

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l' Enseignement Supérieur Et de la Recherche Scientifique

Université de Ghardaïa  
Faculté des sciences sociales et humaines  
Département: sociologie et de  
démographie  
Filière :sociologie



جامعة غرداية  
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية  
قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا  
الشعبة: علم الاجتماع

دروس في مادة  
سوق العمل في الجزائر

مقدمة لطلبة السنة الثانية ماستر

في السداسي: الثالث

شعبة تكوين في: علم الاجتماع

تخصص: التنظيم والعمل

إعداد الاستاذ:

الدكتور براهيم حاج عمر

الموسم الجامعي: 1440/1441هـ – 2019/2020 م

## قائمة المحتويات

1	مقدمة
3	الدرس التمهيدي
3	تمهيد
3	1.معلومات على المقرر
3	2.مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة
3	3.المستوى المستهدف بها
3	4.طريقة التقييم فيها
3	5.المعامل والرصيد
4	6.أهداف التعليم
4	7.المعارف المسبقة المطلوبة
4	8.محتوى المادة
4	9.المصادر والمراجع الاساسية للمادة
4	خلاصة
5	الدرس الاول: تعريف سوق العمل- مدخل مفاهيمي-
5	تمهيد
5	1.سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به
10	2.مميزات وأنواع سوق العمل
12	خلاصة
14	الدرس الثاني: تعريف سوق العمل- سوق الجزائر-
14	تمهيد
14	1.تطور التشغيل في الجزائر
16	2.مؤثرات سوق العمل في الجزائر
18	3. اختلافات سوق العمل بالجزائر
19	خلاصة
21	الدرس الثالث: العرض والطلب - مدخل مفاهيمي-
21	تمهيد
21	1.مدخل مفاهيمي حول العرض والطلب على العمل
23	2.تخطيط القوى العاملة
23	3.التقييم النوعي والتقدير الكمي للقوى العاملة
24	خلاصة

## قائمة المحتويات

26	الدرس الرابع: العرض والطلب- حالة التوازن- _____
26	تمهيد _____
26	1.العوامل المؤثرة في عرض العمل _____
28	2.التخطيط للعرض والطلب _____
29	3.الموازنة بين العرض والطلب _____
30	خلاصة _____
32	الدرس الخامس: سياسات التكوين _____
32	تمهيد _____
32	1.ماهية التكوين أسبابه و أهدافه _____
35	2.أهمية التكوين في الجزائر _____
35	3.السياسة التربوية المطبقة في الجزائر واثرها على سوق العمل _____
38	خلاصة _____
40	الدرس السادس: آليات التشغيل في الجزائر _____
40	تمهيد _____
40	1.مفهوم سياسات التشغيل وابعادها _____
43	2.أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر _____
46	3.تحديات سياسات التشغيل في الجزائر _____
47	خلاصة _____
49	الدرس السابع: مؤسسات مراقبة سوق العمل _____
49	تمهيد _____
49	1.مراقبة سوق العمل في الجزائر _____
50	2.الأجهزة الموضوعه تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل _____
51	3.مؤسسات اخرى _____
53	خلاصة _____
55	الدرس الثامن: برامج الإدماج المهني للشباب _____
55	تمهيد _____
55	1.المفاهيم المتعلقة بالشباب والإدماج المهني _____
58	2.برامج الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر _____
60	3.إستراتيجية التنمية المستدامة في تحقيق الإدماج المهني _____
61	خلاصة _____

## قائمة المحتويات

62	الدرس التاسع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر
63	تمهيد
63	1. الوساطة والحوار الاجتماعي في سوق العمل
64	2. اطراف الشركاء الاجتماعيون
65	3. العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر
68	خلاصة
70	الدرس العاشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- الإضراب-
70	تمهيد
70	1. مفهوم وتنظيم علاقات العمل
71	2. مفهوم الاضراب واشكاله
73	3. علاقة الاضراب بسوق العمل في الجزائر
74	خلاصة
76	الدرس الحادي عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- البطالة-
76	تمهيد
76	1. مفهوم البطالة وانواعها.
77	2. البطالة وسوق العمل في الجزائر
80	3. إستراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة
81	خلاصة
83	الدرس الثاني عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- الحراك-
83	تمهيد
83	1. معاني الحراك وانواعه
84	2. أشكال الحراك الاجتماعي واسبابه
85	3. الحراك الاجتماعي وسوق العمل في الجزائر
87	خلاصة
88	الدرس الثالث عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- الأجور-
89	تمهيد
89	1. مفهوم الأجور وأهميته
91	2. خصائص الأجور وعناصرها
92	3. طرق تحديد الأجور وعلاقتها بسوق العمل
95	خلاصة

## قائمة المحتويات

97	الدرس الرابع عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- النمو الديمغرافي-
97	تمهيد
97	1. مفهوم النمو السكاني
100	2. تطور عدد سكان الجزائر
101	3. العوامل الديموغرافية وتطور سوق العمل في الجزائر
102	خلاصة
104	خاتمة
105	المراجع

## مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه اجمعين .  
اما بعد

هذه المطبوعة هي عبارة عن محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر، موجهة لطلاب السنة الثانية ماستر في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، والتي روعي فيها ما جاء في المقرر الدراسي من الجهة الوصية .

ونظرا لأهمية المادة في التخصص، فهي مدعم رئيسي ومرتبة ضمن المواد الاساسية في التكوين، لأنها تتعرض الى التنظيم من زاوية العمل او التشغيل، حيث تناولها يمكن:

- ✓ الزيادة في ملكته السوسيوولوجية وتوسيع نظريته وادراكه لما يحدث ضمن محيطه.
- ✓ فهم الممارسات الاجتماعية داخل مجال العمل.
- ✓ ربط علم اجتماع التنظيم والعمل بالواقع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.
- ✓ إعطاء الطالب القدرة على توظيف المعارف التي اكتسبها خلال مساره الدراسي.
- ✓ منح الطالب أدوات التحليل لفهم ميكانيزمات الاقتصادية والاجتماعية لسوق العمل.

إن طبيعة هذا المقياس هي إسقاط للواقع في شكل محتوى نظري، فالمعارف المكتسبة منه تعتبر اللبنة الأولى للطلاب لفهم واقع التشغيل وتحليل كل الظواهر المرتبطة به خاصة بالجزائر، فالتطرق لموضوع سوق العمل جاء كحتمية في تكملة تكوين الطالب في السنة ثانية ماستر تنظيم وعمل، وبعد التطرق في السنة الأولى الى عدة مقاييس كمقياس تنمية الموارد البشرية ومقياس الحركات العمالية، وتشريعات العمل، ها هو في هذه السنة مكمل لمقياس المقاولاتية ومقياس الحراك الاجتماعي.

خلال هذه المطبوعة نقوم بمعالجة اهم المواضيع المرتبطة بسوق العمل، والتي تساعد في فهم ديناميكيتها من خلال التفاعل بين قوى العرض وقوى الطلب على العمل، وكذلك التطرق الى المشاكل والحلول المسطرة لاستيعاب التجاذب الحاصل بين جميع الاطراف، التي لها مصلحة في هذه المعادلة .

لقد تم تقسيم هذه المطبوعة بشكل مبسط للمحتوى يسهل على الطالب الفهم والاستيعاب، مرتبة ومتسلسلة منهجيا وفق محتوى المقياس المحدد من طرف اللجنة البيداغوجية الوطنية لميدان التكوين في العلوم الاجتماعية، حيث شملت الدرس الافتتاحي المعرف بالمادة من حيث طبيعتها وموقعها في المقرر العام البيداغوجي لتتسلسل الدروس اتباعا حسب محاورها التالية:

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

وقد تم افراد كل درس بمراجعته الخاصة به وكذا تم ادراج بعض المواضيع ذات الصلة كإشكاليات قابلة للبحث والدراسة في خاتمة هذا العمل.

وتجد الإشارة هنا، بان محتوى هذا العمل لم يأتي بالسهولة بل البحث الكثيف في عدة مراجع منها: الكتب والرسائل العلمية والمذكرات الجامعية والمواقع الإلكترونية، والقوانين والمراسيم القانونية لكي نوفي حق الموضوع، ولان المراجع المدعومة الاساسية في المقرر الدراسي من الجهة الوصية، لم تكن كافية نظرا لقلتها وارتباطها ببعض المواضيع دون غيرها .

نتمنى ان نوفق في تقديم المطبوعة بشكل يوفي بالغرض وتكون مرجعا لطلابنا تكفيهم عناء البحث عن المادة العلمية، وتكون منارة استرشادية لمنطلق بحوثهم واستزادتهم العلمية في ظل ندرة المراجع المتناول لمحتوى هذا الموضوع فنسال الله التوفيق آمين

د/حاج عمر براهيم

## الدرس التمهيدي

### اهداف الدرس

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

### تمهيد

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

### 1.معلومات على المقرر

اسم المادة: سوق العمل في الجزائر

الرمز في المقرر الوزاري لاعتماد برنامج التدريس:6111

### 2.مكانة المادة ضمن برنامج الدراسة

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

### 3.المستوى المستهدف بها

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

### 4.طريقة التقييم فيها

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان...

### 5.المعامل والرصيد

المعامل: 2

الرصيد: 5

## 6. أهداف التعليم

يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، الدراية الكاملة بسوق العمل ومكوناته ومصطلحاته وقوانينه كالعرض والطلب والقدرة على التحليل لمختلف الظواهر التي تشوبه ومعرفة الاختلالات التي تطرأ عليه بالإضافة الى التعرف الى اهم البرامج التشغيلية التي تمس الشباب واهم المصالح التي تراقب هذا السوق....الخ)

## 7. المعارف المسبقة المطلوبة

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

## 8. محتوى المادة

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

## 9. المصادر والمراجع الاساسية للمادة

1- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004م، الجزائر، جويلية 2005م.

2-Musette Saïb (M): « La situation sociale en Algérie » in revue Monde Arabe N°167, (Maghreb – Machreck)

3-Saoudi (A); Djekboub (S) et al: **étude sur l'emploi féminin en Algérie**, institut national du travail, Algérie 2005,

### خلاصة

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

## الدرس الاول: تعريف سوق العمل - مدخل مفاهيمي-

### اهداف الدرس

- التمكن من مصطلحات سوق العمل المفاهيم المرتبطة به.
- معرفة مميزات وانواع سوق العمل.
- التعرف على خصائص سوق العمل.

### تمهيد

هذا الدرس يعتبر اول الدروس في هذا المقياس فعليا فهو اساسي لفهم مصطلحات سوق العمل اذا كمدخل فقد حظي سوق العمل باهتمام كبير في المجتمعات المعاصرة، فهو من المفاهيم التي لها علاقة باقتصاديات العمل والمرتبطة به دوما، فكما نعلم أن في كل سوق مشترون و بائعون، ولا يشذ سوق العمل عن ذلك، إلا أن لسوق العمل ما يميزه على غيره من أسواق السلع والخدمات الأخرى، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، فخدمة العمل، وهي السلعة محل التبادل في هذا السوق والكلمة المفتاحية له .  
وفق هذا ارتأينا أن يكون درسنا في مقياس سوق العمل في الجزائر تحت عنوان: سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به، والذي تم فيه تسليط الضوء على الإشكالية الموسومة ب: ما مفهوم سوق العمل؟ وماهي المؤشرات المرتبطة به ؟ وفيما تتمثل اهم خصائصه وأنواعه؟ وقد عاجلنا الموضوع وفق النقاط التالية:

1. سوق العمل و المفاهيم المرتبطة به.

2. مميزات وأنواع سوق العمل.

### 1. سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به

#### 1) مفهوم العمل

العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين. يهدف العمل إلى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط سواء في نظم الإنتاج التقليدية أو المؤتمتة، فضلا عن نوعية النشاط وأهدافه، العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا او معنويا مجردا. (بن مبارك و اوفة 2017، 03)

#### 2) مفهوم سوق العمل

سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط و ظروف يتفق عليها، كما يعرف على أنه "المؤسسة التنظيمية

## الدرس الاول \_\_\_\_\_ سوق العمل - مدخل مفاهيمي

الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل" (مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي 2006، 16).

سوق العمل هي ظاهرة العرض والطلب على العمل والتي تتجسد في شتى عمليات المساعدة المقدمة للأفراد الباحثين عن العمل لإيجاد عمل، مع العلم ان سوق العمل معروف بتقلباته وبعد استقراره وبالتدقيق المستمر للباحثين عن العمل، بالدخول والخروج الدائم من وإلى السوق، ظهور أنشطة ووظائف جديدة، وانقراض أخرى بسبب تطور الاقتصاد والنشاط الانساني، مما يستدعي دائما كفاءات جديدة متوفرة في حينها (Barbier 2006، 9-10).

يعتبر سوق العمل المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، ويمتاز سوق العمل بعدة خصائص وهي أن خدمات العمل في هذا المجال تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل وظروف لعمل لا تقل عن (السعر- الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب (حسن 2003، 04)، كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها تحت اشراف الجهاز الحكومي للدولة، كما تم في هذه السوق توجيه الموارد البشرية للوظائف المختلفة عند معدلات أجر محددة بين المنشآت الصناعات والمهن الموجودة في مختلف الأقاليم، فقد تكون سوق العمل محلية أو وطنية أو عالمية وهذا حسب الاختصاص والندرة...، وبعضها الآخر يعمل وفق تشريعات وقواعد محددة وتقنيات متطورة، كما في القطاعات الاقتصادية الحديثة والمنظمة، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي كما في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة. (بومنجل 2019، 195)

يتحدد نتيجة لنشاط السوق عدد من العناصر؛ كالتشغيل، البطالة، الأجور، الهجرة، التعليم، ونظرا لكثرة الاطراف المشاركة والمتنافسة في سوق العمل فإن قرارات كل طرف في السوق تكون متأثرة بقرارات الآخرين؛ خاصة في جانب الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات...الخ. وتنقسم قوة العمل تبعاً لذلك إلى قسمين: (حسن 2003، 05)

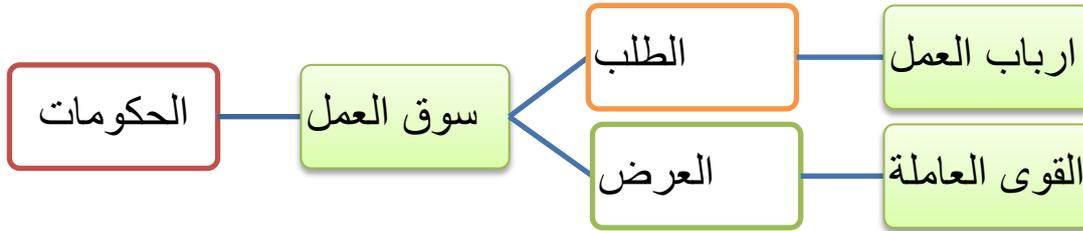
البطلون	المشتغلون
بطلون سبق لهم العمل بطلون لم يسبق لهم العمل.	الأفراد النشيطون الذين يباشرون عملاً منتجا لصالح أصحاب العمل، أو الذين يعملون لحسابهم الخاص، إضافة للمستخدمين بأجر، أو الذين يعملون بدون أجر.

## الدرس الاول \_\_\_\_\_ سوق العمل - مدخل مفاهيمي

وبناءً على ما سبق يمكننا القول، بأن سوق العمل هو المجال الذي يتفاعل فيه عرض العمل (الباحثين عن العمل من البطالين) وطلب العمل (عارضى الوظائف من المؤسسات وأرباب العمل) من خلال تبادل مهارات العمل مقابل الحصول على مقابل لها أو ما يطلق عليها شروط الاستخدام (جلال، 2017، 278) كما يعرف على أنه: " الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والوظائف" (بن عامر 2010-2011، 09)، ويطلق سوق العمل أيضا على مجموعة الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون وظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم ويتكون السوق من جانبين:

- العرض: ويقصد به عدد الأيدي العاملة (القوى العاملة) المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل من الشريحة السكانية النشطة اقتصاديا خلال فترة زمنية معينة.
- الطلب: ويقصد به الطلب على العمل، و الذي يمثل الجانب الآخر من السوق، ويقصد به توفير الأعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة (القوى العاملة) لأداء أعمال معينة في أوقات محددة وبتكلفة عمل مناسبة (شاوش، ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد) 2005، 135)

الشكل التالي يوضح اطراف سوق العمل الفاعلين



المصدر: اعداد الاستاذ

### 3) القوى العاملة وطرق تحديدها

إن مجموع السكان يتكون من فئتين فئة بلغت السن القانونية للعمل وتسمى السكان في سن العمل، وفئة لم تبلغ من العمل او تجاوزته، ويقسم السكان أيضا إلى سكان ينتمون للقوى العاملة وسكان خارج القوى العاملة، ويطلق الاقتصاديون على هذين الصنفين السكان النشطين وغير النشطين (فرحاني 2018، 04).

يمكننا تعريف القوى العاملة على أنها: (فرحاني 2018، 04)

- مجموعة أفراد القوة البشرية باستثناء الأشخاص الذين لا يرغبون في العمل. أي مجموعة القوة البشرية الذين يمارسون العمل فعلا أو الذين يرغبون فيه، ويحددها المختصون في الفئة العمرية (15-65 سنة) ممن يعملون أو يبحثون عن عملة.

## الدرس الاول \_\_\_\_\_ سوق العمل - مدخل مفاهيمي

- قوة العمل يساوي إجمالي عدد السكان ناقصا: من هم أقل من 16 سنة وهم طلبة ومرضى نضيف لهم كبار السن ومن هم في سن التقاعد أكبر من 63 سنة والذين يصطلح عليهم خارج قوة العمل.
- تمثل قوة العمل فئة من السكان، وهي الفئة التي تتراوح أعمارها بين (15-65 سنة) بعد استبعاد ربات البيوت والمرضى والعاجزين عن العمل وفئة الطلاب في المدارس والجامعات والشباب الذين يؤدون الخدمة الوطنية. وكلما ارتفعت نسبة قوة العمل إلى حجم السكان كلما كان ذلك من العوامل الإيجابية لأنه يساعد على زيادة عرض العمل وبالتالي زيادة الإنتاج والعكس بالعكس في حالة انخفاضها.

### 4) مؤشرات سوق العمالة

مؤشرات سوق العمل هي: "أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل وقد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل. وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل...، كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة و بالتالي مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية" (جلال، 2017، 279)

مؤشر المشاركة في قوة العمل (السكان النشطين اقتصاديا) (TA):

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح = أعداد المشتغلين + أعداد المتعطلين/عدد

السكان في سن العمل x 100 (جلال 2017، 279)

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدجنا أفرادا لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل. لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل ويعكس درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو انتعاش بالإضافة إلى معتقدات المجتمع ويتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل، ونذكر من بينها:

- القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به والمدة الإلزامية للتعليم.
- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي والمسبق)
- مدى مشاركة النساء في اليد العاملة

- الظرف الاقتصادي و ما يتميز به من ركود أو انتعاش
- نظام التأمين على البطالة
- معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة

## 2 معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE) :

ان معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيّلهم شخص واحد بالمتوسط، تظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفر منصب شغل واحد هو توفر لقمة العيش لعيال هذا الشخص معدل النشاط: يعبر عنه بالنسبة للفئة النشطة وفئة السكان الكلية (OIT 2003، 07)

نسبة المشتغلين بأجر = عدد المشتغلين بأجر/التعداد الكلي للمشتغلين x 100.

نسبة المشتغلين لحسابهم الخاص = عدد المشتغلين لحسابهم الخاص /التعداد

الكلي للمشتغلين x 100 (جلال 2017، 280)

## معدل العمالة (TE):

فهو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل و يعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم الموارد،

## معدل البطالة: (TC)

يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة .

إذا كان هذا المعدل صغيراً، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل وإذا كان كبيراً معناه أن سوق العمل في حالة اختلال وعدم الاستقرار وأن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة ان هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة التي تكون في وقت معين رغبة في العمل لكنها لا تجد الفرصة لكنها بالضرورة لا تعطي أي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة وذلك لعدة أسباب (البشير 2009، 181، 182):

- هذا المعدل لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن عمل أو الذين توقفوا عن البحث بعد أن يتسوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا مضمينين في عدد العاطلين وإحصاءات البطالة لا تفيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين، وعمّا إذا كانت هذه

المستويات تزيد على حد الفقر أم لا. فينتهي العديد من العمال العاطلين إلى أسر بها أكثر من عامل يحقق دخلا، فكثيرا منهم من الشباب وهم عادة ليسوا بالعائل الأول للأسرة. والكثيرين من العمال العاطلين يحصلون على دعم للدخل خلال فترة تعطلهم من العمل، سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة

- بيانات معدل البطالة تقدم لنا معلومات عن النسبة العاطلة من القوى العاملة ولا تعطينا أي فكرة عن النسبة العاملة من السكان، إنما معدل العمالة أو معدل الشغل هو الذي يعطينا فكرة عن هذه النسبة.

## 2. مميزات وأنواع سوق العمل

### 1) مميزات سوق العمل

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ- غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية. (صخري 2005، 13).

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

ت- تأثير عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة). (نعمة الله 2002، 24)

ث- تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة وذلك من خلال مظهرين: (Schnapper 1994, 76)

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

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

ج- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

## 2) توازن سوق العمل

يتحدد التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل بين قوى العرض والطلب على العمل، كون أن التوازن يتحكم فيه كلا من حجم أو ساعات العمل التي يرغب العمال ببيعها، مع ساعات أو حجم العمل التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو إستخدامها. (Benmoussa 2006, 22)

## 3) خصائص سوق العمل

لسوق العمل خصائص نلخصها (الاسدي و اخرون 2018، 29.28):

- خدمات العمل تؤجر ولا تباع
- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل
- ظروف العمل لا تقل عن السعر(الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.
- الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل انتاج سلع وخدمات يتم بيعها.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تتحدد وتنظم آلية عمل السوق (إضافة إلى الحكومة فثمة مؤسسات نؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحت على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات).
- ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة، وأن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط (العامل ورب العمل) بل ومجتمعية أيضا حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.
- وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ، وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات مرتفعة (القطاع الحديث، والمنظم) بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير واثية(القطاع غير المنظم)، وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة.
- ويتحدد نتيجة لنشاط السوق (العرض والطلب حسب المهارات والتعليم وفي اطار البنى والأقسام والتشريعات) عدد من العناصر:
  - ✓ حجم التشغيل وتركيبه.
  - ✓ مستوى البطالة.

✓ مستويات الأجور.

■ غياب المنافسة الكاملة.

■ ارتباط عرض العمل بمتغيرات متعددة لا تقتصر على الأجر فقط.

■ تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني.

#### 4) أنواع سوق العمل

تحدد أسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الأسواق المحلية، والأسواق الإقليمية أو القطرية وكذلك الأسواق العالمية أو الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم، فالأسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم، وتتمثل باقتصاديات جميع دول العالم.

أما الأسواق الإقليمية فتتمثل بأسواق دول إقليم معين وهي أقل اتساعا من الأسواق العالمية ومن أمثلة ذلك: السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية. أما الأسواق المحلية فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة، وهي الأصغر في منظومة الأسواق أنفة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل رسمي، وفق تشريعات وقواعد محددة، بينما يعمل بعضها الآخر بشكل غير رسمي. (بلقايد 2018، 08)

وهناك من يقسم سوق العمل الى نوعين:

#### 1. سوق العمل المحكم:

و يقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أعلى من عدد الراغبين بشغل هذه الوظائف، أي أن سوق العمل المحكم هو الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن عدد الراغبين في العمل. (مقداد و ابوحصيرة 2019، 67)

#### 2. سوق العمل الراكد:

هو عبارة عن سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عدد الوظائف والفرص المتاحة. (مقداد و ابوحصيرة 2019، 67)

#### خلاصة

تناولنا في هذا الدرس والذي يعتبر مدخلا لهذا المقياس المفاهيم الضرورية لفهم سوق العمل كمفهوم العمل ومفهوم القوى العاملة اضافة الى المؤشرات التي تحدد سوق العمل والى انواع ومميزات وخصائص سوق العمل وهذا من الجانب النظري .

- اسماعيل فرحاني. محددات عرض العمل في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1980-2017. مذكرة ماستر، الوادي-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة الوادي، 2018.
- الحاج حسن. ”مؤشرات سوق العمل”. مجلة اهداف جسر التنمية، افريل، 2003.
- ثورية بلقايد. بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري – دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية يشار. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تلمسان-الجزائر: جامعة ابي بكر بلقايد، 2018.
- حسين بومنجل. ”تطور سوق العمل في الجزائر، ، المانيا، العدد الثالث، ص195. ”مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، 26 جانفي، 2019.
- سليمة بن مبارك، و جازية اوفة. دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004-2016. مذكرة ماستر تسيير مؤسسات، خميس مليانة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة، 2017.
- عبد الحليم جلال. ”اتجاهات سوق العمل في الجزائر”. مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، 02 ديسمبر، 2017:
- عبد الكريم البشير. ”دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل جامعة الشلف، الجزائر، ص 181-182. ”مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، 01 01، 2009.
- عمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي. بن عكنون الجزائر: يوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- محمد ابراهيم مقداد، و مازن ابوحصيرة. ”كتاب-اقتصاديات-العمل-2019-م.pdf”. 2019.
- <http://site.iugaza.edu.ps/mmigdad/files/2017/02.pdf> (تاريخ الوصول 03 28، 2020).
- مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي. التهيئة لسوق العمل. دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.
- مصطفى نجيب شاوش. ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد). الثالثة. عمان- الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
- نبيل بن عامر. اقتصاديات العمل. سطيف-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2، 2011.
- نجيب ابراهيم نعمة الله. نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية، ، 2002. الاولى. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2002.
- يوسف عبد علي الاسدي، و اخرون. اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه. الاولى. البصرة-العراق: مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، 2018.
- Barbier, Jean-Pau. l’intermédiation sur le marché du travail dans les pays du merghreb (étude comparative entre l’Algérie, le Maroc et la Tunisie). GENEVE: Bureau international du Travail, 2006, 9,10.
- Benmoussa, Brahim. «représentation du travail féminin et contribution des femmes travailleuses au revenu des ménages dans la société rurale algérienne.» : femmes et travail au Maghreb : libertés et contraintes, comment le changement dans les rapports sociaux de genre intervient-il ? Marrakech ,Maroc: ., 2006
- OIT. le marché du travail et emploi en Algérie. alger:, 2003.
- Schnapper, d. l’épreuve du chômage, sans pays. paris: Gahimard, 1994.

## الدرس الثاني: تعريف سوق العمل – سوق الجزائر –

### اهداف الدرس

- التعريف بسوق العمل في الجزائر.
- معرفة التطور الحاصل في سوق العمل في الجزائر .
- ادراك اهم العوامل المؤثرة في سوق العمل بالجزائر.

### تمهيد

في هذا الدرس سنخصصه بالكلام عن سوق العمل في الجزائر نظرا لأهميته، وتأثيره على مستوى الأداء الاقتصادي وما يميزه من ديناميكية وعدم ثباته، ولأن تحديد عرض العمل يعتمد على تحليل البيانات الديمغرافية، تبرز أهمية تحديد العوامل المؤثرة في الطلب على العمل على المستوى الكلي وعلى مستوى مختلف القطاعات الاقتصادية الكبرى، وحتى يتسنى لنا فهم وتحليل هذا الموضوع سنتعرض لنظرة شاملة عن سوق العمل في الجزائر من خلال:

1. تطور التشغيل في الجزائر.
2. مؤثرات سوق العمل في الجزائر.
3. اختلالات سوق العمل بالجزائر.

### 1. تطور التشغيل في الجزائر

مرت سياسة التشغيل بالجزائر بثلاث مراحل هي:

#### 1) قبل الثمانينات

إن مغادرة المعمر الفرنسي غداة الاستقلال مباشرة أوجد فراغا في العديد من مناصب الشغل، زاده في ذلك الهجرة إلى فرنسا للعديد من الجزائريين (البشير 2009، 99، 100)، (222.631 شخص سنة 1963) (الديوان الوطني للإحصائيات بلا تاريخ) مما شكل فرصا للعمل لعدد لا بأس به من الجزائريين، إلا أن المستوى العلمي والمهني الهزيل من جهة ومستوى الاستثمار الضعيف أدى إلى انعدام مناصب شغل جديدة وكانت الجزائر تحوي ما يقارب 900.000 شخص يبحثون عن شغل دائم سنة 1964.

شرعت الجزائر في مرحلة التأميم، وإختيار نمط الاقتصاد الموجه بصورة فعلية ابتداء من 1966 (البشير

(2009، 100)

(أين بلغ عدد سكان الجزائر 11,8 مليون نسمة والفئة النشطة 2.932.200 فرد) (الديوان الوطني للإحصائيات بلا تاريخ) فكرست المخططات الثلاثية والرباعية مبدأ خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا في ظل نمو ديمغرافي متزايد شمل بذلك فئة السكان النشيطين (96.000 شخص سنويا خلال المخطط الثلاثي لينتقل إلى 108.000 خلال الرباعي الأول و127.000 في الرباعي الثاني) التي تضاعف عددها بنسبة 4 % سنويا في ظرف 17 سنة خاصة فئة الشباب رغم الارتفاع الملحوظ في مستوى التشغيل الذي مس القطاع الصناعي الذي شهد تحولا لليد العاملة من القطاع الزراعي، مما ساهم بشكل كبير في حالة النزوح نحو المدن. (داداي عدون و العايب 2010، 303)

عمدت الجزائر في هذه المرحلة على انشاء قاعدة صناعية تعمل على امتصاص الفائض في العمالة قصد خلق التوازن في سوق العمل بانتهاج سياسة تنمية تعمل على إحلال الواردات (انشاء صناعات تنتج مواد تعوض وارداتها)، مما جعل الدولة تتدخل بصورة شبه كلية في مجال الإنتاج لتوزيع وتنظيم الاقتصاد عبر التخطيط الاستراتيجي، هذا في ظل انعدام قطاع خاص قادر على المشاركة في التنمية. وإن احتكار الدولة والحماية العالية للسوق الداخلي الذي مثل المحرك الأساسي لعملية النمو والتنمية شكل ركيزة في سياسة التشغيل والحد من البطالة التي عرفت بعض النتائج الإيجابية من انشاء الآلاف من مواقع الشغل الدائمة. إلا أن النظرة التكنوقراطية والبيروقراطية والافتقار للحوار الاقتصادي والاجتماعي بالإضافة إلى التبعية للمحروقات كل ذلك ساهم في ظهور بوادر أزمة اقتصادية وهيكلية حادة (عطار 2010، 92).

## 2) فترة الثمانينات

لقد بينت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة مواصلة خلق مناصب الشغل قصد تلبية العرض الإضافي للعمل وذلك على ضوء مناصب الشغل المتوقع إحداثها في مختلف القطاعات وعلى دور الأهداف التي ترمي إليها. إلا أن الملاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع عدد السكان النشيطين بمعدل سنوي يقدر بـ: 3,2% أغلبيتهم شباب (52,3% لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة، عام 1984) مما أدى إلى تحقيق إلا نسبة 59,8% من مجموع المناصب المبرجة. وعلى العموم فقد عرف الطلب في سوق العمل خلال المخطط الخماسي الأول ارتفاعا هاما أغلبه كان في قطاع البناء والأشغال العمومية. إلا أن الأزمة الاقتصادية (1986) أثرت على سياسة التشغيل مما أدى إلى انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل السنوية (فمن 170.000 منصب سنة 1984 إلى 125.000 سنة 1985 ثم 116.000 منصب سنة 1986)، كان سببها المشاكل المالية، وتقليص مخططات التكفل بالتشغيل (عطار 2010، 92).

### 3) سياسة التشغيل في الجزائر في ظل الإفتتاح الاقتصادي

إن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتھا الجزائر ذاتيا لم تكن لها جدوى، أمام تراجع معدلات النمو الاقتصادي وتفاقم الأزمة المالية، وسوء إدارة الدين الخارجي، حيث ارتفعت خدمة الدين إلى الصادرات من 27 % سنة 1980 إلى أكثر من 54 % سنة 1986، الأمر الذي دفع الدولة إلى اللجوء إلى المنظمات المالية الدولية من أجل جدولة ديونها وفي مقابل ذلك اعتمدت جملة من البرامج والإصلاحات الهيكلية للاقتصاد، التي كانت تكلفتها الإجتماعية كبيرة، وانعكس ذلك على مستويات التشغيل . (Boutafnouchet 1984, 33)

### 2. مؤثرات سوق العمل في الجزائر

من الضروري التطرق إلى مفهوم سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها فإن القوى البشرية تمثل بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة والرغبة والإستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص أفضل، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل وكانوا أصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين والمتعطلين (صالحي و عبد الكريم 2015، 124).

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي (صالحي و عبد الكريم 2015، 125).

### 1) العامل الجغرافي

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة. بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي بقي دائما عائقا أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الإجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاما على

## الدرس الثاني ————— تعريف سوق العمل - سوق الجزائر-

المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة. (بلقايد 2018، 67)

### 2) العامل الديمغرافي

في الواقع يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل. (بلقايد 2018، 67)

### 3) العامل الاقتصادي

إن هدف هذا العامل الذي يرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل يحدد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام. (بلقايد 2018، 67)

### 4) العامل القانوني

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة. ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، (بلقايد 2018، 67) وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها : (بهلول 1985، 283)

أ- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.

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

ت- توسيع وإحداث مشاريع جديدة لامتنعاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.

ث- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.

### 3. اختلافات سوق العمل بالجزائر

سوق العمل بالجزائر كغيره من أسواق العمل في العالم به إختلالات تساهم فيها مجموعة من الأسباب والتي نتعرض لها من خلال:

#### 1) انتشار سوق العمل غير الرسمي

يرتبط مفهوم سوق العمل غير الرسمي، بالقطاع الاقتصادي غير الرسمي، وعلى الرغم من مساهمة هذا الأخير في امتصاص البطالة إلا أنه يؤثر سلبا على الأداء الحسن للاقتصاديات التي تعاني عجزا في جهازها الإنتاجي، كما أن هناك تمييز بين معدل البطالة الحقيقي ومعدل البطالة المصرح به الذي لا يأخذ بعين الإعتبار عمال هذا القطاع، لأن البطال من وجهة نظر الهيئات الرسمية للإحصاء هو الشخص الذي لا يشغل أي منصب عمل أثناء عملية التعداد (رحيم 2013، 134).

#### 2) إنعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل

يرتبط النمو الديمغرافي أساسا بسوق العمل بحيث أن تزايد عدد السكان يؤدي بالضرورة إلى زيادة نسبة العرض من القوى العاملة في سوق العمل. وتعد الزيادة المتواصلة في نسبة السكان في الجزائر ذات تأثير كبير على السير الحسن وأداء سوق العمل في الجزائر، و يمكن القول بأن الضغط السكاني يعد من الأسباب الرئيسية لارتفاع نسبة ومعدلات البطالة في الجزائر (بلقايد 2018، 69).

#### 3) مخرجات التكوين وسوق العمل

إن الارتباط بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق العمل ضروري لتحقيق التنمية، اعتبارا من العلاقة التكاملية بين مؤسسة التكوين وسوق العمل، ومن المسلم به نظريا، ضرورة توافق مخرجات مؤسسات التكوين مع متطلبات سوق العمل.

وقد ارتبط نظام التكوين في الجزائر بثلاث قطاعات أساسية هي التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي وقطاع التكوين المهني، ولقد استطاعت منظومة التكوين في وقت معين الوفاء باحتياجات سوق العمل لاسيما في ظل مرحلة التنمية المخططة حيث اعتمدت الدولة على سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والشهادات الجامعية وذلك خريجي المعاهد والمدارس الوطنية، وذلك يرجع إلى خصوصية المرحلة، وتزايد عرض العمل الذي وفرته المؤسسات العمومية، جراء توسيع مشروعاتها. (مدلس 2017، بتصرف)

## الدرس الثاني \_\_\_\_\_ تعريف سوق العمل - سوق الجزائر-

لقد استمرت مؤسسات التكوين والتعليم على وثيرة ضخ مخرجاتها إلى سوق العمل غير أن فترة الأزمة الاقتصادية غيرت معطيات هذا السوق، مما أدى إلى كساد في مخرجات مؤسسات التكوين التي لم تجد عروضاً للعمل تتوافق ومؤهلاتها، وهو ما أدى إلى تفاقم نسب البطالة في أوساط الفئات المكونة. ويمكن تفسير الخلل الحاصل بين منظومة التكوين وسوق العمل من خلال ما يلي (مولاي لخضر 2012، 195):

-تغليب سياسة الكم على الكيف: فمراكز التكوين في الجزائر بداية من معاهد التكوين المهني إلى المؤسسات الجامعية تخرج سنويا آلاف الطلبة والمتربصين الذين يتوجهون إلى سوق العمل، الذي لسان حاله يؤكد على أن واقع الدولة الاقتصادي لا يتناسب واليد العاملة المتخرجة.

-عدم وجود تنسيق بين المؤسسة الاقتصادية و مراكز التكوين المهني وهو ما يجعل مخرجات هذه المراكز تختلف عن احتياجات المؤسسة الاقتصادية، ما يفضي إلى بطالة اليد العاملة، لحصولها على تأهيل لا يوافق احتياجات السوق.

-انتشار ظاهرة التسرب المدرسي: إن أهم سمة سايرت تطور التعليم في الجزائر هو انتشار ظاهرة المتسربين.

### خلاصة

يعتبر سوق العمل ظاهرة سوسيواقتصادية محضنة، وهو من اهم المتغيرات التي تحكم العالم وتهدد أمنه واستقراره، لذلك فان جل الأزمات الاقتصادية هي تحصيل حاصل لمشاكل واختلالات ظاهرة كانت أو باطنة نتيجة لعدة عوامل ومؤشرات تختلف من بلد لآخر لذلك فان فهم اقتصاد العمل هام لفهم مجموعة كبيرة من الأحداث والسياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية خاصة ما يتعلق بسوق العمل في الجزائر.

## المراجع

- عبد الفتاح محمد دواير. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1995.
- إبراهيم زكي أحنوخ. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1978.
- دليلة بوسعيدة. الاضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو – الجزائر: جامعة مولود معمري، 2019.
- راشد راشد. شرح قانون العمل الجزائري(علاقات العمل الفردية والجماعية) في ضوء النصوص التشريعية الحديثة. بن عكنون- الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2002.
- سليمان محمد الطماوي. الوجيز في القانون الإداري –دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي، 1988.
- طلال عامر المهتار. مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن. بيروت: دار اقرأ، 1982.
- عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. الجزائر: دار القصب للنشر، 2003.
- علي عوض حسن. الوجيز في شرح قانون العمل. الإسكندرية: المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1996.
- كمال عبد الحميد الزيات. العمل وعلم الإجماع المهني، . القاهرة- مصر: دار غريب، 2001.
- RIVERO Jean, SAVATIER Jean. Droit du travail.paris: puf, 1993.

## الدرس الثالث: العرض والطلب - مدخل مفاهيمي-

### اهداف الدرس

- القدرة على معرفة مفهوم العرض والطلب على العمل
- معرفة المقصود بالقوى العاملة في سوق العمل.
- ادراك عملية التخطيط للقوى العاملة في سوق العمل.

### تمهيد

يتكون سوق العمل كغيره من الأسواق من طالبي العمل وعارضيه، وقد حظي موضوع عرض العمل وطلبه باهتمام كبير منذ القدم من طرف علماء الاقتصاد ومنظري الفكر الاقتصادي والاجتماعي. وعلى اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المعنوية دون الجوانب المادية للفرد، حيث يعتبر الدخل المادي أمراً ضرورياً للمجتمعات لتوفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطنين، وهو ما لا يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه. كل هذا وسط التحدّيات ومتغيرات سوق العمل، اذا فما المقصود بالعرض والطلب على العمل؟ سنعالج الدرس وفق الخطة التالية:

1. مدخل مفاهيمي حول العرض والطلب على العمل.
2. تخطيط القوى العاملة.
3. التقييم النوعي والتقدير الكمي للقوى العاملة .

### 1.مدخل مفاهيمي حول العرض والطلب على العمل

#### 1) مفهوم عرض العمل

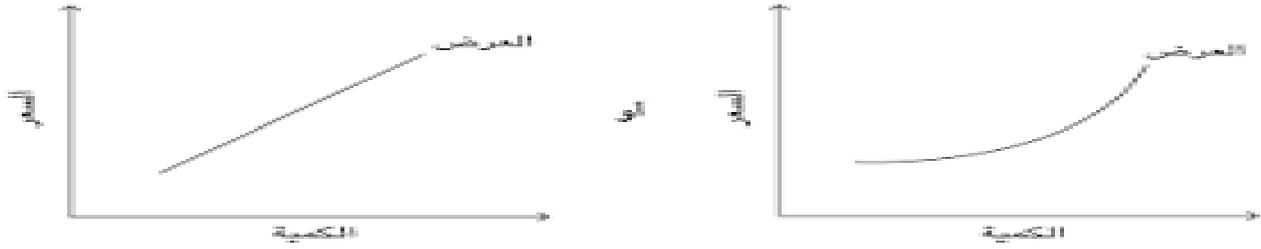
لقد أجمع أغلب الاقتصاديون على أن المقصود بعرض العمل هو جميع القوة العاملة والأفراد في سن العمل الذين يعملون فعلاً والمتعطلين عن العمل. (معروف 2005، 130)

ونعني بعرض العمل عدد العمال القادرين على العمل والراغبين فيه خلال فترة زمنية معينة أو حجم القوة العاملة في المجتمع وقد ينصرف عرض العمل إلى ساعات العمل (الطحاوي 1995، 12).

ويمثل عرض العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلاً أو عاطلين عن العمل أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم قدرة على العمل (أو الرغبة فيه).

أو هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة (فرحاني 2018، 08).

منحنى عرض العمل انظر الشكل التالي الموضح لمنحنى العرض الكلي للعمل



العوامل المؤثرة في عرض العمل: يتأثر عرض العمل بعدة عوامل نختصرها في حجم السكان وهيكله (الكثافة السكانية، نسبة السكان في سن العمل، قرارات المشاركة في قوة العمل، التركيب النوعي للسكان من حيث الجنس والعمر، الخ...) وكذلك عوامل جغرافية متعلقة بمكان العمل الذي تتواجد فيه القوى العاملة (مقر السكن، الخ...) (فرحاني 2018، 15)

## 2) مفهوم الطلب على العمل

هو أحد جانبي سوق العمل، ويشترى أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويتميز الطلب عن العمل بأنه طلب مشتق، أي رب العمل يطلب ليس من أجل استهلاكه، بل من أجل الاستفادة منه في إنتاج سلع وخدمات أخرى، تدر عليه ربما يفوق ما أنفقه في الحصول عليه، ويرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، الطلب على المنتج وأسعار المنتج وعوامل الإنتاج الأخرى (القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال بلا تاريخ).

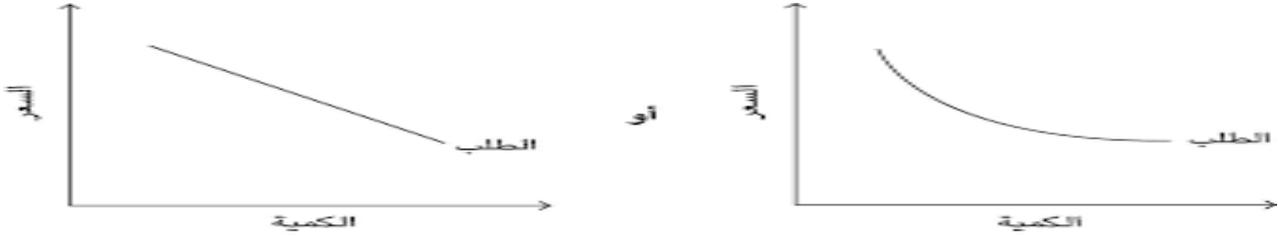
## 3) مفهوم الطلب على العمالة

هي إحدى مدخلات عملية إنتاج السلع والخدمات، حيث تتطلب المؤسسات العمالة ورأس المال كمدخلات في عملية إنتاجها. الطلب على العمالة هو مبدأ اقتصادي. بمعنى أنه إذا زاد الطلب على إنتاج المؤسسة ستطلب المزيد من العمالة، وبالتالي توظيف المزيد من الموظفين. وإذا انخفض الطلب على إنتاج السلع والخدمات، فسوف يتطلب ذلك عمالة أقل، وسيراجع الطلب على العمالة وسيتم الاحتفاظ بعدد أقل من الموظفين. تقوم عوامل سوق العمالة بدفع العرض والطلب على العمالة. سيوفر الذين يبحثون عن عمل عملهم مقابل الأجر. والمؤسسات التي تطلب العمالة من العمال ستدفع تكاليف وقتهم ومهاراتهم (القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال بلا تاريخ).

الطلب على العمالة هو مفهوم يصف مقدار الطلب على العمالة التي يرغب أي اقتصاد أو شركة في توظيفها في وقت معين. قد لا يكون هذا الطلب بالضرورة في حالة توازن على المدى الطويل، ويحدد من

## الدرس الثالث العرض والطلب -مدخل مفاهيمي-

خلال الأجر الحقيقي الذي تكون الشركات مستعدة لدفعه مقابل هذا العمل وعدد العمال الذين يرغبون في توريد العمل بهذا الأجر (القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال بلا تاريخ).



### 2. تخطيط القوى العاملة

يعتبر تخطيط القوى العاملة من المهام الرئيسية التي يجب أن تقوم بها إدارة أي منظمة (مؤسسة أو وزارة أو حكومة) وذلك بهدف تحديد احتياجات العمل للفترة المستقبلية من خبرات وتخصصات وضمن الاستمرارية في العمل دون اختلالات وإنتاجية عالية، فقد يواجه أي مجتمع من المجتمعات أو أي منظمة من المنظمات فائضا أو عجزا في القوى العاملة الشيء الذي يدفع الهيئات المختصة للتدخل قصد تنظيمها من خلال عملية التخطيط باعتبارها المتغير الفاصل بين نجاح أو فشل الجهاز القائم على إدارة الموارد البشرية (فرحاني 2018، 30).

- يعرف تخطيط القوى العاملة على انه " مجموعة السياسات والإجراءات المتكاملة والمتعلقة بالعمالة، والتي تهدف إلى تحديد وتوفير الاعداد والنوعيات المطلوبة من العمالة (القوى العاملة) لأداء أعمال معينة في أوقات محددة بتكلفة عمل مناسبة،.... آخذين بعين الاعتبار الاهداف الانتاجية للمشروع والعوامل المؤثرة عليها" (شاوش 2005، 132). وفي هذا السياق تكتسي عملية تقدير وتقييم العمالة أهمية بالغة في تحديد اليد العاملة المتاحة في سوق العمل والمخطط يوضح هيكل نموذجي مبسط لتخطيط القوى العاملة.

### 3. التقييم النوعي والتقدير الكمي للقوى العاملة

إن أول سؤال يتبادر إلى الأذهان هو كيف يمكن أن نعرف إذا كان شخصا ما متاحا للعمل أم لا؟ وماهي المعايير التي تمكننا من تقييم القوى العاملة كما وكيف؟ (فرحاني 2018، 31)

#### 1) التقييم النوعي للقوى العاملة

يصعب تحديد حجم العمالة في سوق العمل في دول العالم الثالث بسبب قلة المعلومات المستقاة من الهيئات المختصة وذلك لأن عملية التقييم تتطلب مجموعة من البيانات الدقيقة حول القوى العاملة على

المستوى الكلي تبعا لمعايير ومقاييس تصنيف محدد تشمل الجانب المتعلق بدرجات التأهيل والتكوين ويمكن حصر عملية التقييم النوعي في العناصر التالية (داداي عدون و العايب 2010، 62، 63):

- تعداد القوى العاملة التي تكون متاحة في سوق العمل والتي تناسب متطلبات المؤسسات العارضة عمومية كانت أو خاصة.
- جمع المعلومات المناسبة لمعرفة مستويات تأهيل العمالة وهذا عن طريق إحصائيات مراكز التعليم والتمهين التي تحدد حجم المتخرجين سنويا حسب الفروع والتخصصات.
- التنبؤ بتطور العمالة مستقبلا اعتمادا إلى معرفة تطورها من فترة زمنية الأخرى لتحديد المسار الذي تتواجد فيه المتغيرات التي تحكمها.

## 2) تقدير كمية القوى العاملة في سوق العمل

يكون تقدير القوى العاملة على أساس المدة الزمنية (t) بالنسبة لكل فئة مهنية مع تصنيف اليد العاملة حسب: المستوى العلمي، الخبرة المهنية، مجالات التخصص، الموقع الجغرافي: حيث توجد لكل فئة مهنية سوق عمل مناسب بسبب اختلاف تنقلات العمال من مكان جغرافي لآخر، وتتميز اليد العاملة المتخصصة والإطارات العليا بسهولة الانتقال من منصب عمل لآخر بسبب مؤهلاتهم، وسهولة الحصول على تأشيرات الدخول لسوق العمل الدولية، أما العمال العاديون غير المؤهلين لا يتميزون بحركة كبيرة وتكون تنقلاتهم إجبارية بسبب انعدام المشاريع، وعدم توفر المرافق الاجتماعية عموما فإن حجم القوى العاملة تحدده الإحصائيات المختلفة اعتمادا على المعطيات الديمغرافية وتقارير الإدارات والوكالات المختلفة في مجال الشغل وكذا المعلومات التي تقدمها مراكز التأهيل والتدريب (فرحاني 2018، 32).

## خلاصة

من خلال هذا المساق تناولنا من الجانب النظري المفاهيم المتعلقة بسوق العمل وهي عرض العمل المتمثل في العمالة او الافراد النشطين في سوق العمل او الذين يبحثون عن العمل وغير القادرين على ايجاده وكذلك عن الطلب عن العمل، المتمثل في عروض العمل من طرف ارباب العمل، ومعنى التخطيط للقوى العاملة وكيفية تقييمها نوعيا وكميا .

## المراجع

- ناصر دادي عدون، و عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- اسماعيل فرحاني. محددات عرض العمل في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1980-2017. مذكرة ماستر، الوادي-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة الوادي، 2018.
- القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال. ميم القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال. بلا تاريخ. <https://www.meemapps.com/term> (تاريخ الوصول 13 03، 2020).
- مصطفى نجيب شاوش. ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد). الثالثة. عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
- منى الطحاوي. اقتصاديات العمل. الاولى. تحرير جامعة القاهرة. القاهرة-مصر: مكتبة نهضة الشرق، 1995.
- هوشيار معروف. تحليل الاقتصاد الكلي. عمان الأردن: دار الصفا للنشر والتوزيع، 2005.

## الدرس الرابع: العرض والطلب - حالة التوازن-

### اهداف الدرس

- التعرف على العوامل التي تؤثر في عرض العمل
- معرفة كيفية التخطيط لعرض العمل .
- فهم آلية احداث التوازن بين عرض العمل والطلب عليه.

### تمهيد

في هذا الدرس سنواصل التعرف على العرض والطلب وهو تنمة الى الدرس السابق ومن خلاله سنتكلم عن العوامل التي تؤثر في عرض العمل من حجم العمالة والاجور وساعات العمل اضافة الى التخطيط للعرض والطلب واحلال حالة التوازن بينهما من خلال العناصر التالية:

1. العوامل المؤثرة في عرض العمل.

2. التخطيط للعرض والطلب.

3. الموازنة بين العرض والطلب.

### 1.العوامل المؤثرة في عرض العمل

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا في العرض والطلب واليد العاملة ولعل أهم

هذه العوامل هي: (فرحاني 2018، 15)

#### 1) حجم السكان وهيكله

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

- نسبة السكان في سن العمل الى مجموع السكان: اذ كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل.

- قرار المشاركة في قوة العمل: أن القرار الخاص بالعمل هو في النهاية قرار حول كيفية قضاء الوقت، حيث أحد طرف قضاء الوقت هو في استعماله في النشاطات الترفيهية، أما الطريقة الأخرى وهي الأهم هو استغلال الفرد وقته في العمل (ايرنبرج و سميث 1994، 225). ويكون ذلك مقابل أجر.

- التركيب النوعي للسكان (من حيث الجنس والعمر) وتختلف تأثيرها باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية فمثلا ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية. (فرحاني 2018، 15)

- عوامل جغرافية: تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر سكن العامل وبعاده عن موقع المؤسسات العارضة للعمل مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته... الخ. (فرحاني 2018، 15)

## 2) الأجر وعرض ساعات العمل

- الأجر: تشير النظرية الاقتصادية الى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض، ولكن من الممكن أن يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد فقد يكون موجبة عند مستوى معين ثم يعود ليصبح سالب عشان مستويات اعلى ذلك على وفق تفضيلات العاملين بين العمل ووقت الفراغ (فرحاني 2018، 15).

- ساعات العمل: غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا عن عدد العمال، ويلاحظ ميل عام التناقص ساعات العمل المعروضة للفرد الواحد وارتفاع أجر الساعة في البلدان المتقدمة. ولكن على العموم فان معدل اجر اعلى يقابله عرضا أعلى من ساعات العمل بالنسبة لمعظم العمال، ويلاحظ أيضا تزايد عرض العمل بالتوقيت الجزئي (المرأة على الخصوص) ووجود ظاهرة العمل الإضافي او حتى العمل المزدوج في مكان العمل (فرحاني 2018، 15).

- حرية اختيار العمل وظروف وطبيعة العمل وكفاءة العامل والخبرة ومستوى التعليم والاعداد المهني والتدريب وظروف المعيشة، وازدادت اهمية مستوى التعليم والاعداد المهني والتدريب لاسيما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية وحيث أن التزايد في عرض المهارات الاستثمار في رأس المال البشري يزيد العرض الفعلي من العمل ويجعل العمال أكثر إنتاجية (داداي عدون 1998، 62)، ويمكن اكتساب المهارة بشكل نظامي من خلال التعليم وبرامج التدريب او غير نظامي من خلال العمل ذاته (الخبرة).

- الهجرة: بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الايدي العاملة في سوق العمل اذن من الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلبا أو إيجابا بالهجرة، فإن الهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة كهجرة العقول العربية والكفاءات الى البلدان الأوربية المتقدمة (فرحاني 2018، 16)، وتمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية، ويكون العكس عندما يكون البلد يعاني من فائض من نوع معين من العمال كالعمالة غير الماهرة ويستقبل مهاجرين عماله مهاجرة غير ماهرة أيضا. (دربال 2017، 209)
- **ضريبة على الدخل:** فمن المتوقع أن يؤثر فرض ضريبة على دخل العامل على عرض عمله من خلال قيامه بإعادة تنظيم وقته. فإذا لجأت الحكومة إلى تخفيض ضريبة الدخل فمن المرجح أن يظهر أحد الاثرين: إما أن يتوجه العامل لزيادة عدد ساعات العمل المعروضة من أجل الاستفادة بالأجر الإضافي الساعات العمل الجديدة أثر الإحلال وأما أن يؤدي إلى زيادة طلبه على وقت الفراغ أو الراحة بعد ان ارتفع مستوى ثروته (داداي عدون 1998، 60-62).

## 2. التخطيط للعرض والطلب

يعتبر تخطيط الموارد البشرية من المطالب الضرورية لاشتغالها بأعلى كفاءة واستخدام ممكنين، والحد من تطور البطالة التي يشهدها سوق العمل، وما ينجر عنها من انعكاسات سلبية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، ويتيح روح المبادرة في نفوس العمالة، تسند هذه الوظيفة إلى العديد من الهيئات والمنظمات والوكالات المختصة في مجال التشغيل والتخطيط، بمساعدة الإدارات والدواوين التي تزودها بالمعلومات الضرورية من أجل ضمان إعداد خطة سليمة بالنسبة للموارد البشرية المتاحة، لتسهيل عملية إدماجها في سوق العمل وفي الحياة المهنية، تفاديا لكل اختلال قد ينجم مستقبلا في هيكل العمالة والتشغيل معا يفترض مراعاة ما يلي (فرحاني 2018، 35):

### 1) بالنسبة للطلب على العمل

- تقدير معدل نمو الناتج الداخلي المرغوب تحقيقه على المدى الطويل وتحديد نصيب كافة عناصر النشاط الاقتصادي مع الأخذ بعين الإجمالي الإعتبار إنتاجية الفرد الواحد على مستوى كل قطاع اقتصادي.
- توزيع وتقسيم الناتج الداخلي المتوقع على معادل إنتاجية الفرد وتقدير حجم طلب العمالة على مستوى كل نشاط ثم على مستوى الدولة ككل.

## الدرس الرابع العرض والطلب - حالة التوازن-

- تصنيف حجم الطلب على العمالة إلى المهن والتخصصات والمهارات حسب إحتياجات سوق العمالة.

- إعداد خطة وسياسة التعليم والتكوين لتوفير إحتياجات القوى العاملة وفقا لجدول التصنيفات المهني مع إعادة النظر في التقديرات الطلب والتصنيف الوظيفي لتحقيق المرونة والفعالية اللازمة لإعداد الخطة.

### 2) بالنسبة لعرض العمالة

- تقدير معدل الزيادة في السكان والعدد المتوقع للفئة النشيطة وكذا الفئة التي تدخل أو تخرج من سوق العمل في كل سنة من سنوات الخطة ثم دراسة المعروض الحالي من قوة العمل حسب التصنيف والعدد التحديد الفائض أو العجز الموجود في سوق العمل حاليا وعلاقته بما هو مطلوب.

- تقييم الإمكانيات الحالية لمراكز التدريس والتكوين للتعرف على مدى تأثيرها في القوى العاملة المعروضة ومدى قدرتها على تلبية الإحتياجات من حيث العدد والتخصص والمهارة، ويتم بعدها تقدير معدل الإحلال البشري لقوة العمل الناتج عن الوفاة والتقاعد من خلال سنوات الخطة لتقدم حجم العرض الحقيقي منها (فرحاني 2018، 35).

### 3) العوامل التي يتوقف عليها عرض العمل

عرض العمل يتأثر بعدة عوامل منها (مقداد و ابو حصيرة بلا تاريخ، 47):

- العوامل الاقتصادية: كالهجرة والحروب يؤدي الى انخفاض عرض العمال

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

- عوامل جغرافية: مثل عدد السكان والتوزيع الميكلي لهم

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

### 3. الموازنة بين العرض والطلب

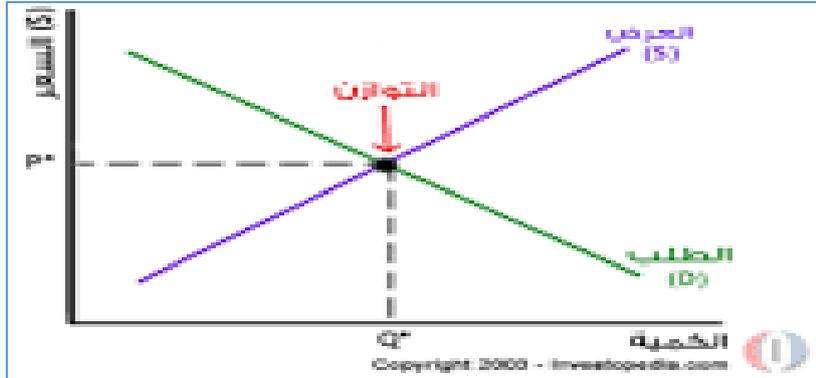
بعد تقديم الطلب والعرض على العمالة في سنوات الخطة تتم المقارنة بينهما للوصول إلى احدى الحالات التالية (الهيبي 2003، 56):

- توازن العرض والطلب وهي حالة نادرة إن لم نقل عديمة الوقوع لأنها تمثل مستوى الاستخدام أو التوظيف التام للقوى العاملة.

## الدرس الرابع - العرض والطلب - حالة التوازن-

- زيادة العرض عن الطلب من القوى العاملة مما يعني وجود بطالة هيكلية كانت مرتبطة بزيادة العرض أو مقنعة في مثل هذه الحالات يتعين اتخاذ القرارات ورسم السياسات التي تحد منها مستقبلا.
  - زيادة الطلب عن العرض من القوى العاملة وفي أخف عبئا على الدولة وإن كانت تزيد من تكلفة العمالة بسبب ارتفاع الأجور أو لاستخدام أيدي عاملة أجنبية.
- وللوصول إلى خطة سليمة فإنه من الواجب عدم إهمال التخطيط على مستوى المؤسسة المستقبلية لليد العاملة مع مراعاة الخطوات التالية (فرحاني 2018، 36):

- 1- الحصر المبدئي للقوى العاملة الحالية والوظائف المتاحة حاليا.
- 2- تصنيف الوظائف تبعا لشروط التوظيف وجمع البيانات الكافية المتعلقة بشاغل الوظيفة فكرية وجسدية.
- 3- تفاعل حجم الاستثمارات المتوقعة وما تحدته من مناصب عمل جديدة مع ضرورة تحديد تكلفة العمل ومدته القانونية.
- 4- دراسة كاملة عن محيط المؤسسة والعناصر الفاعلة فيه بشكل مباشر (سوق السلع والخدمات سوق العمل) أو غير مباشرة (النظام السياسي الاجتماعي والثقافي).



### خلاصة

تناولنا في هذا الدرس العوامل المؤثرة في عرض العمل وكيفية التخطيط للعرض العمل وكذا الطلب على القوى العاملة من طرف اصحاب العمل وكيفية احلال الموازنة بين عرض العمالة والطلب عليها في سوق العمل.

## المراجع

- اسماعيل فرحاني. محددات عرض العمل في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1980-2017. مذكرة ماستر، الوادي-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة الوادي، 2018.
- خالد عبد الرحيم الهبتي. إدارة الموارد البشرية. 1. عمان الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.
- رونالد ايرنبرج، و روبرت سمبث. اقتصاديات العمل. ترجمة الدكتور بشير طاهر. الرياض: دار المريخ للنشر، 1994.
- عبد القادر دربال . العلاقات بين التجارة الخارجية، التنمية، المؤسسات والهجرة. مقال، الجزائر: مركز البحث في الاقتصاد المطبق من اجل التنمية CREAD، 2017
- محمد ابراهيم مقداد، و مازن ابو حصيرة. ”اقتصاد العمل.“ بلا تاريخ.
- <http://site.iugaza.edu.ps/mmigdad/files/2017/02/9%841.pdf> (تاريخ الوصول 03 30، 2020).
- ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية العامة، 1998.

## الدرس الخامس: سياسات التكوين

### اهداف الدرس

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

### تمهيد

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

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

### 1. ماهية التكوين أسبابه و أهدافه

#### 1) تعريف التكوين

هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة:

- (برامج متخصصة، تعد وتصمم من أجل إكساب عمال المنظمة في كافة مستوياتها معارف ومهارات وأنماط سلوكية جديدة و تطوير المعارف و المهارات) ويعرفه FILIPPO على أنه: (العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين) (عقيلي 2002، 44).

## الدرس الخامس \_\_\_\_\_ سياسات التكوين

- ويعرفه DAVIN KING هو العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم من التعلم بشكل فعال.

-التكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف، بحيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية (عقيلي 2002، 46)

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

يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا"، هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي يتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله" (عقيلي 2002، 48)

التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، والتدريب يسري مفهومه على التعلم فقط لكن في نطاق معين باعتبار ارتباطه بالجانب النظري... لذلك فمن الناحية الواقعية وبصفة عامة نجد بأنه يستعمل بكثرة من قبل القطاع الإنتاجي.

### 2) أسباب التكوين

تعود ضرورة اللجوء للتكوين لعدة أسباب أهمها (فرج 2001، 33):

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

### 3) أهداف التكوين

الجدول التالي: يوضح اهداف التكوين بالنسبة للمنظمة والافراد

بالنسبة للأفراد	بالنسبة للمنظمة
<p>يحقق التكوين فوائد عديدة للأفراد العاملين بالمؤسسة منها</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-يساعد الأفراد على اتخاذ القرار الأحسن في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.</li> <li>-يساعد العاملين التغلب على حالات القلق والتوتر والإغتراب والصراع داخل المنظمة.</li> <li>-يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهارتهم القيادية والاتصالات والإبتحاقات.</li> <li>-يفتح المجال للفرد نحو الترقية و التقدم الوظيفي.</li> <li>-يقلل من أخطاء العاملين ومن حوادث العمل.</li> <li>-يتيح للفرد تكوين مهارات جديدة في مجالات العمل والحديث والاستماع.</li> <li>-يعمق الإحساس بالرضا الوظيفي والإنجاز.</li> <li>-يقلل من دوران العمل نتيجة لإزدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المنظمة والإخلاص لها.</li> </ul>	<p>يؤدي التكوين إلى تحقيق عدد من الفوائد للمنظمات من أهمها:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة الإنتاجية : حيث تعكس زيادة مهارة الفرد إلى حجم الإنتاج و جودته</li> <li>• تخفيض حوادث العمل</li> <li>• استمرارية التنظيم واستقراره.</li> </ul>

المصدر: اعداد الاستاذ بالاعتماد على كتاب احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، 2003، ص21.

### 4) تصميم وتنفيذ برامج التكوين

**1** تحديد الاحتياجات يمكن لاحتياجات التكوين أن تتبع بعدة طرق مختلفة، وذلك التحليل التنظيمي،

تحليل العمليات، والتحليلي الفردي، (فرج 2001، 55)

**2** تحديد الأهداف التكوينية.

**3** تحديد المشاركين في عملية التكوين.

**4** تحديد أماكن التكوين بالنظر إلى الأهداف وامكانيات المنظمة.

**5** إختيار أساليب التكوين، كالمحاضرات، المباريات، الندوات، أو ورشات العمل.....إلخ

## 2. أهمية التكوين في الجزائر

زاد الاهتمام بموضوع التكوين في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي السريع وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية ومنها الجزائر فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد راكد إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على استيعاب التقنيات المتطورة المستوردة (حسن 2003، 20).  
أما من ناحية أعداد الافراد اوليا لسوق العمل فقد سعت الجزائر بعدة اصلاحات في انظمتها وربطت برامجها وسياساتها التربوية "بالمخططات التنموية الشاملة بالحياة العلمية المتفتحة على الميادين الاقتصادية" (وزارة التربية الوطنية 1976، 80).

يتكون التعليم في الجزائر من التعليم العالي الذي تشرف عليه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم الثانوي، التعليم المتوسط، والتعليم الابتدائي والتي تشرف عليهم وزارة التربية الوطنية، بالإضافة للتكوين المهني، التي تشرف عليه وزارة التعليم والتكوين المهنيين (ويكيبيديا الموسوعة الحرة 2020)

## 3. السياسة التربوية المطبقة في الجزائر واثرها على سوق العمل

تؤثر سياسات التعليم على سوق التشغيل على المدى الطويل فاذا كان الهدف الطبيعي من التعليم هو اكتساب مستوى علمي ومعرفي معين، يبعد الفرد عن الآفات الاجتماعية المختلفة فان الهدف الاقتصادي منه هو تحضيره وجعله يكتسب قدرات تستثمر لاحقا في الاتجاهات المطلوبة في سوق العمل لذلك تعمل سياسات التعليم المختلفة على مراعات الهدف المزوج منه بتوفير الوسائل والليات الملائمة لبلوغه وهو ما ترجمه سلسلة التعديلات واحيانا الاصلاحات المطبقة على اطواره المختلفة (فادية 2010، 86).

تعتبر الجزائر التعليم حقا دستوريا، فتوفر الادوات اللازمة لتساوي فرص الالتحاق به، لاسيما طابعه المجاني، مسايرة بذلك المواثيق الدولية التي تحرص على ضرورة تبني اطار وطني للتأهيل، يسهل من التحاق كل الفئات والمستويات بالتعليم طيلة الحياة، بهدف تفعيل دور وقيمة المورد البشري في بناء مجتمع معرفة، كما تسعى دائما الى تصحيح الضعف الموجود على مستوى انظمتها التعليمية، استجابة للمتطلبات المفروضة، ومن ذلك حرصها الشديد منذ 2002 على ادخال اصلاحات عميقة على المنظومة التربوية، حيث نصبت لجنة وطنية لهذا الغرض، أين تقرر اعتماد ليات جديدة لتنظيم التعليم ما بعد التعليم الاجباري، ليتم التكفل بكل فئات المتسربين دون تأهيل مهني، في كل اطوار النظام التربوي الى تعليم ثانوي عام وتكنولوجي او تعليم مهني يعني بتدريب اكايمي مهني، مع وضع اليات للتنسيق بين القطاعات المعنية

## الدرس الخامس ————— سياسات التكوين

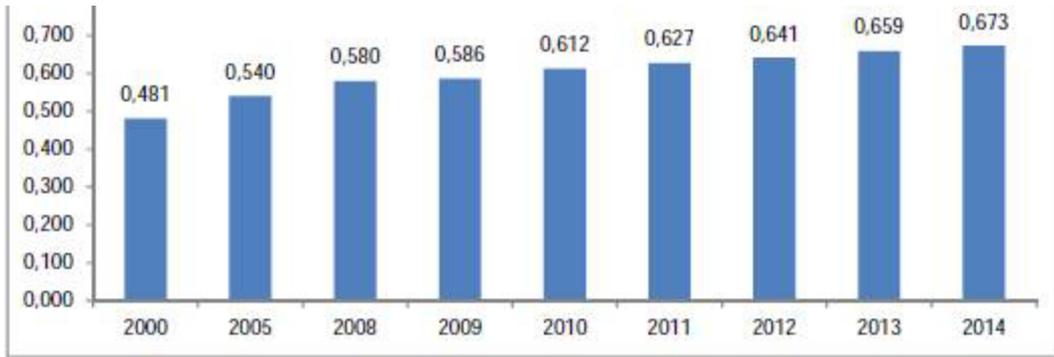
لاسيما قطاع التربية قطاع التكوين وقطاع التعليم العالي من جهة اخرى وقطاع العمل والتشغيل من جهة اخرى (فادية 2010، 86).

### 1) سياسة التكوين من خلال الاطوار الثلاثة في التعليم

يلعب المستوى التعليمي للأفراد في المجتمع دورا محوريا في التأثير على عرض العمل وخاصة في ظل اقتصاد المعرفة. فقد أدت التدفقات العلمية والتكنولوجية في وقتنا الحاضر إلى إجراء تغييرات جذرية على مستوى مضمون العمل وطبيعة الوظائف التي يمارسها الأفراد. فبعد أن كانت هذه الأخيرة في السابق بسيطة إلى حد ما والمهام التي يقوم بها شاغلوها سهلة ومتكررة نسبيا، أصبحت في وقتنا الحالي صعبة وعلى درجة كبيرة من التعقيد مما يفرض على شاغليها الحالي أو المحتمل قدرا معينا من الرصيد العلمي والمعرفي يختلف من وظيفة إلى أخرى حسب أهميتها وحسب درجة تعقيدها (مدلس 2017، 97).

يسمح التدرج في التعليم من خلال اطواره الثلاثة بالمساهمة في صقل قدرات التلميذ وطاقاته الانتاجية وهو ما يهيئ لتنمية الاقتصاد مستقبلا من خلال مشاركته في تطوير المؤسسة المستخدمة بصفته اجير او مسير او مستثمر صاحب مشروع على ان يسهم كل من التكوين المهني او التعليم العالي في الرفع من هذه القدرات وتعزيزها بالحرفية اللازمة من خلال التدريب المهني والتأهيل العلمي المكثفين وصولا به الى اعلى المستويات لتتأكد علاقة التكامل الموجودة بين القطاعات الثلاثة (مدلس 2017، 89)

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



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

### 2) سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل في الجزائر

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

## الدرس الخامس \_\_\_\_\_ سياسات التكوين

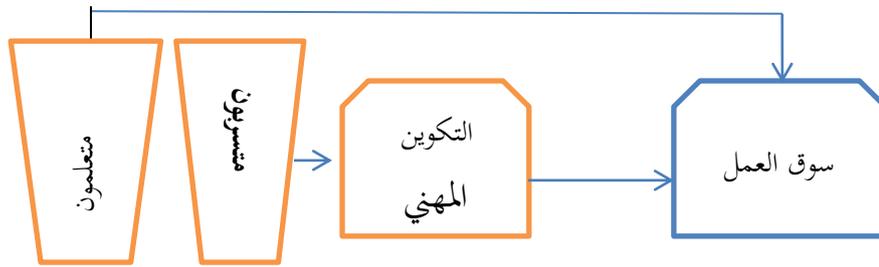
وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني:

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

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول: أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل (رواب و غربي 2011، 72).

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق (غربي و آخرون 2002، 215).

الشكل التالي يوضح العلاقة بين التكوين وسوق العمل



المصدر : اعداد الاستاذ

### 3) سياسة التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر

تكتسي الجامعة أهمية قصوى كمحدد لعرض العمل، بالنظر إلى الأعداد الهائلة من الطلبة الذين يتخرجون منها سنويا، من جهة، وكوجه من أوجه الاستثمار في الرأس المال البشري من جهة أخرى. حيث أن المعارف التي اكتسبها الفرد في التعليم الأساسي والثانوي سوف لن يكون لها التأثير الكامل على رفع القدرات التحليلية والمفاهيمية، ما لم يستكملها بتعليم جامعي، وقناعة منها بالأمر، لم تدخر الجزائر جهدا في سبيل تطوير الجامعة وعصرنتها بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل (مدلس 2017، 104).

### خلاصة

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

## المراجع

- احمد وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. الاولى. بيروت: دار النهضة العربية، 2002.
- الحاج حسن. ”مؤشرات سوق العمل”. مجلة اهداف جسر التنمية، افريل، 2003.
- شكري مدلس. اليات التشغيل في الجزائر واثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بسكرة-الجزائر: جامعة محمد خيضر، 2017.
- عبد الله فادية. الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر. دكتوراه في القانون الاجتماعي، وهران، الجزائر: كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010.
- عبدالقادر طه فرج. طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي. التاسعة. مصر: دار قباء، 2001.
- علي غربي، و آخرون. تنمية الموارد البشرية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى، 2002.
- عمار رواب، و صباح غربي. ”لتكوين المهني والتشغيل في الجزائر، ا العدد 05، 2011، ص 72. ” لأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011.
- وزارة التربية الوطنية. النشرة الرسمية. الجزائر: وزارة التربية الوطنية، 1976.
- ويكيبيديا الموسوعة الحرة. التعليم في الجزائر. 10 03، 2020. <https://ar.wikipedia.org/wik> (تاريخ الوصول 03 2020، 22).

## الدرس السادس: آليات التشغيل في الجزائر

### اهداف الدرس

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

### تمهيد

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

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

### 1. مفهوم سياسات التشغيل وابعادها

يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها: " جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل " ( Ferreo et Deubel 1990, 123 )

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على "أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج" (غلاب و ميمون 2011، 03) .  
وتعرف أيضا على إنها: "مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية (بوضيف 2008، 09) .

سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي: "عبارة عن مجموعة من الاجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشارك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل" (بن شهرة 2008، 01).

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



المصدر : اعداد الاستاذ

### 1) الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل

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

**البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء (احمية 2009، 03).

**البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية

مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور (احمية 2009، 03).

**البعد التنظيمي والهيكلية:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى (ابو نط و غنيم 2006، 166).

## 2) سياسات التشغيل النشيطة والسلبية

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

### 1) سياسات التشغيل النشيطة

تتضمن سياسة التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات. وعلى هذا الأساس، تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل (لطرش 2011، 06).

### 2) سياسات التشغيل السلبية

عندما نتحدث عن سياسات التشغيل السلبية أو الخاملة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية. حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم النجاح في توظيفهم (لطرش 2011، 06). في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى. وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات المباشرة وغير المباشرة التي تقدمها السلطات العمومية، أين يتمثل الهم الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر

قدر من القوى العاطلة. ويتنافى منطق هذه السياسة مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. كما يمكن الإشارة إلى أن هذا المنطق في مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل (لطرش 2011، 07).

## 2. أجهزة وبرامج التشغيل في الجزائر

تعتبر سياسات التشغيل السياسات التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموًا متناسقًا في مختلف الصناعات والمناطق (رواب و غربي 2011، 68، 69) كما تعتبر سياسات التشغيل في الجزائر جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعًا اجتماعيًا وماليًا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

### 1) جهاز للإدماج المهني للشباب

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة (بن شهرة 2008، 275).

### 2) صندوق دعم تشغيل الشباب FAEJ

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك (علوني 2011، 05).

### 3) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

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

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

- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة مالي، يتم التكفل بهذه الوظائف من

طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر سنة 1998 (هلال و تيرير 2011، 12).

#### 4) وكالة التنمية الاجتماعية ADS

أنشئت هذه الوكالة سنة 1997 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهemis الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل CPE العمل المؤقت ESIL والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل (CNES 2006, 55-56).

#### 5) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار APSI\* تتكون الوكالة من مجموعة من الادارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل (دحماني 2013، 225).

#### 6) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر A.N.G.E.M

أنشئت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية 01 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، أو لأولئك الذين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع وخدمات. ولقد كان الانطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية 1999 (بوزار 2014، 560).

#### 7) الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 وذلك خلفا للديوان الوطني لليد العاملة، هذه الوكالة جاءت لكي تدعم الهيئات السابقة في مجال محاربة البطالة، مهمتها تتمثل في تقديم المعلومات عن المعروض من العمل من طرف القطاع العام والخاص (علوني 2011، 07).

\* كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها.

### 8) البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية P.N.D.A

وهو برنامج فلاحى يهدف إلى تحقيق الاكتفاء الذاتى الغذائى إضافة إلى توفير فرص التشغيل وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين.

### 9) برنامج عقود ما قبل التشغيل C.P.E

وهو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 موجه لفئة الجامعيين والحاصلين على الشهادات الجامعية C.P.E (رواب و غربى 2011، 69).

### 10) الشغل المأجور بمبادرة محلية (تشغيل الشباب) ESIL

منذ بداية 1990، تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لإدماج الشباب، وتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل، على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج، أو الإدارة، لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا، وتتولى توظيف هؤلاء، ومديريات الشباب الجماعات المحلية ويسير هذا الجهاز بالتنسيق بين وكالات التنمية الاجتماعية ADS النشاط الاجتماعى DAS (دحمانى 2013، 224).

### 11) الشبكة الاجتماعية I.A.I.G

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

### 12) برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة TUP.HIMO

وهو عبارة عن مشروع أو برنامج استحدثته الحكومة الجزائرية سنة 1997 بدعم من البنك العالمى في إطار دعم الشبكة الاجتماعية وذلك لتحقيق فرص التشغيل والقضاء على البطالة وتحسين المستوى المعيشي.

### 13) مشروع الجزائر البيضاء

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

## 14) مشاريع صندوق الزكاة

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

## 15) المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال

وهو مشروع رئاسي يضم 100 محل في كل بلدية يهدف إلى تشغيل الشباب والقضاء على البطالة من جهة ورفع مستوى التجارة الجزائرية من جهة أخرى (بوزار 2014، 561).

### 3. تحديات سياسات التشغيل في الجزائر

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع (زواويد، بونقاب و طواهر 2018، 57).

و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية (سريير 2011، 13):

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل؛
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل؛
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل؛
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار؛
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية؛
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل؛
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور؛
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

### خلاصة

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

## المراجع

- الطاهر لطرش. ”الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل.” ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، المستدامة. المسيلة- الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة ، 2011.
- رحون هلال، و علي تيرير ”استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة.” ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011.
- سليمان احمية. ” السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر.” ”ملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيدة- الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي ، 2009.
- صفية بوزار. ” فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014.” ”ملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة . الجزائر: جامعة الجزائر ، 2014.
- عبد الله رابح سرير. ” سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة.” ”ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2011. سرير عبد الله رابح.
- عمار رواب، و صباح غربي. ”لتكوين المهني والتشغيل في الجزائر، العدد 2011، 05، ص 72.” ”الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011.
- عمار علوني. ” دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة- دراسة تقييمية بولاية سطيف.” ”ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011.
- فاتح غلاب و الطاهر ميمون. ”سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة.” ”ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011.
- لزهاري زواويد، مختار بونقاب، و عبد الجليل طواهرير. ”سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح).” ”المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، العدد 02، جوان 2018.
- ماجدة ابو نط، و عثمان غنيم. ”التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى.” ”مجلة المنارة، 2006.
- محمد ادربوش دحماني. إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية: فرع اقتصاد التنمية، تلمسان، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، 2013.
- مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.
- مصطفى بوضياف. ”تحديات التشغيل في أسواق العمل.” ”خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي. منظمة العمل الدولية : لمركز الدولي للتدريب، 2008
- Ferreo , Gilles, et Philippe Deubel. Economie du Travail. Paris: Armand colin, 1990.
- Cnes. Rapport National sur Le Développement Humain. Rapport National, algerie: pnud, 2006,

## الدرس السابع: مؤسسات مراقبة سوق العمل

### اهداف الدرس

- القدرة على تصنيف المؤسسات الخاصة بمراقبة سوق العمل.
- التعرف على اهم المؤسسات لتقديم معلومات سوق العمل.
- فهم العلاقات الكامنة بين بعض المؤسسات وسوق العمل.

### تمهيد

اليوم سنتكلم عن موضوع يتعلق بمراقبة سوق العمل، حيث اصبح التشغيل من اكبر التحديات التي تواجه الجزائر على خلفية الانعكاسات السلبية لتطبيق الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية على عالم الشغل وهو الامر الذي يتطلب من الجزائر تكثيف جهودها لأجل التحسين بادراجه ضمن أولوياتها بشكل فعلي وملموس عبر رسم وتنفيذ سياسات كلية منسجمة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل .

لهذا فلتنفيذ هذه السياسات لابد من توفر مؤسسات مصادر معلومات ومراقبة لسوق العمل، وعليه فيما تتمثل هذه المؤسسات في الجزائر؟ وما هي مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر؟ ولإجابة على هذه الاسئلة نمر الى النقاط التالية:

1. المؤسسات المكلفة بمراقبة سوق العمل في الجزائر.
2. الأجهزة الموضوعية تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل.
3. مؤسسات اخرى.

### 1.مراقبة سوق العمل في الجزائر

تعتبر بيانات سوق العمل ضرورية لتأمين مواصفات قصيرة ومتوسطة المدى عن سوق العمل. ويتم التركيز عادةً على (العرض) المشاركة الفعلية في مختلف الأبعاد، واحتياطي القوى العاملة، والأشخاص غير النشطين(الطلب) الوظائف الشاغرة، تدعم هذه الإحصاءات عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات النقدية والاقتصادية والتنسيق في ما بينها، وتسمح أيضاً بتحديد سياسات سوق العمل وتطبيقها ومراقبته (مكتب العمل الدولي 2008، 02) ا.

إن بيانات سوق العمل التي يسهل الحصول عليها والتي تراعي المستخدم تقدم لأصحاب العمل والعمال مؤشرات مهمة لصنع القرار في الوقت الملائم، على غرار توفر العمال في بعض القطاعات، والمؤهلات المطلوبة في سوق العمل، الخ (مكتب العمل الدولي 2008، 02).

في الواقع، تختلف نوعية الإحصاءات في سوق العمل وسهولة الحصول عليها من بلد لآخر في المنطقة العربية. لكن العناصر المشتركة بين أغلب الدول في المنطقة هي انعدام التنسيق بين المؤسسات، وعدم كفاية القدرات التحليلية، والنقص في أدوات مراقبة سوق العمل. وغالباً ما يكون هناك هوة كبيرة بين منتجي البيانات ومستخدميها.

إن أحد أهم مصادر بيانات سوق العمل هو مسح القوى العاملة. فهذه المسوح تعتمد على تصنيفات دولية موحدة وتحصل في كل فصل، وبالتالي يمكن أن تقدم معلومات منظمة ضمن إطار موحد يسمح بمراقبة سوق العمل مع مرور الوقت قبل التطرق الى مؤسسات مراقبة وترقية سوق العمل، لابد ان نتعرض أولاً الى مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.

### 2. الأجهزة الموضوعية تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل

#### 1) الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فصليا وسداسيا و سنويا تقارير ظرفية حول تسيير سوق العمل، كما تقدم معلومات حول مستوى عروض العمل المسجلة عن طريق الوكالات الوطنية، وطلبات العمل والتنسيب المحققة خلال فترة محددة. وتقوم أيضا بتحصيل المعطيات المتعلقة بعروض العمل وطلبات العمل وعدد التنسيب التي تتولاها الهيئات الخاصة المعتمدة للتنسيب (الأمانة العامة للحكومة الجزائرية 2006).

#### 2) أجهزة احداث النشاطات

تعد معطيات واردة من جهاز ترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمنتجة عن وكالتين متخصصتين هما :

- أ- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- ب- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

### 3) صناديق الضمان الاجتماعي

تقدم البطاقات المعلوماتية لصندوق الضمان الاجتماعي CNAC-CASNOS معطيات دقيقة حول اعداد العاملين الاجراء وغير الاجراء المنتسبين لها. كما تقدم أيضا معلومات تتعلق بالأجور في سوق العمل. كما يتضمن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذلك بعض الفئات الأخرى مثل المعوقين، المجاهدين... الخ (بن دهمه 2015، 50)، من جهة أخرى يقدم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والاشغال العمومية والري معلومات حول مؤسسات القطاع وحول عدد العمال المنتمين لهذا الصندوق (كحل الراس 2014، 32).

### 3. مؤسسات اخرى

#### 1) مفتشية العمل

وذلك من خلال التقارير التي تنشرها حول الهيئات المستخدمة واعداد العمال ، وكذلك المسرحين عن العمل، العمال غير المصرح بهم.... الخ.

تتكفل مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري المعدل والمتمم لاسيما المادة 2 منه بالمهام الاتية (الأمانة العامة للحكومة الجزائرية 1990):

-مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية او ظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل.

-تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

-مساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد الاتفاقيات او الاتفاقيات الجماعية في العمل.

-اجراء المصالحة قصد انهاء الخلافات الجماعية في العمل.

-تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

#### 2) المعهد الوطني للعمل

وهو يلعب دورا هاما في انتاج معلومات سوق العمل خاصة تلك المتعلقة بالنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل.

### 3) المديرية العامة للوظيفة العمومية

التي تعد حصيلة التشغيل للوظيفة العمومية سنويا، والتي تخص التشغيل الموجود على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية .

### 4) المعلومات القطاعية

ويتعلق الامر بالدوريات الإحصائية والتقارير السنوية حول التشغيل في بعض الوزارات المكلفة بقطاع الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، التربية الوطنية ، التعليم العالي والبحث العلمي، التكوين والتعليم المهنيين، الفلاحة، الصناعة، الصحة النقل.....الخ

### 5) اللجنة الوطنية لترقية التشغيل

تأسست في مارس 2010 المرسوم التنفيذي رقم 10-10 المؤرخ في 29 مارس 2010 المتضمن انشاء اللجنة الوطنية لترقية الشغل وتنظيمها وسيرها. تتمحور مهام هذه اللجنة فيما يلي (الأمانة العامة للحكومة الجزائرية 2010):

- ضبط سوق العمل لاسيما تطوير التأهيلات بين التكوين والتشغيل.
- اعداد قائمة المهن والحرف أو التأهيلات وتحليلها وتطويرها وتحسينها .
- تحديد معايير تطور سوق العمل.
- الدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ مختلف محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.
- تطوير نظام جمع المعلومة الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني والجهوي والمحلي ومعالجتها ونشرها.
- الدراسات والتحليل المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم.
- تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول سوق العمل ، لاسيما المعلومات المتعلقة بإنشاء مناصب الشغل في مختلف قطاعات النشاط وكذا تقلبات سوق العمل.
- توحيد مفاهيم سوق العمل ومنهجياته ومؤشراته وتقييم احداث مناصب الشغل.
- تحليل الاحصائيات الاجمالية والقطاعية لليد العاملة وتقييمها .

الى جانب مؤسسات أخرى كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والجامعات ومراكز البحث والتي تساهم من خلال ما تعده وتنظمه من تقارير ومذكرات تخرج وملتقيات علمية بخصوص موضوع سوق العمل.

## 6) الديوان الوطني للإحصائيات ONS

يعتبر المنشط الرئيسي لحركة انتاج المعلومة الإحصائية والى جانب مهامه ينتج الديوان ويحلل المعطيات والمؤشرات المتعلقة بالتشغيل والبطالة والأجور والنتاج الصناعي... الخ. ( Office National des Statistiques )  
(2020)

### خلاصة

ان مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة، تتداخل ابعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الابعاد الزمنية لحلها، ومن تم فلا بد من النظرة المتكاملة، وليست الجزئية لهذه القضية للوصول الى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل، لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك، بما فيها المؤسسات المراقبة والمنظمة لسوق العمل في الجزائر، وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصرنة الشغل وربطه بسوق العمل.

## المراجع

- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ”القانون 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل.” الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 06 (افريل 1990).
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ”المرسوم التنفيذي رقم 10-101 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1431 الموافق ل 29 مارس 2010 المتضمن انشاء اللجنة الوطنية لترقية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها.” الجريدة الرسمية ، رقم 21 (مارس 2010)
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ”المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق ل 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المنعقدة بجنيف 19 يونيو 1997.” الجريدة الرسمية الجزائرية، 2006.
- ليندة كحل الراس. سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 . مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة الجزائر، 2014.
- مكتب العمل الدولي. المؤسسات والسياسات الضرورية لادارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية. الدوحة-قطر: المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، 2008.
- هوارية بن دهمة. بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي. مذكرة ماجستير، تلمسان-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، 2015.
- Office National des Statistiques. Présentation. 20 avril 2020.  
<http://www.ons.dz/-Presentation-> (accès le 04 30, 2020).

## الدرس الثامن: برامج الإدماج المهني للشباب

### اهداف الدرس

- ادراك المفاهيم المتعلقة بالشباب ومعاني الادماج المهني.
- تحديد الآليات والبرامج المتبعة لتحقيق عملية الإدماج المهني للشباب الجزائري.
- إبراز التحديات المستقبلية التي تواجه التنمية المستدامة في تحقيق الإدماج المهني للبطالين.

### تمهيد

يهدف هذا الدرس إلى إلقاء الضوء على واقع عملية الإدماج المهني من خلال: القدرة والفعالية التي تكتسبها المؤسسات والوكالات في حل مشكلة البطالة، التحديات المستقبلية التي تواجهها التنمية في تحقيق الإدماج المهني، فالشباب الجزائري البطال يعيش إشكالية مصدرها الإدماج المهني خاصة خريجي الجامعات المعاهد ومراكز التكوين المهني، مما استلزم على السلطات الشروع في إجراءات وتدابير عادية واستثنائية للتخفيف من حدة البطالة وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب، تمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وسيتم التطرق الى هذا الموضوع وفق النقاط التالية:

1. المفاهيم المتعلقة بالشباب والإدماج المهني.
2. وكالات الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر.
3. إستراتيجية التنمية المستدامة في تحقيق الإدماج المهني.

### 1. المفاهيم المتعلقة بالشباب والإدماج المهني

#### 1) مفهوم الشباب

المفهوم الاصطلاحي للشباب بالنسبة لعلم الاجتماع "بمثابة مرحلة يكون فيها الشاب أو الإنسان قادرا ومستعدا على تقبل القيم والمعتقدات الجديدة وأصبحت لهم مطالب قد لا تتصل بإشباع حاجات أساسية ولكنها تتصل بإشباع حاجات اجتماعية محلية. يتطلب إشباعها عادة إعادة صياغة النظام الاجتماعي والاقتصادي، والسياسي بكامله" (عدلي 1999، 21)، أما البعض فلهم تحديدهم العلمي والموضوعي الذي يؤكد أن فترة الشباب تبدأ حينما يحاول بناء المجتمع تأهيل الشخص لكي يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي دورا أو أدوارا في بنائه الاجتماعي.

ويعرف أيضا بأنه: "المرحلة العمرية ما قبل سن 15 سنة يمكن اعتبارها مرحلة إعداد الشباب، وما يلي سن 25 سنة مرحلة الاستفادة مما اكتسبه الشاب من معلومات، ومهارات، واتجاهات قومية واجتماعية" (صبيحي 2002، 31).

أما المراحل ما بعد 25 سنة هي مرحلة الاستفادة من الخبرات والمواقف التي مر بها الفرد خلال شبابه باعتبارها مرحلة تطبيق ما أمكن اكتسابه من قدرات ومهارات خلال مرحلة الشباب وعليه، فالشباب هي مرحلة يمر بها الفرد في حياته ويتكون خلالها نفسيا، وجسميا واجتماعيا حسب الوسط الذي ينمو به وغالبا ما تكون هذه المرحلة بين (15 و35 سنة) (صبيحي 2002، 31).

## 2) مفهوم الإدماج المهني

ويعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قادتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة" (ا. بدوي 1982، 171). كما عرفه أحمد زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة" (ا. بدوي 1982، 171).

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.

## 3) أشكال عملية الإدماج

يتخذ الإدماج في المجتمع أشكالا عديدة نحاول التركيز على البعض منها:

1- الإدماج الاجتماعي: حيث يعرف الإدماج الاجتماعي بأنه "تكيف الجماعات، والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات، أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه، بأقل قدر من التوتر، أو النزاع) (حيدر 1995، 774)، وفي قاموس آخر يعرفه بأنه "عملية تنسيقية بين مختلف الطبقات، والرهوط الآتية أو عناصر أخرى متنوعة من المجتمع، داخل كل موحد" (Alain birou 1966, 145).

2- الإدماج السياسي: باعتبار أن الدولة هي الأساس في عملية الاندماج السياسي بمحاولتها دمج الأفراد فيها، وجعلهم يؤمنون بقوانينها ومبادئها، ويتم ذلك عن طريق النقابة، ووسائل الإعلام ونوضحهما:

- النقابة: وينحصر عملها خصوصا في توعية العمال، بنشر مبادئ الحزب وأفكاره، ودمجهم فيه، وبحثهم عن الصرامة في العمل بتحقيق الإنتاج، ويتم ذلك عن طريق عقد أعضائها لاجتماعات لهم (الموسوي 2007، 74).

- وسائل الإعلام: وهي الصحف، والمجلات، والإذاعة، والتلفزة، التي تلعب دورا هاما وكبيرا في دمج الأفراد بالدولة، وذلك بعرضها وتصويرها للأحداث التي تهم الأفراد بلغة بسيطة فتعبر عن انشغالهم وتطرح لهم الحلول، وعلى هذه الصورة تؤثر كل نقابة ووسائل الإعلام في دمج الأفراد (بدران 2002، 11).

3- الإدماج الثقافي: ويقصد به "التوافق بين معايير ثقافية معينة فكلما كانت درجة التوافق مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا" (جويلي 1994، 38)، ويتم إدماج الأفراد في الثقافة عن طريق، التراث الثقافي الذي يضم عاداتهم، وأفكارهم واختراعاتهم وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما في دمج أولئك الأفراد.

4- الإدماج المعياري: تلاؤم سلوك الأفراد مع المعايير أي كلما نلاحظ عدم وجود تناقض ومنظومة القيم والمعايير كلما ارتفعت درجة الاندماج، ويمكن تحديد مؤشر الجريمة لتحديد العلاقة بين الفرد وهذه المنظومة (جويلي 1994، 38).

5- الإدماج الاتصالي: تبادل الدلائل داخل الجماعة وهنا تتم دراسة شبكة الاتصالات بين الأشخاص، ومثال على ذلك يمكننا افتراض أن النسبة المثوية لأعضاء جماعة معينة تظهر فيها أعراض العزلة الاجتماعية تشكل مؤشرا سلبيا للاندماج الاتصالي" (جويلي 1994، 40).

6- الإدماج الصناعي: إن الانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج الشباب في المنشأة الصناعية ويعتبر الفرد مدججا في عمله، إذا كان يجعل من هذا العمل غلافا انفعاليا له (جويلي 1994، 40)، وهذا ما تؤكدته البنائية الوظيفية التي ترى أن الوظائف الدائمة تشكل من عديد من الوظائف المتساندة، التي تساعد على استقرار المجتمع وحياة الفرد (الاسود 2003، 39).

إلا أن الاندماج بهذا المعنى يصبح كليا فقط ويمكن النظر اليه باعتباره يتمثل في ثلاث مظاهر: المعنى الذي يرتبط بالعمل، والشعور بالتوحد مع العمل أو الاقتراب عن العمل ومتضمنا ته بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة (باركر و آخرون 1972، 229).

#### 4) مظاهر عملية الإدماج

للاندماج مظاهر ايجابية، وسلبية تتجلى في سلوك المندمجين، وفي الأعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو مع غيرهم. ونحاول تقديمها ولو بإيجاز ونردها في العناصر التالية (مخلوف 1984، :264):

##### المظاهر الإيجابية:

- ارتفاع المعنويات - الشعور بالأمن والاستقرار. - نقص التغيب وقلة حوادث العمل.

##### المظاهر السلبية:

- عدم الاستقرار. - التغيب. - القلق والأمراض النفسية. - التعالي. - المشاكل المختلفة.

#### 2. برامج الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة ذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات التنموية المستدامة الواجب إتباعها لتعزيز وترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات الشابة في مجال العمل الفعال. وعليه، ففي إطار مكافحة بطالة الشباب الجزائري سطرت الدولة عدة برامج لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل اعتمادا على الإمكانيات المتاحة. ولذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، وفيما يلي أهم البرامج التي اعتمدها الدولة (مباركي 1999، 132):

##### 1) برنامج التكوين

إن معرفة الشاب المقبل على العمل خاصة لأهمية التكوين، واقتناعه بفوائده يجعله يبدي اهتماما أكبر بالموضوع. وحتى تمكن عملية التكوين تحقيق أهدافها لابد أن يراعى جانب قناعة المتدربين وذلك بوضع تخطيط محكم لها مسبقا، وكلما كانت طرق التعليم والتكوين ذات مستوى جيد يحصل الشاب على كفاءة عالية، وهذا ما يلاحظ في المجتمعات التي خضت أشواطاً معتبرة للحصول على جودة التعليم والتكوين بينما نجد العكس في الدول النامية (داداي عدون 1998، 67).

##### 2) برنامج التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة

إن إنشاء مؤسسة مهما كان دورها أي إنتاجها (سلع وخدمات) وخاصة المؤسسة الصناعية تعمل على توفير مناصب العمل. ويختلف عددها نظرا لكبر أو صغر حجم المؤسسة وتبعا للحيز الزماني والمكاني الذي توجد فيه، وهي بذلك تسمح بامتصاص البطالة من المجتمع إلا أن العمالة فيها تتحدد بنوع التكنولوجيا المستعملة (داداي عدون 1998، 85).

تمثل وكالات الإدماج المهني والتشغيل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل، واعتباراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم وما ينتج عنها من تأثيرات مباشرة على الوضع التنموي بالبلاد فقد بات من الضروري تفعيل دورها من حيث تنشيط سوق العمل. وهناك العديد من الوكالات التي يمكن ذكرها لا على سبيل الحصر ومن أهمها:

مركز البحث عن العمل (CRE): في إطار عملية تنظيم التوظيف تقوم الدولة الجزائرية مثل الدول الأخرى كتونس ومصر والسعودية بوضع مكاتب أو مراكز للبحث عن عمل. وتقوم هذه المراكز وفق القوانين المخولة لها بعدة مهام أهمها: توفير البيئة الجيدة للعامل، وصاحب العمل ليعمل كلهما في جو سليم.\*

#### 4) الوكالة الوطنية للتشغيل

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. ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دوراً أساسياً في التقريب بين: -طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات .

-أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي (بلقايد 2018، 53).

#### 5) مديرية التشغيل بالولاية

أنشئت بموجب المرسوم: 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002 تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر. مهمتها الأساسية تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ، وتقوم حالياً بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي (بلقايد 2018، 54 بتصرف):

#### 1) برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:

\* المادة 22 من قانون العمل الجزائري.

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة وهو 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.

### 2) برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة:

وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة.

### 3) برنامج عقود ما قبل التشغيل:

ويعتبر من أهم البرامج المطبقة، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ووضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل.

### 6) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري (Spiga 2005, 100)

### 3. إستراتيجية التنمية المستدامة في تحقيق الإدماج المهني

نظرا للإشكال السائد في الإدماج المهني الذي يتأثر بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأنظمة المجتمعية في الجزائر، وفي ظل النقص الملحوظ في التنمية في جميع المجالات (المادية والبشرية) داخل المجتمع الجزائري، فإن الجزائر تعيش مرحلة من تناقض بين ما هو مطلوب منها وما هو موجود مما يجعلها عاجزة أمام هذه الفئة من أفرادها لإيجاد حل لإشكالية الإدماج المهني لفئة الشباب الذين يعتبرون أهم مورد تتميز به الدولة الجزائرية (بن رمضان 2011، 11).

وهكذا نربط الشباب الجزائري بالتنمية المستدامة في مجتمعهم المتجه نحو دعم التطوير العلمي والتكنولوجي والثقافي وهذا التطوير يحتاج أساسا إلى المشاركة الايجابية من الشباب، تلك التي تقوم بدورها على تدريبهم على إدراك واستيعاب مقومات التنمية فتكون اتجاهاتهم وشخصياتهم أكثر قدرة على الإنجاز فالشباب يتطلع باستمرار إلى تبني كل ما هو جديد.

وقد كشفت بعض الدراسات على أن الأفراد يميلون إلى التوافق بشكل أفضل إذا تمت تنشئتهم في مناخ يسمح لهم بأن يشاركوا في عملية صنع القرار (محمد 1985، 10) أي المشاركة في عالم الكبار وبخاصة عالم العمل وهذه حقيقة هامة كشفت عنها الدراسات الحضارية المقارنة ويمكن الانطلاق منها لدعم برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدول النامية كالجائز. وبالتالي يجب أن يتحمل الشباب مسؤولياتهم أو على الأقل أن يشاركوا الكبار مسؤولياتهم وأن يتم ذلك كله في مناخ ييسر لهم اكتساب مزيد المهارات الاجتماعية. فالشباب يختار العمل المناسب له (ع. منصور 1985، 41) فمعايشة الشباب الجزائري ضمن إشكالية عدم الإدماج المهني في مجال العمل يعاني من العيش في ظروف غير ملائمة وبين أن يهاجر ويعيش ظروف حياة ملائمة وهذا ما دفع الكثير من الشباب للهجرة القانونية، وهم اللذين يحملون الشهادات، كما أن هناك من الشباب اللذين يهاجرون بطرق غير قانونية، ويتحملون صعاب الهجرة ومنهم من لم يهاجر ويتحمل الظروف السيئة في مجتمعه.

ولذلك، فعلى المجتمع الجزائري من خلال إشكالية الإدماج المهني كإشكال أساسي يعاني منه أن يسارع إلى انتهاج استراتيجية تنمية مستدامة فاعلة، يؤسسها خبراء متخصصون، ويتابعون تنفيذها، من أجل إحداث تغيير إيجابي على حياة الشباب خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي الخروج من إشكالية الإدماج المهني والتشغيل الذي يعد هاجس يقلق الشباب الجزائري (بن رمضان 2011، 11).

### خلاصة

رغم التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة في اعداد مختلف البرامج الرامية الى تحقيق الادماج المهني للشباب، الا ان البطالة لا تزال تنتج آثارها في المجتمع، وتبقى الآليات المتخذة في حل المشكل بمثابة حلول سطحية او ترفيعية، اذ يتطلب الامر اعادة النظر بمزيد من العمق ويتطلب كذلك البحث في ايجاد المخارج المدروسة بناء على فهم للذات والخصوصية الجزائرية والاقتراب الحقيقي من تطلعات وآمال الشباب، ولا يتم ذلك - في راينا - الا باستعمال الادوات العلمية المجردة بعيدا عن الرؤية السياسية القاصرة وما يترتب عنها من خطابات وشعارات ترويجية بعيدة عن الواقع.

## المراجع

- ابراهيم علي حيدر. "تعزيز الاندماج الاجتماعي". اجتماع الخبراء التحضيرى حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية. عمان، 1995.
- احمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت-لبنان: مكتبة لبنان، 1982.
- باركر، و آخرون. علم الاجتماع الصناعي. الاسكندرية: منشأة المعارف، 1972.
- ثورية بلقايد. بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري - دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية يشار. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تلمسان-الجزائر: جامعة ابي بكر بلقايد، 2018.
- سامية بن رمضان. "التنمية المستدامة وعلاقتها بالإدماج المهني للشباب البطال -الواقع والتحديات المستقبلية-دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية باتنة". الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسببة-الجزائر: مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، 2011.
- سليمان عدلي. مسؤولية الشباب في مجتمعنا الثائر. بيروت، لبنان: المكتبة المصرية، 1999.
- سيد صبحي. الشباب وأزمة التعبير، سلسلة شبابنا آمالنا. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر، 2002.
- شعبان الطاهر الاسود. علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج. القاهرة: الدار اللبنانية، 2003.
- ضياء مجيد الموسوي. وق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- عز الدين منصور. مشاكل الشباب المعاصر تحت رعاية الإسلام. الاولى. ليبيا: دار اقرأ للنشر، 1985.
- علي محمد محمد. الشباب العربي والتغير الاجتماعي. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1985.
- عمر حسن احمد بدران. الإنسان والإعلام. المنصورة-مصر: جزيرة الورد، 2002.
- محمد الهادي جويلي. جتمعات للذاكرة، مجتمعات للنسيان. الجزائر: سراس للنشر، 1994.
- محمد الهادي مباركي. "المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب." مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري قسنطينة، 06 01، 1999
- محمد مخلوف. انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاعتراب. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر: معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1984.
- ناصر دادي عدون. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: ار المحمدية العامة، 1998.
- Spiga, Sassia. aménageurs et migrants dans les villes du grand sud Algérien. Vol. 36. paris: CAIRN. INFO, 2005.
- Alain birou, bocbulaire. des services sociales. Édité par éditions ouvrières. paris: art intégration, 1966.

## الدرس التاسع: الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر

### اهداف الدرس

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

### تمهيد

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

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

### 1. الوساطة والحوار الاجتماعي في سوق العمل

#### 1) الوساطة في سوق العمل

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

#### 2) الحوار الاجتماعي

يسعى محتوى الحوار الاجتماعي الى ترقية وتعزيز العلاقات بين الاطراف المتفاوضة في سوق العمل وذلك عن طريق ممثلي العمال، ممثلي الحكومات والمستخدمين، بهدف ضمان حقوق كل الاطراف، والاتفاق على

القضايا ذات المصلحة المشتركة لضمان السلام الاجتماعي والاستقرار المهني، لتحقيق معدلات نمو مقبولة اقتصاديا أي محاولة تحقيق ( قصاب 2019، 195):

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

## 2. اطراف الشركاء الاجتماعيون

### 1) طالبوا الشغل

يقصد بعرض العمل ذلك الجهد الإنساني المعبر عنه في شكل ساعات عمل والذي يرغب الفرد وضعه تحت تصرف طالبي العمل أو المنتجين مقابل أجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة الفراغ، فالفرد عندما قبل بمستوى معين من الأجر، فهو يضحي بمنفعته الحالية من وقت الفراغ من أجل منفعة أكبر ومنفعة أحسن في وقت لاحق يضمنها له الأجر الذي قبل به (نعمة الله 2000، 271).

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

أ. المشتغلون

ب. المتعطلون

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

### 2) أصحاب العمل

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

### 3) تدخل الدولة لتنظيم سوق العمل

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

## الدرس التاسع ————— الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر

الوطني، أو من خلال الموازنة العامة وحجم الإنفاق العام للتحكم في الطلب، أو عن طريق التشريعات والقوانين المنظمة لمختلف الأسواق، والأهم من كل ما سبق هو أشكال تدخل الحكومة على مستوى سوق العمل من خلال سياسات الشغل (مرزوق 2005، 02).

إن تدخل الدولة لتنظيم السوق يجد مبررا يقوم على أساس تحول السوق من طابعه التقليدي الحر إلى الطابع الاجتماعي، حيث تكون الغاية الأساسية للسوق هي تلبية احتياجات اجتماعية، وتكون وظيفة الاقتصاد بوجه عام وظيفة تنموية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والرفاه لجميع المواطنين. في إطار هذا المفهوم يصبح للدولة دور مختلف عن دورها في إطار السوق الحرة، فتقوم بدور محوري في الحماية الاجتماعية والتحفيز الاقتصادي والاجتماعي، ويقوم نظامها على مبدأ تكافؤ الفرص والتوزيع العادل للثروة والتكفل بمن ليس لهم مكان في السوق وغير القادرين على تأمين متطلبات العيش الكريم، أي الانتقال إلى نظام اقتصادي اجتماعي مختلف نوعيا عن اقتصاد السوق الحر، وتصبح السوق محكومة بالبعد الاجتماعي وليس بآلياتها الحرة، وهذا ما عرفته بعض دول أوروبا الغربية خلال الأربعينيات وحتى السبعينات في القرن الماضي في ظل ما سمي آنذاك بدولة الرفاه أو الدولة الراعية (L'etat providence) (مدلس 2017، 46).

وبذلك يقتصر دور الدولة أو ما يطلق عليه حد التدخل الكلاسيكي في (الفارس 1997، 23.24):

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

### 3. العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر

#### 1) تعريف النقابة

يعرفها ضياء مجيد الموسوي على أنها: "الأداة الأساسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى" (الموسوي 2007، 74).

النقابة هي مؤسسة ذات طابع اجتماعي، تضم مجموعة من العاملين الذين ينتمون إلى فئات مهنية واحدة أو مجموعة من أرباب العمل ذوي المصالح الواحدة، وتهدف إلى حماية المهنة، ودعمها والدفاع عنها ويخضع تأسيسها والانتساب إليها للنظام القانوني الذي تصنعه لها الدولة، ونظرا لأهمية النقابة في دورها في الدفاع عن حقوق العمال، فقد أعطت المادة 08 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966: "الحق لكل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إليها" (سعدي 2011، 21).

-النقابة هي تنظيم قانوني يتكون من أشخاص يتعاطون لمهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة أو صناعة أو حرفة متداخلة ومرتبطة ببعضها البعض، و ذلك بهدف ملائمة وتحسين ظروف العمل ماديا و معنويا وقانونيا (بلقاسم 2014، 11).

من التعاريف السابقة الذكر نستنتج بأن النقابة هي التجمع المنظم الذي يمثل أصحاب العمل الواحد على أساس تطوعي أو الزامي غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجراء والمستخدمين وأصحاب المهن الحرة على قدم المساواة.

## 2) أهداف النقابات العمالية:

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها (عبد الباقي 2001، 62):

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

## 3) العمل النقابي والاسلوب التفاوضي

ظهرت المفاوضة الجماعية النقابية في كنف الحركة النقابية العمالية التي بدورها شهدت ظهورا وبروزا ورسمت خطوط تطورها بقيام الثورة الصناعية وسيادة النظام الرأسمالي وتوصل العمال إلى الأسلوب السلمي لفض المنازعات وهو المفاوضة الجماعية ويبقى الهدف هو الوصول إلى الأسباب حول عقد العمل المتمثل في

الشروط وظروف العمل ويتمثل دور النقابة في المجال التفاوضي وفي غالبية الأحيان على أمرين وهما الأجور وكذا وشروط العمل متمثل مصلحة العمال، "وتشير عملية التفاوض الجماعي الى عملية التفاوض صاحب العمل ومجموعات العمال الذين عادة يتم تمثيلهم بواسطة نقابة عمالية او أكثر ويعني تلك الترتيبات التي يتم في ظلها الاتفاق على الاجور وشروط العمل ويكون في شكل اتفاق على الاجور وشروط العمل" (عوض 2008، 154).

#### 4) النقابات العمالية كشريك استراتيجي في الجزائر

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

بداية عقد تسعينات القرن الماضي كانت نقطة تحول وعهد ولادة الديمقراطية في الجزائر، وتعددت النقابات، وغابت الموضوعية في معالجة المسائل الاجتماعية وبخاصة تنظيم سوق العمل، وتعددت مشاكل العمل في التحول الديمقراطي الذي هو أرضية لمتطلبات العلاقة بين العامل وإدارة سوق العمل. ولا شك أن حال العمال في الجزائر اليوم، سيقودنا حتما للحديث عن المشاكل المرتبطة بالحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها البلاد، وسيجبرنا على فحص فعاليات التمثيل العمالي وعلاقة التنظيمات العمالية بإدارة سوق العمل (محمد بوكحيل 2018).

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

### خلاصة

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

- سعد قصاب. ”ترقية العمل اللائق في الجزائر”. univ-alger3 .02، 2019. [http://www.univ-alger3.dz/wp-content/uploads/2019/02/Vol2\\_Num3\\_Art10.pdf](http://www.univ-alger3.dz/wp-content/uploads/2019/02/Vol2_Num3_Art10.pdf) (تاريخ الوصول 28 03، 2020).
- شكري مدلس. اليات التشغيل في الجزائر واثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بسكرة-الجزائر: جامعة محمد خيضر، 2017.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي . الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات. القاهرة: الدار الجامعية، 2001.
- ضياء مجيد الموسوي. وق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- عامر عوض. السلوك التنظيمي الإداري، الطبعة الاولى. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008.
- عبد الرزاق الفارس. الحكومة والفقراء والإنفاق العام، دراسة لظاهرة عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1997.
- فاطمة بلقاسم. دور الحركات النقابية في رسم السياسة العامة. مذكرة ماستر في العلوم السياسية، ام البواقي، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي، 2014.
- محمد الخطيب سعدي . ، حقوق الإنسان وضمائنها الدستورية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2011.
- محمد بوكحيل. إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر. 13 مايو، 2018. <https://www.elhiwardz.com/contributions/122702/> (تاريخ الوصول 17 مارس، 2020).
- نبيل مرزوق. دور آليات السوق وتدخل الدولة في اقتصاد السوق الاجتماعي. سوريا: جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2005.
- نجيب ابراهيم نعمة الله. أسس علم الاقتصاد. الإسكندرية: مركز دلنا للطباعة، 2000.

## الدرس العاشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر - الإضراب -

### اهداف الدرس

- التعرف على مفهوم الاضراب .
- فهم علاقات العمل وعلاقتها بتنظيم العمل.
- ادراك اشكالية الاضرابات وعلاقته بسوق العمل.

### تمهيد

من اشكاليات سوق العمل، نجد الإضراب الذي يعتبر ظاهرة معاصرة تلجأ إليها الطبقة الكادحة للمطالبة بحقوقها بوجه استغلال أصحاب العمل، وتجاوزاتهم، فهو السلاح الفعال الأخير الذي تشهده هذه الطبقة في الأزمات، عندما تفتقد العلاقة بين الموظفين، والعمال، والحكومة، وأرباب، العمل وتؤصد آخر الأبواب بوجه مطالب العمال والموظفين، بعد أن طرقت جميعها عبر الحوار والتفاوض، وعلى هذا فقد شهدت الجزائر عدة اضرابات تحت راية النقابات العمالية، مما انعكس سلبا على سوق العمل، وفي هذا السياق سنتناول هذا الموضوع من خلال الزوايا التالية:

1. مفهوم وتنظيم علاقات العمل.
2. مفهوم الاضراب واشكاله.
3. علاقة الاضراب بسوق العمل في الجزائر.

### 1. مفهوم وتنظيم علاقات العمل

#### 1) مفهوم العمل

يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة (الزيات 2001، 137).

فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان، مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، والعمل أساسا نشاطا اجتماعي بوظيفته الأساسية من إنتاج البضائع التي يحتاجها المجتمع، ومن ربط الفرد بنمط العلاقات الداخلية التي يبني عليها المجتمع، وقد رأينا أن للمكانة والوظيفة أهمية قاطعة في السعادة النفسية للفرد" ( دواير 1995، 18-19)

## 2) تنظيم العلاقات الفردية والجماعية

"نظرا للدور الفعال الذي تلعبه الدولة الحديثة بتدخلها في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة ومستقرة قصد ضمان المساواة في حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل قصد ضمان استقرار علاقات العمل وإتقاء كل الخلافات التي قد تنجم بين الطرفين (راشد 1985، 02). بعد نضال عمالي طويل في مواجهة أرباب العمل، وظهور النقابات التي صار لها الحق في الدفاع عن مصالح العمل المادية والمعنوية، قام أرباب العمل بتكتلات لمواجهة هذه القوة العمالية الجديدة، ونتاجا لهذا الوضع ظهر ما يعرف بعلاقات العمل الجماعية، الى جانب علاقات العمل الفردية، وأهم مظاهر هذه العلاقة الإضراب الجماعي من جانب العمال خلافاً للعمل الجماعية، ومن جانب أصحاب العمل الغلق وبذلك توجب من حل هذه الخلافات بطريقة سلمية " وذلك بالتفاوض أي مفاوضات مباشرة أو بالتوفيق أو التحكيم، التي تقود الى تحديد شروط العمل بواسطة اتفاقية العمل الجماعي (واضح 2002، 138).

## 2. مفهوم الإضراب واشكاله

### 1) مفهوم الإضراب

الإضراب بوجه عام هو الموقف الذي اتخذه العمال بغية التوقف الجماعي عن العمل لمدة محدودة بهدف الضغط على الهيئة المستخدمة لتلبية المطالب المطروحة من طرف المضربين (بوسعيدة 2019، 02) وهو أحد أشكال الاحتجاج السلمي وغالباً يكون الخيار الأخير لحصولهم على مطالبهم. وبالرجوع إلى اصل استخدام كلمة الإضراب نجد أنها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (Grève) بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام، أما عن المعنى الفقهي للإضراب، فيمكن تعريفه بأنه: " اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة." هناك من يعرفه على انه : " امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهاراً لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة، أو لإرغامها على التراجع عن موقفها، أو استجابة لمطالبهم (الطماوي 1988، 385). " وعرف كذلك على انه: " توقف جماعي ومنتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل " (أخنوخ 1978، 38).

## الدرس العاشر - مشكلات سوق العمل في الجزائر - الإضراب -

وهناك من يعرف الإضراب موضحاً انه لا فرق بين الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص حيث عرف على انه : "التوقف الجامعي عن العمل، غايته تحسين شروط العمل، وإما لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية" (المهتار 1982، 92).

هو التوقف عن العمل بصورة جماعية مقصودة، وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء انطلاقاً من هذا التعريف نقول أن الإضراب ليس خلافاً بحد ذاته، وإنما هو حالة من التعبير عن وجود خلاف ما بين الأجراء وأرباب العمل، أي أنه يوجد موضوع لم يتفق عليه هو الخلاف وجاء الإضراب للتعبير عن هذه الحالة. ويتمثل الإضراب في الامتناع الارادي والمؤقت عن العمل باتفاق العمال او جماعة منهم بغرض ممارسة الضغط على المستخدم واجباره على الاستجابة لمطالبهم المهنية موضوع الخلاف (RIVERO Jean 1993, 339).

### 2) أشكال الإضراب

**الإضراب التقليدي العادي:** هو الشكل الأكثر انتشاراً، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقاً من حيث الكيفية والمدة (ع. حسن 1996، 632).

**الإضراب الدائري (الغلق):** هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكماً، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فنوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يوقف تماماً عمل القطاع (ع. حسن 1996، 632).

**الإضراب القصير والمتكرر:** هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك (ع. حسن 1996، 632).

**الإضراب البطيء:** لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج، ويستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه، ويتم ذلك وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يؤخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن ثمة يصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل يبقى مستمراً (ذيب 2003، 368).

**إضراب الحماس أو الاندفاع** : يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فان إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لان تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية (ع. حسن 1996، 634).

### 3. علاقة الاضراب بسوق العمل في الجزائر

#### 1) الآثار المباشرة

- إن الإضرابات التي تمس الخدمات العمومية تؤثر من خلال :
- 1- أن هذه الإضرابات تمس الأغلبية القصوى من السكان.
  - 2- ظهورها في شكل تدفق فجائي، مما لا يستطيع الاقتصاد الوطني من احتوائها ولا يمكن أن تمر دون آثار سلبية .

3- تصادف هذه الإضرابات وتزامن وضعيات احتكارية للسوق لا يمكن حينها البحث عن البدائل.

#### 2) أثر الإضراب على المؤسسات العمومية

1) ينحصر هذا الأثر حسب أهمية الإضراب، فقد تنخفض الخدمات أو تتوقف تماما، وإن تكلفة وقيمة هذا الأثر تتوقف بالنسبة للمؤسسة على نوعية وطبيعة نشاطها.(انظر بركاني شوقي، الاضراب في الوظيف العمومي 2009).

2) إن الخسائر التي تصيب المؤسسات العمومية تؤثر، بالضرورة، على باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى، وبصرف النظر عن كفاءات تأثير هذه الخسائر، وكيفية استقبالها من قبل باقي المؤسسات وعناصر الاقتصاد الأخرى:

1 إذا كانت المؤسسات مجبرة على احترام التزامات مالية محددة، فيجب أن تخفض برامجها الاستثمارية، أو أن تعطل نمو كتلة الأجور من خلال إرجاء التوظيفات.

2 قد تلجأ المؤسسات الموجودة، في حالة سيطرة كلية على السوق، من أجل رفع قيمة وتعريفات منتجاتها.

### 3) الإضراب في المرفق العام في الجزائر

3) إن اتفاقية المعاهدات الدولية قد قررت مبدأ مشروعية حق الإضراب دستوريا وعلى المشرع الداخلي وضع القوانين التي تنظم ممارسة هذا الحق، لأن المشرع هو الأجدر من غيره على التوفيق بين حق العمال في الإضراب، وبين حماية المصلحة العامة. (انظر بركاني شوقي، الإضراب في الوظيفة العمومي 2009).

#### خلاصة

لقد تحول الإضراب إلى ظاهرة اجتماعية ملموسة، وكل متعاملي المرفق العام يأخذونه بعين الاعتبار وتتسبب في خسائر مالية، وأضرار جسيمة، خاصة في مجال سوق العمل فيتعين على جميع اطراف العمل ان يسهروا على بث قنوات اتصال فعالة من أجل تفادي الشلل الاجتماعي، والحلول السلمية يجب أن تكون سابقة لأي نزاع محتمل، وهذا من أجل ضمان حد أدنى من الخدمة في وقت الإضراب. ومن جهة أن الحق في الإضراب هو الوسيلة الفعالة والناجعة في تحقيق هذا التوازن في مجال علاقات العمل، كوسيلة لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وصاحب العمل.

## المراجع

- عبد الفتاح محمد دواير. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1995.
- إبراهيم زكي أحنوخ. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1978.
- دليلة بوسعيدة. الاضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو - الجزائر: جامعة مولود معمري، 2019.
- راشد راشد. شرح قانون العمل الجزائري(علاقات العمل الفردية والجماعية) في ضوء النصوص التشريعية الحديثة. بن عكنون- الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2002.
- سليمان محمد الطماوي. الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي، 1988.
- طلال عامر المهتار. مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن. بيروت: دار اقرأ، 1982.
- عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. الجزائر: دار القصبية للنشر، 2003.
- علي عوض حسن. الوجيز في شرح قانون العمل. الإسكندرية: المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1996.
- كمال عبد الحميد الزيات. العمل وعلم الإجماع المهني، . القاهرة- مصر: دار غريب، 2001.
- RIVERO Jean, SAVATIER Jean. Droit du travail.paris: puf, 1993.

## الدرس الحادي عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر - البطالة-

### اهداف الدرس

- التعرف على اشكالية البطالة وما يتعلق بها .
- القدرة على ربط ظاهرة البطالة بسوق العمل.
- ادراك ومعرفة الاستراتيجيات المتخذة من طرف الجزائر للتصدي للبطالة.

### تمهيد

يكثُر الحديث عن موضوع البطالة في الوقت الراهن فهي إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فالتزايد المستمر في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه اصبح مشكلة حقيقية تهدد المجتمع والجزائر ليست في معزل عن هذا، إن هذا الاهتمام بموضوع البطالة يحتاج إلى رؤى استراتيجية وبناء هيكلي فعال لاحتواء هذه الظاهرة من خلال تبني برامج وسياسات تنموية دقيقة وفي هذا السياق نتطرق الى موضوع البطالة من خلال النقاط التالية:

1. مفهوم البطالة وانواعها.
2. البطالة وسوق العمل في الجزائر
3. إستراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة

### 1. مفهوم البطالة وانواعها.

#### 1) مفهوم البطالة

تتمثل البطالة في الفرق بين حجم العمل المعروض، وحجم العمل المطلوب في المجتمع، خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، وبالرغم من عدم وجود تعريف رسمي للبطالة، إلا إنه يمكن القول بصفة عامة، أن البطالة: " تتمثل في وجود أشخاص في مجتمع قادرين على العمل ومؤهلين له - بالنوع والمستوى المطلوبين - وراغبين فيه، وباحثين عنه، وموافقين بالولوج فيه في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه خلال فترة زمنية معينة" (زكي، 1997، 487).

ونلاحظ من هذا التعريف، وهو متفق عليه دوليا، أنه حتى يعتبر الفرد بطالا يجب أن تنطبق عليه ثلاث معايير معًا، يمكن إبرازها على الشكل التالي (صطوف 2007، 8-9):

1. أن يكون الفرد قادر على العمل .

2. أن يكون الفرد متاحًا للعمل.

3. أن يكون الفرد باحثًا عن عمل.

مع ملاحظة إن الشخص الذي كان يبحث عن العمل وتوقف عن ذلك نظرا لياسه أو ملله فهو ليس عاطلا حسب المفهوم الشائع للبطالة مع أنه عاطل حقيقي.

### أنواع البطالة

هناك أنواع كثيرة للبطالة نشمّلها فيما يلي (جامع 2001، 6-7):

1. البطالة الاحتكاكية: وهي الناتجة عن دخول الناس في قوة العمل وخروجهم منها، وكذلك الناتجة أيضا عن خلق فرص عمل جديدة وتسريح أعمال قائمة، وتعتبر هذه البطالة ظاهرة قائمة دائمة، كما تعتبر ظاهرة صحية ومؤشرا لديناميكية الاقتصاد ونموه وحيويته.

2. البطالة الهيكلية: وهي تنتج عن التغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالأعمال الجديدة أو لإحداث تغييرات في مواقع العمل، وتمثل هذه البطالة مشكلة موجهة طويلة المدى ولكنها في الحقيقة تمثل تكلفة أو ثمنا للتقدم والتطور والحداثة والقيادة التكنولوجية والعلمية.

3. البطالة الموسمية: وهي الناتجة عن تباين الأنماط المناخية، فعادة ما تزداد البطالة نسبيا في الشتاء مقارنة بالصيف، كما تتأثر بصورة خاصة في مجال الزراعة حيث تكون الأعمال الزراعية مرتبطة بمواسم معينة.

4. البطالة الدورية: تنتج عن الدورات الاقتصادية التي تتسبب في رفض العاملين أثناء فترات الكساد وإعادة تشغيلهم في فترات الرخاء من النظام الاقتصادي الحر الديناميكي الحيوي.

## 2. البطالة وسوق العمل في الجزائر

### 1) أسباب مشكلة البطالة في الجزائر

تعتبر البطالة من أشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماسك المجتمعات العربية وخاصة الجزائر ومن بين أهم الأسباب التي تقف وراء تنامي الظاهرة نجد (خدومية و ماضي 2011):

#### الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة:

وهي تلك الأسباب التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل وشياع البطالة. انخفاض أسعار المحروقات: لا يختلف اثنان أن الاقتصاد الجزائري اقتصاد ريعي يعتمد بالدرجة الأولى على مداخيل البترول وهو ما يعني أنه معرض للصدمات السلبية مع كل انخفاض وتراجع لسعره في الأسواق الدولية، وقد عاشت الجزائر آثار هذا الوضع بشكل واضح وجلي سنة 1986 نتيجة أزمة البترولية حيث

انخفضت أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 ما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقييدية بسبب تدهور الربح البترولي وها ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن تم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة. (خدادمية و ماضي 2011)

انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية حيث انخفضت أسعار النفط، وتراجعت معها حاصلات صادرات الجزائر من العملة الصعبة بما نسبته 42.64%.

القضية السكانية: يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج في ظل بقاء العوامل الأخرى ثابتة على حالها إلى انخفاض في مستوى المعيشة وانتشار ظاهرة البطالة بمختلف صورها. (خدادمية و ماضي 2011)

#### الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية (خدادمية و ماضي 2011)

التوقف عن تعيين الخريجين: إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من اهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية، والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف (خدادمية و ماضي 2011).

عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل: إن عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية قوانين العمل وتشريعاته: إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث أن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية .

قلة المؤسسات البحثية: عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من اجل تطوير البحث وعدم التناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين المؤسسات الاقتصادية أدى إلى ضآلة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة .  
تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة .

التوزيع الجغرافي للسكان: أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة مما أدى إلى الطلب المتزايد على الخدمات الاجتماعية كما خلق ضغوطا على المنشآت الإنتاجية ومن تم خلل في سوق العمل الجزائري.

برنامج الخوصصة واستراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار عولمة الاقتصاد.

## 2) مراحل تطور معدلات البطالة في الجزائر:

ظاهرة البطالة لم تكن معروفة في الجزائر خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في سنوات الستينات والسبعينات، وإلى منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية، نتيجة ارتفاع أسعار البترول آنذاك. فإنه ما أن بدأت هذه الأسعار في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه الظاهرة في البروز، حيث تشير العديد من التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17 % في 1987 م إلى 28 % سنة 1995 م ليصل حدود 30 % سنة 1999 م. هذا الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة، أبرزها سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي مع المؤسسات المالية الدولية، ورغم محاولاتها للحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة (احمية 2009، 01).

## 3) الاتجاهات الفكرية المتوفرة لحل مشكلة البطالة

عالج علماء الاقتصاد في الغرب مشكلة البطالة بطرق عديدة، لكنها مازالت قائمة دون حل جذري، ومازال أعداد العاطلين عن العمل في تزايد مستمر، فالاقتصادي البريطاني فيليبس توصل إلى أن القضاء على مشكلة البطالة يكمن في زيادة معدلات التضخم، واقترح غيره ضرورة السيطرة على النمو السكاني، وبين آخرون أن استخدام الأساليب المتطورة يسبب تزيادا في نسبة العاطلين عن العمل وذلك لأن الآلات تحل محل الأيدي العاملة، ورأى غيرهم ضرورة توسيع قاعدة التعليم الحرفي لحل هذه المشكلة، وبين اقتراحات خاصة بتنمية التقنيات والصناعات كثيفة العمالة أي تلك المشغلة لأكثر قدر ممكن من العمالة كأحسن الحلول الناجعة إلى أخرى خاصة بتوسع الحكومة في تشغيل العاطلين بها وتوفير القروض لإقامة المشاريع الصغيرة والمتوسطة كحل إسعافي سريع للتعامل مع المشكلة. إلا أن جميع هذه الحلول لم تكن سوى معالجات سطحية آنية لا تتعدى كونها مسكنات وقتية، فالتضخم يضعف كتلة الأجور النقدية ويجعل

الأجور الحقيقية متآكلة مما يفاقم من مشكلة الفقر وبالتالي يؤدي إلى زيادة نسبة البطالة. والتسعير الإجمالي يؤدي إلى اختفاء السلع والعمالة الماهرة من الأسواق، ويساعد في نمو أسواق تترعرع فيها أسعار الظل المتحكمة، ويزيد من هجرة الكفاءات والعقول، ويبقي على جهاز ضعيف الإنتاجية، كذلك الحال بالنسبة للقروض الموجهة لإقامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يمكنها توليد بعض فرص العمل ولكن على نطاق متواضع لا يتناسب مع حجم المشكلة الحقيقي (قنطجني بلا تاريخ، 14-15).

إن العمال سواء كانوا عاملين أو عاطلين عن العمل هم بشر ذوو أحاسيس وعواطف، لهم متطلبات وحوائج ولا يمكن النظر إليهم كعوامل إنتاج وموارد دخل بمعزل عن تلك المتطلبات، ولا يمكن تسييرهم كما تسيير الآلات والمخازن والأموال وما إلى ذلك من أصول ثابتة وغير ثابتة، وإلا أدى ذلك إلى صراعات وتصادمات بين نقابات العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى، حتى إن بعض الدول كبريطانيا حولت هذه النقابات إلى حزب رسمي حزب العمال، ولقد شارك في السلطة ولكن دون أن يحقق حلولاً لمشكلة البطالة التي قام أساساً من أجل تقليصها أو التخلص منها إن أمكن (قنطجني بلا تاريخ، 14-15).

### 3. إستراتيجيات الجزائر لحل مشكلة البطالة

تعتبر مسألة مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة، إذ تشكل المحور الرئيسي لكل استراتيجية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي، الشيء الذي جعلها تحتل المكانة البارزة ضمن الأولويات الوطنية، ولعل من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المراهنة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك. ومن أجل تدارك تدهور القدرة الشرائية نتيجة لانخفاض مستويات الدخل الحقيقية، وانعدامه بالنسبة للبطالين، تبنت الحكومة الجزائرية مجموعة من البرامج والإجراءات يمكن عرض أهمها في النقاط التالية (عبيرات و زيد الخير 2009، 17-18):

- 1 . نظام التأمين ضد البطالة: ويتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للبطالة في الجزائر، والذي يشكل هيئة استقبال للحد من كارثة فقدان منصب العمل الناتج عن التسريح لأسباب اقتصادية
- 2 . ترقية العمل المستقل وتنمية وتطوير روح المبادرة: العمل على ترقية وتطوير العمل الحر أو المستقل، وتشجيع روح المبادرة التي يقوم بها بعض الشباب.
- 3 . الشبكة الاجتماعية: وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقراً والأكثر تضرراً نتيجة للقيود التي فرضها برنامج التعديل الهيكلي

- 4 . الأنشطة ذات المنفعة العامة: يهدف هذا الإجراء إلى تقديم منح مالية لفئة البطالين مقابل القيام بأنشطة للصالح العام.
- 5 . المنحة الجزافية للتضامن: يتم تقديم منح مالية للفئات عديمة الدخل بسبب عدم القدرة على العمل.
- 6 . برامج عقود ما قبل التشغيل: يوجه هذا البرنامج لخريجي الجامعات والمعاهد قصد إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم وقدراتهم التعليمية،
- 7 . جهاز الإدماج المهني: يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية
- 8 . أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة: تم العمل به سنة 1998 قصد معالجة البطالة الشبانية، وكذلك من أجل مساعدة الفئات المتضررة من برنامج التعديل والتصحيح الاقتصادي.
- 9 . برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة: يسمح هذا البرنامج بتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل.

### خلاصة

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه العالم عامة والمجتمع الجزائري خاصة، كما تعتبر أيضاً أحد التحديات التي يجب على الجزائر الانتباه لها حالياً، حيث يتوجب عليها أن تسرع في العمل على إيجاد السياسات والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها.

## المراجع

- الشيخ حسين صطوف . البطالة في سوريا: 1994-2004. دمشق: المكتب المركزي للإحصاء، 2007.
- امال خدادمية ، و بلقاسم ماضي . ”أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها .” الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 2011.
- رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997.
- سامر مظهر قنطقجي . مشكلة البطالة وعلاجها في الإسلام. حماه- سوريا: مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، بلا تاريخ.
- سليمان احمية. ” السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر.” الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيدة- الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي ، 2009. 03.
- محمد نبيل جامع. المعطلون والبطالة: تشخيص وتحليل البطالة في مصر. المجلد 1. مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2001.
- مقدم عبيرات، و ميلود زيد الخير . ”مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر.” الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع. البليدة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 2009.

## الدرس الثاني عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر- الحراك-

### اهداف الدرس

- الفاء الضوء على ظاهرة الحراك ومعانيها.
- معرفة الاشكال التي يتخذها الحراك والاسباب التي تقف وراءه.
- القدرة على التحليل لربط الحراك بسوق العمل في الجزائر.

### تمهيد

ومع درس جديد واشكالية من اشكاليات سوق العمل الا وهو اشكالية الحراك الاجتماعي الذي هو عبارة عن وسيلة إيجاد بيئة محفزة للعمل تتيح للمواطن تنمية قدراته واستعداداته، وتكون فيه الفرص على أساس القدرات والمواهب والجهد الذاتي للحصول على مكانة وظيفية واجتماعية راقية داخل المجتمع، ومن ثم يصبح المجتمع مجالاً خصباً لتنافس أعضائه، وعلى حسب طبيعة ونوع الحراك قد يصبح ويتحول الى عقبة ومشكلة تهدد سوق العمل من خلال النزوح او الهجرة وجملة التنقلات فيحدث خلل في التوازنات وترجع اسبابه الى عدة اسباب فاذا ماذا يقصد بالحراك؟ وكيف يؤثر على سوق العمل؟ هذا ما سنراه من خلال :

1. معاني الحراك وانواعه.
2. أشكال الحراك الاجتماعي وأسبابه.
3. الحراك الاجتماعي وسوق العمل في الجزائر.

### 1. معاني الحراك وانواعه

#### 1) معنى الحراك

الحراك فهو سعي الأفراد للتحويل من مكانة إلى أخرى داخل إطار الجماعة الأهلية الواحدة، وذلك بتبني أسلوب جديد نوعياً ومؤقت من أجل إحداث النقلة (عبد النور 2019)

### 2) انواع الحراك

#### الحراك الاجتماعي:

يعرف بيتر سوروكين الحراك الاجتماعي على انه: "تنقل الافراد او المجموعات من وضعية اجتماعية الى اخرى وانتقال المواضيع، القيم والصفات الثقافية بين الافراد والمجموعات" (merlie 1994, 14,15) وعلى حسبه فان الحراك الاجتماعي له شكلان: "يمكن ان يكون افقيا عندما يكون الانتقال الفردي او الجماعي يكون في نفس المستوى الاجتماعي من وجهة النظر للمدخل والمستوى المعيشي والهيبية والمكانة

## الدرس الثاني عشر - مشكلات سوق العمل في الجزائر-الحراك-

المهنية والامتيازات والواجب فيما يتعلق بالتعليم او عندما تكون الحركة والهجرة والتغير وانتشار العناصر الثقافية يكون في نفس الطبقة الاجتماعية" (merlie 1994, 15). والحراك العمودي: " انتقال الافراد او مجموعة، موضوع او قيمة ثقافية لطبقة اجتماعية الى اخرى، ويمكن ان يكون تصاعديا او تنازليا..." (merlie 1994, 15) وبذلك يعني الحراك الاجتماعي " الانتقال للفرد او مجموعة من وضعية اصلية الى وضعية الوصول" (lebaron 2009, 80)

### الحراك المهني :

معناه "سهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل" (Larousse 2004, 272)، " كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة الى الحركة او الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني او الجغرافي، حيث نجد مترادفات للحراك المهني مثل الاعمال المهنية، الحراك الوظيفي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل، وبمعنى ذلك ان الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي" (زيدان 1976، 17).

عرفه السيد الحسيني بانه: " شكل من اشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى الغير ماهر الى مستوى اخر سواء الى اعلى السلم الهرمي او ادناه" (لويس كامل 1970، 484) هو " ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها الى مؤسسات اخرى لأسباب عديدة منها ضعف الاجر والحوافز او توتر علاقات العمل، ويمكن ان يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة او بين فروعها، او حراك في نفس القطاع او قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، او حتى حراك في المستوى العالمي." (قاسيمي 2011، 59).

- تعرفه Alxendra wayoonf عموما على انه تغيير مؤسسة او مصنع او هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي واحيانا يؤدي الى تغيير المنطقة وحتى البلد، كما انه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الاجراءات شاغلها الى مواجهة داخل المؤسسة او خارجها نقلا جغرافيا او مهنيا او دوليا" (wayoonf 2008, 03).

## 2. أشكال الحراك الاجتماعي واسبابه

### 1) اشكال الحراك

حدد علماء الاجتماع أشكال الحراك الاجتماعي داخل البناء الاجتماعي في المجتمع المعاصر في (غديري

2016، 48 بتصرف):

1. الحراك العمودي: وفيه انواع مثل الحراك التعليمي والدائري.

2. الحراك الأفقي: حراك بين الاجيال وحراك داخل الجيل الواحد.

## 2) أسباب الحراك الاجتماعي

يتحقق الحراك الاجتماعي إذا ما توافر عدد من العوامل التي تساعد على حدوثه داخل البناء الاجتماعي، وسنذكر هنا اهم تلك العوامل ولو بإيجاز (tafa-sociologue 2016):

**1. التعليم:** تأتي أهمية التعليم كأحد عوامل الحراك الاجتماعي لما تؤدي إليه نتائجه من تحقيق مستوى أرقى في التقدم العالمي ومن ثم تقدم اجتماعي وفرص عمل أفضل تعمل على تحفيز الفرد أو الجماعة بالانتقال بمجتمعهم من مكانة معينة إلى مكانة أخرى أو أعلى.

**2. التقدم التكنولوجي:** يتسم التقدم التكنولوجي كأحد عوامل الحراك الاجتماعي بفاعليته لما يحدثه من أثر إيجابي للحراك الاجتماعي، لأن الفرد الذي يمتلك الخبرات والقدرات التقنية يستطيع أن يتدرج في الهرم الوظيفي للارتقاء بذاته اجتماعيا واقتصاديا.

**3. الأيديولوجية السياسية والتحولات السياسية:** ويقصد بها النظام السياسي القائم على العدالة في توزيع القيم والفرص وتتوافر لديه مقومات المجتمع المتحضر التي تتيح للفرد أن يرتقي في هرم التدرج الاجتماعي طالما تملك القدرات والكفاءات المطلوبة، تاركا أولئك الأفراد المتعثرين في تنمية قدراتهم في درجات أقل في هرم التدرج.

**4. الهجرة:** تلعب الهجرة دورا كبيرا في الحراك الاجتماعي، حيث أنها ناتجة عن السعي لتحسين ظروف وأحوال الأفراد والجماعات اجتماعيا واقتصاديا، لما تتيحه من فرص متعددة في التعليم والعمل ومستوى عال من الدخل، ومن ثم تحقيق الرقي الاقتصادي والاجتماعي للأفراد.

## 3. الحراك الاجتماعي وسوق العمل في الجزائر

### 1) الهجرة وعلاقتها بالحراك الاجتماعي

"تشكل الهجرة في العديد من البلدان عاملاً مهماً يؤثر في هيكلية تشكيل القوى العاملة. وتفيد التقديرات اليوم أن 214 مليون شخص - أي حوالي 3.1 في المائة من سكان العالم - يعيشون خارج بلدهم الأصلي، أي أكثر من ضعف عددهم قبل 25 سنة. ويشارك حوالي 105 ملايين شخص من أصل هذا العدد في النشاط الاقتصادي، وما برحت أعداد المهاجرين تتزايد بمرور الوقت" (مكتب العمل الدولي؛

2013، 15)

## الدرس الثاني عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الحراك-

وتعتبر الهجرة عاملا على درجة مرتفعة من التأثير المباشر على ظاهرة الحراك الاجتماعي، وذلك لكثرة حدوثها في المجتمع المعاصر، وأهمية دوافعها التي تتمثل في سعي الأفراد الحثيث لتحسين ظروفهما اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا .

### (2) عوامل الطرد والجذب في الهجرة

وفق الاتجاه الكلاسيكي المفسر للهجرة يرى بان عوامل الطرد والجذب تتحكم في المهاجر ويترك وطنه بحثا عن عمل وتم تحديد جانبيين: الاول حدوث هجرة ترتبط بعوامل طاردة وعوامل جاذبة فالحالة الاقتصادية المناوئة في المجتمع الاصلي تدفع الناس الى مغادرته وتركه في نفس الوقت فان الحالة الاقتصادية الرائجة والجاذبة في المجتمعات المضيفة تجذب المهاجرين اليها، اما الثاني: فسلوك المهاجر يساير تعظيم المنفعة والتي تفرض ان المهاجر يستهدف تعظيم المنفعة الاقتصادية من خلال قيامه بالهجرة ( غانم 2006، 26).

### (3) اثار الحراك على سوق العمل

ان اثار الحراك الاجتماعي المتمثل في ظاهرة الهجرة كثيرة على جميع الاصعدة الا اننا نختصرها في الجانب المتعلق بسوق العمل .

-انتشار البطالة: تزامم القوى البشرية الوافدة والقوى البشرية الوطنية على سوق العمل وتحد من فرص حصول العمالة الوطنية على عمل، واذا توفر مطلب العمل تكون بأجور منخفضة.  
-عدم استفادة اقتصاد الدول المرسله من قوة عمل المهاجر.

-اختلال في قيمة العمل

واما وضعية الجزائر اتجاه العمالة الوافدة اليها فقد سن المشرع عدة قوانين وتشريعات ضابطة لهذه الفئة، فتعد الامرية رقم 66-211 المؤرخة في 21 جويلية 1966 والامرية رقم 71-60 المؤرخة في 05 اوت سنة 1971 هما الاساس التشريعي الذي يتناول قضية شروط دخول واقامة الاجانب في الجزائر، فاذا تنظم معظم تشريعات العمل استخدام العمال الاجانب، "حيث ينص على وجوب حصولهم على رخصة عمل" (بدوي و مصطفى 1984، 14).

### خلاصة

قد يصبح الحراك الاجتماعي عقبة ومشكلة تهدد سوق العمل، وتعتبر الهجرة شكلا من اشكال الحراك الاجتماعي، تؤثر على سوق العمل نتيجة العمالة الوافدة او المغادرة على حد سواء، فالعمالة الاجنبية تؤثر على السوق الداخلي او الوطني على عدة اوجه، كما ان العمالة المغادرة تؤثر سلبا في السوق العمل، لما تترك من فراغ في مناصب العمل، وبذلك يحدث عدم توازن في قانون العرض والطلب.

## المراجع

- أحمد زكي بدوي، و محمد كمال مصطفى. معجم مصطلحات القوى العاملة. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1984.
- بناصر قاسمي. دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعة، 2011.
- عبد الباقي زيدان. علم الاجتماع المهني او اجتماعات العمل. مصر: دار الفكر العربي جامعة الازهر، 1976.
- عبد لله عبد الغني غانم. المهاجرون دراسة سوسولوجية أنثروبولوجية. الثانية. مصر: المكتب الجامعي، 2006.
- محمد عبد النور. الحراك الجزائري من منظور اجتماعي. 14 03، 2019.
- <https://blogs.aljazeera.net/blogs/2019/3/14> (تاريخ الوصول 29 03، 2020).
- مكتب العمل الدولي؛. العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، . التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي الدورة 102، برلين: مكتب العمل الدولي، 2013.
- مليكة لويس كامل . قراءات في علم النفس لاجتماعي في البلاد العربية. مصر: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1970.
- وسام غديري . الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالمركز الجوّاري للضرائب.2. مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، ام البواقي-الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، 2016.
- . الحراك الاجتماعي أسبابه وأنواعه. 04، 2016. tafa-sociologue.  
<http://tafasociologue.blogspot.com/2016/04/blog-post.html>.
- Larousse, Pierre. Dictionnaire Français. paris: Hachette Livre, 2004.
- lebaron, frederic. la sociologie de A a Z. paris: dunod, 2009.
- merlie, dominique. les enquêtes de mobilite sociale. 1er. 1 vols. paris: puf, 1994.
- wayoof, Alxendra. la mobilité professionnelle. paris: dunod, 2008.

## الدرس الثالث عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

### اهداف الدرس

- التعرف على الاجور واهميتها .
- فهم كيفية تحديد الاجور في سوق العمل.
- القدرة على ربط مشكلة الاجور في الجزائر بسوق العمل واثارها.

### تمهيد

درس اليوم حول الاجر الذي يلعب دورا بارزا في حياة الأفراد والمنظمات ويعتبر من اهم العوامل التي تساعد الأفراد على الاستقرار في عملهم، والمنظمات في الحفاظ على مواردها لضمان استمراريتها وصمودها امام الأزمات.

حاول العديد من المفكرين الاقتصاديين تحليل الأجور والعوامل المؤثرة فيها وعلاقتها بسوق العمل من حيث الطلب وعرض العمل، والأثر الذي تخلفها على الأفراد من حيث تفشي البطالة وعلاج حدتها وإيجاد تفسيرات تتماشى والظروف الاقتصادية والاجتماعية، بحيث تشير النظريات الاقتصادية الى وجود علاقة طردية بين عرض العمل والأجر، فهي تعتبر احدى العوامل التي لها دور كبير في اختلال سوق العمل، فماهي الأجور؟ وكيف تؤثر على سوق العمل؟ وللإجابة على هذه الاسئلة نتتبع الخطة التالية:

1. مفهوم الأجور وأهميته.
2. خصائص الأجور وعناصرها.
3. طرق تحديد الأجور وعلاقتها بسوق العمل.

### 1. مفهوم الأجور وأهميته

#### 1) مفهوم الأجر :

أصل كلمة آجر **salaire** هو كلمة إغريقية **Salairium** ما يوازي القيمة التي تمكن من شراء الملح

(Société française de psychologie s.d., 21).

جاء عن أحمد ماهر عدة تعاريف من جميع النواحي فمنها (ماهر 1999، 200):

من الناحية المحاسبية : يعتبر الأجر عبئ وتكلفة على صاحب العمل او المؤسسة فهي تشكل في أغلب الأحيان جزء هام من التكاليف العامة، اما من الناحية الدينية: الأجر حق من حقوق الأجير ضرورة

## الدرس الثالث عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

الوفاء بالأجر و عدم التهاون في دفع الأجر لقول رسول صلى الله عليه و سلم " اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه " حديث شريف

**مصطلح الراتب :** التعويض الذي يحصل عليه العامل مقابل النشاط

المهني المشروع تحت تصرف الغير وقيامه بذلك النشاط لحساب الغير أو لمن يعمل لصالحه بأمره وتوجيهه، أو هو التعويض المادي لعمل الإنسان الاكتسابي " (بدوي 1991، 61).

**مفهوم الأجر:** "هو ذلك المبلغ الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل مقابل العمل الذي يؤديه وهو يدفع للفرد بالساعة أسبوعيا أو شهريا ويشمل كافة العناصر المالية والعينية والتي تكون مرتبطة بما يقدمه العامل من جهد عضلي أو فكري وفي وقت معين وما يحققه من نتائج والأهداف المطلوبة" (بدوي 1991، 61).

اما الأجر في التشريع الجزائري، يطلق على كل ما يتحصل عليه العامل والخاضع لقواعد قانون العمل بغض النظر على طبيعة ومدة علاقات العمل شخص طبيعي أو معنوي (احمية 1992، 193، 192).

### 2) انواع الاجور

- " الأجر النقدي هي حجم المال الذي يدفع للعامل مقابل العمل المنجز، أما الأجر العينية فتتمثل في الخدمات التي يقدمها صاحب العمل الى الأجراء مثل السكن، النقل... الخ" (بوخمم 2001، 49)، وتقسم كذلك حسب قدرتها الشرائية الى:

- " الأجر الاسمية هي كمية النقود التي يحصل عليها الفرد مقابل العمل الذي يقدمه، أما الأجر الحقيقية فهي حجم السلع والخدمات التي يمكن للفرد أن يحصل عليها نتيجة إنفاقه للأجر الاسمي " (بوخمم 2001، 49).

وتقسم الأجر كذلك بناء على طريقة الدفع إلى:

- " الأجر على أساس الوقت تدفع على أساس وحدة زمنية محددة قد تكون ساعة أو يوم أو شهر. أما الأجر على أساس القطعة فهو المبلغ النقدي الذي يدفع للعامل نظير انجاز جزء من العمل أو بلوغ مرحلة معينة من الإنتاج " (بوخمم 2001، 50).

وإذا رجعنا إلى الناحية القانونية المؤسساتية للأجر، نجد أنه مرتبط بعقد العمل، حيث يقوم هذا الأخير على ثلاثة عناصر أساسية هي:

## الدرس الثالث عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

" تنفيذ العمل، وعلاقة التبعية، والاجر، وهذا الأخير، هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه وتطبيقا لمبدأ (لكل حسب عمله) لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا من (مؤسسة، إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها، ويقوم فعلاً بالأعمال المرتبطة (راشد 1985، 56،57)

### (3) أهمية الأجور :

**إهمية الأجور :** تظهر أهمية الإيجور من ثلاث جوانب

**بالنسبة الى للعامل :** يعتبر الأجر المحدد الرئيسي لمستوى المعيشة لدى الأفراد ومركزهم الاجتماعي.

وسيلة لإشباع الإحتياجات المختلفة .

يعتبر عامل تقدير المؤسسة للعامل.

**بالنسبة للمنظمة :** وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل في المؤسسة.

أداة لتحفيز الأفراد وتحسين أدائهم .

وسيلة لإبقاء على أفضل الكفاءات داخل المؤسسة .

وسيلة لنشر العدالة بين العاملين من خلال المقابل العادل.

**بالنسبة للمجتمع :** درجة الرخاء ويظهر خاصة في المعدلات العالية للأجر تجلب الضرائب تعتبر مورد

هام لحزينة الدولة والتي من خلالها يتم تنفيذ عدة مشاريع الهدف منها إمتصاص البطالة الموجودة وتوفير

مداخيل نقدية لبعض الأفراد مما يساهم في تطويرهم وتطوير المجتمع ككل فارتفاع الأجور يمكن الأفراد من

تحسين مستواهم المعيشي والاجتماعي. كما قد تسبب زيادة الأجور في ارتفاع الأسعار وبالتالي تخفيض

مستوى المعيشة للذين لا يحافظون على دخولهم .

### 2. خصائص الأجور وعناصرها

#### (1) خصائص الأجور :

من خلال التعاريف الواردة بشأن الأجر نستنتج الخصائص الآتية (اخلف 2017، 09):

- الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه العامل فعلاً أو بمناسبة قيام الرابطة عمل.

- الأجر مبلغاً نقدياً قد تكون بعض اجزائه منافع عينية كاستثناء.

- دفع المبلغ الزامي على رب العمل.

- الأجر محدد بالاتفاق.

## الدرس الثالث عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

**العدالة:** شرط مهم لأي نظام سليم للأجور نظرا لتعقدها وتعدد ابعادها ولهذا يتمتع نظام الأجور بعدالة داخلية وخارجية في تحديد أجر كل وظيفة.

**الوضوح:** وهو خضوع نظام الأجور لقواعد واضحة بحيث يمكن لكل فرد معرفة كيفية تحديد الأجر للوظيفة.

**الثقافية:** ان يكون الأجر معلنا و ظاهرا أي يكون مكشوفًا وليس سري.

**الاستقرار والثبات:** لا يمكن تغيير الأجر الا عند توفير شروط موضوعية تستدعي ذلك لتجنب النزاع وتحقيق مستوى الأجور إذا زادت كفاءة العمال.

**الإرتباط بالأداء الفعلي للفرد:** يكون على شكل أجر وتعويض للعامل في نفس الوقت عن طريق تحديد مبلغ الأجر في ضوء القيمة الوظيفية للمنظمة ثم تحديد العلاوات والكفاءات والمزايا في ضوء الأداء الفعلي للموظف بالإضافة الى اعتماد أنظمة مشاركة الأرباح إذ أمكن.

### 2) عناصر الاجر:

يتشكل الراتب من عدة عناصر تكون كالأتي (لعاوي 2012، 36.37):

- الاجر القاعدي يساوي عدد النقط الممنوحة للوظيفة مضروب في قيمة النقطة.
- الزيادة في الأجر الناتجة عن الساعات الإضافية، ويشترط أن لا تتعدى 20 بالمائة من المدة القانونية للعمل، ولا يقل أجر الساعة الإضافية عن 50 بالمائة من أجر الساعة العادي.
- العلاوات: هي مبالغ مكتملة للأجر تكون فردية وجماعية، فردية مثل المردودية الفردية، المخاطر مقابل ظروف العمل الصعبة... الخ، والجماعية لمكافئة العمل الجماعي، وتسهيل الاندماج في جماعات العمل.
- المكافآت السنوية: هي مبالغ مالية يلتزم صاحب العمل بدفعها سواء كان منصوص عليها في نظام الأجور أو لا، كالمكافآت السنوية للنائج التي تحققها المنظمة (المشاركة في الأرباح) (بوخممخ 2001، 50.51).

### 3. طرق تحديد الأجور وعلاقتها بسوق العمل

#### 1) طرق تحديد الاجور

ان تحديد الأجور من الأمور الأكثر تعقيدا بسبب تأثير العوامل المختلفة والمتغيرة على معدلات الأجور لهذا هناك عوامل داخلية وأخرى خارجية (عبد الرزاق 2000، 365):

#### 1) العوامل الداخلية :

## الدرس الثالث عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

(ا) قدرة المؤسسة و امكانياتها : تركز الأجور التي تدفعها المؤسسة لعمالها على الإمكانيات المادية وكذا مركزها المالي، فكلما زادت أرباحها ومبيعاتها، كلما كان مقدار دفع الأجور عالي، والعكس إذا واجهت المؤسسة صعوبات ومشاكل مالية كقص الإمكانيات على دفع الأجور وعليه فعلى العاملون التأقلم مع هذه المتغيرات.

(ب) متطلبات العمل : هناك علاقة بين الأجور ومتطلبات العمل، فكلما زادت المتطلبات زاد الأجر المقابل لها والعكس.

(ج) الإنتاجية: تقاس الإنتاجية ( مردودية العامل) عادة بكمية الإنتاج لساعات العمل وتهم الإدارة في اغلب الأحيان بارتباط الأجر بالإنتاج .

### 2) العوامل الخارجية:

(ا) الأجور والرواتب السائدة : ان تأثر تحديد الأجور في المؤسسة ومستوى الأجور والرواتب السائدة في المجتمع التي تدفع لوظائف مماثلة في منظمات أخرى، السبب يرجع الى قيام المنظمة بدفع أجور عن المنظمات الأخرى مما قد يؤدي الى عدم حصولها او فقدانها للعناصر البشرية ذات الكفاءة والمهارة العالية، كما ان العديد من المنظمات تعد سياسة الأجور او مساوية لأجور المنظمات الأخرى المختلفة.

(ب) السوق: يقوم سوق العمل بدرجة عالية خاصة تحديد مستويات الأجور والرواتب من عرض وطلب العمالة، أي ندرة ووفرة العمالة، فكلما زاد الطلب على المورد البشري كلما زادت نسبة الأجور والعكس وهذا على حسب نوعية العمالة وخصوصا ذات خبرة ومهارة عالية ومفقودة.

(ج) الظروف الاقتصادية الإستثنائية: تقع بعض الظروف الاقتصادية التي ينتج أثرها على مستوى الأجور مثل حالة الكساد والرواج التي تمر بها الدولة، وتصبح من المحتمل أن تنخفض مستويات الأجور في حالات الكساد والإنكماش الاقتصادي في الدولة وارتفاع الأجور في حالة الرواج.

(د) تكلفة المعيشة : ان الطريقة المثلى للحفاظ على كفاءة ومعنويات العمال يجب دفع أجور كافية

لتضمن لهم المعيشة في مستوى يناسب الظروف الاقتصادية، والا سوف يلجأ العمال للبحث عن عمل آخر مرتفع وان الأجور غير المناسبة لهم تدفعهم للمساهمة بمجهود اقل في الوظيفة، لذلك تدعم بعض

المنظمات اعتبارا لتكلفة المعيشة ك بعض المنح، العلاوات، السكن الاجتماعي، منح عائلية، السيارة... الخ

(هـ) القوانين والتشريعات العمالية : تتأثر الأجور بنوعية القوانين والتشريعات العمالية السائدة في أي

بلد ما.

## 2) نظام الأجور وسوق العمل في الجزائر

تخضع الأجور في مختلف التشريعات الحديثة بحماية قانونية نظرا لطابعها الاجتماعي، لان الأجر هو الوسيلة التي تلبي حاجيات العامل ولهذا كرس المشرع الجزائري هذه الحماية في القوانين العمالية السابقة من خلال الأمر رقم 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وكذا القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وكذا الحالية التي هي سارية المفعول بشكل ملائم للظروف الاجتماعية والإصلاحات الاقتصادية المنتهجة (القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل) (لعلاوي 2012، 03).

قامت الدولة الجزائرية في 1962/12/31 بإصدار القانون رقم 62-57 الذي قرر التمديد في تطبيق القوانين الفرنسية باستثناء ما يتعارض مع السيادة الجزائرية وفي هذه الظروف كانت المؤسسات تتنافس فيما بينها من أجل دفع الأجور العمال وكان هناك اختلاف فيما يخص تعويض العمال يتماشى مع إمكانية كل مؤسسة وهذا خلق نوع من الفوضى فيما يخص حركة العمال من مؤسسة الى أخرى او من قطاع الى آخر بحثا عن الأجر المرتفع. وامتد هذا الفراغ القانوني الى سنة 1971 باستثناء صدور قانون الوظيفة العمومية بتاريخ 1966/06/06 منظما ببعض القوانين.

ان القانون الأساسي العام للعامل الذي ظهر في سنة 1978 وخاصة المادة 127 التي نصت على " ان تحديد الأجور الذي يجب أن يكون مرتبطا بأهداف التخطيط من صلاحيات الحكومة ولا يمكن ان يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة" (الامانة العامة للحكومة الجزائرية 1978)، ادخل على الأجور تغيرات جذرية فوضع حد للفوضى التي كانت سائدة في الأجور بين القطاعات كما رفع من معنويات العمال، وشجعهم على العمل في مؤسساتهم الأصلية التي هاجروها، بسبب انخفاض مستوى الأجور، او انعدام الامتيازات. وفي أواخر الثمانينات وفي ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد جراء الأزمة الاقتصادية، وارتفاع الديون الخارجية صيغت طرق جديدة لتحديد الأجور، تتماشى مع الوضع الجديد وتشجع العمال، وقد نص القانون 90-11 الصادر بتاريخ 21-04-1990 على استقلالية عقد العمل في تحديد الأجر الذي يتفق عليه الطرفان مرشحو النقابة وممثلو الهيئة المستخدمة بكل حرية (الامانة العامة للحكومة الجزائرية 1990).

كما أصبحت الرواتب والأجور في الوقت الحالي تمثل نقطة صراع بين الحكومة وممثلي مختلف النقابات العمالية بما فيها الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فالأجير يريد الزيادة في الأجر بينما الحكومة تعظم الأولوية

## الدرس الثالث عشر \_\_\_\_\_ مشكلات سوق العمل في الجزائر-الأجور-

للإستثمار وهذا ما نتج عنه مختلف الاضرابات العمالية في مختلف القطاعات وأيضاً ماتطرحه المادة 87 يكرر من جدل كبير فيما يخص الأجر الوطني الأدنى المضمون.

أقر المشرع الجزائري للعامل حماية لحقه في الأجر، من إنشاء أجهزة رقابية تسهر على التطبيق السليم للقوانين والتنظيمات الخاصة بالعمال والمتمثلة في مفتشية العمل والنقابات العمالية (\*)، تعزيز لثقة العامل في إستيفاء حقه في الأجر من المستخدم في الوقت والمكان المتفق عليه، وحتى لا يلجأ إلى الاقتراض الذي يجعل من حياة العامل صعبة وغارقة في الديون، جعل المشرع لمفتشة العمل دوراً بارزاً في تحقيق ذلك كما أسند لنقابات العمالة نفس الدور (اخلف 2017، 58).

### خلاصة

الأجر هو السعر الذي يتقاضاه الفرد مقابل الجهد الذي يبذله سواء كان جهد فكري أو عضلي وكل عامل في أي مؤسسة عمومية أو خاصة له الحق في الحصول على مقابل مالي لقاء ما بذله من جهد عضلي أو فكري، وتكمن أهميته باعتباره وسيلة لإشباع حاجاته المختلفة، وبالنسبة للمنظمة فهي وسيلة تجذب بها الكفاءات، مما يؤدي إلى زيادة في الإنتاج.

فإنخفاض الأجور أو ارتفاعها يشكلان خلل في توازن سوق العمل فكلما ارتفعت الأجور يكثر العرض ويقل الطلب عن العمالة من طرف المؤسسات أو المنظمات والعكس صحيح، ويبدأ الأفراد للبحث عن العمل في المؤسسات ذات الأجور المرتفعة والتي تضمن لهم تحسين مستواهم المعيشي واستقرارهم المهني.

## المراجع

- احمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية-مصر: الدار الجامعية، 1999.
- الامانة العامة للحكومة الجزائرية. ” القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل. ” الجريدة الرسمية، رقم 17 (1990).
- الامانة العامة للحكومة الجزائرية. ” القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل. ” الجريدة الرسمية، رقم 32 (1978).
- بلال اخلف. الحماية القانونية لاجر العامل. مذكرة ماستر في الحقوق، بجاية-الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص جامعة عبد الرحمن ميرة، 2017.
- تركي بدوي. علاقات العمل في مختلف الصناعات، الطبعة الاولى، الاولى. مصر: دار الفكر العربي، 1991.
- راشد راشد. شرح قانون العمل الجزائري(علاقات العمل الفردية والجماعية) في ضوء النصوص التشريعية الحديثة. بن عكنون- الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- سليمان احمية. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعية، 1992.
- صلاح الدين عبد الرزاق. صلاح الدين عبد الرزاق، إدارة الموارد البشرية، ا. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000.
- عبد الفتاح بوخمحم. ادارة الموارد البشرية. قسنطينة-الجزائر: مطبوعات جامعة منتوري، 2001.
- عماد لعلاوي. مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة. رسالة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة-الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، 2012.
- Société française de psychologie. s.d. <http://www.sfpsy.org/> (accès le 03 20, 2020).

## الدرس الرابع عشر: مشكلات سوق العمل في الجزائر - النمو الديمغرافي -

### اهداف الدرس

- التعرف على مفهوم النمو السكاني .
- معرفة التطور الديمغرافي لسكان الجزائر.
- الفهم الواعي لتأثير المشكلة الديمغرافية على سياسات سوق العمل في الجزائر.

### تمهيد

سنتعرض في هذا الدرس الى اشكالية النمو الديمغرافي وتأثيره على سوق العمل عامة وفي الجزائر خاصة، حيث تعد مسألة النمو الديمغرافي أمرا مهما للغاية لما لها من علاقة بالقوى العاملة، فكل زيادة في النمو السكاني يؤدي غالبا الى ارتفاع في معدلات البطالة، وذلك بزيادة الوافدين الجدد الى عالم الشغل، الا اذا قوبل بسياسات خاصة تتكيف مع الوضع والتي تلمس الجانب التنموي للبلاد لايجاد حالة توازن بين العرض والطلب، وسنتناول هذا الموضوع كالتالي:

1. مفهوم النمو السكاني.
2. تطور عدد سكان الجزائر.
3. العوامل الديموغرافية وتطور سوق العمل في الجزائر.

### 1. مفهوم النمو السكاني

يقصد بالنمو السكاني أنه اختلاف في حجم السكان في المجتمع، كما هو تزايد عدد السكان سواء بالزيادة أو النقصان خلال فترة زمنية معينة (اولاد سالم 2013، 13، بتصرف)، كما يشير أيضا إلى التغيرات التي تحدث في حجم سكان اي مجتمع، سواء بالزيادة أو النقصان، والتي تحدث نتيجة لعاملين أساسيين هما الزيادة الطبيعية وصافي الهجرة.

أما النمو السكاني الطبيعي فيحدث نتيجة لعاملي أو عنصرين هما المواليد والوفيات، اي كلما زاد عدد المواليد وقل عدد الوفيات تزايد حجم النمو الطبيعي للسكان (جاسر 2011، 18، بتصرف)، ويعرف أيضا انه ناتج عن ميزان الولادات والوفيات، ويعبر عن ديناميكية مجتمع ما، إذا كان عدد الولادات أكبر من الوفيات يعني ذلك أن السكان في تزايد، والعكس يعني عدد السكان في تناقص، وهذه الحالة نادرة، فكل دول العالم تقريبا تسجل فائضا في عدد السكان سنويا (حفاظ بلا تاريخ، 14).

## 1) عناصر النمو السكاني:

يرتكز النمو السكاني الطبيعي على عاملين أساسيين هما الولادات والوفيات.

### الولادات:

تعتبر المواليد من أهم عناصر النمو السكاني الطبيعي، فهي تؤثر فهي تؤثر في زيادة ونمو حجم السكان أو ثباته وتحديد نوعه، ومعدلاته تتفاوت من مجتمع لآخر، يرتبط مفهوم المواليد بمفهوم الخصوبة، باعتبار هذا الأخير يشير إلى المعدل الفعلي للمواليد، كما يدل أيضا على القدرة على إنجاب الأطفال (اولاد سالم 2013، 19، بتصرف).

### الوفيات:

تعتبر الوفيات الظاهرة الديمغرافيا الثانية من حيث أهميتها بعد ظاهرة الخصوبة، وهي تؤثر تأثيرا كبيرا على كافة جوانب الحياة في المجتمع، وعلى التركيب العمري والنوعي للسكان، ويعد خفض مستوى الوفيات مطلبا عاما وهدفا من أهداف عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كافة المجتمعات (موسى بلا تاريخ، 19).

## 2) الظواهر السكانية:

تعنى الظواهر السكانية بدراسة تطور السكان من ناحية معرفة حجمه من فترة لأخرى، وكذا توزيعه حسب المناطق والرقعة الجغرافية.

### تركيب السكان:

ويقصد به التركيب الذي يدل على السمات الديموغرافية الأساسية التي يمكن وصف السكان أو تقسيمهم على أساسها، ومنها العمر والنوع، وتقوم هذه السمات بدور أساسي في عملية التغيير السكاني (جاسر 2011، 35).

## 3) سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه:

وفي هذا السياق فقد تطرقنا الى هذه المؤثرات في درس سابق (ارجع الى الدرس الثاني: تعريف سوق العمل - سوق الجزائر - ص 16 و 17) وقلنا: يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات، فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها، وحينما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الأجر المحدد للوظيفة) (منصور 1975، 35).

## الدرس الرابع عشر - مشكلات سوق العمل في الجزائر - النمو الديمغرافي -

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، وذلك في عرض العمل والطلب عليه، ولأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل السياسي والعامل الاقتصادي (بلقايد 2018، 67).

### العامل الجغرافي:

سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائما عائقا أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، وبالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة (بلقايد 2018، 67)

### العامل الديموغرافي:

في الواقع يشكل السكان مخزوننا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل، وذلك لما له من تأثيرات كبيرة على سوق العمل. (بلقايد 2018، 67)

### العامل الاقتصادي:

تحديد حجم العمالة، وذلك بالمقارنة ما بين العرض والطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام، إن هذا الهدف يجعل دائما الدولة في حالة طوارئ، خاصة إذا كان كل اقتصادها غير متوازن، وبالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها (بلقايد 2018، 67).

### العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كل من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمال، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، ولما لهذه

## الدرس الرابع عشر - مشكلات سوق العمل في الجزائر - النمو الديمغرافي -

القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة (بلقايد 2018، 67).

### 4) أثر النمو السكاني على سوق العمل :

النمو السكاني السريع يزيد من عرض قوة العمل، وتشيع ظاهرة البطالة بأشكالها الظاهرة والمقنعة في المجتمع، ويعمل على تخفيض الأجور، وهذا يعني أن الأسر لن تحصل على الموارد الكافية لتأهيل وتدريب أطفالها، مما يؤدي إلى زيادة مستمرة في أعداد العمال غير المؤهلين أو المدربين في سوق العمل، وما دام أن مدى مساهمة الفرد في عملية التنمية تتوقف على درجة تأهيله وتدريبه، فهذا يعني أن النمو السكاني المستمر سيعرقل عملية التنمية (مويسي بلا تاريخ، 30).

### 2. تطور عدد سكان الجزائر

إن المتتبع للمعطيات الإحصائية للسكان في الجزائر يلاحظ أن النمو السكاني مر بثلاثة مراحل متباينة (بوهراوة و عمراوي 2018، 213، 214) والجدول التالي يوضح تطور سكان الجزائر منذ 1830 إلى 2017 .

الجدول رقم (1) : تطور عدد سكان الجزائر من 1830 إلى 2017

السنوات	عدد السكان	السنوات	عدد السكان	السنوات	عدد السكان
1830	3000	1931	5588	1999	29.950
1856	2496	1936	6201	2000	30.386
1861	2737	1954	8775	2001	30.600
1866	2656	1960	9602	2002	31.040
1872	2134	1962	10.23	2008	34.591
1876	2417	1967	12.56	2009	35.268
1881	2824	1977	17.10	2010	35.978
1886	2287	1987	22.82	2011	36.717
1891	3575	1990	25.022	2012	37.495
1896	3781	1991	25.643	2013	38,297
1901	4089	1992	26.276	2014	39,114
1906	4478	1994	27.496	2015	39,963
1911	4741	1995	28.060	2016	40,836
1926	5151	1998	29.507	2017	41,721

المصدر: اعداد الاستاذ بالاستناد على عدة مصادر

### 1) المرحلة الأولى

فترة ما قبل 1962 رغم التقلبات التي عرفتها هذه الفترة إلا أن أهم ما ميزها هو ارتفاع معدلات المواليد والوفيات ومعدل نمو سكاني ضعيف جدا وهي نفسها مميزات المرحلة الأولى من مراحل الانتقال الديموغرافي المتفق عليها (بوهراوة و عمراوي 2018، 213، 214) .

## 2) المرحلة الثانية

من سنة 1962-1980 بعد خروج الجزائر من الحرب وما خلفته من خسائر بشرية، شهدت السنوات الأولى ارتفاع في معدل الولادات لتعويض هذه الخسائر، حيث وصلت إلى أعلى معدلاتها المقدر ب 50 % سنة 1970 ولوحظ انخفاض مستمر للوفيات، وبقاء معدلات المواليد مرتفعة ومعدلات الوفيات منخفضة تكون الجزائر قد أنهت المرحلة الثانية من الانتقال الديموغرافي (بوهراوة و عمراوي 2018، 213، 214)

### المرحلة الثالثة

بعد 1980 إلى يومنا هذا: خلال هذه الفترة استمرت الوفيات في الانخفاض وبدأ معدل المواليد في التراجع إلى أن قارب 19,68 % عام 2002 وهو ما يتوافق مع ما تنص عليه المرحلة الثالثة من نظرية الانتقال الديموغرافي، لكن بعد سنة 2002 انحرفت الجزائر عن مسار نظرية الانتقال الديموغرافي نتيجة لعودة ارتفاع معدل المواليد والذي بلغ 26,12 % سنة 2016 بفعل الخصوبة المؤجلة والتي تسببت فيها بعض الفئات العمرية المتقدمة نسبيًا في السن والتي تأخر زواجها مما أجبرها على التعجيل بالإنجاب بشكل متواصل بهدف ربح ما تبقى من فترة الإنجاب، وكذا الانتعاش الاقتصادي الذي عرفته الجزائر في بداية القرن الحالي، وتحسن الظروف الأمنية والذي نتج عنه تحسن دخل الفرد، وإقبال الشباب على الزواج (بوهراوة و عمراوي 2018، 213، 214).

## 3. العوامل الديموغرافية وتطور سوق العمل في الجزائر

ان تطور سوق العمالة في الجزائر مرتبط بعدة عوامل ديموغرافية متحركة فيه ومن بينها:

### 1) معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي في الجزائر

يتأثر هذا المعدل بالعوامل الاجتماعية والثقافية التي تحدد دخول السكان في سن العمل إلى سوق الشغل، ويتطلب المعدل أيضا مستوى البطالة، حيث أن ارتفاع معدل البطالة قد يدفع الأفراد إلى السعي للبحث عن نشاط للعمل، فقد انتقلت نسبة المشاركة العامة من 42 % إلى ما يقارب 49 % بين التعداد السكاني العام لسنتي 1977 و 1998، لتحقيق الاستقرار على نحو 40 % في الفترات الأخيرة عدد السكان الناشطين إلى عدد السكان في سن العمل (وفقا لتعريف منظمة العمل الدولية) (صالح و عبد الكريم 2015). يرجع هذا الاتجاه التصاعدي لتطور معدل المشاركة الذي استمر حتى عام 1998 إلى زيادة معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل على مدى العقدين الأخيرين من القرن الماضي، حيث انتقلت هذا المعدل من 5.43 % سنة 1977 إلى ما يقرب من 17 % في عام 1998، كما شهدت هذه الفئة السكانية نزوحا من

## الدرس الرابع عشر - مشكلات سوق العمل في الجزائر - النمو الديموغرافي -

القطاع الزراعي إلى الخدماتي، وعلى العكس من ذلك استقرت نسبة مشاركة الذكور في حوالي 80% بعدما كانت 85% في التعداد السكاني لعام 1987، لتشهد انخفاضا حسب تقديرات سنة 2005 وتستقر في معدل 69.2%.

ويمكن تفسير هذا التطور المختلف في هذه المعدلات بتأثير المستوى التعليمي وارتفاع نسبة المتدربين على المشاركة في سوق العمل، وذلك بفضل تأثير استمرار دعم الدولة لسياسة مجانية التعليم منذ الإصلاحات التي حصلت في القطاع التعليمي في سنة 1971، يمارس ارتفاع المستوى التعليمي تأثيرا قويا على مشاركة الفئات الاجتماعية في سوق العمل ولاسيما بالنسبة للإناث، حيث شهدت هذه النسبة ارتفاعا متزايدا مع ارتفاع هذا المستوى، فإذا كانت هذه الزيادة في مشاركة المرأة هي علامة على زيادة إدماج المرأة في النشاط الاجتماعي وسوق العمل فإنه يشكل تحديا آخر بالنسبة للجزائر، حيث أن هذه الزيادة في قوة العمل يمكن أن تزيد من حدة الضغوط على سوق العمل، كما يمكن أن يرجع الانخفاض الكبير في نسبة المشاركة في الفترة الأخيرة إلى استمرار البطالة التي من شأنها تشييط الناس على البحث عن عمل على الأقل في القطاع الرسمي (BOUKHLIA 2008, 413-437).

### 2) العلاقة بين النمو الديموغرافي وسوق الشغل

يمكن أن تظهر العلاقة الوثيقة والمتعددة بين النمو الديموغرافي وسوق الشغل (اليد العاملة) من خلال التغيرات الحاصلة في المجتمع، فالمجتمع السكاني التي شهد في ماضيه القريب نموا سكانيا كبيرا جدا يمكنه أن يواجه بعد 15 أو 20 عاما توقعات لحجم كبير في عدد الداخلين لسوق العمل ببلوغهم سن العمل ودخولهم ضمن فئة الأفراد المعنيين به (صالحي و عبد الكريم 2015)

### خلاصة

نفس تعد مسألة النمو الديموغرافي أمرا مهما للغاية لما لها من علاقة بالقوى العاملة، حيث أن النمو السكاني المرتفع يؤدي في الغالب إلى ارتفاع معدلات البطالة من خلال زيادة عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل، كما قد يضر بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذا لم يواكب هذا الارتفاع نموا اقتصاديا مناسباً يعمل على إيجاد توازن بين العرض والطلب في سوق العمل، وقد مرت الجزائر بمراحل مختلفة في نموها الديموغرافي منذ الاستقلال، عرف خلالها سوق الشغل ومختلف القوى العاملة تغيرات وتطورات مختلفة تغيرت خلالها معدلات البطالة وبنية هذه القوى، فالجزائر تملك عدة خيارات لمواجهة النمو الديموغرافي بتبني سياسات واستراتيجيات تحدث التوازن في سوق العمل

## المراجع

- احمد منصور منصور. تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق. الكويت: وكالة المطبوعات، 1975.
- ثورية بلقايد. بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري – دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية يشار. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تلمسان-الجزائر: جامعة ابي بكر بلقايد، 2018.
- طاهر حفاظ. ديموغرافيا عامة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. باتنة- الجزائر: دار الجزائر، بلا تاريخ.
- عز الدين بوهراوة، و صلاح الدين عمراوي. ”النمو الديمغرافي وتحولاته في الجزائر”. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018: 213،214.
- محمد صالح، و فضيل عبد الكريم. ”النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر”. revues.univ-ouargla.dz 01 29، 2015. <https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-17-ssh/2263-51-24-09-29-01-2015> (تاريخ الوصول 03 25، 2020).
- مسعودة موسى. اثر النمو الديمغرافي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة تحليلية للجزائر في الفترة من (2001-2011). مذكرة ماستر تخصص تخطيط سكاني، ورقلة-الجزائر: قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة قاصدي مرباح، 2011
- معين حسن احمد جاسر. دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن. مذكرة ماجستير في الجغرافيا، غزة فلسطين: الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
- نسيم اولاد سالم. واقع النمو السكاني والتنمية المحلية خلال العقد الاخير لولاية ورقلة -2009-2000. مذكرة ماستر في الديموغرافيا، ورقلة- الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013.
- BOUKHLIA, Hassane Talahite, f. «Marché du travail, régulation et croissance économique Algérie.» revue tiers monde (puf), 2008: 413-437.

## خاتمة

في ختام هذا المجهود المتواضع والذي حاولنا من خلاله إرساء مفاهيم حول سوق العمل وتداعياته وتبسيط الضوء على بعض ما يحتاجه الطالب أثناء مسيرته الأكاديمية والعلمية لما له من أهمية بالغة في التخصص وارتباطه بعدة مقاييس في نفس المسار الأكاديمي والتكويني في حياة الطالب سواء داخل الجامعة أو خارجها.

فالمقياس هذا يمكن الطالب من إعداد مذكراته ورسائله الجامعية على مسار تكوينه فهي كدليل ومرشد للطلبة من خلال انتقاء مواضيع التخرج.

ولعل موضوعات هذا المقياس الذي جاء ضمن هذه المطبوعة يعتبر في بعضها كجزء بسيط من موضوعات سوق العمل، وارتباطاته بظواهر أخرى، فهو مؤثر ومتأثر بها.

وتقييدا منا بما جاء بمحتوى الوصاية قد رسمت خطته من خلال التعرض لمفاهيم سوق العمل، وما ارتبط به من مصطلحات كالعرض والطلب، وسياسات التكوين في الجزائر، واشكاليات التشغيل في الجزائر من سياسات وبرامج ادماج الشباب والتعرض الى مكونات سوق العمل: من شركاء اجتماعيون، ومؤسسات مراقبة لسوق العمل، وعرجنا على بعض مشكلات سوق العمل كإشكالية البطالة والأجور والحراك والنمو الديمغرافي .. الخ.

وللاستفاضة والاستزادة في هذا الشأن وجود عدة اشكاليات تمس بالمادة وعلى سبيل المثال لا الحصر

نجد :

✓ إشكاليات عمالة المرأة.

✓ اشكاليات عالم الرقمنة وسوق العمل .

✓ التكنولوجيا وسوق العمل .

✓ اشكالية النوازل (الوباء) وسوق العمل.

✓ سوق العمل الغير الرسمي.

✓ سوق العمل الجديد بين النمطية والواقع الجديد.

اخيرا، نرجوا اننا قد ساهمنا ولو بقطرة من فيض في اضافة علمية من خلال ما جاء في هذا المحتوى، ان اصبنا فبتوفيق من الله تعالى وان اخطانا فمن زلات انفسنا وهوانا ومن الشيطان، والله من وراء القصد وهو يهدي السبيل.

## المراجع

## 1. كتب عربية

- عبد الفتاح محمد دواير. أصول علم النفس المهني وتطبيقاته. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1995.
- ناصر دادى عدون، و عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر، بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- براهيم زكي أحنوخ. شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1978.
- احمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت-لبنان: مكتبة لبنان، 1982.
- أحمد زكي بدوي، و محمد كمال مصطفى. معجم مصطلحات القوى العاملة. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1984.
- احمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية-مصر: الدار الجامعية، 1999.
- احمد منصور منصور. تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق. الكويت: وكالة المطبوعات، 1975.
- احمد وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. الاولى. بيروت: دار النهضة العربية، 2002.
- الشيخ حسين صطوف. البطالة في سوريا: 1994-2004. دمشق: المكتب المركزي للإحصاء، 2007.
- باركر، و آخرون. علم الاجتماع الصناعي. الاسكندرية: منشأة المعارف، 1972.
- بناصر قاسيمي. دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعة، 2011.
- تركي بدوي. علاقات العمل في مختلف الصناعات، الطبعة الاولى، مصر: دار الفكر العربي، 1991.
- تعمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي. بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- خالد عبد الرحيم الهبتي. إدارة الموارد البشرية. عمان الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003.
- راشد راشد. شرح قانون العمل الجزائري(علاقات العمل الفردية والجماعية) في ضوء النصوص التشريعية الحديثة. بن عكنون-الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.
- رشيد واضح. علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2002.
- رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة : تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997.
- رونالد ايرنبرج، و روبرت سمبث. اقتصاديات العمل. ترجمة الدكتور بشير طاهر. الرياض: دار المريخ للنشر، 1994.
- سليمان محمد الطماوي. الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي، 1988.
- سليمان احمية. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان مطبوعات الجامعة، 1992.
- سليمان عدلي. مسؤولية الشباب في مجتمعنا التائر. بيروت، لبنان: المكتبة المصرية، 1999.
- سيد صبحي. الشباب وأزمة التعبير، سلسلة شبابنا آمالنا. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية للطباعة والنشر، 2002.
- شعبان الطاهر الاسود. علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج. القاهرة: الدار اللبنانية، 2003.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي . الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات. القاهرة: الدار الجامعية، 2001.
- صلاح الدين عبد الرزاق. إدارة الموارد البشرية، ا. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000.
- ضياء مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- طاهر حفاظ. ديموغرافيا عامة، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. باتنة- الجزائر: دار الجزائر، بلا تاريخ.

- طلال عامر المهتار. مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن. بيروت: دار اقرأ، 1982.
- عامر عوض. السلوك التنظيمي الإداري، الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008.
- عبد الباقي زيدان. علم الاجتماع المهني او اجتماعات العمل. مصر: دار الفكر العربي جامعة الازهر، 1976.
- عبد السلام ذيب. قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية. الجزائر: دار القصبه للنشر، 2003.
- عبد الفتاح بوخمخم. ادارة الموارد البشرية. قسنطينة-الجزائر: مطبوعات جامعة منتوري، 2001.
- عبد الله عبد الغني غانم. المهاجرون دراسة سوسولوجية أنثروبولوجية. الثانية. مصر: المكتب الجامعي، 2006.
- عبدالقادر طه فرج. طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي. التاسعة. مصر: دار قباء، 2001.
- عز الدين منصور. مشاكل الشباب المعاصر تحت رعاية الإسلام. الأولى. ليبيا: دار اقرأ للنشر، 1985.
- علي عوض حسن. الوجيز في شرح قانون العمل. الإسكندرية: المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1996.
- علي غربي، و آخرون. تنمية الموارد البشرية. عين مليلة، الجزائر: دار الهدى، 2002.
- علي محمد محمد. الشباب العربي والتغير الاجتماع. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1985.
- عمر حسن احمد بدران. الإنسان والإعلام. المنصورة-مصر: جزيرة الورد، 2002.
- كمال عبد الحميد الزيات. العمل وعلم الإجماع المهني، القاهرة، مصر: دار غريب، 2001.
- محمد الخطيب سعدي . ، حقوق الإنسان وضماناتها الدستورية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2011.
- محمد نبيل جامع. المعطلون والبطالة: تشخيص وتحليل البطالة في مصر. المجلد 1. مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2001.
- محمد الهادي جويلي. مجتمعات للذاكرة، مجتمعات للنسيان. الجزائر: سراس للنشر، 1994.
- محمد حسن بهلول. القطاع التقليدي في الزراعة الجزائرية. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.
- مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية. عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.
- مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي. التهيئة لسوق العمل. دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.
- مصطفى نجيب شاوش. ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد). الثالثة. عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
- —. ادارة الموارد البشرية (ادارة الافراد). الثالثة. عمان- الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2005.
- مليكة لويس كامل . قراءات في علم النفس لاجتماعي في البلاد العربية. مصر: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، 1970.
- منى الطحاوي. اقتصاديات العمل. الأولى. تحرير جامعة القاهرة. القاهرة-مصر: مكتبة نهضة الشرق، 1995.
- ناصر داددي عدون. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: ار المحمدية العامة، 1998.
- نبيل مرزوق. دور آليات السوق وتدخل الدولة في اقتصاد السوق الاجتماعي. سوريا: جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2005.
- نبيل بن عامر. اقتصاديات العمل. سطيف-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010-2011.
- نجيب ابراهيم نعمة الله. أسس علم الاقتصاد. الإسكندرية: مركز دلنا للطباعة، 2000.
- —. نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 2002.
- هوشيار معروف. تحليل الاقتصاد الكلي. عمان الأردن: دار الصفا للنشر والتوزيع، 2005.
- وزارة التربية الوطنية. النشرة الرسمية. الجزائر: وزارة التربية الوطنية، 1976.

- يوسف عبد علي الاسدي، و اخرون. اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه. المجلد 28،29. البصرة، العراق: مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، 2018.
- —. اقتصاد العمل ماهيته وخصائصه. الاولى. البصرة-العراق: مؤسسة البصرة للطباعة والنشر، 2018.
- 2. مذكرات ورسائل جامعية**
- اسماعيل فرحاني. محددات عرض العمل في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1980-2017. مذكرة ماستر، الوادي-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية جامعة الوادي، 2018.
- بلال اخلف. الحماية القانونية لاجر العامل. مذكرة ماستر في الحقوق، بجاية-الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص جامعة عبد الرحمن ميرة، 2017.
- ثورية بلقايد. بلقايد ثورية، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي وتحديات سوق العمل الجزائري - دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية يشار. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تلمسان-الجزائر: جامعة ابي بكر بلقايد، 2018.
- دليلة بوسعيدة. الاضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي. رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو - الجزائر: جامعة مولود معمري، 2019.
- سليمة بن مبارك، و جازية اوفة. دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر-دراسة حالة ولاية عين الدفلى للفترة 2004-2016. مذكرة ماستر تسيير مؤسسات، خميس مليانة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة، 2017.
- شكري مدلس. اليات التشغيل في الجزائر واثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014. رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، بسكرة-الجزائر: جامعة محمد خيضر، 2017.
- عبد الله فادية. الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر. دكتوراه في القانون الاجتماعي، وهران، الجزائر: كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010.
- عماد لعلاوي. مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة. رسالة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، قسنطينة-الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، 2012.
- فاطمة بلقاسم. دور الحركات النقابية في رسم السياسة العامة. مذكرة ماستر في العلوم السياسية، ام البواقي، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي، 2014.
- ليندة كحل الراس. سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة الجزائر، 2014.
- محمد ادريوش دحماني. إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل. أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية: فرع اقتصاد التنمية، تلمسان، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، 2013.
- محمد مخلوف. انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة، الاندماج والاغتراب. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، الجزائر: معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1984.

- مسعودة موسى. اثر النمو الديمغرافي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة تحليلية للجزائر في الفترة من (2001-2011). مذكرة ماستر تخصص تخطيط سكاني، ورقلة-الجزائر: قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة قاصدي مباح، بلا تاريخ.
- معين حسن احمد جاسر. دراسة في التركيب السكاني وخصائص المسكن. مذكرة ماجستير في الجغرافيا، غزة فلسطين: الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
- نسيم اولاد سالم. واقع النمو السكاني والتنمية المحلية خلال العقد الاخير لولاية ورقلة 2000-2009. مذكرة ماستر في الديموغرافيا، ورقلة- الجزائر: جامعة قاصدي مباح ورقلة، 2013.
- هوارية بن دهم. الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي. مذكرة ماجستير، تلمسان-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، 2015.
- وسام غديري. الضغوط المهنية وتأثيرها على الحراك المهني داخل المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالمركز الجوي للضرائب. مذكرة ماستر في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، ام البواقي-الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة العربي بن مهيدي، 2016.

### 3. الملتقيات والتظاهرات العلمية

- ابراهيم علي حيدر. "تعزيز الاندماج الاجتماعي". اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية. عمان، 1995.
- الطاهر لطرش. "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل". ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية، المستدامة. المسيلة- الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011.
- امال خدادمية، و بلقاسم ماضي. "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها". ملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 2011.
- رحمون هلال، و علي ترير. "استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة". ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011. 12.
- سامية بن رمضان. "التنمية المستدامة وعلاقتها بالإدماج المهني للشباب البطال -الواقع والتحديات المستقبلية-دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية باتنة". ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، 2011.
- — "السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر". ملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع. سعيده- الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، 2009.
- صفية بوزار. "فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014". ملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة. الجزائر: جامعة الجزائر، 2014. 560.
- عبد الله رابح سرير. "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة". ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية. بسكرة، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2011. سرير عبد الله رابح.

- عمار علوني. "دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة- دراسة تقييمية بولاية سطيف." الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011.
- فاتح غلاب، و الطاهر ميمون. "سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة." الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. المسيلة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011.
- مقدم عبيرات، و ميلود زيد الخير. "مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر." الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع. البلدة-الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البلدة، 2009.
- مكتب العمل الدولي؛. العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، . التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي الدورة 102،، برلين: مكتب العمل الدولي، 2013.

#### 4. المجلات العلمية

- الحاج حسن. "مؤشرات سوق العمل." مجلة اهداف جسر التنمية، افريل، 2003.
- حسين بومنجل. "تطور سوق العمل في الجزائر، المانيا، العدد الثالث،" مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والبحث، 26 جانفي، 2019.
- حسين رحيم. "سياسات التشغيل في الجزائر تحليل و تقييم،." بحوث اقتصادية عربية، 2013.
- سامر مظهر قنطقجي . مشكلة البطالة وعلاجها في الإسلام. حماه- سوريا: مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية، بلا تاريخ.
- عبد الحليم جلال. "اتجاهات سوق العمل في الجزائر." مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، 02 ديسمبر، 2017.
- عبد الرزاق الفارس. الحكومة والفقراء والإنفاق العام، دراسة لظاهرة عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1997.
- عبد الرزاق مولاي لخضر. "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011." مجلة الباحث، 2012.
- عبد القادر دربال . العلاقات بين التجارة الخارجية، التنمية، المؤسسات والمهجرة. مقال، الجزائر: مركز البحث في الاقتصاد المطبق من اجل التنمية CREAD، 2017.
- عبد الكريم البشير. "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل جامعة الشلف، الجزائر،" مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، 01 01، 2009.
- عز الدين بوهراوة، و صلاح الدين عمرووي. "النمو الديمغرافي وتحولاته في الجزائر." مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 2018.
- عمار رواب، و صباح غربي. "لتكوين المهني والتشغيل في الجزائر، العدد 05،" الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 2011.
- لزهاري زواويد، مختار بونقاب، و عبد الجليل طواهرير. "سياسات التشغيل في الجزائر (قراءة تقييمية لبرامج الإصلاح)." المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، 06، 2018: ، أ، العدد 02، جوان 2018.
- ماجدة ابو نط، و عثمان غنيم. "التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى." مجلة المنارة، 2006.

- محمد الأمين فارس . ”إشكالية العمالة الأجنبية في الخليج العربي، نقلا عن sooyong, contract migration in the republic of korea tabel 16 p42. ” مجلة المستقبل العربي، بلا تاريخ.
- محمد الهادي مباركي. ” المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب. ” مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري قسنطينة، 01 06، 1999.
- مصطفى بوضياف. ” تحديات التشغيل في أسواق العمل. ” خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي. منظمة العمل الدولية : لمركز الدولي للتدريب، 2008.
- مكتب العمل الدولي. المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية. الدوحة-قطر: لمنتدى العربي للتنمية والتشغيل، 2008.

## 5. مراسيم وقوانين

- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” القانون 90-03 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل. ” الجريدة الرسمية ، رقم 06 (أفريل 1990).
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل. ” الجريدة الرسمية، رقم 17 (1990).
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل. ” الجريدة الرسمية، رقم 32 (1978).
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” المرسوم التنفيذي رقم 10-101 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1431 الموافق ل 29 مارس 2010 المتضمن انشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها. ” الجريدة الرسمية رقم 21 (مارس 2010).
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” مرسوم رئاسي. ” التصديق على الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة. الجزائر، 12 / 11 / محرم / فيفري، 2006 / 1427.
- الأمانة العامة للحكومة الجزائرية. ” المرسوم الرئاسي رقم 06-61 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق ل 11/02/2006 المتضمن التصديق على الاتفاقية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المنعقدة بجنيف 19 يونيو 1997. ” الجريدة الرسمية 2006.

## 6. المراجع الاجنبية

- ADS” .Etat d'exécution du programme de développement commentaire ”.Algerie.2002 .
- Alain birou, bocbulaire. des services sociales. Édité par éditions ouvrières. paris: art intégration, 1966.
- Benmoussa, Brahim. «représentation du travail féminin et contribution des femmes travailleuses au revenu des ménages dans la société rurale algérienne.» : femmes et travail au Maghreb : libertés et contraintes, comment le changement dans les rapports sociaux de genre intervient-il ? Marrakech ,Maroc: ., 2006
- BOUKHLIA, Hassane Talahite, f. «Marché du travail, régulation et croissance économique Algérie.» revue tiers monde (puf), 2008: 413-437.
- CNES .Evolution général des dispositifs d'emploi .Rapport National ،alger: cnes.21 ،2001 ،
- CNES. Rapport National sur Le Développement Humain. Rapport National, algerie: pnud, 2006, 55-65.
- Ferreo , Gilles, et Philippe Deubel. Economie du Travail. Paris: Armand colin, 1990.

- Jean-Pau Barbier .l'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du merghreb) étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie .(GENEVE: Bureau international du Travail.9,10 ،2006 ،
- Larousse, Pierre. Dictionnaire Français. paris: Hachette Livre, 2004.
- lebaron, frederic. la sociologie de A a Z. paris: dunod, 2009.
- merlie, dominique. les enquêtes de mobilite sociale. 1er. 1 vols. paris: puf, 1994.
- Mustapha Boutafnouchet .les travailleurs en Algérie .Alger: ENAP.1984 ،
- OIT .le marché du travail et emploie en Algérie .alger.2003 ، . :
- RIVERO Jean, SAVATIER Jean. Droit du travail. 13. paris: puf, 1993.
- Schnapper, d. l'épreuve du chômage, sans pays. paris: Gahimard, 1994.
- Spiga, Sassia. aménageurs et migrants dans les villes du grand sud Algérien. Vol.. paris: CAIRN. INFO, 2005.
- wayoonf, Alxendra. la mobilité professionnelle. paris: dunod, 2008.

### 7. مواقع الانترنت

- الديوان الوطني للإحصائيات. 26/08/2017 للموقع. بلا تاريخ. <http://www.ons.dz> (تاريخ الوصول 26/08، 2017).
- القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال. ميم القاموس العربي الإلكتروني المتخصص في مجال الأعمال. بلا تاريخ. <https://www.meemapps.com/term> (تاريخ الوصول 13 03، 2020).
- سعد قصاب. "ترقية العمل اللائق في الجزائر". [http://www.univ-alger3.dz/wp-content/uploads/2019/02/Vol2\\_Num3\\_Art10.pdf](http://www.univ-alger3.dz/wp-content/uploads/2019/02/Vol2_Num3_Art10.pdf) (تاريخ الوصول 28 03، 2020).
- محمد ابراهيم مقداد، و مازن ابو حصيرة. "اقتصاد العمل". بلا تاريخ. <http://site.iugaza.edu.ps/mmigdad/files/2017/02.pdf> (تاريخ الوصول 30 03، 2020).
- محمد ابراهيم مقداد، و مازن ابو حصيرة. "كتاب-اقتصاديات-العمل-2019-م.pdf". 2019. <http://site.iugaza.edu.ps/mmigdad/files/2017/02/-2019-.pdf> (تاريخ الوصول 28 03، 2020).
- محمد بوكحيل. إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وإدارة سوق العمل في الجزائر. 13 مايو، 2018. <https://www.elhiwardz.com/contributions/122702> (تاريخ الوصول 17 مارس، 2020).
- محمد صالح، و فضيل عبد الكريم. "النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر". <https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-2015-01-29-09-24-51-17-ssh/2263-2015-01-29-09-24-51> (تاريخ الوصول 25 03، 2020).
- محمد عبد النور. الحراك الجزائري من منظور اجتماعي. 14 03، 2019. <https://blogs.aljazeera.net/blogs/2019/3/14> (تاريخ الوصول 29 03، 2020).
- ويكيبيديا الموسوعة الحرة. التعليم في الجزائر. 10 03، 2020. <https://ar.wikipedia.org/wik> (تاريخ الوصول 22 03، 2020).
- Office National des Statistiques .Présentation 20 .avril , 2020 .<http://www.ons.dz/-Presentation-> (تاريخ الوصول 30 04، 2020)

- Société française de psychologie. s.d. <http://www.sfpsy.org/> (accès le 03 20, 2020).
- tafa-sociologue .2016 ،04. الحراك الاجتماعي أسبابه وأنواعه. <http://tafa-sociologue.blogspot.com/2016/04/blog-post.html>.