

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجنت



مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
تخصص مناجنت الموارد البشرية.

تقييم نجاعة جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل على
ضوء التشريع الجزائري:
مديرية التشغيل – أولاد جلال

تحت إشراف:
د. شكري معمر سارة

من إعداد الطالبة:
عفيصة راضية

السنة الجامعية 2024/2023

الشكر والعرفان

الهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... ولا
تطيب

الأخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك .. سبحانه ربنا لا علم لنا إلا ما علمتنا أحمداً وأشكرك
شكراً طيباً

يليق بوجهك الكريم على نعمتك التي مننت بها على لإنجاز هذا العمل المتواضع.
وامتنالاً لقول رسولنا الكريم عليه أفضل الصلوات والتسليم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر
الناس لا يشكر الله" رواه الترمذي، فإنني أتشرف بتقديم جزيل الشكر والعرفان إلى كل من كان لي عوناً
وسنداً في إخراج هذا العمل إلى النور وأخص بالذكر:

الدكتورة المشرفة شكري معمر سارة على رسالة التخرج والذي أكرمتنا بتواضعها وحسن تعاملها ،
وخلقها وتوجيهاتها التي كان لها بالغ الأثر في تذليل المصاعب وتخفيف العقبات.
كما أتقدم بخالص الشكر المسبق إلى اللجنة المناقشة على ما سيقدمونه من ملاحظات وتوجيهات والتي
لن تزيد هذا العمل إلا إتقاناً وجمالاً . إلى اساتذة مدرستنا على دعمهم وتشجيعهم لنا

كما لا يفوتني أن أقدم تحية تقدير لكل العمال الموجودين بمديرية التشغيل أولاد جلال .

اهداء

الى قدوتنا ومعلمنا وقائد امتنا محمد صلى الله عليه وسلم

الى روح شهدائنا الأبرار و الأكرم منا جميعا

الى من علماني السلوك والأدب والاخلاص والعطاء ...أبي وأمي

حفظهما الله وأطال عمرهما على طاعته ومتعهما بالصحة والعافية .

الى لا معنى للحياة بدونهم ويسكنون قلبي ... اخوتي وأخواتي

الى من تشابكت يدي بأيدهم وتتوق عيناى لرؤيتهم دائما ... أصدقائي

الى من أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة ... أساتذتي

ملخص

تسعى هذه الدراسة إلى تقييم نجاعة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري وكيفية امتصاص ظاهرة البطالة، تم استخدام ثلاثة أساليب لمعالجة هذه الدراسة، اولاً تم اجراء مقابلة مع 3 اطارات رئيسية في مديرية التشغيل لولاية أولاد جلال.

تم تحليل البيانات النوعية المقدمة بالاعتماد على برنامج Nvivo ثانياً تم الاستعانة بالاستبيان وذلك بتوزيع استمارات على عينة من 95 وافداً جديداً لسوق العمل لجمع بياناتهم وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية وبرنامج SPSS كما تم إجراء مقارنة بين نظام التشغيل السويسري والجزائري، وكذلك بين التشريعات الفرنسية والجزائرية. حيث توصلت الدراسة الى جملة من النتائج أهمها: تفتقر منظومة التشغيل إلى بنية سليمة تُمكنها من العمل بفعالية. وكذلك تُعيق القوانين المتضاربة والمتناقضة عملية التشغيل، مما يؤدي إلى عدم وضوح الرؤية وضياع الجهود...

الكلمات المفتاحية : جهاز التشغيل ، الوافدين الجدد لسوق العمل ، التشريع الجزائري ، البطالة

Résumé

Cette étude vise à évaluer l'efficacité du système d'emploi dans l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail à la lumière de la législation algérienne et la manière d'absorber le phénomène du chômage. Trois méthodes ont été utilisées pour aborder cette étude. Dans un premier temps, un entretien a été mené avec 3 principaux cadres de la Direction de l'Emploi de l'Etat d'Ouled. Les données qualitatives fournies ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques et programme SPSS. Une comparaison a également été effectuée entre les systèmes d'exploitation suisses et algériens, ainsi qu'entre les législations française et algérienne. L'étude a abouti à un certain nombre de résultats, dont les plus importants sont les suivants : Le système d'exploitation ne dispose pas d'une structure solide lui permettant de fonctionner efficacement. Des lois contradictoires constituent également un obstacle. Le processus opérationnel est contradictoire, ce qui conduit à un manque de clarté de vision et à des efforts inutiles...

Abstract :

This study aims to evaluate the effectiveness of the Employment Agency in integrating newcomers to the labor market in light of Algerian legislation and its approach to absorbing unemployment. Three methods were used to address this study: **Interviews:** Interviews were conducted with three key executives in the Employment Directorate of the Wilaya of Ouled Djellal. The qualitative data provided was analyzed using the Nvivo software. And **Survey:** A questionnaire was distributed to a sample of 95 newcomers to the labor market to collect their data and analyze it using statistical methods and the SPSS software.

and Comparative Analysis: A comparative analysis was conducted between the Swiss and Algerian employment systems, as well as between French and Algerian legislation.

Key Findings:

- The employment system lacks a sound structure that enables it to operate effectively.
- Conflicting and contradictory laws hinder the employment process, leading to a lack of clarity and wasted efforts.

Keywords: Employment Agency, New Labor Market Entrants, Algerian Legislation, Unemployment

قائمة الجداول

- جدول 1: مستويات الإعانة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 11
- جدول 2: مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 12
- جدول 3: أنواع ومستويات الإعانة التي تقدمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر 13
- جدول 4: التطور الزمني في سن القوانين ولتشريعات المتعلقة بالتشغيل 29
- جدول 5: توزيع الفئة السكانية المسجلة 59
- جدول 6: توزيع الشريحة النشطة 60
- جدول 7: توزيع الشريحة المشتغلة حسب البلديات 60
- جدول 8: توزيع السكان المشتغلون 60
- جدول 9: طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة 61
- جدول 10: احصائيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني 61
- جدول 11: حصيلة التشغيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني الى غاية : 2024 /02/29 61
- جدول 12: تطور معدل البطالة من 2017 الى 2024 62
- جدول 13: احصائيات متعلقة بتوقيف منحة البطالة الى غاية 2024/02/29 62
- جدول 14: عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط من 2024/01/01 الى غاية 2024/02/29 63
- جدول 15: حصيلة التنصيبات المحققة حسب طبيعة القطاع والنشاط من 2024/01/01 الى غاية 2024/02/29 64
- جدول 16: عروض العمل الملغاة 64
- جدول 17: كيفية توزيع وجمع الاستبيان على عينة الدراسة 65
- جدول 18: درجات مقياس ليكارت الخماسي 67
- جدول 19: تقدير الإتجاهات حسب قيم المتوسط 67
- جدول 20: صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة 68
- جدول 21: قيمة معامل ألفا كرومباخ 69
- جدول 22: نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnova للتوزيع الطبيعي 69
- جدول 23: نتائج اختبار معاملي الإلتواء و التفرطح للتوزيع الطبيعي 70
- جدول 24: مصطلح الاكثر تكرار في النص 109
- جدول 25: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 112
- جدول 26: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر 113
- جدول 27: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 114
- جدول 28: توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية 115
- جدول 29: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل 115
- جدول 30: توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة 116
- جدول 31: إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الإجرائي 117
- جدول 32: إجابات أفراد العينة حول متغير البعد العلائقي 118

- جدول 33 :إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الأساسي.....119
- جدول 34 :مدى الرضا بشكل عام عن خدمات مديرية التشغيل121
- جدول 35: إجابات أفراد العينة حول متغير التشريع الجزائي123
- جدول 36 : جدول تقاطع تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل مع الجنس124
- جدول 37 : جدول تقاطع عبارة خدمات مديرية التشغيل تلبي احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل مع عبارة إجراءات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل سريعة وفعالة125
- جدول 38 : جدول تقاطع عبارة قدرة مديرية التشغيل بتوافق مع طالبي العمل وعارض العمل مع عبارة مدى جودة عروض العمل المقترحة من قبل مديرية التشغيل126

قائمة الأشكال

- شكل 1: الهياكل تحت وصاية مديرية التشغيل الولائية 18
- شكل 2: تابع الهياكل تحت وصاية مديرية التشغيل الولائية 19
- شكل 3 : الهيكل التنظيمي العام لمديرية التشغيل لولاية أولاد جلال 58
- شكل 4: الاسم واللقب 99
- شكل 5: العمر 100
- شكل 6: المهام والمسؤوليات 100
- شكل 7: الأقدمية 101
- شكل 8: المصطلحات الأكثر تكرارا في المقابلة 108
- شكل 9: المقاربة المعرفية لمصطلح جهاز التشغيل 110
- شكل 10: الخارطة المعرفية لمصطلح التشريع الجزائري 111
- شكل 11: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 113
- شكل 12: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر 113
- شكل 13: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 114
- شكل 14: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل 116

قائمة المحتويات

I.....	الشكر والعرفان
II.....	اهداء
III.....	ملخص
VI.....	قائمة الجداول
IX.....	قائمة المحتويات
×	قائمة المختصرات

1	المقدمة العامة
---------	----------------

الفصل الأول: الاطار النظري.....

3.....	المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة
3.....	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
6.....	المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
8.....	المبحث الثاني : الاطار المفاهيمي جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء الجزائري
8.....	المطلب الأول : ماهية جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل :
17.....	المطلب الثاني : جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل
28.....	المطلب الثالث: التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل
31.....	المبحث الثالث : تقييم كفاءة وانسجام أجهزة التشغيل
31.....	: المطلب الاول : تقييم كفاءة اجهزة التشغيل.....
32.....	المطلب الثاني : تقييم انسجام اجهزة التشغيل داخليا وخارجيا

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي للدراسة.....

55.....	المبحث الاول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
55.....	المطلب الاول: التعريف بالمديرية محل الدراسة وأنشطتها
56.....	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل اولاية اولاد جلال
59.....	لمطلب الثالث: احصائيات التشغيل والبطالة وعروض العمل في مديرية التشغيل
66.....	المبحث الثاني: التصميم العملي والمنهجي للدراسة
66.....	المطلب الاول :مجتمع وعينة الدراسة :
67.....	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
75.....	المبحث الثالث :مقارنة أنظمة التشغيل في الجزائر وسويسرا و مقارنة بين التشريعات الجزائرية والفرنسية
75.....	المطلب الاول :مقارنة سياسة التشغيل بين سويسرا والجزائر:
83.....	المطلب الثاني : المقارنة بين التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري في مجال التشغيل :

Error! Bookmark not defined.	98	الفصل الثالث: تحليل النتائج واختبار الفرضيات
المبحث الأول: عرض وتحليل وتفسير نتائج المقابلة	99	
المطلب الثاني: استخراج نتائج المقابلة وتحليلها	108	
المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الخاصة بالإستبيان	111	
المطلب الأول: عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية للدراسة	111	
المطلب الثاني: عرض النتائج المتعلقة بمحور نجاعة جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل	116	
المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج المقارنة	127	
المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج مقارنة بين الجزائر وسويسرا	127	
المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج مقارنة بين الجزائر وفرنسا	138	

خاتمة عامة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة المختصرات

ADS.....	برامج وكالة التنمية الاجتماعية :
AFS.....	المنحة الجزافية للتضامن :
ANDI	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :
ANEM.....	الوكالة الوطنية للتشغيل :
ANSEJ.....	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :
ANGAM.....	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
ANADE.....	الوكالة الوطنية لدعم وتنمية روح المقاولتية :
AHV.....	نظام الضمان الاجتماعي السويسري ;.....
ASAL.....	نظام المعلومات الدفع للتأمين ضد البطالة في سويسرا :
AVIG.....	نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا:
CPA.....	برامج عقود ما قبل التشغيل :
CID.....	عقود ادماج حاملي الشهادات :
CFI.....	عقود الادماج المهني :
CFI.....	عقود تكوين / ادماج :
CTA.....	عقد العمل المدعم :
CNAC.....	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :
CACOPAHT.....	البناء والاشغال العمومية :
CASNOS.....	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء :
CPS.....	الخلايا المحلية التضامنية :
CNAS.....	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء:
	الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية والري وقطاعات
CACOPAHT.....	البناء والاشغال العمومية : ;
CNR.....	الوكالة الوطنية للوقاية من الاخطار المهنية :
DAIP.....	جهاز المساعدة على الادماج المهني :
ESIL.....	برامج مناصب الشغل المؤجور ذات المبادرة المحلية :
FNPOS.....	الصندوق الوطني للتقاعد الجزئي :
HIMO-TUP.....	برامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :
LAIG.....	منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة :

MON OFFRE..... : برنامج للباحثين عن العمل

ONS الديوان الوطني للإحصائيات

ONAAPH..... الوكالة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة

SAKE..... ;..... : أداة تقدير السكان لحساب معدلات البطالة في سويسرا

SJMM..... ; : مراقب سوق العمل في سويسرا

STARTUP..... : المؤسسة الناشئة

المقدمة العامة

اولا : تقديم اشكالية البحث :

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر .اصبحت قضية التشغيل من ابرز التحديات التي تواجهها الدولة و تمس شريحة هامة من المجتمع الا وهو الشباب حاملي الشهادات والوافدين الجدد لسوق العمل ،بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة وارتفاع عدد العاطلين عن العمل مما ولد مشكلة تفاقم ظاهرة البطالة التي مست كل الفئات الاجتماعية، (زايدي، 1018_ 2019) فمن بين اسبابها الرئيسية هو عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية امام الداخلين الجدد لسوق العمل فكان من الضروري وضع سياسات وبرامج واجهزة التشغيل تهدف لتخفيف من حدتها ، وترقية وتنظيم التشغيل ولضمان حقوقهم وتوفير فرص عمل عادلة ومشجعة

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الاول لدى السلطات العمومية ، ويرجع ذلك اساسا الى تزايد الوافدين الى سوق العمل وانكماش فرص التشغيل ومحدوديتها ، وهو ما يعني ارتفاع في مستويات البطالة ، مع ما يرافق ذلك من افات وضغوطات اجتماعية قد تهدد استقرار البلاد ، فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات ، وتراجع في النمو الاقتصادي .

ان استراتيجية الدولة لتحقيق نهضة في قطاع التشغيل اقتضت وضع جملة من الاليات والسياسات للحد من ظاهرة البطالة، (حميد و مروة، 2019، صفحة 124) حيث في قطاع التشغيل ، تعد مديرية التشغيل الهيئة المركزية لتشغيل في الولاية وتمثل سلطة وزير التشغيل لدى المستوى المحلي (سهام، صفحة 256)، كما تعتبر الاداة الاولى من فروع التشغيل ومن بين اجهزة التشغيل التي تعتمد عليها الدولة في مراقبة شفافية سوق العمل وتطوير خدمات الوكالة الوطنية التي تعتبر من الهيئات تحت الوصاية ، كما تسعى الى ترقية برامج النهوض بالتشغيل وتوسيع قاعدة المستفيدين واستهداف فئات جديدة وخلق بيئة محفزة للتشغيل ولعب دور الوساطة فيه .

وضع المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية توضح السياسة المنتهجة في مجال التشغيل من اجل تخفيف الضغط على سوق الشغل ومحاربة ظاهرة البطالة .لكن رغم كل الجهود المبذولة والسياسات المنتهجة من طرف الدولة والتشريعات المعمول بها لضبط سوق العمل، قلصت نوعا ما من حدتها الا ان التشغيل بقي يتراوح عند مستويات متقاربة . (عبدالقادر، خالد، و حنان، 2018، صفحة 07) حيث بقيت معانات معظم طالبي العمل من صعوبة الاندماج في سوق العمل وايجاد فرص عمل تكسبهم وضع اجتماعيا وماليا لانقا قضية مفتوحة ومشكلة يجب معالجتها رغم الحلول المؤقتة و البديلة المقترحة من طرف الدولة .

الإشكالية الرئيسية :

من خلال دراستنا سوف نتطرق الى تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري وكيفية امتصاص ظاهرة البطالة وبالتالي يمكن صياغة اشكالية الدراسة في سؤال التالي :

ما مدى نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري ؟

ومن خلال الاشكالية الرئيسية يمكننا طرح مجموعة من الاسئلة الفرعية للاجابة عليها ، وتتمثل هذه الاسئلة الفرعية فيما يلي :

• كيف تؤثر تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل بين منحة البطالة وتوفير فرص عمل على سلوكهم في البحث عن عمل؟

• على ماذا تعتمد فعالية خدمات جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل لولاية أولاد جلال ؟
 ■ إلى أي مدى توافق خدمات جهاز التشغيل مع احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل لولاية أولاد جلال ؟

■ كيف تساهم القوانين واللوائح في توفير فرص عمل مناسبة للوافدين الجدد لسوق العمل، وما مدى تأثيرها على مستوى رضاهم عن خدمات جهاز التشغيل لولاية أولاد جلال ؟
فرضيات الدراسة والفرضيات الفرعية :

تعتبر فرضية البحث اجابة مسبقة لاسئلة الدراسة، وبناء على نتائج (بلغيث، 2014) واطراف الى دراسة (بوسالم و يدروج، 2017) و قمنا بطرح الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية H1: يُعدّ جهاز التشغيل في الجزائر غير فعال في توفير فرص عمل مناسبة للوافدين الجدد لسوق العمل، وذلك على الرغم من كفاءة التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل.

من خلال الفرضية الرئيسية تندرج الفرضيات الفرعية التالية :

• تؤثر تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل بين منحة البطالة وتوفير فرص عمل على سلوكهم في البحث عن عمل

• تعتمد فعالية خدمات جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل في ولاية أولاد جلال بوجود إجراءات واضحة وسهلة

• الرضا على خدمات جهاز التشغيل لولاية أولاد جلال يرتبط بجودة الخدمات المقدمة وفقا لاحتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل

• يؤثر التشريع الجزائري على توفير فرص عمل ومدى رضا الوافدين الجدد عن خدمات جهاز التشغيل لولاية أولاد جلال

نموذج الدراسة:

انطلاقا من منظور أن جهاز التشغيل الوافدين الجدد يعتبر من المرافق العمومية يقدم خدمات عمومية فمن هذا المنبر تم بناء النموذج التالي لتقييم نجاعة جهاز التشغيل، حيث تم الاعتماد على الدراسات السابقة كل من (Kolesnikov, November 2015, p. 383) و (نادية، ديسمبر 2016، صفحة 136)، مكننا من بناء نموذج الدراسة المقترح الذي يعكس التوجهات النظرية للعلاقة بين المتغيرات ، ومن خلال الاهتمام بالتأثير بين التشريع الجزائري كمتغير مستقل ونجاعة جهاز التشغيل كمتغير تابع.

المتغير المستقل : (التشريع الجزائري)

المتغير التابع : (نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل): لتقييم جودة ونجاعة الخدمات المقدمة من جهاز التشغيل الوافدين الجدد حيث تضم الابعاد الثلاثة التالية :

■ **الابعاد الاجرائية :** قسمنا الابعاد الاجرائية الى ثلاثة ابعاد :

- **البساطة :** بساطة خطوات الحصول على الخدمة

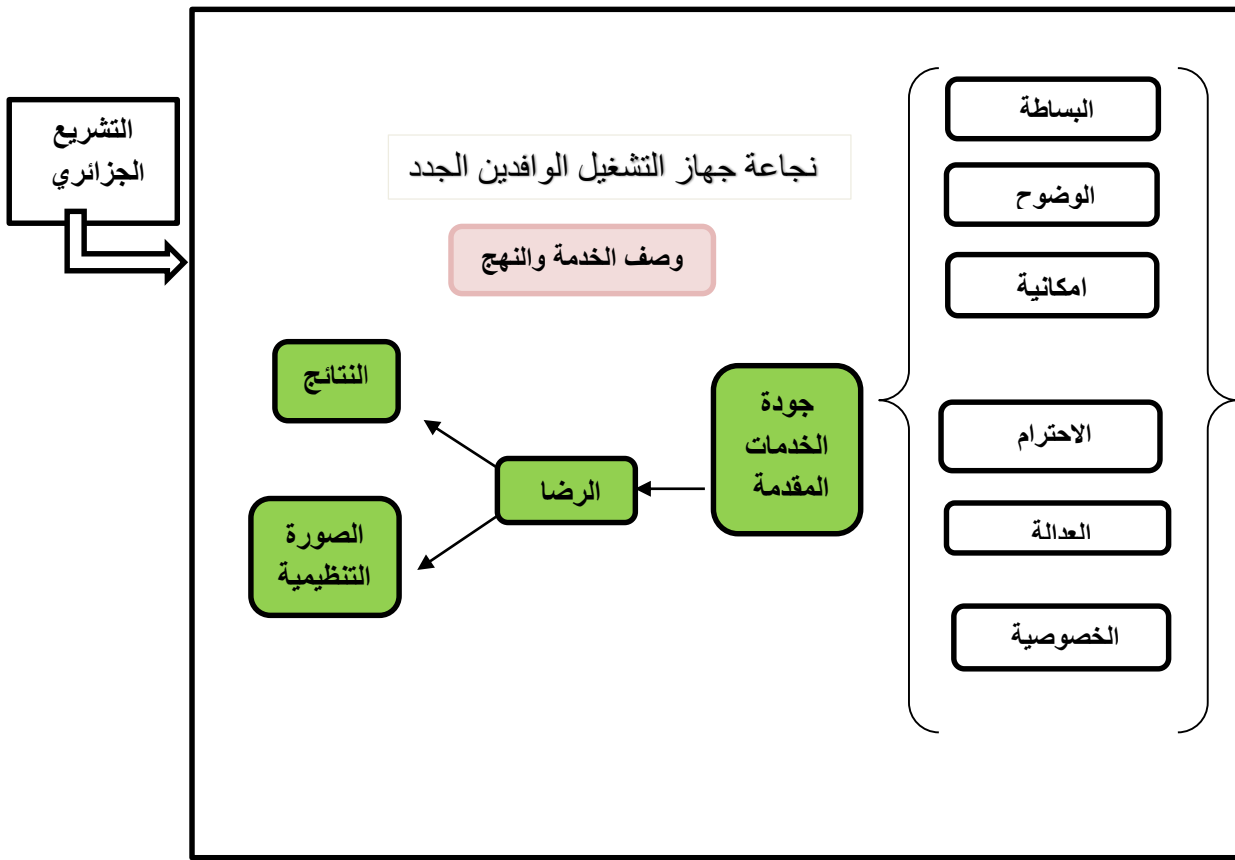
- **الوضوح :** القدرة على فهم اللغة المستخدمة من قبل الموظفين او في الوثائق

- **امكانية الوصول :** سهولة الوصول للخدمة

■ **الابعاد الاساسية :** تنقسم الى 3 ابعاد

- الاحترام: التعامل بكرامة واحترافية
- العدالة: التعاون بعدالة ودون تمييز
- الخصوصية: خصوصية وحماية المعلومات الشخصية
- الرضا: هذا القسم ضروري لانه يقيس الرضا على الخدمة المستخدمة
- النتائج: يهدف الى القياس اثار او نتائج الرضا او عدم الرضا . هناك نتائج سلوكية : اي الخطوات التي تم اتخاذها بعد استخدام الخدمة ونتائج موقفية : المترتبة على المواقف لدى مستخدمي الخدمة .
- الصورة التنظيمية: يهدف هذا العنصر الى معرفة مدى تأثير جودة الخدمة المقدمة والرضا على صورة التنظيمية لمديرية التشغيل أو العكس مامدى تأثير الصورة التنظيمية على جودة الخدمة المقدمة والرضا وتنقسم الصورة التنظيمية الى 5 ابعاد : الثقة ، الفعالية ، الكفاءة ، السلامة ، التميز .

يمكن توضيح نموذج الدراسة من خلال الشكل رقم (01)



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على دراسة كل من (نادية، ديسمبر 2016، صفحة 136) و (Kolesnikov, November 2015, p. 383)

اهداف الدراسة:

- تقييم فعالية جهاز التشغيل للوافدين الجدد وتحليل تشريعات المتعلقة بها
- ايجاد حلول من اجل تقليص نسبة البطالة وتوظيف اكبر عدد ممكن من الشباب والوافدين الجدد لسوق العمل
- تحديد العقبات والتحديات التي تواجه عملية التوظيف الوافدين لسوق العمل واقتراح الحلول لتحسين اداء جهاز التشغيل لولاية اولاد جلال

اهمية الدراسة:

- ✓ تقييم فعالية جهاز التشغيل أولاد جلال في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل
- ✓ تحليل تشريعات الجزائرية ومدى فعاليتها في توفير فرص العمل للوافدين الجدد
- ✓ تقديم توصيات لتحسين نجاعة جهاز التشغيل أولاد جلال في مساعدة الوافدين الجدد لسوق العمل
- ✓ تحديد تحديات التي تواجه جهاز التشغيل أولاد جلال والوافدين الجدد لسوق العمل

اسباب اختيار الموضوع:

سبب ذاتي: يتمثل في الرغبة الشخصية في محاولة فهم وتقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري ، وتفسير ظاهرة البطالة في الجزائر ، وهي رغبة تولدت أساسا من المعيشة الواقعية لهذه الظاهرة ، ومن خلال الاحتكاك اليومي والمباشر بفئات البطالين المختلفة ، خاصة لدى فئة الشباب وتأثيرات ذلك في الواقع الاقتصادي والاجتماعي والنفسي لهم.

السبب الأساسي الموضوعي : فيتمثل في التعرف مدى نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل في عملية التوظيف وادماج القوى العاملة ومساهمته في عملية امتصاص ظاهرة البطالة من خلال السلطة الممنوحة له من قبل التشريع الجزائري.

منهج الدراسة والادوات المستخدمة :

منهج الدراسة :

إن المنهج المتبع في دراسة هذا الموضوع هو المنهج المختلط ، الذي يجمع بين البيانات الكمية والكيفية بغرض الحصول على صورة شاملة لظاهرة المراد دراستها وعرضها بطريقة واضحة. حيث استعمل المنهج النوعي الذي يستند الى جمع وتحليل بيانات غير رقمية وذلك بغرض فهم عميق وشامل لظاهرة محل الدراسة والحصول على رؤى دقيقة ومتعمقة كما تن استخدام المنهج الكمي نظرا الى شكل وطبيعة دراستنا التي تستدعي قياس وتحليل واختبار فرضيات البحث والحصول على أرقام لها دلالات احصائية فيما يخص مشكلة البحث.

تم الاعتماد في الدراسات الميدانية الكمية والنوعية ما يلي :

الدراسة النوعية : فقد تم الاعتماد على المقابلة مع مجتمع الدراسة المستهدف من اجل الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة ليتم تحليل نتائجها كينيا بالاعتماد على برنامج Nvivo

الدراسة الكمية: تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء عن طريق تصميم أداة الدراسة والمتمثلة في استمارة استبيان تتضمن البيانات المطلوبة تجميعها من مجتمع الدراسة المستهدف عن طريق عينة عشوائية ليتم تحليل هذه البيانات فيما بعد باستخدام الأساليب الإحصائية وبالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية SPSS ، والهدف الاساسي منها الاجابة على اسئلة الدراسة واختبار مدى صحة فرضياتها .

مجالات الدراسة :

يمكن ابراز مجالات الدراسة فيما يلي :

- ✓ المجال البشري : تم توزيع الاستبيان على 100 من الوافدين الجدد لسوق العمل واسترجاع 95 استبانة صالحة كما قمنا بمقابلة تتعلق بالكوادر الرئيسية في مديرية التشغيل _ أولاد جلال البالغ عددهم 3 عمال
- ✓ المجال المكاني: تم اجراء الدراسة في _ مديرية التشغيل _ ألكائن مقرها في ولاية ولاد جلال
- ✓ المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجارية 2023 / 2024 ولتحديد العينة المستهدفة بالدراسة وتوزيع استمارة الاستبيان تطلب ذلك استغراق الدراسة الميدانية من مارس الى اواخر أبريل

هيكل الدراسة :

قصد الاجابة عن اشكالية الدراسة واختبار فرضياتها وتحقيق اهدافها ،ارتئينا لتقسيم هذا البحث الى ثلاث فصول ، والذي يمكن توضيح محتواه على النحو التالي :

في **الفصل الاول** الاطار النظري لجهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل والتشريعات الجزائرية من خلال ثلاث مباحث ، المبحث الاول عرض وتحليل الدراسات السابقة ، اما المبحث الثاني فيتناول كل من جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل والتشريع الجزائري ، أما المبحث الثالث فخصص لدراسة تقييم كفاءة وانسجام أجهزة التشغيل .

في **الفصل الثاني** فتناولنا فيه الاطار التطبيقي والمنهجي للدراسة من خلال التطرق لثلاثة مباحث ، حيث خصص المبحث الاول لتقديم المؤسسة محل الدراسة ، المبحث الثاني التصميم العملي والمنهجي و المبحث الثالث مقارنة أنظمة التشغيل في الجزائري وسويسرا وبين التشريعات الجزائرية والفرنسية **الفصل الثالث** تضمن تحليل النتائج واختبار الفرضيات حيث قمنا بتقسيمه الى ثلاثة مباحث تضمن المبحث الاول تحليل نتائج المقابلة أما المبحث الثاني فخصص لتحليل لنتائج الدراسة من الاستبيان واختبار الفرضيات. المبحث الثالث تحليل نتائج المقارنة

أما الخاتمة : فتضمنت أهم النتائج المتحصل عليها من الاطار النظري والتطبيقي ، مع عرض مجموعة من التوصيات

الفصل الأول: الاطار النظري

تمهيد:

يواجه سوق العمل الجزائري تحديات كبيرة في ظل ارتفاع معدلات البطالة، لذلك تسعى الحكومة الجزائرية الى تحسين كفاءته من خلال العديد من المبادرات والبرامج، بما في ذلك انشاء جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل الذي يسعى الى تشجيع التشغيل وترقيته ولعب دور الوساطة فيه ، تقوم التشريعات الجزائرية بالنص على احقية الشخص في الحصول على منصب عمل وقيامه به على النحو الذي يضمن له الكرامة والمعيشة من خلال مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، ومنه سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى المباحث التالية :

- **المبحث الأول :** عرض وتحليل الدراسات السابقة
- **المبحث الثاني :** الاطار النظري لجهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل وفق التشريع الجزائري
- **المبحث الثالث :** تقييم كفاءة وانسجام أجهزة التشغيل

المبحث الأول: عرض وتحليل الدراسات السابقة

تشير الدراسات السابقة الى الادبيات التي تحدثت عن كل من جهاز التشغيل والوافدين الجدد لسوق العمل وكذا تقييم جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل محاولة الربط بينهما وبين متغيرات اخرى، الهدف منها التعرف على الاهداف والنتائج ودراسات الحالة وابعاد المتغيرات وايضا منهجية دراستها .

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

نجد فيما ياتي مجموعة من الدراسات مرتبة ترتيبا حسب تسلسل موضوع الدراسة

أولا : الدراسات المتعلقة بالجهاز التشغيل

الدراسة الأولى : بن عزة إكرام ، تقييم برامج وسياسات التشغيل في ترقية سوق العمل بالجزائر، رسالة دكتورا، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى : تقييم سياسات التشغيل ومكافحة البطالة بما في ذلك دور وكالة التوظيف الوطنية ANEM المسؤولة عن الوساطة في سوق العمل وغيرها من الوكالات -CNAC-ANSEJ- ENDI ANGEM، تأثير برامج التنمية على خلق فرص العمل، خاصة مع الشركات الصغيرة، ومساهمتها في تشغيل الشباب تعزيز الاستثمار وتحسين كفاءة برامج التوظيف العامة المتعلقة بخلق فرص العمل، الاحاطة بمختلف سياسات التشغيل لمحاربة البطالة التي تعتمد على برامج ومخططات عملية باعتبارها عامل مهم في دعم التنمية مع استعراض الارقام والاحصائيات، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها:

- تحسن سوق الشغل المحلية وتراجع مستويات نسبة البطالة: ان اكبر تحدي الذي يعاني منه الاقتصاد الجزائري هو مواجهة الصدمات الخارجية خصوصا مع تراجع اسعار البترول ونقص الاحتياطات الاجنبية والعجز المتواصل في الميزانية العامة ،وضعية صعبة ساهمت بشكل كبير في تعقيد مهمة مكاتب التشغيل والتوجيه ووكالات الدعم في التكفل بمتطلبات اليد العاملة الباحثة عن العمل والشباب المتخرج حديثا من الجامعات ومعاهد التكوين المهني والداخلين لسوق العمل لأول مرة.

. الدراسة الثانية : ط.د. مزاجة تواتية، د. لخضر بكرتي سياسات التشغيل في الجزائر: نتائج وتحديات مجلة ،العلوم الانسانية ،لجامعة أم البواقي

هدفت هذه الدراسة إلى : تقييم سياسات التشغيل التي اعتمدها الجزائر وذلك من خلال عرض وضعية سوق العمل ومستوى البطالة خلال فترة (2010-2018)، ومقارنتها بالاهداف المرجوة التي كانت تسعى الحكومة لتحقيقه، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى :

- تأثير هذه السياسات كان ضعيفا، كما تبين أن نجاح أو إخفاق سياسات التشغيل يعتمد على العوامل التي لها تأثير على نمط النمو والتي تتمثل في متغيرات أسعار وعوائد النفط كمصدر وحيد في
- تمويل الحصص الكبيرة من العمالة من جهة، وعدم مرونة الجهاز الإنتاجي من جهة اخرى.

الدراسة الثالثة : أحمد خليلي، دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل – من وجهة نظر الإداريين :حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بمسيلة مجلة شعاع للدراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة

هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة مدى قدرة الوكالة الولائية للتشغيل بالمسيلة في تحقيق عدالة التشغيل بين المرشحين لشغل الوظائف، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها:

- للوكالة دورا إيجابيا في تحقيق عدالة التشغيل خاصة باعتمادها على التكنولوجيات الحديثة في عملها وذلك رغم الأثر السلبي لتدخل ذوي النفوذ وكذا تجاوزات بعض المحسوبين على الأجهزة الأخرى في التشغيل.
- أدى الاعتماد على برنامج "الوسيط" إلى توسيع نطاق الاستقطاب بعدما كان محليا ليصبح وطنيا دفعة واحدة، ما يفيد الكفاءات من المترشحين من جهة، وسيعمل على دعم الشركات الوطنية بتلك الكفاءات، كما يوسع من الوعاء الانتقائي لتلك الشركات ويظهر نوعا من المنافسة بينها في سوق العمل من جهة ثانية.
- أدى اشتراط التشغيل عن طريق قناة وكالة التشغيل كشرط قانوني وأساسي الى تعزيز دور الوكالة في احلال العدالة في منح الفرص للمترشحين للتوظيف.

- أدى الاعتماد على برنامج "الوسيط" للكشف عن احتياجات سوق العمل من الكفاءات وبالتالي إمكانية تزويد معاهد ومراكز التكوين والتعليم بهذه الاحتياجات والربط بين سوق العمل وهذه المعاهد والمراكز.

ثانيا : الدراسات المتعلقة الوافدين الجدد لسوق العمل

. الدراسة الاولى: د. عجاج سهام، واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل،مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية، جامعة الجيلالي اليابس، سيدي بلعباس

حيث هدفت هذه الدراسة الى :

برنامج عقود ما قبل التشغيل كأحد البرامج المؤقتة، المنشأة في إطار سياسة التشغيل الوطنية و المخصصة لخريجي الجامعة، و هذا لمعرفة الإستراتيجية التي يتبعها هؤلاء من أجل إدماجهم في مناصب عملهم أو التخلي عنهم. أمام هذا الوضع تم استحداث آليات جديدة لبعث الحركة في عامل الشغل و هو ما تجسد في مجموعة من البرامج لفائدة العاطلين عن العمل، توصلت هذه الدراسة الى :

- ان البرامج والهيكل التي وضعتها الدولة في مجال الادمج والتشغيل عديدة ولكن يبقى نجاحها مرتبط بمدى فعالية دور توجيه و الاعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه واذا كان ذلك يدخل ضمن مهام التقليدية للوكالة الوطنية للتشغيل باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي.

. الدراسة الثانية : تيميزار فاطمة ،دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر،مجلة ، جامعة مسيلة

هدفت هذه الدراسة إلى : معرفة الجهود التي بذلتها الحكومة الجزائرية من اجل الحد من مشكلة البطالة، دور سياسة التشغيل في تقليص من البطالة في الجزائر، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى :

- ان إقبال الشباب على برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف وذلك ليس لكفاءتها بل للتمهيش الذي يواجهه الشباب داخل المؤسسات وهذا ما يعيق الحصول على منصب عمل دائم
- بالإضافة إلى أن مختلف البرامج والعمل ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات هي مجرد حل مؤقت لا يحتوي على أي امتيازات تكميلية يمكن الاستفادة منها.

ثالثا :دراسات متعلقة بتقييم جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل

. الدراسة الاولى :بوشقيفة حميد ،موسي مروة ، أليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر،مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمقة، جامعة غرداية الجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى: محاولة الالمام بفهوم كل من سوق العمل وسياسة التشغيل والبطالة، ابراز اسباب البطالة والبيت تعترب من معوقات التشغيل، ابراز الجهود المبذولة من قبل الجزائر على مستوى التشغيل من خلال الاجهزة المسؤولة عن تطبيق برامج التشغيل. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها

- تكمن نجاعة سياسة التشغيل في التخفيض وتقليص من حدة مشكلة البطالة
- عدم وجود مركز معلومات وطني عن سوق العمل في الجزائر
- ضرورة الربط بين الجامعة كمركز تعليمي تكويني وكذا فكري وابتكاري والمؤسسات العمومية والخاصة

. الدراسة الثانية : احمد لعربي، اثر تطبيق برامج التشغيل على التخفيف من معدلات البطالة "دراسة مديرية التشغيل، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية،جامعة احمد دراية ادرار

هدفت هذه الدراسة إلى: معرفة واقع سياسة التشغيل في التقليل من حدة البطالة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى :

- هناك خصائص ومميزات تميز سوق العمل في الجزائر فالبرغم من الاعداد الهائلة التي تتخرج كل سنة من الجامعات والمعاهد الا ان اغلبهم يحصلون على مناصب عمل مؤقتة .
- ان برامج التشغيل رغم فعاليتها على القضاء او التخفيف من البطالة بصفة مؤقتة الا ان الشباب يطمحون الا ان يكون من الضروري الاخذ بالاعتبار التخصص والشهادة العلمية لخريجي الجامعات والمعاهد اثناء عملية انشاء مناصب شغل وان السياسة المتبعة في الجزائر لا تزال تفتقر الى الدقة في تسطيرها

. الدراسة الثالثة : مغراوي محي الدين عبدالقادر، مختاري خالد ، لقام حنان التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية ، مجلة التنظيم والعمل.

هدفت هذه الدراسة إلى: تسليط الضوء على تطور التشغيل بالجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، مع الإشارة إلى المرحلة المميزة من بين مجموع المراحل التي مر عليها التشغيل اثناء تطوره والبرامج التي تبنتها الدولة لدعم التشغيل ، ومدى فعاليتها في التقليل من مستوى البطالة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى :

- التشغيل يساهم بشكل كبير في خلق توازن داخل سوق العمل من خلال البرامج المتنوعة والهيئات المستحدثة بالرغم من أن الجهود المبذولة من طرف الحكومة قلّصت نوعا من حدة البطالة
- التشغيل بقي يتراوح عند مستويات متقاربة

المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

تعدّ الدراسات السابقة حجر الأساس لبناء أي بحث علمي جديد، فهي تُمثل السياق الذي ينطلق منه الباحث، وتُتيح له الاطلاع على ما تمّ إنجازه من أبحاث سابقة في نفس المجال حيث نجد أن :

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كون أن الدراسات السابقة انحصرت وسلطت الضوء فقط على برامج التشغيل والبطالة بصفة عامة بينما الدراسة الحالية سلطت الضوء على جوانب جديدة ومجهولة وذلك ضمن التشريعات الجزائية. سعت الدراسة الحالية الى معرفة الاسباب الرئيسية لنجاعة جهاز التشغيل من اجل اندماج الشامل للوافدين الجدد لسوق العمل في إطار القوانين واللوائح الجزائية بينما الدراسات السابقة اهملت هذا الجانب، اضافة الى أن الدراسة الحالية ركزت على فئة محددة من الوافدين الجدد لسوق العمل، بينما ركزت الدراسات السابقة على فئات مختلفة.

تتناول الدراسة "جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل" بشكل شامل، بما في ذلك السياسات واللوائح المُنظمة له. وتُقيّم مدى نجاح هذا الجهاز في "دعم الدخول والمشاركة الناجحة" للوافدين الجدد في سوق العمل. اضافة الى ان هذه الدراسة تُقدّم تحليلاً معمّقا لعوامل نجاح أو فشل جهاز التشغيل في تحقيق أهدافه. وذلك من خلال دراسة "التشريعات الجزائية" المُطبّقة وتأثيرها على "اندماج الوافدين الجدد" في سوق العمل.

. أوجه التشابه بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة :

✓ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف العام المتمثل في إيجاد حلول لمشكلة البطالة التي يعاني منها المجتمع الجزائري والاعتماد على الجانب التطبيقي من خلال دراسة واقع المجتمع.

✓ تشابهت الدراسة الحالية مع دراسات سابقة في تناولها لسياسة التشغيل في الجزائر وأهميتها، كما تشابهت في التطرق الى اجهزة وبرامج التشغيل ومدى نجاعتها في معالجة البطالة

. نقاط الاستفادة من الدراسات السابقة :

أفادتنا الدراسات السابقة في امكانية تحديد الدقيق لنقاط المهمة التي يمكن التطرق اليها والتركيز عليها فيما يخص متغيرات دراستنا لكل من جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل والتشريع الجزائري .

توجيه اتجاهات الدراسة الحالية وتحديد المجالات التي تحتاج الى مزيد من الاستكشاف والدراسة وتعميق فهم الموضوع كما ساعدتنا في صياغة السؤال الرئيسي للدراسة من خلال الاطلاع على افاق الدراسة الموجودة فيها واخذ فكرة عامة عن الاسئلة الرئيسية

تبادل المعرفة: من المرجح أن تكون الدراسة الحالية قد استفادت من نتائج الدراسات السابقة، سواء من حيث البيانات المُجمّعة أو منهجية البحث المُتّبعة. فذلك يُساهم في تراكم المعرفة وتطوير فهم أعمق لظاهرة البطالة في الجزائر.

البناء على الجهود السابقة: تُمثّل الدراسة الحالية حلقةً جديدةً في سلسلة الجهود البحثية الرامية إلى إيجاد حلول لمُشكلة البطالة. فمن خلال الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم حلول مُبتكرة وفعّالة أكثر.

من المرجح أن تكون الدراسة الحالية قد استفادت من معطيات هامة جمعتها دراسات سابقة حول تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري. تُتيح هذه المعطيات في الدراسة الحالية فهمًا أعمق لسياق المشكلة وعواملها المُسبّبة، مما يُساعد على تصميم منهجية بحثية أكثر فعالية واختيار أدوات تحليل مناسبة.

من خلال الاستفادة من المعرفة المُتراكمّة من الدراسات السابقة، تسعى الدراسة الحالية إلى تجاوز الحلول التقليدية وتقديم حلول مُبتكرة وفعّالة لتقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري. تُركّز هذه الحلول على معالجة جذور المشكلة وتُراعي التطورات والتغيّرات التي يشهدها المجتمع الجزائري.

المبحث الثاني : الاطار المفاهيمي جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء الجزائري

يواجه سوق العمل الجزائري تحديات جمة، تتمثل في ارتفاع معدلات البطالة، خاصة بين فئة الشباب، وتزايد عدد الوافدين الجدد لسوق العمل. تهدف هذه الدراسة إلى وضع إطار مفاهيمي لجهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل والتشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل والعناصر الأساسية لكل متغير ، واستكشاف وتحليل اهمية كل منهما.

المطلب الأول : ماهية جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل :

تلعب أجهزة التشغيل المخصصة للوافدين الجدد دورًا هامًا في تسهيل هذا الدمج وتعزيز مساهمتهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

أولاً. مفهوم التشغيل:

لغة : نشاط ذهنيّ أو جسديّ يصرف إليه الإنسانُ جُهدَه ويشغل به وقته ، عمل ما يشغل فراغ. (مختار، 2008، صفحة 1215)

اصطلاحاً : التشغيل هو كافة العمليات التي يحدثها الانسان من نشاط بدني او جسدي يشغل بها وقته مقابل اجر ، كما يشير مفهوم التشغيل الى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج الى سوق العمل او الخروج منه ، بالإضافة الى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح . ويقصد بطرق التشغيل كل الاجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف ، ومن بينها ان يكون الفرد مسجلاً بصفة رسمية كطالب للعمل بصفة رسمية في مؤسسات التشغيل (لعريبي، 2022، صفحة 64)

ويعرف التشغيل حسب القرار المتخذة في الندوة الدولية الثالثة عشر لاختصاصي احصائيات العمل لسنة 1982 يتكون الاشخاص الحائزون على شغل من كل الافراد الذين تعدوا سن سنا معينة ، والذين يوجدون خلال فترة قصيرة مرجعية من الزمن (مثل اسبوع او يوم) (BIT, 1997, p. 80)

هو الجهد الارادي المبذول في سبيل الحصول على منفعة ، اذن فهناك قوة يقتضي بذلها ، وهي ارادية اي ليست نزوة طارئة على الانسان للتسلية ، ويجب ان تتوفر جميع الامكانيات التامة للوصول الى فرص كسب الدخل . (بوغارو، صفحة 23)

وعرفت الاتفاقية الدولية 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الامثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه ، وان يكون منتجا ، وان يختار هذا العمل بحرية وامكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات . (رجب و اخرون، 2009، صفحة 53)

مجموعة من التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل ، بغرض التحسين في اداءه ، والتقليص من الاختلالات التي يمكن ان تبرز او تظهر في هذا السوق (أدريوش، 2012، صفحة 71)

ثانيا : المرافق العمومية للتشغيل :

تقوم المرافق العمومية للتشغيل بتنظيم وتوفير ونطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من ان لكل طالب عمل او مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي وتلعب دور الوساطة في سوق العمل وذلك حسب المادة الثانية من القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 ، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والذي تنص على : يعد نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في اطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة

ثالثا : نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل :

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل حيث ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة . بعد استقلال الجزائر انشأت الدولة مرفق عمومي للتشغيل والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف اليات التشغيل.

أنشئ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بانشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في اطار سياسة ترقية التشغيل. (الوهاب و الله، 2023، صفحة 107)

رابعا : عرض السياسة الوطنية للتشغيل :

تستند سياسة التشغيل في الجزائر اساسا على مخطط عمل وطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة الذي تم المصادقة عليه من قبل الحكومة في سنة 2008

يرتكز هذا المخطط على مسعى شامل ومتناسق يأخذ بعين الاعتبار :

- واقع السياق الاقتصادي والاجتماعي
- تطور الاطار الاقتصادي الكلي
- مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل ، لاسيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات
- مساهمة الفاعلين والشركاء في مكافحة البطالة
- ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من اجل تسيير سوق العمل بكفاءة
- ضرورة ارساء مسعى قطاعي مشترك لمعالجة مسالة التشغيل والبطالة. (دراجي، 2022، صفحة 32)

خامسا : الاهداف الرئيسية :

- محاربة البطالة عن طريق مقاربة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج ،المحدث لفرص العمل
- تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلبى احتياجات سوق العمل
- تنمية روح المقاولتية لاسيما عند الشباب
- تحسين وتعزيز دور الوساطة في سوق العمل (عطية و عثمان، 2017، صفحة 204)

سادسا : المحاور الرئيسية لمخطط العمل :

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه ضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية
- ترقية التكوين المؤهل بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الادمج بعالم الشغل
- تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طابي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي ، وتمديد فترات الاعفاء الضريبي وما الى ذلك
- ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاولتية والعمل المؤجور
- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق اعادة تاهيل الوكالة الوطنية للتشغيل ، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص
- متابعة ومراقبة وتقييم اليات تسيير سوق العمل
- انشاء ووضع اجهزة قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي (محمد، صفحة 140 .141)
- وتتمثل مساهمة قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في ما يلي :
- الوكالة الوطنية للتشغيل فيما يتعلق بالوساطة في سوق العمل
- جهاز ترقية العمل المؤجور لتسهيل الادمج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة

▪ جهازيين لتشجيع روح المقاوتية عند الشباب المقاول والبطالين المقاولين

سابعا: اليات والاجهزة العمومية المعتمدة في اطار ترقية التشغيل في الجزائر :

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على جملة من البرامج والاجهزة التي تسعى الى استحداث مناصب شغل، سواء عن طريق العمل المأجور او عن طريق تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة

اولا : اليات وبرامج المعتمدة على دعم العمل المأجور : وتضم كل من برامج وكالة التنمية الاجتماعية وجهاز المساعدة على الادمج المهني وكذا عقد العمل المدعم .

• **برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) :** هي مؤسسة عمومية تتمتع بالاستقلالية المالية ، انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جويلية ،1996 وقد حدد قانونها الأساسي محاربة الفقر والتهميش كأحد أهم أهدافها الرئيسية، (عابد، 2017، صفحة 256) تشرف هذه الوكالة على مجموعة من البرامج منها ما هي موجهة للأفراد ومنها ما هي موجهة في شكل مشاريع تنموية وتضم هذه الوكالة برنامجين هما :

أ- **برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية :** وهي تضم جهاز الشبكة الاجتماعية الذي يحتوي على المنحة الجزافية للتضامن (AFS) ، وكذا منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) بالإضافة إلى برنامج الخلايا الجوارية (شباح، 2011 _ 2012، صفحة 142)

ب- **برنامج التشغيل والإدمج:** وهي تشمل على برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية ESIL وبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة HIMO-TUP ، حيث تشرف المديريات الولائية للتشغيل التي أنشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02/50 المؤرخ في 22 جانفي 2002 على تسيير هذه البرامج (شباح، 2011 _ 2012، صفحة 143)

• **جهاز المساعدة على الادمج المهني (DAIP):**

انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل ،2008 وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، بالتنسيق مع مديريات التشغيل الولائية أهم أهداف هذا الجهاز هو التشجيع على الإدمج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدمج حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا الجهاز من التكفل التام بالأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي وثلاث سنوات قابلة للتجديد في القطاع الإداري (دايد، 2011، صفحة 07) ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدمج، تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو بين الهيئة المكونة والمستفيد وهي :

✓ عقود إدمج حاملي الشهادات (CID)

✓ عقود الإدمج المهني (CIP)

✓ عقود تكوين / ادمج (CFI)

• عقد العمل المدعم CTA :

وهو إجراء جديد يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، يقوم على أساس تشغيل الشباب طالبي عمل مبتدئين، سواء بصفة مباشرة أو بعد انقضاء فترة الإدماج، أين تستفيد المؤسسات التي تقوم بتشغيل الشباب في إطار هذا العقد من مساهمة الدولة في أجره المنصب، كما تستفيد من إعانات جبائية وتخفيضات على حصة اشتراك المستخدم في صندوق الضمان الاجتماعي من 25% إلى 05% وقد تصل إلى نسبة 02.5% بالنسبة لولايات الهضاب العليا والجنوب، وهذا لمدة 03 سنوات (دايد، 2011، صفحة 07)

ثانيا: الآليات والأجهزة المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية : تضم كل من:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ: أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 تضم 53 فرعا على المستوى الوطني ومن مهامها: (أسامة، 2018، صفحة 216)

التحسيس ونشر ثقافة المقاولاتية

- ✓ تقديم النصح والدعم المالي لحاملي المشاريع
- ✓ مرافقة الشباب حاملي فكرة انشاء مؤسسة الى غاية تجسيد الفعلي لمشاريعهم
- ✓ ضمان المتابعة الفورية للمؤسسات المصغرة من اجل ضمان ديمومتها
- ✓ تقديم تكوين لاصحاب المشاريع وفق منهجية المكتب الدولي للعمل
- ✓ توفر هذه الوكالة صيغتان للتمويل وهما: صيغة التمويل الثنائي والذي يساهم فيه الشاب المقاول والوكالة فقط في تمويل المشروع، أو التمويل الثلاثي الذي يساهم فيها كل من الشاب، الوكالة والبنك في عملية التمويل وذلك كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول 1: مستويات الإعانة الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

التمويل الثنائي (الشاب، الوكالة)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	
مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج		
29%	71%	
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
28%	72%	
التمويل الثلاثي (الشاب، الوكالة، البنك)		
مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك

مستوى الاستثمار يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج		
01%	29%	70%
مستوى الاستثمار يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج		
02%	28%	70%

المصدر: المرسوم التنفيذي رقم، 103/11 المؤرخ في 06 مارس، 2011 المادتين رقم: 03 و، 04 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد، 14 الصادرة بتاريخ، 06/03/2011 ص: 18

• **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC** : تأسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي -188 94 المؤرخ في جويلية، 1994 تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94/01 المؤرخ في 11 ماي 1994 وهو يعمل على الحفاظ على الشغل وحماية العمال الأجراء من خلال استحداث نظام للتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية يشمل هذا الصندوق على 03 مديريات جهوية وكل مديرية جهوية تضم عددا من الوكالات الولائية يعمل الصندوق على أداء مجموعة من المهام، وهي عبارة عن مساعدات مالية وذلك من أجل التقليل من آثار البطالة الاقتصادية، ومن ضمنها :

- ✓ توفير المساعدة قصد إنشاء المؤسسات للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة والعاطلين عن العمل، وذلك بالشراكة مع الوزارات ومؤسسات الدولة الأخرى.
- ✓ ضمان وتوفير جميع الظروف للتمكن من إنجاز المزيد من المشاريع، مع توفير المرافقة في جميع مراحل المشروع (بوسالم و يدروج، 2017، صفحة 15).
- ✓ توفير خدمات أو مساعدات مالية قرض ثلاثي بين المقاول، CNAC والبنك وذلك وفق التركيبة المالية الذي يوضحها الجدول التالي :

جدول: 2 مستويات الإعانة المالية الممنوحة في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مبلغ الاستثمارات	يقل أو يساوي خمس ملايين دج	يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج
المساهمة الشخصية	01%	02%
قرض بدون فائدة CNAC	29%	28%
القرض البنكي	70%	70%

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : WWW.CNAS.DZ

- **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI**: أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب الأمر التشريعي رقم -03 01 المؤرخ في 30 أوت، 2001 وهي تمارس مهامها تحت إشراف المجلس

الوطني للاستثمار وتتكون من مديريتين : مديرية الاستثمارات الأجنبية ومديرية اتفاقات الاستثمارات، ومن جملة المهام التي تقوم بها:

- ✓ تحديد فرص الاستثمار من خلال توفير المعطيات الضرورية حول مناخ الاستثمار؛
- ✓ المساعدة على توجيه المستثمرين ومنح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار التشريع المعمول به؛
- ✓ رصد العراقيل التي تقف في وجه المستثمرين
- ✓ تمكين المشاريع الاستثمارية من الاستفادة من الإعفاء والتخفيض من الرسوم والضرائب، وذلك وفق ثلاثة أنظمة للمزايا وهي: النظام العام، النظام الاستثنائي (موجه للمناطق التي تستدعي تنميتها مساهمة خاصة من الدولة) ونظام القانون العام (مخصص للاستثمارات المنجزة في الجنوب والهضاب العليا) (بوسالم و يدروج، 2017، صفحة 16)

• **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM** : أنشأت سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/ 04 المؤرخ في 22 جانفي، 2004 تتمثل مهمتها في تعزيز إنشاء المشاريع المصغرة في المناطق الحضرية والريفية، بالإضافة إلى دعم التشغيل الذاتي قصد تشجيع روح المبادرة الفردية للمرأة الماكثة في البيت، وكذا المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من قروض بنكية والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين، والذين ينشطون عموما ضمن القطاع غير الرسمي (الموازي) وتتمثل مختلف أنواع ومستويات الإعانة التي تقدمها هذه الوكالة والموضحة في الجدول التالي : (بوسالم و يدروج، 2017، صفحة 16):

جدول 3: أنواع ومستويات الإعانة التي تقدمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

مدة التسديد	الفوائد	سلفة الوكالة	القرض البنكي	المساهمة الشخصية	صنف المقاول	يمة المشروع
	0%	100%	-	0%	كل الأصناف (لشراء مواد أولية)	لا تتجاوز 100.00 دج
من 24 شهرا إلى 36 شهر	0%	100%	-	0%	كل الأصناف (لشراء مواد أولية) لولايات الجنوب	لا تتجاوز 250.00 دج
من 12 شهرا إلى 60 شهرا	0%	29%	70%	01%	كل الأصناف (لشراء تجهيزات ومعدات صغيرة)	لا تتجاوز 1000.

						000 دج
--	--	--	--	--	--	-----------

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر الموقع الرسمي: <http://www.Angem.dz>

• **صندوق الزكاة** : هو مؤسسة دينية اجتماعية، تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بدأ نشاطه سنة 2003 وهو يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة و توزيعها على مستحقيها، كما يقوم بتمويل المشاريع الاستثمارية لفائدة الشباب البطال، وذلك من خلال تقديم ما يفوق نسبة 30% من مجموع حصيلة الزكاة لفائدة الشباب البطال كقروض حسنة بدون فوائد، حيث تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و 300000 دج تسدد خلال أربع سنوات (قيشوش،، 2011، صفحة 10)

• **المؤسسات الناشئة** : عملت الحكومة الجزائرية على تشجيع التوجه نحو اقتصاد المعرفة وانشاء الشركات الناشئة . مثل انشاء صندوق استثمار مخصص لتمويل ودعم الشركات الناشئة ، وانشاء المجلس الاعلى للابتكار الذي سيشكل حجر الزاوية للتوجه الاستراتيجي من حيث تعزيز الافكار والمبادرات المبتكرة والامكانيات الوطنية للبحث العلمي ، وتطوير الاطار القانوني لتحديد وتسمية مفاهيم الشركات الناشئة والحاضنات ، كما تعتبر المؤسسات الناشئة ركيزة اساسية في التوجه الجديد نحو اقتصاد المعرفة لما لها من مميزات وخصائص تميزها عن المؤسسات التقليدية خاصة فيما يتعلق في نموذج الاعمال القابل لنمو والتطور من خلال استخدام التكنولوجيات الحديثة منى، ياسين، و سفيان، 2020، صفحة 406؛ 407)

اهمية المؤسسات الناشئة : هي مؤسسة تعمل في حالة قصوى من عدم اليقين ونمو كبير في حجم الاعمال وراس المال ، ويجب ان تكون المؤسسة الناشئة حديثة النشئة ومبتكرة في قطاع نشاطها من خلال اساليبها التسويقية وطريقة تطورها ويمكن ابراز اهمية المؤسسات الناشئة في النقاط التالية : (منى، ياسين، و سفيان، 2020، صفحة 407)

✓ توفير فرص عمل كبير للشباب خاصة في ضل انخفاض معدلات التوظيف

✓ المساهمة في تطوير الاقتصاد المحلي والرفع من التنافسية

✓ مستقبل للمؤسسات الكبرى كون المؤسسات الناشئة تغذي النمو الاقتصادي وتسمح للابتكار والنمو (منى، ياسين، و سفيان، 2020، صفحة 407)

خصائص المؤسسات الناشئة :

تتميز المؤسسات الناشئة بمجموعة من الخصائص والمتمثلة (سفيان، 2021، الصفحات 405-406)

✓ **مؤسسات حديثة العهد** : اي انها تتميز انها شابة يافعة وامامها خياران : اما التطور والتحول الى مؤسسات ناجحة ، اما اغلاق ابوابها والخسارة .

✓ **سرعة النمو:** من احدى السمات التي تحدد معنى المؤسسة الناشئة Startup هي امكانية نموها السريع وتوليد ايراد اسرع بكثير من التكاليف التي تتطلبها للعمل ، حيث ان المؤسسة الناشئة تتمتع بامكانية الارتقاء بعملها التجاري ، بسرعة اي زيادة الانتاج والمبيعات من دون زيادة التكاليف ، كنتيجة عن ذلك ، ينمو هامش الارباح لديها بشكل يبعث على الدهشة ، وهذا يعني انها لا تقتصر بضرورة على ارباح اقل لانها صغيرة ، بل على العكس ، هي مؤسسات قادرة على توليد ارباح كبيرة جدا ، مؤسسات الناشئة مصممة لتنمو بسرعة حالما تعثر على نموذج عملها التجاري الانسب.

✓ **الاعتماد على التكنولوجيا:** تتميز الStartup بانها مؤسسة تقوم اعمالها التجارية على افكار رائدة ، واشباع الحاجات السوق بطريقة ذكية وعصرية حيث تعتمد المؤسسات الناشئة startups على التكنولوجيا للنمو والتقدم ، والعثور على تمويل من خلال المنصات على الانترنت ومن خلال الفوز بمساعدة ودعم من قبل حاضنات الاعمال .

✓ **استنساخ نموذج مستدام :** كل مؤسسة ناشئة قابلة للاستنساخ غالبا اذ تمثل Airbnb و Uber المثال الافضل للديمومة استنساخ نموذج عمل تجاري في بيئات مغايرة وعلى نطاق اوسع يديره فريق مختلف مع الحفاظ التام على نفس معدلات الربحية قد يتطلب الامر تعديلات طفيفة و احيانا ضرورية لتكييف النموذج على محلية السياق لكن المنطق ذاته فان كانت شركتك تلبى احتياجا محددنا بدقة او يقدم خدمة موجهة للتسويق على نطاق معين فمن الصعب تسمية شركتك بمؤسسة ناشئة .

المطلب الثاني : جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل

ان اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الاهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة اليها. حيث تبنت الجزائر مجموعة من اجهزة وبرامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة و تعزيز توظيف الوافدين الجدد لسوق العمل و تسهيل إدماجهم بعالم الشغل وذلك من خلال مجموعة من اجهزة وبرامج التشغيل المسؤولة عن تنظيم وتسيير سوق الشغل في الجزائر ومن بينها الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية الولائية للتشغيل اللذان يعملان على تطبيق سياسة العامة لتشغل المعتمدة من طرف الدولة و هذا طبقا للتنظيمات و القرارات المعمول بها .

اولا :تعريف الوافدين الجدد لسوق العمل : الوافدون الجدد لسوق العمل او ما يعرف بطالبي العمل المبتدئين حسب جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل هم الأشخاص الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، مقسمين على ثلاث فئات :

الفئة الاولى : الشباب حاملي الشهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .

الفئة الثانية : الشباب حاملي الشهادات التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني او اللذين تابعو تربصا مهنيا .

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين ولا تاهيل

ثانيا :جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل :

تتمثل مؤسسات واجهزة الوساطة في شبكة واسعة من اجهزة وبرامج التشغيل واليات لدعم التوظيف ، التي انشئت بغرض ادماج البطالين في سوق الشغل ،ومن بين هذه الاجهزة الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل لمعرفة مدى اسهامهما في تقريب بين طالبين العمل وعارضين للشغل وكذا المساهمة في عملية توظيف الوافدين الجدد لسوق العمل .

• الوكالة الوطنية للتشغيل :

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لاحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق الى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .

تلعب الوكالة دور الوساطة بين العروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها ، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره ، تعتبر الاداة الفعلية للدولة في اداء مهامها كوسيط في سوق الشغل كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة .

• مديرية التشغيل:

أنشئت مديرية التشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة الموافق 21 يناير لسنة 2002 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها. ويحدد عدا المرسوم قواعد تنظيم مصالح التشغيل في الولاية ،ضمن مديرية التشغيل وتتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب وتقوم مديرية التشغيل في الولاية ،وتجمع مصالح التشغيل في الولاية ضمن مديرية التشغيل وتتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب وتقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الالزامية الى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ وبهذه الصفة تكلف مديرية التشغيل بالمهام التالية :

.اولا : مهام مديرية التشغيل :

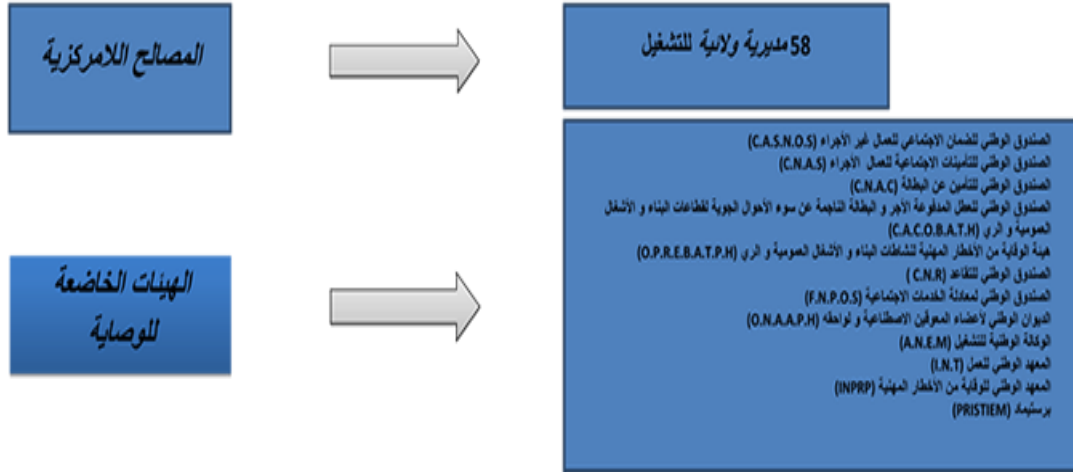
تلعب مديرية التشغيل دورًا هامًا في تعزيز فرص العمل وتطوير سوق العمل في الجزائر. تقع على عاتقها مسؤوليات جمة تهدف إلى ربط أصحاب العمل بالباحثين عن عمل، ودعم أصحاب المشاريع الصغيرة، وتعزيز مهارات القوى العاملة. فيما يلي نستعرض مهام مديرية التشغيل الرئيسية:

في مجال ترقية التشغيل :

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها .
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في انجاز برامجها الهادفة الى تنمية امكانات التشغيل بها .
- دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية
- تقييم برامج ترقية التشغيل واثراءها وتعزيزها
- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري .

- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل .
- القيام باي تحقيق او دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل او تكليف من يقوم بذلك .
- دراسة او اقتراح التدابير الالزامية الى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في اطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة (مرسوم تنفيذي 02، 2002)
- **في مجال تنظيم التشغيل:** تشجيع تنمية التشغيل عن طريق اعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين .
- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبالتكوين .
- وضع اليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية .
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره .
- جمع كل المعطيات الاحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها .وبهذه الصفة تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لاداء مهامها . (مرسوم تنفيذي رقم 90، 1990)
- **في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة**
- السهر على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل .
- الحث على جميع المبادرات الهادفة الى المحافظة على التشغيل
- تاطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض مابين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل الى اقصى حد .
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الاجانب واعداد بطاقيات وحصائل دورية مرتبطة بها .
- بالإضافة الى المهام المذكورة، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي ، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الادارة المركزية .
- وبالإضافة الى المهام المذكورة اعلاه لمديرية التشغيل الولاية ، تكلف المديرية حسب المادة 04 من المرسوم السابق ذكره (50/02) بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي ، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الادارة المركزية .تقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية .وهذه البرامج ترمي الى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة وهي :

شكل 2: تابع الهياكل تحت وصاية مديرية التشغيل الولائية



المصدر: وزارة العمل والضمان الاجتماعي شوهذ يوم 2024-04-29 على الموقع الرسمي

<https://www.mtess.gov.dz/>

ثالثا : ايداع عروض العمل :

وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، يجب ان تودع عروض العمل التي تتوافق مع احتياجات المؤسسات في مجال التوظيف على مستوى الفرع الولائي للتشغيل الذي يسهر بدوره على ارسالها الى مختلف الملاحق المحلية للتشغيل المتواجدة على مستوى اقليمها وذلك حسب اهمية بطاقة طالبي العمل لكل ملحقة محلية وكذا النشاط الاقتصادي المغطى من طرفها وبحسب توفر المؤلات المطلوبة.

بالنسبة لعروض عمل الشركات والمؤسسات المتواجدة على الحدود الاقليمية لولايتين او اكثر يمكن النظر في امكانية تقسيم مناصب العمل ، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال بعد استشارة وموافقة السادة الولاية.

وفي هذا الصدد ، يعمل المرفق العمومي للتصويب على وضع اليات عملية تضمن التوزيع العادل لمناصب العمل وبكل شفافية على طالبي العمل بالولاية والذين يستوفون شروط الالتحاق بالمنصب والتخصصات المطلوبة ، تاخذ هذه الاليات في الحسبان المعايير التالية :

- حجم كل ملحقة محلية للتشغيل واهميتها (عدد طلبات العمل المتاحة)
- توفر التخصصات المطلوبة على مستوى الملاحق المحلية للتشغيل
- الامتيازات المقدمة من طرف الهيئات المستخدمة لطالبي الشغل كالأجر والايواء والاطعام والنقل ..الخ(0001، 2022

يعرض هذا التوزيع للمناصب على الموافقة المسبقة للسادة الولاية وتقوم الملحقة المحلية للتشغيل بنشر عروض العمل فور استلامها باستخدام كل الوسائل ووسائل الاتصال المتاحة. تودع عروض العمل من طرف الهيئة المستخدمة لدى مصلحة استقبال عروض العمل التابعة للفرع الولائي للتشغيل ، مع تاشير هذا الأخير هذا الأخير بختم الامانة على هذه العروض بعد التفاوض مع الهيئة المستخدمة على شروط العمل وخصائصه .

يستند هذا التفاوض على احدى بطاقات المهن والوظائف المعمول بها من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل قصد الغاء كل الشروط التعسفية وغير المبرر المطلوبة من طرف المستخدم ، لاسيما شرط السن والتحكم في اللغات الاجنبية وحصرها الا في شروط الموضوعية التي يتطلبها المنصب المعروف والتخصصات الواجب توفرها في طالب العمل .

يجب على الهيئة المستخدمة عند ايداع عرض العمل ، تحديد ايداع عرض العمل ، تحديد اجل تقديرية للفحوصات المهنية وفق جدول زمني ومكاني لا ثلاثة اشهر من تاريخ الايداع بالتنسيق مع كافة الفاعلين المعنيين بالاجراء اختبار الانتقاء ، مع اعلام السيد الوالي بمجمل الاجراءات المتخذة بهذا الشأن .

رابعا :عداد قائمة المترشحين :

يعالج عرض العمل الذي يتم استلامه على مستوى الملاحق المحلية للتشغيل المعنية من خلال النظام المعلوماتي (الوسيط) وذلك في غضون ثلاثة ايام من تاريخ استلام العرض ، قصد اعداد قائمة المترشحين الذين يستجوبون للمعايير والشروط المحددة من طرف الهيئة المستخدمة ، ويثبتون الاقامة الفعلية بالاقليم الولاية والتي يتم التحقق من صحتها عبر الارضية الرقمية لوزارة الداخلية المتعلقة بشهادة الاقامة .

وبمجرد اعدادها ، ترسل القائمة الى الفرع الولائي للتشغيل الذي يتولى ، في اجل اقصاه ثمانية واربعين ساعة من تاريخ استلام قائمة المترشحين ما يلي :

✓ ارسالها الى الهيئة المستخدمة في نسخة ورقية او عن طريق البريد الالكتروني او الفاكس مؤشر عليها من طرف رئيس الفرع الولائي ، مرفقة بجدول يعرض مواصفات المترشحين طبقا لمتطلبات الهيئة المستخدمة ، وكل قائمة معدة خارج هذا الاطار تعتبر لاغية

✓ ارسال نسخة من قائمة الموجهين الى المفتش الولائي للعمل ومدير التشغيل للولاية ، مع اعلام السيد الوالي او الوالي المنتدب

✓ توجيه المترشحين نحو المستخدم قصد اخضاعهم لاختبارات الانتقاء بتسليمهم كشف الحضور الفردي وذلك طبقا للقوائم الجماعية المرسله الى الفرع الولائي للتشغيل .

لا ينبغي ان يتجاوز عدد المترشحين الموجهين من قبل الفرع الولائي للتشغيل 3 مترشحين لكل منصب عمل مراد شغله ، ويمكن ، اذا اقتضى الامر ، توسيع قائمة المترشحين الموجهين في حدود خمسة مترشحين لكل منصب بناء على قرار السلطات المحلية .

غير انه ، اذا تعلق الامر بمناصب عمل تنفيذية لا تتطلب تاهيل خاص ، يتولى الفرع الولائي للتشغيل توجيه مترشحين اثنين فقط لكل منصب عمل يراد شغله ، مع الاخذ بعين الاعتبار اقدمية التسجيل على المستوى بطاقية الملحقة وهذا حسب نتيجة عملية المقاربة للنظام المعلوماتي الوسيط.

يفقد طالب العمل اقدميته في عملية المقاربة على النظام المعلوماتي الوسيط في حالة تحويل تسجيله الى الولايات الجنوبية ، ماعدا في حالات التجمع العائلي المبرر اين يضطر طالب العمل المسجل الى تغيير اقامته بحكم مهنة الزوج او الولي الشرعي وتلتزم الملحقة المحلية للتشغيل ، في اطار التعاون الاداري ، بالتحقيق في التحويل عبر الارضية الرقمية لوزارة الداخلية المتعلقة بشهادة الاقامة.

خامسا :تنظيم اختبارات الانتقاء:

يتعين تقريب اماكن اجراء الامتحانات من اماكن اقامة المترشحين ،قدر الامكان بغرض تجنيب طالبي العمل التنقلات البعيدة والمكلفة

لهذا الغرض ، يتم تحديد اماكن اجراء الاختبارات وتحديد تواريخها بالتشاور ما بين الهيئات المستخدمة والسادة الولاية والمدراء الولائيين للتشغيل ورؤساء الفروع الولائية للتشغيل المعنيين بعملية التوظيف

ويستدعي المترشحين للاجتياز الامتحانات في اجل لا يتعدى خمسة عشر يوما بالنسبة لعروض العمل التي لا تفوق خمسين منصب شغل ، ويمدد الاجل الى ثلاثين يوما بالنسبة للعروض التي تفوق هذا القدر.

يجب ان تجرى امتحانات الانتقاء ، عند الاقتضاء ، على مستوى مؤسسات التكوين المهني قصد تسهيل تنظيم عمليات تصديق المؤهلات المهنية ، وان تعذر ذلك ، تجري هذه الامتحانات في الفحوصات المهنية في مواقع متصلة بمقر ملحقة تسجيل طالبي العمل ومن جهة اخرى ، ومن اجل اضاء المزيد من المصداقية والنزاهة والشفافية على عمليات الانتقاء ، تجري اختبارات الانتقاء المنظمة من طرف الهيئات المستخدمة ، بحضور الممثلين المؤهلين عن الوالي ومديريات التشغيل للولاية والتكوين والتعليم المهنيين والصناعة والطاقة والمناجم والساحة والمفتشية الولائية للعمل والملحقة المحلية للتشغيل المعنية بعملية التوظيف .

تختص هذه اللجنة برفع تقارير الى السيد الوالي مع اعداد محاضر الانتقاء وفق النموذج المحدد ، مع احتفاظ كل عضو بنسخة منها ، كما يرفع كل تقرير في حالة وجود تجاوزات اثناء عمليات الفحوصات المهنية. بمجرد استلام الفرع الولائي للتشغيل لجدول الفحص المهني المرسل من طرف الهيئة المستخدمة يرسله الى الملاحق المحلية قصد نشره واعلام طالبي العمل المرشحين على مستواها .

لا يمكن تنظيم الاختبارات المهنية الا بحضور نصف الممثلين المذكورين اعلاه على الاقل ، وفي حالة عدم اكتمال النصاب ، تبرمج الاختبارات في يوم العمل الموالي ، حتى لو لم يكتمل النصاب. ويتوجب على الهيئة المستخدمة اجراء عملية الانتقاء في اجل لا يتعدى ثلاثة اشهر ، طائلة الالغاء ، يحتسب ابتداء من تاريخ الاستلام قوائم المترشحين الموجهين في عرض العمل. في حالة الغاء عرض العمل من طرف الهيئة المستخدمة ، يجب عليها ابلاغ في اجل اقصاه عشرة ايام بموجب تقرير مبرر ، كل من السادة رئيس الفرع الولائي للتشغيل ومدير التشغيل الولائي ، اللذان يتعين عليهما اعلام السيد الوالي او الوالي. (0001، 2022)

سادسا : نشر نتائج اختبارات الانتقاء :

تكال جلسات انتقاء المترشحين وجوبا بمحضر تدون فيه النتائج امتحانات الانتقاء و يوقع المحضر من طرف ممثلي الهيئة المستخدمة وعن الوالي او الوالي المنتدب والمديرية الولائية للتشغيل والفرع المحلي للتشغيل المعني بعملية التوظيف والمفتشية الولائية للعمل والمساعد التقني والبيداغوجي لمركز التكوين المهني. ينشر المحضر على مستوى الملحقة المحلية المحلية للتشغيل المعنية ، مع ارسال نسخة منه الى الفرع الولائي للتشغيل. يتم اعلام المترشحين في نفس اليوم بنتائج الاختبارات الشفوية او الاختبارات الترتيبية البدنية اجبارية و اذا تضمنت عملية الانتقاء اختبارات كتابية وشفوية يتم نشر النقاط النهائية للاختبارات الكتابية المتحصل من قبل المترشحين ، على مستوى الملحقة المحلية للتشغيل المعنية في اجل لا يتعدى عشرة ايام عمل ابتداء من تاريخ الاختبار الكتابي مع الاشارة الى المترشحين المقبولين

المدعويين الى القيام باختبارات شفوية ويمكن تحديد معايير اضافية مباشرة خلال انعقاد الجلسة للفصل بين المترشحين الذين تحصلوا على نفس عدد النقاط ويستدعى المترشحون المقبولون من طرف الهيئة المستخدمة بكل الوسائل ، في اجل لا يتعدى خمسة عشر يوم عمل ابتداء من تاريخ اجراء امتحانت الانتقاء ، من اجل اتمام اجراءات التوظيف واعداد محاضر تنصيب المترشحين المقبولين المدعويين الى القيام باختبارات شفوية ويمكن تحديد معايير اضافية مباشرة خلال انعقاد الجلسة للفصل بين المترشحين الذين تحصلوا على نفس عدد النقاط ويستدعى المترشحون المقبولون من طرف الهيئة المستخدمة. (2022، 0001)

المطلب الثالث: التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل

ان تعدد ابعاد واهداف سياسة التشغيل في الجزائر ، اقتضى حتمية تاثيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً. إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال حسب تسلسل التشريع الجزائري نجد :

اولا: النصوص الدستورية : تُشكل النصوص الدستورية الأساسَ المتين للنظام التشريعي الجزائري، حيث تُحدد مصادر التشريع، وتُنظم عمل المؤسسات التشريعية، وتُرسخ المبادئ والقواعد التي تحكم عملية سنّ القوانين.

وتتضمن أهم النصوص الدستورية المتعلقة بالتشريع الجزائري ما يلي:

تقوم التشريعات الجزائرية بالنص على احقية الشخص في الحصول على منصب عمل وقيامه به على النحو الذي يضمن له الكرامة والمعيشة

من المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1948 الذي اقر بالحق في العمل ونص على مايلي : «كل شخص الحق في العمل والاختيار الحر لعمله وظروف عادلة ومواتية للعمل والحماية من البطالة ..» كما جاء في ديباجة الدستور الحالي لسنة 2020 التي جاء فيها يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الانسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر

المادة 10 من الدستور 1963 التي تنص على ما يلي : « تتمثل الاهداف الرئيسية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في تشييد ديموقراطية اشتراكية ومقاومة استغلال الانسان في جميع اشكاله وضمان حق العمل ومجانية التعليم وتصفية جميع بقايا الاستعمار

المادة 59 من الدستور 1976 التي تنص على ما يلي : «حق العمل مضمون

كما نصت المادة 24 ف 3 من الدستور 1976 على ما يلي : «يتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع وطبقا لاختيارات العامل وبناء على قدراته ومؤهلاته

المادة 52 ف 1 من الدستور 1989 التي تنص على ما يلي «لكل مواطنين الحق في العمل

المادة 69 ف 1 من الدستور 1996 التي تنص على ما يلي « لكل مواطنين الحق في العمل
تنص المادة 66 في 1 و 2 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على ما يلي : «العمل حق وواجب لكل عمل
يقابله اجر »

ثانيا : حسب المعاهدات الدولية والاتفاقيات : تُعدّ المعاهدات الدولية التي تُصادق عليها الجزائر من
مصادر التشريع، ومن بين هذه الاتفاقيات نجد :

الاتفاقية رقم (44) بشأن البطالة (1934) بتاريخ 19/10/1962

الاتفاقية رقم (88) بشأن إدارات التوظيف (1948) بتاريخ 19/10/1962

الاتفاقية رقم (94) بشأن شروط العمل –العقود العامة- (1949) بتاريخ 19/10/1962

الاتفاقية رقم (122) بشأن سياسة العمالة (1964) بتاريخ 12/06/1969،

لاتفاقية رقم (150) بشأن إدارة العمل (1978) بتاريخ 27/06/1962، بتاريخ 25/01/1984

لاتفاقية رقم: 181 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة المصادق عليها بجنيف في 19 جوان 1993.19973.

ثالثا : حسب القانون:

القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب
العمال ومراقبة التشغيل

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تحديد شروط التنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

المادة الثانية : يعد نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في اطار سياسة تنمية التشغيل
والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة (الغامدي، 2011، صفحة 46)

المادة الثالثة :تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في المجال :

■ المحافظة على التشغيل وترقيته

■ الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل

القانون رقم 06-21 الصادر في 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل

رابعا : الامر :

الأمر هو قرار إداري عام يصدره رئيس الجمهورية أو الحكومة، للتنظيم أو المعالجة الفورية لموضوع
معين، في حدود الصلاحيات المخولة لهما بموجب الدستور والقانون. حيثمن بين اللاوامر المتعلقة بالتشغيل
نجد :

الأمر رقم 66-153 المؤرخ في 8 يونيو 1966 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 52-1966).

الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 2015 (الجريدة
الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 40-2015).

خامسا: مراسيم التشريعية والتنظيمية :

هي قرارات عامة تصدرها السلطة التنفيذية، أي رئيس الجمهورية أو الحكومة، لتنظيم تنفيذ القوانين أو معالجة مسائل معينة تتطلب تدخلاً مباشراً من قبل السلطة التنفيذية. حيث في مجال التشغيل نجد :

مرسوم تنفيذي رقم 02-50 مؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها (اللويزي، 2003، صفحة 140)

المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 13 محرم عام 1411 الموافق 4 سنة 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها

1. المرسوم التنفيذي رقم 01-339 المؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي .

2. المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 27 شوال عام 1410 الموافق 22 مايو سنة 1990 والمتضمن ترتيبات الاندماج المهني للشباب وتحديد القانون الاساسي لمندوب تشغيل الشباب المعدل والمتمم

3. مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب.

4. المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوكني للتأمين عن البطالة، المعدل.

5. المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك

6. مرسوم تنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 ابريل 2007 الذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتصويب العمل وسحبه منه

سادسا:القرارات :

تشكل القرارات الإدارية حلقةً مهمةً في تسلسل التشريع، حيث تُعدّ بمثابة تطبيقٍ عملي للقوانين واللوائح في مختلف المجالات، بما في ذلك مجال التشغيل. من بين هذه القرارات التي لها علاقة بالتشغيل :

1. قرار مؤرخ في 3 ذي القعدة عام 1430 الموافق 22 أكتوبر سنة 2009، يحدد خصائص و نماذج استمارات تقديم المعلومات الإحصائية المرسله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين و البلديات و الهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب

2. القرار المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1416 الموافق 13 مايو سنة 1996 والمتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

3. قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 صفر عام 1425 الموافق 10 ابريل 2004، يحدد تنظيم مديرية التشغيل في الولاية

المبحث الثالث : تقييم كفاءة وانسجام أجهزة التشغيل

يعد تقييم كفاءة وانسجام أجهزة التشغيل خطوة أساسية لضمان فاعلية اندماج الوافدين الجدد في سوق العمل. ويهدف هذا التقييم إلى تحليل مدى قدرة هذه الأجهزة على تحقيق النتائج المرجوة من خلال تطبيق الوسائل القانونية والإدارية والمالية المتبعة.

المطلب الاول : تقييم كفاءة اجهزة التشغيل

يقصد بتقييم كفاءة اجهزة التشغيل المقارنة بين نتائج المرجوة مع النتائج المحققة وتطبيق الوسائل المستخدمة سواء كانت قانونية ، إدارية أو مالية مع الاهداف المقررة أو المسطرة في البداية .ولا يقتصر هدف التقييم على المراجعة البسيطة لإحترام تطبيقها للقواعد الإدارية والتقنية فقط ، بل يهدف بدرجة الأولى الى الوصول الى حكم مشترك على مدى فعالية تطبيق سياستها في الواقع. نميز بين طريقتين للتقييم : (مفيدة، (2015

التقييم الكمي : والذي يتم باستخدام جملة من المعايير والمؤشرات وتحليلها ثم استخراج الآثار الناجمة عن اجهزة التشغيل عن طريق مقارنة النتائج بالأهداف المسطرة بداية .

التقييم الكيفي : الذي يستند إلى ثلاث أدوات أساسية التقصي ، المقابلة ، الأعمال الجماعية .

المطلب الثاني : تقييم انسجام اجهزة التشغيل داخليا وخارجيا

يتحقق الانسجام في اطار تقييم اجهزة التشغيل بتحقق شرطين اساسين ، اولهما يتعلق بمدى انسجام اهداف اجهزة التشغيل مع بعضها البعض ، وكذلك درجة تكيفها مع الوسائل والامكانيات المستخدمة ، وهو ما يعرف بانسجام الداخلي . اما الشرط الثاني فيتمثل في ضرورة وجود درجة معينة من الاتساق والانسجام بين اجهزة التشغيل والسياسات الاخرى التي لها علاقات وطيدة معها . وهو ما يسمى بالانسجام الخارجي .

ولمعرفة درجة انسجام أجهزة التشغيل نطرح الاسئلة التالية :

هل أن مختلف اهداف اجهزة التشغيل منسجمة مع بعضها البعض ؟

هل أن الوسائل القانونية البشرية والمالية المستخدمة كافية لتحقيق اهداف اجهزة التشغيل .

اولا الانسجام الداخلي :

نقصد به تقييم درجة الانسجام والتنسيق بين الجهات الفاعلة في تنفيذ سياسة التشغيل

من اجل تقييم درجة الانسجام يمكن الاستعانة بثلاث مؤشرات مهمة تتمثل في : درجة ولوج المواطنين لخدمات اجهزة التشغيل ، درجة التنسيق بين مختلف الاجهزة التابعة للمرفق العمومي للتشغيل ومرونة التشريعات المنظمة لسوق العمل (مفيدة، 2015)

• درجة ولوج المواطنين لخدمات اجهزة التشغيل:

يمكن هذا المؤشر من معرفة فيما اذا كانت الوسائل التنظيمية والبشرية الموضوعة تتلائم فعلا مع مستلزمات تطبيقها وتجسيدها على ارض الواقع. ونقصد بدرجة ولوج المواطنين لخدمات اجهزة التشغيل المختلفة ، درجة تمكن المواطنين (الباحثين عن عمل ، عاملين ، متربصين ، او باحثين في مجال التشغيل ...) من الاستفادة من الخدمات التي تقدمها هذه الاجهزة دون مشقة او تحمل التكاليف اضافية مادية كانت او معنوية . او بمعنى اخر ، هل ان الوسائل التنظيمية والبشرية كافية لتقديم احسن خدمة للمواطنين ام انها غير كافية ؟

تجدر الاشارة الى انه وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتضمن انشاء جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي يخضع تسييره ، متابعته وتقييمه للوكالة الوطنية للتشغيل بتعاون مع مديرية التشغيل للولاية ، والذي اعتبر من بين ملامح السياسة الجديدة للتشغيل في مجال التشغيل ، تم وضع مجموعة من الاجراءات الزامية لاستكمال الاصلاحات التي انطلقت سنة 2006 المتعلقة باصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل مع مديريات التشغيل الولائية والتي تتمثل في: (Ministère, 2008):

- برنامج توظيف يستمر إلى نهاية سنة 2008
 - برنامج تكوين يستهدف اكثر من 1000 اطار وعون
 - برنامج تحديث الوكالات الموجودة وشبكة الوكالات بفتح وكالات جديدة
 - برنامج عصرنه بواسطة وضع شبكة انترنت
 - بالاضافة الى ذلك تقرر اعادة تاهيل (الدولية، 2013) تحسين التأطير البشري ، وتكوين اعادة التاهيل للموظفين ، التدعيم بالوسائل المادية لاسيما بالتجهيزات الاعلام الالي ، ووضع شبكة اتصال داخلي
 - توسيع فروع التشغيل على المستوى الدوائر والبلديات والاماكن المحرومة (مناطق الظل) تزويدها بالتجهيزات الملائمة والعملية .
- كل هذه الاجراءات من شئها تحسين درجة ولوج المواطنين خدمات الوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك مديرية التشغيل .

● درجة التنسيق بين مختلف الاجهزة التابعة للمرفق العمومي للتشغيل

إن مختلف الاجهزة المتعلقة بالتشغيل لا تنتمي كلها الى الوزارة المكلفة بالعمل ،التشغيل والضمان الاجتماعي وانما هناك اجهزة تنتمي الى وزارات اخرى وهو ما يطرح قضية التنسيق .

إن هذه الاجهزة كلها تتمتع بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية وبالتالي فكل منها تقوم بصلاحياتها ومهامها بصورة مستقلة عن الاخرى .

● انسجام التشريعات المنظمة لسوق العمل :

تشير منظمة العمل العربية في تقريرها الاول حول التشغيل والبطالة في الدول العربية سنة 2008 أن الدول العربية تتدخل من خلال التشريعات والقوانين الخاصة بالتشغيل لاغراض الاساسية التالية: (الدولية،

(2013)

الوساطة في التشغيل سواء عن طريق مكاتب التشغيل التابعة للحكومة التي تتولى تحقيق التلاقي بين العرض والطلب بصورة مجانية ، او عن طريق مكاتب التشغيل الخاصة التي تتلقى عمولة عن كل عملية تحققها ، تخطيط وتوجيه التشغيل ، والذي ظهر كنتيجة لانتشار الاقتصاد المخطط في الدول العربية ، حيث استعملت الدولة سلطتها في التشريع لاغراض تخطيط استعمال اليد العاملة على المستوى الوطني ، وتوجيه هذا الاسخدام وفقا لاهداف خططها التنموية ، تقييد حرية العمل حيث جعل الاقتصاد المخطط لدول العربية تحد من حق الملكية وحرية العمل وتسخرها أو توظفها لخدمة المجتمع ككل . وقد شمل هذا التقييد كلا من العامل وصاحب العمل (المستخدم) على حد سواء ومن بين هذه القيود القانونية نذكر ما يلي :

الزام جميع العمال الباحثين عن عمل بتسجيل لدى مكاتب العمل والزام صلح العمل بتشغيل العامل المرشح من قبل مكتب العمل ، القيود القانونية التي اقرت اولوية في التشغيل للمواطنين قبل غيرهم ، الزام صاحب العمل بتشغيل عدد من ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) في مؤسسته ، حظر تشغيل العمال الشبان قبل ادائهم للخدمة العسكرية ، او تقييد عمل المواطنين لدى المؤسسات الاجنبية او الدولية بقيود. غير ان الربع الاخير من القرن الماضي شهد عملية اعادة صياغة شاملة لعالمنا من النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية ، والتي كان لها انعكاسات مباشرة على العمل وعلاقاته وعلى سياسات تشغيل القوى العاملة واطرها التشريعية وهياكل تنفيذها ، كل ذلك ادى الى نقص دائرة العمل المؤجور وظهور اشكال اخرى للعمل (العمل المؤقت ،محدد المدة ، العمل المستقل مثل العمل في المنزل ، العمل عن بعد ، العمل لحساب الخاص ، العمل من الباطن والعمل غير المنظم) بالاضافة الى الارتفاع الكبير في معدلات البطالة . كل ذلك الزم الدول الاستجابة لمتطلبات هذه الظروف الجديدة من خلال مراجعة الاحكام القانونية وتوسيع مظلة قانون العمل ليشمل احكام خاصة بالعاطلين عن العمل وخاصة منهم الوافدين الجدد الى سوق العمل ، وبكيفية تدريبهم وتمكينهم من الحصول على فرص للعمل ، بالاضافة الى وضع اطار قانوني للعمل المستقل (هشام، 2011)

والجزائر على غرار الدول العربية التي انتهجت الاقتصاد المخطط ثم استجابت للتغيرات الطارئة في مختلف المجالات ، تسعى من خلال تدخلها عن طريق القوانين والتشريعات المتعلقة بالتشغيل الى تنظيم سوق العمل وتاطير علاقاته على النحو الذي يضمن السير الجيد له وبالتامل في القوانين والمراسيم الصادرة في هذا المجال ، يتضح توجه الدولة نحو سياسة تهدف بالدرجة الاولى الى توظيف اكبر نسبة ممكنة من الشباب عن العمل وتخصيص مناصب مالية وتوزيعها عبر الولايات حسب الكثافة السكانية بغرض تقليص نسبة البطالة الدولية، (2013)حيث ان تدخل الدولة من خلال جملة من القوانين بغرض ضمان ما يلي :

القيام بدور الوساطة في سوق العمل وهو ما يبينه القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل والمرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها .

تخطيط وتوجيه التشغيل من خلال التشجيع على انشاء النشاطات المنتجة التي يتم دعمها من طرف الوكالات الوطنية لدعم روح المقاوالاتية ، وهو ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل 1961 المادة (1/1) « على كل دولة عضو ان تعلن وتتابع ، كهدف اساسي ، سياسة ترمي الى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية ، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ، ورفع مستويات المعيشة

، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة ، والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية « كما توفر برنامجا للتكوين والتدريب المهني من خلال عقد التكوين /عمل الذي توفره الوكالة الوطنية للتشغيل مع التنسيق مع مديرية التشغيل الولائية

اما بخصوص الاحصائيات المتعلقة بالتشغيل فتتولى المديرية الولائية والوكالة الوطنية للتشغيل مهمة جمعها واجهزة التشغيل الاخرى وهو ما يوضحه المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق المتعلقة بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في المادة 5 ليتم ارسالها فيما بعد الى الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ليتم تحليلها.

وضع جملة من القيود على التشغيل بما في ذلك فرض نسبة 1 % من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) الذي نص عليه القانون المتعلق بترقية وحماية ذوي الاحتياجات الخاصة (سليمان، 2009)

والزام المستخدمين توظيف طالبي العمل المسجلين فقط في الوكالة الوطنية للتشغيل والزام العاطلين عن عمل بتسجيل انفسهم لدى الوكالة وهو ما يتضمنه القانون 04-10 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل في المواد 17،18،19، بالإضافة الى منع توظيف الاشخاص الذين لم يادوا الخدمة العسكرية ، والذي يضره جليا من خلال قبول شروط الملفات في المسابقات التوظيف خاصة في المرفق العمومي وكذلك التزام الحد الأدنى للسن عند التوظيف 16 سنة وهو ما تناوله المادة 15 من القانون 90-11 المتعلقة بتنظيم علاقات العمل ولكن مامدى استجابة قانون العمل الجزائري للمستجدات التي طرأت على طبيعة التشغيل.

تظهر استجابات الجزائر للظروف الجديدة للتشغيل من خلال مرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المتعلقة بدعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع احداث أنشطة انتاج سلع في خدمات وتوسيعها من خلال احداث أنشطة انتاج سلع وخدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 المتعلقة بدعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع احداث أنشطة انتاج سلع وخدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتعلقة بوضع التدابير تتبقي باجهزة انشاء النشاطات (تخفيض المساهمة الشخصية تمديد اجل تسديد الفروض) هذا من جهة والمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2000 المتعلقة بوضع تدابير تتعلق باجهزة انشاء النشاطات (تخفيض المساهمة الشخصية تمديد اجل تسديد الفروض) هذا من جهة والمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 9 افريل 2008 المتعلقة بانشاء جهاز المساعدة على ادماج المهني من جهة اخرى والذي يهدف بدرجة الاولى الى ادماج طالبي العمل اللاول مرة سواء من خريجي الجامعات ومعاهد التكوين او العاطلين عن العمل الذين لايملكون اي مؤهلات مهنية .

وتجدر الاشارة في هذا السياق الى ان ملائمة القوانين وتشريعات العمل للظروف والمستجدات امر مهم جدا لضمان تناغم سياسات التشغيل مع الواقع الذي يفرضه سوق العمل من خصائص متجددة بتجدد الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الا ان هناك عنصرا اخر لا يقل اهمية عن ذلك الا وهو درجة المرونة في تطبيق هذه القوانين حيث تعتبر هذه الاخيرة من بين الامور التي تاتر على مستوى التشغيل سواء بسلب او بالإيجاب حيث ان جمود قوانين سوق العمل يؤدي الى صعوبة انتقال العمل بين الشركات

الفصل الأول: الإطار النظري

والصناعات كما ان قواعد التوظيف المتمسة بصرامة تحد من قدرة المؤسسات على الاستجابة بصورة ملائمة لخدمات الطلب والانتاجية (قويدر، 2008)

غير أن ملاحظ في القوانين والتشريعات التشغيل في الجزائر هو تميزها بدرجة كبيرة عن الجمود حيث أن عدم مرونة لوائح العمل وتعقيدها الإدارية تتناقض مع اهداف الدولة وتطلعاتها في هذا المجال فمثلا طول إجراءات التوظيف ومستلزماتها الخاصة مع إلزامية المرور على الوكالة الوطنية للتشغيل عند أي توظيف ترغب به المؤسسة المستخدمة ، يفتح المجال أمام هذه الأخيرة لتحايل من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير نظامية مما ييأدي بدوره إلى توسيع القطاع الغير الرسمي (خدادمية، 2011) الذي يوفر مناصب عمل تتميز بدرجة كبيرة من المرونة .

تم توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول 4 التطور الزمني في سن القوانين ولتشريعات المتعلقة بالتشغيل

الهدف	القانون	السنة
على كل دولة عضو ان تعلن وتتابع ، كهدف اساسي ، سياسة ترمي الى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية	الاتفاقية الدولية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل المادة (1/1)	1961
منع توظيف الاشخاص الذين لم يادوا الخدمة العسكرية ، والذي يظهر جليا من خلال قبول شروط الملفات في المسابقات التوظيف خاصتا في المرفق العمومي وكذلك التزام الحد الأدنى للسنة عند التوظيف 16 سنة	قانون العمل المتعلق بعلاقات العمل المادة 15 من القانون 11-90	
وضع تدابير تتعلق باجهزة انشاء النشاطات (تخفيض المساهمة الشخصية تمديد اجل تسديد القروض)	المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 19 افريل 2000	2000
دعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع احداث أنشطة انتاج سلع و خدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع	المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003	2003
بدعم تشغيل الشباب من خلال تشجيع احداث أنشطة انتاج سلع في خدمات وتوسيعها من خلال احداث أنشطة انتاج سلع وخدمات وتوسيعها من قبل الشباب ذوي المشاريع	مرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003 و المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 14 سبتمبر 2003	
القيام بدور الوساطة في سوق العمل	القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004	2004
تنصيب العمال ومراقبة التشغيل ومن نفس القانون المواد 17،18،19 الزام المستخدمين توظيف طالبي العمل المسجلين فقط في الوكالة الوطنية للتشغيل والزام العاطلين عن عمل بتسجيل انفسهم لدى الوكالة	04-10 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004	

تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها	والمرسوم التنفيذي رقم 06 - 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006	2006
انشاء جهاز المساعدة على ادماج المهني ومن جهة أخرى يهدف الى ادماج طالب العمل لأول مرة سواء من خريجي الجامعات ومعاهد التكوين او العاطلين عن العمل الذين لا يملكون اي مؤهلات مهنية	المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 9 افريل 2008	2008
بوضع التدابير تتبع باجهزة انشاء النشاطات (تخفيض المساهمة الشخصية تمديد اجل تسديد القروض)	المرسوم التنفيذي رقم 11- 105 المؤرخ في 6 مارس 2011 المتعلقة	2011

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

ثانيا تقييم الانسجام الخارجي : يرتبط الانسجام الخارجي بالنسبة لأجهزة التشغيل بمعرفة تأثير المتبادل لهذه الأخيرة والسياسات ذات العلاقة الوطيدة بها . والتي سنحاول التطرق إليها من خلال دراسة مدى انسجام أجهزة التشغيل مع السياسة التي تعبر أكثر إرتباطا وتأثيرا على التشغيل في الجزائر وهي: سياسة التعليم والتكوين والتعليم العالي: تشكل هذه السياسة نواة سوق العمل من خلال تكوين وتأهيل اليد العاملة الوافدة إليه.

• الانسجام مع سياسة التكوين المهني و التعليم العالي :

يُعدّ انسجام أجهزة التشغيل مع سياسة التعليم العالي أمراً ضرورياً لضمان فعالية هذه الأجهزة وتحقيق أهدافها في ربط مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل.

فبالنسبة لسياسة التعليم ، التكوين والتعليم العالي ، فإن تأثيرها على أجهزة التشغيل يظهر من خلال عنصرين أساسيين ، يتعلق الأول بمدى مواكبة مخرجات التعليم والتكوين المهني لإحتياجات سوق العمل وكذلك تكييف الشعب والتخصصات معها ، أما الثاني فيرتبط بدرجة تأهيل وكفاءة اليد العاملة .

فعند الحديث عن مدى مواكبة مخرجات التعليم والتكوين العالي لإحتياجات سوق العمل نجد ان هذا النوع من الانسجام محقق بدليل ان حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي انتهى تكوينه او الذي لفضته المدرسة مبكرا في تزايد مستمر ، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنويا اي ما يقارب 300.000 طالب عمل جديد سنويا ، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي الذي يرجع في الاساس الى تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات ، واستمرار توجه نحو المزيد من تحول المؤسسات العمومية الى القطاع الخاص ، والتقليص من عدد العمال اما بسبب الغلق ، او بسبب مواجهة الازمات التجارية والمالية ، نتيجة المنافسة الحادة لشركات والمنتجات الأجنبية وذلك عكس الفترات السابقة التي كانت فيها العلاقة بين التعليم والعمل علاقة آلية بحيث يتم ادماج جميع المتخرجين الجدد وعلى الاخص القطاع العام اين كانت معايير التوظيف خاضعة لمنطق الاقتصاد الموجه (شهرة، 2009)

كما يرجع السبب في ذلك الى ضعف تخطيط القوى العاملة سواء في تقدير الاعداد المطلوبة من اليد العاملة المطلوبة في مختلف المجالات والقدر المتوفر منها في المجتمع (قويدر، 2008، الصفحات 13-14) . الامر الذي ادى الى عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في التخصصات الاخرى ، ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر الى عدة عوامل منها : (ليلي، 2011)

- ضعف كفاءة وتاهيل اليد العاملة وهذا راجع الى عدم فاعلية نظام التعليم والتكوين.
- عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الانتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة اي البطالة المقنعة.
- كما يمكن ارجاع القصور في السياسة التعليمية أيضا الى سياسة التعليم العالي التي برغم من كونها شملت العديد من الاصلاحات أهمها انتاج نظام ل.م.د سنة 2004 بهدف تقديم تكوين نوعي لضمان ادماج مهني احسن ، وكذلك تحقيق انفتاح الجامعة الجزائرية على العالم الخارجي ، الا انه ، وبالنظر الى واقع الجامعة الجزائرية في الوقت الحالي بتطبيق هذا النظام ، لا يوحي ابدأ انه قد حقق الاهداف المرجوة منه بل بالعكس قد زاد الامر سوءا (ليلي ، الإصالحات الجامعية بين النظرية و واقع الممارسة " مشروع إصلاح التعليم العالي ل.م.د نموذجاً، 2011) والدليل على ذلك ما يلي:
المستوى العلمي للطلبة لم يتحسن ان لم يتدهور ، اصف الى ذلك تفضيل المؤسسات الباحثة عن عمال الشباب الحاملين لشهادات النظام الكلاسيكي بدلا من نظام ل.م.د هذا من جهة .

وفي الاخير يُقدم هذا الفصل نظرة شاملة على جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل في الجزائر، مُتناولاً أهم المفاهيم المتعلقة بهذا الجهاز، تهدف سياسة التشغيل في الجزائر إلى القضاء على البطالة وتعزيز توظيف الوافدين الجدد لسوق العمل وتسهيل إدماجهم في عالم الشغل وذلك من خلال جملة من البرامج والأجهزة التي تسعى إلى استحداث مناصب شغل وتشجيع روح المبادرة الفردية..

كما يلعب جهاز التشغيل دورًا هامًا في تنظيم وتوفير فرص العمل للوافدين الجدد لسوق العمل في الجزائر وذلك في ظل القوانين والتشريعات المنظمة لعملية التشغيل .

ومن جهة أخرى فقد تم التطرق في هذا الفصل الى تقييم وانسجام أجهزة التشغيل ،داخليا وذلك من خلال تقييم درجة الانسجام والتنسيق بين الجهات الفاعلة في تنفيذ سياسة التشغيل وخارجيا بمعرفة تأثير المتبادل بين اجهزة التشغيل والسياسات ذات العلاقة الوطيدة بها .

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي والمنهجي للدراسة

تمهيد

إستكمالاً للجانب النظري ، تم إختيار مديرية التشغيل لولاية أولاد جلال للقيام بالدراسة الميدانية ، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية التشغيل – أولاد جلال-، كما سيتم عرض الإطار المنهجي المتبع في دراسة العلاقة بين متغيرين الدراسة والتي تشكل الأساس الذي يبنى عليه الجزء الميداني من هذه المذكرة ، وعليه فقد إنطلق هذا الفصل بتقديم مديرية التشغيل محل الدراسة ، ثم وصف الإجراءات المتبعة في جمع المعلومات المتعلقة بالجانب الميداني إضافة الى تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة ، وفي الأخير تم إستعراض مختلف أدوات وطرق التحليل الإحصائي التي ستعتمد وتسمح بالحصول عن النتائج المطلوبة من خلال التطرق للمباحث الآتية :

- ✓ المبحث الاول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
- ✓ المبحث الثاني: التصميم العملي والمنهجي للدراسة
- ✓ المبحث الثالث : مقارنة أنظمة التشغيل في الجزائر وسويسرا و بين التشريعات الجزائرية والفرنسية

المبحث الاول: تقديم مؤسسة محل الدراسة

تعدّ مديرية التشغيل لولاية أولاد جلال مؤسسة حكومية جزائرية تلعب دورًا هامًا في تعزيز فرص العمل ومكافحة البطالة في الولاية. تقع المديرية تحت سلطة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتعمل على تنفيذ برامج وسياسات الحكومة الهادفة إلى خلق فرص عمل جديدة وتحسين مهارات الباحثين عن عمل ودمجهم في سوق العمل

المطلب الاول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وأنشطتها

يُعدّ فهم طبيعة المؤسسة محل الدراسة وأنشطتها خطوة أساسية لأي بحث أو تحليل يهدف إلى تقييمها أو فهم تأثيرها على محيطها.

أولا التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

أنشئت مديرية التشغيل طبقا لمرسوم التنفيذي رقم 05 – 02 المؤرخ في 7 ذس القعدة 1422 و الموافق 21 يناير 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في ولاية اولاد جلال و عملها .

يقع مقر مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال في الحي الاداري للمدينة الجديدة اولاد جلال بالشقتين رقم 195 و 196 العمارة رقم 16 الطابق الثالث المكونتين من 03 غرف الكائنة بحي 170 / 200 / 2000 مسطن اولاد جلال برنامج 2010 / 2014 الجهة الغربية للولاية يقابلها مقر خزينة اولاد جلال من الواجهة الامامية سكنات اجتماعية ، مقر المديرية ملك لمصالح ديوان الترقية والتسيير العقاري لولاية بسكرة ، وتبلغ مساحتها 220 م ، و يبلغ عدد عمالها 20 موظف .

ثانيا أنشطة ومهام مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال

أ. في مجال ترقية التشغيل

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها .
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على مستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في انجاز برامجها الغادفة الى تنمية امكانيات التشغيل بها .
- دراسة جميع كفيات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
- تقييم برامج ترقية التشغيل واثرائها وتعزيزها.
- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ كخلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق او دراسة ضرورية لتنمية البرامج الخاصة بترقية التشغيل ، أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية الى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات نحو توسيع فرص العمل .
- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجلمه في اطار ترقية التشغيل و مكافحة البطالة .

ب. في مجال تنظيم التشغيل

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من طلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين .

- المساهمة بالاتصال مع مؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين .
- وضع اليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرة تنمية القطاعات التي قد توفره .
- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره .
- جمع كل المعطيات الاحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها وبهذه الصفة ، تجمع مديرية التشغيل في ولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل ، كل المعلومات الضرورية لاداء مهامها .

ت. في مجال الحافطة على التشغيل وحركة اليد العاملة

- السهر على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل .
- الحث على جميع المبادرات الهادفة الى المحافظة على التشغيل وتشجيعها .
- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعة وتشجيع التعويض مابين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل الى اقصى حد .
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الاجانب واعداد بطاقات وحصائل دورية مرتبطة بها .

بالاضافة الى مهام المذكورة ، تكلف مديرية التشغيل في ولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على مستوى المحلي ، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجهات الواردة من الادارة المركزية .

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل اولاية اولاد جلال

تضم مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال ثلاث مصالح كالتالي :

مصلحة الادارة العامة والميزانية

تتكفل بما يلي :

- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية لمصالح المديرية الولائية
- تقييم الاحتياجات المالية واستعمال القروض الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة وتكون هذه المصلحة من مكاتبين :
- مكتب ادارة المستخدمين والوسائل .
- مكتب الميزانية والمحاسبة .

مصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل

وتتكفل بما يلي :

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على مستوى المحلي ودراسة جميع كفيات تطويرها حسب خصوصيات الولاية
- تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل
- وضع اليات تنظيم ومتابعة سوق العمل وتحديد المهن الجديدة والتأهيلات التي يتطلبها سوق العمل .
- تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل وضمان تقييمها .

- وتتكون هذه المصلحة من 3 مكاتب :

➤ مكتب برامج الترقية التشغيل

➤ مكتب تسيير سوق العمل

➤ مكتب التنسيق والاحصائيات والتقييم

مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة

وتتكفل بما يلي :

- تطبيق الأعمال الرامية الى الحفاظ على الشغل المتوفر ، وتشجيع اعادة الادمج المهني للعمال

- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة المهاجرة والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص

بتشغيل اليد العاملة الاجنبية .

- وضع نظام رصد سوق العمل

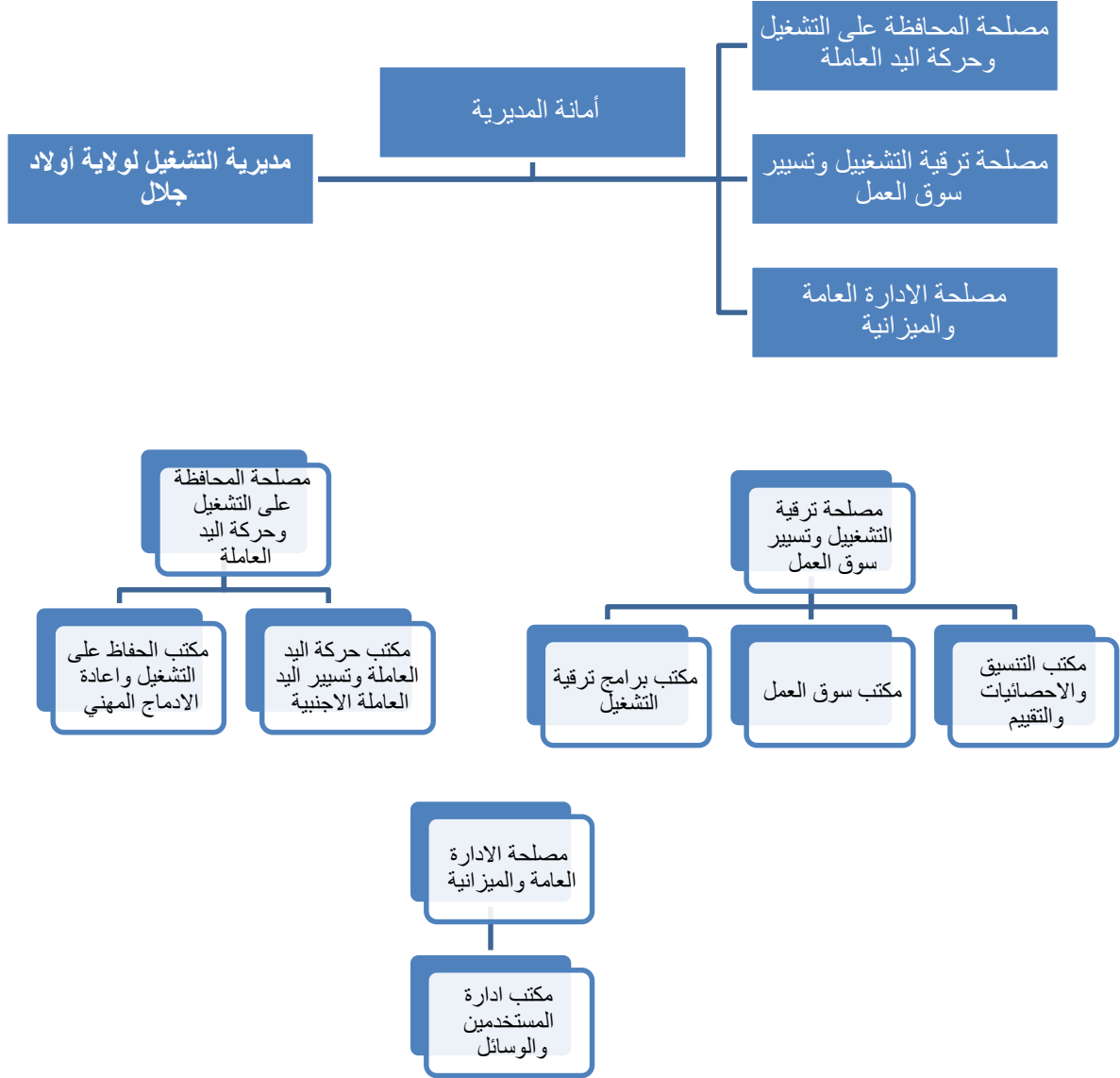
تتكون من مكنتين :

➤ مكتب الحفاظ على التشغيل و اعادة الادمج المهني

➤ مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الاجنبية .

ويمكن توضيح هياكلها في الشكل التالي :

شكل 3 : الهيكل التنظيمي العام لمديرية التشغيل لولاية أولاد جلال



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المديرية

المطلب الثالث: احصائيات التشغيل والبطالة وعروض العمل في مديرية التشغيل

تقدم مديرية التشغيل احصائيات في مجال التشغيل والبطالة تتمثل في :

- احصائيات اسبوعية خاصة بوضعية الادمج المهني + CTA تقدم هذه الاحصائيات الى الوزارة كل اسبوع اي كل خميس
- احصائيات شهرية خاصة بعروض العمل تقدم الى الوزارة قبل 10 في كل شهر
- احصائيات شهرية خاصة بتسيير سوق العمل تقدم الى (الوزارة + الولاية)
- احصائيات كل ثلاثة أشهر خاصة بمعدل البطالة تقدم الى (الوزارة + الولاية)
- احصائيات كل ثلاثة أشهر خاصة بمعدل البطالة (الوزارة +الولاية)
- احصائيات خاصة بمونوغرافيا الولاية تقدم نسخة بالعربية ونسخة بالفرنسية الى الولاية كل ثلاثة اشهر
- البيان السنوي يقدم الى الوزارة + الولاية كل سنة
- النضام الاحصائي يقد كل سنة اشهر الى الولاية
- اعداد خريطة اقليمية لفرص الاستثمار كل سنة الى الولاية تشرف عليه مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية
- مخطط تهيئة الاقليم للولاية بداية من 2023
- النظام المعلوماتي الاحصائي يتم الى الولاية كل ثلاثة اشهر اي كل سداسي
- دراسة الخارطة الاقليمية لفرص الاستثمار لبلديات أولاد جلال يقدم الى الولاية

اولا : في مجال التشغيل

يعتبر قطاع الشغل من بين القطاعات التي توليها الدولة اهتماما كبيرا لما له من ارتباط وثيق بمدى وتطور حياة الفرد والمجتمع .هذه المعلومات مقدمة من مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال

أ) الفئة السكانية المسجلة

يتم توزيع الفئة السكانية المسجلة على النحو التالي :

جدول:5 توزيع الفئة السكانية المسجلة

المؤشر الولاية	المساحة الاجمالية	العدد الاجمالي للسكان	الشريحة النشطة	الشريحة المشغلة	الشريحة بدون عمل	نسبة البطالة
اولاد جلال	11410.23 كلم ²	248846	169285	141009	28276	16,70%

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة

ان المساحة الاجمالية + العدد الاجمالي للسكان تقدم من طرف ONS (الديوان الوطني للإحصائيات)

• الشريحة النشطة

توزع الشريحة النشطة في الجدول التالي مقسمة حسب كل بلدية

جدول 6 : توزيع الشريحة النشطة

البلدية	عدد الشريحة النشطة
اولاد جلال	59543
الدوسن	31126
شعبية	15820
سيدي خالد	37218
بسباس	9551
رأس الميعاد	16027
المجموع	169285

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق الداخلية بالمؤسسة

• الشريحة المشتغلة :

يتم توزيع الشريحة المشتغلة حسب البلديات الى غاية 2024/02/29 وذلك حسب الجدول التالي :

جدول 7: توزيع الشريحة المشتغلة حسب البلديات

البلديات	السكان المشتغلون	السكان المشتغلين في قطاع الفلاحة والغابات	السكان المشتغلين في قطاع الصناعة	السكان المشتغلين في قطاع البناء والاشغال العمومية والري	السكان المشتغلين في قطاع الخدمات والسياحة والصناعة التقليدية	السكان المشتغلين في قطاع التجارة والنقل	السكان المشتغلين في الادارة
اولاد جلال	48388	28942	1141	2613	3140	3987	7842
الدوسن	27732	21862	793	1111	998	969	1490
الشعبية	14456	11398	228	896	608	520	524
سيدي خالد	29179	16861	957	1499	2185	2094	4969
البسباس	8166	4877	382	463	1075	507	490
رأس الميعاد	13088	8222	871	1205	877	679	983
المجموع	141009	4372	7787	8883	8756	16298	

• توزيع السكان المشتغلون حسب العمر والجنس

يتم توزيع السكان المشتغلون حسب العمر والجنس على النحو التالي :

جدول 8 : توزيع السكان المشتغلون

الفئة العمرية	ذكر	انثى	المجموع
19-15 سنة	2985	27	3012
24-20 سنة	10843	2562	13405
29-25 سنة	19453	5877	25330
34-30 سنة	22118	5188	27306
39-35 سنة	20561	5389	25950

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

24756	5098	19658	40-49 سنة
21250	5069	16181	50 فما اكثر
1441009	29210	111799	المجموع

المصدر: الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل

• الشريحة بدون عمل

عدد طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة الى غاية 29 /02 /2024 هو 28276 منها :

جدول 9 : طالبي العمل المسجلين لدى الوكالة

العدد	الجنس
11864	ذكر
16412	انثى
28276	المجموع

المصدر: الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

(ب) احصائيات متعلقة بجهاز المساعدة على الادمج المهني:

تشرف مديرية التشغيل على تنفيذ برامج جهاز المساعدة على الادمج المهني (DAIP و CTA) على مستوى الولاية حيث نجد هذه الاحصائيات موزعة كما في الجدول التالي :

جدول 10 : احصائيات جهاز المساعدة على الادمج المهني

المجموع	انثى	ذكر	نوع العقد
773	592	181	CID
610	356	254	CIP
1383	948	435	المجموع
18	12	6	CID
2	1	1	CIP
0	0	0	CFI
20	13	7	المجموع

المصدر : الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

جدول 11 : حصيلة التشغيل في جهاز المساعدة على الادمج المهني الى غاية : 2024 /02/29

المجموع	انثى	ذكر	نوع العقد	
0	0	0	CID	فيما يخص المستفيدين من عملية الادمج المهني المتبقي (0) من 1383
0	0	0	CIP	
0	0	0	CFI	
0	0	0	المجموع	
18	12	06	CID	20 مستفيد من اصل 18
02	01	01	CIP	

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

	CFI	00	00	00	مؤسسة في قطاع البناء والأشغال العمومية ومستفيدة وحيدة في القطاع
	المجموع	07	13	20	

المصدر من اعداد الطلبة بالاعتماد على الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل أولاد جلال

ثانيا : في مجال البطالة

ان السياسة المتبعة من طرف الدولة في كل المجالات والتي تصب في خانة واحدة هي خدمة المواطن والسعي الى تطوير وتحسين ظروفه المعيشية .

ومن خلال الاولوية التي تعطيها الدولة لقطاع التشغيل والذي يأخذ حيز كبير في معظم مخططات التنمية مما نتج عنه تحسن مضطرد في ارتفاع عدد السكان المشغولين والانكماش الجلي في تعداد السكان البطالين والذي عاد للارتفاع بسبب أقبال البطالين على التسجيل في الملحقة المحلية للتشغيل بسبب منحة البطالة والبحث عن مناصب شغل فحسب احصائيات المصراحة من مديرية التشغيل نجد :

تطور معدل البطالة من 2017 الى 2024 موضحة في الجدول التالي :

جدول 12 : تطور معدل البطالة من 2017 الى 2024

السنوات	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	مارس 2024
الولاية	%4,21	%4,44	%8.38	%7.37	%12.52	%19.40	%19.61	%16.70
اولاد جلال								

المصدر : الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

يبلغ طالبي العمل 28276

كما يبلغ عدد المؤمنين المستفيدين من منحة البطالة الحاصلين على بطاقة الشفاء يقدر ب 7044

جدول 13 : احصائيات متعلقة بتوقيف منحة البطالة الى غاية 2024/02/29

العدد	السبب
1146	طلب عمل غير مفعّل
844	العمر يتجاوز 40 سنة
714	حيازة مركبة من الصنف 0 الى غاية الصنف 8
468	رفض التوجه للتكوين
223	الانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء CNAS
204	الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية غير مبين
135	حائز على بطاقة حرفي
122	الاستفادة من جهاز ANGEM
111	رقم الهاتف خاطئ
140	استفادة الزوج (ة) من منحة البطالة
117	طالب جامعي
147	تنصيب المستفيد

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

134	انتساب الزوج الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء CNAS
64	التخلي عن التكوين
40	الانتساء الى الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية والري لقطاعات البناء الاشغال العمومية CACOBAPHT
32	لديه أو كان لديه سجل تجاري
63	الاستفادة من منحة الجزافية للتضامن
47	بناء على طلب المستفيد
27	انتساب الزوج الى اجهزة وزارة الدفاع الوطني
27	متقاعد كاستاذ او مستخلف في وزارة التربية والتعليم
13	الاستفادة من جهاز ANADE
19	انتساب الزوج الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء CASNOS
13	حيازة محل تجاري
11	الانتساب الى الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء
10	الانتساب الى الصندوق الوطني للتقاعد
10	التغيير في وضعية المستفيد
6	الغياب في التكوين
4	رفض توجيهين للعمل
3	تحريرات الخلايا المحلية التضامنية (CPS)
4	تصريح كاذب
3	مؤجل(ة) الى الدورة التكوينية الموالية
7	متربص في طور التكوين المهني
4	وفاة المستفيد
2	خطأ في الحساب البريدي
1	الاستفادة من جهاز DAIP
1	انتساب الزوج الى جهاز المساعدة على الادمج DAIP
1	المستفيد مسجل في قوائم الناقلين
1	ملف غير مكتمل أو خاطئ أو غير موجود
4951	المجموع

المصدر : الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

ثالثا : عروض العمل (حصيلة العمل في القطاع الاقتصادي الاطار الكلاسيكي)

جدول 14 : عروض العمل حسب طبيعة القطاع والنشاط من 2024/01/01 الى غاية 2024/02/29

المجموع	عروض العمل			القطاع والنشاط
	الاجنبي	الخاص	العام	
32	/	27	05	الصناعة
110	/	72	38	البناء
00	/	00	00	الفلاحة
71	/	62	09	الخدمات
213	/	161	52	المجموع

المصدر: الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

جدول 15 :حصيلة التنسيبات المحققة حسب طبيعة القطاع والنشاط من 2024/01/01 الى غاية 2024/02/29

المجموع	نوع عقد العمل		القطاع والنشاط
	مؤقت	دائم	
10	10	/	الصناعة
94	94	/	البناء
/	/	/	الفلاحة
43	43	/	الخدمات
147	147	/	المجموع

المصدر: الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

عروض العمل الملغاة

جدول 16 :عروض العمل الملغاة

العروض	المناصب
03	03

المصدر : الوثائق الداخلية بمديرية التشغيل اولاد جلال

اما بخصوص التشريع ومراقبة سوق العمل

قام مفتش العمل ب 501 زيارات ميدانية والمراقبة حول التطبيق السليم لتشريع العمل الى مختلف المؤسسات الناشطة باقليم الولاية ولكل القطاعات القانونية، اما حصيلة الزيارات المشتركة بين مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي على المستوى المحلي 45 زيارة لهيئات المستخدمة تم انجازها رفقة مراقب الضمان الاجتماعي .

المبحث الثاني: التصميم العملي والمنهجي للدراسة

يشمل هذا المبحث التصميم العملي للدراسة ، الذي يتضمن تحديد مجتمع وعينه الدراسة والادوات المستخدمة بالإضافة لأساليب التحليل

المطلب الاول :مجتمع وعينة الدراسة :

يعرف مجتمع الدراسة على أنه : "مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على البيانات منها وعنها وبعبارة أخرى هي عبارة عن جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الباحث (الهاملي، 2003) أما العينة فهي جزء من مجتمع الدراسة ، تأخذ بطرق معينة تكون ممثلة تمثيلا صحيحا للمجتمع بقصد التعرف على خصائص هذا الاخير (صبري، 2006). وفي هذه الدراسة التي تحمل عنوان تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق في إطار هذه الدراسة، تم تحديد مجتمعين للدراسة، تم اختيار عينة من كل مجتمع باستخدام طريقة مناسبة للمنهج المستخدم، سواء كان نوعياً أو كميًا.

أولا من الجانب النوعي :يتمثل المجتمع الاحصائي وهم العاملين في مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال البالغ عددهم 20 عاملا تتمثل العينة الاحصائية في الاطارات الأساسية الذين لديهم الدراية الكافية والخبرة من أجل تقديم المعلومات اللازمة حول الدراسة . البالغ عددهم 3 عاملين .

ثانيا من الجانب الكمي : يتمثل المجتمع الاحصاء في مجموعة طالبي العمل الجدد والبالغ عددهم 100 فرد أما العينة فهي جزء من مجتمع الدراسة تؤخذ بطرق معينه بحيث تكون ممثله تمثيلا صحيحا للمجتمع بقصد التعرف على خصائص هذا الاخير ونظر لصعوبة الوصول الى جميع افراد المجتمع قد تم استخدام اسلوب العينة القصدية الغير احتمالية وتم توزيع 100 إستبيان واسترجاع 95 إستبيان منها صالحه للتحليل لينحصر حجم العينة في 95 فردا وهم يمثلون نسبته 95% من مجتمع الدراسة وهي تجاوزت الحد الادنى الموصى به على الاقل 10% . وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيان:

جدول 17 :كيفية توزيع وجمع الاستبيان على عينة الدراسة

عدد الإستمارات	الإستمارات الموزعة	الإستمارات المستعادة	الإستمارات المفقودة	الإستمارات الملغاة	الإستمارات النهائية
المجموع	100	97	3	2	95
النسبة	100%	97%	3%	2%	95%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الإستمارات الموزعة

يبين الجدول الأول أن عدد الاستمارات الموزعة لعينة الدراسة 100 بلغ استمارة، وتم استرجاع 97 استمارة بنسبة 97%، في حين بلغ عدد الإستمارات الضائعة 3 إستمارات بنسبه 3 % وتم إلغاء إستمارتين غير صالحتين(غير مكتملتين) اي بنسبه 2 % وبقي 95 إستمارة نهائية بنسبة 95 %.

المطلب الثاني : أدوات الدراسة

أدوات جمع البيانات تعبر عن مختلف التقنيات التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات من ميدان الدراسة ، باستخدام أدوات ووسائل البحث الميداني والمتمثل في الملاحظة والمقابلة والإستبيان. نظرا لتنوع أساليب الدراسة جعل هناك تنوع وتعدد في الادوات المستخدمة في جمع البيانات والتي يمكن تحديدها كما يلي :

1- المقابلة

تهدف المقابلة الى جمع البيانات والمعلومات التي يريد الباحث الحصول عليها وذلك من خلال إجراء حوار بينه وبين الشخص الذي تتم مقابله . فهي عبارة عن لقاء بين الباحث الذي يطرح مجموعة من الاسئلة (النشلي، 2016) ويمكن تصنيفها إلى نوعين (ماجد، 2016) المقابلة المنظمة والأخرى غير منظمة ، فالمقابلة المنظمة يتم من خلالها طرح على المشارك سلسلة من الأسئلة معدة سلفا ، ويتلقى جميع المشاركين الأسئلة نفسها .وبنفس الترتيب والطريقة ، ويكون دور الباحث محايدا ، فهذا النوع من المقابلات يركز على الأسئلة العقلانية لا عاطفية أما المقابلة المنظمة فهي مقابلة غير مقننة ذات أسئلة مفتوحة وعميقة ، ويتخذ الباحث دور مدير للحوار أكثر من مقابل ، فهذا النوع من المقابلات يمكن الباحث من فهم تفكير المشارك وسلوكه دون اسقاط فرضيات الباحث المسبقة والتي قد تحد من أقوال وتفاعل المشارك

وفي دراستنا تم الإعتماد على المقابلة غير المنظمة التي اجريت مع الاطارات الاساسية في مديرية التشغيل البالغ عددهم 3 عاملين. وهذا من اجل جمع المعلومات حول تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري في مؤسسة محل الدراسة .

تم تقسيم المقابلة الى اربعة محاور مقسمة على النحو التالي :

المحور الاول : يتضمن معلومات شخصية وتعريف لافراد العينة البحث وهي : الاسم واللقب ، العمر ، المهام والمسؤوليات ، الاقدمية

المحور الثاني : مقدمة عن جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية) ويتضمن 6 اسئلة مرقمة من 5 الى 10

المحور الثالث : التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل وهي عبارة عن 4 اسئلة مطروحة. مرقمة من 11 الى 14

المحور الرابع : كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل

2الاستبيان

تعتبر الاستبانة أداة من أدوات جمع البيانات . وتكون في شكل استمارة تحتوي على اسئلة محددة ومرتبطة منطقيا . معدة من قبل الباحث حول موضوع أو اشكالية معينة ، وترسل اما بالبريد العادي أو البريد الالكتروني ، أو مباشرة يتم توزيعها على أفراد معينين لملئها (النشلي، 2016) وهناك ثلاثة انواع من الاستبيان :

الاستبيان المغلق : يوجه المبحوث أسئلة مقيدة تتطلب الاجابة بغير موافق بشدة ، غير موافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة

الاستبيان المفتوح : يوجه للمبحوث أسئلة مفتوحة تسمح له بالتعبير وابداء رأيه الخاص .

الاستبيان المزدوج : الذي يوجه للمبحوث أسئلة محددة كما يوجه له أسئلة تسمح للمبحوث الاجابة بحرية وفي دراستنا تم اختيار الاستبيان المزدوج

حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة المقدر عددها ب 95 طالب للعمل. حيث يتكون الإستبيان من ثلاث محاور:

المحور الأول: يتضمن معلومات شخصية لأفراد عينة البحث و هي : بالجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، الحالة الاجتماعية ، عدد السنوات التسجيل كطالب عمل و مكان الإقامة .

المحور الثاني : ويتمثل في " نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل " والذي يشمل 32 سؤال موزعة على ثلاثة أبعاد ، البعد الأول الابعاد الاجرائية تتضمن 9 اسئلة مرقمة من 7 الى 15 البعد الثاني الابعاد العلانقية تتضمن 10 اسئلة مرقمة من 16 الى 25 وابعاد اساسية تتضمن 9 اسئلة مرقمة من 26 الى 34 كما هناك 4 أسئلة يستطيع المبحوث الاجابة عنها بحرية والمرقمة من 35 الى 39

المحور الثالث : ويتمثل في "التشريع الجزائري"، والذي يشمل 9 عبارات موزعة على بعد واحد وهو : بعد التشريع الجزائري ، والذي يتضمن العبارات المرقمة من 40 إلى 48 . وفيما يخص تصميم وصياغة عبارات الإستبيان وجعله بسيط الفهم للمستجوبين وتحفيزهم على الإجابة عنها بكل مصداقية ومن خلال مطالعتنا لمختلف الدراسات السابق فإن معظمها إعتد في دراسته على مقياس ليكارت الخماسي ، بحيث لكل عبارة خمي إختيارات تتمثل في : موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق وغير موافق بشدة ، ويرمز لها بالأرقام التالية على التوالي : 1، 2، 3، 4 و 5.

جدول 18: درجات مقياس ليكارت الخماسي

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقياس ليكارت

لإعطاء تحليل واضح ودقيق حول إجابات أفراد العينة المدروسة فإنه تم الإعتماد أولاً على حساب المدى من أجل تحديد مجالات مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان والمتمثلة علاقته في:

المدى = أعلى درجة في المقياس - أدنى درجة في المقياس ، أي: $5 - 1 = 4$ ولتنقل في هذه المجالات يجب تحديد طول الفئة باستخدام العلاقات التالية: طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس ، أي: $0.8 = 4 / 5$ بعد ذلك نقوم بإضافة هذه القيمة إلى الحد الأدنى لدرجة الموافقة للحصول على الحد الأعلى لكل البعد أي $0.8 + 1 = 1.8$ للحصول على المجال [1-1.80] وهكذا مع جميع مجالات الموافقة والموضحة في الجدول التالي:

جدول 19: تقدير الإتجاهات حسب قيم المتوسط

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	درجة التقييم
[1.80-1]	غير موافق بشدة	درجة منخفضة جداً
[2.60-1.80]	غير موافق	درجة منخفضة جداً
[3.40-2.60]	محايد	درجة متوسطة
[4.20-3.40]	موافق	درجة مرتفعة
[5-4.20]	موافق بشدة	درجة مرتفعة جداً

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقياس ليكارت

يقدم الجدول بتصنيف درجات التقييم بناءً على متوسط الدرجات الحسابية يتم تقسيم درجات التقييم إلى خمس فئات: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، و موافق بشدة ترتبط كل فئة من فئات درجات التقييم بدرجة تقييم تتراوح من "منخفضة جداً" إلى "مرتفعة جداً" حيث تتراوح درجات "غير موافق بشدة" بين 1 و 1.80 و تتراوح درجات "غير موافق" بين 1.81 و 2.60 كما تتراوح درجات "محايد" بين 2.61 و 3.40. وكذلك تتراوح درجات "موافق" بين 3.41 و 4.20. وأيضا تتراوح درجات "موافق بشدة" بين 4.21 و 5

اساليب التحليل الاحصائي الخاصة بالمقابلة

تم استخدام برنامج **Nvivo** الذي هو عبارة عن حزمة برامج تساهم في المساعدة على تحليل البيانات النوعية ، فهو يتيح حفظ المصادر بدقة و يقوم بتحديد الحالات الديموغرافية كما يعمل على تسجيل الافكار وربطها بشكل مناسب بمصادر ها . وتحويل الافكار في شكل نماذج ورسوم بيانية .

اساليب التحليل والتصميم الاحصائي الخاصة بالاستبيان

أولاً: اساليب التحليل الاحصائي

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية اللازمة لمعالجة البيانات المتحصل عليها من خلال الاداة الرئيسية لجمعها وذلك بعد فحص الاستبانات المسترجعة وتبويبها أي ترميزها من أجل تسهيل عملية تفرغ وإدخال

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

هذه البيانات في الحاسوب حيث تم الإعتماد على برنامج الحزمه الاحصائية الاجتماعيه والذي يرمز له اختصارا SPSS 26 حيث ان هذا البرنامج يحتوي مجموعه من الاساليب والاختبارات الاحصائي, التي تدرج ضمن الاحصاء الوصفي والاستدلالي .

ثانيا :التصميم الإحصائي

يشمل تصميم الإحصائي للدراسة تحقق من صدق وثبات أداة الدراسة واختبار التوزيع الطبيعي.

➤ اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

1 صدق أداة الدراسة : يشمل صدق نوعين هما صدق الظاهري وصدق الاتساق البنائي:

1-1 الصدق الظاهري للإستبيان: تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة المتخصصين وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة حيث تم أخذ جميع الملاحظات المقدمة من طرف المحكمين فيما يخص وضوح العبارات من حيث المحتوى والصياغة وتعديل ما تم تصحيحه من طرف المحكمين من خلال الإضافة والدمج والحذف في ضوء الآراء التي اتفق عليها اغلبه المحكمين

2-1 صدق الإتساق البنائي للإستبيان: يدل على درجه ارتباط كل من نجاعة جهاز التشغيل و التشريع الجزائري بالدرجة الكلية الاستبيان وتظهر نتائج في الجدول التالي:

جدول 20 :صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

رقم المحور	المحور	Spearman correlation	مستوى الدلالة Sig	النتيجة
2	نجاعة جهاز التشغيل	0.784	0.000	دال إحصائيا
3	التشريع الجزائري	0.865	0.000	دال إحصائيا

دال إحصائيا معناها أنه هناك ارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحورها

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

يتضح من نتائج الجدول رقم 4 أن قيمة معامل الارتباط سييرمان لمحوري الدراسة مع الدرجة الكلية للإستبيان موجبة ودالة إحصائيا ،حيث بلغت قيمته لنجاعة جهاز التشغيل 0.784 والتشريع الجزائري 0.865 ،وبفس مستوى الدلالة التي بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05 ، وهذا يدل على اتساق وصدق هذين المحورين وأنهما يقيسان ما وضعنا لأجله ، وعليه يتحقق شرط الاتساق الداخلي للإستبيان.

2- ثبات أداة الدراسة

يتم قياس ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرومباخ حسب نتائج الجدول التالي:

جدول 21: قيمة معامل ألفا كرومباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرومباخ
نجاعة جهاز التشغيل	31	0.856
التشريع الجزائري	9	0.911
الثبات الكلي لإستبيان	40	0.936

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

أظهرت النتائج أن معامل ألفا كرومباخ لجميع محاور الإستبيان أكبر من 0.65، حيث أن معامل ألفا كرومباخ لكل من نجاعة جهاز التشغيل والتشريع الجزائري كانت قيمتهم 0.856 و 0.911 على التوالي، كما أن قيمة معامل الثبات الكلي للإستبيان كانت قريبة من 1 حيث بلغت 0.936 وهي أكبر من النسبة المقبولة إحصائيا 0.65، وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة، مما يؤكد أن أداة الدراسة ذات ثبات عالي، وهذا ما يؤكد صحة الإستبيان وصلاحيتها لتحليل وتفسير نتائج الدراسة، وبالتالي فإن هذا الإستبيان يفي بأغراض الدراسة.

➤ اختبار التوزيع الطبيعي

من أجل التحقق من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي يتم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnova لأن حجم عينة الدراسة الحالية 95 وهو أكبر من 50، بالإضافة لاستخدام معلمي الإلتواء والتقلطح لنفس السبب، ويتحقق شرط اتباع بيانات الدراسة التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة الدلالة أكبر من 0.05.

أولاً: اختبار Kolmogorov-Smirnova للتوزيع الطبيعي: تظهر نتائج الإختبار في الجدول التالي:

جدول 22: نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnova للتوزيع الطبيعي

نوع التوزيع	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			اختبار نوع توزيع بيانات الإجابات على متغيرات الدراسة
	Statistic	df	Sig	Statistic	df	Sig	
طبيعي	0.933	95	0.147	0.102	95	.200*	المحور الثاني: نجاعة جهاز التشغيل
طبيعي	0.966	95	0.149	0.064	95	.200*	المحور الثالث: التشريع الجزائري

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

تبرز نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي أن قيمة الدلالة للمحورين أكبر من 0.05 ، ومنه فإن محاور الإستبان المدروس تدل على اتباع التوزيع الطبيعي.

ثانيا: اختبار معاملي الإلتواء و التفرطح لتوزيع الطبيعي: تظهر نتائج هذا الإختبار في الجدول الآتي:

جدول 23: نتائج اختبار معاملي الإلتواء و التفرطح للتوزيع الطبيعي

محاو الدراسة	الإلتواء Skewness	التفرطح Kurtosis	نوع التوزيع
نجاعة جهاز التشغيل	-0.599	0.503	طبيعي
التشريع الجزائري	-0.702	0.233	طبيعي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم 6، أن معامل الإلتواء (Skewness) لكل من نجاعة جهاز التشغيل والتشريع الجزائري بلغت على الترتيب -0.599 و -0.702 وهي تقع ضمن المجال [-1، +1]، أما قيمة معامل التفرطح (Kurtosis) بلغت على الترتيب 0.503 و 0.233 وهي أقل من 2، وعليه فإن شرط اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي محقق، مما يتيح لنا استخدام الأدوات الإحصائية المعلمية في اختبار وتحليل فرضيات الدراسة.

المبحث الثالث: مقارنة أنظمة التشغيل في الجزائر وسويسرا و مقارنة بين التشريعات الجزائرية والفرنسية

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري ، اذ اصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها.

فرضت تحديات البطالة المتزايدة ضرورة اتخاذ إجراءات حاسمة لمعالجتها، من خلال تطوير أنظمة التشغيل و سنّ جملة من القوانين والتشريعات المنظمة.. وذلك بغرض تعزيز فرص عمل مناسبة والتقليص من حدتها.

لإجراء تقييم شامل لفعالية هذه الإجراءات، ومحاوية هذه الظاهرة ، من المفيد مقارنة نظام التشغيل في الجزائر بنظيره في سويسرا، وكذلك مقارنة التشريعات الجزائرية بنظيرتها الفرنسية. تم اختيار كل من سويسرا وفرنسا، حيث أن سويسرا تبرز كنموذج يحتذى به في مجال سياسة التشغيل ، كما تحتل مرتبة متقدمة كونها من الدول ذات أقل نسبة بطالة في العالم، تتجلى تحت هذه المقارنة جملة من الاهداف ومن بينها تحديد العراقيل والاسباب التي يفتقر إليها سوق العمل في الجزائر وكيف يمكن لأجهزة التشغيل الجزائرية الاستفادة من خبرات سويسرا في هذا المجال. كما تم اختيار فرنسا كنموذجاً للمقارنة لعدة اسباب ومن اهمها التشابه في القوانين بين الجزائر وفرنسا...إلخ.

وذلك بغية فهم أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين القانونيين، وتقييم فعالية التشريعات الجزائرية الحالية، وتحديد المجالات التي تتطلب إصلاحًا.

المطلب الاول :مقارنة سياسة التشغيل بين سويسرا والجزائر:

يعدّ فهم كيفية دمج الوافدين الجدد لسوق العمل أمراً بالغ الأهمية لكل من سويسرا والجزائر. بينما تسعى الجزائر إلى خلق فرص عمل لجيلها الشاب المتنامي بوضع سياسات وبرامج تهدف إلى مساعدة الوافدين الجدد على إيجاد وظائف مناسبة ودمجهم في سوق الشغل ، وجدت نفسها معرضة إلى أفة الاجتماعية والاقتصادية الا وهي البطالة. استلزم منها إيجاد حلول رديعية من أجل معالجتها والتقليص من حدتها . تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مقارنة معمقة بين سياسة التشغيل في سويسرا والجزائر على سبيل المقارنة.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج المقارن الذي عرفه كل من ستيوارت ميل سنة 1843 على انه " هو دراسة ظواهر متشابهة او متناظرة في مجتمعات مختلفة ، والمقارنة هو تحليل المنظم للاختلافات في موضوع أو أكثر عبر مجتمعين أو أكثر وليس ببعيد عن هذا المعنى نجد أن هناك من عرف المنهج المقارن بأنه تلك الخطوات التي يتبعها الباحث في مقارنته للظواهر محل البحث أو الدراسة بقصد معرفة العناصر التي تتحكم في أوجه التشابه والاختلاف في تلك الظواهر (منظور، 1993).

بيانات المقارنة:

تعتمد هذه المقارنة على البيانات والمعلومات المستمدة من المصادر المذكورة ادناه: (OursJosef, 2000) (LEHMANN, 2018) (Luzius Stricker a*, 2020) (Vassiliev*, 2007) (Unemployment and employment offices' efficiencyWhat can be done?, 2006) (BERCLAZ, 2012) (Salvisberg & Sacchi, 2014)

تم تنظيمه على النحو التالي :

➤ من حيث نظام التشغيل:

الجزائر: يتكون نظام التشغيل في الجزائر من: 58 وكالة ولائية و 11 وكالة جهوية و 208 وكالة محلي

سويسرا: يتكون نظام التشغيل في سويسرا من: 160 مكتب توظيف اقليمي تدار بطريقة لامركزية من قبل الكانتونات وعدد الكانتونات السويسرية 26 (تشير الكانتونات إلى التقسيمات الإدارية أو الولايات داخل سويسرا

➤ من حيث اداة تقدير السكان لحساب معدلات البطالة:

الجزائر: ONS

سويسرا: SAKE

➤ من حيث نظام التامين ضد البطالة:

الجزائر: CNAC الصندوق الوطني للتامين على البطالة

سويسرا: AVIG يعتمد النظام على البيانات الادارية ويرتبط ببيانات الضمان الاجتماعي

➤ من حيث خدمات نظام التامين ضد البطالة:

الجزائر: ابتداء من سنة 1994 شرع الصندوق الوطني للتامين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الاجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا ارادية ولاسباب اقتصادية وهو يعتبر جهاز تشجيع

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

ودعم الترقية الشغل من خلال منح اعانة شهرية للتشغيل وامتيازات وخفض حصة صاحب العمل كما يعمل على تخفيف الاثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي وفقا للمخطط التعديل الهيكلي عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية

سويسرا: - نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا إلزامي لجميع الموظفين، مع تقاسم المساهمات بين الموظفين وأصحاب العمل على دفع استحقاقات التأمين ضد البطالة.

يتمتع الاتحاد السويسري بسلطة تشريعية بشأن التأمين ضد البطالة، ولكن تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة تقع بشكل أساسي على عاتق الكانتونات الـ26 كما.

تقدم مكاتب التوظيف الإقليمية المشورة والخدمات الإدارية والوصول إلى برامج سوق العمل. هذه الخدمات مجانية ومفتوحة للجميع، وليس فقط لأولئك الذين يحق لهم الحصول على المزايا كما.

يرتبط نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا ببرامج سوق العمل النشطة. .

خضع نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا لإصلاحات لمعالجة قضايا مثل ممارسات التنشيط، وعدم التجانس بين خطط المساعدة الاجتماعية الإقليمية، وقضايا الوكيل الرئيسي المتعلقة بخدمات التوظيف العامة (PES) تلعب الوكالات الخاصة دورًا في نظام التأمين ضد البطالة السويسري، لا سيما في توفير خدمات التنشيط والتنسيب. كما يحتوي نظام التأمين ضد البطالة السويسري على بيانات إدارية غنية يمكن استخدامها لأغراض البحث، مما يوفر معلومات مفصلة عن الأفراد العاطلين عن العمل والباحثين عن عمل.

➤ من حيث منحة البطالة:

الجزائر: تبنت الجزائر منحة البطالة 2019

سويسرا: تبنت سويسرا منحة البطالة سنة 1993

➤ من حيث شروط الحصول على منحة البطالة:

الجزائر: عن قانون المالية لسنة 2024:

يستفيد من منحة البطالة الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط التالية::

أن يكونوا عاطلين عن العمل دون عمل مدفوع الأجر..، أن يكونوا جزائريين الجنسية.

أن يكونوا قد أكملوا 19 عامًا على الأقل ولا يزيد عن 40 سنة. أن يكونوا قد أدوا الخدمة الوطنية أو أثبتوا الإعفاء منها ، أن لا يكونوا مستفيدين من أي تعويضات أو مساعدات مالية أخرى

ألا يكون لديهم أي ممتلكات أو عقارات باهظة الثمن في الجزائر تعطى منحة البطالة، بدون عمل مسبق او خصم لراتب فهي منحة رمزية من خزينة الدولة ومال العام يصب في مراتب العاطلين كل شهر. وتتضمن الاعانة الجانب الصحي كذلك، فالعاطل في الجزائر يأمن صحيا، و يعطى منحة مالية كل شهر.

أقر رئيس الجزائر عبد المجيد تبون إعانة لشباب البطالة تقدر 15000 دج شهريا قابلة لتجديد لكل سنة اشهر الى غاية سن 40 سنة

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

سويسرا: في سويسرا، تشمل شروط الحصول على إعانات البطالة :

- الحصول على فترة اشتراك لا تقل عن 6 أشهر (ابتداء من تموز/يوليه 2003، تمت زيادتها إلى 12 شهرا) من أصل 24 شهرا سابقة

- يجب أن يكون الأفراد عاطلين عن العمل ويبحثون بنشاط عن عمل ليكونوا مؤهلين للحصول على إعانات البطالة.

الحد الأقصى لمدة إعانات البطالة هو 24 شهراً (اعتباراً من يوليو 2003، تم تخفيضها إلى 18.5 شهراً)

- مدفوعات الاستحقاقات مشروطة بحضور البرنامج بعد 7 أشهر من مدة البطالة، وربط إعانات البطالة ببرامج سوق العمل النشطة.

يُدار نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا على مستوى الكانتونات، ولكل كانتون لوائح وإجراءاته الخاصة لمنح الاستحقاقات

- يتم تحديد المبلغ المحدد لمنحة البطالة على أساس الأرباح السابقة للفرد ومدة البطالة

➤ من حيث نظام المعلومات على اساس شهري عن العاطلين عن العمل :
الجزائر: لا يوجد

سويسرا: ASAL هو نظام معلومات الدفع للتأمين ضد البطالة

➤ من حيث نظام الضمان الاجتماعي:

الجزائر: C.N.A.S تتكون منظومة الضمان الاجتماعي من اربعة صناديق وطنية التي تتمتع بصفة مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص وهي :

_الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والمنح العائلية. ويتولى كذلك تحصيل الاشتراكات لحساب هيئات الضمان الاجتماعي لنظام الخاص بالعمال الأجراء.

–الصندوق الوطني للتقاعد: ويسير تقاعد العمال الأجراء والتقاعد المسبق،

–الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: ويسير الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

–الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: ويسير أداءات التأمين عن البطالة

سويسرا: AHV يشمل نظام الضمان الاجتماعي السويسري خمسة مجالات هي:

1- معاشات الشيخوخة والورثة والعجز (ما يسمى بنظام الركائز الثلاث)؛

2 - التأمين في حالة المرض والحوادث؛

3 - بدل فقدان الدخل في حالة إجازة الأمومة أو أثناء أداء الخدمة المدنية أو العسكرية؛

4 - التأمين ضد البطالة و علاوات الأسرة

5 - يغطي التأمين ضد البطالة الأجراء ويقدم لهم تعويضاً يتراوح بين 70 و 80 في المائة من راتبهم السابق. ويجوز للشخص أن يحصل على بدل يومي خلال مدة تتراوح بين 90 و 520 يوماً، بحسب سنه والتزاماته الخاصة بالنفقة ومدة مساهمته. لكن من حيث المبدأ، يتوقف ذلك على دفع الشخص لأقساط المساهمة لمدة 12 شهراً على الأقل خلال العامين السابقين

➤ من حيث الميزانية الخاصة بالتشغيل:

الجزائر: يوجد في الجزائر برامج ترقية التشغيل: عقود ما قبل التشغيل DAIP و عقود المدعمة CTA

الميزانية المخصصة مسيرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي التي تشرف عنها مديرية التشغيل

جاءت فعلية وزارية اقبال الادماج المهني بمرسوم تنفيذي رقم 41-22-المؤرخ في 16-01-2022 حيث في نهاية 31-12-2023 تمت تصفية جميع اصحاب الادماج المهني.

تبرم عقود CTA لمدة 3 سنوات بمبلغ مقدر ب 18000 حيث ان الدولة تساهم ب 6000 دج اما المؤسسة 12000

سويسرا: اتفاقية بين السلطات الفيدرالية والكانتونات فيما يتعلق ادخال الميزانية على اساس الاداء لمكاتب التوظيف الاقليمية جاء هذا الاتفاق بعد تغيير سياسة البطالة في سويسرا من برنامج الحفاظ على الدخل السلبي الى تدابير سوق العمل التي تهدف الى اعادة ادماج البطالين بشكل اسرع

➤ من حيث الفرص الممنوحة للالتحاق بالعمل:

الجزائر: لا يمكن اجبار طالب عمل على وظيفة وانما وضع شروط لمنحة البطالة حيث:

اعطاء لطالب العمل 2 فرص للالتحاق بعرض العمل ان لم يلتحق يفصل نهائيا من المنحة

اما بخصوص الشباب بدون تكوين ولا تاهيل ان لم يلتحقوا بالدورات التكوينية يفصل نهائيا من المنحة

سويسرا: تعمل مكاتب التوظيف بدور مساعدة العاطلين عن العمل في سعيهم للحصول عن العمل وفي الوقت نفسه يمكنهم اجبارهم بقبول وظيفة او دورة تدريبية مع اعطاء 3 فرص للالتحاق بالعمل

➤ من حيث عروض العمل المقترحة للعاطلين عن العمل:

الجزائر: تكون عروض العمل المقترحة حسب تسجيل طالب العمل وتكون وفق معايير الشهادة الممنوحة وعرض العمل المسجل من طرف المؤسسة وفق مبادئ ، اي الشروط المطلوبة عن طريق الهيئة المستخدمة وحسب نوع العقد الممنوح في عرض العمل المسجل

سويسرا: يجب ان تكون عروض العمل "المعقولة" أو "المناسبة": لتأكيد على التزامات العاطلين عن العمل اي أن الأجر المقترح للوظيفة يجب أن يتطابق مع ما لا يقل عن 95 في المائة من الأجر السابق للشخص إذا كان هذا الشخص عاطلاً عن العمل لمدة 3 أشهر، وما لا يقل عن 85 في المائة بعد 6 أشهر من البطالة وعلى الأقل مبلغ المكافأة البديل المستحق بعد سنة من البطالة.

وبالتالي، يجب ألا تتطلب الوظيفة المعنية أكثر من 4 ساعات رحلة ذهاباً وإياباً بوسائل النقل العام

➤ من حيث عقوبات للعاطلين عن العمل:

الجزائر: لا يوجد هناك عقوبات للعاطلين عن العمل

سويسرا: لدى سويسرا نظام للتأمين ضد البطالة يتضمن عقوبات متكررة وشديدة للعاطلين عن العمل. تُفرض هذه العقوبات على الأفراد الذين يُنظر إليهم على أنهم غير نشطين بشكل كافٍ في البحث عن عمل. تركز الدولة بشدة على معاقبة العاطلين عن العمل لعدم سعيهم بنشاط للحصول على وظائف أو لأسباب مثل البطالة الطوعية أو رفض العمل أو عدم كفاية الأدلة على البحث عن عمل حيث صنفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سويسرا في المرتبة الثانية من حيث شدة العقوبات المفروضة على العاطلين عن العمل خلال فترة الإعانات .

➤ من حيث الرقابة:

الجزائر: تتم مراقبة مديرية التشغيل من قبل الهيئات المركزية المتمثلة في وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي بينما تخضع الهيئات تحت الوصاية الى اشراف مديرية التشغيل الولائية

سويسرا: مراقبة مكاتب التوظيف الاقليمية من قبل وزارة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية

➤ من حيث الاشراف على متابعة ايجاد شغل لطالبي العمل:

الجزائر: يقوم المسجلين لدى وكالة التشغيل بزيارة منضمة لدى الوكالة وهذا قبل كل 6 أشهر لتجديد طلب العمل والوقوف على اقدمية الترتيب في برنامج الوسيط وهذا بغرض الخروج في مسابقات التوظيف والتوجيه المباشر للعمل

سويسرا: يجتمع العاطلون عن العمل المسجلون لدى مكاتب التوظيف بانتظام مع مستشاري التوظيف لاجراء مقابلة لمناقشة خطة العمل فردية والحصول على معلومات حول الوظائف الشاغرة المعروفة لدى مستشار العمل ولتقرير ماذا كان العاطلون عن العمل سيشاركون في برامج سوق العمل ام لا

➤ من حيث عروض العمل والتنسيبات والعروض الملغاة :

الجزائر: وكالة التشغيل هي المسؤولة عن عروض العمل في الجزائر اما المواعيد تقوم مديرية التشغيل بتحديددها وذلك مع حضور الممثلين لعملية الانتقاء:

ممثل مديرية التشغيل ، ممثل مديرية الطاقة والمناجم ، ممثل مديرية التكوين المهني ، ممثل عن الوكالة المحلية للتشغيل، ممثل مفتشية العمل، ممثل مديرية السياحة والصناعة التقليدية، ممثل مديرية الصناعة

ممثل المؤسسة المستخدمة ، تعلن النتائج الشفوية في نفس اليوم بيلما الكتابية 10 ايام للاعلان عنها

mon offre برنامج مخصص بشكل رئيسي للباحثين عن العمل للسماح لهم بالبحث عن عرض عمل يمكن ان يطابق ملفهم الشخصي ، ويتيح هذا التطبيق امكانية البحث بناءا على معايير متعددة حيث يقدم احدث العروض حسب تاريخ نشرها عبر مختلف الوكالات حسب موقع الجغرافي (الولاية ، المنطقة ، البلدية)

سويسرا: دائرة التوظيف السويسرية مسؤولة عن عروض العمل والمواعيد في سويسرا.

تساعد الخدمة على ربط الباحثين عن عمل بفرص العمل المتاحة. يتم نشر عروض العمل من قبل أصحاب العمل ويمكن للباحثين عن عمل مشاهدتها كما يمكن للباحثين عن عمل التقدم للحصول على عروض العمل المنشورة من خلال الخدمة. تسهل الخدمة أيضا عملية التعيين من خلال تنسيق المقابلات والتنسيب الوظيفي.

في بعض الحالات، قد يتم إلغاء عروض العمل إذا تغيرت احتياجات صاحب العمل أو إذا تم شغل المنصب من قبل مرشح آخر. تلعب خدمة التوظيف السويسرية دورًا مهمًا في التوفيق بين الباحثين عن عمل وفرص العمل وضمان عملية تعيين سلسة

➤ من حيث احصائيات البطالة:

الجزائر: - احصائيات شهرية من كل شهر موجهة الى وزارة العمل والضمان الاجتماعي قصد ادراجها في الاحصاء السنوي للوزارة مع تدويل معدل البطالة للولاية وجمع المعلومات من جميع الولايات قصد اخراج المعدل البطالة للجزائر

- احصائيات شهرية لعروض العمل من كل شهر موجهة الى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي قصد ادراجها في تسيير سوق العمل

- احصائيات سنوية وهذا في كل 31- 12 من كل سنة تترقب كل ما يخص باحصاء التشغيل في الولاية تترتب على ما يلي:

التسجيلات في الوكالة - عروض العمل - التنسيبات - معدل البطالة - السكان الاجمالي - السكان المشتغلين - السكان النشطين - وضعية الادمج المهني CTA+

سويسرا: احصائيات الشهادات التعليمية الصادرة عن مكتب الاحصاء الفيدرالي السويسري بيانات سنوية عن حجم وتكوين الافراج التي اكملت التعليم والتدريب المهني الاساسي

➤ من حيث مراقبة سوق العمل:

الجزائر: لا يوجد

سويسرا: SzmM يقوم مراقب سوق العمل في شهر مارس من كل عام بجمع عينة عشوائية من جميع الوظائف المعلن عنها في الصحافة وعلى مواقع الشركات وبوابات الوظائف عبر الانترنت

➤ من حيث حساب معدلات البطالة:

الجزائر: نسبة السكان = عدد السكان * 1,023، (عدد السكان نتحصل عليه من مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية)، معدل البطالة = السكان البطالين، السكان النشطين = السكان البطالين + السكان المشتغلين، المشتغلين = المناصب المنشأة + المناصب CNAS و CASNOS - المتقاعدون CNR - المتوفين.

سويسرا: معيار صالح للتعريف (SECO) العاطلين عن العمل وحساب معدل البطالة المقابل.

حساب معدلات البطالة في سويسرا بقسمة عدد الأفراد العاطلين عن العمل على إجمالي القوى العاملة وضرب النتيجة في 100.

صيغة حساب معدل البطالة هي: معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل / القوى العاملة) * 100.

يمكن الحصول على عدد الأفراد العاطلين عن العمل من الإحصاءات الرسمية أو الاستطلاعات التي تجريها الوكالات الحكومية مثل المكتب الإحصائي الفيدرالي السويسري. تشمل القوى العاملة الأفراد الذين يبحثون بنشاط عن عمل والمتاحين للعمل.

المطلب الثاني : المقارنة بين التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري في مجال التشغيل :

إن مقارنة القوانين منهج قديم، حيث قام أرسطو بمقارنة 153 دستور المدن اليونانية، وكانت هذه المقارنة موضوع كتابه "السياسة"، كما أن مقارنة الأعراف ساعدت في وضع تقنين مدني موحد في فرنسا سنة 1804، كما اجتهد مونتسكيو في استخلاص مبادئ الحكم الراشد عن طريق المقارنة عند وضع كتابه "روح القوانين" حيث قارن بين الأنظمة السياسية وصنفها على أساس طرق تولي السلطة وممارستها الفعلية . عرف المنهج المقارن في الدراسات القانونية بأنه المنهج الذي يعتمد الباحث للقيام بالمقارنة بين قانونه الوطني وقانون او عدة قوانين أجنبية أو اي نظام قانوني اخر ، وذلك لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف فيما يتعلق بالمسائل القانونية محل البحث بهدف التوصل الى أفضل حل لهذه المسألة . (سلامة،، 2007)

ففي عملية مقارنة بين التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري في مجال التشغيل تم اختيار المستوى الأفقي، الذي يعرف على انه :يمكن إجراء المقارنة بين نظام قانوني لدولتين أو أكثر في خصوص تنظيم مسألة أو علاقة قانونية اجتماعية أو اقتصادية، ومن الناحية المنهجية تتم المقارنة الأفقية في قيام الباحث بتناول المسألة محل البحث في كل نظام قانوني على حدة، إذا انتهى منها في القانون الأول تناولها في القانون الثاني حيث يبين الباحث موقف كل مشرع مبرزاً أوجه التشابه و الاختلاف. (سلامة، 2007)

تم تنظيم التشريعات الجزائرية والفرنسية المتعلقة بالتشغيل على النحو التالي :

الجدول رقم () مقارنة التشريع الجزائري والتشريع الفرنسي

أوجه المقارنة	الجزائر	فرنسا
في مجال العمل	لقانون رقم 03-02 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002	قانون العمل الفرنسي المعدل لعام 2016 أو قانون الخمري، وهو القانون رقم 1088-2016 من 8 آب/ أغسطس 2016
	القانون رقم 19-08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008	دستور 4 أكتوبر 1958
	القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016	ديباجة الدستور 27 أكتوبر 1946 والميثاق البيئي 2004
	المادة 69 من الدستور الباب الاول	
	المادة 24 من الدستور 1976	
	المرسوم التنفيذي رقم 50-02 المؤرخ في 7 ذي القعدة الموافق 21 يناير لسنة 2002	قانون رقم 126-2008 المؤرخ في 13 فبراير 2008 المواد التالية : لمادة 1-5312 و المادة 16 و المادة من 1-5312 من قانون العمل و المادة 1-5427L. قانون العمل و المادة L.311-7 وكذلك المادة
	مرسوم تنفيذي رقم: 77-06 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006،	

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

L.312-1 و المادة L.351-21.	مرسوم تنفيذي رقم 08 – 125 مؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008	الهيئات المسؤولة عن التشغيل
	مرسوم تنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005	
	الاتفاقية الدولية 181	
	مرسوم تنفيذي رقم: 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007،	
القانون رقم 2005-32 المؤرخ 18 يناير 2005	قانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006	تدابير تحفيز وترقية التشغيل
	مرسوم تنفيذي رقم: 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007	
	القانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006	
	مرسوم تنفيذي رقم: 10-71 المؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق 31 يناير سنة 2010	
القانون رقم 46-854 المؤرخ في 27 أبريل 1946 المعدل لفتح وإلغاء الاعتمادات للسنة المالية 1946: المادتان 32 و 33 من هذا القانون	مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009	احصائيات التشغيل
L.311.-	العمل لقانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990	الإشراف على متابعة سوق العمل
L 351-18.	المرسوم التنفيذي رقم 05-05 – المؤرخ في 06 جانفي 2005	
L.351-21 في المادة	القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري	
	المرسوم التنفيذي رقم 15-159 المؤرخ في 16 يونيو سنة 2015	
	مرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 3 جويلية 2014	
	تنفيذي رقم 10-10 المؤرخ في 29 مارس 2010	

الفصل الثاني: الاطار التطبيقي و المنهجي للدراسة

قانون رقم 771 لسنة 2018 المؤرخ في 5 سبتمبر	المادة 190 من القانون 21/16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 ويتضمن قانون المالية 2022	التأمين عن البطالة
المرسوم رقم 33 لسنة 2023 المؤرخ في 26 جانفي 2023	المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022،	
اتفاقية التأمين ضد البطالة المنصوص L.351-8 2009 عليها في ا		
المواد (حقوق والتزامات الباحث عن عمل L5413-2 إلى L5411-1 من		
تأسست سنة 1979 هي هيكل كونفدرالي تابع للاتحاد العام للعمل للعاطلين عن العمل والعمال غير المستقرين	لا يوجد	النقابات العمالية والمنظمات المهنية لحماية البطالين وضمان حقوقهم

المصدر : الجريدة الرسمية الجزائرية

وفي الاخير تم في هذا الفصل تقديم مديرية التشغيل لولاية أولاد جلال، ثم التعرف على الهيكل التنظيمي لها ووظائفها ومصالحها وكذلك معرفة احصائيات التشغيل والبطالة وعروض العمل لولاية أولاد جلال ، بالإضافة الى ذلك تم توضيح التصميم العملي للدراسة باستخدام ثلاثة اساليب لدراسة المقابلة والاستبيان والمقارنة ، تم تحليل البيانات النوعية المقدمة في المقابلة بالاعتماد على برنامج Nvivo وكذلك تم الاستعانة بالاستبيان تم توزيع استمارات على عينة من 95 وافداً جديداً لسوق العمل لجمع بياناتهم وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية وبرنامج SPSS كما تم إجراء مقارنة بين نظام التشغيل السويسري والجزائري بالاعتماد على المنهج المقارن ، وكذلك بين التشريعات الفرنسية والجزائرية.

الفصل الثالث: تحليل النتائج واختبار
الفرضيات

تمهيد :

استكمالاً للجانب المنهجي ، وبعد عملية جمع بيانات الدراسة ومعالجتها يتم تحليلها وفقاً لما يحقق أهداف الدراسة والاجابة على فرضياتها حيث يشمل هذا الفصل التعرف على نتائج الدراسة الخاصة بكل من المقابلة والاستبيان والمقارنة وذلك من أجل الوصول لاستنتاجات التي تخص موضوع الدراسة ، وبناءاً على ذلك تم تقسيم هذا الفصل الى ما يلي :

المبحث الاول : عرض وتحليل نتائج المقارنة

المبحث الثاني : عرض وتحليل نتائج الدراسة الخاصة بالإستبيان

المبحث الثالث : عرض وتحليل نتائج المقارنة

المبحث الأول: عرض وتحليل نتائج المقابلة

سيتم عرض ومناقشة أجوبة أسئلة دليل المقابلة، مع تحليلها، وتوضيح كيفية تبويبها وإدراجها ضمن برنامج Nvivo الذي يساعدنا من خلال مخرجاته عن تحليل المقابلات.

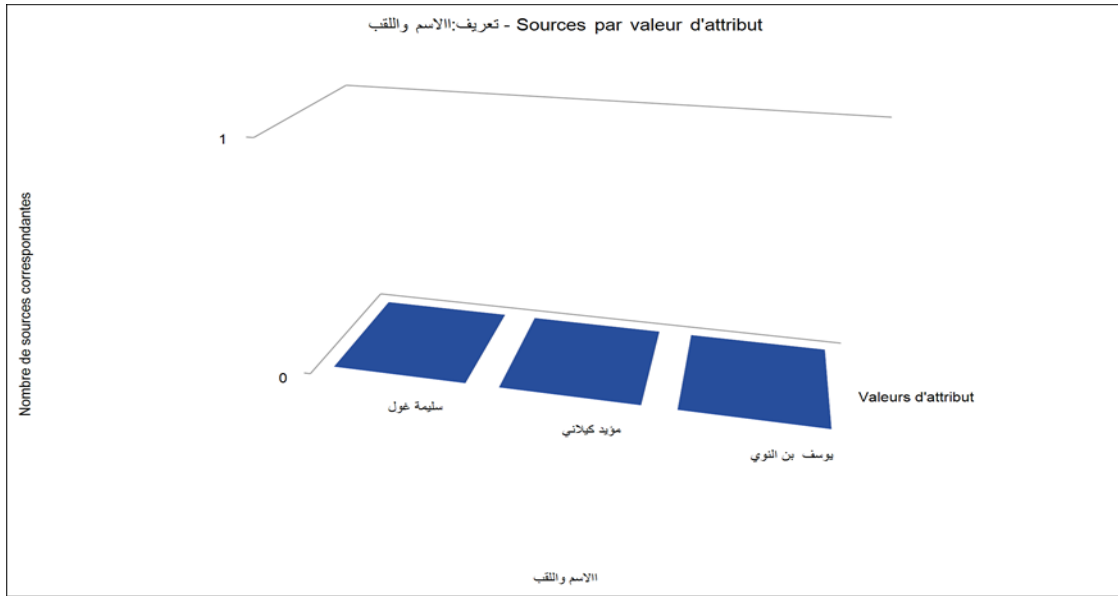
المطلب الأول: عرض ومناقشة نتائج أسئلة دليل المقابلة:

للقيام بالتحليل النوعي لدليل المقابلة، قمنا بعرض ومناقشة نتائج الاسئلة التمهيدية والاسئلة المرتبطة بالمتغيرات.

أولاً: عرض ومناقشة الاسئلة التمهيدية

من اجل وصف ما تحدث عنه المستجوبون فيما يخص المعلومات الشخصية والمتمثلة في: الاسم واللقب العمر، المهام والمسؤوليات، الاقدمية تم ادراج هذه الاجابات على النحو التالي :

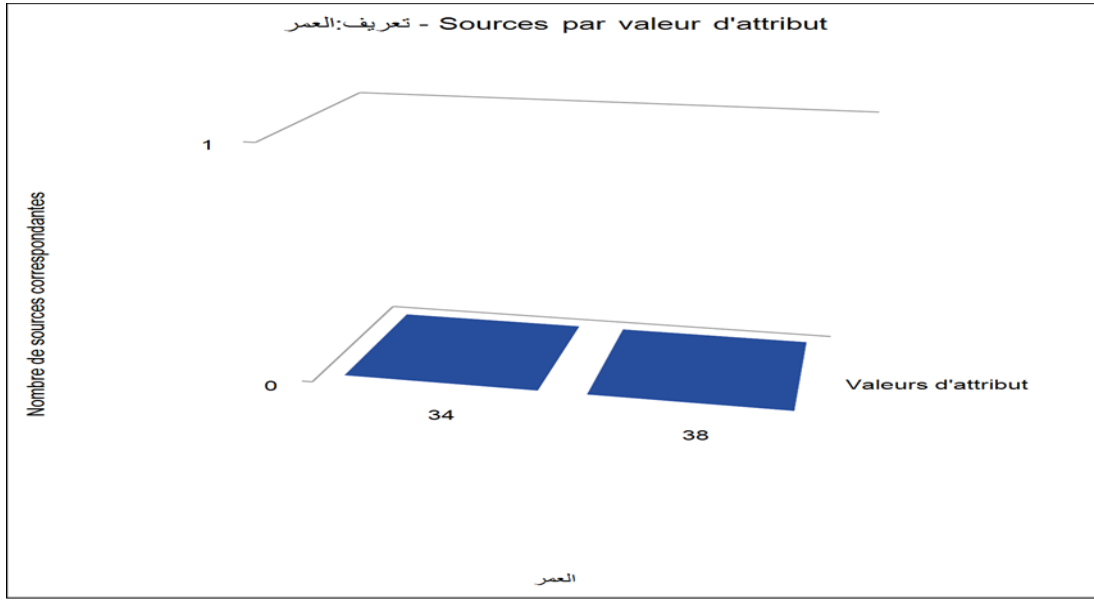
شكل 4: الاسم واللقب



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Nivivo

قد تم اجراء المقابلة كما هو موضح في الشكل اعلاه مع اطارات الاساسية في مديرية التشغيل والمتمثلة اسماءهم في كل من يوسف بن النوي ومؤيد كيلاني وسليمة غول العاملين في مديرية التشغيل لولاية اولاد جلال

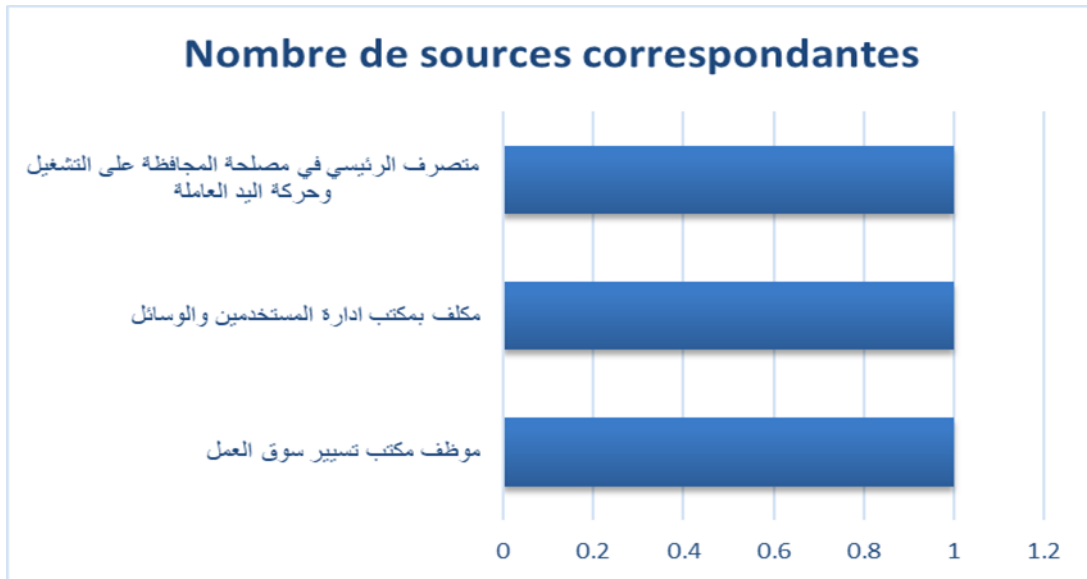
شكل 5: العمر



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Nivivo

من خلال اجابة المستجوبين في ما يخص العمر الموضحة في الشكل اعلاه ، نلاحظ ان 2 من اطارات مديرية التشغيل الذين تم استجوابهم كانت اعمارهم بين 34 سنة و 38 سنة ، حيث ان 2 منهم قد بلغ عمرهم 34 سنة أما المستجوب الثالث فقد بلغ 38 سنة

شكل 6: المهام والمسؤوليات



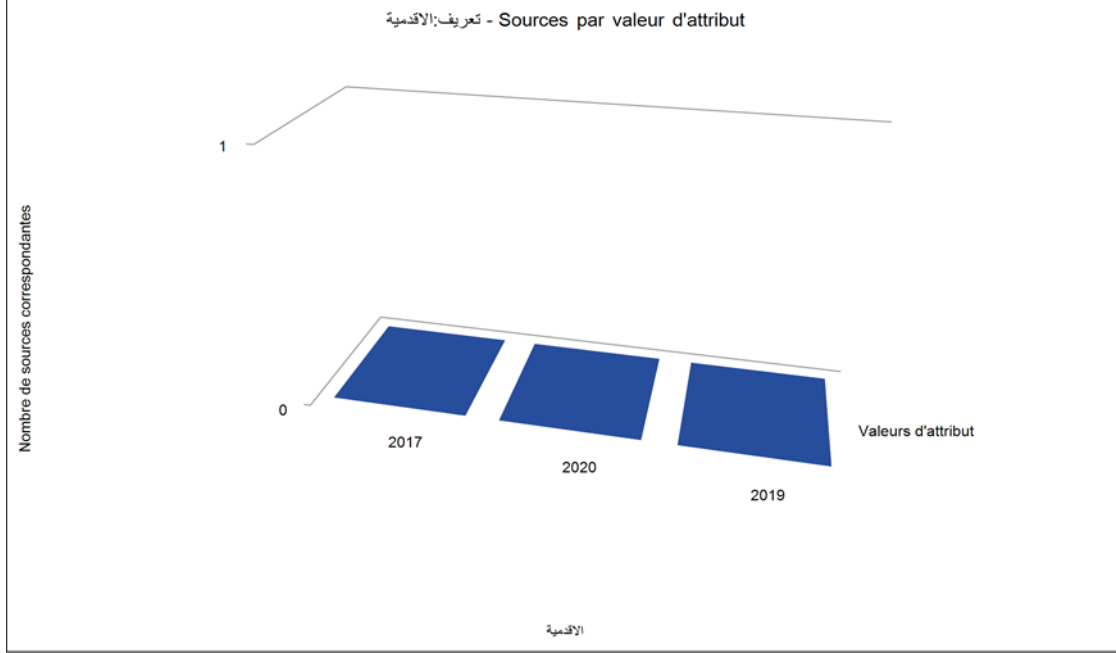
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Nivivo و excel

من خلال الشكل اعلاه الذي يوضح مهام ومسؤوليات كل مستجوب حيث قد تم اجراء المقابلة مع 3 اطارات في مديرية التشغيل والمتمثلين في موظف مكتب في مصلحة تسيير سوق العمل وكذلك مع مكلف بمكتب

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

ادارة المستخدمين والوسائل كما قد تم اجراء المقابلة مع متصرف رئيسي في مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.

شكل 7: الاقدمية



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Nivivo

من خلال المعلومات الشخصية المقدمة من طرف المستجوبين والموضحة في الشكل اعلاه بلغت الاقدمية في الالتحاق بمديرية التشغيل أولاد جلال التي تم انشاءها سنة 2017 مديرية التشغيل أولاد تم تعيين المستجوب 1 بمكتب إدارة المستخدمين والوسائل عام 2019، بينما التحقت المستجوبة 2 بمصلحة تسيير سوق العمل عام 2020. أما المستجوب 3 فهو أقدم موظف في المديرية، حيث التحق بمصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة منذ نشأة المديرية عام 2017

عرض وتحليل نتائج أسئلة المقابلة :

تعدّ مقابلات الرأي أداةً قيّمةً لجمع البيانات النوعية وفهم وجهات نظر الأفراد حول موضوع معين. وبمجرد جمع البيانات من خلال المقابلات، تأتي الخطوة التالية وهي عرضها وتحليلها بشكل منهجي لاستخلاص معنى منها حيث نجد :

عرض نتائج السؤال الاول في المحور الثاني

المحور	المقابلة	الاسئلة	التعبير الحرفي
جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل	السيد مؤيد كيلاني	ما هي مهام و خدمات جهاز التشغيل الوافدين	خلق مناصب عمل دائمة ومؤقتة

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

تسيير سوق العمل وتطبيق برامج ترقية التشغيل	الجدد لسوق العمل؟	السيدة سليمة الغول	مديرية التشغيل (الولاية)
تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة على تنمية التشغيل و تنسيق الاعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل و ضمان تقييمها وكذلك تطبيق الاعمال الالزامية للحفاظ على الشغل وتشجيع اعادة الادمج المهني والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص بتشغيل اليد العاملة الاجنبية		السيد يوسف بن النوي	

مناقشة السؤال الاول في المحور الثاني :

انطلاقا من اجابات المبحوثين تبين أن أغلبهم اكد على أنه تتمحور مهام وخدمات جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل حول عملية تسيير سوق العمل و تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل و مساعدة على تنمية التشغيل من خلال خلق مناصب عمل دائمة ومؤقتة وتعزيز فرص عمل وتشجيع اعادة الادمج المهني . وكان الهدف من هذا السؤال تقديم لمحة عامة عن مهام جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولاية).

عرض نتائج السؤال الثاني في المحور الثاني :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولاية)	السيد كيلاي	كيف يتم تنظيم مديرية التشغيل؟	بناء على قوانين ومناشير معمول بها في العمل
	السيدة سليمة الغول		من خلال التقيد بالقرارات الوزارية منها القرار الوزاري المشترك الذي يحدد وينظم مديرية التشغيل في الولاية
	السيد يوسف بن النوي		من خلال 3 مصالح مصلحة الادارة العامة والميزانية ومصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل ومصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة

مناقشة السؤال الثاني في المحور الثاني :

انفق المستجوبين على أنه تخضع مديرية التشغيل في عملها للقوانين و المناشير المعمول بها في مجال التشغيل ، التي تحدد مهام ومسؤوليات مديرية التشغيل و كيفية تنظيمها وايضا للقرارات الوزارية الصادرة عن وزارة العمل وفيما يخص الهيكل التنظيمي تنقسم مديرية التشغيل إلى مصالح وإدارات و أقسام مختلفة لكل مصلحة و إدارة و قسم مهام ومسؤوليات محددة وهي على النحو التالي مصلحة الإدارة العامة والميزانية ومصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل ومصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة كان الهدف من هذا السؤال معرفة كيفية تنظيم عمل مديرية التشغيل .

عرض نتائج السؤال الثالث :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
--------	----------	--------	----------------

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

من خلال منشوروزاري مشترك عام 2022	كيف يتم تنظيم سوق العمل ومعالجة عروض العمل في مديرية التشغيل؟	السيد مؤيد كيلاني	جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)
من خلال الاشراف عليها والتنسيق مع الفرع الولائي لتشغيل		السيدة سليمة الغول	
تعمل الوكالة الوطنية للتشغيل على تسجيل عروض العمل وتقوم المديرية باعداد قائمة المترشحين والاعلان عنها وتوجيه دعوة للجنة الانتقاء ليتم تحرير محضر الفحص المهني وذلك تجسيدا لمبدأ الشفافية		السيد يوسف بن النوي	

مناقشة نتائج السؤال الثالث في المحور الثاني :

اجتمع المستجوبين أنه يتم تنظيم سوق العمل ومعالجة عروض العمل من خلال منشور وزاري مشترك كما تتولى. الوكالة الوطنية للتشغيل تسجيل عروض العمل وتقوم المديرية التشغيل باعداد قائمة المترشحين والاعلان عنها وتوجيه دعوة للجنة الانتقاء ليتم تحرير محضر الفحص المهني. كان الهدف من طرح السؤال على المستجوبين هو كيفية تنظيم ومعالجة عروض العمل .

عرض نتائج السؤال الرابع في المحور الثاني:

التعبير الحرفي	الاسئلة	المقابلة	المحور
ANEM –cnac-cacoBath-opreatph-C.N.R--Cnas-Casnos FNPOS—ONAAPH-	ما هي الهيئات تحت وصاية مديرية التشغيل؟	السيد مؤيد كيلاني	جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)
الذين اعرفهم Cnas-Casnos–cnac-cacoBath-opreatph-C.N.R-FNPOS— ONAAPH- ANEM		السيدة سليمة الغول	
Cnas,Casnos, Awem,Cacopath,Fnpos,Anem ,ONAAPH		السيد يوسف بن النوي	

مناقشة نتائج السؤال الرابع :

من خلال اجابة المستجوبين تبين أن الهيئات تحت وصاية مديرية التشغيل هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) و الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعاملين غير الأجراء (CASNOS) و الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) و الصندوق الوطني للتقاعد الجزئي (FNPOS) و الوكالة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (ONAAPH) و الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة و الوكالة الوطنية

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

للقااية من المخاطر المهنية و C.N.R كان الهدف من طرح السؤال هو معرفة الهيئات تحت وصاية مديرية التشغيل من اجل الوقوف على تسيير سوق العمل .
عرض نتائج السؤال الخامس في محور الثاني :

المحور	المقابلة	الاسئلة	التعبير الحرفي
جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)	السيد مؤيد كيلاني	ما هي العلاقة بين مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها في مجال التشغيل؟	التنسيق بين القطاعات تحت الوصاية
	السيدة سليمة الغول		تعمل كل من مديرية التشغيل والهيئات التابعة على تنظيم سوق العمل
	السيد يوسف بن النوي		تشرف مديرية التشغيل على كافة العمليات والتنسيق بين مختلف الهيئات المعنية بسوق العمل، بما في ذلك تنظيم عمليات التشغيل ومتابعة البيانات والإحصائيات الخاصة بالتشغيل .

مناقشة نتائج السؤال الخامس في المحور الثاني:

من خلال الاجابات المقدمة تتمثل العلاقة بين مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها في مجال التشغيل في علاقة تكاملية تهدف إلى تحقيق أهداف مشتركة تتركز على تنظيم سوق العمل وتوفير فرص عمل حيث تشمل هذه العلاقة التعاون والتنسيق والاشراف كما تتبادل مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل. ان الهدف من السؤال معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع بين مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها

عرض نتائج السؤال السادس في المحور الثاني:

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)	السيد مؤيد كيلاني	هل هناك تنسيق فعال بين مختلف الجهات المعنية؟	نعم يوجد هناك تنسيق
	السيدة سليمة الغول		نعم هناك تنسيق بين الجهات المعنية في مجال تبادل المعلومات وتنظيم سوق العمل
	السيد يوسف بن نوي		نعم حيث تهدف مديرية التشغيل الى تنظيم سوق العمل وتنسيق فيما بين الهيئات التابعة لها من وصاية من برامج تشغيل وغيرها من برامج المعمول بها في سوق العمل

مناقشة نتائج السؤال السادس :

اجتمع المبحوثين على انه يوجد تنسيق بين مختلف الجهات المعنية فيما يتعلق بتبادل المعلومات وتنظيم سوق العمل وبرامج التشغيل حيث تسعى مديرية التشغيل إلى تنظيم سوق العمل وتنسيق الجهود بين الهيئات التابعة لها كان الهدف من السؤال هو معرفة مدى فعالية التعاون والتنسيق بين مختلف الجهات المعنية وطبيعتها .

عرض ومناقشة أسئلة المحور الثالث : التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل

عرض السؤال الاول في المحور الثالث :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل	السيد مؤيد كيلاني	ما مدى توافق جهاز التشغيل مع اهداف التشريع الجزائري في رايك ؟	جهاز التشغيل يطبق جميع البرامج والسياسات المقدمة اليه من طرف الوزارة وتنفيذ القوانين والقرارات لذا ان جهاز التشغيل كوسيلة لتحقيق اهداف التشريع الجزائري
	السيدة سليمة الغول		ان عمل مديريةية التشغيل مبني على ما ينص التشريع
	السيد يوسف بن النوي		تسعى مديريةية التشغيل في تحقيق اهدافها بتطبيق على كل ما ينص عليه التشريع حيث ان القانون صريح وغير قابل للجدال

مناقشة السؤال الاول في المحور الثالث :

اجتمع المستجوبون على أن جهاز التشغيل يلعب دورًا هامًا في تحقيق أهداف التشريع الجزائري من خلال التزامه بتنفيذ البرامج والسياسات والقوانين الصادرة عن الوزارة، والعمل وفقًا للقوانين والأنظمة المعمول بها، مع التأكيد على ضرورة العمل بشفافية. أي أن جهاز التشغيل يبذل جهودًا كبيرة لضمان توافقه مع أهداف التشريع الجزائري. وتساهم هذه الجهود في تعزيز كفاءة عمل الجهاز وتحقيق الأهداف المرجوة من إنشائه. إن الهدف من السؤال المطروح هو معرفة مدى توافق جهاز التشغيل مع أهداف التشريع الجزائري

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل	السيد مؤيد كيلاني	كيف تساهم القوانين والتشريعات الجزائرية في تنظيم سوق العمل بشكل فعال؟	ان اقوانين والتشريعات تلعب دورًا هامًا في تنظيم سوق العمل بشكل فعال من خلال خلق بيئة عادلة وشفافة لجميع الأطراف المخولة بعملية التشغيل .
	السيدة سليمة الغول		من خلال ضبط وتنظيم والحد من اي خروقات التي تؤدي الى التماس الشفافية
	السيد يوسف بن النوي		تُصدر الوزارة بشكل دوري تعليمات وقرارات تُكمل هذه القوانين والتشريعات مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته والتحديات وعلى مديريةية التشغيل الالتزام بها وتنفيذها

2- عرض ومناقشة السؤال الثاني في المحور الثالث :

تُستخدم القوانين والتشريعات كقاعدة أساسية يتم البناء عليها من خلال تعليمات وتشريعات تلبى احتياجات سوق العمل وضمان الشفافية مما يساعد على منع الممارسات غير العادلة كما تساهم في فعالية تنظيم سوق العمل. يتجلى تحت هذا السؤال هو معرفة كيفية مساهمة القوانين والتشريعات في تنظيم سوق العمل بشكل فعال .

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث في المحور الثالث :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
	السيد مؤيد كيلاني		التضارب في القوانين

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

لا توجد	ما هي ثغرات أو نقاط ضعف في التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل التي تقلل من نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل في رأيك؟	السيدة سليمة الغول السيد يوسف بن النوي
مديرية التشغيل تخضع لقانون الوظيفة العمومية وتشرف على مؤسسات تخضع لقانون العمل (المؤسسات الاقتصادية) في بعض الاحيان تتضارب الواجبات والحقوق		

مناقشة نتائج السؤال الثالث في المحور الثالث :

هناك التضارب بين القوانين تخضع مديرية التشغيل لقانون الوظيفة العمومية، بينما تشرف على مؤسسات تخضع لقانون العمل (المؤسسات الاقتصادية). هذا التضارب في القوانين يؤدي إلى صعوبات في تطبيق سياسات موحدة لتنظيم عملية التشغيل مما يُخلق فجوة قانونية. ان الهدف من السؤال معرفة الثغرات القانونية التي تقلل من نجاعة جهاز التشغيل

عرض نتائج السؤال الرابع في المحور الثالث :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
	السيد مؤيد كيلاني	ماهي القوانين والتشريعات المنظمة لعمل مديرية التشغيل ؟	القانون الوظيف العمومي وقرار وزاري مشترك والمرسوم التنفيذي 19-223 الذي يحدد مناصب العمل
	السيدة سليمة الغول		القانون الاساسي للتوظيف والقرار الوزاري بتنظيم عمل المديرية والمرسوم التنفيذي رقم 19-223 يحدد المناصب العليا في المصالح
	السيد يوسف بن النوي		لا احفظها جميعها لكن تنظم مديرية التشغيل وفق مراسيم تنظيمية

عرض ومناقشة السؤال الرابع :

اجتمع المستجوبون على انه يتم تنظيم عمل مديرية التشغيل من خلال مجموعة من القوانين والتشريعات، أهمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقرار الوزاري بتنظيم عمل المديرية، والمرسوم التنفيذي رقم 19-223، بالإضافة إلى المراسيم التنظيمية الأخرى ان الهدف الاساسي من طرح هذا السؤال هو معرفة القوانين والتشريعات المنظمة لعمل مديرية التشغيل .

عرض ومناقشة اسئلة المحور الرابع : كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل

عرض نتائج السؤال الاول في المحور الرابع :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل	السيد مؤيد كيلاني	كيف يُساهم جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية) في مساعدة الشباب على الاندماج في سوق العمل؟	من خلال تشجيع الشباب وذلك بتوفير مناصب عمل دائمة او مؤقتة
	السيدة سليمة الغول		المساهمة في التحاق بمناصب عمل من خلال عروض العمل المعرضة سواء كلاسيكية او العقود المدعمة
	السيد يوسف بن النوي		المتابعة ومراقبة سير الاندماج المهني لحاملي الشهادات وCTA منحة البطالة كما تعمل

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

مديرية التشغيل على التنسيق بين العارضين والطالبي العمل وتسرعة وتيرة التوظيف			
---	--	--	--

مناقشة نتائج السؤال الاول في المحور الرابع :

اجتمع المستجوبون على انه يلعب جهاز التشغيل الولائي دورًا هامًا في مساعدة الشباب على الاندماج في سوق العمل من خلال متابعة سير عملية إدماج المهني لحملتي الشهادات و CTA و منحة البطالة و كذلك التنسيق بين العارضين والطالبي العمل وتسريع وتيرة التوظيف بتوفير مناصب عمل دائمة و مؤقتة ان الغرض من هذا السؤال هو معرفة دور جهاز التشغيل في مساعدة الشباب على الاندماج في سوق العمل

عرض نتائج السؤال الثاني في المحور الرابع :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل	السيد مؤيد كيلاني	ماهي معايير و مؤشرات التشغيل والبطالة ؟	عروض العمل وطلب العمل ومستويات البطالة
	السيدة سليمة الغول		عروض العمل – طلبات العمل – معدلات البطالة – المشتغلون – الفئة النشطة
	السيد يوسف بن النوي		عروض العمل – طلبات العمل – معدلات البطالة

مناقشة السؤال الثاني في المحور الرابع :

ان مؤشرات التشغيل والبطالة معتمدة على عروض العمل و طلبات العمل و معدلات البطالة وحصيلة المشتغلون ان الهدف من طرح هذا السؤال هو معرفة مقاييس كفاءة سوق العمل

عرض ومناقشة السؤال الثالث في المحور الرابع :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل	السيد مؤيد كيلاني	ما هي السياسات والبرامج المعمول بها لدمج الوافدين الجدد في سوق العمل؟	المؤسسات المصغرة و عقود الادمج والعقود المدعمة
	السيدة سليمة الغول		المشاريع المصغرة للشباب -- CNAC
	السيد يوسف بن النوي		المؤسسات المصغرة و عقود الادمج المهني CTA

مناقشة السؤال الثالث في المحور الرابع

اجتمع المستجوبون على انه من بين اهم السياسات والبرامج المعمول بها لدمج الوافدين الجدد في سوق العمل والتي تعتبر من المشاريع التنموية الممولة من طرف وزارة العمل تحت اشراف مديرية التشغيل وهي CNAC (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة) و ANGEM (الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر) و ANADE (الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية) والمشاريع المصغرة للشباب كان الغرض من طرح هذا السؤال هو معرفة السياسات والبرامج المخصصة لدمج الوافدين الجدد في سوق العمل .

عرض نتائج السؤال الرابع في المحور الرابع :

المحور	المقابلة	السؤال	التعبير الحرفي
--------	----------	--------	----------------

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

اختلاف عروض العمل وعدم تطابقها مع التخصصات والشروط المطلوبة لدى الهيئة المستخدمة	ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه دمج الوافدين الجدد	السيد مؤيد كيلاني	كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل
صعوبة التوافق بين متطلبات العارضين ومؤهلات طالبي العمل كما يوجد قلة عروض العمل وكذلك الشروط التعجيزية المحددة في عروض العمل الغير مبررة في مجال الخبرة المهنية والتحكم في اللغات الاجنبية	في سوق العمل والحصول على وظائف؟	السيدة سليمة الغول	
خلق مناصب عمل دائمة وعدم تطابق اغلب التخصصات عرض العمل مع مؤهلات طالبي العمل وشروط توفير المناصب وتفضيل الشباب لدى المؤسسات العمومية والعزوف عن العمل لدى الخواص		السيد يوسف بن نوي	

اجتمع المستجوبون على انه من بين التحديات الرئيسية التي تواجه دمج الوافدين الجدد في سوق العمل والحصول على وظائف عدم التوافق بين متطلبات أصحاب العمل ومؤهلات الباحثين عن عمل وكذلك قلة فرص العمل المتاحة و عدم تطابق التخصصات مع متطلبات الوظائف اي وجود فجوة بين تخصصات الباحثين عن عمل ومتطلبات الوظائف المتاحة وكذلك الشروط التعجيزية المحددة في عروض العمل والتي يكون في الغالب غير مبررة من قبل الهيئات المستخدمة لاسيما في مجال الخبرة المهنية والتحكم في اللغات الاجنبية بالاضافة الى شرط السن في بعض العروض المودعة وكذلك عزوف طالبي العمل وخاصة الشباب عن العمل لدى الخواص وتفضيل العمل لدى المؤسسات العمومية ان الغرض من طرح هذا السؤال هو معرفة التحديات الرئيسية التي تعيق دمج الوافدين الجدد لسوق العمل والحصول على الوظائف .

المطلب الثاني: استخراج نتائج المقابلة وتحليلها

سيتم عرض النتائج المتحصل عليها ضمن مخرجات برنامج NVivo وفقا للمقاربات التالية :

أولا : نتائج المقاربة المعجمية

من اجل وصف ما تحدث عنه المستجوبون على الاسئلة المحاور المرتبطة بمتغيري الدراسة المتمثلين في جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل والتشريع الجزائري . اين يتم تحديد 10 المصطلحات الأساسية الأكثر تكرار في المقابلات الثلاث كملف واحد . والموضحة في لشكل والجدول التالي :

شكل 8 :المصطلحات الاكثر تكرارا في المقابلة

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

ما يقارب 280 من مجموع تردد المصطلحات قد ارتبطت بمتغيري الدراسة (جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل و التشريع الجزائري) حيث تناول المستجوبين تكرار المصطلحات المتعلقة بجهاز التشغيل ، العمل 58 مرة ، الجدد 18 مرة ، تنظيم 11 مرة ، مديرية 39 مرة ، التشغيل 68 مرة ، الوافدين 18 ، تنسيق 6 مرات ، الجهات 6 مرات ، التابعة 6 مرات ، ممثل 6 مرات ،الولاية 6 مرات ، الهيئات 6 مرات ، الشباب 4 مرات ، الادمج 4 مرات ، المهني 5 مرات واستخدام مصطلحات المتعلقة بالمتغير (التشريع الجزائري) ، القوانين 8 مرات ، التشريع 12 مرة ، التشريعات 7 مرات ، الجزائري 8 مرات ، المعمول 4 مرات وعند ملاحظة تكرار المصطلحات دون الرجوع لمختلف الاجابات في دليل المقابلة يتبين أن المستجوبين أكدوا على دور التشريع الجزائري في تنظيم عمل مديرية التشغيل وذلك من خلال سن القوانين والتشريعات المعمول بها كما نلاحظ أن المستجوبين أكدوا على انه يركز عمل مديرية التشغيل الولائية على العمل والتشغيل والتنظيم والادمج المهني بنسبة للوافدين الجدد لسوق العمل وذلك بالتنسيق مع الجهات والهيئات المعنية بتسيير سوق العمل وذلك من خلال تركيزهم على هذه المصطلحات ، العمل 58 مرة و التشغيل 68 مرة والتنظيم 11 مرة ، التنسيق 6 مرات والادمج 4 مرات والمهني 5 مرات وهذا يشير أن اجابات المستجوبين تصب حول موضوع الدراسة

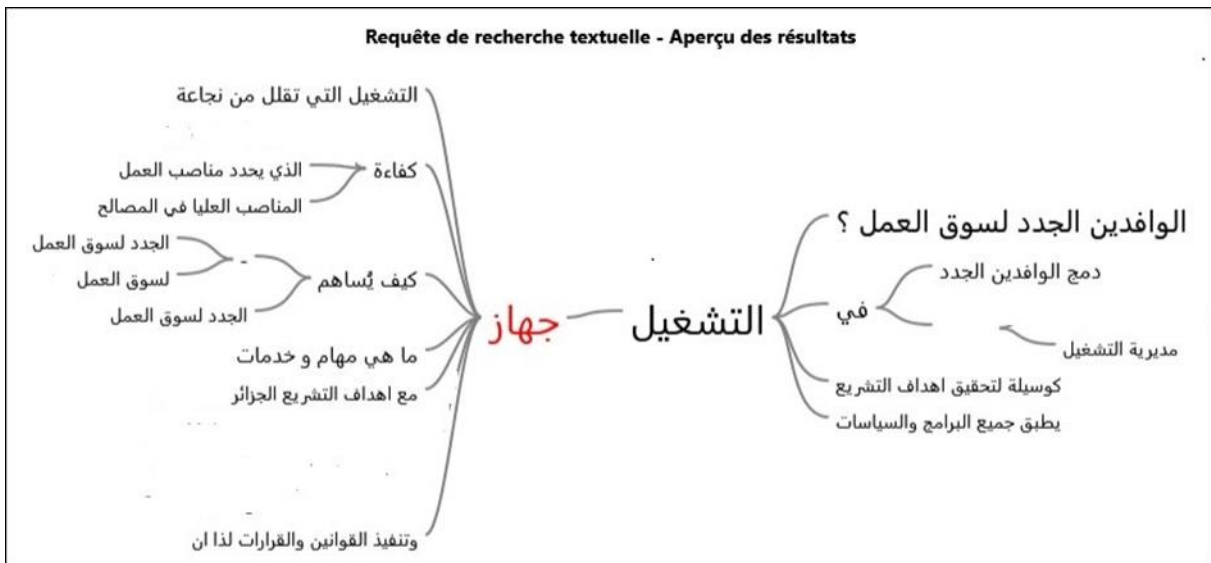
ثانيا : نتائج مقارنة الخارطة المعرفية :

تعتمد مقارنة الخرائط المعرفية على الرسوم البيانية التوضيحية Synpsies ، والتي تربط المصطلحات الاساسية للدراسة مع مختلف المقابلات الثلاث والتي تساعد على هيكله التصورات العقلية والاجابة على الاسئلة .

نتائج الخارطة المعرفية لمصطلح جهاز التشغيل

يبين الشكل التالي مقارنة الخارطة المعرفية لمصطلح جهاز التشغيل

شكل 9:المقارنة المعرفية لمصطلح جهاز التشغيل



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Nvivo

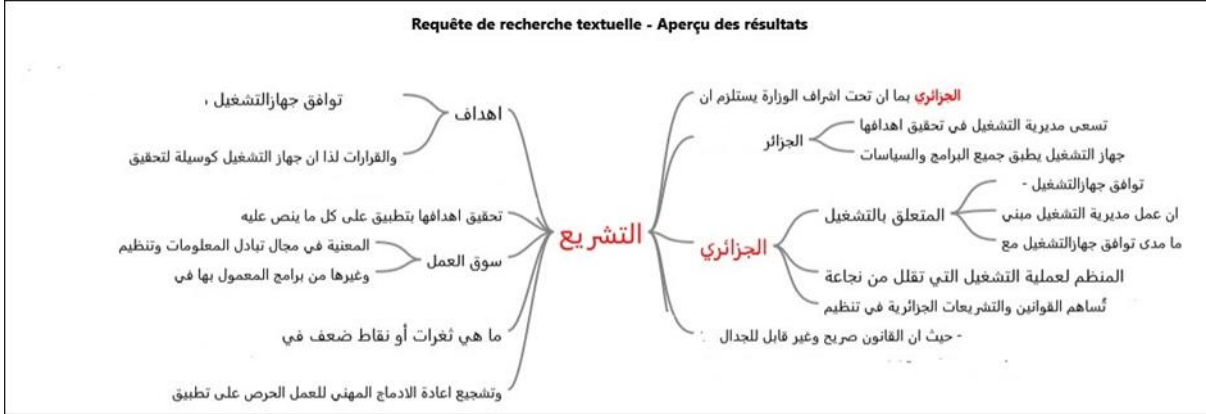
الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

يلاحظ من ترابط العبارات في الشكل أعلاه أن جهاز التشغيل (مديرية التشغيل) يلعب دورًا هامًا في دمج الوافدين الجدد في سوق العمل الجزائري. ويساهم في توفير مناصب عمل دائمة ومؤقتة، كما يُطبق جهاز التشغيل جميع البرامج والسياسات التشغيلية، بما يتماشى مع أهداف التشريع الجزائري و الحرص على تنفيذ القوانين والقرارات الوزارية المتعلقة بسوق العمل.

نتائج مقارنة الخارطة المعرفية لمصطلح التشريع الجزائري

يبين الشكل التالي مقارنة الخارطة المعرفية لمصطلح التشريع الجزائري .

شكل 10 :الخارطة المعرفية لمصطلح التشريع الجزائري



المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Nvivo

يلاحظ من ترابط العبارات في الشكل أعلاه أنه يعد التشريع الجزائري ركيزة أساسية لعمل مديرية التشغيل وتنظيم سوق العمل، وذلك من خلال من القوانين والقرارات والمراسيم .

الاستنتاج :

تخضع مديرية التشغيل في تنظيمها وسيرها إلى منظومة من القوانين والتشريعات، أهمها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والقرار الوزاري بتنظيم عمل المديرية، والمرسوم التنفيذي رقم 19-223، بالإضافة إلى المراسيم التنظيمية الأخرى كما تتمتع بهيكل تنظيمي يُساعدها على أداء مهامها ومسؤولياتها بفعالية، بما في ذلك الإدارة العامة والميزانية، وترقية التشغيل وتسيير سوق العمل، والحفاظ على التشغيل وحركة اليد العاملة.

يلعب جهاز التشغيل (مديرية التشغيل) دورًا محوريًا في إدارة سوق العمل، حيث يتولى تنفيذ برامج التشغيل المختلفة بهدف خلق فرص عمل دائمة ومؤقتة للباحثين عن عمل، بما في ذلك الوافدين الجدد. وتأتي هذه البرامج ضمن إطار المشاريع التنموية التي تُمولها وزارة العمل، وتخضع لإشراف مباشر من مديرية التشغيل، مما يُساهم في تعزيز إعادة الإدماج المهني للوافدين الجدد ،

إن تنظيم سوق العمل ومعالجة عروض العمل، يتم ذلك من خلال التعاون بين مديرية التشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل، لضمان التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل وتوفير فرص عمل مناسبة للباحثين و تمارس مديرية التشغيل مهام الإشراف على مجموعة واسعة من الهيئات التابعة لها، وتتمثل طبيعة تعاملاتها مع تلك الجهات في تبادل المعلومات وتنظيم سوق العمل..

ان التشريع الجزائري يعد أداة أساسية لتنظيم سوق العمل بشكل فعّال من خلال تعليمات وتشريعات تُلبي احتياجات السوق وتضمن الشفافية، مما يُساهم في منع الممارسات غير العادلة ويعزز فعالية عمل جهاز التشغيل. الذي يبذل جهودًا حثيثة للتوافق مع أهداف التشريع من خلال تنفيذ البرامج والسياسات المعمول

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

بها والالتزام بالقوانين والأنظمة ، مع التأكيد على ضرورة العمل بشفافية. ومن ناحية اخرى هناك ثغرات قانونية تمنع نجاعة جهاز التشغيل ومن بينها : يُعدّ التضارب بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ثغرة أساسية في التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل، مما يُعيق تطبيق سياسات موحدة لتنظيم عملية التشغيل ويُخلق فجوة قانونية تُؤثر سلبًا على دمج الوافدين الجدد لسوق العمل.

كما يواجه جهاز التشغيل في عملية ادماج الوافدين لسوق العمل بمناصب عمل مناسبة تحديات رئيسية مثل عدم توافق مؤهلات الوافدين الجدد لسوق العمل مع متطلبات الوظائف وقلة عروض العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة .

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الخاصة بالإستبيان

يشمل هذا المبحث التعرف على النتائج الخاصة بمحاور الدراسة ، بداية من عرض وتحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة، ومعرفة إجاباتهم نحو كل من متغيرات الدراسة المتمثلة في نجاعة جهاز التشغيل والتشريع الجزائري.

المطلب الاول: عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية للدراسة

يتم التعرف على خصائص أفراد الدراسة المتمثلة في:

أولاً: وصف خصائص العينة حسب الجنس: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب الجنس في الجدول التالي:

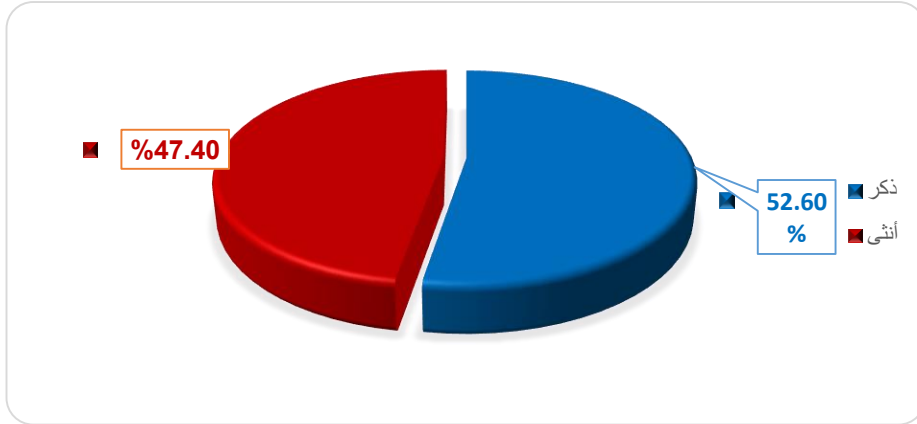
جدول 25: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	50	52.60%
أنثى	45	47.40%
المجموع	95	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

كما يتم تمثيل توزيع أفراد العينة حسب الجنس في الشكل الاتي

شكل 11: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن أكثر من نصف أفراد العينة من الذكور بعدد قدره 50 فردا ما نسبته 52.6% ، أما نسبة الإناث فتقدر بـ 47.40 % .

ثانيا : وصف خصائص العينة حسب العمر: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب العمر في الجدول التالي:

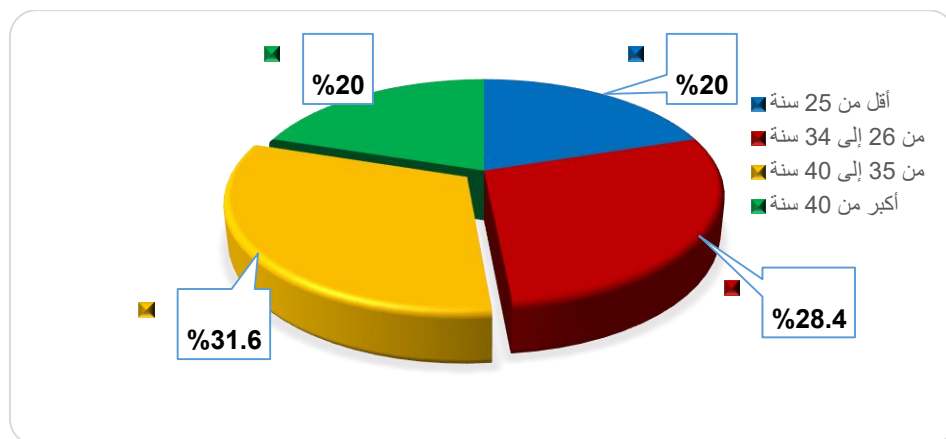
جدول 26: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	19	20.0
من 26 إلى 34 سنة	27	28.4
من 35 إلى 40 سنة	30	31.6
أكبر من 40 سنة	19	20.0
المجموع	95	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

كما يتم تمثيل توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر في الشكل الآتي:

شكل 12: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن 30 فرد يتجاوز سنهم 35 سنة بمعدل 31.6% ، و 27 فرد تتراوح أعمارهم بين 26 و 34 سنة ، في حين يمثل الأفراد أقل من 25 سنة و أكبر من 40 سنة 20% من أفراد العينة لكل فئة .

ثالثا : وصف خصائص العينة حسب المستوى التعليمي: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي في الجدول التالي:

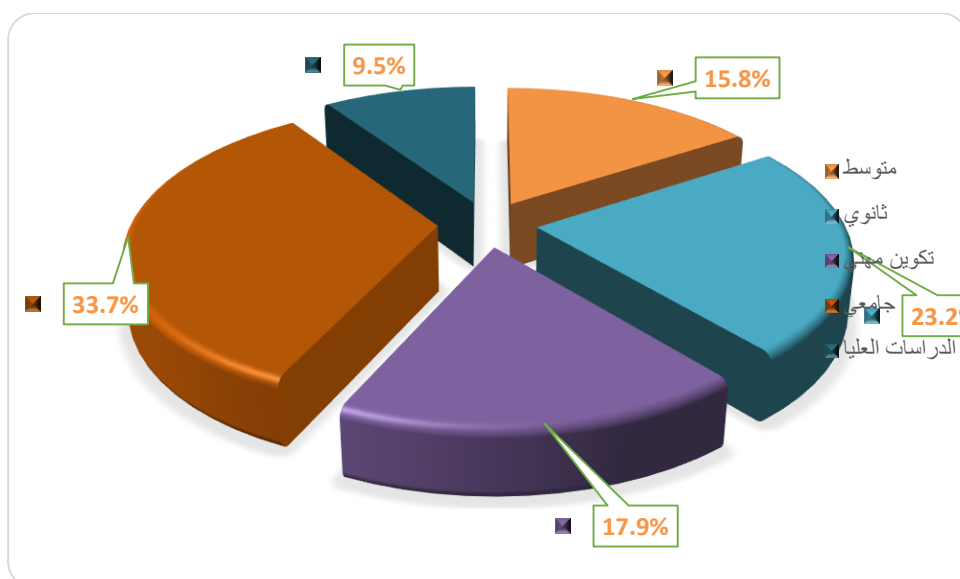
جدول 27 :توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
15.8	15	متوسط
23.2	22	ثانوي
17.9	17	تكوين مهني
33.7	32	جامعي
9.5	9	الدراسات العليا
100.0	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

كما يتم تمثيل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي في الشكل الاتي:

شكل 13 :توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

نستخلص من نتائج الجدول والشكل السابقين أن أكثر من 33% من أفراد العينة لهم مستوى تعليمي جامعي و أكثر من 9% دراسات عليا بينما يمثل أفراد الدراسة ذوى المستوى الثانوي 22 فرد بنسبة 23.2% ، كما تضم العينة 17 فرد مستواهم تكوين مهني و 15 فرد مستواهم متوسط .

رابعا : وصف خصائص العينة حسب الحالة الإجتماعية: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية في الجدول التالي:

جدول 28 توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
36.8	35	أعزب
54.7	52	متزوج
4.2	4	مطلق
4.2	4	أرمل
100.0	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

يمثل الجدول توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية ،حيث تضم العينة 54 فرد متزوج بنسبة 54.7% و 35 فرد أعزب بالإضافة لثمانية أفراد 4 مطلقين والباقي أرامل .

خامسا : وصف خصائص العينة حسب عدد سنوات التسجيل كطالب عمل: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات التسجيل كطالب عمل في الجدول التالي:

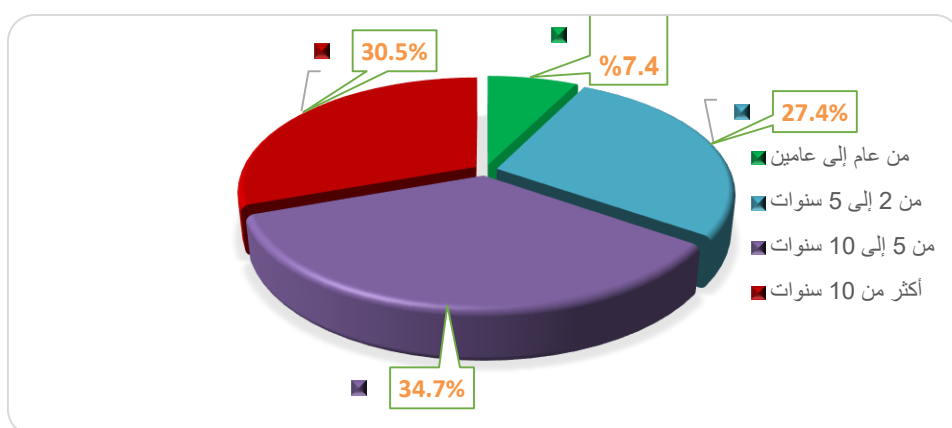
جدول 29 : توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل

النسبة %	التكرار	عدد سنوات التسجيل كطالب عمل
7.4	7	من عام إلى عامين
27.4	26	من 2 إلى 5 سنوات
34.7	33	من 5 إلى 10 سنوات
30.5	29	أكثر من 10 سنوات
100.0	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

كما يتم تمثيل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل في الشكل الآتي:

شكل 14: توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج Excel

يبين كل من الجدول والشكل السابقين توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التسجيل كطالب عمل حيث يمثل طالب العمل من سنة لسنتين 7.4 % و الأفراد طالب العمل من 2 إلى 5 سنوات 27.4 % / بينما يمثل طالب العمل من 5 إلى 10 سنوات 34.7 % ، و أفراد العينة طالب العمل لأزيد من 10 سنوات 30.5 % .

سادسا : وصف خصائص العينة حسب مكان الإقامة: يتم توضيح توزيع أفراد العينة حسب مكان الإقامة في الجدول التالي:

جدول 30: توزيع أفراد العينة حسب متغير مكان الإقامة

النسبة %	التكرار	مكان الإقامة
27.4	26	أولاد جلال
21.1	20	الدوسن
14.7	14	البسباس

14.7	14	سيدي خالد
14.7	14	شعبية
7.4	7	رأس الميعاد
100.0	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

يوضح الجدول أن 27.4% من أفراد العينة يقيمون في أولاد جلال ، و 21.1% في الدوسن ، بينما يقيم 14.7% من أفراد عينة الدراسة في كل من سيدي خالد، شعبية والبسباس، و 7.4% يقيمون في رأس الميعاد

المطلب الثاني : عرض النتائج المتعلقة بمحور نجاعة جهاز التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل

يتم في هذا المطلب عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير نجاعة جهاز التشغيل من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير و أبعاده وعباراته.

أولا : عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الإجرائي: يتم في هذا العنصر عرض إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الإجرائي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عباراته، وذلك حسب ما يظهر في الجدول التالي:

جدول 31 :إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الإجرائي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
7	خطوات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل واضحة ومفهومة؟	0	0	15	31	49	4.3579	0.7426	منخفضة جدا
8	متطلبات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل سهلة التحقيق؟	0	0	21	22	52	4.3263	0.8179	منخفضة جدا
9	إجراءات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل سريعة وفعالة؟	0	10	15	30	40	4.0526	1.0039	منخفضة جدا

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

منخفضة جدا	0.9873	4.0632	33	46	10	1	5	هناك صعوبات في الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل؟	10
منخفضة جدا	0.8303	4.4	59	15	21	0	0	صعوبة في فهم اللغة المستخدمة في الوثائق الصادرة عن مديرية التشغيل؟	11
مرتفع	1.128	2.45	8	6	25	38	18	سهولة الوصول لمقر مديرية التشغيل؟	12
منخفضة جدا	0.8594	4.2421	44	35	11	5	0	تقدم مديرية التشغيل خدمات خالية من الاخطاء ودقيقة؟	13
منخفضة جدا	1.2534	3.5263	22	40	5	22	6	الى أي مدى توافق على أن قنوات التواصل مع مديرية التشغيل (مثل الهاتف والبريد الإلكتروني) فعالة؟	14
منخفضة جدا	0.7802	4.3368	50	27	18	0	0	قدرة الحصول على المعلومات في موقع مديرية التشغيل؟	15
منخفضة جدا	11320.6	3.9731	/	/	/	/	/	الأبعاد الإجرائية	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

تبين الجدول تقييم أفراد العينة لمتغير البعد الإجرائي فيما يتعلق بمديرية التشغيل، حيث تشير النتائج إلى متوسطات منخفضة جداً للعديد من العبارات، مما يعكس عدم الرضا الشديد على الأبعاد الإجرائية للخدمات المقدمة. على سبيل المثال، يظهر أن الخطوات اللازمة للحصول على الخدمة غير واضحة ومفهومة بشكل كافي، كما تشير النتائج إلى وجود صعوبات في الحصول على الخدمة وفهم اللغة المستخدمة في الوثائق الصادرة عن المديرية. ومع ذلك، تظهر عبارة واحدة فقط (العبارة رقم 12) أن الوصول لمقر مديرية التشغيل يُعتبر سهلاً ومتوسطاً. بشكل عام، فإن متوسط الأبعاد الإجرائية للخدمات المقدمة يُعتبر منخفضاً جداً، مما يدعو إلى الحاجة الماسة إلى تحسينات في الشفافية، الفعالية، وسهولة الوصول للخدمات المقدمة من قبل مديرية التشغيل.

ثانياً : عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير البعد العلانقي:

جدول 32: إجابات أفراد العينة حول متغير البعد العلانقي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات					متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
16	إلى أي مدى توافق على أن مديرية التشغيل تفي بالتزاماتها تجاه الوافدين الجدد (مثل: إنهاء المعاملات في الوقت المحدد)؟	0	0	25	20	50	4.2632	0.8531	منخفضة جدا

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

منخفضة جدا	0.9878	3.8842	30	35	19	11	0	مديرية التشغيل لديها وسائل ومعدات حديثة ومواقع الكترونية تسهل عملية البحث عن العمل؟	17
منخفضة جدا	0.8926	4.0316	27	52	12	0	4	الاستماع والاهتمام الشخصي الممنوح من مديرية التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل؟	18
منخفضة جدا	0.8613	4.2947	53	17	25	0	0	تلبي خدمات مديرية التشغيل احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل؟	19
منخفضة جدا	0.8710	4.2842	49	28	14	4	0	تقدم مديرية التشغيل خدمات استشارية للوافدين الجدد لسوق العمل؟	20
منخفضة جدا	0.8335	4.1684	38	39	14	4	0	وضوح المعلومات المقدمة حول خدمات مديرية التشغيل	21
منخفضة	1.1997	3.5684	22	40	7	22	4	وجدت أن المعلومات المقدمة كافية لتلبية احتياجاتك؟	22
منخفضة	1.2775	3.5579	27	31	11	20	6	مديرية التشغيل تهتم بضمان حصول على جميع الحقوق كطالب عمل؟	23
منخفضة جدا	0.8870	4.1789	43	30	18	4	0	يبدل موظفوا مديرية التشغيل قصارى جهدهم لفهم احتياجات طالبي العمل وتقديم المساعدة لهم؟	24
منخفضة جدا	0.8704	4.1368	43	22	30	0	0	حصول الوافدين الجدد على فرص متساوية لعروض العمل؟	25
منخفضة جدا	.59050	4.0368	/	/	/	/	/	الأبعاد العلائقية	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

تشير نتائج الجدول إلى أن أفراد العينة لديهم رضا منخفض جداً بشأن متغير البعد العلائقي لمديرية التشغيل. جميع العبارات تقريباً حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة تدل على عدم الموافقة، حيث لم يحصل أي منها على درجة موافقة مرتفعة. تحديداً، أظهرت العبارات المتعلقة بوفاء المديرية بالتزاماتها، وتوفير وسائل ومعدات حديثة، والاستماع والاهتمام الشخصي، وتلبية احتياجات الوافدين، وضوح المعلومات، والاهتمام بضمان الحقوق، وفهم احتياجات طالبي العمل، وتقديم فرص متساوية لعروض العمل، كلها مستويات موافقة منخفضة جداً مع متوسطات حسابية تتراوح بين 3.5579 و 4.2947. هذه النتائج تعكس تبايناً كبيراً في الرضا وتبرز الحاجة الملحة لتحسين جودة الخدمات المقدمة من مديرية التشغيل لتلبية احتياجات الوافدين الجدد بشكل أفضل.

ثالثاً : عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الأساسي:

جدول 33 : إجابات أفراد العينة حول متغير البعد الأساسي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

منخفضة	1.018089	3.75789	36	34	21	14	0	26	حصول على مناصب العمل حسب المهارات والكفاءة والخبرة؟
منخفضة جدا	1.031095	3.85263	22	53	10	4	6	27	الشعور بعدم التمييز بسبب العرق او الجنس او أي عامل اخر؟
منخفضة جدا	0.929424	4.2	46	26	21	0	2	28	إحترام خصوصية المعلومات الشخصية للوافدين الجدد في سوق العمل؟
منخفضة جدا	0.939133	4.23158	48	22	12	7	0	29	عند إستقبال الوافدين الجدد لسوق العمل يتم الإصغاء إليه بطريقة مرضية وفعالة؟
منخفضة جدا	1.031095	3.85263	22	53	10	4	6	30	وجود شفافية في إنتقاء المترشحين؟
منخفضة جدا	1.186618	3.77895	36	40	9	10	0	31	قدرة مديرية التشغيل بتوافق مع طالبي العمل وعارض العمل؟
منخفضة	0.939133	4.2	31	34	13	12	5	32	التعامل بكرامة واحترافية
منخفضة جدا	0.907601	4.24211	48	26	18	2	1	33	مدى جودة عروض العمل المقترحة من قبل مديرية التشغيل؟
منخفضة جدا	0.897926	4.21053	47	24	21	3	0	34	مدى سرعة الاستجابة للاستفسارات المقدمة من قبل الباحثين عن عمل(الوافدين الجدد لسوق العمل)ظ
منخفضة جدا	0.589858	4.04678	/	/	/	/	/		الأبعاد الأساسية

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

تشير نتائج الجدول إلى أن أفراد العينة لديهم رضا منخفض جداً بشأن البعد الأساسي لخدمات مديرية التشغيل. جميع العبارات تقريباً حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة تشير إلى مستويات رضا منخفضة. على سبيل المثال، العبارة المتعلقة بالحصول على مناصب العمل حسب المهارات والكفاءة والخبرة حصلت على متوسط حسابي 3.75789، مما يشير إلى رضا منخفض. بالإضافة إلى ذلك، العبارات المتعلقة بعدم التمييز واحترام خصوصية المعلومات الشخصية حصلت على متوسطات 3.85263 و 4.2 على التوالي، مما يعكس رضا منخفض جداً. كذلك، العبارات التي تتناول الإصغاء الفعال، الشفافية في انتقاء المترشحين، والقدرة على التوافق مع طالبي العمل، كلها حصلت على متوسطات تتراوح بين 3.77895 و 4.23158، مما يشير إلى رضا منخفض جداً. إجمالاً، حصل البعد الأساسي على متوسط حسابي 4.04678 مع انحراف معياري 0.589858، مما يؤكد على وجود توافق واسع بين أفراد العينة على انخفاض جودة الخدمات المقدمة في هذا البعد، ويبرز الحاجة إلى تحسين كبير لضمان تلبية احتياجات الوافدين الجدد بشكل أفضل.

رابعاً : مدى الرضا بشكل عام عن خدمات مديرية التشغيل

جدول 34 :مدى الرضا بشكل عام عن خدمات مديرية التشغيل

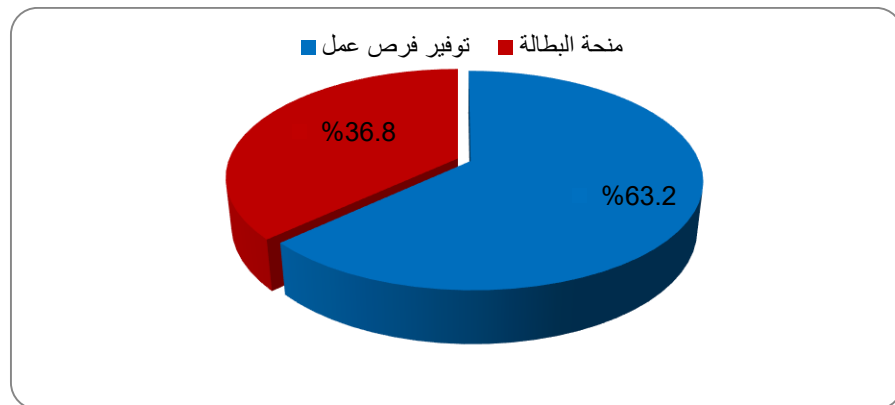
النسب %	التكرارات	مدى الرضا بشكل عام عن خدمات مديرية التشغيل
37.9	36	محايد
41.1	39	غير راض
21.1	20	غير راض تماماً
100,0	95	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

تشير نتائج الجدول إلى أن هناك مستوى من القلق أو عدم الرضا بشكل عام حول خدمات مديرية التشغيل. يبدو أن 41.1% من العينة عبروا عن عدم رضاهم، بينما عبر 21.1% عن عدم رضاهم تماماً. بالمقابل، أظهر 37.9% من العينة موقفاً محايداً تجاه خدمات مديرية التشغيل، مما يعني أنهم ليسوا متحمسين تماماً ولكنهم ليسوا أيضاً غاضبين أو غير راضين. هذه النتائج تشير إلى أن هناك حاجة لتحسين خدمات مديرية التشغيل لتلبية توقعات واحتياجات الجمهور بشكل أفضل. يمكن أن تشمل هذه التحسينات تحسين جودة الخدمة، وزيادة الشفافية، وتقديم الدعم والإرشاد بشكل أفضل للمتقدمين للعمل.

خامساً : تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل:

شكل 15 تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

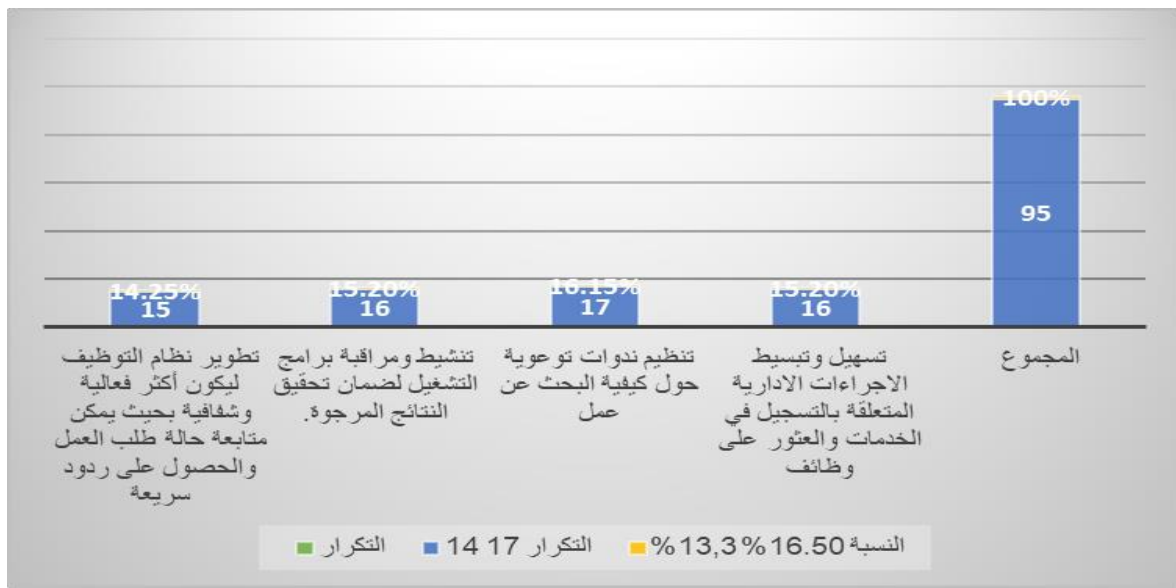
الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

يتضح من الشكل أعلاه أن توفير فرص العمل هو الأولوية الرئيسية للوافدين الجدد لسوق العمل، حيث اختار 60 من العينة هذا الاقتياد. يلي ذلك منحة البطالة التي اختارها 35 من العينة. تعكس هذه التفضيلات الحاجة العاجلة للوافدين الجدد إلى فرص عمل مستدامة ومناسبة، وكذلك لبعض الدعم المالي مثل منح البطالة لتسهيل تحمل الفترات الانتقالية بين الوظائف. تُظهر هذه البيانات أهمية التركيز على خلق فرص العمل لتلبية احتياجات الوافدين الجدد وتعزيز فرص التوظيف.

سادسا : اقتراحات لتحسين نتائج خدمات مديرية التشغيل:

تتلخص الإقتراحات التي طرحها معظم أفراد العينة في الشكل التالي :

الشكل رقم (16) اقتراحات الوافدين الجدد لسوق العمل لتحسين نتائج خدمات مديرية التشغيل



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

هذه الاقتراحات تعكس تحديات متنوعة تواجه مديرية التشغيل وتحتاج إلى تنفيذ استراتيجيات شاملة لتحقيق تحسينات فعالة في خدماتها ونتائجها. كما يمكن أن يكون لها تأثير في زيادة فرص الوافدين الجدد لسوق العمل في العثور على وظائف مناسبة

سابعاً- أسباب قلة عدد الوظائف التي يتم توفيرها منخفض مقارنة بأعداد الوافدين الجدد و إحتياجات سوق العمل: تتلخص أسباب قلة عدد الوظائف التي يتم توفيرها منخفض مقارنة بأعداد الوافدين الجدد و بإحتياجات سوق العمل المذكورة من طرف بعض أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا على السؤال فيما يلي:

الجدول رقم (35) أسباب قلة عدد الوظائف التي يتم توفيرها منخفض مقارنة بأعداد الوافدين الجدد و إحتياجات سوق العمل

الاسباب	التكرار	النسب
عدم كفاءة ونجاعة اجهزة التشغيل بتوفيق بين العارضين طالبي العمل	38	36.1%

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

19%	20	أسباب اقتصادية
35.15%	37	عدم توافق احتياجات السوق مع عدد ونوعية اختصاص طالبي العمل
100%	95	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبة باعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول اعلاه أنه يرجع أسباب قلة الوظائف التي يتم توفيرها منخفضة مقارنة بأعداد الوافدين الجدد واحتياجات سوق العمل 38 وافدا يرى أن عدم كفاءة ونجاعة اجهزة التشغيل بتوفيق بين العارضين والطالبي العمل أي بنسبة 36.1% أما 20 منهم يرون بأنه راجع الى أسباب اقتصادية كما أن 37 من الوافدين الجدد يرون عدم توافق احتياجات السوق مع عدد ونوعية اختصاص طالبي العمل هو السبب الرئيسي اي بنسبة 35.15% تظهر هذه المعلومات على أنه تتعدد اسباب قلة الوظائف مقارنة بأعداد الوافدين الجدد لسوق العمل ويتطلب حلها .

اختبار الفرضيات ونموذج الدراسة

وذلك من خلال دراسة وتفسير نتائج وفرضيات الدراسة، باستخدام الجداول المتقاطعة.

عرض النتائج المتعلقة بمحور التشريع الجزائري

يتم في هذا المحور عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول متغير التشريع الجزائري من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير وعباراته. كما يوضح الجدول الموالي

جدول 35: إجابات أفراد العينة حول متغير التشريع الجزائري

رقم العبارة	العبارات	التكرارات					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق			
37	التشريع الجزائري يلعب دور فعالاً في تنظيم سوق العمل	0	0	15	29	51	4.37894	0.74632	منخفضة جداً
38	هناك ثغرات قانونية تمنع من الحصول على مناصب عمل وتأثر على المصداقية والشفافية في عملية التوظيف	52	22	21	0	0	4.32631	0.81791	مرتفعة جداً
39	يتمتع طالبي العمل بجميع الحقوق في مجال التشغيل	0	9	18	34	34	3.97894	0.96731	منخفضة جداً

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

منخفضة جدا	0.85145	4.09473	30	50	12	0	3	التشريع الجزائري يلعب دورًا هامًا في تنظيم عمل مديرية التشغيل	40
مرتفعة جدا	0.83495	4.34736	0	0	22	18	55	هناك حاجة إلى تحسين التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل	41
منخفضة جدا	0.83498	4.34736	52	27	13	3	0	ما مدى فاعلية مديرية التشغيل في تطبيق أحكام التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل	42
منخفضة جدا	0.83498	4.34736	40	39	13	3	0	هناك تنسيقًا وتعاونًا كافيين بين مختلف أجهزة الدولة المعنية بتطبيق التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل	43
منخفضة	0.80131	4.22105	22	42	6	22	3	مديرية التشغيل ملتزمة بتطبيق أحكام التشريع الجزائري بشكل عادل ونزيه	44
منخفضة	1.16960	3.61052	43	30	18	4	0	يوجد هناك استغلال الثغرات القانونية تمنع الوافدين الجدد لسوق العمل من الحصول على فرص عمل عادلة	45
منخفضة	0.63165	4.09473	/	/	/	/	/	التشريع الجزائري	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على برنامج SPSS

الجدول يعرض آراء أفراد العينة حول تأثير التشريع الجزائري على سوق العمل. تبين النتائج أن الأغلبية غير راضية عن دور التشريع في ضمان حقوق طالبي العمل وتنظيم سوق العمل، حيث كانت درجة الموافقة على فعالية التشريع منخفضة جدًا (المتوسط الحسابي 4.0947). الكثير من الأفراد أشاروا إلى وجود ثغرات قانونية تؤثر على المصداقية والشفافية في التوظيف (المتوسط الحسابي 4.3263)، مما يعكس حاجة ملحة لتحسين التشريعات (المتوسط الحسابي 4.3474). بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن التشريع الجزائري الحالي لا يضمن بشكل كافٍ المساواة وعدالة الفرص في سوق العمل، مما يعني أن الفرضية الفرعية الخامسة غير مدعومة.

الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل بين منحة البطالة وتوفير فرص عمل على سلوكهم في البحث عن عمل

جدول 36 : جدول تقاطع تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل مع الجنس

		توفير فرص عمل	منحة البطالة	Total
الجنس	ذكر	Count	13	50
		% of Total	38.9%	52.6%

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

	أنثى	Count	22	23	45
		% of Total	%23.2	%24.2	47.4%
	Total	Count	60	35	95
		% of Total	63.2%	36.8%	100.0%

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

تشير نتائج تحليل جدول التقاطعات بين الجنس ومتغير توفير فرص العمل مقابل منحة البطالة إلى وجود اختلاف واضح في تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل حسب الجنس. يفضل الذكور بشكل كبير توفير فرص العمل بنسبة 38.9% مقارنة بنسبة 13.7% فقط يفضلون منحة البطالة. في المقابل، تتقارب تفضيلات الإناث بين الخيارين، حيث يفضل 23.2% توفير فرص العمل و 24.2% يفضلون منحة البطالة. بشكل عام، يفضل 63.2% من الأفراد توفير فرص العمل، بينما يفضل 36.8% منحة البطالة.

هذا يشير إلى أن الذكور يفضلون بوضوح الاستقرار المهني وفرص العمل، في حين أن الإناث يظهرن ميلاً أكبر نحو التوزيع المتساوي بين الخيارين، مما يعكس ربما تفضيلات مختلفة أو احتياجات متنوعة بين الجنسين في سوق العمل أو في السياسات الاجتماعية. بناءً على هذه النتائج، يمكن تأكيد الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه تؤثر تفضيلات الوافدين الجدد لسوق العمل بين منحة البطالة وتوفير فرص عمل على سلوكهم في البحث عن عمل.

الفرضية الفرعية الثانية: تعتمد كفاءة خدمات مديرية التشغيل للوافدين الجدد بوجود إجراءات واضحة وسهلة.

جدول 37 : جدول تقاطع عبارة خدمات مديرية التشغيل تلبية احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل مع عبارة إجراءات الحصول على الخدمة من طرف مديرية تشغيل سريعة وفعالة

		تلبية خدمات مديرية التشغيل احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل			Total
		محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
إجراءات الحصول على الخدمة من طرف مديرية	موافق	Count	4	2	4
		% of Total	4.2%	2.1%	4.2%
	محايد	Count	4	1	10
					15

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

التشغيل سريعة وفعالة		% of Total	4.2%	1.1%	10.5%	15.8%
	غير موافق	Count	6	4	20	30
		% of Total	6.3%	4.2%	21.1%	31.6%
	غير موافق بشدة	Count	11	10	19	40
% of Total		11.6%	10.5%	20.0%	42.1%	
Total		Count	25	17	53	95
		% of Total	26.3%	17.9%	55.8%	100.0%

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

يشير تحليل جدول نجاعة جهاز التشغيل إلى عدم رضا عام بين الأفراد عن كفاءة وسرعة إجراءات مديرية التشغيل ومدى تلبيتها لاحتياجات الوافدين الجدد. فالنسبة الأكبر من الأفراد (73.7%) غير موافقين أو غير موافقين بشدة على أن الإجراءات سريعة وفعالة، و55.8% منهم يعبرون عن عدم رضاهم الشديد أو التام على تلبية الخدمات لاحتياجاتهم. في المقابل، فقط 10.5% من الأفراد يعتقدون أن الإجراءات سريعة وفعالة وتلبي احتياجاتهم، مع توازن نسبي في آراء الأفراد المحايدين بنسبة 15.8%. هذه النتائج تبرز الحاجة الملحة لتحسين إجراءات مديرية التشغيل لتكون أكثر وضوحًا وسهولة وفعالية، مما قد يسهم في زيادة رضا الوافدين الجدد عن الخدمات المقدمة.

بناءً على هذه النتائج، تدعم الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أن تعتمد كفاءة خدمات مديرية التشغيل للوافدين الجدد بوجود إجراءات واضحة وسهلة للحصول على الخدمات. يمكن القول إن تحسين هذه الإجراءات سيؤدي إلى زيادة رضا الوافدين الجدد وبالتالي نجاح أكبر في خدمات مديرية التشغيل.

الفرضية الفرعية الثالثة: الرضا عن خدمات مديرية التشغيل يرتبط بجودة الخدمات المقدمة وفقاً لاحتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل.

جدول 38 : جدول تقاطع عبارة قدرة مديرية التشغيل بتوافق مع طالبي العمل وعارض العمل مع عبارة مدى جودة عروض العمل المقترحة من قبل مديرية التشغيل

		قدرة مديرية التشغيل بتوافق مع طالبي العمل وعارض العمل					Total	
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
مدى جودة عروض العمل المقترحة من قبل	موافق	Count	0	0	2	0	1	3
		% of Total	0.0%	0.0%	2.1%	0.0%	1.1%	3.2%
	محايد	Count	4	5	5	5	2	21
		% of Total	4.2%	5.3%	5.3%	5.3%	2.1%	22.1%
	غير موافق	Count	1	1	2	13	7	24

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

مديرية التشغيل؟	غير موافق بشدة	% of Total	1.1%	1.1%	2.1%	13.7%	7.4%	25.3%
		Count	0	6	4	16	21	47
		% of Total	0.0%	6.3%	4.2%	16.8%	22.1%	49.5%
Total		Count	5	12	13	34	31	95
		% of Total	5.3%	12.6%	13.7%	35.8%	32.6%	100.0%

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

تحليل الجدول يظهر أن الرضا عن خدمات مديرية التشغيل يرتبط بشكل كبير بجودة الخدمات المقدمة وفقاً لاحتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل. الغالبية العظمى من الأفراد (68.4%) غير راضين عن توافق العروض مع احتياجاتهم، و58.4% يعبرون عن عدم رضاهم الشديد أو التام عن جودة العروض. فقط نسبة صغيرة (17.9%) تظهر رضاها عن توافق العروض مع احتياجاتها. هذه النتائج توضح أن تحسين جودة العروض والخدمات المقدمة من قبل مديرية التشغيل يمكن أن يؤدي إلى زيادة رضا الوافدين الجدد عن هذه الخدمات.

بناءً على ذلك، يمكن تأكيد الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أن الرضا عن خدمات مديرية التشغيل يرتبط بجودة الخدمات المقدمة وفقاً لاحتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل. تحسين جودة العروض والخدمات سيؤدي على الأرجح إلى زيادة رضا الوافدين الجدد، وبالتالي، قد يتمكن المديرية من تحقيق أهدافها بشكل أفضل من خلال تلبية احتياجات الوافدين بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

الفرضية الفرعية الرابعة: يؤثر التشريع الجزائري على توفر الفرص العمل ومدى رضا الوافدين الجدد عن خدمات مديرية التشغيل.

جدول : 39 جدول تقاطع عبارة التشريع الجزائري يلعب دور فعالاً في تنظيم سوق العمل مع عبارة ما مدى فاعلية مديرية التشغيل في تطبيق أحكام التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل

		التشريع الجزائري يلعب دور فعالاً في تنظيم سوق العمل؟				Total	
		موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
ما مدى فاعلية مديرية التشغيل في تطبيق أحكام التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل؟	محايد	Count	3	6	6	0	15
		Total % of	3.2%	6.3%	6.3%	0.0%	15.8%
	غير موافق	Count	0	7	12	10	29
		% of Total	0.0%	7.4%	12.6%	10.5%	30.5%
	غير موافق بشدة	Count	0	0	9	42	51
		% of Total	0.0%	0.0%	9.5%	44.2%	53.7%
Total		Count	3	13	27	52	95
		% of Total	3.2%	13.7%	28.4%	54.7%	100.0%

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

نتائج الجدول تظهر أن الأغلبية الساحقة من الأفراد (83.1%) إما غير موافقة أو غير موافقة بشدة على فاعلية مديرية التشغيل في تطبيق التشريع الجزائري. هذا يشير إلى وجود شكوك واضحة حول كفاءة مديرية

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

التشغيل في تنفيذ التشريعات العمالية في البلاد. بناءً على نتائج التحليل، يمكن تأكيد أن الفرضية الفرعية الرابعة صحيحة. ر التشريع الجزائري له تأثير كبير على توفر الفرص العمل ومدى رضا الوافدين الجدد عن خدمات مديرية التشغيل.

الفرضية الفرعية الخامسة: يعتبر التشريع الجزائري عاملاً مهماً في ضمان المساواة وعدالة الفرص في سوق العمل.

جدول 40: جدول تقاطع عبارة يتمتع طالبي العمل بجميع الحقوق في مجال التشغيل مع عبارة هناك ثغرات قانونية تمنع من الحصول على مناصب عمل وتأثير على المصداقية والشفافية في عملية التوظيف

		يتمتع طالبي العمل بجميع الحقوق في مجال التشغيل؟				Total	
		موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
هناك ثغرات قانونية تمنع من الحصول على مناصب عمل وتأثير على المصداقية والشفافية في عملية التوظيف؟	محايد	Count	3	6	12	0	21
		% of Total	3.2%	6.3%	12.6%	0.0%	22.1%
	موافق	Count	0	6	16	0	22
		% of Total	0.0%	6.3%	16.8%	0.0%	23.2%
	موافق بشدة	Count	0	0	22	30	52
		% of Total	0.0%	0.0%	23.2%	31.6%	54.7%
Total		Count	3	12	50	30	95
		% of Total	3.2%	12.6%	52.6%	31.6%	100.0%

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول ، يتبين أن نسبة صغيرة جداً من الأفراد (3.2%) تتفق بشدة على أن طالبي العمل يتمتعون بجميع الحقوق، في حين أن نسبة أكبر (12.6%) محايدة تجاه هذا الأمر. ومع ذلك، الأغلبية الساحقة من الأفراد (52.6%) غير موافقة و(31.6%) غير موافقة بشدة على أن طالبي العمل يتمتعون بجميع الحقوق في مجال التشغيل. علاوة على ذلك، نسبة كبيرة من الأفراد (23.2%) توافق على وجود ثغرات قانونية تؤثر على المصداقية والشفافية، بينما 54.7% منهم غير موافقين بشدة على أن هناك مصداقية وشفافية في عملية التوظيف بسبب هذه الثغرات.

بناءً على نتائج التحليل، يمكن الاستنتاج أن التشريع الجزائري لا يضمن المساواة وعدالة الفرص الكافية للوافدين لسوق العمل. الأغلبية الكبيرة من الأفراد تشير إلى وجود ثغرات قانونية تؤثر على المصداقية والشفافية، مما يدل على أن التشريع الحالي قد لا يحقق المساواة والعدالة بشكل كافٍ.

المبحث الثالث : عرض وتحليل نتائج المقارنة

يُعد عرض وتحليل نتائج المقارنة خطوة حاسمة في أي دراسة أو بحث علمي. تهدف هذه الخطوة إلى تقديم النتائج التي تم التوصل إليها عملية المقارنو وتحليلها

المطلب الاول : عرض وتحليل نتائج مقارنة بين الجزائر وسويسرا

يُعد تحليل وتفسير بيانات المقارنة خطوة أساسية لفهم العلاقات والاختلافات بين مجموعتين أو أكثر من البيانات في هذا المطلب الأول، سيتم عرض وتحليل نتائج مقارنة بين الجزائر وسويسرا من خلال محاور رئيسية تشمل:

1- نظام التشغيل في سويسرا والجزائر:

من خلال المقارنة بين نظام التشغيل في سويسرا والجزائر، يمكن التعرف على بعض الفروق الرئيسية بين البلدين من حيث هذه النواحي:

• توزيع السلطة:

في سويسرا، يتم تشغيل نظام التوظيف من خلال 160 مكتب توظيف إقليمي يُدير بشكل لامركزي من قبل الكانتونات السويسرية الـ26. وهذا يعكس نظاماً فدرالياً يمنح صلاحيات واسعة للكانتونات..

في الجزائر، يتم تنظيم نظام التشغيل عبر 58 وكالة ولائية، 11 وكالة جهوية، و208 وكالة محلية. هذا يشير إلى تركيز أكبر للسلطة والتنظيم على مستويات أعلى في الهرم الإداري مما يعكس نهجا مركزيا في تنظيم الحكم واتخاذ القرارات ..

• التقسيم الإداري:

ان سويسرا مقسمة إلى 26 كانتوناً، وهي وحدات إدارية مهمة تتمتع بسلطة كبيرة و160 مكتب توظيف إقليمي ..

الجزائر تستخدم نظاماً مختلفاً يشمل 58 وكالة الولائية و11 وكالة الجهوية و208 وكالة محلية.اما

• اللامركزية مقابل مركزية

يظهر نظام سويسرا توجهاً نحو اللامركزية من خلال إدارة المكاتب التوظيفية على المستوى المحلي وتفويض الصلاحيات إلى الكانتونات.

تعتبر مديرية التشغيل الولائية كهيئة مركزية تنسق وتدير السياسات والبرامج على مستوى الولاية ، بينما تعتبر الوكالات المحلية والجهوية هيئات لامركزية تعمل على مستوى أقل وتتمتع بدرجة من الاستقلالية.

الملاحظة :

يتميز نظام التشغيل السويسري بكونه لامركزياً، حيث يتم إدارة مكاتب التوظيف على المستوى المحلي من قبل الكانتونات. يتيح ذلك لكل كانتون تكييف نظام التوظيف مع احتياجاته الخاصة وظروفه المحلية على النقيض من ذلك، يتميز النظام التشغيلي الجزائري بتواجده يجمع بين الطابع المركزي واللامركزي . من الناحية المركزية ، تقوم مديرية التشغيل الولائية بأدارة النظام على مستوى الولاية ، بينما تتميز الناحية اللامركزية بمنح بعض السلطات للوكالات المحلية والجهوية .

2- اداة تقدير السكان لحساب معدلات البطالة:

هي أداة تستخدم في تحليل البيانات السكانية والاقتصادية لتقدير معدلات البطالة في منطقة معينة. تعكس معدلات البطالة صحة اقتصاد المنطقة واستقرار سوق العمل حيث نجد من بين الفروقات :

• الاختلاف في الاداة

في سويسرا : (SakE (Swiss Agency for Development and Cooperation Estimate) تعتبر وسيلة لتقدير السكان في سويسرا والتي يمكن استخدامها لتحليل توزيع السكان ومعدلات البطالة وغيرها من البيانات الديموغرافية.

في الجزائر: (ONS (Office National des Statistiques) هو الجهاز الوطني للإحصاء في الجزائر، والذي يقوم بتقديم الإحصائيات والبيانات الديموغرافية عن السكان والاقتصاد والمجتمع في الجزائر. الملاحظة :

لكل من سويسرا والجزائر ادوات احصائية لتقدير السكان لحساب معدلات البطالة لكن تختلف في التسميات فقط .

3- نظام التأمين ضد البطالة وخدماته :

يعتبر نظام التأمين ضد البطالة أداة مهمة لتخفيف حدة التأثير الاقتصادي للبطالة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي والمعيشي .

في سويسرا : AVIG هو نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا حيث يعتمد النظام على البيانات الادارية ويرتبط ببيانات الضمان الاجتماعي حيث يعتبر الزاميا لجميع الموظفين مع تقاسم المساهمات بين الموظفين وأصحاب العمل على دفع استحقاقات التأمين ضد البطالة .

يتمتع الاتحاد السويسري بسلطة تشريعية بشأن التأمين ضد البطالة، ولكن تنفيذ سياسات سوق العمل النشطة تقع بشكل أساسي على عاتق الكانتونات الـ26 كما تقدم مكاتب التوظيف الإقليمية المشورة والخدمات الإدارية والوصول إلى برامج سوق العمل. هذه الخدمات مجانية ومفتوحة للجميع، وليس فقط لأولئك الذين يحق لهم الحصول على المزايا كما يرتبط نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا ببرامج سوق العمل النشطة. ..

خضع نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا لإصلاحات لمعالجة قضايا مثل ممارسات التنشيط، وعدم التجانس بين خطط المساعدة الاجتماعية الإقليمية، وقضايا الوكيل الرئيسي المتعلقة بخدمات التوظيف العامة، تلعب الوكالات الخاصة دورًا في نظام التأمين ضد البطالة السويسري، لا سيما في توفير خدمات التنشيط والتنسيب. كما يحتوي نظام التأمين ضد البطالة السويسري على بيانات إدارية غنية يمكن استخدامها لأغراض البحث ، مما يوفر معلومات مفصلة عن الأفراد العاطلين عن العمل والباحثين عن عمل..(PES)

في الجزائر: CNAC (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)

ابتداء من سنة 1994 شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الاجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا ارادية ولاسباب اقتصادية وهو يعتبر جهاز تشجيع ودعم الترقية الشغل من خلال منح اعانة شهرية للتشغيل وامتيازات وخفض حصة صاحب العمل كما يعمل على تخفيف الاثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي وفقا للمخطط التعديل الهيكلي عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومي

الملاحظة :

المقارنة تظهر اختلافات كبيرة بين نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا والجزائر. في سويسرا، يعتمد النظام على تقاسم المساهمات بين الموظفين وأصحاب العمل، وتقدم خدمات البحث عن عمل والتنشيط بشكل

مجاني للجميع، بينما في الجزائر يعتمد النظام على تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي أو لأسباب اقتصادية، ويتضمن دعماً لتعزيز فرص التشغيل وتخفيف الآثار الاجتماعية للبطالة.

4 - منحة البطالة و شروط الحصول عليها :

تُقدم منحة البطالة او ما يسمى باعانة البطالة دعماً مالياً مؤقتاً للأفراد عاطلين عن العمل الذين يستوفون شروطاً محددة.

في سويسرا : تبنت سويسرا منحة البطالة سنة 1993 ، تشمل شروط الحصول على إعانات البطالة:

• الحصول على فترة اشتراك لا تقل عن 6 أشهر (ابتداء من تموز/يوليه 2003، تمت زيادتها إلى 12 شهراً) من أصل 24 شهراً سابقة .

• يجب أن يكون الأفراد عاطلين عن العمل ويبحثون بنشاط عن عمل ليكونوا مؤهلين للحصول على إعانات البطالة.

الحد الأقصى لمدة إعانات البطالة هو 24 شهراً (اعتباراً من يوليو 2003، تم تخفيضها إلى 18.5 شهراً)

• مدفوعات الاستحقاقات مشروطة بحضور البرنامج بعد 7 أشهر من مدة البطالة، وربط إعانات البطالة ببرامج سوق العمل النشطة.

يُدار نظام التأمين ضد البطالة في سويسرا على مستوى الكانتونات، ولكل كانتون لوائح وإجراءاته الخاصة لمنح الاستحقاقات

• يتم تحديد المبلغ المحدد لمنحة البطالة على أساس الأرباح السابقة للفرد ومدة البطالة .

في الجزائر : تبنت الجزائر منحة البطالة 2019 حيث يستفيد من منحة البطالة الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

• أن يكونوا عاطلين عن العمل دون عمل مدفوع الأجر و أن يكونوا جزائريين الجنسية.

• أن يكونوا قد أكملوا 19 عاماً على الأقل ولا يزيد عن 40 سنة.

• أن يكونوا قد أدوا الخدمة الوطنية أو أثبتوا الإعفاء منها

• أن لا يكونوا مستفيدين من أي تعويضات أو مساعدات مالية أخرى

• ألا يكون لديهم أي ممتلكات أو عقارات باهظة الثمن في الجزائر

تعطى منحة البطالة، بدون عمل مسبق او خصم لراتب فهي منحة رمزية من خزانة الدولة ومال العام يصب في مراتب العاطلين كل شهر. وتتضمن الاعانة الجانب الصحي كذلك، فالعاطل في الجزائر يأمن صحياً، و يعطى منحة مالية كل شهر.

أقر رئيس الجزائر عبد المجيد تبون إعانة لشباب البطالة تقدر 15000 دج شهريا قابلة لتجديد لكل سنة اشهر الى غاية سن 40 سنة

الملاحظة :

في سويسرا يُشير النظام إلى الشروط الضرورية للحصول على الإعانات، مثل الفترة اللازمة من البطالة والبحث النشط عن عمل. كما يُذكر الحد الأقصى لمدة الإعانات وشروط الاستحقاق. يتم إدارة النظام على مستوى الكانتونات، مما يعني وجود لوائح محلية للحصول على الإعانات. كما يُحدد مبلغ الإعانات بناءً على دخل الفرد السابق ومدة بطالته ، بينما في الجزائر يتم تقديم مبلغ ثابت لمنحة البطالة . من الملاحظ ان سويسرا أكثر اهتماما في الجانب البحث عن العمل ويجاد الوظائف للبطالين ،كما تعتبر شروط الحصول على منحة البطالة أكثر صرامة في سويسرا مقارنة بالجزائر .

5- نظام المعلومات على اساس شهري عن العاطلين عن العمل:

في سويسرا : نظام معلومات شهري (ASAL) للعاطلين عن العمل.

في الجزائر : لا يوجد

الملاحظة :

يتضح أن هناك فارقا كبيرا بين سويسرا والجزائر فيما يتعلق بنظام المعلومات عن العاطلين عن العمل. في سويسرا، توجد نظام متطور لجمع وتحليل البيانات عن العاطلين عن العمل بناءً على أساس شهري، بينما في الجزائر، لا يوجد نظام مماثل يشير هذا الفارق إلى اختلاف في التركيز والتنظيم بين البلدين فيما يتعلق بمتابعة وتحليل حالة البطالة. قد يكون تطوير نظام معلومات شهري في الجزائر مفيدا لتحسين إدارة وفهم أفضل للبطالة وتوجيه السياسات العامة لمكافحتها وتعزيز فرص العمل.

6- نظام الضمان الاجتماعي:

هو نظام حكومي يهدف إلى توفير شبكة أمان مالية للمواطنين في مواجهة مخاطر فقدان الدخل بسبب الشيخوخة أو المرض أو الإعاقة أو البطالة أو الوفاة.

في سويسرا: AHV يشمل نظام الضمان الاجتماعي السويسري خمسة مجالات هي

- معاشات الشيخوخة والورثة والعجز (ما يسمى بنظام الركائز الثلاث)
- التأمين في حالة المرض والحوادث.
- فقدان الدخل في حالة إجازة الأمومة أو أثناء أداء الخدمة المدنية أو العسكرية
- التأمين ضد البطالة و علاوات الأسرة
- يغطي التأمين ضد البطالة الأجراء ويقدم لهم تعويضاً يتراوح بين 70 و 80 في المائة من راتبهم السابق. ويجوز للشخص أن يحصل على بدل يومي خلال مدة تتراوح بين 90 و 520 يوماً، بحسب سنه والتزاماته الخاصة بالنفقة ومدة مساهمته. لكن من حيث المبدأ، يتوقف ذلك على دفع الشخص لأقساط المساهمة لمدة 12 شهراً على الأقل خلال العامين السابقين.

في الجزائر: C.N.A.S. نظام الضمان الاجتماعي الجزائري

تتكون منظومة الضمان الاجتماعي من اربعة صناديق وطنية التي تتمتع بصفة مؤسسة عمومية ذات التسيير الخاص وهي :

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والمنح العائلية. ويتولى كذلك تحصيل الاشتراكات لحساب هيئات الضمان الاجتماعي لنظام الخاص بالعمال الأجراء.

الصندوق الوطني للتقاعد: ويسير تقاعد العمال الأجراء والتقاعد المسبق،

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: ويسير الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: ويسير أداءات التأمين عن البطالة

الملاحظة :

يظهر أن نظام الضمان الاجتماعي في سويسرا متطور ومتنوع، حيث يغطي عدة مجالات من الحياة مثل الشيخوخة، العجز، الحوادث، الإجازة الأمومة، وفقدان الدخل بسبب البطالة. بالإضافة إلى ذلك، يتيح للمستفيدين تعويضات تتراوح بين 70 و 80 في المائة من راتبهم السابق خلال فترة البطالة، يمكن القول إن نظام الضمان الاجتماعي في سويسرا يُعدّ نموذجاً مثالياً للرعاية الاجتماعية، حيث يوفر شبكة تغطية شاملة تحمي المواطنين من مختلف المخاطر المالية. يعكس هذا النظام الاهتمام الكبير برفاهية المواطنين

وتوفير بيئة استقرارية لهم. من جانبه، يُظهر نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر أيضا تطوراً، لكن قد يحتاج إلى بعض التحسينات لتوفير مستوى مماثل من الحماية والرعاية للمواطنين.

7- الميزانية الخاصة بالتشغيل:

يهدف هذا التحليل إلى مقارنة ميزانيات التشغيل في سويسرا والجزائر، مع التركيز على برامج دعم التوظيف في كل بلد.

في سويسرا: اتفاقية بين السلطات الفيدرالية والكنتونات فيما يتعلق ادخال الميزانية على اساس الاداء لمكاتب التوظيف الاقليمية جاء هذا الاتفاق بعد تغيير سياسة البطالة في سويسرا من برنامج الحفاظ على الدخل السلبي الى تدابير سوق العمل التي تهدف الى اعادة ادماج البطالين بشكل اسرع.

في الجزائر : يوجد في الجزائر برامج ترقية التشغيل وهما :

عقود ما قبل التشغيل DAIP و عقود المدعمة CTA

ان الميزانية المخصصة مسيرة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي التي تشرف عنها مديرية التشغيل الولائية .

- جاءت فعلية وزارية باقفال الادمج المهني بمرسوم تنفيذي رقم 22-41-المؤرخ في 16-01-2022 حيث في نهاية 31-12-2023 تمت تصفية جميع اصحاب الادمج المهني.
- حيث بقيت تبرم عقود CTA لمدة 3 سنوات قابلة لتجديد بمبلغ مقدر ب 18000 حيث ان الدولة تساهم ب 6000 دج اما المؤسسة 12000 دج .

الملاحظة :

8-الفرص الممنوحة للالتحاق بالعمل:

تُقدم أنظمة التشغيل في سويسرا والجزائر فرصاً مختلفة للباحثين عن عمل. تهدف هذه المقارنة إلى تحليل الاختلافات الرئيسية بين الفرص المتاحة في كل بلد.

في سويسرا : تعمل مكاتب التوظيف بدور مساعدة العاطلين عن العمل في سعيهم للحصول عن العمل وفي الوقت نفسه يمكنهم اجبارهم بقبول وظيفة او دورة تدريبية مع اعطاء 3 فرص للالتحاق بالعمل

في الجزائر : تكون عروض العمل المقترحة حسب تسجيل طالب العمل وتكون وفق معايير الشهادة الممنوحة وعرض العمل المسجل من طرف المؤسسة وفق مبادئ ، اي الشروط المطلوبة عن طريق الهيئة المستخدمة وحسب نوع العقد الممنوح في عرض العمل المسجل.

الملاحظة : من الملاحظ ان هناك فروقات بين سويسرا والجزائر من ناحية عروض العمل المقترحة حيث نجد :

- **النهج:** سويسرا: تعتمد على نهج "العصا والجزرة"، حيث تُقدم مكاتب التوظيف المساعدة للباحثين عن عمل، ولكنها أيضاً تتمتع بسلطة إجبارهم على قبول وظائف أو دورات تدريبية معينة. الجزائر: تتبع نهجاً أكثر مرونة، حيث تُقدم عروض عمل بناءً على مؤهلات الباحث عن عمل وتفضيلاته، دون إجباره على قبول وظيفة محددة.

- **معايير التقييم:** سويسرا: تركز على "المعقولة" أو "المناسبة" للعرض وظيفية، مع مراعاة الأجر السابق ومدة البطالة. أما الجزائر: تطبق معايير أكثر عمومية، مع مراعاة المؤهلات وعرض العمل المسجل من قبل المؤسسة.

• **عدد الفرص:** سويسرا: يُمنح الباحثون عن عمل 3 فرص للالتحاق بالعمل قبل مواجهة عقوبات محتملة اما الجزائر لا توجد قيود محددة على عدد عروض العمل التي يمكن للباحث عن عمل التقديم عليه. وعليه يمكن القول بأن نهج سويسرا: قد يُساعد في تسريع عملية إعادة دمج العاطلين عن العمل في سوق العمل، لكنه قد يُنظر إليه أيضًا على أنه قاسٍ وغير مُراعٍ لظروف الباحثين عن عمل في المقابل نهج الجزائر: قد يُوفر للباحثين عن عمل المزيد من المرونة وحرية الاختيار، لكنه قد يؤدي إلى فترات بطالة أطول إذا لم يتمكنوا من العثور على وظيفة مناسبة.

9- عقوبات للعاطلين عن العمل:

تطبق أنظمة التأمين ضد البطالة في سويسرا والجزائر عقوبات مختلفة على العاطلين عن العمل الذين يُنظر إليهم على أنهم غير نشطين في البحث عن عمل. تهدف هذه المقارنة إلى تحليل هذه العقوبات، مع التركيز على تأثيرها على سلوك العاطلين عن العمل وسوق العمل بشكل عام.

في سويسرا : لدى سويسرا نظام للتأمين ضد البطالة يتضمن عقوبات متكررة وشديدة للعاطلين عن العمل. تُفرض هذه العقوبات على الأفراد الذين يُنظر إليهم على أنهم غير نشطين بشكل كافٍ في البحث عن عمل. تركز الدولة بشدة على معاقبة العاطلين عن العمل لعدم سعيهم بنشاط للحصول على وظائف أو لأسباب مثل البطالة الطوعية أو رفض العمل أو عدم كفاية الأدلة على البحث عن عمل حيث صنفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سويسرا في المرتبة الثانية من حيث شدة العقوبات المفروضة على العاطلين عن العمل خلال فترة الإعانات. .

في الجزائر: لا يوجد عقوبات للعاطلين عن العمل
الملاحظة :

تعتمد سويسرا على عقوبات صارمة تُساعد في تقليل مدة البطالة وتحفيز العاطلين عن العمل على البحث عن عمل بنشاط اما الجزائر: قد تؤدي عدم وجود عقوبات إلى إطالة مدة البطالة، حيث قد لا يبذل بعض العاطلين عن العمل جهدًا كافيًا للبحث عن عمل.

10- الرقابة:

تلعب مكاتب التوظيف دورًا هامًا في ربط الباحثين عن عمل بأصحاب العمل، وتعزيز كفاءة سوق العمل. ولضمان تقديم خدمات فعالة وذات جودة عالية، تخضع مكاتب التوظيف لعمليات مراقبة من قبل جهات حكومية أو غير حكومية فمن خلال المقارنة بين سويسرا والجزائر نجد :.

في سويسرا : مراقبة مكاتب التوظيف الإقليمية من قبل وزارة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية

في الجزائر : تتم مراقبة مديرية التشغيل من قبل الهيئات المركزية المتمثلة في وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي بينما تخضع الهيئات تحت الوصاية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية لقطاعات البناء والاشغال العمومية والري وكذا هيئة الوقاية من الاخطار المهنية للنشاطات البناء والاشغال العمومية والري والصندوق الوطني للتقاعد وكذلك الصندوق الوطني لمعاينة الخدمات الاجتماعية والديوان الوطني وايضا الوكالة الوطنية للتشغيل والمعهد الوطني للعمل والمعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية الى اشراف ووصاية مديرية التشغيل الولائية.

الملاحظة :

سويسرا: تقع مسؤولية مراقبة مكاتب التوظيف الإقليمية على عاتق وزارة الدولة السويسرية للشؤون الاقتصادية، بينما تقدم هذه المكاتب خدمات التوظيف للباحثين عن عمل وأصحاب العمل ضمن نطاقها الإقليمي بينما الجزائر: تتولى وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي مهام مراقبة مديرية التشغيل، المخولة بتقديم خدمات التوظيف على المستوى الوطني. وتخضع لهذه المديرية جملة من الهيئات، تشمل: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، هيئة الوقاية من المخاطر المهنية للنشاطات البناء والأشغال العمومية والري، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني لمعاينة الخدمات الاجتماعية، الديوان الوطني.

الوكالة الوطنية للتشغيل، المعهد الوطني للعمل، المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية. ومن هنا نستطيع القول أن كل من سويسرا والجزائر، هناك سلطة مركزية مسؤولة عن مراقبة مكاتب التوظيف كما تقدم هذه الأخيرة في كل من البلدين خدمات التوظيف للباحثين عن عمل وأصحاب العمل كما نلاحظ أن في سويسرا، يتمتع مكاتب التوظيف الإقليمية بقدر أكبر من الاستقلالية عن السلطة المركزية بينما في الجزائر، تخضع الهيئات تحت الوصاية لوصاية مديرية التشغيل، مما يعني أن لديها قدرًا أقل من الاستقلالية...

11- الإشراف على متابعة إيجاد شغل لطالبي العمل:

تختلف عملية الإشراف على متابعة إيجاد شغل لطالبي العمل في سويسرا عن الجزائر حيث نجد: في سويسرا: يجتمع العاطلون عن العمل المسجلون لدى مكاتب التوظيف بانتظام مع مستشاري التوظيف لاجراء مقابلة لمناقشة خطة العمل فردية والحصول على معلومات حول الوظائف الشاغرة المعروفة لدى مستشار العمل ولتقرير ماذا كان العاطلون عن العمل سيشاركون في برامج سوق العمل ام لا في الجزائر: يقوم المسجلين لدى وكالة التشغيل بزيارة منضمة لدى الوكالة وهذا قبل كل 6 أشهر لتجديد طلب العمل والوقوف على اقدمية الترتيب في برنامج الوسيط وهذا بغرض الخروج في مسابقات التوظيف والتوجيه المباشر للعمل.

الملاحظة:

التردد: في سويسرا، تكون المواعيد مع مستشاري التوظيف أكثر تكرارًا (منتظمة) مقارنة بالجزائر (كل 6 أشهر).

التركيز: في سويسرا، يتم التركيز على خطة العمل الفردية والمعلومات حول الوظائف الشاغرة، بينما في الجزائر، يتم التركيز على تجديد طلب العمل وترتيب الوسيط ومشاركة العاطل عن العمل في مسابقات التوظيف.

المشاركة في برامج سوق العمل: في سويسرا، يتم تقييم ما إذا كان العاطل عن العمل سيشارك في برامج سوق العمل، بينما في الجزائر، لا يتم التركيز على هذه النقطة بشكل كبير.

نستطيع القول بأن تختلف ممارسات متابعة إيجاد عمل لطالبي العمل في سويسرا والجزائر من حيث التردد والتركيز على جوانب مختلفة. تهدف هذه الممارسات إلى مساعدة العاطلين عن العمل على العثور على وظائف مناسبة وتطوير مهاراتهم وتحسين فرصهم في الحصول على عمل.

12- عروض العمل والتنصيبات والعروض الملغاة:

تختلف ممارسات عروض العمل والتنصيبات والعروض الملغاة في سويسرا والجزائر من حيث جهة الإدارة وآلية التقدم للوظائف وتنسيق عملية التعيين. تهدف هذه الممارسات إلى مساعدة الباحثين عن عمل على العثور على وظائف مناسبة وتسهيل عملية التوظيف لأصحاب العمل ومن بين هذه الاختلافات نجد:

في سويسرا: دائرة التوظيف السويسرية هي المسؤولة عن عروض العمل والمواعيد في سويسرا كما تساعد الخدمة على ربط الباحثين عن عمل بفرص العمل المتاحة. يتم نشر عروض العمل من قبل أصحاب العمل ويمكن للباحثين عن عمل مشاهدتها. يمكن للباحثين عن عمل التقدم للحصول على عروض العمل المنشورة من خلال الخدمة كما تسهل الخدمة أيضًا عملية التعيين من خلال تنسيق المقابلات والتنسيب الوظيفي..

في بعض الحالات، قد يتم إلغاء عروض العمل إذا تغيرت احتياجات صاحب العمل أو إذا تم شغل المنصب من قبل مرشح آخر، تلعب خدمة التوظيف السويسرية دورًا مهمًا في التوفيق بين الباحثين عن عمل وفرص العمل وضمان عملية تعيين سلسلة.

في الجزائر: وكالة التشغيل هي المسؤولة عن عروض العمل أما المواعيد تقوم مديرية التشغيل بتحديد ذلك مع حضور الممثلين لعملية الانتقاء ممثل مديرية التشغيل، ممثل مديرية الطاقة والمناجم، ممثل مديرية التكوين المهني، ممثل عن الوكالة المحلية للتشغيل، ممثل مفتشية العمل، ممثل مديرية السياحة والصناعة التقليدية، ممثل مديرية الصناعة، ممثل المؤسسة المستخدمة حيث تعلن النتائج الشفوية في نفس اليوم بيلما الكتابية 10 ايام للاعلان عنها.

mon offre هو عبارة عن برنامج مخصص بشكل رئيسي للباحثين عن العمل للسماح لهم بالبحث عن عرض عمل يمكن ان يطابق ملفهم الشخصي، ويتيح هذا التطبيق امكانية البحث بناء على معايير متعددة حيث يقدم احداث العروض حسب تاريخ نشرها عبر مختلف الوكالات حسب موقع الجغرافي (الولاية، المنطقة، البلدية)

الملاحظة:

جهة الإدارة:

سويسرا: تُدار عروض العمل والتنصيبات والعروض الملغاة من قبل دائرة التوظيف السويسرية. الجزائر: تُدار عروض العمل من قبل وكالة التشغيل، بينما تحدد مديرية التشغيل المواعيد وتشرف على عملية الانتقاء.

آلية التقديم للوظائف:

سويسرا: يمكن للباحثين عن عمل التقدم للوظائف المنشورة عبر خدمة التوظيف السويسرية الجزائر: يمكن للباحثين عن عمل التقديم للوظائف من خلال الحضور شخصيًا إلى وكالة التشغيل في المواعيد المحددة

تنسيق عملية التعيين:

سويسرا: تسهل خدمة التوظيف السويسرية عملية التعيين من خلال تنسيق المقابلات والتنسيب الوظيفي. الجزائر: تُدار عملية التعيين من قبل لجنة انتقاء تضم ممثلين من مختلف الجهات الحكومية والوكالات المحلية.

13- احصائيات البطالة:

في سويسرا : تقدم احصائيات الشهادات التعليمية الصادرة عن مكتب الاحصاء الفيدرالي السويسري بيانات سنوية عن حجم وتكوين الافواج التي اكلت التعليم والتدريب المهني الاساسي

في الجزائر : احصائيات شهرية من كل شهر موجهة الى وزارة العمل والضمان الاجتماعي قصد ادراجها في الاحصاء السنوي للوزارة مع تدويل معدل البطالة للولاية وجمع المعلومات من جميع الولايات قصد اخراج المعدل البطالة للجزائر. احصائيات شهرية لعروض العمل من كل شهر موجهة الى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي قصد ادراجها في تسيير سوق العمل. احصائيات سنوية وهذا في كل 31-12 من كل سنة تترقب كل ما يخص باحصاء التشغيل في الولاية تترتب على ما يلي :

التسجيلات في الوكالة – عروض العمل – التنصيبات – معدل البطالة – السكان الاجمالي – السكان المشغولين – السكان النشطين – وضعية الادمج المهني CTA+

الملاحظة

التردد:

سويسرا: تصدر المكتب الفيدرالي للإحصاء إحصائيات سنوية حول حجم وتكوين خريجي التعليم والتدريب المهني الأساسي.

الجزائر: تصدر إحصائيات سوق العمل على النحو التالي :

إحصائيات شهرية:

تُرسل إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي لتضمينها في الإحصاءات السنوية للوزارة، مع توضيح معدل البطالة في كل ولاية..

إحصائيات سنوية: في 31 ديسمبر من كل عام، يتم جمع بيانات شاملة عن التشغيل في كل ولاية، بما في ذلك التسجيلات في الوكالة ، عروض العمل ، التعيينات ، معدل البطالة ، عدد السكان الإجمالي ، وضعية الادمج المهني، عدد السكان المشغولين ، عدد السكان النشطين . CTA+

التفاصيل

سويسرا: تُركز إحصائيات سوق العمل السويسرية على التعليم والتدريب المهني.

الجزائر: تُغطي إحصائيات سوق العمل الجزائرية نطاقاً أوسع، بما في ذلك التسجيلات في الوكالة، وعروض العمل، والتعيينات، ومعدل البطالة، والبيانات السكانية، ووضعية الادمج المهني.

الوصول إلى البيانات:

سويسرا: تُنشر إحصائيات سوق العمل السويسرية على موقع المكتب الفيدرالي للإحصاء الإلكتروني.

الجزائر: قد لا تكون إحصائيات سوق العمل الجزائرية متاحة بسهولة للجمهور.

14- مراقبة سوق العمل :

في سويسرا: SjMM يقوم مراقب سوق العمل

في شهر مارس من كل عام بجمع عينة عشوائية من جميع الوظائف المعلن عنها في الصحافة وعلى مواقع الشركات وبوابات الوظائف عبر الانترنت

في الجزائر : لا يوجد

الملاحظة : سويسرا: لديها نظام شامل لمراقبة سوق العمل يوفر بيانات مفصلة واتجاهات في الوقت المناسب بينما الجزائر: تفتقر إلى نظام رسمي مماثل، مما يحد من توفر البيانات حول سوق العمل .

15- حساب معدلات البطالة

في سويسرا :

معيار صالح لتعريف العاطلين عن العمل وحساب معدل البطالة المقابل (SECO) حساب معدلات البطالة في سويسرا بقسمة عدد الأفراد العاطلين عن العمل على إجمالي القوى العاملة وضرب النتيجة في 100.

صيغة حساب معدل البطالة هي: معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل/القوى العاملة) * 100. يمكن الحصول على عدد الأفراد العاطلين عن العمل من الإحصاءات الرسمية أو الاستطلاعات التي تجريها الوكالات الحكومية مثل المكتب الإحصائي الفيدرالي السويسري.

تشمل القوى العاملة الأفراد الذين يبحثون بنشاط عن عمل والمتاحين للعمل. عادة ما يتم الإبلاغ عن معدل البطالة على أساس شهري أو ربع سنوي ويمكن أن يختلف باختلاف المناطق والمجموعات الديموغرافية داخل سويسرا

في الجزائر :

نسبة السكان = عدد السكان * 1.023

عدد السكان نتصل عليه من مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية

معدل البطالة = السكان البطالين

السكان البطالين + السكان المشتغلين = السكان النشطين

المشتغلين = المناصب المنشأة + المناصب cnas و casnos

- المتقاعدين CNR - المتوفين

الملاحظة : لكل بلد طريقته الخاصة ومصادره لحساب معدلات البطالة .

الاستنتاج :

تتمتع كل من سويسرا والجزائر بنظم تشغيلية مميزة تختلف في بنيتها وإدارتها وأهدافها. تهدف هذه الملاحظات إلى تسليط الضوء على أبرز نقاط القوة والضعف لكل نظام. حيث انه يتميز نظام التشغيل السويسري بكونه لامركزيًا، مما يوفر مرونة أكبر في تلبية الاحتياجات المحلية وظروف العمل.

كما تعتبر فعالية هذا النظام واضحة من خلال معدلات البطالة المنخفضة ونجاحه في ربط الباحثين عن عمل بفرص العمل المناسبة. كما انه يتمتع النظام التشغيلي الجزائري بمزيج من المركزية واللامركزية. يسمح التحكم المركزي من قبل مديرية التشغيل الولائية بتوجيه مسار العمل على مستوى الولاية، بينما اللامركزية تتيح للوكالات المحلية والجهوية بعض المرونة في التعامل مع احتياجات المناطق المختلفة. وهذا لا يمنع ان لكل نظام منهما معرض لتحديات منها قد تواجه الكانتونات صعوبات في تنسيق جهودها في ظل اللامركزية. كما قد يواجه النظام التشغيلي الجزائري تحديات تتمثل في معدلات البطالة المرتفعة ونقص المهارات في بعض القطاعات. ضعف التنسيق بين مختلف الجهات قد يعيق فعالية النظام.

كما ان لكل من سويسرا والجزائر ادوات احصائية لتقدير السكان لحساب معدلات البطالة لكن تختلف في التسميات فقط . يتميز نظام التأمين ضد البطالة السويسري بكونه شاملاً وفعالاً في توفير الدعم المالي وخدمات البحث عن عمل. ترجع ميزانيته بتقاسم المساهمات بين الموظفين وأصحاب العمل يسهم في

استدامة النظام. وفي المقابل يركز نظام التأمين ضد البطالة في الجزائر على توفير الدعم للعمال الذين فقدوا وظائفهم بشكل غير إرادي، مع مبادرات إضافية لتعزيز فرص التشغيل وتخفيف آثار البطالة. إن الاعتماد على أموال الدولة قد يُشكل تحديًا لاستدامة النظام البطالة على المدى الطويل.

تختلف أنظمة إعانات البطالة في سويسرا والجزائر بشكل كبير من حيث الشروط والأحكام والإدارة. يتميز النظام في سويسرا بكونه أكثر صرامة وتركيزًا على البحث عن عمل. كما ان الشروط المُحددة والإدارة المحلية تُساعد على ضمان استخدام الموارد بكفاءة. ان مبلغ الإعانات المُتغير يُعزز الحافز على البحث عن العمل يتميز النظام الجزائري بكونه أكثر بساطة وأقل صرامة. ومنحة البطالة الثابتة تُوفر الأمان الأساسي للباحثين عن عمل ومن جانب اخر لا يرى انها تحفزهم على تشجيعهم للبحث .

ومن جهة اخرى إن نظام معلومات البطالة في سويسرا يُعتبر نموذجًا لفعاليته في متابعة وتحليل حالة البطالة. التردد الشهري للبيانات يُساعد على التدخل السريع وتوجيه السياسات العامة. اما في الجزائر لا يوجد ..

تختلف أنظمة الضمان الاجتماعي في سويسرا والجزائر من حيث نطاق التغطية، ومستويات الفوائد كما يُعتبر نظام الضمان الاجتماعي السويسري نموذجًا مثاليًا للرعاية الاجتماعية، حيث يوفر شبكة تغطية شاملة وتعويضات سخية للمستفيدين. ذو تمويل مشترك من الموظفين وأصحاب العمل اما في الجزائر يظهر نظام الضمان الاجتماعي تطوراً لكن قد يحتاج إلى تحسينات لتوفير مستوى مماثل من الحماية والرعاية للمواطنين.

تختلف عروض العمل المقترحة في سويسرا والجزائر من حيث النهج المستخدم، ومعايير التقييم، وعدد الفرص المتاحة. ان سويسرا تعتمد على نهج "العصا والجزرة"، حيث تُقدم مكاتب التوظيف المساعدة للباحثين عن عمل، ولكنها تُجبرهم أيضًا على قبول وظائف أو دورات تدريبية معينة في بعض الحالات لتسريع وتيرة دمج الوافدين بالمناصب المناسبة وتقليل مدة البطالة على النقيض من ذلك اعتبرت الجزائر زيادة في شروط البطالة كحل لمجابهة هذه الافة .

المطلب الثاني : عرض وتحليل نتائج مقارنة بين الجزائر وفرنسا

تهدف دراسة المقارنة بين الجزائر وفرنسا إلى فهم أوجه التشابه والاختلاف بين البلدين من خلال تحليل التشريعات المتعلقة بكلتا البلدين حيث نجد :

في مجال العمل :

الجزائر :

حسب الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996 معدل ب :

- القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002 الجريدة الرسمية رقم 25 المؤرخة في 14 أبريل 2002
- القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63 المؤرخة في 16 نوفمبر 2008
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016

المادة 69 من الدستور الباب الاول "المبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري " تنص على أن لكل المواطنين الحق في العمل تتضمن نفس المادة بالحث على أنه تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب شغل .

كما نصت المادة 24 من الدستور 1976 يركز المجتمع على العمل ، وينبذ التطفل نبذا جذريا ،العمل شرطا اساسي لتنمية البلاد ، وهو المصدر الذي يضمن به المواطن وسائل عيشه ، يتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع ، وطبق لاختيار العامل وبناء على قدراته ومؤهلاته .

فرنسا :

قانون العمل الفرنسي المعدل لعام 2016 أو قانون الخمري، وهو القانون رقم 1088-2016 من 8

آب/ أغسطس 2016 ينص على العمل وتحديث الحوار الاجتماعي والامن الوظيفي

(Loi relative au travail) بمبادرة من وزير العمل ميريام الخمري في حكومة مانويل فالس نيابة عن الحكومة. كان اسمه في البداية «مشروع قانون لتأسيس الحريات الجديدة وحماية جديدة للشركات والأصول» و «مشروع قانون تحديث قانون العمل الفرنسي.»

أهم نص في النظام القانوني الفرنسي دستور 4 أكتوبر 1958 هو النص التأسيسي للجمهورية الخامسة ويشير دستور 1958 في دباخته الى ثلاثة نصوص أساسية أخرى اعلان حقوق الانسان ومواطن لعام 1789 وديباجة الدستور 27 أكتوبر 1946 والميثاق البيئي 2004. تحدد هذه النصوص، التي تشكل كتلة الدستورية، المبادئ الأساسية في قانون العمل مثل المساواة بين المرأة والرجل، والحق في الحماية الصحية، والحق في التمثيل بواسطة مندوبين، والحرية النقابية، والحق في الإضراب، والحق في العمل. الحق في التدريب المهني، والحق في الحصول على عمل، وعدم التعرض للتمييز.

نقاط التشابه والاختلاف :

نقاط التشابه :

تشابهت كلتا الدولتان في الحق في العمل، وتسعيان لخلق فرص عمل لائقة.

تحظر قوانين العمل في الجزائر وفرنسا التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين أو أي عامل آخر.

نقاط الاختلاف :

اختلفت كلتا الدولتان في ان الجزائر تستمد قوانين العمل من الدستور والقوانين الصادرة عن البرلمان، مع التركيز على:

الدستور: يضمن الحق في العمل، ويشجع على التمهين وخلق فرص العمل. (المادة 69)
الدستور يحث على انه يركز المجتمع على العمل ، ونبذ التطفل كما يتم توظيف العمل حسب متطلبات الاقتصاد والمجتمع ، وطبق لاختيار العامل وبناء على قدراته ومؤهلاته. (المادة 24 من الدستور 1976)
ومن جانب اخر ان فرنسا تستمد قوانين العمل من مصادر متعددة، تشمل:
الدستور: يضمن الحقوق الأساسية مثل المساواة، والسلامة، والتعبير، وتكوين النقابات. (دباجة دستور 1958)

قانون العمل لعام 2016 (قانون الخمري): ينظم علاقات العمل، ويُعدل القانون الفرنسي لعام 2016.
إعلان حقوق الإنسان والمواطن لعام 1789: ينص على مبادئ أساسية مثل الحرية والمساواة.
مبادئ أخرى: مثل ديباجة دستور 1946 والميثاق البيئي لعام 2004

**• الهيئات المسؤولة عن التشغيل
الجزائر :**

مديرية التشغيل الولائية : أنشئت مديرية التشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة الموافق 21 يناير لسنة 2002 يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها
الوكالة الوطنية للتشغيل. مرسوم تنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها
وزارة العمل والضمان الاجتماعي:

مرسوم تنفيذي رقم 08 – 125 مؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008، يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (ص 11) النصوص التطبيقية (صادر في ج.ر رقم 22 المؤرخ في 30\04\2008)
تشتمل الإدارة المركزية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تحت سلطة الوزير:
الأمين العام، ويساعده مديرا (2) دراسات، ويلحق به مكتب البريد والمكتب الوزاري للأمن الداخلي في المؤسسة.

رئيس الديوان، ويساعده ثمانية (8) مكلفين بالدراسات والتلخيص
المفتشية العامة، التي يحدد تنظيمها وسيرها بمرسوم تنفيذي مرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الذي يحدد هياكل مركزية و هياكل غير مركزية.
لهياكل الآتية:

المديرية العامة للتشغيل والإدماج، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، مديرية علاقات العمل، مديرية الدراسات وأنظمة الإعلام، مديرية الدراسات القانونية والتعاون، مديرية عصرنة إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الاجتماعي، مديرية إدارة الوسائل.

السياسة الوطنية للتشغيل :

ان تسيير سوق الشغل من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيبات OPAP - 2004 لقد اقر المشرع الجزائري للهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب لكون الجزائر صادقت على الاتفاقية الدولية 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة كما نص مرسوم تنفيذي رقم: 07-123 المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007، ضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحب منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال

فرنسا :

قانون رقم 2008-126 المؤرخ في 13 فبراير 2008

ينص على إنشاء مركز التوظيف (Pôle emploi) بموجب المادة 5312-1 من قانون العمل • ينظم عمل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANPE) التي تأسست عام 1967.

المجلس الوطني للتشغيل:

المادة 16 من قانون رقم 2008-126:

يُشرف على المجلس الوطني للتشغيل وزير العمل.

يتكون المجلس من ممثلين عن: المنظمات المهنية لأصحاب العمل. والمنظمات النقابية للعمال.

السلطات المحلية. ومراكز التوظيف.

الإدارات المعنية بالتشغيل.

المشغلين الرئيسيين في الخدمة العامة للتشغيل، بما في ذلك:

المؤسسة العمومية المذكورة في المادة 5312-1 من قانون العمل.

الهيئة الإدارية لنظام التأمين ضد البطالة المذكورة في المادة 1-5427 L من قانون العمل.

الرابطة الوطنية للتدريب المهني للبالغين والأفراد المؤهلين.

دمج وكالة التشغيل الوطنية وغرفة الصناعة والتجارة: تم دمج وكالة التشغيل الوطنية وغرفة الصناعة والتجارة بموجب قانون 13 فبراير 2008. ساهم هذا الدمج في تحسين التنسيق بين مختلف الجهات المعنية بتوفير فرص العمل .

مهام مصلحة التشغيل العامة :

قانون رقم 126 لسنة 2008 المؤرخ في 13 فبراير 2008، المادة 16.

دوائر الدولة المسؤولة عن التوظيف والمساواة المهنية.

المؤسسة العامة المذكورة في المادة 7-311 L.

الجمعية الوطنية للتدريب المهني للكبار.

الهيئة المسؤولة عن إدارة التأمين ضد البطالة المذكورة في المادة 21-351 L.

السلطات المحلية ومجموعاتها.

المنظمات العامة أو الخاصة التي تهدف إلى تقديم الخدمات المتعلقة بالتعيين والإدماج والتدريب والدعم للباحثين عن عمل.

شركات التشغيل المؤقت.

وكالات التشغيل الخاصة المذكورة في المادة 1-312.L

نقاط التشابه والاختلاف :

تشابهت كل من الجزائر وفرنسا في أن لدى الجزائر مديرية التشغيل التي أنشأت بمرسوم تنفيذي 02-05 المؤرخ في 7 ذي القعدة الموافق 21 يناير سنة 2002 اما في فرنسا تسمى ب مركز التوظيف (Pôle emploi) بموجب المادة 5312-1 من قانون العمل كما هناك تشابه في ان الوكالات الوطنية ،حيث انشأت الوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر بمرسوم تنفيذي 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1927 الموافق 18 فبراير سنة 2006 في المقابل انشأت الوكالة الوطنية الفرنسية (ANPE) سنة 1967 كما ان نطاق الاشراف في الجزائر يأتي على عاتق وزير العمل والضمان الاجتماعي وفي فرنسا يشرف وزير العمل على المجلس الوطني للتشغيل

بينما اختلفت في ان تسيير سوق الشغل في الجزائر من مهام ANEM والهيئات الخاصة المعتمدة لتتصيات OPAP أما في فرنسا هناك تنوع في الجهات المسؤولة عن التوظيف كما أن يوجد في فرنسا وكالات تشغيل خاصة المذكورة في المادة 1-312.L اما في الجزائر لا يوجد وكذا الجمعية الوطنية للتدريب المهني للكبار AFPA □ تأسست سنة 1949 تم اعتبارها كعضو في خدمة التوظيف العام سنة 2017 من طرف وزارة العمل والمنظمات العامة أو خاصة التي تهدف تقديم الخدمات المتعلقة بالتعيين والادماج والتدريب والدعم للباحثين عن عمل L. 322-4-16

تدابير تحفيز وترقية التشغيل :

في الجزائر :

قانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل. يهدف هذا القانون الى وضع تدابير تشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الاعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين ، وتحديد طبيعة ومختلف اشكال المساعدة لا تطبق الامتيازات في هذا القانون في حالة تشغيل الاجانب لا يقيمون بصفة فعلية و اعتيادية دائمة بمفهوم التشريع الساري المفعول .

مرسوم تنفيذي رقم: 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007، يحدد مستوى و كفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل. يُحدّد هذا المرسوم الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل. تُطبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الإقتصادي.

مرسوم تنفيذي رقم: 10-71 المؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق 31 يناير سنة 2010، يحدد كفيات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الإجتماعي بعنوان ترقية التشغيل

في فرنسا :

يهدف القانون رقم 2005-32 المؤرخ 18 يناير 2005 المتعلق ببرمجة التماسك الاجتماعي إلى معالجة المشاكل الثلاث المتمثلة في البطالة ونقص السكن وعدم تكافؤ الفرص في وقت واحد.

نقاط التشابه والاختلاف :

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

يتمثل التشابه في انه تسعى كل من الجزائر وفرنسا من خلال قوانين الخاصة بهما إلى تحقيق هدف مشترك يتمثل في معالجة مشكلة البطالة وتعزيز فرص العمل كما تعتمد كلتا الدولتين على تقديم تخفيضات وحوافز لأرباب العمل لتشجيعهم على توظيف المزيد من الموظفين

بينما اختلف القانون الفرنسي والجزائري في ذكر المشرع الجزائري من خلال مرسوم تنفيذي رقم: 10-71 المؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق 31 يناير سنة 2010، يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الإجتماعي بعنوان ترقية التشغيل بينما لم يذكر القانون الفرنسي L111-1 الى L961-5. المتعلق قانون الضمان الاجتماعي ذلك وكذلك كل من المرسوم التنفيذي رقم: 10-71 المؤرخ في 15 صفر عام 1431 الموافق 31 يناير سنة 2010 والمرسوم مرسوم تنفيذي رقم: 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007 ولم يذكر المشرع الفرنسي ذلك بل ذكر القانون رقم 2005-32 المؤرخ 18 يناير 2005 المتعلق ببرمجة التماسك الاجتماعي إلى معالجة المشاكل الثلاث المتمثلة في البطالة ونقص السكن وعدم تكافؤ الفرص في وقت واحد.

احصائيات التشغيل :

في الجزائر :

مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 26 صفر عام 1430 الموافق 22 فبراير سنة 2009، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب

في فرنسا :

القانون رقم 46-854 المؤرخ في 27 أبريل 1946 المعدل لفتح وإلغاء الاعتمادات للسنة المالية 1946: المادتان 32 و33 من هذا القانون تنشئان المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE) .

نقاط التشابه والاختلاف :

تشابه القانون الفرنسي والقانون الجزائري في انه :

بين المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 09-94 والقانون الفرنسي رقم 46-854:

يحدد كل من المرسوم الجزائري والقانون الفرنسي فترات زمنية محددة لتقديم المعلومات والإحصائيات كما يحددان الخصائص والتفاصيل التي يجب أن تتضمنها هذه المعلومات.

يهدف كل من المرسوم الجزائري والقانون الفرنسي إلى جمع المعلومات والإحصائيات لتمكين الجهات المختصة من تحليل سوق العمل اختلف المرسوم التنفيذي الجزائري والقانون الفرنسي في يلزم المرسوم الجزائري المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتصويب بتقديم المعلومات إلى الوكالة الوطنية للتشغيل. بينما لا ينص القانون الفرنسي على التزام عام بتقديم المعلومات، بل يخول لـ INSEE صلاحية طلب المعلومات من الشركات والأفراد

الإشراف على متابعة سوق العمل :

في الجزائر:

تعمل الأجهزة الموضوعة تحت وصاية وزارة المكلفة بالتشغيل الى اعطاء معلومات سوق العمل في الجزائر وبالتالي يمكن ان تقدم معلومات منظمة ضمن اطار موحد يسمح بمراقبة سوق العمل وهي :

الوكالة الوطنية للتشغيل ، أجهزة احداث النشاطات ،صندوق الضمان الاجتماعي ،مفتشية العمل لقانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل. – المرسوم التنفيذي رقم 05-05

المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها وذلك من خلال التقارير التي تنشرها حول الهيئات المستخدمة واعداد العمال ، وكذلك المسرحين عن العمل ، العمال غير مصرح بهم ..وذلك طبقا لاحكام القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري المعدل والمتمم لاسيما المادة 2 منه ،المعهد الوطني للعمل المرسوم التنفيذي رقم 15-159 المؤرخ في 16 يونيو سنة 2015، والمتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 34-2015 وهو يلعب دورا هاما في انتاج معلومات سوق العمل خاصة تلك المتعلقة بالنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل ، المديرية العامة للوظيفة العمومية مرسوم التنفيذي رقم 14-194 المؤرخ في 3 جويلية 2014 الموافق ل 5 رمضان 1435 ، المعلومات القطاعية ، اللجنة الوطنية لترقية التشغيل تأسست في مارس بمرسوم بمرسوم تنفيذي رقم 10-10 المؤرخ في 29مارس 2010 ، الديوان الوطني للإحصائيات

في فرنسا:

في كل منطقة، يرأس الوالي الإقليمي مجلس تشغيل إقليمي ويضم ممثلين عن المنظمات المهنية لأصحاب العمل والعمال، والمجلس الإقليمي والسلطات المحلية الرئيسية المعنية، والإدارات والجامعات المهتمة، وممثلي المنظمات المشاركة في خدمة التشغيل العامة المحلية وخاصة مراكز التشغيل وكذلك المدير الجهوي للمؤسسة المذكورة في المادة L.311-1. ويتم استشارتها بشأن التنظيم الإقليمي لدائرة التوظيف العامة في المنطقة..

L.351-18. تتم مراقبة البحث عن عمل من قبل الأعران العموميين التابعين للوزير المكلف بالتشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك الأعران التابعون لمؤسسات التأمين ضد البطالة المذكورة في المادة L.351-21

نقاط التشابه والاختلاف :

تشابهت كل من الجزائر وفرنسا أن لكل منهما هيئات حكومية مكلفة بتنظيم سوق العمل الجزائر الوكالة الوطنية للتشغيل، أجهزة إحداث النشاطات، صندوق الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل، المعهد الوطني للعمل، المديرية العامة للوظيفة العمومية، اللجنة الوطنية لترقية التشغيل، الديوان الوطني للإحصائيات بينما فرنسا مجلس التوظيف الإقليمي، الوكالة الوطنية للتشغيل، مؤسسات التأمين ضد البطالة بينما هناك اختلاف ان القانون الفرنسي L.351-18

تتم مراقبة البحث عن العمل من قبل الاعوان المكلف بالتشغيل والوكالة الوطنية وكذلك الاعوان العموميين التابعين للوزير المكلف بالتشغيل والوكالة الوطنية للتشغيل وكذلك الاعوان التابعون للمؤسسات التأمين ضد البطالة المذكورة في المادة L.351-21 □ اي منح صلاحيات أكبر للسلطات المحلية في مجال التوظيف. اما في الجزائر تعتمد على نظام مركزي تخضع جميع الهيئات لوزارة العمل. تقتصر في اعطاء المعلومات حول سوق العمل .

قانون التأمين عن البطالة :

في الجزائر :

تأسيس منحة البطالة في الجزائر بموجب المادة 190 من القانون 21/16 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 ويتضمن قانون المالية 2022 و التي تم بموجبه تأسيس منحة البطالة لفائدة البطالين ومنحة البطالة هي عبارة عن مبلغ مالي يقدر 1500 ألف دينار جزائري يمنح طالبي الشغل لأول مرة والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل والتي تحفظ كرامة البطال الذي لم يحصل على عقد رسمي ولهذه المنحة تسقط آليا فور الحصول على وظيفة ، كما حددت.

الفصل الثالث: تحليل النتائج و اختبارات الفرضيات

وشروط الاستفادة منها حسب المرسوم التنفيذي 70-22 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022 يحدد شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة. الحماية ضد مخاطر فقدان العمل.

المادة 2: للاستفادة من منحة البطالة ، يجب على البطال طالب الشغل لأول مرة أن يستوفي الشروط التالية الجنسية الجزائرية وان يكون مقيما في الجزائر ، ان يبلغ سنه 19 سنة و40 سنة ، أن يكون مسجلا كبطال طالب الشغل لأول مرة مسجلا في مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل ، أن لا يتوفر على دخل مهما تكن طبيعته ، أن يبرر وضعيته تجاه الخدمة الوطنية ، أن لا يكون مسجلا في مؤسسة تعليم العالي أو للتكوين المهني ، ألا يكون قد استفاد من الاجهزة العمومية ..

المادة 3: يستفيد كذلك المحبوسين الذين استوفوا عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم تحدد كيفية تطبيق هذا المرسوم بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل ووزير الكلف بالمالية .

المادة 4: يخضع الابقاء على الاستفادة منمنحة البطالة بالنسبة للمستفيد للالتزامات التالية :

التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان اقامته لتجديد تسجيله الاستجابة الى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل .

عدم رفض عرضين عمل مطابقين لمؤهلاته

عدم رفض تكوين يرمي الى تحسين قابلية تشغيله

المادة 5: يمكن لمصالح الوكالة الوطنية للتشغيل أن تقترح تكوينا للمستفيد ، لاسيما في المهن التي تعرف عجزا في سوق العمل ، بهدف تحسين قابلية تشغيله وتسهيل ادماجه المهني .

بتاريخ السادس و العشرين (26) من شهر ماي 1994 ، و بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34) ، أنشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب إقتصادية إما بالتسريح الإجمالي أم بتوقف نشاط المستخدم

تعدّ البطالة المتفشية لأسباب اقتصادية مع مطلع سنة 1994 بمثابة خطر من مخاطر الضمان الاجتماعي كالممرض وحوادث العمل، إلخ...

من جهة أخرى ، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بحيازة آلية لمجابهة الصعوبات الإقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها ضمان احلال وظائفها المأجورة

في فرنسا :

قانون رقم 771 لسنة 2018 المؤرخ في 5 سبتمبر خاص بحرية اختيار مستقبله المهني. ويصلح القانون نظام التلمذة الصناعية والتدريب المهني المستمر

وكذلك تشغيل التأمين ضد البطالة

المرسوم رقم 33 لسنة 2023 المؤرخ في 26 جانفي 2023 المتعلق بنظام التأمين ضد البطالة، تم نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 27 يناير 2023

اتفاقية التأمين ضد البطالة المنصوص عليها في ا 2009 L.351-8 التي دخلت حيز التنفيذ في أبريل

الباب الأول: حقوق والتزامات الباحث عن عمل (المواد من 1-5411 إلى 2-5413 L)

شروط الحصول على تعويض البطالة:

يجب أن يكون الشخص قادرًا على العمل. يجب أن يكون الشخص باحثًا عن عمل. يجب أن يستوفي الشخص شروطًا أخرى محددة في القانون.

من قانون العمل من أجل النص على أنه يجوز حرمان الباحث عن عمل من الاستفادة من إعانة التأمين ضد البطالة عندما يرفض عرضين لعقد دائم

يقوم الباحثون عن عمل بتجديد تسجيلهم بشكل دوري وفق الشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المسؤول عن التشغيل والفئة التي تم تسجيلهم فيها بأي تغييرات تؤثر على وضعهم ومن المحتمل أن يكون لها تأثير على تسجيلهم كباحثين عن عمل. France Travail كما يقومون أيضًا بإبلاغ مشغل L5411-2 يصنف المسجلون في قائمة الباحثين عن عمل إلى فئات تحدد بقرار من الوزير المسؤول عن التشغيل حسب موضوع طلبهم ومدى جاهزيتهم لشغل العمل. L 5411-3

لا يمكن إدراج الأشخاص غير القادرين المذكورين في البندين 2 و3 من المادة 4-341 L. من قانون الضمان الاجتماعي، والمستفيدين من الإعانة الاجتماعية المرتبطة بالعجز التام عن العمل، في قائمة الباحثين عن عمل L 5411-5

البند L5411-6 تم تعديله بالقانون عدد 771 لسنة 2018 المؤرخ في 5 سبتمبر 2018 - المادة 64 . يتم توجيه ودعم الباحثين عن عمل المتاحين فورًا للحصول على عمل في بحثهم عن عمل بواسطة Pôle emploi. مطلوب منه المشاركة في تعريف وتحديث المشروع الشخصي للوصول إلى العمل المذكور في المادة 1-6-5411 L. ، والقيام بأعمال إيجابية ومتكررة للبحث عن عمل وقبول عروض العمل المعقولة على النحو المحدد في المواد إل 2-6-5411 و 3-6-5411

ان طبيعة وخصائص الوظيفة (الوظائف) المطلوبة، والمنطقة الجغرافية المفضلة والراتب المتوقع، كما هو مذكور في خطة الوصول إلى الوظيفة الشخصية، تشكل عرض العمل المعقول. L5411-6-2 عندما يستوفون الشروط التي يحددها مرسوم صادر عن مجلس الدولة، يمكن اعتبار الأشخاص الذين لا يستطيعون الحصول على عمل على الفور، ولا سيما بسبب النشاط أو التدريب العرضي أو المنخفض، متاحين على الفور. L5411-7

من أجل تحسين معلومات الباحثين عن عمل وقدرتهم على ممارسة حقوقهم، تضع الدولة وكذلك المنظمات المسؤولة عن توظيف وتدريب الباحثين عن عمل قواعد تشكيل لجان اتصال مع مستوياتها المحلية التي يتواجد فيها العمل. الباحثون الذين يمثلون المنظمات النقابية التمثيلية على المستوى الوطني والمنظمات التي يكون هدفها المحدد هو الدفاع عن المصالح أو إدماج الأشخاص المحرومين من العمل. L5411-9

L5411-8 الغي بالقانون عدد 758 لسنة 2008 المؤرخ في 1 أوت 2008 - المادة 4 (الخامس)

تم تعديله بالقانون عدد 758 لسنة 2008 المؤرخ في 1 أوت 2008 - المادة 4 (الخامس)

الأشخاص المسجلون كباحثين عن عمل والذين لا يمكنهم الاستفادة من إعفاء البحث عن عمل بموجب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 3-5421 L. والذين بلغوا ستة وخمسين عامًا ونصف على الأقل في عام 2009، على الأقل ثمانية وخمسين عامًا سنة في 2010 وستين سنة على الأقل في

2011، يعفون، بناء على طلبهم ومن هذه الأعمار، من الالتزامات المذكورة في المادة .. L.5411-6

التزامات الباحث عن عمل:

يجب على الباحث عن عمل التسجيل لدى وكالة التشغيل الوطنية.(ANPE)

يجب على الباحث عن عمل أن يظل نشطاً في البحث عن عمل.

يجب على الباحث عن عمل أن يقبل الوظائف المناسبة التي تعرض عليه.

الباب الثاني: تعويض العمال المحرومين من العمل المواد من 1-5421 L إلى 2-5429 L

شروط الحصول على تعويض العمال المحرومين من العمل:

يجب أن يكون الشخص قد فقد وظيفته لأسباب غير إرادية.

يجب أن يستوفي الشخص شروطاً أخرى محددة في القانون.

مقدار تعويض العمال المحرومين من العمل:

يعتمد مقدار التعويض على راتب الشخص السابق ومدة عمله

نقاط التشابه والاختلاف :

تشابهت كل من القانون الجزائري في المادة الرابعة من القانون التي تحمل شرط التالي يخضع الإبقاء على

الاستفادة من منحة البطالة بالنسبة للمستفيد للالتزامات التالية:

التقدم لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامته لتجديد تسجيله

الاستجابة الى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل. والقانون الفرنسي يقوم الباحثون عن عمل بتجديد

تسجيلهم بشكل دوري وفق الشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المسؤول عن التشغيل والفئة

التي تم تسجيلهم فيها بأي تغييرات تؤثر على وضعهم ومن المحتمل أن يكون لها تأثير على تسجيلهم كباحثين

عن عمل France Travail. كما يقومون أيضاً بإبلاغ مشغل 2-5411 L

بينما هناك اختلاف في القوانين التالية حيث ذكرت الجزائر في المادة 3 يستفيد المحبوسين الذين استوفوا

عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم تحدد كيفية تطبيق هذا

المرسوم بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والتشغيل ووزير المكلف بالمالية ولم

تذكر فرنسا هذه المادة .

ومن جانب اخر ذكرت فرنسا كل من المواد التالية يتم توجيه ودعم الباحثين عن عمل المتاحين فوراً

للحصول على عمل في بحثهم عن عمل بواسطة Pôle emploi. مطلوب منه المشاركة في تعريف وتحديث

المشروع الشخصي للوصول إلى العمل المذكور في المادة 1-6-5411 L، والقيام بأعمال إيجابية ومتكررة

للبحث عن عمل وقبول عروض العمل المعقولة على النحو المحدد في المواد إل 2-6-5411 و 6-5411-

3 وكذلك ان طبيعة وخصائص الوظيفة (الوظائف) المطلوبة، والمنطقة الجغرافية المفضلة والراتب

المتوقع، كما هو مذكور في خطة الوصول إلى الوظيفة الشخصية، تشكل عرض العمل المعقول وايضا

L.5411-6-2.

وكذلك ، يمكن اعتبار الأشخاص الذين لا يستطيعون الحصول على عمل على الفور، ولا سيما بسبب النشاط

أو التدريب العرضي أو المنخفض، متاحين على الفور. L5411-7-7 وكذلك اعفاء كبار السن من الالتزامات

كباحث عمل حسب القانون عدد 758 لسنة 2008 المؤرخ في 1 أوت 2008 والقانون الذي يحث على انه

يصنف المسجلون في قائمة الباحثين عن عمل إلى فئات تحدد بقرار من الوزير المسؤول عن التشغيل حسب

موضوع طلبهم ومدى جاهزيتهم لشغل العمل. L 5411-3-3 ولم تذكرها الجزائر

النقابات العمالية والمنظمات المهنية لحماية البطالين وضمان حقوقهم

في الجزائر : لا يوجد هناك

في فرنسا : اللجنة الوطنية للعاطلين عن العمل والعمال غير المستقرين CGT

تأسست سنة 1979 هي هيكل كونفدرالي تابع للاتحاد العام للعمل للعاطلين عن العمل والعمال غير المستقرين المعروفة سابقا باسم (CNTPEP)

نقاط التشابه والاختلاف :

لقد اختلفت الجزائر وفرنسا في ان لا يوجد بالجزائر نقابات عمالية لحماية البطالين وضمان حقوقهم بينما في فرنسا هناك لجنة وطنية للعاطلين عن العمل والعمال غير المستقرين

لقد اكتسبت مسألة العلاقة بين النقابات والعمال وتنظيم العاطلين عن العمل داخل النقابات أو خارجها أهمية خاصة مع ارتفاع معدلات البطالة وترسيخ البطالة الجماعية. في فرنسا، أنشأ العاطلون عن العمل منظماتهم الخاصة في التسعينيات، تهدف خصوصا الى ربط العاطلين عن العمل والموظفين. وتجسيد مبدأ الحق في العمل والحق في الدخل.

الاستنتاج فيما يخص التشريع الجزائري والفرنسي :

تظهر هذه المقارنة أن قوانين العمل في الجزائر وفرنسا تشترك في بعض المبادئ الأساسية، مثل الحق في العمل وحظر التمييز. ومع ذلك، تختلف الدولتان في مصادر قوانين العمل، مع تركيز الجزائر على الدستور والقوانين الصادرة عن البرلمان، بينما تستمد فرنسا قوانينها من مصادر متعددة، بما في ذلك الدستور والقوانين واللوائح والمبادئ الأساسية ومن ناحية اخرى

إن أنظمة التوظيف في الجزائر وفرنسا تتشابه في بعض النواحي، مثل خضوعها لإشراف وزارة العمل. ومع ذلك، تختلف الدولتان في الجهات المسؤولة عن تسيير سوق العمل، حيث تسيطر وكالة التوظيف الوطنية (ANEM) والهيئات الخاصة المعتمدة لتنسيب OPAP على تسيير سوق العمل في الجزائر، بينما يوجد تنوع في الجهات المسؤولة عن التوظيف في فرنسا، بما في ذلك مركز التوظيف (Pôle emploi) ووكالات التوظيف الخاصة والجمعية الوطنية للتدريب المهني للكبار (AFPA) ...، بالإضافة إلى ذلك، لا تسمح الجزائر بوجود وكالات توظيف خاصة، على عكس فرنسا كما أن قوانين التخفيضات والحوافز في مجال التوظيف في الجزائر وفرنسا تشترك في هدف مشترك، وهو معالجة مشكلة البطالة وتعزيز فرص العمل. ومع ذلك، تختلف الدولتان في التفاصيل القانونية ونطاق تطبيق هذه القوانين ففي الجزائر، تنص القوانين على تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي لأرباب العمل وتخفيف الاعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين ، وتحديد طبيعة ومختلف اشكال المساعدة لكن لا تطبيق الامتيازات في حالة تشغيل الاجانب لا يقيمون بصفة فعلية واعتيادية دائمة كما يتمحور هدف القانون الفرنسي المتعلق ببرمجة التماسك الاجتماعي إلى معالجة المشاكل الثلاث المتمثلة في البطالة ونقص السكن وعدم تكافؤ الفرص في وقت واحد ، ومن ناحية اخرى أن المرسوم التنفيذي الجزائري والقانون الفرنسي يتشابهان في الهدف العام لجمع المعلومات والإحصائيات لتمكين تحليل سوق العمل، مع اختلاف في الجهات المُلزَمة بتقديم هذه المعلومات.

ففي الجزائر، يُلزم المرسوم بتقديم المعلومات بشكل إلزامي من قبل جهات محددة، بينما يعتمد القانون الفرنسي على نهج أكثر مرونة، حيث يُخوّل INSEE صلاحية طلب المعلومات من الشركات والأفراد حسب الحاجة... فمن ناحية منحة البطالة إن قوانين الاستفادة من منحة البطالة في الجزائر وفرنسا تشترك في بعض الالتزامات الأساسية للباحثين عن عمل، مثل تجديد التسجيل والاستجابة لاستدعاءات الجهات المسؤولة. ومع ذلك، تختلف الدولتان في تفاصيل شروط الاستفادة من المنحة، لم يستثنى التشريع الجزائري المحبوسين الذين استوفوا عقوبتهم ولا يتوفرون على دخل الاستفادة من منحة البطالة، شريطة استيفاء

شروط محددة. ومن جانب اخر تصنف فرنسا المسجلين في قائمة الباحثين عن عمل إلى فئات حسب موضوع طلبهم ومدى جاهزيتهم لشغل العمل. كما أن كبار السن قد يُعفون من بعض التزامات الباحث عن عمل وفقاً للقوانين المعمول بها. وفي الاخير تلعب النقابات العمالية والمنظمات المهنية لحماية البطالين وضمان حقوقهم حيث اكتسبت مسألة العلاقة بين النقابات والعاطلين وتنظيم العاطلين عن العمل داخل النقابات أو خارجها أهمية خاصة مع ارتفاع معدلات البطالة وترسيخ البطالة الجماعية. في فرنسا، أنشأ العاطلون عن العمل منظماتهم الخاصة في التسعينيات، تهدف خصوصا الى ربط العاطلين عن العمل والموظفين. وتجسيد مبدأ الحق في العمل والحق في الدخل. لكن في الجزائر لا يوجد

مجمل النتائج المتحصل عليها :

تقديم عرض موجز وشامل للنتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من خلال عملية جمع البيانات وتحليلها، والتي شملت المقابلة واستبيان ومقارنة

- التضارب بين قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ثغرة أساسية في التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل
- عدم توافق مؤهلات الوافدين الجدد لسوق العمل مع متطلبات الوظائف وقلة عروض العمل من اهم تحديات جهاز التشغيل
- منحة البطالة ليست تعويض لفقدان الحق في العمل
- رضا عن خدمات مديرية التشغيل يرتبط بجودة الخدمات المقدمة وفق لاحتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل
- تتطلب اجراءات مديرية التشغيل تحسينات لتكون أكثر وضوحا وفعالية
- اللامركزية تتيح للوكالات المحلية والجهوية بعض المرونة في التعامل مع احتياجات المناطق المختلفة
- تقاسم المساهمات بين الموظفين وأصحاب العمل يساهم في استدامة نظام التأمين ضد البطالة لأن الاعتماد على أموال الدولة قد يشكل تحديا لاستدامة النظام على المدى الطويل
- تركيز نظام التشغيل على الصرامة في البحث عن العمل يساهم في معالجة ظاهرة البطالة
- ان مبلغ اعانات البطالة المتغير يعزز الحافز على البحث عن العمل
- التردد الشهري للبيانات حول البطالة يساعد على التدخل السريع وتوجيه السياسات العامة
- الاعتماد على العصا والجزرة أي تقديم المساعدات للباحثين عن عمل ولكن اجبارهم على قبول دورات تدريبية معينة تساعد في تسريع وتيرة التوظيف وتقليل مدة البطالة
- التنوع في الجهات المسؤولة عن تسيير سوق العمل يساعد في تسريع عملية التوظيف
- وجود وكالات توظيف خاصة تسهل في ايجاد مناصب عمل
- تصنيف المسجلين في قائمة الباحثين عن عمل الى فئات حسب موضوع طلبهم ومدى جاهزيتهم لشغل العمل يسهل تقريب العارضي للعمل للحصول على المؤهلات المطلوبة

خاتمة عامة

خاتمة عامة

أجريت هذه الدراسة لتقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري ومعرفة دوره وأهميته في تحقيق عدالة التشغيل ، كما تسعى هذه الدراسة و لإيجاد حلول حقيقية لمتصاص ظاهرة البطالة ويتضح أنه يوفر التشريع الجزائري إطاراً قانونياً داعماً لعمل جهاز التشغيل، من خلال مجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية ،تسعى لتنظيم سوق العمل من جهة و لضمان المساواة في فرص العمل للوافدين الجدد من جهة أخرى لكن هناك ثغرات قانونية تؤدي إلى صعوبات في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل وتعيق فعالية عمل الجهاز ، مما استدعى لدراسة نظام التشغيل الجزائري والتشريعات المتعلقة بالتشغيل اتضح ان هناك نقائص تستدعي تحسينها ومعالجتها.

فمن خلال الجانب التطبيقي والميداني تبين أن تسعى الدولة الجزائرية لتحقيق نهضة في قطاع التشغيل بوضع جملة من الآليات والسياسات تهدف لادماج الوافدين الجدد لسوق العمل وتقليص نسبة البطالة وذلك من خلال التنسيق بين الجهات المعنية بالتشغيل، حيث اعطت صلاحية الاشراف على عملية التوظيف لمديرية التشغيل التي تهدف الى تنظيم سوق العمل وتنسيق فيما بين الهيئات التابعة لها من وصاية لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، كما تشرف على المشاريع التنموية الممولة من طرف وزارة العمل كما تقوم بتنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها ، وجمع كل المعطيات الاحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها .وبهذه الصفة ، تجمع مديرية التشغيل كل المعلومات الضرورية لاداء مهامها من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كما لها دور بتقريب العرض والطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعننين وتعتبر كعضو في لجنة الانتقاء لذا نستطيع القول بأن لها علاقة كبيرة في عملية التوظيف وحصول الوافدين الجدد لسوق العمل بمناصب عمل مناسبة لكن رغم الجهود المبذولة بقي جهاز التشغيل يواجه صعوبات في عملية ادماج الوافدين لسوق العمل بمناصب عمل مناسبة وذلك راجع الى تحديات مثل عدم توافق مؤهلات الوافدين الجدد لسوق العمل مع متطلبات الوظائف وقلة عروض العمل وغيرها . ..وعليه على الدولة وضع اصلاحات من ناحية نظام التشغيل عامة وأجهزة التشغيل خاصة وتعديل في التشريعات المنظمة ، وذلك من أجل تلبية احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل ومعالجة ظاهرة البطالة .

1-صعوبات الدراسة :

- صعوبات في الحصول على المعلومات المتاحة حول نظام التشغيل السويسري، مما استلزم وقتاً أطول لإتمام العمل.
- صعوبة في العثور على القوانين الفرنسية ذات الصلة، مما استدعى جهداً كبيراً لمقارنتها بالتشريعات الجزائرية
- حرصاً على الحفاظ على سرية المعلومات المقدمة والحساسة، تم تقديم معلومات محدودة خلال اجراء المقابلة

2- توصيات الدراسة

بناء على الدراسة النظرية والتطبيقية ، تم استخلاص مجموعة من التوصيات يمكن لشركة الاستفاداة منها:
- فتح ملحقات محلية للتشغيل لدى البلديات البعيدة قصد تسهيل اطلاع الوافدين لسوق العمل عن عروض العمل

- فتح فروع لكل المؤسسات التابعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وذلك من أجل تشجيع طالبي العمل للعزوف لمجال البناء والأشغال العمومية مثل:
 - OPREBATPH: هيئة الوقاية من الاخطار المهنية في النشاطات البناء والاشغال العمومية والري
 - CACABATPH : الصندوق الوطني للتعطّل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري
 - تعزيز التعاون والتنسيق مع قطاع التعليم العالي ، بغرض دراسة خارطة التكوين والتخصصات وملاءمتها مع احتياجات السوق المحلية للتشغيل .
 - التركيز على الصناعة التحويلية لانعاش الاقتصاد المحلي وخلق فرص عمل حقيقية
 - تشجيع مواطني مناطق الظل على انشاء مستثمرات فلاحية
 - تعزيز مهارات القوى العاملة من خلال برامج تدريبية مُستهدفة لتلبية احتياجات سوق العمل.
 - تنويع مصادر تمويل نظام التأمين ضد البطالة: تقليل الاعتماد على أموال الدولة.
 - ربط مبلغ منحة البطالة في الجزائر بأداء البحث عن عمل من اجل تشجيع الباحثين عن عمل.
 - إنشاء نظام معلومات بطالة فعال: لمتابعة وتحليل بيانات البطالة بشكل دوري.
 - توسيع نطاق تغطية وفوائد نظام الضمان الاجتماعي
 - تقصير فترة التغطية التأمينية ضد البطالة
 - تلقي تكوين تاهيلي بعد اختتام مدة الدراسة الاجبارية بهدف الحصول على شهادات مهنية او اكااديمية وهو ما يزيد من حظوظهم في سوق الشغل
 - تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لخلق فرص عمل جديدة
 - تشجيع الاستثمارات وتعزيز العلاقات الاقتصادية، لدعم توفير فرص العمل.
 - تعديل القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ليشمل كذلك مرافقة المرفق العمومي للتنصيب والسلطات المحلية والهيئات المستخدمة وطالبي العمل ، من خلال ضبط مراحل معالجة عروض العمل بداية من ايداع عرض العمل الى غاية توظيف اليد العاملة المطلوبة ، مروراً بعمليات الاختبار والانتقاء
 - توحيد القانون الذي ينظم عمل مديرية التشغيل والهيئات تحت الوصاية
- 3- آفاق الدراسة:**

من خلال دراسة هذا الموضوع، تمكنا من فتح آفاق جديدة للبحث في مجالات أخرى ذات صلة. ، كون أن التشغيل والبطالة من أهم المواضيع التي تحظى باهتمام كبير وتستدعي الدراسة من حين الى آخر ن وبالتالي يمكننا ذكر بعض من هذه الدراسات المستقبلية :

- أثر مخرجات التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل
- اهمية التنسيق بين القطاع الخاص والقطاع العام في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر
- دور ريادة الاعمال في معالجة ظاهرة البطالة

قائمة المراجع

المراجع بالعربية

الكتب :

ابن منظور. (1993). *لسان العرب*، بيروت، دار الكتب العلمية، الجزء الثاني .

أحمد عبد الكريم سلامة. (2007). *الاصول المنهجية لاعداد البحوث العلمية*. دار الفكر العربي لطباعة والنشر

عزام صبري. (2006). *اساسيات في النظام الاحصائي الشامل . spss عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع* ، 17.

كمال النشلي. (2016). *منهجية البحث العلمي* . جامعة حماة : مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية

اطروحة دكتورا :

سعدية زايد. (1018_ 2019). *سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سيبيولوجية للامن الوظيفي* . اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل. (كلية علوم الانسانية والاجتماعية قسم علوم الاجتماع الديمقراطي، المحرر) باتنة.

فاطمة بوسالم، و نضال يدروج. (2017). *سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة*. (بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية طالب دكتوراه تحليل اقتصادي، و بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، المحررون) *مجلة البحوث والدراسات التجارية*.

مجلات :

بوشقيفة حميد، و مويسي مروة. (سبتمبر ، 2019). *أليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر*. (المركز الجامعي أحمد زبانه، المحرر) *مجلة المستقبل للدراسات الاقتصادية المعمقة* ، 124.

د. سايبى صندرة ؛ أ عطية مفيدة. (2015). *تقييم الانسجام الداخلي والخارجي لسياسة التشغيل في الجزائر* . *مجلة العلوم الانسانية* ، 45-62.

ريما ماجد. (2016). *منهجية البحث العلمي* . لبنان : مؤسسة فريديش ايبيرت

سلطان بلغيث. (7 30 ، 2014). *دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر*. (جلمعة تبسة، المحرر) *مجلة العلوم الانسانية*

عبد الله عامر الهاملي. (2003). *أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته*.

عجاس سهام. (بلا تاريخ). *واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج واليات سياسة التشغيل*. صفحة 256.

فاطمة بوسالم، و نضال يدروج. (2017). *سياسة التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة*. (بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية طالب دكتوراه تحليل اقتصادي، و بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، المحررون) *مجلة البحوث والدراسات التجارية*.

مغراوي محي الدين عبدالقادر، مختاري خالد، و لقام حنان. (2018). التشغيل في الجزائر . دراسة تحليلية للسياسات التشجيعية، 07

نادية، ض). ديسمبر 2016. (جودة الخدمة العمومية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية. 136.

المواقع :

وزارة العمل والضمان الاجتماعي شهود يوم 2024-04-29 على الموقع الرسمي <https://www.mtess.gov.dz/>

المراجع الاجنبية

Antila, E. (2014, October). components of Organizational. *Acase study consisting line managmers from finnisch industrial company*. Universtiy of Tampere : school of Education Master's Thesis .

BERCLAZ, M. F. (2012). Political opportunities and the mobilization of the unemployed in. *ARCHIVE OUVERTE UNIGE*, 221-246.

Kolesnikov, A. Y. (November 2015).

Evaluation_Criterion_for_the_Quality_of_Government. *in Mediterranean Journal of Social Sciences · November 2015*.

LEHMANN, R. L. (2018). The labor market in Switzerland, 2000–2018. *IZA WORLD OF LABOR*.

Luzius Stricker a*, M. B. (2020, 9 1). EUROPEAN JOURNAL OF GOVERNMENT AND ECONOMICS. *The effect of reduced unemployment duration*.

Odumeru, J. (2013, June). Teansformational vs .Transactional Leadership Theories Evidence in Literature. *international Review of Management and Business Research*, 2(2), 360.

OursJosef, Z. R. (2000). The Impact of Active Labor Market Programs and. *IZA*.

Salvisberg, A., & Sacchi, S. (2014). Labour market prospects of Swiss career entrants after completion of vocational. *UNIVERSITY OF ZURICH*.

Sow, M. (2016, January 17). Normative Organizational Commitment and its Effects. *Business and Economic Research*, 06(01), 147.

Unemployment and employment offices' efficiency What can be done? (2006).
Socio-Economic Planning Sciences, 169–186.

Vassiliev*, J. V. (2007). An Efficiency Comparison of Regional Employment.
Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik .

المراجع

قائمة الملاحق



مقابلة البحث

الأخ الفاضل ..، الأخت الفاضلة ..،
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته ...

لي عظيم الشرف أن أطرح لكم مجموعة من الأسئلة بغرض جمع معلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها
إستكمالاً للحصول على شهادة الماستر لتخصص إدارة موارد بشرية بعنوان:

تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري .

دراسة حالة : مديرية التشغيل – أولاد جلال
واخيرا نرجوا منكم أن تولوا هذه المقابلة اهتمامكم ، فمشاركتم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها ،
علما أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

تحت إشراف : الدكتورة شذري معمر سارة

من إعداد الطالبة : عفيصة راضية

تعريف :

1 - ما اسمك؟

2- عمرك؟

3- ما هي مهامك ومسؤولياتك في مديرية التشغيل؟

4- اقدميتك؟

مقدمة عن جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)

5- ما هي مهام و خدمات جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل؟

6- كيف يتم تنظيم مديرية التشغيل؟

7-كيف يتم تنظيم سوق العمل ومعالجة عروض العمل في مديرية التشغيل؟

8- ما هي الهيئات تحت وصاية مديرية التشغيل؟

9- ما هي العلاقة بين مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها في مجال التشغيل؟

10- هل هناك تنسيق فعال بين مختلف الجهات المعنية؟

التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل

11- ما مدى توافق جهاز التشغيل مع اهداف التشريع الجزائري في رأيك؟

12- كيف تُساهم القوانين والتشريعات الجزائرية في تنظيم سوق العمل بشكل فعال؟

13- ما هي ثغرات أو نقاط ضعف في التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل التي تقلل من نجاعة جهاز التشغيل في رأيك؟

14-ماهي القوانين والتشريعات المنظمة لعمل مديرية التشغيل؟

كفاءة جهاز التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل

15- كيف يُساهم جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية) في مساعدة الشباب على الاندماج في سوق العمل؟

16- ماهي معايير و مؤشرات التشغيل والبطالة؟

17- ما هي السياسات والبرامج المعمول بها لدمج الوافدين الجدد في سوق العمل؟

18- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه دمج الوافدين الجدد في سوق العمل والحصول على وظائف؟

المحور	الهدف	المقابلة	الأسئلة	التعبير الحرفي		
<p>جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)</p>	<p>لمحة عامة عن مهام جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل (مديرية التشغيل الولائية)</p>	السيد مؤيد كيلاني	<p>ما هي مهام و خدمات جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل؟</p>			
		السيدة سليمة الغول				
		السيد يوسف بن النوي				
				السيد مؤيد كيلاني	<p>كيف يتم تنظيم مديرية التشغيل؟</p>	
			السيد سليمة الغول			
			السيد يوسف بن النوي			
				السيد مؤيد كيلاني	<p>كيف يتم تنظيم سوق العمل ومعالجة عروض العمل في مديرية التشغيل؟</p>	
			السيد سليمة الغول			
			السيد يوسف بن النوي			
			السيد مؤيد كيلاني			
				السيد مؤيد كيلاني	<p>ما هي الهيئات تحت وصاية مديرية التشغيل؟</p>	
			السيد سليمة الغول			
			السيد يوسف بن النوي			
				السيد مؤيد كيلاني	<p>ما هي العلاقة بين مديرية التشغيل والهيئات التابعة لها في مجال التشغيل؟</p>	
			السيد سليمة الغول			
	السيد يوسف بن النوي					
		السيد مؤيد كيلاني				
		السيد سليمة الغول				

	هل هناك تنسيق فعال بين مختلف الجهات المعنية؟	السيد يوسف بن النوي		
	ما مدى توافق جهاز التشغيل مع اهداف التشريع الجزائري في رايك؟	السيد مؤيد كيلاني	تطبيق مديرية التشغيل للتشريع الجزائري المتعلق بالتنظيم سوق العمل	التشريع الجزائري المتعلق بالتنظيم
		السيد سليمة الغول		
		السيد يوسف بن النوي		
	كيف تساهم القوانين والتشريعات الجزائرية في تنظيم سوق العمل بشكل فعال؟	السيد مؤيد كيلاني		
		السيد سليمة الغول		
		السيد يوسف بن النوي		
	ما هي ثغرات أو نقاط ضعف في التشريع الجزائري المنظم لعملية التشغيل التي تقلل من نجاعة جهاز التشغيل في رايك؟	السيد مؤيد كيلاني		
		السيد سليمة الغول		
	ماهي القوانين والتشريعات المنظمة لعمل مديرية التشغيل؟	السيد يوسف بن النوي		
	كيف يساهم جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل	السيد مؤيد كيلاني		
		السيد سليمة الغول		

	(مديرية التشغيل الولائية) في مساعدة الشباب على الاندماج في سوق العمل؟	السيد يوسف بن النوي	معرفة مدى نجاحة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل	التشغيل في دمج الوافدين الجدد لسوق العمل
	ماهي معايير و مؤشرات التشغيل والبطالة ؟	السيد مؤيد كيلاني		
		السيد سليمة الغول		
		السيد يوسف بن النوي		
	ما هي السياسات والبرامج المعمول بها لدمج الوافدين الجدد في سوق العمل؟	السيد مؤيد كيلاني		
		السيد سليمة الغول		
		السيد يوسف بن النوي		

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Ecole Nationale Supérieure de Management
Koléa



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجمت
التعليمية

استمارة الاستبيان

استبيان حول تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري
دراسة حالة لمديرية التشغيل الولائية
"ولاية اولاد جلال"

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته
السيد الفاضل / السيدة الفاضلة
تحية طيبة وبعد :

في اطار التحضير لانجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر مناجمت موارد البشرية للمدرسة الوطنية العليا للمناجمت .
يشرفنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان لغرض الحصول على مقترحاتكم لدعمنا في اتمام هذا البحث العلمي والذي يندرج تحت عنوان : تقييم نجاعة جهاز التشغيل الوافدين الجدد لسوق العمل على ضوء التشريع الجزائري.
فنرجوا منكم أن تتقدموا بالاجابة وبكل مصداقية على الاسئلة التي يتضمنها هذا الاستبيان ،
علما أن كل ما يورد في اجاباتكم سيكون موضع احترام وسوف يعامل بسرية تامة ولن يستخدم الا
لاغراض العلمية .
وفي الاخير نتقدم بخالص والعرفان على وقتكم وجهدكم وحسن تعاونكم المثمر وشكرا .

تحت اشراف : الدكتورة شكري معمر سارة

من اعداد الطالبة : عفيصة راضية

المحور الاول : البيانات الشخصية

الجنس :

..... أنثى

..... ذكر

المستوى التعليمي :

..... الدراسات العليا

..... تكوين مهني

..... جامعي

..... متوسط

العمر :

..... من 26 الى 30 سنة

..... اقل من 25 سنة

..... أكثر من 40 سنة

..... من 35 الى 40 سنة

الحالة الاجتماعية

..... أعزب

..... متزوج

عدد السنوات التسجيل كطالب عمل :

..... من 2 الى 5 سنوات

..... من عام الى عامين

..... أكثر من 10 سنوات

..... من 5 الى 10 سنوات

مكان الإقامة :

..... سيدي خالد

..... أولاد جلال

..... شعبية

..... الدوسن

المحور الثاني : نجاعة جهاز التشغيل

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم	البعد
					خطوات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل واضحة ومفهومة	7	الايعاد الاجرائية
					متطلبات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل سهلة التحقيق	8	
					إجراءات الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل سريعة وفعالة	9	
					هناك صعوبات في الحصول على الخدمة من طرف مديرية التشغيل	10	
					صعوبة في فهم اللغة المستخدمة في الوثائق الصادرة عن مديرية التشغيل	11	
					سهولة الوصول لمقر مديرية التشغيل	12	

					13	تقدم مديرية التشغيل خدمات خالية من الاخطاء ودقيقة
					14	الى أي مدى توافق على أن قنوات التواصل مع مديرية التشغيل (مثل الهاتف والبريد الإلكتروني) فعالة
					15	قدرة الحصول على المعلومات في موقع مديرية التشغيل
					16	إلى أي مدى توافق على أن مديرية التشغيل تفي بالتزاماتها تجاه الوافدين الجدد (مثل: إنهاء المعاملات في الوقت المحدد)
					17	مديرية التشغيل لديها وسائل ومعدات حديثة ومواقع الكترونية تسهل عملية البحث عن العمل
					18	الاستماع والاهتمام الشخصي الممنوح من مديرية التشغيل للوافدين الجدد لسوق العمل
					19	تُلبي خدمات مديرية التشغيل احتياجات الوافدين الجدد لسوق العمل
					20	تُقدم مديرية التشغيل خدمات استشارية للوافدين الجدد لسوق العمل
					21	وضوح المعلومات المقدمة حول خدمات مديرية التشغيل
					22	وجدت أن المعلومات المقدمة كافية لتلبية احتياجاتك
					23	مديرية التشغيل تهتم بضمان حصول على جميع الحقوق كطالب عمل
					24	يبدل موظفو مديرية التشغيل قصارى جهدهم لفهم احتياجات طالبي العمل وتقديم المساعدة لهم
					25	حصول الوافدين الجدد على فرص متساوية لعروض العمل

الابعاد
العلائقية

					26	حصول على مناصب العمل حسب المهارات والكفاءة والخبرة
					27	الشعور بعدم التمييز بسبب العرق او الجنس او اي عامل اخر
					28	احترام خصوصية المعلومات الشخصية للوافدين الجدد في سوق العمل
					29	عند استقبال الوافدين الجدد لسوق العمل يتم الاصغاء اليه بطريقة مرضية وفعالة
					29	وجود شفافية في انتقاء المترشحين
					30	قدرة مديرية التشغيل بتوافق مع طالبي العمل وعارض العمل
					31	التعامل بكرامة واحترافية
					32	مدى جودة عروض العمل المقترحة من قبل مديرية التشغيل؟
					33	مدى سرعة الاستجابة للاستفسارات المقدمة من قبل الباحثين عن عمل (الوافدين الجدد لسوق العمل)

الابعاد
الاساسية

34. ما مدى رضائك بشكل عام عن خدمات مديرية التشغيل؟

.....

35 هل يفضل الوافدين لسوق العمل منحة البطالة او توفير فرص عمل؟

.....

35. ما هي الاقتراحات التي لديك لتحسين نتائج خدمات مديرية التشغيل؟

.....

36. عدد الوظائف التي يتم توفيرها للوافدين الجدد منخفض مقارنة بأعدادهم وباحتياجات سوق العمل وهل ترى سبب ذلك عدم كفاءة ونجاعة اجهزة التشغيل بتوفيق بين العارضين طالبي العمل. اشرح؟

.....

المحور الثالث : التشريع الجزائري

العدد	الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التشريع الجزائري	37	التشريع الجزائري يلعب دور فعالاً في تنظيم سوق العمل					
	38	هناك ثغرات قانونية تمنع من الحصول على مناصب عمل وتأثر على المصداقية والشفافية في عملية التوظيف					
	39	يتمتع طالبي العمل بجميع الحقوق في مجال التشغيل					
	40	التشريع الجزائري يلعب دوراً هاماً في تنظيم عمل مديرية التشغيل					
	41	هناك حاجة إلى تحسين التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل					
	42	ما مدى فاعلية مديرية التشغيل في تطبيق أحكام التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل					
	43	هناك تنسيقاً وتعاوناً كافيين بين مختلف أجهزة الدولة المعنية بتطبيق التشريع الجزائري المتعلق بالتشغيل					
	44	مديرية التشغيل ملتزمة بتطبيق أحكام التشريع الجزائري بشكل عادل ونزيه					
45	يوجد هناك استغلال لثغرات القانونية تمنع الوافدين الجدد لسوق العمل من الحصول على فرص عمل عادلة						

حصيلة التشغيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني
إلى غاية: 29 فيفري 2024

Contra Vivant		Homme	Femme	Total	
DAIP	CID	0	0	0	فيما يخص المستفيدين من عملية الإدماج المهني المتبقي (0) من 1383
	CIP	0	0	0	
	CFI	0	0	0	
	Total	0	0	0	
CTA	CID	06	12	18	20 مستفيد من أصل 18 مؤسسة منها 10 مؤسسة في قطاع الخدمات و08 مؤسسات في قطاع البناء و الأشغال العمومية منها مستفيدة وحيدة في القطاع العام والباقي في القطاع الخاص
	CIP	01	01	02	
	CFI	00	00	00	
	Total	07	13	20	

توقيف المنحة موقوفة إلى غاية: 29/02/2024

1146	طلب العمل غير مفعّل
844	العمر يتجاوز 40 سنة
714	حيازة مركبة من الصنف 0 إلى غاية صنف 8
468	رفض التوجه للتكوين
223	الانتساب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS
204	الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية غير مبرره
135	حائز على بطاقة حرفي
122	الاستفادة من جهاز ANGEM
111	رقم الهاتف خاطئ
140	استفادة الزوج (ة) من منحة البطالة
117	طالب جامعي
147	تنصيب المستفيد
134	انتساب الزوج إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS
64	التخلي عن التكوين
40	الانتماء إلى الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية والري لقطاعات البناء الأشغال العمومية CACOBAPHT
32	لديه أو كان لديه سجل تجاري
63	الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن
47	بناء على طلب المستفيد
27	انتساب المستفيد لأسلاك وزارة الدفاع الوطني
27	الانتساب الزوج إلى أجهزة وزارة الدفاع الوطني
33	متعاقد كأستاذ أو مستخلف في وزارة التربية و التعليم
13	الاستفادة من جهاز ANADE
19	انتساب الزوج إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS

13	حيازة محل تجاري
11	الانتساب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
10	الانتساب إلى الصندوق الوطني للتقاعد
10	التغيير في وضعية المستفيد
6	الغياب في التكوين
4	رفض توجيهين للعمل
3	تحريرات الخلايا المحلية التضامنية (CPS)
4	تصريح كاذب
3	مؤجل (ة) للدورة التكوينية الموالية
7	متربص في طور التكوين المهني
4	وفاة المستفيد
2	خطا في الحساب البريدي
1	الاستفادة من جهاز DAIP
1	المستفيد مسجل في قوائم الناقلين
1	انتساب الزوج إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP
1	ملف غير مكتمل أو خاطئ أو غير موجود
4951	المجموع

قطاع التشغيل :

طلبات العمل المسجلة حسب الجنس:

تم إحصاء 27986 طالب عمل مسجلين على مستوى الفرع الولائي للتشغيل إلى غاية 2023/12/31

المجموع	إناث	ذكور	الوكالة
27986	16263	11723	أولاد جلال

يعتبر قطاع الشغل من بين القطاعات التي توليها الدولة اهتماما كبيرا لما له من ارتباط وثيق بمدى وتطور حياة الفرد والمجتمع .

الولاية	المؤشر	المساحة الإجمالية	العدد الإجمالي للسكان	النشطة الشريجة	المشغلة الشريجة	بدون عمل الشريجة	نسبة البطالة
أولاد جلال		11410.23 كلم ²	248846	142684	114698	27986	%19.61

نسبة البطالة :

الولاية	السنوات	2019	2020	2021	2022	2023
أولاد جلال		%8.38	%7.37	%12.52	%19.35	%19.61

ان السياسة المتبعة من طرف الدولة في كل المجالات والتي تصب في خانة واحدة هي خدمة المواطن والسعي الى تطوير وتحسين ظروفه المعيشية.

ومن خلال الأولوية التي تعطيها الدولة لقطاع التشغيل والذي يأخذ حيز كبير في معظم مخططات التنمية مما نتج عنه تحسن مضطرد في ارتفاع عدد السكان المشتغلين والانكماش الجلي في تعداد السكان البطالين والذي عاد للارتفاع بسبب إقبال البطالين على التسجيل في الملحقة المحلية للتشغيل بسبب منحة البطالة.

Population occupée par commune et par secteur:

COMMUNE	AGRICULTURE	INDUSTRIE	BTPH	COMMERCE ET SERVICES	ADMINISTRATION	AUTRES	TOTAL
O.DJELLAL	28942	1141	2613	7127	7842	723	48388
DOUCEN	21862	793	1111	1967	1490	509	27732
CHAIBA	11398	228	896	1128	524	282	14456
SIDI.KHALED	16861	957	1499	4279	4969	614	29179
BESBESS	4877	382	463	1582	490	372	8166
R.MIAD	8222	871	1205	1556	983	251	13088
TOTAL	92162	4372	7787	17639	16298	2751	141009

Population occupée par âge et par sexe:

Tranches d'âge	Masculin	Féminin	Ensemble
15-19ans	2985	27	3012
20-24 ans	10843	2562	13405
25-29 ans	19453	5877	25330
30-34 ans	22118	5188	27306
35-39 ans	20561	5389	25950
40-49 ans	19658	5098	24756
50 et plus	16181	5069	21250
Total	111799	29210	141009

توزيع السكان المشتغلين حسب البلديات الى غاية 29/02/2024

البلديات	معدل البطالة	السكان الاجمالي	السكان البطالين	السكان النشطين	السكان المشتغلين	السكان المشتغلين في قطاع الفلاحة والغابات	السكان المشتغلين في قطاع الصناعة	السكان المشتغلين في قطاع البناء والاشغال العمومية والري	السكان المشتغلين في قطاع الخدمات والسياحة والصناعة التقليدية	السكان المشتغلين في قطاع التجارة والنقل	السكان المشتغلين في الادارة	السكان المشتغلين في قطاعات اخرى
اولاد جلال	18,73%	87784	11 155	59 543	48388	28942	1141	2613	3140	3987	7842	723
الدوسن	10,90%	36982	3394	31 126	27732	21862	793	1111	998	969	1490	509
الشعبية	8,62%	18536	1364	15 820	14456	11398	228	896	608	520	524	282
سيدي خالد	21,60%	60128	8 039	37 218	29179	16861	957	1499	2185	2094	4969	614
النبساس	14,50%	14936	1385	9 551	8166	4877	382	463	1075	507	490	372
راس الميعاد	18,34%	30480	2939	16 027	13088	8222	871	1205	877	679	983	251
المجموع	16,70%	248846	28 276	169 285	141009	92162	4372	7787	8883	8756	16298	2751

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أولاد جلال في :

ولاية أولاد جلال

مديرية التشغيل

إلى السيد :

الرقم :...../م.ت.و.أ.ج/2024

الموضوع : ف/ي عرض العمل . تـ كـ سـ

تبعاً لعرض العمل المقدم من طرف مصالحكم بتاريخ.....والمتمضمن منصب واحد حيث تم إجراء عملية الفحص المهني للإنتقاء بتاريخ.....ونظراً لمرور أكثر من عشرة (10) أيام من تاريخ إجراء الفحص المهني و لم يتم إعلان النتائج من طرفكم إلى غاية يومنا هذا ، وهو ما يتنافى مع بنود المنشور الوزاري رقم (001) المؤرخ في 2022/09/12 المتعلق بالإجراءات الخاصة للإنتقاء وتوظيف اليد العاملة وتعزيز التكوين عن طريق التمهين في ولايات الجنوب الذي يحتم على الهيئة المستخدمة إعلان النتائج في وقتها لذا نطلب منكم موافقتنا بالنتائج لهذا العرض .

تقبلوا عبارات الإحترام

المدير

على سبيل عرض حال

نسخة للإعلام :

- السيد / والي ولاية أولاد جلال

- الأمانة العامة -

- المدير العام للتشغيل والإدماج .

محضر نتائج الفحص المهني الخاص

بالشركة

في يوم وتبعاً لعرض العمل المؤرخ فيجري الفحص المهني الخاص بالشركة بحضور ممثل عن المؤسسة المستخدمة الذي أشرف على عملية الفحص و بحضور أعضاء اللجنة الولائية المكلفة بمتابعة سير عملية الفحص المهني (ممثل عن مديرية التشغيل - ممثل عن الوكالة المحلية للتشغيل - ممثل عن مفتشية العمل - ممثل عن مديرية التكوين المهني - ممثل عن مديرية الطاقة والمناجم - ممثل عن مديرية السياحة والصناعة التقليدية-ممثل عن مديرية الصناعة-ممثل عن المؤسسة المستخدمة) . وعند إنتهاء عملية الفحص المهني توصلت اللجنة إلى النتائج النهائية للمتشحين حسب الجدول المبين أدناه:

الرقم	الإسم واللقب	المنصب	النتيجة	الملاحظة
01			ناجح	
02			ناجح	
03			ناجح	
04			ناجح	
01			إحتياط	
02			إحتياط	
03			إحتياط	
04			إحتياط	
العدد الإجمالي للمتشحين	المتشحين الحاضرين	المتشحين الغائبين	عدد المناصب	عدد الناجحين

ملاحظة:

تلتزم المؤسسة باستدعاء وكل الوسائل المتاحة للمتشحين الناجحين من أجل إتمام إجراءات التوظيف والبدء في العمل في أجل لايتعدى 15 يوم من تاريخ هذا المحضر. طبقاً للمنشور الوزاري المشترك المعدل والمتمم. كما تلتزم بإبلاغ مصالح الوكالة المحلية للتشغيل فور عملية تنصيب المتشحين الناجحين.

ممثل مديرية التشغيل ممثل مديرية الطاقة و المناجم ممثل مديرية التكوين المهني ممثل عن الوكالة المحلية للتشغيل

ممثل مفتشية العمل ممثل مديرية السياحة والصناعة التقليدية ممثل مديرية الصناعة

ممثل المؤسسة المستخدمة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أولاد جلال في:

ولاية أولاد جلال

مديرية التشغيل

الرقم :/م.ت/و.أ.ج/2024

الوالي

إلى السادة:

- ممثل السيد الوالي.
- ممثل مديرية التشغيل.
- ممثل مديرية التكوين المهني والتمهين.
- ممثل مديرية الطاقة والمناجم.
- ممثل مديرية السياحة والصناعة التقليدية.
- ممثل مديرية الصناعة.
- ممثل المفتش الولائي للعمل.
- ممثل الفرع الولائي للتشغيل.
- ممثل عن الهيئة

الموضوع: دعوة

يشرفني أن أطلب منكم حضور الفحص المهني للقائمة الموجهة من طرف الفرع الولائي للتشغيل
تبعا لعرض العمل المقدم بتاريخ: 2024/01/09 من الفرع الولائي للتشغيل أولاد جلال من طرف
الهيئة

* منصب :العدد: 01

وذلك يوم الخميس 2024/02/29 بمقر التكوين المهني طالب عبد الرحمان على الساعة

الواحدة (13:00 سا) زوالا.

المدير