المحور الاول

1. تعريف سوق العمل :

**مقدمـــــــــــــــــــــــــــــــــــــة**

ان من بين اهداف التربية الاساسية (التعليم والتكوين ) اعداد الموارد البشرية المؤهلة والمدربة اللازمة لجاجات السوق الاقتصادية والاجتماعية وهي حاجات متجددة ومتغيرة ، لاسيما في عصرنا الذي تتقدم فيه المعارف سريعا ، والذي يشهد تغيرا مستمرا وعاجلا في بنية سوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة ، ولاسبيل الى التوفيق بين المطلبين ، مطلب اعداد الموارد البشرية المؤهلة (عرض العمل ) ومطلب الاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة (طلب العمل ) ، الا عن طريق تربية موصولة تقيد التدريب والتاهيل تبعا للحاجة وتجدده .

وعليه ومن حلال هذا المقياس سنعرض ستتة محاور لهذا المقياس نحاول من خلالها تحديد المحتوى المفصل للمادة المذكورة (مقياس سوق العمل في الجزائر):

1-تعريف سوق العمل.

2- العرض والطلب على العمل .

3- سياسات التكوين.

4- اليات التشغيل في الجزائر.

5- مؤسسات مراقبة سوق العمل(مفتشية العمل..).

6- برامج الادماج المهني للشباب.

7- الشركاء الاجتماعيون وسوق العمل في الجزائر.

8- مشكلات سوق العمل في الجزائر( الاضراب . البطالة، الحراك ، الاجور....)

**1\_ سوقالعمل**.

* 1. **مفهوم سوق العمل :**

هو المنطقة الجغرافية (مدينة ، اقليم ، دولة ) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة عمل ) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الاوقات ، ويكون بامكان المنظمات توفير حاجتها منها ، وسوق العمل كاي سوق اخر يتكون من متغيرين اساسين :[[1]](#footnote-2)(01)

* 1. **مفهومالقوةالعاملة:**

1. **تعرف القوة العاملة بأنها: "** تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون لفئاتعمرية معينةتختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول.

**وتنقسم القوة العاملة إلى قسمين بارزين هما:**

* العاملون.
* البطالون.

1. **العاملون(المشتغلون):**

أو القوة العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكونبشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الإنتاج، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدىالغير والذين يعملون مشاركة والذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف والمهنالمستقلة.

1. **البطالون:**

يعرف البطال أو العاطل عن العمل بأنه: "كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولميجده. وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل والعاطلون قسمان، عاطلون سبق لهم العمل و عاطلون لم يسبق لهم العمل.

1. **مؤشراتسوقالعمل:**

تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفيةلسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل ومعدل البطالة.

1. **معدلالنشاط :**

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهويعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن.

**معدل النشاط = (عدد السكان النشطين/عدد السكان الاجمالي)\*100**

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركودوانتعاش.

1. **معدلالعمالة:**

"هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل") 2 (، يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة

التالية:**معدل العمالة = (عدد السكان المشتغلين/عدد السكان في سن العمل)\*100[[2]](#footnote-3)(01)**

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل

دلالة على هدر لعنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية.

**ج- معدلالبطالة:**

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة)

في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:

**معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل/عدد افراد الفئة النشطة)\*100**

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس فكلما كان هذا

المعدل منخفضا كلما كان الوضع اقرب الى ما يعرف بالتشغيل الكامل.

المحور الثاني

1. سوق الشغل بين العرض والطلب على العمل

يعرف سوق الشغل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل،والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المؤسسةالذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائعوالمشتري، وتختلف خصائص كل سوق عن الأخر على المستوى الدولي أو الإقليمي وحتى داخلالقطاع، ومن أجل أن يقرر العامل أو الموظف الهجرة والانتقال من مكان إلى آخر يتعين عليه أنيقارن بين المنافع التي سيحصل عليها العامل الراغب في الانتقال وبين التكاليف التي سيتحملهاويتخذ قرار الانتقال في حالة تفوق حجم المنافع على حجم التكاليف. [[3]](#footnote-4)(01)

وتبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، فالطلب علىالأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عنداجر حقيقي، أما عرض العمل فيتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاءأجر معين .[[4]](#footnote-5)(02)

* **العرض :**ويمثل ماهو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة ، وذلك من مختلف الاعمار والجنس والتخصصات والمهارات...الخ القادرة على العمل وتبحث عنه ، وذلك في فترة زمنية معينة .
* **الطلب :** ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف انواعها وتخصصاتها ومهاراتها..الخ في منطقة جغرافية معينة ، وفي فترة زمنية معينة.

وحينما يتفاعليتفاعل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الاجر المحدد للوظيفة).

وفي النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظري حيث يتقابل العرض مع الطلب وتتحدد الاسعار في ضوء العلاقة بينهما ، بينما سوق العمل هو مكان التقاء عارضي قوة العمل (الفراد الراغبين في العمل)مع طالبي خدمة العمل (المؤسسات والادارات) مثل : الوكالة الوطنية للتشغيل ، مكتب تشغيل الشباب.

ويعرف سوق العمل اقتصاديا بانه الالية (الية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الاجور والتوظيف.

* 1. **انواع سوق العمل :**

وتحدد اسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الاسواق المحلية ، والاسواق الاقليمية او القطرية وكذلك الاسواق العالمية او الدولية وترتبط هذه الاسواق العالمية بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم ، فالاسواق العالمية ومن امثلة ذلك : السوق الاوربية المشتركة ، السوق العربية ، السوق الخليجية...الخ.

اما الاسواق المحلية فهي اسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة او القطر ، وهي الاضغر في منظومة الاسواق انفة الذكر ، حيث تعمل بعض هذه الاسواق بشكل منظم ، وفق تشريعات وقيود محددة ، بينما تعمل بعض الاسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (سوق سوداء.)

اما النشاطات التي تقوم بها اسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في :

* **التشعيل :** من حيث الفترة الزمنية ، التكاليف، الارباح ، الخسائر.
* **البطالة :** من حيث حجمها ، واثارها السلبية على الفرد والمجتمع .
* **الاجور :** من حيث ارتفاعها او انخفاظها.
  1. **خصائص سوق العمل الجزائري :**

من خصائص سوق العمل الجزائري مايلي :

* يتميز السكان النشيطون الداخلون لسوق العمل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري مجتمع فتي .
* تتشغيل النساء في تقدم ملحوظ.
* عدم استقرار التشغيل وارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.
* اكثر مناصب الشغل تم انشاؤها في قطاع الخدمات.
* وزن القطاع الخاص في سوق العمل .
* وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل.
* تقدم النساء في تقدم ملحوظ.
* وزن القطاع الخاص في سوق العمل .
* وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل.[[5]](#footnote-6)(01)
  1. **المتغيرات البيئية المؤثرة في سوق العمل :**

انالعرض والطلب في سوق العمل في حالة تغير مستمر بسبب تاثرهما بمجموعة من المتغيرات البيئية المحيطة بهما ، وهذه الاخيرة ليست مستقرة بل هي متحركة ايضا ، فتارة نجد ندرة في تخصص ما او في مهارة معينة ، وبعد فترة اخرى نجد هذه الندرة تحولت الى وفرة بسبب تغيير ما حدث في احد متغيرات البيئة المؤثرة في سوق العمل .

1. **المتغيرات الاقتصادية :**

تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي ، دورا مؤثرا في سوق العمل ، ففي فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات كبيرا ، وفي هذه الحالة يتطلب من المنظمات التوسع في عملية التوظيف والاستخدام للموارد البشرية .

ويحدث العكس في حالة التنبؤ بفترة انكماش اقتصادي ، فالطالب على السلع سيقل ، وبالتالي ستعمل المنظمات على تقليص انتاجها ، مما يؤدي الى وجود فائض في العمالة لديها ، الى جانب وجود عرض كبير للموارد البشرية في سوق العمل والطلب عليها قليلا ، كما يؤثر التضخم الاقتصادي على سوق العمل فزيادة نسبة التضخم الاقتصادي سيجبر المنظمات على زيادة الاجور للعاملين لديها للتناسب مع تزايد نسب التضخم ، مما يؤدي الى ارتفاع اسعار منتجاتها في السوق ، وتعمد المنظمات الى زيادة انتاجها باستخدام نفس المدخلات او اقل ، واستخدام اساليب وطرق عمل جديدة تعتمد على التكنولوجيا التي لاتحتاج الى عمالة ، بهدف تقليل تكلفة العمل وبالتالي عرض انتاجها باسعار تنافسية ، وفي هاتين الحالتين (انكماش وتضخم)، لاتلجا المنظمات الى توظيف موارد بشرية جديدة ، وقد تلجا في بعض الحالات الى الاستغناء عن جزء من الموارد البشرية التي هي الفائضة عن حاجاتها.

1. **التطور التقني :**

ان التقدم التكنولوجي في مختلف المجالات ، له تاثير كبير في حجم ونوعية الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اختلاف انواعها ، ويمكن تاخيصتاثير التطور التكنلوجي في الموارد البشرية في النقاط التالية :

* انخفاض حجم الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اعتبار ان انجاز العمل يتم فيها بشكل الي دون الحاجة الى الى العنصر البشري .
* الاتجاه الى توظيف موارد بشرية ماهرة تنسجم مع طبيعة العمل الالي ، ففرص العمل المتاحة اليوم هي للخبرات والمهارات الفنية المؤهلة والمدربة التي تمتلك عدة مهارات وليس مهارة واحدة ، والتي تتوافق مع طبيعة العمل الالي .[[6]](#footnote-7)(01)
* التغير في حجم ونوعية العرض والطلب في سوق العمل ، فالطلب الان يتجه الى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية الماهرة ، والابتعاد عن العمالة اليدوية ، اما حركة العرض فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والتدريبة (باعتبارها الممون الرئيس لسوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة ) الى تعديل برامجها بما ينسجم مع التطور التكنولوجي وطبيعة احتياجاته في المنظمات ، اذن من الضروري القيام بتخطيط المستقبلي للموارد البشرية كميا وكيفيا للاستجابة لحاجيات سوق العمل وفق اتجاهات التطور التكنلوجي المستخدم في المنظمات .

1. **المتغير السكاني :**

يلعب المتغير السكاني دورا مؤثرا في سوق العمل من حيث العرض والطلب على الموارد البشرية ويتمثل هذا التاثير في عاملين اساسيين :

* معدل النمو السكاني :يتاثر بمعدل الولادات والوفيات ، فاذا كانت الولادات اكبر من الوفايات ، اذا سنتوقع زيادة سكانية في المستقبل مما يؤدي الى ارتفاع حجم الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل ،(عرض ، طلب) ومن جهة اخرى ، سترفع حجم الطلب على السلع والخدمات الذي ستقابله المنظمات بزيادة في انتاجها ، والذي سؤدي بدوره الى ارتفاع طلب العمل من قبل المنظمات في سوق العمل.
* التركيبة السكانية : ويقصد بها الفئات العمرية التي يتكون منها المجتمع السكاني في بلد ما ، وفي ظل هذا المتغير يمكن ان نجد احتمالين :

الاول : ان يكون المجتمع فتيا ، بمعنى نسبة الشباب تكون كبيرة ، وذلك بسبب ارتفاع نسبة الخصوبة ، وهذا الاحتمال يؤثر على خصوصية سوق العمل وذلك بوجود وفرة في الموارد البشرية الفتية القادرة على العمل اما الاحتمال الثاني فهو ان يكون المجتمع هرما ، بمعنى نسبة الشيخوخة او كبار السن كبيرة ، في ظل هذا الاحتمال سيتغير الوضع في سوق العمل الى العكس.

1. **متغير القوانين الحكومية :**

* قانون الهجرة والجنسية : تعاني بعض الول النامية ذات المجتماعت الفتية من زيادة عرض الموارد البشرية في سوق العمل لديها ، وقلة الطلب عليها ، وهذا راجع الى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي فيها وعدم حاجة منظمتها الى قوة عمل جديدة بسبب قلة الطلب على سلعها وخدماتها الناتج عن انخفاض مستوى الدخل فيها ، ان فتح الهجرة في هذه الدول للخارج سيحدث توازنا نسبيا بين العرض والطلب لكن لفترة زمنية محدودة فمع مرور الزمن سيحدث نقصا تدريجيا
* في المهارات والتخصصات الهامة في اسواق العمل لديها مما يحدث ندرة فيها .
* سياسة الدولة التعليمية : مما لاشك فيه ان الممول الرئيسي لسوق العمل بالموارد البشرية على اختلاف تخصصاتتها هي الجامعات والمعاهد والمدارس المهنية التي تشرف الدولة على وضع سياساتها التعليمية ، التي تلعب دورا مؤثرا ومباشرا في حجم ونوعية ماهو معروض من موارد بشرية في سوق العمل ، التي ستعتمد عليها المنظمات في تلبية احتياجاتها ، لذلك نجد من الضروري ان يتابع المسؤولون لاهم التطورات والتغيرات التي تطرا على سوق العمل ومحاولة تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية بوضع سياسات التعليم ( الجامعي ) مناسبة لذلك.

1. **متغير افضلية العمل :**

يسود العديد من المجتمعات وخاصة النامية منها تقليد هو ان هناك اعمال تناسب النساء واعمال تناسب الرجال ومثال ذلك الاعمال الكتابية والسكريتارية والتمريض تناسب النساء اكثر من الرجال في حين ان اعمال الاطفاء والبناء والمناجم تناسب الرجال اكثر من النساء ، وعندما يعمل احد الجنسين في مجال عمل الاخر ، يعتبر ذلك الى حد ما غير مقبول لدى بعض الفئات من الناس في المجتمع ، ففي حالة تمسك المجتمع بمثل هذه التوجهات ، سيؤدي ذلك الى وجود طلب زائد في سوق العمل على احد الجنسين للاعمال التي تناسبه ، مما يدعوا للاستعداد لذلك مسبقا.[[7]](#footnote-8)(01)

المحور الثالث

1. سياسات التكوين

لا شك في أ ن المهمة الأساسية التي يضطلع بها نظام التكوين المهني هي منح التأهيل المهني للأفرادالراغبين في الحصول على منصب شغل، أو للذين يطمحون إلى تحسين مستواهم المهني ومواكبة التطورالذي يحدث في عالم الشغل وهذا يعني أن العمل على تلقي تكوينا مهنيا في إحدى التخصصات داخلمؤسسات التكوين المهني الغاية الأساسية منه هي العمل، ولكن هل هناك ترابط وتنسيق بين منظومةالتكوين المهني وسوق العمل؟ فإذا كان الجواب بالنفي، فهل ذلك يعني أن مسؤولي نظام التكوين المهني لميتخذوا أي إجراءات لإحداث التقارب بين المنظومتين، أم أنهم فعلوا ولم يحققوا ذلك؟

يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفةوالمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أومجال من النشاطات الاقتصادية المعنية.

إ ن التكوين المهني إ ما يكون تكوينا أوليا أي خاص بالفئة التي لم يسبق لها الانخراط في سوق العمل،أي أن هذه الفئة تلجأ إلى المؤسسات العمومية أو الخاصة المتعلقة بالتكوين المهني للحصول على تكوينمهني تعتمد عليه في الحصول على منصب شغل. أو يكون تكوينا مستمرا موجه إلى العمال يتم خاصة فيالمؤسسة المستخدمة من أجل مواكبة التطورات التي تحدث في عالم الشغل.

* 1. **التكوينالمهنيشرطمنشروطسياسةالتشغيلالحالية:**

لقد تميزت سياسة التشغيل في السنوات الأخيرة، بضعفها وعجزها عن تلبية الطلب المتزايد عنالتشغيل، بسبب تخلي الدولة عن تسيير سوق الشغلو تنظيمه، فاسحة المجال لتعدد هياكل التشغيل.

الجدير بالذكر أن الأمر لم يقتصر على عدم خلق مناصب شغل جديدة،وإنما تعدى ذلك إلى عدمالحفاظ على المناصب المتوفرة، وفي ظل الأزمة المالية والاقتصادية، لن يتسنى للدولة إيجاد الحلولالمباشرة لمشكل التشغيل في إطار اقتصادي عن طريق الاستثمار لهذا كان من الضروري البحث عنكيفية احتواء المشكل خاصة وأن البطالة بدأت.

من أجل ذلك وضعت التدابير الاقتصادية للتخفيف من حدة البطالة كعقود التشغيل الأولية وبرامجالاستثمار عبر التخفيضات الجبائية وما يلاحظ على هذه التدابير أنها تجعل من عملية التكوين المهنيشرطا من شروط الاستفادة منها.

وبناء عليه، سنبين من خلال هذا المحور بأن عملية التكوين المهني أصبحت تمثل شرطا مهما في سياسة التشغيل الحالية.

فجهاز المساعدة علىالإدماج المهني فهو يقتصر بالدرجة الأولى والثانية على الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيينالسامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.كما نبين كذلك أن إثبات تكوين[[8]](#footnote-9)(01) مهني للاستفادة من المساعدات العمومية أدخلت من بين المعاييرلقبول البرامج الحالية لإنشاء ودعم المشاريع الاستثمارية.

* 1. **التكوينالمهنيكوسيلةللمحافظةعلىالشغل:**

إن التحولات الجديدة التي تعيشها البلاد، بعد انتهاجها لاقتصاد السوق، والتطور السريعوالمستمرللتكنولوجية، والتحولات التي تشهدها القطاعات والاتجاه نحو العولمة، كلها عناصر تجعل من سوقالعمل سوقا للمؤهلات والكفاءات، بغض النظر عن سن الأشخاص وشهاداتهمحيث أنه لم يعد منالمعقول، بفعل هذه التغيرات، أن تدوم المهارات المهنية المكتسبة، من خلال التكوين المهني الأولي، أوبفضل الممارسة المهنية، مدى الحياة كلها، ففي أوربا مثلا أصبح التكوين مطلبا ضروريا، يجب أن يلازمالشخص طوال حياته كواقع مقبول، لأنه لا وجود لسياسة تشغيل، إذا لم تكن مرتبطة مع سياسة التكوينفي إطار منطلق اندماج اقتصادي واجتماعي.

فهذا الوضع يترجم بوضوح مدى أهمية التكوين المهني المتواصل، وجعله في متناول جميع العماللأنه يسمح بتحسين مستوى الشغل الذي يتطلبه سوق العمل ورعاية وتطوير الكفاءات، لأن التكوين المهنيالأولي لم يعد كافيا أمام التطور التكنولوجي المذهل حقا.

فضلا على هذا، فلتكوين المهني المتواصل، فوائد كثيرة تعود على المؤسسات من ناحية، وعلى العامل نفسهمن ناحية أخرى، فمن المزايا التي تجنيها المؤسسة زيادة الإنتاج وتحسين نوعية وانخفاض التكاليف والنفقاتلانخفاض زمن الإنتاج من ناحية، ولقلة الخسائر التي تنجم عن اضطراب الآلات وتلفها والإسراف في استخدامالمواد الخام من ناحية أخرى، هذا بالإضافة إلى نقص عدد الحوادث وإصابات العمل.أما الفوائد التي يجنيهاالعامل من التكوين، فهي أن ارتفاع مستوى إنتاجيته، يؤدي إلى رفع أجره وتحسين وضعه. كما أن التكوين قديكشف عن استعدادات ومهارات لدى العامل، يمكن أن تستغل في نواحي فنية وإدارية أخرى، إذا كانت المؤسسةتهتم بأمرهم وتتيح لهم فرص الترقية ولا تتخذ منهم وسيلة للإنتاج فقط، والعامل المتكون يكون في العادة أكثررضا من غير المتكون.

في الوقت الحالي، تواجه المؤسسات وأجزاؤها والمجتمع بكامله، ظاهرة تطور العلوم والتقنيات

الحديثة، وانتشارها وما ينتج عنها من تغيير في مجال العمل.

بالتوازي مع هذه التحولات ظهر نموذج إنتاج جديد يتناقض مع الأساليب التقليدية لتنظيم العمل يرتكز على تقنيات حديثة غزت كل قطاعات الإنتاج، وتمس بصفة خاصة أربعة عوامل إنتاج كبرى هي:[[9]](#footnote-10)(01)

- المواد وطرق تحويلها.

- التجهيزات التي أصبحت تطغى عليها كلية.

- الإعلامية والإلكترونيات الدقيقة إضافة إلى الميكانيكا والكهرباء.

- المعلومة وترقيمها وطرق نشرها.

أما من حيث نظام الإنتاج والتصرف، فإن النظام القديم المعروف بنموذج تايلور وفورد، يفرق

بين التصور من جهة والتنفيذ أو الإنجاز من جهة أخرى، ويأخذ التنفيذ صفة أشغال بسيطة مقسمةوموصوفة شكلا ومضمونا، لا تتطلب كفاءات عالية، وقد تبلور الآن تنظيم جديد يرتكز على مبدأالتصرف الكامل في الجودة.

ويتطلب النظام التقني الجديد، وكذلك نموذج التنظيم للإنتاج، كفاءات أعلى مما كان يتطلبه النظامالتقليدي، فإذا كان نموذج فورد يتطلب محتوى كبيرا من التعليم والتكوين في أعلى سلم مناصب العملومحتوى متواضعا إلى حد أدنى ضروريفي المؤسسة، فإ ن الن ظام الجديد يفترض تأهيلا أحسن لكل العمال، حتى يتمكنوا من التكيف مع الأوضاعالمهنية المعقدة والمتطورة باستمرار. ومهما يكن من أمر، يتعين اليوم على العمال أن يكونوا مستعدينوقادرين، على إكمال تأهيلهم وتجديده في سبيل عدم فقدهم لمنصب العمل[[10]](#footnote-11)(01)

* 1. **واقعوآفاقسياسةالتكوينالمهنياوحتياجاتسوقالعملبالجزائر :**

إن و زارة التكوين والتعليم المهنيين تعمل على تحقيق المشاريع التي يجري إنجازهابهدف إعادة الاعتبار للتكوين المهني من خلال تطوير أساليب التكوين ورسم أهدافهتماشيا مع متطلبات السوق الجديدة والتطور الحاصل في العالم.

يملك قطاع التكوين المهني من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العملفقطاع السكن بإمكانه استيعاب أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المهن او الحرفالمرتبطة مباشرة بالبناء وبالتالي فإن مشروع انجاز مليون سكن في العهدة الخماسية تقرردراسة ضرورة الاهتمام بحرف ومهن البناء بصفة خاصة في برامج التكوين المهني،فالحاجة إلى عمال محترفين ذوي مؤهلات في مهن البناء أصبحت تفتح آفاق كبيرةللتشغيل توجه على أساسها المتربصين في مختلف المراكز على المستوى الوطني، ومنهفالسوق الوطنية تطلب محترفين في السباكة، الدهن، الكهرباء وبنائين مؤهلين في مختلفالتخصصات مثل الحديد اولخرسانة، وغيرها من الحرف تتطلب تكوينا اون كان بسيطاإلا أنه من الأهمية حيث لا يمكن أن ينجز مشروع بناء بدون الحرفيين أوصحاب المهناليدوية.

وأيضا تعمل الوزارة على إعادة الاعتبار لكل المهن اليدوية اوالحرف التقليدية التيتثمن المهارات مثل الزخرفة او النقش سواء على مواد البناء أو في النجارة[[11]](#footnote-12)(02)

وسواء كانتمعدنية أو خشبية بالإضافة إلى ذلك شرعت الوزارة المعنية في تطبيق إستراتيجية من أجلربط المتربصين بمحيط الشغل وذلك بالاهتمام بالمهن اوالحرف المطلوبة في السوقوضمان فرص التشغيل للمتربصين، عن طريق عقود أثناء التكوين مع المؤسسات التييتكونون فيها وتأهيل العمال لصالح المؤسسات لرفع المستوى ومنحهم فرصة لتطويرمؤهلاتهم أو تحويلهم للحرفة ومن جهة أخرى تتجه إستراتيجية التكوين نحو المهن الجديدةالتي ولدها اقتصاد السوق اوالتطوير في تكنولوجيا الإعلام او الاتصال فالعلوم الحديثةأحدثت مهنا تتطلب تكوينا علميا عاليا تختص به الجامعات وتستعين بمهن يدوية تتطلبمهارات يدوية وذهنية أقل تعقيدا يتكفل بها التكوين المهني، من خلال برامج التكوينالتي تفتح للمتربصين مثل تشغيل وصيانة الأجهزة اولمساعدة التقنية في مختلفالتخصصات التكنولوجية كما تم تكوين محترفين في الميكانيك الإلكترونية في تقنيةالمصاعد التي تواكب تفاعل الجزائريين مع هذه المرافق ضمن البناء الجديد أويضاالروبوتيك، وهي كلها حرف ذات تكنولوجيا عالية منحت للمتربصين في التكوين المهني.

وتفتح فرصا للتشغيل في محيط الاقتصاد الجديد في الج ا زئر ولتطوير التكوين في مهنالبناء تم اتفاق تعاون مع الشريك الصيني في إنشاء مدرسة في الجزائر تعلم الجزائريينالتجربة والتقنيات الصينية في هذا المجال على يد أساتذة وخبراء صينين مثلما تم الاتفاقمع شركة أدارا الجزائرية التركية على الاستفادة من تجربة الأتراك في السباكة بالبلاستيكالتي توفر الوقت اولتكلفة بأساليب بسيطة.

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية وتفصيللمسمياالمهن أووصافها وشروط الالتحاق بها، والتي غير متوفرة بهذا الشكل فيالتكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات اولأرشيفاولتوثيق.

ويوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيهاالتكوين عنطريق كل الأنماط، وهي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدةفي المحيط الاقتصادي او الصناعياولاجتماعي اوالتطوراتالتقنية اوالمستجداتالتكنولوجية.

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلقعلى نفسه أوصبح يعمل بأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرىاوالمؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت تكون لتلبية احتياجاتها، وبعد بداية الأزمةالاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها علىالتكوين وهذه الوضعية أدت إلى:[[12]](#footnote-13)(01)

* غياب العلاقة مع عالم الشغل ك ون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
* تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر أوصحاب العمل.
* عدم تماشي ب ا رمج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
* نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا بل تكلفة، صعوبة إدماجالخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين، عدم القدرة على توفير يدعاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي اولانفتاح علىالاقتصاد العالمي[[13]](#footnote-14)(01)

المحور الرابع

1. اليات التشغيل في الجزائر :
   1. **مؤسساتالتشغيلالمعتمدةمنطرفالحكومةودورهافيالحدمنالبطالة:**

لكي تتصدى الحكومة لأزمة البطالة أنشأت عدة أجهزة لإدماج الفئة العاطلة عن العمل خاصة فئة الشباب فيأعمال لائقة ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر إنشاء هذه الأجهزة منذ 1987 ، هذا منأجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة ومتزايدة. وهذه الأجهزة متعددةوسنحاول التطرق إلى أغلبها لمعرفة مدى إسهامها في إدماج الفئة العاطلة عن العمل في مناصب عمل لائقة.

حسب تصنيف المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي هي:

* الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
* الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.
* أجهزة حماية وإعادة الإدماج المهني المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
* الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .

وسوف نحاول التفصيل في مختلف هذه الأجهزة فيما يلي:

* 1. **الأجهزةالمسيرةمنطرفوزارةالعملوالتشغيلوالضمانالاجتماعي**

وتضم هذه الأجهزة برنامجين وهما:

**أ-برنامجتشغيلالشباب:** يتم تشغيل الشباب ضمن هذه البرامج بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة منظمةمن طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية،وتكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص اغلبهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيلإدماجهم في الحياة المهنية. وتعتبر الدولة هي الممول الرئيسي لهذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب ونظرا لوجودبعض النقائص عند تطبيق مختلف هذه البرامج نجد منها :**[[14]](#footnote-15)(01)**

* أشكال الإدماج ( أغلب مناصب العمل مؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة )
* مركزية نظام التسيير وتخصيص موارد صندوق دعم تشغيل الشباب ، لهذا تقرر مع بداية التسعينات إنشاء جهاز جديد .

**ب- جهازالإدماجالمهني**: ويهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، ويشتمل هذاالجهاز على ما يلي : 9

* **الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية:** وهي عبارة عن مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها سنة، يستفيد الشابالعاطل عن العمل الذي لا يملك مؤهلات كبيرة.
* الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.
* تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 1 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، ويرتكز هذا التكوين أساسا فيتوضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة.

**4-3 الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:**

تعتمد الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية على عدةبرامج منها:

**أ\_ التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:** يتعامل هذا البرنامج مع الأشخاص الذين بلغوا سن العمل ولا يعملون،حيث يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص

المدة القانونية للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، ويعتبر هذا النوع من الشغل حل مؤقت وشكل من إشكالالتضامن، كما تحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة بأجر قيمته 3000 . دج شهريا.

**ب- الأشغال ذات منفعة عامة وذات استعمال مكثف لليد العاملة:** تم إنشاء هذا البرنامج سنة 1997 ، ويهدف إلىالمعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة في فئة الشباب، والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة، ويعتبر عامل اليد العاملة

أهم عامل ضمن هذا الجهاز لتميزه بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ولا معدات ضخمة.

تم تطبيق الإشغال ذات المنفعة العامة وذات استعمال مكثف لليد العاملة على مرحلتين: 10

* **المرحلة الاولى(1997-2000) :** تم تمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار من طرف البنك الدولي للإنشاء والتعمير، أنشأ هذا الجهاز في هذه المرحلة 140000 منصب شغل و 3846 . ورشة، أي حوالي36 شخص لكل ورشة، وتم إنشاء 42000 منصب شغل دائم.**[[15]](#footnote-16)(01)**
* **المرحلة الثانية (2001-2004):** استفادت وكالة التنمية الاجتماعية خلال هذه المرحلة من غلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار جزائري لإنشاء حوالي 22000 منصب شعل ثابت سنويا باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج.

**ج- عقود ماقبل التشغيل:** يتم تمويل البرنامج عقود ماقبل التشغيل من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشبابباعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الحائزين على شهادة التعليم العالي، والذينتفوق أعمارهم 19 سنة، إضافة خريجي المعاهد الوطنية للتكوين والباحثين عن منصب شغل لأول مرة.

وتتحدد قيمة الأجور كما يلي:

* الحائزون على شهادة جامعية يتقاضون 8000 دج شهريا لمدة سنة، ويمكن التجديد لسنة ثانية.

157

* التقنيون الساميون يتقاضون 6000 دج شهريا لمدة سنة، ويمكن التجديد لسنة أخرى.

وتنقسم أهداف هذا البرنامج إلى قسمين:

**بالنسبة للشباب:**

\_ معالجة مشكلة بطالة السباب الحائزين على شهادات جامعية و تقنية.

\_ السماح للشباب الحائزين على شهادات بالاستفادة من خبرات مهنية و مهارات توافق تخصصاتهم.

\_ الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

**بالنسبة للمستخدمين:**

* دعم تكلفة الأجور عن طريق منح مزايا جبائية مرتبطة بالتوظيف.

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.

**4-4 أجهزة حماية العمال والمساعدة على إعادة الاندماج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**

تتمحورنشاطاتها في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية،أو تبعا للتوقف القانوني لنشاطات المستخدم. وتتمحور حول مجموعتين من الإجراءات (فعلية وغير فعلية): 11

**إجراءات غير فعلية:** وتضم نشاطات للمساعدة للرجوع إلى العمل والقيام بالنشاطات.

**إجراءات الفعلية:** تضم دفع تعويض التأمين على البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها .23 شهر.**[[16]](#footnote-17)(01)**

لقد استطاعت أجهزة الشغل أن تنشأ حوالي 1641216 منصب شغل خلال الفترة 1999-2004 بنسبة 45%

من مناصب الشغل المحققة في تلك الفترة، وهذه النسبة تؤكد مدى اهتمام واعتماد الدولة على هذه الأجهزة.

**4-5 مهامالوكالةالوطنيةللتشغيل:**

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالمهام التالية:

**أ- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك وتكلف بهذه الصفة علىالخصوص بما يلي :**

* وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق الشغل واليد العاملة.
* القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها.
* تطوير أدوات آليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

**ب- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما يأتي:**

* ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
* القيام بالبحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
* تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
* تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة.
* تنفيذ برامج التشغيل التي تقررها الدولة.
* تطوير مناهج تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض وطلب الشغل وتقييمها.

**ج- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب، وتنظيم الطاقية الوطنية للعمالالأجانب وتسييرها.**

**د- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.[[17]](#footnote-18)(01)**

المحور الخامس

1. مؤسسات مراقبة سوق العمل :

**5-1 التعريف بالمفتشية العامة للعمل:**

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير و الوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما**.[[18]](#footnote-19)(02)**

**5-2 تنظيمها:**

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الذي يحدد هياكل مركزية و هياكل غير مركزية.هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير الممركزة.

**هياكل غير ممركزة منظمة على النحو التالي:**

–  **ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل :** الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.

**–    المفتشيات الولائية للعمل :** و عددها ثمانية و أربعون (48)، مختصة على مستوي كل تراب الولاية،

**–   مكاتب مفتشية العمل :** و عددها سبعة و عشرون (27)، مختصة على مستوى منطقة صناعية آو دائرة إدارية محددة. و تخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

**5-3 مهام مفتشية العمل:**

تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، و هي مكلفة بـ:

* مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال.
* تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.
* مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
* إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.
* تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم.
* إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
* إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.
* يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل.
* يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.[[19]](#footnote-20)(01)

مفتشوا العمل أعوان محلفون مقيدون بالسر المهني مؤهلون في إطار مهامهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:

**5-4 صلاحيات مفتشي العمل:**

    و يمكنهم بهذه الصفة الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها

غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتش العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج.

–   ملاحظات كتابية،

–   تقديم الإعذارات،

–   محاضر مخالفات،

–   محاضر المصالحة أو عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

يقدر مفتش العمل حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة أعلاه. يدون مفتشو العمل الملاحظات و الإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم و موقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض و يتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم.

    يعلم مفتش العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما، و يقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض.

    يمكن لمفتش العمل التماس عند الحاجة أراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لا سيما في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.[[20]](#footnote-21)(01)

المحور السادس

1. جهازالمساعدةعلىالإدماجالمهني:

يهدف هذا الجهاز إلى تعزيز الإدماج المهني لطالبي العمل المبتدئين وتشجيع كل أنواع النشاطاتوالإجراءات التي تساهم في ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف ، والجدير بالذكرأن الوكالة الوطنية للتشغيل تتولى بالاتصال مع مديريات التشغيل الولائية ضمان تسيير ومتابعة وترقية ومراقبةهذا الجهاز.

لكن السؤال الذي يجب طرحه في هذا المضمار وهو لمن يوجه هذا الجهاز؟ إ ن الإجابة على هذا

السؤال تكون من خلال نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 126\08 المؤرخ في 19 أفريل

2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج التي تنص على ما يلي:>> يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات منطالبي العمل المبتدئين:

* **الفئةالأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسساتالوطنية للتكوين المهني.
* **الفئةالثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذينتابعوا تربصا تمهينيا.[[21]](#footnote-22)(01)
* **الفئةالثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

واستنادا على هذه المادة يترتب على إدماج فئات طالبي العمل إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعةللإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد وتتخذ عقود الإدماج هذه الشكل الآتي:

* **عقدإدماجحامليالشهادات:** تشغيل حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجيالمعاهد الوطنية للتكوين المهني.
* **عقدالإدماجالمهني:** تشغيل خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصامهنيا. ويتم تنصيب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدىالمؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.
* **عقدتكوينإدماج:** خاص بالشباب بدون تكوين أو تأهيل يتم تشغيلهم في ورشات الأشغال المختلفةالتي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين

ومهما يكن من أمر، فيجب على طالبي العمل المبتدئين حتى يتمكنوا من الاستفادة من هذهالعقود أن يكونوا:

* ذوي جنسية جزائرية.
* بالغين من 18 إلى 35 سنة.
* مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
* حائزين على الشهادات،ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
* مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.
* وجدير بالذكر، أنه يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب.
* طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفرع أو التخصصات التي تعرف عجزافي سوق التشغيل..[[22]](#footnote-23)(01)
  1. **مدةعقودجهازالمساعدةعلىالإدماجالمهني:**

إن مدة عقد الإدماج تحدد كما يلي:

* سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
* سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإداراتالعمومية.
* طيلة مدة الورشة بالنسبة للمستفيدين من عقود تكوين إدماج.
* سنة واحدة غير قابلة للتجديد لا بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين. [[23]](#footnote-24)(02)
  1. **الأجرةوالمنح:**
* يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتبالأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية. [[24]](#footnote-25)(03)
* وهذه الأجرة محددة كما يلي:
* خريجو الجامعات المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات يتقاضون أجرة تقدر ب 15.000دج شهريا.
* التقنيون السامون خريجي معاهد التكوين المهني أجرتهم تقدر ب 10.000 دج شهريا.
* خريجو التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني تقدر ب 8.000 دج شهريا [[25]](#footnote-26)(04).

1. (01)– مولاي على الزهرة "سوق العمل في الجزائر" ص52 [↑](#footnote-ref-2)
2. (01) – ليندة كحل الراس ، (2014) " **سياساتالتشغيلوسوقالعملفيالجزائرخلالالفترة 2000-2010"** مذكرة ماجيستير ،كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر3 ص(28). [↑](#footnote-ref-3)
3. (01)-أحمد مصطفى (2001)،" مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية"، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، ص(89) [↑](#footnote-ref-4)
4. (02) – فائق مشعل واخرون (2013)، " التوافق بين مخرجات التعليم العالي " ومتطلبات سوق العمل،رؤية للتجربة العراقية:" بحوث واوراق عمل ، مؤتمر استراتيجيات التعليم العالي ، مصر ،ص(448) [↑](#footnote-ref-5)
5. (01)– مولاي على الزهرة "سوق العمل في الجزائر" ص54 [↑](#footnote-ref-6)
6. (01)– عمر وصفي عقيلي (2005) "ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي" دمشق ، دار وائل للنشر ، ط 1 ، ص- ص-(279-280) [↑](#footnote-ref-7)
7. (01)– عمر وصفي عقيلي (2005) "ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي" مرجع سبق ذكره ص-(281-282) [↑](#footnote-ref-8)
8. (01)عيشوبة فاطمة (2017) ،"دور التكوين المهني في سوق الشغل" مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد 1 العدد 6 ، ASJP،ص(101). [↑](#footnote-ref-9)
9. (01)عيشوبة فاطمة (2017) **،"دور التكوين المهني في سوق الشغل"**ممرجع سبق ذكره ، ASJP،ص-ص(-107-106). [↑](#footnote-ref-10)
10. (01)عيشوبة فاطمة (2017) **،"دور التكوين المهني في سوق الشغل"**ممرجع سبق ذكره ، ASJP،ص(107). [↑](#footnote-ref-11)
11. (02) –قودجيل منير (2014) "**سياسةالتكوينالمهنيوسوقالعملفيالجزائر"**  مذكرة ماجيستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، جاممعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ص(117) [↑](#footnote-ref-12)
12. (01) –قودجيل منير (2014) "**سياسةالتكوينالمهنيوسوقالعملفيالجزائر"**  مرجع سبق ذكرة ص(118) [↑](#footnote-ref-13)
13. (01) –قودجيل منير (2014) "**سياسةالتكوينالمهنيوسوقالعملفيالجزائر"**  مرجع سبق ذكرة ص(118) [↑](#footnote-ref-14)
14. (01) - مرادزايد (2013) "**دورمؤسساتسوقالعملفيالتخفيفمنحدةالبطالةفيالجزائر"** مجلة الاقتصاد والاحصاء التطبيقي،مجلد 16،عدد 31 الجزائر ،ASJP ص(155). [↑](#footnote-ref-15)
15. (01) - مرادزايد (2013) "**دورمؤسساتسوقالعملفيالتخفيفمنحدةالبطالةفيالجزائر"** مرجع سبق ذكره ،ASJP ص(156). [↑](#footnote-ref-16)
16. (01) - مرادزايد (2013) "**دورمؤسساتسوقالعملفيالتخفيفمنحدةالبطالةفيالجزائر"** مرجع سبق ذكره ،ASJP ص(157). [↑](#footnote-ref-17)
17. (01) - مرادزايد (2013) "**دورمؤسساتسوقالعملفيالتخفيفمنحدةالبطالةفيالجزائر"** مرجع سبق ذكره ،ASJP ص(157). [↑](#footnote-ref-18)
18. (02)- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.-القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل - [↑](#footnote-ref-19)
19. (01)- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.-القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل - [↑](#footnote-ref-20)
20. (01)- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.-القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل - [↑](#footnote-ref-21)
21. (01) – الفئات المذكورة في المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 افريل 2008 عدد22 ص 19 [↑](#footnote-ref-22)
22. (01) – الفئات المذكورة في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 افريل 2008 عدد22 ص 19 [↑](#footnote-ref-23)
23. (02)- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08\126 السابق الذكر. [↑](#footnote-ref-24)
24. (03)المرسوم الرئاسي رقم 07\304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. [↑](#footnote-ref-25)
25. (04)10 مجلس الأمة، التكوين والتشغيل في الجزائر، ص 49 [↑](#footnote-ref-26)