

سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر رؤية نقدية من خلال المعطيات الواقعية

The labor market and employment policies in Algeria a critical view

مسعود قريمس¹¹ أستاذ محاضر أ، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، graid72@yahoo.com

تاريخ الاستقبال: 2020/09/16 تاريخ القبول: 2021/05/19 تاريخ النشر: 2021/09/27

ملخص: يرتبط استقرار المجتمعات بشكل أساسي بحجم البطالة ومدى قدرة آليات التشغيل على تحقيق التوازن فيها، وهو مؤشر دال على الكثير من الظواهر، فهو مؤشر على الجريمة ومؤشر على الاستقرار السياسي والاجتماعي وهو أحد أهم المؤشرات التي يقاس بها النجاح السياسي والاقتصادي لأي حكومة أو عهدة رئاسية، وكثيرا ما تثار الشكوك حول الإحصائيات الرسمية ومدى موضوعيتها خاصة الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئات غير الرسمية، مما يجعل الأرقام المتعلقة بالبطالة ساحة صراع حقيقية بين الفاعلين المختلفين في الحقل السياسي، وقد عرف سوق العمل في الجزائر بشقيه العرض والطلب تحولات عميقة تستدعي إعادة النظر في الكثير من الآليات التي تم اعتمادها من قبل أو تم استيرادها مؤخرا لتنظيم ودفع التشغيل، وذلك لن يتأتى من دون وقفة تحليلية نقدية للمرتكزات التي يتم اعتمادها حاليا، والتي لا تتوافق والتحويلات التي عرفها سوق الشغل في الجزائر والتي لا شك تختلف عنه في مرحلة الستينات وسبعينيات القرن الماضي وتختلف أيضا على ما هو عليه الأمر في دول أخرى، ولذلك نحن بحاجة إلى مقاربات محلية تعرف الواقع وتسعى لإعطاء الحلول الملائمة له.

كلمات مفتاحية: البطالة؛ التشغيل؛ سوق العمل؛ العمل اللائق؛ القابلية للتشغيل.

Abstract: The stability of societies is mainly linked to the extent of unemployment and the capacity of operational mechanisms to achieve equilibrium in the labor market. Unemployment is also indicative of many phenomena, it is an indicator of crime and an indicator of political and social stability. it is an indicator of crime and an indicator of political and social stability, and it is also the most important index by which to measure the political and economic success of any government. The labor market in Algeria has undergone many profound transformations which require reconsidering the employment mechanisms that were adopted before, and this will not happen without a critical analysis of the current strategy, which is not adapted to the evolutions of the labor market in Algeria, we therefore need a local approach that knows the reality and seeks to provide appropriate solutions, This is the basic problem that we will address in this lecture.

Keywords: The unemployment; Employment; Labor market; Employability. employment-decent work

مقدمة:

يرتبط استقرار المجتمعات بشكل أساسي بحجم البطالة ومدى قدرة آليات التشغيل على تحقيق التوازن فيها، وهو مؤشر دال على الكثير من الظواهر، فهو مؤشر على الجريمة ومؤشر على الاستقرار السياسي والاجتماعي وهو أحد أهم المؤشرات التي يقاس بها النجاح السياسي والاقتصادي لأي حكومة أو عهدة رئاسية، بل هو الرهان الأساسي لها ولهذا تجدها تحاول جاهدة إظهار الأرقام التي تبين انخفاض وتراجع حجم البطالة كآلية من آليات الحملات الانتخابية، وهذا ما يجعل العمليات الإحصائية ضرورية ومهمة لمعرفة مدى تحقيق الأهداف، وكثيرا ما تثار الشكوك حول الإحصائيات الرسمية ومدى موضوعيتها خاصة مع الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئات غير الرسمية، مما يجعل الأرقام المتعلقة بالبطالة ساحة صراع حقيقية بين الفاعلين المختلفين في الحقل السياسي، وقد عرف سوق العمل في الجزائر بشقيه العرض والطلب تحولات عميقة تستدعي إعادة النظر في الكثير من الآليات التي تم اعتمادها من قبل أو تم استيرادها مؤخرا لتنظيم ودفع التشغيل، وذلك لن يتأتى من دون وقفة تحليلية نقدية للمركبات التي يتم اعتمادها حاليا، والتي لا تتوافق والتحويلات التي عرفها سوق الشغل في الجزائر والتي لاشك تختلف عنه في مرحلة الستينات وسبعينيات القرن الماضي وتختلف أيضا على ما هو عليه الأمر في دول أخرى، ولذلك نحن بحاجة إلى مقاربات ذكية محلية تعرف الواقع وتسعى لإعطاء الحلول الملائمة له، وفي هذا السياق ننبه إلى ضرورة الحذر من نقل القراءات القديمة التي تتلاءم مع واقع لم يعد موجودا نتيجة التحويلات التي عرفها سوق العمل، والحذر من النقل غير الواعي لبعض التجارب الناتجة عن واقع هو الآخر مغاير ومخالف لما هو موجود عندنا، الاستفادة ضرورية ولكن الاستفادة الواعية وليس النقل الحرفي لبعض الأفكار الجاهزة التي تروجها بعض مكاتب الخبرة هنا أو هناك.

1. المفاهيم الأساسية وإشكالاتها.**1.1 مفهوم سوق الشغل :**

تعرف منظمة العمل الدولية سوق الشغل على أنه: " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق"، كما عرف أيضا على أنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل"¹، ويعرف أيضا على أنه " الفضاء الذي تعرض وتطلب فيه قوة العمل مقابل أجر"²، ويمكن تعريفه على أنه الفضاء الواقعي أو الافتراضي الذي يتم فيه عرض خدمات العمل مقابل الأجر أو أي شكل من أشكال

¹ عبد الحليم جلال. " اتجاهات سوق العمل في الجزائر ". مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية. المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017. ص 275.

² دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية. جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان. 2005-2006. ص 3/2.

التعويض"، كما يمكن تعريفه على أنه: " الفضاء الذي ينظم وتتنظم فيه عمليات التبادل المتمحورة حول العمل والذي من خلاله يتم تحديد القواعد والأعراف المنظمة للالتزامات والأجور"، كما يعرف أيضا على أنه: " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل"³، ويعتبر سوق العمل فضاء منظما بقواعد رسمية وغير رسمية تشكل العرف المكمل للقواعد الرسمية وعادة هي محل احترام والتزام من الفاعلين في الفضاء، وزيادة على القواعد المنظمة لسوق الشغل نجد الأطراف الرئيسية وهي العمال الذين يعرضون قوة عملهم وأصحاب العمل الذين يطلبون هذه القوة⁴، وإضافة إلى الفاعلين الرئيسيين في السوق نجد طرفا ثالثا لا يقل أهمية عنهما وهم سماسرة سوق العمل ممثلين في الوسطاء أو ما بات يعرف بوكالات التشغيل الخاصة منها والعامة، والتي تقوم بكل عمليات الوساطة خاصة البحث عن حاجيات الطرفين مقابل ثمن لتلك الخدمة.

2.1 مفهومي الشغل والعمل الاتفاق والافتراق:

عرفت الكثير من المفاهيم تحولات دلالية في العقود الماضية وخاصة التفريق بين بعض منها كان متداخلا ومتقاربا بعضه من بعض، ومن بين المفاهيم التي عرفت تحولات في العقود الماضية نجد مفهوم العمل ومفهوم الشغل والذي استقل كل واحد منهما بدلالته الخاصة لاحقا، والعمل يعرف عموما على أنه " الجهد المبذول من أي شخص من أجل تحقيق أهداف محددة"⁵، أو على أنه " النشاط الواعي والهادف العضلي أو الفكري والمبذول في عملية الإنتاج"⁶، أو على أنه النشاط الإنساني الواعي والهادف لإنتاج منفعة أو ثروة أو للتأثير على الطبيعة وتسخيرها"، ويعرفه مارشال على أنه " الجهد العقلي والبدني المبذول بشكل كلي أو جزئي لغرض نافع لا يكون ترفيهيا"، وفي تعاريف أخرى عرف العمل على اعتباره " الجهد المبذول من اجل الكسب"، وهذا التعريف قريب جدا من تعريف الشغل، وهناك من يرى العمل " ذلك النشاط الموجه لإنتاج السلع والخدمات وإشباع الحاجات"⁷، أما الشغل فيعرف عادة على أنه "ممارسة نشاط مأجور، أو هو منصب عمل في حد ذاته، كما يمكن تعريف الشغل انطلاقا من تعريف العمل على أنه " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم

³ مغراوي محي الدين عبد القادر. " التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية". مجلة التنظيم والعمل. المجلد 7 العدد 1، 2018. ص09.

⁴ دحماني محمد ادريوش. مرجع سابق ص 4.

⁵ عماد لعلاوي. مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية. رسالة دكتوراه في علم النفس والعمل والتنظيم. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة. 2011-2012. ص

⁶ ربيعة جعفرور والزهرة باعمر. "مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية". مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية لجامعة بابل. العدد 39، حزيران/ 2018. ص710.

⁷ السيد حنفي عوض. العمل وقضايا الصناعة في الإسلام. المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع. الإسكندرية. 1996. ص 17

مؤقت أم موسمي"⁸، و ما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلّق الأمر بالنشاط أو منصب العمل، ومن اللافت أن مفهوم الشغل في العقود الأخيرة صار أكثر استعمالاً من مفهوم العمل في الدراسات المتمحورة حول البطالة، أما مفهوم التشغيل فيشير إلى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح. ويقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقّق مبتغى التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلاً بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل، ومن خلال المقارنة السابقة نلاحظ أن العامل الحاسم في الفرق بين المفهومين هو الأجر أو التعويض أو المقابل النقدي الذي يسمح بإعادة إنتاج قوة العمل من جديد في ظروف لائقة، ويضمن قدراً من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

3.1 مفهوم العمل اللائق :

ظهر مفهوم العمل اللائق في أدبيات المنظمة الدولية للعمل سنة 1999⁹، وقد تم تعريفه من طرف المنظمة الدولية للعمل على أنه " توفر للجميع فرص عمل منتج يدر دخلاً عادلاً ويحقق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر ويكفل مستقبلاً أفضل لتطوير الذات والاندماج الاجتماعي"¹⁰، وتعرفه المنظمة العالمية للعمل على أنه " العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزياً والأمن في موقع العمل والحماية للعاملين وأسرتهم وفرص أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي وأن تتاح للناس حرية التعبير والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم ويؤمن الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية للجميع"¹¹، فالعمل لا يعني الأجر فحسب بل يعني أيضاً الاستقرار والرخاء وهو وسيلة أيضاً لتحقيق الذات والاندماج الاجتماعي، ويستخلص الباحثون من التعريف السابق مجموعة من المؤشرات للعمل اللائق وهي: توفر فرص عمل بالأجر العادل والكافي الذي يضمن الحياة المحترمة للعامل، ظروف العمل الصحية والملائمة التي تحفظ له السلامة البدنية والنفسية، الأمن الوظيفي والاستقرار، الحماية الاجتماعية له ولأسرته، ضمان تطوير الذات والاندماج الاجتماعي والمشاركة الاجتماعية أو ضمان علاقات إنسانية تكفل الكرامة والاحترام اللازم في فضاء العمل، المساواة في المعاملة وعدم

⁸ نور الدين بولعراش. " في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة مقارنة سوسيو اقتصادية". مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية. العدد 19 جوان 2015. ص 337.

⁹ سعدية قصاب. "ترقية العمل اللائق في الجزائر". المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية. المجلد 2، العدد 3، الصفحة 186-211. ص 189.

¹⁰ سعد شليغم. "العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر". المجلة الجزائرية للأمن والتنمية. العدد 10 جويلية 2017. ص ص-386-397. ص 389.

¹¹ مولاي لخضر عبد الرزاق. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011". مجلة الباحث - عدد 10 / 2012. ص 194.

المفاضلة والتمييز على أسس غير موضوعية، ساعات عمل متوازنة تفسح المجال للحياة الأسرية والنشاطات الترفيهية¹².

4.1 مفهوم القابلية للتشغيل. L'employabilité.

يعتبر من مفهوم القابلية للتشغيل من المفاهيم الجديدة التي عرفتھا العلوم المهتمة بالعمل والتشغيل خلال القرن 19 حيث ظهر في إنجلترا ثم انتقل وتطور لاحقا إلى الولايات المتحدة الأمريكية خاصة مع ارتفاع البطالة خلال الأزمة الاقتصادية لسنة 1930، وكان دوره في البداية التمييز بين العمال القابلين للتشغيل والذين تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة لشغل منصب عمل قار، وبين أولئك الذين لا يملكون المؤهلات الكافية التي تساعدھم على تحصيل منصب عمل، وتعد القابلية للتوظيف مسألة جوهرية وأساسية للتقليل من البطالة والتحكم فيها خاصة البطالة الاحتكاكية والهيكلية¹³، وعادة ما تعرف القابلية للتشغيل على اعتبارھا "خصائص ضرورية توفر القدرة لشخص محدد للحصول على عمل في سوق الشغل"، أو هي "امتلاك شخص لمجموعة من المؤهلات التي تمكنه من الحصول على منصب عمل ملائم"¹⁴، أما التشغيل يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية و حركية اليد العاملة من و إلى سوق العمل دخولا وخروجا¹⁵، وترتبط القابلية للتشغيل عادة ببرامج التكوين والتعليم ومدى ملائمتھا لاحتياجات الشغل كما ترتبط أيضا بقدرة الشخص على تسويق مهاراته وتوظيفھا خاصة لدى الفئات الشابة والتي تدخل عالم الشغل لأول مرة وتفتقر للمؤهلات الكافية والخبرة اللازمة ولا تتحكم بعد في قواعد السوق، ولأهمية القابلية للتشغيل في توفير فرص شغل ملائمة اعتمدها المنظمة العالمية للعمل في برامجها وأصبحت تعطيھا الكثير من الاهتمام في السنوات الأخيرة.

5.1 مفهوم البطالة: (Chômage)

يعتبر مفهوم البطالة من أكثر المفاهيم جدلا وتنازعا والنسب المقدمة حوله من أكثر النسب تنازعا بين الأطراف المختلفة على اعتباره مؤشرا يدل على العديد من الظواهر المتعلقة بنجاح السياسات العامة وفشلھا، كما أن تعرف هذا المفهوم عرف عدة تحولات وتحويرات في مساره التاريخي زيادة على تأثره بالثقافات المختلفة والسياق القانوني للدول على اختلافھا، وتعريف البطالة يستند أساسا على تعريف

¹² ماموني فاطمة الزهراء. " إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق". مجلة القانون الدولي والتنمية. المجلد 3، العدد 1، ص141-177. ص، ص148، 149.

¹³ داود فتحيحة، إشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الجبالي البابس، سيدي بلعباس. 2014-2015. ص

¹⁴ Chahrazed MESTOUR, Assya KHIAT." Employabilité : quel rôle des universités dans l'amélioration de l'employabilité des nouveaux diplômés ". *Revue Algérienne d'Economie de gestion* Vol. 12, N° : 01 (2018). P 45.

¹⁵ دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة أوبكر بلقايد - تلمسان. 2013-2012. ص 44.

البطال لهذا كثيرا ما نجد الكثير من المراجع لا تفرق بينهما وتنتقل مباشرة من تعريف البطالة إلى تعريف البطال دون أدنى تمييز رغم أن المفهومين متميزين إلى الحد الذي يجعل كل واحد منهما يستقل بتعريفه، وعادة ما يستعمل التعريف المقدم من المنظمة العالمية للعمل كتعريف مرجعي لدى الكثير من الهيئات الرسمية التي تعنى بقياس نسب البطالة ووضع سياسات التشغيل، يستعمل تعرف المنظمة كتعريف قاعدي مرجعي مع إدخال الخصوصيات المتعلقة بالسياق القانوني والثقافي الخاص من السن القانوني للعمل ومستويات التنمية وبعض التصورات المتعلقة بالعمل، وعادة عند إطلاق مصطلح البطالة نجد يعني معان ثلاث مختلفة أولاها وتدور حول حالة انقطاع شخص عن التكسب وتحصيل المعاش والبحث عنه، أما في الحالة الأخرى فيقصد به حجم وعدد هؤلاء المتعطلين عن الكسب والبحث عن المعاش على حد تعبير ابن خلدون، والحجم يتضمن العدد المطلق ويتضمن نسبة هؤلاء المنقطعين في المجتمع مقارنة بحجم الفئة النشطة عموما، وبذلك يمكن أن نلاحظ محتويين لمفهوم البطالة أو جانبيين الشق الأول يتعلق بخاصية وصفة فرد في المجتمع والآخر يتعلق بحجم ونسبة فئة معينة داخل المجتمع.

ومن التعاريف التي تقدم للبطالة نجد التعريف الذي يعتبرها: " كل شخص قادر على العمل ومنقطع عنه ويبحث عنه ولا يجده"، ولا شك أن هذا التعريف يتعلق بالبطال ولا يتعلق بالبطالة كحالة تخص فئة من فئات المجتمع، وهناك أيضا من يعرفها على اعتبارها: " كل الأشخاص العاطلين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه بأجر أو لحسابهم الخاص وقد بلغوا السن القانوني لذلك"، وهذا التعريف يتحدث عن حجم البطالة وأعدادها ولا يتحدث عن البطالة في صورتها المطلقة، أما التعريف الثالث فيرى أنها: " الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل لديه استخداما كاملا أو أمثلا"، وهذا التعريف ينظر إلى البطالة على اعتبارها صفة من صفات المجتمع تعبر عن عجزه عن استخدام طاقاته التشغيلية بالصورة الملائمة، وانطلاقا من استعراض التعاريف السابقة نلاحظ أن هناك ثلاث اتجاهات في تعريف البطالة أو ثلاث أنماط من التعاريف كل واحد منها قائم على أساس مختلف على الآخر أو ينظر إليها من زاوية مختلفة¹⁶، وقد استند الديوان الوطني للإحصائيات على التعريف المرجعي الذي قدمه المكتب الدولي للعمل والذي استند فيه هو الآخر على التعريف المرجعي الصادر في القرار المتعلق بإحصائيات السكان الناشطين اقتصاديا والبطالة والعمالة الناقصة الذي اعتمد في المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمالة¹⁷ المنعقد في جنيف سنة 1982، ويعرف البطال من طرف المنظمة العالمية للعمل (OIT) على أنه " كل فرد قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن لا يجده"¹⁸، والذي انطلقا منه عرف الديوان الوطني للإحصائيات البطال على أنه: " كل شخص

¹⁶ دحماني محمد ادريوش. مرجع سابق ص 27.

¹⁷ المرجع نفسه ص 15.

¹⁸ محمد صالي. تأثير البنية السكانية والتنمية الاقتصادية. على تطور الشغل في الجزائر. رسالة دكتوراه في العلوم. تخصص ديموغرافيا. جامعة وهران 2 .

2016 / 2015. ص 23.

تجاوز السن القانوني المحدد والذي كان خلال الفترة المرجعية من دون وظيفة أو عمل مأجور أو غير مأجور، وهو مستعد للعمل وباحث عنه واتخذ الإجراءات اللازمة لذلك"، أما البطالة أو نسبة البطالة (Taux de Chômage) في مجتمع معين فتعني: النسبة بين الفئة البطالة والفئة النشطة في المجتمع¹⁹. وانطلاقاً من الاختلافات الواردة في تحديد المفهوم تنتج الاختلافات في النسب والإحصائيات المتعلقة بالبطالة حيث أن إضافة شرط أو إلغائه يؤدي بالضرورة إلى الاختلاف في الحجم والنسب المحصلة من الميدان ولهذا يمكن القول أن كل رقم حول البطالة وحجمها لا يقرئ في سياق المفاهيم المعتمدة كخلفية لإنتاجه تعد قراءة لا قيمة لها خاصة القراءة الناقدة والنافذة لعمق التعاريف.

2. خصائص سوق العمل وتحولاته في الجزائر.

تشير الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصاء أن عدد البطالين قد بلغ في سبتمبر 2018 ما مقداره 1.462 مليون، وقد تم تسجيل ارتفاع معدل البطالة لدى الرجال من 9% خلال شهر أبريل لسنة 2018 إلى 9.9% في سبتمبر من نفس السنة، أما البطالة عند النساء فقد عرفت انخفاضا حيث انتقلت من 19.5% في أبريل 2018 إلى 19.4% في سبتمبر من نفس السنة، أما نسبة البطالة لدى الفئة 16-24 سنة، فقد بلغت 29.1% وقد بلغت في الفئة ما فوق 25 سنة 8.9% بمعدل 7.4% لدى الرجال و15.2% لدى النساء. ومن بين التحولات التي عرفها سوق الشغل في الجزائر في العامين الأخيرين مايلي:

1.2 محور التشغيل حول قطاعات محددة.

يتميز سوق الشغل في الجزائر بتمحوره حول قطاعات معينة لها حصة الأسد في نسب التشغيل وبعض هذه القطاعات توفر عملا هشاً معرضاً للانقطاع والتناقص في فترات زمنية دورية، فإذا استثنينا قطاع الخدمات بكل فروعه نجد أن أكبر قطاع للتوظيف هو البناء والأشغال العمومية، ومن مميزات هذا القطاع انه يوفر عملا هشاً مرتبطاً عادة بالميزانية المخصصة للتجهيز وهي الأخرى يزيد حجمها وينقص تبعاً لتقلبات أسعار النفط، ولهذا تتميز الوظائف في هذا القطاع بالتذبذب والانقطاع مما يجعلها في فترات تراجع أسعار النفط تتحول إلى بطالة هيكلية أو احتكاكية، ومن اللافت أيضاً أن قطاع الخدمات بما فيه الإدارة العامة يوفر نسبة كبيرة من مناصب الشغل وعادة ما يكون جزء مهم منها بطالة مقنعة تستعمل لشراء السلم الاجتماعي.

¹⁹ الطاهر جليط. "دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014". مجلة البحوث الاقتصادية والمالية. العدد السادس/ ديسمبر 2016. ص

توزيع المشتغلون حسب قطاع
النشاط - سبتمبر 2017¹

%	المشتغلون		
	منهم إناث	المجموع	
10,1	78	1 102	الفلاحة
13,8	441	1 493	الصناعة
17,0	33	1 847	بناء وأشغال عمومية
59,1	1 413	6 417	تجارة ، خدمات وإدارة
100	1 965	10 858	المجموع

المصدر : تقرير الديوان الوطني للإحصائيات

وبالمقارنة مع معطيات التشغيل حسب القطاعات في فرنسا نلاحظ أن قطاع الفلاحة لا تزيد نسبة التشغيل فيه على 2.8 % أما الصناعة فتشكل ما معدله 13.6 % أما قطاع البناء والأشغال العمومية فنسبته لا تزيد عن مقدار 6.4 %،

التشغيل حسب الجنس وقطاع النشاط في فرنسا سنة 2016

التعليم	الخدمات	الإنشاءات	الصناعة	الفلاحة	قطاع التشغيل
%	%	%	%	%	الجنس
4.6	64.5	11	19.1	0.4	ذكر
10.7	88	1.4	7.8	1.6	أنثى
7.5	75.8	6.4	13.6	2.8	المجموع

المصدر تحقيقات حول العمل للمركز الفرنسي Insee

أما بالمقارنة مع باقي دول الاتحاد الأوروبي فأهم شيء يمكن أن نلاحظه هو انخفاض نسبة التشغيل في الفلاحة والإنشاءات مقارنة بما هو موجود في الجزائر على اعتبار هذين القطاعين يوفران فرص ومناصب عمل هشة تتحول في فترات متقاربة إلى بطالة احتكاكية أو بطالة هيكلية، ورغم أهمية قطاع المحروقات حيث يشكل نسبة 95% من الصادرات، و75% من إيرادات الميزانية. إلا أنه يوفر أقل من 5 % من مناصب الشغل، وهذا ما يجعل قطاع الخدمات أول قطاع مولد لمناصب الشغل²⁰.

التشغيل حسب القطاعات الكبرى في الاتحاد الأوروبي سنة 2016

قطاع التشغيل	الفلاحة	الصناعة	الإنشاءات	الخدمات
--------------	---------	---------	-----------	---------

²⁰ مولاي لخضر عبد الرزاق. مرجع سابق. ص 196.

البلد	%	%	%	%
ألمانيا	1.3	20.7	6.7	71.3
فرنسا	2.8	13.6	6.4	75.8
إنجلترا	1.1	11.1	7.3	80
السويد	1.9	11.4	6.7	79.4
الدانمرك	2.5	12.9	5.5	78.1

المصدر تحقيقات مؤسسة أروستات Eurostat حول العمال

وقد بينت معطيات الديوان الوطني للإحصاء لشهر سبتمبر 2018 أن 16.1 % من اليد العاملة الإجمالية تنشط في قطاع البناء والأشغال العمومية (الإنشاءات) وأن 16.1 % تنشط في التجارة، أما في الإدارة العمومية فقد بلغت نسبة 15.8 % دون احتساب القطاع الصحي، وقد بلغت في الصحة والنشاط الاجتماعي نسبة 14.4 %، أما قطاع الصناعات التحويلية فقد بلغت النسبة 11.7%²¹. كما أن هناك تحولاً آخر عرفه سوق العمل حيث لم يعد القطاع العام هو الموفر الأكبر لمناصب الشغل وأصبح القطاع الخاص يتصدر النسب، حيث لوحظ أن القطاع الخاص يمتص 62.6 % من العمل الإجمالي بنسبة 6.911 مليون شخص مشغل مقابل 37.2 % للقطاع العام الذي يشغل 4.09 مليون شخص²²، وتشير بعض الأرقام إلى أن مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة الممتدة بين 2010-2014، تم توفيرها عن طريق الوظيفة العمومية والتي أصبحت تشكل عبئاً على الخزينة العامة وتزيد في نسب البطالة المقنعة.

2.2 ارتفاع المستوى التعليمي للفئة النشطة.

وقد عرف سوق العمل تحولات كبيرة في السنوات الأخيرة ومن بين هذه التحولات ارتفاع المستوى التعليمي للفئة النشطة ولكن هذا الارتفاع في المستوى التعليمي للفئة النشطة لم يؤد إلى الارتفاع في القابلية للتشغيل، وهذا ما يجعل التساؤل قائماً حول جودة برامج التكوين ومدى ملائمتها لاحتياجات سوق الشغل، أو ربما المشكل يعود إلى فقدان الآليات الوسيطة للتكيف والإعداد والمساعدة على الإدماج المهني أو عجزها عن القيام بالدور المنوط بها بعد أن تحولت إلى مجرد أجهزة بيروقراطية لا تحقق هدفاً ولا تخدم خطة، فالملاحظ إذاً أنه رغم ارتفاع المستوى التعليمي للفئة النشطة إلا أن ذلك لم يرفع من القابلية للتشغيل وهذا ما توضحه نسب البطالة المرتفعة في صفوف الفئة الجامعية، وتشير آخر الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصاء في شهر سبتمبر 2018 أن نسب البطالة في الفئة الجامعية هي الأعلى مقارنة بالمستويات التعليمية الأدنى، حيث يشكل خريجو التكوين المهني

²¹ الديوان الوطني للإحصائيات: نتائج تحت عنوان "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة" في سبتمبر 2018

²² الديوان الوطني للإحصائيات: نتائج تحت عنوان "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة" في سبتمبر 2018

نسبة 26.4 % (386.000 بطالا) فيما تشكل نسبة خريجي التعليم العالي 27.9 % (408.000 بطالا)²³.

جدول يبين تطور معدل البطالة العام وبطالة الجامعيين

السنة	2000	2005	2008	2010	2012	2013	2014
المعدل العام	29.5	15.5	11.3	10.2	9.8	9.8	9.8
بطالة الجامعيين	6,2	12	19.8	21.4	16,7	14	12.6

المصدر معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

ومن خلال المعطيات التي يوفرها الديوان الوطني للإحصائيات يمكن أن نستخلص أن المشكل الأساسي في البطالة لم يعد متعلقا بإشكالية التكوين فحسب وإنما من الضروري الاهتمام أيضا بمشكلة القابلية للتشغيل، وإعادة النظر في الهيئات المعنية بقضية التشغيل من خلال إدخال بعد القابلية للتشغيل في برامجها بصورة جدية وعملية وليس فقط مجرد شعار لتزيين التقارير السنوية بمفاهيم جديدة وجذابة.

جدول يبين توزع الفئة البطالة حسب المستوى التعليمي سنة 2009

المستوى التعليمي	ذكور		إناث		المجموع	
	التكرار	نسبة البطالة%	التكرار	نسبة البطالة%	التكرار	نسبة البطالة%
بنون مستوى	24	%02,5	12	%05,7	36	%03,0
إبتدائي	125	%07,1	15	%08,2	140	%07,2
متوسط	359	%10,5	56	%16,5	415	%11,1
ثانوي	153	%08,4	73	%16,2	226	%09,9
عالي	91	%11,5	164	%28,0	255	%18,5
المجموع	752	08,6	320	%18,1	1072	%10,2

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء السداسي الرابع 2009

3.2 ارتفاع طلب المرأة على العمل.

كما عرف سوق العمل في العقدين الأخيرين ارتفاع طلب المرأة على الشغل مقارنة بالعقود الماضية وذلك في قطاعات محددة وهذا لا شك مرتبط بالتحويلات الثقافية والاجتماعية التي عرفها النسق القيمي للمجتمع الجزائري بفعل السياسات المنتهجة من طرف الدولة وبفعل الضغوطات الاقتصادية التي تعرضت لها الأسرة وبفعل أنماط الحياة التي انتشرت في العقود الأخيرة نتيجة محتويات البرامج الإعلامية والإشهارية المقدمة عبر مختلف الوسائط، فقد ارتفعت نسب مشاركتها في سوق العمل خلال

²³ الديوان الوطني للإحصائيات: نتائج تحت عنوان "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة" في سبتمبر 2018.

العقدين الأخيرين من القرن الماضي، حيث انتقلت من 5.43 % سنة 1977 إلى حوالي 17 % خلال سنة 1998، كما تم تسجيل تحول نشاط هذه الفئة من القطاع الزراعي إلى القطاع الخدماتي، وذلك خلافا لنسب تواجد الذكور في سوق الشغل والتي استقرت في حوالي 80 % بعدما كانت 85 % في تعداد السكان سنة 1987، ثم سجلت انخفاضا سنة 2005 لتستقر لاحقا عند نسبة 69.2%²⁴، وهذا لاشك زاد من حجم الفئة النشطة الباحثة عن العمل، وهو بدوره رفع من حجم البطالة العام، ومع ارتفاع تكاليف الحياة وتدني القدرة الشرائية وارتفاع نسبة المرأة المتعلمة والجامعية وتغير القيم الاجتماعية المنظمة للعمل والمحددة للتصورات المتعلقة به لا شك أن هذه النسبة سترتفع بالتدريج في السنوات القادمة.

توزيع المشتغلون و البطالون حسب
الجنس و الطبقة - سبتمبر 2017¹

نوع السكان	طبقة	ذكور	إناث	مجموع	%
سكان مشتغلون	حضرية	5 643	1 486	7 129	65,66
	ريفية	3 250	479	3 729	34,34
	مجموع	8 893	1 965	10 858	100
سكان بطالون	حضرية	660	393	1 053	73,13
	ريفية	266	120	387	26,87
	مجموع	926	513	1 440	100

المصدر الديوان الوطني للإحصائيات

4.2 ارتفاع التشغيل غير المهيكل أو التشغيل غير الرسمي.

يتميز سوق لعمل الجزائري أيضا بارتفاع نسب التشغيل غير الرسمي، وهو أكثر النسب استعصاء على العد والقياس، وعادة ما يقارب من خلال نسب العمال غير المسجلين في الضمان الاجتماعي، إلا أن هذا المؤشر يبقى غير قادر على الاقتراب من حجم الظاهرة، وترتبط نسب هذا النوع مع متغيرات كثيرة ومتداخلة، خاصة التصورات الاجتماعية للعمل والقيم المرتبطة به وكذلك مستويات الأجور المتدنية، فعادة ما يتم التوافق بين العامل ورب العمل على عدم التصريح مقابل إعطائه جزءا من الاقتطاعات المحولة لصناديق الضمان الاجتماعي والحماية والاجتماعية وغيرها من الاقتطاعات الأخرى، وبذلك تبقى النسب المقدمة حول هذا الجزء من التشغيل غير معروف وغير محدد بدقة،

وقد شكل القطاع غير الرسمي في الجزائر نسبة 27% من مجموع العمالة في سنة 2007، مرتفعاً من 20% في سنة 2000 وبما أن جميع عمليات التوظيف الحكومية توصف بالرسمية، فإن هذا المؤشر

²⁴ محمد صالي. "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 17 ديسمبر 2014. ص

يميل إلى التقليل من شأن المساهمة الحقيقية للقطاع غير وقد بلغت مساهمة القطاع غير المهيكل في توفير فرص العمل خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2007 ما مقداره 150 ألف وظيفة جديدة كل عام، أي ما يعادل 45% من مناصب العمل في خلال تلك الفترة وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد من 20% عام 2000 إلى أكثر من 27% عام 2007²⁵.

ومن بين الخصائص الأخرى نجد غياب المرونة في سوق العمل والتوظيف سواء ما تعلق منها بالأجور أو بعمود العمل وكذلك التدخل المفرط للجهات الإدارية المختلفة مما لا يساعد على حركية الانتقال وتقليل نسب البطال الاحتكاكية، إضافة إلى أن المعلومات حول هذا السوق غير دقيقة والمعطيات المتعلقة به تقريبية وغير معبرة عن الواقع مما يجعل محاولات وضع خطة محكمة للتحكم فيه بعيدة وغير مجدية.

3. آليات التشغيل المعتمدة وفعاليتها:

اعتمدت الجزائر ابتداء من نهاية ثمانينيات القرن الماضي مجموعة من الآليات والبرامج المخصصة والمتعلقة بالتشغيل وتحقيق سياساته المقررة من السلطة السياسية، تطورت مع الوقت وتعددت الهيئات المكلفة بها في إطار رؤى متعددة ومختلفة، ومن بين هذه البرامج والهيئات نجد الوكالة الوطنية للتشغيل، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ووكالة التنمية الاجتماعية، والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وقد انطوت هذه البرامج و السياسات على ثلاث عيوب رئيسية، تتعلق بـ : تكلفتها العالية، تغطيتها المنخفضة، و تأثيرها المحدود، رغم الأموال الكبيرة والطاقت الإدارية الضخم الذي حظيت به وتم تخصيصه لها، وتحولت من هيئات للسهر على إيجاد فرص التشغيل ومساعدة الأفراد على الدخول إلى سوق العمل وخلق الثروة من خلال الاستغلال الأمثل للفئة النشطة، تحولت إلى مجرد هياكل بيروقراطية تنفق مبالغ كبيرة من الخزينة العمومية دون تحقيق نسب مقبولة من الأهداف المتوقعة، واستنتجت العديد من الدراسات أن سياسات التشغيل في الجزائر غير متكاملة وتشوبها الكثير من العيوب في غياب تام للمراجعة والتقييم العلي وليس الاستعراضي الفلكلوري للنتائج، واهم هذه العيوب الرؤية التجزئية لسوق الشغل، وغياب الآليات الكفيلة بتقديم معطيات دقيقة عنه، ومعظم المعلومات والبيانات هي مجرد إحصائيات عامة صماء لا تعطي قراءات واضحة للواقع، ومصنفة حسب الجنس والمنطقة والمستوى التعليمي وغيرها من المتغيرات المهمة، و لا يوفر أي من بياناتها نتائج سياسات التشغيل ونسبة تحقق الأهداف²⁶.

وتحتاج هذه السياسات إلى مراجعة شاملة وإلى تقييم عام يراعي خاصة العوامل التالية:

التركيز على تأهيل الفئة النشطة للرفع من قابليتها للتشغيل من خلال وضع آليات دقيقة وفعالة.

²⁵ مولاي لخضر عبد الرزاق. مرجع سابق. ص 197.

²⁶ كوثر زيادة. " واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014". مجلة العلوم الإنسانية. عدد 48 ديسمبر 2017، المجلد أ، ص. ص 325

تحسين نظام المعلومات المتعلقة بالتشغيل نظرا لوجود كم كبير من الوظائف الشاغرة لا يتم الوصول إليها لغياب آلية دقيقة للكشف عن ذلك.

التقليل من إجراءات التوظيف والتسريح لإضفاء مرونة على سوق الشغل:

تحسين مناخ الاستثمار بتوفير البيئة المناسبة لانطلاق المشاريع واستمراريتها وتطورها، وذلك من خلال تحسين خدمات المؤسسات المالية والمصرفية وإدخال مرونة وسرعة في تعاملاتها، وتكييف هذه التعاملات مع الثقافة والقيم المجتمعية السائدة خاصة مع وجود البدائل الشرعية والمشروعة من خلال ما عرف بالمعاملات البنكية الإسلامية التي فرضت نفسها في الفضاءات الكثيرة وأثبتت قدرتها على تقديم الحلول الناجعة، وكذلك تطوير أسواق المال وتسهيل الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، وضع التحفيز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار مرافقته.

تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة من إنشاء حاضنات لهذه المؤسسات تتولى رعايتها وإرشادها حتى تستطيع الصمود في مراحلها الأولى.

إدخال مرونة كافية على سوق العمل من خلال تخفيف القيود الواردة على علاقات العمل، وذلك بتسهيل عملية التوظيف والتسريح مع حد أدنى من الضمانات الكافية للعامل المسرح، فقد بينت الدراسات أن عدم مرونة لوائح العمل في الجزائر وتعقيدات إجراءاتها يدفع المؤسسات الاقتصادية عادة إلى التحايل وتفضيل العمل غير الرسمي²⁷.

خاتمة:

عرف سوق العمل في الجزائر خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة تمثلت في ارتفاع المستوى التعليمي للفئة النشطة، وارتفاع نسبة بطالة خريجي الجامعات، كما عرف أيضا ارتفاع طلب المرأة على العمل ودخولها سوق الشغل بقوة خاصة لاسيما المرأة المتعلمة، وفي قطاعات محددة كادت أن تصبح حكرا عليها مثل الصحة والتعليم وينسب اقل الإدارة، كما ارتفعت نسب التشغيل غير الرسمي وغير المنظم والمهيكل، غير أن ارتفاع مستوى تأهيل الفئة النشطة لم يصاحبه ارتفاع في القابلية للتشغيل، ورغم المبالغ الكبيرة المسخرة لدعم سياسات التشغيل، وإنعاش القطاعات الاقتصادية المختلفة لتوفير أكبر قدر من مناصب الشغل، إلا أن نسب البطالة رغم تراجع نسبها خلال سنوات الطفرة النفطية وارتفاع أسعار المحروقات ما تزال نسبها وق الحدود المقبولة، خاصة إذا أخذنا في الاعتبار البطالة المقنعة الناتجة عن التوظيف المفرط في الوظائف العامة، وأخذنا في الاعتبار أيضا ارتفاع النسب الحقيقية للبطالة عن النسب المقدمة من الهيئات الرسمية، وزيادة على الأموال المعتمدة التي أنفقت لترشيد سياسات التشغيل تم وضع هيئات متعددة ومتنوعة للإشراف على هذه السياسات ومتابعتها وتقويمها ومساعدة الفئة النشطة والهشة على الاندماج في سوق الشغل.

²⁷ مولاي لخضر عبد الرزاق. مرجع سابق. ص 198.

إلا أن هذه السياسات لم تحقق الأهداف المتوقعة وتحولت هذه الهيئات المكلفة بالتشغيل إلى مجرد هياكل بيروقراطية تعنى بتقديم أرقام وإحصائيات دورية مجردة وصماء وغير دقيقة وبطريقة استعراضية فلكلورية تفقد لروح الممارسة الجادة والهادفة، لقد أصبحت هذه الهيئات والبرامج ثقيلة ومكلفة وغير فعالة وهي تتطلب ليس الإصلاح فقط بل تتطلب مراجعة جذرية، وتفتقر العديد من الدراسات ضرورة وضع خطة متكاملة وفق رؤية وحدوية عامة وشاملة لأن السياسات التجزيئية أثبتت فشلها في الميدان، مع ضرورة أن تصاحب هذه الخطة استيراتيجية فعالة وشاملة لجمع معطيات أكثر واقعية وأكثر تفصيلا وبصورة شاملة لواقع سوق الشغل، لن غياب المعطيات الدقيقة لا يمكن من وضع خطط ملائمة، وخاصة قاعدة بيانات للفئة النشطة بشقيها العامل ومنها والبطال وخصائص كل فرد فيها مما يسمح من معالجة المشكل حالة بحالة وبذلك تتمكن كمن التحكم في نوعين من البطالة الاحتكاكية والهيكلية، كما يقترح المهتمون بالموضوع ضرورة إدخال مرونة كافية على القواعد المنظمة لسوق الشغل والعلاقات المهنية واقتصار دور الدولة على حماية الحد الضروري الذي تفرضه فلسفة العمل اللائق، وذلك يتأتى من خلال مراجعة القوانين الاجتماعية بمختلف بنوده، كما يمكن الحديث أيضا على الشق الآخر المتعلق بالاستثمار وضرورة توفير المناخ المناسب لتطور القطاع الخاص وضرورة توفير الحماية له من الممارسات التعسفية والبيروقراطية المتجذرة كثقافة عدائية للرأس المال الخاص في مؤسسات الدولة لاسيما قطاع البنوك والمالية والضرائب، ولاشك أن هذه الثقافة الموروثة من الفترة الاشتراكية متجذرة وتحتاج إلى إجراءات قانونية رادعة، لأنه لا وجود لمناصب شغل في غياب مؤسسات موفرة له، ولا وجود مؤسسات في غياب مناخ استثماري مشجع أو في ظل مناخ عدائي تشرف عليه وتطبقه مؤسسات الدولة.

قائمة المراجع:

1. السيد حنفي عوض. العمل وقضايا الصناعة في الإسلام. المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع. الإسكندرية. 1996.
2. داود فتيحة. إشكالية التشغيل في الجزائر في ظل النموذج الجديد لسياسة التشغيل. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس. 2014-2015.
3. دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة أوبكر بلقايد - تلمسان. 2012-2013.
4. عماد لعلاوي. مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية. رسالة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة. 2011-2012.

5. محمد صالي. تأثير البنية السكانية والتنمية الاقتصادية. على تطور الشغل في الجزائر. رسالة دكتوراه في العلوم. تخصص ديموغرافيا. جامعة وهران 2 . 2015 / 2016.
6. ربيعة جعفرور والزهرة باعمر. "مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية". مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية لجامعة بابل. العدد 39، حزيران/ 2018.
7. سعاد شليغم. "العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر". المجلة الجزائرية للأمن والتنمية. العدد 10 جويلية 2017. ص-ص 386-397.
8. سعدية قصاب. "ترقية العمل اللائق في الجزائر". المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية. المجلد 2، العدد 3، الصفحة 186-211.
9. الطاهر جليط. "دراسة قياسية لمحددات البطالة في الجزائر للفترة 1980-2014". مجلة البحوث الاقتصادية والمالية. العدد السادس/ ديسمبر 2016.
10. عبد الحليم جلال. " اتجاهات سوق العمل في الجزائر". مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية. المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017.
11. كوثر زيادة. " واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014". مجلة العلوم الإنسانية. عدد 48 ديسمبر 2017، المجلد أ، ص. ص 325 - 335.
12. ماموني فاطمة الزهراء. " إستراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق". مجلة القانون الدولي والتنمية. المجلد 3، العدد 1، ص 141-177.
13. محمد صالي. "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 17 ديسمبر 2014.
14. مغراوي محي الدين عبد القادر. " التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية". مجلة التنظيم والعمل. المجلد 7 العدد 1، 2018.
15. مولاي لخضر عبد الرزاق. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011". مجلة الباحث - عدد 10 السنة 2012.
16. الديوان الوطني للإحصائيات، نتائج التحقيق الذي أعده تحت عنوان "النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة" في سبتمبر 2018.
17. نور الدين بولعراس. " في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر: من تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة مقارنة سوسيو اقتصادية". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 19 جوان 2015.

18. Chahrazed MESTOUR, Assya KHIAT." EMPLOYABILITÉ : QUEL RÔLE DES UNIVERSITÉS DANS L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ DES NOUVEAUX DIPLÔMÉS". *Revue Algérienne d'Economie de gestion* Vol. 12, N° : 01 (2018).