

العمل وسوق العمل :

1. **تعريف العمل:** هو كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية، والذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الإنتاجية، وبالتالي فهو يعرض من طرف مالكة وهو الفرد ويطلب من طرف فاقده وهي المؤسسة الاقتصادية.
2. في حين يرتبط الشغل بشغل المناصب الشاغرة من طرف المنشأة الاقتصادية، وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الأخيرة وتطلب من طرف الفرد.
3. **تعريف سوق العمل:** هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الشغل (العمل)، ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري الشغل أو العمل.
كما يعرف سوق العمل على أنه سوق افتراضي وهو نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة، ويعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل.
4. **مكونات سوق العمل:** يتكون سوق العمل من:
 - أ. **العرض:** حيث يقصد به القوى العاملة من أيدي وموظفين ومؤهلين، والمتمثلة في الشريحة السكانية النشطة والمستعدة والقادرة على العمل.
 - ب. **الطلب:** ويقصد به الجهات والمؤسسات والشركات والأطراف التي تحتاج إلى الأيدي العاملة.
5. **أنواع العمل:** للعمل أنواع وأنظمة مختلفة نذكر منها:
 - **نظام الرق:** وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، وتميز هنا نوعين من الرق هما:
 - الرق قصد إنتاج الخيرات، والرق المتعلق بالخدمات المنزلية، فالأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان معمولاً به في أمريكا والذي انتهى عام 1865، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع دول العالم وهو يزول تدريجياً لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.
 - **نظام العمل المضطر (العبودية):** وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على أشخاص لديهم بقيو د معينة لكنهم أحرار في المبدأ، يسمون بالعبيد؛ ظهر هذا النظام في أوروبا بعد انهيار الإمبراطورية الرومانية، مما أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.

• **العمل بالأجرة:** وهو العمل الذي أصبح اليوم سائداً، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العام
ل حرّ في
شخصه، كما أنه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله، إضافة إلى إبرام عقد عمل ينص على مدة العمل وطبيعته
وكذا الأجر المقابل له.

• **أنواع أخرى للعمل:** منها نظام العمل بالخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل ما مقابل خمس ثماره؛ و
كذلك نجد
نوعاً آخر للعمل كنظام العمل بالمكافأة، وهو قيام العامل بمهمة معينة مقابل مكافأة مهما كان الوقت الذي
ي تتطلبه المهمة.

II . العرض والطلب على سوق العمل

العرض والطلب هما من أكثر المفاهيم الأساسية في علم الاقتصاد، وفي الحقيقة كل من العرض
والطلب له مفهوم مُنفصل، ولكن دائماً ما يتم الحديث عنهما بشكل مُشترك، ومفهوم العرض والطلب هو
مفهوم أساسي وجوهري في عالم المال والاقتصاد، وكل من يعمل في هذه المجالات لا بد أنه يتعامل مع
هذين المفهومين وتأثيرهما على الاقتصاد يومياً.
ولا يعتمد الاقتصاديون على «نظرية» للعرض والطلب، بل يستخدمونها باعتبارهما أداتين. فمفهوم
العرض والطلب وسيلتان لرؤية العالم؛ إذ يتيحان للاقتصاديين تصنيف قوى أو أسباب مختلفة في فئتين
متباينتين بغية التفكير بوضوح ومنهجية في التغيرات التي يشهدها العالم، وفي كيفية تأثيرها على أسعار
السوق.

1. تعريف العرض والطلب:

أ. مفهوم العرض:

هو عبارة عن تلك الكميات التي يكون البائعون مُستعدون لبيعها عند الأسعار المُختلفة في فترة
مُحددة، مع افتراض بقاء العوامل الأخرى ثابتة. مثل سعر عناصر الإنتاج أو المُستوى التقني للإنتاج أو
مُستوى الإعلانات التي تُقدمها الدول للمُنتجين ومُستوى الضرائب المفروضة على الإنتاج، كما يشير
مصطلح العرض إلى الكمية التي يتم إنتاجها من مادة أو سلعة ما من قبل المنتج لهذه المادة.

ب. مفهوم الطلب:

هو العلاقة بين الكمية المطلوبة من الخدمات والسلع التي يكون المستهلكون أو العملاء راغبين وقادرين على شرائها في فترة مُحدّدة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الطلب مثل عامل دخل المُستهلك أو عامل أسعار السلع الأخرى أو عامل عدد المُستهلكين أو عامل الرفاهية وأذواق المُستهلكين وغيرها.

2. العلاقة بين العرض والطلب:

دائماً العلاقة بين العرض والطلب علاقة عكسية، فكلما زاد عرض سلعة مُعيّنة فهذا يعني ضعف الطلب، وانخفض سعرها المُتداول، وكلما زاد الطلب على سلعة مُعيّنة فهذا مؤشر على أنّ المعروض من السلعة أقل، وهذا مؤشر ارتفاع أو زيادة مُستوى السعر المُتداول للسلعة.

3. قانون العرض والطلب:

يرتبط هذان المصطلحان الشهيران بما يسمى قوانين العرض والطلب وهو نظرية اقتصادية يشرح العلاقة بين كمية المعروض من ثروة أو سلعة ما وكمية الطلب عليها، ويشرح تأثير توفر منتج ما والطلب عليه على السعر في السوق، وبشكل مبسط فإن مبدأ هذه النظرية يقوم على أن العرض المنخفض والطلب الكبير يزيد سعر السلعة، فيما العكس العرض الكبير وقلة الطلب تؤدي لانخفاض سعر السلعة.

قوانين العرض والطلب لا تنطبق فقط على أسعار السلع والمنتجات بل إن مبدأ العرض والطلب ينطبق على كل تفاصيل الاقتصاد تقريباً، مثلاً ارتفاع نسبة البطالة يعطي الفرصة للشركات لتخفيض طلبها للموظفين وتخفيض الأجور المعروضة كذلك، بينما انخفاض نسبة البطالة سيجبر الشركات على البحث عن موظفين ورفع الأجور والامتيازات المقدمة لهم. كذلك فإن أسواق السلع ليست الوحيدة التي تتأثر بالعرض والطلب، فسوق الأسهم مثلاً يتأثر كذلك بهذه القوانين، فزيادة الطلب على سهم ما يعطي الشركة المصدرة للأسهم فرصة لزيادة السعر مع تزايد الطلب.

العرض والطلب يتأثران بالعديد من العوامل الأخرى في السوق حيث يتأثر الطلب بجودة وتكلفة المنتج وكذلك بجودة وعدد البدائل المتوفرة، وكذلك الإعلان وأسعار المنتجات التي قد ترتبط به، فيما يتأثر العرض بالكثير من العوامل مثل قدرة الإنتاج وتكاليفه والعمالة وكذلك عدد وقوة إنتاج المنافسين، بناءً على ذلك فإن قانون الطلب ينص على أنه في حال كانت كل العوامل الأخرى في السوق متساوية، فإنه كلما ارتفع سعر سلعة أو منتج ما قل الطلب على هذا المنتج، فمع ارتفاع السعر تقل الكمية المطلوبة من منتج معين.

ارتفاع سعر السلعة سيدفع بالمستهلكين لتجنب شرائها خصوصاً أنها قد تدفعهم للتخلي عن شراء سلع أخرى قد تكون ذات أولوية أكبر بالنسبة لهم، وستتخفف قيمة تلك السلعة مع انخفاض الطلب عليها.

أما قانون العرض فيبين الكميات التي يمكن بيعها من منتج ما تحت سعر معين لهذا المنتج، وعلى عكس قانون الطلب يشير قانون العرض إلى أنه كلما ارتفع السعر ارتفعت الكمية التي يتم إنتاجها، حيث أن المنتجين يزيدون الإنتاج باعتبار أن بيع كمية أكبر بسعر أعلى سيزيد الأرباح للمنتج.

4. التوازن / سعر التوازن:

يخلق العرض والطلب ما يسمى بسعر التوازن حيث يستطيع المنتج بيع كل ما يريده من منتجات ويستطيع المستهلك الحصول على كل ما يريد من منتجات، فمثلاً تقدم شركة منتجاً ما بسعر عال فلا تحصل على الطلب الذي توقعته، ومع وجود بضاعة كانت ترغب في بيعها تقوم بتخفيض السعر مما يزيد الطلب، ومع زيادة هذا الطلب ترفع السعر من جديد إلى أن تصل إلى سعر متوازن يرضي المنتج والمستهلك ويوافق العرض والطلب.

عندما يتساوى العرض والطلب في اقتصاد ما يقال أن هذا الاقتصاد في حالة توازن، حيث يكون توزيع الموارد في قمة فعاليته ونجاحه بسبب أن قيمة السلع والمنتجات التي يتم عرضها تساوي قيمة تلك التي يتم طلبها.

في حالة التوازن الاقتصادي فإن الأفراد والشركات والدول تكون سعيدة بالوضع الاقتصادي الذي تعيشه، وكذلك يبيع المنتجون كل السلع التي قاموا بإنتاجها ويحصل المستهلكون على كل السلع والمنتجات التي يطلبونها.

III. سياسات التشغيل

تتضمن سياسة الشغل مجموع الآليات التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل يجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات.

1- مفهوم سياسات التشغيل:

لعل من أوضح وأهم تعريفات سياسة الشغل ذلك الذي اعتمده منظمة التعاون والتنمية سنة 1985، والذي ركز على مبدئين:

- **المبدأ الأول:** إن سياسة الشغل وفق هذا المبدأ يجب أن تكون موجهة نحو فئات معينة هي البطالون، العاملون الذين يواجهون خطر فقدان وظائفهم والمهددون في عملهم، ثم الفئة الثالثة وتتمثل في الفئة النشطة التي ترغب العمل دون أن تجده مثل الطلبة والمتربصين.
- **المبدأ الثاني:** ينبغي على النفقات التي تخصصها الدولة لسياسة الشغل أن تأخذ الأشكال الآتية:
 - أ. مكاتب التشغيل العامة.
 - ب. التكوين المهني.
 - ت. التدوير الوظيفي وتقسيم العمل.
 - ث. الحث على العمل وتحفيز الشغل.
 - ج. الأمان الوظيفي وإعادة التأهيل.
 - ح. الخلق المباشر للوظائف.
 - خ. المساعدة على خلق وإنشاء المشاريع الخاصة.
 - د. المحافظة على دخول الأفراد وتغطيتها في حالة عدم العمل.
 - ذ. التقاعد المسبق.

تتمحور الأشكال السابقة للنفقات المخصصة للشغل حسب تعريف OCDO على ثلاث فئات، تتعلق الفئة الأولى بالنفقات المباشرة الموجهة نحو المكاتب العمومية للشغل، أما الفئة الثانية فتجمع النفقات من ب إلى د في إطار ما يسمى سياسات الشغل النشطة، في حين تضم الفئة الثالثة سياسات الشغل غير النشطة وتجمع النفقات د وذ.

2- أنواع سياسات التشغيل:

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة- سياسة ترقية التشغيل - وسياسة التشغيل الخاملة - سياسة محاربة البطالة.

أ) سياسات التشغيل النشطة:

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا ضمن منطق اقتصادي حيث أن المؤسسات الإنتاجية والخدمية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية وفي سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة ومردودها. استنادا إلى ذلك، تقوم بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية. هذا هو المنطق الاقتصادي للتعامل مع عنصر العمل.

تتضمن سياسات التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات،

حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات،

وعلى هذا الأساس، تتميز سياسات التشغيل غالباً بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات. لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل. وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساساً إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير. ولذلك يمكن اعتبار هذه السياسات بأنها سياسات نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير اقتصادية.

إن الاعتماد على سياسات التشغيل يعني إعطاء الفرصة للمؤسسات بالتوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية. ويشكل هذا الأمر عنصراً مساعداً للمؤسسات على ضمان توازنها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار في عملية التوسع. ويسمح ذلك لها ليس بزيادة توظيف المزيد من العمالة في المستقبل فحسب ولكن يسمح لها أيضاً بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الاقتصادي الجيد.

ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها في إطار هذه السياسات نذكر:

- ١٠ إجراءات الإنعاش الاقتصادي، كدعم الاستهلاك، الاستثمار...
- ١١ مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن الشغل والتوجيه المهني لهم
- ١٢ تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير التربصات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل.

ب) سياسات التشغيل الخاملة:

عندما نتحدث عن سياسات التشغيل الخاملة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية، حيث تتم العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات. يتبدى مثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم.

في هذا السياق لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى، وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دوراً حاسماً في عملية التوظيف. حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية. ولذلك تندرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة، ويتنافى منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل الخاملة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل). كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقاربة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل.

3- أهداف سياسات التشغيل:

يمكن تلخيص أهداف سياسات الشغل في تلك التي حددتها لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية التابعة لمكتب العمل الدولي والمتمثلة في:

أ. **خلق العمالة:** تدعم سياسات الشغل إنشاء أو توليد الوظائف من خلال الأشغال العامة وإقامة المنشآت والمشاريع فضلا عن توفير إعانات التوظيف وغيرها من التدابير التي تسمح بخلق الوظائف بصورة مباشرة، وبصورة غير مباشرة تساهم سياسات الشغل في خلق الوظائف من خلال تحسين قابلية الاستخدام عن طريق التكوين وضمان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل، بالإضافة إلى ما يترتب عنها من آثار إيجابية غير مباشرة على الاقتصاد الكلي والتي تظهر في تذليل الصعوبات المتعلقة بالاستهلاك أثناء فترات الركود الاقتصادي.

ب. **الأمن المصاحب للتغيير:** لقد أدى الانفتاح الحالي على التجارة والاستثمار والتطور التكنولوجي المستمر وكذا خصوصية المؤسسات المملوكة للدولة إلى إحداث تغييرات في سوق العمل، وفي الكثير من الحالات تؤدي هذه التغييرات ليس فقط إلى عمليات إعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة، بل إلى عمليات التسريح، ونتيجة لذلك تجد الحكومات نفسها مجبرة على إيجاد السبل الكفيلة بمواجهة هذه التغييرات. وتعد سياسات سوق العمل النشطة من أدوات التصدي للآثار السلبية للتغيير الهيكلي وتناقص الطلب على اليد العاملة، ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير وذلك على الرغم من أنها لا تعتبر بديلا عن سياسات الاقتصاد الكلي الخاصة بالنمو الاقتصادي وخلق الوظائف. وفي غياب بيئة كلية مواتية لزيادة الاستثمار والنمو لا يمكن لسياسات سوق العمل سوى أن توفر الدعم المؤقت للأفراد الذين وجدوا أنفسهم عاطلين عن العمل بسبب التغيير الهيكلي للاقتصاد وأن تساهم في إعادة توزيع المسرحين مع تزويدهم بالدخول البديلة أثناء الفترة الانتقالية

ت. **الإنصاف:** تتمثل إحدى المهام المباشرة لسياسات الشغل في ضمان مشاركة فئات مستهدفة والنهوض بالأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم استخدامهم أو الذين لا يتم استخدامهم نهائيا، وهذا يسمح بالقضاء على أشكال التمييز ضد كبار السن أو الشباب أو المعاقين أو المهاجرين وكذا التمييز ضد المرأة، وتعد فئة الشباب محور اهتمام سياسات الشغل باعتبار ما يمكن أن ينجر من آثار إيجابية عند استخدام هذه الفئة وإدماجها مهنيا واجتماعيا أو سلبية في الحالة العكسية. فلا ينبغي أن يستغل الشباب حياتهم العملية بفترة بطالة طويلة الأمد، بل يجب أن تتاح لهم فرصة الحصول على الشغل، وأن يتلقوا في المقابل البرامج التكوينية التي تدعم فاعلية استخدامهم، على أن لا يؤدي ذلك إلى حدوث نوع من المبادلة بين العمال من الشباب والعمال من كبار السن، بل يجب أن تحدث الجهود المبذولة لصالح الشباب نوعا من التكامل بين الفئتين. وخلال موجات التغيير الهيكلي تساهم سياسات سوق العمل في

تحقيق الإنصاف عن طريق الحفاظ على الدخل عن المستوى الذي يحول دون حدوث تشتت وتفاوت في الأجور.

ث. **التخفيف من حدة الفقر:** تسهم سياسات سوق العمل في التخفيف من حدة الفقر من خلال مختلف التدابير والبرامج التي توفر العمل، التكوين والدخل. ولأن العمل اللائق هو أفضل ضمان ضد الفقر، نجد سياسات سوق العمل تركز على كل ما من شأنه تحقيق الاستخدام الأمثل للفرد من برامج تكوينية للتأهيل وإعادة التأهيل أو إعانات التوظيف أو المساعدة على إنشاء مشاريع خاصة وغيرها من التدابير التي تضمن للفرد دخلا معينا يحول دون فقره من جهة، وينشط الاستهلاك والإنتاج والاقتصاد الكلي بوجه عام من جهة أخرى.

IV: آليات التشغيل في الجزائر

إن عملية التشغيل ليست مرتبطة حصرا بسياسات التشغيل خلال فترة ما، فسياسات دعم الاستثمار، وسياسات الإنفاق العام، المجسدة في مختلف البرامج التنموية المختلفة، وسياسات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسياسات التنمية الريفية وغيرها تنطوي كلها على أهداف تشغيلية.

تقوم سياسة التشغيل في الجزائر

على ركيزتين: ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية، وترقية دعم الشغل المأجور. وإلى جانب مختلف الهياكل المركزية والمحلية المنشأة بغرض دعم التشغيل، تم إنشاء وزارة للشغل باسم «وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي»، والتي أسندت إليها مهام التشغيل منذ 2001 .

1- ترقية الشغل من طريق المبادرات المقاولاتية:

يستند هذا الاتجاه إلى فكرة التشغيل الذاتي، أي إن الشباب هم أنفسهم من يخلق فرص عمل لأنفسهم، ودور الدولة هنا هو دور الداعم والمرافق وتجسيدياً لذلك تم إنشاء وكالات وصناديق لهذا الغرض وهي:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

وبغرض تفعيل ودعم أهداف هذه الهياكل، وكذا تشجيع إنشاء المؤسسات، تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول متضمنة في قوانين المالية السنوية، نكتفي هنا بالإشارة إلى قانون المالية التكميلي لسنة 2011، المتضمن موازنة الدولة التكميلية 2011، والذي نص على عدة إعفاءات وتخفيضات للشباب

ب المرقى

(المقاول) المستفيد من «الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب» و«الصندوق الوطني لدعم القرض المصدّر» و«الصندوق الوطني للتأمين على البطالة»، ويتعلق الأمر بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات من أرباح الشركات والرسم على الدخل الإجمالي والرسم العقاري.

2- دعم الشغل المأجور:

بمقابل الشباب الذين لديهم رغبة واستعداد لإنشاء مؤسساتهم هناك شباب يبحثون عن عمل مأجور و من أجل مساعدة هؤلاء ومرافقتهم في بحثهم هذا، تم اعتماد مجموعة من الآليات والتدابير:

- الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - مديريات التشغيل بالولايات.
 - وكالة التنمية الاجتماعية.
 - التشغيل المأجور بمبادرة محلية.
 - أشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة.
 - عقود ما قبل التشغيل، والذي تم تطويره في صيغة تدبير جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- وتجدر الإشارة إلى أنه ابتداء من سنة 2008 تم إعداد مخطط عمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة يعتمد على مقارنة اقتصادية ويرتكز هذا المخطط أساسا على تشجيع الاستثمار المنتج والمنشئ لمناصب الشغل، وعلى تثمين الموارد البشرية عن طريق التكوين، وكذا على معالجة بطالة الشباب معالجة خاصة وعصرية وتدعيم قدرات هيئات تسيير سوق العمل، حيث يحظى المحور الخاص بترقية تشغيل الشباب وإدماجهم بعناية خاصة ضمن هذا المخطط، وذلك من خلال تنفيذ آليتين: دعم تنمية الثقافة المقاولاتية عند الشباب ودعم ترقية الشغل المأجور لدى الشباب .

7. مؤسسات مراقبة سوق العمل

1-- مفتشية العمل - تعريف تفتيش العمل:

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك بهدف، اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية، وكذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أو ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

2- تعريف المفتشية العامة للعمل:

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية

العامّة للعمل، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما.

3- تنظيمها:

- تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الذي يحدد هياكل مركزية وهياكل غير مركزية. هيكلان مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية.
- هياكل غير مركزية منظمة على النحو التالي:
 - ثماني مفتشيات جهوية للعمل : الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.
 - المفتشيات الولائية للعمل وعددها ثمانية وأربعون، مختصة على مستوى كل تراب الولاية.
 - مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون، مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة وتخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية ويشرف عليها رؤساء مكاتب.

4- 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 والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.
 - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ولمستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
 - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
 - إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
 - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
 - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
 - إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.
- يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء بعض فئات المستخدمين المشار إليها في قانون العمل، إن مفتشي العمل أعوان محفون مقيدون بالسر المهني مؤهلون كما يتمتعون بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية.

VI. الإدماج المهني للشباب

1- مفهوم الإدماج المهني:

يعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة.

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للإدماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.

2- جهاز الإدماج المهني للشباب: (DIPJ)

أحدث هذا الجهاز في سنة 1990 وكلف بتنفيذ برامج الإدماج المهني للشباب من خلال التنصيب في إطار "العمل المأجور وإحداث نشاطات للحساب الخاص على أساس مشاريع منجزة من طرف الشباب على شكل تعاونيات فرديّة أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب (PEJ) و التركيز على الشراكة المحلية والمبادرة.

وخصص صندوق مساعدات تشغيل الشباب المدعم من طرف المؤسسات العمومية، والذي أصبح يعرف منذ سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يهدف إلى مساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم المصغرة.

1-أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف جهاز المساعدة على الإدماج إلى:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين، تشغيل و لتوظيف.

2- الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني:

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

Ø الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

Ø الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا
تربص تمهينياً.

Ø الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين وال تأهيل.

الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج:

· ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية
والخاصة

· ينصب المستفيدون من عقد تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها

الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، وإما لدى حرفيين محليين لمتابعة التكوين.
