

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر - باتنة 1-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع والديموغرافيا



ملاءمة أليات سياسات التشغيل

للخصوصيات السوسيو اقتصادية للمؤسسة الجزائرية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ

إعداد الطالبة :

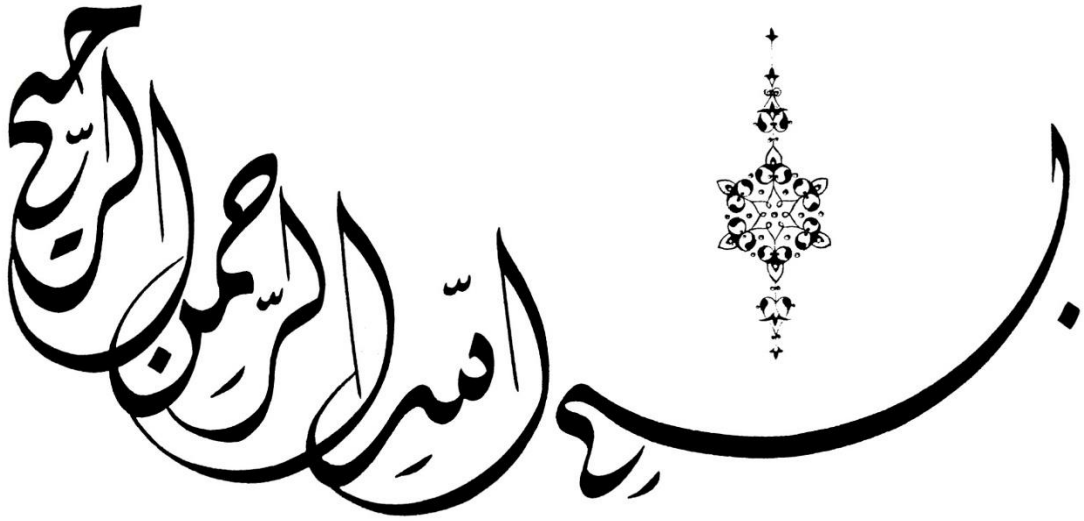
أ.د. مختار بشتلة

بدرة العمرابي

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	حسين لوشن
مشرفا ومقرا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	مختار بشتلة
عضوا	جامعة باتنة 1	أستاذ التعليم العالي	أحمد بوذراع
عضوا	جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	زهرة العقبى
عضوا	جامعة قالمة	أستاذ محاضر أ	غزالة بن فرحات

السنة الجامعية : 2022-2021



{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

{المجادلة الآية 11}

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية وهادي الإنسانية وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين .

أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم في إخراج هذا البحث إلى حيز التنفيذ، وإلى كل من كان سببا في تعليمي وتوجيهي ومساعدتي .

إلى الأستاذ الفاضل الدكتور مختار بشتلة حيث لم يأل جهدا في إرشادي وتوجيهي أثناء عملي في البحث .

أسمى عبارات الاحترام والتقدير لكل من الأستاذ عبد المؤمن فؤاد ، الدكتور صباح براهيمى ، الدكتور أنس عمر عار ، الدكتور فاتح بعيط .

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب ومن بعيد .

الإهداء

إلى روح أبي وأخي رحمهما الله

إلى الوالدة الكريمة أطل الله في عمرها

إلى زوجي و ابني أنس وابنتي إيلاف

إلى كل إخوتي و أخواتي وعائلاتهم

إلى رفيقتي سهام ابراهمة

مقدمة.....	أ - ج
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.....	4
أولا : تحديد مشكلة البحث.....	5
ثانيا : فرضيات الدراسة.....	7
ثالثا : أسباب اختيار موضوع الدراسة.....	8
رابعا : أهمية موضوع الدراسة.....	9
خامسا : أهداف الدراسة.....	10
سادسا : تحديد مفاهيم الدراسة.....	10
سابعا : الدراسات السابقة.....	18
الفصل الثاني: مدخل نظري للشغل و التشغيل.....	32
أولاً: الشغل والتشغيل.....	33
1. تطور سياسات التشغيل.....	33
2. تحليل تطور سياسة التشغيل في الجزائر.....	39
3. مبادئ و أسس سياسات التشغيل.....	47
4. أنواع سياسات التشغيل.....	50
5. أهداف سياسات التشغيل.....	52
6. تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر.....	52
ثانيا : نظريات التشغيل والبطالة.....	54
1. النظرية التقليدية.....	54
1.1. النظرية الكلاسيكية.....	55
2.1. الاتجاه النيو كلاسيكي.....	56
3.1. المدرسة الكينزية.....	56
2. المدرسة الماركسية.....	57
3. النظريات الحديثة.....	58

58.....	1.3. نظرية البحث عن العمل.....
59.....	2.3. نظرية اختلال سوق العمل.....
60.....	3.3. نظرية تجزئة السوق.....
60.....	4.3. نظرية الرأس المال البشري.....
63.....	الفصل الثالث : البطالة و أجهزة سياسات التشغيل في الجزائر.....
64.....	أولا :البطالة.....
64.....	1. طبيعة مشكلة البطالة.....
65.....	2. أنواع البطالة.....
67.....	3. أسباب مشكلة البطالة.....
69.....	4. عوامل زيادة ظاهرة البطالة في الجزائر.....
71.....	5. الآثار المترتبة لمشكلة البطالة.....
72.....	ثانيا : أجهزة سياسات التشغيل في الجزائر.....
72.....	1. آليات قائمة على أساس العقود.....
72.....	أ. الوكالة الوطنية للتشغيل.....
80.....	ب. وكالة التنمية الاجتماعية.....
84.....	2. آليات الدعم وأنظمة التحفيز على الاستثمار.....
84.....	أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ.....
86.....	ب. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI.....
88.....	ج. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).....
90.....	د. الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة (ANGEM).....
95.....	الفصل الرابع : قانون علاقات العمل و المؤسسة الاقتصادية.....
97.....	أولا : قانون العمل.....
98.....	1. موضوع قانون العمل.....
99.....	2. عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث.....
100.....	3. نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر.....

103.....	4	الطبيعة القانونية لعقد العمل.....
106.....	5	خصائص قانون العمل.....
107.....	6	عناصر عقد العمل.....
108.....	7	أهمية قانون العمل.....
111.....		ثانيا : علاقات العمل.....
111.....	1	نشأة علاقات العمل.....
114.....	2	عوامل تطور علاقات العمل.....
116.....	3	عناصر علاقات العمل.....
116.....	4	مراحل انعقاد علاقة العمل.....
118.....	5	خصائص علاقة العمل.....
119.....	6	آثار علاقة العمل (الحقوق و الواجبات).....
122.....	7	انتهاء علاقة العمل.....
126.....		ثالثا : المؤسسة الاقتصادية.....
126.....	1	نشأة وتكون المؤسسات في المجتمعات.....
126.....	1.1	تشكل المؤسسة من بداية القرن 15 إلى القرن 18.....
127.....	2.1	تشكل المؤسسة في القرن 18.....
127.....	3.1	تشكل المؤسسة من نهاية القرن 18 إلى سنة 1945.....
127.....	4.1	المؤسسة في العصر الحالي.....
128.....	2	التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية.....
128.....	1.2	المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الذاتي.....
130.....	2.2	المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الاشتراكي.....
131.....	3.2	المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة إعادة الهيكلة.....
133.....	4.2	المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الاستقلالية.....
134.....	5.2	المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق.....

137.....	3.	خصائص المؤسسة الاقتصادية.....
138.....	4.	تصنيف المؤسسة الاقتصادية.....
139.....	5.	وظائف المؤسسة الاقتصادية.....
141.....	6.	ثقافة المؤسسة.....
142.....	7.	أهداف المؤسسة الاقتصادية.....
145.....		الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة.....
147.....		أولا : منهج الدراسة.....
148.....		ثانيا : أدوات و تقنيات جمع البيانات.....
148.....	1.	الملاحظة.....
148.....	2.	المقابلة.....
149.....	3.	الاستمارة.....
150.....	4.	الوثائق والسجلات.....
150.....		ثالثا: مجالات الدراسة.....
150.....	1.	المجال المكاني.....
155.....	2.	المجال الزمني.....
157.....	5.	المجال البشري.....
157.....		رابعا : عينة الدراسة وخصائصها.....
173.....		الفصل السادس : تحليل وتفسير البيانات الميدانية.....
175.....		أولا : عرض وتحليل البيانات.....
175.....	1.	عرض وتحليل البيانات الخاصة عدد العمال وعملية الاتصال داخل المؤسسة.....
	2.	عرض وتحليل البيانات الخاصة يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين
185.....		185.....
195.....	3.	عرض وتحليل البيانات الخاصة طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة.....
203.....	4.	عرض وتحليل البيانات الخاصة القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين.....
214.....		ثانيا : نتائج الدراسة.....
219.....		ثالثا : مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.....

222.....	رابعاً : النتيجة العامة
223.....	خامساً : الاقتراحات و التوصيات:
224	خاتمة
225.....	المصادر والمراجع
234	الملاحق

قائمة الجداول

158	يبين عدد المتعاقدين في المؤسسات محل الدراسة	الجدول رقم (01)
159	توزيع أفراد العينة للجزائرية للمياه	الجدول رقم (02)
159	يبين توزيع أفراد العينة للديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري	الجدول رقم (03)
159	يبين توزيع أفراد العينة لمؤسسة بريد الجزائر	الجدول رقم (04)
161	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	الجدول رقم (05)
162	يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	جدول رقم (06)
164	يبين توزيع الحالة العائلية لأفراد العينة	الجدول رقم (07)
165	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	الجدول رقم (08)
166	يبين نوع عقد العمل لأفراد العينة	الجدول رقم (09)
167	يبين طبيعة العمل لأفراد العينة	الجدول رقم (10)
169	يبين طريقة التحاق أفراد العينة بالمؤسسة	الجدول رقم (11)
171	يبين سنة حصول أفراد العينة على عقد التشغيل.	الجدول رقم (12)
175	يبين المهام التي يقوم بها أفراد العينة	الجدول رقم (13)
176	يبين مدى تغيب أفراد العينة عن العمل	الجدول رقم (14)
177	يبين تعويض غياب أفراد العينة	الجدول رقم (15)
178	يبين ملائمة محيط العمل لأفراد العينة	الجدول رقم (16)
179	يبين علاقة العمال المتعاقدين فيما بينهم	الجدول رقم (17)
180	يبين العلاقة السائدة بين العمال المتعاقدين والدائمين	الجدول رقم (18)
181	يبين معاملة المسؤولين لأفراد العينة	الجدول رقم (19)
183	يبين أساليب الاتصال بالمتعاقدين المعتمدة في المؤسسة	الجدول رقم (20)
184	يبين مدى وجود اتصال بين وكالة التشغيل والعمال المتعاقدين	الجدول رقم (21)
185	يبين رأي العمال المتعاقدين في عملهم	الجدول رقم (22)
186	يبين مدى رضا المتعاقدين عن الأجر الذي يتقاضوه	الجدول رقم (23)
187	يبين مدى ملائمة الأجر للجهد المبذول لأفراد العينة	الجدول رقم (24)

188	يبين مدى تلبية الحاجات الشهرية لأفراد العينة	الجدول رقم (25)
189	يبين وجود نزاع في المؤسسة	الجدول رقم (26)
191	يبين سبب الخلافات الموجودة في المؤسسة	الجدول رقم (27)
193	يبين الجهة الكفيلة بحل مشاكل المتعاقدين	الجدول رقم (28)
194	يبين الوقت الذي يقضيه العامل المتعاقد في المؤسسة	الجدول رقم (29)
195	يبين العمل الذي يقوم به أفراد العينة في مجال التخصص	الجدول رقم (30)
196	يبين هل القرارات التي يتلقاها العامل المتعاقد تتوافق مع مؤهلاته	الجدول رقم (31)
197	يبين قيام العمال المتعاقدين نفس العمل	الجدول رقم (32)
198	يبين من يحدد العمل الذي يقوم به العامل المتعاقد	الجدول رقم (33)
199	يبين مشاركة العمال المتعاقدين في القرارات التي تخص عملهم	الجدول رقم (34)
200	يبين مدى مناقشة العمال المتعاقدين القرارات الخاصة بعملهم	الجدول رقم (35)
201	يبين تقديم العمال المتعاقدين آراء حول العمل الذي يقومون به	الجدول رقم (36)
202	يبين تقديم نفس القرارات لكل العمال المتعاقدين والدائمين	الجدول رقم (37)
203	يبين هل المتعاقد يرى أن مصيره المهني بين يدي المسؤول	الجدول رقم (38)
204	يبين العمال المتعاقدين اتجاهوا إلى الوكالة للحصول على وظيفة دائمة	الجدول رقم (39)
204	يبين اطلاع المتعاقدين على عقد التشغيل	الجدول رقم (40)
205	يبين مدى تطبيق الشروط الموجودة في العقد على أرض الواقع	الجدول رقم (41)
206	يبين وضوح صيغة العقد	الجدول رقم (42)
207	يبين هل يمكن استغلال العمال المتعاقدين	الجدول رقم (43)
208	يوضح وجود هيئة تتابع مشاكل وانشغالات العمال المتعاقدين	الجدول رقم (44)
209	يبين مصير عمل المتعاقدين بعد انتهاء العقد	الجدول رقم (45)
210	يبين اعتقاد العمال حول الإدماج	الجدول رقم (46)
211	يبين رأي المبحوثين في برامج وكالة التشغيل	الجدول رقم (47)
216	يبين هل هناك من تم إدماجه في المؤسسة	الجدول رقم (48)

إن إشكالية التشغيل من المشاكل الجد مستعصية في وقتنا الحالي لذا الجزائر على غرار باقي دول العالم تحاول على الدوام توفير فرص عمل مع محاولة تحقيق العمالة الكاملة للنهوض بالمجتمع وهذا من أصعب التحديات التي تواجهها اليوم.

اعتمدت الجزائر منذ الاستقلال على مختلف الإصلاحات الاقتصادية التي طبقتها على المؤسسة الجزائرية لتقليل من مشكلة البطالة عن طريق سياسات تشغيل متنوعة ومتعددة لتحقيق أهداف و أغراض كمية ونوعية، إلا أن الوضع ساء من جراء الأزمات التي شهدتها مما زاد من حدة البطالة.

لتطبيق سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر تم وضع مجموعة من البرامج والأجهزة التي تسعى إلى التقليل من مشكلة البطالة منها خلق روح المبادرة لدى الشباب بمنحه قروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لتتهض بالاقتصاد الوطني وقد اختلفت وتتنوعت الأجهزة باختلاف ذهنية المجتمع الجزائري ومن بين الأجهزة الوكالة الوطنية للتشغيل التي تلعب دور الوساطة بين طالبي العمل وعروض العمل فهي تعمل على إيجاد فرص عمل متنوعة للشباب وهي الأخرى تعتمد على مجموعة من البرامج على سبيل المثال برنامج المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج العمل المدعم والتي من خلاله تمنح امتيازات لمختلف المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الصغيرة والمتوسطة لتشجعهم على استقطاب اليد العاملة.

وعلى هذا يأتي بحثنا لدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كآلية توفير فرص عمل في المجتمع حيث يهدف على مدى مساهمتها في توفير مناصب عمل في المؤسسات الاقتصادية التي تختلف باختلاف أهدافها وحجمها كما أنها تتمتع بمجموعة من الخصوصيات السوسولوجية كعلاقات العمل التي هي محور أي بناء تنظيمي فمن خلاله تتحدد أدوار الفاعلين في المنظمة.

حاولنا في دراستنا الموسومة بملاءمة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية التعرف على مجموعة الأجهزة التي وضعتها الدولة لمجابهة مشكلة البطالة كظاهرة سوسولوجية تمس مختلف شرائح المجتمع الجزائري وسلطنا الضوء على الوكالة الوطنية للتشغيل مع محاولة الكشف على عناصر وخصائص ومواصفات المستفيدين من برامج الوكالة الوطنية للتشغيل الموجهة لفئة الشباب وأوضاعهم في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

و بناء على ذلك اعتمدنا على ستة فصول مركزين على الجانب المنهجي والنظري والميداني
لنتمكن من حصر الظاهرة وفهمها وتحليلها وتفسيرها.

تمثل الفصل الأول في الإطار العام للدراسة والتي تطرقنا فيه إلى تحديد مشكلة البحث
والفرضيات التي تم اعتمادها لدراسة الموضوع مع ذكر الأبعاد والمؤشرات ثم تم التطرق إلى دوافع و
أسباب اختيار موضوع الدراسة مع تحديد أهمية وأهداف الموضوع مع ذكر بعض الدراسات المشابهة
التي تعتبر الخلفية والمرجعية لأي بحث اجتماعي.

الفصل الثاني كان بعنوان مدخل نظري للتشغيل والذي ركزنا فيه على سياسات التشغيل
وتطورها في العالم والجزائر مع طرح أهم مبادئ وأسس سياسة التشغيل وذكر أنواعها والأهداف التي
تسعى إلى تحقيقها مع ذكر أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجهها ومن ثم ركزنا على أهم النظريات
التي تطرقت إلى التشغيل والبطالة ومنها النظرية الكلاسيكية والنيو كلاسيكية والاجتماعية والاتجاه
الحديث.

أما الفصل الثالث : فقد كان بعنوان البطالة وأجهزة سياسات التشغيل في الجزائر حاولنا من
خلاله التطرق إلى مشكلة البطالة وأنواعها وأسبابها مع التطرق إلى الآليات التي اعتمدها الدولة في
تطبيق سياستها مع التركيز على مختلف أجهزة سياسات التشغيل وبالخصوص الوكالة الوطنية
للتشغيل.

الفصل الرابع قد كان بعنوان قانون علاقات العمل و المؤسسة الاقتصادية في الجزائر تطرقنا
من خلاله إلى قانون العمل في الجزائر من تعريفه إلى تحديد عناصره و الطبيعة القانونية لعقد العمل
مع التركيز على خصائصه وأهميته، ومن ثم علاقات العمل وتطرقنا من خلالها إلى نشأة علاقات
العمل و عوامل تطورهما مع ذكر عناصر علاقات العمل و مراحل انعقاد علاقة العمل مع ذكر أهم
خصائصها ومن ثم انتهاء علاقة العمل ثم تم التطرق إلى للمؤسسة الاقتصادية ونشأتها وخصائصها
وتطورها في الجزائر.

أما الفصل الخامس والمعنون بـ الإجراءات المنهجية للدراسة فقد تطرقنا من خلاله إلى المنهج
المعتمد ثم أهم التقنيات والأدوات التي اعتمدنا عليها في جمع المعلومات والبيانات التي تخدم
موضوع الدراسة من ثم تطرقنا إلى المجال المكاني والزمني والبشري أين تمت الدراسة ومن ثم
مجتمع البحث وتحديد عينة الدراسة وخصائصها.

وقد خصص الفصل السادس والأخير في عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية من خلال عرضها في جداول وتحليلها وتفسيرها ومن ثم الوصول إلى النتائج وتفسيرها على ضوء الفرضيات ومن ثم الخروج بنتائج الدراسة و التوصيات والاقتراحات وأخيرا خاتمة البحث و قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

أولاً : تحديد مشكلة البحث.

ثانياً : فرضيات الدراسة.

ثالثاً : أسباب اختيار موضوع الدراسة.

رابعاً : أهمية موضوع الدراسة.

خامساً : أهداف الدراسة.

سادساً : تحديد مفاهيم الدراسة

سابعاً : الدراسات السابقة.

أولا : تحديد مشكلة البحث

البطالة ظاهرة اجتماعية تعاني منها مختلف المجتمعات المتقدمة والمتخلفة وهي من المشاكل الصعبة التي أرقت الدول في كيفية التعامل معها فهي مشكلة اقتصادية و وجودها يحدث خلل في المجتمع فينتج عنها مشاكل مختلفة تمس مختلف شرائحه.

تحاول مختلف المجتمعات التعامل مع مشكلة البطالة بانتهاج سياسات تشغيل متعددة ومتنوعة والتي هي عبارة عن مجموعة من التدابير والإجراءات تحاول انتهاجها بطرق سليمة وخطط قريبة وبعيدة المدى فلا يمكن أن تحل المشكلة بصفة نهائية في الوقت الراهن لأن التطورات التكنولوجية و الظروف الاقتصادية والتغيرات التنظيمية والهيكلية جعلت سوق العمل غير متوازن على الدوام لذا تحاول سياسات التشغيل تقريب الفجوة بين عروض العمل وطلب العمل الذي هو في تنامي مستمر.

الجزائر على غرار باقي دول العالم تعاني من أزمة البطالة و قد أرقتها منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وهي تحاول وضع سياسات و إصلاحات اقتصادية متنوعة لرفع من مستوى التشغيل إلا أن البطالة في ارتفاع مستمر لدى مختلف الشباب المتخرجين من الجامعة والمهنيين واليد العاملة البسيطة، ولتخفيف من حدتها تنتهج الجزائر سياسات متنوعة للتشغيل تختلف باختلاف الزمان و الظروف والأوضاع وهي تدل على مختلف الآليات و الأجهزة التي وضعت لمجابهة مشكلة البطالة وتتنوع أجهزة سياسات التشغيل في الجزائر من منح قروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل التي تحاول توفير مناصب شغل باعتمادها على برامج وأجهزة تساعد على تحقيق أهدافها.

الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر من المرافق العمومية للتشغيل وهي مؤسسة تسعى جاهدة لتنظيم ومعرفة سوق العمل في الجزائر فهي وسيط بين عروض العمل وطالبي العمل فتحاول توفير مناصب عمل لكل طالب عمل لديها لذا قامت الدولة بوضع مجموعة من الشروط والامتيازات تمنحها للمؤسسات التي تساهم في خلق مناصب عمل لشباب، والامتيازات التي تمنحها تعتبر تحفيز للمؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات الخاصة لتشغيل الشباب.

تنفرد كل مؤسسة عن الأخرى بمجموعة من الخصوصيات السوسيواقتصادية فهي بناء اجتماعي تتم فيه مختلف عمليات التفاعل والتبادل بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي، وما

ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة ونجد في المؤسسات الجزائرية نوعين من العمال الدائمين والمتعاقدين أي المستفيدين من برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وفي موضوع دراستنا سنحاول معرفة الخصوصيات الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية من علاقات العمل إلى تنظيم العمل وقانون العمل لنتمكن من معرفة برامج الوكالة الوطنية للتشغيل هل تساهم في التقليل من مشكلة البطالة.

من هنا تبرز أهمية الوكالة الوطنية للتشغيل في خلق فرص عمل داخل المؤسسات الاقتصادية لمجموعة من الأفراد الذين يسعون إلى فرصة عمل دائم في وسط تغير مستمر للظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري الذي أصبح العمل الدائم فيه مسعى صعب تحقيقه لأنه مرتبط بالمؤسسة وما تحققه من أهدافها فإذا فرض عليها إدماج عمال ليست بحاجة لهم يخلق اضطراب واختلال في توازنها الاقتصادي والاجتماعي.

الدراسة في محاولة الكشف على علاقات العمل الناشئة في ظل ما تفرزه برامج الوكالة الوطنية للتشغيل في المؤسسات العمومية الاقتصادية وما ينتج من خصوصيات سنركز على أبعاد علاقات العمل كالاتصال والصراع واتخاذ القرار وإدماج العمال .

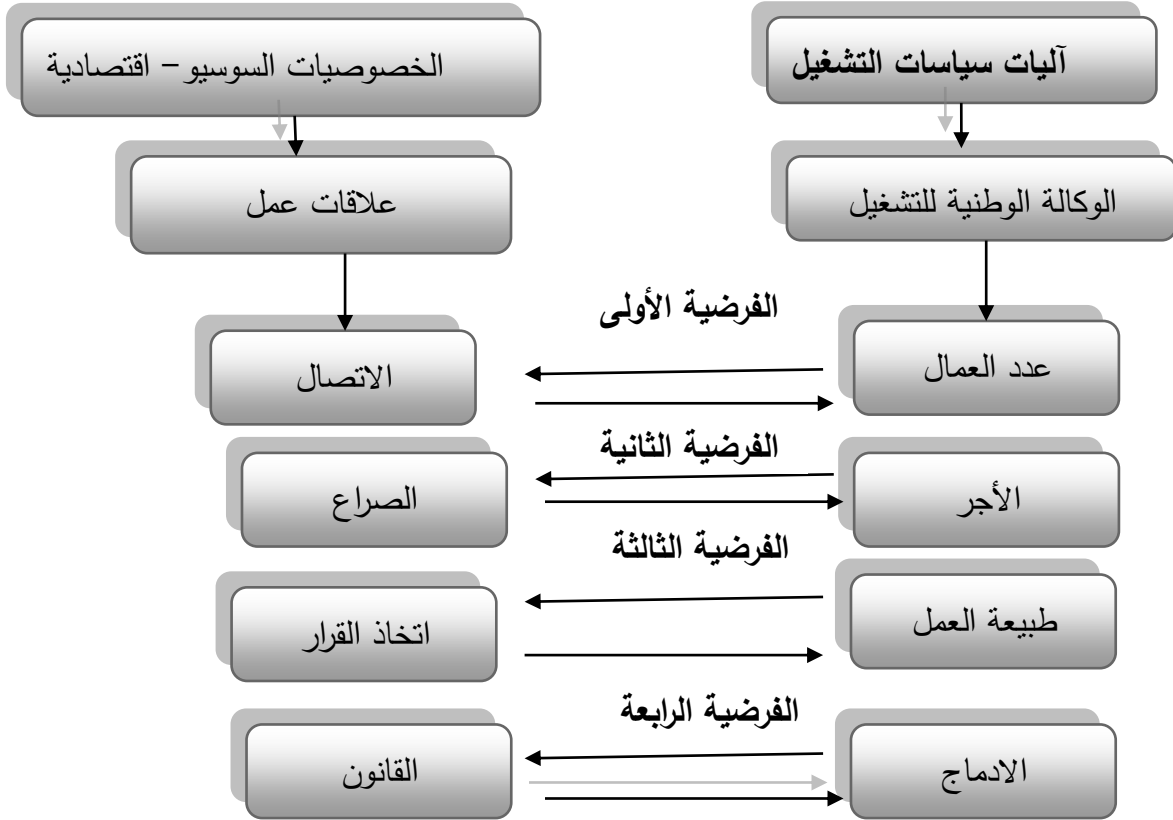
ومن خلال ما سبق يطرح الأسئلة التالية : ما طبيعة علاقات العمل في إطار سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر وما هي خصوصيات المؤسسة الجزائرية ؟ على اعتبار أن الوكالة الوطنية للتشغيل تواجه عقبات كثيرة منها توفير مناصب عمل بالإضافة إلى شرط العمل الدائم في ظل أزمة التشغيل التي يمر بها المجتمع الجزائري.

وبناء على ما سبق أثارت الدراسة تساؤلا رئيسيا: هل تتلاءم آليات سياسات التشغيل مع الخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية؟

تندرج تحته تساؤلات فرعية كما يلي:

1. هل عدد العمال المتعاقدين داخل المؤسسة يؤثر على عملية الاتصال؟
 2. هل الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين يؤدي إلى صراع داخل المؤسسة؟
 3. هل عملية اتخاذ القرار تحدد وفق طبيعة العمل الممارس؟
 4. هل يمنح القانون الإدماج للعمال المتعاقدين؟
- انطلاقا من التساؤلات السابقة نوضح العلاقة بين المتغيرين من خلال الشكل التالي :

الشكل رقم 01 : يبين العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع



المصدر: إعداد الباحثة

ثانيا: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: تتلاءم آليات سياسات التشغيل للخصائص السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية.

الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الأولى: تتحدد طبيعة الاتصال داخل المؤسسة على حسب عدد العمال

أبعاد الفرضية:

البعد الأول: توظف المؤسسة ما تحتاجه فقط من عمال متعاقدين

المؤشرات: محيط عمل ملائم، علاقة عمل جيدة ، عدم التغيب ، اتصال فعال، مهام محددة

البعد الثاني: توظف المؤسسة ما يفوق احتياجاتها من العمال المتعاقدين.

المؤشرات: التغيب، اتصال غير واضح، مهام غير محددة، محيط عمل غير ملائم.

2. الفرضية الثانية: يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه

العمال المتعاقدين

البعد الأول : الرضى عن الأجر لا يولد صراع داخل المؤسسة

المؤشرات: عدم وجود نزاعات، قابلية على العمل، علاقات عمل جيدة

البعد الثاني : عدم الرضى عن الأجر يولد صراع داخل المؤسسة

المؤشرات: نزاع، علاقات عمل متوترة، عدم الرضى عن العمل.

3. الفرضية الثالثة : طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

البعد الأول : الشفافية في التسيير

المؤشرات: المشاركة في اتخاذ القرار، تقسيم العمل، المساواة.

البعد الثاني : عدم المرونة في التسيير

المؤشرات : عدم المشاركة في اتخاذ القرار، التسلط، تداخل الوظائف، التحيز

4. الفرضية الرابعة : القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين.

البعد الأول : ادماج اكبر عدد من العمال المتعاقدين

المؤشرات: تطبيق شروط العقد ، الإدماج ، تجديد العقد،

البعد الثاني: إدماج أقل عدد ممكن من العمال المتعاقدين

المؤشرات : عدم الإدماج ، إنهاء العقد، عدم تطبيق شروط العقد.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

تعتبر آليات سياسات التشغيل من المواضيع الهامة في وقتنا الحالي فقد برمجتها الدولة الجزائرية كحل للحد من مشكلة البطالة التي يعاني منها الشباب الجزائري لذا تم اختياره كموضوع بحث لمحاولة التعرف على هذه الآليات، وبالأخص الوكالة الوطنية للتشغيل وما تفرزه برامجه من وضعيات جديدة وهناك جملة من الأسباب الذاتية والموضوعية نحاول إدراجها على النحو الآتي:

1. الأسباب الذاتية:

- معايشة ظاهرة التشغيل والاحتكاك المباشر مع العمال المتعاقدين وما يمرون به من ضغوطات نفسية واجتماعية جراء عدم الحصول على عقد عمل دائم ونوع علاقات العمل السائدة في المنظمات مع محاولة فهم ودراسة المتغيرين لتمكن من الموضوع .

- الرغبة الشخصية في دراسة موضوع الوكالة الوطنية للتشغيل وكيفية برمجتها وفق خصوصيات المؤسسة الجزائرية.
- الاهتمام بموضوع التشغيل وما يخلفه من مشاكل و آفات اجتماعية التي لا يخلو المجتمع الجزائري منها.
- طبيعة التخصص تنظيم وعمل يفرض علينا دراسة موضوع البطالة والشغل.

2. الأسباب الموضوعية

- محاولة معرفة أشكال آليات سياسات التشغيل التي شهدتها المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وما الفرق بينها وعلى خفت من حدة البطالة وإذا ما كانت ترمج هذه السياسات بخطة طويلة الأجل أم أنها حلول موضعية تفرز وضعيات جديدة للبناء الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسات الجزائرية.
- جدية موضوع الدراسة فالجزائر تعاني ولا زالت تعاني من مشكلة التشغيل.
- تسليط الضوء على الجوانب التنظيمية لأجهزة التشغيل وكيف يتم استغلالها من طرف مختلف القطاعات

- عدم الدراسة الكافية لموضوع التشغيل من جانب الدراسات السوسولوجية، مع أهمية المتغيرين ومحاولة التعمق والدراسة فيهما.

رابعاً: أهمية موضوع الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع في حد ذاته حيث آليات سياسات التشغيل من المواضيع الهامة في وقتنا الحالي وتبرز أهميتها في أنها تمس معظم فئات المجتمع كما أنها شغل الحكومة الشاغل كمحاولة لحل مشكلة البطالة التي تؤثر وتحدث خلل في البناء الاجتماعي، لذا نحاول تسليط الضوء عليه من الناحية السوسولوجية حيث نحاول معرفة مدى ملائمة هذه الآليات للمؤسسة الجزائرية التي تمتاز بخصوصيات اجتماعية واقتصادية مع محاول معرفة أهم نتائج سياسات التشغيل وما تفرزه من تغيرات في المؤسسة الاقتصادية من ناحية العلاقات الاجتماعية.

تبرز القيم العلمية للدراسة من خلال قيمة المتغيرين فآليات سياسات التشغيل وبالخصوص الوكالة الوطنية للتشغيل أداة تحاول الدولة من خلالها تطبيق برامجها للقضاء على البطالة وسنركز وفي المقابل على الخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية التي تتحكم فيها مجموعة من العوامل الخارجية والداخلية للتنظيم من علاقات عمل وثقافة تنظيمية.

كما تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تتناول علاقات العمل أي تفاعل الأفراد داخل البيئة التنظيمية ، حيث ركزنا الضوء على ما تساهم فيه برامج الوكالة الوطنية للتشغيل من فرص عمل في المؤسسات الاقتصادية وما تفرزه من علاقات وأوضاع مختلفة وهل بالفعل هي مناصب عمل أم مجرد حلول موضعية.

خامسا :أهداف الدراسة

ينطلق البحث العلمي من جملة من الأهداف ويسعى الباحث إلى تحقيقها وتتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

1. معرفة مدى ملائمة آليات سياسات التشغيل للمجتمع الجزائري من الجانب السوسيواقتصادي.
2. محاولة معرفة الجهود التي تبذلها الدولة للقضاء على مشكلة البطالة مع الوقوف على فعالية السياسات المعتمدة في التشغيل.
3. التعرف على الوكالة الوطنية للتشغيل وبرامجها المعتمدة لتصدي لمشكلة البطالة.
4. معرفة طبيعة علاقات العمل السائدة في المؤسسات الجزائرية جراء برامج الوكالة الوطنية للتشغيل.
5. مدى تطبيق ادماج العمال المتعاقدين في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

سادسا: تحديد مفاهيم الدراسة :

تحديد المفاهيم من أهم خطوات البحث السوسيلوجي وذلك لإضفاء الدقة و الوضوح، فالمفاهيم في الحقل السوسيلوجي تمتاز بالمرونة والنسبية وعدم الدقة لأنها مرتبطة بطبيعة الإنسان لذا لا بد من تحديدها جيدا لأنه تبين لنا ما تعنيه في البحث وهي الرابط بين النظري والميداني. وتتضمن الدراسة مجموعة من المفاهيم يمكن تحديدها كالآتي:

1. **الملاءمة:** على حسب تعريف معجم اللغة العربية المعاصرة هي "تكيف الفرد ونموه مع البناء الاجتماعي ومسايرة كل ما هو جديد وحديث"¹.
- الملاءمة** هي أحد مظاهر التفاعل الاجتماعي، وهي الحالة التي يتفق فيها المتصارعون على إخفاء صراعاتهم ووقف التنافس بينهم مؤقتا، ويلجأ الفرد أو الجماعة إلى التراضي المتبادل بتأثير

¹ أحمد مختار عمر : معجم اللغة العربية المعاصرة، م1، ط1، عالم الكتاب، 2008.

إدراك الموقف وتبين استحالة تحقيق فوز، ولا يلغي التراضي المتبادل الصراع أو ينهيه بل هو يؤجله فقط ويخفيه عن الظهور.¹

تعريف الملائمة إجرائيا : وهي الحالة التي يتفق فيها المتصارعون على إخفاء صراعاتهم ووقف التنافس بينهم مؤقتا

آليات سياسات التشغيل:

أ. سياسات التشغيل :

تتكون من كلمتين سياسة (مفرد) : مصدر ساس مبادئ معتمدة تتخذ الإجراءات بناء عليها " تبنت الشركة سياسة جديدة في تعيين موظفيها"²

عرف **جيمس أندرسون** : " السياسة هي برنامج عمل هادف يعقبه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو لمواجهة قضية أو موضوع"

وعرفها **روبرت سايمونز** : " السياسة هي تعبير أو مؤشر، لقصد أو عزم موجهة لأفعال تتضمن القيم المجتمعية، وتحديد الأولويات والعلاقات بين الحكومة والمجتمع"³

التشغيل : وهو كافة عمليات التأثير التي يقوم بها الإنسان من نشاط جسدي أو ذهني مقابل أجر.

كما يطلق عليها سياسة العمالة ويقصد بها "مجموعة من التدخلات العامة في سوق العمل، والتي تهدف إلى تحسين أدائها وتقليل الاختلالات التي تظهر هناك"⁴

سياسة التشغيل : هو أسلوب يتبناه المجتمع من أجل توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.

كما تعرف بأنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق"⁵

¹ احمد بدوي: معجم العلوم الاجتماعية، إدارة الأنشطة الاجتماعية، 2009، ص: 6

² ، أحمد مختار عمر : المرجع السابق ، ص: 1134

³ . عبد النور ناجي، مبروك ساحلي : قراءة في السياسات العامة التشغيلية في الجزائر وسبل حوكمتها، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية،

العدد الرابع، 2013، ص: 31

⁴ http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267.

⁵ .عجاس سهام : واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل، جامعة جيلالي اليابس، سيدي

بلعباس، الجزائر، 2016، ص: 229

كما يمكن تعريفها بأنها "مجموعة من الإجراءات تهدف إلى التأثير الإيجابي على الحركة الاقتصادية"¹

سياسة التشغيل رؤية وإطار متنسق ومتماسك يربط بين جميع تدخلات التشغيل وأصحاب المصلحة في بلد ما.²

ب. التعريف الإجرائي لسياسات التشغيل: هي مجموعة من الإجراءات والتدابير التي استحدثتها الدولة لتنفيذ خطط واستراتيجيات التشغيل المتنوعة قريبة وبعيدة المدى مع تضافر مختلف القطاعات لتوفير مناصب العمل لشباب بغية تحقيق العمالة الكاملة.

ج. التعريف الإجرائي لآليات سياسات التشغيل: هي مجموعة الأجهزة والأدوات التي استحدثتها الدولة لتنفيذ خططها واستراتيجياتها.

2. مفهوم المؤسسة:

لغة: ورد في معجم لسان العرب لابن منظور في فعل أسس، الأسس والأساس كل مبتدأ شيء، والأسس والأساس أصل البناء، والأسس أصل كل شيء وأس الإنسان قلبه لأنه أول ما تكون في الرحم، و أسس البناء مبتدؤه و أسست دارا إذا بنيت حدودها ورفعت من قواعدها.

اصطلاحا: المؤسسة بصورة عامة هي تركيبة يبتدعها الإنسان بالتعاون مع الأفراد الآخرين في المجتمع، ويشمل مفهوم المؤسسة على كل التنظيمات القائمة في المجتمع كالزواج و العائلة والملكية والمشروع الاقتصادي والهيئات الدينية والسياسية والقانونية.

تعريف المؤسسة: إن كلمة مؤسسة ترجمة للكلمة ENTERPRIS وهي القوالب التي تنظم الناس فيها شؤونهم في علاقاتهم بعضهم مع بعض، والمؤسسة جهاز عمل و أجهزة العمل تشتمل على تركيبات و نظم وأدوات وتجهيز وتوزيع.³

المؤسسة هي " هيئة أو منظمة تابعة للمجتمع و تحرص على تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية فهي بنية اجتماعية وتشبه العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع"⁴.

يرى دور كايم المؤسسة "أنها عبارة عن معتقدات وأنماط سلوك توجد مسبقا عند الأفراد وتكون قادرة على إحداث تماسك في الجماعة"¹

¹. حسن قرنفل: الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، أفريقيا الشرق ، المغرب، 2006، ص: 339

²سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي ، إدارة سياسة التشغيل منظمة العمل الدولية، 2014، ص: 15

³.ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، ط1، دار المحمدية العامة ، الجزائر،ص.ص: 24-25

⁴. لينكن ميتشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981، ص: 127

يعرف تالكوت بارسونز: "المؤسسة بأنها تنظيم موجه لتحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه توجيه مسبق لتحقيق هدف محدد"².

مفهوم المؤسسة الاقتصادية: تعددت وتنوعت تعاريف المؤسسة الاقتصادية كل اتجاه عرفها حسب ايدولوجيته فالرأسماليون يعتبرون المؤسسة "هي مشروع لتحقيق الربح"³ الربح هو أساس أي مؤسسة اقتصادية.

المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.⁴

أما الاتجاه الاشتراكي فيعرف المؤسسة الاقتصادية هي الوحدة الانتاجية التي تقوم على أساس العمل الجماعي للعاملين فيها والمزودين بالموجودات المادية وبالموجودات المالية والتي تعود ملكيتها للشعب وهي وحدة أساسية في الاقتصاد الوطني والتي تقوم بتزويد المواطنين باحتياجاتهم وتتمتع بالاستقلالية من الناحية القانونية و الاجتماعية.⁵ يركز هذا التعريف على أن المؤسسة وحدة انتاجية و ملكية جماعية وجدت لخدمة المجتمع،

المؤسسة الاقتصادية هي كل هيئة تقوم بنشاط صناعي أو تجاري أو مالي، وعبرة عن هيكل عضوي فهي تتكون من مستخدمين، من وحدات، أقسام أو مصالح ترتبط بعضها البعض بشكل متكامل ، وهي عبارة عن نظام فهي وحدة متكاملة قائمة على أساس العلاقات والتبادلات بين مختلف مكوناتها و أجزاءها ، ويمكن اعتبار المؤسسة كمنظومة وهنا تخرج من النطاق الاقتصادي إلى مجالات الادارة التربوية الصحة، الإعلام والخدمات... إلخ⁶ أي المؤسسة هي هيئة وهيكل عضوي وعبرة عن نظام أو منظومة فحسب نوع نشاط المؤسسة يكون التعريف الخاص بها.

من خلال ما تم عرضه يمكن التعريف الإجرائي للمؤسسة الاقتصادية على أنها وحدة انتاجية تتجمع فيها مختلف الموارد البشرية والمادية تمارس نشاط تجاري أو صناعي معين لتحقيق أهداف محددة.

¹. جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع ، ترجمة أنسام محمد الأسعد، ط1، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص: 112

². حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص: 106

³. صمويل عبود: اقتصاد المؤسسة، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص: 18

⁴. عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس، ص: 26

⁵. صمويل عبود : المرجع السابق، ص: 69

⁶. سعيد أوكيل: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس، ص: 1

تعريف المؤسسة الاجتماعية: هي بناء اجتماعي يضم مجموعة من الأفراد وسلعها معدة لمجموعة كبيرة من المواطنين¹.

المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل وهو المجتمع وتسعى إلى تحقيق هدف معين. اهتمت البنائية الوظيفية بالدور حاجات النسق من خلال العلاقات الرسمية والغير رسمية خصوصا بين الفاعلين مما يزيد من فاعلية الافراد وتحقق الجماعة أهدافها مع تحقيق الهدف العام للمؤسسة.²

تعريف الاجرائي للمؤسسة الاجتماعية: هي وحدة اجتماعية يتفاعل الأفراد فيما بينهم لتحقيق أهدافهم الخاصة وبالتالي يتحقق الهدف العام للمؤسسة. توجد مجموعة من المفاهيم التي تخدم وتتداخل مع موضوع الدراسة وسندرجها على النحو التالي:

1. مفهوم الشغل:

الشغل لغة: لفظ الشغل متأتي من فعل شغل شغلا وشغلا ويعني استعمال مادة من أجل تطبيق عملي، فنقول شغل باله أي جلب على نفسه الهم أي أحدث اضطرابا في الفكر ونقول شغل نفسه بمعنى كرس وقته له ونقول الشغل الشاغل أي الذي يشغل القلب والفكر ونقول شغال جمع شغالون وشغالة وتطلق على من يقوم بأنواع العمل غير الصناعي³.

ونقول الشغل بمعنى "تشاط ذهني أو جسدي يصرف إليه الإنسان جهده ويشغل به وقته" ونقول شغل أي جعله يعمل سير وأدار فنقول شغل آلة بمعنى أوكل عملا لفلان فنقول شغل فلانا أي وظفه.

ونقول شغل ماله أي استثمره ونقول فلان اشتغل على وزن افتعل أي مارس جهدا أو نشاطا أي قام بشغل.

وعلى العموم فمفهوم الشغل يقابله الفراغ فنقول ما يشغلك أي ما يلهيك ونقول مكان مشغول أي مكان عامر.

¹. صمويل عيود : المرجع السابق، ص: 69

². زينب شنوف: تحليل سوسولوجي للمؤسسة من الانتاج إلى إعادة الانتاج، العدد 3، مجلة آفاق للبحوث والدراسات - المركز الجامعي ايليزي- 2019، ص: 65

³. سعد الحفظاوي: الأشكال التنظيمية للتشغيل في تونس وإشكالية البطالة والتهميش الاجتماعي، دار سحر للنشر، تونس، 2017، ص: 13

وكل المفاهيم السابقة الذكر تنصب في أن مفهوم الشغل هو العمل أي القيام بفعل معين ويسمى القيام بفعل فاعل ومن ثم جاء مصطلح الفاعلين الاجتماعيين الذين شغلهم مجتمعاتهم فتدارسوها.

كما يورد القاموس العربي الإنجليزي بعض التعاريف الخاصة بمصطلح الشغل فنقول "شغل أي جعله مشغولا وبمعنى آخر ملأ وقته ونقول شغله الأمر أي شغل باله ونقول شغل أي أعطاه عملا وبمعنى آخر سير و أدار.¹

ويفيد مصطلح الشغل العمل و الصناعة والمهنة والوظيفة، أما عند إبن منظور في كتابه "لسان العرب" فيفيد مصطلح شغل: الشغل والشغل ذات معنى واحد وتجمع بكلمة أشغال.

ويستعمل مفهوم الشغل في مقابل الكسل فالشغل نشاط وجهد وحركة.²

إن مصطلح تشغيل يقصد به جملة من الوظائف تهدف إلى الإدماج المهني للباحثين عن شغل وتتمثل فيما يلي: الاعلام والتوجيه المهني ومعالجة طلبات التشغيل والعلاقة مع المؤسسات وكذلك تحليل سوق الشغل وبالتالي فهو جملة الوظائف التي تضمنتها عبارة التشغيل.

المفهوم الفلسفي للشغل : هو مفهوم حديث بزr خلال القرن التاسع عشر عند انتصار الرأسمالية على الإقطاعية وظهور المجتمع الصناعي وقد تطور مفهوم العمل، فقد اعتبر مونتاني (montaigne) الشغل عذاب وتعب وشقاء بينما يرى فولتار (voltaire) أن العمل يبعد عن الإنسان القلق والرذيلة.

أما العمل عند ريكاردو Ricardo هو نشاط منتج ومصدر للقيمة فقد غير النظرة إلى الشغل الذي كان نشاط مهني بسيط عند أرسطو، أما هيجل فقد اعتبر العمل إحدى المراحل الأساسية لتكوين الوعي بالذات.³

أما الشغل عند كارل ماركس هو فعل يتم بين الإنسان والطبيعة إذ يقوم الإنسان نفسه جنبا إلى جنب مع الطبيعة بدور قوة طبيعية، حيث يعمد إلى تحريك قوى جسمه وذلك بهدف الحصول على مواد تفيد حياته، وعندما يؤثر على الطبيعة فهو يحول طبيعته الخاصة ويطور ملكاته الداخلية.⁴

¹. سعد الحفظاوي : المرجع السابق، ص. 14- 15

². محمد بهاوي: الشغل نصوص فلسفية مختارة ومترجمة، أفريقيا الشرق، المغرب، 2016، ص: 14

³. سعد الحفظاوي: المرجع السابق، ص: 15

⁴. محمد بهاوي : المرجع السابق ، ص: 16

من خلال ما تم عرضه فالتعريف الإجرائي للشغل هو: نشاط عقلي وجسدي يقوم به الإنسان من أجل إنتاج مادي أو فكري بغية الحصول على المنفعة.

2. تعريف البطالة:

• **البطالة لغة:** بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها وهي العمالة، أو هي من بطل الأجير يبطل بالضم بطالة بالفتح أي تعطل فهو بطل¹.

تعني البطالة الهدر والخسارة، فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يبطل بُطلاً و بُطُولا و بُطُلانًا: ذهب ضياعًا وُخسرًا، فهو باطل، وأبطله هو. ويقال ذهب دمه بُطلاً أي هدرًا. وبطل: يبطل، بطالة، العمل تعطل لم يجد عملاً، جعله بلا عمل².

• **اصطلاحاً:** البطالة هي عدم ممارسة أي عمل ذهني أو عضلي أو أي نشاط ما، بغض النظر عن الأسباب سواء كانت شخصية أو إرادية أو غير إرادية³.

البطالة هي حالة شخص راغب في العمل وقادر ومصروح برغبته في العمل ولا يجده⁴.

البطالة في القانون: هي عدم وجود عمل مناسب لأشخاص راغبين وقادرين على العمل

البطالة في علم الاقتصاد: يعرف الاقتصاديون البطالة بأنه "مقدار الفرق بين حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، وذلك خلال فترة زمنية معينة"⁵.

كما تعني عدم اشتغال جزء من القوى العاملة مع القدرة والرغبة في العمل، ويقصد بالقوى العاملة الأشخاص سواء رجال أو نساء قادرين وراغبين في العمل بشرط أن يفوق سنهم 18 سنة، أي استبعاد الأطفال وكبار السن.

أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده"⁶.

1. أسامة السيد عبد السميع: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب - الآثار - الحلول، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص: 9

2. جميل أحمد محمود خضر وآخرون: البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ص: 16

3. أسامة عبد السميع: المرجع السابق، ص: 9

4. ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص: 25

5. جميل أحمد محمود خضر وآخرون: المرجع السابق، ص: 17

6. المرجع نفسه، ص: 17

من خلال ما تم عرضه فيمكن تعريف البطالة إجرائيا على أنها عدم وجود فرص عمل للأفراد راغبين وقادرين على العمل.

3. تعريف سوق العمل :

سوق العمل هو "مؤسسة تنظيمية يتفاعل فيها عرض العمل وطلب العمل " **سوق العمل** هو "المكان الذي يلتقي فيه المشتريين والبائعين لخدمات العمل أي من يرغب في العمل يصبح بائع لخدماته والمشتري الراغب في الحصول على خدمات طالب العمل"¹ من خلال ما سبق فقد تم تناول سوق العمل من الجانب الاقتصادي البحت فهناك من لا يطلق كلمة سوق وهناك من الباحثين من يرفضها لأنها تخص السلع وسوق العمل مرتبط بالفرد. كما عرف **سوق العمل** بأنه "سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل والمستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى حالة الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية".²

التعريف الإجرائي لسوق العمل: هو منظمة يلتقي فيها عرض العمل وطلب العمل أي الأفراد الذين يبحثون على من يؤجر لهم خدماته مع الأفراد الذين يبحثون عن العمل ويريدون تأجير خدماتهم فسوق العمل هو المكان الذي تؤجر فيه الخدمة ولا تباع.

4. تعريف علاقات العمل: تعددت تسميات مصطلح علاقات العمل فهناك من يطلق

عليها علاقات صناعية ، علاقات إنتاج، علاقات إنسانية ومن بين التعاريف التي قدمت لها ما يلي: حسب ف. مورافسكي (w. morawski) فإن "علاقات العمل هي صيغ للعلاقات بين أصحاب العمل وبين العمال (والمنظمات التي تمثلهم مثل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل) وبين الدولة (الحكومة)، من أجل إعادة هيكلة هذه الصيغ من الضروري معرفة العلاقة المتداخلة التي تربط الشركاء ودرجة تأثير المحيط عليهم، ويشترط ذلك وضع علاقات الممثلين في أطر مناسبة قانونيا واقتصاديا وسياسيا واجتماعيا، تنشئ مجموعة مميزة لمجتمع ما من الظروف الحضارية التي تتحدد الأطر المتبادلة للفاعليات المبذولة من قبل هؤلاء الممثلين".³

¹ مدحت القريشي: إقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص: 21.

² ناصر قاسيمي : المرجع السابق، ص: 76

³ يوليوشغاردافسكي وآخرون: الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل التجريبية البولندية ، ، ترجمة، جورج يعقوب و آخرون، ط1. مطبعة جامعة

وارسوا، بولندا ، 2012 ص: 127

كما عرفت علاقات العمل أو العلاقات الصناعية على أنها "كافة الإجراءات التي تحاول الموازنة بين كل من حقوق أصحاب العمل (الإدارات والمالكين) وحقوق النقابات في التفاوض لصالح أعضائها وحقوق الأفراد العاملين في اختيار ممثليهم وذلك وفق القوانين والتشريعات العمالية".¹ يركز هذا التعريف على الجانب القانوني لعلاقات العمل

وعرفت بأنها: "كل عمليات التفاعل والتبادل التي تتم بين العاملين في إطارها الرسمي وغير الرسمي، وما ينتج عنها من عمليات مثل الصراع والتعاون والمنافسة"² وعرفت أيضا بأنها: "هي العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم وكذلك علاقتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشأة ونقابات العمل وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية"³.

مما تم عرضه يمكن تعريف علاقات العمل إجرائيا بأنها عمليات التبادل والتفاعل بين مختلف أفراد المنظمة وبين الأفراد والمسؤولين وما ينتج عنها من تعاون وصراع ومنافسة.

سابعاً: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة أساس انطلاق أي بحث علمي، فالباحث يحاول التعرف على التراث السوسيولوجي ليبدأ من حيث انتهى الآخرون وهي مهمة ومفيدة في الجانب النظري والميداني فيحاول الارتكاز عليها لفهم موضوع بحثه جيدا ويبني عليها وينشأ بحث جديد، إلا أنه توجد بعض الدراسات الأولى في ميدانها ولا تستند على الدراسات السابقة وعند الاستناد عليها لا بد من توفر جمل من الشروط خصوصا أنها اعتمدت على جميع خطوات البحث العلمي.

أما بالنسبة لموضوع دراستنا المسومة بعنوان آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيو اقتصادية للمؤسسة الجزائرية لا توجد دراسة مطابقة تماما بل جزئيات فقط وسنتناول الدراسات التالية:

¹ . سهيلة محمد عباس : إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص: 260.

² .ناصر قاسيمي: المرجع السابق، ص: 92

³ . شريفة رزيوق : دور المفاوضة والاتفاقيات الجماعية في ترقية علاقات العمل و أهميتها في قانون العمل الجزائري 11/90، المجلد 6،

العدد1، 2019، ص: 817

الدراسة الأولى : ليليا بن صويلح المسومة بعنوان " دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات" المؤسسة المصغرة عقود ما قبل التشغيل القرض المصغر مذكرة ماجستير 2002-2003.¹

انطلقت الدراسة من تساؤلا رئيسي مفاده:

ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات؟

وتندرج ضمنه الأسئلة التالية:

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو تعدادها؟
- ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟
- إلى أي حد يمكن لهذا البرامج أن تساهم في إحداث التوازن في سوق العمل وبالتالي التخفيف من حدة بطالة الشباب بوجه خاص؟

المنهج : منهج تحليل الخطاب.

العينة : قسم البحث إلى مجموعات حسب المستفيدين

المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل 55 مفردة

المستفيدين من برنامج القرض المصغر 10 مفردات

المستفيدين من المؤسسة المصغرة 27 مفردة

أدوات جمع البيانات : اعتمدت الباحثة على الملاحظة بالمشاركة ، المقابلة الحرة و المقننة،

السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة :

- مساهمة برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل وخلق مناصب عمل محدودة وضيئلة في إحداث التوازن على مستوى سوق العمل.
- غياب إمكانية ترسيم الشباب المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل.
- محدودية برنامج القرض المصغر بسبب ضعف تمويل البنوك.

¹. ليليا بن صويلح: دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2002-2003.

تعقيب على الدراسة : ركزت هذه الدراسة على برامج التشغيل الموجهة لشباب ومن بين هذه البرامج عقود ما قبل التشغيل وهذا الجانب التي تمت الاستفادة منه في دراستنا، لذا استفدنا من الجانب النظري للدراسة كما ساعدت هذه الدراسة على فهم موضوع برامج التشغيل في الجزائر .

الدراسة الثانية : رفيق قروي بعنوان علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصصة أطروحة دكتوراه للسنة الجامعية : 2009-2010¹
الإشكالية : تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي : ماهي طبيعة علاقات العمل التي

تميز المؤسسة في إطار الخصصة؟

ويندرج تحته تساؤلات فرعية كما يلي :

- ماهي طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية السائدة، وظروف العمل انعكاسها على نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخصصة؟
- ماهي أشكال الصراعات العمالية التي يلجأ العمال لممارستها في ظل الخصصة؟
- ماهو الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عم مصالح العمال في ظل الخصصة؟

فرضيات الدراسة :

1. يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخصصة.
2. تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخصصة.
3. تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للفنوت الاتصالية في ظل الخصصة.
4. تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصصة.
5. يتحدد حسم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في ظل الخصصة.

منهج الدراسة : اعتمد الباحث على المنهج الإحصائي.

أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث على الملاحظة المباشرة، المقابلة الحرة، استمارة استبيان، الوثائق والسجلات.

العينة:

¹. رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصصة، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات -باتنة-، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2009-2010

اعتمد الباحث في دراسته على الحصر الشامل لمجتمع البحث.

نتائج الدراسة :

وجود كافة الظروف التي من شأنها أن تجعل العمال في حالة من الاستياء والتذمر .
الاستياء وعدم الشعور بالاستقرار بالمؤسسة أمر ملازم للعمال منذ الدخول في عهد
الخصوصية، وهذا الأمر الذي جاء مناقضا لما توصلت إليه نتائج الدراسة، غير أنه العوامل الخارجية
كان لها التأثير الأكبر في خلق الصراعات.

وجود الانفتاح في القنوات الاتصالية يعبر بصورة منطقية على يسر عملية التواصل ومرونته
مما يحجب التوترات وكثرة التضايق في مكان العمل، غير أنه ثبت بأن تأثير العوامل الخارجية ممثلة
في إصرار مسؤولي المجمع على قراراتهم الخاصة بالخصوصية خاصة، دون فتح أي مجال للعمال
لتجسيد فكرة شركة الأجراء و إصرار الوصاية ممثلة في الوزارة المعنية وزارة المساهمات وترقية
الاستثمار على طي ملف الخصوصية نهائيا عجل بازدياد التوتر وحصول الاحتجاجات الجماعية، مع
التوقف عن العمل وإعلان الدخول في الإضراب، هذا العامل كان حاسما رغم الطابع المرن
للاتصالات على مستوى المؤسسة.

التعقيب على الدراسة : تقترب هذه الدراسة من المتغير الثاني لدراستنا ألا وهو علاقات العمل
و وفي جزئية من سياسات التشغيل الخصوصية التي مرت بها المؤسسة الجزائرية وأثرت على مستوى
التشغيل في الجزائر ولازالت تؤثر لذا تم الاستفادة من الجانب النظري والتعرف أكثر على متغير
علاقات العمل فساعدتنا فهم موضوع علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية إلا أنها بعيدة كل البعد
على طرحنا للموضوع فهي اهتمت بأشكال الصراع في المؤسسة بينما اهتمت دراستنا بنوع علاقات
العمل التي تتشكل في ضوء برامج الوكالة الوطنية للتشغيل.

الدراسة الثالثة : شاوي رنده بعنوان واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة دراسة
ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية
بدائرة عين ولمان للسنة الجامعية 2015-2016 مذكرة لنيل شهادة الماجستير¹

إشكالية الدراسة :

¹شاوي رنده: واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في
المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان، مذكرة ماجستير تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع،
جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، الجزائر، 2015-2016

تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل التالي : ما مدى تشغيلية عقود الإدماج لخريجي الجامعة. وهل تمكنت من امتصاص بطالتهم المرتفعة؟

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي لابد من طرح عدة تساؤلات فرعية أهمها:

• التشغيل بعقود الإدماج، هل هو خطوة لافتكاك منصب عمل دائم أو هو بطالة مقنعة.

• هل تمكنت عقود الإدماج من تحقيق الاندماج للخريج الجامعي المتعاقد؟

• هل سيتم تسوية وضعية خريجي الجامعة المتعاقدين بالإدماج؟

• كيف يقيم خريجي الجامعة المتعاقدين سياسة التشغيل بعقود الإدماج؟

فرضيات الدراسة:

1. عقود الإدماج خطوة لتحصيل وظيفة دائمة

2. التشغيل بعقود الإدماج ببطالة مقنعة.

3. عقود الإدماج تسعى لتحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي

4. عقود الادماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهني

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي.

أدوات جمع المعلومات:

اعتمدت الباحثة على الملاحظة والمقابلة الحرة والاستمارة لجمع المعطيات والسجلات

والوثائق.

العينة :

اعتمدت الباحثة على العينة القصدية في اختيار المبحوثين خريجي الجامعات والمستفيدين من

برامج الادماج في المؤسسات التربوية ومقر الدائرة ومقر البلدية وكبير مجتمع البحث تم اختيار نسبة

15%.

نتائج الدراسة :

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. قلة مناصب العمل من جهة وعدم استغلال المناصب المالية المفتوحة نتيجة التعقيدات التي يفرضها التوظيف العمومي من جهة ثانية أدى إلى ضعف التوظيف في العديد من الإدارات على المستوى المحلي وبالتالي النقل من فرص خريجي الجامعة في التوظيف والتشغيل.
2. ما تنص عليه عقود الإدماج من نصوص قانونية يبقى حبر على ورق لتناقضه مع ما هو يجسد على أرض الواقع.
3. توجه خريجي الجامعة للعمل في إطار عقود الإدماج هروبا من البطالة، وليس رغبة بالعمل في إطارها.
4. المناصب التي تمنح لخريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج غير كفيلة بتلبية مختلف احتياجاته سواء المادية منها أو المعنوية.
5. فشل عقود الإدماج كغيرها من سياسات التشغيل السابقة في إحداث التوازن بين عرض خريجي الجامعة للعمل والطلب عليه في سوق العمل.
6. اعتبار سياسة عقود الإدماج على أنها سياسة تكديس لخريجي الجامعة أو كما اعتبرها أحد المبحوثين "سياسة الكوطة" إذ أنها تعمل على احتواء أكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة بغض النظر عن مؤهلاتهم وتخصصاتهم.
7. عدم ارتفاع مناصب عقود الإدماج لمستوى تطلعات خريجي الجامعة.
8. المحدودية الزمنية لبرنامج عقود الإدماج وغياب احتمال الترسيم في إطارها يحول دون إمكانية الإدماج المهني لخريجي الجامعة.
9. الكشف عن وجود فجوات و اختلافات بين علاقة التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل وسياسات التشغيل.

التعقيب على الدراسة :

استفاد الباحث من هذه الدراسة حيث أنه تقترب إلى جزئية من دراستنا وتتمثل في الفرضية الرابعة والتي تخص ادماج المتعاقدين في المؤسسات وقد ساعدت هذه الدراسة على الفهم الجيد لموضوع الدراسة وتوجيهنا إلى مجموعة من المراجع والمصادر كما استفدنا منها في بناء أسئلة الاستمارة.

الدراسة الرابعة: لسمايلي محمود ودراسته مغنونة " دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي" دكتوراه علوم 2016¹

إشكالية الدراسة: تدور إشكالية البحث حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني ودوره في إدماج خريجي التعليم العالي انطلق الباحث من تساؤل رئيسي مفاده:

ما دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل طرح الباحث جملة من التساؤلات الفرعية جاءت على النحو

التالي:

1. هل للخدمات التي يقدمها جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) دور إيجابي في تحضير عملية الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟

2. ماهي الأبعاد التي يتوخاها جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) من عملية الإدماج المهني التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟

3. ماهي العوامل التي تحد جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة؟

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.

أدوات جمع المعطيات: اعتمد الباحث في دراسته على السجلات والوثائق والمقابلة الاستمارة والأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات فالبحث الاجتماعي يتطلب استعمال عدة أدوات للحصول على بيانات دقيقة.

عينة الدراسة:

¹. سمايلي محمود: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل : إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 - الجزائر - 2016.

اعتمد الباحث على عينتين تم اختيارهما بطريقة عشوائية بسيطة الأولى تمثلت في جميع خريجي التعليم العالي المنصبون ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني CID بمؤسسة التعليم الثانوي بولاية ميلة. والعينة الثانية تمثلت في المستشارين.

لقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

أظهرت نتائج الدراسة على أن إدماج خريجي التعليم العالي في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم وكفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين الجامعي، فإذا كانت الفجوة بين التكوين والتشغيل تمثل أحد الأسباب الرئيسية لمشكلة الإدماج المهني التي يواجهها هؤلاء المنصبون، فإن ذلك لا يعود فقط إلى نوعية التكوين بل إن نظام التشغيل ومحيطه وآلياته المتعددة يلعب دوراً أساسياً في هذا الاتجاه، فكثيرة هي الأدلة والشواهد الواردة في أجوبة الخريجين المنصبين ضمن هذا الجهاز تؤكد أن المعايير التي تحكم هذه البرامج ما تزال ترجح كفة العشوائية على كفة التنظيم والعقلانية والموضوعية. يفتقر نظام التكوين إلى الهيكلة التنظيمية لبنياته وطاقاته.

عدم توفر المعلومات الكافية حول هذا البرنامج لدى خريجي التعليم العالي.

خدمة المرافقة في إطار هذا الجهاز لا تتم كما هو مخطط لها في إطار أهداف استراتيجية التشغيل الوطنية، حيث يمكن حصرها على فئات محددة من طالبي الشغل هي:

- فئة خريجي التعليم العالي الذي تتوافق مؤهلاتهم العملية مع عروض الشغل المتوفرة على مستوى وكالة التشغيل.

- الفئة التي لديها علاقات وروابط شخصية بموظفي الوكالة.

حيث يتم التكفل بهذه الفئات بإجراء مقابلات أولية عند التسجيل، بتحصيل البيانات الشخصية وتقديم المعلومات والتوجيهات والإرشادات المهنية وربط الاتصال بين طالب الشغل والمؤسسة المستخدمة وهو ما يجعلها تحظى بمعاملة خاصة في التنصيب بهذه المؤسسات.

أما باقي الفئات الأخرى فهي تكتفي بوضع ملفات على مستوى مكتب الإعلام والتوجيه دون خدمات أخرى .

خدمة المتابعة تتعدم لدى غالبية المنصبين في إطار هذا الجهاز سواء من طرف مسؤولي جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو موظفي مؤسسات التعليم الثانوي المكلفين بتأطير هؤلاء المنصبين، خاصة وأن النتائج قد أظهرت أنه بمجرد التنصيب في مؤسسات العمل ينقطع الاتصال بين موظفي الجهاز والمنصبين. إلا في حالة مراقبة الحضور بالتنسيق مع المؤسسة المستخدمة.

إن مجرد التنصيب ضمن برامج للتشغيل دون تمكين خريجي التعليم العالي من الاستعداد والتحضير النفسي لمواجهة صعوبات سوق الشغل، واكتساب الكفاءات المهنية التي تمكنهم من إنجاح عملية إدماجهم مهنيًا يلقي بالمسؤولية على جميع الشركاء الفاعلين في عملية الإدماج المهني (مصالحي التشغيل والجامعة والهيئات الإدارية والمؤسسات الاقتصادية والمجتمع المدني) في توفير التكوين النظري و العملي، الذي ينسجم ومتطلبات الأوضاع الجديدة لسوق العمل، فما هي الفائدة من وضع برامج تشغيل التي تكلف كثير من الوقت والمال والمتابعة إذا لم يتم استغلالها بشكل فعال؟

التعقيب على الدراسة :

استفادت الباحثة من هذه الدراسة حيث ركزت على عمال المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتم الاستفادة من الجانب المنهجي حيث ساعدت على فهم برامج الوكالة الوطنية للتشغيل والجانب النظري في بناء الخطة وبناء أسئلة الاستمارة و توجيهنا إلى مجموعة من المراجع بالإضافة إلى فهم موضوع سياسات التشغيل في الجزائر.

الدراسة الخامسة : الهاني عاشور أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، 2017-2018¹

الإشكالية : انطلقت دراسته من تساؤل رئيسي مفاده أثر سياسات وبرامج التشغيل الحكومية على أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
فرضيات الدراسة :

- يشكل توفير العمل لكل طالب عمل بغض النظر عن المؤهلات العلمية والعملية التي يحملها أو الحاصل عليها، أحد أبرز الأسباب وراء انخفاض وتدني مستوى الأداء كمًا و نوعًا عند العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- يشكل لجوء المؤسسات الوطنية إلى توظيف العمال وفق عقود عمل مؤقتة، أحد العوامل السلبية المساهمة في الحد من مستويات الأداء لديهم في العمل.
- يشكل غياب الحوافز ومحدودية الأجر الموجهين للعاملين في إطار عقود الإدماج المدعمة، من بين العوامل غير المشجعة لهم على مضاعفة مجهوداتهم في العمل.

¹. الهاني عاشور: أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية - دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة - TIFIB - أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية شعبة علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018

المنهج:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي.

العينة : المسح الشامل لمجتمع البحث

أدوات جمع المعطيات :

اعتمد الباحث على جملة من الأدوات تمثلت في الملاحظة التي لا يخلو أي بحث سوسيولوجي منها، واستمارة استبيان و المقابلة وفي الأخير اعتمد على الوثائق والإحصاءات.

نتائج الدراسة:

سياسات التشغيل المعتمدة توفر العمل لكل طالب عمل بغض النظر عن المؤهلات العلمية والعملية بالرغم من أن المراسيم الرئاسية والمنشورات الوزارية تؤكد ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة.

على الرغم من أن عدم التشغيل ضمن التخصص إلا أن ذلك لم يؤدي إلى انخفاض مستويات الأداء كما ونوعا.

علاقة العمال الدائمون مع العاملين في إطار عقود العمل المؤقتة، يتعاملون معهم كأنهم مثلهم بالضبط، حيث لا يرون فرق بينهم، وهذا ما جعل فئة كبيرة من العاملين في إطار العقود المدعمة يشعرون بالاستقرار والتأقلم في عملهم.

الأجر الذي يتقاضونه العاملين في إطار العقود المؤقتة غير مناسب مع المهام التي ينجزونها وهذا ما أثر على أدائهم.

• برامج العقود المدعمة تستقطب مختلف الشهادات والمؤهلات أي كل المستويات والفئات.

• تم الحصول على العقود بواسطة الوساطة والمحابة ولم تؤخذ بعين الاعتبار الشهادات والمؤهلات.

• لم يتلقى العاملين بعقود محددة المدة أي نوع من التدريب والتكوين.

• يعملون العاملين بالعقود العمل المدعمة بجهد كبير ليتجدد عقدهم او الحصول على عقد عمل دائم.

• لا يستفيد العاملين بعقد عمل محدود المدة بالترقية والحوافز.

• بالرغم من شعورهم بالاستقرار إلا أنهم لا يشعرون بأنه عمل دائم.

التعقيب على الدراسة : هذه الدراسة على أهمية بالغة لدراستنا حيث ركزت على المستفيدين من عقد العمل المدعم وهو الموجود في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ما يخدم موضوع الدراسة وتم الاستفادة منها في فهم موضوع برامج الوكالة الوطنية للتشغيل و مساهمتها في تشغيل الشباب كما ساعدت على توجيهنا إلى المراجع وبناء الخطة وبناء أسئلة الاستبيان .

الدراسة السادسة: سعدية زايدي بعنوان سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي أطروحة دكتوراه للسنة الجامعية 2018-2019.¹

الإشكالية : تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل الآتي : كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟

ولإجابة على هذا التساؤل تبنت الباحثة الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية:

تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين.

الفرضيات الفرعية:

1. تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل داخل المؤسسة.
2. يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والاندماج المهني.
3. تساهم الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الالتزام التنظيمي للعامل.

المنهج

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الباحثة على المقابلة والاستمارة والوثائق والسجلات.

العينة :

اعتمدت الباحثة على العينة القصدية والحصصية في حين مجتمع الدراسة تمثل في كافة المستفيدين من برامج الوكالة الوطنية للتشغيل و ومديرية النشاط الاجتماعي في قطاع التربية والتعليم إضافة إلى نوع المؤهل العلمي و أخذ نسبة 5% لكبر حجم مجتمع البحث

¹. سعدية زايدي : سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة لنسب شهادة دكتوراه LMD علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر 1 -باتنة- الجزائر، 2018-2019.

نتائج الدراسة :

- * وجود نوع من عدم الاستقرار و الأمن لدى العمال المتعاقدين إذ يرون طالما أنهم مرتبطين بعقد عمل فإن ذلك لا يبعث على الراحة والأمان لأنهم غير مستقرين فهم مهددين بالطرد في أي لحظة وهذا ما يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن الوظيفي للعمال.
- * الأجر ملائم للجهد وهناك نوع من الرضا وهذا راجع لملائمته للأيام المحددة لأنهم لا يقومون بالعمل طيلة أيام الأسبوع فهم يمارسون أعمالا موازية ويقومون بالجمع بين نشاطين مهنيين لعدم استقرار الأجر واستمراريته نتيجة لوضعياتهم المهنية وتدني الدخل وحرمانهم من المنح والعلاوات، وهذا ما يؤثر على قوة اندماجهم المهني والاجتماعي لأن الأجر محدد من محددات المكانة الاجتماعية وعامل من عوامل الاستقرار الاجتماعي.
- * ليس هناك استفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين الصحي لا يزيد عن بطاقة الشفاء، رغم هذه الظروف والعوامل لم تنعكس على أدائه ومن ثم التزامه ورغبته بالبقاء والاستمرار بالمنظمة.

التعقيب على الدراسة :

استفادت الباحثة من هذه الدراسة التي تناولت سياسات التشغيل من الجانب النظري حيث وجهتنا إلى المراجع والمصادر ويقرب الجانب الميداني للدراسة ألا وهو الوكالة الوطنية للتشغيل فاعطنا لمحة على واقع المستفيدين من برامج الوكالة.

الفائدة من عرض الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة خلفية ومرجعية أي بحث سوسيولوجي فهي تبين لنا ما تم البحث فيه والنتائج المتحصل عليها لبناء أي دراسة جديدة و بالرغم من أن لكل موضوع اهتمامات ومنطلقات بحثية خاصة إلا أنه تم الاستفادة من الدراسات السابقة في كثير من النقاط فقد ساعدتنا على الفهم المعمق للموضوع.

فيما يخص الجانب النظري فقد ساعدنا على الفهم الدقيق لموضوع الدراسة مع تحديد مفاهيمه ففي بداية البحث كان يشوبه الكثير من الغموض بالرغم من لكل بحث خصوصياته ومجال بحث فنجد نقاط تقاطع كالاتمام بموضوع التشغيل باعتباره أهم المواضيع السوسيواقتصادية، كما وجهتنا الدراسات السابقة إلى الكثير من المراجع والمصادر التي تخدم دراستنا.

أما فيما يخص الجانب الميداني فكانت الدراسات السابقة ركيزة لبناء موضوع دراستنا من بناء خطة البحث إلى بناء فرضيات و أسئلة الاستبيان والمنهج المستعمل مع الاختيار الأمثل للميدان الذي يخدم إشكالية البحث.

من هنا نجد أن مختلف آليات سياسات التشغيل تسعى لإيجاد حلول لمشكلة البطالة التي أرقت الدولة الجزائرية ومن بين هذه الآليات الوكالة الوطنية للتشغيل التي تختلف أهدافها وبرامجها على باقي الأجهزة الأخرى فهي تسعى إلى إيجاد مناصب شغل لطالبي العمل بمختلف مستوياتهم فهي وسيط في سوق العمل إلى أن المناصب التي تقوم باستحداثها في المؤسسات تخلف أوضاع جديدة داخل المؤسسة تتمثل في حاجيات المؤسسة الفعلي للعمال و إمكانية المؤسسة من إدماج المستفيدين من برامج الوكالة الوطنية للتشغيل وعلاقات العمل السائدة في المؤسسة هل تبقى على حالها أم تتغير بوجود أفراد تختلف وضعياتهم.

الفصل الثاني : مدخل نظري للشغل والتشغيل

أولاً: الشغل و التشغيل

1. تطور سياسات التشغيل في العالم
2. تحليل تطور سياسة التشغيل في الجزائر
3. مبادئ و أسس سياسات التشغيل
4. أنواع سياسات التشغيل
5. أهداف سياسات التشغيل
6. تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر

ثانياً : نظريات التشغيل والبطالة

1. النظرية التقليدية
 - 1.1. النظرية الكلاسيكية
 - 2.1. الاتجاه النيو كلاسيكي
 - 3.1. المدرسة الكينزية
 2. المدرسة الماركسية
 3. النظريات الحديثة
 - 1.3. نظرية البحث عن العمل
 - 2.3. نظرية اختلال سوق العمل
 - 3.3. نظرية تجزئة السوق
 - 4.3. نظرية الرأس المال البشري

لجأت دول العالم على وجه العموم إلى انتهاج مختلف سياسات التشغيل لتخفيف من مشكلة البطالة لذا تحاول وضع استراتيجيات تمكنها من النهوض بالاقتصاد وتشغيل أكبر عدد ممكن من الأفراد لذا سنحاول في هذا الفصل التعرف على مفهوم الشغل وتطور سياسات التشغيل المنتهجة لمجابهة مشكلة البطالة في العالم على وجه العموم و في الجزائر على وجه الخصوص مع ذكر أهم مبادئ وأنواع وأهداف سياسات التشغيل ثم محاولة الإحاطة بأهم المدارس والنظريات التي حاولت تفسير مشكلة البطالة مع إيجاد حلول لتقليل من حدتها.

أولا : الشغل والتشغيل

1. تطور سياسات التشغيل

ظلت معظم النظريات الاقتصادية الليبرالية تدعو إلى ضرورة عدم تدخل الدولة بأي شكل من الأشكال في النشاط الاقتصادي وتغيير المجرى الطبيعي لأنه تحكمه قوى حتمية تشبه القواعد الفيزيائية وظل هذا الاعتقاد قائم لما حققه اقتصاد الدول الرأسمالية من نجاح بعد الحرب العالمية الثانية.

تراجع اقتصاد الدول الرأسمالية من بداية النصف الثاني من السبعينات حتى بداية التسعينات فنتج عن هذا التراجع ارتفاع في حجم البطالة، وكذلك تراجع الأرباح والاستغناء على الكثير من العمال والمستخدمين وإفلاس الشركات.

وجراء هذا التراجع بدأت حكومات الدول الليبرالية تعيد النظر في اقتصادها فاتخذت مجموعة من الإجراءات للنهوض به، بهدف التأثير الإيجابي على الحركة الاقتصادية وتبلور في هذا الإطار ما يسمى سياسة أو سياسات التشغيل Les politiques de l'emploi لأن الامتثال لقواعد السوق الليبرالية يؤدي إلى تفاقم وضعية البطالة¹.

وهكذا شرعت مختلف الحكومات في ترسيم معالم سياسية اقتصادية لتحقيق أهداف التنمية التي تسعى للقضاء على البطالة بالدرجة الأولى فاتخذت الحكومات مجموعة من التدابير وصادقت البرلمانات على مجموعة من التشريعات تهدف جميعها إلى تفعيل الحركة الاقتصادية وإنعاش الشغل، وبذلك عادت الدولة إلى النشاط الاقتصادي ليست بدور منتج بل مشرع وحكم ومقنن.

سياسة التشغيل لا تمثل فقط كافة الاجراءات التي تحددها الدولة بل تشاركها المقاولات وكبريات الشركات في اتخاذ التدابير للمساهمة في تخفيف من ضغط البطالة، إلا أنه في بادئ الأمر كانت راضية نوعا ما على وجود احتياط كبير من اليد العاملة في المجتمع وسرعان ما أدركت أن الاحتياط يؤثر بالسلب على الاستهلاك الداخلي والاستثمار الذاتي، ومن هنا سعت المقاولات إلى تبني سياسة تشغيل تحد من مشكلة البطالة. ومن أهم الإجراءات والقرارات التي اتخذتها مختلف الحكومات والمقاولات وكبريات الشركات مايلي :

أ. تبني السياسة الكينزية ما بين الحربين وبعد الحرب العالمية الثانية إلا أنها عرفت تراجع مع بداية الخمسينيات بعودة الانتعاش الاقتصادي بعد الخمسينات لاقتصاد الدول الكبرى وما

¹. حسن قرنفل: المرجع السابق، ص:339

صاحب ذلك من استهلاك كبير لسكان وهذا ما جعلهم يعتقدون أن قوانين السوق الليبرالية هي الضمان الوحيد للاستقرار والرخاء الاقتصادي إلا أن ارتفاع نسبة البطالة بعد أزمة الطاقة في منتصف السبعينات أعاد البريق للنظرية الكينزية وكانت فرنسا السبابة إلى تطبيقها خلال سنتي 1981-1982، وتزامن ذلك مع وصول الاشتراكيين للحكم.

وفي هذا الإطار عمدت الحكومة الاشتراكية الفرنسية في الفترة ما بين 1981-1983 إلى خلق 110.000 منصب شغل في القطاع العمومي، وقامت الدولة بدعم كافة القطاعات لتوفير مناصب شغل، كما قامت برفع الحد الأدنى للأجور، كما رفعت من قيمة التعويضات العائلية. كل الإجراءات الاجتماعية التي اتخذتها فرنسا كلفتها مبالغ ضخمة وحسب المنظور الكنزي كانت تنتظر نتائج إيجابية على مستوى التشغيل، وهو ما يسمى عادة بانتعاش الشغل عن طريق الإنفاق العمومي إلا أن النتيجة كانت ضعيفة حيث سجلت 0,3 سنة 1981 و 1,2 سنة 1982.

وقد تمكنت من خلق أو المحافظة على 320.000 ألف منصب شغل ما بين 1981-1983 وهي نتائج ضعيفة مقارنة بالإنفاق العمومي وهذا ما دفعها إلى إعادة النظر في سياستها حيث شكلت حكومة جديدة سنة 1983 حرصت على وضع برنامج تقشف صارم للاختلال الذي عرفه الميزان التجاري حيث بلغ العجز 36 مليار فرنك فرنسي سنة 1983. وبهذا اثبتت تجربة فرنسا فشل سياسية إنعاش الاقتصاد عن طريق الإنفاق العام فنتائجها غير مضمونة وعواقبها غير محدودة.¹

ب. **تبني الحل النقدي لخلق مناصب شغل جديدة** ويتمثل في تحسين ظروف الصادرات عن طريق تخفيض العملة لما لها من تأثير إيجابي على سوق الشغل وهناك مثال ناجح حيث تبنت السويد الحل النقدي بتخفيض العملة لإنعاش الاقتصاد سنتي 1981 و 1982 وأدى انخفاض سعر العملة إلى انخفاض كلفة اليد العاملة ما بين 20 و 25%. وسجلت نتائج إيجابية تمثلت في نمو حجم سوق الصادرات السويدية بنسبة 6% سنة 1983، كما ارتفع الدخل الفردي الخام بنسبة 1.1% سنة 1982 و 1.8% سنة 1983 و 4% سنة 1984.²

ورغم النجاح الباهر الذي حققته التجربة السويدية بتخفيض العملة، وبفضله خفضت نسبة البطالة إلا أنها تجربة محفوفة بالمخاطر وغير مضمونة لأسباب هي:

¹. حسن قرنفل: المرجع السابق، ص: 341

². المرجع نفسه، ص: 342

أ. التأثير السلبي لتخفيض على الميزان التجاري إن تخفيض العملة يؤدي إلى ارتفاع ثمن الواردات وتحتاج زمن طويل للاستفادة من الصادرات، كما أن ارتفاع الواردات قد تحد من قيمة الاستفادة من ارتفاع الصادرات، إن تخفيض العملة لا يؤدي بشكل مباشر إلى ارتفاع حجم الصادرات لأن هذه الأخيرة تحتاج إلى مواد أولية أو نصف أولية يتم استيرادها، وبهذا ترتفع أثمانها وينعكس على اسعار الصادرات، كما أن تخفيض العملة لا يمكن أن يؤدي فعلا إلى ارتفاع الصادرات، إلا إذا بلغ السوق الداخلي الإشباع وسجل فائضا في الإنتاج الوطني أما إذا لم يتحقق ذلك فسيؤدي تخفيض العملة إلا التضخم.

ب. تخفيض العملة يؤدي إلى ارتفاع المطالب النقابية وهو ما ينتج عنه ارتفاع كلفة الانتاج وبذلك فإن الاستفادة من تخفيض العملة لن يدوم طويلا .

إن تخفيض العملة حل لا يصلح لدول العالم الثالث خصوصا التي تعتمد في صادراتها على المواد الأولية و المنتجات الفلاحية وتخفيض العملة يؤدي إلى نقص الإقبال على الصادرات وبذلك ترتفع المواد المستوردة وهذا ما أثبتته تجربة البرازيل سنة 1953.

ج. تبني حل التخفيض من كلفة اليد العاملة : إن تخفيض الأجور له تأثيرات إيجابية عديدة هي خفض قيمة الواردات المتعلقة بالاستهلاك ومن ثم إعادة التوازن للميزان التجاري، وبأن الرفع البطيء للأجور هو أحسن حل لمحاربة البطالة الكلاسيكية على حسب النظرية الليبرالية، كما يعتبر انخفاض الاجور يساعد على توظيف عدد أكبر من العمال.¹

إلا أن هذا التحليل الكلاسيكي لكلفة اليد العاملة يشكو من عدة ثغرات منها الأجر ليس كلفة للمقاولة بل هو دخل وإذا تم تقليصه سينخفض الاستهلاك العام الذي بدوره سيؤثر سلبا على النشاط الإنتاجي، بمعنى آخر إن تخفيض الأجر لا يحسن من مستوى التشغيل إلا إذا ارتفعت قيمة الصادرات بنسبة كبيرة في انخفاض قيمة الاستهلاك الداخلي، أي توجيه الإنتاج نحو الخارج.

وفي إطار التقليص من كلفة العمل لتحفيز سوق الشغل بلور مجموعة من الباحثين (مفهوم مرونة التشغيل والأجور) وقد اظهرت دراسات في الثمانينات أن الأجور الفعلية جد مرنة في أمريكا واليابان وكندا مقارنة بأوروبا ولذا سعت هذه الأخيرة باستخدام مجموعة من الوسائل لتحقيق مرونة التشغيل والأجور وتتمثل في:

¹. حسن قرنفل : المرجع السابق، ص: 343

- لا مركزة décentralisation المفاوضات الخاصة بالأجور: وهذا ما نجده في أمريكا وكندا واليابان إلا انه هناك بعض الدول لم تتفعهم هذه الوسيلة.
- عدم الرفع من الأجور بعد ارتفاع الأسعار
- الرفع من الفرق بين الأجور بالتخفيض من الحد الأدنى للأجور على المستوى الفعلي¹.

• التخفيض من كلفة اليد العاملة غير المأجورة: وهي من أحد الوسائل الفعالة التي تحد من البطالة وتساهم في إنعاش التشغيل ويقصد بها مساهمة أرباب العمل في صناديق الضمان الاجتماعي والتقاعد وقد نجحت هذه الوسيلة في كثير من البلدان، ثم جاءت محاولات لتخفيض من مساهمات أرباب العمل بشرط المحافظة على نفس المستوى وذلك بالرفع من مساهمة العمال أنفسهم، وذلك بالرفع من الضرائب على الأجور إلا أنه لم يتبين لحد الآن أنه قرار صائب لذلك اتجهت الحكومات والمقاولات إلى إجراء آخر يخفض من نسبة البطالة دون الإضرار بمصالح أرباب العمل والعمال، وقد اقترح وايزمان **weitzmann**، نظام اقتسام الأرباح، ولهذا الغرض تحدث عن نظام للأجور يعوض النظام التقليدي يقوم أساسا على نتائج المقابلة اي يتحدد الأجر على حسب ما حققته المقابلة².

يتميز نظام الأجور الجديد بتشجيع المقابلة بتوظيف عدد أكبر من العمال، وفي حالة تراجع المقابلة تخفض الاسعار دون اللجوء إلى التسريح، فالأجر ينقص أو يرتفع بحسب أحوال المنظمة وبهذا يشعر العامل بنوع من الأمان لاستقراره في العمل.

إن لنظام اقتسام الأرباح مفعولان إيجابيان من الناحية النظرية:

- أ. خلق ديناميكية داخل سوق الشغل لأن الأجر الثابت أقل من الكلفة الفعلية، مع تزايد الطلب على اليد العاملة وهذا يعطي فرصة لتحقيق مبدأ العمالة الكاملة.
- ب. يساهم نظام التأجير في خلق مرونة في الأسعار وهو أحسن إجراء وقائي ضد ارتفاع الأسعار والبطالة.

إلا أن تطبيقه على أرض الواقع واجه عدة صعوبات من أبرزها تخفيض الاجور في حالة التراجع الاقتصادي يؤدي إلى تراجع إنتاجية العمل، وفي هذه الحالة سيتأثر العمال الدائمون لأن

¹. حسن قرنفل : المرجع السابق ، ص: 344

². المرجع نفسه، ص: 345

أجرهم سيتأثر في مقابل توظيف عمال جدد، مع رفض النقابات التوظيف الجديد، إضافة إلى نظام اقتسام الأرباح للحد من البطالة الكينزية أمر مشكوك فيه.

إن تبني نظام التأجير القائم على اقتسام الأرباح يفرض تدخل الدولة لتحفيزه وتشجيعه مع تقبل العمال تذبذب أجورهم بحسب أحوال الاقتصاد.

بعد فشل كل التدابير والإجراءات السابقة في إنعاش الشغل تم التفكير في حل جديد أطلق عليه مرونة الشغل *la flexibilité de l'emploi* ويقصد بها القدرة على التأقلم مع التغيرات المستمرة التي تطرأ على مستوى الإنتاج مع قدرة الفاعلين الاقتصاديين على التأقلم مع التطور التكنولوجي على المدى البعيد.

طبقت مرونة الشغل من طرف الدول الصناعية بعد أزمة الطاقة مباشرة كأول إجراء من إجراءات التشغيل للتقليل من صلابة سوق الشغل أي ما يسمى بالمرونة فيما يخص أعداد العمال وتتخذ المرونة عدة أشكال وقد ميز أحد الباحثين بين خمسة إجراءات:¹

1. **المرونة الكمية الخارجية:** وهي تسهل عملية الدخول والخروج من المقولة ويوجد إجراءين أساسيين هما:

أ. **تشريع التسريح:** *la législation des licenciements*. للحديث عن تشريع التسريح لا بد من العودة إلى التشريعات الخاصة بالشغل، فعلى سبيل المثال قوانين العمل في الولايات المتحدة وكندا واليابان جد مرنة وتسمح للمقولة بتسريح العمال إذا اقتضت الضرورة، على خلاف الدول الأوروبية فقوانين العمل جد ثقيلة وتشكل عائقاً أمام التشغيل على المدى الطويل، لذا تم اللجوء إلى حلول بديلة كالععمل الجزئي *travail à temps partiel* أو عقود العمل ذات المدة المحددة.

ب. **استعانة المقولة بالعمل المؤقت وإبرام عقود شغل ذات مدة محددة** ويشكل العمل الجزئي إجراء آخر من إجراءات المرونة الكمية الخارجية وهو إجراء معمول به في العديد من الدول.

2. **المرونة الكمية الداخلية:** وتتحقق بإعادة ضبط أوقات العمل على حسب حاجيات الإنتاج، ويعتبر موضوع إعداد وقت العمل *Aménagement du temps du travail* من الرهانات الحاسمة في المفاوضات بين النقابات وأرباب العمل.²

¹.حسن قرنفل : المرجع السابق ، ص: 348

². المرجع نفسه، ص.ص:349- 350

3. **المرونة الوظيفية:** ويقصد بها التكوين المستمر للعمال على حسب احتياجات المنظمة مع إمكانية إعادة توزيع العمال على الوحدات الإنتاجية على حسب احتياجات المقاوله وتنظيم العمل ضمن جماعات مستقلة وهذا شكل من أشكال المرونة مما يسمح إلى عدم لجوء المقاوله إلى المرونة الخارجية أي تسريح العمال، وبهذه الاجراءات السالفة الذكر تساعد المقاوله على هيكلة نفسها وهيكله سوق الشغل.

4. **اللجوء إلى مؤسسات صغرى :** تعمل لحساب المؤسسة الأم L'externalisation. ويمكن من نقل أعباء العمال (الأجور، الضمان الاجتماعي، التغطية الصحية... إلخ) من المؤسسة الأم إلى مؤسسات أخرى.

5. **مرونة الأجر:** ويقصد به أن يضم أجر العمال جزءا من الأرباح ينخفض أو يرتفع على حسب ارباح المقاوله وذلك لتخفيف من كلفة العمل.

إن مختلف الحلول والإجراءات التي تخص سياسة التشغيل لا تعني أن الدول الصناعية وجدت حل نهائي لمشكلة التشغيل فهناك حلول اثبتت جدارتها وخففت من حدة البطالة وحلول أخرى أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة، إلا أن الدول الصناعية أيقنت أنها لا بد من تدخل الدولة في سن القوانين وتصحيح الاختلالات والتشوهات وأن قوانين السوق الليبرالية لوحدها غير كافية لتحقيق التوازن والعمالة الكاملة. أما مشكل التشغيل سيضل المشكل الأول الذي يشغل بال كل حكومات العالم.¹

2. تحليل تطور سياسات التشغيل في الجزائر:

ورثت الجزائر بعد الاستقلال مهام عديدة في مختلف القطاعات، اقتصاد هش، مجتمع يعاني من مختلف الآفات الاجتماعية، الفقر، التهميش، الأمية، البطالة التي هي من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي عان منها المجتمع ولا يزال يعاني، فلزم على الدولة أن تقوم بمجموعة من المهام والوظائف للنهوض بالاقتصاد وتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، وقد بدأ العمل في مهام التنمية في سنة 1966، ومن أبرز المهام التي تولتها الدولة آنذاك هي القضاء ولو جزئيا على الفقر والبطالة.

إن الحديث عن البطالة في الجزائر مرتبط بالسياسات الاقتصادية التي اعتمدها الدولة من غداة الاستقلال إلى يومنا هذا، وبالتالي فإن البطالة ظاهرة تمتد جذورها إلى سنوات طويلة نتيجة جملة

¹. حسن قرنفل: المرجع السابق ، ص.ص: 253-352

من الأسباب التي أدت إلى ظهورها منها ما هو اقتصادي، سياسي، سكاني، منها التقني والتنظيمي والإداري، وهو ما نتج عنه عدم تمكن من توفير فرص عمل كافية لأفراد المجتمع.¹

لقد عرف الاقتصاد الجزائري تطورات وتغيرات عديدة صاحبها تغيرات في الاستراتيجيات والأنظمة، وأنواع السياسات التي طبقتها الجزائر من الاستقلال إلى يومنا هذا سنقوم بعرض أهم المحطات التي مرت بها سياسات التشغيل :

المرحلة الأولى: 1966-1980 : و في هذه المرحلة تم الاهتمام بحل مشكلة البطالة التي كانت هي المشكل الأساسي بعد الاستقلال وقد قسمت هذه المرحلة إلى مرحلتين:

الفترة ما قبل سنة 1973:

قد تميزت هذه الفترة بتوفير مناصب عمل مؤقتة وكانت أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية، وذلك لتطبيق برنامج بناء القرى وتجهيز المدن، كما تميزت هذه الفترة بهجرة عمالية مما خفف من حدة البطالة، بالإضافة إلى الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي.²

الفترة بين سنة 1974 - 1980:

في هذه الفترة تبنت الجزائر سياسة التنمية الشاملة عم طريق اللجوء إلى تبني سياسة المخططات التنموية، ومن مهام المخطط الرباعي الأول هو محاولة إيجاد استراتيجية ومواصلة استيعاب البطالة، كما قامت بتكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها، كما أوكلت الدولة المؤسسات بتسيير اليد العاملة وأوكلت لها بعض المهام التي كانت من اختصاصها ومن بينها النقل، الخدمات، العطل، بالإضافة إلى التكوين المهني.

كما تميزت هذه الفترة بوفرة عروض العمل مع الاستعداد الكبير لطالبي العمل بقبول المناصب الشاغرة ومن أهم ما امتازت به هذه الفترة ما يلي:

1. انخفاض ملموس لطالبي العمل.
2. استقرار في عرض العمل.
3. عدم تحقق سياسة تكوين وتدريب الجماعات المختلفة وذلك لعدم الاهتمام الفعلي بها

من قبل المسؤولين.

¹. بن بركة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي : سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011

². مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان، 2008، ص: 164

4. اختلال في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات الاقتصادية.

5. ضعف إنتاجية العمال.

6. توجه الجزائر مباشرة بعد الاستقلال إلى القطاع الصناعي بعدما كانت تهتم بالفلاحة لسنوات طويلة وهذا ما خلق فجوة في الاقتصاد الجزائري، فصناعة تحتاج إلى مؤهلات وخبرات لم تملكها في ذلك الوقت.

المرحلة الثانية: 1980 - 1990:

تميزت هذه الفترة بتراجع التشغيل في الجزائر على خلاف فترة الثمانينات التي شهدت نمو ملحوظ للتشغيل ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى فترتين:¹

الفترة الأولى : المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984)

في هذه الفترة وضع المخطط الخماسي الأول ومن أبرز أهدافه خلق فرص للعمل نتيجة الطلب المتزايد للعمل وبرز هذا من خلال الإجراءات التي اتخذتها الدولة والتي ترمي إلى نقص من ظاهرة عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية والامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال مع تطوير مفهوم التكوين والاهتمام به، مع الاستخدام العقلاني لليد العاملة كضبط للهياكل التنظيمية.

امتازت هذه المرحلة بتوفير مناصب عمل في قطاع الإدارة وأغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية وهذا راجع إلى تزايد نسبة السكان الذي عرف نموا يقدر بـ 3.2 % سنويا، و القطاع الثاني يتمثل في البناء والأشغال العمومية ويرجع هذا إلى الأولوية التي منحتها الدولة لقطاع السكن من أجل إتمام ما جاء في المخطط الرباعي وتطبيقه ضمن المخطط الخماسي لتدارك التأخير في إنشاء السكنات الاجتماعية، أما القطاع الصناعي لم يساهم إلا نسبة قليلة في خلق مناصب عمل ويعود هذا إلى بداية الأزمة الاقتصادية والانخفاض التدريجي لأسعار النفط وصعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى، كما ساهمت إعادة الهيكلة في انخفاض توفير فرص العمل.

أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أنه فقد ما يقارب 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي وتحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين، ويرجع هذا النقص في مناصب العمل إلى تراجع مردودية الأراضي و

¹. المرجع السابق، مدني بن شهرة، ص: 165 - 166

العوامل الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين مقارنة بالعمال في القطاعات الأخرى، وإلى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي تابعة للبلدية، عرشية، حبوس، هيكلية، تسيير ذاتي.....).

أما في القطاع الخاص فلم تحقق مناصب عمل كما كان متوقع، وذلك يرجع إلى عدة صعوبات كتجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات وتطبيق قانون الاستثمار الخاص¹.

الفترة الثانية: المخطط الخماسي الثاني (1985 - 1989):

في هذه الفترة تزايد معدل نمو الأفراد القادرين على العمل حيث تجاوز 4.5 مليون فرد سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون فرد سنة 1987، مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون فرد سنة 1987، وهذا ما عكس توقعات و الأهداف المسطرة في هذا المخطط باستحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أنه تراجع إحداث مناصب عمل من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989.

في هذه الفترة نلاحظ وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقي نسبيا عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي بقي في المرتبة الأولى.

لقد تأثر الاقتصاد الجزائري بالظروف الاقتصادية العالمية فالانخفاض الشديد في أسعار المحروقات والأزمة الاقتصادية العالمية وانخفاض الدولار الذي يعتبر عملة رئيسية في المعاملات التجارية الخارجية مما انعكس سلبا على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988. حيث تمثلت هذه الإصلاحات فيما يلي²:

1. إعطاء استقلالية أكبر للمؤسسات الاقتصادية العمومية حيث تتكفل بشؤونها بشكل مباشر والعمل على تحسين الإنتاجية ودراسة السوق وتغيير العقلية التي كانت سائدة والمتمثلة في الاتكال على الدولة وعدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة لمحاولة انفاض المؤسسة من الانهيار الذي يؤدي إلى التخلي عن العمال وزيادة في حجم البطالة.

2. ظهور صناديق المساهمة حيث تهدف إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة فهي العون الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة.

3. تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة.

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص.ص: 167- 169

². المرجع نفسه، ص: 171

4. وضع الاستثمار الخاص وفق الآليات المساهمة في التنمية الشاملة وإعطائه حرية أكبر وحددت له مهام من بينها إنشاء مناصب شغل.
 5. تشجيع التصدير وترقيته إلا أن نتائجه كانت محدودة نظرا لعدم وجود مواد قابلة للتصدير.
 6. توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض من البطالة الناجم عن تغيير سياسة التسيير الذاتي ونقص الاستثمار بسبب انخفاض واردات الجزائر.
- تميز المخطط الخماسي الثاني بتقليص عروض العمل وبفقدان لمناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية و الوسيطية و قطاع الغيار، وهذا ما أدى إلى عدم القدرة على الاحتفاظ بالعاملين وعدم المساهمة في خلق ثروات.
- إن تدهور الأوضاع في التشغيل مس بالدرجة الأولى القطاع الخاص وهذا ما أدى إلى تسريع العمال بمتوسط 20 ألف سنويا¹.

المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 - 2000).

رغم الإصلاحات الاقتصادية في أواخر الثمانينات إلا أن تدهور الاقتصاد في الجزائر كان واضحا من خلال ارتفاع الديون الخارجية وعدم القدرة على استيراد المواد الأولية والمواد النصف مصنعة وقطع الغيار، مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو و ارتفاع في نسبة البطالة وتدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، وهذا ما أدى إلى إعادة النظر في السياسات الاقتصادية والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاح على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة والفقر، فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد للدخول إلى اقتصاد السوق².

في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي:

حالة الشغل عند الاتفاق الأول:

وضع الاتفاق الأول إثر انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار الواردات من الحبوب والمواد الغذائية، وهذا ما جعل الجزائر تطلب تمويل من صندوق النقد الدولي مقابل

¹.مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص.ص:171-173

². المرجع نفسه ، ص.ص: 174-175

برنامج اقتصادي مكثف لمدة سنة، يمتاز بتنوع أهدافه لتدعيم الهيكلة المالية ليساعدها على استعادة قدرتها مستقبلا.

في هذه الفترة تقلصت عروض العمل مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث ارتفعت من 435000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 115000 بطل سنة 1990.

كما تشير المعطيات أن البطالة منتشرة أكثر عند صغار السن كما أنها مست المتعلمين بدرجة أولى وهذا على خلاف ما كان ينص عليه دستور 1989 المتضمن التكوين والتشغيل للجميع، وهذا راجع لعدم تطابق وتكامل سياسة التكوين والتشغيل.

حالة الشغل عند الاتفاق الثاني والثالث:

زاد الوضع الاقتصادي سوء مما لجأت الجزائر إلى عقد اتفاق جديد مع صندوق النقد الدولي والذي تعهدت من خلاله بإجراء الإصلاحات التالية:

* تخلي الدولة على تقديم المساعدات للمؤسسات العمومية وفتح المجال للقطاع الخاص.

* إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات.

* تخفيف القيود على التجارة الخارجية.

ومن مخلفات هذا الاتفاق زيادة هائلة في عدد البطالين، كما تأثر الاقتصاد الجزائري بشكل سلبي حيث تم تسريح العمال مع غلق بعض المؤسسات العمومية¹.

حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي:

لعبت المحروقات دور أساسي في الاقتصاد الجزائري لتغطية الديون ومنها ظهر العجز المالي في الجزائر.

من أهم محاور سياسة التعديل الهيكلي البدء في تنفيذ برنامج الخصخصة، إلا أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وإلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر.

من الآثار السلبية لهذه السياسات تفاقم مشكلة البطالة وذلك لغياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة، إن تباطؤ تطبيق الخصخصة أثر سلبا على مجموع الاستثمار وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24 % سنة 1994 إلى أكثر من 29 % سنة 1997.

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص.ص: 176 - 178

قد كان أغلب البطالين شباب أقل من 30 سنة بنسبة 80% وتلثين منهم عديمي الخبرة، وحوالي 80000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة، وحوالي 360000 أجيرو فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت العمل الموازي أو الغير رسمي يأخذ أبعاد أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي وهو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على البطالة.

تميزت فترة التعديل الهيكلي بما يلي:

- * أن خمس طالبي العمل من فئة النساء.
 - * 75.4% من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب.
 - * أغلب البطالين من المناطق الحضرية.
 - * نسبة 26.7% لا يبحثون عن عمل لأسباب مختلفة.
 - * خلفت تطبيق الإصلاحات الاقتصادية بطالين قدروا بنسبة 45%.
 - * صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة وهي أكبر نسبة من البطالين.
 - * زيادة العمل المؤقت على العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية¹.
- في هذه المرحلة تراجع مستوى الاقتصاد الجزائري على خلاف ما كان متوقعا بوضع سياسة تشغيلية عقب الأخرى إلا أن معظم الاستراتيجيات التي طبقت في الجزائر زادت من حدة البطالة خصوصا في فترة التسعينات.

المرحلة الرابعة : مرحلة انتعاش الاقتصاد الجزائري: (2001 - 2015): تميزت هذه المرحلة بنوع من الاستقرار الأمني و الاقتصادي، مع ارتفاع في أسعار المحروقات في السوق العالمية، وهو ما سمح للجزائر بانتهاج برامج لدعم الإنعاش والنمو الاقتصادي تهدف إلى امتصاص البطالة حيث تم استحداث عدد كبير من مناصب الشغل وانتقل معدل التشغيل من 72,7 سنة 2001 إلى 90,03 سنة 2011².

ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى أربع فترات وهي:

¹. مندي بن شهرة : المرجع السابق، ص: 181 - 183

². الأمير عبد القادر حفوطة، غرداين حسام: آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 3، العدد 04، جامعة أبي بكر بلقايد، جوان 2017، ص: 108

الفترة الأولى (2001 - 2004): برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي : في هذه الفترة كانت أوضاع المالية للجزائر جيدة نتيجة ارتفاع أسعار البترول، فسعت الجزائر إلى إعادة انطلاق النشاطات الاقتصادية وتعزيز امكانيات التنمية البشرية و المحلية، وللتخفيف من الأوضاع الاجتماعية السيئة الناجمة عن الإصلاحات الاقتصادية، قررت الدولة تطبيق هذا البرنامج لدعم الإنعاش الاقتصادي وهو موجه خصيصا إلى:

- * إنعاش النمو في مختلف مناطق البلاد.
- * تقوية الخدمات العمومية في المجالات الكبرى.
- * تحسين المستوى المعيشي.
- * دعم التشغيل والحماية الاجتماعية.

وكان له آثار إيجابية على سوق العمل حيث انخفضت نسبة البطالة من 3,2 مليون بطل سنة 2001 إلى 1,7 مليون بطل سنة 2004¹.

البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005 - 2009):

هو برنامج وضع لتعزيز المكاسب الاقتصادية المحققة ومعالجة النقائص المسجلة في البرنامج السابق، وجاءت أهدافه مكملة لأهداف برنامج دعم الإنعاش وتمثلت فيما يلي:
إنشاء 100000 مؤسسة اقتصادية.

توفير 2 مليون منصب عمل في مختلف القطاعات لإنفاص عروض العمل المتزايدة.
إنشاء 150000 محل تجاري وإنجاز الآلاف من الهياكل التربوية والثقافية والاجتماعية.
ساعد هذا البرنامج في التقليل من معدلات البطالة حيث قدرت البطالة سنة 2005 بنسبة 15,3 وانخفضت إلى 10,2 % سنة 2009².

برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014):

ويعتبر هذا البرنامج ضمن حركية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت منذ 2001 وقد شمل

شقين:

- * الشق الأول : استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها.
- * الشق الثاني : إطلاق مشاريع جديدة.

¹. الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام : المرجع السابق، ص:109

². المرجع نفسه، ص: 109

ويخصص البرنامج أكثر من 40 % من موارده لتحسين التنمية البشرية، وقد خصص حوالي 350 مليار دج لمرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب انتظار التشغيل، وتضاف نتائج التسهيلات العمومية لإنشاء مناصب الشغل إلى العدد الهائل من مناصب العمل التي سيوفرها المخطط وبولدها الازدهار والنمو الاقتصادي، وهذا لتحقيق الهدف الأساسي من هذا البرنامج والمتمثل في إنشاء 3 ملايين منصب شغل خلال الخمس سنوات، إلا أن الإحصائيات تبين أن البطالة لسنة 2010 و 2011 قدرت بـ 10. % بينما سنة 2012 قدرت بـ 11% أما سنة 2013 عرفت انخفاض طفيف حيث قدرت بـ 9,8% أما سنة 2014 ارتفعت إلى نسبة 10,6%. إن الملاحظ في نسب البطالة يتبين له أن معدل البطالة تقريبا لم يتغير وبقي في نفس المستوى¹.

المخطط الخماسي الثالث للفترة الممتدة من 2015 إلى 2019:

كما يعرف ببرنامج الاستثمارات العمومية وهو جاء استكمالاً للبرامج السابقة، ويهدف هذا المخطط إلى:

- * إعطاء الأولوية لتحسين الظروف المعيشية للسكان.
- * تحقيق معدل نمو بمعدل 7%.
- * محاولة تطوير الاقتصاد وإنعاش الصادرات في مواد أخرى خارج المحروقات.
- * الاستمرار في محاربة البطالة وتشجيع ثقافة الاستثمار المنتج الذي يساهم في خلق الثروات وبالتالي فتح مناصب عمل.

قد شهدت السنة الأولى من تنفيذ المشروع ارتفاع في نسب البطالة حيث قدرت بـ 11,2% حيث قدرت نسبة البطالة في سنة 2014 بـ 10,6% وهذا بسبب سياسة التقشف التي فرضتها الحكومة حيث قامت بتجميد التوظيف مؤقتاً باستثناء قطاع الصحة والتعليم ، وجاءت هذه الإجراءات بسبب انخفاض أسعار المحروقات مع نهاية 2014.²

3. مبادئ وأسس سياسات التشغيل:

لسياسة التشغيل عدة أسس ترتكز عليها وتتمثل فيما يلي:

¹. الأمير عبد القادر حفوطة، غرداين حسام : المرجع السابق، ، 110

². المرجع نفسه، ص: 111

1. **التشغيل الكامل:** بمعنى توفير منصب عمل لجميع الأفراد في سن العمل، طالبي العمل والقادرين عليه، والبطالين، وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل بـ "التشغيل الكامل بمعنى انتهاج 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 أنجح، وبالفعل فإن الهدف هو توفير مناصب العمل لتوكيد التنمية الاقتصادية"¹ ومن خلال نص الميثاق يتبين أن التشغيل الكامل يقصد به:

- توفير مناصب عمل لجميع العاطلين عن العمل، والقضاء على البطالة.
- هي عملية متواصلة في إيجاد فرص عمل مع الحرص على تكوين العمال على حسب مقتضيات سوق العمل.

• توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.

لقد تبنت الجزائر التشغيل الكامل بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964، وقد اعتبرته هدف أساسي بتوفير عمل لكل الأفراد الذين يبحثون عن عمل.²

2. **التشغيل الإنتاجي:** يقصد به توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ويقصد به لا يقتضي الأمر بتوفير مناصب عمل للتشغيل الأفراد فقط بل ينصب في إيجاد العمل المنتج لأن الإنتاج هو أساس التنمية الاقتصادية وبذلك تتحسن الظروف المادية للمجتمع وترتفع مستوى معيشة الأفراد، وهذا كله تم تقريره في الميثاق الوطني 1986 كما تم ربط نوعية العمل الذي يجب توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الأعمال التي تتناسب مع ما تلقته الأجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من مشاركة في عمل أحسن.³

لقد أقرت منظمة العمل الدولية في جوان 1964 أن تكون الأعمال المتاحة منتجة بقدر الإمكان.⁴

¹. الأمير عبد القادر حفويزة، غرداين حسام: المرجع السابق، ص: 112

². رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، 5، 2011، ص: 70

³. الأمير عبد القادر حفويزة، غرداين حسام: المرجع السابق، ص: 113

⁴. رواب عمار، غربي صباح: المرجع السابق، ص: 71

وبهذا فإن الإنتاج هو أساس رقي وازدهار أي مجتمع لذا يعتبر من أهم الأسس التي تبني وفقها سياسات التشغيل فالبلد الغير منتج يعاني من مشاكل مختلفة تمس كيانه الاجتماعي وبهذا يصبح مجتمع يعاني من مختلف الآفات الاجتماعية التي تخلفها مشاكل اقتصادية.

3. **التشغيل المستمد على حرية الاختيار:** ويتعلق هذا المبدأ بحرية الأفراد في اختيار العمل الذي يمارسوه بدون أي ضغط وهذا ما تم الاتفاق عليه في مختلف المنظمات العالمية، وقد أكد تصريح "فيلاديلفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة آثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر "أن لجميع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية و الروحية بحرية وكرامة في ظل أمن اقتصادي وفرص متساوية".

كما نص 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 يتبين أن لكل فرد الحق في العمل مع اختياره بحرية تامة وبما يتوافق مع ميوله ومؤهلاته، ولهذا لا بد من تزويد الأفراد بما يحتاجونه من معلومات عن العمل المتوفر مع تقديم النصائح والإرشادات لاستغلال موهبتهم على أحسن وجه مع التركيز على ما تحصلوا عليه من علم وتكوين ومعرفة.¹

إذن من الأسس التي تركز عليها سياسات التشغيل هي الحرية التامة في اختيار العمل دون أي ضغط وإكراه يجعل العامل مرغم ومحبط على أداء عمله وبهذا تقل مردوديته ويكون جو عمل مشحون بالتوترات وغير مناسب للإبداع والتفاني في العمل.

4. **كفالة الاستقرار:** ينص مؤتمر منظمة العمل الدولية على أن سياسة التشغيل لا بد أن تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل قدر الإمكان، ويتم ذلك بحصر جميع التغيرات الغير المناسبة للعمل مع ضمان استقرار العمل وهذا الأخير يتطلب ما يلي :

- التحكم في البطالة التكنولوجية أو الانتقالية : ويتم ذلك بتدريب وتكوين العمال باستمرار أي بدورات تطوير لكي لا يتعرضوا لطرده بسبب عدم تحكمهم في التكنولوجيا المستوردة.
- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها.
- توزيع القوى العاملة بشكل متوازن و في مختلف مناطق البلاد.

¹.رواب عمار، غربي صباح: المرجع السابق، ص: 71

• وضع قوانين تخدم مصلحة العامل وتمنع تسلط أرباب العمل على العمال بطردهم أو فصلهم بدون مبرر.¹

مما سبق يتضح لنا أن أسس ومبادئ سياسات التشغيل تركز على أربع نقاط أساسية وهي تشغيل كامل أي تحاول القضاء على البطالة أو بالأحرى التقليل من حدتها بتشغيل جميع الأفراد الراغبين والقادرين على العمل، أما النقطة الثانية تتمثل في الإنتاج الذي يعتبر أساس رقي وازدهار أي مجتمع، أما النقطة الثالثة هي توفير حرية الأفراد في اختيار نوع العمل الذي يبرعون فيه ويتوافق مع مؤهلاتهم لكي تتجح أي منظمة، أما النقطة الأخيرة فتتمثل في الاستقرار أي أن يحس العامل بالاستقرار في الوظيفة التي يقوم بها من ويتم ذلك من خلال تحديد الأدوار التي يقوم بها العامل مع التحكم في المتغيرات الخارجية مثل التكنولوجيا كعامل أساسي وضبط القوانين لصالح العمال.

4. أنواع سياسات التشغيل:

لسياسات التشغيل تقسيمات مختلفة نذكر منها أشهر تقسيم:

أ. **سياسات التشغيل الإيجابية أو النشطة (Politique Active)** : يمكن تعريفها بأنها "تقاوم تفنين الوظائف من خلال المساعدة في الحفاظ على الوظائف الحالية ، وتعزيز وظائف جديدة وتكييف القوى العاملة مع احتياجات الاقتصاد"² ويقصد بها التركيز على الإيجابية في التشغيل ومحاربة رتابة الوظائف بالحفاظ على الوظائف الحالية مع خلق وظائف جديدة ومحاولة تكييف وتأقلم القوى العاملة مع الاحتياجات والتغيرات التي يفرضها الاقتصاد. ولقد ادرجت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي السياسات المختلفة التي تندرج في هذا التصنيف:

- * المصالح العمومية للتشغيل.
- * التدريب المهني.
- * الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.
- * الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير مؤهلة والإعانات على التوظيف.³

¹. رواب عمار، غربي صباح : المرجع السابق: ، ص: 71

². Patrick Cotelette : Les politiques de l'emploi ,<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>

³. Patrick Cotelette : Les politiques de l'emploi ,<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>

ب. سياسة التشغيل السلبية : وهي تعمل وفقا لحالة سوق العمل وتخفف بشكل مباشر من آثار التقنين في سوق العمل من خلال تقديم المساعدات الاجتماعية وقد حددت لها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية السياسات التي تدرج تحتها وتتمثل في :

* إعانة وتقديم مساعدات للبطالة

* منح التقاعد المبكر.

إن التمييز بين السياسات النشطة والسياسات السلبية معقد نوع ما ويمتاز بالتداخل والتقاطع والتشابه فمثلا تكوين وتدريب اليد العاملة له جانبان : الجانب الأول الواضح هو سياسة إيجابية تعمل على تنمية قدرات الأفراد في البحث عن عمل، أما الجانب الآخر فيتمثل في انشغال الأفراد في عملية التكوين والتوقف في البحث عن عمل وبالتالي انخفاض في نسبة البطالة، ف نجد أنفسنا نتحدث عن السياسة السلبية.¹

إذن التكوين يخدم السياسة الإيجابية والسلبية، ونفس الأمر ينطبق على الإعانة وتقديم منح للبطالة فعند تقديم للفرد منحة فإن هذا يمنحه الوقت للبحث عن وظيفة تتوافق مع مؤهلاته وإمكاناته وبالتالي سياسة منح البطالة هي سياسة إيجابية.²

• يوجد تصنيف آخر لأنواع سياسات التشغيل وهو الآخر يتضمن صنفين يتمثلان في : **التشغيل المباشر** : ويقصد به تولى المنظمات تشغيل العمال دون اللجوء إلى مكاتب التوظيف.

التشغيل المؤقت : وهو توظيف مؤقت بحسب احتياجات المنظمة مثل العطل الصيفية وترك فراغ فيتم ملأ الأماكن الشاغرة لفترة محدودة، أو يشتغل بحسب عقد مبرم بين العامل والمنظمة، وقد تزايد هذا النوع من التشغيل في السنوات الأخيرة أي هذا ما تطلبه سوق العمل.³

نلاحظ اختلاف واضح بين التصنيفات السالفة الذكر إلا أن التصنيف الأول يعتبر أقرب تداولاً والأكثر شيوعاً.

¹ .Patrick Cotelette : Les politiques de l'emploi ,<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>

² .Patrick Cotelette : Les politiques de l'emploi ,<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>

³ . الأمير عبد القادر حفوطة، غرداين حسام الموجع السابق، ص: 112

5. أهداف سياسة التشغيل:

إن لأي سياسة مهما كان نوعها فهي تركز في بناءها على الأبعاد الاستراتيجية التي تتحدد فيها جملة من الأهداف والتي تسعى إلى تحقيقها على أرض الواقع، ومن بين الأهداف التي تسعى سياسات التشغيل لتحقيقها ما يلي :

- توفير مناصب عمل لجميع المواطنين القادرين على العمل وطالبي العمل.
- رفع مستوى معيشة الأفراد.
- تحسين الأوضاع الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.
- تحقيق استقرار العمل و يعني استمرار العامل في عمله وإحساسه بالأمن الوظيفي ويتحقق هذا المطلب بالتحكم وتقليص التغيرات الخارجية التكنولوجية من جهة ومحاولة حماية العمال من تعسف بشتى أنواعه.
- التحكم وضبط التغيرات التي تطرأ على المنظمة مثل إدخال التكنولوجيا الحديثة والاستفادة منها مع عدم تأثر اليد العاملة سلبيا بها.
- تكوين وتدريب وإعداد اليد العاملة لتحقيق التأهيل المهني واكتساب المهارة المهنية.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل¹.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد المجتمع الراغبين في العمل والباحثين عنه².

6. تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر

تعتبر التحديات والمعوقات التي تواجهها الجزائر في ميدان التشغيل من أصعب التحديات، لأن حجمها كبير ومعقد وتتدخل فيها مجموعة من الظروف فهي تتعامل مع أكبر فئة في المجتمع وهي الشباب من جهة والإصلاحات والتحويلات التي شهدتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وتغير مفهوم العمل الدائم في حد ذاته من جهة أخرى ، خصوصا أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع واستمرار

¹. الأمير عبد القادر حفوظة، غرداين حسام: الموجع السابق ، ص: 112

². رواب عمار، غربي صباح : المرجع السابق ، ص: 70

تحويل المؤسسات إلى القطاع الخاص وتقليص عدد العمال بسبب الغلق، أو مواجهة الأزمات التجارية والمالية، كل هذا أمام تزايد عدد طالبي العمل كل سنة فهم في تزايد مستمر، وعموما يمكن حصرها في النقاط التالية:

* العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي الذي يواجه الشباب لندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة مما يعرضهم للاستغلال سواء في الأجر أو ظروف العمل، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل لغياب الرقابة.

* عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب سوق العمل، فالمؤسسات التعليمية تقوم بتكوين إطارات وعمال لن يجدوا عملا يناسب تخصصاتهم وتكوينهم مما يعرضهم للبطالة الإجبارية عند تخرجهم.¹

* عدم التحكم في الآليات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي وضعتها الدولة لمعالجة ظاهرة البطالة، خصوصا تلك الآليات الخاصة بتنظيم سوق العمل فهي تقتصر وسائل التقويم والأساليب الإحصائية للإعطاء أرقام حقيقة حول حقيقة البطالة في أوساط المجتمع.

* عدم توافق قوى العرض والطلب مع وجود اختلالات لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

* عدم وجود شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.

* انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.

* تفضيل الشباب للنشاط التجاري الذي لا يوفر مناصب عمل كثيرة أمام الاستثمار الذي يخلق مناصب عمل كثيرة.

¹. غالم عبد الله، حمزة فيشوش: إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور) ، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011

* ضعف روح المبادرة المقاولاتية في أوساط الشباب وتفضيلهم لعمل دائم، وضعف العوامل الاجتماعية والثقافية التي تدفع لتفضيل العمل المأجور¹. لا يمكن حصر التحديات والمعوقات فهي كثيرة ومتنوعة لأن التشغيل في حد ذاته يرتبط بجوانب وقطاعات واتجاهات عديدة، والتحديات و المعوقات التي ذكرت هي جزء بسيط، وغم ذلك فالحكومة الجزائرية تسعى جاهدة لكسر هذه الحواجز والعوائق من خلال مجموعة من البرامج والمخططات والآليات التي تساعدها على تخطيها أو التخفيف من حدتها بتوفير أكبر عدد من مناصب العمل للقضاء على معضلة البطالة.

ثانيا : نظريات التشغيل والبطالة

شهد العالم أنظمة اقتصادية مختلفة وكانت مشكلة البطالة رفيعة لكل نظام لذا حاولت مختلف المدارس والاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية دراستها وتحليلها وهذا ما نتج عنه فرع خاص عرف بالدورات الاقتصادية Business Cycles ويقصد به أن من نتائج النشاط الاقتصادي القائم على المبادرات الفردية وآليات السوق هو تقلبات دورية في حجم الانتاج و مستوى العمالة². ومن خلال ما سبق سنعرض أهم النظريات المفسرة لمشكلة التشغيل والبطالة:

1. النظرية التقليدية :

ظهر الاقتصاد السياسي في النصف الثاني من القرن الثامن عشر وكانت الصناعة هي المجال المهيمن على الاقتصاد ونتج عنه صراع اجتماعي متمثل في البطالة والفقر وهذا ما دعا الفكر التقليدي لدراسة البطالة³.

1.1. النظرية الكلاسيكية :

تقوم هذه النظرية من مبدأ دعه يعمل أتركه يمر لأدم سميث ويعتبرون أن الاقتصاد لا بد أن يترك يسير طبيعيا دون تدخل الدولة ومن أهم رواد هذا الاتجاه جان باتيستساي و مالتوس ودافيد ريكاردو وجون ستوارت ميل.

¹.سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد

خيضر، بسكرة، يومي 13 -14 أبريل 2011

². رمزي زكي : الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، ب ط، عالم المعرفة، الكويت، المنا 1998، ص:

³: مدني بن شهرة: المرجع السابق، ص: 239

قام أصحاب هذا الاتجاه بالتركيز على البعد الاجتماعي والاقتصادي ومن أهم افكارهم ومبادئهم أن هناك قوانين طبيعية تتحكم وتسير أمور الأفراد والاقتصاد ويرون أن ظهور البطالة والمشاكل الاجتماعية الأخرى ما هي إلى نتاج قوانين طبيعية تتحكم في الاقتصاد وليست من نظامهم.

- الحرية الاقتصادية دعامة الفكر الكلاسيكي بمعنى ترك كافة المعاملات الاقتصادية تسير من تلقاء نفسها دون أي تدخل من الدولة على حسب مبدأ "دعه يعمل أتركه يمر" كما أشار إلى مبدأ اليد الخفية " دور الميكانيزمات الحرة للسوق" مبدأ أساسي للحرية وتحقيق التشغيل الكامل لتحقيق النمو والازدهار والرفاهية وتدخل الدولة يحدث عرقلة للنظام الرأسمالي¹.

- المنافسة الحرة أو الكاملة أي جعل سوق العمل هي التي تتحكم في الطلب والعرض وتعيد تنظيم من الاختلالات التي تصيبه وهي تتحكم حتى في مستوى توزيع الدخل للأفراد.

- المصلحة العامة للسوق تتوافق مع المصالح الفردية والجماعية أي سعي الأفراد نحو تحقيق المصلحة الفردية تتحقق المصلحة الجماعية.

- الأجر يتحدد على حسب حركة النشاط الاقتصادي وعلى حسب نظرهم أن كلما زاد الأجر زاد النمو الطبيعي للسكان.

- تراجع الزيادة في طلب العمل إلى النمو السكاني الذي يزداد على حسب متتالية هندسية بينما الموارد الغذائية تزداد على حسب متتالية حسابية وبالتالي عدم التكافؤ في النمو على حسب روبرت مالتس وهذا سبب الفرق والبطالة وليس ظلم البرجوازية أي مشكلات حتمية وكان يرفض اعانة الفقراء لأنه يشجع الكسل و البطالة .

- العمل الإنساني المنتج يولد الثروة ويحقق الاكتفاء الذاتي

- النقود مجرد وسيط للتبادل وأداة لتسوية الحسابات والمدفوعات².

مما سبق عرضه يتبين لنا أهم مسلمات الفكر الكلاسيكي الذين يؤمنون بمبدأ الحرية المطلقة للعمل والفردية وأن أي مظاهر الفقر والبطالة ما هي إلى انعكاسات طبيعية لقوانين الطبيعة التي تتحكم في الاقتصاد و أن البطالة تحدث عندما عرض العمل أكثر من الطلب عليه يعالجون المشكلة بانخفاض الأجور وتزداد المنافسة بين العمال والقبول بأجر زهيد وتتنخفض تكاليف الانتاج ويزداد ربح الرأسماليون ويعترفون بنوع واحد للبطالة ألا وهي البطالة الاختيارية ويقصد بها اختيار العمال للبطالة

¹حسن قرنفل : المرجع السابق، ص: 38

². رمزي زكي :المرجع السابق ، ص.ص: 147-163

بمحض ارادتهم هروبا من الأجر المنخفض وبحث عن الأجر المرتفع ولا يعترفون بوجود بطالة إجبارية.¹

1.2. الاتجاه النيو كلاسيكي (التقليدية الجديدة) :

جاءت كرد فعل على الاتجاه الكلاسيكي وقد أنكروا مبدأ الحتمية والقوانين الطبيعية التي تحكم الاقتصاد وأظهروا أن المشاكل الاجتماعية والبطالة ما هي إلى نتاج النظام الاجتماعي السيئ التي جاءت به الرأسمالية ومن رواد هذا الاتجاه اسهامات مدرسة فيينا ومدرسة كامبيرج ومدرسة لوزان.² يرى أصحاب هذا الاتجاه أن سوق العمل تسود فيه المنافسة الكاملة وعنصر العمل يحمل عدة خصائص تميز سوق العمل منها تباين سوق العمل، و مرونة الأجور المساواة بين جميع الأفراد ونبهوا بوجود بطالة دورية وهيكلية يتحتم معالجتها بأدوات غير سوقية.³

فشل ضعف التشغيل بسبب ضعف مرونة الأجور وان توفرت شروط المنافسة المثالية بتوفير أجور لائقة تزول البطالة الاختيارية لأن العمال لا يعملون بأجر زهيد.⁴

اقترحت هذه المدرسة أن السير الجيد لسوق العمل و إلغاء جميع العوائق وفرض مرونة الأجور والشغل والتسريح مع تقليل تكاليف أجور العمال أقل مهارة يحقق التوازن ويقضي على مشكلة البطالة.⁵

3.1. المدرسة الكينزية:

سميت نسبة لمؤسسها جون ماينرد كينز John M.Keynes (1883-1946) اصدر كتابه النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود 1936 ولقد ركز على كيفية القضاء على مشكلة البطالة وتحقيق التوظيف الكامل في النظام الرأسمالي.⁶

نشأت هذه النظرية كرد فعل على الكلاسيكيين حيث رفض جزء كبير من النظرية الكلاسيكية هو أن الأجور الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل كما رفض فكرة النيوكلاسيكي

¹. علي عبد الوهاب نجا : مشكلة البطالة واثار الإصلاح الاقتصادي عليها - دراسة تحليلية تطبيقية - الدار الجامعية ،الاسكندرية، 2005، ص: 34

². زكي رمزي : المرجع السابق،ص: 244

³. مدني ين شهرة :المرجع السابق، ص: 241

⁴. علي عبد الوهاب نجا : المرجع السابق، ص: 38

⁵.حسن قرنفل : المرجع السابق، ص: 96

⁶. زكي رمزي : المرجع السابق، ص: 287

مرونة الأجور تمنع البطالة الاجبارية بل امكانية حدوثها و أشار إلى أن تدخل الدولة تحقق التوازن بين العرض والطلب وتمنع حدوث الدورات الاقتصادية و الكساد الاقتصادي.

يرى كينز أن الميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار يحددان حجم الاستخدام وهذا الأخير هو الذي يحدد الأجور.

اهم نقطة اعترض عليها كينز في التحليل النيو كلاسيكي هي أن قبول الأفراد بانخفاض الأجور يقضي على البطالة.¹

اعتبر كينز انخفاض تكاليف الإنتاج أي الأجور ينخفض القدرة الشرائية للأفراد وبالتالي يحدث الكساد والمشاكل الاقتصادية الأخرى و لابد من تعديل الأجور لزيادة القدرة الشرائية وبالتالي تنقص البطالة،

إن زيادة تشغيل العمال تتطلب العمل على زيادة حجم الطلب الكلي الفعال ، ان مرد جميع التقلبات التي حدثت في النظام الرأسمالي مردها إلى عوامل كامنة في نفوس البشر فالقدرة على الشراء تجعل الفرد قادرة على الادخار والاستهلاك والاستثمار وبالتالي اصلاح النظام والقضاء على الكساد من أهم اضافته للتحليل هو الجوانب النفسية.²

البطالة في هذه النظرية غير مقصودة فحجم البطالة يحدد على حسب الطلب الفعلي الذي يتحدد بدوره حجم الانتاج وحجم التشغيل.³

رغم أن كينز دمر دعائم النظرية التقليدية والمحدثة إلا أنه لم يتمكن من إرساء دعائم قوية لنظريته بالرغم من الضجة التي أحدثها آنذاك.

2. المدرسة الماركسية :

ظهرت الماركسية في القرن التاسع عشر تقوم على مبدأ دراسة المادة وأهم ما جاء في تحليله تطور المجتمع الاقتصادي بتركيز على المادية التاريخية والجدلية وركز على المجتمع الرأسمالية وظهور الطبقة.⁴

هي نظرية قائمة على نقد الرأسمالية ورائدها كارل ماركس الذي يرى هو وزملاؤه أن رغبة الرأسماليين في تحقيق الربح يدفعهم إلى زيادة الاستثمارات وتطوير الوسائل المادية لزيادة الانتاج

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص: 242

². زكي رمزي : المرجع السابق، ص.ص: 295-300

³. بلقاسم العباس: تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، عدد(58) ديسمبر 2006، ص:09

⁴. علي غربي و آخرون: تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص:119

وبالتالي لا تزيد الأجور بنفس الوتيرة وزيادة الانتاج يؤدي إلى زيادة في السلع وعدم القدرة على بيعها وبالتالي وقف المصانع وتسريح العمال وظهور البطالة الإجبارية.

التحولات الاجتماعية في النظام الرأسمالي تغير الأبنية الاجتماعية بنزوح أهل الأرياف إلى المدن بحثاً عن العمل مع التسريح العمال من المصانع يولد جيش احتياطي من العمال العاطلين عن العمل وبالتالي تضغط الرأسمالية وتشغلهم بأجر زهيد¹.

البطالة ما هي إلى دليل على عجز النظام الرأسمالي خاصة عند تفاقمها فتخلف آثار سلبية على المجتمع وظهور صراعات ما يتولد عنه مشاكل سياسية، ولا بد من زوالها للقضاء على البطالة. تنتهي البطالة بتطبيق التخطيط المركزي وتوفير فرص عمل للجميع إلا أن الاشتراكية طبقت في الاتحاد السوفياتي وأوروبا الشرقية ونتج عنها مختلف أشكال الفوضى والتدهور الاقتصادي أدى ذلك إلى زوالها وانهيار الاتحاد السوفياتي²، وبهذا فإن النظام الاشتراكي فشل في تحقيق العمالة الكاملة وهو مطلب يصعب تحقيق أو يستحيل تحقيقه.

3. النظريات الحديثة :

يشمل هذا المنظور مجموع من النظريات التي حاولت تفسير مشكلة البطالة بدراسة اختلال توازن السوق ومن بينها :

3.1. نظرية البحث عن العمل :

غيرت هذه النظرية فرضية أساسية في النموذج التقليدي لسوق العمل والتي مفادها أن جميع المتعاملين على دراية تامة بما يحصل وهي مهمة صعبة للحصول على كافة المعلومات حول سوق العمل ولمعرفة العدد الفعلي للمتطلين والحصول على المعلومات وتقييم عملية البحث لا بد من اتباع خاصيتين الأولى: البحث والاختبار وتتطلب نفقات بينما الثانية تتطلب فترة زمنية طويلة ، وهو ما تعتمد عليه نظرية البحث عن عمل للحصول على العدد الفعلي للعاطلين عن العمل مع وجود فرص عمل شاغرة ولتفسير التباين بين الأجور لأصحاب نفس المهارة دون وجود أي خلل في آليات السوق. البطالة في هذه النظرية اختيارية واحتكاكية لأن الأفراد يتركون عملهم ويبحثون عن العمل الملائم لمهارتهم ولأجر المرتفع طول مدة البطالة على حسب الاجر الذي يبحث عنه الفرد وكذلك على حسب فترة كساد اقتصادي أو رواج اقتصادي كما أن الداخلين الجدد على سوق العمل أي

¹.مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص: 244

².جميل أحمد خضر وآخرون : المرجع السابق، ص.ص: 18-19

الشباب فينتقلون من وظيفة لأخرى لأنهم ليسوا على دراية تامة بمعلومات سوق العمل ولذلك فإن فترة بطالتهم تطول.

مما سبق عرضه يتبين لنا أن هذه النظرية ركزت على الأفراد وبحثهم عن عمل يوافق مؤهلاتهم مع ضرورة جمع المعلومات الكافية للحصول على وظيفة ملائمة إلا أن ما يعاب على هذه النظرية أنها لم تفسر ظاهرة البطالة وأن النتائج الميدانية عكس ما صرحت به فالأفراد الذين يبحثون عن عمل هم غير عاطلين بل يشتغلون.¹

2.3. نظرية اختلال سوق العمل :

قامت هذه النظرية برفض فروض الاتجاه الكلاسيكي والنيو كلاسيكي الذي مفاده استجابة الأجور والأسعار على النمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب وفرضت أن جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير لتحقيق التوازن و بذلك يتعرض سوق العمل للاختلال بوجود فائض في عرض العمل على الطلب عليه وتظهر البطالة الإجبارية ووقوعها مترامن لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات.

تقر هذه النظرية بوجود البطالة الإجبارية عكس الاتجاه التقليدي الذي يعترف بالبطالة الاختيارية والاحتكاكية كما أنها ركزت في دراستها على العلاقات القائمة بين سوق العمل وسوق السلع ويوضح E.MALINVAUD مؤسسها أن علاقة تشابك العلاقات تولد نوعين من البطالة.

- **بطالة كينزية :** ويقصد بها نقص طلب السلع وبهذا ينقص تشغيل الأفراد لنقص الطلب الفعال بمعنى وجود عاطلين مع وجود فائض في السلع فائض عرض عمل وعرض سلع.
 - **بطالة كلاسيكية :** وهي عكس البطالة الأولى انخفاض عرض السلع وعرض العمل وارتفاع معدل الأجور وبلجأ أصحاب العمل إلى عدم زيادة في عروض العمل والتشغيل وذلك لانخفاض الربح وهذه نقطة مشتركة في النظام الكلاسيكي لذا سميت بالبطالة الكلاسيكية.
- من خلال ما تم عرضه فان هذه النظرية حاولت تحليل البطالة على أنها ليست من الثوابت في النظام الاقتصادي بل هي تتغير حسب طلب العمل والعرض عليه وسوق السلع فهي علاقة بين مجموع متغيرات فانخفاض الانتاج ظهور بطالة غير احتكاكية وينتج عنه انخفاض الأرباح تظهر بطالة كلاسيكية وعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي تظهر البطالة الكينزية.²

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق ، ص.ص: 244-245.

². المرجع نفسه، ص.ص: 246-247.

ما يعاب على هذه النظرية دراسة العلاقات في فترة قصيرة وعدم تتبع علاقة بين المتغيرات لفترة طويلة لأن الظاهرة الاقتصادية ليست وليدة ظروف قصيرة بل هي تابعة لعدة ظروف، لا يوجد تجانس بين عناصر سوق العمل ومهما قدمت هذه النظرية إلا أنها لم تقدم حلول واقعية لسياسات التشغيل للقضاء على البطالة.

3.3 نظرية تجزئة السوق :

ظهرت نتيجة أبحاث ميدانية في أمريكا خلال فترة الستينات حيث أوضحت أن السوق الأمريكي يتعرض للتجزئة حسب العرق والجنس والسن وتتعلق هذه النظرية من فكرة وجود سوقين سوق رئيسي والآخر ثانوي.

أوضح **Piore** صاحب نظرية تجزئة السوق أن السوق الرئيسي يتميز بالمنشآت كبيرة الحجم والصناعات المتقدمة ويمتاز المشتغلون به بصغر السن وذكر وأجورهم مرتفعة ولديهم مهارات عالية واستقرار في الوظائف.

أما السوق الثانوي فخصائصه عكس السوق الرئيسي تماما منشآت صغيرة الحجم صناعات خفيفة يشتغلون به النساء وكبار السن والمهاجرين وأصحاب المهارات المنخفضة وفي هذه السوق لا يوجد استقرار في الوظائف المنشآت مهددة بالإفلاس لذا تظهر البطالة في الأسواق الثانوية لعدم وجود قوانين تحميهم خصوصا المهاجرين مع سيطرة أصحاب المنشآت الكبيرة على السوق.

إن أصل تجزئة السوق راجع إلى تطور النظام الرأسمالي واحتكار الصناعات لرجال الأعمال وفرض سيطرتهم على أسواق عناصر الإنتاج وقوة عمل مجزئة لسهولة سيطرتها والتحكم بها¹.

4.3 نظرية الرأس المال البشري :

تتعلق هذه النظرية من فكرة أساسية هي الفروقات أو الاختلافات في نوعية العاملين المؤثرة في الإنتاجية من روادها **William Petty** وتركز هذه النظرية على العنصر البشري وكيف يشكل فرق في الإنتاج.

يقصد برأسمال البشري جميع المهارات والكفاءات التي يكتسبها الفرد ويوظفها في النشاط الاقتصادي لتحقيق أقصى عائد وتمثلت فرضيات النظرية في أن كل استثمار في رأس المال البشري

¹ . دحماني رضا، مراد زايد: جدلية البطالة والنمو الاقتصادي حسب قانون أوكن لواقع الاقتصاد الجزائري (دراسة تحليلية وقياسية لفترة

1991-2015)مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الرابع، العدد 3، ص: 33

يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد ، كما أن الاستثمار يستلزم نفقات مع ضرورة التأكيد على الحصول على ربح يعوض نفقاته نقدا .

التعليم والتدريب مرتبطان بمتطلبات المؤسسة وترك التنظيم والضبط للسوق.

وجود نوعين من الأفراد النوع الأول قليل وذو قدرات تدريبية عالية والنوع الثاني يشكل الأغلبية

ولا يملكون مؤهلات تعليمية ويمارسون أعمال متدنية وهم في بطالة إجبارية.¹

أضاف آدم سميث في كتابه ثروة الأمم أن مهارة وكفاءة العاملين تتحكم في عملية الإنتاجية

ونوعية المخرجات، ولا بد من تحديد الأجر على حسب مهارة و الجهد و المستوى التعليمي للعاملين

في المنظمات ولا بد من الاستثمار في العنصر البشري لتقديم الأفضل.

أكدت هذه النظرية أن المورد البشري لا بد من الاستثمار فيه بتدريبه وتعليمه لأن الأفراد ذوي

المهارات والكفاءات العالية يمثلون رأسمال بشري لا يقل أهمية على الموارد المادية فيساهمون في

تحقيق أهداف المنظمة والإنفاق عليهم بتدريبهم وتعليمهم يعتبر استثمار وليس إنفاق.²

من خلال ما سبق يتبين لنا أنه رغم المحاولة لإيجاد دراسة شاملة لموضوع التشغيل والبطالة

التي تعاني منها مختلف المجتمعات الإنسانية والتي لا يمكن عزلها عن سياقها التاريخي والاجتماعي

والاقتصادي والظروف المحيطة بها إلا أنها لم تتمكن من القضاء على البطالة و إيجاد حل نهائي لها

فالظروف الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في تغير مستمر.

¹. دحمانى رضا، مراد زايد: المرجع السابق، ص: 33

². رياض بن صوشة : الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة في منظمات الاعمال، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية - العدد 28، الجلفة الجزائر

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن سياسات التشغيل هي كافة الإجراءات والتدابير والآليات التي تعتمدها الدولة للتخفيف من البطالة وهي أنواع سياسات التشغيل النشطة والتي تعتمد على خلق روح الابداع والابتكار وسياسات التشغيل السلبية ويقصد بها توفير مناصب عمل و تقديم منح البطالة كما تعرضنا إلى تطور سياسات التشغيل في العالم وفي الجزائر مع معرفة أهم مبادئها وأهدافها وفي الأخير تطرقنا إلى نظريات البطالة التي حاولت تفسير البطالة وإيجاد الحلول لها.

الفصل الثالث : البطالة و أجهزة سياسات التشغيل

أولا : البطالة

1. طبيعة مشكلة البطالة
2. أنواع البطالة
3. أسباب مشكلة البطالة
4. عوامل زيادة ظاهرة البطالة في الجزائر
5. الآثار المترتبة لمشكلة البطالة

ثانيا: أجهزة سياسات التشغيل في الجزائر

1. آليات قائمة على أساس العقود:
 - أ. الوكالة الوطنية للتشغيل
 - ب. وكالة التنمية الاجتماعية
2. آليات الدعم وأنظمة التحفيز على الاستثمار
 - أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
 - ب. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:
 - ج. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
 - د. الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة (ANGEM)

تعتبر البطالة مشكلة اجتماعية و أزمة اقتصادية تعاني منها مختلف دول العالم على العموم والجزائر بصفة خاصة، و لذلك سعت الدولة إلى إنشاء العديد من الأجهزة التي تعمل على التخفيف من حدتها، وكل جهاز يختلف على الآخر، و ذلك بغية أن يمس مختلف شرائح المجتمع الجزائري سنتعرض في هذا الفصل على مشكلة البطالة و أهم أسبابها في المجتمع الجزائري مع التعرض إلى مختلف آليات سياسات التشغيل والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

أولا : البطالة

1. طبيعة مشكلة البطالة

اختلفت الرؤى حول مشكلة البطالة منذ القدم كل نظر إليها من منظوره الخاص فابنيسينا مثلا يعتبر البطالة آفة تصيب الفرد وتحرمه من الاستفادة من مناحي الحياة، كما اعتبرها أحمد بن الدلجي تكاسلا مسئولا عن تسبب في فقر المصاب به. أما في الدراسات الحديثة فقد اعتبرها أحد الاقتصاديين بأنها (مؤشر على الأداء الاقتصادي) ولقد تم الاهتمام بمشكلة البطالة في مختلف العالم حيث اعتبرت أنها مشكلة (اقتصادية، اجتماعية، تعليمية، سياسية، وأمنية من الدرجة الأولى) لأن البطالة تمثل المحيط الذي تنمو فيه مشاكل اجتماعية متنوعة مثل الجريمة، التطرف، وأعمال العنف¹. إن مشكلة البطالة التي يعاني منها المجتمع المحلي وباقي المجتمعات الأخرى لا بد من الاهتمام بها، ووضع خطط عاجلة للقضاء عليها لأنها تهدد أمن واستقرار أي مجتمع، إذ أن إهمالها وعدم الاهتمام بها قد يؤدي إلى تفشي أمراض عديدة يصعب التحكم فيها فيما بعد.

2. أنواع البطالة

إن مشكلة البطالة تمس مختلف المجتمعات وتختلف فلا يوجد نوع بطالة واحدة ومن خلال ذلك سنتعرض إلى أنواع البطالة التي أقرها الباحثون و العلماء :

أ. البطالة الهيكلية: ويقصد بها ارتفاع نسبة البطالة بسبب تغير الهيكل الاقتصادي الوطني أي تغير في نوع السياسات الاقتصادية من جهة وسياسات التشغيل من جهة أخرى وقد يرد هذا التغير إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير تكنولوجي طرأ على المنظمة مما يستدعي تغير في طبيعة العمل، أو تغير في سوق العمل نفسه، أو انتقال الصناعات من منطقة إلى أخرى مما ينتج بطالة في تلك المنطقة.

قد عرفت البلدان المتقدمة نوع جديد من البطالة الهيكلية جراء العولمة وظهور شركات متعددة الجنسيات للاستفادة من الاستثمار في بلدان العالم الثالث تاركة العمال الذين يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى، إن البلدان التي يحدث فيها تغير جذري في هيكلها الاقتصادي ينجم عنه ارتفاع نسبة البطالة وذلك لعدم تكيف العمال أو بالأحرى عنصر العمل مع مستجدات والتغيرات التي تطرأ في الاقتصاد وهذا جوهر المشكلة في الجزائر.

¹. أسامة السيد عبد السميع : المرجع السابق ، ص:10

إن علاج مشكلة البطالة الهيكلية يتطلب جهد كبير ووقت طويل نسبيا حيث تتطلب تدريب وتكوين لاكتساب خبرات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغيير الحاصل.¹

ب. **البطالة الدورية:** ويقصد بالدورية لارتباطها بالدورة الاقتصادية وهي التقلبات التي تطرأ على المجال الاقتصادي والتجاري للدولة أي هي تحول من الازدهار إلى الركود فينكمش الإنتاج وقد تتوقف بعض المشاريع جزئيا أو كليا مما يفرض تسريح العمال ويطلق على هذا النوع البطالة العابرة.²

ج. **البطالة الاحتكاكية:** هي ظاهرة مؤقتة تحدث نتيجة الانتقال من عمل إلى آخر أو التوقف عن العمل وبحث عن عمل يتوافق مع إمكانيات ومؤهلات طالب العمل أو التوقف من أجل الدراسة أو بحث مؤسسة عن عاملين دون العثور على متطلباتهم وذلك يمكن إرجاعه لعدم وجود نقطة وصل بين الباحثين عن العمل وأصحاب العمل باختصار البطالة الاحتكاكية هي توقف مؤقت عن العمل لسبب ما.³

د. **البطالة السافرة (الصريحة):** وتتمثل في كثرة العرض وقلة الطلب أي طالبي العمل أكثر بكثير من مناصب العمل المتوفرة وقد تكون بطالة هيكلية أو دورية أو احتكاكية أما بالنسبة إلى مدتها الزمنية قد تطول أو تقصر ويمثل هذا النوع في الدول المتقدمة في مرحلة الكساد الدوري، أما في الجزائر فلها عدة أشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة والبطالة الموسمية في قطاعي الزراعة والمحروقات وبطالة المتعلمين التي تزايدت في السنوات الأخيرة بشكل رهيب خاصة بين خريجي الجامعات والمعاهد والمدارس.

هـ. **البطالة المقنعة:** تتمثل في وجود عدد من العمال يفوق متطلبات ذلك العمل، بحيث إذ تم توقيف هؤلاء العمال فلن تتأثر الإنتاجية إطلاقا ويطلق عليها الإنتاجية الحدية لأنها تعادل الصفر، وقد تكون إنتاجية سالبة في حالة تم توقيفهم وارتفعت نسبة الإنتاج وهذا يعني أن وجود هؤلاء الأفراد كان يعيق عمل الآخرين وبهذا تعرقل مصالح المنظمة.

يقصد بالبطالة المقنعة أن عدد العمال الموجودين في المنظمة أكثر من العمل التي تطلبه المنظمة أي أكثر من عامل يقومون بعمل واحد وهذا ما شهدته الجزائر خلال فترة التسيير الاشتراكي.

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق ، ص: 234

². العابد سميرة، عياض زهية : ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والتحديات، مجلة أبحاث، العدد الثاني، ديسمبر، 2018، ص : 40

³. جميل أحمد محمود خضر وآخرون : المرجع السابق ، ص: 20

ارتفعت البطالة المقنعة في الجزائر في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية وذلك لإتباع الجزائر سياسة اجتماعية ترجع لتبني الجزائر الحزب الواحد وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية¹.

و. **البطالة الموسمية:** وهي بطالة ذات طابع موسمي أي تحدث في موسم محدد مثل السياحة أو نشاط فلاحي وعند انتهاء المهام يتم تسريحهم بصفتهم عمال مؤقتين².

ز. **البطالة الإجبارية:** وهي توقف العامل عن العمل بشكل جبري وقهري وتحدث بتسريح العمال، وفي هذه الحالة لا يجد الباحثون عن عمل فرص للتوظيف رغم بحثهم المستمر وقبول شروط العمل وهذا النوع من البطالة يمكن إيجاده في الأنواع السالفة الذكر أي البطالة الإجبارية قد تكون هيكلية أو احتكاكية أو موسمية.

ح. **البطالة التكنولوجية أو الفنية:** ويقصد بها أن تحل الآلة محل العامل بدخول التقنيات الحديثة للمنظمة فنقل الحاجة إلى العمل اليدوي فبدل قيام عدد من العمال بعمل واحد فتحل الآلة محلهم. ونجد هذا النوع في الدول النامية التي تبنت اقتصاد السوق³.

3. أسباب ظهور البطالة:

لا تعتبر العوامل الاقتصادية محددًا أساسيًا في ظهور البطالة بل هناك عوامل أخرى ولا تقل أهمية على العوامل الاقتصادية، إن أسباب ظهور البطالة ليست مؤقتة أو وليدة اللحظة بل هي قديمة وممتدة في المجتمع ويمكن إرجاع الخلل في أكثر من محور من المحاور التالية :

محور القوى العاملة:

تحتاج الدولة في مختلف القطاعات والمجالات إلى مجموعة من الأفراد التي يقوم على أساسها تطوير ورقي أي مجال، ولاسيما المجال الاقتصادي الذي هو أساس ازدهار المجتمع لذا لا بد من دراسة تأهيل القوى العاملة وتوجيهها في الاتجاه الصحيح وتدريبها مع مراجعة طرق التدريب وإعطائه أهمية كبرى، ومنه التطوير المستمر لمجالات التعليم لملاحقة ركب التطور العلمي والتكنولوجي.

تعتبر المنظمة نسق مفتوح ولذا لا بد من دراسة السوق ومتطلباته لإنتاج ما يلاءم البيئة الخارجية من منافسة وحاجيات المجتمع لتحقيق المنظمة أهدافها وبالتالي تتحقق أهداف الأفراد

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق ، ص: 237 .

². محمد قادري ، شروق حدوش : تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة - مقارنة نظرية - مجلة دراسات - العدد الاقتصادي ، المجلد 10، العدد 2، جوان 2019، ص: 200

³. مدني بن شهرة ، المرجع السابق، ص: 238

والمجتمع ولتحقيق ذلك لا بد من التركيز على التكنولوجيا لأن لها أثر على تخطيط القوى العاملة فبدون إدراك المعارف لا يمكن اختيار التكنولوجيا الملائمة، وعدم الربط بين التعليم والتسريح والتمويل والتدريب من جهة وتكنولوجيا الإنتاج من جهة أخرى يؤدي إلى العجز وعدم القدرة على مواجهة المشاكل، أما بالنسبة للقوى البشرية فلا بد من المشاركة في تحديد المستوى المعرفي والأسلوب التعليمي لمؤسسات التعليم وطرق التكوين وذلك من أجل ملائمة تأهيل الخريجين لمتطلبات بناء القدرة التكنولوجية الذاتية المتجددة¹.

محور المعلومات والمعرفة

- معرفة جميع البيانات للتحليل اللازم سواء على المستوى الوطني أو مستوى كل قطاع.
- معرفة ما يحتاجه كل قطاع من آليات لتحقيق التطور في الدول المتقدمة مع الاطلاع المستمر على أحدث التطورات وأساليب تحقيقها.
- الاستفادة من تجارب الآخرين في معرفة أسباب البطالة وطرق الحد منها.

4. عوامل زيادة ظاهرة البطالة في الجزائر:

ليست ظاهرة البطالة في الجزائر معزولة عن العالم العربي والعالم ككل، ويمكن مردها لأسباب كثيرة مثل النمو الديموغرافي السياسة التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الشؤون التنظيمية كل هذه العوامل تؤثر عرض العمل والطلب عليه، يمكن تصنيف أسباب تفاقم مشكلة البطالة إلى:

عوامل خارجية:

1. انخفاض أسعار المحروقات يؤثر على نوع السياسات المتبعة من طرف الدولة لان الجزائر تعتمد كلياً على الريع البترولي وبذلك يتحكم في ارتفاع وانخفاض نسبة البطالة بنوع القرارات المتخذة كسياسة التقشف وتجميد عقود ما قبل التشغيل.
2. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى يؤثر الركود الاقتصادي العالمي على مستوى الدخل وبالتالي يتأثر قطاع التشغيل.
3. تدهور شروط التبادل التجاري
4. ارتفاع نسبة السكان مع زيادة في معدلات نمو القوى العاملة عدم وجود سياسة واضحة لخلق فرص عمل وبالتالي تفاقم مشكلة البطالة.

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص: 251

هناك عوامل خارجية أخرى تؤثر في البطالة مثل:

1. إتباع سياسات تنموية مستوردة لا تلائم مع خصوصيات ومتطلبات المجتمع المحلي كما تجعل ظروف العرض والطلب تتأثر بالدول الأخرى.
2. غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي وارتباطه ببرامج وشروط تنظمها وكالات ومنظمات دولية.
3. فشل معظم برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي.¹

عوامل داخلية:

1. التوقف على تعيين الخريجين:

كانت الجزائر تعتمد على التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية في القطاعات الحكومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة والذي أدى إلى ظهور البطالة المقنعة خلال النصف الأول من الثمانينات وعند تبني المخطط الخماسي الثاني (1985-1989م) تميز بتطور الشغل وذلك لعدة عوامل منها أزمة النفط سنة 1986 مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت مشكلة البطالة بظهور بطالة المتعلمين في الثمانينات بدل بطالة الأميين في السبعينيات.

2. عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل: إن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجيات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات وأيضاً في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنوياً من الخريجين دون أن يكون ذلك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين المؤسسات المعنية.²

تخلف نظم التعليم والتدريب وعجزها عن توفير كوادر مؤهلة وقادرة على مواكبة احتياجات العصر وسوق العمل.³

3. قوانين العمل وتشريعاته:

إن محتوى تشريعات قانون العمل ساهمت بشكل مباشر في ارتفاع نسبة البطالة

1. جميل أحمد محمود خضر وآخرون : المرجع السابق، ص: 26

2. مدني بن شهرة : المرجع السابق ، ص: 256

3. عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم: الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة الشباب في الدول العربية، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، مصر، 2007، ص: 20

4. قلة المؤسسات البحثية: إن تطور أي مؤسسة مربوط بالبحث المستمر وتطوير طرق الإنتاج ليتلاءم مع التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية إلا أن الجزائر لازلت تعتمد على الطرق التقليدية في الإنتاج مما جعل المؤسسات ضعيفة من ناحية التصدير وأثر هذا على مستوى الدخل والعمالة معا، فعدم وجود مخابر بحث تسعي إلى تطوير المؤسسات وتحسين الإنتاج والقدرة على الاستعمال الأمثل للتكنولوجيا الحديثة يزيد من نسبة البطالة، وعليه فكان انتقال التكنولوجيا الحديثة إلى الجزائر أحد أسباب زيادة البطالة لأن استعمالها محدود أي تكنولوجيا متقدمة وإنتاج ضئيل لا يتوافق مع التقنيات الحديثة وبالتالي لا تحتاج المؤسسة إلى عدد كبير من العمال وهذا ما أدى إلى زيادة البطالة .

5. تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة يؤدي إلى زيادة في نسبة البطالة، يهدف تخطيط القوى العاملة إلى خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وأهداف الفاعلين بها، وربما تحقق فائض مالي يعاد استغلاله وبهذا تخلف فرص عمل جديدة، أهمية تخطيط القوى العاملة معرفة ما تحتاجه كل المجالات لليد العاملة مع معرفة حجم اليد العاملة المتوفرة في المجتمع والتعرف على الفجوات الموجودة بين العرض والطلب لليد العاملة كما يساهم تخطيط القوى العاملة في تحسين مردودية المؤسسة ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب لان القوى البشرية هي المورد الحقيقي والفعال لأي منظمة.

يرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى الأسباب التالية:

- أ. نقص وعدم وجود إحصائيات دقيقة.
- ب. عدم وجود تواصل وتنسيق بين التعليم والتكوين وسياسة الشغل.
- ج. عدم تحديد حجم العمال الحقيقي التي تحتاجه أي منظمة وتوجيه البطالة المقنعة أو الجزئية إلى قطاع يحتاج عمال فاعلين للاستفادة منهم.

مما سبق نلاحظ أن عدم تطبيق تخطيط القوى العاملة بشكل جيد وفعال يؤدي إلى زيادة في

حده مشكلة البطالة.¹

6. التوزيع الجغرافي للسكان: شهدت الجزائر هجرة داخلية كثيفة تمثلت في نوعين:

¹. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص.ص: 258، 260

النوع الأول : تمثل في هجرة من الريف إلى المدينة للبحث عن العمل وهذا ما سبب في تزايد في نسبة البطالة في المنطقة المهاجر إليها، كما أن الظروف الأمنية والسياسية التي مرت بها الجزائر أثناء العشرية السوداء وتواجد الإرهاب بكثرة في الأرياف مما جعل الأهالي يتركون منازلهم وأعمالهم ويتجهون نحو المدن للبحث عن الأمن والاستقرار ، لذا نجد انخفاض في عدد السكان المتواجدون في الريف مقارنة بالمدينة التي تعاني بنسبة أكبر من مشكلة البطالة.

أما النوع الثاني : تمثل في الهجرة من مدينة إلى أخرى وقد انتشرت بشكل واسع وهذا راجع إلى التوزيع الغير عادل للمؤسسات الإنتاجية حيث تتركز في منطقة على حساب أخرى وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وعدم توازن التوزيع السكاني زاد من حدة البطالة في مناطق معينة.

7. برنامج الخصخصة:

يقصد بالخصخصة بيع أصول أحد المؤسسات التي تملكها الدولة إلى أحد الأفراد أو مجموعة منهم وتصبح تابعة للقطاع الخاص¹، كما تعتبر أسلوب وأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، بسياسة الخصخصة التي هي أحد الأدوات الهامة لبرنامج الإصلاح الاقتصادي بغرض الاعتماد الأكبر على السوق و القطاع الخاص بهدف تحقيق أعلى فائدة ممكنة في التنمية الشاملة والتوظيف الكامل². ولتطبيق هذه السياسة بيعت المؤسسات إلى القطاع الخاص وتم تسريح عدد هائل من العمال لان المؤسسات العمومية كانت تحوي الكثير من العمال الذي يفوق سعتها الاحتمالية وطبقت الجزائر سياسة الخصخصة أملا ان تقضى على البطالة بتشغيل العمال بنجاحها وتصبح مؤسسات منتجة وتقوى على المنافسة الخارجية إلا أن هذا لم يحدث وفشلت والكثير منها غلق نهائيا لذا تعتبر الإصلاحات الاقتصادية زادت من حدة البطالة بدل من التخفيف منها.

5. آثار ظاهرة البطالة:

ظاهرة البطالة من مشاكل العصر وهي في تنامي مستمر في الوطن العربي وفي الجزائر بصفة خاصة ورغم جهود الدولة وتبني إصلاحات مختلفة للنهوض بالاقتصاد الوطني والحد من مشكلة البطالة إلى أنها لا تزال تعاني منها مختلف فئات المجتمع مما أثرت سلبيا في المجال الاقتصادي السياسي والاجتماعي ونكر بعض من هذه الآثار:

1. أسامة السيد عبد السميع : المرجع السابق ، ص: 26

2. مدني بن شهرة : المرجع السابق، ص: 262

* تؤدي البطالة إلى تحطيم نفسية الأفراد العاطلين عن العمل وتولد لديهم الإحساس بالإحباط وعدم الإيمان بالمستقبل وفقدان الأمل لاسيما لدى الدارسين فتقتل البطالة روح الطموح لديهم.

* يعتبر الشخص العاطل عن العمل عبئا اقتصاديا على أسرته وعلى مجتمعه وعلى الدولة في آن واحد.

* تؤدي البطالة إلى الهجرة الداخلية من مكان إلى آخر بحثا عن العمل وتحسين مستوى معيشة وهذا قد يخلق عدم توازن في البلد، كما تشجع البطالة على الهجرة الخارجية للخروج والهروب من شبح البطالة .

إن زيادة حجم البطالة له آثاره السيئة على الحالة الأمنية في المجتمع، فزيادة العاطلين عن العمل يمثل بيئة خصبة لنمو المشاكل والجرائم.¹

ثانيا : أجهزة سياسات التشغيل في الجزائر :

يمكن تقسيم آليات سياسات التشغيل إلى نوعين بحسب نوعية الخدمة وكذلك بحسب انتماء الجهاز.

التقسيم الأول : يقصد به أجهزة قائمة على أساس العقود أي عقود ما قبل التشغيل والنوع الثاني أجهزة تحت على إنشاء الاستثمارات والمشاريع لزرع روح المبادرة والإبداع لدى الشباب الجزائري و القضاء على الاتكالية.

أما التقسيم الثاني: هو وجود أجهزة تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وأجهزة أخرى تابعة لوزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويتمثل الهدف الأسمى لهذه الأجهزة في خلق مناصب عمل كثيرة للقضاء على مشكلة البطالة وتحسين المستوى المعيشي للأفراد للتخفيف من المخاطر و الآفات الاجتماعية التي تسببها.

ومن بين آليات سياسات التشغيل التي استحدثتها الدولة الجزائرية للتخفيف من ظاهرة البطالة ما يلي:

1. آليات قائمة على أساس العقود

أ. الوكالة الوطنية للتشغيل:

1. نبذة تاريخية:

¹. أسامة السيد عبد السميع : المرجع السابق، ص: 59

مر سوق العمل بمراحل مختلفة من ترك السوق يسير لحاله على حسب الاعتقاد الذي كان سائد ومواده أن يد خفية هي التي تسيير السوق، إلا أنه فشل وتبين أنه لا بد أن تدخل الدولة في تنظيم وتسيير سوق الشغل وهذا ما نلمسه في جميع أنحاء العالم ويتم ذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل.¹

ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب الخوف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تخلفها البطالة. أما بالنسبة للجزائر فقد أنشأ مرفق عمومي للتشغيل بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل، وكان ذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.²

الديوان الوطني لليد العاملة هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990.

وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.³

2. تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

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

¹ <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/05، على 18 سا و 15د

² <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.htm>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/05، على 18 سا و 15د

³ <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.htm>، تم الاطلاع عليه يوم 2018:18:32/10/05 على 18 و 32د

تعتبر الوكالة نقطة وصل بين عروض وطلبات العمل المسجلة لديها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره فهي أداة فعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة¹.

3. مهام وأهداف الوكالة:

1. يتمثل دور الوكالة في القياس والاستشارة والمراقبة التقنية للعمل مع جمع معلومات حول سوق العمل ويتم ذلك عن طريق هياكل وأجهزة خاصة بها، ومن ثم تقوم بتحليل المعلومات للوصول إلى نتائج تخدم المصالح المعنية².

2. معرفة وتنظيم وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها.

3. جمع عروض وطلبات العمل والربط فيما بينهما.

4. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر.

5. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات ولاسيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.

6. ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 19-04 المؤرخ في 13

ذي القعدة 1425 الموافق ل 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها³

4. عقود العمل المدعمة:

ويقصد بعقود العمل المدعمة هو منح عقود عمل للشباب طالبي العمل من أجل إدماجهم في

المؤسسات مع الدعم المالي الكامل من طرف الدولة ولتحقيق ذلك تم وضع جهازين يتمثلان في :

أ. جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

هو جهاز يحاول إعطاء فرصة الإدماج لطالبي العمل المبتدئين لدى الشركات العامة والخاصة والإدارات العمومية، وذلك بالدعم الكامل ماليا من قبل الدولة، فهو موجه خصيصا لهم،

¹ http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html، تم الاطلاع عليه يوم 18/10/2018، 18 و 29

² خليفي أحمد: دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل - من وجهة نظر الإداريين - حالة وكالة التشغيل الولائية

AWEM بالمسيلة مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد الأول، مارس 2019.

³ http://www.anem.dz/ar/pages/mission-et-objectifs-de-l-anem-ar.html، تم الاطلاع عليه يوم 05/10/2018، على

فتتكفل بهم الدولة ماليا ويتم تسييره من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل، يعتمد جهاز المساعدة على الإدماج على تشجيع ترقية الشغل المأجور بهدف إدماج شباب طالبي الشغل المبتدئين، مع تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشغل، لا سيما عبر برامج تكوين _ تشغيل وتوظيف.¹

تم إنشاء هذا الجهاز بغرض إدماج الشباب الباحثين عن عمل بمنحهم عقود ما قبل التشغيل وهي قابلة للتجديد بغية ترقية الشغل وكسبهم خبرة لزيادة فرص تشغيلهم.

أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

- تشجيع إدماج مهني للشباب
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية
- تحسين معارف و مؤهلات اليد العاملة خلال فترة الإدماج، خاصة ما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا في سوق الشغل.

- تكييف فروع التكوين و التخصصات المطلوبة في سوق الشغل
- تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين-تشغيل و توظيف.

يتكون الجهاز من ثلاثة عقود إدماج وهي:

1. عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID)
2. عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).
3. عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF) .

تجدر الإشارة إلى أن الشباب المستفيدين من عقود- تكوين إدماج : " CIF " يتم توجيههم إلى إحدى الورشات التالية:

- ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية
- ورشات طاعات البناء و الأشغال العمومية ، الري ، الفلاحة و الغابات ...إلخ و إما

لدى حرفين معلمين و مؤسسات الإنتاج.²

شروط الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

¹ <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06، 19:01 على 19 و 01 د

² <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06 على 16 و 23 د

- أن يكون طالب العمل يحمل الجنسية الجزائرية.
- العمر يتراوح بين 18 إلى 35 سنة.
- الوضعية مثبتة إزاء الخدمة الوطنية.
- وجود شهادات تثبت المستوى التعليمي والمؤهلات المهنية.
- التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان الإقامة.

مدة العقد والهيئات المستخدمة المعنية

- القطاع الإداري : (المؤسسات العمومية والإدارات) مدة العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- المؤسسات الاقتصادية (العامة والخاصة): لاسيما تلك المنشأة في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات المصغرة ansej/cnac مدة العقد سنة واحدة قابلة للتجديد.
- الحرفيين ومؤسسات الإنتاج مدة العقد سنة غير قابلة للتجديد.
- ورشات ذات المنفعة العامة مدة العقد ستة أشهر قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم لمدة أقصاها سنة.¹

مزايا المستفيدين من جهاز الإدماج

1. إمكانية الإدماج على مستوى المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة و المؤسسات و الإدارات العمومية.
2. إمكانية التكوين في صيغتين عقد تكوين-تشغيل (CFE) و المنحة التشجيعية للبحث عن التكوين (PERF)
3. الاستفادة من منح تشجيعية بعد الإدماج.
4. الاستفادة من التغطية الاجتماعية للمدمجين.
5. إمكانية الاستفادة من التنصيب في إطار عقد المدعم أو الكلاسيكي
6. منح شهادة للمستفيدين من عقد تكون-إدماج (CFI) من طرف المستخدم عقب انتهاء فترة إدماجهم.

المنح التي يتحصل عليها المستفيدين من الجهاز:

تحدد المنح الممنوحة للمستفيدين على حسب نوع الشهادة والعقد المتحصل عليه وتتمثل في:

¹ . <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06 على 16 و 44

- أ. عقد إدماج لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID)
- لخريجي التعليم العالي 15000 دج
 - تقني سامي 10000 دج
 - شهادة الدراسات التطبيقية الجامعية 10000 دج
2. عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).

8000 دج

3. عقد تكوين-إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF) .

الورشات : 12000 دج

مؤسسات الإنتاج : 6000 دج

الحرفيين : 4000 دج¹

المزايا الممنوحة من جهاز الإدماج للمستخدمين

- ❖ يتم اعتماد راتب شهري مع التكفل الاجتماعي للمستفيدين من جهاز الإدماج المهني.
- ❖ يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار (ANSEJ) و (CNAC) الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (02) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني.
- ❖ يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق 25 % الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم.
- ❖ يستفيد الشباب المدمج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية طبقا لتشريع و التنظيم المعمول بهما².

عقد تكوين - تشغيل (CFE) وأهدافه

- يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أو عقود تكوين - إدماج، باستثناء المنصبين لدى الحرفيين المعلمين، الاستفادة من عقود تكوين-تشغيل

¹ <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06، على 17 و 01 د

² <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>، تم الاطلاع عليه يوم 2018 /20/06 على 17 سا و 15 د

تمول في حدود 60 % من تكلفة التكوين لمدة أقصاها سنة (06) أشهر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء فترة التكوين.

تهدف عقود التكوين- تشغيل إلى تشجيع الإدماج النهائي للمستفيدين من عقود حاملي الشهادات (CID)، أو عقود الإدماج المهني (CIP) وذلك من خلال:

- تعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية
 - تكييف اختصاصاتهم مع مناصب عملهم
 - تسهيل عملية توظيفهم¹
- ب. عقد العمل المدعم:

هو عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل، ويدخل في الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الدولة هي التي تساهم في أجر المنصب لتشجيع توظيف طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة.

المستفيدون من الجهاز:

- شباب حاملي شهادات التعليم العالي: عقد إدماج حاملي الشهادات (CID / CTA) مدة العقد ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
- شباب خرجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين الوطني: عقد الإدماج المهني (CIP / CTA) مدة العقد ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.
- شباب بدون تكوين ولا تأهيل: عقد تكوين إدماج (CFI / CTA) مدة العقد سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

إن الهيئات المعنية بنوع العقد الدائم هي المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة.²

التدابير التحفيزية للمستخدمين:

- المساهمة الشهرية للدولة في أجر المنصب:
1. عقد إدماج حاملي الشهادات وتتمثل في صنفين:

¹ <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar1> ، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06 على 17 سا و 30 د

² <http://www.anem.dz/ar/pages/contrat-de-travail-aide-ar.html> ، تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/06 على 17 سا و

- الجامعيين وتقدر المساهمة بـ 12000 دج.
 - تقني سامي أو بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية 10000 دج.
 - 2. عقد الإدماج المهني: 8000.
 - 3. عقد تكوين إدماج 6000.
 - تخفيض أعباء صاحب العمل إلى 5 % عوض 25%.
- هذه الامتيازات ممنوحة لمدة لا تتعدى ثلاث سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.
- امتيازات أخرى**
- إذا كانت النشاطات الممارسة في قطاعات السياحة ، الصناعة التقليدية ، الثقافة ، الفلاحة ، البناء ، الأشغال العمومية ، الري أو في المؤسسات الخدمية حيث يقومون بتوظيف طالبي عمل لمدة تتراوح بين ستة (6) و اثني عشرة (12) شهرا، في هذه الحالة يستفيدون من الامتيازات التالية: عوض عن 25 % من حصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، لا يدفعون إلا النسب التالية:
- 16 % لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.
 - 18 % إذا تم توظيف عامل مبتدئ.
 - 20 % إذا تم توظيف طالب عمل سبق له العمل.¹
- إضافة إلى هذه الامتيازات، يستفيدون من إعانة مالية شهرية تقدر بـ 1000 دج عن كل توظيف لمدة غير محدودة.
- هذه الامتيازات ممنوحة لمدة لا تتعدى ثلاث (03) سنوات طالما لا تزال علاقة العمل قائمة.
5. أهم العناصر التي ساعدت برامج الوكالة من التقليل من حجم البطالة :
- تحفيز المؤسسات الاقتصادية على تنصيب العمال المتعاقدين.
 - التنسيق بين مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني لتفادي أخطاء البرامج السابقة فالتنصيب أصبح حسب الشهادة أو المؤهل.
 - التركيز على فكرة التكوين من أجل الإدماج أو التشغيل، إن برامج الوكالة تتمحور حول الأولوية في توظيف الموجودين في إحدى صيغ الإدماج طبقا للأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

¹ . http://www.anem.dz/ar/pages/contrat-de-travail-aide-ar.html تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/10 على 18 و 30 دج

• تطور مفهوم الأجر في عقود العمل المدعمة ليقترّب لأجر الفعلي حسب التصنيف المهني المعتمد.

• اقتراب العلاقة القائمة من علاقة العمل وفق هذا الجهاز مع الحرص على خضوعاً للأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول¹.

6. سلبيات التنصيب وفق برامج الوكالة الوطنية للتشغيل :

• العمل متوفر وفق عدد المناصب التي تمنحها مديريات التشغيل لكل ولاية.

• معظم المناصب المستحدثة في القطاع الإداري العمومي عكس مكان يسعى إليه الجهاز بتوفير مناصب في القطاع الاقتصادي.

• الكلفة المالية لهذه البرامج في سعيها لتوفير فرص عمل.

• تمتاز العقود المبرمة في ظل هذا البرنامج بالطابع المؤقت.

بالرغم ما قدمته هذه الآلية إلا أنها اتبعت سياسة الإنفاق من أجل التشغيل فهي من السياسات السلبية التي يستفيد المستخدم من العروض الممنوحة ومن ثم لا يوظف المتعاقدين بعد استهلاكه لمساعدة الدولة من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وعقود العمل المدعمة CTA².

ب. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) :

أنشأت وكالة التنمية الاجتماعية في إطار تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر و للتخفيف من حدة نتائجه على الفئات الاجتماعية الضعيفة قامت الدولة بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش، فقد لجأ المشرع الجزائري عملاً بأحكام المادة 196 من الأمر رقم 95-27 إلى استحداث هيئة ذات طابع خاص سماها " وكالة التنمية الاجتماعية" والتي تم إنشائها بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ 29 يونيو 1996، وبموجب نظامها الأساسي، تعتبر الوكالة هيئة عامة محددة لها شخصية قانونية تتمتع باستقلالية إدارية ومالية، وضعت ADS في البداية تحت سلطة رئيس الحكومة إلى غاية عام 2008 حيث وضعت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة (المرسوم الرئاسي رقم 08-09 المؤرخ 27 يناير 2008).

¹. عبد الرزاق حسن : مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة " الوكالة الوطنية نموذجاً " ، العدد 47،مجلة العلوم

الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة ، جويل 2017 ، ص: 333

². المرجع نفسه، ص: 334

³. بوقيرين عابد: الدور الحماني لوكالة التنمية الاجتماعية (DSA) في مكافحة البطالة وتحقيق الأمن الاجتماعي، مجلة القانون، العدد 08، جوان 2017

تم إنشاؤها سنة 1996 و مهمتها الأساسية تكمن في محاربة الفقر، البطالة و التهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، و الأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل.¹

1. مهام الوكالة:

تقوم بالمهام القانونية المتمثلة في الترويج والاختيار والتمويل ، كليًا أو جزئيًا ، عن طريق المنح أو أي وسيلة أخرى مناسبة.

الإجراءات والتدخلات من أجل الفقراء : يقصد به أي مشروع يحتاج إلى الكثير من العمال أو أي مشروع ذي أهمية اقتصادية واجتماعية ، يبدأ من قبل أي مجتمع أو كيان عام أو خاص ، بهدف تعزيز و تطوير العمل.

المشاريع الصغيرة : كما أنها مسؤولة عن البحث عن جميع المساعدات المالية أو التبرعات أو الهدايا من جميع الأنواع ، سواء كانت وطنية أو أجنبية ، والسعي إليها وجمعها ، لإنجاز مشروعها الاجتماعي.

الهيكل التنظيمي للوكالة : يتكون من أربعة هياكل أساسية تتمثل في

1. **المدير العام:** ويتم تعيينه بموجب مرسوم تنفيذي ، ولديه سلطة التصرف في جميع الظروف باسم الوكالة وحسابها.

2. **مجلس التوجيه (C.O):** يتكون من تسعة عشر عضواً، خمسة عشر عضواً من ممثلي الوزارات، والأربعة الآخرين يمثلون الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي، و هو هيئة لصنع القرار ويتمثل دوره الأساسي في مناقشة خطط عمل الوكالة المقدمة مع التحقق من صحتها، وقرارها يبنى على اقتراح المدير العام وذلك يكون مع بداية كل سنة مالية، فيما يخص الميزانية والبرامج والأنشطة السنوية.²

3. **اللجنة الإشرافية:** تتألف من ثلاثة (03) أعضاء بما في ذلك ممثل واحد (01) للحركة النقابية ، وهو مسؤول عن التحكم في الخلفية وباسم المجلس الاستشاري عن تنفيذ قراراته في:

¹. كوثر زيادة: واقع سياسة التشغيل في الفترة ما بين 2010 - 2014، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 48، المجلد أ، ص:325-335
². بوقيرين العابد : المرجع السابق، ص:259

عقد اجتماعات ربع سنوية بحضور المدير العام لتقييم التقدم المحرز وتقارير تنفيذ خطة العمل.

صياغة الملاحظات والآراء والتوصيات المتعلقة بالميزانية وبرنامج الأنشطة وتقرير الإدارة السنوي وحسابات كل سنة مالية.

4. الهياكل الفنية والإدارية: تضم الوكالة على المستوى المركزي ستة اتجاهات مركزية متمثلة

في :

1. الإدارة والموارد (DAM)
2. الدراسات والتخطيط (DEP)
3. تنمية المجتمع وخلايا القرب (SDC)
4. المالية والمحاسبة (DFC)
5. برامج التوظيف والتكامل (DPEI)
6. الدعم الاجتماعي (DSS)

كما تضم خليتان متمثلتان في خلية التدقيق و خلية التواصل.

برامج الإدماج عن طريق التشغيل:

1. جهاز أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

يستهدف هذا الجهاز الفئات السكانية الموجودة بالولايات والبلديات ذات نسبة بطالة مرتفعة وتفتقر إلى المنشآت القاعدية. ويتوجه نحو المؤسسات المصغرة والمقاولين الصغار في الولايات المعينة.

وقد تم إنشاؤه بموجب المرسومين التنفيذييين رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية وتحديد قانونها الأساسي ورقم 96-330 المؤرخ في 07 أكتوبر 1996 المتضمن المصادقة على اتفاقية القرض رقم AL-4006 المبرم بين الجزائر والبنك العالمي للإنشاء والتعمير (BIRD) لتمويل مشروع دعم الشبكة الاجتماعية (الفترة بين 1997-2000). تمت المواصلة في تنفيذ هذا الجهاز منذ سنة 2001 على نطاق أوسع اعتمادا على الأموال

¹
العمومية للدولة .

¹ . https://www.msnfcf.gov.dz/?p=tup_himo تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2018 على الساعة 15 سا و 30 د

أهداف الجهاز:

- خلق مكثف لمناصب الشغل المؤقتة (مناصب الشغل الانتظاري).
- صيانة وترميم المنشآت القاعدية العمومية ذات الأثر الاجتماعي الاقتصادي.
- ترقية المقاولات الصغرى المحلية.
- تحدد مبالغ أجور مناصب الشغل والتغطية الاجتماعية على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون والذي يتمثل بنسبة 60 من الكلفة الإجمالية للمشاريع.

المزايا:

تتحدد المزايا على حسب نوع العمل:

مزايا التي يستفيد منها المقاول :

- الاستفادة من برنامج عمل للمقاولين الصغار.
- عدم تطلب يد عاملة مؤهلة.

مزايا التي يستفيد منها العامل:

- أجر العامل على حسب الأجر الوطني الأدنى لمدة ثلاثة شهور
- يستفيد العامل من تغطية اجتماعية لمدة سنة.¹

2. جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID) :

تم استحداث الجهاز المسمى اختصارا PID ، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008، عوضاً عن الجهاز الأول المسمى عقود ما قبل التشغيل "CPE".

يهدف جهاز الإدماج الاجتماعي إلى إدماج مهني للشباب طالبي العمل وموجه خصيصا لفئة حاملي شهادات التعليم العالي وإلى التقنيين الساميين المتخرجين من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة وتتراوح أعمارهم ما بين (19 و 35 سنة) هذا الجهاز يسمح لهم باكتساب تجربة مهنية وزيادة فرص توظيفهم.

حددت مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد لسنة أخرى فقط في كل القطاعات الإدارية، الاقتصادية العمومية والخاصة.

يقدر مبلغ المنحة بـ 10.000 دج شهريا للجامعيين و 8.000 دج شهريا للتقنيين الساميين.

¹ . https://www.msnfcf.gov.dz/?p=tup_himo تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2018 على الساعة 15 سا و 30 د

كما يحق لهم الاستفادة من الضمان الاجتماعي في حالة المرض، الأمومة، حوادث العمل

¹

والأمراض المهنية، وفقا للتنظيم المعمول به.

3. جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)

تمّ استحداث هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-305 المؤرخ في 10 سبتمبر 2009، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-79 المؤرخ في 12 فيفري 2012، يهدف هذا الجهاز إلى ضمان الإدماج الاجتماعي للأشخاص في حالة هشاشة اجتماعية (لاسيما منهم المتسربين من المدارس)، البالغين من العمر بين 18 وأقل من 60 سنة، في مناصب شغل مؤقتة ناتجة عن الأشغال أو خدمات المنفعة العمومية والاجتماعية المبادر بها من طرف كل من الجماعات المحلية، المصالح التقنية التابعة للقطاعات وكذا شركاء آخرين في التنمية المحلية (مؤسسات عمومية وخاصة، حرفيون من القطاع الخاص، المؤسسات والمعاهد التي تتدخل في الميدان الاجتماعي والخدمات).

مزايا الجهاز:

- يحق للمستفيدين المدمجين في إطار جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS)، الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي في مجال التكفل بالمرض، الأمومة، حوادث العمل والأمراض المهنية، وفقا للتنظيم المعمول به.

- مدة الإدماج سنتين (02) قابلة للتجديد مرتين (02).

²

- مبلغ المنحة 6.000 دج/شهريا.

2. آليات الدعم وأنظمة التحفيز على الاستثمار

أ. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

هي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تختص بـ (و و د ت ش) حيث تم إنشاؤها سنة 1996 بهدف مرافقة الشباب ذوي المشاريع لإحداث أنشطة إنتاجية وخدماتية أو توسيعها وفق مقاربة اقتصادية تهدف إلى خلق الثروة ومناصب عمل.

تضم الوكالة شبكة تتكون من 51 فرع تغطي كل الولايات وكذا العديد من الملحقات المتواجدة

على مستوى بعض المناطق.¹

¹ https://www.msncf.gov.dz/?p=dispositif_pid تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/20 على 15 سا و 30 د

² https://www.msncf.gov.dz/?p=dispositif_activ_inser_soc تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/20 على 15 سا و 30 د

مهام الوكالة:

- تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إنشاء النشاطات.
- تزويد الشباب ذوي المشاريع، بكافة المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بنشاطاتهم.
- تطوير العلاقة مع مختلف شركاء الجهاز (بنوك، مصالح الضرائب، صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء ولغير الأجراء...)
- تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الاستثمار في مختلف القطاعات.
- ضمان تكوين متعلق بالمؤسسة لصالح الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.

الأهداف الأساسية:

- تعزيز ودعم إحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من طرف الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع أنواع الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية المبادرة المقاولتية.

شروط التأهيل:

- أن يتراوح سن الشباب ما بين 19 و 35 سنة، وهناك استثناء وذلك عندما يوفر الاستثمار ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشباب ذوي المشاريع الشركاء في المقاولة) يمكن رفع سن مسير المقاولة المحدثة إلى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون المستفيد ذوي شهادة أو تأهيل مهني أو لديه مؤهلات معرفية معترف بها.
- تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.²
- أن لا يكون المستفيد شاغل وظيفة مأجورة عند تقديم استمارة التسجيل للاستفادة من الإعانة.

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كبطال طالب عمل.
- أن لا يكون مسجلا على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الإعانة، ما عدا في حالة ما إذا تعلق الأمر بتحسين مستوى نشاطه.
- أن لا يكون قد استفاد من إعانة بعنوان إحدى النشاطات.

¹ http://www.ansej.org.dz، تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2018، على 15 سا و 10 د

² http://www.ansej.org.dz، تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2018، على 15 سا و 10 د

المبلغ الأقصى للاستثمار:

يحدد المبلغ الأقصى للاستثمار ب عشرة ملايين دينار جزائري (10.000.000) دج سواء في مرحلة الإنشاء أو التوسيع.

القروض الغير مكافأة والمكاملة للمشروع لا تدخل في حساب الحد الأقصى للاستثمار¹.

صيغ التمويل:

للجهاز ثلاثة صيغ للتمويل:

1. التمويل الثلاثي: بمعنى تتم المساهمة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة من طرف ثلاث جهات متمثلة في الشاب المستثمر والبنك والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويتكون من :
 - المساهمة الشخصية للشباب المستثمر وتقدر من 1% إلى 2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
 - قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يقدر بـ 28-29 % من التكلفة الإجمالية للمشروع، قرض على شكل هبة.
 - قرض بنكي بنسبة فائدة مخفضة 100 % لكل القطاعات والنشاطات، يتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح اياها الشباب ذوي المشاريع، حيث يساهم البنك بنسبة 70%.

2. التمويل الثنائي: ويقصد به إنشاء مؤسسة مصغرة بدعم مالي من جهتين تتمثلان

في::

- مساهمة شخصية للشباب المستثمر.
- قرض غير مكافئ تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

3. التمويل الذاتي:

تصل قيمة الاستثمار إلى 10.000.000 وتكون المساهمة الشخصية 100%².

ب. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

هي مؤسسة حكومية تم إنشاؤها في إطار الإصلاحات الأولى التي قامت بها الجزائر خلال التسعينيات و المكلفة بالاستثمار وذلك للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد.

¹ . http://www.ansej.org.dz تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/21 على 09 سا و 12 د

² . http://www.ansej.org.dz تم الإطلاع عليه يوم 2018/10/21 على 09 سا و 12 د

وقد كانت تعرف باسم وكالة ترقية و دعم و متابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتمثل مهمتها في تسهيل و ترقية و اصطحاب الاستثمار.

تعمل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار من أجل تقديم خدمات وفقا للمعايير و المقاييس

الدولية مع مؤسسات و هيئات دولية مختلفة مثل :

- CNUCED للاستشارة و الخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.
- ONUDI لتكوين و إتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.
- البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات واقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال".¹

مهام الوكالة

- تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في:
- تسجيل الاستثمارات.
- ترقية الاستثمارات في الجزائر و في الخارج.
- ترقية الفرص والإمكانات الإقليمية.
- تسهيل ممارسة الأعمال و متابعة تأسيس الشركات و إنجاز المشاريع.
- دعم المستثمرين ومساعدتهم ومرافقتهم.
- الإعلام والتحسيس في لقاءات الأعمال.
- تأهيل المشاريع التي تمثل أهمية خاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، وتقييمها وإعداد اتفاقية الاستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للاستثمار للموافقة عليها.²

¹ http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/21 على 10 سا و 10 د

² http://www.andi.dz/index.php/ar/missions-de-l-andi تم الاطلاع عليها يوم 2018/10/21 على 10 سا و 10 د

ج. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي ويعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ويعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي.¹

المراحل التي مر بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

• تعويض البطالة:

يقصد به تعويض العمال الأجراء الذين فقدوا عملهم لأسباب لا إرادية ولأسباب اقتصادية وقد تم تطبيقه سنة 1994 عندما تعرض الكثير من العمال إلى التسريح لغلق مؤسسات اقتصادية كثيرة، وتعتبر دفع تعويض البطالة من المهن الأولى وأولويات الصندوق وتمت الاستفادة منه لغاية أواخر 2006.

• الإجراءات الاحتياطية (1998 - 2004):

يعنى بها إعادة إدماج البطالين المستفيدين بواسطة مرافقتهم للبحث عن عمل ومساعدتهم على تأسيس عمل حر ويشرف عليهم مستشارين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا، وينشطون في مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن، ولقد تم تسجيل النتائج التالية:

• أكثر من 11.583 بطالا تم تكوينهم من طرف المستشارتين - المنشطين في مجال تقنيات البحث عن الشغل

• أكثر من 2.311 بطالا تمت مرافقتهم في إحداث مؤسساتهم المصغرة

• أكثر من 12.780 بطالا تابعوا منذ سنة 1998 تكوينات لاكتساب معارف جديدة

تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية

• منذ سنة 2004 ، و بتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة ، تم تسطير

التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية

التشغيل.²

¹ https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx تم الاطلاع عليه يوم

2018/10/22 على 13 سا و 45 د

² https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx تم الاطلاع عليه يوم

2018/10/22 على 13 سا و 45 د

- دعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (35-50 سنة).

تم تنفيذه بغية محاربة البطالة وعدم الاستقرار بداية من سنة 2004 لغاية جوان 2010 وهذا في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية.

- جهاز دعم إحداه و توسيع النشاطات لصالح البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30 - 35):

لقد سمح هذا الإجراء الجديد للالتحاق بالجهاز بداية من 2010 لفائدة فئة اجتماعية يتراوح عمرها ما بين 30 و 35 سنة، ويمتاز هذا الجهاز بمزايا متعددة منها رفع مبلغ الاستثمار إلى 10 ملايين دج بعدما كان لا يتعدى 5 ملايين دج و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين¹.

هذا كان بالنسبة لمراحل الإجراءات والتدابير التي تم تطبيقها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ولقد حقق نتائج معتبرة بداية من محاولة احتواء العدد الهائل من العمال الذين فقدوا عملهم إلى غاية دعم البطالين لإنشاء وتوسيع مشاريع خاصة بهم.

مهام الصندوق:

1. **التأمين عن البطالة:** أنشأ لفائدة العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذين فقدوا عملهم لأسباب اقتصادية ولا إرادية، لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل. وذلك بمساعدته في البحث عن شغل ودعم العمل الحر وأيضا العمل على التكوين بإعادة التأهيل :

يمكن ذات النظام الأجراء السابقين من تحصيل تعويض التأمين عن البطالة و التهيؤ للإدماج في الحياة المهنية.

منذ إحداه الجهاز، استفاد ما يناهز مائتي ألف أجيرا من تعويض التأمين عن البطالة خلال فترة متوسطة محددة بثلاثة و عشرين شهرا.

¹ . https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_PresentationCNAC.aspx تم الاطلاع عليه يوم

2018/10/22 على 13 سا و 45 د

من جهة أخرى ، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين و الخواص بحيازة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية و التقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها و اضمحلال وظائفها المأجورة¹

جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30-50) سنة:

في إطار برنامج محاربة البطالة و الإقصاء الاجتماعي، تم تكليف الصندوق بتسيير جهاز دعم إحداث النشاطات سنة 2004، و في أواخر شهر جوان 2010 إثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير و تحويل ثقافة المقاول. بحيث أدخلت تعديلات على الجهاز تتضمن :

- التسجيل في الوكالة مدة شهر بدل ستة أشهر
- رفع مستوى الاستثمار من 5 ملايين دينار جزائري إلى 10 ملايين.
- خفض شرط العمر من 35 سنة إلى 30 سنة وإلى غاية 50 سنة.
- **جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل**

لقد تم سن القانون الخاص بإجراءات تحفيز ودعم ترقية التشغيل سنة 2006، ثم تم تحديد مستوى وطرق منح الامتيازات المقررة في ذات القانون سنة 2007، وقد تم تحديد فيه :

- الإجراءات التحفيزية لترقية التشغيل من خلال تخفيف الأعباء الاجتماعية لصالح أرباب العمل.

- تُطبّق هذه الإجراءات على أرباب العمل التابعين للقطاع الاقتصادي.
- يُمكن أن تشمل أيضا أرباب عمل القطاعات الأخرى باستثناء الذين ينشطون في

مجال تنقيب وإنتاج المحروقات.²

د. الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة (ANGEM) :

ظهر القرض المصغر سنة 1999 وهو بمثابة أداة لمحاربة الفقر ويندرج في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية و التي تهتم بترقية قدرات الأفراد

¹ https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_AssuranceChomage.aspx تم الاطلاع عليه يوم

2018/10/22 على 13 سا و 45 د

² https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_Loi0621.aspx تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22

على 13 سا و 45 د

والسماح لهم من تحسين ظروف معيشتهم وذلك من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداخل، وذلك بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة، هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من أجل الانتقال لاقتصاد السوق.

بهذا المعنى هي سياسة دعم مباشر، مستهدف و تساهمي، تقترح كبديل للروح الاتكالية. ويقصد بالقرض المصغر هو إقراض يسمح بشراء تجهيزات صغيرة ومواد أولية لبدء نشاط أو حرفة، والوكالة هي التي تقوم بتسيير القروض وذلك بتطوير القرض المصغر بهدف تنمية قدرات الأفراد الراغبين في تأسيس عمل خاص بهم.

الفئة العمرية المعنية للاستفادة من الجهاز هم الأفراد الذي يفوق عمرهم 18 سنة وليس لديهم دخل أو دخلهم غير ثابت، وموجه هذا الجهاز أيضا إلى النساء الماكثات في المنزل ويتمثل الهدف الأساسي للجهاز هو الإدماج الاقتصادي و الاجتماعي عن طريق خلق نشاطات لإنتاج سلع وخدمات.

القرض "شراء المادة الأولية" : ويتم التمويل بنسبة 100 % دون أي مساهمة، وقيمة القرض لا تتجاوز مئة ألف دينار جزائري.

القرض "اقتناء عتاد و تجهيزات صغيرة": التكلفة القصوى للمشروع هي مليون دج، وتكون المساهمة كالاتي:

- المساهمة الشخصية :1% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:29% من التكلفة الإجمالية و بإقتراض على شكل هبة.

- البنك :70%بالمئة التكلفة الإجمالية والفوائد تكون مخفضة.¹

مهام الوكالة

- تسيير الجهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في تنفيذ أنشطتهم.
- منح قرض بدون فوائد
- إعلام المستفيدين بمختلف المساعدات التي تقدم لهم.²
- متابعة ومساعدة المستفيدين من الجهاز مع الحرص على احترام بنود دفتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.

¹ . <http://www.mdipi.gov.dz> / تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 20 د

² . <https://www.angem.dz/ar/article/presentation> / تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 20 د

- الحفاظ على العلاقة المستمرة مع البنوك والمؤسسات المالية فيما يخص تمويل المشاريع ، و تنفيذ مخطط التمويل و متابعة تنفيذ واستغلال الديون المستحقة في الوقت المحدد.
- تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة فيما يخص تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل.
- تنظيم المعارض (معرض - بيع) جهوية ووطنية لمنتجات لقرض المصغر.
- التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز 1.
- **الفوائد و المساعدات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر:**
- تقديم الدعم والنصح و المساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.
- تمنح قرض بنكي بدون فوائد.
- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29 % من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي.
- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة ب 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع و التي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار جزائري 100 000 دج ، وقد تصل قيمة هذه السلفة إلى 250 000 دج على مستوى ولايات الجنوب.
- تمنح فترة سماح تقدر بثلاثة سنوات لتسديد القرض البنكي.²

الإطار القانوني والتشريعي

- عقب التوصيات المنبثقة عن الملتقى الدولي خلال ديسمبر عام 2002 حول "التجربة الجزائرية في القرض المصغر" تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب:
- المرسوم الرئاسي رقم 11-133 المؤرخ في 22 مارس 2011، المتعلق بجهاز القروض المصغرة.
 - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء والمحدد لهيكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ، معدل .
 - المرسوم التنفيذي رقم 11-134 من 22 مارس 2011 والمعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-15 من 22 جانفي 2004 الذي يحدد شروط ومستوى الإعانات الممنوحة للمستفيدين من القروض المصغرة.
 - المرسوم التنفيذي رقم 04-16 من 22 جانفي 2004 المتعلق بإنشاء و تحديد هيكل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة ، معدل³

¹ . <https://www.angem.dz/ar/article/objectifs-et-missions> تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 20 د

² <https://www.angem.dz/ar/article/presentation> / تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 30 د

³ <https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation> / تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 30 د

أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة:

- المساهمة في مكافحة البطالة والفقر في المناطق الحضرية والريفية من خلال تشجيع العمل الحر، و العمل في البيت والحرف والمهن ، ولاسيما الفئات النسوية .
 - رفع الوعي بين سكان ريف في مناطقهم الأصلية من خلال إبراز المنتجات الاقتصادية والثقافية ، من السلع والخدمات.
 - تنمية روح المقاولة لتحل محل الإتكالية، وبالتالي تساعد على الإدماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص.
 - دعم و توجيه ومرافقة المستفيدين في تنفيذ أنشطتهم، لاسيما فيما يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.
 - متابعة الأنشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود التي تربطهم مع الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة ANGEM .
 - تكوين حاملي المشاريع والمستفيدين من القروض المصغرة في مجال تقنيات تمويل وتسيير الأنشطة المدرة للمداخيل والمؤسسات الجد المصغرة .
 - دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض، بيع¹.
- قامت الحكومة بوضع هذه الأجهزة بغية امتصاص حجم البطالة الهائل الذي يعاني منه المجتمع الجزائري، وقد تم تنويع الأجهزة بحيث كل جهاز يقوم بتقديم خدمة معينة وعروض مختلفة، كما أنه موجه لمختلف شرائح المجتمع سواء متعلمين أو مهنيين، ومختلف الأعمار منها ما يسمح لطالبي العمل بإدماجهم في المؤسسات الاقتصادية الخاصة و العمومية، ومنها ما يسمح للشباب بإنشاء مشاريع خاصة بهم تنمي لديهم روح الإبداع والمبادرة والتخلي عن الاتكالية التي يعاني منها، وبهذا يتم مساعدة المجتمع بخلق فرص عمل وتحسن الأوضاع الاجتماعية.

¹ https://www.angem.dz/ar/article/cadre-de-creation. تم الاطلاع عليه يوم 2018/10/22 على 15 سا و 30 د

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نستنتج أن الدولة الجزائرية تحاول جاهدة التخفيف من حدة البطالة بوضع آليات متعددة ومتنوعة تختلف في نوعية برامجها لتمس مختلف شرائح المجتمع وتبث في الشباب روح المبادرة والقضاء على الاتكالية إلا أن مشكلة البطالة في ارتفاع مستمر ولديها أسباب داخلية وخارجية كما أنها تخلف آثار جسيمة على المجتمع.

الفصل الرابع : قانون علاقات العمل والمؤسسة الاقتصادية

أولا : قانون العمل

1. موضوع قانون العمل
2. عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث
3. نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر
4. الطبيعة القانونية لعقد العمل
5. خصائص قانون العمل
6. عناصر عقد العمل
7. أهمية قانون العمل

ثانيا :علاقات العمل

1. نشأة علاقات العمل
2. عوامل تطور علاقات العمل
3. عناصر علاقات العمل
4. مراحل انعقاد علاقة العمل
5. خصائص علاقة العمل
6. آثار علاقة العمل "الحقوق و الواجبات"
7. انتهاء علاقة العمل

ثالثا : المؤسسة الاقتصادية

1. نشأة وتكون المؤسسات في المجتمعات
 - 1.1 تشكل المؤسسة من بداية القرن 15 إلى القرن 18
 - 2.1 تشكل المؤسسة في القرن 18
 - 3.1 تشكل المؤسسة من نهاية القرن 18 إلى سنة 1945
 - 4.1 المؤسسة في العصر الحالي
2. التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية
 - 1.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الذاتي.
 - 2.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الاشتراكي

- 3.2. المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة إعادة الهيكلة.
- 4.2. المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الاستقلالية.
- 5.2. المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق.
3. خصائص المؤسسة الاقتصادية
4. تصنيف المؤسسة الاقتصادية
5. وظائف المؤسسة الاقتصادية
6. ثقافة المؤسسة
7. أهداف المؤسسة الاقتصادية

عرفت المجتمعات الإنسانية تطورات مختلفة حيث كانت تتميز بالبساطة وتفتتت بما تنتجه إلى مجتمعات معقدة مما ألزم نشأة المؤسسات والمصانع في العصر الحديث فبرزت طبقات في المجتمع طبقة تملك وسائل الإنتاج (طبقة المالكين) وطبقة تملك قوة عاملها (طبقة العمال) فظهر الاستغلال والظلم والاضطهاد مما ألزم استحداث قوانين تحمي العمال وتحصر على الأخذ بحقوقهم لذا فان قانون العمل هو المتحكم والمنظم لأي مؤسسة اقتصادية وهذا ما سنتعرف عليه في هذا الفصل قانون العمل و علاقات العمل والمؤسسة الاقتصادية.

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة و قد اتسع نطاقه ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تنظم علاقات العمل لدى الغير ولقد نشأ في ظل النظام الرأسمالي حيث كان استغلال العمال بارز في تلك الفترة ولقد اختلفت تسمياته فقد سمي بالتشريع الصناعي، القانون العمالي، القانون الاجتماعي، وفي الأخير استقر على تسمية قانون العمل

1. موضوع قانون العمل :

يدل موضوع قانون العمل على جميع القواعد القانونية التي تحكم العمل الإنساني بتعدد أنواعه و يقسم العمل إلى نوعين عمل مستقل ويكون فيه صاحب العمل هو العامل أي يؤدي العمل لحسابه كطبيب و المحامي، والعمل التابع يقصد به أن يقوم الشخص للعمل لصاحب العمل ويكون تحت رقبته وإشرافه وهو ما يسمى بالتبعية ويقصر قانون العمل على تنظيم علاقات العمل التابع بينما يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل.

عنصر التبعية يجعل قانون العمل الخاص به لا يمكن تعميمه على جميع حالات العمل التابع فالعامل عند الدولة و أجهزتها المختلفة يكون في صدد علاقة عمل عام يخضع لأحكام القانون الإداري .

بمعنى أن العمل الخاص التابع هو الذي يخضع لأحكام قانون العمل وبشرط توفر عنصر الأجر أي العمل مقابل أجر معين فإذا كان عمل تطوعي فهو لا يخضع لقانون العمل بل يخضع مثل العمل الخاص إلى القانون المدني¹.

وباختصار فإن موضوع قانون العمل هو العمل الخاص التابع المأجور أي العمل عند الغير ويكون تابع لصاحب العمل و يعمل مقابل أجر.

المعنى الاصطلاحي لقانون العمل هو " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال سواء نشأت عن عقد عمل فردي أو علاقات عمل جماعية جماعية، فالعمل الفردي يثير مشاكل فردية وجماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية و تسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم"².

¹ محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، 1995، ص: 18

² المرجع نفسه، ص: 19

عرفه عصام أنور سليم بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع"¹ .
قانون العمل هو مجموع القواعد والقوانين التي تنظم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

2. عوامل تكون قانون العمل في العصر الحديث :

تكون قانون العمل من جراء سوء حالة العمال وإدراكهم للأمور من جهة وارتفاع مستوى التعليم والوعي من جهة أخرى مما ألزم المشرع من تدخل لمحاولة ضبط الأمور والحد من استغلال العمال، حيث أن المشرع تدخل تدريجيا حتى أصبح يتحكم في مختلف العلاقات وشؤون العمل ويمكن رد تكون قانون العمل إلى ثلاث عوامل أساسية وهي:

أ. العامل القانوني :

بعد سيطرة المذهب الفردي لمدة طويلة وخطورة النتائج التي ترتبت عنه ألزم ظهور المذهب الاجتماعي عن طريق الخبراء والفقهاء والدارسين لمختلف جوانب علاقات العمل فركز هذا القانون على الجماعة بدل الفرد وضرورة تدخل الدولة وخروجها من صمتها وموقفها السلبي الذي حدده لها المذهب الفردي والتدخل في شؤون العمل للحد من الظلم الذي كان يتعرض له العمال لتحقيق الصالح العام للجماعة ورفض الحرية في التعاقد لأن لا وجود لها في الواقع، وفي أواسط القرن التاسع عشر انتشر المذهب الاجتماعي وأصبح للدول الحق في التدخل وسن القوانين التي تحكم علاقات العمل بدل من تركها محصورة في العقد² .

ب. العامل المذهبي :

ويقصد به ظهور مذاهب اقتصادية في منتصف القرن التاسع عشر نتيجة ظهور مذهب الاقتصاد الحر الذي كان سائد آنذاك وتدعو مذاهب التدخل الاقتصادي إلى ضرورة تدخل الدول في الشؤون الاقتصادية والنزول إلى الميدان وتصبح الدولة هي المسيطرة لتقضي على احتكار السوق وتساهم فيه ويصبح الاقتصاد موجه إلى الصالح العام للجماعة وليس إلى طبقة معينة ، وبهذا أصبحت الدولة طرفا في علاقات العمل بعد أن كان دورها مقتصر على التوجيه والتدخل لحل

¹. رايح توابحية : قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص: 22

². المرجع نفسه، ص.ص: 36-37

النزاعات والخلافات بين العمال وأرباب العمل وبهذا تغيرت الكثير من علاقات العمل من الطابع التعاقدى إلى الطابع القانوني والتنظيمي، وبالرغم من طلب المذاهب بتدخل الدولة إلا أنهم طالبو بترك النظام الرأسمالي بالرغم من عيوبه ومطالبة المشرع بتنظيم العلاقات ومحاولة تقويمه وتوجيه الاقتصاد والحد من استغلال العمال وفرض الضرائب بصفة تصاعدية للحد من التفاوت الكبير.

ولكن بعض المذاهب رفضت ترك النظام الرأسمالي وطالبت بإلغاء الملكية الفردية لوسائل الإنتاج واعتبرته نظام استغلالي ولا يمكن أن يعدل وسن الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ومن بينها هذه المذاهب المذهب الاشتراكي قد اختلفوا في طريقة تطبيقه فهناك من اتجه إلى طرق سلمية وهناك من طالب بالثورة للقضاء على النظام الرأسمالي وسيادة الطبقة العاملة.¹

ج. العامل السياسي :

ظهرت النقابات والأفكار التقدمية للدفاع عن حقوق العمال وبدأت تدعو إلى حق الانتخاب العام وبهذا تحولت الطبقة العاملة إلى قوة سياسية كبيرة وكون العمال أحزاب للمطالبة بتغيير الأوضاع والتدخل في شؤون الاقتصاد والعمل وتوجيهه فتخوفت الحكومات من وصولهم إلى الحكم فتسارعت إلى حماية نفسها بوضع قواعد قانونية وتنظيمية لمحاولة إعادة التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والعمال وخوفا من المد الاشتراكي خصوصا بعد نجاح الثورة البلشفية. وبهذا فإن ظهور قانون العمل كان باشتراك عدة عوامل اقتصادية واجتماعية وقانونية ساهمت في ظهوره والمطالبة بسن القوانين لتخلص من الاستغلال التي شهدته الدول الأوروبية ومشكل الطبقة الاجتماعية.

3. نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :

القانون ظاهرة قديمة في المجتمعات إلى أن قانون العمل ظهر في بداية القرن التاسع عشر في أوروبا لتنظيم علاقات العمل بين الطبقة المالكة والعاملة و ليوقف استغلال وتعسف رب العمل للعامل فظهر لتخفيف الصراع القائم بين الطبقتين.²

أما في الجزائر فقد ظهر قانون العمل في فترة الاستعمار حيث كانت فرنسا تطبق قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر واصلت الجزائر تطبيقه بعد الاستقلال باستثناء بعض القوانين التي تتعارض مع السيادة الوطنية ويمكن تتبع تطور قانون العمل في الجزائر على عدة مراحل :

¹. رابح توابحية: المرجع السابق، ص: 38

². رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 28

• مرحلة الاستعمار (1830-1962):

ظهر قانون العمل وتطور في هذه الحقبة الزمنية جراء عدة ظروف من الثورة الصناعية وتدخل الدولة في تنظيم شؤون العمال جراء الظلم الذي عايشوه أما بالنسبة للجزائر بما أنها مستعمرة فرنسية فتم تطبيق قانون العمل الفرنسي وتكييفه وتعديله وسن القوانين التي ساعدت على الاستيلاء على أراضي الجزائريين وطردهم منها مثل قانون مجلس الشيوخ وقانون فارنيي، لذا لا يمكن الحديث على قانون العمل في الجزائر في فترة الاستعمار والقانون الذي وجد يتماشى مع مصلحة المستعمر.¹

• مرحلة الاستقلال :

بعد الاستقلال حاولت الجزائر ان تسترجع السيادة الوطنية على مختلف المجالات ولقد مر قانون العمل بثلاث مراحل أساسية:

المرحلة الأولى : 1962-1978

بعد الاستقلال وجدت الجزائر نفسها تعاني من فراغ في مختلف التنظيمات والتشريعات القانونية ولعدم تعطيل سير الأوضاع قررت المحافظة على قانون العمل الفرنسي باستثناء مع ما يتعارض مع السيادة الوطنية وهذا ما نص عليه القانون 62-57 حتى سنة 1975 بدأت الجزائر بسن القوانين الوطنية. أما بالنسبة لقانون العمل فلم تسن الجزائر أي قانون حتى سنة 1971 عند تبني التسيير الاشتراكي للمؤسسات وهو عبارة عن قانون واحد.

كان يهدف قانون العمل في التسيير الاشتراكي الى تحقيق المشاركة العمالية حيث كان العمال يشاركون في تسييرها و إدارتها من خلال تمثيلهم في مجالس العمال، وكان الأجر يتحدد على أساس شبكة وطنية موحدة للرواتب وكان مبدأ المساواة بين الذين يقومون بنفس العمل.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فكان محدود النطاق وكانت علاقات العمل تحكم بقانون 71-75 وكان العامل في القطاع الخاص يتمتع بنفس حقوق العامل في القطاع العام وكان صوته مسموعا عند الدولة وما ميز قانون التسيير الاشتراكي أنه سد فراغ واحد في حين بقيت جميع القوانين كما هي فهو لم يتم توجيهه لا لعلاقات العمل الفردية ولا الجماعية وفي سنة 1975 تم سن قوانين خاصة بعلاقات العمل في القطاع الخاص مثل العدالة في العمل، المدة القانونية للعمل².

¹. رايح توابحية : المرجع السابق ، ص: 40

². المرجع انفسه، ص: 42

بالرغم من إصدار قوانين العمل إلا أنها في هذه الفترة لازالت تتسم بعدم قدرتها على مس
مختلف القضايا وما يعاب عليها أنها غير متجانسة.

المرحلة الثانية : مرحلة القانون الأساسي العام للعامل 1978-1990

امتازت هذه المرحلة بسن قوانين و وضع مبادئ و قواعد عامة التي تنظم علاقات العمل في
كافة القطاعات العام والخاص باستثناء الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، استطاع هذا القانون
من توحيد النظام القانوني المطبق على علاقات العمل في كافة النشاطات والقطاعات التي ينتمي إليها
العامل وبهذا طبقت مبادئ الاشتراكية التي تبنتها الجزائر¹.

صدرت هذه القوانين جراء عدم الاستقرار و حدوث فوضى في العلاقات العمالية وهذا بسبب
الاجور تأخر في دفعها وعدم حتى تسديدها وارتفع عدد إضرابات العمال ما بين سنتي 1978-
1980 وهذا يدل على أن القانون الأساسي العام للعامل لم يلبي ما كان يطالب به العمال وزاد من
الاضرابات وهذا ما يخالف مبادئ النظام الاشتراكي.

حاولت الجزائر إعادة هيكلة المؤسسات بتقسيمها إلى عدة منشآت صغيرة لزيادة الانتاج إلا
أنها فشلت وزادت الهوة بين العامل والمستخدم وإن النزاعات العمالية التي كانت حاصلة ما هي إلى
مخلفات ما يعاني منه المجتمع الخارجي من بطالة ومشكلة سكن ونقل فتفاقم الأزمات الاجتماعية
أثرت على بنى المؤسسات الاقتصادية.

بعد الإصلاحات التي تبنتها الجزائر وهي التخلي عن النظام الاشتراكي أصدر قانون العمل
سنة 1990 ليتماشى مع الأوضاع الجديدة.²

المرحلة الثالثة : مرحلة استقلالية المؤسسات ما بعد سنة 1990:

بدأ التحضير لهذه المرحلة منذ سنة 1986 وقررت لجنة العمل المختصة في وضع القوانين
تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له لأنه حد من مبادرة المؤسسات
ليتمكن من تطوير علاقات العمل وتحسين مستوى المؤسسات لأنه لم يحقق النتائج المرجوة منه لذلك
لابد من تعديله وتبني العلاقات التعاقدية هي التي تحكم المؤسسة مع محيطها الداخلي من عمال و
الخارجي أي المحيط الاقتصادي و الاجتماعي واعتماد الاتفاقات الجماعية للعمل بدل النصوص

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ، ص: 34

². راجح تواجية : المرجع السابق، ص.ص: 44-46

التنظيمية وبناء علاقات عمل تعتمد على العمل التفاوضي المشترك بين أرباب العمل والعمال بحرية واستقلالية وينحصر دور الدولة في تطبيق السليم والصحيح للقوانين¹.

صدرت العديد من القوانين لسد الفراغات الموجودة منها قانون 94-09 للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، وقانون 94-10 فيما يخص التعاقد المسبق، كما تم الفصل بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي في القانون 90-11 من المادتين 03،04 بدل القانون الأساسي العام للعامل².

لقد شهد قانون العمل تطور ملحوظ ما بعد سنة 1990 أي بعد تبني الجزائر استقلالية المؤسسات و تم وضع قوانين وتشريعات تحكم علاقات العمل حيث أصبحت تقوم على حرية الإرادة في التعاقد أي حسب رضا الطرفين ضمن الأحكام العامة التي وضعتها الدولة لتضمن الاستقرار في الوظائف.

4. الطبيعة القانونية لعقد العمل :

يصعب إيجاد معيار موحد لتحديد طبيعة عقد العمل وذلك لاختلاف الفقهاء ولمعرفة ذلك وجدت نظريتين:

أ. النظرية التقليدية :

لقد ميزت هذه النظرية بين عنصرين يتمثل الأول في تأجير العامل خدماته ووقته ومهارته مقابل أجر متفق عليه والعنصر الثاني اعتبار عقد العمل يخضع لمبدأ سلطان الإرادة ومع تدخل الدولة في سن القوانين والتشريعات سقط حكم حرية التعاقد وأصبح عقد العمل عبارة عن مجموعة من القوانين لا يمكن مخالفتها وفي ظل التشريعات العمالية والنظم الاقتصادية يخضع لاعتبارات وعوامل اجتماعية واقتصادية تحيطه بالحماية والتنظيم وبهذا يتميز عقد العمل عن باقي العقود الأخرى لتدخل جملة من الاعتبارات لتحمي العامل.

هناك فريق آخر صنف عقد العمل ضمن عقود الإذعان أي الحاجة الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها العامل تجعله يقبل شروط عقد العمل وبذلك يقع تحت سيطرة صاحب العمل وفي هذه الحالة لا توجد حرية تعاقدية التي نادى بها النظام الرأسمالي في بادئ الأمر وهو ما يفسر وجود نقابات العمال وقانون العمل ليحمي العامل من الاضطهاد الذي شهده.

¹. رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق: ص: 35

². رباح توابحية: المرجع السابق: ص: 47.

وبهذا فإن عقد العمل لا يمكن أن يكون ضمن عقود الإذعان لأنه يعني الخضوع أي خضوع العامل لصاحب العمل وخضوع صاحب العمل للقانون وهذا ضد الأهداف التي يسعى القانون إلى تحقيقها فهو يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة للمجتمع وتكون جميع الأطراف متساوية.¹

ب. النظرية الحديثة :

تغيرت النظرة إلى قانون العمل بعدما اتسع واتضح مفهومه وأصبح له كيان مستقل فتعدى العلاقة بين طرفين إلى الأطراف الأخرى في المجتمع وقد توسع نطاق تطبيقه على كافة الأنشطة الإنسانية باستثناء المهن الحرة ولقد دعا أصحاب هذه النظرية لأن يطلق عليه مفهوم علاقة العمل ليشمل الروابط بين العمال وأصحاب العمل لأنهم ينتمون إلى جماعة العمل. استحسنت الفقه و المشرع فكرة علاقة العمل لأنها تحمل ضمانات وتحمي العمال وتضمن استقرار العلاقات المهنية.

ج. تمييز عقد العمل عن باقي العقود:

يمكن تمييز عقد العمل عن باقي العقود الخاصة بالعمل وعلى سبيل المثال في التشريع الجزائري عقد المقاولة فهو يشترك معه في مجموعة من العناصر فكلا العقدين فيها عنصر الأجر و العمل مع فقدان صفة الشخصية في عقد المقاولة كما أن العامل يكون مسئول عن أي ضرر يمس العمل إلا في حالات استثنائية مثل خطأ خارج عن مجاله أو بسبب رب العمل كما يمكن تسبيق الأجر كما نصت عليه المادة 89 من القانون 77/90 لعلاقات العمل على أنه : " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي " أما فيما يخص إنهاء العقد ففي عقد العمل بأساليب محددة ونظم قانونية حتى لا يتضرر المستخدم وتسلم له شهادة بينما في عقد المقاولة ينتهي حسب إرادة الطرفين أو بفسخ العقد كما ينص عليه القانون المدني الجزائري.²

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.ص:

77-76

². المرجع نفسه ، ص.ص : 79-81

جدول يبين تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة

عقد العمل	عقد المقاولة
العمل ، الأجر	العمل ، الأجر
صفة الشخصية	فقدان صفة الشخصية
لا يطلب من التعويض	العامل مسؤول عن الأضرار التي تحدث في العمل ويطلب منه التعويض في بعض الأحيان
عدم تسبيق الأجر	تسبيق الأجر
إنهاء العقد حسب إجراءات حتى لا يتضرر المستخدم	إنهاء العقد حسب رغبة الطرفين

أما عقد الوكالة الذي عرف حسب المادة 571 من القانون المدني الجزائري بأنه : " عقد يفوض بمقتضاه شخص شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل أو باسمه" إنه عمل تبرعي وإنهاء الوكالة على حسب انسحاب الوكيل أو الموكل أو يتم التنازل عنها أما فسخ الانفرادي في عقد العمل محدد المدة غير مشروع ولا بد من فترة اخطار، حتى التسريح يكون ضمن إجراءات وإن لم تتبع يرجع العامل إلى عمله أما في حالة موت العامل لا يجوز تعويضه بأحد ورثته لأن عنصر الشخصية مهم بينما في عقد الوكالة وموت الوكيل يمكن أن يرث المنصب أحد ورثته، الوكيل يمثل الموكل ويعمل لصالحه بينما العامل لا يمثل صاحب العمل إلا في استثناء، معيار الزمن لدي مكانة في عقد العمل عكس عقد الوكالة، عنصر التبعية محدود في عقد العمل بينما عقد الوكالة يتصرف الوكيل بحرية أكبر ولقد تم التفريق بين عقد الوكالة عقد العمل في عنصر التمثيل إذا مثل العامل صاحب العمل هنا عقد وكالة وإن لم يمثله عقد عمل¹.

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ، ص.ص: 83-84

جدول يبين تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة :

عقد العمل	عقد الوكالة
فسخ العقد الإفرادي غير مشروع في العقد المحدد المدة و لابد من إجراءات	يمكن فسخ العقد بانسحاب الموكل أو الوكيل
لا يمكن تعويض العمال في حالة الموت بأحد ورثته	يمكن التعويض بأحد الورثة
العامل لا يمثل صاحب العمل	الوكيل يمثل الموكل
معيار الزمن لديه مكانة في عقد العمل	لا يملك نفس المكانة
عنصر التبعية العامل يخضع لإشراف وتوجيه صاحب العمل	الوكيل يتصرف بحرية أكبر حسب الصلاحيات الموكلة إليه

من خلال ما سبق نستنتج أن عقد العمل يركز على عدة جوانب لحماية الصالح العام للمجتمع بصفة عامة وصالح المستخدم بصفة خاصة.

5. خصائص قانون العمل :

أ. الصيغة الآمرة :

يقصد بها تتدخل الدولة في حماية حقوق ومصالح الفئة العاملة من ظلم أصحاب العمل ووضع قوانين لا يمكن مخالفتها من طرف الأطراف المتعاقدة مثل صفة الأهلية والأجور وقوانين إلغاء عقد العمل وما يترتب عليه من مضاعفات.

ب. الواقعية وتنوع الأحكام :

تصدر القوانين على حسب طبيعة العمل كما حاول المشرع الجزائري وضع المبادئ لمختلف القوانين المستتبطة من خلال الممارسات الطبيعية الواضحة وترك بعض المسائل التنظيمية والعملية الخاصة بكل قطاع أو نشاط مهني معين إلى الهيئات التنفيذية والمؤسسات المستخدمة، وبالاتفاقيات الجماعية وفقا لما تطلبه مقتضيات الظروف ومتطلبات العمل،

ويتتبع قانون العمل واقع كل مشغل والبيئة التي يشتغل بها مثل عمل النساء والمعوقين أي حسب المهنة والفرد والقطاع¹.

¹. بشير هدي : الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص.ص: 25-26

ج. ذاتية المصدر :

يتميز قانون العمل باستناده إلى الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل وهو ما يميزه على باقي القوانين الأخرى فصفة الأهلية في قانون العمل تختلف في الأحوال المدنية وبالنسبة لخاصية ذاتية المصدر كانت فرنسا هي السبابة في اعتماد المصادر الذاتية للقوانين وذلك بالرجوع إلى القواعد والأعراف المهنية المنظمة لعلاقات العمل مثل الاتفاقيات الجماعية والضمان الاجتماعي والاعتماد على ما هو في صالح العامل دون التقييد التام بالنص.

د. اتجاه أحكام قانون العمل إلى التدويل :

ويقصد به قانون العمل مشترك بين جميع الدول لضمان حقوق العمال وتم تداوله بفضل ظهور منظمات عالمية تسعى إلى تنظيم و حماية حقوق العمال مثل المنظمة الدولية للعمل السوق الأوروبية المشتركة وما يتم انتاجه من أبحاث حول سن القوانين والتشريعات التنظيمية للعمل ثم محاولة تعميمها في الظروف و الأوضاع المشابهة¹.

6. عناصر عقد العمل :

أ. عنصر العمل :

هو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل فعنصر العمل هو كل نشاط أو جهد يلتزم به العامل لتحقيقه لصاحب العمل ولا يملك صاحب العمل حق الملكية فقط التعويض في حالة لم يقوم بعمله.

بعد التطور الذي شهده عالم الشغل والتخصص التأهيل لم يهد هناك مشكل في تحديد عنصر العمل فأصبح لكل عامل مهام محددة يقوم بها وبهذا قلة النزاعات والصراعات خصوصا في الأعمال التي تركز على التخصص في حين لا يزال يظهر في بعضا الصناعات التقليدية.

يتميز عنصر العمل بصفة الشخصية أي قيام العامل شخصا بالعمل لأن مؤهلات والخبرة والتجربة والاستعداد المهني الذي يتميز به العامل هي التي دفعت صاحب العمل إلى التعاقد معه.

العامل تابع لصاحب العمل من الناحية القانونية والتنظيمية والتقنية لذا فصاحب العمل هو من يحدد له جميع التوجيهات والأوامر إلا أنت تنظيم العلاقات وسن القوانين والتشريعات أصبح لأوامر والتوجيهات موضوعة في برامج المؤسسة².

¹. بشير هدي : المرجع السابق، ص.ص: 27-28

². رشيد واضح :علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ، ص.ص: 59-60

لقد قامت الحكومات بتنظيم العلاقة السائدة بين العامل و صاحب العمل في مختلف الاشكالات والظروف والأوضاع المختلفة لتحمي العامل وتضمن له حقوقه.

ب. عنصر الأجر :

يعتبر مسألة من مسائل النظام العام فالأجر يحمل عدة أبعاد لذا حاول المشرع الجزائري تحديد شروطه مثل الدفع يكون نقدا حسب القانون 90-11 و تحديد الأجر القاعدي وهو التزام قانوني لصاحب العمل حيث تنص المادة 80 من قانون علاقة العمل بأن " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى موجه مرتبا أي دخلا يتناسب ونتائج العمل " وهي القاعدة التي كان يتضمنها القانون الأساسي العام للعامل في المادة 133 بنصها على أن " يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية ."

يطبق القانون الجزائري مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل بدل القرارات الإدارية المركزية والتي تحدد الأجور عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل بحرية واستقلالية ويبقى دور الدولة محصور في المحافظة على تناسب الأجور.

ج. عنصر التبعية أو الإشراف :

يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل ويلتزم بها و من أشكالها:

- **الوجه القانوني التنظيمي :** وهيا لإجراءات والأوامر القانونية والتنظيمية التي تنظم علاقات العمل وتحدد للعامل دوره ولا بد للامتنال لها بمعنى أن العامل تابع لصاحي العمل وهو مشرف عليه يحدد له الأعمال التي يقوم بها أي كافة الأوامر التي تساهم في تنظيم العمل.

- **الوجه الفني أو التنفيذي :** وهي مجموع الأنظمة والأساليب المراقبة والمتابعة أثناء تأدية العمال عملهم حيث يكلف صاحب العمل من يقوم بهذه المهمة ويقوم بدوره لضمان السير الحسن للعمل.

- **الوجه الاقتصادي :** ويقصد به قيام العامل بوظيفة واحدة ويمنع شغل وظيفتين طول مدة علاقة العمل.

د. عنصر المدة :

يقصد به المدة الزمنية التي تحدد مدة عقد العمل وتحدد بحرية بين المتعاقدين على حسب القوانين والتشريعات المعمول بها.¹

7. أهمية قانون العمل :

تتمثل أهمية القانون في الميدان الاقتصادي والاجتماعي

• الأهمية الاجتماعية لقانون العمل :

ظهر قانون العمل لتحسين الأحوال الإنسانية والاجتماعية للعمال وتخليصهم من الظلم والاضطهاد وهنا تبلغ أهميته، فقواعد قانون العمل يتعايش معها الأفراد من خلال تحديد ساعات العمل والعطل والأجور والتأمينات.

ينظم قانون العمل العلاقات بين العمال و أصحاب العمال فتصبح علاقة قانونية تنقص حالات القلق والتوتر بوضع قواعد توازن بين العلاقات وتحمي العامل من الاستغلال ويحل التعاون والاستقرار والتضامن وهنا تكمن أهميته في تحقيق الأمن و السلام الاجتماعي.

تؤثر المذاهب السياسية والنقابات العمالية في صياغة مضمون قانون العمل.²

• الأهمية الاقتصادية لقانون العمل :

يساهم قانون العمل في تحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة.

يرفع قانون العمل المستوى المعيشي للطبقة العاملة والتي تمثل أكبر فئة في المجتمع وبالتالي ترفع قدرتهم الشرائية والرغبة في الاستهلاك مما تمنح فرص الاستثمار والرقى الاقتصادي وزيادة فرص توظيف جديدة.

ومن جانب آخر فان السياسات الاجتماعية كضمان والأجور ساعات العمل و الإجازات التي يقرها المشرع تساهم في رفع تكلفة الإنتاج ومن ثم رفع الأسعار إلا أن هذا ليس هو السبب لأن العملية الاقتصادية عملية معقدة وتتدخل فيها عدة عوامل و رفع الأسعار غير محسوم فقد يلجأ صاحب العمل إلى عدة حلول مثل تقليل أرباح المشروع .

يدرك المشرع الآثار المختلفة التي تساهم في العملية الاقتصادية لذا يسعى دوما إلى سن القوانين التي تخدم المصلحة العامة وتحقيق الأهداف المنشودة فعلى سبيل المثال تخفيض ساعات

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ، ص: 64-66

².محمد حسين منصور :المرجع السابق، ص: 15

العمل يتيح فرص العمل والقوانين الخاصة بالتدريب والتكوين تساعد الأفراد على توجيههم إلى المشروعات المختلفة حتى رفع الأجور في المناطق البعيدة يساهم في اتجاه اليد العاملة نحوها¹. نلاحظ أن هناك تأثير عميق ما بين الآثار الاقتصادية والاجتماعية والقانون فهي علاقات تؤثر في النسيج الاجتماعي لذا لا بد أن يراعي المشرع العوامل المختلفة عند سن القوانين لتحقيق السياسة العامة والأهداف المرجوة فلا تكن القوانين الاجتماعية معيق للتقدم الاقتصادي، فالقوانين وجدت لتحمي جميع الأطراف المتفاعلين في علاقة العمل.

¹. المرجع نفسه، ص: 16

ثانيا : علاقات العمل

1. نشأة علاقات العمل

لم تعرف علاقات العمل تنظيمات وقوانين إلا في العصر الحديث وتطورت مع تطور العمل ورغم ذلك يمكن تتبع أشكالها منذ القدم فجزور علاقات العمل تمتد إلى عصر العبودية حيث كانت لا توجد أي علاقة بين السيد و عبده بل يخضع خضوعا تاما له أما في العصر الروماني كان العبيد هم من يقومون بمختلف الأعمال وهم عبارة عن أشياء تسخر لخدمة مصالحهم فلم تكن هناك أي علاقة مهنية بين العبد و السيد فعلاقة العمل لم تكن واضحة في بعض الحضارات القديمة¹.

عرفت القرون الوسطى نظام الإقطاع وكان الأسياد يملكون مساحات واسعة من الأراضي و يعمل العبيد مقابل قطعة أرض يقوم العبد بزراعتها لنفسه ويعمل فيها لمدة يوم أو يومين في الأسبوع وباقي الأيام لدى السيد وكان في هذا النظام وجود ولاء بين السيد والعبد ويدافعون عنهم ويحميهم ويمنح لهم نوع من الحرية في ممارسة لممارسة أعمالهم الخاصة² وبالرغم من هذا فإن في نظام الإقطاع لم يبدأ تشكل علاقة العمل³.

كما ظهر نظام الطوائف الحرفية في القرون الوسطى فكان أول نظام صناعي حيث كان شائع في منطقة الشرق العربي والقارة الأوروبية وهذا النظام يقوم بتصنيف المهن حسب طبيعة السلعة المنتجة وكل جماعة حرفية تختص في إنتاج سلعة معينة وتحتكرها لنفسها وتقع ضمن اختصاصها الوظيفي ويمارس العمل في ورش ودكاكين ويعتمد على القوة البدنية باعتباره نشاط تقليدي بحت⁴ .

تميز نظام الطوائف المهنية بتقسيم العمل والتخصص والاعتراف بالشخصية القانونية للرقيق ومنحهم بعض الحرية كما تشكلت عادات و أعراف مهنية تحولت إلى قوانين و تنظيمات تحدد العلاقات بين المحترفين والمتدربين⁵.

كانت كل طائفة حرفية تقوم بتنظيم وتسيير شؤونها الداخلية مثل تحديد ساعات العمل والأجر ولا تسمح لأي شخص أن يقوم بعمل دون الرجوع إليها والموافقة عليه كما كانت هي المسؤولة على

¹. رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.ص: 11-9

². المرجع نفسه، ص: 14

³. إسماعيل سفر : تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، سوريا، 1987

⁴. إحسان محمد الحسن : علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص: 47

⁵. رشيد واضح:علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص: 14

تحديد المدة الزمنية التي تسمح للصبى أن ينتقل إلى رتبة أخرى بعد إتقانه الحرفة وإقرار المعلم بذلك لأنه صاحب القرار النهائي، وبذلك فإن نظام الطوائف الحرفية لم يترك مجال لقيام قانون العمل وتنظيم علاقات العمل¹.

أنماط علاقات العمل في نظام الطوائف الحرفية كان يعتمد على حسب البناء الاجتماعي الرسمي فصناع الحرفة هم أعضاء دائمون في المنظمة الحرفية وتربطهم علاقات اجتماعية تشبه إلى حد كبير العلاقة التي تربط أبناء المجتمع المحلي الواحد فتغلب العلاقات الغير رسمية لتفاعلم الدائم والاتصال المباشر فمصالحهم متبادلة وأهدافهم مشتركة فالعلاقات الاجتماعية في نظام الطائفة الحرفية تحكمها تراكيب اجتماعية ثابتة وتحددها القيم التي تبين حقوق وواجبات أفراد الحرفة.²

بعد ازدياد حاجات المجتمع و توسع السوق عجزت الطوائف على توفير متطلبات السوق وظهر الاحتكار من طرف كبار الحرفين الذين يعرفون بتجار الرأسماليين وسيطروا على نظام الطوائف وحولوا العمال الحرفيين إلى عمال وسطاء كما حاولوا إيجاد عمال منتجين فاتجهوا إلى الأرياف الذين كانوا يعانون من فائض عمالة بسبب الأزمات الاقتصادية فعرف نظام صناعي جديد عرف بنظام الوسطاء أو النظام الصناعي المنزلي ظهر في القرن الثالث عشر وأول صناعة هي الصناعات الصوفية في بريطانيا، مع العلم أن في هذه الفترة كانت ثلاثة أنظمة تعمل معا وهي نظام الصناعي المنزلي و نظام الطوائف ونظام المصنع.

في نظام الإنتاج المنزلي يملك العامل أدوات إنتاجية بسيطة أو يقوم التاجر الرأسمالي بتزويده بالمعدات الإنتاجية والمواد الأولية فكان العامل يمنح جهوده لرب العمل، و علاقات الانتاج تتكون من شريحة العمال و عوائلهم و شريحة أرباب العمل التجار. وبالرغم من تشابه علاقات الإنتاج بالعلاقات الرأسمالية فظلت علاقات العمل تشبه نظام الطوائف فالعائلة هي من تسير العمل.

ظروف العمل كانت جد سيئة وظروف صحية منعدمة فلا توجد تهوية كما تم استغلال النساء وظلم الأطفال كما أنه عجز على تلبية حاجيات التاجر الرأسمالي كما أن نوعية الانتاج كانت ضعيفة فظهر نظام المصنع وثبت كفاءته وانهارت الأنظمة الأخرى.

¹.أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص :10-11

². احسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص : 51-52

تغير الإنتاج في نظام المصنع من حيث النوعية والحجم والكفاءة وكان يتكون من شريحتين شريحة العمال و أرباب العمل وعلاقات الانتاج كانت علاقات سوق أي رسمية تتحدد حسب الأجر و يتحدد هذا الأخير حسب الوقت والإنتاجية¹.

ظهور المدن وازدياد حاجات الأفراد و ظهور الاحتكار في مجال الإنتاج والتوزيع أثر على العمال وازداد استغلالهم مما أدى إلى تجمعهم لنهوض ضد ظلم أصحاب العمل فكانت بداية نقطة تحول في علاقات العمل تحت تأثير تطور العلم والتقنية وما خلفته الثورة الصناعية².

قامت الثورة الفرنسية في القرن الثامن عشر سنة 1789 وبدأت علاقات العمل تظهر وتميزت هذه المرحلة بوجود مجموعتين الأولى قانونية والثانية مادية نتجت عن التجمعات وسعت الأولى لتنظيمها وحمايتها للمهن فأصبحت علاقات العمل تخضع للقواعد التي حددتها أما المجموعة الثانية فهي جماعة ضاغطة وتفرض شروطها في عقود العمل الفردية لتكون بؤادر علاقات العمل الجماعية. غير أن مبدأ حرية الإنسان وحرية في العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية ضمن القانون "Loi d'allarde المؤرخ في 2 و 17 مارس 1791 " يحق فيه كل شخص وبكل حرية أن يمارس أي عمل أو أية مهنة يريدتها....، وكل شخص حر ليعمل لحساب من يريد أو تشغيل من يريد " يتعارض مع وجود التجمعات المهنية وضيق النطاق على العمال والمستخدمين وإنشاء علاقة عمل فردية وبشروط معقولة³.

بعد الثورة الصناعية بدأت مشكلة البطالة تتفاقم ومبدأ حرية التعاقد ساهم في استغلال العمال وتعرضهم لضغوطات مختلفة مما زاد في وعي العمال و جعلهم يتجمعون في شكل تجمعات ونقابات علنية وسرية والمطالبة بحقوقهم وتحسين أوضاعهم حيث نالوا مرادهم في النصف الثاني من القرن 19 وذلك راجع لأسباب إيديولوجية و اقتصادية وسياسية، وقد ظهر قانون الاعتراف بحق الإضراب سنة 25 ماي 1864 وإنشاء مفتشية العمل، ثم قانون 21 مارس 1884 الذي يعترف بحرية التنظيمات المهنية أو الاتحادات المهنية وإنشاء النقابات⁴.

1. إحسان محمد الحسن: المرجع السابق، ص: 54-57

2. خضر زكريا: المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة الرياض، دمشق، 1985-1986

3. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 15-16

4. مصطفى جلال القرشي: شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984،

أخذت جميع الدول تسن قوانين و بهذا بدأت علاقات العمل تتطور وتتوسع لتجعل من الاتفاقية الجماعية طريقا عاديا لإبرامها بعد الاعتراف بممثلي العمال وتطورت وتحسنت ظروف العمل والإنتاجية، وقد ساهمت النظريات التي ظهرت في الفكر الاقتصادي الحديث في تطوير علاقات العمل.¹

2. عوامل تطور علاقات العمل

يعود تطور علاقات العمل إلى المبادئ التي قامت عليها الليبرالية الفردية والظروف التي صاحبته من ظلم أصحاب العمل للعمال و انتشار الوعي في الطبقات الاجتماعية وتدخل الدولة بسن القوانين لذا فهناك عوامل سياسية واقتصادية ومهنية وفقهية ساهمت في تطور تنظيم علاقات العمل والتي سنعرضها على النحو التالي:

العوامل السياسية والاقتصادية:

من أهم أسباب تطور علاقات العمل نجد النهوض ضد الرأسمالية أي الاتجاه الفردي الذي كان مسؤول عن ظاهرة استغلال العمال، فالعامل لا يملك إلا قوة عمله التي يبيعها بسعر زهيد إلى الرأسمالي مقابل إنتاج سلع تفوق الجهد و العمل المبذول فيها.²

حاولت الدولة التدخل في تسيير وتنظيم علاقات العمل ومحاولة حماية الطبقة العاملة إلا أن تدخلها كان متوقف حسب اتجاه الدولة رأسمالي أو اشتراكي ، وبهذا فإنها تجاوزت النظريات السياسية والاقتصادية التي كانت ترفض تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وتلاشت هذه النظريات في أوروبا قبل منتصف القرن 19³، ومن أهم الأسباب التي استدعت تغيير الأوضاع انقسام المجتمع إلى طبقتين، استغلال الأطفال والنساء، ظروف عمل غير صحية وعدم توفر الطبقة العاملة على أدنى شروط العيش، طرد تعسفي، بطالة جماعية ساعات عمل طويلة...⁴، فألزمت هذه الأوضاع تدخل الدولة في الأمر لضمان أدنى حماية للعمال وإلزام أصحاب العمل برفع مستوى ظروف العمل لتلبي بكرامة الإنسان.

حاولت الدولة حماية الطبقة العاملة من استغلال وظلم الطبقة المالكة من جهة و تخوفا من زحفها نحو السلطة من جهة أخرى فبادرت بوضع القواعد القانونية والتنظيمية التي تحمي العمال

1. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 18

2. صبحي تادرس قريصة، مدحت محمد العقاد : مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص: 44

3. أمين عز الدين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964، ص:158

4. حازم البيلاوي : أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، 1985، ص: 250

وتضمن لهم حقوقهم وبالتالي تحقق التوازن بين الطبقتين لذا أخذت احكام الأجور و الضمان الاجتماعي وغيرها من الأحكام الطابع الإجباري كما تدخلت الدولة وأصبحت طرفا في علاقة العمل وبذلك تحولت علاقات العمل من الطابع التعاقدى إلى الطابع القانوني ومن اهم العوامل تخوف الرأسماليين من تأثير مبادئ الاشتراكية وتطبيقها في التخطيط ومشاركة العمال لذا حاولت التحسين من مبادئها¹.

العوامل المهنية والاجتماعية :

ساهمت الطبقة العمالية في وضع وتطوير قانون العمل فبدأت بمطالب بسيطة مثل تحسين الأجور وظروف العمل وإيقاف استغلال العمال وحمايتهم من التسريح التعسفي وانتقلت إلى مطالب أخرى مثل ربط الأجور بسياسة الدولة اعتماد البرمجة والتخطيط في مجال التكوين والتشغيل والمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات وجميع هذه المطالب كانت بشكل جماعي أي توحد العمال ضد ظلم أرباب العمل وقد تشكلت نقابات مختلفة لتحرض على تلبية مطالب العمال وبهذا ساهموا في تطوير علاقات العمل ووضع نصوص قانونية و تنظيمية تتماشى مع التطور الاقتصادي والسياسي العام.

العوامل الفقهية والدولية :

من أهم أسباب تطور علاقات العمل هو تصريح خبراء القانون حيث أثبتوا مساوئ القوانين التي تحكم علاقات العمل وعدم توازنها بين العمال و أصحاب العمل لذا ساهمت المنظمات الدولية في تحسينها محاولة خلق التكافؤ بين الطبقتين مثل منظمة العمل الدولية التي لها دور كبير في توسيع دائرة تنظيم علاقات العمل عن طريق التوصيات والاقتراحات التي تقدمها وكذلك الاستغلال الأمثل للبحوث والدراسات التي تقوم بها وبالتالي ساهمت في تحسين القواعد والقوانين المعمول بها².

إن تطور تنظيم علاقات العمل جاء نتيجة تضافر عدة ظروف اجتماعية كال فقر والاستغلال والبطالة وتهميش الطبقة العاملة التي مثلت ضغط وشكلت نقابات لتغيير الأوضاع والظروف السياسية والاقتصادية التي أحدثت خلل في توازن المجتمع والزمّت الدولة على التدخل وجعلتها طرف في علاقة العمل، ومع انتشار الوعي تم إنشاء منظمات خاصة لحماية العامل من الظلم والاستبداد والمساهمة في وضع قواعد وقوانين تصب في المصلحة العامة وفي الأخير ساهمت هذه العوامل في تطوير تنظيم علاقات العمل لتتميز في وقتنا الراهن بالتطور والتحسين في ظروف العمل والإنتاجية.

¹.رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص : 37

².المرجع نفسه،ص.ص : 38-40

3. عناصر علاقات العمل

إن علاقات العمل هي عبارة عن تفاعل بين العاملين وصاحب العمل من جهة والنقابات

والاتحادات المهنية والدولة من جهة أخرى، إن نظام علاقات العمل يتكون من أربعة عناصر وهي:

1. **البيئة الخارجية** : تتضمن البيئة المحيطة من عوامل السوق والتكنولوجيا والإطار القانوني تفاعل هذه العناصر يؤثر على قوة التفاوض.

2. **المشاركون** : يقصد بهم الأفراد الفاعلين في علاقات العمل والمكونين لها من عمال وإدارة وحكومة ونقابة أو اتحاد مهني.

3. **شبكة القواعد** : وهي مجموعة من القواعد التي تساهم في توضيح عملية المفاوضات والتفاعل الحاصل بين العاملين والإدارة لحل الخلافات والنزاعات أي المراحل التي تمر بها الشكاوي من قبل العاملين المتعاقدين.

4. **الاتجاه الفكري والفلسفي** : لا بد من انتهاج فكر موحد (كقبول النظام الرأسمالي مثلا) لتوحيد المصالح داخل المنظمة وبالرغم من هذا فلا يمكن توحيدها بين جميع الأفراد فيكون نوع من الصراع بين الأفراد المشاركين إلا أن حدته تختلف على عدم وجود فكر موحد.

إن العناصر المكونة لعلاقات العمل تساهم في التقليل من الصراع وفق شبكة القواعد وبالتالي تتخفف التكاليف التي تقع على عاتق العاملين والإدارة والمجتمع، إن نظام المفاوضات الجماعية هو أحد آليات عملية التوسط والمشاركة في صناعة القرار.

ساهمت هذه الأفكار في إرساء دعائم علاقات العمل سواء باستحداث أقسام في المنظمات المختلفة أو باستحداث تخصصات في الجامعات لتدريب المهتمين بعلاقات العمل الذين يعملون مع كل من النقابة والمواقع الإدارية.¹

4. مراحل انعقاد علاقة العمل

يختلف إبرام عقد علاقة العمل عن باقي العلاقات من حيث الوسائل والأدوات المعتمدة في بقية العلاقات التعاقدية والتنظيمية الأخرى، حيث تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي فهي تقوم بمجرد عمل لحساب شخص ما، وتمر علاقة العمل بمرحلتين وهما²:

¹ سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص.ص: 278-279.

² رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 92

المرحلة التجريبية : هي مرحلة يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداده للعمل الموكل إليه وكذلك هي في الوقت نفسه فرصة للعامل نفسه لإثبات مهاراته وخبرته في إنقان العمل الذي كلف به¹، والمدة لا تتعدى 6 أشهر ويمكن أن ترفع لمدة 12 شهرا حسب نوعية المنصب كما أن المدة تتحدد وفق التفاوض الجماعي وذلك لاختلاف مستويات الوظائف و متطلبات وخصائص كل قطاع ونشاط، لهذا فإن تحديد المدة التجريبية من بين العناصر والمواضيع الأساسية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية، كما هي محددة بمقتضى المادة (120) قانون 8 من قانون علاقات العمل الجزائري².

تعتبر مرحلة التجربة فترة تمهيدية قبل تثبيت و ترسيم العامل وهي متوقفة على حسب نتائج المدة التجريبية ويمكن تمديدها إلى مدة أقل أو مدة مساوية لفترة الأولى، وإن لم يثبت جدارته يفسخ العقد دون إخطار مسبق و هذا ما ينص عليه القانون، ويتمتع العامل في هذه الفترة بنفس حقوق وواجبات غيره من العمال.

كما تمنح المدة التجريبية لصاحب العمل فرصة التأكد من مؤهلات العامل وهل تتوافق ومتطلبات الوظيفة، كما تسمح للعامل التعرف على ظروف العمل وهل هي مواتية له أم يتراجع عنها قبل انتهاءها، وهذا حسب المادة 20 من قانون 11/90 وتقابلها المادة 08 من المرسوم 302/82 المتضمن كيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

يخضع العمال لنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها بقية العمال وهذا ما نصت عليه المادة 19 من قانون 11/90 " يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، ويخضع لنفس الواجبات، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه إثر الفترة التجريبية"

مرحلة التثبيت :

في هذه المرحلة يتأكد صاحب العمل من توافق مؤهلات ومهارات العامل المنصب وبهذا يتحول العقد من عقد مؤقت إلى عقد دائم يتمتع العامل فيها بنفس حقوق العمال الآخرين ويصبح محصن أمام أي تجاوز أو تعسف وفق ما كرسه قانون علاقات العمل ولا يتم أي تعديل أو إجراء إلا بموافقة الطرفين.

¹. عيد الواحد كرم : قانون العمل، ط1، دار الثقافة، عمان، 1998،ص:73

². أحمية سليمان: المرجع السابق، ص: 69

أما في حالة عدم توافق مؤهلات العامل للمنصب فإنه لا يلغى عقده بل يتم توظيفه في منصب أقل درجة من المنصب الذي كان يتدرب وفقه ويعين في منصب يوافق مؤهلاته وإمكانياته وهذا وفق ما تنص عليه القواعد التشريعية¹.

5. خصائص علاقة العمل

تتميز علاقات العمل بجملة من الخصائص يمكن إيجازها في النقاط التالية :

علاقات إنسانية اجتماعية : متصلة بالعمال و أرباب العمل في مختلف الأنشطة المهنية والاقتصادية وتحكمها مجموعة من القواعد والقوانين لضرب هذه العلاقات الاجتماعية.

علاقات جماعية : تتكون هذه العلاقات بإرادة ممثلي العمال برضى جماعي وتهدف إلى تنظيم الشؤون المهنية المتبادلة حسب ما يمليه القانون والاتفاقيات الجماعية إلا أن علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال لا يحكمها القانون فقط بل تخضع لعلاقات جميع من أصحاب عمل وعمال فصفة الجماعية مرتبطة بعلاقات العمل التي تعني تفاعل جماعي.

إن علاقة العمل ترتكز على خاصيتين هما :

أ. **التبعية :** هو قيام شخص بعمل لحساب شخص آخر و تحت إشرافه وإدارته حتى

تتوفر لعلاقة العمل معنى لا بد من توفر خاصية التبعية

يقصد بالعمل التابع هو أي عمل يتم تحت إشراف وتوجيه ورقابة صاحب العمل، و بهذا فإن العامل تابع لصاحب العمل ، يخضع العمل التابع لقانون علاقات العمل إذا كان العامل مأجورا أما في حالة تبرع أي لا يؤجر عليه في هذه الحالة يخضع للقواعد العامة في العقد والالتزام في القانون المدني.

الأجر: هو ذلك المقابل الذي يتقاضاه العامل مقابل جهده لذا فإن قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن طريق عمل إنسان يقوم به مقابل أجر، وعلى ذلك فإن العمل الذي يتم بدون مقابل أو على سبيل التبرع، فإنه لا يدخل في إطار العلاقات التي يحكمها قانون العمل ولو كان الالتزام قانوني. ومتى توافر المقابل اعتبرت العلاقة "علاقة عمل" مهما كانت صورته نقدية أو عينية. وفي تحديد مدلول المقابل لا ينظر إلى رب العمل بل إلى العامل، فالأجر يعتبر محدد أساسي لعلاقة العمل².

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 94-95

²منية غريب : المرجع السابق، ص: 117

آثار علاقة العمل " الحقوق و الواجبات "

الحقوق هي الامتيازات أو المكافآت التي تمنح لشاغل الدور بعد أداء لواجباته ومهام الأساسية أما الواجبات هي المهام التي يصطلح بها الدور وتبرز حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل بمجرد تثبيته في المنصب.

إن قانون العمل 11/90 حدد مسبقا الحقوق والواجبات في المواد 5، 6 ، 7 ليحدد الأفعال والتصرفات التي يقومون بها أو يمتنعون عنها وسنعرضها على النحو الآتي¹ :

حقوق العامل :

المادة 05 يتمتع العمال بالحقوق التالية :

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء إلى الإضراب.

المادة 06 يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يلي :

- التشغيل الفعلي.
- احترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم.
- الحماية من أي تمييز من لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الدفع المنتظم للأجر المستحق.
- الخدمات الاجتماعية.
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا¹.

¹ راجع تواجية :المرجع السابق، ص: 128

من بين أهم حقوق العامل الحق في الأجر وهو سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل وقد سنت له مجموعة من القوانين لحماية العامل ومن بينها القانون 11/90 الذي نص على أن " للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل" أما دستور 1996 لم يتطرق لسياسة الأجور وأصبحت المؤسسة هي الكفيلة بتسيير علاقات العمل وتنظيم سياسة الأجور عكس ما كان معمول به في السابق فسياسة الأجور من اختصاص الحكومة².

فترات الراحة والعطل والغيابات :

كرست القوانين مبدأ الراحة والعطل و الغيابات لأن الراحة تمنح العامل الرجوع للعمل بدافعية ونشاط وقوة كما لجميع العمال الحق في العطلة فهي حق دستوري لكل عامل وهذا الوقت المستقطع هو حق للعامل و مأجور عليه³ ، يسمح القانون بتأجيل يوم العطلة ليوم آخر تنظمها الإدارات لتضمن سير العمل في بعض المؤسسات التي اذا تعطلت تؤثر على مصالح الغير، يستفيد العامل من عطل و إجازات مدفوعة الأجر وأخرى غير مدفوعة الأجر لمدة لا تتجاوز 15 يوما في كل ربع سنة لأداء الالتزامات الخاصة التي تطلب غيابات متقطعة⁴.

الحماية والأمن والوقاية الصحية :

وضعت منظمة العمل الدولية ما يقارب 16 اتفاقية دولية لموضوع الصحة والسلامة المهنية منذ نشأتها سنة 1919 - 2006 كما طورت الأطراف المكونة لمنظمة العمل الدولية والتي تتمثل في الحكومات و أصحاب العمل والعمال أكثر من 40 معيارا وقانونا لممارسات تتناول تحديدا مجال السلامة والصحة المهنية⁵.

تكفل المشرع الجزائري بمسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار وحوادث العمل و الأمراض المهنية واهتم بها بحيث خصص لها جوانب كثير في تشريعات العمل وقوانين الضمان الاجتماعي ولا بد أن يتمتع كل عامل بهذه الحقوق والذي أكد على أصحاب العمل ضرورة تصميم و تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها مع وضع تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل ويجب تفعيل الرقابة لضمان سلامة العاملين لأن محيط العمل لا بد أن تتوفر

¹ الجريدة الرسمية، العدد 17، افريل 1990

² محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص:17

³ محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، المكتبة الإدارية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1993، ص: 493

⁴ رشيد واضح ، مرجع سابق، ص: 132

⁵ حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة : التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، المجلد 6، العدد1، جانفي 2021، ص: 116

فيه الشروط لتقل المشاكل ويشعر العامل بالأمن، ووضع قوانين ونظم سلامة وتسهر لجان تقنية أو مصالح مختصة أو أجهزة خارجية مثل مفتشية العمل لتحرص على تطبيق الشروط وكذلك مصالح الضمان الاجتماعي تتكفل بصحة العامل وتحدد مخالفات لكل من لم يطبق شروط الوقاية الصحية والأمن.¹

يعتبر أصحاب العمل قانون علاقات العمل يخدم مصالح الطبقة العمالية أكثر من المستخدم وهذا ما جعلهم يطالبون بتعديل بعض النصوص عن طريق نقاباتهم.

الواجبات : تتضمن المادة 07 من قانون 11/90 يخضع العمال في إطار علاقة العمل

لِلواجبات التالية :

- تأدية الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضع المستخدم بأقصى ما لديهم من قدرات.
- المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.
- تنفيذ التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم.
- تقبل مختلف أنواع الرقابة الطبية الداخلية و الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن.
- عدم وجود مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.
- عدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و أساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة عدم كشف مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتم السلمية.
- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل².

من خلال ما تم عرضه فان المشرع الجزائري حرص على وضع الحقوق التي يجب أن يتمتع بها أي عامل في أي منظمة بغض النظر عن نشاطها كما حرص على وضع الواجبات والالتزامات التي

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص: 135

². الجريدة الرسمية، العدد 17، افريل 1990

يعمل بها كالتطبيق شروط الأمن و السلامة الموضوعة من طرف المستخدم والأمانة وسرية العمل حتى تتمكن المنظمة من بلوغ أهدافها مع المساهمة في رفع الإنتاجية بأداء أفضل ما لديهم و الالتزام بعقد العمل.

6. انتهاء علاقة العمل :

هي انتهاء الرابطة والتبعية التي تربط العمال بأصحاب العمل فهي تثير صراع بين العمال الذي يريدون الحفاظ على عملهم ضد التعسف في التسريح والحرمان من العمل¹ لذا تم وضع مجموعة من الإجراءات والقوانين لتنظيم حالات انتهاء علاقة العمل وأسبابها وصنفت بأسباب عادية وأخرى غير عادية و اقتصادية :

أولا : الأسباب العادية: هي كل الحالات التي يتم إنهاء العقد فيها بموافقة الطرفين ووفق قوانين التشريع ومن بينها:

1. الاستقالة :

وفق المبدأ العام لحرية العامل في قانون علاقات العمل تعترف مختلف التشريعات العمالية المقارنة بحق العامل في الاستقالة من منصبه بشرط تقديم الطلب كتابي والموافقة عليه والمواصلة في العمل حتى تنتهي فترة الإخطار المسبق للمحافظة على مصلحة العمل وتعويض العامل المستقيل وتختلف مدة الإخطار حسب المنصب فهي مدة طويلة بالنسبة للمناصب ذات التأهيل العالي وقصيرة للمناصب ذات التأهيل المتوسط أو المنخفض وتتراوح مدتها بين شهر إلى 6 أشهر. وإذا لم يتبع العامل شروط تقديم الاستقالة في وثيقة يشرح فيها أسباب استقالته يعرض لعقوبات لأنه ألحق الضرر بصاحب العمل².

2. استحالة التنفيذ والعجز الكلي عن العمل :

• **الوفاة :** من أسباب انتهاء علاقة العمل ولا يترتب على واقعة الوفاة الطبيعية أي التزام بالنسبة لصاحب العمل إلا ما ينقرر بموجب الضمان الاجتماعي (منحة الوفاة)، أما في حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لذوي الحقوق أي الورثة بحسب ما يقر به القانون فيما يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، المرجع السابق، ص: 158

². بشير هدي ، المرجع السابق، ص: 109

اما في حالة موت صاحب العمل فلا يترتب انتهاء علاقة العمل حيث تنتقل ممتلكاته إلى ورثته حسب ما ينص عليه القانون لكن إذا تم حل المؤسسة بعد الوفاة فتؤدي إلى انتهاء علاقة العمل.

• استحالة التنفيذ (العجز الكلي عن العمل) :

يعني انتهاء علاقة العمل لعجز كامل لأسباب صحية فهي تجعل العامل غير قادر على مواصلة عمله حيث أدرجها المشرع في الفقرة الرابعة من المادة 66 من قانون علاقات العمل¹. يؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب مرض أو حادث إلى انتهاء عقد العمل ويمكن اثبات ذلك بشهادة طبية من طرف طبيب مختص.

أما حالة العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب اثباتها من طرف العامل فيرجع في ذلك إلى الخبير القضائي لتقدير درجة الكفاءة المهنية واثبات مدى صحة حجج صاحب العمل حيث يدعي نقص المهارة لتسريح بعض العمال.

اما بالنسبة لصاحب العمل في حالة تعرض المصنع لحريق مفاجئ فينتهي عقد العمل بدون التزامه بدفع تعويضات ويميز الفقه بوجود أضرار متوقعة للمصنع كإنتاج مواد أو أدوات سريعة الاحتراق في هذه الحالة يكون صاحب العمل ملزم بالتعويض العمال في حالة توقف أو غلق المؤسسة لأن في هذه الحالة تقضي ضمن الانهاء الارادي لعلاقة العمل.

3. الإحالة على التقاعد :

التقاعد من أسباب انتهاء عقد العمل في حالة توفر الشروط القانونية أو المهنية وتكون بطلب من العامل أو صاحب العمل، ولكن اذا لم تتوفر الشروط وأحيل العامل إلى التقاعد في هذه الحالة لا بد من تقديم تعويضات.

4. انتهاء مدة عقد العمل :

وهو العقد الذي يكون محدد فيه مدة العمل مثل الأعمال الموسمية التي تقتضي مدة لممارستها، وينتهي العقد بصفة عادية وفق ما شرع به القانون فلا يترتب أي التزام على عاتق الطرفين بشرط الإعلام المسبق بإنهائه لأن السكوت يعني مواصلة العمل ويدخل ضمن العقود غير محددة المدة يجوز إنهاء العقد محدد المدة مسبقا قبل إنهاء مدته سواء باتفاق الطرفين أو بالفسخ المسبق للعقد بشرط اتخاذ الإجراءات كالإخطار المسبق والتعويض².

¹. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص: 163

². بشير هدي : المرجع السابق، ص.ص : 112-114

أما إذا فسخ العقد بسبب خطأ جسيم من طرف العامل فلا يكون لصاحب العمل أي التزام بالتعويض ومهلة الإخطار.

ثانيا : الأسباب الغير عادية :

مرتبطة بعقد العمل الغير محدد المدة والحالات التي يتم فيها فسخ العقد تتمثل في :

1. البطلان وفسخ العقد :

ينتهي عقد العمل عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني حسب ما ورد في قانون علاقات العمل كما ينتهي بالفسخ الانفرادي بتوفر الشروط حتى لا يدخل في إطار الفسخ التعسفي.

أ. البطلان : هو عبارة عن الجزاء الذي فرضه القانون على عدم توفر ركن من أركان العقد أو شرط من شروط صحته¹.

يمكن القول هو تخلف أو عدم صحة أركان عقد العمل، ولا يؤدي البطلان إلى حرمان العامل من الأجر في فترة العمل المنجز وهذا استنادا لصفة التابع والاستمرار لعقد العمل كما لا يحرم من امتيازات الضمان الاجتماعي وحوادث العمل والأمراض المهنية.

ب. الفسخ الإنفرادي : هو فسخ أحد الطرفين لعقد العمل غير محدد المدة. ويتضمن نوعين:

• **حالة الفسخ الاتفاقي :** يمكن فسخ العقد من طرف العامل مع احترام مختلف الإجراءات المتبعة أي التبليغ المسبق أما إذا كان فسخ العقد من طرف صاحب العمل لعدم كفاءة العامل أو لسبب ما يستلزم الإجراءات المقررة للفسخ. و إذا تم فسخ العقد دون إخطار مسبق ألزم بتقديم تعويضات لضرر الناجم جراء ذلك².

• **حالة الفسخ التعسفي :** هو إنهاء العقد الغير مبرر أي لا توجد أسباب مشروعة لفسخ العقد في حين يصعب على العامل إقامة دليل على تعسف صاحب العمل لان الأحكام المتوفرة قائمة على حماية العامل³.

3. التسريح (العزل) :

¹. بوكريزة أحمد : الإبطال والفسخ دراسة مقارنة بين النظامين في القانون المدني الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد 3،

ديسمبر 2021، ص: 537

². بشير هدي : المرجع السابق، ص: 117

³. رشيد واضح : إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية و التعسف، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 49،

العدد3، سبتمبر 2012، ص: 133

وهو ارتكاب العامل لخطأ جسيم أثناء العمل وتمثل المادة 73 من قانون علاقات العمل الأخطاء الجسيمة وهذا لتبيانها حتى ليكيف أصحاب العمل هذه الأخطاء وتتمثل في :

- رفض العامل دون عذر الالتزام بتنفيذ الأوامر المرتبة بالعمل
- إفشاء طرق الصنع والتنظيم أو منح وثائق داخلية دون إذن صاحب العمل وهذا ما نصت عليه المادة 07 من قانون 11/90

- ارتكاب أعمال تتسبب في الطرد الجماعي كتحريض العمال على الإضراب بطرق غير قانونية مع عصيان صاحب العمل.
- القيام بأعمال عنف داخل المؤسسات كإلحاق الضرر بزملاء العمل و تحريضهم بالقوة على إهمال العمل.

- التخريب العمدي لأجهزة وبنائيات المؤسسة.
- تناول المخدرات أو الكحول أثناء العمل.
- عدم تنفيذ أمر التسخير المبلغ للعامل لإنجاز عمل معين¹.

يتم قرار التسريح بعد مجموعة من الإجراءات التي يجب على صاحب العمل اتباعها كمعرفة ظروف الحادثة ومعرفة سلوك العامل حتى لا يتم التعسف في تطبيق العقوبات التأديبية.

ثالثا : التسريح لأسباب اقتصادية

إن التطور التكنولوجي والهيكلية للمؤسسات المستخدمة وأمام الأزمات الاقتصادية والمالية أدت إلى تقليص اليد العاملة بتسريح جماعي للعمال وكذلك التغيرات التي تحصل على المنظمة كإعادة التنظيم الهيكلي والوظيفي للمشاريع تؤدي أيضا إلى تسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء لتخفيف من حدة الأزمات ومحاولة إعادة تسيير المؤسسات وفق متطلبات السوق، أي هو تسريح العمال جراء ظروف اقتصادية².

من خلال ما سبق يتبين لنا أن النصوص التشريعية تحمي العامل من التسريح وتعمل على تطبيق القوانين اللازمة لإنهاء علاقة العمل حتى لا تتضرر أي جهة خصوصا العامل بصفته الطرف الضعيف في علاقة العمل.

¹. بشير هدي: المرجع السابق، ص: 121

². رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية ، المرجع السابق، ص: 166

ثالثا : المؤسسة الاقتصادية

1. نشأة وتكون المؤسسات في المجتمعات

كانت المجتمعات في العصور القديمة أي في القرن التاسع ميلادي تقف من ما تنتجها من محاصيل زراعية فلم يكن وجود للمؤسسة والصناعة والتجارة وكان يسمى الاقتصاد آنذاك بالاقتصاد المعيشي وتميزت هذه المجتمعات بالبساطة.

وما بين القرن التاسع والقرن الخامس عشر (ق 9 - ق 15) أي في العصور الوسطى بدأ يظهر التكوين الاجتماعي الاقتصادي المبني على استغلال أصحاب الأراضي للعمال كما ظهر في هذه الفترة الرأسمالية التجارية.

1.1 - تشكل المؤسسة من بداية القرن 15 إلى القرن 18 :

عند نهاية المرحلة الإقطاعية انتقل بعض من الإقطاعيين إلى المدينة لتوسيع تجارتهم وتشكلت وحدات حرفية أي بداية تشكل المؤسسة ولقد تجمع الحرفيين في ورشات صغيرة لإنتاج سلعة معينة وتحت إشراف كبيرهم أو أقدمهم في الحرفة والورشة وكانت نوع العلاقات أسرية في العمل فغاب الاستغلال.

الوحدات المنزلية :

بعد انتشار هذه الوحدات المنزلية التي تقوم بإنتاج السلع في المنازل ظهر تجار كبار أصحاب أموال ويعرفون بالتجاربيين الرأسماليين وهم قادرين على شراء الوحدات بأكملها فقاموا بتوكيل أعمال للوحدات المنزلية بتزويدهم بالمواد الأولية و النقد و تتكفل الوحدات بالإنتاج في أجل محددة وبهذا أصبح الحرفيين عبارة عن عمال وأجراء لا غير وتشكل هذا النظام في القرن 17 ميلادي في أوروبا.

الوحدات الحرفية التي تملك آلات يدوية :

قام التجاربيين الرأسماليين بشراء آلات يدوية للوحدات الحرفية وأصبحت تستعملها في صناعاتها وسمي بالمصنع اليدوي لأن نوع الصناعة يعتمد على الآلة اليدوية¹.

تميزت هذه المرحلة بظهور الوحدات المنزلية واستغلالها من طرف التجاربيين الرأسماليين لتلبية الحاجات المتزايدة للأفراد وبدأ تدريجيا تطور الصناعة بإدخال الآلات اليدوية .

¹ فوزي محيريق بن الجبلاني : مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020، ص. ص : 31-33

2.1- تشكل المؤسسة في القرن الثامن عشر (1700 - 1799 م):

تأسست مدرسة مذهب الاقتصاد الحر أو الرأسماليون الطبيعيون (مدرسة الفيزيوقراط) وقد اعتمدت على الحرية الاقتصادية "دعه يعمل، دعه يمر" واعتبرت الزراعة هي أساس الاقتصاد وقد همشت الوحدات الحرفية وقسمت المجتمع الى:

مالك : أصحاب الأراضي.

منتج : العمال في الأراضي الزراعية.

عقيم : وهم الحرفيين في القطاعات الأخرى.

3.1- تشكل المؤسسة من نهاية القرن الثامن عشر إلى سنة 1945 م :

ظهرت المدرسة الكلاسيكية الليبرالية الصناعية بزعامة آدم سميث (1723 - 1790) وهم من أصحاب الحرية الاقتصادية وفي هذه الفترة تطورت الآلة و اخترعت أول آلة نسيج في أوروبا سنة 1735 م و بدأت الثورة الصناعية في أوروبا.

فتطورت الصناعة وزاد عدد المؤسسات الإنتاجية لتلبية حاجات الأفراد تماشيا مع النمو الديموغرافي وفي سنة 1929 عانى العالم من أزمة اقتصادية مست جميع الصناعات وتوقف الانتاج وظهر كساد السلع و إفلاس المؤسسات وزادت الأزمة إلى غاية سنة 1932 .

حيث ظهرت اتجاهات اقتصادية تحاول معرفة أسباب المشكلة و إيجاد الحلول لها ومن بينهم جون مينارد كينز (1883 م - 1946 م) وجدد مبادئ المدرسة الكلاسيكية ودعا ضرورة تدخل الدولة في الاقتصاد ورفض تكون مؤسسات متباعدة ولا بد من ربطها بالاقتصاد الكلي للدولة وذلك بإنشاء الدولة مؤسسات عمومية كبيرة.¹

4.1- المؤسسة في العصر الحالي :

بعد المراحل التي مر بها الاقتصاد والصناعة في العالم نتج عنه مؤسسات كبيرة ومتعددة وتخطت الحدود الجغرافية بعد أن كانت مؤسسات وطنية أصبحت عالمية تنتج وتحنكر الأسواق العالمية لمواكبة التطور الحاصل في العالم و التطور التكنولوجي ساهم في تطوير مختلف الصناعات وأصبحت مؤسسات تختلف باختلاف نشأتها وطبيعة نشاطها.

إن تطور المؤسسات من حيث الحجم والعدد والكفاءة الانتاجية والقدرة على المنافسة الداخلية والخارجية يعكس تطور المجتمع ومواكبته للعصر .

¹. فوزي محيريق بن الجيلاني : المرجع السابق ، ص.ص : 34-35

من خلال ما سبق فقد مرت المؤسسة بعدة مراحل حتى أصبحت بصورتها الحالية بعد أن كان المجتمع زراعي ويعتمد في معيشتة على ما ينتجه ظهرت وحدات حرفية تلبي حاجيات الأفراد ومن ثم اعتمدت على الآلات التقليدية وبعدها مباشرة شهدت المؤسسة قفزة بعد تطور الآلة والتقنية واستحدثت مؤسسات تتماشى مع متطلبات المجتمع.

2. التطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية :

شهد العامل الجزائري أثناء فترة الاستعمار مختلف أشكال الظلم فكان يعمل لساعات طويلة وبأجر زهيد فحاول النهوض ضد الاستبداد الفرنسي بالكفاح المسلح في سنة 1954 وبعد الثورة المجيدة تمكنت الجزائر من تحقيق الاستقلال سنة 1962 ومنذ ذلك الحين مرت المؤسسة الجزائرية بعدة مراحل سيتم عرضها على النحو الآتي :

1.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الذاتي:

بعد الاستقلال رحل المعمرين بشكل جماعي مخلفين فراغات في مختلف التنظيمات وتعطيل في مختلف الوحدات الإنتاجية التي كان يسيروها المستعمر مما أجبر العمال باختلاف مستوياتهم على تسييرها ودفع هذا الأمر الحكومة الجديدة إلى إصدار قرار التسيير الذاتي،¹ و يقصد به تسيير العمال للوحدات الإنتاجية وهي تختلف عن طريقة تسيير المعمرين ومن أهم مبادئ التسيير الذاتي

تحقيق استقلال اقتصادي للوحدة الإنتاجية في إطار الخطة العامة.

الاستقلال الإداري للوحدة الإنتاجية التي يتولى العمال تسييرها ذاتيا.

في هذه المرحلة تحسنت ظروف العامل الجزائري على فترة الاستعمار فبعد تعرضه لظلم واستغلاله بأجر قليل و عمل لساعات طويلة، فإن في مرحلة التسيير الذاتي يتم توزيع الأرباح المحققة داخل الوحدة الإنتاجية على العمال بعد اقتطاع الحصة المقررة للدولة.²

بعد صدور قوانين التسيير الذاتي تم تحديد الأسس الفعلية وذلك عن طريق هيئات متخصصة والمتمثلة في:

أ-الجمعية العامة للعمال: وتضم العمال الدائمين في المؤسسة شرط أن يكونوا حاملين للجنسية الجزائرية وأعمارهم أكثر من 18 سنة و تعقد اجتماعاتها مرة كل ثلاثة أشهر بطلب من مجلس العمال

¹ مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي، دط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص:229.

² يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، دط، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، الجزائر، دس، ص6.

أو لجنة التسيير وهي الهيئة العليا داخل المؤسسة وتتكفل هذه الجمعية بمهام الخطط التتموية والبرنامج السنوي للإنتاج كما تقوم بتنظيم العمل وتوزيع الوظائف والمسؤوليات بالإضافة إلى انتخاب مجلس العمال.

ب- مجلس العمال: ينتخب من طرف الجمعية العامة ويتراوح عدد أعضائه من 10 إلى 100 عضو شرط أن يكون ثلث أعضائه من عمال الإنتاج وينتخب لمدة ثلاث سنوات ويتولى مهام التنظيم الداخلي للمؤسسة فيقرر عمليات البيع أو الشراء بالإضافة إلى تحديد حجم القروض ومراجعة الحسابات المالية كما يقوم بانتخاب لجنة لتسيير ومراقبتها.

ج- لجنة التسيير: وتضم من 3 إلى 11 عضو منتخب ويشترط أن يكون ثلثي عدد أعضائها من عمال الإنتاج ويقومون بتعيين الرئيس لمدة سنة وتتنحصر مهامها في تأمين كل وظائف التسيير داخل المؤسسة كما تدرس القوانين المحددة لتنظيم العمل وتهتم بالمشاكل المطروحة على المستوى الإنتاج وتجتمع هذه اللجنة مرة واحدة على الأقل كل شهر.

د- المدير: يحدد المرسوم المدير بأنه يمثل سلطة الدولة داخل المؤسسة حيث يعمل على تكامل الخطة الداخلية للمؤسسة مع المخطط الوطني وتحقيق المساواة من مختلف العمليات داخل المؤسسة كما يقوم بتطبيق قرارات لجنة التسيير ومجلس العمال التي تتوافق مع القوانين المرسومة.

تضمن التسيير الذاتي عدة تناقضات داخل المؤسسة فالمتعارف عليه أن القوانين المنظمة لتسيير أعطت للعمال حق ممارسة السلطة وحرية التصرف في تنظيم ظروف العمل إلا انه في حقيقة الأمر يخضع مجلس العمال لسلطة مركزية تمنع مثل هذه التصرفات،¹ كما تناقض مفهوم الاجتماعي لتسيير الذاتي مع استراتيجية الدولة التي تسعى إلى إقامة قطاع اقتصادي وطني بضم جميع الوحدات وإلغاء هذا النظام في أواخر الستينات. فقد بينت الحقائق أن العامل كان يخضع لسلطة بيروقراطية تستند إلى الأيديولوجية البرجوازية بعيدة عن تسيير المؤسسات فتعرض العامل إلى الظلم ولم يكن هناك أي قنوات اتصال بين الإدارة والعمال وتعدد هيئات التنظيم أدى إلى انقسام المؤسسات إلى مراكز تنظيمية تحتكر السلطة وبهذا ظهرت طبقة ملاك تعارض توجهات العمال.

¹. يوسف سعدون : المرجع السابق، ص8.

كان يهدف التسيير الذاتي إلى رفع المستوى المعيشي على حساب المستوى الاقتصادي فبينت تلك التجربة وجود عراقيل ساهمت في تدني الأداء للمؤسسات فلا يمكن الاهتمام بجانب على حساب الآخر فقد خلف هذا الأمر تحريف مهمة المؤسسة التي وجدت من أجلها¹.

لقد واجه التسيير الذاتي عدة صعوبات وعراقيل من خلالها حاولت الجزائر القيام بعدة تغييرات وذلك بتأسيس شركات وطنية غيرت هيئة التسيير داخلها حيث عين رئيس لكل شركة ويساعده مجلس إداري استشاري تعينه وزارة الصناعة واستبعدت نهائيا مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار وقد استقطبت هذه الشركات عدد كبير من العمال والإطارات بتغييرها لنظام الأجور والحوافز وقد اتسع القطاع العام بسبب اعتماده على سياسة التخطيط وقد استهلكت بالمخطط الثلاثي الأول ومن ثم الاستثمارات الهائلة التي قامت بها وأدى النمو السريع إلى ظهور سلطة تنظيمية ذات تأثير كما أنها طرحت عدة مشاكل تنظيمية تتعلق بالتسيير والتحكم في الانتاج² مما ألزم الحكومة الجزائرية إلى تغيير العلاقات الصناعية على ما كانت عليه في الشركة الوطنية وصاغت له مفهوم جديد يقوم على فكرة المشاركة في إطار مؤسسات وطنية تسيير مركزيا من طرف الدولة لتحقيق التوازن والعدل بين مختلف الفئات الاجتماعية و توسيع المشاركة حتى تكون هي الممثل الرئيسي للعمال وقد وضعت أسس هذه المشاركة ضمن المخطط الرباعي الذي كان بداية لتطبيق التسيير الاشتراكي في المؤسسات الجزائرية.³

2.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة التسيير الاشتراكي:

بدأ تطبيق التسيير الاشتراكي سنة 1971 ويعني دمج المؤسسات في النسق السياسي الاقتصادي ومحاولة توسيع مفهوم المشاركة فهو محاولة توزيع السلطة السياسية والاقتصادية داخل المؤسسة ، كما أنه يهدف إلى تغيير العلاقات الاجتماعية داخل المنظمات اي يصبح العامل منتج ومسير عكس التنظيمات السابقة التي كان عبارة عن عامل أجير لا يتمتع فيها بأي امتيازات⁴.

جاء في ميثاق التسيير الاشتراكي أن مشاركة العمال تحدث تغييرات في المؤسسات ومن بينها التخلص من البيروقراطية فقد جاء نقد للتسيير الذاتي والمؤسسة الوطنية والظروف السيئة للعمال آنذاك فحاول تسيير وإعادة تنظيم المؤسسات ضمن أساليب جديدة كما تم تحديد أساليب وتقنيات تسيير

1. بهدي عيسى بن صالح : ملامح هيكلية المؤسسة الشبكية ، مجلة الباحث ، العدد 3 ، 2004 ، ص: 08

2. مصطفى عشوي : المرجع السابق، ص233،231.

3. عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص83.

4. يوسف سعدون : المرجع السابق، ص: 13

المؤسسات الصناعية.⁽¹⁾ تتوزع السلطة على مجموعة من المجالس واللجان التي تتكفل بإدارة وتسيير المؤسسات.

كان التسيير الاشتراكي يسعى إلى مجموعة من الأهداف من أهمها مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات إلا أن عند تطبيقه عجز وذلك لأن مفهوم المشاركة يسوده الكثير من الغموض و في حقيقة الأمر يتعارض مع مفهوم مركزية السلطة التي قامت بتعيين مدير عام ومدير وحدة و اطارت مكلفة بالتسيير أي يوجد هيكل تدريجي يبين تدرج هرمي للسلطة لذا عجز في تحقيق أهم مطلب قام عليه ألا وهو العمل على إلغاء القيود البيروقراطية و إعادة توزيع السلطة داخل المؤسسات.

المركزية في اتخاذ القرارات التي سعت لها مختلف المؤسسات أثارت غضب واستياء جماعات العمل كما ساهمت في بروز مختلف الظواهر السلبية داخل المنظمات كالرشوة والمحسوبية.² لقد كان كل مدير وحدة أو مؤسسة لا يملك حرية اتخاذ القرارات ولا بد من الرجوع إلى الوزارة الوصية عليه وأدى تباعد مراكز اتخاذ القرار إلى تفاقم المشاكل المهنية داخل المؤسسات.

لقد اهتمت المؤسسات بنوع واحد من الاتصال وهو الاتصال النازل الذي يخدم مصالحها وأهملت الاتصال الصاعد أي ما يحدث لجماعات العمل من مشاكل وظروف عمل مختلفة.

إن مفهوم المشاركة يؤثر إيجابيا على ميول و اتجاهات جماعات العمل فكلما أحسوا بأهميتهم داخل المنظمات كلما قلت النزاعات والعكس تماما فإن كان نسق الاتصال غير فعال وأحست جماعات العمل بعدم انتماءها للمنظمة وغير قادرة على المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي هذا إلى كثرة النزاعات بينها وتبدأ بالاحتجاج والمطالبة بتغيير ظروف العمل.³

3.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة إعادة الهيكلة:

بعد تدهور أسعار البترول وتدني المستوى الوطني تم اتخاذ إجراءات ضمن المخطط الخماسي ومن بينها إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية لتخلص من الآثار السلبية للتسيير الاشتراكي والنهوض بالاقتصاد الوطني ومحاول التخلص من البيروقراطية لذا قامت هذه المرحلة على تدعيم اللامركزية وتوسيع السلطة بين مختلف المستويات وتشجيع روح المبادرة مع العمل على إقامة علاقات تكاملية

1. مصطفى عشوي: المرجع سابق، ص 233.

2. يوسف سعدون: المرجع السابق، ص. ص: 16-17.

3. المرجع نفسه، ص. ص: 18-20.

بين المؤسسات ذات القطاع الواحد والقطاع المتعدد مع محاولة مراعاة ملائمة حجم المؤسسة ومستوى عملها وحجمها الإقليمي كما سعت إلى التطبيق الفعلي لتسيير الاشتراكي.

عرفت إعادة هيكلة المؤسسات تغيير في شكلها التنظيمي ويقصد به إعادة الهيكلة العضوية وإعادة الهيكلة المالية و يقصد بإعادة الهيكلة العضوية عجزت الجزائر على تسيير المؤسسات الكبيرة ارتأت إلى تقسيمها إلى مؤسسات متوسطة وصغيرة الحجم ليسهل على المسيرين التحكم فيها وتحسين مستوى الإنتاجية وبهذا تصبح المؤسسة قادرة على التكفل بمهامها بعيدا عن الوصاية المركزية¹.

من أهم مبادئ إعادة الهيكلة العضوية الشمولية وذلك نظرا للمشاكل التي تعالجها وكذلك مبدأ التنسيق بين مختلف الوظائف وبين مختلف الوحدات الاقتصادية وبين المؤسسات وهذا كله لمحاولة تقييم المؤسسات حتى لا تكون الأهداف المسطرة متناقضة و هذا قد كان من الناحية المنهجية أما من الناحية التقنية فقد قامت هذه المرحلة على مبدأ التخصص أي تخصص كل وحدة في إنتاج أو مهمة معينة أي تخصص صناعي مثلما قامت به ألمانيا واليابان لتحسين الإنتاجية وتقسيم المهام وهذا لتحكم في التكنولوجيا ومراحل تطور الإنتاج. كما قامت على فصل مهمة الإنتاج على التسويق ومبدأ تحسين ودعم التسيير وذلك عن طريق استقلالية التسيير و تحويل المديرية العامة إلى مناطق جغرافية قريبة لوحدات الإنتاج لتدعيم اللامركزية².

حققت مرحلة إعادة الهيكلة التوازن الجهوي بعد إنشاء مؤسسات ووحدات إنتاجية عبر التراب الوطنية ألغت حكر المدن الكبرى على المؤسسات من جهة وقضت على عزلة بعض المدن كما ساهمت في توفير مناصب عمل لسكان هذه المناطق.

لكن بالرغم من التغييرات التي قامت بها إلا أنها لم تحقق ما كان متوقعا منها فمن الناحية فلم تتحسن مردودية المؤسسات ولم تحقق الريح بل ضلّت تعاني من عجز وضعف المسيرين مما أدى إلى غلق بعض الوحدات وحتى من الناحية الاجتماعية فقد كانت تعاني جماعات العمل من اضطرابات و توترات وعبرت عنه بالرفض للواقع التنظيمي المتدني التي كانت تعاني منه المؤسسات الجزائرية³.

من خلال ما سبق فإن مرحلة إعادة الهيكلة جاءت في فترة زمنية قصيرة ولم يتم تجهيز ما تحتاجه من إطارات وكفاءات وأبنية وتجهيزات مادية و بشرية وقد أثبتت أن كبر الحجم ليس هو سبب

¹. يوسف سعدون: المرجع السابق، ص: 26.

². الطيب داودي : تقييم إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة المفكر، العدد 3، فيفري 2008، ص.ص: 136-

³. يوسف سعدون، المرجع السابق، ص.ص: 28-29

فشل المؤسسات بل المركزية في التسيير لذا حاولت تطبيق مرحلة جديدة تبحث فيها عن فعالية للتسيير وزيادة للإنتاجية وهي مرحلة الاستقلالية.

4.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الاستقلالية:

في المرحلة السابقة وجدت فئة داخل التنظيمات رفضت التغيير لتحافظ على مصالحها ومكاسبها الغير شرعية مما أبطلت حركت التغيير إلى سنة 1888 حيث بدأت التغييرات بوتيرة متسارعة حيث حدث تغيير جذري في هيكله المؤسسات وتم إعادة توزيع الاختصاصات والوظائف إلا أنها فشلت في تحسين المردودية لذا سعت الجزائر لدخول في مرحلة الاستقلالية ووضع معايير وهيكل تعتمد عليها في ظل هذه المرحلة.¹

قامت الجزائر بسلسلة من الإصلاحات لتنظيم الاقتصاد الوطني لتحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية على مستوى نموها الخاص وعلى مستوى مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة كاملة وخاصة عن طريق احترام معايير الإنتاج و الإنتاجية، لتحكم أفضل في قواعد التسيير ولتحقيق هذا منحت المؤسسات مهمة التكفل بأعمالها والتصرف في تنظيم مختلف علاقاتها الاقتصادية مع المؤسسات الأخرى وفقا لنظام السوق مع الحرية الكاملة في تحديد الموارد البشرية التي تحتاجها في مرحلة الإنتاج وفق مخطط متوسط الأجل ينظم العلاقة بنها وبين الجهة الوصية عنها وبالتالي تتحمل المؤسسة المسؤولية كاملة أمام الدولة عن النتائج التي حققتها وفق هذه الخطة.² أصبحت الهيئات المسؤولة على استقلالية المؤسسات الحرية التامة في اتخاذ القرارات واختيار الاستثمارات والتقييم دون العودة إلى الجهة المركزية هدفت هذه الإصلاحات إلى التفريق بين تسيير المؤسسات الاقتصادية بواسطة لجان إدارية تمثل الإدارة والمساهمين و الملكية الإدارية تبقى في يد الدولة عن طريق صناديق المساهمة.³

اما بالنسبة لعلاقات العمل داخل المؤسسات فقد منحت اللامركزية في التسيير وحرية التعامل مع الأفراد وما تحتاجه من موارد بشرية وأصبحت مسؤولة على العديد من المجالات كالتوظيف والتدريب والترقية والتأديب وغيرها من التدابير والإجراءات كإدخال تغييرات تتعلق بالأجور و تحديدها وفقا للسياسات التوظيف وربطها بالأهداف الإنتاجية المحققة على مستوى الوحدة أو المؤسسة.

¹ سعيد أو كيل وآخرون : استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، دط، جامعة الجزائر، 1984، ص.ص:51-60.

² يوسف سعدون: المرجع السابق ص31.

³ كريالي بغداد : نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن،

سبتمبر 2005، ص: 57

لقد مر تطبيق الاستقلالية على ثلاث مراحل بدأت بتحديد أشكال و أسهم المؤسسات العمومية الاقتصادية ثم مرحلة وضع نظام تشريعي نهائي وهو عبارة عن ستة قوانين تم بموجبها نقل المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى نظام الاستقلالية بشكل تدريجي والمرحلة الأخيرة فقد تضمنت تغيير نظام التخطيط حيث أصبح مبني على ثلاث مستويات وهي مخطط قصير المدى للمؤسسات المخطط الفرعي والمخطط الوطني.¹

رغم التعديلات والتغيرات التي وضعتها الجزائر إلا أنها لم تتجح فقد وجد عجز واضح في المؤطرين كما أن المؤسسات التي تم تحويلها إلى نظام الاستقلالية كانت تفتقد إلى الشروط والإجراءات التي تمكنها من هذه الخطوة مثل تأخر الإجراءات القانونية، عدم وضوح الآليات الاقتصادية للجهاز المالي للمؤسسات وعند فشل استقلالية المؤسسات أجبرت الدولة الجزائرية على التوجه إلى الخصخصة واقتصاد السوق.

5.2 المؤسسة الجزائرية خلال مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق:

يقصد بالخصخصة التحرر الاقتصادي التي يتم بموجبه التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وهي عكس التأميم الذي يعني استرجاع ملكية الخواص إلى ملكية الدولة وهي ليست هدف في حد ذاته بل هي مجرد وسيلة لزيادة كفاءة القطاع الصناعي.²

يتم تحويل ملكية مؤسسات الدولة إلى مساهمين آخرين لتحكم الفعال في الأنشطة الاقتصادية في المستقبل، والمساهمين هم عبارة عن أشخاص معنويين أو اعتباريين أو مستثمرين محليين أو أجانب وهذا لتشجيع المنافسة والقضاء على الاحتكارية العمومية وذلك لأن الخواص قادرين على توفير إدارة تمتاز بالمرونة والكفاءة في استخدام الموارد المتوفرة لتحقيق الربح والتحكم في مختلف الأنشطة الاقتصادية.

تهدف خصخصة المؤسسات تدعيم ميكانيزمات السوق، وتحسين نجاعة المؤسسات لاسترداد فعاليتها ومردوديتها المالية والاقتصادية كما تساهم في تحديد تدخل الدولة في شؤونها وإيجاد مختلف الحلول لمشاكل الميزانية والمديونية. تسهيل حركة رأس المال الذي بمثابة قوة محركة للنظام الرأسمالي.³

¹ يوسف سعدون : المرجع السابق، ص:32.

² ناصر مراد : خصخصة المؤسسة العمومية - حالة الجزائر - دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 2، العدد 1، جانفي 2011، ص:106

³ يوسف سعدون : المرجع السابق، ص.ص:35-36.

وجدت عدة عوامل ألزمت المؤسسة الجزائرية التوجه إلى خوصصة المؤسسات ومن أهمها :
الأسباب الخارجية : واجهت الجزائر تحديات اقتصادية فرضتها دول رأسمالية عن طريق مؤسسات عالمية مالية (صندوق النقد الدولي ، البنك الدولي) بغية تشجيعها على تحويل مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص بحجة تحرير النشاط الاقتصادي من القيود البيروقراطية وهذا الوضع كان في مختلف دول العالم الثالث.

الأسباب الداخلية : فشل التجربة التنموية فبعد الاستقلال تبنت الجزائر الاقتصاد المخطط لنهوض به وتحقيق استقلال اقتصادي ومحاولة الاستجابة لحاجات المجتمع وفي بداية الأمر حقق نقلة نوعية بفضل استعادة الثروات الطبيعية إلا أنه بمرور الوقت بدأت تظهر التناقضات والاختلالات المادية بسبب نقص التمويل المادي لمختلف المشاريع الصناعية فقد لجأت الجزائر إلى الاستيراد مما رفع الأسعار وظهور المضاربة ونقص الطلب على اليد العاملة.

ضعف أداء القطاع العام بسبب تأثره بالسياسات الاقتصادية المتبعة والأوضاع السياسية والاجتماعية التي مر بها المجتمع الجزائري وتحديد الأسعار وسياسة التشغيل المتبعة في مؤسسات القطاع العام والتي ركزت على الجانب الاجتماعي على عائق القطاع.¹
 إن للخوصصة أشكال مختلفة منها :

الخوصصة جزئية : ويقصد بها التنازل عن جزء فقط من رأسمال المؤسسة وهناك من لا يعتبرها خوصصة لأن تدخل الدولة يبقى موجود من خلال الرقابة.

الخوصصة الكلية : وهي التحويل الكلي من القطاع العام إلى القطاع الخاص ونجدها في الدول المتقدمة وتهدف عملية الخصخصة الكلية استغلال الموارد الطبيعية والبشرية بكفاءة وإنتاجية أعلى وذلك بتحرير السوق وعدم تدخل الدولة هذا من منظور اقتصادي أما المنظور السياسي اقتصر دور الدولة على مجالات أساسية كالدفاع والقضاء والأمن والخدمات الاجتماعية.²

في إطار تقييم برنامج الخوصصة فقد مر بثلاث مراحل :

مرحلة التردد وغياب الرؤية الاستراتيجية : 1994 - 2000

¹. يوسف سعدون: المرجع السابق، ص:41.

². شوقي يعيش تمام ، مناصرة حنان : خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية في النظام القانوني الجزائري : نحو مقارنة التوفيق بين الوسائل والأهداف، مجلة الفكر للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل 2021، ص.ص: 87-88

تفاقت الديون الخارجية للجزائر وتراجع صادرات البترول ألزم الحكومة الجزائرية بقبول شروط الصندوق الدولي بإعادة الجدولة ومن بينها التقليل من حجم القطاع العام وتطبيق الخصخصة ولقد خسرت مبالغ مالية ضخمة تمكنها من بناء جهاز انتاجي جديد وهذا كله ضمن مختلف المحاولات والبرامج لتطهير وتأهيل مؤسسات القطاع العمومي ورغم هذا فقد باءت جميع المحاولات بالفشل لعدم وجود عروض شراء¹.

مرحلة الانطلاقة الفعلية لبرنامج خصخصة المؤسسات العمومية : 2001-2009

وفي هذه المرحلة تجاوزت الجزائر فترة التردد وبدأت بالتطبيق الفعلي للخصخصة وقامت بتحويل العديد من المؤسسات، إن الهدف من سياسة الخصخصة في الجزائر لا يتمثل في إيجاد شكل جديد للإيرادات بل التخلص من الحجم الزائد للقطاع العام الذي يشكل عبء لا يطاق على ميزانية الدولة التي لم تصبح قادرة على سد العجز الدوري لهذه المؤسسات بالإضافة إلى الضغوطات الخارجية بتطبيق الخصخصة بالرغم من مقاومتها داخليا.

مرحلة التراجع عن الخصخصة وعودة هيمنة الدولة : 2009-2014

هذه المرحلة تشكك في نية الجزائر بالرغبة في التحول إلى اقتصاد السوق وتحرير الاقتصاد الوطني رغم أن هذه المرحلة عرفت تحسن في الوضع المالي بسبب ارتفاع أسعار المحروقات وتمكنت من التخلص من الديون التي أجبرت الجزائر على إعادة الجدولة سنة 1994 وبهذا ألغت الضغط الخارجي وبدأت باسترجاع بعض المؤسسات العمومية المخصصة باستعمال حق الشفعة.

إن سياسة الخصخصة في الجزائر لم تتمكن من نجاحها وتحقيق أهدافها وحتى المؤسسات المخصصة لازالت تعاني من العجز المالي مما يجبر الدولة على التدخل من خلال برامج التطهير وعلى العموم فجميع المؤسسات الخاضعة لبرامج التطهير تعاني من العجز المالي وهذا ما يكلف الدولة مبالغ طائلة².

لجأت الجزائر إلى هذه التغيرات للنهوض بالاقتصاد الوطني وتحسين الإنتاجية و المردودية وتوفير فرص عمل لمحاولة التكيف مع التغيرات الحاصلة في العالم وكل مرحلة كانت تمهيدا للمرحلة التي تعقبها.

¹. بن نعمون حمادو : تقييم برنامج خصخصة المؤسسات العمومية في الجزائر، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والادارية، العدد الثاني،

ديسمبر 2017، ص: 166

². المرجع نفسه، ص: 172-177

مما سبق يمكن القول أن الجزائر منذ فجر الاستقلال وهي تحاول جاهدة المحافظة على هيكلها الصناعية وإيجاد حلول للمشاكل التي تصادفها فانقلبت من مرحلة إلى أخرى وكل مرحلة بينت قصورها و اختلالها وهذا من خلال التوجه الفوري دون وضع هيكل قاعدية أي عدم توفر الأجهزة المادية والبشرية المتمثلة في الكفاءات و الإطارات التي تساعد على تحقيق أهدافها، كما ركزت الجزائر على القطاع الاجتماعي على حساب القطاع الاقتصادي من توفير فرص عمل وصحة وتعليم لذا لم تتمكن من بلوغ أهدافها ولحد اليوم تحاول جاهدة تحقيق التوازن بين القطاعين كتوفير فرص عمل بوضع سياسات تشغيل للحد من مشكلة البطالة.

3. خصائص المؤسسة الاقتصادية :

هي مجموعة صفات ومقومات لأي مؤسسة اقتصادية ويمكن حصر أهم خصائصها في النقاط التالية:

- المؤسسة هي شخصية قانونية مستقلة أي أن تتمتع بحقوق وصلاحيات وواجبات.
 - إنتاج وتقديم خدمات لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.
 - القدرة على المواصلة والبقاء في ظل المنافسة الشديدة والتكيف مع متطلبات السوق .
 - وضع استراتيجية وخطط قريبة المدى وبعيدة المدى لأن من شروط وجود أي مؤسسة الأهداف التي تسعى لتحقيقها الكمية والكيفية.
 - المورد المالي شرط أساسي لأي مؤسسة لذا لا بد أن تحافظ على الدوام على مواردها المالية وتسعى للحصول عليها سواء من الإيرادات أو القروض أو الاعتمادات أو من جميع هذه السبل.
 - المؤسسة تتأثر وتؤثر في بيئتها الخارجية لذا لا بد أن تتلاءم منتجاتها أي مخرجاتها مع البيئة الخارجية لكي تتقدم وتزدهر فإذا لم تتلاءم معها تعرقل تقدمها.
 - المؤسسة وحدة اجتماعية واقتصادية وهي أساس أي مجتمع فهي تساهم في الإنتاج من جهة وتساهم في التقليل من حدة البطالة من جهة أخرى بتشغيل الأفراد.
 - المؤسسة مهددة بالزوال إذا لم تثبت وجودها في السوق أو لم يصبح لوجودها معنى¹.
- كما أن للمؤسسة العصرية مجموعة من الخصائص يمكن حصرها فيما يلي:
- خاصية الهيكلة المتطورة والملائمة :

¹. عمر صخري : المرجع السابق، ص.ص: 26-27

ويقصد بالهيكل التنظيم الداخلي لأي مؤسسة من تقسيم عمال إلى نمط اتخاذ القرارات مستويات المسؤولية فكلما كان الهيكل واضح المعالم والعلاقات والتبادلات بين الأقسام واضحة وعلاقة المؤسسة بالمحيط الخارجي مع وضع استراتيجيات تتلاءم مع متطلبات السوق كلما حققت المؤسسة لأن النمط التقليدي للتسيير اخفق ولم يثبت جدارته لذا لا بد من تغيير الطرق مع تغير الظروف وتطور التكنولوجيا.

• **خاصية التقرب من المستهلك :**

لا بد للمؤسسات أن تقوم بدراسات للسوق ومعرفة ما يحتاجه المستهلكين والإنتاج على حسب متطلبات السوق كمياً ونوعياً أي تنتج ما يمكن بيعه ولا تبيع ما تنتجه لأنه إذا لم يتوافق مع متطلبات فلن تحقق أهدافها.

• **خاصية اللجوء إلى تكنولوجيا المعلومات :**

تسعى الدول المتقدمة دوماً إلى الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات فهي تحوي على مختلف الوسائل الحديثة التي تسهل لها جمع البيانات ومعالجتها لتتحول إلى معلومات يعتمد عليها فتخزن وتستهمل عند الحاجة في اتخاذ القرارات وهذا ما لا تتوفر عليه المؤسسات العمومية الاقتصادية وحتى وإن وجدت أحدث الأجهزة فاستغلالها محدود.

• **خاصية الاعتماد على الإبداع والتجديد :**

يقصد بالإبداع التكنولوجي المرتبط بالسلع وطرق إنتاجها لتحقيق الميزة التنافسية أم التجديد فيقصد به كل تغيير إيجابي يساعد في تحسين طرق التسيير أي التنظيم الداخلي للمؤسسة فالإبداع التكنولوجي يمكن المؤسسة من الوقوف أمام أي مشكلة تصادفها¹.

4. تصنيف المؤسسات :

المؤسسة هي تنظيم يجمع عدداً من الأفراد والوسائل المالية التكنولوجية والتجهيزات لإنتاج سلعة معينة² و يساعد تصنيف المؤسسات الدولة من رسم خطة اقتصادية وطنية سنوية أو ثلاثية لتحديد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها³ كما قد تم تصنيف المؤسسات على عدة اعتبارات فهناك من صنفها حسب الحجم حسب نوعية الإنتاج حسب وسنتعرض إلى عدة تصنيفات للمؤسسة الاقتصادية :

¹. سعيد أوكيل و آخرون : استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية ، دط، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص: 15-19

². بلقاسم سلطانية ، اسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة 2015، ص: 32

³. فوزي محيريق بن الجبلاني : المرجع السابق، ص: 36

• تصنيف حسب نوع الإنتاج

مؤسسات إنتاجية ذات طابع اقتصادي : ويقصد بها المؤسسات التي تقوم بتقديم سلع مادية
مؤسسات غير إنتاجية خدماتية : وهي المؤسسات التي تقوم بتقديم خدمات متنوعة للمجتمع
مثل مؤسسات البريد، الكهرباء...إلخ.

• تصنيف حسب الملكية أو المنظومة القانونية

مؤسسات اقتصادية عمومية : وهي مؤسسات تابعة للدولة
مؤسسات اقتصادية خاصة: وهي مؤسسات تابعة للقطاع الخاص

• تصنيف حسب نوع النشاط :

ويفرق هنا بين المؤسسات الصناعية أو مؤسسات بناء أو تجارية أو مواصلات....

• تصنيف حسب التقنية المستخدمة

• تصنيف حسب عدد العمال :

مؤسسات صغيرة : و يشتغل فيها أقل من 50 موظف.

مؤسسات كبيرة : ويعمل فيها أكثر من 50 موظف.

مؤسسات ضخمة : ويعمل فيها أكثر من 500 موظف.

مؤسسات عملاقة : ويعمل فيها أكثر من عشرة آلاف موظف.

• تصنيف حسب عدد المستهلكين :

يقصد بها مؤسسة تتوجه سلعها إلى الآلاف أو إلى الملايين من الناس¹.

تصنيف حسب المحاسبة الوطنية : مثل المؤسسات الفردية، مؤسسات التأمين².

5. وظائف المؤسسة الاقتصادية:

المؤسسة في نظر علماء الاجتماع وحدة اجتماعية تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف
مرتكزة على الوظائف التي تقوم بها للحفاظ على استقرارها واستمرارها كما تساهم في تلبية حاجات
السكان لذا زاد الاهتمام ووظائف المؤسسة³ والتي سنقوم بعرضها على النحو الآتي :

• الوظيفة الإنتاجية :

¹. صمويل عبود : المرجع السابق ، ص.ص : 55-57

². فوزي محيريق بن الجبلاني : المرجع السابق، ص: 36

³. بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قيرة : المرجع السابق، ص: 35

وظيفة الإنتاج في نظر فايول تعتمد على توفير عوامل الإنتاج والاستغلال وهناك وظائف أخرى تابعة للإنتاج ويقصد به إنتاج السلع والخدمات المختلفة لتحقيق الربح وهذا ما تهتم به المؤسسة الخاصة عكس المؤسسة العمومية التي تسعى لتلبية حاجات المجتمع.¹

• **الوظيفة التسييرية والمالية للمؤسسة الاقتصادية :**

التسيير هو طريقة عقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية المادية والمالية قصد تحقيق الأهداف المرجوة وكما عرف سيمون التسيير يجب أن نفكر فيه كعمليات اتخاذ قرار بقدر ماهي عمليات تنطوي على فعل² أي المعالجة العقلانية والرشيده للمؤسسة وهو يشمل التنظيم والتخطيط والتوجيه والمراقبة فالوظيفة التسييرية تكمن في وضع خطة استراتيجية بوضع مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها مع خطة التنفيذ.

أما الوظيفة المالية فيقصد بها العمليات و المهام التي تسعى من خلالها إلى تدبير مختلف الموارد المالية للمؤسسة لتضمن استقرارها واستمرارها.

• **وظيفة إدارة وتسيير الموارد البشرية :**

المورد البشري من الموارد الفعالة التي تساهم في رقي وتقدم أي مؤسسة لذا لا بد من الاهتمام به وتوفير له الوسائل والأجهزة مع الحرص على تكوينه وتأهيله فهو من أهم عناصر الانتاج في المؤسسة وتوفر الموارد البشرية مساهمة فعالة في القيم المضافة وإعطائها بعدا وقدرة على تنافسية³.
الموارد البشرية هي الثروة الأساسية لأي مؤسسة اقتصادية أو خدمية وهي عنصر إنتاج أهم من العناصر الإنتاجية الأخرى وتضم كل الأفراد العاملين في المنظمة⁴.

• **الوظيفة التسويقية في المؤسسة :**

التسويق من أهم الأنشطة التي تقوم بها المنظمة لما لها من أهمية كبيرة في ضمان استمرارها ونجاحها ولم يقتصر التسويق على المؤسسة الصناعية بل تخطى إلى أنواع المؤسسات الأخرى حتى الخدماتية عرفت الجمعية الأمريكية التسويق بأنه " مجموعة الأعمال التي توجه انسياب السلع والخدمات، من المنتج إلى المستهلك أو المستعمل".

كما أن للمؤسسة مجموعة من الوظائف الفرعية يمكن تحديدها في النقاط التالية :

¹. فوزي محيريق بن الجيلاني : المرجع السابق، ص: 63

² عبد الرزاق بن حبيب : اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص: 107

³. فوزي محيريق بن الجيلاني: المرجع السابق، ص: 77

⁴. علي السلمي : إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص: 47

- وظيفة توزيع القيم المضافة.
- وظيفة اتخاذ القرارات الداخلية والخارجية.
- الوظيفة الاجتماعية

كما تسعى أي مؤسسة إلى ترقية الاقتصاد الوطني، وتحقيق الاكتفاء الذاتي مع محاولة المحافظة على الموروث الثقافي وتطويره ليساير التطور الحاصل في مختلف مجالات الحياة¹.

6. ثقافة المؤسسات :

تتكون ثقافة المؤسسة من القيم والمعتقدات التي يكتسبها الإنسان من محيطه وقد عرفها عبد السلام بأنها : " مجموع القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين أفراد المنظمة والتي تعتبر غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة ويشارك كل فرد في المنظمة في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد بالمنظمة"²

تتكون ثقافة المؤسسة من الخلفية التاريخية للمؤسسة وهي عبارة عن قيم ومعتقدات يتوارثها الأجيال وتكون حدود المؤسسة فهي تؤثر وتتأثر بالمحيط الخارجي وتظهر كإنتاج مادي وسلوك وبهذا فهي معنوية ومادية.

الثقافة التنظيمية تبدأ مع نشأة المؤسسة نتيجة الخبرات المكتسبة من أعضاء المنظمة من أساليب عمل وتفكير وحتى الهيكل والعمليات الإدارية المختلفة من اتصال وتكوين وحوافز تؤثر وتعكس الثقافة التنظيمية في المؤسسة وتساهم في تجديدها واكتساب قيم ومعتقدات واتجاهات لدى العامل وتؤثر على سلوكه³

تمثل المؤسسة مزيج من الثقافات وتتعايش ثقافتها مع الثقافات الأخرى والتي حددتها الدراسات والأبحاث (سوسيو - مهنية - وظيفة ... إلخ) فنلاحظ لكل فئة في المؤسسة قيم وثقافات فرعية تميزهم عن الفئة الأخرى على سبيل المثال فئة الإطارات وفئة المهنيين لكل فئة قيم تختلف عن الأخرى⁴. من خلال ما سبق يتبين لنا أن ثقافة المؤسسة مكتسبة وتتأثر بالأنظمة الداخلية والخارجية للمؤسسة فان آليات سياسات التشغيل التي تنتهجها الجزائر على مر السنوات شكلت خلفية تاريخية

¹ فوزي محيريق بن الجيلاني : المرجع السابق ، ص.ص : 90-92

² أمل مصطفى عصفور: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطور التنظيمي، دط، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2008، ص: 47.

³ عبد الحميد قرفي: الإدارة الجزائرية مقارنة سوسيوولوجية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص: 7.

⁴ . بلقاسم سلاطينية، اسماعيل قيرة : المرجع السابق، ص: 37

وثقافية في المؤسسة فالعامل الذي تختلف ظروفه على ظروف العمال الأخرى يكتسب ثقافة المؤسسة كما يساهم في تغير بعض جزئياتها وحتى أنظمة التشغيل المعتمدة تساهم في تكوين نوع ثقافة معينة.

7. أهداف المؤسسة الاقتصادية :

حدد الباحثين أهداف المؤسسة حسب طابعها القانوني ونشاطها فأهداف المؤسسة العمومية تختلف عن المؤسسة الخاصة ويمكن تحديدها على النحو التالي :

• أهداف المؤسسة العمومية:

• توفير السلع والخدمات الأساسية للمجتمع تسعى الدولة على أن توفر للمجتمع السلع الرئيسية للقضاء على الاحتكار.

• الاستقلالية الاقتصادية وتحقيق السيادة : أي محاولة السيطرة على الأسواق الداخلية بتوفير لها جميع حاجياتها حتى لا تشكل الدول الخارجية ضغوطات عليها.

• النهوض بالاقتصاد الوطني وذلك عن طريق توفير فرص عمل لجميع طالبي العمل أي العمالة الكاملة وتحقيق التوازن في الميزان التجاري بتقليص حجم الصادرات وزيادة الواردات مع الحرص على زيادة الدخل الوطني وبذلك تتحسن أجور أفراد المجتمع.

• الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ومحاولة تحسين معيشة الأفراد وفي الأخير نجد هدف الربح وهو آخر ما تسعى إليه المؤسسة العمومية لأن هدفها اجتماعي بالدرجة الأولى وتقوم بالتوفير الموارد المالية من الدولة عكس المؤسسة الخاصة التي إن خسرت خرجت من السوق¹.

• أهداف المؤسسة الخاصة :

المؤسسة الخاصة هي كل مؤسسة تعود ملكيتها للخواص سواء فرد أو جماعة وتسعى إلى تحقيق الربح بالدرجة الأولى ليضمن استمرارها في السوق وتغطية جميع تكاليف الإنتاج وتوزيع القدرة الإنتاجية والتوزيعية للمؤسسة.

إن الاهتمام بعناصر الإنتاج من الأهداف الثانوية في المؤسسة الخاصة لضمان رفع وتوسيع الكفاءة الإنتاجية وذلك عن طريق تطوير وصيانة الآلات وضمان الحصول على الموارد المالية مع العناية بالعنصر البشري و إعادة تأهيله وضمان له أحسن الظروف ليقدم أحسن ما لديه وبالرغم من كل هذا يبقى عنصر الربح يفوق كل العناصر الأخرى في المؤسسة الخاصة.

• أهداف المؤسسة الخيرية :

¹ فوزي محيريق بن الجيلاني : المرجع السابق ، ص.ص: 100-102.

وهي مماثلة للمؤسسة العمومية إلى أن المؤسسة الخيرية تهتم بالعائلات المحتاجة بينما المؤسسات العمومية فتهتم بمختلف شرائح المجتمع .
تهتم المؤسسة الخيرية بمد يد المساعدة للعائلات الفقيرة ومحاولة تحسين معيشتها وهي أيضا قائمة على مساعدات وهبات الأفراد والدولة¹.

¹. فوزي محيريق بن الجبلاني: المرجع السابق، ص.ص: 103-105.

خلاصة لهذا الفصل يمكن القول أن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العمل أي العلاقات الفردية والجماعية في المؤسسات ويهتم بالأجر وكافة المسائل التي تنظم علاقات العمل وتحمي العمال وكذلك قانون العمل هو القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاملات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع وتسعى أي مؤسسة أن تطبق قانون العمل لتحمي مصالحها وتحمي الأفراد العاملين لديها بضمان حقوقهم وعدم تعريضهم للظلم والاضطهاد وفي وقتنا الحالي قانون العمل هو المسيطر والمتحكم في المؤسسات بمختلف أنواعها.

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة.

أولا : منهج الدراسة

ثانيا : أدوات وتقنيات جمع البيانات

1. الملاحظة

2. المقابلة

3. الاستمارة

4. الوثائق و السجلات

ثالثا : مجالات الدراسة

1. المجال المكاني

2. المجال الزمني

3. المجال البشري

رابعا : عينة الدراسة وخصائصها

إن المجالات المنهجية للدراسة هي الأساس والسند الذي يعتمد عليه البحث الاجتماعي، وهي المحدد الدقيق لموضوع الدراسة وبفضلها نتمكن من الفهم العلمي والموضوعي للظاهرة، بعد اختيار منهج الدراسة وأدوات وتقنيات جمع المعطيات والبيانات الميدانية للدراسة، و تحديد المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة و مع ضبط مجتمع البحث الذي من خلاله يتم تحديد العينة و خصائصها، ومن ثم تحديد أساليب التحليل الكمية والكيفية والتي يتم من خلالها عرض الجداول الإحصائية وتحليلها وتفسيرها كيفيا للحصول على نتائج الدراسة.

1. أولا : منهج الدراسة

إن البحث الاجتماعي يخضع لمجموعة من المعايير والتقنيات العلمية، ومن بين هذه التقنيات المنهج الذي هو الطريق المتبع من طرف الباحث الذي يساعده على فهم الظاهرة و معالجتها، فالمنهج هو مجموع الأساليب والمداخل المتعددة التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات اللازمة لبحثه و التي يصل من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو تنبؤات¹ فبفضل المنهج يتمكن الباحث من إتباع مجموعة من الخطوات للوصول إلى مراده من البحث فهو طائفة من القواعد العامة المصاغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم وهي عبارة عن توجيهات تحدد مسار البحث² فيمكن الكشف على صدق وصحة البحث من خلال المنهج المتبع في الدراسة ويمكن تعريفه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته المشكلة لاكتشاف الحقيقة"³

إن المنهج يتحدد وفق طبيعة الموضوع فهو يتم فرضه ولا يختار عشوائيا وبالنسبة لموضوع بحثنا الذي هو بعنوان ملائمة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية والذي نتعامل من خلاله مع العمال المتعاقدين أي المستفيدين من برامج الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة والذين يتعايشون في أوساط المؤسسات الاقتصادية الجزائرية إضافة إلى مجموع البيانات والمعطيات المراد تجميعها من الميدان فإن المنهج الذي تفرضه دراستنا هو المنهج الوصفي الذي يعرفه (عياد أحمد علي) أنه : "منهج علمي يقوم على أساس وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة على أدق جزئياته وتفصيله والتعبير عنها تعبيراً كئفيا و كئفيا"⁴.

يساعد المنهج الوصفي على فهم الظاهرة ووضعها في إطارها الصحيح بوصفها و فهمها وتفسير جميع الظروف المحيطة بها وترجمتها كئفيا وكئفيا ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي في دراستنا من صياغة الفرضيات إلى أدوات جمع البيانات ومن ثم تحليلها وتفسيرها.

¹. ابراهيم ابراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009 ، ص: 64

² عبد الباسط حسن: أصول البحث الاجتماعي ، ط2، دار التضامن للطباعة، مصر، 1982، ص: 134

³ عمار بوحوش، محمد محمود الذبيبات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص: 12.

⁴. عياد أحمد : مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2006.

ثانيا : أدوات وتقنيات جمع البيانات:

يعتمد البحث السوسولوجي على مجموعة من الأدوات والتقنيات لجمع البيانات والمعلومات ولا يمكن أن يعتمد الباحث على أداة واحدة فلا بد من عدة تقنيات تتلاءم مع خصوصية الموضوع والفروض التي تم اعتمادها في الدراسة.

إن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى ملائمة برامج الوكالة الوطنية للتشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على مجموعة من التقنيات للوصول إلى نتائج دقيقة وتمثل فيما يلي:

1. الملاحظة :

تعتبر من التقنيات المهمة في البحث الاجتماعي فهي تساعد الباحث على الكشف على الكثير من جوانب الدراسة مع التركيز على متغيرات البحث والملاحظة المباشرة وسيلة هامة من وسائل تجميع البيانات لأنها تثري البحث الوصفي وهناك معلومات يمكن أن نحصل عليها من الملاحظة المباشرة وهي متعلقة بالوسائل والتجهيزات المادية وهي بسيطة مقارنة بالملاحظة المنظمة التي يقوم فيها الباحث بالتركيز على مجموعة من العناصر¹ ولقد تم الاعتماد في هذا البحث على الملاحظة البسيطة بالانتباه إلى محيط العمل وما يتوفر من وسائل وتجهيزات وأماكن تواجد العمال المتعاقدين، كما تم الاعتماد على الملاحظة المنظمة وذلك بالتركيز على العمال المتعاقدين أثناء أداء عملهم ونوعية العلاقات السائدة في محيط العمل في المؤسسات محل الدراسة وهذا لتمكن من الحصول على بيانات دقيقة وصحيحة يمكن الاعتماد عليها أثناء التحليل والتفسير وذلك بغية الوصول إلى نتائج دقيقة.

2. المقابلة:

تعتبر المقابلة أداة هامة للحصول على المعلومات من خلال مصادرها البشرية وهي تتم بين شخص و شخص أو شخص وعدة أشخاص أي بين الباحث والمبحوث والتي يحاول من خلالها الباحث طرح قضايا ومواضيع عن طريق مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع الدراسة لجمع البيانات والمعطيات ومن ثم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج الدراسة وقد عرفها **بنجهام:**

¹. أحمد بدر : أصول البحث العلمي ومناهجه، ط9، المكتبة الأكاديمية، مصر، ص: 342

"المقابلة محادثة جادة موجهة نحو هدف محدد وليس مجرد الرغبة في المحادثة ذاتها"¹ أي أن من شروط المقابلة تحديد الهدف منها قبل طرح أي سؤال وبالنسبة لموضوع الدراسة الموسوم بعنوان ملائمة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية فقد اعتمدت الباحثة على المقابلة الحرة مع مسئول المستخدمين في الجزائرية للمياه لتعريف لنا بالمؤسسة وشروط التوظيف وآليات استحداث مناصب عمل وأيضاً إجراء مقابلة مع مدير الموارد البشرية لمؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري و مؤسسة بريد الجزائر وهي الأخرى كانت مقابلة غير موجهة فحاولت الباحثة معرفة نمط تسيير المؤسسة وآليات التشغيل، كما تم إجراء مقابلة مع عمال الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري بعد عدم ملأ الاستبيان من طرف المبحوثين لجأت الباحثة إلى إجراء استمارة مقابلة فتم طرح أسئلة مغلقة و مفتوحة على المبحوثين للحصول على المعلومات وترجمتها كماً وتحليلها كيفياً بغية الوصول إلى النتائج.

3. الاستمارة :

تعتبر الاستمارة من الأدوات الجد مهمة في البحوث الاجتماعية فهي تساعد الباحث على جمع المعلومات من المبحوثين عن طريق مجموعة من الأسئلة تخدم موضوع الدراسة لذا يلجأ أغلب الباحثين الاعتماد عليها ، حيث يعرفها **فاخر عاقل** أنها : "أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي، وهي تستعمل على نطاق واسع للحصول على الحقائق التوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء وتضم عددا من الأسئلة يطلب من المبحوث أن يجيب عنها بنفسه وفي بعض الأحيان ترسل هذه القائمة من الأسئلة عن طريق البريد تسمى بالاستبانة البريدية"² أي هي مجموعة من الأسئلة يجيب عنها المبحوث بنفسه.

قد تم صياغة الاستمارة وفق مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع البحث وهي مرتبة ومتسلسلة وتخدم الموضوع وجاءت نوعها ما بين الأسئلة المغلقة والأسئلة نصف مغلقة والأسئلة المفتوحة وقد قسمت إلى 46 سؤال موزعة على 74 متعاقد موزعين على ثلاث مؤسسات : مؤسسة الجزائرية للمياه ومؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر وكل مؤسسة موزعة على عدة ملحقات.

لقد تم تقسيم استمارة الدراسة إلى خمس محاور هي:

¹. جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي مفاهيمه -أدواته- طرقه الإحصائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ، ص: 110

². محمد عبد السلام: **مناهج البحث في العلم الاجتماعية والانسانية**، مكتبة النور، 2020، ص: 56

المحور الأول: أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية وتضم 08 أسئلة مرقمة من 01 إلى 08 .

المحور الثاني : ويضم البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى: تتحدد طبيعة الاتصال داخل المؤسسة على حسب عدد العمال ويضم 10 أسئلة مرقمة من 09 إلى 18.

المحور الثالث : يضم البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية : يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين ويضم 09 أسئلة مرقمة من 19 إلى 27.

المحور الرابع : يضم البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة : طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة ويضم 08 أسئلة مرقمة من 28 إلى 35.

المحور الخامس : يضم البيانات المتعلقة بالفرضية الرابعة : القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين يضم 11 سؤال مرقم من 36 إلى 46.

صدق أداة الاستمارة :

لضمان صدق وصحة الاستمارة فقد تم تعديل الأسئلة عدة مرات بعد عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين¹ وضرورة التعديل الجزئي للأسئلة بعد عرضها على مجموعة من الباحثين لضمان وضوحها وتحكيم الاستبيان هو أساس اكتماله ودقته.

4. الوثائق والسجلات:

الوثائق والسجلات من المصادر الأساسية التي تزود الباحث بكثير من المعلومات حول الظاهرة فيتمكن الباحث من الحصول على الوثائق التي تساعده لجمع البيانات المكتوبة أو المصورة فهي توجه الباحث وتدعمه وقد تم الحصول على مجموعة من الوثائق تمثلت في:

- عدد العمال المتعاقدين من الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة.
- الهياكل التنظيمية للمؤسسات محل الدراسة.
- عدد العمال المتعاقدين الفعليين المتواجدين في المؤسسات محل الدراسة.

ثالثا : مجالات الدراسة

1. المجال المكاني:

يقصد بالمجال المكاني الموقع الذي تتواجد فيه الظاهرة السوسولوجية وتختلف هذه الأخيرة حسب مكان تواجدها لأنها تتحدد وفق المكان وتفاعل الأفراد فيما بينهم فخصوصية الظاهرة متغيرة و

¹ الملحق رقم 16

نسبية بتغير الظروف الداخلية والخارجية المحيطة بها، يعتبر المجال المكاني من المعطيات الأساسية للبحث السوسيوإقتصادي وقد تناولت هذه الدراسة ملامحة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيوإقتصادية للمؤسسة الجزائرية وقد أخذت ثلاث مؤسسات وهي مؤسسة الجزائرية للمياه ومؤسسة ديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر لولاية باتنة لتكون محل لدراسة ظاهرة التشغيل في الجزائر

أ. مؤسسة الجزائرية للمياه:

تقع المديرية العامة لمؤسسة الجزائرية للمياه في المنطقة الصناعية كشيدة لولاية باتنة وتضم عدة ملحقات مقسمة على بلديات ودوائر الولاية وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-101 المؤرخ في 21 أبريل، في إطار الإصلاح المؤسساتي الذي قامت به الحكومة. تشمل خمسة عشر (15) منطقة

مهام الجزائرية للمياه

- ضمان استمرارية الخدمة العمومية للماء لتوفير مياه الشرب للمواطنين بكميات كافية وبنوعية جيدة
- ضمان تسيير وصيانة الأنظمة والمنشآت التي تسمح بإنتاج ونقل وتخزين وتوزيع مياه الشرب.
- ضمان حماية الموارد والبيئة المائية والحفاظ عليها.
- ضمان التحكم في الأعمال المفوضة.
- الشروع في أي إجراء يهدف إلى الاقتصاد في المياه، لا سيما من خلال تحسين كفاءة شبكات النقل والتوزيع.
- المحافظة على الصحة العامة.
- مراقبة جودة المياه، أولوية مطلقة

أبرز أقسام الجزائرية للمياه:

1. المديرية العامة.
2. قسم الموارد البشرية.
3. قسم التجارة.

4. قسم الوسائل.

5. قسم الآبار والخزانات المائية.

6. قسم المنازعات.

7. قسم الأمن والوقاية.

ب. الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري:

نشأ ديوان الترقية والتسيير العقاري في شكل مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-147 المؤرخ في 27 شوال 1411 الموافق 12 ماي 1991 المتضمن تغيير الطبيعة القانونية للقوانين الأساسية لدواوين الترقية والتسيير العقاري وكذا تحديد كفاءات تنظيمها وعملها.

يتم تسيير الديوان من طرف مدير عام مكلف بإنجاز كل البرامج الوزارية المخصصة للولاية تحت إشراف وزارة السكن والعمران والمدينة بمجلس إدارة طبقا للقوانين 91/147 المؤرخ في 1991/05/15 و 93/08 المؤرخ في 1993/01/02 المحددين لصلاحيات كم من المدير العام ومجلس الإدارة.

إن ديوان الترقية والتسيير العقاري و انطلاقا من تسميتها هي مؤسسة عمومية ذات طابع تجاري صناعي يخضع لقواعد القانون التجاري لتنفيذ برنامج السكن الاجتماعي والعمومي حيث أنه يتولى تجسيد السياسة الاجتماعية للدولة من أجل ترقية الخدمة العمومية في ميدان السكن.

مهام المكتب:

على غرار المكاتب الأخرى الموزعة في جميع أنحاء التراب الوطني، تخضع OPGI في باتنة للقوانين واللوائح المعمول بها وكذلك أحكام المرسوم التنفيذي رقم 91-147 المؤرخ 12 مايو 1991 الذي يحول الطبيعة القانونية للحزب . قوانين مكاتب الترويج العقاري وإدارتها وتحديد أساليب تنظيمها وتشغيلها.

- تعزيز الخدمة العامة من حيث الإسكان، ولاسيما الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا، وذلك في إطار تنفيذ السياسة الاجتماعية للدولة.

- تطوير الممتلكات

- تفويض إدارة المشروع نيابة عن أي مشغل آخر.

- ترويج الأراضي
- إجراءات تقديم الخدمات بهدف ضمان صيانتها وإعادة تأهيلها وترميمها.
- أي عمل يهدف إلى تحقيق رسالتهم.¹

ج. مؤسسة بريد الجزائر :

تقع مديرية بريد الجزائر لولاية باتنة في وسط المدينة و هي مؤسسة ذات طابع صناعي و اقتصادي موضوعة تحت وصاية وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة يديرها مجلس إدارة يرأسه الوزير (ة) المكلف (ة) بالبريد أو ممثل (ة) عنه (ها) يسيرها مدير عام، معين بموجب مرسوم رئاسي.

محددة بقرار وزاري مؤرخ في 21 يناير 2010 (رقم 002/أخ/ و.ب.م.س.ل.ت.ر) و مؤطرة من قبل لجننتين (02) تنفيذية وتجارية وكذا مكلفة بالتسويق، يتمحور نشاط المؤسسة ذات الطابع الصناعي والاقتصادي حول المهن البريدية الكلاسيكية، وهذا على ثلاث أصعدة (مركزي، جهوي، ومحلي).

على الصعيد المركزي:

أقسام المهن (3):

- الشبكة ومهن البريد
- النقدية والخدمات المالية البريدية
- البريد والطرود

مديريات الدعم المركزية (12):

- الإعلام الآلي وأمن الشبكات
- الممتلكات العقارية والوسائل العامة
- مديرية المالية والمحاسبة
- الموارد البشرية
- التكوين والتحسين
- الاستراتيجية، التنظيم ومراقبة التسيير.

¹ . http://www.opgi.dz/opgi_betna/missions.asp تم الإطلاع عليه يوم 2020/11/10 على 15 سا و 40 د

- الهياكل البريدية والمباني.
- المفتشية المركزية.
- التدقيق والرقابة الداخلية.
- مديرية الاتصال
- المعيارية والنوعية.
- الطواع البريدية والطوابعية

على الصعيد الجهوي

- المفتشيات الجهوية (13)
- المراكز المالية الجهوية (08)
- المراكز الجهوية للمحاسبة (08).

على الصعيد الولائي

على المستوى المحلي، توضع مكاتب البريد جغرافيا تحت وصاية (مديرية وحدة بريدية)

ولائية.

مديريات الوحدات البريدية الولائية (50).

مهام بريد الجزائر

تكلف المؤسسة بالسهر، في كامل التراب الوطني، على تنفيذ السياسة الوطنية لتنمية الخدمات البريدية والخدمات المالية البريدية من خلال التكفل بنشاطات تسيير الخدمات، وكذا تجديد وتنمية الهياكل المنوطة بها بحيازتها على شبكة جوارية فعالة وواسعة تم نشرها على كامل التراب الوطني، تعمل بريد الجزائر جاهدة على الحفاظ آلية تحديث هياكلها، لا سيما بضمان تحولها الرقمي في مختلف المهن وبالتركيز على تنمية اقتصاد رقمي يتمحور حول تقنيات الإعلام والاتصال. أما بالنسبة للمراكز البريدية الموزعة على الولاية تشترك في هيكلها التنظيمي وتختلف في حجم العمال وبالتالي تختلف في عدد العمال المتعاقدين.

مبررات اختيار الميدان:

لقد تم اختيار الميدان بعد التوجه إلى الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة وقدمت لنا مجموع عدد المتعاقدين في المؤسسات الاقتصادية لولاية باتنة وتم اختيار المؤسسات التي تحوي على عدد

كبير من المتعاقدين ولم يتم اختيار مؤسسة واحدة لأن العدد قليل وإذا قمنا بالمسح بالعينة مع تشابه خصائص مجتمع البحث تكون نتائج غير كافية لموضوع بحجم آليات سياسات التشغيل، ولقد تم التوجه إلى العديد من المؤسسات مثل شركة الجزائرية للمنسوجات مركب صافيلكو إلا بعد الدراسة الاستطلاعية قررت الباحثة عدم ملائمة معطياته لموضوع للدراسة وفي الأخير تم اختيار مؤسسة الجزائرية للمياه والديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر.

2. المجال الزمني :

تتحدد الظاهرة السوسولوجية حسب الزمان الذي حدثت فيه فهي متغيرة بتغير الزمان فكل وقت ظروف معينة تتحكم وتؤثر في الظاهرة.

قسم المجال الزمني للدراسة على عدة فترات زمنية متباعدة ومتقطعة وذلك لتعدد إمكانية الدراسة الميدانية فكل مؤسسة سياسة داخلية خاصة في التعامل ويمكن تحديدها حسب كل مؤسسة :

أ. **مؤسسة مياه الجزائر:** وقد قسمت على عدة فترات زمنية يمكن تحديدها كالآتي:

الفترة الأولى: في 2020/11/25 تم التوجه إلى مؤسسة الجزائرية للمياه ومقابلة مسؤول المستخدمين وبين له موضوع الدراسة والهدف منه فتمت الموافقة وقمنا بجولة للمكان للتعرف عليه مع تحديد مكان تواجد العمال المتعاقدين في جميع أقسام المديرية و مع إعلامنا بتواجدهم في الملحقات التابعة لها في ولاية باتنة.

الفترة الثانية : كانت ما بين 2020/12/06 إلى غاية 2021/01/04 وفي هذه الفترة تم الرجوع إلى المديرية الجزائرية للمياه قصد بدء الدراسة الميدانية و إجراء مقابلة غير مقننة مع مسؤول الموارد البشرية للتعرف على التشغيل واحتياجات المؤسسة للعمال والحديث على برامج الوكالة الوطنية للتشغيل ومستقبل المتعاقدين في المؤسسة وبدأنا توزيع الاستبيان على العمال المتعاقدين ومحاولة الاحتكاك بهم للتعرف وأخذ بيانات منهم ثم تم التوجه إلى بعض الملحقات التابعة لها لتغيير المكان فعند تغير الظروف والأوضاع تتغير الظاهرة السوسولوجية وقد كانت على فترات متباعدة بحكم الظروف.

ب. **مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري :**

ولقد جاءت فترات الدراسة متباعدة ويمكن تحديدها على هذا النحو:

الفترة الأولى : في 2020/11/26 تم التوجه إلى الديوان مرفقين بالترخيص لطلب مقابلة مدير الموارد البشرية للموافقة على القيام بالدراسة الميدانية إلا أنه ألزم بإحضار طلب خطي ووضعه عند الأمانة للموافقة عليه من طرف مدير الديوان ومن ثم القبول أو الرفض وبعد 15 يوم تم الاتصال والقبول بإجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة.

الفترة الثانية : وكانت ما بين 2021/01/06 إلى غاية 2021/03/17 وقد كانت على فترات متباعدة لبرتوكول الصحي من جهة و ترميم المؤسسة من جهة أخرى لقد تم التوجه إلى مدير الموارد البشرية وقام بالتعريف بالمؤسسة و استراتيجة التشغيل لديها و كيفية التعامل مع الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة أي إجراء مقابلة غير مقننة لمحاولة التعرف أكثر على المؤسسة وآليات التشغيل بها ومن ثم قد منحنا قائمة بأسماء العمال المتعاقدين والأقسام الموجودين بها وعند توزيع عدد قليل من الاستبيانات لاحظت الباحثة عدم الإجابة على معظم الأسئلة لأنه تم توزيع الاستمارات مع تركها لدى المسؤولين وهذا ما جعل المتعاقدين لم يتمكنوا من الإجابة براحة وتم الرجوع إلى مدير الموارد البشرية وطلب إملاء الاستبيان مع المبحوثين أي إجراء المقابلة لتقرب أكثر من المبحوث وإبلاغه أن المعلومات التي نحصل عليها تستعمل فقط لغرض البحث العلمي وهي سرية بين الباحث والمبحوث لأن ما لاحظته الباحثة هو تخوف المبحوثين في بادئ الأمر.

ج. مؤسسة بريد الجزائر:

لقد كانت على فترات زمنية متقطعة ومتباعدة لتوزيع مراكز البريد على مختلف دوائر وبلديات ولاية باتنة ويمكن تحديدها ما بين (2020/11/27 إلى غاية 2021/05/06) تم التوجه إلى مديرية البريد لولاية باتنة وطلب مقابلة مع مسؤول الموارد البشرية وبعد أكثر من شهر تمت مقابلته وطلب تقديم طلب خطي لإجراء البحث الميداني في المؤسسة و تقديمه للمدير لأنه ليس من صلاحياته وبعد أكثر من شهر تمت مقابلة مدير المديرية وقمنا بالتعريف بموضوع الدراسة والأهداف المرجوة منه وقد تم توجيهنا إلى مدير الموارد البشرية ومن ثم القبول بإجراء البحث ومن ثم التوجه إلى مختلف مراكز البريد الموجودة في ولاية باتنة والتعرف على العمال المتعاقدين وتقديم الاستبيان وهناك من قمنا بإجراء مقابلة معه وتم تعبئة الاستبيان مع المبحوثين وما ساعدنا في تلك الفترة عدم توفر السيولة المالية في مراكز البريد وبالتالي وجود وقت لتوزيع وملا الاستبيانات.

ومن خلال ما تم عرضه فإن الدراسة الميدانية تمت في قرابة 05 أشهر من 2020/11/26 إلى غاية 2021/05/06

3 . المجال البشري :

تعتمد الدراسة السوسولوجية على مجموعة من المفردات ومن بينها المجال البشري الذي تحدث فيه الظاهرة ويعتبر من العناصر الأساسية في البحث الاجتماعي ويقصد به جميع مفردات البحث أي مجتمع البحث وهو جميع الأفراد الذين يتعايشون مع الظاهرة ومن خلالهم نحصل على المعلومات والبيانات ونلاحظ ما يعيشونه في أوساط عملهم ومن ثم تحليل وتفسير البيانات الكمية كيفيا وفي موضوع هذه الدراسة دراسة مجتمع البحث هو جميع الأفراد المستفيدين من برامج الوكالة المحلية للتشغيل في مؤسسة الجزائرية للمياه ومؤسسة الديوان الوطني للتسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر وقد تم الحصول على المعلومات من طرف الوكالة المحلية للتشغيل ولقد قدرت كما يلي:

مؤسسة الجزائرية للمياه : 70 متعاقد

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : 80 متعاقد

مؤسسة بريد الجزائر : 270 متعاقد

لكن عند التوجه إلى المؤسسات محل الدراسة تم تنفيذ هذه المعطيات و تم منحنا معطيات أخرى وهذا يمكن إرجاعه أن العدد الأولي تم إدماجهم أو إنهاء العقود لبعض المستفيدين وبالتالي تقلص عدد العمال في المؤسسات كما سيتبين لاحقا.

رابعا : عينة الدراسة وخصائصها

1. عينة الدراسة

يعتبر تحديد عينة الدراسة من أهم خطوات البحث العلمي فهي مرآة عاكسة لنتائج البحث لذا فإن عملية اختيارها وتحديدتها أساسية وتساعد على إجراء بحث علمي صحيح حيث تعرف بأنها: " إتباع نهج محدد من أجل انتقاء مجموعة محددة نسبيا في مجموع المجتمع المدروس لإقامة البحث عليها"¹ أي اختيار مجموعة من الأفراد يتم تحديدها نسبيا والذين يمثلون مجتمع البحث، أما بالنسبة لموضوع دراستنا فمجتمع البحث يتمثل في جميع العمال المستفيدين من برامج الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة في مؤسسة الجزائرية للمياه و الديوان الوطني لتسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر تضم المؤسسات محل الدراسة 245 عامل متعاقد وهي مقسمة على النحو الآتي:

¹. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلم الإنسانيّة - تدريبات عملية- دار القصبّة للنشر، الجزائر، ص: 304

الجدول رقم 01: يبين عدد المتعاقدين في المؤسسات محل الدراسة

المؤسسة	عدد العمال المتعاقدين	النسبة 30%
الجزائرية للمياه	56	17
الديوان الوطني لتسيير العقاري	55	17
بريد الجزائر	134	40
المجموع	245	74

كيفية اختيارها:

إن نوع العينة المناسبة لموضوع الدراسة هي العينة العشوائية البسيطة وقمنا باختيار نسبة 30% من كل مؤسسة وقد تم اختيار هذه النسبة لتشابه خصائص مجتمع البحث ونسبة 30% كقيلة بأن نحصل على معلومات موضوعية تمثل مجتمع البحث وقد قدرت كالتالي:

مؤسسة الجزائرية للمياه : عدد العمال 56 تم أخذ نسبة 30 % تحصلنا على 17 مفردة

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير: عدد العمال 55 تم أخذ نسبة 30 % تحصلنا

على 17 مفردة

مؤسسة بريد الجزائر: عدد العمال 134 تم أخذ 30 % تحصلنا على 40 مفردة حيث

قدروا أفراد العينة ب 74 مفردة والجدول التالي سيوضح توزيع أفراد العينة على المؤسسات محل الدراسة.

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة للجزائرية للمياه

عدد أفراد العينة	مؤسسة الجزائرية للمياه
09	مديرية مياه الجزائر
02	وحدة عين التوتة
02	وحدة مروانة
04	وحدة بوزوران
17	المجموع

الجدول رقم 03 : يبين توزيع أفراد العينة للديوان الوطني للترقية والتسيير العمراني

أفراد العينة	الديوان الوطني لتسيير العقاري
12	المديرية العامة
05	ANEX
17	المجموع

الجدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة لمؤسسة بريد الجزائر

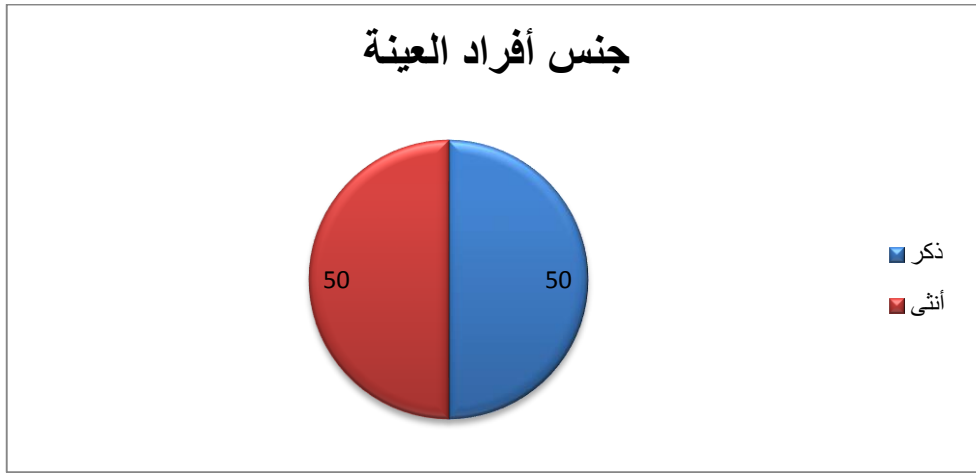
عدد أفراد العينة	مؤسسة بريد الجزائر:
3	باتنة القباضة الرئيسية
4	باتنة- بن بولعيد
1	نقاوس
2	باتنة - مباركي
4	باتنة- أول نوفمبر
1	أريس
3	باتنة- الإخوة خزار

4	باتنة حاج لخضر
1	تازولت لامبيز
2	باتنة- الأمير عبد القادر
2	باتنة- البستان
1	تيمقاد
1	سريانة
2	باتنة كشيدة
2	أريس -قرين بلقاسم
2	عين التوتة- أول نوفمبر
1	عين التوتة- حمادة
2	سفيان
2	حملة
40	المجموع

2. خصائص العينة:

الجدول رقم 05 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس المؤسسة	مياه الجزائر		التسيير العقاري		بريد الجزائر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	04	5,40	08	10,81	25	33,78	37	50
أنثى	13	17,56	09	12,16	15	20,27	37	50
المجموع	17	22,96	17	22,97	40	54,05	74	100%



من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن مجموع نسبة الذكور يساوي مجموع نسبة الإناث في المؤسسات حيث قدرت ب 50% أي 37 مفردة .

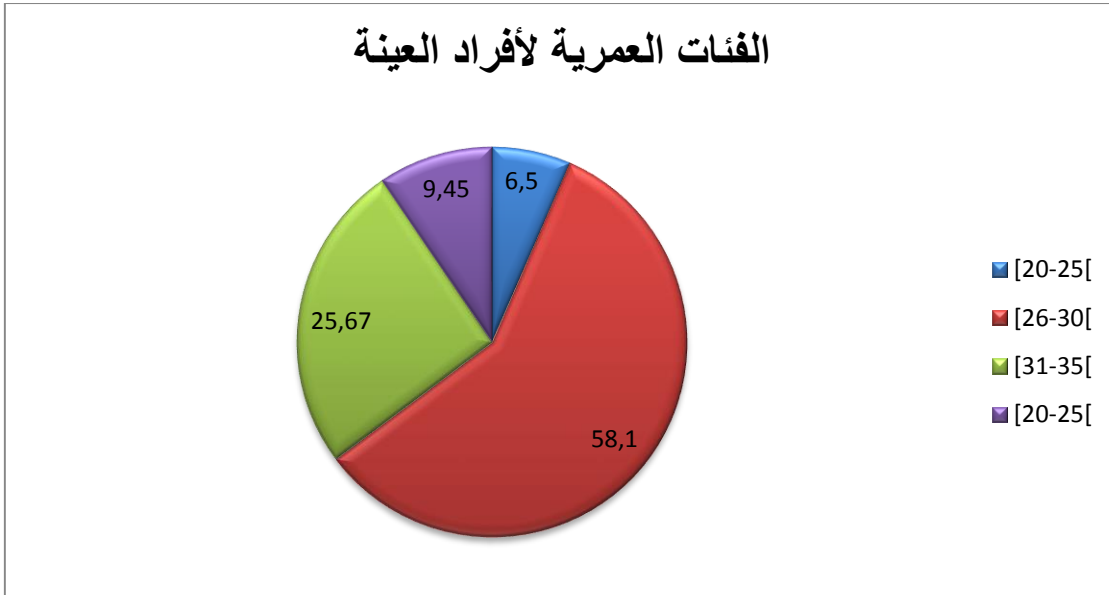
في حين يختلف توزيع نسبة الذكور والإناث في المؤسسات حيث قدر عدد الذكور في مؤسسة مياه الجزائر ب 4 ونسبة الإناث ب 13 وذلك يمكن إرجاعه أن طبيعة العقد هو DAIP الأجر فيه ثابت وغالبا ما يرفض الذكور الأجر المتدني لأن احتياجات الرجل تختلف عن احتياجات المرأة فمبلغ 15.000 لا يلبي احتياجاتهم.

أما بالنسبة لمؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري كان متقارب جدا حيث عدد الذكور قدر ب 8 مفردات والإناث ب 9 مفردات وفي مؤسسة بريد الجزائر فقد قدر ب 25 ذكر و 15 أنثى.

يساهم متغير الجنس في الأبحاث السوسبيولوجية في التحليل والتفسير حيث تم استخدامه في هذه الدراسة لمعرفة أي فئة تتجه أكثر للوكالة الوطنية للتشغيل لتستفيد من العقود المقدمة ونلاحظ أن هناك تطابق في النسبة الإجمالية، ويوجد اختلاف في مؤسسة مياه الجزائر.

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		أفراد العينة السن
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
6.5	05	5,40	04	1,35	01	/	/	125-20]
58,10	43	27.02	20	14,86	11	16,21	12	130-26]
25,67	19	13,51	10	5,40	04	6,75	05	135-31]
9,45	07	8,10	06	1,35	01	/	/	140-36]
%100	74	54	40	22,96	17	22,96	17	المجموع



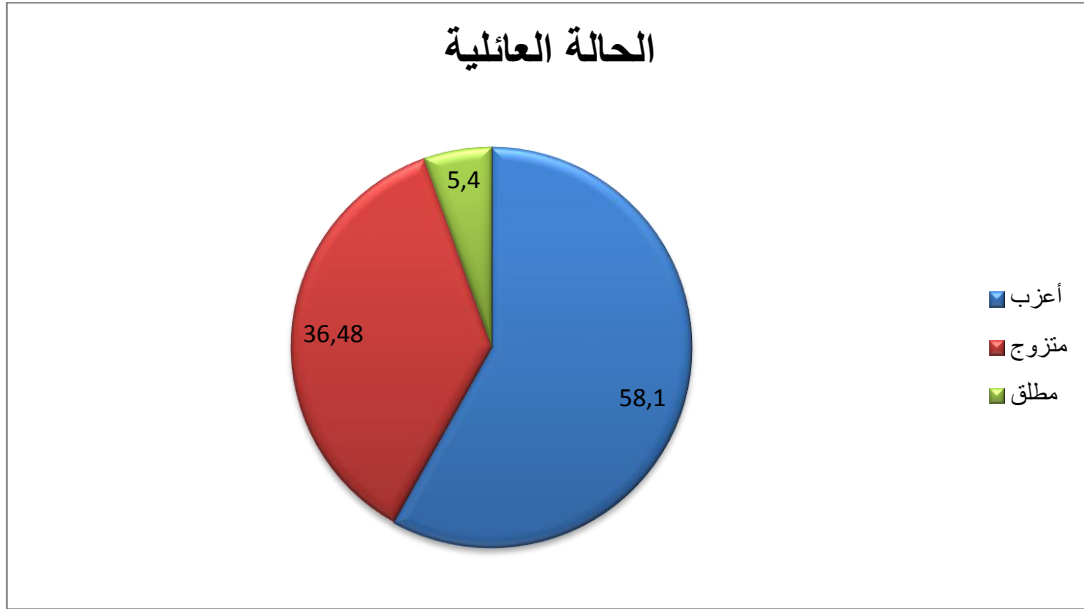
نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 26 و 30 سنة تمثل 58 %، أما النسبة الثانية فقد تمثلت في الفئة العمرية ما بين 31 و 35 بنسبة 26 % وتليها الفئة العمرية 36 و 40 بنسبة 9% أما الفئة الأخيرة فقد تمثلت بنسبة 7 % ومثلتها الفئة التي يتراوح عمرها ما بين 20 و 25 سنة.

يتبين لنا من خلال تحليل الجدول الإحصائي أن المبحوثين يتراوح سنهم ما بين 20 و 40 سنة وذلك راجع لبرامج الوكالة الوطنية للتشغيل التي تستهدف الشباب الذي يتراوح عمرهم ما بين 18 و 35 سنة، كما أن توزيع سن المبحوثين يمكن إرجاعه إلى أن المؤسسات تختلف احتياجاتها للعمال من سنة إلى أخرى.

إن الفئة العمرية التي يتراوح عمرها ما بين 26 و 30 سنة مثلت أكبر نسبة وذلك لأن المبحوثين في هذه الفترة أكملوا دراستهم أو تكوينهم المهني واتجهوا للوكالة كطالبي عمل. أما الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 36 و 40 سنة فقد قدرت ب 9 % ذلك أن العمال قد استفادوا من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وبعد استكمال السنوات الثلاث تم تغيير العقد إلى عقد العمل المدعم CTA أو إنهائه لذلك نجد عدد العمال في هذه الفئة قليل في مؤسسة بريد الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري بينما منعدم في مؤسسة مياه الجزائر وذلك لوجود عقد DAIP فقط.

الجدول رقم (07) : يبين توزيع الحالة العائلية لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		أفراد العينة الحالة العائلية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
58,10	43	29,72	22	13,51	10	14,86	11	أعزب
36,48	27	20,27	15	8,10	06	8,10	06	متزوج
5,40	04	4,05	03	1,35	01	/	/	مطلق
%100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع



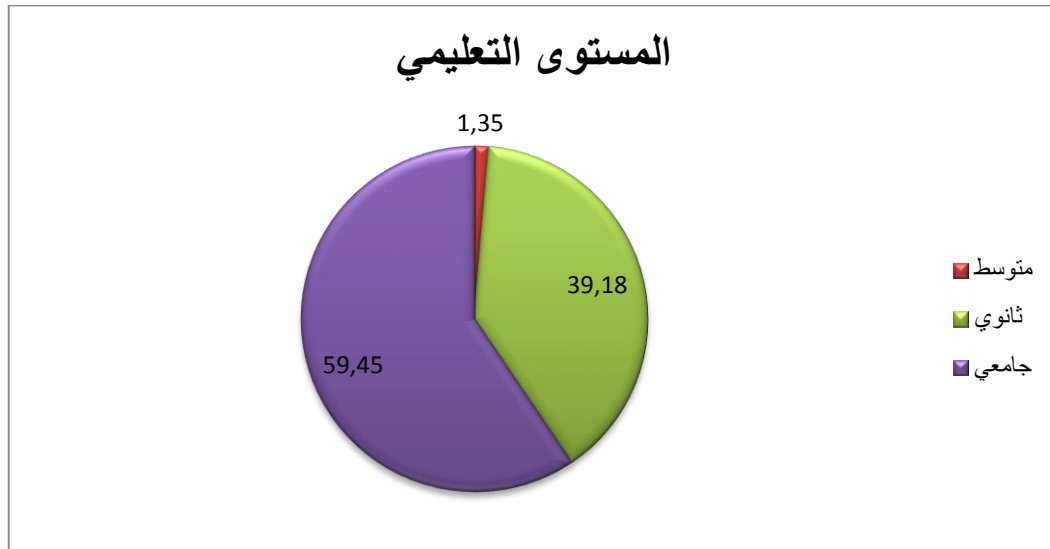
نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن أغلبية المبحوثين عزاب حيث قدرت بنسبة 58 % مقابل 37 % لصنف المتزوجين ثم تليها نسبة المطلقين ب 5 %.

من خلال نتائج الجدول يتبين أن أكبر نسبة مثلها العزاب وذلك لأن أغلب أفراد العينة في مقتبل العمر وتوجهوا لوكالة التشغيل للحصول على عمل يضمن لهم بناء مستقبل والتفكير في تكوين أسرة.

أما الفئة الثانية فقد مثلها المتزوجين بنسبة 37% وهي نسبة معتبرة وتدل على أن برامج وكالة التشغيل قد ساهمت في تكوين وإعالة أسرة على أحد قول المبحوثين، أما الفئة الثالثة فقد تمثلت في المطلقين بنسبة 5 % .

الجدول رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة / المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
1,35	01	/	/	/	/	1,35	01	متوسط
39,18	29	20,27	15	10,81	08	8,10	06	ثانوي
59,45	44	33,78	25	12,16	09	13,51	10	جامعي
%100	74	54,05	40	22,97	17	22,96	17	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية المبحوثين من مستوى جامعي حيث قدرت النسبة بـ 60% أما النسبة الثانية فقد تمثلت في المستوى الثانوي بـ 39%، أما النسبة الأخيرة فقد تمثلت بـ 1% ومثلها المستوى المتوسط في حين لا يوجد أي متعاقد بين أفراد العينة من المستوى الابتدائي.

نستنتج من خلال الجدول الإحصائي أن أغلبية المبحوثين من المستوى الجامعي وذلك لأن المؤسسات التي تمت فيها الدراسة تحتاج إلى تعليم عالي و على سبيل المثال مؤسسة بريد الجزائر تحتاج إلى متعاقدين حاملين شهادة جامعية في العلوم الاقتصادية وذلك لأنها تتعامل مع الأرقام وتحتاج إلى الكفاءة والدقة.

أما النسبة الثانية فقد تمثلت في المستوى الثانوي وأغلبية المبحوثين لديهم شهادات في التكوين المهني وعلى سبيل المثال مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري تحتاج إلى حاملين شهادات جامعية

و التكوين المهني وذلك لأن طبيعة عمل المؤسسة تحتاج إلى عمل إداري وميداني وهذا ينطبق أيضا على مؤسسة مياه الجزائر .

الوكالة الوطنية للتشغيل أيضا اعتمدت في برامجها على التركيز على حاملي الشهادات ومحاولة إيجاد لهم فرص عمل بدون استثناء شهادات جامعية أو أي مؤهل يمنح فرصة لطالبي العمل من البحث.

الجدول رقم (09) : يبين نوع عقد العمل لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		أفراد العينة نوع العقد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
22,96	17	/	/	/	/	22,96	17	Daip
77,02	57	54,05	40	22,96	17	/	/	Cta
%100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع



يتبين لنا من خلال الجدول رقم (09) أن أكبر نسبة تمثلت ب 77 % وتدل على أن مؤسسة بريد الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري معظم المتعاقدين لديهم عقد عمل مدعم (CTA) ، أما النسبة الثانية فهي 23% ومثلتها مؤسسة مياه الجزائر .

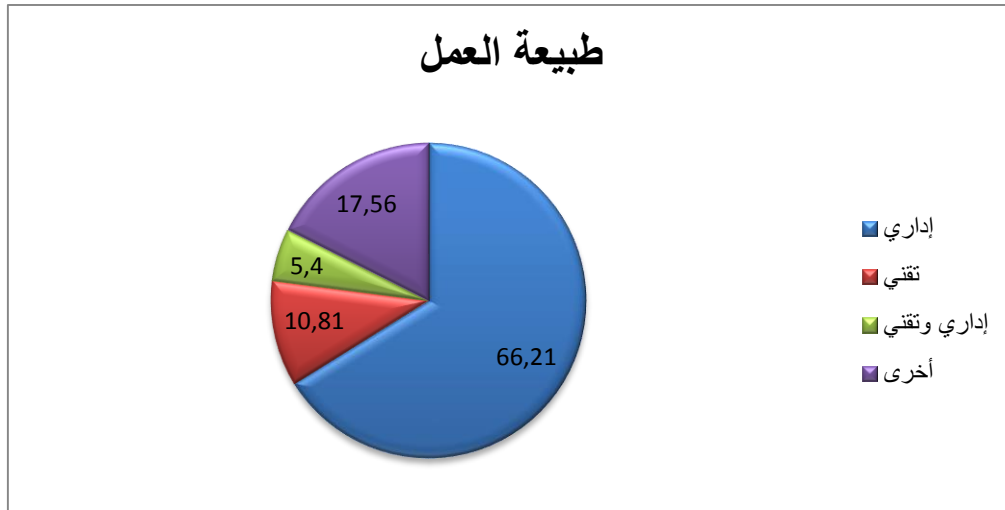
بالنسبة إلى المستفيدين من عقد العمل المدعم في مؤسسة بريد الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري فقد كانت الاستفادة من عقد عمل daip شرط أساسي لمدة ما بين سنة إلى ثلاث سنوات

وذلك لأن نوع العقد قابل للتجديد لمدة ثلاث سنوات فقط و تم الاحتفاظ بهم في المؤسسة وتغيير نوع العقد إلى CTA دون التوجه إلى الإدماج .

أما النسبة الثانية فقد تمثلت جلها في مؤسسة مياه الجزائر بنسبة 23% ومثلها عقد daip أي جهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي تتكفل الوكالة بكامل الأجر وأغلبية من انتهى عقده في هذه المؤسسة لم يتجدد وذلك لأن ظروف المؤسسة الاقتصادية ضعيفة من جهة وليست بحاجة إلى عمال من جهة أخرى.

الجدول رقم (10) : يبين طبيعة العمل لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة	طبيعة العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
66,21	49	39,18	29	14,86	11	12,16	09	إداري	
10,81	8	/	/	2,70	02	8,10	06	تقني	
5,40	04	/	/	5,40	04	/	/	معا	
17,56	13	14,86	11	/	/	2,70	02	أخرى	
%100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع	



نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة العمل الإداري في المؤسسات هي أكبر نسبة وتمثلت في 66,21% وذلك فرضه طابع العمل العام للمؤسسات من جهة والمتعاقدين أغليبتهم مستوى جامعي من جهة أخرى ورغم ذلك يوجد من قاموا بتوظيفه في مراكز تختلف مع الشهادة، أما

النسبة الثانية فقد تمثلت في أخرى بـ 17,56% وتدل على أن طبيعة عملهم لا إداري ولا تقني وعلى سبيل المثال يقصد بها في مؤسسة بريد الجزائر موزع البريد.

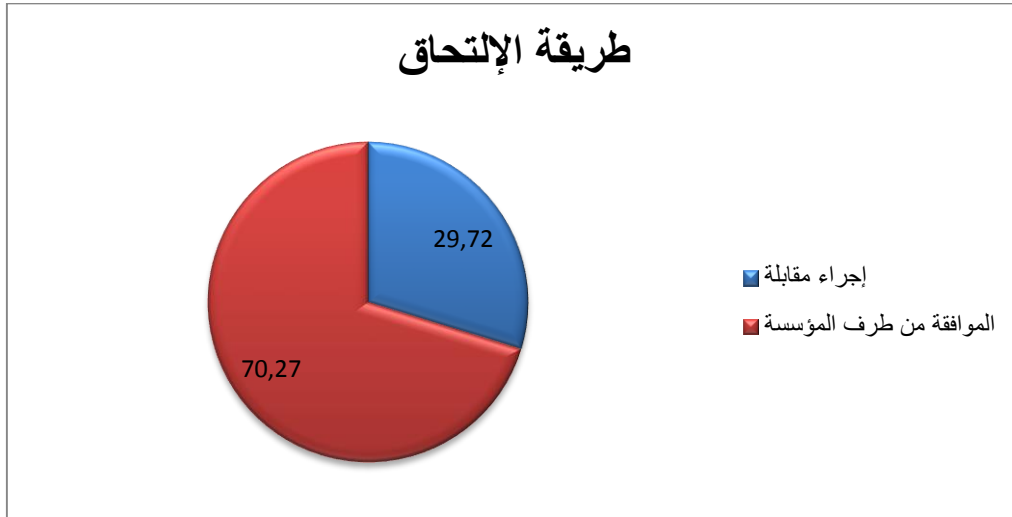
أما النسبة الثالثة فقد تمثلت في 10,81% بأن طبيعة العمل تقني وذلك في مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري وذلك لأن طبيعة العمل لبعض المبحوثين تكون في الميدان أي مسابرة المشاريع وينطبق ذلك أيضا على مؤسسة مياه الجزائر.

أما النسبة الأخيرة فقد تمثلت في 5% وتمثل المبحوثين الذين يكون عملهم ما بين إداري

وتقني.

الجدول رقم (11) : يبين طريقة التحاق أفراد العينة بالمؤسسة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	طريقة الالتحاق
70,27	52	33,78	25	13,51	10	22,96	17	التسجيل في الوكالة مع الموافقة من طرف المؤسسة
29,72	22	20,72	15	9,45	07	/	/	التسجيل في الوكالة مع إجراء مقابلة
%100	74	54,5	40	22,96	17	22,96	17	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة المتعاقدين الذين تحصلوا على الموافقة من طرف المؤسسة قدرت بـ 70% في المقابل بلغت نسبة إجراء المقابلات في المؤسسات بـ 30% وهي مقسمة بين مؤسسة بريد الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري.

يعتبر التسجيل في الوكالة شرط أساسي لإيجاد عمل فالوكالة الوطنية للتشغيل هي نقطة وصل بين عروض وطلبات العمل المسجلة لديها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره فهي أداة فعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل¹

¹ . <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html> تم الاطلاع يوم 2020/12/10 على 21 سا و 50د-

تستفيد المؤسسات من تشغيل اليد العاملة والتعامل مع الوكالة على سبيل المثال تقوم بتخفيض الضمان الاجتماعي.

بالنسبة إلى الموافقة من طرف المؤسسة كان على طالبي العمل توفير موافقة من أي مؤسسة بغض النظر هل المؤسسة بحاجة إلى عمال أو تتوافق الشهادة مع المناصب المتاحة وخصوصا في عقد daip لأن المؤسسة ليست هي المسؤولة عن الأجر وقد وجدت هذه الحالات بكثرة في القطاع العمومي وفي السنوات الأولى من اعتماد الوكالة لبرامج التشغيل.

أما بالنسبة إلى إجراء المقابلات فهي تم انتهاجها مؤخرا بعد تسجيل المؤسسة لدى الوكالة أنها تبحث على عمال تقوم الوكالة بدراسة ملفات طالبي العمل والتي تتوافق مع متطلبات المؤسسة وتقوم باختيار مجموعة من الأفراد التي تتوفر فيهم المتطلبات إلى المؤسسة ويتم الاختيار وفق المقابلة. رغم ما تم التطرق إليه إلا أن في كلتا الحالتين لا توجد شفافية تامة في التوظيف وهذا ما صرح به بعض المبحوثين.

الجدول رقم (12): يبين سنة حصول أفراد العينة على عقد التشغيل.

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة السنة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
4,05	03	4,05	03	/	/	/	/	2015
6,75	05	5,40	04	1,35	01	/	/	2016
29,72	22	8,10	06	14,86	11	6,75	05	2017
50	37	29,72	22	4,05	03	16,21	12	2018
9,45	07	6,75	05	2,70	02	/	/	2019
%100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع



يتبين لنا من خلال الجدول الإحصائي رقم (12) أن في سنة 2018 منحت عقود التشغيل في المؤسسات المدروسة بنسبة 50% وفي المقابل سنة 2017 بنسبة 30% أما سنة 2019 فقدرت النسبة بـ 9% وفي سنة 2016 بنسبة 7% وفي سنة 2015 بنسبة 4% إذ دلت هذه النسب تدل على أن الأفراد المتعاقدين في السنوات ما قبل 2015 كانت أغلب العقود تمنح للمؤسسات العمومية الإدارية أي الخدماتية والصحية والتعليمية و الجامعة وعند الاكتفاء تم توجيه العقود للقطاع الاقتصادي ومدة العقد في الأغلب 06 سنوات أي عقد daip 3 سنوات غير قابلة للتجديد ثم الاستفادة من عقد cta هو الآخر ثلاث سنوات غير قابلة للتجديد.

تعد المجالات المنهجية للدراسة خطوة أساسية في البحث العلمي حيث قمنا بتحديد المنهج الذي تم إتباعه في الدراسة والأدوات والتقنيات التي مكنتنا من الحصول على المعلومات ومن تحديد المجال المكاني والبشري والزمني التي أقيمت فيه الدراسة مع تحديد العينة وخصائصها كل هذه المعطيات تساعدنا على تحليل وتفسير البيانات الميدانية

الفصل السادس : تحليل وتفسير البيانات الميدانية

أولا : عرض وتحليل البيانات.

1. عرض وتحليل البيانات الخاصة عدد العمال وعملية الاتصال داخل المؤسسة.
2. عرض وتحليل البيانات الخاصة يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين

3. عرض وتحليل البيانات الخاصة طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

4. عرض وتحليل البيانات الخاصة القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين.

ثانيا : نتائج الدراسة.

ثالثا : مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

رابعا : النتيجة العامة.

خامسا : الاقتراحات و التوصيات

تعد مرحلة تحليل وتفسير البيانات الميدانية من أهم خطوات البحث السوسولوجي فيحاول الباحث من خلالها تحويل البيانات والمعطيات المتحصل عليها من خلال مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية كالاستبيان والمقابلة ومن ثم تفرغها كمياً أي على شكل جداول في بيانات إحصائية ونسب مئوية ومن ثم ترجمتها كيفياً لتفسيرها وتحليلها مع ما يتوافق و موضوع الدراسة، ففي هذه المرحلة نوعين من الأساليب التي يعتمد عليها الباحث وهي الأسلوب الكمي والكيفي للمحاولة للوصول إلى نتائج ميدانية على ضوء الفرضيات التي تبنتها الدراسة.

عرض وتحليل البيانات:

1. عرض وتحليل البيانات الخاصة عدد العمال وعملية الاتصال داخل

المؤسسة

الجدول رقم (13): يبين المهام التي يقوم بها أفراد العينة :

المهام	مياه الجزائر		التسيير لعقاري		بريد الجزائر		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مهام إدارية روتينية	09	11,11	11	13,58	32	39,50	52	64,19
مهام تقنية روتينية	06	7,40	06	7,40	/	/	12	14,81
مهام متجددة	02	2,46	07	8,64	/	/	09	11,11
أخرى	/	/	/	/	08	9,87	08	9,87
المجموع	17	20,97	24	29,62	40	49,37	81	100%

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (13) (نشير أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين بسبب أن المبحوث أجاب أكثر من إجابة) نجد أن الاتجاه العام للمبحوثين هي مهام إدارية روتينية بنسبة 64,19% وذلك لأن أغلب المبحوثين متحصلين على شهادات جامعية إدارية وطابع العمل في مؤسسة بريد الجزائر إداري وفي المقابل نجد مهام تقنية روتينية بنسبة 15% أما النسبة الثالثة فقد تمثلت مهام متجددة بنسبة 11% وكلتا النسبتين مثلتهما مؤسسة مياه الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري.

أما مهام أخرى فقد مثلتها مؤسسة بريد الجزائر بنسبة 10% ويقصد بها مهمة موزع بريد أما بالنسبة إلى المؤسسات الأخرى فأنحصرت المهام في الاختيارات الأخرى، كما نلاحظ أن مجموع الاختيارات مرتفع لأن المبحوثين اختاروا عدة إجابات وذلك في الديوان الوطني لتسيير العقاري وعلى سبيل المثال مهنة مطار يقتضي عليه العمل كإداري و كمراقب مشروع وتتجدد المهام حسب احتياجات المؤسسة.

الجدول رقم (14): يبين مدى تغيب أفراد العينة عن العمل

المجموع		بريد الجزائر		ديوان التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التغيب
9,45	07	5,40	04	1,35	01	2,70	02	نعم
71,27	52	37,83	28	18,91	14	13,51	10	لا
20,27	15	10,81	08	2,70	02	6,75	05	أحيانا
%100	74	54.04	40	22.96	17	22,96	17	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول الإحصائي رقم (14) أن أغلب أفراد العينة لا يتغيبون بنسبة 71,27 % وفي المقابل نجد أن التغيب يكون أحيانا بنسبة 20,27 % أما الذين أقروا بنعم فقد قدروا بـ 9,45 %.

إن جل إجابات المبحوثين صرحوا أن الظروف التي تستدعي غيابهم هي المرض أو وفاة أحد الأقارب أو لأسباب شخصية وذلك لأن المتعاقدين يشغلون مناصب عمل وتحسب ساعات الغياب ولا بد أن يعوض عامل آخر غيابهم وذلك في مؤسسة بريد الجزائر و الديوان الوطني لتسيير العقاري في حين وجدت إجابات محدودة بأن الغياب يكون وراء هروب من ضغط العمل وتوجد ساعات عمل إضافية تعوض بأيام عطل تمكن العمال من أخذ فترات عطلة من حين لآخر.

أما بالنسبة لمؤسسة مياه الجزائر فساعات العمل تقسم بين المتعاقدين بين فترات صباحية ومسائية وهذا متعارف عليه في عقد DAIP أما عقد CTA فالمتعاقدين يشغل وظيفة كباقي موظفين المؤسسة والفرق أنه لم يتم إدماجه بعد.

الجدول رقم (15): جدول يبين تعويض غياب أفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة التعويض
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
55,40	41	37,83	28	9,45	07	8,10	06	نعم
44,59	33	16,21	12	13,51	10	14,86	11	لا
100%	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن أفراد العينة يتم تعويضهم عند غيابهم عن العمل بنسبة 55,40% في حين لا يتم التعويض بنسبة 44,59% .

مؤسسة مياه الجزائر: كانت أغلب الإجابات بلا حيث قدرت بـ 14,86 % لا يتم تعويضهم في حالة الغياب وذلك يمكن إرجاعه إلى أن العمال المتعاقدين يتقاسمون العمل فيما بينهم وذلك لوجود عدد يفوق العمال الذي تطلبه المؤسسة في حين قدرت نسبة نعم يتم بـ 8,10% أي يتم تعويضهم بعمال يقومون بعملهم عند غيابهم وذلك يمكن إرجاعه أن عدد العمال قليل في الملاحق والعمل يتراكم في حالة الغياب.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : كان الاتجاه العام للمبحوثين نحو لا يتم تعويض في حالة الغياب وتختلف الأسباب ما بين أن لكل موظف مهام يقوم بها وهو مسئول عنها خصوصا أن المؤسسة اقتصادية ومعظم المهام ذات طابع مادي وحسب مدة الغياب إذا كان مطول فيقوم به أحد الزملاء أو رئيس المصلحة في حين البعض أقروا أنه لا يوجد من يقوم لهم بمهامهم والعمل يتراكم لحين التحاقهم بالعمل وهذا إذا دل يدل على أن المؤسسة تقوم بالتعاقد مع الوكالة إلا في حالة حاجة للعمال.

في حين هناك من أقر بعدم التعويض وقد قدرت نسبتهم بـ 9,45 % وذلك حسب المصلحة التي عين فيها المتعاقد ومهام المنصب الذي يشغله وكذلك المسئول عن المصلحة وعلى سبيل المثال لا الحصر وجود ثلاث عاملات في قسم الشؤون القانونية منهم اثنان متعاقدات أقروا أن في حالة الغياب يتم التعويض لأن السكرتيرة مهمتها الكتابة في حالة غيابها تقوم الزميلات بالعمل وذلك لضمان سير العمل وطبيعة عمل قسم الشؤون القانونية يختلف عن قسم الميزانية.

مؤسسة بريد الجزائر : كان الاتجاه العام للمبحوثين بنعم يتم التعويض حيث قدرت النسبة بـ 37,83 % وذلك لأن عمل أغلب المبحوثين على الشباك ولا بد من تعويضهم لسير الحسن للعمل،

أما النسبة الأخرى فقد قدرت بـ 16,21% والذين صرحوا من خلالها أنه لا يتم تعويضهم وهذا يمكن إرجاعه أن كل مكتب بريد يختلف عن الآخر.

الجدول رقم (16) : يبين ملائمة محيط العمل لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	ملائمة المحيط
56,75	42	28,37	21	16,21	12	12,16	09	نعم
43,24	32	25,67	19	6,75	05	10,81	08	لا
100	74	54,04	40	22,96	17	22,97	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن النسب متقاربة حيث قدرت نسبة ملائمة المحيط لأفراد العينة بـ 56,75% ، في حين قدرت عدم ملائمة المحيط لأفراد العينة بـ 43,24%.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت نسبة ملائمة محيط العمل للمتعاقدين بـ 12,16% في حين أقرروا أن المحيط ملائم من حيث العلاقات والظروف المحيطة.

في حين أقر بقية المبحوثين بعدم ملائمة المحيط حيث قدرت النسبة 10,81% .

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : صرح أغلب المبحوثين بملائمة المحيط لأداء عملهم حيث قدرت النسبة بـ 16,21% وفي التعليل تم التركيز أنه ملائم من حيث جو يسوده التفاهم علاقات عمل جيدة رئيس مصلحة يساهم في خلق جو ملائم ويساعد على أداء المهام خصوصا عند إمضاء عقد العمل المدعم (CTA) في حين قدرت نسبة عدم ملائمة المحيط بـ 6,75% وفي التعليل أن غير منظم ولا يوجد سلم إداري محدد وتعدد المهام واستغلال للمتعاقد في حين يتم التذكير بأنهم عمال متعاقدين بين الوهلة والأخرى وهذا في بعض المصالح وهذا إن دل يدل على رئيس المصلحة من جهة هو المسؤول على خلق جو يجعل العامل سواء متعاقد أم لا بأداء عمله على أكمل وجه في حين العامل الدائم تبقى لديه الشعور بالراحة لأن مركزه دائم ومن جهة أخرى طبيعة الفرد أي المتعاقد تساهم في خلق نوع العلاقة.

بريد الجزائر: قدرت أعلى نسبة بـ 28,37% ومثلتها 21 مفردة بملائمة محيط العمل من حيث معاملة المسؤولين وزملاء العمل جو يسوده التفاهم في حين النسبة الأخرى فقد قدرت بـ 25,67% ومثلتها 19 مفردة وهي نسب جد متقاربة وتم تعليل عدم الملائمة لضغط العمل وقسوة

الإدارة وعدم تفهمها وكذلك لأن أغلب المبحوثين يتعاملون مع العملاء أكثر من الزملاء وبالتالي مؤسسة بريد الجزائر معروفة بكثرة العمل .

يختلف متغير الملائمة على حسب طبيعة الفرد من جهة وطبيعة العمل والزملاء و المسئولين من جهة أخرى ديناميكية العلاقة تتغير على حسب الأجواء والظروف الداخلية والخارجية للعامل.

الجدول رقم (17) : يبين علاقة العمال المتعاقدين فيما بينهم

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري OPGI		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	علاقة المتعاقدين فيما بينهم
78,37	58	43,24	32	18,91	14	16,21	12	تساند وتعاون
2,70	02	/	/	2,70	02	/	/	تساند وتعاون وتنافس
10,81	8	5,40	04	1,35	01	4,05	3	توتر وصراع
8,10	6	5,40	04	/	/	2,70	02	حقد وغيره
100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

يبين لنا الجدول رقم (17) أن العلاقة بين العمال المتعاقدين يسودها التعاون والتساند حيث قدرت بـ 78,37% وهذا إذا دل يدل على أن الأفراد متواجدين في الظرف نفسه ولا بد من التعاون والتساند للمطالبة بحقوقهم، أما النسبة الثانية فقد تمثلت في علاقة يسودها التوتر والصراع بنسبة 10,81% وهذا يمكن إرجاعه لبعض الفئات التي لا تتوافق مبادئها مع بعض فعلى سبيل المثال فعامل متعاقد يحاول الحصول على عقد عمل دائم وبالتالي تصرفاته للحصول على ذلك المنصب تختلف على حسب شخصية الفرد ، والنسبة الثالثة قدرت بـ 8,10% ومثلتها علاقة يسودها الحقد والغيرة و يفسرها إحساس أن المتعاقد الآخر هو من سيحصل على العقد، وفي الأخير علاقة تعاون وتساند وتنافس بنسبة 2,70% وهذا كان في مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري.

مؤسسة مياه الجزائر : اكبر نسبة تمثلت في 16,21 في علاقة تساند وتعاون ثم تليها علاقة توتر وصراع بنسبة 4,05% وفي الأخير علاقة حقد وغيره بنسبة 2,72%.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : علاقة تساند و تعاون بنسبة 18,91% ثم تليها علاقة تساند وتعاون وتنافس بنسبة 2,70% وفي الأخير علاقة توتر وصراع بنسبة 1,35%.

مؤسسة بريد الجزائر: علاقة تساند وتعاون بنسبة 43,24% اما علاقة توتر وصراع وحقد وغيره بنسبة 5,40%.

اختلفت الملاحظة الميدانية مع إجابات بعض المبحوثين حيث أنها تتغير على حسب التواجد بمفردهم أو مع زميل متعاقد أو دائم أو عند مغادرة الزميل فنتغير معظم الإجابات.

الجدول رقم (18) : جدول يبين العلاقة السائدة بين العمال المتعاقدين والدائمين.

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نوع العلاقة
38,94	37	21,05	20	13,68	13	4,21	04	تعاون
22,10	21	14,73	14	4,21	04	3,15	03	تنافس
22,10	21	10,52	10	2,10	02	9,47	09	استغلال
16,84	16	7,36	07	2,10	02	7,36	07	صراع
100	95	53,66	51	22,09	21	24,19	23	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) (نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين بسبب أن المبحوث أجاب أكثر من إجابة) وقد مثلت أكبر نسبة بـ 38,94% ومثلها التعاون أي أنه يطغى على علاقات العمل بين العمال المتعاقدين والدائمين في المؤسسات ويليها التنافس والاستغلال بنسبة 22,10% وفي الأخير الصراع بنسبة 16,84%.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت أكبر نسبة في اختيار الاستغلال حيث قدر بـ 9,47% ويليها الصراع بنسبة 7,36% وذلك يمكن إرجاعه أن المتعاقدين أجرهم منخفض وذلك يشعرهم بالاستغلال والصراع مع الدائمين لأنهم يقومون بنفس العمل ولا يتقاضون نفس الأجر أما التعاون فقد قدر بـ 4,21% وفي الأخير التنافس بنسبة 3,15%.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : تقدر أكبر نسبة في التعاون حيث قدرت بـ 13,68% ثم التنافس بنسبة 4,21% وهذا يمكن إرجاعه أن أغلب المتعاقدين صغار في السن و متحصلين على شهادات جامعية و متمكنين من الإعلام الآلي عكس الدائمين، وفي الأخير نجد الصراع والاستغلال بنسبة 2,10%.

وما تم ملاحظته تختلف نوع علاقة العمال من مصلحة إلى أخرى وعلى حسب تفاعل الأفراد فيما بينهم من رئيس المصلحة إلى العمال.

مؤسسة بريد الجزائر: مثلت أكبر نسبة في التعاون بـ 21,05% وذلك يدل أن العمال على تفاهم ثم يليها التنافس بـ 14,73% ثم يليها الاستغلال بنسبة 10,52% وفي الأخير الصراع بنسبة 7,36%.

طبيعة العمل في بريد الجزائر التعامل مع العملاء أكثر من التعامل فيما بينهم إلا أن المؤسسة معروفة بالصرامة مع عمالها.

لا تخلو أي مؤسسة من مختلف أنواع العلاقات بين العمال وذاك لطبيعة البشرية وهذا يؤثر على العمل فالمتعاقد إذ وجد جو مشحون بالمشاكل يؤثر على مردوديته في العمل.

الجدول رقم (19) : يبين معاملة المسؤولين لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة	نوع المعاملة
		ت	%	ت	%	ت	%		
39,77	35	22,72	20	11,36	10	5,68	05		مساواة
39,77	35	22,72	20	5,68	05	11,36	10		تمييز
20,45	18	11,36	10	3,40	03	5,68	05		استغلال
100	88	56,80	50	20,44	18	22,72	20		المجموع

يبين الجدول رقم (19) نوع معاملة المسؤولين للمتعاقدين (نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين بسبب أن المبحوث أجاب أكثر من إجابة) و قد قدرت نسبة المساواة بـ 39,77% أي المسؤولين يعاملون المتعاقد بنفس المعاملة في حين هناك من المبحوثين من يرون أن هناك تمييز في المعاملة حيث قدرت النسبة هي الأخرى بـ 39,77% وفي الأخير نجد نسبة 20,45% من المبحوثين الذين يرون أنه يتم استغلالهم.

مؤسسة مياه الجزائر: بلغت أكبر نسبة في أن رؤساء المصالح والمسؤولين يقومون بالتمييز بين المتعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 11,36% وذلك يمكن إرجاعه إلى أن المبحوث أحس بالتمييز لاختلاف ساعات العمل والحضور وكذلك من سيتجدد عقده لأن المؤسسة لا يمكن أن تجدد عقد كل المبحوثين لأن الميزانية لا تسمح ولديها العدد الكافي من العمال ، أما الاستغلال والمساواة فقد قدروا بنسبة 5,68% وتختلف نوع العلاقة على حسب كل ملحقة فهناك عدد عمال جد قليل خصوصا في البلديات.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : مثلت المساواة أكبر نسبة بـ 11,36 % وما تم ملاحظته من طرف الباحثة أنها مؤسسة صغيرة وأغلب العاملين بها شباب، أما التمييز فقد قدر بـ 5,68% والاستغلال بنسبة 3,40% وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسب الأخرى إلا أن ما تم ملاحظته من طرف الباحثة في بعض المصالح أن المتعاقدين يتم التمييز بينهم واستغلالهم خصوصا عندما يكون المسؤول لديه شهادة علمية أقل من المتعاقد.

مؤسسة بريد الجزائر : قدرت أكبر نسبة بـ 22,72% ومثلها كل من التمييز والمساواة وهذا إذا دل يدل على أنه يختلف كل مركز بريد على الآخر باختلاف الأفراد في حين مثل الاستغلال بـ 11,36% وهي نصف النسبة الأخرى ويمكن إرجاعها أن عمال بريد الجزائر الأجر مرتفع مثل الدائمين والإدماج مؤكداً.

تختلف طبيعة كل مؤسسة عن الأخرى في نوع المعاملة ونجد في المؤسسة في حد ذاتها تختلف من مصلحة إلى أخرى وهذا يمكن إرجاعه حسب طبيعة كل مسئول وكل مبحوث على حسب قول أحد المبحوثين (يتعرض للاستغلال إلا من أراد ذلك) كما أن ضغط العمل يدخل في نوع المعاملة وبذلك فإن ظروف العمل تتحكم في المعاملة.

الجدول رقم (20) : يبين أساليب الاتصال بالمتعاقدين المعتمدة في المؤسسة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
58,10	43	32,43	24	2,70	02	22,97	17	شفوية
18,91	14	10,81	08	8,10	06	/	/	كتابية
14,86	11	10,81	08	4,05	3	/	/	معا
8,10	06	/	/	8,10	06	/	/	عدم وصول المعلومة
100	74	54.05	40	22,95	17	22,97	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن أسلوب الاتصال بالمتعاقدين الأكثر اعتمادا في المؤسسات محل الدراسة هو شفهي أي أن أغلب التعليمات والأوامر شفوية بالنسبة 58,10 % ويليه الأسلوب الكتابي بنسبة 18,91% ثم نجد الأسلوب الشفهي والكتابي بنسبة 14,86% وفي الأخير نجد عدم وصول المعلومة بأي شكل من الأشكال بنسبة 8,10 % ومثلها الديوان الوطني لتسيير العقاري.

مؤسسة مياه الجزائر: كافة المعلومات المتعلقة بالعمال المتعاقدين يتلقونها شفويا بنسبة 22,97% وهذا يمكن إرجاعه أن الملحقات حجمها صغير ويتم تلقي المعلومة من الأعلى من طرف المسؤولين ويتم إبلاغها مباشرة للمتعاقدین.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى بـ 8,10% ومثلها كل من الأسلوب الكتابي أي المعلومة يتم تلقيها في خطاب كتابي والمعلومة لا تصل ولا يسمع بها إطلاقا من طرف المبحوثين. أما الأسلوب الشفهي والكتابي أي معا فقد قدرت نسبته بـ 4,05% ومثلها ثلاث مفردات وفي الأخير نجد الأسلوب الشفهي بنسبة 2,70% أي توجد معلومات يتم تداولها بين العمال بدون وجود معلومة تؤكد ذلك.

مؤسسة بريد الجزائر : أغلب التعليمات والأوامر تصل للمتعاقدین شفويا حيث قدرت النسبة بـ 32,43 % وذلك يدل أن المعلومة تصل من المديرية إلى المراكز ويتم إبلاغهم بها حسب أسلوب كل مدير مركز في حين هناك من يعتمد الأساليب الشفهية فقط و قدرت النسبة بـ 10,81% وهي نفس نسبة الأسلوب الاتصال الشفهي و الكتابي أي معا والتي تعتمد على بعض المراكز وهي الأخرى نسبتها 10,81%.

الجدول رقم (21) : يبين مدى وجود اتصال بين وكالة التشغيل والعمال المتعاقدين

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة وجود اتصال
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
22,96	17	13,51	10	/	/	9,45	07	نعم
77,02	57	40.54	30	22,97	17	13,51	10	لا
100	74	54,05	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن النسبة الأكبر تمثلت في أنه لا يوجد اتصال بين وكالة التشغيل والمتعاقدين وذلك بنسبة 77,02% وهذا إذا دل يدل على أن الوكالة تقتصر مهمتها في إيجاد عمل لطالبي العمل وبعدها تصبح العلاقة بين المتعاقدين والمؤسسة في حين هناك من أقر وجود اتصال بين المتعاقدين والوكالة بنسبة 13,51% ويتمثل نوع الاتصال في إيداع كشوف الحضور فقط.

مؤسسة مياه الجزائر : أقر المبحوثين أنه لا يوجد اتصال بينهم وبين الوكالة بنسبة 13,51% ويوجد كثير من المتعاقدين لم يتم تجديد لهم العقد ولم تتدخل الوكالة والاتصال الموجود بين العمال المتعاقدين والوكالة يقتصر على كشف الحضور الشهري لأن نوع العقد هو DAIP جهاز المساعدة على الإدماج المهني والمؤسسة الاقتصادية تختلف عن القطاع الأخرى، وقدرت نسبة وجود اتصال بـ 9,45%.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : أغلب المبحوثين أقروا بعدم وجود اتصال بالوكالة حيث قدرت النسبة بـ 22,97% وذلك بعد تحول العقد من المساعدة على الإدماج المهني DAIP إلى عقد العمل المدعم CTA أصبحت المؤسسة هي المسؤولة على كشف حضور المتعاقدين.

مؤسسة بريد الجزائر: قدرت أكبر نسبة بـ 40,54% وتمثلت في أنه لا يوجد اتصال بين المتعاقدين والوكالة في حين قابلتها نسبة 13,51% بأنه يوجد اتصال وأقروا هم أيضا أن الاتصال يكمن في كشف الحضور.

2. عرض وتحليل البيانات الخاصة يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي

يتقاضاه العمال المتعاقدين

الجدول رقم (22): يبين رأي العمال المتعاقدين في عملهم

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	رأيهم
40,54	30	13,51	10	13,51	10	13,51	10	ملائم
50	37	40,54	30	9,45	07	/	/	صعب ومتعب
9,45	07	/	/	/	/	9,45	07	لا يستوفي مستحقات الحياة
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

يبين الجدول رقم (22) رأي المبحوثين في عملهم ولقد جاءت الإجابات مختلفة ومتباينة لأن طبيعة العمل وخصائصه تختلف كل مؤسسة عن الأخرى في حين قدرت الفئة الأولى في أنه عمل صعب ومتعب وشاق بنسبة 50% ما يمثل 37 مفردة ، أما الفئة الثانية في أنه عمل ملائم ويتوافق مع الشهادة بنسبة 40,54% ما يمثل 30 مفردة، وفي الأخير الفئة الثالثة بأنه لا يستوفي مستحقات الحياة بنسبة 9,45% ما يمثل 7 مفردات ومثلتها مؤسسة مياه الجزائر .

مؤسسة مياه الجزائر: مثلت أكبر نسبة بـ 13,51% ما يمثل 10 مفردات حيث أقرروا أنه عمل ملائم ويتوافق مع الشهادة وفي المقابل نجد فئة الثانية بنسبة 9,45 بأنه لا يستوفي مستحقات الحياة. **مؤسسة الديوان الوطني للتربية و التسيير العقاري :** مثلت الفئة الأولى بأنه عمل ملائم وفي مجال التخصص بنسبة 13,51% وذلك لأن المؤسسة تطلب المؤهلات التي تحتاجها لدى الوكالة وهذا ما أكدته الجدول رقم 07، أما الفئة الثانية فقد 9,45 % أقرروا بأنه عمل شاق ومتعب وهذا نجده في مصلحة المحاسبة لأن التعامل مع المشاريع والأرقام ولا بد من التركيز والتأكد والعامل المتعاقد عندما شغل المنصب كلف بمهم إمضاء على مبالغ مالية ضخمة ونفس الأمر ينطبق على مهنة المطار .

مؤسسة بريد الجزائر : مثلت أكبر نسبة بـ 40,54% وتمثلها 30 مفردة حيث أقرروا أنه عمل صعب وشاق وأنهم يتعرضون للاضطهاد من طرف الإدارة و ما يصدر من الزبائن في بعض الأحيان لأن معظم المبحوثين موجودون على مستوى مراكز البريد، وهناك من لا يتوافق مع الشهادة مثل

متحصل على شهادة ماستر وهو يعمل موزع بريد. أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 13,51% حيث أقرروا أنه عمل جيد وملائم .

الجدول رقم (23) : يبين مدى رضا المتعاقدين عن الأجر الذي يتقاضوه

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة	
								الرضا عن الأجر	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
41,89	31	22,97	17	16,21	12	2,70	02	نعم	
58,10	43	31,08	23	6,75	05	20,27	15	لا	
100	74	54,05	40	22,96	17	22,97	17	المجموع	

يبين الجدول رقم (23) هل الأجر في إطار عقود ما قبل التشغيل كافي ولقد أسفرت النتائج أن العمال المتعاقدين غير راضين بالأجر بنسبة 58,10% وفي المقابل راضين عن الأجر بنسبة 41,89%.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت أكبر نسبة بـ 20,27% عدم الرضى وذلك لأن العمال يتقاضون 15.000 دج في إطار عقد DAIP وفي المقابل هناك من راضي عن الأجر بنسبة ضئيلة قدرت بـ 2,70%.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : قدرت أكبر نسبة بـ 16,21% أي 12 مفردة حيث أقرروا بأن راضون بالأجر وذلك لأن المؤسسة الاقتصادية الأجر فيها مرتفعة وأغلب المبحوثين عزاب وهذا ما أكده الجدول رقم (03) ، وفي المقابل نجد نسبة 6,75 غير راضين عن الأجر ويمثلها المبحوثين الذي يشغلون وظيفة مطار فيتحدد الأجر على حسب المشاريع التابعة للمبحوث.

مؤسسة بريد الجزائر : من خلال النتائج الإحصائية يتبين لنا أن أغلب المبحوثين أقرروا بأنهم غير راضين عن الأجر حيث قدرت النسبة بـ 31,08% وذلك يمكن إرجاعه إلى أن العمل صعب ويبدلون جهد كبير ويعملون حتى أيام العطل أحيانا وهناك من المبحوثين من أجره يكون حسب تصنيف الشهادة المتحصل عليها وبعض المبحوثين أقرروا أنه بحكم عملهم في الشباك يتعرضون لخسائر تتعدى الراتب الشهري في بعض الأحيان وهذا ما يفسر عدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضونه وفي المقابل نجد نسبة 22,97% ما يمثل 17 مفردة بأنهم راضون عن الأجر خصوصا بعد عقد DAIP .

الجدول رقم (24) : يبين مدى ملائمة الأجر للجهد المبذول لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة ملائمة الأجر للجهد
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
29,72	22	13,51	10	12,16	09	4,05	03	نعم
63,51	47	35,13	26	9,45	07	18,91	14	لا
6,75	05	5,40	04	1,35	01	/	/	أحيانا
100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

يبين الجدول رقم (24) هل الأجر يناسب الجهد الذي يبذله العمال المتعاقدين ولقد مثلت الفئة الأكبر في انه غير مناسب بنسبة 63,51% وفي المقابل نجد نسبة 29,72% والتي أقر فيها المبحوثين بأنه مناسب للجهد وفي الأخير نجد الفئة الثالثة بأنه أحيانا يكون مناسب والأخرى لا بنسبة 6,75% وقد مثلها كل من بريد الجزائر والديوان الوطني لتسيير العقاري.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت الفئة الأولى أن الجهد الذي يبذله المتعاقدون يفوق الأجر وذلك بنسبة 18,91% ويمكن إرجاعه لعقد المساعدة على الإدماج المهني والأجر ضعيف مقارنة بمتطلبات الحياة ، وفي المقابل نجد الفئة الثانية بنسبة 4,05% والتي مثلتها 3 مفردات وذلك يمكن إرجاعه بأن الدوام جزئي.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : قدرت أكبر نسبة ب 12,16% حيث أقر المبحوثين أنه ملائم للجهد المبذول وفي المقابل نجد الفئة الثانية والتي قدرت ب 9,45% حيث يعتبرون الجهد الذي يقومون به يفوق الأجر، وفي الأخير نجد نسبة 1,35% ومثلتها مفردة واحدة وذلك لأن الأجر غير ثابت وبذلك يكون أحيانا ملائم والأخرى لا.

مؤسسة بريد الجزائر: نلاحظ أن الاتجاه العام لإجابات المبحوثين هي أن الجهد يفوق الأجر وتمثلت بنسبة 35,13% وفي المقابل هناك من المبحوثين من يعتبر الأجر الذي يتقاضاه مناسب للجهد المبذول وذلك بنسبة 13,51% وفي الأخير هناك من أقروا أن أحيانا يناسب وأحيانا لا وذلك بنسبة 5,40% وذلك لأنه في بعض الأحيان يوجد ضغط كبير على مراكز البريد.

الجدول رقم (25) : يبين مدى تلبية الحاجات الشهرية لأفراد العينة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة	
								تلبية	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الحاجات الشهرية	
37,83	28	20,27	15	16,21	12	1,35	01	نعم	
62,16	46	33,78	25	6,75	05	21,62	16	لا	
100	74	54,05	40	22,96	17	22,97	17	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن الاتجاه العام للمبحوثين يمثلها الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة لا يلبي لهم الحاجات الشهرية بنسبة 62,16% وفي المقابل نجد أن الأجر يلبي كافة الحاجات الشهرية بنسبة 37,83%.

مؤسسة مياه الجزائر: أغلب المبحوثين أقرروا بأن الأجر غير كافي بنسبة 22,97% وذلك لأن الأجر الذي يتقاضونه منخفض في إطار عقد المساعدة على الإدماج المهني DAIP والذي يبلغ 15.000 دج وتوجد نسبة 1,35% والتي تمثلها مفردة واحدة والتي أقرت أن الأجر يلبي الحاجات الشهرية وهذا يمكن إرجاعه أن المبحوث عازب أو دخل الأسرة جيد.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : تمثل الفئة الأولى بنسبة 16,21% والتي أقرروا أن الأجر يلبي كافة الحاجات الشهرية وهذا يمكن إرجاعه أن الأجر الذي يتقاضونه مرتفع وأيضا أغلب المبحوثين عزاب وهذا ما يؤكد الجدول رقم (03) وعلى قول أحد المبحوثين بالرغم من أن لدي دخل فالوالد هو المسئول عني.

أما الفئة الثانية فقد قدرت نسبتها بـ 6,75% وصرح المبحوثين أن الأجر غير كافي لتلبية الحاجات الشهرية.

مؤسسة بريد الجزائر: بالرغم من أن الأجر الذي يتقاضونه مرتفع إلا أن أغلب المبحوثين أقرروا أنه غير كافي لتلبية الحاجات الشهرية وقد قدرت النسبة بـ 33,78% وذلك لأن حاجيات الأفراد تختلف من أسرة إلى أخرى وفي المقابل نجد نسبة 20,27% والتي تمثل 15 مفردة صرح من خلالها المبحوثين أن الراتب يلبي كافة الاحتياجات الشهرية.

تختلف حاجات الأفراد باختلاف الظروف والأوساط التي يعيشون فيها وكذلك الحالة العائلية تتدخل في مؤشر الأجر فالعازب تختلف احتياجاته عن المتزوج والسن أيضا يتدخل كعامل فمعظم المبحوثين عزاب وفي صدد تكوين أسر وعلى قول أحد المبحوثين أجر عقد العمل المدعم CTA جعلني أفكر في تكوين أسرة ومبحوث آخر قال كلما ارتفع الأجر زادت الاحتياجات وذلك لأن الكماليات تصبح أساسيات.

الجدول رقم (26) : يبين وجود نزاع في المؤسسة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	وجود نزاع
66,21	49	39,18	29	12,16	9	14,86	11	نعم
12,12	8	6,06	4	3,03	2	3,03	2	المتعاقدين فيما بينهم
25,75	17	13,63	9	4,54	3	7,57	5	المتعاقدين والإدارة
31,81	21	16,66	11	9,09	6	6,06	4	المتعاقدين والدائمين
30,30	20	18,18	12	7,57	5	4,54	3	الدائمين فيما بينهم
100	66	54,53	36	24,23	16	21,38	14	المجموع
33,78	25	14,86	11	10,81	8	8,10	6	لا
100	74	54,05	40	22,97	17	22,97	17	المجموع

يبين الجدول رقم (26) وجود نزاع في المؤسسات المدروسة وإن وجد من الذين يمثلون أطراف النزاع وقد بينت النتائج الإحصائية أن نسبة 66,21% صرحوا بأنه يوجد نزاع في المؤسسات محل الدراسة وفي المقابل نجد الفئة التي صرحت بعدم وجود نزاع بنسبة 33,78% ومثلها 25 مفردة. أما بالنسبة لأطراف النزاع فقد جاءت الاختيارات كالأتي الفئة الأولى مثلتها المتعاقدين والدائمين بنسبة 31,81% وتليها الفئة الثانية أن النزاع بين الدائمين فيما بينهم بنسبة 30,30% أما

الفئة الثالثة فتمثلت في العمال المتعاقدين والإدارة بنسبة 25,75% أما الفئة الرابعة والأخيرة فتمثلت أن النزاع بين المتعاقدين فيما بينهم بنسبة 12,12%.

مؤسسة مياه الجزائر : تشير الدلائل الإحصائية في الجدول أعلاه أن نسبة 14,86% من المبحوثين صرحوا أنه يوجد نزاع في المؤسسة وفي المقابل نجد نسبة 8,10% أقروا بعدم وجود نزاع وذلك لأن الأوضاع تختلف من ملحقة إلى أخرى .

بالنسبة للمبحوثين الذين صرحوا بوجود نزاع (نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين الذين أقروا بوجود نزاع وذلك بسبب اختيار المبحوث عدة إجابات) نجد نسبة 7,57% من المبحوثين أقروا أن النزاع بين المتعاقدين والإدارة وهذا يمكن إرجاعه أن الإدارة رافضة لتجديد العقود لأن عدد العمال كافي والمؤسسة تحتاج للمهنيين أكثر من الإطارات وأغلبية المتعاقدين حاصلين على شهادات جامعية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (04) وحتى المؤسسة قامت بدمج عدة وظائف في وظيفة واحدة وهذا ما صرح به أحد المسؤولين أما النسبة الثانية فقد تمثلت في 6,06% وصرحوا من خلالها أن الخلاف يكمن بين المتعاقدين والدائمين أما الفئة الثالثة فقد أقروا أن النزاع بين الدائمين فيما بينهم بنسبة 4,54% وذلك بحجة أن النزاع حول الترقية و أمور أخرى والمتعاقد ليس لديه الحق حتى في إبداء رأيه أما الفئة الأخيرة فقد تمثلت في النزاع بين المتعاقدين فيما بينهم بنسبة 3,03% وذلك يمكن إرجاعه للحضور أو تجديد عقد .

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : من خلال النتائج الإحصائية يتبين لنا أن نسبة 12,16% صرحوا بوجود نزاع في المؤسسة وفي المقابل نسبة 10,81% أقروا أن النزاع غير موجود في المؤسسة محل الدراسة.

بالنسبة لمن صرحوا بوجود نزاعات في المؤسسة فقد مثلت نسبة 9,09% بوجود نزاع بين المتعاقدين والدائمين أما الفئة الثانية فقد قدرت بـ 7,57% النزاع بين الدائمين فيما بينهم ويمكن تفسير ذلك بأنهم في نفس الظرف والمنافسة على الترقية ، أما الفئة الثالثة فقد تمثلت في النزاع بين الإدارة والمتعاقدين بنسبة 4,54% ، أما الفئة الأخيرة قد قدرت نسبتها بـ 3,03% النزاع بين المتعاقدين فيما بينهم وذلك يمكن إرجاعه أن المتعاقد التي تكون له صورة جيدة عند المسؤولين ليتمكن من تجديد العقد.

مؤسسة بريد الجزائر : من خلال النتائج الإحصائية يتبين لنا أن النزاع موجود في المؤسسة حيث قدرت النسبة بـ 39,18 % وفي المقابل نجد نسبة 14,86 % من المبحوثين أقروا بعدم وجود نزاع في المؤسسة.

حسب ما ورد في الجدول فإن النزاع موجود بين الدائمين فيما بينهم بنسبة 18,18 % وتليها الفئة الثانية بنسبة 16,16 % والتي مثلها المتعاقدين والدائمين بوجود نزاعات بينهم ثم الفئة الثالثة بنسبة 13,63 % وأقر المبحوثين بوجود نزاع بين المتعاقدين والإدارة إن ما يلاحظ على النسب السابقة أنها متقاربة وفي الأخير نجد نسبة 6,06 % والتي تمثل النزاع موجود بين المتعاقدين فيما بينهم وهذا يمكن إرجاعه أن في بعض مراكز البريد وجود كافة العمال متعاقدين.

من خلال النتائج السابقة نستخلص أن أي مؤسسة محل الدراسة لا تخلو من النزاع ويختلف أطراف النزاع من مؤسسة إلى أخرى وذلك لأن ظروف المبحوثين تختلف فلكل مؤسسة خصوصيات تجعلها تنفرد في موقفها وفي ظروفها.

الجدول رقم (27) : يبين سبب الخلافات الموجودة في المؤسسة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	سبب الخلاف
15,15	15	8,08	08	2,02	2	5,05	05	عدم الرضا على الأجر
30,30	30	20,20	20	4,04	4	6,06	06	ساعات العمل
24,24	24	12,12	12	8,08	8	4,04	04	تقسيم العمل
30,30	30	11,11	11	9,09	9	10,10	10	أخرى
100	99	51,51	51	23,23	23	25,25	25	المجموع

يوضح الجدول رقم (27) سبب الخلافات الموجودة في المؤسسات،(نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين وذلك بسبب اختيار المبحوث عدة إجابات) حيث يرى المبحوثين أن سبب الخلافات هو ساعات العمل بنسبة 30,30 % من المبحوثين، في حين يرى 30,30 % أن سبب الخلافات يرجع إلى أمور أخرى مثل تجديد العقد، التسلط، الحقد، أسباب شخصية، طريقة التعامل، أم نسبة 24,24 % من المبحوثين أقروا أن سبب الخلافات تقسيم العمل الغير عادل، وفي

الأخير نجد نسبة 15,15% من المبحوثين صرحوا أن الأجر هو سبب الخلافات بالرغم من أن الأجر خارج عن إرادة العمال إلا أن عدم الرضا عن الأجر يجعله غير مرتاح في العمل.

مؤسسة مياه الجزائر: قدرت أكبر نسبة في 10,10% ومثلها اختيار أخرى أي أغلب المبحوثين يرون أن سبب الخلاف يكمن في عدم تجديد العقود من طرف المؤسسة وذلك لأن ليست بحاجة للعمال وميزانيتها غير قادرة على تحمل عقد العمل المدعم، أما الفئة الثانية هي ساعات العمل هو السبب في الخلاف وذلك لأنهم عمال DAIP لا يحبذون العمل لساعات طويلة مع العلم لا يوجد قانون يحدد ساعات عمل المتعاقدين، أما الفئة الثالثة فد مثلها عدم الرضا على الأجر بنسبة 5,05%.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن احتمال أخرى قد قدر بنسبة 9,09% فمعظم المبحوثين أقروا أن سبب الخلافات يمكن إرجاعه إلى أسباب شخصية، علاقات العمل، طريقة العمل ، التعامل مع المتعاقدين ، الحقد والغيرة ، وهناك من يعتبر أنه مادام العقد CTA لا بد من الصمت والخضوع التام وهناك من أقر بعدم وجود خلاف ،أما الفئة الثانية فقد قدرت بـ 8,08% ومثلها تقسيم العمل الذي يعتبر سبب الخلافات في المؤسسة، أما الفئة الثالثة من المبحوثين صرحوا أن ساعات العمل هي سبب الخلاف بنسبة 4,04% فبعض الأحيان العمل لساعات متأخرة وحتى أيام العطل حسب ضغط العمل، وفي الأخير نجد نسبة 2,02% من المبحوثين صرحوا بأن عدم الرضى على الأجر.

مؤسسة بريد الجزائر : من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن سبب الخلاف هو ساعات العمل حيث قدرت النسبة 20,20% وذلك يمكن إرجاعه أن المؤسسة لديها ضغط عمل على الدوام و يوم واحد للعطلة وفي بعض الأحيان يعملون فيه، أما الفئة الثانية فقد قدرت نسبتها 12,12% ومثلها تقسيم العمل كسبب رئيسي في الخلاف، أما الفئة الثالثة فقد قدرت بـ 11,11% ومثلها احتمال أسباب أخرى وكان أغلب إجابات المبحوثين تتمحور حول التسلط من طرف المسؤولين والإدارة، التمييز، الحقد والغيرة بسبب المستوى التعليمي، العمل أيام العطل، وفي الأخير نجد عدم الرضى على الأجر بنسبة 8,08%.

الجدول رقم (28) : يبين الجهة الكفيلة بحل مشاكل المتعاقدين

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الجهة المسؤولة
77,02	57	45,94	34	20,27	15	10,81	08	المؤسسة
13,51	10	8,10	6	2,70	2	2,70	2	المؤسسة و وكالة التشغيل
9,45	07	/	/	/	/	9,45	07	لا يوجد من يهتم
%100	74	54,04	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

يبين لنا الجدول رقم (28) من يتكفل بالمشاكل التي تصادف العمال المتعاقدين من عدم تجديد العقد أو إنهائه أو أي مشكل يصادف العامل المتعاقد وقد جاء الاتجاه العام للمبجوثين أن المؤسسة المتعاقد معها هي الكفيلة بنسبة 77,02% وفي المقابل نجد أن في بعض الأحيان تلجأ المؤسسات إلى وكالة التشغيل وقد قدرت النسبة بـ 13,51% في حين أقر بعض المبجوثين في مؤسسة مياه الجزائر أن لا يوجد من يهتم ولا يتكفل بالمشاكل العمال المتعاقدين سواء المؤسسة محل الدراسة أو الوكالة المحلية للتشغيل بنسبة 9,45% ومثلتها 07 مفردات.

المؤسسة الجزائرية للمياه : تمثلت الفئة الأولى في أن المؤسسة هي الكفيلة بحل مشاكل العمال بنسبة 10,81% ومثلتها 8 مفردات، أما الفئة الثانية فقد تمثلت في أن المؤسسة والوكالة بنسبة 2,70% أما الفئة الأخيرة فقد أقر المبجوثين أنه لا يوجد من يتكفل بمشاكلهم حيث قدرت النسبة بـ 9,45%، لقد صادف العديد من المتعاقدين مشاكل عدم تجديد العقد ورغم محاولات المتعاقدين لم يتم التجاوب معهم وهذا ما لاحظته الباحثة.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : أقر أغلبية المبجوثين أن المؤسسة هي الكفيلة بحل مشاكل العمال المتعاقدين وقد قدرت النسبة بـ 20,27%، وفي المقابل نجد نسبة 2,70% والتي صرح فيها المبجوثين أن المؤسسة تلجأ في بعض الأحيان إلى وكالة التشغيل.

مؤسسة بريد الجزائر : أغلب المبجوثين صرحوا أن المؤسسة هي المسؤولة على حل مشاكل العمال المتعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 45,94% أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 8,10% وقد أقر من خلالها المبجوثين أن العمال المتعاقدين يلجئون للوكالة في بعض الأحيان.

من خلال ما سبق نستنتج أن الوكالة مسؤولة على إيجاد عقود عمل لطالبي العمل ومباشرة تتكفل المؤسسة بالمتعاقدين ويلجأ العمال المتعاقدين للوكالة عندما يتعرض عدد كبير من العمال لعدم

تجديد العقد أو إنهاءه فتحاول الوكالة التدخل لإيجاد حل وسط. والمتعاقدين في القطاع الخاص يتعرضون أكثر للمشاكل من القطاع العمومي التدخل على حسب طبيعة المشكل.

الجدول رقم (29) : يبين الوقت الذي يقضيه العامل المتعاقد في المؤسسة

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة الوقت
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14,86	11	/	/	/	/	14,86	11	دوام جزئي (4 ساعات)
85,13	63	54,05	40	22,97	17	8,10	06	دوام كامل (8 ساعات)
%100	74	54,05	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (29) نلاحظ أن الاتجاه العام للمبحوثين هو أن أغلبهم يقضون في المؤسسة دوام كامل وذلك بنسبة 85,13% ومثلتها 63 مفردة أما النسبة الثانية فقد قدرت ب 14,86% حيث صرح المبحوثين أنهم يقضون دوام جزئي ومثلها مؤسسة مياه الجزائر لأن عقد أفراد العينة DAIP جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

مؤسسة مياه الجزائر: قدرت النسبة الأولى ب 14,86% ومثلتها 11 مفردة حيث صرح العمال من خلالها أنهم يقضون دوام جزئي (4 ساعات) وهذا يمكن إرجاعه أن عقد العمال DAIP، في حين قدرت النسبة الثانية ب 8,10% ومثلها 6 مفردات حيث أقر المبحوثين أنهم يقضون دوام كامل.

أما بالنسبة لمؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري و مؤسسة بريد الجزائر فالعمال المتعاقدين يقضون دوام كامل حتى إضافي على حسب ما تحتاجه المؤسسة وذلك على حسب ما صرح به المبحوثين فإن نظام المؤسستين العامل المتعاقد بقضي كامل الوقت سواء عقد DAIP) جهاز المساعدة على الإدماج المهني) أو CTA (عقد العمل المدعم) عكس ما هو متعارف عليه في القطاع التربوي.

3. عرض وتحليل البيانات الخاصة بطبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار

داخل المؤسسة

الجدول رقم (30) : يبين العمل الذي يقوم به أفراد العينة في مجال التخصص

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة في مجال التخصص
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
63,51	47	33,78	25	13,51	10	16,21	12	نعم
36,48	27	20,27	15	9,45	07	6,75	05	لا
%100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (30) أن أغلب المبحوثين يعملون في مجال التخصص حيث قدرت النسبة بـ 63,51% ومثلها 47 مفردة وفي المقابل نجد نسبة 36,48% ومثلها 17 مفردة حيث صرحوا من خلالها أن العمل الذين يقومون به بعيد عن التخصص.

مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن العمل الذين يقومون به في مجال التخصص حيث قدرت النسبة بـ 16,21% أما الفئة الثانية فقد صرح من خلالها أن العمل بعيد عن التخصص حيث قدرت النسبة بـ 6,75% .

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : جاء الاتجاه العام للمبحوثين أن العمل الذين يقومون به في مجال التخصص حيث قدرت النسبة بـ 13,51% ومثلها 10 مفردات في حين قدرت النسبة الثانية بـ 9,45% ومثلها 7 مفردات حيث صرحوا أن العمل بعيد عن التخصص.

مؤسسة بريد الجزائر : قدرت النسبة الأولى 33,78% والتي صرح المبحوثين من خلالها عملهم ضمن تخصصهم أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 20,27% والتي أقر المبحوثين من خلالها أن عملهم بعيد عن التخصص.

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب المتعاقدين يعملون في مجال التخصص وذلك راجع إلى أن المؤسسة عندما تبحث عن العمال تضع مجموعة من الشروط و الوكالة المحلية لتشغيل تجد لها ما يتوافق مع متطلباتها ويتم اختيارهم حسب ما يتوافق مع مؤهلاتهم أو وفق مقابلة وهذا ما أكده الجدول رقم (07) وهذا يختلف على ما كانت تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل في السنوات الماضية

والتي تكفي بالموافقة من طرف المؤسسة بغض النظر هل هي بحاجة إلى العمال أو يتوافق المنصب مع الشهادة.

الجدول رقم (31) : يبين هل القرارات التي يتلقاها العامل المتعاقد تتوافق مع مؤهلاته

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة تتوافق مع المؤهلات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
67,56	50	31,08	23	21,62	16	14,86	11	تتوافق
32,43	24	22,97	17	1,35	01	8,10	06	لا تتوافق
100	74	54,05	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (31) أن الاتجاه العام للمبحوثين القرارات تتوافق مع مؤهلاتهم بنسبة 67,56% وفي المقابل نجد نسبة 32,43% من المبحوثين صرحوا أنها لا تتوافق مع مؤهلاتهم.

مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن القرارات تتوافق مع المؤهلات بنسبة 14,86% أما الفئة الثانية فهي لا تتوافق مع المؤهلات بنسبة 8,10%.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : أغلب المبحوثين صرحوا أن القرارات تتوافق مع المؤهلات بنسبة 21,62% وهذا يمكن إرجاعه أن المبحوثين شباب لديهم السرعة على التأقلم وأغلبهم متحصلين على شهادات جامعية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (04)، أما نسبة 1,35% و تمثلها مفردة و صرحوا من خلالها أن العمل لا يتوافق مع المؤهلات.

مؤسسة بريد الجزائر : قدرت النسبة الأولى بـ 31,08% و صرح من خلالها المبحوثين أن عملهم يتوافق مع المؤهلات وذلك يمكن إرجاعه أن المبحوثين متحصلين على شهادات جامعية تخصص اقتصاد و محاسبة ، أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 22,97% ومثلتها 17 مفردة وأقروا المبحوثين أن عملهم لا يتوافق مع المؤهلات وذلك لوجود بعض المتعاقدين لا يعملون وفق شهادتهم.

من خلال ما سبق نستنتج أن أغلب المبحوثين متمكنين من العمل الذين يقومون به وذلك لأن المؤسسات محل الدراسة تطلب مؤهل إعلام ألي ويمكن تعلمه مع تعود المتعاقد على العمل يكسبه خبرة ومؤهلات جديدة.

الجدول رقم (32) : يبين قيام العمال المتعاقدين بنفس العمل

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة نفس العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
72,97	54	43,24	32	16,21	12	13,51	10	نعم
27,02	20	10,81	08	6,75	05	9,45	07	لا
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن الاتجاه العام للمبحوثين هو أن لديهم عمل ومنصب محدد وقدرت النسبة بـ 72,97% ويمكن إرجاعه أن المؤسسة تحدد لكل متعاقد مهام يقوم بها إلا في حالة أخذ عطل فيتقسم العمل على بقية العمال.

أما المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يقومون بنفس العمل فقد قدرت نسبتهم بـ 27,02% ومثلها 20 مفردة وهذا على حسب رؤساء المصالح وكيف يسيرون العمل.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت النسبة الأولى بـ 13,51% وصرح من خلالها المبحوثين أنهم يقومون بنفس العمل أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 9,45% والتي صرح المبحوثين من خلالها أن عملهم أي منصبهم غير محدد مع العلم أن المبحوثين عقد عملهم جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP وفي هذه الفترة يعتبر العامل في فترة تدريبية و تكوينية يعمل في مختلف المصالح.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : صرح المبحوثين أنهم يقومون بنفس العمل وذلك بنسبة 16,21% أي أن لديهم مهام محددة وواضحة. وفي المقابل هناك من صرح بعدم قيامه بنفس العمل وأن مهامه تتغير وفق ما تحتاجه المؤسسة و قدرت النسبة بـ 6,75% ومثلتها 5 مفردات.

مؤسسة بريد الجزائر : أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يقومون بنفس العمل أي مهامهم محددة بنسبة 43,24% ومثلها 32 مفردة وفي المقابل نجد نسبة 10,81% والتي صرح من خلالها المبحوثين أنهم لا يقومون بنفس العمل.

من خلال ما سبق يتضح لدينا أن أغلب العمال المتعاقدين يشغلون مناصب ومهام محددة باستثناء الظروف التي تلزمهم القيام بأعمال أخرى.

الجدول رقم (33) : يبين من يحدد العمل الذي يقوم به العامل المتعاقد

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تحديد العمل
16,45	13	6,32	05	1,26	1	8,86	07	المدير
78,48	62	44,30	35	21,51	17	12,65	10	المسؤول المباشر
5.06	04	/	/	5,06	4	/	/	أخرى
100	79	50.62	40	27.83	22	21,51	17	المجموع

يبين الجدول رقم (33) من يحدد العمل للعامل المتعاقد (نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين بسبب أن المبحوث أجاب أكثر من إجابة في مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري)، وقد بينت النتائج الإحصائية أن المسؤول المباشر هو من يحدد المهام بنسبة 78,48% أما النسبة الثانية فقد تمثلت في المدير هو المسؤول على تحديد العمل وقدرت النسبة بـ 16,45% وتمثلتها 13 مفردة، أما النسبة الثالثة فقد قدرت بـ 5,06% وتمثلت في أخرى ويقصد بها رئيس الدائرة ورئيس المصلحة وهذا في مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري وتفسر النتائج الإحصائية أن المؤسسات محل الدراسة تعتمد على تدرج الوظائف وعدم تتداخل المهام.

مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن المسؤول المباشر هو من يحدد العمل بنسبة 12,65% أما الفئة الثانية فتمثلت في المدير بنسبة 8,86%.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى بـ 21,51% وصرح المبحوثين أن المسؤول المباشر هو من يوزع ويحدد العمل للمتعاقدين ، أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 5,06% وأقر المبحوثين من خلالها أن بحكم طبيعة عملهم ميداني فالقرارات تصدر من رئيس الدائرة ورئيس المصلحة، وفي الأخير نجد نسبة 1,26% أن المدير هو المسؤول على تحديد العمل.

مؤسسة بريد الجزائر : بينت النتائج الإحصائية أن المسؤول المباشر هو من يحدد العمل للمتعاقد بنسبة 44,33% وفي المقابل نجد نسبة 6,35% والتي أقر المبحوثين من خلالها أن المدير هو من يحدد العمل، وهذا يمكن إرجاعه إلى طبيعة المؤسسة مقسمة على مراكز متعددة فالقرارات تصدر حسب التدرج الوظائف.

الجدول رقم (34) : يبين مشاركة العمال المتعاقدين في القرارات التي تخص عملهم

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة مشاركة العامل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
54,05	40	33,78	25	10,81	8	9,45	07	نعم
43,24	32	20,27	15	9,45	7	13,51	10	لا
2,70	02	/	/	2,70	2	/	/	أحيانا
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (34) يتبين مشاركة العمال المتعاقدين في قرارات تخص العمل الذين يقومون به بنسبة 54,05% وفي المقابل نجد نسبة 43,24% والتي أقر من خلالها المبحوثين أنهم لا يشاركون في أي قرار وفي الأخير نجد أحيانا بنسبة 2,70% ومثلها الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري ويمكن إرجاعها أنه يمكن المشاركة في بعض القرارات البسيطة.

مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في عدم مشاركة العمال المتعاقدين في قرارات التي تخص العمل الذين يقومون به حيث قدرت النسبة بـ 13,51% وفي المقابل نجد نسبة 9,45% والذين أقروا من خلالها المبحوثين أنهم يشاركون في المشاركة في القرارات وهذا إذا دل يدل على أن عمال DAIP غير مخولين في المشاركة في أي قرار .

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى بـ 10,81% ومثلها 8 مفردات وأقر أصحابها أنهم يشاركون في القرارات أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 9,45% وصرحوا أنهم لا يشاركون في القرارات وهي نسبة متقاربة مع الأولى ويمكن إرجاعها إلى أن طبيعة العمل وطبيعة المسؤول عن العمل يختلف من مصلحة إلى أخرى، كما صرح بعض المبحوثين أن عمال عقد CTA لا يمكنهم المشاركة والبعض الآخر يعتبر أن المسؤولية تقع على عاتق المسؤول ولا بد من تحمل عواقب أي قرار وبالتالي لا يسمح لهم بالمشاركة أما البعض الآخر يصرح أن هناك أمور يتم التشاور والتحاور بينهم وفي الأخير نجد نسبة 2,70% والذين يشاركون في القرارات في بعض الأحيان.

مؤسسة بريد الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في مشاركة العمال المتعاقدين في القرارات التي تخص عملهم بنسبة 33,78% أما الفئة الثانية فقد قدرت بـ 20,27% والتي أقر من خلالها المبحوثين أنه لا يسمح لهم بالمشاركة في أي قرار .

الجدول رقم (35) : يبين مدى مناقشة العمال المتعاقدين القرارات الخاصة بعملهم

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	مناقشة القرارات
41,89	31	20,27	15	12,16	09	9,45	07	نعم
37,83	28	18,91	14	9,45	07	9,45	07	لا
20,27	15	14,86	11	1,35	01	4,05	03	أحيانا
100	74	54,04	40	22,96	17	22,95	17	المجموع

يبين الجدول رقم (35) هل يمكن للعامل المتعاقد أن يناقش القرارات التي تخص عمله وقد بينت النتائج الإحصائية أن المتعاقدين يناقشون القرارات بنسبة 41,89% أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 37,83% والتي صرح المبحوثين من خلالها أنهم لا يناقشون أي قرار، أما النسبة الأخيرة فقد قدرت بـ 20,27% والتي أقر من خلالها المبحوثين أنهم في بعض الأحيان يناقشون القرارات حسب الوضع ونوعية القرار.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت نسبة 9,45% احتمال أنهم يناقشون القرارات الخاصة بالعمل الذين يقومون به وفي المقابل نجد 9,45% وهي نفس النسبة الأولى والتي صرحوا من خلالها بأنهم لا يناقشون أي قرار ويقومون بتنفيذ ما يطلب منهم، وفي الأخير نجد احتمال أحيانا بنسبة 4,05% ومثلتها 3 مفردات وأقروا أنهم أحيانا يناقشون القرارات حسب نوع القرار.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى 12,16% وصرحوا من خلالها أنهم يناقشون القرارات الخاصة بعملهم وتليها نسبة 9,45% وأقروا أنهم لا يناقشون أي قرار وفي الأخير نجد نسبة 1,35% في بعض الأحيان يسمح لهم بمناقشة القرارات.

مؤسسة بريد الجزائر : جاءت النسب متقاربة بين مناقشة القرارات العمل وعدم المناقشة حيث قدرت النسبة الأولى بـ 20,27% من المتعاقدين الذين صرحوا أنهم يناقشون القرارات الخاصة بعملهم أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 18,91% وأقروا من خلالها أنهم لا يناقشون أي قرار، وفي الأخير نجد نسبة 14,86% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم في بعض الأحيان يناقشون القرارات الخاصة بعملهم.

من خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسات المدروسة تسمح للمتعاقد من مناقشة القرارات وهي تعاملهم كبقية العمال بدون استثناء متعاقد أو دائم.

الجدول رقم (36) : يبين تقديم العمال المتعاقدين آراء حول العمل الذي يقومون به

المجموع		بريد الجزائر		التسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	تقديم آراء
67,56	50	33,78	25	18,91	14	14,86	11	نعم
32,43	24	20,27	15	4,05	03	8,10	06	لا
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (36) نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين صرحوا أنهم يقدمون آراء حول عملهم حيث قدرت بـ 67,56% وفي المقابل نجد نسبة 32,43% والتي أقر أصحابها أنهم لا يقدمون آرائهم ومقترحاتهم في عملهم ويكتفون بما يقدم لهم. مؤسسة مياه الجزائر : قدرت النسبة الأولى بـ 14,86% والتي صرح أصحابها من خلالها أنهم يقدمون آراء، أما النسبة الثانية فقد قدرت بـ 8,10% ومثلها 06 مفردات وصرحوا أنهم لا يقدمون آراء.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يقدمون آراء ومقترحات حول عملهم وقد قدرت النسبة بـ 18,91% ومثلتها 14 مفردة وهذا يدل على المرونة في التسيير وفي المقابل نجد نسبة 4,05% والذين أقروا أنهم لا يقدمون آرائهم.

مؤسسة بريد الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن العمال المتعاقدين يقدمون آراء ومقترحات حول عملهم وقد قدرت النسبة بـ 33,78% أما الفئة الثانية فقد كانت إجابتهم بلا أي لا يقدمون آرائهم وقد قدرت النسبة بـ 20,27% وعلى حسب تصريحات بعض المبحوثين أن الآراء لا تؤخذ بعين الاعتبار وهناك بعض المبحوثين يرون أن عملهم مع الزبائن أكثر من الإدارة.

من خلال ما تم عرضه يتبين لنا أن المؤسسات محل الدراسة تتميز بمرونتها في التسيير وهذا ما أكدته الجدول رقم (34) و (35) و (36) حيث تسمح لهم بمناقشة القرارات وإبداء الآراء والمشاركة في القرارات التي تخص عمله في حدود ما يسمح به المنصب الذي يشغلونه.

الجدول رقم (37) : يبين تقديم نفس القرارات لكل العمال المتعاقدين والدائمين

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نفس القرارات
54,04	40	29,72	22	10,81	08	13,51	10	نعم
45,94	34	24,32	18	12,16	09	9,45	07	لا
100	74	54,04	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن أغلب المبحوثين أجابوا أن القرارات والأوامر التي تصدر من المسؤولين هي نفسها سواء عامل متعاقد أو دائم حيث قدرت النسبة بـ 54,04% وتدل على أن المتعاقدين لا يحسون بوجود فروق وذلك لأن لكل متعاقد مهام محددة، وفي المقابل نجد نسبة 45,94% وهي متقاربة مع الأولى وهذا يعني أن ليس كل العمال لديهم رأي واحد وهذا يمكن إرجاعه أن ظروف العمل تختلف من مؤسسة إلى أخرى وداخل المؤسسة تختلف حسب المصالح وحسب المسؤولين.

مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن نفس القرارات تقدم للعمال حيث قدرت النسبة بـ 13,51%، وفي المقابل نجد نسبة 9,45% من المبحوثين صرحوا أنهم ليس نفس القرارات. **مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري :** اختلف الترتيب في هذه المؤسسة حيث صرح المبحوثين أنه لا تقدم نفس القرارات والأوامر حيث قدرت النسبة بـ 12,16% وحسب إجابات المبحوثين أن رغم المهام محددة فيبقى العامل الدائم يتمتع بامتيازات وحقوق فهو يبقى لديه حق الرفض لأنه دائم بينما المتعاقد دائما احتمال إنهاء العقد يجعله غير قادر على الرفض، أما في المقابل نجد نسبة 10,81% والتي صرحوا أن نفس القرارات وذلك لأن المؤسسة حريصة على تحديد الوظائف والمهام لكل موظف.

مؤسسة بريد الجزائر : صرح المبحوثين أن نفس القرارات تقدم للعمال حيث قدرت النسبة بـ 29,72% وفي المقابل نجد نسبة 24,32% من المبحوثين أفروا أنهم ليس نفس القرارات والأوامر وهذا يمكن تفسيره أن القرارات تقدم حسب المنصب الذي يشغله العامل بغض النظر هل هو متعاقد أو دائم .

4. عرض وتحليل البيانات الخاصة القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين

الجدول رقم (38) : يبين هل المتعاقد يرى أن مصيره المهني بين يدي المسؤول

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المصير المهني
58,10	43	28,37	21	16,21	12	13,51	10	نعم
41,98	31	25,67	19	6,75	05	9,45	07	لا
100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية للجدول رقم (38) نجد نسبة 58,10% من المبحوثين يرون أن مصيرهم المهني بين يدي المسؤول، في حين نجد أن نسبة 41,98% منهم يرون أن مصيرهم المهني لا يتحكم فيه المسؤول.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت النسبة الأولى في 13,51% وأقر أصحابها أن مصيرهم المهني بين يدي المسؤول وفي المقابل نجد نسبة 9,45% من المتعاقدين الذين يرون أن مصيرهم الوظيفي لا يتحكم فيه المسؤول.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : جاءت أغلب الإجابات في أن المصير المهني للعامل المتعاقد يتحكم فيه المسؤول حيث قدرت النسبة بـ 16,21% في حين قدرت النسبة الثانية بـ 6,75% من المبحوثين الذين يرون أن مصيرهم المهني بين يدي المسؤول.

مؤسسة بريد الجزائر : جاءت النسب متقاربة بين من يرون أن مصيرهم المهني بين يدي المسؤول حيث قدرت النسبة بـ 28,37% ومن يرون أن ليس بين يدي المسؤول و قدرت بـ 25,67%، وهذا يمكن تفسيره أن المتعاقدين في مؤسسة بريد الجزائر تعمل وفق تدرج وظيفي ولا يمكن التصرف إلا بالرجوع إلى مدير مديرية بريد الجزائر.

من خلال ما تم عرضه من معطيات ميدانية يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يرون أن مصيرهم بين يدي المسؤول خصوصا عند اقتراب إنهاء العقد والعمال المتعاقدين التحقوا بالمؤسسة في سنوات متقاربة وهذا ما يؤكد الجدول رقم (08) وهذا ما يجعل المتعاقدين يعملون في ضغط وعدم الشعور بالراحة وذلك لأن أي محيط عمل لا يخلو من المشاكل، وبالرغم من أن ظروف المتعاقدين في كل

مؤسسة تختلف على الأخرى إلا أنهم يرون أن مصيرهم المهني بين يدي المسئول وذلك لصلاحيات التي قدمت لمسئولي المؤسسات مع العمال ذوي العقود محددة المدة.

الجدول رقم (39) : يبين العمال المتعاقدين اتجهوا إلى الوكالة للحصول على وظيفة دائمة

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	وظيفة دائمة
95,94	71	54,05	40	22,97	17	18,91	14	نعم
4,05	03	/	/	/	/	4,05	03	لا
100	74	54,05	40	22,97	17	22,97	17	المجموع

من خلال البيانات الإحصائية للجدول رقم (39) نجد أن المتعاقدين اتجهوا كلهم للوكالة الوطنية للتشغيل للحصول على وظيفة دائمة وهذا ما أكدته نسبة 95,94% من المبحوثين يرون أن الوكالة توفر مناصب شغل بصفة دائمة لشباب طالبي العمل في حين النسبة الأخرى ضئيلة مقارنة بالأخرى حيث قدرت بـ 4,05% من المبحوثين الذين يرون أن الوكالة غير قادرة على إيجاد منصب عمل دائم وتمثلت العينة في مؤسسة مياه الجزائر ويمكن إرجاع فقدان ثقة المبحوثين في الوكالة راجع إلى عدم تجديد العقد للعديد من المستفيدين في المؤسسة. بينما مؤسسة الديوان الوطني للتسيير العقاري ومؤسسة بريد الجزائر فمقتنعين من توفير وكالة لفرص عمل وهذا يمكن إرجاعه لظروف العمل في المؤسسات والأجر الجيد وإدماج عدد معتبر من المتعاقدين في السنوات الماضية.

الجدول رقم (40) : يبين اطلاع المتعاقدين على عقد التشغيل

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإطلاع على العقد
87,83	65	47,29	35	20,27	15	20,27	15	نعم
12,16	09	6,75	05	2,70	02	2,70	02	لا
100	74	54,04	40	22,97	17	22,97	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (40) يتبين لنا أن معظم المبحوثين اطلعوا على عقد التشغيل وهذا ما أثبتته نسبة 87,83% والتي مثلتها 65 مفردة من مفردات العينة وهذا إذا دل يدل على أن المبحوثين على مستوى علمي عالي وهذا ما يؤكد الجدول رقم (04) ويدل على وعيهم وفي المقابل نجد نسبة

12,16% وتمثلها 09 مفردات من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لم يطلعوا على عقد التشغيل، وهو عدد قليل ويمكن إرجاعه لعدم اهتمامهم بالاطلاع على شروط العقد

الجدول رقم (41): يبين مدى تطبيق الشروط الموجودة في العقد على أرض الواقع

المؤسسة		مياه الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		بريد الجزائر		المجموع	
تطبيق الشروط		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم		07	9,45	10	13,51	14	18,91	31	41,89
لا		01	1,35	06	8,10	07	9,45	14	18,91
أحيانا		9	12,16	01	1,35	19	25,67	29	39,18
المجموع		17	22,97	17	22,97	40	54,05	74	100

يتضح لنا من خلال الشواهد الإحصائية للجدول رقم (41) أن الشروط الموجودة في العقد تطبق على أرض الواقع وذلك بنسبة 41,89% وتليها نسبة 39,18% والتي صرح المبحوثين من خلالها أن أحيانا تطبق و أحيانا لا، وفي الأخير نجد نسبة 14% والذين أقرروا أنها لا تطبق نهائيا. مؤسسة مياه الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أن الشروط الموجودة في عقد العمل للعمال المتعاقدين تطبق في المؤسسة في بعض الأحيان وقد قدرت النسبة بـ 12,16% وتليها نسبة 9,45% من المبحوثين الذين صرحوا أن الشروط تطبق فعليا على أرض الواقع وفي الأخير نجد نسبة 1,35% والتي تمثلها مفردة وأقرروا عدم تطبيق الشروط.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى بـ 13,51% وتمثلها 10 مفردات حيث أقرروا أن الشروط الموجودة في العقد تطبق في المؤسسة في حين نجد نسبة 8,10% من المبحوثين الذين يرون أن الشروط الموجودة في عقد العمل لا تطبق فعليا، وفي الأخير نجد نسبة 1,35% والذي يرون أنه في بعض الأحيان تطبق.

مؤسسة بريد الجزائر : جاء الاتجاه العام للمبحوثين أن الشروط الموجودة في العقد تطبق أحيانا في المؤسسة حيث قدرت النسبة بـ 25,67%، في حين نجد نسبة 18,91% من المبحوثين الذين يرون أن الشروط الموجودة في العقد تطبق فعليا على أرض الواقع، وفي الأخير نجد نسبة 9,45% حسب رأيهم أنها لا تطبق فعليا.

من خلال ما تم عرضه يتبين لنا أن المؤسسات محل الدراسة تحاول تطبيق الشروط الموجودة في العقد مع ما يتوافق مع المصلحة العامة للمؤسسة وكما متعارف عليه فإن القوانين مرنة والمؤسسة الاقتصادية تختلف على القطاع التربوي والخدماتي.

الجدول رقم (42) : يبين وضوح صيغة العقد

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	وضوح العقد
83,78	62	44,59	33	20,27	15	18,91	14	واضحة
16,21	12	9,45	07	2,70	02	4,05	03	غير واضحة
100	74	54,04	40	22,97	17	22,96	17	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (42) يتبين لنا وضوح صيغة العقد حيث قدرت النسبة بـ 83,78% من المبحوثين الذين يرون أن العقد واضح، في حين يرى بعض المبحوثين أن صيغة العقد غير واضحة حيث قدرت النسبة بـ 16,21% وتمثلتها 12 مفردة.

مؤسسة مياه الجزائر : قدرت نسبة وضوح العقد بـ 18,91% وفي المقابل نجد نسبة 4,05% من المبحوثين الذين أقرروا أن العقد غير واضح ومبهم.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : أغلب أفراد العينة صرحوا بوضوح العقد حيث قدرت النسبة بـ 20,27% ، في حين هناك من المبحوثين الذين يرون العقد غير واضح و قدرت النسبة بـ 2,70%.

مؤسسة بريد الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في وضوح العقد بنسبة 44,59%، أما الفئة الثانية فقد قدرت بـ 9,45% وأقرروا بعدم وضوح العقد.

من خلال ما تم عرضه يتبين لنا أن صيغة عقد العمل واضحة وليس فيها أي غموض وأن استعمال العقد يتم بما يسمح به القانون.

الجدول رقم (43) : يبين هل يمكن استغلال العمال المتعاقدين

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة الاستغلال
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
37,83	28	17,56	13	9,45	07	10,81	08	نعم
43,24	32	27,02	20	8,10	06	8,10	06	لا
18,91	14	9,45	07	5,40	04	4,05	03	أحيانا
100	74	54,05	40	22,97	17	22,97	17	المجموع

يتضح لنا من خلال الشواهد الإحصائية للجدول رقم (43) أن الاتجاه العام للمبحوثين انه لا يستغل العامل المتعاقد بنسبة 43,24% وتليها نسبة 37,83% من المبحوثين الذين أقروا أنه يمكن استغلال العامل المتعاقد، وفي الأخير نجد نسبة 18,91% من المبحوثين الذين صرحوا أنه في بعض الأحيان يكون الاستغلال.

مؤسسة مياه الجزائر : أقر المبحوثين أن يمكن استغلالهم وذلك بنسبة 10,81% ويمكن الاستغلال في نظرهم بعدم تجديد العقد في حين صرح البعض الآخر أنه لا يمكن استغلال العامل المتعاقد حيث قدرت النسبة بـ 8,10% وفي الأخير نجد نسبة 4,05% من المبحوثين الذين يرون أنه يتم الاستغلال أحيانا.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : جاءت النسب متقاربة في هذه المؤسسة حيث قدرت النسبة الأولى بـ 9,45% من المبحوثين الذين يرون أنه يمكن استغلال العامل المتعاقد بتكليفه بأعمال الآخرين وزيادة العمل و توظيفهم في مناصب أقل درجة أو عند الرفض يذكر بعدم تجديد العقد وتليها نسبة 8,10% من المبحوثين الذين صرحوا أنه لا يمكن استغلالهم وعلى حسب رأيهم أن العامل هو الذي يسمح لهم باستغلاله وهناك من يعتبر أن كثرة تكليفه بالعمل تسمح له بكسب خبرة أكثر وتزيد من فرصته في الإدماج وبذلك حتى مفهوم الاستغلال يختلف من فرد لآخر، وفي الأخير نجد نسبة 5,40% من المبحوثين الذين يرون أنه يتم استغلالهم في بعض الأحيان.

مؤسسة بريد الجزائر : اختلف ترتيب في هذه المؤسسة فقد اعتبر المبحوثين أنه لا يتم استغلالهم حيث قدرت النسبة بـ 27,02% وتليها نسبة 17,56% من المبحوثين الذين يرون أنه يتم استغلال العامل المتعاقد ويتمثل في ساعات العمل الإضافية والتعسف الذي يتعرض له العامل من

طرف الإدارة وفي الأخير نجد نسبة 9,45 % والتي تمثلها 7 مفردات والذين صرحوا أن الاستغلال موجود في أحيانا.

من خلال ما تم عرضه يتبين لنا أن الاستغلال إن وجد يختلف من مؤسسة إلى أخرى وحتى داخل المؤسسة نفسها أي من مصلحة إلى أخرى حسب طبيعة المسؤول و ظروف العامل الداخلية والخارجية من علاقات عمل بين العمال والإدارة ومصير العامل في المؤسسة.

الجدول رقم (44) : يوضح وجود هيئة تتابع مشاكل وانشغالات العمال المتعاقدين

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة	
								وجود هيئة	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
22,97	17	10,81	08	5,40	04	6,75	05	توجد	
77,02	57	43,24	32	17,56	13	16,21	12	لا توجد	
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع	

من خلال الشواهد الإحصائية للجدول رقم (44) يتضح لنا أن أغلب المبحوثين صرحوا بعدم وجود هيئة تتابع مشاكلهم وانشغالاتهم حيث قدرت النسبة بـ 77,02% وفي المقابل نجد نسبة 22,97% من المبحوثين الذين صرحوا بوجود هيئة تتابع مشاكلهم ويقصد بها هنا نقابة العمال التابعة للمؤسسة.

مؤسسة بريد الجزائر : قدرت النسبة الأولى بـ 16,21% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود أي هيئة أو منظمة، وفي المقابل نجد نسبة 6,75% وتمثلها 5 مفردات ويرون من خلالها أنه يوجد من يدافع عن حقوقهم.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري : أكدت أغلب الإجابات أنه لا توجد أي هيئة تتابع انشغالات العمال المتعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 17,56% وفي المقابل نجد نسب 5,40% من المبحوثين الذين يعتبرون نقابة العمال هي من تتابع مشاكلهم وانشغالاتهم بحجة أنهم يدفعون حقوق الاشتراك سنويا.

مؤسسة بريد الجزائر : تمثلت الفئة الأولى في أنه لا توجد أي هيئة تتابع انشغالات المتعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 43,24% وتمثلها 32 مفردة بينما الفئة الثانية تمثلت في أنه توجد هيئة و قدرت بـ 10,81% وتمثلها 8 مفردات وهي قليلة مقارنة بالأولى وهذا ما يفسر عدم وجود من يهتم بمشاكل وانشغالات العمال المتعاقدين.

من خلال ما تم عرضه فإنه لا توجد هيئة خاصة بالعمال المتعاقدين والهيئة الوحيدة الموجودة في المؤسسات هي نقابة العمال وأغلب المبحوثين يعتبرونها تخدم مصالحها فقط ولا تحمي حتى العامل الدائم.

الجدول رقم (45) : يبين مصير عمل المتعاقدين بعد انتهاء العقد

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	مصير العمال
43,24	32	16,21	12	14,86	11	12,16	9	التجديد
13,51	10	/	/	2,70	02	10,81	8	عدم التجديد
43,24	32	37,83	28	5,40	04	/	/	الادماج
100	74	54,04	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال الجدول رقم (45) يتبين لنا مصير العمال المتعاقدين بعد انتهاء عقدهم وقد أسفرت النتائج الإحصائية ما بين الإدماج وتجديد العقد بنسبة 43,24% وتليهم نسبة 13,51% الذين يرون أنهم لن يتجدد عقدهم مع المؤسسات محل الدراسة.

المؤسسة الجزائرية للمياه : تمثلت الفئة الأولى في تجديد العقد للعمال المتعاقدين بنسبة 12,16% وتليها نسبة 10,81% من المبحوثين الذين يرون أنه لا يتم تجديد عقدهم وهذا يمكن إرجاعه لما يحصل في مؤسسة مياه الجزائر حيث أن نسبة معتبرة من المتعاقدين لم يتم تجديد لهم العقد أثناء فترة تسيير المدير الذي تم تغييره ولم يقبل حتى بتحويل العقد من DAIP إلى CTA وهذا لأن المؤسسة ليست بحاجة إلى الإداريين وهناك من المبحوثين المتحصلين على شهادات لغات ولا توجد مناصب تناسب الشهادة .

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : قدرت النسبة الأولى بـ 14,86% من المبحوثين الذين صرحوا أنه سيتم تجديد عقدهم وتليها نسبة 5,40% من المبحوثين الذين يرون أنه سيتم إدماجهم في المؤسسة ، وفي الأخير نجد نسبة 2,70% من المبحوثين الذين يرون أنه لن يتجدد عقدهم.

مؤسسة بريد الجزائر : اختلف الوضع في هذه المؤسسة فقدرت أكبر نسبة بـ 37,83% من المبحوثين الذين يرون أنه سيتم إدماجهم، وتليها نسبة 16,21% الذين يرون أنه سيتم تجديد عقدهم،

وقد تم استبعاد احتمال عدم تجديد العقد وذلك لأن أغلب المتعاقدين تم إدماجهم في مؤسسة بريد الجزائر.

إن ما تم عرضه يبين أن إجابات المبحوثين جاءت حسب ظروف المؤسسة وما يعيشه المتعاقدين في المؤسسات محل الدراسة.

الجدول رقم (46): يبين اعتقاد العمال حول الإدماج

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	اعتقاد العمال
78,37	58	54.05	40	18,91	14	5,40	04	نعم
21,62	16	/	/	4,05	03	17,56	13	لا
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (46) يتبين لنا أن المبحوثين يعتقدون أنه سيتم إدماجهم في المؤسسات حيث قدرت النسبة بـ 78,37% وفي المقابل نجد نسبة 21,62% من المبحوثين الذين يرون أنه لن يتم إدماجهم.

مؤسسة مياه الجزائر : جاء الاتجاه العام للمبحوثين أن لن يتم إدماجهم في المؤسسة وقد قدرت النسبة بـ 17,56% وتليها نسبة 5,40% من المبحوثين الذين يرون أنه سيتم إدماجهم وذلك يمكن إرجاعه أن المؤسسة تمر بظروف اقتصادية لا تسمح لها بتحمل تكاليف العمال من جهة وليست بحاجة إلى زيادة عمال إضافة إلى أن طابع المؤسسة في الميدان فيحتاجون المهنيين أكثر من المتحصلين على شهادات جامعية وأغلب المبحوثين جامعيين وتخصصات إدارية مما يصعب إدماجهم وحسب الترتيب الوظيفي في المؤسسة الإداريين أقل من المهنيين.

مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري : أغلب المبحوثين يرون أنه سيتم إدماجهم في المؤسسة حيث قدرت النسبة بـ 18,91% وتليها نسبة 4,05% من المبحوثين الذي يرون أنه لن يتم إدماجهم وبالنسبة لمن انتهى عقدهم تم توقيفهم لمدة ثم استدعائهم و إمضاء عقد لمدة ستة أشهر بين المتعاقد والمؤسسة ويتم توظيف العمال حسب المشاريع إذا ارتفع عدد المشاريع زادت الحاجة إلى العمال وإذا انخفض تم تسريح عمال ولا يتم إمضاء عقد عمل بأثر رجعي أي عند إنهاء عقد عمال وتمضي المؤسسة مشاريع جديدة تطلب من الوكالة موظفين جدد.

مؤسسة بريد الجزائر : يختلف الوضع في هذه المؤسسة فمعظم مفردات العينة متأكد من إدماجه وذلك لما تحتاجه المؤسسة من عمال و أيضا ما شهده المبحوثين من عمال عقود ما قبل الإدماج السابقين الذين تم إدماجهم بصفة نهائية بدون حتى إكمال ثلاث سنوات من عقد CTA ورغم هذا تحاول المؤسسة من الاستفادة من الامتيازات التي تمنحها الوكالة للمؤسسات التي تساهم في توظيف الشباب.

الجدول رقم (47) : يبين رأي المبحوثين في برامج وكالة التشغيل

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإدماج
68,88	62	33,33	30	16,66	15	18,88	17	التخفيف من حدة البطالة
31,11	28	18,88	17	6,66	6	5,55	5	امتصاص غضب الشباب
100	90	52,21	47	23,32	21	24,43	22	المجموع

يتبين لنا من خلال النتائج الإحصائية للجدول رقم (47) (نشير إلى أن عدد الإجابات لا يساوي عدد المبحوثين بسبب أن المبحوث أجاب أكثر من إجابة) أن أغلب أفراد العينة يرون أن البرامج المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل وضعت للتخفيف من حدة البطالة حيث قدرت النسبة بـ 68,88% وفي المقابل نجد من يعتبرها تحاول فقط امتصاص غضب الشباب حيث قدرت النسبة بـ 31,11%.

هناك من المبحوثين الذين يعتبرونها مجرد ملاحظة وأن المؤسسات إذا كانت بحاجة فعلا للعمال تقوم بتوظيفهم مباشرة و لماذا تستفيد من هذه البرامج. وتستغل المنحة المقدمة من طرف الدولة وهذا ما يعكسه الواقع الاجتماعي لأنها من السياسات السلبية التي تسعى من خلالها الدولة توفير فرص عمل للشباب من خلال الإنفاق.

يوجد من المبحوثين من صرحوا أنها تستغل اليد العاملة بأجر زهيد، وهناك من البرامج التي يتم استغلالها من طرف المؤسسات دون تقديم مقابل بمجرد الانتهاء والاستفادة من المنحة يطرد العامل.

وهناك من يرى أن الاستفادة من هذه البرامج تتم وفق المحسوبة أي (المعرفة) ولا توجد شفافية حيث يوجد الكثير من المتقدمين للوكالة لم تمنح لهم فرصة. هناك من اعتبر برامج الوكالة تساعد الشباب على كسب خبرة تسمح له في المشاركة في مسابقات التوظيف، كما ساهمت في زيادة عروض العمل وأنها ساعدت بالفعل الشباب. من خلال ما تم عرضه يتبين لنا اختلاف وجهات النظر فهناك من يعتبر برامج الوكالة تمكنت من مساعدة الشباب وهناك من يعتبرها أنها لم تتمكن من تحقيق مرادها و بالرغم من كل هذا فجهاز الوكالة الوطنية للتشغيل تمكن من مساعدة الشباب وتوفير فرص عمل خصوصا في القطاعات الأخرى .

الجدول رقم (48) : يبين من تم إدماجه في المؤسسات

المجموع		بريد الجزائر		الديوان الوطني لتسيير العقاري		مياه الجزائر		المؤسسة الإدماج
		%	ت	%	ت	%	ت	
79,72	59	54,05	40	18,91	14	6,75	05	نعم
20,27	15	/	/	4,05	03	16,21	12	لا
100	74	54,05	40	22,96	17	22,96	17	المجموع

من خلال الشواهد الإحصائية للجدول رقم (48) يتبين لنا أن أغلب المبحوثين يؤكدون أن هناك من تم إدماجه في المؤسسات محل الدراسة حيث قدرت النسبة بـ 79,72% وفي المقابل نجد نسبة 20,27% من المبحوثين الذين يرون أنه يوجد من لم يتم إدماجهم.

مؤسسة مياه الجزائر : أغلب أفراد العينة صرحوا بعدم إدماج المتعاقدين حيث قدرت النسبة بـ 16,21% وذلك لما شهده المبحوثين من إنهاء عقود وعدم تجديدها من زملائهم في حين هناك من أكد أن هناك من تم إدماجه في السنوات السابقة فاحتياجات المؤسسة للعمال تختلف من فترة لأخرى وقد قدرت النسبة بـ 6,75% ومثلها 5 مفردات.

مؤسسة الديوان الوطني لتسيير العقاري : لقد صرح المبحوثين أن هناك من تم إدماجه في المؤسسة محل الدراسة حيث قدرت النسبة بـ 18,91% وقد تم إدماجهم بمدة محدودة المدة أي لمدة 06 أشهر وفي المقابل نجد نسبة 4,05 من المبحوثين الذي أقرروا أن لم يتم إدماجهم بحجة عقد محدود المدة لا يعني إدماج فاحتمال عدم تجديد العقد لا يزال قائم وهذا ما يثير القلق والخوف في نفوس المتعاقدين ويؤثر على محيط العمل.

مؤسسة بريد الجزائر : صرح جميع أفراد العينة أن المتعاقدين السابقين تم إدماجهم بصورة نهائية حيث قدرت النسبة بـ 54,05% وهذا ما يجعل المتعاقدين يعملون براحة تامة فهم ينتظرون انتهاء سنوات عقد CTA ويوجد من تم إدماجه قبل انقضاء ثلاث سنوات.

ثانيا : نتائج الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن تتحدد طبيعة الاتصال داخل المؤسسة على حسب عدد العمال يشير الجدول رقم (13) أن أغلب المبحوثين يقومون بمهام إدارية روتينية بنسبة 64,19% كما يشير الجدول رقم (14) أن معظمهم لا يتغيرون عن العمل إلا للضرورة القصوى كمرض أو وفاء أحد الأقارب وليس هربا من العمل أو لكثرة العمال فهم منضبون في العمل حيث قدرت النسبة بـ 71,27%، أما الجدول رقم (15) يشير إلى أن العمال المتعاقدين يتم تعويضهم عند الغياب لضمان سير العمل و قدرت النسبة بـ 55,40% ويتم تعويض العمال في حالة الغياب أكثر من يوم فعلى سبيل المثال مؤسسة الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري يقوم بالعمل رئيس المصلحة أو أحد زملاء المكتب بينما مؤسسة بريد الجزائر لا بد من وضع من يقوم بخدمة العملاء.

يشير الجدول رقم (16) إلى أن المحيط يلاءم أفراد العينة حيث قدرت النسبة بـ 56,75% في حين هناك من أقر عدم ملائمة المحيط لأفراد العينة حيث قدرت النسبة بـ 43,24%، ويشير الجدول رقم (17) إلى العلاقات السائدة بين العمال المتعاقدين يسودها التعاون والتساند حيث قدرت النسبة بـ 78,37% وذلك لأن العمال المتعاقدين في نفس الطرف ولا بد من التساند والتعاون للمطالبة بحقوقهم ، كما يشير الجدول رقم (18) إلى أن العلاقة السائدة بين العمال الدائمين والمتعاقدين هي الأخرى يسودها التعاون حيث قدرت النسبة بـ 38,94% وذلك يدل على أن المبحوثين في جو ملائم وعلاقات جيدة مع جميع العمال لكن هذا لا ينفي وجود نوع من الاستغلال و التنافس بنسبة 22,10%.

يشير الجدول رقم (19) إلى أن المسؤولين يعاملون المتعاقدين بمساواة وتمييز بنسبة 39,77% وهي نفس النسبة مع أن الاحتمالين متضادين تماما إلى أن هناك من المبحوثين الذين يشعرون بالمساواة وهناك من يرى تمييز في المعاملة.

يشير الجدول رقم (20) أن المؤسسات تعتمد على الاتصال الشفهي بالعمال المتعاقدين وذلك لصغر حجم الوحدات في المؤسسات محل الدراسة حيث قدرت النسبة بـ 58,10%.

يشير الجدول رقم (21) إلى أنه لا يوجد اتصال بين الوكالة والعمال المستفيدين من برامجها إلا في ورقة الحضور لصب الراتب وهذا لأنها وسيط بين الطلب والعرض حيث قدرت النسبة بـ 77,02%.

إن النتائج المتحصل عليها بالنسبة لغياب العمال وجدنا أنهم لا يتغيرون إلا إذا استدعت الضرورة وهذا يدل على عدم وجود عدد كبير من العمال وأن أماكن شغلهم شاغرة.

أما بالنسبة لمحيط العمل وعلاقات العمل كانت جيدة ويسودها التعاون والتساند سواء بين المتعاقدين فيما بينهم والمتعاقدين والإدارة

أسلوب الاتصال المعتمد في المؤسسات المدروسة شفوي كما تبين أن الاتصال بين المتعاقدين والوكالة محدود.

مما سبق يمكن القول أن الفرضية التي مفادها " تتحدد طبيعة الاتصال داخل المؤسسة على حسب عدد العمال " ثبتت صحتها و صدقها.

اختبار الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين

أثبتت نتائج الدراسة أن العمال غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه بنسبة 58,10 % مع أن العمل الذي يقومون به شاق ومتعب حيث قدرت النسبة بـ 50% وأنه لا يلبي كافة احتياجاتهم الشهرية حيث قدرت النسبة بـ 62,16%، وأن الجهد الذين يقومون به يفوق الأجر الذي يتقاضونه حيث قدرت النسبة بـ 63,51% وهذا ما أثبتته البيانات الواردة في الجداول رقم (22) و (23) و (24) و (25) هذا ما يخص مؤشر الأجر بينما مؤشر النزاع فقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية

وجود نزاع في المؤسسات المدروسة حيث قدرت النسبة بـ 66,21 % وهذا ما يؤكد الجدول رقم (26) ويمكن إرجاع النزاع إلى عدد ساعات العمل والتي برأي المبحوثين أنهم يعملون فوق طاقتهم خصوصا عمال بريد الجزائر حيث قدرت النسبة بـ 30,30% وهي نفس النسبة أن النزاع يمكن مرده إلى أسباب شخصية وإلى عدم تجديد العقد حيث قدرت النسبة بـ 30,30% وهذا ما ورد في الجدول رقم (27).

حسب ما ورد في الجدول رقم (28) فإن المؤسسة هي من تتكفل بأي مشكل يصادف العامل المتعاقد حيث قدرت النسبة بـ 77,02%.

يقضي العمال المتعاقدين دوام كامل وحتى الساعات الإضافية وأيام العطل فنظام المؤسسة العمومية الاقتصادية يختلف على نظام المؤسسات العمومية الأخرى حيث قدرت النسبة بـ 85,13% وهذا ما أكده الجدول رقم (29).

إن النتائج المتحصل عليها بالنسبة لأجر العمال فقد أسفرت أنه غير كافي وأن الجهد الذي يبذلونه يفوق الأجر وأنه لا يلبي كافة احتياجاتهم الشهرية بالإضافة إلى أنه عمل شاق ومتعب. يوجد نزاع في المؤسسات المدروسة ويمكن رده إلى ساعات العمل و إلى تقسيم العمل. المؤسسة هي من تتكفل بمشاكل العمال المتعاقدين.

يعمل العمال المتعاقدين نفس الساعات التي يعملها العامل الدائم لأنهم لديهم نفس الأجر وهذا بالنسبة لمؤسسة بريد الجزائر والديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري ولا يخص المؤسسة الجزائرية للمياه.

من خلال ما سبق يمكن القول أن الفرضية التي مفادها يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين لم تثبت صحتها

اختبار الفرضية الثالثة : تنص الفرضية على أنه طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة

أثبتت نتائج الدراسة على أن أغلب العمال المتعاقدين يعملون في مجال تخصصهم حيث قدرت النسبة بـ 63,51% وهذا ما أكده الجدول رقم (30) كما أن معظم القرارات التي يتلقاها تتوافق مع مؤهلاته ومنتجاته منها حيث قدرت النسبة بـ 67,56% وهذا ما أكده الجدول رقم (31)

إن العمال المتعاقدين يشغلون نفس العمل ولا يتم تغييرهم فمناصبهم ثابتة وهذا يدل على احتياجات المؤسسة لهم وهذا ما أكده الجدول رقم (32)، يقوم بتحديد العمل المسؤول المباشر وهذا يدل على التدرج الهرمي للسلطة واحترام كل موظف لمهامه وهذا ما ورد في نتائج الجدول رقم (33) بنسبة 78,48%.

أما بالنسبة لمتغير اتخاذ القرار فقد أثبتت النتائج الإحصائية للجدول أن العمال يشاركون في اتخاذ القرارات التي تخص العمل الذين يقومون به حيث قدرت النسبة بـ 54,05% كما أنهم يمكنهم

من مناقشة بعض القرارات في حدود حيث قدرت النسبة بـ 41,86% ، كما يسمح لهم بإبداء رأيهم دون ضرورة تنفيذه بنسبة 67,56% أين أن العمال المتعاقدين يتمتعون بنفس ميزات العامل الدائم وهذا ما تؤكدته الجداول رقم (34) و(35) و(36).

القرارات والأوامر في المؤسسات المدروسة تقدم لكل عمال المؤسسة على سواء عمال دائمين أو عمال متعاقدين دون تمييز في تكليف العمل وذلك لأن لكل عامل مهام محددة وهذا ما يؤكد الجدول رقم (37) بنسبة 54,04%.

إن النتائج المتحصل عليها بالنسبة للشهادة والمؤهل أثبتت نتائج الدراسة أن العمال الدائمين يعملون على حسب الشهادة المتحصل عليها والأوامر التي تصدر لا تفوق مؤهلاتهم.

إن العمال المتعاقدين يشغلون مناصب محددة ومكلفين بمهام محددة ولا يتم تغيير عملهم من حين لآخر أي حسب احتياجات المؤسسة وهذا يدل على أن أماكن عملهم شاغرة. تحدد مهام تعليمات و أوامر العامل المتعاقد من طرف المسؤول المباشر.

إن العمال المتعاقدين يتمتعون بحقوق وواجبات العامل الدائم فلا يوجد تمييز حيث أنه يسمح لهم بالمشاركة في اتخاذ القرار في الأمور التي تخص عملهم مع محاولة مناقشتها وإبداء رأيهم فيها سواء أخذها بعين الاعتبار أم لا.

تقدم نفس القرارات والتعليمات والأوامر لجميع عمال المؤسسة بدون تمييز أو استثناء سواء عامل متعاقد أو دائم.

مما سبق يمكن القول أن الفرضية التي مفادها " طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة" ثبتت صحتها وصدقها.

اختبار الفرضية الرابعة : تنص الفرضية الرابعة على أن القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين.

أثبتت نتائج الدراسة أن العمال المتعاقدين متأكدين أن مصيرهم المهني في يد المسؤول وهو من يجدد العقد أو ينهيه لأن المؤسسة هي الكفيلة والمسؤولة على عمالها وهذا يؤكد الجدول رقم (38) بنسبة 58,10%

اتجه أغلب المبحوثين لبرامج الوكالة الوطنية للتشغيل للحصول على وظيفة دائمة وهذا ما يؤكد الجدول رقم (39) حيث قدرت النسبة بـ 95,95% وهي تدل على أغلب أفراد العينة.

أثبت الجدول رقم (40) أن أغلب أفراد العينة اطلعوا على عقد التشغيل وذلك بنسبة 87,83% ، كما أثبتوا أن الشروط الموجودة في العقد تطبق في المؤسسات وهذا ما أكده الجدول رقم (41) بنسبة 41,89% إلا أن النسب جد متقاربة بين التطبيق وعدمه وأحيانا فقط يتم التطبيق.

أثبت الجدول رقم (42) أنا عقد العمل واضح وليس فيه إبهام حيث قدرت النسبة 83,78% لا يتم استغلال العمال المتعاقدين من طرف المؤسسات وهذا ما أكده الجدول رقم (43) بنسبة 43,24%.

لقد أثبتت النتائج الإحصائية بعدم وجود هيئة أو جهة قانونية معينة يلجأ لها العامل المتعاقد وهذا ما أكده الجدول رقم (44) حيث أغلب أفراد العينة يؤكدون عدم وجودها حيث قدرت النسبة بـ 77,02%.

أثبتت نتائج الجدول رقم (45) أن أغلب أفراد العينة سيتم تجديد عقدهم و قدرت النسبة بـ 43,24% أو سيتم إدماجهم و قدرت نسبتها هي الأخرى بـ 43,4%، كما أنهم يعتقدون أنه سيتم إدماجهم في المؤسسات وهذا ما أكده الجدول رقم (46) و قدرت النسبة بـ 78,37% .

أثبتت نتائج الجدول رقم (47) أن برامج الوكالة الوطنية للتشغيل تهدف إلى التخفيف من حدة البطالة مع امتصاص غضب الشباب والحلول التي تمنحها لا تكفي للقضاء على معضلة البطالة في الجزائر حيث قدرت النسبة بـ 68,88% التقليل من حدة البطالة.

أثبتت نتائج الجدول رقم (48) أن هناك من تم إدماجه في المؤسسات المدروسة خصوصا مؤسسة بريد الجزائر حيث قدرت النسبة بـ 79,72%

إن النتائج المتحصل عليها تبين أن مصير العمال المتعاقدين بين يدي المسؤول.

اتجه العمال المتعاقدين لبرامج الوكالة للحصول على عقد عمل دائم.

اطلع المتعاقدين على عقد التشغيل.

الشروط الموجودة في العقد تطبق في المؤسسات.

صيغة عقد العمل واضحة غير مبهم.

لا يتم استغلال العمال المتعاقدين.

لا توجد هيئة تطالب بحقوقهم وحل مشاكلهم.

سيتم تجديد عقود العمال مع هناك من سيتم إدماجه.

يعتقد المبحوثين أنه سيتم إدماجهم في المؤسسات.

برامج الوكالة الوطنية للتشغيل تهدف للتقليل من حجم البطالة و امتصاص غضب الشباب .
 هناك من تم إدماجه في المؤسسات محل الدراسة .
 مما تم عرضه يمكننا القول أن الفرضية التي مفادها: " القانون يمنح الإدماج المهني
 للعمال المتعاقدين " ثبتت صحتها وصدقها .

ثالثا : مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

لابد من مناقشة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة لنعطي لها بعد علمي خصوصا الدراسات
 التي استفدنا منها في الجانب النظري والميداني ومن بين هذه الدراسات:

- الدراسة الأولى ليليا بن صويلح : دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات" المؤسسة المصغرة عقود ما قبل التشغيل القرض المصغر) وقد توصلت إلى نتيجة مفادها غياب إمكانية ترسيم الشباب المستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل وهذا لا يتوافق مع النتيجة التي توصلنا إليها في دراستنا أن يمكن ترسيم العمال المتعاقدين وأن هناك من تم إدماجهم في المؤسسات المدروسة.

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسات يتبين لنا أن الأوضاع تغيرت بالنسبة للعاملين في إطار العقود ففي السنوات الماضية كان يستبعد الترسيم بينما في السنوات الحالية إمكانية إدماجهم.

- الدراسة الثانية شاوي رنده : (واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان) ومن أهم النتائج التي توصلت إليها توجه خريجي الجامعة للعمل في إطار عقود الإدماج هروبا من البطالة، وليس رغبة بالعمل في إطارها. وهذا لا يتوافق مع ما توصلنا إليه في نتائج دراستنا حيث أكد أغلب المبحوثين أنهم اتجهوا للوكالة للحصول على فرصة عمل دائم وهذا يمكن إرجاعه إلى تغير أوضاع العمال المتعاقدين التي تم إدماجهم في المؤسسات التربوية والخدماتية وقطاع التعليم العالي مما رفع الأمل لديهم في إمكانية إدماجهم في المؤسسات الاقتصادية.

- الدراسة الثالثة لسمايلي محمود : (دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي) وقد توصل بعد الدراسة الميدانية إلى نتيجة أهمها أن خدمة المتابعة تتعدم لدى غالبية المنصبين في إطار هذا الجهاز سواء من طرف مسؤولي جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو موظفي مؤسسات التعليم الثانوي المكلفين بتأطير هؤلاء المنصبين، خاصة وأن النتائج قد أظهرت أنه بمجرد التنصيب في مؤسسات العمل ينقطع الاتصال بين موظفي الجهاز والمنصبين. إلا في حالة

مراقبة الحضور بالتنسيق مع المؤسسة المستخدمة، وهذا ما يتوافق مع نتيجة الفرضية الأولى التي تنص على الاتصال يتحدد وفق عدد العمال ومن النتائج المتوصل إليها أن الاتصال ينقطع بمجرد الاستفادة من العقد وأن لا يوجد من يهتم ويتابع المتعاقدين من طرف الوكالة أو المؤسسة ويكتفي الاتصال بورقة الحضور.

• **الدراسة الرابعة الهاني عاشور:** (أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية) و قد توصل إلى النتائج التالية : علاقة العمال الدائمون مع العاملين في إطار عقود العمل المؤقتة، يتعاملون معهم كأنهم مثلهم بالضبط، حيث لا يرون فرق بينهم، وهذا ما جعل فئة كبيرة من العاملين في إطار العقود المدعمة يشعرون بالاستقرار والتأقلم في عملهم وهذا يتطابق إلى ما توصلنا إليه في نتائج الدراسة بأن محيط العمل وعلاقات العمل جيدة ويسودها التعاون والتساند سواء بين المتعاقدين فيما بينهم والمتعاقدين والإدارة ومع العمال الدائمين وأنهم يتمتعون بحقوق وواجبات العامل الدائم فلا يوجد تمييز بينهم .

كما أنه توصل إلى نتيجة مفادها الأجر الذي يتقاضونه العاملين في إطار العقود المؤقتة غير مناسب مع المهام التي ينجزونها وهذا ما أثر على أدائهم وهذا ما يتوافق مع النتيجة التي توصلنا إليها في دراستنا أجر العمال المتعاقدين غير كافي وأن الجهد الذي يبذلونه يفوق الأجر وانه لا يلبي كافة احتياجاتهم الشهرية بالإضافة إلى أنه عمل شاق ومتعب.

• **الدراسة الخامسة سعدية زايدي** (سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي) وقد توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود نوع من عدم الاستقرار و الأمن لدى العمال المتعاقدين إذ يرون طالما أنهم مرتبطين بعقد عمل فإن ذلك لا يبعث على الراحة والأمان لأنهم غير مستقرين فهم مهددين بالطرد في أي لحظة، وهذا ما يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن الوظيفي للعمال وهذا ما توصلنا إليه في النتيجة العامة للدراسة حيث أن العمال المتعاقدين يتمتعون بنفس حقوق العمال الدائمين إلا أنه لم يتم إدماجهم وهذا يشعرهم بالقلق والتوتر اتجاه مستقبلهم المهني.

كما أنها توصلت إلى نتيجة الأجر ملائم للجهد وهناك نوع من الرضا وهذا راجع لملاءمته للأيام المحددة لأنهم لا يقومون بالعمل طيلة أيام الأسبوع فهم يمارسون أعمالا موازية ويقومون بالجمع بين نشاطين مهنيين لعدم استقرار الأجر و استمراريته نتيجة لوضعياتهم المهنية وتدني الدخل وحرمانهم من المنح والعلاوات وهذا لا يتوافق مع النتيجة التي توصلت إليها دراستنا أجر العمال

المتعاقدين غير كافي وأن الجهد الذي يبذلونه يفوق الأجر وانه لا يلبي كافة احتياجاتهم الشهرية بالإضافة إلى أنه عمل شاق ومتعب وهم يعملون طيلة أيام الأسبوع بالرغم من أنهم يعملون في إطار العقود المدعمة وأجرهم يوازي أجر العامل الدائم.

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسة الراهنة نجد أن هناك تقارب في نتائج الدراسة لأنها استهدفت برامج الوكالة الوطنية للتشغيل مع تطبيقها في المنظمات الجزائرية التي تتشابه في خصائصها مع وجود بعض الاختلافات لتغير الأوضاع و القوانين و نوع المؤسسات فيما يخص إدماج العمال المتعاقدين.

رابعاً : النتيجة العامة للدراسة :

انطلاقاً من النتائج التي توصلنا إليها من الدراسة الميدانية ومناقشتها في ضوء الفروض والدراسات السابقة فيمكننا التوصل إلى النتائج التالية :

الفرضية الأولى " تتحدد طبيعة الاتصال داخل المؤسسة على حسب عدد العمال " ثبتت صحتها و صدقها.

الفرضية الثانية " يتحدد الصراع داخل المؤسسات حسب الأجر الذي يتقاضاه العمال المتعاقدين " لم تثبت صدقها أي لم تتحقق

الفرضية الثالثة " طبيعة العمل تحدد عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة " ثبتت صحتها وصدقها.

الفرضية الرابعة " القانون يمنح الإدماج المهني للعمال المتعاقدين " ثبتت صحتها وصدقها.

من خلال ما تم عرضه يمكننا الإجابة على الفرضية الرئيسية التي مفادها تتلاءم آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية وذلك أن الوكالة الوطنية للتشغيل ساعدت المؤسسات الاقتصادية على توفير العمال وفق المتطلبات مع توفير الأجر ضمن عقود المساعدة على الإدماج المهني وعقود العمل المدعمة.

خامسا : الاقتراحات و التوصيات

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة والتحقق من فرضياتها يمكننا أن نضع بعض التوصيات ومن

بينها :

- ❖ محاولة وضع استراتيجيات و خطط مبنية على دراسة المجتمع الجزائري لنتناسب وخصوصياته بدل من وضع تجارب و نماذج خارجية لا تتلاءم مع الخصوصيات الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الجزائري.
- ❖ التخلص من الحلول الآنية فمعظم قرارات سياسات التشغيل تخضع للظروف الاجتماعية والسياسية والأمنية التي يمر بها المجتمع الجزائري ومحاولة وضع خطط مدروسة وموضوعية للتخفيف من معضلة البطالة التي في تنامي مستمر.
- ❖ التنسيق بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق العمل
- ❖ التقليل من انتهاج سياسات التشغيل السلبية التي ترهق الاقتصاد والاعتماد على سياسات التشغيل التي تقلل فعليا من مشكلة البطالة.

خاتمة :

ان آليات سياسات التشغيل هي مجموعة من الأجهزة و الأدوات التي وضعتها الدول لمجابهة مشكلة البطالة التي هي في تزايد مستمر بسبب اختلال سوق العمل فعلى الدوام عرض العمل يفوق الطلب عليه ورغم الجهود التي تبذلها الدولة إلا أنها تبقى بعيدة وهي مجرد حلول موضعية تستحدثها ظروف اجتماعية خاصة.

بالرغم من أن مشكلة البطالة من المشاكل الصعبة والتي تشترك فيها مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية الاجتماعية خاصة إلى أن الحلول تكون سطحية وغالبا ما تتحكم فيها الأوضاع والمشاكل التي يمر بها المجتمع . .

بالنسبة لبرامج الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر من سياسات التشغيل الخاملة التي لا تساهم في خلق روح المبادرة ، بالرغم من أنها وفرت مناصب عمل كثيرة لطالبي الشغل بجهاز المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج العمل المدعم.

استفادت المؤسسات العمومية الاقتصادية من برامج الوكالة كما أنها ساهمت في التخفيض في نسبة البطالة في أوساط الشباب الجزائري بالرغم أن هناك مؤسسات بنيتها الاقتصادية كانت تمكنها من تشغيل الشباب دون اللجوء إلى برامج الوكالة.

وقد وصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن آليات سياسات التشغيل تتلاءم مع المؤسسات الاقتصادية فيتم تكيفها بالاستفادة من برامج الوكالة دون المساهمة الفعلية في ادماج الشباب فلو كانت فعلا بحاجة للعمال تقوم بإدماج نسبة معينة وحتى الادماج يتم لاعتبارات شخصية من طرف المؤسسة ولا يتم إدماجهم مثل المؤسسات العمومية والتعليمية والجامعة.

المصادر والمراجع :

الكتب :

1. ابراش ابراهيم: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2009
2. أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
3. أنجرس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية- دار القصبه للنشر، الجزائر.
4. أوكيل سعيد: وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس.
5. أوكيل محمد سعيد وآخرون: إستقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، 1995.
6. بدر أحمد: أصول البحث العلمي ومناهجه، ط9، المكتبة الأكاديمية، مصر.
7. بعلي محمد الصغير: تشريع العمل في الجزائر (القانون الاجتماعي)، مطبعة ولاية قالمة، الجزائر، 1995.
8. بعلي محمد الصغير: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
9. بن الجيلاني فوزي محيريق: مدخل لاقتصاد المؤسسة، مطبعة الرمال، الوادي، الجزائر، 2020
10. بن حبيب عبد الرزاق: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
11. بن شهرة مدني: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان، 2008.
12. بهايي محمد: الشغل نصوص فلسفية مختارة ومترجمة، أفريقيا الشرق، المغرب، 2016.

13. بوحوش عمار، الذبيبات محمد محمود : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
14. البيلاوي حازم : أصول الاقتصاد السياسي، منشأة المعارف، 1985.
15. توايحية رايح : قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
16. حسن إحسان محمد : علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
17. حسن عبد الباسط: أصول البحث الاجتماعي ، ط2، دار التضامن للطباعة، مصر، 1982.
18. الحفظاوي سعد: الأشكال التنظيمية للتشغيل في تونس وإشكالية البطالة والتهemis الاجتماعى، دار سحر للنشر، تونس، 2017.
19. خضر جميل أحمد محمود وآخرون: البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات (دراسة حالة المملكة العربية السعودية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
20. خضر زكريا : المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة الرياض، دمشق، 1985-1986.
21. رشوان حسين عبد الحميد أحمد: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
22. زكي رمزي : الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، ب ط، عالم المعرفة، الكويت، 1998.
23. سعدون يوسف: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسة الصناعية، دط، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، الجزائر، دس.
24. سفر إسماعيل : تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، سوريا، 1987.
25. سلاطنية بلقاسم، قيرة إسماعيل : التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015.

26. سلطان محمد سعيد: إدارة الموارد البشرية، المكتبة الإدارية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1993.
27. السلمي علي : إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998
28. صخري عمر: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس.
29. العباس بلقاسم : تحليل البطالة، سلسلة جسر التنمية، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، عدد(58) ديسمبر 2006.
30. عباس محمد سهيلة: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
31. عبد السميع أسامة السيد: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية الأسباب- الآثار- الحلول، دار الفكر الجامعي، الأسكندرية.
32. عبود صمويل: اقتصاد المؤسسة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982،
33. عدون ناصر دادي: إقتصاد المؤسسة، ط1، دار المحمدية العامة ، الجزائر.
34. عز الدين أمين: المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط1، مكتبة القاهرة الحديثة، 1964
35. عشوي مصطفى: أسس علم النفس الصناعي، ط1، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
36. عصفور أمل مصطفى: قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطور التنظيمي، ط1، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2008،
37. عطوي جودت عزت: أساليب البحث العلمي مفاهيمه -أدواته- طرقه الإحصائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن
38. عياد أحمد : مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2006.
39. غربي علي و آخرون: تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، دارالفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.

40. قاسيمي ناصر: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
41. قرفي عبد الحميد: الإدارة الجزائرية مقارنة سوسولوجية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
42. قرنفل حسن: الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، أفريقيا الشرق ، المغرب، 2006.
43. القرشي مدحت: اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
44. القرشي مصطفى جلال : شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984،
45. قريصة صبحي تادرس ، مدحت محمد العقاد: مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
46. كرم عبد الواحد : قانون العمل، ط1، دار الثقافة، عمان، 1998،
47. محمد عبد السلام: مناهج البحث في العلم الاجتماعية والانسانية، مكتبة النور، 2020
48. مخيمر عبد العزيز جميل ، أحمد عبد الفتاح عبد الحليم: الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة الشباب في الدول العربية، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، ، مصر، 2007.
49. منصور محمد حسين: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للنشر، بيروت، 1995،
50. ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
51. نجا علي عبد الوهاب : مشكلة البطالة واثر الإصلاح الاقتصادي عليها - دراسة تحليلية تطبيقية - الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005.
52. هدفي بشير : الوجيز في شرح قانن العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

53. واضح رشيد : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

54. يوليوشغاردافسكي وآخرون: الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل التجربة البولندية، ترجمة، جورج يعقوب و آخرون، ط1. مطبعة جامعة وارسوا، بولندا ، 2012 .

القواميس والمعاجم :

55. بدوي احمد: معجم العلوم الاجتماعية، إدارة الأنشطة الاجتماعية، 2009.

56. جيل فيريول : معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، ط1 ، دار ومكتبة الهلال،بيروت، 2011.

57. عمر أحمد مختار: معجم اللغة العربية المعاصرة، م1، ط1، عالم الكتاب، 2008

58. لينكن ميتشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981،

المقالات :

59. الأمير عبد القادر حفوطة، غرداين حسام: آليات وبرامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية تقييمية)، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 3، العدد 04، جامعة أبي بكر بلقايد، جوان 2017.

60. بن صوشة رياض: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة في منظمات الاعمال، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات اقتصادية - العدد 28، الجلفة الجزائر.

61. بن نعمون حمادو : تقييم برنامج خوصصة المؤسسات العمومية في الجزائر، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والادارية، العدد الثاني، ديسمبر 2017.

62. بوقبرين عابد: الدور الحمائي لوكالة التنمية الإجتماعية(DSA) في مكافحة البطالة وتحقيق الأمن الإجتماعي، مجلة القانون، العدد 08، جوان 2017.

63. حدادي نور الهدى، مخلفي أمينة : التطور التاريخي والقانوني لنظام الصحة والسلامة المهنية - دراسة تحليلية لمجموعة من القوانين الدولية والقوانين الجزائرية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، المجلد 6، العدد1، جانفي 2021.

64. خليلي أحمد: دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل – من وجهة نظر الإداريين – حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد الأول، مارس 2019.
65. دحماني رضا، مراد زايد: جدلية البطالة والنمو الاقتصادي حسب قانون أوكن لواقع الاقتصاد الجزائري (دراسة تحليلية وقياسية لفترة 1991-2015)مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الرابع، العدد 3.
66. رزيوقشريفية : دور المفاوضات والاتفاقيات الجماعية في ترقية علاقات العمل و أهميتها في قانون العمل الجزائري 11/90، المجلد 6، العدد 1، 2019.
67. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 5، 2011.
68. زيادة كوثر: واقع سياسة التشغيل في الفترة ما بين 2010 - 2014 ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 48، المجلد أ.
69. شنوف زينب: تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الانتاج إلى إعادة الانتاج، العدد 3 ، مجلة آفاق للبحوث والدراسات - المركز الجامعي ايليزي- 2019.
70. شوقي يعيش تمام ، مناصرية حنان : خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية في النظام القانوني الجزائري : نحو مقاربة التوفيق بين الوسائل والأهداف، مجلة الفكر للدراسات القانونية و السياسية، المجلد 4، العدد 1، أبريل 2021.
71. الطيب داودي : تقييم إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة المفكر، العدد 3، فيفري 2008.
72. العابد سميرة، عبا زهية : ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والتحديات، مجلة أبحاث، العدد الثاني، ديسمبر، 2018
73. عبد الرزاق حسن: مدى فعالية أجهزة وبرامج التشغيل في التقليل من حجم البطالة: "الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجا" مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 47، جوان 2017.
74. عجاج سهام : واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة دراسة لبرامج وآليات سياسة التشغيل، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، 2016

75. قادري محمد ، حدوش شروق: تقييم فعالية سياسات سوق العمل النشطة في الحد من البطالة - مقارنة نظرية - مجلة دراسات - العدد الاقتصادي ، المجلد 10، العدد 2، جوان 2019.
76. كربالي بغداد : نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد الثامن، سبتمبر 2005
77. ناجي عبد النور ، ساحلي مبروك : قراءة في السياسات العامة التشغيلية في الجزائر وسبل حوكمتها، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد الرابع، 2013
78. ناصر مراد : خوصصة المؤسسة العمومية - حالة الجزائر - دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 2، العدد 1، جانفي 2011.
79. واضرشيد : إنهاء عقود العمل غير محددة المدة بين المشروعية و التعسف، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 49، العدد3، سبتمبر 2012

الرسائل :

80. . غريب منية : علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب أسמידال عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، 2006-2007
81. بن صويلح ليليا: دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر، مذكرة ماجيستر في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2002.-2003.
82. زايدي سعدية: سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه LMD علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2018-2019
83. سمايلي محمود: دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل : إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 ، الجزائر.

84. شاولي رنده: واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية والخدماتية بدائرة عين ولمان، مذكرة ماجستير تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02، الجزائر.

85. عاشور الهاني: أثر سياسات التشغيل على أداء العاملين بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من فئة العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج في المؤسسة الوطنية - دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز بسكرة - TIFIB - أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية شعبة علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017-2018.

86. قروي رفيق: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيوولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات -باتنة-، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة ، الجزائر، 2009-2010

الملتقيات :

87. بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي : سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض وتحليل، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 13 و 14 أبريل 2011.

88. سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 -14 أبريل 2011.

89. غالم عبد الله، حمزة فيثوش: إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات و أوجه القصور) ، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011 .

القرارات والمراسيم :

90. الجريدة الرسمية، العدد 17، أبريل 1990

91. سياسات التشغيل الوطنية، دليل استرشادي ، إدارة سياسة التشغيل منظمة العمل الدولية، 2014.

المواقع الإلكترونية :

92. Patrick Cotelette : Les politiques de l'emploi ,<http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>
93. https://www.cnac.dz/site_cnac_new
94. <http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos>
95. <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>
96. <http://www.ansej.org>
97. www.opgi.dz/opgi_betna/missions.asp
98. www.angem.dz

الملاحق

الملحق رقم 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et populaire

(الملحق رقم 1)

Ministère de l'Enseignement Supérieur
Et de La Recherche Scientifique
Université – BATNA 01-
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Vice doyen de post-graduation et de la
recherche scientifique et des relations
extérieures



إدارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - باتنة 01-
ليّة العلوم الإنسانية والاجتماعية
بّة العمادة لما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية

الرقم: 2020/449

باتنة في: 2020-07-07

ترخيص لإجراء تدريب ميداني

يرخص ل: الطالبة: " بدرة العمراوي " مولودة في: 18-04-1984 بن باتنة

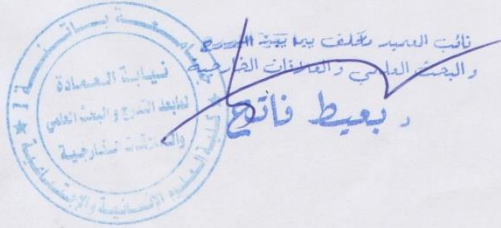
الفرع " علم الاجتماع " تخصص " علم الاجتماع تنظيم وعمل "

مسجلة في السنة الخامسة دكتوراه الطور الثالث ل م د لإجراء تدريب ميداني (زيارة ميدانية) بن
الجزائرية للمياه.

وذلك في إطار اتمام أطروحة الدكتوراه الموسومة بن: " ملاءمة آليات سياسات التشغيل

للخصوصيات السوسيو إقتصادية للمؤسسة الجزائرية "

نائب العميد



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
Et de La Recherche Scientifique
Université – BATNA 01-
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Vice doyen de post-graduation et de la
recherche scientifique et des relations
extérieures



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - باتنة 01-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية
الرقم: 2020/أ.ف.ب

باتنة في: 2020-07-07

ترخيص لإجراء تريض ميداني

يرخص لـ الطالبة: " بدرة العمراوي " مولودة في: 18-04-1984 بـ باتنة

الفرع " علم الاجتماع " تخصص " علم الاجتماع تنظيم وعمل "

مسجلة في السنة الخامسة دكتوراه الطور الثالث ل م د لإجراء تريض ميداني (زيارة ميدانية) بـ
الديوان الوطني للتسيير العقاري.

وذلك في إطار اتمام أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ " ملاءمة آليات سياسات التشغيل

للخصوصيات السوسيو إقتصادية للمؤسسة الجزائرية "

نائب العميد



الملحق رقم 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
Et de La Recherche Scientifique
Université – BATNA 01-
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Vice doyen de post-graduation et de la
recherche scientifique et des relations
extérieures



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة - باتنة 01-
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث
العلمي والعلاقات الخارجية
الرقم: 178/2020

باتنة في: 2020-07-07

ترخيص لإجراء تدرّس ميداني

يرخص لـ الطالبة: " بدرة العمراوي " مولودة في: 18-04-1984 بـ باتنة

الفرع " علم الاجتماع " تخصص " علم الاجتماع تنظيم وعمل "

مسجلة في السنة الخامسة دكتوراه الطور الثالث ل م د لإجراء تدرّس ميداني (زيارة ميدانية) بـ

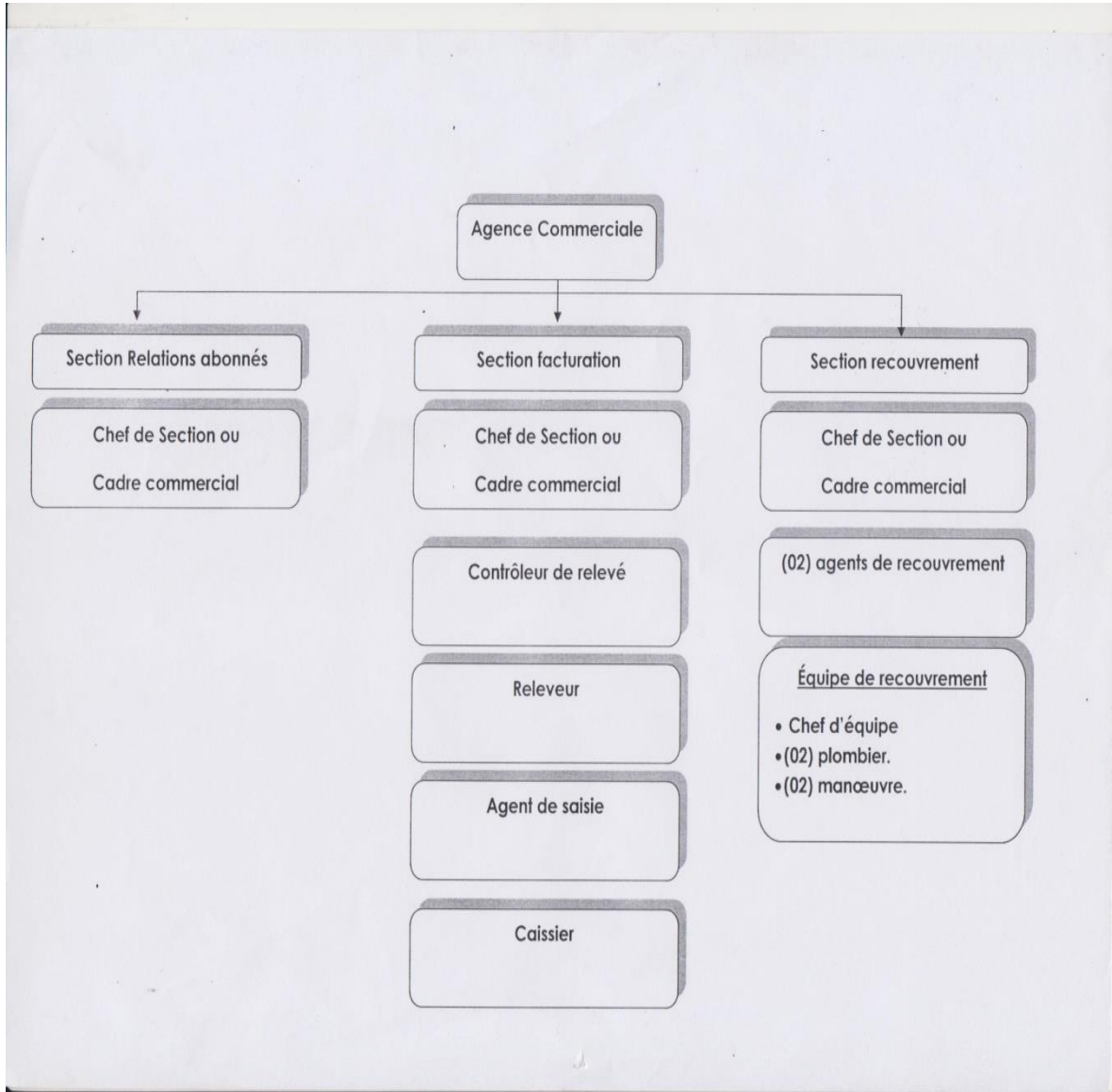
بريد الجزائر - باتنة.

وذلك في إطار اتمام أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ " ملاءمة آليات سياسات التشغيل

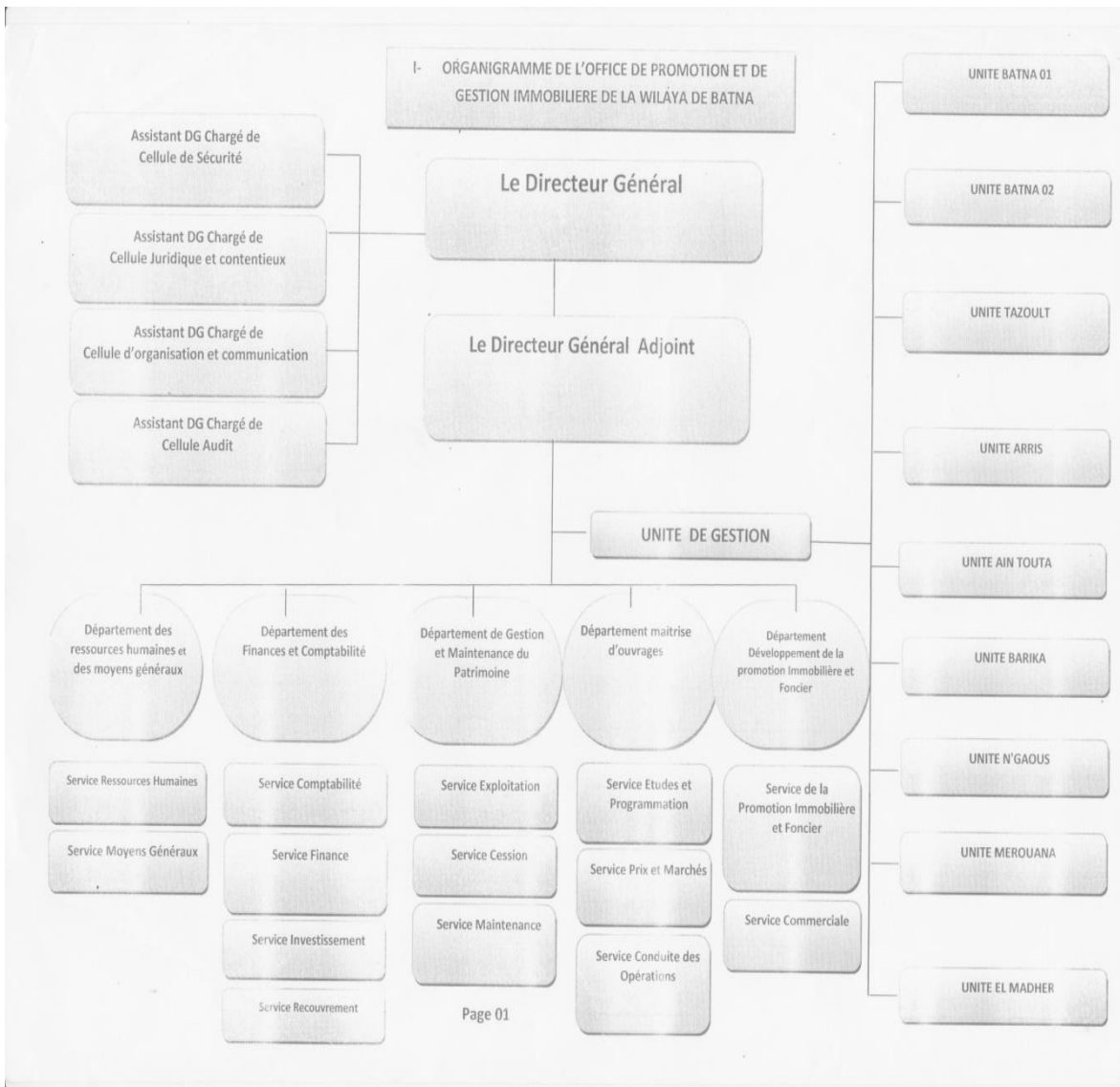
للخصوصيات السوسيو إقتصادية للمؤسسة الجزائرية "



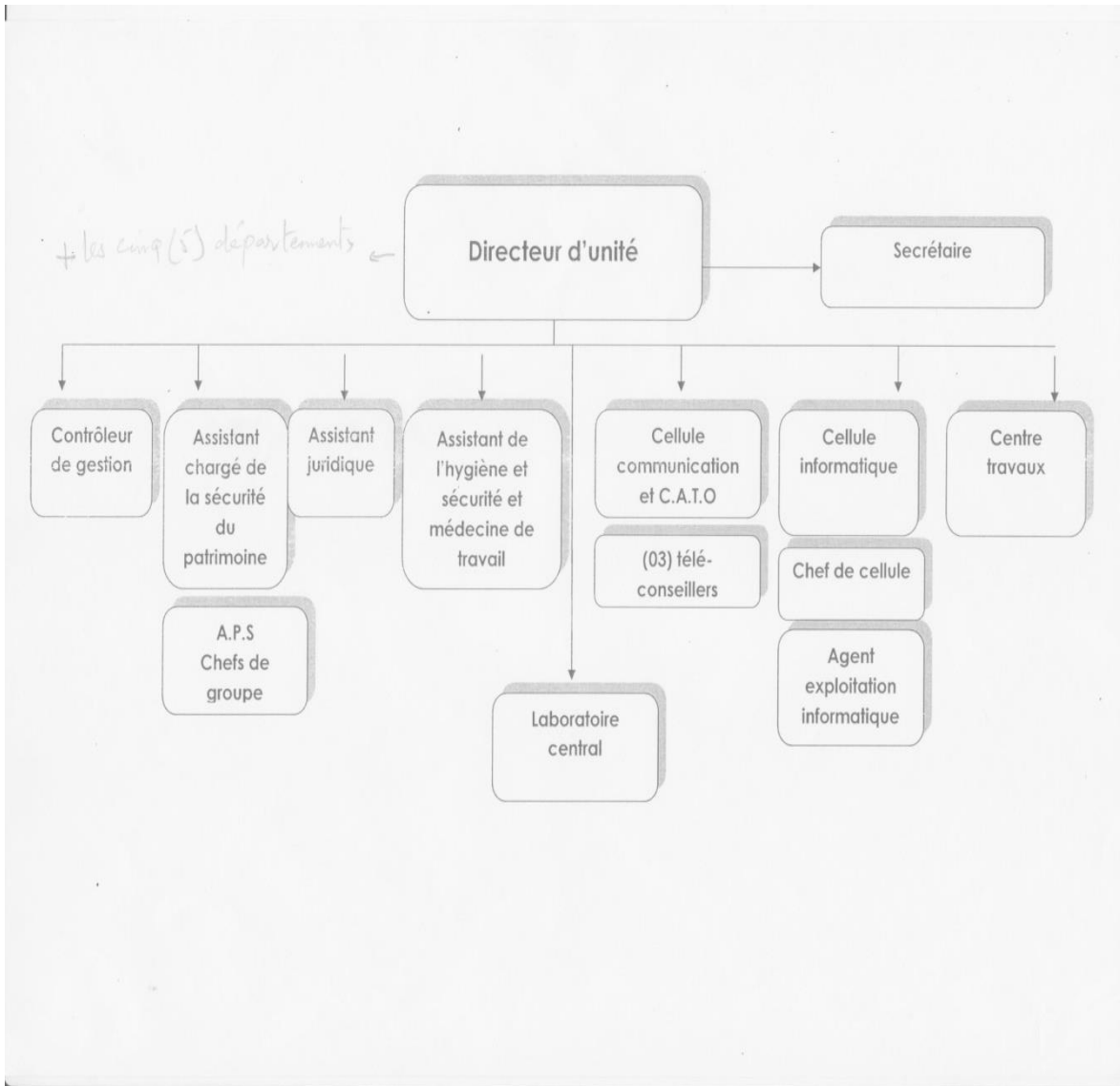
الملحق رقم 4



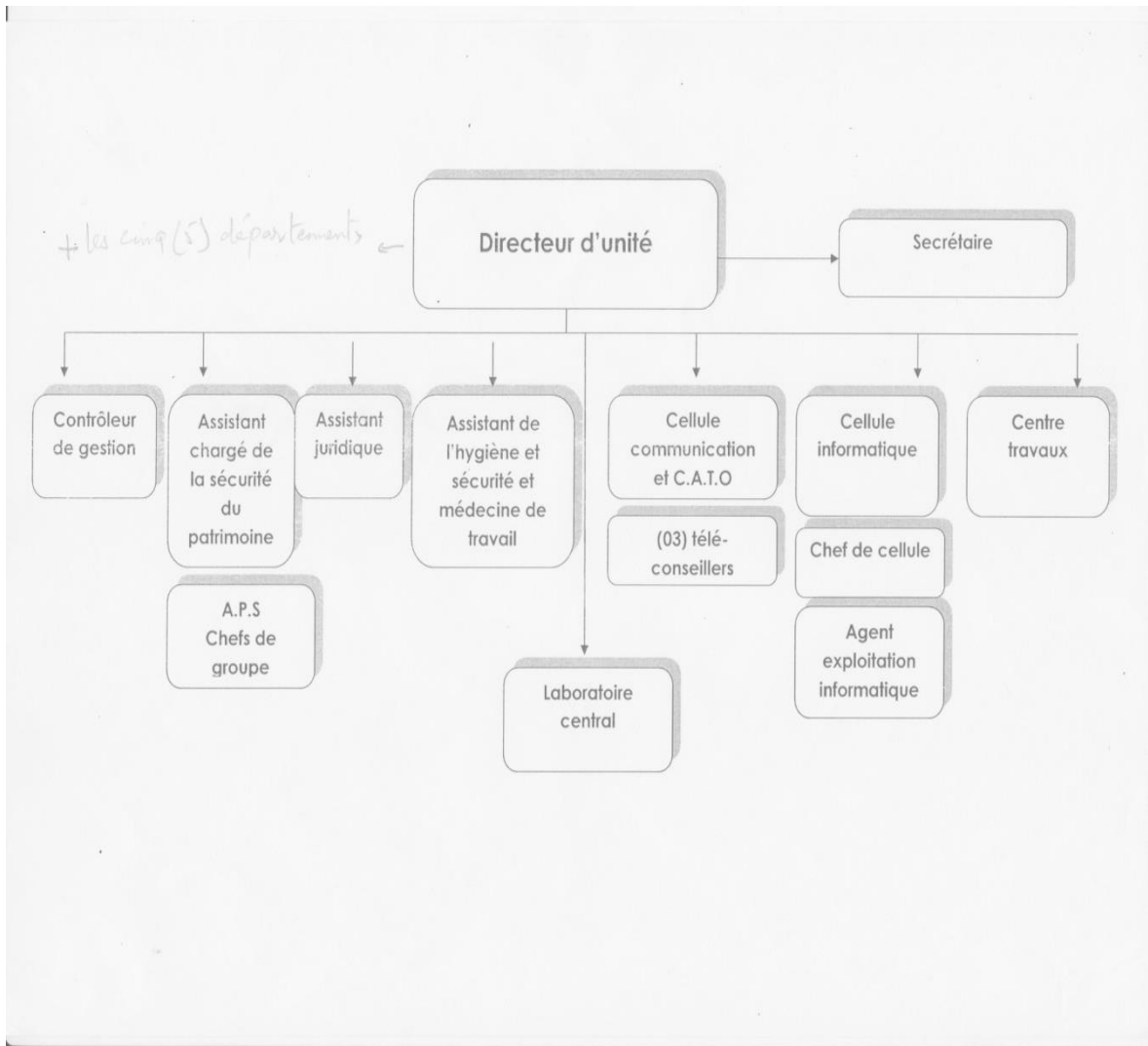
الملحق رقم 5

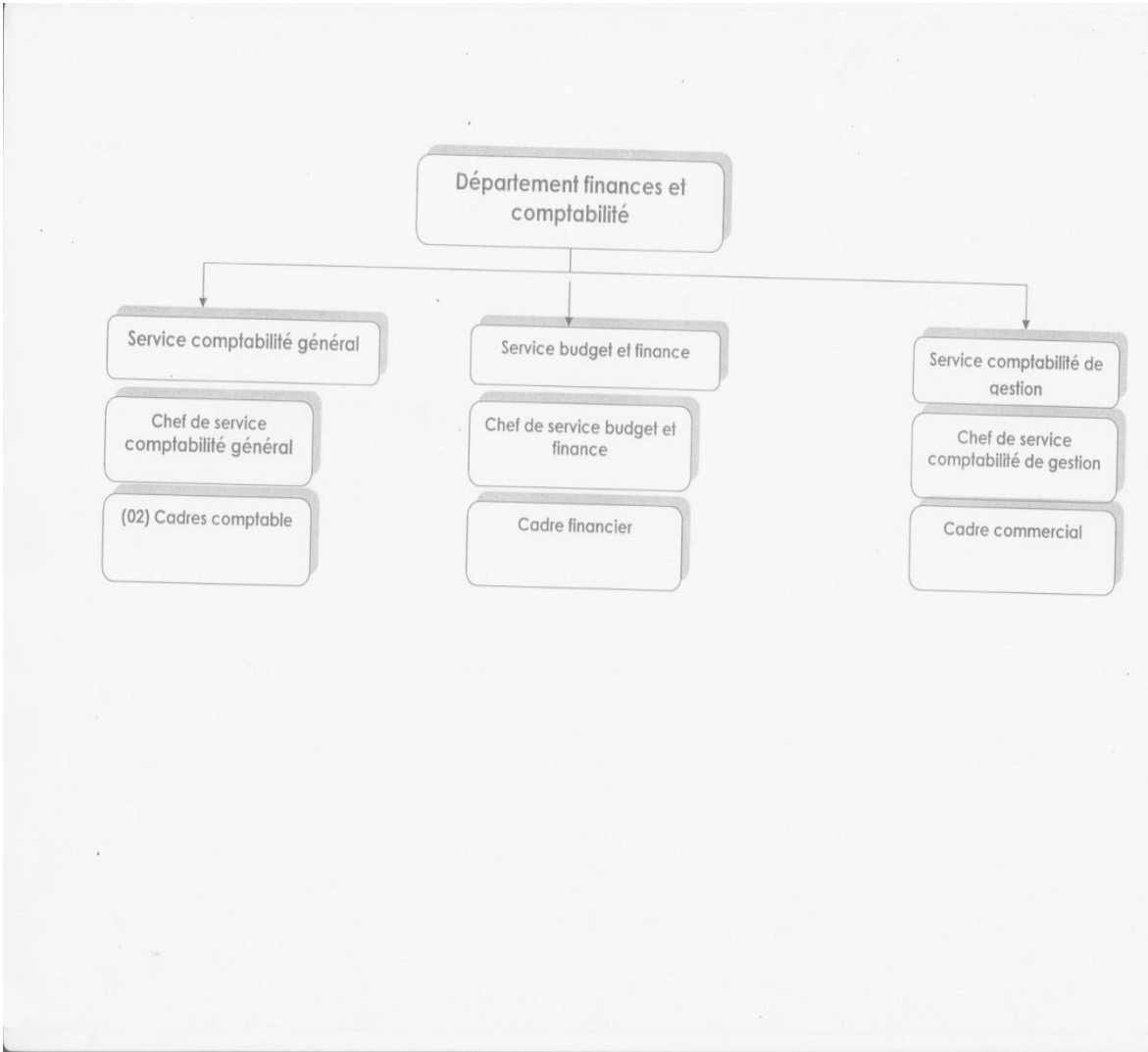


الملحق رقم 6

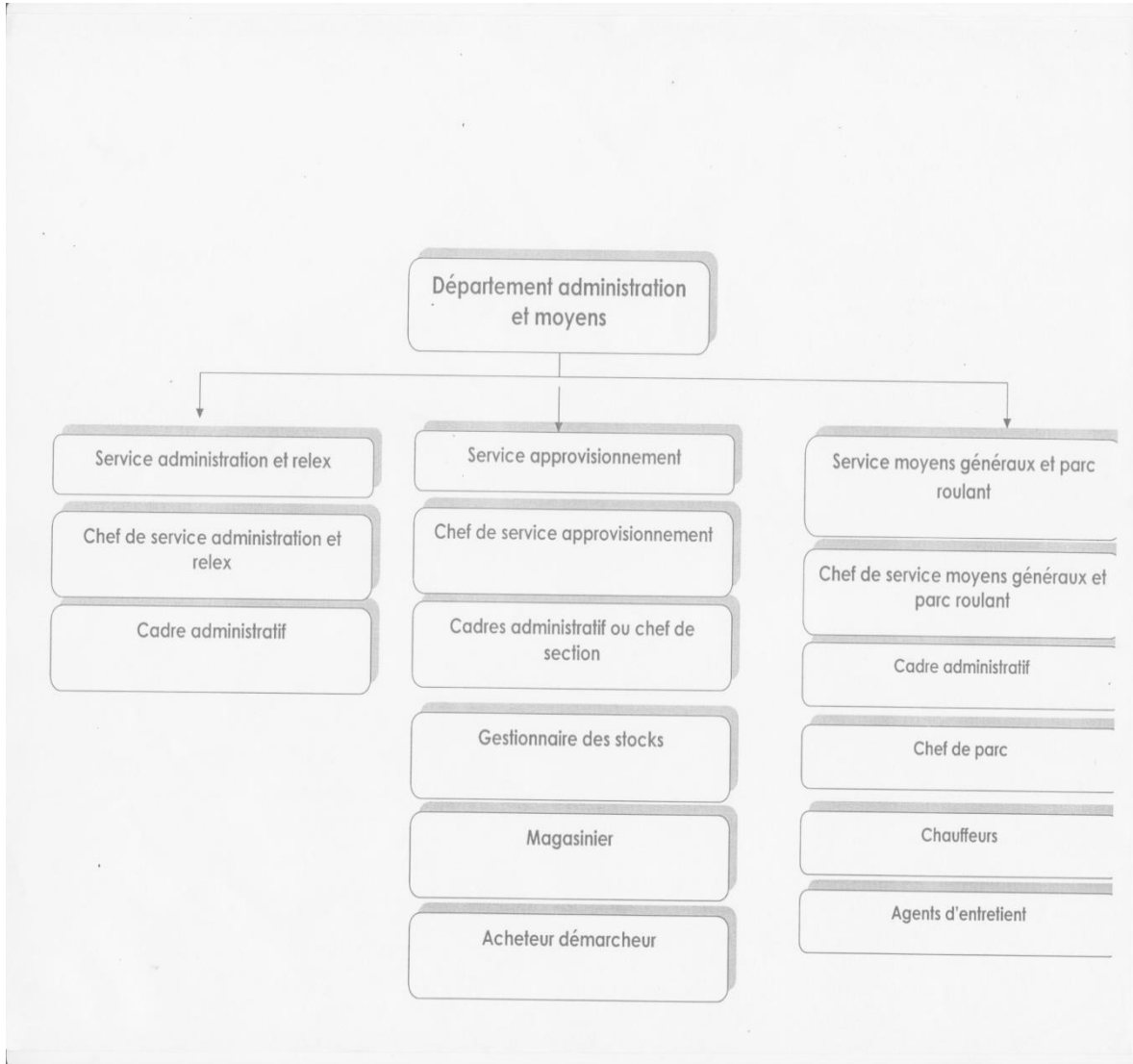


الملحق رقم 7

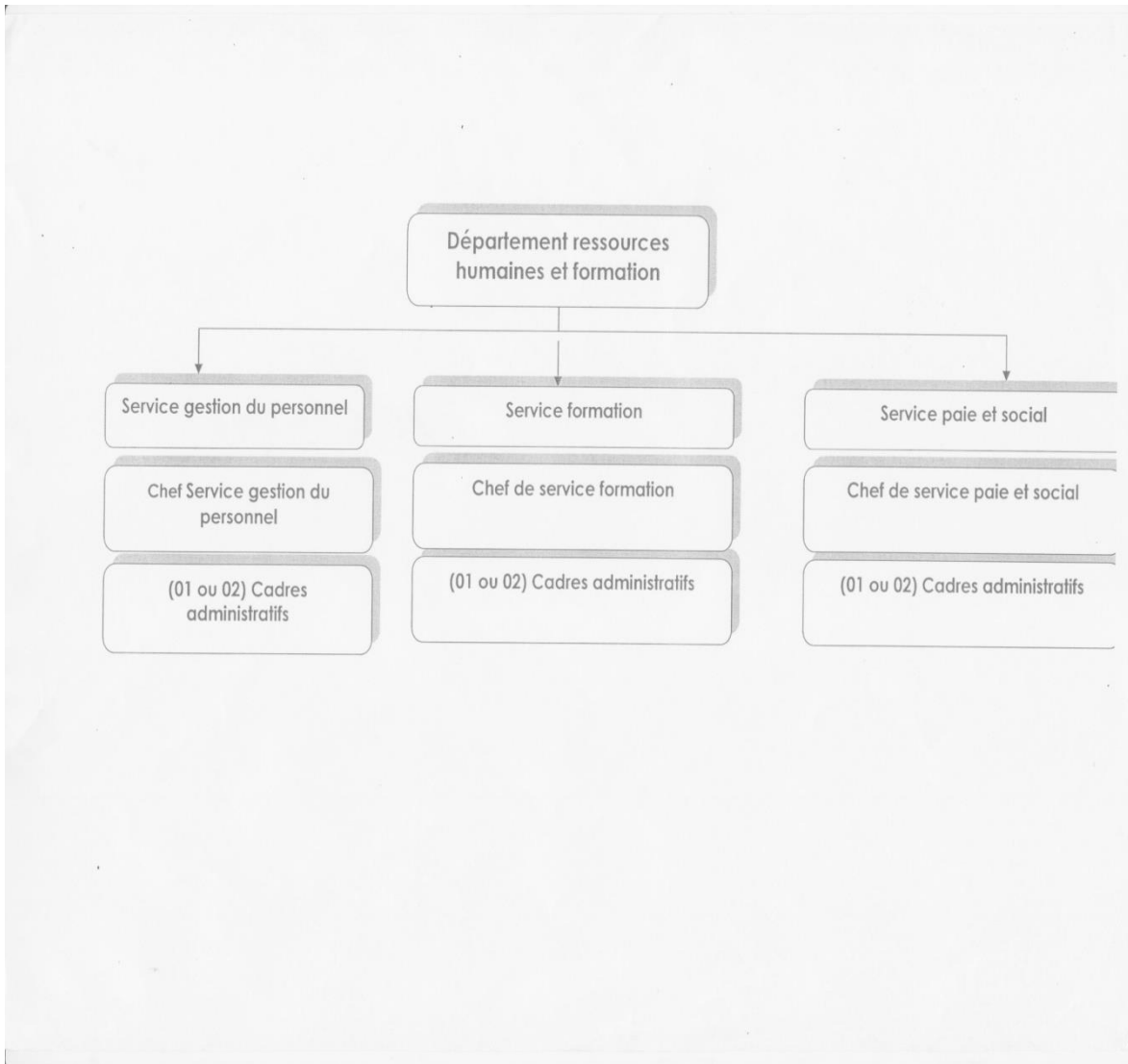




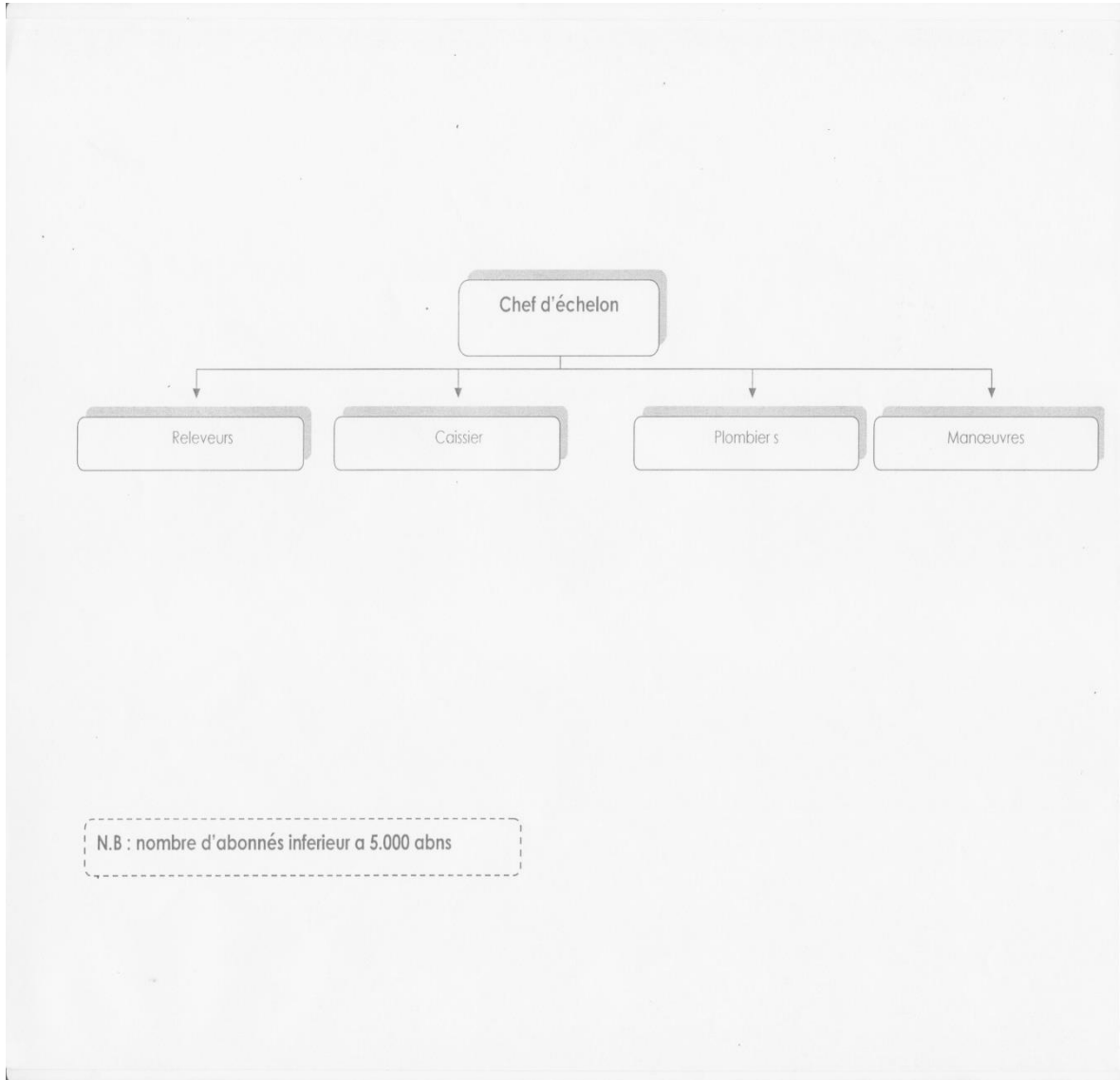
الملحق رقم 9



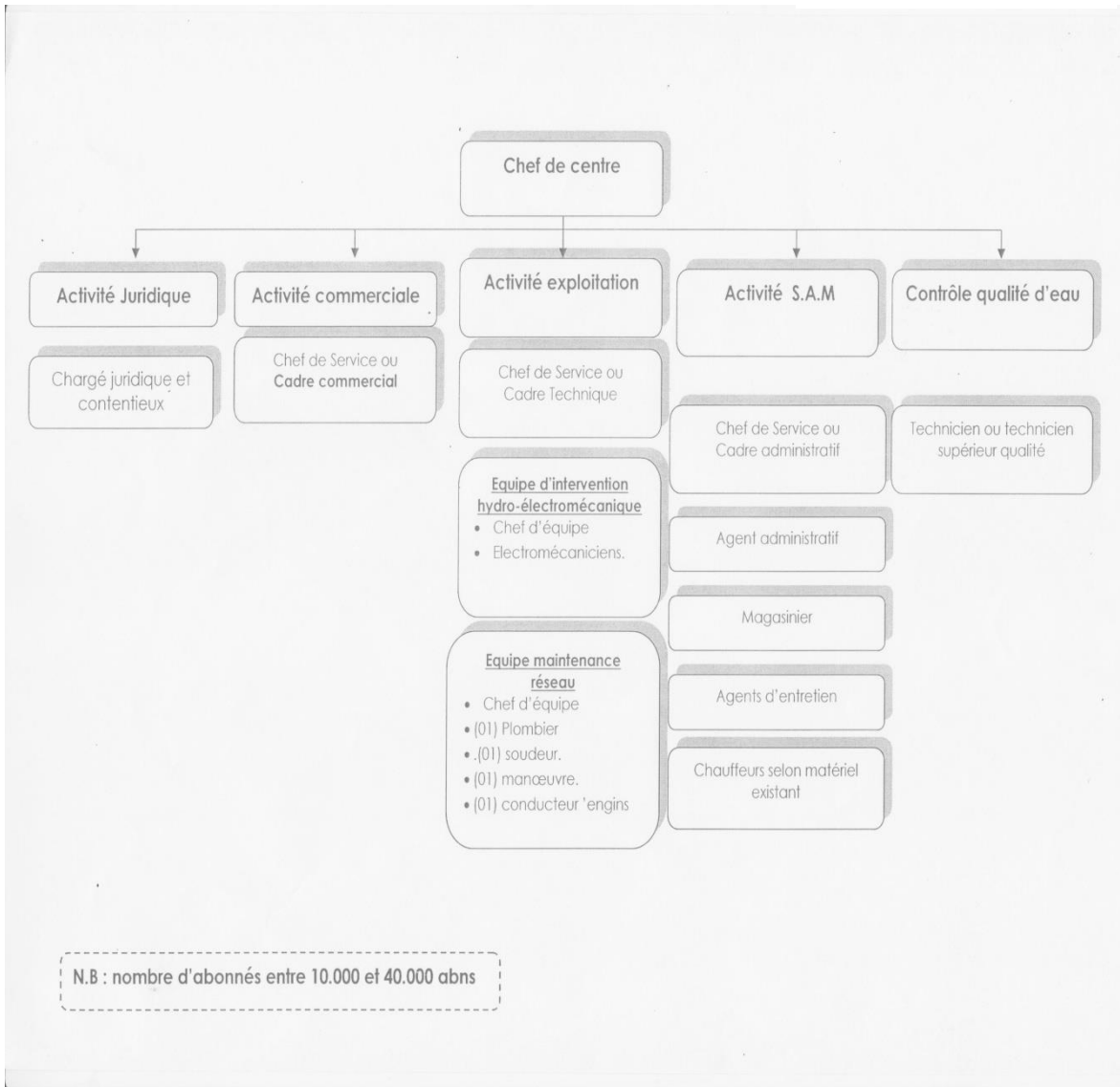
الملحق رقم 10



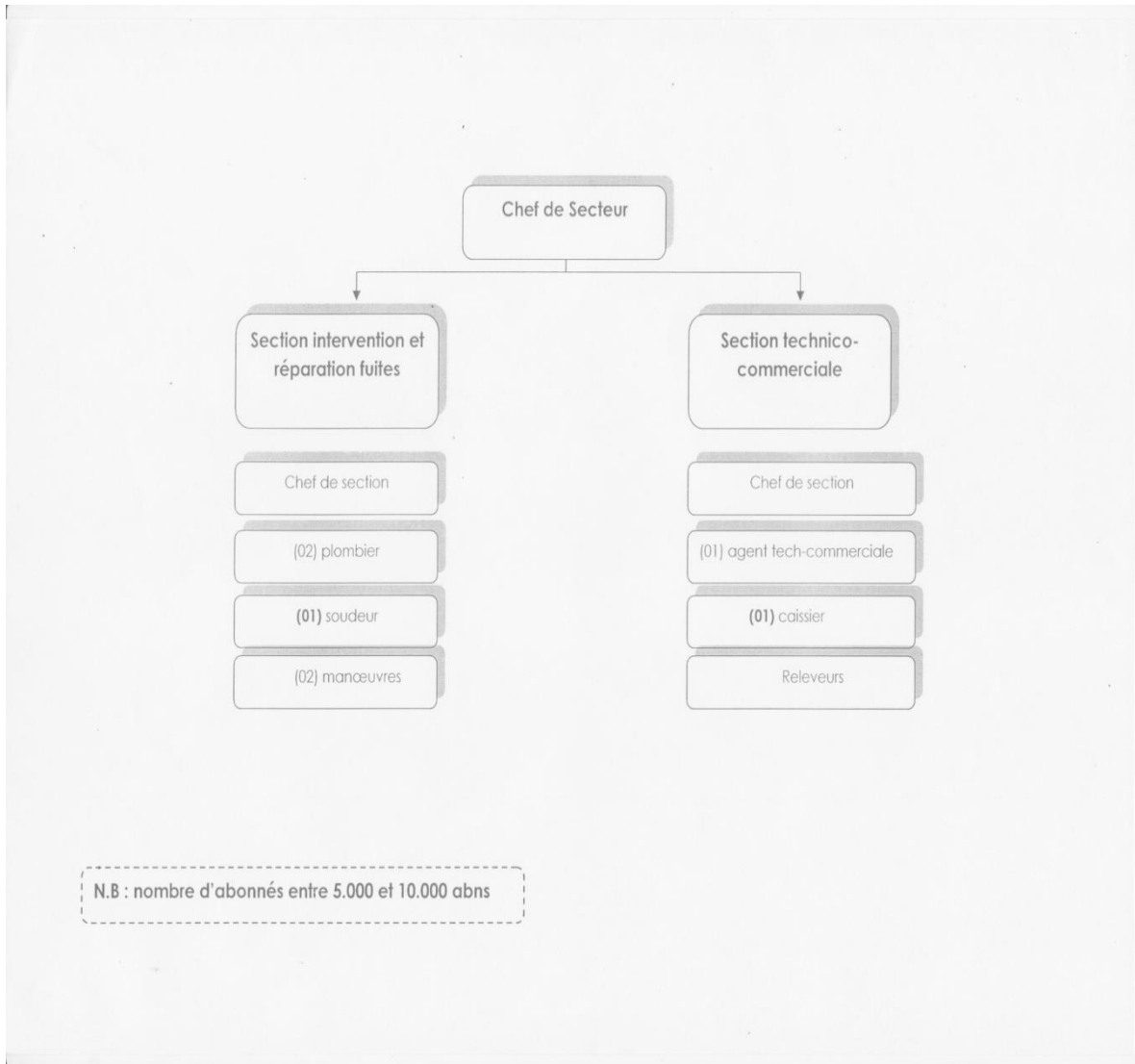
الملحق رقم 11



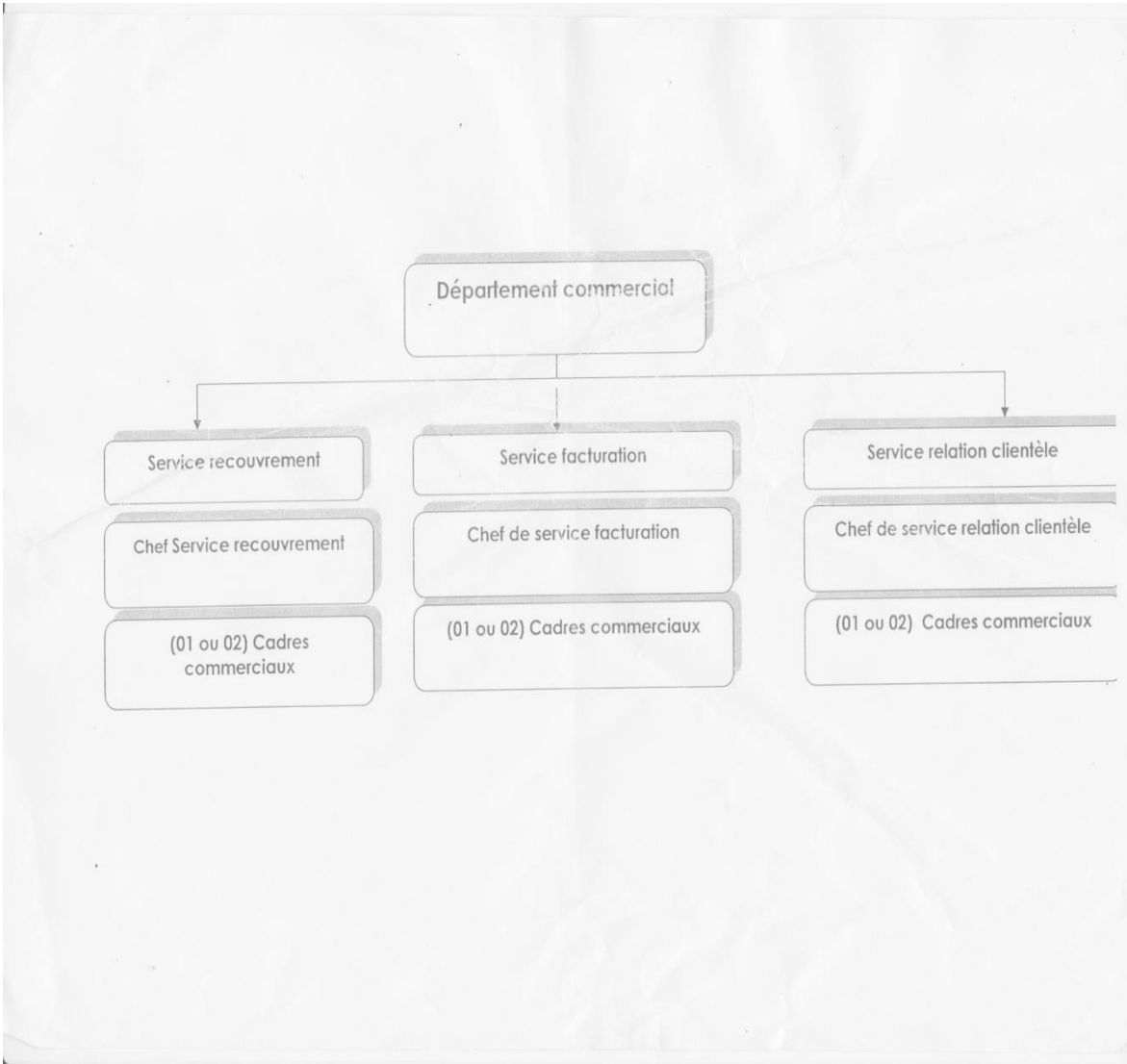
الملحق رقم 12



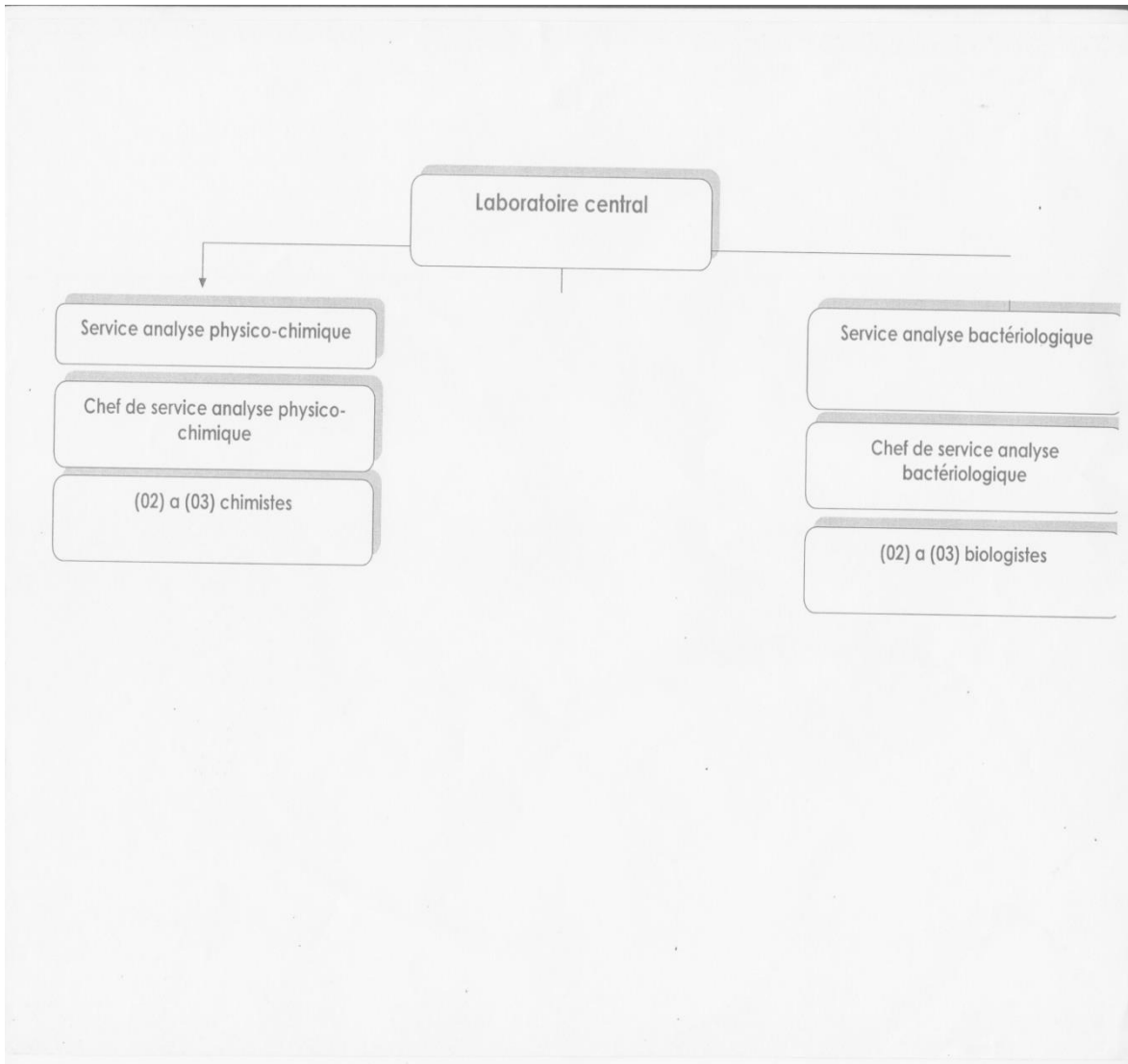
الملحق رقم 13



الملحق رقم 14



الملحق رقم 15



الملحق رقم 16

الاساتذة المحكمين :

الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
مولود سعادة	علم الاجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1
حفاظ الطاهر	علم الاجتماع	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1
سماح قارح	علم الاجتماع	أستاذ محاضر	جامعة باتنة 1
نوال زغينة	علم الاجتماع	أستاذ محاضر	جامعة باتنة 1



جامعة _ باتنة 1 _

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



استبيان في إطار إنجاز أطروحة دكتوراه LMD في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل حول:

ملاءمة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيو إقتصادية للمؤسسة الجزائرية

تحت إشراف

أ.د مختار بشتلة

إعداد الطالبة

بدرة العمر اوي

المعلومات الموجودة في الاستمارة تستعمل لغرض البحث العلمي
تكتب المعلومات الموجهة للمبحوث عن طريق الإجابة ونشكره على التعاون والتفهم.

استمارة موجهة لعمال المستفيدين من برامج الوكالة المحلية للتشغيل لولاية باتنة

تاريخ الاستمارة:

رقم الاستمارة:

المحور الأول : البيانات الشخصية

1. الجنس:

2. السن:

3. الحالة العائلية: أعزب متزوج أرمل

مطلق

4. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي

جامعي

5. نوع العقد:

6. طبيعة العمل: إداري تقني

أخرى

7. طريقة الاستفادة من برامج الوكالة المحلية للتشغيل :

التسجيل في الوكالة الموافقة من طرف المؤسسة

أخرى أذكر:.....

8. سنة حصولك على العقد:

المحور الثاني: عدد العمال و الاتصال

9. حدد مهامك في المنصب الذي تشغله؟

مهام إدارية روتينية مهام تقنية روتينية مهام متجددة

أخرى أذكرها:.....

.....

10. هل تتغيب عن عملك؟

نعم لا أحيانا

11. ماهي الظروف التي تستدعي غيابك؟

.....
.....

12. في حالة غيابك هل يتم تعويضك؟

نعم لا

لماذا:.....
.....

13. هل محيط عملك ملائم لأداء عملك؟

نعم لا

في كلتا الحالتين

لماذا.....
.....

14. كيف هي علاقتك مع زملائك المتعاقدين؟

تساند وتعاون علاقة توتر وصراع علاقة حقد وغيره

أخرى

أذكر:.....
.....

15. ما نوع العلاقة السائدة بين العمال الدائمين والمتعاقدين؟

تعاون تنافس استغلال صراع

أخرى أذكر:.....

.....

16. كيف يعامل المسؤولين العمال المتعاقدين؟

مساواة تمييز استغلال

17. ماهي أساليب الاتصال المعتمدة بالعمال المتعاقدين في المؤسسة؟

شفوية كتابية

18. هل هناك اتصال بين وكالة التشغيل والعمال المتعاقدين؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا:

.....

.....

المحور الثالث: الأجر و الصراع

19. مارأيك في العمل الذي تقوم به؟

.....

.....

20. هل أنت راض على الأجر الذي تتقاضاه؟

نعم لا

لماذا:

.....

.....

21. هل أجرك مناسب للجهد الذي تبذله؟

نعم لا

22. هل يلبي لك كافة احتياجاتك الشهرية؟

نعم لا

23. هل هناك نزاع في المؤسسة؟

نعم لا

• في حالة الإجابة بنعم مع من يحدث النزاع الموجود في المؤسسة؟

العمال المتعاقدين فيما بينهم العمال المتعاقدين والإدارة
العمال المتعاقدين والدائمين العمال الدائمين فيما بينهم

24. حسب رأيك ما سبب الخلافات التي تحدث في المؤسسة؟

عدم الرضا على الأجر ساعات العمل تقسيم العمل

أخرى أذكرها:

.....

25. هل تكتفي المؤسسة بحل مشاكل العمال المتعاقدين أم يتم اللجوء إلى وكالة التشغيل؟

.....
.....

26. هل تقضي نفس الوقت الذي يقضيه العامل الدائم في المؤسسة؟

دوام جزئي (4 ساعات) دوام كامل (8 ساعات)

المحور الرابع: طبيعة العمل و اتخاذ القرار

27. هل العمل الذي تقوم به في المؤسسة في مجال تخصصك؟

نعم لا

28. هل القرارات التي تتلقاها حول العمل الذي تقوم به تتوافق مع مؤهلاتك؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا:

.....

29. هل تقوم دائماً بنفس العمل؟

نعم لا

30. من يحدد العمل الذي تقوم به؟

المدير المسؤول المباشر زملاء العمل

أخرى أذكر:

.....

31. هل يتم مشاركتك في اتخاذ قرارات تخص العمل الذي تقوم به في المؤسسة؟

نعم لا

في كلا الحالتين لماذا:

.....

.....

32. هل تستطيع مناقشة القرارات الخاصة بعملك؟

نعم لا أحياناً

33. هل تقدم آراء حول العمل الذي تقوم به؟

نعم لا

في كلا الحالتين لماذا:

.....

34. هل تقدم نفس القرارات لكل العمال في الوظائف المتشابهة؟

نعم لا

في كلا الحالتين لماذا:

.....

المحور الخامس: الإدماج المهني والقانون

35. هل تعتقد أن مصير العامل المتعاقد بين يدي المسؤول؟

نعم لا

36. هل اتجهت لوكالة التشغيل للحصول على وظيفة دائمة؟

نعم لا

37. هل اطلعت على عقد التشغيل؟

نعم لا

38. هل الشروط الموجودة في العقود تطبق فعليا على أرض الواقع؟

نعم لا أحيانا

39. هل صيغة شروط العقد واضحة؟

واضحة غير واضحة

40. هل يمكن ان يتم استغلال المتعاقدين من طرف الهيئة المستخدمة

نعم لا

• في حالة الاستغلال فيما يتمثل ذلك :

.....

41. هل هناك هيئة تتابع انشغالات العمال المتعاقدين وتدافع عن حقوقهم؟

توجد لا توجد

42. ما مصير عمالك بعد انتهاء العقد؟

التجديد عدم التجديد الإدماج

43. على حسب اعتقادك هل سيتم إدماجك؟

لا

نعم

44. إلى ماذا تهدف برامج الوكالة الوطنية للتشغيل؟

.....
.....

45. هل هناك من تم إدماجه في هذه المؤسسة؟

لا

نعم

ملاءمة آليات سياسات التشغيل للخصوصيات السوسيواقتصادية للمؤسسة الجزائرية

بدر العمرأوي، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2023

يعد موضوع سياسات التشغيل من المواضيع الهامة التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين فهي مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تستحدثها الدول لتنفيذ خطط واستراتيجيات التشغيل المتنوعة لتوفير مناصب عمل للشباب بغية تحقيق العمالة الكاملة لذا استحدثت الدولة الجزائرية مجموعة من الآليات التي تساعدها على تحقيق أهدافها ومن بين هذه الآليات الوكالة الوطنية للتشغيل والتي بدورها لديها مجموعة من البرامج التي تستهدف الشباب بتوفير مناصب عمل للتخفيف من حدة البطالة ومن بين برامجها عقود العمل المدعمة التي استفاد منها الشباب المهنيين وحاملي الشهادات في مختلف المؤسسات الاقتصادية مما فرز وضعيات جديدة بوجود عمال دائمين ومتعاقدين وتكمن أهمية دراستنا في الكشف عن نوع علاقات العمل التي فرزتها هذه العقود، وقد ركزت هذه الدراسة على آليات سياسات التشغيل و البطالة و علاقات العمل، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة في معرفة مدى ملائمة هذه الآليات للمؤسسة الجزائرية التي تمتاز بخصوصيات اجتماعية واقتصادية مع محاولة معرفة أهم نتائج سياسات التشغيل وما تفرزه من تغيرات في المؤسسة الاقتصادية من ناحية العلاقات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: التشغيل، سياسات التشغيل، آليات سياسات التشغيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، البطالة، علاقات العمل، قانون العمل.

Résumé

L'adéquation des mécanismes des politiques de l'emploi aux spécificités socio-économiques des institutions économiques algériennes

IAMRAOUI Badra, Thèse de Doctorat, Université de Batna 1, Algérie, 2023

La question des politiques de l'emploi est l'un des sujets importants qui ont suscité l'intérêt de nombreux chercheurs dans la mesure où il représente ensemble de procédures et de mesures que les pays introduisent afin de mettre en œuvre divers plans et stratégies d'emploi pour procurer des emplois aux jeunes et augmenter l'employabilité. Ainsi, l'État algérien a développé un ensemble de mécanismes qui l'aident à atteindre ses objectifs, entre autre, l'Agence

Nationale de l'Emploi, qui dispose d'un ensemble de programmes visant à réduire le chômage en générant des emplois au profit des jeunes algériens.

Parmi les programmes de l'Agence Nationale pour l'Emploi figurent les Contrats de Travail Aidés (CTA) destinés aux jeunes diplômés des universités ou de la formation professionnelle afin de décrocher des emplois dans diverses institutions économiques ce qui a engendré de nouvelles situations professionnelles avec la présence de travailleurs permanents et d'autres contractuels. Dans cette optique, une étude sur les relations de travail s'impose pour mesurer l'adéquation des mécanismes mis en place au sein de l'entreprise algérienne, qui se distingue par des caractéristiques socio-économiques particulières, tout en essayant d'être au fait des résultats les plus saillants des politiques de l'emploi adoptées ainsi que les changements survenus dans les institutions économiques notamment en termes de relations sociales.

Mots-clés:

Emploi, politiques de l'emploi, mécanismes des politiques de l'emploi, Agence Nationale de l'Emploi, chômage, relations de travail, droit du travail.