

جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية

فعالية الوكالة المحلية للتشغيل في توفير مناصب شغل دائمة

دراسة حالة - ولاية تيارت

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص : اقتصاد وتنمية

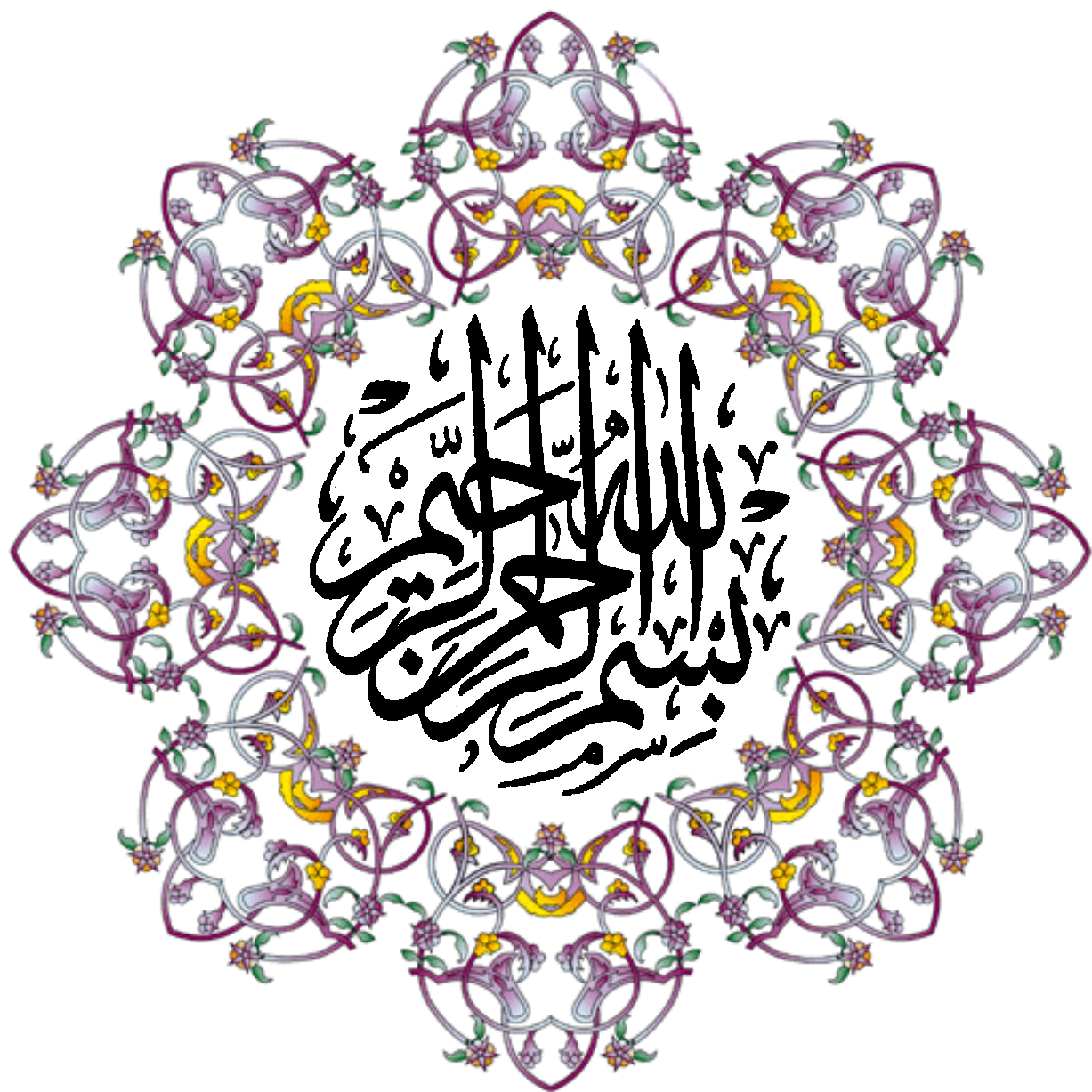
تحت إشراف الأستاذة:

جيلالي خالدية

من إعداد الطالب :

يماني عبد القادر

السنة الجامعية 2015 / 2016



شكر وتقدير

الحمد و الشكر لل .ه العلي القدير الذي وفقني بدون حول مني و لا قوة إلى إتمام هذا العمل المتواضع، نحمده كل الحمد ونشكره كل الشكر.

ولقول المصطفى صل الله عليه وسلم (من لم يشكر الناس لم يشكر الله)

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذة المحترمة جيلالي خالدية أطال الله في عمرها ، على إشرافها على هذه المذكرة ومساهمتها الفعالة .

ولا أنسى الأستاذ الدكتور مدني بن شهرة الذي لم يبخل عليا بأي شيء أو مجهود لإنجاز هذا العمل، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة الذين قبلوا مناقشة هذه المذكرة كما أتقدم بالشكر الخالص إلى أخي وهراني مختار الذي تفانى في تصحيح هذه المذكرة من الناحية اللغوية ، وبومدين صلاح صديقولي كتابتها، وكل إخواني في الله .ه الذين ساندوني من قريب ومن بعيد

و في الأخير أتقدم بالشكر إلى كل أساتذتي من الطور الابتدائي إلى الجامعي و أخص أساتذة كلية العلوم الإقتصادية .

و إلى كل من قال لي ذات مرة وفقك الله .ه .

يمانبي عبد القادر

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

تمكرات

فهرس المحتويات

02..... مقدمة

الفصل الأول: التشغيل ، البطالة و سوق العمل

09..... المبحث الأول: عموميات حول العمل، التشغيل و البطالة.

09..... المطلب الأول: التشغيل

09..... 1. مفهوم التشغيل

09..... 2. مفهوم العمل

10..... المطلب الثاني: عموميات حول البطالة

10..... 1. تعريف البطالة

11..... 2. أنواع البطالة

13..... 3. أسباب تفشي البطالة في الجزائر

17..... المبحث الثاني: مفهوم سوق العمل

17..... المطلب الأول: العرض والطلب في سوق العمل وتوازنه

17..... 1. طلب العمل

18..... 2. عرض العمل

18..... 3. التوازن في سوق العمل

19..... المطلب الثاني: خصائص سوق العمل

19..... 1. تجزأ سوق العمل

20..... 2. البطالة وسوق العمل الجزائري

22..... 3. جمود سوق العمل

22..... 4. انتشار ظاهرة البطالة

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

- المبحث الأول: الجانب القانوني للعمل في الجزائر..... 27
- المطلب الأول: ماهية عقد العمل و عناصره الأساسية..... 27
- 1 - تعريف عقد العمل 27
2. عناصر عقد العمل 28
- المطلب الثاني: أسباب انتهاء علاقة العمل 33
1. الأسباب القانونية العادية..... 33
2. الأسباب القانونية العارضة..... 34
3. التسريح للأسباب الاقتصادية..... 35
- المبحث الثاني: برامج التدابير الاجتماعية و دعم التشغيل..... 36
- المطلب الأول: التدابير الاجتماعية..... 36
1. الشبكة الاجتماعية..... 36
2. الأشغال ذات المنفعة العامة و الإستعمال المكثف لليد العاملة..... 37
3. عقود ما قبل التشغيل..... 38
5. الشغل المأجور بمبادرة محلية..... 39
6. جهاز المساعدة للإدماج المهني..... 39
- المطلب الثاني: بعض برامج التشغيل الأخرى..... 41
- 1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " ENSEJ..... 41
- 2- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): 42
- 3- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM"..... 42

الفصل الثالث: دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل	48
المطلب الأول: النشأة و التعريف	48
1. النشأة:	48
2. التعريف:	48
المطلب الثاني: المهام و الأهداف	49
المبحث الثاني: تحليل مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2013.2016)	51
المطلب الأول: عموميات وإحصائيات حول جهاز المساعدة على الإدماج المهني	51
1. التعريف:	51
2. الأهداف:	51
3. الامتيازات الممنوحة من طرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني:	51
المطلب الثاني: تحليل مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2013.2016)	52
الخاتمة	56
قائمة المصادر والمراجع	61
قائمة الجداول والأشكال	66
قائمة الملاحق	70
الملاحق.	

مقدمة

لقد وجدت ظاهرة البطالة في كل المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور أن يخلو من هذه الظاهرة "المشكلة" بشكل أو آخر، إلا أنه ينظر إلى البطالة بوصفها مؤشرا مهما من المؤشرات الدالة على بداية انحدار النظام الاقتصادي إلى منزلق خطير، حيث تنتظره العديد من الآفات والأمراض التي تعمل على إضعاف مناعتها، وبالتالي مناعة المجتمع بأكملها، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشاكل اقتصادية واجتماعية و سياسية لا حصر لها، وقد يخرج الوضع عن السيطرة فيما لو تم تجاهل المشكلة وعدم التنبه إلى ذلك العارض ودراستها الدراسة التي يستحقها، من اجل صون وحماية المنجزات الاقتصادية والاجتماعية التي عمل المجتمع عليها خلال فترات زمنية طويلة، ومن ثم كان التشغيل دائما محل اهتمام كبير للمجتمع تمحورت ومازالت تتمحور حوله رهانات حاسمة خاصة فيما يتعلق بالاستقرار و التماسك الاجتماعيين .

وكان للجزائر المستقلة طموح مشروع القضاء على الشبح العريق للبطالة و نقص التشغيل المزمين المتعايشين مع الاستعمار و التخلف التاريخي الناجم عنه.

إن جميع برامج التنمية المتعاقبة لم يكن بإمكانها التنصل من هذه المهمة اللازمة وهكذا سجلت البطالة تراجعاً معتبراً خلال عشرينيتين في ظل سياسة الاستثمار المكثف الذي شجعتته الدولة لتستأنف بعد ذلك منحى تصاعدياً أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة، يصعب الحد من تفاقمها و التي قد تصبح ظاهرة مستديمة.

ومن الأهمية الإشارة إلى أن البطالة ترتبط عادة وبشكل عام بحالة الدورات الاقتصادية للدول، حيث تظهر البطالة جلياً وتزداد نسبتها في حال الركود الاقتصادي العام، وذلك عن حدوث أزمات اقتصادية "مؤقتة" ناتجة إما بسبب عوامل داخلية تتعلق بإجراءات العمل والتوظيف سوء توافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل، أو نتيجة لعوامل وضغوط خارجية تتعلق بمنظومة الاقتصاد الدولي مما يؤدي إلى توافر فرص عديدة ومتنوعة للعمل ومن ثم تسجيل نسباً من الانخفاض الواضح بين صفوف العاطلين عن العمل نتيجة لامتنعاصهم إلى داخل سوق العمالة النشطة وبذلك يتضح أن للدورة الاقتصادية دوراً أساسياً في تشكيل اقتصاد المجتمعات المعاصرة ونشاط سوق العمل فيها.

وعليه فإن مسألة الشغل خاصة من حيث حدتها و خطورتها القصوى لا يمكن فصلها عن خلفيتها ، إذ أن عملية التعديل و أسسها النظرية جعلت السوق عند نهاية المطاف تحل محل أي عمل معياري للدولة .

تبتت الجزائر منذ بداية التسعينات عدة برامج تهدف الى تشجيع الاستثمار وخلق مناصب الشغل بداية بالبرامج الخاصة لتشغيل الشباب سنة 1990 ومساعدتهم على خلق مؤسساتهم الخاصة التي تفتح

الفصل الأول

التشغيل، البطالة وسوق العمل

مناصب شغل أخرى ، التي تتولاها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، المخصص لفئات المجتمع التي تتراوح أعمارهم من 35 الى 55 سنة الذي أنشأ سنة 1994 وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، ثم جاءت الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار التي تهدف الى دعم وترقية الاستثمارات الوطنية منها والأجنبية، ثم جاءت فكرة إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة ، التي أصبحت من أهم البرامج التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية ووضع عمليا سنة 1997، فمشروع عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 الموجه خاصة لحاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين في مختلف التخصصات وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى تلعب الوكالة المحلية للتشغيل الدور المنوط بها في خلق فرص عمل دائمة للشباب ؟

و تتفرع من هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية منها:

- ماذا يقصد بالتشغيل و البطالة وأسبابها ؟
- ما هي أهم مؤشرات سوق العمل ؟
- ماهي أسس قيام علاقات العمل وما هي أسباب انتهائها؟
- ماهي أهم برامج التشغيل ؟
- ما هو دور الوكالة المحلية للتشغيل وفيما تتجلى أهدافها ؟

فرضيات البحث:

للإجابة المسبقة عن تساؤلات الدراسة تصّورنا فرضيات سنحاول تأكيدها أو نفيها خلال هذا

العمل:

1. يمكن للبطالة أن تكون عائقا أمام عجلة إقتصاد الدولة وكما يمكن أن تعد حافزا لإنشاء أجهزة خاصة بالتشغيل التي توفر مشاريع اقتصادية مصغرة .
2. تعد التقلبات السياسية التي عاشتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا الدافع الأساسي في كثرة اليد العاملة وقلة مناصب الشغل.

أغلب مناصب العمل التي توفرها الوكالة المحلية للتشغيل هي مناصب مؤقتة مما يعيد المستفيدين منها إلى حالة البطالة من جديد

مبررات اختيار الموضوع:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون أن مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر الذي يعتبر مسألة جوهرية يبقى مطروحا،

– تفشي ظاهرة بطالة في أوساط الشباب و عدم فعالية التدابير و الإجراءات الموجهة لمعالجتها؛
– الرغبة في معرفة مدى مساهمة مختلف الهيئات و المؤسسات الناشطة في هذا المجال في توفير مناصب شغل دائمة .

– معرفة نظام الوكالة المحلية للتشغيل و إفادة الشباب و إحاطتهم بمعلومات تسييرها

أهداف الدراسة:

إن عملية اختيارنا لهذا الموضوع ترجع لجملة من النقاط و التي أشرنا إليها في عنصر مبررات اختيار الموضوع، و هذا من أجل تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

– التطرق إلى الاسباب الحقيقية المؤدية للبطالة وإعطاء جزء قليل على هذه الظاهرة .
– تقييم برنامج المساعدة على الإدماج المهني و مدى قبوله من طرف الشباب البطال
– الإطلاع و التعرف على برامج التشغيل المعمول بها حالياً ومدى توفيرها مناصب شغل.
– القيام بدراسة ميدانية تصبو إلى الكشف عن الخدمات التي تقوم بها وكالات التشغيل و مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من أجل التخفيف من البطالة و كذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج حلاً جذرية للبطالة و حلاً لأزمة تشغيل أم هي حلول مؤقتة .

أهمية الدراسة:

يمكننا أن ندرج مجموعة من النقاط التي تشير إلى أهمية هذه الدراسة حيث أنها تتلخص في كون هذا الموضوع يمس جميع جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية أي أنه ذو طابع يؤثر و يتأثر.

– يكمن في ارتباط التشغيل بمستوى النمو الاقتصادي لأي دولة، و تأثير برامج الانتعاش الاقتصادي ومدى نجاحها بشكل واضح في توفير فرص العمل الجديدة؛

– يرتبط التشغيل دائماً بظاهرة البطالة، و هي ظاهرة ذات بعد اجتماعي خطير، فغالباً ما تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل و تضعف لديه الالتزام بالمعايير و القيم الاجتماعية و هذا ما يدفع للانحراف و ارتكاب الجرائم؛

– يعتبر الاختلال في نسب التشغيل و البطالة و عدم خلق توازن في سوق العمل من الأسباب الأساسية التي تساهم في ظهور تيارات سياسية مختلفة تستغل الظروف التي تحيط بالمجتمع و خاصة فئة الشباب فتبدأ هذه التيارات بتشكيل تنظيمات معارضة للحكم تنادي بضرورة توفير العمل و تطالب بالإصلاح

الاقتصادي و تثير اختلالات سياسية في الدولة، و هو ما تشهده مختلف الدول العربية و الجزائر من ضمنها في الوقت الراهن.

– إثراء المكتبة الجزائرية بالدراسات حول هذا الموضوع التي إن عدناها نجدها لا تتعدى عدد أصابع اليد الواحدة.

المنهج و الأدوات المستعملة في البحث:

منطق التحليل يملي علينا ونحن نتناول موضوع دور الوكالة المحلية في توفير مناصب شغل دائمة أن ندرسه من جانبيين: جانب نظري و آخر ميداني، ولهذا كان المنهج المستخدم في بحثنا هذا هو المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتمد على تفصيل كل فرع من فروع الموضوع على التشغيل و العمل و البطالة و كذا سوق العمل و كذلك على تحليل الإحصائيات في الوكالة المحلية للتشغيل و اعتمدنا في بحثنا على مجموعة من المداخلات و الكتب و مذكرات شهادة الدكتور و ماجستير و الدكتوراه و اللسانس و مقابلات شخصية و مواقع الانترنت بالإضافة إلى المعطيات التي يوفرها الديوان الوطني للإحصاء اعتمدنا أيضا على مصادر معلوماتية أخرى، نذكر منها على الخصوص ، الإحصائيات التي توفرها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى معطيات و إحصائيات استقيناها منالوكالة المحلية للتشغيل لولاية تيارت، وأيضاً من الأدوات المستخدمة نذكر التشريعات القانونية المتعلقة بالتشغيل و بإنشاء أجهزة مكافحة البطالة.

الدراسات السابقة:

من أبرز الدراسات التي بين أيدينا و لها جانب كبير من المعالجة لنفس الموضوع الذي نحن بصدد تناوله نذكر:

الدراسة الاولى: هي دراسة قام بها عبد الحفيظ بلمهدي بعنوان : معالجة مسألة الشغل أثناء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في الجزائر 1994.1998 ، لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري من قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية بجامعة الجزائر سنة 2001

الدراسة الثانية: هي دراسة قام بها آيت عيسى بعنوان : سياسات التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر (إنعكاسات و أفاق اقتصادية و اجتماعية) لنيل شهادة الدكتوراه علوم تسيير كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير جامعة الجزائر 3 سنة 2010

الدراسة الثالثة: هي دراسة قامت بها لندة كحل الراس بعنوان : سياسة التشغيل و سوق العمل في الجزائر 2000.2010، لنيل شهادة الماجستير في نقود وبنوك بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير في قسم العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر 3 للسنة الجامعية 2013.2014. تمحورت هذه الدراسة حول سوق العمل.

الدراسة الرابعة: هي مداخلة قام بها درحموني هلال بعنوان: استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة . نظم ملتقى العلمي الدولي يومي 15.16 نوفمبر 2011 وتناولت هذه الدراسة بشكل كبير جانبي التشغيل و البطالة.

تقسيمات البحث:

لدراسة هذا الموضوع و إثارته و تحليل إشكالية البحث و تأكيد أو نفي الفرضيات المقترحة تم تقسيم البحث إلى مقدمة وثلاث فصول و خاتمة، وذلك وفق ما يأتي شرحه في السطور التالية:

تطرقنا في الفصل الأولى إلى ماهية التشغيل و العمل و البطالة و أسباب تفشي ظاهرة البطالة وكذلك تطرقنا إلى سوق العمل وبما فيه العرض و الطلب في سوق العمل و التوازن بينهما

الفصل الثاني تضمن عقد العمل و عناصره الأساسية و كذا أسباب بداية علاقة العمل و نهايتها وعرجنا على مختلف برامج تشغيل الشباب التي عرفتها الجزائر في مسيرتها لمكافحة البطالة و ترقية التشغيل

أما الفصل الثالث هو دراسة ميدانية على ولاية تيارت استعنا فيها بإحصائيات من الوكالة المحلية للتشغيل المتواجدة في الولاية المتعلقة بالإدماج المهني و عقود ما قبل التشغيل.

يرتبط مفهوم التشغيل ارتباطا وثيقا بعنصر العمل، والذي بدوره يشكل القاسم المشترك بين كافة الأنشطة الاقتصادية، أما البطالة فهي عدم القدرة على توفير مناصب عمل للطاقات البشرية المتاحة، وذلك ضمن نظام متكامل يراعي البعد الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء، ونظرا للاختلافات التي يعرفها سوق العمل في الجزائر، يزداد الاهتمام بهذا المجال من فترة لأخرى؛

وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي:

- المبحث الأول: عموميات حول العمل، التشغيل والبطالة؛

- المبحث الثاني: سوق العمل.

المبحث الأول : عموميات حول العمل، التشغيل والبطالة

المطلب الأول: التشغيل

1. مفهوم التشغيل: لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية. وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل ولقد حدد (Marc Oliver) مفهومًا دقيقًا للتشغيل والذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها:¹

« استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل. وأيضاً استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل. وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن»

فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل لمختلف الأنشطة، حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها قانون العمل .

2. مفهوم العمل:

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية فالعمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.²

كما يمكن تعريف العمل "بأنه الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والذهنية لإنتاج الثروات والخدمات"، ويرى هنري برغسون أن العمل الإنساني يتركز على "خلق المنفعة"، وقد أوغلت الليبرالية في هذا الاتجاه، حيث أصبحت الإنتاجية هي المعيار الوحيد لكل مجتمع وأصبح تقسيم العمل أمراً مستقراً، أدى إلى التمييز بين العمل اليدوي والعمل الذهني، وأصبحت ملكية وسائل الإنتاج خاصة ونتج عن ظهور

¹ - درجموني هلال، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر سنة 2011، ص 1.

² - جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج و العمليات، إثراء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن . سنة 2009. ص 17

الاتجاه الاشتراكي، الذي استبعد ان يكون العمل سلعة خاضعة لقوانين السوق، بل اعتبره نشاطا إنسانيا ساميا مهمته الأساسية خلق المنافع الاقتصادية، في حين يمكن بيع قوة العمل مثل غيرها من البضائع وفقا لقانون القيمة.¹

وعموما فإن عنصر العمل يتميز بالنقاط التالية:²

- يعد العمل عنصرا لا يمكن الاستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي، لما يتطلبه من جهد ومهارة بمستوى معين .

- يؤثر عنصر العمل على النتائج النهائية بشكل أكبر من بقية عناصر الإنتاج الأخرى، وعليه فإن أداء الأفراد يعد في أغلب الأحيان مقياسا للفاعلية الإنتاجية .

- يعد عنصر العمل من أكثر عناصر الإنتاج مرونة، لذا فإن تحقيق التقدم والتطور لا يتوقف فقط على كافة استخدام الموارد المادية فحسب، بل الكفاءة في استخدام الموارد البشرية لتحسين مستويات المعيشة.

المطلب الثاني: عموميات حول البطالة

1. تعريف البطالة:

يقصد بالبطالة بصفة عامة أن بعض الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع غير مستغلة الاستغلال الكامل والأمثل، وإذا ركزنا على البطالة في سوق العمل وهو ما يهمننا في دراستنا هذه، فحسب تعريف البنك الدولي لها هي جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة، وهناك عدة تعاريف أخرى غير أن التعريف الأكثر شيوعاً عند الاقتصاديين هو التعريف التالي: يعرف البطال بأنه ذلك الشخص الذي يكون قادراً على العمل وراغباً فيه ويبحث عنه ويقبل به عند مستوى الأجر السائد ولا يجد منصباً .

و يلاحظ أن هذا التعريف للبطالة هو المتفق عليه دوليا إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات الموجهة إليه والمتثلة فيما يلي:³

✓ لا يأخذ في حسبان البطالة المقنعة فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى ولو لساعة واحدة مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يوميا؛ لا يربط بين العمل والإنتاجية فالفرد

¹ - لعاب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي - حالة الجزائر- رسالة ماجستير في الاقتصاد، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير . جامعة الجزائر . سنة 2003 / 2004 ص 7

² - جلال محمد النعيمي، نفس المرجع . ص 18

³ - جيلالي خالدية: الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطورات التنمية المحلية دراسة حالة - ولاية تيارت- جامعة تيارت كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية علوم التسيير قسم العلوم التجارية سنة 2010-2011 ص 70 .

الذي يعمل وينتج ما قيمته 10 دينار في اليوم مثلاً يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل وينتج ما قيمته 100 دج؛

يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

2. أنواع البطالة : يمكن تحديد بعض أنواع البطالة فيما يلي:

1.2 البطالة الاحتكاكية:

وهي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المختلفة للعمال بين المناطق والمهن المختلفة، أي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر.

وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى العمال من جهة ، ولدى أصحاب العمل من جهة أخرى و كلما توفرت المعلومات كلما قصرت مدة هذا النوع من البطالة وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في المؤسسات الأجنبية التي تمنحه أجر أكبر من الذي يتحصل عليه في المؤسسات الوطنية أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية.¹

2.2 البطالة الهيكلية:

إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد . يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة. تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن

عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية بسبب إفرات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى

¹ - عبد المجيد قدي ، "المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية" ، دراسة تحليلية تقييمية ، (الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 ص

الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة . هذا الانتقال أفقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالمهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى

3.2 البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:

البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب وقادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.¹

4.2 البطالة المقنعة والبطالة السافرة :

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجده، فهم عاطلون تماما عن العمل، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية.

5.2 البطالة الموسمية:

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة البناء وغيرها وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، ويشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية والفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية وتسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

6.2 البطالة الطبيعية:

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب. وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

عندما يتعد الاقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الانتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل

¹ - عبد المجيد قدي . مرجع سابق ص 40.

البطالة الطبيعي، أما في حالة الانكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي وبذلك تعم البطالة الدورية .

3. أسباب تفشي البطالة في الجزائر:

إن للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية والسياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والشؤون التنظيمية وإن كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه أو في كل منهما.

1.3 الأسباب الخارجة عن إرادة الدول :

و هي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الأسباب ما يلي:¹

1.1.3 انخفاض أسعار المحروقات:

بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 م أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقيديه بسبب تدهور الربح البترولي وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

3.3 انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

و ترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لان نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

¹ - مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، دارالحامد، الأردن، 2008، ص52-54.

4.3 تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام (1984-1985) إلى 101.9% في عام 1986/ 1987 فحسب سنة 1980 هي سنة الأساس، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثر إستراتتها من السلع التامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و20% أمام كلا من الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

5.3 القضية السكانية:

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ماهية عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلاقي انتشار البطالة بصورها المختلفة ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962م إلى 1985م تضاعف عدد السكان بثلاث مرات أي بنسبة سنوية للنمو الديمغرافي تجاوز 3% ومنذ نهاية الثمانينات وتبعاً لأثر المزيج للتنمية والانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباطؤا محسوسا لوتيرة نمو السكان حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي سنة 1998م 1.52% أي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد وقدردت هذه النسبة ب 1.46% سنة 1999م و 1.43% سنة 2000م، وأن زيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1977م على 8326000 شخص سنة 1998م، وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتناس نسبة التزايد مما أدى إلى تفاقم البطالة.

2.3 الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية :

تشمل العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها، وتؤثر عليها بشكل أو بآخر، وتتعلق في مجملها بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية وللتوزيع السكاني الذي يتركز في مناطق الشمال، مما أحدث اختلالا في التوازنات الجهوية، وما ينتج عنه من ضرورة توفير مناصب شغل بهذه المناطق. و من بين هذه العوامل كذلك الجانب المتعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة.¹

¹ -ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب، "البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد" (من خلال حالة الجزائر)، ديوان

- عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق: هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة. مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.

و قد سعت الجزائر خلال الخمس السنوات الأخيرة إلى تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة، والتوجه إلى نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه، في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي. وهو ما يوفر ارتباطا وانسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

1.2.3 البعد المكاني للسياسة السكانية:

مما لاشك فيه أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة. وما لاشك فيه أيضا أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطا على المؤسسات، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة. وهو ما يستوجب ضرورة إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القادرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير مناصب شغل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى. وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام الموارد البشرية المتاحة.

2.2.3 الاختلالات الهيكلية:

تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية. الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة. فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاث عناصر أساسية وهي:¹

¹ - ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب . مرجع سابق . ص 255

– نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار ولتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة. ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

– انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع. فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.

– عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

المبحث الثاني: مفهوم سوق العمل

يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها ، إضافة إلى الحكومة ، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحت على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات ، وتحمي أطراف علاقة العمل .

و يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات الأجر المحددة . وإن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط بل اجتماعية أيضا ، وقد تكون سوق العمل محلية أو قومية أو عالمية حسب الاختصاص والندرة... الخ . وبعض أقسام سوق العمل تعمل وفق تشريعات وقيود محددة وتقنيات مرتفعة كما في القطاعات الحديثة والمنظمة ، بينما تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية كما في القطاعات غير المنظمة.

المطلب الاول : العرض والطلب في سوق العمل وتوازنه

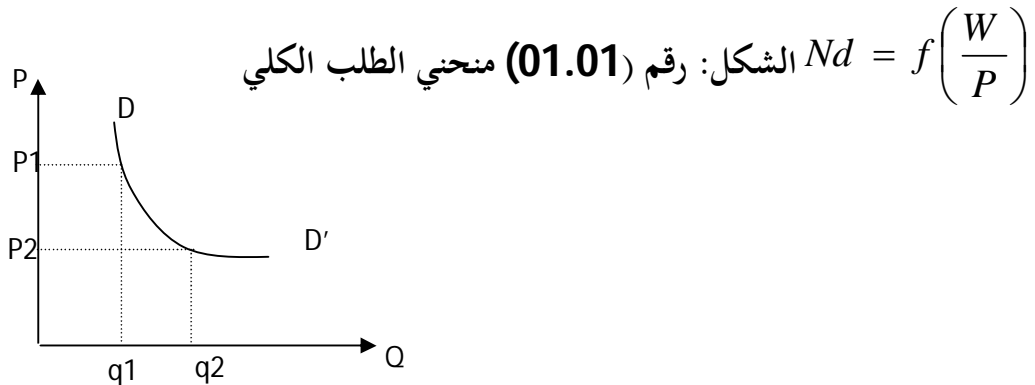
1. طلب العمل:

يكون من جانب المنشآت أو المستخدمين، و منحى الطلب الكلي له علاقة مباشرة بمنحنى الإنتاجية الحدية حيث يتحدد الحجم الأمثل من الإنتاج و التشغيل في ظل السوق التنافسية بين المؤسسات و تحت الشروط النقدية التي يفرضها الكلاسيك عندما يتساوى سعر المنتج (P) مع التكلفة الحدية لليد العاملة اللازمة لإنتاج وحدة إضافية واحدة، و نعبر عن هذه الأخيرة بحاصل قسمة الأجر الاسمي (W) على الناتج الحدي للعمل (MPN)، و بالتالي فشرط تعظيم الربح في الأجل القصير هو:

$P = W / MPN$ بصيغة أخرى فإن المؤسسات تختار حجم معين من الإنتاج و التشغيل

الذي يسمح لها بالمساواة بين الأجر الحقيقي (W/P) و الناتج الحدي للعمل (MPN)، و يمكن كتابة

دالة طلب العمل على النحو التالي:



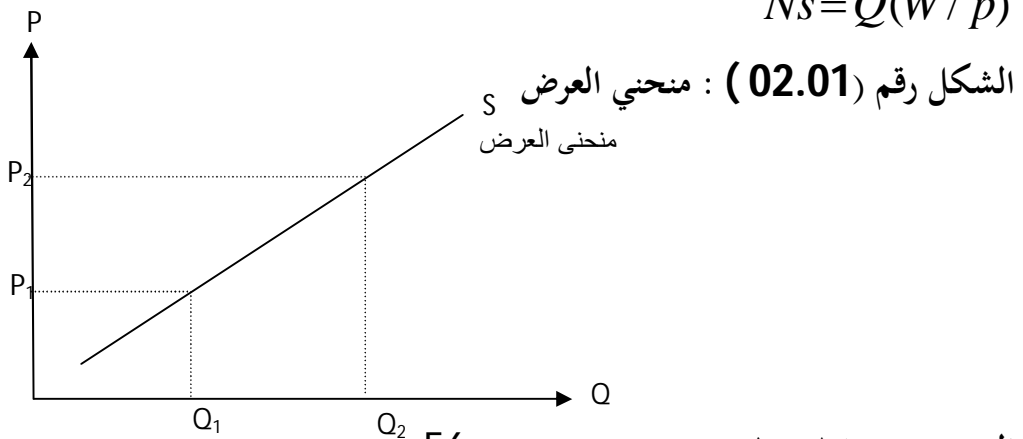
المصدر : جيلالي خالدية ، مرجع سابق ، ص 55

2. عرض العمل:

يكون من قبل الأفراد، و يمثل عدد ساعات العمل التي يعرضها الأفراد مقابل أجر حقيقي معين، إذن عرض العمل مرتبط بالأجر الحقيقي و ليس بالأجر النقدي حيث ما يهم العامل هو الأجر الحقيقي من أجل الحصول على السلع و الخدمات، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد: ما هو أثر ارتفاع معدل الأجر الحقيقي على عرض العمل؟ تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة تكلفة الفرصة البديلة لساعات الراحة، إذ تزداد تكلفة التمتع بساعات الراحة و يؤدي أثر الإحلال للتغير النسبي في معدل الأجر الحقيقي إلى تقليل ساعات الراحة و زيادة ساعات العمل و تنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة، و مع ذلك تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى ارتفاع الدخل الحقيقي لساعات العمل، و بالتالي يتسبب أثر الدخل هذا في زيادة الطلب على ساعات الراحة،

و يمكن التعبير عن دالة العرض الكلي للعمل بالمعادلة التالية:

$$Ns = Q(W/p)$$



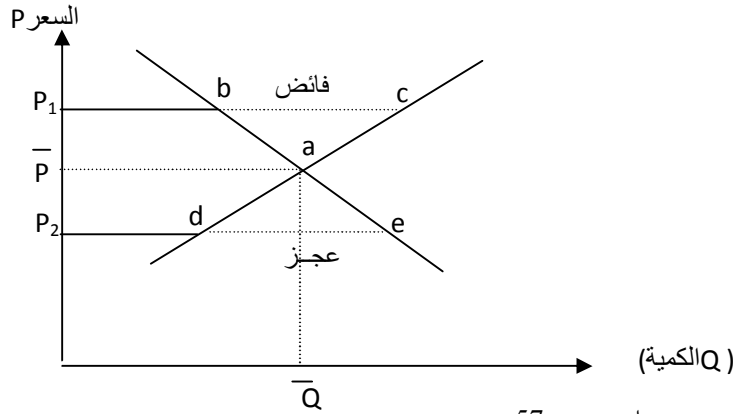
المصدر : جيلالي خالدية ، مرجع سابق ، ص 56

3. التوازن في سوق العمل:

يمكن تعريف التوازن بصورة عامة بأنه الوضع الذي تم الوصول إليه لن يوجد حافزا للابتعاد عنه ما لم تحدث مؤثرات خارجية تؤدي إلى ذلك، وتعني هذه الوضعية في الاقتصاد أن الكمية المطلوبة في السوق في فترة زمنية معينة تساوي الكمية المعروضة منها في نفس الفترة. ويمكن الحصول على التوازن بيان أي بتقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب عندها تسمى الكمية بالكمية التوازنية والسعر بالسعر التوازني. إن السعر التوازني يكون مقبولا ومناسبا لكلا الطرفين (البائعين والمشتريين)، أي سعر السوق سيترتب عليه فائضا أو عجزا في عرض السلعة كما هو مبين في الشكل¹

¹ - مناور فريخ حداد ، حازم بدر الخطيب - مبادئ الاقتصاد الجزئي - الأردن، سنة 1998، ص 14

الشكل رقم 3 : (01.03)



المصدر: جيلالي خالدية ، مرجع سابق ، ص 57

نلاحظ من الشكل أن النقطة a

P1 تمثل نقطة توازن إذ أنها تمثل نقطة تقاطع منحني العرض مع منحني الطلب ومنه فإن السعر التوازني هو P والكمية التوازنية هي Q فإذا افترضنا أن السعر السائد في السوق عندئذ تصبح الكمية المطلوبة هي P1b في حين الكمية المعروضة هي P1c بحكم العلاقة العكسية بين الكمية والسعر وعليه سيحقق فائض في الكمية المعروضة قدره Pc وهذا سيدفع بالبائعين بتخفيض أسعار سلعهم تدريجيا وصولا إلى السعر التوازني P حيث تتساوى الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة .

- ولو افترضنا أن السعر السائد في السوق هو P2 هذا الانخفاض سيؤدي إلى زيادة الكمية المطلوبة فتصبح P2e وكون العرض هو P2d سيكون هناك عجزا مقداره de وهذا يجعل البائعين إلى عرض كميات أكبر من السلع في السوق إلى أن يرتفع السعر تدريجيا ليصل إلى السعر التوازني p

المطلب الثاني : خصائص سوق العمل:

لسوق العمل في الجزائر خصائص عدة سنأتي على ذكر اثنتين منها هما: تجزؤه وانتشار ظاهرة البطالة فيه، هذه الأخير ونظرا لارتفاع معدلاتها في نهاية عقد التسعينات، أصبحت من أهم التحديات الواجب مواجهتها من طرف الحكومة الجزائرية عند بداية الألفية الثالثة .

1. تجزؤ سوق العمل:

في ما يتعلق بتجزؤ سوق العمل، فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تُكوّن سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، وقطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

- يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها، إذ امتص هذا القطاع سنة 1977. 7,72% من اليد العاملة المشتغلة، بقرابة 50 منها مصدرها الفلاحة. حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل إلى حوالي 42,35% في سنة 2001 و67، 34% في سنة 2010، نتيجة لهجرة السكان من الريف إلى المدن لأسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وضع أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاع الرسمي، وبروز القطاع غير الرسمي؛ - تميز الاقتصاد الجزائري إثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي، الذي خلق أسواقا غير رسمية، منها سوق العمل غير الرسمي، لأسباب عدة منها جمود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على استيعاب اليد العاملة العاطلة الطالبة للشغل. وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن "الأنشطة غير الرسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الاستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المتعمدة في التقرير إلى أنه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشتغل في القطاع الغير مؤمن إجتماعيا كليا أو جزئيا. وذلك راجع لطبيعة هذه الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية كالقطاع الزراعي بنسبة 87% وقطاع البناء والأشغال العمومية بأكثر من 81% كما أن انخفاض معدل البطالة من قرابة 31% إلى 01% على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد من 20% سنة 2000 إلى أكثر من 27% سنة 2007.

2. البطالة وسوق العمل الجزائري:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة².

¹ - عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو، 2008. ص 42

² - ليندة كحل الراس. سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 مذكرة الماجستير، تخصص نقود وبنوك. جامعة الجزائر 3. سنة 2013-2014. ص 51

ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعتها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة. إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نوا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم تسريح 360000 عامل للفترة 1998-1994 واستمر ذلك المعدل في الارتفاع إلى غاية سنة 2000.¹

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2004 - 2001 ولقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 3, 27% سنة 2001 إلى 17,65% سنة 2004، ويعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.²

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجنب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم، انجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة، والتي بلغت في المتوسط 12,06%. ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا، وفي هذا السياق نضع الملاحظات التالية :

¹ - ناصر مراد، "مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية "البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع"، الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البلدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25 - 27 أبريل 2006. ص 349

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2004. ص 120

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذ أشارت إحصائيات سنة 2006 أن 81,04 % من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18,36 % فقط مناصب دائمة، هذا التوجه الذي يفقد فيه العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم؛
- ضعف مستوى تأهيل القوة العاملة العاطلة؛
- اتساع مدة البطالة في الجزائر حيث وحسب تقرير للديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 فإن توزيع مدة البطالة المعرفة بالفترة المستغرقة في البحث عن العمل كانت 36,6 % من البطالين يبحثون عن عمل لمدة تقل عن السنة، 19,3 % من البطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 45,1 % منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين. وهي ظاهرة خطيرة لما تتسبب فيه من انتشار لليأس من جراء البحث عن العمل، وما قد ينجر عن ذلك من الانحراف والجريمة.

3. جمود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمودا افقيا وهو الانتقال من عمل لعمل آخر افضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، او جمودا رأسيا ويعني ذلك ضعف الترقيات بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجر زيادة ملموسة، وغالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة، ويرجع ذلك لاعتبارات تنظيمية وتشريعية التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص، اي الشروط الواجب توفرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل وهو ما أدى إلى تفاوت في الأجر تبعا لمؤهل العامل ونوعية القطاع الذي يعمل به، إن ظاهرة جمود سوق العمل تتكامل مع ظاهرة تجزؤ سوق العمل إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.

4. انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينيات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من

العمل سواء بالتقاعد البكر أو المسبق ، او بالتسريح الجماعي ن، ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا.

4.1. ظاهرة نقص التشغيل :

إن سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل وهي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج وخاصة العمل البشري ، و يشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا ولكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا) وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية وهي ما تسمى بنقص التشغيل الظاهر أما نقص التشغيل الغير ظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة، أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة .

خلاصة الفصل:

إن البحث لموضوع السياسات العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر لا يمكن تناولها بشكل عام حيث أصبحت إشكالية التشغيل تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف البلدان المتقدمة منها والنامية عامة والجزائر خاصة ، وذلك بالنظر إلى ما تمثله النسبة المرتفعة في هذه الشريحة الاجتماعية حيث تبدأ هذه الصعوبات بعدم وضوح واستقرار سياسة التشغيل التي عادة ما تتأثر بالتقلبات السياسية والاقتصادية . و خاصة ما تعلق منها بالاختلالات الكبيرة التي وقعت في سوق العمل والتميزة بالتراجع الحاد لعروض العمل ، مقابل التزايد المستمر بالطلب على التشغيل مما جعل التشغيل يقصد إلى المراتب الأولى ضمن أولويات برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

الفصل الثاني

الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

على غرار مختلف التشريعات الدولية، تناول المشرع الجزائري العمل بتحديد حقوق وواجبات كل طرف من أطرافه، غير أنه لم يعط لعقد العمل تعريفا محددًا وهو ما يمكن استنباطه من خلال معرفة هذا العقد وعناصره الأساسية.

وقد اتخذت الحكومة الجزائرية مجموعة من التدابير بهدف الحماية الاجتماعية ومكافحة البطالة وبدأت هذه العملية منذ الاستقلال، تعززت أثناء برنامج التعديل الهيكلي من خلال التدابير الاجتماعية المرافقة للبرنامج والتي أصبح يأخذ بها صندوق النقد الدولي بعد الانتقادات الحادة للتدابير التقشفية والتكلفة الاجتماعية العالية لبرامجه التعديلية، ثم توسعت هذه التدابير بشكل لافت للنظر بعد تلك الفترة.

وعلى هذا الأساس يمكننا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

- المبحث الأول: الجانب القانوني للعمل في الجزائر

- المبحث الثاني: برامج التدابير الاجتماعية ودعم التشغيل

المبحث الأول: الجانب القانوني للعمل في الجزائر

لقد استعمل المشرع الجزائري عبارة عقد العمل دون أن يعطي له تعريفا محددًا و هذا التعريف يمكن استنباطه من خلال معرفة هذا العقد وعناصره الأساسية. وكذا علاقات انتهاء العمل التي تؤدي إلى مختلف الأسباب.

المطلب الأول: ماهية عقد العمل و عناصره الأساسية

1. تعريف عقد العمل :

لقد اختلف كل من الفقه و التشريع في تعريف عقد العمل وقد أفرزت المحاولات الفقهية والتشريعية عن عدة محاولات يمكن أن نوجزها فيما يلي:

أولاً: المحاولات الفقهية: نجد هناك من عرف عقد العمل بأنه « إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمالا مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر و تحت إشرافه مقابل عوض¹ في حين يرى جانب من الفقه بأنه « إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عملا ماديا تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه » أما التعريف الأكثر شمولية هو الذي يرى بأن عقد العمل هو « اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر و هو صاحب العمل و تحت إشرافه و إدارته و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين و محدد سلفا.²

ثانياً: المحاولات التشريعية: إن التشريعات الحديثة لا تعرف غالبا عقد العمل و تكتفي بوضع القواعد التشريعية أو حتى التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح، ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا المنهج، إذا انه لم يعرف عقد العمل و اعتبره عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين و قد يكون مكتوب أو غير مكتوب و بهذا يكون قد اعتمد ضمنا على تعريف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني حيث تنص المادة 54 منه على أنه « إتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ماو بذلك أعتبر عقد العمل عقد مدني و مجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع وأشمل، والتي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ثم للقوانين والنظم المعمول بها، وهذا ما قضي

¹ - جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية 1975، ص 80 .

² - أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 15.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

به المادة 9 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة و هذا ما يجعل عقد العمل في القانون الجزائري عقد غير شكلي .

أما بخصوص مصطلح « عقد العمل » فهذا المصطلح حديث العهد ، لم يشرع في استعماله إلا في أواخر القرن 19 حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إجازة الخدمات وعقد إجازة الأشخاص، أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر، وقد اخذ المشرع الجزائري بمصطلح عقد العمل حيث تنص المادة 9 من قانون علاقات العمل على أنه « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة »، و تنص المادة 10 منه على أنه « يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة¹ كانت أما بالنسبة لطرفي عقد العمل وحسب المشرع الجزائري هما رب العمل والذي أطلق عليه تسمية « المستخدم » والأجير الذي أطلق عليه تسمية العامل و هذا ما تنص عليه المادة 1 من قانون علاقات العمل « يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين » وكذلك المادة 2 منه « يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى « المستخدم » فإذا لم يكن للشخص الذي يرتبط بالعمل صفة العامل، أو لم يكن لمن يؤدي العمل لحسابه صفة المستخدم حسب المادتين 1،2 فلا يمكن أن يكون هناك عقد عمل² .

2. عناصر عقد العمل:

إن عقد العمل يقوم على أربعة عناصر أساسية، عنصر العمل، عنصر الأجر، عنصر التبعية، عنصر الزمن و هي العناصر التي اجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة له.

1.2. عنصر العمل: لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل و هو بذلك اعتمد تعريف العقد طبقا للقواعد العامة المادة 54 من القانون المدني، ومن بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل أن يتطلب توفر بعض الشروط.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 29/90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل21 ديسمبر سنة 1990 ، العدد 17، ص 1783/1745 .

² - على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 ، ص 270.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

1.1.2. الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:

يجب على العامل تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر وتتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات و مؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد ، و تظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل .

2.1.2 تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم :

يجب على العامل أن يمارس عمله وفق توجيهات و تعليمات المستخدم و النظم التي يضعها و هذا يعني التزام العامل بكل ما يضعه و يحدده المستخدم وأن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله و هذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 3 من قانون علاقات العمل على انه يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:¹

أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة « . وكذلك المادة 7 فقرة 1 من نفس القانون » ... أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات ،الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم « و يجب على العامل أن يحترم كافة قواعد الأمن والوقاية في العمل² وهذا ما تنص عليه المادة 7 فقرة 4 «... أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.

3.1.2 التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة للعمل:

عقد العمل من مميزاته أنه يفرض على المستخدم أن يوفر كل الأدوات و الوسائل الضرورية للعمل بالشكل الذي لا يعرض العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر ويجب على المستخدم تنظيم العمل بالشكل الذي يسمح بتجديد قوة ونشاط العامل ومنع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات كالنساء و الأطفال و هذا ما تنص عليه المادة 28 من نفس القانون "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل أعمارهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي" وكذلك المادة 29 فقرة 1 من نفس القانون "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية".

¹ - جلال مصطفى القرشي ، مرجع سابق،ص 87 .

² - محمود جمال الدين ركي ، عقد العمل ، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، طبعة 2 ، مصر ، 1982 ، ص 718 .

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

2.2. عنصر الأجر:

إذا كان العمل محل التزام العامل، فالأجر هو محل التزام المستخدم، و لا يمكن الحديث عن العمل دون الحديث عن الأجر.

1.2.2. مفهوم الأجر:

هو المقابل النقدي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه للمستخدم وقد تناوله المشرع الجزائري في المواد من 80 إلى 90 من قانون علاقات العمل، حيث تنص المادة 80 منه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل " وقد عبر المشرع الجزائري عن عنصر الأجر بعدة تسميات وهي:¹

- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل الخاضع لقواعد قانون العمل و هذا طبقا للمادة 80

- المرتب: تعبير يطلق عادة على أجر الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيف العمومي وقد استعمله المشرع في القانون، حيث تنص المادة 81 منه على أنه « يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

التعويضات المدفوعة بحكم أقدميته أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما التناوبي و العمل المضر و الإلزامي، بما فيه العمل الليلي و علاوة المنطقة.

- الدخل: ويقصد به كل ما يدخل في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها، وقد تحدث المشرع عن الدخل في المادة 82 بقوله «يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المرود، لاسيما العمل بالالتزام، أو بالقطعة أو العمل بالحصصة أو حسب رقم الأعمال».

3.2. عنصر التبعية:

إن هذا العنصر هو المعيار المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة له، ويقصد بالتبعية سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المستخدم² وتأخذ التبعية ثلاثة صور في علاقات العمل وهي:

¹ - محمود الهمشري، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث و الاستشارات السعودية، السعودية 1977، ص 3.

² - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 33.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

1.3.2. الوجه القانوني والتنظيمي:

وتتمثل في امتثال العامل لبعض الإجراءات و التعليمات التي يحددها القانون و النظم المعمول بها وخضوعه للرقابة و الإشراف التي يقوم بها المستخدم الذي له أن يصدر إلى العامل أوامر و توجيهات حيث يجب على هذا الأخير إطاعتها و هذا ما نصت عليه المادة 7 فقرة 1 و 3 من قانون العمل «يخضع العمال الواجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.

و من بين أهم مظاهر سلطة الإشراف و الإدارة و الرقابة التي يتمتع بها المستخدم في مواجهة العامل هو تحديد أوقات العمل و توزيع العمل على العمال و توزيع العمال في أماكن العمل ، ووضع النظام الداخلي للعمل و سلطة التأديب و فرض قواعد الأمن و الوقاية و ما إلى ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى المعترف بها قانونا .

2.3.2. الوجه الفني أو التنفيذي:

يمارس هذا النوع من التبعية من قبل عمال ذوى خبرة مهنية و اختصاص يمكنهم من تأطير العمال و الإشراف على أعمالهم و تنفيذ البرامج المقررة من قبل المستخدم من الناحية التقنية و التنفيذية و بالتالي فهؤلاء العمال يعتبرون عمالا مفوضين من قبل المستخدم .

3.3.2. الوجه الاقتصادي:

و تتمثل في اعتماد العامل في حياته على ما يحققه من دخل لقاء العمل الذي يؤديه مما يجعله مرتبطا معيشيا بالمستخدم وهذا يترتب عنه أنه يمنع على العامل أن يمارس أي نشاط خارج علاقته بالمستخدم و هذا ما يسمى "منع ازدواج الوظيفة"، وهذا ما يجعل المستخدم محتكرا لجهد و وقت العامل طيلة علاقة العمل. وخلاصة القول أن التبعية هي المعيار الأساسي لعقد العمل والذي يجعله مميّزا عن باقي العقود.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

4.2. عنصر الزمن أو المدة:

ففيما يتعلق بالمدة القانونية للعمل، فهي تتحدد باتفاق الطرفين المتعاقدين مع مراعاة النصوص القانونية الآمرة، في حالة ما إذا لم يتضمن العقد عنصر المدة القانونية للعمل، تطبق عليها أحكام العرف والعادات السائدة في المهنة، أو يعتبر العقد لمدة غير محدودة بحكم القانون.

ويقصد بالمدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه و جهده و خبرته في خدمة المستخدم و هذه المدة تحدد مبدئياً طبقاً لحرية التعاقد، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية و التنظيمية و بعض المبادئ التي تنص عليها مثل منع التعاقد لمدى الحياة. و مبدئياً تنشأ علاقة العمل أو عقد العمل لمدة غير محددة إلا إذا اتفق على غير ذلك كتابياً، و في حالة عدم توفر عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة لمدة غير محددة¹، وكل من المواد 12، 13، 14 من قانون العمل تنص عن عقد العمل المحدد المدة و عقد العمل غير محدد المدة. أما المدة الأسبوعية للعمل هي قانوناً أربعون ساعة (40) في الأسبوع و تتوزع هذه الساعات على 5 أيام على الأقل، و هذا ما تنص عليه المادة 2 من الأمر 03/97 الصادر في 11 جانفي 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل وإستثناء على هذه المدة يمكن أن يخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة و خطيرة أو تترتب عليها متاعب أو ضغط على الحالة الجسدية و العصبية، و كذلك أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط، وهذا ما تنص عليه المادة 4 من الأمر 03/97، كما يجب أن لا تتعدى فترة أو مدة العمل 12 ساعة في اليوم وهذا ما تنص عليه المادة 7 من الأمر 03/97، وقد ترك القانون صلاحيات تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل ورفعها للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية طبقاً للمادة 3 من الأمر 03/97 « يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، ويتم تحديدها عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية »².

¹ - أهمية سليمان مرجع سابق، ص 36 .

² - قانون العمل . نصوص تشريعية و تنظيمية . الطبعة الثانية متممة و معدلة . المعهد الوطني للعمل . ص 78 .

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

المطلب الثاني: أسباب انتهاء علاقة العمل

مختلف أحكام المادة 66 من القانون 90 - 11 الخاصة بتحديد حالات انتهاء علاقة العمل عن الحالات المنصوص عليها في المادة 92 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، ما عدا إضافة بند واحد يتمثل في توقف علاقة العمل عند انتهاء نشاط المؤسسة المستخدمة وإلغاء تحديد طبيعة التسريح، فبعد تقييده في القانون 78-12 "بالتسريح ذو الطابع التأديبي"، إكتفى قانون 90-11 بذكر التسريح دون تحديد الأسباب، لإعطاء صاحب العمل حرية أوسع وهي أحد مميزات التحول الذي حصل في قوانين الشغل ولا يستفيد العامل إلا من الحق في التعويض.

عموما فإنه يمكن تصنيف أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل إلى ثلاث أنواع، وهي:

1. الأسباب القانونية العادية: "يقصد بهذا النوع من الأسباب، تلك الحالات التي يجيز فيها القانون المعمول به للطرف المتضرر المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الأخر، وإلا أعتبر الأنهاء تعسفيا، لعدم مراعاة الإجراءات المقررة والالتزامات الواجب احترامها وتطبيقها".¹

1.1 الاستقالة: تعتبر الاستقالة أو إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين، انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة، وبموجب ذلك أتاح القانون رقم 90-11 في مادته 68 إمكانية طلب العامل لفسخ عقد العمل كلما قدر أن ذلك أصلح له، ورغم أن الاستقالة هي حق من حقوق العامل، إلا أن ممارستها ليست مطلقة، بل مقيدة بعدة إجراءات تنظيمية، الأمر الذي يجعل منها حق نسبي لا يجوز التعسف في استعماله .

2.1 الوفاة: هي من الأسباب القانونية العادية لانتهاء علاقة العمل، بما أن شخصية العامل في عقد العمل تعتبر عنصرا جوهريا، وإذا كانت وفاة العامل واقعة طبيعية ليس لها علاقة بالعمل، فإنه لا يترتب عنها أي التزام من جانب المؤسسة المستخدمة سوى ما تقرره قوانين الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت الوفاة ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، كما هي محددة في القانون الخاص بحوادث العمل²، ففي هذه الحالة تبقى آثار علاقة العمل المادية المتمثلة في معاش أو ريع الوفاة سارية ومستمرة لصالح ذوي حقوق العامل .

¹ - أحمية سليمان. المرجع السابق، ص126.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 83-13، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 5 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، العدد 28. ص1796

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

3.1. التقاعد: نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وهي من بين الحقوق الأساسية للعامل في التشريعات الحديثة، وفي التشريع الجزائري بعد صدور قانون سنة 1983، سن نظام وحيد للتقاعد ينص على استفادة العامل من معاش التقاعد إذا استوفى الشرطين التاليين: بلوغ ستين-60 سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسون سنة للنساء -55- وقضاء خمسة عشرة سنة في العمل على الأقل "وهذه هي الشروط الأساسية التي تسمح للعامل، طلب الإحالة على التقاعد كما تنص على ذلك المادة 10 من نفس القانون

4.1. العجز الكامل والظروف الطارئة: يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية والمهنية من الأسباب الجدية و الحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقرها القوانين والأعراف والنظم المهنية المعمول بها، غير أن التشريع الجزائري يعاني من نقص كبير في تنظيم وضبط هذه الحالات، وترك تسيير هذا المجال إلى الاتفاقيات الجماعية.

2. الأسباب القانونية العارضة: تتخلص هذه الأسباب في حالتين أساسيتين هما:

1.2. التسريح التأديبي: شدد التشريع الجزائري بشكل حصري ومحدد، في تنظيم وتحديد حالات الأخطاء الجسيمة، وذلك لتجنب التعسف في حق العمال تحت غطاء العقوبات التأديبية، فأرجع تحديد هذه الأخطاء إلى القانون الداخلي للمؤسسة التي يجبرها القانون على وضع نسخة منه لدى مفتشية العمل.¹ عموماً، فإن التسريح التأديبي، يعتبر من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء، حيث يعترف لصاحب العمل، بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله وهذا قصد حماية مصالحه من جهة، وضمان استقرار فعالية النظام

2.2. الفسخ لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية: يمكن لصاحب العمل فسخ عقد العمل في حالة فقدان العامل لحرية، بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية، كالحبس أو السجن النافذين، حيث يصبح العامل في وضع يستحيل عليه، أداء مهامه وأعماله المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 93 من القانون 90 - 11، العدد 17، مرجع سابق. ص 93

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

3. التسريح لأسباب اقتصادية:

نصت المادة 94 من القانون الأساسي العام للعامل، أنه "يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تخفض عدد المستخدمين إذا بررت ذلك بدوافع اقتصادية صحيحة". ولم يحدد المشرع الجزائري طبيعة هذه الدوافع بينما يأخذ هذا التسريح أحد الشكليات:

3.1. التسريح الجماعي: يمكن التمييز بين سببين للتسريح:

- التسريح الجماعي لأسباب مالية.
- التسريح الناتج عن إعادة التنظيم والهيكلية.

2.3. الذهاب الإرادي:

ظهرت خلال السنوات الأخيرة حالة أصيلة لإنهاء علاقة العمل وهي ما اطلق عليها مصطلح الذهاب الإداري، ونشأت هذه الصيغة بفعل المصلحة المشتركة لطرفي علاقة العمل في وضعية يقررها صاحب العمل بدوافع اقتصادية أو نتيجة إعادة هيكلة مستوى الشغل.¹

وإذا كان صاحب العمل قد وافق على هذه الطريقة بما أنها فعالة وتقوم على التراضي، وجد العامل في هذا الإجراء أسلوبا اختياريا لإنهاء علاقة العمل عوض التسريح الذي يأخذ طابعا إجباريا، ويرتكز الذهاب الإرادي الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل على إجراء قانوني يتمثل في الاتفاق بالتراضي بين الطرفين يتحصل بموجبه العامل على تعويضات.

¹ - عبد الحفيظ بلمهدي، معالجة مسألة الشغل أثناء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في الجزائر 1994.1998، مذكرة الماجستير، تخصص التنظيم السياسي و الإداري، كلية العلوم السياسية والإعلامية، جامعة الجزائر، سنة 2001، ص 54

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

المبحث الثاني: برامج التدابير الاجتماعية ودعم التشغيل

باشرت الحكومة مجموعة مهمة من التدابير مع بداية التسعينات من القرن الماضي ثم توسعت فيما بعد لتضم فئات اجتماعية أخرى بغرض محاربة البطالة والتخفيف من مظاهر الفقر.

المطلب الأول: التدابير الاجتماعية

1. الشبكة الاجتماعية: برزت الشبكة الاجتماعية بوصفها بديلا للدعم المباشر الذي كانت تقدمها الدولة لبعض الشرائح الاجتماعية:

1.1 المنحة الجزافية للتضامن:

موجهة للأشخاص عديمي الدخل غير قادرين على العمل وغير مستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، نحو الأشخاص المسنين دون دخل وذوي الأمراض المزمنة والنساء الأرمال ربات العائلات اللاتي يتكفلن بأطفال صغار السن، تقدر قيمة هذه المنحة ب3 :آلاف دينار جزائري شهريا،¹ مع الاستفادة من 120 دينار جزائري إضافية عن كل طفل متكفل بها في حدود الثلاثة أطفال، فضلا عن ذلك يستفيد المعنيون من خدمات صندوق الضمان الاجتماعي خاصة تعويض الأدوية و تكاليف العلاج وذلك بفعل تكفل وكالة التنمية الاجتماعية بدفع اشتراكاتها إلى الصندوق. علما أن الإحصائيات المتاحة تؤكد أن عدد المستفيدين قد انتقل 589297 سنة 5200 إلى 670 ألف تقريبا سنة 2009 ثم إلى 720 ألف مستفيد خلال الثلاثي الأول من سنة 2011 .

2.1 الأنشطة ذات المنفعة العامة A.I.G:

أتى هذا البرنامج في إطار جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يهدف لمحاربة كل أشكال التهميش والإقصاء الاجتماعيين، وهو يهدف بذلك إلى مساعدة الفئات الاجتماعية المحرومة، ولقد تزامن إنشاء هذا البرنامج مع انطلاق مخطط التعديل الهيكلي وما يفرزه من تسريح وبطالة، لذا فان هذا البرنامج يمثل تكفل اجتماعي من طرف الدولة للفئات المحرومة دون دخل.

ابتداء من أول يوليو قررت الحكومة دفع تعويضات سنة 4199 حيث أشار المرسوم 94 -08 تدفع التعويضات للفئات الاجتماعية بدون دخل كمرحلة انتقالية ، والتعويض من أجل تشغيل أشخاص

¹ - عبد الباقي روابح، البطالة وتدابير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2 الجزائر، العدد 37 - جوان 2012، مجلة العلوم الإنسانية . ص 250 .

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

بدون دخل في إطار أعمال ذات منفعة عامة، وكذلك لمساعدة الفئات الاجتماعية بدون دخل والعاجزة بدنيا عن الشغل.¹

ولقد حدد المرسوم التنفيذي 94336-بكل وضوح أن هذا التعويض يدفع مقابل أداء عمل بعنوان نشاطات ذات منفعة عامة، وهذا ما يميزه عن المنح الأخرى التي يتكفل جهاز الشبكة الاجتماعية بدفعها مما يجعله مصنف في إطار برامج التشغيل المؤقت يمنح هذا التعويض لعضو أو أعضاء في عائلة بدون دخل شارك عضوها أو أعضاء في العائلة فعلا في أنشطة ذات منفعة عامة.

أما بالنسبة لطبيعة هذه النشاطات فهي تنحصر أساسا في*:

- صيانة المعدات والممتلكات العمومية في الوسط الريفي والحضري مع إعادة تهيئة الوسط.
- نشاطات تحضيرية لخلق مناصب شغل، والتي قد تتمثل في عمليات تكوين للفئات المحرومة حتى تتلائم مع فرص العمل التي يتم استحداثها فيما بعد.
- نشاطات اجتماعية نظافة المحيط تنشيط ثقافي رياضي¹

2. الأشغال ذات المنفعة العامة و الاستعمال المكثف لليد العاملة:

في إطار البعد الاجتماعي والتماسك القطاعي طلبت الحكومة الجزائرية من البنك العالمي دعم الشبكة الاجتماعية، وتمنح عن ذلك هذا البرنامج الذي يمثل في حد ذاته اختبار لإرادة الحكومة في التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة، وذلك بتحسين الهياكل الاجتماعية والتخفيف من ظاهرة الفقر. ويتم تنفيذ المشروع حسب المخطط التالي:

- تمويل المشروع من إعانات ميزانية الدولة وقرض البنك الدولي.
- الصندوق الوطني الاجتماعي للتنمية هو الأمر بالصرف الرئيسي، أما الثانوي فهو مندوب تشغيل الشباب.

- وبما أن البرنامج يهدف إلى التماسك القطاعي، نجد أن تنفيذ البرنامج هو تحت مسؤولية القطاعات التالية:

- وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني

¹ - آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية الجزائرية، انعكاسات و آفاق اقتصادية و اجتماعية، أطروحة دكتوراه تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، سنة 2010، ص 296

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

- وزارة الداخلية والجماعات المحلية والبيئة

- وزارة التجهيز والتهيئة العمرانية

- وزارة الفلاحة والصيد البحري

تقوم وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني بالإشراف والمراقبة. وعبر خلايا التسيير تؤمن حسن تنفيذ المشروع في انتظار إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية

3 - عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

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

ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين: صاحب العمل والمرشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية¹

وحتى يكون المرشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.

وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى:

- أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال:

¹ - شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

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

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

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

– فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.

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

4. الشغل المأجور بمبادرة محلية:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.¹

5. جهاز المساعدة للإدماج المهني:

تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بتسيير هذا الجهاز ؛ الذي برز للوجود بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08/126 الصادر في 19 أفريل 2008 ؛ إذ يعد من أحدث الأجهزة التي تم إنشاؤها بغرض مساعدة الشباب على اختلاف مستوياتهم العلمية والمهنية ، طالبي العمل لأول مرة؛ على اكتساب الخبرة

¹ - شلالى فارس، مرجع سابق ، ص 115

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

الكافية من خلال عقود عمل مؤقتة تتراوح بين 12 و 18 شهر تسمح لهم بالاندماج في الحياة الاقتصادية يمكن التمييز من خلال المرسوم السابق بين أنواع ثلاثة من عقود الإدماج والمساعدة وهم:

1.5. عقود إدماج حاملي الشهادات:

موجه لطالبي العمل لأول مرة من أصحاب الشهادات العليا وخرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، حيث يستفيد أصحاب هذه العقود من متابعة تهدف إلى تشجيع إدماجهم بشكل دائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والهيئات والإدارة العمومية لمدة سنة قابلة للتجديد بالنسبة للأخيرة وسنة واحدة في مؤسسات القطاع الاقتصادي غير قابلة للتجديد. يحصل المستفيد على أجر شهري يقدر ب 12، :3 ألف دينار جزائري إذا كان صاحب شهادة جامعية، و 10، 1 ألف دينار جزائري إذا كان تقنيا ساميا، كما تدفع الدولة حصة أرباب العمل لدى صندوق الضمان الاجتماعي مقابل تأطير وسهر المستخدم على تقييمهم.

3.5. عقود الإدماج المهني:

موجه لطالبي العمل لأول مرة خريجي المستوى الثانوي و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا مهنيا، لمدة سنة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم في حالة الهيئات والإدارة العمومية، ولمدة سنة واحدة في مؤسسات القطاع الاقتصادي، يحصل المستفيدون على أجر شهريا يقدر ب 6، :1 ألف دينار جزائري بالنسبة للنوع الأول من المؤسسات و 8 آلاف دينار جزائري بالنسبة لمؤسسات القطاع الاقتصادي مع تحمل الدولة لحصة المستخدم لدى صندوق الضمان الاجتماعي و المقدرة ب 7%.

5.3. عقود تكوين إدماج:

موجه؛ هو الآخر؛ لطالبي العمل لأول مرة بدون مؤهل وبدون تكوين، حيث يتم وضع المستفيدين إما في:

- ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي لمدة سنة قابلة للتجديد مع حصول المستفيد على أجر المنصب المشغول وفقا للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية في مجال العمل و الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

- تكوين لدى الحرفيين المؤطرين لمدة سنة غير قابلة للتجديد، مقابل أجر شهري يقدر ب 4 :آلاف دينار جزائري¹.

تستفيد مؤسسات القطاع الاقتصادي في حالة التوظيف بعد فترة الإدماج من مزايا متعددة كمساهمتها الجزئية في الأجر لمدة ثلاث سنوات؛ ولكن بشكل متناقص، تخفيضات في اشتراكات أرباب العمل لصندوق الضمان الاجتماعي، وتخفيضات في الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات لمدة أربعة سنوات

المطلب الثاني: بعض برامج التشغيل الأخرى

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " ENSEJ

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط²:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة .

- التكوين لتدعيم إنشاء النشاطات .

إن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مهام محددة بوضوح بحيث عليها أن:

- تدعم و تنصح و ترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم .

- مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمارات .

- تأمين متابعة الاستثمارات .

مع ذلك يجب أن تتوفر في المقاول الجديد أربع شروط:

- أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة استثنائيا إلى 40 سنة في حالة ما ينشئ ثلاثة مناصب شغل دائمة.

- أن يكون حائزا على شهادة أو مهارة مثبتة .

- توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة تتغير قيمتها وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.

¹ - عبد الباقي روابح ، مرجع سابق . ص 252

² - غالم عبد الله ، : إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الدولي حول : إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 8

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناسب تتمثل أهم نشاطات هذه الأجهزة في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل ، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:¹

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج ، بمساهمة شخصية ب 1 % أو 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر سنة 1998 و يبلغ عددها حاليا 49.

3. الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM":

أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية ب 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري و ذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993 والذي احتوى على الكثير من المبادئ و الإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات و تطوير الاستثمار على العموم.

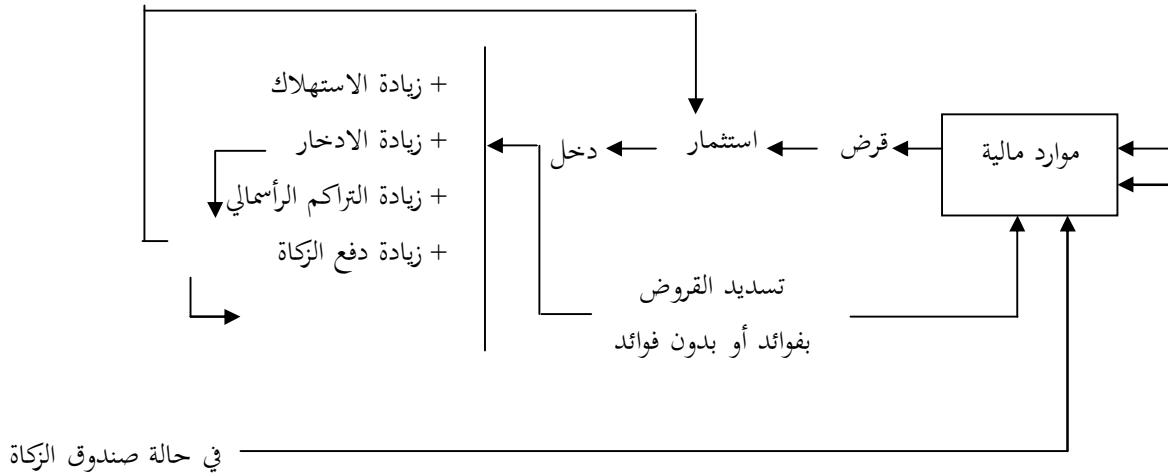
لكن في الواقع، المجهودات المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة، إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء مؤسسة خاصة. حيث نجد في الجزائر عدد المؤسسات المصغرة ضئيل أي بنسبة 10 بالمئة لكل ألف ساكن، و هذا بعيد عن المقاييس العالمية التي فيها أقل نسبة تعادل 45 بالمئة لكل ألف ساكن.

ولتوضيح القروض المصغرة و تأثيراتها المختلفة نقدم الشكل التالي:

¹ -<http://www.cnac.dz/> (consulté le 24 /04/2016).

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

الشكل رقم (02.01): مخطط توضيحي للقروض المصغرة



المصدر: أحمد طوايبي، القرض المصغر و دوره في مكافحة الفقر- دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16، جويلية 2010، ص30.

ما يلاحظ أن الوكالات المتخصصة التي أنشأتها الدولة لترقية و تدعيم الشغل قد لعبت دورا في الحفاظ على النظام العام الاجتماعي إذ شكلت بوتقة لاحتواء اليأس الشباني في الحصول على منصب عمل، كما أنها في الوقت ذاته لعبت دورا هاما في الضبط الاجتماعي من خلال الدراسة والإشراف والمراقبة و الضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية و تدعيم الشغل، و في هذا الصدد استحدثت الدولة صناديق لضمان الأخطار الناجمة عن المشاريع الممولة، حيث أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي سبق الإشارة إليه.

إن الشيء الذي يمكن الإشارة له هو أن كل من الوكالات المتخصصة و كذا الصناديق المنشأة في إطار سياسة تدعيم الشغل في الجزائر للتخفيف من حدة ظاهرة الفقر، كانت قبل التعديل الحكومي الحاصل في 2007 تابعة لوزارة التضامن الوطني باعتبار أن ملف التشغيل كان ضمن اختصاصها، الأمر الذي يكشف عجز الدولة من خلال مؤسسات الضمان الاجتماعي في تأمين الحماية الاجتماعية، نتيجة تضاعف عدد المؤمنين وتناقص عدد العمال المشتركين بفعل التسريح و الإحالة على التقاعد المسبق وغلق المؤسسات و إيجاد مناصب عمل أخرى.¹

¹ - غالم عبد الله ، مرجع سابق، ص ص 8 , 9

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

و بالتالي تم الانتقال من نظام وطني للحماية الاجتماعية إلى نظام وطني للتضامن، وبالنسبة لملف التشغيل تم تحويله تحت وصاية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، أما وزارة التضامن الوطني فأضيف لها ملف الجالية الجزائرية بالخارج والأسرة.

الفصل الثاني: الجانب التشريعي للعمل ومختلف برامج التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل:

لقد استخلصنا في هذا الفصل أن عقد العمل هو توافق إرادتين على إنشاء التزام معين يخدم الطرفين وذلك مع توفر عناصره الأساسية، ويلتقي هذين الطرفين في سوق العمل من أجل طلب أو عرض العمل ضمن مجموعة من الأجهزة والتدابير التي تطرحها الدولة، والملاحظة الأساسية والايجابية حول هذه التدابير المعتمدة هي استمراريتها مع خضوعها للإثراء والتنوع والتعديل بما يخدم شرائح واسعة من المجتمع الجزائري، ويزيد في آن واحد من فعالية الأجهزة والتدابير المختلفة بغرض تحقيق الأهداف المسطرة .

الفصل الثالث

دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهم الوكالات التي خصصتها الجزائر إلى ترقية ونشر الفكر المقاوطني، وتشكل أحد الحلول ضمن سلسلة من التدابير الموجهة للتخفيف من حدة البطالة وإدماج الفئات الشابة في الحياة العملية، كما تتمثل أهميتها في إنشاء مؤسسات مصغرة والتي تؤدي إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها: استحداث فرص عمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية، المحافظة على الصناعات التقليدية والحرفية، المحافظة على التوازن بين المناطق على المستوى الوطني.

وقد ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

المبحث الثاني: تحليل مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2013.2016)

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

المبحث الأول: ماهية الوكالة الوطنية للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتشغيل وترقية سوق العمل ومحاربة البطالة كما أنها تساعد في الاختيار الأمثل للكفاءات و اليد العاملة، تدعم وتقدم الاستشارة ،ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

المطلب الأول:النشأة والتعريف

1.النشأة

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990م وتعد خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006م.

2.التعريف :

إن الوكالة الوطنية للتشغيل عبارة عن مرفق أو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص¹ خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل والضمان الاجتماعي ،تقوم بتنظيم سوق العمل وترقيته ووضع برامج خاصة بالتشغيل لجميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم ،وتساهم في محاربة البطالة بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص العاطل ليكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج التي تشرف عليها الوكالة كما تقوم بكل التحاليل و الإحصائيات وكذا تطوير وعصرنة الهياكل وتوحيد الإمكانيات والأدوات التي تتماشى مع الأهداف والبرامج المسطرة ونشرها المجاني لعروض العمل عبر شبكاتها وكذا المساعدة في انتقاء ملفات المرشحين وإجراء حوار مهني مع طالبي العمل بالإضافة إلى تنظيمها وضمانها معرفة حالة وتطور السوق الوطني. ونذكر من بين الأجهزة التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل برنامج الشبكة الاجتماعية من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث أنه في جوان 2008 شرع في تنفيذ إجراءات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني الموجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين والذين دخلوا سوق العمل وتشمل عقود حاملي الشهادات

¹ - الوكالة الولائية للتشغيل - تيارت - 2016

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

الموجهة لفئة المتحصلين على شهادات جامعية , عقود الإدماج المهني وتخص طلبة التعليم المتوسط والمتحصلون على شهادات التعليم والتكوين المهنيين وعقود التكوين والإدماج الموجه للفئة غير المؤهلة.

وتتضمن كل وكالة محلية للتشغيل ثلاث مصالح هي :

- مصلحة طالبي العمل
- مصلحة المستخدمين
- مصلحة معالجة نشاطات التدخل في سوق التشغيل المحلية و متابعتها

المطلب الثاني: المهام والأهداف .

تتولى الوكالة المهام الآتية :

- تنظيم ومعرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك، وتكلف هذه الصنفقة على الخصوص بما يأتي :

1. الإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة وضع منظومة إعلامية تسمح بـ :

2. القيام بكل التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة .
3. القيام بكل دراسة وتحقيق لهما بأداء مهامهما .
4. تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل والمتابعة الآلية له.
5. جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف هذه الصنفقة بما يأتي ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم ومرافقتهم من أجل تنصيبهم في الأخير .
6. القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها .
7. تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي .
8. تجميع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركية اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به.
9. المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معينة .

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

10. تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
11. إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب .
12. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها
13. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

المبحث الثاني : تحليل مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2013.2016)

المطلب الأول: عموميات وإحصائيات حول جهاز المساعدة على الإدماج المهني

1. التعريف : إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني مسير بإحكام المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في افريل 2008 لتسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز الذي تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل ومن خلال هذا سنتطرق إلى أهدافه وامتيازاته.

2. الأهداف : : من بين أهدافه تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين .

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية لترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برنامج التكوين التشغيل والتوظيف.

3. الامتيازات الممنوحة من طرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني :

- تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتمويل تكوين إدماج الشباب في حدود في إطار عقود تكوين التشغيل .

- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد إدماج وعقد العمل المدعم طبقا للقانون المعمول به 24/06/2006 المؤرخ في 26/12/2006.

- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدي المؤسسات العمومية والخاصة وكذا الحرفيين والمعلمين.

- الهيئات والإدارات العمومية ، الجماعات المحلية ، ومختلف قطاعات النشاط، إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن المستخدمين من إدماج الشباب الجامعيين والتقنيين السامين المبتدئين وكذا الحائزين على المؤهلات المهنية للمساهمة في الإدماج المهني .

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

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين تابعوا تربص مهني.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

جدول(01.03) تطور عدد العمال المنصبين في إطار DAIP (2013.2016)

السنة	2013	2014	2015	2016 بالنسبة للسداسي
عدد العمال المنصبين	1193	1966	1230	114
نسبة التطور	—	64.79+	37.43-	—

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل - ولاية تيارت-

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه تزايد عدد العمال المنصبين في إطار DAIP سنة 2014 بنسبة 64.79% مقارنة بسنة 2013 وفي السنة الموالية 2015 نلاحظ إنخفاض ملحوظ في عدد العمال المنصبين في إطار DAIP بنسبة إنخفاض قدرت ب 37.43%

المطلب الثاني : تحليل مؤشرات سوق الشغل

جدول (02.03): تطور مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2013.2016)

تطور التنسيبات	طلبات العمل	عروض العمل	التنسيبات المحققة
2013	14503	2551	2178
2014	30517	2696	3618
2015	29786	4874	4325
2016 السداسي الأولى	3528	1015	842

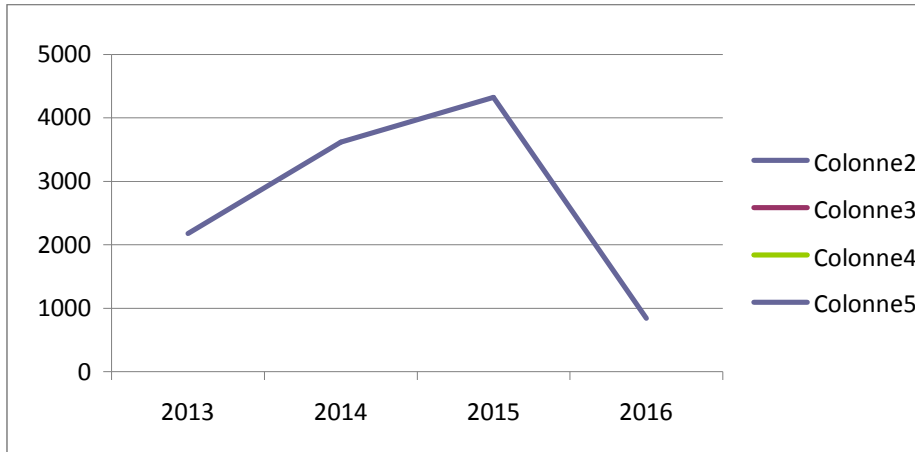
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل - ولاية تيارت-

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

التعليق:

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود فارق كبير جدا بين طلبات العمل وعروض العمل المقدمة من طرف الوكالة المحلية لولاية تيارت ابتداء من سنة 2013 إلى سنة 2016 .
كما يمكن ملاحظة تذبذب طلبات العمل خلال الأربع سنوات حيث أنها تشهد إرتفاعا من سنة 2013 إلى 2014 بقيمة 16054 ثم تعرف إنخفاض سنة 2015 بقيمة 731، ويستمر طلب العمل في الانخفاض إلى غاية السداسي الأولى من سنة 2016 بمقدار 26258
- أما فيما يخص عروض العمل فهي كذلك تشهد تذبذب خلال 2013
- نلاحظ زيادة عروض العمل من سنة 2013 إلى 2014 بقيمة 145 عرض عمل و يليه كذلك إرتفاع في سنة 2015 بقيمة 2178 عرض عمل ثم شهدت إنحفاضا بقيمة 3859 عرض عمل .

الشكل رقم (3.1): منحنى تطور التوظيفات بولاية تيارت (2013. 2016)



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات الوكالة الولائية للتشغيل - ولاية تيارت-

نلاحظ من خلال المنحنى أن عدد المناصب المحققة تشهد إرتفاعا متزايدا و مستمرا إبتداء من سنة 2013 و التي توافقت 2178 منصب محقق وصولا إلى ذروة التوظيف و التي توافقت سنة 2015 حيث بلغ عدد المناصب المحققة 4325، ثم نلاحظ إنخفاض كبير في المنحنى بالنسبة للسداسي الأول من سنة 2016

الفصل الثالث : دراسة ميدانية حول الوكالة المحلية للتشغيل بولاية تيارت

خلاصة الفصل الثالث:

قد حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على دور ومساهمة الوكالة المحلية لدعم تشغيل الشباب بولاية تيارت في محاربة البطالة من خلال الوقوف على نتائج نشاطها خلال الفترة (2013- 2016) ، وأهم التدابير الجديدة التي تم إقرارها

خاتمة

من خلال بحثنا حاولنا الإجابة على المشكل المطروح المتمثل فيما هو دور الوكالة المحلية للتشغيل في

توفير مناصب شغل دائمة

وتبين لنا أن الوكالة المحلية للتشغيل لها ما يميزها عن مثيلاتها من الوكالات الكبيرة والمتوسطة بعدما درسنا الدور التي تلعبه الوكالة في التشغيل وفي توفير مناصب شغل و معرفة وضعية سوق الوطنية للتشغيل وكذا التطلع الدقيق و المنظم على تقلبات السوق و اليد العاملة للحد من البطالة و النشاطات التي تقوم بها في إطار كلاسيكي واطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث تعتبر الوكالة مرفق عمومي ذو تسيير خاص و شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي من خلال إسهامها في إدماج البطالين في سوق الشغل

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: والتي نصت على أن البطالة هي عائق أمام تطور اقتصاد البلاد كما أنها تعد حافزا لإنشاء أجهزة خاصة بالتشغيل التي توفر مشاريع اقتصادية مصغرة , تعتبر صحيحة وذلك لأن البطالة أصبحت المههدد الأكبر في كل الدول النامية و على وجه الخصوص الجزائر التي أصبحت تعد عبئا كبيرا على تنمية اقتصادها وجعله يتباطؤ بدرجة مستمرة و غير قادر على النمو وبالتالي ينتج عن هذه الأخيرة مساس المؤسسات الاقتصادية و الذي يؤدي بدوره على تسريح العمال

الفرضية الثانية: تعتبر صحيحة وقد كان مفادها أن التقلبات السياسية التي عاشتها الجزائر أدى إلى كثرة اليد العاملة و قلة مناصب الشغل و هذا راجع إلى نقص التخطيط و العمل على وصول هذه الأخيرة إلى ما وصلت إليه و أصبحت تهدد أوساط الشباب و خاصة على سبيل المثال الخرجين من الجامعات الذين يعدون بالآلاف في مجتمعنا

الفرضية الثالثة:

وتعتبر صحيحة وقد كان مفادها أن اغلب مناصب العمل التي توفرها الوكالة المحلية للتشغيل هي مناصب مؤقتة مما يعيد المستفيدين منها إلى حالة البطالة من جديد لأن مختلف عقود العمل المقدمة من قبل الوكالة المحلية للتشغيل هي عقود مؤقتة وهذا ما يعيد المستفيدين منها إلى وضعية البطالة من جديد أي يمكن القول أن هذه المناصب المحققة من قبل الوكالة هي حلول مؤقتة لمشكلة.

نتائج البحث:

وانطلاقاً من اختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية بحثنا هذا، أمدنا تحليل و مناقشة مجموعة من النتائج و التي يمكن عرضها على النحو التالي:

- فشل السياسات والإستراتيجيات المطبقة للقضاء على البطالة نظرا لتدهور الأوضاع في المؤسسات الإقتصادية لكونها تملك وسائل معتبرة لتنمية مشاريعها كان من الضروري إيجاد أسباب هذا التدهور ومن ثمة العمل على تأهيلها عن طريق إحلال آليات و استراتيجيات تساهم في تقوية نمو المؤسسات الاقتصادية و تطويرها.

تتحمل المؤسسات أعباء اجتماعية ضخمة على حساب تطورها و توسعها مثل:

- الخدمات المجانية - فائض التوظيف... الخ، بالإضافة إلى وجود صعوبات في طرق التسيير تعود إلى إيديولوجية المسيرين و ثقافتهم و نقص خبراتهم و كفاءاتهم.

- الإصلاحات التي مرت بها المؤسسات العمومية الاقتصادية، و كل مراحلها تشهد دائما التصادم مع مفهوم البيروقراطية، كما شهدت أيضا عدم التطبيق الفعلي لهذه القوانين في الميدان العملي.

- أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت بطالة مقنعة نظرا لرغبة المخطط في سد العجز الفادح في اليد العاملة و خاصة المكونة بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيرا البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من آثار سلبية على الفرد خصوصا في سلوكه وعلى المجتمع؛

- تخضع سوق الشغل في الجزائر إلى عوامل غير رسمية تجعلها تسيير وفق آليات عشوائية لا تعتمد في فرزها وإعطائها الأولويات لمختلف طالبي العمل على المعايير التي ينبغي أن يكون وفق المستوى المطلوب .

التوصيات و الاقتراحات:

على ضوء النتائج نوصي بما يلي:

- يجب تولى الجزائر موضوع ترقية التشغيل أهمية بالغة وعلى وجه الخصوص تشغيل الشباب .
- على الدولة الجزائرية تحقيق سعي من خلال استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي.
- يجب اعتماد التمويل عن طريق الوكالة بالصيغة الثلاثية الأكثر تداولاً.
- تهدف الوكالة حالياً لتوجيه الشباب أصحاب المشاريع نحو نشاطات الفلاحة والصيد البحري والبناء والأشغال العمومية والري وكذا الصناعات التحويلية، أي مجالات تستجيب لطلب الاقتصاد الوطني وسوق الشغل، بهدف ضمان استمرارية المؤسسة المستحدثة وتحقيق المداخيل لمستحديها من جهة، ومن جهة أخرى ضمان استرداد الديون المحصل عليها في الآجال المحددة.
- إدراج صيغ جديدة لتفعيل وتنويع أشكال المؤسسات المصغرة، كذا توسيع نطاق الوكالة إلى إنشاء مكاتب ومرافق خدمتية
- جماعية من قبل حاملي الشهادات الجماعية و تحسين الدعم الموجه لاستحداث الأنشطة عن طريق مبادرات الشباب.
- العبء الأكبر من تمويل المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة، لا زال يقع على عاتق البنوك بالدرجة الأولى، تليها القروض بدون فائدة ثم الأموال الخاصة، قصد إعطاء فرصة للمبادرة من طرف الطاقات المبدعة الشابة والتي تجد صعوبات مالية حتى تجسد أفكارها عملياً.
- على الدولة الجزائرية أن تولى المناطق الخاصة عناية في عمليات التمويل، فهي مناطق ذات خصوصيات اقتصادية واجتماعية تتلاءم بصورة أفضل والأهداف الرامية إلى استحداث مؤسسات مصغرة.
- تحسين الامتيازات والإعانات الممنوحة من طرف الدولة عن طريق الوكالة المعدلة تساهم في إنجاح المشاريع من جهة وكذا قدرتها على الوفاء بالالتزامات من جهة أخرى.
- لا بد من تعزيز مساعي الدولة الرامية إلى تفعيل الاقتصاد الوطني بفتح مجال الحوار والتشاور بين مختلف المتعاملين الاقتصاديين حول سبل دعم المؤسسة الاقتصادية المولدة للثروة ولمناصب الشغل.

- ضرورة تقديم التسهيلات التمويلية بطرق سريعة حتى تتمكن المؤسسات المستحدثة من الانطلاق في نشاطها.
- توجيه الشباب أصحاب المشاريع نحو نشاطات ذات قيمة مضافة عالية، تلي احتياجات السوق المحلية و الوطنية لضمان استمرارية المؤسسات المنشأة.
- إنشاء بنوك متخصصة لتمويل المؤسسات المصغرة، تستجيب بصورة فعالة لخصائص ومتطلبات هذه المؤسسات.
- البحث وتطبيق آليات وصيغ تمويلية بدون فائدة، فقد يكون رفض التعامل بالفائدة من بين أهم عزوف الشباب البطال من اللجوء إلى انشاء مؤسسات مصغرة عن طريق الوكالة.
- الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل والحل الحقيقي والدائم لمشكلة البطالة، واعتبار استحداث مناصب الشغل عن طريق الإنفاق العام إجراء مرحليا.

أفاق البحث:

إن دراستنا لموضوع دور الوكالة المحلية للتشغيل في توفير مناصب شغل دائمة، لا تعدو في الحقيقة إلا محاولة للبحث عن إمكانية القضاء على البطالة، من خلال توفير مناصب شغل و استخدام المعلومات و المعطيات المتوفرة، لذلك فإن الدراسة لا يمكن أن تلم بكل زوايا الموضوع الواسعة النطاق، لهذا فقد حاولنا الإجابة عن بعض الإشكاليات أو التساؤلات بما هو متوفر من معطيات، تاركين آفاق البحث مفتوحة لبحوث أخرى في المستقبل، و بما أن هذا البحث لا يقدم رؤية كاملة لتوسع مفهومه، وإمكانية دراسته من جوانب عديدة، وبأبعاد مختلفة، ومما لا شك فيه أن هناك بعض النقائص التي يحتويها هذا البحث المتواضع، سواء من الناحية المنهجية، أو المعلوماتية، أو العملية، منها أهم المتغيرات و المحددات التي تتحكم في مدة البحث عن الشغل وهذه النقائص يمكن أن تكون إشكاليات رئيسية لبحوث مستقبلية.

قائمة المراجع

المراجع و المصادر

أولاً- الكتب:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 15.
- 2- جلال محمد أنعمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن . سنة 2009 . ص 17
- 3- جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية 1975، ص 80 .
- 4- عبد المجيد قدي ، "المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية" ، دراسة تحليلية تقييمية ، (الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003)، ص 39.
- 5- على عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 ، ص 270.
- 6- عمر صخري- مبادئ الاقتصاد الجزئي الوجودي- ديوان المطبوعات الجامعية - الطبعة 03 عام 1993-ص 12
- 7- مبارك بلالطة .الاقتصاد الجزئي ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مطبوعة جامعية 2001-2002 ص 15
- 8- محمد قرقيب، عرض حول التوجيه و الإرشاد في برنامج و أجهزة التشغيل بالجزائر، 2005، ص 10
- 9- محمود الممشري ، عنصر الأجر في عقد العمل، إدارة البحوث والاستشارات السعودية، 1977 ، ص 3
- 10- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب ، طبعة 2 ، 1982، ص 718 .
- 11- مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دارالحامد،الأردن، 2008، ص52-54.

12- ناصر دادي عدون، عبدالرحمان العايب، "البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"(من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010. ص254-

13- ناصر مراد، "مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية "البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع"،

14- الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25 - 27 أبريل 2006 . ص 349

ثانيا- مذكرات :

1- آيت عيسى عيسى ،سياسة التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية بالجزائرية ، انعكاسات و أفاق اقتصادية و اجتماعية ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، سنة 2010 ، ص 296.

2- جيلالي خالدية مذكرة ماجستير بعنوان: الجامعة الجزائرية ودورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية دراسة حالة - ولاية تيارت- جامعة تيارت . كلية العلوم الاقتصادية و علوم التجارية علوم التسيير قسم العلوم التجارية سنة 2010-2011 ص 70 .

3- شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص 113.

4- عبد الحفيظ بلمهدي ، معالجة مسألة الشغل أثناء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في الجزائر 1994__1998 ، مذكرة الماجستير في التنظيم السياسي و الإداري ، كلية العلوم السياسية و الإعلامية ، جامعة الجزائر ، سنة 2001 ، ص 54

5- لعاب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي - حالة الجزائر- رسالة ماجستير في الاقتصاد، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير . جامعة الجزائر . سنة 2003 / 2004 ص 7

6- ليندة كحل الراس . سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000_2010 مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص نقود وبنوك . جامعة الجزائر 3 . سنة 2013—2014 . ص 51

ثالثا- المدخلات :

- 1- درحموني هلال، مداخلة بعنوان: إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 15_16 نوفمبر سنة 2011، ص 1.
- 2- غالم عبد الله ، عنوان المداخلة: إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر ، الملتقى - الدولي حول : إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 ، ص 8

رابعا - المجالات :

- 1- عبد الباقي روابح ، البطالة وتدابير الدعم والحماية الاجتماعية في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة قسنطينة 2 الجزائر ، العدد 37 - جوان 2012 ، مجلة العلوم الإنسانية . ص 250 .
- 2- عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو 2008، ص 42

خامسا - المواقع الإلكترونية :

<http://www.cnac.dz/> (consulté le 24 /04/2016)

سادسا - التقارير و المراسيم :

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ديمقراطية الشعبية قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 29/90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17 . ص 1583/1745
- 2- قانون العمل . نصوص تشريعية و تنظيمية . الطبعة الثانية متممة و معدلة . المعهد الوطني للعمل . ص 78 .

3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 83-13 ، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 5 يوليو سنة 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الجريدة الرسمية العدد 28.ص 1796

4- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2004 . ص 120

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
52	تطور عدد العمال المنصبين في إطار DAI (2013.2016)	جدول (01.03)
52	تطور مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت (2016 - 2013)	جدول (02.03)

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	منحني الطلب الكلي	الشكل (01.01)
18	منحني عرض العمل	الشكل (02.01)
19	منحني توازن سوق العمل	الشكل (03.01)
43	القروض المصغرة	الشكل (01.02)
53	منحني تطور التنصيبات بولاية تيارت (2013 - 2016)	الشكل (01.03)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

العنوان	رقم الملحق
حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت 2013	الملحق (01)
حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت 2014	الملحق (02)
حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت 2015	الملحق (03)
حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت 2016 (السداسي الأول)	الشكل (04)

الملاحق

الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت

حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل
بتيارت

متغيرات سوق
التشغيل بتيارت

2013

الأرقام – المفتاح لسنة 2013

- 14503 طالب عمل مسجل على
مستوى الوكالات المحلية للولاية .
- 14589 طالب عمل في المخزون
المتوفر.
- 2551 عرض عمل كلاسيكي مسجل.
- 2178 طالب عمل منصب في الإطار
الكلاسيكي.
- 1193 طالب عمل منصب في إطار
جهاز المساعدة على الإدماج المهني
.DAIP
- 477 طالب عمل منصب في إطار عقد
العمل المدعم CTA .

Agence de Wilaya de l'Emploi de Tiaret

Les indicateurs du
marché de l'Emploi
Tiaret
- 2014 -

Bilan des Activités de l'Agence de Wilaya
de l'Emploi de Tiaret

Repères & Analyses
Statistiques

Les chiffres-clés 2014

30517 Demandeurs d'emploi
Inscrit au niveau de nos agences.

17810 des demandeurs dont le
cadre DAIP.

3618 Offres d'emploi Enregistrée
dans le cadre Classique.

849 Offres d'emploi Enregistrée
dans le cadre CTA.

1933 Offres d'emploi Enregistrée
dans le cadre DAIP.

2696 Demandeurs sont Placés
dans le cadre Classique.

838 Demandeurs sont Placés dans
le cadre CTA.

1966 Demandeurs sont Placés
dans le cadre DAIP.

I. LA DEMANDE D'EMPLOI

P 3-8

A- La Demande Disponible

B- La Demande Enregistrée

II. L'OFFRE D'EMPLOI

P 9-12

A- Offre d'emploi dans le cadre Classique

B- Offre d'emploi dans le cadre CTA

C- Offre d'emploi dans le cadre DAIP

III. PLACEMENT

P 13-16

A- Placement dans le cadre Classique

B- Placement en CTA

C- Placement en DAIP

IV. REALISATION DES OBJECTIFS

P 17

V. PLAN D'ACTION 2015

P 18

الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت

حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل بتيارت

مغیرات سوق
الشغل بتيارت
سنة 2015 -

الأرقام – المفتاح لسنة 2015

29786 طالب عمل مسجل على
مستوى الوكالات المحلية للولاية .

13548 طالب عمل في المخزون
المتوفر.

4874 عرض عمل كلاسيكي مسجل.

4325 طالب عمل منصب في الإطار
الكلاسيكي.

1230 طالب عمل منصب في إطار
جهاز المساعدة على الإدماج المهني
DAIP.

473 طالب عمل منصب في إطار عقد
العمل المدعم CTA .

ص 01 لمحة تاريخية مختصرة عن الوكالة الوطنية للتشغيل

ص 01 التعداد البشري لمستخدمي الوكالة الولائية للتشغيل

ص 01 مهام الوكالة الولائية للتشغيل

ص 02 الإختصاص الإقليمي للوكالة الولائية للتشغيل

ص 03 حصيلة نشاطات الوكالة الولائية للتشغيل

ص 03 * طلبات العمل

ص 05 * عروض العمل

ص 06 * التنسيبات المحققة

ص 07 حصيلة نشاطات جهاز المساعدة على الإدماج المهني

ص 08 التنسيبات في إطار عقود العمل المدعمة CTA

ص 08 مجموع التنسيبات المحققة خلال سنة 2015

ص 09 مجموع الزيارات التنقيب للمؤسسات لسنة 2015

ص 09 مقارنة الإنجازات بالأهداف المطلوبة تحقيقها

ص 09 نشاطات ورشات تقنيات البحث عن الشغل

ص 09 نشاطات خلية الإصغاء

ص 10 الأهداف المسطرة لسنة 2016

Agence Locale de l'Emploi de Tiaret

Les indicateurs du
Marché de l'Emploi
à Tiaret
-1er Trimestre 2016-

Bilan des Activités de l'Agence
Locale De l'Emploi de Tiaret
Repères & Analyses Statistiques

Les chiffres-clés 1er Trimestre 2016

- 3528 Demandeurs d'emploi Inscrit au niveau Locale.
- 6236 Demandeurs d'emploi Disponible.
- 1015 Offres d'emploi Enregistrée dans le cadre Classique.
- 46 Offres d'emploi Enregistrée dans le cadre CTA.
- 114 Offres d'emploi Enregistrée dans le cadre DAIP.
- 842 Demandeurs sont Placés dans le cadre Classique.
- 34 Demandeurs sont Placés dans le cadre CTA.
- 111 Demandeurs sont Placés dans le cadre DAIP.