

التكوين المهني والتشغيل في الجزائر

Vocational Training and employment in Algeria

د. رواب عمار - أ. غربي صباح
أستاذ محاضر قسم «أ»، قسم التربية البدنية والرياضية
- أستاذة مساعدة قسم «أ» - قسم علم الاجتماع -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر -
Email. sabahamar@hotmail.fr

ملخص

يتناول هذا المقال موضوع التكوين المهني وعلاقته بالتشغيل، فمع تطور العلوم والتكنولوجيا وتغير ظروف وصفات العمل، وتغير دور العامل تبعاً لذلك أصبح الإبداع والابتكار هما الصفة الغالبة في العمل، وأصبح العامل اليوم مطالب بتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة، والذي يتطلب أن يكون في مستوى معين من التحصيل الدراسي والعلمي حيث يحتاج العامل إلى مستوى أعلى من التعليم كلما ازدادت أساليب وأدوات الإنتاج دقة وتعقيداً. وبما أن التعليم هو الأساس الذي تركز عليه التنمية البشرية، فإن النظرة الحديثة لم تعد تعتبره مجرد خدمة عامة تقدمها الدولة كما كان عليه الأمر من قبل، بل أصبح عملية استثمار طويلة الأجل ومضمونة العائد، ويشكل التعليم والتدريب التقني والمهني في العصر الراهن أهم عنصر من عناصر تنمية الموارد البشرية لذا فإنه من الضروري أن ينسجم أي توجه لوضع الأسس والسياسات والاستراتيجيات لهذا النوع من التعليم مع الإطار العام والخطوط العريضة لسياسات واستراتيجيات أعم وأشمل تتعلق بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية بمفهومها الواسع. وتعبير آخر فقد أصبح التعليم الفني والمهني سمة من سمات العصر الحديث، خصوصاً في ظل ما يشهده العالم من تفجر معرفي وتقني في كافة المجالات وما يترتب عليه من تغيرات متسارعة في أساليب العمل والإنتاج، تجعل من عملية التأهيل أو إعادة التأهيل التحدي الأساسي الذي تواجهه وستواجهه كافة الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية.

الكلمات الدالة: التكوين المهني، سوق العمل، التشغيل

Abstract

This article deals with the subject of vocational training and its relationship with the operators. With the scientific and technological development worldwide, innovation become a pre-requisite in the work. The worker today is asked to perform a set of complex roles and should have a certain educational and scientific level. He is indeed to have a high level depending on the nature of the working materials and methods.

Since education is the foundation of human development, the modern outlook is no longer considered a merely public service provided by the state, as was the case before, but the process is long-term investment and guaranteed return. Educational, technical and vocational training in today's world represent a crucial element of the human resources development. It is thus essential to correlate principles of this type of education with the general framework and outline of policies and strategies related to more general and comprehensive economic and social development in its wider sense.

Nonetheless technical and vocational education has become a common feature of the modern era. This is in light rapid changes in the methods of work and production, which makes the process of rehabilitation a basic challenge facing social and economic systems worldwide.

Key words : vocational training, work market, employment.

تمهيد

الأسئلة إنما ترتبط بموضوع التكوين المهني للسكان.

1 - مفهوم القوى العاملة:

يتحدد مصطلح القوى العاملة Labor Force في نسبة السكان الذين يمكن أن توظف طاقاتهم في النشاط الاقتصادي سواء أكانوا يساهمون بالفعل في هذا النشاط وإنتاج السلع أم في توفير الخدمات أم على العكس من ذلك أكانوا قادرين أم راغبين في العمل ولكنهم لا زالوا يبحثون عن فرصة عمل.

2 - تغيير نسق القوى العاملة والتكوين المهني:

هناك مجموعة عوامل تؤثر في تغيير نسق القوة العاملة وبالتالي تؤثر في التكوين المهني للسكان، فقد يدخل الأفراد النسق لأول مرة من خلال البحث عن عمل أو ضمائه بعد سن 14 عاما وهذا يماثل عملية الميلاد في النسق الديموجرافي أو قد يخرج بعضهم من نسق القوة العاملة نهائيا من خلال عملية التقاعد أو غيرها بمثل الحال في عملية الوفيات، أو قد يختلف بعضهم عن النسق مؤقتا ثم يعودوا إليه في وقت متأخر أو قد يغير الشخص أيضا مهنته داخل النسق ويحقق حراكا اجتماعيا أفقيا أو رأسيا مما يذكرنا بعملية الهجرة في النسق الديموجرافي.

3 - خصائص القوى العاملة والتكوين المهني:

يتغير حجم القوى العاملة ونسبة سكانه، وخصائصه الاجتماعية والاقتصادية، والديموغرافية نتيجة للتغيرات التي تحدث في المجتمع وما تحققه من تقدم وتنمية.

وإنه لمن الواضح أن التكوين العمري للسكان له أثر مباشر على معدل مساهمته أو مشاركته في الإنتاج، إذ يضطر الأفراد في سنوات التعليم إلى عدم الدخول في سوق العمل ❖ لكي يتمكنوا من تكريس وقتهم كله للتعليم والتدريب باعتبارها خطوات لازمة أو سابقة أو مهدة تسبق مشاركتهم الفعالة في القوى العاملة في المستقبل³.

ونظرا لأن رسم الإستراتيجية لا يعتمد بالضرورة على الإحصاءات التفصيلية الدقيقة للغاية فإن المشاكل العامة في مجال تنمية الموارد البشرية يمكن تحديدها دون انتظار للتقديرات الكاملة، ومن أهم العناصر المكونة لمثل هذه الإستراتيجية نذكر:

- خلق حوافز ملائمة.

- التدريب الفعلي للقوى العاملة لاستخدامها في الأنشطة والمجالات المختلفة.

- التطوير العقلاني للتعليم، والمقصود بذلك تكريس التعليم من أجل خدمة أهداف التنمية ونقل أكبر جزء ممكن من مسؤولية التدريب إلى المؤسسات الرئيسية، التي تستخدم القوى العاملة مع تطوير برامجها التدريبية أثناء الخدمة

تشير الموارد البشرية إلى كافة المظاهر والخصائص العددية والنوعية للسكان والتي تتمخض عن كمية ونوعية القوى العاملة المنتجة التي يتوقف عليها ثراء الأمة أو فقرها.

فالإنسان بفكره وإمكاناته، يعتبر أهم العناصر الإنتاجية فعالية بل أنه يبقى عصب الإنتاج الرئيسي مهما تقدمت أساليبه الفنية، ولذلك فقد أصبحت تنمية الإنسان أو المورد البشري ضرورة تسبق وتواكب أي برنامج للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هذا ويعتبر تطوير الموارد البشرية عنصرا هاما من عناصر أية إستراتيجية حديثة للتنمية الاقتصادية وهو يعتمد أساسا على عنصرين رئيسيين هما: العنصر البشري (رأس المال البشري) والعنصر المادي (رأس المال المادي) ويقصد بتكوين رأس المال البشري « تلك العملية التي يتم بموجبها جذب وزيادة عدد الأشخاص من ذوي المهارات والمعارف والخبرات اللازمة للتطوير الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع»، ولذلك فإن هذه العملية ترتبط بالاستثمار في مجالات تكوين الإنسان وتنميته كمصدر للإنتاج والخلق.

أولا: تخطيط القوى العاملة والتخطيط للتنمية الشاملة

إن تنمية الموارد البشرية تعتمد أساسا على حسن استخدام القوى العاملة والتخطيط لرفع مستوياتها وارتباط أعماله بمجالات الخبرة والتعليم المتاحة، ومن هنا يأتي تعريف تخطيط القوى العاملة بأنه: « العملية التي يتم بها حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية ثم توجيهها بين قطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة بما يحقق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أقصر وقت ممكن وبأقل تكلفة وجهد ممكنين⁽¹⁾».

ويتم استخدام تخطيط القوى العاملة لتقديم توجيه للسياسات وتحسين تصميم وإدارة البرامج المهنية والفنية والحرفية ومعاهد التدريب، وطالما أن البرامج المهنية تقتصر في التدريب على مهن أو مجالات محددة، فإن متطلبات هذه المهن ستكون محط اهتمام القوى العاملة، وقد تساعد أيضا في توضيح علاقة التدريب المهني بالطلاب.

ويتم كذلك تنفيذ تخطيط القوى العاملة لتقييم الكفاءة الخارجية للتعليم والتدريب وعلاقة برامج التدريب بميدان العمل⁽²⁾.

فقد يثار في ذهن بعضنا وهم بصدد فهم الظواهر السكانية عددا من الأسئلة منها: كم عدد الأفراد الذين يقومون بإنتاج السلع والخدمات في المجتمع؟ وكم منهم ليس له عمل؟ وهل تتغير نسبة العاملين إلى غير العاملين خلال زمن؟ وما هي خصائص تكوين القوى العاملة من حيث العمر والنوع والتعليم... الخ؟ وهل يتغير تكوين العمالة أو التكوين المهني؟ وكيف يتوزع هذا التكوين للعمالة على المهن المختلفة؟ والواقع أن مثل هذه

وطبقا لأحدث الأساليب⁽⁴⁾.

ثانياً: أهمية تخطيط القوى العاملة

تحدد أهمية تخطيط القوى العاملة بالنسبة للتخطيط من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالحقائق التالية:

أ- أن احتياجات التنمية لا تنحصر في المستلزمات المادية للمشروعات ولكنها تمتد أساساً إلى القوى البشرية اللازمة لهذه المشروعات⁽⁵⁾.

ب- أن التغيير الذي نشهده في هذا العصر القائم على العلم والتكنولوجيا أدى إلى ظهور مهن جديدة مثل: الإلكترونيات والحاسب الآلي لها أهمية كبرى وانقراض أو قلّة الطلب على مهن قديمة مثل الصناعات اليدوية والتغيير في مستويات المهارة المطلوبة لكثير من المهن القائمة (نتيجة لتطور وسائل الإنتاج وأساليب العمل).

ج- التخلف الذي فرض على الدول النامية بصفة عامة جعل القوى البشرية المدربة بها لا تتناسب من حيث المستوى أو العدد مع متطلبات الانطلاق الذي يبتغيه لتعويض مسافة التخلف الذي تعاني منه.

د- استمرار أداء أجهزة التعليم والتدريب لوظيفتها على أسس تقليدية موروثة لا تتناسب مع احتياجات مشروعات التنمية من القوى العاملة⁽⁶⁾.

وتأتي عملية تخطيط القوى العاملة مختلفة باختلاف الدور الذي يمارسه التخطيط الاقتصادي ومرتبطة بأهدافه، وعلى هذا الأساس نلاحظ اختلافه من بلد إلى آخر، ففي بعض البلدان يشار إليه كمراصد لتخطيط التعليم في حين يمتد في بلدان أخرى ليشمل توجيه الأجور والحوافز والإدارة وغيرها من الوسائل التي تمكن من استثمار القوى العاملة بصورة أكثر كفاءة.

إن تحليل أهداف تخطيط القوى العاملة في ظروف البلدان النامية تؤكد بروز ظاهرة تستوجب من مخطط القوى العاملة الاهتمام بها، لغرض إحداث التوازن المطلوب وفق الشروط العلمية لهذه العملية، إن هذه الظاهرة تتمثل في التعارض الحاصل بين هدف توسيع وخلق فرص التشغيل لكل القادرين (والراغبين) في العمل، وبين تحقيق الاستخدام الكفء لقوة العمل كهدف نوعي يرتبط بالمتطلبات التقنية الحديثة المشروط استخدامها لغرض خلق نمو شامل، كذلك إن عملية تخطيط القوى العاملة حين تسعى إلى توسيع فرص التشغيل فإنها تستند أيضاً إلى توجيه مخرجات جهاز التعليم والتدريب المهني بما ينسجم مع الحاجات الفعلية التي تتطلبها التنمية الاقتصادية⁽⁷⁾.

ولكي يحقق التدريب أهدافه يجب أن تسنده خطة بحث منظمة في كل مرحلة من مراحلها، ولذلك فإنه من الضروري

أن يتدرب أخصائيو التنمية على تطبيق طرق البحث المختلفة وفي مقدمتها المنتج الاجتماعي الشامل، إذ أن ذلك يمددهم بالبيانات اللازمة للعمل، والتعرف على حاجات (القرويين)، والكشف عن أحسن الطرق لسد هذه الحاجات، ولذلك تعد البحوث الاجتماعية هي الخطوة الأولى الضرورية للتخلص من ميل نشكو منه جميعاً وهو التقليد الألي للبرامج المستوردة من الخارج دون التأكد من حقيقة فعاليتها في سد حاجات المجتمع المحلي.

ثالثاً: سياسة التشغيل وسوق العمل

1 - تعريف سياسة التشغيل

تواجه البلدان النامية تحديات كثيرة عرقلت مسيرتها التنموية و أدت إلى ظهور العديد من المشكلات التي تتعقد وتتفاقم يوماً بعد يوم، و تأتي في مقدمة هذه المشكلات قضايا الإسكان والبطالة و الفقر، خاصة في المناطق الحضرية التي أصبحت قطاعاتها الرسمية عاجزة عن استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل، الأمر الذي أدى إلى تسارع وتيرة البطالة التي أصبحت تشكل هاجس السياسيين و الباحثين على حد سواء، لذا قد يكون من غير المبالغ فيه القول بأن كل البلدان النامية قد أولت في السنوات الأخيرة اهتماماً خاصاً بمسألة التشغيل و البطالة، نظراً للهوة المتزايدة بين نمو عدد سكانها وبين نموها الاقتصادي العام، ويرجع هذا الاهتمام إلى عوامل عديدة لعل أهمها التقدم الذي حققته العلوم الإنسانية، ورغبة هذه البلدان تجاوز واقعها المتردي عن طريق كافة العمليات التنموية والتي تهدف في الأساس للوصول إلى الاستخدام الأمثل لكافة طاقات المجتمع المادية والبشرية، من أجل ترقية اقتصادية واجتماعية لمجموع السكان.

ولأنّ للتشغيل هذه الأهمية، كان لابد من إعطاء تعريف لكل من التشغيل و سياسة التشغيل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: «سياسة» و التي تعني: مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية⁽⁸⁾، أما «التشغيل» فيعني: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر⁽⁹⁾.

ويقصد بسياسة التشغيل: «الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد و تكوين أفرادها، و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة و خاصة)، عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين، و تعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نظرته للعمل و حق المواطن فيه»⁽¹⁰⁾.

كما تعرف سياسة التشغيل Politique d'emploi على أنها: السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص

العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق»⁽¹¹⁾.

وبهذا، ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشيطين، الذين هم في العمر الإنتاجي، سواء أكانوا عاملين أو متعطلين عن العمل.

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة و التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J).

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C).

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M).

- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (P.N.D.A).

- برنامج عقود ما قبل التشغيل (C.P.E).

- الشغل المأجور بمبادرة محلية «تشغيل الشباب» (E.S.I.L).

- الشبكة الاجتماعية (I.A.I.G).

- برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP.HIMO).

- مشروع الجزائر البيضاء.

- مشاريع صندوق الزكاة.

- المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات.

و لما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل هما:

سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض والطلب في سوق العمل، وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: تعتبر العمل مصدرا لكل القيم وحقا لكل مواطن، بل إنه واجب عليه، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه، مع ضمان حرية الاختيار والاستقرار.

إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية)، ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

وإذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادياتها على استيعاب القوى العاملة

المتاحة، فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماما، وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل، والذي يدفع في أحيان كثيرة ولضغوط اجتماعية وسياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة، وبالرغم من أن الوصول إلى درجة التشغيل الكامل أمر يصعب تحقيقه، فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب كل أفراد القوى العاملة، فإن قدرا من البطالة سوف يكون موجودا لأنه يوجد في كل وقت مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى، وهذا ما يسبب وجود عدد من العمال العاطلين، وتختلف البطالة هنا عن تلك الناتجة عن عدم توفير فرص العمل، كونها بطالة مؤقتة تقتضيها طبيعة التطور الاقتصادي، وهي شائعة في البلدان المتقدمة أكثر من شيوعها في البلدان النامية.⁽¹²⁾

ولسياسة التشغيل ثلاث معايير تعتمدها في تصنيف اليد العاملة وتقويمها:

معيار العمر: حيث تواجه سياسة التشغيل نمو اليد العاملة الأقل من 18 سنة، بإعادتها إلى ميادين التدريب عن طريق إطالة التعليم الإلزامي واستخدام صيغ للتدريب والتكوين على مدى واسع ولمدة قصيرة، من أجل تعبئة الأحداث من 14 سنة إلى 17 سنة.

معيار النشاط الاقتصادي: تقسم سياسة التشغيل اليد العاملة حسب النشاط الاقتصادي إلى: يد عاملة زراعية وغير زراعية.

معيار التأهيل: يرتبط هذا العامل بسياسة التعليم والتكوين، فسياسة التشغيل تراهن في توفيرها لمناصب الشغل لمواجهة نمو اليد العاملة، وترشيد اليد العاملة نفسها وتثبيتها وتحسين إنتاجيتها.

2 - التشغيل:

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف «باتريك بولرو»: يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابلا للتشغيل عندما:

1 - يمكنه الحصول على منصب شغل

2 - يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير

3 - يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

أما لجنة الاتحاد الأوروبي فتري بأن التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل. وللتشغيل أنواع

، أهمها:

أ) التشغيل المباشر: والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

ب) التشغيل المؤقت: أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية⁽¹³⁾، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

❖ تعويض عامل غائب.

❖ نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

❖ تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.

و بهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لزيد العاملة ، وعلى هذا الأساس - أيضا- يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطاً وثيقاً، كما يرتبط ببقية المفاهيم الأخرى، فخلق فرص العمل وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول، ولأن ضرورة التشغيل تمثل شرطاً حاسماً لرفع المستوى المعيشي لجميع أفراد المجتمع، ولتحقيق تنمية شاملة.

3 - سوق العمل

إنّ التعرض لمفهوم سوق العمل خطوة هامة وضرورية، نظراً لما لهذا المفهوم من أهمية وارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم، وخاصة سياسة التشغيل ككل، وذلك لأن سوق العمل « هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل»¹⁴.

وسوق العمل كما يرى منصور أحمد منصور هو: « حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل». ويمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي يكون عليها سوق العمل انطلاقاً من طريفي المعادلة (عرض، طلب) ، ففي حالة ما إذا كان العرض أكبر من الطلب، فإن سوق العمل يشهد حالة من الاتساع والانتعاش والعكس، فإذا كان الطلب على الشغل أكبر من العرض، فإن سوق العمل يشهد حالة انكماش اقتصادي، وبالتالي تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة.

4 - أهداف و أسس سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.

رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.

توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.

توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.

استقرار العمل، و يقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.

تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

هذا من ناحية الأهداف، أما من حيث أسس التشغيل، فيمكن إجمالها فيما يلي:

أ/ التشغيل الكامل: ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه، والذين لا عمل لهم، وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي: التشغيل الكامل بمعنى انتهاز سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفير العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفير فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع¹⁵، وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتوقيد التنمية الاقتصادية.

يتضح من خلال النص، أن المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في:

استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة.

عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال.

توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.

وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في: 17/06/1964، والتي اعتبرته هدفا أساسيا، حيث نصت التوصية على ما يلي: توفير عمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.

ب/ التشغيل الإنتاجي: لقد قرّر الميثاق الوطني 1986 ما يلي: أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل.⁽¹⁶⁾

وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.

- وضع قوانين وترتيبات وفرص إجراءات تمنع أرباب العمل من القيام بالفصل التعسفي، أو القيام بعمليات الفصل الجماعي دون مبرر.

رابع ا: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

إن مصدر التساؤل حول التشغيل هو أن أحد المكاسب الكبرى للثروة السياسية والاقتصادية في الجزائر تتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطوره، خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مأمونا لكل طالب، وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسة التعليم أو التكوين.

والتطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 وهي سنة الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا، وخلق ديناميكية جديدة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3 مليار دج خلال المخطط الثلاثي 1967/1969، لينتقل خلال المخطط الرباعي الأول 1970/1973 إلى نحو 9 مليار دج، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 1974/1977، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978/1979، وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980/1984، وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985/1989.

وهي ديناميكية استثمارية حية ونشيطة خصوصا على صعيد قطاعين هامين هما قطاع البناء والأشغال العمومية التي اتسع بقوة حجم التشغيل فيه، وقطاع الصناعة الذي سجل لأول مرة في تاريخ الجزائر دخوله في مرحلة إنمائية نوعية جديدة هي مرحلة التصنيع، التي أفرزت أيضا تطورا هاما في التشغيل، ومعنى هذا أن ديناميكية الاستثمار مرتبطة عضويا بديناميكية التشغيل في بعدها الكمي والنوعي.

النتائج الرقمية التي تبرز الارتباط متمثلة في قفزة عدد العمال المشغلين عام 1967 من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم إلى أكثر من 4 مليون عمال سنة 1987، وهو تطور سريع وقوي جعل معاملته يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة، أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان، لأن الحجم الاستثماري الصافي الذي تم إنجازه خلال نفس الفترة كان قويا أيضا وعرف تدفقا بلغ 844 مليار دج.

إن المتوسط السنوي لعدد مناصب الشغل الذي تم خلقها بفضل هذه التيارات الاستثمارية الدافقة، في الفترة المذكورة أعلاه، هو 114.500 منصب عمل بينما كان المتوسط السنوي لحجم الاستثمار 42.2 مليار دج.

الفكرة الرئيسية التي يمكن استخراجها من هذه العلاقة بين ديناميكية الاستثمار وديناميكية التشغيل هي أنها علاقة عضوية قوية، ولكنها تتميز ببهاضة تكاليفها لأنه لخلق منصب شغل واحد لا بد من تحمل نفقات استثمارية متوسطة هي

والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الأعمال المنتجة، وهذا أيضا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوافرة أعمالا منتجة بقدر الإمكان.

هذا، كما نجد أن الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل أحسن.

ج/ التشغيل المستند على حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد أكد تصريح «فيلا دلفيا» على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرره: أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية، بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية.

كما نصّ الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على أن: من حق كل فرد الحصول على عمل، وأن يختار العمل بحرية وفي ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد البطالة، ومن هنا يتضح أنه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته، ولهذا يجب تزويد الأشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة عن الأعمال المتوفرة وأن تقدم إليهم النصائح والتوجيهات، وإرشادهم إلى أحسن الوسائل لاستخدام مواهبهم، وما تحصلوا عليه من علم ومعرفة وتكوين.

د/ كفاءة الاستقرار: ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل ينبغي أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الإمكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل إلى أدنى حد مستطاع، وضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

♦ التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية: وذلك عن طريق إلحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين (التدريب) أو بدورات التطوير.

♦ اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها: لأنها تؤدي أحيانا إلى تقليص العمل في العملية الإنتاجية، والتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره، خاصة إذا رافق عملية إدخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب والتطوير، كما يمكن أن تؤثر التكنولوجيا بالسلب على حجم التشغيل، بحيث يقلص إلى أدنى حد له، لذا يجب اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الكفيلة التي تضمن للقوى العاملة الأمان والاستقرار في مكان عملهم.

- إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية

بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق.⁽¹⁸⁾

وغير خاف أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيين، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية، أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية، وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل، والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية، ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية، فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح.⁽¹⁹⁾

لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك:

مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.

إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة.

بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى، والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الضجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.

368.559 دج، وهي فكرة لا بد من تسجيلها أو وضع خط أحمر تحتها كي تعود إليها فيما بعد بصدد تحليل آفاق التشغيل في الإصلاح الاقتصادي الجديد.

لم يتطور التشغيل من الناحية الكمية فقط ولكنه تطور أيضا من الناحية النوعية، ويكفي أن نذكر في ذلك أنه إذا كان نحو 20% على الأكثر من العمال الذين تشغلهم في المخطط الثلاثي 1967/1969 هم من الأشخاص المؤهلين فإن هذه النسبة قد قفزت في تقديرات المخطط الخماسي الثاني 1985/1989 إلى 90% وحدث هذا تطور أيضا في وزن العنصر النسائي، ضمن مجموع القوة العاملة الجديدة، المقدرة بحوالي 9% إلى 17% من القوة العاملة الجديدة المقدرة في الفترة 1977/1987 برقم 1.570.000 شخص،

وينتظر أن يتواصل ارتفاع هذا المعدل سنة 2000 ليبلغ حوالي 17.30%

خامس : واقع سياسة التشغيل والتكوين المهني في الجزائر

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني:

الأول : تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول: أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية، خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسيحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة، وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل.

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة

يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة واستبدالها بسلوكيات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية. 20

خلاصة

إن الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة نتج أساسا عن سياسة التشغيل العامة للبلاد والسياسات القطاعية التي لم تتطابق ولا حتى تتقارب في أي من مخططات التنمية، كما يجب أن يشار إلى ظهور مفهوم «الطالبين للعمل» بدلا من مفهوم العاطلين ضمن إطار المفاهيم المتداولة في مجال القوى العاملة في الجزائر، فعملية تخطيط القوى العاملة على مستويات مختلفة لا يجب أن تجري بشكل منفصل ويتوقف نجاحها على مدى الدقة والنجاح الذي تحققه هذه العملية على مستوى الوحدة التي تشكل النواة الأولى لقيام العملية التخطيطية، ومن هنا فإن الملجأ هو التخطيط التعليمي السليم الذي من شأنه ليس تخفيض حدة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد العليا فحسب بل زيادة فرص العمل أمام الأيدي العاملة الجديدة أيضا، كما يؤدي إلى ترشيد النفقات الحكومية في كثير من التخصصات التعليمية غير المطلوبة، وهو ما يعني ضرورة إجراء مراجعة شاملة ودراسة متكاملة لسياسة التعليم والتدريب القائمة حاليا في الدول العربية على ضوء الحاجة الفعلية لكل تخصص.

فمواجهة تحديات التنمية في الوطن العربي والحاجة إلى حل الاختناقات الناتجة عن عدم توفر العمالة المتخصصة في بعض الدول العربية يستلزم إعادة نظر جذرية في سياسات التنمية، خصوصا في جوانبها التي تتعلق بوضع المرأة العربية، فالمرأة وهي نصف المجتمع لا تزال بعيدة عن واقع التحولات السياسية والاقتصادية ويقف أمام دورها في التنمية العديد من المعوقات التاريخية والاجتماعية والقيمية، كما أن مشاركتها في النشاط الاقتصادي وإسهامها في المستويات الإدارية القيادية يعتبر إسهاما محدودا.

وعلى هذا الأساس يصبح التكوين المهني أحد المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية، باعتباره إنتاجا اجتماعيا، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية، وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية، ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى.

الهوامش

- 1 - سامية محمد جابر وآخرون، علم اجتماع المجتمعات الجديدة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 265.
- 2 - مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة، التعليم والتدريب في التسعينات-متطلبات واستراتيجيات الدول النامية، ترجمة: عبد الصمد قائد الأغبري، فريدة آل مشرف، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت، 1998، ص 87.

- يقصد بالموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما وهذا ما يعبر عنه إحصائيا بعدد السكان في ذلك البلد، بينما يقصد بالقوى العاملة تلك الفئة

من سكان ذلك البلد القادرة على العمل والرغبة فيه. ولزيد من التفاصيل أنظر: محمد عبد الله مخامرة، تخطيط القوى العاملة على المستويين الكلي والجزئي، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1986، ص 10.

❖ يرى الاقتصاديون أن المنظور التقليدي لسوق العمل يقوم على فكرة أن العمل كأي سلعة أخرى له سوق تنافسي حيث تتقاطع فيه منحنيات عرض العمل والطلب عليه على نحو يسمح بتحديد الأجر المتوازن، ومستوى التشغيل المقترن ب، ولزيد من التفاصيل أنظر: السيد عبد الفتاح عفيفي، بحوث في علم الاجتماع المعاصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 98.

3 - عبد الرزاق جليبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص ص (171-173)

4 - سامية محمد جابر وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 266.

5 - عقيل جاسم عبد الله، المدخل إلى التخطيط الاقتصادي-منهج نظري وأساليب تخطيطية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1997، ص 162.

6 - شبل بدران، أحمد فاروق محفوظ، أسس التربية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1993، ص (375-376).

7 - عقيل جاسم عبد الله، نفس المرجع السابق، ص ص (163-164).

8 - صبحي حموي، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000، ص 721.

9- ENCYCLOPEDIA UNIVERSALIS. corpus 8. Paris. France. 2002. P186

10 - بلقاسم سلاطينية، (التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر)، رسالة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 61.

11 - زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الإدارية « إنكليزي، فرنسي، عربي »، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994، ص 178.

12 - حميد خروف و آخرون، الإشكالات النظرية و الواقع « مجتمع المدينة نموذجا»، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار البعث، الجزائر، 1999، ص 162-166.

13 - زكي بدوي، نفس المرجع السابق، ص 247.

14 - ليليا بن صويلح، (دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات « المؤسسة الصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر »)، مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار بعبابة، الجزائر، 2002-2003، ص 124.

15 - زكي بدوي، نفس المرجع السابق، ص 429.

16 - جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ط1، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص 187.

17- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر «إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني»، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص ص (256-258).

18 - علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 215.

19 - سلاطينية بلقاسم، «التكوين المهني والتنمية»، مجلة العلوم الانسانية، العدد 01، نوفمبر 2001، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص ص (130-131).

20 - علي غربي وآخرون، نفس المرجع السابق، ص 216.