

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

Employment policies in Algeria between multidimensionality and labour market challenges

لعربي محمد¹ عواج بن عمر²

¹ جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، dzmohamed.larbi@univ-tlemcen.

² جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، dzbenamar.aouedj@univ-tlemcen.

تاريخ الإرسال: 14-07-2022 تاريخ القبول: 21-12-2022 تاريخ النشر: 31-12-2022

ملخص: إن من أبرز التوجهات التي تسعى الحكومات المعاصرة إلى تحقيقها هي تلك السياسات المتعددة الأبعاد التي تعنى بأكبر شريحة من المواطنين، فسياسات التشغيل في الجزائر دور كبير في تجاوز كل الاضطرابات التي يعرفها سوق العمل من خلال ضبط متطلباته وتحدياته مع إحداث توازن بين آليات العرض والطلب، من خلال التكيف مع تعدد ودينامية الأبعاد المرتبطة بهذه السياسات وما يترتب عليها من آثار على جميع المستويات، في ظل دراسة تأخذ في الحسبان مختلف أشكال توازن المصالح والتنافسية والتكامل بين جميع الفاعلين لمراحل السياسات التشغيلية من صياغة وتنفيذ وتقييم، وفق إطار عام يضمن تجاوز تحديات سوق العمل بالجزائر.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، سياسات التشغيل، أبعاد سياسات التشغيل، سوق العمل، فواعل رسم السياسات.

Abstract:

One of the most prominent trends that contemporary governments seek to achieve are those multidimensional policies that concern the largest segment of citizens. Employment policies in Algeria have a major role in overcoming all the turmoil known to the labour market by controlling its requirements and challenges while creating a balance between supply and demand mechanisms, by adapting to the multiplicity and dynamic dimensions associated with these policies and their implications at all levels, in light of a study that takes into account the various forms of balance of interests, competitiveness and integration among all actors for the stages of operational policies from making, implementation and evaluation, according to a general framework that ensures overcoming the challenges of the labour market in Algeria.

Keywords: Employment, employment policies, dimensions of employment policies, Labour market, policy-making actors.

المؤلف المرسل: لعربي محمد، الإيميل: dzmohamed.larbi@univ-tlemcen.

1. مقدمة:

منذ أن برز علم السياسة العامة كحقل معرفي مستقل بذاته وبعد تطور هذا العلم وتحوله من الوصف إلى التحليل وتغلغله في خبايا المجتمع ومتطلباته، توجهت أنظار الخبراء الأكاديميين والسياسيين والإداريين إلى المساهمة، من خلال هذا المقترَب، في دراسة وتحليل مجمل الظواهر ذات الأهمية البالغة بشكل يكفل متطلبات المجتمع.

ولعل من أبرز هذه التوجهات التي تسعى إليها الحكومات المعاصرة، هي تلك السياسات المتعددة الأبعاد كما هو الحال في موضوع دراستنا والمتعلق بسياسات التشغيل، فهي ذات بعد اجتماعي وذلك لارتباطها الوثيق بالمجتمع ودورها البالغ في التركيز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، كما لسياسات التشغيل بعد اقتصادي مؤداه إحداث التنمية الاقتصادية من خلال استثمار القدرات البشرية وتوظيفها في شتى مجالات الحياة الاقتصادية، أما في البعد السياسي لسياسات التشغيل، فإن أي خلل في هذه السياسات قد يعصف بالاستقرار السياسي وتغير الحكومات، بالإضافة إلى كونها تقبع بشكل كبير تحت تحكم وسيطرة الفواعل الرسمية المخولة لرسم هذه السياسات وتنفيذها وتقويمها.

كل هذه المعطيات جعلت من السياسة العامة بشكل عام وسياسات التشغيل بشكل خاص تشهد دفعا جديدا في محتواها وفواعلها، فتعدد الفواعل والذي يدخل في نطاق أساسيات الحوكمة منح فرصا للمجتمع المدني بمختلف أطيافه (جمعيات، أرباب العمل، ... الخ) من أجل تفعيل آليات المنافسة والمساومة والإقناع والتعاون لدعم مطالب المجتمع المرتبطة بالتشغيل، بالإضافة إلى دور القطاع الخاص في هذا العصر الذي يلعب دورا كبيرا في تحديد الاتجاه العام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في العديد من الدول لاسيما المتقدمة منها، وما لا شك فيه أن مجابهة قضايا التشغيل والبطالة تتطلب تمكين القطاع الخاص من القيام بدور أكبر في المساهمة لوضع سياسات تشغيلية ناجعة، وكل هذه الأدوار للشركاء الاجتماعيين لا ينبغي أن تخرج عن دائرة اهتمام الدولة في رسم سياسات تشغيلية تتماشى والأهداف

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

المرجوة من خلال تدخل الحكومات عن طريق مؤسساتها الرسمية لسن القوانين ذات الصلة وبلورتها على أرض الواقع.

إن ضرورة التكيف مع دينامية متطلبات سياسات التشغيل تستوجب إعادة النظر في مختلف الأبعاد المرتبطة بها لتجاوز كل الاضطرابات التي يعرفها سوق العمل وآلياته ومتطلباته وتحدياته، مع إشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات التشغيلية وفق إطار عام يضمن تحقيق توازن سوق العمل بالجزائر، وعلى هذا الأساس تمثلت إشكالية هذه الدراسة فيما يلي:

كيف تتأثر سياسات التشغيل الوطنية بالجزائر ضمن نطاق تعدد أبعادها وما يقابله من

تحديات سوق العمل؟

ولمعالجة هذه الإشكالية قمنا بتجزئتها إلى أسئلة فرعية تمثلت في:

- ما مفهوم سياسات التشغيل وسوق العمل؟
- ما هي طبيعة البيئة المؤثرة على سياسات التشغيل بالجزائر؟
- كيف يمكن فهم التأثير المتبادل بين فواعل رسم سياسات التشغيل وتحديات سوق العمل؟ وتأسيسا لما سبق، ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة محاور أساسية تمثلت فيما يلي:
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل وسوق العمل.
- المحور الثاني: واقع أبعاد سياسات التشغيل في الجزائر.
- المحور الثالث: علاقة التأثير والتأثر بين فواعل رسم سياسات التشغيل وتحديات سوق العمل.

2. الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل وسوق العمل:

لا بد من الإشارة إلى أن المفاهيم ما هي إلا اللبنة الأولى المعتمدة من العلماء لفهم العلم وأن التفكير العلمي ما هو إلا مجموعة من المفاهيم تستخدم في حقول المعرفة أيا كان نوعها، وإن هذه المفاهيم في مجال تلك المعرفة ما هي إلا لغة وصف عالم المعرفة (عبد المؤمن، 2008، صفحة 98).

وباعتبار أن لسياسات التشغيل مجموعة من الآليات تجعلها في تفاعل دائم مع متغير سوق العمل لترقيته والاستجابة لمتطلباته وتحدياته، ارتأينا من خلال هذا المحور إلى التطرق إلى مصطلحي "سياسات التشغيل" و"سوق العمل" في إطار فكري معرفي يشمل النقاط التالية:

1.2 مفهوم سياسات التشغيل:

إن الحديث عن سياسة التشغيل يقترن مع دراسة البيئة التي تتفاعل فيها في جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية والتنظيمية، ولا يمكننا فهم تلك الإجراءات إلا من خلال استعراض أهم التعريفات المتعلقة بسياسات التشغيل.

1.1.2 تعريف التشغيل وسياسات التشغيل:

لكي تكون المفاهيم واضحة ودقيقة، ارتأينا أن نفرق، من خلال هذا المدخل، بين مصطلحين في غاية الأهمية وهما "التشغيل" و"سياسات التشغيل" واللذان يقترنان في كثير من الحالات. (أ)- تعريف التشغيل:

من منظور اقتصادي يعرف التشغيل على أنه: "استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، حيث يشترط أن يشارك الشخص في العمل، لرفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة خلال مساره المهني" (عدون و العايب، 2010، صفحة 46). ويعرف التشغيل أيضا بأنه: "الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة، إذن فهناك قوة يقتضى بذلها، وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية، ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل" (نوغارو، 1971، صفحة 23).

(ب)- تعريف سياسات التشغيل:

هناك العديد من التعريفات الخاصة بسياسات التشغيل، ويرجع هذا التعدد لما لعنصر العمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة. حيث تمت الإشارة إلى أن سياسات التشغيل هي مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق (دحماني، 2013، صفحة 35).

ويقصد بسياسات التشغيل "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفرادا كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة" (سلاطنية، 1996، صفحة 61).

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

وبالرغم من اختلاف طرق الاستعمال واعتبارا لخصوصيات الدول الاقتصادية منها والاجتماعية فقد ساد تعريف عام لسياسات التشغيل أنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين (دحمان، 2013، صفحة 58):

- أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز؛
- الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد؛
- مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشريعات العمل؛

2.1.2 المصطلحات ذات الصلة بالتشغيل:

لا تكاد تخلو معظم الدراسات الأكاديمية من مفاهيم ومصطلحات فرعية ذات صلة بالموضوع الرئيسي للبحث، فموضوعنا المرتبط أساسا بسياسات التشغيل يحتاج إلى التطرق لمجموعة من المفاهيم السائدة، فطبيعة هذا البحث تتطلب منا التطرق إلى المصطلحات الأخرى مثل:

أ- العمل اللائق:

يعتبر من بين المفاهيم التي شهدت رواجاً وتداولاً كبيرين في الآونة الأخيرة، لاسيما من طرف المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية وجمعيات حقوق الإنسان. ولقد تبنت منظمة العمل الدولية عام 1999 مفهوم "العمل اللائق" على أنه: "العمل المنتج الذي يليق بالإنسان وبقدراته وإمكانياته ويحقق له مستوى لائقاً من العيش الكريم والحرية والعدالة والأمن" (وديع، 2006، صفحة 6).

وفي ذات السياق، سارعت منظمة العمل الدولية إلى نشر "إعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة"، وهو يمثل إطاراً للنهوض بعوامة عادلة قائمة على العمل اللائق (منظمة العمل الدولية، 2008).

ب- البطالة:

تعتبر البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية التي تشهدها المجتمعات، فهي بذلك تمثل تحديات عظمى تواجه صناعات القرار وتجبرهم على بذل المزيد من السياسات التشغيلية.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

ولقد عرفت منظمة العمل الدولية البطالة بأنها: "مصطلح يشمل كل الأفراد ضمن سن العمل والقادرين عليه والراغبين به، وفي نفس الوقت لا يجدون فرص عمل رغم بحثهم" (منظمة العمل الدولية، 2014). وحسب معايير الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فإن البطال هو كل شخص تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 50 سنة.
- أن لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي.
- أن يكون في حالة بحث عن العمل وقد قام بالإجراءات اللازمة للعثور عليه.
- أن يكون في تمام الاستعداد للعمل وأن يكون مؤهلاً لذلك.

3.1.2 أنواع سياسات التشغيل:

يركز المختصون في تحديد أنواع سياسات التشغيل على معيار تصنيف يأخذ بعين الاعتبار إيجابية وسلبية هذه السياسات، وعلى هذا الأساس تم اقتراح نوعين وهما (بوسحلة، 2009، صفحة 40):

أ. سياسات التشغيل السلبية: وهي تعالج مظاهر المرض، وليس أسبابه وجذوره، وتترك مفهوم التشغيل الكامل، وغالبا ما تكون مجرد اصطلاح إحصائي للتخلص من البطالة، وتتجه نحو الأمد القصير.

ب. سياسات التشغيل الإيجابية: تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، وتستعمل زمرة من الأدوات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، وتعمل على تنشيط الطلب ومواءمة التعليم والتدريب بناء على معلومات سوق العمل.

2.2 سوق العمل، دراسة في "المفهوم والمؤشرات والخصائص":

إن الفهم الجيد لسوق العمل يتطلب منا استعراض هذا المفهوم من خلال مختلف التعريفات التي تناولته، بالإضافة إلى ذكر أهم الخصائص التي ميزت هذا السوق في جانبه المحلي والوطني مع الإشارة إلى معظم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها لضبط نظام معلومات سوق العمل وفهم حركيته.

1.2.2 مفهوم سوق العمل:

كتعريف بسيط لسوق العمل يمكن الإشارة إليه -مجازاً- على أنه المكان الذي يجمع بين أصحاب المشروعات أو الأعمال والأشخاص الذين يبحثون عن عمل.

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

وبناء عليه، يسمى سوق العمل الذي توجد فيه فرص عمل أكثر من الباحثين عن العمل بـ"سوق العمل المحكم" (Tight Labour Market)، أما سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل على عدد الوظائف المتاحة فيسمى بـ"سوق العمل الراكد" (Slack Labour Market)، وهو من أهم مسببات البطالة (قيس، 2019).

2.2.2 مؤشرات سوق العمل:

لقد كان للمؤشرات المرتبطة بسوق العمل اهتماما كبيرا من طرف الأكاديميين والباحثين لإعطاء تحليل إحصائي وفق بيانات كمية تضمن التحليل الأنسب لسياسات التشغيل.

أ- تعريف مؤشرات سوق العمل:

يمكن تعريف مؤشرات سوق العمل على أنها أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وهي وسيلة إنذار مبكر، و تستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل (لطفي، 2007، صفحة 6). كما تستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل من جهة، ومقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة من جهة أخرى (نادر، السلامات، و رداد، 2006، صفحة 6).

ب- أنواع مؤشرات سوق العمل:

إن تعدد البيانات حول سوق العمل مرتبط أساسا بطبيعة تلك البيانات، وهو ما يتطلب تبني إستراتيجيات واضحة من خلال نظام معلومات يأخذ بالحسبان ضبط المعلومات والبيانات وتبويبها ضمن مؤشرات متنوعة، وعموما هناك نوعين أساسيين من المؤشرات هما (لطفي، 2007، صفحة 6):

❖ المؤشرات الكمية: تمثل المقياس الكمي للتغير في مستويات النتائج المتحققة خلال فترة زمنية معينة، وهذا النوع من المؤشرات يركز على النتائج الملموسة (المادية). ولكل مؤشر كمي أهمية في تحديد وحدة القياس المرجعية التي تستخدم لمقارنة الأهداف مع الإنجازات.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

❖ المؤشرات النوعية: تعد هذه المؤشرات من المقاييس غير الإحصائية التي يعبر عنها بواسطة قياس اتجاهات السكان المستفيدين أو المعنيين من خدمة معينة، وبالتالي يحكمون عليها في تقييم الانجاز المتحقق عن المؤشر النوعي ذو العلاقة.

المعادلات المعتمدة ضمن المعايير الدولية للأمم المتحدة والمتوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية لاحتساب المؤشرات:

مؤشر	معادلة الاحتساب
قوة العمل	$(\text{عدد المشتغلين} + \text{عدد العاطلين}) =$
معدل البطالة	$(\text{عدد العاطلين} \div \text{إجمالي قوة العمل}) =$
معدل البطالة للذكور	$(\text{عدد العاطلين للذكور} \div \text{إجمالي قوة العمل للذكور}) \times 100 =$
معدل البطالة للإناث	$(\text{عدد العاطلات للإناث} \div \text{إجمالي قوة العمل للإناث}) \times 100 =$
معدل التشغيل	$(\text{عدد المشتغلين} \div \text{إجمالي قوة العمل}) \times 100 =$
معدل التشغيل للذكور	$(\text{عدد المشتغلين الذكور} \div \text{إجمالي قوة العمل للذكور}) \times 100 =$
معدل التشغيل للإناث	$(\text{عدد المشتغلين الإناث} \div \text{إجمالي قوة العمل للإناث}) \times 100 =$
معدل المشاركة في القوى العاملة	$(\text{إجمالي قوة العمل} \div \text{إجمالي عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)}) \times 100 =$
معدل المشاركة في القوى العاملة للذكور	$(\text{إجمالي قوة العمل الذكور} \div \text{إجمالي عدد السكان الذكور في سن العمل (15 سنة فأكثر)}) \times 100 =$
معدل المشاركة في القوى العاملة للإناث	$(\text{إجمالي قوة العمل للإناث} \div \text{إجمالي عدد السكان الإناث في سن العمل (15 سنة فأكثر)}) \times 100 =$

(المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، عبر الموقع: <https://www.stats.gov.sa/ar> بتاريخ 2021/01/31)

(ج) - فوائد مؤشرات سوق العمل:

تمثل المؤشرات أحد المكونات الهامة لنظام معلومات سوق العمل الوطني من أجل وضع مجموعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، ويمكن أن تحقق هذه المؤشرات عدة أغراض منها (الإدارة المركزية للإحصاء، 2014):

- تسليط الضوء على الحالة الراهنة لسوق العمل،
- توفير المعلومات بشأن الخصائص الهيكلية لسوق العمل.
- رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق الغايات أو الأهداف التي حددتها الحكومة كأولويات وطنية.
- إمكانية استخدامها كمدخلات أولية لأغراض تقييم فعالية السياسات.

3.2.2 خصائص سوق العمل:

إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق يتوفر على عنصري العرض والطلب، فإنه ينفرد عنها

بمجموعة من الخصائص وهي (إبراهيم، 2002، صفحة 15):

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

أ- غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة وكذا لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني.

ب - سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.

ج - تأثير عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم: سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ، ومستوى الدخل ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذا نظام التأمينات والمعاشات... الخ.

د - تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

✓ إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، أين حلت الآلة محل الإنسان.

✓ ظهور خبرات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

وسوق العمل في الجزائر يتميز بالعديد من الخصائص منها (وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي، 2008):

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات العمل.
- ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

3. واقع أبعاد سياسات التشغيل:

تستند سياسة التشغيل في الجزائر أساسا على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة

الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008، ويرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل،

2018):

- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

- مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لاسيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات.
- مساهمة الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة وفق مسعى قطاعي مشترك.
- ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة.

إن الحديث عن مجالات تطور سياسات التشغيل في الجزائر لم يكن مقتزنا فقط بإيجاد الحلول لمشكل البطالة، بل تعدى ذلك إلى بيئة هذه السياسات وتفاعلاتها في نطاق تعدد الأبعاد والفواعل، وسوف نتطرق من خلال هذا المحور إلى واقع أبعاد سياسات التشغيل في الجزائر وفق النقاط التالية:

1.3 الرهانات السياسية لسياسات التشغيل:

يرمي هذا البعد إلى إلزامية توفير شرعية السلطات المخولة بإعداد السياسات التشغيلية، فهذه الأخيرة لها علاقة وطيدة بالاستقرار السياسي، لذلك نجد أن معظم الأنظمة السياسية، تسعى إلى تحقيق الموازنة في سوق العمل. وهو ما لمسناه في السياسة الوطنية للتشغيل بالجزائر.

ويعكس هذا البعد ضرورة توفير شرعية السلطات الحاكمة ويعني هذا وصولها وممارستها للحكم بطريقة تتوافق مع ما تصبو إليه الإرادة الشعبية، وهو ما يؤدي بالدولة إلى الاهتمام بعملية الاستقرار السياسي الذي يؤدي إلى بلورة وتطوير المشاريع خدمة للمجتمع، وعلى هذا الأساس نجد أهمية السياسة التشغيلية في أجندة الحكومات من أهم أولويات الشعب للحصول على منصب عمل (فوكة، 2008).

تؤدي البطالة إلى التأثير بشكل عام على الوضع السياسي والأمني مع ظهور تداعيات خطيرة، ومنها ما يتعلق بمدى الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى (خبابة و صهيبي، 2011، صفحة 7):

- اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة، بالإضافة إلى التطرف والإرهاب.
- تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دول أخرى.
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.

2.3 البعد الاقتصادي لسياسات التشغيل:

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط الاقتصادي مما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية (بوضياف، 2008، صفحة 9).

إن البعد الاقتصادي يأخذ في الحسبان ترقية سياسات التشغيل من منظور برامج الإصلاح الإقتصادي كالتعديل الهيكلي والخصخصة وغيرها، بالإضافة إلى آثار برامج الاستثمار وانعكاساتها على التشغيل، وكذا السياسات الهيكلية الداعمة للتشغيل كالسياسة المالية والسياسة التمويلية والسياسة الصناعية والسياسة النقدية مع دراسة مساهمة القطاع الخاص في سياسات التشغيل بالجزائر.

3.3 البعد الاجتماعي لسياسات التشغيل:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، 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 أقل ما يقال عنها أنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً وبالبلاد ثانياً (حميمة، 2009، صفحة 7).

لقد شغلت مسألة العمل في النظرية السوسولوجية الحديثة بشكل خاص حيزاً هاماً من الأبحاث والدراسات المعمقة والمستفيضة لا لشيء سوى لعلاقته الوطيدة بمختلف الأنساق الاجتماعية، فالبطالة تعني على مستوى المجتمع خسارة المجتمع لجزء من قوة العمل وأيضاً لقدر من طاقات التنمية فضلاً عما قد ينجر عنه من آفات وسلوكات ضارة للمجتمع (الزواوي، 2006، صفحة 60).

وكخلاصة مبسطة لهذا البعد، فيمكن القول أن سياسات التشغيل تتضمن في محتواها مختلف الإجراءات والقوانين والمراسيم التي تعنى بمتطلبات المجتمع لاسيما تلك المتعلقة بالرعاية الاجتماعية، والرفاهية ونوعية الحياة.

4.3 البعد التنظيمي لسياسات التشغيل:

لعربي محمد ، عواج بن عمر

ويقصد به وجود جهاز إداري قوي وفعال ومنظم يقوم بأداء الوظائف الإدارية المسندة إليه بصورة فعالة وبطريقة شفافة، من خلال وضع قيود وضوابط تحدد حقوق وواجبات الموظفين من أجل زيادة فرص التدريب والتكوين ولزيادة الخبرة العملية والجودة لتحقيق سياسة تشغيلية ناجحة لتحقيق الأهداف الكلية الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية للسياسة التشغيلية (بخوش، 2011).

كما أن للبعد التنظيمي دورا في مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من مستوى التجمعات السكانية (زواويد، 2018، صفحة 48).

ويرمي البعد التنظيمي والهيكلي لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجاز أهمها فيما يلي (الحسين، 2011، صفحة 4):

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق العمل؛
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل؛
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن؛
- تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب.

4. علاقة التأثير والتأثر بين فواعل رسم سياسات التشغيل وتحديات سوق العمل:

إن معرفة تلك العلاقة الكامنة بين فواعل رسم سياسات التشغيل وتحديات سوق العمل في الجزائر، يتطلب منا إدراك ثقل تلك الفواعل وحجم تأثيرها في مسار السياسة العامة، مع ما يقابله من تحديات سوق العمل الجزائري.

1.4 فواعل رسم وتنفيذ سياسات التشغيل:

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

إن مضمون سياسات التشغيل أصبح أكثر تعبيراً عن مصالح واحتياجات أفراد المجتمع، وأكثر

تجسيدا لمحصلة التفاعل والتمازج القائم بين النشاطات المختلفة للفواعل الرسمية وغير الرسمية مثل:

1.1.4 سلطات ومؤسسات الدولة وأثرها على سياسات التشغيل:

في هذا الإطار، يصبح للدولة دوراً مختلفاً عن دورها في إطار السوق الحرة، فتقوم بدور محوري في الحماية الاجتماعية والتحفيز الاقتصادي، ويقوم نظامها على مبدأ تكافؤ الفرص والتوزيع العادل للثروة، أي الانتقال إلى نظام اقتصادي اجتماعي مختلف نوعياً عن اقتصاد السوق الحر، وتصبح السوق محكومة بالبعد الاجتماعي وليس بآلياتها الحرة (Henriet, 2004).

إذ لم يكن هناك حدوداً مقررّة لمجال نشاط الدولة؛ فبالإضافة إلى الوظائف السيادية لها (مثل الأمن والعدالة والتعليم) انخرطت في الحياة الاقتصادية عن طريق سيطرتها على مختلف مجالات الأنشطة الاقتصادية، وبالتالي يمكن تحقيق المطالب بالتركيز على أربع مجالات (ندياي، 2001، صفحة 18):

- تحقيق استقرار وضع الاقتصاد الكلي وذلك للمنافسة على المستوى العالمي.
 - تخفيض حجم القطاع العام وذلك بانسحاب الدولة وتخصيص الموارد لتقديم الخدمات العامة الأساسية وخصخصة المنشآت العامة.
 - إصلاح الإطار التنظيمي وذلك عن طريق تحرير الأنشطة الاقتصادية مع وضع إطار يسمح لقوى السوق بتحديد الأسعار وتحرير عمليات التجارة ومعاملات الصرف الأجنبي لجذب الاستثمار.
 - نظام الإدارة الجيد وذلك بالتركيز على شفافية الحكومة إذ يتطلب الأمر أن تقوم الجزائر بإعلام مواطنيها بالقرارات التي تصدرها ومبرراتها، مع تبسيط الإجراءات الإدارية ومحاربة الفساد.
- فالجزائر ومن خلال سلطاتها ومؤسساتها الرسمية تلعب دوراً بارزاً في رسم سياسات التشغيل وتنظيمها وذلك بالاعتماد على السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والسلطة القضائية، وعلى سبيل المثال لا الحصر في مجال التشغيل نذكر القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والذي نص على أن

لعربي محمد ، عواج بن عمر

"الدولة تضمن صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2004، صفحة 9):

- المحافظة على التشغيل وترقيته، مع تأسيس الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته، مع تحديد أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

2.1.4 تفاعل مؤسسات المجتمع المدني مع إجراءات رسم وتنفيذ سياسات التشغيل:

يلعب المجتمع المدني دورا مزدوجا في الكثير من الدول فهو يعمل كناطق بلسان الديمقراطية، ومنظم في الساحة السياسية، وكمشارك في مختلف العمليات السياسية والإدارية. وتختلف أدوار مؤسسات المجتمع المدني، حيث تقوم هذه المؤسسات بدور الرقيب على سياسات الدولة وعلاقتها بمواطنيها وبدور الوسيط بين الدولة والمواطنين (الخرزجي، 2004، صفحة 116).

ولتفعيل دور هذا الفاعل الأساسي في مجال رسم وصناعة وتقييم السياسة التشغيلية في الجزائر لابد

من توفير الإجراءات التالية (عبد القادر، 2014، صفحة 189):

- إقامة الشراكة اللازمة بين الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع.
- كما يجب أن تقوم العديد من تنظيمات المجتمع المدني بتنمية القدرات بتقديم أنشطة التدريب المهني، باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل.
- ومن أجل تفعيل دور منظمات المجتمع المدني يجب وضع إطار تنظيمي يسمح بانخراطها في عملية المشاركة في صنع وصياغة السياسات المتعلقة بالشغل تتماشى ومتطلبات الفئة البطالة في الجزائر.

3.1.4 أهمية القطاع الخاص في تحقيق فعالية سياسات التشغيل:

يعرف القطاع الخاص، بأنه ذلك القطاع الذي يدار بمعرفة الأفراد و وحدات الأعمال، وتتولى آليات السوق توجيه الأمور بالنسبة للأنشطة الاقتصادية الخاصة (غربي، 2011، صفحة 375). ولقد عرف القطاع الخاص بالجزائر تحسنا ملحوظا وساهم في خلق عدد معتبر من المناصب.

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

أما فيما يتعلق بدور القطاع الخاص في مجال التشغيل من منظور الحكم الراشد، فيتضح من المقارنة لبعض التجارب الدولية الناجحة في تفعيل برامج التشغيل، أن الأمر يتطلب العمل وبذل الجهود على المستويات الثلاثة (حرب، 2008، صفحة 17):

- ❖ المستوى الأول: والمتعلق بإجراءات جانب العرض حيث تحتاج الجزائر للارتقاء بنوعية التعليم المهني والتدريب والتكوين، والعمل على إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج مع المساهمة في تمويل برامج التدريب المهني، وتقوية الارتباط بين المهارات المكتسبة والتوظيف في القطاع الخاص.
- ❖ المستوى الثاني: يتطلب الأمر إضفاء المزيد من المرونة على تشريعات سوق العمل كإدخال المرونة على سياسات تحديد الأجور، عمليات التسريح، تخفيض تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل، من خلال تقديم الحوافز الملائمة لمؤسسات القطاع الخاص وتوسيع برامج التشغيل.
- ❖ المستوى الثالث: يتعلق بإجراءات مراقبة البرامج وسير عمل الأسواق، فيشمل العمل على التقييم المستمر لتجنب التداخل في أهداف وأدوار المؤسسات المسؤولة على برامج التشغيل وتحسين فعاليتها.

2.4 تحديات سوق العمل في الجزائر:

تتأثر سياسات التشغيل ضمن نطاق سوق العمل الجزائري بمجموعة متعددة من التحديات والتي نوجز بعضها فيما يلي:

1.2.4 انتشار سوق العمل غير الرسمي:

لعل من أهم الاختلالات التي يشهدها سوق العمل في الجزائر، هو الانتشار الواسع لسوق العمل غير الرسمي الذي عرف تطورا مذهلا في السنوات الأخيرة رغم الجهود المبذولة للتحكم فيه. ويعرف سوق العمل غير الرسمي على أنه "نشاط مواز يوجد على هامش النشاطات الرسمية ويعيش على إمكانياتها، بحيث لا تلتزم بقواعد التجارة الرسمية مثل استخراج السجل التجاري وإعلام مصالح الضريبة ولا تحترم مكان التبادلات ولا الجودة ولا الأسعار الرسمية، وأحيانا تتعامل بسلع غير مصرح بها" (قاسيمي، 2011، صفحة 76). وبالتالي فإن تفاعل سوق العمل غير الرسمي له عدة تأثيرات على كل أبعاد سياسات التشغيل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

إن السبب الرئيسي في ظهور القطاع غير الرسمي وتوسعه هو ارتفاع التكاليف والرسوم المطلوبة للتسجيل في القطاع الرسمي، بالإضافة إلى كثرة الإجراءات وتعقيدها ناهيك عن القواعد التي تحكم التشغيل، هذا إلى جانب عوامل منها (السعيد و خامرة، 2007، صفحة 5):

- تنامي ظاهرة البطالة وعجز القطاع الرسمي على استيعاب إجمالي القوة العاملة.
- النمو الديمغرافي المتزايد واتساع حجم الطاقات القادرة على العمل.
- ضعف التعليم والتدريب إلى مستويات لا تستجيب لطلبات العمل لدى المؤسسات.
- تطور وتوسع الأنشطة الاقتصادية مع صعوبة تتبعها ومراقبتها.

2.2.4 انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل:

تستند الهيكلة الديمغرافية للمجتمعات البشرية عادة على قسم هام من المجتمع تحتله شريحة الشباب الذين تستند عليهم مختلف الإستراتيجيات والبرامج، ليس فقط لكونهم يعدون قوة اقتصادية وثرية منتجة، بل لأنهم يحملون خصائص القوة الاجتماعية متى تم استغلال عناصر هذه القوة بالشكل الصحيح، فعادة ما تعكس هذه الفئة مختلف أشكال الاستمرارية والميزات الإيجابية لمستقبل المجتمع. ويعرف النمو الديموغرافي وتيرة سريعة في الفترة الأخيرة وزيادة سكانية معتبرة، خاصة لو تحدثنا عن الجزائر، هذه الزيادة كان من شأنها أن تخلق مشاكل وصعوبات كبيرة خاصة في ظل الوتيرة البطيئة للتنمية التي تأثرت بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية (الزواوي، 2006، صفحة 93).

3.2.4 مخرجات التكوين وسوق العمل:

يتم ذلك من خلال دراسة مدى توافق عرض عمل حاملي الشهادات مع احتياجات سوق العمل، أي بين مخرجات مؤسسات التكوين ومجالات الطلب بسوق العمل، ففي هذا السياق قد لا تختلف سوق العمل الجزائرية عن باقي أسواق العمل في الدول النامية سواء في وضعيتها الحالية أو في تطورها، وهو ما يتطلب ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل. إن لمخرجات التكوين سواء على مستوى الجامعات أو على مستوى مراكز التكوين المهني تأثيرا كبيرا في تزويد الخريجين بالمهارات الأكاديمية الموائمة لسوق العمل سواء المحلي أو الوطني. إلا أنه هناك

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

ضعفا في الموازنة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل والمجتمع حسب "العبيدي" (زقاوة، 2017، صفحة 161):

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤسسات التعليم العالي والتأهيل التخصصي.
 - تخرج أعداد في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى.
- تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والمواءمة بين العرض والطلب وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية، والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، ومع هذا يشهد الواقع الجزائري عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال للأسباب الآتية (شوتري، 2009، صفحة 65):
- عشوائية التدريب المهني، من خلال التدريب على مهن قد لا يكون عليها الطلب فسوق العمل، أو من خلال الازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مع مهن متكررة.
 - عدم توفر بنك معلومات عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة.

5. الخاتمة:

إن لسياسات التشغيل في الجزائر دورا بالغ الأهمية لتجاوز مختلف أشكال المشاكل المجتمعية، وعلى هذا الأساس تسعى الحكومات المعاصرة إلى محاولة ضبط هذا النوع من السياسات القطاعية، ضمن تعدد أبعادها، مع متطلبات وتحديات سوق العمل، وهذا كله يدخل في إطار رفع درجة فاعلية السياسات التشغيلية من صياغة وتنفيذ وتقييم.

وكخلاصة لهذه الدراسة نشير إلى أن سياسات التشغيل المحلية والوطنية لها مجال تأثير واسع داخل المجتمع ترتبط أساسا بمختلف المجالات والأبعاد المرتبطة بهذه السياسات كالبعد السياسي والأمني الذي يدخل ضمن اهتمامات صنع القرار، والبعد الاقتصادي الذي يركز على مجالات تحقيق التنمية الشاملة، بالإضافة إلى البعد البالغ الأهمية في هذه السياسات والمؤثر على حياة الفرد والمتمثل في البعد الاجتماعي الذي يأخذ في الحسبان القضاء على البطالة ورفع مستوى الرعاية الاجتماعية، والرفاهية ونوعية الحياة.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

بالإضافة إلى الإشارة إلى وجود علاقة تأثير وتأثر بين الفواعل المخولة برسم السياسات التشغيلية وتنفيذها وتقييمها سواء الرسمية منها أو غير الرسمية، ضمن نطاق سوق العمل الذي يشهد دينامية لا متناهية في الآليات والتحديات والمتطلبات، وبغية إثراء هذا الموضوع، ارتأينا تقديم التوصيات التالية:

- ✓ خلق توليفة معرفية تأخذ في الحسبان التفاعل المستمر لأبعاد السياسات التشغيلية.
- ✓ يجب على السياسات التشغيلية المنتهجة أن تتسم بالوضوح أي تماشى جدوى هذه السياسات مع الأهداف العامة المسطرة.
- ✓ ضرورة الاعتماد على متغيرات البيئة المحلية والدولية لما لها من تأثير بالغ في طبيعة السياسات التشغيلية.
- ✓ إلزامية استحداث نظام معلومات سوق العمل بالتركيز على كل المؤشرات المقترحة من طرف منظمة العمل الدولية، من أجل تسهيل إعداد البدائل المقترحة لصناع القرار في مجال سياسات التشغيل.
- ✓ إشراك جميع الفاعلين في رسم السياسات التشغيلية وفق نمط تفاعلي يعتمد على الحوار من أجل المواءمة بين نظم التعليم والتكوين لعرض خدمات أكثر كفاءة واحتياجات قطاعات الطلب في سوق العمل.

6. قائمة المراجع:

- أحمد زقاوة، (2017)، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل، مجلة التنمية البشرية، (7).
- الإدارة المركزية للإحصاء، (2014)، نظام معلومات سوق العمل: المؤشرات الرئيسية لسوق العمل في دولة الكويت، عبر الموقع: <http://mls.csb.gov.kw>، تاريخ الاسترداد 15 مارس 2021.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (2004)، القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 (83)، الجزائر.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (2020)، (82)، المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجزائر.
- أمال، شوتري، (2009)، أطروحة دكتوراه، الحيز الاقتصادي للتكوين المهني "دراسة حالة الجزائر"، : جامعة سطيف، الجزائر.
- إيناس، بوسحلة، (2009)، دور سياسة التشغيل في الجزائر في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، دراسة ماجستير ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل، قسم علم الاجتماع، جامعة ورقلة، ورقلة، الجزائر.
- برتراند، نوغارو، (1971)، المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث، دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت.

سياسات التشغيل في الجزائر بين تعدد الأبعاد وتحديات سوق العمل

- بلقاسم سلاطنية. (1996). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، قسنطينة، الجزائر.
- بيان، هاني حرب، (21 أكتوبر 2008)، دور القطاع الخاص في دعم التشغيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، الملتقى الدولي حول: "الدور الجديد للقطاع الخاص في التنمية والتشغيل"، جامعة الرباط، المغرب.
- برتراند، نوغارو، (1971)، المشكلات الاقتصادية الكبرى في العصر الحديث، دار مكتبة الحياة للطباعة والنشر، بيروت.
- ثامر كامل، محمد الخزرجي، (2004)، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- حمزة، عبد القادر، (2014)، ترشيد سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، الجزائر.
- خالد، الزواوي، (2006)، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- خامرة، السعيد، وخامرة، الطاهر، (20 نوفمبر 2007)، أثر الاقتصاد غير الرسمي على أداء الاقتصاد الجزائري، الملتقى الوطني حول: الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر: الآثار و سبل الترويض (المداخل القياسية)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير المركز الجامعي مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
- سفيان، فوكة، (16 ديسمبر 2008)، الحكم الراشد والاستقرار السياسي ودوره في التنمية في الجزائر، الندوة الوطنية حول "الحكم الراشد"، جامعة الشلف، الشلف، الجزائر.
- سليمان، حميمة، (26 أبريل 2009)، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول "السياسات العامة في بناء الدولة وتنمية المجتمع"، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
- سميرة، عبد الصمد، (13 أبريل 2011)، سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات، المؤتمر الوطني "سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية" كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- سيني ندياي، (2001)، دور الاصلاحات المؤسسية، مجلة التمويل والتنمية، العولمة وإفريقيا .
- عادل لطفي، (8 ديسمبر 2007)، مؤشرات سوق العمل، تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، (منظمة العمل العربية، مسقط، سلطنة عمان).
- عبد القادر لحسين، (15 نوفمبر 2011)، مكافحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، الجزائر.
- عبد الله، خبايا، وصهيب، خبايا، (16 نوفمبر 2011)، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة"، الملتقى الدولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، الجزائر.
- عبد الرزاق، مولاي لخضر، (2012)، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

لعربي محمد ، عواج بن عمر

- علي، معمر عبد المؤمن، (2008)، *مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات والأساليب)*، دار الكتب الوطنية، بنغازي.
- لزهاري، زواويد، (2018)، *سياسات التشغيل في الجزائر، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، (2)*.
- محمد ادريوش دهماني، (2013)، *إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.*
- محمد عدنان، وديع، (2006)، *المعنى الضيق لسياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.*
- محمد غربي، (2011)، *الديمقراطية والحكم الراشد (رهانات المشاركة السياسية وتقييم التنمية)*، *دفتر السياسة والقانون، (عدد خاص).*
- محمد قيس، (26 فيفري 2019)، *تم الاسترداد من مفهوم سوق العمل، عبر الموقع: https://mqalaat.com.*
- مريان نادر، ممدوح السلامة، و خميس رداد، (2006)، *دليل مؤشرات سوق العمل، الأردن.*
- مصطفى بوضياف، (3 ديسمبر 2008)، *تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب.*
- منظمة العمل الدولية، (2014)، *تاريخ الاسترداد 15 مارس 2021، من https://www.ilo.org.*
- منظمة العمل الدولية، (2008)، *إعلان منظمة العمل الدولية 27 جوان 2008، منشورات المكتب الدولي للعمل، العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، منشورات المكتب الدولي للعمل، سويسرا، الجزائر.*
- ناصر، قاسيمي، (2011)، *دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.*
- نعمة الله، نجيب إبراهيم، (2002)، *نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.*
- هشام بخوش (13 أبريل 2011)، *الآليات القانونية والتنظيمية: البرامج المختلفة التي وضعت لتحسيد وتنفيذ سياسات التشغيل، الندوة الوطنية حول: "سياسات التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية"، بسكرة، الجزائر.*
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، (23 ديسمبر 2018)، *عرض السياسة الوطنية للتشغيل، عبر الموقع: www.mtess.gov.dz/ar*
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، (15 أكتوبر 2008)، *استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، عبر الموقع: www.mtess.gov.dz/ar*
- Dominique Henriët. (2004). *Economie publique. Encyclopaedia Universalis* 10 .