

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم الاجتماع



محاضرات في مقياس:

# سوق العمل في الجزائر

لطلبة السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل

إعداد: د. شتيوي ربيع

الرتبة: أستاذ محاضر صنف - ب-

السنة الجامعية: 2020/2019

01	مقاورة المقياس:	الصفحة
01	مقدمة:	
12-02	المحور الأول: تعريف سوق العمل	
18-12	المحور الثاني: العرض والطلب على العمل	
24-18	المحور الثالث: سياسات التكوين	
29-24	المحور الرابع: آليات التشغيل في الجزائر	
33-29	المحور الخامس: مؤسسات مراقبة السوق (مفتشية العمل)	
43-34	المحور السادس: برامج الإدماج المهني للشباب	
47-43	المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر	
56-47	المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر	
57	الخاتمة:	
58	قائمة الهوامش والمراجع:	

## مقدمة:

نتناول في هذه المطبوعة موضوعا في غاية الأهمية يتعلق بسوق العمل والتشغيل الذي يشكل إحدى أهم التحديات التي تواجهها المجتمعات، حيث أن اغلب الحكومات تواجه تحديا يتعلق بكيفية المحافظة على مناصب العمل، ثم التحدي الأصعب ويتعلق باستحداث مناصب عمل جديدة موجهة لمن فقدوا مناصب عملهم، وللشباب الذين يبلغون كل سنة سن العمل، ويتقدمون إلى سوق العمل من أجل الحصول على منصب شغل وعددهم قد يكون كبيرا خاصة في البلد النامية حيث معدل الخصوبة، أي النمو الديموغرافي مرتفع في مقابل تدني مستوى النمو الاقتصادي، وتشغيل هذه الفئة يطرح إشكالا آخر يتعلق بطبيعة التكوين الذي لا يتواءم في اغلب الأحيان مع متطلبات سوق العمل نتيجة انقطاع الصلة بين مؤسسات التكوين والمؤسسات الاقتصادية، الأمر الذي يجعل هذه الأخيرة تعزف عن تشغيل الشباب حديث التخرج وتفضل تشغيل الأفراد أصحاب الخبرة الميدانية حيث تكون إنتاجيتهم أفضل. إن توفير مناصب عمل هي مسؤولية تقع على عاتق حكومات الدول التي تنص دساتيرها على الحق في العمل، ما يجعلها تبحث في إيجاد آليات جديدة لتشغيل هؤلاء الشباب قبل إدماجهم في عالم الشغل، إلا أن هذه الآليات أدت في الكثير من البلدان النامية إلى بروز ظاهرة العمل الهش.

إن التشغيل قضية تهم كل الشركاء الفاعلين في سوق العمل ما جعلهم يلتقون بصفة دورية في إطار ما يعرف بالثلاثية مثل ما هو عليه الحال في الجزائر لتجاوز المشكلات التي يعرفها سوق العمل، لأن إعطاء ديناميكية وانتعاش للسوق يعود بالفائدة على جميع الأطراف سواء تعلق الأمر بالنقابات أو أرباب العمل أو بالحكومة.

## المحور الأول: تعريف سوق العمل.

تمهيد: يجدر بنا قبل تقديم تعريف لسوق العمل تحديد بعض المفاهيم الأساسية وهي مفهوم العمل ومفهوم السوق، ثم نتطرق إلى مفهوم سوق العمل باعتباره مفهوم وثيق الصلة بالتشغيل وبسياسة التشغيل.

1: مفهوم العمل: هو ذلك النشاط الإنساني الإرادي الذي يستهدف إنتاج سلع أو تقديم خدمات تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين، سواء المادية أو المعنوية، وهو بذلك لا يحقق منفعة للعامل فقط وإنما يحقق منفعة متبادلة.

ويتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج، ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية، التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعدد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة(1).

2: خصائص العمل: للعمل جملة من الخصائص نوجزها فيما يلي:

- العمل سلعة ولكنه سلعة غير قابلة للتخزين بمعنى انه سريع الفناء.
- العمل مجسد في العامل بمعنى انه لا يمكن فصل العمل عن العامل، ولذلك قرب العمل لا يشتري قوة العمل وإنما يستأجرها من العامل.
- قوة التفاوض غير متكافئة بين العامل ورب العمل لان هذا الأخير هو من يشتري قوة العمل، وتزداد قوة هذا الأخير أي رب العمل في أوقات الانكماش الاقتصادي حيث تزيد نسب البطالة.
- هناك تناقض بين مصالح العمال ومصالح رب العمل لان رب العمل يعتبر كلفة إنتاج في حين يعتبره العامل مصدر رزق.
- إن العمل ظاهرة أو نشاط ذو طبيعة اجتماعية حيث انه لا يهدف إلى إشباع حاجة المنتج فحسب وإنما إشباع المجتمع بشكل عام.

فدخل المجتمع يتكون من حصيلة عمل أبنائه وان الإنسان في حياته الاجتماعية والمعايشة يحتاج إلى سلع وخدمات مختلفة يقوم بها أشخاص مختلفون بنوع المهنة أو الحرفة أو الوظيفة، كما أن الفرد بحاجة إلى عمل غيره وبحاجة إلى الخدمات العامة التي تقدمها الدولة، فلا بد أن يقدم عمله لإشباع حاجة الغير وللشاركة في الإيرادات التي يحتاجها المجتمع وتحتاجها الدولة من اجل تقديم الخدمات العامة لكل أفراد الشعب.(2)

كما يعرف بأنه: توفير الجهد الجسماني، العقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات، سواء للاستهلاك الشخصي أو لكي يستهلكها آخرون.(3)

إن العمل لا يسهم فقط في إشباع الحاجات المادية فحسب وإنما يسهم كذلك في إشباع العديد من الحاجات النفسية والاجتماعية لدى الإنسان، كما أشار إليه "ماسلو" في ما سماه بسلم الحاجات، وبقي الإنسان من العديد من الأمراض النفسية والاجتماعية.

3: مفهوم السوق:

هو مكان التقاء البائعين والمشتريين من اجل تبادل السلع والخدمات، أو بمعنى آخر هو: الإطار أو الحيز الجغرافي الذي تتجمع فيه المنتجات المختلفة من السلع والخدمات بمختلف أنواعها، ويتم فيه تحديد سعر السلعة، وتحويل ملكيتها بين المشتريين والبائعين.

4: مفهوم سوق العمل:

استخدم هذا المفهوم لأول مرة في التاريخ خلال الحرب العالمية الثانية من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العاملين والتي عرفته بأنه: "المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال العام الذي توجد فيه عديد من ظروف العمل التي توفر من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه، والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال"(4).

- هو مجال عرض العمل وطلبه وسوق العمل إجمالاً ما هو إلا طريقة أو كيفية يتم فيها التقاء قوى العرض والطلب وليس بالضرورة أن يكون للسوق مكان أو زمان معين بل متى حدث التفاعل بين جانبي عرض العمل والطلب على العمل فثم السوق، أي أن قوى العرض والطلب يمكن أن تلتقي في سوق افتراضية.

ويطلق سوق العمل أيضاً على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيداً للتعاقد معهم ويتكون السوق من جانبين (5).

- كما يعرف سوق العمل بأنه: « هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل»، وسوق العمل كما يرى منصور أحمد منصور هو: « حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل». ويمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي يكون عليها سوق العمل انطلاقاً من طرفي المعادلة (عرض، طلب)، ففي حالة ما إذا كان العرض أكبر من الطلب، فإن سوق العمل يشهد حالة من الاتساع والانتعاش والعكس، فإذا كان الطلب على الشغل أكبر من العرض، فإن سوق العمل يشهد حالة انكماش اقتصادي، وبالتالي تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة، (6) وتبرز الطبيعة الاجتماعية للعمل بشكل خاص خلال عملية الإنتاج والتبادل والاستهلاك.

- هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل

- هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين البائعين لخدمات العمل، ولذلك فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري ومع تطور وسائل الاتصال أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي.

وعرفت منظمة العمل الدولية سوق العمل بأنه " هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة تنامي السمة غير المنظمة في العمل) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما" (7).

- يعرف سوق العمل بأنه المنطقة التي تفتش أو يبحث فيها المؤسسات أو أرباب العمل عن العمال والتي يشتغل فيها معظم القاطنين، بمعنى انه توجد مؤسسات في منطقة محددة وتبحث عن عمال في تلك المنطقة الجغرافية المحدودة.

كما يعرف كذلك بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات التوظيف والأجور أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل، فسوق العمل هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري (المؤسسات العامة أو الخاصة) والبائعين لخدمات العمل، حيث أن البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فان مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري.

وإجمالاً يمكن القول أن سوق العمل هو ذلك المكان الحقيقي أو الافتراضي الذي يقصده أرباب العمل من اجل الحصول على خدمات العمل (العمالة) ويقصده الباحثين عن العمل لتأجير قوة عملهم مقابل شروط وظروف عمل يتم الاتفاق عليها مسبقا، ويمكن أن تقوم بعض المؤسسات مثل وكالات التشغيل بدور الوسيط بين طالبي العمل والباحثين عليه وتعتبر عند ذلك سوقا افتراضيا للعمل، وقد تكون سوق العمل محلية أو وطنية أو إقليمية دولية عند توظيف أو تشغيل أفراد من خارج البلد عندما لا تتوفر يد عاملة وطنية مؤهلة.

فمفهوم سوق العمل يشير إلى ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة، فسوق العمل يتكون من عنصرين مهمين، هما: الباحث عن العمل، وعروض العمل، وعندما تفوق فرص العمل المتاحة عدد الباحثين عن

العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم، وإذا كان عدد الباحثين عن العمل يفوق فرص العمل المتاحة يسمى ذلك بسوق العمل الراكد. يتأثر سوق العمل بعدة عوامل تؤثر على أطرافه، هي: الأجور، وأماكن العمل، والخبرة العلمية والعملية، وعدد ساعات العمل، وكلّ واحدةٍ من هذه العوامل تحدد العلاقة بين العرض والطلب في السوق(8).

#### 5: خصائص سوق العمل:

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع حيث أن العامل لا يبيع نفسه لرب العمل وإنما يؤجره قوة عمله.
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل مشتق أي هو طلب من اجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها، بمعنى أن الطلب على العمل متضمن في الطلب على السلعة، أي إذا ازداد الطلب على السلعة زاد الطلب على العمل وإذا قل الطلب على السلعة قل الطلب على العمل.
- تعمل بعض أقسام سوق العمل وفقا لتشريعات وقيود محددة، وتقنيات متقدمة (القطاع الحديث المنظم) في حين تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (القطاع غير المنظم).

- ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة(9).

- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل سوق الشغل.

#### 6: خصائص سوق العمل في الجزائر:

- يتميز سوق العمل في الجزائر بجملة من الخصائص يمكن الإشارة إلى أهمها فيما يلي:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف في مستوى التطور بالنسبة للحرف، حيث الكثير من الحرف قد اختفت من ساحة النشاط العملي لاعتبارات عديدة يمكن أن نذكر منها ضعف



الحماية من قبل الدولة، غلاء المادة الأولية، غلاء المنتج التقليدي وعدم قدرته على التنافس مع المنتج المستورد، غياب سوق لبيع المنتج التقليدي بالنظر إلى ضعف المنتج السياحي، وغيرها من الأسباب....

- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل حيث يلاحظ ضعف الربط بين طبيعة التكوينات والمحتويات البيداغوجية والمتطلبات الحقيقية لسوق العمل، حيث نلاحظ أن قطاع التكوين لا يواكب التحولات السريعة التي يعرفها سوق العمل، وأنه يتكيف مع التحولات التي يعرفها سوق العمل ولكن بصورة بطيئة.

- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار حيث مازال مجال الاستثمار يخضع للتسيير الإداري الذي يتميز بالبطء والتعقيد ولا يحرر المبادرات الفردية .

- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات الحاصلة في المجتمع.  
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع الحرة، أي الذين لا يمرون على الصيغ المتعارف عليها في الإدماج المهني، يضاف إلى ذلك ضعف مرافقة الشباب في تجسيد مشاريعهم، وغياب شبه كامل لمشاتل المؤسسات.

- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور على العمل الحر، وهذا الأمر يرجع في الأساس إلى غياب تنشئة اجتماعية تشجع المغامرة الاقتصادية، وكذا غياب التفكير المقاولاتي على مستوى المنظومة التعليمية والتكوينية.

- ضعف التنسيق ما بين القطاعات الاقتصادية مما أدى إلى غياب التكامل الاقتصادي.  
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، وعلى وجه الخصوص في المناطق الجنوبية النائية (10).

- عزوف فئة الشباب عن مزاوله العمل في بعض النشاطات (القطاعات)، مثلا عزوف الشباب حامل الشهادات عن العمل في القطاع الزراعي وقطاع البناء وتفضيلهم للأعمال المكتبية، ففي

حين يشتكي الشباب من البطالة يشتكي المستثمرون في القطاع الفلاحي وقطاع البناء من نقص اليد عاملة.

- ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لأخرى ما جعل سوق العمل يصبح جامدا أفقيا لنقص فرص الانتقال من عمل إلى آخر تتوفر فيه ظروف عمل أفضل واجرا اعلي، كما يشهد سوق العمل جمودا رأسيا نتيجة ضعف فرص الترقية بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى، وقد يرجع هذا الجمود إلى الاعتبارات التنظيمية والتشريعية.

### 7: هيكل سوق العمل:

أ- سوق العمل الرسمي: وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد من بينها:

1- القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي (الإدارات العمومية، الوظيف العمومي) والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع تعاقدية توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل ، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التامين الاجتماعي والعمل النقابي، وهذا القطاع من أهم أسواق العمل في بلد مثل الجزائر. ويشهد القطاع الحكومي تضخما في التشغيل نتيجة لتواضع دور القطاع الخاص نتيجة لعدم ملائمة بيئة الأعمال، وتستخدم وظائف القطاع الحكومي أحيانا كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية وإعادة توزيع الثروة، وهو الأمر الذي لا ينسجم مع المنطق الاقتصادي.

### 2- قطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية:

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد العاملة بجانب قطاع الحكومي (الإدارة والخدمات) قبل الثمانينات ، ولكن هيكله وإعادة هيكله هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات الاقتصادية العمومية تستغني تدريجيا عن التشغيل وخاصة ، عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه

المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام ، وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر، وما يسري من امتيازات في قطاع الإدارة والخدمات، يسري على القطاع الاقتصادي العمومي إلا انه يختلف من حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة والخدمات.

3- القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من يعمل معهم من أفراد العائلة ، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف، وهذه الفئة من العاملين تعتبر كتلة رئيسية من مجمل العمالة، في المجتمع وكلما ازداد نصيب أي قطاع من القوى العاملة ازداد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني وتبقى قضية البطالة الحقيقية بحاجة للكثير من الدراسات.

ب- سوق العمل غير الرسمي: إن العمل في إطار القطاع غير الرسمي في الجزائر بقي لمدة طويلة يمثل الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني، وترجع بداية الحديث عنه لسنوات التسعينيات من القرن الماضي لكن ذلك تمّ بدون وجود للعناصر الإحصائية الضرورية التي بإمكانها أن تحدد مجال تكوّنه وتشكله، وأصبح بالإمكان في السنوات الأخيرة، التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير الرسمي خصوصا في القطاعات غير الفلاحية، حيث يصنف النشاط بأنه غير رسمي إذا كانت مناصب العمل فيه غير مستفيدة من تغطية الضمان الاجتماعي، سواء ضمن القطاع الرسمي أو ضمن القطاع غير الرسمي وهو معيار ناجع إلى حد ما في تحديد حالة عدم رسمية العمل(11).

إن سوق العمل غير الرسمي يمثل ثاني سوق رئيسي للعمل في الجزائر ، وهو سوق تزداد فيه حركية العمل ولا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل

الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة (الرسمية) قليلة فإنه ينمو ويتسع ، ويتقلص (ينكمش) عندما ينتعش سوق التشغيل الرسمي(12).

### 8: العوامل المؤثرة في سوق العمل :

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار، حيث نذكر منها:

8-1- العامل الجغرافي : بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائما عائقا أمام التشغيل، وبالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة.

8-2- العامل الديموغرافي : يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل، وسنتطرق إليه بمزيد من التفصيل فيما بعد وذلك لما له من تأثيرات كبيرة على سوق العمل.

8-3- العامل الاقتصادي : إن هذا العامل مرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل فهو يحدد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، وأبسط تعريف للعمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة.

4-8- العامل السياسي : إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك بضمان حقوق العمل- من خلال آليات مراقبة السوق- ، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولهذه القوانين والتشريعات تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، وتقوم الدولة بعدة إجراءات لتنظيم وحماية سوق العمل وضمان مستوى عال من التشغيل(13).

5-8- العامل التكنولوجي: لا شك أن توجه المؤسسات إلى الاستخدام المفرط للمكننة والتكنولوجيا المتطورة في العملية الإنتاجية له تأثيره على حركية سوق العمل نوجزها في النقاط التالية:

- الاستعمال المكثف للمكننة يؤدي إلى تقليص حجم استخدام الموارد البشرية على مستوى المؤسسة الإنتاجية وهو ما يرفع من مستوى البطالة.

- تتوجه المؤسسات إلى تشغيل موارد بشرية ماهرة – ذات تكوين خاص- قادرة على الانسجام مع طبيعة العمل الآلي والتحكم في تشغيل الآلات.

- توجه المؤسسات إلى استقطاب الموارد البشرية الماهرة ذات التكوين المناسب يستدعي من المؤسسات التعليمية والتكوينية إلى إعادة النظر في برامجها بما يتواءم مع التطور التكنولوجي الحاصل في عالم الشغل.

هذا يعني أن فرصة الحصول على منصب عمل يتطلب من الفرد الخضوع إلى تكوين أو تدريب ذو مستوى عال، يثبت من خلاله جدارته للحصول على منصب عمل، في ظل شح المناصب وزيادة المنافسة.

الأطراف الفاعلة في سوق العمل: هناك ثلاثة أطراف أساسية فاعلة في سوق العمل هي:

- النقابات العمالية.

- أرباب العمل (الباترونة).

- الحكومة:

وسوف نعود بالتفصيل إلى هذه الأطراف من خلال المحور المتعلق بالشركاء الاجتماعيين في سوق العمل الجزائري.

## المحور الثاني: العرض والطلب على العمل:

### 1- تحديد المفاهيم:

1-1: مفهوم عرض العمل: يقصد به عدد الأفراد المستعدين فعلا للعمل خلال مدة زمنية معينة، فهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين 15 و65 سنة ويسمى بالقوة البشرية أو السكان الفاعلين بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات والإصابات والتي تمنع القيام به، وكذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد عن 65 سنة ولا يقومون بأي نشاط اقتصادي، ويسمى هذا التقسيم بالسكان الفعال (14).

2-1: مفهوم طلب العمل: ويقصد به الطلب على العمل، والذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به الجهود البشرية المطلوبة كما ونوعا من قبل أصحاب العمل من المؤسسات العامة والخاصة مقابل مزايا معينة. ممثلة في أجور وعلاوات وامتيازات أخرى يمكن أن يقدمها المستخدم من اجل استقطاب يد عاملة ذات تأهيل وكفاءة و مردودية عالية.

إن الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة ، وعليه فان صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل. (15)

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج (المستخدم) لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل أنه طلب مشتق، بمعنى انه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.(16)

- أما في الجزائر فقد عرف الديوان الوطني للإحصائيات ( O.N.S )، فئة السكان الفاعلين أو النشطين بأنها تلك الفئة التي تتكون من السكان المشتغلين فعلا، وكذا الذين يبحثون عن شغل ( كل شخص في سن العمل ( 16-64 سنة ) اشتغل أو لم يشتغل من قبل ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء ويبحث عن عمل.

### 1-3- مفهوم القوى العاملة:

يتحدد مصطلح القوى العاملة Labor Force في نسبة السكان الذين يمكن أن توظف طاقاتهم في النشاط الاقتصادي سواء أكانوا يسهمون بالفعل في هذا النشاط وإنتاج السلع أم في توفير الخدمات أم على العكس من ذلك أكانوا قادرين أم راغبين في العمل ولكنهم لا زالوا يبحثون عن فرصة عمل.(17)

ويذهب بعض الاقتصاديين إلى التفريق بين مفهوم القوى البشرية ومفهوم القوى العاملة حيث يتضمن مفهوم القوى البشرية ذلك الجزء من السكان الذي يضم الأفراد القادرين على العمل الداخليين في حدود سن المقدرة على العمل، المشتغلين منهم في الاقتصاد الوطني وغير المشتغلين أيضا إلا أنهم يملكون المقدرة على العمل، والأشخاص الخارجين عن حدود سن المقدرة على العمل إلا أنهم مازالوا يشاركون في العمل الاجتماعي.

أما القوى العاملة فهي ذلك الجزء من القوى البشرية الذي يملك مجموعة القدرات الفيزيائية والعقلية المستخدمة حاليا في الإنتاج الاجتماعي بهدف إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، وتلك القدرات التي لم يتم استخدامها بعد في العمل بسبب البطالة. تتألف عدديا القوى العاملة من

مجموع المشتغلين والعاطلين عن العمل... وعليه فإن مفهومى القوى البشرية والقوى العاملة هما مفهومان منفصلان لكل منهما خاصية معينة ولا يتطابقان عدديا، إذ انه ليس بمقدور كل إنسان قادر على العمل المشاركة في العمل الاجتماعي ولو كان من ضمن حدود سن المقدرة على العمل، كالطلاب المتفرغين للدراسة وربات البيوت وغيرهم ممن يشكلون القوى الاحتياطية والذين لم تتح لهم الظروف الملائمة للمشاركة في العمل الاجتماعي.(18)

## 2: العوامل المؤثرة في عرض العمل:

1-2- حجم السكان وهيكله: يؤثر حجم السكان على عرض العمل إذ كلما ازداد معدل نمو السكان ازداد عدد الأشخاص القادرين على العمل والعكس صحيح، حيث نجد في البلدان النامية ومنها الجزائر أن نسبة الشباب هي النسبة الأعلى مما يؤدي إلى تسارع في وتيرة من يدخلون في فئة عارضي العمل، ويبرز التشغيل هنا كمشكلة لما يكون سوق العمل عاجز أو غير قادر على تلبية كل طالبي الشغل وبخاصة عندما تكون نسبة النمو الاقتصادي اقل من نسبة النمو السكاني، بينما نجد في بعض البلدان الأوروبية أن النسبة الأعلى من السكان هي من فئة الشيوخ - وهم إما في حالة تقاعد أو على وشك التقاعد - وبالتالي فإن عارضي العمل تقل نسبتهم عن طلبات العمل (أي أن ما يتوفر عليه سوق العمل من يد عاملة هو اقل من احتياجات المؤسسات من اليد العاملة)، ولذلك تلجأ بعض الدول إلى اليد العاملة الأجنبية وخاصة من خلال الهجرة الانتقائية.

2-2- ساعات العمل: إن زيادة ساعات العمل يؤدي إلى زيادة إجمالي عرض العمل ولاسيما إذا كان هناك ارتفاع في الأجور. يجب هنا الإشارة أن العاملين يفضلون عمل ساعات إضافية وهذا قد يؤثر بشكل نسبي على مستوى تشغيل عمالة جديدة.

2-3- الأجر: تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل، بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض، ولكن من



الممكن أن يختلف تأثير تغيير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد، فقد يكون موجبا عند مستوى معين ثم يعود ليصبح سالب عند مستويات أعلى وفقا لتفضيلات العاملين بين العمل ووقت الفراغ. نلاحظ أن العاملين في بعض القطاعات أين تكون الأجور ضعيفة يتركون العمل عند أول فرصة تتاح لهم للعمل في قطاعات أخرى تكون فيها الأجور أفضل، مثلما هو عليه الحال في قطاع المحروقات الذي يعرف إقبالا كبيرا من طرف طالبي العمل نتيجة لتقدمه أجور اعلي مقارنة بأجور الوظيف العمومي مثلا.

4-2- نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان: كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي يزداد عرض العمل، وهذا الأمر يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في مستوى الأجور وفقا نظرية العرض والطلب.

#### 5-2- حرية اختيار العمل:

6-2- التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمر: فمن حيث الجنس فإن المجتمعات التي يكون فيها عدد النساء اكبر من عدد الرجال فانه يؤثر على مستوى عروض العمل في بعض القطاعات التي تتطلب من العامل فيها بعض الخصائص التي لا تتوفر في النساء مثل القوة الجسدية مثلا (قطاع البناء والأشغال العمومية) الذي تنصرف عنه النساء ، يضاف إلى ذلك الثقافة الاجتماعية السائدة في بعض البلدان والتي لا تسمح للمرأة من ولوج بعض القطاعات التي تعتبر حكرا على الرجال.

أما من حيث السن فإن الفئة الأكثر نشاطا هي تلك الفئة من السكان القادرة على العمل والتي يتراوح غالبا سنها من 16 إلى 65 سنة، أما الفئة السابقة أو اللاحقة فهي فئة سكانية غير قادرة على العمل.

7-2- الهجرة: لهذا النوع من الحركة المكانية للسكان تأثير بالغ الخطورة على التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد، فإذا كانت الهجرة داخلية من الريف نحو المدن الكبرى فإنها تؤدي إلى إفراغ

المناطق الريفية من اليد العاملة، وبالتالي فإن مستوى عروض العمل في النشاط الزراعي سينخفض في مقابل يزيد العرض من اليد العاملة في المناطق الحضرية. أما إذا كانت الهجرة من البلد نحو الخارج وكانت هجرة انتقائية فإنها سوف تؤدي إلى إفقار البلد المهاجر منه من إدارته وكوادره وهذا يؤدي إلى ارتفاع في الأجر في البلد المهاجر منه. أما إذا كان البلد هو الجهة المستقبلية للمهاجرين وكان هؤلاء المهاجرين من الفئات غير المؤهلة والتي لا يحتاجها الاقتصاد الوطني فإنها تسهم في زيادة الضغط على وسائل العيش.

- مستوى الأجور: هناك علاقة وطيدة بين البطالة ومستويات الأجور أو العمالة ومستويات الأجور بمعنى أن قرار العامل بالعمل أو عدمه مرتبط بمستوى الأجر المدفوع له ، فكلما كان الأجر مرتفعا كلما كان الحافز للعمل اكبر ، وكلما انخفض مستوى الأجر فان الرغبة لدى العامل تقل ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة. (19)

أساليب تنشيط الطلب على العمل: يمكن للحكومة اتخاذ جملة من الإجراءات التي تسهم في خلق فرص جديدة للعمل وبالتالي الخفيض من مستويات البطالة إلى ابعده حد، ومن ضمن هذه الإجراءات ما يلي:

- تحسين مناخ الاستثمار: وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات ، تشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصوصية.

- تنمية المشروعات الصغيرة: تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل، حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75 % من حجم التشغيل في الكثير من

الدول المتقدمة، ومن بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

- التشغيل في قطاع الخدمات : ويتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي كتشغيل الشباب في خدمات النظافة.

- تحسين كفاءة جانب العرض :وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم و تتفرع هذه السياسة إلى:

- التدريب : وتعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم ,التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

- التعليم : تعد العملية التعليمية من أهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فان تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملاً أساسياً لتقليص البطالة الهيكلية.

- توفير نظم المعلومات حول سوق العمل : وتهدف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي:

-تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف - إقامة معارض تساعد على التقاء

الباحثين والعرضين للعمل

- تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

- تقديم إعانات مالية للمتطلين وأصحاب العمل : تقوم هذه السياسة على تقديم منح

للمتطلين أثناء فترة تعطيلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية لشركات

وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتطلين.

- سياسة سوق العمل النشطة : تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات الموازنة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية.

-زيادة مرونة سوق العمل : وتهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور أو الحجم القانوني لساعات العمل، خفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة والتخفيض من قوة النقابات.

- تشجيع الاستقرار الوظيفي : وتتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل، وذلك من خلال تقليص عقود العمل المؤقتة و خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

- توفير العمل اللائق : يعتبر العمل اللائق هدف هام لسياسات الشغل و أحد أهم قضايا سياسات مكافحة البطالة دوليًا وإقليميًا، إذ يقتضي إيجاد العمل المنتج والمختار بحرية والمحافظة عليه، وفقا للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولمعايير العمل الدولية(20).

- سترى في المحاضرات القادمة إن سياسة التشغيل في الجزائر قد أخذت بالكثير من هذه الإجراءات بهدف التقليل من حدة البطالة خاصة لدى فئة الشباب من خلال الآليات المختلفة للإدماج المهني الموجودة في سوق العمل الجزائري.

### المحور الثالث: سياسات التكوين:

1: مفهوم سياسة التكوين: هي كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانيات المادية والبشرية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات ضمن إيديولوجية معينة وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل.(21)

- كما تعرف سياسة التكوين كذلك بأنها جملة التدابير والخطط والإجراءات والقوانين التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعاة حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل.(22)

2: مفهوم التكوين: التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا. كما يشير إلى مجموعة من الوظائف المخططة والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها. وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة. وله عدة أشكال: تكوين نظري أو تطبيقي، داخلي أو خارجي، دوران في ميدان العمل على عدة وظائف.(23)

- وعرف مكتب العمل الدولي للعمل التكوين بأنه: مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وبفعالية.(24)

3: لمحة عن ظهور وتطور التكوين في الجزائر المستقلة:

يرجع تاريخ الاهتمام بالتعليم والتكوين في الجزائر إلى الأشهر الأولى للاستقلال حيث انه في 15/09/1962 شكلت لجنة وطنية حددت اختيارات كبرى للتعليم تمثلت في تعريب وديمقراطية التعليم والتكوين المهني، كما أسست بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 06/10/1964 مراكز للتكوين المهني والثقافي، ونظمت الورشات والدروس بالمراسلة الإجبارية لفائدة أكثر من 16000 شاب وشابة، وتربصات تربوية مبرمجة وتدريبات عديدة ليلا ونهارا، وكان الهدف منها تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسات الإنتاجية والخدماتية، كما فتح 20 مركزا للتكوين المهني للكبار، وكان عدد المترشحين لا يتجاوز 5000 متريص، وكان محتوى برامج التكوين لا يتماشى مع خصائص المجتمع الجزائري.(25)

لقد بقي التكوين المهني مهملاً لفترة طويلة ولم تشعر الدولة بهذا التأخر إلا في بداية عشرية الثمانينيات، فالسلطة السياسية التي جاءت عام 1979 قيمت المرحلة السابقة وأزاحت النقاب عن انحطاط الزراعة والهيكلية السيئة للمؤسسات وضعف مردودية النظام التربوي،،، وبناء عليه قفز إلى المقدمة التكوين المهني كمسألة وطنية هامة. وإلى غاية بداية عشرية الثمانينيات كان الدولة هي التي تتكفل بالتكوين المهني، وتحمل العبء الأكبر وليس المؤسسات مما دفع بالدولة إلى إنشاء كتابة دولة تحولت فيما بعد إلى وزارة وغدا التكوين المهني هدفاً يجب تحقيقه. لكن قلة الهياكل التي انتقلت من مركز 99 إلى 380 مركز لم تعد قادرة على تلبية كل طلبات الشباب المتقدمين للتكوين دفع بالدولة إلى الاستعانة بالمؤسسات بحكم انتشارها على مستوى التراب الوطني.(26) حيث انه تم الشروع في نشاطات على مستوى الوحدات والمؤسسات، فأنشأت من اجل ذلك هيئات تتكفل بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسات وكذلك خلق هيئات دائمة للتكوين المهني وجاءت هذه الإجراءات كلها متضمنة في المرسوم 82-298 المؤرخ في 1982/09/04.(27)

4: واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر: إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلباً على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جلياً من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولاً بين نوعين من التكوين المهني:

الأول: تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون، لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية

خاصة في إطار المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل.

ومن هنا يمكن القول: أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية، خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسينحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة، وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل.

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق (28). وغير خاف أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيين، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية، أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية، وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل، والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية، ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين

التكوين المهني والتنمية، فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح.(29)

لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك:

مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.

إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة. بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى، والأبعاد والوتيرة التي تتطلبها مسيرة التنمية.

ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.

5: مشكلات التكوين في الجزائر:

يمكن الإشارة إلى أهم مشكلات المنظومة التكوينية في الجزائر في النقاط التالية:



- غياب إستراتيجية وطنية لتنمية الموارد البشرية وارتباطها بهياكل إدارية لا تملك صلاحيات اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.

- صعوبة الحصول على المعلومات و الإحصائيات الخاصة بالموارد البشرية لتحديد الاحتياجات التكوينية.

- قلة البيانات والإحصائيات المتعلقة بأسواق العمل خاصة ما يتعلق منها بجوانب الطلب على القوى العاملة، وجوانب العرض سواء في القطاع العام أو الخاص وهذا ما انعكس سلبا على التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية عموما، وتطوير نظم التكوين والتعليم خاصة.

- غياب رؤية استشرافية للاحتياجات التكوينية نتيجة هيمنة القطاع غير الرسمي على سوق العمل وهو قطاع غير مراقب وغير منظم وبالتالي ما جعل الجهات الحكومية تفتقد إلى أرقام حقيقية عنه.

- عجز مراكز التكوين بما في ذلك المعاهد والمدارس العليا عن التكيف والتوافق مع الشروط المتغيرة لسوق العمل، وهذا راجع لتقدم مضامين البرامج والمناهج وتخلفها عن مواكبة التطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي في كافة مجالات العمل.

- قلة مشاركة أصحاب العمل في رسم سياسات وكذا في تنفيذ البرامج وتوفير التكوين في مواقع العمل.

- غياب البحوث والدراسات واعتمادها كموجه للتجديد والإصلاح.

- توجه اغلب المتفوقين أكاديميا إلى التكوين الجامعي، ولا يتوجه إلى التكوين المهني في اغلب الأحيان إلا ذوي التحصيل المتوسط أو الضعيف.

- عدم مواكبة مراكز التكوين للأساليب العلمية الحديثة المستخدمة على مستوى المؤسسات الاقتصادية واعتمادها على أساليب تقليدية في تقديم وعرض المادة التكوينية، الأمر الذي يؤثر على كفاية وفعالية التكوين.(30)

## المحور الرابع: آليات التشغيل في الجزائر:

### 1: الوكالة الوطنية للتشغيل : (ANEM)

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وخدماتي استحدثت بموجب المرسوم التنفيذي المؤرخ رقم 259/90 المؤرخ في 08/09/1990، والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17/06/1971 المتضمن استحداث الديوان الوطني لليد العاملة. وقد سمح القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل بإدخال إصلاحات تنظيمية ومادية وبشرية على الوكالة لجعلها أكثر فعالية في رسم السياسة الوطنية للتشغيل.

وتبرز مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وفقا لما حدده المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 ميلادي فيما يلي:

أ- متابعة تطور وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك من خلال:

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع ، بكيفية دقيقة ، منتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل الوطنية واليد العاملة.

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

- تطوير أدوات واليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها من خلال:

- ضمان استقبال طالبي العمل، إعلامهم، توجيههم وتنصيبهم.

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكبير مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير هذه البرامج وانجازها.

ويشير المرسوم التنفيذي المذكور أنفاً أن الوكالة الوطنية للتشغيل تهيكل كما يلي (31):

- مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات.
- وكالات ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.
- وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.
- تتكون الوكالة المحلية للتشغيل من الناحية الهيكلية أو التنظيمية من: مكتب التسجيل والتوجيه، مكتب عروض العمل، مكتب المتابعة والفحص.

## 2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

طبقاً لما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المتعلق بتحديد نظام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وقانونها الأساسي ، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 06/09/2003 ، فإن الوكالة موجودة تحت سلطة رئيس الحكومة، وهي تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي تتميز بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تتمثل مهامها في ما يلي:

- ربط العلاقة بين المؤسسات المعنية بالتشغيل.
- دعم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

- التسيير حسب التشريع وتنظيم المساعدات والتخفيضات من نسب الفائدة، وهذا في حدود الميزانية الموضوعة تحت تصرفها من طرف الوزير المكلف بالتشغيل.
- متابعة الاستثمارات المحققة من طرف الشباب مع الحرص على احترام بنود دفتر الشروط الذي يربطهم مع الوكالة، وهذا بمساعدتهم إن تطلب الأمر ذلك في علاقاتهم مع المؤسسات والهيئات التي يمكن أن يكون لها علاقة بالمشروع.
- تشجيع كل مبادرة أخرى تسعى إلى توسيع النشاط أو خلق نشاط جديد.
- وفي هذا السياق فان الوكالة مكلفة بما يلي:
- وضع كل المعلومات اللازمة (اقتصادية، تقنية، تشريعية، تنظيمية) المتعلقة بسير النشاط أمام استغلال الشباب المستثمر.
- خلق بنك للمشاريع ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية.
- المحافظة على علاقة مستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيبة المالية للمشروع، مع وضع مخطط للتمويل ومتابعة استغلال المشروع.
- عقد اتفاقيات مع كل المؤسسات والهيئات الإدارية العامة لوضع برنامج تكويني لصالح الشباب المستثمر.
- وحتى تقوم الوكالة بعملها على أكمل وجه فانه يمكن لها:
- تكليف مكاتب دراسات متخصصة بإعداد دراسات حول إمكانية تحقيق المشروع ، وهذا لصالح الشباب الراغب في الاستثمار.
- تكليف وبالتعاون مع الهياكل المتخصصة بالتكوين إعداد برامج تكوينية متخصصة وتنظيم تربصات تعليمية في تقنيات التسيير والمناجمت لصالح الشباب الراغب في الاستثمار.(32)
- شروط الاستفادة من خدمات الوكالة:

للاستفادة من خدمات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب يجب على الشاب أو الشباب ذوي المشاريع أن يستوفوا الشروط التالية:

- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 و35 سنة،  
- عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب عمل على الأقل بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع الشركاء في المقابلة.

- يمكن رفع سن مسير المقابلة إلى 40 سنة كحد أقصى.

- أن يكون حائزا على أهلية أو مهارة مثبتة (يحمل شهادة).

- لا يكون شاغلا لوظيفة مأجورة (عاطل).

- أن يقدم مساهمة في شكل أموال خاصة تختلف نسبتها حسب مستوى الاستثمار (حسب قيمة وطبيعة المشروع).

صبيغ التمويل: (33)

- صيغة التمويل الثلاثي لإنشاء مؤسسة مصغرة: بمشاركة كل من الشاب المستثمر، البنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من: المساهمة الشخصية للشباب المستثمر، قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة 100% لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع.

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي - المستوى الثاني				الهيكل المالي للتمويل الثلاثي - المستوى الأول			
القرض البنكي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	قيمة الاستثمار	القرض البنكي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	قيمة الاستثمار
70%	2%	28%	من 5000.001 دج إلى 10.000.000 دج	70%	1%	29%	حتى 5000.000 دج

- صيغة التمويل الثنائي لإنشاء مؤسسة مصغرة: حيث تتشكل التركيبة المالية من المساهمة الشخصية للشباب المستثمر، قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الهيكل المالي للتمويل الثلاثي - المستوى الثاني			الهيكل المالي للتمويل الثلاثي - المستوى الأول		
المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	قيمة الاستثمار	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة (وكالة أنساج)	قيمة الاستثمار
72%	28%	من 5000.001 دج إلى 10.000.000 دج	71%	29%	حتى 5000.000 دج

- صيغة التمويل الذاتي لإنشاء مؤسسة مصغرة: وفي هذه الحالة يتكفل الشاب المستثمر بتمويل مشروعه بنسبة 100%.

المساهمة الشخصية	قيمة الاستثمار
10.000.000 دج	10.000.000 دج

الامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة:

تستفيد المؤسسة المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من الامتيازات الجبائية التالية:

أ- في مرحلة انجاز المشروع:  
- الإعفاء من رسم نقل الملكية بمقابل مالي على الاكتسابات العقارية في إطار إنشاء نشاط صناعي.

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.  
- تطبيق نسبة منخفضة بـ 5% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة والداخلية مباشرة في انجاز الاستثمار.

ب- في مرحلة الاستغلال:  
- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات والبناءات الإضافية لمدة 3 سنوات ، 6 سنوات او 10 سنوات حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ استغلالها من الضريبة الجزافية الوحيدة IFU أو الخضوع للنظام الضريبي حسب القوانين سارية المفعول.

- عند انتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطءة رقم 2 ، يمكن تمديدها لسنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة.

### المحور الخامس: مؤسسات مراقبة السوق:

إن مشكلة العمل والعمال تعد من أدق المشاكل التي تواجهها الدول والتي تسعى جاهدة إلى حلها نظرا لما لهذه المشاكل من خطورة خاصة على الاستقرار الاجتماعي، ولما للإصلاح الاجتماعي العمالي من أثر بعيد في تقدم المجتمعات وانتعاشها؛ وذلك لأن العمال هم عصب الحياة وعلى سواعدهم يقوم صرح الإنتاج في الدولة. إن مراقبة سوق العمل تشرف عليها هيئات ذات مستويات مختلفة منها ما دولي ومنها الإقليمي وأخر وطني، وسوف نأتي على ذكرها بشيء من التفصيل فيما يلي:

#### مستويات مراقبة سوق العمل:

هناك جملة من الآليات التي تتدخل في سوق العمل من اجل تنظيمها، ومن هذه الآليات من يتصف بصفة العالمية ومنها ذو طبيعة إقليمية، أو محلية ونذكر من هذه الآليات ما يلي:

1: منظمة العمل الدولية: هي هيئة دولية تهتم بقضايا العمل والعمال على المستوى الدولي ظهرت بعد الحرب العالمية الأولى وبالضبط سنة 1919، حيث جاء في الباب الثالث عشر من معاهد فرساي: بما أن عصبة الأمم تهدف إلى إقرار السلام العالمي وهو ما لا يمكن تشييده إلا على أساس من العدل الاجتماعي، وبما انه يوجد من أحوال العمل ما ينطوي على إلحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس مما يعرض السلام والوئام العالمي للخطر،، فان الدول المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والرغبة في تحقيق سلام دائم ما يلي: إنشاء هيئة العمل الدولية مخصصة 41 مادة لبيان أغراضها وطريقة تشكيلها وكيفية سير أعمالها.

#### 1-1- أهداف هيئة العمل الدولية:

- 1- عدم جواز اعتبار العمل مجرد أداة أو سلعة للاتجار.
- 2- الاعتراف لكل من العمال وأصحاب الأعمال بحق تكوين النقابات.

- 3- وجوب إعطاء العامل أجرا كافيا يسمح له بالاحتفاظ بمستوى لائق للمعيشة.
  - 4- الأخذ بيوم العمل ذي الثماني ساعات أو الأسبوع ذي الثماني والأربعين ساعة.
  - 5- تقرير حق العامل في يوم راحة أسبوعيا.
  - 6- منع تشغيل الأطفال ووضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين بحيث لا يعوق نموهم الجسماني ولا يحول دون إتمام تعليمهم.
  - 7- المساواة بين أجور الرجال والنساء في الأعمال المتكافئة في القيمة.
  - 8- ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين إقامة قانونية داخل كل دولة.(34)
- 2: منظمة العمل العربية:

أعلن مؤتمر وزراء العرب في دورته الخامسة المنعقدة بمقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية خلال الفترة من 5 إلى 8 يناير 1970، قيام منظمة العمل العربية بتطبيق أحكام المادة 15 من الميثاق العربي للعمل. حيث انه يقيم لأول مرة منظمة إقليمية على أساس التمثيل الثلاثي من ممثلي الحكومات وممثلي نقابات العمال وأصحاب الأعمال تقف جنبا إلى جنب مع منظمة العمل الدولية وتتبنى الكثير من أهدافها فيما يختص بحماية الطبقة العاملة في البلاد العربية، وقد صدر دستور منظمة العمل العربية في 19 مادة.

## 2-1- أهداف منظمة العمل العربية:

تهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق ما يأتي:

- 1- تنسيق الجهود العربية في مجال العمل.
- 2- توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
- 3- القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص:

- تخطيط القوى العاملة.

- ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.



- المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.

- مشاكل عمال الزراعة.

- الأمن الصناعي، السلامة الصناعية والصحة المهنية.

- الصناعات الصغرى والريفية.

- التعاونيات.

- الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج.

4- تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.

5- وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.

6- وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.

7- إعداد القاموس العربي للعمل. (35)

3: مفتشية العمل:

مما لا شك فيه أن تشريعات وقوانين العمل لا يمكن أن تحقق الغرض الذي أوجدت من أجله، إذا لم تكن هناك آلية أو جهاز إداري يعمل على تطبيق تلك التشريعات على أرض الواقع، ولذلك أخذت جميع دول العالم بالية رقابية أسمتها التفتيش العمالي أو مفتشية العمل وهي التسمية المستعملة في الجزائر.

3-1- تعريف مفتشية العمل:

هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حددت مهامها بمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتشي العمل، حيث تختص مفتشية العمل بما يلي:

تاريخ ظهورها في الجزائر: أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت

مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 6 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة. وقد عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات هامة في تنظيمها وسيرها. وهكذا فقد عرفت سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 لليد العاملة ومفتشية (Département) المتضمن تنظيم المصالح الولائية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل.

أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي ، ظهر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 والتي تمارسها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

2-3- مهام مفتشية العمل: تتكفل العمل طبقا للصلاحيات والمهام المخولة لها طبقا لأحكام

القانون 90-103 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 يونيو 1996 بالمهام التالية:

- السهر على سلامة شروط التوظيف وكيفياته النصوص علمها في قانون العمل سواء ما تعلق منها بالسن القانونية للتشغيل الذي يمنع تشغيل القصر، إضافة إلى محاربة كل أشكال التمييز في مجال الشغل، والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو القرابة العائلية والقناعات السياسية وغيرها.

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية في العمل.

- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

فيما يخص اختصاصها فان مفتشية العمل تمارس مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال إجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوظيفي منع دخول أشخاص أجنب عنها.(36)

- في مجال المصالحة تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل ، وجوبا بمحاولة المصالح بين المستخدم وممثلي العمال.
- ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من السائل المتنازع عنها.(37)

صلاحيات مفتش العمل: مفتش العمل عون محلف مؤهل في إطار تأدية مهامه للقيام بدور الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية المنظمة لسوق العمل، خاصة فيما يتعلق بعلاقات العمل وظروف العمل.

يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم ن قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في أي ساعة من الليل أو النهار إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها. كما يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا. وطلب

الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها ، واستنساخها أو استخراج خلاصات منها.

لضمان تأدية مفتش العمل لمهامه فإنه يستفيد من الحماية أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته ، من التهديدات والاهانات ،، أو الاعتداءات مهما يكن نوعها.(38)

### المحور السادس: برامج الإدماج المهني للشباب:

تمهيد: إننا نقصد ببرامج الإدماج المهني تلك البرامج والأجهزة والآليات التي وضعتها الدولة الجزائية بغرض إدماج الشباب العاطل عن العمل من مختلف الأعمار والمستويات التعليمية والتدريبية في سوق الشغل من خلال استفادة الشباب البطال من نشاط منظم ومصرح به في إطار إحدى برامج الإدماج المهني.

#### مفهوم الإدماج المهني:

يستخدم مفهوم الإدماج المهني من قبل الاقتصاديين والاجتماعيين من وجهات نظر تفصيلية مختلفة ما يجعل استخدامه فيه بعض التحفظ. عموما يشير مفهوم الإدماج المهني إلى " تلك السيرورة التي تسمح للفرد أو مجموعة أفراد من الولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل" (39) ، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. ويحدد الباحثين مجموعة من الشروط التي ينبغي توفرها في عملية الإدماج المهني نذكر منها مدى ما يوفره العمل من استقلالية مالية، احتلال مكانة مستقرة في منظومة الشغل، طبيعة عقد العمل هل هو دائم أم مؤقت، ومدى التوافق بين طبيعة التكوين ومنصب العمل.

#### 1: جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات:

طبقا للمرسوم تنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 ، الموافق 30 أبريل سنة 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات ، حيث يهدف هذا المرسوم إلى

تحديد الإطار العام لجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذي يدعى في صلب النص "الجهاز" وتحديد كفاءات تطبيقه.

- يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات و/أو الحائزين شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات.

#### 1-1- أهداف جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات:

- يرمي الجهاز إلى تحقيق الأهداف الآتية :
- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية لاسيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.
- محاربة الفقر والإقصاء والتمييز.
- يغطي الجهاز مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية لاسيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي
- والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية.
- يدمج المستفيدون من الجهاز في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط.
- يستفيد الشباب حاملوا الشهادات المدمجون في الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

## 1-2- شروط التأهيل في إطار الإدماج الاجتماعي للشباب: يؤهل للاستفادة من الجهاز الشباب

الذين يستوفون الشروط الآتية :

- الجنسية الجزائرية.
- البالغين ما بين 19 و35 سنة.
- بدون دخل .
- إثبات وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية.
- تقديم الشهادات والإجازات المطلوبة.
- تخضع الاستفادة من الجهاز إلى تسجيل الشاب لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية على أساس إيداع ملف مقابل وصل استلام.
- تتأكد مديرية النشاط الاجتماعي للولاية من صحة الملف وتعد قائمة المرشحين المسجلين تتضمن عناصر المعلومات الضرورية التي تخصهم وترسلها إلى اللجنة الولائية للتأهيل.
- تؤسس لجنة ولائية تكلف بالدراسة والفصل في تأهيل المرشحين للجهاز.
- تحدد معايير تأهيل الشباب.
- المستفيدين من الجهاز وانتقاء الهيئات المستقبلية وكذا تشكيلة اللجنة الولائية للتأهيل وتنظيمها وسيروها بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.
- يبرم عقد إدماج بالنسبة للمرشحين المقبولين بين الشباب المستفيد والهيئة المستقبلية ومدير النشاط الاجتماعي للولاية وممثل وكالة التنمية الاجتماعية وفق عقد نموذجي يحدد بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.
- تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

## 1-3- مدة الإدماج والمنحة:

- تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.

- يتقاضى المستفيدون من الجهاز المذكورون في المادة الأولى أعلاه منحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

- تحدد المنحة المدفوعة للشباب المستفيدين كما يأتي :

- حاملوا شهادات التعليم العالي: 10.000 دج / شهر

- التقنيون السامون: 8.000 دج / شهر.

- يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2500 دج

عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تاهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم

الاجتماعي لمدة أقصاها ستة (6) أشهر ، تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة

#### 4-1- تسيير الجهاز ومراقبته:

- تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير الجهاز بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية.

- تحدد العلاقات ببيت وكالة التنمية الاجتماعية ومديرية النشاط الاجتماعي للولاية بموجب

اتفاقية.

- تولى وكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية متابعة المستفيدين

وكذا تقييم الجهاز ومراقبته وتنفيذه.

- يتعين على الشاب المستفيد ما يأتي :

- إنهاء فترة الإدماج طبقا للعقد.

- احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.

- التصريح لمصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصوله على تشغيل.

- توفير الشروط الملائمة للإدماج الاجتماعي للشباب المستفيدين مرافقة الشباب المستفيدين

خلال فترة الإدماج وتأطيرهم.

- إخطار مديرية النشاط الاجتماعي للولاية ووكالة التنمية الاجتماعية والمستفيد في حالة فسخ العقد من جانبها في أجل شهر واحد قبل تاريخ فسخ العقد.

- يترتب على الفسخ غير المبرر للعقد توقيف دفع منحة الإدماج بالنسبة للشباب المستفيد وفقدان حق الاستفادة من الجهاز بالنسبة للهيئة المستقبلة.

## 2: عقود ما قبل التشغيل:

تأسس برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE سنة 1998 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 98-402 ، يتضمن إدماج الشباب البطال في سوق العمل ، وجاء بهدف تكييف الموظفين ضمن هذا الإطار مع الواقع المهني، ويكون الإشراف على هذا البرنامج من قبل وزارة العمل والضمان الاجتماعي وكذلك وكالة التنمية الاجتماعية ، بصفة عامة يهدف إلى التخفيف من حدة البطالة واكتساب الخبرة المهنية للبطالين من أجل إدماجهم في سوق العمل مستقبلا، وتدوم فيه فترة التوظيف لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد بطلب ورغبة من الهيئة المستخدمة، كما نخضع للمناصب المالية المتوفرة، ومن بين شروط التي يتطلبها التسجيل بهذا الجهاز والاستفادة منه العناصر التالية:

- يشترط مراعاة السن عند التسجيل ما بين 19 و35 سنة.
- تعطى الأولوية للشباب ممن لم يمارسوا أي نشاط مهني من قبل التسجيل في الجهاز.
- يتم تسجيل طالبي العمل على مستويات الوكالات المحلية للتشغيل من خلال إعطائه شهادة تسجيل تحمل رقم تسلسله ضمن طالبي العمل (40)
- عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذا الجهاز، يتم إبرام عقد مؤلف من ثلاث هيئات تصادق على توظيفه ضمن هذه المهنة الموكلة له ، ويمكن إلغاء هذا العقد عند الإخلال ببند عقد العمل عند انتهاء فترة مساعدة الدولة ، وأيضا الغياب المطول للمستفيد من دون تبرير.



يمول برنامج عقود ما قبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب طبقا للمرسوم رقم 96 - 295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996. (41)

وطبقا لمقتضيات العمل بالمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أفريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فإنه:

- يبرم عقد إدماج حاملي الشهادات بين مدير التشغيل للولاية والهيئة أو الإدارة العمومية.  
- ينصب المستفيد لدى الهيئة أو الإدارة العمومية ليشغل منصب يمكن تمديد فترة الإدماج بطلب من المستخدم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد عند الاستفادة من عقد الإدماج على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية ، ولدى الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص بالنسبة للقطاع الاقتصادي سنة واحدة قابلة للتجديد.

- يلتزم المستخدم بتنصيب حامل الشهادة في منصب شغل مناسب لتخصص تكوينه.  
- يتقاضى المستفيد من عقد إدماج حاملي الشهادات أجرا شهريا يقدر بـ 15000 دج وللتقنيين السامين 10000 دج وللمستفيدين من عقود الإدماج المهني 8000 دج.

- يستفيد الشاب من حقوقه في العطل القانونية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.  
- يستفيد الشاب المدمج من خدمات الضمان الاجتماعي في مجال العطل المرضية وعطل الأمومة وحوادث العمل وكذا من عطل الأمراض المهنية طبقا للتشريع المعمول به.

- خلال فترة الإدماج يمكن أن يستفيد الشاب المدمج من تكوين تكميلي أو تحسين المستوى قصد تكيفه مع منصب العمل وتحسين إمكانياته.

- يلتزم المستخدم بتعيين مؤطرا مؤهلا بمتابعة الشاب الحامل الشهادة وتقييمه خلال فترة الإدماج.

- يلتزم المستفيد (الشاب المدمج) بقبول كل عقد عمل مدعم مطابقا لمؤهلاته خلال فترة الإدماج المقترح عليه من طرف المؤسسة تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد الإدماج.

- يلتزم المستخدم بتبنيه المستفيد وكذا المصالح المختصة إقليميا للوكالة الوطنية للتشغيل كتابيا برغبته في فسخ عقد الإدماج سبعة أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه مع تحديد الأسباب. ويترب عن فسخ العقد التوقف عن دفع الأجر.

### 3: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: (CNAC)

يتمثل دور هذا الجهاز من أجهزة الإدماج المهني في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة الخاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال، وتتمحور أهم نشاطات هذا الجهاز حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من اجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي وحتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.
- كما يتولى الصندوق الحفاظ على مناصب الشغل الموجودة عن طريق مساعدة المؤسسات ودعمها لمواجهة الصعوبات.

### 3-1- آليات عمل الصندوق:

- يشرف الصندوق على مراكز مختلفة منها:
- مراكز دعم العمل الحر: ويتعلق بالشباب الطامح لإنشاء منصب عمل (مبادرة حرة من العني).
- مراكز البحث عن العمل: وهي مخصصة لمساعدة الباحث عن العمل وإرشاده في هذا المجال.
- تكوين البطالين ذوي المشاريع في الجانب البشري لمشاريعهم وذلك بمشاركة المؤسسات المكلفة بالتكوين المهني.
- يستفيد البطالين ذوي المشاريع من إسداء النصائح والتوجيه والعون التقني من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى غاية نضج المشروع وانطلاقه وذلك بتعيين خبراء و

أخصائيين مستشارين تابعين للصندوق ومن خارجه(بنوك)، حيث يقومون بتقييم هذا المشروع ومؤهلات صاحبه ويدرسون إمكانية تجسيد المشروع ويرافقون البطال أمام لجنة الانتقاء والمصادقة التي تدلي برأيها في نجاعة وحيوية المشاريع المقدمة.(42)

2-3- الشروط الواجب توفرها للاستفادة من خدمات الصندوق:

حتى يستفيد الشخص من خدمات هذا الصندوق لابد أن يستوفي الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر ما بين 35 و50 سنة.
- أن يكون مقيما بالجزائر.
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور عند طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل بصفة طالب شغل أو يكون يستفيد من تعويض الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- أن يتمتع بمؤهل مهني أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن يكون قادرا على إمكانية مالية للمساهمة في تمويل مشروعه.
- أن لا يكون قد مارس نشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهر على الأقل.
- ألا يكون قد استفاد من تدابير إعانة بعنوان إحداث نشاط قيمة القرض الممكن الحصول عليه في إطار هذه العدة.

4- برنامج التشغيل المؤجر ذات المبادرات المحلية (E.S.I.L):

تطبيقا للمنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كيفيات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب ولا سيما الفقرة الثالثة منه التي تذكر بمبادئ استعمال التشغيل المؤجر ذات المبادرة المحلية.

## أهداف البرنامج:

- هذا البرنامج إلى خلق مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات كل من الجماعات المحلية والمصالح اللامركزية التقنية والوحدات الاقتصادية المحلية.
- منح الشباب إمكانية اكتساب التجربة الميدانية التي تساعدهم في الحصول على مناصب شغل دائمة.

## شروط الاستفادة من البرنامج:

- توزيع المناصب المجاورة يكون على عاتق البلديات بما فيها حصص الجمعيات والمؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على تراب البلدية، وذلك بعد منح الحصص من مديرية التشغيل.
- السن المحدد للإدماج يتراوح ما بين 19 و30 سنة مع ترخيص استثنائي للسن من مدير التشغيل إلى 35 سنة كحالة قصوى.
- وجوب توفر بطاقة طالب العمل المستخرجة من الوكالة المحلية للتشغيل أو شهادة عدم الانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي، أو شهادة عدم الخضوع للضريبة.
- عدم دمج أكثر من مستفيد من نفس العائلة وذلك لتمكين أكبر عدد ممكن من الاستفادة من هذا البرنامج.

- المدة القصوى للإدماج لا يجب أن تتعدى 12 شهر متتالية، أي عقدين لمدة 6 أشهر (43).

## 5- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (H.I.M.O):

- تم استحداث هذا البرنامج سنة 1997، وفقا للمرسوم التنفيذي المؤرخ في 29 جويلية 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، بهدف المعالج الاقتصادية للبطالة وخاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة. (44)

وفي هذا الإطار تهدف برامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة، ومن خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات.

كما يساعد من ناحية أخرى هذا البرنامج على انجاز بعض أشغال المنفعة العامة التي يتعذر عليها القيام بها في إطار برنامج تنمية البلدية (P.C.D) وخاصة في القطاعات التالية:

- قطاع الري: ويتعلق الأمر بتطهير قنوات صرف المياه، انجاز قنوات صرف المياه وتطهير المجاري المائية،،،

- قطاع الأشغال العمومية: تنظيف الطرقات، صيانة الطرقات،،،

- قطاع الغابات: تصحيح المجاري المائية والتي تمنع من انجراف التربة والتقليص من الفيضانات ، تطهير وصيانة الغابات،،،

- قطاع البيئة: خلق مساحات خضراء، تطهير الأودية، محاربة التلوث (45)،،،

تقترح مشاريع أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة من طرف المنتخبين المحليين أو الجمعيات التي تمارس نشاطها على مستوى البلدية ، ويصادق عليها رئيس المجلس البلدي، ثم يرسل المشروع إلى مدير التشغيل الذي يقوم بمراقبته من حيث احترام المعايير، يرسل بعدها إلى المديرية العامة لوكالة التنمية الاجتماعية التي تقوم بتسجيله، وتمول هذه المشاريع عبر الصندوق الاجتماعي للتنمية، حيث يكون وزير العمل والضمان الاجتماعي هو الأمر الرئيسي بالصرف، بينما يتولى مدير التشغيل على مستوى الولاية بصفته أمرثاني بالصرف للصندوق الاجتماعي للتنمية.

## المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر:

نعني بالشركاء الاجتماعيون تلك الأطراف الفاعلة في سوق العمل وهم على الخصوص:

العمال من خلال ممثليهم في النقابة العمالية والتي تعتبر "الأداة الأساسية التي تتعرف على حاجات و رغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى" (46) باعتبار العمال هم القوة المنتجة والمشاركة في عملية التسيير من خلال دفاعها عن مصالح عمالها، وممثلي أرباب العمل من مختلف القطاعات والذين يعتبرون طرفا فاعلا في سوق العمل على اعتبار أنهم طرفا مساهما في إيجاد فرص عمل للعاطلين عن العمل والباحثين عنه، وأخيرا الحكومة ممثلة في رئيس الحكومة أو من ينوب عنه كوزير العمل والضمان الاجتماعي، وهي الطرف الذي ينظم سوق الشغل من خلال القوانين التي تضعها والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالح طرفي سوق العمل أي مصالح العمال وأرباب العمل، وهي مسؤولة سياسيا عن إيجاد آليات للتشغيل لفائدة مواطنيها العاطلين عن العمل، وحتى يمكن التوصل إلى نوع من الانسجام والحيوية في سوق العمل فإن هذه الأطراف الثلاثة تجتمع بصفة دورية لتدارس مجريات السوق وذلك من خلال اجتماعات تعرف بالثلاثية ، كما يطلق عليها كذلك بجلسات الحوار والتشاور الاجتماعي.

مفهوم الحوار الاجتماعي: هو مصطلح يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل (أرباب العمل) والحكومات بصنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضات والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية، والاجتماعية وسياسة العمل، ويشكل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي ،، ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائيا بين العمال وأصحاب العمل، أو ثلاثيا لما تنضم الحكومة إليهم، وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح "الشركاء الاجتماعيين". (47)

الطبيعة القانونية للقاءات الثلاثية (لقاءات الشركاء الاجتماعيين): تستند اللقاءات الثلاثية أو ما يعرف بالحوار الاجتماعي للشركاء في سوق العمل في الجزائر إلى جملة من القوانين والتشريعات التي يتصل بعضها بجملة الاتفاقيات الدولية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر، ومنها ما يتصل بجملة الأوامر والمراسيم التي أصدرتها السلطة الوطنية المختصة ، ومنها ما يتصل بالعقود الوطنية والاتفاقيات التي أبرمتها الحكومة الجزائرية مع المركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل.(48)

تشير اتفاقية إدارة العمل رقم التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في السادس والعشرون جوان عام 1978 التي صادقت عليها الجزائر، والتي تنص المادة 5 منها على ما يلي: " تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية للتكفل في إطار نظام إدارة العمل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء" (49)، وهي كما يتضح من هذه المادة دعوة صريحة إلى قيام علاقات تشاور وحوار بين أطراف سوق العمل من أجل إيجاد حلول للتكفل بالمشكلات العالقة والتي تعود بالفائدة على الشركاء.

تكتسي مصادقة الجزائر على اتفاقية المشاورات الثلاثية لسنة 1976 أهمية خاصة لكل طرف من الأطراف المشكلة لثلاثية الحوار الاجتماعي ، حيث تعتبر هذه المصادق التزام من قبل السلطة بالحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي، ويأتي هذا الدور انعكاسا لتدخل الدولة في علاقات العمل وقد كانت قبل ذلك قد انسحبت تاركة علاقات العمل خاضعة لمبدأ العلاقات التعاقدية التي يكون دوما الخاسر فيها الطبقة العاملة التي أضحت تمارس كل أشكال الضغط على أرباب العمل من أجل تحسين أحوالها ، وهو ما جعل الدولة تتدخل من أجل تنظيم علاقات العمل للحفاظ على مصلحة الطرفين العمال وأرباب العمل في آن واحد. كما أن مصادقة الجزائر على

اتفاقية المشاورات الثلاثية لعام 1976 يحقق لأرباب العمل جملة من الفوائد المحتملة وهي: (50)

- تسمح لمنظمات أرباب العمل والمنظمات العمالية بالاطلاع بشكل أفضل على وجهات نظر الحكومة ومقترحاتها بشأن قضايا منظمة العمل الدولية.

- توسيع دراية الحكومة بآراء واحتياجات ومصالح أرباب العمل والمنظمات العمالية.

- زيادة نفوذ أرباب العمل والمنظمات العمالية على المستويين الوطني والدولي، والارتقاء بالإدارة الديمقراطية، وإثراء تقارير منظمة العمل الدولية لا سيما بالنسبة للاتفاقيات الجماعية وتطبيق معايير العمل الدولية.

تطور الثلاثية (التفاوض الثلاثي) في الجزائر: تشكل الثلاثية إطارا عاما للحوار والتشاور بين الدولة ممثلة بالحكومة والشركاء الاجتماعيين ممثلين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية التمثيلية والمتعاملين الاقتصاديين ممثلين بخمس فدراليات هي: الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل، الكونفدرالية العامة للمقاولين الجزائريين، الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل، كونفدرالية الصناعيين والمنتجين، الاتحاد الوطني للمستثمرين، الكونفدرالية العامة لأرباب العمل لقطاع البناء والأشغال العمومية والري، جمعية النساء الجزائريات أصحاب العمل.

وقد شرع في ممارسة أسلوب الحوار والتشاور الاجتماعي في الجزائر منذ بداية الإصلاحات الدستورية والاقتصادية والاجتماعية والتحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل إلى النظام التعاقدى لهذه العلاقات.(51)

نماذج من مضامين بعض اللقاءات الثلاثية: عرفت الجزائر انعقاد أول لقاء ثلاثي بتاريخ 20/19/18 و21 نوفمبر 1991 بقصر الحكومة أين حضر ممثل الحكومة وممثل نقابة العمال وممثلي نقابات أصحاب العمل، وكان مضمون هذا اللقاء هو التنظيم العملي لما يعرف بالحد



الأدنى الوطني المضمون المطبق على الأجور ، والذي تقرر رفعه ابتداء من أول جانفي 1992 من 2500 دج إلى 3000 دج، ومن 3000 دج إلى 3500 دج ابتداء من أول جويلية 1992، مع إعفاء الأجور التي تساوي 3800 دج من الضرائب.

- خلال اللقاء الثلاثي المنعقد في شهر فيفري 2014 وقعت الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل على العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للنمو الذي يهدف إلى تسريع مسار الإصلاحات الاقتصادية والتطور الصناعي، وتحسين مناخ الأعمال والحماية الاجتماعية والقدرة الشرائية. وفي إطار هذا العقد التزم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالإسهام في خلق مناخ اقتصادي واجتماعي ملائم، وبتعبئة العمال لصالح تنافسية الإنتاج الوطني والاستقرار الاجتماعي، في حين التزم المستخدمون بترقية اقتصاد منتج والإسهام في مكافحة البطالة.(52)

### المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر.

يعاني سوق العمل في الجزائر من العديد من المشكلات الحقيقية التي قلصت من حيوية سوق العمل وجعلته يتسم بالثقل وقلة الفعالية، وعدم القدرة على تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين الراغبين في العمل، ويمكن إجمال هذه المشكلات في النقاط التالية:

1 - ضعف مساهمة قطاعي المحروقات والصناعة في التشغيل: تعتمد الجزائر اقتصاديا وبشكل مفرط على إنتاجها من النفط والغاز وقد فشلت في التخلص من التبعية لهذا القطاع على الرغم من كل ما أعدته من البرامج الرامية إلى تنويع الاقتصاد حيث مازال قطاع المحروقات يشكل نسبة 48% من مجموع الناتج المحلي الإجمالي، وهو يساهم بما يعادل أكثر من 95% من الصادرات، و 75% من إيرادات الميزانية، ومع ذلك، فإن قطاع المحروقات الذي يتميز بكثافة رأس المال مسئول فقط عن خلق أقل من 5% من فرص العمل في الاقتصاد.

لقد وُفر القطاع الصناعي الذي لا يزال غير قادر على المنافسة قدرًا أقل من الوظائف الجديدة في السنوات الأخيرة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمالة باطراد حيث بلغت 12.8% سنة

2008 مقارنة ب 64.2% لقطاع الخدمات و 14% للقطاع الزراعي وهو ما يبين أن قطاع الخدمات هو أول قطاع مولد لمناصب الشغل مما يتطلب توجيه ودعم الاستثمار في هذا القطاع لامتناع المزيد من القوى العاملة المتدفقة إلى سوق العمل بالجزائر.

2- الدور المحدود للقطاع الخاص المنظم مقارنة بالقطاع العام في التشغيل : لا تزال الوظائف الحكومية في الكثير من الدول النامية ومنها الجزائر- رغم كون مرتباتها الأدنى- أكثر جاذبة وثارة للاهتمام العام لدى الراغبين في العمل، حيث ينظر إليها على أن تمنح المنافع والعلاوات، وتعتبر بأنها أكثر أمانا من غيرها من الوظائف، وينظر إلى الوظائف الحكومية على أن أكثر مدعاة للاحترام، وهي توفر الرواتب التقاعدية. وتتيح في بعض الحالات الحصول على الرشاوى وهي، أكثر إثارة للاهتمام العام من تلك الوظائف التي تم إنشاؤها في القطاع الخاص، إن كثافة التركيز على التوجه على العمل في القطاع العام، خصوصا من قبل أصحاب الكفاءات العلمية وبالتالي ذوي الرواتب العالية، من شأنه أن تفاقم كلفة فرصة توجيه رأس المال البشري بعيدا نحو وظائف تحقز النمو الاقتصادي. وعلى المدى الطويل سوف تؤدي الكلفة المرتبطة بكثافة التركيز على وظائف القطاع العام إلى التسبب بانخفاض عامل إجمالي نمو الإنتاجية الأمر الذي يؤثر سلبا في الجهود التي تبذل للحد من الفقر.(53)

وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بحوالي 11% بالعالم أما متوسطه بالدول العربية فيبلغ 17.5% ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور و ضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن الوظيفي واستخدام وظائف القطاع العام كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية.

2009 ما بسبته 64 % من حجم التشغيل مقارنة ب 36 % للقطاع / إن القطاع الخاص يشغل في متوسط الفترة 2003 العام غير أن مساهمته في التشغيل مازالت متدنية على الرغم من التحفيزات التي يحصل عليها، حيث يتيح القطاع الخاص أكثر من 85 % من فرص العمل في الدول المتقدمة وهو ما يطرح تساؤلا هاما حول ضعف التوظيف في القطاع الخاص .

لقد أوضحت معظم الدراسات على أن نجاح القطاع الخاص في التشغيل إنما يتطلب توفير المناخ الاستثماري المناسب فبيئة الأعمال في الجزائر، والتي تندرج الآن بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة، فتقرير ممارسة أنشطة الأعمال للعام 2010 الصادر عن البنك الدولي يصنف الجزائر في المرتبة 136 من بين 183 بلداً، وهي تتخلف عن تونس 69 ، والمغرب 128 ومعظم البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا).

القطاع المصرفي في الجزائر، الذي لا يزال في غالبته مملوكاً للقطاع العام، لا يسهم إلا بشكل ضعيف في تمويل الاقتصاد، إذ لا تتجاوز القروض المصرفية المقدمة للقطاع الخاص نسبة 35.6% من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر، في حين وصلت إلى 54.8 % من الناتج المحلي الإجمالي في تونس، و 77.9 % في المغرب، في العام 2009 إن ضعف الحصول على التمويل يعوق تطوير القطاع الخاص، ويمنع أصحاب المشاريع المحتملين من الدخول في استثمارات ذات أحجام كبيرة والاعتماد على تقنيات حديثة.

3- ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل : أحد المؤشرات الرئيسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل . فقد لعب القطاع غير الرسمي دوراً هاماً في عملية خلق فرص العمل . وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.

لقد 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 بأنها رسمية، فإن هذا المؤشر يميل إلى التقليل من شأن المساهمة الحقيقية للقطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل. إن حصة التوظيف في القطاع غير الرسمي بلغت 42.6 % في سنة 2007 ، مرتفعة من 34.9 % إذا أخذنا في الاعتبار فقط عمليات التوظيف في القطاع الخاص في المناطق الحضرية . وفقاً لذلك فإن مساهمة القطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل على مدى الفترة 2007 /2000 تصل إلى 150 ألف وظيفة جديدة كل عام، أي ما يعادل 45 % من فرص العمل المستحدثة في خلال تلك الفترة . وتظهر الإحصاءات الرسمية أن الانخفاض في معدل البطالة سار جنباً إلى جنب مع تنامي القطاع غير الرسمي، وفيما انخفض معدل البطالة من 30 % إلى 10% تقريباً على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفّرها الاقتصاد من 20% في عام 2000 إلى أكثر من 27 % في العام 2007. (54)

4- ارتفاع البطالة لدى الجامعيين : على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة إلا أن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين مازال مرتفعاً، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب للعمال الأقل تعليماً . فمثلاً ارتفع معدل البطالة في صفوف الجامعيين من 12.08 % سنة 2005 إلى أكثر من 23.78 % سنة 2009 .

وقد أشارت إحدى تقارير منتدى دافوس الاقتصادي العالمي أن معدل بطالة الجامعيين في الجزائر تصل إلى ثلاثة أضعاف مستوى البطالة لدى ذوي المستويات الدراسية المحدودة، وهو أمر يؤشر إلى وجود عدم موائمة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل ، سواء من حيث التخصصات والكفاءات المطلوبة، إضافة إلى الاعتماد بصفة مفرطة على البرامج النظرية أكثر من التطبيقية، ما جعل المتخرجين من الجامعات والمعاهد غير مؤهلين لشغل

معظم الوظائف. ويقدر عدد الوافدين سنويا إلى سوق العمل من الجامعيين بحوالي 120 ألف حامل شهادة في مختلف التخصصات. (55)

- إن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين تعليماً عالياً يشوه صورة الجامعة، ويعكس عدم قدرته على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة، في حين لا يمكن تجاهل التفسير القائم في جانب الطلب على العمالة، والذي يركز على عدم قدرة الاقتصاد على خلق وظائف تحتاج إلى مهارات عالية، لذا فإن ظاهرة البطالة المرتفعة في أوساط المتعلمين تعكس إشكالية جودة التعليم وموائمة لمطالبات أسواق العمل في الجزائر.

5- ضعف المبادرات المقاولاتية لدى الشباب: تعاني الجزائر من ضعف إقبال الشباب على المبادرات المقاولاتية وخلق المؤسسات الصغيرة، وما هو موجود من هذه المؤسسات غير فعال

ويعاني من الكثير من المشكلات والعراقيل يمكن ان نذكر بعضها فيما يلي:

- عدم اهتمام النظام التعليمي في الجزائر بتطوير الخصائص المقاولاتية لدى الطلبة.  
- الخوف من الفشل.

- صعوبة الحصول على المعلومات من الإدارة.

- الفساد الإداري (طلب رشاوى).

- القيود المالية وأزمة تمويل المشاريع.

- نقص العارف والمهارات والخبرات الضرورية لمزاولة العمل المقاولاتي. (56)

- ضعف أو غياب مرافقة الشاب المقاول من طرف خبراء في مجال النشاط

6 - ضعف إنتاجية العمل : تعاني الجزائر من ضعف إنتاجية العمل والتي تعتبر أي الإنتاجية

عاملا مهماً من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية، وبالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدراً رئيسياً

لتحقيق مكاسب عالية للعاملين في شكل أجور وخدمات وتأمينات وغيرها، لذلك تعتبر العلاقة بين

فرص العمل والإنتاجية والأجور مهمة جدا لتقييم التقدم المحرز في توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع.

، وتعزى أهم الأسباب وراء ضعف نمو الإنتاجية إلى الاعتماد الكبير على القطاع العام في التوظيف والإنتاج بما قد يتسبب في ظهور فائض في العمالة أو ما يعرف بالبطالة المقنعة. بالإضافة إلى ركود القطاع الخاص ومحدودية دوره في الاقتصاد وعجزه عن سد الثغرة التي خلفها انحسار دور القطاع العام رغم الفرص التي أتاحت له من خلال نظم الحماية التجارية، ومنح الائتمان، وتطبيق سياسات الخصوصية . أما ضعف إنتاجية القطاع الخاص فيرتبط بمجموعة من المعوقات منها عدم مواكبة المؤسسات الخاصة للتطورات التقنية الحديثة في فنون الإنتاج والإدارة، ونقص تأهيل وتدريب العاملين، إضافة إلى بيئة الأعمال غير الجاذبة التي تلعب دورًا كبيرًا في ضعف الإنتاجية.

إن تحسين الإنتاجية في الجزائر يحتاج إلى بذل جهود كبيرة تساهم فيها الدولة نفسها، من خلال ما تفره من سياسات وتسنة من قوانين وتضعه من أنظمة إدارية ضرورية لتحسين نوعية التعليم والتدريب، وتحسين ظروف العمل، وتطوير الخدمات الصحية والضمانية، وتحسين مهارات القوى العاملة لتواكب مسيرة التحولات العلمية والتقنية المعاصرة، وهي على جانب كبير من الأهمية بسبب العلاقة الوثيقة بين الموارد البشرية والتقنية المستخدمة في الأنشطة الاقتصادية، إذ يسهل تطبيق التقنية المتطورة، كلما ارتفعت مستويات معارف ومهارات الأيدي العاملة.

7- جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل : يمثل مؤشر توظيف العمالة والاستغناء عنها أحد المؤشرات الفرعية العشرة المكونة لمؤشر سهولة أداء الأعمال الذي يصدر سنويا عن مجموعة البنك الدولي مند عام 2004 ويقيس هذا المؤشر الفرعي مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العالم من 183 دولة يغطيها المؤشر الرئيسي لسهولة أداء الأعمال للعام 2010

ويشمل هذا المؤشر بدوره على مؤشرات فرعية أكثر تفصيلاً تتمثل في مؤشرات صعوبة التوظيف عمالة جديدة جمود ساعات العمل اليومية وتكلفة الاستغناء عن العمالة أو تسريحها (57). لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة، حيث تؤدي القيود المفروطة في والصرامة يشمل التوظيف وتضخيم العمالة الزائدة عن الحاجة، إلى زيادة تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإنفاق على الإبداع والابتكار والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانتشار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير الرسمي .

لقد أجريت دراسات عديدة حول أهمية مرونة تشريعات سوق العمل حول العالم وكان من ضمنها دراسة أجريت في الهند وتوصلت إلى أن جمود تشريعات سوق العمل أدت إلى تراجع فرص العمل في قطاع التجزئة بما نسبته 15% وتشير نتائج دراسة أخرى أجريت على بيانات 90 دولة نامية إلى أن مرونة تشريعات سوق العمل في ظل سياسات تحرير التجارة ساعدت القطاعات التصديرية على النمو من نظيراتها في الدول النامية الأخرى التي تنتهج تشريعات أقل مرونة ويرجع جزء من هذا النمو وفقاً لدراسة أخرى إلى قدرة المصدرين على التكيف مع صناعات يتسم الطلب على منتجاتها بالتذبذب وتوصلت دراسة أخرى إلى أن مرونة تشريعات العمل تزيد من معدلات النمو الاقتصادي في الاقتصاديات المنفتحة على العالم الخارجي بما نسبته 1.5% سنوياً .

وتستنتج دراسة أخرى أن تطبيق قواعد شاقة ومرهقة يؤدي إلى صعوبة انتقال العمال بين الشركات والصناعات وتخلص إلى أن ذلك يؤدي على الأرجح إلى ارتفاع معدلات فقدان فرص العمل بسبب الصدمات الاقتصادية الخارجية ومن شأن قواعد التوظيف المتسمة بالصرامة أن تحد من قدرة أية شركة على الاستجابة بصورة ملائمة لصدمات الطلب والإنتاجية وهذا هو ما استنتجته دراسة لخيارات العمل الأسبوعي في سلسلة مطاعم الوجبات السريعة تضم 2500 منفذ للبيع في 43 بلداً.

إن عدم مرونة لوائح العمل في الجزائر وتعقيدها الإدارية توفّر للمنشآت الاقتصادية إمكانية التحايل عليها من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير رسمية، أو من خلال اتخاذ ترتيبات غير رسمية مع عمالها. ومن وجهة نظر العدالة والتماسك الاجتماعي، تحتاج أنظمة العمل إلى تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعمال، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية اجتماعية.

8 - نمو اقتصادي بلا وظائف: من المعروف اقتصاديا أن أسواق العمل تتأثر سلبا أو إيجابا بالأداء الاقتصادي الكلي خاصة وأن هذا الأثر يتم من آليتين: الآلية الأولى وهي معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي أو ما يعرف بقانون الناتج ومدى استقراره واستدامته، وما ينتج عن ذلك من توسع فرص العمل في الاقتصاد القومي. الآلية الثانية وتتمثل في تكوين النمو أي إذا ما كان نمو ناتج من قطاعات يستخدم فنونا إنتاجية كثيفة العمل أم لا وما يترتب على ذلك من قدرة هذا النمو على زيادة معدل التشغيل. ومن هنا تأتي أهمية قياس محتوى التشغيل في النمو أو ما يطلق عليه كثافة التشغيل في النمو وذلك للتعرف على ما إذا كان نمو الاقتصاد القومي هو نمو يخلق فرص العمل الكافية واللائقة أم انه نمو بلا وظائف ومن ثم يعمق مشكلة البطالة والعمل غير الرسمي .

تشير التحليلات الاقتصادية أن النمو الاقتصادي المحقق في الجزائر غير منتج للوظائف وإنما هو كثيف رأس المال كما أن تطور معدل النمو الاقتصادي والبطالة لا يسيران في نفس الاتجاه ويؤكد هذا على ضعف العلاقة الطردية بين النمو والبطالة . ولعل السبب الرئيسي يرجع إلى هيكلية الاقتصاد الجزائري الذي يعتمد بشكل كبير على إيرادات قطاع المحروقات والذي رغم أهميته إلا أنه لا يخلق مناصب عمل بشكل كبير من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض كبير في نسبة البطالة.

حيث أن ارتفاع التشغيل في الجزائر هو بفعل زيادة الإنفاق الحكومي الممثل في سياسات الإنعاش وسياسات دعم النمو المطبق خلال الفترة 2000/ 2009 المولدين نتيجة ارتفاع الإيرادات النفطية



لذلك يمكن القول أن الاعتقاد السائد بتلقائية انخفاض نسبة البطالة بفعل النمو المحقق هو أمر غير مثبت في الاقتصاد الجزائري.

لذلك يفترض مراجعة السياسة الموجهة للقضاء على البطالة عبر سياسات نشيطة لخلق فرص العمل الدائمة والتي من شأنه أن تؤثر بدورها على النمو الاقتصادي في المدى الطويل. كما يفترض أن يتم الفصل بين سياسات دعم النمو وسياسات التشغيل لتخفيض نسب البطالة لأن السياسات الأولى تعتمد على الإنفاق الحكومي والذي يزاحم في مرحلة معينة الاستثمار الخاص في الاقتصاد الوطني، بينما يفترض من سياسات القضاء على لبطالة هو تشجيع الاستثمار الخالق لمناصب العمل. (58)

9- الوظائف غير اللائقة (الهشة): تعتمد سياسات سوق العمل في الجزائر على توفير فرص العمل من خلال برامج الأشغال العامة وإعانات الأجور وتستهدف هذه البرامج كلا من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن وظائف، وشرائح أخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الإقصاء الاجتماعي، ومع ذلك فإن هذه السياسات تنطوي على ثلاثة عيوب رئيسية هي: التكلفة العالية، والتغطية المنخفضة، والتأثير المحدود، كما أن معظم الوظائف التي أنشئت في إطار برامج الأشغال العامة مؤقتة، وفي مهن متدنية الأجر، وينظر إليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنيوية للبطالة حيث تشير الإحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب 3203000 من مناصب الشغل غير دائمة وهشة يمكن أن تتضاعف حجم البطالة في أي وقت. لذلك ينبغي إعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها وتوسيعها لتشمل أكثر الشرائح هشاشة من العاطلين عن العمل، وجعلها أكثر فعالية في الحد من البطالة.

بالإضافة إلى هذا تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها لذلك لابد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل، هذه الإنتاجية العالية

مرتبطة بكفاءة النظم التعليمية، وتبني القطاع الخاص الممارسات المكثفة المعتمدة على التكنولوجيا، وإصلاحات الإدارة العامة، وآليات شبكة السلامة، وإنشاء مصادر للدخل من غير الأجر مثل ضمان العاطلين عن العمل. (59)

#### 10- مشكلات أخرى: يضاف إلى ما تقدم المشكلات التالية:

- إغراق سوق العمل بالوظائف الهشة (عقود عمل قصيرة المدة، أجر متدنية، مناصب عمل وهمية،..).

- عدم التصريح بالعاملين في القطاع الخاص لدى مصالح الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد.  
- ضعف الأجر.

- غياب العدالة في توزيع الأجر بين القطاعات...

- العزوف عن العمل في بعض القطاعات ومنها قطاع الفلاحة.

- مناخ الأعمال غير مشجع على الاستثمار وبالتالي يقلل فرص التشغيل.

- غياب بنك للمعلومات حول سوق العمل وسوق الإنتاج في الجزائر.

- ضعف التكوين لدى الأعوان المكلفين بمتابعة مشاريع الشباب.

- هيمنة التسيير الإداري البيروقراطي على الاقتصاد، إضافة إلى التعقيدات الإدارية .

- عدم إقبال المواطنين عن العمل اليدوي نتيجة انخفاض معدلات الأجر.

- غياب التنسيق في سوق العمل حيث أن المشكلة الرئيسية في جهاز التخطيط ولدى الجهات

المسؤولة عن ذلك والمتمثلة في عدم القدرة على التحكم في اليد العاملة المتكونة ويرجع السبب

إلى:

- انعدام التكوين أو التوجيه من أجل التكوين : توجيه الطالب الجامعي دون مراعاة رغباته.

- سوء استغلال مناصب الشغل المتاحة : مناصب لا تتلاءم مع التكوين المتحصل عليه.

## الخاتمة:

من خلال ما تم استعراضه من محاور في هذه المطبوعة نكون قد زدنا طلبتنا بمجموع من المفاهيم ذات الطبيعة التقنية، القانونية والاقتصادية التي رأينا انه من الضروري الإشارة إليها لأنها ذات صلة مباشرة بسوق العمل الذين هم على وشك الانضمام إليه. كما زدناهم بمختلف آليات التشغيل والإدماج المني لفئة الشباب، وكذا الشروط الضرورية للاستفادة منها، سواء من اجل الحصول على منصب عمل أو من اجل تجسيد مشروع استثماري شخصي فردي أو جماعي في إطار إحدى صيغ التمويل التي يختارها. ولأن سوق العمل مليء بالصعوبات فقد نهناه إلى أهم المشكلات الموجودة في سوق العمل الجزائري ، واليات المراقبة المعتمد فيه. كما يجدر بنا التأكيد إلى ضرورة تحيين المعلومات الواردة في هذه المطبوعة بما ينسجم مع التطورات الحاصلة في سوق الشغل. نأمل أن يجد طلبتنا الأعزاء في هذه المطبوعة ما يفيدهم في حياتهم الدراسية والعملية.

## قائمة الهوامش والمراجع:

- 1- كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الإجماع المهني ، دار غريب القاهرة – مصر 2001 ، ص 137.
- 2- محمد عمر: اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ط6، 2006-2007، ص10.
- 3- محمود الوادي وآخرون: الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص179.
- 4- حازم بيلوي: سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، صندوق النقد العربي، القاهرة 2000، ص22.
- 5- محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة: اقتصاديات العمل، مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة ، دون تاريخ، ص6.
- 6- رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية (66 الى 73)، العدد5، 2011، ص70.
- 7- منظمة العمل العربية : التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، جمهورية مصر العربية 2010 ص 11 .
- 8- <https://mawdoo3.com/> مفهوم سوق العمل، اطلع عليه يوم 2019/10/12.
- 9- عادل لطفي: مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة 2007، ص 3، 4.
- 10- رماش هجيرة: اتفاق الشراكة الأوروبية وجزائرية وسوق العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2 ، ص87.
- 11- محمد صايب ميزات: بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، ترجمة: فؤاد نوار (31 الى 50)، بتصرف.

- 12- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد، الاردن 2009، ص ص 196، 197.
- 13- محمد صالح، فضيل عبد الكريم: مؤشرات سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (119-136)، جامعة ورقلة، ديسمبر 2104، ص 125
- 14- محمد طاقة، حسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، 2008، ص 49
- 15- مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، عمان 2007، ص 31
- 16- نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، مصر 1997، ص ص 71-72
- 17- محمد عمر: مرجع سبق ذكره، ص 125
- 18- رواب عمار، غربي مصباح: مرجع سبق ذكره، ص 67.
- 19- براهيم نسيمة: الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية العلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة 2016-2017، ص 26
- 20- مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 200-2011، مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، ص 193.
- 21- علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 215
- 22- سلاطنية بلقاسم: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، نوفمبر 2001، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص ص 131 – 130
- 23- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر 2004، ص 99.

- 24- بن يريح نذير: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 107.
- 25- هشام بوبكر: التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي: رسالة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، 2014/2015، ص 116.
- 26- بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية: جامعة منتوري – قسنطينة- 2002، ص ص 237، 238.
- 27- بشاينية سعد: المرجع نفسه، ص 442
- 28- قوجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، 2013-2014، ص 8
- 29- سلاطنية بلقاسم، الجيلاني: محاضرات في المنهج والبحث العملي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007، ص 155.
- 30- عبد الهادي الجوهري: علم الاجتماع الإدارة- مفاهيم وقضايا-، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية 1998، ص، ص، 189، 190
- 31- المديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني للشباب، الأجهزة الأربعة للتشغيل لسنة 2004، الجزائر 2004.
- 32- [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz) صيغ التمويل، سبتمبر 2019.
- 33- [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz) الإعانات المالية والامتيازات الجبائية الممنوحة في إطار جهاز الوكالة (ANSEJ)، سبتمبر 2019.
- 34- محمد حلمي مراد: الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطابع الأهرام التجارية، القاهرة 1971، ص ص 44، 45.

- 35- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة 1975، ص 26.
- 36- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، مدونة العمل، الجزائر 2015، ص 21.
- 37- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، سبق ذكره، المادة الرابعة، ص 6.
- 38- المرجع نفسه، ص 22.
- 39- محمود سمايلي: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة سطيف 2، السنة الدراسية 2015-2016، ص 16.
- 40- مرسوم تنفيذي رقم 08 - 127 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23 بتاريخ 4 ماي 2008.
- 41- مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في جوان 1998.
- 42- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أفريل سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادر بتاريخ 30 أفريل 2008.
- 43- المنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كفايات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب.
- 44- المرسوم التنفيذي المؤرخ في 29 جويلية 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية.
- 45- مديرية التشغيل: دليل المنفعة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

- 46- ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات لجامعية، 2007، ص74.
- 47- سعاد عناني: الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، العدد6، جوان 2018، ص445.
- 48- خالد عطوي: الطبيعة القانونية للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، عدد10، 2018، ص
- 49- يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمت الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس 2011، ص 442.
- 50- مكتب العمل الدولي: تعزيز المشاورات الثلاثية، التصديق على الاتفاقية 144 وتطبيقها ، جنيف 2012، ص12. (بتصرف)
- 51- سعاد عناني: مرجع سبق ذكره، ص445.
- 52- مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سبق ذكره ، ص ص، 196-197
- 53- صندوق النقد العربي: تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ص190
- 54- مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سبق ذكره ، ص 198
- 55- سميرة العابد، زهية عباس: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد11، جامعة باتنة 2012، ص80
- 56- بن جمعة أمينة، جرمان الربيعي: دار المقاولاتية كآلية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى طلبة الجامعات، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد5، المركز الجامعي ميلة، 2017،



57- الحسن عياشي: مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق في العالم العربي، مؤسسة كارنيغي

للسلام الدولي، العدد 23، يونيو 2010، ص 8

58- المرجع نفسه، ص 11

59- مولاي لخضر عبد الرزاق: ص 198

