

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين. سطيف2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

مطبوعة الدعم البيداغوجي
بعنوان:

محاضرات في مادة : سوق العمل في الجزائر

موجهة لطلبة السنة الثانية التخصص : ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الأستاذ (ة): محمود سمايلي

الرتبة العلمية : أستاذ محاضر "أ"

UNIVERSITE SETIF2

السنة الجامعية : 2022 / 2023 م

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

إشهاد

بشهاد السيد: رئيس قسم علم اجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة محمد

لمين دباغين - سطيف2 بأن:

الدكتور: محمود سمايلي أستاذ محاضر أ بقسم علم الاجتماع قد درس مادة سوق العمل في الجزائر خلال سنوات 2021/2020 و2022/2021 و2023/2022 . المقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، بعد الموافقة لعروض التكوين المعتمدة من طرف الوزارة الوصية .

سلم هذا الإشهاد للمعني باستخدامه في حدود ما يسمح به القانون

في 2023/05/02

رئيس القسم



مستشار رئيس قسم علم الاجتماع
مكتب بالتدريس و التعليم في التدرج

د. شبيطة علي



المداسي: الثالث

اسم الوحدة: وحدة التعليم الأساسية

اسم المادة: سوق العمل في الجزائر

الرصيد: 5

المعامل: 2

أهداف التعليم: (تكرر ما يقترح في النصاب كمنهجية في المراتب مع إضافة من هذه المادة في السنة الأولى
على الأكثر)

المعارف المسبقة المطلوبة: (رسالة تلمذ في التعرف العملي والتفكير المنطقي من مزاولة هذا التعليم؛
مضرب على الأكثر)

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... الخ

امتحان كتابي + مراقبة مستمرة

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل المختص المطلوب)

1. تعريف سوق العمل

2. العرض والطلب على العمل

3. سياسات التكوين

4. آليات التشغيل في الجزائر

5. مؤسسات مراقبة سوق العمل (مقتضية العمل...)

6. برامج الإدماج المهني للشباب

7. الشركات الاجتماعية وسوق العمل في الجزائر

8. مشكلات سوق العمل في الجزائر (الإضراب، البطالة، الحوادث، الأجير...)

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان	الرقم
1	محاور المادة	
2	اهداف المادة	
3	مقدمة	
5	المحاضرة الأولى مفهوم سوق العمل	
6	مدخل حول تطور مفهوم العمل وتشكل سوق العمل	1
7	المفاهيم المرتبطة بسوق العمل	2
10	تعريف سوق العمل	3
11	مميزات سوق العمل	4
12	خصائص سوق العمل	5
12	أنواع سوق العمل	6
15	العوامل المؤثرة في سوق العمل	7
16	مكونات(عناصر) سوق العمل	8
16	خصائص سوق العمل في الجزائر	9
19	أسئلة حول المحاضرة	
20	المحاضرة الثانية العرض والطلب على العمل	
21	تعريف العرض والطلب على العمل	1
21	العوامل المؤثرة في العرض والطلب على العمل	2
23	أساليب تنشيط سوق العمل	3
24	الآليات الداعمة للعرض وللطلب على العمل	4
25	مشكلات تحسين نوعية العرض والطلب على العمل	5
28	أسئلة حول المحاضرة	6

29	المحاضرة الثالثة: سياسات التكوين	
30	مفهوم التكوين	1
31	أنواع التكوين	2
32	مفهوم سياسة التكوين	3
32	اهداف سياسة التكوين	4
33	مرتكزات بناء السياسات التكوينية.	5
35	أسئلة حول المحاضرة	
36	المحاضرة الرابعة سياسات التكوين في الجزائر	
36	نبذة تاريخية عن تطور التكوين في الجزائر	1
42	منظومة التكوين والتأهيل في الجزائر	2
44	أنماط التكوين في الجزائر	3
45	واقع التكوين في الجزائر.	4
46	مشكلات التكوين في الجزائر.	5
47	أسئلة حول المحاضرة	
48	المحاضرة الخامسة آليات التشغيل في الجزائر	
49	مفاهيم أساسية	1
49	اهداف آليات التشغيل	2
50	وظائف آليات التشغيل	3
53	أسئلة حول المحاضرة	4
54	المحاضرة السادسة الآليات المسيرة للسياسات التشغيلية في الجزائر	
55	مفهوم سياسة التشغيل	1
56	اهداف سياسات التشغيل	2
56	ابعاد السياسة التشغيلية في الجزائر	3

57	اليات التشغيل في الجزائر	4
	أسئلة حول المحاضرة	
65	المحاضرة السابعة مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر	
66	مفاهيم أساسية	1
67	مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.	2
67	المؤسسات الإدارية	1-2
68	مصالح طب العمل	2-2
69	المؤسسات القضائية	3-2
69	المنظمات النقابية	4-2
70	المؤسسات الدولية والإقليمية.	3
72	التحديات التي تواجهها مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر	4
	أسئلة حول المحاضرة	
74	المحاضرة الثامنة الادمج المهني للشباب	
75	مفاهيم اساسية	1
76	دوافع اللجوء الى برامج الادمج المهني للشباب.	2
76	برامج الادمج المهني للشباب في الجزائر وفق المقاربة الاجتماعية	3
79	أسئلة حول المحاضرة	
80	المحاضرة التاسعة: برامج الادمج المهني للشباب في إطار الاستراتيجية الوطنية الجديدة لسياسة التشغيل في الجزائر.	
81	محاور المقاربة الجديدة لترقية التشغيل.	1
81	دعم وترقية الشغل المأجور.	1-1
81	جهاز المساعدة على الإدماج المهني.	1-1-1
86	جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات	2-1-1
87	دعم و ترقية المبادرات المقاولاتية	1-2

87	التحديات التي واجهت برامج الادمج المهني في الجزائر	3
89	أسئلة حول المحاضرة	
90	المحاضرة العاشرة الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل	
91	مفاهيم اساسية	1
92	ادوار الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل	2
95	الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل في الجزائر	3
97	التحديات التي تواجه الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل في الجزائر	4
97	أسئلة حول المحاضرة	
98	المحاضرة الحادية عشر مشكلات سوق العمل في الجزائر	
99	انتشار البطالة	1
100	ضعف مساهمة القطاع الاقتصادي	2
100	الدور المحدود للقطاع الخاص	3
101	عدم مواءمة مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل	4
102	غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية في مجال التشغيل	5
103	انتشار العمل في القطاع الموازي (غير رسمي)	6
103	عدم مرونة التشريعات المتعلقة بالعمل	7
104	التوجه الكثيف نحو العمل المأجور بالقطاع العمومي	8
104	سيطرة برامج التشغيل والحماية الاجتماعية على سوق العمل	9
106	قائمة المراجع	

محاور المادة

- 1-تعريف سوق العمل
- 2-العرض والطلب على العمل
- 3-سياسات التكوين
- 4-أليات التشغيل في الجزائر
- 5-مؤسسات مراقبة سوق العمل
- 6-برامج الادمج المهني للشباب
- 7-الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر
- 8-مشكلات سوق العمل في الجزائر

الهدف العام للمادة :

أن يكون الطالب في نهاية دراسته قادرا على فهم مفهوم سوق العمل، والعرض والطلب عليه، والتميز بين سياسات التكوين وآليات التشغيل في الجزائر، وتصنيف مؤسسات مراقبة سوق العمل، وبرامج الادمج المهني للشباب، والربط بين الشركاء الاجتماعيين وسوق العمل في الجزائر، وتحديد مشكلات سوق العمل في الجزائر.

الأهداف الخاصة:

- أن يشرح الطالب مفهوم سوق العمل.
- أن يشرح الطالب العرض والطلب على العمل.
- أن يميز الطالب بين سياسات التكوين.
- أن يميز الطالب بين سياسات التكوين في الجزائر.
- أن يميز الطالب بين آليات التشغيل في الجزائر.
- أن يحدد الطالب الآليات المسيرة للسياسات التشغيلية في الجزائر.
- أن يصنف الطالب مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.
- أن يميز الطالب بين برامج الادمج المهني للشباب.
- أن يحدد الطالب برامج الادمج المهني للشباب في إطار الاستراتيجية الوطنية الجديدة لسياسة التشغيل في الجزائر.
- ان يربط بين الشركاء الاجتماعيين وسوق العمل في الجزائر.
- أن يحدد الطالب مشكلات سوق العمل في الجزائر.

مقدمة:

يحتل موضوع سوق العمل في ظل التطورات والتحديات العالمية بأهمية كبيرة لدى العديد من الباحثين والمفكرين على اختلاف توجهاتهم، لكونه موضوع تتقاطع فيه العديد من العلوم (علم اجتماع، علم الاقتصاد، علم السياسة، علم النفس، الأنثروبولوجيا، علم السكان والاحصاء....).

ان معرفة أسواق العمل ومفاهيمها وبيئاتها والتحديات الانية والمستقبلية التي تواجهها لها دور مهم في رسم السياسات الحكومية والإقليمية والدولية في مجال تنظيم وتخطيط القوى العاملة، لارتباطها بعملية تخطيط وتنفيذ التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية والدولية.

ومن هذا المنطلق فان قضية التشغيل بوصفها عاملا من عوامل تحسين الطلب الداخلي الذي يساهم في تحسين مستوى الاستهلاك باعتباره أحد المؤشرات الأساسية للتنمية والامن البشري، ما يجعله يعد من أكبر التحديات التي تواجه الدول وحكوماتها لما لهذه المسألة من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية والرفعي الاجتماعي باعتبار أن الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتجسيم المواطنة الفاعلة وحفز الروح واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد مبادئ الديمقراطية الاجتماعية و استمرار ضمان التنمية الشاملة.

و في هذا الصدد فان التطرق الى سوق العمل في الجزائر ضمن هذه السلسلة من المحاضرات يعد فرصة للتعريف بشكل واضح باسواق العمل والأدوات والاليات التي اعتمدها الحكومات الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال الى يومنا هذا ضمن مخططاتها الاجتماعية والاقتصادية في مجالات مواجهة مشكلة البطالة، وتنمية قوى الإنتاج واعدادها، ونظم التكوين باشكالها المختلفة التعليمية والمهنية والتدريبية، واليات إدارة سوق العمل لتحقيق الترقية المهنية والاجتماعية لطالبي الشغل من ناحية والاستجابة لحاجيات المؤسسات المشغلة من المهارات الضرورية للعمل من ناحية أخرى، وكذا التطرق الى التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي واجهتها سياسة التشغيل في ظل المرحلة الانتقالية الى اقتصاد السوق، وما انجرى عليها من إعادة هيكلة الاقتصاد وخصوصة المؤسسات العمومية واصلاح مؤسسات سوق العمل والمنظومة التشريعية والقانونية للشغل، باعتبارها إجراءات ضرورية للتكيف مع التغيرات التي تشهدها أسواق العمل العالمية من جهة، وحتمية لتطوير سياسات التشغيل و الارتقاء بها لضمان التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

و من هنا تظهر أهمية محتويات هذه المحاضرات في دعم تكوين الطلبة في مجال إدارة سوق العمل والاليات التي تحكمه بما يسمح لهم في التعرف على السياسة الوطنية للتشغيل وتطورها، وتصحيح تصوراتها وتمثلاتهم

لواقع التشغيل في الجزائر بالتعرف على اهم الصعوبات التي قد تواجههم في مجال التشغيل مستقبلا في ظل تغير محددات الطلب والعرض على العمل وشروطهما، في مقابل ذلك على كيفية الاستفادة من الفرص التي تمنحها وكالات وبرامج الادمج والتشغيل في مجالي ترقية العمل الماجور والتشغيل الذاتي (المقاولاتي) بما يمكنهم من امتلاك مهارات وكفاءات تمكنهم من الولوج الى أسواق العمل.

هذا الوضع سيتم التطرق اليه من خلال مجموعة من المحاور الأساسية بدءا بمدخل مفاهيمي حول سوق العمل وانواعه والعوامل المؤثرة فيه وخصائصه، ثم محور الطلب على العمل وعرض العمل ومحدداتهما، اما محور سياسات التكوين سنتطرق فيه الى بناء السياسات التكوينية وتطورها في الجزائر من خلال عرض نموذج التكوين المهني، اما المحور الرابع يتناول اليات التشغيل المعتمدة في إدارة الشغل ، فيما سنتناول في المحور الخامس لمؤسسات مراقبة سوق العمل ، فيما سنتعرض في المحور السادس لبرامج ادمج الشباب باعتبارها من الاليات الأساسية التي اعتمدها الدولة الجزائرية لادارة وتسيير سوق العمل، و يأتي بعدها محور الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل الذي يتناول اهم الفاعلون في التشغيل وادوارها، و في الأخير محور التحديات التي يواجهها سوق العمل في الجزائر.

المحاضرة الأولى:

مفهوم سوق العمل

عناصر المحاضرة:

تمهيد

1-مدخل حول تطور مفهوم العمل وتشكل سوق العمل

2-المفاهيم المرتبطة بسوق العمل

3-تعريف سوق العمل

4-خصائص سوق العمل

5-أنواع سوق العمل

6-العوامل المؤثرة في سوق العمل

7-مكونات(عناصر) سوق العمل

8-خصائص سوق العمل في الجزائر

تمهيد:

المفاهيم تحتل في البناء الفكري لاي نسق معرفي مكانة مهمة ؛ لان اهم وظائف المفاهيم هي بناء وتصنيف المعرفة العلمية وتنظيمها وتعليمها، وادراك العلاقات بين الظواهر ومحاولة الخروج بتعميمات علمية تمكننا من استشراف المستقبل و اصلاح المجتمع.

وعلى هذا الأساس جاء تركيزنا في هذا المدخل على المفاهيم المرتبطة بسوق العمل، و في مقدمتها: العمل، الشغل و التشغيل وقوة العمل وغيرها. الا اننا سرکز على مفهومين ساسيين هما: العمل، وسوق العمل، وذلك استناداً إلى سببين أولهما أن هذين المفهومين شكلاً جزءاً كبيراً في مضمون هذا المحور. والثاني أنهما ينتميان إلى فرع اساسي من فروع علم الاجتماع وهو علم التنظيم والعمل مجال تخصص فئة الطلبة المعنيين بمادة سوق العمل في الجزائر.

1-مدخل حول تطور مفهوم العمل وتشكل سوق العمل:

الواقع أن العمل لم يظهر بشكل فعلي إلا مع الإنسان الملقب cro-magnon ومع homo-sapiens حيث لم يعد النشاط الإنساني مقتصرًا على الأنشطة الأولية (جني الثمار والصيد) ليتعداها إلى أنشطة أكثر تعقيداً وأهمية. ويتطور الفكر الفلسفي الذي صاحب نشأة الحضارة اليونانية ظهر أول تقسيم إنساني للعمل الذي يقوم على التمييز بين العمل اليدوي والعمل الفكري، فصنف السكان إلى فئات اجتماعية تخصص في الأنشطة النبيلة المرتبطة بتسيير الدولة وفئات اجتماعية تقوم بالأعمال المجهدة الكبرى. وقد استمر الوضع على حاله في الحضارة الرومانية حيث ظل العمل من اختصاص الفئات الفقيرة والعبيد والفلاحين.

اما في مرحلة الإقطاع إذ كان لزاما على القن (le serf) بأن يعمل ويشقى من أجل الحصول على حماية السلطات المدينة ومن أجل الخلاص في العالم الآخر تبعا لتصور المسيحية التي تعتبر العمل عقابا للإنسان على عصيانه الله وارتكابه الخطيئة الأولى، أما طبقتي رجال الدين والمحاربين المشكلتين للمجتمع الإقطاعي فلم تكونا تمارسان أي نشاط لأنها في تصورهم مهام مهنية وغير ملائمة للسلادة¹.

أما عند المسلمين فقد اعتبر العمل باب من أبواب طلب الرزق، وأن يعتمد كل فرد على نفسه، وأن يبذل وسعه في طلب قوته وقوت من يعوله، حتى لا يكون عالة على غيره.

¹ - حسن قرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، افريقيا للشروق.المغرب. 2006. ص17-19.

وقد ذكر القرآن الكريم العمل في كثير من المواضع، وقد ورد ذكرها مع مشتقاتها والمعاني المختلفة المرادفة لها والمستدلّ عليها من سياقها في ثلاثمائة وإحدى وسبعين (371) موضعاً، وقد اعتبرت مدينة مكة قديماً مركزاً تجارياً كبيراً، وقد كانت كل الأنشطة التجارية تمارس بها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بتسخير الأشخاص للقيام ببعض المعاملات ومرافقة القوافل التجارية، وبتوسع الحضارة الإسلامية صارت المدن مسرحاً لحركة عمالية واضحة، وتمثلت في قيام تنظيمات الحرف والأصناف¹.

ببزوغ روح النهضة والإصلاح في أوروبا وتنامي القوة الاقتصادية لفتي الصناع والتجار وتحول نظرة المجتمع للعمل، أصبح التيار المسيحي الجديد يعتبر العمل والإخلاص فيه وسيلة من وسائل التقرب إلى الله وعبادته. ومن هنا بدأت تتشكل الإرهاصات الأولى للرأسمالية مع ماكس فيبر، وبظهور الرأسمالية أصبحت الطبقات المشكّلة للمجتمع في أوروبا (النبل والارستقراطية) تجد صعوبة في الحفاظ على مواقعها، وتشكل فئة اجتماعية ارستقراطية جديدة تسمى بأرستقراطية البدلة Aristocratie de robe ذات نفوذ اجتماعي في نفس الوقت أخذت تتقوى بوجوازية الأعمال بفعل الرخاء الاجتماعي والتجارة.

هذا التطور الاجتماعي ساهم في تشكل جماعات مهنية (Compagnonnage) تضم تنظيمات من الحرفيين والصناع مستقلة عن أية سلطة دينية أو فيودالية (إقطاعية)، حيث أوجدت لنفسها مكانة في المجتمع باعتبارها العمل كقيمة أساسية في المجتمع وأخذت تنظم سوق العمل وترقي التكوين والتشغيل، ووضع تقاليد خاصة بالمعاملات الاقتصادية والتجارية².

واستمرت كلمة العمل في البناء والتكوين خلال القرون الثلاثة الأخيرة (18-19-20) التي صاحبت تطور الفكر الاقتصادي للدلالة على الشاغل للوظيفة أو المهنة، ويقصد بذلك توظيف الشخص بعقد شغل أو بعقد عمل بمعنى الوضعية التي يكون فيها الإنسان مستخدماً وقد أصبحت الدولة مطالبة بإيجاد الشغل وخلق فرص التشغيل في إطار علاقته بمجال العمل الإنساني المأجور³.

2- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

يعد تحديد المفاهيم في الدراسات والبحوث الاجتماعية من القضايا الأساسية التي ينبغي أن يوليها الطالب أهمية بالغة لدورها في تجسيد ما يريد أن يلاحظه في الواقع، وأن تفكيكها يسمح بحصر دقيق للموضوع المراد دراسته. لأن مثل هذه المتابعة من شأنها أن تزيل الكثير من اللبس والغموض وتبين في نفس الوقت دلالة

¹ - عبد العزيز الدوري، مقدمة في التاريخ الاقتصادي العربي، دار الطليعة. بيروت 1978. ط 2. ص 144.

² - F. braudel. *la dynamiaue du capitalisme*, ed. Arthand Paris p.53.

³ - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 20.

المفهوم، ومختلف أوجه استعماله، والمفاهيم المطابقة أو المرادفة التي تتقاطع في بعض معانيه، وهو ما ييسر على الطالب فهم العناصر التي ترتبط بهذا الموضوع.

2-1- العمل: يشير إلى كل نشاط إنساني يدويا أو فكريا مأجورا أو بدون مقابل مادي، أي انه هو نشاط منتج¹.

2-2- الشغل: نشاط يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل اجر يتقاضاه عن ذلك، وبمعنى آخر يمكن القول بأن الشغل بصفة عامة نشاط يمنح من قبل المستخدم لشخص لتقديم خدماته مقابل اجر معين².

2-3- التشغيل: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر. وفي تعريف آخر يقصد به استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية كما يشير أيضا الى إلى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح³.

اما تعريفه حسب التشريعات والاتفاقيات الدولية:

للتشغيل مفهوم واسع، يركز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد، وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات⁴.

2-4- مفهوم الافراد خارج قوة العمل:

جميع الافراد من الذكور والاناث الذين بلغوا 15 سنة فأكثر وغير المصنفين ضمن القوى العاملة على أنهم مشغولين او متعطلين وتلك لكونهم لا يعملون او لا يبحثون على عمل اوغير قادرين عليه او غير مستعدين

¹ - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 2007. ص16.

² - أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة و النشر. بيروت. 1985. ص 185.

³ -محمد ادريوش دحماني، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة التحليل، دكتوراه (غير منشورة) ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان. 2012-2013. ص44.

⁴ -ثورية بلقايد ، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري، دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، أطروحة دكتوراه (غير منشورة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة بشار. 2018-2019. ص52.

للاتحاق به خلال فترة المسح مثل الطلبة والنساء في البيوت والمتقاعدين الذين لا يعملون والافراد القادرين على العمل او الافراد غير الراغبين في العمل ولا يبحثون عنه لأسباب أخرى¹.

2-5- السكان النشطون (القوى العاملة).

يعتبر المكتب الدولي للعمل (B I T) السكان النشطون هم جميع العاملين بمن فيهم الأشخاص الذين يتجاوزون عمرا محددًا وكانوا أثناء الفترة المرجعية في حالة عمالة بأجر، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو لديهم عمل ولكنهم لا يعملون، والمتعطلين².

أما تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (O N S) في الجزائر: تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلا وكذا الذين يبحثون عن شغل ممن أعمارهم بين (16-64) سنة سواء اشتغل أو لم يشتغل من قبل خلال فترة الاستقصاء ويبحث عن عمل³.

2-6- السكان المشتغلون.

يعرفهم المكتب الدولي للعمل (B I T): بأنهم جميع الأشخاص الذين يزيد أعمارهم عن سن معينة ويكونون خلال فترة مرجعية قصيرة، مدتها أسبوع أو يوم واحد قد عمل باجر أو عمل لحسابه الخاص⁴.

أما الديوان الوطني للإحصائيات (O N S) في الجزائر فقد حدد فئة السكان المشتغلين في الأشخاص الذين يشتغلون أثناء الاستقصاء، والذين هم في عطلة مرضية قصيرة بما فيهم الذين هم في عطلة راحة أثناء الاستقصاء، يضاف إليهم الأشخاص الذين يزاولون دراساتهم موازاة مع امتهاتهم نشاط مأجورا والأشخاص الذين لديهم معاشا ولا يشتغلون، إلى جانب فئة شباب الخدمة الوطنية والمتربصون والأشخاص الذين يعيلون عائلاتهم وليسوا مأجورين⁵.

¹ - فريح مناور حداد، نظرة تحليلية لحجم القوى العاملة العربية وفاق تطوورها، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 21، عدد 1، 2005. ص 207.

² - محمد ادريوش دهماني، مرجع سابق، ص 32.

³ - Office National des Statistiques, données statistiques, activité, emploi et chômage, n° 263 . Algérie. 1997 p 05.

⁴ - Bureau International du Travail, la normalisation internationale du travail. Nouvelle série, n° 53. Genève. 1953 pp48-49.

⁵ -Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995 p01.

2-7- السكان البطالون أو العاطلون عن العمل:

تلك الحالة التي يكون عليها أولئك الأفراد الذين في قوة العمل والراغبون في العمل والقادرون عليه

(من حيث التأهيل أو التدريب أو الخبرة أو كل ذلك أو بعضه، والباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه¹ .

- تعريف المكتب الدولي للعمل (B I T):

هم كل من هم قادرون على العمل وراغبون فيه، ويبحثون عنه، ويقبلونه عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى، وينطوي هذا على العاطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى من سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب² .

أما تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (O N S):

يعتبر الشخص عاطلا عن العمل كل من بلغ سن يسمح له بالعمل بين (15 و 64 سنة)، ولا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي يملك عملا هو الشخص³ .

3-تعريف سوق العمل:

نظريا سوق العمل هو عبارة عن سوق غير حسي حيث يبحث فيه العمال (كمنتجين لسلعة مسماة مهارات) عن عمل، بينما يبحث أرباب العمل (كمستهلكين لنوع معين من هذه السلعة) عن عمال لديهم رغبة في بيع مهاراتهم خلال العمل⁴ .

ويعد مصطلح سوق العمل من المصطلحات التي ظهر استعمالها أثناء الحرب العالمية الثانية، حيث استخدم هذا المصطلح من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال وعرفته هذه اللجنة بأنه " المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي توجد فيه أنواع عديدة من ظروف العمل التي توفر وتوجه من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال". كما يمكن أن يكون مصطلح سوق

¹ - إبراهيم عبد الفتاح محمد حامد ، تأثير العولمة الاقتصادية على مشكلة البطالة مع التطبيق على الاقتصاد المصري. دار النشر والتوزيع. القاهرة. 2019. ص126.

² - Bureau International du Travail op.cit.p.49.

³ - Office National des Statistiques.1995.op.cit.p.8.

⁴ - محمد ادريوش دحماني ، مرجع سابق، ص49.

العمل هو تلاقي وتفاعل الأفراد الراغبين في العمل وأصحاب الأعمال الباحثين عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة¹.

وفي أحدث تعريف لسوق العمل يعرف على أنه سوق افتراضي نظري، ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يوجد فيه الباحثون عن عمل، والعارضون لفرص العمل من أصحاب المؤسسات والشركات المختلفة الذين يوجدون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة، لذلك فان سوق العمل يمثل أصحاب الاعمال والقوى العاملة الباحثة عن فرصة عمل والراغبة بالعمل.

أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج.

4-مميزات سوق العمل :

يتميز سوق العمل عن غيره من الأسواق² بمايلي :

أ- غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية .

ب -سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى و لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

ت -تأثر عرض العمل : وذلك بسلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .

ث -تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي : تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة* وذلك من خلال مظهرين :

-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، و يمكن

1 - محمد ناصر اسماعيل ناصر، و عطوي عدوية ناجي. سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام برنامج

SPECTRUM الديموغرافي للمدة من (1997-2007). مجلة كلية للعلوم الاقتصادية. جامعة بغداد. العراق. عدد16. 2008. ص2.

2 -ثورية بلقايد ، مرجع سابق، ص37.

التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

ج- سوق العمل كأي سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي .

5- خصائص سوق العمل:

- سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار. فإنها تمتاز بعدد من الخصائص منها¹.
- خدمات العمل تؤجر ولا تباع.
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق (اضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحت على تبادل المعلومات واجراء التعاقدات . ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة. وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضا حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم .

6- أنواع سوق العمل:

هناك تقسيمات متعددة لسوق العمل منها من يقسمها حسب:

6-1- المنطقة الجغرافية:

وقد تكون سوق العمل محلية أو اقليمية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ ، وترتبط هذه الاسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم، فالاسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم. اما الأسواق الإقليمية وهي اقل اتساعا من الأسواق العالمية و من امثلتها السوق الاوروربية والسوق العربية... الخ².

6-2- حسب الشكل:

1 - أونيس عبد المجيد ، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي) ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع الطبعة الأولى. عمان، الاردن 2014 . ط1 . ص 68،69.

2 - الزهرة مولاي علي، سوق العمل والموارد البشرية،مجلة افاق علم اجتماع، المجلد3، العدد1، جويلية 2013،ص 53.

- الشكل المنظم: أسواق العمل تعمل وفق تشريعات والقوانين وقيود محددة (عقد العمل) وتقانات مرتفعة (القطاع الحديث، والمنظم)، أي ان علاقات العمل تخضع للقانون المشمول بالضمان الاجتماعي والصحي والأجور والحد الأدنى للأجور والرعاية العمالية والتنظيم النقابي والقضائي.

- الشكل غير المنظم: أسواق عمل بشكل غير رسمي أو بطروف غير مواتية (القطاع غير المنظم).

6-3- حسب طبيعة القطاع:

- القطاع الحكومي (العام): و هي الأنشطة المهنية الممارسة ضمن مؤسسات عمومية تابعة للدولة ويخضع العاملون ضمنها لقوانين تلك الدولة.

- القطاع الخاص: أسواق تعبر على جملة النشاطات المهنية للعاملين ضمن مؤسسات تابعة لأشخاص هم ملاك لتلك المؤسسات.

6-4- حسب طبيعة العمل¹:

- العمل المؤقت:

هو العرض والطلب على تشغيل العمالة لفترة محدودة لتنفيذ مشاريع أو إنهاء عمل موسمي أو عمالة يومية، وتنتهي علاقة العمل تلك بانتهاء مدة العمل المحددة مسبقاً.

- العمل بدوام جزئي:

العمل الذي يقل عدد ساعاته عن ساعات العمل بدوام كامل (اقل من 35 سا/أسبوعياً)، وذلك وفق تعريف منظمة العمل الدولية، ورغم الاختلاف على عدد الساعات الأقصى للعمل بدوام جزئي، وهو ينوع ما بين الدوام الجزئي الطويل (21-34 سا/أسبوعياً) والدوام الجزئي القصير (اقل من 20 سا/أسبوعياً)، والدوام الجزئي الهامشي (اقل من 15 سا/أسبوعياً). ومن بين اشكال هذا السوق نجد العمل تحت الطلب التي لا يلتزم بها صاحب العمل بتوفير ساعات ثابتة. او عند الجمع بين وظيفتين أو مواصلة التعلم أو تحمل أشكال أخرى من المسؤوليات.

- العمل متعدد الأطراف:

يتواجد سوق العمل متعدد الأطراف في الشركات الكبرى؛ إذ يتعاقد فيه العامل مع وكالة التوظيف التي

¹ - فوزية غياط، دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية،

تكون متعاقدة بدورها مع الشركة، وتكون وكالة التوظيف مسؤولة عن دفع الأجور وتحقيق المزايا للعامل، بينما تكتفي الشركة بدفع الرسوم المحددة سلفاً للوكالة، (مؤسسات الامن والحراسة والخدمات....) مثل ما تقوم به بعض المؤسسات التي تكلف بعمل جزء من المشروع للمؤسسة التي اخذت المناقصة دون التعامل مع المؤسسة طارحة المناقصة، حيث يقوم بتوفير اليد العاملة اللازمة للأعمال والاداء والاشراف تحت المؤسسة الرئيسية.

- العمل المقنّع:

القيام بمهام معينة مختلفة عن طبيعة العمل الأساسية، وذلك بطلب من صاحب العمل استغلالاً لفجوات في قانون العمل أو حاجة العامل، ولا يستفيد المنخرطين في سوق العمل هذا من الحماية القانونية أو الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو الضمان الاجتماعي والطبي. (العمل الحر والمستقل).

- العمل الجماعي:

التحولات التي صاحبت التطور التكنولوجي الحديث، أدت الى انتشار منصات الويب ومنصات العمل الحر (منصات العمل الرقمية)، واستخدام هذه التطبيقات في تسيير الأعمال بفريق عمل في مناطق مختلفة وبعيدة جغرافياً دون الحاجة إلى التنقلات، ويكون التواصل بين الموظفين والعملاء أو أصحاب العمل من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة.

- العمل من المنزل:

ارتبط هذا الشكل من سوق العمل بالأشخاص الذين يمارسون حرفاً يدوية، وقد ارتبط اليوم العمل من المنزل باستخدام المهارات المختلفة للعمل عبر المنصات الرقمية للعمل عن بعد لصالح الشركات أو العمل المستقل، ويعتبر من بين أهم أسواق العمل الصاعدة.

6-5- حسب طبيعة النشاط:

يتحدد هذا النوع من الأسواق بحسب طبيعة النشاط السائد¹ :

- سوق العمل المحكم:

¹ -حسن حجازي، تعريف سوق العمل، https://spu.edu.sy/downloads/files/1540395767_2.pdf

تاريخ التصفح، 2022/02/12.

وهو سوق العمل الذي تكون فيه الوظائف الشاغرة، والفرص المتاحة، أعلى من عدد الراغبين بشغل هذه الوظائف.

- سوق العمل الراكد:

وهو سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل، عن عدد الوظائف والفرص المتاحة.

7-العوامل المؤثرة في سوق العمل

ونظرا لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين¹.

7-1-الرواتب: تشكل الرواتب او الأجور في سوق العمل عامل مهم في حركية سوق العمل، فقد ينتعش الطلب على العمل في حالة ارتفاع الأجور، وهو ما يحفز الباحثين عنه في التقدم لشغل الوظائف في سوق العمل. اما في حالة العكس أي عند انخفاض الأجور فيصبح الطلب على العمل ضعيف نظرا لعدم تلبية لرغبات طالبي الشغل، فنجدهم يؤجلون البحث عنه لغاية تحسن الأجور.

7-2-مزايا العمل: المزايا التي يتوفر عليها العمل (الحوافز، خدمات الامن والحماية، الاستقرار، التوازن بين العمل و الحياة، التنظيم، التدريب، التطور الوظيفي...) من شأنها ان تنشط عروض العمل والطلب عليه في أسواق العمل، وتزيد المنافسة بينها لاستقطاب أكبر عدد من الباحثين عن العمل.

7-3-المهارات: المهارات هي أساس أسواق العمل الحديثة لمواكبة متطلباتها ووظائف المستقبل، فالتغيرات الحاصلة فيه غيرت في نوعية الكفاءات البشرية المطلوبة في سوق العمل والمهارات، خاصة تلك التي تعرف بالمهارات الناعمة (التواصل، العمل ضمن فريق، إدارة الوقت، المرونة في التعلم، القدرة على التحليل والتخطيط وإدارة الافراد...) الى جانب المهارات الفنية والرقمية التي تعد أكثرها طلبا في سوق العمل.

7-4-المؤهلات: المؤهلات العلمية مهمة في سوق العمل، يمكن اعتبارها مكمل وقاعدة اساسية لاكتساب المهارات بأنواعها، غير انها لم تعد تكفي لوحدها لشغل الوظيفة في أسواق العمل الحديثة لكونها لم تعد ثقافته

¹ - محمد عدنان وديع ، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل. بتاريخ 2015/05/12، المعهد العربي للتخطيط

<https://www.arab-api.org/APIPublicationsListing.aspx?CategoryID=5&pn=4> تاريخ النصفح

.2021/06/22

ورأسماله التقليدي، حيث أصبح سوق العمل أكثر انتقائية مما كان عليه، وهذا راجع لانخفاض قيمة الشهادة بسبب ارتفاع في تعداد حاملي الشهادات وتراجع فرص التشغيل وتزايد التنافسية عليها.

8- مكونات سوق العمل: وهم الأطراف والمحركين لسوق العمل¹.

- 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 تجرته من دراسات أو ما تتخذه من سياسات (اقتصادية، مالية، تعليمية، اجتماعية...) بنظم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفق ما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في البلد واليه ومنه.

9- خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل في الجزائر بجملة من الخصائص يمكن الإشارة إلى أهمها في النقاط التالية :

9-1- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي:

شكل هذا المظهر عائقا أمام الاستثمار حيث مازال مجال الاستثمار يخضع للتسيير الإداري الذي يتميز بالبطء، والتعقيد ولا يحجر المبادرات الفردية².

9-2- ضعف في الحركة المهنية:

يتميز سوق العمل في الجزائر بالجمود أفقيا لنقص فرص الانتقال من عمل إلى آخر تتوفر فيه ظروف عمل أفضل واجر اعلى، او جمودا رأسيا في الانتقال من وظيفة لأخرى نتيجة ضعف فرص الترقية بناء على

¹- Hitesh Bhasin (30/1/2021), "Labor Market | Definition, Types, Characteristics, and Components", marketing 91, Retrieved 4/10/2021. Edited

<https://www.marketing91.com/labor-market/>

² - جغوري كمال، سوق العمل في الجزائر - الخصائص والتحديات - Algerian Journal of Arid Regions Journal Algérien - des Régions Arides JARA, Volume 15, Numéro 1, Pages 1-11,2023.

الكفاءة دون اعتبارات أخرى، وقد يرجع هذا الجمود إلى الاعتبارات التنظيمية والتشريعية .

9-2- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل:

ومرد ذلك الى ضعف الربط بين طبيعة التكوينات والمحتويات البيداغوجية والمتطلبات الحقيقية لسوق العمل، لعدم مواكبة قطاع التكوين للتحويلات السريعة التي يعرفها سوق العمل، أو انه يتكيف مع التحويلات التي يعرفها سوق العمل ولكن بصورة بطيئة .

9-3- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف في مستوى التطور بالنسبة للحرف:

التوجه الكثيف الذي شهده القطاع الاقتصادي في الجزائر نحو الأنشطة والمهن الصناعية أدى الى اختفاء الكثير من الحرف من ساحة النشاط العملي لاعتبارات عديدة يمكن أن نذكر منها غياب الحماية من قبل الدولة، غلاء المادة الأولية، غلاء المنتج التقليدي وعدم قدرته على التنافس مع المنتج المستورد، غياب سوق لبيع المنتج التقليدي بالنظر إلى ضعف المنتج السائد، وغيرها من الأسباب.

9-4- العامل الاجتماعي الثقافي في تفضيل العمل المأجور:

التراكمات والاعتقادات الثقافية والاجتماعية السائدة لدى بعض فئات المجتمع الجزائري اتجاه العمل في القطاع العمومي، وما يفره من أجور مستقرة وفرص في الترقية والتأمين الاجتماعي... الخ دفعهم إلى تفضيل العمل المأجور على العمل الحر، وهذا الأمر يرجع في الأساس إلى غياب تنشئة اجتماعية تشجع المغامرة الاقتصادية، وكذا غياب التفكير المفاوض على مستوى المنظومة التعليمية والتكوينية .

9-5- عزوف فئة الشباب عن مزاولة العمل في بعض النشاطات (القطاعات):

ومثال ذلك ما تشهده قطاعات الفلاحة والبناء من عزوف الشباب خاصة من حاملي الشهادات عن العمل فيها وتفضيلهم للأعمال المكتبية، ففي حين يشتكي الشباب من البطالة يشتكي المستثمرين في القطاع الفلاحي وقطاع البناء من نقص اليد عاملة .

9-6- ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب :

تعرف فئة الشباب على المستوى الوطني بإهما تضم السكان في الفئة العمرية 15 – 24 (سنة) وعلى الرغم من انهم يمثلون حوالي 1/5 من مجموع السكان الا انهم يتحملون العبء الاكبر من البطالة، واصبحت مشكلة ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب من اخطر التحديات التي تواجه الدولة الجزائرية

وجهدتها المتواصلة لتنمية التشغيل والحد من البطالة. وتشير البيانات لعام 2018 الى ان معدلات البطالة بين فئة الشباب ممن أعمارهم من 20 سنة الى 34 سنة نسبة الى معدلات البطالة العامة تمثل ما يزيد عن 71% ، وتعتبر هذه النسبة من أعلى المعدلات بالمقارنة مع الفئات الاخرى، مما يمثل عبئا حقيقيا في سبيل النهوض بقضايا التشغيل ومعالجة مشكلات البطالة في الجزائر¹.

9-7- تزايد أهمية التشغيل في القطاع غير الرسمي

يستقطب القطاع غير الرسمي نسبة كبيرة من الشباب الباحث عن العمل الذين فشلوا في الالتحاق بالقطاع الرسمي². وهو يعد نتيجة طبيعية لسوء حالة القطاع الاقتصادي الرسمي، وعدم قدرته على استيعاب اليد العاملة المعروضة مما يدفعها إلى الاتجاه نحو القطاع غير الرسمي. وإذا كان هذا القطاع يساهم في العمل على تقليل حدة مشكلة البطالة، وهو يعد مصدرا هاما لتوفير الدخل لقطاع كبير من العاملين، و توفير بعض السلع والخدمات التي يعجز القطاع الرسمي على توفيرها، فانه في نفس الوقت يمثل تهديدا للاقتصاد الوطني خاصة فيما تعلق بفقدان مداخيل هامة للدولة (الضرائب، حرمان العاملين فيه لحقوقهم الاجتماعية، وظروف العمل الامنة...).

الى جانب بعض الخصائص الأخرى منها:

- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات الحاصلة في المجتمع .
- صعوبة الحصول على القروض بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع الحرة، (ضعف المرافقة والمتابعة... الخ.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات الاقتصادية مما أدى إلى غياب التكامل الاقتصادي .
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، وعلى وجه الخصوص في المناطق الجنوبية النائية.
- أكثر مناصب الشغل تم انشاؤها في قطاع الخدمات.

1 -الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2016-2018، نشرة 2021، رقم 49، الجزائر، ص 21.

2 - فارس محمد الأمين، أوضاع القوى والتشغيل في البلدان العربية، 2010

<https://manshurat.org/file/33885/download?token=dw8tQcAQ>

تاريخ التصفح 2022/03/15. ص 07.

أسئلة حول المحاضرة:

يعتبر سوق العمل احد اشكال السوق بشكل عام ، حيث يخضع تحديد مفهومه لتنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم، حيث يحظى بأهمية كبيرة لدى العديد من الباحثين والمفكرين على اختلاف توجهاتهم، لكونه موضوع تتقاطع فيه العديد من العلوم (علم اجتماع، علم الاقتصاد، علم السياسة، علم النفس، الانتربولوجيا، علم السكان والاحصاء....).

التعليمة:

- عرف سوق العمل حسب اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال.
- اذكر المفاهيم المرتبطة بسوق العمل.
- حدد العوامل المؤثرة في سوق العمل.

المحاضرة الثانية:

العرض والطلب على العمل

تمهيد:

- 1-تعريف العرض والطلب على العمل
- 2-العوامل المؤثرة في العرض والطلب على العمل
- 3-أساليب تنشيط سوق العمل
- 4-الآليات الداعمة للعرض وللطلب على العمل
- 5-مشكلات تحسين نوعية العرض والطلب على العمل

تمهيد:

تتخذ غالبية الدول وبشكل متزايد سياسات سوق العمل النشطة لتعزيز فرص التشغيل وتخفيض معدلات البطالة المتزايدة، وخاصة في أوساط الشباب. وتهدف هذه السياسات إلى التأثير مباشرة في حجم الطلب أو العرض من العمالة، أو رفع كفاءة التنسيق في سوق العمل وتفعيله.

1-تعريف العرض والطلب على العمل

1-1: تعريف عرض العمل: يصدر عن العمال، بحيث يعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل أجر يعتبره كاف لتخلي عن سلعة "الفراغ"، أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة (المنافع) التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء أكبر أو أصغر من وقته للعمل السوقي المأجور¹.

2-1: تعريف الطلب على العمل: يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، حيث يشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق أي رب العمل يطلب العمل ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربحا ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه².

2-العوامل المؤثرة في تحديد عرض العمل والطلب على العمل**1-2: العوامل المؤثرة في تحديد عرض العمل:**

حسب شهاب مجدي محمود هناك مجموعة من العوامل التي تحدد عرض العمل³:

-حجم رأس المال البشري ويتضمن في :

عدد السكان النشيطون(الاجراء و البطالون) وغير النشيطون النشيطون (المتقاعدون، كبار السن، الأطفال، الطلبة، الأشخاص في سن العمل ولكن ماكنون في البيوت كالأمهات، المرضى والمعاقين.

¹ - شهاب مجدي محمود، متغيرات سوق العمل المحلي وانعكاساتها على مشكلة البطالة في مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر. 1998. الاسكندرية. ص 112.

² - المرجع السابق، ص 116.

³ - المرجع السابق، ص 122.

إذا النمو السكاني يعمل على جعل الكثافة السكانية والتي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، اذ كلما ارتفع معدل النمو السكاني تزداد الايدي العاملة.

-التنقل الجغرافي (الهجرة الداخلية والخارجية):

بما ان عرض العمل يتحدد بعرض الايدي العاملة في سوق العمل اذن من الطبيعي ان يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجاباً بالهجرة، فالهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة كهجرة العقول العربية والكفاءات الى البلدان الاوربية (المتقدمة و تمثل فائض في عرض العمل لدول المستقبل، و يكون العكس عندما يكون البلد يعاني من فائض من نوع معين من العمال كالعمالة غير الماهرة ويستقبل مهاجرين اعماله مهاجرة غير ماهرة ايضاً.

- حرية اختيار العمل وظروف وطبيعة العمل و كفاءة العامل:

لقد ازدادت أهمية التعليم والاعداد المهني والمهارات والتدريب والخبرات المتاحة المؤهلات اللازمة للدخول إلى المهن. لاسيما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية.
-الانتقال المهني الذي يعتمد على التدريب والتأهيل.

-عدد ساعات العمل:

قد تتأثر باستعداد العمال للعمل لساعاتٍ إضافيةٍ. فزيادة ساعات العمل تؤدي الى زيادة اجمالي عرض العمل ولاسيما اذا كان هناك ارتفاع في الأجور.
-دور النقابات، إذ يمكن للنقابات العمالية تقييد المعروض من العمالة، بغرض رفع معدلات الأجور.

-الهيكلية السكانية (الجنس والعمر):

تختلف تأثيرها باختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية فمثلا ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية.

2-2: العوامل المؤثرة في تحديد طلب العمل

ينبع الطلب على العمل من المؤسسات ويعتمد بشكل أساسي على ثلاثة عوامل¹ :

¹- L'offre et la demande de travail , https://www.movses.fr/wp-content/uploads/2022/03/CH6_OFFRE_DEMANDE_W.pdf mars 2022, consulter le 15/06/2022.

-الطلب المتوقع:

ان الهدف من الطلب على الايدي العاملة هو لغرض انتاج السلع والخدمات، حيث يقوم أصحاب المؤسسات بتنبؤات حول حجم الطلب الذي سيأتي إليهم. بناءً على هذا الطلب المتوقع، يقومون بعد ذلك بتحديد الحجم الذي سيتم إنتاجه، وبالتالي مستوى الاستثمار والعمال اللازمين لتحقيق هذا الإنتاج. اي يزداد الطلب على العمل بزيادة الطلب على السلع و الخدمات المنتجة.

- التركيبة الإنتاجية (التقانة وأسعار المنتج):

المزيج الانتاجي هو طريقة استخدام عوامل الإنتاج في المؤسسة. يؤثر اختيار التركيبة الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة على الطلب على العمل. في الواقع، عندما تستخدم المؤسسات عامل رأس المال أكثر، ينخفض الطلب على العمل. هذا هو الحال بشكل خاص عند أتمتة المهام (المكننة والروبوتات). ومع ذلك، فإن تأثير الأتمتة على التوظيف غامض، لأنه يحسن الإنتاجية، وبالتالي إنتاج المؤسسة. هذا يؤدي إلى زيادة الدخل، مما يخلق طلبًا إضافيًا (عن طريق الاستهلاك أو الاستثمار)، مواتٍ للتوظيف.

- تكلفة العمل وإنتاجية العمل :

يعتمد الطلب على العمالة على تكلفة الشغل، وكذلك إنتاجية العمل. إذا أصبحت تكلفة الموظف أعلى من إنتاجيته، فإن الطلب على العمل ينخفض لأن المؤسسات تقلل من توظيف العمال الأقل إنتاجية والذين أصبحوا باهظين للغاية. ومع ذلك، فإن تأثير الزيادة في تكلفة العمل على الشغل غامض، لأن الزيادة في الأجور تؤدي أيضًا إلى زيادة القوة الشرائية للأسر، وهو ما يكون مواتياً لإجمالي الطلب، وبالتالي للإنتاج. والطلب على الشغل.

3-أساليب تنشيط سوق العمل (الطلب والعرض على العمل)

تعتمد عملية تنشيط الطلب والعرض على العمل على مجموعة من الأساليب¹ منها:

¹ - وديع محمد عدنان ، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل. بتاريخ 2015/02/15 ، المعهد العربي للتخطيط، من

<https://www.arab-api.org/APIPublicationsListing.aspx?CategoryID=5&pn=4> تاريخ التصفح

.2021/06/22

- تحسين المناخ الاستثماري.

- تنمية المشروعات الصغيرة.

- التشغيل في قطاع الخدمات.

- تحسين كفاءة جانب العرض (التدريب، التعليم، توفير نظم المعلومات حول سوق العمل، تقديم اعانات

مالية للمتطلين وأصحاب العمل، تنشيط سياسة سوق العمل، زيادة مرونة السوق، تشجيع الاستقرار

الوظيفي، توفير العمل اللائق...) ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم

وفي اطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر:

* حجم التشغيل وتركيبته.

• البطالة.

• الأجور.

4- الآليات الداعمة للعرض وللطلب على العمل

4-1- الآليات الداعمة للعرض على العمل:

تهدف مداخلات جانب العرض إلى زيادة عرض العمالة كماً ونوعاً، من خلال تطوير مهارات القوى العاملة

وقدراتها، وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى سوق العمل، وإعادة إدماج الموظفين والعمال المسرّحين.

وتتضمن بشكل رئيسي برامج التدريب والتعليم المعز¹ (وديع، 2015).

4-2- الآليات الداعمة للطلب على العمل:

تهدف إلى زيادة الطلب على التشغيل وتوليد الوظائف، بما تنطوي عليه من برامج تشجيع تشغيل العاملين

لحسابهم والعاملين في الأعمال الحرة، ودعم مبادرات الأعمال، وبرامج الاقتراض الميسر للمنشآت الصغيرة،

والدعم والإعانات المالية للأجور، وبرامج الأشغال العامة.

4-3- برامج التنسيق بين العرض والطلب:

قوى السوق وحدها غير كافية لتحقيق التشغيل الكامل، فهناك حاجة مستمرة لاتخاذ الإجراءات،

وبعث المؤسسات الكفيلة بتقريب جانبي العرض والطلب وتحسين كفاءة عمل آلية سوق العمل تنطوي هذه

¹ - المرجع السابق.

البرامج على عدة مؤسسات وآليات¹:

- المجالس العليا والهيئات واللجان: لجان وهيئات مختصة في ضبط جودة التعليم وضمان كفاءة مخرجاته: على سبيل المثال خلايا ضمان الجودة في التعليم عالي في الجزائر.
- إرساء معايير مهنية: الزيادة الكبيرة في عدد الخريجين وطالبي العمل وشح الوظائف ادى إلى المبالغة في مقومات ومتطلبات الوظائف وشروط التعيين والمؤهلات المطلوبة من شاغليها، مما أدى بدوره إلى إحباط آمال بعض الباحثين عن عمل، وفرص التقدم الوظيفي للشباب، وأيضاً بروز مشكلة "الفائض في التعلم". وهو ما أدى ببعض الدول الى ربط الوظائف والمهن المتوافرة في سوق العمل بمهارات ومعايير مهنية معتمدة من جهات مختصة، مما سيحسن من آفاق التوظيف لدى الخريجين الشباب.
- خدمات التوظيف والمساعدة في البحث عن عمل: تشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من أجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي تسهيل الاتصال بين الباحثين عن عمل ومؤسسات العمل ذات الوظائف الشاغرة.
- شبكات الاتصال والمعلومات) التشبيك. هي عبارة عن أسلوب يمدّ أصحاب المشاريع الشباب بفرص الوصول إلى عالم الأعمال والى كل الشبكات ذات الصلة التي توفر الدعم والمعلومات اللازمة.

5-مشكلات تحسين نوعية العرض والطلب على العمل

- 5-1- مشكلات تحسين نوعية العرض:** اشار بدوي² الى مجموعة من المشكلات المرتبطة بتحسين نوعية عرض العمل يمكن نلخصها كمايلي:
 - ضعف كمية ونوعية التعليم والتدريب الميداني.
 - ميل الأنشطة التي تقدمها برامج إعداد العاملين إلى توجهات العرض دون الأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق العمل.

¹ - المرجع السابق

² - بدوى أبو بكر عابدين. خدمات التشغيل في سوق العمل و في منظومة التدريب، المؤتمر اللعربي الرابع لتنمية الموارد البشرية 2011/02/15-13 الرياض. <https://alolabor.org/e-library/> تاريخ التصفح 2022/03/10.

- شح المعلومات المتاحة لمؤسسات إعداد العمالة عن احتياجات سوق العمل (أنواع وأعداد الوظائف ومواصفات شاغليها خاصة من ناحية المؤهلات العلمية والتدريبية والخبرات المطلوبة...).
- معظم مؤسسات التعليم والتدريب تلجأ إلى استخدام التدريب النظري في قاعات الدراسة بدلاً من التدريب العملي في الشركة.
- عدم تعاون أرباب العمل، خاصة القطاع الخاص، مع المؤسسات التعليمية والتدريبية في هذا المجال وعدم وعيها بمسؤوليتها الاجتماعية نحو تدريب الطلبة والباحثين عن عمل وغيرهم.
- الكلفة المرتفعة لتوفير أنواع التعليم والتدريب المناسبة خاصة في المجالات التقنية في ظل الموارد المالية والفنية المحدودة (مجانية التعليم والتدريب والاعداد المرتفعة للمتدربين).
- مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التدريب.
- تمويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التدريب من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات الحكومية.
- لا تميل للاستثمار في برامج التدريب لكونه لا يؤثر مباشرة في الأرباح ولا يحقق لها عوائد مالية أو منافع ملموسة على المدى القصير.
- نوعية التدريب الذي يجري في المؤسسات والمعدّ من قبل العديد من المؤسسات الخاصة ضعيف نسبياً.
- افتقار برامج التدريب للترويج والتمويل والتنسيق
- تحتاج إلى ترويج أكبر من أجل توسيع رقعة خدماتها التدريبية لتشمل أكبر عدد من الأفراد.
- برامج التدريب المختلفة المطروحة في السوق بحاجة إلى الربط والتنسيق فيما بينها.
- الأثر السلبي للقيم الاجتماعية التقليدية على التدريب والتشغيل.
- الأفكار النمطية السلبية والنظرة الدونية التي تحيط ببرامج التكوين صعبت على هذه المبادرات جذب نوعية مختلفة من الطلاب والمتدربين وان هذه البرامج مخصصة للتلاميذ الفاشلين في الدراسة.

5-2- مشكلات تحسين نوعية الطلب على العمل.

- مرونة غير كافية لتشريعات سوق العمل.
- الدور السلبي الذي تمارسه هذه التشريعات على الطلب خاصة تلك المتعلقة بتحديد حدود دنيا مرتفعة للأجور، أو تحديد أجور في القطاع العام لا يمكن مضاهاتها بسهولة في القطاع الخاص. مما يجد من الطلب على العمالة في هذا الأخير.
- سياسات الحوافز المالية والضريبية ودعم الأجور المقدمة لأرباب العمل قد لا تعطي الآثار الإيجابية المتوقعة على التوظيف إذا اعتبرها هؤلاء كوسيلة دعم مستمرة.

- الاثار السلبية لسياسات سوق العمل غير النشطة على أداء البرامج النشطة وهي تتمثل في التأمين ضد البطالة، وبرامج إعانات الإقالة من العمل، ورواتب ومكافآت التقاعد المبكر بهدف إلى درء مخاطر البطالة وتوفير مصادر بديلة للدخل خلال فترة البطالة.
- تنمية الاتكالية وعدم البحث على العمل.
- سخاء هذه البرامج أثر سلباً على كفاءة الحوافز الداعية للعمل إذ قد تمّدّد إعانات البطالة السخية فترة البطالة.
- يشجّع سخائها البعض على إدراج أسمائهم في سجلات العاطلين عن العمل للحصول عليها على الأقل.
- مما قد يصعب التفريق والتمييز ما بين العاطلين عن العمل طوعاً أو كرها
- قدرات وموارد الشباب المحدودة لإنشاء مؤسسات صغرى والحفاظ على استمراريتها.
- فاعلية محدودة على احتواء البطالة لهذه المؤسسات
- القليل من الشباب المستفيدين من هذه البرامج ينجح في إنشاء مؤسسات وجزء منهم ينجح في الحفاظ على استمراريتها، وهذا بسبب:
- ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع.
- الافتقار للمهارات الضرورية لنجاح مشروعات الأعمال.
- تلعب بعض العوامل الاجتماعية والثقافية على إضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي.
- التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب ما تتميز به من منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات الأخرى) رواتب وأمن وظيفي أعلى وساعات عمل أقل مقارنة بالقطاع الخاص)
- التضامن والتكافل الاجتماعي الذي يشجع الشباب على الاستمرار دون عمل في انتظار الوظيفة المرغوبة.
- بيئة أعمال غير مناسبة.
- البيروقراطية وطول الإجراءات الادارية وتكاليف التأسيس المرتفعة، والأعباء.
- نظام الضرائب المعقد، صعوبة التمويل بسبب الإجراءات البنكية التقليدية
- ضعف البنية التحتية الداعمة للمؤسسات.
- الكلفة المرتفعة لبرامج التدريب الخاصة برفع روح المبادرة الفردية.
- مقومات نجاح برامج التدريب الداعمة لروح المبادرة أن يتم تصميمها خصيصاً لتناسب مع الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة. غير انه لتكلفتها المرتفعة جعل هذه البرامج يغلب عليها استخدام برامج تدريب عامة مما يؤدي إلى انخفاض فعاليتها.

-عدم استمرارية البرامج في توفير الدعم الفني المكثف المطلوب.

-عدم استمرارية المتابعة والمساعدات المالية والتدريبية لأصحاب المشاريع او المنصبين في مناصب العمل. وعلى اعتبار ان هذه المشاريع لم تنشأ نتيجة تطور اقتصادي طبيعي في الدولة المعنية، وإنما أسست للاستفادة من الحوافز التي يوفرها النظام الاقتصادي من أجل زيادة التشغيل، يزيد احتمال فشلها عندما لا يستمر توفير الدعم أو يتوقف قبل أوانه البرامج المنحازة عن غير قصد.

-ضعف التخطيط جعل من فرص وصولها بكفاءة إلى الفئات المستهدفة

-معظم برامج حفز التشغيل تتركز في المدن وتهمل المناطق الفقيرة المحرومة والريفية.

- تركيز برامج التشغيل على القطاع المنظم

الملاحظ ان معظم البرامج المحفزة للتشغيل في الجزائر تناولت قضية بطالة الشباب من جانب القطاع المنظم (الإداري او الاقتصادي)، ليرز دور القطاع غير المنظم فيما يتعلق بتوظيف الشباب اهتمام مؤسسات التنمية بعد ان اثبت القطاع المنظم فشله في تخفيض معدل البطالة لدى الشباب حيث اظهر القدرة على:

-سد فجوة التشغيل التي يخلفها القطاع المنظم

يعتبر الأبرز للشباب في الجزائر في العقود الأخيرة إذ وفر لهم فرصاً أكبر ومنافداً أكثر تنوعاً لدخول سوق العمل يوفر فرص عمل لعدد كبير من القوى العاملة غير الكفؤة أو ذات المهارات المتدنية وهو ما يجعله مكملاً للاقتصاد المنظم.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

يحدد سوق العمل جملة من العناصر كحجم العرض والطلب وعنصر الكفاءة، وما ينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة.

- كيف يؤثر حجم العرض والطلب على العمل في عملية التشغيل؟

المحاضرة الثالثة:

سياسات التكوين

-عناصر المحاضرة

تمهيد:

1- مفهوم التكوين

2-أنواع التكوين

3- مفهوم سياسة التكوين

4-اهداف سياسة التكوين

5-مرتكزات بناء السياسات التكوينية.

-اهداف المحاضرة

الهدف الخاص للوحدة الثالثة:

- أن يميز الطالب بين سياسات التكوين في الجزائر.

الأهداف الإجرائية للوحدة الثالثة:

- أن يذكر الطالب مفهوم وأنواع التكوين بمفرده بشكل واضح.
- أن يشرح الطالب سياسة التكوين بشكل واضح.
- أن يحدد الطالب أهداف سياسة التكوين بمفرده بشكل واضح.
- أن يجند الطالب مكتسباته السابقة حول التكوين وسياسته لتحديد سياسة التكوين في الجزائر (من حيث التطور التاريخي، وأنماط التكوين، ومشكلات التكوين في الجزائر) بمفرده بشكل واضح.

تمهيد:

تنبع سياسة التكوين من السياسة العامة للدولة، فهي تركز على الاتجاهات المختلفة للتكوين على المدى الطويل استنادا الى مجموعة من التعليمات والأهداف والمبادئ التوجيهية باعتبارها العوامل الأساسية التي تستند عليها المديرية المركزية في مجال التكوين وتنمية الموارد البشرية لخلق بيئة عمل مواتية وناجحة. كما انه لا يتم وضع سياسة التكوين بطريقة مستقلة وغير متسقة. بل يعتمد بناؤها على مراعاة هذه العوامل الأساسية ويبين كيف تؤثر هذه العوامل على سياسة التكوين، ولا سيما الاحتياجات الجماعية والفردية والشخصية.

1- مفهوم التكوين:

يعرف التكوين على انه هو مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها. وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة¹. وهناك من اعتبره هو تلقين الأفراد مهارات فنية تهدف إلى اكتسابهم معارف جديدة و تنمي مواهبهم لتمكينهم من النهوض بأعباء ووظائفهم الحالية على نحو أكثر فعالية². بينما نجد من يعرفه على انه مجموعة من الأنشطة التي ترفع القدرات والمهارات الحالية والمقبلة للعاملين، ويختلف التكوين عن التعليم وذلك في أن التكوين يركز على زيادة القدرات والكفاءات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد، بينما يعبر التعليم عن زيادة المعارف والإدراك التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد³. و عليه يمكننا تعريف التكوين كمايلي :

التكوين هو الحصول على الوسائل التي تمكن شخص أو مجموعة من اكتساب المعرفة من منظور تعاقدية، فيما يتعلق بسياق معين من أجل تحقيق هدف ما.

La formation est l'acte de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif.

1 - بلحاجي امينة، التكوين والتدريب كمدخل لبناء راسمال البشري، مجلة التنمية البشرية، الجزائر. العدد 11. 2018. ص145.

2 - الشامي رفعت عبد المجيد، موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب منهج نظري ودليل عملي. دار قرطبة. الرياض. 2006. ص127.

3 - محمد الفاتح محمود بسير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر و التوزيع ، الاردن، 2016، ص49.

2-أنواع التكوين:

يمكن تقسيم التكوين إلى أنواع عديدة، تبعا لنوع المتكونين ونوع المهام التي سيكلفون بها، ومن بين هذه الأنواع نشير الى¹ ما يلي:

جدول 1: أنواع التكوين وفقا لصنف المتكونين و المهام.

التكوين وفقا للأفراد	التكوين وفقا لمكان التكوين	التكوين حسب مرحلة التوظيف	التكوين حسب الهدف
التكوين الفردي	التكوين في موقع العمل	توجيه الموظف الجديد	التكوين التخصصي
التكوين الجماعي	التكوين بمعرفة جهة خارجية	التكوين أثناء العمل	التكوين المهني والتقني
		التكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة	التكوين الإداري(القيادي):
		التكوين بغرض الترقية والنقل	
		التكوين لتهيئة المعاش	

المصدر: صالح بن احمد الطريقي، التدريب التربوي المدخلات والعمليات والمخرجات وقياس اتجاهات المستهدفين، المؤلف المحقق، الرياض.2008.ص 112-115.

و هناك تصنيف اخر للتكوين²:

- التكوين الأولي: يسمح باكتساب المهارات الأساسية
- التكوين المستمر: هو إعادة التدريب أو التدريب المستمر للعامل مما يسمح لك بتحديث نظامك

¹ - صالح بن احمد الطريقي، التدريب التربوي المدخلات والعمليات والمخرجات وقياس اتجاهات المستهدفين، المؤلف المحقق، الرياض.2008.ص 112-115.

²- Carol landry, la formation en alternance: État des pratiques et des recherches, presses de l'universite du quebec: Quebec ;2002. P 229.

- التكوين العام: مستوى التعليم العام أو المهني المطلوب للحصول على الوظيفة لكي تكون قادرًا على إعطاء عائد مقبول لهذه الوظيفة.
- التكوين المهني: التدريب المأخوذ في مدرسة أو مركز أو مؤسسة أو فنية أو آخر.
- التكوين المتناوب:
- التكوين (الكوتشينك): المرافقة الفردية التي تقدم من قبل عضو في المنظمة داخليا أو بواسطة مستشار خارجي لمساعدة الموظف.
- التكوين أثناء العمل: تدريب تشيطي لزيادة مستوى التعلم لدى العامل.
- التكوين خارج ساعات العمل
- تكوين تحديد المعارف: بناء وتقوية القدرات
- التكوين الذاتي.

3- مفهوم سياسة التكوين:

سياسة التكوين هي كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانات المادية والبشرية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات ضمن إيديولوجية معينة، وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل. اما على المستوى الحكومي فهي جملة التدابير والخطط والإجراءات والقوانين التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعاة حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل¹.

4- أهداف سياسة التكوين:

تعتبر اهداف التكوين جزء من مكونات السياسة العامة للتكوين التي كثيرا ما تصف بالكفاءة العامة، ان سياسة التكوين التي تنتهجها الدول عموما و المؤسسات بشكل خاص تهدف الى تنمية الكفاءات والاستعدادات المهنية لدى العاملين خاصة² من جانب:

¹ - بلال جغري ، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات -دراسة حالة مركب المحركات والجرارات ، قسنطينة. رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009. ص 45.

² - المرجع السابق ، ص 35-43

- **البيداغوجي:** اكساب العاملين ثقافة تنظيمية و مهنية تمكنهم من التحكم في العملية الإنتاجية بالتقليل من الأخطاء و ضياع الوقت و الجهد و النفقات.
- **الذهني:** الرفع من المستوى المهني للعامل وهو ما يمكن ترقيته إلى مستوى أعلى.
- **الفيزيقي:** تقليل من حوادث وإصابات العمل التي كثيرا ما تحدث نتيجة نقص في قدرات الأفراد ومهاراتهم، والحفاظ على الصحة البدنية و الجسدية للعامل.
- التقني:** تمكين العاملين في التأقلم مع مختلف التغيرات في المؤسسة الناتجة عن التطور التكنولوجي والعلمي.

5-مرتكزات بناء سياسة التكوين :

إدارة وبناء سياسة تكوينية هو كل ما تحتاج إلى معرفته لتحليل احتياجات التكوين. وكذلك لتخطيط وتنظيم ونشر وتقييم الأنشطة التكوينية في المؤسسة. كما تساعد إدارة التكوين على زيادة تأهيل القوى العاملة وبالتالي تحسين الأنشطة العامة للمؤسسة¹. ويمكن تقديم عملية إدارة التكوين في 05 خطوات أساسية:

الخطوة الاولى تحديد وترتيب أولويات الاحتياجات التكوينية (طويلة، متوسطة، قصيرة المدى، كما يجب ان تتصف عملية التدخل بالصرامة والعدالة والاحترام للأفراد وفقا لعملية منظمة.

لتحديد الاحتياجات التكوينية، من الضروري وضع ملف تعريفى للوظائف فيما يتعلق بالمهارات المطلوبة. وهو ما يمكن من التعرف على الفجوة بين المهارات الفعلية التي تجعل من الممكن استهداف الاحتياجات التدريبية لوظيفة كل عملية.

الكفاءة المتوقعة -الكفاءة الحقيقية = الحاجة إلى التكوين.

الخطوة الثانية تخطيط الأنشطة التكوينية:

بعد تحديد الاحتياجات التكوينية وتحديد أولوياتها في الخطوة السابقة، من الضروري الآن التخطيط لأنشطة التكوين.

التخطيط هو وضع خطة تتضمن الأهداف المراد الوصول إليها والوسائل التي يتعين وفقها تنفيذها. بالنظر إلى الاحتياجات التكوينية المحددة مسبقاً، فهذا يعني التخطيط: ماذا تفعل؟ (نشاط) لمن؟ (موضوع)، بماذا تفعل؟ (الموارد المطلوبة)، من سيفعل ذلك؟ (المسؤول)، متى سنفعل ذلك؟ (الجدول الزمني)، ما هي التكلفة؟ (ميزانية).

¹ - توفيق عبد الرحمن ، المناهج التكوينية المتكاملة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2004، ص24.

يساعد تخطيط التكوين على هيكلية الأنشطة التكوينية بشكل أفضل، كما أنه يساعد على تحديد أفضل الأنشطة التكوينية والأشخاص الذين سيتابعون أنشطة التكوين بالإضافة إلى فائدة التكوين. كما أنه يجعل من الممكن اختيار والحصول على الموارد والأدوات التي تسمح بتنفيذ أنشطة التكوين.

- ادوات التخطيط:

-المخطط العام للتكوين: يستخدم المخطط العام للتكوين للتخطيط السنوي لبرامج التكوين والمشاريع والأنشطة. يحتوي على جميع البرامج والمشاريع والأنشطة التي تهدف إلى الحفاظ على المهارات (المعرفة والمهارات والمواقف) أو تطويرها للموظفين من خلال التكوين وفقاً للأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

-المخطط النوعي للتكوين: يحتوي هذا المخطط على معلومات أساسية ترتبط بأداء النشاط التكويني، ويوجد اعداد وتنفيذ ومراقبة نشاط التكوين. لذا فان وضوحها ودقتها تمكن من القيام بالأنشطة التكوينية بشكل سليم.

الخطوة الثالثة: نشر وتقييم الأنشطة التكوينية

تتكون هذه الخطوة من البدء من خطة التدريب المحددة لتنفيذ النشاط التدريبي مع احترام المبادئ الأساسية (andragogy) هو تدريب الكبار الذي يتعارض مع علم التربية) ، المعترف به في تدريب الكبار وتقييم تعلم المشاركين وكذلك مستواهم من الرضا.

1-المراحل السبعة لتصميم نشاط تكويني:

- احتياجات التدريب

- أهداف التدريب

- تحليل واختيار أدوات التدريب المتاحة

- تقييم التعلم

- التجريب العملي

- نقل المعرفة

- المقدمة

2-المراحل الستة لنشر النشاط التكويني:

- إدخال التكوين

- نقل المعرفة

- الممارسة (تجريب)

- تقويم التعلم
- تحقق أهداف التدريب
- أن يكون المشارك قد أنجز العمل أو التدريب المستهدف دعم تدخل المدرب الداخلي أثناء التدريب الصفي. من خلال (تقويم التعلّمات وتقييم التدريب وتقييم مستوى الرضا).

الخطوة الرابعة: تقييم نقل المهارات

لا يمكن أن يقتصر تقييم التدريب على نشاط مرة واحدة يحدث في نهاية النشاط التكويني. يجب أن ينظر إلى التقييم على أنه عملية مستمرة. إن إجراء تقييم نقل التعلم يجعل من الممكن التحقق مما إذا كان المشاركون قد اندمجوا ضمن العملية التعليمية. ثم ان شبكة الملاحظة في مكان العمل هي الأداة المفضلة لتقييم نقل التعلم في منتصف عمل. من أجل ضمان تقييم عادل وقابل للتطبيق.

الخطوة الخامسة: تقييم الأثر التنظيمي.

وهو يتطلب وضع تقييم للتحقق من الفرق بين النتائج المتوقعة والنتائج التي تم الحصول عليها. لسوء الحظ، لا يتم تنفيذ هذه العملية دائمًا وبالتالي يصبح من الصعب إثبات المساهمة المحددة للتكوين في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لشركاء المنظمة.

يقيس تقييم الأثر التنظيمي آثار التكوين مقابل توقعات شركاء المنظمة أو لجنة التكوين من حيث تنمية الموارد البشرية. كما يتيح قياس النتائج التي تم الحصول عليها مقابل النتائج المتوقعة، مما يجعل من الممكن تقييم العائد على الاستثمار. كما أنه يجعل من الممكن إظهار المساهمة المحددة للتكوين، ويجعل من الممكن تحديد سبل التحسين والتطوير.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

عرف التكوين و بين اهدافه

الوضعية (السند):

لإدارة وبناء سياسة تكوينية تحتاج إلى معرفة كيفية تحليل احتياجات التكوين، وكذلك لتخطيط وتنظيم طرق تنفيذها، ونشر وتقييم الأنشطة التكوينية في المؤسسة بهدف ضمان زيادة تأهيل القوى العاملة، وبالتالي تحسين الأنشطة العامة للمؤسسة.

-تناول بالشرح الخطوات التي تركز عليها المؤسسة في إدارة سياستها التكوينية ؟

المحاضرة الرابعة:

سياسات التكوين في الجزائر

-عناصر المحاضرة

تمهيد:

1-نبذة تاريخية عن تطور التكوين في الجزائر

2-منظومة التكوين والتأهيل في الجزائر

3-أنماط التكوين في الجزائر

4-واقع التكوين في الجزائر.

5-مشكلات التكوين في الجزائر.

- اهداف الماضرة

تمهيد:

مثل التكوين في الجزائر بعد الاستقلال أهمية استراتيجية للدولة الجزائرية للنهوض بالموارد البشري، وهو ما جعلها تتوجه الى تبني سياسا تكوينية تستجيب لمتطلبات كل مرحلة، تهدف الى تكوين وتدريب الافراد بغرض اعدادهم فنيا ومهنيا، وهو ما يسمح لهم في التكيف مع مختلف التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية.

1-نبذة تاريخية عن تطور سياسة التكوين في الجزائر

شهدت الجزائر منذ الاستقلال تحولات عميقة مست جميع مجالات السياسة التكوينية في مختلف القطاعات، و لعل على راسها قطاع التكوين المهني الذي يعد واحد من اهم القطاعات التي كانت تعول عليها الجزائر في تاهيل اليد العاملة و تزويد مختلف القطاعات الاقتصادية والخدمية بهذه اليد العاملة لدعم مسار عملية التنمية في الجزائر ، و لهذا فقد عرفت سياسة التكوين في قطاع التكوين المهني مسارات مهمة نوجزها في مايلي :

1-1- المرحلة من 1962-1969¹

مرحلة ما بعد الاستقلال نجد أن عدد الإطارات العليا يلبي تقريبا 1% من حاجيات المؤسسات الوطنية، بينما الإطارات المتوسطة فقد كانت في حدود 6%، هذا وقد أحصت الجزائر سنة 1962 عدد 400 16 إطار عال و 34 500 تقنيا، و 82 500 عامل مهني في قطاع الإنتاج غير زراعي معظمهم أجنب.

- 1962: بلغ عدد مؤسسات التكوين الا من حوالي 40 مؤسسة "لتكوين الكبار " أنشئت سنوات ال 50 تم تصميمها وفق نموذج الجمعية الفرنسية لتكوين الكبار (AFPA) تهتم بالتكوين في مهن البناء استجابة لحاجيات اعادة تعمير للقوة الاستعمارية القديمة ، ام تلك المدار من قبل الإباء البيض لتنمية المرأة في مجال الحرف و المهن المنزلية (حياكة الزرابي، الخياطة، الحلاقة ،).

تبلورت أهمية التكوين للاستجابة لأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلن عنها في برنامج طرابلس دفع السلطات العمومية الى إنشاء "محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات" بموجب الأمر رقم 28/62 المؤرخ في 25 أوت 1962.

¹- Conseil national economique et social, la formation professionnelle, Publication du Conseil National Economique et Social.2002. p21-26.

1964 - إنشاء مصالح متخصصة في التكوين المهني سنة 1964 في جميع القطاعات العمومية تجسدت من خلال إقامة مراكز للتكوين المهني في معظم الوزارات بهدف تغطية الفراغ و سد حاجات المؤسسة الإنتاجية و الخدمية ، وقد ساهمت هذه الإجراءات في ارتفاع عدد المتكويين من 164 ألف لسنة 1964 إلى 304 ألف متكون سنة 1965.

1967-: تراجع في عدد المتكويين، ونتيجة لهذه الوضعية اتخذت الجزائر على عاتقها مهمة تطوير هذا القطاع بتحديد مهام جديدة تستجيب للأهداف التنموية والمشاريع الاقتصادية التي أطلقتها السلطات من خلال توسيع الهياكل القديمة، وفتح تخصصات جديدة تتوافق والواقع الاقتصادي الجديد وعالم الشغل.

1-2- المرحلة من 1970-1979 (التسير وفق المخططات)

التوجه نحو إنشاء المعاهد التكنولوجية التي تشرف على تكوين الإطارات الفنية ذات المستوى العالي تقني سام ومهندس لتدارك النقص الكبير في الإطارات يسمح بتكوين ثقافة صناعية لدى العامل الجزائري حتى يتمكن من التكيف مع مختلف التقنيات المستوردة. وفي ظل انعدام مؤسسات التكوين القادرة على تقديم تكوين فعال لجات العديد من المؤسسات العمومية للقطاع الصناعي الى التوجه نحو التكوين في الخارج لدعم القدرات الصناعية بتوفير اليد العاملة المؤهلة¹.

تشير الإحصائيات أن جهود كبيرة بذلت من اجل رفع عدد المراكز التكوينية في الجزائر لتصل في هذه الفترة إلى 452 مركزا للتكوين المهني ما مكن من مضاعفة قدرات الاستقبال بـ 4 مرات عما كان عليه في السابق. 1974-: سايرت منظومة التكوين التغيرات التي وقعت في المنظومة التعليمية الوطنية من اجل ضمان تكوين تأهيلي للمغادرين للمنظومة المدرسية وتلبية حاجات المجتمع من اليد العاملة المؤهلة والإطارات المتخصصة. التأهيل كان مرتكز على ذوي المستوى الثالث والرابع. و رغم ذلك فإن الاقتصاد الوطني بقية في حاجة إلى اليد العاملة المتكونة حيث قدر العجز سنة 1977 بحوالي 70.%.²

-خلال منتصف السبعينات تمكنت الدولة الجزائرية من خلق بنية عمومية للتكوين من اجل تلبية حاجات القطاعات العمومية المختلفة، و مع نهايتها السلطات العمومية تمكنت من وضع جهاز وطني موحد للتكوين

1 - محمود بوسنة، وشهزاد زاهي، التكوين المهني في الجزائر: تطوره منذ الاستقلال و افاق تنميته وتحسين فعاليته، *Annales de l'université d'Alger*، المجلد 7، العدد 1. 1993. ص 239.

2 - محمو سمالي، دور برامج التشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة سطيف2. 2015-2016. ص 74،75،80.

المهني في تصميمه و في تسييره الممرکز يتم تنسيقه من قبل الوزارة المكلفة بالتكوين المهني و المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني الذي تم انشاه في جوان 1978 .

1-3- المرحلة من 1980-1989.

هذه المرحلة تعتبر الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني بالجزائر بزيادة في عدد المراكز والمتكويين ووضع تشريعات وقوانين منظمة للتكوين، وقد تجسد ذلك من خلال إنشاء المعاهد التكنولوجية الخاصة بالإطارات العليا والمتوسطة خاصة في قطاعي البناء والأشغال العمومية والصناعة الميكانيكية. التأهيل كان مرتكز على المستوى الخامس والسادس.¹

غير ان التكوين المهني خلال هذه المرحلة لا زال يشهد عجزا في تلبية حاجيات المؤسسات الاقتصادية من المتكويين في مختلف الأصناف خاصة المستويات العليا لكون مراكز التكوين المهني في بداية هذه الفترة لم تكن جاهزة لمسايرة التطورات في ظل تزايد عدد المغادرين لمقاعد الدراسة من جهة، والطلب المتزايد على العمال المتكويين من طرف المؤسسات الاقتصادية من جهة أخرى.

هذا و قد تم تحديد شبكة للتشغيل تحتوي على ستة مستويات للتأهيل (الإطارات و التقنيون السامون ، عمال التحكم، عمال ذوي التأهيل العالي، عمال مؤهلون، عمال متخصصون، عمال بدون تأهيل) تصنف من خلالها جميع الفئات النشطة في القطاعات الاقتصادية (الصناعية ، البناء، التجارة ، الخدمات ... الخ) باستثناء القطاع الزراعي.

- ففي سنة 1980، تم انشاء كتابة الدولة للتكوين المهني ثم عوضت بوزارة التكوين المهني سنة 1984، وخلال هذه الفترة التي صادفت المخطط الخماسي الاول كان الهدف تحقيق التوازن بين الطلب الاجتماعي و الطلب الاقتصادي و قدرات الاستقبال لهماكل التكوين المهني، و هو ما سمح برفع الطاقة الاجمالية للتكوين من 90 الف منصب سنة 1979 الى حوالي 1555 الف منصب سنة 1984، بما سمح من زيادة في هامة في عدد المتخرجين². بالاضافة الى هذا التوسع في شبكة التكوين المهني، يمكننا الإشارة الى بعض الإجراءات التي اتخذت خلال هذه الفترة لتدعيم سياسة التكوين المهني في الجزائر،³ منها:

- اعتماد مخطط وطني للتمهين:

1 - محمود سمالي ، مرجع سابق، ص 84،88.

2 - محمود بوسنة، و شهرزاد زاهي ، مرجع سابق، ص 241، 242.

3 - المرجع السابق، ص 242.

لمواجهة هذه المشكلة تم تفعيل صيغ أخرى للتكوين بتوسيعه ليشمل المؤسسات الاقتصادية الخاصة، وذلك بعد سن قانون 392/81 المؤرخ في ديسمبر 1981 الذي يجبر المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة على المساهمة في نشاطات التمهين (Apprentissage) خاصة في المجال الحرفي الذي يعرف نفورا كبيرا من طرف المتكويين.

- ففي سنة 1981 شرع في ادماج ذوي العجز في مراكز الكوين المهني ، و توسعت عام 1983 اتشمل هياكل تابعة لوزارات الصحة و الشؤون الاجتماعية، و في سنة 1983 تاسس المعهد الوطني للتكوين المهني الخاص بذوي العجز الحسي -الحركي.

- 1982 تنظيم وتطوير التكوين في المؤسسات باعتماد ترتيبات تنظيمية وتشريعية من اجل تطوير الخدمات التي يمكن ان تستفيد منها الوحدات الاقتصادية في المؤسسات العمومية للتكوين المهني.، حيث تم تحويل المعهد الوطني للتكوين الكبار الذي أنشئ سنة 1967 والموجه لتكوين المتكويين الى المعهد الوطني للتكوين المهني. يتكفل بوضع البرامج وتطوير التكوين والدعم البيداغوجي لمؤسسات التكوين، والتكوين الإداري والبيداغوجي العالي للأفراد المشرفين على المؤسسات (مدراء، نواب بيداغوجيين، مقتصديين...)

-1984 انشاء المركز الوطني للتكوين المهني بالمراسلة.

-اعتماد التكوين المهني للنساء

- 1987 تم ربط قطاع التكوين المهني بقطاع التربية، فقد تغيرت مهامه بان تحول الى مجرد قطاع لامتنصص المتسربين من القطاع التربوي خاصة أولئك المتسربين من التعليم الأساسي.

هذه الإجراءات التي جاءت لأجل توجيه الشباب نحو التكوين المهني من دون مراعاة للقدرات والرغبة ولا حاجيات سوق العمل، جعلت القطاع موجه فقط لاستيعاب هؤلاء المتسربين اي 92 بالمائة من قدراته موجهة لهذه الفئة.

1-4- المرحلة من 1990-2000¹

تميزت هذه الفترة ببطء في وتيرة تطور مؤسسات التكوين المهني في الجزائر، ولنوعية التكوين المقدم أو لعدم وجود التخصصات التي يتطلبها سوق العمل، والنظرة السلبية للمجتمع حيال للتكوين المهني خلال هذه الفترة طرحت مشكلة نوعية التكوين وطبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل بشكل كبير نتيجة تركز معظم المتربصين في تخصصات محددة (الإعلام الآلي، تقنيات الإدارة والتسيير، الالكترونيك....) وعزوفهم

¹ - محمود سمالي، مرجع سابق، ص 84، 88.

عن باقي التخصصات الأخرى، وهذا بالرغم من الإصلاحات التي شرعت فيها الوزارة المعنية بتبني مسار جديد للتكوين يتمثل في التعليم المهني باعتباره قطاع يتموقع بين التعليم القاعدي والتعليم العالي وعالم الشغل موجه لتلاميذ السنة الرابعة متوسط والسنة الأولى ثانوي

الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي، الذي أكد على طابعه ودوره الاقتصادي، من بين التوصيات التي خرج بها المخطط هي:

- توسيع أنماط التكوين.
- تنويع الشعب والتخصصات ليتكيف القطاع وحاجات الإقتصاد المحلي.
- إدخال المستوى الرابع والخامس من التكوين.
- دعم الموارد البشرية التربوية بتأطير من المستوى الجامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
- فتح التكوين المهني للإستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
- إنشاء وزارة مستقلة لقطاع التكوين المهني سنة 1999.

1-5- المرحلة من 2000 الى يومنا هذا ¹:

في هذه المرحلة اصبحت السياسة التكوينية مجال اهتمام جميع الشركاء الاجتماعيين (الحكومة و المتعاملين الاقتصاديين و التنظيمات النقابية) بحيث تهدف الى ضمان تكوين يد عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات سوق العمل بالاعتماد على التكوين الإقليمي و التمهيين و إعادة التأهيل الى تحسين المستوى وتجديد المعلومات عن طريق التكوين المتواصل تبعا لمتطلبات و حاجيات سوق العمل .

كما شهدت سنة 2008 صدور القانون التوجيهي الخاص بالتكوين والتعليم المهنيين من اجل تفعيل الحوار بين جميع الشركاء، حيث تم استحداث:

- الندوة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، والندوات الجهوية.
- وضع مرصد للتكوين والتعليم المهنيين يتكفل بالانشطات واستشراف الحاجات الكمية والنوعية في مجال التأهيل.
- انشاء مجلس الشراكة في التكوين والتعليم المهنيين.

¹ - المرجع السابق، ص 121، 122.

هذه التوجهات الجديدة التي شهدتها السياسة المنتهجة في ميدان قطاع التكوين المهني في العشرين سنة الأخيرة تطور كمي ونوعي مميز بارتفاع اعداد المؤطرين و المتكونين و كذا زيادة معتبرة في اعداد مراكز التكوين، وتنوع في أنماط التكوين كما موضح في الجدول ادناه:

جدول 2: يوضح عدد المتكونين و المؤطرين و مراكز التكوين (2000-2017).

السنوات	عدد المتكونين في :			عدد المؤطرين	عدد المراكز	طاقة الاستيعاب
	التكوين الاقامي	التمهين	تكوين دروس مسائية			
2000	219049	246570	25112	41065	1082	274255
2006	210943	202579	20136	29866	905	219355
2010	219049	246570	20997	34897	1082	274255
2015	208553	333599	33181	38221	1149	295070
2017	200665	352392	27649	43649	1185	300070

المصدر: Office national des statistiques, l'algerie en quelques chiffres, resultats 2014-2016, edition n.47.2017.alger.p 31-32.

2- منظومة التكوين و التأهيل في الجزائر .

تستحوذ منظومة التكوين المهني و التأهيل في الجزائر على شبكة من المؤسسات العمومية و الخاصة التي توكل اليها عملية تكوين و تأهيل و اعداد اليد العاملة تتشكل من¹:

1-2- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات و هياكل للتكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين تضمن تكوين اقامي و التمهين و التكوين المسائي و التكوين عن بعد، و حسب احصائيات

¹ - ابنين خالد سيف لدين، و سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولانية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2012، ص 153، 154.

2017 بلغ عدد مؤسسات التكوين المهني 978 مؤسسة و 207 ملحقة توفر 300070 منصب تكوين، و بتاثير يقدر 17609 مؤطر. تتوزع كمايلي :

✓ هياكل التكوين

- 1- مراكز التكوين المهني و التمهين: تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني توفر تكويننا في المؤسسات من المستوى الأول إلى الرابع و تندرج تحت إشرافها ملحقات التكوين المهني
- 2- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تقدم تكويننا في المستويين الرابع و الخامس.
- 3- المعهد الوطني للتكوين المهني : يهتم بتكوين و تحسين مستوى الإطارات و تطوير الوسائل البيداغوجية
- 4- معاهد التكوين المهني: تهتم بتكوين المكونين و إنجاز البرامج الى جانب بعض الفروع الأخرى التي تساهم في تجسيد سياسة التكوين في الجزائر منها :

✓ هياكل الدعم :

- مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات
- المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل 2012: توجيه و الدراسة و لمساعدة القطاعات الاقتصادية الخاصة و العمومية .
- المركز الوطني للتعليم عن بعد
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل
- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني

2-2- شبكة المدارس الخاصة: شهدت شبكة مؤسسات التكوين الخاصة تطورا ملحوظا إبتداء من سنة 1999 حيث بلغ عددها 578 مدرسة وتبلغ طاقة الإستقبال بها 39588 منصب تكوين. يضمن التكوين من المستوى 1 إلى المستوى 5 في شكل تكوين أولي في عدة فروع و تخصصات مهنية. كما تضمن هذه المؤسسات تاهيل في خمسة مستويات تختلف بحسب مستوى كل متكون يتحصل بمقتضاه على شهادة مهنية في مجال تكوينه.

جدول 3 : مستويات التأهيل و التكوين في المؤسسات العمومية و الخاصة :

الشهادات	الأصناف	مستوى التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصصة	عامل متخصص	الأول
شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	الثاني
شهادة المهارة المهنية	عامل عالي التأهيل	الثالث
شهادة تقني	تقني	الرابع
شهادة تقني سامي	تقني سامي	الخامس

المصدر: وزارة التكوين المهني <https://www.mfep.gov.dz>

3-3- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى ، حيث تتكفل كل وزارة بإنشاء مراكز خاصة بها لتكوين اطاراتها على غرار المعهد الوطني للشبة الطبي التابعة لوزارة الصحة، والمعهد الوطني للضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل... الخ

3-4- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية ، في اطار عملية مساندة سياسة التكوين الوطنية فان الكثير من المؤسسات الاقتصادية أنجزت مراكز خاصة للتكوين المهني على غرار شركة سونطراك ...

3- أنماط التكوين في الجزائر .

4-1- النمط الخاص بالقطاعات العمومية¹:

يهتم كل قطاع بإعداد مخطط سنوي للتكوين بغية تحسين المستوى وتحديد المعلومات، مصادق عليه من طرف مصالح المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري ويضم أنواع التكوين التالية:

-التكوين الأساسي:

ويشمل خمسة أنماط من التكوين، تتمثل في:

-دورات التكوين المتخصص بعنوان التوظيف :هو كل تكوين أولي محدد في القوانين الأساسية الخاصة المتعلقة بالأسلاك الخاصة، الموجهة لتحضير الموظفين الجدد لأداء مهامهم.

¹ - لخضر دولي، سياسة التكوين في الإدارة الجزائرية،

- التكوين الأولي أثناء فترة التربص :هو كل تكوين أولي محدد في القوانين الأساسية الخاصة بالأسلاك المشتركة، الموجهة لتحضير الموظفين الجدد لأداء مهامهم.
- التكوين التكميلي في إطار الترقية إلى رتبة أعلى :هو كل تكوين تكميلي محدد بموجب القوانين الأساسية الخاصة قصد الترقية إلى رتبة أعلى في إطار الانتقال من فوج إلى فوج آخر.
- التكوين الأولي قصد التعيين في المناصب العليا:هو تكوين أولي محدد في القوانين الأساسية الخاصة قصد التعيين في منصب عالي.
- التكوين الاستثنائي قصد الإدماج في رتبة جديدة :هو تكوين في إطار الانتقال من الأحكام القديمة إلى الأحكام الجديدة للقوانين الأساسية الخاصة.

- التكوين المتواصل

- تحسين المستوى :هذا التكوين يخص الموظفين الموجودين في حالة القيام بالخدمة، والهدف من تنظيمه هو التحسين الدائم والمستمر لمعارفهم وكفاءتهم الأساسية وإثرائها.
- تجديد المعلومات :يعتبر تكوين قصير المدى، الهدف منه هو محاولة التكيف مع منصب جديد نتيجة لتطور الوسائل والتقنيات كإدخال الإعلام الآلي وكذا الرقمنة في المؤسسات والإدارات العمومية.

-تكوين الموظفين بالخارج:

يعتبر التكوين في إطار التعاون الدولي ذو أهمية كبيرة من أجل تبادل المعرفة والخبرات وتعزيز الكفاءات. ولهذا يتم تنظيم عدة دورات تكوين طويلة وقصيرة المدى بالخارج لفائدة الإطارات كما تشكل المبادلات التي تندرج ضمن الاتفاقيات الثنائية حجر أساس يمكن من خلالها تحسين مستوى إطارات وأساتذة وباحثي القطاع بالإضافة إلى طلبه معاهد التكوين.

4-واقع التكوين في الجزائر:

- هناك علاقة وطيدة بين التكوين والتعليم وسياسة التشغيل.
- يوجد نوعين من التكوين:
- *تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

* تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل غير مضمون لكنه يفتح لفرص العمل سواء في القطاع الخاص او العام بالإضافة الى انشاء مشاريع فردية او جماعية في إطار المبادرات الحرة -مخرجات التكوين هي من اهم عناصر المدخلات في العملية الانمائية. حيث يشكل التكوين الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في الإدارة وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال.

5-مشكلات سياسات التكوين في الجزائر¹:

- 1-ضعف مستويات التأهيل المهني للعمال وسوء توزيعها على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.
- 2-عدم مواكبة قطاع التكوين المهني للحركة الاقتصادية التي تعرفها السوق المحلية والدولية.
- 3-غياب إستراتيجية وطنية لتنمية الموارد البشرية وارتباطها بهياكل إدارية لا تملك صلاحيات اتخاذ القرارات ومتابعة تنفيذها.
- 4- صعوبة الحصول على المعلومات والإحصائيات الخاصة بالموارد البشرية لتحديد الاحتياجات التكوينية.
- 5- قلة البيانات والإحصائيات المتعلقة بأسواق العمل خاصة ما يتعلق منها بجوانب الطلب على القوى العاملة، وجوانب العرض سواء في القطاع العام أو الخاص وهذا ما انعكس سلبا على التخطيط ورسم السياسات ووضع الاستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية عموما، وتطوير نظم لتكوين والتعليم خاصة.
- 6- غياب رؤية استشرافية للاحتياجات التكوينية نتيجة هيمنة القطاع غير الرسمي على سوق العمل وهو قطاع غير مراقب وغير منظم وبالتالي ما جعل الجهات الحكومية تفتقد إلى أرقام حقيقية عنه.
- 7-عجز مراكز التكوين بما في ذلك المعاهد والمدارس العليا عن التكيف والتوافق مع الشروط المتغيرة لسوق العمل، وهذا راجع لتقادم مضامين البرامج والمناهج وتخلفها عن مواكبة التطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي في كافة مجالات العمل.
- 8- قلة مشاركة أصحاب العمل في رسم سياسات وكذا في تنفيذ البرامج وتوفير التكوين في مواقع العمل.
- 9-غياب البحوث والدراسات واعتمادها كموجه للتجديد والإصلاح.

¹ - محمود سمايلي، مرجع سابق، ص 101-106.

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

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

لقد فرض الواقع الاقتصادي في الجزائر تبني مسار جديد لتحسين منظومة التكوين و التاهيل باعتبارها قطاع يتموقع بين التعليم القاعدي و التعليم العالي و عالم الشغل موجه لجميع الفئات تقوم به مؤسسات عمومية و اقتصادية و خاصة، كما تختلف انماطه باختلاف الأهداف المسطرة لسياسة التكوين.

- وضح الأنماط المعتمدة للتكوين في الجزائر؟

المحاضرة الخامسة:

آليات التشغيل في الجزائر

عناصر المحاضرة

تمهيد:

1- مفاهيم أساسية

2- أهداف آليات التشغيل

3- وظائف آليات التشغيل

- أهداف المحاضرة

تمهيد:

لقد ظهرت العديد من النماذج والأنماط المتباينة التي تتكفل بتسيير السياسات التشغيلية، وذلك وفقا لظروف وخصوصيات كل بلد مع تغير في التسمية ذاتها فمن مكاتب أو مصالح التوظيف إلى مكاتب التشغيل أو الاستخدام أو ما أصبح يعرف حاليا في العديد من البلدان بوكالات التشغيل، وذلك بالإضافة إلى ظهور العديد من الأجهزة والهيئات المعنية بقضايا التشغيل على غرار المجالس المتخصصة واللجان الاستشارية وأجهزة الوظيفة العمومية ومكاتب التشغيل الخاصة... الخ.

1- مفاهيم أساسية:**1-1- مفهوم آليات التشغيل:**

آليات التشغيل هي عبارة عن جملة الوكالات والأجهزة الخاصة بالتشغيل كمؤسسات عمومية تابعة للدولة تهدف في الغالب إلى حصر احتياجات الدولة من اليد العاملة في التخصصات المختلفة، وحصر الطلب على الوظائف من بين الراغبين في العمل، وقياس مهارة طالبي الوظائف لتصنيفهم إلى فئات مختلفة، والقيام بالتدريب المهني الذي يرفع مستوى الأعداد المطلوبة لسد احتياجات الدولة من فئة معينة¹.

1-2- مفهوم وكالات التشغيل:

تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل. كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة. وفي تعريف آخر هي: كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها: التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرف في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛ تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل².

2- أهداف وكالات وأجهزة التشغيل:

تسعى وكالات التشغيل إلى تجسيد الأهداف التي ترمي إليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة

1 - محمود سمائلين مرجع سابق، ص 160.

2 - عدنان محمد وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج التدريب الذاتي عبر الانترنت، المعهد العربي للتخطيط. الكويت . 2002. ص 32.

بمصالح التشغيل الحكومية، منذ انعقاد المؤتمر الدولي الأول للعمل في واشنطن عام 1919 فور تشكيل منظمة العمل الدولية صدرت عنه الاتفاقية رقم (2) حول البطالة، والتي دعت البلدان الأعضاء إلى إحداث مصلحة عامة مجانية للتشغيل. وبدأت تلك الدوائر في غالبية البلدان كهيئة وطنية مكلفة بالوساطة في تشغيل الباحثين عن العمل، ومنذ ذلك الحين ومهام هذه المصالح التي تسمى أحيانا (إدارات ومكاتب التشغيل) تتطور طبقا للاحتياجات ومتطلبات كل مرحلة، وتضمنت أنشطتها ما بات يعرف بخدمات التشغيل، والتي من مهامها الأساسية طبقا للاتفاقية رقم 88 المتعلقة بمصالح التشغيل¹:

- 1- القضاء على مشكلة البطالة.
- 2- حصر وتلبية احتياجات الدولة من العمالة بجميع أشكالها في مختلف المجالات.
- 3- عقد الدورات التدريبية وبرامج الإرشاد والتوجيه الوظيفي لإعانة الباحثين عن الشغل التي من شأنها رفع مستوى مهارة العامل.
- 4- السعي إلى تحقيق التشغيل الكامل وتنظيم توزيع القوى العاملة اقتصاديا وجغرافيا.
- 5- ضمان تكافؤ الفرص للجميع في الحصول على الوظائف، وعلى التدريب بقطع النظر عن الجنس أو السن أو إن كان معاقا أو سويا.
- 6- تشريك منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال في وضع التصورات واقتراح القرارات بخصوص تحديد مهام وطرق تنظيم وكيفية تسيير مصالح التشغيل وذلك في نطاق لجان استشارية ثلاثية التركيبية.
- 7- تنظيم سوق العمل من خلال تسهيل عمليات المواءمة بين العرض والطلب داخل سوق الشغل محليا ووطنيا ودوليا.
- 8- تقديم المعلومات التي تساعد على صياغة سياسات التشغيل وإعداد مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3- وظائف وكالات وأجهزة التشغيل:

تقوم وكالات وأجهزة التشغيل بوظائف متعددة غير أن المهمة الأساسية في نظر العديد من المهتمين تكمن في الإسهام في تحسين كفاءة سوق العمل عبر خلق الصلة بين احتياجات السوق، والأفراد الباحثين عن عمل ومن بين هذه الوظائف نجد ما يلي:

¹ - ابوبكر عادبدي بدوي، خدمات التشغيل في سوق العمل ومنظمة التدريب، المؤتمر العربي الرابع لتنمية للموارد البشرية، منظمة العمل العربية، الرياض. 2011/15/13. ص3.

3-1-وظيفة الوساطة.

تعتبر وظيفة الوساطة في التشغيل مهمة أساسية لكافة الوكالات و الأجهزة و يتسع نطاق خدمات الوساطة في التشغيل من العرض العلني الكامل لبيانات الوظائف الشاغرة، إلى الوساطة الفردية المتخصصة بين الباحثين عن عمل وأصحاب الأعمال، ومن إجراءات المطابقة السرية بين المتقدم للعمل والوظائف المتاحة إلى المساعدة المتخصصة في البحث عن عمل، و تعتبر هذه الوظيفة من أكثر أساليب إدماج العاطلين في سوق العمل فعالية وكفاءة، حيث يمكن أن تساعد¹ في:

- خفض فترة البطالة التي يعاني منها العاطل إذا ما قدمت في وقت مبكر من فترة البطالة، مما يؤدي ذلك إلى خفض نفقات الإعانة المالية للعاطلين، وبالتالي خفض النفقات العامة لجهاز الدولة.
- تحويل طالبي الشغل والوظائف الشاغرة من مكتب توظيف إلى آخر في الحالات التي لا يمكن فيها توظيف المعنيين توظيفاً مناسباً أو ملء الوظائف الشاغرة بصورة مناسبة في المكتب الأصلي.

3-2-وظيفة المعلومات

تساهم وكالات التشغيل في معلومات سوق العمل بوصفها المنتج والموزع والمستخدم للمعلومات الخاصة بالعاطلين والوظائف الشاغرة² من خلال:

- تسجيل طالبي الشغل وأخذ بيانات حول مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم ورغبتهم، وتتولى مقابلتهم لغرض تشغيلهم.
- مراقبة قدراتهم البدنية والمهنية عند الضرورة ومساعدتهم عند الاقتضاء على الحصول على توجيه مهني أو تدريب مهني أو إعادة تأهيل مهني.
- توفير بيانات عن الجوانب الكمية والنوعية للوظائف الشاغرة والشروط التي ينبغي أن تتوفر في العمال الذين يبحثون عنهم ليشغلوا هذه الوظائف. بتوجيه طالبي الشغل ذوي المهارات والقدرة البدنية المطلوبة للوظائف الشاغرة لدى أصحاب الأعمال والشركات.

هذا ويعتبر اتساع نطاق التغطية والاستخدام المجاني لبيانات وكالات التشغيل، عامل مهم في رفع مستوى الشفافية في معلومات سوق العمل الأمر الذي سينعكس بالضرورة إيجابياً على خدمات التوظيف وتساوم

¹ - علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، 15/16/

نوفمبر 2008. ص 6.

² - ابوبكر عابدين بدوي، مرجع سابق، ص 10.

في ضمان عدالة توزيع فرص العمل المتاحة، ومساعدة متخذي القرار على صياغة سياسات سوق العمل المناسبة .

3-3- وظيفة المساهمة في برامج إصلاح سوق العمل .

تساهم وكالات التشغيل في تنفيذ برامج وسياسات سوق العمل الهادفة إلى إجراء إصلاحات على الخلل بين العرض والطلب على العمالة،¹ من خلال مايلي:

- مساعدة الأجهزة التخطيطية بالدولة عن مؤشرات وأوضاع سوق العمل بالدولة مما يكون لها تأثير إيجابي على أوضاع العمالة وسوق العمل المحلي والخارجي.

- جمع وتحليل كل المعلومات المتوفرة حول وضع سوق العمل وتطوره المحتمل في البلد ككل وفي مختلف الصناعات والمهن أو المناطق، وضع هذه المعلومات بانتظام وبسرعة للجهات المعنية ومنظمات أصحاب العمل.

3-4- وظيفة تحسين القابلية للتشغيل.

وهي تعتبر من الوظائف الجديدة والهامة ومن أفضل الأساليب لمساعدة الأفراد في الالتحاق بالمهن والوظائف التي تتناسب مع قدراتهم أو إلحاقهم بمراكز التدريب المناسبة لإمكاناتهم، وقد يكون دور وتدخل هذه الأجهزة والوكالات أكثر فاعلية بالنسبة لفئة الشباب من طالبي الشغل لأول مرة التي تصادف عادة مرحلة الانتقال من عالم المدرسة إلى عالم الشغل² من خلال توفير:

1- الإرشاد المهني المتخصص في أساليب البحث الفعال عن عمل.

2- توجيه مهني وإرشاد وظيفي مناسب لإعداد طالبي الشغل مهنيا وتنمية ثقافة العمل المستقل لديهم.

3- متابعة مستمرة لمخرجات التعليم والتكوين من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى مما يساعد في الحد من خريجي تخصصات ومهن معينة أو زيادة الاستيعاب في مهن أخرى.

4- تحفيز طالبي الشغل للالتحاق ببرامج التكوين أو الالتحاق بعمل مع التكوين لإبراز قدراته على الإبداع والابتكار و في الحصول على خبرة عمل .

1 - محمود سمالي، مرجع سابق، ص163.

2 - محمد ديتو، مرجع سابق، ص19.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

آليات التشغيل هي عبارة عن جملة الوكالات والأجهزة الخاصة بالتشغيل كمؤسسات عمومية تابعة للدولة تهدف في الغالب إلى حصر احتياجات الدولة من اليد العاملة في التخصصات المختلفة، غير أن المهمة الأساسية في نظر العديد من المهتمين تكمن في الإسهام في تحسين كفاءة سوق العمل عبر خلق الصلة بين احتياجات السوق، والأفراد الباحثين عن عمل عبر تنفيذ مجموعة من الوظائف.

-عرف اليات التشغيل

-اشرح الوظائف التي تعتمد عليها وكالات التشغيل لتحسين كفاءة سوق العمل.

المحاضرة السادسة:

الآليات المسيرة للسياسات التشغيلية في الجزائر

-عناصر المحاضرة

تمهيد:

1- مفاهيم أساسية

2- اهداف سياسات التشغيل

3- ابعاد السياسة التشغيلية في الجزائر

4- اليات التشغيل في الجزائر

تمهيد:

إن انتفاء سياسة واضحة حول تطور التشغيل والبطالة في الجزائر في مختلف المراحل السابقة جعل من الصعب الوقوف على مختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل والحد من البطالة، التي تم انتهاجها خلال هذه المراحل بحكم العوامل والظروف التي عايشتها الجزائر في السابق، ومن المؤكد أنها تختلف عن العوامل والظروف الحالية التي تميزت بتبلور أفكار وبرامج جديدة جعلت من تطوير التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر الانشغال الأول لدى السلطات العمومية.

1- مفهوم سياسة التشغيل

جملة السياسات العمومية للتدخل بهدف واضح وأساسي يتمركز حول رفع مستوى التشغيل والتقليص من نسبة البطالة من خلال التدخل مباشرة في سوق الشغل¹. وهناك من يعتبرها "مجموعة من الآليات التي تهدف إلى بعث وتحفيز وخلق مناصب الشغل والحفاظ على المناصب الموجودة، وفي تعزيز المواءمة بين العرض والطلب على العمل"². وفي تعريف آخر هي "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"³. كما تعرف سياسات التشغيل أيضاً بأنها "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة - اصحاب الأعمال - العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير الأداء سوق العمل، كما أنها مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الباحثون عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل، وبما الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه وتحقيق التكامل بين و أهداف التشغيل .. ومن ناحية اخرى يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى مجموع التدخلات التي تقوم بها لسلطات العمومية في سوق بغرض التحسين في أدائه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق" إذن

1 - يوسف بوشي، سياسة التشغيل المفاهيم، الأجهزة والبرامج، مجلة المعيار، المجلد 6، العدد 1، ص 139.

2 - المرجع نفسه.

3 - بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد عم اجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1969-1995، ص 61.

تشير إلى مجموعة الإجراءات المتخذة لمواجهة مشكلة البطالة. وهي على نوعين: تشغيل المحفزة أو النشطة وسياسات تشغيل وقائية سلبية.

2-اهداف سياسات التشغيل:

- توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة؛
- عداد وتكوين الافراد العاملين؛
- تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل؛
- سن التعليمات والقواعد والقوانين المتعلقة بالعمل؛

3-أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر:

حددها سليمان أحمية¹ في ثلاثة ابعاد، وهي :

البعد الاقتصادي: يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة، لا سيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بذلك اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من البحر الأبيض المتوسط، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

¹ - سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة للملتقى الوطني للسياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة. 26/27/2009. ص3.

الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008¹، والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكيف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل في سوق العمل.
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في آفاق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

4-آليات التشغيل في الجزائر

تتمثل آليات التشغيل في مختلف الوكالات والأجهزة التابعة لمختلف الوزارات التي تجسد من خلالها السياسة الوطنية للتشغيل .

4-1-الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990، وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و تسييرها حيث أصبحت بمقتضاه تصنف كمؤسسة

¹ - محمود سمالي، مرجع سابق، ص 194.

عمومية ذات تسيير خصوصي (EPGS) تخضع لوصاية الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل، و من مهامها الأساسية تسيير و تنظيم سوق العمل و مراقبة التشغيل¹، من خلال:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ذلك ب :

✓ وضع منظومة إعلامية منتظمة ودقيقة حول جميع التغيرات الحاصلة في سوق الشغل.

✓ القيام بالتحليل والدراسات ذات الصلة بعملها.

✓ تطوير الأدوات والآليات الخاصة بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل.

- جمع عروض وطلبات العمل وذلك من خلال:

✓ استقبال طالبي الشغل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيحهم، والبحث على عروض العمل لدى الهيئات والمؤسسات المستخدمة.

✓ تسجيل طالبي الشغل وخصوصياتهم الاجتماعية والمهنية وإمكانياتهم وقدراتهم المهنية والعلمية والبدنية.

✓ تنظيم سوق عروض و طلبات العمل على المستوى الوطني و الجهوي و المحلي .

✓ تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطلبي العمل. والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.

✓ المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها، وإبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

✓ البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

✓ تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها، وضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة والتشغيل وتسيير سوق العمل.

✓ متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 99، الصادر 12 سبتمبر 1990.

4-2-وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

برامجها موجهة نحو الفئات السكانية المحرومة، أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996 المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، تحت وصاية رئيس الحكومة، وبإشراف وزارة التضامن الوطني¹، وهي تهدف الى:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.
- ومن خلال مختلف برامجها، تساهم الوكالة في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية وكذا تعزيز المنشآت القاعدية الرامية لمكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي.

4-3-الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)

مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. أنشأت الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، تمارس نشاطها تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل وهي تمكن الشاب² من:

- ✓ مساعدة مجانية (استقبال-إعلام-مرافقة-تكوين).
- ✓ امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- ✓ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

تضطلع الوكالة بمهمة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، من خلال:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتعلق بإنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، وزارة التضامن الوطني، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 40، الصادر 30 سبتمبر 1996. ص 18-22.

² - المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 52، الصادر 11 سبتمبر 1996. ص 11-16.

- ✓ مساندة وإرشاد ومرافقة الشباب ذوي المشاريع عبر مختلف مراحل تنفيذ مشاريعهم الاستثمارية بوضع تحت تصرفهم كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة أنشطتهم.
- ✓ مساعدة الشباب في مختلف الخطوات التي يقوم بها لدى الهيئات والتنظيمات المعنية، خاصة في مسار التركيب المالي للمشروع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- ✓ ضمان متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- ✓ تنظم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتحديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير، على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

4-4-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: (ANGEM)

- أنشئت هذه الوكالة وفق المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، والمضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.
- مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين¹. وتتكفل بالمهام التالية:
- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين بنشاط خاص.
 - ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجمدة.
 - منح سلف بدون فوائد.
- أما صيغة التمويل فإنها عبارة عن تمويل ثلاثي (الوكالة - المستفيد - البنك) للقرض موزع بين الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المسفيدين.

4-5-الصندوق الوطني للتأمين من البطالة (CNAO)

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد06، الصادر 25 جانفي 2005. ص8-12.

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التنفيذي 04-01 المؤرخ في رقم 3 جانفي 2004، يمارس نشاطه تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي¹. ومن أهدافه:

- التكفل بالعمال المسرحين من مناصبهم لأسباب اقتصادية عن طريق تعويضهم في مرحلة البطالة من جهة، ومحاولة إعادة تدريبهم من جهة ثانية.

- تأهيل هؤلاء العمال في منصب عمل جديد بتكوينهم حسب متطلبات الاقتصاد.

أما شروط الاستفادة من خدمات هذا الصندوق فهي كالآتي:

- ✓ أن يكون البطالون ممن أعمارهم بين 35 و 50 سنة.
- ✓ مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل بصفة طالب شغل أو مستفيد من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ✓ لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه للطلب.
- ✓ غير مستفيد من إعانة عمومية في إطار إحداث النشاط.

مهامه:

- ✓ تقديم سلفة بدون فوائد.
- ✓ مرافقة شخصية من طرف منشط مستشار.
- ✓ استشارة ومساعدة في تركيب المشروع
- ✓ دعم عند المرور أمام لجنة الانتقاء والاعتماد.
- ✓ استشارة ومساعدة خلال مرحلتي انجاز وانطلاق المشروع.

4-6- صندوق الزكاة:

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 حيث كان ينشط عن طريق اللجان المركزية والولائية القاعدية (، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين من البطالة، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 03، الصادر 11 جانفي 2004. ص 5.

المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف. صندوق الزكاة كمؤسسة اجتماعية تقوم على ترشيد أداء الزكاة جمعا وصرفا في إطار أحكام الشريعة الإسلامية والقوانين السارية بها العمل بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 146-2000 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة الشؤون الدينية والأوقاف ومقتضى القرار المؤرخ في 25 محرم 1428 الموافق 19 مارس 2004 والمتضمن إحداث لجنة الزكاة، ثم القرار 22 مارس 2004 المتضمن إنشاء اللجنة الولائية، ثم بعد ذلك ثم إنشاء اللجنة الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب المرسوم التنفيذي 05-472، والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف¹، ويعمل الصندوق بالتعاون والتنسيق مع لجان الأحياء والأعيان واللجان الدينية، وبشكل عام مع المجتمع حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف صرفها طرق بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق .

ويعمل الصندوق بالتعاون والتنسيق مع لجان الأحياء والأعيان واللجان الدينية، وبشكل عام مع المجتمع المدني، والميزة في صندوق الزكاة أنه اعتمد توزيع الزكاة إلى قسمين:

- **قسم موجه للاستهلاك** وهو خاص بالعائلات المعتمدة التي لا تملك القدرة على العمل مثل الفقراء والمساكين من العجزة والمعوقين والأرامل والمطلقات....

- **قسم موجه للاستثمار** وهو خاص بالعائلات والأفراد القادرين على العمل، وهذا لا يكون إلا إذا تحاورت الحصييلة في الولاية المعنية مبلغا معيناً يحدد كل سنة، هذا الجزء من الزكاة يخصص لتمويل المشاريع المصغرة المختلف الفئات القادرة على العمل من الجنسين على أساس صيغة القرض الحسن قرض بدون فائدة ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات، مع تسهيلات خاصة في التسديد.

4-7- الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية

وهي وكالة تم انشاءها بمقتضى مرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 96 296 - المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي²، و يغير تسميتها.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-472 المؤرخ في 22 يناير 2004، المتعلق بإنشاء صندوق الزكاة ، الجريدة الرسمية ، الجزائر، 2004.

² - المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، الجريدة الرسمية ، الجزائر، 2020.

و هي بذلك تعد هذه الوكالة بديل للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث تضطلع بالعديد من المهام فهي مكلفة :

- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة للتمويل .
- إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .
- إعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع وتعيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية .
- تشجيع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلي احتياجات السوق المحلي و/أو الوطني.
- السهر على عصرنة وتقييم عملية إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها .
- إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استراتيجي، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة.
- عصرنة ورقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة .
- تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم وترقية المقاولاتية والمؤسسة المصغرة ، كما تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.

2- الامتيازات المالية والجبائية

- يتم التمويل الثلاثي بمشاركة كل من الشباب المستثمر والبنك والوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (اونساج سابقا) ويتكون من :
- المساهمة الشخصية للشباب المستثمر.
- قرض بدون فائدة تمنح ه الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية.
- قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة بنسبة 100 % لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض.
- كما يستفيد :
- يستفيد الشباب المقاول من امتيازات جبائية(الرسوم والاعفاء والحقوق الجمركية) قد تصل حتى الاعفاء أثناء مرحلة انجاز أو استغلال المشروع.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

التطور النوعي في التوجهات الجديدة لوكالات التشغيل جعل أهدافها تتعدى الأدوار التقليدية لمكاتب التشغيل التي كانت تتكفل بتوزيع فرص العمل بالتساوي بين أفراد المجتمع وبشكل مركزي، إلى أهداف نوعية تتجانس مع احتياجات سوق العمل والتحديات التكنولوجية المتسارعة.

- عرف سياسات التشغيل و بين أهدافها.

- حدد الاليات التي اعتمدها الحكومة الجزائرية لتجسيد السياسة الوطنية للتشغيل؟

المحاضرة السابعة:

مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر

-عناصر المحاضرة

تمهيد:

- 1- مفاهيم أساسية
- 2- مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.
 - 1-2- المؤسسات الإدارية
 - 2-2- مصالح طب العمل
 - 2-3- المؤسسات القضائية
- 3- المؤسسات الدولية والإقليمية.
- 4- التحديات التي تواجهها مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر

تمهيد :

تعلم مؤسسات مراقبة سوق العمل دور أساسي لحسن إدارة العمل وللتنمية الاقتصادية العادلة والتنفيذ الفعال لمعايير العمل. ولقد تغير السياق الذي تعمل فيه هذه المؤسسات تغيرا جذريا على مدى العقود القليلة الماضية بسبب التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، مما دفع الحكومات إلى أن تعيد النظر في تنظيمها ودورها وأساليب تشغيلها. وقد أدت الأزمات الاقتصادية المتتالية إلى إعادة تحديد دورها وأساليب عملها ما يعزز صورة إدارات العمل وهيئات تفتيش العمل بوصفها آليات رئيسية في مجال الاستجابة لمواجهة الأزمات و الحفاظ على أسواق العمل.

1- مفاهيم أساسية

1-1- مفهوم مراقبة او تفتيش العمل:

يعتبر تفتيش العمل واحداً من الوظائف الجوهرية في أي نظام لإدارة العمل، وهو يمارس الوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل والامتثال الفعال له. وهو بذلك يضمن الإنصاف في مكان العمل ويساعد على النهوض بالتنمية الاقتصادية¹.

1-2- مفهوم مؤسسة مراقبة سوق العمل:

مؤسسة مراقبة العمل وهي أداة تحقق الإنصاف في مكان العمل وحسن الإدارة وتتسم بأهمية خاصة عندما يحدث اضطراب في سوق العمل، كما هو الحال في أوقات الأزمات الاقتصادية. وهي بذلك تنفرد بدورين أساسيين أحدهما الاشراف على تنفيذ الأحكام القانونية، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العمال. وهذا لا يقتصر على شروط العمل والعمالة، والسلامة والصحة المهنتيين. إذ يعكف مفتشو العمل على تنفيذ الأحكام القانونية التي تتناول الخدمات الاجتماعية والعمال المهاجرين والتدريب المهني والضمان الاجتماعي، وما إلى ذلك. ومن جهة أخرى، يوفر تفتيش ومراقبة العمل المعلومات والمشورة كما يوفر التدريب².

¹ - مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس حول إدارة العمل وتفتيش العمل: التحديات والآفاق المستقبلية، منظمة العمل الدولية، جنيف، نوفمبر 2010، ص07.

² - مكتب العمل الدولي، التقرير الثالث حول إدارة العمل وتفتيش العمل: التحديات والآفاق المستقبلية، منظمة العمل الدولية، جنيف، نوفمبر 2011، ص14.

2- مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.

لقد كان للظروف التي عاشها قطاع التشغيل في الجزائر جراء تدابير تقليص عدد العاملين وغلق المؤسسات الاقتصادية، وتحديد الموارد المالية نتيجة سياسات التكيف الهيكلي وغيرها من التدابير الأخرى. ومن اجل استرجاع توازن هذا القطاع فقد عملت الحكومة الجزائرية على تحسين استخدام الموارد المتوفرة وتفعيل تسيير شؤون إدارة ومراقبة العمل إجمالاً، باستحداث هيكل إدارية ملائمة واعداد موارد بشرية فعالة لتحسين كفاءة إدارة العمل، والقيام بالعديد من البحوث والدراسات حول سوق العمل في الجزائر.

ومن اجل تلبية الطلبات المتزايدة ومواجهة التغييرات في سوق العمل اوكلت الجزائر مهمة مراقبة سوق العمل لمجموعة من المؤسسات الحكومية والاجتماعية والمهنية ومؤسسات قطاع الخاص تسهر على تطبيق القانون وتنظيم سوق العمل والدفاع على العمال الاجراء، وهي تتوزع كمايلي :

2-1-1- المؤسسات الإدارية:

2-1-1-1- مؤسسة الوكالة الوطنية للتشغيل:

شهد تسيير سوق العمل في الجزائر تغيرات جذرية بعد ان أصبحت الوكالة الوطنية للتشغيل بعد الإصلاحات التنظيمية والمادية التي قامت بها وزارة العمل عام 2004 مؤسسة إدارية عمومية فعالة في رسم السياسة التشغيلية الوطنية، تتكفل بمهمة تنظيم سوق العمل ومراقبته، من خلال تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل بتطوير الأدوات والآليات الخاصة بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل واليد العاملة وتطورها ومتابعة جميع التغييرات الحاصلة في سوق الشغل الوطني، الى جانب جمع عروض وطلبات العمل، ومهام الوساطة في سوق العمل¹.

2-1-1-2- المفتشية العامة للعمل:

هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

¹-Mohamed Saïb Musette, les politiques d'emploi et les programmes actifs du marchés du travail en Algérie, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2014, p16.

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، وهي مكلفة¹:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.
- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.
- كما يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

2-2- مصالح طب العمل :

مفهوم طب العمل: هو الطب الذي يهتم بالعامل الأجير، أو الموظف في مكان عمله ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية والصحية و خصوصا الوقائية منها، فهو طب وقائي أساسا و علاجي أحيانا. المقصود بمهمة طب العمل²:

✓ من الناحية العملية:

¹ -وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل ، <https://www.mtess.gov.dz/ar> تاريخ النصف 2019/12/06.

² -عتو الموسوس، وامينة شعنة، طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية لقانون الاعمال، المجلد2، عدد1. نوفمبر 2021 . ص 203، 202.

- ✓ تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
- ✓ معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل و تحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.
- من الناحية الإنتاجية :
تتحقق عندما ينجح طبيب العمل في عملية تخفيض حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعامل الأجير
- من الناحية الصحية:
 - ✓ الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن.
 - ✓ حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن يحدث عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

2-3-المؤسسات القضائية:

- للمؤسسات القضائية دور في عملية مراقبة الشغل والتشغيل باعتبارها طرفا مهم يتم اللجوء اليه للفصل في النزاعات التي قد تحدث بين العمال والإدارة او في مجال تطبيق قوانين العمل، اذ تتكفل كل من¹ :
- ✓ المحاكم القضائية:
- تختص المحاكم القضائية بالنظر في النزاعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية والجماعية، بين أرباب العمل والموظفين ومؤسسات تمثيل الموظفين. كما تختص المحاكم القضائية بالنظر في انتهاكات قانون العمل ومقاضاة مرتكبيها.
- ✓ المحاكم الإدارية:
- تتناول النزاعات المتعلقة بالشرعية والتصريح، والمسؤولية.

2-4-المنظمات النقابية: النقابات العمالية هي منظمات مهنية لموظفي فرع، أو في حالات نادرة لفئة معينة من الموظفين طبقا القانون رقم 90، 14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتم تشكيلها للدفاع عن

¹ - سليمان احمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية... بين الإطار القانوني والواقع العملي، Annales de l'université d'Alger، المجلد 25، العدد1، جامعة الجزائر2، ص156-158.

مصالح أعضائها والموظفين

الذين يمثلونهم. تشكل المنظمات النقابية الفرعية اتحادات نقابية على المستويين الوطني والمهني.

3- مؤسسات مراقبة سوق العمل الدولية والإقليمية

3-1- منظمة العمل الدولية :

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

كانت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بمقتضى معاهدة فرنسا عام 1919 مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بنظم إدارة أسواق العمل، حيث إن وزارات العمل هي المحاور والشريك الرئيسي من جانب الحكومة. وهذه العلاقة الخاصة متأصلة في دستور المنظمة. وطالما التزمت المنظمة بتعزيز وزارات العمل وكان لها أثر على تطور مؤسسات إدارة العمل في شتى أنحاء العالم، وخصوصاً من خلال اعتماد الصكوك الدولية . وتقديم مختلف أشكال المساعدة التقنية¹.

وقد تأكد هذا الالتزام من جديد في إعلان عام 2008. ويؤكد الإعلان على ضرورة تعزيز قدرة المنظمة على مساعدة الدول الأعضاء في تحقيق أهداف المنظمة في سياق العولمة. وعلى وجه التحديد، يشدد على ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل: "إضفاء الفعالية على قانون العمل ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل." وقد أدى مؤخراً التزام المنظمة بتطوير القدرات لصالح الهيئات المكونة، بما فيها وزارات العمل ونظم إدارة العمل، الى قيام أنشطة المساعدة التقنية والتعاون التقني المنسقة من خلال برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل، الذي استُهل افريل 2009². ويكاد يشمل هذا التعاون جميع مجالات سياسة العمل، بما في ذلك المساعدة في صوغ القوانين والسياسات وبناء القدرات المؤسسية.

¹ - منظمة العمل الدولية، إدارة العمل و تفتيش العمل ، التقرير الخامي ، الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2011. ص

وثمة شكل محدد من أشكال المساعدة التي تلتزمها الحكومات يركز بالدرجة الرئيسية على الجوانب المؤسسية لوزارات العمل ووكالاتها. وهو يتألف من تقييمات أو مراجعات لإدارة العمل ونظم مراقبة العمل لديها. وتقوم هذه التقييمات على تحليل وظيفي لإدارة العمل وآليات تفتيش العمل القائمة. وتقدم الاستنتاجات والتوصيات، التي تستند إلى مبادئ المنظمة وتأخذ في الاعتبار الممارسة الدولية ذات الصلة، إلى الحكومات في شكل مذكرات تقنية صادرة عن المنظمة.¹

أهم ما يميز منظمة العمل الدولية هو عدم إقتصار التمثيل فيها على الممثلين الحكوميين، حيث يكون التمثيل فيها ثلاثيا: بممثلين عن الحكومة، وممثل عن أصحاب العمل، وبممثل عن العمال، لخلق تناسق والثقة بين مختلف الشركاء وتحميلهم المسؤولية عن طريق المشاركة الفاعلة في عملية إتخاذ القرارات. تهدف منظمة العمل الدولية إلى:

- تحقيق السلم الإجتماعي الدائم، من خلال نظرة إنسانية لواقع الطبقات المنتجة.

- أحقية إنشاء الجمعيات والنقابات الممثلة للعمال واصحاب العمل.

- توفير المناخ الملائم الذي يحفظ للعامل حياة كريمة، (منح الأجر المناسب، وتحديد ساعات العمل اليومية، ووجود يوم راحة سبوعي، وعدم التمييز بين العمال من حيث العرق أو اللون أو الجنس، وحماية بعض الفئات الإجتماعية من الإستغلال).

- حماية صحة العمال بتوفير وسائل الضمان الاجتماعي ومكافحة البطالة، و كفالة المعاش للشيخوخة.

3-2- منظمة العمل العربية :

منظمة العمل العربية انشأت عام 1965 ، وقد اقر زراء العمل العرب في العام، 1966. وهي أولى الاتفاقيات المعيارية العربية، والاتفاقية العربية رقم 6 (معدلة) بشأن الموضوع ذاته التي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الرابعة المنعقدة في العام، 1975تضمنت الوظيفة الرقابية التقليدية المتمثلة بتفتيش العمل، وتنظيم التشغيل وإنشاء مكاتب تشغيل².

كما ينص انه لجميع الأطراف المتواجدة في سوق العمل حقوق والتي من خلالها يمكن تأدية مهامها على أحسن وجه من بينها :

¹ -المرجع السابق

² - يوسف الياس، إدارات العمل العربية:وظائفها-هياكلها-اليات عملها. دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، منشورات المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل ، تونس، 2011،ص52-66.

- الحق في العمل و حقوق العمال
- حرية تكوين النقابات والإتحادات
- تشريعات العمل: بإدخال العديد من المرونة في سوق العمل
- حق تنظيم الإضراب
- المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية

4- التحديات التي تواجهها مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.

تواجه مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر، تحديات حمة إزاء إنشاء نظم فعالة لمراقبة الشغل والمحافظة عليه. وتشمل هذه التحديات :

- عدم كفاية الموارد والوسائل المتاحة لموظفي المراقبة للقيام بمهامهم و في مراقبة سوق العمل.
- انعدام التدريب لموظفي هذه المؤسسات للتجاوب مع متغيرات سوق العمل.
- الافتقار إلى السلامة والحماية الشخصية خلال الاضطلاع بمهامهم وغياب إطار تنظيمي ملائم لكثير من المؤسسات.
- غياب الاستقلالية في أداء المهام وعدم وضوح القواعد والممارسات التي تحدد المخالفات والعقوبات ما يهدد نزاهة الموظفين، وبالتالي تقوّض وظيفتهم وتحد من حريتهم في مراقبة سوق العمل.
- رفض وعدم جدية الشركاء الاجتماعيين في التفاعل إيجابا مع مؤسسات مراقبة سوق العمل.
- افتقاد هذه المؤسسات للطابع الالزامي في تنفيذ قراراتها من قبل مؤسسات و الهيئات المشغلة.
- افتقاد هذه المؤسسات للمعلومات ولأساليب العمل الإدارية والقانونية تمكنها من رصد المخالفات والظروف التي تدار وفقها أسواق العمل.
- اتساع نطاق العمل غير رسمي و العمل غير معلن يصعب من مهام مظفي مراقبة سوق العمل.
- التغيرات التكنولوجية وظهور فئات جديدة من الوظائف تحتم التوجه الى استراتيجيات جديدة في مجال مراقبة سوق العمل خاصة في مجال الحماية والسلامة المهنية بدل التركيز فقط على المراقبة التقليدية (ساعات العمل والضمان الاجتماعي والاجور...).
- فشل هذه المؤسسات في تسويق رؤية إيجابية اتجاه ما تقوم به على إنفاذ الأحكام القانونية لاسيما فيما يتعلق بالسلامة والصحة، وتضطلع من ناحية أخرى، بوظيفة إدارية توفر المعلومات والتثقيف والخدمات الاستشارية. وليست القيام بالعقوبات فقط.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

تعتبر مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر أداة تحقق الإنصاف في مكان العمل وحسن الإدارة، وتتسم بأهمية خاصة عندما يحدث اضطراب في سوق العمل، حيث تحرص على حماية ومساعدة العمال وأصحاب العمل كل حسب المهام الموكلة لكل مؤسسة في إطار قوانين وتشريعات العمل.

- حدد المؤسسات الموكلة اليها مراقبة سوق العمل في الجزائر مع ذكر مهام كل مؤسسة؟

- تناول المشكلات التي تواجهها مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر؟

المحاضرة الثامنة:

الادماج المهني للشباب

-عناصر المحاضرة

تمهيد:

- 1- مفاهيم اساسية
- 2- تعريف برامج الادماج المهني للشباب.
- 3- دوافع اللجوء الى برامج الادماج المهني للشباب.
- 4- برامج الادماج المهني للشباب في الجزائر وفق المقاربة الاجتماعية.

تمهيد :

لقد كان للانعكاسات الاجتماعية لسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية في مطلع التسعينات، وما ترتب عنها من إجراءات غلق المؤسسات وتسريح العمال وتزايد معدلات البطالة وانخفاض مؤشرات التنمية البشرية للسكان بصفة عامة والسكان النشطين بصفة خاصة وبالأخص فئة الشباب. فقد وجدت الجزائر نفسها مجبرة على المضي في تنفيذ سياسات اجتماعية تسير هذا الوضع الجديد باعتماد عدة برامج موجهة لكافة فئات المجتمع العاطلة عن العمل بصفة عامة، وفئة الشباب العاطلين عن العمل خاصة لتخفيف الضغط عليهم وتفادي الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوسهم وانعكاس ذلك على تعاطهم مع باقي أفراد المجتمع.

1- مفاهيم اساسية**1-1- مفهوم الادمج المهني :**

الإدمج المهني بشكل عام هو سيرورة تسمح للفرد أو مجموعة من الأفراد من الولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل¹.

فقد عرفه فورني و مونات (*Fournier et Monette*) بأنه الحالة التي يجد فيها الأفراد منصب عمل مأجور ، بينما يرى كل من بلوتي و بولين (*Peletier et Pauline*) في الاستقلال المالي والقدرة على الحفاظ على قابلية التشغيل من المعايير الأساسية التي ينبغي أخذها عند تعريف الإدمج المهني، فيما يعتبر فرنيني (*M. Vernières*) الإدمج المهني عملية تمكن الشخص من دون تجربة مهنية من احتلال مكانة مستقرة ضمن منظومة الشغل².

1-2- مفهوم برامج الادمج المهني للشباب .

هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها السلطات العمومية من أجل خلق فرص عمل للقوى النشطة من فئة الشباب، بحسب مستوياتها التعليمية والتكوينية تنفيذا للسياسة التشغيلية للدولة³.

¹ - *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, paris : Nathan, université , 1994, p 350*

² - *Geneviève Fournier, Marcel Monette, L'insertion socioprofessionnelle: un jeu de stratégie ou un jeu de hasard? Presses Université Laval, Québec, 2000, p6*

³ - محمود سمايلي ، مرجع سابق ، ص125.

2-دوافع اللجوء لبرامج الادمج المهني للشباب في الجزائر.

شكلت الظروف التي مرت بها الجزائر دافعا مهما للتوجه نحو تبني برامج للادمج المهني للشباب باعتباره خطط مستعجلة لمواجهة حالة البطالة و الاقصاء التي تعاني منها هذه الفئة. ومن هذه الدوافع¹:

- فشل جميع المخططات السابقة في علاج مسألة التشغيل و إيجاد حلول للبطالة.
- الانعكاسات السلبية لبرامج التعديل الهيكلي على التشغيل و سوق العمل و تزايد معدلات البطالة خاصة لدى الشباب.
- توسع العمل في القطاع الموازي على حساب القطاع الرسمي .
- عدم توافق تنمية مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل مع اقتصاد السوق .
- ضعف الوساطة في سوق الشغل نتيجة تراجع أداء مكاتب التشغيل .
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات المعنية بالتشغيل .
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب وتفضيلهم للعمل المأجور في القطاعات العمومية.

3- برامج الادمج المهني للشباب في الجزائر وفق المقاربة الاجتماعية

برنامج الادمج المهني للشباب هو واحد من جملة البرامج التي تبنتها الجزائر في اطار السياسة الوطنية للتشغيل موجه لفئة الشباب مع نهايات ثمانينات من القرن الماضي وفق مقاربة اجتماعية بحتة، ارتبطت بشكل وثيق بالوضع الاقتصادي والاجتماعي التي شهدته الجزائر آنذاك تهدف من خلاله الى تشغيل الشباب و حمايتهم من الانحرافات الاجتماعية.

3-1- برنامج تشغيل الشباب (PEJ)

إن أول برنامج بادرت به السلطات العمومية لمواجهة البطالة كانت سنة 1987 موجه للشباب العاطلين عن العمل عبر كامل التراب الوطني ممن أعمارهم بين 16 و 27 سنة خاصة أولئك الذي غادروا مقاعد الدراسة مبكرا لتسهيل عملية إدماجهم اجتماعيا و مهنيا. و الذي دخل حيز التنفيذ سنة 1988 تحت اسم برنامج تشغيل الشباب (PEJ) بمقتضى المرسوم رقم 89-33 المؤرخ في 21 مارس 1989 المتعلق بصندوق المساعدة

¹- Nabil Bouzid , L'interface enseignement supérieur - monde du travail en Algérie : de quoi s'agit-il? Cahiers du CREAD n(°59-60),(1er et 2ème trimestres 2002), pp 191 -195

لتشغيل الشباب (FAEJ) ، من أهدافه إيجاد مناصب عمل مؤقتة ضمن ورشات المنفعة العامة تابعة للجماعات المحلية و الهيئات الوزارية كقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و الأشغال العمومية....الخ و ضمان تكوين طالبي الشغل لأول مرة ممن يفتقدون للتأهيل ، و يمول هذا البرنامج من قبل صندوق المساعدة لتشغيل الشباب¹.

3-2- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ)²

هذا الجهاز بديل لبرنامج تشغيل الشباب (PEJ) جاء بهدف تصحيح الأخطاء و النقائص التي سجلت أثناء تطبيق برنامج تشغيل الشباب ، و تعزيز الشراكة المحلية في تحمل المسؤولية المتعلقة بالإدماج المهني للشباب و ذلك بتكوين نشاطات مصغرة في إطار تعاونيات شبانية ممن أعمارهم بين 19 و 30 سنة مدعمة من طرف الدولة 30% في شكل إعانة و 70% عبارة عن قرض بنكي ، وقد شرع في العمل بهذا الجهاز سنة 1990.

أهداف هذا الجهاز:

- استغلال فرص و مصادر الشغل المتوفرة محليا و في بعض القطاعات الاقتصادية .
- تنظيم الشراكة على المستوى المحلي و الوطني بين الشباب المعني و جمعياتهم و المتدخلين المباشرين و غير المباشرين و تحسيسهم بمسؤوليتهم اتجاه هؤلاء الشركاء
- تطوير روح المبادرة الفردية و المقاولاتية لدى الشباب ..

3-3- جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب (DSIP)³

لقد كان لنقاط القوة و الضعف التي افرزها جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) دور مهم في ولادة فكرة تكوين نشاط جديد في إطار جهاز جديد ، ينتظر منه أن يكون أكثر عطاء و تكييفا مع مرحلة التحول نحو اقتصاد السوق الجهاز الجديد للإدماج المهني الموجه للشباب تؤطره و تنفيذه هيئة متخصصة مسماة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) تضطلع بنوعين من الأنشطة :

- المساعدة في إنشاء مؤسسات مصغرة.

¹- Lamia Benhabib, Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ?, [en ligne] <<http://www.academia.edu>, pdf> Consulté le 06/01/2013 , p5

²- C N E S , Rapport portant Evaluation des dispositifs d'emploi , Algérie ,2002 , p 51

³- Ibid,p52.

- دعم التكوين المنتج لأنشطة جديدة.
 - كما يركز هذا الجهاز على ثلاث أبعاد أساسية هي :
 - إدماج نشاطات الشباب ضمن آليات السوق.
 - التدخل لدى البنوك بمنطق اقتصادي و مالي بتقييم المخاطر و اتخاذ القرارات المناسبة لتمويل المشاريع .
 - التركيز على إشراك السلطات العمومية في مهام المساعدة و الإرشاد.
- أهدافه:

- ترقية روح المبادرة و المقاولاتية.
- تاطير و تقييم الشغل الموازي.
- خلق مناصب شغل.
- إنتاج الوسائل و الخدمات التجارية.

3-4- برنامج عقود التشغيل الأولية (ما قبل التشغيل) (*CPE*)¹

أنشئ هذا البرنامج بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 المتعلق بالإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية.

برنامج عقود التشغيل الأولية (*CPE*) موجه أساسا إلى الشباب الجامعي و التقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية و الذين أعمارهم بين (19 و 35 سنة) من طالبي الشغل لأول مرة، بحيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة في مناصب شغل ملائمة لمستوى تكوينهم.

وهو بذلك يساعد الشباب أصحاب الشهادات، في الحصول على مناصب شغل دائمة من خلال اكتساب تجربة مهنية ، كما سيسمح للمؤسسات و الإدارات بالاستفادة من تاطير من شأنه تحسين فعاليتها .

يسير هذا البرنامج من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (*ADS*)، ويمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (*FANSEJ*) .

¹ - Bouriche Lahcène, Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009), (thèse de doctorat en sciences économiques non publié), faculté des sciences économiques, sciences de gestion et sciences commerciales, université AbouBekr Belkaid-Tlemcen, 2012-2013.P126-133.

1-1- أهدافه :

- بالنسبة للشباب البطال.

✓ المعالجة النوعية لبطالة حاملي الشهادات لتجاوز الضرر التي الحق بهذه الفئة بفعل سلبيات برامج الإدماج المهني السابقة التي لم توفق في إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.

✓ تمكين الشباب حاملي الشهادات من اكتساب خبرة مهنية تتوافق و ملامح تكوينهم.

✓ رفع إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة التشغيل الأولي بتحسين قابلية التشغيل للشباب الذي يستحوذ على قاعدة تكوينية.

- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة .

✓ تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

✓ خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

✓ توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.

أسئلة للتطبيق:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

الانعكاسات الاجتماعية لسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية في مطلع التسعينات، وما ترتب عنها من إجراءات غلق المؤسسات و تسريح العمال و تزايد معدلات البطالة وانخفاض مؤشرات التنمية البشرية للسكان بصفة عامة و السكان النشطين بصفة خاصة. هذه العوامل جعلت الجزائر تتوجه نحو تنفيذ سياسات اجتماعية تسير هذا الوضع الجديد باعتماد برامج للإدماج المهني للشباب.

- بين أهم برامج الإدماج المهني التي اعتمدها الحكومة الجزائرية لتشغيل للشباب.

المحاضرة التاسعة:

برامج الادمج المهني للشباب في إطار الاستراتيجية الوطنية الجديدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

-عناصر المحاضرة:

تمهيد :

1-محاور المقاربة الجديدة لترقية التشغيل.

1-1-دعم وترقية الشغل المأجور.

1-2 -دعم و ترقية المبادرات المقاولاتية.

2 -برامج الادمج المهني للشباب في ظل المقاربة الجديدة

3-التحديات التي تواجه برامج الادمج المهني في الجزائر

تمهيد:

تنت الجزائر ابتداء من سنة 2004 مقاربات ومناهج أكثر موضوعية في تناول قضايا التشغيل بمنظور اقتصادي بعيدا عن التوجه الاجتماعي والذاتي الذي صاحب معظم البرامج في التجارب السابقة، هذه الرؤية الجديدة القائمة على تشجيع التنافس والابتكار وروح المبادرة بما يجعل الشباب الباحث عن الشغل عنصرا فعالا يساهم في التنمية الوطنية ويؤخذ مصيره بيده لتغيير أوضاعه .

1- محاور المقاربة الجديدة لترقية التشغيل.

تتمحور المقاربة الجديدة لترقية التشغيل في الجزائر حول محورين أساسيين هما¹:

1-1-1- دعم وترقية الشغل المأجور.

ترجم هذا العنصر بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني (DAIP) ، كآلية لدعم تشغيل لشباب خاصة من حاملي الشهادات أملت ضرورات اقتصادية واجتماعية ملحة أهمها:

- ✓ تزايد عدد الجامعيين حيث يستقبل سوق العمل 120 ألف حامل شهادة جامعية سنويا.
- ✓ تأطير حاملي الشهادات وحمايتهم من الانحرافات الاجتماعية.(النشاط الموازي ، الهجرة السرية
- ✓ ربط مسألة تسير بطاقة حاملي الشهادات باعتبارها أكثر حساسية بأجهزة أكثر كفاءة و خبرة تراعي الجوانب النفسية و المعرفية و العلمية لهذه الفئة.

ضمن هذا المحور تم انشاء برامج للادماج المهني موجهة لمختلف فئات الشباب طالي الشغل لأول مرة تحت وصاية وزارة التشغيل الوطنية ووزارة التضامن الوطني، و هي :

1-1-1-1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP

يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم و المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني الى تسهيل الاستفادة من منصب شغل دائم للشباب الباحث عن عمل لأول

¹ - وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، أهداف و محاور مخطط النشاط لترقية العمل و مكافحة البطالة ، الجزائر

[en ligne] < <http://www.mtess.gov.dz, htm> > Consulté le 03/06/2010

مرة، و هو بديل لبرنامج عقود التشغيل الأولية (CPE) الذي خصص لدعم تشغيل الشباب خاصة من حاملي الشهادات سنة 1998

- أهدافه:

- ✓ رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33.3%
- ✓ تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل لأول مرة المسجلين ضمن الوكالات الوطنية للتشغيل ، والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة ، و الحائزين على الشهادات ، و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.
- ✓ تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب خاصة في إطار برامج تكوين - تشغيل و توظيف.

-الفئات المستهدفة من هذا الجهاز.

يوجه هذا الجهاز أساسا إلى ثلاث فئات من طالبي الشغل لأول مرة ضمن ثلاث أصناف من عقود التشغيل:

- ✓ عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) موجه للشباب حاملي شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وهو بديل لبرنامج عقود التشغيل الأولية (CPE) لسنة 1998.

- ✓ عقد إدماج مهني (CIP) موجه للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، بعدما كان سابقا يتم إدماجهم في إطار برنامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية. (ESIL)

- ✓ عقد تكوين -إدماج (CFI) بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل، بعد أن كان يتكفل بهذه الفئة في إطار جهازي المناصب الموسمية و أشغال المنفعة العمومية.

يتم ادماج هذه الفئات ضمن المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل) المستخدم أو الهيئة المكونة، (المؤسسات والإدارات العمومية، الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية، الحرفيين المعلمين).

جدول (05) يوضح مدة عقود الادمج بين تدايير 2008 و 2011 *

التدابير الجديدة (منذ سنة 2011) **		التدابير القديمة (سنة 2008) *			
مدة العقد	الأجرة الشهرية	مدة العقد	الأجرة الشهرية	الصيغة	
ثلاث سنوات قابلة للتجديد	15 ألف دج	سنة واحدة قابلة للتجديد ضمن الهيئات و المؤسسات الإدارية	12 ألف دج	حامل شهادة التعليم العالي	عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)
ضمن الهيئات و المؤسسات الإدارية و لدى الهيئات و المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص					
	10 آلاف دج		10 آلاف دج	حامل شهادة تقني سامي	
	8 آلاف دج		6 آلاف دج	المنصب في الهيئات و المؤسسات الإدارية.	عقد إدماج مهني (CIP)
سنة واحدة قابلة للتجديد للمنصبين في القطاع الاقتصادي		سنة واحدة غير قابلة للتجديد للمنصبين في القطاع الاقتصادي	8 آلاف دج	المنصب في القطاع الاقتصادي	

			4 آلاف دج	المنصبون لدى الحرفيين المؤطرين	عقد تكوين - إدماج (CFI)
--	--	--	-----------	-----------------------------------	-------------------------------

✓ عقد العمل المدعم CTA :

يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة . يتقاضى الشباب طالي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة. و يستفيد صاحب العمل من تدابير تحفيزية منها (تخفيض في الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الاستفادة من اعانة شهرية للشغل عن كل توظيف، الاعفاء من الاشتراكات الاجمالية).

تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

• 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين،

• 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين،

• 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني،

• أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

- يتم ادماج شباب هذه الفئة ضمن المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة.

- آليات الإدماج المهني ضمن هذه البرنامج :

- المرافقة:

- *استقبال وتسجيل طالي الشغل من حاملي الشهادات وخصوصياتهم الاجتماعية والمهنية وإمكانياتهم وقدراتهم المهنية والعلمية والبدنية.
- إعلام و توجيه حاملي الشهادات حول الفرص التي يوفرها هذا البرنامج.

- تنصيب الشاب المستفيد في إطار عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق و تكوينه و تأهليه.
- السهر على تأطير المستفيدين يتم بواسطة مؤطر مؤهل تكلفه المؤسسة المستخدمة خلال فترة الإدماج بمتابعة الشباب حاملي الشهادات.

- المتابعة:

- متابعة مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج شهريا بالتنسيق مع المؤسسة المستخدمة.
 - توظيف المستفيد عند انتهاء فترة إدماجه .
- تسلم للمستفيد في عقد الإدماج عند انتهاء فترة إدماجه شهادة الإدماج في حالة عدم توظيفه تبين منصب العمل المشغول و مدة الإدماج.

-التزامات الشباب المدمج.

- يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الإستفادة من الجهاز.
- يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا، يمكنهم الإستفادة من عقد إدماج جديد.
- يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز إحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.
- في حالة إقتراح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

-التزامات المستخدم

- يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الإستفادة من الجهاز.
- في حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين عليه إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ.
- يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد.

• يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة.

1-1-2- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات. (DISD)

انشأ سنة 2008 لفائدة الشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سام في مؤسسات التكوين ومراكز التكوين العمومية والخاصة المعتمدة، لا سيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو من دون نشاط ، ممن أعمارهم بين 19 و 35 سنة وغير مستفيد من أي جهاز آخر. يقع تحت وصاية وزارة التضامن الوطني.

***أهدافه:** يهدف هذا الجهاز إلى ما يلي:

-الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات

-ترقية نشاطات التنمية المحلية خاصة في المناطق المحرومة.

-محرابة الفقر و الإقصاء و التهميش.

***مجالات نشاط هذا الجهاز:**

يوجه المستفيدون في إطار هذا الجهاز للعمل في مجالات النشاط ذات المنفعة العامة، و التي تتوافق وشهاداتهم و مؤهلاتهم لدى المؤسسات العمومية و الهيئات و الإدارات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط، خصوصا تلك المتعلقة بحماية البيئة و النشاطات المرتبطة بالتراث المادي و غير المادي و الفلاحة والصناعة التقليدية و السياحة و الثقافة و الخدمات، و كذا ترقية المهارات و تطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية.

*** المرافقة و المتابعة :**

➤ يتعين على المؤسسات المستقبلية مراقبة و تأطير هؤلاء المستفيدين خلال فترة إدماجهم.

➤ تتولى وكالة التنمية الاجتماعية متابعة المستفيدين و تقييم الجهاز و مراقبته و تنفيذه.

***آليات الإدماج:**

➤ يدمج حاملي الشهادات و التقنيون السامون لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

➤ يتقاضى المستفيدون من منحة بحسب نوعية الشهادة المحصل عليها : (الشهادات الجامعية

10000 دج، بينما التقنيون السامون 8 000 د ج).

- كما يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2 500 دج عندما يكونون متابعين لتكوين تأهيلي يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها 6 أشهر.

1-2- دعم و ترقية المبادرات المقاولاتية.

عرفت البرامج الناشطة في إطار هذا العنصر بعض التعديلات النوعية في إطار الإصلاحات المقترحة ضمن مخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة، خاصة تلك المتعلقة بالنشاطات المصغرة حتى تستجيب أكثر لتطلعات المبادرين والراغبين في الحصول على مشاريع قابلة للتمويل من قبل البنوك، وفي هذا الصدد تم اتخاذ إجراءات لتعزيز هذا المحور من خلال:

- ✓ الإبقاء على نشاطات أجهزة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) و الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) ، وجهاز القرض المصغر المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة و دعمها (ANGEM) من خلال :
- ✓ برامج تكوين الشباب أصحاب المشاريع في ميدان التسيير في مختلف مراحل إنشاء المشروع.
- ✓ تحسين نشاطات المرافقة والمتابعة والتوجيه للمقاولين الشباب من طرف مستخدمين ومتخصصين مؤهلين.
- ✓ إعادة تنظيم الوكالات المتخصصة في النشاطات المصغرة باتجاه لا مركزية مساعدات الدولة وأصحاب المشاريع.
- ✓ تجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل.
- ✓ مشاركة الهيئات المالية في دعم هذه الإصلاحات من خلال المرونة وتسهيل إجراءات منح القروض و تمويل المشاريع .

3 - التحديات التي واجهت برامج الادماج المهني في الجزائر

هناك العديد من التحديات التي حالت دون تحقيق برامج الادماج للشباب طالبي الشغل لاهدافها، منها ما يرتبط¹ بـ:

¹ - محمود سمالي، معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميلة. مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية ، مجلد 12، عدد2، جامعة سطيف2، الجزائر، 2015، ص2017-220.

3-1- الهيكلة التنظيمية الحالية لمرافق التشغيل عائق لعملية الإدماج المهني.

- افتقار برامج الادماج المهني لقاعدة بيانات دقيقة حول عروض الشغل الموجهة لخريجي التعليم العالي في سوق العمل.

- افتقاد هذه البرامج (لتصور استراتيجي لتسيير التدفقات المتزايدة لمخرجات التعليم العالي.

- تعدد مهام العاملين في إطار برامج التشغيل يحول دون متابعة خريجي التعليم العالي في مناصب عملهم.

- كثرة برامج التشغيل قلل من نجاعة المشرفين على هذه البرامج في تعبئة المؤسسات المعنية بالإدماج المهني

3-2- التحولات الاقتصادية في منظومة الشغل المحلية و سياسات التشغيل بالمؤسسات المستخدمة من

عملية الإدماج المهني

- عدم جدية بعض المؤسسات المستخدمة في التفاعل مع أهداف هذه البرامج) (التأطير، التكوين ، التوجيه...)

- عدم حيوية البيئة الاقتصادية المحلية التي ينتمي إليها طالبي الشغل.

- التغيير المستمر لشروط التنصيب في بعض التخصصات المهنية (الخبرة المهنية ، نوعية الشهادة ، الجنس.....) لدى المؤسسات المستخدمة.

- عدم حيوية البيئة الاقتصادية المحلية التي ينتمي إليها طالبي الشغل .

- الاستمرار في إدارة سوق الشغل عن طريق برامج التشغيل بدلا عن تنشيطه مع مختلف المتدخلين (الجامعة، المؤسسات المستخدمة.....).

3-3- السياسات المطبقة من طرف المؤسسة التعليمية و التكوينية عملية الإدماج المهني

- افتقاد برامج التكوين في هذه المؤسسات لبرامج تدريبية ترتبط بالمهن التي سيمارسها طالبي الشغل في سوق العمل.

- استمرار التدفق الكبير لطلبي الشغل من مسالك تعليمية وتكوينية تقلصت بها فرص العمل.

- غياب إعلام جدي من قبل هذه المؤسسات حول المسارات المهنية ومحتوى برامج التشغيل وآفاقها.

- عدم تكيف التخصصات التكوينية لطلبي الشغل مع البيئة الاقتصادية و الاجتماعية المحلية التي ينتمون اليه.

3-4- الخصائص الشخصية لطالبي الشغل من خريجي التعليم العالي عائق في إدماجهم مهنيا

- افتقاد طالبي الشغل للكفاءات الأساسية للعمل (الاتصال، التكنولوجيا، المبادرة،
- الاعتقاد السائد لدى طالبي الشغل في إطار هذه البرامج بأن التنصيب في أي مؤسسة يؤدي آليا إلى الإدماج في منصب عمل دائم.
- عدم استعداد طالبي الشغل في إطار هذه البرامج لقبول التنصيب بمناصب شغل خارج محيطهم السوسيواقتصادي.
- نقص الوعي المهني بالأوضاع الجديدة في سوق العمل لدى طالبي الشغل في إطار برامج الإدماج المهني جعلهم يفضلون التوجه الكثيف نحو مؤسسات القطاع الحكومي.

أسئلة حول المحاضرة:

- ماهي المقاربات التي تناولتها الجزائر في إطار الإدماج المهني للشباب؟
- واجهت برامج الإدماج المهني للشباب عدة تحديات على المستوى التنظيمي و المهني، تعرض الى هذه التحديات بالشرح؟

المحاضرة العاشرة:

الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل

-عناصر المحاضرة

1- مفاهيم اساسية

2- دور الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل

3- الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل في الجزائر

4- التحديات التي تواجه الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل في الجزائر

تمهيد:

ظهر مفهوم الحوار الاجتماعي في القرن العشرين في إدارة العمل في العالم، وهو شكل أساسي وقاعدة مهمة تنص عليها تشريعات العمل الوطنية في معظم الدول، قياسا على ما نصت عليه المواثيق الدولية للعمل بشأن إلزامية تنظيم الحوار الاجتماعي لأطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومة، وأصحاب الأعمال، والعمال .

1- مفاهيم اساسية :**1-1- الحوار الاجتماعي:**

يمكن أن يعني أية مفاوضة أو مشاورة أو أي نوع اخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من أجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع المعني. ويمكنها ايضا بمعناها الأشمل أن تغطي مواضيع مرنة طيبة كانت، ولكنها تهدف عادة الى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد و التعليم و الصحة وظروف عمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل¹.

الحوار الاجتماعي من وجهة نظر منظمة العمل الدولية يعرف بأنه: "الحوار الاجتماعي يضم كافة اشكال التفاوض أو حتى مبادلة المعلومات بين ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال، وفقا لأشكاله مختلفة، حول كافة المسائل ذات المصلحة المشتركة المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية"²

يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائياً، بين العمال وأصحاب العمل (وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح: "الشركاء الاجتماعيون") حيث يتخذ هذا الحوار شكل مفاوضة جماعية أو أشكالاً أخرى من التفاوض والتعاون ومنع النزاعات وتسويتها.

أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين، وغير ذلك من إجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل³.

وعليه يمكننا تعريف الحوار الاجتماعي على انه المصطلح الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل. وهو يشمل كافة أنواع المفاوضات والتشاور

1 - مجدي عبد الله شرارة، الحوار الاجتماعي كاداة لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فريدريك ايرت، ديوان مصر، القاهرة،

2016، ص16

2 - المرجع السابق.

3 - مؤتمر العمل الدولي، الحوار الاجتماعي، التقرير السادس، مكتب العمل الدولي، ط1، جنيف، 2013، ص 5.

وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل. ويلعب الحوار الاجتماعي دوراً رئيسياً في تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وهو أساسي في أي محاولة تهدف إلى بناء مؤسسات وقطاعات أكثر إنتاجية وفعالية واقتصاد أكثر عدالة وكفاءة.

1-2- الشركاء الاجتماعيون :

بصفة عامة يشير مصطلح الشركاء الاجتماعيون الى كل مؤسسات الدولة والجماعات المحلية والنقابات المعتمدة وفروعها في مستوى المؤسسات وارباب العمل، ومركبات المجتمع المدني ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة¹.

1-3- الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل

يشير مصطلح "الشركاء الاجتماعيون" إلى الوكلاء الاقتصاديين الذين يشاركون في مفاوضات ذات طبيعة اجتماعية. وهم يتألفون من ممثلين عن نقابات العمال الرئيسية ومنظمات أصحاب العمل الرئيسية بهدف²:

-تمثيل مصالح ومشاكل عالم العمل.

-مجالات تدخلهم هي ظروف العمل ،

- تطوير التعليم المستمر أو تحديد معايير الرواتب.

-اجراء حوار نيابة عن أعضائهم وإجراء مفاوضات قد تؤدي إلى اتفاقات جماعية.

يتفاوض الشركاء الاجتماعيون ويوقعون الاتفاقيات أو يمكن للحكومة أن تستشيرهم في مجالات قانون العمل (ظروف العمل ، التدريب ، إلخ) ، البطالة أو التقاعد. يمكن للشركاء الاجتماعيين اتخاذ القرارات بشكل مستقل ، ولكن يمكن للسلطات العامة أيضاً أن تشارك في عملية صنع القرار (على سبيل المثال ، الحكومة هي التي تحدد مبلغ الحد الأدنى للأجور بعد استشارة الشركاء الاجتماعيين).

بشكل عام، تعتبر اجتماعات الشركاء الاجتماعيين جزءاً من الحوار الاجتماعي. يتم استشارتهم على الأقل

بشأن الإصلاحات التي تؤثر على العمل والبطالة والتقاعد ...

2- ادوار الشركاء الاجتماعيون في سوق العمل

2-1- دور الدولة او ممثليها :

¹ - بن مشيه بن يحي و نجا مجاوي، دور الشركاء الاجتماعيين في صنع السياسة التعليمية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد20،

العدد1، 2020، ص579.

² -المرجع السابق

أصبح لدور الدولة مفهوم جديد في ظل مرحلة التحول الذي شهدتها الاقتصاد العالمي، فهي لم تعد الإدارة والنقابة وصاحب العمل، أي لم تعد هي الممثل الوحيد للأطراف الثلاثة لأن النقابات، لان دورها سيختلف عما كان عليه من قبل.

فالدولة عليها الآن أن تقوم بدور الحكم المحايد بين طرفي علاقة الإنتاج، وأن تحافظ على السلام الاجتماعي بين الطبقات، وهو ما يقتضي منها أن تقوم بالمهام¹ التالية:

- توفير مقومات الحوار :

- ضمان الحرية النقابية، وتشمل حق تكوين النقابات وحرية ممارسة النشاط وضمان سلامة تمثيل المنظمات.
- تقديم التسهيلات للنقابات، و ذلك من خلال إسناد الشخصية الاعتبارية للنقابات، واستقطاع الاشتراكات، والتفرغ النقابي، وحرية عقد الاجتماعات فضلا عن حماية أعضاء النقابة.
- سلامة التمثيل عند تحديد النقابات سواء بالنسبة للعمال أو أصحاب العمل المؤهلة للقيام بالمفاوضات الجماعية على المستوى الوطني.

—تنمية الحوار:

تنشيط الحوار والنهوض به، من خلال:

- التشريعات التي تسنها أو عملها الميداني توفير هياكل الحوار يشمل جميع المستويات الوطنية والمحلية والقطاعية والمنشأة،
- إقرار أنظمة متعددة لتمثيل العمال في المؤسسات من بينها نظام مندوبي أو مندوبات العمال، ونظام اللجان الاستشارية المشتركة،
- إرساء تقاليد حوار وتشاور على المستوى الوطني. تضم ممثلين عن الوزارات وممثلين عن كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال،
- المساهمة في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية عبر هذه اللجان أو المجالس،
- إبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها.

¹ - مجدي عبد الله شراره، مرجع سابق، ص 27.

-ضمان مناخ اجتماعي سليم:

-ضمان تطبيق النصوص التشريعية والتعاقدية المنظمة لعلاقات العمل والتدخل لتسوية نزاعات العمل الفردية منها والجماعية، سواء بالرقابة أو النصح والإرشاد والتوفيق والمصالحة أو التحكيم.

-خلق مناخ سياسي ومدني مستقر يمكن منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال المستقلة من العمل بحرية، دون خوف من الانتقام.

2-2- دور منظمات أصحاب العمل:

يعتبر دور منظمات أصحاب العمل في اطار الشراكة الاجتماعية باعتبارها طرف مهم في اعداد السياسة العامة للتشغيل لاي دولة من خلال حثها على مايلي¹ :

- تفعيل دورهم الاقتصادي بضرورة استخدام أموالهم في مجالات استثمارية تساعد على خلق فرص عمل للمتعطلين وخاصة الشباب منهم،

- الديمقراطية في التعامل مع العمال، وأن هؤلاء العمال من حقهم المشاركة وإبداء الرأي في الموضوعات الهامة التي تمس حياتهم.

- تشجيع الية الحوار من خلال السماح بتشكيل منظمات نقابية لهم داخل منشاتهم .

-تحسين ظروف العمل مقابل زيادة الإنتاجية والأرباح.

2-3- دور النقابات العمالية:

لانجاح دور النقابات لابد من ان تجد الطرق و الوسائل التي تستطيع من خلالها القيام بدور نشط ضمن هذه الشراكة في مختلف عمليات اعداد سياسات سوق العمل، وهذا يتطلب منها الالتزام بواجباتها اتجاه العمال والمؤسسات وأصحاب العمل، بتحقيق²:

- ارساء المبدأ الديمقراطي في تشكيل النقابات وإدارتها فالنقابات لا يمكنها أن تطالب بالديمقراطية في علاقتها مع أصحاب الأعمال من جهة، والحكومة من جهة أخرى، إذا هي فقدت المبادئ الديمقراطية داخل تنظيمها .

- اخذ النقابات بزمام المبادرة فيما يتعلق بالمشاكل العمالية دون انتظار أن تقوم الحكومة او أصحاب الاعمال بحل تلك المشاكل في غيبة من ممثلي العمال .

1 - منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، 2015، ص2.

2 - نفس المرجع

- الوعي بان كل تقدم اجتماعي لا يمكن أن يتم دون تقدم اقتصادي و ان تحقيق مزايا جيدة للعمال (أجور / منح / رعاية صحية واجتماعية) لا يتحقق الا طريق التفاهم مع أصحاب الأعمال، بالتفاوض معهم حول شروط العمل وظروفه وإبرام عقود العمل المشتركة وعلى النقابات العمالية أن تدرك أن تحقيق مطالب العمال (المزايا الجيدة) لا ينفصم عن مطالب صاحب العمل (زيادة الإنتاج كما وكيفاً).

3- الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل في الجزائر .

بالرجوع الى القانون الجزائري نجده يولي اهتمام كبير لموضوع الشراكة الاجتماعية في جميع الميادين، وخاصة في مجالات سوق العمل الذي نجده من خلال تكريسه لدعائم هذا الشراكة من جملة من القوانين منذ شروعه في اصلاح السياسة التشغيلية مع مطلق تسعينيات القرن الماضي من الاعتماد على¹ :

3-1- دعائم الشراكة الاجتماعية في سوق العمل :

القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم ب :
- القانون رقم 91-30 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991)؛
- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 63-1996)؛
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم، والمتعلق بعلاقات العمل.
- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحركة النقابية و حماية حق التنظيم .

3-2- هيكلية الشراكة الاجتماعية في سوق العمل:

تشكل الثلاثية إطارا عاما للحوار والتشاور تساهم في تأطير الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال القرارات المتوصل إليها، والتي غالبا ما تشكل مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية التي تضطلع الدولة بمهمة إعدادها وفق الشكل الذي يحدده دستورها، وهي تجمع بين:
- الدولة ممثلة بالحكومة،

¹ - سعاد عناني وبن عزوز بن صابر، الثلاثية كالية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، العدد6، جوان 2018. ص 445-449.

- الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية التمثيلية للعمال،
- المتعاملين الاقتصاديين ممثلين بخمس فيدراليات (الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل الكونفدرالية العامة للمقاولين الجزائريين الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل كونفدرالية الصناعيين والمنتجين الجزائريين وجمعية النساء الجزائريات أصحاب العمل)،

الفترة من 1991-1995:

- برزت الشراكة الاجتماعية الثلاثية كألوية للحوار الاجتماعي في الجزائر في مطلع التسعينات منذ بداية الإصلاحات الدستورية الاقتصادية والاجتماعية والتحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل الى النظام التعاقدية لهذه العلاقات.
- نتيجة الإجراءات التي فرضتها إجراءات إعادة الهيكلة (تسريح العمال لأسباب اقتصادية وحماية الأجراء الذي يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، إعادة النظر في أنظمة التقاعد المطبقة، تأمين علاقة العمل من خطر البطالة والمحافظة على القدرة الشرائية للفئات الاجتماعية التي لها أجور متدنية، خصوصية المؤسسات العمومية.

الفترة من 1996-2005: ¹

- توسيع إمكانيات تملك العمال لمؤسساتهم في حال خصوصتها عن طريق البيع بالتراضي وتسديد المستحقات بصفة جزئية
- وضع برنامج دعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيز التنفيذ.
- إعداد مشروع القانون الأساسي للوظيفة العمومي من طرف لجان العمل الثلاثية المشتركة المكلفة بإعداده.

الفترة من 2006 الى يومنا هذا:

- إبرام العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي 2006 مدته أربع سنوات قابلة للتجديد. الذي يركز على تفعيل سياسة تنموية بمساهمة جميع الأطراف من أجل مجابهة الرهانات والتحديات الاقتصادية التي تواجهها الجزائر. و من اهم مخرجاته :
- العمال هم المحور المركزي في كل سياسة يمكن الاستغناء عنه في أي عمل تعبوي.
- خلق مناصب العمل اللاتقنة وإنماء المداحيل وتوزيعها هي أساسا من صميم مهام المؤسسة الاقتصادية،
- المؤسسة هي المصدر الأساسي للثروة.

¹ - المرجع السابق.

- اعتبار المؤسسة الاقتصادية المحرك الأساسي بالنسبة للتعبئة الوطنية لخدمة التنمية ولإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني.

اهم اللقاءات بين الشركاء الاجتماعيون:

- لقاء الثلاثية الرابع عشر المنعقد يومي 29 و30 سبتمبر 2011: انعقد اللقاء الثلاثي رقم 14 بتاريخ 29 و30 سبتمبر 2011.

تطرق الى ترقية الإنتاج الوطني، التقاعد، التمثيل النقابي في القطاع الخاص وتوسيع الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص... إلخ .

4- تحديات الشراكة الاجتماعية في سوق العمل في الجزائر:

- ساهمت في تحسن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.
- إقامة توازن بين المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال والمصالح الاقتصادية لأرباب العمل والحكومة.
- غياب الطابع الالزامي لتتائجها.
- غياب الإطار القانوني الداخلي المنظم لهذه الشراكة الثلاثية على الرغم من مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية سنة 1993.
- غياب النقابات المستقلة التمثيلية في عملية الحوار الثلاثي.

أسئلة حول المحاضرة:

التعليمة: أجب على الاسئلة الواردة في الوضعية التالية:

الوضعية (السند):

- برزت الشراكة الاجتماعية الثلاثية كألية للحوار الاجتماعي في الجزائر في مطلع التسعينات منذ بداية الإصلاحات الدستورية الاقتصادية والاجتماعية والتحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل الى النظام التعاقدية لهذه العلاقات ولعل من اهم إنجازات هذا النظام هو تبلور وابرام العقد الاقتصادي والاجتماعي.
- كيف يمكن تجسيد هذا العقد في ظل التحديات التي توجه الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل؟

المحاضرة الحادية عشر :

مشكلات سوق العمل في الجزائر

-عناصر المحاضرة

تمهيد :

- 1- ضعف الحماية الاجتماعية للعمل
- 2- ضعف المشاركة الاقتصادية
- 3- انتشار البطالة
- 4- عدم مرونة التشريعات المتعلقة بالعمل
- 5- الأجور
- 6- البطالة
- 7- القطاع غير المنظم (غير الرسمي)
- 8- عدم موائمة مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل
- 9- الفئات المستضعفة / المهمشة
- 10- غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية
- 11- التجاوزات والانتهاكات

تمهيد:

ان الاختلالات التي يعاني منها سوق العمل في الجزائر، يمكن ردها الى جملة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي وضعتها ونفذتها الحكومات المتعاقبة، نتيجة لغياب سياسات عمل واضحة ومحددة، حيث غابت الرؤية الواضحة لطبيعة المشكلات التي يعاني منها سوق العمل ، الأمر الذي أدى الى تباين الإجراءات المتعلقة بسوق العمل بين الحكومات، وتعود هذه المشكلات أساسا بسبب تعثر مسار الإصلاح السياسي والاقتصادي التي تبنتها الجزائر، وفشل السياسات الاقتصادية التي قامت بتنفيذها هذه الحكومات المتعاقبة منذ سنة 1990. ولعل من اهم هذه المشكلات التي واجهها سوق العمل في الجزائر نجد:

1- انتشار البطالة :

البطالة التحدي الأول الذي يورق الحكومات وتوازن أسواق العمل، حيث تظهر البيانات ان معدلاتها متباينة وغير مستقرة، اذ تراوحت بين 15.3 عام 2005 لتتخفف عام 2010 الى 10 ثم ترتفع الى معدل 11.2 سنة 2015 على المستوى الوطني ، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 6,0 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014 . و بلغ 9,9% لدى الذكور و 6,16% لدى الاناث.

وتجدر الاشارة إلى أن هذا الارتفاع يُعود أساسا إلى تزايد معدل البطالة لدى الذكور والذي عرف ارتفاعا بلغ 7,0 نقطة، و تباين معتبر في معدلاتها حسب السن و المستوى التعليمي و الشهادة و انها تمس جميع الفئات المختلفة (شباب، نساء، قادمين للعمل لأول مرة....). فقد بلغ معدل البطالة لدى الشباب من طالبي الشغل لأول مرة 9,29%. فيما تظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية في ارتفاع بعدما كان في حدود 14.1 % ارتفع الى 17.1%. عام 2019 ، حيث انتقل من 14.1 % عام 2014 ليصل الى 17.1 % عام 2019¹، وهو يفوق ثلاثة اضعاف مستوى بطالة ذوي المستويات الدراسية المحدودة.والامر نفسه لدى حاملي شهادات التكوين المهني، وهو ما يوحي بوجود بطالة مرتفعة لدى المتعلمين.

¹ - Office national des statistiques, Algerie en quelques chiffres, activite, emploi et chomage, n 726. Sptembre 2015. Algerie p17.

2- ضعف مساهمة القطاع الاقتصادي:

تعتمد الجزائر اقتصاديا على انتاج النفط والغاز بأكثر من 90 % ، وعلى الرغم من البرامج الاقتصادية التي سطرت قصد التخلص من هذه التبعية بتنويع الاقتصاد الوطني الا انها لم تنجح في هذا المسعى، وهذا راجع الى¹:

- تباين حجم النشاط الاقتصادي تظهر التركيبة النسبية حسب قطاع النشاط الاقتصادي لعام 2015 تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع و الذي يشغل 61.6 % من إجمالي اليد العاملة، يليه قطاع البناء و الاشغال العمومية بنسبة 16.8 % ثم قطاع الصناعة بنسبة 13.0 %، وأخيرا قطاع الفلاحة بنسبة 7,8 %.

- الهيكلة الضعيفة للقطاعات الإنتاجية و يبرز هذا الامر من خلال انخفاض في الفئات المنتجة في المجتمع الجزائري حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية 37.1 % فقط. حيث بلغت نسبة السكان المشتغلين 18.3 % من إجمالي اليد العاملة.

- ضعف قطاع الطاقة والصناعة ومحدوديتهما وبطء تطورها ، فالقطاع البترولي رغم تميزه بكثافة رأسمال فانه لا يخلق الا اقل من 5 % من فرص العمل. بينما القطاع الصناعي بالرغم من الإصلاحات المالية والتنظيمية لا يزال غير قادر على توليد مناصب عمل جديدة حيث لا يساهم الا بـ 11.5 % عام 2019 مقارنة بقطاع الوظيفة العمومية 31 % و قطاع التجارة 15 % .

3- الدور المحدود للقطاع الخاص

يعتبر القطاع الخاص اليوم هو محور عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما دفع بالدولة الجزائرية الى توجيه مزايا وامكانيات كبيرة له، بما سيمكنه من لعب دور ريادي في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية بتحسين الحياة العامة للمواطنين وإعطاء ديناميكية أكبر لعملية التشغيل في ظل تراجع القطاع العام كقائد ومحرك للاقتصاد الوطني.

القطاع الخاص على الرغم من الامال لمعلقة على هذا القطاع في إيجاد مناصب شغل بالتوازي مع المشاريع الاستثمارية التي برجة به لم يحقق ما كان نتظر منه حيث لا يساهم الا بنسب ضعيفة في مجال التشغيل و

¹- ibid, p3.

توفير فرص العمل على الرغم من التحفيزات المالية والضريبية الموجهة لهذا القطاع¹. غير ان تأثير في قطاع التشغيل بقية محدود و هذا لاسباب النالية :

- انخفاض مشاركة القطاع الخاص في في السوق الوطنية بسبب عدم توفر بيئة عمل لائقة.
- التعقيدات التنظيمية والبيروقراطية .
- ضعف البنية التحتية لهذا القطاع باعتماده على وحدات إنتاجية في شكل مؤسسات الصغيرة التي توظف عدد قليل من العمال.
- انعدام الشفافية في التمويل وانتشار الفساد المالي في هذا القطاع.
- فقدان الثقة والأمان الوظيفي في هذا القطاع.
- عدم مواكبة القطاع الخاص للتطورات التقنية الحديثة في مجال الإدارة و الإنتاج و نقص التدريب و التاهيل.

4-عدم موائمة مخرجات النظام التعليمي وحاجات سوق العمل

الدخول الكثيف للمتخرجين من مراكز التكوين المهني والجامعات الوطنية شكل تحدي هو الاخر لسوق العمل في الجزائر، فبقدر ما هو في حاجة الى يد عمل مؤهلة ومتعلمة فاننا نجد متحفظ في مجال تشغيل خريجي منظومة التعليم الوطنية بسنه شروط مستعصية في مجال الالتحاق بمناصب الشغل التي أصبح يفرضها سوق العمل على طالبي الشغل لأول مرة (الخبرة المهنية ، الكفاءة في المنصب ...) بسبب تدني مهارات العاملين والإنتاجية، وهو ما تسبب في ارتفاع معدلات البطالة لدى خريجي النظام التعليمي بشكل كبير مقارنة بالفئات الأخرى، و هو يؤشر على :

- ضعف المستوى المهني لغالبية خريجي النظام التعليمي والمهني في الجزائر، بسبب نقص التكوين المهني والتدريب.
- صعوبة إعادة تاهيل هذه الفئات لاكتساب مهارات توظف مؤهلاتهم العلمية لاكتساب مهارات تؤهلهم للحصول على وظائف يحتاجها سوق العمل .
- خلل في مخرجات التعليم وصلتها بسوق العمل، و هذا راجع للاعتماد على برامج تعليمية لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل الحالية.

¹-Conseil national économique et social(CNES) , rapport sur le secteur privé, bulletin officielle 07, 13ème session, Algérie, 2002 . p95-106.

- خلل في الية التوظيف والتقييم والارتقاء.

5- غياب التنسيق بين المؤسسات الرسمية في مجال التشغيل

منذ ان قامت الجزائر بإصلاحات في مجال التشغيل في مطلع تسعينيات القرن الماضي باعتماد مؤسسات ذات طابع اداري لتسيير ومراقبة سوق العمل في صورة الوكالة الوطنية لتشغيل لرسم سياسة التشغيل واستشرافها، وذلك بربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجع على التكوين في الوسط المهني، انطلاقا من ان التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج الدائم في سوق العمل، بالاضافة الى التنسيق ما بين القطاعات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة مع إشكالية توفير مناصب الشغل ومحاربة البطالة، غير ان الواقع يبرز عكس ذلك و هذا راجع الى:

- انعدام البعد التشغيلي عند البدء في اعداد برامج ومخططات التشغيل.
- عدم التوازن بين مختلف القطاعات في مجال توزيع خريطة مناصب العمل .
- غياب نظومة إعلامية منتظمة و دقيقة حول جميع التغيرات الحاصلة في سوق الشغل
- ضعف الأدوات و الآليات الخاصة بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل.
- طغيان الجانب الإداري على مؤسسات التشغيل وتحولها الى مكاتب لاستقبال طلبات الادمج المهني فقط.

6- انتشار العمل في القطاع الموازي (غير رسمي)

لقد اخذ هذا الشكل من النشاط غير رسمي في الانتشار بالجزائر منذ نهاية الثمانينات و بداية التسعينات لمواجهة الصعوبات الاجتماعية التي أصبح يعيشها السكان (السكن ، الشغل ، الدخل) ، والذي أصبح الملاذ المفضل لدي العديد منهم لتدبير قوت حياتهم حيث انتقلت نسبة المشتغلين بهذا القطاع من 11.7 % عام 1990 الى 19.3 % عام 1999 وعلى من المحاولات التي باشرتها الدولة الجزائرية لتأطير هذا القطاع بشرعنة وتقنين انشطته بخلق فضاءات تجارية وتسوية وضعيات ممارسيه الا انها لم تنجح حيث استمر هذا القطاع في جذب يد عاملة كبيرة في ظل تراجع التشغيل وتوفره على فرص للدخل مقارنة ما توفره القطاعات الرسمية. وعلى الرغم من اختلاف الدوافع في التوجه نحو هذا الشكل من النشاط فإن العديد من العوامل ساهمت في انتشاره، وهي كالآتي:

¹- Rafik Boukha-Hassane, Fatiha Talahite, marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie , op cit , p15

- سهولة ممارسته وربحيته و عدم إمكانية مراقبته .
- تعاظمي السلطات على ممارسة هذا النشاط باعتباره ملاذ لكثير من الشباب البطال يمكن ان يكون منفذ مؤقت في انتظار الحصول على منصب عمل .
- برامج الدعم والاستهلاك التي تبنتها الجزائر لسد النقص في المواد الواسعة الاستهلاك كإجراء اجتماعي للتخفيف من حدة الإجراءات التشفية .
- الاستيراد العشوائي وبروز ظواهر جديدة على المجتمع الجزائري تمثلت في ظاهرة " الباعة المتجولين ، وظهور الأنشطة الخفية والاسواق الموازية¹ وأدى الى منافسة غير شرعية للمؤسسات الاقتصادية الرسمية و كبد في نفس الوقت خزينة الدولة خسائر ضخمة نتيجة التهرب الضريبي والجبائي².

7-عدم مرونة التشريعات المتعلقة بالعمل:

تتجلى فعالية هذا المؤشر من خلال قيمة الإجراءات القانونية المرتبطة بتنظيم و متابعة أسواق العمل و التشغيل بها و قد يؤدي عدم مرونة و تكيف تشريعات العمل مع المتطلبات الحديثة للعمل الى تراجع فرص العمل ونموها، و الجزائر لازالت تعاني من تأخر في منظوماتها التشريعية في مجال العمل قياسا بالإجراءات التي تتبناها منظمة العمل الدولية، و هذا على الرغم من الإصلاحات التي شهدتها هذا القطاع في السنوات الأخيرة من خلال :

- التعقيدات الإدارية في مجال تطبيق قانون العمل .
- عدم تنفيذ قرارات المؤسسات المعنية بمراقبة أسواق العمل في مجال الحقوق و الوجبات.
- تحايل العديد من أصحاب العمل وخاصة في القطاع الاقتصادي الخاص على الإجراءات والقوانين التشريعية في مجال الحماية و التأمين و الأجور.
- إجراءات معقدة في مجال التوظيف .

¹ - Youghourta Bellache, L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages- le cas de Bejaia, thèse de doctorat en co-tutelle non publier, université de Bejaia (Algérie) et de l'université Paris -Est Créteil (France),2010, p74

² - Fatiha Talahite, op cit, p 113.

8-التوجه الكثيف نحو العمل المأجور بالقطاع العمومي:

عرفت ظاهرة التشغيل بالأجر تطورا تدريجيا و بشكل متسارع في الجزائر منذ 1966 مقارنة بالتشغيل العام في القطاعات الخرى، فقد تضاعف حجم العمل المأجور بمعدل 307 % بارتفاعه من 196 الف اجير عام 1966 الى اكثر من 632 الف اجير سنة 1977¹، وقد استمر هذا النمط من الشغل في التطور حيث تظهر النتائج أن العمال الاجراء يمثلون ما يعادل سبعة مشتغلين من ضمن عشرة 69.8² %، و هذا راجع اساسا الى ما يوفره هذا النمط من الشغل لطالبي الشغل عوامل الاستقرار والأمن وأفاق للنمو الوظيفي، غير انه قد خلق ازمة في سوق العمل الجزائري خاصة على المستوى الذهني والسلوكي لطالبي الشغل بارساء سلوكيات اجتماعية سلبية ساهمت في اختلال سوق العرض والطلب على القوى العاملة في سوق الشغل، بالتوجه معظم طالبي العمل خاصة منهم الشباب نحو الوظيفة الحكومية كأساس للمكانة الاجتماعية و الأمان، ما أدى إلى تضخم الجهاز الإداري للدولة بأعداد متزايدة و إحداث ضغوط على سوق الشغل خاصة في ظل استمرار عدم الثقة في علاقة التشغيل بالقطاع الخاص.عموما يمكن ان نخلص الى مايلي:

- الدولة ممثلة في القطاع العمومي هي رب العمل الأكبر وخصوصا للأشخاص حاملي الشهادات
- منظومات الأجر الحكومية جامدة وغير مرتبطة بالإنتاج والإنتاجية، حيث يؤدي ذلك الى التأثير على هيكل التشغيل والأجور والإنتاجية.
- انتشار البطالة المقنعة بسبب الاعتماد على الدور الواسع للقطاع العام الإنتاجي العمومي في التوظيف في ظهور فائض في التشغيل.
- نقص الفاعلية الاقتصادية فيه وتشوه السوق.

9-سيطرة برامج التشغيل والحماية الاجتماعية على سوق العمل

في ظل استحالة المعالجة الاقتصادية لمشكلة الشغل والتشغيل بفعل ضغوط البطالة والأزمات الاقتصادية لم يكن أمام الجزائر خيار آخر لمواجهة الطلب المتزايد على الشغل، وحماية العديد من الشباب العاطلين عن العمل ومن دون تكوين مهني سوى باستحداث برامج و آليات للتشغيل والحماية الاجتماعية مع مطلع العام 1989 للتخفيف من حدة البطالة، وحماية الشغل بإيجاد مناصب عمل مؤقتة تتوافق وحاجيات كل فئة على

¹- Mostefa Boutefnouchet, les travailleurs en Algérie, Alger : Imprimerie khemisti ,1984,p69

²- Office national des statistiques ,205,opcit , p15.

اعتبار أن الطلب على الشغل¹. وقد استمر الوضع على نفس الحال لغاية اليوم مع التنوع في الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل بين برامج الادماج المهني و مشاريع التشغيل الذاتي(المقاولاتي) الموجهة لفئة الشباب طالبي الشغل، و التي كان يعول عليها في امتصاص عدد كبير من البطالين و استعادة سوق العمل لتوازنه، غير ان تقييمات هذه البرامج بينت عجزها في تحقيق ما سطر لها نتيجة طول فترة المكوث بهذه البرامج نتيجة عدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على خلق فرص الشغل جديدة، و ازدياد الضغط على المؤسسات المستقبلية خاصة قطاعات الوظيفة العمومية لعدم قدراتها على استيعاب العدد المتزايد من طالبي الشغل في إطار هذه البرامج مما اثر على مردودها، إلى جانب ذلك هو عدم مسايرة هذه البرامج للتغيرات الواقعة في سوق الشغل، و تطور حاجيات طالبي الشغل لأول مرة خاصة فئة حاملي الشهادات الجامعية، وهو ما اثر على المعالجة الموضوعية لمشكلة الشغل والبطالة في الجزائر. هذه البرامج انتجت سوق عمل يتميز:

- وظائف غير لائقة و هشة.
- التكلفة العالية والتغطية المنخفضة و التأثير المحدود
- عدم كفاءة نظم وبرامج التشغيل .
- - عدم الفعالية في معالجة البطالة و زيادة في عدد الباحثين عن العمل في اطار هذه البرامج.

¹- Mahmad Saïb Musette, L'emploi des jeunes en Algérie, Alger : les cahier de cread , N° (26), (2ème trimestre1991),p79-91.

قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت "لبنان" : دار النهضة العربية للطباعة والنشر،
- 2- الجديدة للنشر، 1998.
- 3- حازم ببلاوي، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، القاهرة : صندوق النقد العربي، 1985.
- 4- حامد إبراهيم عبد الفتاح محمد، تأثير العولمة الاقتصادية على مشكلة البطالة مع التطبيق على الاقتصاد، المصري، دار النشر و التوزيع، القاهرة، 2019.
- 5- شهاب مجدي محمود، متغيرات سوق العمل المحلي وانعكاساتها على مشكلة البطالة في مصر، دار الجامعة
- 6- عبد الرحمن توفيق، المناهج التكوينية المتكاملة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2004
- 7- عبد المجيد أونيس أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2011.
- 8- عدنان محمد وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج التدريب الذاتي عبر الانترنت، المعهد العربي للتخطيط. الكويت . 2002.
- 9- غنایم عمر، والشرقاوي علي، التنظيم و الإدارة، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- قاموس المصطلحات الاقتصادية: نوع الجنس، العمل، و الاقتصاد غير المنظم، بيروت، منظمة العمل الدولية، 2009،
- 10- مجدي عبد الله شرارة، الحوار الاجتماعي كاداة لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فريدريك ايرت، ديوان مصر، القاهرة، 2016.
- 11- محمد الفاتح محمود بسير المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر و التوزيع ، الاردن، 2016
- 12- الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى، الجزائر "بن عكنون": ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.

ثانيا : الرسائل الجامعية

- 1- بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري، دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة بشار. 2018-2019.
- 2- جغري بلال، فعالية التكوين في تطوير الكفاءات -دراسة حالة مركب المحركات والجرارات ، قسنطينة. رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2008-2009.

- 3- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة التحليل، دكتوراه (غير منشورة)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان. 2012-2013.
- 4- سلاطية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد عم اجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1969.
- فوزية غياط، دراسة تأثير العمل المؤقت على الإحساس بالأمان الوظيفي، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 201-2011.
- 5- محمو سمايلي، دور برامج التشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 2. 2015-2016.

ثالثا : المؤتمرات والتقارير

- 1- ابوبكر عادبدي بدوي، خدمات التشغيل في سوق العمل ومنظمة التدريب، المؤتمر العربي الرابع لتنمية للموارد البشرية، منظمة العمل العربية، الرياض. 2011/15/13.
- 2- الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام، نتائج 2016-2018، نشرة 2021، رقم 49، الجزائر.
- 3- سليمان احمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ورقة مقدمة للملتقى الوطني السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة. 26/27/2009.
- 4- علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، ورقة عمل مقدمة في المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، منظمة العمل العربية، 15/16/2008 نوفمبر.
- 5- محمد ديتو، الوظائف الأساسية لمكاتب التشغيل اعمومية، منظمة الدولية، مكتب التدريب الدولي، إيطاليا والبرنامج التدريبي لوزار العمل والشؤون الاجتماعية العراق، 12/17 أكتوبر 2008، منظمة العمل الدولية، جنيف، نوفمبر 2010.
- 6- مكتب العمل الدولي، التقرير الثالث حول إدارة العمل وتفتيش العمل: التحديات والآفاق المستقبلية، منظمة
- 7- مكتب العمل الدولي، التقرير الخامس حول إدارة العمل وتفتيش العمل: التحديات والآفاق المستقبلية،
- 8- منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، منشورات مكتب العمل الدولي، جنيف، 2015.
- 9- مؤتمر العمل الدولي، الحوار الاجتماعي، التقرير السادس، مكتب العمل الدولي، ط1، جنيف، 2013

رابعا : المجالات :

- 1- انين خالد سيف لدين، وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد02، 2012.
- 2- بن مشيه بن يحي و نجاة يحياوي، دور الشكاء الاجتماعيين في صنع السياسة التعليمية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد20، العدد1، 2020.
- 3- بوحظام احمد سيد وحملات بن عاشور، تمويل انطلاق المشاريع المصغرة بين صندوق الزكاة و الأجهزة التقليدية، دراسة حالة ولاية معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد6، العدد4، 2017، ص130-145.
- 4- بوشي يوسف ، سياسة التشغيل المفاهيم، الأجهزة والبرامج، مجلة المعيار، المجلد6، العدد، ص135-147.
- 5- الزهرة مولاي علي، سوق العمل والموارد البشرية، مجلة افاق علم اجتماع، المجلد3، العدد1، جويلية 2013
- 6- سليمان احمية، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية... بين الإطار القانوني والواقع العملي، Annales de l'université d'Alger، المجلد25، العدد1، جامعة الجزائر2،
- 7- عتو الموسوس، وامينة شعنة، طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية لقانون الاعمال، المجلد2، عدد1. نوفمبر 2021.
- 8- عناني سعاد وبن عزوز بن صابر، الثلاثية كالية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، العدد6، جوان 2018.
- 9- فريح مناور حداد، نظرة تحليلية لحجم القوى العاملة العربية وفاق تطويرها، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد21، عدد1، 2005.
- 10- محمد ناصراسماعيل ناصر , & عدوية ناجي عطوي. (2008). سوق العمل وتخطيط القوى العاملة في العراق باستخدام برنامج SPECTRUM الديموغرافي للمدة من (1997-2007). *Journal of Baghdad* , College of Economic sciences University , (16).
- 11- محمود بوسنة، و شهرزاد زاهي، التكوين المهني في الجزائر: تطوره منذ الاستقلال و افاق تنميته وتحسين فعاليته، annales de l universite d'alger، المجلد7، العدد1. 1993.
- 12- محمود سمايلي، معوقات الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل من وجهة نظر مستشاري التشغيل العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DIAP في ولاية ميله. مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية ، مجلد12، عدد2، جامعة سطيف2، الجزائر، 2015،
- 13- يوسف الياس، إدارات العمل العربية: وظائفها-هيكلها-اليات عملها. دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، منشورات المركز العربي لادارة العمل و الشغيل ، تونس، 2011.

خامسا :المراجع الالكترونية

1-وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، أهداف و محاور مخطط النشاط لترقية العمل و مكافحة البطالة ، الجزائر

[en ligne]< <http://www.mtess.gov.dz>, htm> Consulté le 03/06/2021

2-حسن حجازي، تعريف سوق العمل،

https://spu.edu.sy/downloads/files/1540395767_2.pdf

تاريخ التصفح، 2022/02/12.

3-وديع محمد عدنان ، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل. بتاريخ 2015/02/15 ، المعهد العربي للتخطيط، من <https://www.arab>

تاريخ التصفح api.org/APIPublicationsListing.aspx?CategoryID=5&pn=4

2021/06/22.

4-أبو بكر عابدين بدوى.(2011). خدمات التشغيل في سوق العمل و في منظومة التدريب، المؤتمر اللعربي

الرابع لتنمية الموارد البشرية 13-15/02/2011 الرياض. <https://alolabor.org/e-library/>

5-وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل ، <https://www.mtess.gov.dz/ar> تاريخ التصفح 2019/12/06

سادسا : المراسيم والقوانين

1-المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990، المتعلق بانشاء الوكالة الوطنية للتشغيل، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد99 ، الصادر 12 سبتمبر 1990

2-المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتعلق بانشاء وكالة التنمية الاجتماعية، وزارة التضامن الوطني، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد40 ، الصادر 30 سبتمبر 1996.

3-المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المتعلق بانشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد52 ، الصادر 11 سبتمبر 1996.

4-المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، المتعلق بانشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد06، الصادر 25 جانفي 2005.

5-المرسوم التنفيذي رقم 01/04 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين من البطالة، وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 03 ، الصادر 11 جانفي 2004 ..

6-المرسوم التنفيذي رقم -20 329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020، المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية، الجريدة الرسمية ...، الجزائر، 2020.

المراجع الأجنبية:

I-Dictionnaires et encyclopédies

1-Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, paris : Nathan, université, 1994.

II-Livres

1-landry Carol, la formation en alternance: État des pratiques et des recherches, presses de l'universite du quebec. Quebec ;2002.

2-Mostefa Boutefnouchet, les travailleurs en Algérie, Alger : Imprimerie : khemisti ,1984.

III-Revue

1-Geneviève Fournier, Marcel Monette, L'insertion socioprofessionnelle: un jeu de stratégie ou un jeu de hasard? Presses Université Laval, Québec, 2000.

2-Nabil Bouzid, L'interface enseignement supérieur - monde du travail en Algérie : de quoi s'agit-il? Cahiers du CREAD n(°59-60),(1er et 2ème trimestres 2002).

3-Mohamed Saïb Musette, les politiques d'emploi et les programmes actifs du marchés du travail en Algérie, Fondation européenne pour la formation, Turin, 2014.

4-Mohamad Saïb Musette, L'emploi des jeunes en Algérie, Alger : les cahier de cread , N° (26), (2ème trimestre 1991).

IV-Sites internet

1-Lamia Benhabib, Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ?, [en ligne] <<http://www.academia.edu>, pdf> Consulté le 06/01/2013 .

L'offre et la demande de travail , https://www.movses.fr/wp-content/uploads/2022/03/CH6_OFFRE_DEMANDE_W.pdf mars 2022, consulter le 15/06/2022.

2-Hitesh Bhasin (30/1/2021), "Labor Market | Definition, Types, Characteristics, and Components", marketing 91, Edited 4/10/2021.

<https://www.marketing91.com/labor-market> Retrieved 15/02/2022.

3-Fatma Boufenik , Travail et genre en Algérie,colloque rabat,maroc ,11et12 avril 2003 p05, www.ulb.ac.be/soco/colloquerabat/papiers/articles consulter le 03/07/2021.

4- travail et emploi Edited 4/10/2021.

<https://journals.openedition.org/travailemploi> consulter le 15/06/2021.

V-Rapports

1- Conseils national économique et social (C N E S), Rapport portant Evaluation des dispositifs d'emploi , Algérie ,2002.

2-Conseils national économique et social (C N E S), Rapport portant le travail informel, Algérie ,2002.

3-Office National des Statistiques, données statistiques, activité, emploi et chômage : Algérie, N° 263 , 1997.

4-Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995.

5-Office National des Statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n° 226, Algérie, 2017.

6-Bureau International du Travail, la normalisation internationale du travail, nouvelle série n° 53, Genève,1953.

VII-Theses

1-Bouriche Lahcène, Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009), (thèse de doctorat en sciences économiques non publié), faculté des sciences économiques sciences de gestion et sciences commerciales, université AbouBekr Belkaid- Tlemcen , 2012-2013.