



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

الموضوع

محاضرات مقدمة: في مقياس سوق العمل في الجزائر

للسنة ثمانية ماستر: علم اجتماع التنظيم والعمل

من إعداد:

د. سالم يعقوب

السنة الجامعية: 2026/2025

فهرس المطبوعة

مقدمة

أولاً/ تعريف سوق العمل

ثانياً/ العرض والطلب على العمل

ثالثاً/ سياسات التكوين

رابعاً/ اليات التشغيل في الجزائر

خامساً/ مؤسسات مراقبة سوق العمل(مفتشية العمل..)

سادساً/ برامج الادمج المهني للشباب.

سابعاً/ الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر

ثامناً/ حاضنات الأعمال الخاصة و دعم الشركات الناشئة

تاسعاً/ أهم التحولات في سوق العمل الجزائري

مقدمة

ان من بين اهداف التربية الاساسية (التعليم والتكوين) اعداد الموارد البشرية المؤهلة والمدربة اللازمة لاجابات السوق الاقتصادية والاجتماعية وهي حاجات متجددة ومتغيرة ، لاسيما في عصرنا الذي تتقدم فيه المعارف سريعا ، والذي يشهد تغيرا مستمرا وعاجلا في بنية سوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة ، ولاسييل الى التوفيق بين المطلبين ، مطلب اعداد الموارد البشرية المؤهلة (عرض العمل) ومطلب الاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة (طلب العمل) ، الا عن طريق تربية موصولة تقيد التدريب والتاهيل تبعا للحاجة وتجدهه .

وعليه ومن خلال هذا المقياس سنعرض تسعة محاور لهذا المقياس نحاول من خلالها تحديد المحتوى المفصل للمادة المذكورة (مقياس سوق العمل في الجزائر):

أصبحت مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم و من بينها الجزائر التي عرفت اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر التي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات و تسريح آلاف العمال، و هذا ما ساهم في ارتفاع عدد العاطلين عن العمل فكان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط و سياسات التسيير المتبعة في السابق، فسارعت إلى القيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط المؤسسات الاقتصادية لتتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق و دخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، إلا أن نتائج الإصلاحات أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل نتيجة الشروط التي كان يفرضها صندوق النقد الدولي على الدولة الجزائرية

مما زاد الوضع سوءا . و بالتالي واجهت الجزائر مشكلة تفاقم ظاهرة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب و أصحاب الشهادات العلمية، و التي بلغت بنسبها الكبيرة تهديدا على المجتمع، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات و تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها و انعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع و هي فئة الشباب، و من ثم وضع في الجزائر سياسات و برامج بهدف التخفيف من حدة البطالة و ترقية الشغل . هذا التنوع في سياسات التشغيل يطرح مشكلة لدى معظم الشباب بأن طبيعة عملهم مؤقتة و يمكن تسريحهم في أي وقت، و هذا ما يطرح مشكلة عويصة جدا على درجة إحساسهم بالأمن الوظيفي . و بالنظر إلى توسع هذه السياسات التشغيلية أردنا أن نسلط الضوء على إمكانية تحقيق هذه البرامج للأمن الوظيفي . أما أهداف الدراسة فهي التعرف على واقع سياسات التشغيل في الجزائر و انعكاساتها على الأمن الوظيفي من خلال التركيز على نماذج من آليات التشغيل المعتمدة في الدولة الجزائرية، و محاولة معرفة الأسباب التي من شأنها أن تحقق أمنا وظيفيا، إضافة إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى فقدان الأمن الوظيفي.

اولا/ سوق العمل في الجزائر

تعريف سوق العمل: قبل التطرق الى تعريف سوق العمل، لابد من تعريف العمل.

حيث يعرف العمل على انه النشاط الانساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد العمل المصدر الاساسي للانتاجية وتطويرها، كما اعتبره الاقتصاديين آدم سميث ودافيد هيوم انه اساس ثروة الامم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها.¹

اما سوق العمل فيتم تعريفه بأنه: ذلك السوق المسؤول عن توزيع العمال على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الايدي العاملة من قبل اصحاب الاعمال والمنشآت، وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من عمل حسب المهن والاختصاصات المختلفة.²

2- بعض مفاهيم سوق العمل

2-1- الموارد البشرية: هي عبارة عن جميع المواطنين الذين تضمهم الدولة، فهي مسؤولة عنهم في مختلف المجالات، أي بمعنى ان الموارد البشرية تضم جميع طبقات المجتمع على اختلاف مستوياتهم واعمارهم وجنسهم، أي ان الموارد البشرية تضم القوى العاملة.³

2-2- القوى العاملة: وهي تشير الى مجموع القوى البشرية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي، وهي تشمل العمال الذين يشتغلون والافراد العاطلين⁴

¹ محمد طاقة واخرون، اقتصاديات العمل، ط1، دار اثناء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008، ص 19
² شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2005، ص 10
³ منصور احمد منصور، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1979، ص 113
⁴ فاروق عبده قلبية، اقتصاديات التعليم - مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الاردن، 2003، ص 49

3- هيكل سوق العمل في الجزائر

3-1 سوق العمل الرسمي: وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة، ويخضع

لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد من بينها:

القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء اوضاع تعاقدية وتوفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي، وهذا القطاع من اهم اسواق العمل في الجزائر.

ويشهد القطاع الحكومي تضخما في التشغيل نتيجة لتواضع دور القطاع الخاص نتيجة لعدم ملائمة بيئة الاعمال، وتستخدم وظائف القطاع الحكومي احيانا كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية واعادة توزيع الثروة، وهو الامر الذي لا ينسجم مع المنطق الاقتصادي.

ب- قطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية

دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن هيكله هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات الاقتصادية العمومية تستغني تدريجيا عن التشغيل وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة الى اهم مصدر من مصادر افراز البطالة في الجزائر، وما يسر من امتيازات في قطاع الادارة والخدمات يسرى على القطاع الاقتصادي العمومي الا انه يختلف من

حيث مستوى الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومة بالارتفاع النسبي بالمقارنة مع القطاع الحكومي.

ج- القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من يعمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرف، وهذه الفئة من العاملين تعتبر كتلة رئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما ازداد نصيب أي قطاع من القوى العاملة ازداد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين.⁵

3-1- سوق العمل غير الرسمي: ان العمل في اطار القطاع غير الرسمي في الجزائر بقى لمدة طويلة يمثل الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني، وتراجع بداية الحديث عنه لسنوات التسعينيات من القرن الماضي، لكن ذلك تم بدون وجود للعناصر الاحصائية الضرورية التي بإمكانها ان تحدد مجال تكونه وتشكله، واصبح بالإمكان في السنوات الاخيرة التفريق بين القطاع غير الرسمي والعمل غير الرسمي خصوصا في القطاعات غير الفلاحية، حيث يصنف النشاط بأنه غير رسمي اذا كانت مناصب العمل فيه غير مستفيدة من تغطية الضمان الاجتماعي، سواء ضمن القطاع الرسمي او ضمن القطاع غير الرسمي وهو معيار ناجع الى حد ما في تحديد حالة عدم رسمية العمل.

حيث ان سوق العمل غير الرسمي يمثل ثاني سوق رئيسي للعمل في الجزائر، وهو سوق تزداد فيه حركية العمل ولا يضبطه أي تشريع او تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فاذا كانت درجة الاستيعاب في السوق الرسمية قليلة فانه ينمو ويتسع ويتقلص عندما ينتعش سوق التشغيل الرسمي.⁶

⁵ شنتوي ربيع، محاضرات في مقياس سوق العمل في الجزائر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل، 2020/2019، ص 8-9

⁶ المرجع نفسه، ص 9-10

4- مميزات سوق العمل

ان اهم ما يميز سوق العمل ماييلي:

غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود اجر واحد للسوق مقابل الاعمال المتشابهة، ومن اسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الاجور العالية بالنسبة للعمال وكذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي او المهني حيث الاجور العالية.⁷

سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت لاختلاف الأسباب.

تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة من حيث وقت الفراغ، ومستوى الدخل ونوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة.

تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتعكس اثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة نتيجة احلال الآلة محل اليد العاملة.⁸

5- خصائص سوق العمل

يمكن لنا توضيح خصائص سوق العمل كمايلي:

خدمات العمل تؤجر ولا تباع.

خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

ظروف العمل لا تقل عن الاجر في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من اجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها.

⁷ صخري تعمر، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 12
⁸ براهم حاج عمر، مطبوعة بعنوان دروس في مادة سوق العمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2020/2019، ص 10

تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات اجر محددة، وان تخصيص الافراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط، بل ومجتمعية ايضا حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

قد تكون سوق العمل محلية، قومية، اقليمية، عالمية، وذلك حسب الاختصاص والندرة.

كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق.⁹

6- خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص التي يمكن لنا ان نذكرها على النحو التالي:

النمو الديموغرافي :

يقدر عدد سكان الجزائر في 1جانفي من سنة 2014 بـ 38,7 مليون نسمة، ومن المتوقع بحسب الديوان الوطني للإحصائيات أن يرتفع عدد السكان بعد سنة أي في 1جانفي من سنة 2015 ليصل إلي 39,5 مليون نسمة، أي بزيادة في حدود المليون، ففي سنة 1985 كان تعداد سكان الجزائر يقدر بـ: 22847437 نسمة وبعد عشر سنوات أي في سنة 1995 أصبح يقدر بـ: 29315463 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 6 ملايين نسمة، وفي سنة 2005 أصبح يقدر بـ: 33960903 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 4 ملايين نسمة، ليصبح تعداد السكان في سنة 2014 يقدر بـ: 39929000 نسمة أي بزيادة قدرت بحوالي 6 ملايين نسمة، يمكن لنا إرجاع سبب ذلك إلى الزيادة السنوية في عدد المواليد ودائما وحول أسباب ظاهرة زيادة الولادات غير المنتظرة، افاد الاستاذ الباحث دلندة عيسى أن الباحثين بمخبر وهران توصلوا إلى أن مجموعة من الأسباب المحتملة

⁹ عادل لطفى، مؤشرات سوق العمل، منظمة العمل العربية، مصر، 2007، ص 3-4

منها ما يعود إلى ارتفاع نسبة الزواج من أجل تعويض العزوف عنه في سنوات التسعينيات لأسباب أمنية، حيث بلغت نسبة الطلب على الزواج 10.1 بالمائة، يضاف إلى ذلك تغيير الهيكل السكاني من ناحية العمر في صالح الفئة العمرية 15 و 49 سنة التي تمثل 3 ملايين شخص وذلك على حساب الفئة السنوية من 0 إلى 15 سنة التي كانت تشكل نسبة أكثر من 50 بالمائة في سنوات الثمانينيات. ويبقى موضوع ارتفاع عدد الولادات إلى أكثر من مليون ولادة في السنة يثير اهتمام الدولة الجزائرية التي حثت الباحثين على إيجاد الأسباب الحقيقية لها من أجل مواجهتها بالطرق العلمية.

إن هاته الزيادة في معدلات النمو الطبيعي للسكان لن تمر مرور الكرام علي مختلف نواحي الحياة الإقتصادية والاجتماعية، وعلى الحكومة وجميع مسؤوليها دون أن تحدث هزات وتمارس ضغطا رهيبا سواء في قطاع التعليم من حيث زيادة عدد المقبلين على التعليم، وما يترتب عنه من ضرورة تحقيق الكفاءة الداخلية والخارجية كاستجابة لعدد المدخلات من جهة وزيادة في عدد مخرجاته التي يجب أن تتلاءم واحتياجات التنمية من جهة ثانية، وما لذلك من تأثير على سوق العمل من حيث زيادة الطلب على العمل و ارتفاع معدلات البطالة، وكل ما سبق يفرض على الاقتصاد تحقيق معدلات نمو اقتصادية مرتفعة لمجابهة تلك التحديات السالفة الذكر.

ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي:

يتميز سوق العمل الجزائري بهيمنة عنصر الذكور على حصة الأسد في نسبة النشاط الاقتصادي، بمقابل ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ، ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل اجتماعية خاصة بالمجتمع العربي الإسلامي عموما والجزائري خصوصا وكذا عوامل اقتصادية بحثه وعوامل ذات عالقة بالمستوي التعليمي والشهادة المتحصل عليها.

لقد تضاعف عدد اليد العاملة النشيطة النسوية بـ: 10 مرات خلال الفترة 1977-2001، لكن الوثبة الحقيقية تم تحقيقها في الفترة من 1991 الى 2001، حيث تضاعف العدد بمرتين خلال عشرية وذلك بخالف الفترات السابقة، ويمكن إرجاع ذلك إلي الظروف الإقتصادية الصعبة التي مرت بها الأسرة الجزائرية مما جعلها تتقبل فكرة عمل المرأة، وذلك من أجل زيادة دخل الأسرة والتكيف مع متطلبات الحياة المتغيرة والمتسارعة ومن ثم تقبل المجتمع الجزائري لفكرة عمل المرأة، وهذا دون إغفال أو الإنقاص من النجاح الذي حققته المرأة في مجال التحصيل العلمي وتفوقها فيه وزيادة نسبة الإناث في حصة حاملي الشهادات، مما أهلها لولوج عالم النشاط الاقتصادي بقوة في السنوات الأخيرة، لكن مع كل ذلك تبقى حصتها في النشاط الاقتصادي ضعيفة مقارنة بإجمالي اليد العاملة النشيطة أو بحصة الذكور في النشاط الاقتصادي، وذلك برغم تضاعف إجمالي اليد العاملة النشيطة بـ: 3 مرات خلال الفترة 1977-2011، و ارتفاع حصة اليد العاملة النشيطة النسوية بالنسبة لإجمالي اليد العاملة النشيطة فبعد أن كانت في سنة 1977 تمثل سوى 2,5% لتبلغ بعد ذلك 17,7% في سنة 2011.

ضعف منظومة الانتاج:

يتميز الإقتصاد الجزائري بصلاية قطاع الخدمات وهيمنته وفرض سيطرته على الحياة الإقتصادية حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العاملة إذ يبلغ عدد شغيله في سنة 2014 بـ: 6486 ألف شغيل ويأتي قطاع البناء بعده مباشرة ثم يليه قطاع الصناعة بعدد عمال يقدر بـ: 1329 ألف عامل وأخيرا قطاع الفلاحة الذي يعد أضعف القطاعات جذبا واستقطابا لليد العاملة، إذ يقدر عدد عمال هذا القطاع في سنة 2014 بـ: 1007 ألف عامل.

والملاحظ بأن قطاع البناء اصبح اكثر استقطابا لليد العاملة سنة تلوى الأخرى حيث قفز من 986 ألف عامل في سنة 2004 ليصل إلى 1743 ألف عامل في سنة 2014،

في حين أن قطاع الفلاحة ما فتئ يعرف سنة تلوى الأخرى ظاهرة نزيف في اليد العاملة وهذا بسبب عزوف الأفراد على العمل في هذا القطاع فبعد أن كان عدد عماله في سنة 2004 يقدر بـ1617 ألف عامل تفهقر هذا العدد ليصبح في سنة 2014 ليقدر بـ: 1007 ألف عامل.

سيطرة القطاع الخاص والارتفاع المتزايد لعدد مناصب العمل المؤقتة:

يتميز سوق العمل بسيطرة القطاع الخاص على قوة العمل حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العاملة في الجزائر، وتمكن بذلك من تخطي القطاع العمومي في مجال تشغيل اليد العاملة وكان له ذلك في سنة 1990، وتجدر الإشارة إلى أنه في سنة 1997 كان القطاع العمومي أكبر قطاع مشغل لقوة العمل بنسبة تقدر بـ: %50,6 من اليد العاملة النشيطة، وفي سنة 2014 تقلصت حصة العاملين في القطاع العام لتصبح في حدود %41,1 هذا ما يعنى أن حصة العاملين في القطاع الخاص قد تضاعفت لتبلغ %58,9. إلا أن قطاع الخدمات الغير التجارية ذات الطابع العام يسيطر على حصة مرتفعة من المستخدمين والتي تقدر بـ: %77 وبخلاف ذلك نجد أن حصة المستخدمين في المؤسسات الإقتصادية العمومية تقدر بـ: %11 وأن معظم الأجراء في القطاع الخاص هم في غالبيتهم مستخدمون غير دائمون ويمثلون الحصة الأكبر في نسبة المستخدمين غير الدائمين بنسبة تقدر بـ %79,5 في سنة 2011، وأن المستخدمين الدائمين يتمركزون بصورة كبيرة في القطاع العام.

تطور حصة العمل الغير الرسمي:

من خلال سيطرة القطاع الخاص على الحياة الاقتصادية وما تبعه من ديناميكية متسارعة في وتيرة تطور القطاع الغير الرسمي الذي بات يفرض نفسه كثابت في سوق العمل الجزائرية، كما يفرض على السلطات تحدى صعب يتمثل في كيفية جعل العمل

الغير الرسمي والنشاط التجاري الغير الرسمي ضمن الأطر القانونية المنظمة للنشاط الاقتصادي والتجاري، يعرف العمل الغير الرسمي بأنه ذلك النشاط من غير النشاط الزراعي الذي يكون فيه العمال غير مصرحين لدي هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي أي فقدان العمال لحق من حقوق العمل ألا وهو الحماية الاجتماعية.

في دراسة قام بها محدد صايب ميزات بينت مقدار قوة العمل غير المعنية بالانخراط في الضمان الاجتماعي، فأغلبية العمال باثروا نشاطهم غير الرسمي في سنوات التسعينيات من القرن الماضي، بحيث أصبحت فيه الأقدمية ظاهرة يمكن ملاحظتها، و في الوقت نفسه بإمكاننا الحديث عن تعاقب للأجيال في هذا الشكل من النشاط بدون وجود لتغطية للحماية الاجتماعية. و يحافظ العمل غير الرسمي بصفة عامة على نوع من الديناميكية، بحيث أن نسبة 42 % إلى 45 % من الفئة الشغلية لم تساهم في دفع مستحقات الضمان الاجتماعي في الفترة ما بين سنة 2003 إلى سنة 2010.

يقدر العمل الغير الرسمي أو العمال الذين ينشطون في الإقتصاد الموازي في الجزائر سنة 2013 بـ: 42,4% في حين كانت تقدر في سنة 2004 ووفقا لتقديرات ETF المؤسسة الأوروبية للتدريب، في سنة 2011 فإن معدل العمالة الغير الرسمية تقدر بـ: 73,7% وهذا بـ: 51,6 ، % في القطاع الخاص غير الزراعي، فسبعة عمال من بين عشرة عمال ليسوا مؤمنين اجتماعيا وهذه النسبة ترتفع إلى خمسة نقاط في الفترة 2001-2011، وبحسب تقديرات البنك الدولي لسنة 2011 فإن العمل الغير الرسمي في الجزائر يمثل 34,8 % من الناتج الإجمالي المحلي وأن حصة العمل المستقل تقدر بـ: - 29,6% من إجمالي اليد العاملة و بذلك تقدر حصة العمال الغير مؤمنين اجتماعيا بـ: 63,3%¹⁰.

¹⁰ جغروري كمال، سوق العمل في الجزائر- الخصائص والتحديات، Journal Algérien des Régions Arides، المجلد 15، العدد 01، 2023، ص 4-8

كما يمكن لنا ذكر بعض الخصائص الاخرى والتي تتمثل في:

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

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

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

ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات الحاصلة في المجتمع.

صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب اصحاب المشاريع الحرة، أي الذين لا يمرون على الصيغ المتعارف عليها في الادمج المهني، يضاف الى ذلك ضعف مرافقة الشباب في تجسيد مشاريعهم.

ضعف التنسيق ما بين القطاعات الاقتصادية مما ادى الى غياب التكامل الاقتصادي.

ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي تنتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل وعلى وجه الخصوص في المناطق الجنوبية النائية.

عزوف فئة الشباب حاملي الشهادات عن العمل في بعض القطاعات كالقطاع الزراعي وقطاع البناء وتفضيلهم للأعمال المكتبية، حيث انه في حين يشتكي الشباب من البطالة يشتكي المستثمرين في القطاع الفلاحي وقطاع البناء من نقص اليد العاملة.

ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لآخرى ما جعل سوق العمل يصبح جامدا أفقيا لنقص فرص التنقل الوظيفي، كما يشهد سوق العمل جمودا رأسيا نتيجة ضعف فرص الترقية بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى، وقد يرجع هذا الجمود الى الاعتبارات التنظيمية والتشريعية.¹¹

ثانيا/ سوق الشغل بين العرض والطلب على العمل

يعرف سوق الشغل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، وتختلف خصائص كل سوق عن الآخر على المستوى الدولي أو الإقليمي وحتى داخل القطاع، ومن أجل أن يقرر العامل أو الموظف الهجرة والانتقال من مكان إلى آخر يتعين عليه أن يقارن بين المنافع التي سيحصل عليها العامل الراغب في الانتقال وبين التكاليف التي سيتحملها ويتخذ قرار الانتقال في حالة تفوق حجم المنافع على حجم التكاليف. (01)

¹¹ شتيوي ربيع، مرجع سبق ذكره، ص 6-8

(01)-أحمد مصطفى (2001)، "مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد

المدرسين، ص(89)

وتبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، فالطلب على لأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند اجر حقيقي، أما عرض العمل فيتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين .(02)

العرض :ويمثل ما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة ، وذلك من مختلف الاعمار والجنس والتخصصات والمهارات...الخ القادرة على العمل وتبحث عنه ، وذلك في فترة زمنية معينة .

الطلب : ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف انواعها وتخصصاتها ومهاراتها..الخ في منطقة جغرافية معينة ، وفي فترة زمنية معينة.

وحيثما يتفاعل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الاجر المحدد للوظيفة).

وفي النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظري حيث يتقابل العرض مع الطلب وتتحدد الاسعار في ضوء العلاقة بينهما ، بينما سوق العمل هو مكان التقاء عارضي قوة العمل (الفرد الراغبين في العمل)مع طالبي خدمة العمل (المؤسسات والادارات) مثل : الوكالة الوطنية للتشغيل ، مكتب تشغيل الشباب.

ويعرف سوق العمل اقتصاديا بانه الالية (الية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الاجور والتوظيف.

انواع سوق العمل :

وتحدد اسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الاسواق المحلية ، والاسواق الاقليمية او القطرية وكذلك الاسواق العالمية او الدولية وترتبط هذه الاسواق العالمية

(02) – فائق مشعل واخرون (2013)، " التوافق بين مخرجات التعليم العالي " ومتطلبات سوق العمل، رؤية للتجربة العراقية: " بحوث واوراق عمل ، مؤتمر استراتيجيات التعليم العالي ، مصر ، ص(448)

بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم ، فالاسواق العالمية ومن امثلة ذلك : السوق الاوربية المشتركة ، السوق العربية ، السوق الخليجية...الخ.

اما الاسواق المحلية فهي اسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة او القطر ، وهي الاصغر في منظومة الاسواق انفة الذكر ، حيث تعمل بعض هذه الاسواق بشكل منظم ، وفق تشريعات وقيود محددة ، بينما تعمل بعض الاسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (سوق سوداء).

اما النشاطات التي تقوم بها اسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في :

التشغيل : من حيث الفترة الزمنية ، التكاليف، الأرباح ، الخسائر.

البطالة : من حيث حجمها ، واثارها السلبية على الفرد والمجتمع .

الاجور : من حيث ارتفاعها او انخفاضها.

خصائص سوق العمل الجزائري :

من خصائص سوق العمل الجزائري مايلي :

يتميز السكان النشيطون الداخلون لسوق العمل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري مجتمع فتي .

تتشغيل النساء في تقدم ملحوظ.

عدم استقرار التشغيل وارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.

اكثر مناصب الشغل تم انشاؤها في قطاع الخدمات.

وزن القطاع الخاص في سوق العمل .

وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل.

تقدم النساء في تقدم ملحوظ.

وزن القطاع الخاص في سوق العمل .

وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل.(01)

المتغيرات البيئية المؤثرة في سوق العمل :

انالعرض والطلب في سوق العمل في حالة تغير مستمر بسبب تاثرهما بمجموعة من المتغيرات البيئية المحيطة بهما ، وهذه الاخيرة ليست مستقرة بل هي متحركة ايضا ، فتارة نجد ندرة في تخصص ما او في مهارة معينة ، وبعد فترة اخرى نجد هذه الندرة تحولت الى وفرة بسبب تغيير ما حدث في احد متغيرات البيئة المؤثرة في سوق العمل .

المتغيرات الاقتصادية :

تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي ، دورا مؤثرا في سوق العمل ، ففي فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات كبيرا ، وفي هذه الحالة يتطلب من المنظمات التوسع في عملية التوظيف والاستخدام للموارد البشرية .

ويحدث العكس في حالة التنبؤ بفترة انكماش اقتصادي ، فالطالب على السلع سيقبل ، وبالتالي ستعمل المنظمات على تقليص انتاجها ، مما يؤدي الى وجود فائض في العمالة لديها ، الى جانب وجود عرض كبير للموارد البشرية في سوق العمل والطلب عليها قليلا

، كما يؤثر التضخم الاقتصادي على سوق العمل فزيادة نسبة التضخم الاقتصادي سيجبر المنظمات على زيادة الاجور للعاملين لديها بالتناسب مع تزايد نسب التضخم ، مما يؤدي الى ارتفاع اسعار منتجاتها في السوق ، وتعتمد المنظمات الى زيادة انتاجها باستخدام نفس المدخلات او اقل ، واستخدام اساليب وطرق عمل جديدة تعتمد على التكنولوجيا التي لاتحتاج الى عمالة ، بهدف تقليل تكلفة العمل وبالتالي عرض انتاجها باسعار تنافسية ، وفي هاتين الحالتين (انكماش وتضخم)، لاتلجا المنظمات الى توظيف موارد بشرية جديدة ، وقد تلجا في بعض الحالات الى الاستغناء عن جزء من الموارد البشرية التي هي الفائضة عن حاجاتها.

التطور التقني :

ان التقدم التكنولوجي في مختلف المجالات ، له تاثير كبير في حجم ونوعية الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اختلاف انواعها ، ويمكن تاخيصتاثير التطور التكنولوجي في الموارد البشرية في النقاط التالية :

انخفاض حجم الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اعتبار ان انجاز العمل يتم فيها بشكل الي دون الحاجة الى الي العنصر البشري .

الاتجاه الى توظيف موارد بشرية ماهرة تنسجم مع طبيعة العمل الالي ، ففرص العمل المتاحة اليوم هي للخبرات والمهارات الفنية المؤهلة والمدرّبة التي تمتلك عدة مهارات وليس مهارة واحدة ، والتي تتوافق مع طبيعة العمل الالي .(01)

التغير في حجم ونوعية العرض والطلب في سوق العمل ، فالطلب الان يتجه الى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية الماهرة ، والابتعاد عن العمالة اليدوية ، اما حركة العرض فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والتدريبية (باعتبارها الممون الرئيس لسوق العمل

(01) - عمر وصفي عقيلي (2005) "ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي" دمشق ، دار وائل للنشر ، ط 1 ، ص-ص- (280-279)

بالموارد البشرية المؤهلة) الى تعديل برامجها بما ينسجم مع التطور التكنولوجي وطبيعة احتياجاته في المنظمات ، اذن من الضروري القيام بتخطيط المستقبلي للموارد البشرية كميًا وكيفيًا للاستجابة لحاجيات سوق العمل وفق اتجاهات التطور التكنولوجي المستخدم في المنظمات .

المتغير السكاني :

يلعب المتغير السكاني دورًا مؤثرًا في سوق العمل من حيث العرض والطلب على الموارد البشرية ويتمثل هذا التأثير في عاملين أساسيين :

معدل النمو السكاني :يتأثر بمعدل الولادات والوفيات ، فاذا كانت الولادات اكبر من الوفيات ، اذا ستنوع زيادة سكانية في المستقبل مما يؤدي الى ارتفاع حجم الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل ،(عرض ، طلب) ومن جهة اخرى ، سترفع حجم الطلب على السلع والخدمات الذي ستقابه المنظمات بزيادة في انتاجها ، والذي سؤدي بدوره الى ارتفاع طلب العمل من قبل المنظمات في سوق العمل.

التركيبة السكانية : ويقصد بها الفئات العمرية التي يتكون منها المجتمع السكاني في بلد ما ، وفي ظل هذا المتغير يمكن ان نجد احتمالين :

الاول : ان يكون المجتمع فتيا ، بمعنى نسبة الشباب تكون كبيرة ، وذلك بسبب ارتفاع نسبة الخصوبة ، وهذا الاحتمال يؤثر على خصوصية سوق العمل وذلك بوجود وفرة في الموارد البشرية الفتية القادرة على العمل اما الاحتمال الثاني فهو ان يكون المجتمع هرمًا ، بمعنى نسبة الشيخوخة او كبار السن كبيرة ، في ظل هذا الاحتمال سيتغير الوضع في سوق العمل الى العكس.

متغير القوانين الحكومية :

قانون الهجرة والجنسية : تعاني بعض الول النامية ذات المجتمعات الفتية من زيادة عرض الموارد البشرية في سوق العمل لديها ، وقلة الطلب عليها ، وهذا راجع الى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي فيها وعدم حاجة منظماتها الى قوة عمل جديدة بسبب قلة الطلب على سلعها وخدماتها الناتج عن انخفاض مستوى الدخل فيها ، ان فتح الهجرة في هذه الدول للخارج سيحدث توازنا نسبيا بين العرض والطلب لكن لفترة زمنية محدودة فمع مرور الزمن سيحدث نقصا تدريجيا

في المهارات والتخصصات الهامة في اسواق العمل لديها مما يحدث ندرة فيها .

سياسة الدولة التعليمية : مما لاشك فيه ان الممول الرئيسي لسوق العمل بالموارد البشرية على اختلاف تخصصاتها هي الجامعات والمعاهد والمدارس المهنية التي تشرف الدولة على وضع سياساتها التعليمية ، التي تلعب دورا مؤثرا ومباشرا في حجم ونوعية ما هو معروض من موارد بشرية في سوق العمل ، التي ستعتمد عليها المنظمات في تلبية احتياجاتها ، لذلك نجد من الضروري ان يتابع المسؤولون لاهم التطورات والتغيرات التي تطرا على سوق العمل ومحاولة تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية بوضع سياسات التعليم (الجامعي) مناسبة لذلك.

متغير افضلية العمل :

يسود العديد من المجتمعات وخاصة النامية منها تقليد هو ان هناك اعمال تناسب النساء واعمال تناسب الرجال ومثال ذلك الاعمال الكتابية والسكرتارية والتمريض تناسب النساء اكثر من الرجال في حين ان اعمال الاطفاء والبناء والمناجم تناسب الرجال اكثر من النساء ، وعندما يعمل احد الجنسين في مجال عمل الاخر ، يعتبر ذلك الى حد ما

غير مقبول لدى بعض الفئات من الناس في المجتمع ، ففي حالة تمسك المجتمع بمثل هذه التوجهات ، سيؤدي ذلك الى وجود طلب زائد في سوق العمل على احد الجنسين للاعمال التي تناسبه ، مما يدعو للاستعداد لذلك مسبقا.(01)

ثالثا/ سياسات التكوين

لا شك في أن المهمة الأساسية التي يضطلع بها نظام التكوين المهني هي منح التأهيل المهني للأفراد الراغبين في الحصول على منصب شغل، أو للذين يطمحون إلى تحسين مستواهم المهني ومواكبة التطور الذي يحدث في عالم الشغل وهذا يعني أن العمل على تلقي تكوينا مهنيا في إحدى التخصصات داخل مؤسسات التكوين المهني الغاية الأساسية منه هي العمل، ولكن هل هناك ترابط وتنسيق بين منظومة التكوين المهني وسوق العمل؟ فإذا كان الجواب بالنفي، فهل ذلك يعني أن مسؤولي نظام التكوين المهني لم يتخذوا أي إجراءات لإحداث التقارب بين المنظومتين، أم أنهم فعلوا ولم يحققوا ذلك؟

يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية.

إن التكوين المهني إما يكون تكوينا أوليا أي خاص بالفئة التي لم يسبق لها الانخراط في سوق العمل، أي أن هذه الفئة تلجأ إلى المؤسسات العمومية أو الخاصة المتعلقة بالتكوين المهني للحصول على تكوين مهني تعتمد عليه في الحصول على منصب شغل.

(01) – عمر وصفي عقيلي (2005) "ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي" مرجع سبق ذكره ص-(281-282)

أو يكون تكويننا مستمرا موجه إلى العمال يتم خاصة في المؤسسة المستخدمة من أجل مواكبة التطورات التي تحدث في عالم الشغل.

التكوين المهني شرط من شروط سياسة التشغيل الحالية:

لقد تميزت سياسة التشغيل في السنوات الأخيرة، بضعفها وعجزها عن تلبية الطلب المتزايد عن التشغيل، بسبب تخلي الدولة عن تسيير سوق الشغل و تنظيمه، فاسحة المجال لتعدد هياكل التشغيل.

الجدير بالذكر أن الأمر لم يقتصر على عدم خلق مناصب شغل جديدة، وإنما تعدى ذلك إلى عدم الحفاظ على المناصب المتوفرة، وفي ظل الأزمة المالية والاقتصادية، لن يتسنى للدولة إيجاد الحلول المباشرة لمشكل التشغيل في إطار اقتصادي عن طريق الاستثمار لهذا كان من الضروري البحث عن كيفية احتواء المشكل خاصة وأن البطالة بدأت.

من أجل ذلك وضعت التدابير الاقتصادية للتخفيف من حدة البطالة كعقود التشغيل الأولية وبرامج الاستثمار عبر التخفيضات الجبائية وما يلاحظ على هذه التدابير أنها تجعل من عملية التكوين المهني شرطا من شروط الاستفادة منها.

وبناء عليه، سنبين من خلال هذا المحور بأن عملية التكوين المهني أصبحت تمثل شرطا مهما في سياسة التشغيل الحالية.

فجهاز المساعدة على الإدماج المهني فهو يقتصر بالدرجة الأولى والثانية على الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني. كما نبين كذلك أن إثبات تكوين(01) مهني للاستفادة من المساعدات

(01) عيشوية فاطمة (2017)، "دور التكوين المهني في سوق الشغل" مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 1 العدد 6، ASJP، ص(101).

العمومية أدخلت من بين المعايير لقبول البرامج الحالية لإنشاء ودعم المشاريع الاستثمارية.

التكوين المهني كوسيلة للمحافظة على الشغل:

إن التحولات الجديدة التي تعيشها البلاد، بعد انتهاجها لاقتصاد السوق، والتطور السريع والمستمر للتكنولوجية، والتحولات التي تشهدها القطاعات والاتجاه نحو العولمة، كلها عناصر تجعل من سوق العمل سوقا للمؤهلات والكفاءات، بغض النظر عن سن الأشخاص وشهاداتهم حيث أنه لم يعد من المعقول، بفعل هذه التغيرات، أن تدوم المهارات المهنية المكتسبة، من خلال التكوين المهني الأولي، أو بفضل الممارسة المهنية، مدى الحياة كلها، ففي أوروبا مثلا أصبح التكوين مطلبا ضروريا، يجب أن يلزم الشخص طوال حياته كواقع مقبول، لأنه لا وجود لسياسة تشغيل، إذا لم تكن مرتبطة مع سياسة التكوين في إطار منطلق اندماج اقتصادي واجتماعي.

فهذا الوضع يترجم بوضوح مدى أهمية التكوين المهني المتواصل، وجعله في متناول جميع العمال لأنه يسمح بتحسين مستوى الشغل الذي يتطلبه سوق العمل ورعاية وتطوير الكفاءات، لأن التكوين المهني الأولي لم يعد كافيا أمام التطور التكنولوجي المذهل حقا.

فضلا على هذا، فالتكوين المهني المتواصل، فوائد كثيرة تعود على المؤسسات من ناحية، وعلى العامل نفسه من ناحية أخرى، فمن المزايا التي تجنيها المؤسسة زيادة الإنتاج وتحسين نوعية وانخفاض التكاليف والنفقات لانخفاض زمن الإنتاج من ناحية، ولقلة الخسائر التي تتجم عن اضطراب الآلات وتلفها والإسراف في استخدام المواد الخام من ناحية أخرى، هذا بالإضافة إلى نقص عدد الحوادث وإصابات العمل. أما الفوائد التي يجنيها العامل من التكوين، فهي أن ارتفاع مستوى إنتاجيته، يؤدي إلى رفع أجره وتحسين وضعه. كما أن التكوين قد يكشف عن استعدادات ومهارات لدى العامل، يمكن أن تستغل

في نواحي فنية وإدارية أخرى، إذا كانت المؤسسة تهتم بأمرهم وتتيح لهم فرص الترقية ولا تتخذ منهم وسيلة للإنتاج فقط، والعامل المتكون يكون في العادة أكثر رضا من غير المتكون.

في الوقت الحالي، تواجه المؤسسات وأجزاؤها والمجتمع بكامله، ظاهرة تطور العلوم والتقنيات

الحديثة، وانتشارها وما ينتج عنها من تغيير في مجال العمل.

بالتوازي مع هذه التحولات ظهر نموذج إنتاج جديد يتناقض مع الأساليب التقليدية لتنظيم العمل يركز على تقنيات حديثة غزت كل قطاعات الإنتاج، وتمس بصفة خاصة أربعة عوامل إنتاج كبرى هي: (01)

- المواد وطرق تحويلها.
- التجهيزات التي أصبحت تغطي عليها كلية.
- الإعلامية والإلكترونيات الدقيقة إضافة إلى الميكانيكا والكهرباء.
- المعلومة وترقيمها وطرق نشرها.

أما من حيث نظام الإنتاج والتصرف، فإن النظام القديم المعروف بنموذج تايلور وفورد، يفرق

بين التصور من جهة والتنفيذ أو الإنجاز من جهة أخرى، ويأخذ التنفيذ صفة أشغال بسيطة مقسمة وموصوفة شكلا ومضمونا، لا تتطلب كفاءات عالية، وقد تبلور الآن تنظيم جديد يركز على مبدأ التصرف الكامل في الجودة.

(01) عيشوية فاطمة (2017)، "دور التكوين المهني في سوق الشغل" ممرجع سبق ذكره، ASJP، صص(106-107).

ويتطلب النظام التقني الجديد، وكذلك نموذج التنظيم للإنتاج، كفاءات أعلى مما كان يتطلبه النظام التقليدي، فإذا كان نموذج فورد يتطلب محتوى كبيرا من التعليم والتكوين في أعلى سلم مناصب العمل ومحتوى متواضعا إلى حد أدنى ضروري في المؤسسة، فإن النظام الجديد يفترض تأهيلا أحسن لكل العمال، حتى يتمكنوا من التكيف مع الأوضاع المهنية المعقدة والمتطورة باستمرار. ومهما يكن من أمر، يتعين اليوم على العمال أن يكونوا مستعدين وقادرين، على إكمال تأهيلهم وتجديده في سبيل عدم فقدهم لمنصب العمل(01)

واقع وآفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر :

إن وزارة التكوين والتعليم المهنيين تعمل على تحقيق المشاريع التي يجري إنجازها بهدف إعادة الاعتبار للتكوين المهني من خلال تطوير أساليب التكوين ورسم أهدافه تماشيا مع متطلبات السوق الجديدة والتطور الحاصل في العالم.

يملك قطاع التكوين المهني من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العمل فقطاع السكن بإمكانه استيعاب أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المهن او الحرف المرتبطة مباشرة بالبناء وبالتالي فإن مشروع انجاز مليون سكن في العهدة الخماسية تقرر دراسة ضرورة الاهتمام بحرف ومهن البناء بصفة خاصة في برامج التكوين المهني، فالحاجة إلى عمال محترفين ذوي مؤهلات في مهن البناء أصبحت تفتح آفاق كبير قل تشغيل توجه على أساسها المتربصين في مختلف المراكز على المستوى الوطني، ومنه فالسوق الوطنية تطلب محترفين في السباكة، الدهن، الكهرباء وبنائين مؤهلين في مختلف التخصصات مثل الحديد او لخرسانة، وغيرها من الحرف تتطلب تكوينا اون كان بسيطا إلا أنه من الأهمية حيث لا يمكن أن ينجز مشروع بناء بدون الحرفيين أو أصحاب المهن اليدوية.

(01) عيشوية فاطمة (2017)، "دور التكوين المهني في سوق الشغل" ممرجع سبق ذكره ، ASJP، ص(107).

وأیضا تعمل الوزارة على إعادة الاعتبار لكل المهن اليدوية او الحرف التقليدية التي تتمن المهارات مثل الزخرفة او النقش سواء على مواد البناء أو في النجارة(02)

وسواء كانت معدنية أو خشبية بالإضافة إلى ذلك شرعت الوزارة المعنية في تطبيق إستراتيجية من أجل ربط المتربصين بمحيط الشغل وذلك بالاهتمام بالمهن او الحرف المطلوبة في السوق وضمان فرص التشغيل للمتربصين، عن طريق عقود أثناء التكوين مع المؤسسات التي يتكونون فيها وتأهيل العمال لصالح المؤسسات لرفع المستوى ومنحهم فرصة لتطوير مؤهلاتهم أو تحويلهم للحرفة ومن جهة أخرى تتجه إستراتيجية التكوين نحو المهن الجديدة التي ولدها اقتصاد السوق او التطوير في تكنولوجيا الإعلام او الاتصال فالعلوم الحديثة أحدثت مهنا تتطلب تكوينا علميا عاليا تختص به الجامعات وتستعين بمهن يدوية تتطلب مهارات يدوية وذهنية أقل تعقيدا يتكفل بها التكوين المهني، من خلال برامج التكوين التي تفتح للمتربصين مثل تشغيل وصيانة الأجهزة او لمساعدة التقنية في مختلف التخصصات التكنولوجية كما تم تكوين محترفين في الميكانيك الإلكترونية في تقنية المصاعد التي تواكب تفاعل الجزائريين مع هذه المرافق ضمن البناء الجديد او الروبوتيك، وهي كلها حرف ذات تكنولوجيا عالية منحت للمتربصين في التكوين المهني.

وتفتح فرصا للتشغيل في محيط الاقتصاد الجديد في الج ا زئر ولتطوير التكوين في مهن البناء تم اتفاق تعاون مع الشريك الصيني في إنشاء مدرسة في الجزائر تعلم الجزائر بين التجربة والتقنيات الصينية في هذا المجال على يد أساتذة وخبراء صينيين مثلما تم الاتفاق مع شركة أدارا الجزائرية التركية على الاستفادة من تجربة الأترك في السباكة بالبلاستيك التي توفر الوقت او لتكلفة بأساليب بسيطة.

(02) -قودجيل منير (2014) "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" مذكرة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ص(117)

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية وتفصيل لمسميا المهن أو وصفها وشروط الالتحاق بها، والتي غير متوفرة بهذا الشكل في التكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات أو لأرشيف أو لتوثيق.

ويوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيها التكوين عن طريق كل الأنماط، وهي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدة في المحيط الاقتصادي أو الصناعي أو لاجتماعي أو التطورات التقنية أو المستجدات التكنولوجية.

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه أو صبح يعمل بأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى أو المؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت تكون لتلبية احتياجاتها، وبعد بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين وهذه الوضعية أدت إلى: (01)

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

تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر أو أصحاب العمل.

عدم تماشي ب ا رمج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.

نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا بل تكلفة، صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين، عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة

(01) -قودجيل منير (2014) "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" مرجع سبق ذكره ص(118)

تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي او لانفتاح على الاقتصاد العالمي(01)

7- العوامل المؤثرة في سوق العمل بالجزائر

يمكن لنا ذكر العوامل المؤثرة على سوق العمل بالجزائر كمايلي:

العامل الجغرافي: والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل لاننا نجدها تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الإجتماعية لتفعيل أفضل شروط الحياة للعامل.

العامل الديموغرافي: يعتبر النمو الديموغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل كونها تحدد اليد العاملة الوافدة اليها و التي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممكنة بذلك الطلب على اليد العاملة، كما نجد العامل الديموغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الوفيات والولادات، الخصوبة، ومعدل تطور الزواج والطلاق.

العامل الاقتصادي: ان النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء، تنتعش فيها الحركة الاقتصادية برفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، أما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي الى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية يكون لها أثر على سوق العمل، التي تصبح تعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة اليه باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.

(01) -قودجيل منير (2014) "سياسة التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر" مرجع سبق ذكره ص(118)

العامل الاجتماعي والثقافي: يتأثر سوق العمل بالعائلة السائدة بين افراد المجتمع من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد السائدة، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص سن التقاعد الأمر الذي سيدفع المؤسسة الى زيادة مدة عملها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها، وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوة العاملة المتاحة في السوق، وفي بعض الحالات تكون البطالة غير مقبولة من الناحية السياسية او الإجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل: القطاع الزراعي الذي يقبلها من اجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحو المدن.

العامل التكنولوجي: والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة بحيث تحل الآلة محل العامل لما لها من دور ايجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين... الخ، من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة، وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.¹²

8- التحديات اليت تواجه سوق العمل في الجزائر

تتمثل اهم التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر في 03 تحديات والتي يمكن لنا نلخصها كمايلي:

نوعية الشغل

ترتبط نوعية التشغيل باستراتيجية وطنية يجب أن تُوضع و أن تُحدد دون إغفال تشخيص الظروف الحالي، كما يطرح التوجه العام لسوق العمل في الجزائر مشكلة سيطرة العمل المأجور غير الدائم على باقي أشكال العمل، و على الرغم من مبادرة الدولة من

¹² ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل، الهيكل الاقتصادي من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 60-62

خلال "السياسة الوطنية للشغل" (وزارة العمل والحماية الاجتماعية) لتدعيم العمل الدائم إلاّ نسبة لم تعرف تدنيًا بعد. تستدعي هذه الوضعية الجديدة الكثير من الحذر لأن الشغل غير الدائم قد يكون مرادفا لمعنى الهشاشة ضمن العمل المأجور.

تمّ تفضيل مقارنة تحليلية جديدة لضبط تحليل سوق العمل بدقة و صرامة و موضوعية. فإذا كانت المقاربات الكلاسيكية تعتمد على تصنيف النشاط وفق مؤشر ثنائي هو الشغل و البطالة، فإن المحاولة المقترحة تستدعي إضافة مؤشر آخر هو العمل في القطاع غير الرسمي، و هذا في انتظار إدراج مؤشرات أخرى حول "مدة عقود العمل" و "الوقت المخصص للعمل" و التي ستسمح بالكشف عن نسب التشغيل الهش، دونما تجنب الحديث عن "مستويات الأجور" المطبقة في الجزائر.

تؤسس المقاربات الحديثة المتبناة من طرف المنظمة العالمية للشغل على مبدأ "العمل اللائق" سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي، و يُبنى المرور إلى ذلك بالاعتماد على أربعة مؤشرات محبذة على المستوى العالمي على الأقل. أولى تلك المؤشرات يُعبّر عنها بـ"القدرة على الولوج للشغل" (مؤشر يترجمه المستوى الحقيقي للبطالة الذي يأخذ بالاعتبار عينه حالات "عدم تشجيع البطالة" المحدد بالعوائق السوسيوولوجية التي تقلص من النشاط النساء)، و يرتبط المؤشر الثاني بمقياس "الضمان الاجتماعي" الذي يتطلب هو الآخر التحديد الدقيق لأنه لا يعني فقط الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي CNAS، بل يتجاوز ذلك ليشمل "التعاضديات" التي تضمن هي الأخرى حماية اجتماعية للفلاحين مثلا، أو تضمن منح أخرى بإمكانها أن تغطي حالات البطالة الناتجة عن الظروف الجوية (للصيادين مثلا). أما بالنسبة للمؤشر الثالث، فالحماية الاجتماعية للعمّال تستلزم أيضا إدراج أشكال أخرى للتضامن الموجودة ضمن "الأسرة" الجزائرية لأنه قد يكون من المشروع بالنسبة للمرأة أن لا تبحث عن "تأمين اجتماعي" لأن زوجها منخرط في نظام الحماية الاجتماعية و يضمن التغطية الاجتماعية لزوجته.

في هذا الإطار يمثل "احترام الحقوق الأساسية" للعمال مؤشرا لنوعية العمل سواء في وجود عقد للعمل أو في غيابه، لأن العمال يتمتعون بحقوق معترف بها في التشريع الجزائري. آخر المؤشرات هو "الحوار الاجتماعي" الذي يسمح للعمال بالمساهمة الجماعية في حل نزاعات العمل حسب قوانين التشريع الجزائري. ينبغي الإشارة إلى أن استحداث "فروع نقابية" أو تعيين "ممثلين للعمال" في القطاع الخاص يبقى أحد الحقوق النادرة التواجد في الجزائر.

تعطي هذه المؤشرات الأربعة حسب دراسة أنكر (Anker 2003) إمكانية لبناء 30 مؤشرا فرعيا بطريقة منتظمة و دورية حول سوق العمل. يجب الإشارة أيضا إلى ضرورة وجود والاعتماد على 18 مؤشرا أساسيا (indicateurs clefs) لسوق العمل في الجزائر التي تمت صياغتها من طرف المنظمة العالمية للشغل خلال نهاية سنوات 2000، لأن نوعية العمل ينجر عنها أيضا مختلف استثناءات قابلية التشغيل و التي تمثل تحديا آخر لسوق العمل في الجزائر.

مسألة قابلية التشغيل

عرف مفهوم قابلية التشغيل (employabilité) تطورا عبر التاريخ خصوصا بعدما أصبح يمثل موضوع إشكالية عالمية تبعا لتوصيات المنظمة العالمية للشغل (سنة 1997) و الاتحاد الأوروبي (سنة 1998) اللذان ينفقان على النمط الإجرائي نفسه لمقاربة المفهوم.

ما تجب الإشارة إليه في البداية، هو توسيع مجال تطبيق المفهوم بعدما كان محصورا في فئة "البطالين" أولا ثم فئة "العمال" ثانيا ليشمل مختلف "قطاعات النشاط" المختلفة. ينتظم سوق العمل بطريقة قطاعية لذا تصبح قابلية تشغيل الفاعلين مرتبطة بقدرتهم على تخطي هذه حواجز مع الاحترام التام لقوانين العمل. إن التحليل الذي أجريناه سابقا حول

المسألة نفسها لا يزال موضوعا للساعة (Musette et Charmes, 2002)، ولكن هذا ينفي وجود معارف أخرى أنتجت بعد ذلك حول قابلية تشغيل قطاعات النشاط الاقتصادي.

إن المسألة التي أحاول أن أثيرها من خلال هذه المساهمة هي أن تحسين قابلية التشغيل ليست خاصة بالعمّال فقط، بل هي أيضا مسألة تخصّ قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة التي يجب أن تحذو المسار نفسه، لأنّ مهناً كثيرة قد تكون معرضة للزوال، و كل الأجهزة الإدارية المكلفة بالإدماج السوسيو مهني للشباب تسعى لتحقيق هدف واحد هو: المساعدة على الرفع من قابلية التشغيل بالنسبة للفئة التي تتخبط في تلك السياسات العمومية للتشغيل، و التحدي الكبير الذي يجب مواجهته هو مسألة الرفع من قابلية التشغيل، فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC سبق له أن حاول ذلك مع فئة العمّال المسرّحين لأسباب اقتصادية، و الشيء نفسه يمكن قوله بالنسبة لسياسة التكوين المهني التي يجب أن تساهم من خلال التكوين المتواصل في الرفع من قابلية التشغيل.

نعتبر أن الانتقال من قابلية تشغيل العمّال إلى قابلية التشغيل القطاعية مهم بالنسبة للجزائر، خصوصا في ظل تناقص فرص الشغل التي لا تتيح لكل البطّالين فرصة الحصول على منصب عمل لائق رغم تعزيزهم لقدراتهم المهنية، فمثلا توجد قطاعات تملك قدرات اقتصادية و مالية (مثل قطاع الطاقة) لكن تبقى من القطاعات المستحدثة للقليل من فرص العمل.

هيكلية القطاع غير الرسمي

عندما نعتمد على مقياس عدم الانخراط في الضمان الاجتماعي لتصنيف الاقتصاد غير الرسمي، و عندما ندمج كل قطاعات النشاط في المقياس نفسه نلاحظ حالة الثبات

بالنسبة للقطاع الخاص في المجال غير الرسمي، بحيث تمثل نسبة تعداد اليد العاملة المتواجدة ضمنه و غير المنخرطة في التأمين الاجتماعي بـ 75% .

تظهر اختلافات مهمة عندما نقوم بتحليل وضعية اليد العاملة في القطاع غير الرسمي حسب "الوضعية ضمن المهنة"، فالموجودون ضمن الوضعية المهنية التالية "المساعدات الأسرية"، "الأجراء غير الدائمين، المتربصون و الفئات المشابهة لها" حسب تصنيف الديوان الوطني للإحصاء يمثلون الجزء الذي تتجاوز فيه نسبة غير المنخرطين في الضمان الاجتماعي حاجز 80%، في حين أن فئة "المستخدمين و المستقلين" لا تزال تُعزّز وضعيتها في عدم احترام الانخراط في الضمان الاجتماعي من سنة إلى أخرى، و تبقى فئة "الأجراء الدائمين" الفئة التي تمثل الاستثناء لأن نسبة إقصائها من الاستفادة من الضمان الاجتماعي تقل من سنة إلى أخرى.¹³

رابعاً/ تشريعات قانون العمل

1- تعريف قانون العمل:

يعرف على انه: مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي

¹³ محمد صايب ميزاب، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة انسانيات، عدد مزدوج 55-56، جوان 2012، ص 43-46

علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين، وهو التعريف التقليدي الذي ينصب فقط على القواعد التشريعية، المفروضة على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل، في الوقت الذي نجد فيه أن محتوى قانون العمل قد توسع ليشمل النصوص التنظيمية، والاتفاقات الجماعية، والنظم الداخلية للعمل، كما توسع من حيث نطاق التطبيق الزمني، إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يفسر سبب ظهور قوانين الحماية والضمان الاجتماعي للوقاية من مختلف المخاطر والأوضاع الصعبة التي قد يوجد فيها العامل أو أحد أفراد عائلته، ولذلك يتمثل التعريف الحديث لقانون العمل في انه عبارة عن: مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين.¹⁴

2- اهمية قانون العمل

2-1- الاهمية الاجتماعية: بحيث يخاطب هذا القانون مجموعة كبيرة من السكان هم العمال وأصحاب العمل ، ان نشأة هذا القانون ارتبطت أساسا بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة في تحسين أحوال العمال تنظيم ظروف معيشتهم ، و تحقي أفضل حياة لهم ، وهو بهذا يلعب دورا بارزا في حياتهم ، و يكفل حياة كريمة لهم صحيا و اجتماعيا . و يساهم قانون العمل على إقرار السلم الاجتماعي، لأنه بتدخله المتزايد في تحسين أحوال العمال و تنظيم ظروف معيشتهم ، وما يوفره لهم من حماية يساعد على إرساء الاستقرار و يقضي على أسباب النزاعات في العمل.

¹⁴ عالم عابدة، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي مرسلي عبد الله تيبازة، ص 5 مأخوذة من <https://e-learning.cu-tipaza.dz/elearning/course/view.php?id=1424> تاريخ الاطلاع 2023/10/17 على الساعة 10.28

2-2- الأهمية الاقتصادية: و تظهر هذه الأهمية من خلال ما لهذا القانون من تأثير قوي و مباشر على الاقتصاد، بل ان التفاعل المتبادل بين قواعد هذا القانون و النشاط الاقتصادي تجعل منه من أهم و أفضل الوسائل التي تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة

2-3- الأهمية السياسية: فالعلاقة بين عنصرى الإنتاج : العمل و رأس المال ، و ما تقرره من مشاكل تعبر أهم ما يستحوذ على عمل السلطات الحكومية في كل المجتمعات ، فقد أصبح بارزا اليوم حجم القوة السياسية للطبقة العاملة و دورها في الحقل السياسي عموما ، ككون يصعب على المسؤولين حكوميين و غير حكوميين تجاهلهم في سياستهم ،ذلك أن الطبقة العاملة و بالنظر إلى عددها الهائل ، أصبحت طبقة سياسية ضاغطة.¹⁵

3- خصائص و مميزات قانون العمل: شكلت قواعد قانون العمل فيما بينها مجموعة ذات استقلالية جعلتها متميزة عن غيرها من القواعد، وتتخلص هذه الخصائص فيمايلي:

1- الصيغة الآمرة:

أخذ العمل بسلطان الإرادة في التراجع ، وذلك أمام نمو الاتجاهات الاجتماعية على حساب المذاهب الفردية، مما ضيق من مجال هذا المبدأ لصالح القانون، الذي بدأ يتدخل في مجال قانون العمل بقواعد آمرة، مما ترتب عنه ظهور نظام عام حمائي تدعم معه مركز العمال في علاقة العمل على حساب سيطرة أصحاب العمل التي كانت تستند إلى قانون العرض والطلب، وإلى مبدأ سلطان الإرادة، ويبرز هذا التدخل في التشريع الجزائري من خلال الكثير من الأحكام القانونية، مثل نص المادة 53 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل، أو أي

¹⁵ عالم عابدة، مرجع سبق ذكره، ص 7-8.

عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.

ولا يكتفي المشرع بإقرار المسؤولية المدنية للمستخدم لإخلاله بأحكام قانون العمل، بل يتشدد في المسؤولية ليجعل منها مسؤولية جزائية في بعض الحالات، كما هو الشأن في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا وفقا لما ورد في المادة 146 مكرر من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 12 مكرر من هذا القانون بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات.

2- ذاتية المصدر:

يعتبر قانون العمل في شكله المعاصر محصلة لجهود طبقة العمال من أجل وضع قواعد هذا القانون، مما جعله متميزا عن غيره من فروع القانون من حيث مصادره، التي يعتمد فيها بالخصوص إضافة إلى النصوص القانونية، أحكاما ذات طابع اتفاقي، تتمثل على الخصوص في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تترتب عن الأخذ بمبدأ التفاوض بين أرباب العمل و العمال، والتي لا يكون القانون إزاءها إلا مجرد كاشف عن إرادة المخاطبين بأحكامه، عمالا أو مستخدمين.

3- الاتجاه نحو التدويل:

عملت الآراء الفقهية والبحوث العلمية على التقارب بين أحكام قانون العمل في مختلف الأنظمة القانونية في العالم، مما يجعل بالإمكان الحديث عن عولمة قانون العمل، أو القانون الدولي للعمل، ويبرر اتجاه هذا القانون للتدويل بوجود منظمات دولية متخصصة تعنى بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة

العمل العربية، والتي تساهم في التقريب بين النصوص القانونية المتعلقة بالعمل
بفضل الاتفاقيات الدولية، والتوصيات والأعمال الاستشارية التي تقدمها للدول.¹⁶

4- قوانين تشريعات العمل

الإسناد القانوني:

- القانون رقم 05-06 المؤرخ في 26 أبريل سنة 2005 الذي يحدد قائمة الأعياد
الرسمية يعدل القانون 63-278.

- القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو سنة 1963، الذي يحدد قائمة
الأعياد القانونية، المعدل والمتمم:

- الأمر رقم 66-153 المؤرخ في 8 يونيو 1966 (الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية رقم 52-1966).

- الأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يونيو 1968 (الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية رقم 56 - 1968).

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات
العمل(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17-1990)؛ و المصحح في
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38 - 1990 المعدل والمتمم:

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية رقم 68 - 1991).

¹⁶ سعيد لقلب محمد، مفهوم قانون العمل في التشريع الجزائري، مأخوذة من موقع

<https://portal.arid.my/12126/Posts/Details/f140c60e-c8a6-43f2-8d07-2b74ddaae9aa?t=مفهوم20%قانون20%العمل20%في20%التشريع20%الجزائري> تاريخ الاطلاع 2023/11/17 على

- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20-1994).
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 20 مايو 1991 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-1994).
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 43-1996).
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03 - 1997).
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015).
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016).¹⁷

علاقة العمل:

- تنشأ علاقة العمل بموجب عقد كتابي أو غير كتاب.
- تقوم علاقة العمل، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.
- يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.
- يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

¹⁷ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.
- وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.
- يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها،
- ويبين بدقة عقد العمل، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة،
- يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة،
- وفي حالة ما إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة ، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال . ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضة الجماعية¹⁸.

¹⁸ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة دكتوراه منشورة في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 262-265

شروط التوظيف وكيفياته:

- لا يمكن في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتشغيل عن ست عشرة (16) سنة، إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهير
- لا يجوز توظيف العامل القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.
- ماعدا الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهير طبقا للتشريع الساري المفعول، يعاقب كل من يوظف عامل قاصر لم يبلغ سن السادسة عشرة بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج
- لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة وتضر بصحته أو تمس بأخلاقياته.
- يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
- يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.
- يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه اثر إنتهاء الفترة التجريبية.
- يمكن فسخ علاقة العمل في أي وقت كان من أحد الطرفين أو من الآخر دون تعويض ولا إشعار مسبق.¹⁹

¹⁹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

تعليق علاقة العمل:

تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية:

- ✓ اتفاق الطرفين المتبادل،
- ✓ عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- ✓ أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها،
- ✓ ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- ✓ حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- ✓ صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ✓ ممارسة حق الإضراب،
- ✓ عطلة بدون أجر،
- ✓ يعاد إدراج العمال قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل ، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل²⁰.

إنهاء علاقة العمل

تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

البطلان أو الإلغاء القانوني.

انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة.

الاستقالة.

²⁰ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

التسريح.

العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع.

التسريح للتقليص من عدد العمال.

إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

التقاعد.

الوفاة.

الاستقالة

يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها²¹.

التسريح التأديبي:

- يتم التسريح ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- ويجب أن تنص هذه الإجراءات على التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني، الذي يمكنه، في هذه الحالة، أن يختار عاملاً تابعاً للهيئة المستخدمة ليصطحبه.

- كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام النظام الداخلي والقانون، يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس.

²¹ القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (الجريدة الرسمية العدد 68-1991)

- إذا وقع تسريح العمال مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات ، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وفي هذه الحالة تمنح المحكمة للعامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.
- يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما، الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

المرتب

- للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا، ويفهم من عبارة مرتب، مايلي:
- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل و مقابل الساعات الإضافية أو بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي ، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.
- تسديد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل.²²

الأجر الوطني الأدنى المضمون:

- يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب قانون، وتحدد قيمته عن طريق التنظيم، لا يطبق فقط في المؤسسات مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه بل

²² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

يطبق كذلك في قطاع الوظيفة العمومية، وهو يشكل عنصرا من عناصر السياسة الوطنية للأجور.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

✓ متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.

✓ الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.

✓ الظروف الاقتصادية العامة.

وقد تم تصنيف العناصر المشكلة لمضمونه في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 18 ربيع الثاني 1436 الموافق 8 فبراير سنة 2015، والمحدد للعناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

المادة 2: يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء تلك المتعلقة ب:

✓ التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي يتحملها العامل.

✓ الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية.

✓ تنظيم العمل فيما يخص العمل التناوبي والساعات الإضافية.

✓ العزلة.

✓ المردودية والتحفيز أو المشاركة في النتائج ذات الطابع الفردي أو

الجماعي²³.

العقوبات:

²³ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

إن الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 قد شدد العقوبات المتعلقة بمخالفة تشريع العمل في مجال دفع الأجور التي تقل عن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون حيث ارتفعت من 1000 إلى 2000 دج لتصل إلى 10.000 دج و 20.000 دج (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40 - 2015).²⁴

”يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف حسب عدد العمال المعنيين (المادة 149 من القانون رقم 90-11 المعدل).

الضمانات في مجال الأجور:

- يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز،

- تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة،

- يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم،

- يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقها،

²⁴ الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015، المتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة الرسمية عدد 40-2015)

- تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الإجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها،
- لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

ويحدد مضمون مرتب العامل في تعريف الأجر الذي يتشكل من الأجر القاعدي و المنح المرتبطة لاسيما بالاقدمية وبعض ظروف العمل وكذا تلك المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل. كما تحدد الأجور عن طريق المفاوضات الجماعية بين المستخدم والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

أجور الإطارات المسيرة:

تؤطر بأحكام المنشور رقم 001 المؤرخ في 30 غشت 2015 ، والمتضمن كفيات تحديد أجور الإطارات المسيرة في المؤسسات العمومية الغير مستقلة (المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ومراكز البحث والتنمية).²⁵

حقوق العمال الأجراء وواجباتهم:

ماهي الحقوق الأساسية للعمال الأجراء ؟

يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ✓ ممارسة الحق النقابي،
- ✓ التفاوض الجماعي،
- ✓ المشاركة في الهيئة المستخدمة.

²⁵ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- ✓ الضمان الإجتماعي والتقاعد،
- ✓ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،
- ✓ الراحة،
- ✓ المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،
- ✓ التشغيل الفعلي في إطار عملهم ،
- ✓ إحترام السلامة البدنية والعقلية وكرامتهم،
- ✓ الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
- ✓ التكوين المهني والترقية في العمل،
- ✓ الدفع المنتظم للأجر المستحق،
- ✓ الخدمات الإجتماعية.²⁶

ماهي الواجبات الأساسية للعمال الأجراء؟

يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية:

- ✓ أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ،
- ✓ أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية،
- ✓ أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم،
- ✓ أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم ،
- ✓ أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل ،
- ✓ أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير داخل الهيئة المستخدمة،

✓ أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، و أن لا تنافسه في مجال نشاطه،

✓ أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع²⁷.

المدة القانونية للعمل:

- المدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع أثناء ظروف العمل العادية، وتتنوع المدة القانونية للعمل على خمسة أيام كاملة على الأقل.

- إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملا، حيث لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم.

الساعات الإضافية:

- يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية،

- يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

العمل الليلي:

- يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

²⁷ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

- يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية إلا برخصة خاصة من مفتش العمل المختص إقليميا.

العمل التناوبي:

- يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو "عمل تناوبي" إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة.

- يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.²⁸

الراحة القانونية:

- للعامل الحق في الراحة يوم كامل في الأسبوع، وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

- للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية الحق في التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة عن ساعات إضافية.

العطل:

- لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من طرف الأجير عن عطلته كاملة أو عن جزء منها يعد باطلا وعديم الأثر.

²⁸ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

- تحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

- تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.
- يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام عن سنة العمل الواحدة.

- يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، أشغالا شاقة أو خطيرة أو أشغال تتسبب في متاعب خاصة بدنية أو عصبية.

تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي:

- ✓ فترات العمل المؤدى،
- ✓ فترات العطل السنوية،
- ✓ فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- ✓ فترات الراحة القانونية.
- ✓ فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،
- ✓ فترات البقاء في الجيش وإعادة التجني.
- ✓ لا يجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها أثناء العطلة السنوية.²⁹

- يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

- يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الأجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

أما في قطاع البناء والأشغال العمومية والري فإن العطل المدفوعة الأجر وكذا العطل الناجمة عن سوء الأحوال الجوية تقع على عاتق الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، حيث يمول هذا الصندوق بواسطة اشتراكات المؤسسات التابعة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري. وقد أدت وضعية العمال في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، التي تتسم ببعض الحركية والتي تؤثر على تسيير الحق في الاستفادة من العطل بالإضافة إلى الآثار المترتبة عن سوء الأحوال الجوية على علاقات العمل، إلى إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 04 فبراير سنة 1997، تطبيقا لأحكام الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997، المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمل³⁰.

الغيابات:

- يمكن للعامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أخطر المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية:

- ✓ لتأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين.
- ✓ لمتابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

³⁰ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- يستفيد العامل من ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر ، بمناسبة حدث من الأحداث التالية:

✓ زواج العامل،

✓ ولادة مولود للعامل،

✓ زواج احد فروع العامل أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من

الدرجة الأولى للعامل أو لزوج،

✓ وفاة زوج العامل،

✓ ختان ابن العامل،

- يستفيد العامل من عطلة خاصة مدفوعة الأجر لتأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة ، مرة واحدة خلال مساره المهني.

- تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة تقدر 14 أسبوع، ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كالغيابات المدفوعة الأجر لأجل الرضاعة.³¹

الأعياد القانونية:

تعتبر الأيام الآتية أعياد قانونية مدفوعة الأجر:

✓ أول مايو (عيد العمل) يوم واحد،

✓ خمسة جويلية (عيد الإستقلال) يوم واحد،

✓ أول نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد،

✓ عيد الفطر (العيد الصغير) يومين،

✓ عيد الأضحى (العيد الكبير) يومين،

³¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

✓ أول محرم (رأس السنة الهجرية) يوم واحد،

✓ عاشوراء (10 محرم) يوم واحد،

✓ المولد النبوي يوم واحد،

✓ أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد.

تعتبر الأيام السالفة الذكر عطل قانونية مدفوعة الأجر بالنسبة لكافة مستخدمي الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية بمن فيهم المستخدمين بالساعة أو باليوم.

وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين والأجانب معتنقي الديانة المسيحية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية والحرفية والفلاحية الأيام الآتية:

✓ الإثنين الموافق لعيد الفصح،

✓ يوم الرفع،

✓ يوم صعود العذراء،

✓ قداس يوم ميلاد المسيح.

- يستفيد المستخدم المعنق لديانة أخرى غير الديانة المسيحية من العطلة المدفوعة الأجر تطبيقا لأحكام هذه المادة، حتى إذا كان مستخدما بالساعة أو اليوم.

- وتعتبر أعياد قانونية مدفوعة الأجر، كل سنة، بالنسبة للمستخدمين الجزائريين أو الأجانب معتنقي الديانة اليهودية في الإدارات العمومية والمؤسسات والهيئات

العمومية والمصالح المختصة والجماعات المحلية والمؤسسات التجارية والصناعية
والحرفية والزراعية الأيام الآتية:

✓ رأس السنة الميلادية،

✓ يوم الغفران،

✓ يوم الفصح.

- يستفيد المستخدم المعتقد لديانة أخرى غير الديانة اليهودية من العطلة المدفوعة
الأجر تطبيقاً لأحكام هذه المادة، حتى إذا كان مستخدماً بالساعة أو اليوم.

الحوار الاجتماعي:

الإسناد القانوني:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات
العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17- المصحح في الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38-1990) ، المعدل والمتمم .
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991).
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل سنة 1994 (الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20-1994).
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 20 مايو سنة 1994، المتضمن
الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ()
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-1994).
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو سنة 1996 (الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية رقم 43-1996).

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 ، الذي يحدد المدة القانونية للعمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 03-1997).
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015).
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو سنة 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 23-1990).
- القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68-1991).
- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1990 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 36-1996).
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14-2016).³²

لقد جعل التشريع الجديد من الحوار الاجتماعي فضاء مفضلا بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين ، بحيث أصبح هذا الإطار فضاء للتبادل وتسوية النزاعات الجماعية في العمل، بالإضافة إلى ذلك، يعد إحدى المصادر الأساسية لقانون العمل، وإن العدد الهام للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة لدليل عن الديناميكية التي تطور بفضلها عالم الشغل.

وتشكل المفاوضات الجماعية الطريقة المفضلة بالنسبة للتشريع الجديد للعمل، ويحدد القانون المعايير الدنيا التي يتعين احترامها، والتي بإمكان الشركاء

³² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

الاجتماعيين التفاوض على ما يتجاوزها وتجسيد النتائج المتوصل إليها من خلال إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تطبق بعد تسجيلها لدى مفتشية العمل وإيداعها على مستوى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها.

لقد شهد القانون التعاقدى الذي أصبح جزءا لا يتجزأ من قانون العمل تطورا معتبرا منذ إصدار القوانين الاجتماعية لسنة 1990. وبالفعل لقد سجلت مصالح مفتشية العمل إلى غاية شهر ديسمبر 2016 ما يفوق 3806 اتفاقية جماعية للعمل و 117763 اتفاق جماعي للمؤسسات و 82 اتفاقية جماعية للفروع و 167 اتفاق جماعي للفروع.

ويعد الحوار الاجتماعى والتشاور الفضاى المفضل لمعالجة المسائل الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، ففي المؤسسة، سمح الإجراء المؤسس بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والساعي إلى عقد اجتماعات دورية بين الشركاء الاجتماعيين قصد دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية وظروف العمل، إلى حد كبير بالتخفيف من حدة التوترات الاجتماعية³³.

وعلى المستوى الوطنى، أصبحت اللقاءات الثنائية والثلاثية منذ سنة 1990 قاعدة للتشاور بين الحكومة والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل. وقد سمحت هذه اللقاءات لكل الأطراف بالتعبير عن انشغالاتهم الاجتماعية والاقتصادية، وأصبحت هذه الاجتماعات أيضا المنتدى المفضل للتشاور حول الملفات الإستراتيجية الكبرى لتطور البلاد على المدى القصير والمتوسط والبعيد، وعليه، وإلى غاية شهر مارس 2017، تم عقد 14 لقاء ثنائيا و 20 لقاء ثلاثيا، حيث سمحت هذه اللقاءات بالتكفل بعدد من الانشغالات

³³ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعى <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشرىع-العمل/>

المطروحة من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، كذلك، تجدر الإشارة إلى اللقاء الثنائي الذي جمع أرباب العمل والإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي أسفرت نتائجه عن توقيع اتفاقية جماعية إطار بالنسبة للقطاع الخاص في سنة 2006.

وإضافة إلى التدابير المتخذة بشأن القدرة الشرائية للعمال، تم اتخاذ قرارات مهمة أخرى، لا سيما:

- ✓ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة؛
- ✓ اعتماد القانون الأساسي الجديد للوظيفة العمومية؛
- ✓ إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- ✓ إعادة تنشيط المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية؛
- ✓ إعادة تأهيل مفتشية العمل³⁴.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في سنة 2006، تم التوقيع وللمرة الأولى في تاريخ البلاد، على عقد وطني اقتصادي واجتماعي. وتعد هذه الوثيقة الموقعة من طرف الحكومة والمنظمات النقابية لأرباب العمل والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين كمرجع في مجال الحوار الاجتماعي، وقد تم تقييم هذا الإتفاق وإعادة تمديده سنة 2010، وفي شهر فبراير سنة 2014، تم التوقيع على عقد جديد بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين يسمى "العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للتنمية".

ومن جهة أخرى، تم تنصيب لجنة وطنية لمتابعة الالتزامات المترتبة عن العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي للتنمية على مستوى وزارة الصناعة والمناجم وذلك في 12 مارس 2014.

³⁴ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

وأخيرا، فإن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي قد تمت دسترته بموجب القانون رقم 01-16 المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري (المادة 204).³⁵

سادسا/ برامج الادمج المهني للشباب.

الإسناد القانوني:

- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة وترقيتها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 08-1985)، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 88-15 المؤرخ في 15 مايو سنة 1988 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).
- القانون رقم 90-17 المؤرخ في 17 يوليو سنة 1990 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 35-1990)
- القانون رقم 98-09 المؤرخ في 19 غشت سنة 1998 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61-1998).
- القانون رقم 04-18 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004، المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 83-2004).
- الأمر رقم 06-07 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 47-2006).

³⁵ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

- القانون رقم 08-13 المؤرخ في 20 يوليو سنة 2008 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 44-2008)
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988).
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016).

يهدف القانون رقم 07-88 المذكور أعلاه إلى تحديد السبل والوسائل الواجب اعتمادها قصد ضمان أحسن الظروف في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لفائدة العمال وكذا تعيين الأشخاص المسؤولين والهيئات المستخدمة المكلفة بتنفيذ التدابير المنصوص عليها.

وتتطرق هذه النصوص إلى:

- ✓ القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.
 - ✓ القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة للعمال.
 - ✓ تنظيم الوقاية الصحية في المؤسسة وتمويلها.
- وتم إسناد مهمة مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل³⁶.

³⁶ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

ولقد تم إصدار مجموعة من النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 وتتعلق لاسيما بما يأتي:

- ✓ تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن أو تعيين المندوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛
- ✓ تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛
- ✓ إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفقتها هيكل عضوي وذلك لدى كل هيئة مستخدمة يفوق التعداد بها خمسون 50 عاملا؛
- ✓ أحكام وقائية عامة للحماية في مجال الصحة والأمن في وسط العمل؛
- ✓ أحكام خاصة تطبق على المواد والمنتجات أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل؛
- ✓ أحكام خاصة للوقاية الصحية والأمن تطبق في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري؛
- ✓ أحكام خاصة لحماية صحة العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية؛
- ✓ تنظيم طب العمل؛
- ✓ تدابير الوقاية من الإشاعات المؤينة؛

وقد تم تنصيب لجنة الأمراض المهنية المنشأة بموجب القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983، المعدل والمتمم، والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بتاريخ 03 مايو 2016³⁷.

³⁷ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

أهداف الوقاية من الأخطار المهنية:

يهدف نشاط هذه الهيئات إلى:

✓ المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار وتكييف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تكفل جيد بهذه الأخطار؛

✓ تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية؛

✓ تحسيس العمال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية³⁸.

الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية تحت وصاية القطاع:

فضلا عن نشاط المراقبة الذي تقوم به مفتشية العمل طبقا لصلاحيتها، خمسة (04) هيئات تساهم في القيام بنشاط الوقاية من الأخطار المهنية ويتعلق الأمر بما يأتي:

هيئة الوقاية من الأخطار المهنية الخاصة بنشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH) وهي: مجهزة بقانون أساسي ولها موارد تسمح لها بالتكفل الأحسن بمهام الوقاية والنصح الموكل إليها في قطاع نشاط هو في حالة تطور ومن المحتمل أن تكون الأخطار المهنية به جد هامة، ويشمل مجال تدخلها كافة المؤسسات التي تنشط في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP) : المكلف أساسا بمهام تشخيص الأخطار المهنية و التكوين وإنجاز تحقيقا مع تقديم النصائح للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل والتقليص من هذه الأخطار، وإن إنشاء هذا المعهد يندرج في إطار الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية في مجال الصحة والأمن في

³⁸ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

العمل حيث جاء ليحل محل المعهد الوطني للصحة والأمن في العمل الذي تم حله في سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 غشت 1998.

مؤسسة طب العمل المسماة بريستما: وتم إلحاقها بقطاع العمل سنة 2010 وهي مكلفة بتقديم أداءات لفائدة العمال في مجال طب العمل.

المعهد الوطني للعمل: المكلف لاسيما بالتكوين الذي يعد محور الوقاية.

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) : حيث تركز النشاطات التي يقوم بها هذا الصندوق، والذي يعمل من خلال مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، حول تقديم توصيات ملموسة والرقابة وتقديم المساعدات التقنية والنصائح للمؤسسات قصد تطبيق تدابير الوقاية الملائمة.

ومن ناحية أخرى، فقد أسندت إلى الضمان الاجتماعي تحمل نفقات ترميم الأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية لكل عامل يخضع للتأمينات الاجتماعية³⁹.

³⁹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشریح-العمل/>

سياسة التشغيل في الجزائر

1- تعريف التشغيل:

للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث، فالمفهوم التقليدي يعني انه: تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين، اما المفهوم الحديث فيرى ان التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، ويعطي له حق المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون، فالتشغيل يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة الى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة.

وعليه يمكن ان نرى ان التشغيل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الافراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة.⁴⁰

2- مفهوم سياسة التشغيل:

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE سياسة التشغيل على أنها: مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان.

في حين عرفها المكتب الدولي للعمل BIT على أنها: رؤية واطار متفق عليه ومتناسق، يربط جميع التدخلات في جانب التشغيل مع جميع الأطراف أصحاب

⁴⁰ أبو زنت، ماجدة غنيم عثمان، التنمية المستدامة دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنار، المجلد 12، العدد 01، 2006، ص 25

المصلحة، وبالتالي فهي تشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية للشغل في بلد معين.

كما تعرف أيضا على أنها: السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل مع تحقيق نمو متناسقا في مختلف القطاعات والمناطق.⁴¹

3- أهداف سياسة التشغيل: يمكن ابراز اهم اهداف سياسة التشغيل في النقاط التالية:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الافراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من اجل كسب المال لتلبية حاجاتهم.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العامل في عمله.
- تكوين واعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لاداء افضل.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الاطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.
- التخفيف من ازمة البطالة ومن اثارها السلبية.⁴²

⁴¹ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، سياسة التشغيل في الجزائر بين الاهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد 02، سبتمبر 2017، ص 10

⁴² عبد الرزاق جباري، اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2014-2015، ص 41

أما في الجزائر، تتمثل أهداف سياسة التشغيل في:

- مكافحة البطالة.
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.
- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.
- امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب وهي طبعاً الشباب وأكبر مشاكلهم هي البطالة.
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات.
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب.⁴³

⁴³ سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 189

4- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

تتمثل أبعاد سياسة التشغيل في البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد التنظيمي والهيكلية، ويمكن لنا شرح هذه الأبعاد كمايلي:

4-1- البعد الاجتماعي: ويركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات

الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والاقصاء.

4-2- البعد الاقتصادي: ويرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي راس

المال البشري ويقصد به القدرات الانتاجية للأفراد سواء الموروثة او المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاطات سواء منها العامة او الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد وتطوير انماط الانتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الاجنبي وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

4-3- البعد التنظيمي والهيكلية: ويقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في

اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي على مستوى التجمعات السكانية.⁴⁴

5- مبادئ سياسة التشغيل:

يستند مفهوم سياسة التشغيل على مبدئين اساسين هما:

⁴⁴ بن أشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص

المبدأ الأول: يركز على الاهتمام بتوجيه السياسات الى المجموعات التي تجد صعوبات في سوق العمل دون تحديد نوع معين من المستفيدين، حيث يستثني هذا المفهوم المعايير العامة التي تهدف الى زيادة فرص التشغيل الشامل كتدابير الإعفاء من الضمان الإجتماعي الرامية الى زيادة الطلب على العمل أو معايير تشجيع العمل من خلال اليات فرض الضريبة السلبية تفاديا لظاهرة فخ الخمول.

المبدأ الثاني: توزع منظمة التعاون والتنمية سياسات التشغيل على تسعة فئات (خدمة التوظيف الحكومية، التكوين المهني، الدوران الوظيفي وتشارك العمل، التشجيع على التوظيف، حماية الشغل وإعادة التأهيل، خلق مباشر للوظائف، إعانات لإنشاء المؤسسات، دعم الدخل والحفاظ عليه عند غياب التشغيل، التقاعد المبكر). يعتبر هذا المفهوم مرجعا هاما لإجراء المقارنات الدولية خاصة الإحصائية منها، إلا انه لا يحدد بدقة طبيعة سياسات التشغيل التي تتبناها مختلف الدول والمعايير العامة الهادفة الى تصحيح سوق العمل، فضلا عن سياسات الاقتصاد الكلي، وتطور الحق في العمل النابع عن تنظيم أكثر شمولية.⁴⁵

6- أنواع سياسات التشغيل: هناك عدة تقسيمات لسياسة التشغيل، لكن الشائع منها نوعان وهما:

6-1- سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية): وهي عبارة عن كل الإجراءات والتدابير التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجودة، أو على خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن العمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تراعي حاجات الاقتصاد.

⁴⁵ مغراوي محي الدين عبد القادر وآخرون، التشغيل في الجزائر: قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 07، العدد 01، 2018، ص 12

ووفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) تندرج ضمن هذه السياسة مجموعة من الإجراءات والجهزة وهي: المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل التشغيل عادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة، تقديم إعانات لخلق المؤسسات.

6-2- سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل

السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، وهي تسعى للتخفيف من

الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل، وذلك من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو المحاولة للحد من الفئة النشطة، حسب منظمة OCDE ، تضم هذه السياسة إجراءين وهما: منح تعويضات البطالة وكذا التقاعد النسبي.⁴⁶

7- الهيئات المكلفة بتنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر

7-1- الوكالة الوطنية للتشغيل:

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في : 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيآت العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين :

-طالبى العمل وهم البطالين من كل الفئات.

-أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي

⁴⁶ فاطمة بوسالم، نضال يدروج، مرجع سبق ذكره، ص 9-10

والخاص باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تتصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص البلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية. وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استقادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساساً إلى تحقيق مايلي :

-تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

-اتخاذ إجراءات عصرنه طرق تسييرها وتدخلها تماشياً مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

-تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.

ونشير أن مخطط التأهيل و إعادة الاعتبار تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

أما من جانب التنظيم فان الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:

- المديرية العامة.

- 10 وكالت جهوية.

- اكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر 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 :

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

-تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.

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

-تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين.

وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إما لمنصب متوفر

وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات.⁴⁷

سادسا/ برامج الإدماج المهني للشباب.

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

هذه الوكالة عبارة عن الهيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي حيث كان لها دور بارز في إدماج فئة معتبرة من الشباب في عالم الشغل وهذا من خلال إعطائهم فر نشاء مؤسسات مصغرة، وعليه انشات هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 288/03، وقد بدأت الوكالة العمل الفعلي لها في جوان 1996، وهي مكلفة بتشجيع ودعم ومرافقة إنشاء المؤسسات، هذا الجهاز موجه للشباب العاقل عن العمل والبالغ في العمر (-19 35 سنة) والحامل أفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات المصغرة والمتوسطة، وبالتالي امتصاص البطالة، وهي وكالة موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة سابقا أما، ثم تم إلحاقها في السداسي الثاني من سنة 2006 تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن لذلك فهي تعتبر هيئة المرافقة لخلق المؤسسة وتوسيعها في إطار الاقتصاد الاجتماعي التضامني يضمن هذا الجهاز عملية المرافقة من مرحلة خلق المؤسسة وتوسيعها؛ حيث يتولى الوزير المكلف بالتشغيل بمتابعة العملية لجميع نشاطاتها، يسيرها مجلس توجيه ويرديها المدير العام، وتزود بمجلس مراقبة، ويكون مقرها الرئيس في العاصمة ويمكن نقله إلى أي مكان من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالتشغيل ويمكن أيضا فتح أي فرع جهوي أو محلي بناء على مجلسها

⁴⁷ بن رمضان سامية، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2010/2011، ص34-35

التوجيهي، ومنحت الوكالة عدة صلاحيات للممارسة المهام المنوطة بها التي هي كالتالي:

- دعم وتقديم استشارات لشباب المستثمر أصحاب المشاريع.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعلانات والامتيازات الأخرى المتحصل عليها والمقدمة من طرف الصندوق الوطني لدعم الشباب.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، تقيم علاقة متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التمويل المالي للمؤسسات المصغرة.
- تنظيم الدورات التكوينية لتعليم الشباب ذوي المشاريع لتجديد معارفهم.
- تحدث قوائم (نموذجية) للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.
- لمساعدات المالية التي تقدمها على شكل قروض نسبتها 28 إلى 29 بالمائة من التكلفة الإجمالية للمشروع، قرض على شكل هبة، وهذا من خلال صندوق الضمان المشترك للاخطار.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات طابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.
- تبرم اتفاقيات مع كل الهيئة أو مقاوله أو مؤسسة عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج التكوين الشباب أصحاب المشاريع لحساب الوكالة.
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا.

استنادا الى الصلاحيات السالفة فقد يتم تمويل من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل "ANSEJ" ، المؤسسة المتوسطة والصغيرة تم تعريفها من خلال القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 18-01 في مادته الرابعة كما يلي: تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية: « بأنها مؤسسة إنتاج سلع وخدمات تشغل 01 إلى 250 شخص ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 02 مليار أولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 دج بإضافة إلى أنها تستوفي معايير الاستقلالية » ، كما قد جاء قانون رقم 17 02- المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ليعدل في تعريف المؤسسات في المادة الخامسة منه كما يلي: هي مؤسسات إنتاج السلع والخدمات تشغل من 01 إلى 250 عاملا ، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 04 ملايين دج ولا يتعدى حصيلتها السنوية 01 مليار دج ، وهي تحترم معايير الاستقلالية.⁴⁸

مديرية التشغيل بالولاية:

أنشئت بموجب المرسوم: 50/02 المؤرخ في : 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

تشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة

⁴⁸ شيبان سامية، دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في دعم سياسة الاستثمار في الجزائر، مجلة أفاق علمية، المجلد 12، العدد 03، 2020، ص 385-383

من طرف الدولة وهي :

*برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية : وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

*برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

* برنامج عقود ما قبل التشغيل : ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ،الموجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعد على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل.

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل و المترشح

ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل. وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال :

*الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

*الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم. ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين :

-أصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصّلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.

-ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوجدها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للسنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.⁴⁹

⁴⁹ يوسف كريمة، سياسة التشغيل في الجزائر -الواقع والتحديات-، مأخوذة من موقع

- وكالة التنمية الاجتماعية:

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني انشئت سنة 1996 في ظل تطبيق مخطط اعادة الهيكلة بالجزائر، وهدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

وتتمثل مهامها فيما يلي:

- البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني او اجنبي او دولي او متعدد الجوانب الضرورية لتجسد مهمتها الاجتماعية.

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

- تمويل مشاريع لها مفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

وتشمل وكالة التنمية الاجتماعية مديرية عامة تتفرع عنها عدو مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فانها تعتمد على شبكة تتكون من

07 وكالات جهوية اضافة الى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات والبلديات.⁵⁰

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 14/04 المؤرخ في : 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل 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 موجه لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

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 ببيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر، وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، و ما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنه كما ذكرنا فإن أهداف القرض

⁵⁰ حامد نور الدين، عاشور فلة، تقييم اداء سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الموسوم ب: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المنعقد يومي 13-14 افريل 2011، ص 42

المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة. وقد كشف وزير العمل عن الشروع في صياغة مخطط جديد يتضمن تدابير وإجراءات اجتماعية واقتصادية لدعم سياسة التشغيل، ووضع إستراتيجية لمحاربة البطالة وترقية التشغيل، صادقت عليها الحكومة سنة 2008، مصرا على أن خلق مناصب عمل هو من اختصاص المؤسسات الاقتصادية، في حين أن الدولة تتولى وضع الآليات للتشغيل، عن طريق أنساج والصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكذا العمل المأجور، بغرض تكوين هؤلاء الشباب وإدماجهم في سوق العمل. بضرورة فتح مناصب أخرى في قطاع البناء والأشغال العمومية، منتقدا فشل البلديات في مرافقة الشباب وجلب الاستثمار المحلي. وتعتبر السياحة مجالا هاما في خلق مناصب عمل وأيضا قطاع الصناعة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية . حيث سيعمل على استحداث 380 ألف منصب عمل، تتوزع بين الصناعات التقليدية والأنشطة السياحية المختلفة، وذلك لبلوغ أزيد من مليون عامل في القطاع ذاته، الذي يضم حاليا 700 ألف عامل فقط. وبلغ عدد السياح الأجانب والجزائريين خلال الموسم الماضي أزيد من 1.9 مليون سائح.

مضيفا بأن وزارته تعمل على مرافقة وتشجيع المستثمرين، من خلال توفير كافة التسهيلات وتخفيض القروض البنكية على الاستثمار في مناطق الجنوب والهضاب العليا، مع العمل على توفير العقار.⁵¹

⁵¹ يوسفى كريمة، مرجع سبق ذكره، ص 11-12

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

تم الاعتماد على نظام التأمين على البطالة نظرا لارتباطه الوثيق بوضعية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، وبالنسبة لنظام التأمين على البطالة فقد اعتمد بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الاجراء الذين قد يفقدون عملهم لا اراديا، أي لاسباب اقتصادية، ويستفاد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي او الخاص والذي يفقد منصب عمله بصفة لا ارادية ولاسباب اقتصادية تتمثل في:

- اما في اطار مخطط اعادة هيكلة المؤسسة.

- تقليص عدد العمال .

- انتهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.

ويحرم من الاستفادة من اداءات التأمين على البطالة كل من:

- المؤجرون ذوي عقد محدود المدة.

- العمال الموسميين.

- العمال في المنازل.

- العمال ذوي اصحاب العمل المتعدد.

- العمال عند انفسهم.

- العمال الذين فصلوا لاسباب تأديبية.

سابعا/ الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.

تسيير سوق الشغل

الأجهزة العمومية لترقية التشغيل

- تسيير سوق الشغل:

إن تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتصديقات - OPAP - (منذ 2004).

1- نشاط الوساطة الكلاسيكية في سوق العمل - الوكالة الوطنية للتشغيل:

الإطار العام:

إنّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

ما هي مهام الوكالة ؟

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:

⁵² جمال مسعود، خريجوا الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر 02، 2010، ص 51

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

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها،

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه

الصفة، بما يأتي:

- ضمان إستقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم ،

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي

والمحلي،

- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

• يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الإستفادة

من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة

من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والإستشارة

والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

- الاجهزة العمومية لترقية التشغيل:

1 - جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم و المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى :

- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين،
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين-تشغيل وتوظيف.

يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

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

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

1-1 عقود الإدماج :

يعد عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين،

- عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني،

-عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

تبرم عقود الإدماج بين :

1 - المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل)،

2 - المستخدم أو الهيئة المكونة،

3 - المستفيدين.

- من هي الهيئات المستخدمة المعنية ؟

- المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة،
- المؤسسات والإدارات العمومية،
- الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية،
- الحرفيين المعلمين،

ما هي مدة عقود الإدماج ؟

- ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية،
- سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإقتصادي،
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين،
- ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية،
- سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

ما هو عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم ؟

- يجب أن لا يتعدى عدد المستفيدين:
- 15 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا،
- 25 % من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب،
- يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الإستفادة أثناء مرحلة الإنطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين-إدماج.
- 1 لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الإستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل المبتدئين في إطار هذا الجهاز.

ما هي شروط التأهيل لطالبي العمل ؟

- أن يكون طالب شغل مبتدئ،
- أن يكون ذوي جنسية جزائرية،
- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة،
- أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية،
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته،

- يمكن إستثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

الأجور والمنح:

- 1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية صافية تحدد كما يأتي:

- 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي،

- 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين،

- 2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.

- 3- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجرة شهرية تقدر قيمتها بـ:

- 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات،

- يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الإقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب،

- اجرة شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج،

- منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.

2-1 مرافقة طالبي العمل المبتدئين عن طريق التكوين (عقود تكوين - تشغيل) :

- يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكييفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم.

- يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، بإستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الإستفادة من عقود تكوين-تشغيل تمول في حدود 60 % من الجهاز لمدة أقصاها ستة (6) أشهر في حالة إلزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند إنتهاء التكوين.

- يبرم عقد تكوين-تشغيل بين الوكالة الوطنية للتشغيل والمستخدم والمستفيد بعد موافقة المدير الولائي للتشغيل.

- تخصيص منحة للتشجيع على البحث للتكوين تحدد بـ 3.000 دج للشهر لفائدة المستفيدين من الجهاز الذين نجحوا في تسجيل أنفسهم في تربص تكويني مدته القصوى ستة (6) أشهر في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

-تنظم عمليات التكوين بالشراكة مع قطاع التكوين المهني لفائدة الشباب المتراوح أعمارهم من 16 إلى 20 سنة في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل لمدة ستة (6) أشهر يستفيد خلالها الشاب من منحة تقدر بـ 3.000 دج.

3-1- عقد العمل المدعم:

ما هو عقد العمل المدعم؟

يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة.

يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجر للهيئة المستخدمة.

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

- 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين،
- 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين،
- 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني،
- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

4-1-التزامات الشباب المدمج.

- يترتب عن كل فسخ عقد الإدماج من طرف الشباب المدمج بدون سبب مبرر قانونا فقدان حق الإستفادة من الجهاز.
- يلتزم الشباب المدمج بإنهاء مدة الإدماج المحددة في العقد. وفي حالة فسخ العقد لأسباب مبررة قانونا، يمكنهم الإستفادة من عقد إدماج جديد.
- يتعين على الشباب المدمج في إطار هذا الجهاز إحترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- في حالة إقترح عقد عمل مدعم مطابق لمؤهلات الشاب حامل الشهادة، خلال فترة الإدماج لدى المؤسسات والإدارات العمومية، يلتزم الشاب بقبول هذا العرض تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات أو عقد الإدماج المهني.

5-1-التزامات المستخدم

- يترتب عن كل فسخ عقد غير مبرر قانونا من طرف المستخدم، فقدان الحق في الإستفادة من الجهاز.

- في حالة ما إذا رغب المستخدم في فسخ عقد الإدماج، يتعين عليه إخطار المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة كتابيا عن نيته في فسخ العقد سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الفسخ.

- يتعين على المستخدم توضيح كتابيا أسباب فسخ العقد.

- يترتب عن فسخ العقد توقيف دفع الأجرة أو المنحة.

2-3 - التدابير التحفيزية للتوظيف:

- تخفيض حصة صاحب العمل في الإشتراك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات:

1/ 40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل،

2/ 80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ،

3/ 95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

يستطيع المستخدم في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة والبناء والأشغال العمومية والري أو في المؤسسات الخدمائية وقام بتوظيف طالب شغل من ستة

(6) إلى إثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة تكون حصة الإشتراك كالتالي:

1/ 20% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل،

2/ 18% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ،

3/ 16% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

* كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة

(03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم

غير محدد المدة.

• الإعفاء من الإشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين وتجديد

المعارف لصالح عماله.

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراكات الإجمالية للضمان

الاجتماعي لمدة يمكن أن تصل إلى ثلاثة (3) أشهر.

التوظيف في إطار عقود العمل المدعمة :

• التخفيض في نسبة الاشتراك لأرباب العمل بـ 80 % يمكن أن تصل هذه النسبة

إلى 95 % بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب.

المراجع القانونية :

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.

- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق 11 ديسمبر 2006

والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، لاسيما المواد 6 و 11 و 12 منه.

- القانون رقم 06-24 المؤرخ في 6 ذي الحجة 1427 الموافق 26 ديسمبر

2006 والمتضمن قانون المالية لسنة 2007، لاسيما المادة 59 منه،

- القانون رقم 09-09 المؤرخ في 30 ديسمبر 2009 والمتضمن قانون المالية لسنة 2010،

- المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق 6 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم.

- المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1428 الموافق 5 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكيفيات منح الإمتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر 2010 ، وبالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 وبالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 10 أبريل 2013.

- الإتفاقية القطاعية المشتركة بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين(25 فيفري 2009) والمتعلقة بتكوين طالبي الشغل المبتدئين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 20 سنة في التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

2- الأجهزة العمومية لدعم خلق النشاطات:

2-1- الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

1- استثمار الإنشاء :

يتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات، باستثناء النشاط التجاري من طرف شاب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من هذا الجهاز.

2- ما هي شروط التأهيل لإستثمار الإنشاء ؟

للإستفادة من هذا الجهاز، يجب على الشباب المقاول استيفاء الشروط الستة (6) الآتية:

- أن يتراوح بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء)،
 - أن يكون لديه تأهيل مهني و/أو ملكات معرفية معترف بها،
 - أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز،
 - أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة،
 - أن لا يكون شاغلا وظيفية مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة،
 - أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطل.
- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب المقاول.

الإطار العام:

إن صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع موضوع تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وموطنه لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ويتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي.

يتوجب على كل صاحب مشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع لضمان تمويل مشروعه.

ما هو دور الصندوق:

تتمثل المهمة الأساسية لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع في تدعيم البنوك أكثر لتحمل الأخطار الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الجهاز المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يكمل ضمان الصندوق الضمانات المقررة في الجهاز والمتمثلة في:

- رهن التجهيزات و/أو رهن العربات في الدرجة الأولى لصالح البنوك، وفي الدرجة الثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
- حلول البنك محل التأمين متعدد الأخطار.

من يمكنه الإنخراط في صندوق الضمان؟

يتمثل المنخرطون في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع في البنوك التي تمنح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من جهة وفي الشباب أصحاب المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الثلاثي لإنجاز مشاريعهم من جهة أخرى.

ما هي كفيات الانخراط في الصندوق؟

ينخرط الشاب صاحب المشروع في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع بعد تبليغ الموافقة البنكية وقبل تسليم قرار منح

الامتيازات من طرف مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب. يكون الانخراط مسبقا لتمويل المشروع. يتم حساب مبلغ الاشتراك في الصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع على أساس مبلغ القرض البنكي الممنوح ومدته.

يدفع الإشتراك دفعة واحدة وكاملا في الحساب المحلي لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع خلال إنخراط المؤسسة المصغرة. تقدر نسبة الإشتراك بـ 35,0 % من مبلغ القرض الذي يمنحه البنك.

المراجع القانونية:

- المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-106 المؤرخ في 05 مارس 2003 وبالمرسوم التنفيذي رقم 03-289 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

2-2 جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين من 30 إلى 50 سنة المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

الإطار العام :

في إطار البرامج المختلفة المبادر بها من طرف السلطات العمومية والمكرسة لمحاربة البطالة والتهميش، يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة، بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة.

ما هي شروط الإلتحاق ؟

يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يستوفي الشروط الآتية:

- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة،
- أن يكون من جنسية جزائرية،
- أن لا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند إيداعه طلب الإعانة،
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به،
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه،
- أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاط.

ثامنا/ حاضنات الأعمال الخاصة و دعم الشركات الناشئة

تُعَدّ الحاضنات الخاصة مثلاً حياً على التعاون بين القطاع الخاص والشركات الناشئة، وتلعب دوراً حيوياً في تعزيز ريادة الأعمال وتحفيز الابتكار في المجتمع من خلال خلق البيئة المناسبة لنمو الأفكار و دعم رواد الأعمال الشباب.

مع تطور وسائل الإتصال و في خضم مواقع السوشل ميديا، ذاع صيت حاضنات الأعمال و أصبحت معروفة على نطاق واسع مؤخراً، بالرغم من أن المفهوم متواجد منذ فترة طويلة و يمتد تاريخياً إلى ستينيات القرن الماضي، فلنتعرف عليه عن قرب.

لمحة تاريخية عن ظهور حاضنات الأعمال

أول ظهور للحاضنات كانت في الولايات المتحدة عام 1959 عند تأسيس Batavia industrial center في ولاية نيويورك بهدف توفير مساحات عمل مشتركة وموارد تكنولوجية للشركات الناشئة في مجالات مثل التكنولوجيا والبحوث والتصنيع.

منذ ذلك الحين، انتشرت فكرة حاضنات الأعمال في جميع أنحاء العالم ليلعب عددها ما يقارب 7 000 حاضنة حسب International Business Innovation Association في قطاعات متعددة كالزراعة و التنمية المستدامة، و أخذت الجزائر نصيبها منها عبر حاضنات عامة و خاصة.

لكن، ما هي حاضنة الأعمال، حسب المختصين؟

تعد الحاضنات بمثابة مجتمع يضم مجموعة متنوعة من الأشخاص الذين يتمتعون بنفس الشغف والتطلعات الريادية. توفر لهم مساحات عمل مشتركة ومكاتب مجهزة تكنولوجياً، بالإضافة إلى خدمات الدعم والتوجيه والاستشارة من خلال فريق متخصص من المستشارين ذوي خبرة في مجال ريادة الأعمال.

حاضنات الأعمال في الجزائر

منذ 2020 أصبح ممكنا للهيئات التي تعمل على دعم و مرافقة المشاريع الناشئة في الجزائر، الحصول على علامة "حاضنة" أو ما يعرف ب "Label Incubateur" و الاستفادة من مميزاته المتمثلة في :

الإعفاءات الضريبية لمدة سنتين من تاريخ وضع العلامات (LF 2021)

الحصول على منح حكومية

الإستفادة من تسهيلات في منح الأراضي و الإمتيازات.

كيف يتم التسجيل للحصول على العلامة؟

يتم تقديم طلبات منح العلامة التجارية "حاضنات" إلى اللجنة الوطنية من خلال بوابة

الشركات الناشئة الإلكترونية، مصحوبة بالوثائق التالية:

قائمة بالمعدات المتاحة للشركات الناشئة المحتضنة.

عرض مختلف الخدمات التي تقدمها الحاضنة للشركات الناشئة المحتضنة.

عرض لمختلف برامج التدريب والتوجيه التي تقدمها الحاضنة.

السيرة الذاتية لموظفي الحاضنات والمدربين.

نسخة من السجل التجاري وبطاقات التعريف الضريبي والإحصائي.

نسخة من النظام القانوني للشركة.

شهادة عضوية في الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي مع قائمة اسمية للموظفين.

شهادة عضوية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعاملين لحسابهم الخاص.

نسخة من البيانات المالية للسنة الحالية.

ما الذي تقدمه الحاضنة للمشاريع؟

الحاضنة التي تتقدم للحصول على العلامة التجارية "حاضنات" في الجزائر تتمتع بمهمة مرافقة الشركات الناشئة المستضافة طوال فترة الحاضنة. وبموجب هذه المهمة، تلتزم الحاضنة بما يلي:

مساعدة الشركات الناشئة في تنفيذ النماذج الأولية.

مرافقة الشركات الناشئة المستضافة في البحث عن مصادر التمويل والتوسع في السوق.

مساعدة أصحاب المشاريع في إجراءات إنشاء الشركة.

مساعدة الشركات الناشئة في إعداد خطط العمل ودراسات السوق وخطط التمويل.

توفير التدريبات الخاصة، بما في ذلك إدارة الأعمال والالتزامات القانونية والمحاسبية.

توفير وسائل لوجستية لأصحاب المشاريع، مثل قاعات الاجتماعات والمعدات

المعلوماتية والمكتبية واتصالات الإنترنت عالية السرعة.

توفير مقر للشركات الناشئة المستضافة وتوفير مساحة عمل مجهزة لها.

يشهد سوق العمل الجزائري تحولات هائلة مدفوعة بعدة عوامل، بما في ذلك التطورات التكنولوجية، والعولمة، وتغير في التركيبة السكانية. هذه التحولات تُلقي بظلالها على احتياجات سوق العمل، مما يتطلب من الجامعات بذل جهود حثيثة لمواكبة هذه التغييرات وتزويد خريجها بالمهارات اللازمة للنجاح في بيئة العمل الجديدة.

كشفت الوكالة الوطنية للتشغيل شهر جويلية الماضي عن قائمة تضم أهم التخصصات الجامعية المطلوبة في سوق العمل بالجزائر خلال السنوات الخمس الأخيرة. تصدرت القائمة تخصصات علوم التجارة والهندسة والكيمياء. إلى جانب ذلك، هناك طلب كبير على تخصصات المحاسبة والتكنولوجيا. شهد قطاع التجارة نموا ملحوظا، حيث ارتفع عدد الوظائف المععلن عنها بنسبة 30% منذ جائحة كورونا، ويعزى هذا النمو إلى ازدهار التجارة الإلكترونية. بشكل عام، تعد هذه المعلومات قيمة للطلاب الذين يختارون تخصصاتهم الدراسية، حيث تمكنهم من اتخاذ قرارات مدروسة بشأن مستقبلهم المهني في سوق العمل.

تاسعا/ أهم التحولات في سوق العمل الجزائري

ازدياد أهمية المهارات التقنية:

تتطلب الوظائف الجديدة مهارات تقنية متقدمة، مثل البرمجة، وتحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي.

ارتفاع الطلب على المهارات الناعمة:

بالإضافة إلى المهارات التقنية، تُصبح المهارات الناعمة، مثل التواصل، وحل المشكلات، والعمل الجماعي، أكثر أهمية في سوق العمل.

ظهور وظائف جديدة:

تخلق التطورات التكنولوجية فرص عمل جديدة في مجالات مثل التجارة الإلكترونية، وتكنولوجيا المعلومات، والذكاء الاصطناعي.

تغير طبيعة العمل:

تتحول طبيعة العمل من وظائف تقليدية إلى وظائف قائمة على المعرفة، مما يتطلب المزيد من الإبداع والابتكار، كما ظهرت وظائف عديدة تعتمد على العمل الحر والعمل عن بعد.

دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة، والمتوسطة، والناشئة :

يلعب القطاع الخاص في الجزائر دوراً رئيسياً حيث يوفر فرص عمل لعدد أكبر من العاملين مقارنة بالقطاع العام. بهدف تعزيز ريادة الأعمال والقطاع الخاص، تقوم الحكومة بدعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة (مشاريع SME) والشركات الناشئة (startups). شهدت هذه المؤسسات نمواً هائلاً في السنوات الأخيرة، ما أدى إلى خلق المزيد من الوظائف. يسعى هذا التوجه إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على قطاع المحروقات، وهو ما سيؤدي إلى تحسين سوق العمل وتوفير سلع محلية بدلاً من استيرادها.

كيف يمكن للجامعات مواكبة احتياجات سوق العمل المتغيرة؟

تحديث المناهج الدراسية:

يجب على الجامعات تحديث مناهجها الدراسية بانتظام لتشمل أحدث المهارات والتقنيات المطلوبة في سوق العمل.

تعزيز التعلم العملي:

يجب على الجامعات توفير فرص التعلم العملي لطلابها من خلال البرامج التدريبية والتعاون مع الشركات.

تطوير برامج ريادة الأعمال:

يجب على الجامعات تشجيع ريادة الأعمال بين طلابها من خلال برامج تدريبية وتقديم الدعم اللازم لهم لبدء مشاريعهم الخاصة.

تعزيز الشراكات بين الجامعات والمؤسسات:

يجب على الجامعات تعزيز الشراكات مع القطاع العام والخاص لتبادل الخبرات والتعرف على احتياجات سوق العمل.

اطلعوا على مقتطفات الطبعة الأولى من معرض التوظيف و التبرصات بالمعهد العالي للعلوم.

توفير برامج التعليم المستمر:

يجب على الجامعات توفير برامج التعليم المستمر لتلبية احتياجات المهنيين الذين يرغبون في تحديث مهاراتهم.

تقديم برامج تعليمية مزدوجة (Alternance):

تُتيح هذه البرامج للطلاب قضاء جزء من وقتهم في الدراسة وجزءًا آخر في العمل في شركات حقيقية.

إن معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر تتطلب جهدًا مشتركًا من جميع الأطراف الفاعلة، من جامعات، مؤسسات الدولة وكذا مؤسسات القطاع الخاص، كما تقع مسؤولية

على عاتق المجتمع المدني في توجيه الشباب نحو الفرص المتاحة وتنمية مهاراتهم الحياتية والمهنية.

باختصار، فإن مواجهة تحدي البطالة يتطلب نهجًا متعدد الأوجه يركز على التعليم والتدريب ودعم ريادة الأعمال وتبسيط الإجراءات الإدارية وخلق بيئة استثمارية.

من خلال العمل معًا، يمكن لكل هاته الأطراف إعداد خريجين مؤهلين قادرين على المساهمة في تنمية اقتصادية مستدامة للجزائر، مع ضمان حصول الجميع على فرص عمل مناسبة وبناء مستقبل أفضل.

لا يمكن اعتبار القراءة المقدمة في بانوراما سوق العمل في الجزائر شاملة لأن التغيرات الحالية الحاصلة في عالم الشغل تتطلب تحاليل أخرى أكثر عمقا حسب مختلف قطاعات النشاط، وفي الوقت نفسه، يمكن أن نعتبر أن تسليط الضوء على "القطاعات المحدثة للكثير من فرص العمل و"القطاعات الغنية" ضروري في أي مسعى لتعميق تحليل سوق العمل لأن هذين الشكليين من القطاعات وفق التصنيف المذكور سالفًا غير متلازمين دائمًا.

إن التحاليل المنجزة لحدّ الساعة تكشف عن وجود "أسواق متعددة للعمل" أو لنقل سوق مجزأة للعمل، بحيث يشتغل كل جزء منها وفق المنطق الخاص به. قد تُؤدّ الظروف الاجتماعية الحالية التي تعرفها الجزائر، و التحوّل و التغيير الذي يعرفه العمل المأجور - مثلما تمّ تقديمه في هذه الورقة - توترات اجتماعية قوية تتطلب وضع نظام دائم لرصدها، بينما يبقى الأجر أحد العناصر غير المتطرق إليها و التي تؤثر في تعديل موازين العلاقات بين العرض و الطلب في سوق العمل (حسب النظرية الكلاسيكية) خصوصا في القطاع الخاص. هذه بعض العناصر تستحق تعميق البحث و الدراسة.

قائمة المراجع:

- محمد طاقة وآخرون، اقتصاديات العمل، ط1، دار اثناء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008
- شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2005.
- منصور احمد منصور، المبادئ العامة في ادارة القوى العاملة، ط2، وكالة المطبوعات، الكويت، 1979.
- فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم - مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة-، ط1، دار المسيرة، الاردن، 2003.
- صخري تعمر، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- ابراهيم حاج عمر، مطبوعة بعنوان دروس في مادة سوق العمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة غرداية، 2020/2019 .
- فائق مشعل وآخرون (2013)، " التوافق بين مخرجات التعليم العالي " ومتطلبات سوق العمل، رؤية للتجربة العراقية: " بحوث واوراق عمل ، مؤتمر استراتيجيات التعليم العالي ، مصر .
- جغروري كمال، سوق العمل في الجزائر - الخصائص والتحديات، Journal Algérien des Régions Arides، المجلد 15، العدد 01،
- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي <https://www.mtess.gov.dz/ar/تشريع-العمل/>