.



المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص

98

نلاحظ أن منحنى الطلب على اليد العاملة يشبه منحنى الطلب على أي سلعة ، و هو يعبر عن العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة ( عدد العمال، عدد ساعات العمل...) و سعرها ( معدل الأجر الحقيقي للعامل أو لساعة عمل)<sup>2</sup>.

ثانيا: سوق العمل في المدرسة الكينزية.

بعد تعرض الاقتصاد الكلاسيكي إلى تحديات كثيرة من أبرزها حدوث أزمة الكساد الكبير سنة 1929، الذي أدت إلى تراجع الإنتاج العالمي و انتشار البطالة على نطاق واسع، ظهرت النظرية الكينزية سنة 1936 على يد الاقتصادي الإنجليزي المعروف جون مينارد كينز، و كانت آراء كينز بمثابة ثورة في الفكر الإقتصادي.

### 1- عرض العمل:

إن عرض العمل عند كينز ليس دالة في الأجر الحقيقي، حيث يرجع ذلك إلى واقع عقود العمل بين العمال و أرباب العمل، فحسب كينز فإن تلك العقود لا تثبت القدرة الشرائية للعمال و إنما الأجر الإسمي لهم. فمن أجل التوظيف، يبني الأجير قراره في الإندماج على أساس قيمة الأجر الفعلي المقدم في السوق، أي الأجر الإسمي. و

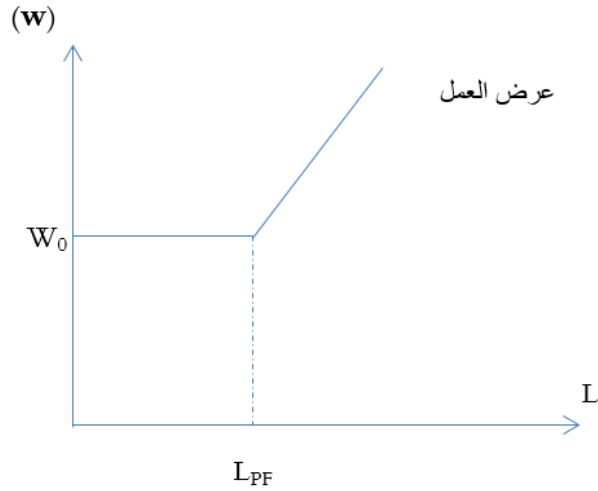
<sup>1</sup> محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، ص 97، 98.

<sup>2</sup> محمد الشريف إلمان، مرجع سبق ذكره، ص 98.

تعتبر قيمة التضخم الحقيقي التي ستحصل في المستقبل غير معلومة، كما أن المفاوضات لا تتم إلا على ما هو معلوم في الواقع. فإذا اقترح رب العمل على أجير مستقبلاً أجراً يقل عن الأجر الوارد في سوق العمل بذريعة أن الوضع الإقتصادي سييسوء، فإنه لا يمكن للأجير أن يدعي القبول بهذا الأجر ما دام أن بقية الأجراء لا يخفضون هم الآخرون أجورهم و هو أحد أشكال الجمود في الأجور. هذا الجمود في الأجور عند مستوى منخفض يبرر أيضاً بوجود التنظيمات النقابية و نظام الحد الأدنى للأجور.

فبمجرد أن الأجراء يتفاوضون على عقود العمل من خلال الأجور الإسمية التي توحى بشيء من الوهم النقدي. فإنه من جانبهم يحصل شيء من الغموض بين الأجور الإسمية و الحقيقية. و عليه فإن التحليل الكينزي يؤكد بأن منحنى العرض هو دالة متزايدة في الأجر عند اللحظة التي يكون فيها الإقتصاد في حالة التشغيل الكامل<sup>1</sup>.

الشكل رقم (1-5): منحنى عرض العمل عند كينز



Source :Thierry Tacheit,p33.

باعتبار أن عرض العمل ليس دالة متزايدة في الأجر فإنه يتم تمثيله بيانياً بخط يكون مسقطه في محور الفواصل على مستوى معدل الأجر الأدنى  $W_0$ . و يسمى هذا الأخير أيضاً بالأجر الإحتياطي حيث يمثل الأجر الأدنى التلقائي. و على الأيسر من حالة التشغيل الكامل يكون الأجر الإسمي مستقل عن مستوى العمل. حيث أنه يكون جامد عند قيمة دنيا. وعندما يتحقق التشغيل الكامل في الإقتصاد، فإن منحنى عرض العمل يأخذ ميزة الوصف الكلاسيكي.

<sup>1</sup> Thierry Tacheit, «L'essentiel de la macroéconomie » Gualino Lextenso edition, 7<sup>eme</sup> Edition, issn 1288-8206 France 2014,p33

أي أن كينز يرى أن دالة عرض العمل تتكون من جزأين هما <sup>1</sup>:

• الجزء الأفقي: وهو الجزء الذي يعرض فيه العمال كمية العمل التي تتراوح بين الصفر و النقطة  $L_{PF}$  من

أجل معدل أجر إسمي  $W_0$ .

• الجزء الصاعد: شبيه بمنحنى عرض العمل عند الكلاسيك الذي يفيدنا بما يلي، عندما يتم توظيف كل

الذين يرغبون في العمل بمعدل الأجر الإسمي  $W_0$ ، فإذا ما أريد زيادة حجم العمل فلا بد من رفع هذا المعدل.

## 2- الطلب على العمل:

لا يختلف كينز مع الكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل، فهو يقبل فرصة المنافسة التامة و بالتالي السعي لتعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، و نموذج الدالة المعتبر هو نفس النموذج المقدم في النظرية الكلاسيكية في المدى القصير و له نفس الخصائص: أي أن:

$$Y = f(L) \dots \dots \dots \text{معادلة 11}$$

مع الشروط التالية:

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

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

وقاعدة التوازن في هذه الحالة، هي أن المنتج يستمر في إنتاج وعرض كميات إضافية من سلعته حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية بالقيمة <sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل.

لايزال التطور مستمر في مجال البحث و دراسة سوق العمل ، و قد ظهرت عدة نظريات حديثة مفسرة لسوق العمل بغرض معالجة اختلافاته خاصة بعد الأزمات الاقتصادية العالمية التي أظهرت إنتقادات كثيرة للنظريات التقليدية .

<sup>1</sup> محمد الشريف إلمان ، مرجع سبق ذكره، ص 273

<sup>2</sup> ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 317.

أولاً: نظرية البحث عن العمل:

تقوم هذه النظرية من نموذج أساسي يصف حالة فرد يبحث عن عمل في ظل معلومات غير تامة. يقدم هذا النموذج نتائج حول آثار تغيرات السياسة الاقتصادية، فهو يعتمد على فرضيات بسيطة من أجل وصف أفضل لواقع البحث عن العمل.<sup>1</sup> استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق و توفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل و الأجور، فهي تبين صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها و لو نسبياً، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح.<sup>2</sup> و تعتبر هذه النظرية كامتداد للنظرية النيوكلاسيكية لسوق العمل غير أنها تتخلى عن بعض الفرضيات التي تقوم عليها النظرية النيوكلاسيكية.<sup>3</sup>

فمن وجهة نظر هذه النظرية أن الأفراد يتكون مناصب عملهم، و التفرغ للبحث عن مناصب جديدة ملائمة لقدراتهم و حسب هيكل الأجور و بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري. كما أن هذه البطالة (الإحتكاكية) تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، طالما أنها تؤدي إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة للعمل. و يتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق و المناخ الإقتصادي العام في المجتمع، و في حالة الرواج الإقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة و على العكس في حالة الكساد الإقتصادي، كما أن الداخلين الجدد في سوق العمل و خاصة الفئة الشبابية نظراً لانعدام معرفتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، و بالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Pierre Cahuc, André Zylberberg, *Microéconomie du marché du travail*, Edition la découverte, Paris, 2003, p90.

<sup>2</sup> مليكة بجات، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1979-2005، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 37

<sup>3</sup> Cristine Dollo, *Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage)*, thèse de doctorat, Université de Aix-Marseille 1, 2001, Page

<sup>4</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 245.

على الرغم من الإضافات الجديدة التي أتت بها نظرية البحث عن العمل في تحليل سبب و مدة البطالة، إلا أتنها تعرضت لكثير من الإنتقادات أهمها<sup>1</sup>:

- عدم اتفاق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد، ذلك أنما تعزو سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، و من ثم فإن هذه النظرية ترى أن البطالة إختيارية .
- أوضحت العديد من الدراسات خاصة في الدول المتقدمة أن حصول الأفراد على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل و تنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقائهم عاطلين .
- من الصعب إرجاع الإرتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- عجزت هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و استمرارها في المدى الطويل.

ثانيا: نظرية اختلال سوق العمل.

تفترض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور و الأسعار في الأجل القصير. و يرجع الجمود القصير إلى عجز كل من الأجور و الأسعار عن الإستجابة الكافية للتغيير الذي يحدث في هيكل العرض و الطلب السوقي. و تكون النتيجة الحتمية وجود فائض في عرض قوة العمل يزيد عن حجم الطلب، مما يؤدي إلى وقوع بطالة إجبارية. و لا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة ناتج عن اختلال سوق العمل بمفرده بل إنها حصيلة متزامنة لاختلال العرض و الطلب في سوق السلع و الخدمات و سوق العمل. لذلك فإن نظرية اختلال سوق العمل ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن أن يكون سببا و نتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام. فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات و يزداد المخزون من السلع. و هذا ما يدفع المنتجين و رجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف و حتى إلى التخلص من بعض العمالة. و هذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع و الخدمات. لكن الإختلال في سوق العمل طبقا لهذه النظرية يمكن أن يحدث بفعل ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت، و اللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال.

<sup>1</sup>علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص

و قد واجهت هذه النظرية العديد من الإنتقادات أهمها<sup>1</sup>:

- أنها تفترض تجانس عنصر العمل.
- وجود سوق واحدة للسلع و الذي يترتب عليه بطالة كينزية أو كلاسيكية.
- تهمل العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية و تغيرها عبر الفترات الزمنية، حيث تدرس هذه المتغيرات المختلفة في الأسواق المختلفة داخل كل فترة زمنية.
- تعتبر أن هذه الإختلالات هي اختلالات وقتية.

### ثالثا: نظرية تجزء سوق العمل:

لقد قامت هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، و هو أحد الفروع الأساسية في النظرية التقليدية. و تهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى<sup>2</sup>. وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي:

#### • سوق أولي (رئيسي):

يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها<sup>3</sup>.

أي أن السوق الرئيسية تتكون من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنوناً إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة رأس المال. وبالتالي فإن العاملين فيها يتمتعون بقدر عال من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق. ويدرج البعض تحت مسمى هذه السوق كافة وحدات القطاع الحكومي والقطاع العام ومنشآت القطاع الخاص المنظم.

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 54.

<sup>2</sup> علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 55.

<sup>3</sup> مليكة يحيات، مرجع سبق ذكره، ص 42

• سوق ثانوي:

غير مستقر و تشمل هذه السوق خاصة الوحدات صغيرة الحجم و التي تستخدم أساليب الإنتاج كثيفة عنصر العمل. و هو عكس ظروف السوق السابقة ، حيث يحصل فيه المشتغلون على أجور أقل و تغيب فيه ظروف العمل المواتية، بالإضافة إلى تعرضه لصدمات و تقلبات النشاط الاقتصادي. و تكون فيه العمالة معرضة للتسريح في أي وقت في ظل غياب النقابات العمالية، والتشريعات القانونية الخاصة بالعمل التي تحكم هذه السوق، و الذي يتميز بوجود تشريعات فردية ذات طابع تعسفي، وأن الانتقال من السوق الثانوي إلى السوق الأولي يكاد يكون مستحيلا. و يمثل المشتغلون في هذا السوق فئات مختلفة من المجتمع فنجد فئة المهاجرين و فئة الإناث تمثل نسبة معتبرة من حجم هذا القطاع. و تعتبر هذه الفئات أكثر عرضة من الفئات السابقة للبطالة<sup>1</sup>.

رابعاً: نظرية رأس المال البشري:

تستند نظرية رأس المال البشري إلى فكرة بسيطة مفادها أن فترات التدريب قابلة للمقارنة بالإستثمارات التي يتوقع المستفيدون منها عائداً مربحاً بدرجة كافية<sup>2</sup>.

يجمع كل الإقتصاديين على أن تعريف رأس المال البشري بأنه مجموع القدرات و المعارف الإنتاجية التي يمتلكها الفرد، أو هي عبارة عن تراكم المعارف العامة و المتخصصة التي يكتسبها الإنسان خلال فترة زمنية معينة، أي أن مفهوم الرأسمال البشري هو المخزون غير المادي المتراكم لدى الفرد والمستعمل بطريقة أو أخرى ، إنه استثمار ومجهود خاص ناتج عن اختيار الشخص ، يمكن تقييم الاستثمار في الرأسمال البشري بالفرق بين الإنفاق على التعليم والتكوين والأجرة المتحصل في حالة دخوله في الحياة العملية، أو المداخيل التي يحققها في المستقبل إذا عمق أكثر في استثماره لتوسيع مذكرة ومعلوماته العامة والمتخصصة . وفي هذا الإطار يصبح الفرد أمام إختيارين ، الأول متعلق بالعمل والحصول على أجرة معينة تناسب وترافق تكوينه . والثاني التضحية حاضراً بالعمل من أجل كسب معارف وقدرات إنتاجية عن طريق التكوين لتعظيم المداخيل مستقبلاً . في هذه النظرية لا ينظر للاستثمار في الرأسمال البشري على أنه إنفاق يوسع من تكاليف الفرد وإنما ينظر إليه على أنه استثمار كغيره من الاستثمارات الأخرى له بعد إيجابي في المستقبل ، يتمثل في الرفع من العائد المادي للعمال (الأجرة) نظير تحسين

<sup>1</sup> علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 56.

<sup>2</sup> Pierre Cahuc, André Zylberberg, **Microeconomie du Marché du travail**, Editions la Découverte, Paris, France, 2003, P 35.

قدراته الإنتاجية بالتكليف في التكوين أما المؤسسة فتكون نتيجة استثمارها في الرأسمال البشري هو الرفع من الإنتاجية وتحسينها وهو ما يؤدي أيضا إلى تعظيم العائد المادي لها في شكل أرباح<sup>1</sup>.

و قد حاول عدة باحثين إثبات نظرية رأس المال البشري تطبيقيا، حيث قاموا بعدة دراسات معظمها قياسية و توصلوا إلى نتائج تختلف عما جاءت به النظرية، فوجهوا لها عدّة انتقادات نوجزها فيما يلي<sup>2</sup>:

- افتراض كمال السوق، وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أو الأجور أو الحركية؛
- افتراض أن التعليم يرفع الإنتاجية وأن الإنتاجية خاصية العامل؛
- عدم قدرة متغيرات رأس المال البشري(التعليم والخبرة) على تفسير متغيرات الدخل بشكل مرض(إلا

جزئيا)؛

- اختلاف الدخول بحسب العرق والجنس والخلفية العائلية ومنصب العمل...فهناك مثلا تصرفات تمييزية التي يصدرها أرباب العمل في السوق، حيث تبين دراسات أمريكية و الخاصة بالأجور أن هناك فروقات ضخمة بين النساء و الرجال على كل مستويات الأجور، حتى وإن كان للجنسين نفس المستوى التعليمي و التكويني<sup>3</sup>.

### المبحث الثالث: عرض العمل الفردي و قرار المشاركة في سوق العمل

تشير إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2017 أن 41,08% من السكان في سن العمل ينتمون إلى الفئة النشيطة، و يعتبر قرار الدخول إلى سوق العمل قرار شخصي تحدده الرغبة الشخصية لكل فرد و ذلك بناء على معطيات و محددات تتباين من شخص لآخر، لذا سنبين في هذا المطلب كيف يقرر الفرد الإدماج في سوق العمل أو يمتنع عن ذلك، و من أجل هذا سنقوم بتفصيل نموذج عرض العمل الفردي والذي يتطلب معرفة بسيطة حول التحليل الجزئي .

<sup>1</sup> قصاب سعديّة، مرجع سبق ذكره، ص 88، 89.

<sup>2</sup> محمد عدنان وديع، مؤشرات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002.

<sup>3</sup> مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، دفعات 1990، 1991، 1992، 1993، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2006، ص 10.



المطلب الأول: نموذج عرض العمل الفردي .

إن قرار الإمتناع أو دخول سوق العمل يعني بالنسبة للأفراد المفاضلة بين بديلين هما:

- عدم المشاركة في سوق العمل و تسخير كامل الوقت المتاح للراحة و التخلي عن الأجر.
- أو الإندماج في سوق العمل بتسخير الفرد لجزء من وقته المتاح للعمل مما يعود عليه بعائد يمكنه من استهلاك سلع و خدمات.

ومن أجل اتخاذ قرار الإندماج في سوق العمل ، سيقوم الفرد بمقارنة مزايا و مساوئ كلا البديلين و اختيار البديل الأكثر أهمية بالنسبة إليه، هذا التقديم البسيط لقرار الإندماج هو أساس النموذج النيوكلاسيكي لعرض العمل، حيث يفترض مسبقا أن الفرد في كامل الرشد، و بالتالي هو قادر على تقدير المكاسب و الأعباء المتعلقة بكل خيار . كما يفترض أن سوق العمل يشتغل بتنافسية تامة.

و تحت هذه الفرضيات نرغب في فهم التحكيم الذي يجريه الفرد بين الخياران المتاحان لديه. حيث نفترض أن الفرد يملك وقتا متاحا قدره  $T$  (على سبيل المثال: خلال 24 ساعة في اليوم، نفترض أن الفرد متاح له فقط 16 ساعة من يومه وذلك بمراعاة احتياجاته للنوم ) و أنه يمكنه تسخير هذا الوقت لنشاطي الراحة أو العمل. هذين النشاطين يفترض أنهما قابلين للإحلال كليا. فإذا رمزنا لوقت الراحة بالرمز  $l$  و لوقت العمل بالرمز  $t$ ، فإن الوقت المتاح يكون وفق القيد التالي :

$$T=t+l \text{.....معادلة 12}$$

بحسب توزيع الوقت المختار من طرف الفرد، سيشعر بالإشباع (أو سيحصل على منفعة خاصة)، هذا الشعور بالإشباع يمكن التعبير عنه بدالة المنفعة التي ستكون مرتبطة إيجابيا بوقت الراحة  $l$ ، و وقت العمل  $t$ ، أو بوقت الإستهلاك الحاصل بمداخل العمل  $c$ . و نرسم لدالة المنفعة هذه بالرمز  $U(c,l)$ ، حيث تمثل مجموع التوفيقات من الراحة و الإستهلاك ( الذي يعني العمل ) التي تضمن للفرد نفس مستوى الإشباع.

سيسعى الفرد إلى تعظيم الإشباع و ذلك بالتوفيق بين أنشطته (بين الراحة و العمل) بطريقة مثلى. لكن هذه الأنشطة مكلفة كذلك. فإذا خصص الفرد كل الوقت المتاح لديه للعمل فقط ، فإنه سيحصل على عائد كلي يساوي إلى  $wT$ . حيث تمثل  $w$  الأجر الساعي، نفترض أنه متغير خارجي. و هذا المقدار هو أقصى دخل يمكن للفرد أن يتحصل عليه، فإذا فضل إختيار توفيق من العمل و الراحة، فإنه سيحصل على ما هو أقل من  $wT$ . و مجموع ما سيحصل عليه سيكون متكون من :

• مداخيل العمل، و لتكن  $wT$  هذه المداخيل يمكن أيضا قياسها بدلالة الإستهلاك لأن مجموع  $wT$  يسمح للفرد بشراء مقدار  $C$  من وحدات السلع و الخدمات بسعر وحدوي  $p$  ( خارجي)، و عليه فإن مداخيل العمل تكون  $pc$ .

• نفقات مرتبطة بالراحة من الصعب جدا إدراكها، حيث أنه باختيار الفرد للراحة يكون قد ضحى بالأجر الذي كان سيحصل عليه لقاء العمل. لذا سيتحمل تكلفة فرصة تساوي  $wl$ ، و هو المجموع الذي يحدد النفقات المتعلقة بنشاط الراحة .

و في النهاية فإن الفرد سيحدد وقت العمل و الراحة اللذان يعودان عليه بأقصى إشباع تحت القيد التالي:

$$wT \geq wl + pc \text{ ..... معادلة 13}$$

و عليه فإن المشكل الذي يتوجب حله هو :

$$\text{Max } U(c,l) \text{ ..... معادلة 14}$$

$$(c^*,l^*)$$

تحت القيد:

$$wT \geq wt + pc \text{ ..... معادلة 15}$$

و مشكل التعظيم هذا سيتم حله باستعمال نفس طريقة حل مشكل التعظيم عند المستهلك ، فباستعمال طريقة لاجرانج يصبح بالإمكان كتابة العبارة السابقة بالشكل التالي:

$$L=U(c,l)+ \lambda (wT-pc-wl)$$

و عند التوازن ومن خلال شروط الدرجة الأولى يصبح لدينا:

$$\left\{ \begin{array}{l} \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial c} = 0 \Leftrightarrow U_c - p\lambda = 0 \\ \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial l} = 0 \Leftrightarrow U_l - \lambda w = 0 \\ \frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \lambda} = 0 \Leftrightarrow wT = pc - wl \end{array} \right.$$

حيث نجد عند التوازن أن :

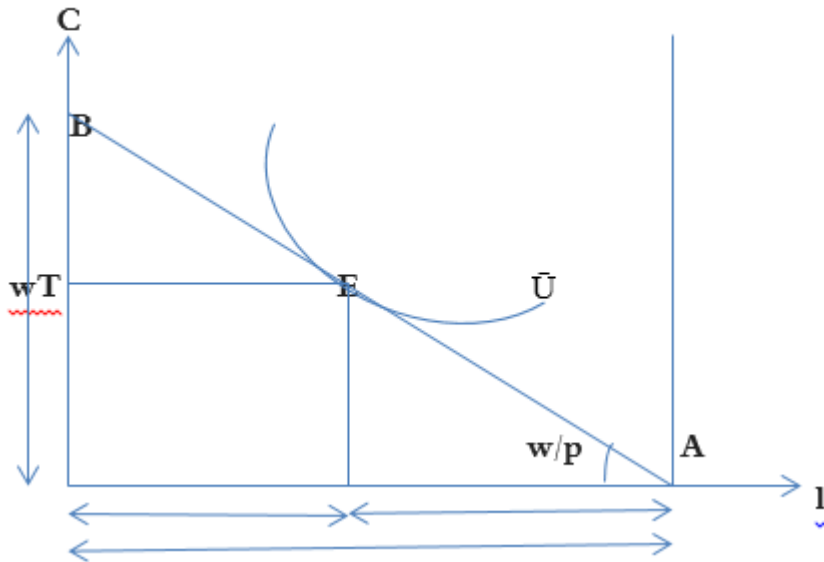
$$\text{معادلة 16} \dots\dots\dots \frac{U_L}{U_C} = \frac{w}{p}$$

من المساواة الحاصلة عند التوازن و الواردة في العلاقة المعادلة 16 نلاحظ أن معدل الإحلال بين العمل و الراحة يساوي إلى الأجر الحقيقي، و بعبارة أخرى فإن المستهلك سيطلب الراحة مادامت المنفعة الحدية التي يشعر بها أكبر من تلك الناتجة عن الزيادة في الإستهلاك.

في التمثيل البياني لهذا التوازن، حسب ما هو موضح في الشكل (6-1) الممثل للمخطط (I,C)، يعتبر المستقيم AB خط الميزانية الذي ميله w/p و المنحنى  $\bar{U}$  هو منحنى السواء الذي يمثل مجموع التوفيقات من C و I الذي يضمن للفرد نفس مستوى الإشباع  $\bar{U}$ .

تقع نقطة التوازن E على الزاوية المحصورة على المستقيم AB و المنحنى  $\bar{U}$ . تقع هذه النقطة بالضرورة على يسار النقطة A، و إلا فإن عرض العمل يكون معدوما (T=1)، و الفرد لا يحصل على أي أجر. النقطة E تقع أيضا على يمين النقطة B، و إلا فإن الفرد يسخر كامل وقته في العمل (T=1)، و يحصل على wT.

الشكل (6-1): التحكيم بين الإستهلاك و الراحة.



Source : jean-Yves Lesueur-M ,Sabatier, Mécroéconomie de l'emploi .  
Théorie et application , 2008 ,page :25.

من خلال الشكل (1-6) نلاحظ أنه عندما يزيد الأجر  $w$  فإن المستقيم  $AB$  يتمحور حول النقطة  $A$  نحو الأعلى، و هذا يعني أنه لا يمكن تحديد كيف يكون الأثر الكلي لأي ارتفاع على عرض العمل . الكل مرتبط بوضع منحنى السواء الأعلى، هذه النتيجة تفسر بما يحدثه الإرتفاع في الأجور من توليد أثرين في آن واحد.

- أثر الإحلال: يكون عائد العمل أحسن، فيتحفز الفرد على العمل أكثر مع التضحية بالراحة التي تكون مكلفة.

- أثر الدخل: الإرتفاع في الأجر سيسمح للفرد بالحفاظ على نفس دخل العمل، و التنازل عن جزء جد مهم من وقته المخصص للراحة ( فإذا كانت الراحة سلعة عادية فهذا يعني أنها سلعة يتزايد عليها الطلب مع الدخل)، أي تخفيض وقت العمل .

و عليه فإن النموذج النظري لا يسمح بمعرفة أي من الأثرين أقوى. إذن هناك حالة لا تحديد لأثر التغير في الأجر على عرض العمل الفردي، و هي حالة نزول إذا افترضنا أن الراحة سلعة كاملة، و عندها يكون أثر الدخل في الإتجاه الذي يكون فيه أثر الإحلال.

المطلب الثاني: منحنى عرض الفرد للعمل.

سنركز في هذا الشأن على التنبؤات النظرية للنموذج النيوكلايسكي لعرض العمل، و بالإمكان تحديد منحنى عرض الفرد للعمل ، بمعنى وقت العمل الذي سيعرفه الفرد بدلالة الأجر و الذي سيقوم بعرضه. و من أجل ذلك فإنه من الضروري تحديد دالة المنفعة و في نفس الوقت قيد الميزانية بدلالة الدخل الذي يقبضه الفرد فعليا عند العمل .

و بالنسبة لقيد الميزانية، يمكن تقديمه من خلال مستقيم المعادلة التالية:

$$wT - wl = pc \text{ ..... معادلة 17}$$

من الممكن إعادة كتابة المعادلة السابقة كما يلي:

$$w(T - l) = pc \text{ ..... معادلة 18}$$

أي أن  $c = \left(\frac{w}{p}\right) t$  حيث أن  $\left(\frac{w}{p}\right)$  تمثل الدخل الحقيقي لفرد يعمل خلال فترة زمنية  $t$  حيث يعود عليه ذلك بأجر حقيقي  $w/p$ . فإذا رمزنا إلى هذا الدخل بـ  $y$ .

$$\left(\frac{w}{p}\right) t = y \text{ تعطي معادلة خط الميزانية في المخطط } (y, t)$$

و من أجل تقديم صيغة دالة المنفعة بدلالة  $y$  و  $t$ . و حسب شكل عبارتها التالي،  $U(c, l)$ ، فإنه يمكن تعويض  $c$  بـ  $\left(\frac{w}{p}\right) t$  أي بـ  $y$  و  $l$  بـ  $(T-t)$  فنحصل على الشكل التالي:

$$U(c, l) = U(y, T-t) = u(y, t) \text{ معادلة 19}$$

حيث تتميز الدالة  $u$  بالخصائص التالية:

- المشتقة الأولى لهذه الدالة موجبة و الثانية سالبة: و هذا يعني أن كل وحدة إضافية من الدخل الحقيقي (أي الإستهلاك) تضمن للفرد وحدة إضافية لكن الزيادة في الإشباع تتناقص شيئاً فشيئاً، (خاصية المنفعة الحدية المتناقصة).
- المشتقتين الجزئيتين الأولى و الثانية للدالة  $u$  بالنسبة للزمن  $t$  سالبتين بسبب مشقة العمل. نسجل أيضاً أنه في المخطط  $(y, t)$  منحنيات المنفعة متزايدة لأن الإرتفاع في الدخل لا يكون ممكناً إلا إذا كان الفرد يعمل أكثر. كما يتضح من الفقرة السابقة أنه من الممكن الحصول على قيم  $y^*$  و  $t^*$  اللتان تعظمان منفعة الفرد، و عندها يجب حل مشكل التعظيم التالي:

$$\text{معادلة 20} \dots \dots \dots \left\{ \begin{array}{l} \text{Max } u(y, t) \\ s/c \\ \left(\frac{w}{p}\right) t \geq y \end{array} \right.$$

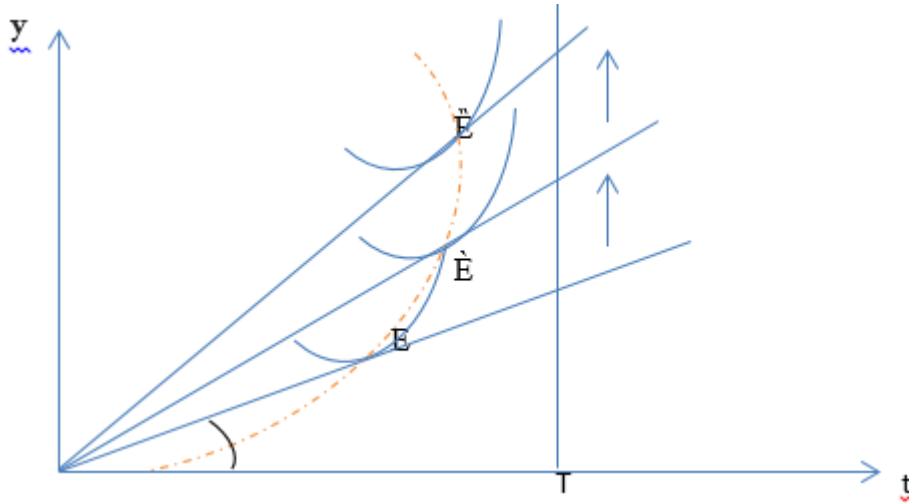
حل هذا المشكل يسمح بإعطاء  $y^*$  و  $t^*$  مهما يكن:

$$\frac{\partial u}{\partial t} - \frac{\partial u}{\partial y} = \left(\frac{w}{p}\right) \text{.....معادلة 21}$$

يبين شرط التوازن بأن الفرد سيزيد من الوقت المخصص للعمل حتى يبلغ اللحظة التي تكون فيها المنفعة الحدية للدخل (المرجحة بسعرها و هو سعر السلع الإستهلاكية p ) مساوية للإخفاض في المنفعة الحدية الناتجة عن العمل الإضافي (المرجحة بسعرها و هو معدل الأجر w). و بيانيا يتمثل التوازن من خلال الشكل (7-1) في نقطة الظل بين خط الميزانية و منحنى السواء دخل-عمل.

إن الإرتفاع في معدل الأجر الحقيقي w/p يؤدي إلى انتقال خط الميزانية نحو الأعلى، حيث يمكن ملاحظة تعدد في التوازنات. و يمثل المنحنى الذي يشمل كل نقاط التوازن هذه، منحنى عرض الفرد للعمل. يعتبر هذا التقديم مثال لقياس التغيير في الأجر الحقيقي الذي يولد آثار الإحلال و الدخل، حيث يشكلان عاملين متعارضين في سوق العمل، و المنحنى الموالي يوضح ذلك:

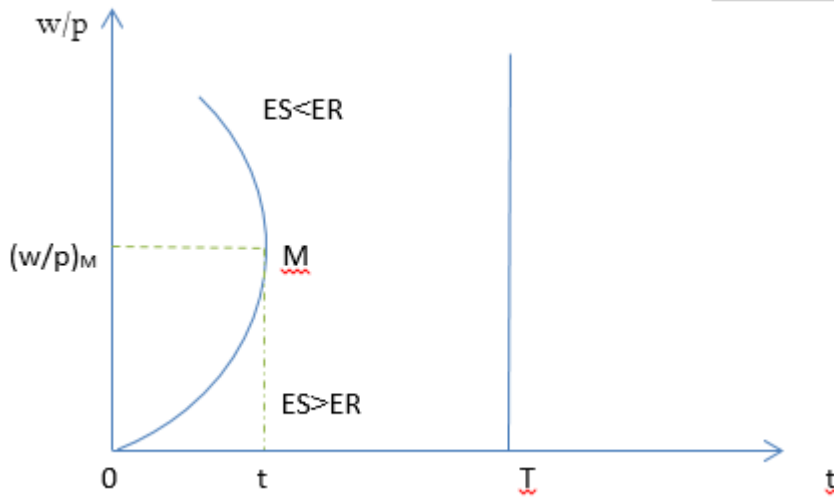
الشكل (7-1): التحكيم بين الدخل و العمل.



Source : jean-Yves Lesueur – op,p :28.

يمكن توقع أنه من أجل عتبة معينة لمدة العمل ، ستدفع الزيادة في الأجر الحقيقي الفرد إلى المزيد من العمل على حساب الراحة، حيث يكون أثر الإحلال أكبر من من أثر الدخل. و على العكس من ذلك، مشقة العمل الإضافي ستكون أهم من المنفعة الحدية للدخل (المولدة)، حيث سيسود أثر الدخل و يخفض الفرد في عرضه للعمل ليستفيد بذلك من الراحة، و الشكل (8-1) يبين المنحنى الذي يأخذه منحنى عرض الفرد للعمل بدلالة الأجر الحقيقي.

الشكل رقم (8-1): العرض الفردي للعمل.



Source : jean-Yves Lesueur – op-cit,p :29.

يبين هذا الشكل أنه من أجل مستوى الأجر  $(w/p)_M$ ، تكون آثار الإحلال و آثار الدخل قد توازنت كلياً. و تكون كمية العمل المعروض عندها أعظمية و نرمز لها بالرمز  $t_M$ . فإذا كان الفرد يرغب في زيادة الأجر الحقيقي، علماً أن الأجر في النهاية يبقى أقل من  $(w/p)_M$ ، فيستجيب الفرد لهذا الإرتفاع و ذلك بعرض عمل إضافي .

و بالمقابل إذا كانت الزيادة في الأجر قد تجاوزت العائد لتبلغ مستوى أعلى من  $(w/p)_M$ ، حيث يتشكل أثر تثبيطي لعرض العمل، فيغلب أثر الدخل على أثر الإحلال. يسمح هذا التشكيل البسيط للعرض الفردي للعمل بتحقيق تطبيق مهم و ذلك بمحاكاة آثار تثبيت مدة العمل القانونية.

المطلب الثالث: التحليل الوصفي للإختيار بين العمل و الراحة .

بما أننا اخترنا أن نحلل دوافع العمل في إطار الطلب على الراحة، فمن الصواب أن نستعرض باختصار العوامل المؤثرة على الطلب على أي سلعة. يكون الطلب على السلعة أساسا دالا على ثلاث عوامل:

(1) تكلفة الفرصة البديلة للسلعة ( و تكون عادة و ليس دائما مساوية لسعر السوق ).

(2) مستوى ثراء المستهلك.

(3) مجموعة تفضيلات المستهلك.

فمثلا سوف، سوف يتغير استهلاك وقود التدفئة بتغير تكلفته، فكلما زادت هذه التكاليف كلما انخفض الإستهلاك، إلا إذا تغير تغير واحد أو أكثر من العوامل الأخرى. وكلما زاد ثراء المستهلك كلما رغب في منازل أكبر و أدفاً و هذا يحتاج بالطبع إلى المزيد من وقود التدفئة. و حتى لو بقيت أسعار الوقود و مقدار الثروة ثابتتين، فقد يزيد الطلب على الطاقة إذا أدى انخفاض معدل المواليد و طول متوسط الأعمال إلى نسبة أكبر من السكان في سن الشيخوخة التي تتطلب بيوتا أكثر دفئا. هذا التغير في التركيب السكاني أدى إلى تحول في تفضيلات المجتمع نحو منازل أكثر دفئا و بالتالي إلى زيادة في الطلب على وقود التدفئة.

و بإيجاز يعتمد الطلب على أي سلعة (D) على تكلفة الفرصة البديلة (C) و الثروة (V):

$$D = f(C, V) \text{ ..... معادلة 22}$$

حيث أن f هي دالة خاصة للعلاقة بين الطلب و المتغيرات (C) و (V) للمستهلك الفرد و تعتمد على تفضيلاته. و تشير الإشارات الجبرية، على (C) و (V) إلى اتجاه التغير في الطلب الناتج عن التغير في هذه المتغيرات عند ثبات باقي العوامل<sup>1</sup>.

لتطبيق التحليل العام للطلب على وقت الراحة، يجب أولاً أن نتساءل "ما هي تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة؟"، إن تكلفة الساعة التي يقضيها الفرد في مشاهدة التلفاز هي في الحقيقة ما يمكنه أن يكسبه من مال إذا استغل هذه الساعة في العمل. و عليه، فإن تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة قريبة الصلة بمعدل الأجر و لتبسيط التحليل فسنقول أن تكلفة الفرصة البديلة للراحة هي معدل الأجر .

<sup>1</sup> رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، إقتصاديات العمل، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر، 1994، ص 226، 227



بعد ذلك، يجب علينا أن نتفهم و نكون قادرين على قياس الثروة بالطبع، على أرصدة الأسرة في حسابات البنوك، و الإستثمارات المالية، و الممتلكات المادية. و يمكن اعتبار ما يملكه الفرد من مهارات كجزء من أصول ثروته، لأن هذه المهارات يمكن تأجيرها للغير في مقابل سعر معين. و كلما ارتفع معدل الأجر كلما زادت قيمة ما يملكه الفرد من أصول بشرية. و لكن ليس بالإمكان دائما قياس ثروات الأفراد. و من الأيسر كثيرا قياس العائدات على الثروة، لأن البيانات عن الدخل الكلي متوفرة من خلال المسوح الإحصائية التي تقوم بها الحكومة. و لذا فعالبا ما يستخدم الإقتصاديون الدخل الكلي كمؤشر للثروة الكلية للمجتمع، طالما أن المقياسان تجمعهما رابطة قوية.

فإذا استبدلنا معادلة الطلب العام المعادلة 22 بمعادلة للطلب على وقت الراحة نحصل على :

$$D_L = f(W, Y) \text{ ..... معادلة 23}$$

حيث أن  $(D_L)$  هي الطلب على ساعات الراحة، و  $(Y)$  هي الدخل الكلي، و  $(W)$  هي معدل الأجر، و  $(f)$  تعتمد على تفضيلات المستهلكين بالنسبة للراحة مستقلة عن  $(W)$  و  $(Y)$  و تشير الإشارات الجبرية فوق  $(W)$  و  $(Y)$  إلى اتجاه التغير في  $(D_L)$  عندما تتغير  $(W)$  أو  $(Y)$  مع ثبات باقي العوامل الأخرى.

فإذا زاد الدخل، مع ثبات  $(W)$  و  $(f)$ ، زاد الطلب على الراحة بالمعادلة 23 و بعبارة أخرى، إذا زاد (نقص) الدخل، مع ثبات معدل الأجر، نقصت (زادت) ساعات العمل. و يطلق الإقتصاديون على هذه الإستجابة المتوقعة "أثر الدخل" و يقوم أثر الدخل على الحقيقة البسيطة بأن الزيادة في الدخل، مع ثبات تكلفة الفرصة البديلة للراحة (أي يعملون لساعات أقل).

و باستخدام الرموز الجبرية يمكننا تعريف أثر الدخل بالتغير في ساعات العمل  $(\Delta H)$  الناتج عن التغير في الدخل  $(\Delta Y)$  عند ثبات معدل الأجر  $(W)$ .

$$\frac{\Delta H}{\Delta Y} W < 0 \text{ ..... معادلة 24}$$

و يكون أثر الدخل سالبا لأن إشارة الكسر في المعادلة 24 سالبة. فإذا زاد الدخل ( مع ثبات الأجر ) انخفضت ساعات العمل. و إذا انخفض الدخل زادت ساعات العمل، فالبسط ( $\Delta H$ ) و المقام ( $\Delta Y$ ) يتحركان في اتجاه معاكس مما يؤدي إلى الإشارة السالبة.

كذلك فمن المعادلة 24 نجد أن الزيادة ( النقص ) في الأجر مع ثبات الدخل سوف يؤدي إلى نقص ( زيادة ) في الطلب على الراحة- و بالتالي إلى زيادة (نقص) الدافع على العمل. و يحدث أثر الإحلال هذا لأن زيادة تكلفة الفرصة البديلة للراحة ( مع ثبات الدخل) تدفع الناس إلى استبدال ساعات الراحة بساعات العمل. و على خلاف أثر الدخل، فإن أثر الإحلال يكون موجبا، لأن أثر الإحلال يعبر عن التغير في ساعات العمل ( $\Delta H$ ) الناتج عن التغير في الأجر ( $W$ ) مع ثبات الدخل ( $Y$ ) و يمكن كتابة أثر الإحلال كالاتي:

$$25 \text{ معادلة } \dots \dots \dots \frac{\Delta H}{\Delta W} Y < 0$$

فالآن كل من ( $\Delta H$ ) و  $\Delta W$  يتحركان في نفس الإتجاه على الأقل نظريا فإن أثر الإحلال يكون موجب الإشارة

في بعض الأحيان يمكن أن نلاحظ بعض البرامج أو المواقف التي تولد أثر دخل صافٍ، أو أثر إحلال صافٍ. و لكن عادة يتواجد الأثرين معا في نفس الوقت و يعملان في اتجاهات متعاكسة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، نفس المرجع السابق، ص 228، 230.

## خلاصة الفصل:

تستلزم البحوث و الدراسات تحري الدقة و التحديد الجيد للتعريف و المتغيرات محل الدراسة، لذا تطرقنا في الفصل الأول إلى العديد من المفاهيم و التعاريف الخاصة بالعمل و سوق العمل ، و ذلك بهدف تسهيل تحليل وضعية سوق العمل في الجزائر بصفة خاصة، و قد لا حظنا من خلال قراءة الكثير من المفاهيم الخاصة بسوق العمل تعدد التعاريف الخاصة بالبطالة و التشغيل و كذا وجود جدال بين المختصين في ضبط مفاهيم بعض المؤشرات و المقاييس ، كما أن هناك اختلاف في تحديد المفاهيم الخاصة بالمشغولين و العاطلين و السكان بدون نشاط من بلد لآخر و لو اختلاف نسبي.

و في الفكر الاقتصادي يرى النيوكلاسيكيون العمل سلعة متجانسة و الأعوان الإقتصاديون راشدون، و يتقابل عرض العمل مع الطلب عليه و كلاهما دالة في الأجر الحقيقي بحيث تكون الأولى متزايدة و الثانية متناقصة على التوالي، فعرض العمل يأتي من الأفراد الذين يقارنون المنفعة المتأتية من الراحة مع المنفعة المتأتية من الأجر، فكلما كان الأجر مرتفعا كلما تم تعويض جزء من الراحة بالعمل، و بالتالي يرتفع عرض العمل أكثر، و يعتبرون أن البطالة إرادية. بينما النظرية الكينزية لا تعترف بالبطالة الإختيارية و إنما بوجود بطالة إجبارية ناجمة عن قصور الطلب الفعال.

## الفصل الثاني:

### واقع سوق العمل في الجزائر

تمهيد:

تعمل الدول و الحكومات على اختلاف مراحل تقدمها و تطور اقتصادها على تحقيق بعض النقاط المرتبطة بمواطنيها كتحقيق أقصى استغلال للعنصر البشري لتطبيق مشاريع التنمية، و السعي المستمر لتحقيق التشغيل الكامل و تقليص معدلات البطالة، مما إلى ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي و تحسين الظروف المعيشية في البلد. و من أجل الوصول إلى حلول لاختلالات سوق العمل في الجزائر كان لزاما على الدولة انتهاج سياسات و برامج تشغيل جديدة لخلق مناصب عمل و امتصاص فائض العرض في سوق العمل. و للتعلم في ذلك ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: تقلبات الاقتصاد الجزائري.

المبحث الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر.

المبحث الثالث: التطور الكمي لعرض العمل في الجزائر.

### المبحث الأول: تقلبات الاقتصاد الجزائري

نسعى في هذا المبحث إلى دراسة و تحليل أهم مؤشرات أداء الاقتصاد الكلي الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية و السياسية التي شهدتها الجزائر و كذا التغيرات الإقليمية و الدولية، بهدف الوصول إلى علاقة ذلك بتطورات البطالة و سوق العمل في الجزائر، لذا قمنا بالتطرق إلى ثلاث مؤشرات هامة في الإقتصاد الجزائري لمعرفة الظروف المحيطة بسوق العمل و هي: النمو الإقتصادي، تقلبات أسعار البترول و الإستثمار الأجنبي المباشر.

#### المطلب الأول: النمو الإقتصادي

تنتج البطالة بشكل عام من تراجع النشاط الاقتصادي و انخفاضه تحت مستوياته الكامنة، و كلما انخفض الناتج المحلي الإجمالي تحت مستويات التوظيف الكامل للعمالة يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة . و كان من السهل على الإقتصاديين إدراك هذه الظاهرة. إذ حاول بعضهم تطوير العلاقة بين معدلات البطالة و معدلات تراجع مستويات الناتج المحلي و وجدت علاقة طردية بين هذين المتغيرين<sup>1</sup>.

#### 1- تعريف النمو الاقتصادي:

يعرف النمو الاقتصادي بأنه الزيادة في كمية السلع والخدمات التي ينتجها اقتصاد معين، وهذه السلع يتم إنتاجها باستخدام عناصر الإنتاج الرئيسية، وهي الأرض والعمل ورأس المال والتنظيم، كما يعرف كذلك بأنه تغيير إيجابي في مستوى إنتاج السلع والخدمات بدولة ما في فترة معينة من الزمن، أي أنه زيادة الدخل لدولة معينة. ويضيف بعض الكتاب إلى هذا التعريف شرط استمرار هذه الزيادة لفترة طويلة من الزمن، وذلك للتمييز بين النمو والتوسع الاقتصادي (Expansion économique) الذي يتم لفترة قصيرة نسبياً. ويتم قياس النمو الاقتصادي باستخدام النسبة المئوية لنمو الناتج المحلي الإجمالي (GDP) (Gross domestic product) وتقارن النسبة في سنة معينة بسابقتها<sup>2</sup>.

معدل النمو الإقتصادي الإجمالي يمثل نسبة التغير في الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة محددة عادة ما تمثل السنة حسب الدورة الإقتصادية .

<sup>1</sup> يوسفات علي، البطالة و النمو الإقتصادي في الجزائر دراسة قياسية، الملتقى الدولي حول "استيراتيجية الدولة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 9، 10..

<sup>2</sup> يوسفات علي، نفس المرجع السابق، ص 05.

و يمكن تمييز نوعين من النمو الإقتصادي :

1- معدل النمو الإقتصادي للنتاج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية.

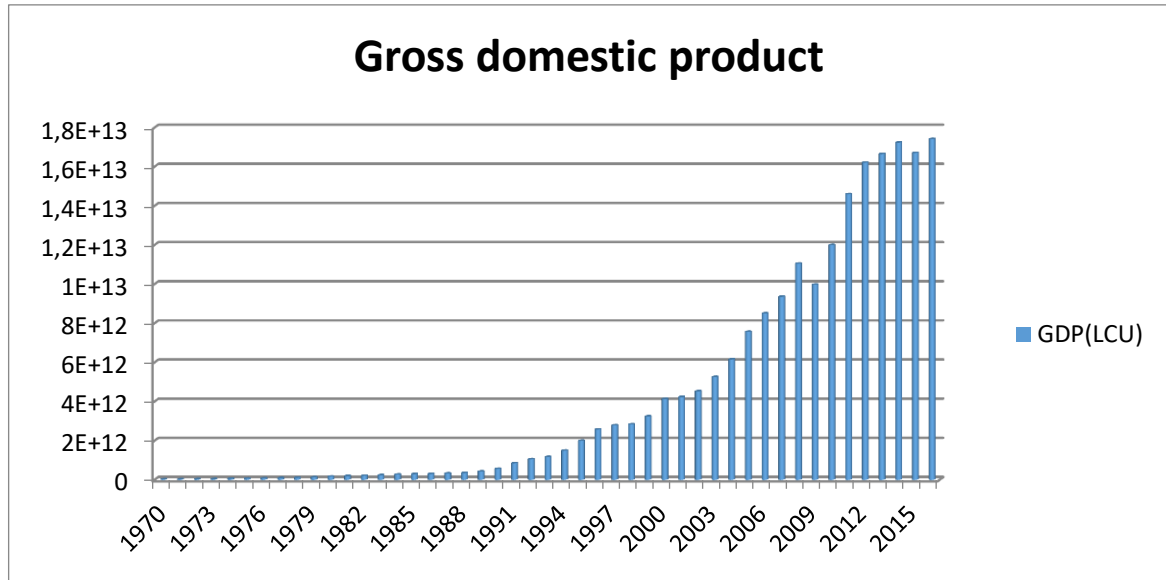
2- معدل النمو الإقتصادي للنتاج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة<sup>1</sup>.

كما يعرف النمو الإقتصادي بأنه التوسع في النتاج الحقيقي أو التوسع في دخل الفرد من النتاج القومي الحقيقي و بالتالي يخفف من عبء ندرة الموارد و يولد زيادة في النتاج القومي الذي يعمل على مواجهة المشاكل الإقتصادية<sup>2</sup>.

## 2- أداء النتاج المحلي الإجمالي الحقيقي

و يعتبر النتاج المحلي الإجمالي مؤشر يدل مدى قوة الإقتصاد و النمو الإقتصادي في بلد معين خلال فترة زمنية معينة و الشكل التالي يبين تطور النتاج المحلي الإجمالي الحقيقي للجزائر من 1970 إلى 2016.

الشكل رقم (2-1): تطور النتاج المحلي الإجمالي الحقيقي في الجزائر خلال الفترة 1970-2016



Source :World bank.

تاريخ الإطلاع: 23 ماي 2017

<sup>1</sup> عيسى نجا، أثر معدلات النمو الإقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر (دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2014)، مجلة دراسات في الإقتصاد و التجارة و المالية، جامعة الجزائر3، المجلد 5 العدد 2، 2006، ص 538.

<sup>2</sup> توادرميشال، التنمية الإقتصادية، ترجمة حسن حسني محمود، دار المريخ للنشر، الرياض، 2006، ص 31.

تشير بيانات الناتج المحلي الإجمالي من الناحية الحقيقية في الجزائر إلى أنه في عام 1970 كان الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الحقيقية 90,8 مليار دينار جزائري . بعد الطفرة النفطية الأولى، و التي نتجت عن الحظر العربي لصادرات النفط الخام إلى الدول الغربية مع نهاية سنة 1973، ارتفعت أسعار النفط، وصاحبها زيادة في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى 120,39 مليار دينار في 1975، و نتيجة لاستمرار إرتفاع أسعار النفط سجل الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة مستويات قياسية في 1986، حيث بلغ أعلى مستوياته في تلك الفترة و المقدرة بـ 206,37 مليار دينار. غير أنه بدءا من عام 1987 أخذت أسعار النفط في التراجع و هو ما ترتب عليه حدوث تقلبات في مستويات الناتج بالأسعار الحقيقية، حيث تراجع الناتج الحقيقي في السنة الموالية بصورة محدودة نسبيا، و بقي شبه مستقر إلى غاية 1995. و لم يسترد الإقتصاد الجزائري المستويات المهمة من الناتج الحقيقي إلا بحلول عام 1996، عندما بدأت أسعار النفط بالتعافي مرة أخرى، و بدأت الوفرة النفطية الثانية بعد نهاية 1999، لدرجة أنه في عام 2011 قدر الناتج المحلي بالأسعر الحقيقية في الجزائر بحوالي 373,36 مليار دينار، و هو بلا شك ناتج مهم و جيد بمقاييس الدول النامية في العالم<sup>1</sup>، و بقي إلى غاية 2016 محافظا على مستوياته المرتفعة الإيجابية .

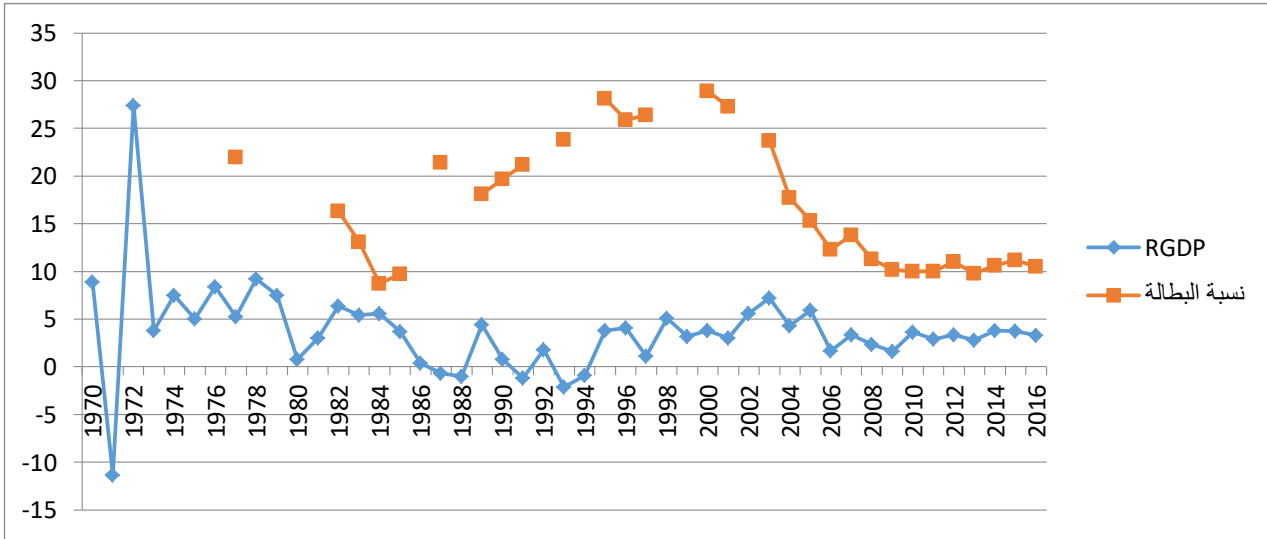
### 3- تطور معدلات النمو الإقتصادي و معدلات البطالة في الجزائر:

و تباينت معدلات النمو الإقتصادي في الجزائر من سنة لأخرى عبر تغير المستجندات التغيرات الوطنية و الدولية ، كما يبينه الشكل التالي:

<sup>1</sup> دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 148،149.



الشكل رقم(2-2): تطور معدلات النمو الإقتصادي و معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2016.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

تميزت هذه الفترة بتذبذبات كبيرة في معدل النمو الإقتصادي نتيجة عدم إستقرار أسعار النفط في الأسواق العالمية بفعل الأزمات الدورية التي عاشتها الدول الكبرى، فسجل معدل النمو 7,5% سنة 1974 نتيجة ارتفاع أسعار البترول بعد الحضر العربي عليه بعد حرب 1973، ثم قفز مرة أخرى من 0,8% سنة 1980 إلى 6,4% سنة 1982 بعد ارتفاع أسعار النفط إلى أسعار قياسية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية، وبعد انهيار أسعار النفط خلال الأزمة العالمية سنة 1986 انحدر معدل النمو إلى مستوى سالب حيث بلغ -0,7% سنة 1987، و مع انتعاش أسعار النفط في ظل حرب الخليج الثانية تحسنت معدلات النمو الإقتصادي نوعا ما حيث سجلت 4,8% و 0,8% سنة 1989 و 1990 على التوالي، غير أن الإقتصاد الوطني عرف أزمة حقيقية نتيجة انهيار أسعار النفط و تفاقم الأوضاع الأمنية و الإقتصادية و الإجتماعية في سنوات التسعينات، مما أثر سلبا على معدلات النمو الإقتصادي خلال الفترة 1993 - 1994 حيث سجل مستويات سالبة، في حين تم تسجيل معدلات نمو موجبة متواضعة في الفترة 1995-1999.

و مع بداية الألفية الثالثة عاودت معدلات النمو إلى الإرتفاع بمستويات بسيطة نسبيا نتيجة تحسن أسعار النفط في الأسواق العالمية و شهدت أعلى معدل لها سنة 2003 بـ 7,2%، و مع انهيار أسعار النفط إثر

الأزمة العالمية سنة 2008 بقيت معدلات النمو عند مستويات منخفضة لكن ظلت بقيم موجبة نتيجة بروز دول كبيرة في سوق النفط اعتبرت كربون مهم مثل الصين.

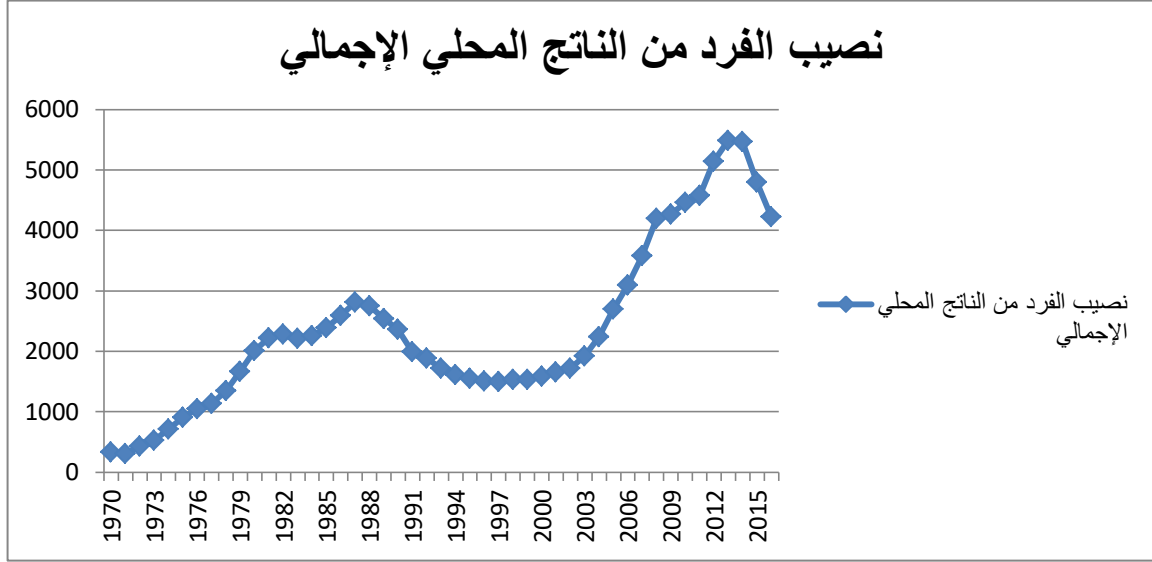
أما فيما يخص معدلات البطالة فقد ارتفع من 9,7% إلى 19,7% ما بين سنة 1985 و 1990 بسبب تراجع أسعار النفط مما أدى إلى تراجع الإقتصاد الجزائري في فترة الثمانينات، و سجلت معدلات البطالة أرقاماً كبيرة في التسعينات نتيجة الظروف الأمنية و الإقتصادية السيئة التي عرفتها البلاد في تلك الفترة، و ابتداءاً من سنة 2000 بدأت الجزائر تشهد استقراراً أمنياً و سياسياً و اقتصادياً مما انعكس إيجابياً على معدلات البطالة التي عرفت انخفاضاً كبيراً خلال هذه الفترة، بالإضافة إلى أثر برامج و سياسات التشغيل التي اعتمدها الدولة الجزائرية و كذلك الإرتفاع القياسي لأسعار البترول الذي فاق عتبة المائة دولار للبرميل.

#### 4- تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

إن النمو الاقتصادي له الأثر البالغ في زيادة الرفاه الاجتماعي شريطة أن يكون معدّل النمو الديموغرافي أقل، وتوزيع الدخل يتم بشكل عادل. لو تحققا هذان الشرطان فإن حصة الفرد الواحد من الإنتاجي الإجمالي يتحسن من سنة إلى أخرى و يترتب على ذلك ارتفاع المستوى المعيشي، لكن توجد عوائق أخرى تحول دون تحقيق هذا الهدف منها الفجوة بين دخول الأغنياء و الفقراء من جهة (يمكن قياس الفجوة بالاستعانة بمؤشر جيني و منحني لورنز)، وارتفاع الأسعار من جهة أخرى. فطالما هناك فجوة كبيرة بين الدخل العالية و الدخل الدنيا فإن النمو الاقتصادي ينفع الفئة الغنية و بدرجة أقل الفئة الفقيرة، كما أن تضخم الأسعار يؤدي إلى انخفاض القدرة الشرائية لنصيب الفرد من الدخل الوطني<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر، الملتقى الدولي حول: مؤسسات الزكاة في الوطن العربي: دراسة تقويمية لتجارب مؤسسات الزكاة و دورها في مكافحة دائرة الفقر، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، 6-7 جويلية 2004، جامعة البليدة، ص 8-7.

الشكل رقم(2-3): تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (الأسعار الثابتة للعملة المحلية).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات البنك الدولي.

يتضح لنا أن نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي عرف نوع من التذبذب والاستقرار و لم يكن يتجاوز متوسط نصيب الفرد السنوي من الناتج 1826,17 دولار خلال الفترة 1980-1998 و هو مقدار ضئيل جَد مقارنة بالدول العربية المصدرة للنفط. لكن بداية من سنة 1999 عرف هذا المتوسط تحسنا ملحوظا، و يرجع ارتفاع نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي إلى استمرار ارتفاع عوائد الصادرات النفطية بالدرجة الأولى، و التي ساهمت في ارتفاع إيرادات الموازنات العامة، وساعدت في التوسع في الإنفاق الاستثماري الذي ساهم بدوره في إنعاش القطاعات و الأنشطة الاقتصادية الأخرى . إلى أنه بالنظر، إلى أن غالبية السكان في الجزائر تقع ضمن شريحة الدخل الأقل و بخاصة في الريف، وإلى ارتفاع نسب الإعالة و معدلات البطالة مما يضاعف من أعباء أرباب الأسر و يفاقم من تدني مستوى المعيشة. و منه فإن نصيب الفرد من الإنتاج المحلي الإجمالي الحقيقي لا يعكس التباين في مستويات توزيع الدخل حسب فئاته، وكذلك لا يعكس الفروقات في متوسطات الدخل حسب التوزيع الجغرافي بين الريف و الحضر، وأن نسبة هامة من السكان ينخفض دخلها عن المتوسطات سالفة الذكر<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 157.

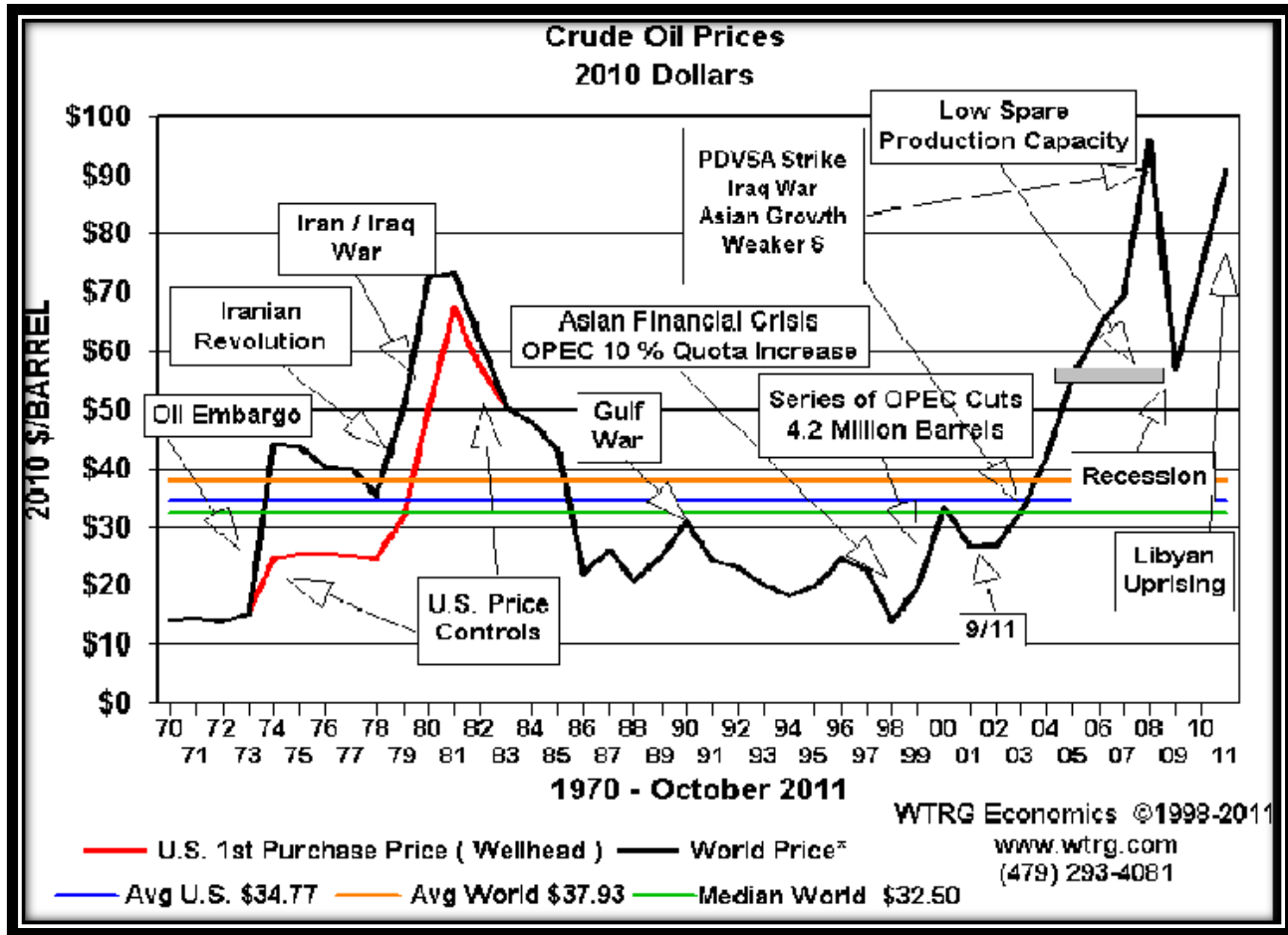
المطلب الثاني: الاقتصاد الجزائري في ظل تقلبات أسعار النفط .

من منطلق أن الاقتصاد الجزائري يعتمد بشكل كبير على النفط كمادة أولية في صادراتها و وارداتها ، ترتب عنه آثار على الاقتصاد الكلي جعلت من نمو الناتج المحلي الحقيقي مرهونا بتقلبات أسعار النفط الدولية، التي كان لها فروقات مقابلة لقيمة الصادرات و الإيرادات العمومية و خير دليل على ذلك صدمة النفط العكسية 1986 أين تراجعت أسعار النفط بشكل كبير و تسببت في انخفاض الصادرات و بالتالي إعاقاة الحركة التنموية، إلا أن عودة ارتفاع أسعار النفط في السنوات الأخيرة أعطى دفعا جديدا للمسار الاقتصادي في الجزائر حيث ساهم هذا الإرتفاع بشكل كبير في تحسين بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية ، لعل من أهمها انخفاض نسبة البطالة و نسبة المديونية الخارجية و ارتفاع نسب النمو الاقتصادي<sup>1</sup> .

خصوصية الاقتصاد الجزائري باعتبار أن أغلب صادراته من المحروقات تجعل تذبذبات أسعار البترول في الأسواق العالمية تؤثر على إيرادات الميزانية العمومية و بالتالي تؤثر على الإستثمارات العمومية و النمو الإقتصادي و معدلات البطالة و هذا ما يوضحه الشكل التالي :

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء زرواط، بورواحة عبد الحميد، أثر تقلبات سعر النفط على الاقتصاد (دراسة قياسية للفترة الممتدة 1980-2014)، المؤتمر الأول: السياسات الإستخدامية للموارد الطاقوية بين متطلبات التنمية القُطرية وتأمين الإحتياجات الدولية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2015.

الشكل رقم (2-4): تطورات أسعار البترول خلال الفترة 1970-2011



**Source :** Cherifa Bouchaour , Hussein Ali Al-Zeaud, **Oil Price Distortion and Their Impact on Algerian Macroeconomic** , International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education ,p102.

خلال الفترة من 1973 إلى 1985 ، كانت الأسعار في سوق النفط تخضع لسيطرة شركات احتكار القلة وأوبك. بعد 1973 ، ظهر الحظر العربي النفطي، فتضاعف سعر النفط الخام أربعة أضعاف من 3 دولار للبرميل الواحد إلى 12 دولار للبرميل بنهاية عام 1974، كما يبين هذا الشكل أن الثورة في إيران والحرب الإيرانية-العراقية ضاعفت الأسعار أكثر من الضعف من 14 دولار لكل برميل في 1978 إلى 35 دولار لكل برميل في العام 1981.

سنة 1986 عرفت أسعار النفط إنخفاضاً حاداً نتيجة الأزمة العالمية في نفس السنة نظراً لعدم احترام حصص الإنتاج من طرف الدول الأعضاء في الأوبك بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه الدول خارج أوبك (بريطانيا و

(النرويج) في جانب العرض ؛ من ناحية أخرى؛ انخفاض الاستهلاك الناجم عن ارتفاع الأسعار العالمية خلال أزمة  
73.

تذبذبات أسعار البترول يمكن ملاحظتها خلال 1990-1991 في حرب الخليج الثانية عندما عرفت أسعار  
النفط صدمة إيجابية ما أدى إلى إرتفاع أسعار النفط بسبب غزو العراق للكويت سنة 1990. لكن بعد عام  
1991 واصلت أسعار النفط انخفاضها. وخلال الأزمة الآسيوية في عامي 1997 و 1998 عندما عرفت  
أسعار النفط انخفاضًا كبيرًا وصل إلى أقل من 10 دولارات.

تقلبت الأسعار في النطاق من 25 إلى 30 دولار في النصف الأول من عام 2000 ؛ و استمرت أسعار  
النفط الخام في الانخفاض في عام 2001 مع تباطؤ النشاط الاقتصادي العالمي وتقلص آفاق النمو، ثم تراجعت  
الأسعار مع هجمات 11 سبتمبر، ولكن في بداية عام 2002 كانت الأسعار تعرف بعض الانتعاش بسبب  
النمو الاقتصادي العالمي القوي الذي أدى إلى قوة الطلب العالمي على النفط.

العوامل الرئيسية وراء نمو الطلب على النفط شملت النمو في الاستهلاك خاصة من طرف الصين ، والولايات  
المتحدة الأمريكية والشرق الأوسط. في نهاية الربع الأول من عام 2003 ، بدأت أسعار النفط في تسجيل ارتفاع  
غير مسبوق ومستمر، تأثرا بالحرب العراقية و الأزمة في فنزويلا . خلال الحرب الإسرائيلية اللبنانية في جويلية  
2006 وصلت أسعار النفط 75 دولار للبرميل. انخفضت الأسعار لفترة وجيزة أقل من 55 دولار للبرميل في  
جانفي عام 2007 بسبب الشتاء المعتدل. في الفترة 2008/2007 تميزت أسعار النفط بتقلب حاد و زيادة  
في أسعار النفط. تليها على التوالي انخفاضات حادة على حد سواء.

أدت الأزمة المالية العالمية 2008 إلى ارتفاع قياسي في أسعار النفط بلغت 147 دولار بحلول جويلية  
2008، إضافة إلى البيئة التضخمية العالمية. أدت المخاوف حول كيفية تأثير أسعار الطاقة على الاقتصاد العالمي ؛  
إضافة إلى مخاوف بشأن تعزيز الدولار الأمريكي وتراجع الطلب في الدول الصناعية ؛ وخفض إنتاج اوبك،  
هذه العوامل وكذلك استمرار المخاوف من الركود العالمي تسبب في هبوط أسعار النفط. وصلت إلى 43.25  
دولار قبل منتصف ديسمبر 2008.

2009 تميز بالركود العالمي وتراجع الناتج الاقتصادي العالمي ؛ مما أدى إلى تقليل الطلب على النفط في العديد  
من القطاعات كنتيجة لانخفاض اسعار النفط.

خلال النصف الأول من عام 2011؛ كانت امدادات النفط تتأثر بالإغلاق المؤقت للإنتاج في البلدان غير الأعضاء في منظمة الدول المصدرة للبترول (أوبك) للصيانة وتوسعات السعة وتوقف الإمدادات في ليبيا<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث : واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر.

اختلفت النظرة إلى الإستثمارات من قبل الباحثين و الإقتصاديين عبر التاريخ، فقد شهدت حقبة الستينات و السبعينات تشكيكا و عدم ثقة بجدوى الإستثمارات الأجنبية و عدها بعضهم نوعا من أنواع التبعية الاقتصادية للدول الغربية مما قلل بشكل كبير من تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر للدول النامية، غير أن مدة الثمانينات و التسعينات شهدت انقلابا على هذا الفكر و ظهرت أفكار معاكسة تماما تبنت الإستثمار الأجنبي و بينت مدى أهميته للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية للدول النامية، مما دعا العديد من تلك الدول إلى تشريع قوانين تجذب إلى جذب الإستثمار الأجنبي المباشر .

#### 1- تعريف الإستثمار الأجنبي المباشر:

ينقسم الإستثمار الأجنبي إلى نوعين: الإستثمار الأجنبي المباشر (Foreign Direct Investment) « FDI » و يقصد به انتقال رؤوس الأموال الأجنبية للإستثمار في الخارج بشكل مباشر على هيئة وحدات صناعية أو تمويلية أو إنشائية أو زراعية أو خدمية، و يمثل حافز الربح المحرك الرئيس لهذا النوع من الإستثمارات، و الإستثمارات الأجنبية غير المباشرة « Foreign Portfolio Investment « FPI » و تتضمن كل أنواع التوظيفات المالية في السندات الحكومية و المؤسسية و كل أنواع القروض المصرفية و جميع أنواع الأسهم<sup>2</sup>. يعرف صندوق النقد الدولي (FMI) الإستثمار الأجنبي المباشر بأنه ذلك الذي يمتلك فيه المستثمر 10 % أو أكثر من أسهم رأسمال إحدى مؤسسات الأعمال، على أن ترتبط هذه الملكية بالقدرة على التأثير في إدارة المؤسسة<sup>3</sup>.

#### 2- تطور الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة 1970-2014:

<sup>1</sup> Cherifa Bouchaour , Hussein Ali Al-Zeaud, **Oil Price Distortion and Their Impact on Algerian Macroeconomic** , International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education ,p 102 ,103.

<sup>2</sup>عدنان فرحان عبد الحسين، دور القدرات العلمية في جذب الإستثمار الأجنبي المباشر ماليزيا نموذجا، مجلة العلوم الإقتصادية، المجلد 8، العدد 32، جامعة البصرة، العراق، نيسان 2013، ص55-56.

<sup>3</sup> بلال لوعيل، تطور الإستثمارات الأجنبية المباشرة العربية البينية، مجلة بحوث إقتصادية عربية، العددان 19 و 20، شتاء و ربيع 2015، ص 126.

يعتبر مستوى الإستثمار الأجنبي المباشر مؤشرا جيدا لمعرفة مدى تقدير المستثمرين الأجانب للمؤسسات الاقتصادية في كل بلد، لذلك يمكن أن ندرج بعض الإحصائيات حول مستويات الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر<sup>1</sup>، و لأن الجزائر تبنت نظامين مختلفين النظام الإشتراكي و الرأسمالي<sup>2</sup>، فسنعوم بتقسيم دراسة تفقات الإستثمارات الأجنبية المباشرة على مرحلتين:

## 2-1- تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1970-1988:

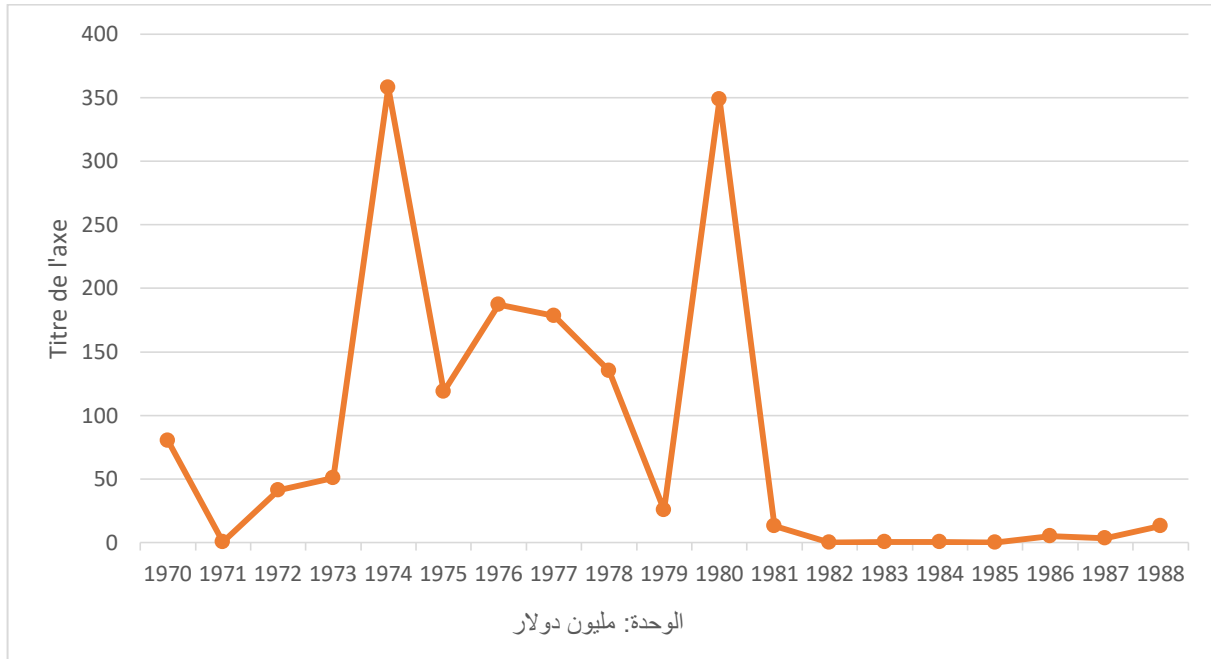
سعت الجزائر إلى جذب الإستثمار الأجنبي المباشر كغيرها من الدول النامية باعتباره مورد هام من موارد التمويل، و قد تبنت الجزائر النظام الإشتراكي في هذه الفترة التي تميزت بتشتت و ضعف كبير في تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر، مسجلة 0,6 مليار دولار فقط سنة 1971 من تدفقاته إثر تأميم المحروقات في نفس السنة، و الشكل التالي يوضح ذلك أكثر:

<sup>1</sup> ناجي بن حسين، تحليل و تقييم مناخ الإستثمار في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، العدد 31، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 58.

<sup>2</sup> عميش عائشة، دراسة قياسية لأثر تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الشلف، 2017، ص 123.



الشكل رقم (2-5): تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1970-1988.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الإحصائيات المتحصل عليها من الموقع الإلكتروني لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة و التنمية ( الأونكتاد)

تم الإطلاع <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>

عليه يوم 03-11-2017

عرفت الجزائر كبقية الدول النامية ظاهرة الإستثمار الأجنبي المباشر منذ الإستقلال، إلا أن فترة ما قبل الإصلاحات تميزت بضعف كبير في تدفقاته، و كان ذلك خاصة سنة 1971، إذ سجلت حجم 0,6 مليون دولار بانخفاض قدره 99,25% عما كان عليه سنة 1970، إثر تأميم الثروات المنجمية في ماي 1966، و تأميم المحروقات سنة 1971، بالإضافة إلى عدم وجود حق ملكية الأبار للمستثمرين الأجانب، كل هذا أثر على حجم الإستثمار الأجنبي المباشر الوارد باعتباره القطاع الوحيد الذي كان يستحوذ اهتمام المستثمر الأجنبي على غرار باقي القطاعات الأخرى .

قامت الجزائر خلال هذه الفترة بتبني الخيار الإشتراكي كمنهج للتنمية الاقتصادية، حيث ركزت على القطاع الصناعي بغرض إحداث تنمية شاملة، و هذا ما استدعى تدخلا قويا للدولة في الحياة الاقتصادية عبر عنه ارتفاع مستمر في النفقات الحكومية، لتغطية مختلف البرامج التنموية التي ميزت هذه الفترة، مما أدى إلى تراجع كبير في مختلف المؤشرات الاقتصادية و الاجتماعية و بالتالي تذبذب حجم الإستثمار الأجنبي المباشر الوارد إليها .

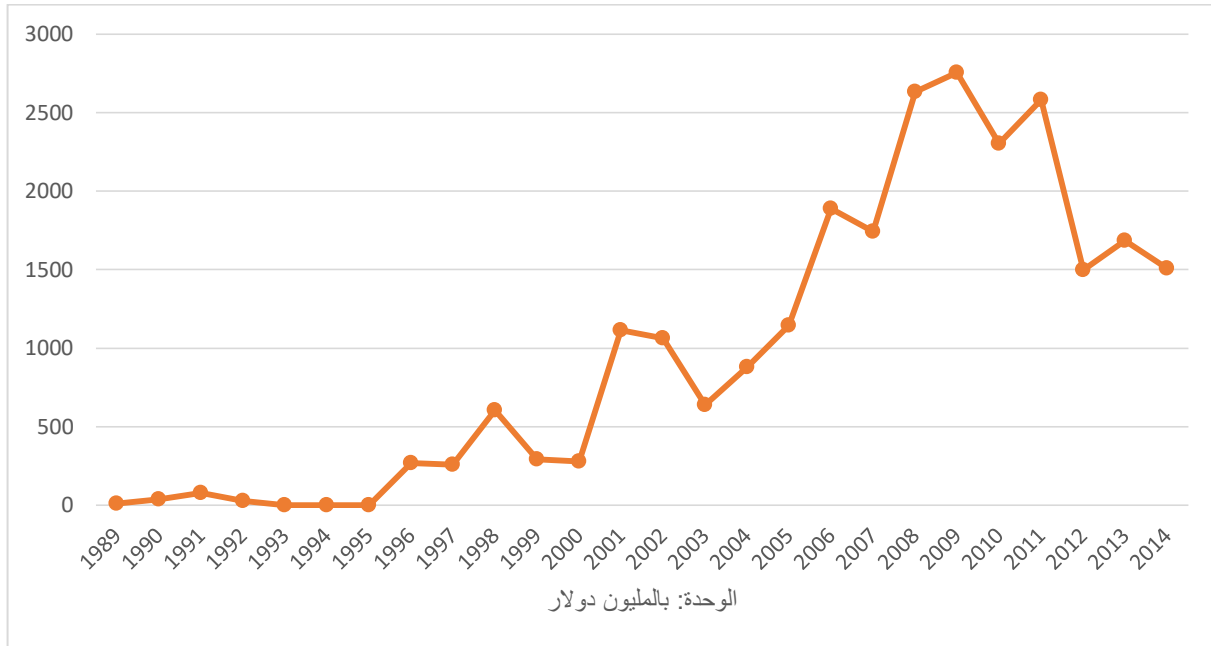
نظرا لما تم معالجته سالفا و تم استنتاجه من خلال تبني الجزائر للنظام الإشتراكي و تأثر اقتصاده بالحيط الخارجي و اعتماده بالدرجة الأولى على المحروقات و بالتالي أسعارها الخاضعة لظروف خارجية، فإن حجم الإستثمار الأجنبي المباشر الوارد إلى الجزائر هو الآخر عرف تذبذبا و ضعفا رغم محاولة الحكومة تقديم كل الإصلاحات و تحسين الوضعية<sup>1</sup>.

## 2-2- تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1989-2014:

عرف حجم تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر تذبذبا كبيرا و ضعفا في بداية هذه الفترة، لكن بعد محاولات الحكومة تقديم كل الإصلاحات و تحسين الوضعية بتقديم الإمتيازات و الإعفاءات الواسعة النطاق التي تضمنتها المراسيم و القوانين التشريعية المتعلقة بالإستثمار على غرار قانون الإستثمار 93-12\*، شهدت تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر ارتفاعا و تحسنا ملحوظا بعد النصف الثاني من التسعينيات، كما هو موضح في الشكل التالي:

<sup>1</sup> عميش عائشة، مرجع سبق ذكره، ص 123-124.  
\*نص قانون الإستثمار 1993 (المرسوم التشريعي رقم 93-12، المؤرخ في 05-10-1993) بخصوص المستثمر الأجنبي المباشر على:  
- إنشاء الوكالة الوطنية لترقية الإستثمارات و دعمها و متابعتها.  
- ضمان تحويل رأس مال المستثمر و أرباحه إلى الخارج حتى و لو تجاوزت هذه التحويلات رأس المال الأصلي للمستثمر.  
- المساواة بين المستثمر المحلي و الأجنبي من حيث الحقوق و الإلتزامات في كي ما يتعلق بالإستثمار.  
- اللجوء إلى التحكيم الدولي لحل النزاعات إلا في حالة وجود اتفاقية ثنائية أو متعددة الأطراف أبرمتها الدولة الجزائرية تتعلق بالصلح.  
- لمزيد من المعلومات انظر المواد: 07، 12، 38، 41.

الشكل رقم(2-6): تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة 1989-2014.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الإحصائيات المتحصل عليها من الموقع الإلكتروني لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة و التنمية ( الأونكتاد) تم الإطلاع عليه يوم 03-11-2017

<http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>.

قبل سنة 1996 كانت مرحلة خمول كبير و شلل في تدفقت الإستثمار الأجنبي المباشر، بعد أن تم تسجيل ارتفاع طفيف نوعا ما سنتي 1990 بقيمة 40 مليون دولار 1991 بقيمة 80 مليون دولار، بسبب استئناف مؤقت للنشاط الاقتصادي نتيجة لارتفاع سعر البترول و الذي أدى تحسن في المؤشرات الاقتصادية، مما دفع بزيادة ثقة المستثمر، و بالتالي ارتفاع حجم التدفقات الواردة إل الجزائر دون أن ننسى إصدار قانون النقد و القرض سنة 1990، و الذي كان له الفضل في إحداث تغيير و لو طفيف في تدفق الإستثمارات، إلا أن المشكلة الأمنية آنذاك و عدم الاستقرار السياسي حالا دون تحقيق الأهداف المرجوة<sup>1</sup>.

و شهدت الفترة الممتدة من 1997 إلى 2000 ارتفاع مستمر لقيمة الإستثمارات المصرح بها و هذا راجع إلى التحسن الملحوظ في الوضع الأمني، و لكن هذه الإستثمارات لم تشمل القطاعات الإنتاجية فمعظمها كان في قطاع المحروقات، ففي سنة 1999 نجد أن 94,33% من تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر انصبت في قطاع

<sup>1</sup> عميش عائشة، مرجع سبق ذكره، ص 126.

المحروقات، و بالتالي فإن الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر لم يعرف انطلاقته الفعلية بعد لعدم ملائمة المناخ الإستثماري فيها<sup>1</sup>.

إن الفترة ما بعد 2001 تميزت بارتفاع ملحوظ في حجم الإستثمار الأجنبي المباشر حيث قدر حجم الإستثمار الأجنبي الوارد إلى الجزائر بـ 1113 مليون دولار سنة 2001 و هي السنة التي توافقت إصدار 03/01 و ما ينطوي عليه من حوافز ضريبية، و كذلك التدفق المحقق في سنة 2002 و المقدر بـ 1065 مليون دولار الذي تحقق بفضل بيع رخصة الهاتف النقال لشركة أوراسكوم المصرية، و بالإضافة إلى حوصصة شركة الصناعات الحديدية بالحجار لشركة أسبات الهندية، و هكذا فإن هذا الإرتفاع ليس نابع من تحسين مناخ الإستثمار الذي تعتبر الحوافز الضريبية جزءا منه و الدليل على ذلك انخفاض تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر في سنة 2003 إلى 638 مليون دولار، ثم ارتفع إلى مستوى 882 مليون دولار سنة 2004، بفضل بيع الرخصة الثالثة للشركة الوطنية للإتصالات الكويتية و هكذا فإن تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر في سنة 2002 2003 2004 جاءت معظمها من قطاع المحروقات .

شهدت سنة 2006 ارتفاعا ملحوظا مقارنة بسنة 2005 بتغير قيمته 743 مليون دولار أمريكي، و سجلت الجزائر سنة 2008 مبلغا معتبرا و مرتفعا مقارنة بسنة 2007 حيث بلغ ارتفاعا بنسبة 51%، وهذا في وقت عرفت فيه وتيرة الاستثمارات العالمية تراجعاً بفعل الازمة المالية العالمية، ثم ارتفعت وتيرة الاستثمارات في سنة 2009 ارتفاعا طفيفا بنسبة 5% أما في سنة 2010، فقد سجلت فيه كل التدفقات الواردة تراجعاً محسوماً على المستوى العالمي، بنسبة 18%، و هو ما يدل على التأثير المتأخر لتدفقات الاستثمار الدولية المتجهة نحو الجزائر، الشيء الذي يمكن تفسيره بالأولوية القصوى لهذه الاستثمارات لكونها تتمتع بربحية عالمية (استثمارات في قطاع المحروقات)، في حين عاد ارتفاع تدفق الاستثمار الأجنبي سنة 2011 إلى 2580 دولار نظراً للأوضاع الأمنية للدول العربية خاصة المضطربة ضمن ما يسمى بالربيع العربي و هو ما دفع بالمستثمرين الأجانب إلى التوجه إلى الاقتصاد الجزائري لما يتوفر عليه من مناخ استثماري خصب و توفر الاستقرار<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سنوسي بن عومر، مراد بودية محمد جميل، واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في ظل الإصلاحات في الجزائر وأثره على التنمية الاقتصادية، المجلة الجزائرية للإقتصاد و الإدارة، العدد الخامس، جامعة معسكر، أفريل 2014، ص 33-34.

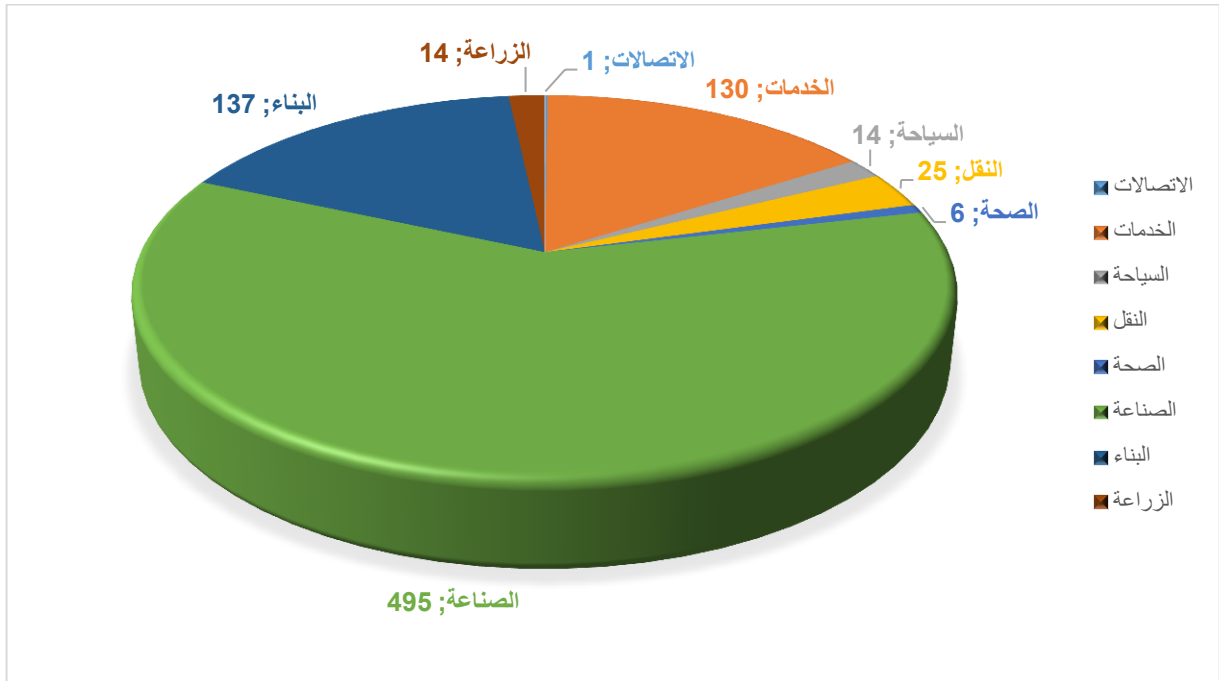
<sup>2</sup> أمال تخنوني، بلال ملاحسو، الاتجاه المعاصر لواقع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر المحلي والدولي وأثره على التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني حول: الإطار القانوني للإستثمار الأجنبي في الجزائر تحت شعار كيف يصبح الإستثمار الخاص الأجنبي في خدمة التنمية الوطنية، 18 و 19 نوفمبر 2015، بتصرف.

بعد الإنخفاض الكبير الذي عرفه تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر سنة 2012 عاد ليرتفع مرة أخرى سنة 2013 حيث بلغ 1684 مليون دولار، كما أن اكتشاف حقلا جديدا للنفط و عزم شركة سوناطراك على التنقيب و الإستثمار في الغاز الصخري من شأنه أن يرفع من تدفقات الإستثمارات الأجنبية المباشرة في السنوات اللاحقة .

### 3- التوزيع القطاعي لتدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة 2002-2016:

أثمرت جهود الجزائر المبذولة في سبيل جذب الإستثمار الأجنبي المباشر بارتفاع تدفقاته و تنوعها و تعددها حسب مختلف القطاعات، رغم هيمنة قطاع الصناعة و تربعه على المرتبة الأولى طوال فترة الدراسة ( 15 سنة)، و سنحاول فيما يلي الإشارة إلى أهم القطاعات التي حظيت باهتمام المستثمر الأجنبي حسب عدد المشاريع.

الشكل رقم(2-7): التوزيع القطاعي لتدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر خلال الفترة 2002-2016



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، نقلا عن الموقع الإلكتروني ، <http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-investissement?id=395> ،

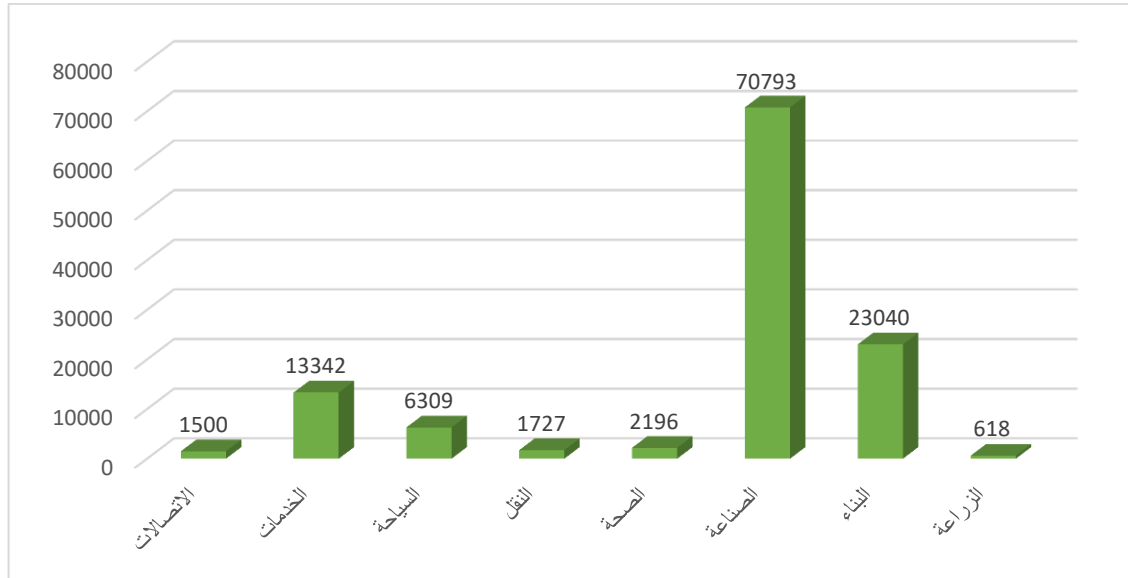
تم الإطلاع عليه يوم 04-11-2017 .

بالرجوع إلى الشكل السابق نلاحظ أن حصة القطاع الصناعي من تدفقات الإستثمار الأجنبي المباشر هي الأكبر بنسبة 60,22% لتمييزه بالمردودية العالية للشركات الأجنبية خاصة قطاع المحروقات إضافة إلى بعض الأنشطة الصناعية مثل المنتجات الصيدلانية و الشركات العديدة التي أقامها مجمع صيدال مع مختلف الشركات الأجنبية على غرار الشركة السعودية لإنتاج الدواء ، كما يمكن تبرير استحواذ القطاع الصناعي على معظم تدفقات الإستثمارات الأجنبية المباشرة إلى عدم صمود المستثمرين المحليين في المنافسة مع المستثمر الأجنبي نظرا لخصوصية هذا القطاع و اعتماده على رؤوس أموال ضخمة و تكنولوجيا متقدمة و هو ما لا يتوفر عند المستثمرين المحليين، و احتل قطاع البناء المرتبة الثانية من حيث عدد المشاريع بنسبة 16,26% رغم وجود إنجازات كبيرة و أخرى في طور الإنجاز مثل مشروع الطريق السيار شرق-غرب و مشروع مسجد الجزائر، يليه قطاع الخدمات بنسبة مقاربة جدا 15,81% نظرا لتحرير قطاع البنوك و الخدمات المالية، و يأتي قطاع النقل في المرتبة الثالثة بـ 25 مشروع مع الإشارة إلى مشروع شركة SETRAM للنقل الحضري الذي بدأ سنة 2011 حيث يمكنه أن يشجع المستثمر الأجنبي للإهتمام بهذا القطاع، و يحتل قطاع الزراعة و السياحة نفس المرتبة ( الخامسة) بنسبة 1,7% نظرا لعدم كفاءة العنصر البشري المختص في القطاع الزراعي بالإضافة إلى وجود مشكلة العقار و ملكية الأراضي التي تقيّد المستثمر الأجنبي، أما القطاع السياحي فيرجع الضعف المسجل في عدد المشاريع المنجزة فيه إلى اعتماده على الترويج و التجهيز الكبير ذو الجودة الرفيعة من التكنولوجيا في حين أن المستثمر الأجنبي يبحث عن الربح السريع و الكبير، و يأتي قطاع الصحة في المرتبة السادسة بـ 6 مشاريع فقط رغم أهميته الكبيرة ، و يمكن إرجاع هذا الضعف في الإستقطاب إلى مجانية العلاج في الجزائر ، يليه قطاع الاتصالات في المرتبة الأخيرة بنسبة 0,12% نظرا لقلّة الفرص و تشبع هذا القطاع .

#### 4- توزيع التشغيل الناجم عن الإستثمار الأجنبي في الجزائر المباشر حسب القطاعات الاقتصادية :

انعكس الرواج النسبي الذي عرفته تدفقات الإستثمارات الأجنبية المباشرة في الجزائر انعكاسا إيجابيا على حجم التشغيل كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-8): توزيع التشغيل الناجم عن المشاريع الأجنبية في الجزائر حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2002-2016.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)، نقلا عن

الموقع الإلكتروني: [http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-](http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-investissement?id=395)

[investissement?id=395](http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-investissement?id=395) تم الإطلاع عليه يوم 05-11-2017.

تمكن القطاع الصناعي من تصدر قائمة القطاعات الاقتصادية في استقطاب مناصب الشغل الناجم عن الإستثمارات الأجنبية المباشرة بنسبة 55,22% أي ما يعادل 70793 منصب شغل، يليه مباشرة قطاع البناء بنسبة 19,27% نظرا لاعتماده بكثرة على أيدي عاملة أجنبية كاعتماد شركات البناء الصينية على اليد العاملة الصينية، و احتل قطاع الخدمات المرتبة الثالثة حيث تمكن من استقطاب 13342 منصب شغل خلال فترة الدراسة، يليه القطاع السياحي بنسبة 5,27%، ثم قطاع الصحة و قطاع النقل بنسب متقاربة جدا 1,83% و 1,44% على الترتيب، ثم قطاع الاتصالات الذي تفوق على القطاع الزراعي رغم أن نصيب هذا الأخير كان أكبر من نصيب قطاع الاتصالات في عدد المشاريع، إلا أن قطاع الاتصالات بمشروع واحد فقط استطاع خلق 1500 منصب شغل نظرا لانتشار المشروع بعدة فروع في معظم ولايات الوطن، مقارنة بـ 618 منصب شغل لقطاع الزراعة الذي احتل المرتبة الأخيرة في هذا الترتيب .

### المبحث الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر

سنقوم في هذا المبحث سنقوم بتوضيح الإطار القانوني لسوق العمل في الجزائر و تمييز خصائصه، وفي الأخير سنسلط الضوء على سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر.

#### المطلب الأول: تطور الجانب التشريعي لسوق العمل في الجزائر.

يعكس القانون الأساسي العام للعامل الموقف العقائدي والعملي للسلطات العمومية في مجال التشغيل. حيث يشكل الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر في تلك المرحلة من مراحل التنمية. ويعكس هذا الإطار بشكل كامل التوجهات الاشتراكية في الاقتصاد. يكرس هذا الإطار فلسفة معينة للمساواة يحصل بمقتضاها كل من يعملون في نفس الوظيفة على نفس الأجر. من جهة أخرى، يكرس هذا الإطار بشكل عام ديمومة العمل بالنسبة لكل عامل بالنظر إلى الطبيعة غير المحدودة لعقد العمل وعلى اعتبار أن الدولة تقوم بضمان استقرار وأمن الوظيفة بالنسبة لكل العمال بغض النظر عن الوضعية الاقتصادية أو المالية للمؤسسات وبغض النظر عن إنتاجية هؤلاء العمال. كما يكرس لا قانونية كل عقد عمل يكون فيه العامل في وضعية غير مواتية. وفي كل الأحوال، يُخضع هذا الإطار اللجوء إلى تعديل مستوى العمالة من طرف المؤسسات نتيجة لأسباب اقتصادية إلى شروط صارمة، في الوقت الذي يخضع فيه إنهاء علاقة العمل للأسباب الأخرى (بما فيها التأديبية) أيضا إلى قواعد جد صارمة وتتميز بالصلابة المفرطة<sup>1</sup>.

#### 1- تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل على ضوء الإصلاحات الاقتصادية

##### 1-1- الموائيق المحددة لاستراتيجية التنمية:

من أجل فهم عميق لسياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر، نتطرق أولا إلى مراحل التنمية الاقتصادية لكون التشغيل مرتبط بسياسة التنمية المعتمدة. وهذا ما يدفعنا إلى التعرض للنصوص المرجعية للتنمية الاقتصادية في الجزائر.

<sup>1</sup> لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول "استراتيجية الدولة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص7، 8.



### 1-1-1- ميثاق طرابلس:

يعتبر هذا الميثاق الأول من نوعه في حياة الجزائر المستقلة حيث ظهر من خلاله اختيار الجزائر للنظام الاشتراكي، إذ أشار هذا الميثاق إلى " أن الدولة تتولى إدارة الاقتصاد الوطني وذلك عن طريق المؤسسات الاقتصادية التي تنشئها أو تؤسسها، واشترط أن يتولى العمال المساهمة في إدارة وتسيير هذه المؤسسات. الأمر الذي يمكنهم من المراقبة ومتابعة تنفيذ الخطط في المؤسسات<sup>1</sup>. و قد أعطى ميثاق طرابلس الأولوية للصناعات الثقيلة باعتبارها تساعد على إرساء قواعد الصناعات الوطنية لمختلف أنواعها على المدى القصير<sup>2</sup>.

### 1-1-2- ميثاق الجزائر:

و لم ينحرف ميثاق الجزائر عن المسار الذي رسمته القيادة آنذاك في ميثاق طرابلس، بل جاء تأكيداً لمضمون هذا الميثاق غير أننا نجد أنه حدد الأهداف الأساسية للتنمية الوطنية مع الإشارة إلى جانب التشغيل كأحدى أهدافها. ويبين أن الاهتمام بهذا الهدف إدراك أن رفاهية المجتمع لا يمكن أن تتم إلا بخلق أقصى عدد ممكن من مناصب الشغل. و قد أشار ميثاق الجزائر إلى الهيئات المعتمد عليها لتحقيق التنمية المرجوة وهي تتمثل في الشركات الوطنية والشركات المختلطة.

#### ● الشركات الوطنية: اعتبر ميثاق الجزائر الشركة الوطنية هي الأداة التي يمكن بواسطتها القيام بالنشاطات

الاقتصادية الرئيسية. ولقد حدد ميثاق طرابلس شروط عملها بحيث:

- يجب أن تمارس عملها وفق إطار ومبادئ الاشتراكية.
- يجب أن تسعى إلى تحقيق الفائدة، عن طريق إيجاد سوق لتصريف المنتجات، ضمان حاجيات الاستهلاك الوطني وضمان أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل.

#### ● الشركات المختلطة: كانت الشركات الوطنية هي التي تنشط في القطاعات الرئيسية، وهذا

ما حدد مجال نشاطات الشركات المختلطة، التي يجب أن تكون خارج مجال القطاعات الحيوية

للاقتصاد الوطني.

<sup>1</sup> زغدود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة 1987 الجزائر، ص 37.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 39.

و لقد فتح ميثاق الجزائر الباب أمام الدولة أو الشركات الوطنية بإشراك الرأسمال الأجنبي وربط ذلك بالفائدة الفعلية التي يمكن أن تعود على الاقتصاد الوطني ، كما يكرّس ميثاق الجزائر مبادئ الاشتراكية ، و يسمح كذلك بالمشاركة للأموال الخاصة .على عكس ميثاق طرابلس<sup>1</sup> .

### 1-1-3- الميثاق الوطني:

تم صدور الميثاق الوطني بموجب الأمر رقم 60-75 المؤرخ في أول نوفمبر 1975 حيث بيّن الأسس التي تقوم عليها الصناعات الثقيلة، وتم إدراج ذلك في إطار مائسمى بالثورة الصناعة التي تهدف إلى إحداث تغيير كلي في التنمية الاقتصادية وبشكل سريع، مما يسمح بتدعيم الصناعات الخفيفة . كما جاء هذا الميثاق مؤكداً للتوجه الاشتراكي ووضع أداة تنفيذية وهيكلية فنياً بغرض تولى تسيير النشاطات الاقتصادية الاجتماعية والثقافية.

### 1-2- القوانين و المراسيم المتعلقة بجوانب التشغيل و المؤسسات المعنية بذلك.

بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، جاءت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي ومنها ما جاء لتكثيف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية. وبصفة عامة، شكلت جملة هذه النصوص تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر. يتعلق الأمر على وجه الخصوص بالنصوص التالية:

- **المرسوم رقم 79-205 مؤرخ في 10-11-1979:** المتعلق بكيفية الإدماج الإستثنائي لبعض الأعوان المتعاقدين والمؤقتين العاملين في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. و قد أعقب هذا المرسوم ثلاثة مراسيم أخرى في نفس السنة تتعلق برفع أجور العمال، وتحديد الحد الأدنى للأجر.
- **المرسوم رقم 80-40 مؤرخ في 23 فيفري 1980:** تضمن هذا المرسوم ثلاث أبواب تتعلق بالتنظيم الاقتصادي للأجور في المؤسسات الاشتراكية.
- **المرسوم رقم 80-118 مؤرخ في 12 أبريل 1980:** يتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور و سيرها و عملها.

و في نفس اليوم صدر :

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 46، 48.

- المرسوم رقم 80-119 مؤرخ في 12 أفريل 1980: المتضمن إنشاء لجان لتصنيف مناصب العمل.
- المرسوم رقم 81-14 المؤرخ في 31 جانفي 1981: الذي تضمن كيفية حساب العمل التناوبي و هو ما أدى إلى ضبط بعض المفاهيم المتعلقة بالعمل التناوبي و تحديده ( مستمر، شبه مستمر، متقطع).
- المرسوم رقم 81-08 المؤرخ في 27 جويلية 1981: حدد الأحكام المتعلقة بنظام العطل السنوية للعمال في مختلف القطاعات ما عدا العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص.
- القانون 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والذي جاء تطبيقا لقانون 78-12؛
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لعمال الهيئات والإدارات العمومية، وجاء تطبيقا للقانون 78-05 لتنظيم علاقات العمل في الوظيفة العمومي، وقد تم تعويض هذا المرسوم بالأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛
- المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 05 ديسمبر 2007 يحدد مستوى و كفاءات منح الامتيازات و الطعون المنصوص عليها في القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية الشغل
- القانون رقم 09-01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 و المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009 -المادة 106-
- المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 جانفي 2010 الذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات  
في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي، و الأحكام المطبقة في حالة إنهاء علاقة العمل
- القانون رقم 11-11 المؤرخ في 18 جويلية 2011 و المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2011 -المادة 50- الذي يوضح التخفيضات الطبقة على جميع أنواع التوظيف الذي يتم في المناطق الواقعة بالهضاب العليا و الجنوب .
- المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011 معدل و متمم للمرسوم التنفيذي رقم

126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 و على الإدماج المهني، والذي يوضح التعديل في مدة عقد الإدماج و الأجرة الشهرية بالنسبة للمستفيدين من عقود الإدماج المهني<sup>1</sup>.

● القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب؛

● القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل؛

● القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية؛

● القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

تمثل القوانين الأربعة الأخيرة تطورا في الإطار المؤسسي في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها في سنة 1988 على إثر صدور أولى القوانين المتعلقة بهذه الإصلاحات وخاصة القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسة العمومية الاقتصادية. مع ذلك، لم تغير هذه القوانين شيئا جوهريا في علاقات العمل. حيث لا زالت تتضمن العناصر الرئيسية لتنظيم هذه العلاقات لاسيما في مجال الطبيعة غير المحدودة لعقود العمل والانفصال بشكل عام بين مستويات الأجور والإنتاجية والذي يعكسه التساوي في الأجور بين كل من يحتلون مناصبا متماثلا، حتى وإن تم إدخال تخفيف بسيط في هذا المجال بإخضاع تحديد الأجور في المؤسسات الاقتصادية إلى مفاوضات جماعية بين أرباب العمل والنقابات وليس إلى قواعد قانونية كما كان معمول به في إطار القانون الأساسي العام للعامل.

من جهة أخرى، لا يزال الإطار المؤسسي الجديد يميل بشكل لافت إلى حماية عنصر العمل وليس توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة، وهو ما يجعلنا نستطيع وصف هذه القوانين بالحمائية. بالفعل، يصعب، في إطار هذه القوانين، وضع حد لعلاقة العمل سواء كان لأسباب اقتصادية أو حتى لأسباب تأديبية. فضلا عن ذلك، يحدد هذا الإطار المؤسسي قواعد صعبة وجد معقدة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية للعمل. ويعتبر ذلك من وجهة نظر المؤسسات إطارا تقييدا يصعب ضمنه استعمال عنصر العمل كآلية لضبط النشاط الاقتصادي لهذه المؤسسات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوسحمين أحمد، بلحاج فراحي، السياسة العمومية في إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل في الجزائر، جامعة بشار، ص 6.

<sup>2</sup> لطرش الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص 8،9.

## 2- الإطار المؤسسي وخصائص سوق العمل

يولد مثل هذا الإطار المؤسسي خصائص ملازمة في سوق العمل يمكن الإشارة إلى أهم عنصرين فيها فيما يلي:

● **ضعف مرونة العمل:** تعكس مرونة العمل أساسا ثلاثة أوجه رئيسية: مرونة كمية خارجية، ومرونة كمية داخلية

ومرونة وظيفية . وتشير الحالة العكسية إلى ضعف (أو انعدام) في مرونة العمل، بما يسمح لنا الحديث عن مرونة كمية خارجية ضعيفة، مرونة كمية داخلية ضعيفة ومرونة وظيفية ضعيفة. تعكس حالة ضعف المرونة الكمية الخارجية عدم مرونة سوق العمل بما فيه الكفاية مما يجعل المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب، علما أن المرونة الكمية الخارجية تقوم أساسا على وجود إمكانية للتوظيف على أساس عقود العمل المحدودة زمنيا أو العمال المناوبين وكذلك القدرة على التخلي عن هؤلاء العمال في حالة تراجع نشاط المؤسسة. أما ضعف المرونة الكمية الداخلية فيشير إلى تلك الحالة التي لا تستطيع المؤسسات اللجوء فيها إلى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط مثل تقليص ساعات العمل القانونية. في حين يشير ضعف المرونة الوظيفية إلى تضاؤل الإمكانيات في اللجوء إلى تغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة. من الواضح أن هذه الحالات الثلاثة لضعف المرونة تعتبر صفة ثابتة في سوق العمل في الجزائر على أساس أن الإطار المؤسسي يحدد بشكل واضح الوضع الذي يتعين أن تكون عليه علاقة العمل في كل حالة، حيث يشير قانون العمل إلى أن عقود العمل غير محدودة المدة تعبر عن علاقة العمل الأساسية والعامّة، حيث لا توجد أية إمكانية لانتهاه هذه العلاقة قبل بلوغ سن التقاعد إلا في حالات جد استثنائية مثل الإقصاء بسبب تأديبي أو وفاة العامل. من جهة أخرى، لا يشير قانون العمل إلى أي إمكانية لتعديل مدة العمل كقاعدة تستعملها المؤسسات لمواجهة تطور السوق، بينما يؤكد على ضرورة توضيح منصب العمل بكل دقة بالنسبة لكل عامل يتم توظيفه مع عدم الإشارة إلى أي إمكانية لتغيير هذا المنصب عندما تقتضي الظروف ذلك، إلا في حالات الإجراءات التأديبية.

● **الانفصال بين سياسات الأجور وسياسات الإنتاجية:** يتعلق الأمر هنا خصوصا عندما توجد صلابة على مستوى الأجور لاسيما نحو الانخفاض. حيث تصبح الأجور وكأنها عبارة عن تكاليف ثابتة. في ظل هذا الظرف لا يرتبط تحديد الأجور بتطور الإنتاجية وهو ما يؤدي في المدى الطويل إلى ظهور حالة اختلال بين موارد المؤسسة وتكاليفها تعيقها مستقبلا على الاستمرار في عملية التوظيف، بل قد يؤدي بها ذلك إلى

الإفلاس إذا لم تتوصل إلى استعادة توازنها. حتى وإن كانت مستويات الأجور في الجزائر منخفضة نسبياً، إلا أن سياسة الأجور لا تستجيب إجمالاً إلى مقتضيات الإنتاجية؛ بمعنى أن تحديدها يتم خارج إطار قانون القيمة، حيث كانت الأجور لفترة طويلة امتدت إلى غاية الشروع في الإصلاحات الاقتصادية، تعتبر دالة اجتماعية تحدد في المركز. ورغم أن الإصلاحات الاقتصادية قد أدخلت بعض المرونة في هذا المجال، إلا أن سياسة الأجور لم ترق بعد لتكون آلية تُستعمل تماشياً مع تطور مستوى إنتاجية العمل. ويعكس ذلك بشكل ما نوعاً من الصلابة في الإطار المؤسسي لسوق العمل الذي لم يتطور بشكل كبير في هذا المجال. بالفعل، يمكن تقسيم الأجور إلى قسمين: القسم الثابت والقسم المتغير. يتكون القسم المتغير من العناصر التي تعكس تطور أداء عنصر العمل في عملية الإنتاج؛ أي نظام العلاوات Régime de primes. يسمى هذا القسم في الجزائر بالنظام التعويضي Régime indemnitaire، الذي لا يعكس دفعه للعمال التطور الفعلي للأداء (أي الإنتاجية)، بقدر ما يعكس تعويضاً لمهام تم القيام بها، وهو ما يعني أنه يمثل نظاماً للتعويض الإداري عوض أن يكون نظاماً للتحفيز الاقتصادي<sup>1</sup>.

#### المطلب الثاني: خصائص سوق العمل في الجزائر.

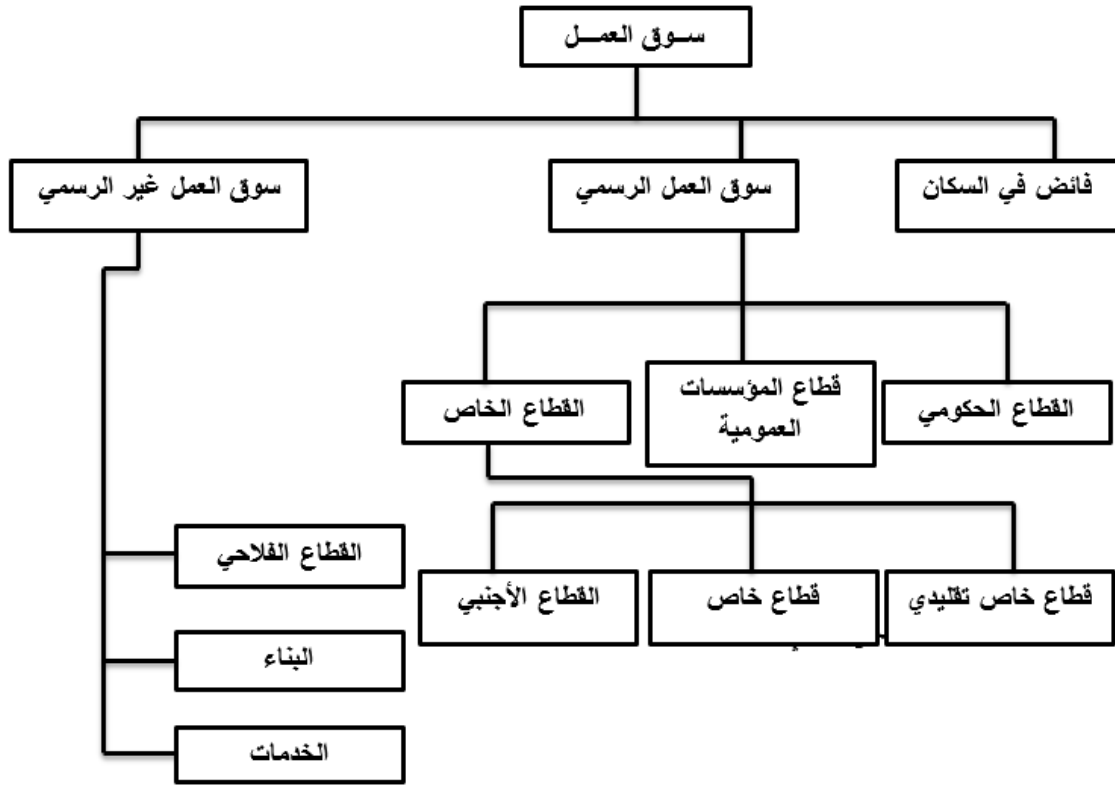
يتميز سوق العمل في الجزائر بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تتفرع إلى أسواق فرعية، و ظاهرة البطالة .

#### أولاً: تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين رئيسيين و هما سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية، و الشكل التالي يوضح ذلك:

<sup>1</sup> لطرش الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص 109.

الشكل رقم (2-9): هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 197.

## 1- سوق العمل الرسمي:

و هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد و من بينها:

### 1-1- القطاع الحكومي:

و هم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية توفر قدرا كبيرا من الإستقرار في العمل ثبات الدخل. كما تفتح فرض زيادة التأهيل و من ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الإجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات إحصائية عن المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار و هي أدق الإحصائيات في بلدان اعالم الثالث و على إثرها يمكن حساب قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال و المرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى

عمل آخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة و بالتالي نجد أن وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة .

يمثل هذا القطاع أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل و العمل على إنشائها و قد كرسست الحكومة التشريعات منذ 1990 مبادئ و مرونة التشغيل و ذلك للحفاظ عليه و تتعلق هذه القوانين فيما يلي :

- الوقاية و حل نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب .
- المراقبة و التحكم من طرف السلطات العمومية .
- حقوق و واجبات العامل و الحماية الإجتماعية .
- النقابات و الدفاع عن العمال.
- الحفاظ على التشغيل و حماية المأجرين للمؤسسات المهيكلة.
- آليات التقاعد المسبق.
- التأمين عن البطالة.

كل هذه القوانين و غيرها ساهمت لو بشكل جزئي في أن تبقى الحكومة و فية لامتصاص جزء من البطالة و على رغم ما تبدله الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي، لكن ذلك زاد من انتشار البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد كانت تطبق فيه نظام التخطيط المركزي و السياسة الإجتماعية المتميزة و لم يقابله في ذلك خلق مناصب شغل منتجة، و يتمتع العمال التابعين للقطاع الحكومي باستقرار الوظائف و بالحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، و إن أجور هذا القطاع تتسم بالإنخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى، و يلاحظ أن جدول الأجور لم يتغير كثيرا في ظل الإصلاحات الإقتصادية المفروضة على الجزائر و الجدول التالي يبين تطور عدد العماملين بالقطاع الحكومي .

الجدول رقم (2-1): تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي.

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة %	33,8	54,2	64,5	54,0	50,8	55,0	56,3	50,6	50,6

المصدر: مدني بن شهرة، مصدر سبق ذكره، ص 199.



العمل المنتظم زاد من 1995 إلى 1996 بـ 3,31% و العمل غير الرسمي زاد بـ 5,69% لنفس السنة.

### 1-2- قطاع المؤسسات العمومية:

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، و لكن الهيكلية و إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف و خاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برامج الخوصصة بالإتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته و بيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام و بفعل سن التقاعد المسبق و التقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراس البطالة في الجزائر و ما أسري من امتيازات في قطاع الإدارة، أسري على القطاع العمومي إلا أنه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالإرتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء كانت الحوافز جماعية أو فردية وفق الإتفاقيات الثنائية بين العمال و أرباب العمل.

### 1-3- القطاع الخاص:

أي هي فئة العاملين لحسابهم الخاص و كذلك من عمل معهم من أفراد العائلة و نجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة و هذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع و كلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي بهذه الطائفة من العاملين، و اقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني و من ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة لأي أساس نظري و محتاجة لكثير من الدراسات.

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الإقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة و لم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال و استمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الإقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية و استيعاب القوة العاملة و خاصة بعد تطبيق خوصصة المؤسسات العمومية، و ما يميز هذا القطاع عدم الإستقرار الوظيفي، و ذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة و خاصة لدى المؤسسات المصغرة، و يتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من أسواق العمل:

### 1-3-1 - سوق القطاع الخاص التقليدي:

و تمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الإستثمار لسنة 1993م و يستخدم تكنولوجيا بسيطة، و به متوسط عدد العمال 4 أشخاص و به رأس مال منخفض.

### 1-3-2 - سوق القطاع الخاص الحديث:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال و متوسطة عدد العمال به 15-20 عامل و يتمتع بإعفاءات ضريبية و جمركية عديدة و تسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

### 1-3-3 - القطاع الأجنبي:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال و هو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر و يستوعب يد عاملة متميزة و ذات خبرة طويلة و مؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، و ينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات و بدرجة أقل في قطاع البناء و الأشغال العمومية، و يختص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية و مستويات عالية من التدريب و التكوين.

### 2- سوق العمل الغير رسمي:

إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، و هو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني و يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الإستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة و أن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الإقتصادية حيث أنه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة الإقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود.

و يتميز بالإفتقار إلى الحماية الإجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الإجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق و الولوج فيه بسهولة و بعدما أدى إلى اتساعه بشكل واضح على مستوى العالم خلال الثمانينات و التسعينات من القرن العشرين بفعل مجموعة من العوامل و خاصة لدى الدول التي طبقت سياسة الإصلاح الإقتصادي سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للأزمات الإقتصادية و قد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية و أدى إلى ظهور العمل غير الرسمي من خلال سياسة الدولة المنتهجة سواء بالإهتمام

بالسياسات الإستثمارية و تحرير التجارة، و تشجيع الصادرات للمؤسسات الكبيرة على حساب المؤسسات الصغيرة و هو ما يؤدي إلى تقليص كثافة العمل لديها و منها زيادة حدة البطالة كذلك تطبيق النظام الجبائي بعبء ضريبي كبير يجعل التهرب منه عن طريق السوق الموازية و منها العمل الغير رسمي و يتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقاسا بعدد المشتغلين فيه و بقيمة رأس المال المستثمر، و بالتالي فإن الطلب على العمل في القطاع الغير رسمي هو الذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا و كثيرا ما يكون منقوصا بحيث تميزه دخول منخفضة و فرص عمل ذات نوعية متدنية و شروط و ظروف سيئة و القيمة المضافة التي تولدها ضعيفة و خاصة لدى المرأة .

إن عرضنا لظاهرة تجزؤ سوق العمل تبين التداخل بين الأسواق الرئيسية و الأسواق الفرعية حيث تنتشر هذه الظاهرة في الكثير من الوظائف، فالعاملون في الإدارة العمومية و المؤسسات الإقتصادية العمومية يزاولون في نفس الوقت وظائف سواء في القطاع الخاص التقليدي أو في سوق العمل غير الرسمي و خاصة الأعمال الحرة و هي ظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائرية.

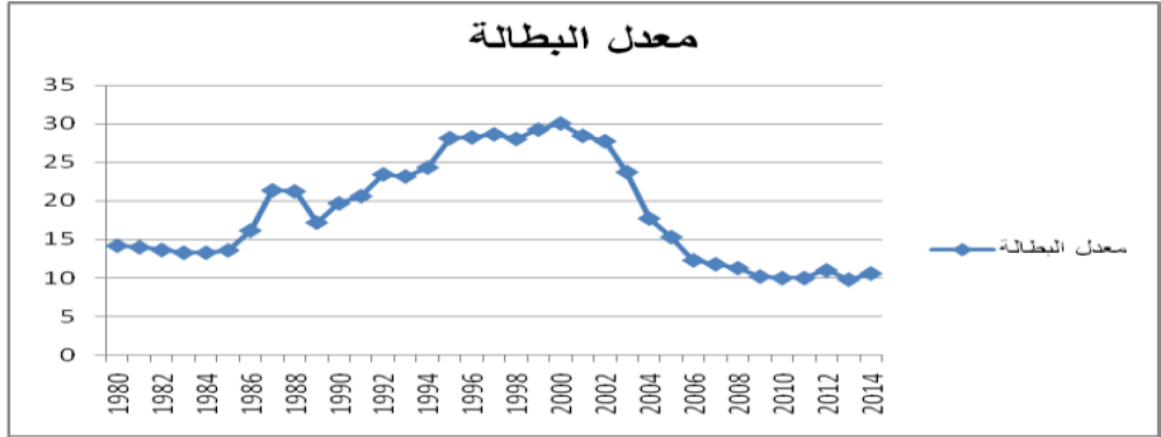
و إن كانت غير قانونية فإن تراكم الوظائف غير مسموح به في التشريع الجزائري و يتداخل سوق العمل الرسمي مع سوق العمل الغير رسمي و يرجع هذا التداخل إلى ظاهرة تدفق العاملين بالقطاع الحكومي و تدني أجورهم في هذا القطاع، كما نلاحظ تداخل بين العمل غير الرسمي بحيث نجد أن الفرد لديه مجموعة من من الوظائف في القطاع الفلاحي و القطاع التجاري مثلا<sup>1</sup>.

### ثانيا: ظاهرة البطالة:

تعد ظاهرة البطالة من أبرز الخصائص التي تميز سوق العمل في الجزائر و ذلك راجع لاختلال التوازن بين عرض العمل و الطلب عليه، و قد عرفت معدلات البطالة في الجزائر تذبذبات عديدة ناجمة عن تغير الظروف الإقتصادية التي مرت بها الجزائر كما يبدو في الشكل التالي:

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره ، ص 196،203

الشكل رقم (2-10): معدلات البطالة في الجزائر في الفترة 1980-2014



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

تميزت الفترة الممتدة من سنة 1980 إلى سنة 1985 بكثافة حجم الاستثمارات العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول ، حيث تم خلق العديد من مناصب الشغل سنويا وهذا ما أدى إلى الإنخفاض الملحوظ في معدل البطالة طيلة الفترة .

ابتداء من 1986 ارتفعت معدلات البطالة بشكل مستمر حيث انتقلت من 16.14% إلى 19,7% سنة 1990 لتصل إلى 29,2% سنة 1999 أي بزيادة قدرها 9,5%، وهذا راجع إلى الأزمة الاقتصادية التي مر بها الإقتصاد الجزائري نتيجة انخفاض أسعار النفط، وعجز جل المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب العمل بالإضافة إلى سياسة تسريح العمال التي اعتمدها الدولة تحت مشروطة صندوق النقد الدولي، حيث تم تسريح أكثر من 500 ألف عامل و إغلاق ما يزيد عن 1000 مؤسسة بين سنة 1994-1998، مما أدى إلى وجود قوة عمل تراكمت عام بعد عام<sup>1</sup>، و استمر معدل البطالة في الإرتفاع إلى سنة 2000.

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي و امتد خلال الفترة 2001-2004، و لقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 27,3% سنة 2001 إلى 17,65% سنة

<sup>1</sup> الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، جامعة أم البواقي، العدد السادس، ديسمبر 2016، ص 208

2004، و يعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت<sup>1</sup>.

في سنة 2005 تم بعث برنامج دعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 ويتضمن محورين، الأول يقوم على بعث برنامج استثماري قدره 55 مليار دولار، لتدعيم البنية التحتية وتنشيط القطاعات الاقتصادية، أما الثاني فيقوم على التحكم في الإنفاق الجاري بالحفاظ على استقرار كتلة الأجور وتحسين ادارة الدين العام. خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجنب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم، انجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغت في متوسطها حوالي 23 % سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة، والتي بلغت في المتوسط 12.06%<sup>2</sup>.

في الفترة ما بين 2010-2014 عرفت معدلات البطالة انخفاضا محسوسا حيث انتقلت من 28.89 % إلى 11 % سنة 2012 وهو مؤشر ايجابي لم تعرفه الجزائر منذ الاستقلال و هذا راجع بالدرجة الأولى إلى تحسن الوضع الأمني وتحسن الوضعية الاقتصادية نتيجة ارتفاع أسعار المحروقات التي انعكست على تمويل التنمية الاقتصادية<sup>3</sup>.

بالرغم من تراجع معدل البطالة في الجزائر من 23,66% في المتوسط في الفترة 1986-2000 إلى حوالي 16,54% في المتوسط في الفترة 2001-2010 إلا أن الجزائر كدولة تحتفظ بأعلى معدلات البطالة بالمقارنة مع مختلف دول العالم الأخرى، و مع المتوسط العالمي البالغ 5,7% يبقى ارتفاع معدل البطالة أهم تحد تواجهه الجزائر كغيرها من الدول العربية، التي تعاني نفس المشكل. ولم يطرأ تغيير كبير على توزيع البطالة بين الدول

<sup>1</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2012، ص 120

<sup>2</sup> بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الإقتصادية، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 11.

<sup>3</sup> الطاهر جليط، مرجع سبق ذكره ، ص 208.

العربية، حيث سجلت أعلى مستوياتها في الدول العربية الأقل دخلا، أو في الدول التي تأثرت إقتصادياتها بحالة عدم الإستقرار<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: سياسات و برامج التشغيل في الجزائر.

تتدخل الدولة في سوق العمل بغية تنظيمه و وضع معايير لقياس أدائه و تصحيح اختلالاته و الحد من ظاهرة البطالة ، و هذا التدخل يكون عن طريق سياسات و برامج، سنتطرق إليها فيما.

#### 1- تطور سياسات التشغيل في الجزائر:

تهدف سياسات التشغيل إلى زيادة ديناميكية سوق العمل من خلال مختلف التدابير التي تسهل توظيف العديد من العمالة من طرف المؤسسات و ذلك بخلق مناصب شغل جديدة .

#### 1-1 مفهوم سياسات التشغيل:

يمكننا تعريف سياسات التشغيل أنها جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل<sup>2</sup>.

كما يعرفها كل من Barbier & Gautier بأنها مجمل التدخلات الحكومية في سوق العمل التي تستهدف تصحيح الاختلالات الممكنة و أو الحد من الآثار غير المرغوبة المترتبة عن تلك الإختلالات ، و بالرغم من شمولية هذا المفهوم إلا أنه يعتبر سياسات التشغيل مجرد سياسات هيكلية لأنها تستبعد سياسات الاقتصاد الكلي الموجهة للحد من البطالة الظرفية<sup>3</sup>.

كما يمكن تعريف سياسات التشغيل على أنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الإتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل . كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق

<sup>1</sup> محمد دحماني ادريوس، مرجع سبق ذكره، ص 208.

<sup>2</sup> Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, " Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990, p 123.

<sup>3</sup> Erhel, C., politiques de l'emploi, ecoflash, n°218, (05/2007), sur le site <http://www.educ-revues.fr/EFLASH/AffichageDocument.aspx?iddoc=32929>, visité le 21/03/2017.

التشغيل الأمثل. و بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة و استراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه<sup>1</sup>.

### 1-2- أنماط سياسات التشغيل:

و تشكل سياسات التشغيل نمطين،

#### 1-2-1- سياسات التشغيل المحفزة أو النشيطة: تهدف إلى الحفاظ على مستوى التشغيل و كذا خلق

فرص أو مواطن عمل جديدة و إلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة. ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها في إطار هذه السياسات نذكر منها<sup>2</sup>:

- إجراءات الإنعاش الاقتصادي، كدعم الاستهلاك، الاستثمار...؛
- مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن الشغل والتوجيه المهني لهم؛
- تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير الترتيبات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في

عالم الشغل؛

- سياسة التخفيض من تكاليف المؤسسة الاقتصادية لأجل حثها على الرفع من طلبها على

العمالة؛

- تقديم مساعدات للشباب البطال لأجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

#### 1-2-2- سياسات التشغيل السلبية أو غير النشطة:

هدفها هو الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي ، و عندما نتحدث عن سياسات التشغيل الغير نشطة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية. حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم.

<sup>1</sup> مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي"، 30 نوفمبر 3 -ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب، ص 9.

<sup>2</sup> Frédéric TEULON, "Le Chômage et les politiques de l'Emploi", Edition du seuil, juin 1996, Paris, p 55- 56.

في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى. وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية. ولذلك تدرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة. ويتناقى منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل الحاملة لسياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل). كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقارنة عملية التشغيل لا يولي

أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل<sup>1</sup>.

أدت البطالة المرتفعة و المستمرة و تهميش فئات معينة من المجتمع إلى ضرورة التركيز بقدر أكبر على برامج سوق العمل النشطة ، بدلا من البرامج السلبية الموجهة للفئات العاطلة عن العمل . و تمثل هذه البرامج الشق الثاني من السياسة المصاحبة للإصلاحات المؤسسية لسوق العمل و المتمثلة في مجموعة من الإجراءات الإيجابية<sup>2</sup>. فتعتمد هذه السياسات على دراسة ظاهرة البطالة من جذورها مستخدمة في ذلك زمرة من الأدوات الاقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب، كما تعمل على دراسة سوق كما تعمل على دراسة سوق العمل وموائمة التعليم والتدريب بما يتناسب معه وتسهيله<sup>3</sup>.

### 1-3- تطور سياسات التشغيل في الجزائر

بعد استقلال الجزائر كان الهدف من السياسة التنموية في بداية الستينات هو العمل على تلبية احتياجات السكان فيما يخص التشغيل و الأجور و الاستهلاك ، وذلك مع تحسين الوضعية الاجتماعية للمجتمع الجزائري، و يمكن أن نميز في مسيرة تطور التشغيل في الجزائر المراحل الأساسية التالية:

<sup>1</sup> الطاهر لطرش، "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل"، مرجع سبق ذكره، ص 07.

<sup>2</sup> منسقو مؤتمر العمل الدولي، التعليم و التدريب من أجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جنيف، ص 24.

<sup>3</sup> وديع محمد عدنان، المعنى الضيق لسياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2006 .



## 1-3-1 - مرحلة 1967-1977:

تميزت هذه الفترة بكونها مرحلة التخطيط و التي شملت المخطط الثلاثي و المخطط الرباعي الأول و كذا الثاني، و يعتبر المخطط الثلاثي تجريبيا إذ لم يكن للدولة خبرة في هذا المجال ، وقد تم رصد مبلغ متواضع لإنجاز هذا المخطط في تلك الفترة، أما فيما يخص المخطط الرباعي الأول فأهم سمة تملكه هو أنه مخطط متوسط المدى، كما أن الحجم المالي الذي خصص له كان معتبرا مقارنة بالمخطط الثلاثي إذ رصد لهذا المخطط 27 مليون دينار جزائري، و قد رصدت الدولة مبلغ 110 مليون دينار للمخطط الرباعي الثاني.

منحت سياسة التشغيل في هذه الفترة المزيد من الاعتبار لليد العاملة الجزائرية و ذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب عمل في مختلف القطاعات الاقتصادية<sup>1</sup>.

و قد بدأ الوضع يتحسن شيئا فشيئا و كان للنهج الاشتراكي الذي تبناه النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال أثره على سياساته الاجتماعية و الاقتصادية و امتد أثره بذلك إلى برامج التشغيل المختلفة وخاصة من خلال ميثاق طرابلس 1962 و ميثاق الجزائر 1964 اللذين حددا تبني الدولة الجزائرية للنهج الاشتراكي مع إشراك العمال في القرار والعمل على تحسين المستوى المعيشي للمواطن بتلبية حاجاته الاستهلاكية و تشغيل أقصى عدد من العمال من خلال التركيز على التشغيل في قطاع الصناعات الثقيلة و الإستراتيجية . و تميزت هذه الفترة بتشغيل مكثف بلغ حوالي 150000 منصب عمل جديد سنويا، وقد وجهت انتقادات كثيرة لسياسة التشغيل في هذه الفترة التي اعتمدت على فكرة الصناعات المصنعة و تبنت الاشتراكية كمنهج اقتصادي من حيث أن التشغيل كان مصطنعا نتيجة ضعف الإنتاجية و تحمل ميزانية الدولة لتكاليف عجز المؤسسات والإدارات التي كانت تشغل أكثر بكثير من طاقتها الإنتاجية إضافة إلى أن الإحصائيات الرسمية التي كانت تتحدث عن معدلات البطالة كانت تغفل عنصر المرأة والشباب الذين راحت أعدادهم تتزايد مع نمو عدد السكان الناتج عن تحسن أوضاع المعيشة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Conseil national économique et social, *évaluation des dispositifs d'emploi*, ( rapport commission relation de travail, Alger 2002), p33.

<sup>2</sup> RafikBouklia-Hassane et Fatiha Talahite, 2010, *Réforme des institutions du marché du travail et emploi en Algérie*, Papier de recherche, P.P 1-42.

### 1-3-2- مرحلة 1978-1989:

في الوقت الذي كان دعاة التخطيط يدافعون عن هذا الأسلوب، في تحقيق التنمية و بلوغ الأهداف المسطرة، و أنه المنهد الذي يستدعي الإلتزام بتنفيذ المشاريع في وقتها، غير أن الواقع أظهر التأخر في إنجاز المشاريع، و التباين بين المبالغ المقدرة و الفعلية للإستثمارات . و كان ذلك بداية مؤشرات الفشل في بلوغ الأهداف المسطرة، مما حتم زيادة تكميلية لإنهاء المخطط الرباعي الثاني. المخطط الخماسي الأول تميز هو الآخر بالتركيز على القطاع الصناعي، كما ظهرت الحاجة الملحة إلى الأيدي العاملة المتخصصة في العديد من القطاعات الحساسة كالتعليم و الصحة، كما أن التخفيض في حجم الإستثمارات الفلاحية زاد من حدة البطالة في الريف، و ساعد على النزوح باتجاه المدن. المخطط الخماسي الثاني كان أسوء حظا لتزامنه مع الأزمة البترولية و ما لذلك من أثر على حجم الإستثمارات و خلق فرص العمل<sup>1</sup>.

كانت هناك استمرارية في وتيرة التشغيل على العموم خاصة في المخطط الخماسي الأول الذي كان يهدف إلى تحقيق مجموعة أهداف من بينها محاولة التقليل من التبعية إلى الخارج، طرح فكرة العمل لفترة " ما بعد البترول"، تشجيع الاستهلاك، تشجيع الاستثمار البديل عن الاستيراد...، ومحاولة التقليل من فائض العمال في المؤسسات العمومية فيما يتعلق بجانب التشغيل ولكن المخطط الخماسي الثاني اصطدم بأزمة انهيار أسعار البترول سنة 1985 ليبدأ النظام في الإصلاحات التي كان يؤخرها طيلة المخطط الخماسي الأول خاصة في سنة 1989 خاصة بعد أحداث 1988 والانفتاح الذي تلاها مما أدى إلى انخفاض في مستوى التشغيل وارتفاع في البطالة<sup>2</sup>.

### 1-3-3- مرحلة 1990-2000.

تميزت هذه الفترة بكونها فترة انتقالية نحو اقتصاد السوق التي تقرر في نهاية الثمانينات، فتبنت الجزائر مجموعة من التعديلات الهيكلية و الإصلاحات الاقتصادية الكبيرة التي أدت إلى تفاقم مشاكل كثيرة في وضعية الشغل، حيث انخفضت معدلات التشغيل، فأكدت ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، و تطور القطاع غير الرسمي وكذا اتساع رقعة البطالة. و قد تأثرت أهم القطاعات المنتجة بالانكماش الاقتصادي كما هو الشأن بالنسبة للصناعة و قطاع البناء و الأشغال العمومي.

<sup>1</sup> آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات و آفاق اقتصادية و اجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، 2010، ص 135.

<sup>2</sup> Benissad.H , ALGERIE,1994. **Restructurations et Réformes Economiques (1979-1993)**, OPU, Alger .

و قد<sup>1</sup> تميزت هذه المرحلة بتناقص التشغيل في القطاع العام نتيجة التعديلات الهيكلية والخصوصية والإغلاق الذي مس الكثير من المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات، بينما عرف القطاع الخاص نموا محسوسا في التشغيل نتيجة نمو هذا القطاع الذي كانت السياسة العامة المتبعة تشجعه بمختلف الآليات.

### 1-3-4- مرحلة ما بعد 2001:

تميزت هذه المرحلة بتبني الدولة مجموعة برامج خماسية 2001-2004 ، 2005-2009 ، 2010-2014 حاولت الدولة من خلالها وبالاعتماد على فوائض مبيعات المحروقات أن تستدرك التأخر بمحاولة توفير المناخ الملائم للاستثمار وتطوير البنى التحتية وتحسين مستوى المعيشة بتبني مشاريع مختلفة في مجال السكن و الصحة والتعليم وتوفير الماء الشروب...، مع المحافظة على التوازنات الهيكلية للاقتصاد عبر منهجية تسيير عقلانية للموارد مكنت من الحفاظ على مستوى تضخم منخفض متوسطه 3%، و احتياطي صرف بلغ 200 مليار دولار أواخر 2014 مكن الدولة من التماسك أمام انهيار أسعار البترول سنة 2014 و التي بقيت مستمرة في الإنخفاض. كما تميزت كذلك هذه المرحلة بعودة الدولة الحامية بالاعتماد على الرخاء الاقتصادي المسجل من الفترة 2000 إلى 2014 نتيجة ارتفاع أسعار المحروقات ، تقوم الدولة بتطبيق معايير اقتصاد السوق مع المحافظة على حماية الجانب الاجتماعي بدعم الرعاية الصحية والتعليم والعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر والبطالة...ومن هنا تم استحداث آليات جديدة للتشغيل وهيئات للمساعدة على إنشاء المؤسسات خاصة المؤسسات المصغرة ، باعتبار أن المؤسسة أهم أداة لإنشاء مناصب الشغل<sup>2</sup>.

### 2- أجهزة و برامج التشغيل.

قررت السلطات العمومية إنشاء أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيا و أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب إقتصادية، منذ 1987 بغرض مواجهة تدهور سوق العمل و امتصاص نسب البطالة المتزايدة.

<sup>1</sup> M.S Musette, M.A Isli, N.E Hammouda, 2003. **Marche du travail et emploi en algerie, Eléments pour une politique nationale de l'emploi**, Bureau de l'OIT à Alger, Alger octobre, p 26.

<sup>2</sup> CNES (Conseil National Economique et Social), **Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015**, publié Février 2016, [www.cnes.dz](http://www.cnes.dz)

وتتمثل أجهزة الشغل في الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل، الأجهزة المسيرة من الطرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية، أجهزة حماية وإعادة الإدماج المهني المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و أجهزة صيانة و ترقية الاستثمارات<sup>1</sup>.

و هذا يعني أن سياسات التشغيل تضمنت أجهزة و برامج متعددة نذكر منها:

● **الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:** ثم مديريات التشغيل للولاية من خلال البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل باعتباره أهم برنامج وضعته الدولة لإدماج المتحصلين على شهادات جامعية، وبعدها باقي الوكالات المتخصصة الموضوعة تحت وصاية الوزارة للتعريف بها وبرامجها المختصة أساسا في استقبال وتوجيه أصحاب المبادرات والعمل على تجسيد مشاريعهم.

● **الوكالة المحلية للتشغيل:** هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من

طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كمايلي:

— استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

— استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.

— تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

وفي الأخير ورغم النتائج المحققة، فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمل من أجل تداركها

حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص:

— استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات وكفاءات بشرية متخصصة.

— ضعف النظام الإعلامي ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها، ولتدارك الأمر فإن الوزارة الآن بصدد إعداد نظام إعلامي شامل للتسيير في مجال التشغيل والتضامن الوطني.

<sup>1</sup> Conseil national économique et social, **évaluation des dispositifs d'emploi**, ( rapport commission relation de travail, Alger 2002), p 45.

- مديرية التشغيل بالولاية: وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:
- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة.
- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة: وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر<sup>1</sup>.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل: ويعتبر من اهم البرامج المطبقة حاليا كما ذكرنا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.
- وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيآت والمؤسسات العمومية والخاصة.
- وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدبحين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.
- ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل و المترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.
- و حتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.
- وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى:

<sup>1</sup> سنوسي علي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر - الأسباب و الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011، ص 9، 10.

- أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال:
- \* الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.
- \* الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.
- أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم.
- ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين:
- فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتت بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.
- ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.
- و يبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للخمس سنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي<sup>1</sup>.
- 3- وكالة التنمية الاجتماعية ADS:** هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش ومن بين المهام الأساسية للوكالة ما يلي:
- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاج.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

<sup>1</sup> غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (-المساهمات و أوجه القصور-)،الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، يومي 15،16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، ص 5،6.

**4-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:** هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري. من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الاشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا.

وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من: 68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب و التي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق 1.4 مليار دولار.

**5- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:** أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. وضع حيز التنفيذ ابتداء من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 50/35 سنة ويحمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل : 5 مليون دينار جزائري .

**6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:** مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص<sup>1</sup>.

المبحث الثاني: تحليل عرض العمل في الجزائر.

بغرض معرفة واقع سوق العمل في الجزائر ارتأينا التطرق إلى تطور عرض العمل خلال الفترة 2004-2017 و تحليل توزيع مؤشراتته حسب لجوانب مختلفة.

<sup>1</sup> سنوسي علي، مرجع سبق ذكره، ص 10، 11.

من المعلوم أن مجموع السكان يتكون من السكان الناشطين اقتصاديا و السكان غير الناشطين، و بدورهم السكان الناشطون ينقسمون إلى فئة مشغلة و أخرى عاطلة، لذا سنقوم في هذا المبحث بدراسة تطور كل فئة على حدا.

### المطلب الأول: تطور القوى العاملة (السكان النشطون).

تعتبر الفئة النشيطة مرآة تعكس واقع سوق العمل فهي تجمع بين فئة البطالين و فئة المشتغلين ، لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة و تحليل تطورها و توزيعها خلال الفترة 2004-2017 .

### 1- توزيع السكان النشيطين في الجزائر حسب الفئة العاملة و الفئة البطالة خلال الفترة 2004-2017.

الجدول التالي يوضح معدلات التشغيل و تقسيمها بين معلات البطالة و معدلات التشغيل في الجزائر كالتالي:

الجدول رقم (2-2): توزيع السكان النشيطين في الجزائر حسب الفئة العاملة و الفئة البطالة خلال الفترة 2004-2017.

2017	2014	2009	2004	
41,8	40,7	41,4	42,1	معدل النشاط (%)
36,9	36,4	37,2	34,7	معدل التشغيل (%)
11,7	10,6	10,2	17,7	معدل البطالة (%)

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

هذا الجدول يعطينا نظرة عامة على عرض العمل في الجزائر خلال الفترة 2004-2017، حيث يبين استقرار معدل النشاط في الجزائر التي تعدت عتبة 40% في كل سنوات الدراسة و هذا ما يوضح طبيعة نمو هذه الفئة و طبيعة المجتمع الجزائري الفتي.

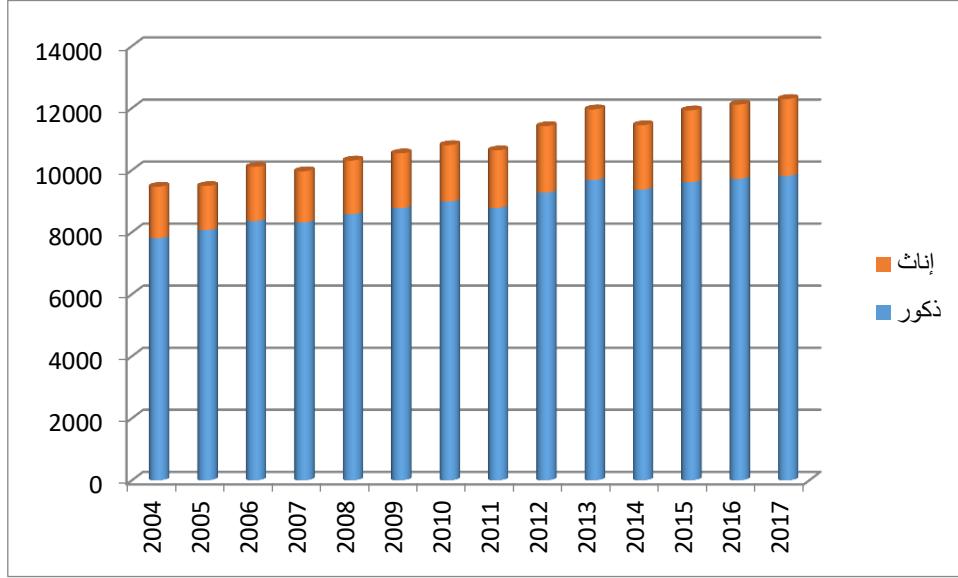
كذلك نلاحظ ارتفاع معدل التشغيل على حساب معدل البطالة ، و هذا راجع إلى البرامج التنموية و سياسات التشغيل المتعددة التي تبنتها الدولة الجزائرية في مطلع هذه الألفية و التي ساهمت بشكل كبير في امتصاص معدلات البطالة و إدماج البطالين في عام الشغل.



2- توزيع السكان النشيطين حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف).

أول معيار نفتتح به تحليل توزيع الفئة النشيطة في الجزائر هو معيار نوع الجنس نظرا للإختلاف الملاحظ في نسبة مشاركة الجنسين في سوق العمل، و هذا ما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم (2-11): أعداد السكان النشيطين حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

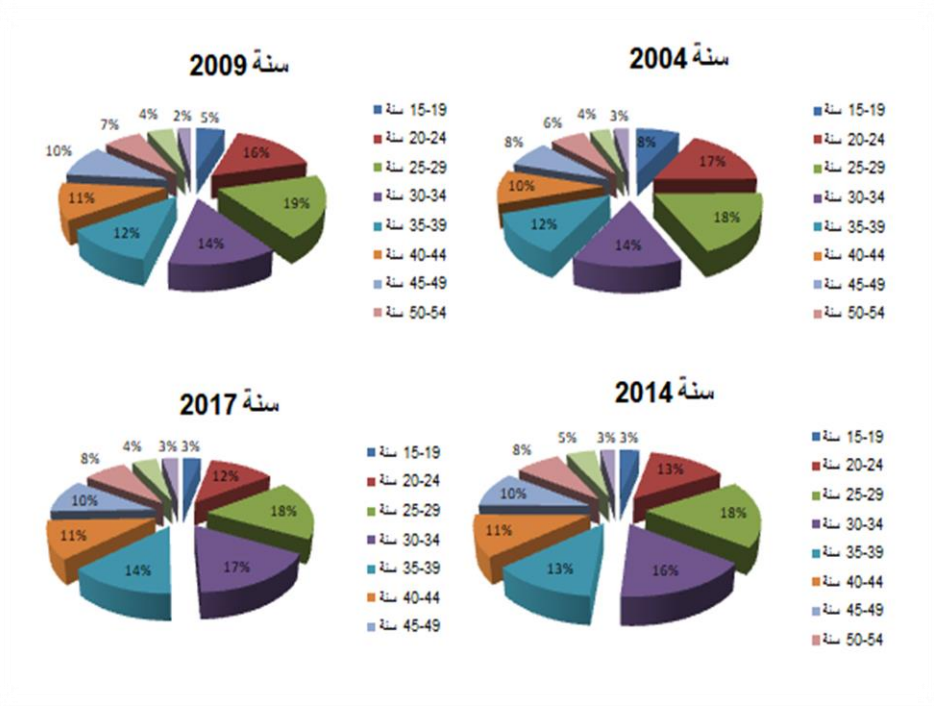
نلاحظ أن نسبة السكان النشيطين الرجال مرتفعة في سوق العمل الجزائرية في كل سنوات الدراسة، و تراوحت بين أقل قيمة لها 65,3% التي سجلتها سنة 2011 بـ 8777 شخص و أكبر قيمة 69,9% تم تسجيلها سنة 2006 بـ 8360 شخص، أما نسبة النساء النشيطات اقتصاديا فقد عرفت تزايدا مستمرا على مدار سنوات الدراسة، و تراوحت بين 12,4 في سنة 2005 بـ 1423 امرأة و 17,0% بـ 2479 امرأة سجلت في سنة 2017.

يرجع انخفاض معدلات مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل مقارنة بالرجال إلى الدور التقليدي للمرأة في المنزل و تربية الأولاد، رغم أن هذه النسبة في تطور مستمر حيث أصبحت شريحة كبيرة من النساء الماكثات في البيت تعمل خارج المنزل، أما الرجال فدورهم الاجتماعي و تحمل مسؤولية الأسرة يفرض عليهم دخول سوق الشغل.

### 3- تطور السكان النشيطين بحسب الفئات العمرية في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.

بهدف معرفة أي الفئات العمرية استحوذت على أكبر عدد من السكان النشيطين في الجزائر خلال الفترة 2004-2017 قمنا بدراسة توزيع الفئة النشيطة حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2004 2009 2014 2017 كما يوضحه الشكل التالي.

الشكل رقم(2-12): تطور السكان النشيطين بحسب الفئات العمرية في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

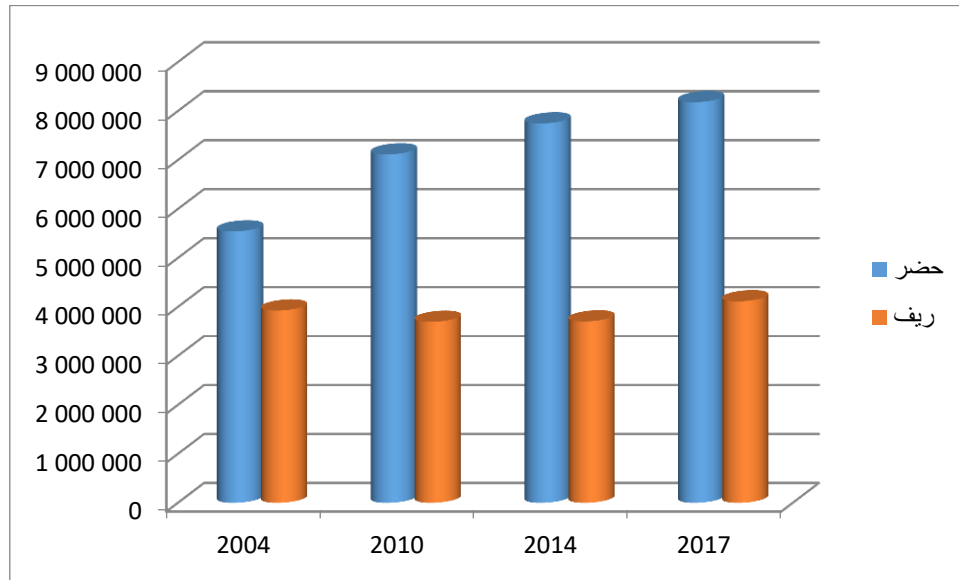
يبين هذا الشكل أن الفئة العمرية 25-29 و الفئة العمرية 30-34 استحوذتا على النسبة الأكبر من مجموع السكان النشيطين اقتصاديا في الجزائر حيث تراوحت نسب الفئة الأولى بين 18 و 19% ، و بين 14% و 17% للفئة الثانية .

هذا التوزيع للفئة النشيطة يعكس طبيعة المجتمع الجزائري الذي تغلب عليه فئة الشباب ، كما يرجع إلى احتواء هذه الفئة على شريحة الطلبة المتخرجين الذي يتحولون إلى الفئة البطالة .

#### 4- تطور السكان النشيطين حسب منطقة السكن في الجزائر خلال الفترة 2004-2017

بغرض تحليل توزيع الفئة النشيطة في الجزائر حسب مؤشرات متنوعة علينا أن نتطرق إلى توزيع السكان النشيطين، و الشكل أدناه يوضح ذلك.

الشكل رقم (2-13): توزيع تطور السكان النشيطين حسب منطقة السكن في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات

تبين معطيات الديوان الوطني للإحصائيات أن الفئة النشيطة تركزت في المدينة أكثر من الريف خلال كل سنوات الدراسة، فقدرت بـ 58,52%، 65,80%، 67,65% و 66,53% في السنوات 2004 2010 2014 2017 على التوالي بمعدل 41,4% سنة 2017، و بلغ معدل الفئة النشيطة في الريف 42,6% في نفس السنة.

هذه النسب تعتبر جد منطقية نظرا لانتشار مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي في المدينة، عكس المنطقة الريفية التي يغلب عليها القطاع الزراعي.

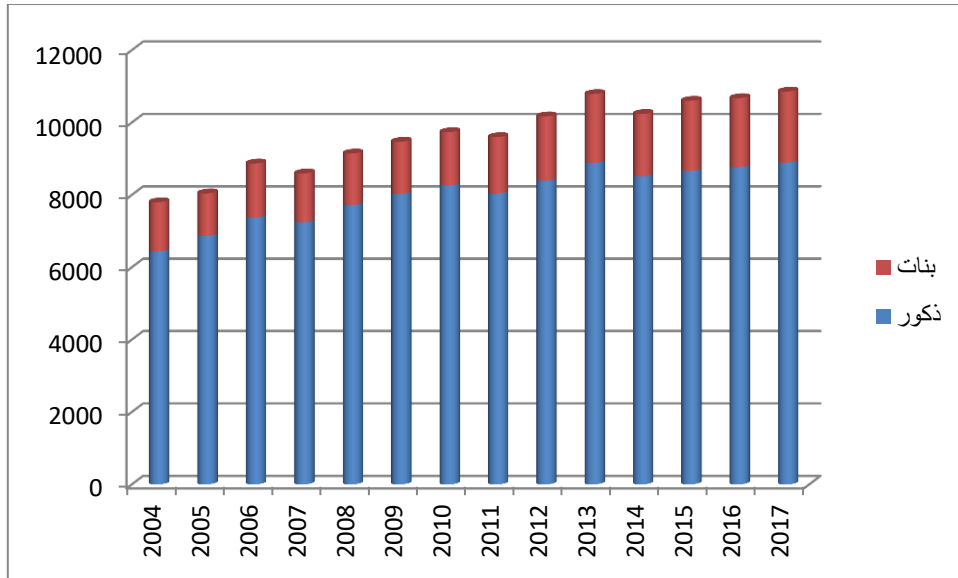
المطلب الثاني: تطور الفئة المشتغلة في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.

باعتبار أن الفئة المشتغلة هي أحد طرفي قوة العمل، سنتطرق إلى تحليل تطورها حسب نوع الجنس، قطاعات النشاط الإقتصادي و حسب الصفة القانونية للنشاط و ذلك خلال الفترة 2004-2017.

1- تطور عدد المشتغلين حسب النوع الجنس خلال الفترة 2004-2017

نقدم في التالي التطور الكمي لعدد المشتغلين في سوق العمل الجزائرية حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017.

الشكل رقم(2-14): تطور عدد المشتغلين في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف).



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

أول ملاحظة من خلال الشكل السابق هو ارتفاع إجمالي عدد المشتغلين خلال فترة الدراسة حيث انتقل من شخص 7798000 سنة 2004 إلى 10239000 سنة ، و عرف أكبر قيمة له سنة 2017 بـ 10858000 شخص، و هذا نتيجة البرامج الإنمائية التي تبنتها الحكومة الجزائرية في هذه الفترة.

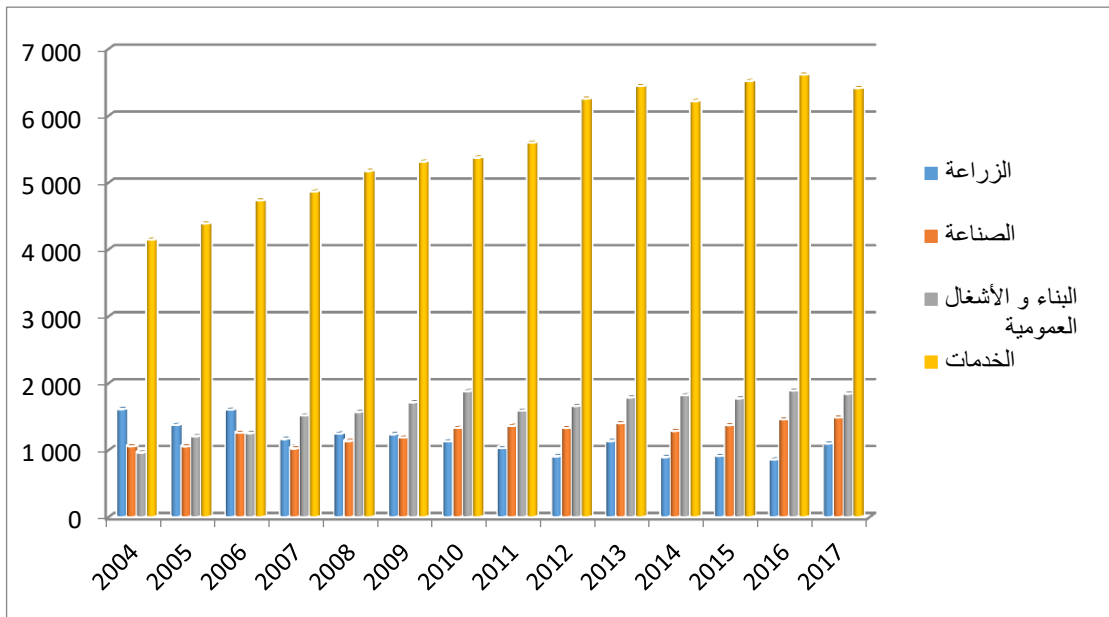
كانت نسب التشغيل عند الرجال مرتفعة مقارنة بالنساء حيث سجلت أقل نسبة 57% سنة 2004 بـ 6439000 عامل و 63,7% سنة 2013 بـ 8893000 عامل ، بينما تراوحت هذه النسبة عند النساء بين 11,1% سنة 2007 بـ 1347000 عاملة و 16,9% في أبريل 2014 بـ 1962000 عاملة.

و تعتبر زيادة عدد المشتغلين نتيجة طبيعية لزيادة عدد السكان الناشطين اقتصاديا ، أما زيادة نسب عمل المرأة الجزائرية فهو راجع إلى عدة عوامل اقتصادية و اجتماعية أبرزها ارتفاع المستوى التعليمي لها .

## 2- تطور المشتغلين في الجزائر حسب النشاطات الاقتصادية خلال الفترة 2004-2017.

يعرض الشكل التالي تطور الفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة 2004-2017 حسب قطاع النشاط الاقتصادي حيث نبين أهم القطاعات الاقتصادية المستحوذة على اليد العاملة في الجزائر.

الشكل رقم (2-15): تطور المشتغلين في الجزائر حسب النشاطات الاقتصادية خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

يبين الشكل أعلاه هيمنة قطاع الخدمات بمفهومه الواسع على التركيبة النسبية للفئة المشتغلة حسب قطاع النشاط الاقتصادي، الذي استحوذ على النسبة الأكبر من اليد العاملة فبلغت 53 % سنة 2004 و 62% سنة 2012 و 59% سنة 2017 ب 6417000 شخص، ثم تلاه قطاع الزراعة في السنوات 2004 2005 2006 بنسبة 21%، 17%، 18% على التوالي ليتراجع بعد ذلك سنة 2007 إلى المرتبة الثالثة لصالح قطاع البناء و الأشغال العمومية الذي استحوذ على نسبة 18% ب 1524000 شخص و بقي هذا القطاع محافظا على مرتبته الثانية بعد قطاع الخدمات حتى سنة 2017 ب 1847000 شخص، أما القطاع الصناعي

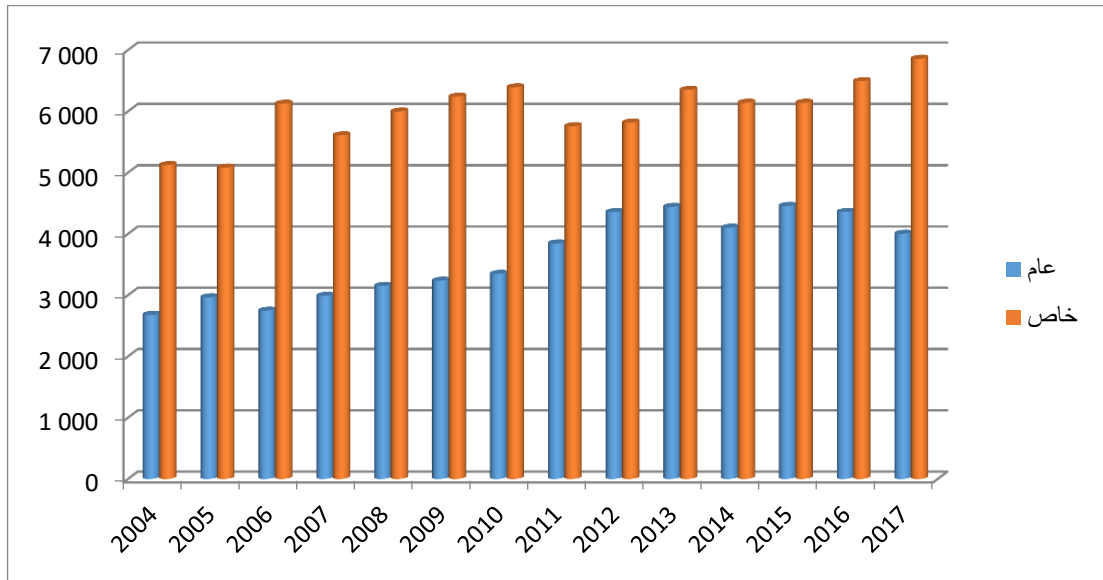
فكانت نسبته مستقرة تقريبا خلال سنوات الدراسة فقدرت بـ 14% سنة 2004 و 2017 مع اختلاف ترتيبه بين القطاعات الأخرى.

هذه البيانات تعكس البنية التحتية للإقتصاد الجزائري بسيطرة قطاع الخدمات القطاع الغير منتج على أكبر حصة من التشغيل ثم وصيفه قطاع البناء و الأشغال العمومية ابتداء من سنة 2007، و تذييل القطاع الزراعي ترتيب قطاعات التشغيل في الجزائر.

### 3- توزيع المشتغلون في الجزائر حسب الصفة القانونية للنشاط خلال الفترة 2004-2017.

قمنا بإدراج الشكل التالي للتعرف على مدى مساهمة القطاعين العام و الخاص في التشغيل.

الشكل رقم (2-16): توزيع المشتغلون في الجزائر حسب الصفة القانونية للنشاط خلال الفترة 2004-2017 (بالآلاف).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

تتمحور غالبية الفئة المشتغلة في القطاع الخاص بنسب متفاوتة بين 54,18% سجلت سنة 2012 و 69,03% سجلت سنة 2006.

وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بحوالي 11% بالعالم أما متوسطه بالدول العربية فيبلغ 5.17% ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال والميزات التي

يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور و ضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن الوظيفي واستخدام وظائف القطاع العام كوسيلة لتقديم الحماية الإجتماعية<sup>1</sup>.

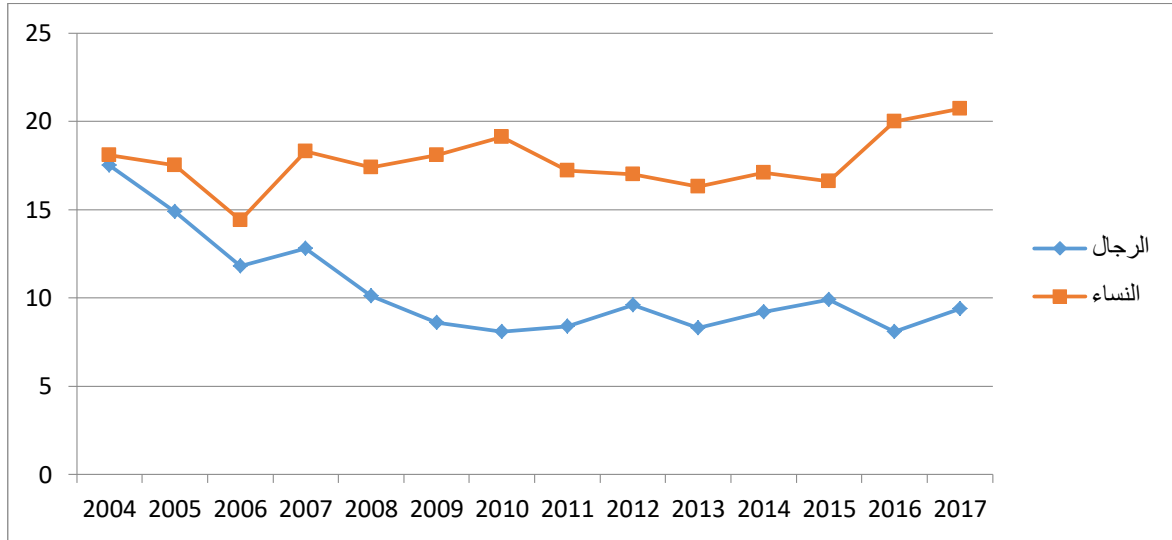
### المطلب الثالث: توزيع الفئة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.

لقد عرف معدل البطالة في الجزائر تذبذبات كبيرة ناجمة عن تغير الظروف الإقتصادية التي عرفت الجزائر، و سنفصل في توزيع الفئة البطالة في هذا المطلب حسب نوع الجنس و الفئات العمرية و كذا منطقة السكن.

#### 1- توزيع الفئة البطالة في الجزائر حسب نوع الجنس خلال الفترة 2004-2017.

الشكل الموالي يستعرض تطورات معدلات البطالة حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2004-2017 بحسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم(2-17): معدل البطالة في الجزائر حسب نوع الجنس خلال الفترة 2004-2017 (%).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

يتبين لنا من خلال قراءة هذا الشكل أن نسبة الذكور و الإناث ضمن الفئة البطالة شهدت عدة تذبذبات خلال سنوات الدراسة و عرفت معدلات البطالة عند الرجال انخفاضا محسوسا خلال هذه الفترة فبعد أن كانت 17,5 % سنة 2004 انتقلت إلى 11,8 % سنة 2006 و سجلت أقل قيمة لها سنتي 2010 و 2016 بـ 8,1 % ، بينما عرفت نسبة البطالة عند النساء تذبذبات عديدة فبعد أن كانت 18,1 % سنة 2004

<sup>1</sup> لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012، ص 196.

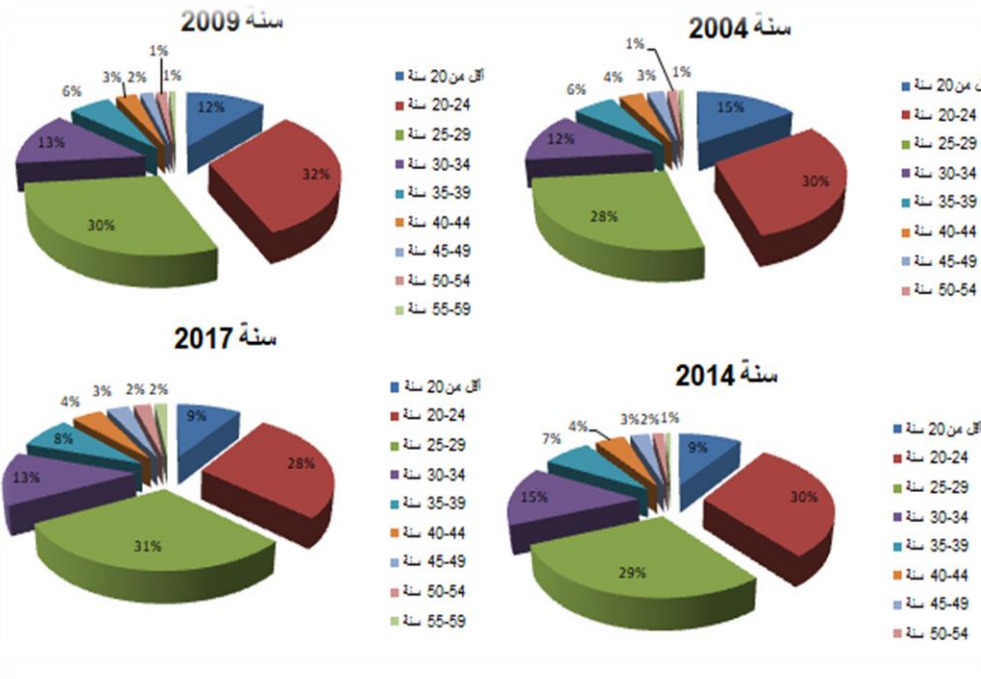
انخفضت إلى 14,4 سنة 2006 لتعود إلى 18,1% سنة 2009 و سجلت أعلى نسبة لها سنة 2017 بـ 20,7%.

و ترجع ارتفاع نسبة البطالة عند النساء مقارنة بالرجال إلى اقتصار عملن في نشاطات اقتصادية معينة نظرا لخصوصية الطابع الاجتماعي الجزائري ، و كذلك أدى الإرتفاع الكبير لهن في قوة العمل إلى زيادة معدل البطالة عند النساء .

## 2- توزيع نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2004-2017

حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات فإن نسبة البطالة مرتفعة لدى فئة الشباب عنها لدى الفئات الأخرى وهو ما يبينه الشكل التالي.

الشكل رقم(2-18): توزيع نسبة الفئة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2004-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة بطالة سجلت عند الفئة العمرية 20-24 سنة في السنوات

2004 2009 2014 بـ بنسبة 30% 32% 30% على التوالي، تليها الفئة العمرية 25-29 بنسب

مقاربة جدا و احتلت هذه الفئة المرتبة الأولى سنة 2017 بنسبة 31% .

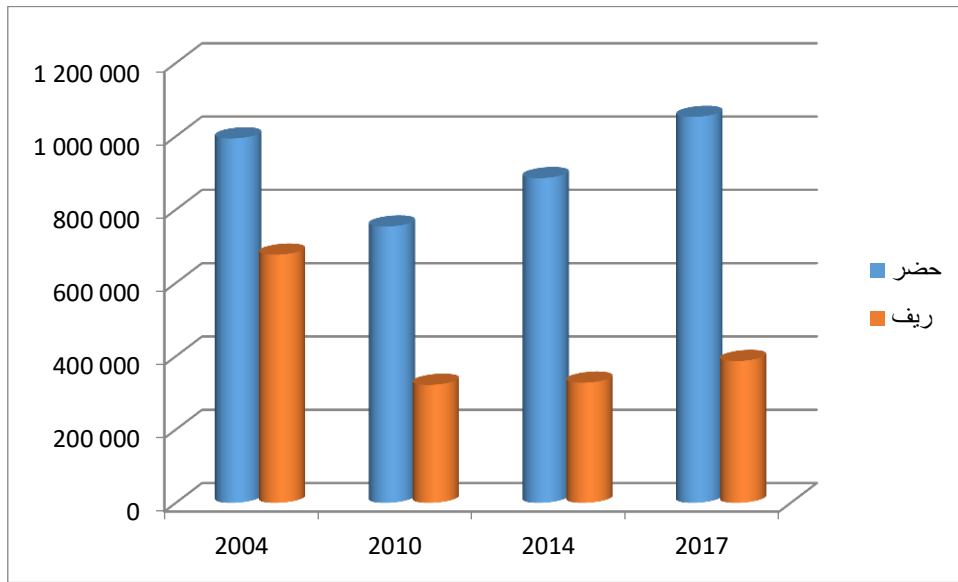


غالبية البطالين هم من فئة الشباب و هذا يعكس طبيعة المجتمع الجزائري، و ميزة هذه الفئة أنهم وافدون جدد إلى سوق العمل، كما يدل على عدم توافق بين مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.

### 3- توزيع الفئة البطالة في الجزائر حسب منطقة السكن خلال السنوات 2004-2017.

بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات قمنا بإعداد الشكل البياني التالي الذي يعكس توزيع البطالين حسب منطقة السكن.

الشكل رقم (2-19): توزيع الفئة البطالة في الجزائر حسب منطقة السكن خلال السنوات 2004-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال الشكل رقم (2-18) أن نسب البطالة في الحضر سجلت 11,4% و 12,9% سنتي 2014 و 2017 بـ 994371 بطال و 754000 بطال على التوالي، بينما سجلت نسب أقل في الريف 10,6% و 11,7% بـ 328000 و 387000 بطال سنتي 2014 و 2017 على التوالي.

تكون نسبة البطالة في المدينة أكبر من الريف نظرا لتركز غالبية الفئة النشيطة في المدينة بحكم انتشار مختلف النشاطات الاقتصادية كما تم الإشارة إليه سابقا، و عادة ما يدل توزيع اليد العاملة بين الريف و المدينة على طبيعة رواج النشاط الاقتصادي فالفئة المشتغلة في الريف تدل على رواج قطاع الزراعة بينما الفئة المشتغلة في المدينة تدل على رواج باقي القطاعات من خدمات و صناعة و قطاع البناء و الأشغال العمومية .

### المطلب الرابع : القطاع غير الرسمي و التشغيل في الجزائر.

لقد تميز سوق العمل في الجزائر منذ المنتصف الثاني للثمانينات إلى نهاية التسعينات بارتفاع كبير في نسبة البطالة، كما أدت الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، مما ساهم في ظهور و تطور أنشطة غير رسمية و غير قانونية و لا تخضع لرقابة الدولة سميت بالقطاع غير الرسمي و الذي يضم العديد من العمال.

#### 1- تعريف القطاع غير الرسمي:

يتوسع مفهوم القطاع غير الرسمي ليشمل التعاريف التالية:

إن أول تعريف للقطاع الموازي قدم من طرف المكتب الدولي للعمل والمنظمة الدولية للعمل عام 1972 ، حيث يعتبر نشاط ما بأنه نشاط موازي ( غير رسمي) إذا توفرت المواصفات التالية<sup>1</sup>:

- سهولة انتشار النشاط داخل السوق.
- استعماله للموارد المحلية.
- ملكية عائلية للمؤسسة الخاصة بالنشاط.
- التكوين الخاص بالنشاط يكون خارج مجال التعليم المدرسي.
- انتشار المنافسة غير القانونية في السوق.

منذ عام 1972 يسعى المكتب الدولي للعمل إلى وضع تعريف عام للنشاطات غير الرسمية. هذا من أجل مساعدة الإحصائيين والاقتصاديين ورجال المحاسبة الوطنية ... و بالفعل في عام 1993 أعطى المكتب الدولي للعمل تعريفا للقطاع غير الرسمي شمل الخصائص التالية:

- مجموعة نشاطات صغيرة مستقلة، يوجد فيها عمال أو عائلات يعملون بصفة غير منظمة.
- تتميز هذه النشاطات بوجود تكنولوجيا، و هدفها إنشاء مناصب شغل والحصول على دخول
- للأفراد العاملين.
- هذه النشاطات غير موافق عليها رسميا من طرف السلطات العمومية.

<sup>1</sup> conseil national économique et social , le secteur informel (illusions et réalité), (rapport commission relation de travail , Algérie, 2004) , p24.

- تتميز هذه النشاطات بعدم تعاملها مع القوانين الإدارية و هروبها من دفع الضرائب.

القطاع غير الرسمي هو ذلك القطاع المنحصر على جملة أنشطة لا تراها الدولة أو أنها تعتمد غض البصر عنها، أو ذلك القطاع الذي يغطي جزء من النشاطات ضعيفة الإنتاج لمؤسسات صغيرة، لذلك فهو يعد محطة انتظار و ملجأ للبطالين و المؤسسات التي تجد نفسها في مأزق، لذلك فإن اليد العاملة التي تنشط فيه تكون غير مؤهلة و مفتقرة إلى الخبرة و هي تعمل لحسابها الخاص، غير أن فرص إبراز المهارات تبقى ضئيلة و قد تكون منعدمة خاصة فيما يتعلق بجانب الخدمات و التجارة اللذان يعدان محط اهتمام الجميع لأنهما لا يتطلبان مهارات أو خبرات كما أن اليسير من رأس المال المستثمر بهما كفيلا بتحقيق ربح يفوق ما يحققه موظف في العمل الرسمي<sup>1</sup>

## 2- الأسباب الاقتصادية و الإجتماعية لتطور الإقتصاد غير الرسمي بالجزائر:

تتعدد الأسباب الاقتصادية و الإجتماعية التي أدت إلى تطور ظاهرة الإقتصاد غير الرسمي في الجزائر لعل من

أبرزها:

- تبعات الأزمة البترولية و ما نتج عنها من ضعف الإستثمارات في منتصف الثمانينات مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة و بالتالي التوجه نحو القطاع غير الرسمي.
- أزمة المديونية الكبيرة ألزمت الجزائر أن تتعامل مع صندوق النقد الدولي لإعادة جدولة ديونها مقابل برنامج إصلاحية كانت نتائجه مرونة كبيرة في علاقات العمل، سياسة تقشفية ضغطت على الطلب الكلي، و بالتالي نقص الإنفاق العمومي مما دفع بالدولة إلى التخلي عن استيراد العديد من المواد المصنعة و نصف المصنعة و هو ما أدى إلى استغلال هذه الثغرة بممارسة بعض الأنشطة غير المشروعة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> طهراوي دومة علي، د. كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، المركز الجامعي غليزان، العدد ديسمبر 2014، ص 59.

<sup>2</sup> قصاب سعدي، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 160.

- ثقل الضرائب و النفقات الإجتماعية : يعتبران من أهم العوامل التي أدت إلى تنامي ظاهرة القطاع غير الرسمي حيث أنه كلما كان الفارق كبير بين تكلفة اليد العاملة و العائد المداخيل أو الربح الصافي بعد طرح الضرائب كلما أدى ذلك إلى التوجه نحو القطاع غير الرسمي سواء بالتهرب الضريبي أو بممارسة نشاطات أخرى غير رسمية<sup>1</sup>.
- عبء الإصلاحات الاقتصادية : تميزت سنوات برامج التعديل الهيكلي في الجزائر في الميدان الاجتماعي بإجراءات كان لها تأثير مباشر على الظروف الاجتماعية من حيث المداخيل والشغل والاستهلاك. وقد تجسدت هذه الإجراءات في إلغاء الدعم و تجميد أجور المواطنين وخفض نفقات التسيير والاستثمار. مما ساعد على تدهور سوق الشغل وظروف المعيشة وزيادة الفوارق التي تراكمت خلال السنوات السابقة على ظهور وتوسع ظاهرة القطاع غير الرسمي لمواجهة الفقر و تدهور المداخيل<sup>2</sup>.
- انتشار المؤسسات الصغيرة نتيجة اتباع الجزائر نظام اقتصاد السوق ، يعتبر الخلية الأولى لاستفحال القطاع غير الرسمي.

### 3- واقع التشغيل في القطاع غير الرسمي.

تقييم التشغيل غير الرسمي في الجزائر يعد أمرا غير هيّن، و هو يختلف من مصدر لآخر. فمنذ سنوات الثمانينات بدأ القطاع غير الرسمي في الجزائر يتنامى في ظل الظروف المتزامنة مع مخططات إعادة هيكلة المؤسسات، و تسريح العمال بفعل تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي . كذلك الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها الجزائر خلال عشرية التسعينات.

إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت، بحيث ارتفعت نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 15,25% سنة 1993 من مجموع الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 16,04% إلى 17,3% من مجموع الوظائف لسنة 1994 و سنة 1995 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% إلى 21% من مجموع الوظائف، و قارب نسبة 17,03% أي بمجموع 984000 عامل سنة 1996 و بالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من نسبة 26,6% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى نسبة 34,7% في سنة 2001 و الجدول التالي يبين تلك النسب بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي.

<sup>1</sup> بلقايد ثورية، د.بن زاير مبارك، البطالة و القطاع غير الرسمي في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 6، سبتمبر 2016، ص 128.

<sup>2</sup> طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 62.

الجدول رقم (2-3): تطور الشغل حسب القطاع الرسمي و غير الرسمي (بالآلاف).

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 203.

كما يمكن أن نلاحظ أن :

- حوالي 16,5% من مجموع مناصب الشغل تتم في القطاع غير الرسمي.
- استمرار زيادة العمل غير الرسمي حيث نجد أن بين سنتي 1993 و 1994 زادت بمقدار 7,8% و تضاعفت هذه النسبة و وصلت إلى 14,9% بين سنتي 1996 و 1997<sup>1</sup>.
- و قد قدر العمل غير الرسمي خارج القطاع الزراعي بحسب تعريفه من طرف منظمة العمل الدولية سنة 2010 بـ 3921000 مشتغل الذين أعلنوا أنهم غير تابعين لنظام الضمان الاجتماعي مشكلين بذلك 45,6% من إجمالي اليد العاملة خارج قطاع الزراعة.
- أظهرت العمالة غير الرسمية بين 2001 و 2010 تقدما جليا و سريعا مقارنة بالعمالة الرسمية، فقد نمت من 1648000 إلى 3921000، أي تضاعف عددها خلال عشر سنوات، في حين أن العمالة الرسمية نمت بنسبة 43,1% خلال نفس الفترة.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 203، 202.

الجدول رقم (2-4): تطور العمالة غير الرسمية خارج قطاع الزراعة بين 2001 و 2010 (بالألف).

2001			2005			2010			
العمالة الإجمالية	العمالة غير الرسمية	العمالة غير الرسمية %	العمالة الإجمالية	العمالة غير الرسمية	العمالة غير الرسمية %	العمالة الإجمالية	العمالة غير الرسمية	العمالة غير الرسمية %	
4143	1378	%33,3	5568	2 379	%42.7	7221	3 336	%46,2	ذكور
773	270	%34,9	1096	373	%34.1	1379	586	%42,5	إناث
4917	1648	%33,9	6664	2752	%41.3	8 600	3921	%45.6	المجموع

Source : Enquête Emploi auprès des Ménages 2010,op-cit,p11 .

علاوة على ذلك يشير هذا التوزيع إلى أن 45,3% من العمالة غير الرسمية تتمركز في قطاع التجارة و الخدمات و 37,4% في قطاع البناء و الأشغال العمومية، و 17,3% في قطاع الصناعة، و نصف هؤلاء العمال تقريبا هم عمال غير دائمين (47,9%)، و 44,3% منهم يعملون لحسابهم الخاص. واحد من بين كل خمس عمال غير رسميين يتراوح سنه بين 15 و 24 سنة، و واحد من أربعة يتراوح سنه بين 25 إلى 29 سنة، أي ما يقرب من لنصف العمال غير الرسميين تحت سن الثلاثين (44,5%)، مما يوضح الصعوبات التي يتلقاها الشباب للدخول إلى سوق العمل، أما فيما يخص المؤهلات و المستوى التعليمي فإن معظم هذه الفئة (78,9%) لم تتجاوز مرحلة المتوسط في الحياة الدراسية<sup>1</sup>.

#### المطلب الخامس: مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل .

حظيت المشاركة الاقتصادية للمرأة في الجزائر اهتمام واسع عند المختصين ، نظرا للتطور الكبير للعمالة النسوية كما و كيفا منذ الاستقلال، يرجع ذلك إلى حرص الدولة على إشراكها كفرد فعال في المجتمع، و بشكل خاص المشاركة في التنمية الاقتصادية عن طريق تشريع القوانين و المصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية الرامية إلى التواجد الفعال للعمالة النسوية.

<sup>1</sup> ONS, Enquête emploi auprès des ménages , ,2010,p11

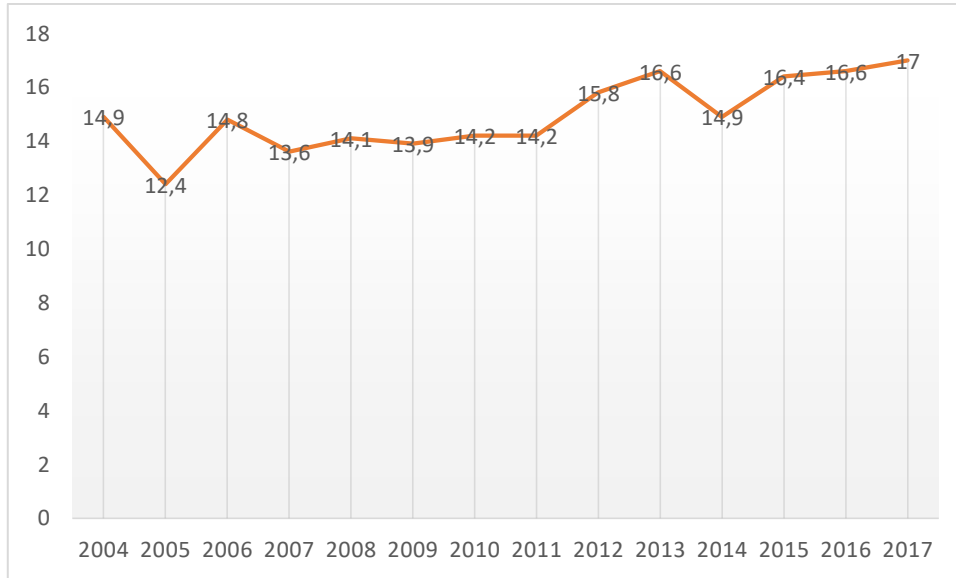
## 1- التطور الكمي للقوى العاملة النسائية في الجزائر.

عرفت السنوات الماضية تغيرا جوهريا في مساهمة المرأة الجزائرية في سوق العمل، حيث ارتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها النساء من 1,8 % سنة 1996 إلى 9,6 % سنة 1998 أي بزيادة قدرها خمسة مرات في فترة وجيزة. و ترجع هذه المشاركة الكبيرة للمرأة في سوق العمل بالجزائر إلى مجموعة عوامل أساسية أهمها:

- تزايد نسبة الفقر في المجتمع ؛
- ديناميكية القطاع غير الرسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل من خلال زيادة العمل المنزلي؛
- ارتفاع مستوى التعليم الذي أدى إلى تأخر سن الزواج<sup>1</sup>.

و الشكل التالي يوضح تطور معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الجزائرية ما بين 2000 و 2017.

الشكل رقم (2-20): تطور معدل المشاركة الاقتصادية النسوية في الجزائر خلال الفترة 2004-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من الشكل البياني أعلاه أن معدل العمالة النسوية سجل 14,9 % سنة 2004 ثم 13,6 % سنة 2007 ليقفز إلى 17 % سنة 2017، و هذه المشاركة الواسعة في النشاط الاقتصادي النسوي تعكس مدى تطور المجتمع الجزائري، و تعتبر من بين الأسباب المساهمة في زيادة عرض العمل الإجمالي في الجزائر، و رغم هذا

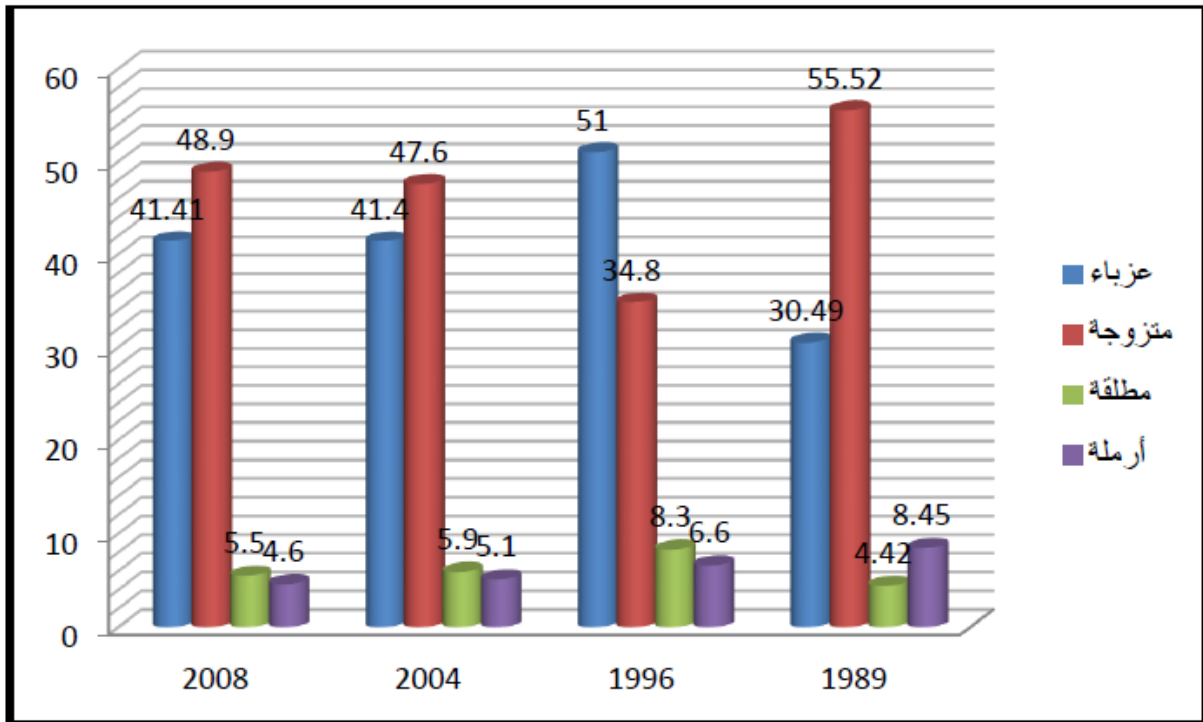
<sup>1</sup> هاجر رماش، اتفاق الشراكة الأوروبية الجزائرية و سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه Imd في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2013، ص 102.

التطور الكمي المعبر الذي عرفته نسبة دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل إلا أنه يبقى ضئيلا مقارنة بنفس النسبة في دول أخرى.

## 2- توزيع العمالة النسائية حسب الحالة الاجتماعية.

تعتبر الحالة الاجتماعية من أهم المحددات التي تسمح لنا بمعرفة مدى استمرارية المرأة في نشاطها من عدمه ، يرجع ذلك إلى نوعية المسؤوليات الملقاة عليها و إيجاد الاحتواء التام لمختلف أدوارها . و الشكل التالي يوضح ذلك كليا.

الشكل رقم (2-21): تطور معدلات التشغيل للمجتمع النسوي المشغول حسب الحالة الاجتماعية (1996-2008).



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال بيانات الشكل (2-20) نلمح بان التغييرات شملت بشكل كبير العاملات بحالة عزباء التي عرفت انخفاض من نسبة 21 % إلى 41,41 % إلى 22 % خلال الفترة ما بين (1989-2008)، أما العاملات " المتزوجات " فقد عرفت تطور ايجابي خلال نفس الفترة لترتفع النسبة من 48,9 % إلى 55,52 % و راجع إلى العديد من لأسباب أهمها ارتفاع عدد الروضات الخاصة باستقطاب الفئة العمرية ( 2-4 ) سنوات

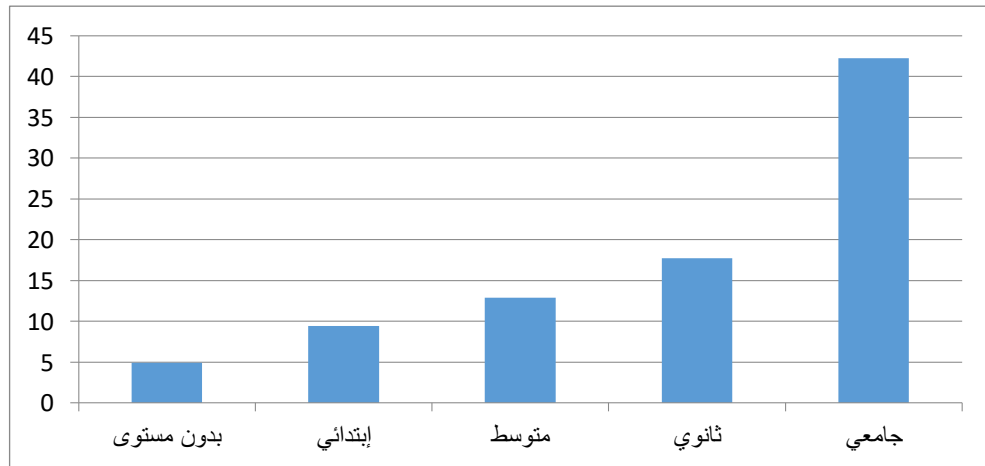


ارتفع إلى 2139 روضة و عدد الأطفال المسجلين فيها 114168 طفل و احتل القطاع الخاص المركز الأول بمجموع 2139 طفل ضمن 1468 روضة . إضافة إلى إجبارية التعليم التحضيري الذي هو موجه لفائدة الأطفال البالغين 5 سنوات بإشراف وزارة التربية الوطنية ، و قد عرف تطور ملحوظ فانتقل من 47773 طفل سنة 1999 إلى 461393 طفل سنة 2013<sup>1</sup>.

### 3- المشاركة الاقتصادية النسوية في الجزائر حسب المستوى التعليمي.

حتى و إن و بقي عمل المرأة في الجزائر غير دقيق المعالم إلا أن هناك دراسات عديدة بينت وجود ارتباط بين تعليم النساء و دخولهن إلى سوق العمل، و الشكل التالي يبين معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الجزائرية حسب المستوى التعليمي سنة 2017.

الشكل (2-22): معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الجزائرية حسب المستوى التعليمي سنة 2017.



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن معدل المشاركة الاقتصادية بلغ 4,9% عند النساء بدون مستوى تعليمي، و 9,4% عند النساء ذوي مستوى تعليمي ابتدائي، كما عرفت فئات النساء ذوي مستوى تعليمي متوسط، ثانوي و جامعي معدلات مشاركة أكبر قدرت ب: 12,9%، 17,7%، 42,2% عند على التوالي.

<sup>1</sup> عمري فاطمة، فضيل فايزة، واقع العمالة النسوية في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 242.

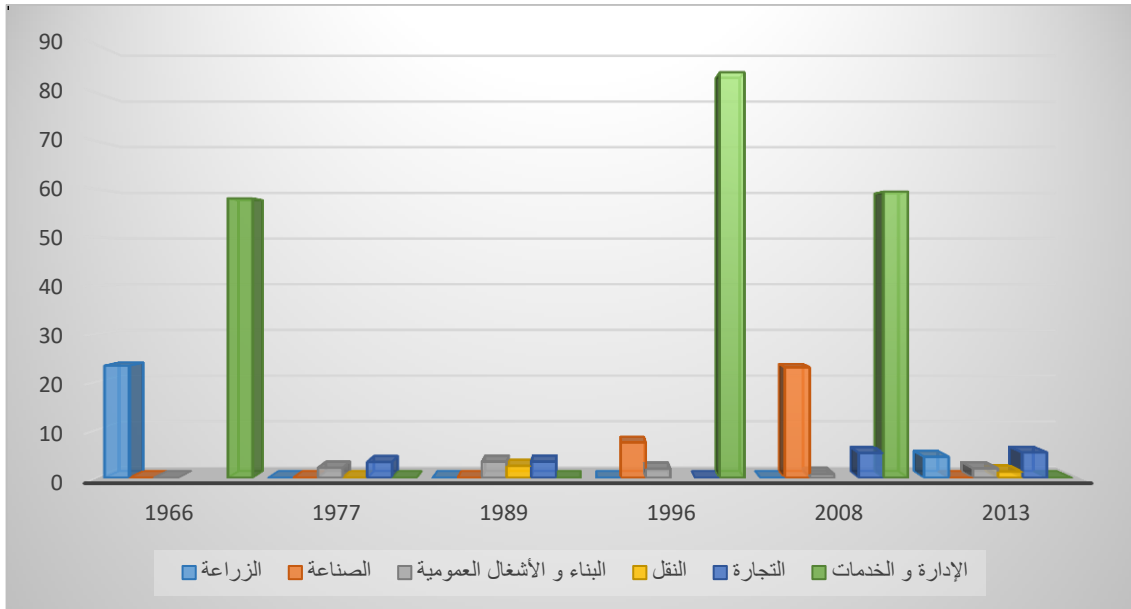
يبين هذا الشكل أن مستوى تعليم المرأة الجزائرية له تأثير على معدل مشاركتها في سوق العمل حيث نلاحظ أن معدلات المشاركة الاقتصادية عند النساء ترتفع بارتفاع مستوى تعليمها، و بالتالي تعليم المرأة له تأثير إيجابي على مشاركتها في سوق العمل<sup>1</sup>.

#### 4- المشاركة الاقتصادية النسوية في الجزائر حسب قطاع العمل.

انحصر تواجد العمالة النسوية في القطاعات الخدمائية المتمثلة في التعليم، الإدارة العمومية، قطاع الصحة و الخدمات، فهذه الأخيرة أصبح يطلق عليها 'بالقطاعات النسائية'، و نجد ذلك انعكاس للاستحسان الكبير الذي يلقاه من طرف أفراد الأسرة و المجتمع، فقد ارتفعت معدلات العمل خلال الفترة ما بين 1966-2013 من نسبة 58.1% إلى 67.3%، و يليها قطاع الصناعة الذي تطور من نسبة 14.94% إلى 19.2% خلال نفس الفترة، بيد أن باقي القطاعات شهدت تراجع في النسب و بشكل خاص قطاع الزراعة الذي انخفض من نسبة 23,34% إلى 4,4%، كما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم (2-23): توزيع معدلات التشغيل للمجتمع النسوي حسب القطاع العمل خلال الفترة 1966-

2013



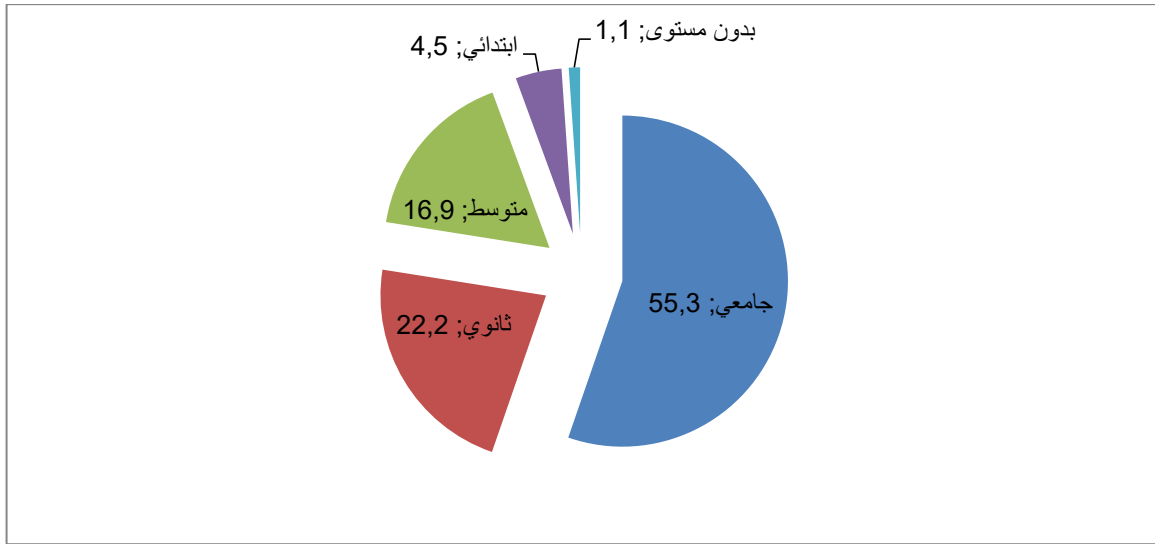
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء طرفة، أثر التعليم على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد الثالث، 2019، ص 229، 230.

### 5- توزيع نسب البطالة النسوية حسب مستوى التعليم.

شهدت معدلات النشاط و العمالة النسوية تطورات كبيرة، ترجع إلى العديد من العوامل و بشكل خاص تراجع تأثير العادات و التقاليد إضافة إلى تحسين المستوى التعليمي للمرأة الذي يعد أيضا عامل مؤثر في دخول المرأة لسوق العمل، و كذلك معدلات البطالة عند المرأة عرفت تباينا ملحوظا حسب المستوى التعليمي، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-24): تشكيلة الفئة البطالة النسائية حسب مستوى التأهيل لسنة 2017 (%).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات .

يبين الشكل أعلاه أن أكبر نسبة بطالة بين النساء موجودة عند النساء الجامعيات و تقدر بـ 55,3% و ذلك بسبب العلاقة الطردية بين التعليم و المشاركة الإقتصادية للمرأة في سوق العمل، و كذلك نظرا لكون هذه الفئة الأكثر طلبا للعمل الرسمي و المتخصص.

### 6- مقارنة بين الرجال و النساء في سوق العمل الجزائري.

سنقوم فيما يلي بتوضيح بعض الفروقات الكمية بين النساء و الرجال في سوق العمل .

6-1- توزيع القوى العاملة في الجزائر حسب الجنس و الفئات العمرية.

بالرغم من إن النساء يشكلن نصف المجتمع في الجزائر 49,53 سنة 2010 فإنهم لا يشكلون سوى 15,14% سنة 2010 من القوى العاملة في الجزائر في حين يشكل الذكور 84,86% من القوى العاملة ويعود هذا إلى أن الإناث لها وظيفة اجتماعية تتمثل في تدبير المنزل و تربية الأولاد كما أن المجتمع لا يزال ينظر بتحفظ لعمل المرأة. و إذا كانت الإناث تشكل حوالي 15.14 % من القوى العاملة فإن البطالة كانت في صفوفها في 2008 في حدود 17,85% كمتوسط خلال الفترة 2003-2008 و يعود و يرتفع مرة أخرى ليصل إلى 25.97 % سنة 2010 بالمقابل نجد أن نسبة البطالة لدى الذكور انخفضت لتصل إلى حدود 8.87 % في نفس السنة<sup>1</sup>. و الشكل التالي يبين توزيع توزيع السكان الناشطون و معدل النشاط الإقتصادي في الجزائر عند النساء و الرجال حسب الفئات العمرية.

الجدول رقم(2-5): توزيع السكان الناشطون و معدل النشاط الإقتصادي في الجزائر حسب الجنس و الفئات العمرية سنة 2017.

معدل النشاط الإقتصادي (ب %)	السكان الناشطون (بالألف)		
	الذكور	الإناث	المجموع
12,5	2,5	22,0	407
40,3	15,8	63,2	1463
61,3	34,4	86,2	2171
61,4	28,4	92,5	2058
56,8	24,3	91,6	1674
53,4	20,6	90,5	1392
52,4	17,7	89,9	1240
44,0	13,0	74,2	971
33,2	8,1	55,9	559
9,5	1,8	17,2	365
41,8	17,0	66,3	12298

Source :ONS :données statistiques 2017.N° 796.

<sup>1</sup> دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 210.

من خلال الجدول نلاحظ أن إجمالي عدد السكان الناشطين في الجزائر في سبتمبر 2017 قدر بـ 12298000 ، بينما بلغ إجمالي عدد النساء الناشطات 2479000 امرأة لتشكّل بذلك نسبة 20,15% من إجمالي السكان الناشطين، و تشير هذه الإحصائيات إلى أن الفئة العمرية 25-29 احتوت على أكبر عدد من النساء الناشطات إقتصاديا قدر بـ 587000 بمعدل 34,4%، ثم تلتها الفئة العمرية 30-34 بمعدل 28,4%، و هذا ما يعكس طبيعة المجتمع الجزائري الذي تغلب عليه فئة الشباب.

## 6-2- توزيع المشتغلون حسب الجنس وقطاع النشاط الاقتصادي.

تكتسح ما يسمى بالقطاعات النسائية المتمثلة في القطاعات الخدماتية و المتمثلة في التعليم ، الإدارة العمومية ، قطاع الصحة و الخدمات، نسب التشغيل لدى الفئة النسوية ، و ذلك للاستحسان الكبير الذي تلقاه من طرف أفراد الأسرة و المجتمع ، كما هو موضح بالتفصيل في الجدول أدناه.

الجدول رقم (2-6): توزيع المشتغلون بحسب الجنس وقطاع النشاط الاقتصادي سنة 2017.

المجموع		الإناث		الذكور		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
<b>الحضري</b>						
3,8	269	0,8	12	4,6	257	الزراعة
15,3	1088	21,2	316	13,7	772	الصناعة
15,2	1087	1,6	24	18,8	1063	بناء و أشغال عمومية
65,7	4685	76,4	1135	62,9	3550	تجارة و خدمات
100	7129	100	1486	100	5643	مجموع الحضري
<b>الريف</b>						
22,3	833	13,8	66	23,6	767	الزراعة
10,9	405	26,2	126	8,6	279	الصناعة
20,4	759	1,9	9	23,1	750	بناء و أشغال عمومية
46,4	1731	58,0	278	44,7	1 454	تجارة و خدمات
100	3 729	100	479	100	3 250	مجموع الريف
<b>المجموع</b>						
10,1	1 102	4,0	78	11,5	1 024	الزراعة
13,8	1493	22,5	441	11,8	1052	الصناعة
17,0	1 847	1,7	33	20,4	1 814	بناء و أشغال عمومية

59,1	6417	71,9	1413	56,3	5004	تجارة و خدمات
100	10 858	100	1 965	100	8 893	المجموع

Source:ONS :données statistiques 2017.N° 796

يوضح هذا الجدول سيطرة قطاع التجارة و الخدمات على النشاط النسوي في الجزائر بنسبة 71,9%، ثم يليه القطاع الصناعي بنسبة 22,5%، ثم القطاع الزراعي بنسبة 4%، و يحتل قطاع البناء و الأشغال العمومية المرتبة الأخيرة بنسبة 1,7%، و يمكن تفسير تفضيل قطاع التجارة و الخدمات عند النساء العاملات لعدم تطلبه مجهود بدني كبير مقارنة مع قطاع البناء و الأشغال العمومية، كما يضمن للمرأة التفرغ لباقي مهامها الإجتماعية و الأسرية .

التطور في ما سمي " بالقطاعات النسوية " أدى إلى اتساع الفروقات ما بين أهمية فعالية مشاركتها الاقتصادية مقارنة بالرجل بإغفال قدراتها في التواجد في قطاعات أخرى لطالما احتكرت على الرجل و استطاع إثبات قدراته فيها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> فاطمة عمري، فضيل فائزة، مرجع سبق ذكره، ص 243.

## خلاصة الفصل:

عرف سوق العمل الجزائري اختلالا كبيرا من حيث اتساع الفجوة بين عرض العمل و الطلب عليه، حيث انتقل معدل البطالة من 19,7% سنة 1990 إلى 28,89% سنة 2002، و هذا يعبر عن الحالة الصعبة التي كان يمر بها الاقتصاد الجزائري خلال تلك الفترة ، كما أن هناك خلل في التشغيل بين القطاعات الاقتصادية في سوق العمل الجزائرية حيث يعتبر قطاع الإدارة و الخدمات القطاع الغالب في التشغيل في الجزائر، و هو ما يعكس وجود بطالة مقنعة في الإدارات الجزائرية، و نقص كبير في القطاعات و المناصب المنتجة للثروة كالقطاع الزراعي الذي يتذيل الترتيب في نسب التشغيل رغم أن الجزائر تملك ثروة فلاحية و أراضي زراعية كبيرة غير مستغلة ، و يعتبر الإستثمار في هذا القطاع هو الحل الناجع للقضاء على البطالة و رفع الناتج المحلي الإجمالي.

أما الأجور فقد عرفت هي الأخرى تطورا بالغا ترجم في زيادة الكتلة الأجرية ثلاثة أضعاف بين 2005 و 2011، و يعد قطاع الصناعات الإستخراجية الأعلى أجرا حيث بلغ متوسط الأجر الشهري سنة 2012 فيه

85889 دج

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر



تمهيد:

عرض العمل أو مصطلح القوى العاملة يطلق على جميع الأفراد العاملين أو الذين يرغبون في العمل بأجر في أي وقت، فالذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون في العمل هم المتعطلين، أما الأفراد الذين لا يعملون و لا يبحثون عن عمل و لا ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة فلا يعتبرون جزءا من القوى العاملة. كما أن عرض العمل لا يعني فقط العاملين أو الباحثين عن عمل بل يشمل ساعات العمل المعروضة. و يبقى قرار عرض العمل الفردي في النهاية قرار شخصي يمكن أن يتأثر بعدة محددات كلية مثل العوامل الاجتماعية أو الاقتصادية أو السياسية ، كما يرجع إلى تفضيلات الأفراد الشخصية .

و للتوسع أكثر في أنواع المحددات التي من شأنها التأثير على قرارات العمل، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كالآتي:

المبحث الأول: العوامل الديمغرافية .

المبحث الثاني: العوامل الاقتصادية.

المبحث الثالث: المحددات الاجتماعية و السياسية.

## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

### المبحث الأول: العوامل الديمغرافية.

تتميز دراسة و تحليل أهم العوامل الديمغرافية، التي يمكن أن تؤثر في عرض العمل في الجزائر، بأهمية خاصة لفهم ديناميكية سوق العمل ، إستنادا إلى تأثير العامل الديمغرافي على عرض العمل باعتبار أن السكان هم المورد الأساسي لليد العاملة و بالنظر إلى الأهمية التي تقتضيها تحليل تطور و تركيب السكان في التحليل الإقتصادي سنتطرق في هذا المبحث إلى الأثر محددات الديمغرافية على قرارات المشاركة في سوق العمل بين النساء و الرجال.

### المطلب الأول: النمو السكاني في الجزائر.

لا شك أن ارتفاع أو انخفاض كثافة السكان في أي مجتمع ينعكس في شكل زيادة أو نقص في كميات العمل المتاحة، ذلك أن حجم السكان هو الذي يحدد حجم الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل، و كلما ارتفع معدل النمو السكاني كلما تزايدت الأيدي العاملة الجديدة التي يتم بها تغذية سوق العمل<sup>1</sup>.

على مدى العقود الثلاثة الماضية شهدت الجزائر انتقال ديمغرافي سريع أدى إلى انخفاض معدل الخصوبة حيث انخفضت هذه الأخيرة إلى بشكل مستمر من 5,8% في عام 1985 إلى 2,4% في عام 2007. و قد كان لهذا التحول دورا هاما في التأثير على ديناميكية سوق العمل. حيث انخفض المعدل الكلي للبطالة إلى حد كبير على مدى العقد الماضي من 30% في عام 2000 إلى 10% فقط في عام 2010<sup>2</sup>.

الجدول رقم (3-1): معدل الخصوبة و معدل النمو السكاني في الجزائر خلال الفترة 1985-2017.

2017	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2000	1990	1985	
3,1	3,1	3	2,9	3	2,9	2,9	2,8	2,8	2,4	4,5	4,5	معدل الخصوبة (طفل /امرأة)
2,09	2,15	2,15	2,07	2,16	2,04	2,03	1,96	1,92	1,48	2,49	2,49	معدل النمو السكاني (%)

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

و قد شهد معدل الخصوبة الكلي في الجزائر انخفاضا متواصلا، حيث تراجع إلى 2,26 و ولادة حية للمرأة الواحدة في سن الإنجاب خلال 2010 بعد أن كان 5,93 سنة 1985. هذا الإنخفاض المتزايد في هذا المعدل،

<sup>1</sup> مني الطلحاي، مركز سبق ذكره، ص 11.

<sup>2</sup> Davide Furceri, *Unemployment and Labor Market Issues in Algeria* , IMF Working paper;April 2012 .

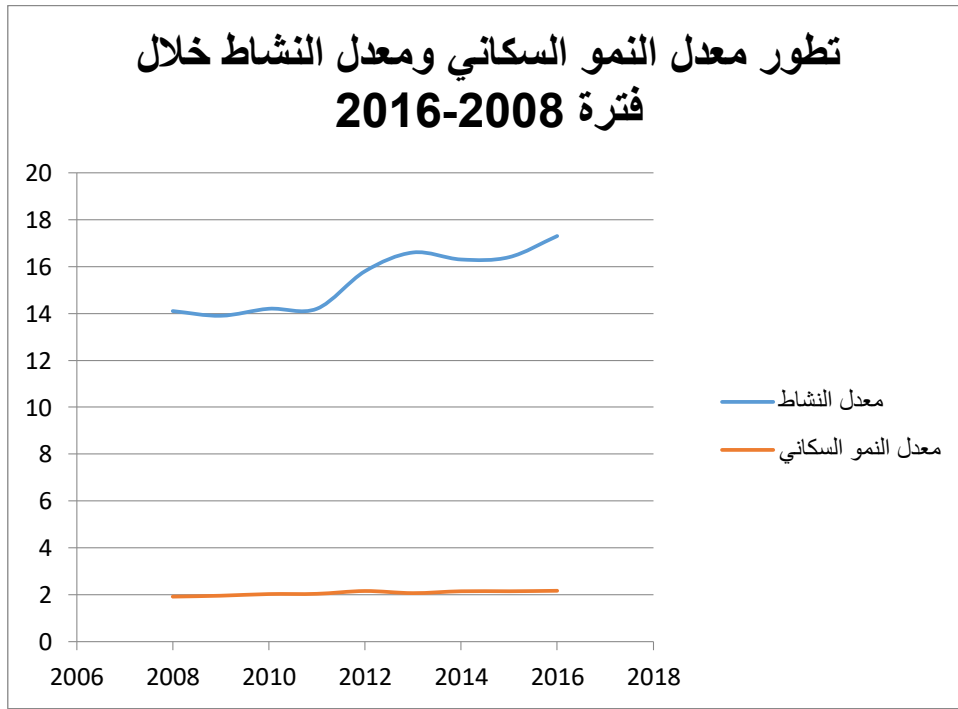
## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

سببه التطورات الكبيرة التي يشهدها المجتمع على صعيد التحضر، و تحسن المستويات التعليمية و الصحية و المعيشية، و ارتفاع مشاركة المرأة في سوق العمل، و أنماط الحياة الحديثة التي أدت إلى ارتفاع متوسط العمر عند الزواج الأول، إضافة إلى الإنجازات التي حققت في برامج الأسرة خاصة بعدما زال الميل الاستخدام وسائل التنظيم الأسري<sup>1</sup>. كما يوضح الجدول السابق التحول الديمغرافي السريع الذي عرفته الجزائر، و المتمثل في تراجع معدلات الخصوبة و معدلات النمو السكاني ابتداء من سنة 1990.

و حتما كان للتغير في معدل الخصوبة و معدل النمو السكاني أثر على تدفق الفئة النشيطة على سوق العمل كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (3-1): تطور معدل النمو السكاني و معدل النشاط في الجزائر خلال الفترة 1980-2017



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال الشكل السابق يمكن تقسيم تطور معدلات النشاط في الجزائر خلال الفترة 1970-2016 إلى ثلاث مراحل<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> الحسن عاشي، سوق العمل في المنطقة المغاربية: الهياكل و المؤسسات و السياسات، مركز كارنيغي للشرق الأوسط، ملتقى دولي، الرباط، 2010، ص 7،8.

<sup>2</sup> دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 184،183.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

**المرحلة الأولى:** تبدأ من سنة 1970 إلى غاية 1985. تميزت هذه الفترة بسرعة نمو بطيء لحجم الفئة النشيطة. و قد بلغ متوسط معدل النشاط خلال طول هذه الفترة 39,73% (كنسبة إلى حجم السكان في سن العمل)، و ترجع هذه الوضعية إلى جملة من الأسباب نوجزها فيما يلي:

- مجانية التعليم و حث الدولة الأفراد على التعلم و ما نجم عنها من ارتفاع في معدل الإلتحاق بالتعليم و التكوين و التدريب، و هذا ما يجعل فئة المشتغلين فعلا و الباحثين عن العمل ضعيفة نوعا ما.
- ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي و اهتمامها بالشؤون المنزلية.

**المرحلة الثانية:** انطلقت سنة 1986 و استمرت إلى غاية 2000. تميزت هذه الفترة بنمو سريع لحجم الفئة النشيطة، حيث وصل متوسط معدل النشاط إلى حوالي 43,66% خلال هذه الفترة، و يعود أسباب هذا الإرتفاع إلى الأسباب التالية:

- تغير دور المرأة في المجتمع و ولوجها إلى سوق الشغل.
- آثار عملية النمو السكاني المرتفع التي حدثت في السبعينيات.

**المرحلة الثالثة:** لا تختلف كثيرا على الفترة السابقة و امتدت من سنة 2001 إلى يومنا هذا، لكن بفرق أول يتمثل في تباطئ الزيادة في حجم الفئة النشيطة مقارنة بالفترة السابقة، أما الفرق الثاني فهو يتميز بظهور تذبذبات في حجم الفئة النشيطة خلال هذه الفترة، حيث انخفضت هذه النسبة خلال الثلاث سنوات الأولى لهد الفترة ثم عادت لترتفع بمعدلات بطيئة. و مع هذا تبقى هذه النسبة مرتفعة و في حدود متوسط قدره 44,13% كنسبة إلى حجم السكان في سن العمل. هذا الإرتفاع راجع تقريبا لنفس أسباب الفترة السابقة بالإضافة إلى ظاهرة التسرب من الجهاز التربوي، و الذي لم يعد قادرا على استيعاب كل الطاقات الطلابية، و الخارج من النظام التربوي سيوجه حتما إلى سوق الشغل و سيضاف حتما إلى حجم السكان النشطين. أيضا ظهور فئة جديدة من النشطين و هم أصحاب حاملي الشهادات الجامعية، الذين نتجوا عن السياسة الماضية في تكثيف التلاميذ و الطلبة، حيث أنهم في السابق لم يكونوا يعدون ضمن النشطين، لأنهم كانوا ينتمون إلى قطاع التعليم، أما الآن بعد نهاية الدراسة سيتوجهون إلى سوق الشغل و هذا ما سيزيد الوضع تفاقمًا في المستقبل زيادة على ما هو عليه في الحاضر. في الفترة الأخيرة، فإن الفئة النشيطة و رغم صعوبات تقديرها، لا تزال تنمو بمعدلات أسرع من معدل نمو إجمالي عدد السكان.

## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

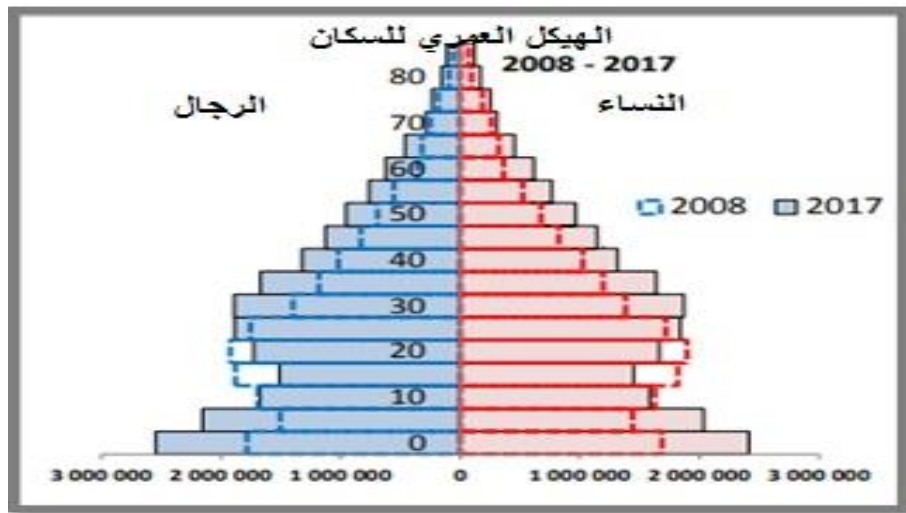
### المطلب الثاني: تركيب السكان.

تبرز أهمية دراسة و تحليل التركيب السكاني للمجتمع في تسهيل فهم ديناميكية سوق العمل، حيث أن التوزيع العمري و النوعي للسكان يؤثر على معدل الخصوبة و على الزيادة الطبيعية في حجم السكان من جهة، و على القوة الإنتاجية و الفعالية الاقتصادية للمجتمع من جهة أخرى.

#### 1. التركيب العمري للسكان:

تعتبر الجزائر بلد فتي، حيث تحتل فئة السكان ( 0-14 سنة ) 29,7 % سنة 2017 بعدما سجلت 44 % سنة 1988، و ذلك رغم الإنخفاض في معدل هذه الفئة، الراجع إلى عدة أسباب أبرزها ارتفاع الوعي و المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية و كذلك اقتحامها لسوق العمل، كما ساهمت سياسة تنظيم النسل التي اتبعتها الدولة في انخفاض نسبة هذه الفئة، و ليس لهذه الفئة أي تأثير على سوق العمل لأنها لم تبلغ السن القانوني للعمل، إنما تمثل عبئا على المجتمع الملزم بتوفير السلع و الخدمات اللازمة لها. و سجلت الفئة العمرية ( 15-64 سنة ) نسبة 61,1 % سنة 2017، بعدما كانت 47,51 % سنة 1970، و هذا الإرتفاع راجع ارتفاع معدلات الخصوبة في السنوات السابقة، و لهذه الفئة العمرية تأثير مباشر على سوق العمل، لأن القوى العاملة هي جزء منها، و بالتالي يساهم ارتفاع أعداد هذه الفئة في ازدياد الضغط على عرض العمل. أما الفئة الأخيرة فهي فئة 65 سنة فأكثر، و هي تمثل أقل نسبة حيث بلغت 9,1 % سنة 2017، و تأثيرها على سوق العمل لا يكاد يذكر نظرا لأن معظم أفراد هذه الفئة لا يقوى لا على العمل أو متقاعد. و الشكل الموالي يوضح التركيب العمري للجزائر خلال الفترة 2008-2017.

#### الشكل رقم (2-3): الهيكل العمري للسكان.



المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

يوضح الهرم السكاني بنية العمر والجنس لسكان البلد ، وقد يقدم رؤى حول الاستقرار السياسي والاجتماعي ، فضلاً عن التنمية الاقتصادية. يتم توزيع السكان على طول المحور الأفقي ، مع ظهور الذكور على اليسار ، والإناث على اليمين. يتم تقسيم السكان الذكور والإناث إلى مجموعات عمرية 5 سنوات ممثلة في أشرطة أفقية على طول المحور الرأسي ، مع أصغر الفئات العمرية في القاع والأقدم في الأعلى. يتطور شكل الهرم السكاني تدريجياً بمرور الوقت على أساس الخصوبة والوفيات واتجاهات الهجرة الدولية<sup>1</sup>. و تظهر التغيرات الهيكلية للهرم السكاني ما بين 2008 و 2017 أن مرحلة الانتقالية الديمغرافية التي بدأت منذ ثلاثون سنة لا تزال متواصلة وهو ما يظهره اتساع قاعدة الهرم السكاني مع تقلص في الفئة العمرية 15-19 سنة. كما تظهر البيانات الزيادة المعتبرة في حجم فئتي السكان 0-4 سنوات و 5-9 سنوات ما بين 2008 و 2017 ، مع انخفاض لدى الفئات العمرية 15-19 سنة و 20-24 سنة تقدر على التوالي بـ **732 000** و **430 000** ، وبذلك، على الرغم من ارتفاع إجمالي عدد السكان ما بين سنتي 2008 و 2017 شهد حجم فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة انخفاضاً بلغ **1 162 000** خلال نفس الفترة<sup>2</sup>.

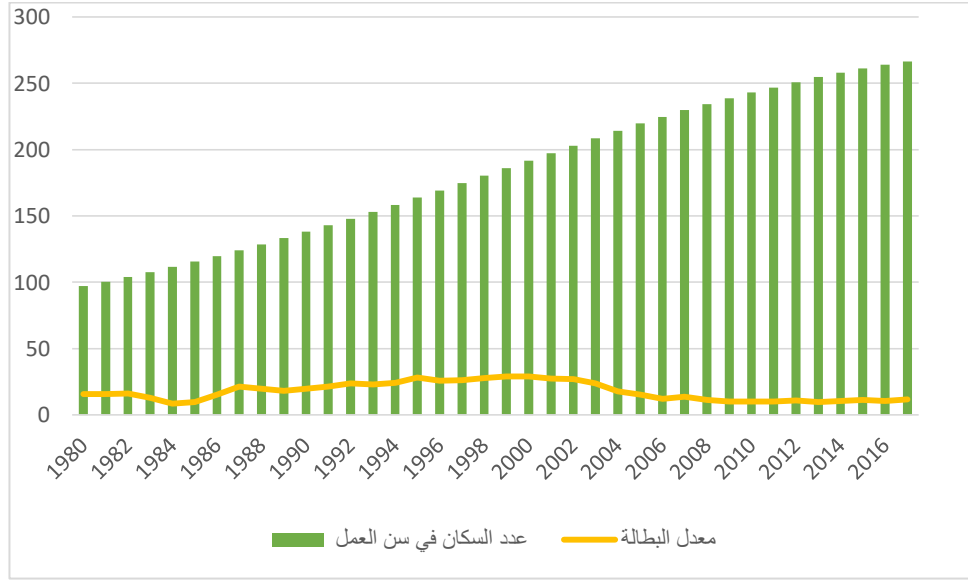
### 2. السكان في سن العمل في الجزائر:

نعلم أن السكان الذين بإمكانهم المساهمة في عملية التنمية هم أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 65 سنة، و يطلق عليهم اسم القوة البشرية النشطة، و تعد قوة العمل البشرية أساساً لدعامة الاقتصاد في أي بلد، لذا تعتمد الدول إلى وضع الخطط و البرامج المتنوعة لتأهيل و تطوير مواردها البشرية من جانب و الاستفادة منها من جانب آخر، بالرغم من تراجع معدل النمو السكاني في الجزائر في السنوات الأخيرة إلا أن التغيرات التي حدثت في التوزيع العمري للسكان و خاصة لدى فئة الشباب قد ترتب عليها زيادة في نسبة السكان الباحثين عن العمل. و تسبب هذه الظاهرة تحديات أخرى تواجه سوق العمل، و الشكل التالي يوضح تطور فئة السكان في سن العمل و تطور معدل البطالة في الجزائر:

<sup>1</sup> الموقع الإحصائي [https://www.indexmundi.com/algeria/age\\_structure.html](https://www.indexmundi.com/algeria/age_structure.html)، تم الإطلاع عليه يوم 18.02.2019.

<sup>2</sup> موقع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، تم الإطلاع عليه يوم 17.02.2019، <http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique/demographie-algerienne-2017>

الشكل رقم (3-3): تطور فئة السكان في سن العمل و تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات البنك الدولي و الديوان الوطني للإحصائيات.

في سنوات الثمينات و التسعينات ارتفعت معدلات البطالة ، و من أهم العوامل التي أدت إلى ذلك إنخفاض أسعار النفط إذ عرفت تراجعا كبيرا سنة 1986، ما أدى إلى انخفاض المداخيل و تعطل الجهاز الإنتاجي و تراجع مناصب الشغل المتاحة، كما عرفت هذه الفترة التحاق عدد هائل من الوافدين إلى سوق الشغل نظرا للإنفجار السكاني الذي حدث خلال عشريني الستينات و السبعينات، حيث سجلت نسبة البطالة 23,2% سنة 1993، و 28% سنة 1998، و عاد الاقتصاد الجزائري إلى الإزدهار ابتداء من 2001، و انخفضت معدلات البطالة من 27% سنة 2001 إلى 15,7% سنة 2005<sup>1</sup>.

نلاحظ أن فترة الدراسة تميزت بالتطور المستمر لعدد السكان في سن العمل ، فبعد أن بلغت هذه الفئة أكثر من 13<sup>2</sup> مليون سنة 1990 سجلت حوالي 26 مليون سنة 2017، مما يؤدي إلى تدفق أعداد كبيرة من الأفراد إلى سوق العمل، و بالتالي زيادة عدد البطالين، و عدم قدرة سوق العمل على استيعاب الوافدين الجدد.

<sup>1</sup> عيسى شقشب، النمذجة القياسية للطلب على العمل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الجزائر 3، 2011، ص 68.69.

<sup>2</sup> الإحصائيات مأخوذة من البنك الدولي.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

و يؤثر التحول الديمغرافي على التشغيل ( سوق العمل) من خلال<sup>1</sup> :

- تحديد نسبة السكان في سن العمل حيث يؤدي التحول الديموغرافي السريع إلى ارتفاع أو انخفاض هذه النسبة.
  - تحديد معدّل المشاركة في قوة العمل. فانخفاض معدّل الخصوبة قد يقدّم للنساء فرصة أكبر للإسهام في قوة العمل. ولكن هذا الأثر كما اتضح من الدراسات التطبيقية يتوقف أيضا على عوامل أخرى ثقافية واجتماعية. و من ناحية أخرى، فإن انخفاض عدد الأطفال يتيح الفرصة للمزيد من الاستثمار في تعليمهم، و هو ما يؤخر دخولهم إلى سوق العمل.
  - تحديد عدد ساعات العمل لكل عامل.
- وبصفة عامة فإن أثر التحول الديموغرافي على التشغيل يتوقف أساسا على طبيعة سوق العمل وهيكل الإنتاج.

### المطلب الثالث: معدل الإعالة

يعطي معدل الاعالة في اقتصاد ما دلالة على التوزيع العمري للسكان في هذا الاقتصاد. وللتعبير عن هذا المقياس بدقة فاننا ننسب السكان الذين يمارسون نشاطا إقتصاديا الى السكان الذين لا يمارسون نشاطا، حتى ولو كانوا في سن العمل. ولكن نظرا لصعوبة الحصول على البيانات بهذا القدر من التفصيل فاننا عادة ما نستخدم بيانات السكان حسب التوزيع العمري لحساب معدل الاعالة. وطبقا لذلك التعريف فان معدل الاعالة يساوي عدد السكان الذين لم يبلغوا بعد سن العمل مضافا اليه عدد السكان الذين بلغوا سن المعاش لنحصل على اعداد الاشخاص المعالين. ثم نقسم اعداد المعالين على اعداد السكان في سن العمل. وعلى ذلك فان معدل الاعالة يساوي : عدد السكان في الفئات العمرية (صفر -16 ) عدد السكان في الفئات العمرية 60 فما فوق مقسوم على عدد السكان في الفئات العمرية من (16-60)، وكلما زاد معدل الاعالة كلما عني ذلك أن هناك عدد أكبر من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل، والعكس كلما قل معدل الاعالة كلما عني ذلك انخفاض عبء الاعالة الواقع على كل شخص في سن العمل.

ومن الواضح أن معدل الاعالة يعبر عن مدى العبء الذي يلقيه السكان في فئات عمرية معينة على باقي الفئات في المجتمع. فبالنسبة للأفراد ذوي الاسر الكبيرة يكون العبء واضحا على الافراد في سن العمل في الاسرة وبهذا الشكل فان الهيكل العمري الذي يتضمن الكثير من الافراد المعالين يعني أن الافراد العاملين سيدخرون بقدر

<sup>1</sup> دهماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 178.



## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

أقل، لحاجتهم الى الانفاق على الاسرة، وكذلك فإن إيرادات الحكومة لا بد وأن تذهب نحو الانفاق على مشاريع توفير الغذاء، والتعليم، بدلا من الانفاق على مشروعات البنية الأساسية مثل الطرق، والسكك الحديدية،... إلخ.<sup>1</sup>

في الجزائر انخفضت نسبة إعالة الصغار إلى 91,41 لكل مائة شخص سنة 1980 إلى 39,09 لكل مائة شخص سنة 2011. أما نسبة إعالة كبار السن في الجزائر فقد بلغت حوالي 6,76 لكل مائة شخص في عام و قد انخفضت خلال ثلاث عقود الماضية من 8,01 سنة 1980. إلا أن نسبة إعالة كبار السن في الجزائر تبقى أكبر بقليل مقارنة بمتوسط الدول العربية البالغ 6,60 لكل مائة شخص سنة 2011.<sup>2</sup> و قد بلغ معدل الإعالة 63,5 لكل مائة شخص سنة 2017 بعدما سجل 61,8 سنة<sup>3</sup>، كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (3-4): معدل الإعالة في الجزائر خلال الفترة 1966-2017.



المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

### المبحث الثاني: العوامل الاقتصادية.

كما تلعب العوامل الاقتصادية دورا مؤثرا على عرض العمالة و قرارات العمل، لذا سنفصل فيها في هذا

المبحث.

<sup>1</sup> محمد إبراهيم السقا، الهيكل السكاني و خصائص السكان، مقرر اقتصاديات السكان، الفصل السادس، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.

<sup>2</sup> دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 185، 186.

<sup>3</sup> موقع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، تم الإطلاع عليه يوم 17.02.2019،

<http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique/demographie-algerienne-2017>

عرض العمل كعرض أي سلعة أو عنصر آخر، يتأثر طرديا بالثمن بوجه عام. فارتفاع ثمن العمل أو الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا الأجر<sup>1</sup>، و للأجور أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخاءه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات أجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد، وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة، فإنها تتمكن من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس ومصانع وغيرها في مناطق معينة بهدف تحسين المستوى العام للمعيشة وامتصاص البطالة الموجودة في هذه المنطقة<sup>2</sup>.

### 1- تعريف الأجر:

الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر، و يتوسع بعضهم في مفهوم الأجر حتى يشمل جزءا من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيماً أو إدارة<sup>3</sup>، كما يعرف الأجر على أنه مبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد العامل لقاء تقديمه خدمة العمل إلى الآخرين لفترة محدودة، و يمثل الأجر عائد العمل الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله، و نميز بين نوعين من الأجور:

- الأجر النقدي (W) أو الأجر الإسمي: و الذي يمثل مقدار النقود التي يستلمها العامل لقاء عمله، أي الأجر الفعلي الذي يستلمه العامل؛
- الأجر الحقيقي (W/P): و الذي يمثل كمية السلع و الخدمات التي يمكن أن يشتريها مقدار معين من الأجر النقدي، و بعبارة أخرى يمثل القدرة الشرائية للأجر النقدي، و لحساب الأجر النقدي نقوم بعملية قسمة الأجر النقدي على الرقم القياسي للأسعار، و معلوم أن ما يهم العامل هو الأجر الحقيقي لأنه يعكس مستوى الرفاهية للعاملين و ليس الأجر النقدي<sup>4</sup>.

يمكن تحديد الأجور على ثلاثة مستويات مختلفة:

أولاً: على المستوى الوطني، يتم تعيين الحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة؛

<sup>1</sup> منى الطلحوي، مرجع سبق ذكره، ص 15.

<sup>2</sup> إبراهيم مشورب، الاقتصاد السياسي: مبادئ-مدارس و أنظمة، دار المنهل اللبناني، 2002، ص 241.

<sup>3</sup> ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989، ص 331.

<sup>4</sup> مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 26.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

ثانيا: على مستوى الصناعة ، فإن منظمات أرباب العمل والنقابات تقايس بمقاييس الأجور حسب الفئات المهنية ؛

ثالثا: على مستوى الشركة ، أرباب العمل والنقابات المساومة على زيادة الأجور التي يمكن أن تكون موحدة لجميع الموظفين أو محددة لفئات مهنية<sup>1</sup>.

### 2- مرونة عرض العمل الأجرية:

إن مفهوم مرونة عرض العمل بالنسبة للأجور يمثل مدى استجابة الكمية المعروضة من العمل للتغيرات الحاصلة في معدل الأجور. و تقاس المرونة بالعلاقة التالية:

$$ES = \frac{\Delta S\%}{\Delta w\%} = \frac{\Delta S}{S} / \frac{\Delta w}{w} = \frac{\Delta S}{\Delta w} \times \frac{w}{S}$$

حيث:

**ES**: مرونة عرض العمل بالنسبة للأجر

**S**: كمية العرض من العمل

**W**: مستوى الأجر الحقيقي

و يكون معامل مرونة عرض العمل موجبا و ذلك بسبب العلاقة الطردية بين الكمية المعروضة من العمل و بين الأجر الحقيقي. و يكون عرض العمل مرنا إذا كانت قيمة المعامل أكثر من واحد، و غير مرن إذا كانت قيمة المعامل أقل من واحد، و يكون المعامل أحادي المرونة إذا كانت قيمته واحد. و هنا العديد من العوامل المحددة لمرونة العرض أهمها:

- درجة المسؤولية الوظيفية أو النشاط الذي يؤديه العامل. حيث يلاحظ بأنه كلما ارتفع مستوى المسؤولية تقل مرونة العرض بالنسبة للتغيرات الأجرية، أي أن صاحب المسؤولية المهمة في العمل لا يستجيب كثيرا للتغيرات الحاصلة في الأجر.
- الوضع المادي للعمال و مستوى دخولهم. حيث من المتوقع أنه كلما زاد دخل العامل و تحسنت أحواله المادية كلما انخفضت مرونة العرض لديه. أي أنه يزيد اهتمامه بأوقات الفراغ و التمتع في وقته لإشباع رغباته الجديدة، الأمر الذي ينتج عنه انخفاض عدد ساعات العمل لديه كلما ازداد مستوى الأجر.

<sup>1</sup> Juan Carluccio, Denis Fougère, Erwan Gautier, **Trade, Wages, and Collective Bargaining: Evidence from France**, document de travail , lemna, Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique University de Nantes, 2014, p 14.

### الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

- درجة التنظيم النقابي للعمال. حيث كلما كان العامل منظما إلى تنظيم نقابي و كلما التنظيم قويا و
  - متماسكا كلما كانت استجابة العامل للتغير في معدلات الأجور الحقيقية ضعيفة أو شبه معدومة.
- بمعنى أن مرونة العرض لدى العامل تكون منخفضة كلما كان التنظيم النقابي قويا<sup>1</sup>.

### 3- الأجر الأدنى :

يعد مرسوم المعايير للعمل بمثابة أول التشريعات الهامة لحماية العمال التي طبقت في الولايات المتحدة على المستوى القومي. و من ضمنها كان معدل الأجر الأدنى أو الحد الذي يجب أن لا ينخفض دونه الأجر على ساعة العمل، و أن يدفع أجر إضافي للعمال الذين يعملون لساعات أسبوعية أطول. و قد وضع قانون الأجر الأدنى بحيث يضمن لكل عامل أجرا معقولا عن عمله أو عملها و للحد من حالات الفقر. و من المهم أن ننبه إلى أن معدل الأجر الأدنى محدد في الوقت الحاضر بمعياري إسمي و لم يُعرف بالنسبة لبعض الأجور الأخرى أو بالنسبة للرقم القياسي للأسعار<sup>2</sup>.

إن تحديد الأجر الأدنى يتطلب تحديد المعدل الحدي للإحلال. وبطريقة عامة، يفترض أن المعدل الحدي للإحلال للفرد  $i$  معرف بدالة خطية بالنسبة للمتغيرات التفسيرية.

$$TMS_i = X_i \theta + \varepsilon_{tmsi}$$

حيث:  $TMS_i$ : يمثل المعدل الحدي للإحلال للفرد  $i$ ،  $X_i$ : تمثل شعاع المتغيرات المستقلة (شعاع خطي)،  $\theta$ : تمثل شعاع المعلمات المقدرة،  $\varepsilon_{tmsi}$ : تمثل المتغير العشوائي للمعادلة.

تضم  $X_i$  كل المتغيرات الخارجية للنموذج (سمات الفرد، سمات العائلة،...)، عدد ساعات العمل و مستوى الأجر.

المعادلة السابقة يتم حلها بوضع:  $L=0$ ، من أجل تحديد العلاقة المعرفة لأجر التحفظ. يعرف أجر التحفظ بعلاقة خطية بالنسبة للمتغيرات المفسرة:

$$wr_i = X_i^* \theta + \varepsilon_{ri}$$

حيث:

<sup>1</sup> مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 103.

<sup>2</sup> رونالد إيرنبرج، مرجع سبق ذكره، ص 118، 119.

## الفصل الثالث:

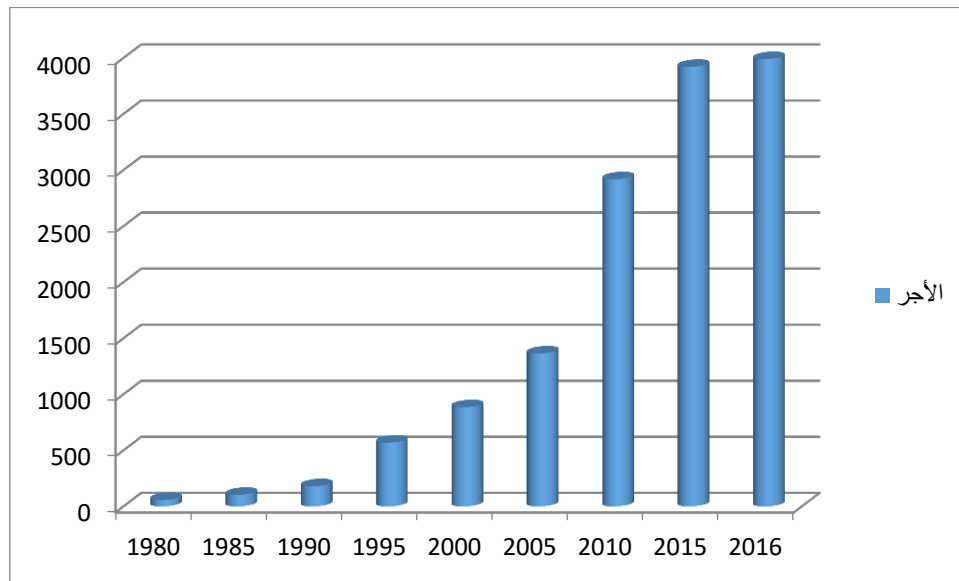
### محددات عرض العمالة في الجزائر

$X_i^*$ : تتوافق مع الشعاع  $X_i$  بدون المتغيرات  $L$  (ساعات العمل)،  $W$  مستوى الأجر،  $\varepsilon_{pi}$ : المتغير العشوائي للمعادلة<sup>1</sup>.

#### 4- تحليل تطور الكتلة الأجرية في الجزائر:

تحتوي الكتلة الأجرية على الأجر والعلاوات والتعويضات والإمتيازات وتكاليف الضمان الإجتماعي، اشتراكات صندوق الضمان الإجتماعي و الرسوم على الأجر، سنحاول في هذا الجزء التطرق إلى أهم التطورات التي مرت بها الكتلة الأجرية في الجزائر ، و الشكل التالي يبين تطورات الأجر في الجزائر خلال الفترة 1980-2016.

الشكل رقم (3-5): تطورات الكتلة الأجرية في الجزائر خلال الفترة 1980-2016 ( مليون دينار).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن الكتلة الأجرية في الجزائر شهدت تغيرات كبيرة خلال فترة الدراسة خاصة من سنة 2005 إلى 2010 أي قفزت من 1363,9 إلى 2917,6 مليون دينار و بلغت 3990 مليون دينار سنة 2016 ، و يرجع هذا الإرتفاع الكبير في الأجر إلى التغيرات الإقتصادية التي تم تطبيقها مما أدى إلى حدوث تغيرات كبيرة في سلم الأجر.

<sup>1</sup> Isabelle Cadoret, Catherine Bendjamine, Franck Martin, Naddine Hirard, Steven Tanguy, **Econométrie Appliquée : Méthodes, Applications, Corrigés**, boeck, liere édition, p 404.

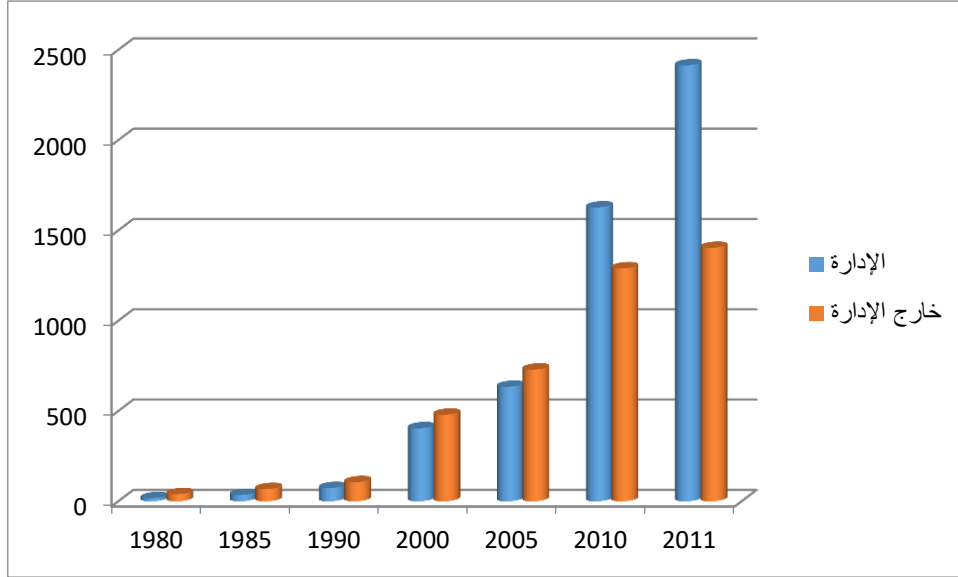
## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

### 1-4- تطورات كتلة الأجور في الجزائر في الإدارة و خارجها.

يوضح الشكل التالي تطورات كتلة الأجور في قطاع الإدارة و مادون هذا القطاع نظرا لحجم الحصة التي يضمها هذا القطاع من الكتلة الأجرية.

الشكل رقم(3-6): تطورات توزيع كتلة الأجر في الجزائر بين الإدارة و مادونها خلال الفترة 1989-2016 ( مليون دينار).



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل أعلاه يوضح سيطرة قطاع الإدارة على النصيب الأكبر من كتلة الأجور في الجزائر خلال فترة الدراسة فبعد أن تراوحت نسبتها بين 31% و 41% خلال الفترة 1980-1990 ارتفعت إلى 56% سنة 2010 و بلغت 63% سنة 2011.

و هذه النسبة الكبيرة التي يحتلها نصيب قطاع الإدارة من الكتلة الأجرية طبيعية نظرا لاحتواء هذا القطاع على نسبة كبيرة من اليد العاملة كما ذكرنا في الفصل السابق، كما أن زيادة الأجور أدى كذلك إلى زيادة الكتلة الأجرية في هذا القطاع.

### 2-4- تطورات الأجور في القطاع العمومي في الجزائر.

نقدم في هذا المطلب متوسط الأجر الشهري في القطاع الوطني العمومي و ذلك حسب بعض فروع النشاط الإقتصادي و الفئة التأهيلية للعمال.

## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

### 4-2-1- متوسط الأجر الشهري حسب النشاط:

للمقارنة بين أجور العمال في مختلف الأنشطة الاقتصادية قمنا بإعداد الشكل التالي الذي يضم متوسط الأجر الشهري حسب النشاط من سنة 2009 إلى 2016 سنة .

الشكل رقم (3-7): متوسط الأجر الشهري للقطاع العمومي حسب فرع النشاط ( بالدينار الجزائري).



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

يبين هذا الشكل أن متوسط الأجر الشهري للقطاع العمومي ارتفع من سنة إلى أخرى مع اختلاف نسبة الإرتفاع بين النشاطات الاقتصادية، حيث سجل قطاع الصناعات الإستخراجية أكبر نسبة إرتفاع حيث سجلت متوسط أجر شهري 103215 دج سنة 2016 بعد أن كانت بلغ 72994 دج سنة 2010، يليه قطاع النقل و الإتصالات، و سجل قطاع الفنادق و المطاعم زيادة محتشمة قدرت بـ 7339 دج ما بين سنتي 2010 و 2016.

و ترجع هذه التباينات في زيادات الأجر الشهري المتوسط بين القطاعات إلى أسباب متعددة من بينها أن عائد قطاع الصناعات الإستخراجية كبير جدا مقارنة بباقي القطاعات و كذلك احتواء هذا النشاط على أهم القطاعات الاقتصادية الإنتاجية، أما بالنسبة لقطاع الفنادق و المطاعم فإنه لم يحقق تطورا كبيرا مقارنة بالدول المجاورة للجزائر و بالتالي لم يستقطب عوائد كبيرة.

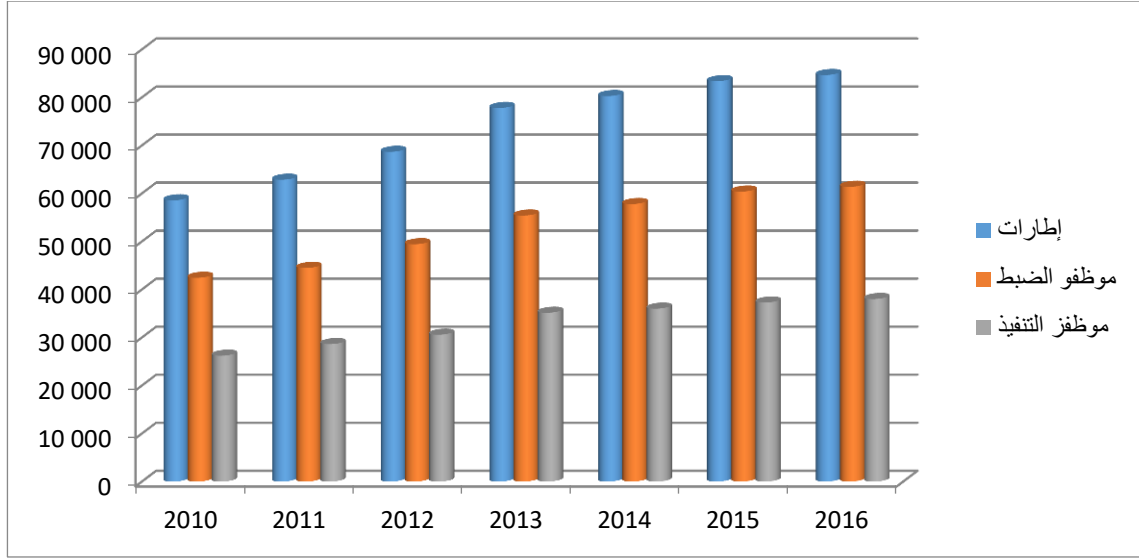
## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

#### 4-2-2- متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية للقطاع العام.

ينتج عن التفاوت في الأجور حسب الفئة التأهيلية للعمال خلق امتيازات و حوافز بينهم، و بغرض معرفة مدى هذا التفاوت في الأجور حسب الفئة التأهيلية في الجزائر قمنا بإدراج الشكل التالي.

الشكل رقم (3-8): متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية للقطاع العام.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من الشكل السابق أن هناك فروقات معتبرة بين متوسط الأجر الشهرية للفئات التأهيلية حيث احتلت فئة إطارات النصيب الأكبر من متوسط الأجر الشهري خلال سنوات الدراسة ثم تلتها فئة موظفو الضبط و في الأخير فئة موظفو التنفيذ، كما أن كل الفئات عرفت زيادة في المتوسط الشهري للأجور، فقد ارتفع عند فئة الإطارات من 58568 دج سنة 2010 إلى 84663 دج سنة 2016، و من 42433 دج عند فئة موظفو الضبط سنة 2010 إلى 61377 دج سنة 2016، و من 26210 دج عند فئة موظفو التنفيذ إلى 38019 دج سنة 2016.

و ترجع التباينات التي عرفت زيادة في الأجور عند مختلف الفئات إلى طبيعة مناصب الشغل التي تشغلها كل فئة، ففئة الإطارات تنصدر سلم الأجور في الجزائر لاعتلائها سلم التنقيط الإستدلالي.

#### 4-2-3- متوسط الأجر الشهري في القطاع العمومي حسب النشاط و الفئة التأهيلية سنة 2016.

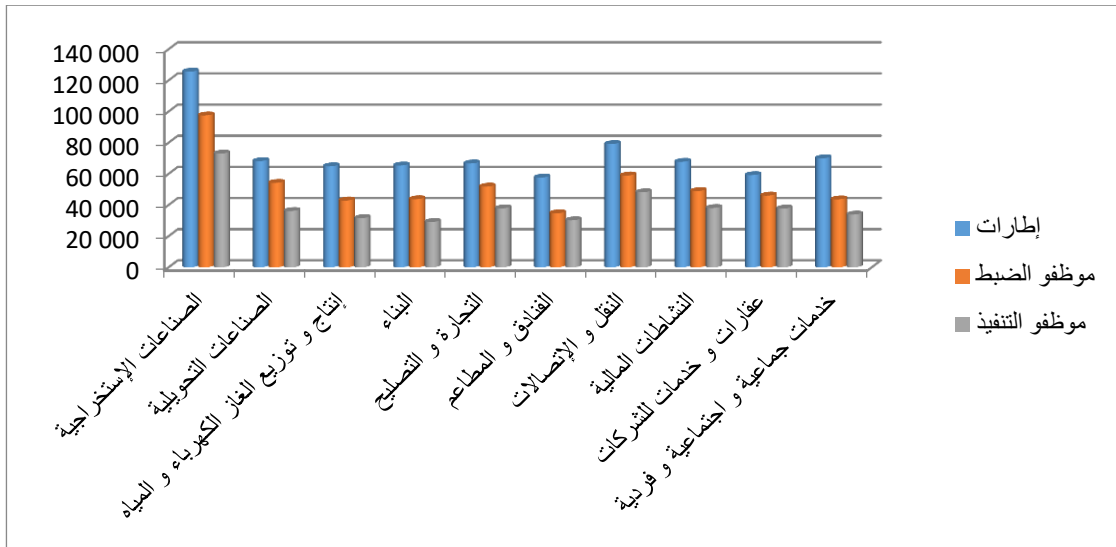
نقوم في هذه الجزئية بالمقارنة بين متوسط الأجر الشهري لنفس فئة التأهيل في مختلف فروع الأنشطة في سنة 2016 كما يوضحه الشكل التالي.



## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الشكل رقم (3-9): متوسط الأجر الشهري في القطاع العمومي حسب النشاط و الفئة التأهيلية سنة 2016.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن متوسط الأجر الشهري للعمال يختلف من أجل نفس الفئة التأهيلية بين القطاعات المختلفة، ففئة الإطارات مثلا يبلغ متوسط أجرها الشهري أقل قيمة له 57680 دج في قطاع الفنادق و المطاعم، بينما سجلت فئة موظفو الضبط أقل قيمة لها في قطاع الفنادق و المطاعم كذلك بـ 34722 دج، أما فئة موظفو التنفيذ فقد سجلت أقل قيمة لها في قطاع البناء بـ 29140 دج، و تم تسجيل أعلى قيمة لكل الفئات التأهيلية في قطاع الصناعات الإستخراجية بقيمة 125633 دج و 97522 دج و 73036 دج للإطارات و عمال الضبط و عمال التنفيذ على التوالي.

ترجع التباينات السابقة بين الأجور عند نفس الفئة التأهيلية في مختلف القطاعات إلى طبيعة الأنشطة الإقتصادية للقطاع، حيث تعتبر القطاعات الإقتصادية الأعلى أجرا بين القطاعات الأخرى.

### 4-3- تطورات الأجور في القطاع الخاص في الجزائر.

نتطرق في هذا الجزء إلى تطورات متوسط الأجر الشهري في القطاع الخاص و ذلك للمقارنة بينه و بين الأجور في القطاع العام نظرا لما للإختلاف بينهما من أثر في التحولات الإجتماعية.

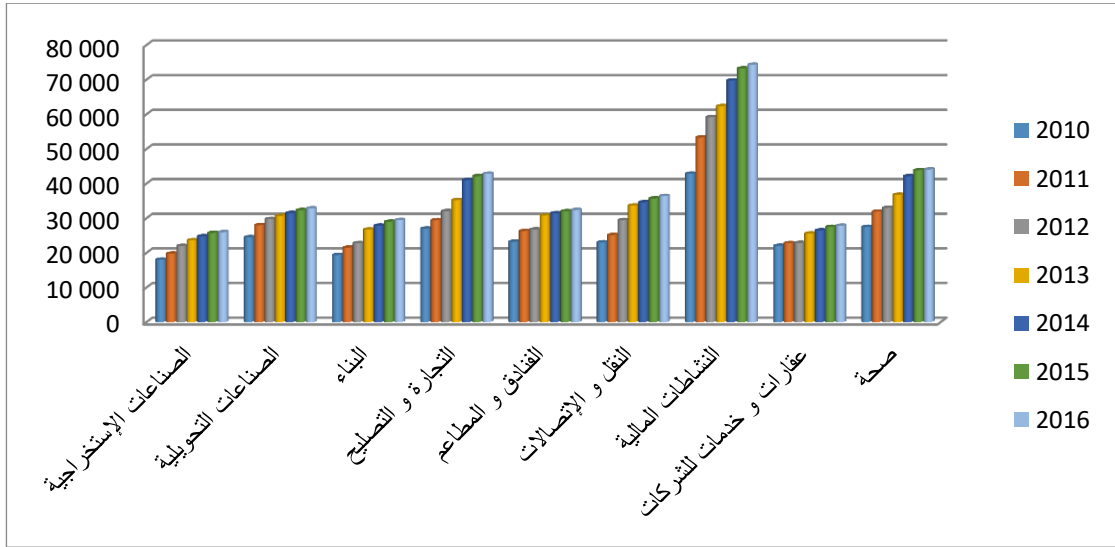
### 4-3-1- متوسط الأجر الشهري حسب النشاط.

الشكل التالي يعطينا أكثر تفاصيل عن متوسط الأجر الشهري حسب النشاط في القطاع الخاص.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الشكل رقم (3-10): متوسط الأجر الشهري حسب النشاط في القطاع الخاص.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

القطاعات ذات الدخل الأعلى في القطاع الخاص هي قطاع النشاطات المالية و القطاع الصحي. و بلغ متوسط الأجور الصافية الشهرية في هذين القطاعين 42800 و 27500 دينار جزائري سنة 2010، حيث شكلا معا أكثر من ضعف متوسط الأجر الصافي العام في القطاع الخاص الوطني في نفس السنة، ليلعب سنة 2016 متوسط الأجر الصافي الشهري 74309 و 44050 دينار جزائري على التوالي في كلا القطاعين . و في المقابل فقد شهد قطاع الصناعات الإستخراجية و قطاع البناء تسجيل أقل متوسط صافي للأجور الشهرية بـ 18025 و 19359 دينار جزائري على التوالي سنة 2010، أما سنة 2016 فقد بقي قطاع الصناعات الإستخراجية بأقل متوسط أجر شهري بـ 25969 دينار جزائري، ثم قطاع العقارات و الخدمات للشركات بـ 27826 دينار جزائري في نفس السنة.

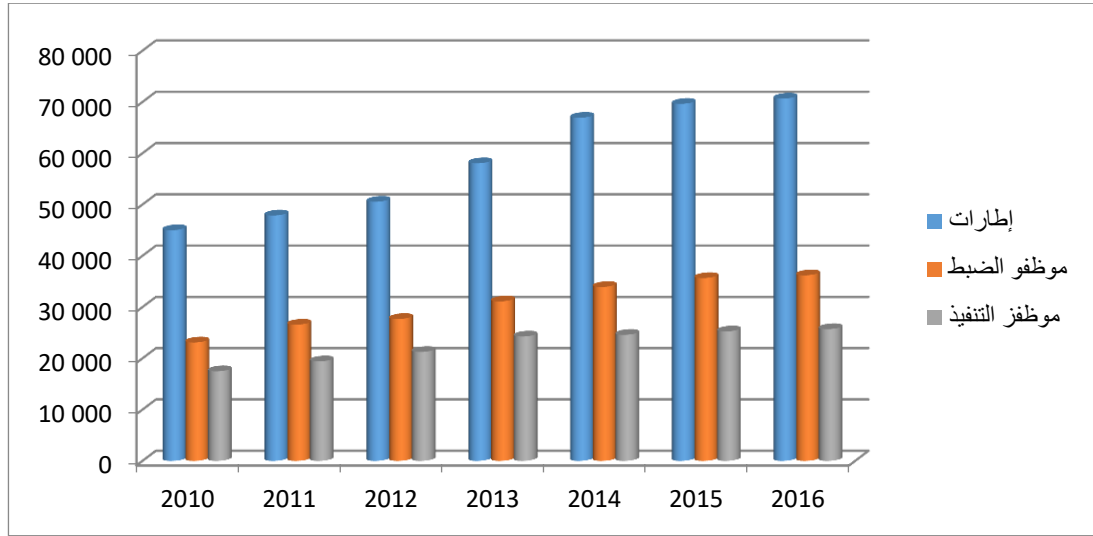
### 4-3-2- متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية.

نستعرض في هذه النقطة متوسط الأجر الصافي الشهري حسب التأهيلية خلال الفترة 2010-2016 و ذلك لمعرفة مدى التطور الحاصل في الأجور لنفس الفئة خلال سنوات الدراسة.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الشكل رقم (3-11): متوسط الأجر الشهري حسب الفئة التأهيلية في القطاع الخاص.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

عرفت متوسطات الأجور الشهرية لنفس الفئة التأهيلية ارتفاعا مستمرا خلال فترة الدراسة عبر كل سنوات الدراسة في القطاع الخاص الوطني، حيث انتقل متوسط الأجور الشهرية عند الإطارات من 44988 دج سنة 2010 إلى 70649 دج سنة 2016، كما سجلت فئة موظفو الضبط متوسط أجر شهري 23093 دج سنة 2010 و 36197 دج سنة 2016، بينما بلغ متوسط الأجر الصافي الشهري 17481 دج مسجلا أقل قيمة مقارنة بباقي الفئات التأهيلية و 25700 دج سنة 2016.

تعود هذه التباينات في الأجور بين مختلف الفئات التأهيلية خلال سنوات الدراسة إلى طبيعة المهنة التي تميز كل فئة وكذا عدد سنوات التكوين .

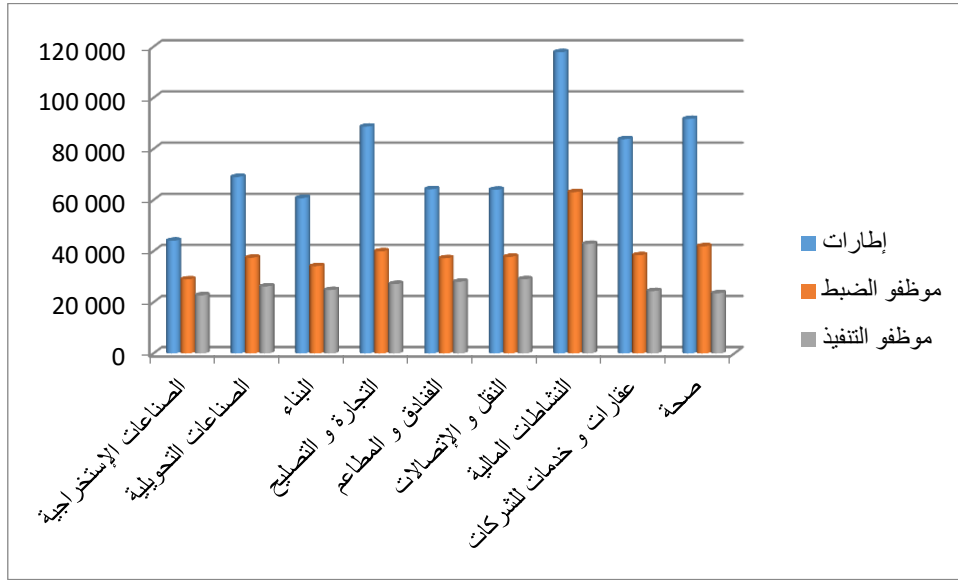
### 4-3-3- متوسط الأجر الشهري الصافي حسب النشاط و الفئة التأهيلية في القطاع الخاص.

بغرض معرفة الفروقات المسجلة في متوسط الأجور الصافية الشهرية حسب الفئات التأهيلية وكذا من خلال مختلف النشاطات الاقتصادية، قمنا بإدراج الشكل التالي بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات خلال الفترة 2010-2016.

## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

الشكل رقم (3-12): متوسط الأجر الشهري حسب النشاط و الفئة التأهيلية في القطاع الخاص سنة 2016.



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

اختلفت الأجور الصافية الشهرية عند نفس الفئة التأهيلية من خلال مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث أن فئة الإطارات سجلت أعلى متوسط أجر صافي لها في قطاع النشاطات المالية بـ 117875 دج و كان أقل أجر لنفس الفئة في قطاع الصناعات الإستخراجية على عكس القطاع العمومي، و أعلى أجر لموظفو الضبط و موظفو التنفيذ كذلك سُجل في القطاع النشاطات المالية بـ 63114 دج و 42848 دج على التوالي.

### المطلب الثاني: التعويضات.

هناك عوامل تؤثر على قرارات العامل في اختيار المهنية و ساعات العمل ( ساعات الراحة) بالإضافة إلى الأجر، و من هذه العوامل هي مجموعة سياسات التعويض التي يتبعها صاحب العمل. فالأجر الذي يحصل عليه هو جزء من التعويض الكلي الذي يحصل عليه في الساعة أو في الشهر، من عمله.

### 1- مفهوم التعويضات و مكوناتها.

و التعويضات هي المنافع التي يحصل عليها العامل ( في الأجل القصير و الأجل الطويل) بالإضافة إلى الأجر. و تتكون التعويضات من العناصر التالية:

- الإجازة مدفوعة الأجر.
- التأمين الصحي في حالة المرض أو الإصابة خارج المرض.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

- إجازة الأمومة للمرأة العاملة مع الإحتفاظ بالوظيفة .
- التقاعد أو برنامج المعاشات.
- الإجازة المرضية مدفوعة الأجر.
- برنامج التدريب بهدف زيادة مستوى المهارة.
- صندوق التوفير للعاملين.
- السلع المجانية أو المخفضة السعر مقدمة للعاملين.
- الرعاية الصحية للأسنان و العيون...إلخ.
- المشاركة في أرباح المنشأة.
- علاوة ملابس العمل.
- علاوة سكن العمال.
- وجبات غذائية مجانية أو مخفضة.
- وجود حضانة لأطفال العاملين.

و يكون حجم التعويضات كبيرا عندما يكون نوع العمل نادرا، و تختلف التعويضات من مؤسسة لأخرى، و كذلك من عمل لآخر. و تجدر الإشارة إلى أن العامل لا يحصل على جميع التعويضات المذكورة أعلاه. إن هذه الأشكال المختلفة من التعويضات تؤثر في سلوك العامل و في قراراته للعمل بهذه المنشأة أو تلك، كما تؤثر في سوق العمل بطرق مختلفة.

و الفرق بين التعويضات و الأجر هو أن الأجر يعبر عن مبالغ نقدية أو عينية تدفع للعامل في الأجر القصير. أما التعويضات فهي مبالغ نقدية أو عينية تدفع في الأجل الطويل أو عندما يمضي العامل فترة من العمل. و كلما تكون التعويضات أكبر كلما تكون إنتاجية العامل أكبر و انتمائه للمؤسسة أقوى.

## 2- خصائص المنافع الإضافية.

إن المنافع الإضافية هي مدفوعات مؤجلة أو هي تعويض للعامل بطرق أخرى غي المدفوعات القابلة للإنفاق في الوقت الحاضر، و هذه التعويضات يمكن أن تكون مدفوعات نقدية أو عينية كالملايس و غيرها. و السؤال هنا هو لماذا تقوم لماذا تمنح المؤسسات هذه التعويضات؟ و الجواب هو أنه كلما شعر العامل بأن هذه المؤسسة تقدم له المنافع و تشعره بالإستقرار و الأمن الوظيفي فإن هذا يؤثر على إنتاجية العامل و تؤدي بالنهاية إلى زيادة أرباح المنشأة.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

تكون المنشأة الاقتصادية مستعدة لزيادة المنافع الإضافية فقط إذا خفضت معدلات الأجور. و العكس يمكن أن تزيد معدل الأجر على حساب تخفيض حجم المنافع الإضافية. و هناك حالات أخرى لا تنظر المنشأة المنشأة الإنتاجية للأجور كبديل للمنافع الإضافية كما في الحالتين التاليتين:

- الحالة التي تكون فيها زيادة التعويض الكلي أقل تكلفة عند زيادة المنافع الإضافية بدلا من زيادة الأجور بنفس النسبة.
- عندما تروم المنشأة استقطاب نوعية معينة من العمال و عدم استطاعتها من استخدام الأجور لهذا الغرض، لأن الأجور محددة بالقانون، فإنها تلجأ في هذه الحالة إلى تقديم المزيد من المنافع الإضافية<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: عوامل إقتصادية أخرى.

#### (1) معدل البطالة:

إن ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية يؤدي إلى زيادة عرض العمل، و بالتالي تحرك منحني عرض العمل نحو اليمين و زيادة الكمية المعروضة من العمل<sup>2</sup>. و يرتبط معدل المشاركة في القوى العاملة بمعدل البطالة من خلال النشاط الإقتصادي. ففي فترات الركود الإقتصادي، يتزايد معدل البطالة و تزداد مدة التعطل عن العمل، مما يدفع ببعض الباحثين عن العمل إلى الإحباط و اليأس من عدم توفر فرصة عمل مناسبة، و بالتالي يوقفون عن البحث عن العمل و يخرجون من القوى العاملة و هذا ما يسمى بأثر العامل المحبط . و من ناحية أخرى فإن تزايد معدل البطالة يدفع العمالة الثانوية مثل ربات البيوت و طلاب المدارس إلى البحث عن العمل لدعم دخل أسرهم. و هذا يزيد عدد العاطلين عن العمل، و بالتالي تضخم القوى العاملة و هذا ما يسمى بأثر العامل المضاف<sup>3</sup>.

#### (2) الوضع الاقتصادي للبلاد .

تؤثر الأوضاع و الأزمات الاقتصادية في توازن سوق العمل، حيث تؤدي إلى زيادة أو نقصان معدل العمالة، كما أن سياسية الأجور و سياسات العمل تؤثر في عرض العمل، فالتغير في حجم قوة العمل و تركيبها صفة ملازمة للحركة و التغير في الاقتصاد. و أحسن مثال على ذلك أزمة 2009 التي بدأ في الولايات المتحدة الأمريكية حيث يقال أن بدايتها مالية ثم انتقلت إلى أزمة إقتصادية و من ثم إلى أزمة تشغيل ، فقد جاء على لسان المدير العام لمنظمة العمل العربية " الأزمة المالية ظاهرها مالي و باطنها بطالة"، حيث أدت إلى تدهور أسواق العمل و

<sup>1</sup> مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره، ص 106،...،103.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، نفس المرجع السابق، ص 98.

<sup>3</sup> الحراشفة محمد محمد العيد، واقع و آفاق سوق العمل الأردني دراسة قياسية،رسالة ماجستير، 1999، ص 45، 46.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

صاحب ذلك فترات من البطالة وكذلك تصاعد حالات الفقر، نقص السيولة و مصاعب في التمويل و التي أثرت على معظم القطاعات متسببة في تجميد و إلغاء العديد من المشاريع الحكومية و الإستغناء عن الوظائف<sup>1</sup>.

### المبحث الثالث: العوامل الاجتماعية و السياسية.

العوامل الاجتماعية هي الأخرى لها تأثير مباشر على عرض العمل، و قد ارتأينا التطرق إلى العوامل الاجتماعية المتمثلة في: التعليم، دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل، و تطرقنا كذلك في هذا المبحث إلى العوامل السياسية المتمثلة في القوانين و التشريعات و كذا النقابات و الإتحادات العمالية.

### المطلب الأول: التعليم.

مما لا شك فيه أن التعليم يعتبر محدد مهم محددات عرض القوى العاملة، و يساهم في ارتفاع عدد الداخلين إلى سوق العمل خاصة لدى فئة النساء.

تشير الأدلة على مستوى العالم إلى أن الإنجاز التعليمي العالي يرتبط دائماً بنتائج عمل أفضل. ونتيجة لذلك ، فإن عدم المساواة الكبيرة بين الجنسين في التعليم تميل إلى أن تكون ممثلة في حرمان المرأة من سوق العمل<sup>2</sup>.

يمكن للتوزيع الإجمالي للسكان حسب المستوى التعليمي أن يحجب التطورات المسجلة على مر الأجيال. و قد بينت نتائج التوزيع حسب الفئات العمرية أن الفرق بين الجنسين يعكس صورة للوضعية التاريخية لتطور التمدن بالجزائر و أثر سياسة تعميم التعليم إلى جانب تمدن الإناث.

---

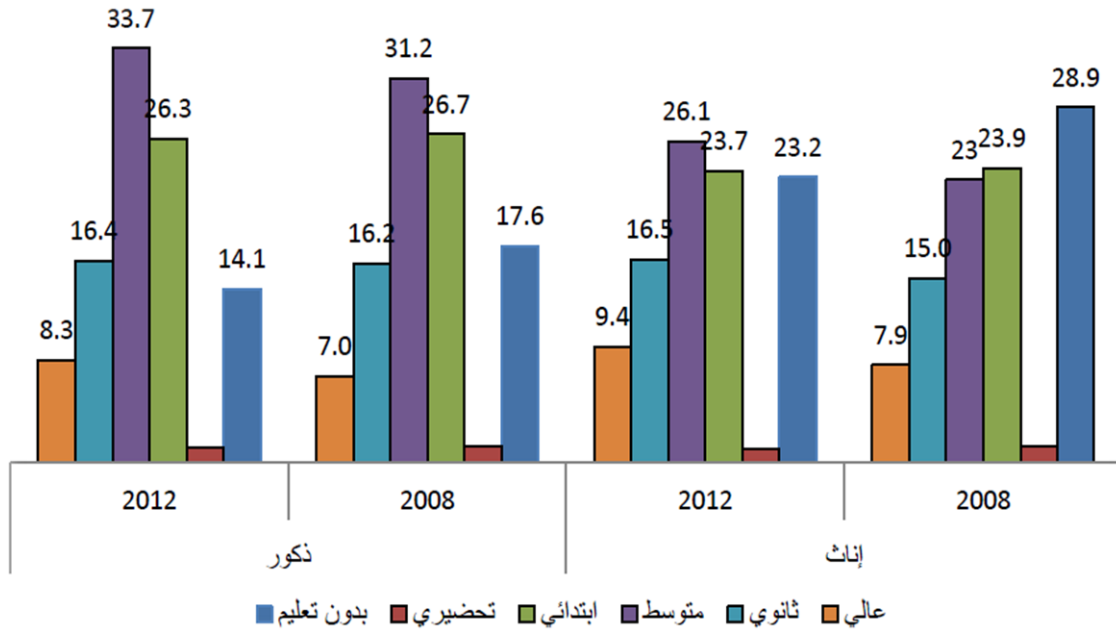
<sup>1</sup> نبيل سوفي، إقتصاد العمل، مطبوعة دروس، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، السنة الجامعية 2018-2019، ص 16.

<sup>2</sup> Jorge Saba Arbache, Alexandre Kolev, Ewa Filipiak , **gender disparities in africa's labor market**, the world bank, P 42.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الشكل رقم (3-13): توزيع السكان البالغين 5 سنوات فأكثر حسب الجنس و المستوى التعليمي لسنتي 2008 و 2012



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المسح الوطني حسب استخدام الوقت، 2012، ص 13

يبدو أن ظاهرة عدم تدرّس الإناث أكثر تواجدا لدى الأجيال الماضية مقارنة بالرجال، حيث نلاحظ لدى فئة النساء البالغات ما بين 50-55 سنة أن أكثر من نصف النساء (51,1%) لم يدرسن أبدا في حين تبلغ هذه النسبة (28,3%) عند الرجال من نفس الجيل، و تتزايد هذه النسبة مع ارتفاع السن بالنسبة للرجال و النساء على حد سواء، كما يزداد الفرق بين الجنسين مع ارتفاع السن حيث نلاحظ لدى فئة البالغين 60 سنة فأكثر 8 نساء من ضمن 10 لم يسبق لهن الإلتحاق بالمدرسة بينما بلغت هذه النسبة 58,9% عند الرجال أي ما يعادل 6 رجال من ضمن 10<sup>1</sup>.

مما لا شك فيه أن المستوى التعليمي له تأثير مباشر على معدل النشاط و العمالة، و الجدول التالي يوضح ذلك أكثر.

<sup>1</sup> الديوان الوطني للإحصائيات، المسح الوطني حسب استخدام الوقت، 2012، ص 13.



## الفصل الثالث:

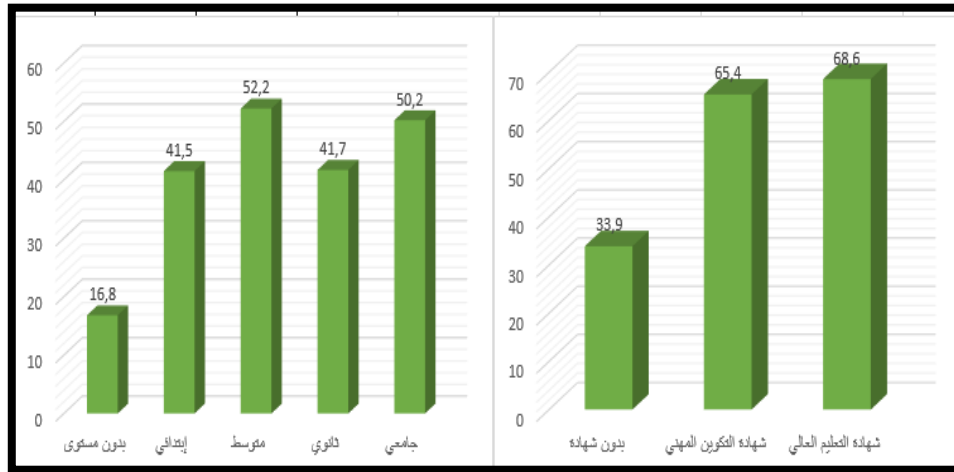
## محددات عرض العمالة في الجزائر

الجدول رقم (3-2): معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمالة بحسب الجنس والمستوى التعليمي والشهادة المتحصل عليها (%) سنة 2017.

	معدل النشاط الاقتصادي			نسبة العمالة		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
<b>المستوى التعليمي</b>						
بدون مستوى	40,1	4,9	16,8	39,2	4,7	16,3
ابتدائي	69,3	9,4	41,5	64,2	8,3	38,2
متوسط	76,1	12,9	52,2	67,5	10,2	45,8
ثانوي	64,5	17,7	41,7	58,7	14,2	37,0
جامعي	61,2	42,2	50,2	54,7	31,5	41,3
<b>الشهادات المحصل عليها</b>						
بدون شهادة	61,2	7,3	33,9	56,0	6,2	30,8
شهادة التكوين المهني	82,9	37,2	65,4	72,6	29,6	56,2
شهادة التعليم العالي	78,1	61,9	68,6	69,9	46,3	56,2
المجموع	66,3	17,0	41,8	60,0	13,5	36,9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، نشرية حول معطيات التشغيل والبطالة، رقم 796، سبتمبر 2017

الشكل رقم (3-14): معدل النشاط حسب المستوى التعليمي و الشهادة المتحصل عليها سنة 2017.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الجدول رقم (3-14)

أصبح لعامل اللغة في المجتمعات وظيفة انتقائية حيث أن الذي لا يتقن لغة معينة مرفوض، لكونه يعيق سيورة التنمية و تطوير المؤسسات العامة الاقتصادية منها و الخدمية. إلا أن اللغة تعتبر وسيلة اتصال و ترابط داخل المؤسسة، و بهذا ترتقي لأن تكون أداة من الأدوات التي تحقق بها المؤسسة توازنها الثقافي و الإتصال المنظم و بالتالي روح التفاهم و العمل، و هكذا يجب أن لا تكون اللغة محدد و عائق في التوظيف على حساب المعرفة و الكفاءة و الجدارة و القيم الأخلاقية<sup>1</sup>. و مما لا شك فيه في وقتنا الحاضر أن اللغة الإنجليزية هي لغة العالم، فأصبحت تفتح آفاق عديدة و متنوعة للفرد في سوق العمل سواء في داخل الوطن أو خارجه.

### المطلب الثاني: الهجرة.

إذا كان عرض العمل يتحدد بعدد الأيدي العاملة المعروضة في سوق العمل، فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلبا أو إيجابا بأية هجرة خارجية من البلد أو إليها، فالأيدي العاملة التي تنتقل إلى البلد تمثل عرضا إضافيا يؤدي إلى زيادة العرض الكلي لعنصر العمل و الأيدي العاملة العاملة التي تغادر البلد تخفض عرض العمل الموجود عن العرض الممكن وفقا لحجم السكان هيكلة<sup>2</sup>. و يعتمد حجم الزيادة أو النقصان في عرض العمل على صافي الهجرة، و يلاحظ بأن أغلب الأشخاص المهاجرين هم من الفئة القادرة على العمل<sup>3</sup>.

### 1- مفهوم و أنواع الهجرة.

من المعلوم أن هناك نمطين من الهجرة هما:<sup>4</sup>

**1-1** الهجرة الداخلية: و هي الإنتقال من مكان لآخر داخل الدولة، سواء الهجرة من الريف إلى المدينة أو من إقليم إلى آخر؛

**1-2** الهجرة الخارجية: و هي الإنتقال من سوق العمل المحلي إلى أسواق العمل الخارجية أو بالعكس.

<sup>1</sup> الزهرة فلاح، أثر التكلفة النسبية على طلب العمالة المؤهلة و العمالة غير المؤهلة في المؤسسة الإنتاجية\_دراسة حالة\_، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص 121.

<sup>2</sup> منى الطلحاوي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

<sup>3</sup> مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 102.

<sup>4</sup> رونالد اهرنبرج و روبرت اسميث، مرجع سابق، ص 417.

يتحمل العامل التكاليف في فترة مبكرة حتى يحقق العوائد في فترات أطول في المستقبل. إذا كانت القيمة الحالية للمنافع الناتجة عن الانتقال تفوق تكاليفه النسبية و المالية، فإننا نتوقع أن يقرر العمال تغيير أعمالهم أو الانتقال أو كلاهما. أما إذا كانت القيمة الحالية للمنافع غير كافية لتغطية التكاليف فلن يتوفر للعمال الحافز على التغيير.

ما هي محددات القيمة الحالية للمنافع الصافية للانتقال أي الفرق بين المنافع و التكاليف الذي يحدد قرار الانتقال. و يمكن تعريف هذه العوامل بطريقة أفضل إذا ما كتبنا الصيغة الرياضية التي يستخدمها الفرد في حساب المنافع الصافية:

$$\text{القيمة الحالية للمنافع الصافية} = -C + \sum_{t=1}^T T \frac{B_{jt} + B_{ot}}{(1+r)^t} \text{ معادلة 26}$$

حيث أن:

$B_{jt}$ : المنفعة الناتجة عن العمل الجديد  $j$  في السنة  $(t)$ .

$B_{ot}$ : المنفعة الناتجة عن العمل القديم  $(o)$  في السنة  $(t)$ .

$T$ : عدد السنوات المتوقع أن يبقاها العامل في العمل  $j$ .

$r$ : معدل الخصم.

$C$ : المنفعة المفقودة بالانتقال ( التكاليف المباشرة و النفسية).

$\sum$ : علامة المجموع = عبر السنوات من  $(1)$  إلى  $(t)$ .

من الواضح، تزايد المنفعة الصافية للانتقال (أ) كلما زادت المنفعة الناتجة عن العمل الجديد، (ب) كلما كان الفرد غير راض عن عمله الحالي، (ج) كلما طالت الفقرة المتوقعة للبقاء بالعمل الجديد ( أي كلما زادت  $T$ )<sup>1</sup>.

### 3- تحليل الهجرة من و في الجزائر.

تعتبر دول الخليج من بين أهم الأقاليم الجاذبة للهجرة الدولية على مستوى الوطن العربي والعالم على حد سواء. كما أنها تعد نموذجاً حياً للهجرة البينية للدول النامية التي تسمى في العادة هجرة 'الجنوب -الجنوب' و تحتضن بلدان الخليج نحو 62% من جملة عدد المهاجرين الدوليين في الوطن العربي لعام 2000 (10,6 ملايين

<sup>1</sup> رونالد اهرنبرج و روبرت اسميث، مرجع سابق، ص 419.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

من أصل 17.1 مليوناً)، وارتفعت تلك النسبة بقدر ملحوظ عام 2013 لتصل إلى 74% من جملة المهاجرين ذلك العام ( 22,4 مليوناً من أصل 30.3 مليوناً) <sup>1</sup>.

الجزائر بلد غير جاذب للهجرة على بقية دول المغرب العربي، وتؤكد البيانات أن أعداد المهاجرين من بلدان المغرب العربي ارتفعت بنحو 1.9 مليون عام 2013 مقارنة بعام 2000 مما يدل على استمرار وتيرة الهجرة من بلدان المغرب العربي. كما كانت لطبيعة سياسات الهجرة بالغ الأثر في حجم تدفق الهجرة من بلدان المغرب العربي لأوروبا، حيث مرت تلك السياسة بمراحل اتسمت بالتسامح وحرية الدخول في مراحلها الأولى، إلى التقييد والحد من الهجرة تحت ذرائع أمنية، وانتهاءً بفتح باب الهجرة الانتقائية لسد احتياجات سوق العمل الأوروبي <sup>2</sup>.

و الجدول التالي يبين أعدادا المهاجرين من و إلى الجزائر:

الجدول رقم(3-3): أعداد المهاجرين من و إلى الجزائر بين سنتي 2000 و 2013.

الفرق	2013	2000	
726,85	1,763,789	1,036,939	المهاجرون من الجزائر
20,297	270,407	250,11	المهاجرون إلى الجزائر

المصدر: جامعة الدول العربية.

إذا انتقلنا للجزائر نجد أن إجمالي الجزائريين بالخارج قد ارتفع من مليون مهاجر عام 2000 إلى 1.764 مليون مهاجر عام 2013 بفارق قدره 764 ألف مهاجر. وتعتبر فرنسا الوجهة الأولى والمفضلة لدى المهاجرين الجزائريين حيث يمثل الجزائريون في فرنسا أكثر من 80% من إجمالي الجزائريين بالخارج. وتستضيف الجزائر حوالي 270 ألف مهاجر، معظمهم من المغرب وفلسطين والصومال والعراق <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية الإقليمية العربية الهجرة الدولية و التنمية، 2014، ص 16 .

<sup>2</sup> جامعة الدول العربية، نفس المرجع ص 15.

<sup>3</sup> جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية الإقليمية العربية الهجرة الدولية و التنمية، 2014، ص 15 .

## الفصل الثالث:

## محددات عرض العمالة في الجزائر

### المطلب الثالث: عوامل إجتماعية أخرى.

أشرنا في هذا المطلب إلى عوامل إجتماعية متنوعة لها تأثير على عرض العمالة و هي: التكلفة الاجتماعية لعنصر العمل، الفقر، العادات و التقاليد و دخول المرأة لسوق العمل .

#### 1- التكلفة الاجتماعية لعنصر العمل

تتمثل هذه التكلفة في كل التضحيات و الأعباء التي يتحملها المجتمع في سبيل إعداد و تجهيز القوى العاملة بالشكل الذي يجعلها صالحة للإشتراك في عملية الإنتاج. فالعمال لكي يستطيعوا ممارسة النشاط الاقتصادي يحتاجون إلى سلع و خدمات عديدة بدونها لن يعيشوا و لن يتمكنوا من أداء أعمالهم بالكفاءة المطلوبة. هذه السلع و الخدمات يمكن اعتبارها إذن كمستلزمات إنتاج لعنصر العمل .

فكان المجتمع يضحي بجزء من موارده لإنتاج تلك السلع و الخدمات اللازمة لإعداد عنصر العمل. و هذه التضحية هي التكلفة الاجتماعية للعمل. و كلما أراد الإنسان الحصول على قوة عاملة أكبر و أكثر كفاءة كلما كان عليه تحمل تكلفة أكبر، و تخصيص جزء أكبر من موارده لإنتاج و تنمية قوته البشرية.

و من المعروف أن التكلفة ترتبط عكسيا بالعرض بالنسبة لأي سلعة أو عنصر، فارتفاع التكلفة تعنى زيادة الموارد المطلوبة لإنتاج السلعة أو العنصر مما يؤدي إلى انخفاض العرض و العكس صحيح. و معنى ذلك أنه كلما ارتفعت التكلفة الاجتماعية للعمل كلما انخفضت قدرة المجتمع على تغطيتها و بالتالي قدرته على إعداد و تجهيز الأيدي العاملة التي تمول سوق العمل فينخفض العرض<sup>1</sup>.

#### 2- الفقر.

هناك تنوع في تعاريف الفقر تدل على أن الفقر ظاهرة معقدة ذات أبعاد متعددة اقتصادية، اجتماعية، سياسية، ثقافية، إلا أنها تدور حول مفهوم واحد و هو الحرمان النسبي لفئة معينة من فئات المجتمع و تختلف في حدوده و مكوناته. و لكن يوجد مكونان مهمان لا بد من أن يبرز في أي تعريف لمفهوم الفقر، و هما مستوى المعيشة و يمكن التعبير عنها بالإستهلاك من سلع محددة تمثل الحاجيات الأساسية للإنسان ( الغذاء، الملابس و السكن) التي تسمح بتصنيف أي فرد لا يحققها ضمن دائرة الفقراء، و الحق في الحصول على الحد الأدنى من

<sup>1</sup> منى الطلحوي، مرجع سبق ذكره، ص 31، 32.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الموارد و هو لا يركز على الإستهلاك بقدر تركيزه على الدخل أي الحق في الحصول على هذه الحاجات أو القدرة على الحصول عليها<sup>1</sup>.

## 2-1- الفقر في الجزائر:

يمكن حصر الفقر في الجزائر في ثلاث أشكال:

● **خط الفقر الغذائي:** و يسميه البعض بخط الفقر المدقع، يأخذ هذا الحد سلة المواد الغذائية الأساسية كمرجع، و يتحدد على أساس المبلغ المالي الضروري لتلبية الحاجات الضرورية الدنيا و المقدرة بـ 2100 حريرة لكل فرد، يوميا و التي كانت قيمتها 2172 دج سنويا، سنة 1988، بينما أصبحت تمثل 10943 دج للفرد سنويا سنة 1995، و يعتبر الفقر الغذائي فقر مدفوع و شديد، و قد سمح تطبيق هذا الحد بتقييم أثر الفقر بنسبة 3,6%، من السكان سنة 1988 إلى ما يعادل 849900 شخص، و بنسبة 5,7% في سنة 1995 أي ما يعادل 1611400 فقير، و هذه الفترة هي بداية سياسات التعديل الهيكلي.

● **خط الفقر الأدنى:** يأخذ هذا الخط بعين الإعتبار، إضافة إلى خط الفقر الغذائي، النفقات الدنيا غير الغذائية بمستوى أدنى، هذه السلع غير الغذائية يتم إضافة تكلفتها لخط الفقر الغذائي، و يعتبر الأشخاص الذين لهم مستوى الإستهلاك أقل من هذا أكثر فقرا، و قد قدر هذا الحد بـ 2791 دج سنويا سنة 1988 و 14827 دج للفرد سنويا سنة 1995، و على ضوء هذا تبين أن عدد الأشخاص الذين يعيشون تحت هذا الحد قدر بنسبة 14% من إجمالي السكان.

● **خط الفقر الأعلى:** إن ما يميز هذا الحد هو أنه يتضمن مستوى نفقات جد مرتفع للمواد الغذائية مقارنة بسابقه، إلا أن مستوى النفقات الغذائية بقي ماثلا لحد الفقر الغذائي، و قدرت قيمته بـ 3215 دج للفرد في سنة 1988 و 18191 دج للفرد سنة 1995، أي أن عدد الأشخاص الذين يمسه الفقر في سنة 1988 يقدر بـ 2850000، و هو ما يعادل 12% من إجمالي السكان و 6360000 شخص في سنة 1995، أي ما يعادل 22,6%.

و غالبا ما يتم استعمال خط الفقر العام، الذي يمثل خط الفقر الحد الأدنى<sup>2</sup>.

باستعمال خطوط الفقر يمكننا أن نقدر مستويات الفقر في الجزائر، ولكن لا بد من الإشارة إلى أنه في

<sup>1</sup> وهبية سراج، هيكل توزيع الدخل و أثره على زيادة النمو و تقليل الفقر في الجزائر -دراسة قياسية-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة حسنية بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2016، ص 86.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 106، 107.

## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

الجزائر لا يوجد دراسات متعددة ونظامية للفقير، و إنما هناك دراسات محدودة جدا، حيث تبين الإحصائيات أن حدة الفقر كانت متمركزة في الأوساط الريفية أكثر منه في الأوساط الحضرية.

وفقا لخط الفقر الغذائي فإن نسبة الفقر قدرت بـ 3,6% من إجمالي السكان سنة 1988، ثم ارتفعت هذه النسبة إلى 5,7% سنة 1995، لتصل إلى 3,1% سنة 2000 أي ما يعادل 951600 شخص فقير.

بينما وفقا لحد الفقر العام، فقدرت نسبة الفقر سنة 1988 بـ 8,1%، أما سنة 1995 فوصلت إلى 14,1%، لتتخفص إلى 12,1%، سنة 2000 أي ما يعادل 3718600 فقير.

ويرجع السبب في ارتفاع نسبة الفقر سنة 1995 إلى الآثار الناجمة عن الإصلاحات الاقتصادية التي اتبعتها الجزائر بعد أزمة 1986 إضافة إلى الأزمة السياسية والأمنية التي عرفتتها في بداية التسعينات. بعد ذلك تراجعت نسبة الفقر سنة 2000، و هذا راجع إلى تحسن عائدات الجزائر من البترول، بالإضافة إلى تنوع الأنشطة و المشاريع الاقتصادية التي قامت بها الجزائر لمكافحة الفقر و التي فتحت أفقا كبيرة للشغل .

أما فيما يخص تمركز الفقر، فقد عرفت المناطق الحضرية ارتفاع في نسبة الفقر، من 24,8% سنة 1988 إلى 31,3% سنة 1995 ليصل إلى 54,9% سنة 2000، و ذلك حسب خط الفقر الغذائي. أما في المناطق الريفية فلقد عرفت نسبة الفقر انخفاضا من 75,2% سنة 1988 إلى 68,7% سنة 1995 لتصل إلى 45,1% سنة 2000. و عليه يمكننا القول أن ظاهرة الفقر في الجزائر هي ظاهرة حضرية<sup>1</sup>.

### 3- العادات و التقاليد.

نقصد بها مجموعة العوامل التي تتفاوت من مجتمع لآخر، و بالتالي تمارس تأخيرا مختلفا على عرض العمل في البلدان المختلفة.

تزداد كمية العمل المعروضة كلما كان المجتمع يحث على العمل من كلا الجنسين، و تقل كمية العمل المعروضة كلما كانت القيم و العادات تقف موقفا سلبيا اتجاه العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سراج وهيبة، مرجع سبق ذكره، ص 111،112.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 101.

#### 4- دخول المرأة لسوق العمل.

ساهم التطور الكبير الذي عرفته نسب المشاركة الاقتصادية للمرأة الجزائرية مؤخرا في ارتفاع معدل النشاط الكلي في الجزائر، و بالتالي زيادة عرض العمل. ويرجع هذا الإرتفاع في معدلات المشاركة النسوية في سوق العمل بشكل ملحوظ خلال السنوات القليلة الماضية إلى عدة مؤشرات من بينها التحسن الواضح في مستوى التعليم و التأهيل، تراجع سن الزواج، انخفاض معدل الإنجاب و بالتالي انخفاض المسؤوليات العائلية، هذا من جهة و من جهة أخرى ساهم الوضع الإقتصادي و انخفاض القدرة الشرائية للأسر في دخول المرأة الجزائرية إلى سوق العمل بشكل ملاحظ، و كذلك الإفتتاح الثقافي و الإجتماعي للمجتمع الجزائري. و تؤكد إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات التطور الكمي الكبير الذي شهدته القوى العاملة النسائية في الجزائر فبعد أن كانت تشكل 5,2% من إجمالي القوى العاملة سنة 1977 أي ما يعادل 159500 امرأة، ثم 10,5% سنة 1991 ب 624000 امرأة سنة 1991، فاق عددن المليونان و ربع المليون امرأة سنة 2013 بنسبة 19%، و هذا راجع لعدة عوامل و تغيرات عرفها المجتمع الجزائر على مدار هذه السنوات.

أخيرا يمكننا القول أن تطور نسبة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل في تقدم مستمر و هذا راجع إلى التعليم و التأهيل الكبير الذي أصبحت تتميز به المرأة الجزائرية، إلا أن هذه النسبة تبقى ضعيفة مقارنة مع مشاركة الرجال في سوق العمل.

#### المطلب الرابع: العوامل السياسية.

للعوامل السياسية أثر كبير على عرض العمالة في مختلف الدول، فتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية من شأنه تحقيق الإزدهار في الاقتصاد بصفة عامة و سوق العمل بصفة خاصة أو العكس إذا كانت القرارات غير موفقة و غير مبنية على دراسات و تخطيط مسبق.

#### 1- القوانين و الأنظمة.

بالرغم من اتساع الحرية الاقتصادية لمختلف النشاطات إلا أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي مازال يأخذ مكانا هاما في تحديد التشريعات القانونية و الإجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة، فهناك بغض القوانين تلزم صاحب العمل بتوظيف عدد معين من القوى العاملة في فئات معينة مثل أشخاص من أعراق معينة أو مناطق جغرافية أو إقليمية معينة أو ذوي الإحتياجات الخاصة و المواطنين الأجانب<sup>1</sup>، فهذه

<sup>1</sup> فلاحِي الزهرة، مرجع سبق ذكره، ص 120.



## الفصل الثالث:

### محددات عرض العمالة في الجزائر

التشريعات يمكن أن تقيد مشاركة فئة معينة من الأفراد لا تنطبق عليها تلك القوانين، أو فرض سن أو جنس معين في بعض المهن يساهم في التأثير على قرارات العمل .

## 2- النقابات و الإتحادات العمالية.

الإتحادات العمالية هي منظمات هدفها الأساسي تحسين الأوضاع المالية و غير المالية الخاصة بعمل أعضائها. و يمكن تقسيم الإتحادات إلى نقابات صناعية تمثل جميع أو أغلب العمال في صناعة معينة دون اعتبار لمهن العمال، و نقابات مهنية تمثل عمال إحدى المجموعات المهنية. ولا تقتصر المساومة الجماعية على بحث موضوع معدلات الأجور، بل تشمل الظروف المالية الأخرى للوظيفة ( الإجازات المالية، التأمين الصحي و المعاش) إلى جانب المسائل غير المالية، مثل السلامة و قواعد الأقدمية و القواعد التي تحكم الفصل أو التوقيف عن العمل، بالإضافة للظروف الأخرى للعمل<sup>1</sup>.

فالنقابات بإمكانها التأثير على حجم العمل المعروض في السوق فتقلله عند انخفاض الأجور عن المستوى الذي تطالب به. فهي تهيمن على وحدات العمل و تتخذ قراراتها بزيادة العرض أو خفضه حسب مستوى الأجر السائد بالنسبة للأجر المستهدف. و كلما كانت النقابة أقوى كان تأثيرها على عرض العمل أشد، و الحالة القصوى عندما يصل العرض إلى الصفر في حالى الإضراب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> رونالد إيرنبرج، روبرت سميت، مرجع سبق ذكره، ص 499،500 .

<sup>2</sup> منى الطلحوي، مرجع سبق ذكره، ص 33،32.

يتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أقصى منفعة من وقت العمل و الراحة و ذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة، و عرض العمل الكلي عبارة عن مجموع عرض عمل الأفراد، و يتأثر عرض العمل بمجموعة كبيرة من العوامل: إقتصادية، إجتماعية، ديمغرافية، سياسية و غيرها...

تأثر عرض العمل في الجزائر بالزيادة الكبيرة في حجم السكان الناجمة عن تحسن الظروف المعيشية و الصحية للسكان ، هذه الزيادة أدت إلى زيادة معدل القوى العاملة، و مع ضعف أداء الأقتصاد الوطني صاحب ذلك زيادة موازية لمعدلات البطالة التي أدت بدورها إلى حالة من الإحباط و اليأس لدى البطالين، كما أن ارتفاع معدلات خريجي الجامعات و أصحاب الشهادات خاصة لدى فئة النساء، ساهم في دخول أعداد كبيرة إلى سوق العمل، و مع الإفتتاح التجاري و الثقافي الذي يعرفه المجتمع الجزائري مازالت معدلات النشاط في زيادة مستمرة و يجب التخطيط لاستغلالها استغلالا أمثلا بغية زيادة معدلات النمو الاقتصادي.

## الفصل الرابع:

قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين  
النساء و الرجال

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

تمهيد:

بعد أن قمنا بتحليل سوق العمل نظريا في الفصل الأول، ثم تطرقنا إلى قراءة سوق العمل في الجزائر بصفة خاصة في الفصل الثاني، ومعرفة محددات عرض العمل في الفصل الثالث، سنقوم في هذا الفصل بتحليل القياسي بالإعتماد على استمارة ميدانية لجمع المعلومات، و عن طريق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد.

و ينصح العديد من الإحصائيين باستخدام النماذج اللاخطية الأكثر تقدما التي تلعب دورا مهما في مجالات عديدة كالعلوم الإجتماعية و الدراسات الطبية و المالية و الهندسة و غيرها من المجالات، و من أشهر النماذج الغير خطية نماذج الإنحدار اللوجستي، لذلك تهدف هذه الدراسة بناء على الإشكالية الرئيسية إلى معرفة مدى تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و كذا تبين هذا التأثير بين الرجال و النساء ، و هذا باستخدام الإنحدار اللوجستي المتعدد.

و حسب ما تم الإشارة إليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث و هي:

المبحث الأول: النموذج اللوجستي نظريا.

المبحث الثاني: القراءة الوصفية لبيانات الدراسة.

المبحث الثالث: الدراسة التطبيقية.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

### المبحث الأول: النموذج اللوجستي نظريا.

من الشائع في نماذج الانحدار البسيط و المتعدد استخدام المتغيرات المستقلة ثنائية أو إسمية، لكن في نموذج الانحدار اللوجستي نجد المتغير التابع إسمي ثنائي أو متغير الحدود. و هو نموذج يستخدم للتنبؤ باحتمالية وقوع حدث ما ، و يستخدم الانحدار اللوجستي عدة متغيرات مستقلة والتي يمكن أن تكون كمية أو إسمية أو فئوية، أو رتيبة. و سنتطرق في هذا المبحث إلى توضيح مفاهيمه و شروطه.

### المطلب الأول: نبذة عامة عن النموذج اللوجستي.

يعود الفضل في تطوير هذا النموذج إلى الباحث Verhulst باعتباره أول من استخدم الدالة اللوجستية Logistic Function لوصف نمو المجتمع و أسماها بدالة النمو (Growth Function) ثم في عام 1920 قام الباحثان Peal and Reed باستخدام الدالة لحساب نمو السكان ليطلقا عليها اسم الدالة اللوجستية بدلا من دالة النمو<sup>1</sup>.

### أولا: مفهوم النموذج اللوجستي:

يعرف الانحدار اللوجستي على أنه أحد نماذج الانحدار التي تكون فيها العلاقة بين المتغير التابع Y و المتغيرات المستقلة X علاقة غير خطية<sup>2</sup>. و يدعى الانحدار اللوجستي أيضا بالنموذج اللوجستي، حيث يقوم بتحليل العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة و متغير تابع يكون تصنيفيا Categorical ، أو رتبيا ordinal من خلال تقدير احتمال وقوع حدث من عدمه عن طريق تركيب منحني لوجستي<sup>3</sup>.

### ثانيا: مجالات استخدام النموذج اللوجستي:

يوظف الانحدار اللوجستي عموما في الدراسات التي:

- تهدف إلى التنبؤ وشرح قيم متغيرات كيفية، حيث يعتبر أنسب أسلوب إحصائي في الدراسات التي تهدف إلى بناء نماذج تنبؤية ويكون المتغير التابع فيها متغير كيفية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> R. Pearl , L. J. Reed ,On The rate of Growth of the population of the United states since 1790 and Mathematical Representation , National Academy of Sciences,NO 6, P 275.

<sup>2</sup> بهاء عبد الرزاق قاسم، تحليل أثر بعض المتغيرات في الإصابة بمرض اللثة باستخدام نموذج الانحدار اللوجستي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 27، 2011، ص 142.

<sup>3</sup> Park Hyeoun-Ae (2013) , An Introduction to Logistic Regression: From Basic Concepts to Interpretation with Particular Attention to Nursing Domain, J Korean Acad Nurs , vol 43 , P155.

<sup>4</sup> Ricco Rakotomalala , la Pratique de la Régression Logistique Régression Logistique Binaire et Polytomique, Université Lumière Lyon 2, 2015, P3.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

- و يستخدم هذا النوع من الانحدار أيضا في حالة إذا لم تكن المتغيرات المستقلة موزعة توزيعا معتدلا حيث أن الانحدار اللوجستي لا يضع أي شروط تتعلق بطبيعة توزيع المتغيرات المستقلة<sup>1</sup>.
- كذلك يستعمل الانحدار اللوجستي بهدف التنبؤ باحتمالات حدث ما يكون في وضعية خطر، حيث يشاع استخدام الانحدار اللوجستي في المجال الصحي والطبي ، بهدف التنبؤ بإمكانية الإصابة بمرض ما و كذا تحديد عوامل قابلية الإصابة، وتحديد عوامل الخطر التي تتعلق بالأمراض<sup>2</sup>.
- و لهذا يستعمل في مجالات حياتية كثيرة كما يشاع توظيفه بشكل واسع في الطب والعلوم الاجتماعية، و يستخدم كذلك في التسويق لحساب توقعات ميل المستهلك إلى شراء منتج ما أو امتناعه عن الشراء<sup>3</sup>.

### ثالثا: خصائص النموذج اللوجستي:

- أن يكون المتغير التابع متغيرا اسميا ثنائيا بالنسبة لصف الانحدار اللوجستي ثنائي الحدين، أو تصنيفيا بالنسبة للانحدار اللوجستي متعدد الحدود، أو رتبيا بالنسبة للانحدار اللوجستي الترتيبي.
- أن يحتوي النموذج على أكثر من متغير مستقل، يكون في المستوى التصنيفي أو الترتيبي أو الفئوي أو النسبي.
- أن يحتل المتغير التابع احتمالا واحدا لكل فرد، بمعنى لا يمكن أن يكون الفرد في فئتين في نفس الوقت mutually exclusive كأن ينتمي الفرد إلى مرضين في نفس الوقت.
- وجب ألا يكون هنالك وجود للتعددية الخطية multicollinearity ، والتي تعني عدم وجود ارتباطات قوية بين مجموعة المتغيرات المستقلة، كما يمكن قياس تقدير التعددية الخطية من خلال اختبار الخطية في برنامج spss.
- وجب أن تكون هنالك علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة النسبية والتحويل اللوغاريتمي للمتغير التابع ويظهر هذا الشرط عند تطبيق نموذج الانحدار اللوجستي.
- لا يجب أن يكون هنالك قيم شاذة في المتغيرات المستقلة ويمكن تحديد القيم الشاذة من خلال اختبار mahalanobis test المتوفر على برنامج spss<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عباس ناجي جواد، المفاضلة بين طرق تقدير الدوال الاقتصادية ذات المتغيرات التابعة النوعية، جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد السادس، العدد الثامن، 2010، ص 105.

<sup>2</sup> T.J. Cleophas and A.H. Zwinderman , **Logistic Regression for Health Profiling** , in Machine Learning in Medicine, springer, 2013, P 17 .

<sup>3</sup> علي خضير عباس، استخدام نموذج الانحدار اللوجستي في التنبؤ بالدوال ذات المتغيرات الاقتصادية النوعية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 2، العدد 2، 2012، ص 238.

<sup>4</sup> Multinomial Logistic Regression using SPSS Statistics, statistics.laerd.com

<https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/multinomial-logistic-regression-using-spss-statistics.php> .

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

- لا يضع شروطا مسبقة على المتغيرات المستقلة فيمكن أن تكون كمية متقطعة مثل عدد أفراد الأسرة أو كمية مستمرة مثل العمر كما يمكن أن تكون نوعية أو وصفية مثل النوع أو محل الإقامة أو خليط من المتغيرات الكمية أو الوصفية.
- تستخدم طريقة المعقولة العظمى لتقدير معالم النموذج و بالتالي تتوافر شروط الجودة في هذه التقديرات.
- سهولة الحسابات المستخدمة في صياغة النموذج مقارنة بالنماذج الأخرى<sup>1</sup>.

### رابعا: أنواع نموذج الإنحدار اللوجستي:

ينقسم النموذج اللوجستي إلى ثلاثة أنواع:

1- الانحدار اللوجستي الترتيبي: **ordinal logistic regression** حيث يتميز هذا النوع بتفسير أثر المتغيرات المنبئة ( المستقلة ) باختلاف مستويات قياسها على الاستجابات الترتيبية بمعنى أن يكون المتغير التابع متغيرا ترتيبيا.

2- الانحدار اللوجستي ثنائي الحدين: **binomial logistic regression** يدعى أيضا بالانحدار

اللوجستي الثنائي **binary logistic regression**، حيث يعتبر أشهر أنواع الانحدارات اللوجستية، ويستخدم الانحدار اللوجستي الثنائي في تفسير أثر المتغيرات المفسرة على الاستجابات الثنائية، بمعنى تفسير قدرة مجموعة من المتغيرات المستقلة ذات المستويات المختلفة على التنبؤ بمتغير واحد تابع يكون ثنائي التفرع مثل (ذكر/أنثى، مريض/معافى...) <sup>2</sup>، و يعتبر أحد نماذج تقدير البيانات الثنائية وذلك عندما يكون المتغير المعتمد يأخذ قيمتين إما واحد أو صفر، ولتوضيح هذه الفكرة لنفترض بأن المتغير العشوائي  $Y_i$  يتوزع توزيع برنولي، إذ يأخذ قيمة (1) إذا تحققت الحادثة محل الدراسة و (0) إذا لم تتحقق وبافتراض احتمال وقوع الحدث وهو  $P_i$  فإن:

$$P(Y_i = 1) = P_i$$

$$0 \leq P_i \leq 1$$

و احتمال عدم تحقق الحادثة التي يتم دراستها هو:

$$P(Y_i = 0) = 1 - P_i$$

$$E(Y_i/X_i = x_i) = P_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_2 X_i$$

إذ أن:

<sup>1</sup> كريم خلف عزز، حيدر رائد طالب، استخدام النموذج اللوجستي متعدد الإجابة لتحديد العوامل المؤثرة على مرض العيون، مجلة كلية الإدارة و

الاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية و المالية، المجلد 11، العدد 3، 2019، ص 94

<sup>2</sup> David Aaron Maroof , *Statistical Methods in Neuropsychology* , springer,2012 ,P 67-75.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

$$0 \leq E \left( Y_i / X_i = x_i \right) \leq 1$$

وعليه في حالة وجود متغير تابع ثنائي ومتغير توضيحي أو مستقل واحد فإن النموذج يأخذ الشكل التالي:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_i)}}$$

إذ أن  $\beta_1$   $\beta_0$  هي معالم النموذج.

$X_i$  هو المتغير المستقل

$P_i$  هو المتغير المعتمد عندما تكون قيمته (1).

أما إن كان أكثر من متغير فيمكن كتابته بالشكل التالي:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-z_i}} = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{z_i}}$$

$$z_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k$$

$$\frac{P_i}{1-P_i} = \frac{1 + e^{z_i}}{1 + e^{-z_i}} = e^{z_i}$$

إذ إن  $\frac{P_i}{1-P_i}$  تسمى بنسبة الترجيح (odd) و هي عبارة عن احتمال وقوع الحدث مقسوم على احتمال عدم وقوعه.

$$0 \leq \text{odd} \leq \infty$$

$$\text{logit} = \log(\text{odd}) = Li = \ln \left( \frac{P_i}{1 - P_i} \right)$$

$$= z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_k X_k$$

$$-\infty \leq \text{logit} \leq \infty$$

$Li$  هي اللوغاريتم الطبيعي لنسبة الترجيح ، و بذلك تكون  $Li$  خطية بدلالة  $X_i$  وبدلالة المعالم<sup>1</sup>.

3- الإنحدار اللوجستي متعدد الحدود: **multinomial logistic regression**، وهو أحد أنواع

<sup>1</sup> محمد صادق عبد الرزاق، ريسان عبد الإمام زعلان، استخدام أسلوب الإنحدار اللوجستي لتحليل أثر الضغط النفسي على الإصابة بضغط الدم: دراسة تطبيقية على عينة من المرضى في قضاء الزبير في محافظة البصرة، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 27، 2016، ص 54،55.



## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الانحدار اللوجستي، حيث يعتبر امتداد بسيطاً للانحدار اللوجستي الثنائي، يتم استخدامه في حالة كان المتغير التابع يتكون من أكثر من فئتين تصنيفيتين أو اسميتين<sup>1</sup>. و للنموذج اللوجستي المتعدد فروض معينة نوضحها كالتالي<sup>2</sup>:

- أن المتغير التابع وصفي ثلاثي أو أكثر و المتوسط الشرطي لهذا المتغير  $E(Y/X)$  عبارة عن متغير محدود بالفترة  $(0,1)$ ، أما المتغيرات المستقلة فيمكن أن تكون كمية ( مستمرة أو متقطعة) أو وصفية ( ثنائية أو متعددة) كما يفترض أن المتغيرات المستقلة تقاس بدون أخصاء.
- العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة تكون علاقة دالية غير خطية.
- حد الخطأ يتبع توزيع ذو الحدين بتوقع صفر و تباين قدره  $Pi*(1-Pi)$ .
- لا يوجد ارتباط ذاتي بين حدود الأخطاء العشوائية أي أن  $E(e_i, e_j) = 0$
- لا يوجد ارتباط ذاتي بين حد الخطأ العشوائي  $E(e_i, x_j) = 0$
- لا يوجد ازدواج خطي بين المتغيرات المستقلة .

### المطلب الثاني: تقدير النموذج اللوجستي المتعدد.

بعد التأكد من توفر شروط تطبيق النموذج اللوجستي و ملاءمته للبيانات المتوفرة، نقوم بتقديره و اختبار فرضياته، و هذا ما سنقوم بتوضيحه في هذا المبحث.

### أولاً: تقدير النموذج اللوجستي المتعدد

عادة ما يتم استخدام طريقة المربعات الصغرى في تقدير معاملات نموذج الانحدار العادي ، هذه الطريقة غير مناسبة في حالة الانحدار اللوجستي لذلك يتم استخدام طريقة الإمكان الأعظم maximum de vraisemblance لإيجاد المعادلات المناسبة، ثم نقوم بحل هذه المعادلات عددياً من خلال الطرق التكرارية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Anass Bayaga , **Multinomial logistic regression: usage and appmication in risk analysis**, journal of applied quantitative methods , vol 5 , 2010 , P 298.

<sup>2</sup> كريم خلف عزز، حيدر رائد طالب، مرجع سبق ذكره، ص

<sup>3</sup> عادل بن أحمد بن حسن بابطين، الإنحدار اللوجستي و كيفية استخدامه في بناء نماذج التنبؤ للبيانات ذات المتغيرات التابعة ثنائية القيمة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، 2009.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

### ثانيا: تقييم النموذج اللوجستي إحصائيا

قبل الإعتماد على نتائج تقدير النموذج لغرض التفسير أو التنبؤ، علينا القيام بعدة فحوص إحصائية و قياسية تثبت صلاحية هذا النموذج للإستخدام، و يمكن تقسيم هذه الفحوص إلى قسمين:

#### 1- التقييم الكلي للنموذج: و ذلك من خلال معايير جودة التوفيق، و اختبارات الدلالة الكلية

للمنموذج.

• معايير جودة التوفيق هي عبارة عن معايير إحصائية تقيس القوة التفسيرية للمنموذج، هذه المعايير تعتبر كبدائل لمعامل التحديد الخاص بالانحدار الخطي لذلك تسمى بأشباه معاملات التحديد، والتي يتم حسابها من خلال مقارنة القوة التفسيرية للمنموذج بدون متغيرات تفسيرية مع النموذج بعد إدخال المتغيرات التفسيرية، هناك

عدة معاملات أشهرها R-deux de Nagelkerke، R-deux de Cox & Snell

و تأخذ إحصائية R-deux de Cox & Snell الصيغة التالية<sup>1</sup>:

$$R^2_{cox-snell} = 1 - \left(\frac{L0}{L1}\right)^{\frac{2}{n}}$$

❖ **L0**: دالة الإمكان في حالة النموذج يحتوي على الثابت فقط.

❖ **L1**: دالة الإمكان في حالة النموذج يحتوي على المتغيرات التفسيرية جميعا.

❖ **n**: حجم العينة.

• يهدف هذا الاختبار إلى معرفة الدلالة الكلية لمعاملات النموذج بمعنى هل جميع معاملات المتغيرات لمفسرة تساوي الصفر أم هناك على الأقل معلمة واحدة تختلف عن الصفر، للقيام بهذا الاختبار نستخدم نفس المبدأ في حالة الانحدار العادي وهو مقارنة القيم المتوقعة في حالة النموذج بدون متغيرات مستقلة مع القيم المتوقعة في النموذج الذي يحتوي على المتغيرات المستقلة، هذا الإختبار يسمى اختبار

.Hosmer and lemeshow

#### 2- اختبارات دلالات معاملات النموذج: تجري هذه الاختبارات لمعرفة الدلالة الإحصائية لكل متغير

على حدة، وعادة ما يتم استخدام اختبار wald أو اختبار نسبة الترجيح.

• إختبار **wald**<sup>2</sup>: يمكننا اختبار معنوية معاملات الإنحدار اللوجستي باستخدام إحصائية wald التي

<sup>1</sup> محمد صادق عبد الرزاق، ريسان عبد الإمام زعلان، إستخدام أسلوب الإنحدار اللوجستي لتحليل أثر الضغط النفسي على الإصابة بضغط الدم: دراسة تطبيقية على عينة من المرضى في قضاء الزبير في محافظة البصرة، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 27، 2016، ص 56.

<sup>2</sup> عادل بن أحمد بن حسن بابطين، مرجع سبق ذكره، ص 115.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

تتبع توزيع ذو الحدين، و تكتب كالتالي:

$$wald = \left( \frac{b_i}{\delta b_i} \right)^2$$

إذ تمثل قيمة  $b_i$  قيمة معامل الإنحدار اللوجستي للمتغير  $X$  أما قيمة  $\delta b_i$  فهي قيمة الخطأ المعياري لمعامل الإنحدار اللوجستي للمتغير  $X$  ، فإذا كانت إحصائية (wald) ذات دلالة إحصائية، فإن ذلك يعني رفض الفرضية الصفرية القائلة بأن معامل الإنحدار تساوي صفرا أي أن معامل الإنحدار لذلك المتغير المستقل  $X$  سوف تكون مختلفة عن الصفر، و بذلك فإن المتغير المستقل  $X$  سيكون له تأثير في التنبؤ بقيمة المتغير التابع  $Y$ ، أما إذا كانت إحصائية (wald) غير دالة إحصائية فإن ذلك يعني أن معامل الإنحدار لذلك المتغير المستقل  $X$  يساوي الصفر، أي أن ذلك المتغير المستقل ليس له تأثير في التنبؤ بقيمة المتغير التابع  $Y$ ، مما يعني إمكانية حذفه من النموذج لأنه ليس له أي دلالة إحصائية.

### المبحث الثاني: القراءة الوصفية لبيانات الدراسة

سنقوم في هذا المبحث بالتطرق إلى كيفية جمع البيانات و تبويبها و كذا الدراسة الوصفية لمتغيرات الدراسة ( المتغير التابع و المتغيرات المستقلة).

### المطلب الأول: جمع البيانات

تختلف طرق جمع البيانات حسب اختلاف المجتمعات الإحصائية و اختلاف البيانات المطلوبة في الدراسة و مدى قابلية هذه البيانات للتطبيق الميداني، و كذا حسب توفر الإمكانيات اللوجستية و المالية و البشرية . كما أن لإشكالية البحث دور في تحديد أداة جمع البيانات و في تحديد المنهج المتبع في البحث.

### أولا : أسلوب جمع البيانات في الدراسة.

إن طبيعة المجتمع الإحصائي الذي تتم دراسته و طبيعة البيانات المطلوبة تفرض على الباحث إجراء البحث بأسلوب الحصر الشامل أو أسلوب الحصر الجزئي، كما أنه لاعتبارات مادية و فنية و بشرية يفضل الإحصائيون و الباحثون تنفيذ الكثير من البحوث بأسلوب المعاينة، حيث يتم اختيار عينة من الوحدات الإحصائية لتعميم نتائجها، و الوصول إلى خصائص المجتمع من نتائج العينة التي تم اختيارها باعتبارها ممثلة للمجتمع الذي اختيرت منه ، و هذا الأسلوب هو الذي نعتمد عليه في بحثنا هذا.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

أي أن دراستنا الميدانية تعتمد على أسلوب المعاينة و هي أنسب طريقة لجمع البيانات اللازمة لإجراء بحثنا على المستوى الجزئي، حيث سنستهدف في دراستنا هذه الأشخاص الجزائريين من مختلف ولايات الوطن الذين هم في سن العمل بين (15 و 65 سنة) لدراسة كيفية تأثير محددات عرض العمالة على قرارهم بدخول سوق العمل أو عدم الدخول، سواء رجالا كانوا أو نساء ، و ذلك باستخدام النموذج النوعي ، النموذج اللوجستي المتعدد .

### ثانيا: طريقة جمع البيانات المعتمدة في الدراسة.

إن طريقة الإستقصاء (Enquête) هي الطريقة التي نستخدمها في دراستنا الميدانية، و هي من أكثر طرق جمع البيانات استخداما عندما تكون الدراسة معتمدة على طريقة أو أسلوب المعاينة أو المسح الاجتماعي بالعينة، حيث يعرف كل من Hawkins و Tull أسلوب الإستقصاء على أنه "يمثل ذلك الأسلوب المنهجي المنظم لجمع البيانات من الأطراف المستخدمة بغرض الفهم أو التنبؤ ببعض مظاهر السلوك الخاص بمجتمع البحث موضوع الاهتمام".

تعتمد طريقة الإستقصاء في شكلها المبسط على تصميم مجموعة من الأسئلة يتم الإجابة عليها من خلال المستقضي، و هذا ما يطلق عليه اسم الإستمارة الإحصائية أو الإستبيان (Questionnaire) و يمكن جمع البيانات أو المعلومات بالإجابة على الإستبيان اعتمادا على عدة طرق نذكر منها:

- **طريقة المقابلة أو الإنصال المباشر:** و هي اتصال مباشر يتم وجها لوجه مع المعنييت بالأمر، و يحتاج هذا النوع من المقابلة إلى أشخاص مدربين على القيام بهذه الأعمال، و يقوم الباحث بطرح أسئلة محددة و معدة مسبقا على الشخص المقصود، و يسجل إجابته فور سماعها أو بعد الإنتهاء من المقابلة، و من مزايا هذه الطريقة الحصول على معلومات دقيقة، و يستطيع الباحث الذي يقوم بطرح الأسئلة توضيح أي غموض أو تباين قد يكون موجودا في الأسئلة. و أما عيوبها فهي التكلفة العالية و تتطلب وقتا طويلا و الإحراج في بعض الأحيان .
- **طريقة المراسلة أو البريد:** يتم في هذه الطريقة إرسال استمارات الإستبيان إلى المستجوبين بالبريد أو تسليمها إليهم باليد في أماكن إقامتهم أو منازلهم، أو أماكن عملهم، حيث يقومون بقراءة الأسئلة و الإجابة عليها بأنفسهم ثم إعادتها عن طريق البريد أو ترد باليد للمعني .
- **استخدام وسائل الإنصال:** (الهاتف، التلكس، الفاكس، الإنترنت): تعد هذه الطرق أسرع الطرق للإجابة على الإستبيان، سواء عن طريق الهاتف أو التلكس أو الفاكس أو الأنترنت، و يجب أن تتوفر هذه الأجهزة لدى الجهة المنفذة للبحث و لدى الجهة المستهدفة. و من مزايا هذه الطرق السرعة في جمع البيانات

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

اللازمة بالمقارنة مع طريقة المقابلة و طريقة البريد، و إمكانية جمع حجم كبير من البيانات "الإستمارات"، و خاصة عند صعوبة الوصول إلى وحدات العينة من خلال الزيارات أو البريد، إلى جانب انخفاض التكلفة مقارنة بالطرق الأخرى.

• **الطرق المركبة:** و هي عبارة عن محاولات لدمج الطرق السابقة بغرض الإجابة على الإستبيان، و يمكن استخدامها بطريقة فعالة من خلال الجمع بين بعضها أو كلها في طريقة واحدة<sup>1</sup>.

و الطريقة المركبة هي الطريقة التي قمنا باستخدامها في دراستنا، بحيث قمنا بمقابلة الأفراد المعنيين وجها لوجه و تم شرح الأسئلة لهم كما تم تدوين إجاباتهم آنيا، إلى جانب طريقة المراسلة باليد حيث تم إرسال الإستبيان إلى أفراد من العينة ثم استرجاعها فور الإجابة عليها، و أكثر طريقة قمنا بالإعتماد عليها في توزيع الإستمارة هي استخدام الأنترنت حيث تم نشر استمارة البحث في مواقع التواصل الاجتماعي و هي الطريقة التي مكنتنا من الحصول على إجابات من معظم ولايات الوطن .

### ثالثا: تصميم الإستمارة.

إن مهارة تصميم الاستبيان من أصعب المهارات التي يجب أن يتحلى بها الباحث ، و تكمن الصعوبة في عدم توفر قوانين علمية ثابتة في عملية أو خطوات تصميم الإستبيان بعكس علم الفيزياء على سبيل المثال، و إنما يقوم علم و فن تصميم الإستبيانات على العديد من التجارب العلمية و النظريات التي أثبت بعضها و لم يثبت بعضها الآخر.

يعتمد الاستبيان بشكل رئيسي على مكون وحيد ألا و هو الأسئلة ، و عملية صياغة الأسئلة المناسبة ليست بتلك السهولة التي يظنها البعض ، و قد تم تأليف العديد من الكتب في عملية صياغة الأسئلة و أسلوب طرحها، بالشكل المناسب، إن السؤال الواحد يمكن أن تتم صياغته بعدة طرق و قد قام علماء النفس بالكثير من الأبحاث التي تُعنى بدراسة الإنسان و ردات فعله اتجاه الأسئلة، و عن طرق طرحها بهدف التوصل إلى أفضل الطرق لصياغتها و بالتالي الوصول إلى أفضل إجابات محتملة. و نقطة الإنطلاق لأي مصمم إستبيان هي تحديد إطار البحث و الأهداف التي ينبغي أن يحققها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بوخاري بولرياح، اقتراح نموذج لقياس أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -حالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية-، أطروحة دكتوراه علوم، علوم اقتصادية جامعة الشلف، الجزائر، 2017، ص 227، 228.

<sup>2</sup> المهندس بن حسان السبيعي، دليل تصميم الإستبيانات مباحث في أنواع الأسئلة و المقاييس، كتاب إلكتروني، جوان 2013، ص 11، 13. رابط

تحميل الكتاب <http://www.scribd.com/doc/40735232>

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

و بعد أن قمنا بتحديد مشكلة البحث و بلورة أهداف الدراسة، و كذا تحديد البيانات الأولية المطلوبة للدراسة، قمنا بتصميم الإستبيان الخاص ببحثنا بعد الرجوع إلى عدة مراجع و نماذج سابقة ، حيث قمنا في الصفحة الأولى بتقديم الباحثة و موضوع الدراسة و التأكيد على أن المعلومات التي سيتم الحصول عليها من المجيب سيتم التعامل معها بسرية تامة و لن تستخدم إلا لأغراض التحليل و في إطار موضوع الدراسة، و التنويه إلى ضرورة تحري الدقة و الشفافية في الإجابة، و بعدها قمنا بتقسيم الإستبيان إلى جزئين رئيسيين وهما :

### • الجزء الأول: احتوى هذا الجزء على أسئلة إجتماعية و ديمغرافية، شملت جنس المجيب، سنه، ولاية

إقامته، منطقة الإقامة ريف أو مدينة، حالته الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة ، مستواه التعليمي، اكتساب و تعلم مهارة أم لا.

### • الجزء الثاني: و هو خاص بالأسئلة الاقتصادية، بحث كان الهدف منه هو جمع معلومات تخص الجانب

الاقتصادي مثل معرفة هل الشخص عامل أو يبحث عن عمل أو لا يبحث عن عمل، أجره، هل الزوج(ة) عمل ، هل يوجد فرد آخر من أفراد الأسرة عامل، هل الفرد لديه اكتفاء مالي اتجاه متطلبات الحياة، و غيرها من الأسئلة.

تم الحرص على أن تكون أسئلة الإستبيان مكتوبة بشكل واضح، و بسيطة من حيث الصياغة لتسهيل قراءتها و فهمها و الإجابة عليها بوضوح. و بعد إعداد الإستبيان تم تحكيمه من طرف بعض الأساتذة المختصين، و الأخذ بكل ملاحظاتهم و تم التعديل حسب اقتراحاتهم.

### المطلب الثاني: الدراسة الوصفية

سنتطرق في هذا المطلب إلى الدراسة الوصفية لجميع متغيرات الدراسة، و ذلك بالإستعانة ببعض الرسومات البيانية و الجداول ، بغرض فهم طبيعة تقسيم البيانات و توزيعها.

### أولاً: المتغير التابع:

المتغير التابع في دراستنا هذه هو قرار العمل: و هو منقسم إلى ثلاثة أصناف: يعمل، لا يعمل و يبحث عن عمل، لا يعمل ولا يبحث عن عمل، و الجدول التالي يوضح توزيع كل صنف حسب عينة الدراسة.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

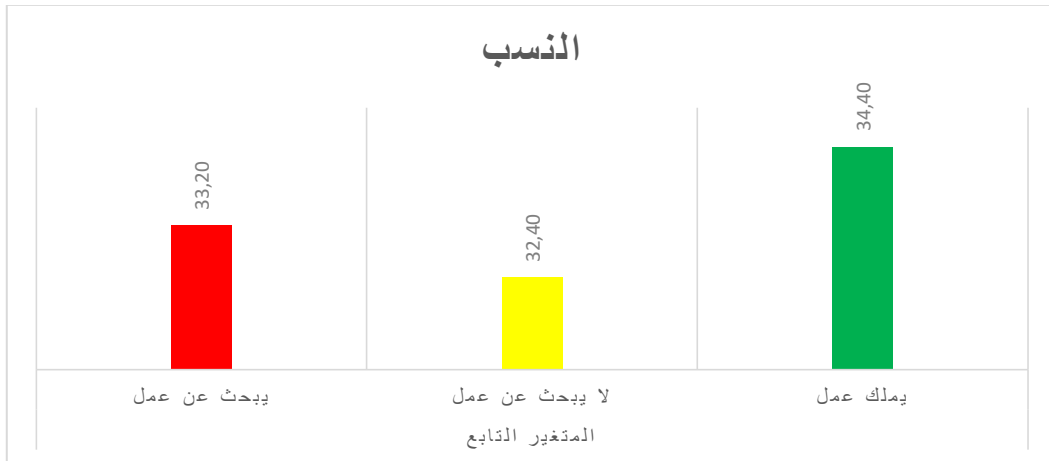
الجدول رقم (1-4): توزيع عينة الدراسة حسب قرار العمل .

المتغير التابع	التكرار	النسبة %
لا يعمل و يبحث عن عمل	160	33.20
لا يعمل و لا يبحث عن عمل	156	32.40
عامل	166	34.40
المجموع	482	100

المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

و يمكن ترجمة هذه الأرقام الواردة في الجدول أعلاه إلى الشكل التالي:

الشكل رقم (1-4): توزيع عينة الدراسة حسب قرار العمل .



المصدر: من إعداد الطالبة حسب بيانات الجدول رقم (1-4).

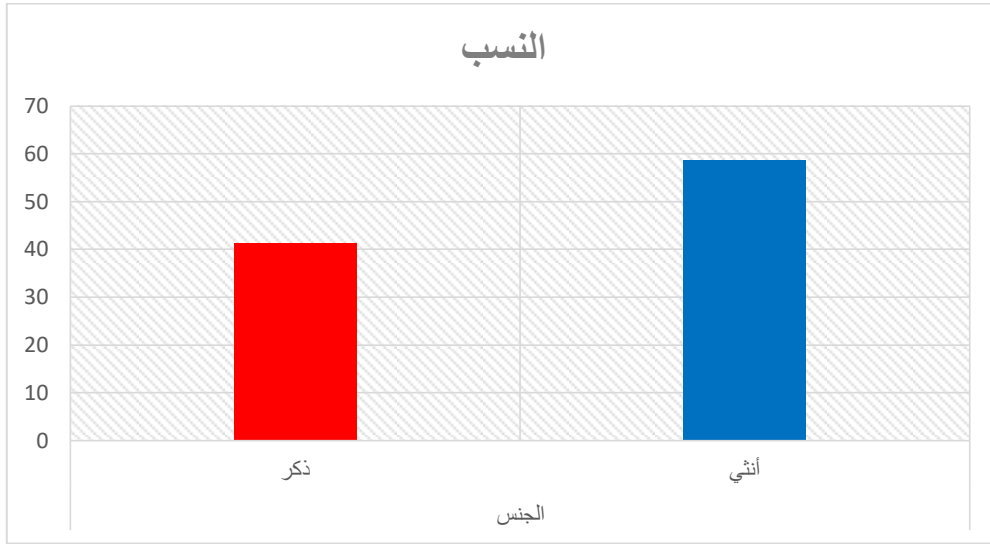
من خلال الشكل رقم (1-4) نلاحظ ان الفئة التي تملك عمل تمثل الفئة الأكثر في الدراسة بنسبة 34.40% ثم تليها الفئة التي لا تعمل و تبحث عن عمل بنسبة 33.20% ثم تليهما فئة الأفراد التي لا يعملون و لا يبحثون عن عمل لأي قرروا عدم دخول سوق العمل بنسبة 32.40%.

ثانيا: المتغيرات المستقلة:

سنقوم فيما يلي بدراسة كل متغير من المتغيرات المستقلة دراسة وصفية.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

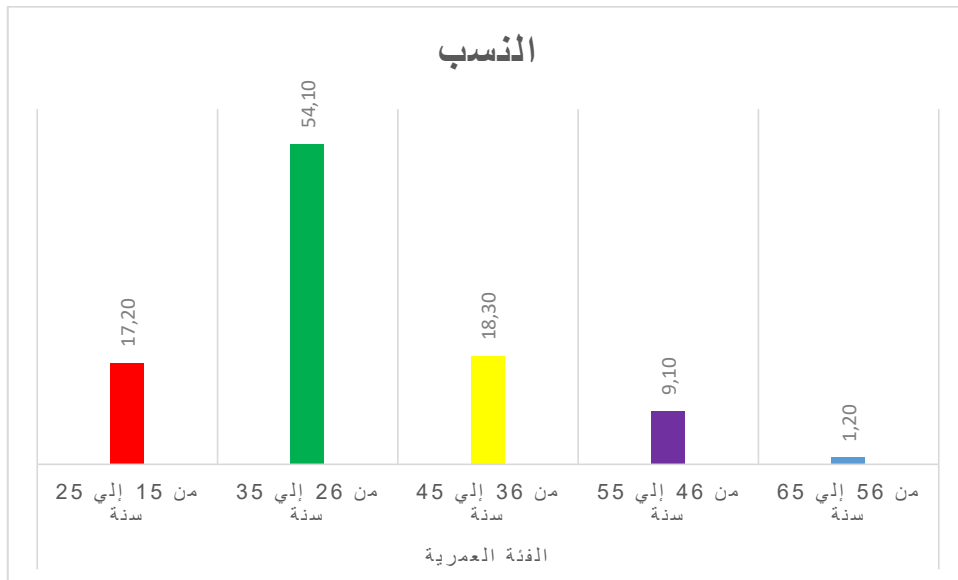
الشكل رقم (4-2): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

نلاحظ من خلال الشكل رقم (4-2) أن 283 من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته % 58.70 من إجمالي أفراد عينة الدراسة إناثا و هم الفئة الأكثر من أفراد الدراسة , بينما 199 فرد أي ما نسبته %41.50 ذكورا.

الشكل رقم (4-3): توزيع عينة الدراسة حسب الفئات العمرية.



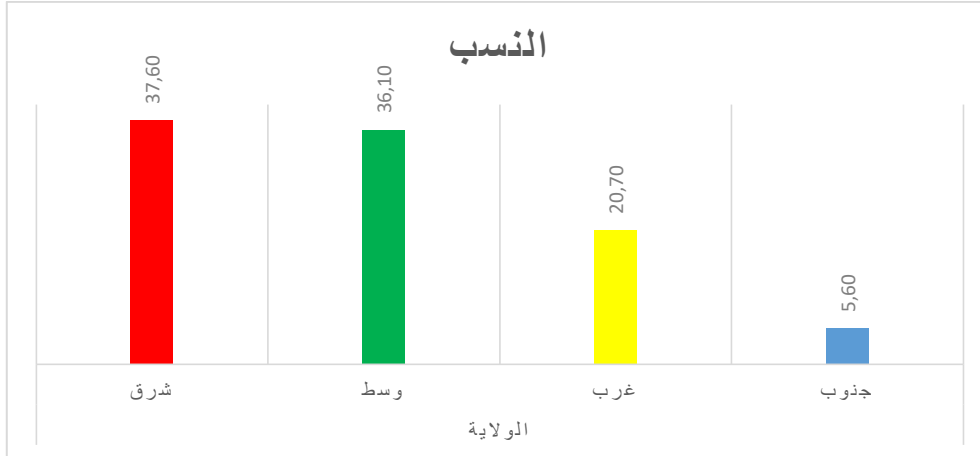
المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الشكل رقم (4-3) نلاحظ ان الفئة العمرية من 26 إلى 35 سنة تمثل الفئة الغالبة في الدراسة بنسبة 54.10 ثم يليهم الفئة من 36 إلى 45 سنة بنسبة 18.30 ثم يليهم الفئة من 15 إلى 25 سنة بنسبة 17.20.



**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
 17.20 ثم يليهم الفئة من 46 إلى 55 سنة بنسبة 9.10 ثم يأتي في الأخير الفئة من 56 إلى 65 سنة بنسبة 1.20، و بهذا تكون الفئات الشبابية هي الأكثر من بين الفئات العمرية المشاركة في الإستجواب.

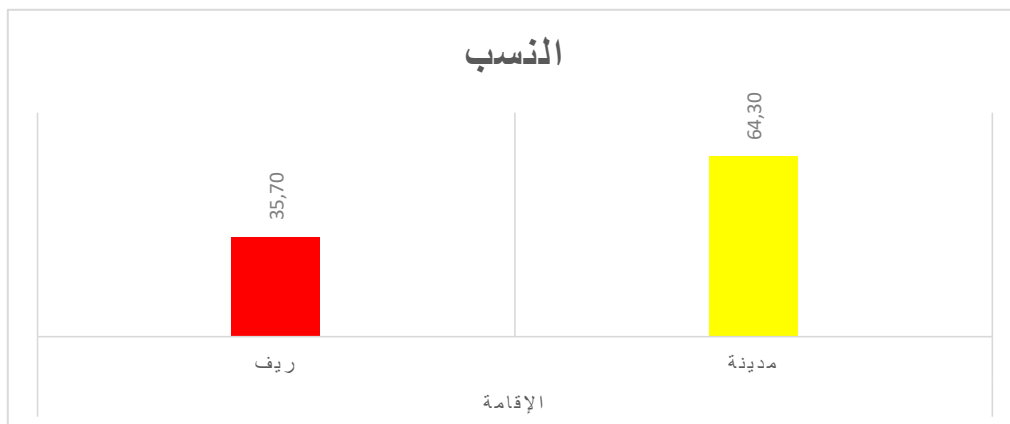
**الشكل رقم (4-4): توزيع عين الدراسة حسب الولاية.**



**المصدر:** من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الشكل رقم (4-4) نلاحظ ان المنطقة الشرقية تأتي في المرتبة الاولى بنسبة 37.60 تليها منطقة الوسط بنسبة 36.10 ثم يليهم المنطقة الغربية بنسبة 20.70، و المنطقة الأقل مشاركة هي منطقة الجنوب بنسبة 5.60%.

**الشكل رقم (5-4): توزيع عينة الدراسة حسب الإقامة (ريف-مدينة).**

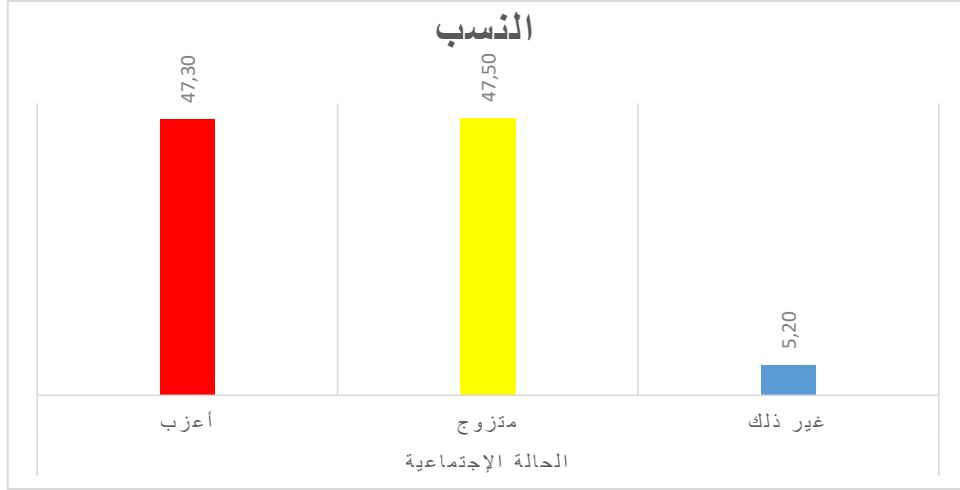


**المصدر:** من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

ينقسم الأفراد المشاركون في الإستجواب حسب منطقة الإقامة إلى قسمين : فئة تسكن في المدينة و فئة تسكن في الريف، و من خلال الشكل رقم (4-5) نلاحظ ان الفئة التي تسكن في المدينة تمثل نسبة 64.30%، و تشكل فئة الأفراد القطنين في الريف نسبة 35.70%.

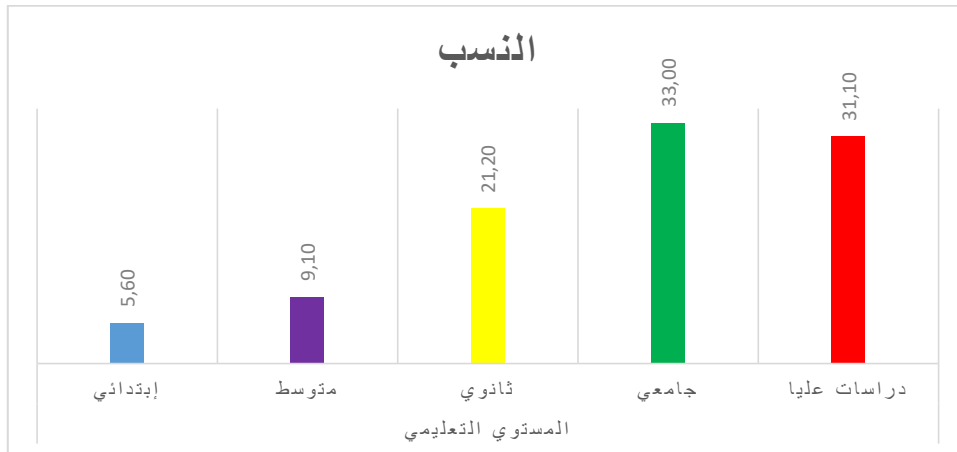
الشكل رقم (4-6): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.



المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

تم تقسيم الأفراد حسب حالتهم الاجتماعية إلى ثلاثة أصناف أعزب، متزوج، غير ذلك ، و من خلال الشكل رقم (4-6) نلاحظ ان فئة متزوج تأتي في المرتبة الاولى بنسبة 47.50% ثم تأتي في المرتبة الثانية فئة الأفراد العازبين بنسبة 47.30% و هي تقريبا نفس نسبة الأفراد المتزوجين، و في ذيل الترتيب نجد فئة غير ذلك (نعني بفئة غير ذلك: إذا كان الشخص مطلق أو أرمل)، بنسبة 5.20%.

الشكل رقم (4-7): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

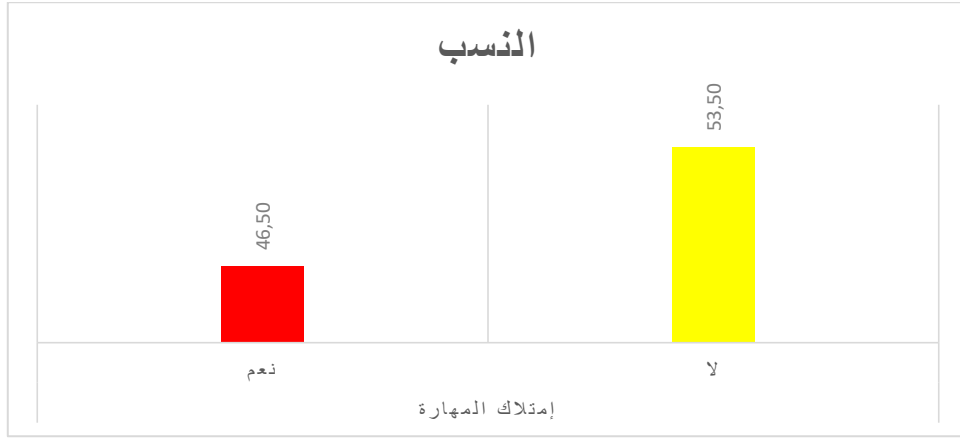


المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال الشكل رقم (4-7) نلاحظ أن الفئة الأغراد ذوو مستوى تعليم جامعي تصدرت الترتيب بنسبة 33.00 % ، ثم تأتي في المرتبة الثانية فئة الأفراد الذين لديهم مستوى دراسات عليا بنسبة 31.10% ، تلاها في المرتبة الثالثة الأفراد ذوو مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 21,20% و بعدها الأفراد ذوو مستوى تعليم متوسط بنسبة 9,10%، و في الأخير الأفراد الذين لديهم مستوي تعليم ابتدائي بنسبة 5.60%.

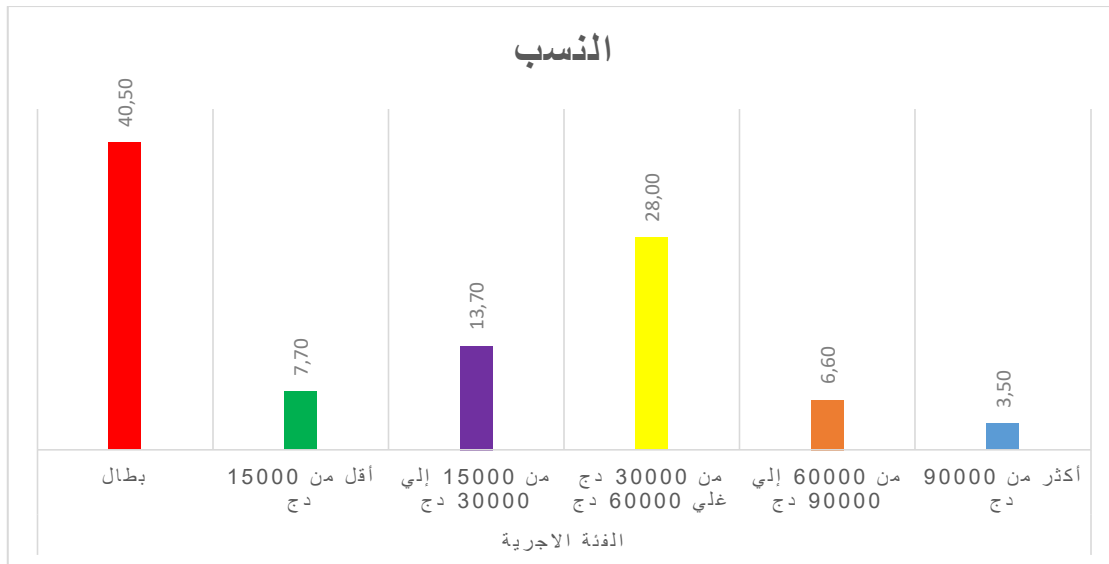
الشكل رقم (4-8): توزيع عينة الدراسة حسب تعلم مهارة.



المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الجدول رقم (4-8) نلاحظ ان الفئة التي لم تقم بتعلم مهارة تمثل أكبر نسبة حيث تساوي 53.50 % و الفئة التي قامت بتعلم مهارة تشكل نسبة 46.50%.

الشكل رقم (4-9): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية

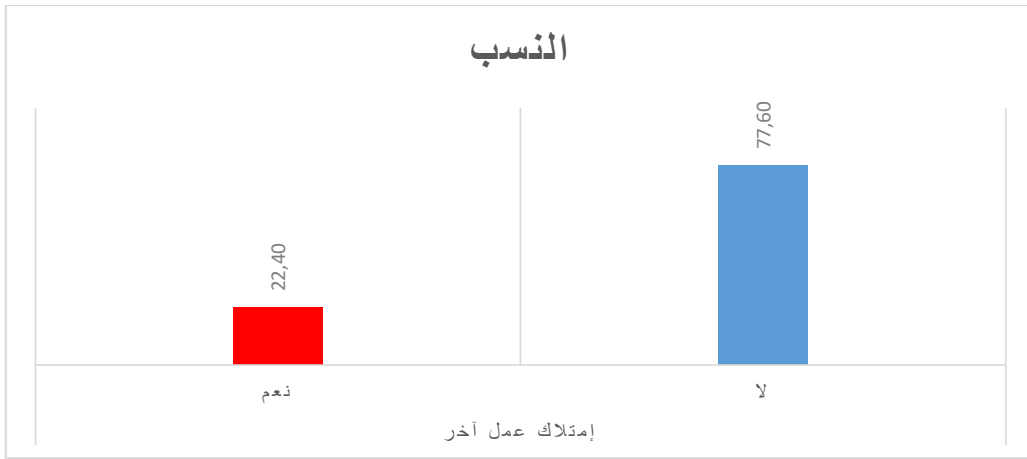


المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال الشكل رقم (4-9) نلاحظ ان الفئة التي لا تملك عمل أي دخلها صفر تمثل أكبر نسبة بـ 40.50% ، أما الفئة الثانية فهي الأشخاص الذين تتراوح دخولهم بين 30000 و 60000 دج و قد شكلت ما نسبته 28%، ثم تلتها فئة الأشخاص الذين تتراوح دخولهم بين 15000 و 30000 دج بنسبة 13,7% ، بعدها أتت فئة الدخل الأقل من 15000 دج بنسبة 7.70% ، و بعدها بنسبة 6,6% فئة الدخل المتراوح بين 60000 دج و 90000 دج، ثم في الأخير فئة الأفراد الذين دخولهم أكثر من 90000 دج بنسبة 3.50%

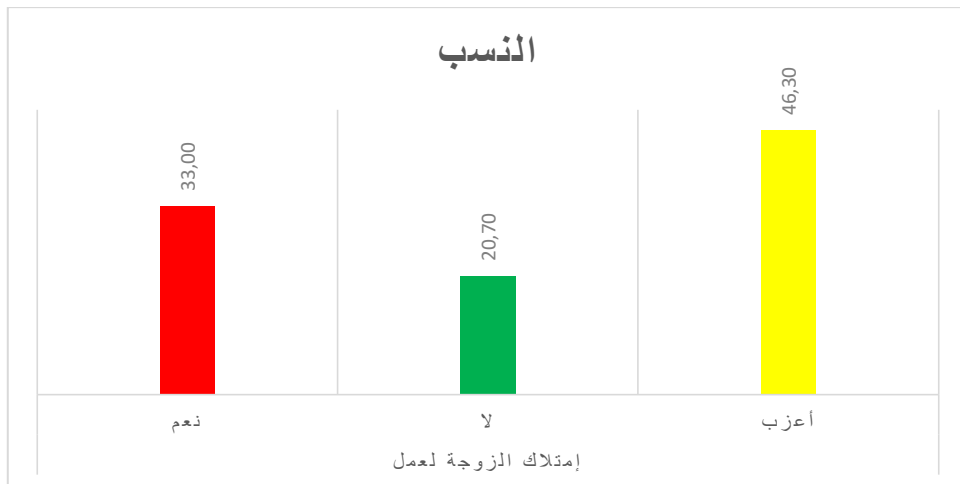
الشكل رقم (4-10): توزيع عينة الدراسة حسب إمتلاك مصدر آخر للدخل.



المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الشكل رقم (4-10) نلاحظ أن الفئة التي لا تملك مصدر آخر لدخل تمثل أكبر نسبة بـ 77.60% ثم يأتي بعدها الفئة التي تملك مصدر آخر للدخل بنسبة 22.40%.

الشكل رقم (4-11): توزيع عينة الدراسة حسب إمتلاك الزوجة لعمل

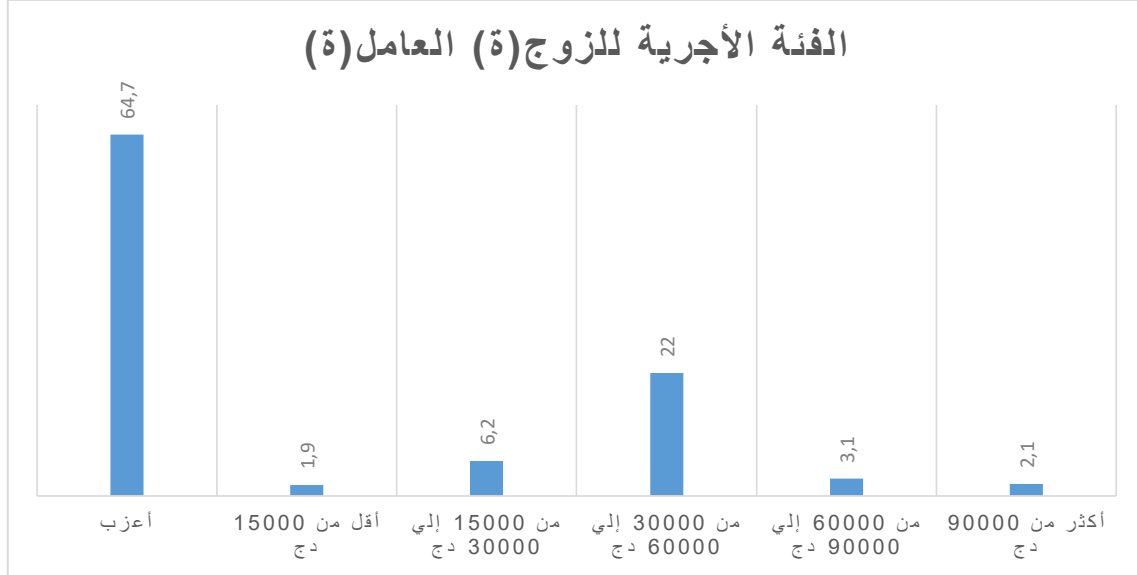


المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال الشكل رقم (4-11) نلاحظ أن الأفراد الذين أجابوا على هذا السؤال هم إما عازبين أو لهم زوج (ة) عامل أو زوج (ة) لا يملك عمل، الفئة الأولى نسبتها في العينة شكلت 46.30% ، تلتها الفئة التي لديها زوج (ة) يعمل بنسبة 33.00% ، أما الأفراد الذين أزواجهم غير عاملين فكانت نسبتهم 20,70% .

الشكل رقم (4-12): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية للزوج أو الزوجة.

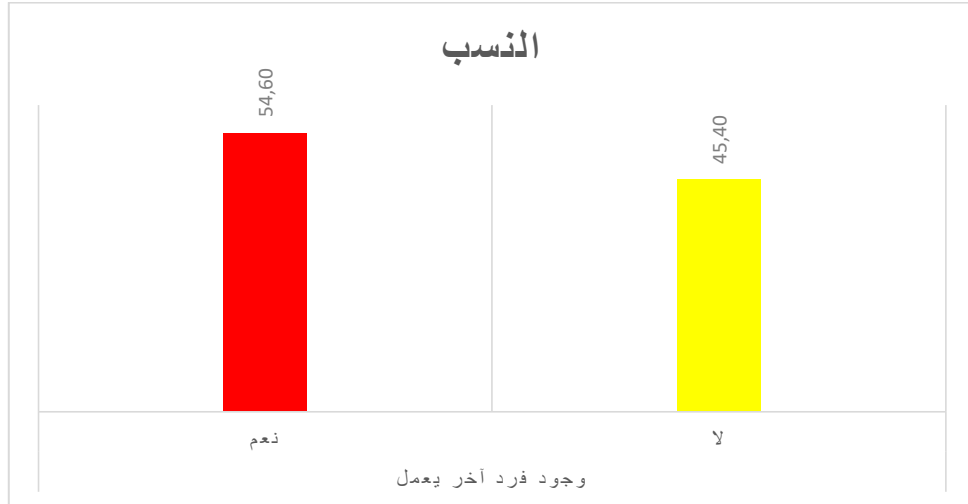


المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

الشكل رقم (4-12) يوضح النسب المئوية للفئات الأجرية للزوج (ة)، حيث سجلت الفئة التي لا تملك التي ليس لها دخل نسبة 64.70%، ثم تلتها الترتيب فئة الأفراد الذين تتراوح دخولهم بين 30000 إلى 60000 دج بنسبة 22%، أما الأزواج الذين انحصر دخلهم بين 15000 و 30000 دج فكانت نسبتهم 6.20% ، ثم تلاهم الأزواج الذين يتراوح دخلهم بين 60000 و 90000 دج بنسبة 3,1% ، و بنسبة 2,1% سجل الأزواج الذين دخلهم يفوق 90000 دج، و آخر فئة هي أصحاب الدخل الأقل من 15000 دج بنسبة 1,9%

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

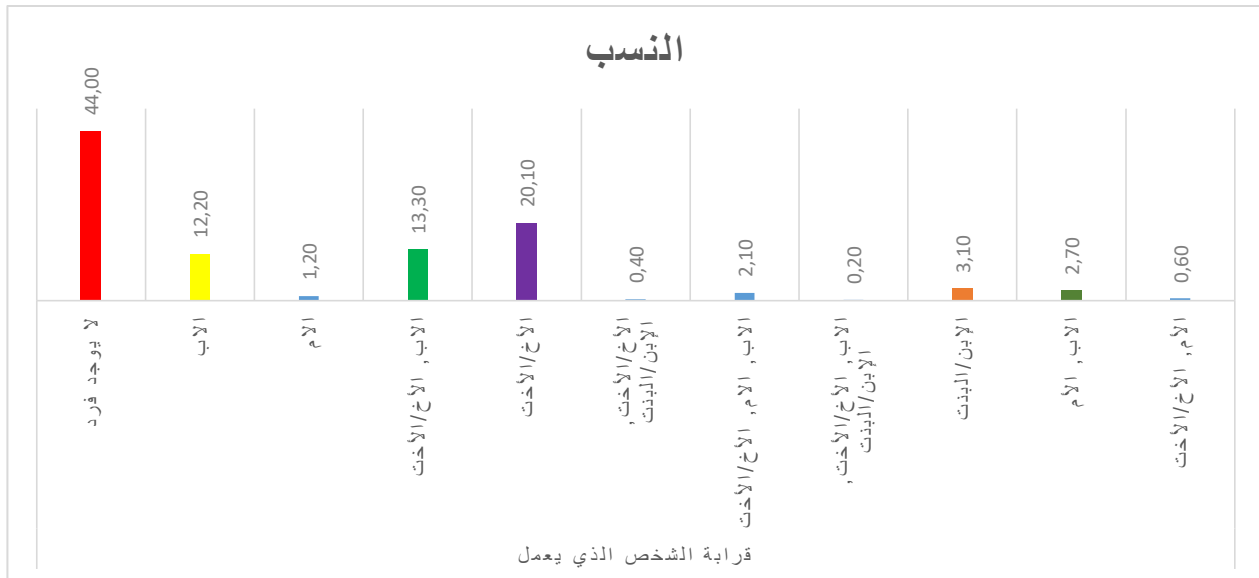
الشكل رقم (4-13): توزيع عينة الدراسة حسب وجود فرد آخر عامل في العائلة .



المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الشكل رقم (4-13) نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين لديهم فرد آخر يعمل في العائلة تمثل 54.00% ، بينما الأفراد الذين ليس لديهم فرد آخر من أفراد العائلة عامل يشكلون ما نسبته 45.00%

الشكل رقم (4-14): توزيع عينة الدراسة قرابة الشخص الذي يعمل

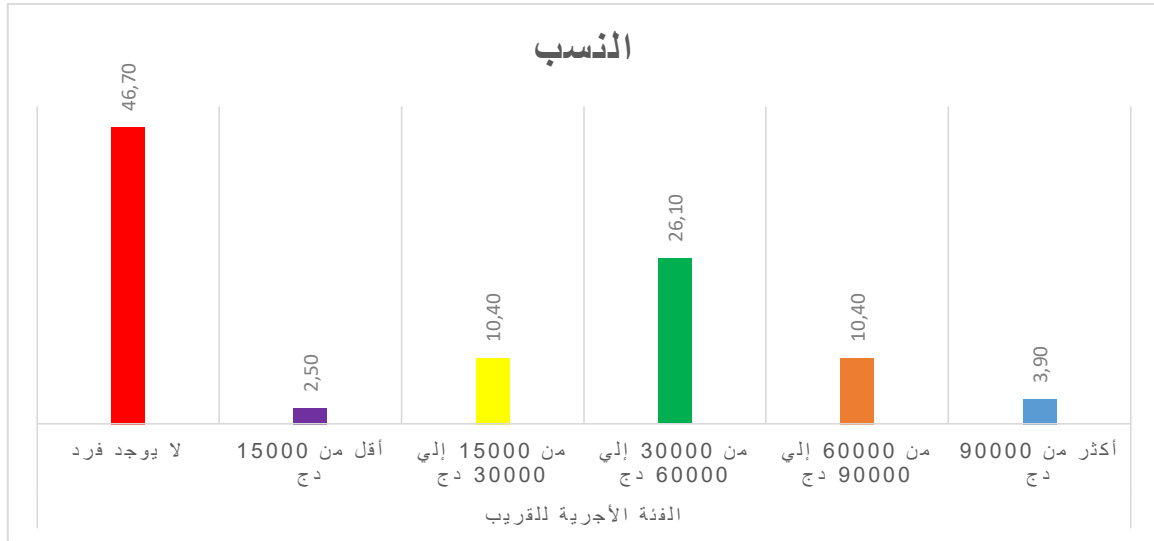


المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.

من خلال الجدول رقم (4-14) تلاحظ أن نسبة الأفراد الذين ليس لديهم فرد آخر عامل من أفراد العائلة تمثل أكبر نسبة بـ 44% ، ثم تليها بنسبة 20.10% فئة الأفراد الذين لديهم أخ أو أخت عاملين، ثم يليهم

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
مباشرة الأفراد الذين أبوهم و الأخ و الأخت عاملين بنسبة 13.30% و بعدها بنسبة 12,2% الأفراد الذين والدهم عامل.

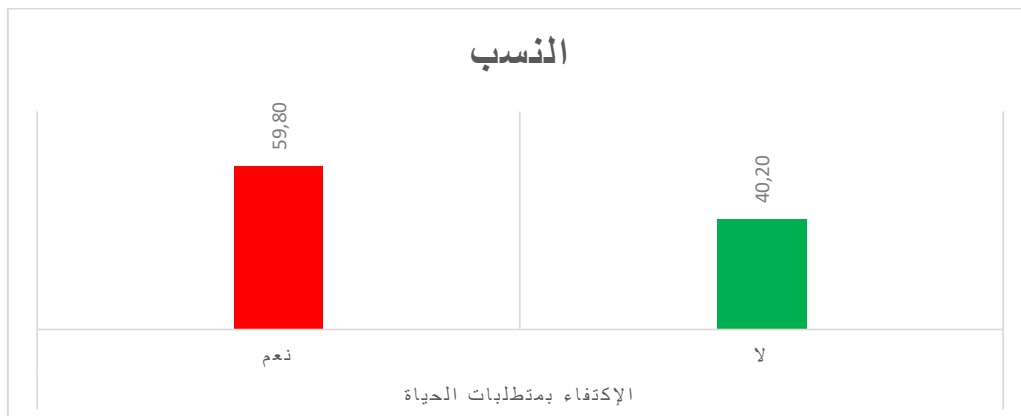
**الشكل رقم (4-15): توزيع عينة الدراسة حسب الفئة الاجرية للقريب.**



**المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.**

من خلال الشكل رقم (4-15) نلاحظ أن الفئة التي لا تملك فرد آخر يعمل و بالتالي ليس هناك دخل نسبتهم 46.70%، و بعدها فئة الأفراد الذين لديهم قريب دخله يتراوح بين 30000 و 60000 دج بنسبة 26.10%، و بنسبة 10,40% الأقارب الذين تتراوح مداخليهم إما بين 15000 و 30000 دج أو بين 60000 و 90000 دج، و بنسبة 3,9 و 2,5 الأقارب ذوي الدخل الذي يفوق 90000 دج، و الأقل من 15000 دج على التوالي.

**الشكل رقم (4-16): توزيع عينة الدراسة حسب الإكتفاء بمتطلبات الحياة**



**المصدر: من إعداد الطالبة حسب الملحق رقم 01.**

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
من خلال الشكل رقم (4-16) نلاحظ أن الأشخاص الذين صرحوا بأن لهم اكتفاء مالي يغطي متطلبات الحياة تمثل 59.80%، بينما الأفراد الذين صرحوا أن ليس لديهم اكتفاء بمتطلبات حياتهم نسبتهم 40.20%.

#### المبحث الثالث: الدراسة التطبيقية

بعد تصميم و توزيع إستمارة البحث، و القيام بدراسة وصفية لمتغيرات الدراسة: المتغير التابع و المتغيرات المستقلة، سنقوم بتقدير النموذج اللوجستي المتعدد الخاص بفترة الذكور، و تقدير النموذج اللوجستي المتعدد الخاص بفترة الإناث، و تحليل نتائج كلا النموذجين.

#### المطلب الأول: تقدير نموذج الإنحدار اللوجستي للإناث.

قبل تقدير النموذج اللوجستي المتعدد للذكور نقوم بترميز المتغيرات:

##### • المتغير التابع: قرار العمل

**DT**: متغير اسمي ثلاثي يأخذ ثلاث قيم:

**0**: إذا الفرد لا يعمل و لا يبحث عن عمل

**1**: إذا كان الفرد لا يعمل و يبحث عن عمل

**2**: إذا كان الفرد يعمل

##### • المتغيرات المستقلة : هي:

**NF**: عدد أفراد الأسرة و هو متغير كمي.

**Age**: السن، و هو متغير فئوي، يتكون من خمس فئات و هي: من (15-25)، (26-35)، (36-45)، (46-55)، (56-65).

**Wilaya**: متغير إسمي فئوي تتكون من أربع فئات و هي: الشرق، الغرب، الوسط، الجنوب

**Résidence**: متغير إسمي فئوي يتكون من صنفين هما: الريف، المدينة.

**SS**: الحالة الاجتماعية، متغير إسمي يتكون من ثلاثة أصناف: أعزب، متزوج، غير ذلك.

**E**: المستوى التعليمي و هو متغير إسمي يتكون من خمسة أصناف: ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، دراسات عليا.

**Skil**: تعلم مهارة، و هو متغير إسمي يتكون من صنفين: نعم أو لا.



**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
**Salaire:** الفئة الأجرية للشخص العامل و هو متغير إسمي تتكون من ستة أصناف: 0 إذا كان المجيب غير عامل، أقل من 15000 دينار، (30000-15000)، (60000-30000)، (90000-60000)، أكثر من 90000.

**Richesse:** امتلاك مصدر آخر للدخل، و هو متغير إسمي يتكون من صنفين: نعم، لا .

**TM:** عمل الزوج(ة) ، و هو متغير إسمي يتكون من صنفين: نعم، لا .

**SM:** الفئة الأجرية للزوج(ة)، و هو متغير إسمي تتكون من ستة أصناف: 0 إذا كان المجيب غير متزوج، أقل من 15000 دينار، (30000-15000)، (60000-30000)، (90000-60000)، أكثر من 90000.

**TF:** عمل فرد آخر من أفراد الأسرة، و هو متغير إسمي يتكون من صنفين: نعم، لا .

**RR:** صلة القرابة بين المجيب و الفرد العامل من العائلة، و هو متغير إسمي .

**SF:** الفئة الأجرية للقريب العامل، و هو متغير إسمي تتكون من ستة أصناف: 0 إذا كان المجيب ليس لديه فرد آخر من أفراد الأسرة عامل، أقل من 15000 دينار، (30000-15000)، (60000-30000)، (90000-60000)، أكثر من 90000.

**SF:** الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة، و هو متغير إسمي يتكون من صنفين: نعم، لا .

**أولاً: التقييم الكلي و الجزئي للنموذج ..**

بعد إدخال بيانات الدراسة في برنامج ال spss، و تقدير النموذج اللوجستي للإناث ، كانت نتائج التقدير موضحة في الملحق رقم 5.

### **1- جدول توفيق النموذج**

لقياس جودة توفيق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد الإستجابة، نقوم باستخدام إحصائية المعقولة العظمى التي تعتمد على توزيع كاي مربع، و تكتب حسب الصيغة التالي:

$$-2[L(\hat{\beta}_0) - L(\hat{\beta})]$$

و ذلك تحت الفرضيتين التاليتين:

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

$$\begin{cases} H_0: \hat{\beta} = 0 \\ H_1: \hat{\beta} \neq 0 \end{cases}$$

نتائج الإختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-2): اختبارات جودة توفيق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

النموذج	2Likelihood	Chi-deux	Df درجة الحرية	p-value
بالثابت فقط	<b>610.452</b>			
بالمغيرات المستقلة	<b>234.437</b>	<b>376.015</b>	<b>92</b>	.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج الملحق رقم 2.

يقيس الإختبار معنوية العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة و من خلال النتائج الموضحة في الجدول نجد أن النموذج مقدر جيدا، حيث بلغت القيمة النهائية  $\chi^2_{C=234.437}$  بقيمة معنوية مساوية ل 0.000 و هي أقل من 0.05 مما يعني رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق معنوية بين النموذج بدلالة الحد الثابت أي دون المتغيرات المستقلة و النموذج بدلالة المتغيرات المستقلة وعليه النموذج المقدر جيد للتصنيف و التنبؤ. (النتائج موضحة في الملحق 2).

## 2- إختبار Pseudo R-Square.

لمعرفة مدى تفسير المتغيرات المفسرة للمتغير التابع، و نتائج الإختبارات الثلاث كانت جيدة كما هو موضح في الجدول الآتي.

الجدول رقم (4-3): اختبارات Pseudo R-Square لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

مقدار التباين	نوع الإختبار
0.735	<b>Coc and Snell</b>
0.830	<b>Negelkerke</b>
0.614	<b>Mcfadden</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الملحق رقم 3.

يقيس هذا الإختبار قيمة التباين بين فئات المتغير التابع حيث يعتبر إختبار Nagelkerke المعتمد عليه في أغلب الدراسات حيث نلاحظ من خلال الجدول أن 83% من التباين بين الأفراد في إمتلاك عمل البحث عن

### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

عمل أو عدم البحث عن عمل قد تم الكشف عنها من خلال هذا النموذج وهي تعتبر قيمة جيدة جدا لاقتها من القيمة الواحد.

### 3- إختبار معنوية كل متغير مستقل علي المتغير التابع عن طريق إحصائية كاي مربع (Chi-Square)

بعد التأكد من جودة توفيق النموذج و قوته في تفسير المتغير التابع، سنقوم باختبار معنوية كل متغير مستقل.

الجدول رقم (4-4): اختبار معنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغيرات	كاي مربع	درجة الحرية df	الإحتمال
أفراد الأسرة	3.194	2	0.202
العمر	14.336	8	0.073
الولاية	3.802	6	0.703
الإقامة	5.559	2	0.062
الحالة الإجتماعية	12.207	4	0.016
المستوي التعليمي	60.154	8	0.000
إمتلاك المهارة	5.038	2	0.081
الفئة الأجرية	156.708	10	0.000
إمتلاك مصدر آخر للدخل	7.332	2	0.026
إمتلاك الزوج لعمل	13.633	4	0.009
الفئة الأجرية للزوج	21.015	10	0.021
فرد آخر يعمل	1.455	2	0.483
صفة القرابة	38.805	20	0.007
الفئة الأجرية للقريب	25.426	10	0.005
الإكتفاء لمتطلبات الحياة	14.721	2	0.001

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على نتائج الملحق رقم 04.

من خلال نتائج الجدول يتضح أن قيمة ال P-value كانت أقل من 0,05 للمتغيرات التالية : الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الفئة الأجرية، إمتلاك مصدر آخر للدخل، امتلاك الزوج لعمل، الفئة الأجرية للزوج، صفة القرابة للعامل، الفئة الأجرية للقريب، الإكتفاء لمتطلبات الحياة. و بالتالي هي معنوية إحصائيا عند

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
 مستوى المعنوية 5%، أي لأنها تؤثر على المتغير التابع. وكانت قيمة p-value أقل من 0,10 للمتغيرات  
 التالية: العمر، الإقامة، امتلاك مهارة، و بالتالي هي معنوية عند 10% و تؤثر في المتغير التابع،  
 أما المتغيرات التالية: فكانت قيم ال p-value أكبر من 0.10 ، و بالتالي هي غير معنوية إحصائيا ، أي  
 ليس لها فروق في تأثيرها على المتغير التابع.

### ثانيا: تقدير معالم النموذج

قمنا بتقدير معالم الإنحدار اللوجستي المتعدد وفق طريقة المعقولة العظمى، و يلخص الجدول التالي معالم النموذج  
 الأمثل ويتضمن جميع معالم النموذج المقدر والخطأ المعياري لكل معلمة وإحصاءة (Wald) لكل معلمة من معالم  
 النموذج و درجات الحرية وكذا معنوية المعالم.

**1- فئة لا يعمل و لا يبحث عن عمل مع الفئة المرجعية للمتغير التابع لا يعمل و يبحث عن عمل**  
 بعد تقديرنا لنموذج الدراسة اللوجستي المتعدد، تحصلنا على النتائج المبينة في الملحق رقم 05، و سنقوم  
 باختبار معنوية كل متغير مستقل و تحليل تأثيره على المتغير التابع ، حيث : الفئة المرجعية في المتغير التابع هي :  
**لا يعمل و يبحث عن عمل** نقارنهما أولا مع فئة لا يعمل و لا يبحث عن عمل، كما هو موضح في الجدوال  
 التالية (مصدر هذه الجداول هو الملحق رقم 5).

• عدد أفراد الأسرة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-5): اختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
عدد أفراد الاسرة	0.194	2.369	1	0.124	1.214

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value  
 0.124 و هي أكبر من 0.05 مما يعني أن عدد أفراد الأسرة لا تؤثر في المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• العمر: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-6): اختبار معنوية المتغير المستقل العمر.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
العمر					
من 15 إلى 25 سنة	-7.934	5.738	1	0.017	3.5E-4
من 26 إلى 35 سنة	-9.413	8.788	1	0.003	8.163E-5
من 36 إلى 45 سنة	-11.178	12.787	1	0.000	1.398E-5
من 46 إلى 55 سنة	-10.750	19.311	1	0.000	2.145E-5

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها معنوية عند 0.05 ، و بالتالي:

- إذا كانت المرأة تنتمي إلى الفئة العمرية الأولى أي من 15 إلى 25 سنة فهذا يقلل من احتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت المرأة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 26 إلى 35 سنة فهذا يقلل من احتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت المرأة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 36 إلى 45 سنة فهذا يقلل من احتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت المرأة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 46 إلى 55 سنة فهذا يقلل من احتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

للتوضيح: لما تكون قيمة  $exp(B)$  صغيرة، يتم حساب النسب كما في المثال التالي:

$$1 - 3.5 * 10^{-4} = 0.9999$$

• الولاية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-7): اختبار معنوية المتغير المستقل الولاية.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير الولاية هي جنوب					
الولاية					
شرق	-0.187	0.028	1	0.867	0.830
وسط	0.077	0.005	1	0.944	1.080
غرب	-1.135	1.054	1	0.305	0.321

من خلال نتائج الجدول السابق نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث كل قيم P-value أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الولايات في تأثيرها علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- منطقة الإقامة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-8): اختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير الإقامة هي المدينة					
الإقامة					
الريف	1.471	3.804	1	0.051	4.353

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.10 حيث بلغت قيمة P-value 0.051 و هي أقل من 0.10 ، وبالتالي:

- إذا كانت المرأة تسكن في الريف فهذا يزيد من احتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن عمل 4.353 مرات أكبر من الأنتى التي تسكن في المدينة.

- الحالة الإجتماعية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-9): إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الإجتماعية.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير الحالة الاجتماعية هي غير ذلك					
عزباء	-1.178	0.713	1	0.399	0.308
متزوجة	0.202	0.008	1	0.930	1.223

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمت غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.399 و 0.930 بالنسبة للأنثى العزباء و المتزوجة علي التوالي و هي أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية للإناث في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن العمل.

• المستوى التعليمي: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-10): إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير المستوى التعليمي هي دراسات عليا					
إبتدائي	7.801	12.719	1	0.000	2442.948
متوسط	5.602	12.514	1	0.000	270.945
ثانوي	3.808	9.844	1	0.002	45.060
جامعي	-0.832	1.055	1	0.304	0.435

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمت معنوية عند 0.05 لمتغير المستوى الإبتدائي, المتوسط, و الثانوي أما بالنسبة لمعلمة المستوى الجامعي فكانت غير معنوية.

- إذا كانت الأنثى لديها مستوى تعليم إبتدائي فهذا يزيد من احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن

العمل بـ 2442.948 مرة أكبر من الأنثى التي لديها مستوى تعليم عالي.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

- إذا كانت الأنثى لديها مستوى تعليم متوسط فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن

العمل بـ 270,945 مرة أكبر من الأنثى التي لديها مستوى تعليم عالي.

- إذا كانت الأنثى لديها مستوى تعليم ثانوي فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن

العمل بـ 45,060 مرة أكبر من الأنثى التي لديها مستوى تعليم عالي.

- إذا كانت الأنثى لديها مستوى جامعي فلا يوجد اختلاف فيما يتعلق بعدم البحث عن العمل مقابل البحث

عن عمل مع الأنثى التي لديها مستوى تعليم عالي

• تعلم مهارة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-11): إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
تعلم المهارة					
نعم	-1.332	4.532	1	0.033	0.264

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.033 و

هي أقل من 0.05 أي أنه توجد فروق بين المتغيرين فيما يخص إمتلاك المهارة علي المتغير التابع، بمعنى:

- إذا كانت الأنثى لديها مهارة فهذا يقلل من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل

باحتمال

يساوي 26.40% أقل من الأنثى التي ليس لديها مهارة.

• الأجر (الفئة الأجرية): نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-12): إختبار معنوية المتغير المستقل الأجر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة الأجرية					
0 (غير عاملة)	-1.76	0.083	1	0.773	0.172
أقل من 15000 دج	-0.366	0.004	1	0.953	0.693
بين 15000 و 30000 دج	3.373	0.298	1	0.585	29.172
بين 30000 و 60000 دج	7.482	1.398	1	0.237	1775.015
بين 60000 و 90000 دج	7.024	1.224	1	0.269	1123.121



**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية بالنسبة للنساء العاملات من حيث عدم البحث عن عمل في تأثيرها علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• امتلاك مصدر آخر للدخل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-13):** إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
إملاك مصدر آخر للدخل	2.025	5.908	1	0.015	7.572
نعم					

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.015 وهي أقل من 0.05 أي أنه توجد فروق علي المتغير التابع.  
- إذا كانت الأنتي لديها مصدر آخر للدخل فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل بـ 7,572 مرات أكبر من الأنتي لديها مصدر آخر للدخل.  
• إمتلاك الزوج لعمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-14):** إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية عزباء					
إمتلاك الزوج لعمل	-0.018	0.000	1	0.992	0.983
نعم					
لا	2.769	5.135	1	0.023	15.946

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة الخاصة بإمتلاك الزوج لعمل غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة ال P-value 0.992 وهي أكبر من 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين الأنتي التي يملك زوجها عمل أو العزباء من حيث عدم البحث علي العمل مقابل البحث عن العمل.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة الخاصة بعدم إمتلاك الزوج لعمل معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة ال P-value 0.023 و هي أقل من 0.05 أي أنه إذا كانت الأنثى زوجها ليس لديه عمل فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل باحتمال 15 مرة أكبر من الأنثى العزباء.

● الفئة الأجرية للزوج: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-15): إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
الفئة الأجرية للزوج	0 (غير عامل)	6.666	1	0.011	800.872
أقل من 15000 دج	8.691	2.829	1	0.093	5946.159
بين 15000 و 30000 دج	6.055	5.504	1	0.019	426.073
بين 30000 و 60000 دج	5.403	6.652	1	0.026	222.018
بين 60000 و 90000 دج	7.385	6.652	1	0.010	1611.939

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها معنوية عند 0.05 ماعدا الفئة الثانية و التي كانت معنوية عند 0.10 مما يعني أنه توجد فروق بين الفئة الأجرية للزوج و الفئة المرجعية علي المتغير التابع.

- إذا كانت الأنثى زوجها غير عامل أي بدون أجر فهذا يزيد من إحتمال عدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن العمل بـ 800 مرة أكبر من الأنثى التي ينتمي زوجها للفئة الأجرية أكبر من 90000 دج.

- إذا كانت الأنثى زوجها ينتمي للفئة الأجرية من أقل من 15000 دج فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل بـ 5946 مرة أكبر من الأنثى التي ينتمي زوجها للفئة الأجرية أكبر من 90000 دج.

- إذا كانت الأنثى زوجها ينتمي للفئة الأجرية من 15000 دج غلي 30000 دج فهذا يزيد من إحتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل بـ 426,073 مرة أكبر من الأنثى التي ينتمي زوجها للفئة الأجرية أكبر من 90000 دج.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

- إذا كانت الأنثى زوجها ينتمي للفئة الأجرية من 30000 دج غلي 60000 دج فهذا يزيد من احتمال عدم

البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل بـ 222 مرة أكبر من الأنثى التي زوجها ينتمي للفئة الأجرية أكبر من 90000 دج.

- إذا كانت الأنثى التي زوجها ينتمي للفئة الأجرية من 60000 دج غلي 90000 دج فهذا يزيد من احتمال

عدم البحث عن عمل مقابل البحث عن العمل بـ 1611 مرة أكبر من الأنثى التي زوجها ينتمي للفئة الأجرية أكبر من 90000 دج.

• وجود فرد آخر عامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-16): إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
وجود فرد آخر يعمل					
نعم	-1.527	0.108	1	0.743	0.217

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.743 و هي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق بين المتغيرين فيما يخص إمتلاك فرد آخر عمل من عدمه علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• صفة قرابة الشخص العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-17): إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
صفة القرابة					
لا يوجد فرد	-2.657	0.198	1	0.656	0.070
الاب	-2.268	1.268	1	0.260	0.103
الام	-1.202	0.112	1	0.738	0.301
الاب, الأخ/الاخت	-5.194	5.414	1	0.020	0.006
الأخ/الاخت	-5.014	4.688	1	0.030	0.007
الأخ/الاخت, الإبن/البنيت	-17.548	0.000	1	0.99	2.392E-8
الأب, الأم, الأخ/الاخت	12.182	0.000	1	0.997	195159.944
الاب, الأخ/الاخت, الإبن/البنيت	18.750	0.000	1	0.998	139060493.48
الإبن/البنيت	-0.420	0.014	1	0.905	0.657
الأب, الأم	-2.361	0.980	1	0.322	0.094

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن كل قيم المعلمات غير معنوية عند 0.05 ماعدا حالة "الاب, الأخ/الاخت" و"الأخ/الأخت".

مما يعني أنه لا توجد فروق فيما يخص صفة القرابة بالنسبة للأنثى في عدم البحث عن عمل علي المتغير التابع أي البحث عن عمل ماعدا حالة الأخ/الأخت.

- إذا كانت الأنثى تملك قريب "الأب, الأخ/الأخت" فإن لديها احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن عمل باحتمال يساوي 99.40 أكبر من الأنثى التي يكون لديها قريب "الأم, الأخ/الأخت".

- إذا كانت الأنثى تملك قريب الأخ/الأخت فإن لديها احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن عمل

باحتمال يساوي 99.30% أكبر من الأنثى التي يكون لديها قريب "الأم, الأخ/الأخت".

● الفئة الأجرية للقريب العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-18): إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
الفئة الأجرية	الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج				
لا يوجد فرد	2.504	0.645	1	0.422	12.229
أقل من 15000 دج	32.353	0.000	1	0.990	8.897E-15
بين 15000 و 30000 دج	1.280	0.733	1	0.392	3.597
بين 30000 و 60000 دج	2.194	2.805	1	0.094	8.970
بين 60000 و 90000 دج	2.466	3.054	1	0.081	11.770

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية لقريب الأنثى العامل في التأثير على المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- الإكتفاء لمتطلبات الحياة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-19): إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
الإكتفاء لمتطلبات الحياة	الفئة المرجعية هي لا				
نعم	2.645	11.358	1	0.001	14.084

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.037 وهي أقل من 0.05 أي أنه توجد فروق في تأثيرها على المتغير التابع، أي:

- إذا كانت الأنثى لديها اكتفاء مالي فيما يخص متطلبات الحياة فإن هناك احتمال بعدم بحثها عن عمل مقابل البحث عن عمل بـ 14,084 مرة أكبر من الأنثى التي لا يكون لديها اكتفاء مالي بمتطلبات الحياة.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

### 2- فئة لديها عمل مع الفئة المرجعية للمتغير التابع تبحث عن عمل.

كما سبق الذكر أن الفئة المرجعية في المتغير التابع هي : فئة لا تعمل و تبحث عن عمل قمنا بمقارنتها أولاً مع فئة لا تعمل و لا تبحث عن عمل، فيما يلي سيتم مقارنتها مع فئة عامل أي الإناث العاملات، و ذلك كما هو موضح في الجدول التالية (مصدر هذه الجداول هو الملحق رقم 4).

#### • عدد أفراد الأسرة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-20): إختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddf	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
أفراد الاسرة	0.259	2.694	1	0.101	1.296

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية حيث بلغت قيمة P-value 0.101 و هي أكبر من 0.05 مما يعني أن عدد أفراد الأسرة في حالة إمتلاك الأنثى لعمل لا توجد فروق علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

#### • العمر: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-21): إختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddf	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
العمر					
من 15 إلي 25 سنة	-8.173	9.786	1	0.002	0.000
من 26 إلي 35 سنة	-10.349	20.999	1	0.000	3.201E-5
من 36 إلي 45 سنة	-12.186	31.488	1	0.000	5.103E-6
من 46 إلي 55 سنة	-13.942		1	0.000	8.811E-7

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها معنوية عند 0.05 : و بالتالي:

- إذا كانت الفتاة تنتمي إلي الفئة العمرية الأولى أي من 15 إلي 25 سنة فهذا يقلل من احتمال إمتلاكها لعمل

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

مقابل البحث عن العمل بـ 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت الفتاة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 26 إلى 35 سنة فهذا يقلل من احتمال إمتلاكها لعمل

مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت الفتاة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 36 إلى 45 سنة فهذا يقلل من احتمال إمتلاكها لعمل

مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

- إذا كانت المرأة تنتمي إلى الفئة العمرية الثانية أي من 46 إلى 55 سنة فهذا يقلل من احتمال إمتلاكها لعمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 99.99% أقل من المرأة التي يكون عمرها من 56 إلى 65 سنة.

● **الولاية:** نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-22):** إختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
<b>الفئة المرجعية لمتغير الولاية هي جنوب</b>					
الولاية					
شرق	0.660	0.215	1	0.643	1.935
وسط	0.347	0.059	1	0.808	1.415
غرب	-0.926	0.372	1	0.542	0.396

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث كانت كل قيم P-value أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الولايات التي تسكن فيها الأنثى التي تملك عمل علي المتغير التابع أي يبحث عن عمل.

● **منطقة الإقامة:** نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-23):** إختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
<b>الفئة المرجعية لمتغير الإقامة هي مدينة</b>					
الإقامة					
ريف	2.006	5.028	1	0.025	7.433

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
 من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.025 و هي أقل من 0.05 ، أي:

- إذا كانت الأنثى تسكن في الريف فهذا يزيد من احتمال إمتلاكها لعمل مقابل الأنثى التي تبحث عن عمل  
 - 7,433 مرة أكبر من الأنثى التي تسكن في المدينة.

● الحالة الاجتماعية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-24): إختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الحالة الاجتماعية	الفئة المرجعية لمتغير الحالة الاجتماعية هي غير ذلك				
عزباء	-2.601	2.613	1	0.106	0.074
متزوجة	19.030	0.000	1	0.992	1838525..

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.106 و 0.992 بالنسبة للعزباء و المتزوجة علي التوالي و هي أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية للأنثى التي تملك عمل في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

● المستوى التعليمي: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-25): إختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
المستوى التعليمي	الفئة المرجعية لمتغير المستوى التعليمي هي دراسات عليا				
إبتدائي	8.945	10.374	1	0.001	7667.27
متوسط	7.297	14.612	1	0.000	1475.575
ثانوي	5.462	14.221	1	0.000	235.478
جامعي	1.612	2.539	1	0.111	5.011



#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات معنوية عند 0.05 لمتغير المستوي الإبتدائي, المتوسط, و الثانوي أما بالنسبة لمعلمة المستوي الجامعي فكانت غير معنوية.

- إذا كانت الأثني لديها مستوي إبتدائي فهذا يزيد من إحتمال أن تكون عاملة مقابل أن تكون تبحث عن عمل ب أكبر من الأثني التي لديها مستوي تعليم عالي.
  - إذا كانت الأثني لديها مستوي تعليم متوسط فهذا يزيد من إحتمال كونها عاملة مقابل كونها تبحث عن عمل ب 14756 مرة أكبر من الأثني التي لديها مستوي تعليم عالي.
  - إذا كانت الأثني لديها مستوي تعليم ثانوي فهذا يزيد من إحتمال كونها عاملة مقابل كونها تبحث عن عمل ب 235 مرة أكبر من الأثني التي لديها مستوي تعليم عالي.
  - إذا كانت الأثني لديها مستوي جامعي فلا يوجد اختلاف فيما يتعلق بكون المرأة عاملة أو تبحث عن عمل مقارنة مع الأثني التي لديها مستوي تعليم عالي.
- تعلم مهارة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-26): إختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
إمتلاك المهارة					
نعم	-0.792	1.113	1	0.291	0.453

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.291 و هي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق بين المرأة العاملة التي تملك مهارة معينة و التي لا تملكها, في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- الأجر (الفئة الأجرية): نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-27): إختبار معنوية المتغير المستقل الأجر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
الفئة الأجرية					
بطل	7.515	0.000	1	0.999	1836.182
أقل من 15000 دج	13.888	0.000	1	0.997	1075490.60
بين 15000 و 30000 دج	16.629	0.000	1	0.997	16660947
بين 30000 و 60000 دج	20.415	0.000	1	0.996	7348886560
بين 60000 و 90000 دج	22.040	0.000	1	0.996	3731951496

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للمرأة العاملة في تأثيرها علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- إمتلاك مصدر آخر للدخل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-28): إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي

المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
إمتلاك مصدر آخر للدخل					
نعم	7.515	0.000	1	0.999	1836.182

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.999 و هي أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق بالنسبة للمرأة العاملة التي تمتلك مصدر آخر للدخل و التي لا تملك، علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- إمتلاك الزوج لعمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-29): إختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوج لعمل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية عزباء					
إمتلاك الزوج لعمل					
نعم	2.668	0.11	1	0.917	14.412
لا	-15.638	0.000	1	0.993	1.616E-7

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات الخاصة بكون الزوج عامل غير معنوية عند 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين كون الزوج عامل أو بطل مقارنة مع المرأة العزباء في التأثير على المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• الفئة الأجرية للزوج: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-30): إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
الفئة الأجرية للزوجة					
بطل	26.689	0.000	1	0.292	313.94
أقل من 15000 دج	5.749	1.112	1	0.292	313.946
بين 15000 و 30000 دج	2.981	0.903	1	0.342	19.706
بين 30000 و 60000 دج	2.636	0.820	1	0.365	13.950
بين 60000 و 90000 دج	5.124	2.376	1	0.123	167.972

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للزوج بالنسبة للشخص من جنس أنثي الذي يملك عمل علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• وجود فرد آخر عمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-31): إختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
وجود فرد آخر يعمل					
نعم	1.160	0.056	1	0.813	1167.972

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.813 وهي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق فيما يخص إمتلاك فرد آخر يعمل من عدمه بالنسبة للأنتى التي تملك عمل علي المتغير التابع (البحث عن عمل).

● **صفة قرابة الشخص العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.**

الجدول رقم (4-32): إختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
صفة القرابة					
لا يوجد فرد	12.610	0.000	1	0.998	299580.859
الاب	13.731	0.000	1	0.998	918685.92
الام	-5.714	0.000	1	0.999	0.003
الاب, الأخ/الاخت	11.222	0.000	1	0.998	47739.048
الأخ/الاخت	9.984	0.000	1	0.999	21667.793
الأخ/الاخت, الإبن/البنات	0.743	0.000	1	0.998	2.102
الأب, الأم, الأخ/الاخت	31.429	0.000	1	0.996	4460503512..
الاب, الأخ/الاخت, الإبن/البنات	13.034	0.000	1	0.998	457823.343
الإبن/البنات	17.667	0.000	1	0.998	47081407.778
الأب, الأم	15.155	0.000	1	0.998	3815924.855

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن كل قيم المعلمات غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق فيما يخص صفة القرابة بالنسبة للأنثى التي تملك عمل علي المتغير التابع ( البحث عن عمل).

● الفئة الأجرية للقريب العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-33): إختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
لا يوجد فرد	26.997	0.000	1	0.991	5305421966
أقل من 15000 دج	-2.178	0.000	1	1.00	0.113
بين 15000 و 30000 دج	21.612	0.000	1	0.993	2432053266
بين 30000 و 60000 دج	23.149	0.000	1	0.992	1135545236
بين 60000 و 90000 دج	22.638	0.000	1	0.993	6784278567

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للقريب للأنثى التي تملك عمل في تأثيرها علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

الجدول رقم (4-34): إختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للإناث.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة	1.808	4.334	1	0.037	6.101
نعم					

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.037 وهي أقل من 0.05 أي أنه إذا كانت الأنثى عندها اكتفاء بمتطلبات الحياة فإن احتمال إمتلاكها لعمل مقابل البحث عن العمل يكون 6 مرات أكبر من الأنثى التي تكون غير مكثفة بمتطلبات الحياة.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
-4 جدول التصنيف:

يقيس لنا دقة تصنيف فئات المتغير التابع كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-35): جدول التصنيف لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

المتنبئ به (Predicted)				المشاهد (Observed)
النسبة المنوية الصحيحة	يملك عمل	لا يبحث عن عمل	يبحث عن عمل	
89.80	4	7	97	يبحث عن عمل
80.80	12	84	8	لا يبحث عن عمل
81.7	58	10	3	عامل
84.50	26.10	35.70	38.20	النسبة الإجمالية%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الملحق رقم (05).

من خلال جدول التصنيف نلاحظ أن النموذج مقدر جيدا حيث بلغت النسبة الإجمالية لدقة التصنيف 84.5% حيث أن:

الأشخاص الذين يبحثون عن عمل و الذين يبلغ عددهم 108 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 89.80%. و تصنيف سبعة أشخاص في فئة لا يبحث عن عمل و أربع أشخاص آخري تم تصنيفهم في فئة يملك عمل.

الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل و الذين يبلغ عددهم 104 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 80.80%. و تم تصنيف 8 أشخاص في فئة يبحث عن عمل و 12 شخص آخري تم تصنيفهم في فئة يملك عمل، أي شخص عامل.

الأشخاص الذين يملكون عمل ( العمال)، و الذين يبلغ عددهم 71 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 81.70%. و تصنيف ثلاث أشخاص في فئة يبحث عن عمل و عشرة أشخاص آخري تم تصنيفهم في فئة لا يبحث عن عمل.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

المطلب الثاني: تقدير النموذج اللوجستي المتعدد للذكور

بعد أن قمنا بتقدير النموذج اللوجستي المتعدد للإناث و تحليل نتائجه، سنقوم في هذا المطلب بتقدير النموذج اللوجستي للذكور بالإستعانة ببرنامج ال SPSS.

أولاً: جدول توفيق النموذج

### 1- جدول توفيق النموذج

بالإعتماد على نفس الإحصائية المستخدمة في إختبار جودة توفيق النموذج اللوجستي المتعدد للإناث التي تعتمد على طريقة المعقولة العظمى ، نقوم باختبار جودة توفيق النموذج اللوجستي المتعدد للذكور، و نتائج الإختبار موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-36): اختبار جودة توفيق النموذج لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

النموذج	2Likelihood	Chi-deux	Df درجة الحرية	p-value
بالثابت فقط	419.640			
بالمغيرات المستقلة	154.352	265.288	90	.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الملحق رقم 7.

يقيس الإختبار معنوية العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة و من خلال النتائج الموضحة في الجدول نجد أن النموذج مقدر جيداً، حيث بلغت القيمة النهائية  $\chi^2_C = 265.288$  بقيمة معنوية مساوية ل 0.000 و هي أقل من 0.05 مما يعني رفض فرضية العدم القائلة بعدم وجود فروق معنوية بين النموذج بدلالة الحد الثابت أي دون المتغيرات المستقلة و النموذج بدلالة المتغيرات المستقلة وعليه النموذج المقدر جيد للتصنيف و التنبؤ.

### 2- اختبار Pseudo R-Square

نتائج الإختبار مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-37): إختبارات Pseudo R-Square لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

مقدار التباين	نوع الإختبار
60.73	Coc and Snell
0.838	Negelkerke
0.632	Mcfadden

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الملحق رقم 8.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

يقيس هذا الإختبار قيمة التباين بين فئات المتغير التابع حيث يعتبر إختبار Nagelkerke المعتمد عليه في أغلب الدراسات حيث نلاحظ من خلال الجدول أن 83.80% من التباين بين الأفراد في إمتلاك عمل البحث عن عمل أو عدم البحث عن عمل قد تم الكشف عنها من خلال هذا النموذج وهي تعتبر قيمة جيدة جدا لاقتربها من القيمة الواحد.

### 3- إختبار معنوية كل متغير مستقل علي المتغير التابع عن طريق إحصاءة كاي مربع (Chi-Square)

كل نتائج الإختبار يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (4-38): إختبار معنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

المتغيرات	كاي مربع	درجة الحرية df	الإحتمال
أفراد الأسرة	3.103	2	0.212
العمر	15.007	8	0.059
الولاية	9.748	6	0.136
الإقامة	7.532	2	0.023
الحالة الإجتماعية	26.123	4	0.000
المستوي التعليمي	15.004	8	0.059
إمتلاك المهارة	1.842	2	0.398
الفئة الأجرية	78.468	10	0.000
إمتلاك مصدر آخر للدخل	6.001	2	0.050
إمتلاك الزوجة لعمل	31.153	4	0.000
الفئة الأجرية للزوجة	3.017	10	0.000
فرد آخر يعمل	0.955	2	0.620
صفة القرابة	13.026	18	0.790
الفئة الأجرية للقريب	15.118	10	0.128
الإكتفاء لمتطلبات الحياة	0.968	2	0.616

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الملحق رقم 9.

من خلال نتائج الجدول يتضح أن قيمة ال P-value الأكبر من 0.05 للمتغيرات التالية:



## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

أفراد الأسرة، الولاية، امتلاك مهارة، وجود فرد آخر يعمل، صفة القرابة، الفئة الأجرية للقريب و الاكتفاء لمتطلبات الحياة أي ليس لها فروق في تأثيرها على المتغير التابع.

### ثانيا: تقدير معالم النموذج

تقدير معالم الأنحدار اللوجستي المتعدد وفق طريقة الإمكان الأعظم يلخص الجدول التالي معالم النموذج الأمثل ويتضمن جميع معالم النموذج المقدر والخطأ المعياري لكل معلمة وإحصاءة (wald) لكل معلمة من معالم النموذج وعدد درجات الحرية ومعنوية المعلم.

### 1- المحور الأول: فئة لا يبحث عن عمل مع الفئة المرجعية للمتغير التابع يبحث عن عمل

بعد تقديرنا لنموذج الدراسة اللوجستي المتعدد، تحصلنا على النتائج المبينة في الملحق رقم 10، و سنقوم باختبار معنوية كل متغير مستقل و تحليل تأثيره على المتغير التابع كما فعلنا مع النموذج المقدر لفئة الإناث، حيث : الفئة المرجعية في المتغير التابع هي لا يعمل و يبحث عن عمل نقارنها أولا مع فئة لا يعمل و لا يبحث عن عمل، كما هو موضح في الجداول التالية (مصدر هذه الجداول هو الملحق رقم 10).

- عدد أفراد الأسرة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

### الجدول رقم (4-39): اختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P-value	$Exp(\beta)$
أفراد الاسرة	-0.290	2.747	1	0.097	0.748

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.10 حيث بلغت قيمة P-value 0.097 و هي أقل من 0.10 مما يعني أن عدد أفراد الأسرة تؤثر في المتغير التابع. بحيث إذا زاد عدد أفراد الأسرة بفرد واحد فإن احتمال عدم بحث الفرد عن عمل ينقص بنسبة 25.20% مقابل البحث عن عمل.

للتوضيح: لما تكون قيم  $exp(B)$  صغيرة نقوم بحساب النسب كما في المثال التالي:

$$(1 - 0.748) * 100 = 25.20\%$$

- العمر: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-40): اختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير العمر هي من 56 إلى 65					
من 15 إلى 25 سنة	-5.571	0.000	1	0.999	0.004
من 26 إلى 35 سنة	-7.632	0.000	1	0.999	0.000
من 36 إلى 45 سنة	-5.779	0.000	1	0.999	0.003
من 46 إلى 55 سنة	11.042	0.000	1	0.999	0.003

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت كل قيم P-value أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات العمرية في المتغير التابع.

• الولاية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-41): اختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير الولاية هي جنوب					
الولاية شرق	-3.34	2.851	1	0.091	0.035
وسط	-3.97	3.623	1	0.057	0.019
غرب	-0.988	0.252	1	0.615	0.372

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.10 حيث بلغت قيمة P-value 0.091 بالنسبة لمنطقة الشرق و 0.057 لمنطقة الوسط، أما بالنسبة لمتغير منطقة الغرب فكان غير معنوي حيث بلغت قيمة P-value 0.615، معناه:

- إذا كان الشخص يسكن في الشرق فهذا يقلل من احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 98.10% أقل من الشخص الذي يسكن في الجنوب.
- أما فيما يخص الجهة الغربية فحسب نتائج الجدول لا توجد فرق بين الجهة الغربية و الجنوبية.

• منطقة الإقامة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-42): اختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد المذكور.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الإقامة					
ريف	2.184	3.975	1	0.046	8.881

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.046 و هي أقل من 0.05 ، أي:

- إذا كان الشخص يسكن في الريف فهذا يزيد من احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل باحتمال 8.881 مرة أكبر من الشخص الذي يسكن في المدينة.
- الحالة الاجتماعية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-43): اختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد المذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الحالة الاجتماعية					
أعزب	5.191	1.361	1	0.243	179.68
متزوج	-1.661	0.173	1	0.678	0.190

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.243 و 0.678 بالنسبة للفرد الأعزب و المتزوج علي التوالي و هي أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية في التأثير علي المتغير التابع.

- المستوى التعليمي: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-44): اختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير المستوى التعليمي هي دراسات عليا					
إبتدائي	1.174	0.285	1	0.594	3.236
متوسط	-3.835	4.231	1	0.040	0.022
ثانوي	0.331	0.065	1	0.799	1.392
جامعي	-1.568	1.228	1	0.268	0.209

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 لمتغير المستوى المتوسط حيث بلغت قيمة P-value 0.040 ، أي:

أما بالنسبة للمستوى الإبتدائي الثانوي و الجامعي فكانت غير معنوية عند مستوى 0.05  
 - إذا كان الشخص لديه مستوى متوسط فهذا يقلل من احتمال عدم البحث عن العمل مقابل البحث عن العمل باحتمال يساوي 97.80% أقل من الشخص الذي لديه مستوى تعليم عالي.  
 • تعلم مهارة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-45): اختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير إمتلاك مهارة هي لا يملك مهارة					
إمتلاك مهارة نعم	1.09	1.553	1	0.213	2.973

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.213 و هي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق بين إمتلاك مهارة من عدمها في التأثير على المتغير التابع.  
 • الأجر (الفئة الأجرية): نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-46): اختبار معنوية المتغير المستقل الأجر.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة الأجرية					
بطل	-16.541	0.000	1	0.992	6.553E-8
أقل من 15000 دج	-17.508	0.000	1	0.991	2.490E-8
بين 15000 و 30000 دج	-12.951	0.000	1	0.994	2.374E-8
بين 30000 و 60000 دج	-13.022	0.000	1	0.994	2.211E-8
بين 60000 و 90000 دج	3.825	0.000	1	0.999	45.830

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئة الأجرية في تأثيرها علي المتغير التابع.

- إمتلاك مصدر آخر للدخل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-47): اختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
إمتلاك مصدر آخر للدخل	1.431	2.575	1	0.109	4.182
نعم					

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.109 و هي أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق بين إمتلاك مصدر آخر للدخل من عدمه في التأثير علي المتغير التابع.

- إمتلاك الزوجة لعمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-48): اختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوجة لعمل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية أعزب					
إمتلاك الزوجة لعمل	44.935	0.000	1	0.992	327354
نعم					
لا	3.735	5.909	1	0.015	41.897

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة الخاصة بإمتلاك الزوجة لعمل غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة ال P-value 0.992 و هي أكبر من 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين الشخص الذي زوجته عاملة و بين الشخص الأعزب في التأثير على المتغير التابع.

كما نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن قيمة المعلمة الخاصة بعدم إمتلاك الزوجة لعمل معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة ال P-value 0.015 و هي أقل من 0.05 ، أي إذا كانت الزوجة غير عاملة فهذا يزيد من إحتمال عدم بحث الفرد عن العمل مقابل البحث عن العمل 41.897 مرة أكبر من الشخص الأعزب.

#### • الفئة الأجرية للزوجة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-49): اختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوجة.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة الأجرية للزوجة					
بطل	25.861	13.646	1	1.703E+11	1.703E+11
أقل من 15000 دج	9.636	0.000	1	0.998	15303.756
بين 15000 و 30000 دج	-15.052	0.000	1	0.997	2.903E-7
بين 30000 و 60000 دج	-14.444	0.000	1	0.998	5.336E-7
بين 60000 و 90000 دج	-23.689	0.000	1	0.998	5.153E-11

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلومات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئة الأجرية للزوجة و الفئة المرجعية علي المتغير التابع.

#### • وجود فرد آخر عامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-50): اختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
وجود فرد آخر يعمل	11.87	0.000	1	0.984	142864.57
نعم					

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.733 و هي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق فيما يخص وجود فرد آخر يعمل أو لا في التأثير علي المتغير التابع.

- **صفة قرابة الشخص العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.**

**الجدول رقم (4-51): اختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل.**

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
<b>الفئة المرجعية هي الأم, الأخ/الاخت</b>					
لا يوجد فرد	12.331	0.000	1	0.999	226603.06
الاب	-3.141	0.000	1	1.000	0.043
الام	-3.712	0.000	1	1.000	0.024
الاب, الأخ/الاخت	-2.208	0.000	1	1.000	0.110
الأخ/الاخت	-0.882	0.000	1	1.000	0.414
الأخ/الاخت, الإبن/البنيت	1.062	0.000	1	1.000	2.892
الأب, الأم, الأخ/الاخت	-19.031	0.000	1	0.999	5.433E-9
الإبن/البنيت	-5.322	0.000	1	1.000	0.005
الأب, الأم	-5.560	0.000	1	1.000	0.004

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن كل قيم المعلمات غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق فيما يخص صفة القرابة بالنسبة للفرد في عدم البحث عن عمل مقابل البحث عن العمل.

- **الفئة الأجرية للقريب العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.**

**الجدول رقم (4-52): اختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.**

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
<b>الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج</b>					
لا يوجد فرد	3.005	0.504	1	0.478	20.181
أقل من 15000 دج	3.118	1.579	1	0.209	22.605
بين 15000 و 30000 دج	20.008	1.140	1	0.286	7.450
بين 30000 و 60000 دج	1.025	0.375	1	0.540	2.788
بين 60000 و 90000 دج	-5.560	0.000	1	1.000	0.004

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للقريب العامل في التأثير على عدم بحث الفرد عن عمل مقابل بحثه عن عمل.

- الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-53): اختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي

المتعدد للذكور.

$Exp(\beta)$	قيمة ال P-value	درجة الحرية ddl	wald	$\beta$	- المتغير
الفئة المرجعية هي لا					الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة
1.705	0.581	1	0.305	0.534	نعم

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.581 وهي أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق بين الإكتفاء بمتطلبات الحياة من عدمها في عدم البحث عن عمل مقابل البحث عن العمل.

المحور الثاني: فئة لديه عمل مع الفئة المرجعية للمتغير التابع يبحث عن عمل

ذكرنا سابقاً الفئة المرجعية في المتغير التابع هي : فئة لا يعمل و يبحث عن عمل قمنا بمقارنتها أولاً مع فئة لا يعمل و لا يبحث عن عمل، فيما يلي سيتم مقارنتها مع فئة عامل أي الأفراد العاملون، و ذلك كما هو موضح في الجدول التالية (مصدر هذه الجداول هو الملحق رقم 7).

- عدد أفراد الأسرة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-54): اختبار معنوية المتغير المستقل عدد أفراد الأسرة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

$Exp(\beta)$	قيمة ال P-value	درجة الحرية ddl	wald	$\beta$	المتغير
0.862	0.530	1	0.393	-0.149	أفراد الاسرة



**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية حيث بلغت قيمة P-value 0.530 و هي أكبر من 0.05 مما يعني أن عدد أفراد الأسرة في حالة إمتلاك الفرد لعمل لا تؤثر على المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• العمر: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-55):** اختبار معنوية المتغير المستقل العمر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
العمر	الفئة المرجعية لمتغير العمر هي من 56 إلى 65				
من 15 إلى 25 سنة	-39.792	0.000	1	0.996	5.231E-18
من 26 إلى 35 سنة	-42.192	0.000	1	0.996	4.744E-19
من 36 إلى 45 سنة	-40.007	0.000	1	0.996	4.217E-18
من 46 إلى 55 سنة	-22.788	0.000	1	0.998	1.268-10

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت كل قيم P-value أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات العمرية بالنسبة للشخص الذي يملك عمل علي المتغير التابع أي يبحث عن عمل.

• الولاية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-56):** اختبار معنوية المتغير المستقل الولاية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الولاية	الفئة المرجعية لمتغير الولاية هي جنوب				
شرق	-3.187	2.412	1	0.120	0.041
وسط	-2.720	1.613	1	0.204	0.066
غرب	-0.470	0.048	1	0.827	0.625

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت كل قيم P-value أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الولايات بالنسبة للشخص الذي يملك عمل في التأثير علي المتغير التابع أي يبحث عن عمل.

#### • منطقة الإقامة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-57): اختبار معنوية المتغير المستقل منطقة الإقامة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الإقامة					
ريف	2.800	6.111	1	0.013	16.450

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.013 و هي أقل من 0.05 ، أي:

- إذا كان الشخص يسكن في الريف فهذا يزيد من احتمال إمتلاكه لعمل مقابل الشخص الذي يبحث عن عمل 16.450 مرة أكبر من الشخص الذي يسكن في المدينة.

#### • الحالة الاجتماعية: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-58): اختبار معنوية المتغير المستقل الحالة الاجتماعية لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الحالة الاجتماعية					
أعزب	-15.822	0.000	1	0.985	1.345E-7
متزوج	46.647	0.001	1	0.973	1814054...

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.985 و 0.973 بالنسبة لأعزب و متزوج علي التوالي و هي أكبر من 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية للشخص الذي يملك عمل في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

- المستوى التعليمي: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-59): اختبار معنوية المتغير المستقل المستوى التعليمي لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير المستوى التعليمي هي دراسات عليا					
إبتدائي	0.524	0.041	1	0.840	1.688
متوسط	-2.828	2.807	1	0.094	0.059
ثانوي	2.040	2.053	1	0.152	7.687
جامعي	-0.387	0.077	1	0.782	0.679

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين المستوى التعليمي للشخص الذي يملك عمل علي المتغير التابع أي يبحث عن عمل.

- تعلم مهارة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-60): اختبار معنوية المتغير المستقل تعلم مهارة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية لمتغير إمتلاك مهارة هي لا يملك مهارة					
إمتلاك المهارة	0.530	0.342	1	0.559	1.700
نعم					

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.213 وهي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق فيما يخص إمتلاك المهارة للشخص الذي يملك عمل من عدمها في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- الأجر (الفئة الأجرية): نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الجدول رقم (4-61): اختبار معنوية المتغير المستقل الأجر لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة الأجرية					
بطل	-19.378	0.000	1	0.990	3.837E-9
أقل من 15000 دج	-54.500	0.001	1	0.979	2.142E-24
بين 15000 و 30000 دج	-11.286	0.000	1	0.994	1.255E-6
بين 30000 و 60000 دج	-11.966	0.000	1	0.994	6.359E-6
بين 60000 و 90000 دج	6.005	0.000	1	0.998	405.566

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئة الأجرية للشخص الذي يملك عمل في تأثيرها على المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- إمتلاك مصدر آخر للدخل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-62): اختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك مصدر آخر للدخل لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
إمتلاك مصدر آخر للدخل					
نعم	-0.086	0.007	1	0.932	0.917

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.932 و هي أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق بالنسبة للشخص الذي يملك عمل عند إمتلاك مصدر آخر للعمل من عدمه على المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- إمتلاك الزوجة لعمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الجدول رقم (4-63): اختبار معنوية المتغير المستقل إمتلاك الزوجة لعمل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية أعزب					
إمتلاك الزوجة لعمل					
نعم	-30.729	0.000	1	0.995	4.515E-14
لا	-65.116	0.002	1	0.967	5.252E-29

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات الخاصة بإمتلاك الزوجة لعمل غير معنوية عند 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين كون الزوجة عاملة أو غير عاملة بالنسبة للشخص الذي يملك عمل في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

• الفئة الأجرية للزوجة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-64): اختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للزوجة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
الفئة الأجرية للزوجة					
بطل	-77.782	0.000	1	0.980	1.659E-34
أقل من 15000 دج	-88.061	0.000	1	0.984	5.696E-39
بين 15000 و 30000 دج	-112.059	0.001	1	0.981	1.600E-49
بين 30000 و 60000 دج	-111.059	0.001	1	0.982	5.856E-49
بين 60000 و 90000 دج	-140.841	0.000	1	0.989	6.818E-62

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمات كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئة الأجرية للزوجة العاملة بالنسبة للشخص الذي يملك عمل علي المتغير التابع أي البحث عن عمل. ذ

• وجود فرد آخر عامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-65): اختبار معنوية المتغير المستقل وجود فرد آخر عامل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
وجود فرد آخر يعمل					
نعم	23.255	0.001	1	0.978	1257059...

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.978 وهي أكبر من 0.05 أنه لا توجد فروق بين وجود فرد آخر يعمل من عدمه بالنسبة للفرد الذي يملك عمل في التأثير علي المتغير التابع أي البحث عن عمل.

- صفة قرابة الشخص العمل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-66): اختبار معنوية المتغير المستقل صفة قرابة الشخص العامل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي الأم, الأخ/الاخت					
لا يوجد فرد	3.374	0.000	1	1.000	29.208
الاب	16.532	0.000	1	0.999	15133091
الام	33.959	0.000	1	0.998	560289580..
الاب, الأخ/الاخت	17.061	0.000	1	0.999	25674874.857
الأخ/الاخت	18.566	0.000	1	0.999	115635334.73
الأخ/الاخت, الإبن/البنيت	34.867	0.000	1	0.998	138812721307
الأب, الأم, الأخ/الاخت	1.281	0.000	1	1.000	3.599
الإبن/البنيت	-5.547	0.000	1	1.000	0.004
الأب, الأم	9.244	0.000	1	1.000	10346.627

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن كل قيم المعلمات غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه صفة قرابة الشخص العامل لا تؤثر على الفرد في إمتلاكه لعمل مقابل البحث عن العمل.

- الفئة الأجرية للقريب العامل: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

الجدول رقم (4-67): اختبار معنوية المتغير المستقل الفئة الأجرية للقريب العامل.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي أكبر من 90000 دج					
لا يوجد فرد	42.922	0.001	1	0.974	4372765535
أقل من 15000 دج	0.796	0.078	1	0.781	2.217
بين 15000 و 30000 دج	2.893	2.054	1	0.152	18.055
بين 30000 و 60000 دج	1.266	1.795	1	0.481	3.547
بين 60000 و 90000 دج	1.743	0.531	1	0.466	5.717

**الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال**  
من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة كلها غير معنوية عند 0.05 مما يعني أنه لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للقريب في التأثير على الفرد في إمتلاكه لعمل مقابل البحث عن العمل.

- الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة: نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي.

**الجدول رقم (4-68):** اختبار معنوية المتغير المستقل الإكتفاء الذاتي لمتطلبات الحياة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

المتغير	$\beta$	wald	درجة الحرية ddl	قيمة ال P- value	$Exp(\beta)$
الفئة المرجعية هي لا					
الإكتفاء بمتطلبات الحياة	0.995	0.899	1	0.343	2.705
نعم					

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة المعلمة غير معنوية عند 0.05 حيث بلغت قيمة P-value 0.343 وهي أكبر من 0.05 أي أنه لا توجد فروق بين الإكتفاء بمتطلبات الحياة من عدمها في إمتلاك عمل مقابل البحث عن العمل.

#### 4- جدول التصنيف.

يقيس لنا دقة تصنيف فئات المتغير التابع كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (4-69):** جدول التصنيف لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للذكور.

المتنبئ به (Predicted)				المشاهد (Observed)
النسبة المتنبئة الصحيحة	يملك عمل	لا يبحث عن عمل	يبحث عن عمل	
84.6	4	4	44	يبحث عن عمل
71.2	11	37	4	لا يبحث عن عمل
92.6	88	4	3	يملك عمل
84.9	51.8	22.6	25.6	النسبة الإجمالية

#### الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

من خلال جدول التصنيف نلاحظ أن النموذج مقدر جيدا حيث بلغت النسبة الإجمالية لدقة التصنيف 84.9% بحيث:

الأشخاص الذين يبحثون عن عمل و الذين يبلغ عددهم 52 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 84.6%. و تصنيف أربع أشخاص في فئة لا يبحث عن عمل و أربع أشخاص آخري تم تصنيفهم في فئة يملك عمل.

الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل و الذين يبلغ عددهم 52 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 71.20%. و تصنيف أربع أشخاص في فئة يبحث عن عمل و 11 شخص آخري تم تصنيفهم في فئة يملك عمل.

الأشخاص الذين يملكون عمل و الذين يبلغ عددهم 95 شخص تم تصنيفهم في الفئة نفسها بنسبة 92.60%. و تصنيف ثلاث أشخاص في فئة يبحث عن عمل و أربع أشخاص آخري تم تصنيفهم في فئة لا يبحث عن عمل.



## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

### خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة القياسية التي قمنا بها على البيانات المجمعة من توزيع استمارة البحث على 484 فرد في سن العمل، بغرض معرفة مدى تأثير محددات عرض العمل على قرارات العمل تم التوصل إلى أن هناك تباين في تأثير هذه المحددات عند الرجال و النساء حيث:

#### • في النموذج اللوجستي المتعدد الخاص بالإناث:

عدد أفراد الأسرة ، الولاية، وجود فرد آخر من أفراد الأسرة عامل: كانت متغيرات غير معنوية و بالتالي غير مؤثرة في النموذج ، أما المتغيرات التالية فكان لها تأثير على قرار العمل عند النساء بالشكل التالي:

**العمر:** لا يوجد اختلاف بين الفئات العمرية في التأثير على قرار المرأة بدخول سوق العمل.

**منطقة الإقامة ( ريف، مدينة):** قرار المرأة بدخول سوق العمل يكون مرتفع أكثر عند المرأة التي تسكن في المدينة .

**الحالة الاجتماعية:** لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية للمرأة سواء كانت عزباء، متزوجة، أو غير ذلك، في التأثير على قرار العمل .

**المستوى التعليمي:** كلما زاد تعليم المرأة كلما زاد احتمال قرارها و رغبتها بدخول سوق العمل، ماعدا فئة الجامعات و ذوي مستوى تعليم عالي فلا فرق بينهما في التأثير على قرار دخول سوق العمل (أي أن تأثيرها الإيجابي بدخول المرأة إلى سوق العمل سواء).

**اكتساب مهارة:** إذا قامت المرأة بتعلم واكتساب مهارة فهذا يزيد من احتمال قرارها بدخول سوق العمل.

**الفئة الأجرية للمرأة العاملة:** لا توجد فروق بين الفئات الأجرية في التأثير على قرار المرأة بدخول سوق العمل.

**امتلاك مصدر آخر للدخل:** إذا كانت المرأة تملك مصدر آخر للدخل غير العمل فهذا يزيد من احتمال عدم بحثها عن عمل أي يزيد من احتمال قرارها بعدم دخول سوق العمل.

**عمل الزوج:** لا فرق بين المرأة العزباء و المرأة المتزوجة التي زوجها عامل في التأثير على قرار العمل، بينما المرأة المتزوجة التي زوجها غير عامل احتمال عدم بحثها عن عمل أكبر من المرأة العزباء، نظريا الشطر الثاني من النتيجة غير متوافق مع المنطق الاقتصادي ، و قد يكون قرار المرأة هنا بعدم دخول سوق العمل ناتج عن إحباطها في العثور على فرصة عمل.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الفئة الأجرية للزوج: كلما ارتفع أجر الزوج كلما زاد احتمال قرار المرأة بعدم دخول سوق العمل ، ويمكن أن يكون ذلك راجع لعدم احتياجها لمصدر دخل مستقل و بالتالي تفرغها للقيام بواجباتها الأسرية.

الإكتفاء المالي اتجاه متطلبات الحياة : لديه تأثير عكسي على قرار المرأة بدخول سوق العمل ، أي أنه كلما كان للمرأة اكتفاء مالي يسد احتياجات حياتها فهذا يزيد من احتمال عدم بحثها عن عمل و بالتالي يزيد احتمال قرارها بعدم دخول سوق العمل.

### • في النموذج اللوجستي المتعدد الخاص بالرجال:

عدد أفراد الأسرة ، الولاية، امتلاك مهارة، وجود فرد آخر من أفراد الأسرة عامل، الإكتفاء المالي اتجاه متطلبات الحياة: كانت متغيرات غير معنوية و بالتالي غير مؤثرة في النموذج ، أما المتغيرات التالية فكان لها تأثير على قرار العمل عند الرجال بالشكل التالي:

العمر: لا يوجد اختلاف بين الفئات العمرية في التأثير على قرار الرجل بدخول سوق العمل.

منطقة الإقامة ( ريف، مدينة): قرار الرجل بدخول سوق العمل يكون مرتفع أكثر عند الرجل الذي يسكن في المدينة.

الحالة الاجتماعية : لا توجد فروق بين الحالة الاجتماعية للرجل (أعزب، متزوج أو غير ذلك) في التأثير على قرار العمل .

المستوى التعليمي: ليس هناك فروق بين المستويات التعليمية في التأثير على قرار العمل عند الرجال، و هذه النتيجة منطقية بحكم حاجة الرجل إلى العمل بغض النظر عن مستواه التعليمي و ذلك باعتباره المسؤول الأول عن توفير الإحتياجات المالية للأسرة في المجتمع الجزائري.

الفئة الأجرية : لا توجد فروق بين الفئات الأجرية في التأثير على قرار الرجل بدخول سوق العمل

امتلاك مصدر آخر للدخل: لا توجد فروق بين إمتلاك مصدر آخر للدخل و عدم الإمتلاك عند الرجل في التأثير على قرار الرجل بدخول سوق العمل.

امتلاك الزوجة لعمل: إن الرجل الذي زوجته غير عاملة احتمال عدم بحثه عن عمل يكون أكبر من الشخص الأعزب، يمكن أن يكون ذلك راجع لإحباطه في إمكانية الحصول على فرصة عمل.

## الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

الفئة الأجرية للزوجة : لا توجد فروق بين الفئات الأجرية للزوجة العاملة في التأثير على قرار العمل عند الرجل.

و من خلال النتائج المتحصل عليها يمكن استنتاج أوجه الشبه و أوجه الاختلاف في تأثير محددات عرض العمالة على قرار دخول سوق العمل من عدمه بين النساء و الرجال كالتالي:

### • أوجه الشبه:

**العمر:** لم يكن هناك تباين في تأثير الفئات العمرية على قرارات العمل بين النساء و الرجال.

**منطقة الإقامة:** كلا الفئتين سواء الرجال أو النساء كان احتمال المشاركة في سوق العمل أكبر عند قاطني المدينة من قاطني الريف، و ذلك نظرا لوجود فرص أكبر و انفتاح أكبر في المدن مما يسمح للنساء بإيجاد وظائف مناسبة بنسبة أكبر من المدينة و كذلك بالنسبة للرجال .

**الحالة الاجتماعية:** لم يكن لاختلاف الحالة الاجتماعية عند الرجال و النساء على حد سواء تأثير على قرارها بدخول سوق العمل أو لا.

**الفئة الأجرية:** لم توجد فروق بين الفئات الأجرية في التأثير على قرار الرجل بدخول سوق العمل عند النساء و الرجال.

### • أوجه الاختلاف:

**المستوى التعليمي:** لم يكن له تأثير عند الرجال، بينما كان احتمال دخول النساء إلى سوق العمل كبيرا كلما ارتفع المستوى التعليمي، و ذلك لوجود مهن كثيرة خاصة بالرجال تعتمد على المجهود البدني ، و بالتالي حتى و إن لم يكن للرجل مستوى تعليمي كبير فهناك العديد من فرص العمل المتاحة التي لا تعتمد على التعليم الأكاديمي بالضرورة.

**تعلم مهارة:** كان تأثيره بنفس تأثير المستوى التعليمي، إيجابيا على المرأة و غير مؤثر عند الرجل.

**امتلاك مصدر آخر للدخل:** أثر على قرار المرأة بحيث أن امتلاك مصدر آخر للدخل غير العمل يزيد من احتمال قرارها بعدم دخول سوق العمل، بينما لم له تأثير على العمل عند الرجل.

الفصل الرابع: قياس أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال  
الإكتفاء المالي اتجاه متطلبات الحياة: لم يكن له فرق في التأثير على قرار الرجال بينما، كان تأثيره عكسيا على  
قرارات النساء، بحيث كلما كانت المرأة مكثفية ماليا كلما زاد احتمال عدم دخولها سوق العمل.

الخاتمة

## الخاتمة

قمنا في هذه الدراسة بالتطرق إلى أهم محددات عرض العمالة بهدف معرفة كيفية تأثيرها على قرارات العمل في سوق العمل الجزائري، و ذلك يحتاج إلى الإشارة إلى مفاهيم و تعاريف نظرية و تحليل لأهم مؤشرات سوق العمل في الجزائر مع التركيز على عرض العمل ، وكذا احتاجت الدراسة إلى بيانات إحصائية و دراسة ميدانية تطبيقية، و تم توزيع ذلك على فصول الدراسة، بحيث تطرقنا في الفصل الأول إلى أهم المفاهيم و التعاريف و النظريات الاقتصادية الشاملة لسوق العمل وكذا قرارات العمل، و في الفصل الثاني تم إلقاء نظرة شاملة على سوق العمل الجزائرية، و تضمن الفصل الثالث الإلمام بمحددات عرض العمالة و إسقاطها على واقع الاقتصاد الجزائري، أما الفصل الرابع فاقصر على الدراسة التطبيقية القياسية و التي كان الهدف منها هو معرفة كيفية تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل في السوق الجزائرية.

### نتائج الدراسة النظرية و التطبيقية:

بعد أن قمنا بتفصيل الموضوع توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي نوجزها فيما يلي:

- القوة البشرية هي عدد السكان في سن العمل، أما قوة العمل فهي تمثل عرض العمل أي العاملون زائد البطالون، و الفرق بينهما يعبر عن الطاقات البشرية المهذرة أي الغير مستغلة في سوق العمل.
  - يتأثر عرض العمل على المستوى الكلي و الجزئي بعدة عوامل: إجتماعية، ديمغرافية، إقتصادية و سياسية.
  - تتأثر قرارات عرض العمل بتفضيلات الأفراد بين المنفعة الناتجة عن الراحة والمنفعة الناتجة عن الأجر.
  - تنص دالة عرض العمل على أن كميات عرض العمل التي يرغب الأفراد في تقديمها تزداد طرديا بزيادة الأجر، لكن بعد حد معين من الإرتفاع في الأجر يصبح الأثر عكسي بحيث يميل الأفراد إلى تخفيض كميات العمل المعروضة و زيادة أوقات الراحة.
  - عرض العمل النسوي عرف تطورا كبيرا في الجزائر في السنوات الأخيرة، إلا أنه لا يزال بعيد عن المعدل العالمي.
  - هناك فجوة بين عرض العمل و الطلب على العمل في الجزائر تترجمه معدلات البطالة المتذبذبة.
  - سياسات التشغيل في الجزائر تعتمد على تشغيل أكبر عدد من البطالين من منطلق القضاء على البطالة المتفشية، دون الأخذ بعين الإعتبار جودة العمل، و مدى تأهيل العمالة.
  - محددات عرض العمالة تؤثر بشكل مباشر على قرارات العمل في الجزائر.
- اختبار الفرضيات: من خلال النتائج المتوصل إليها يمكننا اختبار الفرضيات التالية:

## الخاتمة

— **الفرضية الأولى:** كان للمتغيرات المستقلة: الأجر، العمر، منطقة الإقامة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، اكتساب مهارة، وجود مصدر آخر للدخل، عمل الزوج(ة)، الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة، أثر على قرارات العمل على المستوى الجزئي.

— **الفرضية الثانية:** كان هناك تباين في تأثير محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين الرجال و النساء،

و تمثل هذا التباين في متغيرة الإكتفاء المالي لمتطلبات الحياة حيث كان هذا المتغير مؤثر عند النساء و غير مؤثر عند الرجال، و هذه النتيجة طبيعية لاختلاف دور و مسؤوليات كل من الرجل و المرأة في الحياة، فالمرأة المكتفية ماديا احتمال أن تقرر أن عدم دخول سوق العمل مرتفع عندها ، على عكس الرجل الذي يعتبر عمله خارج البيت أولوية بغض النظر عن مستواه المادي.

— **الفرضية الثالثة:** كان لارتفاع عدد خريجي الجامعات و مؤسسات التكوين المهني تأثير على قرارات العمل،

حيث أن المستوى التعليمي و اكتساب مهارة كانا متغيرين مؤثرين إيجابيا على قرارات العمل، باعتبار أن إكمال الفرد لتعليمه الجامعي أو اتجاهه إلى مراكز و معاهد التكوين لتعلم مهارة ، تعتبر أول خطوة لتأهيل نفسه لسوق العمل.

— **الفرضية الرابعة:** كان لمنطقة إقامة الأفراد أثر كذلك على قرار دخول سوق العمل من عدمه، حيث أن نتائج الدراسة الميدانية أكدت أن النساء و الرجال القاطنين في المدينة كان احتمال قرارهم بدخول سوق العمل أكبر من الأفراد القاطنين بالريف، و ذلك لتوفر فرص العمل المتعددة و المتنوعة سواء مناصب عمل لعمالة مؤهلة أو غير مؤهلة و كذا تعدد القطاعات الاقتصادية التي توفر مناصب شغل، بينما العمل الريف محدود فقط في القطاع الفلاحي و الزراعي تقريبا.

**الإقتراحات و التوصيات:** وعلى ضوء النتائج النتائج المتوصل إليها و المذكورة سابقا، يمكننا اقتراح التوصيات التالية:

— الاهتمام أكثر بالقوة البشرية، و ذلك بالأخذ بعين الإعتبار كيفية تأثير محددات عرض العمالة على قرارات

العمل ، بغرض الإستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتوفرة في البلد.

— ضرورة العمل على سد الفجوة الموجودة بين عرض العمل و الطلب عليه، و هذا من شأنه زيادة عرض

## الخاتمة

العمل لعدم إحباط الفئة البطالة و تخليهم عن البحث عن العمل.

– البحث عن حلول للبطالة المقنعة بخلق فرص عمل جديدة و الاهتمام بجودة العمل ( أي إيجاد حلول متوازنة

كما و نوعا ).

– الاهتمام بشغيل القوى العاملة، انطلاقا من أن حق العمل يعتبر مطلبا أساسيا لجميع أفراد المجتمع، حيث أن التشريعات و الأنظمة الدولية قد ألزمت على ضرورة و أهمية توفير العمل اللائق و المناسب للفرد.

– توجيه الجهود نحو الشراكات الأجنبية و الإعتماد على الإستثمار الأجنبي المباشر من شأنه تحسين ظروف العمل و زيادة أعداد العمالة المؤهلة عن طريق الإحتكاك بالخبرات الأجنبية.

– ضرورة تشجيع المبادرات الشبابية و المقاولاتية لخلق مؤسسات و ناشئات لتنويع فرص و مجالات العمل في سوق العمل الجزائري خاصة مع الإفتتاح التكنولوجي الكبير الذي تعرفه السوق الجزائرية ، و ذلك بتقديم الدعم اللازم و المرافقة المستمرة، و تسهيل الإجراءات الإدارية و التعاملات الضريبية.

**أفاق الدراسة:** بعد دراستنا لموضوع البحث تراءت لنا عدة نقاط مبهمة و استفهامات ، يمكن اعتبارها نقاط موضوعات بحوث أخرى و إشكاليات يمكن التطرق إليها و معالجتها:

– عدم كفاءة سوق العمل الريفي في الجزائر

– عرض العمل لدى النساء المتزوجات في الجزائر

– قياس عرض العمل في الجزائر

– تأثير الإستثمار الأجنبي المباشر على عرض العمل –حالة الجزائر-

– أثر محددات عرض العمالة على عرض العمل النسوي في الجزائر

– سوق العمل غير الرسمي هل هو داعم للإقتصاد الوطني أم مهدم له؟

– إشكالية البطالة في الجزائر: مشكلة عرض أم طلب؟



# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

- 1- إبراهيم مشورب، الاقتصاد السياسي: مبادئ-مدارس و أنظمة، دار المنهل اللبناني، 2002.
- 2- أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
- 3- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية: الأسباب الآثار و الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008 .
- 4- باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2006.
- 5- توادرميشال، التنمية الاقتصادية، ترجمة حسن حسني محمود، دار المريخ للنشر، الرياض، 2006. الجامعية الجزائر، 2007.
- 6- رونالد إيرنبرج، روبرت سميث، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، إقتصاديات العمل، المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر، 1994.
- 7- زغودو علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، 1987.
- 8- سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم و النظريات الأساسية، مطابع الأهرام بكورنيش النيل، القاهرة، مصر، 1994.
- 9- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.
- 10- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
- 11- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 2007.
- 12- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 13- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

## قائمة المراجع:

- 14- لولوة عبد الله المسند، إقتصاديات العمل : النظرية المتوسطة إشارة لدول مجلس التعاون الخليجي، 1997.
  - 15- محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015.
  - 16- محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006.
  - 17- محمد طاقة، إقتصاديات العمل، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
  - 18- محمد عزيز، محمد عبد العزيز أبو سنينة، مبادئ الإقتصاد، الطبعة الأولى، منشورات جامعة قان يونس ليبيا 2002
  - 19- محمد عدنان وديع، مؤشرات التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002.
  - 20- مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
  - 21- مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)، الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2009.
  - 22- مني الطلحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نخضة الشرق، القاهرة، مصر، 1995.
  - 23- المهندس بن حسان السبيعي، دليل تصميم الإستبيانات مباحث في أنواع الأسئلة و المقاييس، كتاب إلكتروني، جوان 2013. رابط تحميل الكتاب <http://www.scribd.com/doc/40735232>
  - 24- نعمت الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية-مصر، 2001.
- ب. المجلات و الدوريات العلمية:
- 1- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس.
  - 2- بلال لوعيل، تطور الإستثمارات الأجنبية المباشرة العربية البينية، مجلة بحوث إقتصادية عربية، العددان 19 و 20، شتاء و ربيع 2015.
  - 3- بلقايد ثورية، د.بن زاير مبارك، البطالة و القطاع غير الرسمي في الجزائر، مجلة البشائر الإقتصادية، العدد السادس، سبتمبر 2016.
  - 4- بهاء عبد الرزاق قاسم، تحليل أثر بعض المتغيرات في الإصابة بمرض اللثة باستخدام نموذج الإنحدار اللوجستي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 27، 2011.

## قائمة المراجع:

- 5- بوسحمين أحمد، بلحاج فراحي، السياسة العمومية في إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل في الجزائر، جامعة بشار.
- 6- حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، الكويت، أبريل 2003.
- 7- سنوسي بن عومر، مراد بودية محمد جميل، واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في ظل الإصلاحات في الجزائر وأثره على التنمية الإقتصادية، المجلة الجزائرية للإقتصاد و الإدارة، العدد الخامس، جامعة معسكر، أبريل 2014.
- 8- الطاهر جليط، دراسة قياسية لمحددات الطالة في الجزائر للفترة 1980-2014، مجلة البحوث الإقتصادية و المالية، جامعة أم البواقي، العدد السادس، ديسمبر 2016.
- 9- طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الإقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، المركز الجامعي غليزان، العدد ديسمبر 2014.
- 10- عباس ناجي جواد، المفاضلة بين طرق تقدير الدوال الاقتصادية ذات المتغيرات التابعة النوعية، جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد السادس، العدد الثامن، 2010.
- 11- عدنان فرحان عبد الحسين، دور القدرات العلمية في جذب الإستثمار الأجنبي المباشر ماليزيا نموذجاً، مجلة العلوم الإقتصادية، المجلد 8، العدد 32، جامعة البصرة، العراق، نيسان 2013.
- 12- علي خضير عباس، استخدام نموذج الإنحدار اللوجستي في التنبؤ بالدوال ذات المتغيرات الاقتصادية النوعية، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 2، العدد 2، 2012.
- 13- عمري فاطمة، فضيل فايذة، واقع العمالة النسوية في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد 13، ديسمبر 2017.
- 14- عيسى شقشب، النمذجة القياسية للطلب على العمل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، جامعة الجزائر 3، 2011.
- 15- عيسى نجا، أثر معدلات النمو الإقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر (دراسة قياسية خلال الفترة 1970-2014)، مجلة دراسات في الإقتصاد و التجارة و المالية، جامعة الجزائر 3، المجلد 5 العدد الثاني، 2006.
- 16- فاطمة الزهراء طرفة، أثر التعليم على مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد الثالث، 2019.

## قائمة المراجع:

- 17- فلاح ثويني، وحيدة جبر، دراسة في مشكلة البطالة ، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، المجلد 03، العدد 11، 2006.
- 18- كامل علاوي كاظم، البطالة في العراق، الواقع الآثار، آليات التوليد و سبل المعالجة، جامعة الكوفة، كلية الإدارة و الاقتصاد، قسم الاقتصاد، سبتمبر، 2011.
- 19- كريم خلف عزر، حيدر رائد طالب، استخدام النموذج اللوجستي متعدد الإجابة لتحديد العوامل المؤثرة على مرض العيون، مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية و المالية، المجلد 11، العدد 3، 2019.
- 20- لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، 2012.
- 21- محمد صادق عبد الرزاق، ريسان عبد الإمام زعلان، استخدام أسلوب الإنحدار اللوجستي لتحليل أثر الضغط النفسي على الإصابة بضغط الدم: دراسة تطبيقية على عينة من المرضى في قضاء الزبير في محافظة البصرة، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 27، 2016.
- 22- محمد ناصر إسماعيل ناصر، عدنان زيدان عبد العزيز، عدوية ناجي عطوي، واقع التشغيل و البطالة في العراق للفترة 1977-2004، مجلة التقني، المجلد الحادي و العشرون، العدد 6، 2008.
- 23- ناجي بن حسين، تحليل و تقييم مناخ الإستثمار في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد ب، العدد 31، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.

## ت. الملتقيات المؤتمرات الأوراق البحثية:

- 1- آمال تخوني، بلال ملاحسو، الاتجاه المعاصر لواقع تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر المحلي والدولي وأثره على التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني حول: الإطار القانوني للإستثمار الأجنبي في الجزائر تحت شعار كيف يصبح الإستثمار الخاص الأجنبي في خدمة التنمية الوطنية، 18 و 19 نوفمبر 2015.
- 2- البشير عبد الكريم، الأبعاد النظرية و الميدانية للزكاة في مكافحة البطالة و الفقر، الملتقى الدولي حول: مؤسسات الزكاة في الوطن العربي: دراسة تقويمية لتجارب مؤسسات الزكاة و دورها في مكافحة دائرة الفقر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 6-7 جويلية 2004، جامعة البليدة.

## قائمة المراجع:

- 3- بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك، دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استيراثية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الإقتصادية، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 4- سنوسي علي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر- الأسباب و الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية، الملتقى الدولي حول استيراثية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.
- 5- غضبان بشير، الإنسان و العمل و مكافآته و البطالة، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول "استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، مخبر الإستراتيجيات و السياسات الإقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011.
- 6- فاطمة الزهراء زرواط، بورواحة عبد الحميد، أثر تقلبات سعر النفط على الإقتصاد (دراسة قياسية للفترة الممتدة 1980-2014)، المؤتمر الأول: السياسات الإقتصادية للموارد الطاقوية بين متطلبات التنمية القُطرية و تأمين الإحتياجات الدولية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2015.
- 7- لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل و سياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية و أثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول "استيراثية الدولة للقضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
- 8- محمد إبراهيم السقا، الهيكل السكاني و خصائص السكان، مقرر اقتصاديات السكان، الفصل السادس، كلية العلوم الإدارية، جامعة الكويت.
- 9- محمد الخريشه، واقع و معوقات إحصاءات العمل في الأردن، ورشة عمل حول "معلومات سوق العمل و إحصاءات العمل في البلدان العربية"، الغردقة، جمهورية مصر العربية، منظمة العمل العربية، 02-05.2012
- 10- مركز رياض نجد للإشراف و التدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر و التوزيع 2006.
- 11- نبيل سويبي، إقتصاد العمل، مطبوعة دروس، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل، السنة الجامعية 2018-2019.
- 12- يوسف داود، قياس التراجع في سوق العمل الفلسطيني، مركز دراسات التنمية، جامعة بيزيت، رام الله، فلسطين، 2008 .

## قائمة المراجع:

13- يوسفات علي، البطالة و النمو الإقتصادي في الجزائر دراسة قياسية، الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة للقضاء على تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 16/15 نوفمبر 2016.

### ث. التقارير :

- 1- جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية الإقليمية العربية الهجرة الدولية و التنمية، 2014.
- 2- جامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية الإقليمية العربية الهجرة الدولية و التنمية، 2014.
- 3- الديوان الوطني للإحصائيات، المسح الوطني حسب استخدام الوقت، 2012.
- 4- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي و الاجتماعي، السادسي الأول، 2012.
- 5- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي "خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي"، 30 نوفمبر 3 - ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية -المركز الدولي للتدريب.
- 6- منسقا مؤتمر العمل الدولي، التعليم و التدريب من أجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي، الطبعة الأولى، جنيف.
- 7- منظمة العمل العربية، التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية ( قضايا ملحة، المحور الخامس: التصنيف العربي المعياري للمهن، الجيزة، جمهورية مصر العربية، 2010.
- 8- وديع محمد عدنان، المعنى الضيق لسياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2006.

### ج. الأطروحات:

- 1- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، انعكاسات و آفاق اقتصادية و اجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر3، 2010.
- 2- بوخاري بولرباح، اقتراح نموذج لقياس أداء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -حالة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية-، أطروحة دكتوراه علوم، علوم اقتصادية جامعة الشلف، الجزائر، 2017.
- 3- الحراشفة محمد محمد العيد، واقع و آفاق سوق العمل الأردني دراسة قياسية، رسالة ماجستير، 1999.

## قائمة المراجع:

- 4- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع إقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان، 2012-2013.
  - 5- الزهرة فلاح، أثر التكلفة النسبية على طلب العمالة المؤهلة و العمالة غير المؤهلة في المؤسسة الإنتاجية\_دراسة حالة\_، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017.
  - 6- عادل بن أحمد بن حسن بابطين، الإنحدار اللوجستي و كيفية استخدامه في بناء نماذج التنبؤ للبيانات ذات المتغيرات التابعة ثنائية القيمة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، 2009.
  - 7- عميش عائشة، دراسة قياسية لأثر تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة الشلف، 2017.
  - 8- قصاب سعدي، إختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، 2005.
  - 9- مليكة يحيات، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1979-2005، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.
  - 10- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية، دفعات 1990، 1991، 1992، 1993، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2006.
  - 11- وهيبه سراج، هيكل توزيع الدخل و أثره على زيادة النمو و تقليل الفقر في الجزائر -دراسة قياسية-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2016.
- ح. مواقع الأنترنت:

- 1- الموقع الإحصائي [https://www.indexmundi.com/algeria/age\\_structure.html](https://www.indexmundi.com/algeria/age_structure.html)، تم الإطلاع عليه يوم 18.02.2019.
- 2- موقع الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، تم الإطلاع عليه يوم 17.02.2019، <http://www.andi.dz/index.php/ar/statistique/demographie-algerienne-2017>
- 3- الموقع الإلكتروني لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة و التنمية ( الأونكتاد) تم الإطلاع عليه يوم 03-11-2017، <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx>



<http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d->

[investissement?id=395](http://www.andi.dz/index.php/ar/declaration-d-investissement?id=395)، تم الإطلاع عليه يوم 04-11-2017.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

أ. الكتب:

- 1- Thierry Tacheix: **l'essentiel de la macroeconomie** ,Gualino lextenso editions, 7 edition,issn 1288-8206, france, 2014
- 2- Pierre Cahuc,André Zylberberg, **Microéconomie du marché du travail**,Edition la découverte, Paris,2003.
- 3- jean-Yves Lesueur-M ,Sabatier, **Mécroéconomie de l'emplois . Théorie et application** , 2008
- 4- Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL," **Economie du Travail**", Armand colin, Paris, **1990**
- 5- Frédéric TEULON, "**Le Chômage et les politiques de l'Emploi**", Edition du seuil, juin **1996**, Paris
- 6- Isabelle Cadoret, Catherine Bendjamine,Franck Martin, Naddine Hirard, Steven Tanguy, **Econométrie Appliquée : Méthodes, Applications, Corrigés**, boeck, liere édition.

ب. المجلات و الدوريات العلمية:

- 1- Cherifa Bouchaour , Hussein Ali Al-Zeaud, **Oil Price Distortion and Their Impact on Algerian Macroeconomic** , International Journal of Business and Management, Canadian Center of Science and Education.
- 2- R. Pearl , L. J. Reed ,**On The rate of Growth of the population of the United states since 1790 and Mathematical Representation** , National Academy of Sciences,NO 6.
- 3- Park Hyeoun-Ae , **An Introduction to Logistic Regression: From Basic Concepts to Interpretation with Particular Attention to Nursing Domain**,J Korean Acad Nurs , vol 43, 2013 .
- 4- Ricco Rakotomala , **la Pratique de la Régression LogistiqueRégression Logistique Binaire et Polytomique**, Université Lumière Lyon 2,2015.
- 5- T.J. Cleophas and A.H. Zwinderman , **Logistic Regression for Health Profiling** , in Machine Learning in Medicine, springer ,2013.
- 6- David Aaron Maroof , **Statistical Methods in Neuropsychology** , springer, 2012 .

## قائمة المراجع:

7- Anass Bayaga , **Multinomial logistic regression: usage and application in risk analysis**, journal of applied quantitative methods , vol 5 , 2010 .

## ت. الملتقيات، المؤتمرات و البحوث العلمية:

1- RafikBoukllia-Hassane et Fatiha Talahite, **Réforme des institutions du marché du travail et emploi en Algérie**, Papier de recherche , 2010.

2- Davide Furceri, **Unemployment and Labor Market Issues in Algeria** , IMF Working paper;April 2012

3- Juan Carluccio, Denis Fougère, Erwan Gautier, **Trade, Wages, and Collective Bargaining: Evidence fromFrance**, document de travail , lemna, Laboratoire d'Economie et de Management Nantes-Atlantique , University de Nantes,2014.

4- Jorge Saba Arbache, Alexandre Kolev, Ewa Filipiak , **gender disparities in africa's labor market**, the world bank .

## ج. التقارير:

1- Conseil national économique et social, **évaluation des dispositifs d'emploi**, ( rapport commission relation de travail, Alger 2002

2- Benissad.H , ALGERIE, **Restructurations et Réformes Economiques (1979-1993)**, OPU, 1994.

3- CNES (Conseil National Economique et Social), **Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015**, publié Février 2016, [www.cnes.dz](http://www.cnes.dz)

4- Conseil national économique et social, **évaluation des dispositifs d'emploi**, ( rapport commission relation de travail, Alger 2002

5- conseil national économique et social , **le secteur informel (illusions et réalité)**, (rapport commission relation de travail , Algérie, 2004)

6- M.S Musette, M.A Isli, N.E Hammouda, **Marche du travail et emploi en algerie, Eléments pour une politique nationale de l'emploi**, Bureau de l'OIT à Alger, Alger octobre 2003.

## 1- الأطروحات و الرسائل العلمية:

1- Map SUM, **Marché du Travail et Emploi au Cambodge** : Contraintes à Court Terme et Enjeux à Long Terme, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Université Lumière Lyon 2, 2007.

## قائمة المراجع:

2- Cristine Dollo, **Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage)**, thèse de doctorat, Université de Aix-Marseille 1, 2001.

## 2- مواقع الأنترنت:

1- Office National des Statistiques , activite, **Emploi & chômage, Algérie** , septembre 2017.

2- B Hamel, **La question de l'emploi et du chômage en Algérie 1970-1990**, in : collection statistiques, Office National des Statistiques : Algérie, Sans date.

3- ONS, Emploi Activité & Chômage au 3<sup>ème</sup> trimestre 1997, n°263, Mars 1998.

4- Erhel, C., **politiques de l'emploi, ecoflash, n°218, (05/2007)**, sur le site <http://www.educ-revues.fr/EFLASH/AffichageDocument.aspx?iddoc=32929> , visité le 21/03/2017.

5- Multinomial Logistic Regression using SPSS Statistics, statistics.laerd.com

6- <https://statistics.laerd.com/spss-tutorials/multinomial-logistic-regression-using-spss-statistics.php> h

الملاحق

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): الدراسة الوصفية للمتغيرات.

### إمتلاك أو البحث عن عمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid يبحث عن عمل	160	33.2	33.2	33.2
لا يبحث عن عمل	156	32.4	32.4	65.6
يملك عمل	166	34.4	34.4	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	199	41.3	41.3	41.3
أنثى	283	58.7	58.7	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid من 15 إلى 25 سنة	83	17.2	17.2	17.2
من 26 إلى 35 سنة	261	54.1	54.1	71.4
من 36 إلى 45 سنة	88	18.3	18.3	89.6
من 46 إلى 55 سنة	44	9.1	9.1	98.8
من 56 إلى 65 سنة	6	1.2	1.2	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### الولاية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid شرق	181	37.6	37.6	37.6
وسط	174	36.1	36.1	73.7
غرب	100	20.7	20.7	94.4
جنوب	27	5.6	5.6	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ابتدائي	27	5.6	5.6	5.6
متوسط	44	9.1	9.1	14.7
ثانوي	102	21.2	21.2	35.9
جامعي	159	33.0	33.0	68.9
دراسات عليا	150	31.1	31.1	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### الحالة الاجتماعية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحرب	228	47.3	47.3	47.3
متزوج	229	47.5	47.5	94.8
غير ذلك	25	5.2	5.2	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### تعلم مهارة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid نعم	224	46.5	46.5	46.5
لا	258	53.5	53.5	100.0
Total	482	100.0	100.0	

### الإقامة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ريف	172	35.7	35.7	35.7
مدينة	310	64.3	64.3	100.0
Total	482	100.0	100.0	

## قائمة الملاحق

**إمتلاك مصدر آخر للدخل**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	108	22.4	22.4	22.4
	لا	374	77.6	77.6	100.0
Total		482	100.0	100.0	

**الفئة الأجرية**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	يطلق	195	40.5	40.5	40.5
	أقل من 15000 دج	37	7.7	7.7	48.1
	من 15000 إلى 30000 دج	66	13.7	13.7	61.8
	من 30000 إلى 60000 دج	135	28.0	28.0	89.8
	من 60000 إلى 90000 دج	32	6.6	6.6	96.5
	أكثر من 90000 دج	17	3.5	3.5	100.0
Total		482	100.0	100.0	

**الفئة الأجرية للزوج (ة)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	312	64.7	64.7	64.7
	أقل من 15000 دج	9	1.9	1.9	66.6
	من 15000 إلى 30000 دج	30	6.2	6.2	72.8
	من 30000 إلى 60000 دج	106	22.0	22.0	94.8
	من 60000 إلى 90000 دج	15	3.1	3.1	97.9
	أكثر من 90000 دج	10	2.1	2.1	100.0
Total		482	100.0	100.0	

**إمتلاك الزوج (ة) لعمل**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	159	33.0	33.0	33.0
	لا	100	20.7	20.7	53.7
أعزب		223	46.3	46.3	100.0
Total		482	100.0	100.0	

٢١

**فرد آخر يعمل**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	263	54.6	54.6	54.6
	لا	219	45.4	45.4	100.0
Total		482	100.0	100.0	

**صلة قرابة القريب العامل**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	لا يوجد فرد	212	44.0	44.0	44.0	
	الأب	59	12.2	12.2	56.2	
	الأم	6	1.2	1.2	57.5	
	الإبنة/الأخت	64	13.3	13.3	70.7	
	الأخ/الأخت	97	20.1	20.1	90.9	
	الأخ/الإبنة/الابن/البيت	2	.4	.4	91.3	
	الإبنة/الأم، الأخ/الأخت	10	2.1	2.1	93.4	
	الإبنة/الأخ/الأخت، الابن/البيت	1	.2	.2	93.6	
	الإبنة/البيت	15	3.1	3.1	96.7	
	الإبنة/الأم	13	2.7	2.7	99.4	
	الأخ/الأخت	3	.6	.6	100.0	
	Total		482	100.0	100.0	

٢٢

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (02): جدول توفيق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

### Model Fitting Information

Model	Model Fitting		Likelihood Ratio Tests		
	Criteria	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only		610.452			
Final		234.437	376.015	92	.000

الملحق رقم (03): إختبار Pseudo R-Square لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

### Pseudo R-Square

Cox and Snell	.735
Nagelkerke	.830
McFadden	.614

الملحق رقم (04): إختبار المعنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

### Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting		Likelihood Ratio Tests		
	Criteria	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept		234.437 <sup>a</sup>	.000	0	.
أفراد الأسرة		237.631	3.194	2	.202
العمر		248.773	14.336	8	.073
الولاية		238.238	3.802	6	.703
الإقامة		239.996	5.559	2	.062
الحالة الاجتماعية		246.644	12.207	4	.016
المستوي التعليمي		294.590	60.154	8	.000
إمتلاك المهارة		239.475	5.038	2	.081
الفئة الأجرية		391.144	156.708	10	.000
إمتلاك مصدر آخر للعمل		241.769	7.332	2	.026
إمتلاك الزوجة لعمل		248.070	13.633	4	.009
الفئة الأجرية للزوجة		255.451	21.015	10	.021
فرد آخر يعمل		235.891	1.455	2	.483
صفة القرابة		273.241	38.805	20	.007
الفئة الأجرية للقريب		259.862	25.426	10	.005
الإكتفاء لمتطلبات الحياة		249.158	14.721	2	.001

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (05): تقدير معاملات نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

### Parameter Estimates

المتغير التابع	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
لا يبحث عن عمل								
Intercept	1.878	8.810	.045	1	.831			
أفراد الأسرة	.194	.126	2.369	1	.124	1.214	.948	1.553
[العمر=1]	-7.934	3.312	5.738	1	.017	.000	5.436E-7	.236
[العمر=2]	-9.413	3.175	8.788	1	.003	8.163E-5	1.618E-7	.041
[العمر=3]	-11.178	3.126	12.787	1	.000	1.398E-5	3.053E-8	.006
[العمر=4]	-10.750	2.446	19.311	1	.000	2.145E-5	1.775E-7	.003
[العمر=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الولاية=1]	-.187	1.118	.028	1	.867	.830	.093	7.420
[الولاية=2]	.077	1.096	.005	1	.944	1.080	.126	9.256
[الولاية=3]	-1.135	1.106	1.054	1	.305	.321	.037	2.807
[الولاية=4]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الإقامة=0]	1.471	.754	3.804	1	.051	4.353	.993	19.085
[الإقامة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الحالة الاجتماعية=1]	-1.178	1.395	.713	1	.399	.308	.020	4.743
[الحالة الاجتماعية=2]	.202	2.284	.008	1	.930	1.223	.014	107.458
[الحالة الاجتماعية=3]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[المستوي التعليمي=1]	7.801	2.187	12.719	1	.000	2442.948	33.575	177748.863
[المستوي التعليمي=2]	5.602	1.584	12.514	1	.000	270.945	12.161	6036.697
[المستوي التعليمي=3]	3.808	1.214	9.844	1	.002	45.060	4.175	486.267
[المستوي التعليمي=4]	-.832	.810	1.055	1	.304	.435	.089	2.128
[المستوي التعليمي=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إملاك المهارة=0]	-1.332	.626	4.532	1	.033	.264	.077	.900
[إملاك المهارة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية=0]	-1.760	6.109	.083	1	.773	.172	1.086E-6	27273.401
[الفئة الأجرية=1]	-.366	6.172	.004	1	.953	.693	3.867E-6	124366.880
[الفئة الأجرية=2]	3.373	6.182	.298	1	.585	29.172	.000	5337605.529
[الفئة الأجرية=3]	7.482	6.329	1.398	1	.237	1775.015	.007	432631197.02
[الفئة الأجرية=4]	7.024	6.350	1.224	1	.269	1123.121	.004	285387174.71
[الفئة الأجرية=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إملاك مصدر آخر ] [للعمل=0]	2.025	.833	5.908	1	.015	7.572	1.480	38.743
[إملاك مصدر آخر ] [للعمل=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إملاك الزوجة لعمل=0]	-.018	1.751	.000	1	.992	.983	.032	30.416



## قائمة الملاحق

[امتلاك الزوجة لعمل=1]	2.769	1.222	5.135	1	.023	15.946	1.454	174.910
[امتلاك الزوجة لعمل=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للزوجة=0]	6.686	2.623	6.496	1	.011	800.872	4.685	136893.714
[الفئة الأجرية للزوجة=1]	8.691	5.167	2.829	1	.093	5946.159	.238	148753957.421
[الفئة الأجرية للزوجة=2]	6.055	2.581	5.504	1	.019	426.073	2.709	67009.389
[الفئة الأجرية للزوجة=3]	5.403	2.427	4.957	1	.026	222.018	1.909	25824.443
[الفئة الأجرية للزوجة=4]	7.385	2.864	6.652	1	.010	1611.939	5.887	441342.805
[الفئة الأجرية للزوجة=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[فرد آخر يعمل=0]	-1.527	4.656	.108	1	.743	.217	2.363E-5	1997.442
[فرد آخر يعمل=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[صفة القرابة=0]	-2.657	5.970	.198	1	.656	.070	5.814E-7	8467.768
[صفة القرابة=1]	-2.268	2.014	1.268	1	.260	.103	.002	5.363
[صفة القرابة=2]	-1.202	3.589	.112	1	.738	.301	.000	341.224
[صفة القرابة=3]	-5.194	2.232	5.414	1	.020	.006	6.983E-5	.441
[صفة القرابة=4]	-5.014	2.316	4.688	1	.030	.007	7.106E-5	.622
[صفة القرابة=5]	-17.548	.000	.	1	.	2.392E-8	2.392E-8	2.392E-8
[صفة القرابة=6]	12.182	3175.855	.000	1	.997	195159.944	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=7]	18.750	9911.141	.000	1	.998	139060493.488	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=8]	-.420	3.509	.014	1	.905	.657	.001	637.908
[صفة القرابة=9]	-2.361	2.384	.980	1	.322	.094	.001	10.097
[صفة القرابة=10]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للقريب=0]	2.504	3.117	.645	1	.422	12.229	.027	5505.868
[الفئة الأجرية للقريب=1]	-32.353	2554.686	.000	1	.990	8.897E-15	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=2]	1.280	1.495	.733	1	.392	3.597	.192	67.404
[الفئة الأجرية للقريب=3]	2.194	1.310	2.805	1	.094	8.970	.688	116.895
[الفئة الأجرية للقريب=4]	2.466	1.411	3.054	1	.081	11.770	.741	186.972
[الفئة الأجرية للقريب=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=0]	2.645	.785	11.358	1	.001	14.084	3.025	65.583
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
يملك عمل Intercept	-69.881	7662.976	.000	1	.993			
أفراد الأسرة	.259	.158	2.694	1	.101	1.296	.951	1.766
[العمر=1]	-8.173	2.613	9.786	1	.002	.000	1.685E-6	.047
[العمر=2]	-10.349	2.259	20.999	1	.000	3.201E-5	3.827E-7	.003
[العمر=3]	-12.186	2.172	31.488	1	.000	5.103E-6	7.234E-8	.000
[العمر=4]	-13.942	.000	.	1	.	8.811E-7	8.811E-7	8.811E-7
[العمر=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الولاية=1]	.660	1.424	.215	1	.643	1.935	.119	31.534
[الولاية=2]	.347	1.427	.059	1	.808	1.415	.086	23.196
[الولاية=3]	-.926	1.518	.372	1	.542	.396	.020	7.765
[الولاية=4]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.

## قائمة الملاحق

[الإقامة=0]	2.006	.895	5.028	1	.025	7.433	1.287	42.918
[الإقامة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الحالة الاجتماعية=1]	-2.601	1.609	2.613	1	.106	.074	.003	1.738
[الحالة الاجتماعية=2]	19.030	1849.693	.000	1	.992	183858252.24	.000	. <sup>c</sup>
						4		
[الحالة الاجتماعية=3]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[المستوي التعليمي=1]	8.945	2.777	10.374	1	.001	7667.272	33.168	1772379.458
[المستوي التعليمي=2]	7.297	1.909	14.612	1	.000	1475.575	35.005	62200.142
[المستوي التعليمي=3]	5.462	1.448	14.221	1	.000	235.478	13.778	4024.542
[المستوي التعليمي=4]	1.612	1.011	2.539	1	.111	5.011	.690	36.380
[المستوي التعليمي=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك المهارة=0]	-.792	.751	1.113	1	.291	.453	.104	1.973
[إمتلاك المهارة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية=0]	7.515	4106.851	.000	1	.999	1836.182	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية=1]	13.888	4106.851	.000	1	.997	1075490.603	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية=2]	16.629	4106.851	.000	1	.997	16660947.657	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية=3]	20.415	4106.851	.000	1	.996	734886560.52	.000	. <sup>c</sup>
						7		
[الفئة الأجرية=4]	22.040	4106.851	.000	1	.996	3731951496.9	.000	. <sup>c</sup>
						93		
[الفئة الأجرية=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك مصدر آخر 0=للعمل]	.990	1.106	.801	1	.371	2.690	.308	23.497
[إمتلاك مصدر آخر 1=للعمل]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك الزوجة لعمل=0]	2.668	25.512	.011	1	.917	14.412	2.771E-21	749509367392 07750000000. 000
[إمتلاك الزوجة لعمل=1]	-15.638	1849.692	.000	1	.993	1.616E-7	.000	. <sup>c</sup>
[إمتلاك الزوجة لعمل=2]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للزوجة=0]	26.683	1849.869	.000	1	.988	38744628429	.000	. <sup>c</sup>
						2.248		
[الفئة الأجرية للزوجة=1]	5.749	5.451	1.112	1	.292	313.946	.007	13708877.202
[الفئة الأجرية للزوجة=2]	2.981	3.136	.903	1	.342	19.706	.042	9207.895
[الفئة الأجرية للزوجة=3]	2.636	2.910	.820	1	.365	13.950	.046	4186.257
[الفئة الأجرية للزوجة=4]	5.124	3.324	2.376	1	.123	167.972	.249	113488.119
[الفئة الأجرية للزوجة=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[فرد آخر يعمل=0]	1.160	4.910	.056	1	.813	3.190	.000	48198.433
[فرد آخر يعمل=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[صفة القرابة=0]	12.610	5701.843	.000	1	.998	299580.859	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=1]	13.731	5701.840	.000	1	.998	918685.920	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=2]	-5.714	6731.958	.000	1	.999	.003	.000	. <sup>c</sup>

## قائمة الملاحق

[صفة القرابة=3]	11.222	5701.840	.000	1	.998	74739.048	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=4]	9.984	5701.840	.000	1	.999	21667.793	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=5]	.743	.000	.	1	.	2.102	2.102	2.102
[صفة القرابة=6]	31.429	6526.640	.000	1	.996	44605035122 400.390	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=7]	13.034	.000	.	1	.	457823.343	457823.343	457823.343
[صفة القرابة=8]	17.667	5701.841	.000	1	.998	47081407.778	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=9]	15.155	5701.840	.000	1	.998	3815924.855	.000	. <sup>c</sup>
[صفة القرابة=10]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للقريب=0]	26.997	2433.626	.000	1	.991	53054219667 1.777	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=1]	-2.178	4865.756	.000	1	1.000	.113	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=2]	21.612	2433.625	.000	1	.993	2432053266.7 07	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=3]	23.149	2433.625	.000	1	.992	11315545236. 035	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=4]	22.638	2433.625	.000	1	.993	6784278567.7 73	.000	. <sup>c</sup>
[الفئة الأجرية للقريب=5]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=0]	1.808	.869	4.334	1	.037	6.101	1.112	33.480
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=1]	0 <sup>b</sup>	.	.	0	.	.	.	.

a. The reference category is: يبحث عن عمل.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

c. Floating point overflow occurred while computing this statistic. Its value is therefore set to system missing.

الملحق رقم (06): جدول تصنيف نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للنساء.

### Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	يبحث عن عمل	لا يبحث عن عمل	يملك عمل	
يبحث عن عمل	97	7	4	89.8%
لا يبحث عن عمل	8	84	12	80.8%
يملك عمل	3	10	58	81.7%
<b>Overall Percentage</b>	<b>38.2%</b>	<b>35.7%</b>	<b>26.1%</b>	<b>84.5%</b>

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (07): جدول توفيق نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للرجال.

### Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria		Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.	
Intercept Only	419.640				
Final	154.352	265.288	90	.000	

الملحق رقم (08): إختبار Pseudo R-Square لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للرجال.

### Pseudo R-Square

Cox and Snell	.736
Nagelkerke	.838
McFadden	.632

الملحق رقم (09): إختبار المعنوية المتغيرات المستقلة لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للرجال.

### Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria		Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.	
Intercept	154.352 <sup>a</sup>	.000	0	.	
أفراد الأسرة	157.454 <sup>b</sup>	3.103	2	.212	
العمر	169.359 <sup>b</sup>	15.007	8	.059	
الولاية	164.100 <sup>b</sup>	9.748	6	.136	
الإقامة	161.883 <sup>b</sup>	7.532	2	.023	
الحالة الاجتماعية	180.474	26.123	4	.000	
المستوي التعليمي	169.355 <sup>b</sup>	15.004	8	.059	
إمتلاك المهارة	156.194 <sup>b</sup>	1.842	2	.398	
الفئة الأجرية	232.820	78.468	10	.000	
إمتلاك مصدر آخر للعمل	160.353 <sup>b</sup>	6.001	2	.050	
إمتلاك الزوجة لعمل	185.505	31.153	4	.000	
الفئة الأجرية للزوجة	157.369	3.017	10	.981	
فرد آخر يعمل	155.307 <sup>b</sup>	.955	2	.620	
صفة القرابة	167.378 <sup>b</sup>	13.026	18	.790	
الفئة الأجرية للقريب	169.469	15.118	10	.128	
الإكتفاء لمتطلبات الحياة	155.320 <sup>b</sup>	.968	2	.616	

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (10): تقدير معلمات نموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للرجال.

Parameter Estimates

المتغير التابع	B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
							Lower Bound	Upper Bound
لا يبحث عن عمل	Intercept	-18.233	15001.902	.000	1	.999		
	أفراد الأسرة	-.290	.175	2.747	1	.097	.748	.531 1.054
	[العمر=1]	-5.571	7351.710	.000	1	.999	.004	.000 . <sup>b</sup>
	[العمر=2]	-7.632	7351.710	.000	1	.999	.000	.000 . <sup>b</sup>
	[العمر=3]	-5.779	7351.710	.000	1	.999	.003	.000 . <sup>b</sup>
	[العمر=4]	11.042	7303.830	.000	1	.999	62427.646	.000 . <sup>b</sup>
	[العمر=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[الولاية=1]	-3.340	1.978	2.851	1	.091	.035	.001 1.711
	[الولاية=2]	-3.970	2.086	3.623	1	.057	.019	.000 1.125
	[الولاية=3]	-.988	1.966	.252	1	.615	.372	.008 17.575
	[الولاية=4]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[الإقامة=0]	2.184	1.095	3.975	1	.046	8.881	1.038 75.998
	[الإقامة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[الحالة الاجتماعية=1]	5.191	4.450	1.361	1	.243	179.684	.029 1101575.100
	[الحالة الاجتماعية=2]	-1.661	3.997	.173	1	.678	.190	7.526E-5 479.684
	[الحالة الاجتماعية=3]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[المستوي التعليمي=1]	1.174	2.201	.285	1	.594	3.236	.043 241.656
	[المستوي التعليمي=2]	-3.835	1.864	4.231	1	.040	.022	.001 .835
	[المستوي التعليمي=3]	.331	1.298	.065	1	.799	1.392	.109 17.711
	[المستوي التعليمي=4]	-1.568	1.414	1.228	1	.268	.209	.013 3.335
	[المستوي التعليمي=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[إمتهالك المهارة=0]	1.090	.874	1.553	1	.213	2.973	.536 16.497
	[إمتهالك المهارة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[الفئة الأجرية=0]	-16.541	1619.072	.000	1	.992	6.553E-8	.000 . <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية=1]	-17.508	1619.073	.000	1	.991	2.490E-8	.000 . <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية=2]	-12.951	1619.072	.000	1	.994	2.374E-6	.000 . <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية=3]	-13.022	1619.072	.000	1	.994	2.211E-6	.000 . <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية=4]	3.825	2141.290	.000	1	.999	45.830	.000 . <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[إمتهالك مصدر آخر ]	1.431	.892	2.575	1	.109	4.182	.728 24.007
	[للعمل=0]							
	[إمتهالك مصدر آخر ]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .
	[للعمل=1]							
	[إمتهالك الزوجة لعمل=0]	44.935	4777.422	.000	1	.992	32735435499 550830000.0 00	.000 . <sup>b</sup>
	[إمتهالك الزوجة لعمل=1]	3.735	1.537	5.909	1	.015	41.897	2.062 851.327
	[إمتهالك الزوجة لعمل=2]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	. .

## قائمة الملاحق

	[الفئة الأجرية للزوجة=0]	25.861	.000	.	1	.	17032662557	1703266255	17032662557
							0.195	70.195	0.195
	[الفئة الأجرية للزوجة=1]	9.636	4372.977	.000	1	.998	15303.756	.000	. <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية للزوجة=2]	-15.052	4777.421	.000	1	.997	2.903E-7	.000	. <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية للزوجة=3]	-14.444	4777.422	.000	1	.998	5.336E-7	.000	. <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية للزوجة=4]	-23.689	10348.983	.000	1	.998	5.153E-11	.000	. <sup>b</sup>
	[الفئة الأجرية للزوجة=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[فرد آخر يعمل=0]	11.870	580.678	.000	1	.984	142864.572	.000	. <sup>b</sup>
	[فرد آخر يعمل=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[صفة القرابة=0]	12.331	12937.149	.000	1	.999	226603.067	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=1]	-3.141	12924.110	.000	1	1.000	.043	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=2]	-3.712	16905.348	.000	1	1.000	.024	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=3]	-2.208	12924.110	.000	1	1.000	.110	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=4]	-.882	12924.110	.000	1	1.000	.414	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=5]	1.062	16905.348	.000	1	1.000	2.892	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=6]	-19.031	14662.215	.000	1	.999	5.433E-9	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=8]	-5.322	13482.997	.000	1	1.000	.005	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=9]	-5.560	12924.111	.000	1	1.000	.004	.000	. <sup>b</sup>
	[صفة القرابة=10]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[الفئة الأجرية للقريب=0]	3.005	4.233	.504	1	.478	20.181	.005	80870.134
	[الفئة الأجرية للقريب=1]	3.118	2.482	1.579	1	.209	22.605	.174	2928.651
	[الفئة الأجرية للقريب=2]	2.008	1.881	1.140	1	.286	7.450	.187	297.125
	[الفئة الأجرية للقريب=3]	1.025	1.675	.375	1	.540	2.788	.105	74.265
	[الفئة الأجرية للقريب=4]	-1.581	3.871	.167	1	.683	.206	.000	405.614
	[الفئة الأجرية للقريب=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=0]	.534	.967	.305	1	.581	1.705	.256	11.339
	[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
يملك عمل	Intercept	107.865	18268.329	.000	1	.995			
	أفراد الأسرة	-.149	.237	.393	1	.530	.862	.541	1.372
	[العمر=1]	-39.792	8278.242	.000	1	.996	5.231E-18	.000	. <sup>b</sup>
	[العمر=2]	-42.192	8278.242	.000	1	.996	4.744E-19	.000	. <sup>b</sup>
	[العمر=3]	-40.007	8278.242	.000	1	.996	4.217E-18	.000	. <sup>b</sup>
	[العمر=4]	-22.788	8283.683	.000	1	.998	1.268E-10	.000	. <sup>b</sup>
	[العمر=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[الولاية=1]	-3.187	2.052	2.412	1	.120	.041	.001	2.306
	[الولاية=2]	-2.720	2.141	1.613	1	.204	.066	.001	4.381
	[الولاية=3]	-.470	2.157	.048	1	.827	.625	.009	42.804
	[الولاية=4]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[الإقامة=0]	2.800	1.133	6.111	1	.013	16.450	1.786	151.501
	[الإقامة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[الحالة الاجتماعية=1]	-15.822	829.276	.000	1	.985	1.345E-7	.000	. <sup>b</sup>

## قائمة الملاحق

[الحالة الاجتماعية=2]	46.647	1367.639	.001	1	.973	18140546945 6638050000. 000	.000	. <sup>b</sup>
[الحالة الاجتماعية=3]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[المستوي التعليمي=1]	.524	2.594	.041	1	.840	1.688	.010	272.555
[المستوي التعليمي=2]	-2.828	1.688	2.807	1	.094	.059	.002	1.617
[المستوي التعليمي=3]	2.040	1.423	2.053	1	.152	7.687	.472	125.098
[المستوي التعليمي=4]	-3.387	1.394	.077	1	.782	.679	.044	10.447
[المستوي التعليمي=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك المهارة=0]	.530	.907	.342	1	.559	1.700	.287	10.054
[إمتلاك المهارة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية=0]	-19.378	1619.073	.000	1	.990	3.837E-9	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية=1]	-54.500	2091.042	.001	1	.979	2.142E-24	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية=2]	-11.286	1619.072	.000	1	.994	1.255E-5	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية=3]	-11.966	1619.072	.000	1	.994	6.359E-6	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية=4]	6.005	2141.290	.000	1	.998	405.566	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك مصدر آخر للعمل=0]	-0.086	1.007	.007	1	.932	.917	.127	6.598
[إمتلاك مصدر آخر للعمل=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[إمتلاك الزوجة لعمل=0]	-30.729	4988.846	.000	1	.995	4.515E-14	.000	. <sup>b</sup>
[إمتلاك الزوجة لعمل=1]	-65.116	1593.651	.002	1	.967	5.252E-29	.000	. <sup>b</sup>
[إمتلاك الزوجة لعمل=2]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للزوجة=0]	-77.782	.000	.	1	.	1.659E-34	1.659E-34	1.659E-34
[الفئة الأجرية للزوجة=1]	-88.061	4396.438	.000	1	.984	5.696E-39	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية للزوجة=2]	-112.357	4797.940	.001	1	.981	1.600E-49	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية للزوجة=3]	-111.059	4797.940	.001	1	.982	5.856E-49	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية للزوجة=4]	-140.841	10077.533	.000	1	.989	6.818E-62	.000	. <sup>b</sup>
[الفئة الأجرية للزوجة=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[فرد آخر يعمل=0]	23.255	855.058	.001	1	.978	12570598963 .631	.000	. <sup>b</sup>
[فرد آخر يعمل=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
[صفة القرابة=0]	3.374	16073.522	.000	1	1.000	29.208	.000	. <sup>b</sup>
[صفة القرابة=1]	16.532	16043.261	.000	1	.999	15133091.68 5	.000	. <sup>b</sup>
[صفة القرابة=2]	33.959	17797.902	.000	1	.998	56028958030 9744.900	.000	. <sup>b</sup>
[صفة القرابة=3]	17.061	16043.262	.000	1	.999	25674874.85 7	.000	. <sup>b</sup>
[صفة القرابة=4]	18.566	16043.261	.000	1	.999	115635334.7 39	.000	. <sup>b</sup>



## قائمة الملاحق

[صفة القرابة=5]	34.867	17797.902	.000	1	.998	13881272130 70377.800	.000	.	<sup>b</sup>
[صفة القرابة=6]	1.281	16466.982	.000	1	1.000	3.599	.000	.	<sup>b</sup>
[صفة القرابة=8]	-5.547	17540.880	.000	1	1.000	.004	.000	.	<sup>b</sup>
[صفة القرابة=9]	9.244	16061.355	.000	1	1.000	10346.627	.000	.	<sup>b</sup>
[صفة القرابة=10]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.	.
[الفئة الأجرية للقراب=0]	42.922	1302.776	.001	1	.974	43727655353 44705500.00 0	.000	.	<sup>b</sup>
[الفئة الأجرية للقراب=1]	.796	2.857	.078	1	.781	2.217	.008	598.731	
[الفئة الأجرية للقراب=2]	2.893	2.019	2.054	1	.152	18.055	.345	944.649	
[الفئة الأجرية للقراب=3]	1.266	1.795	.497	1	.481	3.547	.105	119.602	
[الفئة الأجرية للقراب=4]	1.743	2.393	.531	1	.466	5.717	.053	622.200	
[الفئة الأجرية للقراب=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.	.
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=0]	.995	1.049	.899	1	.343	2.705	.346	21.149	
[الإكتفاء لمتطلبات الحياة=1]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.	.

a. The reference category is: يبحث عن عمل.

b. Floating point overflow occurred while computing this statistic. Its value is therefore set to system missing.

parameter is set to zero because it is redundant.

الملحق رقم (11): جدول التصنيف لنموذج الإنحدار اللوجستي المتعدد للرجال.

### Classification

Observed	Predicted			Percent Correct
	يبحث عن عمل	لا يبحث عن عمل	يملك عمل	
يبحث عن عمل	44	4	4	84.6%
لا يبحث عن عمل	4	37	11	71.2%
يملك عمل	3	4	88	92.6%
Overall Percentage	25.6%	22.6%	51.8%	84.9%

## قائمة الملاحق

الملحق رقم (12): إستمارة البحث.

استبيان تحت عنوان: أثر محددات عرض العمالة على قرارات العمل بين النساء و الرجال

أخي المجيب /أختي المجيبة:

نسألك بأن تتفضل بمنحنا بعضا من وقتك للإجابة على هذه الاسئلة ، و نحيطك علما بالسرية التامة

للمعلومات المقدمة

و استخدامها بغرض البحث العلمي البحث في إطار موضوع الدراسة و نلتمس من حضرتك أن تتحرى الدقة و

الشفافية

I: أسئلة اجتماعية ديمغرافية:

الرجاء وضع العلامة X في الخانة المناسبة:

1-I:الجنس: ذكر  أنثى

2-I:السن:

45-36  35-26  25-15

65-56  55-46

3-I: الولاية:.....

4-I:منطقة الاقامة: ريف  مدنية

5-I:الحالة الاجتماعية: متزوج  أعزب  غير ذلك

← في حالة كنت متزوجا:

1-5-I: كم عدد اولادك؟.....

← إذا كنت أعزب أو غير ذلك:

2-5-I: كم عدد أفراد أسرتك؟.....

## قائمة الملاحق

I-6: المستوى التعليمي:

جامعي

ثانوي

متوسط

ابتدائي

دراسات عليا

I-7: هل قمت بتكوين مهني أو تعلم مهارة او حرفة؟

لا

نعم

II- أسئلة إقتصادية:

II-1: هل أنت عامل؟

لا

نعم

← إذا كنت عاملا:

I-1-1: لأي فئة أجرية تنتمي:

60000/3000 دج

30000/15000 دج

اقل من 15000 دج

أكثر من 90000 دج

90000/60000 دج

← إذا كنت غير عامل:

II-1-2: هل أنت تبحث عن عمل؟

لا

نعم

II-2: هل لديك مصدر اخر للدخل ما عدا أجرك؟

لا

نعم

II-3: إذا كنت متزوجا(ة) هل الزوج (ة) عامل(ة)؟

لا

نعم

## قائمة الملاحق

← في حالة الاجابة بنعم:

II-2-3-1: لاي فئة أجرية ينتمي الزوج(ة)؟

30000/15000 دج

اقل من 15000 دج

90000/60000 دج

60000/30000 دج

أكثر من 90000 دج

II-4: هل يوجد فرد اخر من افراد عائلتك عامل؟

لا

نعم

← في حالة الاجابة بنعم:

II-4-1: ماهي صفة قرابته بالنسبة لك؟.....

II-4-2: لأي فئة أجرية تنتمي؟

30000/15000 دج

اقل من 15000 دج

90000/60000 دج

60000/30000 دج

أكثر من 90000 دج

II-5: هل تكفي اجور جميع افراد العاملين لتوفير احتياجاتكم و متطلبات الحياة

لا

نعم

II-6: برأيك ماهي العوامل التي تدفع بالرجل إلى البحث عن العمل؟

.....  
.....  
.....

## قائمة الملاحق

II-7: برأيك ماهي العوامل التي تدفع بالمرأة إلى البحث عن العمل؟

.....

.....

.....

شكرا على تعاونك