

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية حول سوق العمل في الجزائر

مقدمة لطلبة السنة ثانية ماستر علم الاجتماع التنظيم والعمل

إعداد

الدكتورة كلثوم مسعودي

السنة الجامعية: 2024/2023

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

01.....	قائمة المحتويات
04.....	مقدمة
06	أولاً- مدخل مفاهيمي حول سوق العمل
07.....	1- تعريف سوق العمل
09.....	2- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل
12.....	3- الاختلاف بين سوق العمل وسوق السلع والخدمات
13.....	4- العوامل المؤثرة في سوق العمل
14.....	5- وظائف سوق العمل
15.....	6- أنواع سوق العمل
17	ثانياً- العرض والطلب في سوق العمل
18.....	1- عرض العمل
20.....	2- الطلب على العمل
22	ثالثاً- سياسات التكوين المهني
23.....	1- مدخل مفاهيمي
27.....	2- بعض المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني
31.....	3- أهداف التكوين المهني
34.....	4- مبادئ التكوين المهني
35.....	5- مشاكل التكوين المهني في الدول العربية
40	6- سياسة التكوين المهني في الجزائر
77	رابعاً- أجهزة التشغيل في الجزائر
79.....	1- تعريف سياسة التشغيل
80.....	2- سياسة التشغيل في الجزائر
99.....	3- أجهزة التشغيل في الجزائر
106	خامساً- برامج الادمج المهني لحاملي الشهادات

- 107..... 1- تعريف الادمج المهني
- 108..... 2- المفاهيم المرتبطة بالإدمج المهني
- 109..... 3- برامج الادمج المهني

116 **سادسا- الاضراب**

- 117..... 1- تعريف الاضراب
- 118..... 2- خطوات اجراء الاضراب
- 120..... 3- اشكال الاضراب
- 121..... 4- القطاعات الممنوعة من الاضراب

122 **سابعا- البطالة**

- 123..... 1- تعريف البطالة
- 123..... 2- أنواع البطالة
- 128..... 3- احصاءات البطالة في الجزائر
- 129..... 4- اسباب البطالة في الجزائر

131 **ثامنا- الحراك المهني**

- 132..... 1- مدخل مفاهيمي
- 134..... 2- انماط الحراك الاجتماعي
- 136..... 3- اشكال الحراك المهني

141 **خاتمة**

142 **قائمة المصادر والمراجع**

مقدمة

مقدمة:

يعتبر سوق العمل من المواضيع المهمة في تخصص علم اجتماع التنظيم، ونظرا لأهميته فقد تم برمجته على مستوى الوحدة الاساسية لمستوى السنة ثانية ماستر علم اجتماع التنظيم والعمل، كما ان أهميته تكمن في طبيعة المواضيع التي يتناولها والتي لها صلة بالواقع، ومن خلال هذه المطبوعة فقد تم الالمام قدر المستطاع بكل حيثيات المحتوى المسطر على مستوى عرض التكوين، فقد تناولنا ثمانية محاور كبرى تتدرج تحتها مواضيع تخدم المحتوى، حيث جاءت متسلسلة حسب المقرر البيداغوجي كالتالي:

أولاً- مدخل مفاهيمي حول سوق العمل

ثانياً- العرض والطلب في سوق العمل

ثالثاً- سياسات التكوين المهني

رابعاً- آليات التشغيل في الجزائر

خامساً- برامج الادمج المهني في الجزائر

سادساً- الاضراب

سابعاً- البطالة

ثامناً- الحراك المهني

أولاً- مدخل مفاهيمي حول سوق العمل

- 1- تعريف سوق العمل
- 2- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل
- 3- الاختلاف بين سوق العمل وسوق السلع والخدمات

تمهيد:

يعتبر سوق العمل من المفاهيم المتداولة كثيرا على مستوى كل شرائح المجتمع، وخاصة الشباب والمتخرجين من الجامعات والمعاهد وكل مؤسسات التكوين، وبصفة عامة كل حاملي الشهادات، كيف لا وهو وجهتهم بعد كل التكوينات التي تلقوها خلال مسارهم، ومن خلال هذا العصر سيتم تسليط الضوء مفهوم سوق العمل وكذا المفاهيم المرتبطة به، بالإضافة الى الاختلاف بينه وبين سوق السلع والخدمات

1- تعريف سوق العمل:

إن مصطلح سوق العمل من المصطلحات المركبة، وعند الخوض فيه يجب تحليله وتفكيكه حتى يسهل فهمه ورفع اللبس عليه، فهو يتكون من مصطلحين (سوق - العمل)

1.1- تعريف السوق:

لغويا وفي المعجم الوسيط يقصد بالسوق: "هو الموضع الذي يجلب اليه المتاع والسلع للبيع والابتياح"¹

واصطلاحيا قدمت إلى السوق عدة تعريفات من طرف الباحثين والمهتمين بهذا المجال، فقد عرفه محمد منير حجاب على أنه "مجموعة من الناس يعيشون في مكان معين ولديهم قدرة شرائية معينة، ولديهم الاستعداد لاستثمار هذه القدرة الشرائية (الانفاق)، لإشباع حاجات واحتياجات لديهم"² ويعني عند نصيب رجم " نقطة التقاء المشتريين أو البائعين، أو هو عبارة عن كل تلاق بين

عرض وطلب يسمح بتبادل السلع والخدمات مقابل النقود التي تسلم فوراً أو آجلاً"³ أما السوق عند ديتلاف رادكة وآخرون فيعتبر "حيز لتبادل جميع السلع والخدمات"⁴

2.1- تعريف العمل:

يعرف العمل على أنه "ذلك النشاط الانساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد العمل المصدر الاساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، واعتبره الاقتصادي ادم سميث ودافيد هيوم بأنه أساس ثروة الامم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الامة ورفاهيتها"⁵

¹ مجمع اللغة العربية (2004). المعجم الوسيط، الطبعة 4. مكتبة الشروق الدولية. مصر. ص 465

² محمد منير حجاب (2004). المعجم الإعلامي. ط4. دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. ص 291

³ نصيب رجم (2004). دراسة السوق. دار العلوم للنشر والتوزيع. عنابة. ص 29

⁴ ديتلاف رادكة وآخرون (2005). اقتصاد السوق الاجتماعي واتجاهات تطوره المستقبلية. اعداد وترجمة عدنان سليمان. دار

الرضا للنشر. دمشق. ص 15

⁵ محمد طاقة وحسين عجلان حسن (2008). اقتصاديات العمل. دار اثراء للنشر والتوزيع. عمان. ص 19

نستنتج من هذا التعريف:

- ✓ العمل نشاط انساني أي يقوم به الانسان دون غيره من الكائنات الحية،
- ✓ العمل نشاط شاق، أي انه مرهق يوظف الانسان من خلاله كل طاقته سواء العضلية أو الذهنية بغية تحقيق الانتاج
- ✓ العمل ملزم، أي العمل هو نتيجة التزام الانسان بعمل ما لغرض اشباع حاجاته والحصول على دخل سواء كان اجيرا أو حرفيا
- ✓ العمل هو مصدر انتاجية المجتمع.

كما يعرف العمل على أنه " هو ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الافراد الاخرين، حيث يهدف العمل الى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الاسلوب الذي يتم به النشاط، وهو ذلك النشاط البشري الموجه نحو انتاج اثر نافع، سواء كان هذا الاثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا"¹

أما العمل عند انتوني غيدنز وكاريل باردسال هو " تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي والنفسي أو العضلي، بغرض انتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية"² ويعرف سوق العمل على أنه "هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الافراد"³

كما يعرف سوق العمل على أنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل"⁴ ويقصد به كذلك أنه "المكان المتوقع أن يتدرب فيه المتدرب على مجموعة من المهارات التي درسها في المركز، كما أنه المكان المتوقع أن يلتحق به بعد انهاء فترة التدريب"⁵ من خلال هذا التعريف نستنتج أن:

- وجود مساحة جغرافية.

¹- ابراهيم حاج عمر (2020/2019). دروس في مادة سوق العمل. ،شعبة علم الاجتماع. جامعة غرداية. ص 5
²- انتوني غيدنز وكاريل باردسال (2001). علم الاجتماع. ترجمة وتقديم فايز الصباغ. ط1، مركز دراسات الوحدة مع مدخلات عربية. المنظمة العربية للترجمة. بيروت ص 437
³- محمد طاقة وحسين عجلان حسن. مرجع سابق. ص 31
⁴- ابراهيم حاج عمر. مرجع سابق. ص 6
⁵- كمال صبحي سعيد نزال. مرجع سابق. ص 20

- وجود أشخاص يفترض أنهم يتدربون.

- التدرب على تطبيق مجموعة المهارات التي اخذت في المؤسسة مكان التدريب أو التكوين.

أما منصور احمد منصور فيعرف سوق العمل على أنه " المكان أو المنبع أو المصدر الذي تستقي منه المنظمات عامة القوى البشرية المطلوبة"¹

من خلال هذا التعريف نستشف أن سوق العمل هو المكان الذي تلتقي فيه المنظمات أو المؤسسات بكافة أشكالها مع الافراد الذين يبحثون عن عمل.

وتعرفه اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال على أنه " المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تتوفر في عناصر التوظيف، وهو المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال، وهو المكان الذي يبحث فيه العمال عن عمل"²

2- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

يعتبر مصطلح سوق العمل كغيره من المصطلحات التي ترتبط مع بعض المفاهيم الأخرى، خاصة تلك التي تنتمي إلى المجال الاقتصادي، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود بعض المفاهيم المرتبطة بهذا المصطلح.

1.2- التشغيل:

كما يقصد به " تمكين الشخص من الحصول على عمل والإشتغال به، وهو يعنى تحقيق المنزلة الاجتماعية كموظف أو كعامل مدرج اسمه في كشف الماهيات والأجور"³

2.2- القوى البشرية:

يقصد بالقوى البشرية " ذلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي، وهي عبارة عن عدد جميع السكان مستبعدا منهم الخارجون عن القوى البشرية من أطفال دون السادسة، وكبار السن والعجزة عجزا تاما بسبب عاهة أو مرض مزمن يحول دون ممارستهم لعمل مثمر"⁴

¹ منصور احمد منصور (1975). تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق. وكالة المطبوعات. الكويت. ص 53

² أحمد بدوى (1975). علاقات العمل في الدولة العربية. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت. ص 50

³ سامية بن رمضان (2001-2002). الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية. رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر. ص 23

⁴ عبد الله عبد الدايم (1977). التخطيط التربوي. أصوله. أساليبه وتصنيفاته في البلاد العربية. دار العلم للملايين. بيروت. ص

3.2- العمالة الكاملة:

يقصد بالعمالة الكاملة هو "أن يجد العمال الأعمال التي تناسبهم، ويقصد بالعمالة الكاملة الحالة التي يتساوى عندها الأعمال الشاغرة مع العمال العاطلين أي حالة توجد محل لكل العمال، والذين ينشدون العمل، وبناء على ذلك لا تنشأ البطالة إلا في الفترة التي تنقضي بين فقدان العامل لعمله الأول وعودته على عمل آخر"¹

4.2- قوة العمل:

يعرف كارل ماركس قوة العمل بأنها "مجموع الخصائص الفيزيائية والفكرية الموجودة في جسم الإنسان في شخصيته الحية، والتي يجب أن تتحرك من أجل إنتاج أشياء مفيدة، فبالنسبة لعامل ما تتألف قوة عمله من مجموع أهليته (مهارة، تحمل، درجة انتباه...) التي تتحدده كعامل من نوع معين قادر على تأمين عمل معين"².

يعرفها عبد اللطيف بن آشنهو على أنها "العنصر الإنساني في طريقة العمل، ولكن انتمائها للإنسان كطاقة عضلية أو ذهنية"³

أما عبد الله عبد الدايم فتعرفها على أنها "مجموعة من السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع و الخدمات التي يحتاجها كل الناس والمجتمع"⁴

فالقوى العاملة بهذه التعاريف تعبر عن عدد من السكان النشطين والذين ينتجون سلعا وخدمات لإشباع حاجات الفرد والمجتمع. ومنه فالأفراد الذين داخل قوة العمل هم الأفراد الذين يساهمون فعلا بمجهودهم الجسماني أو العقلي وتنقسم إلى قسمين:

✓ **المشتغلون:** وهم الذين يباشرون عملا مثمرا سواء كانوا يعملون بأجر أو بدونه أو أصحاب أعمال.

✓ **المتعطلون:** وهم القادرون على دخول سوق العمل ولكنهم لا يجدون العمل المثمر رغم رغبتهم فيه

وبحثهم عنه.

¹ - أحمد زكي بدوي وكمال مصطفى (1984). معجم القوى العاملة. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية. ص 81

² - على ليلي (1981). النظرية الاجتماعية المعاصرة. دراسة علاقة الإنسان بالمجتمع. ط1. دار المعارف. القاهرة. ص397-

398

³ - عبد اللطيف بن آشنهو (1991). مدخل إلى الاقتصاد السياسي. ط2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 86

⁴ - عبد الله عبد الدايم. مرجع سابق. ص 170

5.2- الأجر:

يعرف الأجر على أنه "المقابل الذي يدفع للمجهود الذي يبذل في إنتاج السلع والخدمات ومن ثم يعد ثمنا للعمل وقد يدفع في صورة نقدية أو عينية"¹ وعليه فالأجر يتحصل عليه العامل لقاء جهده ويتوقف على نوعية العمل وترتيب المناصب وتشريعات الدولة الموضوعية فيما يخص سياسات الأجور وهناك حد ادني وأعلى يتوقف على العرض والطلب في سوق العمل.

6.2- عقد العمل:

"يعتبر مصطلح عقد العمل جديدا نوعا ما، حيث كان يعرف فيما مضى بعقد إيجار الخدمات أو إيجار الأشخاص"² كما يعرف على أنه "إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية من خلال مجموعة من الاحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الاجور والعلاوات والتعويضات والتقاعد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات"³. يعتبر هذا التعريف أكثر شمولية أو أكثر تحديدا، فهو يبين لنا مضمون العقد وقد حدده ب: الأجر والعلاوات والتعويضات والتقاعد ومدة العمل ومختلف الضمانات وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات.

7.2- البطالة:

تعرف البطالة بأنها "عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداده نظرا لحالة سوق العمل، وتحدده نسبة العمال المتعطلين قياسا إلى مجموع الأيدي العاملة"⁴، وعليه فالبطالة تخص الشخص الراغب في العمل رغم بحثه عليها أما عاطف غيث فيعرفها بأنها " حالة عدم الاستخدام التي تستند إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لهم فرص سانحة، وهي من مظاهر التخصص في الإنتاج"⁵

¹- إبراهيم مذكور وآخرون (1975). معجم العلوم الاقتصادية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر. ص 14

²- أحمد بدوي (1975). مرجع سابق. ص 94

³- نصر قاسمي (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 89

⁴- أممية سليمان (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ج2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص

94

⁵- عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر. ص 194

3- الاختلاف بين سوق العمل وسوق السلع والخدمات:

يرى المهتمين والدارسين لسوق العمل أن هناك أوجه اختلاف وأوجه تشابه بين هذا الأخير وبين سوق السلع والخدمات، حيث يقول منصور أحمد منصور " يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات، فيمثل جانب العرض عرض القوى البشرية القادرة والراغبة والمستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيه، وفيما يتقابل العرض والطلب يجري تحديد للثمن"¹

فحسب منصور احمد منصور ويشكل عام فإن أوجه التشابه بين السوقين هو وجود جانبيين لهما يتمثلان في جانب العرض والطلب، وأوجه الاختلاف فتكمن في المادة المعروضة والمطلوبة، فمن جانب العرض يعرض الأول - سوق العمل - القوى البشرية، بينما يعرض الثاني السلع والخدمات، في حين نجد جانب الطلب في السوق الأول يتمثل في طلبات المنظمات، والسوق الثانية فيتمثل جانب الطلب فيها في طلبات الزبائن.

أما علي محمد الهوني ومحمد سالم كعييه فقد فصلا في أوجه الاختلاف بين السوقين، حيث يريا أنه²:

✓ في سوق السلع البائعون لا يهتمون بكيفية استهلاك السلع التي قاموا ببيعها، أما في سوق العمل فالفرد الذي يبيع خدماته إلى مؤسسة ما فإنه يضع في اعتباره عدة عوامل، منها: بيئة العمل، فرص التدريب، الترقية، ... وذلك قبل اتخاذ القرار في التوظيف.

✓ في سوق السلع قد لا تستمر العلاقة بين البائع والمشتري، أو قد تستمر بينهما لمدة قصيرة، خاصة في حالة السلع المعمرة، بينما في سوق العمل فالعلاقة بين الفرد والمؤسسة تكون مستمرة لمدة طويلة، لأنه ليس من صالح المؤسسة الاستغناء عن العمال وتوظيف غيرهم بطريقة متكررة، وذلك لزيادة تكاليف التوظيف والتكوين والتعليم.

✓ في سوق السلع البائع وحده يمتلك قرار بيع السلعة أو الخدمة من عدم بيعها، أما في سوق العمل فالمؤسسة هي التي تملك قرار التوظيف من عدمه، لأنها تملك قوة تفاوضية أكبر، وهي صاحبة القرار ولها أن تختار من بين طلبات العمل حسب حاجتها وتفضل بقية الطلبات

¹ - منصور احمد منصور. مرجع سابق. ص 53

² - علي محمد الهوني ومحمد سالم كعييه (1994). أسس نظرية اقتصاديات العمل. منشورات مركز بحوث العلوم الاقتصادية.

بنغازي. ليبيا. ص 09

4- العوامل المؤثرة في سوق العمل:

هناك عدة عوامل تؤثر في سوق العمل، ولعل أهمها يتمثل فيما يلي:

1.4- العوامل الجغرافية:

ونقصد بها المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، بهدف رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر سكن العامل وموقع المؤسسات العارضة للعمل ومسألة التكفل بالإيواء والخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل ... الخ.

2.4- العامل الديموغرافي:

يشكل النمو الديموغرافي مخزوننا حقيقيا من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات، كما يعمل على تحديد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق، وعلى هذا الأساس فإن سوق العمل يتأثر بشكل كبير بالنمو الديموغرافي¹، هذا الأخير الذي يتأثر بدوره بمؤشرات أخرى مثل: معدل الولادات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق، وضعية الهجرة بنوعيتها الداخلية والخارجية.

أما عن الفئة النشيطة فهي التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه، ويتوقف تقدير عددها وتركيبها النوعية على مجموعة من العناصر مثل: عدد السكان، التصنيف الجنسي (ذكور وإناث)، فئات الأعمار، الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل بشكل جزئي، الذين يزاولون دراستهم، المؤدون للخدمة الوطنية ومستويات التأهيل المهني والعملية... الخ.

3.4- النظام الاقتصادي:

يتعرض النظام الاقتصادي في بعض الأحيان إلى بعض الازمات الاقتصادية تؤدي إلى اختلالات تؤثر بالتالي على سوق العمل من خلال مدى استيعاب الأيدي العاملة.

4.4- النظام الاجتماعي والثقافي:

يؤثر النظام الاجتماعي والثقافي في سوق العمل من خلال العلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، التقاليد والذهنيات السائدة، فمثلا التأثير على مدة العمل كتقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد... الخ، مما يؤدي بالمؤسسة إلى زيادة عدد

¹ ناصر دادوي عدون وعبد الرحمان العايب (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال

حالة الجزائر. ديوان المطبوعات الجزائرية. الجزائر. ص 60

عمالها وذلك للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، وهذا ما يزيد من الطلب على القوى العاملة المتاحة في سوق العمل¹.

5.4 النظام التكنولوجي:

تعمل التكنولوجيا على رفع الكفاءة الإنتاجية لأي مؤسسة وبتكاليف أقل، بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة مؤهلة، وهذا ما ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل ومن هنا يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، بالإضافة إلى أن استخدام التكنولوجيا تتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية مثل: المهندسين، التقنيين، الفنيين ... الخ وبالتالي تتطلب قدرا من التعليم والتكوين.

6.4- النظام التربوي والتكويني:

ويتشكل هذا النظام من مجموعة من الهيئات والمؤسسات التي تسند إليها مهمة التعليم والتكوين بشكل عام، تحتوي على مدارس وثانويات ومراكز ومعاهد للتكوين المهني وجامعات، ويمثل هذا النظام احد طرفي سوق العمل وهو العرض، وكل مخرجاته هي مدخلات لسوق العمل باعتبار أن هذا النظام هو نسق مفتوح، وهو جزء من الكل الذي تعمل كل اجزائه على التساند الوظيفي، حيث يسمح هذا النظام بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات وبالتالي تلبية رغبة المؤسسات العارضة لمناصب العمل، التي تفرض شروطا تتعلق بالكفاءة والتأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الانتاج².

ان النظام التربوي والتكويني في الجزائر غير ملائم لمتطلبات سوق العمل، فالأعداد الكبيرة من خريجي الجامعات ومعاهد ومراكز التكوين المهني بالإضافة إلى الشباب المتسربين لا يستوعبهم سوق العمل، وحتى وان كانت هناك عروض عمل فإن شروط أداء العمل يقيد إمكانية التشغيل مثل: أداء الخدمة الوطنية، الخبرة التي تفرضها المؤسسات والتي تحدد في متوسطها بخمسة سنوات ... الخ³

5- وظائف سوق العمل:

يؤدي سوق العمل مجموعة من الوظائف الهامة، ونجد من أهمها الوظائف الاقتصادية، وتتمثل

ما يلي⁴:

¹ ناصر دادى عدون وعبد الرحمان العايب. المرجع السابق. ص 61

² المرجع السابق. ص 62

³ المرجع السابق. ص 62

⁴ محمد بومدين (2001/2000). واقع العمل المسرح اشكالية التهميش الاجتماعي في سوق العمل. حالة الوكالة المحلية

للتأمين على البطالة. سكيكدة. ص 33

- تحقيق التوازن بين الطلب على العمل وبين عرض العمل.
 - تحديد مستويات الأجور على ضوء تفاعل قوى الطلب وقوى العرض والطلب.
 - المساهمة في تغيير خدمة العمل.
 - تحديد أجور فئات العمل المختلفة على حسب ظروف العرض والطلب.
- كما يؤدي سوق العمل ووظيفة أخرى في مجال توزيع العمال في القطاعات والأنشطة على ضوء حركة الأجور، إذ يلاحظ أنها كلما زادت حرية العمل في الحركة وسهولة الانتقال، كلما استطاع سوق العمل ممارسة قوية في توزيع العمل، وانتقال العمال إلى المجالات التي تمنح أجورا أعلى.
- وعلى العموم يمكن القول بأن سوق العمل يؤدي العديد من الوظائف الهامة والتي تكتسي أهمية كبيرة من حيث ما تمثله هذه الأخيرة من عناصر استقرار في العمل، وفي الأجور أو في الموارد سواء كانت مادية أو بشرية لتحقيق النمو والتخفيف من اشكالية الاختلافات التي تفرضها بين قوى العرض وقوى الطلب.

6- أنواع سوق العمل:

هناك العديد من أنواع سوق العمل، وذلك حسب التصنيف المراد استخدامه، وفيما يلي الأنواع حسب التصنيفات:

1.6- على أساس مهني:

وعلى هذا الأساس يرى محمد هيثم الحوراني أن هذا التصنيف يشمل جميع العاملين في مهنة معينة، كما يشمل جميع أصحاب العمل لهذه المهنة، مثل مهنة الخياطة أو النجارة أو الميكانيك ...، فنجد سوق عمال الخياطة أو سوق عمال النجارة...¹، في حين نجد أن الدكتور منصور أحمد منصور له رأي آخر، حيث يرى أن هذا التصنيف يشمل خمسة أنواع من الأسواق وهي²:

✓ أسواق العمل لذوي المعرفة العليا

✓ أسواق العمل لمجموعات متخصصة (المهندسين والمحامين ...)

✓ أسواق العمل لفئة المدراء

✓ أسواق العمل لفئة العمال المهرة

¹- محمد هيثم الحوراني ومحمد هيثم الحوراني. اقتصاد العمل مع دراسة تطبيقية حول قضايا اقتصاد العمل في الاردن وموضوعاته.

الجامعة الاردنية. عمان. ص 27

²- منصور احمد منصور. مرجع سابق. ص 64-65

✓ أسواق العمل لفئة العمال غير المهرة.

2.6- على أساس جغرافي:

ويشمل هذا السوق مثلا مدينة رئيسية أو إقليم جغرافي معين، فنجد مثلا سوق عمل مدينة عمان أو سوق عمل مدينة العقبة ...، كما يمكن أن يشمل قطر بأكمله، فنجد مثلا سوق العمل الأردني ...¹، وحسب الدكتور منصور احمد منصور فان هذا التصنيف يشمل ثلاثة أنواع من الأسواق وهي²:

✓ الأسواق المحلية

✓ الأسواق التي تمثل الأمة بأسرها مثل السوق العربية

✓ الأسواق العالمية.

3.6- على أساس قطاعي:

أي أن كل قطاع له سوقه الخاصة، ويشمل مختلف القطاعات، حيث نجد مثلا: سوق القوى العاملة في القطاع الصناعي أو سوق القوى العاملة في القطاع الزراعي ...³

4.6- على أساس التنظيمات:

وفي هذا التصنيف يرى منصور أحمد منصور أنها تنقسم إلى على أربعة أنواع من الأسواق، إلا أنها ليست نهائية، وتتمثل هذه الأسواق في⁴:

✓ أسواق العمل لأصحاب الأعمال المنظمة

✓ أسواق العمل النقابية

✓ أسواق العمل الخاصة

✓ أسواق العمل الخاصة بالدولة

¹ - محمد هيثم الحوراني. مرجع سابق. ص 27

² - منصور احمد منصور. مرجع سابق. ص 64-65

³ - محمد هيثم الحوراني. مرجع سابق. ص 27

⁴ - منصور احمد منصور. مرجع سابق. ص 65

ثانيا - العرض والطلب على العمل

1- عرض العمل

2- الطلب على العمل

تمهيد:

سوق العمل مثله مثل سوق السلع والخدمات كما قلنا سابقا فهما يتشابهان من حيث ان كلاهما يتكون من جانبيين، جانب العرض وجانب الطلب، حيث يتمثل جانب العرض في سوق العمل في القوى البشرية، بينما يتمثل جانب الطلب في سوق العمل في طلبات المنظمات.

1- عرض العمل:

1.1- تعريف عرض العمل:

"يقصد بعرض العمل Supply of Labor عدد الايدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا او المستعد للعمل، خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي تقع اعمارهم ما بين 15 الى 65 سنة، ويسمى بالسكان الفعال، او القوة البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات او الاصابات التي تعوق القيام به، وكذلك الاشخاص الذين تقل اعمارهم عن 15 سنة او تزيد على 65 سنة ولا يقومون باي نشاط اقتصادي ويسمى هذا القسم بالسكان غير الفعال"¹

كما يعرف ايضا " يعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل اجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة (الفراغ)، اي ان العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها واستعمال وقت فراغه وبين المنفعة التي يحصل عليها من الاجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء اكبر او اصغر من وقته للعمل السوقي الماجور"²

2.1- تقسيم عرض العمل³:

"نظرا لاختلاف مفهوم عرض العمل باختلاف التركيب الهيكلي للسكان ودرجة التطور الاقتصادي والتقني والاجتماعي والصحي، فقد جرى تقسيم عرض العمل وفقا لما جاءت به توصيات هيئة الامم المتحدة بهذا الخصوص كما يلي:

أ- اصحاب العمل: وهم الافراد الذين يديرون نشاطا اقتصاديا معينا لحسابهم الخاص ويشغلون اخرين تحت امرتهم وادارتهم

ب- العاملون لحسابهم: وهم العمال الذين يديرون نشاطا اقتصاديا لحسابهم الخاص دون ان يقوموا بتأجير اخرين

¹ محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق. ص 47

² محمود سمايلي. محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر. قسم علم الاجتماع. جامعة سطيف. ص 21

³ محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق. ص 48

ت-الاجراء: وهم الاشخاص الذين يعملون في الانشطة الاقتصادية العامة او الخاصة ويحصلون لقاء

عملهم تعويضا يكون على شكل اجور او رواتب او عمولات او مواد عينية

ث- العمال العائليون: وهم الاشخاص الذين يقومون بالعمل تحت ادارة احد افراد الاسرة بمقابل او بدون مقابل

ج- اخرون: وهم العاملون الذين يصعب تحديد حالتهم على ضوء ما تقدم

1.1- العوامل المحددة لعرض العمل:

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها متغيرات اقتصادية واخرى اجتماعية نوجزها فيما

يلي:

أ- **حجم السكان**: يؤثر حجم السكان على عرض العمل اذ كلما يزداد معدل نمو السكان ازداد عدد الاشخاص القادرين على العمل والعكس صحيح

ب- **ساعات العمل**: قد تتأثر باستعداد العمال للعمل لساعات اضافية، حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل خاصة اذا كان هناك ارتفاع في الاجور

ت- **دور النقابات**: اذ يمكن للنقابات العمالية تقييد المعروض من العمالة بغرض رفع معدلات الاجور

ث- **نسبة السكان في سن العمل**: المشتغلون والباحثون عن العمل الى مجموع السكان، ويتأثر هذا المعدل بالسن والعادات والتقاليد والعكس صحيح ايضا، فكلما زادت هذه النسبة ازداد عرض العمل

ج- **حرية اختيار العمل وظروف وطبيعة العمل وكفاءة العامل**: لقد ازدادت اهمية التعليم والاعداد المهني والمهارات والتدريب والخبرات المتاحة والمؤهلات اللازمة للدخول الى عالم المهن، لا سما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة خاصة الاقتصادية

بالإضافة إلى هذه العوامل يضيف محمد طاقة وحسين عجلان بعض العوامل الأخرى التي

يروها بدورها كعوامل محددة للعرض وهي:

أ- **الانتقال المهني**: هذا الاخير الذي اصبح يعتمد كثيرا على التدريب والتأهيل

ب- **التركيب النوعي للسكان/ من حيث الجنس والعمر**: ان مساهمة السكان في قوة العمل الفعلية من حيث الجنس والعمر تتخذ اتجاهات مختلفة تتفق والظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة، ففي البلدان السائرة في طريق النمو يبدو سن العمل مبكرا كما ان مساهمة المرأة في قوة العمل تكون منخفضة اضافة

¹ محمود سمايلي. مرجع سابق. ص 23

² محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق. ص 49

الى زيادة نسبة الوفيات بسبب الجهل والمرض والحروب في مثل هذه البلدان على عكس ما يحصل في الدول المتقدمة، فعلى الرغم من انخفاض معدلات عدد السكان فان هناك زيادة ملحوظة في حجم القوى العاملة، وهكذا فان زيادة حجم السكان تتخذ على جملة من الامور وفي طليعتها تحسين الظروف الاقتصادية والمعاشية والصحية وزيادة الولادات الحية وقلة الوفيات

ت- الهجرة الداخلية والخارجية (التنقل الجغرافي): يؤثر انتقال العاملين من منطقة الى اخرى في حجم العرض كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصصها في اعمال معينة¹، بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الايدي العاملة في سوق العمل، فمن الطبيعي ان يتأثر هذا العرض سلبا او ايجابا بالهجرة او هذا التنقل، فالهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لما تاتى سلبى عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة، كهجرة العقول او الادمغة العربية والكفاءات الى البلدان الاوربية، ويكون العكس عندما يكون البلد يعاني من فائض من نوع معين من العمالة كالعالة غير الماهرة او المؤهلة²

2- الطلب على العمل:

1.2- تعريف الطلب على العمل:

يعرف الطلب على العمل على انه " هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل اصحاب العمل مقابل اجر معين، ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الاهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الانتاجية التي تتحدد مكوناتها وفقا لنوع النشاط الذي يعمل فيه والاسلوب التقني والفني المتبع والتي تتأثر بدورها بالاجراءات التنظيمية والمستويات الانتاجية السائدة، وعليه يمكن القول بان الطلب الفعلي على العمل يتحدد وفقا لاهداف الانتاج المقررة في الخطة اذا كانت الدولة تتبع اسلوب الانتاج المخطط وبناء على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات"³

كما يعرف على انه " طلب المنتج لخدمات العامل، حيث يشتري او يستاجر رب العمل خدمات العامل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين، ويتميز الطلب عن العمل بانه طلب مشتق، اي رب العمل يطلب العمل ليس من اجل استهلاكه بل من اجل الاستفادة منه في انتاج سلع وخدمات اخرى تدر عليه ربحا يفوق ما انفقه في الحصول عليه"⁴

¹ محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق. ص 50

² محمود سمايلي. مرجع سابق. ص 25

³ محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق. ص 51

⁴ محمود سمايلي. مرجع سابق. ص 26

2.2- العوامل المؤثرة في الطلب على العمل:

يتأثر الطلب عن العمل بعدة عوامل، وقد حددها محمد طاقة وحسين عجلان حسن بالعوامل التالية¹:

ح- نوع النشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه

خ- الاسلوب التقني والفني المستخدم في الانتاج

د- زيادة او انخفاض معدلات نمو السكان

ذ- درجة التطور والتخلف الاقتصادي السائدة في المجتمع

ر- التغيرات التي تطرأ على حجم الدخل ومعدلات الاسعار والسياسة الاقتصادية المتبعة في الدولة

¹ - محمد طاقة وحسين عجلان. مرجع سابق

ثانيا- سياسات التكوين المهني في الجزائر

- 1- مدخل مفاهيمي
- 2- أهداف التكوين المهني
- 3- مبادئ التكوين المهني
- 4- مشاكل التكوين المهني
- 5- سياسة التكوين المهني

تمهيد:

لقد عرف قطاع التكوين المهني في الجزائر تحولات عديدة فرضتها التحولات الداخلية والخارجية التي مرت بها، وتغيرت سياساته وأهدافه ومهامه وشعبه المهنية وكذا التنظيم الهيكلي له تبعا لكل فترة، وفي هذا العنصر سنتناول بشيء من التفصيل تطور التكوين المهني في الجزائر، والمهام التي اوكلت له على اعتباره من أهم الانظمة التي تهتم بالشباب.

1- مدخل مفاهيمي:

1-1- سياسة:

يعرفها محمد منير حجاب على أنها "مجموعة مفاهيم وشرح لأسس العمل، تضعها الإدارة لتهيئ دليلا مرشدا للرؤساء وهم يفكرون لصنع القرارات، وكذا للمرؤوسين كمنفذين في مختلف المستويات والوحدات التنظيمية، وعادة ما توضح السياسة الهدف أو الأهداف في المجالات التنظيمية، فتقدم إرشادات لاختيار المناهج والسبل المناسبة لبلوغ هذه الأهداف، وتحدد السياسات مجالات التحرك لصناع القرارات، وتساعد على جعل القرار منسجما مع الأهداف ... كما تؤدي السياسة الفاعلة لتهيئة رؤية واضحة موحدة للرؤساء والمرؤوسين تجاه رسالة المنظمة وأهدافها، وهي بذلك تسهم في تحقيق الانسجام والتنسيق بين جهود الإدارات والأقسام والإفراد"¹

في حين يعرفها جميل أحمد توفيق كما يلي "السياسة تصريح عام أو فهم عام يقود أو يرشد تفكير المرؤوسين عند اتخاذ القرارات، وهي توضح بواسطة المديرين في المستويات العليا، وتعمل على توجيه وضبط الفكر على المستويات الدنيا"².

حسب هذا التعريف فإن السياسة قد تكون صريحة وبالتالي مكتوبة وموضحة ليس فيها غموض ولا تترك المجال للمسؤولين بأن يفسروها حسب فهمهم، وقد تكون ضمنية وهنا يتدخل أصحاب الشأن لتفسيرها وتوضيحها للمرؤوسين، فهي تساعد على اتخاذ القرارات وتعمل على توجيه المستويات الدنيا. يعرفها همام بدرابي زيدان بأنها " مشروع أو برنامج مخطط له، وتشتمل على أهداف متوسطة وطويلة المدى، ومبادئ تستند عليها بوصفها محددات لتوجيهات الفعل، ... تتدرج من مستويات السياسة

¹ محمد منير حجاب. مرجع سابق. ص 193

² جميل أحمد توفيق (1984). إدارة الأعمال. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت. ص 129

العامّة، مروراً بمستوى سياسات مجالات متعددة ... وانتهاءً بسياسات فرعية مرتبطة بسياسة كل مجال أو وزارة ... "1.

أما **سعود هلال الحربي** فيعرفها بأنها " نشاط انساني يتم في وسط اجتماعي يهدف إلى تنظيم الحياة الاجتماعية للأفراد، من خلال مواد وتشريعات يقرها المجتمع، هذا في إطارها العام، أما إطارها الخاص فقد تتناول جانباً معيناً من جوانب المجتمع، كسياسة التعليم أو الاقتصاد وغيرها من المجالات الأخرى"2.

1-2- التكوين (التدريب) المهني:

إن مفهوم التكوين المهني مكون من كلمتين: التكوين (التدريب) والمهني، ولتحديد تعريف دقيق لهذا المفهوم يجب أن نتطرق لتعريف كلا المصطلحين.
أ- التكوين (التدريب):

لقد حاول بعض الباحثين والمهتمين بهذا المجال - التكوين، التعليم، التدريب - إعطاء تعريف شامل ومتكامل لهذا المصطلح، إلا أن هذه التعاريف قسمت حسب دلالة كل معنى، وسنوجز بعضها:
يعرفه **Demontomollin** على أنه: "يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية"3.

كما يعرف على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً"4.

وعرفه **Postic.M** على أنه: "فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما"5.

¹ - همام بدرأوي زيدان (1993). السياسة وسياسة التعليم. دراسة تحليلية للمفاهيم والعلاقات - دراسات تربوية - رابطة التربية الحديثة. مجلد 8. جزء 45. ص 110-111

² - سعود هلال الحربي (2007). السياسة التعليمية مفاهيم وخبرات. تقديم: محمود مصطفى قمبر. العبيكان للنشر. الرياض. ص 16

³ - لحسن بوعيد الله (1998). تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري). ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 09.

⁴ - وسيلة حمداوي (2004). إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر لجامعة قالم. الجزائر. ص 02.

⁵ - لحسن بوعيد الله. مرجع سابق. ص 09.

من خلال هذه التعاريف السابقة فإن عملية التكوين تهدف إلى تعلم أو تغيير أو تعديل في السلوك والتصرفات من خلال ممارسة نشاط ما.

أما **Silvio Montarelto.M** فقد عرفه على أنه: "عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة"¹.

من خلال هذا التعريف السابق يتضح أن هناك اتجاه آخر يرى أن التكوين يهدف إلى تنمية وتزويد المستوى المعرفي للفرد لإعداد الكفاءات.

ب- المهني:

إن كلمة مهني لغويا مشتقة من الفعل الثلاثي الصحيح " مَهَنَ "، والتي تعني في اللغة العربية " مَهَنَ الرجل - مَهَنًا، ومَهَنَةً، ومِهْنَةً: عمل في صنعته. و - فلانا: جَهَدَهُ. و - الثوب: ابتذله. امْتَهَنَ: اتخذ مهنة. يقال امتهن الحياكة مثلا. و - الشيء: ابتذله. المِهْنَةُ: العمل"².

واصطلاحيا نجد أن مصطلح مهني مشتق من المصطلح مهنة والتي تعني "مجموعة من الأعمال المترابطة والتميزة التي يمتنها الفرد"، وهناك اختلاف بين الحرفة والوظيفة والعمل والمهنة، حيث أن³:

- الحرفة: هي "مجموعة الأعمال القائمة على أساس النشاط الجسدي في انجاز عمل ما".
- الوظيفة: هي "عبارة عن مجموعة من الأعمال يقوم بها الفرد في إطار الهيكل التنظيمي مقابل الحصول على راتب معين".
- العمل: وهو "ذلك الجهد والنشاط الإنساني المتبدل للحصول على منفعة أو تقديم منفعة ما".
- المهنة: وهي "العمل الذي يؤدي لقاء أجر منتظم"⁴.

¹ - المرجع السابق. ص 09.

² - مجمع اللغة العربية (2004). المعجم الوسيط. الطبعة 4. مكتبة الشروق الدولية. مصر. ص 890.

³ - أمية فارس بدران وهيفاء راسم حوسة (2000). دراسات في قوانين المهنة وآدابها. دار صفا للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. ص

13.

⁴ - انتوني غيننز وكاريل باردسال. مرجع سابق. ص 463.

ومنه **فالتكوين أو التدريب المهني** يمكن أن يعرف على أنه: "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة"¹.

كما يعرف بأنه "عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله"². ويعرف أيضا على أنه "هو المدخل لأي عمل ذي طابع مهني يشمل عدة أنشطة حرفية، وتهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعدد والآلات والإجراءات، وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة من المهن، وذلك كله مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء، لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة ليساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يتم داخل معاهد التعليم العام، أو في مراكز خاصة خارج هذه المعاهد"³.

كما يعرف أيضا على أنه "أسلوب من أساليب التربية الحديثة أخذت به كل من الدول المتقدمة والنامية لتسهل عملية تحويل الأولاد والبنات الذين أتموا المرحلة الابتدائية ولم يواصلوا التعليم أو الذين تركوا المدرسة دون إتمام هذه المرحلة من سن 12 - 16 سنة إلى عمالة منتجة"⁴.

أما **بوفلجة غيات** فإنه يعرفه على أنه "عبارة عن تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوك في مواقف العمل المختلفة من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي اقرب وقت ممكن، وغالبا ما يكون ذلك في إطار التربية المستمرة"⁵.

أما مكتب العمل الدولي فيعرفه على انه "مجموعة من الانشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية"⁶.

3.1- سياسة التكوين المهني في الجزائر:

سياسة التكوين المهني في الجزائر تعني جميع الخطط والاستراتيجيات والآليات التي تضعها الهيئات الوصية في الدولة من أجل تحقيق أهداف التكوين المهني، ويمكن القول أنها - سياسة التكوين

¹ - بوفلجة غيات (2002). التربية والتكوين بالجزائر. الكتاب الثاني. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران. ص 79.

² - أمية فارس بدران وهيفاء راسم حوسة. مرجع سابق. ص 13.

³ - المجالس القومية المتخصصة. التعليم الفني ودوره في إعداد القوى العاملة. المركز العربي للبحث والنشر. القاهرة. ص 45.

⁴ - المرجع السابق. ص 46.

⁵ - بوفلجة غيات (1984). الاسس النفسية للتكوين المهني. ط1. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 05.

⁶ - بن يريخ نذير (2010). التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر. ص

المهني في الجزائر - ما هي إلا انعكاس للسياسة العامة للدولة، وبالتالي فهي انعكاس لإيديولوجية النظام السائد، لذلك يمكن أن نميز بين أكثر من سياسة للتكوين المهني في الجزائر قد انتهجت خلال الفترة من 1962 إلى يومنا هذا.

2- بعض المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني كغيره من المصطلحات التي لها مفاهيم مشابهة قد تتداخل معها في المعنى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التعليم والتدريب والتكوين، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود كل مصطلح:

1.2- الاختيار المهني (الانتقاء):

يعرفه كل من محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بازرعة في كتابهما العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة على أنه " مساعدة الشخص الصالح للوظيفة الشاغرة، وتعتمد هذه العملية على المطابقة بين تحليل العمل وتحليل الفرد، فمثلا إذا كانت هناك وظيفة خالية تعتمد على عزلة العامل في مكان بعيد عن بقية العمال، فإن الفرد الاجتماعي لا يصلح أن يمارس تلك الوظيفة"¹.

هذا التعريف يشير إلى أن لكل مهنة مجموعة من الاستعدادات التي يجب أن تتوفر في الشخصية المطلوبة للقيام بها، وعليه يجب تحليل العمل وتحليل الفرد والمطابقة بينهما لتعيين الشخص المناسب في العمل المناسب.

أما عقيد محمد جمال برعي فقد حدد الخطة العامة للاختيار المهني كما يلي: " السن واللياقة الطبية والقدرة العضلية والثقافة العامة، والسلوك والأخلاق والميل لتعلم حرفة أو عمل أو مهنة معينة وصلاحيية الفرد لها"².

2.2- التوجيه المهني:

يقصد بالتوجيه المهني " هو مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله، على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن هذه المهنة وعن ذاته، وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد"¹.

¹- بلقاسم سلاطنية (1995-1996). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. اطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة. معهد علم الاجتماع. جامعة قسنطينة. الجزائر. ص 44.

²- المرجع السابق. ص 44.

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التوجيه المهني يساعد الفرد على اتخاذ القرار في اختيار مهنة معينة، بحيث تتناسب مع قدراته وميولاته، وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي لديه، وعليه ومن خلال هذه المهنة أو العمل يستطيع هذه الفرد أن يحقق المنفعة لنفسه وللمجتمع في آن واحد.

كما عرف التوجيه المهني على أنه " عملية يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تصلح له، والتي يمكن أن يؤديها بنجاح ومهارة وتحقق له لذة الإنجاز، وهو بهذا يختلف عن الانتقاء (الاختيار) المهني، والذي ينصب على اختيار أفضل المتقدمين من بين مجموعة أفراد المهنة أو عمل ما"².

من خلال هذا التعريف نجد أن التوجيه المهني يركز على الفرد، أما الاختيار المهني فالأساس فيه يكون للمهنة، أي أن الاختيار المهني والتوجيه المهني يختلفان في نقطة البدء ويتفقان في الهدف العام وهو توجيه الفرد إلى المهنة التي تلائمها، وذلك حسب قدراته، وفي هذا الشأن حدد الدكتور: عبد الباقي زيدان بعض الفروق بينهما في كتابه علم الاجتماع المهني كما يلي: " الاختيار المهني عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان الفرد المرشح لعمل محدد يملك القدرات المطلوبة لذلك العمل أم لا، وبذلك يكون التوجيه المهني أوسع نطاقاً من سابقه، فهو يهدف إلى إفادة الفرد عن طريق القدرات التي يتمتع بها والتي تحدد المجال العلمي الذي تتضح فيه القدرات المكتشفة، ثم أنه يستوجب معرفة سيكولوجية كاملة لجميع المهن، أما الاختيار المهني فلا يتطلب إلا معرفة المهنة التي سيختار لها المتقدمون من أجلها "³.

¹ - كامل محمد محمد عويضة (1996). علم النفس الصناعي. مراجعة محمد رجب البيومي. دار الكتب العلمية. بيروت. ص 36.

² - نخبة من الأساتذة المصريين (1975). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب. مصر. ص 19.

³ - عبد الباقي زيدان (1977-1978). علم الاجتماع المهني. ط1. دار النهضة العربية. القاهرة. ص 16.

التوجيه المهني	الاختيار المهني
- يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه.	- يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول.
- يعمل على الإرشاد والمعونة لصالح الفرد.	- يعمل على التصفية والاستبعاد.
- مجال التوجيه واسع لأنه يتطلب معرفة الآلاف من المهن.	- مجال الاختيار ضيق لأنه يتطلب معرفة مهنة أو عمل معين
- يهتم بتحليل قدرات الفرد وإمكانياته.	- يهتم بتحليل العمل وتحديد مستلزماته ومواصفاته.

جدول رقم (1): يوضح الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني

المصدر: عبد الباقي زيدان، المرجع السابق، ص: 16.

3.2- التأهيل المهني:

يعرف التأهيل المهني على أنه " إعادة العاجز إلى أقصى إمكانياته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية " ¹.

كما يعرف على أنه " مجموعة من الخدمات الخاصة تقدم للمعوقين، وتتضمن التشخيص، التوجيه والتدريب وتقييم الجسد وتزويده بالوسائل التعويضية والإحلال في مهنة أو عمل مناسب، وتهدف هذه الخدمات إلى إعدادهم لمهنة معينة تساعدهم على الاستقرار في معيشتهم " ².

من خلال ما سبق نستنتج أن التأهيل المهني يقتصر على فئة معينة من المجتمع وهم العاجزين وذوي العاهات أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وهدفه هو إدماجهم داخل المجتمع، ويكمن الفرق بين التأهيل المهني والتوجيه المهني في أن هذا الأخير يبدأ عند الفرد لأول مرة لمهنة معينة وينتهي عند انتهاء عملية التأهيل المهني، وهذا يعني أن التوجيه يلاحق الفرد طوال مدة التأهيل ³.

4.2- التدريب المهني:

يعرف التدريب المهني على أنه: " عملية تعلم وتعليم، تساعد الفرد على إتقان مهنته، والتوافق مع ظروف عمله " ⁴.

¹ - بلقاسم سلاطونية. مرجع سابق. ص 48.

² - محمد منير حجاب. مرجع سابق. ص 123.

³ - بلقاسم سلاطونية. مرجع سابق. ص 48.

⁴ - كامل محمد محمد عويضة. مرجع سابق. ص 47.

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التدريب المهني يساعد على اكتساب عادات أو مهارات جديدة من خلال عملية التعلم والتعليم، بحيث أن هذه المهارات تساعده على إتقان مهنته وتهيئه للتأقلم مع بيئة عمله، ونحن في دراستنا هذه سنأخذ مصطلح التدريب المهني على أنه مرادف لمصطلح التكوين المهني وذلك أن أغلب الباحثين خاصة منهم المشاركة يستخدمونه في كتاباتهم.

أما **منظمة العمل العربية** فإنها تعتبر التدريب المهني " نظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفترة محددة، ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والإنتاج، ويهدف إلى إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها، ويسمى هذا النوع من التدريب في بعض الدول العربية بالتعليم المهني كما يطلق عليه مصطلح "التكوين المهني" في الجزائر والمغرب وتونس"¹.

5.2- التعليم المهني:

يعرف التعليم المهني على أنه " من البرامج التعليمية المنظمة التي تهدف إلى إعداد الأفراد للمهن التي يختارونها، أو رفع مستوى العاملين بالفعل للتقدم في مجالات أعمالهم، أو هو برامج التعليم التي تعد بهدف إكساب الطلاب المعارف والمهارات اللازمة لمهنة معينة، وتكون هذه البرامج دون المستوى الجامعي، ويطلق على المعاهد التي تقدم هذه البرامج المدارس المهنية"².

حسب هذا التعريف فإن التعليم المهني يتفق مع التكوين المهني من حيث: الهدف والبرنامج والمستوى الدراسي للأفراد الذين ينتمون لهذا النوع من التعليم.

6.2- التربية المهنية³:

يقصد بالتربية المهنية على أنها " إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة والمنظمة تنظيمًا هادفًا".

كما يعرفها بريلي **Preli** " جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لكل فرد، ليصبح العمل عنده ذو معنى ومنتج وجزء من أسلوب حياته".

¹ - منظمة العمل العربية (2010). التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية - قضايا ملحة-. مصر.

² - نايف القيسي(2010). المعجم التربوي وعلم النفس. دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن. ص 173.

³ - جودت عزت عبد الهادي. سعيد الحسيني العزة (1999). التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان.

إن التربية المهنية من خلال هذا التعريف نجدتها تتداخل مع التوجيه المهني، فكلاهما يعمل على مساعدة الفرد لتحقيق ذاته في مهنة معينة، ولجعله قادرا على التكيف مع نفسه ومع من حوله.

7.2- التخطيط المهني:

يقصد بالتخطيط المهني " العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم المهنية وقيمهم ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من معلومات حول الفرص الوظيفية ¹.
ان عرضنا لبعض تعريفات التكوين المهني والمفاهيم المشابهة له كان لإزالة اللبس عن هذا المصطلح خاصة بينه وبين المفاهيم المشابهة، لكن هذا العرض لا يعني أن التكوين المهني قد اتضح من مجرد التعريفات، وكحاولة منا لتوضيح معناه ارتأينا أن نستعرض في هذا الفصل المسار التاريخي له إلى جانب تبين اهدافه ومبادئه، بالإضافة إلى ذكر بعض المشاكل التي يعاني منها التكوين المهني في الدول العربية.

3- أهداف التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم أساليب التربية الحديثة، وقد أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها، وهو يهدف أساسا إلى تزويد الافراد الذين لم يكملوا دراستهم، أو الذين تخلفوا عنها، بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا مؤهلين، بالإضافة إلى تحسين مستوى أداء العمال، وحسب الدراسات التي أصدرتها المجالس القومية المتخصصة فإن التكوين المهني يهدف إلى ما يلي ²:

1.3- الأهداف الاقتصادية:

- يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك التي ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعليمهم.

2.3- الأهداف الاجتماعية:

- محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث.
- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.
- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة.

¹ - منير نوري (2010). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 302.

² - المجالس القومية المتخصصة. مرجع سابق. ص 46-47.

- حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال.
- الإعداد للتطور الصناعي بالريف وخاصة بعد مد الكهرباء
- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة.

3.3- الأهداف التربوية:

- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
 - تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
 - إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.
 - يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المريحة.
 - يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده.
 - بالنسبة للأميين فإنه يمددهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.
- أما مصطفى فهمي العطروري فقد وضع في كتابه " العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات " أهم أهداف التكوين المهني التي يراها:
- " مساعدة العامل على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، والعلاقة بين عمله وهدف المؤسسة من جهة أخرى.

- مساعدة العامل على التعرف على ما قد يطرأ على المؤسسة من تطورات في مجال العمل.
 - تدريب العاملين الجدد أو الذين ينقلون إلى أعمال جديدة.
 - تدريب العاملين على المهارات والعادات والمعارف المطلوبة لتأدية مهامهم.
 - رفع كفاية العاملين عن طريق تطوير المهارات والمعارف التي اكتسبوها من قبل.
 - تقديم وتطوير المهارات والمعارف التي يتمتع بها العمال لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة أو لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسع اختصاصاتها".
- نستنتج من ما قدمه مصطفى فهمي العطروري حول أهداف التكوين المهني، أن هذا الأخير موجه فقط للفئة العاملة، وهو بهذا المنطلق يضيق من حدود التكوين المهني، والذي هو موجه بطبيعة

¹ - مصطفى فهمي العطروري (1969). العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات. ط1. عالم المكتبات. القاهرة. ص

الحال إلى كل الفئات العاملة والبطالة، فالأولى لتدريبها وتحسين مستوى أدائها، أما الثانية لتأهيلها وإدماجها في عالم الشغل من خلال تكوينها في مهنة أو حرفة معينة.

بينما يرى كل من **مرعي عبد الله المغربي** و**أبو بكر محمد الودان** أن الأهداف العامة للتدريب

أو التكوين المهني تتمثل فيما يلي¹:

- إحداث التوازن في سوق العمل، حيث يعمل التدريب على تعويض النقص الناتج عن التعليم، ويقوم بتوفير العمال المتخصصين والقادرين على ممارسة المهن ومختلف الاعمال التي يتطلبها سوق العمل بقطاعيه العام والخاص.

- إعداد العمال الجدد المنتسبين الى المؤسسات حديثا، وجعلهم قادرين على القيام بأعمالهم الجديدة المسندة لهم بالشكل المطلوب.

- مساعدة الأفراد على ممارسة الأساليب الحديثة بالفعالية المطلوبة، على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

- يعمل التدريب على مضاعفة المرونة في تنقل العمال ما بين الاقسام والمصالح داخل المؤسسات.

- يعمل التدريب علي زيادة الأداء و الكفاءة الإنتاجية للأفراد سواء في النواحي السلوكية أو الإشرافية أو الفنية و غيرها.

- تدريب الذات علي تقبل الانتقادات و الملاحظات التي يدلي بها الآخرون، و التي قد تكون مفيدة لهؤلاء الموظفين، و تنمية مهارات الاستماع للزبائن.

- يعمل التدريب على تحسين اساليب التعامل مع العملاء والزبائن مما يزيد من درجة رضاهم عن المؤسسة، بالاضافة الى تحسين صورتها.

- يعمل التدريب على اشباع حاجات المتدربين وتحقيق رغباتهم في الترقية مما يزيد من رفع روحهم المعنوية.

غير أنه يمكن القول أن أهداف التكوين المهني تختلف من دولة لأخرى، وذلك حسب سياسة

كل منها، وحسب مواردها سواء الطبيعية أو البشرية، وعلى سبيل المثال لا الحصر فالقانون التونسي يرى أن أهداف التكوين المهني تتمثل فيما يلي²:

¹ - مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان. مرجع سابق.

² - الرائد الرسمي للجمهورية التونسية. الفصل 1 و 2 من قانون عدد 10 لسنة 2008 مؤرخ في 11 فيفري 2008 يتعلق بالتكوين

- يهدف التكوين المهني بمعنية قطاعات التربية والتعليم العالي والتشغيل إلى تأهيل طالبي التكوين مهنيًا واجتماعيًا وثقافيًا، بالإضافة إلى تنمية قدرات العمال المهنية، وكذا تمكين المؤسسة الاقتصادية من تحسين إنتاجيتها والرفع من قدرتها التنافسية.
- يعمل التكوين المهني على إعداد الموارد البشرية، وتعميق اعتزاز المتكويين بانتمائهم الوطني . . . وترسيخ حب الوطن والوعي بالهوية الوطنية فيهم، ودعم تفتحهم على الحضارة الإنسانية.
- اكساب المتكويين المعارف والكفايات والمهارات اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلاً، وإلى تحقيق ملاءمة هذه المعارف والكفايات والمهارات للتحويلات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن، وهو بهذا يساهم في:

- تلبية حاجيات الاقتصاد من مختلف المهارات.
- الارتقاء بالعمل كقيمة.
- تنمية ثقافة المؤسسة وروح المبادرة والابداع لدى الناشئة.
- نشر ثقافة تكنولوجية وتقنية مواكبة لتطور نظم الانتاج والعمل، والمساهمة في التجديد والتحديث.
- الاعداد لمهن المستقبل وأنماط العمل الجديدة.

4- مبادئ التكوين المهني:

- مما سبق فإن التكوين المهني يهدف إلى زيادة معارف الأفراد، وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل، وزيادة إتقانه، ورفع المستوى العلمي للأفراد بمواكبة المستجدات في حقول المعرفة، ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب الاستناد على مبادئ أساسية ويرى محمود داود الربيعي أن أهم هذه المبادئ تتمثل في¹:
- أن يرتكز التكوين على اطار نظري له جذور في حقائق تجريبية.
 - وضوح أهداف البرنامج وواقعيته ومرونته وتعدد الاختيارات فيه وهذا حتى يتسنى لكل من يطلب التكوين ان يجد ضالته.
 - استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتكوين.
 - تلبية حاجات التدريب الحقيقية.
 - الاعتماد على وسائل متعددة ومختلفة لتحقيق اهدافه.

¹ - محمود داود الربيعي. نقلا عن الموقع: <http://www.uobabylon.edu.iq/uobcoleges/filesare/articles/pdf>

- ان يكون التكوين مستمرا ومستثمرا لمعطيات التقنيات الحديثة.

5- مشاكل التكوين المهني في الدول العربية:

على الرغم من الجهود المبذولة من طرف الحكومات العربية للنهوض بقطاع التكوين المهني حتى يساير ويواكب كل التطورات الحاصلة في جميع المجالات، خاصة ما تعلق منها بسوق العمل، وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على الأهمية التي توليها هذه الحكومات لهذا القطاع، الا ان هذا الاخير لا يزال يعاني من بعض المشاكل التي حالت دون تحقيقه للأهداف المسطرة، ولعل اهم مشكل يواجهه هو عدم ملاءمته واحتياجات سوق العمل، ويرجع هذا الى عدة إشكاليات تعوق إرساء استراتيجية تكوينية بمفاهيم حديثة تصورا وهندسة وتنفيذا وتقويما، ومن بين هذه المشاكل ما يلي:

1.5- القصور في سياسات وبرامج التكوين المهني:

من بين مهام مؤسسات التكوين المهني تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق العمل، كما تساعد في الحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، غير أن الواقع الذي تشهده أغلب الدول العربية يؤكد عدم قيام هذه المؤسسات بدورها الفعال وهذا للأسباب التالية:

أ- عشوائية التكوين المهني: حيث أن هناك عدم تنسيق بين مؤسسات التكوين المهني، من حيث الجهاز التابعة له أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط التكوين فيها.

ب- عدم توافر بنك معلومات عن سوق العمل: حيث تعاني أغلب الدول العربية من عدم وجود بنك للمعلومات حول سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة، وهذا ما يؤدي إلى:

✓ التكوين في مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل.

✓ الازدواج بين مراكز التكوين في التعامل مع مهن متكررة.

مما سبق يتبين أن مراكز التكوين المهني قد ساعدت على الاختلال في سوق العمل، حيث أنها تدفع سنويا بمخرجات تعد بالآلاف دون الحاجة إليهم، وهذا ما يؤدي إلى زيادة أعداد البطالة من ناحية، وفقد الشباب المتكون الثقة في دور مراكز التكوين المهني والقطاع ككل من ناحية أخرى، مع إهدار المال والجهد المنفق عليها.

¹- أسامة علي عبد الخالق. الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل. ندوة قومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية. القاهرة. 14 - 16 جوان 2005.

2.5- عدم تحديث المناهج والبرامج والتجهيزات:

حيث ان كثيرا من الدول العربية تعتمد على مناهج قديمة تفتقر الى المرونة في التنفيذ والتطبيق مما يؤدي بها الى عدم مواكبة التطور التكنولوجي وبالتالي عدم تلبية احتياجات سوق العمل، هذا من جهة، ومن جهة اخرى فان عدم تحديث التجهيزات وعدم القيام بالصيانة اللازمة لهذه الاخيرة يؤثر سلبا على مستوى الخريجين¹، وبالتالي فان ما تحتاج إليه الدول العربية هو إعادة هندسة نظم التكوين المهني، ونقصد بها الهندسة البيداغوجية لبرامج التكوين ومناهجه وصياغتها وفق مواصفات المهارة، وذلك بالاعتماد على المنهجيات المتطورة كالمقاربة بالكفاءات التي تم اعتمادها بنجاح في بعض الدول الاجنبية كالتجربة الكندية، حيث تهدف هذه المقاربة إلى ملاءمة المناهج التكوينية مع واقع مواطن العمل والرفع من جودة التكوين وذلك باعتماد مقاييس تنطلق من تشخيص المهارات والكفاءات الواجب امتلاكها للقيام بعمل أو وظيفة ما².

3.5- العولمة وسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي:

لقد أدت العولمة إلى إزالة الحواجز والانفتاح الكامل بين الدول، مما خلق نوعا من المنافسة على المستوى الدولي، فبرزت الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم والتدريب (التكوين) المهني عربيا وعالميا، وهذا ما اثر سلبا على العمالة العربية في التشغيل محليا وعالميا نتيجة تغير متطلبات سوق العمل، من حيث جودة الاداء والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والتكوين والخبرة اللازمة، وما زاد من تفاقم الأزمة سياسات الإصلاح الاقتصادي التي تبنتها معظم الدول العربية، التي أدت بدفع أعداد كبيرة من العاملين غير المؤهلين لاسواق العمل، ومع قصور برامج التكيف الهيكلي أدى ذلك إلى ازدياد صعوبة المواءمة بين التكوين المهني ومتطلبات الأسواق لأغراض التشغيل³.

¹ - محمد صبري الشافعي. واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية. ندوة حول متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية. منظمة العمل العربية. يونيو 2005.

² - السيد علي حمدي. المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية. ندوة حول المعايير المهنية العربية. القاهرة. 27 - 29 جوان 2006.

³ - أسامة علي عبد الخالق. المرجع السابق.

4.5 - عدم الاهتمام بقطاع التكوين المهني بنفس درجة الاهتمام بقطاع التعليم العام:

حيث ان اغلب الدول العربية تولي اهتماما كبيرا بقطاع التعليم العام يفوق بكثير اهتمامها بقطاع التكوين المهني، وهذا ما زاد في تعميق النظرة السلبية لهذا القطاع .

5.5 - القصور في سياسة التعليم والتشغيل:

تعتبر سياسة مجانية التعليم التي اعتمدها اغلب الدول العربية أحد المسببات الرئيسية التي أدت إلى الاختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، فقد عملت هذه السياسة على تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، وهذا ما أدى إلى انتشار البطالة بكافة أشكالها: السافرة، المقنعة ...² .

6.5 - عدم متابعة الخريجين في سوق العمل³:

حيث تعتبر متابعة الخريجين من الوسائل التي يمكن من خلالها التعرف عن قرب على سوق العمل واحتياجاته وكذا التطورات الحاصلة فيه، وهذا ما يعتبر تغذية عكسية لنظام التكوين المهني من حيث المناهج المستخدمة في التطوير والتحديث، واهم ما يمكن معرفته من خلال المتابعة:

✓ ملائمة البرنامج التكويني لمتطلبات الوظيفة

✓ مدى ارتباط العمل بمجال التخصص

✓ معرفة اداء الخريج وكفاءته

✓ الرضى الوظيفي

✓ الاستعداد للعمل في القطاع العام او الخاص .

7.6 - عدم الأخذ بمفهوم التكوين الموجه بالأداء⁴:

التكوين الموجه بالأداء هو اعتبار الأداء جوهر العملية التدريبية، ويعتبر هذا نهج جديد وأسلوب متطور، فمن خلاله يتم التركيز على كيفية أداء الفرد للوظيفة أثناء تلقي التكوين سواء في العمل أو في

¹ - محمد صبري الشافعي . مرجع سابق .

² - اسامة علي عبد الخالق . مرجع سابق .

³ - جمال صلاح عبد المالك وخالد عيسى ابوجلاله . المواثمة بين نظم التعليم التقني العالي وسوق العمل . مجلة العلوم والتقنية . العدد 01 . جامعة مصراتة . ليبيا . 2014 .

⁴ - اسامة علي عبد الخالق . مرجع سابق .

قاعات التدريب، بالإضافة الى تحصيله لكم معين من المعلومات، ورغم تجاهل أغلب الدول العربية لهذا النهج الجديد، إلا أنه أثبت تحقيقه لنتائج ايجابية نذكر منها:

- ✓ تحسين جودة البرنامج التدريبي (التكويني).
- ✓ رفع مستوى أداء العاملين من خلال التعلم أثناء العمل والتدريب على المهارات.
- ✓ تنمية الموارد البشرية.
- ✓ زيادة المهارات المعرفية والإبداعية للعاملين.
- ✓ المساعدة على علاج مشاكل الاداء.
- ✓ قياس وتقييم أداء المتدربين وتطوير فعالية البرامج التدريبية (التكوينية).
- ✓ توفير التغذية العكسية للمعلومات عن الأداء التدريبي (التكويني) والتعرف على الفجوات التي قد تواجه في المعارف والمهارات بين ما هو متاح للفرد وما هو مطلوب لشغل الوظائف من ديناميكية وتطورات سريعة متلاحقة تكنولوجيا.

8.6 - سوء التخطيط لإعداد القوى العاملة:

ان سوء التخطيط في اعداد القوى العاملة يعطي معلومات خاطئة عن احتياجات سوق العمل خاصة ما يتعلق بالوظائف الشاغرة والمهن المتوفرة والتخصصات المرغوبة، وعليه لا يستطيع قطاع التكوين المهني تلبية احتياجاته اللازمة والفعلية من اليد العاملة المؤهلة¹، وما يلاحظ ان اغلب الدول العربية تعاني من قصور في نظام تخطيط القوى العاملة من حيث بناء أو وضع استراتيجية أو خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، وذلك للربط بين التعليم والتكوين اللذان يمثلان جانب العرض وفرص العمل الحقيقية الممكنة في سوق العمل والتي تمثل جانب الطلب.

" إن قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية والأجنبية وتسارع معدل النمو السكاني وكذا ازدياد أعداد الخريجين تجعل حكومات الدول تلجأ لسياسة المسكنات بهدف منع انفجار الازمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة رغم وجود الأجهزة المتخصصة في ذلك"².

¹ - جمال صلاح عبد المالك وخالد عيسى ابوجلالة. مرجع سابق.

² - اسامة علي عبد الخالق. مرجع سابق.

9.6- قصور السياسة المالية وعامل الفقر:

إن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لإتجاهات السياسة المالية في الدولة، ويتضمن جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتكوين، العلاج...، وبما أن الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يقاس بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها، فمن البديهي أن يتدهور مستوى الدخل في العديد من الدول العربية وذلك لضعف الخدمات، وهذا ينعكس أيضا على حجم الإنفاق على مجالات التعليم والتكوين والتشغيل نظرا لما تعكسه الإحصاءات من تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام، ومن ثم ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتكوين¹.

10.6- الافتقار للمراجع والمستندات المهنية²:

على الرغم من أن كل الدول العربية تسعى إلى سياسة الموازنة بين التكوين وحاجيات الاقتصاد إلا أنها مازالت تفتقر إلى المراجع المهنية التي تمثل الأرضية الضرورية لتطوير النظام المعلوماتي حول المهارات وسوق العمل، ومن بين هذه المراجع:

✓ آليات لرصد واقع سوق العمل واستشراف آفاقه وتطور محتويات المهني وخاصة المستحدثة منها.
✓ المصنفات الوطنية للمهن والوظائف، والتي تعتبر من بين أدوات توحيد المفاهيم والمصطلحات وتشخيص هيكله المهن وتحديد العجز في المهارات، ويمكن الاستعانة في هذا المجال بالمصنفات الاقتصادية والمهنية الدولية التالية: مصنفات الأنشطة الاقتصادية، التصنيف المهني العربي، التصنيف المهني الدولي لسنة 1988، المصنف المهني الكندي، مصنف المهن والأصناف الاجتماعية الفرنسي، السجل الرسمي للمهن الفرنسي.

11.6- عدم الأخذ بمعايير الجودة الشاملة في قطاع التكوين:

لا يعد تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في مجالات التعليم والتكوين ضرورة حتمية فقط لمحاربة الفقر، بل يمثل وقاية من هدر رأس المال البشري للدولة لما لمستوى التعليم والتكوين من آثار فعالة على معدلات النمو الاقتصادي، فالأخذ بمفاهيم الجودة الشاملة في هذه المجالات - التعليم والتكوين - يحقق الاستجابة لمتطلبات أسواق العمل المتغيرة، ولا يشمل مفهوم الجودة الشاملة في مجال التعليم والتكوين تحسين مستوى أداء الخدمة التعليمية وتطويرها بما يتماشى مع أحداث التقنيات العلمية والتكنولوجية فقط، بل يشمل أيضا الرقابة على عناصر تكاليف هذه الخدمة، غير أن الواقع المعاش يعكس غياب مفاهيم

¹- المرجع السابق.

²- السيد علي حمدي. مرجع سابق.

ومعايير الجودة الشاملة في أغلب الدول العربية، وهذا ما يؤدي إلى الاختلال في التوازن بين العرض من المتعلمين والمتكويين وبين احتياجات الطلب في أسواق العمل¹.

12.6- السلوك الاجتماعي والتشغيل ونهج الاعتماد على الذات:

لقد أدت بعض العادات والتقاليد العربية في إرساء سلوكيات اجتماعية سلبية ساعدت على الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل العربية، ومن بين هذه السلوكيات هي أهمية الحصول على الشهادة الجامعية وارتباط هذه الأخيرة بالمكانة الاجتماعية للفرد في المجتمع، بالإضافة إلى اعتبار الوظيفة الحكومية هي أساس المكانة الاجتماعية والامان والاستقرار، وهذا ما أدى إلى تضخم الجهاز الإداري بالدولة من خريجي الجامعة، مما يسبب ضغوط اجتماعية على منفي ومخططي سياسة التعليم بالشكل الذي يخالف سير جانب الطلب في سوق العمل².

6- سياسة التكوين في الجزائر:

إن الحديث عن التكوين يستدعي بالضرورة الحديث عن التعليم أو النظام التربوي بشكل عام، هذا لأن التكوين مرتبطا ارتباطا وثيقا بالنظام التربوي، ولانه يشكل القاعدة الاساسية له . لقد مر قطاع التكوين المهني في الجزائر منذ نشأته إلى يومنا هذا بمراحل وتحولات متعددة، ارتبطت بالمراحل التاريخية والتحولات التي مرت بها الجزائر عموما وقطاعها الاقتصادي والسياسي والتربوي خصوصا، وقد تميزت كل فترة بجملة من الخصائص، وتبلورت عن هذه المراحل مكتسبات معنوية ومادية وبيداغوجية، تحسب للقطاع أحيانا وتحسب عليه أحيانا أخرى، وسنتناول السياسة من خلال الاهداف المسطرة والوضعية التي كان عليها التكوين المهني في كل مرحلة

1.6- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1962 - 1970):

كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية الشاملة³، وذلك من خلال صدور التشريعات والقوانين خاصة التربوية منها التي كانت تهدف اغلبها إلى محو اثر التشريعات السابقة، وقد كانت هذه التشريعات في بداية الامر اقرب إلى الآمال والطموحات العريضة منها إلى الأهداف أو البرامج المحددة⁴، كما تميزت هذه الفترة برسم

¹- اسامة علي عبد الخالق. مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

³- بوفلجة غياث. مرجع سابق. ص 80.

⁴- نذير بن يريج. مرجع سابق. ص 66.

معالم السياسة الاقتصادية من خلال وضع الركائز الأساسية للنموذج التنموي الذي سيعتمد لاحقا، قصد إخراج البلاد من حلقة الفقر والتخلف من جهة وبعث الوحدات الإنتاجية التي شوهدت من طرف المستعمر من جهة أخرى¹.

لقد تبنت الجزائر منذ الاستقلال سياسة هامة لسد الفراغ في الكفاءات واليد العاملة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وعملت جاهدة على توفير ذلك في وقت قياسي لدفع عجلة التقدم إلى الأمام²، وفي هذا الصدد يقول الدكتور بلقاسم سلاطينية " عرفت الجزائر بعد الاستقلال تنمية سريعة مست خاصة قطاع التربية والتكوين المهني باعتباره من المتطلبات الأساسية لإعادة بناء المجتمع الجزائري، ومحو آثار المخططات الاستعمارية المتمثلة في أشكال متعددة منها: الهيمنة السياسية ونهب ثروات البلاد والقضاء على كل المقومات الثقافية ... وقد جاء قرار اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني أن القيادة الثورية للبلاد كرست مجهودات معتبرة لسياسة التربية والتعليم والتكوين ... " ³ ، وتجلت الملامح الأولى للإهتمام بهذا القطاع - قطاع التربية والتكوين - في المبادئ الأولى التي أقرها مشروع برنامج طرابلس* 1962، الذي نادى باقتصاد يقوم على صناعة ثقيلة وخفيفة، وأهم ما جاء في هذا البرنامج⁴:

- تحقيق الاستقلال الاقتصادي وذلك بالغاء اتفاقية افيان ونهج التوجه الاشتراكي.
- وضع سياسة تغييرية عامة تشمل مختلف القطاعات وتحقق التنمية الشاملة والمساهمة الديمقراطية للعمال.
- تشجيع العمل الجماعي والتعاوني والمسؤولية المشتركة.
- تطبيق الاصلاح الزراعي وذلك بانشاء تعاونيات فلاحية.

¹- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب. مرجع سابق. ص 155.

²- عبد الكريم قريشي. التكوين في الجزائر بين استراتيجية الضرورة وضرورة الاستراتيجية. مؤتمر دولي حول قابلية التشغيل والإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعية (ديناميكية الجامعة من اجل التوافق وسوق العمل). جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 2011. ص 04.

³- بلقاسم سلاطينية. مرجع سابق. ص 154-155.

*- مؤتمر طرابلس عقد في 27 جوان 1962 بطرابلس العاصمة الليبية. حضره قادة الثورة العسكريين والمدنيين. ناقشوا فيه برنامج حدد معالم النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجزائر المستقلة. وقد عرف بميثاق طرابلس. لمزيد من المعلومات انظر محمد بالرابح: افاق التنمية في الجزائر

⁴- محمد بالرابح (2007). أفاق التنمية في الجزائر. مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر. الجزائر. ص 57.

- انشاء الصناعات القاعدية الضرورية لإنجاز صناعة ثقيلة.
- خلق مناصب العمل.
- الحفاظ على التكامل بين الزراعة والصناعة والتعاون بينهما.
- تشجيع سياسة التكوين المهني ومشاركة العمال في التسيير والتخطيط.

أ- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970):

في هذه الفترة كانت الجزائر تفتقر للعدد الكافي من اليد العاملة المؤهلة، فاعتمدت على ما توفر عندها من يد عاملة ومن مؤسسات متخصصة في التكوين المهني التي تركها الاستعمار انذاك، كبعض الثانويات والمدارس التقنية ذات الطابع المهني والموزعة عبر كامل الوطن¹، وواصل الجزائريين المؤهلين ادارة الهياكل القائمة، وكانت هناك بوادر للاهتمام بقطاع التكوين المهني خلال تلك الفترة إلا ان هذا الاهتمام وفي فترة الستينيات بالذات يعد أمرا صعبا جدا، وذلك لإعتبارات عدة أهمها:

- تواجد أولويات أخرى مرتبطة بتشكيل كيان الدولة الناشئة ومؤسساتها.
- غياب السياسة الواضحة المعالم في أغلب القطاعات أو المجالات.
- ضعف الاقتصاد الوطني وهشاشته من جميع النواحي.
- الخراب الذي عم مختلف المجالات.

إلا أن هذا لم يمنع الدولة من الاهتمام به، فقد " قامت السلطات السياسية ببعض الاجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط به"²، وراهننت عليه خاصة في تأهيل اليد العاملة في تلك الفترة، غير أن إنطلاقته تميزت ببعض الصعوبات والعراقيل أهمها³:

- نقص كبير في هياكل الاستقبال.
- عدم تكيف محتوى البرامج مع خصائص المجتمع الحضاري وطموحاته التنموية.
- قلة الاعتمادات المالية.

ولمواجهة هذا الوضع اتخذت السلطات عدة اجراءات عملية للتخفيف من حدة هذه المشكلات، خاصة وأن الإنطلاقة كانت تستلزم خلق الهياكل ووضع التصورات، والبحث عن الكفاءات القادرة على

¹- نذير بن يريح، مرجع سابق. ص 141.

²- بوفلجة غياث، مرجع سابق. ص 05.

³- محمود بوسنة وشهزاد زاهي. التكوين المهني في الجزائر تطوره منذ الاستقلال وأفاق تنميته وتحسين فعاليته. مجلة حوليات جامعة الجزائر. العدد 7. جامعة الجزائر. 1993. ص 238.

الإشراف على المهام البيداغوجية من أجل الاستجابة إلى الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين المهني والتقني، وقد تمثلت هذه الإجراءات فيما يلي¹:

- إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها نتيجة مغادرة الاطارات الأوروبية.
- ادخال تخصصات مهنية جديدة في تصنيفات المهن المقرر تعليمها، خاصة في ميدان النسيج والحديد والصلب، وذلك للاستجابة إلى الحاجات الفنية المتصلة بالمشاريع الاقتصادية المعتمدة.
- توفير تكوين أولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى بهدف الرفع من مستواهم وتمكينهم من متابعة تكوين مهني فيما بعد

ب- أهداف التكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970):

إن الهدف الرئيسي من التكوين المهني خلال هذه الفترة هو: التكوين السريع لعمال متخصصين واعوان تقنيين ويكون هذا في دورات قصيرة، ليتم تشغيلهم وادماجهم في العمل مباشرة، نظرا لغياب اليد العاملة المؤهلة آنذاك²، اما الدكتور بلقاسم سلاطينية فقد حدد اهداف التكوين المهني خلال هذه الفترة كما يلي³:

- توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة الحديثة.
- احتواء الشباب المطرودين من التعليم العام.
- اما الدكتور بوفلجة غياث فقد حدد الأهداف كما يلي⁴:
- توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني.
- دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار.
- تهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني.

ت- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970)

لم يكن هناك قطاع خاص بالتكوين المهني في تلك الفترة، بل أن مهمة التكوين المهني اسندت إلى عدة مؤسسات، هذه الأخيرة التي اخذت على عاتقها مهمة تكوين اليد العاملة في عدة تخصصات،

¹ - محمود بوسنة وشهرزاد زاهي. المرجع السابق. ص 238.

² - نذير بن يريخ، مرجع سابق. ص 141.

³ - بلقاسم سلاطينية. مرجع سابق. ص 170.

⁴ - بوفلجة غياث (2006). التكوين المهني والتشغيل بالجزائر. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران. الجزائر. ص 05.

وكانت بعض هذه المؤسسات تنتمي إلى احدى القطاعات: قطاع الفلاحة والصناعة ومؤسسة سوناطراك ... إلخ، ومع ذلك فقد تم:

- انشاء مندوبية التكوين المهني وتعبئة الاطارات في اوت من سنة 1962، بناء على الأمر رقم 62-028 المؤرخ في 25 اوت 1962¹.

- وفي سنة 1963 تم الحاق مندوبية التكوين المهني وتعبئة الاطارات بوزارة الاقتصاد الوطني، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 63 - 374 المؤرخ في 18 سبتمبر 1963².

- وفي سنة 1964 تم احداث وظائف مستشارين للتكوين المهني بناء على المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964، حيث يكون هؤلاء المستشارين تحت سلطة مندوب التكوين المهني وتعبئة الاطارات³.

- وفي نفس السنة تم اجبار المؤسسات على انشاء مصلحة للتكوين المهني وتأهيل العمال بموجب المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964⁴.

- كما تم في نفس السنة الحاق مندوبية التكوين المهني وترقية الاطارات برئاسة الجمهورية، وذلك بموجب المرسوم رقم 64-337 المؤرخ في 2 ديسمبر 1964⁵.

- وفي سنة 1967 تم انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار بموجب الامر رقم 67 - 54 المؤرخ في 27 مارس 1967، حيث يقوم هذا المعهد بما يلي⁶:

- ✓ بحث ودراسة تحسين المناهج والوسائل التقنية والتربوية للتكوين المهني للكبار.
- ✓ تكوين وتأهيل المعلمين واطارات التكوين المهني للكبار.
- ✓ دراسة واعداد واتقان ونشر كل التحسينات والبرامج والمواد التربوية المختلفة.
- ✓ المراقبة التربوية والتقنية للمعلمين ولأنواع التعليم الملقن في مراكز التكوين المهني للكبار.
- ✓ انتقاء جميع المرشحين لكل القطاعات الخاصة بالتكوين المهني للكبار.

¹ - Ordonnance n° 62-028 du 25 Aout 1962.

² - Décret n ° 63-374 du 18 Septembre 1963

³ - المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964.

⁴ - المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964.

⁵ - المرسوم رقم 64-337 المؤرخ في 2 ديسمبر 1964.

⁶ - الامر رقم 67 - 54 المؤرخ في 27 مارس 1967.

✓ التعاون مع كل الهيئات المعنية بتطبيق المرسوم رقم 64 - 213 المؤرخ في 3 اوت 1964 والمتضمن اجبار المؤسسات على انشاء مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال.

ان انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار كان في اطار استراتيجية شاملة للنهوض

بالتكوين المهني من خلال¹:

✓ تكوين المكونين

✓ ادخال تخصصات جديدة

✓ اعداد برامج التكوين المهني

✓ احداث معايير خاصة لإنشاء مؤسسات تكوينية

✓ خلق مناخ يلتقي فيه كل المختصين بالتكوين المهني

- في سنة 1970 تم تحويل مركز تكوين الكبار إلى معهد تكنولوجي في البناء والاشغال العمومية وكان مهامه هو تكوين تقنيين في مجال البناء والاشغال العمومية.

- وفي نفس السنة وبموجب المرسوم 70-138 المؤرخ في 08/10/1970 تم انشاء معهد التكنولوجيا للصيانة الالكتروميكانيكية ليتم سابقا.

ث- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970):

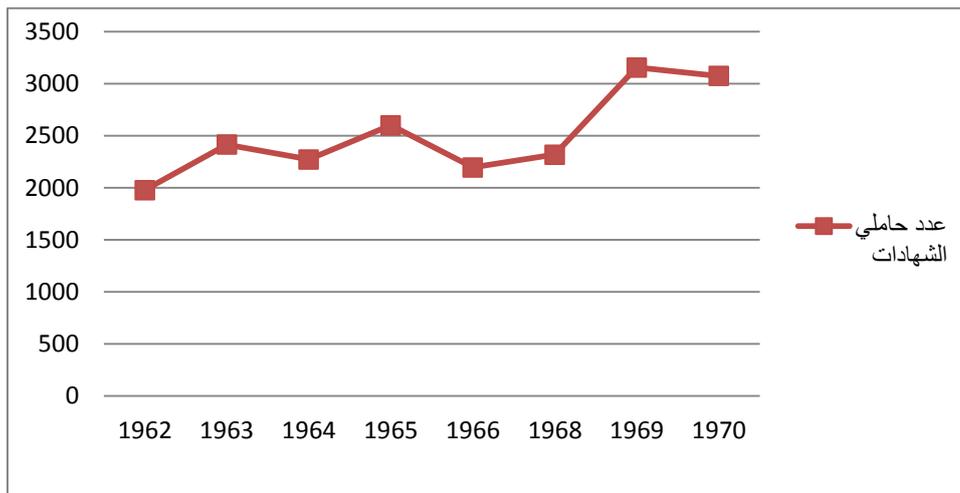
¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين المهني والتمهين (استمرارية. تقدم وافاق). فيلم وثائقي.

%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات				السنة
		الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
09.88 %	1977	00	00	1301	676	1962
12.06 %	2414	00	00	1371	1043	1963
11.35 %	2271	00	46	1561	664	1964
12.99 %	2599	00	32	1990	577	1965
10.96 %	2194	00	127	1435	632	1966
11.58 %	2318	00	88	1592	638	1968
15.77 %	3155	00	206	1743	1206	1969
15.36 %	3073	81	427	1662	903	1970
99.95 %	20001	81	926	12655	6339	المجموع

جدول رقم (05) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1970-1962)

المصدر: Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels.

juin 2013



شكل رقم (04) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1970 - 1962)

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان المستويات التي كانت متوفرة خلال السنتين 1962 و1963 هي المستوى الأول والثاني، اما المستوى الثالث فقد اعتمد من سنة 1964، في حين نجد ان المستوى الرابع قد اعتمد خلال سنة 1970، ويرجع السبب في عدم وجود كل المستويات خلال هذه الفترة إلى عدم وجود المكونين المؤهلين بالإضافة إلى خروج المعمرين اللذين كانوا في هذا الميدان، كما نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات خلال هذه الفترة قد تزايد، حيث كان يقدر بـ 1977 حامل للشهادة سنة 1962، وهو ما يعادل نسبة 12.99 %، ليرتفع ويصبح 3037 حامل للشهادة سنة 1970، وهو ما يعادل نسبة 15.36 %، لكن هذه الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة.

2.6- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1971 - 1980):

أ- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1971 - 1980):

في هذه المرحلة واجه التكوين المهني ضغطا كبيرا لتلبية الاحتياجات المتعددة للاقتصاد الوطني، وتوفير اليد العاملة لدعم جهود النهوض بمختلف القطاعات في البلاد، بسبب النقص المسجل في المؤسسات التكوينية العمومية، وامام هذه الوضعية لجأت الشركات الوطنية إلى تكوين مستخدميها في الخارج، و انشاء مرافق متخصصة للتكوين تابعة لها، وخلال هذه الفترة (1971-1980) تم تسجيل ما يلي¹:

✓ ارتفاع عدد مراكز التكوين المهني من 49 إلى 177 مركزا

✓ ارتفاع عدد مناصب التكوين من 12000 إلى 23000

✓ بلغ عدد المؤطرين 4740

✓ بلغ عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية 115 تخصصا موزعا على 12 شعبة مهنية.

ب- أهداف التكوين المهني خلال الفترة (1971 - 1980):

من خلال القانون (78-12) تحددت اهداف التكوين المهني التي يرمي اليها هذا القانون بصفة

خاصة، حيث تمثلت الأهداف فيما يلي²:

- تكوين المستخدمين الذين تحتاج اليهم المؤسسة.

- توفير التكوين المتواصل الذي يسمح للعامل بتجديد معارفه وتطويرها.

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

² - نذير بن يريج. مرجع سابق. ص 125.

- تنظيم عملية التمهين تنظيميا يسمح للشباب اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة مهنتهم.

ت- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1971 - 1980):

- في سنة 1974 تم اصدار مرسوم ينص على احداث مراكز للتكوين المهني كما تم تحديد قانونها الاساسي في نفس المرسوم وذلك بموجب المرسوم رقم 74 - 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974، ومركز التكوين المهني هو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري وشخصية مدنية واستقلال مالي¹.

- وفي نفس السنة وضع التكوين المهني تحت اشراف المديرية الفرعية للتكوين المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك.

- في نهاية هذه العشرية تعهدت الحكومة بإنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في الجزائر، وسطرت برنامجا لبناء 100 مركز للتكوين المهني والتمهين.

- في عام 1978 تم اصدار قرار ينشأ وينظم سير نظام التكوين المهني، هدفه الرئيسي هو توفير تكوين تأهيلي لتلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة والاطارات المتخصصة، وعلى هذا الأساس تم انشاء مؤسسات ذات صلة بجهاز التكوين: مديريةية التكوين المهني التي انشأت على مستوى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، معهدين متخصصين في البناء والاشغال العمومية والصيانة الكهروميكانيكية².

- وفي نفس السنة تم انشاء مجلس استشاري وطني للتكوين المهني كهيئة استشارية مشتركة بين القطاعات، حيث يساهم هذا المجلس في اعداد السياسة الوطنية للتكوين المهني وتحديدتها وذلك عن طريق التوصيات والآراء، وهذا بناء على المرسوم رقم 78 - 135 المؤرخ في 03 يونيو 1978³.

ث- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1971 - 1980):

¹- المرسوم رقم 74 - 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

³- المرسوم رقم 78 - 135 المؤرخ في 03 يونيو 1978.

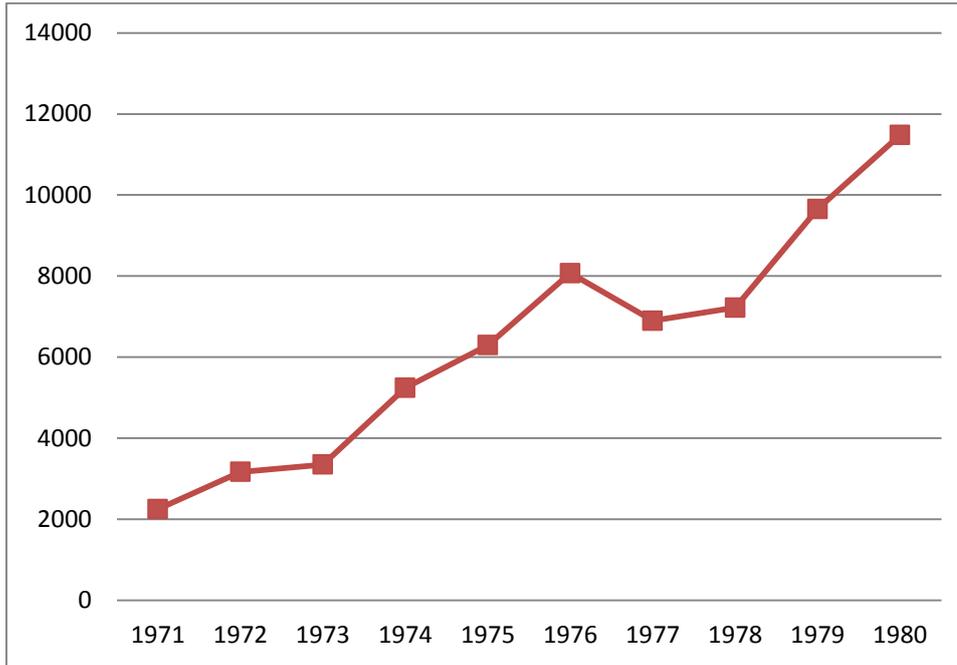
%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
% 3.53	2253	00	62	321	1293	577	1971
% 4.98	3171	19	176	278	1907	791	1972
% 5.26	3350	80	172	191	2167	740	1973
% 8.24	5246	80	608	329	3442	787	1974
% 9.89	6295	11	246	490	4443	1105	1975
% 12.68	8073	73	633	370	5028	1969	1976
% 10.84	6900	77	940	501	4088	1294	1977
% 11.34	7221	162	527	455	4937	1140	1978
% 15.17	9655	98	657	662	6683	1555	1979
% 18.03	11481	393	903	748	8087	1350	1980
% 99.96	63645	993	4924	4345	42075	11308	المجموع

جدول رقم (06) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1971 - 1980)

المصدر: Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels,

juin 2013



شكل رقم (05) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني
خلال الفترة (1971 - 1980)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان حاملي الشهادات متواجدين في المستويات الاربعة خلال الفترة (1971-1980)، اما حاملي الشهادات ذوي المستوى الخامس نجدهم ابتداء من سنة 1972، وهذا راجع لتوفر المكونين المتأهلين وذوي المستوى العالي، خاصة المتخرجين من الجامعة الجزائرية، كما نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الخامس نسبتهم قليلة جدا بالمقارنة بالمستويات الأخرى، وهذا راجع الى ان هذا المستوى يتطلب شروطا معينة كالمستوى الدراسي، وعلى العموم يمكن القول ان عدد حاملي الشهادات خلال هذه الفترة قد تزايد، حيث كان يقدر بـ 2253 حامل للشهادة سنة 1971، وهو ما يعادل نسبة 3.53 %، ليرتفع ويصبح 11481 حامل للشهادة سنة 1980، وهو ما يعادل نسبة 18.03 %، وقدرت نسبة الزيادة بـ 14.50 %، الا ان وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة.

3.6- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1981 - 1990):

أ- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990):

- وبناء على المخططين الخماسيين الأول والثاني ومن خلال الأهداف المسطرة في كليهما فقد حققت الدولة على مستوى قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة ما يلي¹:
- ارتفاع عدد مؤسسات التكوين من 177 مؤسسة إلى 326 مؤسسة
 - زيادة عدد مناصب التكوين من 23000 منصب إلى 108300 منصب
 - زيادة عدد المؤطرين من 4740 مؤطر إلى 6599 مؤطر
 - ارتفاع عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية من 115 تخصصا إلى 215 تخصصا موزعين على 18 شعبة مهنية.
 - ارتفاع عدد متربصي و متمهني التكوين من 63645 متربص و متمهن إلى 342276 متربص و متمهن.
- ب- أهداف التكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990):

خلال هذه العشرية فان الأهداف سطرت على قسمين، فالقسم الأول كان خلال المخطط الخماسي الأول، والقسم الثاني كان خلال المخطط الخماسي الثاني كما يلي²:

✓ خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984):

خلال هذه الفترة حدد برنامج نشاط كتابة الدولة للتكوين المهني، والذي ارتكز حول عدة محاور نذكر منها:

- رفع طاقات الاستيعاب من خلال انشاء مؤسسات تكوين جديدة.
- تنويع انماط التكوين وانشاء الاطار المؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين المهني.
- انشاء نظام وطني للتمهين، يركز على الممارسة الميدانية بالموازاة مع التكوين النظري، ويكون بالتناوب بين مؤسسة التكوين المهني بالنسبة للجانب النظري والمؤسسات الاقتصادية والحرفيين بالنسبة للجانب التطبيقي، حيث يوجه هذا النمط من التكوين للأشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 15 و25 سنة ويصل إلى سن الثلاثين بالنسبة إلى النساء.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

- تنظيم وتطوير التكوين المهني في المؤسسات الاقتصادية لضمان مشاركتها الفعالة في الجهد الوطني للتكوين.

- التكفل التجريبي للتكوين المهني للمعوقين جسديا وضحايا حوادث العمل.

✓ خلال المخطط الخماسي الثاني (1985-1989):

خلال هذا المخطط فقد سطرت اهدافا نوعية اختلفت عن الأهداف المسطرة في المخطط

الخماسي الأول، تمثلت في:

- تحسين وسائل التخطيط.

- تحسين التنظيم البيداغوجي.

- تحسين نظام التوجيه.

- تطوير البحث البيداغوجي.

- تحسين المستوى والرسكلة.

ت- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990) ¹:

خلال هذه الفترة تم انشاء عدة منشآت مختلفة المسار، منها ما هو للدعم ومنها ما هو للهندسة

البيداغوجية ومنها ما هو لتنمية وترقية التكوين المتواصل ² :

- في سنة 1981 تم انشاء معهد وطني لتطوير وتدعيم التكوين المهني وخاصة التكوين المتواصل،

ونظرا للأهمية الكبيرة التي اكتسبها التكوين المهني فقد تمت ترقية كتابة الدولة للتكوين المهني التابعة

لوزارة العمل والتكوين المهني إلى وزارة منتدبة للتكوين المهني تابعة لوزارة التربية الوطنية والتكوين

المهني وذلك سنة 1988.

- انشاء خمسة معاهد للتكوين المهني في الهندسة البيداغوجية من مهامها تكوين المكونين.

- انشاء مركز وطني للتعليم المهني عن طريق المراسلة.

- تحويل 31 مركزا للتكوين الاداري من وزارة الداخلية إلى قطاع التكوين المهني.

- انشاء ديوان اشغال تطبيق التكوين المهني يهدف إلى تسويق منتوجات المتربصين في اطار تكوينهم.

- كما تم خلال هذه الفترة انشاء مركز التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين

¹- المرجع السابق.

²- المرجع السابق.

- انشاء المعهد الوطني للتنمية وترقية التكوين المتواصل.
- في سنة 1990 تم اصدار القانون الاساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 - 235 المؤرخ في 28 يوليو 1990، كما تم اصدار القانون الاساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 - 237 المؤرخ في 28 يوليو 1990.¹

- وفي نفس السنة وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 139/90 تم انشاء مركز للدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، يختص بالدراسات والبحوث حول الادمج المهني لخريجي القطاع وكذا تطوير المهن والحرف، وقد جاءت هذه المؤسسة لتدعيم شبكة مؤسسات الدعم التابعة لقطاع التكوين المهني، ومن بين المهام الرئيسية التي اسندت إلى المركز عند انشائه القيام بدراسات وبحوث تتعلق بالمؤهلات وتطورها، وكذا كيفية اكتساب المهارات عبر انماط التكوين السارية في منظمة التكوين المهني

- وفي نفس السنة تم انشاء المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، ومن مهامه اعداد البرامج والمحتويات البيداغوجية، وتحضير المتربصين للامتحانات المهنية وتوفير المادة التعليمية، وكذلك تقييم مستوى المتربصين.²

ث- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990):

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90 - 237 المؤرخ في 28 يوليو 1990.

² - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

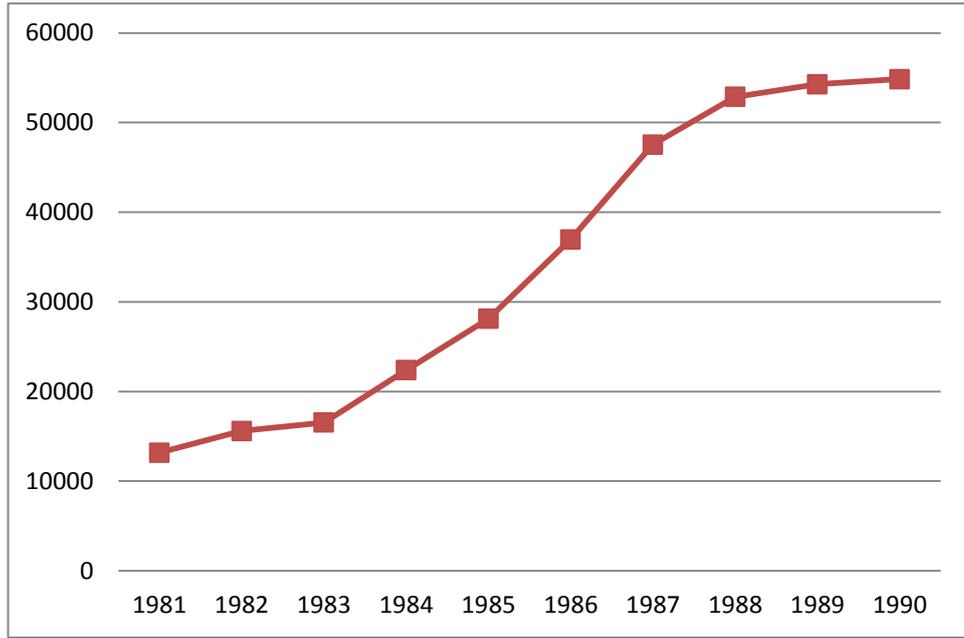
%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
3.84 %	13168	812	551	699	10186	920	1981
4.55 %	15591	1111	1459	1274	10538	1209	1982
4.83 %	16539	867	1039	1147	12350	1136	1983
6.53 %	22371	1116	1103	2423	15957	1772	1984
8.21 %	28108	1548	1597	2919	19301	2743	1985
10.79 %	36963	461	2611	4394	26553	2944	1986
13.89 %	47550	1624	3023	6419	33176	3308	1987
15.44 %	52865	687	2419	8438	37709	3612	1988
15.85 %	54280	1528	2952	8053	37961	3786	1989
16.02 %	54841	1502	2344	9355	39358	2282	1990
99.95 %	342276	11256	19098	45121	243089	23712	المجموع

جدول رقم (07) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1981 - 1990)

المصدر: , Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

juin 2013



شكل رقم (06) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في تزايد مستمر خلال هذه الفترة (1981 - 1990)، حيث كان يقدر بـ 13168 حامل للشهادة سنة 1981، وهو ما يعادل نسبة 3.84 %، ليرتفع ويصبح 54841 حامل للشهادة سنة 1990، وهو ما يعادل نسبة 16.02 %، لكن وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة. كما يلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات وربما يرجع هذا إلى ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي.

4.6- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1991 - 2000):

أ- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

إن ما يميز هذه المرحلة هو انشاء معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني للتكفل بالمستوى الرابع والمستوى الخامس، بالإضافة إلى فتح التكوين على القطاع الخاص من خلال مدارس معتمدة، وهذا تماشيا مع سياسة الانفتاح التي شهدتها الجزائر آنذاك، وخلال هذه المرحلة حقق قطاع التكوين المهني ما يلي:

- ارتفع عدد مؤسسات التكوين من 326 إلى 725

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

- ارتفع عدد مناصب التكوين من 108300 إلى 184190
- زيادة عدد المكونين من 6599 إلى 9350
- ارتفع عدد خريجي التكوين المهني من 47000 إلى 747923
- ارتفع عدد تخصصات مدونة الشعب ليصل إلى 434 تخصصا موزعا على 21 شعبة مهنية.

ب- اهداف التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

في هذه الفترة تركزت الجهود حول توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين المهني حتى يتناسب مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها برنامج التنمية الوطنية وكان هذا الهدف الاساسي، وذلك من خلال وضع مخطط توجيهي للإصلاح، خلال المخطط الخماسي (1990-1994) كان الهدف هو التركيز على تحسين التسيير ونوعية التكوين¹.

ت- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

خلال هذه الفترة ومن خلال المخطط الخماسي 1990 - 1994 تم:

- في سنة 1991 تم تحديد الشروط التي يجب ان تتوفر لاعتماد مؤسسات للتكوين المهني، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91 - 141 المؤرخ في 11 ماي 1991².
- انشاء مديرية ولأئية للتشغيل والتكوين المهني طبقا للقانون الجديد الخاص بالولاية.
- اعداد القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني.
- تزويد القطاع ببعض المؤسسات وذلك بتحويل بعض المؤسسات المختصة في الفلاحة.
- انشاء معهد سادس للتكوين المهني في ورقلة متخصص في مجال الزراعة.
- انشاء لجنة وزارية مشتركة سنة 1992 تصادق على التكوينات من المستوى الأول إلى المستوى

الرابع³.

- وفقا للمرسوم رقم 98-235 المؤرخ في 25 جويلية 1998 تم انشاء المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والتربوية للتكوين والتعليم المهنيين، حيث تتكفل المؤسسة باقتناء وتسليم وتركيب وتشغيل التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمراكز التكوين المهني التابعة للقطاع⁴.

¹ - المرجع السابق.

² - المرسوم التنفيذي رقم 91 - 141 المؤرخ في 11 ماي 1991.

³ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

⁴ - المرسوم رقم 98-235 المؤرخ في 25 جويلية 1998.

- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998 انشأ الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل، ووضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني، وهو مؤسسة وطنية مكلفة دراسة ومعالجة وتمويل برامج تطوير التمهين والتكوين المتواصل، الهدف منه هو تطوير التمهين والتكوين المتواصل¹.

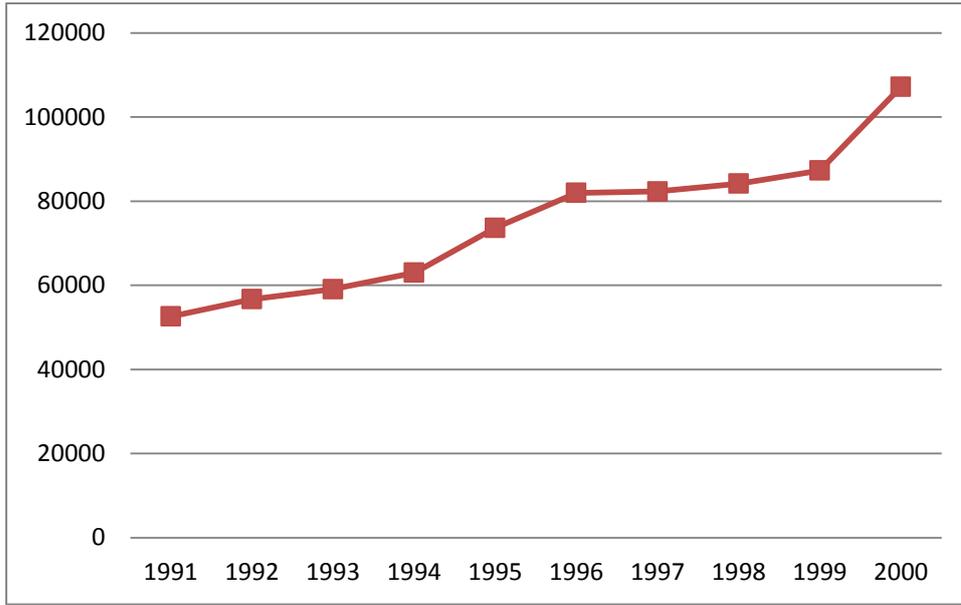
ث- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
7.03 %	52601	1693	2588	8515	37635	2170	1991
7.57 %	56677	2182	3488	9065	40479	1463	1992
7.90 %	59088	2123	3732	9158	42185	1890	1993
8.42 %	63002	3596	6466	10388	41131	1421	1994
9.84 %	73645	8370		12703	51121	1451	1995
10.95 %	81956	10794		15065	55519	578	1996
11.00 %	82309	4720	8175	13925	54979	510	1997
11.25 %	84178	4048	9765	16009	53898	458	1998
11.66 %	87273	4033	10331	17644	54539	726	1999
14.33 %	107194	4659	12068	23275	66404	788	2000
99.95 %	747923	-	-	135747	497890	11367	المجموع

جدول رقم (08) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1991 - 2000)

المصدر: Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels , juin 2013

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998.



شكل رقم (07) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني
خلال الفترة (1991 - 2000)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في تزايد مستمر خلال هذه الفترة (1991 - 2000)، على الرغم من ان هذه الفترة خاصة نوعا ما وهذا نظرا لما شهدته من احداث اثرت على كافة المجالات، مما استدعى تسميتها بالعهود السوداء، فقد كان يقدر عدد حاملي الشهادات بـ 52601 حامل للشهادة سنة 1991، وهو ما يعادل نسبة 7.03 %، ليرتفع ويصبح 107194 حامل للشهادة سنة 2000، وهو ما يعادل نسبة 14.33 %، لكن وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة. كما يلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات وربما يرجع هذا إلى ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي.

5.6 - التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (2001 - 2016):

أ- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

عرفت هذه الفترة اصلاح المنظومة التربوية بشكل عام، وفقا لما تم اعتماده في مجلس الحكومة لسنة 2002، وهذا ما اثر على سياسة قطاع التكوين والتعليم المهنيين، التي كانت واضحة من خلال الأهداف المسطرة، وزاد من اهميته، وخلال هذه الفترة فقد كانت حصيلة القطاع كما يلي¹:

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

- ارتفع عدد مؤسسات التكوين من 725 إلى 1087
- ارتفع عدد مناصب التكوين من 184190 إلى 274155
- ارتفع عدد المكونين من 9350 إلى 14644
- ارتفع عدد المتكونين من 303564 إلى 521513
- ارتفع عدد خريجي التكوين المهني من 86388 إلى 768875
- بلغ عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية 422 تخصصا موزعا على 22 شعبة مهنية
- بلغ تعداد الاشخاص المعاقين المكونين 22586 منهم 8823 اناث
- تكوين 13681 شخص في المؤسسات العقابية منهم 5639 اناث
- تم تكوين 59500 امرأة مأكثة بالبيت
- بلغ عدد العمال المتكونين في اطار الشراكة 67772 عامل.
- ب- اهداف التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

ان الاصلاح الذي عرفته المنظومة التربوية اثر بشكل كبير على السياسة التي اتبعها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، حيث اسند هذا الاصلاح مهمة مزدوجة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين عن طريق وضع اهداف خاصة متعلقة بالتكوين والتعليم المهنيين تمثلت في¹:

- اعادة الاعتبار للمهن والحرف اليدوية خاصة في مجال البناء والزراعة
- تثمين المهن والحرف التقليدية
- ادخال مهن الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة
- التكفل بالتكوين وتحسين مستوى الموارد البشرية
- تطوير التكوين المهني عن طريق التمهين
- التحسين المستمر لمستوى العاملين
- التكوين لصالح الاشخاص المعاقين جسديا بإنشاء ثلاث مراكز جهوية جديدة
- عصنة الادارة وترشيد المال العام.

¹- المرجع السابق.

ت- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

- بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 2001 تم تنظيم مديريات التكوين المهني في الولايات، حيث حددت عدد المصالح بها من مصلحتين الى 04 مصالح وذلك حسب كل ولاية¹.
- المصادقة على قانون سنة 2002 الذي يتضمن عدة احكام تتعلق بالتكوين المهني كوسيلة مفضلة للاندماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الفئات، هذه الفئات التي تعتبر كاملة الحقوق ومؤهلة للمشاركة بصفة مسؤولة في خلق الثروة.
- بالإضافة إلى انماط التكوين الثلاثة وضع قطاع التكوين والتعليم المهنيين عدد من الاجهزة تسمح لكل فئات المجتمع بمزاولة التكوين وهي²:
- التكوين الجوّاري: بفتح فروع منتدبة في الوسط الريفي تسمح للشباب القاطن في المناطق النائية الاستفادة من تكوين مهني.
- التكوين لفائدة الشباب ذوي المستوى الدراسي المحدود: موجه للشباب الذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا قبل حصولهم على شرط المستوى الدراسي الذي يمكنهم من متابعة التكوين.
- التكوين لفائدة المرأة الريفية: تم انشاؤه سنة 2004 يسمح للفتيات من اكتساب مؤهلات مهنية لتحسين ظروفهن الاجتماعية من خلال ممارسة مهنة منتجة والمشاركة في التنمية الوطنية .
- جهاز محو الامية تأهيل: موجه للأشخاص غير المتدربين يهدف إلى محو اميتهم وإكسابهم مؤهلات لادماجهم مهنيا.
- جهاز التكوين عن طريق المعابر: يسمح للحاصلين على شهادة التكوين المهني بالانتقال إلى مستوى اعلى في نفس التخصص أو في تخصص آخر من نفس الشعبة المهنية.
- تكوين الفئات ذات الاحتياجات الخاصة: موجه للأشخاص المعوقين جسديا وكذا نزلاء المؤسسات العقابية قصد ادماجهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
- وفي سنة 2005 تم انشاء اولمبياد المهن والحرف بهدف اعطاء فرص للمتريصين لإظهار قدراتهم وإبداعاتهم، ولأن المنافسة استحسنتها الجميع ضرب الموعد لاولمبياد ثاني فتالت فرابع ثم خامس وفي كل مرة كان التنافس اشد وكان الابداع سيد الموقف.

¹- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 2001.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

بالإضافة إلى هذا فقد استحدث مسار جديد في هذا القطاع وهو التعليم المهني، وهو تعليم أكاديمي وتأهيلي في ان واحد، يدرس في معاهد التعليم المهني، به اختصاصات تقنية، حيث يوجه هذا النوع من التعليم إلى تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحين في الطور ما بعد الاجباري، وتلاميذ السنة اولى ثانوي علوم وتكنولوجيا المعاد توجيههم، وينظم في طورين، سنتين لكل طور، ويتوج الطور الأول بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى، اما الطور الثاني يتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية، مع امكانية التحضير لشهادة تقني سامي بعد اجتياز الطور الثاني.

- في افريل 2007 كانت الجلسات الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين لتدعم مسار الاصلاحات من خلال دراسة ومناقشة عدة ملفات كبرى بمشاركة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.

- وفي فيفري 2008 كانت الندوة الأولى للتكفل بالشباب تحت الرعاية السامية للسيد رئيس الجمهورية **عبد العزيز بوتفليقة**، حيث اقترحت في توصياتها وضع اليات لمرافقة الشباب قبل واثناء وبعد التكوين¹.

- وفي سنة 2008 تم تحديد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين وهذا بموجب القانون رقم 08 - 07 المؤرخ في 23 فيفري 2008².

- ابتداء من سنة 2008 تم تنظيم ندوات لمرافقة المرأة الماكثة بالبيت والمرأة الريفية سنويا من اجل تحسيسها حول برامج التكوين المختلفة التي تسهل اندماجها الاقتصادي والاجتماعي

- وخلال هذه الفترة تم تنصيب خلايا للارشاد والتوجيه على مستوى كل المؤسسات التكوينية، وهذا لمساعدة طالبي التكوين على الاختيار، بناء على تعليمات فخامة رئيس الجمهورية المقدمة خلال الندوة الوطنية حول التكوين في الرابع مارس 2009 في سيدي بلعباس، ولمتابعة مدى تنفيذ توصيات الندوة الأولى بالتكفل بالشباب تم تنظيم الندوة الثانية والثالثة³.

- وفي نفس السنة تم تنصيب مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكذا تحديد صلاحياته وهذا لتطبيق برنامج الاصلاحات وتكييف عروض التكوين مع احتياجات القطاع الاقتصادي، حيث يهدف هذا المجلس إلى تحديد سياسة وطنية للتكوين والتعليم المهنيين، وتقييم مدى تنفيذها على مستوى كل الولايات،

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

² - القانون رقم 08 - 07 المؤرخ في 23 فيفري 2008.

³ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

وذلك بتنصيب لجان ولائية للشراكة تهدف لتطوير التشاور بين القطاعات وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09 - 170 المؤرخ في 2 ماي 2009¹.

- كما تم تحيين ومراجعة مدونة الشعب المهنية طبعة 2012، وهذا استجابة لاحتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة، حيث عرفت هذه الطبعة ادراجا لشعبتين جديدتين وهما شعبة المناجم والمحاجر وشعبة الصناعة النفطية، كما تم تعزيز شعب الفلاحة والفندقة والسياحة بادخال تخصصات جديدة، واخرى متعلقة بالطاقات المتجددة².

- وفي سنة 2012 تم تحديد قائمة النشاطات والخدمات التي يمكن ان تقوم بها المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بالاضافة الى مهامها الرئيسية، وهذا بموجب القرار المؤرخ في 18 افريل 2012³.

- وفي سنة 2014 تم تحديد قواعد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها وهذا حسب كل مجال، ففي مجال الدراسات والاعلام والتوجيه والمساعدة على الادمج المهني فهي مكلفة ب⁴:

✓ انجاز كل دراسة احادية او تحقيق على المستوى المحلي في مجال التكوين والتعليم.

✓ اعداد وتحيين خريطة التكوين والتعليم المهنيين للولاية ومتابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.

✓ تنسيق ومتابعة النشاطات المرتبطة بالاعلام والتوجيه ودعم الادمج المهني.

✓ تنظيم وجمع ومعالجة ونشر المعلومات، لا سيما الاحصائية منها في مجال التكوين والتعليم المهنيين، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 - 98 المؤرخ في 4 مارس 2014.

- وفي سنة 2015 تم تحديد وتنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية، وذلك بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015⁵.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 09 - 170 المؤرخ في 2 ماي 2009

² - وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

³ - القرار المؤرخ في 18 افريل 2012

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 14 - 98 المؤرخ في 4 مارس 2014

⁵ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015

- في سنة 2016 تم تحديد التنظيم الداخلي لمراكز التكوين المهني والتمهين وهذا بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016¹.

- اما في مجال الاعلام والاتصال فقد تم تطوير دعائم متعددة لإعلام الجمهور بما يوفره القطاع في مختلف التكوينات وذلك عن طريق²:

✓ تنصيب مكاتب الاستقبال الاعلام والتوجيه على مستوى كل مؤسسات التكوين

✓ اشراك دور الشباب والحركات الجماعية في الحملات الاعلامية والتحسيسية حول التكوين

✓ تنشيط حصص اذاعية وتلفزيونية

✓ تنظيم ابواب مفتوحة حول التكوين والتعليم المهنيين

✓ المشاركة في معارض الانتاج الجزائري والصالونات الخاصة بالمهن.

ث- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2012):

¹- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين. فيلم وثائقي. مرجع سابق.

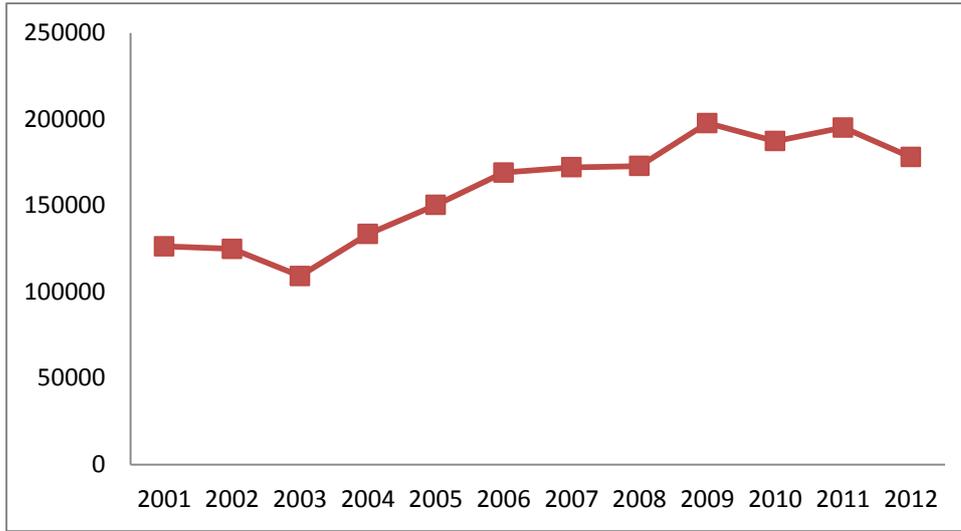
%	المجموع	عدد حاملي الشهادات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
% 6.59	126384	6656	14859	26135	77794	940	2001
% 6.51	124872	9873	13501	23989	76115	1394	2002
% 5.69	109164	10411	14198	26061	56714	1780	2003
% 6.96	133432	11727	13225	39941	65870	2669	2004
% 7.84	150250	11704	16065	50342	69317	2822	2005
% 8.82	169028	15310	14881	56302	80131	2404	2006
% 8.98	172091	17854	13543	44484	94274	1936	2007
% 9.02	172879	22422	15948	12177	121712	620	2008
% 10.31	197718	16352	17504	16442	146335	1085	2009
% 9.77	187266	23240	14179	27036	121704	1107	2010
% 10.18	195157	17484	17315	34626	124768	964	2011
% 9.29	178069	19177	12246	29270	115902	1474	2012
% 99.96	1916310	182210	177464	386805	1150636	19195	المجموع

جدول رقم (09) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (2001 - 2012)

المصدر: , Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

juin 2013



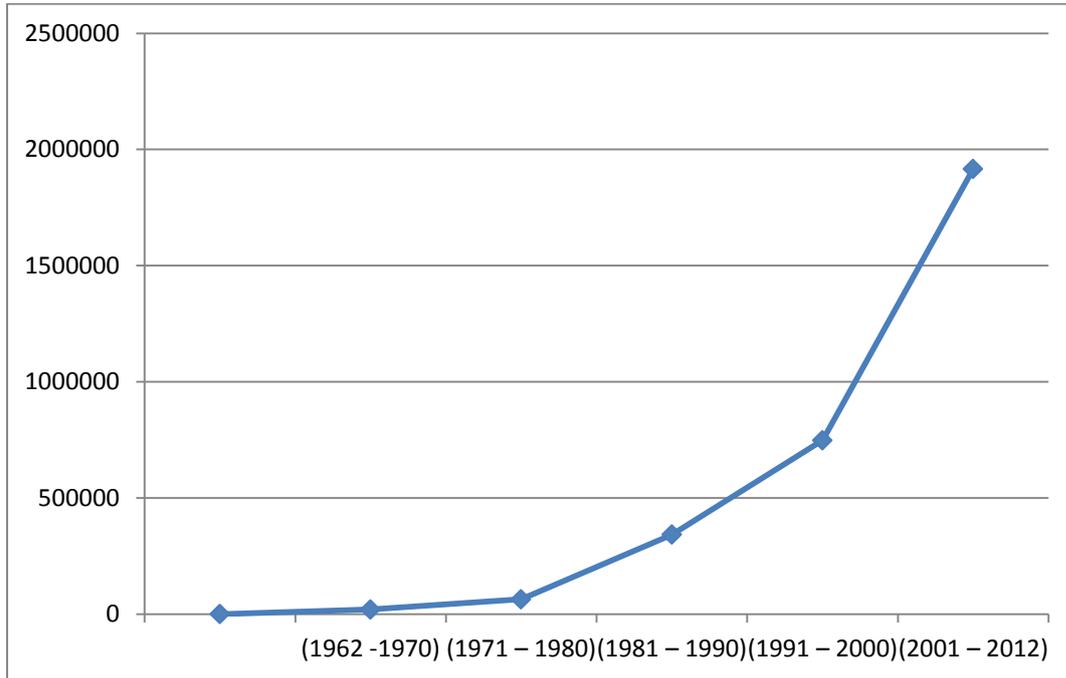
شكل رقم (08) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني

حسب المستويات خلال الفترة (2012 - 2001)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات، وربما يرجع هذا ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي، مثل المستوى الرابع والخامس، كما نلاحظ ان خلال هذه الفترة هناك تزايد مستمر في عدد حاملي الشهادات ككل، لكن هذا التزايد يتخلله بعض التذبذب، حيث نجد ان عدده كان في سنة 2001 يقدر بحوالي 126384 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 6.59 %، لينخفض سنة 2003 ويصبح عددهم 109164 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 5.69 %، ليرتفع سنة 2009 ويصبح عددهم يقدر بحوالي 197718 حامل للشهادة بنسبة 10.31 %، ويرجع هذا الارتفاع الى الاهتمام المتزايد للدولة بهذا القطاع وكذا الاهداف المسطرة التي تسعى الى تحقيقها خلال هذه الفترة، ثم يرجع عددهم للانخفاض مرة اخرى سنة 2010، حيث اصبح عددهم 187266 حامل للشهادة، وقدرت نسبتهم بـ 9.77 %، ثم ارتفع سنة 2011 حيث اصبح عددهم حوالي 195157 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 10.18 %.

الفترات	عدد حاملي الشهادات	%
(1970 - 1962)	20001	% 0.64
(1980 - 1971)	63645	% 1.41
(1990 - 1981)	342276	% 09.02
(2000 - 1991)	747923	% 13.13
(2012 - 2001)	1916310	% 37.81
المجموع	3090155	% 99.97

جدول رقم (10) يوضح تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012



شكل رقم (09) يوضح تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012

وبصفة عامة فاننا نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات منذ الاستقلال الى غاية سنة 2012 في تزايد مستمر، لكن وتيرة هذه الزيادة كانت متفاوتة خلال هذه الفترات، الا ان اكبر زيادة شهدتها الفترة

(2001 - 2012)، حيث قدر فيها عدد حاملي الشهادات حوالي 1916310 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 37.81 %، ويرجع هذا الى التطور الذي شهده القطاع خلال هذه الفترة وكذا الاهتمام المتزايد به.

رابعاً- أجهزة التشغيل في الجزائر

- 1- تعريف سياسة التشغيل
- 2- سياسة التشغيل في الجزائر
- 3- أجهزة التشغيل في الجزائر

1- تعريف سياسة التشغيل:

إن مفهوم سياسة التشغيل مكون من مصطلحين: " سياسة " و " تشغيل "، ولتحديد تعريف واضح المعالم يجب تعريف كلا المصطلحين، وحتى لا نعيد ما تناولناه سابقا (السياسة) فيكفي ان نعرف التشغيل ثم سياسة التشغيل:

التشغيل يعني " الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج الى سوق العمل او الخروج منه، بالاضافة الى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح"¹.

والسياسة في قطاع التشغيل تعني " المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي يتم وضعها او تبنيها من قبل جهات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني للوصول الى غايات بعيدة المدى"².

وعليه فان سياسة التشغيل هي " الاسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي اعداد وتكوين افرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وارياب العمل (افرادا كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي-الاجتماعي القائم ونظرته إلى العمل وحق المواطن فيه"³.

كما تعرف سياسة التشغيل على انها " مختلف التدابير والاليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل احداث مناصب شغل بشتى انماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة"⁴.

وعليه فسياسة التشغيل تعني جميع الخطط والاستراتيجيات والآليات والبرامج التي تضعها الهيئات الوصية في الدولة من أجل ادماج البطالين في سوق العمل، ويمكن القول أن سياسة التشغيل في الجزائر ما هي إلا انعكاس للسياسة العامة للدولة، وبالتالي فهي انعكاس لإيدولوجية النظام السائد، وعليه يمكن أن نميز بين أكثر من سياسة للتشغيل في الجزائر قد انتهجت من 1962 إلى يومنا هذا، تنوعت خلالها اليات وبرامج التشغيل حسب الاهداف المحددة كل فترة.

¹ - دحماني محمد ادريوش. مرجع سابق. ص 42

² - مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الاردن. 2015. ص 35. نقلا عن الموقع:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf

³ - سلاطنية بلقاسم. مرجع سابق. ص 61

⁴ - رحيم حسين. مرجع سابق. ص - ص 132 - 151

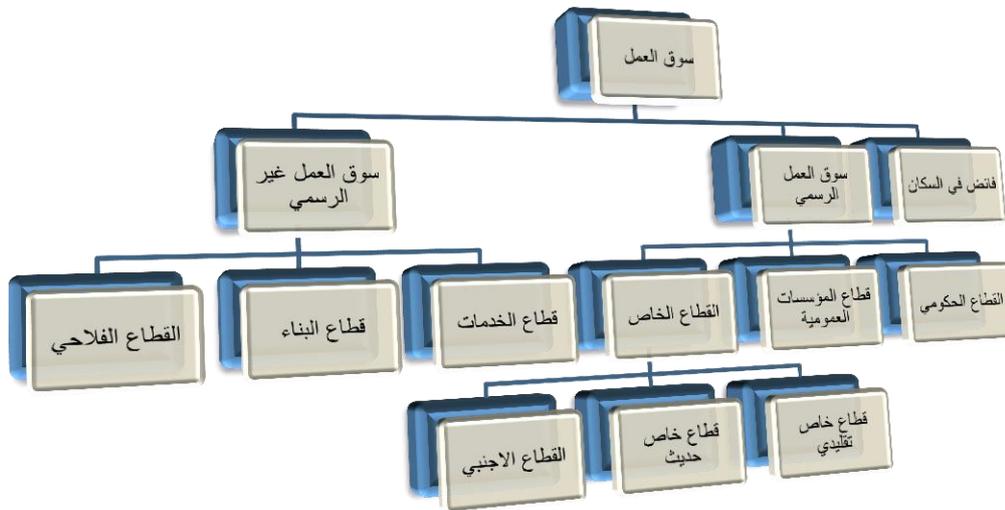
2- سياسة التشغيل في الجزائر

1.2- خصائص سوق العمل في الجزائر:

إن سوق العمل الجزائري كغيره من أسواق العمل في الدول الأخرى، تتحكم فيه السياسة العامة للدولة والأعراف والتقاليد، وحتى بعض النصوص القانونية الدولية والمحلية، ولا نجد له شكلا أو نمودجا موحدا في كل المراحل، فهو يتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسات التي تترتب عن تغير الظروف، ومع ذلك يمكن القول بأن سوق العمل الجزائري يتميز ببعض الخصائص، نذكر أهمها:

أ- تجزؤ سوق العمل¹:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى قسمين رئيسيين: سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي، وينقسم كل منهما إلى أسواق فرعية كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (6): يبين هيكل سوق العمل في الجزائر

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 197

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق. ص - ص 197 - 200

- سوق العمل الرسمي:

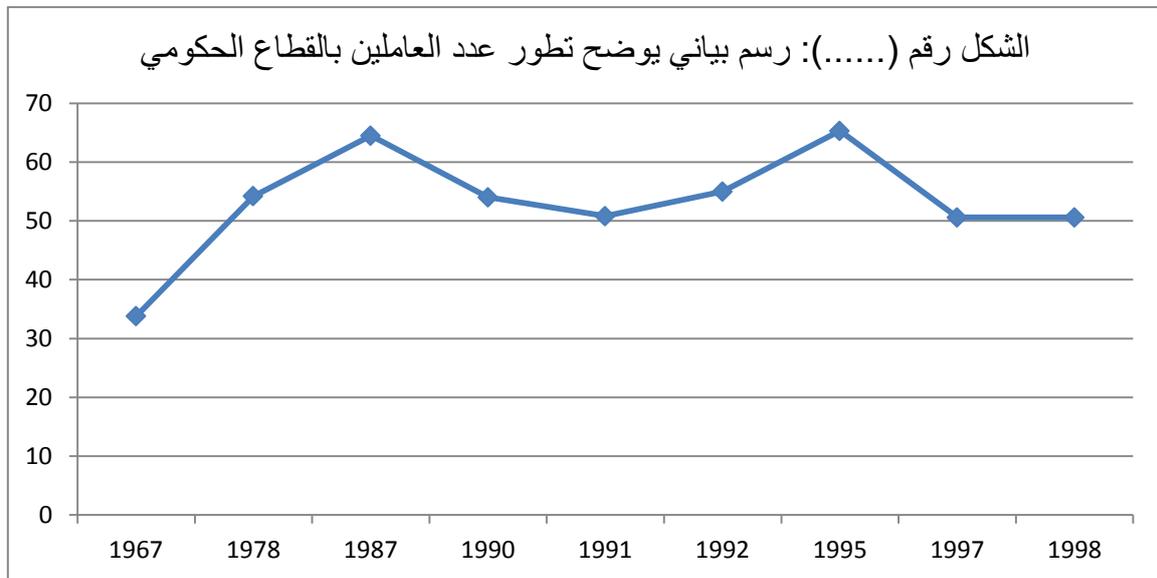
يعرف سوق العمل الرسمي بأنه " سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة، ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد " ومن بينها:

القطاع الحكومي: " وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة، تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي وبالتالي نجد معلومات احصائية عن المتعطلين الذين سبق لهم العمل ... " .

إن هذا القطاع يمثل أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها، وعلى الرغم من ما تبذله الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي، إلا أن هذا زاد من انتشار البطالة المقنعة.

إن العمال التابعين لهذا القطاع يتمتعون باستقرار الوظائف والحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، وتتسم أجور العمال في هذا القطاع بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى، كما ان جدول الأجور لم يتغير كثيرا في ظل الاصلاحات الاقتصادية المفروضة على الجزائر، والجدول التالي يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي:

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة %	33.8	54.2	64.5	54.0	50.8	55.0	56.3	50.6	50.6



قطاع المؤسسات العمومية: قبل الثمانينات كان للمؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب عدد لا بأس به من اليد العاملة، هذا بجانب القطاع الحكومي، لكن بعد الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، مما جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف خاصة عند ادخال الخوصصة، وتم تصفية وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما أدى إلى انخفاض عدد العاملين بمؤسسات القطاع العام، بالإضافة إلى سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انتهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، فقد تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر انتاج البطالة في الجزائر، أما امتيازات هذا القطاع فكانت نفسها التي امتاز بها القطاع الحكومي، إلا أنه يختلف عنه من حيث الأجور، حيث نجدها مرتفعة نسبيا وذلك نتيجة وجود بعض الحوافز الجماعية أو الفردية.

القطاع الخاص: " هو قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الانتاج، وفيه يتم تخصيص الموارد الإنتاجية المتاحة بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة"¹. ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية كما يلي: " إذا نشأ القطاع العام فإن نواحي النشاط الاقتصادية الأخرى التي يقوم بها الافراد تكون القطاع الخاص"².

أما التعريف البسيط لهذا المفهوم هو ذلك الذي قدمه مدني بن شهرة بأنه: " فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين"³. إن هذا القطاع يشارك في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، حيث كان دوره محصورا في بعض الاعمال البسيطة عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه، ولم يساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية للجزائر، واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي، وهنا بدأ هذا القطاع يظهر كشريك في التنمية لاستيعابه القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق نظام خوصصة المؤسسات العمومية، ومن مميزاته عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ونجد في هذا القطاع ثلاث أنواع من أسواق العمل⁴:

¹ - حسين عمر (1995). موسوعة المصطلحات الاقتصادية. مكتبة القاهرة الحديثة. ص 203

² - أحمد زكي بدوي (1977). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت. ص 370

³ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 200

⁴ - المرجع السابق. ص 200 - 201

سوق القطاع الخاص التقليدي: وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال اربعة أشخاص وبه رأس مال منخفض

سوق القطاع الخاص الحديث: متوسط عدد العمل به من 15 إلى 20 عامل، ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا ذات رأس مال كثيف، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة.

القطاع الاجنبي: يشمل هذا القطاع فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال، ويستخدم يد عاملة متميزة وذات خبرة طويلة ومؤهلات كبيرة غالبا ما تكون من خريجي الجامعات الوطنية أو الأجنبية، وعموما فإن هذا القطاع ينشط في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، وما يميز هذا القطاع عن باقي القطاعات هو الأجور المرتفعة ومستويات عالية من التدريب والتكوين.

- سوق العمل الغير رسمي:

يعتبر سوق العمل الغير رسمي السوق الرئيسي الثاني للعمل، لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، ويعرف بتزايد حركية العمل فيه، بحيث إذا كانت درجة استيعاب اليد العاملة في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة، وما يميز هذا السوق هو افتقاره للحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونته وسهولة الولوج فيه، ويتمحور العمل الغير رسمي في القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

جدول رقم (...): بين تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي بالآلاف

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 203

مما سبق يتبين لنا التداخل بين الأسواق، حيث نجد بعض العاملين في الادارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون في نفس الوقت وظائف أخرى سواء في القطاع الخاص التقليدي

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 201

أو في سوق العمل غير الرسمي، وخاصة الاعمال الحرة وهي ظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري، ويرجع هذا التداخل بين الأسواق إلى ظاهرة تدفق العاملين بالقطاع الحكومي هذا الأخير الذي يتميز بتدني اجوره، بالإضافة إلى التداخل في العمل غير الرسمي في حد ذاته، حيث نجد الفرد لديه وظيفة في القطاع الفلاحي ووظيفة أخرى في قطاع التجارة مثلا¹.

ب- جمود سوق العمل:

يتميز سوق العمل الجزائري بجموده، وهذا راجع لضعف الانتقال فيه من عمل لأخر، ويكون هذا الجمود إما أفقيا ويقصد به الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والاجر والمكافآت ... الخ، وهذا بسبب عدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، أو جمودا رأسيا (عموديا) لضعف الترقيات، وعادة ما يصيب الجمود الأسواق المنظمة لاعتبارات تشريعية وتنظيمية، التي تضع شروط يجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل، وهذا ما أدى إلى التفاوت في الأجور، إن ظاهرة الجمود تتكامل مع ظاهرة تجزأ سوق العمل، إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من فئات المجتمع الحصول عليها².

ت- انتشار ظاهرة البطالة:

لقد ظهرت البطالة في المجتمع الجزائري بشكل مقلق، خاصة لدى الفئات الحاملة للشهادات العليا، وقد انتشرت البطالة بجميع أنواعها، حيث أن البطالة الصريحة بدأت في الظهور مع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينات، عند تشعب قطاعات المؤسسة الاقتصادية العمومية وتنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين، والتخلص من العمال من طرف المؤسسات العمومية سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق، أو بالتسريح الجماعي³، ومن خصائص البطالة في الجزائر ما يلي⁴:

- البطالة مسيطرة في الوسط الحضري بنسبة 58.9 % مقابل 41.1 % في الوسط الريفي.

¹ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 203

² - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 204

³ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 204

⁴ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. مشروع تقرير حول: القطاع غير الرسمي اوهام وحقائق. جوان 2004. ص 84

- تعتبر فئة الشباب الذين لم يبلغوا سن 30 من عمرهم اكبر فئة عاطلة عن العمل، حيث تقدر نسبتهم بـ 72.4%.
- ثلاثة ارباع البطالين غير مؤهلين.
- ث- انتشار نقص التشغيل:

يتسم سوق العمل الجزائري بنقص التشغيل، سواء الظاهر أو غير الظاهر، فالأول يقصد به البطالة الجزئية، أما الثاني فيكون دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري، وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة¹

2.2- مراحل سياسة التشغيل في الجزائر من 1962 إلى 2012:

ان وضع سياسة للتشغيل تعمل على تحقيق التشغيل الكامل للسكان لا يكون بمعزل عن باقي السياسات الأخرى، وإنما تندرج هذه السياسة ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية (التربية والتكوين والتعليم العالي ... الخ)، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، وكل هذا يكون تحت لواء السياسة العامة للدولة، لذلك انه من الصعب وضع سياسة للتشغيل تستجيب لكل المطالب، وفي الجزائر نجد ان سياسة التشغيل في الجزائر مرت بمراحل هي:

أ- المرحلة الأولى من 1962 إلى 1965:

تعتبر هذه المرحلة مرحلة حرجة بالنسبة لدولة خرجت من ثورة فقدت فيها الكثير من الموارد الطبيعية والموارد البشرية، بمعنى انها خرجت مندهورة في كل المجالات، بالإضافة إلى خروج المعمرين ذوي الكفاءات اللذين تركوا فراغا كبيرا في المراكز الإدارية الحساسة والمصانع والمزارع، لذا " فقد اهتمت السلطات العمومية الجزائرية بمسألة التنمية البشرية منذ الاستقلال، وكان يراد من التنمية الاجتماعية المنشودة صياغة الهياكل الاقتصادية بصفة تتماشى والحاجات الأساسية للسكان.

وقد طرحت كل الانشغالات على ضوء الظروف التاريخية والضرورة الاجتماعية الاقتصادية من خلال مختلف النصوص الأساسية، التي اعتمدت لتنظيم المجتمع، بدءا بتصريح أول نوفمبر 1954، إلى مختلف الميثاق كميثاق الصومام (1956) وميثاق طرابلس (1962)، وميثاق الجزائر (1964)، والميثاق الوطني (1976)، وكذا قانون الأمة الأساسي الدستور².

¹ مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 205

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1998). مرجع سابق. ص 10

لقد ظهر بوضوح التصور النظري لسياسة التشغيل في المواثيق الجزائرية، وذلك من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المتعددة منذ 1967، حيث ان سياسة التنمية في الجزائر كانت تعتبر التنمية كلاً متكاملًا، اي مجموعة أنشطة تتناول كل جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹. " لقد كانت وتيرة التطور سريعة، خاصة وأن ظروف السكان الاجتماعية والاقتصادية العامة غداة الاستقلال تتسم بفقر شديد وبطالة مستديمة جعلت من غالبية السكان يعيشون في ظروف غير إنسانية²."

" وفي ظل هذه الأوضاع المتأزمة للبلاد اصبح من الضروري على الدولة الجزائرية تشغيل القوة العاملة العائدة من الجبال أو الخارجة من السجون أو العاطلة عن العمل ... من اجل مقاومة ضغوط رأس المال الاجنبي، مما يستوجب في مواجهة هذه المهام الاجتماعية والاقتصادية تجنيد كل الموارد البشرية والمادية في البلاد واستخدام المساعدات المالية والفنية على احسن وجه³، وهذا ما ادى إلى ظهور ما يسمى بالتسيير الذاتي كنمط وكآلية تشغل القطاع الفلاحي، ومع مرور الزمن امتدت هذه الآلية إلى قطاعات أخرى، حيث تم سنة 1963 تم تأميم الاراضي الفلاحية لقدماء المعمرين، وتطبيق نظام التسيير الذاتي على القطاع الفلاحي، وفي السنة الموالية مباشرة تم انشاء الشركة الوطنية لنقل وتجارة المحروقات (سوناطراك)، اما في سنة 1965 فقد تم توسيع نظام التسيير الذاتي نحو الشركات الوطنية المتمثلة في قطاعي الصناعة والخدمات، وهذا ما ساعد كثيرا في عملية التشغيل، غير ان اهم ما ميز هذه الفترة خاصة في مجال التشغيل هو سيطرة القطاع الفلاحي على النشاط الاقتصادي الوطني، حيث يستحوذ على ما يقارب 80 % من اليد العاملة، فيما تتوزع باقي النسبة على القطاعات المتبقية⁴.

لقد كانت هذه السياسة تهدف إلى القضاء على مشكلة البطالة وذلك من خلال توفير فرص عمل لكل الافراد القادرين على العمل، بالإضافة إلى تغطية حاجات سوق العمل من اليد العاملة خاصة المؤهلة حتى تساعد في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

¹ - حزب جبهة التحرير الوطني (1976). الميثاق الوطني. ط1. مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني. الجزائر. ص 158.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1998). مرجع سابق. ص 10.

³ - محمد بلقاسم حسن بهلول (1999). سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزء الأول. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص 33.

⁴ - عبد الرحمان تومي (2011). الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الواقع والافاق). دار الخلدونية. الجزائر. ص 07-08.

لم تكن هذه المرحلة سوى مرحلة تمهيدية لمرحلة جديدة، فمن خلالها تم تهيئة الظروف لانتهاج أسلوب جديد ألا وهو أسلوب التخطيط الذي سنتكلم عنه في المرحلة الثانية.

ب- المرحلة الثانية (1966 - 1969):

تعتبر هذه الفترة بداية المرحلة التخطيطية، حيث شهدت وضع الاسس الضرورية لتخطيط التنمية الاقتصادية، وبالتالي انشاء مفهوم سيادة الدولة، فكان المخطط الثلاثي الأول، حيث كان الرهان قائما خلال هذا المخطط على رفع الفعالية في الانتاج، خاصة من خلال القطاع الفلاحي الذي يحتل الصدارة في استيعاب القوة العاملة، ولقد قامت الدولة ببعض الاجراءات والمتمثلة في¹:

- تأمين قطاعات المناجم والبنوك سنة 1966.

- تأمين قطاع توزيع مواد ومشتقات المحروقات سنة 1967.

- تحضير الاجراءات لتأمين كل مصادر الثروات الباطنية، حيث امتت لاحقا سنة 1971

- وفي سنة 1967 تم تقديم مخطط قريب المدى لوضع الوسائل المالية والمادية والبشرية من اجل تحقيق مخططات لاحقة.

يعتبر توسيع فرص التشغيل من اهداف التنمية الوطنية، التي انطلقت مع بداية المخطط الثلاثي الأول، الذي استهدف محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق في الاعمال الكبرى للتنمية²، فإجمالي حجم الاستثمارات سمح بإنشاء ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية، وفقا للجدول التالي:

¹ - عبد الرحمان تومي. المرجع السابق. ص 08.

² - محمد بلقاسم حسن بهلول. مرجع سابق. ص 357.

النسبة المئوية	عدد المناصب المحدثة	القطاعات
44.6 %	48.100	الصناعة
10 %	10.730	البناء والاشغال العمومية
16 %	17.240	التجارة والخدمات
12.6 %	13.610	النقل
16.8 %	18.000	الادارة
100 %	107680	المجموع

جدول رقم (16) يوضح مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي

المصدر: بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 191

يرتبط مستوى الانتعاش للقطاعات الاقتصادية بحصة هذه الأخيرة من الاستثمارات، حيث كلما ارتفع حجم الاستثمارات كلما انعكس ذلك ايجابيا على القطاعات الاقتصادية، ومن خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان قطاع الصناعة كانت له فرصة الاسد من حجم الاستثمارات المخصصة له، وهذا ما انعكس على استقطابه لأكبر عدد ممكن من اليد العاملة، والتي قدرت نسبتها بـ 44.6 %، ثم يليها قطاع الادارة بنسبة قدرت بـ 16.8 %، بعدها نجد قطاع التجارة والخدمات بنسبة قدرت بـ 16 %، ليأتي قطاع النقل بنسبة قدرت بـ 12.6 %، وأخيرا قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة قدرت بـ 10 %، كما نلاحظ اسقاط القطاع الفلاحي من قائمة القطاعات التي تمكنت من انشاء مناصب عمل جديدة.

من ابرز نتائج المخطط الثلاثي هو انخفاض مساهمة القطاع الفلاحي في الانتاج الداخلي

الخام، مما ادى إلى الاعتماد على قطاع المحروقات¹.

ت-المرحلة الثالثة (1970 - 1977):

وقد اطلق على هذه الفترة بمرحلة بناء القاعدة الاقتصادية، حيث تم وضع البنى الأساسية للصناعات القاعدية²، وتماشيا مع استراتيجية المخططات التنموية التي تبنتها الدولة الجزائرية فقد انشأت خلال هذه الفترة المخططين الرباعيين: الأول (1970-1973) والثاني (1974-1977)، ففي المخطط

¹ - عبد الرحمان تومي. مرجع سابق. ص 09.

² - المرجع السابق. ص 11.

الرباعي الأول لم يتعرض هذا الأخير في أي من بنوده إلى قضية سياسة التشغيل ومشكلة البطالة بشكل صريح وواضح، إلا أن التوجه العام لهذا المخطط تمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني، وذلك من خلال هدفين رئيسيين¹:

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية

- تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين.

ومن خلال هذين الهدفين استهدف المخطط انشاء 265000 منصب عمل جديد خارج قطاع الفلاحة، والجدول التالي يوضح مناصب العمل المستهدفة في مجال التشغيل خلال فترة المخطط الرباعي الأول:

النسبة المئوية	فرص العمل المستهدفة	القطاعات
01.11 %	2950	المحروقات
27.18 %	72050	الصناعة
35.84 %	95000	البناء والاشغال العمومية
03.77 %	10000	التجارة
06.79 %	18000	النقل
07.54 %	20000	الخدمات
17.73 %	47000	الادارة
99.96 %	265000	المجموع

جدول رقم (17) يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الأول

المصدر: بلقاسم سلاطنية، 1996/1995، ص: 193

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان قطاع البناء والاشغال العمومية احتل المرتبة الأولى من حيث فرص العمل المستهدفة، حيث قدرت نسبته بـ 35.84 %، أي ما يعادل 95000 منصب شغل،

¹ - محمد بلقاسم حسن بهلول. مرجع سابق. ص 357.

فيما يأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ 27.18 %، اي ما يعادل 72050 منصب شغل، فيما تأتي بقية القطاعات بنسب متفاوتة، وكانت على التوالي: الادارة ثم الخدمات ثم النقل ثم التجارة واخيرا يأتي قطاع المحروقات بنسبة ضئيلة جدا قدرت بـ 01.11 %.

وفيما يلي جدول يبين المقارنة بين المخططين الثلاثي والرباعي الأول في فرص العمل المستهدفة:

النسبة المئوية للفارق	الفارق	عدد المناصب المحدثه في الخطط الرباعي الاول	عدد المناصب المحدثه في الخطط الثلاثي	القطاعات
15.51%	23.950	72.050	48.100	الصناعة
54.58%	84.270	95.000	10.730	البناء والاشغال العمومية
08.26%	12.760	30.000	17.240	التجارة والخدمات
02.84%	04.390	18.000	13.610	النقل
18.78%	29.000	47.000	18.000	الادارة
99.97%	154.370	262.050	107680	المجموع

جدول رقم (18) يوضح مقارنة بين المخططين الثلاثي والرباعي الأول في فرص العمل المستهدفة

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان قطاع البناء والاشغال العمومية كانت له الفرصة الاكبر من حيث الزيادة في عدد مناصب العمل المستحدثة، وقدرت نسبة الزيادة بـ 54.58 %، وهو بهذا تجاوز قطاع الصناعة الذي كان الرائد في المخطط الثلاثي، ونفس هذه النتيجة بتوجيه التركيز على قطاع البناء والاشغال العمومية خلال المخطط الرباعي الأول.

اما خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) فقد كان توسيع التشغيل من بين الأهداف

الأساسية، وقد استهدف احداث 450.000 وظيفة غير زراعية، وهذا حسب ما يبينه الجدول التالي:

النسبة المئوية	عدد المناصب المستهدفة	القطاعات
18.55 %	85.000	الصناعة
30.13 %	138.000	البناء والاشغال العامة
10.91 %	50.000	التجارة
04.14 %	19.000	النقل
13.10 %	60.000	الخدمات
23.14 %	106.000	الادارة
99.97 %	458.000	المجموع

جدول رقم (19) يوضح فرص العمل المستحدثة خلال المخطط الرباعي الثاني

المصدر: بلقاسم سلاطينية، 1996/1995، ص: 194

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان قطاع البناء والاشغال العامة يبقى يحتل الصدارة من حيث فرص العمل المستحدثة، بنسبة قدرت بـ 30.13 %، ويليه دائما قطاع الصناعة دائما بنسبة قدرت بـ 18.55 %، لتأتي باقي القطاعات الأخرى بنسب متفاوتة.

من خلال ما سبق يمكن القول ان التشغيل عرف خلال الفترة (1970-1977) تطورا متزايدا، من حيث عدد الوظائف الجديدة في كل القطاعات عدا قطاع الزراعة الذي انخفض كما ذكرنا سابقا، في حين ان القطاع الخاص كانت نسبته ضئيلة جدا بمعدل لم يتجاوز 02 % في احسن ظروفه¹، وقد قدر عدد الوظائف المستحدثة خلال هذه الفترة 723.000 وظيفة.

ث- المرحلة الرابعة (1980 - 1984):

لقد جاء المخطط الخماسي الأول بإستراتيجية تنموية جديدة، تقوم على ما تم تقييمه خلال العشرينين السابقين، وقد تم خلال هذه الفترة اعادة تنظيم الاقتصاد، ومن اهم الأهداف التي جاء بها²:

- استكمال انعاش القطاعات التي لم تعط لها الاولوية من قبل
- تدعيم الاقتصاد الوطني

¹ - ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب. مرجع سابق. ص 174.

² - عبد الرحمان تومي. مرجع سابق. ص 27-28.

- الاهتمام اكثر بالجانب الاجتماعي للمواطن وتحسين معيشته
 - معالجة الاختلالات التي ميزت الاقتصاد الوطني اثناء فترة السبعينيات
 - الاهتمام اكثر بالهياكل القاعدية: كالطرق السريعة، الجسور، السدود، ... الخ.
- وعلى الرغم من التطور الذي شهدته عملية احداث مناصب الشغل خلال الفترة السابقة، إلا ان ضعف الاستخدام واستمرار البطالة اصبحتا من السمات الملازمة للاقتصاد الجزائري، وهذا ما ادى بهذا الاخير عند نهاية فترة الاستراتيجية الى نفس الوضعية التي سادت خلال فترة المخططات الماضية، وقد لوحظ العجز في مجال القوى العاملة خلال هذه الفترة في مظهرين:
- المظهر الأول تمثل في ضعف تخصص اليد العاملة، وتضخم عدد العاملين بشكل مبالغ فيه في عدد من القطاعات وفروع النشاط الاقتصادي.
 - المظهر الثاني تمثل في التوزيع السيئ لحجم العمالة بين مختلف القطاعات وداخل القطاع الواحد، وبين مختلف المؤسسات والوظائف والمهن.
- لقد استهدف المخطط الخماسي الأول (1980-1984) انشاء 1.175.000 وظيفة جديدة، موزعة على القطاعات كما هو موضح في الجدول التالي:¹

النسبة المئوية	عدد مناصب الشغل المستهدفة	القطاعات
15.74 %	185.000	الصناعة
25.53 %	300.000	البناء والاشغال العامة
25.95 %	305.000	التجارة والخدمات
08.93 %	105.000	النقل
23.82 %	280.000	الادارة
99.97 %	1.175.000	المجموع

جدول رقم (20) يوضح مناصب الشغل المستحدثة خلال المخطط الخماسي الاول

المصدر: بلقاسم سلاطنية، 1996/1995، ص: 196

¹ - بلقاسم سلاطنية. مرجع سابق. ص 195.

من خلال الجدول اعلاه يتضح جليا ان قطاع التجارة والخدمات ساهم بنسبة معتبرة في عدد مناصب الشغل المستهدفة، هذه النسبة جعلته يتصدر قائمة القطاعات، وقدرت نسبته بـ 25.95 %، ثم يليه مباشرة وبنسبة متقاربة جدا قطاع البناء والاشغال العمومية الذي قدرت نسبته بـ 25.53 %، ثم يأتي قطاع الادارة بنسبة قدرت بـ 23.82 %، فقطاع الصناعة بنسبة قدرت بـ 15.74 %، واخيرا قطاع النقل بنسبة قدرت بـ 08.93 %.

ان من بين السياسات التي اعتمدها الدولة في اعادة تنظيم الاقتصاد الوطني خلال المخطط الخماسي الأول هي سياسة الانفتاح على الاستثمار الخاص، ونستشف هذا التوجه من خلال القانون 11/82 المؤرخ في 21 اوت 1982، والمتعلق بالاستثمار، الذي نص في عدة نصوص تنظم عمليات الاستثمار، وتنص صراحة على اشراك القطاع الخاص المحلي والاجنبي في مؤسسة أو عدة مؤسسات على شكل شركات اقتصادية مختلطة، وكان من بين اهداف هذا القانون هو خلق مناصب الشغل والرفع من طاقة الانتاج والزيادة في الدخل الوطني، غير ان النتائج التي كانت منتظرة من الاستثمار الاجنبي كانت جد محتشمة لسببين: الاول العراقي البيروقراطية، والثاني هو ان الاستثمارات الخاصة المحلية والاجنبية لم تسجل ضمن اولويات البرامج الاقتصادية التي اتت فيما بعد¹.

ان عدم كفاءة البرنامج الخماسي الأول في رؤيته إلى تنظيم الاقتصاد الوطني من خلال سياسة اعادة هيكلة المؤسسات الذي نتج عنه تهميش القطاع المنتج وهذا ما ادى إلى الدخول في ازمة اقتصادية، ومن ابرز مظاهرها واطورها تلون مؤشر البطالة باللون الاحمر مما اصبح يهدد بانفجار حقيقي للنسيج الاجتماعي، حيث وصل معدل البطالة إلى نسبة 15.1 % مع نهاية 1984 كما يوضحه الجدول التالي:

السنة	عدد السكان	القوة العاملة	القوة المشتغلة	معدل البطالة
1984	20.880.000	4.374.000	3.715.509	15.1 %

جدول رقم (21) يبين معدل البطالة كمؤشر على بداية الازمة

المصدر: عبد الرحمان تومي، 2011، ص: 38

¹ - عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص 34. 36.

وهكذا فان السياسة الجديدة لهيكله الاستثمارات لم تحقق احد اهدافها والمتعلق بإتاحة أو انشاء فرص العمل، وأصبح متوسط الاتاحة خارج القطاع الفلاحي يسجل تراجعا ملحوظا، كما يبينه الجدول التالي:

الفترة	67-69	70-73	74-77	79-80
تطور مناصب الشغل في القطاع الأساسي	35.920	82.430	130.330	117.000
تطور مناصب الشغل في القطاع الثانوي*	19.630	48.150	78.800	52.000

جدول رقم (22) يبين متوسط الاتاحة السنوي للشغل خارج الفلاحة

المصدر: عبد الرحمان تومي، 2011، ص: 39

ج- المرحلة الخامسة (1985 - 1989):

تعتبر هذه الفترة من اصعب الفترات التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال، وهذا لما الت اليه الاوضاع، من شح في السيولة، وتراجع في النمو، وارتفاع في مستوى الضغط الاجتماعي، وما كان على الحكومات المتعاقبة إلا العمل على توقيف أو التقليل من حدة هذا الانهيار، وقد سطرت اهداف المخطط الخماسي الثاني لتكتمل تلك التي شهدها المخطط الخماسي الأول¹، لكن اشتداد الازمة حال دون ذلك، فقد سجل الضعف في معدل النمو مع الزيادة في عدد السكان القادرين على العمل، حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1986، مما ادى إلى زيادة البطالة التي تجاوزت المليون شخص سنة 1987، وكان هذا خلافا لتوقعات المخطط، حيث كان متوقعا احداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، فقد تراجع احداث مناصب عمل جديدة من 74.000 سنة 1986 إلى 59.000 سنة 1989، كما ان وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقي نسبيا، باستثناء قطاع الادارة الذي شهد ارتفاعا نوعا ما من 22.8 % إلى 25.2 %، وبذلك اصبحت قطاع الادارة هو الأول من حيث استحداث مناصب العمل²، وامام هذا التدهور لجأت الجزائر إلى سياسة الاصلاح كحل لهذه الازمة، حيث ظهرت فكرة الاصلاح سنة 1987، وقد مس هذا الاصلاح كل القطاعات، ومن بين ما جاء في سياسة الاصلاح ما يلي:

¹ - عبد الرحمان تومي. المرجع السابق. ص 48.

² - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 171.

- اعادة النظر في طرق التخطيط نحو لامركزية اكثر
- استقلالية المؤسسات العمومية (لامركزية قطاعية)
- خوصصة كلية للقطاع الفلاحي، وذلك باستحداث المستثمرات الفردية والجماعية
- اصلاح تشريع العمل

غير ان هذه الاصلاحات لم تغير في الامر شيئا، بل ازداد تدهور الاوضاع على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتقلصت مناصب الشغل الجديدة من 122.000 وظيفة سنة 1985 إلى 60.000 مع نهاية سنة 1988¹، ونستطيع ان نقول ان المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عروض العمل وبفقدان مناصب عمل قديمة ويمكن ارجاع هذا إلى تناقص الاستثمارات الجديدة وتناقص برامج العمل بالنسبة لبعض المؤسسات، والتي ترجع كلها إلى انهيار اسعار البترول سنة 1986².

ان اعتماد سياسة مستقلة بذاتها للتشغيل في الفترات السابقة لم يكن له داعي، وذلك ان مسالة التشغيل في ذلك الوقت كانت مهمة جميع القطاعات وهدفا مشتركا بينهم، لكن ابتداء من سنة 1987 تم اعتماد سياسة خاصة بتشغيل الشباب، فكان اول برنامج لتشغيل الشباب والذي كان موجها للشباب بين 16 و24 سنة، وتم اعتماده من طرف الحكومة، وممولاً من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية، وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب، حيث كان يهدف إلى انشاء 200.000 منصب شغل لفائدة الشباب البطال، وبعد سنتين تم ادماج 100.000 شاب³.

- المرحلة السادسة (1990 - 1999):

على الرغم من السياسة الاصلاحية الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر نهاية الثمانينات إلا ان هذا لم يغير من حدة الازمة، مما اثر سلبا على سياسة التشغيل وتم تسجيل زيادة في معدلات البطالة، فاصبح من الضروري اعادة النظر في هذه السياسة، والتوجه لسياسة اكثر نجاعة وصرامة واكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة، والتقليل من حدة الفقر،

¹ - عبد الرحمان تومي. مرجع سابق. ص 50-51.

² - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 173.

³ - مصطفى راجعي. الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996. المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية.

العدد التجريبي. جيجل. جوان 2005. ص 39-47.

عندها تم تطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية كصندوق النقد الدولي¹، وهذا ما ستكون له تبعات أخرى تؤثر خاصة على السياسة الداخلية للبلاد.

وعلى مستوى سياسة التشغيل صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتعلق بترتيبات الإدماج المهني للشباب، وهذا لاستكمال نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987، بالإضافة إلى وضع حل استعجالي لقضية التشغيل خاصة الشباب، ومن بين أهدافه ومبادئه:

- تنمية روح المبادرة في الشباب
- تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه بأقل تكلفة
- تهمين القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا
- استغلال كل امكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة فعالة للطلب المحلي
- تسهيل حصول الشباب على فرص التكوين والقروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم
- تنظيم الشراكة على المستوى المحلي والوطني بتوعية الشباب والجمعيات ومجموع المتدخلين في برامج الإدماج المهني للشباب.

لكن بعد سنة 1991 بدأت عملية تنفيذ هذا البرنامج في التباطؤ، وسجلت النقائص بعد 6 سنوات من انشائه، وتم توجيه عدة انتقادات له، كما ان الحلول التي وضعت للقضاء على البطالة ابدت محدوديتها، مما ادى إلى التفكير في سياسة جديدة للتشغيل تواكب التطورات التي عرفت البلاد منذ 1995، وتعتبر سنة 1996 بمثابة منعرج في سياسة تدخل الدولة، حول خلق برامج واجهزة جديدة بديلة لجهاز الإدماج المهني السابق، ومن هنا بدأت الدولة في سياستها الجديدة، بحيث ستكتفي بالتوجيه والاستشارة، وانشاء برامج جديدة لتحفيز تشغيل الاطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، ومن هنا صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكانت تهدف إلى ادماج الشباب في الحياة المهنية²، وفي سنة 1998 تم انشاء برنامج جديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر سنة 1998 يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، واطلق عليه عقود التشغيل الاولية، وهو موجه لطالبي التشغيل من المرة الأولى³.

¹ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 174-175.

² - مصطفى راجعي. مرجع سابق. ص - ص 39-47.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998.

ان ما ميز هذه الفترة هو الانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق، وانخفاض عدد مناصب العمل المستحدثة، وغلق المؤسسات، وتسريح العمال من المؤسسات العمومية، وهو ما زاد من تفاقم البطالة، وعلى العموم فان هذه المرحلة تعتبر من اسوأ المراحل التي عرفتھا الجزائر.

ح- المرحلة السابعة (1999-2011):

ان غياب سياسة للتشغيل واضحة المعالم في الفترات السابقة ادى إلى ظهور العمل الموازي في بعض المجالات خاصة منها التجارة، بالإضافة إلى مشكلة التسرب المدرسي السنوي، وهو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على ظاهرة البطالة، التي مست فئة الشباب، وقد تميزت الفترة السابقة على مستوى حسب الدراسات التي قامت بها مصالح التشغيل بما يلي¹:

- خمس طالبي العمل من فئة النساء،
- 74.40 % من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب
- اغلب البطالين يوجدون في المناطق الحضرية
- 26.70 % من هم في سن العمل لا يبحثون عن عمل، لانهم في غير حاجة للعمل، أو انهم يعملون في أعمال غير رسمية، أو لانهم يأسوا من البحث عن العمل، أو لديهم اسباب أخرى
- 45 % من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الاصلاحات الاقتصادية
- صعوبة ادماج طالبي العمل لأول مرة، وهي اكبر نسبة من البطالين
- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم.

وأمام هذا الوضع المزري كان من الضروري على الحكومة الجزائرية التفكير في مشاريع أخرى تقي بالغرض، قبل ان تتفاقم المشاكل، فاعتمدت برنامج الانعاش الاقتصادي منذ 2001، يهدف إلى ارساء قاعدة اقتصادية متينة، حيث تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية، المخطط الرباعي من 2001 إلى 2004، ثم المخطط الخماسي من 2005 إلى 2009، والمخطط الخماسي الثاني من 2010 إلى 2014، وقد ادى هذا إلى تنشيط الاستثمار العمومي الذي بدوره ساهم في انشاء مناصب عمل، خاصة في قطاع البناء والاشغال العمومية²، حيث تم استحداث اجهزة وبرامج جديدة لادماج الشباب مهنيا ولدعم العمال المسرحين من عملهم، التي سنتحدث عنها بالتفصيل لاحقا.

¹ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص - ص 182-183.

² - رحيم حسين. مرجع سابق. ص - ص 132-150.

وما يلاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع في عدد مناصب الشغل، حيث انتقل معدل الشغل من 72.7 % سنة 2001 إلى 90.30 % سنة 2011، وهذا ما انعكس على وضعية العمالة في مختلف القطاعات، التي سجلت ارتفاع في عدد المناصب المستحدثة، وهو ما يوضحه الجدول التالي :

البيان-السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005
قوة العمل	8850	9074	9303	9540	9780	10027
العمالة	4977	5198	5462	5741	5981	6222
القطاع الفلاحي	1185	1328	1438	1565	1617	1683
قطاعات أخرى	3792	3870	4024	4176	4364	4539
الصناعة	497	502	504	510	523	523
البناء والاشغال ع	781	803	860	907	980	1050
الادارة	1440	1456	1503	1546	1512	1527
الخدمات	1074	1109	1157	1213	1349	1439

البيان-السنة	2006	2007	2008	2009	2010	2011
قوة العمل	10267	10514	10801	10544	10812	10661
العمالة	6517	6771	7002	9472	9736	9599
القطاع الفلاحي	1780	1842	1841	1242	1136	1034
قطاعات أخرى	4737	4929	5161	8230	8600	8565
الصناعة	525	522	530	1194	1337	1967
البناء والاشغال ع	1160	1261	1371	1718	1886	1595
الادارة	1542	1557	1572	-	-	-
الخدمات	1510	1589	1688	5318	5377	5003

جدول رقم (23) يبين قوة العمل والعمالة حسب القطاعات الاقتصادية للفترة (2000-2011) (الارقام بالآلاف)

المصدر: دحمانى محمد ادريوش، ص: 193

3- أجهزة التشغيل في الجزائر:

لقد تنوعت وتعددت برامج التشغيل التي اعتمدها الجزائر من حيث المناهج والمسالك، حيث انشأت برامج خاصة بالتشغيل المباشر، وأخرى خاصة بخلق مؤسسات، ومنها ما يمس العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى، ومنها ما يخص فئات معينة كحاملتي الشهادات الجامعية وشهادات التكوين المهني ... الخ، على الرغم من أن الهيئة الوصية والمعنية بعملية التشغيل هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إلا أننا نجد أن هناك هيئات أخرى تساعد في عملية التشغيل وكل هذا من أجل الوقوف والتصدي لظاهرة البطالة، وقبل التطرق إلى برامج التشغيل نعرض أولاً لمختلف الهيئات التي وضعتها الدولة للمساعدة في التشغيل:

1.3 - الوكالة الوطنية للتشغيل A.N.E.M:

انشأت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعد والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وتتنحصر مهام الوكالة في الآتي¹:

- تطلع على وضعية السوق الوطنية للتشغيل لليد العاملة وتنظمها وتطورها، وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:

- ✓ تضع نظاماً للمعلومات يساعد على تقديم معلومات دقيقة، منظمة وموثوق بها، عن تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة
- ✓ تقوم بالدراسات والتحقيقات التي لها ارتباط بتأدية مهامها
- ✓ تقوم بجميع التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة التي تدخل في صلاحياتها
- ✓ تطور أدوات تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض الشغل وطلبه، وتضبط مقاييسها
- تتلقى عروض الشغل وطلباته وتقرب بين هذه وتلك، وبهذه الصفة تقوم على الخصوص بما يأتي:
- ✓ تتولى استقبال طلاب الشغل وإعلامهم وتوجيههم وترتيبهم
- ✓ تبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وتجمعها

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990.

- ✓ تسهل الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتنظيم حركات اليد العاملة وتسييرها طبقا للتنظيم المعمول به، كما تشارك مع المؤسسات والمقاولات والهيئات المعنية في اعداد اعمال التحويلات المهنية أو التكوين التكميلي التي تخصص لتكييف طالبي الشغل مع متطلبات العروض المتوفرة
- ✓ تشارك في تنظيم برامج التشغيل النوعية، التي تقررها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الأخرى المعنية وفي تطبيقها
- ✓ تبحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب المواطنين المترشحين للهجرة، في الخارج
- تدرس في اطار التشريع المتعلق باستخدام العمال الاجانب وتفحص طلبات ادخال اليد العاملة الاجنبية، قصد تسليم الرخص التي ينص عليها التنظيم المعمول به وتنظم الفهرس الوطني للعمال الاجانب وتسييره
- تطبيق فيما يخصها التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والعقود الدولية في مجال التشغيل.
- اما من الناحية التنظيمية ومن اجل القيام بمهامها فان الوكالة الوطنية للتشغيل تتوفر على 200 وكالة محلية و48 وكالة ولائية و11 وكالة جهوية منتشرة عبر كامل التراب، حيث توجد مكاتب الوكالة على مستوى الدوائر، التي حلت محل مكاتب اليد العاملة سابقا، وتقوم هذه المكاتب باصدار بطاقة طالب عمل والتي تعرف باسم البطاقة الزرقاء، تمنح لطالبي العمل اول مرة، ومن خلالها يتم تسجيل طالب العمل ضمن قائمة الباحثين عن العمل، وتقوم هذه المكاتب والوكالات المحلية بما يلي¹:
- تسجيل حاملي الشهادات العليا الذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من برنامج الادمج
- تسجيل العمال الذين فقدوا مناصبهم في اطار تسريح العمال أو الفصل من العمل واصدار شهادة شهرية تضمن لهم حق التعويض عن البطالة
- تسجيل طالبي العمل الذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من برامج القرض المصغر.
- استقبال طالبي العمل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم، أو توجيههم إلى برامج أخرى وفقا لاستعداداتهم
- استقبال عروض العمل وربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات

¹ - البدائل المقترحة للصعوبات التي ترافق الادمج الاقتصادي للشباب وتجسيدها في الميدان. نقلا عن الموقع:

- تسجيل الشباب المتخرجين من المعاهد الوطنية

2.3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J :

وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، انشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لجميع انشطتها، ومن مهامها¹:

- تقديم الدعم والاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في اطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الاعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات اذا تطلب الامر ذلك.

- تشجيع كل اشكال الاعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، خاصة من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.

- وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

- اقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في اطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها.

- ابرام اتفاقيات مع كل الهيئات أو المقاولات أو المؤسسات الإدارية العمومية التي يكون هدفها التكوين أو التشغيل

3.3- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة C.N.A.C:

انشأ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد وضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتمثل مهمته فيما يلي²:

¹- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

²- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994

- ضبط وباستمرار بطاقة المنخرطين
- ضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التامين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته
- تسيير الاداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه
- يساعد ويدعم الاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وادارتي البلدية والولاية، اعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من اداءات التامين عن البطالة في الحياة النشيطة
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التامين عن البطالة
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته ازاء المستفيدين في جميع الظروف
- كما يساهم بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير احداث اعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، خاصة من خلال:

✓ التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالاشكال غير النموذجية للعمل والاجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكامنه

✓ التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع احداث الاعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل

✓ تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في اعمالها من اجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الاشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

وابتداء من سنة 1994 شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الاجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا ارادية ولأسباب إقتصادية، حيث إستفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 حوالي 189.830 عاملا مسرّحاً من مجموع 201.505 مسجلاً، أي بنسبة 94 %، وقد قدر عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5275 مستفيداً.

وشهدت الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 اكبر عملية تسجيل في نظام التامين عن البطالة والتي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي¹.

¹ - <http://www.cnac.dz>

4.3 - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

- انشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004، وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لنشاطها، وتقوم بالمهام التالية¹:
- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
 - تدعيم المستفيدين من وتقديم الاستشارة لهم ومرافقتهم في تنفيذ مشاريعهم.
 - منح قروض بدون مكافأة.
 - تبليغ المستفيدين اصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الاعانات التي تمنح لهم.
 - ضمان متابعة الانشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
 - وعليه فهي مكلفة بما يلي:
 - انشاء قاعدة للمعطيات حول الانشطة والمستفيدين من الجهاز.
 - تقديم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
 - اقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في اطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في اجلها.
 - ابرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الاعلام والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في اطار انجاز انشطتهم وذلك لحساب الوكالة.
 - ومن اجل القيام بمهامها على احسن وجه ان تقوم ب:
 - الاستعانة باي شخص معنوي أو طبيعي متخصص للقيام باعمال تساعدها على انجاز مهامها.
 - تكليف مكاتب دراسات متخصصة بانجاز مدونات نموذجية خاصة بالتجهيزات ودراسات مونوغرافية محلية وجهوية.
 - تنفيذ كل التدابير التي من شأنها ان تسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لدعم تحقيق اهداف جهاز القرض المصغر واستعمالها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004 شروط التأهيل للاستفادة

من هذا القرض كما يلي:

- ان يكون السن 18 سنة فما فوق.

- ان يكون المستفيدون بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم.

- ان تكون لديهم اقامة مستقرة.

- ان يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.

- ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الانشطة.

- ان يقدموا مساهمة شخصية بمستوى يطابق الحد المبين كما يلي¹:

- ✓ 5 % من الكلفة الاجمالية للنشاط، بعنوان احداث أنشطة باقتناء العتاد الصغير والمواد الاولية اللازمة لانطلاق المشروع، ويخفض هذا المستوى إلى 3 % اذا كان المستفيد حائزا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها، أو اذا انجز النشاط في منطقة خاصة، أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.
- ✓ 10 % من الكلفة الاجمالية التي لا يمكن ان تفوق 30.000 دج بعنوان شراء المواد الاولية.

5.3- وكالة التنمية الاجتماعية A.D.S :

انشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية، وتتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو اية وسيلة أخرى ملائمة لما يأتي²:

- الاعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية.

- كل مشروع اشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الاكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.
- تنمية المؤسسات الصغرى.

والهدف الأساسي للوكالة هو ايجاد وجمع كل المساعدات المالية والتبرعات والهبات ومن كل نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو اجنبي دولي أو متعدد الاطراف اللازمة لتحقيق هدفها الاجتماعي،

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004.

² - المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996

اما من الناحية التنظيمية ومن اجل القيام بمهامها فانها تتوفر على 11 فرعا جهويا و254 خلية جوارية على مستوى الولايات، اما متابعة نشاطها فيكون على عاتق وزير التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة¹.

¹ - نقلا عن موقع وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة: <http://www.msnfcf.gov.dz>

خامسا- برامج الادمج المهني في الجزائر

- 1- تعريف الادمج المهني
- 2- المفاهيم المرتبطة بالإدمج المهني
- 3- برامج الادمج المهني لحاملي الشهادات

1- تعريف الادمج المهني:

ان مصطلح الادمج المهني يستخدم في العديد من المجالات المعرفية منها علم الاقتصاد وعلم الاجتماع ... الخ، وهو يدخل في نطاق التشغيل والتوظيف، وتعريف هذا المصطلح يجبرنا على تفكيكه، فهو من المصطلحات المركبة، يتكون من مصطلحين هما: الادمج والمهني، وفيما يلي تعريف هذا المصطلح:

لغويا كلمة ادمج مشتقة من الفعل الثلاثي الصحيح "دمج" الذي يعني في اللغة العربية "دمج الامر يدمج دموجا: استقام. وأمر دُماجٌ وِدِماجٌ: مستقيم. وتدامجوا على الشيء: اجتمعوا. ودامجه عليهم دِماجا: جامعهم. وصلح دِماجٌ: محكم قوي. وادمج الحبل: اجاد فنتله وقيل: احكم فنتله في دقة. ودمجت الماشطة الشعر دمجاً، وادمجته: ضفرته، ورجل مدمج ومندمج: مداخل كالحبل المحكم القتل. ... والدُمُوجُ: دخول الشيء في الشيء. ... وادَمَج في الشيء اِدماجاً واندمج اندماجاً اذا دخل فيه "1"، وعليه يمكن القول ان الادمج المهني لغة يعني الدخول في عمل ما.

عرفه فريدريك دلكورت على انه "دمج فئات معينة من السكان الذين لديهم صعوبة في العثور على عمل (الشباب، الغير حاملين للشهادات، المعوقين والبطالين لفترة طويلة)..."².

هذا التعريف حدد الادمج المهني بوجه عام، ولم يدخل في التفاصيل الجزئية له، كما حدد الفئات المعنية بعملية الادمج المهني وهم: الشباب والغير حاملين للشهادات والمعوقين والذين يعانون من البطالة لمدة طويلة، وحسبه ان الادمج المهني لا يعني بحاملي الشهادات، فهو يعتبر ان حاملي الشهادات يتحصلون على شغل فور تخرجهم.

كما يعني "فترة أو مرحلة تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملائمة بين الموظف الجديد والمنصب شاغر، وعليها يتقرر بقاءه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر اكثر تلاؤماً ومؤهلاته ومهاراته، وتتعلق فترة الادمج بالتوظيف الخارجي اكثر من التوظيف الداخلي الذي يأخذ شكل تنقلات عمودية أو أفقية"³.

¹ - ابن منظور. لسان العرب. المجلد الثاني. الجزء 16. دار المعارف. مصر. ص 1419.

² - frederic delacourt (2011). **dictionnaire des termes du travail**. édition de vecchi s a paris. p 98.

³ - بوزيد نجوى (2010). **وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية**. اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية. جامعة الحاج لخضر. باتنة. الجزائر. ص 74.

كما يقصد بالادماج " فترة للتمرن والاعتیاد (التعود) على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب عمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلائقي"¹. على ضوء التعاريف السابقة يمكن وضع التعريف الاجرائي لمصطلح الادماج المهني والذي على ضوءه تتضح حدود الدراسة ومجالاتها، والذي يعني " تلك المرحلة التي تلي مباشرة مرحلة التكوين، وتعنى بتشغيل خريجي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني في منصب عمل، حيث تتوافق شهادتهم ومستواهم وتخصصهم مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها، مما يؤدي بهم إلى الاستقرار المهني".

2- المفاهيم المرتبطة بالادماج المهني:

يعتبر مصطلح الادماج المهني كغيره من المصطلحات التي ترتبط مع بعض المفاهيم الأخرى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التوظيف والتشغيل، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود بعض المفاهيم المرتبطة بهذا المصطلح.

1.2- التشغيل:

ويعرف ايضا على انه " الوظيفة أو الحرفة أو الصناعة أو كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمل يشغله"².

أما بيار بورديو فيعرف التشغيل على أنه " كل نشاط يقدم موردا معينا للفرد الذي يقوم به"³. كما يقصد به " تمكين الشخص من الحصول على عمل والإشتغال به، وهو يعنى تحقيق المنزلة الاجتماعية كموظف أو كعامل مدرج اسمه في كشف الماهيات والأجور"⁴.

2.2- التوظيف:

يعرف التوظيف على انه " تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة، واختيار افراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها، بقصد الوصول إلى الانتاج الانسب، وتوفير شروط وظروف

¹ - بوزيد نجوى. المرجع السابق. ص 74.

² - ابراهيم مذکور (1975). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة. ص 494.

³ - جورج فريدمان واخرون (1985). رسالة في سوسيولوجيا العمل. ترجمة: بولاند عما نويل. ط1. منشورات عويدات. بيروت. ص

11.

⁴ - سامية بن رمضان (2001-2002). الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية. رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر. ص 23.

العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمرروا في اداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد، وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة، ووضع نظم العلاوات والترقيات "1.

كما يعرف على انه " سلوك تنتهجه منظمة ما، قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة او اضافية، ويكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد "2 .

3.2- عقد العمل:

"يعتبر مصطلح العمل جديدا نوعا ما حيث يعرف فيما مضى بعقد إيجار الخدمات أو إيجار الأشخاص"3.

كما يعرف عقد العمل على انه " اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص العمل لحساب شخص اخر صاحب العمل، وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محدودة او غير محدودة مقابل اجر معين ومحدد سلفا "4.

ويعرف ايضا على انه " عقد يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرفه، مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر "5.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن تعريف عقد العمل على انه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل اجر يدفعه صاحب العمل.

3- برامج الادمج المهني لحاملي الشهادات:

بما ان موضوع البحث يدور حول التكوين والإدمج المهنيين، وبما ان الدراسة الميدانية على خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني فاننا سنركز في هذا الجزء على البرامج المقدمة لحاملي شهادة تقني سامي خريجي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، والتي تنوعت حسب الجهات التي تبنتها، وفيما يلي هذه البرامج:

¹ - عادل حسن (1998). ادارة الافراد والعلاقات الانسانية. مؤسسة شباب الجامعة. الاسكندرية. ص 195.

² - المرجع السابق. ص 196.

³ - نخبة من الاساتذة المصريين. مرجع سابق. ص 94.

⁴ - أحمية سليمان (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ج2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص

15.

⁵ - عبد الرزاق السنهوري (2000). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد. المجلد الأول. منشورات الحلبي. بيروت. ص 13.

1.3 - برنامج عقود ما قبل التشغيل C.P.E:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر من سنة 1996 انشأ البرنامج الوطني لعقود التشغيل الاولية، وحددت شروط تنفيذه في المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر من سنة 1998، وقد انشأ هذا البرنامج خصيصا للشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية¹:

✓ ان يكونوا من جنسية جزائرية.

✓ ان تتراوح اعمارهم من 19 إلى 35 سنة.

✓ ان يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

✓ ان يكونوا من طالبي التشغيل لأول مرة.

وقد حددت مدة عقد التشغيل الاولي بسنة واحدة ويمكن تمديدتها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة اشهر، بطلب من المستخدم، لكن بتخفيض مستوى الاجر الشهري الذي تتحمله الدولة، على ان يعوض هذا التخفيض بمساهمة من المستخدم بحيث يصبح الاجر يساوي 80 % على الاقل من الاجر المخصص للعامل الذي يشغل منصبا مماثلا، وقد حددت مستويات الاجر كما يلي:

- الفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة:

✓ يتقاضى التقنيون السامون 4.500 دج للشهر.

- فترة التمديد المحددة بستة اشهر:

✓ يتقاضى التقنيون السامون 3.000 دج للشهر.

وقد نص المرسوم التنفيذي السالف الذكر على ان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب يتحمل حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 7 %، ومن خلال هذا البرنامج يستفيد الشباب الحاملين للشهادات خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل، كما يمكن ان توافق الهيئة المستخدمة على اجر اضافي لفائدة الشباب حاملي الشهادات، ويلتزم المستخدم في حالة تمديد العقد بعد انتهاء مدة الادمج بابرام عقد عمل مع الشاب حامل الشهادة لمدة لا تقل عن السنة.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر من سنة 1996

اما بالنسبة لتمويل البرنامج فقد كلف به الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، اما التنفيذ فيكون من خلال ابرام اتفاقيات سنوية بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية، ويتم تسييره محليا عن طريق مندوبية تشغيل الشباب، بحيث يتم ابرام عقد التشغيل الاولي بين الهيئة المستخدمة ومندوب تشغيل الشباب والشباب، هذا الاخير الذي يقوم بالتسجيل اولا لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تقوم بدورها بتسليمه شهادة التسجيل وارسال القوائم الاسمية للشباب المسجلين على مستواها إلى مندوبية تشغيل الشباب.

يستفيد المستخدمون المستقبليين للشباب حاملي الشهادات من عدة امتيازات مع تقييد هذه الأخيرة ببعض الالتزامات نذكر منها¹:

- ✓ اعضاء المستخدم من دفع اجور المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل طوال فترة العقد الاولية والمقدرة بـ 12 شهرا، وفي حالة التمديد التي تكون بطلب من المستخدم يلتزم هذا الاخير بتوقيع عقد مع المستفيد لمدة سنة على الاقل
- ✓ مزايا جبائية وشبه جبائية مرتبطة بتوظيف الشاب حامل الشهادة، بشكل دائم وظلك وفقا لاحكام القانون
- ✓ على المستخدم احترام تخصص الشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل
- ✓ على المستخدم تسليم شهادة عمل للشباب المستفيد بعد انقضاء مدة العقد
- ✓ في حالة توظيف عدد كبير من حاملي الشهادات لدى مستخدم واحد، فالمستخدم لا تقبل منه نسبة الفشل في ادماج هؤلاء لا بنسبة 20 %
- ✓ الهيئات التي لم يسبق لها وان منحت فرص توظيف بعد انقضاء.

2.3- جهاز المساعدة على الادماج المهني D.A.I.P:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 تم انشاء جهاز المساعدة على الادماج المهني، حيث حدد الاطار العام له، ويهدف هذا الجهاز إلى²:

- ✓ تشجيع الادماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

¹- ايت عيسى عيسى (2010). سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر. اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر3. الجزائر. ص 304.

²- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008

- ✓ تشجيع كافة اشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.
- وحسب هذا المرسوم فان الجهاز وجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين، وعليه اتخذت عقود الادمج ثلاث اشكال كما يلي:
- ✓ **العقد الأول:** عقد ادمج حاملي الشهادات موجه إلى فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ✓ **العقد الثاني:** عقد ادمج مهني موجه إلى فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
- ✓ **العقد الثالث:** عقد تكوين - ادمج موجه إلى فئة الشباب بدون تكوين أو تأهيل.
- وينصب المستفيدون من عقود ادمج حاملي الشهادات وعقود الادمج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والادارات العمومية، المستفيدون من عقود تكوين - ادمج في ورشات الاشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين، وقد حددت مدة العقد كما يلي:
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ✓ سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- ومقابل الاستفادة من هذا الجهاز يتعين على الشباب المدمجون بعض الالتزامات التي تقع على عاتقهم كما يلي:
- ✓ الالتزام بانتهاء مدة الادمج المحددة في العقد، ولا يمكنهم الاستفادة من عقد ادمج جديد إلا في حالة فسخ العقد لاسباب مبررة خارجة عن ارادتهم.
- ✓ احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.
- ✓ لا يمكن للمستفيدين من عقد ادمج ان يفسخوا العقد دون اسباب مبررة قانونا.
- اما شروط الاستفادة من عقود الادمج فقد حددها المرسوم التنفيذي في المادة الثالثة عشر كما يلي:

- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ السن من 18 سنة إلى 35 سنة.
- ✓ تسوية وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.
- ✓ حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- ✓ مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان اقامتهم.

3.3- جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات P.I.D:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008 تم انشاء جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والمتمثلين في خريجي الجامعات والحائزين شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، خاصة حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي اعاقات، وتخضع استفادتهم من الجهاز إلى التسجيل لدى مصالح مديريةية النشاط الاجتماعي للولاية، وذلك بايداع ملف مقابل وصل استلام يقدم للمعني، ويهدف هذا الجهاز إلى:

- ✓ الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ✓ ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.
- ✓ محاربة الفقر والاقصاء والتهميش.

حيث يغطي هذا الجهاز مجالات متعددة منها: مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية، لا سيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية، حيث يدمج المستفيدين من الجهاز في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والادارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط، ويستفيد الشباب حاملو الشهادات المدمجون في الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والامومة وحوادث العمل والامراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008

اما شروط الاستفادة من جهاز الادمج الاجتماعي فقد حددها المرسوم التنفيذي في المادة السابعة كما يلي:

- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ البالغين ما بين 19 و 35 سنة.
- ✓ بدون دخل.
- ✓ اثبات وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.
- ✓ تقديم الشهادات والاجازات المطلوبة.

اما بالنسبة لمدة الادمج فقد حدد بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة، ويتقاضى خلالها المستفيدون من الجهاز منحة الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وقد حددت في المادة السادسة عشر كما يلي:

- ✓ يتقاضى التقنيون السامون منحة قدرها 8.000 دج شهريا.

كما يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الادمج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تاهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بادماجهم الاجتماعي لمدة ستة اشهر، حيث تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة.

اما من حيث التسيير ومتابعة المستفيدين وتقييم الجهاز ومراقبته وتنفيذه فقد اوكلت هذه المهمة لوكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، وتتحدد العلاقات بينهما بموجب اتفاقية.

ومقابل الاستفادة من هذا الجهاز يتعين على الشباب المستفيدين بعض الالتزامات التي تقع على عاتقهم كما يلي¹:

- ✓ انتهاء فترة الادمج طبقا للعقد.
 - ✓ احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.
 - ✓ التصريح لمصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصولهم على شغل.
- اما من جانب الهيئة المستقبلية للشباب المدمجين فيتعين عليها ما يلي:
- ✓ توفير الشروط الملائمة للادمج الاجتماعي للشباب المستفيدين.

¹ - المرجع السابق.

- ✓ مرافقة الشباب المستفيدين خلال فترة الادماج وتأطيرهم.
- ✓ اخطار مديرية النشاط الاجتماعي للولاية ووكالة التنمية الاجتماعية والمستفيد في حالة فسخ العقد من جانبها، في اجل شهر واحد قبل تاريخ فسخ العقد.

سادسا - الإضراب

- 1- تعريف الاضراب
- 2- خطوات اجراء الاضراب
- 3- اشكال الاضراب

تمهيد

يلجأ العمال إلى الإضراب كآخر حل بعد استنفاد جميع الإجراءات والطرق الودية والعلاجية لتسوية النزاع، وعلى الرغم من أن الإضراب حق كفله الدستور الجزائري إلا أن اللجوء إليه يكون وفق أطر قانونية، إذا لم تحترم قد تؤدي إلى عقوبات تسلط على المضربين.

1- تعريف الإضراب:

الإضراب في العرف يقصد به الكف عن عمل ما، أو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، أو امتناع العمال عن الاستمرار في العمل احتجاجاً على أمر ما، كما يقصد به توقف عن العمل من قبل مجموعة من العمال وبصفة جماعية من أجل بلوغ بعض الأهداف، كالحصول على أجور أحسن أو ظروف عمل أليق، أو لمقاومة اقتراحات قدمتها الإدارة لإحداث تغييرات لا يوافقون عليها¹

وفي اللغة الانجليزية تستخدم كلمة Strike في معاني متعددة منها الإضراب والهجوم والحرق والسرقة والتأثير والضغط، وذلك لأسباب تاريخية، أما في اللغة الفرنسية الإضراب يطلق عليه Grève وهو اسم لساحة ينتظر فيها العمال العاطلون عن العمل للحصول على وظيفة في مقاهم على ضفاف نهر السين في باريس، أو عندما لا يمكنهم الانسجام أو التفاهم مع صاحب العمل، ويغادرون مكان العمل إلى الساحة على ضفاف النهر لمناقشة مشكلتهم مع صاحب العمل²

يعرفه بشير هدي على أنه "التوقف الجماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل، أو ترك منصب العمل، تعتبر تصرفاً انفرادياً غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك"³

أما المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية فيعرفه على أنه "عملية التوقف عن العمل أو الانسحاب منه بشكل مؤقت تدبرها مجموعة من عمال منشأة معينة أو عمال عدة منشآت، بهدف التعبير عن إحدى المخاوف أو الاهتمامات أو لفرض مطالب معينة، كأمر تتعلق بظروف العمل

¹ قاموس المعاني. نقلا عن الموقع: <https://www.almaany.com>

² شواخ محمد الاحمد (2021). الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية. مجلة روح

القوانين. العدد 94. ص - ص 214 - 296

³ بشير هدي. مرجع سابق. ص 219

(الأجور، ساعات العمل، فترة العمل) والأمن الوظيفي، وقد يكون الإضراب شاملا بأن يتوقف العمل برمته، أو جزئيا كأن يرفض العمال العمل الإضافي¹ ويعرفه محمد حسين منصور على أنه "امتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الاعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم"² وعليه يمكن القول أن الإضراب هو التوقف الجماعي عن أداء العمل، مع إثبات الحضور في مكان العمل، بغية تحقيق مجموعة من المطالب تهم العمال، ويكون معلنا مسبقا وبالتنسيق مع جميع العمال، ويعتبر وسيلة للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق المطالب.

2- خطوات إجراء الإضراب:

لا يمكن بأي حال من الأحوال دخول العمال في إضراب دون اشعار مسبق للهيئة المستخدمة، وقد حدد المشرع الجزائري خطوات إجراء الإضراب وفقا للقانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب كما يلي³:

1.1- موافقة العمال:

بعد استمرار الخلاف والنزاع بين طرفي علاقة العمل (ممثلو العمال والمستخدم) يجب اعلام العمال بكل حيثيات الموضوع وذلك من خلال بعض الاجراءات هي:

- اعلام المستخدم بعقد جمعية عامة
- استدعاء العمال إلى جمعية عامة في مواقع العمل ويشترط في الحضور نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمل على الأقل
- اعلام العمال بما توصلت اليه الاجراءات الودية التي تم اجراؤها وتحديد النقاط المتفق عليها وكذا النقاط المختلف او المتنازع حولها
- البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل
- الاستماع إلى رد الهيئة المستخدمة
- اجراء الاقتراع السري للموافقة على الإضراب

¹- المركز الدولي للتدريب. مرجع سابق. ص 225

²- محمد حسين منصور. مرجع سابق. ص 130

³- القانون رقم 90 - 02. مرجع سابق

- الموافقة تكون بالأغلبية الحاضرة

2.2- الاشعار المسبق:

بعد الانتهاء من عقد الجمعية العامة والتي يتم فيها الموافقة بأغلبية العمال على الاضراب

يتم:

- الاتفاق على مدة الاشعار المسبق بالإضراب عن طريق المفاوضة، والتي لا يمكن أن تقل 08

أيام

- ايداع طلب الاشعار المسبق بالإضراب لدى المستخدم

- اعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا بالإشعار المسبق بالإضراب

- التزام المستخدم وممثلو العمال بضمان الامن والمحافظة على المنشآت والاملاك من خلال تعيين

عمال يتكفلون بهذه المهام

3.2- الدخول في الاضراب:

بعد انتهاء مدة الاشعار المسبق بالإضراب، يدخل العمال في إضراب حسب ما اتفق عليه

في الجمعية العامة، مع ضمان حد أدنى من الخدمة يلتزم بها العمال، وخلال مدة الاضراب:

- يمنع التوظيف قصد استخلاف العمال المضربين

- يمنع تسليط اي نوع من العقوبات على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني احترم الشروط

المنصوص عليها

- يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل عن طريق التهديد او العنف او الاعتداء

- يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم

- تقديم خدمة اجبارية في القطاعات التالية:

➤ المستشفيات والمصالح الاستعجالية وتوزيع الادوية

➤ مصالح الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة

➤ مصالح الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء وما يرتبط بها من نقل وتوزيع

➤ مصالح البلدية لرفع القمامة

➤ مصالح المراقبة الصحية النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ

➤ المصالح البيطرية العامة والخاصة

- مصالح التطهير
- مصالح انتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية
- مصالح سير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للاشارة
- مصالح العلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية
- مصالح انتاج المحروقات ونقلها عبر الشحن والنقل الجوي وبين السواحل
- مصالح الشحن والتفريغ بالمطارات والميناء ونقل المنتوجات الخطيرة والسريعة التلف او المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة
- مصالح الدفن والمقابر
- مصالح مراقبة المرور الجوي
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم

3- أشكال الاضراب¹:

عناك عدة اشكال او اساليب للاضراب يمكن ان يتخذها العمال، تتمثل فيما يلي:

1.2- الاضراب التقليدي:

يعتبر من اكثر الاساليب انتشارا، وهو التوقف الجماعي عن العمل مع اتباع كل الخطوات

المذكورة سابقا مع ضمان حد ادنى من الخدمة

2.3- الاضراب بالتناوب (الجزئي):

ويتطلب هذا النوع من الاضراب تنظيما دقيقا، لأنه يقوم على اضراب فئة من العمال بعد

الآخرى حسب تخصصها في العمل

3.3- الاضراب المتكرر والقصير:

¹- بشير هدي. مرجع سابق. ص 220 - 221

ويكون بالبداية المتأخر عن العمل، أو البداية في الوقت والتوقف عن العمل لمدة ساعة أو

ساعتين

4.3- الاضراب البطيء:

ويتعلق هذا الاضراب بوتيرة الانتاج، حيث يتم بتخفيض في وتيرة الانتاج بشكل ارادي

وملموس

5.3- الاضراب الايجابي أو المبالغة في النشاط:

وهذا النوع من الاضراب يتعلق ايضا بوتيرة الانتاج، حيث يتم بالزيادة المفرطة في الانتاج

4- القطاعات الممنوعة من الاضراب:

حسب المادة 43 من القانون رقم 90 - 02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب فإن المجالات والنشاطات التي يؤدي توقفها إلى الاضرار بحياة

أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني كما قد يعرضه للخطر يمنع فيها الاضراب، وتتمثل هذه

النشاطات¹:

➤ القضاة

➤ الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج

➤ أعوان مصالح الأمن

➤ الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية

➤ أعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية

➤ الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

➤ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

¹ - القانون رقم 90 - 02. مرجع سابق

سابعا - البطالة

- 1- تعريف البطالة
- 2- أنواع البطالة
- 3- احصاءات حول البطالة في الجزائر
- 4- اسباب البطالة في الجزائر

1- تعريف البطالة:

تعرف البطالة بأنها " عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداده نظرا لحالة سوق العمل، وتحده نسبة العمال المتعطلين قياسا إلى مجموع الأيدي العاملة "1، وعليه فالبطالة تخص الشخص الراغب في العمل رغم بحثه عليه.

وتعرف بأنها " حالة عدم الاستخدام التي تستند إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لهم فرص سانحة وهي من مظاهر التخصص في الإنتاج "2.

كما تعرف على انها " ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الانتاج، تقوم هذه الظاهرة على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عملا لها "3.

2- أنواع البطالة:

لا يشكل العاطلين عن العمل فئة متجانسة، وذلك لوجود اختلافات بينهم سواء من حيث الجنس أو السن أو المستوى الدراسي أو المؤهل العلمي ... الخ، لذلك تعددت أنواع البطالة، فمنهم من يقسمها على أساس الجنس ومنهم من يقسمها على أساس الريف أو الحضر ومنهم من يقسمها على أساس العمر ... إلى غير ذلك من الاسس، وقد اتفقت اغلب دراسات الباحثين سواء الاقتصاديين أو الاجتماعيين الذين تناولوا ظاهرة البطالة على ان أنواع البطالة ليست ثابتة أو نهائية، بل هي متغيرة ومتجددة باستمرار تبعا لاهتمامات الباحثين، وبناءا على معيار التصنيف المتبع في كل دراسة، كما يمكن تقسيمها وفقا لمدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، وحسب ابوبكر محمد العيدروس يمكن تقسيم البطالة حسب التصنيفات التالية:4

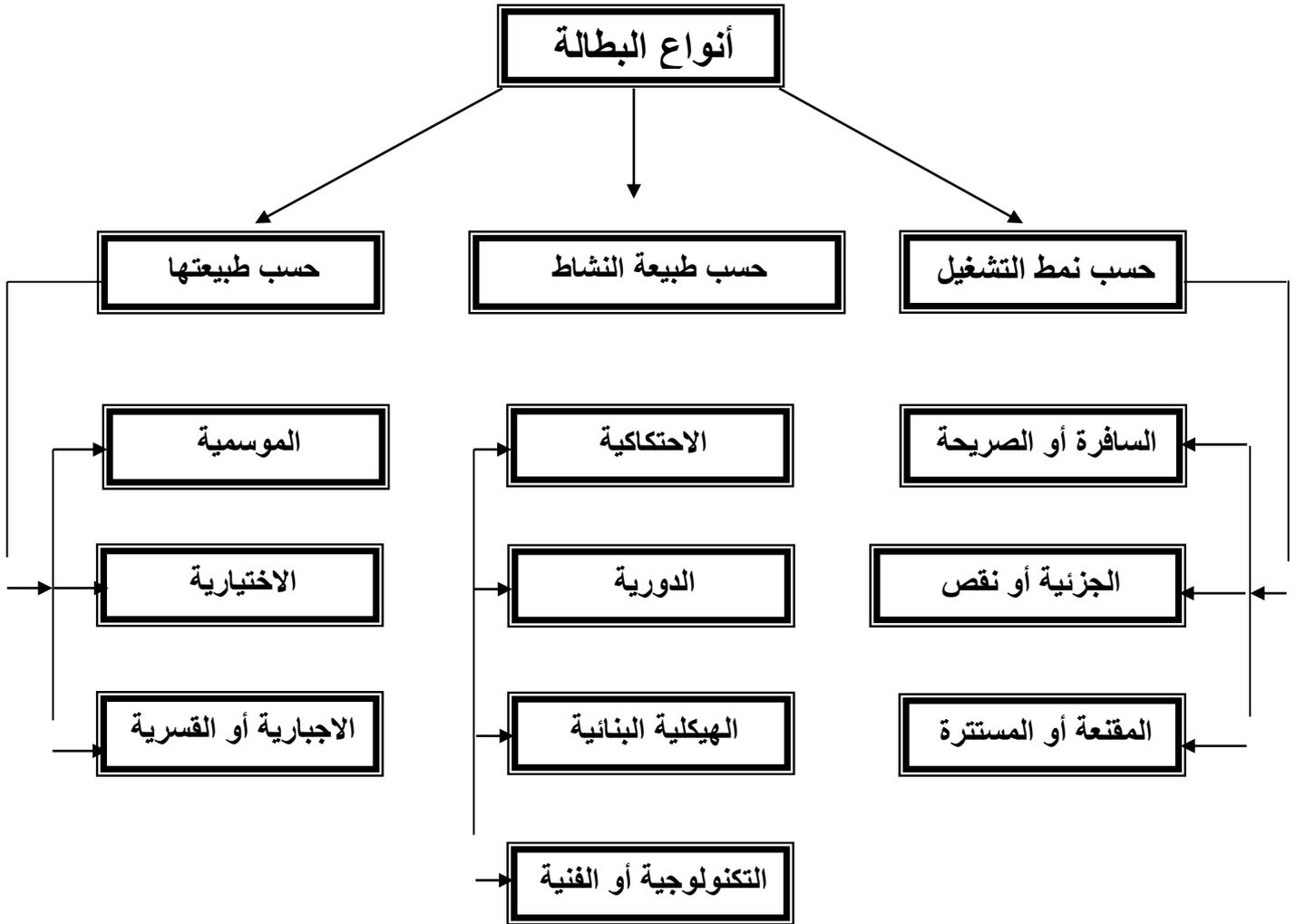
¹ - أحمية سليمان. مرجع سابق. ص 94.

² - عاطف غيث (1990). قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية. الاسكندرية. ص 494.

³ - حميد الهاشمي: عندما يكون التعليم سببا في البطالة. بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي. 2003. ص 06.

كتاب الكتروني. نقلا عن الموقع: www.nashiri.net

⁴ - ابو بكر محمد العيدروس (2013). قصة البطالة مشكلات وحلول. ط1. اشراف علي عوض حمودة شراب. اعداد وتدقيق فريق عمل يدا بيد. مكتبة الملك فهد الوطنية. مكة المكرمة.



شكل رقم (11) يوضح رسم تخطيطي لتصنيفات وأنواع البطالة

المصدر: تصميم الباحثة استنادا الى ابو بكر محمد العيدروس

1.2- التصنيف الأول حسب نمط التشغيل:

ووفقا لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى ثلاثة أنواع هي: البطالة السافرة أو الصريحة والبطالة

الجزئية أو نقص التشغيل والبطالة المقنعة أو المستترة.

أ- البطالة السافرة أو الصريحة:

ويقصد بها " حالة التعطل الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، اي وجود عدد من الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الاجر السائد دون جدوى"¹، ولا تحدد مدتها الزمنية فقد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد الوطني، وفي مرحلة الكساد الدوري الذي يصيب الدول المتقدمة يتزايد حجم ومعدل البطالة، اما البطالة السافرة في الجزائر فلها عدة اشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة، والبطالة الموسمية خاصة في قطاعي الزراعة والمحروقات، وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة جدا خاصة بين خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد².

ب- البطالة الجزئية أو نقص التشغيل:

ويقصد بها " الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا، ولكن لوقت اقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو ايام اقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في اماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون انتاجهم عادة اقل من الاعمال الأخرى، وتظهر بسبب الانتقال من وظيفة جديدة أو الحصول على اخلاء طرف من الوظيفة القديمة بلا عمل"³، وحسب تعريفات منظمات العمل الدولية فان البطالة الجزئية تعني " وجود افراد لا يعملون اكثر من ساعة وفي نفس الوقت لديهم استعداد للعمل ويبحثون عنه بشكل نشط ... البطالة ببساطة هر العجز عن الحصول على عمل مناسب رغم كون الافراد قادرا العمل ومستعدا له باحثا بالفعل عن عمل، أي عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه"⁴.

ج- البطالة المقنعة أو المستترة:

¹- ابو بكر محمد العيروس. المرجع السابق. ص 33.

²- مدني بن شهرة. مرجع سابق. . ص 236.

³- ابو بكر محمد العيروس. مرجع سابق. ص 34.

⁴- www.pdfactory.com

ويقصد بها " تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، وبحيث اذا سحبت من اماكن عملها فان حجم الانتاج لن ينخفض"¹.

لقد عرف هذا النوع من البطالة اكثر في المجال الفلاحي، ومع تطور التحولات الاقتصادية والاجتماعية انتقلت هذه البطالة الى المدن عبر قنوات الهجرة الداخلية.

اما في الجزائر فإننا نجد ان هذا النوع من البطالة هو انعكاس لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي مما ادى الى فائض في العمل في قطاعات مختلفة، وأهم هذه القطاعات هو القطاع الفلاحي نظرا لخصوصيته، وكذا السياسة المتبعة في هذا القطاع منذ نهاية السبعينيات، ونجدها قد تفاقمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية، بسبب السياسة الاجتماعية التي اتبعتها الجزائر النابعة من افكار الحزب الواحد، وكذا تدخل النقابة في عملية التوظيف، والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وابناء الشهداء ...)².

2.2- التصنيف الثاني حسب طبيعة النظام الاقتصادي:

ووفقا لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى اربعة أنواع هي: البطالة الاحتكاكية والبطالة الدورية والبطالة الهيكلية البنائية والبطالة التكنولوجية أو الفنية.

أ- البطالة الاحتكاكية:

ويقصد بالبطالة الاحتكاكية تلك " البطالة التي تحدث بسبب التقلبات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى اصحاب الاعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل"³، أي الافتقار لحلقة الوصل بين طالبي العمل وعارضيه، مما لا يسمح بالتقاء جانب الطلب مع جانب العرض، وهناك عدد من الاقتصاديين من يعتقد بضرورة انشاء بنك معلومات خاص بعروض العمل وهذا من اجل التقليل من مدة البحث عن العمل التي تأخذ وقتاً⁴.

ب- البطالة الدورية:

¹- زكي رمزي (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لاخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة). سلسلة عالم المعرفة. المجلس

الوطني للثقافة والفنون والاداب. الكويت. ص 29.

²- مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 237.

³- زكي رمزي. مرجع سابق. ص 25.

⁴- مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 235.

وقد اطلق عليها البطالة الدورية لارتباط البطالة بالدورة الاقتصادية، وتنتج بسبب التقلبات الدورية التي تصيب النشاط الاقتصادي والتجاري في الدولة، حيث انها تحدث عندما ينخفض الطلب الكلي على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية في الاتجاه النازل، وعليه ينظم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين¹، ويمكن ان يرتفع معدل البطالة الدورية او ينخفض تبعاً حسب الاقتصاد لكل دولة، حيث ينخفض في مرحلة الانتعاش الاقتصادي اين يسود الزواج، ويرتفع في مرحلة الانكماش الاقتصادي اين يسود الكساد².

ج- البطالة الهيكلية البنائية:

وهي البطالة التي تنتج بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، وهذه التغيرات قد تكون في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير اساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو تغيرات سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى اماكن توظيف جديدة³، وبمعنى اخر فهي البطالة التي تنتج من خلال عدم التوافق بين فرص التشغيل المتاحة من جهة وبين مؤهلات وخبرات الافراد الباحثين عن العمل والراغبين فيه⁴.

د- البطالة التكنولوجية أو الفنية:

وينتج هذا النوع من البطالة بسبب استبدال اليد العاملة بالتكنولوجيا والآلات⁵، وقد زاد التقدم التكنولوجي الذي عرفته المجتمعات من حدتها.

3.2- التصنيف الثالث حسب طبيعتها الخاصة:

ووفقاً لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى ثلاثة أنواع هي: البطالة الموسمية والبطالة الاختيارية والبطالة الاجبارية أو القسرية:

¹ - مدني بن شهرة. المرجع السابق. ص 234.

² - محمد جلال مراد. البطالة والسياسات الاقتصادية. جمعية العلوم الاقتصادية السورية. نقلا عن الموقع:

http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/mrad.pdf

³ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 234.

⁴ - محمد جلال مراد. مرجع سابق.

⁵ - ابو بكر محمد العيدروس. مرجع سابق. ص 35.

أ- البطالة الموسمية:

وينتج هذا النوع من البطالة بسبب وجود فائض من العمالة عاطل عن العمل في مواسم محددة، ونجده خاصة في القطاع الفلاحي، حيث ان طبيعة النشاط الفلاحي موسمية، مما يتسبب في مشكلة وهي ضغط العمال الزراعيين المتعطلين على قطاعات الاقتصاد الأخرى في فترة التعطل، مما يؤدي بهم للزحف نحو المدن بحثا عن العمل¹.

عرف هذا النوع في الجزائر خاصة في القطاع الفلاحي، هذا الاخير الذي يستغل الى حد كبير كثافة عالية من العمل، بالاضافة الى مجال السياحة في مواسم الاصطياف على الرغم من ان السياحة مهملة نسبيا من قبل الدولة².

ب- البطالة الاختيارية:

وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض ارادته واختياره حينما يقدم استقالته عن العمل اما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، واما لأنه يبحث عن عمل افضل منه يوفر له اجرا اعلى وظروف عمل احسن، أو للانسحاب من سوق العمل بارادته كجماعات التكفير والهجرة التي ترفض العمل في الحكومة³.

ج- البطالة الاجبارية أو القسرية:

"وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، اي من غير ارادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمل بشكل قسري، مع ان العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الاجر السائد، وقد تحدث البطالة الاجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف على الرغم من بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الاجر السائد"⁴.

3- احصاءات البطالة في الجزائر:

تعتبر البطالة من بين اهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها اغلب الدول ان لم تكن كلها، والجزائر من بين هذه الدول، حيث اصبحت البطالة بكل انواعها من سمات سوق العمل الجزائري، ومع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات بدأت البطالة الصريحة تظهر من خلال تشبع

¹ - فكري احمد نعمان (1985). النظرية الاقتصادية في الاسلام. ط1. دار القلم. دبي. ص 114.

² - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 234.

³ - ابو بكر محمد العيدروس. مرجع سابق. ص 36.

⁴ - المرجع السابق. ص 36.

قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية، وكذا تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، بالإضافة إلى تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين حاملي الشهادات سواء من الجامعات أو من المعاهد، وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء من خلال التقاعد المبكر أو المسبق، أو من خلال التسريح الجماعي لهم¹، وفيما يلي احصائيات البطالة في الجزائر:

السنوات	1966	1977	1982	1983	1984	1985	1987	1989	1990
نسبة البطالة	% 32.9	% 22	% 16.3	% 13.1	% 8.7	% 9.7	% 21.4	% 18.1	% 19.7

السنوات	1991	1992	1995	1996	1997	2000	2001	2003
نسبة البطالة	% 21.2	% 23.8	% 28.10	% 25.9	% 26.41	% 28.89	% 27.30	% 23.7

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة	% 17.7	% 15.3	% 12.3	% 13.8	% 11.3	% 10.2	% 10	% 10

جدول رقم (13) يوضح معدلات البطالة في الجزائر من سنة 1966 إلى غاية 2011

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال البيانات الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان نسبة البطالة شهدت انخفاضا تدريجيا ابتداء من سنة 1966 اين كان معدل البطالة 32.9 % إلى غاية سنة 1984 اين وصل معدل البطالة إلى حوالي 8.7 %، وهذا ناتج عن السياسة التي اتبعتها الجزائر منذ الاستقلال في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، ثم شهدت بعض التذبذب خلال فترة التسعينيات لتصل إلى اقصى حد سنة 2000 حيث بلغت 28.89 %، وهذا نظرا للظروف التي مرت بها الجزائر خلال العشرية السوداء، مما جعل خلق مناصب الشغل يتراجع بعض الشيء، ومع الاصلاحات التي عرفتها البلاد على مستوى الاقتصاد، خاصة فيما تعلق بسياسة التشغيل فقد انخفضت نسبة البطالة تدريجيا من 28.89 % في سنة

¹ - مدني بن شهرة. مرجع سابق. ص 204-205.

2000 إلى 10 % سنة 2011، وهذا التراجع في نسبة البطالة يرجع إلى التدابير والبرامج التي اتخذتها الدولة فيما يخص قطاع التشغيل.

4- اسباب البطالة في الجزائر:

حسب الدكتور مدني بن شهرة فان مشكلة البطالة ترجع إلى عدة اسباب يمكن اجمالها في

سببين هما¹:

1.3- الاسباب الخارجية عن سيطرة الدولة: وقد تمثلت في:

- انخفاض اسعار المحروقات.
- الركود الاقتصادي في الدول النامية
- انخفاض سعر الصرف مقارنة بانخفاض سعر الدولار الامريكي في مواجهة العملات الأخرى.
- تدهور شروط التبادل التجاري وارتفاع معدل النمو السكاني.

2.4- الاسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الدولة: وقد تمثلت في:

- تراجع الدولة في التزامها بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد.
 - عدم ملائمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل.
 - انخفاض النفقات الاستثمارية واستخدام فنون إنتاجية كثيفة لرأس المال.
 - تشريعات العمل.
 - عدم الاهتمام بالبحث العلمي.
 - قصور تخطيط القوة العاملة مع سوء توزيع السكان.
- فبعض هذه الاسباب يؤثر في جانب الطلب على العمل فيما يؤثر البعض الاخر في جانب العرض، كما قد يؤثر البعض منهما على كلا الجانبين.

¹- مدني بن شهرة. المرجع السابق. ص 265.

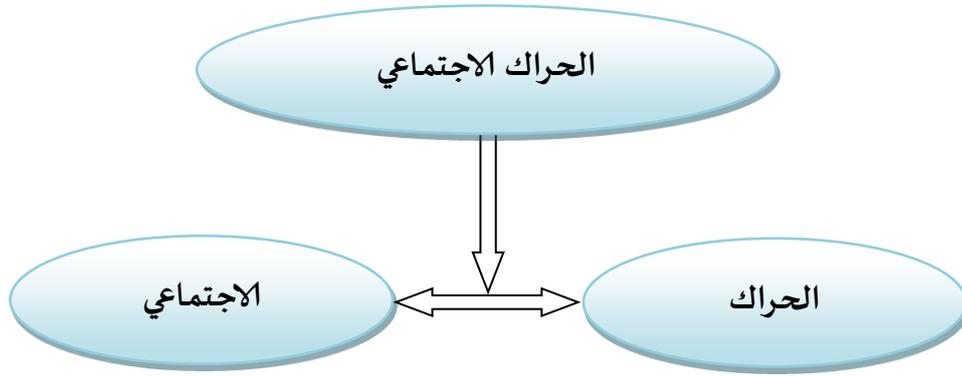
ثامنا - الحراك المهني

- 1- مدخل مفاهيمي
- 2- أنماط الحراك الاجتماعي
- 3- أشكال الحراك المهني

1- مدخل مفاهيمي:

1.1- الحراك الاجتماعي:

يعتبر الحراك الاجتماعي من بين أهم مواضيع علم الاجتماع، وقد تعددت التسميات لهذا المصطلح فهناك من يطلق عليه " التنقل الاجتماعي " وآخرون يطلقون عليه " التحرك الاجتماعي"، وهو من المفاهيم المركبة، فهو يتكون من مصطلحين: "الحراك" و "الاجتماعي"، ولإعطاء تعريف واضح المعالم يجب أن نتطرق لكلا المصطلحين



شكل رقم 1 يوضح تركيب مصطلح الحراك الاجتماعي

أ- الحراك:

"الحراك مشتق من الفعل الثلاثي " ح ر ك، حُرِّكَ، يحرُّك، حرُّكا حركة، فهو حارك، تحرك الشخص أو الشيء: مطاوع، حرَّك: حرَّك، خرج عن سكونه، صار ذا حركة "1، وعليه فالحراك يعني التحرك أو التنقل

ب- الاجتماعي:

تشير كلمة اجتماعي إلى " كل ما يتعلق بالمجتمع "2، أما في معجم مصطلحات العلوم

الاجتماعية نجد ان الاجتماعي تشير إلى " كل ما يتعلق بالعلاقات المتبادلة بين الأفراد أو الجماعات "3 ومنه فالحراك الاجتماعي:

¹ - احمد مختار عمر (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. المجلد الأول. (ط1). عالم الكتب. القاهرة. ص 479

² - محمد عبد المولى الدقس (2005). التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق. ط2. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان. ص

³ - أحمد زكي بدوي (1982). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي. مكتبة لبنان. بيروت. ص 379

يعرفه نبيل عبد الهادي على انه " القدرة على تغيير مكانة الفرد أو وضعه الاجتماعي، ويرتبط مفهوم الحراك الاجتماعي بمفهوم الدور والمكانة، فتغير الفرد لدوره يعتبر حراكا، وقد ينتج عن هذا التغيير تغييرا في المكانة، فقد يصعد الإنسان إلى وضع أعلى أو أدنى فيكون حراكا عموديا، أما إذا انتقل الإنسان من دور إلى آخر له نفس مكانة الدور الأول فيعتبر الحراك أفقيا، فمثلا انتقال المعلم إلى دور المدير فهو حراكا عموديا إلى أعلى، أما إذا انتقل المعلم من مدرسة لأخرى فالحراك هنا أفقيا ويمكن ان يشمل الحراك الاجتماعي الطبقة الاجتماعية الواحدة، أي هناك حراك داخل حدود الطبقة الواحدة عموديا وأفقيا، وبالرغم من أن افراد الطبقة الواحدة يمثلون شريحة متجانسة، ولكنهم ليسوا متماثلين تماما في أوضاعها، مما يؤدي إلى الحراك سواء الفردي منه أو الأسري والمهني"¹

في بعض المراجع نجد مصطلح التحرك الاجتماعي، على غرار ما نجده في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ويقصد به " تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي آخر، وهناك نوعان من التحرك: تحرك رأسي Vertical ويكون لأعلى أو لأسفل كتحويل شخص من الطبقة الدنيا إلى الطبقة الوسطى وتحرك أفقي Horizontal ويكون بانتقال الشخص من مركز لمركز آخر في نفس الطبقة كانتقال شخص من العمل في الزراعة إلى العمل في التجارة ويترتب على التحرك الراسي تغير في المركز والدور أو الأدوار التي يقوم بها الفرد"²

ويعرفه الباحث محمد حسن العمامرة بأنه " حركة الأفراد من طبقة اجتماعية إلى طبقة أخرى أعلى أو أدنى من الطبقة الاصلية التي كانوا ينتمون إليها سابقا، وان نقلة الفرد الاجتماعية في نظام المجتمع المفتوح تعتمد على جهوده الذاتية وقدرته على الانجاز، ولا تعتمد على المراكز والدرجات الوراثية التي احتلها الاباء والاجداد، كما هو الحال في النظام الطائفي والنظام الطبقي"³

من خلال عرضنا لمجموعة من التعريفات لبعض العلماء يتضح لنا ان هناك اتفاق واضح حول تعريفهم لهذا المفهوم، ولا يوجد أدنى اختلاف بينهم، وعليه فالحراك الاجتماعي من بين المفاهيم الواضحة المعالم، فهم يتفقون على انه تحرك أو انتقال الأفراد من طبقة إلى طبقة أخرى، ويترتب على

¹ - نبيل عبد الهادي. مقدمة في علم الاجتماع التربوي. دار البازوردي للنشر والتوزيع. عمان. ص 140

² - أحمد زكي بدوي. مرجع سابق. ص 390

³ - محمد حسن العمامرة. دور التعليم العالي في الحراك الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظر المدرسين في مؤسسات التعليم التابعة لوكالة الغوث الدولية في الاردن. دراسات العلوم التربوية. المجلد 38. ملحق 4. 2011. ص-ص

هذا التحرك تغير في المركز الاجتماعي أو الدور الاجتماعي أو التغير في كليهما، وهذا ما ذهب إليه الباحث احمد زايد الذي أكد أن التعريفات الحديثة للحراك الاجتماعي تسير على نفس الخطى، إلا أننا نجد له رأي آخر في تعريفه لهذا المصطلح، حيث يرى ان "الحراك الاجتماعي ليس مجرد حركة للفرد، ولكنه يشير أيضا إلى الفرص المفتوحة أمام الفرد للدخول في الحركة، فالحراك الاجتماعي هو حركة الأفراد للطبقات المختلفة والجماعات المهنية المختلفة، الفرص المتاحة أمامهم للدخول في هذه الحركة"¹

2.1- الحراك المهني:

يعرف الحراك المهني على أنه " كل التغيرات التي تحدث للفرد إزاء العمل ، و يقصد بها التغيرات في الوظيفة ، المركز ، مجال النشاط المهني ، مكان العمل ، المؤسسة أو الانتقال ما بين الوظائف أو المهن ، البطالة و عدم النشاط".

ويعرف في دليل مصطلحات علم إجتماع التنظيم والعمل على أنه " ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة، منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الإقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي".

2- انماط الحراك الاجتماعي:

يشتمل الحراك الاجتماعي على العديد من الانماط، وسنحاول في هذا العنصر التطرق لبعض هذه الانماط:

1.2- الحراك المكاني:

ويطلق عليه الحراك الايكولوجي أو الحراك الجغرافي (الهجرة)، ويعني "انتقال الأفراد من منطقة إلى أخرى بتغيير مكان سكنهم، اما انتقال الأفراد من السكن إلى العمل فلا يعتبر حراكا ايكولوجيا"²، يشترط في هذا النوع من الحراك تغيير مقر السكن

يعتبر هذا النمط من الحراك الاكثر انتشارا خاصة في المجتمع الصناعي، حيث اصبح من السهل على الأفراد التنقل من اقليم لآخر، وما ساعد على ذلك تقدم وسائل المواصلات والتنقل وتوافر

¹ - احمد زايد (2008). التعليم والحراك الاجتماعي في مصر. مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. كلية الآداب. جامعة

القاهرة

² - أحمد زكي بدوي. مرجع سابق. ص 271

المجتمعات التقليدية التي تستهلك الاعلام العالمي الحديث ومنتجاته هي الاكثر عرضة للحراك الفكري والثقافي من المجتمعات المصدرة للعولمة وهي الدول الغربية لما قد يحمله الاعلام من افكار سلبية لا تتناسب مع عادات وتقاليد شعوبنا العربية فضلا عن مدى قابلية المتلقي للتفاعل مع هذا الغزو الفكري والثقافي" (محمد حمدي السعيد: الحراك الاجتماعي والتحديات الامنية، ,,,,,,,)

4.2- الحراك البنوي:

" وهو نوع من الحراك الإجباري العمودي الناتج عن تغير في توزيع المستويات الاجتماعية في مجتمع ما، ويحصل عندما يصل الطلب على مهنة معينة إلى ذروته وتظهر الحاجة إلى جلب اناس ليمثلوا الشواغر"¹

5.2- الحراك التبادلي:

"هو الحراك غير البنوي، وتعني كلمة تبادلي هنا المقايضة، أي انه بدل ان يصل الطلب على مهنة معينة إلى ذروته تظهر الحاجة إلى جلب اناس ليمثلوا الشواغر يتم ترك الوظائف وفتح المجال لآخرين لملئها"²

6.2- الحراك الفردي:

" قد يكون الحراك على المستوى الفردي، وذلك بدراسة الفرص التي تتاح للفرد لتغيير وضعه في السلم التدرجي " ويرتبط هذا النوع من الحراك بالأيديولوجية السائدة، حيث ان الحراك وفق الأيديولوجية الغربية والمعاصرة التي تتبنى المذهب الرأسمالي يكون الحراك فيها حراكا فرديا يقوم على أساس النشاط الذي يؤديه الفرد داخل البناء الاجتماعي"³

7.2- الحراك الجماعي:

وهو عكس الحراك الفردي، ويكون الحراك جماعيا إذا يخص جماعة أو فئة أو طبقة بكاملها، ونستطيع أن نطلق عليه الحراك الطبقي أو البنائي، وهو كذلك يرتبط بالأيديولوجية السائدة، حيث ان الحراك وفق الأيديولوجية الماركسية يكون حراكا طبقياً أي انتقال أفراد الطبقة العاملة بأكملهم"⁴

¹ - عصام محمد منصور (2016). المدخل إلى علم الاجتماع. دار الخليج للنشر والتوزيع. عمان. ص 149

² - المرجع السابق. 149

³ - محسن عبيد منشد العارضي. مرجع سابق

⁴ - المرجع السابق

3- اشكال الحراك المهني:

1.3- تعريف الحراك المهني:

هو الحراك الذي يتم داخل التنظيمات والمؤسسات الرسمية، ويعرف الحراك المهني على أنه "ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض عمال المؤسسة التي يعملون فيها إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة، منها ضعف الأجر والحوافز أو توتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة، أو حتى حراك في المستوى العالمي"¹

1.4- الحراك المهني الداخلي:

ويتم هذا النوع من الحراك داخل المؤسسة أو المنظمة مهما كان شكلها، وينقسم الى قسمين، افقي ورأسي وهذا الاخير ينقسم الى قسمين: صاعد (نحو الاعلى وهو ما يمثل الترقية) ونازل (تنزيل في الرتبة)

أ- الحراك المهني الداخلي الصاعد (الترقية):

تعتبر الترقية في المنظمة حراكا مهنيا صاعدا، وهي تعني انتقال الموظف من منصب عمل أو من وظيفة الى أخرى أعلى درجة منها في المرتبة أو المكانة، أو في السلم الهرمي للمنظمة. والحراك المهني الصاعد هو عملية نقل الموظف من وظيفة الى اخرى قد تتضمن زيادة في الواجبات أو المسؤوليات أو الصلاحيات، ويصاحب ذلك زيادة في مزايا العمل التي يتلقاها، المادية منها أو المعنوية أو كلاهما معا

كما "تعتبر الترقية حافزا للفرد خاصة اذا كانت مرتبة على تقييم ادائه، حيث تقتخر بعض المنظمات من توفيرها الفرص للأفراد للترقية، فهي بهذا الشكل تشبع الحاجات الخاصة بتحقيق الذات لدى الافراد بالسماح لهم بالتمتع والاستفادة من هذه الفرص نتيجة مواجهة التحديات وشغل مراكز ذات أجر أعلى و ظروف عمل أفضل"².

أما بالنسبة للمؤسسة فالترقية تعتبر من الوسائل التي تستعملها لتحفيز عمالها لزيادة الإنتاج وزيادة الولاء لها، خصوصا إذا كانت على أسس علمية، تراعي الحيادية وتكافؤ الفرص ما بين العمال، كما تعتبر وسيلة لاستقطاب عمال من مؤسسات أخرى اصحاب الكفاءة والمهارة وذلك لعلمهم بأن هذه

¹ - ناصر قاسيمي. مرجع سابق. ص 59

² - عبد الغفار حنفي. السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. الابراهيمية. 2007. ص 317

المؤسسة تتاح فيها فرص الترقى والتطور وظيفيا من ناحية واجتماعيا من ناحية أخرى، وللترقية أنواع هي¹:

- الترقية على أساس الأقدمية
- الترقية على أساس الكفاءة
- الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة

ب- الحراك المهني الداخلي النازل (تنزير الدرجة):

يعتبر تنزير الدرجة للعامل أو الموظف حراكا مهنيا داخليا رأسيا نحو الاسفل وذلك يكون بانتقال العامل من منصب عمل او وظيفة الى اخرى أدنى منها في المستوى والمكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة وغالبا ما يترتب عليه تنزير في الأجر،

إن هذا القرار لا يجب أن تلجأ إليه المؤسسات إلا بعد سلسلة من القرارات لم تتجح في تغيير أو تحسين أداء العامل وسلوكه².

- أسباب تنزير الدرجة³:

يرجع تنزير الدرجة إلى أسباب سلوكية أو فنية، كأن يقوم العامل بخطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة، أو لنقص جدية العامل وتدني إنتاجيته.

ت- الحراك المهني الداخلي الأفقي (النقل):

يعتبر نقل العمال حراكا مهنيا داخليا أفقيا، أي الانتقال من منصب عمل الى منصب عمل آخر في نفس المؤسسة مساوي له في المستوى والمكانة في السلم الهرمي الوظيفي للمؤسسة وغالبا ما يكون مساوي له في الأجر.

ويعرف على أنه " انتقال الفرد من عمله الى عمل اخر مساو له في المسؤوليات والمركز والأجر، حيث يعبر عنه بالانتقال من وظيفة لأخرى لا بقصد الترفيع بل لمعالجة بعض ضرورات العمل، والانتقال وسيلة تمارسها الإدارة لوضع العاملين في مراكز تتناسب وقدراتهم وامكاناتهم ليرتضوها ويبدلوا

¹ - الماحي عبد النور (2015/2014)، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقب بالسكك الحديدية وهران، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، ص 41

² - محمد قاسم القريوتي (1990). ادارة الافراد. ط1، عمان. ص 194

³ - الماحي عبد. مرجع سابق. ص 45

أحسن الجهود لصالحهم وصالح المؤسسة، إذ أن وضع الفرد في عمل لا يستسيغه سيعكس ذلك سلبيًا على إنتاجيته وتصرفاته، وسيحاول ترك المؤسسة ما إن تتوفر له فرصة مناسبة ولذلك فإن المؤسسات مطالبة بوضع سياسة حكيمة للنقل".

ويكون النقل كذلك انتقالًا للعامل من منصب عمل في فرع من فروع المؤسسة في المنطقة (أ) إلى فرع في المؤسسة في المنطقة (ب)، وقد يترتب على هذا الانتقال زيادة في الأجر وذلك بحسب المنطقة التي يعملون بها، فمثلاً عامل في مؤسسة سوناطراك في الشمال له أجر معين ولكن إذا نقل إلى الجنوب في نفس المنصب يزيد أجره وذلك لوجود علاوات وتعويضات خاصة لذلك .

ومن بين الحالات التي تلجأ فيها المؤسسات إلى نقل العمال :

- حالة وجود فائض من العمال في فرع من المؤسسة أو في مركب معين وذلك لإحداث توازن في اليد العاملة، ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار عدد العمال المراد نقلهم ونوع المهام التي يجب عليهم القيام بها ومدى مطابقتها مع مؤهلاتهم وكفاءاتهم .

- الحالات المرضية للعمال، حيث أن بعض العمال أصحاب الكفاءة العالية قد يتعرضون لحوادث عمل أو قد يصابون بأمراض تمنعهم من أداء مهامهم بالكفاءة والمهارة اللازمة، ما يدفع المؤسسة إلى استبدالهم بعمال آخرين ونقلهم إلى مناصب عمل تتطلب مجهوداً أقل من المنصب الأول .

- "اكتساب الخبرة و المعرفة بكافة نواحي العمل في المنشأة ، فقد ينقل الموظف من إدارة لأخرى للتعرف على أوجه النشاط في الإدارات المختلفة إذا كانت الإدارة ترغب في ترفيته إلى وظيفة أعلى تستلزم الإلمام بعمل كل الإدارات .

- لعلاج و تصحيح وضع معين ، مثال ذلك نقل الموظف من وظيفته الحالية غير المناسبة إلى وظيفة أخرى تتناسب مع استعداداته و قدراته و يكون النقل هنا لصالح الموظف و المنشأة في نفس الوقت .

- لتحقيق رغبة الموظف الشخصية في النقل إلى وظيفة أخرى"

2.3- الحراك المهني الخارجي

أ- الحراك المهني الخارجي الرأسي:

هو انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب)

يكون أعلى منه في السلم الهرمي المهني والمكانة الاجتماعية والدخل المادي ويعرف هذا الحراك بالحراك

¹- الماحي عبد النور. المرجع السابق. ص 45 - 46

المهني الخارجي الرأسي نحو الأعلى، أما انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب) يكون أدنى منه في السلم الهرمي المهني والمكانة الاجتماعية والدخل المادي فيعرف هذا الحراك بالحراك المهني الخارجي الرأسي نحو الأسفل .

ب- الحراك المهني الخارجي الأفقي :

هو انتقال للعامل من منصب عمل في المؤسسة (أ) إلى منصب عمل في المؤسسة (ب) يكون مساو له في السلم الهرمي المهني والمكانة الاجتماعية و الدخل المادي .

خاتمة:

إن سوق العمل الجزائري كغيره من أسواق العمل في الدول الأخرى، فهو تتحكم فيه السياسة العامة للدولة والأعراف والتقاليد، وحتى بعض النصوص القانونية الدولية والمحلية، كما تتحكم فيه سياسات التكوين سواء ما تعلق بالتعليم العالي أو ما تعلق بالتكوين المهني، لذلك لا نجد له شكلا أو نموذجا موحدًا في كل المراحل، فهو يتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وحتى السياسات التي تترتب عن تغير الظروف سواء الداخلية أو الخارجية.

يتميز سوق العمل الجزائري حسب مدني بن شهرة بجملة من الخصائص منها التجزئة ينقسم إلى قسمين رئيسيين: سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي، وينقسم كل منهما إلى أسواق فرعية، فسوق العمل الرسمي يتكون من القطاع الحكومي الذي يمثل أهم قطاع من حيث اتاحة فرص التشغيل والعمل على انشائها، وقطاع المؤسسات العمومية والقطاع الخاص، أما سوق العمل الغير رسمي والذي يعتبر السوق الرئيسي الثاني من حيث انتشاره ومدى استقطابه لليد العاملة، ومع ذلك نجده لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، لكنه يعرف بتزايد حركية العمل فيه، بحيث إذا كانت درجة استيعاب اليد العاملة في السوق المنظمة قليلة فإن درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة، وما يميز هذا السوق هو افتقاره للحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونته وسهولة الولوج فيه، ويتمحور العمل الغير رسمي في القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية، كما يتميز سوق العمل في الجزائر بالجمود وهذا راجع لضعف الانتقال فيه من عمل لأخر، ويكون هذا الجمود إما أفقيا ويقصد به الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والاجر والمكافآت ... الخ، وهذا بسبب عدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، أو جمودا رأسيا (عموديا) لضعف الترقيات، وعادة ما يصيب الجمود الأسواق المنظمة لاعتبارات تشريعية وتنظيمية، التي تضع شروط يجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل، وهذا ما أدى إلى التفاوت في الأجور، إن ظاهرة الجمود تتكامل مع ظاهرة تجزأ سوق العمل، إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من فئات المجتمع الحصول عليها، كما يتميز بانتشار ظاهرة البطالة ونقص التشغيل

قائمة المصادر والمراجع

- أولاً- المعاجم والقواميس
- ثانياً- الكتب باللغة العربية
- ثالثاً- المجلات
- رابعاً- التقارير
- خامساً- الاطروحات الجامعية
- سادساً- مطبوعات الدروس
- سابعاً- الندوات والمؤتمرات
- ثامناً- القوانين والجرائد الرسمية
- تاسعاً- مواقع الانترنت
- عاشراً- الافلام الوثائقية
- احدى عشر- الكتب باللغة الاجنبية

أولاً- المعاجم والقواميس:

- 01- إبراهيم مذكور (1975). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة.
- 02- إبراهيم مذكور وآخرون (1975). معجم العلوم الاقتصادية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر.
- 03- ابن منظور. لسان العرب. المجلد الثاني. الجزء 16. دار المعارف. مصر.
- 04- أحمد زكي بدوي (1977). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت.
- 05- أحمد زكي بدوي (1982). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي فرنسي عربي. مكتبة لبنان. بيروت
- 06- أحمد زكي بدوي وكمال مصطفى (1984). معجم القوى العاملة. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية.
- 07- احمد مختار عمر (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة. المجلد الأول. (ط1). عالم الكتب. القاهرة
- 08- حسين عمر (1995). موسوعة المصطلحات الاقتصادية. مكتبة القاهرة الحديثة.
- 09- عاطف غيث (1990). قاموس علم الاجتماع. دار المعرفة الجامعية. الاسكندرية.
- 10- عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. الهيئة المصرية العامة للكتاب. مصر.
- 11- مجمع اللغة العربية (2004). المعجم الوسيط. الطبعة 4. مكتبة الشروق الدولية. مصر.
- 12- محمد منير حجاب (2004). المعجم الإعلامي. ط4. دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة.
- 13- نايف القيسي (2010): المعجم التربوي وعلم النفس. دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- 14- نخبة من الأساتذة المصريين (1975). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية للكتاب. مصر.
- 15- نصر قاسيمي (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

ثانياً- الكتب باللغة العربية:

- 16- أحمد بدوى (1975). علاقات العمل في الدولة العربية. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت.
- 17- أحمية سليمان (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ج2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

- 18- أمية فارس بدران وهيفاء راسم حوسة (2000). دراسات في قوانين المهنة وآدابها. دار صفا للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- 19- انتوني غيدنز وكاريل باردسال (2001). علم الاجتماع. ترجمة وتقديم: فايز الصباغ. ط1. مركز دراسات الوحدة مع مدخلات عربية. المنظمة العربية للترجمة. بيروت.
- 20- بن يريح نذير (2010). التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج. دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع. الجزائر.
- 21- بوفلجة غيات (1984). الأسس النفسية للتكوين المهني. ط1. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 22- ——— (2002). التربية والتكوين بالجزائر. الكتاب الثاني. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران.
- 23- ——— (2006). التكوين المهني والتشغيل بالجزائر. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران. الجزائر.
- 24- جميل أحمد توفيق (1984). إدارة الأعمال. دار النهضة العربية للطباعة والنشر. بيروت.
- 25- جودت عزت عبد الهادي. سعيد الحسيني العزة (1999). التوجيه المهني ونظرياته. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- 26- جورج فريدمان وآخرون (1985). رسالة في سوسيولوجيا العمل. ترجمة: بولاند عما نويل. ط1. منشورات عويدات. بيروت.
- 27- ديتلاف رادكة وآخرون (2005). اقتصاد السوق الاجتماعي واتجاهات تطوره المستقبلية. اعداد وترجمة عدنان سليمان. دار الرضا للنشر. دمشق.
- 28- سعود هلال الحربي. السياسة التعليمية مفاهيم وخبرات. تقديم: محمود مصطفى قمبر. العبيكان للنشر. الرياض. 2007.
- 29- عادل حسن (1998): ادارة الافراد والعلاقات الانسانية. مؤسسة شباب الجامعة. الاسكندرية.
- 30- عبد الباقي زيدان (1977-1978): علم الاجتماع المهني. ط1. دار النهضة العربية. القاهرة.
- 31- عبد الرحمان تومي (2011). الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الواقع والاتفاق). دار الخلدونية. الجزائر.

- 32- عبد الرزاق السنهوري (2000). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد. المجلد الأول. منشورات الحلبي. بيروت.
- 33- عبد الغفار حنفي. السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية. الدار الجامعية. الابراهيمية. 2007.
- 34- عبد اللطيف بن آسنهو (1991). مدخل إلى الاقتصاد السياسي. ط2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 35- عبد الله عبد الدايم (1977). التخطيط التربوي. أصوله. أساليبه وتصنيفاته في البلاد العربية. دار العلم للملايين. بيروت.
- 36- عصام محمد منصور (2016). المدخل إلى علم الاجتماع. دار الخليج للنشر والتوزيع. عمان.
- 37- على ليلي (1981). النظرية الاجتماعية المعاصرة. دراسة علاقة الإنسان بالمجتمع. ط1. دار المعارف. القاهرة.
- 38- علي محمد الهوني ومحمد سالم كعييه (1994): أسس نظرية اقتصاديات العمل. منشورات مركز بحوث العلوم الاقتصادية. بنغازي. ليبيا.
- 39- كامل محمد محمد عويضة (1996). علم النفس الصناعي. مراجعة محمد رجب البيومي. دار الكتب العلمية. بيروت.
- 40- لحسن بوعبد الله (1998). تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري). ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 41- المجالس القومية المتخصصة. التعليم الفني ودوره في إعداد القوى العاملة. المركز العربي للبحث والنشر. القاهرة.
- 42- محمد بالراح (2007). أفاق التنمية في الجزائر. مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر. الجزائر.
- 43- محمد بلقاسم وحسن بهلول (1999). سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزء الأول. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 44- محمد طاقة وحسين عجلان حسن (2008). اقتصاديات العمل. دار اثناء للنشر والتوزيع. عمان.
- 45- محمد قاسم القريوتي (1990). ادارة الافراد. ط1، عمان

- 46- محمد هيثم الحوراني. اقتصاد العمل مع دراسة تطبيقية حول قضايا اقتصاد العمل في الاردن وموضوعاته. الجامعة الاردنية. عمان.
- 47- مصطفى فهمي العطروري (1969). العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات. ط1. عالم المكتبات. القاهرة.
- 48- منصور احمد منصور (1975). تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق. وكالة المطبوعات. الكويت.
- 49- منير نوري (2010). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 50- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- 51- نصيب رجم (2004). دراسة السوق. دار العلوم للنشر والتوزيع. عنابة.
- 52- وسيلة حمداوي (2004). إدارة الموارد البشرية. مديرية النشر لجامعة قلمة. الجزائر.

ثالثا- المجالات:

- 53- جمال صلاح عبد المالك وخالد عيسى ابوجلالة (2014). الموازنة بين نظم التعليم التقني العالي وسوق العمل. مجلة العلوم والتقنية. العدد 01. جامعة مصراتة. ليبيا.
- 54- شواخ محمد الاحمد (2021). الإضراب في قانون العمل دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية. مجلة روح القوانين. العدد 94. ص - ص 214 - 296
- 55- محمود بوسنة وشهرزاد زاهي (1993). التكوين المهني في الجزائر تطوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته. مجلة حوليات جامعة الجزائر. العدد 7. جامعة الجزائر.
- 56- مصطفى راجعي (جون 2005). الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1996/1988. المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية. العدد التجريبي. جيجل.
- 57- همام بدرابي زيدان (1993). السياسة وسياسة التعليم. دراسة تحليلية للمفاهيم والعلاقات - دراسات تربوية - رابطة التربية الحديثة. مجلد 8. جزء 45. 1993.

رابعا- التقارير:

- 58- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1998). التقرير الوطني حول التنمية البشرية. الجزائر.

- 59- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (جوان 2004). مشروع تقرير حول القطاع غير الرسمي اوهام وحقائق. الجزائر
- 60- منظمة العمل العربية (2010). التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية - قضايا ملحة- مصر.

خامسا- الاطروحات الجامعية:

- 61- ايت عيسى عيسى (2010). سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر. اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة الجزائر3. الجزائر.
- 62- بلقاسم سلاطنية (1995-1996). التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر. اطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة. معهد علم الاجتماع. جامعة قسنطينة. الجزائر.
- 63- بوزيد نجوى (2010). وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية. الجزائر. اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية. جامعة الحاج لخضر. باتنة. الجزائر.
- 64- سامية بن رمضان (2001-2002). الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية. رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل. جامعة الحاج لخضر باتنة. الجزائر.
- 65- الماحي عبد النور (2014/2015)، الحراك الاجتماعي والمهني لعمال المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للنقب بالسكك الحديدية وهران، رسالة ماجستير غير منشورة، علم الاجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2
- 66- محمد بومدين (2000/2001). واقع العمل المسرح اشكالية التهميش الاجتماعي في سوق العمل. حالة الوكالة المحلية للتأمين على البطالة. سكيكدة

سادسا- مطبوعات الدروس

- 67- ابراهيم حاج عمر (2019/2020). دروس في مادة سوق العمل. شعبة علم الاجتماع. جامعة غرداية.
- 68- محمود سمايلي. محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر. قسم علم الاجتماع. جامعة سطيف2.

سابعاً - الندوات والمؤتمرات:

- 69- محمد صبري الشافعي (يونيو 2005). واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية. ندوة حول متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية. منظمة العمل العربية.
- 70- السيد علي حمدي. المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية. ندوة حول المعايير المهنية العربية. القاهرة. 27 - 29 جوان 2006.
- 71- أسامة علي عبد الخالق. الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل. ندوة قومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية. بالقاهرة. 14 - 16 جوان 2005.
- 72- عبد الكريم قريشي. التكوين في الجزائر بين استراتيجية الضرورة وضرورة الاستراتيجية. مؤتمر دولي حول قابلية التشغيل والإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعية (ديناميكية الجامعة من أجل التوافق وسوق العمل). جامعة قاصدي مرباح ورقلة. 2011.

سابعاً - القوانين والقرارات الرسمية:

- 73- Ordonnance n° 62-028 du 25 Aout 1962
- 74- Décret n ° 63-374 du 18 Septembre 1963
- 75- المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964.
- 76- المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964
- 77- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015
- 78- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016
- 79- المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998
- 80- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990
- 81- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996
- 82- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994
- 83- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004
- 84- المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004

- 85- المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996
- 86- حزب جبهة التحرير الوطني. الميثاق الوطني. ط1. مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني. الجزائر. 1976.
- 87- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية. الفصل 1 و 2 من قانون عدد 10 لسنة 2008 مؤرخ في 11 فيفري 2008 يتعلق بالتكوين المهني.

ثامنا - مواقع الانترنت:

- 88- مسرد مصطلحات مختارة من مصطلحات سوق العمل والتعليم والتدريب المهنيين في المملكة الاردنية الهاشمية. نقلا عن الموقع: www.kantakji.com/fiqh/Files/Manage/a33.pdf
- 89- <http://www.cnac.dz>
- 90- مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الاردن. 2015. ص: 35. نقلا عن الموقع: http://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf
- 91- محمود داود الربيعي. نقلا عن الموقع: <http://www.uobabylon.edu.iq/uobcoleges/fileshare/articles/pdf>
- 92- البدائل المقترحة للصعوبات التي ترافق الادمج الاقتصادي للشباب وتجسيدها في الميدان. نقلا عن الموقع: http://www.pcpalgerie.org/IMG/pdf/Bottin_social_arabe.pdf
- 19:41 2015/03/18 على الساعة:
- 93- قاموس المعاني. نقلا عن الموقع: <https://www.almaany.com>

تاسعا - الافلام الوثائقية:

- 94- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين المهني والتمهين - استمرارية. تقدم وفاق - فيلم وثائقي حول التكوين والتعليم المهنيين بمناسبة الذكرى 50 لاستقلال الجزائر.

عاشرا - كتب باللغة الاجنبية:

- 95- Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels. **effectifs diplômés du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels. années 1962-2012. juin 2013**