

## التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية

مغراوي محي الدين عبدالقادر\*، مختاري خالد\*\*، لقام حنان\*\*\*

الإرسال: 2018/03/02

القبول: 2018/03/23

## ملخص:

ستهدف الورقة البحثية الحالية إلى تسليط الضوء على تطور التشغيل بالجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، مع الإشارة إلى المرحلة المميزة من بين مجموع المراحل التي مر عليها التشغيل أثناء تطوره، والبرامج التي تبنتها الدولة لدعم التشغيل، ومدى فاعليتها في التقليل من مستوى البطالة. وبعد العمل على ذلك، تبين أن مطلع الألفية الثالثة (مرحلة 2001) قد شكلت أهم مرحلة شهدت فيها الجزائر استحداثا لآليات جديدة للتشغيل، بسبب اهتمام الدولة بخلق هيئات مساعدة على إنشاء المؤسسات، لاسيما الصغيرة والمتوسطة منها، وذلك باعتبار المؤسسة أهم أداة لإنشاء مناصب الشغل بالمتجمع. وبالرغم من ذلك إلا أن التشغيل بقي يتراوح عند مستويات متقاربة، وهو ما برهنته مستويات البطالة التي عرفتتها السنوات الأخيرة.

**الكلمات المفتاحية:** سوق العمل، سياسة التشغيل، التشغيل بالجزائر.

**Abstract :**

This research aims to shed light on the evolution of employment in Algeria since independence to the present day, referring to the separate phase, and the programmes adopted by the State to support employment, and their effectiveness in reducing the unemployment rate.

This research concludes that the beginning of the third millennium (phase 2001) represents the most serious phase, since it has seen the development of new mechanisms and organizations that participate in the creation of enterprises, particularly small and medium-sized enterprises, As the most effective tool for creating jobs. Despite this, employment remains at close levels, as confirmed by the levels of unemployment experienced in recent years.

**Keywords:** Labor Market, Employment Policy, Employment in Algeria.

**Jel classification:** J23

\* أستاذ محاضر "أ" بجامعة مصطفى اسطمبولي، مخبر تحليل وتطوير واستشراف الوظائف والكفاءات، mahi\_mascara@yahoo.fr

\*\* أستاذ مساعد "أ" بجامعة مصطفى اسطمبولي، مخبر تحليل وتطوير واستشراف الوظائف والكفاءات

\*\*\* أستاذة محاضرة "ب" بجامعة مصطفى اسطمبولي، مخبر تحليل وتطوير واستشراف الوظائف والكفاءات

## 1-مقدمة:

مع بداية التسعينات وحتى نهاية هذه الحقبة، شهدت الجزائر تضاعفا لمعدل البطالة التي أنهكت وأثقلت عاتق الاقتصاد الجزائري، خاصة أمام فشل الجهود التنموية، النمو الديمغرافي المتزايد، الأزمات السياسية وارتفاع حجم الديون في هذه الفترة، وهو ما صعب مهمة علاج هذه الأزمة ومواجهتها بفعالية. وما نتج عن هذه الأخيرة عجز الاقتصاد الجزائري عن توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل.

إلا أنه مع دخول الألفينات بدأ معدل البطالة بالانخفاض كنتيجة للدور الصارم الذي لعبته المؤسسات المتخصصة في تنظيم سوق العمل، وسياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة التي عملت على ضمان الاستغلال الجيد للطاقات البشرية لتحقيق الاستقرار والنمو الاقتصادي اللازم.

فقد عرف الاقتصاد الجزائري تغييرات عديدة صاحبها تغير السياسات والأنظمة التي اتبعتها الدولة، حيث اتجهت إلى العمل بجد على الحد من الأزمات المختلفة لاسيما البطالة منها، وذلك من خلال رسم سياسات تشغيل متنوعة من شأنها خلق فرص عمل أكثر وتطوير التنافسية في هذا المجال، خاصة وأن العمل كان ولازال عنصرا هاما من العناصر التي تعتمد عليها الحياة البشرية من أجل البقاء وتأمين الرزق وضمان العيش الهنيء.

من خلال ما تقدم تفضل إشكالية السياسات والبرامج التي اتبعتها الدولة في مجال التشغيل تفرض نفسها، خاصة في ظل التزايد السريع لعدد السكان، ارتفاع أصحاب الشهادات المختلفة بما فيها الشهادات الجامعية، تفاقم الأزمات الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية والاضطرابات التي شهدتها المنطقة العربية مؤخرا، كل هذا يستدعي التساؤل حول طبيعة السياسات المنتهجة من طرف الدولة لامتناس البطالة وتحقيق الاستقرار السياسي، الاجتماعي والاقتصادي. وعليه، سنحاول من خلال هذا الفصل الإجابة عن الإشكالية التي يمكن طرحها كالتالي:

## ما هي السياسات التي اتبعتها الدولة مؤخرا لتشجيع التشغيل في ظل تزايد عروض العمل؟

ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية نفترض بأن مستويات البطالة انخفضت بعد التدابير والبرامج التي خلقتها الدولة مؤخرا بهدف تشجيع التشغيل في مجالات متعددة. وبذلك ستهدف هذه الورقة البحثية المتواضعة إلى تشخيص المراحل التي مر عليها التشغيل أثناء تطوره، والتعرف على البرامج والهيئات التي طورتها الجزائر لمقابلة عروض العمل المتزايدة، والمساهمة بشكل حساس في امتصاص البطالة التي لم تتوقف عن النمو، لاسيما بعد الأعداد الهائلة من المتخرجين من الجامعات الجزائرية كل سنة. إذن، تتبع أهمية هذا البحث انطلاقا من الإشكالية التي سيجيب عنها والهدف الذي سيسعى إلى بلوغه.

وبغية الإلمام أكثر بالموضوع والوصول إلى إجابة معبرة عن الإشكالية المطروحة، والتحقق من الفرضية المقدمة، وبلوغ هدف البحث، سيتم في الأول إعطاء نظرة عن سوق العمل من خلال عرض تطور سوق العمل، أبعاده، مؤسساته وميكانيزمات التأثير عليه، ثم ستم الإشارة ثانيا إلى مفاهيم نظرية حول سياسة التشغيل تشمل التعريف، الأنواع، الأهمية والعوامل المساعدة على الرفع من فاعلية سياسة التشغيل، ليتم في الأخير التطرق إلى سياسة التشغيل في الجزائر من حيث تطورها، واقعها والبرامج الحكومية في مجال التشغيل، إضافة إلى معوقات وآفاق التشغيل في الجزائر.

## 2-الإطار النظري لسوق العمل.

صار موضوع العمل ومسألة التشغيل محلا لاهتمام مختلف العلوم، لا سيما منها علم الاقتصاد الذي اهتم بهذا النوع من الدراسات، ويعد العمل محور اهتمام الفرد والعنصر الذي تشترك فيه كافة المجالات التي تنظم الحياة اليومية. وينظر إلى العمل في الاقتصاد على أنه منتج يباع ويشترى في سوق تعرف بسوق العمل، وعلى أنه يخضع لقانون العرض والطلب شكله شكل المنتجات الأخرى، من هذا المنطلق سعى الفكر الاقتصادي إلى البحث في الأساليب التي بإمكانها تحقيق التوازن في سوق العمل، وخلق المنفعة لاقتصاد البلد.

## 2-1- تطور سوق العمل

يشير التطور التاريخي إلى أن مؤشرات العمل تغيرت بشكل مستمر نتيجة للأزمات التي شهدتها الاقتصاد العالمي والجزائري خصوصا، وعلى العموم يمكن توضيح تطور سوق العمل من خلال المراحل التالية (Bouklia et Talahite, 2010) :

**1973-1989:** شهدت هذه الفترة انخفاضا تدريجيا في معدل البطالة بعد خلق 150000 منصب عمل في المتوسط سنويا، إلا أنه مع مرور الوقت وبالتحديد عام 1987 تزايدت البطالة بشكل حاد وذلك بعد الصدمة البترولية، ونتيجة لهذا تعدى معدل البطالة في هذه الفترة 21%.

**1990-1999:** لم تتوقف نسبة البطالة عن الارتفاع في هذه الفترة، حيث عرفت تزايدا مستمرا لمعدل البطالة خاصة سنة 1995 التي مست فيها البطالة أعلى المستويات بعدما وصل عدد العاطلين عن العمل مليوني شخص، وهي المرة الأولى التي بلغت فيها البطالة هذا المستوى. إلا أن هذا الزحف لم يتوقف حيث وصلت في نهاية السداسي الأول من سنة 1998 إلى 30% وهذا بسبب الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد خلال هذه المدة وما نتج عنها من سياسات التعديل الهيكلي التي نتج عنها تصريح آلاف العمال (بن بريكة وبن عيسى، 2011).

**2000- يومنا هذا:** بعدما تفاقمت البطالة التي مست بشكل خاص المقبلين الجدد على العمل والعمال المسرحين من عملهم، قامت الحكومة بإعداد جملة من البرامج والإجراءات للتخفيف من حدة هذا الوضع، حيث قامت باستحداث أجهزة جديدة لإدماج الشباب وأجهزة لدعم العمال المسرحين من عملهم وتشجيع الإستثمار العمومي والأجنبي، إضافة إلى تشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بن بريكة وبن عيسى، 2011).

## 2-1-1- تعريف سوق العمل

يعد سوق العمل المكان الأساسي لالتقاء عرض العمل والطلب على العمل، فهو يعتبر المنبع الرئيسي للمورد البشري والوسط الذي يبحث فيه العاملون عن تقديم خدمات لأصحاب العمل وفقا لشروط وقواعد معينة.

ويعرف سوق العمل على أنه الموقع الذي تبحث فيه مختلف المؤسسات عن العمال، أي أنه المكان الذي تتواجد به عروض العمل (الموسوي، 2007، ص11).

أما اقتصاديا فيعرف على أنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجر والتوظيف (نعمة الله، 2001، ص15).

بمعنى أن سوق العمل هو تلك " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل" (مولاي علي، 2011).

انطلاقا من التعاريف السابقة لسوق العمل يظهر بأن هذا الأخير يتركب من مجموعة من المكونات تتمثل في البائع الذي يمثله العامل والمشتري الذي يمثله المؤسسة أو صاحب العمل، إضافة إلى الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل سواء كان هذا الإطار مكانا ماديا أو إلكترونيا كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس، وكذا المؤسسات المختلفة سواء تلك المختصة بتأهيل اليد العاملة كمؤسسات التعليم مثلا، أو تلك المؤسسات المسؤولة عن تنظيم سوق العمل كمكاتب التشغيل مثلا، أو تلك المسؤولة عن التشريعات الخاصة بالعمل كالحاكم التي تفصل في نزاعات العمل مثلا.

## 2-1-2- أبعاد سوق العمل

إن الحديث عن سوق العمل يحمل في طياته مجموعة من الأبعاد التي ارتأينا الإشارة إليها كالآتي:

**الطلب على العمل:** الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل، فصاحب العمل لا يطلب العمل بحد ذاته بل يستأجر العمال لغرض استخدامهم في إنتاج السلع والخدمات (القريشي، 2006، 31).

إن الطلب على العمل يصدر من المؤسسة أو المنتج الذي يقوم بطلب خدمات العمل، والذي يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يسهم العامل في إنتاجها، لذلك أشرنا سابقا إلى أن الطلب على العمل هو طلب مشتق، أي أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يشارك العامل في إنتاجها (لحسن، 2011).

**عرض العمل:** بما أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل (السلعة محل التبادل) والعامل الذي يقوم بتأديتها، فإنه يتوجب الأخذ بالاعتبار طبيعة العنصر البشري عند الحديث عن سوق العمل، وبالتحديد عن عرض العمل. فعرض العمل يصدر عن العامل، لذلك فهو لا يتحدد باعتبارات الأجور والتكاليف فقط وإنما هناك عوامل أخرى غير نقدية كتنفضيلات العمال واختيارهم بين وقت الراحة أو الفراغ والدخل المتحصل عليه والتي تتدخل بدورها في تحديد ظروف عرض العمل (سريير 2011).

**التشغيل:** يقصد بالتشغيل بالمعنى الضيق "السعي إلى إيجاد عمل لكل من يطلبه". أما التشغيل بمعناه الواسع فهو يرمز إلى العديد من المعاني التي نذكر منها (بوكسافي وآخرون، 2011):

- إدارة سوق العمل وأطرافها الفاعلة؛
- تحسين أداء سوق العمل من خلال توفير ظروف العمل المناسبة، بما فيها الأجور؛
- إيجاد العمل اللائق (التأثير على الطلب)؛
- إيجاد العمالة الملائمة (التأثير على العرض)؛
- تخطيط القوى العاملة من خلال معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان؛
- تحسين الرضا العملي وتعظيم العوائد من خلال تحسين الإنتاجية؛
- أشكال العمل التي ظهرت في العقود الأخيرة منها: العمل عن بعد (العمل في البيت)، العمل لوقت جزئي، العمل المتعدد (تعدد الأعمال والوظائف)...

وغالبا ما يتداخل مفهوم العمل (Travail) والتشغيل (Emploi)، فالعمل هو ذلك الجهد العقلي والبدني الذي يبذله أي فرد مقابل مكافأة هي الأجر، لكن مفهوم التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من ناحية اشتغالها، بطاقتها وتوزيعها في ميدان الشغل... (شباح، 2011، ص42، 47).

**البطالة:** تعبر البطالة عن الخلل الحاصل بين عرض العمل والطلب عليه، فعندما يتجاوز عرض العمل الطلب فهذا سيؤدي إلى خلق أزمة حقيقية تمثل ما يعرف بالبطالة. والبطالة بكل بساطة تشير إلى عدم وجود عمل للراغبين فيه والقادرين عليه في مجتمع معين، بمعنى العاطلين عن العمل (سلمان وآخرون، 2000، ص237). فالبطالة أو ما يعرف بالتعطل، المتفق عليه دوليا، تنطبق على كل من هم في سن العمل وتستند إلى ثلاثة معايير أساسية ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته لكي يكون الشخص بطالا وهي: أن يكون بدون عمل، أن يكون في انتظار عمل مقابل أجر وأن يكون في المرحلة التي يبحث فيها عن عمل، أي قام بخطوات محددة للبحث عن عمل (شباح، 2011، ص52-53).

## 2-2- مؤسسات سوق العمل

من أجل تنظيم سوق العمل وتحقيق التوازن تقوم مختلف الدول بتأسيس منظمات أو مؤسسات بغرض الاستغلال الجيد للمورد البشري وتمكين أصحاب العروض من الوصول إلى الأيدي العاملة التي تلزمهم والحصول على مختلف المعلومات المتعلقة بهذه السوق في الوقت والمكان المناسبين.

فدوليا نجد مثلا منظمة العمل الدولية I.L.O التي تختص بتعزيز الحوار بين أطراف العملية الإنتاجية، حيث حددت الكثير من الأمور فيما يخص العمل وتنظيمه مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة... أما في الجزائر فقد قامت الدولة بإنشاء واستحداث مؤسسات خاصة بهذا الشأن وللحد من البطالة وخلق مناصب شغل دائمة وتنمية الاستثمار في هذا المجال منها الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM" التي تضمن توازن سوق العمل من خلال تنظيمه وتطويره وضمان خدمة توظيف فعالة لجميع طالبي العمل، إضافة إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار "ANDI" والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM" اللتان تهتمان بدعم الاستثمار، ثم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب "ANSEJ"، صندوق التأمين ضد البطالة "CNAC"... وغيرها من المؤسسات التي شغلت دورا كبيرا في امتصاص البطالة وخلق مشاريع متعددة ومناصب شغل جديدة (Bouklia et Talahite, 2010).

## 2-3-ميكانيزمات التأثير على سوق العمل

تتدخل مجموعة من العوامل في التأثير على سوق العمل وعلى توازناته من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة، حيث يمكن أن نوجزها في الجوانب التالية (شباح، 2011، ص 69-70):

**العوامل الجغرافية:** تؤثر العوامل الجغرافية على سوق العمل من خلال دورها في رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، فهي تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل...والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الاجتماعية لتفضيل أفضل شروط الحياة للعامل وأسرته.

**العامل الديمغرافي:** يعد العامل الديمغرافي هو الآخر من بين العوامل المتحركة في سوق العمل نظرا لأن معدل النمو الديمغرافي يعتبر أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على هذه السوق، وذلك باعتباره المحدد لحجم اليد العاملة الوافدة إليه التي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات الممثلة للطلب على اليد العاملة.

**النظام الاقتصادي:** يمر النظام الاقتصادي بمجموعة من المراحل يطلق عليها بالدورة الاقتصادية، ففي مرحلة الرخاء (الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد المتاحة) تنتعش الحركة الاقتصادية ويرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. أما في مرحلة الركود (حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي إلى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية) فيتأثر سوق العمل بمختلف الأزمات الاقتصادية التي تواجهها الدولة، مما يجعله يعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.

**النظام الاجتماعي والثقافي:** يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات، التقاليد والذهنيات السائدة، وكذا التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها، وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

**النظام التكنولوجي:** يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بموجب النظام التكنولوجي السائد، فبتطور هذا النظام ظهرت الآلة التي أصبحت تحل محل العامل لما لها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف، وهذا ما يجعل الطلب

يتزايد على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين والفنيين... من الكفاءات المتحركة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.

**النظام التربوي والتكويني:** يلعب هذا النظام دورا كبيرا في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كما وكيفا، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات بهدف رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج المؤسسات.

### 3-أساسيات حول سياسة التشغيل

تعرض أسواق العمل اليوم إلى جملة من التحديات التي جعلت من ظاهرة البطالة تأخذ منحرجا خطيرا، حيث تصرح منظمة العمل الدولية في تقريرها السنوي عن 200 مليون عاطل عن العمل في 2016، و ذلك ما يطرح إشكالية جدوى الإنفاق المتزايد على التكوين في رأس المال البشري، ويقضي بضرورة التعويل على سياسات التشغيل و العمل على تفعيلها.

### 3-1-تعريف سياسة التشغيل

تمثل سياسة التشغيل في منظور كل من Barbier & Gautier (1998) "بجمل التدخلات الحكومية في سوق العمل التي تستهدف تصحيح الاختلالات الممكنة و/أو الحد من الآثار غير المرغوبة المترتبة عنها"، بالرغم من شمولية هذا المفهوم، إلا أنه يكشف عن اعتبار سياسات التشغيل مجرد سياسات هيكلية (Erhel, 2007) نظرا لاستبعاده سياسات الاقتصاد الكلي والموجهة للحد من البطالة الظرفية.

بينما ترى Erhel في مرجع لها عن "سياسة التشغيل" الصادر في 2014 أن أكثر مفاهيم سياسات التشغيل قبولا تلك التي اقترحتها منظمة التعاون والتنمية (OCDE) سنة 1985 في توقعاتها للعمالة و التي أصبحت إطارا مرجعيا للمكتب الإحصائي الأوروبي (eurostat) منذ عام 1998، إذ تمثل سياسات التشغيل "بمجموع الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج. يستند هذا المفهوم على مبدئين أساسيين:

**المبدأ الأول:** الاهتمام بتوجيه السياسات إلى المجموعات التي تواجه صعوبات في سوق العمل دون تحديد نوع معين من المستفيدين، حيث يستثني هذا المفهوم المعايير العامة التي تهدف إلى زيادة فرص التشغيل الشامل كتدابير الإعفاء من الضمان الاجتماعي الرامية إلى زيادة الطلب على العمل أو معايير تشجيع العمل من خلال آليات فرض الضريبة السلبية تفاديا لظاهرة فسخ الحمل.

**المبدأ الثاني:** توزع منظمة التعاون والتنمية سياسات التشغيل إلى تسعة فئات (خدمة التوظيف الحكومية، التكوين المهني، الدوران الوظيفي وتشارك العمل، التشجيع على التوظيف، حماية الشغل وإعادة التأهيل، خلق مباشر للوظائف، إعانات لإنشاء المؤسسات، دعم الدخل والحفاظ عليه عند غياب التشغيل، التقاعد المبكر)

يعتبر هذا المفهوم مرجعا هاما لإجراء المقارنات الدولية خاصة الإحصائية منها، إلا أنه لا يحدد بدقة طبيعة سياسات التشغيل التي تتبناها مختلف الدول والمعايير العامة الهادفة إلى تصحيح الإختلالات في سوق العمل، فضلا عن سياسات الاقتصاد الكلي، وتطور الحق في العمل النابع عن تنظيم أكثر شمولية.

### 3-2-أنواع سياسات التشغيل

يعتمد نموذج Pissaridès (1990) (d'après Cotelette, 2008) على ثلاثة أنواع رئيسية من سياسات التشغيل:

### 3-2-1-سياسات التركيز على المطابقة في سوق العمل:

تعالج هذه المجموعة نوعين من سياسات التشغيل:

1. لخلق الديناميكية في سوق العمل، تركز السياسة الأولى على حماية العمالة بغية الحد من البطالة، ضمان العمل و تجنب التحولات "التعسفية" في سوق العمل عن طريق مساءلة الشركات عن موظفيها؛
2. بينما تركز السياسة الثانية على التكوين والمساعدات غير المالية الموجهة لتمكين الأفراد من الحصول على العمل أو الحفاظ على وظائفهم الحالية.

### 3-2-2-سياسات التركيز على الأجور:

تتم هذه السياسات بمدى تدخل الحكومة في التأثير على أنظمة الأجور من خلال مجموعة من السياسات، أهمها:

1. السياسات التي تستهدف الطلب على العمل عن طريق تخفيض تكلفته دون تخفيض الأجور؛
2. المكونات المؤسسية المستخدمة كسياسات للتشغيل و التي يمكنها عرقلة الأثر الإيجابي لتخفيض تكلفة العمل؛
3. سياسات تستهدف عرض العمل من خلال زيادة الدخل دون الرفع من تكلفة العمل.

### 3-2-3-سياسات التركيز على البطالة:

تتضمن هذه المجموعة ثلاث سياسات رئيسية:

1. التأثير المباشر على معدل البطالة من جانب العرض، و ذلك من خلال التحريض على الخروج من النشاط باستخدام الطرق المباشرة (كالتقاعد المبكر أو التنازل للبحث عن عمل) أو غير المباشرة (كتشكيل أنظمة التقاعد)؛
2. التأثير على الطلب في سوق العمل من خلال قيام الأجهزة الحكومية بخلق الوظائف العمومية بشكل مؤقت أو دائم؛
3. تثير السياسة الأخيرة جدلاً كبيراً، لاهتمامها بالتوسع في تقسيم وقت العمل عن طريق العمل بدوام جزئي والحد من وقت العمل.

### 3-3-أهداف سياسات التشغيل

تحقق سياسات التشغيل في حقيقة الأمر العديد من الأهداف، وذلك من خلال تحكيمها الدائم ما بين سعيها لتحقيق الفعالية الاقتصادية من جهة وتحقيق المساواة الاجتماعية من جهة أخرى، إذ يكشف الجدول القائم حول سياسات التشغيل الاهتمام الوحيد بحجم العمالة أو الاهتمام بتحقيق غايات أخرى كجودة التشغيل، أو إضافة معايير خاصة بالعدالة الاجتماعية (Braquet, Mouret, 2015, p370). عموماً يمكن القول أن سياسات التشغيل تحقق الأهداف التالية (رواب، غربي، 2011):

- توفير فرص العمل؛
- تكوين وإعداد القوى العاملة؛
- خلق مناصب أكثر إنتاجية؛
- حرية اختيار العمل للقوى العاملة الراغبة في العمل؛
- تأمين الاستقرار في العمل؛
- تنظيم علاقات العمل بشكل يتناسب مع قوانين وتشريعات العمل الخاصة بكل دولة.

### 3-4-التدخلات المتعلقة بسياسات التشغيل

تميز منظمة التعاون والتنمية بين صنفين من سياسات التشغيل:

### 3-4-1-السياسات النشطة politiques actives:

تهدف هذه السياسات إلى تحقيق أعلى مستوى من النمو من خلال خلق فرص العمل والتحكم في خطر التضخم الناتج عن الإفراط في الإنفاق على السياسات السلبيّة، تشمل هذه السياسات (Taskin & al., 2014, p 110):

- التدابير التي تشجع المؤسسات على التوظيف كالمندحة المقدمة لتوظيف الشباب، تقليص تكلفة العمل والإعفاء من اشتراكات الضمان الاجتماعي؛
- أنظمة التكوين وإعادة تصنيف العمالة كالتكوين المهني، تحويل وإعادة دمج العمال المعنيين بالتسريح؛
- خلق فرص التوظيف في القطاعات غير المربحة، أو إدخال المزيد من المرونة في سوق العمل، كذلك الممارسات التي تبنتها إنجلترا والرامية إلى الوقوف أمام السلطة النقابية العمال، أو السياسات الفرنسية التي تم بموجبها إلغاء التراخيص الإدارية بتسريح العمال.

### 3-4-2- السياسات السلبية politiques passives:

- تستهدف هذه السياسات في منظور Gautier الآثار التي تخلفها القوانين على سوق العمل من خلال توفير المساعدة الاجتماعية ومحاولة الحد من القوى العاملة (Flayols, 2010)، تشمل هذه السياسات على:
- **تعويضات البطالة:** تساهم هذه التعويضات في الحد من آثار فقدان مستوى الدخل للعاطلين عن العمل وتجنب تسارع الانكماش الاقتصادي، فارتفاع معدل البطالة يقلل بشكل كبير من مستوى الطلب يصاحبه انخفاض في الإنتاج، لذا ترمي سياسة التعويض إلى التقليل من حدة البطالة دون العمل على مكافحتها.
  - **عرض العمل:** يمكن لسياسة التشغيل أن تشجع على الحد من عرض العمل من خلال العديد من الأساليب كتشجيع النساء على البقاء في المنزل، وضع التقاعد المبكر، والتشجيع على عودة العمال الأجانب إلى بلدانهم الأصلية... كما يمكن التمييز بين سياسات التشغيل تبعاً للفئة المستهدفة، إلى سياسات عامة وسياسات هادفة (Erhel, 2007):
  - (أ) **السياسات العامة:** مثل مجمل السياسات التي يستفيد منها جميع العاملين بغض النظر عن خصائصهم الفردية (لكن حسب وضعيتهم في سوق العمل) كذلك الإعفاءات التي أقرتها فرنسا من الأعباء الاجتماعية تناسباً مع مستوى الأجور
  - (ب) **السياسات الهادفة:** تمثل مجموع التدابير الموجهة لفئات خاصة، كالشباب والعاطلين عن العمل لفترة طويلة، كبار السن أو المعاقين، من بين هذه السياسات، تلك التي دعت إليها الحكومة الفرنسية في 2013 من خلق للوظائف المستقبلية للشباب دون مؤهلات.

### 3-5- النماذج الوطنية لسياسات التشغيل

- تضمن الأعمال التي قام بها Esping-Anderson في 1990 (Raveaud, 2006, p07) مجال الدراسات المقارنة بين سياسات التشغيل المعتمدة وطنياً، في هذا السياق يمكن تحديد ثلاث نماذج لسياسات التشغيل تتوافق مع أنظمة الحماية الاجتماعية:

#### 3-5-1- النموذج الليبرالي:

- يشمل هذا النموذج كل من أستراليا، كندا، الولايات المتحدة، بريطانيا، اليابان، كوريا ومعظم الأعضاء الجدد في الاتحاد الأوروبي، يتميز بتدني مستوى النفقات الإجمالية للعمالة (أقل من 01% من الناتج المحلي الإجمالي) كما تقتصر سياسات التوظيف فيه على نسب ضعيفة لتعويضات البطالة، تحسين أداء سوق العمل، والتدابير الرامية إلى تشجيع استئناف النشاط كالضريبة السلبية والمندحة المقدمة عند استئناف العمل.

#### 3-5-2- النموذج التعاوني- المحافظ:

- يضم هذا النموذج كل من ألمانيا، بلجيكا، إسبانيا، فرنسا وإيطاليا، حيث يتميز بارتفاع معدل الانفاق على العمالة و ذلك بما يقارب 03% من الناتج المحلي الإجمالي.

تعتمد الدول التي تنتهج هذا النموذج في بادئ الأمر، على سياسات التشغيل السلبية (كتعويضات البطالة أو التقاعد المبكر)، ثم تعمل بشكل سريع على إعادة توجيه سياساتها التشغيلية لتكون سياسات هادفة أو سياسات عامة في مسعا منها للتقليص من تكلفة العمل.

### 3-5-3- النموذج الاجتماعي- الديمقراطي:

تعتبر سياسة التشغيل في هذا النموذج وسيلة مهمة لتأمين المسارات المهنية، لذلك تتميز الدول التي تتبنى هذا النموذج (الدول الإسكندنافية خاصة) باهتمامها الكبير بالحقوق الاجتماعية واتخاذها لتدابير هادفة لسياسة التشغيل، إضافة إلى اعتمادها على نظم تعويضات طويلة المدى و قوية للبطالة، وحرصها على خلق التوافق القوي مع سياسات التشغيل الإيجابية.

### 3-6- عوامل نجاح سياسات التشغيل

- إن نجاح سياسات التشغيل مرهون وفقا للتقرير الذي قدمته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (ESCWA) في 2012 بتبني إستراتيجية ناجحة قائمة على توفير فرص العمل وتحقيق متطلبات النمو، لذا ينبغي الجمع بين العديد من سياسات التشغيل واعتماد أنسب الممارسات (كاختيار الفئات المستهدفة ، تحديد محتوى التكوين، تنسيق جهود القطاع الخاص العام) بغية زيادة فاعليتها، كما تدعو منظمة التعاون والتنمية (OCDE, 2014, p147) إلى ضرورة خلق التوازن بين سياسات التشغيل النشطة والسلبية، وذلك نظرا للآثار السلبية التي خلفتها الممارسات المكثفة للسياسات السلبية؛

- تعتمد سياسات التشغيل على المعلومات الإحصائية الدقيقة والبيانات التفصيلية التي ينبغي أن توفرها الأجهزة المركزية الإحصائية بشكل منتظم للقيام بالبحوث والدراسات التحليلية؛

- إعداد ومتابعة سياسات التشغيل التي تهتم بحل مشكل البطالة بشكل نهائي؛

- تقييم مدى فعالية التدابير الخاصة بسياسات التشغيل باستخدام العديد من الأدوات (نماذج الاقتصاد القياسي، نماذج التوازن العام، التقييم البعدي للسلاسل الزمنية أو لبيانات الاقتصاد الجزئي، طرق المحاكاة الجزئية..) بغية التعرف على العوائق التي عرقلت عملية التطبيق وتصحيح مساراتها بشكل مستمر؛

- تحليل التدابير التي تستجيب بشكل فعال لمشاكل التكيف مع المنافسة العالمية لجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات التي تعيشها الاقتصادية المختلفة.

- كما تدعو منظمة العمل الدولية المنظمات السياسية والاقتصادية إلى ضرورة بناء التحالفات الإستراتيجية للتنسيق ما بين الأقاليم والدول بغية خلق وظائف جديدة ومتنوعة؛

- تشجيع المشاريع الصغيرة والناشئة كبرنامج "أنشأ/طور مشروعك" لمنظمة العمل الدولية وبرنامج تطوير القدرات "Empretec" التابع لمؤتمر الأمم المتحدة والتي يمكنها أن تساعد في توفير فرص العمل، تكوين الأفراد وتطوير الكفاءات الإدارية و الاستثمارية؛

- الاهتمام باستحداث وظائف جديدة بدل التركيز على كيفية دمج الفئات التي تواجه صعوبات الالتحاق بعالم الشغل.

### 4- سياسة التشغيل في الجزائر

#### 4-1- تطور التشغيل في الجزائر

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

**4-1-1-1-1** مرحلة ما قبل الاستقلال: تميزت هذه المرحلة بوجود فجوة كبيرة بين طائفتين من السكان: "المسلمون" (كما كانت كل الإحصائيات تعبر عنهم حينها) و "الأوروبيون" ، حيث منلت الفئة الأولى أهل البلاد الأصليين والذين كانوا لا يملكون شيئا وعبرت الثانية عن المستعمرين الوافدين بعد سنة 1830 وأبنائهم . ما ميز اقتصاد هذه الفترة هو الإقصاء الكامل ل"المسلمين" من الحق في العمل المستقر و الإقصاء كذلك من الرعاية الاجتماعية (Talahite, 2010) ، يضاف إلى ذلك النزوح المستمر من الأرياف (بن أشهو -1979) والهجرة إلى فرنسا للعمل في المناجم وغيرها من الأعمال المضنية نظرا لأن المسلمين كانوا في الغالب الأعم يشغلون في الزراعة عند المعمرين و كان هذا العمل مرتبطا بالتغيرات المناخية و غير مستقر.(آيت عيسى، 2010)

**4-1-2-1-1-1-2** مرحلة **1962-1966**: بقيت الوضعية التي اتصفت بها فترة الاستعمار مستمرة نوعا ما خلال السنوات الأولى لما بعد الاستقلال نظرا لاندثار الكثير من الوظائف (على قلتها) بعد خروج المستعمرين الذين كانوا يوفرونها في منشآتهم المختلفة التي غادروها، تزامن هذا مع توقف فرنسا بعد الاستقلال عن استقبال المهاجرين إليها للعمل بل قامت بطرد 4000 عامل منها بين 1963 و 1964 (آيت عيسى، 2010) و أمام هذه الوضعية المرتبكة بدأ العمال في تشكيل خلايا و مجموعات تعتمد على نفسها في تسيير المؤسسة المتوقفة فيما عرف حينها بالتسيير الذاتي رغم كل ما رافقه من صعوبات و أخطاء أدت في نهاية هذه الفترة إلى تفاقم البطالة خاصة مع ضعف القطاع العام بسبب ضعف مداخيل الدولة. (آيت عيسى، 2010)

**4-1-3-1-1-1-4** مرحلة **1967-1977**: أخذ الوضع يتحسن شيئا فشيئا وكان للنهج الاشتراكي الذي تبناه النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال أثر على سياساته الاجتماعية و الاقتصادية و امتد أثره بذلك إلى برامج التشغيل المختلفة وخاصة من خلال ميثاق طرابلس 1962 وميثاق الجزائر 1964 اللذين حددا تبني الدولة الجزائرية للنهج الاشتراكي مع إشراك العمال في القرار والعمل على تحسين المستوى المعيشي للمواطن بتلبية حاجاته الاستهلاكية وتشغيل أقصى عدد من العمال من خلال التركيز على التشغيل في قطاع الصناعات الثقيلة و الإستراتيجية . وتميزت هذه الفترة بتشغيل مكثف بلغ حوالي 150000 منصب عمل جديد سنويا (خاصة منذ 1973 والتي امتدت حتى 1985 بنفس الوتيرة) (Talahite, 2010) في إطار مشاريع الثورة الزراعية حيث عرف قطاع الفلاحة نموا ملحوظا في التشغيل إضافة إلى قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية والإدارة التي كانت تحوز أكبر نسبة في التشغيل خلال هذه الفترة (آيت عيسى، 2010) . وقد وجهت انتقادات كثيرة لسياسة التشغيل في هذه الفترة التي اعتمدت على فكرة الصناعات المصنعة وتبنت الاشتراكية كمنهج اقتصادي من حيث أن التشغيل كان مصطنعا نتيجة ضعف الإنتاجية وتحمل 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 (Talahite, 2010)

**4-1-4-1-1-1-4** مرحلة **1978-1989**: نتيجة بعض الاختلال والتأخر في المخطط الرباعي الثاني تم تمديد العمل به لسنتي 1978-1979، لتبدأ مرحلة المخططات الخماسية الأولى والثانية ابتداء من سنة 1980 ، 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 (Benissad, 1994) 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 التي بلغت 18.9% سنة 1989 ومست الشباب بالخصوص (Benissad, 1994). وشهدت بذلك هذه الفترة صدور القانون رقم 01/88 بتاريخ 12/01/1988 الذي يحدد وجهة المؤسسات العمومية الاقتصادية ويمنحها الاستقلالية المالية والقانونية (آيت عيسى، 2010)، كما عرفت الجزائر في أواخر هذه الفترة ظهور منظومة تشغيل الشباب المعروفة، ففي سنة 1987 شرعت الحكومة في العمل بأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 24 سنة يهدف إلى إنشاء 200.000 منصب عمل دائم في مدة سنتين فقط لكنه لم يستطع توفير أكثر من 100.000 منصب 60.000 استفاد منها شباب عبر مناصب عمل مؤقتة أو دائمة و 40.000 حصلوا على مناصب في إطار التكوين (م و ا ج، 2002).

**4-1-5-مرحلة 1990-2000:** تميزت هذه المرحلة بتبني الجزائر مجموعة من التعديلات الهيكلية و الإصلاحات الاقتصادية الكبيرة نتيجة سياسة الانفتاح على اقتصاد السوق التي تقرر في أواخر عقد الثمانينات، وقد أدى هذا إلى ضعف في التشغيل وارتفاع في البطالة بلغ مستويات قياسية مثلما يوضحه الجدول 1- عبر أرقام معدلات البطالة المتزايدة خلال هذه الفترة).

الجدول (1): تطور نسب البطالة (%)

السنة	1966	1978	1982	1983	1984	1985	1987	1989	1990	1991	1992	1993
نسبة البطالة	32,9	22	16,3	13,1	8,7	9,7	21,4	18,1	19,7	21,2	23,8	23,2
السنة	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
نسبة البطالة	24,4	28,1	28	28	28	29,2	29,5	27,3	25,9	23,7	17,7	15,3

(Bouklia et Talahite(2008))

وتميزت هذه المرحلة بتناقص التشغيل في القطاع العام نتيجة التعديلات الهيكلية والخصوصية والإغلاق الذي مس الكثير من المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات، بينما عرف القطاع الخاص نموا محسوسا في التشغيل نتيجة نمو هذا القطاع الذي كانت السياسة العامة المتبعة تشجعه بمختلف الآليات (Musette et al, 2003)، وإن كان معدل النمو متفاوتا بين القطاعين إلا أن القطاع العام بقي الموفر للأكثرية الغالبة من مناصب الشغل حيث كان يوفر 78% من مناصب الشغل بينما يوفر القطاع الخاص 17.8% وكان قطاع المؤسسات الأجنبية يوفر 4.2% من المناصب (بن بوزيان وآخرون، 2008).

وقد مست الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الدولة بناء على تعليمات صندوق النقد الدولي من خلال بعض الاتفاقيات المبرمة معه في هذه الفترة (اتفاقية 03 جوان 1991 واتفاقية أبريل 1994 ومارس 1995) العديد من المؤسسات

العمومية، كما بدأ العمل في برنامج التعديل الهيكلي الذي كان له أكبر الأثر على تقلص عروض التشغيل نتيجة تقلص الاستثمارات العمومية خاصة في مجال التجهيز والتوقف عن دعم المؤسسات العمومية مما يؤدي إلى تقليص عروض العمل وتصفية من لم يستطع الاستمرار من بينها مما يعني مزيدا من تقلص مناصب العمل و توجب على الدولة مواكبة هذا التقلص ببرامج دعم اجتماعي (آيت عيسى، 2010) وقد بلغ التناقص في عروض العمل نتيجة هذه الإصلاحات نسبة 50%، وكانت أغلب عروض العمل مؤقتة حيث بلغت 74.5% من عروض العمل السنوية (بن بوزيان و آخرون، 2008).

**4-1-6- مرحلة 2001-2001-** تميزت هذه المرحلة بعودة الدولة الحامية (l'Etat Providence) بالاعتماد على الرخاء الاقتصادي المسجل من الفترة 2000 إلى 2014 نتيجة ارتفاع أسعار المحروقات (CNES, 2016)، حيث تقوم الدولة بتطبيق معايير اقتصاد السوق مع المحافظة على حماية الجانب الاجتماعي بدعم الرعاية الصحية والتعليم والعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر والبطالة... ومن هنا تم استحداث آليات جديدة للتشغيل وهيئات للمساعدة على إنشاء المؤسسات (المصغرة خاصة، باعتبار المؤسسة أهم أداة لإنشاء مناصب الشغل) (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC... )الهدف منها إنشاء مناصب شغل دائمة وحقيقية. (CNES, 2016)

### 5-عروض العمل

بالتعرض لواقع عروض العمل<sup>1</sup> بالجزائر عبر مختلف المراحل المذكورة آنفا، أوردت (Talahite, 2010) العلاقة المفسرة التالية<sup>2</sup>:

$$(1) \text{ (عدد السكان النشيطين/عدد السكان الكلي)} = (\text{عدد السكان في سن العمل/ عدد السكان الكلي}) \times \text{نسبة المشاركة}$$

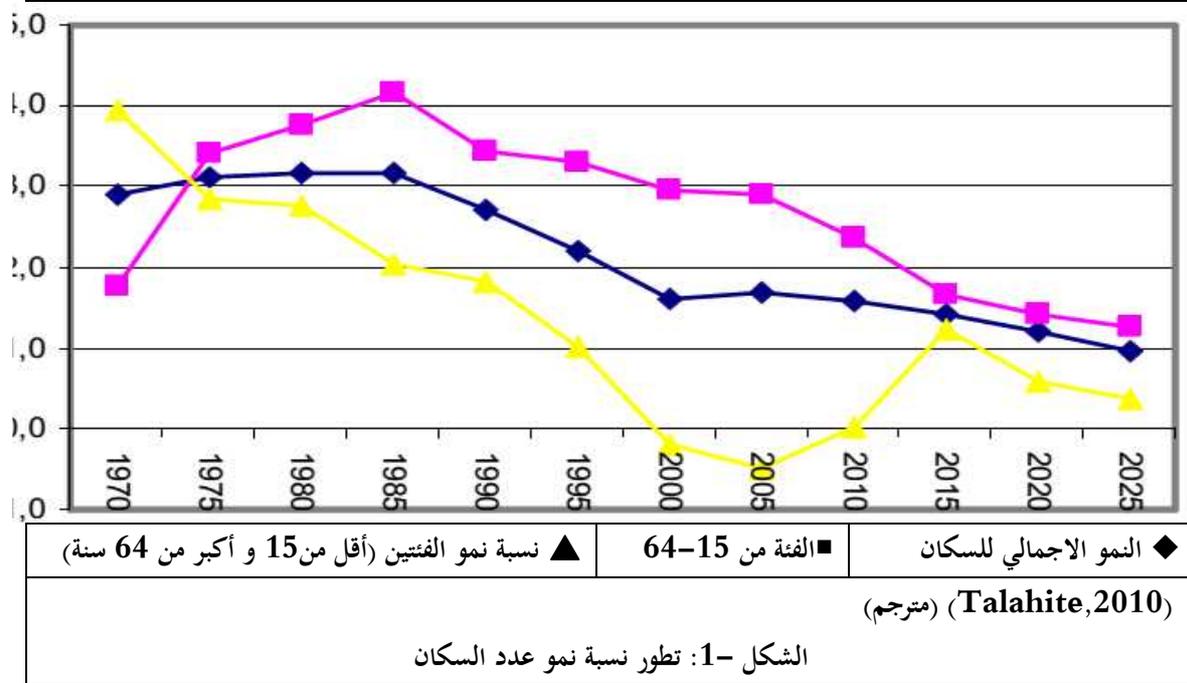
تعبّر العلاقة عن أن تطور عدد السكان النشيطين يرتبط بعاملين: العامل الأول هو عدد السكان في سن العمل القانوني والعامل الثاني هو نسبة المشاركة (وهي نسبة عدد السكان النشيطين إلى عدد السكان في سن العمل)، حيث يعبر العامل الأول عن العوامل الديمغرافية بينما يعبر العامل الثاني عن مجموع العوامل الثقافية والاجتماعية التي تحدد الدخول إلى عالم الشغل بالنسبة لفئة السكان البالغين سن العمل.

**5-1- العامل الديمغرافي:** تميزت وتيرة نمو السكان في الجزائر بمرحلتين أساسيتين: بلغت في المرحلة 1975-1985 نسبة نمو عالية قدرت بحوالي 3.1% نتيجة تطور الرعاية الصحية والتحسين في مستوى المعيشة الذي عملت الدولة على توفيره في تلك الفترة، ليبدأ هذا المعدل في التراجع و يبلغ في الفترة 1995-2005 نسبة 1.6% نظرا لتغير الوضعية الاقتصادية والاجتماعية حيث أنه إضافة إلى خطة تحديد النسل التي انتهجتها الدولة في منتصف الثمانينات وما تلاها بتوفير أدوات منع الحمل وحملات الدعاية المرافقة فان الأزمة الاقتصادية ترتب عليها نقص في التشغيل و أزمة في السكن

<sup>1</sup> المقصود بـ"عرض العمل" (offre de travail) هو عدد الأفراد القادرين على العمل الباحثين عن شغل

<sup>2</sup> ترجمة للعلاقة المذكورة من طرف المؤلفة كما يلي:  $\text{Pop. active/pop totale} = (\text{pop. en \u00e2ge de travail/pop totale}) * \text{taux de participation}$

مما أدى إلى تأخر سن الزواج وتحديد إرادي للنسل من طرف الأفراد. و لكن رغم هذا التراجع في النمو الديمغرافي غير أنه كان مصحوبا بارتفاع في عدد الفئات القادرة على العمل (ما بين 15 و 64 سنة) أكثر من الفئتين الأخرين المرتبطتين بها و غير القادرتين على العمل (أقل من 15 و أكبر من 64 سنة) مما يشكل وفرة في عروض العمل بالتالي رغم تناقص عدد السكان إجمالا كما يبينه الشكل 1-



5-2-العوامل الاجتماعية والثقافية : العامل الثاني في المعادلة المذكورة هو (كما ذكرنا) نسبة المشاركة (وهي نسبة عدد السكان النشيطين إلى عدد السكان في سن العمل) ويعود إلى العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على اندماج فئة السكان في السن القانوني للعمل في سوق الشغل (Talahite, 2010)، يتأثر هذا العامل أيضا بنسبة البطالة حيث أنها عندما تكون مرتفعة فإنها تثبط لدى البطالين الرغبة والإرادة من أجل البحث عن عمل

الجدول-2: تطور نسب المشاركة (%)

السنة	2005	2004	2003	1998	1987	1977	1966	
نسبة المشاركة	41,0	42,1	39,8	48,8	47,0	42,1	45,8	
نسبة الذكور	69,2	/	/	80,1	85,1	81,5	89,1	
نسبة الإناث	12,4	/	15	17,0	8,7	5,4	3,8	

(Talahite(2010))

بالنظر إلى نسب المشاركة المذكورة في الجدول يمكن أن نلاحظ أثر العوامل الاجتماعية فيما تعلق مثلا بنسبة مشاركة الإناث في الفئة النشيطة حيث نلاحظ ارتفاعا تدريجيا في هذه النسبة يمكن إرجاعه إلى ارتفاع مستوى التعليم عند فئة الإناث خصوصا وعند مجموع السكان عموما، كما أن سياسة التمدريس التي انتهجتها الدولة (ولا تزال) سوف تؤثر على جزء من الفئة النشيطة (من 15-25 سنة) التي سوف تعرف تناقصا نظرا لارتباطها بالمدارس على مختلف مستوياتها (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، تكوين مهني) و سيؤثر في نفس الوقت على تنامي حصة الفئة (25-30 سنة) من

بين الفئات النشيطة (Talahite,2010) ، كما أن التطور في مستوى التعليم مكن فئات في الطبقات الفقيرة والمهمشة سابقا من إمكانية التشغيل، مكنتها الاستفادة من التعليم المجاني من الدخول إلى عالم الشغل وأخذ حصتها فيه.

## 6-واقع التشغيل في الجزائر

من خلال ما تقدم فإنه يمكننا الاستنتاج أن واقع التشغيل الذي تمر به الجزائر حاليا هو الموافق للفترة الأخيرة المذكورة (من 2001 إلى اليوم) لأن الجزائر في هذه الفترة كانت قد خرجت من مرحلة الإصلاحات الهيكلية للاقتصاد التي مرت بها في عشرية التسعينيات والتي كانت مرحلة انتقال من الاقتصاد الموجه الاشتراكي إلى اقتصاد السوق ودخلت في هذه المرحلة الأخيرة بتوجه نحو مبدأ الدولة الحامية كما ذكرنا ، وجددير بالذكر في هذا الإطار أن الجزائر كانت قد تبنت العديد من اتفاقيات المكتب الدولي للعمل التي تحدد معايير دولية لوضعية التشغيل وعلاقات العمل وهذا منذ السنوات الأولى للاستقلال وحتى هذه الفترة نذكر منها على سبيل المثال (آيت عيسى، 2010) الاتفاقية الدولية حول حق التنظيم النقابي (1962)، اتفاقية حول المساواة في الأجور (1962)، اتفاقية حول تحديد الحد الأدنى لسن العمل (1983)، اتفاقية حظر عمل الأطفال (2001)...

تميزت هذه المرحلة بتبني الدولة مجموعة برامج خماسية (2004-2001) ، (2009-2005) ثم (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 والمستمرة حتى اليوم (CNES,2016).

**6-1- برامج التشغيل:** تبنت الدولة منذ بدء الإصلاحات برامج تشغيل مختلفة بدأت منذ 1987 ببرامج تشغيل الشباب لتتطور في مرحلة الإصلاحات (1990-2000) ببرامج أخرى (صندوق تامين البطالة، برامج الشبكة الاجتماعية...) لتتدعم في المرحلة الأخيرة بحزمة برامج أخرى نذكر منها مايلي (CNES,2016) :

**6-1-1- برامج التضامن :** هي برامج دعم موجهة لفئة البطالين في انتظار تمكنهم من الحصول على مناصب عمل وهي:

**أشغال المنفعة العامة ذات اليد العاملة المكثفة: (TUP-HIMO):** انطلق هذا البرنامج في 1997 كتدعيم لجهاز الشبكة الاجتماعية الممول من البنك الدولي في الفترة (1997-2000)، ليتم تحويله سنة 2001 لتأخذ الدولة على عاتقها بشكل موسع. من بين أهدافه الأساسية إنشاء مناصب شغل مكثفة و تطوير انشاء المؤسسات المصغرة. مشروع "الجزائر البيضاء": وهو آلية مطورة عن الجهاز الأول لتشجيع الباحثين عن عمل (primo demandeurs) غير الحاصلين على مؤهلات على إنشاء أنشطة مصغرة.

**التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG):** أنشئ سنة 1994، وهو منحة موجهة إلى الفئات عديمة الدخل المعزولة أو المسؤولة عن أسرة ، والقادرة على العمل كتعويض عن مشاركتها في أنشطة ذات منفعة عامة.

جهاز أنشطة الإدماج الاجتماعي (DAIS, Ex-ESIL): أنشئ عام 2009 بهدف مكافحة الفقر والتهميش ويستهدف الفئات ذات الوضعيات الاجتماعية الهشة خاصة منها الموجودة في حالة تسرب مدرسي والمنتمة لفئة 18-60 سنة.

### 6-1-2- برامج إدماج الشباب في عالم الشغل : وهي كالتالي

برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID): المعروف سابقا ب"عقود ما قبل التشغيل" (CPE) جاء بناء على المرسوم التنفيذي 08-127 بتاريخ 30 أبريل 2008 ويستهدف إدماج حاملي الشهادات المتخرجين من التعليم العالي إضافة إلى التقنيين خريجي معاهد التكوين العمومية والخاصة المعتمدة من طرف الدولة من الفئة 19-35 سنة.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): تتحدد آليات عمله حسب المرسوم التنفيذي 08-126 الصادر بتاريخ 19 أبريل 2008، وهو موجه للشباب الباحثين عن عمل (Primo-Demandeurs) من فئة 18-35 سنة. ويمكن قبول شباب حتى 16 سنة في حالة قبولهم التكوين في تخصصات تظهر نقصا في عالم الشغل.

عقود العمل المدعمة (CTA): انطلق في سنة 2009 وهو موجه إلى الشباب الباحثين عن عمل (Primo-Demandeurs) من الفئة 18-35 سنة.

6-1-3- أجهزة إنشاء و تشجيع النشاط: وهي موجهة للشباب بالخصوص وتهدف إلى تشجيع الاستثمار وإنشاء المؤسسات و نذكر منها:

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تأسست سنة 1996 ومهمتها تشجيع ودعم ومتابعة إنشاء المؤسسات، يستفيد من قروضها الشباب من فئة 18-35 سنة الراغبين في إنشاء مؤسسات تشغل على الأقل 3 مناصب (بما في ذلك المستفيد من القرض) وتستفيد المؤسسة من تسهيلات جبائية واجتماعية (اشتراكات الضمان الاجتماعي).

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANSEJ): تعمل وفق تعليمات المرسوم التنفيذي 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها متابعة المستفيدين في أنشطتهم المنشأة عبر قروض مصغرة معفاة من الفوائد (Prêts non rémunérés)

الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشأت سنة 2001 خلفا للوكالة الوطنية لدعم وتطوير الاستثمار السابقة (APSI) التي كانت تعمل من سنة 1993 حتى 2001، تعمل هذه الوكالة على متابعة وتسهيل الإجراءات الإدارية المرافقة لإنشاء المؤسسات.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) : أنشئ للتكفل بالعمال المسرحين عقب إغلاق المؤسسات المفلسة أثناء إصلاحات التسعينيات، ليتحول منذ 2004 إلى متابعة إنشاء مؤسسات من طرف الأفراد من فئة 35-50 سنة عبر التمويل بالقروض.

صناديق الزكاة: التابعة لوزارة الشؤون الدينية والتي تجتهد الوزارة بدعوة الناس إلى وضع زكاة أموالهم بما، لتحاول دعم الاستثمار عبر إنشاء مشاريع تشغيل مصغرة بدل تقديم الأموال إلى الأفراد مباشرة مثلما جرت العادة في الزكاة.

**6-2- مكاتب التشغيل :** استعانت الدولة في مشاريع التشغيل ب"الوكالة الوطنية للتشغيل" (ANEM) التي تأسست في 18 فيفري 2006 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، و مهمتها هي ضبط سوق التشغيل و مراقبته حيث توجد الوكالة في موقع الوسيط بين طالبي التشغيل (الأفراد) و موفريه (المؤسسات) ، و فرضت على المؤسسات استقدام اليد العاملة عبر هذه الوكالة من خلال المراقبة واشتراط المرور عبر الوكالة للحصول على بعض التحفيزات في جانب اشتراكات الضمان الاجتماعي، ورغم ظهور مكاتب تشغيل في القطاع الخاص تعمل لحساب هذه الوكالة في الأماكن التي لا يمكنها التواجد بها إلا أن دور هذه الوكالات الخاصة يبقى محدودا حيث لم تتجاوز نسبة 3.4% سنة 2014 رغم بلوغ عدد هذه الوكالات الخاصة 22 وكالة موزعة على خمس ولايات (العاصمة، وهران ، بومرداس، بجاية و سكيكدة)، وقد ظهرت هذه الوكالات بعدما أمضت الجزائر سنة 2005 على اتفاقية المكتب الدولي للعمل رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة.

### 7- معوقات التشغيل في الجزائر

رغم كل الجهود المبذولة في مجال التشغيل، ورغم أن الجزائر قد تجاوزت مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي عرفت أزمة اقتصادية انعكست على الجانب الاجتماعي بسبب المرور نحو اقتصاد السوق وتوقف الدولة التدريجي عن الدعم المباشر، إلا أن التشغيل بقي يتراوح عند مستويات متقاربة ويمكن ملاحظة هذا انطلاقا من مستويات البطالة عبر الجدول التالي:

الجدول-3: معدلات البطالة

2015	2014	2013	2012	2008	2004	
11,2	10,6	9,8	11,0	11,3	17,7	معدل البطالة الكلي
29,9	25,2	24,8	27,5	23,8	32,4	معدل البطالة عند الفئة (16-24) سنة
8,0	7,7	6,8	7,6	7,9	12,8	معدل البطالة عند الفئة 25 سنة فما فوق

(ONS, Collections N°123,181,185,683,726) (نقلا عن CNES-2016)

حيث يمكن أن نشاهد استقرار معدل البطالة حول نسبة 10% (مع ملاحظة تحوله من 17.7% التي سجلها في 2004) كما يمكن أن نلاحظ ارتفاع مستوى البطالة عند فئة الشباب خاصة دون 25 سنة، و تقع الجزائر في نسب متشابهة مع دول منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا (MENA) فيما يتعلق بهذه المعدلات (CNES-2016).

وبحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الصادر في فيفري 2016 والذي اعتمد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (سبتمبر 2015) في محور التقرير حول تشغيل الشباب ، بحسب هذا التقرير فإن إشكالية التشغيل بالنسبة لهذه الفئة بالخصوص (وهي التي تعاني أكثر من غيرها من مشاكل في التشغيل) تظهر في مظهرين اثنين : - تتعلق الأولى بالصعوبات التي تواجه إدماج الشباب في مناصب العمل مقارنة بمن هم أكبر سنا - وتتعلق الثانية بضعف التشغيل عند المرأة حيث أن معدل البطالة عند فئة 20-24 سنة أكبر أربع مرات من معدل البطالة الكلي و قد بلغ معدل البطالة الكلي سنة 2015 مثلا نسبة 16.6% عند الإناث في حين بلغ عند الذكور معدل 9.9%.

أما فيما يخص توزيع العمالة الجغرافي فان نسب البطالة تبدو أقل منها في الريف مقارنة بالمدن حيث تمتص العمالة الموسمية خاصة الفلاحية منها طلبات العمل (CNES-2016) في الريف، وحسب إحصائية الديوان الوطني للإحصاء الأخيرة

(سبتمبر 2015) فقد بلغت نسبة النشاط الاقتصادي<sup>3</sup> (Taux d'activité économique) في الريف نسبة 41.5% بينما بلغت في المدن 41.9%.

فيما تعلق بوتيرة إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بصفتها أداة من أدوات إنشاء مناصب الشغل فإن التقرير الصادر عن المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي يشير إلى أن عدد هذه المؤسسات في القطاع الخاص قد نما بصورة واضحة حيث بلغ عددها نهاية 2014 851511 مؤسسة في حين أن عددها كان في سنة 2003 يساوي 207949 مؤسسة ، بينما تراجع عدد هذه المؤسسات في القطاع العام ب 246 وحدة خلال 10 سنوات، و لكن تبقى نسبتها قليلة مقارنة بالمقاييس العالمية التي تساوي حوالي 45 مؤسسة صغيرة و متوسطة لكل 1000 فرد بينما هي في الجزائر حوالي 21 لكل فرد.

معلم آخر من معالم التشغيل في الجزائر يتعلق بتوزعه حسب الشهادات، حيث يظهر الإحصاء الأخير (سبتمبر 2015) أن حملة الشهادات هم الأوفر نصيبا في التشغيل إذ بلغت نسبة تشغيل حملة شهادات التعليم العالي 61.5% بينما بلغت عند حملة شهادات التكوين المهني 58.0% وعند من لا يحملون شهادة بلغت النسبة 30.8% فقط ولكن بالمقابل وبالنظر إلى معدل البطالة يظهر أن حملة شهادات التعليم العالي هم من يعاني من أكبر نسبة بطالة مقارنة بالآخرين، فيشير نفس التقرير إلى أن نسبة البطالة هي 14.1% عند حملة شهادات التعليم العالي و 13.4% عند حملة شهادات التكوين المهني و 9.8% عند من هم بدون شهادة. ورغم أن تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يشير إلى أن حملة الشهادات هم الأكثر معاناة من البطالة و لكننا يمكن بملاحظة نسبة التشغيل أنهم الأوفر حظا في التشغيل كذلك وهذا ربما يرجع إلى أن أكثر طالبي العمل هم من حملة الشهادات الجامعية إذ غالبا ما يتوجه الآخرون إلى تبني المهن الحرة (خاصة في فترة الرخاء الاقتصادي التي مرت).

في الأخير نشير إلى أحد عواقب التشغيل المهمة أيضا و هو يتعلق بهشاشة التشغيل (Précarité d'emploi) وهو مظهر أصبح يميز التشغيل في العالم في الآونة الأخيرة وتشير إليه الكثير من تقارير المكتب الدولي للعمل (CNES,2016). هذه الظاهرة (هشاشة التشغيل) ترتبط بعوامل عديدة منها ما تشير إليه الإحصائيات و منها ما لا تشير، نظرا ربما لصعوبة جمع المعلومات حوله وتعقد العوامل المرتبطة به، من بين معالم هذه الهشاشة يمكن أن نذكر :

- عدم استقرار العمل الذي أخذ يتزايد مع الإصلاحات الاقتصادية التي أدت في جانب منها إلى تفكيك المؤسسات المفلسة أو بيعها للقطاع الخاص و نمو القطاع الخاص الذي لا يستطيع في الغالب توفير مناصب عمل دائمة، حيث يشير إحصاء سبتمبر 2015 الأخير إلى أن 35.9% ممن تركوا عملهم كان بسبب نهاية عقد العمل بينما ترك 15.1% منهم العمل بسبب توقف المؤسسة المشغلة عن العمل؛
- عدم ملاءمة العمل لسبب من الأسباب ، فأشارت إحصاءات في سنة 2013 (CNES,2016) إلى أن ربع (1/4) المشتغلين في 2013 صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل آخر لأسباب مختلفة منها عدم استقرار العمل ، عدم ملاءمة المنصب للمؤهلات أو ضعف الراتب و أسباب أخرى؛
- ضعف التشغيل الذي يؤدي إلى إهدار جزء من القوة العاملة حيث أن 10.3% يعملون أقل من 25 ساعة في الأسبوع و أن 51.4% فقط يعملون العدد الاعتيادي من الساعات (40 إلى 48 ساعة في الأسبوع)، وبالمقابل نجد أن 9.3% يعملون أكثر من 60 ساعة في الأسبوع و هذا أيضا من أسباب هشاشة العمل؛
- عدم التصريح لدى الضمان الاجتماعي عامل هام من عوامل الهشاشة وهو يصيب حوالي نصف العمال في الجزائر (42.5%) (CNES-2016) ويعاني العامل بسبب هذا العامل من الكثير من الصعوبات مثل

<sup>3</sup> معرفة في التقرير الإحصائي بأنها نسبة (عدد فئة السكان النشيطة / عدد فئة السكان في سن النشاط 15 سنة فما فوق)

عدم التغطية الصحية مما يؤثر سلبا على قدراته وحياته الاجتماعية ، وظاهر أن هذه الظاهرة مرتبطة بتنامي التشغيل في القطاع الخاص الذي غالبا يتهرب من دفع حقوق الضمان الاجتماعي و يفرض على طالبي العمل القبول بشروطه.

### 8- آفاق التشغيل في الجزائر

الحديث عن آفاق التشغيل في الجزائر مرتبط حتما بواقع التشغيل فيها اليوم والذي تطرقنا إلى بعض من جوانبه. ومن هذا المنطلق يمكن أن نتحدث عن جانبين أساسيين:

- **الأول** يتمثل في أن برامج التشغيل المختلفة في الجزائر وسياساته قد ارتبطت بطريقة ما بالاستفادة من أسعار المحروقات المرتفعة قبل 2014، حيث أن وتيرة التشغيل المرتفعة نوعا ما رغم ارتباطها في جزء كبير منها بالقطاع الخاص إلا أن إنتاجية هذا القطاع اعتمدت بطريقة غير مباشرة على هذه الوفرة. وتركز التشغيل في قطاع الخدمات والتجارة بصفة كبيرة (61.6%) (وضعف النسبة في الصناعة و الفلاحة مثلا 13% و 7%) إضافة إلى نسبة مساهمة القطاع العام الكبيرة في التشغيل (42%) يعطي فكرة عن أن التشغيل لدى القطاع العام يمكن أن يكون في القطاعات غير المنتجة (الوظيف العمومي خاصة) والتي تعتمد على الخزينة العامة التي بدأت تتأثر بتراجع أسعار البترول و بالتالي فأكثر برامج التشغيل ستتأثر نتيجة ذلك، وأكثر من ذلك فإن ضعف الطبقة المتوسطة (التي يشتغل أكثرها في القطاع العام) سيؤثر على باقي القطاعات حتى الإنتاجية منها على قلتها، وإجراءات التقشف التي باشرتها الحكومة تنبئ عن ذلك ، مما سيؤثر على وتيرة التشغيل في السنوات القادمة .

- **الثاني** يتمثل في تبني الجزائر لبرامج المكتب الدولي للعمل وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والجدير بالذكر أن تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (PNUD) سنة 2015 قد اعتبر أن "العمل" وسيلة أساسية للنمو، وذكر هذا التقرير أن كثيرا من الدول والأفراد قد ارتقوا إلى مستويات نمو جد مرتفعة (من 47 دولة سنة 1990 إلى 84 سنة 2014) وجاء ترتيب الجزائر حسب هذا التصنيف في المرتبة 83 ، وقدم هذا التقرير مجموعة من التوصيات لتطوير مستوى المعيشة (développement humain) عبر تحسين مستوى العمل، نذكر من بينها خاصة ما تعلق بإنشاء مناصب العمل، حيث يشير التقرير إلى أن حوالي 27 بلدا في طريق النمو تبنوا مخططات لتطوير التشغيل و 18 آخرين هم في إطار العمل عليها، من بين التوصيات نذكر ما يلي:

- تحديد هدف للتشغيل: حيث يشير التقرير إلى أن البنوك المركزية إضافة إلى تركيزها على التحكم في التضخم فإنها يجب أن تساعد في تسهيل القروض لإنشاء مناصب الشغل؛
- تبني سياسة نمو مرتبطة بالتشغيل، وألا يعتبر التشغيل تابعا لسياسة النمو، وذلك بتسهيل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (بقدم توصيات لدى البنوك) ومحاولة ربط المؤسسات الصغيرة التي في حاجة إلى التمويل مع المؤسسات الكبيرة التي لديها فائض في التمويل؛
- مقاومة سياسات تخفيض الأجور التي تتبعها المؤسسات للحفاظ على مستوى تنافسيتها، ويمكن أن يتم ذلك في إطار دولي؛
- تدعيم تكوين العمال ورفع مستواهم حيث أن الكثير من مناصب العمل أصبحت تتطلب مؤهلات أكبر وقدرة على الابتكار.

ويبقى في الأخير أن سياسة التشغيل تبقى دائما رهن الإمكانيات المتاحة، ورغم كل التوصيات إلا أن الواقع يفرض نفسه، فالمرونة في التشغيل تنتشر في كل العالم ولا بد من المعادلة بين العمل على توفير الشغل ولكن عبر تشجيع الاستثمار وتشجيع إنشاء المؤسسات واستمراريتها كذلك، هذه الاستمرارية التي قد تتناقض أحيانا كثيرة مع شروط المحافظة على وضعيات عمل مستقرة وفق المعايير الدولية.

#### 9-خاتمة:

لقد وضحت الجوانب السابق عرضها، بأن التشغيل يساهم بشكل كبير في خلق توازن داخل سوق العمل، وهو ما جسدهته الجزائر إلى حد ما من خلال البرامج المتنوعة والهيئات المستحدثة، التي عملت على مجابهة عروض العمل وإيجاد تكافئ مع طلبات العمل. كما أنه من خلال ما تقدم، يمكن استنتاج أن حقيقة التشغيل الذي تمر به الجزائر حاليا هو الموافق للفترة الأخيرة المذكورة، وهذا بالنظر إلى خروج الجزائر في هذه الفترة من مرحلة الإصلاحات الهيكلية التي مرت بها في التسعينيات، والتي كانت مرحلة انتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق. وبالرغم من أن الجهود المبذولة من طرف الحكومة قلّصت نوعا من حدّة البطالة، إلا أن التشغيل بقي يتراوح عند مستويات متقاربة. لذلك وجب على الحكومة منح القروض لإنشاء مناصب الشغل، وتسهيل تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وربطها بالمؤسسات الكبيرة، للاستفادة من فائض أموالها وخبراتها، إضافة إلى التماسي مع التطورات الدولية التي تقتضي تكوين الموظف لأداء منصبه على المستوى المطلوب.

#### قائمة المراجع:

1. آيت عيسى عيسى، 2010. سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر: انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر 3.
2. بن بريك عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، 2011، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل"، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13، 14 أفريل.
3. بن بوزيان محمد وآخرون، 2008. قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل و آفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر، جوان (نقلا عن دادن عبدالغني وبن طحين محمد عبدالوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970-2008، مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة).
4. بوكسافي رشيد وآخرون، 2011، معوقات التشغيل في الجزائر وسبل تفعيلها على ضوء التدابير الجديدة المقررة لمجلس الوزراء في 2011/2/22، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13، 14 أفريل.
5. سرير عبد الله رايح، 2011، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13، 14 أفريل.
6. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر: دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير: تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2012.
7. ضياء المجد الموسوي، 2007. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

8. عبد القادر لحسن، 2011، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 200-2009: اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل الخماسي 2010-2014، الملتقي الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13، 14 أبريل.
9. عمار رواب، صباح غربي، 2011. التكوين الذهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.
10. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (م و ا اج)، تقرير حول أجهزة الشغل، الدورة العشرون، الجزائر جوان 2002 (نقلا عن: زين العابدين م. و مبروك س. : سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الحادي عشر/ جوان 2014 - ورقة).
11. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، 2006. دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
12. مصطفى سلمان وآخرون، 2000. مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
13. مولاي علي فاطمة الزهراء، 2011، سوق العمل والموارد البشرية، الملتقي الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، 13، 14 أبريل.
14. نعمة الله نجيب إبراهيم، 2001. نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
15. Barbier, J.-C., Gautié, J. 1998, **Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis**, Cahiers du CEE, Paris, Puf.
16. Benachenhou.A, **l'exode rural en Algérie**, SNED Algérie, 1979 (cité par Talahite.F(2010))
17. Benissad.H , ALGERIE,1994. **Restructurations et Réformes Economiques (1979-1993)**, OPU, Alger
18. Braquet, L., Mourey, D. 2015. **Comprendre les fondamentaux de l'économie: Introduction approfondie à l'économie**, De Boeck Supérieur, , 475 p.
19. CNES (Conseil National Economique et Social), **Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015**, publié Février 2016, www.cnes.dz
20. Cotelette, P., **les politiques de l'emploi, ressources en sciences économiques et sociales**, 2008.
21. 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 12/03/2017.
22. **ESCWA annual report**, 2012, sur le site : <https://www.unescwa.org>
23. Flayols, A., 2010. **Rigidités du marché du travail et chômage : quelles relations ? Une réflexion à partir du cas de la France**. Economies et finances..
24. 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 .
25. OCDE, **Perspectives économiques de l'OCDE**, 2014, N°02, 316 p.
26. Rafik Boukilia-Hassane et Fatiha Talahite, 2010, **Réforme des institutions du marché du travail et emploi en Algérie** », Papier de recherche, P.P 1-42
27. Rafik Boukilia-Hassane et Fatiha Talahite, 2010, **Réforme des institutions du marché du travail et emploi en Algérie**, Papier de recherche, P.P 1-42.

28. Rapport annuel de l'OIT, **Emploi et questions sociales dans le monde 2016: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté**, 2016, sur le site : [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_507514/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_507514/lang--fr/index.htm), visité le 10/03/2017.
29. Rapport de l'ONS, **Activité, Emploi & chômage en septembre 2015**, (N° 726) ([www.ons.dz](http://www.ons.dz))
30. **Rapport sur le développement humain**, 2015, Le travail au service du développement humain (PNUD 2015) (<http://hdr.undp.org>)
31. Raveaud, G.,2006. **La Stratégie européenne pour l'emploi: une politique d'offre de travail Travail et Emploi**, n° 107.
32. Talahite .F,2010. **Rapport en vue de l'obtention de l'HDR**, Université Paris 13-Nord, (Thèses en ligne tel-00684329 <https://tel.archives-ouvertes.fr/>)
33. Taskin, L., desmette D., leonard E., Reman P., Venramine., Zune M.,2014. **Transformations du travail: regards multidisciplinaires**, Presses universitaires de Louvain, 220 p.
34. Thierry Berthet, Bernard Conter, 2011. **Politiques de l'emploi: une analyse des transformations de l'action publique en Wallonie et en France**, Revue internationale de politique comparée /1 (Vol. 18), p. 161-186.