

التشغيل المؤقت كآلية لإدماج خريجي الجامعة ولحد من البطالة Temporary employment as a mechanism to integrate university graduates and reduce unemployment

بوعلي وسيلة

جامعة البلدة-2 لونيبي علي

Wassilalaidani@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/06/05

تاريخ الاستلام: 2023/05/21

ملخص:

عرفت المجتمعات البشرية انتشارا واسعا لظاهرة البطالة ومختلف مخلفاتها السلبية في شتى المجالات الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية... وغيره، مما ينعكس على استقرارها الاجتماعي وتنميتها الاقتصادية، ويعتبر المجتمع الجزائري أحد هذه المجتمعات التي عرفت معدلات البطالة فيها ارتفاعا مشهودا، الذي شكل خلا في سوق العمل خاصة مع تزايد خريجي الجامعات وطلب العمل، هذا ما جعل الدولة تبحث عن الآليات المناسبة للتقليل منها، والمتمثلة في الاعتماد على مختلفة البرامج التشغيلية وانتهاجها لسياسات التشغيل المتعددة من أجل إدماج خريجي الجامعة في المهنة المناسبة للشهادة المتحصل عليها، حتى يتمكن هؤلاء الخريجين من الاندماج في عالم الشغل ومن المشاركة الاقتصادية.

وللتقليل من ظاهرة البطالة الذي شهدت تفاقما كبيرا مقارنة بخريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل انتهجت الدولة عدة سياسات تشغيلية من بينها سياسة التشغيل المؤقت من أجل مساعدتهم على الإدماج المهني، فكيف يمكن لسياسة التشغيل المؤقت أن تساهم في التقليل من بطالة خريجي الجامعة وإدماجهم مهنيا؟

الكلمات المفتاحية: البطالة، التشغيل المؤقت، خريجي الجامعة، متطلبات سوق العمل، الإدماج المهني.

Abstract :

Human societies have experienced a widespread of the phenomenon of unemployment and its various negative repercussions in various economic, political, social, and other areas, which is reflected in their social stability and economic development. Algerian society is considered one of these societies in which unemployment rates have been remarkably high, it formed an unbalance in the labour market, especially with the increase of university graduates and the demand for work.

This is what prompted the state to look for appropriate mechanisms to reduce it, which is represented by relying on various operational programs and its adoption of multiple employment policies in order to integrate university into the profession appropriate to the degree obtained, so that they can graduates from integration into the world of work and from economic participation.

In order to reduce the phenomenon of unemployment, which has witnessed a significant, exacerbation compared to university graduates and the requirements of the labour market. The state has adopted several operational policies, including the temporary employment policy in order to help them with professional integration, so how can the temporary employment policy contribute in reducing the unemployment of university graduates and integrating them professionally?

Key words: Unemployment, temporary employment, university graduates, requirements for work, professional inclusion.

مقدمة :

تعد مشكلة البطالة ظاهرة سوسيواقتصادية تعاني منها مختلف المجتمعات لما لها من آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية وسياسية وأمنية، نظرا لمخلفاتها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني وعلى استقرارها الاجتماعي، ويعتبر ارتفاع معدلات البطالة في المجتمع الجزائري عن الخلل الذي يشهده سوق العمل في توفير مناصب الشغل، لهذا انتهجت الدولة سياسة التشغيل من خلال البرامج والاستراتيجيات المنتهجة واتخاذ الإجراءات الكفيلة لانتعاش حركية التشغيل في المجتمع الجزائري والحد من ظاهرة البطالة.

ونظرا لتفاقم انتشار هذه الظاهرة خاصة مع الارتفاع الهائل لطلب العمل وتزايد خريجي الجامعات، جعل المتخصصين في هذا المجال يعانون من البحث عن الآليات المناسبة للحد والنقل منها، حيث تم الاعتماد على عدة برامج واستحداثها من أجل إدماج هؤلاء المتخرجين من الجامعة مهنيين، فالتأهيل المهني ثم الحصول على الشغل يمكن لخريجي الجامعة من المشاركة الاقتصادية وأداء أدوار جديدة تمكنهم من احتلال مكانة اجتماعية والحصول على المزيد من الاستقلالية عن الرعاية العائلية، وتمكنهم من تأسيس أسر جديدة، في المقابل تشكل البطالة مصدر خطر بالنسبة لهم، لأن بقائهم بدون مورد وبدون رعاية يجعل منهم أفرادا يعيشون على هامش المجتمع أو مجرد ضحايا للتمييز الاجتماعي وبالتالي تكون أمامهم فرص كبيرة للوقوع في الانحراف والإجرام.

ولهذا سعت سياسات التشغيل الموجهة لخريجي الجامعة من خلال البرامج التشغيلية المنتهجة لتحقيق إدماج أكبر عدد ممكن منهم في الحياة المهنية بتشجيعهم على الحصول على

تأهيل يمكنهم من الاستفادة من فرص الشغل المتوفرة، أو مساعدتهم على خلق مناصب شغل لأنفسهم بتكوين مؤسسات صغيرة جماعيا.

إن انتهاج أي سياسة تشغيلية موجهة لمعالجة مشكلة بطالة خريجي الجامعة وإدماج أكبر عدد منهم في الحياة المهنية يجعلهم يندمجون بسهولة في الأدوار الاجتماعية والاقتصادية، باعتمادهم على نموذج من الأهداف التي يطمحون الوصول إليها والوسائل التي يعتمدون عليها في بناء أحكامهم حول تلك الغايات والوسائل والنتائج.

كما أن مواقف واتجاهات خريجي الجامعة حول العروض المختلفة التي تقدمها السياسات التشغيلية لهم (نوع الشغل، صيغ التوكيل والدعم، طبيعة الإجراءات التشغيلية التحفيزية...) تلعب دورا حاسما في مدى نجاح هذه السياسات التشغيلية في بلوغ أهدافها، فمعرفة رأيهم حول طبيعة البرامج المقدمة إليهم يعتبر عاملا مهما يساهم في تطوير السياسات التشغيلية الموجهة لصالحهم وللتقليل من البطالة.

وعليه تمحورت هذه الدراسة حول مواقف واتجاهات خريجي الجامعة نحو ما يعرض عليهم من سياسة

التشغيل بصفة عامة والتشغيل المؤقت بصفة خاصة وما تتطلبه من برامج تشغيلية لإدماجهم المهني والاقتصادي والاجتماعي كحل لمشاكلهم وبالأخص مشكلة البطالة.

وعلى هذا الأساس تم طرح التساؤلات التالية:

- كيف يمكن لسياسة تشغيل خريجي الجامعة أن تساهم في إدماجهم المهني وتخطي عقبة البطالة؟
- ماهي مختلف برامج التشغيل المنتهجة من أجل الإدماج المهني والاقتصادي لخريجي الجامعة والتي بدورها تقلص من حجم البطالة؟
- ماهو موقف خريجي الجامعة من هذه السياسات التشغيلية عامة والمؤقتة خاصة في إدماجهم المهني والاقتصادي وبالتالي الحد والتخفيف من البطالة؟

أولا: الإطار النظري

1. أسباب الدراسة:

- معرفة مدى لجوء خريجي الجامعة الجزائرية البطالين إلى سياسات التشغيل المؤقت للمساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية والاستفادة من منصب عمل دائم.

- تعتبر عروض سياسات التشغيل المؤقتة الوجهة الأولى لخريجي الجامعة الجزائرية نظرا لمناصب العمل التي توفرها للبطالين منهم، والتي تتناسب وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية مما يستفيد خريجي الجامعة من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة بسبب تراجع سياسة الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية.
- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في سوق العمل بسبب المهارات المتوفرة لدى خريجي الجامعة (البطالين) لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص، لضعف الفاعلية المطلوبة في مستوى الاتصال بين الجامعات وجهات التوظيف.

2. أهداف الدراسة:

- تقييم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في مواجهة بطالة الجامعيين وذلك من خلال استعراض السياسات التشغيلية المؤقتة لخريجي الجامعة ومساعدتها لإدماجهم مهنيا واجتماعيا.
- تسليط الضوء على فئة خريجي الجامعة الجزائرية المستفيدين من عروض السياسات التشغيلية المؤقتة للإدماج المهني باعتبارها آليات التي انتهجتها الدولة للتخفيف من بطالة خريجي الجامعة.
- تشخيص الواقع المهني لخريجي الجامعة الجزائرية الذي تم تشغيله وفق عروض سياسات التشغيل المؤقتة وذلك من خلال برامج التكوين والإعداد لشغل منصب العمل، طريقة التوظيف، الطريقة التي يتكيف خريجي الجامعة مع وظيفتهم.
- الوقوف على تطلعات خريجي الجامعة العاملين والمستفيدين من سياسات التشغيل المؤقت على إدماجهم المهني إزاء مستقبلهم الوظيفي وكذا موقفهم واتجاهاتهم حول مدى نجاعة برامج سياسة التشغيل المؤقت لخريجي الجامعة الجزائرية.

3. مفاهيم الدراسة:

1.1 البطالة:

بالرغم من اختلاف التعارف حول مفهوم البطالة وتعددتها إلا أنها تحمل معنى واحد، حيث يعرف الشخص العاطل عن العمل كل شخص "قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"¹، بمعنى عدم حصول شخص لديه الإمكانيات والقدرات على امتحان مهنة معينة، وينعكس هذا المفهوم على هذه الدراسة على أن الطالب الجامعي المتخرج من الجامعة لديه القدرة والإمكانية والتأهيل في امتحان مهنة متوجة بشهادة

جامعية بعد تخرجه لكن دون جدوى مما يدفعه إلى البحث عن البدائل حتى إن تطلب الأمر الحصول على عمل لا يتوافق والشهادة المتحصل عليها أو الاعتماد على سياسات التشغيل المقدمة له من طرف الدولة ولو بشكل مؤقت للحد منها.

2.3 سياسة التشغيل:

يمكن تعريف سياسة التشغيل على أنها مختلف الإجراءات والتدابير التي تقوم الحكومة بتوجيهها للتخفيف والحد من ظاهرة البطالة فهي تعني " مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات 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 البشرية² خاصة خريجي الجامعة المتوجين بشهادة جامعية تؤهلهم لامتحان مهنة والحصول على عمل بعد التخرج.

3.3 سياسة التشغيل المؤقت:

يعتبر التشغيل المؤقت " أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية³ لمنح الفرصة للعاطلين عن العمل خاصة خريجي الجامعة من الحصول على عمل ولو بشكل مؤقت وبدون ضمان اجتماعي من أجل التقليل من شبح البطالة.

4.3 الإدماج المهني:

هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين العالي، حيث يسعى فيها خريجي الجامعة إلى الاستقرار في منصب العمل الدائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية، وهذا ما عرفه "ميشال فارنيار" بأنه عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل⁴.

4. منهج الدراسة:

تبعنا لطبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي تم تحديدها فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاستعانة بالمقابلة مع مجموعة من خريجي الجامعة الذين انتهجوا برنامجا من برامج التشغيل المقدمة لهم لمعرفة دورها في إدماجهم المهني والاقتصادي، وموقفهم واتجاهاتهم نحو ما يعرض عليهم كحل لمشاكلهم وخاصة مشكلة البطالة. وقد صممت بطريقة

تم بموجبها مراعاة عدة جوانب أهمها تغطية مختلف جوانب الموضوع المدروس، حيث تضمنت 8 أسئلة ومن ثم إعطاء تفسيرات وتحليلات مناسبة لها.

5. عينة الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على عينة من طلبة خريجي الجامعة الذين تسنت لهم الفرصة ممارسة أحد البرامج التشغيلية المنتهجة كآلية للحد من البطالة، بطريقة قصدية قدر عددهم 17 طالب جامعي متخرج.

ثانيا: بطالة خريجي الجامعة:

1 مفهوم البطالة

يعد مفهوم البطالة من أهم المفاهيم التي تناولت بالدراسة في العديد من الدراسات الاقتصادية والاجتماعية كونها تهدر استقرار المجتمعات لما لها من آثار ومخلفات على مختلف القطاعات والمستويات، إذ يعتبر المكتب الدولي للعمل الفئة البطالة "كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر،
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا،
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور⁵.

وحسب هذه الموصفات فإن الشخص البطال هو الفرد الذي لا يمارس أي عمل "سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية"⁶.

أما الديوان الوطني للإحصاء فيعرف الشخص البطال الشخص الذي يتميز بالميزات التالية:⁷

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 سنة و 64 سنة)،
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق،
- أن يكون في حالة بحث عن عمل حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل،
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

وعليه يمكن تقديم تعريف للبطالة في هذه الدراسة على أنها وجود أشخاص (خريجي الجامعة) لديهم القدرة على العمل ومؤهلين له ويرغبون فيه وقاموا بعدة محاولات لإيجاده لكن دون جدوى.

2 خصائص ظاهرة البطالة:

من خلال التعاريف السابقة يمكن إيجاز بعض الخصائص التي تتميز بها ظاهرة البطالة فيمايلي:⁸

- أغلبية البطالين يمثلون فئة الشباب: أكثر من 80 % لا يتجاوز سنهم 30 سنة.
- ثلثا عدد البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة: أي ليست لديهم خبرة مهنية.
- تمس الأشخاص غير المؤهلين: أي فئة البطالين الذين لديهم مستوى دراسي متوسط أو ليس لديهم تأهيل.
- ارتفاع عدد البطالين لحاملي الشهادات العليا: بالرغم من إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- الاتجاه نحو بطالة طويلة المدى: استغراق مدة البحث عن العمل تفوق السنة والسنتين.
- يعرف ثلث عدد البطالين حالة تستوجب إعادة الإدماج: وهو معدل مرشح للزيادة في ظل فقدان مناصب العمل.
- ارتفاع بطالة النساء: خاصة مع التغيرات والتحولات الاجتماعية والثقافية التي مست المجتمع الجزائري حيث بلغت 38%.
- ارتفاعها عند الفئات الاجتماعية المحدودة والمعوزة: حيث تقدر بنسبة 44% عند الفقراء.

3 أسباب البطالة:

يمكن تلخيص أسباب البطالة في النقاط التالية:⁹

- لنمو الديموغرافي: ومن ثم نمو قوة العمل بمعدلات أكبر مما يستلزم خلق فرص متزايدة باستمرار.
- الركود الاقتصادي: عند حدوث ركود اقتصادي في الدول المتقدمة ينعكس ذلك على الدول النامية وبالتالي يرتفع معدل البطالة.
- تقليص معدل الإنفاق العمومي الموجه للخدمات الاجتماعية: أدى إلى خفض الاستثمار الحكومي في خلق طاقات إنتاجية جديدة تستوعب الأيدي العاطلة.
- عدم الالتزام بتوظيف الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي.
- تباين التوزيع المكاني: أغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.

- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تقليص العمال وتسريحهم والإحالة على التقاعد المسبق.
- اعتماد الاقتصاد الوطني على المحروقات وإهمال القطاعات الأخرى التي لا تمثل سوى 2% من الميزان التجاري الجزائري.
- تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة خاصة تدخلها لضمان حد أدنى للأجور إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.
- الأزمة الأمنية والتي مرت بها البلاد والصحية (وباء كورونا) أدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي والخارجي الذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.

4 أنواع البطالة:

لقد تعددت أنواع البطالة وتتنوع تسمياتها حسب الباحثين فيها حيث يمكن إجمالها فيما يلي:

- **البطالة الدورية:** وتعرفها الأمم المتحدة بأنها "نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة وتحدث حينما تنقل فرص العمل في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة في التشغيل فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الانكماش تحدث البطالة وهذه الدورات يتعرض الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية"¹⁰.
- **البطالة الاحتكاكية:** تكون نتيجة لترك بعض الأفراد عملهم مؤقتا مثل رعاية الأطفال أو السفر، الدراسة فهي "نتيجة عن تنقل العاملين المستمر بين المناطق والمهن المختلفة وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل"¹¹.
- **البطالة الهيكلية:** تنشأ نتيجة عدم وجود توافق بين خصائص العمل المطلوب والخصائص الوظيفية للعمل المعروض فهي ناجمة "عن الخلل الهيكلي لمجموعة البيانات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسة التشغيل من ناحية أخرى وتنشأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما"¹².

- **البطالة المفتعة:** يحدث هذا النوع من البطالة عندما يتوفر عدد كبير من العاملين في مرفق لا يتحمله مما يساهم في خفض الإنتاج وبالتالي يقصد بها "الأفراد الذين يعملون فعلا ولكنهم لا يضيفون شيئا يذكر إلى الإنتاج القومي فهم في حالة عمالة ظاهريا فقط بينما عملهم لا يسفر عن مختلف سلع أو خدمات بحيث لو سجلنا هؤلاء الذين في بطالة مقنعة من الاقتصاد لما تأثر الإنتاج القومي"¹³.
- **البطالة الموسمية:** ينتج هذا النوع من البطالة بسبب "موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على الأيدي العاملة في مواسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على الأيدي العاملة في هذه القطاعات خارج موسمها مما يؤدي إلى حدوث بطالة في الفترات الزمنية التي تقع خارج الموسم"¹⁴، أي أنها تتميز بالظرفية وترتبط بطبيعة النشاط الموسمي مثل بطالة الفلاحين في غير فترات الفلاحة وبطالة عمال صناعة الملابس الصوفية في فصل الصيف، بحيث يتم تسريحهم في فترات توقف الإنتاج المرتبط بموسم معين.
- **البطالة الاختيارية:** يشير مفهوم البطالة الاختيارية إلى وجود أشخاص قادرين على العمل ولا يرغبون فيه مثل الأغنياء العاطلون والفقراء المسؤولين فهي "الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة"¹⁵.
- **البطالة الإجبارية:** إن البطالة الإجبارية تشير إلى "وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه عند الأجور السائدة ولكن لا يجدونه"¹⁶ بسبب النمو الديموغرافي وإحلال الآلة مكان العامل وعدم التوسع في النشاط الاقتصادي.
- **البطالة السافرة:** ويقصد بها "وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه فهم عاطلون تماما عن العمل"¹⁷.
- **بطالة الفقر:** وهي تلك البطالة "الناجمة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو التي يسودها الركود وضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية"¹⁸.

ثالثا: سياسة التشغيل في الجزائر للحد من البطالة:

1 تعريف سياسة التشغيل: تشير سياسة التشغيل إلى مجموعة من التدخلات "التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي

يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق¹⁹، وذلك بالاعتماد على مختلف الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان.

2 الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر لمحاربة البطالة:

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من الأبعاد من أجل تحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والهيكلية للحد من البطالة وتوفير المستوى المعيشي الرفيع، من خلال توفير فرص العمل لكل فرد قادر على العمل وراغب فيه وباحث عنه، وعليه فإن الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر تتمثل في ثلاثة أبعاد أساسية هي:

1.2 البعد الاجتماعي: والذي "يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية... خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات ... تضر بهؤلاء الشباب أولاً، والبلاد ثانياً...وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة"²⁰.

2.2 البعد الاقتصادي: يركز البعد الاقتصادي على "ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط... بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية"²¹.

3.2 البعد التنظيمي الهيكلي: ويقصد به "مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى"²².

3 أهداف سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر لترقية العمل وللتقليل من البطالة:

لقد اعتمدت الحكومة في سنة 2008 على مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة الذي يرمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التنظيمية والهيكلية تتمثل في:²³

- "محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية، ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط،
- تنمية روح المبادرة المقاولة، تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين واحتياجات سوق العمل،

- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل، إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات،
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل،
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج".

4 برامج التشغيل المؤقت للتقليل من البطالة:

توجهت الجزائر نحو التشغيل المؤقت ابتداء من سنة 1990 وقد " بدأ يأخذ مدى معتبرا فالتوجه إلى الشغل المؤقت يرسم دالة متزايدة في الزمن حيث في سنة 2010 تشكل حوالي نسبة 70% من المناصب المنشأة، لكن طبيعة هذه الأخيرة لا ترتقي إلى العمل اللائق مما يضغط على العمالة خاصة من ناحية الحماية الاجتماعية ومن ناحية التأجير"²⁴. فيمثل التشغيل المؤقت الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني بحيث يتم من خلاله توفير مناصب الشغل غير المستفيدة من الضمان الاجتماعي من أجل تعويض المناصب الشاغرة في فترة زمنية مؤقتة، وبهذا فإن الهدف من التشغيل المؤقت هو:

- "تمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.
- تعويض عامل غائب.
- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلهم من بين طالبي العمل.
- وبهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين العرض والطلب لليد العاملة"²⁵.
- التقليل من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة بالرغم من عدم امتحانهم لمهنة تتوافق مع الشهادة المحصل عليها وبصفة دائمة.

وعليه فإن الهدف من التشغيل المؤقت هو الموازنة بين العرض والطالب، وهدفه الأساسي يرتبط ارتباطا وثيقا بالتقليل من ظاهرة البطالة، حيث أصبحت هذه المسألة "من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، لأن ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع المستوى المعيشي لجميع أفراد المجتمع، ولتحقيق تنمية شاملة"²⁶.

ولمحاربة ظاهرة البطالة والتقليل منها اعتمدت الدولة الجزائرية على خلق فرص العمل وتحقيق التشغيل لمختلف أفرادها خاصة الخريجين مهم، من خلال التشغيل المؤقت ومختلف أجهزته وبرامجه المتمثلة فيما يلي:

1.4 الوظائف المأجورة بمبادرة محلية: يعتبر هذا الجهاز الأول الذي انتهجته الدولة من أجل تحقيق الإدماج المهني للشباب، حيث انطلق للمرة الأولى عام 1990 وظل إلى غاية عام 1997 "كوسيلة إدماج اجتماعي ومهني للشباب طالبي الشغل، غير أن حجم الوظائف المأجورة بمبادرة محلية يبقى خاضعا لمستوى التمويل المتخصص، في إطار الغلاف المالي الموجه لتمويل مختلف أجهزة تشغيل الشباب، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية"²⁷.

2.4 عقود ما قبل التشغيل: أنشأ هذا الجهاز سنة 1998 وكان موجها لفئة الطلبة المتخرجين حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين المهني الذين لديهم مستوى تقني سامي على الأقل، حيث يهدف هذا الجهاز "من خلال توظيف حاملي الشهادات الجدد في المؤسسات والإدارات، ومن خلال التكفل بأجورهم من الخزينة العمومية إلى تمكينهم من اكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم النهائي، وتمويل أجور وأعباء المستفيدين من هذا الجهاز من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، أما بالنسبة للتسيير فتقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتمثل مدة العقد في سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ولمدة 06 أشهر بطلب من الموظف"²⁸.

3.4 برامج الانتقال ذات المنفعة العمومية وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: حيث وضع هذا عام 1997 "عن طريق تمويل خارجي (قرض من البنك الدولي للإنشاء والتعمير) بمبلغ 50 مليون دولار. وهو موجه أساسا إلى البطالين الذين لهم مستوى تعليمي متوسط، بحيث أن الوظائف المعروضة مؤقتة، وتتمثل في أشغال الصيانة والترميم على مستوى البلديات"²⁹.

4.4 برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة: حيث تم إنشاء هذا البرنامج في سنة 1994 "وتكفلت به وكالة التنمية الاجتماعية بتطبيقه منذ 1996، وهو يدخل ضمن الشبكة الاجتماعية، إذ يقوم على أساس نظام المساعدة باتجاه الشباب الذين ليس لهم أي دخل، والذين تمنح لهم مناصب شغل مؤقتة للقيام بأشغال ذات منفعة عامة، مقابل الاستفادة من 2800 دج شهريا، وتسجيلهم ضمن المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي"³⁰. والجدول الموالي يبين عدد المستفيدين من هذه الأجهزة خلال الفترة الممتدة من 1997-1999.

جدول (1)

تقييم نسبة المستفيدين من البرامج التشغيلية خلال الفترة الممتدة من 1997-1999

البرنامج	السنة	عدد المستفيدين	التكلفة	تقييم نسبة المستفيدين
الوظائف المأجورة بمبادرة محلية	1997	181225 من بينهم دائمين 86159	2312 مليار دج	-
	1998	152943 من بينهم دائمين 72212	1316 مليار دج	انخفاض نسبة المستفيدين بنسبة %15.60
	1999	157567 من بينهم دائمين 68323	2431 مليار دج	ارتفاع نسبة المستفيدين بنسبة %03
عقود ما قبل التشغيل	1998	6544	121 مليار دج	-
	1999	2196	323 مليار دج	تم إدماجهم بصفة دائمة مما أدى إلى انخفاض نسبة المستفيدين بنسبة %66.44
برامج الانتقال ذات المنفعة العمومية وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة	1997	86093	1179 مليار دج	-
	1998	83842	2523 مليار دج	انخفاض نسبة المستفيدين بنسبة %2.06
	1999	128641	3923 مليار دج	انخفاض نسبة المستفيدين بنسبة %53.43
برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة	1997	133943	4615 مليار دج	-
	1998	134715	504 مليار دج	ارتفاع نسبة المستفيدين بنسبة %0.57
	1999	135000	504 مليار دج	ارتفاع نسبة المستفيدين بنسبة %0.21

المصدر: العابد سميرة وعباز زهية (2012)، (ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع

والطموحات)، مجلة الباحث، العدد 11، ص-ص 5-6

رابعاً: نتائج الدراسة:

ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت حول الموضوع المتناول تم التوصل إلى النتائج التالية من أهمها:

أن الطلبة الجامعيين المتخرجين من الجامعة الذين يعانون من مشكلة البطالة تمس التخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية أكثر من التخصصات العلمية والتكنولوجية ، الإعلام الآلي ، والاقتصاد ... وهذا بنسبة 80 %، ويمكن إرجاع ذلك إلى احتياجات ومتطلبات سوق العمل الجزائرية ، والذي مراده عدم وجود سياسة واضحة الشراكة بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر. كما توصلت الدراسة في ضوء متغير السن على أن أغلب العاملين الذين يشتغلون تتراوح أعمارهم ما بين 28 سنة إلى 33 سنة بنسبة 60% وهذا راجع أن هذه الفئة التي تتراوح أعمارهم ضمنها تملك الخبرة فلذا تسعى المؤسسة للحفاظ على مناصبهم وأن برنامج عقود ما قبل التشغيل يعطي لها الفرصة رغم كبر سنها . وقد تبين أيضا الفرق في متغير الجنس لصالح الإناث عن الذكور وهذا ما يدل على أن العنصر النسوي لديهم اتجاهات أكثر إيجابية نحو السياسة الوطنية للتشغيل وذلك من خلال النسبة المرتفعة والتي تقدر ب 90% مما خلق جو من التنافس مع الرجل في مختلف المراكز الوظيفية وأن النساء أكثر حظا بمناصب العمل في ما قبل التشغيل، حيث أصبحت لها مكانة اقتصادية وكونها تقبل العمل المؤقت أكثر منه وتحبذ القطاع التعليمي أكثر من الرجال الذين يفضلون ممارسة الأعمال الحرة.

وتبعاً للمؤهل العلمي تبين أن أغلب الخريجين الجامعيين الذين يعملون في اطار عقود ما قبل التشغيل يحملون شهادة الماستر بنسبة 75%، وهذا راجع للمشاركة شبه قوية للخريجين الذين يحملون هذه الشهادة . أما عن مدة التشغيل المؤقت ومدى كفايتها لاكتساب خبرة مهنية فقد أوضحت النتائج أن منهم من يرون أن مدة التشغيل المؤقت كافية لاكتساب الخبرة ويريدون الترسيم وقدرت نسبتهم ب 65 % مقارنة بنسبة 35 % مع الذين يرونها مدة غير كافية ومن الأفضل زيادتها حتى يتمكنوا من اكتساب خبرة اكبر تمكنهم في الوقت اللاحق من تطبيقها في مناصب العمل الدائمة . وبخصوص عروض برامج التشغيل المؤقت التي وضعتها الدولة كآليات انتهجتها كمحاولة منها لتخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف القطاعات واتخذتها هذه الدراسة كمحك لتقييم الجهود المبذولة من طرفها توصلت الدراسة إلى أن هذا البرنامج لم يوفق في تحقيق الهدف الأول المرجو منه والمتمثل في توفير مناصب عمل للخريجين الجامعة تتلاءم وطبيعة تخصصاتهم العلمية وهو ما تؤكد نسبة 85% من تصريحات المبحوثين بعدم تلاءم العمل

الذي يزاولونه مع تخصصاتهم العلمية ، وما تؤكد ذلك أيضا نسبة 55 % من تصريحاتهم التي تشير إلى عدم توظيفهم لمكتسباتهم المعرفية النظرية في إطار عملهم الحالي . حيث يمكن ارجاع ذلك إلى طبيعة الوظائف والتخصصات المطلوبة في سوق العمل والتي تحدد من قبل المصالح والمؤسسات المستخدمة ، وهذا ما يفسر بعدم وجود تناسق واضح بين قطاعي التعليم والتشغيل المؤقت كما جاء في تعليق سابقا، ناهيك عن انتشار المحاباة وأسلوب الوساطة في عملية التوظيف التي امتد انتشارها حتى على مستوى هذه العروض وهذا ما جاء في مجمل التصريحات والتي قدرت نسبتها بـ 75%.

ومن جهة أخرى أظهرت معطيات الدراسة ان عروض سياسة التشغيل المؤقت للإدماج المهني بالرغم من تنصيبه للجامعيين خارج اطار التخصص إلا أنه ضمن لهم فرص التأقلم مع الوضع المهني الحالي - متطلبات الحياة المهنية - وهذا ما تضمنته أغلب التصريحات التي قدرت بـ 90% وأدلو فيها على تلقيهم مساعدات بشكل كبير من طرف زملائهم في العمل والرؤساء في بعض الأحيان بالإضافة إلى إمكانياتهم الخاصة ، وهو ما ضمن لهم الاستقرار في المحيط المهني من خلال الجانب العلائقي والاجتماعي في العمل بالرغم من عدم وجود تلاءم بين المناصب التي يشغلونها وتخصصاتهم العلمية، غير أنه نجد نسبة 45% من تصريحات وهي معتبرة تدلي بعدم الاستفادة من التكوين وأن قرار الاستفادة من التكوين يرجع إلى المؤسسات المستفيدة من خدمات الجامعيين المدمجين ، فمنها من يرى أنه هدر في التكاليف والجهد والوقت لموظفين أو عاملين مستفيد من خدماتهم بشكل مؤقت وبالتالي فلا فائدة مرجوة من وراء ذلك .

وأما عن استفادة البعض من الخريجي الجامعة دون الآخرين إما لاعتبارات خاصة بطبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة، أو لاعتبارات خاصة بطبيعة المنصب الذي يشغله الجامعي ، أو لاعتبارات تتعلق ببيروقراطية الإدارة في هذه المؤسسات وبهذه النتيجة يمكن القول بخصوص العروض المتاحة لخريجي الجامعة الباطلين فرصة للاستفادة من منصب عمل دائم ، حيث أظهرت النتائج بأنه يتيح لهم بالفعل هذه الفرصة للبعض دون الكل وهو ما تؤكد نسبة 20% من التصريحات المرصودة ويمكن إرجاع ذلك إلى حاجة المؤسسات وقطاعات العمل المختلفة لليد العاملة من خريجي الجامعة، كونها هي التي تعمل على توفر مناصب شاغرة وإعطاء الأولوية لخريجي الجامعة العاملين في إطار عروض سياسة التشغيل المؤقت للإدماج المهني .

وفي ما يخص اتجاهات خريجي الجامعة نحو عروض سياسة التشغيل المؤقت لتخفيف من حدة بطالتهم وتحقيق الإدماج المهني لهم فقد أجمعت تصريحاتهم ان لم نقول كلها وبنسبة 95% على أنها تبقى غير كافية لتحقيق عملية الإدماج المهني الفعلي ، وهذا يعكس عدم فاعليتها لأنها لا تتصف خريجي الجامعة بحصولهم على منصب عمل في إطار تخصصهم

العلمي ، كما أنها لا تضمن لهم الاستقرار المهني، وبالتالي في حال انقضاء مدتها يعود هذا الخريج إلى وضعية البطالة التي كان فيها ويبقى في انتظار الحصول على فرصة عمل دائم يضمن له أداء أدواره الاقتصادية والاجتماعية تضمن لهم بذلك تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي .

كما يرون أن المحاباة وأسلوب الوساطة في عملية التوظيف يبقى يشكل عائقا كبيرا أمام خريجي الجامعة وأمام أهداف عروض سياسة التشغيل المؤقت كآليات تنتهجها الدولة لتحقيق الإدماج المهني الفعلي لهم ، مما يضطرهم للبقاء في حالة بطالة أو القبول بالعروض المحددة بمدة. وبالتالي تبقى هذه العروض للإدماج المهني على الخصوص وما تبذله الدولة من مجهودات على العموم لتحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة حسب اتجاهاتهم بعيدة عن الإدماج المهني الفعلي بمعناه الحقيقي ، والذي يشير إلى تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف خريجي الجامعة في منصب عمل يتلاءم وتخصصه العلمي يسعى فيه لتكيف مع منصبه وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى حتى يظفر بمنصب دائم وهو ما لا يضمنه في الكثير من الأحيان في العروض التي تتخذها الدولة لخريجي الجامعة كقناة مثقفة ذات كفاءة علمية ينظر لها على أنها الرأس المال البشري وهام ينبغي استثمار فيه واستغلاله بالشكل الذي يعود عليه بالنفع والمجتمع معا، وهذا ما تضمنته تصريحاتهم بنسبة 85% من اقتراحات حول كيفية الارتقاء بمستوى العروض لسياسة التشغيل المؤقت كآليات للإدماج المهني لخريجي الجامعة البطالين والحد منها كالتالي:

- اتخاذ التدابير حول عقود ما قبل التشغيل من ناحية مراعاته للتخصصات الجامعية، فعليه أن يتبع المراسيم القانونية والوزارية من حيث التوظيف على أساس التخصص والشهادة ✓. محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه والإرشاد للعاملين والأفراد الذين يريدون الانضمام إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهذا من أجل تفادي انعكاسات بين العاملين والجهات الخاصة في ذلك. وإتباع ما جاء في بنود عقود ما قبل التشغيل بكل مصداقية والابتعاد عن الوساطة والمحسوبية في التوظيف، وتحديد المسؤوليات من طرف المؤسسات التي تقوم الوكالة بتوزيع العاملين فيها ، وذلك لتجنب استغلال هؤلاء العمال المؤقتين.
- مراقبة العاملين في إطار هذا البرنامج من أجل تنصيب الأفراد الكفاء وتحقيق الترسيم وذلك لكي لا يبقى يدور في حلقة مفرغة وذلك من أجل الخروج من دائرة التخلف.
- محاولة فتح مجال التطوير والابتكار للعاملين في هذا البرنامج من أجل خلق روح التنافس والإبداع بين العمال مما يخلق لهم رضا لهذا البرنامج.

خاتمة :

إن لوضع أي سياسة تشغيل مؤقتة موجهة لمعالجة مشكل البطالة لخريجي الجامعة وتحقيق إدماج أكبر عدد منهم في الحياة المهنية وبالتالي تسهيل اندماجهم في الأدوار الاجتماعية والاقتصادية يتم على أساس نموذج مبنى عن اتجاهات خريجي الجامعة والأهداف التي يطمحون للوصول إليها والوسائل التي يستخدمونها والقيم والمعايير التي يعتمدون عليها في بناء أحكامهم حول تلك الغايات والوسائل والنتائج .

وتبقى اتجاهات خريجي الجامعة مهما كانت سلبية أو إيجابية نحو العروض المختلفة التي تقدمها السياسات التشغيل المؤقتة فيما يتعلق بالتشغيل - نوع التشغيل ، صيغ التمويل والدعم ، طبيعة الإجراءات التحفيزية ...- تلعب دورا حاسما في مدى نجاح السياسات التشغيل المؤقتة في الوصول إلى أهدافها . ونحو ما يعرض عليهم كحلول لمشاكلهم وبالأخص مشكلة بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيا في مختلف المؤسسات الجزائرية و التي تعد جزءا من بناء هيكل عام مرتبط بصفة عامة بتلك السياسة المنتهجة والمبنية أساسا على الإمكانيات الاقتصادية وطبيعة النظام السياسي من جهة وما يرتبط بذلك من أشكال التعقيدات الإدارية من جهة أخرى . فبالرغم من المجهودات المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد برامج لسياسات التشغيل المؤقتة وكآليات تتبعها في حل مشكلة البطالة بمثابة حلول مؤقتة لإيجاد عمل مؤقت وغير رسمي لخريجي الجامعة وكوسيلة بديلة تهدف بها إلى تحقيق الإدماج المهني لهم ، إلا أن البطالة بينهم في ارتفاع مستمر وهي من بين الظواهر الاجتماعية التي أصبحت تهدد استقرار البناء الاجتماعي وتماسكه كون مثل هذه الظواهر تؤدي إلى إحداث تأثيرات على مختلف الأبعاد الحياتية لخريجي الجامعة البطالين.

قائمة المراجع:

- 1 قدى عبد المجيد، *المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية* -دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص37.
- 2 بوضياف مصطفى، *تحديات التشغيل في أسواق العمل، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008، ص9*
- 3 رواب عمار وغربي صباح، *التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية بكلية العلوم الإنسانية، بسكرة، 2011، ص67.*
- 4 أبو بكر دهيلمي، *(الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل)*، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص35.
- 5 Bureau international du travail, la normalization international du travail, nouvelle série 53, GENEVE,1953, p-p48-49.
- 6 أسامة السيد عبد السميع، *مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الآليات، الآثار، الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2007، ص9.*
- 7 L'office national des statistique, l'emploi et le chômage, données statistiques, n°226, ed ONS, Algérie, 1995, p8.
- 8 عن CNES رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة 11 لعدد 1998، CNES، الجزائر، جويلية 1998، بتصرف.
- 9 Marie le parge(J) et Grangeas (G), le droit du travail en pratique , France, 1993,p8.
- 10 الزاوي خالد، *البطالة في الوطن العربي: المشكلة...والحل،* مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2004، ص19.
- 11 بن عاتق حنان وحجماوي توفى، *(دور وكالات التشغيل في ترقية أسباب ومحاربة البطالة، دراسة حالة ولاية بسكرة)* تقرير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ولاية بسكرة، (ب ت)، ص2.
- 12 أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص15.
- 13 الصحاوي منى، *اقتصاديات العمل،* مكتبة النهضة الشرقية، القاهرة، 1990، ص83.
- 14 قريشي مدحت، *اقتصاديات العمل،* دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص196.
- 15 عاقل فاضيلة، *(البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية)*، سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، (ب ت)، ص5.

- 16 محمد عبد القادر عطية ورمضان محمد مقلد، *النظرية الاقتصادية الكلية*، دار النشر قسم الاقتصاد، الإسكندرية، 2004، ص 231.
- 17 الزاوي خالد، مرجع سبق ذكره، ص 19.
- 18 البشير عبد الكريم، (تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات)، *مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا*، الجزائر، العدد 1، 2004، ص 152.
- 19 دريوش دحماني محمد، (*إشكالية التشغيل في الجزائر*)، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص 71.
- 20 أحمية سليمان، (*السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر*)، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 27/26 أبريل 2009، ص 3.
- 21 نفس المرجع، ص 4.
- 22 أبو زنت ماجدة وغنيم عثمان، (*التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى*)، *مجلة المنارة*، المجلد 12، العدد 1، 2006، ص 166.
- 23 قومي عبد الحميد، عايب حمزة، (*سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر*)، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011، ص 5.
- 24 قصاب سعدية، (*مسار التشغيل في الجزائر: الجهود والنتائج 1962-2012*)، الملتقى الوطني الأول حول السياسات الاقتصادية في الجزائر محاولة للتقييم، 13 ماي 2013، ص 14.
- 25 نفس المرجع، ص-ص 68-69.
- 26 نفس المرجع، ص 69.
- 27 مشروع التقرير حول (*الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001*)، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، جوان 2002، ص 60.
- 28 العابد سميرة وعبار زهية، (*ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات*)، *مجلة الباحث*، العدد 11، 2012، ص 5.
- 29 نفس المرجع، ص 5.
- 30 نفس المرجع، ص 6.