

قراءة سوسيولوجية للإدماج المهني كآلية لامتنصص البطالة في الجزائر

A sociological overview about the occupational integration as a mechanism of reducing the issue of unemployment in Algeria

د. بن بريكة ابراهيم¹ أ. زيان بختة²1- بن بريكة ابراهيم ، جامعة أبو القاسم سعد الله ، الجزائر ، brahimbenbrika07@gmail.com2- زيان بختة ، جامعة أبو القاسم سعد الله ، الجزائر ، bakhta.Ziane@univ-alger2.dz

تاريخ الإستقبال: 2020/06/20 تاريخ القبول: 2021/03/20 تاريخ النشر: 2021/09/27

ملخص:

هذا المقال عبارة عن تحليل سوسيولوجي للدور الذي يقوم به جهاز الإدماج المهني كسياسة للتشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر، وقد تبين أن هذه السياسة رغم فعاليتها المحدودة إلا أنها لا تكفي لاستيعاب العدد الهائل من خريجي الجامعات على وجه التحديد ، لذلك نرى ضرورة اعتماد خطة طويلة المدى والتي تضمن مناصب دائمة للشباب ، وبالتالي الحد من عدة ظواهر اجتماعية ناتجة عن البطالة كالمخدرات والهجرة السرية ..

كلمات مفتاحية: الإدماج المهني - البطالة - سياسة التشغيل

Abstract:

This article is a kind of social analysis about the role played by the social inclusion body in reducing unemployment rate in Algeria . It appeared that this policy, despite its efficiency, is insufficient to absorb the huge number of university graduates , in particular. We believe, therefore, in the importance of the adoption of a long-term plan that guarantees permanent jobs for youth, and consequently the contribution in fighting many social phenomena as unemployment, drugs, illegal immigration...

Keywords: social inclusion- unemployment- employment policy

1. مقدمة

تُمثل البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولهذا استحوذت على جزء كبير من الدراسة والاهتمامات من طرف الباحثين بما فيهم علماء الاجتماع محاولين بذلك تناول هذا المفهوم على اختلاف الفترات التاريخية، ومما لا يدعو إلى الشك أن هناك مجهودات للتقليل من هذه الظاهرة الاجتماعية عبر استراتيجيات ومخططات تعتمد الدولة لتغطية هذا العجز غير أن افتقادها للفعالية هو ما جعلها غير قادرة على تحقيق هذا الهدف.

فالجرائر حاولت عبر عدة مراحل ومن خلال عدة مخططات امتصاص البطالة من جهة وتوفير مناصب العمل لشباب خاصة خريجي الجامعات إلا أن وجود اللاتوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل ساهم في ارتفاع نسبة البطالة الأمر الذي يجعل الدولة أمام تحدي إعادة خلق توافق بين طالبي العمل و عروض العمل وهو ما يستدعي برامج جادة لتغطية هذا العجز .

ويعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني ضمن سياسة التشغيل التي تعتمدها الجزائر لامتناص البطالة وخلق فرص عمل -حتى وان كانت مؤقتة- لتجاوز الاغتراب على الاقل الذي قد يصيب خريج الجامعة عندما ينصدم بنقص فرص الحصول على مناصب العمل إذا اخذنا بعين الاعتبار الكم الهائل من طالبي العمل.

وانطلاقا مما سبق : ما هو دور جهاز الإدماج المهني في التقليل من نسبة البطالة في الجزائر؟

2. تحديد المفاهيم:**1.2 مفهوم البطالة:**

البطالة هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا عن العمل وراغبا فيه وباحثا فيه لكنه لا يجده¹ وهي حالة عدم الاستخدام التي تمس الاشخاص القادرين عن العمل وليس لهم فرصة سانحة للعمل² وعرفت منظمة العمل الدولية العاطلين عن العمل بانهم الأشخاص الذين هم في سن العمل ، القادرون عليه ، الباحثون عليه ، ويقبلونه عن الأجر السائد ، لكنهم لا يجدونه.

2.2 مفهوم الإدماج المهني:

أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينات وهدف أساسا إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب ، وتركيز الشراكة المحلية نحو مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب ، وتتمثل أهم أهداف الجهاز في تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص، كما أنه يعتبر الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب مع تخصصاتهم ومستوياتهم العلمية.

ويهدف هذا الجهاز إلى التشغيل المؤقت للشباب المدمج داخل المؤسسات ، وذلك بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، والإعانة على انشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية بهدف إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية بالإضافة الى أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (Daip) الذي انشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، والموجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين منه أو غير المؤهلين (المرسوم التنفيذي 08-126، المؤرخ في 19-04-2008) يتم فيه تسيير ومتابعة وتقييم ومراقبة هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل والمديريات الولائية ، كما أنه يتكفل بجميع المؤسسات للمساهمة في تخفيض نسبة البطالة .

ويمكن تحديد الفرق بين الادمج (Insertion) والاندماج (Intégration) ، حيث أن الأول هو مصطلح يطلق على العمليات الإدارية من خلال إدخال الشيء في شيء آخر ، أي مسألة اجتماعية أما الثاني فيطلق على العمليات الإدارية التي يتم بناؤها على تدخل سياسي وتنظيمي ، إذ يقصد به دمج الشباب في المؤسسة التي يعمل بها وينتمي إليها من خلال الإنسجام الذي يكون داخل نسق معين بحيث يسعى إلى تحقيق المهام والمسؤوليات التي يتبعها المورد البشري وهو العمل الذي يرضي طموحات الشباب التي تتناسب مع ميولاته وقدراته .

3.2 مفهوم سياسة التشغيل:

يُنظر إلى التشغيل بمفهومه التقليدي على أنه : "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب ، التأهيل والتكوين ." أما بمفهومه الحديث فهو "يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته ، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها ، بالإضافة إلى أنه يمنح العامل الحق في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية والحق في الخدمات الاجتماعية"³. ويعرفه باتريك بولرو على أنه : "القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل ، نظراً للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل ."

كما تعرفه المنظمة الدولية للعمل أيضاً على أنه : "يكون الشخص قابل للتشغيل عندما :

✓ يمكنه الحصول على منصب شغل.

✓ يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير.

✓ 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 ينكيف وسوق العمل"⁴ .

ويعرف أيضا على أنه : "نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا سواء كان أجرا أو ربح أو فائدة" ⁵ وهو أيضا : "الجهد الإرادي المبذول في سبيل الحصول على المنفعة ، إذا فهناك قوة يقتضي بذلها وهي إرادية أي ليست نزوة طارئة على الإنسان للتسلية ويجب أن تتوفر للجميع الإمكانيات التامة للوصول إلى فرص كسب الدخل" ⁶

من جهة أخرى تجدر الإشارة إلى أن سياسة التشغيل تتكون من كلمتين ، سياسة وتعني مجموعة من الاجراءات الادارية والتدابير التنظيمية ، أما التشغيل فهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر ⁷ فيقصد بسياسة التشغيل ذلك الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة) ، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته للعمل وحق المواطن فيه .

وتعرف سياسة التشغيل *politique d'emploi* على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق ، وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشط بين الذين هم في العمر الإنتاجي سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل".

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج. ⁸

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة من التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاعين (الخاص والعام) من أجل زيادة فرص العمل أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل وذلك للحد من البطالة لأن التشغيل لا يعكس البطالة أو البحث عن العمالة الكاملة أي التوظيف الكامل والمقصود هنا هو السماح للعاطلين عن العمل لتوليه وظيفة" ⁹ كما تعتبر سياسة التشغيل من بين السياسات العامة التي تسطرها الدولة في شكل قوانين أو إجراءات واجب إتباعها لتسيير وتحقيق المصلحة العامة، وتهدف إلى خلق مجموعة من الآليات والأجهزة بغرض تنمية فرص العمل والتي لا يمكن أن نقول عن هذه السياسات ناجحة إذا لم تعتمد على تحقيق مجموعة من الأهداف التي تجعل لها أهمية على المستوى الدولي عامة والوطني خاصة.

3. البطالة – الأسباب والنتائج –

1.3 أسباب البطالة:

إن ظهور البطالة تكون نتيجة لعدة أسباب أهمها:

1.1.3. ارتفاع معدل زيادة السكان: فكلما زاد عدد السكان كلما زادت مشكلة البطالة، وهذا ما تميزت به الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، ويؤدي معدل النمو السكاني المرتفع على ارتفاع نمو القوى العاملة وارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا، كما أن الجهود المستمرة لرفع نسبة مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية زادت من عرض العمل بالإضافة إلى عمالة الأطفال واستمرار كبار السن في النشاط الاقتصادي بعد تجاوزهم سن التقاعد كل هذه الأسباب أدت إلى تدني فرص العمل اللازمة لتحقيق التشغيل الكامل وتفاقم أزمة البطالة بين الشباب.¹⁰

2.1.3. التطور التقني: أو التقدم التكنولوجي الذي خلقتة الثورة الصناعية وما جاءت به من تقدم ملموس في علم الميكانيك والتوسع في استخدام الآلة، أين لجأت معظم الشركات الكبرى والمصانع إلى الاستغناء عن العمال وبالتالي ارتفاع نسبة البطالة.

3.1.3. ضعف الاستثمار المنتج: إن انخفاض عدد مناصب الشغل المعروضة من قبل المؤسسات هو السبب في زيادة البطالة وهذه الحالة تعرفها معظم الدول، فبالنسبة للكثيرين فإن أحد الأسباب الرئيسية تكمن في المستوى الضعيف للطلب على العمل حيث أن المؤسسات ترفض أن تستثمر وبذلك لا تريد أن تطور طاقات إنتاجها.¹¹

ويمكننا القول أن للبطالة أسباب متعددة لاختلاف أنواعها وأبعادها فقد يكون أحد الأسباب رئيسي في مجتمع ما، وقد يكون ذلك السبب ثانوي في مجتمع آخر.

2.3 أنواع البطالة:

إذا كانت البطالة تتأثر بمجموعة من العوامل ويختلف حساب معدلها باختلاف المعايير المستخدمة في جمع البيانات، فإن التمييز بين أنواعها أمر بالغ الأهمية لمعرفة مدى تطور هذه الأنواع عبر الزمن والفترات التاريخية وفيما يلي أهم أنواع البطالة:

1.2.3. البطالة الاحتكاكية: وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله ليبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة، وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب، خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الأجنبية التي تمنحه أجرا أكبر من الذي يتحصل عليه في الشركات الوطنية أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية، وعادة ما يستغرق هذا النوع من البطالة وقتا قصيرا لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة.¹²

2.2.3. البطالة الهيكلية: وهي ذلك النوع من التعطيل الذي يصيب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه¹³ ونتيجة للتطور التكنولوجي

والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة أمر ضروري للإنتاج كما وكيفا حتى تصبح السلع والمنتجات تنافسية في السوق الدولية وبمعايير علمية ودولية، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة الشيء الذي أجبر أرباب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن اليد العاملة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة.¹⁴

3.2.3. البطالة المقنعة: تعرف البطالة المقنعة على أنها حالة إلتحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر فالإستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال في حجم الإنتاج، فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون تأثير على الكمية المنتجة وتسمى كذلك بالبطالة المستمرة أنها غير ملحوظة.

4.2.3. البطالة الموسمية: يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن فينتسب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان والخدمات وغيرها.

5.2.3. البطالة الدورية: تنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي، مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي ومن ثمة تفشي البطالة بين العمال ويترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد.¹⁵

6.2.3. بطالة السافرة (الظاهرة): وهي تمثل أكثر أشكال البطالة انتشارا ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها ويعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع وإحلال الآلة مكان العامل، وتعرف الجزائر ببطالة واسعة من هذا النوع خاصة في أوساط الشباب بما فيهم خريجي المعاهد والجامعات ومراكز التكوين المهني.¹⁶

7.2.3. البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية: فالبطالة الاختيارية تشير إلى وجود أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة رغم وجود وظائف لهم ونجد هذا النوع لدى الأغنياء العاطلين وبعض الفقراء المتسولين والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون فيها على أجور أقل لتعودهم على أجور مرتفعة ، أما البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبيري من غير إرادته واختياره فهي تحدث عن طريق تسريح العمال بالرغم من قبولهم للعمل وقدرتهم عليه، فعمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات تساهم في تفاقم هذه الظاهرة .¹⁷

نلاحظ أن هناك تداخل بين أنواع البطالة، فالبطالة الإجبارية قد تنطبق على البطالة الهيكلية وقد تكون هذه الأخيرة دورية كما يمكن الانتقال من بطالة إجبارية وخاصة مع تطبيق الإصلاحات الاقتصادية والتعديلات الهيكلية، والملاحظ أيضا أن البطال يمكن أن يمر على عدة أنواع من البطالة، فقد يكون في مرحلة معينة في بطالة إجبارية ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى أين يكون مثلا عامل موسمي، وبالتالي يصبح ضمن البطالة الموسمية، أو يكون في بطالة جزئية ثم يتحول إلى بطالة تقنية (هيكلية) وهكذا وهنا يبرز لنا التداخل بين أنواع البطالة.

3.3 أنواع البطالة:

1.3.3 الآثار الاجتماعية: للبطالة آثار اجتماعية نذكر منها ما يلي:

- عدم قدرة الفرد على تلبية حاجاته من غذاء ومسكن وتكوين أسرة وغياب فرص المشاركة في الحياة العاملة والاندماج في المجتمع.
- الانهيار الخلفي وكثرة حوادث الشغب والسرقه ولجوء الشباب إلى المخدرات.
- انتشار حملات الشغب عبر مختلف ولايات الوطن والذي كان من أهم أسبابها التفشي الكبير لظاهرة البطالة والذي أدى بالشباب إلى التعبير عن غضبهم عن طريق العنف.
- تجميد القدرات وتعطيل الطاقة الاجتماعية.

- انتشار العنف العائلي وارتفاع حالات الانتحار والطلاق وكذا تأخر سن الزواج وارتفاع نسبة العنوسة¹⁸

2.3.3 الآثار الاقتصادية: وللبطالة أيضا آثار اقتصادية تجلت فيما يلي:

- التأثير على الأجور وبالتالي تدني مستويات المعيشة.
- تأثر العمال المهرة ومتوسطي المهرة حينما تطول فترة بطالتهم بحيث يفتقدون تدريجيا لتلك المهارات والخبرات.

- انخفاض حجم الإنفاق الوطني بسبب تعطل العمل وعدم إسهامه في العملية الإنتاجية مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة تقادم البطالة.

- البطالة تؤدي إلى التضخم بسبب قلة المعروض فهي تؤدي إلى الكساد مع قلة الإنتاج وهو ما يترتب عليه زيادة في الطلب وبالتالي ارتفاع الأسعار.¹⁹

3.3.3 الآثار النفسية:

- إحساس الشباب بالقلق والاضطراب النفسي والخوف من المستقبل المجهول.²⁰
- الشعور بالفراغ الذي قد يتطور ليصبح شعور بالاكنتاب والذي يؤدي في غالب الأحيان إلى الانتحار.
- تؤدي البطالة إلى قتل الطموح وظهور الإحباط النفسي لدى الطلاب لأن طالب العلم عندما يدرك أن الواقع الذي يعيشه يؤدي في النهاية إلى البطالة وهذا ما يصيبه بالإحباط النفسي ويجعله غير طامح.²¹

4. ثنائية الإدماج المهني و البطالة (الواقع والآفاق):

تمتاز ظاهرة البطالة في الجزائر بالخصائص التالية:

1. أغلبية البطالين هم من الشباب أكثر من 80 % منهم لا يتجاوزون سنهم 30 سنة.
 2. ثلثا عدد البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة بمعنى أنهم لا يمتلكون خبرة مهنية.
 3. تمس البطالة أساسا الأشخاص غير المؤهلين حيث أحصى قرابة مليون بطل لهم مستوى دراسي متوسط.
 4. ارتفاع عدد البطالين الحاملين لشهادات عليا.
 5. يعرف ثلثا عدد البطالين 1/3 حالة بطالة تستوجب إعادة إدماج وهي عموما نتيجة لغلق الوحدات الاقتصادية أو الورشات أو تقليص عدد العمال في المؤسسات جراء عمليات التصحيح.
 6. ارتفاع معتبر للبطالة عند النساء إذ بلغت نسبتها 38 %.
 7. تعد البطالة أكثر ارتفاعا في أوساط الفئات الاجتماعية المحرومة.²²
- لكن ما يجب التنويه له أن الإحصائيات تتغير من سنة لأخرى لذلك عند التمعن في إحصائيات البطالة خلال موسم 2018 سنلاحظ بعض المفارقات بينها وبين ما تم ذكره سابقا وهي كالآتي:
- ارتفاع معدل البطالة عند الذكور من 9 بالمائة الى 9.9 بالمائة .
 - انخفاض معدل البطالة عند الاناث من 19.5 بالمائة الى 19.4 بالمائة.
 - نسبة البطالة في أوساط الشباب من 16 الى 24 سنة بلغت 29.1 بالمائة.
 - نسبة البطالة في أوساط الشباب من 25 سنة فما فوق بلغت 8.9 بالمائة.
- ولتحليل الادمج المهني كجهاز مُسطر لامتنصاص البطالة لابد من توضيح مايلي :

1.4 جهاز الادمج المهني كآلية لسياسة التشغيل:

أنشئت السلطات العمومية في الجزائر أجهزة متنوعة لدعم الشباب مهنيا ولوضع حد لتفاقم مشكلة البطالة وذلك من خلال آليات التشغيل المتعددة ، لكننا سنخصص حديثنا في هذا المقال على الادمج المهني تحديدا .

1.1.4. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وقد عرفت قبلا بإسم الديوان الوطني لليد العاملة الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 ليتغير الإسم إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، وبذلك نلاحظ أن الوكالة تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب

في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات وأصحاب العمل وهم كل المؤسسات التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

وحتى تواكب الوكالة التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية ولإضفاء أكثر مرونة في تسييرها جاء المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المذكور سابقا ليحدد مهام الوكالة وتنظيمها وسيرها، وهو المرسوم الذي كرس تصنيف الوكالة كمؤسسة عمومية ذات تسيير خصوصي EPGS ونقلها تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، وتزود الوكالة من أجل أداء مهامها بما يأتي:

*مديريات جهوية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.

*وكالات محلية للتشغيل يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.

ويحدد التنظيم الداخلي للوكالة وكذا عدد المديريات الجهوية والوكالات الولائية والوكالات المحلية بقرار من الوزير المكلف بالعمل²³.

2.1.4. جهاز الإدماج المهني: يشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاث نشاطات:

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية: وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا ويستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة²⁴
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.

- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة ستة أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، ويرتكز هذا التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة²⁵

5. الإدماج المهني والاندماج التنظيمي:

الإدماج هو بالأساس مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما ، وهو ما يؤدي إلى إحساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرائق مختلفة ومتنوعة ولذلك فإن الإدماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة بمثابة شريحة اجتماعية التي تمثل تفاعل مع أفراد آخرين أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس القيم والمعايير داخل المجتمعات التي تنتمي إليها ، ومن هذا المنطلق فإن ما يقابل مفهوم الإدماج هو التماثل والتواصل والانسجام والتفاعل فهذه المفاهيم قد تمثل تكملة لمفهوم الإدماج في دراسة المسارات الاجتماعية ، كما أنها قد تسأله من خلال التركيز على الظواهر التي قد يغفلها مفهوم الإدماج أو التي قد لا يتعرض لها بالشكل الكافي ، كما أن مفهوم الإدماج يستعمل من طرف الفاعلين الاجتماعيين المختلفين سواء أكانوا سياسيين أو رجال فكر أو اقتصاد أو منشطين أو متدخلين في الحقل التربوي الاجتماعي أو دارسين و باحثين في مجالات معرفية مختلفة ، كما تتولد عملية الإدماج قوى شريرة تتمثل في قوى التفكير التي لا تؤمن بالقيم ، لأنها قوى دكتاتورية تسكن في

رحم المجتمع تكون داخل الافراد انفسهم ، انها قولاً الجذب الى الورا بکل ما يعنيه هذا التعبير من ابعاد لان الناس في ظل دولة القوى التفكيك المتمثلة في قوى الادمج لا يكونون مواطنين احرار بقدر ما يكونون رعايا²⁶ .

1.5 سوسيولوجيا الادمج - الشروط والأنواع:-

يمكن توضيح مفهوم الادمج (في شكله العام ونطاقه الواسع) في ما يلي:

1.1.5 شروط الإدمج:

يمكن تطبيق الإدمج في غالب الأحيان على القصر وذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين ، ومن الشروط الموضوعية لإدمج هؤلاء وغيرهم تأهيل المؤسسات الإصلاحية تأهيلاً يجعلها قادرة على القيام بمهامها ، بحيث تكون طريقة إعادة الإدمج في الإصلاحية أقرب إلى الرعاية منها إلى العقوبة خاصة بالنسبة إلى القصر ، ومن الشروط الموضوعية لتحقيق ذلك توفير الإعانات المادية للذين يزعم إدمجهم وفتح المشاريع لهم ولا يكون هناك إدمج فعلي إلا بإعطاء الفرد دوراً في الحياة الاجتماعية ، بحيث يجعل له ذلك مكانة تشعره بأنه فاعل في بناء المجتمع وبقائه لأن الإنسان بطبعه عدائي للمنظومة التي ليس له حظ فيها .

وإفناع الشاب المدمج بأن مصلحته هي من ضمن مصلحة الجماعة التي يمكن أن يحصل بجملة من الوسائل منها :

- إقرار إعلام نزيه وحر يكون له الدور الفاعل في جذب المدمجين .

- تطبيق المنظومة القانونية على كل الفئات مهما كان موقعها في الهرم الاجتماعي تطبيقاً حقيقياً نزيهاً وذلك لتحقيق عدالة القضاء من ناحية والبرهنة على ثبات القانون على الحق من ناحية أخرى ، والداعي إلى ذلك كله هو أن لا يتوهم أي فرد في المجتمع أنه بإمكانه أن يخرج عن القانون ويمر بدون عقوبة إذ أن خروج الفرد عن القانون دون أن يعاقب من شأنه أن يشجعه ، ويشجع غيره على عدم الإدمج .

ومن شروط الإدمج الأساسية داخل المجتمع توفر شروط السلام الاجتماعي بين عناصره ولا يكون ذلك إلا بوجود التسامح بين مختلف المتعاشين ، وهذا التسامح لا يتوفر إلا بتوفر تربية سليمة في مستويات ثلاثة الأسرة والمؤسسة أو الإدارة والشارع ، بحيث تنشئ هذه التربية المدروسة الفرد على حسن الظن بالآخرين وتربيته على الإيثار وعلى أن يحب للآخرين ما يحبه لنفسه إذ من أسباب البعد عن الاندمج لأي فئة كانت في محيطها الأضيّق أو الأوسع هو انتشار الأمراض النفسية والاجتماعية²⁷ إن من شروط الإدمج كذلك هو التزام المطالب به بالقاعدة التربوية القائلة " إذا أردت أن تطاع فأطلب ما يستطاع " فلا يمكن للمجموعات المهاجرة مثلاً أن يطلب منها الاندمج الكلي في صلب المجتمعات التي هاجرت إليها إذ ليس مطلوباً لكي تكون هذه المجموعات المهاجرة مندمجة أن تكون

متماثلة مع الوسط الاجتماعي ، التي هي فيه إنما المطلوب أن تكون مختلفة وأن يكون اختلافها وتنوعها ضمن وحدة المجتمع التي هي فيه²⁸

ومن شروط الإدماج أيضا مراعاة الزمن ، إذ نجد في محاولة الآباء إدماج الأبناء في المنظومة القيمية العامة للمجتمع فإنها تقع أحيانا باستقطاب الجيل السابق الذي تكونت شخصيته وفقا لتفاعلها مع قيم معينة عاش في ظلها ولذلك فإن الأبناء عادة لا يستجيبون لرغبة آبائهم في الاندماج لأنهم وجدوا في عصر غير عصرهم فهم لهم قيمهم الخاصة التي معها يتفاعلون لأنها مسيطرة لواقعهم المعاش ولمحيطهم الحضاري الذي وجدوا فيه²⁹.

2.1.5 نتائج الإدماج:

ينتج في الإدماج الخارج عن إرادة الفرد حالات عديدة من الظواهر الاجتماعية السلبية مثل التهميش والإقصاء والانحراف بكل أنواعه ، وعادة ما يحدث هذا في ظل الأنظمة السياسية الدكتاتورية الشمولية كما أن لرفض الاندماج نتائج مختلفة منها أنه يؤدي بالشباب المدمج إلى الانعزال والغربة النفسية والاجتماعية وهو ما يؤدي إلى اختيار أمرين اثنين :

- إما الانسلاخ من المحيط الاجتماعي والإغراق في اليأس والإحباط .
 - وإما مواجهة المحيط الاجتماعي باعتباره محيطا معاديا له يجب محاربهه والثورة عليه .
- وهذا الموقف المناهض من دوافعه إثبات الذات والمراهنة على الوجود ولو بالفعل المناهض للقانون . وعن عملية الاندماج تتولد قوى التجميع وهي تقابل قوى التفكيك ، وهي قوى خيرة لأنها تنطوي تحت لواء القيم الإنسانية النبيلة التي قامت بها الأديان السماوية وعمل بها أهل الفكر والفلاسفة مثل الحرية والنبيل والفضيلة والعدالة والإنصاف والقانون والواجب والأخلاق والخير وغيرها ، فقوى الاندماج هي التي تعمل على سيادة هذه القيم وغيرها لكي يكون الشباب مندمجا مع نفسه ويكون أفراد الأسرة مندمجين فيما بينهم حتى يكونوا نواة صالحة في الأسرة الأكبر وهو المجتمع³⁰ ، الذي هو بدوره يكون مندمجا اندماجا بطوائفه وأعرافه فيما بينهم .

على أن هذا الاندماج لا يعني التماثل وإنما يعني الانسجام والتوافق بين كافة التيارات الفكرية والسياسية لتحقيق تقدم الجميع بجهود الجميع وذلك حتى تحصل المنفعة الشاملة على أساس الضوابط الأخلاقية العامة في المجتمع تلك التي يلتزم بها الجميع دون إلزام ويطبقونها تطبيقا إراديا دون إخضاع وهذه المرحلة من هذا السلوك لا تكون إلا في مرحلة بلغ فيها المجتمع من النضج ما يستطيع به أن يسمو على نفسه ، بحيث تخضع فيه الأغلبية إلى قانون المدينة لا خوفا من العقاب وإنما حبا في الاجتماع المدني ، وفي هذه المرحلة يكون الناس في مثل هذا المجتمع بما هو عليه من سمو قد وصلوا إلى ما أسميه بالعقل الشامل أو العقل الكلي الذي سماه كذلك نيكولا مالبرانش بالعقل الكوني الذي هو القاسم

المشترك بين جميع البشر إذ به تهتدي كل الإنسانية إلى ما يشد أزرها ويبني مصيرها ويوفر منافعها في ظل الإخاء والحوار.³¹

6. سياسة الإدماج المهني كآلية للتصدي لظاهرة البطالة في الجزائر:

إن من بين السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر في سبيل مواجهة أزمة البطالة والتقليل من حدتها نجد جهاز الإدماج المهني، و الذي حقق نتائج ايجابية إلى حد ما في الآونة الأخيرة، وخاصة في أوساط الجامعيين.

1.6 جهاز المساعدة على الإدماج المهني: DAIP

يعد هذا الجهاز كما ذكرنا سابقا من بين الأجهزة المحدثة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008³² المعدل والمتمم بغرض تسيير و متابعة و تقييم و مراقبة هذا الجهاز الذي تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل ، كما أن هذا المرسوم يهدف إلى تشجيع الشباب المدمج طالبي العمل المبتدئين ، إضافة إلى كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب عبر برامج تكوين ، تشغيل ، توظيف ، ويوجه هذا الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- ❖ الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ❖ الشاب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.
- ❖ الشباب الذين بدون تكوين ولا تأهيل.

2.6 أهداف الجهاز:

- تسيير و متابعة و تقييم و مراقبة هذا الجهاز الذي تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل .
- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين.
- إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية .
- تشجيع الشباب المدمج طالبي العمل المبتدئين وكافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب عبر برامج تكوين ، تشغيل ، توظيف .
- جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية.³³

3.6 شروط التأهيل :

- للاستفادة من عقود الإدماج يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:
- ذوي جنسية جزائرية.
- بالغين من 18 إلى 35 سنة .

- يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.
- نسخة من شهادة اثبات تبين وضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية .
- حائزين على الشهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية.
- مسجلين كطالبي عمل لدى الوكالات المحلية للتشغيل.

4.6 أنواع عقود الإدماج:

إدماج الشباب في هذا الجهاز يتم عن طريق:

- عقد إدماج حاملي الشهادات **CID** : لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة.
- عقد الإدماج المهني **CIP** : لدى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية و الخاصة.
- عقد تكوين - إدماج **CFI** : لدى الورشات التي تبادر بها الجماعات المحلية أو متابعة التكوين لدى حرفين معلمين
- عقد العمل المدعم **CTA** : لدى الهيئات و المؤسسات الخاصة ، وهو مشترك بين الهيئة العمومية والمستخدم³⁴.

5.6 أنواع عقود الإدماج:

- 03 سنوات قابلة للتجديد لدى الهيئات و الإدارات العمومية .
- سنة واحدة قابلة للتجديد لدى القطاع الاقتصادي .
- مدة الأشغال في ورشات الجماعات المحلية و مختلف الورشات .

6.6 الأجر والمنح:

- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي:
15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.
10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.
 - يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.
 - يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين - إدماج أجره شهرية تقدر قيمتها بـ: 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات³⁵.
- ولأننا عرجنا على فكرة الأجر نرى انه لابد من توضيح بعض الجزئيات ، فالأجر او المنح عرفت جملة من الانتقادات من طرف المستفيدين من الإدماج المهني على اعتبارها منحة لا تعكس المجهود الذي يبذله هذا العامل المؤقت في المؤسسة خاصة من ناحية ساعات العمل ، بحيث يشترك في المهام

مع عدة عمال مُثبتين في مناصبهم ورغم ذلك يتقاضى منحة لا تعكس مجهوده بالمرّة ، خاصة حاملي الشهادات الجامعية .

من جهة أخرى يعتمد بعض المُستفيدين من جهاز الادماج المهني الى التفاوض مع المؤسسة التي يتعاقد معها من أجل كسب الحد الأدنى من الجهد ، كأن يعمل في ساعات الصباح أو في المساء او في ايام محددة أو حتى متى استدعت الضرورة ، ومبررهم ان هذه المنحة اساسا حق لهم بعد التخرج وانهم غير مُلزمون بالعمل مثلهم مثل العمال الدائمين الا في حالة تثبيتهم وأخذة لصفة (مُثبت).

بين هذا وذاك يبقى جهاز الادماج المهني فرصة لخريجي الجامعات على وجه التحديد للتعرف على عالم الشغل وممارسة كل ماتم تناوله واكتسابه في التكوين الجامعي ، لكن هذا الامر أيضا يبقى نسبيا على اعتبار أن هناك نوع من العجز في تكييف كل ماتم اكتسابه في الجامعة مع سوق العمل الامر الذي يُجبر المؤسسات المستقطبة على ضرورة تكوين هذه الفئة بما يتناسب مع الوظيفة .

7. خاتمة

من خلال العرض السابق اتضح جليا أن جهاز الإدماج المهني ساهم في امتصاص البطالة ولكنه يبقى من جهة حل مؤقت ضمن سياسة التشغيل في الجزائر ومن جهة أخرى يُعطي جرعة أمل للشباب خاصة خريجي الجامعات ، لكن الواقع أثبت العكس فعدم التوافق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل حتم وضعية البطالة على اعتبار أن جهاز المساعدة على الادماج المهني هو الآخر غير متاح للجميع. لذلك يبقى هذا الجهاز بالنسبة للشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية خاصة المُنفذ من هاجس البطالة وبالتالي كان لا بد من العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية وما يترتب عن ذلك من مخاطر الموت والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على قيم وتقاليده وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

8. قائمة المراجع:

- ¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1982، ص 316.
- ² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1975، ص 338.
- ³ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 ، ص ص 36، 37.
- ⁴ عمار رواب ، غربي صباح . التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، بسكرة ، 2011 ، ص 69 .
- ⁵ عادل حسن. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص 195.
- ⁶ فطيمة حاجي ،"متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية " ، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، 2011، الفرع الجامعي برج بوعريش ، الجزائر، ب ص.
- ⁷ سميحة يونس ،اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2007 ، ص 76 .
- ⁸ عمار رواب ، غربي صباح ، مرجع سابق ، ص 69
- ⁹ إلهام نابت سعدي ، "آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر" ، الملتقى الوطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2011 ، دون ذكر الصفحة .
- ¹⁰ منظمة العمل العربية، الشباب والتنمية، القاهرة، 1996، ص 27.
- ¹¹ شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، دار الغرب، الجزائر، 2001، ص 88.
- ¹² ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، مرجع سابق، ص 51
- ¹³ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص 30.
- ¹⁴ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، مرجع سابق، ص 51
- ¹⁵ محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 81.
- ¹⁶ ناصر دادي عدون ، عبد الرحمن العايب ، مرجع سابق، ص 53
- ¹⁷ كريم شويمات، سياسات تشغيل الشباب في الجزائر"تجربة المؤسسة المصغرة". مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 28.
- ¹⁸ نفس المرجع ، ص 34

- ¹⁹ محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 69
- ²⁰ مكتب العمل العربي، "العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية"، مؤتمر العمل العربي، الدورة الرابعة والعشرون، القاهرة، 1997.
- ²¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص 87.
- ²² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، رأي حول المخطط الوطني لمكافحة البطالة، جويلية 1998 ، ص 16.
- ²³ وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل بالجلفة، 15/03/2015، على 9.30.
- ²⁴ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2009 ، ص 275 .
- ²⁵ أحمد خير، تطور التشغيل " إشكالية البطالة بالجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005-2006 ، ص ص 84-85.
- ²⁶ نور الدين بن بلقاسم ، "الإدماج والاندماج-المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية". ندوة علمية دولية ، جامعة تونس ، دون ذكر السنة ، ص 12 .
- ²⁷ نور الدين بن بلقاسم ، المرجع نفسه، ص 9.
- ²⁸ نور الدين بن بلقاسم ، المرجع نفسه ، ص 10.
- ²⁹ نور الدين بن بلقاسم ، المرجع نفسه ، ص 10
- ³⁰ نور الدين بن بلقاسم ، المرجع نفسه ، ص 12.
- ³¹ نور الدين بن بلقاسم ، المرجع نفسه ، ص 11، 12
- ³² المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .
- ³³ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .
- ³⁴ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 ، الجريدة الرسمية ، العدد 22 ، الصادر في 30 افريل 2008 .
- ³⁵ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19-04-2008 ، المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.