

سياسات التشغيل في الجزائر و اقتصاد السوق-واقع وأفاق

Employment Policies in Algeria and the Market Economy - Reality and Prospects

1. سميرة حربي، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف Harbisamira977@yahoo.fr (SAMIRA HARBI)

2. مهديّة هامل، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف hamemahdia@yahoo.fr (Hammel Mahdia)

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2020/12/02

تاريخ الارسال: 2020/11/12

ملخص:

تعتبر فرصة الحصول على منصب عمل دائم حلم أي شاب على أبواب التخرج من المعاهد التكوينية والجامعات (المورد البشري الفتي)، لكن تحقيق هذا الحلم يصعب الوصول إليه من طرف الجميع، فسوق العمل دائم الحركية والتغير نتيجة للتطورات العالمية العلمية والتكنولوجية، والتقنية السريعة التي تواجهها مختلف المجتمعات النامية.

و الجزائر كغيرها من المجتمعات النامية عرف سوق العمل فيها العديد من المراحل، انطلاقا من أن العمل حق دستوري لكل مواطن بلغ السن القانوني للعمل، وقد كان غاية المؤسسات العمومية في مرحلة الشركات الوطنية

لكن مع التوجه نحو اقتصاد السوق والانفتاح أصبحت فرصة الحصول على منصب دائم أمر يصعب تحقيقه أين ظهرت التسريحات الجماعية، و بلغت البطالة في أواخر التسعينيات من القرن العشرين حد يثير القلق

لذلك اعتمدت الدولة على سياسات تشغيلية تتوافق والتوجه نحو اقتصاد السوق بشكل يضمن توفير فرص للتشغيل للجميع لتحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأفراد، وهذه السياسات كان لها الانعكاس الايجابي والسلبى على المورد البشري داخل المؤسسات العمومية الجزائرية. و هذا ما يحاول أن يطرحه هذا المقال بغية الوصول إلى وضع أهم السبل والاقتراحات لتفعيل دور سياسات التشغيل بالجزائر

كلمات مفتاحية: سياسة التشغيل، سوق العمل، المورد البشري، اقتصاد السوق.

Abstract:

The opportunity to acquire a permanent job is the dream of any young man at the graduation gates of the institutes of training and universities (the young human resource), but achieving this dream is difficult to reach by everyone. The market is always dynamic and changing as a result of the rapid global scientific, technological and technological developments faced by various developing societies.

Algeria, like other developing societies, has known the labor market in many stages since it is a constitutional right for every citizen to reach the legal age of employment. But with the trend towards a market economy and opening up, the opportunity to get a permanent job is difficult to achieve where mass layoffs emerged and unemployment in the lates was a worry

Therefore, the country adopted operational policies that correspond to the orientation towards a market economy in a manner that ensures employment opportunities for all to improve the social and economic level of individuals. These policies

have had a positive and negative reflection on the human resource within Algerian public institutions. And this is what this speech is trying to put in order to reach the most important ways and suggestions to activate the role of the operational policies in Algeria

Keywords: Employment Policy ; Labor Market; Human Resource; Market Economy

مقدمة:

تواجه الجزائر العديد من القضايا في الآونة الأخيرة تخص التشغيل والموارد البشرية، خاصة مع التوجه نحو اقتصاد السوق والانفتاح على المجتمعات المتقدمة، حيث أصبحت فرصة الحصول على منصب دائم ومناسب يصعب تحقيقه، و اتسعت الهوة بين سوق العمل والتخصصات التي تدرس في الجامعة ومراكز التكوين المهني، وانحصرت ظروف العمل الملائمة في القطاع الخاص في ظل التسريجات الجماعية وزيادة العاطلين على العمل في أواخر التسعينيات من القرن العشرين، مما أصبح الأمر يثير القلق.

بذلك عملت الدولة الجزائرية على تبني سياسات تشغيلية تتوافق والتوجه نحو اقتصاد السوق بشكل يضمن توفير فرص التشغيل، بهدف التقليل والحد من مشكل البطالة، بتوفير مناصب عمل لكافة الأفراد وعلى جميع المستويات، لتحسين مستوى المعيشة، وتحقيق الانتعاش الاقتصادي والاجتماعي، الذي تطمح إليه إلا أنها لا زالت لم تحقق النتائج المنتظرة منها، هذا ما تؤكد كل الأطراف على اختلاف درجة ترتيبهم الاجتماعي(سياسيون، فاعلون اجتماعيون، و اقتصاديون) يتفوقون حول إخفاق النظام التشغيلي المتبع في الجزائر في الاستجابة الفعلية لمتطلبات التنمية الشاملة، وانتشار العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعرقل مسيرتها التنموية، وفي مقدمتها البطالة المقنعة وتدني المستوي المعيشي العام.

ومع ذلك فالخطاب السياسي يستمر في التغني بما حققه من ايجابيات، مستندا في ذلك إلى لعبة الأرقام التي يتقنها، فحسب الإحصائيات الأخيرة لنسبة البطالة انخفضت إلى 9,9% سنة 2016، مقابل 11,2% في سنة 2015، حيث استقر معدل البطالة في الجزائر في حدود 8,9% سنة 2014، مع تأكيد المنحى التنازلي لمعدل البطالة في أوساط الحاملين لشهادات العليا الذي انخفض من 14,3% في سنة 2013 إلى 13% في سنة 2014، وذلك حسب الديوان الوطني للإحصائيات¹.

فسياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر مؤخرا كان لها انعكاسات عديدة في مجال تشغيل الموارد البشرية، وتحاول هذه المداخلة أن تعالج هذا الموضوع منطلقا من التساؤل التالي: ما هي انعكاسات سياسات التشغيل بعد الإصلاح الهيكلي على الموارد البشرية بالجزائر؟ ، والذي تندرج تحته التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما هي أهم إجراءات سياسات التشغيل التي تبنتها الجزائر في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق؟
 - 2- كيف انعكست سياسة التشغيل بعد الإصلاح على المورد البشري؟
 - 3- ما هي أهم الاقتراحات التي يجب الاعتماد عليها لتفعيل دور سياسات التشغيل بالجزائر؟
- 1. تحديد المفاهيم:**

قبل الخوض في موضوع هذه المداخلة لابد من تحديد أهم المفاهيم الواردة فيها ، وجاءت على النحو الآتي:

1.1 سياسة التشغيل :

تشير إلى مجمل التشريعات و القرارات الحكومية والاتفاقية الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال) الهادفة إلى التنظيم، ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها، وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية².

ولسياسة التشغيل أبعاد رئيسية منها ما هو اجتماعي واقتصادي ، وأبعاد أخرى تتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وغيرها. حيث تهدف الأبعاد الاجتماعية من خلالها سياسة التشغيل إلى القضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج الشباب في المجتمع وإبعادهم عن التهميش والإقصاء، وأما الأبعاد الاقتصادية تركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد ، سواء الموروثة أو المكتسبة لا سيما المؤهلة في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات، وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية للبلاد.³

تتمثل سياسة التشغيل : " في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج، تتمحور حول تحقيق هدفين أساسيين وهما: رفع عدد مناصب الشغل وخلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مدا خيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال، وكذا إشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع".⁴

2.1 سوق العمل:

تنوعت التعريفات التي تناولت مفهوم العمل وعموما يعرف بأنه أداء مهمات تتطلب بذل طاقات عقلية أو ذهنية أو بدنية في سبيل إنتاج سلع أو خدمات تلبي احتياجات البشرية⁵، ويعتبره آدم سميث ودافيد هيوم بأنه أساس ثروات الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها⁶، ومنه نجد علماء الاقتصاد أنهم حصروا مفهوم العمل في مكانته الاقتصادية و الإنتاجية وتحقيق الربح، ولقد أكدت الأبحاث الحديثة أن العمل جزء جوهري في حياة الإنسان مادام يعطيه المكانة والقيمة الاجتماعية ويربطه بالمجتمع، " فالعمل أساسا هو نشاط اجتماعي وظيفته الأساسية إنتاج السلع والبضائع التي يحتاجها المجتمع".⁷

العمل يقدم قيمة اقتصادية واجتماعية للفرد والمجتمع في آن واحد فهو من خلاله يحقق الإنسان ذاته ومركزه الاجتماعي ويحقق به حاجته الاقتصادية والاستقرار والراحة النفسية والمعنوية، من خلاله تحقق تنمية المجتمعات وتزدهر.

ويعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل⁸، فسوق العمل ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.⁹

3.1 الموارد البشرية:

يقصد بالموارد البشرية تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات و القدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال و الراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس و اقتناع.¹⁰

ومنه الموارد البشرية تعني مجموعة من الأفراد القادرين على أداء الأعمال و الراغبين فيه، و الذين يمكن استغلالهم في جميع الأنشطة التنموية المختلفة.

وتعرف تنمية الموارد البشرية على أنها عملية متكاملة و مخططة تهدف إلى إيجاد قوة عمل متناسبة ومتطلبات العمل¹¹، فهي تنمية الأداء المستقبلي للموارد البشرية، من أجل جعلها مؤهلة و قادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى في المستقبل¹².

تنمية الموارد البشرية عملية زيادة وتطوير المعرفة والمهارات و القدرات للموارد البشرية القادرة على العمل في جميع المجالات، و التي يتم انتقائها واختبارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم و أنها زيادة خبرات و مهارات المتعلمين من خلال التعليم و التكوين؛ لمسيرة التطور العلمي والتكنولوجي مع تلبية احتياجات سوق العمل.

4.1 اقتصاد السوق:

عموما يعرف بنظام اقتصادي يتمتع فيه الأفراد والشركات بحرية المبادرة والاستثمار وتبادل السلع والخدمات وتنقلها، دون الحاجة إلى تدخل الدولة لكي تنظم عملية الإنتاج، ويعتبر الاقتصاد المخطط نقيض اقتصاد السوق الذي تقوم فيه الدولة بتخصيص الموارد وتحديد السلع والخدمات التي يتم إنتاجها .

2. أهم إجراءات سياسات التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق:

"يعتبر التقدم التكنولوجي من العوامل الأساسية المؤدية إلى الإزاحة الأولية للعمال ، حيث أنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة الإنتاجية ، كما أن أثار التكنولوجيا لم تقتصر على مجرد إزاحة العاملين والاستغناء عن خدماتهم ، بل إن الأثر يمتد أيضا إلى عدم مسايرة التكنولوجيا الحديثة والجديدة والتي تحتاج إلى اكتساب مهارات متجددة ومناسبة"¹³.

تواجه المجتمعات النامية العديد من التحديات في مجال تشغيل الموارد البشرية، خاصة التغيرات المستمرة والسريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات والانفتاح على الأسواق العالمية، فسوق العمل الدائم الحركة والتغير الاعتماد على التكنولوجيا العالية والتقانة ، والجزائر كغيرها من المجتمعات النامية تسعى للهوض بقطاع التشغيل ، خاصة أنها كانت تعاني من أزمة خانقة خلال سنة 1995 (غلق المصانع، حل الشركات والمؤسسات الوطنية والمحلية وتسريح العمال والدخول المحتشم لرأس المال الأجنبي في بعض القطاعات).

وقد بادرت الجزائر بإتباع العديد من الإجراءات وسياسات التشغيل في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق للتخفيف من البطالة، وتحقيق الإدماج المهني للشباب ، نذكر منها:¹⁴

1. الإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينيات (من القرن العشرين) بهدف التشغيل المؤقت للشباب، بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ،والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية ، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص ، والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، و جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية، أو إدارية لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و12 شهرا.

2. صندوق دعم تشغيل الشباب (FAE) :

ثم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989 الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30٪ والباقي تساهم به البنوك.

3. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة، ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا .
- الدعم، والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي، وحتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

4. وكالة التنمية الاجتماعية :

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 في ظل تطبيق برامج إعادة الهيكلة بالجزائر بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996 ، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتمييز الاجتماعي، وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل CPE و العمل المؤقت ESIL والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000 ،ومن مهامها الأساسية . ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة، وتمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن في كل مشروع.¹⁵

5. الوظائف المأجورة بمبادرة محلية:

تبنت الحكومة في سنة 1990 جهازا يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة واحدة، تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل ، سمح هذه الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.

6. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

انشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا، بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة

الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية ، ولقد سمح هذا الجهاز بإنشاء حوالي 175,131 منصب شغل .

7. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة التشغيل في 2 جويلية 1996، والمتعلقة بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، وتكفلت بتأطير وتطبيق هذه الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، يعتمد هذا الجهاز على ثلاث نقاط أساسية:

- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق .
- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع .
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.

8. عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، ولقد "تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة ، وتؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96 /234 المؤرخ في 1996/7/2 ، والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين ، التشغيل والتوظيف، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96 /295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSE) من خلال تقديمه التسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل"¹⁶، وهو في الحقيقة "موجه لإدماج الشباب ، والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة،، ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين 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."¹⁷

9. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم ، حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها، وتطبق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل .

10. الوكالة الوطنية لتسيير القرض ANGEM :

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/1/22 ، وهي آلية جديدة تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت ، وتتراوح قيمة هذه القرض ما بين 500000 إلى 400000 د.ج.

11. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 259 / 90 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل والمكمل للأمر رقم 42 / 71 المؤرخ في 1971/6/17، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون المديرية العامة من 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية ، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب ، وتلعب دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالب العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقاطعين العمومي والخاص، باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي .

"تميزت الوكالة بهيكل تنظيمي سمح لها بالتواجد عبر التراب الوطني وهي تتكون هيكليا من :

- المديرية العامة.

10. وكالات جهوية.

- وأكثر من 157 وكالة محلية .

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل.

12/ تجربة صندوق الزكاة: تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 حيث كان ينشط عن طريق (اللجان المركزية و الولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي، والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع مواد الزكاة ، وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق لأنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.¹⁸

3. انعكاسات سياسة التشغيل بعد الإصلاح على المورد البشري:

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر إيجابيات كثيرة لا يستهان بها ، إلا أنها مازالت لم تتحقق أهدافها المرجوة في الاستثمار الفعلي في مواردها البشرية، ويرجع ذلك إلى أحداث العشرية السوداء (منذ سنة 1992)، مما أعاق بلوغ إنجاز المشاريع التنموية المقررة خلال المخططات الوطنية، وخاصة بعد وقوع الجزائر في فخ المديونية، ووصول التنمية فيها إلى أفقها المسدود ، وتردي أوضاعها الأمنية والاجتماعية والثقافية مما جعلها تفقد مكانتها الإقليمية والعالمية، وتتفوق في دائرة جهنمية من العنف و الخلافات والفساد على جميع مستوياته الذي عطل إمكانيات وقدرات البلد وأفقد المواطن ثقته في غدا أفضل وتعميق واقع احتواء الجزائر في النظام العالمي الجديد وما يترتب عنه من المزيد من التشويه لاقتصادها وخلق العديد من الأزمات الدائمة.

ومن أبرز هذه الأزمات هي أزمة البطالة التي برزت منذ منتصف التسعينيات أي مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والتحرير الاقتصادي ، الذي أدى إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية وتسريح أكثر من 400 ألف عامل، وقد تزامن هذا مع الظروف السياسية والأمنية للبلاد ، مما أدى إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية، ونتيجة لذلك بدأ معدل البطالة في التزايد حتى بلغ 30 % في سنة 2000 لتبدأ بعدها في التنازل في سنة 2010، ويرجع ذلك إلى أربع عوامل :¹⁹

- 1/ التحسن النسبي في مناخ الاستثمار بعد العشرية السوداء ، مع ما رافق ذلك من إجراءات تحفيزية لدعم الاستثمار.
- 2 / تكثيف التدابير المتعلقة بدعم التشغيل ، وخاصة دعم تشغيل الشباب ، سواء ما تعلق منها بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة أو ما تعلق بدعم العمل المأجور.
- 3 / اعتماد برنامج الإنعاش الاقتصادي من طرف الدولة منذ 2001، والذي تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية ، خاصة المخطط الرباعي 2001-2004، والبرنامج الخماسي 2010-2014.
- 4 / تنشيط الاستثمار العمومي وخلق فرص عمل ، ولا سيما في قطاع البناء والأشغال العمومية ، وكان لارتفاع أسعار النفط خلال هذه الفترة عاملا أساسيا في استمرار تطبيق هذا البرنامج.

غالبا ما يعزى الاضطراب في تطور مستوى التشغيل في ضعف المستخدمين على مواكبة التطور الحاصل على مستوى العرض والطلب ، و ضعف أنظمة المعلومات المرتبطة بسوق العمل ، ولذلك فإن مستوى التشغيل المحقق غالبا ما يكون أدنى من حجم الطلب على الرغم من أن الطلب يكون أعلى من العرض، ومن الواضح أن القطاع التجاري والخدمات هو الأكثر استقطابا خلال العشرية الأخيرة ، فقد تطور التشغيل إلى 55 بالمئة سنة 2010 حسب المنشورات السنوية للديوان الإحصائيات الوطنية ، فهو يمثل نصف الطبقة المشغلة. ، أما القطاع السياحي لا يزال يعاني من تدهور كبير بعد قطاع البناء والأشغال العمومية . فقد أصبحت الجزائر منذ سنة 2000 بمثابة ورشة كبيرة للبنى التحتية أو في مجال البناء ، ومن المتوقع أن يستمر هذا الوضع على مدى العشرية المقبلة خاصة في ظل تنفيذ المخطط الوطني للتهيئة الإقليمية SNAT 2025، كما نسجل تراجعاً ملموساً في كل من قطاع الفلاحة والصناعة ، فلقد تراجع القطاع الفلاحي من 21 بالمئة سنة 2001 إلى 13 بالمئة سنة 2007 ، وأيضاً القطاع الصناعي سجل تراجعاً من 13 بالمئة سنة 2001 إلى 11 بالمئة سنة 2010 ، وينبئ هذا بمخاطر اقتصادية واجتماعية في الأمدين المتوسط والبعيد ، ويجب الإشارة أيضاً إلى ازدياد عدد الأجراء المؤقتين ، مما يدل على تكثيف في مستوى التشغيل من خلال الآليات الموجهة لتشغيل الشباب وعقود الإدماج المهني ، وغيرها من عقود التشغيل ، ومنه لا بد من إعادة النظر في الاستراتيجيات التنموية الخاصة بهذه القطاعات²⁰.

إن سياسية التشغيل التي تم تبنيها والتي حاولنا سالفاً تناول أهم آلياتها انعكست بصورة مباشرة، وغير مباشرة على المورد البشري سواء كان عاطلاً عن العمل أو يعمل في ظرف أو مناصب عمل هامشية على الرغم من أنه يوجد انعكاس ايجابي كان ينتظر من سياسية التشغيل تحقيقه، ولا سيما من زاوية خلق فرص عمل موسعة، ومتنوعة على اثر توسع نسيج القطاع الخاص، والاستثمار والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأيضاً من خلال التوظيف الذاتي الذي يركز على الاعتماد على الذات، وعلى الإمكانيات الخاصة الفرد.

مع هذا سوف نحاول في هذا الجزء تبيان الانعكاس السلبي لسياسة التشغيل على المورد البشري:

- هامشية المهن المتاحة: (العمل غير اللائق)

إن شح المناصب الشاغرة وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب الوافدين الجدد أو اليد العاملة المسرححة سمح بظهور العمل في القطاع غير الرسمي، والعمل في مهن هامشية لا تتوافق مع المؤهلات العلمية أو المعرفية لطالبي الشغل، فهناك ميول للبحث " عن أي مصدر للرزق، مما أدى إلى فقدان شيء من مصداقية الشهادات والأنظمة التعليمية، وأصبحت معدلات البطالة مرشحة إلى الزيادة أكثر في ظل الوضعية الاقتصادية الحالية، بسبب أن عروض العمل المقدمة لا تتوافق وطلبات العمل المقدمة على الأقل لدى المنخرطين بالهيئات المختصة، ويتأكد ذلك من خلال عدد الداخلين الجدد إلى سوق العمل والذي يتجاوز بكثير فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص، على اعتبار أن القطاع العام في مجال التشغيل قد تم تحييده وتكبله بقيود إعادة الهيكلة أو التعديل الهيكلي، وبات طالبو العمل، خاصة حاملو المؤهلات التقنية الجامعية مخيرين بين البطالة السافرة أو العمل في أنشطة هامشية مقابل أرباح وأجور منخفضة".²¹

على الرغم من محاولات الحكومة بتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة المتوسطة لتوسيع فرص العمل في القطاع الخاص، إلا أن هذه المؤسسات ذاتها تبقى غير مؤهلة لاستيعاب طلبات التشغيل وقد عبر عنها الدكتور لطرش الطاهر بهشاشة قطاع المؤسسات الصغيرة المتوسطة، وأرجع ذلك للأسباب التالية:

"تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تجربة حديثة نسبيا في الجزائر، إذ لم تظهر كبديل في مجال التشغيل إلا في السنوات 1990 بالتزامن مع الضائقة المالية والإنتاجية التي عرفتها مؤسسات القطاع العام، اثر دخول الاقتصاد الوطني في حالة أزمة كبيرة، والتي لم تعد قادرة على الاستمرار في ضمان التشغيل خلافا لكل القواعد الاقتصادية، وصعوبة المناخ العام الذي تعمل فيه مؤسسات القطاع الخاص بشكل عام والمؤسسات المتوسطة والصغيرة بشكل خاص، بالفعل، وعلى الرغم من جهود الدولة في دعم هذه المؤسسات، على اعتبار أنها تمثل رافدا حيويا في مجال التشغيل، إلا أن هيمنة القطاع لسنوات طويلة مدد المنطق السلوكي الذي تولد عنها خلال هذه السنوات، ويستمر هذا المنطق بشكل أو

بآخر في تشكيل جدار نفسي ما فتئ يؤخر التحولات الهيكلية والتنظيمية لفائدة المبادرة الخاصة، ولاسيما المبادرة التي تقوم بها المؤسسات المتوسطة والصغيرة.²²

" يبدو واضحا أن أزمة البطالة وشح سوق العمل والنمو المذهل للقطاع غير الرسمي قد فتح المجال لجعل المورد في طرف المعادلة الضعيف، فقد يقبل بمناصب ووظائف غير لائقة وفي ظل ظروف عمل متدنية تجعله أكثر عرضة للضغوطات المهنية والحياتية، وقد أدى الوضع إلى أنه "تؤسس المقاربات الحديثة المتبناة من طرف المنظمة العالمية للشغل على مبدأ العمل اللائق سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي".²³

ولقد بين الباحث محمد صايب ميزان المؤشرات الجديدة لتحديد العمل اللائق موضحا أن " المؤشر الأول يرتبط بالقدرة على الولوج للشغل، وهو مؤشر يعكس العوائق السوسيوولوجية التي تقلص من النشاط النساء، ويرتبط المؤشر الثاني بمقياس الضمان الاجتماعي، الذي يتطلب هو الآخر التحديد الدقيق لأنه لا يعني فقط الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي CNAS بل يتجاوز ذلك ليشمل التعاضديات التي تضمن هي الأخرى حماية اجتماعية للفلاحين مثلا، أو تضمن منح أخرى بإمكانها أن تغطي حالات البطالة الناتجة عن الظروف الجوية (للصيادين مثلا)، ويمثل احترام الحقوق الأساسية للعمال مؤشرا لنوعية العمل سواء بوجود عقد للعمل أو في غيابه حيث أن العمال يتمتعون بحقوق معترف بها في التشريع الجزائري، وآخر المؤشرات هو " الحوار الاجتماعي "، الذي يسمح للعمال المساهمة الجماعية في حل نزاعات العمل حسب قانون التشريع الجزائري، ينبغي الإشارة أيضا إلى أن استحداث فروع نقابية أو تعيين ممثلين للعمال في القطاع الخاص أحد الحقوق النادرة التواجد في الجزائر".²⁴

حسب وجهة النظر هذه فإن غياب أحد المؤشرات يجعل من منصب العمل غير لائق للمورد البشري ونلاحظ كيف أن القطاع الخاص غالبا ما يتملص من توفير هذه المؤشرات، سواء من خلال تجوز الثغرات القانونية أو بشكل غير قانوني.

- العامل المتعدد الوظائف:

من بين انعكاسات سياسات التشغيل على المورد البشري هو تمسك المورد البشري بالعمل لدرجة أنه مضطر للقيام بعدة مهام في مجال تخصصه وخارجها لضمان الاستمرار في العمل، وبذلك يظهر العامل المتعدد الوظائف، وهو يقبل الصورة رأسا على عقب لمكان يعاني منه القطاع العام في مرحلة

التسيير الاشتراكي و انحسار القطاع العام وتوسع انتشار القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي مهد لظهور فكرة التعدد في المهام في منصب عمل واحد، وخاصة أن القطاع الخاص يفضل توظيف عدد قليل من المورد البشري، لضمان تقليص التكاليف من جهة، ومن جهة أخرى قلة الصراعات والنزاعات الناتجة عن التكتلات العمالية في الأوساط المهنية.

هناك بعض الانعكاسات الايجابية لهذه السياسة كتحسين المستوى المعيشي لبعض الأسر الجزائرية، ودخول المرأة إلى عالم الشغل مقارنة مما كانت عليه، وتحسين مستوى التعليم، والتغذية والصحة والرعاية الاجتماعية، فالتشغيل يؤثر بصورة مباشرة على انخفاض معدلات التسرب المدرسي بصفة عامة فانعكاسات سياسات التشغيل كانت واضحة على تحسن مستوى المعيشة والفقر، ولكن تواجه الحكومة الجزائرية عدم التحكم في الآليات القانونية، والاجتماعية والاقتصادية التي تم تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولا سيما تلك التي كلفت بتنظيم، وتأطير سوق العمل (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25 بالمئة من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996، بالإضافة إلى ذلك كله ظهور وانتشار ظاهرة خطيرة في أوساط الشباب، وهي الشاب الغير عامل مما يزيد في ارتفاع في الظواهر الإجرامية وتعاطي المخدرات، والهجرة الغير مشروعة وغير مضمونة، وضعف وعدم تكييف برامج وآليات التكوين، والتدريب والتعليم العالي في الجزائر مع سوق العمل ومتطلباته، واعتماد سياسة التشغيل على القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي والزراعي، ومعظم سياسة التوظيف عن طريق عقود ما قبل التشغيل والتي أقصاها أربع سنوات، مما توجي بانخفاض في نسب البطالة مقابل ارتفاع النمو السكاني وخريجي الجامعات من سنة إلى أخرى، وانتشار العمل الغير اللائق الذي يشكل استغلال فاحش للعديد من الشباب سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور أو في غياب الحقوق الفردية والجماعية للعامل في ظل غياب الهيئات الرقابية، وأيضا انتشار العمل في القطاع الغير رسمي لدى الشباب.²⁵

الخاتمة :

يعتبر موضوع العمل وتشغيل المورد البشري من أهم الموضوعات الحالية التي تحتل مكانة هامة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية لما له من أهمية كبيرة في تنمية المجتمعات وتقدمها، وعرفت الجزائر

تحولات وتغيرات في مسارها التنموي منذ الاستقلال إلى وقتنا الحالي خاصة مرحلة الركود الاقتصادي انتقالا إلى محاولة التغيير ومسايرة ميكانزمات الاقتصاد الحر ، وما يتطلبه من إجراءات مثل خصوصية القطاع العام وتسريح العمال ، وأصبحت فرص التشغيل المتاحة غير قادرة على استيعاب كل القوة العاملة المتوفرة في سوق العمل مما يستدعي ضرورة البحث عن السبل لمعالجة قضايا الموارد البشرية في الآونة الأخيرة، وخاصة تلك المتعلقة بالتشغيل والتوظيف الملائم ، ومن أبرز المعوقات التي ساعدت على تأزم الوضع الاقتصادي هو اعتماد الجزائر على القطاع العام ، وتهميش العديد من القطاعات الحيوية الأخرى كالقطاع الصناعي والزراعي والسياحي.

وبالتالي أصبح الاقتصاد الجزائري يتميز بالهشاشة والضعف مما انتشرت العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية ، غير أن الدولة اعتمدت على العديد من السياسات التشغيلية، إلا أنها تمتاز بان معظمها ظرفية -ترقيعية، وغير فعالة أدت إلى انتشار ظاهرة البطالة الظرفية والتقنية ، و إتكالية الشباب والكسل، ونبذ العمل (كما هو الحال في برامج تشغيل الشباب والشبكات الاجتماعية ، والمستفيد منها معرض لإقصاء في أي وقت بالإضافة إلى الأجر المتدني الذي يتقاضاه المستفيد).

وفي ضوء ما سبق نعرض بعض الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في الارتقاء بسياسات التشغيل، وتفعيل دورها في سوق العمل في المجتمع الجزائري على النحو التالي:

1-تكثيف جهود الدولة بتنمية الموارد البشرية وتكوينها، و الموازنة بين الاهتمام بين المناطق الحضرية والريفية والتنسيق بين القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في الاستثمار البشري ، والقضاء على مشكلات البطالة والتشغيل في المجتمع الجزائري.

2-لابد من ضبط سوق العمل بدقة في الجزائر من خلال الاعتماد على الوسائل الإحصائية والعلمية خاصة مع الانتشار الكبير للعمل الغير رسمي في الجزائر، وتسهيل مهام الباحثين الاجتماعيين بتوفير قاعدة بيانات خاصة بالإحصائيات للوصول إلى نتائج علمية وموضوعية تساهم فعلا في تشخيص الواقع التنموي والاقتصادي والاجتماعي وحل مشكلات المختلفة خاصة قضية التشغيل.

3-ضرورة ارتباط التعليم والتخصصات المهنية بمتطلبات التطور الاقتصادي وخطط التنمية الشاملة، وأن يتركز التعليم على المعارف النظرية والعملية في الوقت نفسه، بالإضافة إلى التدريب المهني الذي يكون جنبا إلى جنب مع التعليم الثانوي، وإجراء دورات تدريبية مهنية خلال السنوات الثانية والثالثة من

التعليم الجامعي التي تسعى إلى إخراج طلاب قادرين على مواجهة سوق العمل من خلال تزويدهم بالخبرات والمعارف.

4- ضرورة التكامل الوظيفي بين دور مراكز ومؤسسات التكوين والجامعة سوق العمل، ومن جهة أخرى الاستفادة من الأبحاث العلمية والدراسات لأنه لا فائدة من البحث العلمي إذا لم تستفد منه المؤسسات الاقتصادية، والإدارية والخدماتية، وجميع المؤسسات الأخرى.

5- الاهتمامات بالقطاعات الأخرى التي أهملتها الدولة، وخاصة القطاع الزراعي والسياحي والقطاع الحرفي وإشراك المجتمع المدني في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية المحلية .

6- الاعتماد على نظام المعلومات وتعزيز دور وكالات التشغيل وضبط عملها ، وتطوير أنظمة المعلومات الخاصة بسوق العمل ، وتطوره وتكثيف الندوات العلمية في مجال التشغيل والتعليم .

7- تطبيق القانون و الرقابة، و تطبيق القوانين والقضاء على الفساد ، والمحسوبية الذي يحول دون تحقيق سياسات التشغيل أهدافها .

8- نشر الوعي الثقافي المجتمعي بأهمية العمل و التشغيل، وقيمتها الاقتصادية والاجتماعية ، والسياسية وتوعية الموارد البشرية، ومن جانب آخر لابد من مؤسسات، ومراكز التشغيل أن تقوم بالتوعية والتوجيه ومتابعة ، ومرافقة المشاريع الصغيرة من خلال خبراء اقتصاديين، ومهنيين في إنجاز مشاريعهم.

وأخيرا لابد أن نؤكد من أن قضية التشغيل هي ليست قضية الدولة وحدها بل هي قضية مجتمع بأكمله و لابد من توعية الأفراد بقيمة العمل ومكانته الاجتماعية، والموازنة بين سياسة التشغيل، والتكوين وتجاوز من أن سياسات التشغيل مجرد وسيلة لامتصاص البطالة ، والضغط الاجتماعي من خلال وضع حلول مؤقتة وترقيعه بل هي أبعد من ذلك فسياسات التشغيل تعتمد على رؤية علمية و إستراتيجية بعيدة المدى تهدف إلى تنمية المجتمع وتحقيق الانتعاش الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية.

قائمة الهوامش :

¹ احصائيات البطالة بالجزائر 2016 ، الديوان الوطني للإحصائيات ، نقلا من الموقع الالكتروني :

www.radioalgerie.dz/ar/article/20140819/10677.html تاريخ الاطلاع 2017-9-29

- ² مصطفى بوضياف : تحديات التشغيل في أسواق العمل - خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي ، 30 نوفمبر - ديسمبر 2008 ، منظمة العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب ، ص 9
- ³ أحمية سليمان : السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة - الجزائر ، 26-27 أبريل 2009 ، ص 3.
- ⁴ تلاجية نورة و زوايدية أفراح : تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل ، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مخبر الاستراتيجيات والدراسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة مسيلة. 2013 ، ص 10
- ⁵ انتوني غدنز ، ترجمة فايز الصباغ : علم الاجتماع ، مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، ط 4 ، 2005 ، ص 463.
- ⁶ محمد طاقة وآخرون : اقتصاديات العمل ، إثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط 1 ، 2008 ، ص 19
- ⁷ عبد الفتاح محمد دواير : أصول علم النفس المبرني وتطبيقاته ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، لبنان ، 1995 ، ص 18-19
- ⁸ نعمة الله نجيب إبراهيم : نظرية اقتصاد العمل ، الدار الجمعية للطباعة والنشر ، مصر ، 1990 ، ص 11
- ⁹ بن طحين محمد عبد الرحمن : دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2008 ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2011 ، ص 4
- ¹⁰ على غربي وآخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1996 ، ص 16
- ¹¹ إبراهيم أحمد السيد إبراهيم : التعليم والتنمية - خبرات عالمية ، الوفاء لنديا للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ص 21
- ¹² على غربي وآخرون : تنمية الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 308
- ¹³ أحمد جويقي وآخرون : علاقة البطالة والانحراف في الوطن العربي ، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، السعودية ، 1998 ، ص 109
- ¹⁴ سايح حنان بوعناني فاطمة الزهراء : سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة تخرج ماجستير في العلوم التجارية ، جامعة بوبكر بلقايد تلمسان ، 2013-2014 ، ص 28
- ¹⁵ بن باير الحبيب و بن كاملة محمد : التشغيل في الجزائر - مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010 ، ملتقى جامعة بسكرة حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، أيام 13 - 14 أبريل 2011 ، ص 23
- ¹⁶ ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب : البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 281
- ¹⁷ سايح حنان و بوعناني فاطمة الزهراء : سياسة التشغيل في الجزائر ، ص 43 ، مرجع سبق ذكره .

- ¹⁸ بن باير الحبيب و بن كاملة محمد: التشغيل في الجزائر -مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2006-2010، ص 34
- ¹⁹ على غربي وإسماعيل قيرة: العرب وأمريكا بين التطوير والتطوع، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة 2004، ص 111
- ²⁰ رحيم حسين: سياسات التشغيل في الجزائر -تحليل وتقييم، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير -ولاية برج بوعريريج الجزائر، موضوعات في الاقتصاد الجزائري، بحوث اقتصادية -عربية، العدد 61-62 شتاء ربيع، 2014، ص 136
- ²¹ نفس المرجع السابق، ص 134
- ²² ناصر دادى عدون، عبد الرحمن العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 120
- ²³ لطرش الطاهر: الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر وأثره على ديناميكية التشغيل، نقلا عن الموقع الإلكتروني <https://ebook.univeyes.com/6097/pdf>، تاريخ الاطلاع 2017-9-27
- ²⁴ محمد صايب ميزان، ترجمة فؤاد نوار: بانورما سوق العمل في الجزائر -اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة انسانيات، 2012، نقلا عن الموقع الإلكتروني <https://insaniyat.revues.org/134908>، تاريخ الاطلاع: 2017-9-25
- ²⁵ بوزار صفية: فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الاقلال من الفر في الدول العربية، المركز الجامعي تيبازة -الجزائر، يومي 8-9 ديسمبر 2014، ص 14
- قائمة المراجع:
- قائمة الكتب:
- 1- أنتوني جيننز: ترجمة فايز الصباغ: علم الاجتماع، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2005
- 2- محمد طاقة وآخرون: اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008
- 3- عبد الفتاح محمد دواير: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1995
- 4- نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1990.
- 5- علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 1996.
- 6- إبراهيم أحمد السيد إبراهيم: التعليم والتنمية-خبرات عالمية، الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
- 7- أحمد جويبي وآخرون: علاقة البطالة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 1998.
- 8- على غربي و إسماعيل قيرة: العرب وأمريكا بين التطوير والتطوع، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، 2004

9-ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد -من خلال حالة الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010.

الأطروحات:

10-بن طحين محمد عبد الرحمن: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008 ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2011.

11-سايج حنان و بوعناني فاطمة الزهراء : سياسة التشغيل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية جامعة بوبرك بلكايد تلمسان. سنة 2013-2014 .

المقالات:

12- محمد صايب ميزان: بانوراما سوق العمل في الجزائر- اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة إنسانيات ، 2012.

13-مصطفى بوضياف : تحديات التشغيل في أسواق العمل -خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي ، 30نوفمبر-3 ديسمبر 2008 ، منظمة العمل الدولية -المركز الدولي للتدريب.

14-رحيم حسين : سياسات التشغيل في الجزائر - تحليل وتقييم ، موضوعات في الاقتصاد الجزائري ، بحوث اقتصادية -عربية، العدد 61-62 شتاء -ربيع 2014. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ولاية برج بوعريش - الجزائر ،

الملتقيات:

14-أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، جامعة الطاهر مولاي ، سعيدة -الجزائر ، 26-27 أبريل 2009.

15- ثلاثية نورة و زوايدية أفرح: تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل ، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والدراسات الاقتصادية في الجزائر ، جامعة مسيلة ، 2013 .

16--بوزار صفية : فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014 ، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية، 8-9 ديسمبر 2014. المركز الجامعي تيبازة - الجزائر

المواقع الإلكترونية:

17-www.radioalgerie.dz/ar/article/20140819/10677.html

18-<https://insaniyat.revues.org/134908>

19-<https://ebook.univeyes.com/6097/pdf>