

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي الأغواط



كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

مطبوعة بيداغوجية في مقياس:

سوق العمل في الجزائر

موجهة لطلبة سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد: د. أحمد سويسي

أستاذ محاضر "ب"

السنة الجامعية: 2023/2022

## الفهرس

1.....	مقدمة:
2.....	عنوان المحاضرة الأولى: تعريف سوق العمل
3.....	تمهيد:
3.....	أولا: مفهوم سوق العمل
8.....	ثانيا- العوامل المؤثرة في سوق العمل:
10.....	ثالثا- بعض المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:
13.....	رابعا: أهم الاتجاهات النظرية المفسرة لسوق العمل
16.....	خلاصة:
17.....	عنوان المحاضرة الثانية: العرض والطلب على العمل
18.....	تمهيد:
18.....	أولا- مفهوم العرض والطلب
24.....	ثانيا: محددات عرض العمل والطلب عليه
25.....	ثالثا: الطلب والعرض والتوازن في سوق العمل
30.....	خلاصة:
31.....	عنوان المحاضرة الثالثة: سياسات التكوين
32.....	تمهيد:
32.....	أولا: مفهوم سياسة التكوين
38.....	ثانيا: أهمية التكوين المهني
39.....	ثالثا: أنظمة التكوين المهني
40.....	رابعا: أنواع التكوين المهني و هيكله
43.....	خامسا: سياسة التشغيل والتكوين المهني:
47.....	سادسا: علاقة سياسة التكوين بسوق العمل في الجزائر:
51.....	خلاصة:
52.....	عنوان المحاضرة الرابعة: آليات التشغيل في الجزائر
53.....	تمهيد:

53.....	أولا :مفهوم العمل وسياسة التشغيل :
60.....	ثانيا:واقع سياسة التشغيل في الجزائر .....
61.....	ثالثا: آليات التشغيل في الجزائر .....
70.....	خلاصة:
71.....	عنوان المحاضرة الخامسة:مؤسسات مراقبة سوق العمل .....
72.....	تمهيد: .....
72.....	أولا:مراقبة سوق العمل في الجزائر .....
73.....	ثانيا-منظمة العمل الدولية: .....
73.....	ثالثا:منظمة العمل العربية:.....
75.....	رابعا:مفتشية العمل .....
77.....	خامسا:اللجنة الوطنية لترقية الشغل .....
79.....	خلاصة:
80.....	عنوان المحاضرة السادسة:برامج الإدماج المهني للشباب .....
81.....	تمهيد: .....
81.....	أولا:مفهوم الإدماج المهني.....
85.....	ثانيا:برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات .....
86.....	ثالثا:برنامج المساعدة على الإدماج المهني .....
87.....	رابعا:عقود العمل المدعمة(CTA) .....
89.....	خلاصة:
90.....	عنوان المحاضرة السابعة: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر .....
91.....	تمهيد: .....
91.....	أولا :مفهوم الحوار الاجتماعي والشركاء الاجتماعيون .....
94.....	ثانيا:الأساس القانوني للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر .....
95.....	ثالثا:دور أطراف العمل الثلاثة في الحوار الاجتماعي(النقابات العمالية-الحكومة-أصحاب العمل) .....
100.....	خلاصة:
101.....	عنوان المحاضرة الثامنة: مشكلات سوق العمل في الجزائر .....
102.....	تمهيد: .....
102.....	أولا:مفهوم الإضراب .....

105.....	ثانيا: البطالة وسوق العمل في الجزائر.....
108.....	ثالثا: الحراك المهني و الاجتماعي .....
111.....	رابعا: مفهوم الأجور .....
114.....	خلاصة: .....
115.....	خاتمة: .....
116.....	قائمة المراجع : .....

## مقدمة:

في هذه المطبوعة التي تحوي مجموعة من الدروس كدعم بيداغوجي موجه لطلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل سنحاول التطرق إلى أهم المواضيع التي ترتبط بهذا المقياس (سوق العمل في الجزائر) دون الإخلال بما جاء في المقرر الدراسي من الجهات الوصية .

ويعتبر سوق العمل في الجزائر بصفة خاصة والعالم بصفة عامة من أهم التحديات والبرامج التي تواجه هذه العالم ،ذلك أن أي تقدم في المجال الاجتماعي والاقتصادي على وجه الخصوص يرتبط مباشرة بمدى تحقيق التوازن في سوق العمل مهما كانت طبيعة البيئة الجغرافية أو السكانية التي ينتمي إليها الأفراد الباحثين عن مناصب عمل ملائمة.

وفي ظل التغير الذي يشهده العالم من صراع وتنافس بين قوى العالم في سبيل إثبات الوجود لكل أطراف النزاع بين الدول لاسيما فرض السيطرة على المستوى الاقتصادي، وهو ما أثر على عملية الاستقرار في سوق العمل بين العرض والطلب.

وقد كان للبطالة أثر كبير في التأثير على توازن سوق العمل في الجزائر بين العرض والطلب ،حيث كان عدد الباحثين عن الشغل يفوق عدد المناصب المتوفرة من العمل .

"فسوق العمل في الجزائر يمتاز بعدم الاستقرار واختلال التوازن بين العرض والطلب على العمل خاصة مع بداية الألفية الثالثة وما خلفته الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من قبل المؤسسات المالية الدولية من انعكاسات سلبية، الأمر الذي يتطلب من الجزائر تكثيف جهودها لأجل التحسين من وضع التشغيل، بإدراجه ضمن أولوياتها بشكل فعلي ملموس عبر رسم وتنفيذ سياسات كلية منسجمة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل"<sup>1</sup>.

وعليه فمسألة توفير مناصب الشغل تعتبر من أولويات الكثير من دول العالم ،وهذا ما سعت إليه الجزائر مؤخرا من خلال آليات التشغيل والتي تم على إثرها تم إدماج العمال بمختلف أصنافهم ،و أيضا من خلال استحداث منحة البطالة وفق شروط محددة للشباب البطال، وذلك قصد تمكينهم من ولوج عالم الشغل من خلال توفير مناصب عمل دائمة.

---

<sup>1</sup> جرفي زكريا، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر -دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي تطبيقي ،جامعة بسكرة، الجزائر، 2019/2020، ص02.

## المحاضرة الأولى: تعريف سوق العمل

د. أحمد سويسبي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : تقديم تعريف عام لسوق العمل .

## تمهيد:

يعيش المجتمع اليوم تحديا كبيرا في سبيل النهوض بالتنمية في كافة المجالات ،ويعتبر مفهوم سوق العمل من المفاهيم التي فرضت تحديات لكثير من دول العالم ،حيث ارتبط هذا المفهوم باقتصاديات العمل على وجه الخصوص من خلال المعاملات التي تحدث في بيئة العمل من بيع وشراء ،والجزائر على غرار باقي دول العالم سعت إلى تعزيز سوق العمل بها من خلال إيجاد ديناميكية سريعة تمكنها من التكيف مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تفرضها تحديات العولمة في سوق العمل و الذي يظهر حسب اعتقادنا من خلال سياسة التشغيل التي تهتم باليد العاملة وتقليل من نسبة البطالة فيها،وعليه سنحاول في هذه المحاضرة التطرق إلى مفهوم سوق العمل في الجزائر واهم المتغيرات المرتبطة به.

## أولاً:مفهوم سوق العمل

لقد جاءت الكثير من الدراسات في محاولة لفهم واقع سوق العمل في العالم و تشخيص الواقع الذي تعيشه الكثير من المجتمعات والآثار الناجمة عن الإختلالات التي تشهدها سوق العمل وكان أكثر هذه الدراسات تتناول الجانب الاقتصادي لمفهوم سوق العمل وتداعياته على الحياة الاجتماعية ،إلا أن الأمر اليوم وبفعل التطور التكنولوجي وما تفرضه العولمة من طرق جديدة لتسويق الأعمال ودراسة العرض والطلب بحيث أصبح العالم قرية صغيرة ،وصار الأمر هنا يستدعي ضرورة تناول مفهوم سوق العمل من زاوية سوسيولوجية حيث نجد اليوم الكثير من طالبي العمل لاسيما خريجي الجامعات يسعون إلى البحث عن وظيفة تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم ، فيجدون ربما صعوبة في تحقيق ذلك.

## 1-تعريف سوق العمل:

هناك الكثير من التعاريف في هذا الصدد نذكر منها مايلي:

تم استخدام مفهوم سوق العمل لأول مرة خلال فترة الحرب العالمية الثانية من قبل اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العاملين حيث عرفته بأنه المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف.

أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل. وهو المجال العام الذي توجد فيه عديد من ظروف العمل التي توفر من خلاله العلاقات المختلفة للعمل كحالات عرض العمل والطلب عليه والاختلافات المهنية في الأجور وساعات العمل وغير ذلك من ظروف تشغيل العمال<sup>1</sup>.

وهو أيضا: "المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج"<sup>2</sup>. وهو كذلك "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه. بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص وهي ان خدمات العمل توجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة"<sup>3</sup>.

كما يعرفه المكتب الدولي للعمل أنه الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف ، حيث يجري تبادل العمل مقابل الأجر فيما تشكل القوى العاملة المنبع الذي يمد السوق بالعاملين وسوق العمل يحدد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة ، هذا وقد تتأثر القوى العاملة باتجاهات سوق العمل ومؤسساته بالحياد بل يعكس علاقة القوة في الاقتصاد والمجتمع عامة"<sup>4</sup>. والعمل هو الجهد الإرادي الهادف الذي يبذله الإنسان لتحقيق ذاته ، وإبراز قدراته المادية والفكرية والروحية، وهو عنصر رئيس في بناء المجتمع ورفي الدولة ، وهو يشارك مع غيره من العناصر الإنتاجية في تحقيق عملية التنمية الشاملة .

<sup>1</sup> بيلوي حازم، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، صندوق النقد العربي، القاهرة، 2000، ص22.

<sup>2</sup> أحمد الطلاع، مدى توافر عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات التعليم العالي في قطاع غزة ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ص13.

<sup>3</sup> عبد الحليم جلال، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، جامعة سطيف 02، الجزائر، 2017، ص278.

<sup>4</sup> دحماني محمد أديوش ، إشكالية الشغل في الجزائر ، محاولة تحليل ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية ، جامعة تلمسان، الجزائر، 2004، ص49.

ولذلك فإن سوق العمل يعرف بأنه : "تشكيلة واسعة من النشاطات التي يمكن أن تجري في أي مكان داخل المجتمع، بحيث تشمل الإنتاج الصناعي والزراعي ،والخدمات الاجتماعية بأنواعها ،والأعمال قصيرة وطويلة المدى، اليدوية منها أو العقلية أو كليهما"<sup>1</sup>.

ويعتبر سوق العمل "ظاهرة العرض والطلب على العمل والتي تتجسد في شتى عمليات المساعدة المقدمة للأفراد الباحثين عن العمل لإيجاد عمل ،مع العلم أن سوق العمل معروف بتقلباته وبعد استقراره وبالتدقيق المستمر للباحثين عن العمل ،بالدخول والخروج الدائم من وإلى السوق،ظهور أنشطة ووظائف جديدة وانقراض أخرى بسبب تطور الاقتصاد والنشاط الإنساني،مما يستدعي دائما كفاءات جديدة متوفرة في حينها"<sup>2</sup>.

كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها تحت إشراف الجهاز الحكومي للدولة،كما تم في هذه السوق توجيه الموارد البشرية للوظائف المختلفة عند معدلات أجر محددة بين المنشآت والصناعات والمهن الموجودة في مختلف الأقاليم،فقد تكون سوق العمل محلية أو وطنية أو عالمية وهذا حسب الاختصاص والندرة..،وبعضها الآخر يعمل وفق تشريعات وقواعد محددة وتقنيات متطورة كما في القطاعات الاقتصادية الحديثة والمنظمة،بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي كما في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة يتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر كالتشغيل البطالة ،الأجور،الهجرة،التعليم،ونظرا لكثرة الأطراف المشاركة و المتنافسة في سوق العمل فإن قرارات كل طرف في السوق تكون متأثرة بقرارات الآخرين خاصة في جوانب الرواتب ،مزايا العمل،التعليم،المهارات...الخ"<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> جلال أحمد الدميني،التنمية الإنسانية وتطبيقاتها في مؤسسات سوق العمل،مركز دمشق للطباعة والنشر،ط1،الجمهورية اليمنية،2018،ص18.

<sup>2</sup> Jean-Pau Barbier,l'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du merghreb étude comparative entre l' Algérie, le Maroc et la Tunisie, GENEVE, Bureau international du Travaile,2006.p10.

<sup>3</sup> حسين بومنجل ، تطور سوق العمل في الجزائر،مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث " ،العدد03،"المركز الديمقراطي العربي"برلين ،ألمانيا،جانفي2019،صص194.195.

وسوق العمل كما يرى منصور أحمد منصور هو: "حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل". ويمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي يكون عليها سوق العمل انطلاقاً من طرفي المعادلة (عرض، طلب) ففي حالة ما إذا كان العرض أكبر من الطلب فإن سوق العمل يشهد حالة من الاتساع والانتعاش والعكس، فإذا كان الطلب على الشغل أكبر من العرض فإن سوق العمل يشهد حالة من انكماش اقتصادي، وبالتالي تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة<sup>1</sup>.  
قد يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها وحينما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الأجر المحدد للوظيفة)<sup>2</sup>.  
الملاحظ هنا أن سوق العمل بصفة عامة يخضع لآليات وضوابط حتى يتمكن من تحقيق ما يعرف بالانتعاش والتطور، وذلك يتوقف على وجه الخصوص بأهمية التغير الذي يطرأ على عمليتي العرض والطلب ومدى تحقيق التوازن بينهما.

## 2- خصائص سوق العمل في الجزائر:

يعتبر سوق العمل في الجزائر من النقاط التي تشكل مدى قوة المجال السوسيو إقتصادي في البلاد وله جملة من الخصائص نذكرها في مايلي:

- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للعمل الحرفي .
- الرغبة في الاستقرار والمسؤولية العائلية لا يحفز الكثير للتنقل وتغيير موقعه الجغرافي.
- شعور العامل بان فرص العمل تقل أمامه كلما تقدم في السن.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض والطلب.

<sup>1</sup> حسين رواب عمار، غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، جامعة الشلف، 2011، ص 70.

<sup>2</sup> منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 35.

- مستوى القدرات والخبرات لخريجي الجامعات تؤثر على قدرته وعلى الحركة الخاصة بالانتقال المهني ، فكلما زادت خبرته في مهنة كلما ضاقت أمامهم فرص تغيير مهنية<sup>1</sup>.

- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل ، وترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.

-العامل الاجتماعي الاقتصادي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور<sup>2</sup>.

3- مميزات سوق العمل عن غيره من الأسواق: من بين هذه المميزات نذكرها بإيجاز:

3-1- غياب المنافسة الكاملة:

يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال.

كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم الرغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية.

3-2- سهولة التمييز بين خدمات العمل:

حتى ولو تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

3-3- تأثر عرض العمل:

وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة).

3-4- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي:

وتتعرض آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة ، وذلك من خلال مظهرين:

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة ، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى ، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

<sup>1</sup>دليلة بدران، التكوين الجامعي ومشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار "بمدينة الاغواط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2017، ص98.

<sup>2</sup>حاجي فطيمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل الشراكة الأوروبية الجزائرية، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بجامعة بسكرة، يومي 13.14، أبريل 2011، ص74.

3-5- سوق العمل كأى سوق عمل آخر يتطلب توافر عنصرى الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادى<sup>1</sup>.

#### 4- دور سوق العمل:

من خلال آلية تفاعل العرض والطلب في سوق العمل فإنها وضمن شروط السوق المحددة تستطيع توجيه اليد العاملة ورأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد والمؤسسة على السواء، خاصة عدم توفر حرية تنقل رؤوس الأموال والأفراد داخل الإقليم وخارجه. كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل إنتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، والتي تتعكس في معدلات أجور أكبر ومستوى معيشة أفضل. وبفعل المزاحمة على مناصب الشغل في هذه المناطق، وورغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق ضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أدائها وكفاءتها من الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية<sup>2</sup>.

#### ثانيا- العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل وذلك في عرض العمل والطلب عليه، وعليه سنتطرق إلى مجموعة من العوامل وهي كالتالي:

#### 1- العامل الجغرافي:

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وان المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي بقي دائما عائقا أمام التشغيل، وذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم

<sup>1</sup> بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019، ص07.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص09.

وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات... لتوزيع أحسن لليد العاملة.

## 2- العامل الديموغرافي:

في الواقع يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل...

## 3- العامل الاقتصادي:

إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعة التشغيل التام.

## 4- العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات، ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل نذكر منها:

أ- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية<sup>1</sup>.

ب- تخصص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن الوظيفة المناسبة - إذ أن الطلب على العمل أصبح يملئ شروط عدة للعمل.

<sup>1</sup> صالي محمد، فضيل عبد الكريم، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 17، جامعة ورقلة، 2014، ص 125.

ج- توسيع و إحداث مشاريع جديدة لامتناس القوى العاملة العاطلة عن العمل.

د- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب شغل<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق فإننا نرى أن هذه العوامل السابقة الذكر، قد كان لها تأثير مهم في العملية الديناميكية التي يتأثر بها سوق العمل لاسيما من خلال العرض والطلب.

ثالثا- بعض المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

### 1- التنمية البشرية:

إن التنمية البشرية بما تعنيه من توسيع لخيارات البشر هي أولا هدف قائم بذاته في مصلحة الإنسان وتأثيراتها تظهر بشكل خاص في مجال التشغيل، وبالخصوص من حيث توسيع فرص العمل وتحسين إنتاجية العاملين ورفع مستواهم، وإتاحة الفرصة لمشاركة العاملين في القرارات التي تتناول شؤون حياتهم، وضمان حقوقهم الأساسية، فالأفراد المهرة والأصحاء والذين تلقوا تعليما مناسباً يكونون في وضع أفضل من غيرهم يمكنهم من السيطرة على مقدراتهم ومن المرجح كذلك أن يجد هؤلاء فرص للعمل تحقق لهم أجور أفضل، وإذا كانت درجة كفاءة المؤسسات (المنظمات) مازالت تقاس بمدى ما تنجزه وتحققه من نتائج مالية، فإن "المؤشرات المالية لم تعد وحدها المستخدمة، ذلك أن التسيير في المؤسسات أصبح يعتمد إضافة إلى ذلك في قياس الكفاءات على جودة القدرات اللازمة لإحداث التغيير والتطوير مما يحقق الإبداع"، والدور الرئيسي للتعليم بالنسبة لسوق الشغل هو دور الدعم الهام المتمثل في إعداد الشبان للحياة النشيطة وإعطائهم المؤهلات المناسبة لطلبات اليد العاملة الحالية<sup>2</sup>.

إن الحديث عن أهمية تطور وقوة المجتمعات أيا كانت مرهون بمدى تجسيدها للتنمية البشرية و تحقيقها عمليا، فالإنسان من خلال سلوكياته في المجتمع يقاس عليها الاتجاه الذي يسعى إلى إدراكه، فلكي تتحقق التنمية البشرية لابد من بلوغ درجة الإشباع التامة للاحتياجات التي يصبو الإنسان

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص126.

<sup>2</sup> كيروز نصرالدين، علم الاجتماع وسوق العمل-دراسة ميدانية لعينة من خريجي علم الاجتماع العاملين-رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007، ص34.

إليها وهي مختلفة ومتنوعة منها بيولوجية واجتماعية وثقافية واقتصادية... الخ ، وعند بلوغ هذه الاشباعات يتحقق مفهوم الانتماء والشعور بأهمية الجانب الإنساني للفرد في تحقيق ذاته ، وان هناك إدراكا واسعا وشاملا لأهمية الدور الذي يسعى الإنسان إلى تجسيده والوظيفة التي يتوقع منه أدائها على أفضل وجه ، وهذا تحقيقا لقيمة ومكانة الفرد في المجتمع باعتباره نسقا قيميا ضمن نسق عام يجعله يشعر ببلوغ الصدارة والقدرة على الإبداع والانجاز في أهمية السلوك المتوقع منه، ضمن المجال العام ومن خلال ذلك يدرك الإنسان مدى أهمية التنمية البشرية في المجتمع.

## 2- التنمية الاقتصادية :

إن التنمية الاقتصادية عملية مستمرة تتضمن تغييرات هيكلية تؤدي إلى التحسين في أداء الاقتصاد حاليا وفي المستقبل ،الذي يقاس بدخل الفرد الحقيقي، كما يمكن القول بأنها تدخل إرادي من الدولة لإجراء تغييرات جذرية في هيكل الاقتصاد ،ودفع المتغيرات الاقتصادية نحو النمو بأسرع وأنسب من النمو الطبيعي لها،وعلاج ما يقترن بها من اختلال ،وهي تؤدي بذلك إلى تحسين كفاءة الاقتصاد وزيادة الناتج<sup>1</sup>.

وهي أيضا:"عملية يزداد بواسطتها الدخل القومي الحقيقي للنظام الاقتصادي خلال فترة طويلة من الزمن ،وأنها ذلك التفاعل القوي الذي يعمل لفترة طويلة في الكيان الاقتصادي للدول وتفاصيل هذه العملية تختلف في ظروف متباينة من الزمان والمكان ،هناك بعض المظاهر الأساسية المشتركة فيما بينها ،والنتيجة العامة لهذه العملية هي زيادة الإنتاج القومي للنظام الاقتصادي"<sup>2</sup>. وهناك أربعة معايير أساسية يمكن تقدير التنمية الاقتصادية على أساسها وهي:

- 1- النمو الذي يتم بين فترة وأخرى مما يدل على الارتفاع الزمني في متوسط الاستهلاك الفردي.
- 2-التقييم المبني على الموازنة بين الأشخاص (تقليل الفوارق في الاستهلاك بين مختلف الجهات).

<sup>1</sup> زليخة بلحناشي،التنمية الاقتصادية في المنهج الاسلامي،أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ،تخصص إقتصاد كمي،جامعة قسنطينة،الجزائر،2007،ص17.

<sup>2</sup> عبد الهادي نبيل ،علم الاجتماع التربوي،دار اليازوري للنشر والتوزيع،عمان،2002،ص145.

3-المقارنة الدولية،فالتنمية يدل عليها تحول في مستويات المعيشة على نحو يؤدي إلى تقليل التفاوت بين الدول من ناحية متوسط استهلاك الفرد.

4-التقييم على أساس الموازنة بين الأنظمة<sup>1</sup>.

فالتنمية الاقتصادية هنا يمكن القول أنها أحد أهم الآليات التي تساهم في تطور الدول والمجتمعات التي تسعى إلى تحقيق نمو متكامل من خلال الاستغلال الأمثل لكافة الموارد المتاحة وتسخيرها في خدمة البناء الاجتماعي بين متطلبات الفرد والمجتمع.

### 3-القوة العاملة:

ويطلق عليهم أيضا السكان الناشطون ،إذ يعرفهم المكتب الدولي للعمل بأنهم أولئك الأشخاص الذين يساهمون في خلق منتج أو تقديم خدمات اقتصادية موجهة إلى السوق بالإضافة إلى أولئك الذين لا يعملون ولكنهم مستعدون للعمل وقادرون عليه،وهو نفس المفهوم الذي أورده الديوان الوطني للإحصاء،السكان النشطون هم الأفراد الذين يشغلون مناصب عمل خلال فترة الاستقصاء وكذلك الأفراد الذين لا يعملون ولكنهم يبحثون عن عمل.

### 4-السكان غير النشطون:

هم باقي القوى البشرية بعد استبعاد السكان ذوي النشاط الاقتصادي ومن أمثلتهم الطلبة وربات البيوت.

### 5-الأفراد المشتغلون:

ان المشتغل الذي يملك منصب شغل أو ذلك الشخص(مهما كان سنه) الذي يمارس عملا أو يقوم بأي نشاط له عائد نقدي أو طبيعي وهذا خلال فترة زمنية معينة وهي فترة الاستقصاء ،فالمشتغلون هم أولئك الذين<sup>2</sup>:

\*يمارسون عملا خلال فترة زمنية معينة.

\*غائبون عن عملهم خلال فترة الاستقصاء.

\*يتابعون دراستهم مع القيام بنشاط ذو عائد مادي.

<sup>1</sup> كيورور نصرالدين،مرجع سابق،ص36.

<sup>2</sup> جرفي زكريا،مرجع سابق، ص 20.

- \* هم في عطلة مرضية قصيرة الأجل (اقل من ثلاث أشهر).
- \* الشباب الذي يقومون بأداء واجب الخدمة الوطنية.
- \* الدائمون في سلك جيش التحرير الوطني.

## 6- القوى العاطلة عن العمل:

حسب الديوان الوطني للإحصاء، فالعاطل عن العمل هو كل شخص يكون في سن يسمح له بالعمل ويبحث عن عمل مأجور ولم يجد عملاً. والعاطلون عن العمل ينقسمون إلى قسمين قسم سبق لهم العمل و تعطلو عنه لسبب ما وقسم آخر يدخلون سوق العمل لأول مرة<sup>1</sup>.

## رابعاً: أهم الاتجاهات النظرية المفسرة لسوق العمل

### 1- الفكر الاقتصادي الكلاسيكي:

يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية ومنطلقاً يحقق لهذه النظرية تكاملها فسوق العمل يمثل نقطة التبادل بين الأفراد الذين يبحثون عن وظائف أو مناصب عمل لتقديم خدمات مختلفة مقابل معدلات أجور محددة.

وللفكر الكلاسيكي فرضيات ضمنية حول سوق العمل يمكن ايجازها فيما يلي:

أ- تجانس وحدة العمل، لأنه مؤشر الكفاءة والمهارة يسمح بالتفرقة بين الإجراء و لأن كل منصب يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لانجاز عمل معين، هذا ما يجعل تحقيق تناسق في عامل العمل أمراً ضرورياً.

ب- الحركة الحرة لعنصر العمل والمفاوضة الحرة فيما يخص عقود العمل في ظل ظروف دائمة المرونة بهدف الصد السريع لأي طارئ.

ج- وجود الشفافية فيما يتعلق بمعطيات سوق العمل حتى يتوفر لدى العامل والمنتج إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل ويستلزم ذلك وجود إعلام حر في هذا الميدان فكل من

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 21.

عارضى العمل وطالبى العمل يجب أن يكونوا على علم تام بأسعار المبادلة وهذا يتطلب أنه عند بيع أو شراء العمل عند أجر نقدي معين فإن أرباب العمل يعلمون ما يعادل قيمة هذا الأجر النقدي مقوما بالسلع والخدمات، أي أنهم على علم تام بالأجر الحقيقي<sup>1</sup>.

## 2-الفكر الاقتصادي الحديث:

### 2-1-نظرية التجزئة:

عرف الاقتصاد الرأسمالي تغير بنيوي يتمثل في الانتقال من نظام تنافسي إلى نظام احتكاري، وبهذا الانتقال تغير نظام سوق العمل من نظام يتحدد فيه نظام الأجور على أساس العرض والطلب إلى نظام احتكاري ساعد على ظهور أسواق داخلية احتكارية يحدد فيه نظام الأجور من طرف أصحاب المقاولات والمصانع الكبرى وتوجد إلى جانب هذه المصانع الضخمة مصانع متوسطة وصغيرة الحجم تعمل لصالح الأخيرة، والتي بظهورها برزت أسواق عمل خارجة عن إطار الاحتكار.

### 2-2-نظرية البحث عن شغل:

تعتبر كامتداد لنموذج النظرية النيوكلاسيكية لسوق العمل، هذه النظرية تصف سلوك الباحثين عن شغل في إطار سوق عمل يتميز بقص أو غياب المعلومات و انعدام تواجد قيمة أحادية لمعامل الشغل، في كونهم يعطون لأنفسهم نسبة عالية لتحقيق مكاسب تحت ضغوط تتمثل في قيمة المصاريف التي يتوخاها هذا البحث، فعادة ما يحدد الفرد لنفسه حد أدنى لأجره (ادخار) لا يمكن على إثره ان يقبل وظيفة تحقق أجره اقل من هذا الحد وبالنسبة لهذه النظرية فليس هناك معدل لأجرة موحدة إذ أن هذا الجانب مرتبط مباشرة بتنظيم المؤسسات إلى جانب أن معدل الأجرة لا يحدد في اللحظة ذاتها، بل إنه يأخذ بعين الاعتبار حسب هذه النظرية قيمة ومدة البحث عن شغل.

### 2-3-نظرية العقود الرمزية:

وتفترض هذه النظرية أن الأجراء يحاولون الاحتياط من المستقبل وذلك بمفاوضة رؤساء العمل حول الأجرة من خلال عقد ضمني، وكما هو معروف في إطار نموذج اقتصادي يعتمد على المنافسة فإن نسبة الأجرة تحدد نظريا من قبل ميكانيزمات تتحكم فيها السوق ففي حالة نقص الطلب الموجه

<sup>1</sup>كيورور نصرالدين، مرجع سابق، ص 38، 39.

للمؤسسات فإن هذه الأخيرة تلجأ إلى التقليل من نسبة الأجور ومن مستوى العمل للتحكم في توازنها في الوقت الذي يمكن لهذه المؤسسات تطبيقاً من ممارسة هذا النشاط والتقليل من أجور العمال غير المسرحين<sup>1</sup>.

## 2-4- نظرية الاجور الكفاءة:

تقوم هذه النظرية أساساً على أن إنتاجية العامل تتوقف على مستوى الأجر الحقيقي، كما تؤكد على الأسباب التي من أجلها لا ترغب المؤسسات في تخفيض الاجور التي تدفعها مقارنة بالأجور المدفوعة من طرف المؤسسات الأخرى<sup>2</sup>.

تأسيساً لما يمكن القول هنا أن هذه الاتجاهات النظرية على المستوى الفكر الاقتصادي الكلاسيكي أو الحديث، قد حاولت تقديم طرح نظري مبني على دعائم وحجج اقتصادية والتي تمكن من فهم المجال العام لسوق العمل وضمان أكبر قدر من الاستقرار .

---

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص ص، 41.40.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص ص، 42.

## خلاصة:

كخلاصة عامة لهذه المحاضرة يمكن القول أن سوق العمل في الجزائر هو عبارة عن الحيز أو المكان الذي يتواجد فيه مجموعة من الأشخاص الباحثين عن العمل وهم البائعين الراغبين في تأجير خدماتهم للأشخاص المشتريين والذين هم أيضا يعتبرون من أصحاب العمل والذين يوفرون فرص عمل، وهنا يمكن القول ان سوق العمل بصفة عامة يمثل نقطة مهمة في الربط بين البائع والمشتري أي بين صاحب المؤسسة والشخص الباحث والراغب في العمل، وهو مقياس مهم يمكن من معرفة قوة اقتصاد أي دولة من حيث نسبة البطالة و طبيعة المشكلات الاجتماعية الأخرى.

## المحاضرة الثانية: العرض والطلب على العمل

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : التعرف على معنى العرض والطلب على العمل.

## تمهيد:

إن سياسة التشغيل في الجزائر بصفة عامة تستدعي ضرورة التركيز على آليات إيجاد العمل وتذليلها حتى يتمكن طالب العمل من معرفة ذلك من جهة ،ومن جهة أخرى حتى يتحقق التوازن في سوق العمل وذلك من خلال العرض والطلب على العمل وهذا ما سنتطرق إليه في محاولة لتحديد هذين المفهومين .

## أولاً-مفهوم العرض والطلب

### 1-تعريف العرض:

حسب الكثير من الاقتصاديين فيعرف عرض العمل بأنه جميع القوة العاملة والأفراد في سن العمل الذين لا يعملون فعلا والمتعطلين عن العمل<sup>1</sup>.

وهو أيضا عدد الأفراد المستعدين فعلا للعمل خلال مدة زمنية معينة،فهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم بين 15 و 65 سنة ويسمى بالقوة البشرية أو السكان الفاعلين بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات والإصابات والتي تمنع القيام به، وكذلك الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد عن 65 سنة ولا يقومون بأي نشاط اقتصادي ويسمى هذا التقسيم بالسكان الفعال<sup>2</sup>.

### 2-تعريف الطلب على العمل:

فيمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين ،ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل(الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة و مكان معين،مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة ،وعليه فان صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص 130.

<sup>2</sup> محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط 2005، ص 49.

<sup>3</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 31.

وهو بطبيعة الحال أي(الطلب) يمثل تلك الرغبة التي يبديها صاحب العمل أو المؤسسة من خلال الإعلان الصريح عن توظيف وتشغيل اليد العاملة المؤهلة مقابل أجر محدد.

### 3-تطورات العرض والطلب:

إن السياسة الصناعية في ظل اقتصاد التخطيط المركزي خلال فترة النظام الاشتراكي في سنوات السبعينات والثمانينات ساهمت بشكل كبير في توفير فرص واسعة للحصول على مناصب عمل عرفت الفترة الممتدة ما بين 1966 و 1985 خلق صافي لمناصب العمل خارج الفلاحة حوالي 2 مليون منصب عمل ،و التي ساعدت بدورها على إنقاص معدل البطالة آنذاك من 32.9% عام 1966 إلى 17.1% عام 1975.

مع بداية عام 1986 بدأ نظام خلق مناصب الشغل يتباطأ شيئا فشيئا وبدأت الإختلالات تظهر بين جانبي العرض والطلب على العمل<sup>1</sup>.

### 4-العوامل المؤثرة في عرض العمل:

#### 4-1-حجم السكان وهيكله:

\*إن النمو السكاني يعمل على جعل الكثافة السكانية في تزايد و التي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، إذ كلما ارتفع معدل النمو السكاني تزداد الأيدي العاملة.

\* نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان : إذ كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل.

\*قرار المشاركة في قوة العمل :إن القرار الخاص بالعمل هو في النهاية قرار حول كيفية قضاء الوقت ،حيث احد طرق قضاء الوقت هو في استعماله في النشاطات الترفيهية أما الطريقة الأخرى و هي الأهم هو استغلال الفرد وقته في العمل، ويكون ذلك مقابل اجر.

<sup>1</sup> شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، 2004/2005،ص72.

\*التركيب النوعي للسكان (من حيث الجنس والعمر) وتختلف تأثيرها باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية فمثلا ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية.

#### \*عوامل جغرافية:

تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر سكن العامل وبعده عن موقع المؤسسات العارضة للعمل مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته..الخ.

#### 4-2-الأجر وعرض ساعات العمل:

##### \*الأجر:

تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض، ولكن من الممكن أن يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد فقد يكون موجبا عند مستوى معين ثم يعود ليصبح سالب عند مستويات أعلى ذلك على وفق تفضيلات العاملين بين العمل ووقت الفراغ<sup>1</sup>.

##### \*ساعات العمل:

غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا عن عدد العمال، ويلاحظ ميل عام لتناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وارتفاع اجر الساعة في البلدان المتقدمة ولكن على العموم فان معدل اجر أعلى يقابله عرضا أعلى من ساعات العمل بالنسبة لمعظم العمال، ويلاحظ أيضا تزايد عرض العمل بالتوقيت الجزئي (المرأة على وجه الخصوص) ووجود ظاهرة العمل الإضافي أو حتى العمل المزدوج في مكان العمل.

<sup>1</sup> فرحاتي إسماعيل، محددات عرض العمل في الجزائر، دراسة قياسية للفترة 1980-2017، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص اقتصاد كمي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018، ص ص 15.

\* حرية اختيار العمل وظروف وطبيعة العمل وكفاءة العامل والخبرة ومستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب وظروف المعيشة ، وازدادت أهمية مستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب لاسيما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية ، حيث ان التزايد في عرض المهارات (الإستثمار في رأس المال البشري) يزيد العرض الفعلي من العمل ويجعل العمال أكثر إنتاجية.  
\* الهجرة:

بما ان عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة في سوق العمل إذن من الطبيعي ان يتأثر هذا العرض سلبا أو إيجابا بالهجرة ، فان الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة كهجرة العقول العربية والكفاءات إلى البلدان الأوروبية المتقدمة وتمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية، ويكون العكس عندما يكون البلد يعاني من فائض من نوع معين من العمال كالعمالة غير الماهرة ويستقبل مهاجرين عماله مهاجرة غير ماهرة أيضا.

\*ضريبة على الدخل:

فمن المتوقع ان يؤثر فرض ضريبة على الدخل العامل على عرض عمله من خلال قيامه بإعادة تنظيم وقته ، فإذا لجأت الحكومة إلى تخفيض ضريبة الدخل فمن المرجح أن يظهر احد الأثرين: إما ان يتوجه العامل لزيادة عدد ساعات العمل المعروضة من اجل الاستفادة بالأجر الإضافي لساعات العمل الجديدة اثر الإحلال وإما ان يؤدي إلى زيادة طلبه على وقت الفراغ أو الراحة بعد ان ارتفع مستوى ثروته<sup>1</sup>.

#### 4-3- الاستثمار في رأس المال البشري:

فالاستثمار في رأس المال البشري من خلال الوظيفة يحصل خلال السنوات الأولى من الحياة العملية، ويعطي آثاره في السنوات اللاحقة ، ومن المعروف أن الصلة بين التعليم والاقتصاد وثيقة فالتعليم يسهم في التنمية مباشرة من خلال ما يقدمه من قوى بشرية متعلمة ومن معارف علمية هي ثمرة البحث العلمي الذي يرتبط بالتعليم ، وما يغرسه من مواقف تجاه العمل حيث يتم النظر إليه على المستويين الفردي و العمومي ، باعتباره مزيجا من الاستهلاك و الادخار للأسرة

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص16.

(أو المجتمع) تتفق على التعليم كنوع من الاستمتاع بالتعليم بحد ذاته من جانب، وعلى أمل الحصول منه على عوائد مستقبلية متمثلة في أمور أخرى تتعلق بفوارق الأجر الناجمة مبدئياً عن التعليم، ومعدلات الاستثمار تتزايد أهميتها كلما ارتفعنا في السلم التعليمي من جانب، وكلما توجهنا إلى الفروع التطبيقية من التعليم من جانب آخر<sup>1</sup>.

عرض العمل يتأثر بعدة عوامل منها:

-العوامل الاقتصادية: كالهجرة والحروب يؤدي إلى انخفاض عرض العمال.

-عوامل طبيعية: الزلازل، البراكين يؤدي إلى انخفاض في عرض العمال.

-عوامل جغرافية: مثل عدد السكان والتوزيع الهيكلي لهم.

-عوامل اجتماعية: مثل قيمة الوقت، وضع المرأة في المجتمع (المجتمع الذي يشجع عمل المرأة يزداد عرض العمل فيه)، عمل الأطفال (المجتمع الذي يشجع عمل الأطفال يزداد عرض العمل فيه)، عامل الصحة، التعليم، التدريب..... الخ<sup>2</sup>.

4- العرض على الشغل في الجزائر: يتميز هيكل السوق الجزائري للعمل بقطاعين هما:

-قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية والرعية.

- قطاع حضري يشمل نوعين من الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية.

لقد كان القطاع الريفي يمتص ما يقرب من 73% من اليد العاملة لكن هذه النسبة تراجعت بفعل ظاهرة النزوح الريفي والهروب إلى المدن نتيجة ارتفاع الأجور فقد بلغت 42% سنة 2003، هذه الظاهرة رفعت في مستوى الطلب على الشغل في القطاع الرسمي ودفعت إلى بروز القطاع الغير رسمي.

اتجهت الدولة منذ 1990 إلى إحداث مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية والقطاعية تهدف بالإضافة إلى إرساء قواعد اقتصاد السوق وإعادة التوازن للمؤشرات الاقتصادية الكلية وتوفير الشروط

---

<sup>1</sup> بوترة بلال، حبة وديعة، الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي، المجلد 1، العدد 01، سبتمبر 2013، ص 87.

<sup>2</sup> حاج عمر إبراهيم، دروس في مادة سوق العمل في الجزائر، طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة غرداية، الجزائر، 2020، ص 29.

الملائمة للتنمية المستدامة وبالتالي زيادة الطاقات للقطاعات المحلية في عرض العمل و امتصاص البطالة.

#### أ- العرض على الشغل في القطاع العام والخاص:

لقد شرعت الجزائر في إصلاحات اقتصادية واسعة بعد انتهاء عهد الاقتصاد الموجه في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات هذه الإصلاحات مست القطاع في إطار برنامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي الذي أدى إلى خوصصة مؤسسات القطاع العام ونتج عن هذا البرنامج تسريح عدد كبير من العمال أفقد حوالي 400000 عامل لمنصبهم<sup>1</sup>. هذه الإصلاحات أدت لانتعاش القطاع الخاص على حساب القطاع العام حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المنشأة من طرف القطاع الخاص سنة 1999 إلى 7384 مؤسسة مقابل 14 مؤسسة في القطاع العام أي استحوذ القطاع الخاص على 99% من مجمل المؤسسات على المستوى الوطني.

#### ب- العرض على الشغل حسب القطاعات:

لقد تراجع العرض على الشغل في القطاع الفلاحي من 21% سنة 2001 إلى 18% سنة 2006. أما الصناعة فلم يعرف فيها العرض على العمل أي تحسن بل تراجع في هذه الفترة، فقد بلغ سنة 2002 نسبة 9.2 % بالنسبة لقطاع الأشغال العمومية فقد عرف فيها الشغل ارتفاعا محسوسا انتقل من 10.44 % في 2001 إلى 14.2 % سنة 2006 ويعود هذا التحسن في القطاع للاستثمارات الضخمة التي رصدتها الحكومة لتقوية البنية التحتية والهيكل القاعدية للاقتصاد الوطني من خلال برنامج الانتعاش الاقتصادي لسنة 2001 والذي خصص له 525 مليار دينار على امتداد أربع سنوات ، أما قطاع التجارة والخدمات فقد مثل حوالي 54 % من الفئة النشيطة في الدولة.

1 حميدة جرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص 114.

## ت- الاختلال بين العرض و الطلب في سوق الشغل الجزائري:

هناك فجوة كبيرة وفي اتساع مستمر بين الطلب والعرض في سوق الشغل والأسباب تعود لمحددات كلا من الطلب والعرض المشار إليها سابقا ،كما أن هناك أسباب أخرى ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة و أهمها:

-تأثير برامج الإصلاح الهيكلي في بداية سنوات التسعينات وما نجم عنها من تسريح جماعي للعمال.

-وتباطؤ النمو الاقتصادي الحقيقي مع تباطؤ معدلات الشغل<sup>1</sup>.

وعليه يمكن القول انه وفي ظل كل هذه المعطيات وما شهده سوق العمل سابقا من تغيرات فإن الدولة سعت جاهدة إلى البحث عن إستراتيجية فعالة ووفق مخطط مدروس وآلية تمكن من تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال الاهتمام بالعرض والطلب ،وتجنب أي اختلال يمكن ان يحدث وهو ما ظهر في جملة الإصلاحات الاقتصادية التي تجسدت بصفة خاصة من خلال الدفع بعجلة التنمية ،وتشجيع الاستثمار في كافة المجالات هذا الأمر الذي يمكن ان يساهم في توفير مناصب شغل من خلال البحث عن المعروض من اليد العاملة المؤهلة التي تحتاجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و التي تهدف إلى تحقيق التوازن و الاستقرار في سوق العمل.

## ثانيا:محددات عرض العمل والطلب عليه

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد اتجاه قضايا عرض وطلب العمالة،وتفسير ظواهر البطالة وتجزأ أسواق العمل وديناميكية الأجور والى آخر من ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل ،فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة ووقت المتعة مأخوذا كسلعة لها سعرها مقاسا بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة، يتأثر هذا القرار خاصة على مستوى الأسرة ،بعدة خصائص ديمغرافية

<sup>1</sup> نفس المرجع،ص115.

،وعلى الخصوص فيا يتعلق بمساهمة الإناث وكذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دورا لضرائب الدخل والتضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

أما الطلب على العمل حسب المهارات والقطاعات ،فإنه يتحدد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة ،واحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة وإمكان الإحلال بين عوامل الإنتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة بطبيعة الحال فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط، وإنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل ،والتي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل وخاصة بقوة النقابات ودرجة التفاوض مع المؤسسة ،وتشريعات العمل الخاصة بالتوظيف والتسريح والترقية وحقوق العمال في الشؤون الاجتماعية والتدريب<sup>1</sup>.

### ثالثا: الطلب والعرض والتوازن في سوق العمل

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المؤسسة لخدمات العمل ،وطلب المؤسسة لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات 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 أنفق في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية ،والطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى.

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته التي يقدمها ،فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية، وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ ،كذلك عامل الأجور والتكاليف ،كل هذه العوامل تحدد ظروف العمل، ويتحدد حجم العمل

<sup>1</sup> بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019، ص10.

المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل<sup>1</sup>.

وحسب "كينز" فإن عرض العمل يتلخص في النقطتين الأساسيتين:

1- يرى كينز أن العمال معرضون للخداع النقدي وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بالأجر النقدي على خلاف الكلاسيك الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل.

2- إن الأجر النقدي غير مرن نحو الانخفاض، أي أن هناك حد أدنى للأجر النقدي لا يمكن أن ينخفض إلا أقل منه، و أنه لا يوجد أي عامل يقبل بعرض خدماته بأقل منه وذلك بسبب وجود الاتحادات العمالية، وعدم توفر المنافسة الكاملة في الأسواق، فعند هذا الأجر تنكسر دالة عرض العمل الكينزية، ويؤدي هذا بالطبع إلى انكسار دالة العرض الكلي في النظرية الكينزية<sup>2</sup>. بالمقابل نستطيع القول بان هناك بعض الأعمال ذات الطبيعة الخاصة التي يكون الطلب عليها كبيرا، ونسبة الأيدي العاملة التي ترغب بالعمل فيها قليلة بحيث لا تكفي لسد الحاجة، مما يدفع المنشآت، وحتى الدول إلى رفع أجور العمال فيها، إضافة إلى بعض أنواع التعويضات التي من شأنها ان تجذب الأيدي العاملة إليها<sup>3</sup>.

\* للوصول إلى خطة سليمة فإنه من الواجب عدم إهمال التخطيط على مستوى المؤسسة المستقبلية لليد العاملة مع مراعاة الخطوات التالية:

1- الحصر المبدئي للقوى العاملة الحالية و الوظائف المتاحة حاليا.

2- تصنيف الوظائف تبعا لشروط التوظيف وجمع البيانات الكافية المتعلقة بشاغل الوظيفة فكرية وجسدية.

3- تقديم حجم الاستثمارات المتوقعة وما تحدثه من مناصب عمل جديدة مع ضرورة تحديد تكلفة العمل ومدته القانونية.

<sup>1</sup> جرفي زكريا، مرجع سابق، ص ص، 07.06.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 13.

<sup>3</sup> سعدي زايد، سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي- أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2019، ص 125.

4- دراسة كاملة عن محيط المؤسسة والعناصر الفاعلة فيه بشكل مباشر (سوق السلع والخدمات سوق العمل) أو غير مباشرة (النظام السياسي والاجتماعي والثقافي)<sup>1</sup>.

\*ويتميز سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية فيما يخص جانبي العرض والطلب :  
-بالنسبة لجانب الطلب:بينما يعكس الطلب على المنتج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة المنتجة مهما كان نوعها،في حين نجد ان طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تأجير خدمات عامل معين(ماعدا بعض الخدمات المباشرة كالطب والتعليم،...إلخ) ولكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق.

-بالنسبة لجانب العرض:فإننا نواجه عدة حقائق لا يمكن إهمالها،تتمثل في أن العامل يبيع خدمات عمله محتفظا برأس ماله في نفسه،وتظهر هذه الحقيقة بوضوح في حالة تقديم خدمات مباشرة كالطبيب والمعلم فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة،هذا إلى جانب استحالة الفصل بين خدمات العمل وهي السلعة محل التبادل في سوق العمل،والعامل الذي يقدمها،فبائع خدمة العمل عليه أن يقوم بتسليم الخدمة المباعة بنفسه،أي عليه ان يكون موجودا بنفسه طوال الفترة التي يقوم فيها ببيع خدمته.

كما يتطلب عرض العمل تقديم قدرات مخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل فترة طويلة لإعدادها (التعليم،التدريب،...إلخ).

هذه الحقائق ومالها من تأثيرات كبيرة على سوق العمل،فهناك عوامل أخرى غير نقدية ذات تأثير كبير على سوق العمل،فالتكاليف والأجور لم تعد العامل الأساسي المحدد لظروف عرض العمل،بل هناك عوامل أخرى تتمثل في ظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فرحاتي إسماعيل،مرجع سابق،ص36.

<sup>2</sup> شوق فوزي،التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2006)،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية،جامعة ام البواقي،الجزائر،2008/2009،صص،10.09.

وينص قانون الطلب أن العلاقة بين كمية العمل المطلوب و معدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية أي كلما زاد معدل الأجر المدفوع قل الطلب على العمل .  
ويلعب عامل أو متغير النمو الاقتصادي والتطور الدور البارز في زيادة الطلب على العمل فكلما كان هناك نمو اقتصادي مرتفع كلما زادت نسبة الطلب على العمل والعكس ،وبالنظر إلى النمو الاقتصادي في الجزائر نرى انه لايزيد عن الواحد بالمئة ( 01%) خارج قطاع المحروقات مع عدم وجود تنوع في الاقتصاد الوطني وهو ما يعكس فقدان الدينار الجزائري لقيمه بأكثر من ( 60%) في الآونة الأخيرة<sup>1</sup>.

وبناء على ذلك فالاستقرار النسبي في العلاقة بين العرض والطلب إبان مرحلة السبعينيات قد تحول إلى حالة من الاضطراب و اللاتطابق نتيجة عدم الاستقرار في السياسة العامة للدولة و التباطؤ الذي سجله الاقتصاد،فقد أصبح لزاما على منظومة العمل والإنتاج عموما أن تتجه نحو الانفتاح على العالم الخارجي في ظل ظروف تفرض عليها المشاركة في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية ، والتي تقوم على مقاييس الجودة والمنافسة الأمر الذي يفرض إدخال تغييرات على قيم العمل السائدة والمعمول بها وتبني أساليب وتقنيات حديثة أساسها التنمية البشرية للكفاءات المتعلمة من خريجي المنظومة التربوية ، والتي أصبحت ضرورية من أي وقت مضى ،حيث لن تكون في المستوى المطلوب " إلا بتكييف نظام التعليم للمقاييس العالمية الجديدة لتكتسب هذه المنظومة المرونة اللازمة لتستجيب بسرعة للظروف الاقتصادية والمتغيرات الداخلية والخارجية"<sup>2</sup>.

وهنا فالعمل يرتبط ارتباطا وثيقا بأهم القيم التي تمكن من ضمان تحقيق الجودة في الأداء بالنسبة للعمال،ونوعية الإنتاج الذي يعد أهم فاعل للحفاظ على مكانة المؤسسة وضمن بقائها في ظل المنافسة العالمية التي برزت من خلال الانفتاح على العالم الخارجي.

<sup>1</sup> يمينة جاب الله،خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل ،دراسة تحليلية سوسيو اقتصادية ،مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية،جامعة سطيف 2،المجلد6 ،2020،ص73.

<sup>2</sup> حسين بومنجل،مرجع سابق،ص198.

الملاحظ من خلال ما سبق أن مفهوم سوق العمل ومتغيراته يرتبط لاسيما من الناحية السوسيو اقتصادية بمدى تحقيق التوازن بين عمليتي العرض والطلب نتيجة ما تفرضه طبيعة و إستراتيجية تقسيم العمل ودوره المباشر في محاولة فهم الاهداف التي يسعى سوق العمل إلى تجسيدها عمليا فبالنظر حول طبيعة ظروف العمل السائدة وكذا كمية العمل المطلوب ،فهناك دائما علاقة إرتباطية بين دالتي العرض والطلب في ظل التغيرات التي تتحكم في سيرورة واستقرار سوق العمل التي تهدف إلى تلبية الاهداف المرتبطة بالتنمية.

و بالحديث عن مسألة التنمية بمفهومها العام فأكيد أن هذه الأخيرة تتوقف على عدة عوامل تساهم في تطورها على كافة المجالات، لاسيما المجال الاجتماعي والاقتصادية والبشري وغيرها فالمجتمعات التي تسعى جاهدة إلى التطور، هي تلك التي تركز على تأهيل الأيدي العاملة وتنميتها والاستثمار في قدراتها ومهاراتها وكفاءتها، فالصناعات التي ترتبط بالديناميكية هي التي تحتاج فعلا إلى الأفراد الذين يساهمون في تنميتها، وهنا لابد من دراسة المعروض من العمل ومدى توافقه مع الطلب من جهة اليد العاملة، فكثرة الأنشطة والوظائف وتوسع المؤسسات والمصانع سيجعل من الطلب يزداد على اليد العاملة في سوق العمل ،وهو ما يحقق التوازن والاستقرار نتيجة عمليتي العرض والطلب.

## خلاصة:

يمكن القول هنا أن أي مؤسسة تسعى لبلوغ أهدافها المسطرة والتي خططت لها منذ البداية، فهذا لا يكون إلا بناء على إستراتيجية تقوم برسمها وفق آلية التخطيط ، وكي يتجسد ذلك فالأمر مرتبط هنا بقوة ومهارة وكذا فعالية الأيدي العاملة التي تقوم المؤسسة باستخدامها وتوظيفها، فنوعية المنتج وطبيعة السلع والخدمات ترتبط بمدى قدرة الأفراد العاملين والمؤهلين والمتوفرين لإنتاجها، فهناك بعض المؤسسات تسعى إلى زيادة إنتاجها من السلع والخدمات من خلال استقطاب اليد العاملة.

## المحاضرة الثالثة: سياسات التكوين

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : معرفة سياسات التكوين وعلاقتها بسوق العمل في الجزائر.

## تمهيد:

يعتبر التكوين في مجال الموارد البشرية على وجه الخصوص امرا تتبعه المؤسسات التي تسعى للنهوض والتطور وتحقيق الأداء الأفضل وضمان البقاء و الاستمرارية، وفي ظل التغيرات التي مست كافة المجالات لاسيما الاقتصادية والاجتماعية منها صار لابد من تفعيل آلية التكوين بالنسبة للفرد داخل المؤسسة، وقد عرفت المجتمعات القديمة سياسة التكوين حيث كان هدف المجتمعات آنذاك هو ضمان بقاء الحرف وتوارثها واستمرارها بين الاجيال،واليوم فقد صار التكوين المواكب للتغيرات التكنولوجية امرا ضروريا تعتمد عليه الكثير من الدول المصنعة.

### أولاً: مفهوم سياسة التكوين

#### 1-تعريف التكوين وسياسة التكوين:

هناك العديد من التعاريف جاءت حول مفهوم التكوين نذكر منها:

التكوين فعلا بيداغوجيا يكتسب وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة، فالتكوين ينبغي ان يسعى إلى البناء والى تحليل المواقف، وامتلاك المهارات والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف المختلفة، وهو أيضا يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية<sup>1</sup>.

والتكوين هو " البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة"<sup>2</sup>.

فحسب هذا التعريف فإن التكوين يرتبط أساسا بالإستراتيجية الموجهة التي تتبعها أي مؤسسة بهدف الوصول تحقيق توازن واستقرار من خلال الاهتمام بالعمال والموظفين.

<sup>1</sup> حميدة جرو، مرجع سابق، ص20.

<sup>2</sup> عبد الرحمان عبد الباقي عمر إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1975، ص205.

وهو عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف تنمية مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته وتحسين سلوكه واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية<sup>1</sup>.

وحسب "بوثلجة غياث" فالتكوين هو: تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة، من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي أقل وقت ممكن، كما أشار إلى ان كلمة التكوين بدأت تأخذ معنى أشمل وأوسع، وانتقلت من الاهتمام باقتناء مهارات نفسية حركية، إلى الاهتمام بتطوير وتغيير الاجتماعية والعاطفية المعقدة وذلك نتيجة تعقد الحياة المهنية وتعدد متطلباتها<sup>2</sup>.

كما يعرفه صلاح عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم<sup>3</sup>.

أما سياسة التكوين فتعرف على أنها كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانات المادية و البشرية في فترة زمنية معينة و عدة فترات ضمن إيديولوجية معينة وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل<sup>4</sup>.

وهي كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية و الإمكانات المادية والبشرية في فترة زمنية معينة وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص19.

<sup>2</sup> بوثلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص05.

<sup>3</sup> صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2000، ص211.

<sup>4</sup> علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2002، ص215.

<sup>5</sup> قوجيل منير، سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر -دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة-مذكرة ماجستير علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص08.

وبما أننا نتكلم في هذا المقياس عن سوق العمل في الجزائر فإننا نرى من الضرورة التطرق إلى مفهوم التكوين المهني، على اعتبار أن هذا الأخير له دور كبير في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في كافة المجالات .

والتكوين المهني هو " مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة"<sup>1</sup>.

وهو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل، كما يوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل، ويعتبره - Pierre Casse- كذلك على أنه تلك العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية، من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية<sup>2</sup>.

وهنا نلاحظ أن مسألة التكوين المهني مرتبطة بالتعليم الموجه والمقصود حيث يتمكن الأفراد المعنيين من اكتساب المهارات اللازمة التي تسعى العملية التعليمية إلى تحقيقها.

يرى عبد الرحمان عبد الباقي أن سياسة التكوين تعكس مدى الأهمية التي توليها المنظمة لتطوير القوى العاملة لديها بحيث تنطلق من منطق رئيسي على تحديد الاحتياجات الخاصة بالمشروع من مختلف الكفاءات والمهارات وحصر الموارد المتاحة من هذه الكفاءات والمهارات تم مقارنتها بالاحتياجات أي تحديد النقص المطلوب ومن بين العوامل المساعدة في وضع السياسة التكوينية هو عامل التنبؤ.

---

<sup>1</sup> بوتلجة غياث، مرجع سابق، ص 03.

<sup>2</sup> بوزريبة سناء، التكوين المهني في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث -المركز الديمقراطي العربي -برلين ألمانيا، العدد 03، جانفي 2019، ص 120.

كما يرى سنان الموسوي أن التكوين هو صفة المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغير في المجالات التكنولوجية والإدارية فبدون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها<sup>1</sup>.

ويجب على سياسة التكوين ان تتوفر على الشروط التالية :  
-قابلة للتطبيق.

-مكتوبة وموزعة حتى تكون ذات فعالية.

-معروفة ومفهومة لجميع العاملين ورؤساء المصالح بالمؤسسة<sup>2</sup>.

## 2-مكونات التكوين:

تتطوي العملية التكوينية حسب محمد حافظ حجازي على مكونات متعددة تستهدف في مجملها سلوك الفرد الأدائي المطلوب،ويمكن بلورة هذه المكونات في مايلي:

### 2-1-المكون المعرفي:

يوفر هذا المكون الأسس والنظريات والقواعد والقوانين المرتبطة بمواضيع التكوين ،مستهدفا إيقاظ وبعض القديم منها ،وإيراد توفير كل جديد من المعارف في المجال التكويني.

### 2-2-المكون المهاري:

اكتساب وتنمية وتطوير الكيفيات الأدائية للقدرات المتاحة والمفضية إلى نشدان الكفاءة الفردية والتنظيمية.

### 2-3-المكون الاتجاعي:

توفير الخبرات المباشرة التي تعمل على امتصاص الآراء والأفكار والمعتقدات أو تعديلها،أو تغييرها بما يحقق أهداف التغيير السلوكية، التي سعت إليها العملية التدريبية.

---

<sup>1</sup> سنان الموسوي،إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها،ط1 دار المجدلوي للنشر والتوزيع،2006،ص189.

<sup>2</sup> نجاة بزايد،التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات سونطراك-أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة وهران سانيا،الجزائر،2011،ص100.

\*يحدد محمد الصيرفي ثلاثة مكونات رئيسية وهي :

- 1-أنه نشاط لنقل المعرفة من أجل تنمية وتطوير نماذج التفكير وأنماط الاتصال لأفراد التنظيم.
- 2-أنه محاولة لتغيير سلوك لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو.
- 3-أنه اكتساب الفاعلية في أعمال الأفراد الحالية والمستقبلية<sup>1</sup>.

### 3-أهداف التكوين :

و تتمثل أهداف التكوين على العموم في:

- الإعداد المهني للفرد وتأهيله لشغل مهنة معينة ،قصد رفع كفايته الإنتاجية وإكسابه معارف ومهارات جديدة وكيفية استغلال هذه المهارات في أوضاع عملية مختلفة.
- يساعد التكوين الفرد على إدراك وفهم العلاقة بينه وبين مختلف العاملين معه من جهة ،وبينه وبين المنظمة التي يعمل لصالحها من جهة أخرى،هذا التوافق والتناغم من شأنه رفع إنتاجية وفعالية الفرد والمنظمة.

-تقليل الحاجة إلى الإشراف بتخفيض العبء على المشرفين والمديرين ،لان تكوين الفرد يؤدي إلى صقل قدراته وتعميق معلوماته وتكثيف مهاراته وتعزيز اتجاهاته الايجابية نحو العمل والزملاء ،وبالتالي التقليل من حاجته للإشراف والمتابعة المستمرة.

-يكسب التكوين الفرد حوافز نفسية ومعنوية وهذا نتاج معرفة الفرد و إدراكه لكيفية انجازه أعماله الموكلة له وبإتقان وهذه الحوافز وهذا الإتيقان من شأنه زيادة إنتاجية الفرد.

-يساعد التكوين الجيد للأفراد على زيادة الإنتاج ،فالقدرات والمهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما وكيفا مع تخفيض نسبة الضياع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> نجاه بزاید،مرجع سابق،ص91.

<sup>2</sup> بوترة بلال،حبة وديعة،مرجع سابق،ص80.

#### 4- مشكلات ومعوقات التكوين:

- من أهم المشكلات التي تواجه التكوين مايلي:

-عدم تحديد الاحتياجات التكوينية:

تعتبر هذه المشكلة من أهم مشكلات التكوين خاصة في الدول العربية ، حيث يندرج تخطيط البرامج التكوينية بناء على تحديد وتحليل الاحتياجات التكوينية ويرجع ذلك إلى إتباع ما يسمى بالبرامج الجاهزة التي تشترك فيها جميع المؤسسات التكوينية.

- عدم توفر الإرادة لدى معظم المتكويين للتكوين :

من أهم ما يلاحظ بالنسبة للبرامج التكوينية التي يتم تنفيذها في كثير من المؤسسات هو عدم رغبة بعض العاملين في حضور أية برامج تكوينية.

-عدم الربط بين التكوين والحوافز:

ينظر المتكويون إلى التكوين بأنه تضييع للوقت والجهد وذلك في حالة عدم ربطه بالحصول على حافز معين كالمكافآت المادية والترقية.

- عدم توفر التمويل اللازم للتكوين.

-عدم الاهتمام بمتابعة و تقييم البرامج التكوينية.

-عدم الالتزام بالتكوين.

هناك اعتقاد من المتكويين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة العامل على القيام بعمله يوضح افتقاد العاملين إلى الفهم السليم بأهمية التكوين ومدى منفعتة لهم وهذا يؤدي بهم إلى ان ينظروا إلى التدريب بأنه تقليل من قدرتهم ومكانتهم<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> أوزينة سليمة، دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل دراسة ميدانية بالقطب الجامعي المسيلة،مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل،جامعة المسيلة ،الجزائر،2012.2013،صص 61،62.

## ثانيا: أهمية التكوين المهني

يعتبر التكوين المهني وسيلة تنمية للمجتمع والاقتصاد على حد سواء ،لأنه يساهم في تحسن كمية ونوعية الشغل المقدم،وفي التحفيز عن طريق عن إمكانات الترقية المعروضة ،كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف والمهن ،وللتكوين المهني أهمية وضرورة باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها،وهذا ان دل على شيء فانه يدل على مدى أهمية التكوين في الاستثمار الرأس مال البشري وهو العنصر والأساسية للتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.

وقد تزداد أهمية التكوين المهني في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب الشغل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التكوين المهني باستمرار وفقا للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات ،وللحفاظ على التوازن بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات الفعلية لمتطلبات الشغل<sup>1</sup>.

وبالنسبة للدول النامية ومنها الجزائر فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد راكد إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة ،قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة المستوردة.

أما من ناحية إعداد الأفراد أوليا لسوق العمل فقد سعت الجزائر بعدة إصلاحات في أنظمتها وربطت برامجها وسياستها التربوية "بالمخططات التنموية الشاملة بالحياة العلمية المتفتحة على الميادين الاقتصادية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حميد جرو،مرجع سابق، ص ص،22.23.

<sup>2</sup> حاج عمر إبراهيم،مرجع سابق،ص35.

### ثالثا: أنظمة التكوين المهني

ركزت الجزائر اهتمامها بعد الاستقلال ،على توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على الأداء الفعال والتسيير المحكم لمختلف مؤسسات الدولة ، حيث اتخذت جملة من الإجراءات الانتقالية لاسيما اللجوء إلى التكوين بالخارج ،مع الحرص على التفكير الجاد في إرساء نظام مستقل للتكوين المهني .

بعد تجاوز الظروف السابقة وتحقيق الاستقرار النسبي في عملية التوجيه والتسيير ،تم التأسيس الرسمي للمؤسسات للتكوين المهني،ليعتمد نظام التكوين المهني في الجزائر على أربعة أنظمة، يشكل النوع الأول المتمثل في المؤسسات العمومية التابعة لوزارة التكوين المهني ،النظام القاعدي الأساسي لأنه يقع بعد النظام التربوي ،متوسطا الجهاز الشامل المسمى-تربية،تكوين،تشغيل- ما يجعله يتأثر باستمرار بالتغيرات التي تطرأ على أساليب التنظيم والتسيير .

بالموازاة مع ذلك تم الاعتماد على مؤسسات التكوين المهني التابعة لقطاعات وزارية مختلفة أو ما عرف بالتكوين القطاعي ، حيث يمكن لكل قطاع وزاري أن يعتمد على ما يناسبه من أنماط التكوين الموجهة لمستخدميه من أجل تحسين النوعية في الأداء التي تتحقق عن طريق التأهيل المستمر ،بينما يندرج التكوين في المؤسسة في إطار الإلزامية التي خصتها به النصوص التشريعية والتنظيمية والتي اعتبرته من أهم الحقوق المعترف بها للعامل .

وفي هذا الإطار نصت المادة السادسة من القانون 90-11 على حق العمال في التكوين والترقية في العمل وهذا ما يصطلح على تسميته بالتكوين المستمر ،لذلك يلتزم المستخدم بتأمين كل الوسائل المادية والمالية والبشرية من أجل تنظيم وتطوير نشاطات التكوين المهني الضرورية لحاجاتها،ليلتزم العمال في المقابل بالمشاركة في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة ،تعتبر عملية التكوين من المسائل

التي تتقاسم اهتمام الطرفين ،بما تشكله من التزامات متقابلة ،يتم تنظيمها بكل تفاصيلها عن طريق الاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

رابعا:أنواع التكوين المهني و هيكله

### 1-أنواع التكوين المهني:

من بين أنواع التكوين المهني الشائعة والمعمول بها نجد كل :

-تكوين مهني قبل العمل.

-تكوين مهني أثناء العمل.

-تكوين المتخلفين(تأهيل مهني).

#### 1-1-التكوين قبل العمل:

فالعامل الجديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل قبل ان يستلم مهامه ويوجه للصغار الداخلين لسوق العمالة وفي هذا النوع من التكوين يزود العامل بمعلومات مفصلة عن كل ما يتعلق بالعمل.

#### 1-2-التكوين أثناء العمل:

وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذي يزاولونه حتى يظل العامل على اتصال دائم بالتطورات والتجديدات التي شملت عمله ويخص هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية ويسمى بالتكوين المستمر.

#### 1-3-تكوين المتخلفين:

ويسمى أيضا بالتأهيل المهني Vocacional rehabilititation وهو تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله

---

<sup>1</sup> عبد الله قادية ،الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر،أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق جامعة وهران،الجزائر،2010،2011،ص ص 115،116.

واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة تساعده بان يكون شخصا منتجا ومعتمدا على نفسه<sup>1</sup>.

## 2- هياكل التكوين المهني:

• تشرف وزارة التكوين و التعليم المهنيين على شبكة وطنية للتكوين والتعليم المهنيين التابعة لها والمشكلة من مؤسسات التكوين و هياكل الدعم و تتضمن مايلي:

### أ- مؤسسات التكوين المهني:

• مراكز التكوين المهني والتمهين: CFPA

هي عبارة عن مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، مشكلة شبكة قاعدية من نظام التكوين المهني توفر تكوينا من المستوى الأول إلى المستوى الرابع.

• المعهد الوطني للتكوين المهني: INEFP

وهو مؤسسة وطنية تهتم بتكوين وتحسين مستوى الإطارات وتطوير الوسائل البيداغوجية<sup>2</sup>.

• معاهد التكوين المهني: IFP

وهو عبارة عن مؤسسات عمومية ذات طابع إداري محلي وطني تهتم خاصة بـ:

- ضمان التكوين المتقن و رسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة.....

- تساهم في إعداد البرامج البيداغوجية.

• المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: INSEFP

تهتم خاصة بـ: ضمان التكوين الأولي والمستمر للتقنيين الساميين (المستوى الرابع والخامس).

ب- هياكل الدعم: وتتمثل في المؤسسات التالية:

• المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المستمر: INDEFOP

هي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC) تهتم خاصة بـ:

---

<sup>1</sup> قوجيل منير، مرجع سابق، ص ص، 50.49.

<sup>2</sup> العوني نور الهدى، التكوين المهني وعلاقته بالأدوار الاجتماعية الجديدة للمرأة الماكثة بالبيت، دراسة ميدانية على عينة من النساء المتكونات العاملات بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، 2016/2017، ص 136.

- تقديم خدمات بيداغوجية وتقنية للشركات ،وتطوير التكوين المستمر.
- التأكيد على العلاقة مع الشركات والمؤسسات العمومية و الخاصة المعنية ،الإتقان ورسكلة المكونين و أساتذة التمهين.

• مركز الدراسة والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ:

وتهتم خاصة بـ:

- مباشرة الدراسات و إقامة البحوث حول التأهيلات ورفعها إضافة إلى شروط التحصيل التأهيلي،وملاحظة ومتابعة المتخرجين من التكوين المهني.

• المؤسسة الوطنية للأجهزة التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني ENEFP: هي

مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تهتم بـ:

- التحصيل.

- التنصيب.

- صيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني.

• المصرف الوطني لتطوير التمهين والتكوين المستمر FNAC :

وهي مؤسسة وطنية ذات طابع معين تهتم بـ:

التسيير المالي للموارد المتولدة من التغطية الضريبية المتعلقة بالتمهين والتكوين المستمر المحدد بـ: 1% من كتلة الراتب ،مدفوعة من قبل مجموعة من الشركات الخاضعة باستثناء الإدارات<sup>1</sup>.

نلاحظ مما سبق أن هذا التنوع في معاهد ومراكز التكوين المهني يعتبر عاملا مساهما في ترقية الأيد العاملة المؤهلة وذلك حسب كل تخصص تعنى به هذه المراكز ، وهو مايجعل مسألة التوازن في سوق العمل يمكن ان تعرف استقرارا و ديناميكية من حيث المعروض من الوظائف و الطلب من الأيدي العاملة المؤهلة التي تعرض خدماتها وجهدها للمؤسسات وأصحاب العمل.

<sup>1</sup> نفس المرجع ،ص ص، 137.138

خامسا: سياسة التشغيل والتكوين المهني:

### 1-أسباب عدم التنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل:

إن نشاط التكوين يجري بمعزل عن عالم الشغل حيث انغلق على نفسه و أصبح يعمل بقواعد تسيير و بأهداف داخلية ،كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تكون لتلبية احتياجاتها ، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين ،هذه الوضعية أدت إلى:

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب الشغل.

- تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب الشغل.

- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.

-نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

-أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل الدراسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقبل الطلب عليه.

- أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين إستثمارا منتج بل تكلفه نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية و اقتصادية.

-عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالم ،عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي.

-الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات وبخاصة تلك الخاصة بالتكوين المهني وحاجات الشغل ومتطلبات التنمية<sup>1</sup>.

وعليه يمكن القول أنه لا تحقيق التوازن والاستقرار في سوق العمل بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة فإن الأمر يتطلب وجود تنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل، وذلك من خلال مخرجات

<sup>1</sup> حميدة جرو،مرجع سابق،ص60.

التكوين وكذا وجود آليات التي تمكن من تحقيق تكوين ناجح ،كالكفاءة و المهارة حيث يتحقق على إثرها العمالة الماهرة والتي تزيد في فعالية الشغل.

## 2- التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني

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

- مخرجات التكوين هي أهم عناصر مدخلات العملية الإنمائية.
- يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة...هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.
- إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية ،وذلك أن تقرير العمل التنموي و تحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي ،وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلائم وطبيعة العمل والمرحلة.
- بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الانتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى ،والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها وتيرة التنمية.
- ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.
- يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.
- يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة و استبدالها بسلوكات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> حسين رواب عمار، غربي صباح، مرجع سابق، صص، 72، 73.

### 3- نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني:

يعاني التكوين المهني من مشكل ذو طابع اجتماعي والمتمثل في نظرة المجتمع إليه، وهذه النظرة اتسمت بالدونية والتقليل من قيمته ، والعائلات الجزائرية لازالت ولو بدرجة أقل تنظر إلى التكوين المهني على أنه المكان الذي يحوي مجموعة من الفاشلين من النظام التربوي العادي ، وان التخصصات الم وجوده فيه كالحرف اليدوية تجعل أولادهم يتحصلون على عمل مرتبط بالتعب والوسخ والتي تعرض أولادهم للاحتقار في المجتمع.

وهذا ما يؤكد بعض مستشاري التوجيه المهني الذين يعملون منذ سنوات في مهنة التوجيه ، حيث أكد هؤلاء على ان الأولياء كانوا يرفضون تكوين أولادهم في بعض التخصصات وخاصة تلك المتعلقة بالنظافة وقنوات الصرف ، بينما يفضلون تخصصات أخرى كالإعلام الآلي والمحاسبة... الخ متجاهلين تماما مستوى أولادهم الذي لا يسمح لهم بالتسجيل في مثل هذه التخصصات ، إذ يرون ان التكوين المهني أنشأ فقط لإلتحاق أبنائهم به للحفاظ عليهم من الشارع بعد فشلهم دراسيا وهذا ما يتعارض مع أهداف تكوين المهني والذي أنشأ لإعطاء فرصة لهاته الفئة من الإدماج في المجتمع من خلال التكوين في مهنة معينة تتناسب ومستواهم الدراسي حيث حاول القطاع كما ذكر سابقا مس كل شرائح المجتمع<sup>1</sup>.

إن هذه النظرة الاجتماعية القاصرة نوعا في فهم الواقع وما يتطلبه المجتمع من تفاعل في جميع أنساقه حتى يتحقق التوازن العام ، تؤكد على عدم شعور الأفراد بأهمية الإحساس بمستقبل أبنائهم وكذا التهرب من المسؤولية الاجتماعية ، نتيجة عدم متابعة أغلبهم لأبنائهم في مرحلة التمدرس النظامي ، وبالتالي جعلهم هذا الأمر لا يتقبلون فكرة التحاق أبنائهم بالتكوين المهني لأنهم يرون في ذلك إنقاصا من قيمتهم ومكانتهم من خلال ممارستهم لمهن وحرف بسيطة التي تكلفهم التعب والشقاء واستغلال الجهد.

<sup>1</sup> العوني نورالهدى ، مرجع سابق ، ص 145.

ولقد حاولت الدولة في السنوات الأخيرة تغيير هاته الصورة وإصلاح هذا القطاع وذلك من خلال توجيه التكوين المهني نحو المهن اليدوية في القطاعات ذات الأولوية كالزراعة، الصيد البحري، البناء والتشييد، الصناعة التقليدية والسياحة، لتلبية طلبات سوق العمل، والحاجة الحيوية للبلاد والحفاظ على المورث الثقافي للجزائر من جهة أخرى<sup>1</sup>.

وهذه الخطوات تعتبر بمثابة نقطة تحول في مسار التكوين المهني في الجزائر والذي فتح الآفاق والأبعاد ليتوسع ويشمل مختلف شرائح المجتمع، وهي الإستراتيجية التي حرصت الجزائر على تجسيدها من أجل النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية و تحقيق الاستقرار الاجتماعي، و تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في مختلف الاختصاصات والمهن والحرف، حتى يصبح المجتمع في حالة توازن نتيجة اختلاف المهن والوظائف والمتطلبات ومن خلال وجود آليات تمكن من تحقيق التنوع والتجديد وإصلاح التكوين المهني وهو ما سنتطرق له في العنصر الموالي.

**4-آليات التجديد وإصلاح التكوين المهني:** إن عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب ان تواكب التغيرات العالمية الكبرى التي تتميز بـ:

- التنوع في المؤسسات والدورات التكوينية ومرونتها وتكييفها 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 لتكييف أفضل مع مستجدات متطلبات سوق العمل<sup>2</sup>.
- وعليه يمكن القول هنا ان تجسيد هذه الآليات وتفعيلها يتطلب مرافقة مستمرة ومراقبة دائمة، وهذا قصد الحفاظ على العملية التكوينية التي تمكن أفراد المجتمع الراغبين في الولوج إلى سوق العمل من

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 146.

<sup>2</sup> هشام بوبكر، التكوين المهني وإستراتيجية تطويره في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة الجلفة، المجلد 07، العدد 01، 2014، ص ص 287، 288.

تحقيق مؤهلات تمكنهم من الحصول على وظيفة تتاسبهم وتقيهم من شبح من البطالة ،فاليوم نجد انه بفضل الإصلاحات التي قامت بها الجزائر عرف التكوين المهني تطورا وانتعاشا وتقدما.

سادسا:علاقة سياسة التكوين بسوق العمل في الجزائر:

### 1- التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر:

ان التكوين المهني له أهمية كبرى في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة ،ولهذا نجد ان الكثير من دول العالم تسعى إلى الاهتمام بهذا المجال من اجل النهوض بالاقتصاد والدفع بعجلة التنمية خاصة في ظل التغيرات الحاصلة وما تفرضه العولمة من تحديات ضمن متطلبات سوق العمل . وقبل الحديث عن العلاقة بين سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر لابد من التمييز بين نوعين من التكوين المهني:

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

الثاني:تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص ،بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة،وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة ،لان القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول ان هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

ومهما يكن فان سياسة التشغيل الناجحة تركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني ،فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص<sup>1</sup>.

فسوق العمل اليوم وفي ظل التغيرات الحاصلة لاسيما ما أحدثته تكنولوجيا الاتصال و المعلومات حيث جعلت العالم صغيرا، فقد أصبح التكوين المهني من أهم الاستراتيجيات التي تمكن من ولوج اليد العاملة المؤهلة إلى عالم التشغيل ، وهو ما يمكن من تحقيق الديناميكية في سوق العمل من خلال

<sup>1</sup> حاج عمر إبراهيم،مرجع سابق،ص37.

الاستقرار في العرض والطلب ،فالكثير من الدول اليوم على غرار الجزائر قد أولت أهمية كبيرة من خلال الاعتناء والاهتمام بجهاز التكوين المهني وجعله يتكيف مع المعطيات الحالية التي تعول عليها هذه الدول في مجال تحقيق التنمية.

ومع معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا لجهاز التكوين المهني ،والمعلقة أساسا بعدم ملائمة برامجه مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة ،والتي تتطلب العمل الجاد من أجل انجاز وتحديث برامج التكوين المهني التي تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكويين في عالم الشغل دون اللجوء إلى أيدي عاملة مستوردة .

فمن الملاحظ أن خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة ،وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي ، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لان نسبته كانت ضئيلة<sup>1</sup>.

فتجارب بعض الدول في مجال ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل ، لهو من الأمور التي تستدعي التأمل بل التوقف عندها كي نعيد الحسابات لانطلاقة جديدة في هذا المجال ،فكندا مثلا تقوم بالتخطيط لكافة الأنشطة التكوينية بعدما تستشير وبشكل مكثف أرباب العمل ،كما لا يخلو مجلس إدارة مدرسة مهنية أو مركز للتكوين المهني من ممثلين عن قطاعات ذات الصلة بسوق الشغل،واليابان التي اعتمدت ما يعرف بنظام الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل ،إذا تتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة المدى فيما بينها ،وبموجبها تقوم مؤسسات سوق العمل بمايلي:

-توفير أجهزة ومعدات لمراكز التكوين المهني.

- تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج التكوينية والمساهمة في تنفيذها.

-توفير فرص التكوين الميداني للمتكويين والتميزين بانجازاتهم ومن ثم توظيفهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> حسين بومنجل ،مرجع سابق،ص ص،131،132.

<sup>2</sup> هشام بوبكر ،ليثيم ناجي،مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر (دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لولاية سكيكدة سنة2006 ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ،دراسات اقتصادية،جامعة الجلفة،المجلد06،العدد01،2012،ص91.

يمكن القول هنا أن هذه بعض التجارب التي ربطت جانب التكوين المهني بسوق العمل والهدف من ذلك هو تحقيق توازن في مجال العرض والطلب ،قصد التخفيف من البطالة وتوفير اليد العاملة المؤهلة و الاستثمار فيها وجعلها كوسيلة تنمية في المجتمع في مختلف المجالات التي تحقق الأهداف المسطرة من خلال الإستراتيجية التي رسمتها الجزائر لبلوغ التنمية.

## 2- إستراتيجية ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل:

وتتبع إستراتيجية تطوير التكوين المهني جملة من الخطوات وهي كالتالي:

- مراجعة التخصصات الحالية و استحداث التخصصات الرئيسية والفرعية والمطلوبة بناء على مسوحات ودراسات واحتياجات الشغل.
- ضرورة مراجعة البرامج و الخطط الدراسية من حيث المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس والتركيز على الجوانب العملية.
- تقوية المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة على بعضها البعض والمتمثلة في مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها وتغيير السلوك الوظيفي وزيادة مرونة العمل المتغيرة ،وتقليل الهدر في الموارد البشرية التي تنتقل إلى عالم الشغل دون تأهيل أو تكوين كافي.
- تأهيل الخريجين مهنيا وعلميا وفق المعايير العالمية كي يستطيع المنافسة مع العمالة الأجنبية والوافدة في إطار المنافسة الحرة على الوظائف.
- تقوية العلاقة مع القطاع الخاص وتقييم احتياجاته الفرعية والعددية ،وأخذ ذلك في الاعتبار عند تصميم البرامج الدراسية،وتحديد أعداد المقبولين وتوزيعهم على التخصصات المختلفة ،كما تمتد مشاركة القطاع الخاص لتشمل توفير فرص التكوين العملي وتوفير البيانات لإجراء البحوث والدراسات المشاركة في الأنشطة الطلابية بالمعارض والندوات والدعم المالي.
- إحداث تغييرات على مجرى نظام التعليم ،خاصة فيما يتعلق بطرق وكيفية نقل المعلومات وتلقيها ،ان إيصال المعرفة نحو اتجاه واحد ووفق طرق مسطرة ومحددة ،لم يعد الأسلوب الملائم

حاليا، مما فسح المجال والمكانة لنظام جديد يستند على تبادل وتقاسم المعلومات بين المكون والمتربص من جهة، وبين المتربصين فيما بينهم من جهة أخرى<sup>1</sup>.

ان هذه الخطوات تعتبر أهم الاستراتيجيات الفعالة والتي يمكن من خلالها ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، حيث تساهم في تحقيق التنمية في مختلف المجالات.

---

<sup>1</sup> حميدة جرو، مرجع سابق، ص 65، 66.

## خلاصة:

تأسيسا لما سبق وفي الإطار العام لسياسة التكوين خاصة في الجزائر يمكن القول أن هذا التكوين المهني قد عرف عدة مراحل وتطورات ساهمت في بروز أهم المتغيرات التي مكنت من إظهار الدور الحقيقي الذي تقوم عليه سياسة التكوين المهني في الجزائر، خاصة في ظل التحديات الراهنة وما أفرزه العالم الرقمي والتعليم الرقمي، وما يحتاجه اليوم سوق العمل من ضرورة وحتمية وجود اليد العاملة المؤهلة، وعليه فيمكن القول هنا أن التكوين المهني له أهمية كبرى من خلال تلبية حاجيات المجتمع بتوفير اليد العاملة المؤهلة التي تمكن من تطوير الجانب الاجتماعي والاقتصادي على وجه الخصوص.

## المحاضرة الرابعة: آليات التشغيل في الجزائر

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : التعرف على أهم آليات التشغيل في الجزائر ودورها.

## تمهيد:

تعتبر مسألة التشغيل في الجزائر من المسائل المهمة في الجزائر والتي أخذت حيزا كبيرا، وقد سعت الجزائر كباقي الدول إلى البحث عن أهم الآليات التي من شأنها ان ترتقي بمجال التشغيل و إتاحة الفرص لكل الأفراد في المجتمع للحصول على مناصب عمل تمكنهم من تحقيق حاجياتهم، فكانت الآليات التي استحدثت في هذا المجال هي مساعدة أفراد المجتمع والشباب على وجه الخصوص للاندماج في سوق العمل و استغلال الفرص المتاحة ، و قبل ان نتطرق إلى أهم الآليات المتعلقة بالتشغيل في الجزائر لابد من الإشارة إلى مفهوم الشغل باختصار.

أولا : مفهوم العمل وسياسة التشغيل :

### 1-تعريف العمل:

يعتبر مفهوم العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان و المجتمعات، من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف المجتمعات وتطور بنائها الاجتماعي ،وباختلاف الحقب التاريخية، فإذا كانت الجماعات البشرية الأولى لم تهتم بتفسير معنى العمل باعتباره ظاهرة طبيعية نشأت تلقائيا في الحياة الإنسانية بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان، فقد ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات البدائية بمتغيرات المحيط والعادات والتقاليد ،حيث يقوم العمل فيها على أساس التماثل والتشابه بين الأفراد (الرقيق لممارسة الأعمال اليدوية)، في حين ارتبط في المجتمعات الحديثة والمتقدمة التي تتميز بالتغير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية ،ارتبط مفهوم العمل بالكفاءة والقدرة أكثر من ارتباطه بمتغيرات المحيط والعوامل الاجتماعية والثقافية<sup>1</sup>.

العمل لغة:هو المهنة والفعل ،والجمع أعمال ،قال ابن فارس:"العين والميم واللام أصل واحد صحيح،وهو عام في كل فعل يفعل".

والعمل في الإسلام كل جهد مادي أو معنويا و مؤلف منهما معا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد قشار ، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع،مجلة الواحات للبحوث والدراسات،المجلد10،العدد02،2017،ص1138.

<sup>2</sup> ميادة محمد الحسن،العمل الاجتماعي التطوعي(تأصيل وتوصيف)،مجلة البحوث والدراسات الشرعية،المجلد3،العدد 25،دار المنظومة،مصر،2001،ص161.

وهنا يمكن القول أن هذا التعريف يجسد قيمة العمل من حيث أدائه، إذ يظهر ذلك من خلال الجانبين المهمين وهما الجهد المادي والمعنوي، وهو حتماً أمراً يتطلب المزج بينهما حتى يتحقق العمل المطلوب من حيث النتيجة والأداء.

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو منصب عمل في حد ذاته، وما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل، وانطلاقاً من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أنه "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي"<sup>1</sup>.

ويعرف العمل بأنه سلوك أو نشاط أو صرف الطاقة، الذي يسير طبق خطة منظمة ويقتضي القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل أجر مادي أو معنوي، ويشترط في هذا وجود عقد مادي (مكتوب) أو معنوي بين مختلف أطراف العمل "فالاقتصاديون الغربيون أمثال آدم سميث، وريكاردو، وبيرون بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات"، وأهم الدوافع للعمل يمكن حصرها في النقاط الآتية :

- العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية في حياة الإنسان.
- العمل عبارة عن حلقة تواصل بالمجتمع ويجب الإنسان البطالة.
- العمل يساعد الفرد على تحقيق الصحة النفسية والبدنية والعقلية.
- بالعمل يستطيع الفرد تحقيق ذاته وبلوغ طموحاته.
- العمل واجب وحق شرعي في كل المجتمعات ومقدس في بعضها وعبادة في مجتمعات أخرى.
- بالعمل يمكن للإنسان أن يشعر بالسعادة<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> زكريا جرفي، مرجع سابق، ص 04.

<sup>2</sup> عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس والعمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2011.2012، ص ص، 21.18.

كما يمكن تعريف سياسة التشغيل بأنها "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل"<sup>1</sup>.

عموما فالعمل هو الذي يمكن الإنسان من تحقيق مكانته التي يطمح إليها ويسعى لبلوغها.

## 2- تطور مفهوم العمل:

يذكر ناف(neff) أن تغير مفهوم العمل عبر المراحل التاريخية وباختلاف المجتمعات يرجع إلى الطريقة التي يفكر بها الناس حول العمل وكيف يشعرون نحوه والدرجة التي يحقق فيها العمل إشباعا أو إحباطا يتوقف على نوع المجتمع الذي يعيشون فيه.

فالعامل اليدوي عند الإغريق لعنة يجب تجنبها قدر الإمكان لأنه مهمة مرهقة تحول ذهن الإنسان إلى التوحش وتجعله غير مؤهل للتفكير والتأمل في الحقيقة أو في ممارسة الفضيلة والخير والنشاطات السياسية، وكان العبيد وغير المواطنين من يقوم بالعمل اليدوي والفلاحة والتجارة.

وينظر العبريون الأوائل للعمل كعقاب وضرورة بغیضة نتيجة الذنب الذي اقترفه آدم عليه السلام مما تسبب في إنزاله من الجنة إلى الدنيا ليشقى، وكذلك بالنسبة للمسيحيين الأوائل إلا انه أوجدت دوافع أخرى للعمل وبالأخص عمل الرهبان منها:

- العمل شيء ضروري لمشاركة الأشياء التي ينتجها الرهبان ويقوي الحب الأخوي.

- العمل إجباري على الرهبان لأنه يسد حاجات الكنيسة ويطهر الجسم والروح من الشيطان.

وبمجيء الإسلام اعتبر العمل عبادة لله وطريقة لكسب عيشه وتجنبيه السؤال تكريما له، ومن الأدلة قوله صلى الله عليه وسلم عندما سئل عن أطيّب الكسب قال "عمل الرجل بيده وكل كسب مبرور" وحرص على العمل النافع والصالح.

كما أعطى كل من مارتن لوتر و كالفين في الثقافة الغربية- بعصر النهضة- مفهوما ايجابيا جديدا للعمل واعتبرا العطل عن العمل ذنبا والكدح مهما كان نوعه فضيلة ، ومهد ذلك لظهور أخلاق

<sup>1</sup> Ferreo,Gilles,et Philippe Deubel.Economie du Travail.Paris :Armand colin,1990. P123.

العمل والثورة الصناعية ، ومن خلالها بينت فكرة الانجاز والجدية وأصبح العمل مركز حياة الإنسان والوسيلة التي يستطيع بها صنع نفسه وبناء مجتمعه<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق نلاحظ ان هذه المراحل والتغيرات ساهمت في تطور وبروز مفهوم العمل ما جعل الكثير من الأفكار والتوجهات تتغير نحو تجسيد قيمة العمل وأهميته، حيث بدأت تتغير تلك النظرة القديمة ، وحلت محلها النظرة العقلية والتي أرسى لمكانة وقيمة العمل.

### 3-تعددية أوجه العمل:

إن تحديد العمل بحد ذاته يفلت من كل منهجية إذ يطرح أمامنا هنا الطرح والنقيض والإقرار فيما إذا كان هذا فرع من فروع علم الاجتماع وان كان استنتاجيا أو استقرائيا أو تجريبيا أو عبارة عن مزيج لكل هذا أو الاضطرار اللجوء إلى اختصاصات مثل علم الاقتصاد عند دراسة مثلا نظرية الاستخدام ومفهوم المهنة والحرفة أو اللجوء إلى التاريخ عند دراسة مثلا استخدام اليد العاملة أو حتى من علم الوراثة والتطورية.

فالبحت مثلا في وصف القوى العاملة في الفترات الأكثر إنتاجية وبأنها كبيرة مثل التقسيم المهني التصنيف، الجنس، العمر والجنسية، ونحتاج في ذلك اللجوء أو استخدام المقدار البسيط والإحصائيات الأولية على الرغم من عدم كفايتها للتحليل، أما عند دراسة هيكلية المؤسسة وتشابك العلاقات يمكن البحث في أكثر من زاوية بحيث يمكن التقرب من علم الاجتماع وعلم النفس والتقصي للحقائق عما يقوم به البسيكو-سوسولوجيون والبسيكو-تقنيون.

أما دراسة العلاقات مع المصانع الوطنية والدولية والطبقات الاجتماعية يتطلب منا اعتبار المجموعات زاوية الاقتصاد السياسي التقليدي إذ يمكن الجزم ان العمل أصبح ظاهرة قارية وأيضا ظاهرة كونية دائمة الوجود، فالإحصاء مثلا لا يسهل علينا فهم شخصية العامل لكن علم النفس والفيزيولوجيا وحتى الطب التطبيقي يستطيع فعل ذلك أي فتح المجال أثناء عملية البحث في تقديم ما يمكننا فهم ذلك، في حين دراسة التطور التقني تدفعنا للاستعانة بالتاريخ والتكهن بالاستناد كذلك

---

<sup>1</sup> ربيعة جعفر، الزهرة باعمر ، مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ،مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية،جامعة بابل، العدد39، 2018، ص710.

إلى التحليل الوصفي فالمؤسسات إذن والقانون الذي يسود فيها هي حقائق اجتماعية أساسية ويقوم لنا بذلك قانون العمل بكل أسسه ومحتوياته منها تنطوي تحته علاقات قوى متنوعة في حين نماذج الأجور تعتمد في البحث على الوصف و التحليل الوظيفي<sup>1</sup>.

وعليه يمكن القول هنا ومن المنظور السوسيولوجي أن العمل يعتبر من مقومات الحياة بالنسبة للإنسان و بدونه لا يمكن للإنسان بلوغ هدفه وتحقيق غاياته، فالنشاطات وإن اختلفت مجالاتها إلا أنها تبقى من أهم الأمور التي تجسد قيمة العمل في حياة الإنسان.

**4-ظروف العمل:**وهي كل ما يحيط بالعاملين في التنظيم من تغيرات مادية ومعنوية واجتماعية رسمية وغير رسمية التي يمكن ان تؤثر في معنوياتهم وفي أدائهم إيجابا أو سلبا.

#### **4-1-ظروف العمل المادية:**

- المكان الذي يعمل فيه العامل.

- طريقة تصميم وترتيب مكان العمل.

- المعدات المستخدمة في العمل.

- الإضاءة.

- التهوية.

- التكيف والتدفئة.

- الأثاث الموجود في مكان العمل.

**4-2-الظروف المعنوية والاجتماعية:** التنظيم الرسمي وما يشمله من هيكل ووظائف منها :

-قانون العمل ولوائحه.

-تعليمات تحكم علاقات العاملين.

-قنوات الاتصال.

-السلطة والمستويات والأدوار والخطط و الأهداف.

\* التنظيم الرسمي وما يتضمنه من:

1-شبكة العلاقات الاجتماعية بين العاملين.

<sup>1</sup> مفتاح نادية، مطبوعة في مقياس مدخل للعمل، مستوى سنة أولى ماستر علم اجتماع التنمية، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة برج بوعرييج، 2016/2015، صص 09.08.

2-شبكة العلاقات الثقافية بين العاملين.

وتشكل ظروف العمل المناسبة حافزا يشجع العاملين على المزيد من العمل والرضى والإنتاجية وزيادة ولائهم و إستمرارهم في هذه المنظمات ،وتوفير الأمن والاستقرار في بيئة العمل.<sup>1</sup>

5-عناصر العمل وأهميته:

5-1-عناصر العمل:

العمل هو تفاعل منظم بين الإنسان والمحيط به وما يحتويه من أشياء و آلات وأشخاص وله عناصر

أساسية منها:

-أدوات العمل.

-موضوع العمل.

-الوسط المحيط بمكان العمل.

5-2-عناصر العمل:

للعمل معنى و أهمية وقيمة تتحدد طبقا لطبيعته ، ومدى تحقيقه لحاجات ورغبات الفرد المادية و النفس-اجتماعية لكن يختلف (معناه) من مجتمع لآخر ومن جماعة لأخرى ومن جماعة عمل لأخرى ومن فرد لآخر ،أحيانا في بعض تفاصيله ،ذلك أن للثقافة المحلية تأثيرا في تحديده ، للعمل معنى اقتصاديا ونفس-اجتماعيا لكونه مصدر رزق ولتوفير فرصة للشعور بالإنتماء إلى الجماعة، وهو أيضا وسيلة لإثبات الشخصية وتحقيق الذات،ولمعنى العمل نتائج اجتماعية و اقتصادية ،على المنظمات والمجتمع والمهتمين بنجاح المنظمات و المجتمع معرفة معنى العمل و اكتشاف الدافعية،و الاهتمام بها لتحقيق مزيد من العطاء والولاء.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> زهية نفاذ،منال جامعي،واقع آليات الدفاع عند العامل الجزائري دراسة ميدانية في جامعة أدرار،مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع:تنظيم وعمل،قسم العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية،جامعة أدرار،2020/2019،ص 43،44.

<sup>2</sup> رجال نور اليقين ،طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي(دراسة ميدانية بجامعة المسيلة)،مذكرة ماستر في علوم التربية:تخصص توجيه وإرشاد تربوي ،قسم علم النفس ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة المسيلة،2015/2014،ص22.

## 6-أنواع التشغيل:

### 6-1-التشغيل الكامل:

هي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين ،والذين يرغبون في العمل ،وهذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال ،لأنه توجد وظائف شاغرة بقدر ما هناك من عمال ليسوا في وظائفهم .هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع بحسبان الأشخاص غير القادرين على العمل و غير الراغبين فيه.

### 6-2-التشغيل الدائم والمتقطع :

ويعني عقد العمل غير المحدود بين العامل وصاحب العمل ،أما التشغيل الدائم فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا والناجمة عن عقد عمل بين العامل وصاحب العمل ،ويظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي ،لأنه مرتبط بمواسم الزراعة،وبصفة أقل حدة في القطاع الخدمي والصناعي، وهذا تبعا لحاجة المؤسسات الإنتاجية<sup>1</sup>.

### 7-أهداف سياسات التشغيل:

تحقق سياسات التشغيل في حقيقة الأمر العديد من الأهداف ،وذلك من خلال تحكيمها الدائم ما بين سعيها لتحقيق الفعالية الاقتصادية من جهة وتحقيق المساواة الاجتماعية من جهة أخرى ،إذ يكشف الجدل القائم حول سياسات التشغيل الاهتمام الوحيد بحجم العمالة أو الاهتمام بتحقيق غايات أخرى كجودة التشغيل ،أو إضافة معايير خاصة بالعدالة الاجتماعية ،عموما يمكن القول ان سياسات التشغيل تحقق الأهداف التالية :

-توفير فرص العمل.

-تكوين وإعداد القوى العاملة.

-خلق مناصب أكثر إنتاجية.

- حرية اختيار العمل للقوى العاملة الراغبة في العمل.

---

<sup>1</sup> يوسف بوشي، سياسة التشغيل في الجزائر المفاهيم ،الأجهزة والبرامج،مجلة المعيار،المجلد06،العدد02،المركز الجامعي تيسمسيلت،ديسمبر 2015،ص139.

- تأمين الاستقرار في العمل.

-تنظيم علاقات العمل بشكل يتناسب مع قوانين وتشريعات العمل الخاصة بكل دولة<sup>1</sup>.

إن سياسة التشغيل الهادفة والناجحة هي تلك التي تبني على مجموعة من الخطط والاستراتيجيات و التي تساهم في خلق فرص عمل قصد الامتصاص من نسبة البطالة وتزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تمكن طالب العمل من الاندماج في الحياة المهنية والاجتماعية، وهو ما يتجسد من خلال الأطر القانونية في مرافقة طالبي العمل من خلال ما تقدمه المؤسسات والشركات من مزايا حول أهمية ودور التشغيل.

ثانيا: واقع سياسة التشغيل في الجزائر

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل و ارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى، ففي إطار تجسيد وتنفيذ سياسة التشغيل، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، تواجه العديد من التحديات والمعوقات نذكر منها:

- العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى، حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولا تزال مستمرة الارتفاع إلى حد الآن.

- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل والتي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب، إلى جانب عدم الانسجام و

<sup>1</sup> مغراوي محي الدين عبد القادر، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، جامعة معسكر، المجلد 07، العدد 01، 2018، ص 13.

التناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل ، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة و الجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة<sup>1</sup>.

- عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل ، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم ، وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة ، من جهة ومؤسسات التكوين العليا و المتوسطة ، المتخصصة منها والعامة ، من جهة ثانية و المؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية و الإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد و الجامعات و مؤسسات التكوين المهني ، وان وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة<sup>2</sup>.

### ثالثا: آليات التشغيل في الجزائر

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة ، ومختلفة المناهج والطرق ، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل ، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية ، مثل حاملي الشهادات الجامعية ، والتكوين المهني ، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط ، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سهام عجاج ، واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية ، جامعة البليدة 2 ، المجلد 02 ، العدد 06 ، 2016 ، ص 252.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 253.

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 239.

وهنا يمكننا القول أن الجزائر سعت منذ البداية إلى البحث عن أهم الآليات التي تمكن من ولوج الأفراد الباحثين عن العمل، ومرافقتهم ودعمهم حتى يتسنى لهم الولوج إلى عالم الشغل، وهو ما يمكنهم من تحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم لاسيما تمكينهم من الشعور بالانتماء و الإبداع . وعليه فقد قامت الجزائر باستحداث مجموعة من الآليات التي يتم من خلال تحقيق التوازن في سوق العمل ، والتي تعتبر كوسيلة انتعاش للجانب السوسيو إقتصادي، فتشغيل اليد العاملة المؤهلة وتوجيهها ومرافقتها ودعمها من شأنه ان يساهم في دفع عجلة التنمية نحو الأمام.

### 1-الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM):

استعانت الدولة في مشاريع التشغيل بـ"الوكالة الوطنية للتشغيل" (ANEM) التي تأسست في 18 فيفري 2006 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة(ONAMO)،ومهمتها هي ضبط سوق التشغيل ومراقبته حيث توجد الوكالة في موقع الوسيط بين طالبي التشغيل (الأفراد)وموفريه(المؤسسات)<sup>1</sup>،هذه الوكالة جاءت لكي تدعم الهيئات السابقة في مجال محاربة البطالة ،مهمتها تتمثل في تقديم المعلومات عن المعروض من العمل من طرف القطاع العام والخاص<sup>2</sup>. وتليها مديريات التشغيل للولاية من خلال البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل باعتباره أهم برنامج وضعتة الدولة لإدماج الحاصلين على شهادات جامعية،ثم تأتي بعدها باقي الوكالات المتخصصة الموضوعة تحت وصاية الوزارة للتعريف بها وبرامجها المختصة أساسا في استقبال وتوجيه أصحاب المبادرات والعمل على تجسيد مشاريعهم.

### 2-الوكالة المحلية للتشغيل:

هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل ،ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:

<sup>1</sup> مغراوي محي الدين عبد القادر،مرجع سابق،ص22.

<sup>2</sup> علوني عمار،دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة -دراسة تقييمية بولاية سطيف،"الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة،المسيلة-الجزائر:كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة مسيلة،2011،ص07.

-استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

-إستقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.

-تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من اجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التامين على البطالة على أساس قوائم يقدمها صاحب العمل.

ورغم النتائج المحققة من طرف هذا الجهاز ،فإنه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمل من أجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص:

-إستكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات وكفاءات بشرية متخصصة.

-ضعف النظام الإعلامي ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها،ولتدارك الأمر مما يستوجب إعداد نظام إعلامي شامل للتسيير في مجال التشغيل والتضامن<sup>1</sup>.

إن إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل قد ساهم إلى حد كبير في تنظيم سوق العمل بالجزائر وذلك من خلال عروض العمل المقدمة من طرف المؤسسات التي تسعى لتشغيل اليد العاملة ،إذ ان الأمر أصبح مربوطا بالمرور عبر مكاتب هذه الوكالة .

### 3-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) سابقا:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ،مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة ،تقدم للشباب صاحب المشروع خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها،ما يلي:

-إعانات مجانية(إستقبال-إعلام تكوين).

<sup>1</sup> رماش هاجر،اتفاق الشراكة الاوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر،أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية،جامعة قسنطينة2،الجزائر،2013،ص90.

-امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

-الإعانات المالية (قروض بدون فائدة-تخفيض نسبة الفوائد البنكية) <sup>1</sup>.

-تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

-تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

-تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.

-إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه<sup>2</sup>.

#### 4-الوكالة الوطنية لدعم وترقيةالمقاولاتية (ANADE)

الجدير بالذكر هنا أنه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1442

الموافق 22 نوفمبر 2020 والذي تم فيه تعديل اسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب (ANSEJ) إلى الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، نذكر بعضا من مهامها:

-أنها تطبق كل تدبير من شأنه ان يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل أحداث

نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

-وكذلك تقوم بإعداد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن استحداثها من طرف الشباب أصحاب

المشاريع وتحيينها دوريا بالاشتراك مع مختلف القطاعات المعنية.

-تشجع استحداث وتطوير الأنظمة البيئية بناء على فرص الاستثمار المتاحة من مختلف القطاعات

التي تلبى احتياجات السوق المحلي أو الوطني<sup>3</sup>.

- السهر على عصرنة وتوحيد معايير إنشاء المؤسسات المصغرة ومرافقتها ومتابعتها.

-إعداد وتطوير أدوات الذكاء الاقتصادي وفق نهج استشرافي، بهدف تنمية اقتصادية متوازنة وفعالة.

<sup>1</sup> سعديا زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي- أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2019، ص93.

<sup>2</sup> رماش هاجر، مرجع سابق، ص92.

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية، العدد70، نوفمبر 2020، ص09 الموقع: <https://www.joradp.dz/FTP/jo-arabe/2020/A2020070.pdf>

- العمل على عصرنه و رقمنة آليات إدارة وتسيير الوكالة وجهاز استحداث المؤسسات المصغرة.
- تشجيع تبادل الخبرات من خلال برامج المنظمات و الهيئات الدولية والشراكة مع الوكالات الأجنبية المختصة في دعم المقاولاتية وترقية المؤسسات المصغرة.
- أما شروط التأهيل لهذه الوكالة فقد تم الاستغناء عن شرط البطالة الذي كان أساسيا في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، وفتح المجال لغير البطالين وعليه كانت الشروط كما يلي :
- ان يتراوح السن ما بين 19 و 40 سنة.
- ان يكون متحصل على شهادة أو تأهيل مهني و/ أولهم مهارات معرفية معترف بها.
- ان يكون قادر على دفع المساهمة الشخصية.
- ان لا يكون قد استفاد سابقا من تدبير إعانة بعنوان استحداث النشاطات<sup>1</sup>.
- من خلال ما سبق يمكن القول ان إنشاء هذه الوكالة كجهاز حكومي والذي عوض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، نجده قد ساهم ذلك من خلال تفعيل العديد من النقاط التي أتاحت للجميع لاسيما الشباب منهم في الانخراط في العملية المقاولاتية وتدعيم الفكر المقاولاتي انطلاقا من الفكرة إلى التجسيد ، حيث يظهر ذلك من خلال مرافقتهم وتقديم أهم الامتيازات ، وهو ما مكن الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتعثرة والتي كانت تحتاج إلى مرافقة ودعم من أن تتطلق من جديد وتستمر نحو تجسيد أهم المشاريع التي سعت إليها من البداية قصد دعم وتنمية المقاولاتية .

## 6- وكالة التنمية الاجتماعية:

هي هيئة عامة محددة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية و المالية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 يونيو 1996 ، وذلك لتعزيز النظام المؤسسي الذي أنشأته الدولة بهدف التدخل الاجتماعي ، من أجل التخفيف من التداعيات الاجتماعية الناتجة عن التغيرات الهيكلية خلال التسعينات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بودة فاطمة،فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية ANADE في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر(دراسة تحليلية) ،مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية،المجلد06،العدد01،2022،ص118.

<sup>2</sup> سعدية زايدي،مرجع سابق،ص96.

ومن بين المهام الأساسية للوكالة نذكر منها:

-ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

-تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع<sup>1</sup>.

\*تهدف البرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية ، الموجهة نحو الفئات السكانية المحرومة إلى :

- التخفيف من حدة نتائج مخطط إعادة الهيكلة على الفئات الاجتماعية الضعيفة.

- وضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

-تحسين الظروف المعيشية للأفراد والجماعات.

ومن خلال مختلف برامجها ،تساهم الوكالة في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي ،وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية وكذا تعزيز المنشآت القاعدية الرامية لمكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي.

أما تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة عنها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة ،تعتمد على شبكة تتكون من 11 وكالة جهوية ،إضافة إلى 48 وكالة ولائية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية و بـ254 خلية جوارية للتضامن (CPS) في الأحياء<sup>2</sup>.

## 7- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994 ،المتضمن إحداث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب

<sup>1</sup>رماش هاجر،مرجع سابق،ص92.

<sup>2</sup>سمايلى محمود،دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل،أطروحة دكتوراه علوم ،قسم علم اجتماع:عمل وتنظيم ،إدارة الموارد البشرية،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة سطيف 2،الجزائر، 2015.2016 ،صص 198.199.

اقتصادية، إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم سواء في القطاع الخاص أو القطاع العمومي.

ومن مهام هذا الصندوق الأساسية نجد ما يلي:

- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المحصلة لتمويل أداءات التامين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.

-يسير الاداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

-يساعد ويدعم الاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التامين عن البطالة في الحياة النشيطة<sup>1</sup>.

-المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي

أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة مالية، يتم التكفل بهذه

الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز

البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998.<sup>2</sup>

\* ومن شروط الاستفادة من هذا الصندوق نجد مايلي:

-أن يكون البطالون ممن أعمارهم بين 25 و 50 سنة.

-مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ 6 أشهر على الأقل بصفة طالب شغل أو مستفيد

من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

-لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه للطلب.

- غير مستفيد من إعانة عمومية في إطار إحداث النشاط<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 102.

<sup>2</sup> رحمون هلال، علي ترير، "إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص 12.

<sup>3</sup> سمايلي محمود، مرجع سابق، ص 202.

يمكن القول ان هذا الصندوق قد جاء كآلية تمكن البطالين من الولوج إلى عالم الشغل، وتقديم أهم الامتيازات لهم ، مما يمكنهم من الانخراط في تجسيد المشاريع الخاصة وفق أطر قانونية.

## 8-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 04/14 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني تعود بداية إلى 1999 إلا أنه لم يعرف -في صيغته السابقة- النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها ،وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع ،الذي ضم عدد معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر ،تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>1</sup>.

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن دور الوكالة تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة.

والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجهة لفئة البطالين والمحاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين<sup>2</sup>.

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة من خلال قيامها:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعم المستفيدين من القرض المصغر وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- منح قروض بدون فوائد.
- إبلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز ،بمختلف المساعدات التي تمنح لهم.

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سابق، ص100.

<sup>2</sup> رماش هاجر، مرجع سابق، ص93.

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربط هؤلاء المستفيدين بالوكالة بالإضافة إلى مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادراتهم ،ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة<sup>1</sup>. تنظيم الوكالة يركز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق، وتعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل وإشراك جمعيات من المجتمع المدني من أجل الوصول إلى أكبر عدد من أصحاب المبادرات بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية و بالاحتكاك المباشر التي يقصدها الجهاز. وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة ،وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل<sup>2</sup>.

في هذه المحاضرة ركزنا على أهم الآليات التي نرى في اعتقادنا أنها تعتبر أهم الوسائل التي تمكن الطالب الذي يفكر في تجسيد المشروع الشخصي والمهني الخاص به ، أو الذي يرغب في التوجه نحو الفكر المقاولاتي في تجسيد ذلك و الانخراط في عالم المقاولاتية ، كما انه توجد آليات أخرى يمكن للأستاذ المكلف بالأعمال الموجهة التطرق إليها ، كما يمكنه أيضا تقديم اقتراح على الطلبة من خلال مجموعة من البحوث المقدمة أن يربطوا الجانب النظري بالجانب الميداني وذلك بالقيام بزيارة هذه الأجهزة والآليات ، وهو ما يمكن الطلبة من فهم طريقة عملها والدور الذي تعنى به والتعرف على أهم المزايا المقدمة التي تمكن اليد العاملة المؤهلة من الانخراط في عالم الشغل بالتنسيق مع بقية المؤسسات الأخرى المرافقة في ذلك.

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سابق، ص101.

<sup>2</sup> رماش هاجر، مرجع سابق، ص94.

## خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في المحاضرة سابقة الذكر فيمكن القول أن هذه الآليات الخاصة بالتشغيل ورغم تنوعها ، إلا ان استحداثها وخاصة الدور الذي وجدت من أجله قد ساهم في التقليل من نسبة البطالة ، والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو ما جعل سوق العمل في الجزائر يشهد انتعاشا نسبيا من حيث المرافقة والامتيازات التي تقدمها هذه الآليات في سبيل تحقيق طالب العمل لهدفه ، ودخوله عالم الشغل والأعمال وممارسة المهام التي تمكنه من تجسيد مشروعه الذي يكفل له العيش في ظروف مريحة ، فالمرافقة في البحث عن العمل و آليات المساعدة على تجسيد العمل الحر ، هي إذا أهم الأهداف التي تسعى هذه الأجهزة إلى تحقيقها و بلوغها ،ليجعل ذلك دورها كهمزة وصل بين الباحث عن الشغل و ما يحتاجه سوق العمل من أيدي عاملة.

## المحاضرة الخامسة: مؤسسات مراقبة سوق العمل

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : التطرق أهم مؤسسات مراقبة سوق العمل مثل: مفتشية العمل

وغيرها ....

## تمهيد:

يعتبر العمل في الجزائر موضوعا مهما وذلك من خلال الجهود المبذولة و السعي إلى إيجاد سياسة تشغيل نوعية، تمكن من تجاوز المشاكل والتي تتمثل في مشكل البطالة نتيجة عدم التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب، وهو في حقيقة الأمر هذا المشكل تعاني منه الكثير من دول العالم، فالعمال هم العنصر الأساسي الذي يمكن من زيادة الإنتاج وتحقيق التنمية و الاستقرار الاجتماعي، وعليه فلا بد من وجود مؤسسات تختص بمراقبة سوق العمل على الصعيد الدولي أو الوطني حتى يتحقق الانسجام في السياسة الاقتصادية والتشغيل من حيث التنمية ومن بين هذه المؤسسات المراقبة لسوق العمل نذكر منها:

### أولاً:مراقبة سوق العمل في الجزائر

تعتبر بيانات سوق العمل ضرورية لتأمين مواصفات قصيرة ومتوسطة المدى عن سوق العمل ويتم التركيز عادة على (العرض) المشاركة الفعلية في مختلف الأبعاد، واحتياطي القوى العاملة والأشخاص غير النشطين(الطلب) الوظائف الشاغرة، تدعم هذه الإحصاءات عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات النقدية والاقتصادية والتنسيق فيما بينها، وتسمح أيضا بتحديد سياسات سوق العمل وتطبيقها ومراقبتها.

إن بيانات سوق التي يسهل الحصول عليها والتي تراعي المستخدم تقدم لأصحاب العمل والعمال مؤشرات مهمة لصنع القرار في الوقت الملائم، على غرار توفر العمال في بعض القطاعات والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل<sup>1</sup>.

فالممتنع لمسألة التشغيل والعمل في العالم بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، يلاحظ أنها تعتبر من أكثر المشاكل التي تسعى دول العالم إلى البحث عن حلول لها، فسوق العمل يرتكز بصفة مباشرة على أهمية العرض والطلب والتوازن الذي يتحقق بينهما، فالاستقرار هنا مرهون بمدى وجود آليات وبرامج تحقق الاستقرار والتوازن بين ما هو معروض من العمل، وما هو متوفر من الأيدي العاملة المؤهلة في سوق العمل.

<sup>1</sup> حاج عمر إبراهيم، مرجع سابق، ص 49، 50.

## ثانيا-منظمة العمل الدولية:

تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 م بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة لها ،هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار "عمل لائق للرجال والنساء كافة"، وترتكز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية ،وشروط السلام الدائم ،والتطور والازدهار<sup>1</sup>.

ومن أهداف منظمة العمل الدولية نذكرها باختصار:

-تنسيق الجهود العربية في مجال العمل.

-توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك .

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

-وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.

-وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال .

-إعداد القاموس العربي للعمل<sup>2</sup>.

## ثالثا:منظمة العمل العربية:

### 1-نشأة منظمة العمل العربية:

في 12 يناير عام 1965 ،وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب، الذي عقد في بغداد ،على الميثاق العربي للعمل ،وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية بإنشاء العمل العربية كمنظمة متخصصة في شؤون العمل والعمال، كما وافق مجلس جامعة الدول العربية

<sup>1</sup> حسين عامر، المنظمات الدولية:هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993، ص404.

<sup>2</sup> علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص26.

في دور انعقاده الثالث والأربعين بموجب قراره رقم 2102 بتاريخ 21 يناير عام 1965م على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية<sup>1</sup>.

## 2- أهداف منظمة العمل العربية:

تهدف منظمة العمل العربية إلى تحقيق ما يأتي:

- 1-تنسيق الجهود العربية في مجال العمل.
- 2-توحيد التشريعات العمالية وظروف و شروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك.
- 3- القيام بالدراسات والبحوث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الأخص:
  - تخطيط القوى العاملة.
  - ظروف وشروط العمل للمرأة والأحداث.
  - المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.
  - مشاكل عمال الزراعة.
  - الأمن الصناعي ،السلامة الصناعية و الصحة المهنية.
  - الصناعات الصغرى والريفية.
  - التعاونيات .
  - الكفاية الإنتاجية وعلاقتها بالتشغيل والإنتاج.
- 4-تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبها.
- 5-وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم.

<sup>1</sup> ويكيبيديا، الموسوعة الحرة،منظمة العمل العربية: <https://ar.wikipedia.org/wiki> - زيارة الموقع :ساعة:10:30  
2023/02/07

6-وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال.

7-إعداد القاموس العربي للعمال<sup>1</sup>.

رابعا:مفتشية العمل

1- تعريف مفتشية العمل:

ويعرف التفتيش لغة من فتش، تفتيش، مفتشية، وفعل فتش Inspector:يعني راقب لاحظ، والتفتيش inspection تعني المراقبة أو عمل الرقابة.

ومفتش العمل – Inspecteur du travail هو الموظف المكلف بالرقابة على تطبيق تشريع العمل.

مفتشية العمل وهي هيئة التفتيش corps des inspecteurs أي الجهاز المكلف بالرقابة والتفتيش داخل المؤسسات المستخدمة<sup>2</sup>.

ويقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> شتيوي ربيع، محاضرات في مقياس سوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة جيجل، الجزائر، (2019-2020)، صص 30، 31.

<sup>2</sup> بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012، صص 03.

<sup>3</sup> خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012، صص 05.

## 2- مهام مفتشية العمل:

ويمكن القول ان مفتشية العمل هي هيئة تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،حددت مهامها بمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري1990، وذلك حسب المادة2 وهي:

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

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

-مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

-إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها<sup>1</sup>.

وتتولى مفتشية العمل عمليات مكافحة العمالة السرية أو غير الشرعية ، وهي أكثر الظواهر المرتبطة ارتباطا وثيقا بالإقامة غير القانونية للمهاجرين ، في كثير من البلدان من خلال شراكة بين مفتشية العمل وغيرها من هيئات الإدارة العامة (شرطة الحدود والداخلية والجمارك والتأمينات الاجتماعية وهيئات ومكاتب الضرائب، الخ) ، وكل منها يتابع هدفه الخاص.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية رقم 06 المؤرخ في 07/02/1990 ص ص، 237.238

في بعض البلدان، مفتشوا العمل مدعوون بحكم معرفتهم الخاصة لعالم العمل وحرية وصولهم إلى أماكن العمل، إلى الاضطلاع بدور قيادي في هذا الصدد، كما يدل على ذلك النشاط السنوي لتفتيش العمل المقدم لمنظمة العمل الدولية. وتذكر اللجنة بأن المهمة الرئيسية لمفتشي العمل هي ضمان حماية العمال وليس ضمان تنفيذ قانون الهجرة<sup>1</sup>.

ومما سبق يمكن القول أن مفتشية العمل عبارة عن هيئة حكومية لها الإطار القانوني وتملك صلاحيات قانونية، وقد جاءت من أجل مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ضمن مجال بيئة العمل.

#### خامساً: اللجنة الوطنية لترقية الشغل

أنشئت بناء على المرسوم التنفيذي رقم 10-101 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1431 الموافق 29 مارس سنة 2010، يتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها..، وحسب المادة 5 من المرسوم السالف الذكر، فإن اللجنة الوطنية جهاز استشاري للتشاور والتقييم حول كل المسائل المرتبطة بالتشغيل.

وتكف بهذه الصفة بإبداء الآراء والاقتراحات والتوصيات، لاسيما في مجال:

- الأعمال والمخططات والبرامج المتعلقة بترقية التشغيل والمحافظة عليه.

- متابعة تنفيذ التدابير المتخذة في إطار السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة بالعلاقة مع القطاعات المعنية.

- ضبط سوق العمل، لاسيما تطوير التأهيلات والمعادلة بين التكوين والتشغيل.

- إعداد قائمة المهن والحرف أو التأهيلات وتحليل تطورها وتحسينها.

---

<sup>1</sup> خنيش رايح، مرجع سابق، ص 61.

- تنمية التآزر الضروري بين مختلف القطاعات المعنية بترقية التشغيل.

- تقييم البرامج القطاعية الرامية إلى ترقية التشغيل.

- تحديد معايير تطور سوق العمل.

- الدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ مختلف محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

- تطوير نظام جمع المعلومات الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني و الجهوي والمحلي ومعالجتها ونشرها.

- الدراسات والتحليل المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم.

- تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول سوق العمل، لاسيما المعلومات المتعلقة بإنشاء مناصب الشغل في مختلف قطاعات النشاط وكذا تقلبات سوق العمل.

- توحيد مفاهيم سوق العمل، ومنهجيته ومؤشراته وتقييم إحداث مناصب الشغل.

- تحليل الحوائل الإجمالية والقطاعية لليد العاملة وتقييمها<sup>1</sup>.

هنا طبعا يمكن للطلبة، التعمق أكثر بالاطلاع على أهم المواد القانونية التي تنظم طريقة عمل هذه المؤسسات التي تعنى بمراقبة سوق العمل ودورها في تنظيم علاقات العمل، لاسيما في ظل التغيرات الحاصلة ضمن سياسة التشغيل، وقد ذكرنا سابقا أهم العوامل التي تؤثر في سوق العمل ومن خلال ذلك يظهر اليوم بصفة أكثر دور العامل التكنولوجي في التغيرات التي تركها ضمن المجال العام لسوق العمل.

---

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية رقم 21 المؤرخ في 31/03/2010 ص 05.

## خلاصة:

تأسيسا لما سبق فإن سوق العمل في الجزائر على غرار ما هو موجود في دول العالم لاسيما التغير الاجتماعي و الاقتصادي الحاصل ، فإنه أي (سوق العمل) يخضع إلى عملية المراقبة والمتابعة ،والتي تمارسها مؤسسات محددة المهام والوظائف والتي تسهر على ضرورة الحرص لأجل تحقيق الصرامة في تطبيق الأحكام التشريعية واللوائح التنظيمية التي تتعلق بمسألة تجسيد الديناميكية في سوق العمل فمثلا مفتشية العمل في الجزائر على غرار دورها الرقابي والمتمثل في مراقبة مدى تطبيق قوانين وتشريعات العمل ،إلا أنه أيضا تمارس أدوارا أخرى ،كالتقرب من العمال وتقديم كل المعطيات والمعلومات التي تمكنهم من الإلمام بكل البنود المتعلقة بقانون العمل وكيفية تطبيقه.

وهنا يمكن القول ان كل مؤسسات مراقبة سوق العمل التي تم التطرق إليها في هذه المحاضرة ،وان اختلفت اتجاهاتها وتسمياتها فان الهدف المشترك بينها يبقى هو متابعة ومراقبة سوق العمل ومدى الالتزام بتطبيق المعايير والقوانين التي تم الاتفاق عليها بموجب قوانين وتشريعات العمل المعمول بها.

## المحاضرة السادسة: برامج الإدماج المهني للشباب

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس: سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس: التعرف على أهم برامج الإدماج المهني الموجهة للشباب في الجزائر.

## تمهيد:

من خلال هذه المحاضرة سنحاول التطرق إلى برامج الإدماج المهني للشباب حيث تعتبر هذه الخطوة من أهم الخطوات التي باشرتها الجزائر كإجراء يمكن الشباب الباحث عن وظيفة من المرور عبر هذه البرامج قصد دمجهم في الوظائف المناسبة.

## أولاً: مفهوم الإدماج المهني

### 1-1- تعريف الإدماج

#### 1-1-1- لغة:

أدمج، يدمج، إدماج، فهو مدمج والمفعول مدمج، أدمج الشيء في الشيء: دمج فيه، أحكم إدخالهما أو خلطهما، أو ضمهما معاً، وحدثهما، "أدمج فقرة في الفصل"، أدمج الحبل: أجاد فتله<sup>1</sup>.

#### 1-2- اصطلاحاً:

هو فترة للتمرن والاعتياد (التعود) على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلائقي<sup>2</sup>. وهو أيضاً: "تلك السيرورة التي تسمح للفرد أو مجموعة أفراد من الولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل".

ويعتقد كل من فورني ومونات (Fournier et Monette) بأنه الحالة التي يجد فيها الأفراد منصب عمل مأجور، بينما يرى كل من بلوتي وبولين (Peletier et Pauline) في الاستقلال المالي والقدرة على الحفاظ على قابلية التشغيل من المعايير الأساسية التي ينبغي أخذها عند تعريف الإدماج المهني، فيما يعتبر فرنيير (M.Vernières) الإدماج المهني عملية تمكن الشخص من دون تجربة مهنية من احتلال مكانة مستقرة ضمن منظومة الشغل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد 3، عالم الكتب، القاهرة، 2008، ص 767.

<sup>2</sup> بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال-الدار البيضاء-الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 74.

<sup>3</sup> محمود سمايلي، مرجع سبق، ص 16.

ويرى بدوي أحمد زكي بأنه: "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة."

وهو أيضا "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة"<sup>1</sup>. ويمكن القول هنا ان الإدماج المهني هو مرحلة يمر بها الفرد قبل توظيفه رسميا واستقراره في الوظيفة التي تتلائم مع مؤهلاته نتيجة تعليمه وتكوينه في فترة ما قبل التوظيف ، والتي من خلالها يكتسب مجموعة من الخبرات و القدرات ، تمكنه من صقل مهارته اتجاه المنصب المراد الالتحاق به.

## 2-جهاز الإدماج المهني للشباب:

يهدف هذا الجهاز إلى وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة.

ولقد كانت المبادئ الأساسية لهذا البرنامج تهدف أساسا إلى ترقية روح المبادرة والمقاولة لدى الشباب وتميئتها سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو من خلال جمعياتهم ،وتتمية المبادرات المحلية وتتمين الطاقات مع استغلال كل الإمكانيات المتاحة للتشغيل بإعطاء الأولوية للعمل الدائم<sup>2</sup>.

وهنا يمكن القول ان هذه الإجراءات التي اتخذت من طرف الدولة يظهر من خلال استحداث هذه الأجهزة التي ترتبط بصورة مباشرة بعملية التشغيل ،فان الغرض منها هو السعي إلى التخفيف من البطالة وتحقيق التوازن في سوق العمل بالجزائر وتزويده باليد العاملة المؤهلة، حيث تتجسد من خلال ذلك تنمية المهارات وترسيخ ثقافة روح المبادرة والفكر المقاولاتي للشباب، هذا الأخير الذي يعول عليه في النهوض بالمجال الإقتصادي والاجتماعي على وجه الخصوص لتحقيق التنمية في كافة المجالات.

<sup>1</sup> بدوي احمد زكي،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،مكتبة لبنان،بيروت،1982،ص171.

<sup>2</sup> سعديّة زايدى،مرجع سابق،ص105.

## 2-1- عقود ما قبل التشغيل:

### 2-1-1-نشأته :

أنشأ في الثلاثي الأخير من سنة 1998 ،بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:402/98 المؤرخ في 02ديسمبر 1998 ، حيث يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب،وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره،حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة و لا تتجاوز 35سنة ،والحائزين على شهادة(البكالوريا+أربع سنوات)،إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين(تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة ،حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة،بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم<sup>1</sup>.

يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق تكوين تطبيقي للمستفيدين منه بصفة خاصة وهذا في حالة إدماجهم مهنيا ،وتدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتمديد 06 أشهر بطلب من الهيئة والمؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد.

### 2-1-2- أهداف وشروط برنامج عقود ما قبل التشغيل:

وتتمثل أهداف البرنامج فيما يلي:

-التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني.

---

<sup>1</sup> الأزهر العقبي،بلعربي أسماء،واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،المجلد06،العدد16،جامعة ورقلة،الجزائر،2014،ص135.

-تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وأن اغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال.

\*ومن شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل مايلي:

-أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين والمتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة.

-أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

- أن يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية<sup>1</sup>.

## 2-2-جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

((دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم:08-126، المؤرخ في 19 افريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429))، حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، والذي يحتوي 07 محاور مترابطة بعضها ببعض ،الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل<sup>2</sup>.

ويهدف هذا الجهاز حسب ما ورد في المادة الثانية من المرسوم إلى:

-تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل المبتدئين.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل و توظيف.

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 107.

<sup>2</sup> الأزهر العقبي، بلعربي أسماء، مرجع سابق، ص 136.

ما يميز هذا الجهاز عن الأجهزة السابقة هو انه موجه لعدة فئات من طالبي الشغل المبتدئين حسب مستوياتهم التعليمية والتكوينية وهي تشكل في مجموعها تقريبا كل فئات الشباب وحددتها المادة الثالثة في:

**الفئة الأولى:** الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

**الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

**الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل<sup>1</sup>.

**ثانيا:** برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملو الشهادات

تزامن الإعلان عن برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملو الشهادات مع الإعلان عن إلغاء برنامج عقود ما قبل التشغيل وتبني برنامج الإدماج المهني من جهة ومع التغيير الكلي للتنظيم الهيكلي للإدارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التي تم فصلها كلية عن التضامن الوطني القطاع الذي عمل لسنوات عدة مع قطاع التشغيل، نتيجة لهذا الفصل، تم تغيير الوصاية لوكالة التنمية الاجتماعية، لتلحق بالتضامن الوطني عوض بقائها مع التشغيل.

إن الإعلان عن هذه المعطيات والحديث عن برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملو الشهادات مباشرة بعد عقود ما قبل التشغيل، سببه التساؤل عن الأبعاد الحقيقية لاستحداثه، ليساهم التاطير القانوني للبرنامج المستحدث في معرفة المستفيدين منه، طبيعة العقود المبرمة وطريقة تنفيذها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سعدية زايدي، مرجع سابق، ص 109.

<sup>2</sup> قادية عبد الله، الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص 173.

\*ويهدف هذا البرنامج إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات و/ أو الحائزين شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات.

\*كما يرمي هذا إلى تحقيق الأهداف الآتية:

-الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

-ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.

-مكافحة الفقر والإقصاء والتهميش.

\*ومن شروط الاستفادة من الجهاز الشباب الذين يستوفون الشروط الآتية:

-الجنسية الجزائرية.

-البالغين مابين 19 و35 سنة.

-بدون دخل.

-إثبات وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية.

-تقديم الشهادات والإجازات المطلوبة<sup>1</sup>.

### ثالثا: برنامج المساعدة على الإدماج المهني

تماشيا مع الإصلاحات المطبقة في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي واستنادا إلى تكليف نفس الوزارة بقطاعي العمل والتشغيل، تم تبني مخطط جديد لمكافحة البطالة وترقية التشغيل مع الشروع الفعلي في تطبيق آلياته ابتداء من السداسي لسنة 2008، ومن أجل تحقيق السياسة الجديدة

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية العدد 23، المؤرخ في 04 ماي 2008 ص ص، 03، 04. الموقع:

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/2008/A2008023.pdf>.

في جزء منها، وجد برنامج المساعدة على الإدماج المهني للشباب كآلية تساهم في إدماج الشباب طالبي العمل لأول مرة في الحياة المهنية.

يهدف البرنامج الجديد إلى تقادي الثغرات الناتجة عن تطبيق آليات التشغيل السابقة، في وجود التنسيق بين عمل مختلف الأجهزة، انطلاقاً من عملية التشخيص المسبق القائمة على تحديد الاكراهات الموجودة والمتمثلة أساساً في توظيف المقاربة الاقتصادية عند معالجة آفة البطالة والتشجيع على التكوين المؤهل مع التركيز على النقص المسجل في سوق التشغيل من اليد العاملة وضرورة توفيرها، مع بعث روح المبادرة وخلق المقاولات، للتعويض من العمل المأجور عن طريق ترجيح رفع الاستثمارات المنتجة المولدة لمناصب العمل، بدلاً من الاعتماد على قطاع الخدمات أو النشاط التجاري الذي لا يوفر مناصب عمل مستقرة، حيث يسمح تحقيق العوامل السابقة من توفير مليوني منصب عمل من مختلف الأشكال، عند نهاية تطبيق المشاريع التنموية المختلفة<sup>1</sup>.

يتم دمج المستفيدين في إطار عقد حاملي الشهادات (CID) وعقد إدماج مهني (CIP) ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، بينما يوجه المستفيدين في إطار عقد تكوين-إدماج (CFI) إلى ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية، ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين، ويستفيد المنتسبون لهذا الجهاز من عدة مزايا لتمكينهم من الإدماج ضمن المؤسسات التي ينصبون بها<sup>2</sup>.

#### رابعاً: عقود العمل المدعومة (CTA)

هي عقود عمل مدعومة من طرف الدولة، مخصصة لتوظيف الشباب من طرف المستخدمين خاصة في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من الدولة (يخص الفئات الثلاثة دون استثناء)، يتم التحول إلى هذا النوع من العقود بعد نهاية مدة عقد الإدماج المهني أو الولوج إليه مباشرة بطلب من المستخدم، حيث تتكفل الدولة بتسديد نسبة معينة من الأجر ويضيف المستخدم نسبة أخرى

<sup>1</sup> قادية عبد الله، مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> سمايلي محمود، مرجع سبق، ص 232.233.

للمستفيدين من هذا العقد،"في بداية الأمر حددت مدة العقد سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ثم بعد تعديل المرسوم الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2011، تم السماح بتجديدها سنة واحدة في القطاع الاقتصادي، وتمديدها بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لثلاث سنوات أخرى في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات ذات التسيير الخاص<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات "دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018)، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 13، العدد 02، جامعة الشلف، الجزائر، 2021، ص ص 153.154.

## خلاصة:

من خلال ما سبق نستنتج أن الجزائر قد سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى إعطاء ملف التشغيل أهمية كبرى، و ذلك بغية تحقيق التوازن والاستقرار داخل سوق العمل، حيث تعتبر البرامج التي سطرتهما والتي عرفت تطورا من خلال المراحل التي سبقت وحسب التغيرات التي تجعل من مسألة التكيف معها أمرا حتميا، فاليوم قد زاد الطلب أكثر من العرض حيث توسعت الجامعات ومعاهد ومراكز التكوين، فأصبحت اليد العاملة المؤهلة متوفرة، وهو مما زاد من ديناميكية سوق العمل، فبرامج التشغيل كعقود ما قبل التشغيل، والإدماج المهني والاجتماعي، وكذا عقود العمل المدعم وغيرها كلها ساهمت في إدماج طالبي العمل في مناصب عمل ملائمة، وهو ما ظهر في العملية الأخيرة للإدماج التي كانت عبر مراحل و دفعات، والذي يبرز فعلا أهمية هذه البرامج ودورها في تحقيق التوازن والاستقرار داخل سوق العمل بالجزائر.

## المحاضرة السابعة: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : التعرف على أهم الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.

## تمهيد:

يعتبر مفهوم الشركاء الاجتماعيين من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في كتابات الكثير من المهتمين بالشأن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث يعتبر الشركاء الاجتماعيين كأحد الأطراف الفاعلة والمهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لما لهم من دور في تحقيق التوازنات داخل المجتمع، حيث يتجسد ذلك من خلال وسيلة تفعيل لغة الحوار والوساطة بين أطراف العمل الثلاثة (الحكومات، أرباب العمل، نقابات ...).

## أولاً: مفهوم الحوار الاجتماعي والشركاء الاجتماعيين

### 1- مفهوم الحوار الاجتماعي:

للحوار دور رئيسي في عملية الاتفاق وتصحيح الأفكار الخاطئة وتبني أفكار صحيحة موضوعية بدون تحيز ذاتي بعيد عن الحق والحوار الصادق يؤدي إلى الإفصاح عن كل ما يدور في الذهن بصدد الموضوع المتحاور وهذا الحوار ينبه الإنسان لما يفضله الآخر وما ينبذه وهذا الحوار يؤدي في نهايته إذا كان صادقا وموضوعيا على حل جميع القضايا بشكل عادل.

والحوار الاجتماعي هدفه الوصول إلى الحقيقة لان الحوار الاجتماعي الموضوعي يؤدي في نهايته إلى آلية اتفاق معينة بصدد قضايا معينة والاتفاق يؤدي إلى التفاهم والتفهم للطرف الآخر ماله وما عليه وبموجب التفاهم تخلق علاقات مبنية على الاحترام المتبادل<sup>1</sup>.

الحوار الاجتماعي يمكن ان يعني أية مفاوضة أو مشاورة أو أي نوع آخر من التفاعل داخل المجتمع، تضطلع بها جميع فئات المجتمع أو بعضها من اجل صياغة توصيات أو اتخاذ قرارات تحقق مصلحة المجتمع المعني. ويمكنها أيضا بمعناها الأشمل ان تغطي مواضيع من أي طبيعة كانت، ولكنها تهدف عادة إلى التركيز على مواضيع مرتبطة بالمجتمع مثل الاقتصاد والتعليم والصحة وظروف العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على المجتمع ككل .

والحوار الاجتماعي من وجهة نظر منظمة العمل الدولية يعرف بأنه:

<sup>1</sup> شرارة مجدي عبد الله، الحوار الاجتماعي كأداة لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مؤسسة فريدريش ايبرت، مصر، 2016، ص17.

"الحوار الاجتماعي يضم كل أشكال التفاوض أو حتى مبادلة المعلومات بين ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال، وفقا لأشكاله المختلفة، حول كافة المسائل ذات المصلحة المشتركة المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية"<sup>1</sup>.

وعليه يمكننا القول باختصار ان الحوار الاجتماعي عبارة عن أسلوب تفاوضي مبني على أسس واستراتيجيات عقلانية تهدف إلى طرح مختلف القضايا التي تهم المجتمع.

## 2- مفهوم الشركاء الاجتماعيين:

الشركاء الاجتماعيون هم تلك الأطراف الفاعلة في سوق العمل وهم على الخصوص: العمال من خلال ممثليهم في النقابة العمالية والتي تعتبر "الأداة الأساسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"، باعتبار العمال هم القوة المنتجة والمشاركة في عملية التسيير من خلال دفاعها عن مصالح عمالها وممثلي أرباب العمل من مختلف القطاعات والذين يعتبرون طرفا فاعلا في سوق العمل على اعتبار أنهم طرفا مساهما في إيجاد فرص عمل للعاطلين عن العمل والباحثين عنه ،وأخيرا الحكومة ممثلة في رئيس الحكومة أو من ينوب عنه كوزير العمل والضمان الاجتماعي، وهي الطرف الذي نظم سوق الشغل من خلال القوانين التي تضعها والتي تأخذ بعين الاعتبار مصالح طرفي سوق العمل أي مصالح العمال و أرباب العمل<sup>2</sup>.

## 3- مقومات الحوار الاجتماعي الفعال:

### 3-1- الحوار يتم بين منظمات مشروعة ومعترف بها:

لا مجال للحديث عن حوار اجتماعي فعال وبناء بين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال والهيكل الحكومية ما لم تكن هذه المنظمات مشروعة ومعترف بها، وتمتلك الصلاحيات القانونية للمشاركة في هذا الحوار ،والمقصود بالمشروعية هنا هو ان دستور الدولة أو قوانينها الداخلية تعترف بوجود هذه المنظمات ،وتضع القواعد التي تحكم قيماها ومهامها .

<sup>1</sup> نفس المرجع ،،ص19.

<sup>2</sup> شتيوي ربيع،مرجع سابق ،ص44.

### 3-2- الحوار يتم بين منظمات سليمة التمثيل:

إذا ما تجاوزنا مسألة الاعتراف القانوني بمنظمات أطراف الإنتاج باعتبارها إحدى المقومات الأساسية للحوار فإن ذلك ينقلنا بالضرورة إلى مسألة لا تقل أهمية وهي مسألة التمثيل، فبدون سلامة التمثيل يفقد الحوار واحدة من أهم مقوماته<sup>1</sup>.

### 3-3- الحوار بين منظمات تتمتع بحرية التعبير:

ان الحوار الذي يجري بين أطراف الإنتاج في ظروف لا تسمح بحرية التعبير لكل الأطراف لا يمكن اعتباره حوار بالمعنى الصحيح، وعليه فينبغي ان لا تكون حرية التعبير مجرد شعار بل يجب ان تكون شرط أساسي في عملية إدارة الحوار ومقوم أساسي من مقوماته.

وتعني حرية التعبير بالنسبة لعملية الحوار عدة أمور وتتمثل في:

- عدم تعرض أطراف الإنتاج أو احدها لأي شكل من أشكال الضغط عندما يطرح أفكاره أو آراءه داخل الحوار.

- حرية استعمال وسائل الإعلام دون إساءة أو مساس بأطراف الحوار، ودون الإخلال بمواثيق العمل الصحفي.

- تحقيق المساواة في فرص استخدام أجهزة الإعلام الرسمية لطرح الرأي من قبل أطراف الإنتاج.

- ألا تكون القدرة المالية لأحد الأطراف أداة للسيطرة الإعلامية وحظر فرص التعبير على من هم اقل قدرة من أطراف الإنتاج<sup>2</sup>.

وإذ نشير هنا إلى أهمية الحوار بين المنظمات التي تتمتع بحرية التعبير في مجالها الصحيح وإطارها السليم، فلا بد من التأكيد على ان الحوار المقصود هنا في العمل الصحفي هو الذي لا يخل بأخلاقيات هذا الأخير.

<sup>1</sup> سعاد عناني، بن عزوز بن صابر، الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 03، العدد 01، جامعة جيجل، الجزائر، 2018، ص ص، 443.444.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 445.

## ثانيا: الأساس القانوني للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر

لقد شكل الاهتمام بالتشاور بين الأطراف الاجتماعية وتبني مقاربات عامة ملائمة لتأسيس وتنظيم علاقات مهنية بين الحكومة والعمال وأرباب العمل احد الأهداف الأساسية والغايات الضرورية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ومن اجل تحقيق هذه الأهداف بادرت الجزائر إلى وضع ترسانة قانونية، ساهمت من خلالها في وضع نظام قانوني خاص بالثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي من خلال ثلاثة مراحل مختلفة، المرحلة الأولى منها امتدت من عام 1962 إلى 1992، وفيها عملت الجزائر على تبني نظام الثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي، أما المرحلة الثانية فقد امتدت من عام 1992 إلى 2005، وفيها عملت الجزائر على اعتماد نظام الثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي، أما المرحلة الثالثة والأخيرة فقد امتدت من عام 2006 إلى 2017 وفيها عملت الثلاثية على تكريس نظامها القانوني من خلال المصادقة على جملة من العقود الاقتصادية والاجتماعية كالعقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي لعام 2006، والعقد الاقتصادي و الاجتماعي للتنمية لعام 2014<sup>1</sup>.

لقد ارتبط تطور الثلاثية بالظروف المحيطة بالجزائر، ففي الفترة الممتدة من 1991 إلى 1995 نجد ان هذه المرحلة قد تزامنت مع الشروع الفعلي لإجراءات التعديل الهيكلي، حيث كانت من الأولويات التي فرضها الوضع آنذاك هو اتخاذ كافة الإجراءات البديلة للتخفيف من الآثار السلبية لتغير النظام الاقتصادي على الجانب العملي، حيث تم اعتماد التطبيقات العملية لإجراء التسريح لأسباب اقتصادية بصدور المرسوم التشريعي رقم 09/94 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، كما تم إعادة النظر في أنظمة التقاعد المطبقة بشكل يتلائم مع طبيعة الاكراهات المفروضة كالتقاعد المسبق، إذ كان المهم في هذه الفترة هو تأمين علاقة العمل من خطر البطالة، وفي ها الإطار تم اعتماد نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94 الذي يحدد التأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، وبالإضافة إلى ذلك ولتكريس المحافظة على القدرة الشرائية للفئات الاجتماعية التي لها

<sup>1</sup> خالد عطوي، الطبيعة القانونية للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الاجتماعية، المجلد 05، العدد 01، جامعة خنشلة، الجزائر، 2018، ص 108.

أجور متدنية تم إبرام اتفاق بين رئيس الحكومة والأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ثم تلى هذا الاتفاق إبرام اتفاق آخر في مقر وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية، والذي تضمن إجراءين: الأول يتعلق برفع الأجر الأدنى المضمون من 2000 دج إلى 2500 دج شهريا ابتداء من أول افريل 1992 الذي يبدأ سريانه من نفس التاريخ، وينطبق نفس الأثر على معاشات التقاعد والعجز، والإجراء الثاني يتعلق بتقويم المعاشات وإيرادات الضمان الاجتماعيين، حيث تتضمن ارتفاع بنسبة 10 % تسري ابتداء من تاريخ أول افريل 1992 تشمل معاشات التقاعد والعجز وملك إيرادات حوادث العمل المغطاة في الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

ثالثا: دور أطراف العمل الثلاثة في الحوار الاجتماعي (النقابات العمالية-الحكومة-أصحاب العمل)

### 1- دور النقابات العمالية:

قبل التطرق إلى دور النقابات العمالية لابد من التعريف بمفهوم النقابات العمالية والتي تعرف: "بأنها اتحادات للعمال الذين يعملون في مهن معينة، تهدف هذه الاتحادات إلى تنظيم شؤون العمل والدفاع عن مصالح العمال وتحديد الأجور وظروف العمل وشروطه، وكل ما يتعلق بشؤون العاملين من أعضاء النقابة"<sup>2</sup>.

فهنا يمكن القول أن النقابات العمالية كفكرة ظهرت من أجل السعي إلى تحقيق أهداف العمال ضمن إطار قانوني وضمان المكانة اللائقة لهم من خلال تحقيق المطالب التي تسعى إلى تجسيدها عمليا. فيمكن القول: "أنها تنظيمات جماعية تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال، وتمثيلهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم، وتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعاد عناني، مرجع سابق، ص 446.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007، ص 147.

<sup>3</sup> سعد الدين ابراهيم، النقابات العربية، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني، دار الأمين للنشر والتوزيع، مصر، 1988، ص 39.

وأثرت الضغوط المرتبطة بالمناخ الاقتصادي العالمي و الانتهاكات المتواصلة لحقوق العمال تأثيرا خطيرا على العمال وعلى نقاباتهم وقد عرقلت عوامل عديدة الجهود النقابية التي تبذلها منظمات العمال لتعزيز قواعدها وقدرتها على التفاوض من بينها:

-عدم احترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

-الميل إلى التفاوض على ظروف العمل على مستوى المنشأة حتى في البلدان ذات التاريخ الطويل في مجال الحوار الاجتماعي القطاعي أو المشترك بين القطاعات.

- فرض القيود على ممارسة العمال الفعلية للحقوق النقابية وخاصة علاقات الاستخدام غير الاعتيادية من قبيل العمال المستخدمين بعقود مؤقتة أو تعاقدية أو عقود محددة المدة.

-ارتفاع البطالة في بعض البلدان،ولاسيما بين الشباب.

-وبالتالي لم يعد ممكنا في ظل التحول الاقتصادي ان يبقى دور النقابات كما هو عليه من قبل. فإذا كان متصورا وممكنا في ظل التخطيط المركزي والحزب الواحد،فهل يتصور في ظل نظام الاقتصاد الحر واليات السوق .. الإجابة طبعا بالنفي وعلى النقابات العمالية ان تستعد لأداء دورها الجديد في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها<sup>1</sup>.

وبالتالي هنا يمكن القول ان النقابة كمفهوم دقيق ارتبط بتواجد العمال داخل المنظمة ومدى طريقة الكفاح التي يمكن من خلالها تحقيق مطالب العامل وفق آليات قانونية ،حيث يبرز دورها هنا من خلال تجنب أن يكون العامل تحت الضغط المباشر لبؤس خاص به، مضطرا إلى الرضا بأجر أدنى من الأجر الذي كان محدد سابقا بالعرض والطلب في فرع نشاط محدد<sup>2</sup>.

في النهاية يجب التركيز على دور النقابات العمالية في التأثير على تشريعات العمل ورعاية مصالحها من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وهو الدافع الأول لتعزيز الحوار الاجتماعي ، لاسيما ان العمال هم الأطراف الرئيسية المعنية بنتائج هذا الحوار و الذي لا يمكن ان يتحقق بدون نقابات عمالية

<sup>1</sup> مجدي عبد الله شرارة،مرجع سابق،ص ص،190.191.

<sup>2</sup>ماركس وانجلز،في الحركة النقابية(الطبقة الكادحة في انجلترا1848) ترجمة طلال الحسيني وصونيا الخوري طعمة،دار الطليعة للطباعة والنشر ،بيروت،1975،ص23.

موحدة ممثلة لعمالها وقادرة على حماية مصالحهم الرئيسية، وفي مقدمها الحقوق والحريات النقابية، والتفاوض الجماعي، والحماية الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، والسلامة والصحة المهنية، التي هي رأس مال العمال وصولاً إلى العمل اللائق والأجر العادل وحماية الحد الأدنى للأجور، والمساواة في العمل وحقوق المرأة ومكافحة عمالة الأطفال، فضلاً عن التكوين المهني لمكافحة البطالة وتأمين فرص العمل<sup>1</sup>.

ويتجلى دور النقابات في أغلب الأحوال في ما يلي:

- مواجهة الآثار السلبية للتحويلات الاقتصادية بإعادة تنظيم أساليب عمل النقابات مع أبعاد هذه الآثار السلبية وعمقها.

- العمل على تحسين الأجور وحماية حقوق العمال ومكاسبهم، والحد من تدني مستوى معيشة للعمال جراء ارتفاع الأسعار والعمل على زيادة الأجور بما يتناسب وهذه الوضعية.

- تطوير الحوار الثلاثي (حكومة، أرباب العمل، عمال) في ظل اتساع مع اقتصاد السوق.

- التركيز على أهمية التدريب و التأهيل ورفع مستوى اليد العاملة وكفاءتها.

- توسيع الخدمات الاجتماعية من تحسين الرعاية الصحية والنقل والتعليم.

- تطوير أنظمة الضمان الاجتماعي... واستثمار أموال التأمينات الاجتماعية بما ينعكس إيجابياً على العمالة.

- الاستفادة من تجارب النقابات العمالية العالمية من خلال الملتقيات والندوات والإعلام.

- تطوير المنتج الوطني أمام المنافسة العالمية واقتصاد السوق<sup>2</sup>.

## 2- دور الدولة:

ودور الدولة كذلك له مفهوم جديد في ظل مرحلة التحول، فهي لم تعد الإدارة والنقابة وصاحب العمل أي لم تعد هي الممثل الوحيد للأطراف الثلاثة لأن النقابات كما رأينا لها مهمتها الجديدة، وصاحب

<sup>1</sup> مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 192.

<sup>2</sup> حورية بن حمزة، مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسولوجيا الحركات العمالية، سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الطارف، الجزائر، 2016-2017، ص 44، 43.

العمل سيصبح فردا من الأفراد أو شخصا من أشخاص القانون الخاص، ولكن ذلك لا يعني أن الدولة لن يكون لها دور، ولكن دورها سيختلف عما كان عليه من قبل.

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

- وضع الحد الأدنى للأجور اللازم لتحقيق حماية اجتماعية للطبقات الضعيفة اقتصاديا، وإلزام أصحاب الأعمال بهذه الحدود الدنيا، التي يراعي فيها إلا تمثل عبئا زائدا على أصحاب الأعمال، خشية أن يؤدي ذلك إلى أحجامهم عن الاستثمار.

- ثم أن على الدولة أن تشجع الأطراف على المضي قدما في طريق التفاوض القائم على تحديد قواعد اقتسام الربح الناشئ عن جهد العمال ودور صاحب رأس المال وفقا للقواعد التي يحددها اتفاقهم الجماعي.

- ثم أن على الدولة أخيرا ان تتدخل لإجبار أحد الأطراف على الدخول في مفاوضات أو تنفيذ عقد العمل الجماعي المبرم بين العمال وصاحب العمل، ولو اقتضى الأمر لتنفيذه بالقوة، في سبيل تجنب الاضطرابات الاجتماعية<sup>1</sup>.

### 3- دور منظمات أصحاب العمل:

واجهت منظمات أصحاب العمل مجموعة من التحديات في الوضع الاقتصادي العالمي الراهن، تميز احدها بالتكنولوجيات سريعة التطور، تحولات سوق العمل، هندسة متغيرة لنظم الإنتاج المنظمة في سلاسل القيم العالمية، ضغوط على الشركات لدفعها إلى تحسين قدرتها التنافسية وإنتاجيتها، منافسة محتدمة لجذب رؤوس الأموال و الاستثمار وزادت خصائص الاقتصاد العالمي هذه من التعقيدات التي تواجهها منظمات أصحاب العمل في تمثيل أعضائها والاستجابة لتطلعاتهم، مرغمة هذه الهيئات على مراجعة استراتيجياتها والخدمات التي توفرها لأعضائها فضلا عن مراجعة هياكلها بالذات. ويتمثل دور أصحاب العمل أساسا في ضرورة استخدام أموالهم في مجالات استثمارية تساعد على خلق فرص عمل للمتطلين وخاصة الشباب منهم.

<sup>1</sup> مجدي عبد الله شرارة، مرجع سابق، ص 195، 196.

أما على الصعيد الاجتماعي، فعليهم -وبنفس الدرجة- ان يدركوا ان طبيعة المرحلة القادمة تتطلب المزيد من الديمقراطية في التعامل مع العمال، وان هؤلاء العمال من حقهم المشاركة وإبداء الرأي في الموضوعات الهامة التي تمس حياتهم جميعا. ويتعين على أصحاب الأعمال ألا تأتي أفكارهم وتصريحاتهم وهي تحمل كرد فعل للفترة السابقة من التاريخ اتهاما للطبقة العاملة، غير مؤسس، بأنها السبب فيما وصلنا إليه الآن<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص201.

## خلاصة:

إن الأطراف الثلاثة (حكومة، أرباب العمل، النقابات العمالية) هي من أهم الآليات التي تجسد دور الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل بالجزائر، حيث يعتبر الحوار أحد أهم الوسائل المتبعة في طريقة الوصول إلى اتفاق عام بما يضمن تحقيق الأهداف المطلوبة، دون الإخلال بالقوانين العامة، فمن جهة النقابات فإن دورها الاجتماعي على وجه الخصوص هو السعي إلى تمثيل العمال أحسن تمثيل، وفق الطرق المشروعة حيث تعتبر (النقابات) كوسيلة لحماية العمال وتحقيق مطالبهم وكذا المكاسب التي تسعى النقابات التي تجسيدها، الأمر الذي يجعل من الفئة العمالية تسعى للانخراط في النقابات حيث ترى في ذلك تجسيدا لصورة التضامن الاجتماعي بما يضمن لهم حقوقهم التي يطالبون بها، إذ باتت النقابات العمالية بالنسبة إليهم كوسيلة ضغط على صاحب العمل، حيث يعتبر هذا الأخير أحد أهم الأطراف الفاعلة التي يجب تسعى إلى ضمان أكبر قدر ممكن بهدف تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة، فحينما يكون هناك قدرة في إدارة المشروع الخاص بالمؤسسة ككل، فإن ذلك يضمن أكبر قدر ممكن من تجسيد فرص العمل للفئة العمالية وتحقيق تطلعاتهم.

## المحاضرة الثامنة: مشكلات سوق العمل في الجزائر

د. أحمد سويسي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع و الديمغرافيا

الفئة المستهدفة: طلبة سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

اسم الوحدة: الوحدة الأساسية

المقياس : سوق العمل في الجزائر

نوع الدرس: محاضرة / السداسي الثالث

الأهداف العامة للدرس : التطرق إلى أهم مشكلات سوق العمل في الجزائر.

## تمهيد:

يشهد سوق العمل في الجزائر الكثير من المشكلات التي أثرت عليه بطريقة مباشرة، كارتفاع ظاهرة البطالة وغيرها، حيث كان لهذه المشكلات اثر سلبي على تنامي ديناميكية سوق العمل في الجزائر نحو بلوغ توازن بين العرض والطلب وفيما يلي سنتطرق إلى هذه المشكلات المؤثرة على سوق العمل في الجزائر.

### أولاً: مفهوم الإضراب

#### 1-تعريف الإضراب:

##### 1-1-لغة:

الكف والإعراض، فيقول أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرَب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم<sup>1</sup>.

##### 1-2-إصطلاحاً:

فيعرف بأنه اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون ان تتصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور<sup>2</sup>. وهو أيضاً:توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال احد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل<sup>3</sup>.

لا يعتبر الإضراب عن العمل وليد الثورة الصناعية وما ترتب عنها من ارتفاع عدد العمال في المدن وتكتلهم في شكل نقابات من اجل الدفاع عن مصالحهم فحسب، بل الحقيقة ان جذوره التاريخية تعود إلى المدنيات القديمة، لكنه ظل ولمدة طويلة ينظر إليه كأحد مظاهر الفوضى والعنف، وسبب

<sup>1</sup> جميلة أبركان براهيمى، الإضراب، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دورية المنشد، العدد9، الجزائر، 1990، ص31.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص367.

<sup>3</sup> إبراهيم زكي اخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978، ص38.

توقيع العقوبات بأنواعها كالسجن والطرده من العمل، لأنه كان يعتبر في بعض الأنظمة، ومنها النظام الفرنسي كجريمة يعاقب عليها قانون العقوبات فيما يسمى "جناحة التحالف" وكذلك بمثابة تعبير من طرف العمال عن رغبتهم في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطهم بالمستخدم، أي بمثابة فسخ لعقد العمل بالإرادة المنفردة<sup>1</sup>.

غير ان الاعتراف بالإضراب كأحد الحقوق العمالية، وكوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المادية والاجتماعية والمهنية، لم يأتي بصورة تلقائية ولم يتأسس دفعة بل كان نتيجة نضالية عمالية قاسية قادها العمال عبر مراحل تاريخية طويلة وبعد ممارسته بعشرات السنين في البلدان الصناعية. ومع ذلك فان الحاجة إلى الاعتراف بالإضراب كحق، والحاجة إلى تنظيمه قد برزت مع تنامي النظام الرأسمالي الذي يخلق في العادة صراعا وتعارضا بين مصالح الطبقات، خاصة بين أطراف علاقات العمل نظرا لكونه قائما على مبدأ الحرية الاقتصادية التي ينتج عنها اختلال التوازن الاقتصادي والاجتماعي، حيث يصدق هذا الاختلال في القطاع العام في المؤسسات التابعة للدولة التي هي مالكة وسائل الإنتاج والوسائل القانونية لاسيما وان النظام اللاتحي الذي يكون فيه العاملين بالمرافق العامة لا يسمح بمناقشته أو المطالبة بتعديله، ما يجعل من الإضراب أهم وسائل معالجة الضعف الاقتصادي الذي تعاني منه الطبقة العاملة في ظل هذا النظام<sup>2</sup>.

## 2- أشكال الإضراب:

### 2-1- الإضراب التقليدي:

وهو التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويجب ان يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وامن المؤسسة، مع وجود تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بوسعيدة دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه علوم تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2019، ص 03.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص ص، 04.05.

<sup>3</sup> بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2009، ص 220.

فالملاحظ هنا أن هذا النوع من الإضراب يعتبر من الأنواع التقليدية والذي يتم فيه إتباع الخطوات القانونية في ممارسة الحق النقابي، مع ضمان الاستمرارية في الخدمة.

## 2-2- الإضراب الدائري:

وهو يعد نوع من أنواع الإضراب حيث يتفق فيه عمال المنشأة على وقف العمل بين الأقسام، بهدف ضمان استمرارية الإضراب فترة أطول<sup>1</sup>.

## 2-3- الإضراب القصير أو المتكرر:

وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يتمتع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك<sup>2</sup>.

## 2-4- إضراب الإنتاجية:

و هذا النوع من الإضراب يكون في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فاعليته<sup>3</sup>.

## 3- آثار الإضراب على العلاقة الوظيفية:

ان إضفاء المشروعية على إضراب الموظفين العموميين، يخل بمبدأ التدرج الرئاسي، ويؤدي إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيس الإداري، وفي ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ومقارنة لها بالوظائف الخاصة، وانطلاقاً من ذلك خلص أصحاب هذا الاتجاه إلى ان الاعتراف للموظف العام بحق الإضراب من ان يقلب الأمور عكسياً، فبدلاً من إلزام المرؤوس بأوامر رئيسه

<sup>1</sup> هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر، الأردن، 2008، ص324.

<sup>2</sup> علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص632.

<sup>3</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص122.

وبدلاً من حق هذا الأخير في توجيه التعليمات الملزمة لمرؤوسيه، سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم<sup>1</sup>.

من الناحية السوسيو مهنية يمكن القول ان الإضراب الذي يقوم به العمال من خلال الحركات النقابية، يعتبر كأحد الوسائل التي تعبر عن المطالب التي يسعى العمال والنقابة إلى بلوغها وتحقيقها، حيث يظهر ذلك في المرحلة التي سبقتة من خلال الدور الهام للحوار كأحد أهم الخطوات التي تجسد أهمية التفاوض بين الأطراف المعنية.

ثانياً: البطالة وسوق العمل في الجزائر

1- مفهوم البطالة وأنواعها:

1-1- تعريف البطالة:

هناك عدة تعاريف جاءت من أجل توضيح مفهوم البطالة ونذكر باختصار منها:

- تعرف على أنها مست الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي<sup>2</sup>.

وتتمثل في وجود أشخاص في مجتمع قادرين على العمل ومؤهلين له-بالنوع والمستوى المطلوبين- وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين بالولوج فيه في ظل الأجور السائدة و لا يجدونه خلال فترة زمنية معينة<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> ثوابتي إيمان ريمه سرور، مرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، المجلد 03، العدد 01، 2012، ص 282.

<sup>2</sup> عبد الرحمان يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 285.

<sup>3</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص 487.

ويعرفها "أنتوني غيدنز" بأنها: الفرد الذي يقع خارج نطاق قوة العمل، كما وتعرف رسميا وفق المعايير التي حددتها منظمة العمل الدولية فإنها تشمل: كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى<sup>1</sup>.

## 1-2-أنواع البطالة:

### 1-2-1-البطالة الاختيارية:

تحدث عند توفر العمل للشخص ولكنه لا يرغب فيه من تلقاء نفسه وغالبا ما يكون من أصحاب الدخول المرتفعة أو لا يحتاج لمثل هذا العمل وهنا قد يكون يتلاءم مع الشخص ولكن الدافع الأساسي لرفض العمل هو تدني الراتب أو المقابل المالي لذلك العمل ويختفي هذا النوع من البطالة بمجرد حصول العامل على ذي اجر مالي مرتفع، وهذا النوع من البطالة غالبا ما ترتبط أسبابه بسعي الأفراد للحصول على اجر مما هو مدفوع في الفرص الحالية، العمل على الانتقال إلى منطقة جغرافية أخرى للعمل فيها، النظرة الاجتماعية الدونية لبعض المهن أو البحث عن ظروف عمل أفضل تتناسب المؤهلات العلمية والخبرات العملية<sup>2</sup>.

### 1-2-2-البطالة الاحتكاكية:

تشير البطالة الاحتكاكية إلى وجود أفراد قادرين على العمل ويبحثون عن وظيفة مناسبة لأول مرة أو يبحثون عن وظيفة أفضل من سابقتها في الوقت الذي توجد فيه وظائف تتناسب خبراتهم وأعمالهم ومهاراتهم، إلا أنهم لم يلتحقوا بها بسبب عدم معرفتهم بهذه الوظائف أو بأماكن وجودها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد، مليحة جبار، مشكلة البطالة في مدينة الديوانية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 16، العدد 03، 2014، ص 204.

<sup>2</sup> زكيو العمراوي، نورة تمرابط، مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 02، العدد 04، جامعة الاغواط، الجزائر، ديسمبر 2020، ص 94.

<sup>3</sup> طولقي عبد الحليم، الضغط النفسي واستراتيجيات مواجهته لدى البطال خريج الجامعة، دراسة عيادية لأربع حالات بمدينة بسكرة، مذكرة ماستر في تخصص علم النفس العيادين، شعبة علم النفس، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكرة، 2019/2020، ص 40.

### 1-2-3-البطالة الهيكلية:

وهي تنتج عن التغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالأعمال الجديدة أو لإحداث تغييرات في مواقع العمل، وتمثل هذه البطالة مشكلة موجعة طويلة المدى ولكنها في الحقيقة تمثل تكلفة أو ثمنًا للتقدم والتطور والحداثة والقيادة التكنولوجية والعلمية<sup>1</sup>.

### 1-2-4-البطالة المقنعة:

توجد حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود إعداد من العاملين في قطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج إضافي، أو حتى قد يترتب على توظيفهم نقص الناتج الكلي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهرية، وتزداد البطالة المقنعة ظهورًا وانتشارًا في البلاد النامية، حيث تتميز بوجه عام بوفرة نسبية في عنصر العمل، بينما تكون في الواقع محدودة بسبب ضيق مجالات الإنتاج، مما يجعل الأفراد ينشغلون في أية أعمال حتى ولو كانت متدنية أو عديمة الإنتاجية<sup>2</sup>.  
فهنا يمكن القول أنه في هذا النوع بالذات من البطالة، يعتبر الأكثر تأثيرًا من الجانب السلبي بحيث أن عدد العمالة فيه بحجم كبير مقابل المهام والوظائف المنوطة بها.

### 1-2-5-البطالة الإجبارية:

وتتواجد بين أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق ولا يجدون فرص العمل وعادة ما يحدث ذلك نتيجة لتدني الطلب الفعال<sup>3</sup>.

### 2-البطالة وسوق العمل الجزائري:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة.

<sup>1</sup> محمد نبيل جامع، المعطلون والبطالة: تشخيص وتحليل البطالة في مصر، مجلد 1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001، ص 06.

<sup>2</sup> زكيو العمراوي، ثورة تمرابط، مرجع سابق، ص 94.

<sup>3</sup> طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 151.

ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد فواقعها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة<sup>1</sup>.

## ثالثا: الحراك المهني و الاجتماعي

### 1-تعريف الحراك:

قبل التطرق إلى تحديد مفهوم الحراك المهني والاجتماعي لابد من تعريف الحراك. ومن ذلك أنه سعي الأفراد للتحويل من مكانة إلى أخرى داخل إطار الجماعة الأهلية الواحدة، وذلك بتبني أسلوب جديد نوعيا ومؤقت من أجل إحداث النقلة<sup>2</sup>.

ومن التعريفات التي قدمها "كارل ماركس" الحراك هو خاصية خضوع العامل لرأس المال وطرق الإنتاج أو قدرة قوة العمل على التكيف مع المتغيرات العمل اليومي وتبادل أماكن العمل نتيجة تقسيم العمل...والتوجه نحو رأس المال<sup>3</sup>.

و على غرار ما سبق من التعريفات المقدمة في مجال الحراك ، يمكننا القول أن الحراك هو تلك الحالة الديناميكية التي يحدث من خلالها تحول الأشخاص من وضعية إلى أخرى في إطار تواجههم داخل جماعة معينة ، من خلال إستراتيجية مبنية على جملة من الأهداف يراد تحقيقها.

### 2-تعريف الحراك المهني:

هو التغير في الوضع الاجتماعي للمهنة، أي انتقال في المهنة من وضع اجتماعي معين أو وضع اجتماعي آخر داخل هرم البناء المهني وقد يكون الانتقال في اتجاه القمة، فتكسب المهنة مكانة اجتماعية عالية وقد يكون الانتقال في اتجاه القاعدة فتكسب المهنة مكانة اجتماعية منخفضة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ليندة كحل الرأس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2014، ص51.

<sup>2</sup> حاج عمر إبراهيم، مرجع سابق، ص83.

<sup>3</sup> زرزوني جهيدة، واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه تخصص علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 2020/2019، ص44.

<sup>4</sup> راية المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير تخصص الإدارة التعليمية، جامعة نزوى، عمان، 2014، ص ص32، 33.

وهو ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن ان يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي<sup>1</sup>.

ويمكن أن يأخذ الحراك المهني حراكا قطاعيا بتغيير المؤسسة الذي يرافقه تغيير الوظيفة أو الجماعة المهنية ويتضمن أيضا حراك العمل عندما يتعلق الأمر بالوضع Statut، إذا حدثت التغيرات داخل المؤسسة فهو حراك داخلي وفي حالة تغيير المؤسسة فهو حراك خارجي، يحدث كل شكل من الأشكال نتيجة للتنقلات السابقة أو الموازية<sup>2</sup>.

### 3- قياس الحراك المهني:

لقد تعددت الوسائل المستخدمة في قياس الحراك المهني، حيث قام العلماء والباحثون الاجتماعيون بالاستعانة ببعض المؤشرات التي يمكن من خلالها رصد عملية الحراك، كما اختلفت الوسائل والطرق التي استعان بها أولئك العلماء والباحثون في قياس الحراك المهني من مجتمع لآخر الأمر الذي أدى اختلاف المؤشرات المستخدمة في قياس عملية الحراك المهني، حيث قام أحد الباحثين بتبني المؤشرات التي رأوها مناسبة لقياس الحراك، فمنهم من اكتفى بمؤشر واحد لقياس هذه العملية، ومنهم من لجأ إلى أكثر من مؤشر، ومنهم من حاول رصد هذه العملية من خلال قياس الحراك سواء داخل الجيل الواحد أو بين الأجيال.

ويرى عبد التواب (1991) ان هناك طريقتين لقياس الحراك المهني هما:

3-1- طريقة الحراك بين الأجيال: حيث يقاس الحراك عن طريق مقارنة وظائف أو مهن الأفراد في أجيال مختلفة، كأن يقارن مهنة الأب بمهنة الابن، أو مهنة الجد بمهنة الأب، فإذا كان هناك تشابه في المستوى المهني لكل من الأب و الابن، فان هذا يعني الثبات الاجتماعي وعدم الحركة، أما إذا

<sup>1</sup> بناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص59.

<sup>2</sup> زرزوني جهيدة، مرجع سابق، ص174.

اختلف المستوى المهني لكل من الأب والابن فان هذا يعني الحراك الاجتماعي ،و في هذه الحالة يكون الحراك إما صاعدا أو هابطا.

3-2- طريقة الحراك داخل الجيل الواحد:وفيه يتم مقارنة الوظائف أو المهن التي يشغلها الفرد في حياته الوظيفية من وقت لآخر<sup>1</sup>.

#### 4-تعريف الحراك الاجتماعي:

يعرف بأنه العملية التي ينتقل بها الأفراد من موقع إلى آخر في المجتمع،وغالبا ما تكون المواقع التي ينتقل إليها الأفراد متدرجة عبر قيم تدرجية محددة،ويكون الحراك الاجتماعي هو الحركة على هذا السلم المتدرج من موقع إلى آخر صعودا أو هبوطا<sup>2</sup>.

#### 5-نظرية الحراك الاجتماعي:

نشطت نظرية الحراك في فترة الستينات والسبعينات و اعتبرت انقلابا في بنية المجتمع لذلك كان التساؤل يدور حول تعديلات البنية الاجتماعية على حركية الأفراد ،اهتمت نظريات التحليل أي السؤال عن عوامل التوجيه (بودون وكاهل) ونظريات اهتمت بالوصف بقياس مجددات وضع الفرد ومؤشراته وبين الوصف والتحليل هناك مفارقات منها الخاص بالنتائج ومنها الخاص بتطور الحراك إذا تكلمنا عن نظرية الحراك الاجتماعي فإن سوروكين Pitrin Sorokine من مؤسسيها.أثار سوروكين إشكالية إفراز المجتمعات أو آليات ينفاد الأفراد بواسطتها من موقع اجتماعي أصلي إلى موقع اجتماعي محقق. يكون الحراك عند سوروكين في ثلاث هيئات (عوامل التوجيه) هي العائلة والمدرسة والظروف التاريخية مثل الحروب التي تساعد على الترقية ورغم حديثه عن الدور الكبير للمجتمع والمدرسة في توجيه الأفراد بشكل يعيد إنتاج البنيات الاجتماعية فلا يكون الحراك دائما مرضيا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> راية المشرفي،مرجع سابق،ص ص،37.38.

<sup>2</sup> ذياب البداينة،فايز المجالي،الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفصيل المهني لدى الأبناء،جامعة مؤتة،الكرك ،مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر،العدد09،جانفي1996،ص209.

<sup>3</sup> زرزوني جهيدة،مرجع سابق،ص135.

يمكن القول هنا من خلال الطرح الذي جاءت به هذه النظرية والتي حاولت تفسير الرؤية الخاصة بالحراك الاجتماعي، وهو التركيز في هذه النظرية على عنصرين مهمين وهما الوصف والتحليل وذلك من خلال محاولة تقديم دور الآليات الاجتماعية التي يتبعها الأفراد للانتقال من مكان إلى آخر أو من موقع إلى آخر، وذلك بغية تحقيق امتيازات وغايات ترضي تطلعات الأفراد نسبيا.

## رابعا: مفهوم الأجر

### 1- تعريف الأجر:

هو ذلك المبلغ الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه وهو يدفع للفرد بالساعة أسبوعيا أو شهريا ويشمل كافة العناصر المالية والعينية والتي تكون مرتبطة بما يقدمه العامل من جهد عضلي أو فكري وفي وقت معين وما يحققه من نتائج و الأهداف المطلوبة<sup>1</sup>. وهو أيضا: "التمن الذي يدفع لأفراد القوى العاملة مقابل قيامهم بالعمل تحت ظروف معينة"<sup>2</sup>. والأجر يعني كذلك: "هو مقابل الوظيفة التي يشغلها الفرد، أو بصيغة أخرى هو المبلغ الواجب دفعه مقابل الجهد العضلي والفكري المبذول وهذا المبلغ هو الذي يضمن مستوى لائق للحياة"<sup>3</sup>. فيمكن القول إذا ان الأجر عبارة عن ما يقابل جهد الإنسان المبذول أثناء أدائه لعمل معين أو وظيفة ما، حيث تنعكس على إثره طبيعة الظروف التي يمارس فيها الفرد عمله المتوقع.

### 2- أهداف الأجر:

من بين أهم الأهداف التي تتحقق عن طريق الأجر:

- جذب أفضل العناصر إلى المنظمة.
- الحفاظ على أفضل العناصر المتوفرة في المنظمة .
- تحفيز ودفع العاملين لأفضل مستوى من الأداء.
- مكافأة الأداء السابق للفرد.

<sup>1</sup> تركي بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، دار الفكر العربي، مصر، 1991، ص61.

<sup>2</sup> إبراهيم الغمري، الأفراد والسلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، 1979، ص265.

<sup>3</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مراكز التنمية الإدارية، مصر، 2002، ص180.

- ضمان التنافس في السوق العمل.
- الحفاظ على عدالة الأجور بين العاملين.
- تشجيع الأداء المستقبلي للفرد.
- تخفيض معدل دوران العمل<sup>1</sup>.

### 3-تحديد الأجر:

لقد ذهب بعض الآراء الفقهية في فرنسا في مسألة تحديد الأجر إلى طرح ثلاثة أوجه لكيفية تحديد الأجر فالوجه الأول مفاده ان العامل من حقه اخذ الحد الأدنى للعيش الذي يكون مضمونا لكل العمال بغض النظر عن الإمكانيات الاقتصادية للمؤسسة تطبيقا للقوانين المتضمنة تحديد الأجر القاعدي المضمون تطبيقا للقانون الصادر بتاريخ 11/02/1950، وهذا القانون ضمن حد أدنى للأجور للعمال الأقل تمتعا بالأجر من أجل تحديد طبيعة مقدار الأجر انطلاقا من تطور الاحتياجات بالنظر للميزانية النموذجية، وفي الوقت الحاضر فان التنظيمات النقابية تواصل حساب الميزانيات النموذجية لتأكيد مطالبها في مجال الأجور ، وهذه المطالب مؤسسة على احتياجات العمال .

إن الوجه الثاني مفاده تحديد الأجر بالنظر إلى الاحتياجات المعاشية، كون هذه الاحتياجات المعاشية متغيرة أخذت بعين الاعتبار تحديد الأجر فالقانون السالف الذكر نظم تحديد الحد الأدنى للأجر الذي ينطبق مباشرة على سلم الأجور وتبقى بعض التفاصيل للمفاوضات بين ممثلي العمال وأرباب العمل.

أما الوجه الثالث فمفاده ان الأجور تبنى على أساس احتياجات العمال المتغيرة بالنظر للوضعية العائلية لكل عامل بالاعتماد على مختلف التقنيات، من جهة أخرى تخصيص مختلف المنح العائلية تمنح من منظمات الضمان الاجتماعي وهي تكملة للمنح المعطاة من المستخدمين للعمال<sup>2</sup>.

من الناحية السوسيو مهنية وعلى مستوى النسق العام فان الأجر يعتبر من الحوافز المادية التي تستقطب العمال ضمن مجال سوق العمل المتاح ،فالكثير من المؤسسات والشركات يسعى الأفراد الباحثين عن العمل إلى الالتحاق بها ،وذلك نظرا للأجر المغري الذي تقدمه ،وحتى بعض العمال

<sup>1</sup> سالم شرماط، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية،مجلة دفاتر السياسة والقانون ،المجلد13،العدد03، 2021،ص162.

<sup>2</sup> طاهر قرين ،مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية ،مجلة العلوم الإنسانية ،المجلد30،عدد03،ديسمبر2019،ص76.

الذين هم في حالة خدمة ببعض المؤسسات يفكرون في التغيير ،وذلك لان الأجر الذي يتقاضونه في مؤسستهم الأصلية لا يسد حاجاتهم وبالتالي فالتفكير في الالتحاق بمؤسسة أخرى تقدم اجر أحسن و مغري يصبح هدفهم.

#### 4- المتغيرات التي تكون الأجر:

##### -الكفاءة:

تحدد على أساس المستوى التعليمي، الخبرة والمهارات التي يمتلكها الفرد.

##### -الوقت المستغرق في العمل:

أي المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في العمل.

##### -الأقدمية:

هي الفترة التي يقضيها الفرد في خدمة المنظمة، ومكافأة الأقدمية تمكن من الاحتفاظ بالموارد البشري وتثمينه.

##### -الجدارة(الاستحقاق):

من الباحثين من يرى أن هذا العامل (المتغير) أساسي يجب أن يعتمد لتشخيص الأجور لإثارة دافعية الأفراد للعمل.

##### -المردودية:

تكون محددة للأجر في المؤسسات التي تعمل وفق مبدأ تايلور حيث تكون أساسا لتحديد المنحة التي تضاف إلى الأجر القاعدي<sup>1</sup>.

إن هذا المعيار يربط أساسا الأجر بمستوى ونوعية وكيفية المردود للعمل المؤدى بغض النظر عن الكمية المنجزة من العمل إلا ان أعمال هذا المعيار من شأنه عدم استقرار الأجر من الناحية الكمية أي عدم ثبات الأجر بمقدار معين في حالة كانت المردودية ناقصة أو غير مرضية ،كما ان هذا المعيار من جهة أخرى لا يأخذ في الحسبان الوقت المستغرق في الإنتاج ويقاس كذلك مستوى مردود العامل أو نوعيته أو كميته لمستوى مردود عامل آخر يتمتع بتأهيل مناسب لمنصب عمل المعني في ظروف عمل عادية أو مدة زمنية محددة ، كاليوم أو الساعة ، أو مجموعة عمال أو فريق عمل متخصص للمنصب المعني<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عماد لعلاوي، مرجع سابق،ص37.

<sup>2</sup> طاهر قرين، مرجع سابق،ص77.

## خلاصة:

من خلال ما سبق في هذه المحاضرة والتي تناولت أهم مشكلات سوق العمل في الجزائر، والتي تعد من بين المتغيرات الفاعلة والمؤثرة في هذه العملية، وتأخذ الكثير من الأبعاد، في فهم الواقع السوسيو مهني للمؤسسات ضمن بيئة العمل فالإضراب مثلا يعد من بين أهم الوسائل التي يستخدمها العمال والنقابات العمالية، بغية السعي إلى تحقيق مطالب مهذية وهو في نفس السياق تعبير عن الرفض التام للوضع الذي يعيشه العمال ويسعون إلى تحسينه.

والمقابل من ذلك فمسألة البطالة تعتبر كذلك من بين المشكلات التي تؤثر على سوق العمل في الجزائر، فزيادة عدد طالبي العمل مقابل العدد القليل المعروض من مناصب العمل أصبح يحيل الكثير من اليد العاملة المؤهلة لاسيما أصحاب الشهادات وخريجي المعاهد والتعليم العالي نحو البطالة.

وبولوج الفرد إلى عالم الشغل واستقراره في وظيفة مناسبة ومنصب عمل ملائم، تصبح مسألة الأجر كأحد الحوافز المادية التي يتقاضاها مقابل خدماته المقدمة نظير جهده وأدائه، وهنا فمسألة الزيادة في الأجور تصبح أحد أهم تطلعاته وعادة ما يكون من بوادر الإضراب هو سعي النقابات العمالية إلى المطالبة بتحسين الأوضاع الخاصة بالعمال وفي مقدمتها الأجر.

## خاتمة:

وفي ختام هذا العمل المتواضع الذي جاء في إطار إعداد مطبوعة بيداغوجية متضمنة المجال العام لسوق العمل في الجزائر ، حيث حاولنا فيها تقديم الطرح العلمي المبني على التحليل السوسيولوجي ، و حاولنا التقييد بما جاء في البرنامج الذي أقرته الوصاية من خلال التطرق إلى أهم العناصر والنقاط التي تصب في الإطار المفاهيمي لسوق العمل في الجزائر ، والدور الفعال الذي يمثله هذا المجال في الدفع بعجلة التنمية على المستوى السوسيو اقتصادي، وهنا تناولنا عدة معايير تصب في إطار هذا المقياس الموجه لطلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل بوجه خاص و للمهتمين بالجانب المعرفي والعلمي بوجه عام ، حيث انطلقنا في بداية هذا المقياس إلى محاولة التعريف بسوق العمل ، ثم العرض والطلب على العمل ، وسياسات التكوين ، ثم انتقلنا إلى أهم آليات التشغيل في الجزائر والدور الذي لعبه من أجل ضمان تشغيل و كذا مرافقة اليد العاملة ، دون أن ننسى الدور الهام الذي تلعبه مؤسسات مراقبة سوق العمل ، ل يتم بعدها التطرق إلى الدور الذي لعبته برامج الإدماج المهني الموجهة للشباب بمختلف أنواعها ، كما أن مسألة الشركاء الاجتماعيين التي سبق وأن تطرقنا إليها في إحدى محاضرات هذا المقياس من خلال اللقاءات التي تجمع بين الثلاثية ممثلة في (الدولة، أرباب العمل ، النقابات) كانت بمثابة التحليل الذي مكن من تفسير الدور الهام للشركاء الاجتماعيين ضمن مجال سوق العمل بالجزائر ، لنختم ذلك بأهم مشكلات سوق العمل في الجزائر كالإضراب، البطالة، الحراك، الأجور، وعليه يبقى هذا العمل الذي قدمناه غيض من فيض البحث العلمي ، ونأمل من الله تعالى التوفيق والسداد مما يمكن الطلبة من الإلمام بكل ما يتعلق بهذا المقياس و الاستفادة منه قدر الإمكان.

## قائمة المراجع :

### أولاً: القواميس والمعاجم

- 1- احمد زكي بدوي ،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،مكتبة لبنان،بيروت،1982.
- 2- بناصر قاسيمي،دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2011.
- 3- مختار عمر،معجم اللغة العربية المعاصرة،المجلد3،عالم الكتب،القاهرة،2008.

### ثانياً: الكتب باللغة العربية

- 1- إبراهيم زكي اخنوخ،شرح قانون العمل الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1978.
- 2- إبراهيم الغمري،الأفراد والسلوك التنظيمي،دار الجامعات المصرية،1979.
- 3- أحمد ماهر،إدارة الموارد البشرية،مراكز التنمية الإدارية،مصر،2002.
- 4- بشير هدفي،علاقات العمل الفردية والجماعية،جسور للنشر والتوزيع،ط2،الجزائر،2009.
- 5- بلال خلف السكارنة،اتجاهات حديثة في التدريب،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان،الأردن،2011.
- 6- تركي بدوي،علاقات العمل في مختلف الصناعات،دار الفكر العربي،مصر،1991.
- 7- حسين عامر،المنظمات الدولية:هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة،دار الفكر العربي،القاهرة،1993.
- 8- رشيد واضح،منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،دار هومة،الجزائر،2003.
- 9- رمزي زكي،الاقتصاد السياسي للبطالة:تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة،المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب،الكويت،1997.
- 10- سعد الدين ابراهيم،النقابات العربية،سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني،دار الأمين للنشر والتوزيع،مصر،1988.
- 11- سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الاداري،دراسة مقارنة،دار الفكر العربي،القاهرة،1996.

- 12- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، ط1 دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، 2006.
- 13- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2000.
- 14- طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
- 15- عبد الرحمان عبد الباقي عمر إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1975.
- 16- عبد الرحمان يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، دار الجامعة، الإسكندرية، 1997.
- 17- عبد الهادي نبيل، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 18- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد: دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
- 19- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- 20- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2002.
- 21- غياث بوتلجة، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 22- ماركس وانجلز، في الحركة النقابية (الطبقة الكادحة في إنجلترا 1848) ترجمة طلال الحسيني وصونيا الخوري طعمة، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1975.
- 23- مجدي عبد الله شرارة، الحوار الاجتماعي كأداة لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مؤسسة فريدريش ايبرت، مصر، 2016.
- 24- محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، 2005.
- 25- مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.
- 26- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- 27- هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.
- 28- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر، الأردن، 2008.

### ثالثا:المجلات والملتقيات

- 1- الأزهر العقبي، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،العدد16،جامعة ورقلة،الجزائر،2014.
- 2- حازم بيلوي ،سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية،صندوق النقد العربي،القاهرة،2000.
- 3- جلال أحمد الدميني،التنمية الإنسانية وتطبيقاتها في مؤسسات سوق العمل،مركز دمشق للطباعة والنشر،ط1،الجمهورية اليمنية،2018.
- 4- عبد الحليم جلال،اتجاهات سوق العمل في الجزائر،مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية،المجلد08،العدد02،جامعة سطيف02،الجزائر،2017.
- 5- عبد ،مليحة جبار،مشكلة البطالة في مدينة الديوانية،مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية،المجلد16،العدد2014،03
- 6- محمد نبيل جامع،المعطلون والبطالة:تشخيص وتحليل البطالة في مصر،مجلد1،المكتب الجامعي الحديث،مصر،2001.
- 7- ثوابتي إيمان ريمه سرور،مرزوقي وسيلة،حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير،المجلة الاكاديمية للبحث القانوني ،جامعة بجاية،الجزائر،العدد01،2012
- 8- هشام بوبكر، التكوين المهني وإستراتيجية تطويره في الجزائر،مجلة الواحات للبحوث والدراسات،جامعة الجلفة ،المجلد07، العدد01، 2014.
- 9- زكيو العمراوي،نورة تمرابط،.مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية:دراسة سوسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات،مجلة التمكين الاجتماعي،المجلد02،العدد04،جامعة الاغواط،الجزائر،ديسمبر 2020
- 10- سعاد عناني،بن عزوز بن صابر، الثلاثية كآلية لتاطير الحوار الاجتماعي في الجزائر،مجلة أبحاث قانونية وسياسية،المجلد03،العدد01،جامعة جيجل،الجزائر،2018.
- 11- خالد عطوي،الطبيعة القانونية للثلاثية الوطنية للحوار الاجتماعي في الجزائر،مجلة الحقوق والعلوم الاجتماعية،المجلد05،العدد01،جامعة خنشلة،الجزائر،2018.

- 12- طاهر قرين ،مدى اهمية الاجر في علاقة العمل الفردية ،مجلة العلوم الانسانية ،المجلد30، عدد03،ديسمبر2019.
- 13- محمد قشار ،مفهوم ومكانة العمل في المجتمع،مجلة الواحات للبحوث والدراسات،المجلد10،العدد2017.
- 14- ميادة محمد الحسن،العمل الاجتماعي التطوعي(تأصيل وتوصيف)،مجلة البحوث والدراسات الشرعية،المجلد3،العدد25،دار المنظومة،مصر،2001
- 15- هشام بوبكر ،ليتيم ناجي،مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر (دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لولاية سكيكدة سنة2006 ،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ،دراسات اقتصادية،جامعة الجلفة،المجلد06،العدد01،2012.
- 16- حسين رواب عمار،غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية،العدد5،جامعة الشلف،2011.
- 17- نيا ببدائية،فايز المجالي،الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفصيل المهني لدى الأبناء،جامعة مؤتة،الكرك ،مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر،العدد09،جانفي1996
- 18- سالم شرماط،نظام الاجور و علاقته بادارة الموارد البشرية،مجلة دفاتر السياسة والقانون ،المجلد13،العدد03،2021.
- 19- يمينة جاب الله،خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل ،دراسة تحليلية سوسيو اقتصادية ،مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية،جامعة سطيف 2،المجلد6،2020.
- 20- حسين بومنجل ، تطور سوق العمل في الجزائر،مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث" ،العدد03،"المركز الديمقراطي العربي"برلين ،ألمانيا،جانفي2019.
- 21- ربعة جعفر،الزهرة باعمر ،مفهوم العمل لدى الاستاذة الجامعية ،مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية،جامعة بابل،العدد39،2018.
- 22- يوسف بوشي،سياسة التشغيل في الجزائر المفاهيم ،الأجهزة والبرامج،مجلة المعيار،المجلد06،العدد02،المركز الجامعي تيسمسيلت،ديسمبر2015.
- 23- مغراوي محي الدين عبد القادر،التشغيل في الجزائر:قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية،مجلة التنظيم والعمل،جامعة معسكر،المجلد07،العدد01،2018.

- 24- سهام عجاج ،واقع سياسة التشغيل في الجزائر و محاربة البطالة دراسة لبرنامج واليات سياسة التشغيل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية سلمان بن قيلة،الطاهر بومدفع،فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات"دراسة حالة جهاز المساعدة على الادماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018)،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ،المجلد13،العدد02،جامعة الشلف،الجزائر،2021، جامعة البليدة2،المجلد02،العدد06،2016.
- 25- رحمون هلال،علي ترير،"إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة"،ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة المسيلة،الجزائر،2011
- 26- علوني عمار،دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة -دراسة تقييمية بولاية سطيف."الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة.المسيلة-الجزائر:كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة مسيلة،2011.
- 27- بوزريبة سناء ،التكوين المهني في الجزائر،مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث -المركز الديمقراطي العربي -برلين ألمانيا،العدد03،جانفي2019.
- 28- صالي محمد،فضيل عبد الكريم،النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية،المجلد06،العدد17،جامعة ورقلة،2014.
- 29- بوترة بلال،حبة وديعة،الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي،المجلد1،العدد،01 سبتمبر2013.
- 30- جميلة أبركان براهيم،الاضراب،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،دورية المنشد،العدد9،الجزائر،1990.
- 31- حاجي فطيمة،متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل الشراكة الاوروجزائرية،الملتقى الوطني:سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية،بجامعة بسكرة،يومي 13.14،أفريل2011.
- 32- بودة فاطمة،فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر(دراسة تحليلية) ،مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية،المجلد06،العدد01،2022.

#### رابعاً: المحاضرات

- 1- حاج عمر ابراهيم ،دروس في مادة سوق العمل في الجزائر،طلبة سنة ثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل،جامعة غرداية،الجزائر،2020.
- 2- حورية بن حمزة،مطبوعة بيداغوجية في مقياس:سوسيولوجيا الحركات العمالية ،سنة ثانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية،قسم علم الاجتماع،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية،جامعة الطارف،الجزائر،2016-2017.
- 3- ربيع شتيوي،محاضرات في مقياس سوق العمل في الجزائر،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة جيجل،الجزائر،(2019-2020).
- 4- نادية مفتاح ،مطبوعة في مقياس مدخل للعمل،مستوى سنة أولى ماستر علم اجتماع التنمية،قسم العلوم الاجتماعية،كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية،جامعة برج بوعريرج 2015/2016.

#### خامساً: الأطروحات

- 1- أحمد الطلاع، مدى توافر عناصر نموذج الهيئة الوطنية للاعتماد والجودة والنوعية في مؤسسات التعليم العالي في جامعات التعليم العالي في قطاع غزة ،رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، الجامعة الإسلامية،غزة،فلسطين.2005.
- 2- إسماعيل فرحاتي،محددات عرض العمل في الجزائر،دراسة قياسية للفترة 1980-2017،مذكرة ماستر أكاديمي تخصص اقتصاد كمي،جامعة بسكرة،الجزائر،2018.
- 3- ثورية بلقايد ،الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري -دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017-2018،رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية،جامعة تلمسان،الجزائر،2019.
- 4- جمال بنيزة ،رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي،مذكرة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة وهران،الجزائر،2012.
- 5- جهيدة زرزوني ،واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية ،رسالة دكتوراه تخصص علم الاجتماع ،جامعة عنابة،الجزائر،2019/2020.

- 6- حميدة جرو، مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015/2014.
- 7- دليلة بدران، التكوين الجامعي ومشكلات الاندماج المهني لخريجي الجامعات في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية "بمؤسسة كوسيدار" بمدينة الاغواط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2017.
- 8- دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه علوم تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2019.
- 9- رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2012.
- 10- راية المشرفي، ضغوط العمل وعلاقتها بالحراك المهني بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الإداريين، رسالة ماجستير تخصص الإدارة التعليمية، جامعة نزوى، عمان، 2014.
- 11- زليخة بلحناشي، التنمية الاقتصادية في المنهج الاسلامي، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد كمي، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.
- 12- زكريا جرفي، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر-دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد مالي تطبيقي، جامعة بسكرة، الجزائر، 2020/2019.
- 13- زهية نفاد، منال جامعي، واقع آليات الدفاع عند العامل الجزائري دراسة ميدانية في جامعة أدرار، مذكرة ماستر تخصص علم اجتماع: تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة أدرار، 2020/2019.
- 14- سعدية زايددي، سياسات التشغيل في الجزائر -دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي- أطروحة دكتوراه في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2019.

- 15- سليمة أوزينة ،دور عقود ما قبل الإدماج في تكوين العامل دراسة ميدانية بالقطب الجامعي المسيلة،مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل،جامعة المسيلة،الجزائر،2012.2013.
- 16- سمايلي محمود،دور برامج التشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل،أطروحة دكتوراه علوم ،قسم علم اجتماع:عمل وتنظيم ،إدارة الموارد البشرية،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة سطيف 2،الجزائر، 2015.2016.
- 17- عبد الله قادي ،الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر،أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق جامعة وهران،الجزائر،2010.2011.
- 18- عبد الحليم طولقي،الضغط النفسي واستراتيجيات مواجهته لدى البطال خريج الجامعة،دراسة عيادية لاربع حالات بمدينة بسكرة،مذكرة ماستر في تخصص علم النفس العيادين،شعبة علم النفس ،قسم العلوم الاجتماعية،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة بسكرة،2019/2020.
- 19- عماد لعلاوي،مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية،دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية،تخصص علم النفس العمل والتنظيم،قسم علم النفس وعلوم التربية و الارطوفونيا ،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة،2011.2012.
- 20- فارس شلالي ،دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر،2004/2005.
- 21- فوزي شوق،التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2006)،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة ام البواقي،الجزائر،2008/2009
- 22- قادية عبد الله،الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر،أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي،كلية الحقوق،جامعة ،هران،الجزائر،2011.
- 23- ليندة كحل الرأس.سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر3،الجزائر،2014.
- 24- محمد دحماني أدريوش ، إشكالية الشغل في الجزائر ، محاولة تحليل ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تنمية ، جامعة تلمسان،الجزائر،2004.

- 25- منير قوجيل ،سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر-دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب:طولقة-مذكرة ماجستير علم الاجتماع،جامعة بسكرة،الجزائر،2014.
- 26- نجاه بزايد،التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى اطارات سونطراك-اطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم،جامعة وهران سانيا،الجزائر،2011.
- 27- نجوى بوزيد ،وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية،دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال-الدار البيضاء-الجزائر،رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل،كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية،جامعة العقيد الحاج لخضر،باتنة،الجزائر،2010.
- 28- نصرالدين كيروز،علم الاجتماع وسوق العمل-دراسة ميدانية لعينة من خريجي علم الاجتماع العاملين-رسالة ماجستير،جامعة الجزائر،2007.
- 29- نور الهدى العوني ،التكوين المهني وعلاقته بالأدوار الاجتماعية الجديدة للمرأة الماكثة بالبيت ،دراسة ميدانية على عينة من النساء المتكونات العاملات بمدينة بسكرة، أطروحة دكتوراه تخصص علم اجتماع التربية،جامعة بسكرة،2016/2017.
- 30- نور اليقين رحال ،طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي(دراسة ميدانية بجامعة المسيلة)،مذكرة ماستر في علوم التربية:تخصص توجيه وإرشاد تربوي ،قسم علم النفس ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،جامعة المسيلة،2014/2015.
- 31- هاجر رماش ،اتفاق الشراكة الاوروجزائرية وسوق العمل في الجزائر،أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية،جامعة قسنطينة2،الجزائر،2013.

#### سادسا:المراسيم والقوانين

- 1- الجريدة الرسمية رقم 06 المؤرخ في 07/02/1990.
- 2- الجريدة الرسمية العدد 23،المؤرخ في 04ماي 2008.
- 3- الجريدة الرسمية رقم 21 المؤرخ في 31/03/2010.
- 4- الجريدة الرسمية،العدد 70 المؤرخ في 25/11/2020.

#### سابعا:المراجع باللغة الاجنبية

1-Jean-Pau Barbier,l'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du merghreb étude comparative entre l' Algérie, le Maroc et la Tunisie, GENEVE, Bureau international du Travaile,2006.

2- Ferreo,Gilles,et Philippe Deubel.Economie du Travail.Paris :Armand colin,1990.

## ثأمنا:مواقع الإنترنت

- <https://ar.wikipedia.org/wiki>: ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، منظمة العمل العربية

زيارة الموقع: ساعة:10:30/2023/02/07