



جامعة زيان عاشور - الجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



مطبوعة خاصة بمقياس :

سوق العمل في الجزائر

دروس موجهة إلى طلبة السنة الثانية ماستر (علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل)
السداسي: الثالث الرصيد: 5 المعامل: 2 التقييم: امتحان
كتابي و مراقبة مستمرة

إعداد : د. سلامي خديجة

السنة الجامعة : 2022 / 2023

المعايير الشكلية والموضوعية للمطبوعة البيداغوجية العلمية :

- 1- مطابقة المطبوعة مع عرض التكوين
- 2- عدد صفحات المطبوعة للمقاييس السنوية من (80ص-120ص) ، كما تحتوي المقاييس السداسية من (40ص-60ص).
- 3- الخط: حجم خط العناوين 18 ، حجم خط المحتوى 16 ، حجم خط التهميش 12 ، التباعد بين الأسطر 1.5سم.
- 4- التهميش الخارجي للإطار 3سم على اليمين ، 1.5 من اليسار من الأسفل 1.5 من اليسار .
- 5- الواجهة يجب أن تحتوي على رمز الجامعة ورمز الكلية وبنموذج واحد وموحد موجود في موقع الكلية .
- 6- تودع نسختين مجلدتين على مستوى نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية ، وإيداع نسخة إلكترونية في قرص لين CD بصيغتي Word و pdf.

مقدمة عامة :

يعتبر سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين، وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي إجتماعي واقتصادي في نفس الوقت، فاختلفت المدارس و المذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق وتوازنه بالذات، فعلى سبيل المثال أكدت المدرسة النيو كلاسيكية على أنه يجب معاملة سوق العمل مثله مثل سوقي السلع و الخدمات، أي أنه يخضع لقانوني العرض و الطلب.

فسوق العمل هو نوع من أنواع الأسواق الإقتصادية يجتمع فيه كل من طالبي الشغل، الذين يبحثون عن وظائف مناسبة، مع عارضي الشغل (الشركات و المؤسسات المختلفة)، ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا ، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، ويعاني سوق العمل في الوطن العربي بشكل عام والجزائر بشكل خاص من خلل بين العرض والطلب، وينقسم إلى قسمين رئيسيين هما:

أ. سوق العمل الرسمي: و هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد .

ب. سوق العمل غير الرسمي : يختلف عن سوق العمل الرسمي في أنه لا تضبطه أي تشريعات أو تنظيمات قانونية .

ولأن موضوع سوق العمل مهم جدا و يمس العالم بأسره فهو موضوع ليس وليد العصر بل تناولته عدة نظريات منذ القدم وتختلف كل نظرية عن سابقتها . وقد سعت الجزائر مثلا إلى وضع بعض البرامج التنموية من أجل النهوض بالاقتصاد، حيث قامت الدولة باستحداث هيئات جديدة لتوفير فرص العمل وكل هذه الهيئات تصب في غاية واحدة وهي مساعدة ودعم تشغيل الشباب ومحاربة البطالة والنهوض بالدولة من أجل تحقيق التنمية.

فمن خلال بعض المعطيات الإحصائية و البيانات الخاصة بالعمالة في الجزائر نجد أن نسبة الادمج المهني للمتحصليين على شهادة التعليم العالي بالجزائر بلغت 67% من سوق العمل حيث يمر العمل في الجزائر بمرحلة من التحول وهو بحاجة الى مزيد من الموارد البشرية المؤهلة حسب ما كشف عنه في التحقيق للديوان الوطني للإحصائيات الذي أكد أن هذه النسبة تقدر ب 77.5% لدى الرجال و 58.1% لدى النساء، وتعد نسبة النشاط الاقتصادي حسب مستوى الادمج أهم لدى المتحصليين على شهادة التعليم العالي 67% متبوعة بأصحاب شهادة التكوين المهني بنسبة 64% وأخيرا غير الحاصلين على شهادات بنسبة 32.6% وهذا دليل على المرور الى اقتصاد صناعي وحديث ومنتج يتطلب موارد بشرية مؤهلة حسب ما أشار اليه تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات الذي كشف عن وجود فوارق هامة حسب مستوى التعليم والجنس .

وعموما بلغت نسبة التشغيل السكان الذين تتراوح أعمارهم من 15 سنة وأكثر 39% سنة 2013، وتبلغ هذه النسبة 63.7% بالنسبة للرجال و 13.9% بالنسبة للنساء حيث أن نتائج التحقيق السنوي

(نشاط وتشغيل وبطالة) الذي أُنجز من خلال عملية سير الآراء مس عينة مكونة من 115195 منهم 82962 بلغوا سن العمل وحسب الجنس بلغت نسبة تشغيل النساء المتحصلات على شهادة التعليم العالي 58% في حين بلغت نسبة تشغيل المتحصلات على شهادات التكوين المهني 37.1%، أما بالنسبة للنساء اللواتي ليس لديهن شهادة فقد بلغت نسبتهن 6.6% .

حاليا يمكننا القول أن سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة ، مرحلة عوامة الاقتصاديات، و تشكيل أسواق جهوية و كذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي ، ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات وتوازنات العرض و الطلب، إلا أنه مهما توصل العالم إلى درجة متقدمة من التكتل والعوامة في أسواق العمل، فإن رد فعل هذه الأخيرة اتجاه الاقتصاد سيبقى غير واضح وغير معلوم، باعتبار أن العمل سواء كسلعة أو كخدمة يملكه و يتحكم فيه العامل البشري، كما أن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة وإشباع ممكن.

مكانة المقياس ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د

الدرس التمهيدي

اهداف الدرس

- التعريف بمقياس سوق العمل بالجزائر.
- الامام بمكانة المادة ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د.
- معرفة رصيد المادة وكيفية التقييم.

تمهيد

يعتبر مقياس سوق العمل في الجزائر من المقاييس المهمة في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، لما له من اهمية بالغة، وله ارتباط بعدة مقاييس اخرى ضمن التخصص سواء السابقة او اللاحقة، ولأجل ذلك سوف نتطرق الى معلومات متعلقة هذا المقياس عبر عدة نقاط.

1. معلومات على المقرر

اسم المادة: سوق العمل في الجزائر

الرمز في المقرر الوزاري لاعتماد برنامج التدريس: 6111.

2. مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة

تعتبر مادة سوق العمل في الجزائر كوحدة تعليمية تدرج ضمن وحدات التعليم الأساسية وهو مقسم الى اربعة عشر محاضرة ضمن السداسي الثالث في المسار التكويني بحجم ساعي سداسي مقدر بخمسة واربعون ساعة و بحجم ساعي اسبوعي قدره ثلاثة ساعات موزعة مناصفة بين محاضرة واعمال موجهة بحيث ساعة ونصف للمحاضرة وساعة ونصف للأعمال الموجهة .

3. المستوى المستهدف بها

المستوى المستهدف بها فهم طلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل أي خلال السداسي الثالث من المسار التكويني ل.م.د.

4. طريقة التقييم فيها

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان ...

5. المعامل والرصيد

المعامل: 2

الرصيد: 5

6. أهداف التعليم

يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، الدراية الكاملة بسوق العمل ومكوناته

ومصطلحاته وقوانينه كالعرض والطلب والقدرة على التحليل لمختلف الظواهر التي تشوبه ومعرفة الاختلافات التي تطرأ عليه بالإضافة الى التعرف الى اهم البرامج التشغيلية التي تمس الشباب واهم المصاح التي تراقب هذا السوق ... الخ

7.المعارف المسبقة المطلوبة

المعرفة المطلوبة التي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، تتمثل في تحكمه في مصطلحات علم الاجتماع اضافة الى بعض المعارف في العلوم الاقتصادية وتشريعات العمل وكذا التحكم في قراءة الجداول الاحصائية ...

- 1- تعريف سوق العمل
- 2- العرض والطلب على العمل
- 3- سياسات التكوين.
- 4- آليات التشغيل في الجزائر
- 5- مؤسسات مراقبة سوق العمل (مفتشية العمل)
- 6- برامج الإدماج المهني للشباب
- 7- الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر
- 8- مشكلات سوق العمل في الجزائر (الإضراب، البطالة، الحراك، الأجور ...)
- 9- المصادر والمراجع الاساسية للمادة

خلاصة

في هذا الدرس التمهيدي تطرقنا الى عدة نقاط تعكس الضوء على هذا المقياس، من معلومات خاصة به، وما يجب على الطلاب تعلمه، وعن المعارف المطلوبة لفهمه، وكذلك الهدف من تعلمه، ومحتوا، وعن طريقة التقييم، واخيرا عن المصادر والمراجع الاساسية للمقياس

المحور الاول: تعريف سوق العمل - مدخل مفاهيمي

بما أن عنصر العمل له أهمية كبيرة في الاقتصاد في مختلف الدول، وانطلاقاً من هذا الأخير أصبح سوق العمل يحظى بأهمية كبيرة، ومنه نسعى للتطرق إلى بعض المفاهيم والتعاريف الخاصة بسوق العمل وأهم مكوناته.

1. تعريف ومفهوم سوق العمل

نركز في هذا العنصر على سوق العمل الرسمي وغير الرسمي و نعرض إلى الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل.

1.1. سوق العمل الرسمي

يبقى سوق العمل هو العنصر الرئيسي الذي يشكل مركز التحليل الأساسي لموضوعي البطالة والتشغيل، حيث يلتقي فيه طالي العمل مع عارضي العمل، فعارضي العمل يقصد هم المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة، أي كل هيئة - فرد أو مؤسسة- لها خاصية توفير منصب عمل للغير. أما طالي العمل هم كل الأفراد النشيطين الذين لا يملكون عملاً، سواء تعلق الأمر بالفئة الأولى ، STR أو الفئة الثانية STR حيث أنه يأخذ في الحسبان الأشخاص العاملين الذين يبحثون عن فرص عمل أفضل. يعتبر سوق العمل عنصراً هاماً يمول المؤسسات بما تحتاجه من قوة عمل بالاعتماد على نظام المعلومات السائد والذي يحمي حجم قوى العمالة الراغبة في العمل والمستعدة له خلال فترة زمنية معينة¹. وبسبب التطور الكبير والسريع الحاصل على مستوى كل المجالات، وبالخصوص في وسائل وأجهزة الاتصالات العالمية، فإن التعريف التقليدي لسوق العمل المتمثل في أنه مكان عام يلتقي فيه الأفراد والأشخاص لبيع أو شراء سلعة أو مجموعة سلع، أصبح غير كافي وبالتالي ظهرت عدة تعاريف مختلفة تركز على أهمها.

ينظر اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكز إلى أن سوق العمل عبارة عن سوق يشبه تماماً أسواق المنافسة التامة مثل سوق التمويل الدولي، سو السلعة، وكذلك سوق التحويل الخارجي، ويفترض هؤلاء الاقتصاديون تجانس العمل وانعدام تكاليف النقل، وكذلك تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل²

كما يعطي كودمان تعريفاً عملياً لسوق العمل المحلي، ويقول بأنه المنطقة التي تفتش وتبحث فيها المؤسسات عن العمال والتي يشتغل فيها معظم القاطنين³.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 58.

² ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 11

³ ضياء مجيد الموسوي، سو العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، مرجع سبق ذكره، ص 11.

نظريا يعتبر سوق العمل عبارة عن سوق غير حسي حيث يبحث فيه العمال (كمنتجين لسلعة مسمّاة مهارات) عن عمل، بينما يبحث أرباب العمل (كمستهلكين لنوع معين من هذه السلع) عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم من خلال العمل¹.

يعرف سوق العمل أيضا بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وكذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري. نتيجة حصول تطورات في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس².

أما المكتب الدولي للعمل BIT فيعرف سوق العمل بأنه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. فسوق العمل 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 العولة وتنامي السمة غير منظمة في العمل)، ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما³.

كما يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا، بأنه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، ويتميز سوق العمل عن غيره من الأسواق بخصائص أهمها⁴:

- ✓ غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، وكذلك هناك بعض العمال ليس لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية
- ✓ سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشاكت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة ..
- ✓ تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل،

¹ دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2012، ص 49

² مدحت قرشي، اقتصاديات العمل، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص 21.

³ International Labor Organization, Regional Office for Arab States, Center of Arab Training and Research, Gender, employment and the informal economy, Women for Training and Research, Glossary of terms, ILO Publication, Geneva, 2009, P 49. 3

⁴ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، القاهرة، مصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997، ص 11-15.

نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

✓ تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين التاليين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة؟
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال
- سوق العمل كأى سو أخرى: حيث يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي فسوق العمل هو ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من عمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة¹.

قد تكون أسواق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية، حسب الاختصاص والندرة، وذلك لأن سوق العمل يتكون في مجمله من جميع المشترين والبائعين لعنصر العمل، حيث إن بعض هؤلاء المتعاملين قد لا يكونون نشيطين في أي لحظة معينة بمعنى أنهم لا يبحثون عن عمل من جانب العمال المشترين لعنصر العمل، أو لا يرغبون في تأجير عمال من جانب البائعين لعنصر العمل وهم المؤسسات وأرباب العمل، ولكن سوف يكون في وقت معين لاحق عدد كبير من العمال بالآلاف وعدد من المنشآت يحاولون التعاقد مع بعضهم البعض. فإذا كان الحال كذلك بالنسبة للأطباء والمهندسين مثلا، حيث يبحث المشترين والبائعين عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها، فإننا نصف السوق بأنه سوق عمل قومي، وإذا كان المشترين والبائعين يبحثون محليا فقط كما هو الحال بالنسبة للسكرتاريين وعمال إصلاح السيارات، يكون سوق العمل محليا².

يلاحظ أنه ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة، كما أن بعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات مرتفعة (القطاع الحديث والمنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية (قطاع غير منظم)، ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم في إطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر: التشغيل، البطالة والأجور³.

نظرا لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة

¹ محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ص 31.

² رونالد إيرج، روبرت سميث، تعريب فريد بشير طاهر، اقتصاديات العمل، الرياض، المملكة السعودية العربية، دار المريخ للنشر والتوزيع، 1993، م 37.

³ محمد عدنان وديع، برامج تدريبية على الأنترنت، سو العمل وتخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2006.

بسلوك وقرارات الآخرين) الرواتب، مزايا العمل، المهارات .. (ونذكر من أطراف السوق ومحركيها) ما يلي¹:

- العمال والراغبين في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم
- أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم
- التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل
- الجهات الحكومية باعتبارها أولا رب عمل، بل وربما الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وما يجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات مختلفة هدف تنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفق ما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل.

2.1. سوق العمل غير الرسمي

يعرف القطاع غير الرسمي على أنه ذلك القطاع الذي يتكون من الوحدات الاقتصادية غير الزراعية على شكل مؤسسات فردية في إطار مؤسسات عائلية والتي تتميز بعدم مسك المحاسبة، وليس لها أي شكل قانوني وغير مسجلة لدى المصالح المركزية². بمعنى آخر إن الاقتصاد غير الرسمي أو الاقتصاد الموازي هو ذلك الاقتصاد الذي لا يخضع للرقابة الحكومية ولا تدخل مدخلاته ومخرجاته في الحسابات الوطنية، كما أنه لا يعترف بالتشريعات الصادرة. يعتبر نشاط ما أنه غير رسمي (نشاط موازي) إذا توفرت فيه المواصفات التالية³:

- سهولة انتشار النشاط داخل السوق استعماله للموارد المحلية؟
- ملكية عائلية للمؤسسة الخاصة بالنشاط؟
- التكوين الخاص بالنشاط يكون خارج مجال التعليم الدراسي؟
- انتشار المنافسة غير القانونية في السوق.

¹ اغرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008-2009، ص 5.

² Youghourta bellache, L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages- le

cas de Bejaia. Thèse de doctorat en co-tutelle ,2010-2011. P 69

³ Conseil National Economique et Social, rapport commission relation de travail, le secteur informel : illusions et réalité, Alger, 2004, p 24

بعد أن أصبح القطاع غير الرسمي يشغل حيزا كبيرا في اقتصاديات البلدان النامية صاحبه مسألة التشغيل غير الرئمي، الذي يستمد نشاطاته من القطاع الموازي، مع العلم بأنه يعتبر قطاع مكمل للقطاع الإنتاجي الحديث، حيث أنه اختلفت مفاهيم التشغيل غير الرئمي، إلا أذا اشتكت في أن التشغيل غير الرئمي هو التشغيل غير المحمي سواء كان ذلك في القطاع الرئمي أو القطاع غير الرئمي. أي أن معظم التعاريف لسوق العمل غير الرئمي تعتمد على خصائص التشغيل بالدرجة الأولى عوض الوحدات الاقتصادية التي تتضمنه، هذا لأن الخصائص المعمول بها لتعريفه تشمل نقطتين مهمتين هما: غياب العقد الكتابي للعمل وغياب الحماية الاجتماعية.

من التعاريف المعمول بها في سوق العمل غير الرئمي هو الذي أقره المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصاءات العمل، المنعقد في جنيف للمكتب الدولي للعمل سنة 2003. حيث يعتبر العمل غير الرئمي أنه عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع غير الرئمي، أو ضمن مؤسسات القطاع الرئمي، أو ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة. كما يعرف البنك العالمي التشغيل غير الرئمي بثلاثة معايير وهي¹:

— عدم التصريح بالوظيفة

— عدم الانضمام إلى صندوق الحماية الاجتماعية (بالنسبة للأجراء المبتدئين ومساعدو الأسر)

— حجم المؤسسة الذي يبقى صغيرا.

يرى المكتب العمل الدولي أن العمالة غير الرسمية تقوم على الوظيفة، وتعلق بجميع الذين يشتغلون وظيفه ذات خصائص معينة، وبوجه عام الذين يعملون بدون عقود عمل، أو لوائح أو اتفاقات جماعية مكتوبة وما إلى ذلك².

يتميز العمل المأجور غير الرئمي بأنه عمل لا يتم فيه خضوع للضريبة بالنسبة للدخل أو الراتب مع العلم بأن مستوى الأجور متدني جدا ولا يتطلع لتحقيق الرفاهية الكاملة في الحياة. كما أن علاقات العمل فيه غير خاضعة للتشريعات الخاصة بالعمل ومعظم هذه التشريعات غير مطبقة أو غير محترمة. أما بالنسبة للأجير فهو يعمل في مكان خارج المؤسسة المستخدمة، بحيث يعمل لدى مؤسسة فردية أو لدى شخص ينتمي إلى العائلة مع الاعتماد على العمل اليدوي بشكل كبير واستخدام أدوات بسيطة في العمل، ويكون هذا الأجير في معظم الأوقات غير محمي اجتماعيا وليس لديه الحق في بعض المزايا المتعلقة بالعمل كالتعويض عن التسريح ومنحة التقاعد وغير ذلك.

¹ Kouider BOUTALEB, le marché du travail en Algérie : le poids de l'emploi informale, revue économie et

management, faculté des sciences économiques et de gestion, université Tlemcen, p 111

² رالف هومانس، قياس الاقتصاد غير النظامي: من العمالة في القطاع غير النظامي إلى العمالة غير النظامية، ورقة العمل رقم 53، جنيف، مكتب الإحصاءات بمكتب العمل الدولي، 2004.

تتكون العمالة غير الرسمية من¹:

- العمل الفردي المستقل
- العمل الفردي في مؤسسات صغيرة وغير مسجلة؟ التوظيف مرتب في عمل غير رسمي (بدون عقد أو تأمينات).

3.1. الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل

من المعروف أن العمل والشغل مترادفان لغويا لكن مختلفان في المعنى أو الاصطلاح، فسوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري والسلعة محل البيع هنا هي خدمات العمل وتكلفة شراء هذه الخدمات هي الأجور التي يقدمها أرباب العمل إلى العمال، ويمثل الطلب على خدمات العمل المؤسسات وقطاع الأعمال بينما تعرض خدمات العمل من طرف القوى العاملة (العمال والبطالين). أما في سوق الشغل فتتبادل الأدوار بين المؤسسات والقوى العاملة، فالمؤسسات التي تمثل الطلب على العمل في سوق العمل هي التي تعرض مناصب الشغل، بينما يمثل البطالين مع العمال الباحثين عن مناصب عمل جديدة طلب الشغل، والسلعة محل التبادل هي مناصب الشغل².

يلخص الجدول التالي كل الحالات الممكنة:

الجدول (1.1): الحالات الممكنة للتعبير على طلب وعرض العمل أو الشغل (في سوق العمل)

الشغل	العمل	
طلب	عرض	الفرد
عرض	طلب	المؤسسة الاقتصادية

Source : Alain BEITONE, Christine DOLLO, Jean-Pierre GUIDONI, Alain LEGARDEZ, Dictionnaire des sciences économiques, Armand Colin, Paris, 1991, p 204

تعرفنا سابقا على أن العمل هوكل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي هدف خلق المنافع الاقتصادية، والذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الإنتاجية، وبالتالي فهو يعرض من طرف مالكة وهو الفرد ويطلب من طرف فاقده وهي المؤسسة الاقتصادية. في حين يرتبط الشغل بشغل المناصب الشاغرة المنشأة من طرف المؤسسة الاقتصادية وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الأخيرة وتطلب من طرف الفرد³.

¹أيوب بن منصور الجروع وآخرون، المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية، منتدى الرياض الاقتصادي، مركز الجيل للاستشارات، الرياض، ديسمبر 2015، ص 26.

²بلعباس ربح، أمد تكان، العلاقة بين الإنفاق العام والبطالة دراسة قياسية لحالة الجزائر 1973-2008، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 4.

³أكحل الراس ليندة، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، 27.

يمكن تقديم تعريف شامل لسوق العمل انطلاقاً من التعاريف السابقة فهو يمثل دائرة للتبادل الاقتصادي أين يبحث الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف وتبحث فيها المؤسسات عن الأفراد المؤهلين والمجندين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة. يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الوظائف المعروضة والمتاحة عن عدد الراغبين في العمل مصطلح سوق العمل المحكم. كما يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح سوق العمل الراكد. أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي المؤسسات من جهة وفي الجهة المقابلة الأفراد الباحثين عن وظائف¹.

فإذا كان هناك فائض في الوظائف ونقصان في عدد العاطلين نكون في حالة سوق العمل المحكم، والعكس إذا قلت الوظائف وزاد وارتفع عدد العاطلين عن العمل والباحثين عنه نكون في وضعية سوق العمل الراكد.

انطلاقاً من المفاهيم السابقة التي تتناول سوق العمل، يتضح لنا مكونات سوق العمل والتي تشمل الأفراد الباحثين عن العمل أو ما يسمى بالقوى العاملة والتي تبرز خاصيتها في تقديم خدمات العمل للغير من جهة، ومن جهة أخرى المؤسسات أو المستخدمين ذوي الحاجة إلى اليد العاملة مثل أرباب العمل، حيث يحتاجون إلى قوة عاملة من أجل القيام بمشروعاتهم الإنتاجية والخدماتية.

2. مكونات سوق العمل وأهم العوامل المؤثرة فيه

نستعرض تالياً أهم مكونات سوق العمل بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيه.

1.2. مكونات سوق العمل"

يتكون سوق العمل بمفهومه الواسع من المكونات التالية:²

- العمال والراغبين في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم أو ما يطلق عليهم القوة العاملة؟
- أصحاب الأعمال ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم وهم المستخدمين ذوي الحاجة إلى اليد العاملة؟
- سياسة التشغيل: وهي الأساس المنظم للتوجهات الرئيسية في التشغيل، وترسمها الدولة ضمن استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتشارك في وضعها الوزارات المعنية، مراكز الدراسات، .. إلخ؟
- المؤسسات التي تؤهل قوة العمل وتشمل:

¹ دحماني محمد ادروش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص 50.

² دحماني محمد ادروش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2005-2006، ص 18.

- مؤسسات التعليم بجميع مراحل وأنواعه التي تعد قوة العمل، وتؤهلها للقيام بالوظائف التي يطلبها سوق العمل، وتشمل المدارس العامة والفنية والمهنية والمعاهد والجامعات وغيرها
 - مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة؟
 - التشريعات: وتشمل تشريعات العمل في القطاعين الحكومي والخاص، وتشريعات الشؤون الاجتماعية وتشريعات الأجور والرواتب والتعويضات والمزايا
 - المؤسسات التي ترعى سوق العمل: الوزارات الوصية، مكاتب التشغيل العامة والخاصة المرخصة لها، مؤسسة التأمينات الاجتماعية، صناديق البطالة؟
 - التنظيمات النقابية العمالية التي تقوم بالدفاع عن حقوق المشتغلين في علاقاتهم بأرباب العمل، حكومة وقطاع خاص، والنقابات المهنية التي تقوم بتنظيم المهنة وضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور
 - عاكم العمل التي تحكم في خلافات العمل.
- يكمن دور مؤسسات سوق العمل من خلال آلية تفاعل العرض والطلب في السوق، والتي تضمن شروط السوق المحددة، وتستطيع توجيه اليد العاملة ورأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء، خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال والأفراد داخل الإقليم وخارجه.
- يظهر مما سبق أن أبرز مكون لسوق العمل هي القوة العاملة وهم الأشخاص الباحثين عن عمل. تعرف القوة العاملة بأما الفئة التي تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون لفئات عمر معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول.¹
- تنقسم القوة العاملة إلى قسمين رئيسيين هما:
- ✓ العاملون (المشتغلون): وهي القوة العاملة المستخدمة التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الإنتاج، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدى الغير والذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف والمهنة المستقلة.²
 - ✓ البطالون: يعرف البطال أو العاطل عن العمل بأنه كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يجده، وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل، حيث ينقسم البطالون إلى فئتين، فئة عاطلة عن العمل وسبق لها العمل، وفئة عاطلة عن العمل ولم يسبق لها العمل.³
- مع العلم بأن الفئة النشطة أو القوة العاملة حسب الديوان الوطني للإحصائيات هي الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 15 و64 سنة. أما حسب المكتب الدولي للعمل فإن هذه الفئة تتراوح بين 16 و59 سنة،

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 57

² لبشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 06، 177

³ أمدمحت قريشي، اقتصاديات العمل، مرجع سبق ذكره، ص 25

وبالتالي فإن هذا الاختلاف يؤدي إلى اختلاف في المعلومة الإحصائية وبالتالي اختلاف في النتائج المتوصل إليها.

بغرض فهم ودراسة وتحليل سوق العمل تستعمل مجموعة من المؤشرات الإحصائية المختلفة، والتي تعتبر مقاييس نسبية يتم استعمالها في حالات ظرفية لسو العمل ومن بينها معدل النشاط، معدل التشغيل، ومعدل البطالة.

- معدل العمالة¹: هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل، ويعطى بالعلاقة الرياضية التالية:

عدد السكان المشتغلين

$$\text{معدل العمالة} = \dots \times 100$$

عدد السكان في سن العمل

يظهر هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة، حيث كلما كانت قيمة هذا المعدل ضعيفة كلما دل ذلك على هدر عنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية. معدل البطالة².

يتم قياس معدل البطالة من الجهات المختصة لذلك، حيث يحسب كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع خلال وقت معين، ونحصل بذلك على نسبة العاطلين من الفئة النشيطة وفقا لعلاقة التالية:

عدد العاطلين عن العمل

$$\text{معدل البطالة} = \dots \times 100$$

عدد أفراد الفئة النشطة

إذا كان هناك ارتفاع في معدل البطالة دل ذلك على سوء في الأوضاع الاقتصادية بمعنى وجود أفراد بدون عمل وهذا يؤدي إلى ضياع قوى عاملة معتبرة، والعكس إذا كان معدل البطالة منخفض دل هذا أننا نتجه إلى وضعية التشغيل الكامل.

- معدل النشاط³: ويحسب عن طريق قسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الجمالي، حيث تعبر هذه النسبة عن حجم القوى العاملة من كل مئة ساكن، ويعكس هذا المعدل درجة العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود وانتعاش، ويحسب وفق العبارة التالية:

عدد السكان النشيطين

¹ Bachir BOULAHBAL, Emploi, chômage, salaires et productivité du travail, Fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008,

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، مصر، الدار الجامعية للكتاب، 1997، م 310

³ البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 181

$$\text{معدل النشاط} = 100 \times \dots\dots\dots$$

عدد السكان الاجمالي

2.2. العوامل المؤثرة في سوق العمل

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وعلى توازنه من خلال التأثير على عرض وطلب اليد العاملة ويمكن أن تحملها فيما يلي¹:

1.2.2. العامل الجغرافي

يقصد به رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل (مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للشغل، مسألة التكفل بالإيواء ...)، أي المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة. قد يؤدي بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة خارج هذه الحدود، إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو لارتفاع تكاليف النقل، كذلك مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات، لتوزيع أحسن لليد العاملة².

2.2.2. العامل الديموغرافي

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديموغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة العمل، ويشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، حيث أن الزيادة السكانية التي تعرفها الدولة خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع³. المقصود هنا هي الفئة النشيطة التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه من 15 سنة إلى غاية 64 سنة، هذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق العمل ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة مما يزيد ضغوط العرض على سوق العمل.

3.2.2. العامل الاقتصادي

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، وبالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق الشغل، في هذه الحالة تلجأ الدولة

¹ خمارة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2017-2018، مص 183

² فضيل عبد الكرم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة العدد 17، 2014، م 125

³ ناصر دادي عدون، عبد الرمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 60.

إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها.¹

4.2.2. العامل السياسي

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلا من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة. كما أن لهذه القوانين والتشريعات تأثيرات مباشرة على سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة مثل²:

- وضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية؟
- تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر حرصا في البحث عن الوظيفة المناسبة
- توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتنع القوي العاملة العاطلة عن العمل؟
- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل

5.2.2. العامل الاجتماعي والثقافي

تؤثر العلاقات السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة على مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد ... ، مما يجبر المؤسسات على توظيف المزيد من العمال للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، هذا الإجراء يرفع من مستوى الطلب على القوي العاملة المتاحة في السوق.³

6.2.2. النظام التربوي والتكويني

تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي تلي حاجة المؤسسات العارضة لمناصب العمل من اليد العاملة المؤهلة. إلا أن زيادة عدد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوة العاملة في سوق الشغل من الناحية الكمية والكيفية.

7.2.2. التطور التكنولوجي

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف أقل، لكن هذا قد يكون سببا في تسريح بعض العمال حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوة العاملة في سوق العمل،

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص 61
² فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة العدد، 2014، 17، ص 8.

³ خيرة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2018، ص 18.

وهمجبتها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة ويصبح الطلب على القوى العاملة ذات الكفاءة والمهارة العالية كالمهندسين والتقنيين ... الخ¹.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص. 6.

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، فو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين 15 و 65 سنة ويسى 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، ويسى هذا التقسيم بالسكان الفعال.¹

1-2: 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 ومردودية 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.²

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.³

-أما في الجزائر فقد عرف الديوان الوطني للإحصائيات (O.N.S)، فئة السكان الفاعلين أو النشطين بأنها تلك الفئة الي 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 يسمون بالفعل في هذا النشاط وإنتاج السلع أم في توفير الخدمات أم على العكس من

¹ محمد طاقة، حسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل، دار إتراء للنشر والتوزيع، ط1، 2008، ص49

² مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007 عمان، ص31

³ نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر 1997، صص71-72

ذلك أكانوا قادرين أم راغبين في العمل ولكهم لا زالوا يبحثون عن فرصة عمل.¹ 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 في 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 فان مفهومي 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.²

2: العوامل المؤثرة في عرض العمل:

2-1- 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 طالي 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 فان 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 نسي على مستوى تشغيل عمالة جديدة.

2-3- الأجر:

تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة

¹ محمد عمر: اقتصاد و تخطيط القوى العاملة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ط6، 2006-2007، ص125

² رواب عمار، غربي مصباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 5، 2011، ص67

عرض العمل، بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض، ولكن من الممكن أن يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد، فقد يكون موجبا عند مستو 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 يتكون العمل عند أول فرصة تتاح لهم للعمل في قطاعات أخرى تكو فيها الأجور أفضل، مثلما هو عليه الحال في قطاع المحروقات الذي يعرف إقبالا كبيرا من طرف طالي العمل نتيجة لتقديمه أجور اعلي مقارنة بأجور الوظيف العمومي مثلا.

2-4- 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 لنظرية العرض والطلب.

2-5- حرية اختيار العمل:

2-6- التركيب النوي للسكان من حيث الجنس والعمر:

فمن حيث الجنس فان المجتمعات التي يكون فيها عدد النساء أكبر من عدد الرجال فانه يؤثر على مستو 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 فان 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 في فئة سكانية غير قادرة على العمل.

2-7- 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 فان مستو 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 فإننا سوف تؤدي إلى إفقار البلد المهاجر منه من إداراته 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 تسم 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 أكبر، وكلما انخفض مستوى الأجر فان الرغبة لدى العامل تقل، وبالتالي يؤدي ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة.¹

¹ براهي نسيمه، ، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية العلوم السياسية ، جامعة تلمسان، السنة 2016-2017، ص26

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 تنفرع هذه السياسة

- **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 اهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فان تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا لتقليص البطالة الهيكلية.

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

— 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 تعطلهم 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 هدفاً هاماً لسياسات الشغل و أحد أهم قضايا سياسات مكافحة البطالة دولياً وإقليمياً، إذ يقتضي إيجاد العمل المنتج والمختار بحرية والمحافظة عليه، وفقاً للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وللمعايير العمل الدولية¹.

-سرى 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 المي الموجودة في سوق العمل الجزائري.

¹ مولاي، لخضر عبد الرزاق: الحماية القانونية للأجر في التشريع تقييم أداء سياسات التثت. الباحث، عدد10، الجزائر2012، ص193

المحور الثالث : سياسات التكوين.

اهداف الدرس

- التمكن من الالمام بماهية التكوين واسبابه واهدافه.
- فهم مدى اهمية التكوين في الجزائر.
- القدرة على الربط بين سوق العمل والسياسات التربوية في الجزائر.

تمهيد

الحديث اليوم عن التكوين فهو معروف منذ القدم في المجتمعات، حيث كان آنذاك يقتصر على تدريب أفرادها على حرفة معينة، و التي كانت الغاية منها الحفاظ على بقاء القبيلة واستمرار حياته، ولكن في الوقت الحالي زاد الاهتمام به خاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغيير التكنولوجي وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد فلاحى متخلف إلى اقتصاد صناعى متطور وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة مواكبة سوق العمل. والتكوين في الجزائر يندرج في عملية التعليم، حيث يعتبر أحد أهم القطاعات التي تولي لها الدولة أهمية بالغة من جميع النواحي، سواء من خلال الميزانية التي ترصدها أو من خلال الطاقة البشرية الهائلة التي يظلمها القطاع، على هذا النحو نحن بصدد طرح الإشكالية التالية: ما فائدة التكوين؟ وما علاقته بسوق العمل؟ وكإجابة لهذه الاشكالية سوف نحللها الى النقاط التالية:

1. ماهية التكوين أسبابه وأهدافه.
2. أهمية التكوين في الجزائر.
3. السياسة التربوية المطبقة في الجزائر واثرها على سوق العمل.

1. ماهية التكوين أسبابه و أهدافه

1.1- تعريف التكوين

هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة: برامج متخصصة، تعد وتصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف ومهارات وأتماط سلوكية جديدة و تطوير المعارف و المهارات ويعرفه Filippo على أنه: العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين¹.

- ويعرفه Davi Kin على أنه : هو العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم من

¹ احمد وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. الاولى. بيروت: دار النهضة العربية، 2002. ، 44

التعلم بشكل فعال.

التكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية¹.

لقد تعدد مفهوم التكوين من مؤلف إلى باحث إلى عالم اجتماع ولكن في الحقيقة لم تصادف أي التباسات أو غموض فيما يتعلق بهذا المفهوم.

يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا"، هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول كجميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يحوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي يتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله"² التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، والتدريب يسري مفهومه على التعلم فقط لكن في نطاق معين باعتبار ارتباطه بالجانب النظري... لذلك فمن الناحية الواقعية وبصفة عامة مجدد بأنه يستعمل بكثرة من قبل القطاع الإنتاجي.

2.1- أسباب التكوين

تعود ضرورة اللجوء للتكوين لعدة أسباب أهمها³:

- التطورات الخارجية: وتمثل في مختلف التغيرات التي تقع في المحيط الخارجي كالتطورات التكنولوجية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية.
- المنافسة الداخلية والخارجية: قد زادت حدة المنافسة نظرا للتطورات في الأنظمة الاقتصادية، العولمة والتكتلات الاقتصادية.
- تغير متطلبات العملاء: نظرا لتطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم إلى تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات المعروضة.
- اكتساب معلومات جديدة.
- تغيير إيجابي في الأذهان والوسائل كوسائل التسيير.
- تحقيق المعلومات الشخصية للمستخدمين في مجال تسيير الموارد البشرية.
- التحكم في مختلف وسائل التسيير كالإعلام الآلي.

¹ عقيلي، المرجع السابق، 46

² عقيلي، المرجع السابق، 48

³ عبدالقادر طه فرج، طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي. التاسعة. مصر: دار قباء، 2001، 33

الجدول التالي: يوضح اهداف التكوين بالنسبة للمنظمة والافراد

بالنسبة للأفراد	بالنسبة للمنظمة
<p>يحقق التكوين فوائد عديدة للأفراد العاملين بالمؤسسة منها</p> <p>-يساعد الأفراد على اتخاذ القرار الأحسن في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.</p> <p>-يساعد العاملين التغلب على حالات القلق والتوتر والإغتراب والصراع داخل المنظمة.</p> <p>-يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهارتهم القيادية والاتصالات والإنتاجات.</p> <p>-يفتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي.</p> <p>-يقلل من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل.</p> <p>-يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.</p> <p>-يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.</p> <p>-يقلل من دوران العمل نتيجة لإزدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها.</p>	<p>يؤدي التكوين إلى تحقيق عدد من الفوائد للمنظمات من أهمها:</p> <p>زيادة الإنتاجية : حيث تعكس زيادة مهارة الفرد إلى حجم الإنتاج و جودته</p> <p>وتخفيض حوادث العمل</p> <p>استمرارية التنظيم واستقراره.</p>

المصدر: اعداد الاستاذ بالاعتماد على كتاب احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، 2003، ص 21.

3.1- تصميم وتنفيذ برامج التكوين

- 1) تحديد الاحتياجات يمكن لاحتياجات التكوين أن تتبع بعدة طرق مختلفة، وذلك التحليل التنظيمي،
- 2) تحليل العمليات، والتحليل الفردي،¹
- 3) تحديد الأهداف التكوينية.
- 4) تحديد المشاركين في عملية التكوين.
- 5) تحديد أماكن التكوين بالنظر إلى الأهداف وامكانيات المنظمة.
- 6) إختيار أساليب التكوين، كالمحاضرات، المباريات، الندوات، أو ورشات العمل ٠٠ إ.خ

4.1- أهمية التكوين في الجزائر

زاد الاهتمام بموضوع التكوين في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي السريع وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية ومنها الجزائر فأهمية التكوين في تزايد نتيجة

¹ فرج، المرجع السابق ، 55

الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد راكد إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة المستوردة¹ اما من ناحية اعداد الافراد اوليا لسوق العمل فقد سعت الجزائر بعدة اصلاحات في انظمتها وربطت برامجها وسياساتها التربوية "بالمخططات التنموية الشاملة بالحياة العلمية المتفتحة على الميادين الاقتصادية"² يتكون التعليم في الجزائر من التعليم العالي الذي تشرف عليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم الثانوي، التعليم المتوسط، والتعليم الابتدائي والتي تشرف عليهم وزارة التربية الوطنية، بالإضافة للتكوين المهني، التي تشرف عليه وزارة التعليم والتكوين المهنيين³

2. السياسة التربوية المطبقة في الجزائر واثرها على سوق العمل

تؤثر سياسات التعليم على سوق التشغيل على المدى الطويل فاذا كان الهدف الطبيعي من التعليم هو اكتساب مستوى علمي ومعرفي معين، يبعد الفرد عن الآفات الاجتماعية المختلفة فان الهدف الاقتصادي منه هو تحضيره وجعله يكتسب قدرات تستثمر لاحقا في الاتجاهات المطلوبة في سوق العمل لذلك تعمل سياسات التعليم المختلفة على مراعات الهدف المزدوج منه بتوفير الوسائل والليات الملائمة لبلوغه وهو ما ترجمه سلسلة التعديلات و احيانا الاصلاحات المطبقة على اطواره المختلفة⁴ تعتبر الجزائر التعليم حقا دستوريا، فتوفر الادوات اللازمة لتساوي فرص الالتحاق به، لاسيما طابعه الجاني، مسايرة بذلك المواثيق الدولية التي تحرص على ضرورة تبني اطار وطني للتأهيل، يسهل من التحاق كل الفئات والمستويات بالتعليم طيلة الحياة، بهدف تفعيل دور وقيمة المورد البشري في بناء مجتمع معرفة، كما تسعى دائما الى تصحيح الضعف الموجود على مستوى انظمتها التعليمية، استجابة للمتطلبات المفروضة، ومن ذلك حرصها الشديد منذ 2002 على ادخال اصلاحات عميقة على المنظومة التربوية، حيث نصبت لجنة وطنية لهذا الغرض، أين تقرر اعتماد اليات جديدة لتنظيم التعليم ما بعد التعليم الاجباري، ليتم التكفل بكل فئات المتسربين دون تأهيل مهني، في كل اطوار النظام التربوي الى تعليم ثانوي عام وتكنولوجي او تعليم مهني يعني بتدريب اكايمي مهني، مع وضع اليات للتنسيق بين القطاعات المعنية لاسيما قطاع التربية قطاع التكوين وقطاع التعليم العالي من جهة اخرى وقطاع العمل والتشغيل من جهة اخرى⁵

1.2- سياسة التكوين من خلال الاطوار الثلاثة في التعليم

يلعب المستوى التعليمي للأفراد في المجتمع دورا محوريا في التأثير على عرض العمل وخاصة في ظل اقتصاد المعرفة. فقد أدت التدفقات العلمية والتكنولوجية في وقتنا الحاضر إلى إجراء تغييرات جذرية على مستوى

¹ الحاج حسن. "مؤشرات سوق العمل". مجلة اهداف جسر التنمية، افريل، 2003، 20.

² وزارة التربية الوطنية 1976، 80

³ ويكيبيديا الموسوعة الحرة 2020

⁴ عبد الله فادية. الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر. دكتوراه في القانون الاجتماعي، وهران، الجزائر: كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010،

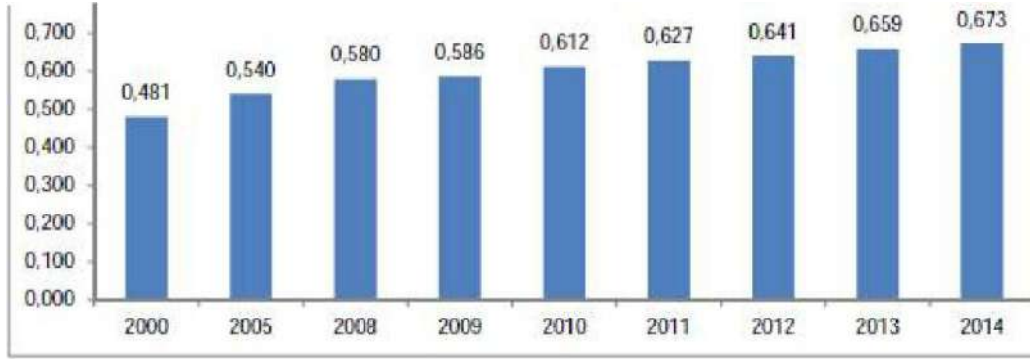
86.

⁵ فادية 2010، 86

مضمون العمل وطبيعة الوظائف التي يمارسها الأفراد. فبعد أن كانت هذه الأخيرة في السابق بسيطة إلى حد ما والمهام التي يقوم بها شاغلوها سهلة ومتكررة نسبيا، أصبحت في وقتنا الحالي صعبة وعلى درجة كبيرة من التعقيد مما يفرض على شاغلها الحالي أو المحتمل قدرا معينا من الرصيد العلمي والمعرفي يختلف من وظيفة إلى أخرى حسب أهميتها وحسب درجة تعقيدها¹

يسمح التدرج في التعليم من خلال اطواره الثلاثة بالمساهمة في صقل قدرات التلميذ وطاقاته الانتاجية وهو ما يهيئ لتنمية الاقتصاد مستقبلا من خلال مشاركته في تطوير المؤسسة المستخدمة بصفته اجير او مسير او مستثمر صاحب مشروع على ان يسهم كل من التكوين المهني او التعليم العالي في الرفع من هذه القدرات وتعزيزها بالحرفية اللازمة من خلال التدريب المهني والتأهيل العلمي المكثفين وصولا به الى اعلى المستويات لتأكد علاقة التكامل الموجودة بين القطاعات الثلاثة²

الشكل الموالي يوضح تطور مؤشر التعليم في الجزائر من 2000 الى 2014



المصدر: تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: ما مكانة الشباب في التنمية المستدامة في الجزائر، 2015، ص، 58

2.2- سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل في الجزائر :

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا 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 أولا 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

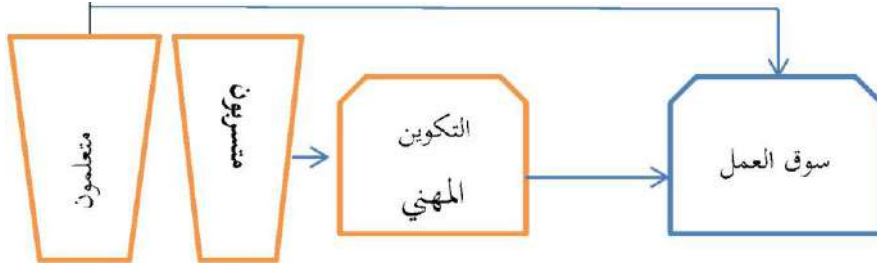
¹ شكري مدلس. البات التشغيل في الجزائر واثرا على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بسكرة-الجزائر: جامعة محمد خيضر، 2017، 97.

² شكري مدلس، المرجع السابق، 89

المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادراً على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول: أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل¹

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، نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق².

الشكل التالي يوضح العلاقة بين التكوين وسوق العمل



المصدر : اعداد الاستاذ

3. سياسة التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر

تكتسي الجامعة أهمية قصوى كمحدد لعرض العمل، بالنظر إلى الأعداد الهائلة من الطلبة الذين يتخرجون منها سنويا، من جهة، وكوجه من أوجه الاستثمار في الرأسمال البشري من جهة أخرى. حيث أن المعارف التي اكتسبها الفرد في التعليم الأساسي والثانوي سوف لن يكون لها التأثير الكامل على رفع القدرات التحليلية والمفاهيمية، ما لم يستكملها بتعليم جامعي، وقناعة منها بالأمر، لم تدخر الجزائر جهدا في سبيل تطوير الجامعة وعصرنتها بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل³.

خلاصة

نستخلص مما سبق أن امكانية التطابق بين سياسة التكوين وسوق العمل، مرهونة بتجسيد الآليات والسعي على تحقيق أكبر نسبة ممكنة في ظل التحديات التي تواجه تكافؤ هذه المعادلة والتي في مقدمتها النمو الديمغرافي والخلل الحاصل في توزيع الموارد البشرية .

¹ أعمار رواب، و صباح غربي. "لتكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، العدد 05، 2011، ص 72. "أكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011، 072.

² علي غربي، و آخرون. تنمية الموارد البشرية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى، 2002، 215

³ مدلس المرجع السابق، 104

المحور الرابع : آليات التشغيل في الجزائر

اهداف الدرس

- التعرف على مفهوم سياسات التشغيل.
- التعرف على الاليات المنتهجة لبرامج التشغيل في الجزائر.
- ادراك التحديات والمعوقات لسياسات التشغيل في الجزائر.

تمهيد

درس اليوم يتناول سياسات التشغيل في الجزائر، فخلال السنوات الأخيرة أصبحت تركز على مجموعة من الأبعاد التنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق أهداف سياسة التشغيل على مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية النشيطة، وما تتضمنه من آليات، كبرامج المساعدة على التشغيل، برامج المرافقة، وأنظمة الحوافز المختلفة، إضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الاقتصادي، والاجتماعي، وتطوير مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل، ومن اجل الولوج الى هذا الموضوع وفهمه، يجدر بنا ان نمر عبر مجموعة نقاط وهي:

1. مفهوم سياسات التشغيل وابعادها.
2. أجهزة برامج التشغيل في الجزائر.
3. تحديات سياسات التشغيل في الجزائر.

1. مفهوم سياسات التشغيل وابعادها

يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها:

" جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل"¹

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على "أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"². وتعرف أيضا على إنها: "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الاطراف "الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال" الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة

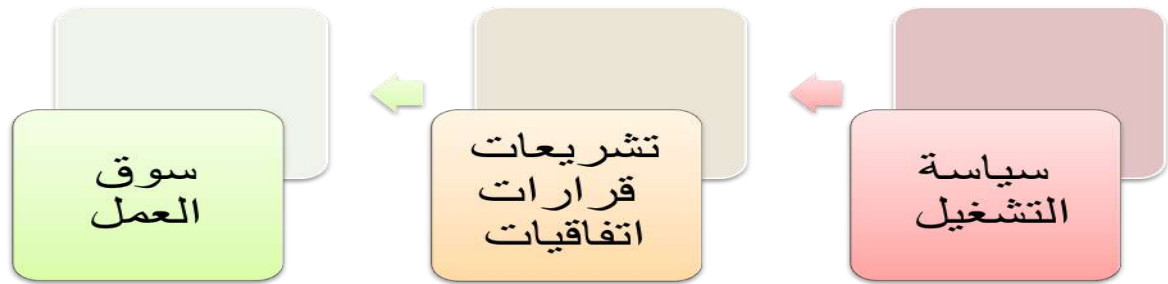
¹¹ Ferre Ferreo , Gilles, et Philippe Deubel. Economie du Travail. Paris: Armand colin, 1990.
Cnes. Rapport National sur Le Développement Humain. Rapport National, algerie: pnud, 2006,55-65.

²² فاتح غلاب و الطاهر ميمون. "سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة." الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011، 003

المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية¹.

سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسو العمل فحسب، وإنما هي: "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل"².

مما سبق يمكننا القول أن سياسات التشغيل تعبر عن مجموعة من التدابير والاجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف الاطراف أصحاب الأعمال والعمال وكذا منظمات القطاع الخاص، كدفع زيادة فرص العمل، بمعنى الرفع من معدلات التشغيل من السكان في سن العمل، بغية الحد من البطالة. والشكل الموالي يلخص لنا سياسة التشغيل



المصدر : اعداد الاستاذ

1.1- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل

لسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلي، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء³

البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء

¹ مصطفى بوضياف. تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي. منظمة العمل الدولية : لمركز الدولي للتدريب، 2008، 09

² مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008، 01

³ سليمان احمية. " السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر. " الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيده- الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، 2009، 03

الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ورياح المعركة التكنولوجية السريعة التطور¹.

البعد التنظيمي والميكانيكي: يقصد به مشاركة ميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قري².

2.1- سياسات التشغيل النشيطة والسلبية

هناك نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشيطة أو الفعالة - سياسة ترقية التشغيل وسياسة التشغيل السلبية أو الخاملة - سياسة محاربة البطالة.

1.2.1- سياسات التشغيل النشيطة

تتضمن سياسة التشغيل بمجموع 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 بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لتستهدف 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 العمل³.

2.2.1- سياسات التشغيل السلبية

عندما نتحدث عن سياسات التشغيل السلبية أو 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 النجاح في توظيفهم⁴. في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى. وبالتالي لا تؤدي شروط سوق

¹ سليمان احمية المرجع السابق، 03

² ماجدة ابو نط، و عثمان غنيم. "التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى". مجلة المناة، 2006، 166.

³ الطاهر لطرش. "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل". ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، المستدامة. المسيلة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة ، 2011، 06.

⁴ الطاهر لطرش ، المرجع السابق، 06

العمل دورا حاسما في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاملة. ويتناف منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. كما يمكن الإشارة إلى أن هذا المنطق في مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل¹

2. أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر

تعتبر سياسات التشغيل السياسات التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق² كما تعتبر سياسات التشغيل في الجزائر جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

1.2. جهاز للإدماج المهني للشباب

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز ازالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة³.

2.2. صندوق دعم تشغيل الشباب FAE

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب % 30 والباقي تساهم به البنوك⁴

3.2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتمحور هذه النشاطات حول الاجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

¹¹ الطاهر لطرش المرجع السابق، 07)

²² عمار رواب، و صباح غربي. "لتكوين المهني والتشغيل في الجزائر، العدد 05، 2011، ص 72. "اكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011، 69، 68.

³³ مدني بن شهرة. المرجع السابق، 275

⁴⁴ عمار علوي. دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف. الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011. 005.

-المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطلين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة مالي، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998¹.

4.2. وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشئت هذه الوكالة سنة 1997 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل CPE والعمل المؤقت ESIL والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل².

5.2. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار AND

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار APS تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراساتها ومن تم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل³.

6.2. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر A.N.G.E.M

أنشئت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية 01 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، أو لأولئك الذين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع وخدمات. ولقد كان الانطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية 1999⁴.

7.2. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 وذلك خلفا

¹ رحوم هلال، و علي ترير "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة." ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011، 12

² CNES 2006, 55-56

³ دحماني 2013، 225

⁴ صفية بوزار. فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014. "الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة . الجزائر: جامعة الجزائر ، 2014، 560)

للدیوان الوطني للید العاملة، هذه الوكالة جاءت لكي تدعم الهيئات السابقة في مجال محاربة البطالة، مهمتها تتمثل في تقدم المعلومات عن المعروض من العمل من طرف القطاع العام والخاص¹.
كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها.

8.2. البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية P.N.D.A

وهو برنامج فلاحی يهدف إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي إضافة إلى توفير فرص التشغيل وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين.

9.2. برنامج عقود ما قبل التشغيل C.P.E

وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين والحاصلين على الشهادات الجامعية²

10.2. الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL

منذ بداية 1990، تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لإدماج الشباب، وتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل، على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج، أو الإدارة، لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا، وتتولى توظيف هؤلاء، ومديريات الشباب الجماعات المحلية ويسير هذا الجهاز بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية ADS والنشاط الاجتماعي DAS³.

11.2. الشبكة الاجتماعية

وهي عبارة عن آلية استحدثتها الحكومة الجزائرية سنة 2010 في إطار التقليل من البطالة وتوفير الشغل من جهة وتحقيق المنفعة العامة من جهة أخرى.

TUP.HIMO. 12.2

برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف للید العاملة وهو عبارة عن مشروع أو برنامج استحدثته الحكومة الجزائرية سنة 1997 بدعم من البنك العالمي في إطار دعم الشبكة الاجتماعية وذلك لتحقيق فرص التشغيل والقضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي.

¹ عمار علوي. دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف. الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011، 07

² عمار رواب، و صباح غربي. "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، العدد 05، 2011، ص 72.

أكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011، 69.

³ دحماني 2013، 224

13.2. مشروع الجزائر البيضاء

وهو مشروع يهدف إلى تغيير وجهة الجزائر السياحة وذلك انطلاقاً من توظيف جزء كبير من اليد العاملة وهذا من شأنه التخفيف من البطالة في الجزائر.

14.2. مشاريع صندوق الزكاة

وهو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بدأ نشاطه سنة 2003، حيث يعمل على جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، وهو مشروع أساسي ذو بعد إسلامي يعتمد هذا المشروع أساساً على مورد واحد وهو الزكاة.

15.2. المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال

وهو مشروع رئاسي يضم 100 محل في كل بديّة يهدف إلى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة ورفع مستوى التجارة الجزائرية من جهة أخرى¹

3. تحديات سياسات التشغيل في الجزائر

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع². و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية³:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقاً أمام الاستثمار
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية؟
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل

ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور

¹ صفية بوزار. فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة 1990-2014. "الملتقى الدولي حول تقييم

سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة. الجزائر: جامعة الجزائر، 2014، 561

² زواويد، بونقاب و طواهرير، المرجع السابق، 57

³ عبد الله رابح سرير. "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة". ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة، الجزائر:

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2011، 13

-عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

خلاصة

اعتمدت الجزائر عدة خطط وسياسات وبرامج للقضاء على ظاهرة البطالة، التي مست نسيج اجتماع، نتيجة عدة ظروف: منها السياسات المنتهجة، وتغير النظم الاقتصادية، كحالة لما فرضه الواقع، وتحديات العولمة، فسطرت عدة اليات للتشغيل، وهي امام تحديات ومعيقات نتيجة لعدة أمور، منها تغليب الجانب الاجتماعي على الاقتصادي والبعد التام عن العقلنة الى غير ذلك من الاسباب.

المحور الخامس : مؤسسات مراقبة سوق العمل

1. منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية Organisation Internatioale du Travail «هيئة دولية مستقلة متخصصة مرتبطة بالأمم المتحدة لها شخصيتها الاعتبارية التي تمكنها من إتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل».

وقد واجه إنشاء هذه المنظمة¹ صعوبات كثيرة لوجود فوارق كبيرة بين إقتصاديات الدول المتخلفة و المتقدمة؟ إضافة إلى إختلاف الأنظمة الإقتصادية فيها، لكن هذا لم يقف حائلاً دون الرغبة في تدويل قانون العمل، فكانت الخطوة الأولى في عام 1890 حين إنعقد مؤتمر دولي لدراسة المسائل العمالية في برلين، وتضمن جدول أعمال المؤتمر تنظيم عمل النساء والأحداث وتحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية وتنظيم العمل في المناجم حيث تم إنشاء منظمة العمل الدولية بمقتضى معاهدة فرنسا عام 1919، إذ تم توقيع إتفاق في 30 ماي 1946 بين منظمة العمل الدولية وبين المجلس الإقتصادي والإجتماعي، بموجبه تم ربط هذه المنظمة هيئة الأمم المتحدة بإتفاق تعاون وتنسيق، ثم إنعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية في "مونتريال" في سبتمبر عام 1946 للمصادقة على الإتفاقية وإجراء التعديلات على دستور المنظمة حيث صادقت الدول الأعضاء على التعديلات التي أقرها المؤتمر، وهكذا أصبحت منظمة متخصصة من منظمات الأمم المتحدة وتعمل وفق مبدأ الوظيفية. أهم ما يميز منظمة العمل الدولية هو عدم إقتصار التمثيل فيها على الممثلين الحكوميين، حيث يكون التمثيل فيها ثلاثياً : ممثلين عن الحكومة، وممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن العمال، والغاية من هذا التمثيل خلق نوع من التناسق والثقة بين أصحاب المصالح المتضاربة للعمل جنباً إلى جنب مع مثلي الحكومات، وتحميلهم المسؤولية عن طريق المشاركة الفاعلة في عملية إتخاذ القرارات، مما ينعكس إيجاباً على مصالحهم.

1.1- أهداف المنظمة:

تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيق السلم الاجتماعي الدائم، من خلال نظرة إنسانية لواقع الطبقات المنتجة، إذ أكدت المنظمة أحقية إنشاء الجمعيات والنقابات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، وتوفير المناخ الملائم الذي يحفظ للعامل حياة كريمة، في منح الأجر المناسب، وتحديد ساعات العمل اليومية، ووجود يوم راحة أسبوعي، وعدم التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو الجنس، وحماية بعض الفئات الاجتماعية من الإستغلال، وحماية صحة العمال بتوفير وسائل الضمان الاجتماعي ومكافحة البطالة، و كفالة المعاش للشيوخوخة، وغير ذلك من التدابير التي تحفظ لأطراف الإنتاج حريتهم وكرامتهم؟ وتتكون المنظمة من أجهزة تساعدها على

¹محمد يوسف الحسين (2012). "منظمة العمل الدولية" على الموقع: www.ilo.org

رسم سياستها، كمؤتمر العمل الدولي والذي يتكون من ممثلي الدول الأعضاء، ويختص المؤتمر بإقرار الإتفاقيات والتوصيات الدولية المتخذة ومراقبة تطبيقها ومراجعتها، علماً أن التوصيات هي الأساس الذي تركز عليها إتفاقيات العمل الدولية، وتتناول موضوعات تشمل مختلف الجوانب الخاصة بشؤون العمل والعمال، في حين أن الإتفاقيات هي معاهدات جماعية تتناول بعض قضايا العمل على المستوى الدولي، يصدق عليها من قبل المؤتمر لإعطائها صبغة الإلزام على الدول التي وافقت عليها، وتتضمن الإتفاقيات عادة رسم السياسات أو التشريعات التي تتم بحقل العمل بالإضافة إلى مجلس الإدارة والذي يعدّ السلطة التنفيذية في المنظمة، ويقوم بالإشراف على النشاطات التي يمارسها مكتب العمل الدولي ووضع مشروع ميزانية الخطة تمهيداً لعرضها على المؤتمر العام، ورسم السياسة العامة لمكتب العمل الدولي، والذي بدوره يعتبر جهاز إداري تنفيذي حيث يكون لهذا المكتب، مكاتب موزعة في العديد من عواصم العالم، من بينها ثلاثة مكاتب في لدول العربية الأول في القاهرة والذي يمثل صلة وصل بين المنظمة وجامعة الدول العربية والمنظمات المتخصصة المنبثقة عنها والثاني في الجزائر يغطي دول المغرب العربي، والثالث في بيروت يغطي الدول العربية الواقعة في آسيا يؤدك هذا المكتب دوراً أساسياً في نشر التعليمات والأنظمة المتعلقة بالعمل، وتزويد الحكومات بكل ما يلزم من معلومات لإعداد تشريعات العمل وتحسين واقعها الإداري عن طريق إيفاد الخبراء الإختصاصيين في مجال العمل أو تقم المعونات لها، على شكل إقامة الدورات التدريبية التي تقم بقضايا العمل والتثقيف العمالي كما يجب على المكتب المتابعة المستمرة لحسن تطبيق الإتفاقيات المنبثقة عن المؤتمر العام.

ولمنظمة العمل الدولية سلطة معترف بها في مجالات رئيسية تتمتع بالأهمية في تعزيز التنمية الإقتصادية والإجتماعية بالبحث وتحليل البيانات مما ينبغي وضع خبرتنا في صميم الأنشطة التي تقوم بها مع الحكومات والشركاء الإجتماعيين والنظام متعدد الأطراف حيث تشمل على سبيل المثال لا الحصر توليد العمالة نماذج تصميم وتمويل الحماية الإجتماعية برامج سوق العمل النشطة آليات تحديد الحد الأدنى للأجور؟ برامج العمل اللائق ٤ مؤسسات سوق العمل إدارة العمل وتفتيش العمل خلق المنشآت وتنميتها تنفيذ معايير العمل الدولية ورصدها الحوار الإجتماعي المساواة بين الجنسين في سوق العمل هجرة اليد العاملة ... إلخ.

2.1- الإطار القانوني والتشريعي المنظم لسوق العمل حسب منظمة العمل الدولية:

إختلاف الأنظمة الإقتصادية ووجود فوارق كبيرة بين إقتصاديات الدول لم يقف حائلاً دون الرغبة في تدويل قانون العمل، فكانت الخطوة الأولى في إنشاء منظمة العمل الدولية والتي من خلالها تم توحيد الإطار لقانوني والتشريعي المنظم للعمل على المستوى الدولي ويمكن تبيان ذلك كمايلي:

تعزيز التغيير المؤسسي لتحقيق النمو الإقتصادي والعمل اللائق: أصبحت مؤسسات سوق العمل غير قادرة على حل العديد من المشاكل المعقدة، في ظل التغيير الإقتصادي، مما أدى إلى تدني مستوى أداء المؤسسات بشكل كبير ومما يفرض ضغوطاً إضافية على المؤسسات، وجود أبعاد دولية جديدة لإدارة سوق العمل فقد وضعت المشاكل المتعلقة بظروف العمال المهاجرين و حقوقهم العديد من الدول في الواجهة لإحترام

معايير العمل الدولية لذلك، يعتبر إصلاح سوق العمل مثيرا للجدل وهذا يعود إلى مبالغة بتنظيم سوق العمل بحيث يؤدي أي إصلاح إلى الحد من دور المؤسسات الرسمية في إدارة سوق العمل ومع ذلك، لا يجب التركيز على الأثر السلي المفترض لأنظمة سوق العمل بل على إعادة تنظيم الإطار القائم وتحسين فعالية المؤسسات ذات الصلة وينبغي تصميم سياسات وقوانين جديدة تتماشى مع الميول الجديدة في عالم العمل¹ لذلك لا بد من إعادة النظر في القدرات المؤسسية الحالية وتجديدها من أجل تطبيق سياسات مناسبة في سوق العمل فإصلاح مؤسسات سوق العمل بالتزامن مع السياسات الأخرى سيمكن الدول من النمو بشكل أسرع، الأمر الذي يمهّد الطريق لتحقيق النمو المستدام وإستحداث الوظائف.

تحديث قوانين العمل وإرسال التوازن بين المرونة وأمن الإستخدام: تعمل العديد من الدول على إصلاح قوانين العمل؟ وذلك لديناميكيات العولة المتزايدة التي تخلق حاجة ملحة للتغيير الهيكلي، فالإقتصاديات تواجه منافسة شرسة مما ينبغي عليها التكيف مع هذه التغييرات وفي هذا السياق، هناك عاملان أساسيان في عملية إصلاح قانون العمل أولاً، إتزام أكبر بإحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وخصوصاً مكافحة التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري ويعزى ذلك إلى إتفاقات التجارة الحرة التي تلزم كل دولة موقعة بإحترام معايير العمل الدولية²

ثانياً، يوجد أجندة تسعى إلى رفع القيود عبر تعزيز المرونة في علاقات الإستخدام من خلال تخفيض تكاليف التوظيف والتسريح فتزايد مرونة العمل مسألة معقدة تثير الجدل بين الشركاء الإجماعيين وتقع في صلب الجدل حول "المرونة مقابل الصرامة"؟ كما أن الحماية التي تؤمنها حقوق العمل في العديد من الدول غير مكتملة بسبب ضعف التطبيق وتنامي الإقتصاد غير المنظم الذي لا تنطبق عليه أنظمة العمل وأخيراً، لا بد من إشارة إلى أن المسألة تتخطى مفهوم (المرونة مقابل الصرامة) في كثير من الدول حيث يتمتع الموظفون الحكوميون في عدة بلدان بدرجة عالية من الحماية على عكس العمال في القطاع الخاص وهذه الإزدواجية هي نتيجة عدة عوامل منها عدم إحترام قانون العمل وضعف تطبيق الآليات، وعدد العمال الذين يعملون بشكل تعاقدى من دون حماية القانون، وحجم الإقتصاد غير منظم حيث لا تلزم أنظمة الضمان الإجماعي بتسجيل الموظفين إذا كان عددهم قليل الأمر الذي يؤدي إلى إخفاض الإنتاجية وإنتشار البطالة الطوعية؟ وبالتالي، لا يجب أن يركز إصلاح سوق العمل على زيادة المرونة بحد ذاتها بل على الحد من التفاوت بين أسواق العمل المحمية وغير المحمية الذي يتطلب تطوير آليات مناسبة لتطبيق القوانين ومن خلال المفاوضات المتعلقة بالقوانين الجديدة، يجب أن يعزز أصحاب العمل والحكومات حقوق التنظيم في النقابات مقابل موافقة قادة النقابات العمالية على ترتيبات توظيف وتسريح أكثر مرونة كما لا يجب للمفاوضات المتعلقة بالإصلاحات أن تركز فقط على إجراءات التوظيف والتسريح بل يجب أن تتضمن علاقات الإستخدام التي تحكم الحقوق والواجبات بين أصحاب العمل

¹ أ.ج. بيرغ ود. كوسيرا (2008). "دفاعاً عن مؤسسات سوق العمل"، منظمة العمل الدولية، جنيف، ص 02.

² م. بريستاين بوسوستي (2007): "المرونة في سوق العمل ومعايير العمل في العالم العربي"، ورقة أعدتها جمعية الدراسات الدولية للمؤتمر السنوي، سان دييغو، كاليفورنيا، 21-25 مارس.

والموظفين وبالتالي، لا بد من إرساء التوازن للحد من التفاوت بين مختلف أنواع العمال وبلورة إستراتيجية شاملة تعمل على تحسين المؤسسات والبرامج التي تعزز فرص العمل.

الحوار الاجتماعي في بيئة سوق عمل متغيرة: يعتبر الحوار الاجتماعي أفضل وسيلة لإرساء التوازن بين حاجة العمال من جهة ومواجهة ضغوط المنافسة من جهة؟ فعملية التشاور والتفاوض وتبادل المعلومات تعزز التوافق ويهدف دعم الحوار الاجتماعي، من واجب الدولة خلق بيئة تمكن منظمات أصحاب العمل والعمال من التحرك بحرية بدون إختلافات وحتى لو كانت العلاقات السائدة ثنائية رسمياً، يجب أن تقدم الدولة الدعم الضروري عبر تشكيل الأطر القانونية والمؤسسية وغيرها لتمكين الأطراف من التحوار بفعالية حيث، يعتبر تعزيز إدارات العمل ضروريا لتشجيع الحوار الاجتماعي كما أن تعزيز الحوار الاجتماعي عنصر رئيسي في عملية التغيير المؤسسي لتحسين أداء أسواق العمل وتوليد الإستخدام وضمان النمو العادل.

- الحرية النقابية والحق في التنظيم النقابي: في هذا المجال يمكن أن نشير إلى إتفاقيتين أساسيتين:

أولاً : الإتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي حيث بينت هذه الإتفاقية في مادها الثانية بأن للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق في إنشاء ما يختارونه من منظمات، ولهم كذلك الحق في الإنضمام إلى تلك المنظمات.

ثانياً : الإتفاقية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية حيث بينت هذه الإتفاقية بأن الدول الأطراف تلتزم بأن توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد إستخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية؟ ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص إزاء الأعمال التي يقصد منها جعل إستخدام العامل موهوناً بشرط ألا ينظم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية، أو التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو إشتراكه في نشاطات نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل.¹

تشجيع أسواق العمل الشاملة التي تحترم المعايير الدولية: يتيح إحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل! طاراً أساسياً لقوى السوق من أجل العمل بشكل فعال وعادل غير أن التقدم في التصديق على معايير العمل كان متواضعاً ، بل تراجع، الأمر الذي يتهدد الحقوق في عدد من المجالات بما فيها العمل الجبري والإتجار بالبشر والتمييز وعمل الأطفال ولا تمثلهدرا للموارد البشرية والإنتاجية فحسب بل إمتهان للكرامة الإنسانية فعلى الصعيد العالمي، صادقت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في المتوسط على 42 إتفاقية، فيما صادقت الدول العربية على 26 إتفاقية² كما أنه في غياب الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية، لا يساير نمو الأجور متوسط نمو الإنتاجية ويتضح أنه من الضروري تحسين التصديق على اتفاقيات الأساسية للمنظمة وتطبيقها الفعلي وكي تضمن الحكومات توازناً أفضل فيما يتعلق بمرونة سوق العمل وأمن الاستخدام، لا بد من أن

¹ محمد عرفان الخطيب، 2009. ("مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن الحماية القانونية" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 25، العدد الثاني، ر353354)

² ILO-APPLIS: <http://webfusion.ilo.org/>

تولي المزيد من الإهتمام إلى إصلاحات سوق العمل وزيادة الإستثمار فيها؟ كما ينبغي أن يكون الحوار الإجماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، واحدا من الوسائل الأساسية للتفاوض حول إصلاحات قانون العمل والمرونة في أسواق العمل غير أنه، ركزت الإصلاحات وبالأحرى على معايير العمل الدنيا وأولي إهتمام محدود إلى تعزيز أطر علاقات العمل وبالمثل، أولى المشرعون في بلدان عديدة اهتماماً غير كاف إلى الإتجاهات الناشئة في سوق العمل مثل زيادة العمل الهش (بما فيه العمالة المؤقتة)، والأنماط الناشئة لهجرة اليد العاملة؟ والذي، أدى إلى تآكل ظروف العمل والمكاسب المحققة على مستوى معايير العمل الأساسية.

وغالباً ما يتمثل أحد القيود الرئيسية أمام الإدارة السديدة للعمل في الإقليم في القدرات المحدودة للشركاء الإجماعيين وأكثر من ذلك، تظل المفاوضة الجماعية في أماكن عديدة غير مفهومة بشكل جيد ومحدودة من حيث التغطية ويعود ذلك إلى حد ما إلى قوانين العمل التقييدية وغياب إحترام معايير العمل الدولية كما تصاغ قوانين العمل في بعض الأحيان لمراقبة النقابات أكثر منه لتقديم فرص متساوية إلى اليد العاملة والإدارة من أجل العمل وتطوير العلاقات بينهما وبالتأكيد، فإن إنشاء علاقات عمل بناءة يشكّل تحدياً في بلدان عديدة، بدليل الإرتفاع المتزايد في المنازعات (الفردية والجماعية) الناجمة عن التوترات بين التغير السريع في سوق العمل وظروف مكان العمل والوتيرة البطيئة للإصلاحات - المتعلقة بقوانين العمل وآليات تسوية المنازعات ونظم العلاقات الصناعية - الرامية إلى التعامل مع الظروف الإقتصادية الجديدة .

2. منظمة العمل العربية:

منظمة العمل العربية واحدة من منظمات العمل العربي المشترك التي حظيت منذ ولادتها على أرض بغداد عام 1965 بقدر كبير من الإهتمام العربي، لما أقرت به قيامها من كم كبير من الطموحات، التي ترمي إلى قيام "سوق عمل عربية مشتركة" ينتقل فيها المواطن العربي بحرية بين الأقطار العربية، وتتكامل فيها الموارد البشرية على نحو يخلق فتصاداً صلباً، يمكن أبناءها من العيش الرغيد، بفضل الموارد الطبيعية الوفيرة التي تزخر بها أراضيها، وفي ظل سياسات تحقق العدل الإجماعي و التوزيع العادل للثروات.

1.2- دور منظمة العمل العربية:

وفقاً لمجموع التحديات التي تواجه الدول العربية وسوق العمل بها، تقوم منظمة العمل العربية بالعديد من الأدوار والمهام وذلك تماشياً مع إختصاصها والدور المنوط بها من حيث رفع كفاءة القوى العاملة وللحد من تفشي البطالة بينها وذلك عن طريق¹:

- دعم وتعزيز نشاط التعاون الإقتصادي البيئي، سواء كاشنائياً أم أكثر من ذلك؟
- تصميم وتنفيذ برامج لكيفية الربط بين التعليم والتدريب والعمل
- دعم عملية توطين التكنولوجيا والتقنية والتوسع الأفقي والرأسي في التخصصات العلمية والتطبيقية بين

¹ التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية ص 87-88.

- الطلاب، وذلك تعزيزاً لقاعدة رأس المال المعرفي بين القوى العاملة العربية
- التوعية بأهمية تنظيم معدلات النمو السكاني وبأهمية مشاركة المرأة في قوة العمل، في الدول العربية
- العمل على إنشاء مركز عربي للعمل (للمعلومات عن سوق العمل)، يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بطالي، العمل وفرص العمل المتوافرة في القطاع الخاص موضحاً فيها المتطلبات اللازمة لكلا الطرفين من حيث الشروط الواجب توافرها في طالب العمل كالمؤهل والخبرة، إضافة إلى المعلومات المتعلقة بموقع وطبيعة العمل، ونوعيته، والأجر والإمكانيات الأخرى؟
- تصحيح مسار البرامج التدريبية والتأهيلية المقدمة من المؤسسات المعنية بالتدريب والتأهيل وذلك عبر ربطها بإحتياجات ومتطلبات سوق العمل
- نشر ثقافة الريادة والمبادرة لدى الطلبة في مراحل التعليم المختلفة وتشجيعهم على تأسيس وإنشاء المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة ليتحول للخريج تدريجيًا من باحث عن العمل ينتظر فرصة العمل بأجر إلى صاحب عمل أو عامل لحسابه الخاص؟
- توجيه الباحثين عن العمل نحو القطاع الخائض التشعب القطاع العام وتراجع دوره في التوظيف، وعدم قدرته على مواكبة تلبية طلبات الشغل ويستدعي هذا تحسين ظروف العمل في القطاع الخاص بالإضافة إلى إدماج القطاع غير المنظم في القطاع المنظم، وتوسيع شبكة الضمان الإجتماعي؟
- تكريس الدعوة إلى أن العمل قيمة، وأن الأجر مقابل العمل والإنتاج المتقن، وليس مقابل ساعات يمضيها العامل/الموظف في مكان العمل فالإنتاجية في الإقتصادات العربية تعد من أدنى النسب في العالم.

2.2- حقوق سوق الشغل وتنظيمه حسب المنظمة:

- لجميع الأطراف المتواجدة في سوق العمل حقوق والتي من خلالها يمكن تأدية مهامها على أحسن وجه من بينها:
- أ- الحق في العمل و حقوق العمال: إن دساتير البلدان تختلف جتلافاً كبيراً في طريقة تحديد طلق في العمل و حقوق العمل، كذلك الحماية الاجتماعية ودور الدولة من أجل إحترام هذه الحقوق، وضمان حرية التنظيم النقابي وحق الإضراب، والمساواة بين الجنسين في العمل، كما تختلف هذه الدساتير في إعتبارها للمواثيق الدولية، وبالخصوص على مستوى حقوق الإنسان في علاقتها بالتشريع الوطني.
- ب- حرية تكوين النقابات والإتحادات: تبين دساتير مختلف الدول العربية بأن إنشاء النقابات والإتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الإعتبارية.
- ج- تشريعات العمل: عرفت التشريعات الخاصة بالعمل مؤطو راً في العديد من البلدان، ويسير هذا التطور نحو إدخال المزيد من المرونة على سوق الشغل (العقود المحددة الأجل، العقود بدوام جزئي، التسهيلات في التسريح) وفي نفس الوقت، فإلحق في الحريالنقابية وفي المفاوضات الجماعية، بالرغم من أنها حقوق مشروعة رسمياً، فهي لاتح ترم في أغلب الحالات، أو تسلط عليها رقابة خانقة أتطو ر الأجو ر، فهو يرد في أغلب الأحيان كجميل أو إمتياز من السلطارلسياسية.

د.. حق تنظيم الإضراب: ليست الإضرابات والمطالبات الاجتماعية بمستجدات في البلدان العربية، بل يعود تاريخها إلى فاية القرن التاسع عشر ويطلق في الإضراب، وبالرغم من أنه معترف به بشكل جاي محظوراً جداً في بعض البلدان العربية.

هـ- المصادقة على تهاقرات منظمة العمال الدولية: بالرغم من مصادقة وإلتزام البلدان العربية بما تنص عليه إتفاقيات منظمة العمال الدولية، فهي لا تحترمها بشكل دقيق.

و- مؤسسات سوق الشغل: تبرز مؤسسات سوق العمل في البلدان العربية بعجزها المفرط (الخلط في دور الوزارة المشرفة، عدجعالية الوكالات والهيئات المشرفة على التشغيل، ضعف أنظمة التأمين ضد البطالة، النقابة الواحدة المراقبة من طرف السلطات) وبدلاً من أن تقوم السلطات بإدخال إصلاحات على مؤسساتها، فإنها حددت وجهة سياساتها نحو الليبرالية المفرطة.

3.2- مؤشرات سوق الشغل حسب المنظمة:

لقد قام البنثولي والمؤسستي ظدولية سنة 2004، بإعداد قاعدة بيانات مقارنة في شأن تشريعات العمل¹ ويمكننا إستعمال قاعدة البيانات هذه لمقارنة المسائل المتعلقة بالتشغيل والتسريح وقلقدّمت هذه المقارنة في شكل مؤشرات تمطر كل من:

صعوبة الإنتصاب صلابة توقيت العمل الإمتيازات الخارجة عن الرواتب صعوبة التسريح كلفة التسريح (الأجر) (صلابة التشغيل. الأسبوعي فحسب منظور البنك الدولي، مجموع المؤش رات تتقارب بين البلدان العربية وذلك بإستثناء مؤشر كلفة التسريح المرتفعة في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ويشار إلى المملكة المغربية بالإصبع بشأن صعوبة الإنتصاب وصلابة التشغيل أما مصر فهي تبرز في كلفة التسريح تونس في صعوبة التسريح والجزائر في صلابة توقيت العمل ولا تتوفر أية دراسة مدققة تقوم ونظلاً من منظار معاكس بتحليل العمل المهش²

4.2- أهمية تطوير المؤسسات لفعالية أسواق العمل:

تشهد المنطقة العربية أعلى معدلات بطالة الشباب في العالم وقد خلقت موجة الإنتفاضات الأخيرة فيها إحساساً تجدداً بالحاجة الملحة لإيجاد حل وفي العقود المقبلة، سيحتاج نحو (7 مليون شاب تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً) في المنطقة إلى مستقبل اقتصادي يوفر أساساً للتنمية البشرية والتماسك اجتماعي فضلاً عن حياة سياسية حيوية وشاملة وتمثل إحدى الطرق للتغلب على هذا التحدي وتحقيق نمو شامل غني بفرص العمل في

¹ أنظر الموقع

www.doingbusiness.org

² أنظر الموقع:

تعزيز ثقافة روح المبادرة التي تسمح لأصحاب المبادرات الذاتية من الشباب بتأسيس منشآت مستدامة ومسؤولة إجتماعياً، ما يؤمن لهم ولغيرهم من الشباب فرص عمل لائقة؟ علاوة على ذلك؟ تعتبر تنمية الإقتصادات العربية لتصبح أقوى، رآء أساسياً لتحقيق هذه الأهداف كما أن السياسات والإصلاحات المرتبطة بوضع إطار تنظيمي شفاف تتسق إدارته مع تحسين الحصول على التمويل وسهولة دخول الشركات الجديدة إلى الأسواق تبعث الحياة مجدداً في القطاع الخاص وتسمح له بلعب دوره الحيوي في توفير فرص عمل لائقة لليد العاملة الآخذة بالنمو بسرعة حيث يعمل المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال لدعم الإصلاحات الهادفة إلى إيجاد بيئة مواتية تزدهر فيها المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة وهذا ما يؤدي إلى خلق فرص عمل منتجة ولائقة وبالتالي، يستمد المكتب الإقليمي للدول العربية الدعم من برنامج شامل خاص به بعنوان "تنمية المنشآت المستدامة"، وهو يعمل مع الشركاء الإقليميين في المنطقة لخلق فرص عمل أكر وأفضل من خلال تنمية المنشآت كما يربط المكتب الإقليمي نمو الأعمال والتنافسية بإحتياجات اليد العاملة ويتضمن هذا البرنامج الراسخ في رسالة منظمة العمل الدولية المتمثلة في خلق عمل لائق لجميع الشباب عبر محاور وهي:

" خلق بيئة مواتية للمنشآت: تساعد منظمة العمل الدول الأعضاء في تقييم السياسات والقوانين

واللوائح، وفي تعديلها، يهدف تشجيع الإستثمارات وروح المبادرة كما تقدم المنظمة خدمات إستشارية وبناء القدرات لصناع السياسات بشل سبل تقييم بيئة عمل الشركات، وتحديد المجالات ذات الأولوية التي تستدعي التدخل، وصياغة مقترحات إصلاحية وتسمح الطرق المعيارية كأداة تقييم "البيئة المواتية للمنشآت المستدامة" الخاصة بمنظمة العمل الدولية للحكومات والشركاء الإجتليين بتحليل الجوانب السياسية والإقتصادية والإجتماعية والبيئية للقيام بالأعمال.

" تعزيز روح المبادرة وتنمية الأعمال: تعتبر مساعدة أصحاب المبادرات الذاتية، بما في ذلك المجموعات المستهدفة الخاصة كالشباب والمرأة، على تأسيس منشآت ناجحة وتوسيعها جوهر مشاريع تنمية المنشآت ويدعم البرنامج الجهود الرامية إلى تحفيز تنمية المنشآت وتعزيز ثقافة المنشآت من خلال تعليم ريادة الأعمال، في التعليم الثانوي وللعليم العالي والمهني وتقلم خدمات داعمة للأعمال، فضلاً عن ربط المنشآت بسلاسل القيمة المحلية وتسهيل الحصول على المعلومات والتكنولوجيا والتمويل.

" دعم تنفيذ ممارسات مستدامة ومسؤولة في مكان العمل: يتعين على المنشآت كي تستثمر كافة إمكاناتها

قدرتها على ربط تحسين الإنتاجية بتحسين كل من ظروف العمل والممارسات في مكان العمل وذلك بتعزيز الحوار الإجتماعي والمفاوضة الجماعية إضافة إلى تنمية الموارد البشرية بهدف زيادة الإنتاجية؟ كما يشمل أيضاً التقليل من إستخدام الطاقة والمواد والحد من الآثار البيئية وتزيد هذه الأنشطة بدورها الأجور، وتعزز الإدارة والتنظيم الجيدين للشركات والممارسات المسؤولة فيها.

" تعزيز التعاونيات: تعزز المنظمة نموذج الشركات التعاونية ومتطلباتها التنظيمية والمؤسسية الخاصة بهدف

مساعدتها في خلق فرص عمل والمحافظة عليها والإسهام في تعزيز العمل اللائق والعدالة الإجتماعية. " تعزيز روح المبادرة لدى المرأة: يعمل برنامج "تنمية روح المبادرة لدى المرأة" التابع لمنظمة العمل الدولية مع بلدان عربية لزيادة الفرص الإقتصادية لصاحبات المبادرات الذاتية من خلال تقديم الدعم لهن لتأسيس منشآتهن وتعزيزها وتوسيعها ويستند البرنامج إلى سياسات المساواة بين الجنسين المدرجة في <جميع أنشطة المنظمة في مجال تنمية المنشآت.

تحسين تطوير سلاسل القيمة: يركز فهج المنظمة على تحسين سلاسل القيمة التي تسمح بتوليد الثروة، وخلق فرص العمل، وتعزيز نوعية الوظائف، كما تدرس المنظمة في كل سوق سبل إيصال المنتجات إلى المستهلك النهائي، وديناميات السوق، والعلاقات بين مختلف الجهات الفاعلة في السلسلة لتعزيز أنظمة السوق بأكملها) المنشآت والعلاقات التجارية وهياكل السوق وبيئة الأعمال) بطريقة تضمن خلق فرص عمل.

المحور السادس : برامج الإدماج المهني للشباب

تمهيد:

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

1. مفهوم الإدماج المهني:

يستخدم مفهوم الإدماج المهني من قبل الاقتصاديين والاجتماعيين من وجهات نظرتفصيلية مختلفة ما يجعل استخدامه فيه بعض التحفظ. عموما يشير مفهوم الإدماج المهني إلى " تلك السيورة التي تسمح للفرد أو مجموعة أفراد منولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل"¹ ، 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 هودائم أم مؤقت، ومدى التوافق بين طبيعة التكوين ومنصب العمل.

2. 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 هدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذي يدى في صلب النص " الجهاز" وتحديد كفاءات تطبيقه.

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

1.2- 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.

¹محمد سمالي: 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

- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش.
- 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 توافقت شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والإدارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط.
- يستفيد الشباب حاملوا الشهادات المدججون في الجهاز من أداوات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول هما.

2.2- شروط التأهيل في إطار الإدماج الاجتماعي للشباب:

- يؤهل للاستفادة من الجهاز الشباب الذين يستوفون الشروط الآتية :
 - الجنسية الجزائرية.
 - البالغين ما بين 19 و 35 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 وسيرها 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.

3.2- مدة الإدماج والمنحة:

- تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.
- يتقاضى المستفيدون من الجبازا لذكورون في المادة الأولى أعلاه منحة الإدماج الاجتماعي للشباب

حاملتي الشهادات.

-تحدد المنحة المدفوعة للشباب المستفيدين كما يأتي :

-حاملوا شهادات التعليم العالي: 10.000دج/شهر

-التقنيون السامون: 8.000دج/شهر.

- يمكن منح الشباب حاملتي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2500دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة 6 أشهر، تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة .

4.2- تسيير الجهاز ومراقبته:

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

-تحدد العلاقات بين 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.

-يرتب على الفسخ غيرا لمبرر للعقد توقيف دفع منحة الإدماج بالنسبة للشباب المستفيد وفقدان حق الاستفادة من الجاز بالنسبة للهيئة المستقبلية.

3: 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 المي، ويكون الإشراف على هذا البرنامج من قبل وزارة العمل والضمان الاجتماعي وكذلك وكالة التنمية الاجتماعية ، بصفة عامة هدف 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 و 35 سنة.
- تعطى الأولوية للشباب ممن لم يمارسوا أي نشاط مهني من قبل التسجيل في الجهاز.
- يتم تسجيل طالي العمل على مستويات الوكالات المحلية للتشغيل من خلال إعطائه شهادة تسجيل تحمل رقم تسلسله ضمن طالي العمل.¹
- عند حصول المستفيد من العمل في إطار هذا الجهاز، يتم إبرام عقد مؤلف من ثلاث هيئات تصادق على توظيفه ضمن هذه المهنة المؤكدة له ، ويمكن إلغاء هذا العقد عند الإخلال بنود 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 1996.²
- وطبقا لمقتضيات العمل بالمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني فإنه:
- يبرم عقد إدماج حاملي الشهادات بين مدير التشغيل للولاية والبيئة 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 وبتقييمه خلال فترة الإدماج.
- يلتزم المستفيد (الشباب 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.

¹ 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،

² مرسوم تنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في جوان 1998

- 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.
ويرتب عن فسخ العقد التوقف عن دفع الأجر.

4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

يتمثل دور هذا الجهاز من أجرة الإدماج المي 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 المي أو التعليم العالي وحى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.
- كما يتول الصندوق الحفاظ على مناصب الشغل الموجودة عن طريق مساعدة المؤسسات ودعمها لمواجهة الصعوبات.

1.4 - آليات عمل الصندوق:

- يشرف الصندوق على مراكز مختلفة مها:
- مراكز دعم العمل الحر: ويتعلق بالشباب الطامح لإنشاء منصب عمل (مبادرة حرة).
- 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 برأها في نجاعة وحيوية المشاريع المقدمة.¹

2.4 - الشروط الواجب توفرها للاستفادة من خدمات الصندوق:

- حتى يستفيد الشخص من خدمات هذا الصندوق لا بد أن يستوفي الشروط التالية:
- أن يبلغ من العمر ما بين 35 و 50 سنة.
- أن يكون مقيما بالجزائر.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أفرل سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادر بتاريخ 30 افريل 2008

- 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 مي 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.

5. برنامج التشغيل المؤجر ذات المبادرات المحلية

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

1.5- 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.

2.5- 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 أشهر¹.

6. برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

تم استحداث هذا البرنامج سنة 1997، وفقا للمرسوم التنفيذي المؤرخ في 29 جويلية 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، هدف المعالج الاقتصادية للبطالة وخاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات

¹ المنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كفاءات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب

المجتمع المحرومة والضعيفة.¹

وفي هذا الإطار هدف 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 إنجاز بعض أشغال المنفعة العامة التي يتعذر عليها القيام ها في إطار برنامج تنمية البلدية (P.C.D) وخاصة في القطاعات التالية:

- قطاع الري: ويتعلق الأمر بتطهير قنوات صرف المياه، إنجاز 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

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.

¹المرسوم التنفيذي المؤرخ في 29 جويلية 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية

المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر

اهداف الدرس

- فهم عملية الوساطة والحوار التي تتم في سوق العمل.
- التعرف على الفاعلون في سوق العمل.
- الوعي بالعمل النقابي وانعكاساته على سوق العمل

تمهيد

سوق العمل يتكون من فاعلين اساسيين، ولا تتم أي علاقة بينهم الا بحضور جميع الاطراف المكونة له، وهم ارباب العمل، والعمال، والحكومات، اضافة الى ممثلي العمال او ارباب العمل، وهم النقابات وفي الجزائر، تدعى بالثلاثية فهي المصدر لمختلف الاتفاقيات القائمة، خاصة ما تعلق الامر بالجانب الاجتماعي او الاقتصادي، ومن خلال هذا التقدم، سنتعرف على الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل وفق الخطة التالية:

1. الوساطة والحوار الاجتماعي في سوق العمل.
2. اطراف الشركاء الاجتماعيين.
3. العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر
4. النقابات العمالية كشريك استراتيجي .

1. الوساطة والحوار الاجتماعي في سوق العمل

1.1- الوساطة في سوق العمل

يقصد بالوساطة في سوق العمل في الطرح الاقتصادي الكلي معان مختلفة وإن كانت ليست بالضرورة متضاربة؟ فالوساطة تعني معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا، ومن هذه الزاوية فهي تركز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين: أصحاب العمل، طالبوا الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية.

2.1- الحوار الاجتماعي

يسعى محتوى الحوار الاجتماعي الى ترقية وتعزيز العلاقات بين الاطراف المتفاوضة في سوق العمل وذلك عن طريق مثلي العمال، ممثلي الحكومات والمستخدمين، بهدف ضمان حقوق كل الاطراف، والاتفاق على القضايا ذات المصلحة المشتركة لضمان السلام الاجتماعي والاستقرار المهني، لتحقيق معدلات نمو مقبولة اقتصاديا أي محاولة تحقيق¹ :

¹ سعد قصاب. "ترقية العمل اللائق في الجزائر

- حق العمال والمستخدمين في التمثيل النقابي عبر منظماتهم
- ✓ حلول وسطى ترضي جميع الاطراف المتفاوضة بواسطة التعاون لعم النمو الاقتصادي وتحقيق الاستقرار الاجتماعي
- ✓ توفر قنوات لمناقشة الصراعات وحلها في شكل منظم.

2. اطراف الشركاء الاجتماعيون

1.2- طالبوا الشغل

يقصد بعرض العمل ذلك الجهد الإنساني المعبر عنه في شكل ساعات عمل والذي يرغب الفرد وضعه تحت تصرف طالي العمل أو المنتجين مقابل أجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة الفراغ، فالفرد عندما قبل بمستوى معين من الأجر، فهو يضحى بمنفعته الحالية من وقت الفراغ من أجل منفعة أكبر ومنفعة أحسن في وقت لاحق يضمنها له الأجر الذي قبل به¹.

وتتضمن قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا في إنتاج السلع والخدمات، والذين يقدرتون على أداء مثل هذا العمل، ويرغبون فيه، ويبحثون عنه، وتنقسم قوة العمل تبعا لذلك إلى قسمين:

أ. المشتغلون

ب. المتعطلون

وتعتبر النقابات العمالية الممثل الحقيقي لهذه الفئة فهي المخول الوحيد للتفاوض مع ارباب العمل ومع الدولة بما عرف بالثلاثية.

2.2 - أصحاب العمل

يعتبر الطلب على العمل مشتقا من الطلب على السلع والخدمات، وبالتالي فالمؤسسة، وسعيا منها إلى تحقيق أهدافها وإشباع حاجات عملائها، تقوم باستئجار والاستعانة بالجهد الذي يعرضه الأفراد في سوق العمل مقابل أجر معين، يفترض أن يكون أقل من العائد من ورائه ويمثله ارباب العمال.

3.2- تدخل الدولة لتنظيم سوق العمل

إن التسليم بجزرية السوق يطرح تساؤلات عن جدوى وأسباب تدخل الحكومة المعاصرة في العديد من المجالات على مستوى مختلف الأسواق من خلال السياسات الضريبية مثلا لتخفيض الأسعار وتوجيه عناصر الإنتاج

الوطني، أو من خلال الموازنة العامة وحجم الإنفاق العام للتحكم في الطلب، أو عن طريق التشريعات والقوانين المنظمة لمختلف الأسواق، والأهم من كل ما سبق هو أشكال تدخل الحكومة على مستوى سوق العمل من

¹نجيب ابراهيم نعمة الله. أسس علم الاقتصاد. الإسكندرية: مركز دلتا للطباعة، 2000، 0271

خلال سياسات الشغل¹.

إن تدخل الدولة لتنظيم السوق يجد مبررا يقوم على أساس تحول السوق من طابعه التقليدي الحر إلى الطابع الاجتماعي، حيث تكون الغاية الأساسية للسوق هي تلبية احتياجات اجتماعية، وتكون وظيفة الاقتصاد بوجه عام وظيفة تنمية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والرفاه لجميع المواطنين. في إطار هذا المفهوم يصبح للدولة دور مختلف عن دورها في إطار السوق الحرة، فتقوم بدور محوري في الحماية الاجتماعية والتحفيز الاقتصادي والاجتماعي، ويقوم نظامها على مبدأ تكافؤ الفرص والتوزيع العادل للثروة والتكفل بمن ليس لهم مكان في السوق وغير القادرين على تأمين متطلبات العيش الكريم، أي الانتقال إلى نظام اقتصادي اجتماعي مختلف نوعيا عن اقتصاد السوق الحر، وتصبح السوق محكومة بالبعد الاجتماعي وليس بالياها الحرة، وهذا ما عرفته بعض دول أوروبا الغربية خلال الأربعينيات وحتى السبعينات في القرن الماضي في ظل ما سمي آنذاك بدولة الرفاه أو الدولة الراعية 'etatprovidence'²

وبذلك يقتصر دور الدولة أو ما يطلق عليه حد التدخل الكلاسيكي في³:

- ✓ حفظ النظام والأمن والعدالة واستقرار العلاقات السياسية الخارجية.
- ✓ تسجيل وتنفيذ العقود وحماية حقوق الملكية.
- ✓ حماية المنافسة وتوفير المناخ الملائم لها، ثم الحرص على الشفافية وتوفير المعلومات.
- ✓ المشرع أو المقنن: يتعلق الأمر بسن التشريعات والقوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي بوجه عام.
- ✓ المنظم أو المراقب: في هذه الحالة تقوم الدولة بتنظيم العملية التي يتم من خلالها توفير الخدمة، ثم تحدد لنسبة لسلطة الضبط المتعلقة بسوق المعايير المختلفة لأداء هذه الخدمة ومراقبة من يقدمها.
- ✓ توفير المعلومات: حتى يتمكن الأفراد من اتخاذ القرارات المناسبة بدون تدخل مباشر من طرف الدولة.

3. العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر

1.3 - تعريف النقابة

يعرفها ضياء مجيد الموسوي على أفا: "الأداة الأساسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى⁴.

النقابة هي مؤسسة ذات طابع اجتماعي، تضم مجموعة من العاملين الذين ينتمون إلى فئات مهنية واحدة أو مجموعة من أرباب العمل ذوي المصاح الواحدة، وتهدف إلى حماية المهنة، ودعمها والدفاع عنها ويخضع

¹ نبيل مرزوق. دور آليات السوق وتدخل الدولة في اقتصاد السوق الاجتماعي. سوريا: جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2005، 02

² شكري مدلس. البات التشغيل في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بسكرة-الجزائر: جامعة محمد خيضر، 2017، 46).

³ عبد الرزاق الفارس. الحكومة والفقراء والإنفاق العام، دراسة لظاهرة عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1997، 23، 24

⁴ ضياء مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، 074

تأسيسها والانتساب إليها للنظام القانوني الذي تصنعه لها الدولة، ونظرا لأهمية النقابة في دورها في الدفاع عن حقوق العمال، فقد أعطت المادة 08 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966: "الحق لكل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إليها¹.

النقابة هي تنظيم قانوني يتكون من أشخاص يتعاطون لمهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة أو صناعة أو حرفة متداخلة ومرتبطة ببعضها البعض، و ذلك بهدف ملائمة وتحسين ظروف العمل ماديا و معنويا وقانونيا². من التعاريف السابقة الذكر نستنتج بأن النقابة هي التجمع المنظم الذي يمثل أصحاب العمل الواحد على أساس تطوعي أو الزامي غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجراء والمستخدمين وأصحاب المهن الحرة على قدم المساواة.

2.3- أهداف النقابات العمالية:

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها³ :
نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق اهدافه.
" رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني. تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
" رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق اهدافه هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
الإطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية، ودراستها ثم تحويلها الى مطالب.

3.3- العمل النقابي والاسلوب التفاوضي

ظهرت المفاوضة الجماعية النقابية في كنف الحركة النقابية العمالية التي بدورها شهدت ظهورا وبروزا ورتقت خطوط تطورها بقيام الثورة الصناعية وسيادة النظام الرأسمالي وتوصل العمال إلى الأسلوب السلمي لفض المنازعات وهو المفاوضة الجماعية ويبقى الهدف هو الوصول إلى الأسباب حول عقد العمل المتمثل في الشروط وظروف العمل ويتمثل دور النقابة في المجال التفاوضي وفي غالبية الأحيان على أمرين وهما الأجور وكذا وشروط العمل متمثل مصلحة العمال، "وتشير عملية التفاوض الجماعي الى عملية التفاوض صاحب العمل ومجموعات العمال الذين عادة يتم تمثيلهم بواسطة نقابة عمالية او اكثر ويعني تلك الترتيبات التي يتم في ظلها

¹ محمد الخطيب سعدي . ، حقوق الإنسان وضماناتها الدستورية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2011. ، 21

² فاطمة بلقاسم. دور الحركات النقابية في رسم السياسة العامة. مذكرة ماستر في العلوم السياسية، ام البواقي، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي،

2014، 11

³ عبد الباقي المرجع السابق، 62

الاتفاق على الاجور وشروط العمل ويكون في شكل اتفاق على الاجور وشروط العمل¹)

4. النقابات العمالية كشريك استراتيجي في الجزائر

سوق العمل سوق افتراضي بين الأسواق الاقتصادية يلتقي فيه طالبوا الوظيفة بأرباب العمل، أي يجمع العاملين بأرباب العمل في الشركات، والمؤسسات، والإدارات المختلفة، ما يجعل هذه السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين مباشرة بالعمل، أي كل الجهات المتحكمة في خيارات دخول سوق العمل، والعوامل المؤثرة في حجم ونوعية الفرص المتاحة لطالبي الوظيفة، وتصور الرغبات الشخصية لكل طرف. ومع تبني استراتيجية التفوق تزداد الحاجة إلى توفير آليات أساسية لسوق عمل فعال ومزدهر، لكن بين نظرة متخذي القرار إلى سياسات توظيف الموارد البشرية من جهة، والعوامل المؤثرة في سوق العمل وفرصه وتحدياته من جهة أخرى.

بداية عقد تسعينات القرن الماضي كانت نقطة تحول وعهد ولادة الديمقراطية في الجزائر، وتعددت النقابات، وغابت الموضوعية في معالجة المسائل الاجتماعية وبخاصة تنظيم سوق العمل، وتعددت مشاكل العمل في التحول الديمقراطي الذي هو أرضية لمتطلبات العلاقة بين العامل وإدارة سوق العمل.

ولا شك أن حال العمال في الجزائر اليوم، سيقودنا حتما للحديث عن المشاكل المرتبطة بالحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها البلاد، وسيجبرنا على فحص فعاليات التمثيل العمالي وعلاقة التنظيمات العمالية بإدارة سوق العمل²

إن المشكلة لدى النقابة اليوم، تكمن في طبيعة علاقتها الغامضة بإدارة سوق العمل، وعدم قدرة مسيرتها على تبني انشغالات الطبقة العاملة، إذ غالبا ما يعين من ليس لديه القدرات المناسبة لهذه المهمة الصعبة.

خلاصة

يعتبر الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل، المحرك الفعلي بمحمل التعاملات والتفاعلات الحاصلة، بين هذه الاطراف، من هنا تبدو الحاجة الملحة لمنصة لإدارة وتنسيق وترقية الاعتناء بالعاملين وأسرهم من خلال حفظ الحقوق، وتوفير الحماية الاجتماعية للطبقات العمالية، بتكريس حالة الالتزام بمنهجية تعتمد الحوار كعامل موضوعي لصيق، النقابات العمالية الممثلة بشخصيات قادرة على الانخراط في الحوار والتفاوض مع أرباب العمل، ومستعدة للنضال من أجل تنظيم المهن وحماية حقوق العمال المهنية منها والاجتماعية من جهة، والسلطة الحاكمة وأرباب العمل من جهة أخرى.

¹ عامر عوض. السلوك التنظيمي الإداري، الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008، 154

² محمد بوكحيل. إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر. 13 مايو، 2018.

[/https://www.elhiwardz.com/contributions/122702](https://www.elhiwardz.com/contributions/122702)

المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر.

يعاني سوق العمل في الجزائر من العديد من المشكلات الحقيقية التي قلصت من حيوية سواء 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، و75% 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 وفر القطاع الصناعي الذي لا يزال غير قادر على المنافسة قديما 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 و14% 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 مرتبا 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 إثاؤة 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 تحفز 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.¹

وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع

¹ صندوق النقد العربي: تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ص 190

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 و ضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور 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 لبيئة الأعمال في الجزائر، والي تتسم 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 بلدا 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 مملوكا 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 دورا هاما 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، مرتفعا من 20% في سنة 2000 وبما أن جميع عمليات التوظيف الحكومية توصف بأرسمية، 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. وفقا لذلك فإن مساهمة القطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل على مدى الفترة 2000 / 2007 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 وفرها الاقتصاد من 20% في عام 2000 إلى أكثر من 27% في العام 2007.¹

4- ارتفاع البطالة لدى الجامعيين :

على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة إلا أن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين مازال مرتفقا، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب للعمال الأقل تعليقا . فمثلا 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 العالي أن معدل بطالة الجامعيين في الجزائر تصل إلى ثلاثة أضعاف مستوى البطالة لدى ذوي المستويات الدراسية المحدودة، وهو أمر يشر 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 شادة في مختلف التخصصات.²

- إن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين تعليما عاليا 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 فان ظاهرة البطالة المرتفعة في أوساط المتعلمين تعكس إشكالية جودة التعليم وموائمته لمتطلبات أسواق العمل في الجزائر.

5- ضعف المبادرات المقاولاتية لدى الشباب :

تعاني الجزائر من ضعف إقبال الشباب على المبادرات المقاولاتية وخلق المؤسسات صغيرة، 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.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سبق ذكره ، ص 198

² سميرة العابد، زهية عباس: ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة باتنة 2012، ص 80

- صعوبة الحصول على المعلومات من الإدارة.
- الفساد الإداري (طلب رشاوى).
- القيود المالية وأزمة تمويل المشاريع.
- نقص العارف والمهارات والخبرات الضرورية لمزاولة العمل المقاوالاتي.¹
- ضعف أو غياب مرافقة الشاب المقاوالاتي من طرف خبراء في مجال النشاط

6- ضعف إنتاجية العمل :

تعاني الجزائر من ضعف إنتاجية العمل والتي تعتبر أي الإنتاجية عاملا مهما من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية، وبالتالي يعتبر تحسيتها ورفعها مصدرا رئيسيا 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 الخوصصة. 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 دورا كبيرا في ضعف الإنتاجية.

إن تحسين الإنتاجية في الجزائر يحتاج إلى بذل جهود كبيرة تساهم فيها الدولة نفسها، من خلال ما تقره من سياسات وتسنة من قوانين وتضعه من أنظمة إدارية ضرورية لتحسين نوعية التعليم والتدريب، وتحسين ظروف العمل، وتطوير الخدمات الصحية والمالية، 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 منذ عام 2004 ويقيس هذا المؤشر الفري مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العالم من 183 دولة يغطيها المؤشر الرئيسي لسهولة أداء الأعمال

¹ بن جمعة أمينة، جرمان الربيعي: دارالمقاوالاتية كالية لتفعيل فكرة إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لدى طلبة الجامعات، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد5، المركز الجامعي ميله، 2017،

للعام 2010 ويشمل هذا المؤشر بدوره على مؤشرات فرعية أكثر تفصيلا تتمثل في مؤشرات صعوبة التوظيف عمالة جديدة جمود ساعات العمل اليومية وتكلفة الاستغناء عن العمالة أو تسريحها¹.

لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة، حيث تؤدي القيود المفرطة في والصرامة يشمل التوظيف وتضخيم العمالة الزائدة عن الحاجة، إلى زيادة تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإبداع 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 تنتج تشريعات أقل مرونة ويرجع جزء من هذا النمو وفقا لدراسة أخرى إلى قدرة المصدرين على التكيف معا 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% سنويا.

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 الأسبوي في سلسلة مطاعم الوجبات السريعة تضم 2500 منفذ للبيع في 43 بلدا.

إن عدم مرونة لوائح العمل في الجزائر وتعقيدها الإدارية توفر 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

¹الحسن عياشي: مقايضة البطالة بالعمل غير اللائق في العالم العربي، مؤسسة كارنيجي لسلام الدولي، العدد 23، يونيو 2010، ص 8

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 الموجية للقضاء على البطالة عبر سياسات نشيطة لخلق فرص العمل الدائمة والتي من شأنه أن تؤثره 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 .¹

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 خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنوية للبطالة حيث تشير الإحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب 3203000 من مناصب الشغل غير دائمة وهشة ويمكن 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 لا بد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد من الاستفادة في سوق العمل، هذه الإنتاجية العالية مرتبطة بكفاءة النظم التعليمية، وتبي

¹ المرجع نفسه، ص 11

القطاع الخاص الممارسات المكثفة المعتمدة على التكنولوجيا، وإصلاحات الإدارة العامة، وآليات شبكة السلامة، وإنشاء مصادر للدخل من غير الأجور مثل ضمان العاطلين عن العمل.¹

10- مشكلات أخرى:

يضاف إلى ما تقدم المشكلات التالية:

- إغراق سوق العمل بالوظائف الهشة (عقود عمل قصيرة المدة، أجور متدنية، مناصب عمل وهمية..).
- عدم التصريح بالعاملين في القطاع الخاص لدى مصالح الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد.
- ضعف الأجور.
- غياب العدالة في توزيع الأجور 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 الأجور.
- 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 و يرجع 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.

¹مولاي لخضر عبد الرزاق:ص198

الفهرس

3	مقدمة عامة :
5	مكانة المقياس ضمن البرنامج المسطر في نظام ل م د
5	1. معلومات على المقرر
5	2. مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة.
5	3. المستوى المستهدف بها
5	4. طريقة التقييم فيها
5	6. أهداف التعليم
6	7. المعارف المسبقة المطلوبة.
7	المحور الاول: تعريف سوق العمل - مدخل مفاهيمي
7	1. تعريف ومفهوم سوق العمل
13	2. مكونات سوق العمل وأهم العوامل المؤثرة فيه
19	المحور الثاني : العرض والطلب على العمل
19	1- تحديد المفاهيم:
20	2: العوامل المؤثرة في عرض العمل:
24	المحور الثالث : سياسات التكوين.
24	1. ماهية التكوين أسبابه و أهدافه
27	2. السياسة التربوية المطبقة في الجزائر واثرها على سوق العمل
27	1.2- سياسة التكوين من خلال الاطوار الثلاثة في التعليم
28	2.2- سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل في الجزائر :
29	3. سياسة التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر
30	المحور الرابع : آليات التشغيل في الجزائر
30	1. مفهوم سياسات التشغيل وابعادها
33	2. أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر
36	3. تحديات سياسات التشغيل في الجزائر
38	المحور الخامس : مؤسسات مراقبة سوق العمل
38	1. منظمة العمل الدولية:
42	2. منظمة العمل العربية:
47	المحور السادس : برامج الإدماج المهني للشباب
47	2. جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات:
49	3: عقود ما قبل التشغيل:
51	4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)
52	5. برنامج التشغيل المؤجر ذات المبادرات المحلية
52	6. برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف للبيد العاملة

54	المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.....
54	1. الوساطة والحوار الاجتماعي في سوق العمل.....
55	2. اطراف الشركاء الاجتماعيون.....
56	3. العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر.....
59	المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر.....
66	الفهرس.....