

السياسة الاقتصادية للبطالة والتشغيل

The economic policy for unemployment and employment

ط . د . منور محمد بهاء الدين

جامعة ابن خلدون تيارت

bahgmnn@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2023/01/24

تاريخ الاستلام: 2022/08/20

الملخص:

تطرقت الورقة البحثية بأن مجمل دول العمل تتخبط في مشكل البطالة والعمل بنسب متفاوتة طبقا لسياسات المطبقة والمنتجة في كل دولة ويمكن القول بأن التصدي لهذه الظاهرة ليس مسؤولية الحكومة وحدها بل تتطلب جهود وتعاون كافة اطراف المجتمع وأن المعالجة الجادة والفعالة لهذه المشكلة لن تتأتي من خلال حلول جزئية أو سريعة أو مؤقتة ولكنها تتطلب استراتيجية شاملة وواضحة للتشغيل خاصة في أوساط الشباب تعالج الأسباب المسؤولة عن هذه الظاهرة من تفشي للآفات الاجتماعية والاقتصادية.

لذلك لا بد من تدارك الوضع بوتيرة اسرع من خلال تنسيق سياسات و تشريعات العمل وتكوين قاعدة بيانات و بنوك معلومات حول فرص التشغيل والتدريب وتشجيع اطلاق المبادرات الوطنية لتشغيل الشباب خاصة في القطاعات المهمشة كقطاع السياحة والخدمات وكذا القطاع الفلاحي في السنوات الأخيرة لما له من اثار إيجابية للحد من هذه الظاهرة. والتي يكون من نتائجها رفع معدل سنوي في الادمج المهني لفائدة الراغبين في الدخول لسوق العمل وتحسين مستوى التوظيف الدائم من خلال جهاز الادمج سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل لما يتطلبه سياقة عوامة الاقتصاد و شموليته، وهذا بدوره يؤدي الى رفع نسبة التثبيت و اتخاذ إجراءات تشجيعية على استثمار يسمح بتوفير مناصب عمل.

الكلمات المفتاحية: العمل؛ البطالة؛ الشغل؛ التشغيل.

Abstract:

The research paper touched on the fact that all labor countries are floundering in the problem of unemployment and work in varying proportions according to the policies applied and adopted in each country. It will not come through partial, quick or temporary solutions, but it requires a comprehensive and clear strategy for employment, especially among young people, that addresses the causes responsible for this phenomenon, such as the spread of social and economic pests

Therefore, the situation must be rectified at a faster pace by coordinating labor policies and legislation, creating a database and information banks on employment and training opportunities, and encouraging the launch of national initiatives for youth employment, especially in marginalized sectors such as the tourism and services sector, as well as the agricultural sector in recent years because of its Positive effects of reducing this phenomenon. One of the results of which is raising an annual rate of professional integration for those wishing to enter the labor market and improving the level of permanent employment through the integration system, whether at the level of the individual in his position as a job seeker or at the level of the institution in a situation of rehabilitation for what is required by driving the globalization and inclusiveness of the economy And this, in turn, leads to an increase in the fixation rate and to take encouraging measures on investment that allow the creation of job positions.

Keywords: work ; unemployment; employment; employment

منور محمد بهاء الدين : bahgmnn@gmail.com

مقدمة:

يواجه النظام الاقتصادي العالمي تحديات كثيرة عرقلت مساره التنموي وتمثل في مختلف الأزمات الاقتصادية والمالية حيث برزت أزمة خلق مناصب شغل، وهو ما زاد من حدة مشكلة البطالة في العالم، وجعلها من أهم المشاكل التي تعترض الحكومات بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء، مما استوجب وضع سياسات للتشغيل تعمل على الرفع من مستوى الأداء الاقتصادي من خلال خلق مناصب شغل منتجة، وكذا ضبط سوق العمل من خلال سن التشريعات بمشاركة مختلف الفاعلين فيه، في ظل احترام شروط العمل اللائق الذي يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى الإطار النظري للبطالة والتشغيل، والمبحث الثاني نتطرق فيه إلى سياسات التشغيل.

المبحث الأول: الإطار النظري للبطالة والتشغيل.

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للفئة النشطة عبر قنوات الإنتاج والتراكم خاصة في الدول التي تمتلك ثروة شبابية، كما أنه يعالج الاختلالات التي تحدث في سوق العمل بسبب تجاوز عرض العمل والطلب عليه.

المطلب الأول: إشكالية البطالة:

البطالة هي ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة، بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في المجتمعات الريفية التقليدية، حيث تعود بآثار سلبية على الفرد والمجتمع معا، مما يتسبب بكثير من المشاكل التي تهدد استقرار الدول والمجتمعات، وتؤثر على وحدة التماسك الاجتماعي والاستقرار السياسي، وتسبب الركود الاقتصادي للدولة والمجتمع.

أولاً: مفاهيم حول البطالة:

تعريف المكتب الدولي للعمل¹:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجره - متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور .

حيث أن المعيار الأول " بدون عمل" يهدف إلى التمييز بين التشغيل والبطالة فيعتبر الشخص بدون عمل، إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة. أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "متاح للعمل" و"يبحث عن العمل"، فيسمحان بالترقية بين العاطلين عن العمل والنشطين اقتصادياً من السكان.

¹ - Bureau international du travail, la normalisation internationale du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), p p, 48-49.

- تعريف هيئة الأمم المتحدة: حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حر رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهدا في البحث عنه).¹

-تعريف منظمة العمل الدولية العمل(OIT): العاطل عن العمل حسب منظمة العمل الدولية كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى."

التعريف الرسمي للبطالة:

وتعني هنا بالبطالة أما الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر معين .

التعريف العلمي للبطالة:

تعرف البطالة وفق لهذا المفهوم بأنها الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل الذي يمكن الحصول عليه عند تشغيل كامل للقوى العاملة مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.²

ثانيا: قياس البطالة:

يعتبر قياس البطالة كأحد أهم المؤشرات التي تساعد على رسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل، مع الإشارة إلى أن طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي: ³- الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا.

- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، أشهر).

¹. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P 277.

² علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص: 8.

³ - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص: 25.

- كيفية التعامل إحصائية مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها. كما أن حساب معدل البطالة يتم وفق مقياسين أحدهما رسمي والآخر علمي:

(1) القياس الرسمي للبطالة: معدل البطالة هو النسبة المئوية لعدد العاطلين عن العمل من إجمالي "السكان النشطين" وفق المعادلة التالية¹:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{أفراد الفئة النشطة}} * 100$$

(2) القياس العلمي للبطالة: وفقا لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل، حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية، فإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فهذا يعتبر وجود بطالة بسبب عدم الاستخدام الكامل للعمالة، وعليه فإن الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل عن الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وهذا ما يظهر من خلال العلاقة التالية²

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \left(\frac{RMP}{MPP} \right)$$

RMP : الإنتاجية المتوسطة الفعلية؛ MPP: الإنتاجية المتوسطة المحتملة

ثالثا: أنماط وسمات البطالة

ظاهرة البطالة، أن أنماط البطالة تتفق معظم الدراسات الاقتصادية والاجتماعية التي تناولت وأشكالها ليست ثابتة أو نهائية، وإنما هي متغيرة ومتجددة باستمرار .

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص:3.

² - عبد القادر بلعربي، الجزائريين البطالة والقطاع الغيررسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية،

رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،

2009 - 2010 ، ص: 24.

1) تقسيم البطالة حسب خط التشغيل، إلى ثلاثة أنماط هي:

1-1 البطالة السافرة: وهي أخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي، مثل بطالة الخريجين.¹

1-2 البطالة الجزئية أو نقص التشغيل: وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملاً، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب. ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو أيام أقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في أماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الأعمال الأخرى.²

1-3 البطالة المقنعة أو المستترة: وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، أو قد يزيد إذا كانت الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال سالبة.³

2) تقسيم البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد إلى ثلاثة أنماط، هي:

1-2 البطالة الاحتكاكية (الفنية): وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره، أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبته في الانتقال إلى مكان آخر داخل الدولة⁴

¹ - أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع: التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005 - 2006 ص: 49.

² - ويكيبيديا، الموسوعة الحرة شوهده على الرابط، بطالة <https://ar.wikipedia.org/wiki/بطالة> بتاريخ 05 / 05 / 2019 07 على الساعة 22:30

³ مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية)، دارالحامد، ط 1 عمان 2009 ، ص: 237

⁴ د. ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب بطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر بن عكنون ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص: 51.

2-2 البطالة الدورية: وهي التي تنشأ في فترة الكساد والذي يتعرض

لها الاقتصاد بين فترة وأخرى، ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفض؛ وعندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع، رغم أصحاب المصانع على تخفيض عدد العمال أو تخفيض ساعات عملهم.¹

3-2 البطالة الهيكلية التقنية):

ارتفاع نسبة البطالة بسبب تغيرات هيكلية وتحدث بسبب تغير في هيكل الطلب على السلع والمنتجات، أو إلى تغير في الفن التقني المستخدم، أو إلى تغيرات في سوق العمل نفسه.

3 (تقسيم البطالة حسب طبيعتها الخاصة إلى :

1-3 البطالة الموسمية: تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعداد كبيرة العمال مثل الموسم السياحي والزراعي وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط مما يعني إحالة العاملين بهذه القطاعات إلى البطالة.²

2-3 البطالة الاختيارية: وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل، إما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، وإما لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرة أعلى، وظروف عمل أحسن.³

3-3 البطالة الإجبارية أو القسرية: ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، أي من غير إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قصري مع أن العامل راغب في العمل (مثل ظاهرة المعاش المبكر الإجباري) وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد).¹

¹ - خالد زواوي، البطالة في الوطن العربي "المشكلة والحل". مجموعة النيل العربية، اتحاد مكنتبات الجامعة العربية، مصر، 2004، ص: 19.

² - مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص: 234.

³ - الجودي صاطوري ولطيفة بهلول، مداخلة بعنوان: أزمة البطالة واثرها على الاقتصاد الجزائري ملتقى حول دور الدولة في الحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مسيلة، 2011، ص: 05.

المطلب الثاني: العمل والتشغيل.

لقد تعددت المواقف والتعريفات من قبل المفكرين الاقتصاديين استنادا إلى مدارسهم وتوجهاتهم فهي تستند إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم وحقا للمواطن كما أنه واجب عليه وعلى الدولة أن توفر فرص عمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل والراغبين فيه والقادرين عليه.²

أولا: مفهوم العمل، الشغل والتوظيف:

(1) مفهوم العمل:

" يعرف العمل بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كان عقليا أم عضليا، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من أجل تحقيق منفعة مادية أو معنوية." وكلمة العمل عند الاقتصاديين لها مدلولان رئيسيان، وكثيرا ما يستخدمها الاقتصاديون في كل ما يكتبون لتغطي نطاق المدلول الأول، وهو العمل بمعنى كل جهد بشري هادف إلى تحقيق غاية ذات قيمة، أما المدلول الثاني فهو العمال أنفسهم أي القوة العاملة ذاتها.³

كما يشير مفهوم العمل إلى النشاط الإنساني الشاق الملازم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، وهو العنصر الذي اعتبره الاقتصادي آدم سميث (Adam Smith) كأساس الثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها، وهو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.⁴

¹ - نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2005 - 1990 حالة

الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2009 - 2008، ص: 07

² 5- هناء حافظ بدوي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، أسس وعمليات، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع الإسكندرية، 1997 ص: 117.

³ عبده عيسى، يحيى أحمد إسماعيل، العمل في الإسلام، القاهرة، مصر، دار المعارف 1983 ص: 49 -

⁴ جلال محمد النعيمي دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، طبعة أولى إثراء للنشر والتوزيع، 2009، الأردن، ص: 25.

2- مفهوم التوظيف: هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة، واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب، وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة، ووضع نظم العلاوات والترقيات).¹

3- مفهوم التشغيل: "التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي، بغية تحقيق أهداف اجتماعية، اقتصادية وسياسية".²

المفهوم الحديث للتشغيل: فهو لا يحمل معنى مناقض للبطالة، كما أنه لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أنه (التشغيل) يعطي الحق للعامل في المشاركة ولتمثيل في التنظيمات الاجتماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، وعلى هذا الأساس فإن هذا المفهوم أهمية بالغة في العم لكونه أساس تطوير وترقية العمل).³

ويمكن أن نميز بين مفهومي التشغيل والعمل فيما يلي:

1- أن التشغيل يشير إلى جملة من الشروط والإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل مفهوم العمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف.

¹ - د. عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 1998، ص: 195.

² - بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة "داسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف." مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر، كلية الآداب والعلوم التجارية، بسكرة، الجزائر، 2006، ص: 37

³ - فاطمة ال زهراء ب كاوب وس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، البويرة، الجزائر، 2011 - 2012، ص: 40.

2- التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية وحركية اليد العاملة من وإلى سوق العمل دخول وخروجاً بينما يمثل العمل بعداً إجرائياً، باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج مثله مثل باقي عناصر الإنتاج الأخرى كرأس المال والعامل التقني.

ومنه يمكن القول أن التشغيل عامل إدماج، أما العمل فهو عامل إنتاج، لذا يسبق التشغيل العمل بالضرورة، حسب دور ووظيفة كل منهما.

ثانياً: أنواع العمل: للعمل أنواع وأنظمة مختلفة نذكر منها:¹

(أ) نظام الرق: وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، ونميز هنا نوعين من الرق هما الرق قصد إنتاج الخيرات، والرق المتعلق بالخدمات المنزلية؛ فالأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان معمول به في أمريكا، والذي انتهى مع الحرب الأهلية سنة 1865 م؛ أما النوع الثاني فهو، منتشر في جميع دول العالم، وهو يزول تدريجياً، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

(ب) نظام العمل المضطر (العبودية): وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على أشخاص لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد؛ ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار الإمبراطورية الرومانية، مما أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.

(ج) العمل بالأجرة: هو العمل الذي أصبح اليوم سائداً والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، كما أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله، إضافة إلى إبرام عقد عمل ينص على مدة العمل وطبيعته وكذا الأجر المقابل له.

(د) أنواع أخرى للعمل: منها نظام العمل بالخمس الذي مبدأه هو أداء عمل ما مقابل خمس ثماره؛ وكذلك نجد نوعاً آخر للعمل كنظام العمل بالمكافأة، وهو قيام العامل بمهمة معينة مقابل مكافأة مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

¹ - حمد فارق محمد الشبول العمل واثراً الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص: 35.

ثالثاً: إنتاجية العمل: الإنتاجية هي مؤشر اقتصادي يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين كمية الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج (كالعمل مثلاً)؛ فإنتاجية العمل مفهوم.

البطالة والتشغيل في اقتصادي، يستخدم للتعبير عن فاعلية العمل المنتج الحي في مجال

إنتاج المنتجات والخدمات المادية، حيث زيادة إنتاجية العمل تعني:¹

- إنتاج نفس الكمية من القيمة الإستعمالية بفترة زمنية أقل (مرتبطة باستخدام أقل من العمل الحي المبذول لكل وحدة زمنية)؛

- إنتاج كمية أكبر من الكمية الإستعمالية بنفس الفترة الزمنية (مرتبطة باستخدام نفس العمل الحي المبذول). كما يمكن قياسها بطرق مختلفة، حيث.²

المبحث الثاني: سياسات التشغيل والعمل اللائق:

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الإقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من

خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم، مما يؤدي بكل دولة إلى تكثيف جهودها لأجل التحسين من وضع التشغيل، بإدراجه ضمن أولوياتها بشكل فعلي وملموس، عبر رسم وتنفيذ سياسات كلية منسجمة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل:

من أجل ضبط وتنظيم سوق العمل، تعمل الأجهزة الحكومية على وضع سياسات تشغيل،

تهدف إلى التقليل من حدة ظاهرة البطالة، وذلك بإشراك كل الفاعلين في سوق العمل، من خلال إطار قانوني ومؤسسي.

¹ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان 2008، ص: 169

² - فارس شلال، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004 - 2005، ص: 10.

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.¹

(1) - سياسة التشغيل: إنما مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير الأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الإستفادة القصوى من الطاقة البشرية).²

- تعرف منظمة التعاون الإقتصادي و (OCDE) سياسة التشغيل على أنها "مجملة الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"³
- كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها "رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين"⁴

¹ - سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل مذكرة ماجستير كلية الآداب وعلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة، الجزائر، ص: 76.

² - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر 03 ديسمبر منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص: 09

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011 - 2000، مجلة الباحث، العدد 10 جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ، 2012، ص: 191.

⁴ Département des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les 3 formulations des politiques nationales de l'emploi, Première édition, Genève, Suisse, 2012, p15.

ثانيا: أنواع سياسة التشغيل:

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدي ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة، "سياسة ترقية التشغيل" وسياسة التشغيل الخاملة "سياسة محاربة البطالة".

(أ) سياسة تشجيع ترقية التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية):

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا ضمن منطق اقتصادي. حيث أن المؤسسات الإنتاجية والخدمية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية. وفي سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة ومردودها. استنادا إلى ذلك، تقوم بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية. هذا هو المنطق الاقتصادي للتعامل مع عنصر العمل.

تتضمن سياسات التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات. حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات. وعلى هذا الأساس، تتميز سياسات التشغيل غالبا بكوها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل. وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير. ولذلك يمكن اعتبار هذه السياسات بأنها سياسات نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير اقتصادية.¹

¹ - الطاهر لطرش، "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل" الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، يومي 16 - 15 نوفمبر 2011 ص: 06.

وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد،¹ ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل؛ التكوين المهني التناوب على الوظائف وتقسيم العمل؛ حوافز العمل خلق فرص عمل مباشرة؛ إعانات لخلق المؤسسات).²

(ب) سياسة محاربة البطالة "سياسة التشغيل الخاملة أو السلبية": تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية أو محاولة الحد من الفئة النشطة؛ وقد أحصت (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.³

و حيث عندما نتحدث عن سياسات التشغيل الخاملة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية. حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم.

في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى، وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف، حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات... التي تقدمها السلطات العمومية، ولذلك تندرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة

¹ - رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير، مدرسة

الدكتوراه تخصص: تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص: 104

² - Christine Erhel, les politiques de l'emploi, sur le site : 1 <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-lemploi.9529.0.html>. Consulté le 05/04/2019.

³ - عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2002-2012، مذكرة

ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1،

الجزائر، 2014 - 2015، ص: 44.

القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة، ويتناف منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل، لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل الحاملة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بهما إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل). كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقاربة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل).¹

المطلب الثاني: التشغيل الحديث:

استخدم مصطلح "العمل اللائق" لأول مرة من قبل المدير العام لمنظمة العمل الدولية (OIT) في سنة " 1999 خوان سومافيا" وقد تم اعتماده من طرف الأمم المتحدة منذ سنة 2005 كمؤشر لقياس مدى تحقق الغاية الثانية (توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع بمن فيهم من النساء والشباب من الهدف الأول المدرج ضمن الأهداف الإنمائية للألفية، والمتعلق بالقضاء على الفقر المدقع والجوع؛ أين أصبحت منظمة العمل الدولية (OIT) هي المسؤولة عن كل التقارير الضرورية لقياس مدى تحقيقه الهدف.²

أولاً: مفهوم العمل اللائق

يشمل توفير فرص العمل المنتج والذي يحقق دخلا عادة، وتحقيق الحماية في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر، وحرية الأشخاص في التعبير عن مشاكلهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين جميع النساء والرجال، وهو يفتح الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أي الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل والحماية الاجتماعية دون النيل من حقوق العمال ومن المعايير الاجتماعية. حيث يعتبر العمل المنتج من أهم المصادر الأساسية للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من السكان إلى جانب أنه يمثل قوة

¹ لطاهر لطرش، مرجع سبق ذكره، ص: 07.

² : http://www.rawateb.org/home/labour-law/equality-at-work/decent2 work. Consulté le 05/04/2019.

دافعة المسيرة التنموية المستدامة في دولة ما بالإضافة إلى أن العمل يعد جزءاً أساسية من حياة الإنسان من حيث إجمالي الوقت الذي يقضيه الإنسان في عمله، والعلاقات الاجتماعية التي تنشأ من محيط العمل، واحترام الذات الناتج عن كونه فرداً مؤثرة في تنمية المجتمع بعمله، وبالتالي فمن الضروري التعرف على ظروف ونوعية العمل، وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وغيرها من محددات للعمل اللائق خاصة مع التوجه نحو اقتصاديات السوق وتزايد أهمية الدور الذي يؤديه القطاع الخاص في مختلف دول العالم.¹

ثانياً: أهداف العمل اللائق :

- (أ) إيجاد المزيد من فرص العمل: أين يجب على النظام الاقتصادي خلق فرص للاستثمار وتشجيع روح المبادرة لخلق المؤسسات المنتجة من خلال تشجيع الروح المقاولية خاصة في أوساط الشباب، بما يضمن تطوير مهاراتهم، وخلق فرص العمل وسبل العيش المستدامة.
- (ب) تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: وهذا بالاعتراف واحترام حقوق العمال دون استثناء أو تمييز، خصوصاً العمال الفقراء والمحرومين، بما يضمن تمثيلهم النقابي وحقوقهم في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم وحياة أسرهم، وهذا من خلال تطبيق قوانين عادلة تخدم مصالحهم وتراعي العادات والتقاليد والأعراف السائدة في مجتمعاتهم.
- (ج) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية: بما يشجع الاندماج والإنتاجية من خلال ضمان ظروف عمل آمنة لكل رجل وامرأة والحق في التمتع بالترفيه والراحة، مع الأخذ بعين الاعتبار أسرهم والقيم الاجتماعية السائدة مع الحصول على تعويض عادل في حالة فقدان أو تخفيض الدخل والحصول على الرعاية الطبية اللازمة.

¹ - صبيح صالح، العمل اللائق .. أهميته .. مؤشرات .. ، الاتحاد العام لنقابات عمال العراق ،شوهذ يوم 05 2019 /

04 / على الرابط http://www.gfitu.org/2013/09/blog-post_21.html

د) تعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل: إن مشاركة أصحاب العمل ومنظمات قوية ومستقلة للعمال، هو أمر حيوي لتحسين الإنتاجية، وتجنب النزاعات في العمل وبناء مجتمعات متماسكة.¹

ثالثاً: مؤشرات العمل اللائق:

و يتم قياس العمل اللائق من خلال مجموعة من المؤشرات الفرعية، الموضوعية بناء على وجهة نظر الأفراد اتجاه العمل اللائق وذلك حتى يسهل توصيل مفهوم هذا الأخير للأفراد ونشره بينهم، أين تعكس كل مجموعة بعداً معيناً من أبعاد العمل اللائق، وسوف يتم تناول كل بعد من أبعاد العمل اللائق وتكوين مؤشر مركب له، دون دمج تلك المؤشرات في مؤشر واحد للعمل اللائق، حتى لا يفقد ذلك المؤشر معناه؛ وتصنف هذه المؤشرات إلى عشرة مجموعات وهي:²

1- مؤشر فرص التوظيف³: ويتألف العنصر الجوهري "فرص العمل"، وهو عنصر رئيسي في العمل اللائق، من مؤشرات توفر رؤى متعلقة بكمية العرض والطلب على العمالة في الاقتصاد. وبالتالي، فإنها تستهدف جانباً مهماً من ظروف سوق العمل التي يواجهها العمال والعمال المحتملين وكذلك أرباب العمل. ويتكون المؤشر المركب لفرص العمل من المؤشرات التالية:

- نسبة المشتغلين للسكان.

- معدل البطالة (إجمالي المتعطلين / إجمالي القوة العاملة).

- معدل البطالة بين الشباب (إجمالي المتعطلين في الفئة العمرية 15 - 24 - عاماً / قوة العمل في نفس الفئة العمرية).

- نسبة المشتغلين بأجر إلى إجمالي المشتغلين.

- نسبة المشتغلين في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي المشتغلين.

¹ - <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/langfr/index.htm>.

² - عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص: 50.

³ - Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators ilo manual second version December 2013.

- 2- مؤشر الاستقرار في العمل: يزيد الاستقرار في العمل من إحساس العامل بالأمان الوظيفي، ولقد تم اختيار نسبة العاملين عملا متقطعا وموسميا إلى إجمالي العمالة للتعبير عن العمالة غير المنتظمة بحيث يعكس ارتفاع هذه النسبة عدم الاستقرار في العمل والعكس صحيح
- 3- مؤشر التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعد جانبا مهما في العمل اللائق، بحيث لا تتعارض ظروف العمل مع الحياة الشخصية، ولقد تم التعبير عن ذلك الجانب من خلال المؤشرين التاليين:
 - معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع العام إلى إجمالي المشتغلات في القطاع العام.
 - معدل التشغيل بين النساء المتزوجات في القطاع الخاص إلى إجمالي المشتغلات في القطاع الخاص.
- 4- مؤشر العمل غير المقبول: يعكس هذا المؤشر وجود أشكال غير مقبولة من العمل، ويتكون من عدة مؤشرات مركبة ومرجحة بالتساوي، حيث يتم حسابه بالاعتماد على استمارة بحث العمل التبعي، وفيما يلي مؤشرات العمل غير المقبول:
 - نسبة الذين لم يلتحقوا بالتعليم.
 - نسبة المتسربين من التعليم من بين الذين التحقوا بالتعليم.
 - نسبة عمالة الأطفال وهي عدد الأطفال الذين يعملون في الفئة العمرية (06 - 14 سنة) عدد الأطفال في نفس الفئة العمرية.
- 5- مؤشر الدخل الملائم: يهدف هذا المؤشر إلى التعرف على مدى وجود عدالة في توزيع الدخل والمقارنة بين اتجاهات الأجور واختلافاته وفقا للمهن؛ ويتكون هذا المؤشر من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي، وفيما يلي أهم هذه المؤشرات:
 - نسبة الحاصلين على أجر أقل من معدل الأجر الأدنى.
 - وسيط الأجر الحقيقي
 - نسبة التفاوت في الأجور.
- 6- مؤشر ساعات العمل المناسبة: يوضح أثر ساعات العمل الإضافية على الصحة وعلى التوازن بين العمل والحياة الشخصية؛ ويتكون هذا المؤشر من مؤشرين مرجحين بالتساوي، كما يلي: - نسبة

المشتغلين لساعات عمل أكثر من 50 ساعة إلى إجمالي المشتغلين. - نسبة المشتغلين لساعات عمل أقل من المتوسط ويرغبون في العمل لساعات أكثر.

7- مؤشر ظروف عمل آمنة: يناقش إجراءات الصحة والسلامة والأمن داخل مكان العمل. 8- مؤشر الحوار الاجتماعي والعلاقات في مكان العمل: يناقش نسبة العمال المقيدون المسجلين في النقابات العمالية والمهنية، التي تدافع عن حقوقهم وتحمي مصالحهم.

9- مؤشر المساواة في المعاملة في العمل: يناقش أوجه التفاوت بين الجنسين في فرص العمل ونوعية العمل والمهارات والأجور، ويتكون من عدة مؤشرات مرجحة بالتساوي وهي:
- نسبة الإناث العاملات بأجر إلى إجمالي العاملين بأجر.

- نسبة الإناث العاملات في القطاع غير الزراعي إلى إجمالي العاملين في القطاع غير الزراعي.
- نسبة الإناث العاملات بأجر في الفئة الأولى من المهن المديرون إلى إجمالي العاملين بأجر في تلك الوظائف.

- نسبة أجور الإناث في قطاع الأعمال العام إلى أجور الذكور في قطاع الأعمال العام. - نسبة أجور الإناث في القطاع الخاص إلى أجور الذكور في القطاع الخاص. - معدل بطالة الإناث إلى معدل بطالة الذكور.

10- مؤشر الحماية الاجتماعية: يهدف إلى التعريف على مدى وجود تغطية تأمينية للعاملين ويتكون من مؤشرين مرجحين بالتساوي، وهما:

- نسبة المقيدون في التأمينات الاجتماعية. - نسبة المستفيدين الأحياء من التقاعد (60 سنة فأكثر) / عدد السكان في سن 60 سنة فأكثر.

قائمة المصادر والمراجع:

1- الكتب

- د. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دار الجامعة الاسكندرية، مصر 2005.

- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007.

- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر 03 ديسمبر منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب
- فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004 – 2005.
- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان .
- حمد فارق محمد الشبول العمل واثر الاجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الاسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية)، دار الحامد، ط 1 عمان 2009 .
- د. ناصر دادى عدون و عبد الرحمان العايب بطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر بن عكنون ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- خالد زواوي، البطالة في الوطن العربي "المشكلة والحل". مجموعة النيل العربية، اتحاد مكنتبات الجامعة العربية، مصر، 2004.
- هناء حافظ بدوي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، أسس وعمليات، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع الإسكندرية ، 1997 .
- عبده عيسى، يحيى أحمد إسماعيل ، العمل في الإسلام، القاهرة، مصر، دار المعارف 1983.
- جلال محمد النعيمي دراسة العمل في إطار إدارة الانتاج والعمليات ، طبعة أولى إثراء للنشر والتوزيع، 2009 ، الأردن.
- د. عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 1998 .

2- رسائل الماجستير والدكتوراه

- عبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة والقطاع الغير رسمي دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد التنمية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2009 – 2010.
- أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع: التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005 – 2006.
- بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة "دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر، كلية الآداب والعلوم التجارية، بسكرة، الجزائر، 2006.
- عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2002- 2012 ، مذكرة ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص: الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، الجزائر، 2014 – 2015.
- نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2005 - 1990 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2009 - 2008 .
- فاطمة ال زهراء ب كاوب وس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، البويرة، الجزائر، 2011 – 2012.
- سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل مذكرة ماجستير كلية الآداب وعلوم الانسانية والاجتماعية جامعة محمد خيضر، 2007 ، بسكرة، الجزائر.

-رشيد شباح، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة ماجستير، مدرسة الدكتوراه تخصص: تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

3-المجالات والمدخلات :

- الجودي صاطوري ولطيفة بهلول، مداخله بعنوان: أزمة البطالة واثرها على الاقتصاد الجزائري ملتقى حول دور الدولة في الحد من البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مسيلة، 2011 .
- عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011 - 2000 ، مجلة الباحث، العدد 10 جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ، 2012 .
- الطاهر لطرش، "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل" الملتقى الدولي حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، يومي 16 - 15 نوفمبر 2011 .

4-المصادر الأجنبية :

- Bureau international du travail, la normalisation internationale du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953).
- ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.
- Département des politiques de l'emploi (BIT), Guide pour les -formulations des politiques nationales de l'emploi, Première édition, Genève, Suisse, 2012.
- Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators ilo manual second version december 2013.

5-المواقع الالكترونية

- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة شوهدي على الرابط، بطلالة <https://ar.wikipedia.org/wiki/> بتاريخ

22:30 على الساعة 07 / 05 / 2019

- Christine Erhel, les politiques de l'emploi, sur le site : <http://www.melchior.fr/Les-Politiques-de-lemploi.9529.0.html>. Consulté le 05/04/2019.
- [http://www.rawateb.org/home/labour-law/equality-at-work/decent2 work](http://www.rawateb.org/home/labour-law/equality-at-work/decent2%20work). Consulté le : 05/04/2019.

- صبيح صالح، العمل اللائق .. أهميته .. مؤشرات .. ، الاتحاد العام لنقابات عمال العراق ، شوهـد

يوم 05 / 2019 / 04 / على الرابط http://www.gfitu.org/2013/09/blog-post_21.html

-<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/langfr/index.htm>.