

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Centre Universitaire – Barika

INSTITUT DE SCIENCES
HUMANES ET SOCIALES

Conseil Scientifique

N°: **111** /SHS/CUB/2022



المركز الجامعي بـبريكة
معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية
المجلس العلمي

رقم: **111** /م ع إ /م ج ب / 2022

بريكة، في **06/07/2022** Barika, le

مستخرج من محضر المجلس العلمي لجلسة ليوم 2022/07/07

بخصوص المصادقة على وثيقة اعتماد الدروس عبر الخط

انعقد المجلس العلمي للمعهد في دورته العادية بتاريخ 2022/07/07 ووافق بناء على تقارير الخبراء على الدروس
البيداغوجية عبر المنصة لمقياس: سوق العمل في الجزائر.

للأستاذ: زيوش السعيد

الرتبة: أستاذ محاضر صنف "أ"

البريد الإلكتروني: said.ziouche@cu-barika.dz

المعهد: العلوم الإنسانية والاجتماعية

القسم: العلوم الاجتماعية

المخبر (إن وجد): /

تم اعتماد هذه الدروس الموجهة لطلبة السنة: الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

السداسي: الأول

السنة الجامعية: 2022 /2021

رئيس المجلس العلمي

رئيس القسم



منحت هذه الشهادة للإدلاء بها في حدود ما يسمح به القانون

Route de M'doukal, Barika, 05001, Algérie.

طريق أمدوكال، بريكة، 05001، الجزائر ص ب 707.

البريد الإلكتروني/ E-mail: cuniv_barika@univ-batna.dz

هاتف/ Tel: 00213)22 153833 فاكس/ Fax: 00213)33 38 22 09

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي سي الحواس بريكَة

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر

موجهة لطلبة السنة 2 ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل



إعداد الأستاذ

سعيد زيوش

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
04	مدخل حول سوق العمل	01
09	العرض والطلب على العمل	02
15	سياسات التكوين في الجزائر	03
18	آليات التشغيل في الجزائر	04
21	مؤسسات مراقبة السوق الجزائرية	05
23	برامج الإدماج المهني	06
25	الشركاء الاجتماعيين وسوق العمل	07
28	مشكلات سوق العمل في الجزائر	08

المحاضرة الأولى: مدخل حول سوق العمل

المبحث الأول: مدخل حول سوق العمل

تحتل قضايا سوق العمل بأهمية كبيرة، و لا يقتصر هذا الإهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، كون هذا السوق يتعلق بأهم مورد في اقتصاد الدولة.¹

المطلب الأول: عموميات حول سوق العمل

يعتبر سوق العمل من المواضيع ذات الأهمية الكبرى بكونه تحدي اجتماعي و اقتصادي في الوقت نفسه، بحيث هذا السوق كغيره من الأسواق فيه مشتركون و بائعون.²

أولاً: مفاهيم حول العمل:

تتطلب دراسة موضوع سوق العمل عرضاً لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، و سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق لأهم هذه المفاهيم.

1- مفهوم العمل:

هناك عدة تعريفات حضي بها مصطلح العمل و من بينها:³

تعريف "ألفرد مارشال" الذي عرفه على أنه: « ذلك الجهد العضلي و البدني المبذول جزئياً أو كلياً لغرض نافع غير التسلية المستمدة من العمل مباشرة ». كما يعرف على أنه: « العنصر الإنساني في العملية الإنتاجية، هو يمثل النشاط الدائب و الحركة المستمرة في الإنتاج، فالأرض و رأس المال على الرغم من أهميتها البالغة في السلسلة الإنتاجية لن يكون لهما أثر من دون مجهود العامل الذي يحركهما ويوجههما إلى الجهة المطلوبة كما أن العمل يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة ».

و يعرف بأنه أيضاً: « نشاط الناس الهادف إلى انتاج الخيرات المادية و هو شرط ضروري لحياة كل مجتمع » فالعمل هو جهد الإنسان الذي يتفاعل مع الموارد الطبيعية لإنتاج متطلباته و احتياجاته المادية التي تكفل له الحياة و مستلزماتها المختلفة و هذا ما أشار إليه "أوسكار لانكه" في تعريفه للعمل حيث قال: « هو النشاط الإنساني الذي يكيف الموارد الطبيعية حسب الحاجات البشرية ».

و هو المجهود الإنساني سواء كان فكرياً أو جسدياً الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة. ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال. تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار و التفكير و عمل الإدارة والتنظيم.

¹ علاوي عبد الجميل باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان": دار الكتب العلمية، 2006، ص 15-16.

² Lerey Roger, chômage de longue durée, Paris : éd : Economica, 1991, p : 33.

³ الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى، الجزائر "بن عكنون": ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 18.

ثانيا : سوق العمل :

في كل سوق يوجد مشترون و بائعون، و لا يختلف سوق العمل عن ذلك، فالمشتررون هم أصحاب الأعمال و البائعون هم العمال. و تعتبر خدمة العمل السلعة محل التبادل في هذه السوق و لا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها.²

1- تعريف سوق العمل :

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين، و ذلك بسبب تعدد و تنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم. ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي :

عرف سوق العمل بأنه : « ذلك المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل والباحثون عن العمال، و يتم من خلاله تحديد مستوى الأجور و حجم العمالة ».³

و يرى البعض بأنه : « مكان توفير مجال للتفاعل القوي و تحديد الإعتبارات الخاصة بالعمل فيجمع بين البائع و المشتري لخدمة العمل و على ضوء ذلك يتم تحديد الأسعار ».

و عرف أيضا بأنه : « المكان الذي تتوفر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل و الباحثة عنه. وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافيا، و إنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة و العالمية من جهة ثانية ». في حين يرى البعض أنه : « المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات و الأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، و مثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض و الطلب و قوانين الوفرة والندرة ».

أما اقتصاديا فيمكن تعريفه بأنه الآلية - أي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل* - التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف.⁴

¹ Conseil National Economique et Social, évaluation des dispositifs d'emploi, (dossier annexes, 20^{ème} session plénière, Algérie, juin 2002), p : 02.

² الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص : 84.

³ Ighemat Arezki, le marché du travail en Algérie, CERREQ, série N° 01, Alger, 1989, p : 21.

* خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل.

⁴ Teulon Frédéric, travail et emploi, Paris : éd : Ellips, 1997, p : 110.

2- 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، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية.¹
- ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى و لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.
- ت- تأثر عرض العمل : و ذلك بسلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).²
- ث- تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي : و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة* و ذلك من خلال مظهرين :³
- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى، و يمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب و تأهيل العمال.
- ج- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

3- توازن سوق العمل :

يتحدد التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل بين قوى العرض و الطلب 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.⁴

¹ صخري عمر، التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر " بن عنون " : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص : 13.

² نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص : 24.

* البطالة هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته و قدرته على القيام بذلك العمل.

³ Schnapper D, l'épreuve du chômage, sans pays : édition Gahimard, 1994, p : 76.

⁴ Benmoussa Brahim, représentation du travail féminin et contribution des femmes travailleuses au revenu des ménages dans la société rurale algérienne, conférence régionale : femmes et travail au Maghreb : libertés et contraintes, comment le changement dans les rapports sociaux de genre intervient-il ?, Marrakech - Maroc, 27 - 30 avril 2006, p : 22.

أ- الطلب على العمل : إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في انتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق. بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في انتاجها.

ب- عرض العمل : بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.¹

ت- التوازن : يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب عليه، و في حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.²

ثالثا : أنواع سوق العمل :

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

أما الأسواق الإقليمية فتتمثل بأسواق دول إقليم معين و هي أقل اتساعا من الأسواق العالمية و من أمثلة ذلك : السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية. أما الأسواق المحلية فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة، و هي الأصغر في منظومة الأسواق أنفة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل رسمي، وفق تشريعات و قيود محددة، بينما يعمل بعضها الآخر بشكل غير رسمي. أما النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في :³

1- التشغيل :

من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، و الخسائر.

2- البطالة :

من حيث حجمها، و أثارها السلبية على الفرد و المجتمع.

3- الأجور :

من حيث ارتفاعها أو انخفاضها.

¹ Albertini Jean-Marie, le chômage est-il une fatalité ?, 1^{re} édition, Paris : éd : Presses Universitaires de France, 1996, p : 21.

² Freyssinet Jacques, le chômage, 10^e édition, Paris : éditions La Découverte, 2002, p : 66.

³ المهدي عالية، ظاهرة البطالة : الأزمة و العلاج، في : الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد : 04 : البعد الاقتصادي، بيروت : الدار العربية للعلوم، 2007، ص : 132.

: خصائص سوق العمل :

يلعب العمل أدواراً مختلفة في الحياة الاقتصادية، فهو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج، سواء كانت هذه العملية مادية ممثلة في سلع موجهة للإستهلاك، أو عبارة عن خدمات موجهة للصالح العام؛ فاليد العاملة تمثل أحد عناصر الإنتاج.¹

و سوق العمل كأى سوق يتضمن بائعين و متسوقين و أسعار و سلع، و هو يمتاز بعدد من الخصائص أهمها :²

- 1- خدمات العمل تؤجر و لا تباع.
- 2- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.
- 3- ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر، في تفسير قرارات العرض و الطلب و الحركة.
- 4- الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل إنتاج سلع أو خدمات يتم تداولها و بيعها.
- 5- كثرة التشريعات و المؤسسات التي تحدد و تنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة، حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشتريين و البائعين لخدمات العمل.³

¹ زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، أبحاث اقتصادية و إدارية، 2014، جوان، العدد : 15، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ص : 99-100.

² عبد المجيد أونيس أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2011، ص ص : 68-69.

³ Le Page Jean Marie, les politiques de l'emploi, France : édition Eska, 1993, p : 55.

⁴ القرشي مدحت، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار وائل للنشر و التوزيع، 2007، ص : 21.

المحاضرة الثانية: العرض والطلب على العمل

يتميز سوق العمل بوجود محددات على عرض العمل و الطلب عليه، كما أن لهذا السوق نظام معلومات يوضح وضعية السوق من حيث الطلب و العرض على العمل.

أولاً : محددات عرض العمل و الطلب عليه :

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض و طلب العمالة، و تفسير ظواهر البطالة و تجزؤ أسواق العمل و ديناميكية الأجور و إلى آخر من ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل. فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة و وقت المتعة مأخوذا كسلعة لها سعرها مقاسا بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديموغرافية، و على الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الإناث و كذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دورا لضرائب الدخل و التضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

أما الطلب على العمل، حسب المهارات و القطاعات، فإنه يتحدد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة. و أحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة وإمكان الإحلال بين عوامل الإنتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة. بطبيعة الحال، فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط، و إنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل و التي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل و خاصة بقوة النقابات و درجة التفاوض مع المؤسسة، و تشريعات العمل الخاصة بالتوظيف و التسريح و الترقية و حقوق العمال في الشؤون الإجتماعية و التدريب.

1- محددات العرض :

تتمثل محددات العرض فيما يلي :¹

- أ- هيكل القوى العاملة : يعتبر هذا الهيكل من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. و القوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان. و تظم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدر على أداء مثل هذا العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه. و تنقسم قوة العمل تبعا لذلك إلى :
 - المشتغلون : هم الأفراد الذين يباشرون عملا مثمرا لصالح أصحاب العمل، و الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، و المستخدمين بأجر، و أولئك الذين يعملون بدون أجر.
 - المتعطلون : ينقسمون إلى قسمين، متعطل سبق له العمل و متعطل لم يسبق له العمل.

¹ مهدي السعيد صادق، العمل و تشغيل العمال و السكن و القوى العاملة، بغداد : مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1978، ص:

و يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. و يمكن حساب نوعين من المعدلات هما، معدل النشاط الاقتصادي الخام و معدل النشاط بالنسبة للعمر و النوع. ويعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى جملة السكان في جميع الأعمار. و المعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.¹

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

و تقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37 % و هذا يعني أن من كل 100 فرد، يعتمد 63 فردا على عمل من 37 فرد الباقين. و بعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية. حيث كل فرد من قوة العاملة العربية يتحمل في المتوسط إعالة ما يقرب من 2 أفراد إضافة لنفسه. و يرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي إلى عدة عوامل من أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي. إذ أن نسبة النشاط اقتصاديا عندهن تقدر بحوالي 6,4 % فقط. إلا أنه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظرا لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

و عموما فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي لدى يتم حساب معدل النشاط الصافي و هو نسبة إجمالي السكان النشطين على إجمالي السكان في سن العمل.

$$\text{المعدل} = \frac{\text{عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (S)}}{\text{إجمالي السكان في الفئة العمرية (S)}} \times 100$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقا للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزوجية و المستوى التعليمي و الإقامة.

و يحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور و الإناث كل على حدة.

ب- **توزيع السكان حسب الحالة التعليمية** : يعتبر التعليم من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية. و من أهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعليم في مختلف مراحل و إتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع وفي جميع مناطق البلاد و توسيع برامج محو الأمية.²

¹ Perrot Anne, les nouvelles théories du marché du travail, Paris : éditions La Découverte, sans année, p : 28.

² بن طاهر عرب عاصم، اقتصاديات العمل « نظرية عامة »، الطبعة الأولى، الرياض : عمادة شؤون المكتبات، 1994، ص : 44.

و تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاماً من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم و عن طريقها يمكن :¹

- الوقوف على مستوى التعليم و مدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق و مدى تطور مشكلة الأمية.

- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي، مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل و الفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة، و لتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلاب المستقبلية على المشتغلين المتعلمين و المتدربين.

- لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة و الكتابة للبالغين و نسب الإلتحاق بالمدارس و نسب الإستهيعاب و نسب التسرب و كثافة الفصل و عدد ما تحتاجه الدولة من فصول إضافية ومدرسين.

- تحديد الأموال اللازم استثمارها في قطاع التعليم و لربط الإستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين و في بناء المدارس في مختلف المناطق.

بالإضافة إلى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن و الحالة الزوجية و المهن و النشاط الاقتصادي ... الخ. فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة و مدى انتشار برامج تنظيم الأسرة و حركة الهجرة من منطقة لأخرى. و دراسة المستوى التعليمي مع الحالة المدنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. ويمكن أيضاً دراسة العلاقة بين مستويات التعليم و بعض الظواهر الإجتماعية مثل الطلاق و تعدد الزوجات و سن الزواج.

بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل :

$$\text{نسبة الأمية} = \frac{\text{عدد الأميين}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة الإلمام بالقراءة و الكتابة} = \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة و الكتابة}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة المسجلين (الخام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$$

¹ Marsden David, marché du travail : limites sociales des nouvelles théories, Paris : éd : Economica, 2002, p : 29.

ت- قرار المشاركة في قوة العمل : يستند الخيار بين البحث عن عمل سوقي أو عدم البحث عنه (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص السوق و منافع البقاء في المنزل (الإستمتاع بوقت الفراغ) أو المقارنة بين أجر السوق و أجر القبول. و يسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب العمر و الجنس و مستوى التعليم.

و يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالإطار الأسري (عمل أحد الزوجين و أجره) و المؤسسي وبإمكانيات العمل في المنزل لإنتاج سلع و خدمات عوضا عن شرائها من السوق. إضافة إلى القيم و التقاليد المجتمعية و مستوى التعليم و الضرائب.¹

ث- تفضيلات الأفراد و الطلب على وقت الفراغ : يتحدد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية و هي : تكلفة الفرصة البديلة، مستوى الدخل و الثروة و تفضيلات الأفراد. و ينطبق هذا على الطلب على وقت الفراغ.

للأفراد منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ و الدخل النقدي و يعبر كل منها عن مستوى معين من الإشباع. و يختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ يكون منحنى السواء لديهم أكثر ميلا من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ و قد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل

ثانيا : محددات الطلب :

يتأثر جانب الطلب على العمل بظروف الاقتصاد و المجتمع السائدة و بالمحيط الخارجي للبلد. كما يتأثر بأطراف السوق و محركها.

¹ Tacheix Thierry, l'essentiel de la macroéconomie, Paris : éditions Gualino, 2000, p : 27.

² Gilbert A. F, introduction à la macro-économie contemporaine, Paris : éditions Economica, 2005, p : 96.

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل و محدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام و أساليب الإنتاج و مستوى الإنتاجية. و يرتبط الطلب على العمل، على المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي و اتجاهاته. و يأخذ التحليل عادة من دالة الإنتاج إطارا نظريا و للتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال و التغيرات فيه، في الأمد القصير، و يقتصر على مدخلات العمل و تؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، و يتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الإستخدام بالنسبة للتغير في الناتج و هي تعبر عن التغير النسبي في الإحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج.

2- الهيكل المهني لقوة العمل و الإطار المؤسسي :

هنا يمكن تقسيم المشتغلين حسب المهن و الصناعات و القطاعات وفقا لمجموعات المهن التالية :

- العاملون في المهن العلمية و الفنية.

- المديرون و الإداريون.

- القائمون بالأعمال الكتابية.

- العاملون بالخدمات.

- المزارعون و الصيادون.

- عمال الإنتاج و عمال تشغيل وسائل النقل.

- الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن.

و يتم استخدام العمالة حسب الإطار المؤسسي للإنتاج و الذي يمكن تقسيمه بصورة أساسية إلى قطاعات و هي القطاع العام و القطاع الخاص و القطاع غير الرسمي. و نتيجة لتوسع دور الدولة في التنمية الاقتصادية من خلال تخطيط التنمية و تنفيذ مشاريعها، فقد توسعت الدولة في استخدام الموارد البشرية فأصبحت رب العمل الرئيسي في البلاد خصوصا في القطاع النظامي الحديث من الاقتصاد.

و قد حرصت الدولة على أن توظف خريجي المنظومة التعليمية بشكل اعتبرته التزاما لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية و الخدمية، و قد أدت هذه الوضعية إلى بطالة مبطنة و هدر في استعمال الموارد.

أما بالنسبة للمنشآت الصغيرة و القطاع غير الرسمي في التشغيل، فعلى الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي و في العمالة في البلدان المتقدمة و النامية على السواء. إن البيانات الإحصائية عن العمالة في القطاع غير الرسمي و إلى حد ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة و مبعثرة و تشكو من عدم الانتظام و الصدور و من ضعف في النوعية.¹

¹ Duthil Gérard, économie de l'emploi et du chômage, Paris : éd : Ellips, 1994, p : 97.

نظام معلومات و سوق العمل :

نظام معلومات سوق العمل يسعى إلى معرفة أوضاع عرض و طلب اليد العاملة، و العوامل المؤثرة فيها، لهذا له أهمية كبيرة بالنسبة لأصحاب إتخاذ القرار .

1- نظام معلومات سوق العمل :

وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل : « نظام شامل يتضمن جمع و تحليل و نشر بيانات كمية و كيفية عن أوضاع و توجهات آلية العرض و الطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى إنحرافات فيما بينهما، و ذلك في شتى القطاعات الاقتصادية و المهن و المناطق في البلد المعني ».

إن نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب تدفق بيانات و إحصاءات و معلومات معينة، تهتم المنظمات المتطلعة إلى الأفراد و الأفراد المتعطلين إلى فرص العمل. و من ثمة فإن الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون و ينتقلون عبر أسواق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم و مدى فاعليتها و حداتها.

و في الجزائر تم انشاء مؤسسات سوق العمل منها الوكالة الوطنية للتشغيل و مكاتب التوظيف (الخاصة) التي تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل و الطالبين عليه، بمعنى هذه المؤسسات هي مسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل، فالأفراد العاطلين يبحثون عن عمل يقصدون هذه المؤسسات لتسجيل أنفسهم قصد الحصول على الوظيفة و من جهة أخرى معظم المؤسسات أو أرباب العمل يقصدون هذه المؤسسات للبحث عن اليد العاملة المطلوبة. فهي من جهة تلبى حاجيات المؤسسات من اليد العاملة المطلوبة كميا و كيفيا و من جهة أخرى توفر فرص العمل للأفراد العاطلين.²

لكن هذه المؤسسات التي جاءت في الحقيقة لتضمن التنظيم الفعال لسوق العمل و ذلك بتحسين و تحقيق التوازن فيه لم تستطع تحقيق هذا الهدف، نظرا لغياب المعلومات الدقيقة عن العرض و الطلب لليد العاملة في سوق العمل. إذ نظام معلومات سوق العمل لدى هذه المؤسسات يقتصر فقط على الفئات التي تقصدها لإيجاد العمل (عرض عمل)، و على المنظمات التي تقصدها لتوفر لها اليد العاملة المطلوبة (طلب عمل). بينما لا تأخذ بعين الإعتبار الأفراد العاطلين الذين يبحثون عن العمل و الذين لا يقصدونها والمنظمات التي تبحث عن اليد العاملة و لا تقصدها.¹

¹ Mankin Gregory, les principes de l'économie, Paris : éditions Economica, 1998, p : 714.

² دادان عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، 2012، العدد : 10، ص : 23.

المحاضرة الثالثة: سياسات التكوين في الجزائر

أولاً: إرتباط نظام التكوين المهني بسوق العمل :

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية.

كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كان تكون لتلبية احتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين. هذه الوضعية أدت إلى:

- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلي رغبات أصحاب العمل،
- تديني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل،
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن،
- نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه.
- أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثماراً منتج بل تكلفة.
- نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية:
- صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين،
- عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الإقتصاد العالمي،
- عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الإقتصادي.

ثانياً : إصلاح نظام التكوين المهني :

تمر الجزائر بتحولات إقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة إنتقالية من إقتصاد موجه إلى إقتصاد السوق تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة.

وفي هذا الإطار، اتخذت جملة من الترتيبات كتحسين التوازنات على مستوى الإقتصاد الكلي، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في القطاع الخاص.

تتميز هذه المرحلة بتطور القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي.

إن التوفيق ما بين الاحتياجات من التكوين وعروض التكوين يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي.

ولهذا السبب شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني.

لقد أصبح اليوم من الضروري وفي إطار التطور السريع الذي راهنت عليه الجزائر وكذلك رفع التحديات الآنية والمستقبلية، أن يقوم التكوين المهني بدوره في علمية التنمية.

1- التحديات:

في خضم الصراعات القائمة والمتعلقة بعملة الاقتصاد الذي يتطلب مستويات تأهيل عالية، فإن التكوين المهني مرغم على مواكبة هذه التغيرات. هذا القطاع الذي يعتبر من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى.

2- الأولوية للتكوين المهني:

للتكوين المهني مكانة هامة في النظام الوطني " تربية - تكوين - تشغيل".

- ولتحقيق الأهداف السياسية التي تعتبر التكوين المهني وسيلة لترقية الموارد البشرية التي تتكفل بالاحتياجات من اليد العاملة وتحسين مردودية المؤسسات ورفع التحديات المذكورة أعلاه، تم إقرار ما يلي:
- إعادة المصدقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفه،
- إعادة الاعتبار للحرف اليدوية، والصناعات التقليدية،
- ترقية تكوين المرأة من خلال فتح أقسام بالوسط الريفي لفائدة النساء الماكثات بالبيوت،
- إدراج التخصصات التي لها علاقة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال،
- تنويع مسارات وبرامج التكوين المهني،
- مطابقة برامج التكوين مع تطور المهن والعمالة،
- التحسين من أداء مؤسسات التكوين المهني، من حيث التسيير الإداري، المالي والبيداغوجي،
- تنويع مصادر تمويل التكوين،
- تطوير التكوين المتواصل،
- تطوير التكوين عن طريق التمهين،
- تكتيف من مؤسسات تكوين المهني للرفع من قدرات التكوين،
- إنشاء مجال للتشاور والتنسيق بين مختلف الفاعلين في التكوين المهني،
- تنمية شبكة مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الخاص،
- تحسين نظام الإعلام والتوجيه.

3- المبادئ الأساسية لإستراتيجية التجديد:

- إن عملية إصلاح نظام التكوين المهني يجب أن تواكب مع التغيرات العالمية الكبرى لأنظمة التكوين المهني التي تتميز بـ:
- تنويع مؤسسات التكوين، المسارات ودورات التكوين،
- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني،
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- وفي هذا الإطار، يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني :
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي،
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة،
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة وقابلية التكيف،

- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر
- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.
- وبعد الإقرار بهذه المبادئ، فإن إشكالية التكوين المهني لا تطرح من حيث توضيح دوره بالنسبة للطلب الاقتصادي والاجتماعي بل تطرح بجدة أكثر من حيث شروط ووسائل تحقيقه وبالتالي تنصب الجهود على البحث عن الطرق والوسائل الواجب تجنيدها على الصعيدين الداخلي والخارجي لتحسين أدائه وأداء دوره في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.
- على الصعيد الداخلي، يتعلق الأمر بالقيام بما يلي:
- ضمان إصلاح نوعي للتكوين المهني،
- الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني.
- أما على الصعيد الخارجي فينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع المنظومة التربوية ومع محيطه.

ثالثا: الآفاق:

- إن آفاق تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق أهداف نوعية من خلال:
- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني،
- تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب،
- عصنة المناهج والوسائل التعليمية،
- إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين،
- تحيين مدونة الفروع والتخصصات المهنية،
- تطوير التشاور مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين في عملية التكوين،
- تنصيب مرصد المهن والتكوين،
- إدراج التكوين في مهن جديدة في المجال الصناعي، حماية المحيط، الإعلام الآلي، الفنادق والسياحة، تقنيات السمع البصري الفنون والصناعات المطبعية، الصناعات الغذائية وإدراج اللغات الأجنبية.
- تطوير وظيفية الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم المهنيين،
- تكوين رؤساء المؤسسات في تسيير المشاريع،
- مساعدة المؤسسات في التعبير عن احتياجاتها من التكوين.

المحاضرة الرابعة آليات التشغيل في الجزائر

1- المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر:

1-1- تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

قبل التطرق إلى سياسة التشغيل في الجزائر يمكن عرض موجز لسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي، وسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي، ونظرة كل منهما إلى عنصر العمل.

1-1-2- سياسة التشغيل الرأسمالية:

تستند سياسة التشغيل الرأسمالية إلى اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها بموجب عوامل السوق وقانون العرض والطلب، وعلى هذا فإنه ليس من واجب الدولة التدخل المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة والعاطلين عن العمل، لأن ذلك من اختصاص المستثمرين الذين يقدرون مدى احتياجاتهم إلى القوى العاملة، ولكن الدولة تتدخل مع ذلك بصورة غير مباشرة في توفير فرص العمل عن طريق توسيع مجالات التصدير مثلا والاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية، كما أنها تشارك عن طريق الهيئات المحلية في إعداد وتكوين الأيدي العاملة، وتقوم بوضع القوانين والتعليمات والقواعد اللازمة لتحديد العلاقة بين أرباب العمل والقوى العاملة التي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى. (1)

1-1-3- سياسة التشغيل الاشتراكية:

تستند سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم وحقا للمواطن، كما أنه واجب عليه وعلى الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل، الراغبين فيه والقادرين عليه على أن يكون هذا العمل إنتاجيا قدر الإمكان ومستندا على حرية الاختيار وضمان الاستقرار.

وبالنسبة للقوى العاملة فإنها تعتبر هدفا في حد ذاتها. (2)

إن سياسة التشغيل ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم، وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر ويكون الهدف

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 62-63.

(2) المرجع نفسه، ص 63.

من هذه الإجراءات أن تشترك كل هذه السياسات في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل ونجد أن كل ذلك تمحور ضمن السياسة العامة للدولة. (1)

وفي الجزائر فإن سياسة التشغيل قد حددتها ميثاق الثورة الجزائرية والميثاق الوطني استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل. (2)

ويتمثل في أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي والعنصر الرئيسي للتراكم وأنه ليس حقا فحسب، بل واجب وشرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته. (3)

إن برنامج تشغيل الشباب الممول من طرف الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني، دون أخذ مختلف مستويات تأهيل الشباب، كان من بين أهدافه ما يلي:

- ✓ تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.
- ✓ إعادة الاعتبار للعمل.
- ✓ تطور الحركة التعاونية.

ونتيجة لفشل هذا الجهاز لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990

لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب. (1)

1-1-5- جهاز الإدماج 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 التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية.

(1) (4) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 164.

(2) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 65.

(3) المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

ويهدف أيضا إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة واثني عشر شهرا، مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب، ومساعدتهم في إنشاء مؤسسات مصغرة، والذي يخضع فيه كل مشروع لدراسة تقنية اقتصادية، ويخص هذا الإجراء الشباب العاطلون عن العمل الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والمؤهلين والقادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها من 5% إلى 20% من تكلفة المشروع، مع استقادة مساهمة البنك بـ: 70% على الأكثر، أما مساهمة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بين 10 و 20% من تكلفة المشروع، كما أن تسديد قيمة القرض البنكي يتم على مدة خمس سنوات بنسبة 17%، أما قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فهو بدون فوائد. (2)

1-1-6- عقود ما قبل التشغيل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، ضمن مختلف مجالات الأنشطة الاقتصادية والإدارية، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل، وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد فترة 12 شهرا، وهو موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية (التدرج أو التقنيين الساميين) الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة، وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر، وذلك بطلب من المستخدم، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية، وفق ما يعادل 6000 دج للجامعيين و 4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين خلال المرحلة الأولى، أي مدة سنة وتتغير مع تغير المدة أي في حالة قبول التمديد، فإن الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000 دج للجامعيين و 3000 دج للتقنيين الساميين، كما يتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بالاشتراكات الاجتماعية بنسبة 7% .

وتم توظيف ما يقارب 63% من إجمالي حاملي الشهادات في الإدارات.

المحاضرة الخامسة مؤسسات مراقبة السوق الجزائرية (مفتشية العمل كمثال)

1- مفتشية العمل

مقدمة:

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وهذا لاكتشاف مخالفات الأحكام القانونية ومعرفة النقص التي لم تتطرق إليها الأحكام القانونية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وهذا عن طريق التوجيه والإرشاد ومراقبة العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل وهو يمارس الوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل والامتثال له فهو يضمن الاستقرار في أماكن العمل .

ان جهاز مفتشية العمل هو جهاز حكومي يجذب اهتمام التشريعات الداخلية للدول التي سارعت بالاعتراف بدورها ومنها الجزائر التي أنشأت نظاما لتفتيش العمل كجزء أساسي في مجال الحفاظ على استقرار العامل في عمله . يتميز تشريع العمل في الجزائر بديناميكية كبيرة، تجعله سريع التطور، وفي حالة تغير مستمر على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

إن تنظيم المفتشية الولائية للعمل طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت سنة 2005 و مكونة من مصلحتين (02) :

* مصلحة الوقاية و التنشيط و المراقبة.

* مصلحة التقييم و التلخيص.

و هي ملحقة بالمفتشية الجهوية للعمل بتيارت.

تتول مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط و مراقبة و ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة علي المهام و الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع و التنظيم المعمول بهما.

2- مهام مفتشية العمل و اختصاصها:

تعتبر عملية التفتيش إحدى مظاهر تنفيذ القانون، حيث امتد نشاط الحكومة إلى كثير من الميادين كالتفتيش على السلع أو المباني أو العمليات التجارية وغيرها من الميادين التي قد يؤدي تركها بدون رقابة إلى الإضرار بصالح الجمهور، ويعتبر التفتيش من ناحية الإدارة أحد وسائل الرقابة على الأداء واكتشاف أوجه القصور، والتأكد من تنفيذ العمل وفقا للخطة الموضوعة .

إن القانون رقم 90-03 الخاص بمفتشية العمل، قد منح لمفتش العمل حق ممارسة المهام الرقابية في أي مكان يشتغل فيه عمال أجراء من الجنسين.

تختص مفتشية العمل بما يلي:

* مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال.

الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.

* مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

* إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.

* تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم.

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

* إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها.

3- صلاحيات مفتشية العمل:

* يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة الأحكام القانونية و التنظيمية.

* يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا.

* مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال

الآتية:

- ملاحظات كتابية.

- تقديم الاعذار

- محاضر المخالفات

- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

مكتب المصالحة:

في التشكيل:

* يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين.

في الاختصاص:

* يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة الصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

في اللجوء إلى المحاكم:

* في حالة عدم المصالحة، يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، ترفق العريضة

الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة.

المحاضرة السادسة: برامج الإدماج المهني

برامج الإدماج المهني كآلية للتصدي للبطالة في الجزائر: من بين السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر في سبيل مواجهة أزمة البطالة والتقليل من حدتها نجد جهاز الإدماج المهني، و الذي حقق نتائج إيجابية إلى حد ما في الآونة الأخيرة، وخاصة في أوساط الجامعيين.

اهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني: يهدف جهاز المساعدة على الإدماج إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالي العمل المبتدئين؛
- تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل ولتوظيف.¹

الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني: يوجه الجهاز إلى 3 فئات من طالي العمل المبتدئين:²

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين الساميين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تربصا تمهينيا.
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين و لا تأهيل.

شروط الاستفادة من عقود الإدماج المهني: للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالي العمل المبتدئين أن يكونوا:³

- ذوي جنسية جزائرية؛
- بالغين من 18-35 سنة؛
- مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية؛
- حائزين على الشهادة و مثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي؛

امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني:⁴

- تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛
- تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل؛
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبقا (للقانون المعمول به) قانون 06-24 المؤرخ في 26-12-2006)؛
- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و كذا الحرفيين.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 2، ص20

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 3، ص:20

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 13، ص20

⁴ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 20، ص22

للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد. تتخذ عقود الإدماج الشكل الأتي:⁵

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى؛
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية؛
- عقد تكوين-إدماج بالنسبة للفئة الثالثة؛

الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج:⁶

- ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة، والمؤسسات والإدارات العمومية؛
- ينصب المستفيدون من عقد تكوين- إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين محليين لمتابعة تكوين.

مدة عقد الإدماج:

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي؛
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية؛
- مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة؛
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد لنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.

الإجراءات المقترحة للتخفيف من حدة البطالة: يقصد بها إيجاد الحلول لأزمة البطالة والتخفيف من آثارها السلبية عن طريق:

- توفير الحماية للعاملين الموقوفين عن العمل من خلال الأخذ بنظام إعانات البطالة وتدعيم مشاريع الضمان الاجتماعي.
- إعادة إحياء ودعم القطاع الخاص وخاصة القطاعات المستخدمة بكثافة لعنصر العمل. وأن تمنح امتيازات للقطاعات المستوعبة للعمالة.
- وضع برامج لتطوير الخدمات لأنها تتيح المجال لتوظيف وتشغيل مئات الآلاف من العاملين وخريجي مؤسسات التكوين و إعطاء بعد حقيقي للعنصر البشري في إطار ما يعرف بالتنمية المستدامة.
- التوسع في توفير شروط انتشار الحرف اليدوية لأن النشاط فيها يحتاج إلى الأيدي العاملة البسيطة والقليل من رؤوس الأموال، و لأنها يمكن أن تستوعب عمالة كبيرة.
- خلق نوع من التوافق بين التخصصات الجامعية ومتطلبات سوق العمل، حتى يحدث نوع من التوازن بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات التوظيف. وبالتالي القضاء على مشكلة المهن النادرة والتخصصات غير المطلوبة في سوق العمل.
- إعادة الاعتبار للبنيان الاقتصادي المشوه وتوفير شروط التنمية المتوازنة للنهوض بالتنمية الاقتصادية والخدمات بما يسمح بالمزيد من توفير فرص العمل المنتجة.
- ضرورة اعتماد سياسة التنمية المستدامة حتى يتحقق هدف التنمية والتوظيف انطلاقا من إعطاء أهمية للقطاع العام، القطاع الخاص، القطاع التعاوني، الأجنبي، المختلط، الإنتاج السلعي الضخم، القطاعات غير الرسمية.

5 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 4، ص20

6 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل سنة 2008، المادة 6، ص20

المحاضرة السابعة: الشركاء الاجتماعيين وسوق العمل

يعتمد الإقتصاد المفتوح على السوق العالمية على التعاون بين المتعاملين الإقتصاديين الأكثر أداءا وإنتاجا وبين مؤسسات التعليم العالي الأكثر كفاءة وهو ما يؤسس أحد أهم محاور إستراتيجية التنمية الإقتصادية والإجتماعية المعترف بنجاحاتها. إذ يرجع أصل هذا النوع من الشراكة إلى جملة من المعارف والتكنولوجيات المتطورة، التي سمحت للمتعاملين الإقتصاديين بالإستحواذ على جزء من سوق المنافسة العالمية.

يتأسس الإقتصاد المبني على المعرفة، بالعمل الجماعي للنخبة العلمية المؤهلة ذات الكفاءة العالية، المبتكرة، الواعية للتحديات العالمية والمنشغلة بمصالح الدولة والمجتمع.²⁶⁴ لتتعلق إشكالية البحث العلمي في الجزائر كما إشكالية التعليم العالي، بمدى جلب القطاع الاقتصادي للعب الأدوار المنوطة به والمتمثلة في، تحريك عملية البحث العلمي والمساهمة في تمويله ولمالا تخصيص جامعات لخدمة قطاعات فلاحية وصناعية محددة، مع المساهمة في إنتقاء المحاور الكبرى التي يجب أن يركز عليها الباحثين في إبتكاراتهم و إختراعاتهم. لكن المؤسسة الاقتصادية لا تعترف إلا بلغة الأرقام، لذلك فإنها لن تتعامل مع الجامعة أو البحث العلمي إلا على هذا الأساس، ليعاد طرح نفس الإشكال بصورة أخرى هي، فيما يتمثل العائد الإقتصادي الذي يمكن للأقطاب العلمية المختلفة أن تقدمه للمؤسسة الاقتصادية.

يشكل إنضمام الجزائر إلى منظمة التجارة العالمية وعقد إتفاقيات الشراكة مع الإتحاد الأوروبي وتعدد المتعاملين الاقتصاديين الأجانب، مؤشرات يجب على مسيري المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة أن يأخذوها بعين الاعتبار من أجل التنظيم والإستعداد لمواجهة مثيلاتهم من المؤسسات الاقتصادية الأجنبية القادمة، لمشاطرتهم السوق الوطنية وإلا الإستحواذ عليها . فبين الإستحواذ أو مجرد المشاطرة ، على مؤسسات القطاع الاقتصادي أن تتدعم بالتكنولوجيا اللازمة للمحافظة على قدراتها التنافسية والإبقاء عليها قائمة و هو ما يضمن البحث العلمي والتطوير التكنولوجي تحقيقه على الأقل. لتتضح حقيقة العلاقة التي يجب أن تقوم بين الجامعة و المؤسسة أو البحث العلمي والمتعامل الاقتصادي وهي الشراكة المعول عليها في المخطط الخماسي الممتد من 2008-2012 وما بعدها²⁶⁵، بعد تحديد الإستراتيجية المتبعة التي تعتمد على بناء العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية على فكرة العائد الإقتصادي المترتب عن البحث العلمي.

تشير أحر التقديرات، إلى بداية توطيد العلاقة بين الجامعة والقطاع الاقتصادي وإنتشار الوعي بضرورة تفعيل دور الأطراف المعنية بعملية التنمية الاقتصادية وتجسيدها في شكل مشاريع محققة ومتبادلة المنفعة. ومن ذلك ما توصلت إليه مؤسسة سونلغاز كشريك إقتصادي من خلال مشاركتها مع العديد من الباحثين من مختلف الجامعات في مجال الطاقات المتجددة ، ما أثمر بتطوير تقنيات الطاقة الشمسية وصناعة مادة السيليسيوم بإمكانيات محلية وما نتج عن ذلك هو بناء مصنع خصيصا لهذا الغرض مع نهاية 2010.²⁶⁶ حيث تم عقد يوم دراسي كنوع من الإعلام، لتثمين هذا النوع من الشراكات، ليعلن الشريك الاقتصادي عن فتحه المجال لإحتواء كل الإختراعات والإبتكارات التي تساهم في تنمية الطاقات المتجددة، مع التأكيد على ضرورة وجود علاقة مباشرة بين المؤسسة الاقتصادية و البحث العلمي .²⁶⁷

من جهة أخرى يعتبر مجمع سيفيتال CEVITAL ، ثالث قطب إقتصادي بعد سوناطراك و سونلغاز وهو يساهم في تمويل العديد من الأبحاث العلمية من خلال الشراكة التي تجمعها بالجامعات الجزائرية وعدد من الجامعات الأوروبية، هدفه من ذلك توسيع نشاطه والرفع من قدرته التنافسية في السوق العالمية وقد إختار الطريق الصحيح، لأنه يؤمن بأن البحث العلمي والتطوير التكنولوجي هو محرك التنمية الاقتصادية.²⁶⁸ إلا أن هذا لا ينفي ضرورة الإعتراف بأن البحث العلمي في الجزائر، مازال بعيدا عن مستوى طموحات القطاع الإقتصادي بالدرجة الأولى و عما يحققه نظيره في الدول المتقدمة من عائد إقتصادي مرتفع ، بالنظر إلى جملة من المعوقات تعترض بلوغه الهدف المنتظر .

معوقات البحث العلمي في الجزائر وسبل تطويره

تعود أهم أسباب تراجع البحث العلمي إلى إنخفاض مستوى الإنفاق مقارنة بالمطلوب وبما تتفقه الدول المتقدمة. إن جمع البحث العلمي مع التعليم العالي ضمن نفس الوزارة من شأنه أن يثمن المجهودات ويحقق التنسيق بين منظومة التعليم العالي وتطلعات البحث العلمي، إلا أن إضفاء الطابع الإداري على مؤسسات البحث العلمي، من خلال مركزية التخطيط والتسيير وعدم الإعتراف بالإستقلالية الكاملة للأقطاب المشكلة للبحث العلمي، لا يتناسب مع روح الإصلاحات الأخيرة، من جهة أخرى تعرف منظومة البحث العلمي كما منظومة التعليم العالي نقص في التأطير النوعي وفي الكفاءات التي تتابع أخر التطورات العلمية والتكنولوجية. والأكثر من ذلك، جهل معظم الأساتذة الباحثين لما تخصصه الدولة من موارد لتشجيع البحث العلمي والتي تعتبر من حقوقهم الأساسية، لسببين رئيسيين هما ،غياب إرادة البحث والنية في التطوير والتجديد من جهة وغياب قنوات الإعلام والإتصال بينهم وبين الوزارة المعنية والمؤسسات الجامعية المختلفة، بما فيها مراكز ووحدات البحث وهو ما قد يخلق نوعا من التناقض في العلاقة القائمة. إن عدم وجود سياسة قارة وواضحة لتنمية البحث العلمي وإختلاف أولويات العمل عند كل مؤسسة ،جعل التخطيط المعتمد يبتعد عن الهدف الحقيقي ويكتفي بتوفير البناء الهيكلي الذي يتماشى مع الطلب الاجتماعي من الناحيتين الكمية والأكاديمية فقط .حيث أدى إفتقار عدد من هيئات التدريس والبحث بالجامعات أو مؤسسات البحث عموما للمهنية العلمية المؤهلة للبحث التطبيقي، إلى غياب التصور الشامل للضرورات الإستراتيجية التي على البحث العلمي تحقيقها في مختلف القطاعات خاصة الاقتصادية و الاجتماعية منها. ما يؤكد ذلك في جانب كبير منه، إنعدام الربط بين الرسائل العلمية التي تتم في الجامعات وبرامج التنمية لعدة أسباب أهمها، التركيز على البحوث الأساسية عوض البحوث التطبيقية بهدف الحصول على درجة علمية عالية، وتوجيه البحث العلمي لبلوغ الترقية عوض التنمية²⁶⁹.بالإضافة إلى إنعدام العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية ،التي تلجأ إلى شراء التكنولوجيا وطرق التصنيع الحديثة بأثمان خيالية، عوض تصنيعها محليا والتقليل من تكلفة الإنتاج بتبني فكرة البحث العلمي الذي تكون نتائجه محققة .

ساهمت الأسباب المذكورة مجتمعة، في إتساع الهوة بين البحث العلمي والبرامج التنموية، بالنظر إلى عدم وجود إستراتيجية وطنية واضحة لتأمين التنسيق والترابط وخلق التأثير والتأثير بين البحث العلمي والمؤسسة الاقتصادية.

يعتبر تطوير البحث العلمي ، وتحديد المسار الصحيح لأهدافه ، مسؤولية تتقاسمها كل من الدولة ممثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وأقطابه المتنوعة، وما تحتويه من الطاقم الإداري وطاقم التدريس والطلبة، إضافة إلى الشريك الاقتصادي ، الفاعل الرئيسي في العملية. فالدولة عليها أن تعيد نظرتها للبحث العلمي، فبدل إعتباره آلية من آليات التعليم العالي التي تحدد وظيفتها مسبقا يجب الاعتبار للوظيفة الجديدة وجعله آلية من آليات التنمية الاقتصادية، بإخراجه من الجامعة وإدخاله إلى المؤسسة الاقتصادية ، وإضفاء المرونة الكافية على القواعد التي تنظمه، لاسيما تلك المتعلقة بمصادر التمويل مع تنويعها، وصولا إلى فكرة التمويل الذاتي الذي تحققه العلاقة المباشرة بالقطاعات التنموية ،لأن السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي يفرضها إقتصاد السوق تحتم على الدولة التخلي عن لعب كل الأدوار والإكتفاء بوضع السياسة العامة، بالإضافة إلى العمل على ترقية التعليم في مراحل الأولى و تهيئته ليتماشى مع متطلبات الجامعة و يتواصل معها لا العكس.

يجب إعادة النظر في الدور الذي يقوم به القطاع الاقتصادي، لأنه لم يعد يتناسب مع مفهوم إقتصاد السوق والعولمة الاقتصادية. إذ أصبح من الضروري، بل من المفروض مساهمته في ترقية البحث العلمي من خلال المشاركة في التمويل وتكوين وحدات البحث والتطوير على مستوى هياكله أو على مستوى المؤسسات الجامعية المختلفة. حيث يقع عليه الإلتزام بالمساهمة في تكوين الطلب الإجتماعي على التكنولوجيا بتبني الطلبة المتفوقين علميا وإحتوائهم، من خلال متابعة تكوينهم وتبني أعمالهم العلمية عند التخرج أو توفير فرص لإدماجهم في الحياة المهنية.

يشكل بناء العلاقة بين الجامعة ومؤسسات الإنتاج حتمية لا بد منها، حيث يوجه البحث العلمي الذي يجري في الجامعة إلى خدمة الإقتصاد ويتم تطوير الجامعة لتكون في نفس مستوى تطلعات القطاع الاقتصادي ، من حيث توظيف المؤسستين نفس مناهج العمل وأساليب التطوير . كما أن إنتقال التعليم العالي من النظام التقليدي الذي يعكس متطلبات الجهاز الصناعي القديم إلى النظام الجديد الذي يعكس متطلبات إقتصاد العولمة ، يستوجب إعادة النظر في النظام التكويني بكامله تحقيقا للقيمة الاقتصادية للتعليم المتناسب مع واقع المؤسسات الاقتصادية وحاجاتها المتجددة تبعا لاقتصاد السوق والعولمة.²⁷⁰

المحاضرة الثامنة: مشكلات سوق العمل في الجزائر

1- البطالة

مفهوم البطالة وأنواعها:

- 1-1 مفهوم البطالة: يرى رمزي زكي أن أي شخص يتعرض لهذا المصطلح يقر بإمكانية تعريف البطالة على أنها " عدم امتحان أي مهنة". و في حقيقة الأمر أن هذا التعريف غير واضح و غير كامل، إذ لا بد من إعطاء هذه الظاهرة حجمها الاقتصادي بعيدا عن التأويلات الشخصية .¹ لذا فقد تعددت التعاريف المرتبطة بها والتي نذكر من بينها:
- تُعرّف البطالة حسب منظمة العمل الدولية على أنها: الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه ويقبل به عند الأجر السائد، لكنه لا يجده. وتعني البطالة وجود طاقة فائضة أو استخدام غير كامل للموارد المتاحة².
 - وحسب الديوان الوطني للإحصاء يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية³:
 - أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة.
 - لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاوّل عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
 - أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
 - أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.
 - و بإثراء التعريفات السابقة يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل فيما يلي:⁴
 - العمال المحبطين وهم الذين في حالة بطالة فعلية ويرغبون في العمل، و لكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل. ويكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.
 - الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.
 - العمال الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب كالمريض، العطل و غيرها من الأسباب.
 - العمال الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة ذات دخول منخفضة، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.
 - الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد.
 - الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل الطلبة، والذين بصدد تنمية مهاراتهم.
 - الأشخاص المالكين للثروة والمال القادرين عن العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص : 39.

² - أحمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصري ، القاهرة . دار الكتاب اللبناني ، بيروت 1985 ص 295 .

³ -1 l'office national des statistiques ,l'emploi et le chômage, (données statistiques, nr226, éditions ONS), ALGERIE, 1995, p8.

⁴ - رمزي زكي، مرجع سابق، ص ص : 15-16

- الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.
- 1-2 أنواع البطالة: تعتبر ظاهرة البطالة بأشكالها المختلفة أحد المؤشرات الأساسية لتخلف اقتصاديات البلدان النامية، كما يشير العالم الفرنسي لاقوست إلى أن وجود جمع من الرجال المعطلين أو غير المنتجين هي سمة للبلدان المتخلفة¹. وتعد البطالة المقنعة من أبرز أشكال البطالة التي تعاني منها البلدان العربية وأكثرها انتشاراً. وتمثل البطالة في تكديس الملايين من السكان البالغين (رجالاً ونساءً) المعطلين على أرصفة الشوارع في أوقات العمل وذلك لزيادتهم عن الحاجة الفعلية أو الطلب في كل من الريف والمدينة. وفي هذا الصدد ينبغي التمييز بين البطالة والعمالة الناقصة لعدد ساعات العمل في اليوم وعدد أيام العمل في الأسبوع. وهنا تبين وجود أنواع من البطالة تتمثل بما يأتي:²
- البطالة السافرة: وتعلق أساساً بتصلب سوق العمل الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة نسبة إلى العرض منها.
- البطالة العارضة: وتمتد عادة لفترة قصيرة من الزمن وتشكل جزءاً من عملية بحث العامل عن عمل مناسب وبحث رب العمل عن العامل المناسب.
- البطالة الدورية: وهي نتيجة للتقلبات في الطلب التراكمي وتكون عادة مؤقتة ولكن يمكن أن تنتشر على نطاق واسع وأن تشتد حدتها. ويمكن أن يؤدي الانكماش إلى هذا النوع من البطالة. وإذا تعذر على العمال العودة إلى العمل بعد حدوث انخفاض في النشاط الاقتصادي يمكن أن تتحول البطالة الدورية إلى بطالة لفترة أطول من الزمن.
- البطالة الهيكلية: وهي أشد حدة من البطالة الدورية وتمتد عموماً لفترة من الزمن وتنتج عن فشل السياسات والركود الاقتصادي وسوء سير أسواق العمل. ويتطلب حل هذا النوع من البطالة انتعاش الطلب التراكمي على اليد العاملة واستهداف مهارات معينة.
- البطالة المقنعة: وتتمثل بوجود أعداد من القوى العاملة تزيد عن حاجة مستوى الإنتاج السائد مما يترتب عليه أن تصبح الإنتاجية الحدية لهذه القوة العاملة الفائضة مساوية للصفر³.
- العمالة الناقصة: وتنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أدنى من قدراته (أي أن ينضم خريج أو خريجة الكلية إلى القطاع الغير رسمي ويؤدي مهاماً لا علاقة لها بمؤهلاته العلمية). ويسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال تعليمهم أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو (انخفاضاً في الطلب على اليد العاملة) أو عندما يلجأ الاقتصاد إلى اعتماد نهج من النمو يقوم على كثافة رأس المال.
- وهنا ينبغي أن تراعى معدلات البطالة الحقيقية (في الوضع المثالي) لجميع الفئات لتعكس مدى التقصير الفعلي في استخدام القوة العاملة. وسيؤدي تطبيق هذا المفهوم على البلدان العربية إلى مضاعفة المعدلات الرسمية أن لم يؤدِ إلى بلوغها ثلاثة أمثال ما هي عليه.

¹ - Y. LACOSTE: "Les Pays- Sous-development" quelques Ouvrages Significatifs, Parus depuis dixans, OP.Cit, PP.77-80.

² - إصدارات اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا)، الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة، نيويورك، عام 2000، ص37.

³ - د. عمرو محي الدين، كتاب التخلف والتنمية، دار النهضة العربية، بيروت، عام 1972، ص89.

وعلى الرغم من اعتراض البعض على تقسيم البطالة لأنواع المبينة أعلاه. إلا أنه يبدو بأن أغلب الكتاب متفقون على وجود جزء مهم من الأيدي العاملة في البلدان النامية تشغل في الواقع عملاً معيناً ولكن إنتاجيتها فيه تصل للصفر أو تكون ضعيفة جداً، وذلك ما يعرف بالبطالة المقنعة التي يمكن قياسها ولكن لا يمكن تشخيص المسببين في وجودها إذ أن العاملين في نشاط معين هم في نفس الوقت عاملون وعاطلون وعليه فإن تسمية هذا الشكل من البطالة بالمقنعة يتطابق مع جوهرها ويمثل تعبيراً صادقاً عنها¹.

1-3 آليات مواجهة أزمة البطالة: إن أزمة البطالة تنجر عنها مشاكل كبيرة، والحقيقة أن خطورة هذه الأزمة لا تتبع فقط من الارتفاع الحالي لمعدلات البطالة، بل في توقعات زيادتها في المستقبل، فقد أكدت دراسات كثيرة أن هذه الأزمة ستزداد حدة في الأمدن القصير والمتوسط، فكيف بإمكان الجزائر مواجهة هذه الأزمة وما هي الآليات التي اعتمدها.

مواجهة أزمة البطالة: حسب محمد علاء الدين فان هناك أكثر من إستراتيجية لمواجهة البطالة، غير أن الدول العربية لم تتبن إستراتيجية واضحة تعتمد بشكل رئيسي على استغلال وتطوير مواردها من أجل تحقيق الاستقلال الاقتصادي و وضع حد للتبعية والاستفادة مما أنجزته الثورة العلمية ومحاوله أخذ ما هو إيجابي من التجارب الناجحة في دول آسيا، فقد استلهمت الصين مثلاً صورة المستقبل من تجربة سنغافورة التي طبقت نظام السوق والإدارة المتميزة، التكنولوجيا العالمية، الديمقراطية ذات القاعدة الاقتصادية الواسعة، العمالة المتعلمة والماهرة، القدرة التنافسية العالمية، الأخلاق العالية... الخ²

إن هدف هذه الدول السعي إلى النجاح الهائل في الاقتصاد الذي لا يهدد أحداً ويدعم بقوة كثيراً من الأفكار الغربية³، فلماذا لا تعتمد الدول العربية تجارب هذه الدول و لماذا لا تتكامل معها بشكل يمكن أن تخدم مصالحها بمميزات لا تحقق في ظل ارتباطها بأمريكا و أوروبا.

إن علاج أزمة البطالة في الدول العربية عملية صعبة ومعقدة، ويعود ذلك أولاً إلى جذور التخلف، وثانياً إلى ضعف موقع الدول العربية في الاقتصاد العالمي وثالثاً إلى فشل جهود التنمية بسبب غياب التخطيط ورابعاً إلى آثار المديونية الخارجية والخضوع لبرامج صندوق النقد والبنك الدوليين. ومن هنا فالعلاج والتصدي لهذه الأزمة ينطلق من إيجاد الحلول للمشاكل المطروحة.

1 - د. سلوى جبر حسن، التنمية الاقتصادية، القاهرة، عام 1979، ص326.

2 - محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2003، ص199.

3 - دانييل بورشتاين، ترجمة شوقي جلال، التين الأكبر: الصين في القرن الواحد والعشرين، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، بيروت، 2001، ص380.