

# محاضرات موجهة لطلبة قسم علم الاجتماع - السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل

السنة الجامعية 2021/2022

اشراف الأستاذ سعيد فكرون.

السنة	السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل- علم الاجتماع
عنوان المقياس	سوق العمل
صفة المقياس	سداسي
التخصص	علم الاجتماع

## الأهداف المنتظرة من خلال تدريس هذا المقياس:

ان أي عمل علمي ومعرفي يرتكز على جملة من الأهداف العلمية ومن اهم الأهداف التي جاء بها مقياس سوق العمل نذكر منها :

- 1 تحديد جملة من المفاهيم المتداولة في مجال البحث الاقتصادي الاجتماعي.
- 2 تشكيل التحليل العلمي والانتقال المعرفي في تفسير العلاقة بين المؤسسة الإنتاجية وسوق العمل.
- 3 المقاربة المعرفية بين الموارد البشرية وسوق العمل.
- 4 ربط العلاقة بين موضوع التنمية وسوق العمل
- 5 اكتساب الطالب لمجموعة من المعارف الأولية في مجال الاقتصاد وهذا قصد فهم اكثر للمؤسسة الإنتاجية باعتبار ان موضوع سوق العمل يعتبر مؤشر مهم لفهم هذه العلاقة.

## محتوى مقياس سوق العمل

رقم المحاضرة	عنوان المحاضرة
01	مدخل عام حول المقياس
02	الإطار النظري والمفاهيمي لموضوع سوق العمل
03	العرض والطلب على العمل
04	سوق العمل في الجزائر والبطالة
05	سياسات التكوين
06	اليات التشغيل
07	مؤسسات مراقبة سوق العمل (مفتشية العمل)
08	برامج الإدماج المهني للشباب.
09	الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل
10	مشكلات سوق العمل في الجزائر (الاضراب البطالة ، الحراك المهني ، الأجور.....)

\* يمكن ادخال تعديلات في البرنامج وهذا حسب القراءات النظرية والمقاربات المنهجية كما اضع لدى الطالب

عنواني الالكتروني قصد الاتصال والتفاعل بخصوص المقياس [Said.fekroune@univ-msila.dz](mailto:Said.fekroune@univ-msila.dz)

## مدخل عام حول المقياس:

تعتبر الموارد البشرية من اهم التحديات التي تواجه دول العالم سواء بالمجتمعات المتقدمة او بالمجتمعات النامية، وذلك لما لها من أهمية في تطوير وتنمية هذه المجتمعات، فكلما اهتمينا بهذه الموارد البشرية كلما كان لها الدور الأساس في التقدم التطور والرفي:

ذلك انها عنصر أساس في فهم عملية التنمية الشاملة.

فهي بذلك تعد عنصر استثمار مهم ومرجح على مستوى النسق الاجتماعي والاقتصادي معا،

وإذا كانت المنافسة موضوعا تفسيريا للكثير من العناصر الإنتاجية للنظريات الاقتصادية في تحليلها وشرحها لموضوع سوق العمل، يصبح السعي وراء تحقيق مكاسب عينية وتجاوز رهانات امرا ضروريا لتحقيق الانتقال الإيجابي في مجال التنمية او بالأحرى في مجال توظيف أمثل لمجمل العناصر التنموية والإنتاجية التي تعتمد عليه المؤسسة بشكل عام.

وعليه فان المؤسسة الإنتاجية أصبحت تبذل كل ما في وسعها من تنظيم وأداء وذكاء قصد استقطاب اليد العاملة النشطة والكفاءات اللازمة التي تسمح بتدوير العملية الإنتاجية للمؤسسة وفق منظور براغماتي وحديث ، ومنه توجيه وتطوير حركة النشاط الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر الأساس في عملية التنمية الشاملة.

إضافة الى ذلك فان عملية التوظيف والتكوين والتدريب المستمر لمواكبة عملية التطور أصبحت ملازمة لأي حركة اقتصادية متقدمة حتى تتم الترقية والتأهيل اللازمين لعملية التوظيف والادماج وفق معادلة التكوين — المنافسة — التشغيل، في اطار محلي ودولي .

ومن أجل مواجهة التحديات التي تطرحها القوى التنافسية والتي تأخذ مصداقيتها من مواضيع عديدة كالعولمة وصراع الأقطاب الاقتصادية والانفتاح الاقتصادي وفق شروط العولمة ( انتقال عناصر الإنتاج من : يد عاملة و رأس مال وذكاء بكل حرية ودون شرط او قيد ) وما تأتي به من انفتاح على الأسواق العالمية وحرية التجارة وغيرها .....بين الأسواق العالمية يحتدم التنافس على اليد العاملة المتكونة وذات كفاءة عالية التي تصبح مؤشرا أساسيا في فهم تركيبية ودور سوق العمل منها في الجزائر .

ان الاهتمام بموضوع تنمية الموارد البشرية ونتائجها واثارها يفرض علينا بالضرورة الاهتمام بموضوع حركة وتطور سوق العمل داخل النسق الاقتصادي والاجتماعي والذي يصبح النمو الديمغرافي ازمة حقيقية للمجتمعات اذا لم يواجهها استراتيجيا محكمة ذات مؤشرات ومقومات منطقية وواقعية أي تأخذ بجدلية الواقع والإمكانات كفرضية في تفسير أي ركود او تضخم أو أزمة ( راجع الازمة العالمية 1929 التي سميت بأزمة الركود الاقتصادي العالمي التي على ضوئها جاءت التفسيرات الحديثة لمفهوم سوق العمل ) ،

وذلك للاعتبارات التالية نذكر منها:

1- ان تنمية الموارد البشرية مرتبطة الى حد كبير بسوق العمل.

2- ان التوظيف هو مؤشر لمصادقية النظام الاقتصادي المتبع ومنه قدرة المؤسسة في عملية الادمج.

3- يتفق الكثير المفكرين في المجال الاقتصادي والاجتماعي ان قوة أي منظومة مربوطة اقتصادية بمدى قدرتها في خلق مناصب عمل جديدة ومستمرة.

4- ان قدرة المجتمع في حل مشكلة البطالة مهما كان نوعها وصعوبتها مرتبط الى حد كبير بقدرة المنظمة في عملية الاستثمار وخاصة في خلق فرص العمل.

5- ان النظريات سواء الكلاسيكية او النيوكلاسيكية او الحديثة التي اهتمت بموضوع التنمية ركزت كثيرا على العلاقة بين قوة العمل وقدرة استيعاب سوق العمل (بمعنى تحديات اقتصادية واجتماعية)، ويتضح ذلك جليا في مفهوم الاستخدام الكامل الذي جاء به المفكر الاقتصاد "جون منر كنز "

6- ان دراسة سوق العمل أصبح مرتبط بالدراسات الاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية، فكل ما كان عندنا سوق عمل متوازن وله القدرة على التوسع والاستمرار كلما كانت لدينا تنمية متواصلة، ( انظر التحليل الاستراتيجي للمؤسسة عند ميشال كروزو )

ذلك ان التنمية مرتبط بشكل قوي ودائم بمستويات الاستثمار أي:

استثمار \_\_\_\_\_ توظيف \_\_\_\_\_ انتاج \_\_\_\_\_ استهلاك \_\_\_\_\_ حركة النشاط الاقتصادي \_\_\_\_\_ تنمية شاملة.

حيث ان قوة سوق العمل مرتبطة بمدى قدرتها على الاستجابة لطلبات العمل، اذ أن العمل او التشغيل مرتبط بدرجة كاملة او كلية بكل من العنصرين: الاستثمار و التكوين ملية اوفهم هذين المفهومين هو فهم اكثر لعملية التشغيل .

ان الاهتمام بالعنصر البشري اليوم لم يعد مجرد إدارة أنشطة تقليدية للتوظيف او التشغيل، وعلاقات العمل، والتعويضات والترقية .....

بل أصبحت العلاقة بين اليد العاملة وسوق العمل أكثر شمولاً وتكاملاً مع كل من الهيئات المشرفة عن التكوين وعملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات وبمفهوم أكثر أهمية: علاقة النمو الديمغرافي والتنمية.

ولهذا فقد تزايد الاهتمام بموضوع العلاقة بين التنمية وسوق العمل والتكوين لليد العاملة وهذا على مستوى المؤسسات الاقتصادية مؤسسات التكوين ومنه المجتمع وبالخصوص المجتمعات النامية.

وفي هذا الصدد شهدت الجزائر محاولات عديدة في مجال الاهتمام بالعنصر البشري، فأنشأت المراكز المختلفة للتكوين والتدريب، كما عرفت المؤسسات الاقتصادية الكبيرة المتوسطة برامج تكوينية لتأهيل مواردها البشرية، وذلك لضمان استقرارها وتطورها والاستفادة من خبراتها.

وفي نفس الوقت اهتمت الجزائر بعنصر التشغيل حيث اولت له كل الأهمية وذلك لما له من دور في تحقيق التوازن بين الطلب والعرض وهيئات العمل .

فأسست بذلك مؤسسات وهيئات تشرف على عملية التوظيف والتي تعتبر الجزائر رائدة في ذلك على مستوى الدول النامية ومن اهم هذه الهيئات نجد مثلا " ANEM " و " ONSEJ " التي تعمل كوسيط بين مؤسسات التكوين والمؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية وغيرها حيث استطاعت هذه الهيئات تخفيض من مستوى البطالة من جهة وتجسيد دراسات استشرافية في مجال التوظيف والتكوين.

ان التطورات التي شهدتها الجزائر في المجال الاقتصادي والديمقراطي، تفاعلت بدرجة كبيرة مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على المستوى الوطني والدولي عبر مراحل عديدة .

وقد ظهرت من خلال ذلك تغيرات جوهرية في طبيعة العلاقة بين سوق العمل والمؤسسة الاقتصادية والمسار التنموي المنشود من جهة ومعالجة الإشكالات في حركة المسار التنموي من جهة أخرى ، وذلك لما تمليه من تحديات على مستوى اهتمامات ورهانات في اطار التنمية الشاملة للمجتمع الجزائري.

## المحاضرة الثانية :

### تحديد مفهوم سوق العمل:

لقد ساهمت التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عايشتها الجزائر في اعداد معرفة اقتصادية واجتماعية تتجاوب مفاهيمها مع حركة التطور التي حدثت يوميا داخليا وخارجيا والواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي طبع حركة الانتقال هذه.

كما يدخل مفهوم سوق العمل ضمن سياسة التشغيل والتي تعتبر جزءا هاما واساسيا في النشاط والتنظيم الاقتصادي لكل المجتمعات ، بحيث يتأثر بكثير من العوامل والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحتى الثقافية ، فهو المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ، اذ يمكن من خلاله التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على اليد العاملة من الهيئات والمؤسسات المعنية منها ارباب العمل ، كما يتيح أيضا فرصة تقدير العرض من القوى الشغيلة وهذا حسب الاختصاصات والكفاءات المتوفرة ، بمعن ان سوق العمل هو المكان الذي يلتقي فيه قوة العرض مع قوة الطلب مع اتخاذ قرارات العمل المطلوبة والمؤكدة سواء من قبل الأفراد او الهيئات والمؤسسات.

يعرف سوق العمل على أساس المكان الذي تلتقي فيه قوة العمل (طلب العمل) وعرض العمل المتمثل في فرص العمل المعروضة في نفس المكان والزمان.

وبمفهوم آخر هو المكان الذي يجتمع فيه العرض والطلب، أي بمعنى المكان الذي تتوفر ضمنه فرص العمل المتاحة للفرد الذي يكون في حالة بحث مستمر عن العمل وصاحب العمل الذي يكون في حالة مستمرة يطلب فيها العمالة، أي بمعنى ان سوق العمل يتشكل من عنصرين اثنين وهما:

1-الباحث ( طلب ) عن العمل او الشغل. Demande du travail

2-وعرض العمل. Offre du travail

### أ- تطور سوق العمل :

يمكن ذكر بعض المداخل النظرية التي حاولت رسم مسار تطور سوق العمل وهذا من ناحية التفسير والتحليل للأطروحات النظرية التي تناولت الموضوع.

وعليه نجد كل من الاتجاه الاقتصادي الكلاسيكي (ادم سميث وريكاردو) والاتجاه النيو-كلاسيكي ( جون منر كنز ) \* اللذان حاولا تقديم تحاليل متباينة حول هذا الموضوع.

وضمن أفكار وارئ هذين الاتجاهين نجد اراء وأفكار متعددة ساهمت في اعطاء تحليل واسع حول تطور مفهوم سوق العمل، واهميته والدور الذي يؤديه في حركة النشاط الاقتصادي وفق منظور الاتجاهين.

أولا : سوق العمل لدى الفكر الاقتصادي الكلاسيكي .

ثانيا : سوق العمل لدى الفكر الاقتصادي النيو-كلاسيكي .

### المحاضرة الثالثة: العرض والطلب.

#### أولاً: طلب العمل: Demande de travail

يتكون الطلب (طلب العمل) من الكميات الكلية من السلع والخدمات التي يشتريها الافراد والمشاريع بأسعار معينة في وقت معين. لذا فان الطلب هو عبارة عن جدول بالكميات الكلية التي يكون المشترون المحتملون مستعدين لشراؤها بأسعار معينة. وفي حالة الطلب على الشغل أي العمل فيعني ذلك كمية العمالة الموجودة بالسوق وهي اليد العاملة القادرة على العمل والتي تكون في حالة نشاط والمطلوبة من قبل المؤسسات والهيئات المعنية ويمكن الحديث عن الطلب وفق العناصر التالية :

- الطلب على المواد الاستهلاكية او السلع.

- الطلب على عناصر الإنتاج منها القوة العاملة او اليد العاملة.

إذا الطلب على العمل هو بمثابة اليد العاملة القادرة على العمل في فترة معينة والمتجهة نحو سوق العمل اين يلتقي فيه الطلب والعرض وهو عدد اليد العاملة المعروضة في السوق.

فالعمل في المعنى الاقتصادي هو الجهد العقلي والعقلي الارادي الذي يبذل في انتاج السلع والخدمات.

ومنه نلاحظ ما يلي:

- 1- ان العمل هو مجهود انساني، لان الانسان هو فقط ذو الإرادة والبصيرة، وعلى هذا فان المعنى الاقتصادي للعمل هو انساني.
- 2- انه يستبعد كل مجهود انساني حتى وان كان مرهقا وشاقا إذا لم يقصد به او يؤدي الى انتاج السلع والخدمات مقابل سعرا او اجرا.
- ولكي يتحقق الطلب على العمل يجب ان يتوفر كل من عامل القدرة على العمل (القدرة العقلية والفكرية، العضلية، التخصص ....) و كذلك ان يقابل هذا الجهد المبذول من قبل العامل او الفرد سعر او اجر يحدد وفق القوانين والتشريعات المعمول بها ( أي عمل يقابله أجر).
- كما نجد ان الطلب يتأثر بالعديد من المتغيرات سواء في ارتفاع الكمية (العدد) او انخفاضها منها نذكر مثلا:
  - 1- مستويات المنافسة في سوق العمل. 2- مستويات الأجور المعروضة في سوق العمل. 3- الازمات والمشكلات الاقتصادية التي تنشأ في مسار النشاط الاقتصادي للمجتمع. 4- النمو الديمغرافي الذي يعيشه المجتمع نفسه.
  - 5- مستوى الاستثمارات المعتمدة من قبل الدولة (خلق مؤسسات اقتصادية جديدة) .....

### ثانيا: عرض العمل : Offre du travail

يعرف العرض من سلعة معينة بأنه تلك الكمية التي يكون فيها العارضون او المنتجون مستعدين لعرضها او بيعها في السوق وهذا عند سعر معين وفي فترة زمنية معينة مع افتراض بقاء كل العوامل والعناصر الأخرى في حالة ثبات.

وانطلاقا من هذا فان عرض العمل في السوق يقصد به أيضا كتلة العمالة او عدد فرص العمل والوظائف المعروضة من قبل ارباب العمل والمؤسسات الإنتاجية والخدماتية وغيرها في سوق العمل Le Marché du Travail وفق اجر معين وفي فترة زمنية معينة .

ويتأثر عرض العمل في السوق بالعديد من العوامل نذكر منها :

- 1- عدد طالبي العمل. 2- مستوى النمو الديمغرافي بالمجتمع. 3- أسعار عوامل الإنتاج . 4- عدد المؤسسات الموجودة في السوق والطالبة للعمالة . 5- الضرائب المفروضة على المؤسسات الإنتاجية وغيرها . 5- المستوى التكنولوجي . 6- نوعية التكوين للمؤسسات المعنية بالتكوين معروضة في السوق ( كمية عرض العمل المعروضة في سوق العمل ). 7- مستوى الادخار بالمجتمع.....

وفي حالة تفوق فرص العمل المتاحة عدد الباحثين عن العمل يطلق على سوق العمل مصطلح سوق العمل المحكم، وإذا كان العكس يسمى بسوق العمل الراكد.

كما اننا نجد سوق العمل يتأثر بالعديد من المتغيرات منها:

- مستويات الأجور.
- أماكن العمل (مؤسسة اقتصادية، مكان حضري ...).
- طبيعة ونوعية العمل المنجز.
- ساعات العمل التي يؤديها العامل فعليا.

- مستوى الخبرة المتوفرة لدى طالب العمل.

إضافة الى ذلك هناك بعض المفاهيم الواجب معرفتها منها:

- تنمية الموارد البشرية

- قوة العمل

- البطالة

- العمالة

- الأداء

- التكوين

- المنافسة

- التوازن في سوق العمل :

- يحدد تقاطع منحني عرض العمل ومنحني الطلب على العمل التوازن في السوق حيث ان التوازن في سوق العمل

يتحدد بالمساوات بين عرض العمل والطلب عليه، وقد نصل في مجال أوسع في دراسة التوازن في سوق العمل

سواء عند مستوى التشغيل الكامل لدى التحليل الاقتصادي الكنزي او التوازن عند مستوى التشغيل غير الكامل.

## المحاضرة الرابعة :

### آليات التشغيل:

نعتمد في دراستنا لسوق العمل وتنتهي بتحليل كل من متغير الطلب والعرض الخاص بموضوع سوق العمل ، بحيث يعبر عن المؤسسة الاقتصادية التي هي في حالة نشاط وتفاعل بين عامل الطلب والعرض، والمقصود به انه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها ، ويمثل الطلب على العمل او الجهود المطلوبة والمقدمة من قبل أصحاب المؤسسات ويقابل ذلك جرا يدفع للعامل كقيمة للجهد المبذول في انجاز ذلك العمل ، بمعنى طلب ارباب العمل لخدمات العمل ، اما عرض العمل فهو يشير الى عدد القوى العاملة الراغبة في العمل بمعنى انه يصدر عن العمال الراغبين في العمل ( الرغبة في العمل ) مع توفر الاستعداد والقابلية على العمل . وكما ذكر سابقا فانه هذه العوامل التي يتأثر بها حجم السوق نجد مجموعة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية كحجم السكان والتركيبية الديمغرافية من حيث الجنس والسن والتكوين.

كما ان عنصر طلب العمل يتأثر بمجموعة من العوامل كنوع النشاط الاقتصادي للفرد والإمكانات الذاتية من قدرات وإرادة وتكوين الوظيفة والمتبعة في عملية الإنتاج، إضافة الى ذلك نجد عوامل لها دور في ذلك منها:

1- درجة التطور والتخلف الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

2- التغيرات التي تطرأ على حجم الدخل الفردي والكلبي ومعدلات الأسعار.

3- السياسة الاقتصادية المتبعة من قبل الدولة.

ذلك ان كل المتغيرات المتصلة والمؤثرة في عرض العمل والطلب عليه ليست ثابتة بل هي في حركة دائمة ومستمرة

في الزمان والمكان إضافة الى تشريعات العمل الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين، فهو بدوره يعمل على

التأثير في سوق العمل ويسعى الى تنظيمه من أخرى، ويتجسد ذلك اكثر من خلال الدور الذي تقوم به الهيئات والمؤسسات العمومية عن طريق تدخلات أجهزة التفتيش التي تراقب السوق، وخاصة من جانب:

1- علاقات العمل الموجودة.

2- تقديم المعلومات والاحصائيات حول واقع التشغيل بصفة عامة.

مع العلم ان هناك واقع اخر يتعلق بما يسمى بالسوق غير الرسمي الذي يشكل تحديا اخر على مفتشية العمل يتطلب من مواجهته ومحاربه من خلال الخرجات الميدانية والمراقبة الدائمة من قبل مفتشية العمل.

فالنشاط الاقتصادي لأي بلد لا يكون منتظما في كل الحالات بل يسوده أيضا نوع من الفوضى النسبية حتى ولو تعلق الامر بالسوق الرسمي حيث نجد مجموعة من الأفراد يمثلون قوة من العمل تنشط ضمن العمل غير المصرح به.

### المحاضرة الخامسة:

#### مؤسسات مراقبة سوق العمل – مفتشية العمل:

يتجلى الاهتمام بموضوع تشغيل القوى العاملة انطلاقا من قيمة واهمية العمل في حياة الأفراد والمجتمعات، اضافة الى ذلك فان مطلب العمل أساسيا في حياة الأفراد والمجتمع بدون استثناء، فاعمل يعتبر من اهم الحقوق الأساسية التي أقرتها التشريعات والقوانين الدولية المتعلقة بحقوق الانسان والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية والوطنية بمعزل عن طبيعة الأنظمة السياسية والاقتصادية المتبعة، مما دفع بكل دولة الاهتمام وتفعيل القوانين والتشريعات التي تعمل على مراقبة عمليات التشغيل.

ان سياسات التشغيل يمكن النظر اليها على انها مجمل التشريعات والقوانين والقرارات الحكومية والاتفاقيات ثلاثية الأطراف (الحكومة، ارباب العمل ونقابات العمال)، التي تهدف الى تنظيم وتحديد مجموعة من القوانين والضوابط والمعايير لآداء سوق العمل ، كما انها منهج متبع يحتوى على مجموعة من البرامج والاستراتيجيات تحدد السلطة المعنية والمختصة في الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية مع تشغيل الباحث عن العمل ندما يكون في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق الشغل الأمثل ويتفق مع البرامج الاقتصادية المتبعة وأين الاستراتيجيات المعدة ، وكذا معالجة مستويات الفقر والحد منه لتحقيق التكامل بين التنمية الشاملة واهداف التشغيل .

ان ممارسة مفتشية العمل لصلاحيه القابة على الالتزام بأحكام تشريعات العمل لا تتوقف عند حد الزيارات الميدانية بل تتعدى ذلك من خلال ممارسة نوع من الرقابة على سياسات التشغيل وعلاقتها بوكالة تشغيل الشباب اين تمارس نوع من الرقابة في بناء علاقات العمل وتأسيسها تأسيسا صحيحا بضمان تقييد أطراف هذه العلاقة بالمقتضيات القانونية التي تفرضها تشريعات العمل بصفة عامة.

حيث ان الهيئات المستخدمة لم تعدلها الحرية الكاملة لاختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة بل اصبح عليها اللجوء الى هيئات ومؤسسات التشغيل ضمن السياسة المنتهجة لمكافحة ظاهرة البطالة ومراقبة سوق العمل.

#### من اهم طرق التفتيش نذكر ما يلي:

1- التفتيش الدوري وهي الزيارات الروتينية ويتم هذا التفتيش عادة مرة واحدة كل سنة على الأقل وهذا في حدود الخطة التي تحدد في إطار كل جهاز.

- 2- إعادة التفتيش وهي الزيارات التتبعية والتي تهدف الى إعادة التفتيش على المؤسسات التي تم تفتيشها ومراقبتها من قبل قصد التأكد من معالجة الاختلالات وتسوية المخالفات التي تم تسجيلها.
- 3- التفتيش الانتقائي الذي يأتي بناء على شكوى أو اخطار يتم تفعيل هذا النوع من التفتيش بناء على بلاغ أو شكوى يتقدم بها المعني الى الجهة المختصة أو اخطار يصل من جهة إدارية أخرى.
- فباستقراء التشريعات الوطنية نجدها تتضمن عادة نص أو نصوص تلزم مفتش العمل بإعداد تقرير عن زيارته التفتيشية مع تحديد الجهة التي ترفع لها التقارير بصورة واضحة مع التقيد بالواجبات المتعلقة بأداء مهام تفتيش العمل خاصة عدم كشف المعلومات والاسرار التي يصل اليها المفتش وعدم الكشف عن المعلومات التي يستقيها من العمال أو النقابات مع احاطة الزيارة التفتيشية بالسرية الكاملة .

## المحاضرة السادسة

### برامج الادمج المهني:

من اهم المشكلات التي يعيشها أي بلد في العالم نجد البطالة باعتباره المؤشر الاقتصادي الأساسي في معرفة مدى تقدم البلد اقتصاديا واجتماعيا من جهة وكذا مستوى تأثيرها على البنى المجتمعية الأخرى ، والجزائر كبلد نامي حاولت ايجاد حلول لمشكلة البطالة والتي تعتبر احدي نتائج الازمات الاقتصادية التي عايشتها في مراحل مختلفة . وقصد التخفيف من حدة هذه الظاهرة اعتمدت الجزائر على تبني إصلاحات اقتصادية هيكلية وهذا بتبني منظومة اقتصادية قائمة على حرية المبادرة الاقتصادية على كل المستويات كما أعطت الدولة مساحة واسعة للقطاع الاقتصادي الحر من ان المساهمة في تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع من جهة والمشاركة في تحمل أعباء هذا الانتقال الاقتصادي.

وفي هذا الصدد اعيد النظر في علاقات العمل، وادخلت تعديلات قانونية واسعة على قانون العمل رقم 11/90 بموجب الامر رقم 21/96، ووفق هذا القانون اعتمدت صيغ جديدة للشغل ولأول مرة في الجزائر، كان الهدف منها:

- 1- توسيع سوق العمل وتنوعه.
  - 2- خلق وكالات وطنية متخصصة تهتم بدعم وترقية الشباب.
  - 3- توفير التمويل اللازم مع تخفيف الأعباء الضريبية.
  - 4- تحقيق التوازن الجهوي.
  - 5- تشجيع الاستثمار المحلي والاجنبي من اجل توفير المزيد من مناصب الشغل.
- من اهم برامج الادمج المهني نجد :

### 1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تم اعتماده بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم لا اراديا ولأسباب اقتصادية، حيث يستفيد من علاوة البطالة لكل عامل في القطاع العمومي او الخاص، كما ان هذا الصندوق يهدف الى تجسيد سياسة التعويضات

على البطالة وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل، كما ان الصندوق جملة من الشروط للاستفادة من خدماته.

ومن مهام الصندوق هو حماية العامل والتي تظهر أكثر في النقاط التالية:

- أ- محاولة تكييف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر المعرض من قبل السوق.
- ب- المساعدة على إعادة الادماج من خلال التمويل الجزئي.
- ت- العمل على خلق نشاطات لمساعدة البطالين.
- ث- التحكم في قيمة التعويض.
- ج- حماية القدرة الشرائية.

## 2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب . ANSEJ

تأسست الوكالة وفقا لمرسوم التنفيذي رقم: 296/96 المؤرخ في 08/09/1996، ويتضمن المرسوم انشاء الوكالة وتحديد قانونها الأساسي ، حيث تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ، ومن مهامها نذكر ما يلي :

- أ- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب في تجسيد مشاريعهم.
- ب- تسيير وفق التشريع المعمول به وتخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- ت- تبلغ الشباب المستفيدين من القروض والاعانات الحكومية متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب.
- ث- تقديم كل البيانات والمعلومات التي يحتاجها ال شباب من اجل تجسيد مشاريعهم.
- ج- بناء علاقات عمل مستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية والشباب ذوي المشاريع.
- ح- ابرام اتفاقيات مع الكل الهيئات المقاولاتية والمؤسسات الإدارية العمومية هدفها في ان تطلب الوكالة انجاز التكوين والتشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين في القطاع الخاص او العمومي .

## 3- الوكالة الوطنية لتسيير القروض ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في 02/01/2004، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية قصد تقديم المساعدة لهم من اجل خلق نشاطات لهم ويتضمن دور الوكالة في :

- أ- تقديم الدعم والاستشارة القانونية والمالية لأصحاب المبادرات.
- ب- تضمن الوكالة المتابعة المستمرة من اجل تحقيق اهداف المشروع.

## 4- الوكالة الوطنية للتشغيل . ANEM

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري، أنشئت بمرسوم تنفيذي رقم: 259/90 المؤرخ في 1990/09/08، المعدل والمتمم للأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 1971/06/17، والمتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في 1962/11/29.

### من مهام الوكالة المحلية: -

- استقبال طالبي العمل.
- تلقي عروض العمل.
- استقبال الشباب خريجي الجامعات والمعاهد وتسجيلهم.
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وتسجيلهم.

### من مهام الوكالة الوطنية:

- معرفة وضعية سوق العمل.
- ربط العلاقة بين طلبات العمل والعروض المقدمة من قبل المؤسسات وارياب العمل.
- متابعة مستويات تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات، وكذا الاتفاقيات الدولية.

5- وكالة التنمية الاجتماعية.

6- جهاز الشبكة الاجتماعية.

### المحاضر السابعة:

#### سياسات واهداف ومراحل التكوين.

تهتم المجتمعات الحديثة بتنظيم وتطوير مواردها البشرية باعتبارها موضوعا أساسيا في تشكيل العملية الإنتاجية من خلال عنصر انتاجي الا وهي اليد العاملة او القوة العاملة، فلا يتم ذلك الا من خلال رفع مستوى كفاية الافراد الإنتاجية ومردودها من خلال برامج وهاكل تكوينية واستراتيجية واضحة الأهداف والمؤشرات والابعاد، فلا يمكن تحقيق تنمية شاملة بمعزل عن يد عاملة كفنة ومكونة تكوينا جيدا يتماشى مع متطلبات الواقع من سوق عمل وطبيعة انتاج وتطور تكنولوجيا.

وفي هذا الإطار برزت أهمية تنظيم القوى العاملة وتجلت أهميتها أكثر في المجتمعات النامية قصد الانتقال من وضع اقتصادي هش وراكد الى وضع اقتصادي اخر أكثر قوة ومرونة وفق استراتيجيات واضحة تجعل من اليد العاملة المكونة تكوينا حديثا قاعدة أساسية لعملية الانتقال هذه. فأصبحت بذلك اليد العاملة أطروحة تؤلف ركنا محوريا في عملية التخطيط الاجتماعي والاقتصادي.

ويتضح ذلك جليا فيما عاشته الجزائر من تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية من بداية الاستقلال الى يومنا هذا، حيث صاحب عملية التنمية عملية تكوينية كبيرة ومكثفة كان لها الدور في اعداد قوة عاملة معتبرة وفي كل المجالات.

فقد اهتمت المؤسسات الرسمية للدولة بقطاع التكوين بمختلف انواعه واشكاله وهذا لسد الحاجة من عنصر العمل أي القوة العاملة او اليد العاملة في كل القطاعات .

ويمكن النظر الى مسار عملية التكوين بالجزائر من خلال مراحل عديدة يمكن ذكرها:

1- مرحلة ما بعد الاستقلال 1966/1962

2- مرحلة المخططات التنموية 1969/1967.

3- مرحلة الهيكل والاطر البيداغوجية.

4- مرحلة الأنماط الأخرى من التكوين.

ولتحقيق اهداف التكوين كان لزاما على الجزائر النظر وبكل موضوعية الى النقاط التالية منها:

- 1- حصر الامكانيات والوسائل المتاحة لبرامج التكوين واعداد القوة العاملة بمختلف اشكاله وانواعه.
  - 2- التوظيف والتكامل بين النقص والزيادة في قوى العمل وتخصصاتها ومستوياتها الفنية والمهنيين مختلف القطاعات المكونة ية المختلفة.
  - 3- التكامل بين كافة القطاعات المكونة للنسيج الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.
  - 4- العمل على ربط الحاجيات الحقيقية من كفاءات وتخصصات بما تحتاجه المرحلة.
  - 5- تبني استراتيجية واضحة في حركة اليد العاملة أي الانتقال الحر لقوة العمل بين القطاعات المنتجة بالخصوص، مع اتساع حجم سوق العمل من خلال رفع موارد الاستثمارات وتنشيط عملية التنمية وفق اليات تنافسية حديثة سواء على مستوى التكوين (التقنيات والمعارف والخبرات للمكونين) او على مستوى نوعية وطبيعة الإنتاج المعتمد.
- وهذا الاطار تشير بعض الدراسات والتي تهتم بالمجتمعات النامية او السائرة في طريق النمو الى ان هذه المجتمعات تسعى الى تبني مخططات تهتم بالعنصر البشري في عملية التنمية المطلوبة، وما يملكه من قدرة من النواحي العلمية والفنية والتنظيمية لتحقيق التطور والرفي والتقدم المنشود وهذا ما يجعل ان التكوين بكل مظاهره يجب ان يحقق ابعاد منها:

- 1- يهيأ الطاقات البشرية بما يمثله من قيمة في القيام بالنشاطات الاقتصادية وبناء ثروة دائمة ومستمرة تهدف الى تبني المشاريع التنموية المعدة وترجمتها في الواقع.
  - 2- يعد التكوين البشري استثمار دائم وطويل المدى بالنسبة للمجتمع.
  - 3- يعد الاهتمام بالعنصر البشري بمثابة رأسمال المجتمع فكل ما اهتمنا بالإنسان كلما تحققت اهداف التنمية الشاملة.
- وقد تظهر العلاقة بين سياسات التكوين والتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال الأهداف المرسومة والتي تقوم عمليات التنمية بتحقيقها ومن ضمنها نذكر:

• رفع مستوى الدخل

- تحسين المستوى الصحي للفرد والتأثير في حجم الاسرة والنمو الديمغرافي
  - الرفع في مستوى الاستثمار في الموارد البشرية بشكل عام
  - تحويل اليد العاملة الموجودة الى طاقة إنتاجية مبدعة
  - احداث تغيير واسع على مستوى الوعي الاجتماعي للأفراد بخصوص العديد من القضايا المجتمعية
  - مساهمة التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة على المستوى العالمي
  - التخفيف من حدة البطالة بالمجتمع
- وعليه يمكن القول ان التنمية تنطلق من التكوين ومبتغاها التكوين، بمعنى ان التكوين عملية مستمرة ومتكاملة العناصر لا تتوقف فكلما طورنا في البرامج التكوينية للقوة العاملة كلما حققنا اجتماعيا وقدرة إنتاجية تنافسية كبيرة على سوق الاستهلاك او سوق العناصر الإنتاجية

### المحاضرة الثامنة:

#### مواضيع للنقاش والتحليل.

- البطالة وسوق العمل غير الرسمي:

نظرا لخضوع سوق العمل لمختلف الصدمات والتغيرات في المعادلة الاقتصادية بين العرض والطلب ورغم المجهودات المبذولة في عملية الاستثمار المستمرة لحل مشكلة التشغيل قصد التخفيف من اثر وحدة ظاهرة البطالة والتي أصبحت تشكل خطرا واضحا على مستوى التنمية و منه النمو وكذا الاستقرار الاجتماعي تبقى النتائج ضعيفة على العموم.

مع العلم ان البطالة في الجزائر مست كل شرائح وفئات المجتمع (الفئات العمرية او المستوى العلمي) كما تبقى البطالة في الجزائر تتصف ببطالة شبابية كونها تخص فئة الشباب التي تقل عمرها عن 30 سنة وبمعدل 41/ وهذا حسب الاحصائيات الأخيرة.

وهذا ما دفع بهذه الفئة الى الاتجاه نحو السوق المخفية او السوق غير الرسمي لتلبية رغبتها في العمل، الى درجة ان الاقتصاد الجزائري أصبح يغلب عليه الطابع غير الرسمي.

فحسب الإحصائيات الأخيرة تشير الى ان قرابة 41/ من اليد العاملة في النسيج الاقتصادي غير مسجلة ضمن قائمة الضمان الاجتماعي.

ما يمكن الإشارة اليه في هذا الجانب ان المجتمع الجزائري حقق تقدم كبير في مجال عمل المرأة وهذا على كل المستويات بحيث أن عملية التوظيف لم تعد تخص الذكور وانما أصبحت منافسة واسعة بين المرأة والرجل ويعود ذلك الى عدة أسباب منها:

- 1- اتساع مستوى التعليم بين كافة فئات الشعب.
- 2- انتشار الوعي الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بمساهمة المرأة في مجال التنمية الاجتماعية.
- 3- المستوى الذي حققه المجتمع في مجال التنمية بحيث الانتقال السريع الذي تحقق في عملية تطوير المجتمع وتحسين ادائه وقدراته وخاصة في ميدان التصنيع.

4- الآليات التي تبنتها الجزائر في مجال سياسة التشغيل التي تعتبر رائدة على المستوى العالمي.

كل هذه العوامل ساعدت والى حد كبير في عملية ادماج سريعة وقوية ومتوازنة للمرأة في ميدان التشغيل. ان اهم الأسباب التي تقف وراء انتشار سوق العمل غير الرسمي هو ضعف الإطار القانوني الذي يحارب ويعاقب مرتكبيه، بحيث تزايد الاهتمام الدولي بمخاطر هذا النوع من العمل، الامر الذي كانت تنادي به منظمة العمل العربية، باعتبار ان هذه الظاهرة تنتشر وتتوسع أكثر في الدول النامية والعربية بالخصوص مما يصعب من أداء أجهزة ومؤسسات تفتيش العمل في محاربة ومواجهة العمل غير المصرح به والذي انجر عنه مخاطر اقتصادية واجتماعية عديدة إصابت النسق الاقتصادي والاجتماعي بكامله.

#### • العمل النقابي بين الدور والهدف :

ينطوي العمل النقابي على عدة أنشطة تخص الطبقة العمالية وارياب العمل على سواء ، فهو يهدف الى إقامة جمعيات مهنية مطلوبة تحمي العمال وتحافظ على مصالحهم والدفاع عنهم كما تهتم بتربيتهم وفق الأطر القانونية المعمول بها ، وبالرغم من وجود مشاكل عديدة في النشاط النقابي الا اننا نستطيع القول بان نقابة العمال سواء في القطاع او الخاص تهدف الى خلق توازن داخل المؤسسة من حيث انها تحافظ على ممتلكات المؤسسة وتساهم في تربيتها وتعمل على ان تكون واسطة بين الإدارة والعمال التابعين لها ، ومن محفزاتها نذكر ما يلي :

- الوعي بالمشكلات التي تواجه المؤسسة.
- إدراك أهمية العمل الجماعي المشترك.
- المساهم في ترقية المؤسسة من حيث تحديد الأهداف والوسائل في تحقيقها.
- العمل على تجسيد علاقات عمل واضحة الابعاد ودائمة وفاعلة.
- النقابة أيضا هي بمثابة أداة تنظيمية فاعلة او تجربة سابقة للعمل الجماعي الناجح.

كما يمكن ان نجد تصنيفات عديدة للنقابات منها مثلا: - نقابات المطالبة والمعرضة - نقابات المطالبة والمراقبة ح- نقابات التسيير -النقابات المرتبطة بالحكومة.....

كما نجد أيضا نقابات متصلة بالنضال العمالي العالمي: الكونفدرالية العمالية العربية -الكونفدرالية الدولية العربية -منظمة الوحدة النقابية الافريقية.....

هي إذا بعض المواضيع التي نطرحها للنقاش والحوار في رحاب هذا المقياس والتي نعتبرها من بين المواضيع الأساسية وليس كلها.

## • النموذج التنموي آلية لتطوير سوق العمل وتحقيق الاستخدام الكامل :

إن كل بلد نام يحاول بناء استراتيجية تنموية اقتصادية واجتماعية تتلاءم وظروفه الخاصة، وتستجيب لاحتياجاته وامكانياته وقراراته المادية والبشرية.

حيث أن قيم واحتياجات وأهداف أي بلد تتطور وتتغير وفق مراحل متعددة متباينة ومتفاوتة، فاستراتيجية التنمية المتبعة والمحددة، تتقرر وفق محور زمني يتطلب تحديده ورسمه إما عن طريق تنمية طويلة الأمد، أو متوسطة الأمد، أو قصيرة الأمد، وهذا حسب:

طبيعية الأهداف التي رسمت وفق الاستراتيجية والواجب تحقيقها خلال مدة زمنية معينة.

معرفة وضبط وإحصاء الوسائل والامكانيات البشرية والمادية التي تساهم في ترجمة هذه الأهداف.

ويبقى ان نشير إلى أنه حسب مطالعتنا وتصفحنا لمعظم الدراسات السوسيوولوجية والاقتصادية في مجال التنمية، اتضح ان استراتيجية التنمية كموضوع أساسي لخلق وتوطيد حركة تنموية شاملة تتضح عموماً وفق شكلين هما:

استراتيجية التنمية المتوازنة التي تركز على تطوير مختلف القطاعات والفروع الصناعية والزراعية بصورة متوازنة ومتناسقة ومتكاملة بين القطاعات الاقتصادية الأخرى.

استراتيجية التنمية غير المتوازنة والتي تبنى على أساس المشاريع والصناعات الرائدة أو القاندة، والتي يؤدي تنميتها إلى تطوير وتنمية القطاعات الأخرى.

وما يمكن ملاحظته هو أن معظم البلدان النامية سارت وفق هذين النموذجين باعتبار أن عملية التصنيع تصبح هي المحرك الأساسي لتنمية القطاعات الاقتصادية الأخرى، إضافة إلى ذلك فإن القطاع الصناعي يعتبر هو المحور الذي تنمو حوله الفروع الاقتصادية الإنتاجية والخدماتية وخاصة الزراعية، والتي من خلالها تتأسس العلاقة التكاملية بين عناصر التنمية الشاملة التي من اهدافها تنمية الموارد البشرية الموجودة وترقيتها وفق الاطر والمبادئ والاسس المحلية والعالمية ومنه تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

وباعتبار ان الجزائر بلد نام، عملت الكثير من أجل تحقيق تنمية شاملة وفق هذا النموذج الذي كان بمثابة المخرج الحقيقي من ظاهرة التخلف التي اصابت كل الفروع والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وحسب الأسس الايدولوجية لعملية التنمية بالجزائر، فإن هذا الاختيار يعود بالدرجة الأولى إلى العديد من الاعتبارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

إن التسرع في وضع الأهداف دون الحساب الكافي للوسائل والامكانيات أدى بالكثير من الدول النامية ومنها الجزائر إلى وضع خطة انتقالية بغية تعديل هيكلية لعناصر التنمية.

وكخلاصة يمكن القول ان الجزائر وبعد استقلالها كانت تبحث عن نموذج تنموي تواجه به كل المشكلات المجتمعية والاقتصادية والسياسية والثقافية منها البطالة وعدم الاستقرار البيوي التي كان يعيشها الشعب، فكان عليها الاعتماد على النموذج الاشتراكي الذي اعتبر المنفذ الوحيد من حيث المبدأ والتاريخ والأيدولوجية والعالم، ومن أجل تجسيده اعتمدت الجزائر على تنمية القطاعات الأساسية للبلد وهي الصناعة والزراعة والثقافة وقررت ان يكون التصنيع هو المحرك الأساس لعملية التكامل هذه بين القطاعات ومنه التوظيف الكامل لكل القدرات البشرية والمادية الموجودة.

قد نجد انتقادات عديدة في هذا الإطار ولكن نستطيع التأكيد والجزم على ان وبفضل هذا النموذج حققت الجزائر مكاسب عديدة مازالت موجودة وقائمة لحد اليوم.

#### بعض المراجع المعتمدة:

- 1- الأستاذ قيرة إسماعيل وآخرون – تنمية الموارد البشرية.
- 2- سمير يوسف خوجة – تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر – رسالة دكتوراه علوم – جامعة أبو القاسم سعد الله – الجزائر 2 -2018/2017.
- 3- عاشور الهاني -أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين ...-رسالة دكتوراه علوم –جامعة محمد خيضر بسكرة - 2018/2017.
- 4- ليندة كحل الراس-سياسات التشغيل في الجزائر وسوق العمل-2010/2000- رسالة دكتوراه علوم -جامعة الجزائر 3 - 2014/2013.