

تطور وضعية القوى العاملة في الجزائر

The evolution of the workforce status in Algeria

ط.د. أمينة بركاني، جامعة البلدة -2- ، الجزائر.

minaberkani18@gmail.com

أ.د. أحمد درديش*، جامعة البلدة -2- ، الجزائر.

DEMDERDICHE@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2019/09/28)، تاريخ المراجعة: (2019/10/23)، تاريخ القبول: (2019/11/01)

Abstract :

ملخص

This study aims to be now the determinants of the demand for labor force, its methods of estimation, planning and development, as well as the change in the structure of employment and unemployment trends in Algeria.

One of the most important results is that unemployment is declining but the latter does not reflect the fact that it does not take into account the number of workers in the informal sector.

Keywords: labor force, development, employment, unemployment, dependency, population.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة محددات الطلب على القوى العاملة وطرق تقديرها والتخطيط لها وتطورها، وكذا معرفة تغير هيكل العمالة واتجاهات البطالة في الجزائر.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها هو أن حجم البطالة في انخفاض لكن هذا الأخير لا يعكس الواقع كونه لا يأخذ بعين الاعتبار عدد المشتغلين في القطاع غير الرسمي.

الكلمات المفتاحية: قوى عاملة، تنمية،

شغل، بطالة، إعالة، سكان.

مقدمة:

تؤدي القوى العاملة دورا متميزا في التنمية الاجتماعية وقد اتبعت أنماطا واتجاهات باختلاف الفكر السائد وتطور الفكر الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن النظرة للعنصر البشري قد تضمنت الاهتمام به من خلال توفير الحاجات الأساسية والرغبات التي تؤثر على أدائه وإنتاجيته، لذلك دأبت الكثير من الدول على غرار الجزائر على ملاحقة التطور العلمي والفكري والصناعي محاولة في ذلك تحقيق أفضل مستوى من قواها البشرية ومواردها الطبيعية من خلال البرامج الخاصة للتعليم والتدريب لرفع كفاءة وإنتاجية القوى العاملة.

إن القوى العاملة في أي مجتمع عبارة عن جزء من مجموع السكان ككل ولكنها هي أساس بناء الدولة وعماد التنمية الاقتصادية، فهي تتأثر بالمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية، فمعرفة نمطها هي معرفة نمط حياة المجتمع، فتنمية هذه الأخيرة يعد هدفا رئيسيا في التنمية وعنصرا في أي إستراتيجية وبناء أي دولة حديثة يعتمد أساسا على تنمية السكان وتطوير القوى العاملة فيه، فالخطط لها يركز على عدة عناصر أساسية تتجلى في الأساس في التقييم الكمي والنوعي لهذه القوى.

تعتبر الجزائر من الدول التي عرفت بعض الصعوبات في احتواء مشكل العمل وعدم تكافؤ عدد مناصب العمل المتوفرة والطلب المتزايد من قبل السكان، خاصة وأن نسبة معتبرة من سكانها هم من الفئة العمرية الناشطة اقتصاديا كما توضحه الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئات الرسمية، إذ يعتبر مشكل التشغيل في الجزائر من بين المشاكل التي لم يعثر لها على حل جذري عبر التاريخ بدليل أن سوق العمل بقي يعاني من اختلال كبير في التوازن، وقد أدى تطبيق البرامج والخطط التنموية المختلفة وكذا بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية إلى تحولات اعتمدت في مجملها على توسيع مجال التشغيل من حيث الكم كمرحلة أولى، ثم من حيث النوعية كمرحلة ثانية. هدفت تلك المخططات إلى بناء مؤسسات اقتصادية والتركيز على برامج التربية والتكوين من خلال تعميم التعليم، وذلك قصد تأهيل اليد العاملة الجزائرية، كما اعتمدت برامج لتشغيل الشباب وإدماجهم أو إعادة إدماجهم في سوق العمل.

على ضوء ما تقدم نطرح التساؤلات الآتية: ما هي محددات الطلب على القوى العاملة وطرق تقديرها؟ ما هي وضعية القوى العاملة في الجزائر في ظل التغيرات الديموغرافية والاقتصادية؟ وما هي التغيرات التي حدثت على هيكل العمالة واتجاهات البطالة في الجزائر؟

أما أهداف هذا البحث فتتحدد في معرفة محددات الطلب على القوى العاملة وطرق تقديرها والتخطيط لها، دراسة تطور وضعية القوى العاملة، وكذا معرفة تغير هيكل العمالة واتجاهات البطالة في الجزائر. أما المنهج المتبع في البحث فهو المنهج الوصفي التحليلي كونه منهجا مساعدا على التحليل الشامل والعميق للظاهرة قيد الدراسة، ويمكننا من تقديم رؤية واضحة حول تطور وضعية القوى العاملة في الجزائر، مستعينين ببعض الإحصائيات الرسمية للديوان الوطني للإحصائيات ونتائج التعدادات السابقة وبعض المسوح المتعلقة بالشغل.

2. ماهية القوى العاملة

1.2. القوى العاملة مفاهيم وتصنيفات: القوى العاملة هي ذلك الجزء من السكان المهيئين للعمل فعلا عند الطلب، ويشمل كلا من المشتغلين فعلا والعاطلين (عبد المحسن، 2007، ص37)، ويعتمد هذا المفهوم على المتغيرات التي تحدد فئة السكان التي لها علاقة بقوة العمل، فهناك بعض المفاهيم التي توضح أكثر علاقة مفهوم القوى العاملة بأوضاعهم اتجاه العمل نذكر منها:

1.1.2. حجم السكان الفعال: هم السكان الذين يقعون داخل حدود سن العمل أي السكان الذين لا يقع سنهم تحت الحد الأدنى لسن العمل ولا فوق الحد الأقصى لسن العمل (15-65 سنة) كما أن حجم السكان الفعال ينقسم لقسمين رئيسيين وهما:

▪ **حجم السكان الفعال اقتصاديا:** هم الأفراد الذين يقعون ضمن اليد العاملة المهيأة فعليا لعروض العمل بما فيهم العاطلين عن العمل.

▪ **القوى العاملة فعليا:** هم السكان الفعالون الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا سواء بصورة مؤقتة أو دائمة.

2.1.2. القوى العاملة الغير فعالة: وهم الأشخاص الذين يقعون ضمن سن العمل ولكن لا يزالون أي نشاط اقتصادي ويشمل الحالات التالية:

-ريبات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة وعملهن ليس من أجل الكسب، ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة؛

-الطلبة والتلاميذ الذين يزالون دراستهم؛

-الملاك العقاريون الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من دون أن يكفلوا أنفسهم ويكفلوا عناء العمل أو إدارة شؤون عقاراتهم؛

- المتقاعدون (عبد المحسن، 2007، ص37) الذين يحالون على المعاش المسبق وهم في سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر والصحة؛

-المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل وهم في سن العمل.

فهم باختصار كل الأشخاص الذين هم في سن العمل (15-65 سنة) ولا يمارسون عمل مقابل أجر مادي.

ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل التي تساهم في تحديد معدلات النشاط الاقتصادي ويعتمد

التكوين العمري على معدل المواليد والوفيات الذي يختلف من دولة لأخرى حسب مستويات الرعاية

الصحية التي تتمتع بها كل دولة. " ففي المجتمعات النامية ذات النمو السكاني المرتفع تميل نسبة

العمالة بها إلى الانخفاض، وذلك يرجع إلى النمو السكاني المرتفع كون هذه المجتمعات أغلب سكانها هم

أطفال، إلا أن الملاحظ هو إن صغار السن يساهمون في الدول النامية في الأنشطة الاقتصادية (أبو

عيانة، 2000، ص237).

أما بالنسبة للتصنيف فهي تصنف حسب مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية، وقد قسمها مكتب العمل الدولي وفق ما يلي:

- **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية:** تشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البري والبحري، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية وأستراليا والتي يعد الريح المادي الحافز الأول لها أي ليس معاشي، وهي لذلك تستخدم الآلات بصفة واسعة وتتميز بإنتاجية عالية، بينما الدول النامية تعتبر الأنشطة الأولية هي أنشطة معاشية تتميز بكثافة اليد العاملة وباستخدام أدوات بدائية.
- **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية:** وتشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر (جلبي، 1998، ص 396).
- **مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة:** تشمل قطاعات التجارة والنقل والبنوك، أي قطاع الخدمات بصفة عامة، وتتميز القوى العاملة في هذه القطاعات بأنها لا تنتج سلع مادية، وقد ساهم التعليم في نمو هذه القوة وأغلبها تتطلب مستوى تعليمي عالي.

2.2. محددات الطلب على القوى العاملة: تخضع قوة العمل المعروضة في سوق العمل لجملة من المعايير والمحددات التي من شأنها تحديد حجم ونوع قوة العمل المطلوبة في سوق العمل، وهذا أيضا مقارنة بما هو معروض من قوى عاملة، ومن هذا تأتي ضرورة الحديث على العوامل أو المحددات التي تحدد حجم ونوع اليد العاملة المطلوبة في سوق العمل (جلبي، 1998، ص 252).

1.2.2. العامل الديموغرافي: يرتبط حجم القوى العاملة بالنمو السكاني، كما هو معروف أن القوة البشرية تعد كقوة عمل أساسا، بالاعتماد على عامل السن الذي حددتها منظمة العمل الدولية بين 15 و65 سنة شرط توفر عنصر القدرة على العمل والرغبة فيه. وتعتبر نظرية "coontz.s" أول النظريات التي تكلمت على علاقة النمو السكاني بالطلب على القوى العاملة والتي تؤكد على أهمية الطلب على العمال (قرنفل، 2006، ص 137).

فالاختلال السكاني يلقي بضلاله على تدفق القوى العاملة نحو الخارج خاصة في الدول التي تعاني من الكثافة السكانية، كما يمثل عامل محدد للطلب على العمل. فشعوب الدول النامية تتميز بمعدلات خصوبة مرتفعة، لأن الظروف المعيشية هناك تحتم على الأفراد أن يرفعوا من عدد أطفالهم المعروض من اليد العاملة داخل العائلة الواحدة، لما في ذلك من ضمان مادي ومعنوي لهذه العائلات (جامق، 1980).

2.2.2. العامل الأيديولوجي: تباينت الأطر النظرية التي تناولت موضوع سوق العمل والتشغيل وفق منظورين رئيسيين وهما: الاتجاه الأيديولوجي الرأسمالي والاتجاه الأيديولوجي، ويمكننا التمييز في هذا المجال بين المدارس الكلاسيكية والمدارس النيوكلاسيكية.

- **الاتجاه الكلاسيكي:** ترتكز مسألة التشغيل في الاتجاه الكلاسيكي على مبدأ التوافق الموجود بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة.

▪ **الاتجاه النيوكلاسيكي:** اعتمد أصحاب هذا الاتجاه في تحليلاتهم على عناصر العرض والطلب لتفسير البطالة، بحيث أكدوا على أن تحقيق التوازن بين طرفي معادلة العرض والطلب على العمل، يكون من خلال تشجيع الاستثمار والادخار (زكي، 1997، ص 171).

3.2.2. العامل التربوي والتعليمي: يعتبر العنصر البشري من أهم عوامل الإنتاج، لكونه يساهم في تحقيق التنمية ويتحدد نجاح أو فشل مساهمة هذا العنصر في التنمية بمستوى ونوعية التعليم والتدريب الذي يتلقاه من المؤسسات التعليمية والتكوينية (زكي، 1997، ص 171).

4.2.2. عامل الأجور: ليس هناك شك من أن الأجور لها تأثير على إنتاجية العمال، كما أن مستوياتها تختلف بين العمال المؤهلين وغير مؤهلين، وهذا تبعاً أيضاً لكلفة الاستثمار، حيث أن إحداث فرصة من العمل ثمناً يحتسب كعنصر من عناصر الإنتاج، إلى جانب عنصر رأس المال. فحجم هذه الكلفة يشكل قسطاً مقدراً من مال الاستثمار وعلى قدر الحجم الواقعي لتشغيل القوى العاملة تحتسب الجدوى الاجتماعية من الاستثمار.

2.3. طرق تقدير وتخطيط القوى العاملة: تكمن أهمية القوى العاملة في كونها العنصر الأساسي الذي يساهم في عمليات الإنتاج والتنمية، وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين، وبما أن المتعطلين يعتبرون عائقاً للتنمية لما يخلّفونه من آثار اجتماعية واقتصادية على مجتمعاتهم، فقد سعت الدول التي تعاني من هذه المشكلة إلى الاعتماد على سياسة التخطيط من أجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليها بتخطيط القوى العاملة. ويقصد بها إستراتيجية الحصول على القوى العاملة اللازمة للمشاريع التنموية واستخدامها وتطويرها وعرضها.

إن توفير فرص العمل للزيادات المستمرة والمتلاحقة من القوى العاملة هو أحد أهم أهداف خطط التنمية التي تسعى إلى توافر القوى العاملة في العديد من التخصصات والمستويات المختلفة، فالهدف الأساسي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وهذا لتفادي خلل التوازن في سوق العمل، وتعتمد على (حمد العبود، 1993، ص 11-12).

1.2.3. طريقة الاستقصاء: تعتمد هذه الطريقة على جمع المعطيات حول كمية ونوعية القوى العاملة من طرف المنشآت والهيئات الحكومية عن طريق توزيع استمارة احتياج هذه الهيئات للقوى العاملة، ويتم ذلك في كل قطاع ولكل مهنة، وذلك للحصول على التقديرات المتوقعة للاحتياجات من القوى العاملة وذلك ضمن فترة زمنية محدودة بخمس أو عشر سنوات، وذلك بالاعتماد على المدة الزمنية المحددة لمخطط التنمية المعتمد أو الجاري اعتماده.

2.2.3. طريقة الإسقاطات: تعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية "Trends Tune"، فهي تستخدم تلك المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى ثابتة، أي الإبقاء على معدل قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا يطابق الواقع، حيث يتغير معدل النمو السنوي للاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعاً للتغيرات التقنية.

وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمين الإحصائيين "نتيرجن" و"هربرت" وتتمثل فيما يلي:
- تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافيا لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة؛

- تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة؛
- تقدير معامل تطور إنتاجية العمل خلال وتقدير مرونة العمالة في كل قطاع، وتقسيم وظيفيا بالاستعانة بهدف الخطة في ما يخص التوزيع الهيكلي لكل قطاع وتجميع الاحتياجات الوظيفية عبر القطاعات للتوصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل.

3.3. مؤشرات سوق العمل

1.3.3. معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة 100 ساكن.

معدل النشاط = (عدد السكان النشطين/ عدد السكان الإجمالي) $\times 100$

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود وانتعاش.

2.3.3. معدل العمالة: هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل. ويعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

معدل العمالة = (عدد السكان المشتغلين/ عدد السكان في سن العمل) $\times 100$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة، وضعف هذا المعدل دلالة على هدر عنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية.

3.3.3. معدل البطالة: عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:

معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل/ عدد أفراد الفئة النشطة) $\times 100$

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس، فكلما كان هذا المعدل منخفضا كلما كان الوضع اقرب إلى ما يعرف بالتشغيل الكامل.

3. تطور وضعية القوى العاملة في الجزائر

تلعب الديموغرافيا دورا هاما في سوق العمل على المدى الطويل والمتوسط، وهذا على مستويين:

1.3. الحركة الطبيعية: يمكن تقسيم الحركة الطبيعية إلى مرحلتين، الأولى من الولادة وحتى الدخول في

سوق الشغل، والثانية من بداية العمل إلى التقاعد، حيث تكون هناك حركة عكسية غير خطية، حتى يمكن التنبؤ بالقادمين إلى سوق العمل. فمثلا نجد أن عدد الولادات في عام 2017 يحدد بدقة احتمال

عدد الداخلين في سوق العمل بين 2035 و2045 ويسمح بتنبؤات موثوقة نسبيا حول عدد أو نسبة

التقاعد للسنوات 2067 و2077.

كانت القوى العاملة دائما محل اهتمام كبير للمجتمع بدرجات متفاوتة وحسب المراحل التاريخية، وتمحورت حول رهانات حاسمة خاصة فيما يتعلق بالاستقرار والتماسك الاجتماعي، حيث عملت الجزائر المستقلة للقضاء على شبح البطالة الذي كان يهدد نسيجها الاجتماعي والاقتصادي، من خلال بعث عدة برامج تنموية، واتخاذ عدة إجراءات للتمكن من معالجة مشكلة البطالة. تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشيطين اقتصاديا أو ما يسمى بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد، كما سنرى من خلال معطيات الجدول التالي:

الجدول رقم 1: توزيع عدد السكان النشيطين (بالآلف) ومعدل النشاط (%) خلال الفترة 1977-2017

السنوات	1977	1995	1996	1997	2000	2001	2004	2005	2006
عدد السكان النشيطين	3050	7494	8121	7757	8690	8590	9470	9493	10110
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017
عدد السكان النشيطين	10315	10544	10812	10661	11423	11964	11716	11193	12298
السنوات	1977	1995	1996	1997	2000	2001	2004	2005	2006
معدل النشاط (%)	36.5	43.6	46.7	43.6	40.2	41.0	42.1	41.0	42.5
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2017
معدل النشاط (%)	41.7	41.4	41.7	40.0	42.0	43.2	41.5	41.8	41.8

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن عدد السكان النشيطين قد ارتفع من 3.05 مليون سنة 1977 إلى 7.75 مليون سنة 1997، ليصل إلى 12.3 مليون سنة 2017. كما أن معدلات النشاط بقيت منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث أنها لم تصل إلى نسبة 50%، ويمكن إرجاع ذلك إلى عوامل مختلفة يمكن ذكر أهمها: فتوة التركيب العمري لسكان الجزائر، أي النسبة العالية لفئة الأفراد الأقل من 15 سنة، ولاسيما في الفترة 1977-1996، حيث ارتفع معدل النشاط من 36.5% سنة 1977 إلى 46.7% سنة 1996، ليعرف بذلك تذبذبا. وترجع هذه الزيادة إلى تغيرات مست الفئات العمرية الأكثر من 15 سنة، هذه التغيرات في البنية السكانية حسب السن يمكن أن يكون لها تأثيرا أكبر في السنوات المقبلة. أما بخصوص فئة السكان غير النشيطين، ينبغي لنا أن نتوقع على سبيل المثال أن نسبة كبار السن (المتقاعدين) سترتفع، زيادة على ما تم ذكره نظيف أيضا ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم ومواصلته للجنسين معا، وتقلص عرض مناصب عمل جديدة لامتنصاص الطلب المتزايد عليها، حيث أن السياسة الصناعية التي طبقتها الجزائر في ظل اقتصاد التخطيط المركزي خلال

فترة النظام الاشتراكي خلال سنوات السبعينات والثمانينات قد ساهمت بشكر كبير في توفير فرص واسعة للحصول على مناصب عمل جديدة، وقد عرفت الفترة الممتدة بين 1966 و1985 إيجاد صافي لمناصب العمل خارج قطاع الفلاحة قدر بحوالي 2 مليون منصب عمل، والتي ساعدت بدورها على خفض معدلات البطالة. بعد أزمة انخفاض أسعار النفط سنة 1986 وتبعاتها على الاقتصاد الوطني، تقلصت فرص إيجاد مناصب عمل جديدة، مما أدى إلى خلل في العرض والطلب في سوق العمل الجزائري. وبالنظر إلى التزايد الكبير في معدل النمو الديموغرافي الذي شهدته البلاد نهاية الستينات وسنوات السبعينات، وكذا الدخول المتأخر في الحياة العملية، ودخول المرأة إلى عالم الشغل والنقاعد المبكر، كل هذا أدى إلى ضرورة التفكير في توفير مناصب عمل جديدة تمتص الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

عرفت الفترة الممتدة بين 1970-1985 انخفاضا طفيفا في المؤشر التركيبي للخصوبة العامة (ISF) من 7.8 أطفال لكل امرأة إلى 6.2 أطفال لكل امرأة، وهذا راجع إلى عدم تطبيق سياسة البرنامج الوطني للتحكم في النمو السكاني بوضوح، وإلى انتشار الأمية وعدم الوعي لمخاطر النمو الديموغرافي السريع في ذلك الوقت (ONS, 2013, p75).

أما الفترة الممتدة بين 1985 - 2002 فقد عرفت هي الأخرى انخفاضا معتبرا في المؤشر التركيبي من 6.2 إلى 2.4 أطفال لكل امرأة، ويرجع ذلك إلى الاهتمام الذي حظيت به المسألة السكانية من خلال تطبيق البرنامج الوطني للتحكم في النمو الديموغرافي سنة 1983، وانتشار استعمال موانع الحمل التي وصلت نسبة استعمالها سنة 2002 إلى 57% سنة 2002 بعد أن كان معدل استعمال هذه الوسائل 35.5% سنة 1986، إضافة إلى عوامل أخرى أثرت على الخصوبة منها البطالة وأزمة السكن وغيرها (ONS, 2013, p78).

بعد سنة 2002 إلى غاية سنة 2012، بدأ المؤشر التركيبي للخصوبة في العودة نسبيا إلى الارتفاع نتيجة ارتفاع عدد المواليد وارتفاع المعدل الخام للزيجات، حيث ارتفع المؤشر من 2.48 طفل لكل امرأة سنة 2002 إلى 3.02 أطفال لكل امرأة سنة 2012، بينما في سنة 2017 سجل 3.1 طفل لكل امرأة (الديوان الوطني للإحصاء، 2017).

شهد معدل الوفيات تراجعاً، حيث كان مرتفعاً غداة الاستقلال نظراً للظروف الصحية والمعيشية والأوضاع المتدهورة التي كانت عليها البلاد خاصة حالة الحرب، حيث كان يقدر بـ 17.1‰ سنة 1960 ليصل إلى 10.9‰ بداية سنوات الثمانينات بسبب تحسن الخدمات الصحية والظروف الاقتصادية على ما كانت عليه سابقاً، وإلى اهتمام السياسات الحكومية المتعاقبة بذلك، ليتواصل انخفاضه إلى غاية بداية التسعينات وبوتيرة أقل من الأولى، ليصل سنة 1990 إلى 6.03‰، ثم كان متذبذباً في اتجاه الارتفاع بنسبة قليلة بسبب الظروف الأمنية والاقتصادية الصعبة التي مرت بها البلاد، لينخفض سنة 1998 إلى 4.87‰ مع بداية عودة الاستقرار وتحسن الوضع الاقتصادي، لتأخذ بعدها

وضعا نوعا ما مستقرا عند مستوى معين يتراوح بين 4.30% و 4.59% خلال الفترة 2000 - 2017 (الديوان الوطني للإحصاء، 2017).

2.3. السلوكيات الاجتماعية: تتمثل السلوكيات الاجتماعية في الجانب الاجتماعي من خلال تناول معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي ومعدل الإعاقة.

1.2.3. معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي في الجزائر: يتأثر هذا المعدل بالعوامل الاجتماعية

والثقافية التي تحدد دخول السكان في سن العمل إلى سوق الشغل، ويتطلب المعدل أيضا مستوى البطالة، حيث أن ارتفاع معدل البطالة قد يدفع الأفراد إلى السعي للبحث عن نشاط للعمل، فقد انتقلت نسبة المشاركة العامة من 42% إلى ما يقارب 49% بين التعداد السكاني العام لسنتي 1977 و 1998، لتحقق الاستقرار على نحو 40% في الفترات الأخيرة.

2.2.3. معدل الإعاقة: يبين هذا المعدل عدد الأفراد الذين يعيهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص (منصور، 1975، ص35)، كما يمكن اعتبار أن نسبة الإعاقة العمرية هي نسبة الأشخاص المعالين الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة والذين تزيد أعمارهم عن 64 سنة فما فوق إلى السكان في سن العمل لفئات العمرية من 15 إلى 64 سنة حسب تعريف منظمة العمل الدولية.

الجدول رقم 2: معدل الإعاقة (%) خلال الفترة 1990-2017

السنوات	1990	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2007	2008
معدل الإعاقة	92.4	68.5	65.6	63.2	60.7	58.5	55.6	54.3	55.0
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
معدل الإعاقة	55.2	55.0	55.4	56.2	57.3	58.5	60.1	61.8	63.5

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الإعاقة الخام في الجزائر بلغت 92.4% سنة 1990 ثم انخفضت بشكل تدريجي لتبلغ 55.0% سنة 2008 وسنة 2010 ثم ارتفعت بشكل تدريجي لتصل إلى 63.5% سنة 2017. إن تراجع هذه النسبة التي كانت مرتفعة جدا خلال التسعينيات يعبر عن انخفاض عبء الإعاقة الذي كان واقعا على كل شخص في سن العمل في الجزائر، مما يعني أيضا أن هؤلاء الأفراد العاملين سيتمكنون من الادخار أكثر وينفقون أقل، كما أن إيرادات الحكومة لا بد أن تذهب نحو مشاريع البنية الأساسية بدل الزيادة في الإنفاق على مشاريع توفير الغذاء والتعليم وغيرهما، مما سيؤثر لاحقا بشكل إيجابي على حجم التشغيل في حد ذاته.

3.3. الانتقال في عمل المرأة: شهدت الجزائر التي اختارت التوجه الاشتراكي لاقتصادها تدفق أعداد

هائلة من النساء في سوق العمل خلال العقد الماضي، حيث عرفت تلك الفترة تسليط الضوء على التمكين في ميدان التعليم والعمل، ورغم ذلك فإنها لم تحقق تقدما كبيرا في وصول المرأة إلى نسب

مشاركة مرتفعة ضمن سوق العمل، وظلت خلالها معدلات مشاركة الإناث في الشغل من بين أخفض المعدلات في العالم.

وعلى العكس مما سبق ذكره، عرف معدل التحاق الإناث بالتعليم الثانوي والعالي من إجمالي عدد الإناث ارتفاعا بمعدل أسرع بكثير، حيث ارتفع هذا المعدل من 36.9% سنة 1960 إلى 59.60% سنة 1977 ليصل في سنة 1998 إلى نسبة 80.73% (BOUKHLIA et Talahite, 413).

يمكن حصر العوامل التي يمكنها أن تفسر انخفاض مشاركة الإناث في سوق العمل في العشريتين بعد الاستقلال في ثلاثة عوامل رئيسية:

➤ **العامل الديموغرافي:** ويتمثل في السن المبكر عند الزواج، وارتفاع عدد الأطفال لكل امرأة، الشيء الذي أدى إلى ارتفاع معدلات المواليد ومعدلات الخصوبة، هذا ما يفسر انخفاض مشاركة الإناث في الدخول إلى سوق العمل في تلك الفترة.

➤ **المستوى التعليمي:** لوحظت تغيرات في معدلات الالتحاق بالتعليم في الفئة 6-14 سنة، فكان هناك فرق كبير بين معدلات الذكور والإناث المسجلة سنة 1966 والتي قدرت بنسبة 36.90% للإناث و 56.80% للذكور لتعرف تغيرا سنة 1988 حيث تقدرت بنسبة 73.8% للإناث و 85.28% للذكور، وعلى الرغم من تقليص الفجوة، تلقت الفتيات تعليما أقل من الفتيان خلال هذه الفترة، والذي يترجم في معدلات الأمية الذي هو أعلى بين النساء بكثير منه بين الرجال.

➤ **عامل التقاليد:** ويعتبر التفسير الأكثر شيوعا لتدني مشاركة المرأة في سوق العمل المأجور، الذي يبرز العوامل الاجتماعية والثقافية، ولاسيما ثقل العادات والتقاليد التي كانت سائدة، والتي كان من شأنها معاداة عمل المرأة عند جزء كبير من أفراد المجتمع (البشير عبد الكريم، 2009، ص181). كما يظهر بصورة جلية للمتتبع تزايد تواجد المرأة في سوق العمل في العشريتين الأخيرتين، حيث يمكن تفسير ذلك بما يلي:

➤ **ارتفاع معدلات التمدرس:** ارتفع متوسط عدد سنوات الدراسة كما سبق ذكره، ويظهر هذا التزايد أكثر وضوحا بالنسبة للإناث، حيث سجلت على سبيل المثال مشاركة الإناث في امتحان البكالوريا بنسبة 57.87% في 2004 مقابل 42.13% للذكور، كما أن معدلات النجاح في هذا الامتحان بلغت 44.53% بالنسبة للإناث و 36.36% للذكور.

هناك تأثير مزدوج للانتشار التعليم ومواصلة الدراسة، فالأول من خلال تشجيع الشباب على مواصلة الدراسة مما يؤدي إلى التحاقهم بسوق العمل، ويعمل على خفض معدل مشاركة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-25 سنة، والثاني أن مستوى التعليم له تأثير إيجابي على مشاركة السكان بين 15 و 30 في سوق العمل.

4.3. تغير هيكل العمالة في الجزائر

يتميز تطور القوى العاملة في فترة التكيف الهيكلي بزيادة كبيرة في عدد الأشخاص العاملين، وانخفاض عدد العاطلين عن العمل، ما أدى إلى تغير في بنية الشغل، حيث أن تحليل تطورها يدل على أنها قد شهد تغيرات عميقة.

الجدول رقم 3 تطور بنية الشغل (%) في الجزائر خلال الفترة 1987-2014.

2014	2008	2000	1992	1987	هيكل العمالة
28	29	26.7	20	16.8	أرباب العمل و المستقلين
71	65.83	68.4	74.7	81.5	الموظفين الدائمين و المستقلين
1.61	5.2	4.9	5.3	1.7	المساعدات الأسرية

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

من معطيات الجدول رقم 3 يمكننا الخروج بأربعة اتجاهات رئيسية لتحليل تطور بنية الشغل: الاتجاه الأول: واكب هذا الاتجاه الانتقال إلى اقتصاد السوق الذي أدى إلى تطور وكلاء اقتصاديين جدد، مما أدى إلى تزايد وزن فئة أرباب العمل والمستقلين. هذه الفئة التي كانت تمثل قرابة 17% فقط سنة 1987 أصبحت تمثل نسبة 29% من مجموع السكان النشيطين سنة 2008. يمكن أن يفسر هذا الاتجاه جزئيا بتغير وضع المزارعين الذين ذهبوا من "التعاونيات" إلى مستقلين وأرباب عمل، ولكن وزنهم ليس مهم لأنه لا يمثل سوى 8.3% من فئة السكان العاملين سنة 1992، وخروجهم من فئة الموظفين لا يفسر سقوط وزنهم من هذه الفئة الأخيرة (BOUYACOU, 2002).

من ناحية أخرى فإن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم إنشاؤها في جميع القطاعات خلال سنوات التسعينات مهم جدا، فمن بين 160 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة تم تسجيلها في نهاية سنة 2000، فإن ما بقي يشتغل منها قدر بقرابة الربع فقط، حيث عرفت هذه المؤسسات الخاصة تزايدا بنسبة 53%، وهي تمثل في معظمها قطاعات النقل والبناء والاتصالات والتجارة والخدمات وجذب مزيد من الاستثمارات الخاصة، وصناعة المواد الغذائية التي لفتت أيضا حركة الاستثمار الكبيرة (Ministère de la PME/PMI, 2001).

الاتجاه الثاني: لوحظ على مدى الفترة 2000-2014 ويخص تغير بنية الشغل حسب نوع النشاط كما يتضح من البيانات الموجودة في الجدول رقم 4.

الجدول رقم 4 : تطور بنية الشغل (%) حسب نوعية النشاط خلال الفترة 1990-2014.

قطاع الخدمة	1990	2000	2008	2014
الفلاحة	21.1	14.1	13.7	3.6
الصناعة	15.5	1.3	12.5	14.1
الأشغال العمومية	14.4	10	17.2	14.9
التجارة	9.9	14.6	56.6	67.4
عقود الخدمة(النقل و الاتصالات)	10.9	15.5		
التكوين العمومي	21.12	22.6		
خدمات وطنية أخرى	7	9.4		
المجموع	100	100	100	100

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

فقد كل من قطاع الفلاحة وقطاع الأشغال العمومية وزنهما في البنية العامة للعمالة بنسبة 6% و4.4% من مجموع القوى العاملة على التوالي خلال الفترة من 1990 إلى 2000. هذا التراجع ناجم عن حل عدد كبير من الشركات العمومية، لكن خلال الفترة 2000-2014، سجل قطاع البناء في بنية العمالة وزنا قدر بزيادة قدرها 2.7% مقارنة بسنة 2000 بسبب بداية ظهور شركات المقاولات الآتية من الخارج (تركيا وإيطاليا والصين) وانطلاق العديد من المشاريع، حيث عرفت هذه الفترة إيرادات خارجية ضخمة آتية من ارتفاع أسعار النفط. كما أضحت الجزائر خلالها حقلا كبيرا لتجسيد منشآت كبيرة بلغت قيمتها 150 مليار دولار بين عامي 2000 و2007 كانت معظمها في بناء المدارس والمسكن والمستشفيات والطرق السريعة، وتجديد السكك الحديدية وغيرها.

على العكس من ذلك وبالرغم من الانخفاض الكبير لعدد الموظفين في قطاع الصناعة وخلافا للاعتقاد العام السائد، سجل القطاع الصناعي ما نسبته 5.12% من القوى العاملة، ومع ذلك انخفض وزنه في بنية العمالة بنسبة 3%. وسجل كل من قطاع التجارة وخدمات النقل والاتصالات ارتفاعا في نسبة المشتغلين، حيث ارتفعت نسبة المشتغلين بقطاع التجارة من 9.9% سنة 2000 إلى 67.4% سنة 2014، أما بالنسبة لعقود الخدمة فارتفعت نسبتها من 10.9% إلى 15.5% خلال نفس الفترة المذكورة. كما عرف وزن هذين القطاعين في سوق العمل تزايدا كبيرا بالرغم من التحول إلى اقتصاد السوق والتطبيق الصارم لبرنامج التعديل الهيكلي.

الاتجاه الثالث: يمكن ملاحظته من خلال كتلة العاملين الموظفين التي انتقلت من نسبة 75% سنة 1992 إلى 68.4% سنة 2000 لتصل إلى 71% سنة 2014 كما هو مبين في الجدول رقم 3، حيث تم بالفعل تسجيل الاتجاه نحو الانخفاض خلال الفترة السابقة ضمن بنية السكان النشيطين.

الاتجاه الرابع: عرفت العشرية الماضية تطور الاقتصاد غير الرسمي (الاقتصاد الموازي)، حيث بلغ معدل النشاط غير الرسمي نسبة 26% حيث أن أكثر من ربع مخزون سوق العمل يسير من قبل هذا القطاع، فحركاته في سوق العمل لا تمس فقط العاملين غير المصرح بهم، بل أيضا أرباب العمل ورجال الأعمال الذين يشتغلون بدون إعلان رسمي (HAMOUDA et MUZETTE, 2003).

5.3. اتجاهات البطالة في الجزائر: كانت البطالة منذ الاستقلال بطالة هيكلية واسعة النطاق، حيث

كانت اليد العاملة آنذاك غير مؤهلة ومركزة بشكل كبير في الأرياف (70%)، ومع بداية النزوح الريفي المبكر نحو المدن تفاقمت البطالة بشكل كبير جدا، وقد أثرت هذه الخصائص لمدة طويلة على سوق العمل وسياسات التوظيف.

تفاقمت البطالة كظاهرة -بالإضافة إلى ما ذكرناه- جراء الركود الذي حصل سنة 1980 (انخفاض الاستثمارات، وتدمير النظام الإنتاجي)، فلم يواكب هذا الأخير الانخفاض في مناصب العمل بتوفير فرص عمل جديدة، حيث ارتفعت نسبة البطالة من 9.7% سنة 1985 إلى 24.36% سنة 1994 لتصل إلى 29.29% سنة 1999، بعدها شهدت سنة 2000 بداية الانخفاض، حيث سجلت نسبة 28.89%، ليعرف بعدها نسبة البطالة خلال السنوات التي تلت تراجعها مستمرا.

الجدول رقم 5: تطور نسبة البطالة (%) خلال الفترة 1966-2017.

السنوات	1966	1977	1984	1985	1987	1989	1999	2000	2001
نسبة البطالة (%)	32.9	22.0	8.7	9.7	21.4	18.1	29.29	28.89	27.30
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2017
نسبة البطالة (%)	13.8	11.3	10.2	10.0	10.0	11.0	9.8	10.2	11.7

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

يمكن تقسيم مراحل تطور نسب البطالة في الجزائر وفق معطيات الجدول السابق إلى أربع مراحل

وهي:

- **المرحلة الأولى (1966-1984):** ركزت الجزائر في أعقاب الاستقلال على إستراتيجية إيجاد فرص العمل، وذلك لأن نسبة البطالة المسجل خلال التعداد السكاني لعام 1966 كانت نسبة عالية للغاية حيث بلغ 32.9% في فئة الأعمار 15-64 سنة، وكان تعداد السكان العاطلين عن العمل المقابل لذلك النسبة ما يقرب من 843 ألف شخص لمجموع عدد السكان المقدر بحوالي 12 مليون نسمة. فواجهت الجزائر هذه المشكلة من خلال سياسة تنمية شاملة كان هدفها الأساسي إيجاد فرص شغل من خلال تعزيز فرص العمل الموجودة، والقضاء على البطالة ومواجهة طلبات العمل المتوقعة مستقبلا. وقد كان لهذه السياسات الشاملة أداء مرضيا، حيث انخفضت نسبة البطالة بشكل ملحوظ حيث تم تغطية العجز في خلق مناصب العمل المتعلقة بالطلبات المتزايدة بنسبة 50% في 1966 حيث أصبحت البطالة في سنوات السبعينات أقل حدة مما كانت عليه غداة الاستقلال.

- المرحلة الثانية (1985-1987): أثر انهيار أسعار النفط في منتصف الثمانينات على حجم وهيكل الاستثمار مما أدى إلى الحد من خلق فرص عمل جديدة، كما تزامنت هذه المرحلة الحرجة مع وصول أجيال عديدة إلى سوق العمل مما أدى إلى تفاقم الوضع أكثر مما كان عليه، وبدأت نسب البطالة في الارتفاع، حيث قدرت سنة 1984 بنسبة 8.7% لترتفع سنة 1987 إلى 21.4%، وهي نسبة مرتفعة جدا بالنظر إلى المدة الوجيزة.

- المرحلة الثالثة (1989-1999): شهدت هذه المرحلة انخفاضا في معدل نمو الاقتصاد الذي كان نتاج انخفاض في الاستثمارات العامة في سنة 1986، وقد أثر هذا الوضع سلبا على سوق العمل، بالإضافة إلى ذلك ضعف أداء الجهاز الوطني للإنتاج الذليل يفلح في خلق فرص عمل حيوية، فارتفعت نسب البطالة حيث انتقلت من 18.5% سنة 1989 إلى 29.29% سنة 1999، لتبلغ بذلك أعلى قيمة مسجلة لها. وعلى الرغم من الجهود المستمرة لخلق وظائف جديدة، فإن نسبة البطالة بقي مصدر قلق نظرا لقوة اليد العاملة المتزايدة بسرعة، حيث سجلت وصول ما بين 250 ألف إلى 300 ألف وافد جديد إلى سوق العمل كل سنة، كما أن زيادات السكان النشيطين التي واكبت معدل نمو سنوي متوسط قدره 3.5% أدت إلى تواصل الضغط على سوق العمل. ومما ساهم أيضا في تفاقم الوضع تسريح ما يقرب 383 ألف فرد من وظيفته في أعقاب إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتسريح الآلاف من العمال بسبب التدابير المتخذة في إطار برامج التكيف الهيكلي (PAS)، بالإضافة إلى الوضع الأمني الذي كان سائدا خلال سنوات التسعينات، كل ذلك أدى إلى تراكم عدد العاطلين عن العمل الذي ارتفع إلى الضعف ببلوغه أعلى قمة مسجلة مقارنة بما كان عليه سنة 1986.

- المرحلة الرابعة (2000-2017): سجلت هذه المرحلة اتجاه نحو الانخفاض في نسبة البطالة، حيث انخفضت من 28.89% إلى 11.3% بين عامي 2000 و2008 وفقا للإحصائيات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات، لتصل إلى 11.7% سنة 2017 وذلك بفضل إنشاء وكالات دعم توفير مناصب العمل (ANEM, ANSEJ, CNAC...) التي ساعدت في إيجاد مناصب عمل، وتخفيف الضغط المسجل في سوق الشغل.

4. تحليل النتائج:

لقد مرت الجزائر بالعديد من التطورات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية التي تسببت في إحداث تغييرات هامة وجوهرية في بنيتها السكانية وهيكلها الاقتصادي، والتي أثرت بشكل كبير في سوق العمل. ونظرا لأهمية محددات عرض العمل في تحديد أسباب البطالة المتأنية من جانب العرض، فإن المعرفة بهذه المحددات ساهم نوعا ما في توجيه السياسات الاقتصادية وتخطيط اتجاهات القوة العاملة والاستثمار لها ضمن المعطيات الاجتماعية والاقتصادية. كما أن المعرفة لهذه المحددات تساعد في تصحيح مسارات الموارد البشرية، وفيما يلي سنقوم بعرض بعض النتائج العملية لسوق العمل في الجزائر:

- إن الاستفادة القصوى من عملية تخطيط للطاقات العاملة في الجزائر يستلزم العمل على وضع تخطيط سليم يتجنب حدوث اختلالات في هيكل العمل والتنبؤ بالمشكلات وتشخيصها؛
 - حصر حجم القوى العاملة من خلال المهارات والتخصصات المطلوبة فعلا في الوقت المناسب وبالأعداد المطلوبة (التوفيق بين العرض والطلب)؛
 - تطوير سياسة التعليم، التدريب والتكوين بما يتلاءم في سوق العمل، حيث يوجد ضعف العلاقة بين تخطيط القوى العاملة وسياسة التعليم؛
 - حجم القوى العاملة والقوى العاملة المشغلة في تزداد على عكس حجم القوى العاطلة فهي في انخفاض؛
 - غياب المعطيات الإحصائية الدقيقة على سوق العمل في الجزائر في ظل نظام معلومات غير فعال؛
 - غالبية البطالين شباب دون سن الثلاثين، بالإضافة إلى بطالة حاملي الشهادات وتطور بطالة الإناث بسبب دخول هذه الأخيرة لسوق العمل؛
 - انخفاض معدلات البطالة لا يعكس الجانب الواقعي، كونه لا يأخذ بعين الاعتبار عدد المشتغلين في القطاع غير الرسمي والأشخاص المحبطين الذين أغياهم البحث عن العمل ليتوقفوا عن النشاط رغم أنهم في سن العمل.
- خاتمة:**

إن تطور وضعيّة القوى العاملة في الجزائر يرتبط بعدة متغيرات اجتماعية، اقتصادية وديموغرافية، ومن هنا نشير أن القوى العاملة تتحدد وفق الناشطون والمشتغلون والبطالون، وهذه الفئات ترتبط أكثر بالأوضاع الاقتصادية السائدة كما ترتبط بمعدلات النمو الخاصة، فالقوى العاملة منحصرة بين زيادة المشتغلين وزيادة عدد الباطلين، فالإحاطة التامة بإحصائها وما يطرأ عليها من تغيرات، وما يؤثر فيها من عوامل تعد مدخل أساسي وضروري لفهم شؤون العمل، فتطور القوى العاملة في الجزائر ليس ثابتا لا في حجمه ولا في تركيبه وهذا بفعل العوامل العديدة المتشابهة التي تؤثر فيه وتجعله عرضة للتغير باستمرار. تملك الجزائر إمكانيات مادية وبشرية قد تمكنها من رفع التحدي للتحكم في سوق العمل ورسم سياسة واضحة اتجاه القوى العاملة يراعى فيها كل المتغيرات، فالاهتمام بتدريب القوى العاملة وتأهيلها وتطويرها وتكوينها تكوينا مختصا بما يماشى وحركة التطوير والتحديث، خاصة فئة الشباب والكفاءات الجامعية المتخرجة، يعد مخرجا للحد من مشكلة البطالة وإيجاد فرص العمل، وكذا إصلاح المؤسسات العمومية وتحديثها.

قائمة المراجع:

أولا- المراجع باللغة العربية:

- عبد المحسن، طارق. (2007). اقتصاديات الموارد البشرية، ط1، مؤسسة الوارق للنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو عيانة، فتحي. (2000). دراسات في علم السكان، ط2، دار النهضة العربية، بيروت.
- جليبي، علي عبد الرزاق. (2006). علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- قرنفل، حسين. (2006). الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، ط2، إفريقيا الشرق، الدار البيضاء، المغرب.
- جامق، صلاح الدين. (1980). اقتصاديات السكان في ظل التضخم، التضخم السكاني، دار المعارف، مصر.
- زكي، رمزي. (1997). الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت.
- حمد العبود، إبراهيم. (1993). عبد الرحمن محمد سعيد ومنصور عبد العزيز معشوق، تخطيط القوى العاملة، معهد البحوث والإدارة العامة، السعودية.
- الديوان الوطني للإحصاء. (2017). معطيات ديمغرافيا رقم 816، الجزائر.
- أحمد منصور، منصور. (1975). تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت.
- البشير، عبد الكريم. (2009). دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، جامعة حسية بن بوعلي، الشلف، الجزائر.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Office National des statistiques. (2013). Rétrospective statistique 1962-2011, Alger.
- BOUKHLIA, Hassane, Talahite, F. (2008). Marché du travail, régulation et croissance économique Algérie revue tiers monde, PUF, n°194.
- BOUYACOUB.A. (2002). Formation l'emploi et l'employabilité, Alger le 27, 29 Avril, BIT.
- Ministère de la PME/PMI. (2001). Rapport sur l'état des lieux.
- HAMOUDA, NE, ISLIM.A., MUZETTE M.S. (2003). Marché du travail et emploi en Algérie, élément pour une politique national de l'emploi, profil de pays, OIT, Alger.

ثالثا - مواقع الأنترنت

- 10/05/2019.www.ons.dz .