

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة
كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



محاضرات في مقياس

سوق العمل في الجزائر

للسنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد: د. هشام بوبكر

السنة الجامعية: 2020/2019

فهرس المحتويات:

المحور الأول: مدخل إلى سوق العمل.

مقدمة.....	ب
أولاً. نشأة وتطور فكرة الشغل.....	3
1. الشغل في الحضارات القديمة.....	3
2. الشغل في القرون الوسطى.....	4
3. الشغل في الأنظمة الحديثة (الرأسمالي والاشتراكي).....	6
4. ماهية الشغل.....	7
ثانياً. سوق العمل.....	10
1. اقتصاديات العمل.....	10
2. مفهوم سوق العمل.....	10
3. مكونات سوق العمل.....	11
ثالثاً. وظائف سوق العمل.....	12
رابعاً. هيكله و خصائص سوق الشغل في الجزائر.....	14
1. هيكله سوق العمل في الجزائر.....	14
2. خصائص ومميزات سوق العمل في الجزائر.....	14

المحور الثاني: واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

أولاً. ماهية سياسة التشغيل.....	16
1. تعريف سياسة التشغيل.....	16
2. معايير سياسة التشغيل.....	16
ثانياً. أسس التشغيل في الجزائر.....	17
ثالثاً. تطور سياسة التشغيل في الجزائر.....	19

1. معوقات نجاح سياسات التشغيل..... 24
2. أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر..... 26

المحور الثالث: تطور التكوين المهني في الجزائر.

- أولا. على المستوى العالمي..... 27
- ثالثا. على المستوى العربي..... 31
- ثالثا. تطور التكوين المهني في الجزائر..... 33
1. خلال الاستعمار الفرنسي..... 33
2. التكوين المهني بعد الاستقلال..... 35
- ثالثا. النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر..... 37
- رابعا. التحديات التي تواجه التكوين المهني في الجزائر..... 38
- خامسا. آليات التجديد وإصلاح التكوين المهني في الجزائر..... 40

المحور الرابع: واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر.

- أولا. التشغيل والتكوين في الجزائر أية علاقة؟..... 42
- ثانيا. العوامل الواجب توافرها لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني..... 43

المحور الخامس: آليات سياسة التشغيل وبرامج الإدماج المهني للشباب الجزائري.

- أولا. آليات وميكانيزمات سياسة التشغيل في الجزائر..... 44
- ثانيا. برامج الإدماج المهني لدى الشباب الجزائري..... 46
1. برنامج تشغيل الشباب..... 47
2. جهاز الإدماج المهني للشباب..... 47
3. برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)..... 48
4. إسهامات الوكالات الوطنية في تدعيم التشغيل في الجزائر..... 48
5. التوظيف المأجور (E.S.I.L)..... 52

6. أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO).....53

7. صندوق الزكاة الجزائري.....54

المحور السادس: مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.

أولا. منظمة العمل ذات الطابع الدولي.....54

1. مبادئ منظمة العمل الدولية.....55

2. أهداف منظمة العمل الدولية.....55

ثانيا: منظمة العمل ذات الطابع الإقليمي أو العربي.....56

1. أهداف منظمة العمل العربية.....56

ثالثا: منظمة العمل ذات الطابع الوطني.....57

1. مهام مفتشية العمل.....58

2. صلاحيات مفتشي العمل.....59

المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.

أولا. العمال.....59

ثانيا. ممثلي أرباب العمل.....60

ثالثا. الحكومة.....60

رابعا. التفاوض الثلاثي في الجزائر.....61

خامسا. المجتمع المدني وعلاقته بالسوق العمل.....62

المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر.

أولا. البطالة.....64

1. أنواع البطالة.....65

ثانيا. أجور متدنية و اقتصاد غير المنظم.....67

ثالثا. التوظيف الاجتماعي الذي لا يتماشى مع التنمية الاقتصادية.....69

70.....	رابعاً. غموض السياسة الوطنية للتشغيل وضبابية أهدافها.
70.....	خامساً. نمو اقتصادي بدون وظائف إنتاجية.
72	خاتمة.
74.....	قائمة المراجع.

مقدمة:

عرف سوق العمل في الجزائر تدبدا في تحقيق التوازن بين العرض على العمل والطلب عليه، و صاحب ذلك الاختلال ما تبنته الدولة الجزائرية من سياسة في عملية التشغيل و التكوين وتنفيذ برامجهما، لتحقيق متطلبات هذا السوق، وقد كان ذلك انطلاق من التسيير الذاتي إلى التسيير الاشتراكي ثم استقلالية المؤسسات العمومية ثم مرحلة اقتصاد السوق. و من خلال مقياس سوق العمل في الجزائر الموجه لسنة الثانية ما ستر تنظيم وعمل، سنحاول تقديم وعرض معارف تفصيلية نوعا ما لاطلاع الطالب بمعلومات حول هذا سوق، من خلال مجموعة من المحاور التي جاءت على النحو التالي:

المحور الأول: يحوي ماهية سوق العمل في الجزائر انطلاقا من نشأة فكرة الشغل وتطورها في مختلف الحضارات وعبر العصور وفي الأنظمة الحديثة، مع التعرض إلى مفهوم الشغل والفرق بينه وبين العمل وأنواعه، ومن ثم تم التطرق إلى مفهوم سوق العمل ومكوناته وهيكلته وخصائصه.

المحور الثاني: يتناول واقع سياسة التشغيل في الجزائر، حيث تم التطرق إلى ماهية وتطور سياسة التشغيل في الجزائر وأبعادها و بعض معوقات نجاحها.

المحور الثالث: يحوي تطور التكوين المهني في الجزائر، حيث عرج على ذلك التطور على المستويين العالمي و العربي ثم في الجزائر خلال الحقبة الاستعمارية وبعد الاستقلال، فتناول بذلك النظام الوطني للتكوين المهني والتحديات التي تواجهه، وبعضا من آليات تجديده وإصلاح هذا القطاع في الجزائر.

المحور الرابع: تناول واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر، كما تم التطرق من خلاله إلى علاقة التكوين والتشغيل في الجزائر و العوامل الواجب توافرها لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني.

المحور الخامس: عمدنا من خلاله دمج المحور الرابع والسادس كما جاء في برنامج هذا المقياس في مشروع الماستر تنظيم وعمل. نظرا لتقاطع الكثير من المعلومات والمعارف حول آليات التشغيل التي جاءت ضمن سياسة الدولة وبرامج الإدماج المهني للشباب، وذلك تحت مسمى: آليات سياسة التشغيل وبرامج الإدماج المهني للشباب الجزائري، تم التطرق فيه إلى آليات التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية. ثم تطرقنا إلى البرامج التي اعتمدها الدولة الجزائرية في إطار إدماج الشباب الجزائري.

المحور السادس: يتناول مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر، حيث تطرق إلى مختلف الهيئات التي تشرف على عملية المراقبة؛ منها منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والمفتشية العامة للعمل.

المحور السابع: وفيه الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر؛ من نقابات عمالية وممثلي أرباب العمل والحكومة، وكذا تم التطرق من خلاله إلى التفاوض الثلاثي في الجزائر، وعلاقة مؤسسات المجتمع المدني بالتنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وسوق العمل.

المحور الثامن: يحتوي على مشكلات سوق العمل في الجزائر، تم التطرق من خلاله إلى أهم المشكلات التي يواجهها سوق العمل من بطالة و أجور و علاقة التوظيف بالتنمية الاقتصادية، وكذا غموض السياسة الوطنية للتشغيل والوظائف الإنتاجية و النمو اقتصادي.

وبعد أن نلنا من هذا العمل البيداغوجي و الأكاديمي المتواضع نفعاً، نأمل أن نجد ذلك لدى طلبتنا الكرام، وأن يكون لهم عوناً في معرفة وفهم أهم جوانب ومعالم سوق العمل في الجزائر.

د: هشام بوبكر

المحور الأول: مدخل إلى سوق العمل.

أولا. نشأة وتطور فكرة الشغل:

لقد نشأت فكرة الشغل وتطورت بالموازاة مع تطور الإنسان منذ القدم، إلا أن نظرة الإنسان لهذه الفكرة قد أخذت عدة صور وأشكال عبر الحضارات والثقافات المختلفة، مما أثر على قيمة الشغل في تقديره وتقديسه أو احتقاره و امتهانه، وهذا ما سوف نتعرض إليه من خلال إلقاء نظرة وجيزة حول هذا مفهوم وعبر مختلف الأزمنة ، وفي المذاهب الاقتصادية الحديثة المتنوعة والمختلفة.

1. الشغل في الحضارات القديمة:

إن الحضارات القديمة لم تقم من العدم وإنما كانت نتيجة عمل مضني قام به الإنسان في القديم، والتي تعتبر جميعها بأن العمل البحري هو مصدر الإنتاج والتطور والرخاء في أية مرحلة من مراحل تطور الجنس البشري، إلا أنها تختلف في تقييمها لهذا العمل وفي من يستفيد بثماره وتتجلى لنا أهم هذه الحضارات فيما يلي:¹

الحضارة المصرية التي قامت على العمل الجبار سواء بالنسبة للفلاحة أو الصناعة التي كانت راقية ومزدهرة آنذاك، حيث عرفت مصر القديمة منذ عهدها الأولى، صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة، وصناعة الآجر، والاسمنت، والزجاج والفخار والخشب والجلد والنسيج واستعمال الكيمياء في الصناعة. وتتكون الفرقة العاملة من الرجال الأحرار والعبيد والرقيق يشرف عليهم رئيسا يؤدي لأفرادها أجورهم. أما الحضارة البابلية فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة لوعورة أرضها وكثرة الحجارة فيها، كما أن أغلب البابليين كانوا يعملون في استخراج المعادن مثل: الحديد، الذهب، الفضة، الرصاص، وصناعة النسيج... الخ، والحضارة الفينيقية التي تعد

¹ . هشام بوبكر: استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2007/2006، ص 116.

من أقدم الحضارات، حيث اشتهر أهلها بالتجارة الخارجية والصناعة كالزجاج والمعادن والأسلحة، والحلي والمجوهرات، بالإضافة إلى احتكاكهم بالحضارات الأخرى عن طريق التجارة الخارجية، حيث مكنتهم من التوصل إلى أحدث ما توصلت إليه تلك الحضارات من اختراعات وطرق وأساليب الصناعة والإنتاج. والحضارة الرومانية التي تعتبر من أهم الحضارات القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي، وذلك بفضل كد الكادحين من العبيد والفقراء المفروض عليهم من طرف الأشراف والنبلاء، وجميعها أعمال يدوية كان ينظر إليها على أنها السبب في قوة النفوس والأجسام؛ والمقصود هنا أجسام العبيد والفقراء لاستخدامها في حماية النبلاء والأشراف.

ومما سبق نرى بأن الرومان والكثير من الحضارات القديمة لم يقدرُوا قيمة الشغل، كما أنهم لم ينصفوا العمال والطبقة المغلوبة على أمرها من الفلاحين والعبيد، ولم يمنحهم حقوقهم وحرّياتهم خوفاً من الثورة عليهم وعلى أملاكهم وسلطانهم، ولهذا لم يمكنهم من استغلال ثمره عملهم وجهدهم واستفادتهم بإنتاجهم.

2. الشغل في القرون الوسطى:

- الشغل عند المسيحيين (الحضارة المسيحية): عرفت القرون الوسطى بالنظام الاقتصادي، وهو نظام ملك فيه الأسياد والنبلاء والأشراف مساحات زراعية شاسعة يستغلونها بواسطة الرقيق والقرن، وهو نظام وجد بصفة خاصة في دول القارة الأوروبية وبالخصوص فرنسا وبريطانيا.

وبعد أن بدأت المدينة في الاعتراف بنوع من الشخصية القانونية للرقيق ومنحه بعض الحرية المقيدة، ومع تطور المدينة زادت الحاجيات الضرورية للمجتمع وتطور المستوى الثقافي لدى الفئات العمالية، الذي أجبر الأسياد على تشكيل نوع من العادات والأعراف المهنية، والتي أصبحت مع مرور الزمن تشكل قوانين محددة للعلاقات بين العمال وأرباب العمل وبقي الحال

في مد وجزر حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م، التي ارتبط مفهوم العمل فيها بمبدأ "سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية". وبهذا أصبح كل فرد حرا في اختيار عمله لحسابه أو لحساب غيره، وأنتج هذا الوضع نظريات لاقت رواجاً كبيراً آنذاك، وهي "الحق الطبيعي"¹.

وبعد قيام الثورة الصناعية وانتشار استعمال الآلات كثرت البطالة الجماعية؛ مما نتج عنه تعقيد العلاقات وتوترها بين العمال وأرباب العمل نتيجة ارتفاع حجم وعدد اليد العاملة، في مقابل ضعف حجم عرض العمل مما نتج عنه انخفاض رهيب في الأجور والضمانات المالية والمهنية والاجتماعية، إلى جانب ضعف الاستقرار في العلاقات المهنية، إضافة إلى هجرة الفلاحين للأراضي الزراعية والالتحاق بالمدن بحثاً عن منصب عمل يضمن لهم زيادة في الدخل وتحسين ظروف معيشتهم الاجتماعية والاقتصادية. ونتيجة لهذه الأوضاع المتردية التي أصبح يعيشها العمال لاسيما بعد ارتفاع مستواهم الثقافي ونضج وعيهم السياسي والاجتماعي وتأكدتهم من سوء أحوالهم بمرور الزمن، أخذوا يتجمعوا في شكل تجمعات ونقابات سرية وعلنية للمطالبة بتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية، والمطالبة بجدية لانتزاع حقوقهم بأساليب مختلفة كالإضراب والعنف والتخريب، حيث تم غلق أبواب المصانع وأماكن العمل من طرف أصحابها، وهذا ما أثبت فشل مذهب الحرية التعاقدية، وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم وحكم علاقات العمل².

– الشغل عند المسلمين (الحضارة الإسلامية): الشغل في مفهوم الشريعة ليس هو مجرد تقديم جهد بدني مقابل أجر زهيدة لا تترك العامل يرتقي في نظرهم من درجة العبيد والرق إلى درجة الإنسانية العادلة، بل تنظر إليه وتربطه بعمل الدنيا والدين معاً؛ أي أن العمل الديني

¹ . هشام بوبكر: مرجع سابق، ص 118.

² . المرجع نفسه: ص 118.

بشتى أشكاله وأنواعه من جهد بدني وفكري واستثمار الأموال لتنمية وتشغيل البطالين وسد حاجة المحتاجين واستغلال الثروات التي سخرها الخالق للمخلوقات، وقد ورد تعبير العمل ومعناه في حوالي 360 آية قرآنية، وهو مقترن بالإيمان، وفي مجال الربط بين العمل والإيمان يقول عز وجل: "فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون" سورة الجمعة الآية رقم (10).

وأما السنة النبوية فقد أشادت هي الأخرى قولاً وعملاً بالعمل وحثت على إتقانه، قال عليه الصلاة والسلام: "ما أكل أحد قط خيراً من أن يأكل من عمل يده"، وفي مجال ربط العمل بالإتقان قال عليه الصلاة والسلام: "أحل ما أكل العبد كسب الصانع إذا نصح"، وقال أيضاً: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه"، لأن إتقان العمل والإخلاص فيه من أهم عوامل النجاح والتطور والرقى والازدهار والتقدم، كما حث الإسلام العمال على الكد و الجهد وحث أيضاً أصحاب العمل على الإنصاف وإعطاء العمال حقوقهم كاملة غير منقوصة، حيث قال صلى الله عليه وسلم: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " ¹.

لذلك فإن قيمة الشغل ومفهومه لم تعرف إلا بعد مجيء الديانات السماوية في بادئ الأمر وقيام الثورة الصناعية في أوربا فيما بعد، أضف إلى ذلك عدم وجود علاقات عمل محددة قائمة على أسس ومبادئ قانونية أو عرفية معينة، ولم تكن قوة العمل سوى سلعة أو بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف والنبلاء، ثم توالى عوامل وظروف توضح معالم الشغل أكثر فأكثر إلى أن أصبح لهذا الشغل ضوابط وحدود وقوانين؛ ونجد القانون الإلهي والسنة النبوية توضحان علاقات ومبادئ وأسس تلك العملية -الشغل- وتسمو وتشيد بأهميتها وقيمتها.

¹. خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط02، 2005، ص97.

3. الشغل في الأنظمة الحديثة (الرأسمالي والاشتراكي):

الشغل في الفكر الاقتصادي الحديث هو العامل الأساسي للإنتاج، وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان، " فأصل كل إنتاج أو خدمة هو عمل بشري؛ وبالتالي فأساس النشاط الاقتصادي هو العامل البشري، وهو صانع الخيرات بمختلف أنواعها"¹، إلا أن الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة الشغل جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع وهو بالتالي مصدر الربح ومصدر الثروة، لكنه لم ينصف العمال الذين يبذلون جهد العمل، ويتضح هذا في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي الذي يتكون من الطبقة البرجوازية المالكة للثروة ووسائل الإنتاج والطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط؛ والتي هي دائما في تبعية الطبقة الأولى التي تملك مقاليد السلطة والتوجيه وتحكم في القرار الاقتصادي والاجتماعي.² فرب العمل في المؤسسة الرأسمالية ما هو إلا مستغل قد جمع رأسمالا بواسطة الاستحواذ على فائض الإنتاج (القيمة) الذي قدمه العامل (وهو حق له) في دورات إنتاج، وتحويل السلع إلى نقود ثم إلى عوامل إنتاج ما هو إلا جزء من حق العامل الذي حرمه منه، وأن أسس المال وأدوات الإنتاج لا حركة لها وبالتالي هي لا تنتج قيمة، وهكذا يرى ماركس أن استغلال العامل يكمن في عملية الإنتاج الرأسمالية.³

ونفس القيمة للشغل نجدها في الفكر الاشتراكي إلا أن الاختلاف بينهما هو كيفية توزيع الفائدة الحاصلة من ذلك الشغل أو ذلك العمل، التي يرى أنها توزع على العمال بكاملها بالتساوي، وهذا ينتج عنه إجحاف في حق بعض العمال ذوي المهارات الإنتاجية العالية من

¹ . ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط02، الجزائر، ص123.

² . هشام بوبكر: مرجع سابق، ص 119.

³ . ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص123.

جراء تطبيق المساواة الشكلية، و ما إلى ذلك من مشاكل تطبيقية أخرى في التجسيد الميداني لهذا التوجه.¹

4. ماهية الشغل: يعبر عن ذلك النشاط الواعي والمهادف المبذول في عملية الإنتاج؛ أي

استعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل، فلا يمكن إذن نتصور عملا خارج عملية الإنتاج المادية والمعنوية، وفي نفس الوقت فالعمل قد يكون عضليا أو فكريا.²

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب شغل.
- يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.³

فالشخص القابل للتشغيل لا بد أن يمتلك المؤهلات الجسدية و الذهنية والعلمية والعملية، والخبرات و التجارب، و أن تكون لديه القابلية للاستمرار كقيمة مضافة في مجال سوق العمل.

1.4. الفرق بين الشغل والعمل:

"إن تحليلا أوليا يظهر أنه ليس هنالك أي فرق جوهري بين المفهومين وأنهما يستخدمان على التوالي في نفس السياق وبنفس المعنى؛ إلا أنه يمكن الإشارة مع ذلك إلى أن كلمة شغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة مقابل أجر يتقاضاه عن ذلك، أما كلمة عمل فإنها تشير إضافة إلى المعنى السابق، إلى كل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا مأجورا كان أو بدون أجر، وهنا يمكن أن نقول بأن الأم

¹. هشام بوبكر: مرجع سابق، ص 119.

². ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص 122.

³. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، 2011، ص

التي تربي أبناءها بنفسها تنجز عملا، أما المربية التي تحترف مهنة الصباغة كمورد للرزق فإنها تمارس شغلا. وكلاهما يشتغل في الواقع إلا أن محفزات ودوافع كل منهما قد تكون مختلفة؛ فالشغل بصفة عامة، نشاط يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدماته مقابل أجر معين. أما العمل فهو نشاط منتج ولكنه ليس بالضرورة أن يكون بمقابل مادي. فالعامل يشتغل والشغال يعمل، وكل شغل يعتبر عمل ولا يعتبر العمل شغلا، لأنه قد يكون ذهنيا والعمل الذهني في الغالب ليس شغلا. ويرجع جهل الكثير من العاملين في مؤسسات ودوائر العمل أو الشغل، وعدم معرفتهم الفرق بين المفهومين، لكون الجهات التي اعتمدت هذه التسميات مراجع مهنية ولغوية وفلسفية قليلة ونادرة ومتخصصة لا يعرفها إلا المختصون¹. فبالعمل يحقق الإنسان هويته وذاته ويلبي حاجياته المادية والمعنوية، وهو وسيلة لتأمين العيش بدون شروط أو قيود تنظيمية من طرف المؤسسات أو الدول، أما الشغل له دور اجتماعي (الإنتاج) تفرضه مقتضيات الحياة العصرية من خلال التشريعات واللوائح القانونية التنظيمية التي تحميها الدول والمؤسسات، حيث يؤدي الفرد دوره و واجبه في الإنتاج ملتزما بتلك القوانين والتنظيمات، يتقاضى من خلال ذلك أجرا ماديا مقابل ما يقدمه من خدمة.

2.4. أنواع الشغل: لعملية التشغيل أنواع أهمها:

- **التشغيل المباشر:** الذي يعني قيام المؤسسات بشغل الوظائف الحالية مباشرة وبدون اللجوء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.
- **التشغيل المؤقت:** أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات والعطل السنوية، أو يشغل بموجب عقد بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل

¹ . هلال محمد العسكر: <http://alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> يوم 2018/11/06 على الساعة:

تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط سوق العمل

الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

- تعويض عامل غائب.

- نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.

وبهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لليد العاملة، وعلى هذا الأساس يرتبط مفهوم التشغيل أيضا بظاهرة البطالة ارتباطا وثيقا، كما يرتبط ببقية المفاهيم الأخرى، فخلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، ولأن ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع المستوى المعيشي لجميع أفراد المجتمع ولتحقيق تنمية شاملة.¹

ثانيا. سوق العمل:

1. اقتصاديات العمل: هي دراسة طريقة أداء سوق العمل و نتيجتها، تهتم أساسا بسلوك أصحاب العمل و العمال في استجابتهم للحوافز العامة مثل: الأجور، الأسعار، الأرباح، والأوجه غير النقدية لعلاقة العمل؛ كتحديد اختيار الفرد من أصحاب العمل و العمال؛² أي كل العمليات والأنشطة الأساسية التي تحقق أداء وتوازن سوق العمل.

2. مفهوم سوق العمل: يمكن القول أن سوق العمل هو "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل (العمال) والباحثون عن العمال (أصحاب العمل) ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة".³

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص70.

² . <https://trading-secrets.guru>: 22:30 على الساعة 2018/10/25

³ . بودرمين محمد: واقع العمل المسرح، إشكالية التهميش الاجتماعي في سوق العمل، حالة الوكالة المحلية للتأمين على البطالة (CNAC) سكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2001/2000، ص33.

ويعرف سوق العمل أيضا " بأنه الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية والنفسية والاجتماعية والثقافية والشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكله الشغل".¹ فسوق العمل هو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يوجد فيه باحثون عن العمل وعروض العمل، ويوجد فيه أصحاب المؤسسات الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة، كما أن سوق العمل يعتبر جزءا هاما من التنظيم الاقتصادي العام للبلاد، الذي يتكون من مجموع أسواق السلع والخدمات وأسواق عناصر الإنتاج، فهو سوق من تلك الأسواق الهامة التي تساهم في تسيير وتنظيم الاقتصاد الوطني؛ إذ أن سوق العمل يتأثر بشكل مباشر بالظروف الاقتصادية العامة في البلاد، ففي حالة الازدهار الاقتصادي فإن سوق العمل يتمتع بالعمالة الكاملة، وهذا يعني أن جميع قوة العمل المتاحة تحصل على فرص العمل المناسبة وتتسلم بالتالي أجورا عالية، أما إذا ساءت الظروف الاقتصادية فإن هذا ينعكس بوضوح على وضع سوق العمل الذي سيعاني من البطالة وانخفاض مستويات الأجور.

3. مكونات سوق العمل: يتكون سوق العمل من الباحثين عن العمل ومن يحتاجون إلى

العمالة أو الأيدي العاملة وهذان العنصران يسميان العرض والطلب، فما معناهما؟

1.3. عرض العمل: هو أحد جانبي سوق العمل. ويعرض 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 التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير أو صغر من وقته للعمل السوقي المأجور، ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، تكلفة الفرصة (ما أقدم و ماذا أحصل)، تفضيلات الأفراد (المفاضلة بناء على شروط الكفاءة... الخ)، وإن عرض العمل الفائض في

¹. بودرمين محمد: مرجع سابق، ص 31.

السوق يعني البطالة.¹ وعرض العمل يتكون من مجموع أفراد القوى العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عنه؛ أي كل من له رغبة في العمل.

2.3. الطلب على العمل: هو أحد جانبي سوق العمل، ويشترى 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 ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه؛ أي رب العمل يريد مخرجات العامل وليس العامل نفسه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية. والتقانة والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى.²

فقانون العرض والطلب ينطبق كذلك على سوق العمل فإذا كانت معدلات البطالة مرتفعة تميل الشركات إلى خفض الأجور، وعلى العكس من ذلك عندما تكون البطالة منخفضة، فإن المعروض من العمال منخفض أيضا ونتيجة لذلك فلاغراء العمال يذهب أرباب العمل إلى تقديم رواتب أعلى.

3.3. مفهوم قانون العرض والطلب: يعتبر قانون العرض والطلب واحد من أهم القوانين

الاقتصادية الأساسية، حيث أنه يربط بين جميع المبادئ الاقتصادية بطريقة أو بأخرى، ويتجاذب العرض والطلب ضد بعضهما البعض حتى يجد السوق سعر التوازن، ومع ذلك تؤثر عوامل متعددة على كل من العرض والطلب، مما يؤدي إلى زيادة أو نقصان بطرق مختلفة.³

ثالثا. وظائف سوق العمل: يؤدي سوق العمل وظائف اقتصادية هامة أهمها ما يلي:

- تحقيق التوازن بين الطلب على العمل وبين عرض العمل.
- تحديد مستويات الأجور على ضوء تفاعل قوى الطلب وقوى العرض والطلب.

¹. <https://ar.wikipedia.org/wik> 2018/10/ 25 الساعة 22:40

². <https://ar.wikipedia.org/wik> 2018/10/ 25 الساعة 22:40

³. <https://trading-secrets.guru>:22:30 الساعة 2018/10/25

- المساهمة في تغيير خدمة العمل.

- تحديد أجور فئات العمل المختلفة على حسب ظروف العرض والطلب.

كما يؤدي سوق العمل وظيفية أخرى في مجال توزيع العمال في القطاعات والأنشطة على ضوء حركة الأجور، إذ يلاحظ أنه كلما زادت حرية العمل في الحركة وسهولة الانتقال، كلما استطاع سوق العمل ممارسة قوية في توزيع العمل، وانتقال العمال إلى المجالات التي تمنح أجورا أعلى¹.

رابعا: هيكلية و خصائص سوق الشغل في الجزائر:

1. هيكلية سوق العمل في الجزائر:

1.1. سوق العمل الرسمي في الجزائر:

سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة يخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد من بينها: القطاع الحكومي وكبريات الشركات العامة التي توفر قدرا كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، والترقية وفرص التدريب والتأهيل... الخ. ومن جهة أخرى نجد قطاع المؤسسات العمومية، حيث لعبت دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن مع إعادة الهيكلة في هذا القطاع عدة مرات جعل من هذه المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف، وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية، حيث تم بيع وتصفية الكثير من هذه المؤسسات، فأصبحت هذه المؤسسات مصدرا من مصادر البطالة في الجزائر. كما نجد في سوق العمل الرسمي، القطاع الخاص؛ أي فئة العمال الذي يعملون لحسابهم الخاص، وهي تمثل الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في السوق الجزائرية، وهو بدوره ينقسم إلى سوق عمل خاص تقليدي يستخدم تكنولوجيا بسيطة لا يتعدى في الغالب 7 أو 8 من الأشخاص العاملين به، وسوق عمل خاص حديث به تكنولوجيا كثيفة ومتوسط عدد العمال به من 15 إلى 20

¹. بودرمين محمد: مرجع سابق، ص 31.

عامل، والقطاع الأجنبي الذي يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة تكون غالبا من خريجي الجامعات الوطنية والخارجية، وينشط هذا القطاع بشكل كبير في ميدان المحروقات، وبدرجة أقل في ميدان البناء والأشغال العمومية، ويتميز عمال هذا القطاع بالتكوين العالي والمستويات العالية من الأجور.

2.1. سوق عمل غير رسمي في الجزائر:

سوق تتزايد فيه حركية العمل بدون أن يضبطه أي نظام قانوني، وهذا السوق يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركة السوق غير الرسمي كثيرة، فإن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية، فهو ينمو ويتطور ويتسع عندما تكون الدورة الاقتصادية تتجه نحو الهبوط، في حين ينكمش عندما تبدأ الدورة في الصعود.¹

2. خصائص ومميزات سوق العمل في الجزائر:

من أهم ما يتميز به سوق العمل في الجزائر ما يلي:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف في مستوى التطور بالنسبة للحرف، حيث الكثير من الحرف قد اختفت من ساحة النشاط العملي لاعتبارات عديدة منها ضعف الحماية من قبل الدولة، غلاء المادة الأولية، غلاء المنتج التقليدي وعدم قدرته على التنافس مع المنتج المستورد، غياب سوق لبيع المنتج التقليدي بالنظر إلى ضعف المنتج السياحي، وغيرها من الأسباب... الخ.

- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل، حيث يلاحظ ضعف الربط بين طبيعة التكوينات والمحتويات البيداغوجية والمتطلبات الحقيقية لسوق العمل، حيث نلاحظ أن

¹.Philippe Hugon ; Ajustement structurel emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone, . Naima PAGES, p.p 27,28.

قطاع التكوين لا يواكب التحولات السريعة التي يعرفها سوق العمل، أو انه يتكيف مع التحولات التي يعرفها سوق العمل ولكن بصورة بطيئة.

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

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

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

- ضعف التنسيق ما بين القطاعات الاقتصادية مما أدى إلى غياب التكامل الاقتصادي¹.
- غياب المنافسة الكاملة؛ أي وجود أجر واحد للسوق مقابل أعمال متشابهة، ومن أسباب ذلك نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية، بالإضافة إلى عدم الرغبة لدى بعض العمال في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور المرتفعة.

- التأثير الحتمي لسوق العمل بالتقدم التكنولوجي؛ التي تنعكس على ظهور البطالة فيه؛ سواء كان ذلك نتيجة للآلة الجديدة التي تحل محل العامل حيث يتم إلغاء بعض الوظائف فينتج عن ذلك البطالة، أو تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة لظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى.²

¹ . رماش هجيرة: اتفاق الشراكة الأوروجزائرية وسوق العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2، ص 87.

² .فارس شلال: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة مكلمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 11.

أضف إلى كل ذلك عزوف الشباب خاصة عن التوجه إلى العمل في بعض النشاطات والمهن؛ كالعمل الزراعي والعمل في مجال البناء مثل حاملي الشهادات الجامعية، في حين يشتكي الكثير من الشباب البطالة ويعاني في نفس الوقت العمل في الفلاحة و البناء من نقص اليد عاملة.

مراجع المحور الأول:

1. بودرمين محمد: واقع العمل المسرح، إشكالية التهميش الاجتماعي في سوق العمل حالة الوكالة المحلية للتأمين على البطالة (CNAC) سكيكدة، مذكرة مكملة انيل شهادة الماجستير، 2001/2000.
2. خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط02، 2005.
3. رماش هجيرة: اتفاق الشراكة الأوروجزائرية وسوق العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2.
4. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية و الإنسانية، العدد05، 2011.
5. فارس شلال: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 2004.
6. ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط02، الجزائر.
7. هشام بوبكر: استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2007/2006.
8. هلال محمد العسكر: <http://alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> يوم 2018/11/06 على الساعة: 20:40.
9. [https://ar.wikipedia.org/wik: 22:40](https://ar.wikipedia.org/wik:22:40) على الساعة 2018/10/25
10. <https://trading-secrets.guru> : 22:30 على الساعة 2018/10/25
11. Philippe Hugon ; Ajustement structurel emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone, Naima PAGES.

المحور الثاني: واقع سياسة التشغيل في الجزائر.

أولا. ماهية سياسة التشغيل:

1. تعريف سياسة التشغيل: تتكون سياسة التشغيل من كلمتين "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما "التشغيل" فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.¹

ويقصد بسياسة التشغيل "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، وعن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"، كما تعرف سياسة التشغيل على أنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق"²

2. معايير سياسة التشغيل: لسياسة التشغيل ثلاث معايير تعتمدها في تصنيف اليد العاملة وتقويمها:

- معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو يد العاملة الأقل من 18 سنة بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ التدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة، من أجل تعبئة الأحداث من 14 إلى 17 سنة.
- معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى يد عاملة زراعية وغير زراعية.

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص68.

² . المرجع نفسه: ص، ص 68، 69.

معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل مواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها؛¹ وذلك من خلال توزيع عادل بين المناصب الشهادات.

ثانيا: أسس التشغيل في الجزائر: يمكن إجمال أسس سياسة التشغيل في الجزائر فيما يلي:

- التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه، واللذين لا عمل لهم. ويقصد بالشغل الكامل في الجزائر:

- استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة.
- عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال. (الانتقال بين الوظائف - الوظائف الجديدة - متطلبات التكنولوجيا من الوظائف)

● توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.

وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17/06/1964 والتي اعتبرته هدفا أساسيا؛ حيث نصت التوصية على ما يلي: توفير عمل لكل العمال المتاحين اللذين يبحثون عن عمل.²

- التشغيل الإنتاجي: فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، وهذا أيضا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمالا منتجة بقدر الإمكان. كما نجد أن الميثاق

¹. رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص 69.

². المؤتمر الدولي العام لمنظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964، التوصية رقم 122.

الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع مستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن. و لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي: أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيده التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد الشغل.¹

- التشغيل المستمد من حرية الاختيار: ويتعلق الأمر بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، كما نص عنه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أن: من حق كل فرد الحصول على عمل، وأن يختار العمل بحرية في ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد البطالة، ومن هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته، ولهذا يجب تزويد الأشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة عن الأعمال المتوفرة وأن تقدم إليهم النصائح والتوجيهات، وإرشادهم إلى أحسن الوسائل لاستخدام مواهبهم وما تحصلوا عليه من علم ومعرفة وتكوين.

- كفالة الاستقرار: أي ضمان الاستقرار في العمل من خلال:

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية؛ وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين أو بدورات التطوير. (عند استيراد أدوات ووسائل تكنولوجية جديدة ومتطورة فهي تتطلب يد عاملة مكونة ومدربة)
- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها؛ ذلك أن للتكنولوجيا دور في استمرارية التشغيل واستقراره إذا صاحب ذلك عمليات التدريب والتطوير، كما يمكن أن تؤثر التكنولوجيا سلبا على حجم التشغيل حيث يتقلص إلى أدنى حد له. (لذا يجب اتخاذ

¹ . المؤتمر الدولي العام لمنظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964، التوصية رقم 122.

بعض الإجراءات و التدابير الكفيلة بضمان الأمان و الاستقرار للقوى العاملة في مكان
عماهم؛ أي التركيز على فهم محتوى الأساليب الفنية المصاحبة للتكنولوجيا الجديدة).
- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في
مختلف مناطق البلاد. (أن تقتصر مشاريع العمل عن منطقة دون أخرى؛ كمشاريع تركيب
السيارات في الغرب مثلا)
- وضع قوانين وترتيبات وفرص وإجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي، أو
القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.¹ (كانت لنا سابقة في الأزمة الاقتصادية التي
صاحبة الأزمة الأمنية في العشرية السوداء)

ثالثا: تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

سنتناول تطور سياسة التشغيل في الجزائر مع بداية التخطيط الاقتصادي التي انتهجته الجزائر
بعد تجربة التسيير الذاتي التي جاءت بموجب قرارات أكتوبر 1962، لتنظيم وتشكيل لجان
التسيير الذاتي في المزارع والمؤسسات الصناعية و المناجم، حيث حددت الصيغة التنظيمية
لتسيير المزارع والمؤسسات الصناعية ذاتيا.

فلقد ظلت سياسة التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال من أهم اهتمامات وانشغالات
الهيئات العمومية على اختلاف نشاطاتها، حيث شكلت تحدي كبير يرتفع مع ارتفاع الطلب
على العمل، وبذلك يزيد الضغط على سوق العمل فتزيد نتيجة لذلك البطالة، فسياسة
التشغيل في الجزائر كانت تهدف إلى زيادة فرص العمل بشكل يغطي الطلب عليه كي يحقق
التوازن في سوق العمل الوطني. فلقد كان من الأهداف الأساسية للسياسة التنموية التي
انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال، تلبية احتياجات السكان ومتطلباتهم من التشغيل و تحسين

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص، ص 70، 71.

الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للشعب الجزائري، حديث التحرر من الاستعمار الفرنسي الغاشم.

" فقد سجل التشغيل تطورا مهما منذ عام 1967م وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط، وخلق ديناميكية جديدة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 03 مليار دج خلال المخطط الثلاثي الأول 1967/1969م، لينتقل خلال المخطط الرباعي الأول 1970/1973م إلى نحو 09 مليار دج، وإلى أكثر من 30 مليار خلال المخطط الرباعي الثاني 1974/1977، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978/1979م، وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980/1984، وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985/1989م. وهي ديناميكية استثمارية حية ونشطة خصوصا على صعيد قطاعين هامين هما قطاع البناء والأشغال العمومية التي اتسع بقوة حجم التشغيل فيه، وقطاع الصناعة الذي سجل لأول مرة في تاريخ الجزائر دخوله في مرحلة إنمائية نوعية جديدة هي مرحلة التصنيع، التي أفرزت أيضا تطورا هاما في التشغيل، ومعنى هذا أن ديناميكية الاستثمار مرتبطة عضويا بديناميكية التشغيل في بعديها الكمي و الكيفي. قفز عدد العمال المشغلين عام 1967م من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم إلى أكثر من 4 مليون عامل سنة 1987، وهو تطور سريع وقوي حيث عرف الحجم الاستثماري الصافي الذي تم انجازه خلال نفس الفترة تدفقا بلغ 844 مليار دج".¹

"وبعد ذلك تراجعت الاستثمارات في نهاية الثمانينيات ما أدى إلى انخفاض معدلات التشغيل، حيث انتقلت من 84.5 % سنة 1985 إلى 78.3 % في سنة 1990، بالإضافة إلى الصعوبات التي عرفتها ميزانية الدولة وانخفاض التموين الصناعي، وبالتالي ظهرت أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينيات. أما فترة التسعينيات فقد تميزت بالانتقال نحو اقتصاد

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص 71.

السوق، وقد عرفت وضعية الشغل تفاقم مشاكل كثيرة حيث انخفضت معدلات التشغيل إلى 70.2% عام 2000م، فعرف بذلك سوق العمل انكماشاً كبيراً من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، وتطور القطاع غير الرسمي واتساع رقعة البطالة¹.

"وقد شهد وضع التشغيل خلال الفترة الممتدة من 2001 إلى 2008م تحسناً ملحوظاً تراجع فيه معدل البطالة، حيث انتقل معدل التشغيل من 72.7% سنة 2001م إلى 82.3% في سنة 2008، ويرجع ذلك إلى تطبيق البرامج الفئوية و الجهوية والقطاعية المتمثلة في:

- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي الذي شرع فيه سنة 2001م.
- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والتنمية الريفية الذي شرع في تنفيذه سنة 2000م.
- تدعيم وتمويل برامج دعم الشباب التي انطلقت في سنة 1987م².

"إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 03 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج القطاع المحروقات إلى ما يفوق 06%. كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010م انخفض إلى غاية 10% مقارنة بـ 2009م التي كان بها معدل البطالة يبلغ 10.2%، وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي 2014/2010م الذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل؛ حيث أن البرنامج الخماسي يرسم كهدف استحداث 03 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014م، منها 1.500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم الشباب، وبما أن الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياساتها وترى أثرها في تقليص البطالة، فإنها قررت الاستمرار في

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالتشغيل، الدورة الرابعة عشر (14)،

نوفمبر 1999، ص 37.

² . المرجع نفسه: ص 40.

الآليات والسياسات والتدابير، حيث أنه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الأجهزة العمومية لترقية التشغيل، فإن التوقعات للفترة 2014/2010م تفيد بما يلي:

- متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب شغل في إطار أجهزة دعم استحداث المنشآت المسيرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

- تنصيب 300.000 طالب عمل سنويا في إطار جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP).¹

(تجدر الإشارة إلى أن الجوانب المتصلة بتثمين الموارد البشرية تشكل محورا مهما في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداء من شهر جوان 2008

"ثم يأتي المخطط الخماسي الثالث للفترة الممتدة من 2015 إلى 2019م، أو ما يطلق عليه باسم برنامج الاستثمارات العمومية الذي رصد له غلاف مالي إجمالي قدر بحوالي 22100 مليار دج، لتمويل المشاريع التنموية المختلفة للخماسي القادم والذي يهدف أساسا إلى:

- منح الأولوية لتحسين ظروف معيشة السكان.
 - تحقيق معدل نمو في حدود 7%.
 - تنويع الاقتصاد ونمو الصادرات خارج المحروقات.
 - مواصلة جهد مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمار المنتج للثروة ومناصب الشغل.
- وشهدت السنة الأولى من تنفيذ هذا المخطط ارتفاع معدل البطالة إلى 11,2% على المستوى الوطني مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0,6% مقارنة بشهر سبتمبر 2014، ويعزى هذا الارتفاع إلى الإجراءات التقشفية التي اتخذتها الحكومة والمتمثلة في تجميد التوظيف مؤقتا باستثناء بعض

¹ بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل عن البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (2014/1990)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 09/08 ديسمبر 2018م، ص 563.

القطاعات الحساسة كالتعليم والصحة، هذه الإجراءات جاءت كنتيجة لانخفاض أسعار المحروقات، مع نهاية 2014".¹

و حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات الصادر شهر جويلية 2016 بأن نسبة البطالة قد تقلصت من 11.2 بالمائة في سبتمبر 2015 إلى 9.9 بالمائة، حيث تمكن القطاع الخاص من امتصاص 1.5 بالمائة من إجمالي عدد البطالين في الجزائر، ما أدى إلى تراجع نسبة البطالة إلى 9.9 بالمائة مقارنة بالسنة الماضية، خاصة بعد إعلان الحكومة غلق باب التوظيف في عدة قطاعات استراتيجية وتقليص عدد المناصب بسبب الأزمة المالية التي تمر بها البلاد جراء تراجع مداخيل النفط. وقد أشار المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل محمد الطاهر شعلال إلى أن الديوان يعتمد على معايير دولية خاصة بالأمم المتحدة، وأوضح أن الطلبات على مستوى سوق الشغل قد انخفضت، حسب أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تم إحصاء عدد طالبي العمل، والذين لا يزيد عددهم عن مليون طلب، وهذا حتى ال 21 جويلية 2016- ويتطابق هذا العدد مع الديوان الوطني للإحصائيات- مشيرا إلى أن نسبة البطالة شهدت استقرارا عند الإناث وانخفاضا من ناحية الذكور. كما أوضح المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل أن المجال الاقتصادي يسمح بخلق مناصب للشغل عن طريق العروض، حيث تم تنصيب سنة 2016م أكثر من 224 ألف طالب عمل في المؤسسات الاقتصادية، وكانت الحصة الكبيرة للخواص، وكل سنة مع إنشاء مؤسسات مصغرة ستفتح مناصب شغل جديدة.²

وقد ارتفعت نسبة البطالة بالجزائر خلال شهر أفريل من عام 2017 الجاري، لتصل إلى نسبة 12.3 بالمائة، مقارنة بشهر سبتمبر 2016 عندما كانت في حدود 10.5 بالمائة،

¹ زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبليدة يومي 05-06 ديسمبر 2016.

² يوم 2018/11/30 على الساعة 20:25 www.djazairress.com/alfadjr/343036

ووفقا لتقرير نشرته الوكالة الرسمية عن الديوان الوطني للإحصائيات، فإن اليد العاملة النشيطة بلغت 12.277 مليون شخص مقابل 12.117 في سبتمبر 2016، وهو ما يمثل زيادة ايجابية قدرت بـ 160.000 شخص، أو ما يمثل ارتفاع بـ 1.3 بالمائة. ولاحظ الديوان في تقريره، ان انخفاض حجم التشغيل بين سبتمبر 2016 وأفريل 2017 مس قطاع البناء والأشغال العمومية ما يمثل تراجعاً سلبياً قدره 91.000 شخص إلى جانب قطاع التجارة والخدمات والإدارة العمومية، وهو انخفاض سلبي يقدر بـ 84.000 شخص، وبالمقابل تم تسجيل ارتفاع ايجابي في قطاع الفلاحة (63.000) والصناعة (36.000) مقارنة بم تم تسجيله في سبتمبر 2016¹.

1. معوقات نجاح سياسات التشغيل:

يواجه نجاح سياسات التشغيل في الجزائر معوقات كبيرة ومعقدة لاسيما في ميدان تشغيل الشباب، وذلك للاعتبارات عديدة نذكر منها:

1.1. إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكراً.

2.1. العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ L'Economie Informels الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في

¹ . يوم 2018/11/30 على الساعة 22:40 www.echoroukonline.com

المؤسسات المنظمة؛ هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في ظل غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.

3.1. عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، (مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87%) التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

4.1. عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة، حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

5.1. الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية وتعاطي المخدرات والعنف ضد المجتمع، والهجرة غير الشرعية نحو البلدان الأوروبية؛ نتيجة للمشاكل والصعوبات التي أصبح يعيشها الشباب العربي، والجزائري بصفة خاصة.¹

2. أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر:

1.2. البعد الاجتماعي لسياسة التشغيل: يؤكد على تلافي مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة خاصة لدى الشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماجهم في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء²، وما يترتب عن ذلك من أفكار هدامة وسلوكيات وتصرفات تضر بهم خاصة وبالبلاد عامة، لا سيما لأصحاب الشهادات الجامعية وخريجي معاهد ومراكز التكوين ومن يمتلكون مؤهلات ومهارات خاصة.

2.2. البعد الاقتصادي لسياسة التشغيل: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية (رأس المال البشري)، ويقصد بذلك القدرات الإنتاجية للأفراد، لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها الخاصة أو العامة، بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية و المردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة.³

3.2. البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل: ويقصد به مشاركة جميع الجهات التي لها علاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات

¹ . عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.

² . أهمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى وطني حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أبريل 2009، ص3.

³ . المرجع نفسه: ص 4.

المتعلقة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ على مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قري.¹

وهي ترمي بذلك إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاص أهمها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل في:²

- محاربة البطالة.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.
- خفض نسبة البطال

¹ . ماجد أبو زنت، عثمان غنيم: التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد1، 2006، ص166.

² www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/OBJECTIFSAXEDUPLAND'ACTION.pdf.

يوم: 2018/11/07 على الساعة: 08:30 د

مراجع المحور الثاني:

1. أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى وطني حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أفريل 2009، ص3.
2. بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل عن البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (2014/1990)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 09/08 ديسمبر 2018م، ص563.
3. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية و الإنسانية، العدد05، 2011.
4. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي- لبلدة يومي 05-06 ديسمبر 2016.
5. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.
6. ماجد أبو زنت، عثمان غنيم: التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد1، 2006، ص166.
7. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالتشغيل، الدورة الرابعة عشر(14)، نوفمبر 1999، ص 37.
8. المؤتمر الدولي العام لمنظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964، التوصية رقم 122.

9. www.djazairess.com/alfadjr/343036: 20:25 الساعة 2018/11/30
10. www.echoroukonline.com: 22:40 الساعة 2018/11/30
11. www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/OBJECTIFSAXEDUPLAND'ACTION.pdf: 08:30 الساعة 2018/11/07

المحور الثالث: تطور التكوين المهني في الجزائر.

أولا. على المستوى العالمي:

مع تطور الأدوات التي استخدمها الإنسان في مراحل حياته الأولى البسيطة، تطور العمل الذي أدى إلى نمو الإنتاج وتزايد الذي تمخض عنه ظهور أول تقسيم اجتماعي للعمل، فبدأت تظهر و تتطور الحرفة التي أصبحت منتجاتها مادة للمبادلة، و بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا أحدثت تحولات كبيرة، وأصبح تعلم الحرف أمرا لا بد منه من أجل الحصول على عدد من الأيدي العاملة المؤهلة والمكونة، و كان لا بد من وجود مدارس مهنية تعد الطلاب نظريا و عمليا للمهن المستقبلية، و كان الهدف المرجو من ذلك هو تحقيق أكبر قدر ممكن من الربح بغض النظر عن زيادة المعلومات وتحسين المهارات.

فالهدف من تعلم الحرف و إتقانها (التكوين) في هذه الفترة ليس تحسين المهارات و اكتساب المعارف والمعلومات و تغيير السلوكيات و الاتجاهات، بل كان الهدف الرئيسي من وراء ذلك زيادة الفوائد و الأرباح سواء للمؤسسة أو للعامل حتى يحصل على أكبر و أفضل أجر ممكن.

و يرجع الاهتمام بالتكوين المهني إلى عهد " بستالوزي " و ابتكاره الرسم الفني، وعلى غرارته بدأ منهج تعلم الخياطة في بريطانيا عام 1847م، و في روسيا أدخل "ديلانوس" عام 1868م أول مرة نظام المدرسة الفنية للتكوين على العمليات الميكانيكية قبل الدخول إلى المصنع، ومن هنا تشكلت بداية التكوين المهني عن طريق المدارس التي سهلت عملية نشره و توسيعه، و بقي التكوين المهني محصورا في إطار النظرة التقليدية، إذ اعتبر كل من التعليم الفني و المهني شكلين غريبين من أشكال التعليم العام، إلا أن بعض الدراسات اتجهت اتجاهها جديدا و دعت إلى ضرورة دمج هذين التعليمين في إطار واحد، ومع نهضة المجتمع الصناعي في أوروبا إثر الثورة الصناعية التي ولدت الحاجة لوجود مهارات تقنية، و تأهل أبناء الطبقة العاملة كصانع و حرفيين وتلاحمت الثورة

الصناعية و الحركة الديمقراطية، في الحث على امتداد التعليم والتكوين المهني لتلبية الحاجات الجديدة.¹

ويعود الفضل في اتساع رقعة التكوين المهني و امتداده و تأكيد دوره و أهميته، إلى الثورة الصناعية و انفتاح العالم على بعض الحريات الاقتصادية و السياسية و الثقافية و الدينية، التي ولدت الحاجة لبعض المهارات اليدوية و التقنية، و المعرفية التي من شأنها أن تساهم في رفع التحدي أمام تلك المرحلة الانتقالية المهمة بالنسبة للدول الأوروبية و العالم بأسره.

و تعد الولايات المتحدة الأمريكية أسبق الدول في الاهتمام بمجال التعليم الفني والتكوين المهني، ويرجع ذلك التراث إلى التعليم التربوي قبل الثورة الصناعية منذ "جون لوك" قبل القرن الثامن عشر، حين قدم فكرة مدارس العمل و إنشاء مدارس لأبناء الفقراء وإعدادهم للعمل في المصانع، ويستند قوام الفكرة على اكتساب الأطفال عادات العمل بظروف متشابهة تشبه إلى حد كبير ظروف الإنتاج الحقيقي، واقترح "لوك" أيضا تقديم وجبات غذائية للأطفال من أجل تشجيعهم على الانتساب إلى هذه المدارس التي ترافق ظهورها مع نشوء الثورة الصناعية، حيث برزت الحاجة الملحة بضرورة وجود عمال تقنيين في المصانع و في مجالات أخرى، كالعمال في المجال الزراعي والتجاري، و قد احتل في هذه المرحلة عدة صيغ نموذجية منها: تعليم الفنون الصناعية و التعليم الصناعي متعدد الجوانب، و الدراسات العملية التكنولوجية الابتدائية، وتعليم العمل والفنون اليدوية و العملية، و اعتمدت "اليونسكو" مصطلح التعليم الفني لاستعماله في المجال العالمي، لأن التعليم الفني يتكون من دراسات فنية تقدم في المراحل الأولى من التعليم الثانوي، و من خلال هذه المرحلة يمارس الطلاب الأعمال التكنولوجية التي تتطلب المهارة الفنية والعملية الأساسية، و تقديم الخبرة المحدية في استعمال المعدات.²

¹. أمل محمد معطي: الأسس الجامعية و الطاقة الاستيعابية للتطور التكنولوجي في الجمهورية السورية، دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة دمشق 1994، 1993، ص 139.

². أمل محمد معطي: مرجع سابق، ص 141.

و في عام 1974م عقد المؤتمر العام "اليونسكو" في باريس في دورته الثامنة عشر الخاصة بالتعليم المهني والتقني، أين أكدت على إدخال العنصر المهني العملي للمناهج الدراسية، و وصفت النظام التعليمي الذي يغفل العنصر المهني في مناهجه، بأنه نظام تربوي قاصر وغير متوازن وصدرت التشريعات المعدلة للتعليم المهني بتاريخ 1976م، والتي تبين مسوغات إدخال التربية المهنية إلى مناهج التعليم الأساسي و التي منها ما يلي:

- المساهمة في الحد من مشكلة عزوف التلاميذ عن الالتحاق ببرامج التعليم المهني.
- المساهمة في تلبية حاجات الأفراد و المجتمعات التي يعيش فيها أو يشكلها هؤلاء الأفراد.
- أهمية تعرض التلاميذ في سنين تعليمهم الأولى إلى خبرات عملية لها مساس بخبراتهم الحياتية اليومية.¹

- المساهمة في الحد من النظرة الاجتماعية (الدونية) نحو العمل المهني و اليدوي، لأن هناك رغبة ملححة لدى الأفراد أو أولياء أمورهم في تمكينهم من اجتياز عقبات التعليم الأكاديمي - ابتدائي، متوسط، ثانوي جامعي-، و التحاقهم بالجامعات و بتخصصات تضمن لهم الحياة الكريمة والمكانة الاجتماعية المحمودة، فهذا ما يتسم به المجتمع ككل و أولياء التلاميذ حتى أصبحت الأعمال اليدوية و المهنية لا تستقطب الطلب عليها، و سنتناول هذا بشيء من التفصيل عندما نتحدث عن التحديات التي تواجه التكوين المهني في الجزائر.

و تشير الكثير من وثائق "اليونسكو" عام 1994م إلى أن بلدانا متقدمة صناعيا مثل: كوريا واليابان أدخلت التربية المهنية إلى مناهجها التعليمية في مرحلة التعليم الأساسي كمباحث مستقلة، فتدرس بعض المقررات المهنية كمواد إجبارية بمسميات مختلفة مثل : الأعمال اليدوية في سنغافورة،

¹ . مريم السيد: التربية المهنية، مبادئها و استراتيجيات التدريس و التقييم، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2009، ص132.

والتربية الحرفية و اليدوية في السويد، الأشغال اليدوية أو الفنون التطبيقية في كوريا، المهارات اليدوية في هولندا، و الأشغال اليدوية في اليابان.¹

فالتربية المهنية تساعد في ربط التعليم الأكاديمي بمجالات عالم الشغل، من خلال اكتساب التلميذ الخبرات المهنية المرتبطة ببعض المهن ذات الطلب الاجتماعي، و خبرات ما قبل التوظيف تتطلبها الحياة العلمية و العملية المستقبلية، بالإضافة إلى معرفة كيفية التعامل مع المعطيات التقنية الحديثة واستخدامها في العمل الوظيفي و الاستفادة منها، بالإضافة إلى تغيير بعض السلوكيات والاتجاهات المهنية التي تساعد التلميذ في المستقبل على الاحتكاك الجيد و النمو و التطور داخل أجواء العمل وهذا ما يمثل الثقافة المهنية، كما أن للتربية المهنية فوائد جمة تعود على الاقتصاد ككل، إذ من خلالها يمكن تحديد التخصص المرغوب فيه للفرد فيكون له الحافز في الإبداع والابتكار اللذان يعتبران أساس النجاح و التطور و الرقي.

ثانيا. على المستوى العربي:

لم يكن للتكوين المهني مراكز و معاهد متخصصة في أغلب بلدان العالم العربي و لم تكن هناك ضرورة لإنشائها، لأن معظم الدول العربية آنذاك كانت مستعمرة أوروبيا -فرنسا إيطاليا وبريطانيا- و كان الجهد منصبا حول التعليم و محو الأمية، التي كانت تعاني منها غالبية السكان في المجتمعات العربية، فكانوا يتعلمون في الكتاتيب و في المساجد عن طريق بعض المشايخ، و في المدارس على قلتها و المتواجدة خاصة في المدن الكبيرة.

و يرجع الاهتمام بالعمل المهني في المجتمع العربي إلى زمن "محمد علي" في مصر، حيث بدأ الاعتماد على بعض الصناعات الحديثة، كصناعة المنسوجات واستخدام الآلات البخارية التي تحرك بمصادر الطاقة، و قد علق مستشاره قائلا: إن المسؤولية تقع على العرب إذا أرادوا أن

¹. مريم السيد : مرجع سابق، ص133.

يتساووا مع الأجانب فعليهم تحسين آلتهم بشكل مستمر¹، فتعود جذور التعليم المهني إلى نهايات القرن التاسع عشر (19)، ثم تطورت بانتشار المدارس التي تتكون من مرحلتين: الأولى لتعلم القراءة و الكتابة و الثانية للمصانعة، و أنشئت أول مدرسة تقنية ثانوية في الوطن العربي في مصر عام 1880 م، و أنشئت مدرسة الفنون و الحرف في بيروت عام 1900 م، و كذلك أنشئت مدرسة واحدة تعني بأعمال التجارة في الخليج العربي عام 1936 م.²

وقد أسهمت هيئة الأمم المتحدة و منظماتها المتخصصة و برامجها التنموية في تقديم المساعدات لبعض الدول لإنشاء معاهد للإدارة العامة، كما حدث في مصر عام 1952 م، وفي العراق عام 1959 م، و في المملكة العربية السعودية عام 1961 م، و في الأردن عام 1989 م، وقد أعطيت لهذه المعاهد الشخصية الاعتبارية و الاستقلال المالي و الإداري للنهوض بأنشطة التكوين لتأهيل و إعداد و تدريب موظفي الدول و سد احتياجات الوزارات من الكوادر الإدارية المختلفة، و على مستوى المغرب العربي بدأت تونس عام 1956 م بإنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، و أنشئت في المغرب المدرسة الوطنية الوظيفية العمومية، و قد استخدمت لديهم مصطلحات: الإعداد و التكوين و التربص و الرسكلة لتقابل التدريب و التأهيل في المشرق العربي.³

ثم انتشرت مثل هذه المدارس في الكثير من الدول العربية، و كان الهدف الرئيسي من ورائها امتهان الحرف اليدوية و التجارية و اكتساب المهارات و القدرات المهنية، التي ترتبط مباشرة بمتطلبات سوق العمل آنذاك، و استمر الوضع على هذا الحال في الوطن العربي إلى غاية مطلع الألفية الثالثة، أين أصبح للتكوين المهني مدارس و معاهد و مراكز عديدة متخصصة، تعمل

¹. أمل محمد معطي : مرجع السابق، ص 141 .

². مريم السيد : مرجع سابق، ص 137 .

³. عامر خضير الكبيسي: التدريب الإداري والأمني، رؤية معاصر للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط 1، 2010، ص

على التنسيق بين برامج التعليم و التكوين ومواكبة التطورات المتسارعة في عالم الشغل، و محاولة تلبية احتياجاته من اليد العاملة.

و يرتبط التكوين المهني و التقني في الوطن العربي بقطاع التربية و التعليم العالي و الوزارات وتتفاوت درجة الارتباط ضمن الوحدة لكل قطر، فمثلا تشرف وزارة التعليم العالي و التربية على التعليم التقني والمهني بصورة رئيسية في كل من: سوريا و تونس و البحرين و مصر و السودان وليبيا والكويت و الأردن و قطر و اليمن، بينما تتوزع معاهد التعليم و التكوين المهني بين الوزارات والمؤسسات المتخصصة في كل من: الجزائر و المغرب و السعودية.¹

و لكن تبقى النظرة الاجتماعية التقليدية-النظرة الدونية- للعمل اليدوي و المهني إحدى العراقيل والمشاكل التي يواجهها التكوين المهني في الوطن العربي، والتي توارثها عن المستعمر الأوروبي على اعتبار التكوين المهني أقل درجة من التعليم الأكاديمي، الذي من شأنه أن يوفر الحياة الأفضل، و هذا ما أدى إلى عزوف أبناء المجتمع العربي عن مراكز و معاهد التكوين المهني.

ثالثا. تطور التكوين المهني في الجزائر:

لقد مر التكوين المهني في الجزائر بمحطتين رئيسيتين أو حقبتين زمنييتين مختلفتين، أما الأولى فقد استحوذ عليها المستعمر الفرنسي منذ 1830م إلى غاية 1962م حيث كان حال التكوين المهني كحال باقي القطاعات و المجالات الأخرى، التي حاول فيها المستعمر استنزاف الإمكانيات والطاقات و القدرات الجزائرية المادية منها و البشرية، كما حاول طمس هوية المواطن الجزائري آنذاك، و الحقبة الثانية بعد الاستعمار الفرنسي؛ أي بعد استقلال الجزائر سنة 1962م إلى وقتنا الحالي.

1. خلال الاستعمار الفرنسي: لقد خطط المستعمر الفرنسي منذ دخوله الجزائر عام 1830م لطمس الهوية الجزائرية حيث أغلق آنذاك أكثر من ألف (1000) مدرسة، إذ بعد قرن و ربع من

¹. أمل محمد معطي: مرجع سابق، ص142.

الزمن بلغت الأمية في الجزائر حوالي 91 % من المجتمع، أما الذين يقرؤون العربية فلم يزد تعدادهم عن 20000 تعلمت أغلبيتهم الساحقة في المدارس التي أقامها التيار القومي لحركة التجديد والإصلاح كي يقاوم بها أهداف الاستعمار، و أثناء تطبيق سياسة الأرض المحروقة التي نظمها الاستيطان الفرنسي ضد الشعب الجزائري، قرر هذا الأخير القضاء على الأنشطة التعليمية والثقافية التي كانت مزدهرة قبل 1830 م، حيث اقتصرت فترة 1830/ 1880م على العمليات الحربية فقط.¹

و لقد ساهمت الزوايا في تلك الفترة في تكوين الأجيال و تحضير الشباب و إرسال أحسنهم لإتمام الدراسة في تونس و المغرب الأقصى، أما الكتاتيب القرآنية فكانت تعلم القراءة و الكتابة والقرآن الكريم و كانت تعتبر مراكز للتشويش ضد الاستعمار، و قدرت هذه الكتاتيب و الزوايا عام 1871م ب 2000 موزعة على القطر الجزائري قامت بتعليم حوالي 28000 تلميذ، إضافة إلى ذلك أقيمت المدارس الدينية المسيحية عام 1878م، سيرها مسيحيون لكنها لم تلعب دورا فعالا لأنها لم تخلو من الطابع التبشيري المسيحي السياسي.²

إن هذه المؤشرات التي تعبر عن مدى بشاعة السياسة الاستعمارية التي تستهدف الهوية الوطنية من خلال كسر قنوات و سبل التعليم و التثقيف، يدل على اتساع رقعة تدهور مستوى العيش في جميع المجالات - الاجتماعية والاقتصادية- فكانت البطالة و الفقر تنهشان جسد المجتمع الجزائري، و كان العمل آنذاك لخدمة مصالح الكولون- فرنسا- و تقديم ما من شأنه أن يساهم في تلبية حاجاتهم، حتى وسائل العمل و الإنتاج هي لأجل الوفاء بمتطلبات المستعمر، و كان تعليمهم و تأهيلهم للعمال الجزائريين ليس إلا تلبية و خدمة لمصالح المعمرين و الفرنسيين.

و قد كان التكوين المهني يقوم أساسا على تلقين المعلومات للأهالي في المعامل حتى يتمكنوا من القيام بالأعمال اليدوية لصالح المعمر، فأُسست عام 1866م مدرسة للصناعات التقليدية سجل

¹ عبد القادر بجاوي و آخرون : تاريخ العالم المعاصر، ديوان المطبوعات الوطني، الجزائر، 2001، 2002، ص 15.

² الطاهر زهوني: التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994، ص 93.

فيها خمسون (50) تلميذا، ثم قرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي 16 أكتوبر 1862م، يدرس فيها معلمون فرنسيون من خريجي الفرع الخاص بدار المعلمين بالجزائر العاصمة، وبعد فترة تكوينية ميدانية فتحت مراكز مهنية مماثلة عام 1896م في بعض المدن كغرداية و وهران و قسنطينة، أما مراكز نسيج الزرابي للبنات فكانت في كل من وهران والقلية وبجاية والشلف عام 1914م.

و لقد عرفت الفترة ما بين 1892-1959م تغيرات عديدة منها، تحويل الدروس التمهينية التابعة للمدارس الابتدائية إلى ملحقات بتكميلات التعليم التقني، و في سنة 1961م تقدم 7040 مترشح لامتحان شهادة الكفاءة المهنية في 48 اختصاص، و 551 مترشح في 11 اختصاص للأهلية التقنية، و قد سجل 3550 تلميذ في التعليم التقني منهم 3000 في التكوين المهني، أما بالنسبة للتكوين الفلاحي كان يلقتن في تكميلات عن طريق دروس كانت تعطى لتلاميذ عمرهم من 14 إلى 17 سنة.¹

إن كل ما ذكر حول تطور التكوين المهني في فترة الاستعمار الفرنسي، ما هو إلا تأكيد على أن اهتمام المستعمر بتعليم و تأهيل الشباب و العمال الجزائريين و فتح مدارس و مراكز للتكوين، ليس إلا استغلالا لإمكانات و طاقات الجزائريين و استنزاف قدرات و ثروات الجزائر.

2. التكوين المهني بعد الاستقلال: بعد سنة 1962 أي بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها في فراغ، سببه نقص الخبرة العمالية في جميع مؤسساتها بما في ذلك المؤسسات والقطاعات الكبرى، وكان ذلك راجع إلى خروجها من استعمار استيطاني عاشته منذ 1830م.

و في 15 سبتمبر 1962 شكلت لجنة وطنية حددت اختيارات كبرى للتعليم تمثلت في تعريب وديمقراطية التعليم و التكوين المهني، كما أسست بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 06 أكتوبر 1964م مراكز للتكوين المهني و الثقافي، و نظمت الورشات و الدروس بالمراسلة الإجبارية لفائدة

¹. الطاهر زرهوني: مرجع سابق، ص 93.

أكثر من 16000 شاب و شابة، وتربصات تربوية مبرمجة مسبقا و تدريبات عديدة ليلا و نهارا كان الهدف منها تغطية الفراغ، و سد حاجيات المؤسسات الإنتاجية والخدماتية، كما فتح 20 مركزا للتكوين المهني للكبار وكان عدد المتربصين لا يتجاوز 5000، كما أن محتوى برامج التكوين المهني لا تتماشى مع خصائص المجتمع الجزائري¹، و ظل التكوين المهني مهملا لفترة طويلة و لم تشعر الدولة بهذا التأخير إلا في بداية عشرية الثمانينات، فالسلطة السياسية التي جاءت عام 1979 م قيمت المرحلة السابقة و أزاحت النقاب عن المخطاات الزراعية، و الهيكلية السيئة للمؤسسات و ضعف مردودية النظام التربوي... الخ، و بناء عليه قفز إلى المقدمة التكوين المهني كمسألة وطنية هامة.²

فمن هنا بدأ التفكير في التكوين المهني كأحد الحلول و البدائل لتحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، و عرف تحسن ملموس و ملحوظ خاصة في تحسين وضعية الشباب الذي يمثل الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري، حيث أتاحت له الفرص للتكوين و اكتساب مهن و حرف تتماشى إلى حد كبير مع المطالب الاقتصادية المحلية، و لكن بقي التكوين المهني في الجزائر بمعزل عن التطورات الحاصلة في عالم الشغل، التي تفرضها المستجدات العالمية المتسارعة إلى غاية بداية عشرية الثمانينات، أين كانت الدولة هي التي تتكفل بالتكوين المهني و تتحمل العبء الأكبر وليس المؤسسات، مما دفعها إلى إنشاء كتابة دولة تحولت فيما بعد إلى وزارة، و غدا التكوين المهني هدفا يجب تحقيقه، ولكن قلة هياكل الاستقبال التي تعدت من 99 إلى 380 مركزا مع نهاية الثمانينات، و عدد الشباب المتقدمون لطلب التكوين دفع الدولة إلى الاستعانة بالمؤسسات بحكم انتشارها على مستوى التراب الوطني³، كما تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل و الأطر البيداغوجية العليا، التي تشرف على تكوين الإطارات و المهندسين و بوضع المبادئ الأساسية

¹ عبد القادر بجاوي و آخرون: مرجع سابق، ص 23 .

² سعد بشايبية : تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2002، ص 237.

³ المرجع نفسه: ص 238 .

للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم و مستمر، يأخذ على عاتقه الشباب العاطل الذي يبحث عن العمل، بالإضافة إلى عمليات و برامج الرسكلة و تحسين مستوى العمال، و لعل من أهم التطورات حول تطور التكوين المهني في الجزائر تلك المتعلقة بما يدعى بالتمهين و التكوين المهني عن بعد، و الذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات.¹

و لكن يلاحظ في هذه المرحلة بعد التناسق و الانسجام بين المنظومتين التربوية و التكوينية **فالأولى** فيها تعليما إجباريا يدوم اثني عشرة (12) سنة تتكون من ثلاث مراحل، ابتدائي و متوسط ثم ثانوي تكفل بشهادة بكالوريا تفتح المجال لإكمال دراسات جامعية عليا، أما **الثانية** توفر تكوينا مهنيا يتوج بشهادة مهنية أو تأهيل مهني، الغرض منه تعلم مهنة أو حرفة للولوج إلى عالم الشغل هذا الأخير بدوره لا يرتبط بما يقدم من برامج و سياسات التكوين المهني، بالإضافة إلى ما ذكر سابقا سنقوم بعرض أهم المحطات التي مر بها التكوين المهني في الجزائر، إذ عرف تحولات كبيرة منذ الاستقلال تميزت بتغيرات نوعية و كمية من خلال:²

✓ معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال و عددها 49 ، تركها المعمر أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته.

✓ بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينات، حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة التي تحتاجها.

✓ إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات، و وضع برنامج بناء 100 مركز تكوين.

✓ إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات و بداية الثمانينات (1980) مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية، و التخفيف من آثار

¹. الطاهر زرهوني : مرجع سابق، ص 221.

². وزارة التكوين و التعليم المهنيين: واقع و آفاق التكوين المهني و احتياجات سوق العمل في الجزائر، جوان 2005م

www.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011 .14M48h

إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، و توفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من طرف المطرودين من النظام المدرسي من جهة أخرى.

✓ إنشاء خلال هذه العشرية عدد كبير من المراكز و المعاهد الوطنية، للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد و استمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية التسعينات.

✓ إنشاء وزارة التكوين المهني في سنة 1999م.

ثالثا. النظام الوطني للتكوين المهني في الجزائر:

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من عدة شبكات تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة.¹

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

- شبكة المدارس الخاصة.

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للشركات الاقتصادية.

و لقطاع التكوين المهني العمومي في الجزائر شبكة واسعة من المؤسسات و الهياكل الوطنية تقع تحت وصاية وزارة التكوين و التعليم المهنيين، إذ تمثل مراكز التكوين فيها الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني، كما تتواجد في أغلب ولايات الوطن المعاهد المتخصصة في التكوين المهني، هذا بالإضافة إلى شبكة التكوين الخاصة التي تستقطب من مختلف شرائح الشباب بطاقات استيعابية هائلة.

رابعا. التحديات التي تواجه التكوين المهني في الجزائر:

يواجه التكوين المهني في الجزائر العديد من المشاكل و العراقيل الإدارية و البيداغوجية والتنظيمية التي تقف عائقا أمام تحسين مستوياته و مخرجاته، والتي تعود بالفائدة على الجانب الاجتماعي والاقتصادي و من أهم هذه المشاكل و العراقيل ما يلي:

¹. وزارة التكوين و التعليم المهنيين: مرجع سابق.

✓ بطء التكوين المهني في مسايرة التغيرات والذي يعتبر من أهم سلبيات النظام الاشتراكي الذي كان سائدا في الجزائر، إذ لا يزال المجتمع الجزائري متأثرا بممارساته في مواجهة التغيرات بالإضافة إلى اعتماده التنظيم البيروقراطي.¹

✓ يعاني التكوين المهني من ضعف الكفاءة العلمية للمتكونين، إذ أن توظيفهم تم ضمن حملة شهادة الكفاءة المهنية و لم يشرع في توظيف المؤطرين الجامعيين إلا في 1991 م، كما أن التكوين المهني يحتاج إلى كفاءة بيداغوجية ومالية نتيجة تنوع التخصصات المهنية والتقنية، وتحدد المهارات التي يحتاجها المؤطرون حتى يتمكنوا من الاطلاع على الجديد في مجالات تخصصهم وإلى الوثائق الضرورية و الفترات التكوينية المتكررة، سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي وهي أمور شبه غائبة في القطاع، و هذا ما يدل على أن المتكونين يعانون من نقص في التكوين البيداغوجي المتخصص، حتى يتمكنوا من إيصال المعلومات و المهارات إلى المتكونين الذين بدورهم يعانون عادة من ضعف المستوى، و هشاشة القاعدة التربوية التي يمتلكونها وهذا ما يزيد من صعوبة المهمة.²

✓ لغة التدريس حيث اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية، الأمر الذي جعل خريجها يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية، إلا أن التكوين المهني لم يساير هذا الواقع وبقي يعتمد بالدرجة الأولى على اللغة الفرنسية في التدريس، و هذا ما أدى إلى وجود تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس في التعليم الأكاديمي، و لغة التكوين في أغلب التخصصات في مراكز التكوين المهني، مما يؤدي عادة إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات و صعوبة متابعتهم للدروس النظرية.³

¹. السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريسية، أترك للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2001، ص60.

². بن سالم محمد : مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية، ص 73.

³. أحمد الخشاب: علم الاجتماع التربوي و الإرشاد الاجتماعي، مكتب القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة، 1971، ص 91.

✓ ضعف تمويل التكوين المهني حيث هناك تطور تكنولوجي سريع يحتاج إلى وسائل و أجهزة متطورة للتكوين، و هذا ما يصعب توفيره حيث يعاني التكوين المهني من قلة الإمكانيات المستخرجة له و سوء استغلال المتوفرة منها، كما أن التكوين المهني مرتفع الكلفة خاصة فيما يتعلق بالمهارات التقنية و التكنولوجية، و في الوقت الذي يعرف النظام السياسي و الاقتصادي تفتحا على اقتصاد السوق و تفتح على الاقتصاد الخاص بمسايرة التطور العلمي و التكنولوجي، نجد قطاع التكوين المهني يواجه عددا هائلا من الطلبات بإمكانيات محدودة نسبيا و بأجهزة قديمة.¹

✓ غياب أو ضعف نظم الإعلام حول تكوين الموارد البشرية و اتجاهات التكوين و التنسيق ما بين الاحتياجات المختلفة.²

و مهما يكن لا يمكن إرجاع ضعف مستوى التكوين المهني، إلى كل تلك الصعوبات والمشاكل المرتبطة بضعف كفاءة المكونين و المؤطرين، و ضعف مستوى المتكونين و أدائهم و قلة تمويل التكوين المهني، بل تتعدد الأسباب و العوامل في ذلك (الاجتماعية و النفسية)، كما لا ننسى دور المحيط في الحد أو الرفع من مستوى المتكون و قدراته و كفاءته، و إن أهم التحديات التي يواجهها التكوين المهني تحدي التطور التكنولوجي، الذي هو من صميم المرحلة الانتقالية التي تعيشها الجزائر من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق، إذ تميزت هذه المرحلة الانتقالية بسيطرة القطاع الخاص و تطوره الذي يستدعي يد عاملة ماهرة و مؤهلة تواكب هذا التطور الحاصل في بيئة التنظيم، والتي تساهم بشكل كبير - اليد العاملة الماهرة- في ترقية المؤسسات و تحديد مصيرها في ظل هذا التنافس القائم و الصراع المستمر، و السبب في ذلك

¹. السيد عليوة: مرجع سابق، ص 83.

². سعد بشايبية: مرجع سابق، ص 240.

الاقتصاد العالمي الجديد الذي يتطلب مستوى عالي من التعليم و التأهيل، اللذان يجعلان من التكوين المهني ضرورة و حتمية لمسايرة تلك التغيرات و التطورات المصاحبة له.

خامسا. آليات التجديد وإصلاح التكوين المهني في الجزائر:

إن عملية إصلاح نظام التكوين المهني في الجزائر يجب أن تواكب التغيرات العالمية الكبرى التي تتميز ب:

- التنوع في المؤسسات والدورات التكوينية ومرونتها وتكيفها مع التغيرات العالمية.
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بالنظام الاقتصادي.
- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الخارجي إذ ينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع محيطه، فالتعليم المهني يهدف إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية والضرورية لتكثيف أفضل مع مستجدات متطلبات سوق العمل.¹
- اعتماد استراتيجية عامة للتكوين المستمر أو المتواصل من خلال:²
- العناية بتكوين الكبار الذين يرغبون بتغيير مهنتهم لمسايرة التطورات من خلال تسهيل عملية الدخول وإعادة الدخول للتكوين المهني، وتوسيع عدد التخصصات وتنويعها.
- التحكم في تكلفة التكوين المهني من خلال عقلنة المصاريف وإيجاد أساليب لاستقطاب الموارد المالية، خاصة وأن المراكز والمعاهد الوطنية للتكوين المهني للكبار في أغلبها ورشات ومعامل قادرة على القيام بنشاطات إنتاجية.
- القيام بعملية التوعية والتحسيس باللجوء إلى وسائل الإعلام الثقيلة المسموعة والسمعية البصرية، وحتى المكتوبة لمرافقة القطاع في عملية التحسيس.³

¹.وزارة التكوين و التعليم المهنيين: مرجع سابق.

².عبد القادر بجاوي و آخرون: مرجع سابق، ص 130.

³. www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09

- التركيز على قضية أنسنة^(*) قطاع التكوين المهني لتوفير محيط مناسب لتكوين أفضل.¹
فلتجديد وإصلاح التكوين المهني في الجزائر عليه أن يتكيف ويواكب التطورات العالمية المتسارعة من خلال برامج ودوراته التكوينية، والعمل على تأكيد نوعية هذه البرامج ومخرجاتها وتطوير اليد العاملة الوطنية، والاحتكاك بمحيطه من خلال إشراك ومشاورة الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين وعصرنه مناهجها وأساليبها، كما يجب العمل على تحسين العلاقة مع مختلف المؤسسات والقطاعات الاقتصادية الأخرى، للحصول على الدعم المعنوي والمادي لتغطية تكاليف مستجدات التكوين التقني والتكنولوجي ومتطلبات برامجه وأدواته، هذا بالإضافة إلى احتواء المتكويين بالعمل على معرفة اهتماماتهم الإبداعية ودعمها، وتحسين جو التكوين حتى يتمكنوا من التعبير عن أفكارهم وإظهار مواهبهم وإبرازها.

إن كل هذا كان بهدف إحداث تغير نوعي يستجيب لأهداف مواكبة التكوين المهني لمستجدات التطور التكنولوجي المستمر والمتسارع، ومواكبة حرية العامل وطموحاته والجعل من معاهد التكوين المهني ومراكزه تحضي بالاهتمام بمستوى المؤسسات القاعدية الكبرى في الجزائر، مثل المؤسسات التربوية والمؤسسات الجامعية وغيرها.

(*) أي توفير منشآت الترفيه و الرياضة و المطالعة داخل المؤسسات التكوينية.

¹ www.stortimes.com/R.aspx§ t=20401161 le 07/04/2011 09:09.

مراجع المحور الثالث:

1. أحمد الخشاب: علم الاجتماع التربوي و الإرشاد الاجتماعي، مكتب القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة، 1971.
2. أمل محمد معطي: الأسس الجامعية و الطاقة الاستيعابية للتطور التكنولوجي في الجمهورية السورية، دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة دمشق 1993 / 1994.
3. بن سالم محمد : مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية.
4. سعد بشاينية: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2002.
5. السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية، أترك للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2001.
6. الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية،
7. عامر خضير الكبيسي: التدريب الإداري والأمني، رؤية معاصر للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط 1، 2010.
8. عبد القادر يحياوي و آخرون : تاريخ العالم المعاصر، ديوان المطبوعات الوطنية، الجزائر، 2001، 2002.
9. مريم السيد: التربية المهنية، مبادئها و استراتيجيات التدريس و التقويم، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2009.

10. وزارة التكوين و التعليم المهنيين: واقع و آفاق التكوين المهني و احتياجات سوق العمل

في الجزائر، جوان 2005م، www.alolbor.org/harablabor/images/st ، يوم

2011/30/10، الساعة: 14 و 48د.

11. [www.stortimes.com/R.aspx](http://www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161) t=20401161 le 07/04/2011 09:09

المحور الرابع: واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر.

أولا. التشغيل والتكوين في الجزائر أية علاقة؟

التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات. وفي هذا الصدد يجب أن نميز بين نوعين من التكوين المهني:

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

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون الشغل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة، وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل.

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

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، وإذا كانت العلاقة بين

التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل، والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة و اللامبالاة.

وغير خاف أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسين: الأول يكمن في توفير الجوانب المادية، أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية؛ وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل، والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمتين في عملية التنمية، ومن هنا يمكن القول هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية، فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة و العكس صحيح.¹

ثانيا. العوامل - الإجراءات - الواجب توافرها لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل

والتكوين المهني:

- مخرجات التكوين من أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية؛ والمقصود هنا السوق العمل.

- يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... الخ.

- إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة.

¹. رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص 72.

- بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات لن تكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى، وكذا الأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

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

- يسمح التكوين المهني بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ.

- يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة واستبدالها بسلوكيات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية.¹

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص، ص 72، 73.

المحور الخامس: آليات سياسة التشغيل وبرامج الإدماج المهني للشباب الجزائري.

أولا. آليات وميكانيزمات سياسة التشغيل في الجزائر:

سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:¹

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA).
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).
- الشغل المأجور بمبادرة محلية "تشغيل الشباب" (ESIL).
- الشبكة الاجتماعية (IAIG).
- برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO).
- مشروع الجزائر البيضاء.
- مشاريع صندوق الزكاة.
- المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات.

إن آليات التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والمسالك، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط

¹ . رواب عمار، غربي صباح: مرجع سابق، ص 69.

التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني وحتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسات التشغيل في الجزائر، هذه التجربة يمكن اختصار محاورها فيما يلي:¹

– **المحور الأول:** ويتعلق باستحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، وفي هذا الإطار تم اتخاذ إجراءات لتعزيز عملية مرافقة المبادرين الشباب و تجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل.

– **المحور الثاني:** ويتعلق بالتشغيل المأجور الموجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة، وهو قائم على مقارنة اقتصادية لمحاربة البطالة الذي يهدف إلى الإدماج المهني للشباب المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) الموزعون على الفئات الثلاث التالية:

■ الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي، والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

■ الفئة الثانية: الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربصا تمهينيا.

■ الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

ثانيا. برامج الإدماج المهني لدى الشباب الجزائري:

يعرف الإدماج المهني على أنه عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل "كما نجد من يرى بأن الإدماج المهني هو "فترة التمرن والاعتیاد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي

¹ . عبد الحميد قومي، حمزة عايب: مرجع سابق.

العاملين والزملاء"¹. فالإدماج المهني بهذا المعنى هو المرحلة التي يسعى فيها الفرد إلى التأقلم مع العمل و الاستقرار فيه، سواء كان ذلك بعد الانتهاء من مرحلة التعليم و التكوين، أو بعد الحصول على وظيفة أو منصب عمل جديد.

ولمواجهة مشاكل سوق الشغل في الجزائري اعتمدت الدولة على أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنيًا، ودعم العمال الذين فقدوا مناصبهم الاقتصادية، فأصبحت بذلك قضية تشغيل الشباب من أهم انشغالات واهتمامات الحكومة الجزائرية، وذلك بغرض التقليل من حدة البطالة التي ظهرت وانتشرت في مطلع التسعينات بمعدلات مرتفعة؛ ومن بين البرامج التي اعتمدها الدولة الجزائرية في إطار إدماج الشباب الجزائري نذكر ما يلي:

1. برنامج تشغيل الشباب:

و يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت، و ينظم من طرف الجماعات المحلية و المديرات الوزارية، المكلفة و قطاعات الفلاحة، و يخص هذا البرنامج طالبي العمل دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية، و هذا لتسهيل إدماجهم في الحياة العملية، و تقوم الدولة بتمويل برنامج تشغيل الشباب عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، و تحدد الإعانات المقدمة وفقا لعدد المستفيدين و مستوى التأجير الذي يربط حسب مستوى الأجر الوطني الأدنى، أما على المستوى النوعي كشف تطبيق برنامج تشغيل الشباب عن وجود نقائص مرتبطة ب:

- إشكالية الإدماج التي تنحصر في مناصب العمل المؤقتة غير المحفزة و غير المؤهلة و التي توجز في إطار الأجر الوطني الأدنى.

¹ الأهر العقي، أسماء بلعربي: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008، 2012م، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014م.

- تنظيم الإجراءات الهامشية تماما على المستوى المحلي، بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق مختلف نشاطات المتدخلين و متابعتهم.¹

2. جهاز الإدماج المهني للشباب:

انطلق هذا الجهاز الخاص بإدماج الشباب مهنيا عند مطلع التسعينات و هو يركز على توظيف الشباب مؤقتا، و يهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا، و تتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب، أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب، الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996.²

3. برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

انطلق هذا البرنامج في شهر جويلية 1998 وهو موجه للشباب ذوي الشهادات العاطلين عن العمل (الجامعيين و التقنيين) والذين تتراوح أعمارهم ما بين (19 و 35 سنة)، كما يدمج هذا البرنامج ضمن مستفديه من فئة البطالين، الذين سبق لهم أن اشتغلوا في إطار برامج العمل المؤقت، و تستغرق مدة التوظيف سنة، و تموله وكالة التنمية الاجتماعية كليا من صندوق الخزينة، و يمكن تجديد هذا العقد مرة واحدة و لمدة ستة أشهر، و بعد انقضاء سنة يتحصل المستفيد من عقد ما قبل التشغيل على شهادة عمل، يمكن تقديمها لاحقا عند أي توظيف.³

¹. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض و تقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبلدة، يومي 05-06 ديسمبر 2016.

². المرجع نفسه.

³. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: مرجع سابق.

4. إسهامات الوكالات الوطنية في تدعيم التشغيل في الجزائر:

نظرا للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة. فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب، وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع، وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات (تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص). فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، وبصفة موجزة، الآليات التالية:

1.4. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ENSEJ:

أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة .يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها من :

- ✓ مساعدة مجانية (استقبال -إعلام -مرافقة -تكوين).
- ✓ امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- ✓ الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).¹

¹ . زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: مرجع سابق.

2.4. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات " وطبقا للمادة 21 من الأمر المتعلق بتطوير الاستثمار والذي ينص على أن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار هي مؤسسة عمومية تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي من مهامها الرئيسية:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- استقبال المستثمرين وإعلامهم وتقديم المساعدة لهم.
- منح مزايا الاستثمار.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار.¹

3.4. تأمين القروض "FGAR":

أنشئ صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002 المتعلق بتطبيق القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتضمن للقانون الأساسي لصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. و هو مؤسسة عمومية تحت وصاية وزارة الصناعة والمناجم، و يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وقد انطلق الصندوق في النشاط بصورة رسمية في 14 مارس 2004.

يهدف صندوق ضمان القروض إلى تسهيل الحصول على القروض المتوسطة الأجل التي تدخل في التركيب المالي للاستثمارات المجدية، وذلك من خلال منح الضمان للمؤسسات التي تفتقر للضمانات العينية اللازمة التي تشترطها البنوك.²

¹ . شيبان آسيا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2009، ص 69.

² . دور صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة <https://chance-invest.blogspot.com/2019/07/fgar.html>

يوم 01/01/2020 على الساعة: 11: 58 د

4.4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC":

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

- دفع تأمين البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي وحتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.
- ومن آليات عمل الصندوق أنه يشرف على مراكز مختلفة منها:
- مراكز دعم العمل الحر: ويتعلق بالشباب الطامح لإنشاء منصب عمل (مبادرة حرة من العني).
- مراكز البحث عن العمل: وهي مخصصة لمساعدة الباحث عن العمل وإرشاده في هذا المجال.
- تكوين البطالين ذوي المشاريع في الجانب البشري لمشاريعهم؛ وذلك بمشاركة المؤسسات المكلفة بالتكوين المهني.

- يستفيد البطالين ذوي المشاريع من إسداء النصائح والتوجيه والعون التقني من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى غاية نضج المشروع وانطلاقه؛ وذلك بتعيين خبراء وأخصائيين مستشارين تابعين للصندوق ومن خارجه (بنوك)، حيث يقومون بتقييم هذا المشروع ومؤهلات صاحبه ويدرسون إمكانية تجسيد المشروع ويرافقون البطال أمام لجنة الانتقاء والمصادقة التي تدلي برأيها في نجاعة وحيوية المشاريع المقدمة.¹

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

وللاستفادة من خدمات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة على الشخص أن يكون مقيما في الجزائر وأن يكون بطالا و أن يبلغ من العمر ما بين 35 و 50 سن، و أن يكون مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل. ويدعم الصندوق البطالين بمبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار.

5.4. الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM":

أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية في 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري وذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، و الذي احتوى على الكثير من المبادئ التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم¹. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في محاربة الفقر والقضاء على البطالة عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية، ومساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن الدور الرئيسي للوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين، وضمان المتابعة لإنجاح مشاريعهم المجسدة في المناطق الريفية والحضرية عن طريق تشجيع العمل الذاتي والمنزلي، وخاصة لدى فئة الإناث، وتنمية روح المقاوله التي تساعد الأفراد على اندماجهم الاجتماعي².

5. التوظيف المأجور (E.S.I.L):

أنشئ هذا البرنامج سنة 1990 كإجراء بديل لامتنصص البطالة، لقد تمت ترجمة ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، ويهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالي العمل لأول مرة المسجلين لدى الشبكة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي

¹ . زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوفة: مرجع سابق.

² . مغني ناصر: القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر: ملتقى دولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 15 و 16 نوفمبر، 2011.

والخاص¹، و من أهم أهدافه: خلق مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات كل من الجماعات المحلية والمصالح اللامركزية التقنية والوحدات الاقتصادية المحلية، و منح الشباب إمكانية اكتساب التجربة الميدانية التي تساعدهم في الحصول على مناصب شغل دائمة. و توزيع المناصب المجاورة يكون على عاتق البلديات بما فيها حصص الجمعيات والمؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على تراب البلدية، وذلك بعد منح الحصة من مديرية التشغيل. ومن شروط الاستفادة من هذا البرنامج:

- السن المحدد للإدماج يتراوح ما بين 19 و 30 سنة مع ترخيص استثنائي للسن من مدير التشغيل الى 35 سنة كحالة قصوى.

- وجوب توفر بطاقة طالب العمل المستخرجة من الوكالة المحلية للتشغيل أو شهادة عدم الانخراط لدى صندوق الضمان الاجتماعي، أو شهادة عدم الخضوع للضريبة.

- المدة القصوى للإدماج لا يجب أن تتعدى 12 شهر متتالية، أي عقدين لمدة 6 أشهر.²

6. أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO):

يهدف هذا الإجراء المطبق سنة 1997 إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل المؤقتة في المناطق الأكثر تضررا من البطالة، و ذلك من خلال فتح ورشات وأشغال كبرى مرتبطة بتنمية الهياكل القاعدية لمختلف البلديات، وقد بلغ عدد مناصب الشغل التي تم إنشاؤها من خلال هذا الجهاز 175.131 منصب.³

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

¹ . عبد الحميد قومي، حمزة عايب: مرجع سابق.

² . المنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كفايات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب.

³ . زبيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: مرجع سابق.

- قطاع الري: ويتعلق الأمر بتطهير قنوات صرف المياه، انجاز قنوات صرف المياه وتطهير المجاري المائية... الخ
- قطاع الأشغال العمومية: تنظيف الطرقات، صيانة الطرقات... الخ.
- قطاع الغابات: تصحيح المجاري المائية والتي تمنع من انجراف التربة والتقليص من الفيضانات، تطهير وصيانة الغابات... الخ.
- قطاع البيئة: خلق مساحات خضراء، تطهير الأودية، محاربة التلوث... الخ.¹

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

7. صندوق الزكاة الجزائري:

هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف ، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، و يخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و300000 دج تسدد خلال 4 سنوات، ولقد أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء

¹ . مديرية التشغيل: دليل المنفعة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

أنشطة متعددة في العديد من المجالات والتي تم من خلالها توظيف شخصين على الأقل لكل مشروع، و تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2010¹.

¹ . زيبيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوظة: مرجع سابق.

مراجع المحورين الرابع و الخامس:

1. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أفريل سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادر بتاريخ 30 أفريل 2008.
2. المنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كفاءات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب.
3. دور صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة <https://chance-invest.blogspot.com/2019/07/fgar.html> في يوم 01/01/2020 على الساعة: 11:58 د
4. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، 2011.
5. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبليدة، يومي 05-06 ديسمبر 2016. شيبان آسيا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2009، ص 69.
6. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.
7. مديرية التشغيل: دليل المنفعة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

8. مغني ناصر: القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر: ملتقى دولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 15 و 16 نوفمبر، 2011.
9. الأزهر العقبي، أسماء بلعربي: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008، 2012م، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014م.

المحور السادس: مؤسسات مراقبة سوق العمل في الجزائر.

تشرف على مراقبة سوق العمل هيئات مختلفة منها ذات الطابع الدولي ومنها الإقليمي أو العربي، وكذا ذات الطابع الوطني والمحلي، وكل ذلك لأجل تنظيم سوق العمل، وسنعرضها على النحو التالي:

أولاً: منظمة العمل ذات الطابع الدولي:

تعد منظمة العمل الدولية بالإنجليزية "International Labour Organization"، والتي يمكن اختصارها بالرمز (ILO) وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، حيث تأسست بعد الحرب العالمية الأولى في عام 1919م، وتسعى هذه المنظمة إلى تعزيز الحقوق في العمل، وفهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية. ومن الجدير بالذكر أن منظمة العمل الدولية تمتلك تفويضاً دستورياً صريحاً لحماية حقوق العمال في حالات الهجرة الدولية للأيدي العاملة.¹

1. مبادئ منظمة العمل الدولية: تستند منظمة العمل الدولية إلى أربعة مبادئ أساسية على

النحو التالي:²

- القضاء على الفقر، وهو أمر يتطلب جهداً وطنياً ودولياً متواصلاً، حيث يساهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل والحكومات، من خلال نقاش حر وديمقراطي لفائدة الجميع.
- حرية التعبير وحرية الاجتماع، يعدان أمرين لا غنى عنهما لإحداث التقدم وضمان استمراره.
- العمل ليس سلعة.
- الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاهية في كل مكان .

¹ . منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5 . في يوم: 2020/01/01 على الساعة: 22 و 10 د.

² . دستور منظمة العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/lega . في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 15 د.

2. أهداف منظمة العمل الدولية: تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيق أربعة أهداف

استراتيجية هي:¹

- دعم تحقيق الحماية الاجتماعية للعاملين جميعهم.
- إنشاء وتشجيع مختلف المبادئ والمستويات، والحقوق الأساسية في مجال العمل.
- إتاحة الفرصة بشكل متزايد للرجال والنساء للعمل، وتحقيق الدخل الجيد.
- تحقيق وترسيخ التعاون الثلاثي بين العمال وأصحاب العمل والإدارة، والتأكيد على الحوار الاجتماعي.

ثانيا: منظمة العمل ذات الطابع الإقليمي أو العربي:

تأسست منظمة العمل العربية يوم 12 جانفي 1965، وتضم جميع الدول العربية و يقع مقرها بالعاصمة المصرية القاهرة، وتسعى المنظمة إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها والعمل على تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة. وقد تجسدت فكرة تأسيس منظمة العمل العربية بعد انضمام بعض الدول العربية إلى منظمة العمل الدولية والمشاركة في مؤتمراتها وأنشطتها المختلفة، وقد أسفرت اللقاءات بين رؤساء الوفود العربية المشاركة في مؤتمرات العمل الدولي إلى فكرة إنشاء منظمة العمل العربية. وقد أخذ العراق زمام المبادرة بتوجيه دعوة رسمية للحكومات العربية لعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب خلال الفترة من 1965/1/12-6م بهدف المداولة والتشاور لوضع القواعد والأسس لإنشاء منظمة العمل العربية².

¹ دليل معايير العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-

cairo/documents/publication/wcms_616926.pdf في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 36 د.

² منظمة الدول العربية: www.marefa.org في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 13 و 20 د.

1. أهداف منظمة العمل العربية: تهدف منظمة العمل العربية إلى:¹

- تنسيق الجهود العربية في مجال العمل.
- توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
- القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة و بالخصوص:
 - تخطيط القوى العاملة.
 - ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.
 - المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.
 - مشاكل عمال الزراعة.
 - السلامة الصناعية والصحة المهنية.
 - الصناعات الصغرى والريفية.
 - التعاونيات.
 - الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج.
- تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.
- وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال و عائلاتهم.
- وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.
- إعداد القاموس العربي للعمل.

ثالثا: منظمة العمل ذات الطابع الوطني:

و تتمثل في المفتشية العامة للعمل، التي تعتبر هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي

¹ . علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص26.

2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصوير التدابير و الوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما.¹

أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 6 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة. وقد عرفت مفتشية العمل سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 لزيد العاملة ومفتشية (Département) المتضمن تنظيم المصالح الولائية للعمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل. أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي، ظهر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 والتي تمارسها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.²

1. مهام مفتشية العمل:

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، و هي مكلفة ب:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية وظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن 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.

¹ . القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بتعلق بمفتشية العمل، مدونة العمل، الجزائر 2015.

² . علي عوض حسن: مرجع سابق، ص 21.

- 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 واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها.
- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.¹

2. صلاحيات مفتشي العمل:

يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. فهم أعوان محلفون مقيدون بالسر المهني مؤهلون في إطار مهامهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمالهم، و يمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتش العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج للقيام ب:

ملاحظات كتابية، أو تقديم الإعدارات، أو محاضر مخالفات، محاضر المصالحة أو عدم المصالحة
قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

¹. علي عوض حسن: مرجع سابق، ص06.

و لضمان تأدية مفتش العمل لمهامه فانه يستفيد من الحماية أثناء ممارسة وظيفته من قبل إدارته، من التهديدات والاهانات، أو الاعتداءات مهما يكن نوعها.¹

¹ . المرجع نفسه: ص22.

مراجع المحور السادس:

1. القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل، مدونة العمل، الجزائر 2015.
2. دستور منظمة العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/document/ldocument/wcms_629341.pdf في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 15 د.
3. دليل معايير العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---sro-cairo/documents/publication/wcms_616926.pdf في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 36 د.
4. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبليدة يومي 05-06 ديسمبر 2016.
5. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
6. منظمة الدول العربية: www.marefa.org في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 13 و 20 د.
7. منظمة العمل الدولية والعمال المهجرين www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5 في يوم: 2020/01/01 على الساعة: 10 و 22 د.

المحور السابع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.

الشركاء الاجتماعيون هم الأطراف المساهمة والفاعلة في سوق العمل، المتشكلة من النقابات العمالية وممثلي أرباب العمل والحكومة.

أولا. العمال: هي طبقة اجتماعية مهنية يعرفها الماركسيون على أنها طرف أساسي من أطراف علاقات الإنتاج لا يمكن فهمه إلا من خلال فهم طبيعة النظام الرأسمالي الذي أفرزها، وتعرفها المدارس الليبرالية والرأسمالية على أنها مجرد عامل اجتماعي أو فئة اجتماعية تتميز بصفات ثقافية واقتصادية ومهنية مشتركة. ويمكن القول أن مفهوم الطبقة العاملة كان في الأساس مفهوما مركزيا في النظرية الماركسية، وأن المفاهيم الأخرى لهذه الطبقة إنما جاءت ردا على المفهوم الماركسي، الذي حمل العمال مهمة ثورية تاريخية رأى فيهم خلاص الإنسانية من الاستغلال.¹ أما النقابة العمالية هي " الأداة الأساسية التي تتعرف على حاجات و رغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى "²

ثانيا. ممثلي أرباب العمل: هم كذلك طرفا فاعلا في سوق العمل يساهم في توفير مناصب العمل للباحثين عنه.

و إن مصادقة الجزائر على اتفاقية المشاورات الثلاثية لعام 1976 حقق لأرباب العمل جملة من الفوائد المحتملة وهي:³

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

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

¹ . أشرف اللماوي: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، المركز القومي للإصدارات القانونية، المجلد 01، الطبعة 01، 2007.

² . ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص74.

³ . مكتب العمل الدولي: تعزيز المشاورات الثلاثية، التصديق على الاتفاقية 144 وتطبيقها، جنيف 2012، ص12.

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

ثالثا. الحكومة: ممثلة في رئيس الحكومة أو من ينوب عنه كوزير العمل والضمان الاجتماعي، وهي الطرف الذي ينظم سوق الشغل من خلال القوانين التي تضعها والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالح طرفي سوق العمل أي مصالح العمال وأرباب العمل، وهي مسؤولة سياسيا عن إيجاد آليات للتشغيل لفائدة مواطنيها العاطلين عن العمل.

وحتى يمكن التوصل إلى نوع من الانسجام والحيوية في سوق العمل فان هذه الأطراف الثلاثة تجتمع بصفة دورية لتدارس مجريات السوق وذلك من خلال اجتماعات تعرف بالثلاثية، كما يطلق عليها كذلك بجلسات الحوار والتشاور الاجتماعي.¹

ويقصد **بالحوار الاجتماعي** " ذلك المفهوم الذي يصف مشاركة العمال وأصحاب العمل والحكومات بصنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضات والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات، بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل، ويشكل الحوار الاجتماعي في نفس الوقت وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وقد يكون الحوار الاجتماعي ثنائيا بين العمال وأصحاب العمل، أو ثلاثيا لما تنضم الحكومة إليهم، وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح "الشركاء الاجتماعيين".²

¹ . سعاد عناني: الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، العدد6، جوان 2018، ص445.

² . المرجع نفسه، ص 445.

رابعاً. التفاوض الثلاثي في الجزائر:

تشير اتفاقية إدارة العمل رقم التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في السادس والعشرون جوان عام 1978 التي صادقت عليها الجزائر ، والتي تنص المادة 5 منها على ما يلي: " تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية لتكفل في إطار نظام إدارة العمل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء".¹

ولقد عرفت الجزائر انعقاد أول لقاء ثلاثي بتاريخ 20/19/18 و 21 نوفمبر 1991 بقصر الحكومة أين حضر ممثل الحكومة وممثل نقابة العمال وممثلي نقابات أصحاب العمل، وكان مضمون هذا اللقاء هو التنظيم العملي لما يعرف بالحد الأدنى الوطني المضمون المطبق على الأجور ، والذي تقرر رفعه ابتداء من أول جانفي 1992 من 2500 دج إلى 3000 دج، ومن 3000 دج إلى 3500 دج ابتداء من أول جويلية 1992، مع إعفاء الأجور التي تساوي 3800 دج من الضرائب.²

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

¹ . يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس 2011، ص 442.

² . مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 200/2011، مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012، ص 196.

وقد شرع في ممارسة أسلوب الحوار والتشاور الاجتماعي في الجزائر منذ بداية الإصلاحات الدستورية والاقتصادية والاجتماعية والتحول من النظام الإداري لتنظيم علاقات العمل إلى النظام التعاقدية لهذه العلاقات.¹

رابعاً. المجتمع المدني وعلاقته بسوق العمل:

مؤسسات المجتمع المدني لها تأثير قوي بشكل خاص في التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، عندما تعمل بالتعاون مع قطاع الحكومة والقطاع الخاص، من خلال تبنى البرامج والسياسات الاقتصادية التي تسعى للتقليل من حدة البطالة، كما أن اتحادات العمال والنقابات المهنية وجمعيات رجال الأعمال، الجمعيات الصناعية، جماعات الاهتمام بالسياسات العامة، الصحافة والإعلام، كلها تساهم وتؤدي دوراً هاماً في خلق الظروف الاجتماعية المساهمة في تنمية سوق العمل.

ويمكن الإشارة إلى بعض النماذج عن دور تنظيمات المجتمع المدني في توفير مناصب عمل، حيث تساهم تنظيمات المجتمع المدني في توفير فرص العمل من خلال عدة مستويات كقوة عمل داخل المنظمات والجمعيات، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً تشير الإحصائيات لسنة 2003 أن 1514972 منظمة وجمعية وقفية توظف 7.7 مليون بصفة دائمة، بينما بلغت إيراداتها حوالي 212 مليار دولار أمريكي، إضافة إلى 90 مليون متطوع في جميع الأعمال الدينية والإغاثية والإنسانية بواقع 5 ساعات عمل أسبوعياً والتطوع في جميع التخصصات. كما تشكل منظمات المجتمع المدني قوة اقتصادية كبرى فهي توظف 11.8 مليون عامل في سبع دول (الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، المجر، اليابان)، حيث تقوم بتوفير وظيفة واحدة من ضمن كل 20 وظيفة، وأن النفقات الجارية

¹ . سعاد عناني: مرجع سابق، ص445.

لقطاع المجتمع المدني في السبع الدول الكبرى هي 601 بليون دولار أمريكي وهو يساوي 5% من الناتج المحلي.¹

ففي أواخر السبعينات من القرن الماضي قامت العديد من منظمات المجتمع المدني بتنفيذ مشاريع وفق أسلوب تنمية المجتمع المحلي في مجالات متنوعة، والتي تؤدي إلى زيادة القدرة المحلية على مواجهة الاحتياجات والسيطرة على الموارد الضرورية لتحقيق التنمية المتواصلة، ومن بين المشاريع التي تساهم في خلق فرص عمل نذكر على سبيل المثال لا الحصر.

- مشروع برنامج أمانة اختيار ماليزيا: وهو برنامج غير حكومي تنفذه مجموعة من منظمات المجتمع المدني، ويهدف إلى تقليل الفقر عن طريق تمويل المشاريع بدون فائدة.

- مشروع الوقف العالمي للفقر: تبنته منظمة "فينكا" يهدف إلى منح قروض صغيرة تتراوح بين 50 و300 دولار أمريكي، ونشطت بتقديم الخدمات المصرفية في 21 بلد خلال 18 سنة، وفي عام 2002 قامت بتوزيع أكثر من 120 مليون دولار على شكل قروض بمعدل 250 دولار للقروض الواحد.

- كما تقوم العديد من منظمات المجتمع المدني بتنمية القدرات بتقديم أنشطة التدريب المهني باعتباره الشرط الضروري لاكتساب المهارات وبالتالي إمكانية الحصول على فرص العمل.²

¹ . زين العابدين معو، مبروك ساحلي: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها - revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-11-2014-dafatir/1993-2019/05/07 على الساعة: 11 و25 د.

² . زين العابدين معو، مبروك ساحلي: مرجع سابق.

مراجع المحور السابع:

1. زين العابدين معو، مبروك ساحلي: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها
- revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-11-2014-dafatir/1993-
يوم: 2019/05/07 على الساعة: 11 و 25 د.
2. أشرف اللساوي: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات
والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، المركز القومي للإصدارات القانونية، المجلد
01، الطبعة 01، 2007.
3. سعاد عناني: الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية
وسياسية ، العدد6، جوان 2018.
4. ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان
المطبوعات الجامعية، 2007.
5. مكتب العمل الدولي: تعزيز المشاورات الثلاثية، التصديق على الاتفاقية 144
وتطبيقها، جنيف 2012.
6. مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000/2011، مجلة
الباحث، عدد10، الجزائر 2012.
7. يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل،
منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس 2011.

المحور الثامن: مشكلات سوق العمل في الجزائر.

يواجه سوق العمل في الجزائر الكثير من المشكلات التي تؤرقه و تحد من حيويته وفعالته في مواجهة الاحتياجات المتزايدة للمواطنين الراغبين الطامحين في العمل. ومن بين هذه المشاكل نذكر على سبيل المثال لا الحصر:

أولا. البطالة:

و التي تعرف على أنها " عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي". وقد عرفها المكتب الدولي للعمل على أنها كل شخص في سن العمل توفرت فيه ثلاثة شروط أو معايير أساسية هي: أن يكون بدون عمل، و متاح للعمل، و يبحث عن العمل.¹

" و لم يكن مصطلح البطالة شائعا ومنتشرا خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة الستينات والسبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات، بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17 % في عام 1987 إلى 28 % سنة 1995 ليبلغ 30 % سنة 1999، فهذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة".²

" و أمام خضوع سوق العمل في الجزائر لمختلف صدمات العرض و الطلب ورغم تحامل الجهود الرامية لفك شيفرة الشغل من خلال مختلف المبادرات الرامية إلى تحسين الظروف، إلا

¹ . برياطي حسين، مسيلقي نبيلة: إشكالية البطالة و آليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 01، جانفي 2018، ص 144.

² . عبد الحميد قومي، حمزة عايب: مرجع سابق.

أن ظاهرة البطالة بقيت مؤرقة منحصرة على فئة الشباب فبلغت مستويات عالية، فحسب إحصائيات الديوان الوطني فلقد قفزت البطالة بسرعة من 152200 سنة 1992 إلى 2104700 سنة 1995 وهو ما يمثل نمو قدره 194000 بطلال جديد في السنة، وفي أواخر سنة 2014 بلغ تعداد البطالين 1175000 فرد، وأن أكثر الفئات تضررا من البطالة هي: فئة حاملي الشهادات، الشباب و النساء؛ معنى ذلك أن البطالة لا تمس كل أواسط العمل بانتظام، وإنما المقصود هو أن الفئة الأقل من 40 سنة هي الأكثر معاناة من البطالة¹.

1. أنواع البطالة: نظرا للاختلاف الذي صادفناه في تصنيف البطالة وتحديد أنواعها، سنحدد

أهم ما جاء حول أنواع البطالة على النحو التالي:

– **البطالة السافرة أو الصريحة:** يتزايد هذا النوع من البطالة نتيجة عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للتدفق السكاني السريع، وقد تطول مدتها أو تقصر بحسب ظروف الاقتصاد الوطني.²

– **البطالة الإجبارية:** تحدث عند طريق تسرح العمال بشكل إجباري، وبالتالي لا يجد الوافدون الجدد في سوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد.³

– **البطالة الهيكلية:** تعرف على أنها التعطل في القوى العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي، أي تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير تقنيات الإنتاج أو

¹ . عبد القادر بلعربي، نجلاء لرميني: سوق العمل وتحديات البطالة في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 08، جوان 2015، ص 56.

² . المرجع نفسه: ص 236.

³ . مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 238.

انتقال الصناعات إلى أماكن أخرى لتوظف، وهذه من نتاج الطفرة التكنولوجية الحالية، وقد تنشأ البطالة الهيكلية لعدة أسباب منها:¹

- زيادة النمو الاقتصادي و درجة التحديث في التقنية.
- التغيير الهيكلي في سوق العمل الناتج عن دخول يد عاملة من الشباب لا تتوفر فيهم الشروط و المؤهلات التي تتطلب الوظائف المتاحة.
- الاستثمار الأجنبي في الدول النامية للاستفادة من انخفاض التكاليف في بسبب توفر المواد الأولية الخام واليد العاملة الرخيصة... الخ.

- البطالة المقنعة: ويقصد بها ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل، بحيث لا يتأثر حجم الإنتاج بفقدان أو التخلي عن العمالة الزائدة، و في هذا الصدد يمكن رصد مفهومين لهذا النوع من البطالة:

- تتمثل في الأفراد الذين يشتغلون ولكن ليس بكامل طاقتهم، أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما تكون عليه في أعمال أخرى.

- أن الأفراد الذين يشتغلون أعمالا تنعدم فيها الإنتاجية، بحيث يظهر هؤلاء في حالة عمالة بينما لا يساهم عملهم في زيادة الإنتاج؛ أي أن الإنتاجية الحدية لهم تكون معدومة.²

- البطالة الدورية: يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية؛ أي التقلبات الدورية التي تطرأ على النشاط الاقتصادي والتجاري في الدول، وتمثل السبب الرئيسي في التحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود و الكساد.³

¹ . ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر،

الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 52.

² . ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: مرجع سابق، ص 54.

³ . مدني بن شهرة: مرجع سابق، 2008، ص 234.

– البطالة الموسمية: يكون هذا النوع من البطالة بسبب النشاطات والقطاعات الاقتصادية الموسمية؛ ذلك أن هناك بعض القطاعات يزداد الطلب لديها على اليد العاملة في موسمها مثل: قطاع الفلاحة وقطاع السياحة، ويقل الطلب فيها على اليد العاملة خارج موسمها فيرتفع بذلك معدل البطالة.¹

– البطالة التكنولوجية: وتسمى البطالة الفنية سببها إدخال التكنولوجيا الجديدة لتحل محل اليد العاملة؛ أي الاستغناء عن جزء من العمال يركنون إلى الراحة الإجبارية، وينتشر هذا النوع من البطالة في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.²

ثانيا. أجور متدنية و اقتصاد غير المنظم:

يوجد في معظم البلدان النامية اقتصاد كبير غير منظم، يفترق النشاط الاقتصادي فيه إلى الاعتراف والحماية بموجب الأطر القانونية والتنظيمية الرسمية، ويتكون هذا الاقتصاد أساسا من عمليات صناعة تحويلية أو خدمات أو منشآت بيع صغيرة الحجم في مناطق ريفية، ومن أشغال محلية أو أشغال زراعية في قطع صغيرة من الأرض.

ويعمل الكثير من عمال العالم في الاقتصاد غير المنظم في المناطق الحضرية والريفية على السواء، وفي أعمال منخفضة النوعية وغير منتجة وغير مجزية وغير معترف بها أو غير محمية من جانب القانون، ويفترق هؤلاء العمال إلى الأجور الملائمة والحماية الاجتماعية والأمن والتمثيل. وتتفاعل الإنتاجية المنخفضة والأجور المتدنية وشروط العمل غير الملائمة لتزعزع القدرة التنافسية للمنشآت، مما يزعزع بدوره قدرة المنشآت على توفير ظروف عمل لائقة. وإذا استمر الحال على هذا النحو فإن غالبية الوظائف التي ستوفر للشباب في المستقبل ستكون ذات أجر منخفض ونوعية سيئة.³

¹ . مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص193.

² . مدني بن شهرة: مرجع سابق، ص 238.

³ . مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سابق، ص194.

ولقد احتلت الجزائر مراكز متأخرة عربيا في تصنيف متوسط رواتب الموظفين حسب أرقام نشرها الموقع الالكتروني لقناة العربية؛ وحسب نفس المصدر فإن متوسط الراتب الشهري في الجزائر يبلغ 293 دولار شهريا (أي أكثر من 3 ملايين سنتيم)، جعلها تحتل المركز الثالث عشر عربيا.¹

كما كشفت آخر دراسة خاصة بالأجور مست 762 شركة منها 535 شركة عمومية و 227 شركة خاصة وطنية من مختلف الأنشطة في الجزائر، نشرها الديوان الوطني للإحصاء؛ أن الراتب الشهري الصافي في الجزائر باستثناء القطاع الزراعي والإداري قد بلغ 40 ألف و325 دج سنة 2017 مقابل 39 ألف و901 دج سنة 2016. مسجلة زيادة قدرت ب 1.06 بالمائة. كما دقق التقرير في معدلات الأجور في القطاعين العمومي والخاص أين سجل القطاع العمومي متوسط صافي الراتب في حدود 56 ألف و200 دج مقابل 33 ألف دينار للقطاع الخاص المحلي سنة 2017.

وبخصوص تصنيف الأجور حسب القطاعات فقد كشف التقرير أن قطاع المحروقات يوفر أعلى الأجور في الجزائر بمتوسط صافي راتب شهري بلغ 10.48 مليون سنتيم متبوعا بالأنشطة المالية كالبنوك و شركات التأمين بمتوسط راتب شهري بلغ 6 مليون سنتيم، لتأتي بعدها قطاعات إنتاج و توزيع الغاز و المياه ب 4,55 مليون سنتيم، يليها قطاع الصحة ب 4.5 مليون سنتيم ثم يليها قطاع الفنادق والمطاعم ب 33 الف و 600 دج، ثم العقارات والخدمات ب 33 الف و400 دج. أما قطاع البناء فقد احتل المرتبة الأخيرة في ترتيب متوسط صافي الأجور ب 30 ألف و700 دج.²

¹ . الخبر أون لاين: www.elkhabar.com/press/article/128540 في يوم: 11 جانفي 2020م على الساعة: 11: 30 دقيقة.

² . أحمد محمودي: هذا هو متوسط أجر الجزائريين www.ennaharonline.com في يوم: 11 جانفي 2020م على الساعة: 10: 52 دقيقة.

وهذا ما يذل على غياب العدالة في توزيع الأجور بين القطاعات الذي بدوره يسبب العزوف عن العمل في بعضها على حساب قطاعات حساسة ومهمة؛ كقطاع الفلاحة وقطاع البناء، و عدم إقبال طالبي العمل على العمل اليدوي نتيجة انخفاض معدلات الأجور فيه.

ثالثا. التوظيف الاجتماعي الذي لا يتماشى مع التنمية الاقتصادية:

حيث تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها، لذلك لا بد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية، وذلك لإتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل، هذه الإنتاجية العالية مرتبطة بكفاءة النظم التعليمية، وتبني القطاع الخاص الممارسات المكثفة المعتمدة على التكنولوجيا، وإصلاحات الإدارة العامة، وآليات شبكة السلامة، وإنشاء مصادر للدخل من غير الأجور مثل ضمان العاطلين عن العمل.¹

فتوفير فرص العمل في الجزائر تم في غالب الأحيان عن طريق برامج الأشغال العامة التي تستهدف طالبي العمل من ذوي المؤهلات المتوسطة والضعيفة، و من الذين يعانون قهر البطالة والإقصاء الاجتماعي، فهي عبارة مساعدات اجتماعية تغطي هشاشة السياسة التشغيلية غير المنتجة التي انتهجها البلاد في هذه المرحلة من الزمن.

رابعا. غموض السياسة الوطنية للتشغيل وضبابية أهدافها:

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، وهذا ما أدى إلى اكتفاء الحكومة الجزائرية بمحاولات لتوفير مناص عمل مؤقتة، واعتماد نظام التكفل والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني. كما أن

¹. مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سابق، ص.198.

مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية و غير الحكومية؛ بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال والتي كانت كما يلي:¹

- زيادة البطالة وخاصة لدى فئة الشباب.
- 45% فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة؛ حيث أن 10% تم تسريحهم من العمل، وتم التقليل من العمالة بنسبة 11%، و 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، و 10.1% نتيجة لحل المؤسسات، والبقية نتيجة الذهاب الإرادي.
- استمرار زيادة نسبة البطالة لدى فئة الإناث.
- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة، وهي أكبر نسبة من البطالين.
- التهميش الاجتماعي لدى فئة كبيرة من المجتمع ألا وهي الشباب.
- زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة بمناصب العمل الدائم، وهذا بدوره يؤثر على السياسة الاقتصادية العامة.

خامسا. نمو اقتصادي بدون وظائف إنتاجية:

إن النمو الاقتصادي المحقق في الجزائر غير منتج للوظائف وإنما هو كثيف رأس المال، كما أن تطور معدل النمو الاقتصادي والبطالة لا يسيران في نفس الاتجاه، ويؤكد هذا على ضعف العلاقة الطردية بين النمو و البطالة. ولعل السبب الرئيسي يرجع إلى هيكلية الاقتصاد الجزائري الذي يعتمد بشكل كبير على إيرادات قطاع المحروقات، والذي رغم أهميته إلا أنه لا يخلق مناصب عمل بشكل كبير من شأنه أن يؤدي إلى تخفيض كبير في نسبة البطالة. كما أن ارتفاع سعر البرميل من النفط يسير جنبا إلى جنب مع انخفاض معدل البطالة؛ حيث أن ارتفاع التشغيل في الجزائر هو بفعل زيادة الإنفاق الحكومي الممثل في سياسات الإنعاش وسياسات

¹. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: مرجع سابق.

دعم النمو نتيجة ارتفاع الإيرادات النفطية؛ لذلك يمكن القول أن الاعتقاد السائد بتلقائية انخفاض نسبة البطالة بفعل النمو المحقق هو أمر غير مثبت في الاقتصاد الجزائري.¹ وبهذا المعنى فإن البطالة ترتبط بالتنمية الاقتصادية التي تتدخل فيها و تتداخل في ما بينها الكثير من العوامل، كمعدل الاستثمار والتضخم ومعدل الأجور وغيرهم، ولهذا فإن الحلول الاقتصادية التي تدعم النمو الاقتصادي هي ذاتها الحلول التي تقضي على البطالة والعكس صحيح.

¹ . مولاي لخضر عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 199.

مراجع المحور الثامن:

1. أحمد محمودي: هذا هو متوسط أجر الجزائريين www.ennaharonline.com في يوم: 11 جانفي 2020م على الساعة: 10: 52 دقيقة.
2. برياطي حسين، مسيلتي نبيلة: إشكالية البطالة و آليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 01، جانفي 2018، ص 144.
3. الخبر أون لاين: www.elkhabar.com/press/article/128540 في يوم: 11 جانفي 2020م على الساعة: 11: 30 دقيقة.
4. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.
5. عبد القادر بلعربي، نجلاء لرميني: سوق العمل وتحديات البطالة في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمزة لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 08، جوان 2015، ص 56.
6. مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص 193.
7. مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 238.
8. مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000/2011، مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012.

9. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 52.

خاتمة:

سوق العمل هو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية فيه باحثون عن العمل والعارضون له، عرف تحولات كبيرة وكثيرة عبر الأزمنة والثقافات والأنظمة، وتطور من حيث الأبعاد والتشريعات والنظم... الخ، كما عرف بدوره عدة تغيرات في الجزائر سايرت في مجملها تطور النظام السياسي والاقتصادي، وصاحب كل ذلك خطط وبرامج حاولت من خلالها الحكومة تأطير سوق الشغل؛ معتمدة في بداية الأمر على المخططات الاقتصادية بهدف مسايرة متطلبات اليد العاملة في كل مراحل تناميها وتطورها، سواء كان ذلك من حيث كثافة الاحتياجات أو من حيث نوعيتها. ولقد عمدت الجزائر ضمن تلك السياسات التي انتهجتها في التشغيل إلى زيادة فرص العمل بشكل يغطي الطلب عليه، و جعلت من التشغيل أهم اهتماماتها وأكبر التحديات أمام الهيئات والمؤسسات العمومية على اختلاف نشاطاتها.

ولقد أخذت الدولة الجزائرية برهان التكوين المهني كأحد الحلول والبدائل لتحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي للبلاد عامة، ولكن التأخر في الاعتناء بهذا القطاع انعكس سلبا على التنمية في باقي القطاعات من خلال ضعف التأطير ورداءة التسيير ونقص الإنتاج... الخ، كما اعتمدت في سياق متصل على العديد من الآليات والبرامج والكثير من الأجهزة في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل.

ويشرف على مراقبة سوق العمل في الجزائر وتنظيمه هيئات دولية وعربية ووطنية، كمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية ومفتشية العمل؛ التي تعتبر هيئة وطنية موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. و لسوق العمل في بلادنا شركاء اجتماعيون فاعلون فيه ومساهمون في توازنه واستقراره، يتشاركون ويتعاونون فيما بينهم؛ من خلال السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال.

وفي الأخير يبقى سوق العمل في الجزائر يواجه الكثير من المشاكل على غرار البطالة والأجور ونوعية التوظيف، بالإضافة إلى ضبابية وغموض بعض السياسات الوطنية للتشغيل وغيرها من المشاكل.

قائمة المراجع:

أولا. الكتب:

1. أحمد الخشاب: علم الاجتماع التربوي و الإرشاد الاجتماعي، مكتب القاهرة الحديثة، ط1، القاهرة، 1971.
2. أشرف اللساوي: حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، المركز القومي للإصدارات القانونية، المجلد 01، الطبعة 01، 2007.
3. بن سالم محمد : مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى للتربية.
4. خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط02، 2005.
5. سعد بشاينية : تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2002.
6. السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية، أترك للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2001.
7. ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
8. الطاهر زرهوني: التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
9. عامر خضير الكبيسي: التدريب الإداري والأمني، رؤية معاصر للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ط 1، 2010.
10. عبد القادر يحياوي و آخرون : تاريخ العالم المعاصر، ديوان المطبوعات الوطني، الجزائر، 2001، 2002.

11. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.

12. مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2006.

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

14. مريم السيد: التربية المهنية، مبادئها و استراتيجيات التدريس و التقويم، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، 2009.

15. ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر.

16. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

17. يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2011.

ثانيا. الأطروحات والمذكرات العلمية:

1. أمل محمد معطي: الأسس الجامعية و الطاقة الاستيعابية للتطور التكنولوجي في

الجمهورية السورية، دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة دمشق 1993، 1994.

2. بودرمين محمد: واقع العمل المسرح، إشكالية التهميش الاجتماعي في سوق العمل

حالة الوكالة المحلية للتأمين على البطالة (CNAC) سكيكدة، مذكرة مكلمة لنيل

شهادة الماجستير، 2000-2001.

3. رماش هجيرة: اتفاق الشراكة الأوروجزائرية وسوق العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية

العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2009.

4. شيان آسيا: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2009.
5. فارس شلالي: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير، جامعة الجزائر، 2004.
6. هشام بوبكر: استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، 2007/2006.

ثالثا. المجالات العلمية:

1. الأزهر العقبي، أسماء بلعربي: واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008، 2012م، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 16، سبتمبر 2014م.
2. بريايطي حسين، مسيليتي نبيلة: إشكالية البطالة و آليات التشغيل في الجزائر، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 02، العدد 01، جانفي 2018.
3. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات والاجتماعية و الإنسانية، العدد 05، 2011.
4. سعاد عناني: الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية ، العدد 6، جوان 2018.
5. عبد القادر بلعربي، نجلاء لرميني: سوق العمل وتحديات البطالة في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، العدد 08، جوان 2015.
6. ماجد أبو زنت، عثمان غنيم: التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 1، 2006.

7. مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2011/200، مجلة الباحث، عدد 10، الجزائر 2012.

رابعاً. المؤتمرات العلمية:

1. أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى وطني حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أبريل.

2. بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل عن البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (2014/1990)، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة 09/08 ديسمبر 2018م.

3. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبلدة يومي 05-06 ديسمبر 2016.

4. زيدي البشير، الأمير عبد القادر حفوطة: آليات و برامج تنفيذ السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (عرض وتقييم)، الملتقى الدولي حول دور جودة التكوين والتعليم في تفعيل السياسة التشغيلية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيبي علي - لبلدة، يومي 05-06 ديسمبر 2016.

5. عبد الحميد قومي، حمزة عايب: سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2011.

6. مغني ناصر: القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب الشغل في الجزائر: ملتقى دولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، 15 و 16 نوفمبر، 2011.

خامسا. المراسيم والمواثيق الدولية و الوطنية:

1. القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل، مدونة العمل، الجزائر 2015.
2. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالتشغيل، الدورة الرابعة عشر (14)، نوفمبر 1999.
3. مديرية التشغيل: دليل المنفعة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
4. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج، المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، الصادر بتاريخ 30 افريل 2008.
5. مكتب العمل الدولي: تعزيز المشاورات الثلاثية، التصديق على الاتفاقية 144 وتطبيقها، جنيف 2012.
6. المنشور الوزاري رقم 01-91 المؤرخ في 21 جانفي 1991، المتضمن تعديل كفاءات تطبيق سياسة الإدماج المهني لفائدة الشباب.

سادسا. الكتب باللغة الأجنبية:

1. Nomenclature des branches professionnelles et des spécialités de la formation professionnelle, édition, 2018.
2. Philippe Hugon ; Ajustement structurel emploi et rôle des partenaires sociaux en Afrique francophone, Naima PAGES, p,p 27,28.

سابعا. المواقع الإلكترونية:

1. هلال محمد العسكر: <http://alkharjonline.net/articles-action-show-id-1080.htm> يوم 2018/11/06 على الساعة: 20:40.
2. <https://ar.wikipedia.org/wik> 2018/10/ 25 الساعة 22:40 على الساعة
3. <https://trading-secrets.guru>:22:30 الساعة 2018/10/25
4. www.djazairess.com/alfadjr/343036 يوم 2018/11/30 على الساعة 20:25
5. www.echoroukonline.com يوم 2018/11/30 على الساعة 22:40
6. www.mtess.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/OBJECTIFSAXEDUPLAND'ACTION. pdf يوم: 2018/11/07 على الساعة: 08:30
7. www.stortimes.com/R.aspx?t=20401161 le 07/04/2011 09:09
8. وزارة التكوين و التعليم المهنيين: واقع و آفاق التكوين المهني و احتياجات سوق العمل في الجزائر، جوان 2005م 14M48h. WWW.alolbor.org/harablabor/images/st le 10/03/2011
9. دور صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة - <https://chance-invest.blogspot.com/2019/07/fgar.html> في يوم 2020 /01/01 على الساعة: 11: 58 د
10. منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين www.dtp.unsw.edu.au/sites/default/files/u4/5. في يوم: 2020/01/01 على الساعة: 22 و 10 د.
11. دستور منظمة العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 15 د.
12. دليل معايير العمل الدولية: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-cairo/documents/publication/wcms_616926.pdf في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 11 و 36 د.
13. منظمة الدول العربية: www.marefa.org في يوم: 2020/01/02 على الساعة: 13 و 20 د.

14. زين العابدين معو، مبروك ساحلي: سياسات التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها
-1993-dafatir/11-2014-numero-11-1993.php/index.univ-ouargla.dz في يوم:
2019/05/07 على الساعة: 11 و 25 د.
الخبر أون لاین: www.elkhabar.com/press/article/128540 في يوم: 11 جانفي 2020م على
الساعة: 11: 30 د.
أحمد محمودي: هذا هو متوسط أجر الجزائريين www.ennaharonline.com في يوم: 11 جانفي
2020م على الساعة: 10: 52 د.