



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



نيابة العمادة لما بعد التدرج  
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

جامعة الحاج لخضر - باتنة -  
كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

## العمل والعامل في الصناعة بين التسريع والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر

دراسة ميدانية للمنطقة الصناعية بمدينة - باتنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

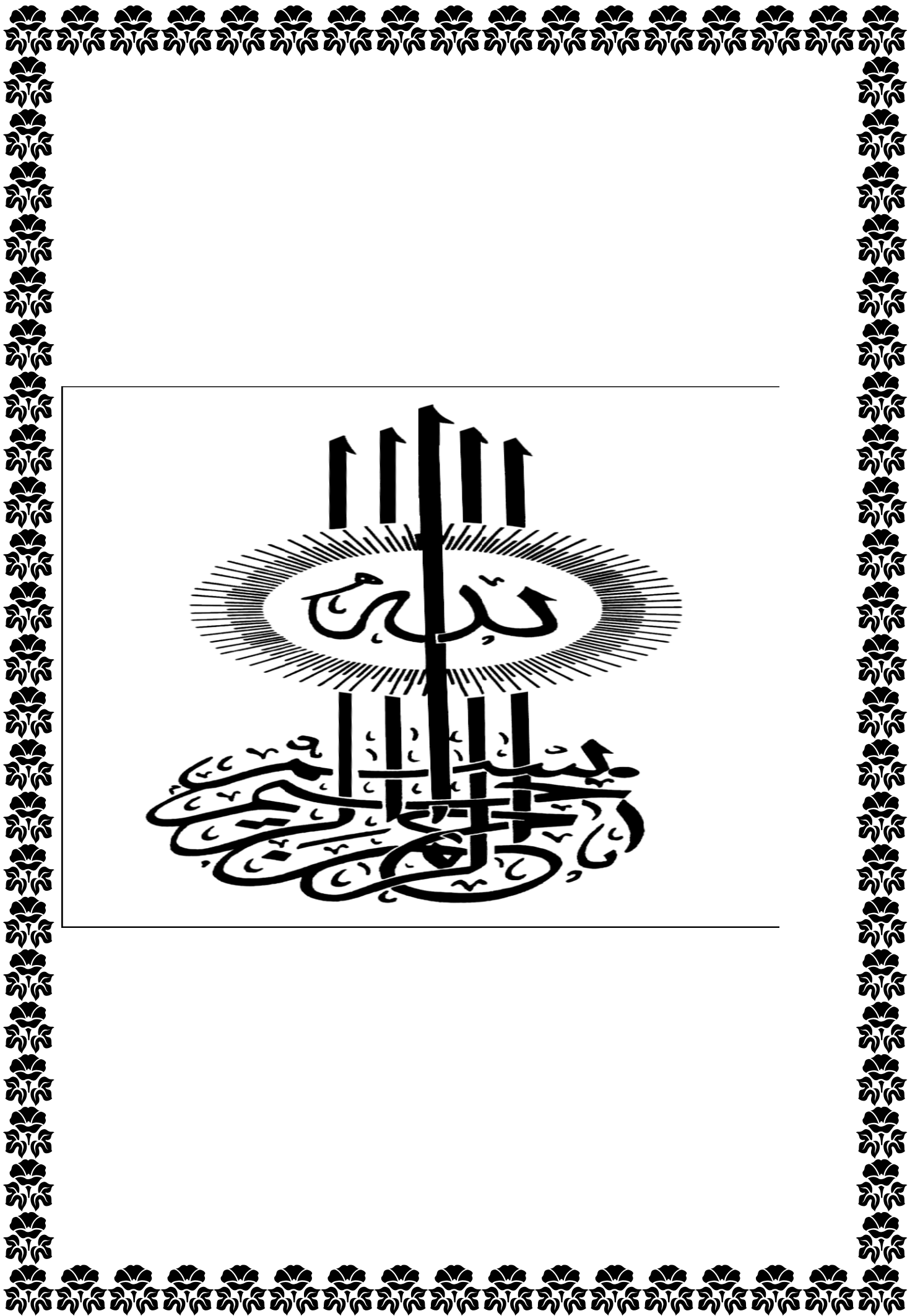
إشراف الأستاذ الدكتور:  
أحمد بوذراع

إعداد الطالبة:  
سامية بن رمضان

### لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د- مصطفى عوفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الحاج لخضر - باتنة -	رئيسا
أ.د- أحمد بوذراع	أستاذ التعليم العالي	جامعة الحاج لخضر - باتنة -	مشرفا ومقررا
أ.د- نور الدين زمام	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد خيضر - بسكرة -	عضوا مناقشا
د- كمال بوقرة	أستاذ محاضر - أ -	جامعة الحاج لخضر - باتنة -	عضوا مناقشا
د- محمود قرزي - ز	أستاذ محاضر - أ -	المركز الجامعي - بوج بوعريج -	عضوا مناقشا
د- السعيد بن يمينة	أستاذ محاضر - أ -	جامعة - المسيلة -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2010 - 2011



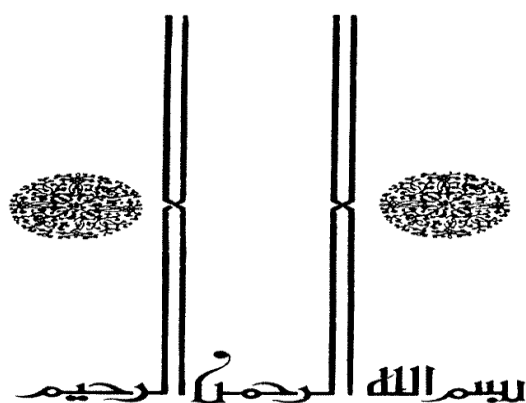
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## إهداء

أهدي هذا الدراسة إلى أعز مخلوقين على قلبي " أبي وأمي " العزيزين، على ما أولياني به من حسن رعاية وتربية منذ نعومة أظفاري، ثم بالتوجيه والنصح قبل ذلك وبينه وبعده بالدعاء، أطال الله في عمرهم ولا حرمني من بركة دعائهم  
ثم أهديتها إلى زوجي الفاضل وظلي الوارف في هذه الحياة التي أعانني وصبر معي حتى أتى هذا العملُ أكله ورأى النور بإذن ربه.

كما أهدوها إلى أبنائنا الأحرار الذين شاركنا في التضحية، والصبر  
إنه خير مسؤول.

وسيلة من الوسائل  
أن يكافئهم عني



## شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني على كتابة هذا البحث وإنجازه وصلى الله عليه وسلم

على عبده المصطفى الذي بذكره تتم الصالحات وبعد:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (لا يشكر الله من لا يشكر الناس)<sup>(1)</sup>. وأخص بالشكر الأستاذ الدكتور أحمد بوذراع المشرف على هذه الرسالة؛ لما قام به من قراءة ومتابعة وتوجيه رغم ضيق وقته، وكثرة أشغاله ولما اتسم به من سعة الصدر والأفق؛ فله من الله الثواب الجزيل. كما أتقدم بعظيم الشكر لكل من كان عوناً لي في إنجاز هذا البحث وإتمامه على هذه الصورة التي أرجو أن تكون مرضية.

كما أتقدم بالشكر لجامعة الحاج لخضر التي هيأت لي شرف الانتساب إليها وأخص بالذكر كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية ممثلة في قسم علم الاجتماع والذي كان للقائمين عليه فضل نجاح هذا القسم واستمراريته.

---

1- سنن أبو داود : كتاب الأدب ، باب في شكر المعروف، حديث 4811 .

## فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ - ي	مقدمة
247-01	القسم النظري
62-02	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لموضوع الدراسة
03	تمهيد
03	أولاً- تحديد إشكالية الدراسة
06	ثانياً- أهمية الدراسة
08	ثالثاً- أسباب اختيار الموضوع
09	رابعاً- أهداف الدراسة
10	خامساً- تحديد المفاهيم
30	سادساً- المقاربة النظرية
37	سابعاً- الدراسات السابقة
60	ثامناً- الفرضيات

62	خلاصة
83-63	الفصل الثاني: العمل والعامل التطور والخصائص والقيم والقانون وعلاقتهم بالبناء الاجتماعي
64	تمهيد
64	أولا - خلفية معرفية لتطور للعمل والعمل الصناعي
68	1- تطور العمل عبر الحضارات
71	2- خصائص العمل البشري
72	ثانيا - قيمة العمل الإنساني
72	1- القيمة المعنوية
74	2- القيمة المادية ( الموضوعية )
76	ثالثا- قانون العمل نشأته وتطوره في الجزائر
79	رابعا- خلفية معرفية للعامل
79	1- المستويات المهنية للعامل
80	2- أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية
81	خامسا: العمل والعامل وعلاقتهما بالبناء الاجتماعي
83	خلاصة
111-84	الفصل الثالث: ماهية التنظيم الصناعي واتجاهاته النظرية
85	تمهيد
85	أولا - ماهية التنظيم
85	1- خصائص التنظيم
86	2-التنظيم ( الأهمية، الوظائف، الأنواع)
89	ثانيا- ماهية التنظيم الصناعي

89	1- الصناعة والتصنيع
93	2- التنظيم الصناعي ( مفهومه، وظائفه)
95	ثالثا - الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي
95	1- النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم (نظريات البعد الواحد)
102	2- نظريات التنظيم المعدلة
104	3- النظريات الحديثة في دراسة التنظيم (نظريات الأبعاد المتعددة)
111	خلاصة
136-112	الفصل الرابع: المؤسسات الصناعية وسياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية
113	تمهيد
113	أولا - نشأة المؤسسات الصناعية
115	ثانيا - أهداف المؤسسات الصناعية
115	1- الأهداف الاقتصادية
115	1- الأهداف الاجتماعية
116	2- الأهداف الثقافية والرياضية
117	3- الأهداف التكنولوجية
117	ثالثا- سياسة التشغيل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ع المراحل المختلفة
136	خلاصة
162-137	الفصل الخامس: الخلفية المعرفية لعملية التسريح
138	تمهيد
138	أولا- أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل ( التسريح)
139	1- الأسباب القانونية العادية للتسريح
140	2- الأسباب القانونية العارضة للتسريح

140	3- الأسباب الاقتصادية للتسريح
143	ثانيا- المعايير والإجراءات و الشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح
143	1- المعايير الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح
145	2- الإجراءات والشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح
149	ثالثا- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي
149	1- مفهوم التهميش الاجتماعي
151	2- أبعاد التهميش الاجتماعي
157	3- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي
159	رابعا - التسريح وعلاقته بتوسيع القطاع غير الرسمي
159	1- مفهوم القطاع غير الرسمي
160	2- المسرح ونشاطات القطاع غير الرسمي
162	خلاصة
163-200	الفصل السادس : بعض التجارب المتعلقة بالخصوصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج في بعض الدول الغربية والعربية
164	تمهيد
164	أولا - الخصوصية
164	1- المفاهيم والدوافع
167	2- الأهداف الاقتصادية والاجتماعية
171	ثانيا - تجارب الخصوصية وتسريح العمال وإعادة الإدماج في بعض الدول الغربية والعربية
173	1- تجارب حول الخصوصية والتسريح وإعادة الإدماج في بعض الدول الغربية
180	2- تجارب حول الخصوصية والتسريح وإعادة الإدماج في بعض الدول الغربية



198	ثالثا- دور مكاتب التشغيل في الدول الغربية والعربية في حل مشكلة البطالة
200	خلاصة
247-201	الفصل السابع: عملية الإدماج والتشغيل في الجزائر
202	تمهيد
202	أولا - أشكال ومظاهر عملية الإدماج
202	1- أشكال عملية الإدماج
207	2- مظاهر عملية الإدماج
208	ثانيا - الصيغة التشريعية والقانونية لعملية الإدماج
209	1- أصناف العمال المدمجين
212	2- المؤسسات المعنية بالإدماج
213	ثالثا- برامج ووكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر
213	1 - برامج إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر
213	1-1- مهمة التشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة(العمل المستقل)
218	1-2- التكوين والتدريب
225	1-3- آليات الأمان الاجتماعي
228	2- وكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر
243	رابعا- معوقات عملية الإدماج في ظل ظروف الإدماج
247	خلاصة
396-248	القسم الميداني
273-249	الفصل الثامن: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
250	تمهيد

250	أولاً-تحديد مجالات الدراسة
256	ثانياً- تحديد العينة وأساليب اختيارها
259	ثالثاً- تحديد المنهج ونوع الدراسة
261	رابعاً- أدوات جمع البيانات
273	خامساً- الصعوبات التي واجهت الباحثة
273	خلاصة
301-274	<b>الفصل التاسع: عرض وتحليل بيانات خاصة بخصائص العامل المدمج ووضعيته بعد التسريح</b>
275	تمهيد
275	أولاً - البيانات العامة لمجتمع البحث
287	ثانياً - بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح
301	خلاصة
319-302	<b>الفصل العاشر: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالكفاءة المهنية والمستوي التعليمي للعامل المدمج</b>
303	تمهيد
303	أولاً- بيانات حول الكفاءة المهنية للعامل المدمج
310	ثانياً- بيانات حول المستوي التعليمي للعامل المدمج
319	خلاصة
361-320	<b>الفصل الحادي العاشر: عرض وتحليل البيانات الخاصة بدور النظام المؤسساتي في إعادة إدماج العمال المسرحين، وتحسين كفاءة العامل المدمج</b>
321	تمهيد
321	أولاً- بيانات حول دور النظام المؤسساتي في إعادة إدماج العمال المسرحين

346	ثانيا- بيانات حول استراتيجيات المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج
361	خلاصة
396-362	الفصل الثاني عشر: النتائج العامة للدراسة
363	تمهيد
363	1- نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية
366	2- نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
370	3- نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات
396	خلاصة
397	الخاتمة
400	التوصيات والاقتراحات
402	قائمة المراجع
	الملاحق
	ملخصات الدراسة

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
124	يبين نسبة البطالة خلال الفترة من 1998 إلى 2007 في الجزائر	1
125	يبين نسب التشغيل في الجزائر	2
126	يتعلق توزيع الشغل حسب قطاعات النشاط في الجزائر	3
126	يتعلق توزيع الشغل حسب قطاعات القطاع في الجزائر	4
127	يوضح مناصب العمل حسب مستوى التأهيل للعمال في المؤسسات الجزائرية	5
155	يتعلق بظاهرة فقدان مناصب الشغل (معدل التسريح) في الجزائر	6
188	يبين نسبة البطالة في تونس	7
195	يوضح معدلات البطالة طبقا لمستوى التعليم في بعض الدول العربية	8
196	يوضح معدلات البطالة الكلية وبطالة الشباب 1996-2001	9
253	يبين الخصائص الرئيسية للمؤسسات الصناعية (عام(ع) وخاص(خ)) بالمنطقة الصناعية حقل الدراسة	10
258	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأولى حقل الدراسة	11
276	يتعلق بفئات سن مفردات العينة	12
277	يتعلق بالجنس	13
278	يوضح الحالة العائلية وعدد أفراد الأسرة	14
279	يتعلق بارتباط المستوى المهني للأفراد العينة ومستواهم التعليمي	15
281	يوضح الأصل المهني وعلاقته بالأصل الجغرافي	16
282	يوضح طبيعة السكن	17
284	يوضح علاقة الأجر لأفراد العينة و مستواهم المهني	18
286	يتعلق بارتباط خبرة مفردات العينة وعلاقتها بمستواهم المهني	19

287	يوضح نوع قطاع نشاط المؤسسة السابقة الذي كان يعمل بها العامل	20
288	يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل السابق	21
290	يوضح نوع النشاط الذي يفضل العامل الاندماج فيه	22
293	يتعلق بتقديم طلب للحصول على العمل	23
294	يتعلق بنوع القطاع الذي يعمل العامل المدمج في إطاره حاليا	24
295	يتعلق بطريقة الحصول على العمل الجديد	25
297	يتعلق بسبب التحاق العامل بالمنصب الجديد	26
299	يتعلق بمن يقوم بإجراءات عملية الإدماج	27
300	يتعلق بقيام العامل المدمج بإجراءات عملية التوظيف	28
303	يتعلق بالأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد	29
304	يتعلق بطلب كفاءات مهنية تختلف عن التي يمتلكها العام	30
305	يتعلق برفع المستوى المهني للعامل عن طريق تكوين إضافي	31
307	يتعلق بارتباط الصعوبات التي تواجه العامل في عمله الجديد ونوعها	32
309	يتعلق بارتباط توافق الكفاءة المهنية للعامل مع متطلبات العمل الجديد	33
310	يبين أن المستوى التعليمي للعامل المدمج يسهل له عمله	34
312	يبين توافق عمل العامل المدمج مع مؤهلاته العلمية	35
313	يتعلق بطلب مؤهلات علمية جديدة من العامل المدمج بمنصب عمله	36
314	يتعلق بارتباط إدماج العمال في العمل الجديد ومستواهم التعليمي	37
316	يتعلق بارتباط الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم التعليمي	38
318	يتعلق بإيجاد منصب عمل آخر بنفس الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي عامل في حالة مغادرة العمل الحالي	39
321	يتعلق بنجاح المؤسسة في دمج العمال المسرحين	40
322	يوضح الشروط التي تفرضها المؤسسة لإعادة إدماج العامل المسرح	41
323	يتعلق بالتزام أو عدم التزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج	42

325	يتعلق بارتباط توفير عقود العمل للعمال المدمجين ونوع العقود	43
327	يتعلق بارتباط فرص إدماج العمال في المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني	44
329	يتعلق بالحصول على عمل دائم من خلال منصب العمل الحالي	45
330	يتعلق بارتباط وجود صعوبات في تكيف العامل بالعمل الجديد ونوعها	46
331	يتعلق بشعور العامل المدمج بالمسؤولية	47
333	يوضح ارتباط احترام مواقيت العمل للعمال المدمجين ودوافعها	48
334	يتعلق بارتباط رضا العامل المدمج بعمله الجديد وعدم رضاه	49
336	يتعلق بارتباط شعور العمال المدمجين بالعمل الجديد والمستوى المهني	50
339	يتعلق بالتفكير في طرد العامل من المؤسسة مكان العمل الجديد	51
340	يتعلق بالتعرض إلى التهديد من طرف صاحب العمل وفقدان العمل	52
341	يتعلق بارتباط شعور العامل المدمج بالعجز في مواجهة التهديد و علاقتها باستخدام الوسائل لمواجهة التهديد	53
343	يتعلق بارتباط رغبة العامل بالانتقال إلى العمل بقطاع آخر ونوعه	54
344	يتعلق بارتباط مزاوله العامل لعمل آخر في حالة الفصل ونوع القطاع	55
346	يتعلق بأهمية تطوير مهارات العامل في الحصول على عمل جديد	56
347	يتعلق بتطبيق تكوين وفق متطلبات المؤسسة	57
348	يتعلق بارتباط تطبيق دورات تكوينية للعامل المدمج وأماكن إجرائها	58
350	يتعلق بارتباط تأثير التكوين على أداء العامل وعلاقته بالكفاءة المهنية(الخبرة) في العمل الجديد	59
352	يتعلق بارتباط توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المدمجين وأماكن تنفيذها	60
354	يتعلق بمساهمة التكوين في تطوير القدرات المعرفية للعامل المدمج	61
355	يتعلق بارتباط فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي	62

357	يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل الجديد	63
358	يوضح ماذا يمثل العمل بالنسبة للعمال المدمجين	64
359	يوضح نوع الإشباع الذي يحققه منصب العمل	65
360	يوضح كيف يتمثل مستقبل العامل المدمج	66
373	يبين النتائج النهائية للفرضية الأولى	67
376	يبين النتائج النهائية للفرضية الثانية	68
379	يبين النتائج النهائية للفرضية الثالثة	69
391	يبين النتائج النهائية للفرضية الرابعة	70

## فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
73	يمثل هرم الحاجات بالنسبة للإنسان	01
153	يمثل مكونات الموارد البشرية	02
276	يتعلق بفئات السن لمفردات العينة	03
277	يتعلق بالجنس	04
278	يوضح الحالة العائلية وعدد أفراد الأسرة	05
280	يوضح الارتباط بين المستوى المهني لأفراد العينة ومستواهم التعليمي	06
281	يوضح الأصل المهني وعلاقته بالأصل الجغرافي	07
283	يتعلق بطبيعة السكن	08
284	يتعلق علاقة الأجر بالمستوى المهني لأفراد العينة	09
286	يتعلق الارتباط بين خبرة مفردات العينة والمستوى المهني لأفراد العينة	10
287	يتعلق بنوع قطاع نشاط المؤسسة السابقة الذي كان يعمل بها العامل	11
289	يتعلق بالامتيازات الخاصة بالعمل السابق	12
290	يتعلق بنوع النشاط الذي يفضل العامل الاندماج فيه	13
293	يتعلق بتقديم طلب للحصول على العمل	14
294	يتعلق بنوع القطاع الذي يعمل العامل المدمج في إطاره (حاليا)	15
296	يتعلق بكيفية الحصول على العمل الجديد	16
298	يتعلق بسبب التحاق العامل بالمنصب الجديد	17
299	يتعلق بمن يقوم بإجراءات عملية الإدماج	18
300	يتعلق بقيام العامل المدمج بإجراءات عملية التوظيف	19
303	يتعلق بالأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد	20
304	يتعلق بطلب كفاءات مهنية تختلف عن التي يمتلكها العامل	21



305	يتعلق برفع المستوى المهني للعامل عن طريق تكوين إضافي	22
307	يبين الارتباط بين الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله الجديد ونوعها	23
309	يبين الارتباط بين توافق الكفاءة المهنية(الخبرة) للعامل ومتطلبات العمل الجديد	24
311	يبين أن المستوى التعليمي للعامل المدمج يسهل له عمله	25
312	يتعلق بتوافق عمل العامل المدمج مع مؤهلاته العلمية	26
313	يتعلق بطلب مؤهلات علمية جديدة من العامل المدمج في منصب عمله الجديد	27
314	يبين الارتباط بين طريقة إدماج العمال في العمل الجديد و مستواهم التعليمي	28
316	يبين الارتباط بين الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم المهني	29
318	يتعلق بإيجاد منصب عمل آخر بنفس الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي للعامل في حالة مغادرة العمل الحالي	30
321	يتعلق بنجاح المؤسسة في دمج العمال المسرحين	31
322	يتعلق بشروط المؤسسة لإعادة إدماج العمال المسرحين	32
323	يتعلق بالتزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج	33
325	يتعلق بالارتباط بين توفير عقود العمل ونوعها	34
327	يتعلق بالارتباط بين فرص الإدماج للعمال المسرحين في المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني	35
329	يتعلق بالحصول على عمل دائم من خلال منصب العمل الحالي	36
331	يتعلق بالارتباط بين وجود صعوبات في الإدماج ونوعها	37
332	يتعلق بشعور العامل المدمج بالمسؤولية	38
333	يتعلق بارتباط احترام مواقيت العمل من طرف العامل المدمج ودوافعه	39

335	يتعلق بالارتباط بين رضا العامل المدمج بعمله الجديد وعدم رضاه	40
337	يتعلق الارتباط بين شعور العمال المدمجين في العمل الجديد والمستوى المهني	41
339	يتعلق بالتفكير في طرد العامل من مكان العمل الجديد	42
341	يتعلق بالتعرض إلى التهديد من طرف صاحب العمل وفقدان العمل	43
342	يتعلق الارتباط بين شعور العامل المدمج بالعجز في مواجهة التهديد وعلاقتها باستخدامه الوسائل لمواجهة التهديد	44
349	يتعلق الارتباط بين الرغبة في الانتقال إلى العمل بقطاع آخر ونوع القطاع	45
345	يتعلق الارتباط بين مزاوله العامل لعمل آخر في حالة الفصل ونوع القطاع	46
346	يتعلق بأهمية تطوير مهارات العامل في الحصول على عمل جديد	47
347	يتعلق بتطبيق تكوين وفق متطلبات المؤسسة	48
349	يتعلق الارتباط بتطبيق دورات تكوينية للعامل المدمج وأماكن إجرائها	49
351	يتعلق بارتباط تأثير التكوين على أداء العامل وعلاقته بالكفاءة المهنية(الخبرة) في العمل الجديد	50
353	يتعلق ارتباط بين توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المدمجين وعلاقتها و أماكن تنفيذها	51
354	يتعلق بساهمة التكوين في تطوير القدرات المعرفية للعامل المدمج	52
355	يتعلق الارتباط بين فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي	53
357	يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل الجديد	54
358	يوضح ماذا يمثل العمل بالنسبة للعمال المدمجين	55
359	يوضح نوع الإشباع الذي يحققه منصب العمل	56
361	يوضح كيف يتمثل مستقبل العامل المدمج	57

مقدمة

## مقدمة:

شهدت الساحة الدولية في السنوات الأخيرة تحولات اقتصادية عميقة، تمثلت في تخلي الدول عن الاقتصاد الموجه واعتماد اقتصاد السوق ، ومن الطبيعي أن يكون لهذه التحولات تأثير على سوق العمل وعلى آليات التشغيل.

وتسهيلاً للإنخراط في الاقتصاد العالمي قامت العديد من الدول العربية بتطبيق إصلاحات اقتصادية شملت إصلاح السوق المالية، وإعادة هيكلة القطاع الصناعي، وتعميم قوانين السوق، وإعادة تقسيم الأدوار بين القطاعين العمومي والخاص. حيث كان من نتائج تطبيق هذه الإصلاحات أن تفاقمت البطالة ، نتيجة ارتفاع عدد طالبي العمل الجدد وارتفاع عدد العمال المسرحين من جراء تطبيق برامج الإصلاح وخصخصة المؤسسات العمومية.

وازدادت قضية التشغيل في البلدان العربية صعوبة وتعقيداً نتيجة الالتزام بتنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة في العديد من الدول بشكل متفاوت، وتأتي تعديل سياسة الدول تجاه التوظيف في مقدمة هذه الالتزامات، الأمر الذي أثر بشكل مباشر على أوضاع العمال وارتفاع نسب البطالة في الوطن العربي بين المسرحين من العمال والطالبون الجدد للعمل، بالإضافة إلى تراجع فرص العمل في البلدان النفطية والهجرة السائدة والأوضاع السياسية في المنطقة حيث أغلقت أسواق عمل كانت تستوعب الملايين من العمالة العربية كالعراق، وكذلك ارتفاع معدلات النمو السكاني من الأسباب التي جعلت مشكلة التشغيل من أهم وأكبر المشاكل التي تشغل كافة المسؤولين في بلدان العالم خاصة البلدان العربية.

كما أن البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية مست المجتمع الجزائري في خضم العولمة المتسارعة ، التي دفعت بالجزائر أن تسير باتجاه الاندماج في النظام الاقتصادي العالمي. هذا الاندماج لم يعد خياراً، بل هو واقع لا يمكن تخطيه وتجاوزه، وهو يتحقق في سياق تميزه صعوبات اقتصادية واجتماعية كبيرة على الصعيد الوطني، الاندماج، وقد تسبب التعديل الهيكلي في تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية على الصعيد الوطني.

سواء من حيث أدوات الإنتاج أو المواطن ، وذلك من خلال التدهور السريع والعميق للعملة الوطنية ، وتصاعد نسب الفوائد والتضخم وارتفاع أسعار المنتجات الضرورية ، وإتقال كاهل المؤسسات العمومية والخاصة بالمدىونية التي جرّت بعضها إلى الإفلاس الكامل مما أجبر الجزائر بالتوجه إلى اقتصاد السوق، والشروع في مسار الخصخصة وخاصة ما كان منها يخدم مصالح العمال، وتوازيا مع ذلك فإن الصعوبات الاجتماعية تزداد تأزما بسبب قدوم مئات الآلاف من طالبي الشغل الجدد سنويا، بينما يوجد إلى حد الآن أكثر من مليوني عاطل عن العمل ، بالإضافة إلى ما يترتب عن الدخول في الاقتصاد الحر من نتائج سلبية قد تمسّ الأجراء والمحرومين. نتيجة تبني الجزائر لسياسة خاصة في التشغيل. أدت هذه السياسة إلى اكتظاظ القطاع العمومي بيد عاملة تفوق طاقة استيعابه سواء من حيث عددها أو تخصصاتها ، هذا ما انعكس على الإنتاج من جهة وعلى سلم الأجور من جهة أخرى.

وتبعاً لإعادة هيكلة المؤسسات واعتماد تكنولوجيا حديثة ومتطورة نجم حتماً فقدان العديد من العمال لوظائفهم ، خصوصا في الصناعات التحويلية باعتبارها هي الأكثر عرضة للمنافسة في ظل اتفاقيات "الجات" ، ثم إن المؤسسات التي ستعجز على مجابهة المنافسة سيكون مصيرها الغلق وبالتالي فقدان عديد من العمال لمورد رزقهم. إذ لم تكن نسبة البطالة تتجاوز ما بين 1987-1994 حوالي 1.2 إلى 1.7 مليون في أقصى الحالات، قبل أن تزداد بمقدار الضعف بين سنوات 1994-1999 لتصبح ظاهرة بنيوية، بحيث فقدت حوالي 40 بالمائة من العائلات الجزائرية الوظائف التي كانت تؤمن لها العيش الكريم، بالإضافة إلى ظهور فوارق اجتماعية فاحشة حولت بين عشية وضحاها حوالي 14 مليون جزائري "حوالي 40 بالمائة" إلى العيش تحت خط عتبة الفقر.

تلك هي إذن الأوضاع التي تلزم المؤسسات الجزائرية بضرورة التحرك أمام المخاطر الحالية، وأمام تحديات المستقبل، هذه التحديات التي تضعنا أمام أسئلة لا مفر منها ما هو مآل العامل مهنيا واجتماعيا بعد التسريح؟ وكيف يتم إعادة إدماجه في العمل وما هي الآليات التي تستعين بها الدولة للقيام بإعادة الإدماج للعمال ضمن النظام الجديد؟

لا شك في أن هذه الأسئلة الحيوية مهمة جدا، وأن تغاضي الدولة عنها، هو بمثابة الهروب من المسؤولية.

وفي ظل اقتصاد السوق وتوسع الاستثمارات و تطور المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات، لجأت العديد من المؤسسات الاقتصادية إلى سياسة التسريح كحل للأزمة التي تعاني منها ، ولقد شهدت الجزائر في الآونة الأخيرة عدة تغيرات على مستوى هيكلها الإستراتيجية وخاصة الاقتصادية منها، حيث فقدت هذه الأخيرة توازنها في السوق، لذا فقد أصبح من الضروري إدخال تغييرات عليها والبحث عن الوسائل الملائمة لمواجهة الأزمة الخانقة التي تعاني منها ، وهذا ما نتج أساسا عن رغبتها في إنشاء آليات جديدة لإدماج فئة العمال المسرحين . أين اهتمت بتجسيد برامج إصلاحية واسعة تهدف من خلالها إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق دون المساس بفئة ما في المجتمع ، كما تم تدعيم هذه الإصلاحات بإصدار جملة من القوانين قصد تشجيعها وتشجيع المؤسسات المعنية بذلك من أجل خلق فرص عمل تستوعب العمالة المسرحة والعمالة الجديدة. لقد أضحى مسائل التكيف الاجتماعي مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتلاحقة من أهم ما يثير قلق علماء النفس والاجتماع معا، إذ أنها تفترض أنماطا من السلوك المتجدد والتغيرات المستمرة في تلك الأنماط قد تخلق اضطرابات على شخصية العامل واستقراره النفسي والاجتماعي.

إن مسألة إدماج العامل المسرح في سوق العمل من أهم الموضوعات التي يجب أن تحقق استجابته لعملية التغير الاقتصادية والاجتماعية، نظرا لارتباطها بسلم القيم الاجتماعية، وبمسائل تتعدى البرامج التقليدية في التنمية الاقتصادية ، ولا بد لنا من الأخذ بعين الاعتبار عند رسم السياسات الوطنية في التخطيط من أجل التنمية أن نعتمد منهاجا علميا في تحليل واقع العامل ونربطه بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وأن يرتبط مع أهداف التنمية ليصبح جزءا من إستراتيجية التنمية وليس عنصرا ثانويا مضافا إليها، وكذا تحديد الأسس وتوضيحها لتحديد العقبات الاجتماعية، والاقتصادية التي تقف سدا دون مساهمته في النشاط الاقتصادي. وكذا بين التشريعات التي تكفل الدفاع وحماية منصب العمل.

ومن بين استراتيجيات التنمية وآليات التشغيل التي تقوم بها الدولة هي إيجاد فرص عمل تتناسب مع قدرات العامل حتى تكون مشاركته في دفع عملية التنمية مشاركة فعال. إن " التسريح " كظاهرة اجتماعية تعد مشكلة اجتماعية، تتطلب مواجهة واقعية من طرف الدولة بكل آلياتها وبرامجها من أجل التخلص منها . وهذا راجع لحساسية الموضوع وأهميته بالنسبة للأسرة والمجتمع، والعمل على إصدار القوانين التشريعية التي تنص على إعادة إدماج هذه الفئات المسرحة في سوق العمل.

ومن بين المدن التي تعاني من ظاهرة البطالة الناتجة عن عملية التسريح التي تقوم بها المؤسسات العمومية الاقتصادية منها: مدينة ( باتنة ) أين تتواجد العديد من المؤسسات بمختلف نشاطاتها السلعية والخدمية خاصة في المنطقة الصناعية، فلقد قامت هذه الأخيرة في ظروف جد متدهورة إلى تسريح عمالها أو الجزء منهم في بعض المؤسسات، ولذلك تعتزم المدينة بمؤسساتها ووكالاتها محاولة الحد من ظاهرة التسريح واستبدالها بظاهرة اجتماعية تتمثل في إعادة إدماج هذه الفئات العمالية في سوق العمل مرة أخرى، وتحقيق لها جميع الامتيازات وذلك حسب البرامج والمخططات التي تعتزم الدولة القيام بها لهذه الفئة مع التحسن الملحوظ الذي تعرفه السوق الجزائرية، ومحاولة البعض من مؤسساتها النهوض بوتيرة أقوى مما كانت عليه سابقا بسبب التغييرات التي مست هياكلها.

وتكمن أهمية الدراسة في الإسراع لدراسة ظاهرة تسريح العمال، بغية إعادة إدماجها في سوق العمل، وإنقاذ هذه الشريحة الاجتماعية التي تعاني من ظروف قاسية، ويتم ذلك عن طريق دراسة الآليات الكفيلة لإعادة الإدماج في سوق العمل من خلال البرامج والوكالات والمؤسسات الاقتصادية التي تملكها الدولة ومحاولة الوصول إلى التقليل من هذه الظاهرة.

ولقد تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي شملت على مقدمة وسبعة فصول نظرية وخمسة فصول ميدانية وخاتمة.

فأما المقدمة، فلقد كانت عبارة عن تقديم وإثارة للموضوع.

**القسم النظري:** شمل سبعة فصول:

**الفصل الأول:** فلقد خصص لدراسة الإطار المفاهيمي لموضوع البحث والذي يضم إشكالية

البحث مع تحديد أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة مع حصر المفاهيم الأساسية المتعلقة بها وشرحها، بالإضافة إلى المقاربة النظرية للدراسة وعرض للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وفي الأخير شملت الدراسة على أربعة فرضيات مرتبطة بعضها البعض، ولكل فرضية مؤشرات.

**وأما الفصل الثاني،** فلقد تطرقنا فيه إلى دراسة العمل والعامل التطور والخصائص والقيم والقانون وعلاقتهم بالبناء الاجتماعي ونبرز من خلاله تطور معني العمل عبر الحضارات وخصائصه ثم قيمة العمل بالنسبة للفرد والمجتمع والتطرق إلى المستويات المهنية للعامل، وأهمية العنصر البشري وفي الأخير تقديم علاقة العمل والعامل بالبناء الاجتماعي.

**وأما الفصل الثالث،** فلقد تناولنا فيه ماهية التنظيم الصناعي واتجاهاته النظرية وذلك بإبراز خصائص التنظيم وأهميته ووظائفه، إلى جانب ماهية التنظيم الصناعي المفهوم والوظائف ثم التركيز على الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي المفسرة له.

**وأما الفصل الرابع،** فلقد تضمنت المؤسسات الصناعية وسياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية أين تم التطرق فيه إلى نشأة المؤسسات الصناعية وتطورها انطلاقاً من تقديم خصائص كل مؤسسة وأهدافها المختلفة حسب نوع نشاطها وربط ذلك بأنواع سياسات التشغيل التي مرت بها المؤسسات الصناعية الجزائرية خلال الفترات السابقة.

**وأما الفصل الخامس،** فلقد عالجتنا فيه أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل (التسريح) وأشكاله والمقاييس الواجب توفرها وتفسير ذلك مع ربط التسريح ببعض الظواهر التي يمكن للعامل المسرح أن يتعايش معها كالتهميش الاجتماعي والقطاع الغير الرسمي وانعكاس ذلك على حياة الفرد.

**وأما الفصل السادس،** فلقد تناولنا فيه تجارب الخوصصة وتسريح العمال وإعادة الاندماج في بعض الدول الغربية والعربية بالإضافة لدور مكاتب التشغيل في حل مشكلة البطالة.

**وأما الفصل السابع،** فلقد احتوى دراسة لعملية الإدماج والتشغيل في الجزائر وتم تقديم أشكال ومظاهر الإدماج وكذا الصيغ القانونية والتشريعية لعملية الإدماج، وبرامج ووكالات



إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر وفي الأخير تم التطرق إلى معوقات عملية الإدماج في ظل ظروف الإدماج الجديدة.

**قسم ميداني:** أما بالنسبة للقسم الميداني فقد شمل خمسة فصول:

**فأما الفصل الثامن،** فلقد خصص لدراسة الإطار المنهجي للدراسة، أين تم فيه تحديد مجالات الدراسة ثم يليه تحديد العينة وأساليب اختيارها وبعدها تحديد المنهج ونوع الدراسة المتبعة وأدوات جمع البيانات، وفي الأخير الصعوبات التي واجهتنا.

**وأما الفصل التاسع،** فلقد تناولنا فيه عرض وتحليل البيانات الخاصة بخصائص العامل المدمج ووضعيته بعد التسريح أين تم تقسيمه إلى بيانات عامة لمجتمع البحث وبيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح.

**وأما الفصل العاشر،** فلقد تناولنا فيه عرض وتحليل البيانات الخاصة بالكفاءة المهنية والمستوى التعليمي للعامل المدمج أين تم تقسيمه إلى بيانات حول الكفاءة المهنية للعامل المدمج، وبيانات حول المستوى التعليمي للعامل المدمج.

**وأما الفصل الحادي عشر،** فلقد تناولنا فيه عرض وتحليل البيانات الخاصة بدور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحين وتحسين كفاءة العامل المدمج أين تم تقسيمه إلى بيانات حول دور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحين وبيانات حول استراتيجيات المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج.

**وأما الفصل الثاني عشر،** فقد عرضنا النتائج العامة للدراسة وتم مناقشتها في ضوء المقاربة النظرية والدراسات السابقة والفرضيات، وبيننا مدى علاقتها بالفرضيات وبالواقع، ومدى مساهمتها في تغيير الواقع، وكذلك مدى عموميتها على المستوى الوطني والعالمي، وأخيرا عرضنا الاقتراحات والتوصيات الخاصة بالموضوع، كما تم اقتراح مواضيع للدراسة.

وفي خاتمة البحث، طرحنا رؤيتنا في طريقة العمل وتنفيذ النتائج والاقتراحات والتوصيات التي توصلنا لها من خلال بحثنا بغية تفكيك الإشكال السائد، وبالتالي حل المشكل القائم بالإضافة إلى ذكر قائمة المراجع المستعملة مع إدراج ملحق في نهايته يضم استمارة البحث وبعض الوثائق المتعلقة بموضوع الدراسة.

# القسم النظري

# الفصل الأول:

## الإطار المفاهيمي لموضوع الدراسة

### تمهيد

- أولا - تحديد إشكالية الدراسة
  - ثانيا - أهمية الدراسة
  - ثالثا - أسباب اختيار الموضوع
  - رابعا - أهداف الدراسة
  - خامسا - تحديد المفاهيم
  - سادسا - المقاربة النظرية
  - سابعا - الدراسات السابقة
  - ثامنا - الفرضيات
- خلاصة

## تمهيد:

يأتي الفصل الأول الموسوم بالإطار المفاهيمي لموضوع الدراسة كأبي عمل في بدايته إلى تخطيط مسبق، ورسم للأهداف، باعتبار أن أي بحث علمي يمكن تحقيق أهداف من خلال إتباع الطرق العلمية.

ولهذا تناولنا في دراستنا هذه إطارا تصوريا لإشكالية دراستنا المتمثلة في موضوع العمل والعامل في الصناعة بين التسريح وإعادة الإدماج في النظام المؤسسي الجزائري، باعتبار أن التصميم النظرية والمنهجي لأي بحث علمي يتطلب بلورة المشكلة وصياغتها، ولهذا تم تحديد إشكالية دراستنا كما تطرقنا إلى أهمية الموضوع وأسباب اختياره، وأهدافه وتحديد مفاهيمه الأساسية، كما تم الاعتماد على المقاربة النظرية لهذه الدراسة ومختلف الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ثم نصل في الأخير لوضع فرضيات الدراسة.

## أولا- تحديد إشكالية الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات عالمية سريعة ومتلاحقة وعميقة في آثارها وتوجهاتها المستقبلية. فقد تحول الاقتصاد العالمي إلى قرية صغيرة متنافسة الأطراف بفعل الثورة التكنولوجية والمعلوماتية وتوسعت مجالات المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية. إن هذه التطورات والتغيرات التي شهدتها المحيط الاقتصادي الدولي أثرت على إستراتيجيات تسيير المؤسسات الاقتصادية التي لا تستطيع مواجهة المنافسة. حيث وجدت نفسها مجبرة على مسايرة هذه التحديات الجديدة، والبحث عن السبل الكفيلة بتحقيق بقائها واستمرارها في الأسواق نظرا للفوارق الاقتصادية التي تميز كل دولة عن دولة أخرى وتميز المؤسسات عن بعضها البعض.

وفي هذا السياق لجأت العديد من الدول إلى إتباع إجراءات تعمل على المحافظة على المؤسسات في ميدان معين لمواجهة ظاهرة المنافسة العالمية. ومن بين هذه الدول نجد الجزائر التي قامت بتجسيد برامج إصلاحية تهدف إلى التوجه نحو اقتصاد السوق. حيث تم تدعيم هذه الإصلاحات بإصدار جملة من القوانين لتشجيع الاستثمار خارج قطاع

المحروقات إن هذه التغييرات أثرت بشكل كبير على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وفقدت مكانتها في السوق وواجهت منافسة شرسة من قبل الشركات الأجنبية.

وبما أن الاقتصاد الجزائري تعرض كذلك خلال النصف الثاني من الثمانينات إلى أزمة اقتصادية بعد السقوط الحر لأسعار البترول. ونتج عن ذلك ظهور عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير فانخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخيل البلاد، وعرفت البطالة مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية الاقتصادية في إحداث مناصب عمل جديدة نظرا لتفاقم المشاكل لذا كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير والسياسات المتبعة في السابق، وبالتالي سارعت بالقيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط تسييرها لتتماشى والمعطيات الجديدة.

ودخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، غير أن هذه الإصلاحات الاقتصادية صاحبها اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل في الجزائر وساهمت في تفاقم البطالة خاصة خلال التسعينات حيث اضطرت المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى القيام بتسريح جماعي للعمال بين سنتي 1994-1998 للعمال أين تم تسريح أكثر من 500000 عامل وغلق أكثر من 1000 مؤسسة عمومية لكن الشيء الملفت للانتباه أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعا محسوسا وانتقالا فريدا من نوعه فبعدما كانت تقارب (30%) في نهاية التسعينات وحوالي (17,7%) عام 2004 أصبحت تقارب (12%).

وهو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور سياسة التشغيل التي تقوم بها الدولة في معالجة البطالة في الجزائر لعل من بين الأسباب الموضوعية التي أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر تبنيها لبرنامج التعديل الهيكلي الذي بموجبه تعمل على تطبيق نظام الخصخصة بمختلف أشكاله. حيث تتنازل الدولة عن المؤسسات العمومية لفائدة القطاع الخاص في إطار تعميق الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت فيها بداية من استقلالية المؤسسات الممتدة إلى نهاية الثمانينات من القرن الماضي ، تمهيدا للدخول إلى اقتصاد السوق.

ومن أجل تحقيق تنمية ناجحة يجب التكفل بجميع الطبقات الاجتماعية لأنها تمثل موارد بشرية هامة ويتعلق الأمر خاصة بالطبقة العاملة التي تم تشغيلها سابقا بكثافة دون شروط

موضوعية أين كانت سياسة الدولة هي ضمان منصب عمل لكل فرد في المجتمع فانه من الصعب اليوم الحصول على منصب عمل جديد مما يؤدي إلي معاناة الفئة العمالية من تقهقر المستوى المعيشي وحدوث تفرقة بين طبقات المجتمع بظهور الطبقة الفقيرة وانتشار البطالة والآفات الاجتماعية وهنا يكون العامل بين عملية التسريح الإجباري وعملية الإدماج في النظام المؤسستي في الجزائر من الإشكالات التي تطرح نفسها وتتطلب مستوى من التحليل. وهذا ما دفعنا إلى بلورة إشكالية دراستنا وصياغتها للكشف عن واقع العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في النظام المؤسستي في الجزائر أي تحديد الطرق والآليات التي تتم بها تنفيذ عملية إعادة إدماج العمال المسرحين بعد الإصلاحات الاقتصادية التي مست المؤسسات الجزائرية التي كانوا يعملون بها سابقا كما نهدف إلى تحديد إمكانيات المؤسسات الجزائرية في إنشاء برامج وإقامة آليات لإدماج هذه الفئة من المجتمع في ظل الدخول في اقتصاد السوق والاستفادة من الخبرات والمؤهلات والتكنولوجيا التي تملكها المؤسسات إضافة إلى رؤوس الأموال ومصادر التمويل المختلفة وإبراز القدرة والفعالية التي تكتسبها المؤسسات من خلال مساهمتها في حل المشاكل التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري خاصة مع التحولات الاقتصادية الدولية الجديدة لأن الحياة الاجتماعية تتطلب دمج الأفراد في المجتمع الذي يساهمون في تقدمه وترسيخ أسسه ويتمثل اندماج الفرد في رهطه في أنه يتقبل في أعماق نفسه الآراء والمشاعر والعواطف ولهذا اهتم السوسيولوجيون بعملية إدماج الأفراد في الحياة الاجتماعية بصورة عامة وفي الحياة العملية الصناعية بصورة خاصة.

ولهذا سوف تعالج هذه الدراسة مشكلة إعادة إدماج العمال المسرحين من هذه المؤسسات مع التركيز على المؤسسات الصناعية من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وفي إطار جهود الدولة في تحسين أوضاع التشغيل من خلال وكالاتها ومؤسسات الصناعية سواء في القطاع العام أو الخاص وتوفير آليات مناسبة لسير هذه العملية بطريقة جيدة وتوفير مناصب شغل لهؤلاء المسرحين والاستفادة من مؤهلاتهم وخبراتهم وأيضا إخراج هذه الشريحة من الوضع المزري الذي آلت إليه وقد حاولنا تحديد عملية إدماج العمال المسرحين داخل المؤسسات الجزائرية من خلال آليات يمكن الاعتماد عليها في عملية الإدماج :

1- إعادة تدريب العمال المسرحين وتكوينهم لتمكينهم من الاندماج في المناصب المتوفرة.  
2- تشجيع هذه الشريحة على إنشاء المؤسسات الصغيرة الإنتاجية في شتى القطاعات.  
3 - توفير عقود العمل ومساندة الجهات لهذه الشريحة يسمى بإعادة الإدماج الآلي.  
4- الإدماج في المؤسسات الخاصة والعامة وفق شروط موضوعية يفرضها الواقع الجديد.  
ونظرا لحدثة الظاهرة في الجزائر يبقى إيجاد الحلول صعب أمام نقص التجربة وقلة الدراسات حولها ويحتاج إلى بحوث كثيرة في الموضوع لتوسيع وتوضيح الرؤية حول أهمية عملية الإدماج كحل لعملية التسريح في النهوض بالاقتصاد الوطني ككل، أين تتحدد مشكلة الدراسة في التركيز على هذه الشريحة من المجتمع التي تنطبق عليها هذه الإصلاحات.  
وبناء على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى رصد عملية الإدماج في المؤسسات الصناعية العامة أو الخاصة وتقييم طرقها وآلياتها وهذا ما يقودنا إلى طرح الإشكالية التالية:  
إلى أي مدى يمكن أن تتحقق عملية إعادة إدماج العمال المسرحين وفق الآليات الموجودة ضمن متطلبات سوق العمل الجديد في النظام المؤسستي الجديد في الجزائر؟  
ومن خلال هذه الإشكالية يمكننا طرح مجموعة من الأسئلة التي سنحاول الإجابة عنها من خلال دراستنا التي يتمثل عنوانها في:

"العمل و العامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في النظام المؤسستي في الجزائر"  
دراسة ميدانية في المنطقة الصناعية بمدينة باتنة.

### ثانيا- أهمية الدراسة:

1- بما أن البشر هم الثروة الحقيقية لأي مجتمع وهم محور التنمية فالهدف الأساسي للتنمية هو إيجاد بيئة تمكن البشر من التمتع بحياة طويلة خالية من العلل واكتساب المعرفة والتمتع بحياة كريمة فإدراك الأفراد وقناعتهم بالوضعية التي يعيشونها يؤدي إلى تكوين مواقف وسلوكات تساهم في صيرورة عملية الإدماج تخطيطاً وتنفيذاً ومشاركة في الثمار الناتجة من خلالها ويرجع اختيارنا لهذا الموضوع إلى قلة الدراسات الاجتماعية التي تناولته وتم تناوله من قبل الاقتصاديين والسياسيين أكثر مما تناوله الاجتماعيون رغم آثاره الاجتماعية التي تستحق الدراسة وينصب اهتمام الدراسة على رصد آليات الإدماج الناتجة عن تطبيق

برامج الإصلاح الاقتصادي وتقييمهما من خلال تصورات أفراد المجتمع نحوها وأن رؤيتهم هذه سوف تعطى لنا وقائع حقيقية ورؤى عميقة سوف تثري علم الاجتماع الاقتصادي وعلم الاجتماع التنظيم بمثل هذه الدراسات لأن دراسة موضوع العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في النظام المؤسسي في الجزائر يدخل في نطاق علم الاجتماع التنظيمي كفرع من فروع علم الاجتماع العام فهو يكتسي أهمية علمية كبرى بالنسبة للمجتمع الإنساني عامة والمجتمع الجزائري خاصة وبالنسبة للباحث الاجتماعي نفسه وإن كانت الأهمية العلمية لهذا النوع من المواضيع تبلغ ذروتها في المجتمعات السائرة في طريق النمو أكثر.

وكما يقول "أنكيس كامبل" " Angus Cambell ": إن المجتمع الذي يشعر بالمسئولية يجب أن يراعى المشاعر الذاتية لجودة الحياة بالنسبة لأفراده وأن يتضمنها في قياسه للمؤشرات الاجتماعية".<sup>1</sup>

2- كما تكمن الأهمية العلمية في محاولة الوصول إلى مقارنة نظرية بين ما جاءت به النظريات التي درست العمل وتوازنات سوق العمل وتأثيرها بانتشار البطالة من خلال النظريات التقليدية التي تتضمن النظرية الكلاسيكية التي اعتبرت بان التشغيل الكامل يحدث لسببين اثنين عامل الأجور وتدخل الدولة في المقابل تري الكينزية بان عدم الاتزان في سوق العمل يؤدي إلى حدوث بطالة إجبارية ناتجة عن الأزمات الحادثة بينما ترى النظرية الحديثة مدى التأثيرات التكنولوجية الهيكلية علي العملية الإنتاجية وحدث عدم التوازن في سوق العمل أي ظهور بطالة-تسريح العمال- و بين الواقع والمعطيات المتوفرة لدينا وإبراز أهمية الفئة العاملة وكيفية تأثرها بعنصر العمل ضمن نظام اقتصاد السوق.

3- وأما الأهمية العملية تكمن في الكشف عن واقع التسريح و التشغيل وربطه بآليات الإدماج للعمال الصناعيين داخل المؤسسات الصناعية كما تساهم أهميتها التطبيقية في أنها سوف تساهم في مساعدة صانعي القرار في اختيار الآليات التي تستجيب لمتطلبات وتطلعات شرائح المجتمع المختلفة من أجل انعكاس هذه السياسات بتأثيراتها الايجابية على المجتمع مع

---

1- سليمان خليل الفارس وآخرون، إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ط7، 2005-2006، ص. 265.



وضع الخطط المستقبلية مما يساعد على بناء قدرة العمال وتوسيع فرصهم في الاندماج مرة أخرى في مجتمعاتهم المحلية والقومية.

### ثالثا- أسباب اختيار الموضوع:

هناك سببان دفعا بنا إلى اختيار هذا الموضوع:

#### 1- سبب ذاتي:

يتمثل في الرغبة الشخصية لدراسة هذا الموضوع والاقتناع بأهميته، بالإضافة إلى محاولة اكتشاف واقع إدماج العمال الصناعيين المسرحين داخل المؤسسات الصناعية نظرا لواقعية عملية التسريح في محيطنا الاجتماعي.

#### 2- سبب موضوعي:

- كما أن هذا الموضوع يمثل ظاهرة اجتماعية تتمثل في بطالة العمال والتي تمس شريحة المسرحين والتي تعتبر العصب للاقتصاد الوطني لأي بلد. بحيث تعطي الدول المتقدمة أهمية أكبر لها لأن أي تقدم اقتصادي يتحقق بالقوة العمالية ولأن عملية التسريح تمس العامل وذلك بفقدانه لمنصبه فهذا يترتب عنه ظواهر ونتائج سلبية على الواقع الاجتماعي الذي ينتمي إليه هذا الفرد المسرح الذي كان يعيش ضمن محيط ذو مستوى معيشي معين ثم ينتقل مباشرة إلى مستوى أدنى منه تنعدم فيه أدنى شروط المعيشة.

- نظرا لحدثة الظاهرة موضوع الدراسة، تبين أن موضوع ارتفاع نسبة العمال المسرحين وانتشارها الواسع في مجتمعنا وصعوبة إدماجهم في البيئة الصناعية جديد نسبيا وهذا بناء على الدراسة الاستطلاعية النظرية والميدانية لموضوع البحث. فهو لم يتناول بالدراسة من قبل العديد من البحوث السوسيولوجية، ولم يعد موضوع يمكن تأجيله بل أصبح موضوع الساعة لأنه يمس الفئات العمالية بصفة خاصة والمجتمع الجزائري بصفة عامة.

- معرفة الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية والصناعية خاصة للقيام بإعادة إدماج العمال المسرحين وإعادة النظر في مستقبلهم المهني.

- إمكانية إسقاط ما هو نظري على الواقع خصوصا وأنه هناك الكثير من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي اتبعت منهج الاستغناء عن العمالة.

#### رابعاً- أهداف الدراسة:

نهدف من دراستنا هذه معرفة آراء فئة العمال الذين تم إعادة إدماجهم في العمل عن واقع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجال العمل، بعد اعتماد الدولة على مجموعة من الآليات الاقتصادية التي تمس عملية إعادة الإدماج لهذه الفئة التي تعد العصب الاقتصادي للوطن، بالإضافة إلى التعرف على واقع عملية الإدماج مرة أخرى في عالم الشغل والتنمية الاقتصادية. لأن إدراك الفرد لأي تطور تنموي هو غاية برامج التنمية البشرية، غير أننا نسعى من خلال هذا الدراسة إلى تحقيق هدفين أساسيين هما:

#### 1-الهدف العلمي (النظري):

- يتمثل خصوصا في عرض أهم وجهات نظر السوسيولوجين وأهم البحوث والدراسات حول موضوع الإدماج في الوسط الصناعي وذلك للتوصل إلى نتائج وحقائق علمية خاصة بآليات الإدماج المهني التي يمكن تعميمها على جميع مؤسسات الوطن، مع تقديم بعض الإضافات الجديدة سواء من الناحية النظرية أم من الناحية التطبيقية.

- إلى جانب نيل شهادة الدكتوراه.

#### 2-الهدف العملي (التطبيقي):

نهدف من خلال هذه الدراسة توضيح الأهمية التي يتميز بها الفرد العامل في وسطه الاجتماعي وأهمية العمل والعامل في عملية الإنتاج باعتباره القوة الفعالة التي تسير باقي الموارد الداخلية في عملية الإنتاج والإنتاجية وذلك بتسليط الضوء على شريحة العمال المسرحين في الميدان العملي لكونها تملك معرفة بواقع العمل الشيء الذي يعطي لها ميزة إضافية عن غيرها من الأفراد الغير عاملين واللذين لم يسبق لهم العمل ويبحثون عنه، فالفئة المسرحة يمكنها التعامل الحسن مع العمل المتوفر.

كما نهدف إلى التعريف أكثر بالآليات المتبعة لتحقيق عملية إعادة إدماج العمال المسرحيين، والتركيز على مدى أهمية هذه العملية من الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى في التقليل من نسبة البطالة في المجتمع وهذا من خلال دراسة واقع التسريح وعملية إعادة الإدماج وفق حيز مكاني وزماني محددين وتبعاً لآليات مختارة من خلال:

- إنشاء مؤسسات صناعية صغيرة لأن صغر الحجم يسمح بتسهيل إنشائها وكذلك يسمح بعدم دفع تكاليف كثيرة.

- كذلك تأتي آلية إعادة تكوين وتدريب العامل المسرح وإتاحة الفرصة له للحصول على منصب عمل جديد.

- تحليل أهداف وإجراءات تأهيل العمال من خلال برامج التأهيل المسطرة وتحديد نتائج هذه البرامج.

- تحديد مدى قدرة المؤسسات الجزائرية بصفة عامة و المؤسسات الصناعية بصفة خاصة على استيعاب اليد العاملة وإفساح المجال لها مرة أخرى للمشاركة في العملية الإنتاجية والاستفادة من خبراتها السابقة ووسيلة تحقق من خلالها الأداء المتميز وترقى بواسطتها إلى مرتبة المؤسسات الرائدة.

- تحديد إمكانيات الجزائر في إيجاد برامج وآليات جديدة لإعادة إدماج العمال المسرحيين في ظل النظام المؤسساتي وذلك قصد الاستفادة من الخبرات والمؤهلات والتكنولوجيا التي تملكها المؤسسات إضافة إلى رؤوس الأموال و مصادر التمويل المختلفة.

### خامساً- تحديد المفاهيم:

تعتبر المفاهيم أدوات عامة تستخدم في البحث والفائدة منها صياغة النظريات الخاصة بإحدى المشكلات واستنتاج الفرضيات من أجل اختبارها فتوضيح المفهوم يساعدنا على تقريب الفهم والاتصال بين الباحثين ولكل باحث مفاهيمه التي من خلالها يعبر عن نتائج وقوانين وتساؤلات علمية وهذا الاختلاف في المفاهيم لا يكون على المفاهيم والمصطلحات التي تطرح

في سياق التساؤلات النظرية بل يكون على أفكار وصيغ التساؤلات والنظريات نفسها.<sup>1</sup>  
وبما أن الدراسة تتناول موضوع العمل والعامل في الصناعية بين التسريح والإدماج فقد  
تم اختيار المفاهيم التي لها ارتباط بموضوع بحثنا وهي: (العمل، العامل، التسريح، الإدماج،  
المؤسسة، والتنظيم).

## 1- مفهوم العمل

طيلة القرون الماضية من حياة الإنسانية لم يحض أي مفهوم مثلما حظي به مفهوم العمل  
من احترام وتقديم وأهمية متعاطمة خصوصا في القرنين الماضيين لدى المفكرين وحاز على  
أكبر قدر وقيمة على الإطلاق أين اختلف العلماء في إعطاء مفهوم واحد للعمل وهذا  
لاختلاف وجهات النظران لهذا المصطلح طابع اقتصادي واجتماعي في نفس الوقت ونحاول  
إعطاء مختلف التعاريف التي أعطيت له انطلاقا من:

### 1-1- التعريف اللغوي:

العمل وهو المهنة و فعل يقوم به - فعل مقصود و نشاط تلقائي ومكتسب ذهني أو  
جسمي- دور ووظيفة نشاط موظف لقيام بشيء - نشاط مأجور.<sup>2</sup>  
ففيما يخص فقه اللغة لا نجد لدى اليونانيين كلمة لها معنى : -العمل- كما نعرفه اليوم، أما  
الآثنيين فإن كلمة la bor تعني انجاز مهمة نسبيا صعبة وشاقة وفي ألمانيا القديمة فإن كلمة  
arbeit تعني الجهد الألم والضياع وهو يمد إلى كلمة سلافية قديمة وتعني عبدا.

### 1-2- التعريف الاصطلاحي:

يعرف العمل كما ورد في معجم العلوم الاجتماعية على أنه " مجهودا إرادي، عقلي أو  
بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه  
وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد".<sup>3</sup>

1- محمد عاطف غيث و آخرون، قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979، ص. 80.

2- المرجع نفسه، ص. 45.

3- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1982، ص. 236.

إلا أن أرسطو يرى "أن العمل لا يمكن أن ينهض به غير العبيد وهذا من ناحية أخرى ما يسوغ الرق ولا يمكن حذف شرط العبودية إلا بحذف العمل، وسيصبح الناس قاطبة أحرارا عندما ستتحرك الميكانيكا والمعايير من تلقاء نفسها".<sup>1</sup>

أما "أورده برونون" يرى بأنه "الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة، وهو ما يميز الإنسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين وما رسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل"<sup>2</sup> وأما بالنسبة لـ "كولسون 1924" أن العمل " هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية، والخلفية لإنتاج الثروات والخدمات " أما " هنري برغسون فيرى بأن العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة".<sup>3</sup>

كما عرفه ماركس بأنه "العقد القائم بين الإنسان و الطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته دور إحدى القوى الطبيعية فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد والسيقان واليدان يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج المواد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته"<sup>4</sup> ومن هذا التعريف لماركس نستشف أن العمل هو وسيلة من الوسائل التي يعبر بها الانسان عن نفسه وهو لا يعني مجرد جهد عقلي أو عضلي على الأشياء المحيطة به لكن هو تفاعل بينه وبين البيئة.

ومنه ففي هذا الصدد يرى كلا من الاقتصاديين والاشتراكيين ومنهم ماركس أن العمل هو صورة عنصر أساسي وهو قوة العمل التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان الحي بحيث تظهر عند إنفاقها في صورة عمل ويرون أيضا أن أساس النشاط الاقتصادي هو العامل البشري وأن عوامل الإنتاج الأخرى والأدوات ما هي إلا عمل متراكم سابق (ميت) فالإنسان صانع الخيرات بمختلف أنواعها وما صاحب العمل إلا بمستغل لفائض القيمة

---

1- سعد بشاينية، العمل المصير المحتوم الإنسانية، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد (06) أبريل 2004، الجزائر، ص. 251.

2- المرجع نفسه، ص. 252.

3- جورج فريدمان وآخرون، رسالة في سوسيولوجيا العمل، بيروت، منشورات عويدات، ط1، 1985، ت:بولاند عما

نوبل، ص. 11.

4- المرجع نفسه، ص. 12.

(الإنتاج) الذي قدمه العامل (وهو حق له) وهو عكس ما ذهب إليه الرأسماليون اللذين ينظرون إلى العمل على أنه عامل إنتاج لأنه يتدخل في العملية الإنتاجية كراس المال والمواد الأولية، لذلك فهو يشكل موردا أساسيا بالنسبة للمؤسسة، وفي الحقيقة لا يمكن مقارنة المواد الأولية بالأنشطة الإنسانية في المؤسسة وهذه النظرة كلاسيكية تقليدية تعتبر العمل كسلعة من بين السلع الأخرى وتعتبره أيضا كمادة.

في حين نجد الدكتور عبد الباسط محمد حسن يعرفه على أنه "النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والسيطرة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان ويتفق هنا علماء الاجتماع على الدور الاجتماعي للفرد داخل التنظيم الاجتماعي، وعلى أن العمل هو المحدد لذاتية الفرد ومكانته الاجتماعية".<sup>1</sup>

وأما الدكتور أحمد حسين ع الحميد رشوان فيرى أنه "كل ما يعتبر منه يدويا أو ذهنيا، سواء كان العمل حرفة حرة منزلية و غير منزلية أو كان بالأجر، أو بمرتب أو بمكافأة أو المشاركة أي المساهمة في مؤسسة تتميز بالعمل أو الخبرة مقابل حصة في الأرباح ويستوي كذلك أن يكون العمل زراعيًا أو تجاريًا أو صناعيًا مهنيًا أو غير مهني هذا ومن الخطأ أن ننظر إلى العمل على أنه مجرد مصدر للإيراد فحسب بل هو مظهر للنشاط الإنساني فالفرد غير العامل هو إنسان فارغ الحياة".<sup>2</sup>

### 1-3-التعريف الإجرائي:

استنادا لهذه التعاريف نستنبط تعريف إجرائيا مناسباً: فالعمل يعبر على النشاط الواعي والجهد الذي يبذله الفرد سواء كان عضليا أو فكريا بهد ف تقديم منتج (سلع، خدمات) والحصول على مقابل أجر عيني وهذا النشاط يسهم في تطوير الفرد.

---

1- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، مكتبة غريب، ط3، 1995، ص. 64.

2- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص. 96.

## 2- العمل الصناعي:

### 1-2- التعريف الاصطلاحي:

العمل الصناعي هو عبارة عن " نشاط محل مكافأة ويتدخل مثل رأسمال والموارد الأولية في عملية الإنتاج أو إنتاج الخيرات والخدمات ويمثل مصدر ثروة للمؤسسة ".<sup>1</sup> كما يعرف كذلك بأنه " مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم به الإنسان والأدوات والآلات وينفذها على المادة وهذه النشاطات تسهم في تطويره ".<sup>2</sup> ومنه فالإنسان لا يمكنه أن يحيا دون عمل ويرجع ذلك إلى الحقيقة التي مؤداها أن العمل هو صورة الإنسان الأساسية لتحقيق الذات.

### 2-2- التعريف الإجرائي:

واستنادا إلى هذه التعارف نستنبط تعريفا إجرائيا مناسباً هو أن العمل يعبر عن ذلك النشاط الواعي والهادف المبذول في عملية الإنتاج واستعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل وهذا يتم داخل المؤسسة التي يعمل بها العامل مع العلم أن العمل الصناعي انتقل من المشاغل إلى الصناعة الكبيرة، وأنه يتبع إلى حد كبير مصادر الطاقة التي يتصرف بها.

### 3- مفاهيم مرتبطة بالعمل والعمل الصناعي:

#### 1-3- التوظيف:

الوظيفة هي " ما يقدر للإنسان من طعام أو رزق وقد وظفه توظيفاً"<sup>3</sup> وأما إجرائياً هو إلحاق عامل مواطن يعمل من أعمال القطاع الخاص مقابل أجر وبشروط معينة لدى الغير.

#### 2-3- التشغيل:

يعرفه الباحث بيار بورديو على أنه " كل نشاط يقدم مورداً معيناً للفرد الذي يقوم به".<sup>4</sup> فالتشغيل يضم مختلف النشاطات التي يقوم بها الفرد القادر على العمل والتي يتحصل من

---

1- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار المحمدية، 1998، ص. 133.

2- جورج فريدمان وآخرون، المرجع السابق، ص. 11.

3- دينكن ميتشل، معجم علم الاجتماع، بيروت، دار الطليعة، ت: إحسان محمد الحسن، ط1، 1981، ص. 102.

4- جورج فريدمان وآخرون، المرجع نفسه، ص. 4.

خلالها على مورد معين تختلف نوعية هذا المورد من زمن إلى آخر وكذلك من عصر إلى عصر آخر في نفس الجانب. يري "بيانا فيل" أن هذه الموارد أو هذه القيمة التي يتحصل عليها الفرد تأخذ شكل الأجرة فيعرف بهذا التشغيل أنه " مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة"<sup>1</sup> كما ينظر إلى التشغيل أيضا على أن " يجد الأفراد الأعمال التي تناسبهم في إحدى المهن أو الصناعات أو النشاطات التجارية أو الخدمات والتي تكون إما دائمة أو موسمية أو مؤقتة "<sup>2</sup> أما في العلوم الاجتماعية فينظر إلى التشغيل على أنه "الوظيفة أو الحرفة أو الصناعة أو كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمل يشغله"<sup>3</sup>

### 3- مفهوم العامل:

#### 3-1-التعريف اللغوي:

العامل من (عمل) باب ضرب و(أعمله)غير هو(استعمله) أي طلب إليه العمل، ورجل(عمل) بكسر الميم أي مطبع على العمل، و(التعميل)تولية العمل وعماله جمع تكسير لعامل<sup>4</sup> و الذي يعني "كل من يعمل بيده في مهنة أو صنعة عمال بناء، فلاحين "<sup>5</sup>

#### 3-2- التعريف الاصطلاحي:

وأما التعريف الاصطلاحي فهناك العديد من التعاريف التي وضعها الاقتصاديون فالعامل يعني "الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل"<sup>6</sup>.

---

1- المرجع نفسه، ص. 15.

2- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص. 7.

3- إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975، ص. 494.

4- الجوهري، الصحاح في اللغة، لبنان، دار العلم للملايين، ج6، ط4، 1990، ص. 455.

5- المعجم العربي الأساسي لجماعة من كبار اللغويين لاروس، 1989، ص. 24.

6- عبد الباسط حسن، المرجع السابق، ص. 65.



وعرف كذلك أنه " كل من يقوم بعمل في مجال نشاط اقتصادي بغرض الربح و الاكتساب واستعمال مجرد جهد بدني أو عقلي و باستخدام ذلك مع رأسمال"<sup>1</sup> ويطلق عامة على كل فرد يشتغل مهنة ما مقابل أجر يتقاضاه عن عمله والعامل بالمعني هو " ذلك الإنسان الذي يعمل كي يكسب قوته"<sup>2</sup> ومصطلح العامل يطلق على الذي يشتغل في جميع الأنشطة الاجتماعية، سواء في الميدان الصناعي أو الزراعي أو التجاري أو القطاع الخدماتي.

أما الهادي الجوهري يعرفه بأنه "موظف عمومي خاضع لقانون أساسي معين في عمل دائم ومرسوم في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة"<sup>3</sup>.

أما النسبة للعمال فقد أشار كارل ماركس أنهم "العمال هم اللذين يخلقون بعملهم رأس المال وهم أنفسهم أيضا اللذين يخلقون بؤسهم المتزايد، ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم، حيث أن رأس المال المتراكم بيد الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج يلتقي بالبؤس كثيرا كم لدى الطبقة العاملة المبلترة أي التي لا تملك وسائل الإنتاج، لأن هذه المسيرة المتمرة الصناعي"<sup>4</sup> وهو جيش من العاطلين عن العمل ساهم في تخفيض الأجور إلى الحد الأدنى اللازم للمعيشة.

### 3-3-التعريف الإجرائي:

ومن خلال جميع التعاريف نستخلص تعريفا إجرائيا يتناسب مع موضوع بحثنا فالعامل: هو كل فرد يؤدي نشاطا عضليا أو فكريا ويكون نشاط منتجا للحصول على أجر يلبي به احتياجاته و يرتبط بمحيط و يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل وهو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب،وتحت إدارته أو إشرافه ولو كان بعيدا عن نظره مقابل أجر.

---

1- صادق سعيد مهدي، العمل لتشغيل العمال، العراق، مطبعة الثقافة العمالية، 1979، ص. 34.

2- عدلي سليمان، طلعت عيسى، الخدمات الاجتماعية العمالية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص. 57.

3- عبد الهادي الجوهري، علم الاجتماع الإدارة قضايا ومفاهيم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص. 7.

4- سعد بشاينية، علم اجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب، قسنطينة، منشورات جامعة منتوري، 2002-2003،

#### 4- مفهوم التسريح:

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المفهوم وتفرعت من حيث المبنى والمعنى، وهذا يقودنا إلى القول بأن الاستقرار والوقوف على معنى محدد هو من قبيل المستحيل واللامنطقية وهو في ذات الوقت إجحاف علمي قد يؤدي إلى تزييف المفهوم وفي ذات الوقت إلى إعطاء تبريرات لا عقلية لاعتماد مفهوم دون آخر ومهما كانت طبيعة هذه المضامين فهذا لا يثبنا على الأقل من الإشارة ولو بطريقة تقريبية إلى أهم تلك التعاريف والاستفادة منها وإخضاعها لمبدأ النقد والانتقالية.

#### 4-1- التعريف اللغوي:

يشير مفهوم التسريح إلى أن "التسريح يقوم على مدلول الفعل حيث أن فعل التسريح: نتيجة تسريح جماعي أي تسريح جاف بدون مقابل ولا إعادة ترتيب المسرح"<sup>1</sup> كما يعرف في قاموس آخر على أن التسريح "هو الحل والإرسال والإخلاء"<sup>2</sup> بالإضافة إلى تعريف آخر "بأنه من فعل سرح: حرم من الأجر، صرف، فصل المجموعة.

والتسريح: فعل التسريح، تسريح جماعة : تحريم الشغل لعدة أجزاء في مؤسسة معينة، كما أن التسريح الجماعي يخضع إلى استشارة لجنة أو هيئة، ويخضع أيضا لطلب مفتشية العمل"<sup>3</sup> أما تعريف قاموس آخر هو "سرح: حرم الشغل، فسخ عقد العمل، التسريح: فسخ بإرادة رب العمل لعقد العمل لمدة غير محدودة"<sup>4</sup>.

كما عرفه قاموس Larousse illustre بأنه "المسرح: الذي حرم من الشغل تبعا لعملية تسريح(نتيجة التسريح). التسريح : فصل بإرادة رب العمل لعقد العمل لمدة غير محدودة"<sup>5</sup>.

---

1-Dictionnaire hchette encyclopedique (en couleur) paris.1995.p 1089

2- على بن هادية وآخرون ، قاموس الجديد للطلاب، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1991، ص. 61.

3-Dictionnaire encyclopedique larousse (en couleur) libraiai larousse .1979.

4-Le petite larousse compact .edition larousse. paris.1994.p 600

5-Le petite larousse illustré .edition entrerement nouvel. paris.1998. p595

إن المتأمل لهذه التعاريف يجد أنها تنطوي على الكثير من الاختلافات الدلالية والمفردانية فنلاحظ أن قاموس hachette أعطى لمفهوم (سرح) مدلول الفعل (فعل التسريح) وهي نظرة شمولية لا تحديديه لا نشير إلى طبيعة هذا الفعل. في حين نجد أن قاموس موسوعة لا روس يعاد هذا الفعل في الحرمان من الأجر، أما قاموس petit Larousse compact فيأخذ منحى آخر في تحديد هذا الفعل هو الحرمان من الشغل وفسخ عقد العمل وهذا يقودنا إلى القول بأن سرح بمعنى حرم من الأجر لا يعني ترك العمل وبالتالي فهو يكسوه نوع من الغموض لأنه يشير إلى أن العامل قد فقد الشغل ومنصب العمل.

أما مفهوم التسريح فهو الآخر ينطوي على اختلافات جوهرية بين القواميس التي عرفتة، فقاموس hachette يصف هذا المفهوم بكونه جاف وبدون مقابل أي أن التسريح هو فعل لا إنساني يفقد المسرح كل قيمة أجريه وكل محاولة لإعادة إدماجه داخل المؤسسة أما قاموس I.compact و ilustre. بأن الفسخ أو الفصل لعقد العمل يكون بإرادة رب العمل دون التفصيل في أهم المعوقات التنظيمية، والقانونية التي تحول دون إرادة رب العمل.

الخلاصة فإن لمفهوم التسريح تعاريف عديدة تزيد من إشكالية اللاوضوح والغموض اللفظي وهي في ذات الوقت تعاريف تلميحية لا تخصصية، شمولية على اعتبار أنها لا تسند في تحديدها لمفهوم التسريح على رؤية دقيقة لطبيعة هذا المفهوم وما يحمله من مضامين.

#### 4-2-التعريف الاصطلاحي:

في الواقع ليس هناك مفهوم محدد ودقيق باتفاق الجميع لمصطلح التسريح وهذا ربما يرجع لحدثة المصطلح إلا إن ذلك لا يثنينا من محاولة إعطائه تعريفا فمثلا تعريف منظمة العمل الدولية: "المسرحون عن العمل بوجه عام على أنهم "أشخاص علق رب العمل عقد عملهم أو نشاطهم سواء لفترة محدودة أو غير محدودة ويكون لهم في نهاية هذه الفترة حق معترف به أو توقع معترف به باستثناء عملهم مع رب العمل"<sup>1</sup>

---

1- رالف سمانز وآخرون، مسوح السكان الناشطون اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة: دليل تقدمه منظمة العمل الدولية عن مفاهيم المسوح وطرائقها، مكتب العمل الدولي جنيف، 1997، ص. 103.

يظهر من هذا التعريف أنه أضيف عنصر جديد لمفهوم التسريح ولو ضمنا وهو عنصر هام وهو "الاستئناف" أي إمكانية الإدماج من جديد للعامل في العملية الإنتاجية ومزاولة العمل الإنتاجي من جديد وهذا ما يخفف من وقع التسريح على العامل خاصة كما أننا لم نجد في هذا التعريف كيف يتم استئناف العمل أي ما هي الآليات الإدارية والقانونية لذلك ؟

وأما من الناحية القانونية فالمشرع الجزائري لم يهتم بتحديد المفهوم بقدر ما أهتم بتحديد المبدأ ولا نجد في التشريع الجزائري إلا بعض الإشارات. ونص في المادة (69) من ق.ع.ع بأنه "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، وإذا كان تقليص العدد نسبي على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"<sup>1</sup> ويعرف كذلك " بأنه فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات اقتصادية، أو بسبب إعادة تنظيم هيكل في المؤسسة المستخدمة و ذلك وفق جدول زمني محدد"<sup>2</sup>.

نستنتج أن أسلوب التسريح الجماعي قد يأخذ شكل التسريحات الفردية المتعاقبة أو المتزامنة أو المتكررة إلا أن أسبابها تكون واحدة أي أسباب اقتصادية ما يميز عن غيرها من حالات التسريح الأخرى.

#### 4-3-التعريف الإجرائي:

نقول أن التسريح الجماعي هو إجراء يتخذه صاحب العمل عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي، كما يمكن اعتباره عملية اجتماعية يتم من خلالها توقيف العامل عن عمله ويأخذ هذا التوقيف شكلا فرديا أو جماعيا وإما أن يكون دفعة واحدة أو وقف جدول زمني محدد بصفة متلاحقة وهذا التوقيف يرتبط بأسباب اقتصادية.

---

1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقات العمل الفردية، الجزائر، ديوان

المطبوعات الجامعية، ط1، 1998، ج2، ص. 36.

2-المرجع نفسه، ص. 95..

## 5- مفهوم الإدماج:

هناك تعريفان للإدماج أو الاندماج تعريف لغوي و تعريف علمي:

### 5-1-التعريف اللغوي:

في بعض القواميس و المعاجم العربية نجد أن جميعها يتفق في المعني اللغوي لكلمة اندماج، أو دمج. فمثلا يقول "فؤاد أفرام البستاني في قاموسه في كلمة دمج " دمج، دموجا، واندماج في الشيء دخل فيه (دمج الأمر ) استقام (دمجه) في الشيء أدخله فيه ( أدمج ) الشيء في الثوب:لفه فيه)<sup>1</sup>

ويقول جبران مسعود في كلمة دمج: " دمج الشيء في الشيء: دخل فيه واستحکم"<sup>2</sup> وأما أحمد رضا يقول " دمج دموجا في الشيء: دخل واستحکم فيه والتأم، فهو دامج، دمج أمرهم: صلح والتأم"<sup>3</sup> وفي تعريف آخر له " اندمج في الشيء: دخل و لتأم (للمطاوعة )"<sup>4</sup>.

كما يعني دمج الشيء دموجا إذا أدخل في الشيء واستحکم فيه وكذلك اندمج وأدمج بتشديد الدال(لسان العرب )وهو يتفق مع ما جاء في (الصحاح في اللغة) دمج الشيء دموجا إذا أدخل في الشيء واستحکم فيه وكذلك اندمج وادمج بتشديد الدال قال أبو عبيد كل هذا إذا دخل في الشيء واستتر فيه.

ومنه فالإدماج أو الاندماج أو دمج يعني لغويا دخول (أو إدخال ) شيء في شيء آخر أو جزء في كل و الانسجام معه أو الالتئام أو التلاؤم معه و الإدماج هو" مصدر دمج و معناه دمج الشيء، في الشيء أدخله و أحكم إدخاله"<sup>5</sup>.

---

1- فؤاد افرام البستاني، منجد الطلاب، بيروت، دار المشرق، ط25، 1976، ص. 206.

2- جبران مسعود، الرائد، بيروت، دار العلم للملايين، ط5، 1977، ص. 153.

3- الشيخ أحمد رضا، معجم متن اللغة، بيروت، دار الحياة، 1975، المجلد 2، ص. 447.

4- المرجع نفسه، ص. 447.

5- المعجم العربي، المرجع السابق، ص. 60.

أما فيما يخص التعريف اللغوي الفرنسي كلمة *intégration* الفرنسية مشتقة من الكلمة اللاتينية *integrare* التي تعني: "أما جدد و أما جعل الشيء تاما (entier)" ويرى بعضهم أن كلمة *intégration* تعني لغويا: "عملية إدخال جزء في الكل" ونرى أن هذه التعريف اللغوية الفرنسية تتقارب في المعني من المعني اللغوي العربي لكلمة الإدماج أو الاندماج.

## 5-2-التعريف الاصطلاحي:

يعرف الاندماج عل أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض فروقات فيما يتعلق بأساليب قاداتها وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة"<sup>1</sup> وقد يكون الاندماج في الثقافة هو "عملية توحيد ثقافتين أو أكثر في الثقافة الواحدة، ويتضمن ذلك الاحتفاظ ببعض السمات وتعديل البعض الآخر وطرح تلك التي يسجل غيرها محلها"<sup>2</sup>.

كما عرفه أحمد زكي الادماج أنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الادارة أو التنظيم يتم الادماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"<sup>3</sup> كما يعرف أيضا بأنه "ترابط مجموعة أجزاء الكائن الحي أو أجزاء المجتمع"<sup>4</sup> أما في دراستنا هذه فنعني بالإدماج المهني ما يلي: عملية ادخال وضم العامل بصفة دائمة في مؤسسات صناعية لتشغيله في اطار آليات الادماج المتبعة من طرف الدولة. الاندماج هو مفهوم نسقي يستعمل في علم الاجتماع من خلال المراحل التشخيصية التي تمثل العديد من الظواهر.

---

1- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص. 171.

2- المرجع نفسه، ص. 171.

3- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ، سلسلة كتب المجلس الوطني

للثقافة والفنون والآداب- الكويت، 1997، ص. 17.

4- المرجع نفسه، ص. 221.

وعليه، فإن الإدماج أو الاندماج ويعرف هو تلك العملية الاجتماعية التي تميل إلى أن توفق (توائم) وتوحد بين وحدات متنوعة ومتصارعة علما بأن هذه الوحدات، يجب أن تكون عناصر لشخصية (أو) أفراد (أو) رهوط، أو تجمعات اجتماعية واسعة " إذن هذا التعريف يعتبر عملية الإدماج أو الاندماج عملية نفسية واجتماعية توحد وتؤلف وتوفق بين وحدات متنوعة ومتصارعة وأن هذه الوحدات تكون إما في أفراد أو في شخصية أو في رهط أو في تجمعات اجتماعية واسعة ولكنه تعريف للتكامل أكثر منه للاندماج والدمج الإدماج.

ومنه يمكن استخلاص تعريفا من جملة هذه التعاريف حيث:

- أما الدمج أو الإدماج فهو: ملائمة وتكيف الفرد أو الأفراد بشكل واع ومقصود وبطرق معينة مع وضع جديد تتم بفضل تدخل الغير سواء أكان فرد أو جماعة أو هيئة أو منشأة.  
- يعتبر الاندماج: هو تلاؤم أو تكيف فرد أو جماعة من الأفراد بشكل واع ومقصود، وبطرق معينة مع وضع جديد سواء أكان هذا الوضع اجتماعيا أو اقتصاديا أم سياسيا

### 5-3-التعريف الإجرائي:

ومن هنا يمكن وضع مفهوم إجرائي لمصطلح الإدماج هو إعادة ضم الفرد أو العامل المسرح ضمن محيط عمل و ذلك بوجود فرص إعادة توظيف بعد اكتساب (تدريب و تكوين) مع الآليات المناسبة والمتوفرة لذلك يعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل ومع الآلات الموجودة داخل المؤسسة، حيث يصبح الفرد عنصرا فعالا يتأثر و يؤثر في المؤسسة الإنتاجية.

فما يهمنا هو تطبيقها في الواقع وما يسمى بسياسة الإدماج والتي عرفت بأنها "سياسة عامة ترمي للدمج الاجتماعي والاقتصادي للمهمشين ولضمان فعالية هذه العملية يجب تسطير آليات إعادة إدماج مناسبة هنا يختلف المؤلفون على تعريف الإدماج إذ يضيف كل منهم عليه معنى مختلفا.

### 5-4- الإدماج وعلاقته ببعض المفاهيم:

يستعمل بعض المؤلفين مصطلحات أخرى معادلة لاندماج، نحاول أن نشير إليها ومنها: التلاؤم والتوافق و التكيف والتكامل كما نقوم بتوضيح المصطلحات:

#### 5-4-1- التلاؤم أو الملائمة:

استمد مصطلح التلاؤم في الأصل من البيولوجيا، حيث كان يعني توافق الكائن العضوي مع بيئته كما أصبح يعني في المجال الاجتماعي "عملية نتاج تغيرات عضوية ، أو تغيرات في التنظيم الاجتماعي والجماعة نأو الثقافة تسهم في تحقيق البقاء أو استمرارية الوظيفة ، أو انجاز الهدف الذي يسعى إليه الكائن العضوي أو الشخصية أو الجماعة أو الثقافة"<sup>1</sup>

#### 5-4-2- التوافق:

إن التوافق بالمعنى العام عند عاطف غيث يعني " العملية التي يلجأ إليها الكائن العضوي، أو الشخصية ليتمكن من الدخول في علاقة توازن وانسجام مع بيئته مع ضرورة توفر الشروط لتحقيق هذه العلاقة"<sup>2</sup> وأما من الناحية الخاصة والاجتماعية فيعني " تلاؤم الإنسان مع بيئته الاجتماعية فهو يعبر عن وعي، وإرادة ، وتطلع إلى تحقيق أهداف"<sup>3</sup>.

#### 5-4-3- التكيف أو التكيف:

ويعرفه "آلان بيرو" بقوله " عملية واعية أم لا التي تقتضي تعديل لأشكال العلاقات القائمة بين الأفراد أو الرهوط كي تجنب التخفيف أو الخوف من التوترات والنزعات"<sup>4</sup>.

#### 5-4-4- التكامل:

ويستعمل معظم المؤلفين مصطلح تكامل كمعدل لمصطلح اندماج أو إدماج. علما بأن استعمال التكامل يصح خاصة في مجال الشخصية والاقتصاد ولا يصح في أغلب الحالات على مجالات الجماعة أو المجتمع أو الصناعة والمهنة والسياسة. لأن التكامل يعني " ترابط أجزاء الكائن الحي أو ترابط أجزاء المجتمع أي توقف بعضها على البعض"<sup>5</sup>.

---

1- عاطف محمد غيث وآخرون ، المرجع نفسه، ص. 17.

2- المرجع نفسه، ص. 18.

3- المرجع نفسه، ص. 18.

4- alain birou bocbulaire des services sociales . paris .edutions ouvrières .1966. p .7.

5- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص. 221.



لقد أشرنا إلى هذه المصطلحات وعلاقتها بالاندماج لأنها سترد معنا في بعض النصوص التي نستمدّها.

## 6- مفهوم التنظيم:

### 6-1- التعريف اللغوي:

يقال: نظم اللؤلؤة، ينظمه، و نظمه نظاما و نظما و نظمه، بمعنى: ألفه و جمعه في سلك واحد وتطلق أنظمة ونظم: على السيرة والعادة ونظام الأمر: أي قوامه، والانتظام: الاتساق. التنظيم يعني لغتا من فعل "نظم". "ينظم" "تنظيما" ومنها كلمة التنظيم، وتستعمل بنفس معنى منظمة ويقصد بهذا ترتيب الأمور ووضعها في صورة منظمة معقولة تخدم الهدف المنشود.<sup>1</sup> كما تعتبر كلمة "تنظيم" و "منظمة" ترجمة للمصطلح الإنجليزي والفرنسي "organisatoin" وتكتب في أمريكا "organization" وتعني الشيء ذو البنية العضوية، فهناك مجموعة من الأعضاء تنتظم في تناغم و انسجام محققة بنية متكاملة تشد هدفا مشتركا.

### 6-2- التعريف الاصطلاحي:

هناك تعريفات مختلفة حول مفهوم التنظيم قام بها مجموعة من العلماء والباحثين في مجال البحوث والدراسات الاجتماعية المتعلقة بالتنظيمات وأصبح التنظيم سمة من سمات هذا العصر وأصبح يطلق على كل مؤسسة أو هيئة أو مصلحة للخدمات وتعددت تعريفات علماء الاجتماع للنظم، نظرا لتعدد منظورا تهم إليها.

حيث عرف أندرسون النظام بأنه "عبارة عن نسق من الأفكار وأساليب سلوكية وقيم ورموز اجتماعية ترتبط معا في بناء متكامل ومعناه أن النظام يحدد مكوناته الأساسية وهي القيم والأفكار والسلوك وتسير إلي خاصية هامة للنظام وهي تكامل عناصره"<sup>2</sup> بالإضافة إلى أن النظام هو " مجموعة عناصر في حركة ديناميكية متبادلة و منظمة لغرض تحقيق هدف"<sup>3</sup>

---

1- بوفلجة عبات، مقدمة في علم النفس التنظيمي، الجزائر: د م ج، ط2، 2006 ، ص. 13.

2- المرجع نفسه، ص.17

3- محمد سعيد أوكيل ، وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، الجزائر، 1994، ص.146.

فالنظم تساعد على حل المشاكل الشائعة والمتكررة مثل: مشاكل كالإنتاج وتوزيع السلع، والعناية بالمرضي لا تسير في المجتمع بطريقة تلقائية وإنما تتطلب نظاما معيناً لحلها ولذلك، فإن "النظم تعتبر حلولاً لمشكلات التي يواجهها كل من الفرد و الجماعة في نفس الوقت"<sup>1</sup>، وباعتبار أن التنظيم هو نسق اجتماعي منظم (وحدة اجتماعية) من أجل تحقيق أهداف محددة"<sup>2</sup>. أي أن كل نظام يحتاج إلي تنظيم وأن كل تنظيم موجود داخل منظمة، و بل داخل المجتمع الأكبر.

و أما جوس Gaus " بأن التنظيم ترتيب المستخدمين من أجل تحقيق بعض الأهداف المتفق عليها عن طريق توزيع الوظائف والمسؤوليات"<sup>3</sup>

أما برنارد تشيستر فيري التنظيمات بأنها "انساق فرعية تدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني، ويتكون النسق التعاوني من عناصر مركبة وهي فيزيقية، بيولوجية وشخصية، واجتماعية، نشأ بينها علاقة منظمة من نوع خاص كنتيجة للتعاون بين تخصص أو أكثر من أجل تحقيق هدف واحد على الأقل"<sup>4</sup> من خلال تعريفه أهتم تشيستر بأعضاء التنظيم أكثر من التنظيم ذاته، كما أن التنظيم عند برنارد هو نوع من التعاون بين الأفراد يتسم بأنه شعوري و اختباري وهادف.

رغم أن تالكوت بارسونز لم يقدم نظرية عن التنظيم إلا أن إسهاماته الرائعة في دراسة الأنساق الاجتماعية أضفت الكثير من الأبعاد إلى التعريفات الكلاسيكية للتنظيم ومن ثم فقد عرف التنظيم بأنه "وحدة اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة"<sup>5</sup>.

---

1- علي الشرقاوي، التنظيم، الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، دون سنة. ص. 50.

2- طلعت إبراهيم، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم، مصر، مكتبة غريب، 1993، ص. 9.

3- بوفلجة عبات، المرجع السابق، ص. 14.

4- حسن عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع التنظيم، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص. 10.

5- اعتماد محمد علام، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994، ص. 38.

وقدم ماكس فيبر (1864-1920) مفهوم التنظيم "أنه نسق فرضي مستمر لنشاط من السلوك" وفي تعريف آخر يقول أنه "اكتساب نمط معين من السلوك الذي يحقق بناء السلطة وهكذا فالتنظيم الاجتماعي عند فيبر يتميز بما يلي:<sup>1</sup>

أ- التنظيم عبارة عن نسق فرضي على الفرد

ب- وجود علاقات بين الأفراد من خلال الاتصال.

ج- هناك قواعد وإجراءات ونظم تحكم السلوك والعلاقات داخل التنظيم.

ويؤخذ على هذه التعاريف أنها اعتبرت التنظيم نسقا مغلقا علما بأن التنظيم لا يمكن أن يتفادى أي تأثير للعوامل البيئية لأن البيئة في حالة حركة ديناميكية دائمة بسبب التغيرات.

وقد عرف على محمد عبد الوهاب كلمة التنظيم بأنها " تعني شيئين وظيفة وشكلا"<sup>2</sup> فالوظيفة عبارة عن عملية جمع الناس في منظمة وتقسيم العمل فيما بينهم، وتوزيع الأدوار عليهم حسب قدراتهم والتنسيق بين جهودهم أما الشكل فهو هيكل التنظيم ويقصد به الجماعات والأدوار والأقسام التي يعمل بها الناس والعلاقة التي تنظم أعمالهم بطريقة متعاونة ومنسقة ليصلوا إلى هدف محدد.

### 6-3- التعريف الإجرائي:

يمكن إعطاء تعريف للتنظيم بأنه وحدة اجتماعية لها حدودها وأهدافها تهدف إلى تحديد الأعمال المراد إنجازها مع تحديد المستويات، السلطات، وإنشاء العلاقات المتبادلة للوصول إلى الأهداف المطلوبة.

### 7- مفهوم المؤسسة:

7-1- التعريف الاصطلاحي: هناك تعاريف كثيرة للمؤسسة ومنها : المؤسسة " نظام هرمي يتكون من هرمين هم المالكون في القمة وهرم الموظفين في القاعدة"<sup>3</sup>

---

1- السيد الحسيني، مداخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، مصر، 1992، ص. 72.

2- علي الشرقاوي، المرجع السابق، ص-ص. 32-33.

3- محمد سعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص. 148.

في حين أهتم البعض الآخر بالجوانب الاجتماعية باعتبارها وحدة اجتماعية وبأنها مجموعة من الأفراد والجماعات المتجانسة نسبيا والتي ترتبط بشبكة من العلاقات الرسمية والغير الرسمية. وينظر إلى المؤسسة على أنها " نظام مكون من عناصر بشرية، ومادية، ومعنوية ( ثقافة، قيم) تتفاعل فيما بينها"<sup>1</sup>، وأيضا أن المؤسسة "كيان اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف محددة، ولها بناء وظيفي واضح ومقصود، ومحددات واضحة"<sup>2</sup> أي أن المؤسسة تتكون من أفراد لديهم نقاط قوة وضعف وهي توضح نوع المسؤوليات والأنشطة التي يجب أن يقوموا بتحقيقها، كما يتعلق بوجود المؤسسة ومدى سعيها نحو تحقيق أهداف محددة .

وأما بالنسبة للاقتصاديين فيعرفونها أنها "منطقة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس أموال وقدرات من أجل إنتاج سلع يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفتها"<sup>3</sup> وأما مفهوم المؤسسة في ظل الاتجاه الرأسمالي: ففي إطار المؤسسة الرأسمالية كان ينظر إليها على أنها أداة لتجسيد أو برهان على التوازي الجزئي القائم على الاقتصاد ومن هذا المنظور عرف الكتاب الكلاسيكي المؤسسة على أنها " وحدة لإنتاج السلع والخدمات تسعى إلى تعظيم أرباحها من خلال بيع منتجاتها في سوق تتميز بالمنافسة تحقيقا لأهداف ملاكها"<sup>4</sup> وهناك تعريف آخر أنها "هي منظمة تجمع أشخاصا ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة يمكن أن تباع بسعر أقل من التكلفة"<sup>5</sup> إلا أنه يعاب على مختلف هذه التعاريف أنها اعتبرت المؤسسة وحدة إنتاجية مريحة رغم إمكانية تعدد هذه الوحدات وإهمالها للعنصر البشري باعتباره من أهم العوامل الإنتاجية ونجدها إذا ركزت على هدف الحصول على ربح من وراء ذلك وهو ما يوافق تماما المؤسسة الرأسمالية فقط.

---

1- المرجع نفسه، ص. 148.

2- جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، مجد المؤسسة الجامعية، ط1، 2007. ص. 19.

3- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص. 10.

4- محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، الجزائر، دار قرطبة للنشر، ط1، 2007، ص. 22.

5- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، الجزائر، دار هومة، 2003، ص. 24.

أما مفهوم المؤسسة في الاتجاه الاشتراكي فقد عرفت المؤسسة على أنها "منظمة تملكها الدولة وتمنحها الاستقلال في الإدارة، والتقسيم بتنفيذ برامج الخطة، وتعمل على أساس مبدأ الحساب التجاري وحسابات التكاليف وذلك وبغرض الحصول على الفائض"<sup>1</sup> أما ماركس فالمؤسسة تعني "عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال ونفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع"<sup>2</sup>.

ففي الاقتصاد الاشتراكي والذي تمتد جذوره إلى النظرية الماركسية والتي هي مصدر أساسي وعلمي للأنظمة الاشتراكية ووسائل التنمية الشامل، التي ترى أن المؤسسة هي "شكل أعلى من اشتراكية وسائل الإنتاج وتعمل على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمؤسسة"<sup>3</sup> ويوضح هذا التعريف الملكية العامة لوسائل الإنتاج لإزالة الفوارق الاجتماعية والقضاء على الاستغلال عن طريق ملكية لوسائل الإنتاج أما فيما يخص علاقات العمل فيها فقد طغى عليها تدخل الدولة لتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات وضمن الاستقرار في علاقات العمل من جهة أخرى.

ومع تطور نظريات الإدارة والتسيير عرفت المؤسسة "بأنها منظمة لأنها تجمع العناصر المكونة هذه الأخيرة، يقدم الأطراف مشاركتهم لها (أي المؤسسة) حتى تتمكن من البقاء والاستمرارية من خلال علاقة مباشرة بها وبمختلف عوامل الإنتاج"<sup>4</sup> واهتم بها هؤلاء الباحثين بكيفية تنظيمها على الشكل الذي يسمح لها بتحقيق أهدافها بكفاءة وأصبح ينظر إليها على أنها مجموعة من الأقسام المرتبة وفق تسلسل معين تتقاسم السلطة فيما بينها.

---

1- محمد مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، الجزائر، دار قرطبة للنشر، ط1، 2007، ص. 22.

2- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص. 28.

3- عبد الحميد محمد فاروق، المركز القانوني للمال العام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1984، ص. 260.

4- علي زغدود، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الجزائر، المؤسسة الجزائرية للتوزيع،

إن من وجهة النظر الاجتماعية هي " جسم اجتماعي منظم، وهي مكان تجميع العيدي من الأفراد، مكان نشؤ النزاعات وقطب للحياة الاجتماعية النشطة، فهي التي تخلق الوظائف مصدر للمداخل، مكان امتياز للتكيف مع التكنيك المتطورة دائما، وهي لأجل أن تشتغل تستخدم أساسا عنصرين اثنين فالأول يمثله صاحب العمل فهو المالك وصاحب المؤسسة أما العنصر الثاني فتمثله القوى العاملة التي أجرت قدراته الذهنية أو العضلية والعنصران هما:

- رأسمالا نقودا جاهزة أو في شكل تجهيزات.

- عاملا مؤهلا أو غير مؤهل ذهني أو يدوي.

وبالنسبة لقانون العمل يعطي للمؤسسة مفهوما يضيف عليها مدلولا يسمح لها بتكوين منظمة اجتماعية داخل العمل فهي الإطار الأول لتكوين علاقات عمل تسمح لمجموعة العمال بممارسة نشاطهم بداخلها تحت إشراف مسئول وفي قانون العمل "تعتبر خلية اجتماعية تتميز وتتفرد بنشاط تركز تحت سلطة واحدة"<sup>1</sup>.

وبهذا يتضح أن المؤسسة تتميز بعنصرين رئيسيين: هما العنصر البشري والاقتصادي.

وأما المؤسسة الصناعية: فهي شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي أو كما يسميه البعض نظام تنصهر فيه العناصر الاقتصادية والقانونية والاجتماعية في وحدة متكاملة.<sup>2</sup>

## 7-2- التعريف الإجرائي:

وقد اخترنا تعريفا شاملا هو أن المؤسسة تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني اجتماعي معين هدفه جمع عوامل الإنتاج من أجل إنتاج وتبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي تواجه فيه وتبعا لحجم ونوع النشاط.

---

1- رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 39.

2- جورج مارشال، موسوعة علم الاجتماع، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ت: محمد محمود الجوهري، ط1، 2000،

## 6- المقاربة النظرية:

بما أن كل دراسة تحتاج إلى مرجعية نظرية باعتبارها الإطار الفكري الذي يفسر مجموعة من الفروض، ويضعها في نسق علمي مرتبط واعتمادا على الفكرة الكلية للمجتمع، أي النظر إليه باعتباره كلا متكاملًا أو مجموعة من العناصر المتداخلة كالسياسة والثقافة والاقتصاد كلها مظاهر متنوعة لنفس المجتمع بينها علاقات متبادلة يصعب فهم وتفسير ظاهرة معينة دون الرجوع إلى البناء الاجتماعي الذي ظهرت فيه فإنه تم تبني إطار تصوري نظري تمثل في النظرية الماركسية.

وانطلاقًا من تعريف المؤسسة كنظام اجتماعي ديناميكي معقد ومكثف، وأنها " شكل أعلى من اشتراكية وسائل الإنتاج و تعمل على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمؤسسة"<sup>3</sup> وأنها نسق من العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين مختلف جوانبها ولا يمكن إحداث التغيير في أحد أجزائها دون التأثير في بنيتها ويخص تلك العلاقات الاجتماعية علاقات العمل أين يطغى عليها تدخل الدولة لتحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة تفرض على العمال وأصحاب العمل على السواء قصد ضمان المساواة في الحقوق والواجبات من جهة، وضمان الاستقرار من جهة أخرى.

ولذلك استندت الدراسة إلى النظرية الماركسية في التحليل حيث تعتبر أن المجتمع واقع قابل للتغيير والتطور مما يصعب تناول جميع عناصره في نفس الوقت مما يجعلنا ننتقي أحد مكوناته والمتمثلة في المؤسسات الاقتصادية لأجل تسهيل تحليل الواقع الاجتماعي وينظر إلى المؤسسة في نطاق هذا التوجه على أنها مؤسسة تهدف إلى تحقيق التواصل بينها وبين الأفراد بمختلف انتماءاتهم الطبقية.

فأي تغيير يحدث عن المجتمع ومؤسساته المختلفة هو تعبير عن صراع طبقي ومصالح مادية وهو ما يفسر أي تطور وتغيير يحدث للمجتمع. هذا الصراع في نظر المدخل الماركسي هو صراع قائم على المصالح بين الطبقات الاجتماعية التي اعتبرها ماركس

تناقضات داخلية<sup>1</sup> تظهر في المجتمع وتنسجم أساسا من تأثير علاقات الإنتاج على حياة الناس والتي تؤثر على طريقة تفاعلها، فالطبقات المالكة لوسائل الإنتاج تكون قادرة على استغلال الطبقات الأخرى لصالحها ومن جهة أخرى أن الطبقات التي يقع على كاهلها نتائج الاستغلال مهتمة بإحداث تغييرات أساسية في هذا النظام لتضع حدا لاستغلاله إذا أصبح لدى تلك الطبقات وعي كافي لتصبح الثورة لا مفر منها ومن نتائج هذه الثورة المزيد من التقدم التكنولوجي الذي لم يكن من قبل ويدرك ماركس أثناء تحليله للبناء الداخلي للمؤسسة كجزء من المجتمع الكلي، ويدرك أن هناك صراعا داخليا للمصالح داخل الوحدة الأساسية للنسق وهو الصراع الذي يمتد من داخل الوحدة إلى خارجها حيث النسق الاجتماعي ليصبح صراعا طبقيًا يتضمن عددا من علاقات القوة بين الطبقات.<sup>2</sup>

كما يؤكد أن التباين في البناء الاجتماعي يتضمن التناقض بين وحدات البناء، سواء كان هذا على مستوى الأفراد أو الجماعات أو حتى النظم ويرتبط هذا التناقض بظهور جماعات لها مواقع وأوضاع متباينة اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا.

وهو ما يتفق مع دراستنا فنظرا للتباين في البناء الاجتماعي ظهرت طبقات اجتماعية جديدة تمثلت في طبقة عاملة تتمتع بجميع امتيازات العمل والحقوق وتختلف اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وطبقة سرحت من العمل وهي تبحث عنه لا تتمتع بأدنى الامتيازات كتحقيق الحاجات البيولوجية تتصف بأوضاع اقتصادية واجتماعية جد قاسية وصعبة. فهذا التباين بين طبقات المجتمع يدفع بالمجتمع إلى الدخول في حالة من عدم التوازن وظهور صراعات بين الوحدات المكونة له سواء أفراد أو جماعات وأكد ذلك رالف داهرنديروف أن هناك طبقة وسطى لم ينتبه إليها كارل ماركس في نظريته حيث تنادي هذه الطبقة بالمساواة والقضاء على التمييز الطبقي والمطالبة بحقوق العمال و توعية المجتمع.

---

1- أحمد زايد، علم الاجتماع النظرية الكلاسيكية والنقدية، القاهرة، نهضة مصر، ط1، 2006، ص. 176.

1- على ليلة، النظرية الاجتماعية المعاصرة دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع، القاهرة، دار المعارف، ط1، 1981،



وبذلك فتحليل المجتمع أساسا يتعلق بالتغيرات التي يشهدها المجتمع بسبب البنية التحتية التي تؤثر مباشرة في البنية الفوقية فالمجتمع ليس جامدا بل تعثره تغيرات ترجع أساس إلى العوامل الاقتصادية أي أن المادة تغير المجتمع وكل مؤسساته وأن العوامل الاقتصادية هي المحرك الأساسي للأفراد والجماعات.

وفي نظر ماركس أن انقسام البشر إلى طبقات يعتبر أيضا دليلا آخر على انهيار هذه الكلية (المجتمع الكلي) وتتشكل شخصية الفرد ووعيه في حدود طبقاته ويصبح فردا طبقيا، وتصبح الخصائص المكونة له خصائص كلية شاملة يشترك فيها مع كل الأفراد الآخرين لطبقاته ولا يعود وجوده خاصا به بل يصبح وجود طبقاته<sup>1</sup> ويذهب ماركس إلى أنه مادام الوضع السائد حتى الآن يمثل سلبية شاملة تؤثر في جميع مجالات الحياة، فإن تغييره يقتضي ثورة شاملة، أي ثورة أولا كل الأوضاع السائدة وتؤدي ثانيا إلى الاستعاضة عنها بنظام شامل جديد. وأن الاقتصاد أو بالتحديد الإنتاج هو الذي يشكل الأساس الحقيقي الذي يتأسس بالنظر إليه البناء الفوقي والسياسي والتشريعي ثم أشكال الوعي الاجتماعي المرتبطة بها.

ومن ثم فليس وعي البشر هو الذي يحدد وجودهم ولكن على العكس من ذلك فإن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم وفي مرحلة معينة من تطور قوى الإنتاج المادي في المجتمع في صراع مع علاقات الإنتاج، ويتغير الأساس الاقتصادي، فإن البناء الفوقي الشامل بكامله يخضع لتحول أو تغير سريع بدرجة أكثر أو أقل وهو ما نحاول إبرازه من خلال هذه الدراسة أن هناك نوع من الوعي الذي تشكل لدى الطبقات العاملة التي تأثرت بالتغيرات الاقتصادية التي كانت نتيجتها توقفهم عن العمل وبالتالي تشكل لديهم وعي من خلال وجودهم الاجتماعي الذي يعيشون فيه وبأن هذا النظام الجديد قد انعكس بالسلب على حياتهم المهنية والاجتماعية وهو ما يؤكد رالف داهرنرروف<sup>2</sup> عندما ركز على الوعي الطبقي من خلال أنه عند - ضعف قوة العمال- يكون التمايز شديد بين العمال ذوي الكفاءات و الذين لا تتوفر فيهم الكفاءة، و من ثم يعكس مستو الوعي الطبقي لكل فئة ويصبح

1-المرجع نفسه، ص. 310.

2-المرجع نفسه، ص. 320.

التضارب في المصالح كما يري انتشار ظاهرة اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية ويرجع ذلك إلى تقليص للجهود المبذولة من طرف الدولة في تحقيق معدلات الحد الأدنى للمستوى المعيشي للمواطنين بفرضها الضرائب على ذوي الدخل المرتفع.<sup>1</sup>

كما جاءت اهتمامات ماركس وزملائه من خلال مناقشته لمواقف مهم أهمها: -موقف السوق: رأو أن فئة الموظفين لا تمتلك وسائل الإنتاج لأنهم فقط يقومون ببيع قيمة أعمالهم في السوق المفتوح و لذا يمكن أن ننظر إليهم على جزء من الطبقة العمالية الكبرى (البروليتاريا) ولا سيما إذا ما نظرنا إلى طبيعة دخول فئة الموظفين خلال الخمسين سنة الماضية نجد أنهم لا يحصلون فقط إلا على متوسط أجير دخل العمال العاديين. ثانيا/ موقف العمل: لقد توصلوا إلى وجود تمايز واضح بين الموظفين و العمال العاديين، ولا سيما أن الفئة الأولى تتمتع بميزات أعلى مثل عملهم في ظروف عمل أفضل و معدلات أعلى من المعاشات، العمل يعكس مدى وجود الفوارق الكبيرة في الأجور بين أفراد هذه الفئة وإلى إمكاناتهم المهنية أو الوظيفة التي يحصل عليها البعض دون الآخر.

هذا ما جعلهم يشعرون بنوع من الاتجاهات المختلفة حول طبيعة إدراكهم لحقيقة البناء الاجتماعي الذي ينتمون إليه وهكذا حسب تحليلاتهم فإن فئة الموظفين أو العمال ليس لديهم رغبة بظهور وعي خاص بينهم ينتمي إلى الطبقة العمالية على الإطلاق والسبب يرجع إلى سعي هذه الفئة دائما إلى الربط بين موقف عملهم والعالم الاجتماعي الخارجي الذي يعيشون فيه والذي يختلف بالطبع عن موقف عمل العمال اليدويين وهذا ما يترجم عموما الأسباب التي تؤدي إلى نوع من الوعي الزائف لدى الفئة الأولى ومن هذا المنطلق حرصوا على ضرورة تفسير الوعي الزائف لدى العمال من خلال تفسيره بين الجوانب الموضوعية والذاتية للطبقة، ولا سيما أن الجوانب الموضوعية تظهر في علاقات أو موقف العمل. كما يدخل الفرد أو العامل المسرح في مرحلة جدية تتمثل في الاغتراب وتصبح الحياة التي منحها للموضوع (العمل) هي الأساس الذي يختزله ويدعم اغترابه. وفي هذا الإطار لا

---

1- عثمان إبراهيم عيسي، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، الأردن، دار الشروق، 2008. ص. 97.

يصبح الإنسان حراً في اختيار الدخول في هذه العلاقات لأن ذلك لم يعد نتاجاً لتلقائية الإنسان بقدر ما هو نتاج لحتمية النسق وبناء على ذلك يذهب ماركس إلى أن المركز الاجتماعي الذي يحتله الشخص في بناء العلاقات المتبادلة هو الذي يحدد علاقاته بالبشر الآخرين، وبخاصة وسائل الإنتاج، وبالتالي علاقاته وأفكاره فيما يتعلق بالحياة الدينية والسياسية. ومن خلال تواجده الاجتماعي وبهذه الظروف الاجتماعية الجديدة تتشكل تصورات وعواطفه وأساليبه ونظراته إلى الحياة لأن هذا الاغتراب<sup>1</sup> سببته الفوضي والانهيار الذي أصاب بشكل ما البناء المعياري للمجتمع ومؤسساته. وهذه الظاهرة تنشأ في إطار العلاقة بين الإنسان والسياق الاجتماعي الاقتصادي الذي يتضمنه ويشكل مجال حركته الرئيسية. ونجد هنا أن النظام الجديد الذي يمس مؤسسات المجتمع خاصة الاقتصادية منها بدلاً من أن يعمل هذا النظام على تطوير القدرات الأساسية للإنسان نجده يعمل على تهميش أفراده أين كان في السابق إنساناً متعاوناً في إطار علاقات متبادلة تتوقف هذه العلاقات بتوقفه عن العمل حيث كان يعبر عن قدراته من خلاله.

أما فيما يتعلق بعلاقة البروليتاريا بأزمات النسق الرأسمالي في هذه المرحلة فإننا نجد أن ماركس يؤكد أنه من النادر أن تسود الاقتصاد خاصة الرأسمالي حالة من العمالة الكاملة وتوجد مجموعة دائمة من العاطلين يسميهم جيش الاحتياط الصناعي. وتصبح بذلك قوة العمل ذاتها عبارة عن سلعة وهو ما يتفق مع صعوبة تطبيق عملية إعادة إدماج الفئات المسرحة نظراً للأزمة الاقتصادية التي تتعرض لها المؤسسات الاقتصادية في مراحل مسيرتها وتطورها وتفسير ماركس لوضع جيش احتياط العمالة الفائضة عن اتصاله بالفقر الفيزيقي الذي يفرض على الطبقة العاملة من قبل النظام التي توجد في إطاره.

إلا أن الماركسية قد ساهمت في دراسة مجموعة القضايا الاجتماعية المعاصرة مثل:

- العمل: الذي اعتبرته ذو طابع اجتماعي و لأن الأفراد في التحليل الماركسي ينتجون فقط حينما يتعاونون ويدخلون في روابط اجتماعية ونتيجة لذلك تتطور مؤسسات الدولة

---

1- نيقولا تيماشيف، نظرية علم الاجتماع، القاهرة، دار المعارف، ط6، 1980، ت: محمد الجوهري وآخرون، ص. 273

والتصورات القانونية وحتى الآراء العفائية للناس لأنهم يديرون شؤون حياتهم الاقتصادية والثقافية وهذا في حد ذاته جوهر للتنمية في المجتمع ومعيار للتطور في الفكر الماركسي. -**التهميش والإقصاء:** كشف أنصار هذا المدخل الماركسي على نقطة أساسية وهي قضية اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية بأشكالها المختلفة من قهر واستغلال وحرمان. والتي تؤكد على معاناة الفئات المدينة الدنيا، من بؤس وشقاء، وتزداد هذه الصورة وضوحاً إذا أدركنا واقع هذه الظاهرة «الهامشية» كظاهرة ملموسة وواقع اجتماعي واقتصادي وسياسي للفقراء، إذ تشكل كتلة كبيرة في التشكيلة الاجتماعية الراهنة وتصبح موضوعاً للصراع والخطابات المتطرفة وتغيير موازين القوى نتيجة ما شهدته السنوات الأخيرة من تحولات عميقة في البنية الاجتماعية والطبقية، وتعاضم بذلك دور العديد من الفئات وانقراض العديد من المهن، وانتقال الناس إلى مهن جديدة، و اقترن ذلك بتنامي عدد العاطلين عن العمل، و برزت حينها إشكالية الإفقار المعمم كإحدى الملامح المميزة للتنمية.

-**الفقر:** شخص ماركس وزملائه المحدثين فقراء الحضر كجزء من الجيش الاحتياطي، كما ركز بشكل أساسي على الدور المهم للاستغلال الطبقي داخل الدول المتخلفة وتأثيره في خلق التفاوت الطبقي والتخلف والتي تتجسد في ظاهرة الفقر والأحياء المتخلفة والظلم الاجتماعي بشتى صورته. ويعد مدخل ماركس المفتاح الحقيقي لفهم الأوضاع الواقعية لفقراء المدن الذين يخضعون لميكانزمات القهر والاستغلال التي تتطوي عليها الأبنية الاجتماعية. إلا أن هذا المدخل المنهجي الماركسي لم يسلم من الانتقادات الموجهة له ونذكر منها بعض الانتقادات: أ- المساواة الاجتماعية ما هي إلا تصور غير واقعي لأن المساواة الاجتماعية أمر طبيعي ودائم.

ب- أن العامل الاقتصادي هو أساس التمايز والترتيب الطبقي، وهذا تصور ضيق لأن الترتيب الطبقي يخضع لعوامل كثيرة و ليس للعامل الاقتصادي فقط. وبذلك تتجه آراء ماركس نحو إقامة مجتمع عادل قائم على الطابع المادي، فهو يبدأ بواقعة اقتصادية يعترف بها الاقتصاد الكلاسيكي ذاته. ففي نظره أن المجتمع الحديث إذ

يسير في طريقه يصبح العامل فيه أفقر كلما أنتج ثروة أعظم وكلما ازداد إنتاجه في قوته ومداه. وهكذا فإن الحط من قدر العامل الإنساني يسير جنباً إلى جنب مع استغلال العالم الموضوعي. ثم يؤكد أن تحطيم العامل وإفقاره في الوضع القائم للمجتمع، نتاج لعمله ذاته، أو للثروة التي أنتجها هو ذاته وهكذا فإن البؤس ينبثق عن طريقة العمل السائدة وتتغلغل جذوره في ماهية المجتمع الحديث ذاته فمذ البداية نجد أن ماركس يرفض الفردية والأنانية كحالة مبدئية تسبق النظام الاجتماعي. ثم يؤكد بشكل صريح أسبقية المجتمع على الفرد بقوله أن ما يميز الحياة البشرية عن حياة الحيوان هو أن قدرات وإمكانات وحواس الإنسان تتشكل بواسطة المجتمع وان ما يقومون به من إنتاج يكون عن طريق التعاون بأسلوب معين ثم يتبادلون جهودهم، ومن أجل أن ينتجوا فإنهم يدخلون في علاقات محددة كل بالآخر، وفي إطار هذه العلاقات فقط يؤسسون نشاطهم بالنظر إلى الطبيعة ومن ثم يتحقق الإنتاج.<sup>1</sup>

يمكن القول في الأخير أن الماركسية كنظرية علمية حاولت أن تقدم فهماً للواقع الكائن كما هو عليه لتحديد أفضل وسائل تجاوزه وجردت الوظيفة من المصادقية المعرفية لأهم افتراضاتها حول التكامل بين أجزاء النسق، وحالة التوازن، وفي النهاية مشكلة النظام. كما تعلم الماركسية الطبقة العاملة كيفية التغلب على الصعوبات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والنفسية. التي تواجهها ودفع المجتمع في الاتجاه الطبيعي لهذا القانون الماركسية هي نظرية الطبقة العاملة التي تمنحها القدرة على التغلب بصورة واعية على جميع هذه الصعوبات. إنها نظرية الطبقة العاملة. فالطبقة العاملة هي الطبقة الوحيدة التي من مصلحتها دفع المجتمع في الاتجاه الذي تحتمه القوانين الطبيعية بخلاف كافة الطبقات والمراتب الأخرى التي تدفع مصالحها المجتمع في اتجاه يخالف الاتجاه الذي يحتمه القانون الطبيعي لتطور المجتمع من هنا تنطرق الدراسة إلى المؤسسات الاقتصادية من خلال مدى فاعليتها في تحقيق استقرار في أهم وظيفة لها هي وظيفة الأفراد، واستمرارها عبر الزمن ومراجعة أهدافها خاصة فيما يتعلق بالعنصر البشري أثناء تسريح أو إعادة إدماجه.

## سابعاً- الدراسات السابقة:

### 1- الدراسات العربية:

#### 1-1-الدراسة الأولى:

تتمثل في الدراسة التي قام بها الباحث: د.كاوه محمد فرج قره داغي، بعنوان " الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمجالات توفير فرص العمل للقوى العاملة"<sup>1</sup>. وتمت خلال سنة 2005 وهي دراسة ميدانية تحليلية لعينة من المواقع الجغرافية في محافظة السليمانية تهدف إلى دراسة المعطيات الإحصائية لأوضاع سوق العمل والتعرف على كيفية إعادة البناء وبرنامج العمالة في العراق وعلى وجه التحديد محافظة السليمانية كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية واقتراحات عملية عن أوضاع سوق العمل ويرى الباحث أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص العمل للفئة العاطلة عن العمل والقادرة.

وإشكالية هذه الدراسة: تدور حول معالجة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تعني منها منطقة السليمانية خاصة مشكلة البطالة بقصد التحقق من مستويات الإنماء والإعمار فيها وإيجاد فرص العمل للعاطلين والبحث بجدية عن الأساليب ونوعية وكيفية العمل التي تساهم في تنشيط وإنماء القطاعات الإنتاجية والخدمية إلى جانب البني التحتية للاقتصاد المحلي الأمر الذي يستوجب زيادة الإنتاج والإنتاجية في القطاعات الاقتصادية.

كما تضمنت هذه الدراسة الفرضيات الآتية:

- ما هي المشكلة الاقتصادية الاجتماعية؟
  - ما علاقة المشكلة الاقتصادية الاجتماعية بظاهرة البطالة بأنواعها في المنطقة؟
  - ما هي العناصر التي يمكن من خلالها أظهار وقياس المشكلة الاقتصادية الاجتماعية؟
  - ما هي تأثيرات إيجاد فرص العمل للعاطلين في القضاء على البطالة في المحافظة؟
- وقد استعان الباحث بالمنهج التالي: أين اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي إلى

---

1-كاوه محمد فرج قره داغي، « الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمجالات توفير فرص العمل للقوى العاملة - دراسة

تحليلية- لمحافظة السليمانية»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 41، 2005<sup>1</sup>، العراق، ص. 8.

جانب استخدامه للمنهج المسحي بالعينة بالإضافة لذلك اعتمد في منهجية بحثه على مجموعة من وسائل البحث تمثلت فيما يلي: الملاحظة واستمارة استبيان: وقد شمل أعداد استمارة استبيان على صيغتين أحدها تم تخصيصها للعوائل المبحوثة والثانية تم أعدادها على مستوى الإدارات المحلية لبعض المناطق في المحافظة، وتم تقسيم الاستمارة إلى 12 أجزاء تعكس المواضيع المراد دراستها على النحو الوارد في الملحق. وقد تم تكوين فريق عمل من 50 طالب وطالبة و10 مشرفين قاموا بزيارات ميدانية للعوائل المبحوثة من أجل جمع المعلومات التي تخص البحث من خلال الاستمارات التي أعدت لهذا الغرض كما استعان بأداة تحليل البيانات.

وأما فيما يخص العينة: فقد اشتملت عينة الدراسة على 403 عائلة مبحوثة تتوزع على مناطق مختلفة من المحافظة فيما بين مناطق حضر أو ريف.

ويمكن تلخيص النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية فيما يلي:

ففي ضوء ما تم عرضه وبناءً على ما تم تحليله فقد توصل الباحث إلى:

- توضيح المشكلة الاقتصادية والاجتماعية وجوانبها.
- أن أسباب البطالة في المحافظة تتعلق بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومنها:
  - عدم الاستقرار السياسي مما أدى إلى عدم توجه المستثمرين للعمل في المنطقة.
  - ضيق السوق الذي يتمثل في حجم السكان ومتوسط دخل الفرد وهما المحددان الرئيسيان لحجم السوق حيث انخفاض حجم السكان وانخفاض متوسط دخل الفرد لذلك فإن السوق يكون منخفضاً لذلك لا تساعد على إقامة مشاريع كبيرة تستوعب طاقات عمالية عالية.
  - غياب مؤسسات التراكم الرأسمالي التي تأخذ على عاتقها جمع المدخرات الفردية والصغيرة ومنحها للمستثمر كقروض لذلك تعد من إحدى أسباب الركود وارتفاع معدلات البطالة.
  - أتبعَت إدارة المنطقة نهجاً أستند في الغالب إلى اعتبارات سياسية واجتماعية وإنسانية في استخدام العاملين دون الأخذ بنظر الاعتبار الحاجة الفعلية إلى العمال ومؤهلاتهم وكفاءاتهم ودون حساب لربط الأجور والرواتب مع مستوى الأسعار.
- وجود اختلال كبير في توزيع القوى العاملة على الأنشطة الاقتصادية وعلى المواقع الجغرافية نتيجة هجرة العاملين من مناطقهم إلى مناطق أخرى بحثاً عن فرص العمل.

- محدودية دور إدارة المنطقة في معالجة مشكلة البطالة وفق الأسس العلمية.
- سطحية الاستثمارات في القطاع الخاص وحصرها في مجالات تستوعب أعداداً قليلة من القوى العاملة.
- تركيز مواقع البطالة في الأرياف والنواحي والأقضية جميعها .
- هناك مجالات واسعة لإنشاء مشاريع إنتاجية صغيرة في المناطق الريفية للقضاء على البطالة في هذه المناطق كإنشاء مشاريع الزراعية، تربية النحل، بناء البساتين، استصلاح الأراضي الصخرية للتخلص من الأحجار وتحويلها إلى أراضي ديمية تخدم أبناء المنطقة.
- ضعف فرص العمل بسبب هجرة السكان لأسباب اقتصادية وسياسية واجتماعية.
- هذه الاستنتاجات تؤكد ما ذهبت إليه فرضيات البحث. وبذلك اتضحت المشاكل التي بنيت عليها فرضيات البحث والدراسة.

### 1-2- الدراسة الثانية:

تناول الباحث الدكتور. أحمد عارف العساف في هذه الدراسة موضوع بعنوان " سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين: <sup>1</sup> شركة الاسمنت الأردنية كنموذج وهي دراسة نظرية ميدانية تمت سنتي 2008- 2009 بالمملكة الأردنية الهاشمية. وتهدف إلى دراسة مدى تأثير سياسة الخصخصة على تفاقم مشكلة البطالة، بالرغم من الايجابيات التي تحققها سياسة الخصخصة في المجال الاقتصادي، كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية وعملية يري الباحث أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص العمل. وكانت إشكالية هذه الدراسة كالتالي: أين تناول فيها الباحث خصخصة شركة الإسمنت الأردنية كنموذج للتجربة الأردنية نتيجة التحولات المعاصرة في كثير من الدول ومثال عن

---

1- أحمد عارف العساف، « سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي للعاملين: شركة الاسمنت الأردنية كنموذج»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 41، ربيع 2008- 2009، الأردن، ص. 9 .



ذلك الأردن ومن خلال هذا تم طرح السؤال التالي: هل تعمل التخصصية على امتصاص البطالة كما يقول أنصارها أم تجعلها تنفشى أكثر؟ .

ولقد وضع الباحث مجموعة من الفروض لهذه الدراسة وهي كالتالي:

- لا تؤثر التخصصية على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين في الشركة.

- لا تؤثر التخصصية على الأمن الوظيفي للعاملين في الشركة .

- لا تؤثر التخصصية على ارتفاع أرباح للشركة.

- لا تؤثر التخصصية على البطالة في المجتمع وعلى عدد العاملين في الشركة.

ولقد استعان الباحث في دراسته على المنهج التالي: بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة،

ولتحقيق غاياتها تكمن الرؤيا في ضرورة الجمع بين أكثر من منهج من مناهج البحث، ولذلك

نجد الباحث قد نوع في عدد من المناهج مثل: منهج التحليل الوصفي، والمنهج الإحصائي

بالإضافة إلى الاعتماد على أكثر من وسيلة من وسائل الدراسة تمثلت فيمايلي:

- السجلات والوثائق: الإطلاع على المصادر الأولية للمعلومات كالتقارير، والنشرات

الصادرة عن الدوائر والوزارات والجهات الرسمية، ذات العلاقة بموضوع البحث والإطلاع

على المصادر الثانوية للمعلومات ممثلة في: المصادر والمراجع المكتبية.

- كما استخدام الأسلوب الإحصائي لتحليل وإيجاد العلاقات بين متغيرات الدراسة، سواء

الأسلوب الاستقرائي المتعلق باستخدام تعميمات عن خصائص المجتمع الكلي، أين تم إجراء

التحليل الإحصائي المناسب لاختبار فرضيات الدراسة. وكذلك الاعتماد على الأسلوب

الوصفي، من أجل دراسة البيانات المتوفرة ومقارنتها.

-اعتماد أسلوب المسح بالعينة عبر استمارة (استبانة) تم تطويرها لهذا الغرض تشتمل على

جزأين رئيسيين: الجزء الأول: وتضمن أربعة عبارات حول المتغيرات الشخصية لمجتمع

الدراسة (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) الجزء الثاني: وتكون من

خمسة عبارات رئيسية تقيس اتجاهات المعنيين نحو متغيرات الدراسة

وأما فيما يخص مجتمع وعينة البحث: يتكون مجتمع الدراسة من 160 موظف من موظفي

الإدارة العامة فقط في شركة مصانع الإسمنت الأردنية، هذا وقد كانت عينة الدراسة التي تم

توزيع الاستبيانات عليها بواسطة اليد تتكون من (40 موظف) وهم الموظفين الذين يقومون بالأعمال المكتبية. وعليه فإن عدد الاستبيانات التي خضعت للتحليل 35 إستبانة.

وقد خلص الباحث إلى مجموعة من النتائج فيما يلي:

- هناك تأثير للخصخصة على ارتفاع مستوى الرفاه لدى العاملين فيها؛ من خلال زيادة في مستوى الدخل لدى الفرد وإقبال العاملين لديها على شراء السلع الكمالية وزيادة النشاط السياحي لدى العاملين بالإضافة إلى تغيير النمط السكني لدى العاملين مع زيادة في رفع مستوى أتمة المكاتب لدى العاملين فيها وأخيراً زيادة معدل دوران العمالة.

- هناك تأثير للخصخصة على ارتفاع الأرباح لشركة الإسمنت الأردنية التي تم خصصتها؛ وذلك من خلال مساهمتها في تطوير معدات الإنتاج وتغيير طرق معالجة المدخلات والمساهمة في إيجاد بيئة سليمة للعاملين بالإضافة إلى التخلص من الآثار البيئية السلبية على المجتمع المحيط والتوسع في المنتجات والأسواق وإيجاد صناعات مكملة للنشاط الرئيسي الخاص بها والرفد في الشركات التي تم خصصتها بإدارات جديدة.

- هناك تأثير للخصخصة على عدد العاملين في شركة الإسمنت الأردنية التي تم خصصتها؛ بالإضافة إلى أن الشركة ساهمت في زيادة مشكلة البطالة عن طريق برنامج حوافز ترك الخدمة نتيجة للتطوير التكنولوجي في الشركة مما أدى إلى خفض الأيدي العاملة لديها وذلك عن طريق الاستغناء عن العمالة الزائدة لدى الشركة نظراً لإستراتيجية الشركة في البحث عن الربح أدى ذلك إلى تسريح جزء من العاملين لديها.

### 3-1- الدراسة الثالثة:

تتمثل في الدراسة التي قام بها الباحث: هاني شحادة الخوري، بعنوان إستراتيجيات استثمار وتنمية الموارد البشرية مركز الإدارة والإنتاجية<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية، تمت

---

1- هاني شحادة الخوري، « إستراتيجيات استثمار وتنمية الموارد البشرية » مجلة العلوم الإنسانية، العدد 32، سوريا،

بسوريا سنة 2009م وتهدف إلى دراسة كيفية تشكيل الوظائف والعمال ومفهوم وطريقة تكوين المؤسسات كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج واقتراحات عملية يري الباحث أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص العمل وتحسين حالة التشغيل في الشركات والمنشآت الفردية بطريقة وطنية واعية ودراسة متغيرات سوق العمل الديناميكية وتخطيط أهداف تنمية الموارد البشرية في سوريا بهدف تحقيق هدف عام هو حماية الثروة الأكبر في الاقتصاد المعرفي المتطور اليوم وهي الثروة المتجددة الفعالة والحية.

**وإشكالية هذه الدراسة كالتالي:** تضمنت إشكالية دراسته السؤال التالي: ما هي

الإستراتيجية المقترحة في مجال القوى العاملة والبطالة؟

ولقد وضع الباحث مجموعة من الفروض لهذه الدراسة وهي كالتالي:

1- تعتمد الإستراتيجية على آليات للنهوض بالقوة العاملة واشراكها في العمل؟

2- تراعي هذه الاستراتيجيات سرعة التغيير؟

كما استعان الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى اعتماده على الأساليب الإحصائية لحساب النسب المئوية، من خلال البيانات الإحصائية التي جمعها من مصادر المعلومات النظرية.

**ويمكن تلخيص النتائج والتوصيات التي أسفرت عنها دراسة هاني شحادة فيما يلي:**

- تعزيز مفهوم العمل كقيمة وليس وسيلة لمصدر الدخل فقط والعمل على تنظيم اليوم المهني في المدارس بصفة دورية، وذلك من خلال المعارض وأجهزة الإعلام وتدعيم برامج الأطفال بالمسلسلات وأفلام الكرتون والتي تساعد في تغيير النظرة التقليدية السائدة تجاه مجالات العمل وتعزيز مفهوم العمل اليدوي والمهني منذ مراحل الطفولة..

- إيجاد آلية لمشاركة القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في مجالات التدريب والتشغيل، في إطار الشراكة الحقيقية بين مختلف الجهات والهيئات والمنظمات المعنية بتنمية وتشغيل القوى العاملة العربية وتعزيز وتدعيم التنسيق والتعاون فيما بينها في مواجهة تحديات التشغيل.

- أن تراعي هذه الاستراتيجيات سرعة التغيير في معطيات اسواق العمل الدولية

- وضع آلية لتقييم برامج الدول العربية في مجال التنمية البشرية والمهنية، وإجراء المسابقات بين الدول العربية، وتخصيص جائزة لأفضل برنامج عربي في هذه المجالات مع إيجاد وتوضيح معايير التقييم.

- تعزيز وتطوير فرص التعليم والتدريب المستمر والتدريب التحويلي في إطار مبدأ التعلم مدى الحياة ورفع كفاءة العمال الممارسين لمواجهة مشكلة البطالة نتيجة التطورات التكنولوجية..

- تطوير وتدعيم مكاتب التشغيل بما يلزم من تقنيات وأدوات حديثة وموارد بشرية مؤهلة.

## 2- الدراسات الجزائرية:

إن معظم الدراسات التي تعرضت لمعالجة موضوع إدماج اليد العاملة المسرححة في الصناعة أغلبها عبارة عن بعض مذكرات الدكتوراه ومذكرات الماجستير التي قام بها الطالبة والباحثين في المجتمع الجزائري، تدور حول مواضيع مختلفة تم البطالة والقوى العاملة بشكل أو بآخر:

## 2-4- الدراسة الرابعة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحثة: طايبي رتيبة، الإدماج والاندماج المهني للشباب البطال في المجتمع الجزائري،<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2000. وتهدف الدراسة إلى بلورة إطار نظري حول الإدماج والاندماج المهني للشباب البطال. أي التركيز على فئة الشباب البطال، كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية واقتراحات عملية يري الباحث أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص عمل تتوافق والمستوى العلمي والمهني للشباب.

وإشكالية هذه الدراسة كالتالي: هل هناك آليات وسبل كفيلة تسمح باندماج الشباب البطال؟

ولقد وضع الباحثة المنهج التالي: وهو المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى اعتماده على

---

1- رتيبة طايبي « الإدماج والاندماج المهني للشباب البطال في المجتمع الجزائري »، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد،

الأساليب الإحصائية لحساب النسب المئوية من خلال البيانات الإحصائية التي جمعتها من مصادر المعلومات النظرية والميدانية.

وأما فيما يخص العينة لقد أجرت الباحثة دراستها الميدانية على عينة من الشباب اللذين تم اعادة ادماجهم المهني وفق آليات معينة تقدر ب( 60 شابا) معتمدة في جمع البيانات والمعلومات من الميدان على أداة الاستمارة والتي مكنتها من التوصل الى النتائج التالية:

- إن آلية الاندماج والادماج المهني تعتبر احدى الآليات التي تقوم بها الدولة لمساعدة هذه الفئة الاجتماعية من الاندماج في الحياة العملية والاجتماعية.  
- دعم مشروع تطوير مهارات التشغيل الذاتي لإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

## 2-5- الدراسة الخامسة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير مقدمة من طرف الباحثة: تقادلة حكيمة، بعنوان "التشغيل بالعقود المحددة المدة و تأثيرها على العامل. دراسة ميدانية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري ببومرداس (O.P.G.I)"<sup>1</sup>، وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2000 م. وتهدف إلى دراسة ظاهرة التشغيل بالعقود المحددة المدة حيث تم تقسيم البحث إلى قسم نظري وقسم ميداني، كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية وعملية تري الباحثة أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص عمل دائمة بعقود غير محددة.

**وإشكالية هذه الدراسة كالتالي:** ما مدي تأثير نوعية عقود المحددة المدة على العامل في مكان العمل؟ والتي تم الاجابة عنها في عدة تساؤلات فرعية ولقد أجرت الباحثة الدراسة الميدانية بالمؤسسة المذكورة سابقا على عينة من العمال اللذين يعملون بعقود محددة المدة وتقدر ب( 70 عامل) معتمدة في جمع البيانات على الملاحظة وكذا تطبيق استمارة استبيان والتي مكنتها من الوصول إلى النتيجة الرئيسية التالية:

---

1- تقادلة حكيمة، « التشغيل بالعقود المحددة المدة و تأثيرها على العامل. دراسة ميدانية في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير

العقاري ببومرداس (O.P.G.I)»، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2008، ص. 69.

إن هذا النوع من العقود له تأثير سلبي أكثر مما هو ايجابي على العامل وذلك من حيث اندماجه في العمل ورضاه عنه وكذا حصوله على خبرة وتأهيل مهني كما يخدم مصالح أصحاب العمل.

## 2-6- الدراسة السادسة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحثة: **فلة غيدة** «انعكاسات اقتصادية على السوق على العمالة بالقطاع ولاية عين الدفلي»<sup>1</sup>، وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2000م. وتهدف إلى دراسة انعكاسات اقتصاد السوق على العمالة بالقطاع العام الصناعي الجزائري، دراسة حالة وحدة تكرير السكر سيدي لخضر، ولاية عين الدفلي خلال السنة الجامعية 2001/2000 .

**وإشكالية هذه الدراسة كالتالي:** هل تؤثر الإصلاحات الاقتصادية على العمالة خاصة الصناعية؟ ومن خلالها تطرقت الباحثة إلى مميزات الاقتصاد الوطني قبل الأزمة البترولية وتحدثت عن تجربة الجزائر في التخطيط. وآثار هذه التجربة على المؤسسات العمومية خاصة كما تطرقت إلى السياسة الاقتصادية للجزائر بعد الأزمة البترولية في الثمانينات، وكذا كيفية تحضير المؤسسة العمومية للتوجه إلى الاقتصاد الحر وحثمية الاندماج في عالم العولمة.

**ولقد وضع الباحثة المنهج التالي:** وهو المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى اعتماده على الأساليب الإحصائية في الدراسة الميدانية.

**وأما فيما يخص العينة** لقد أجرت الباحثة دراستها الميدانية على عينة من العمال يعملون بالمؤسسة المعنية بالدراسة وتقدر ب 50 عامل اعتمدت في جمع البيانات والمعلومات من الميدان على أداة الاستمارة والتي مكنتها من التوصل إلى النتائج والتوصيات التالية:

---

1- فلة غيدة، «انعكاسات اقتصادية على السوق على العمالة بالقطاع العام الصناعي الجزائري - دراسة حالة وحدة تكرير السكر سيدي لخضر، ولاية عين الدفلي»، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000، ص. 23.

## 2-7- الدراسة السابعة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحثة: **اغلمان بهية**، بعنوان **"تأثير الخوصصة على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية"**<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2002. تهدف إلى دراسة تأثير الخوصصة على تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، تهدف الى دراسة وتحليل الخوصصة من حيث تعريفها وتقديم مبرراتها وكذا كيفية الإعداد لها، وكذا طرق الخوصصة في الجزائر من حيث تعريفها ودوافعها وطرق الخوصصة المعتمدة في القانون الجزائري. كما تهدف إلى دراسة إدارة الموارد البشرية بتعريفها وتوضيح كل من أهميتها وأهدافها وأهم وظائفها، أو دراسة هذه الوظيفة في المؤسسات العمومية، كما قامت بتحليل تخفيض العمالة، وآثارها في المؤسسة العمومية حيث كان الاهتمام بتخفيض العمالة اهتماما سطحيا وليس معمقا فقط بالتطرق لتأثير التخفيض على إدارة الموارد البشرية، وعلى العاملين بها ودور تسيير الموارد البشرية في تخفيض العمالة.

**إشكالية الدراسة:** اختارت الباحثة دراسة الموضوع في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بالرويبة، كون هذه المؤسسة في وقت معين كانت تساهم في إشباع حاجات السوق الوطني، وحتى التصدير للخارج كالعراق مثلا، لكن خلال الثمانينات بدأت المؤسسة تعرف العديد من المشاكل والصعوبات المالية، مما استدعى الأمر إلى إحداث العديد من الإصلاحات على مستوى المؤسسة والتي كانت نتائجها إتباع أسلوب تخفيض العمالة للتحسين من الوضعية.

**ولقد استعانة الباحثة من الناحية المنهجية على مجموعة من المناهج** ليستتير لها طريقها أثناء عملية البحث والتقصي والتحليل تمثل في المنهج الوصفي التحليلي الذي ميز أغلب

---

1- بهية أغلمان، « تأثير الخوصصة على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية »، مذكرة ماجستير،

أجزاء القسم النظري، ومنهج دراسة الحالة في القسم التطبيقي لدراسة الموضوع.

كما استخدمت الباحثة مجموعة من وسائل البحث تمثلت في:

على مستوى الجانب النظري اعتمدت على جمع المعلومات من الكتب والدوريات والأطروحات على مستوى المكتبات، أما على المستوى التطبيقي فلقد اعتمدت على المقابلة الشخصية مع رؤساء أهم المديرية للحصول على المعلومات المتعلقة بالموضوع. ويمكن تلخيص النتائج التي أسفرت عنها الدراسة في نقاط أساسية:

- أن الخصصة هي السبيل الوحيد أمام التحديات الراهنة التي تعرفها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

- تعتبر وظيفة تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف التي تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية وأن لدور تسيير الموارد البشرية في تخفيض العمالة.

- أن عملية تخفيض العمالة تخضع لشروط ومعايير يجب على إدارة المؤسسات التقيد بها وفق الضمانات القانونية المعمول بها في التشريع الجزائري.

- أن عملية تخفيض العمالة لها تأثير على إدارة المؤسسات أي على المستوى الكلي وكذا على المستوى الفردي أي على مستوى الأفراد (العمال المستغني عنهم).

## 2-8- الدراسة الثامنة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحث: قام بها الطالب وحيد دروات بعنوان " التسريح وإعادة الإدماج المهني الآثار، الواقع والتحديات -دراسة ميدانية-حالة شمال شرق الجزائر -"،<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر بين سنتي 2002-2003. وتهدف إلى دراسة الكيفية التي يتعامل بها العمال المسرحين مع النتائج النفسية والاجتماعية المترتبة عن فقدان مناصب عملهم وكذا الوقوف على المساعدات المقدمة من طرف الدولة والمؤسسات الاقتصادية من خلال الآليات التي تعتمدها الدولة لمساعدة هذه

---

1- وحيد دروات، «التسريح وإعادة الإدماج المهني: الآثار الواقع والتحديات -دراسة ميدانية- حالة شمال شرق الجزائر»



الفئة الاجتماعية كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية واقتراحات عملية يري الباحث أنها تزيد من إتاحة فرصة توفير فرص عمل تتوافق ومستوى التأهيل لدى العمال تتضمن بذلك إشكالية الدراسة التساؤل التالي: هل مساعدات إعادة إدماج المؤمنين ضد البطالة على استئناف الحياة المهنية قادرة على تقديم تعويضات مناسبة لحجم الأضرار النفسية والاجتماعية التي خلفتها عملية تسريحهم؟  
ولقد وضع الباحث مجموعة من التساؤلات لهذه الدراسة كالتالي:

- كيف يتعامل هؤلاء البطالين مع النتائج النفسية والاجتماعية المترتبة عن فقدان منصب عمالهم؟ إلى معرفة الآثار النفسية والاجتماعية التي تشكل أبرز مخلفات عملية التسريح؟  
- ما هي الآليات المعتمدة لمساعدة البطالين، وتقوية حضهم للحصول على فرصة عمل بديلة؟  
- ما هي التحديات التي تواجه مثل هذه المساعدات؟

واعتمد الطالب من خلال هذه الدراسة المقاربة السوسيو اقتصادية وأهمها المقاربة المنظوماتية أو النسقية باعتبارها جهاز التأمين عن ضد البطالة نسقا أو منظومة ثم اتبع المقاربة السلوكية، والتي يطلق عليها بالمقاربة التفاعلية التي تركز على أهداف المؤسسة في مواجهة عملية تسريح العمال ومدى مساعدتهم في عملية إعادة الإدماج، بالإضافة لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على البعد التاريخي لعملية الإصلاحات الاقتصادية التي تمس المؤسسات، ولظاهرة التسريح لقد استخدم الباحث مجموعة من وسائل البحث لتحقيق أهداف بحثه تمثلت: دليل مقابلة، الملاحظة، المصادر الوثائقية، تحليل المعلومات يتضمن (الطريقة الإحصائية، طريقة تحليل المضمون )

و أما فيما يخص العينة فقد شملت عينة الدراسة على 48 مبحوث عبر الوكالات الفرعية التي تمت بها الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة انتقائية مقصودة.

ويمكن تلخيص النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية فيما يلي:

أهم ما في هذه الدراسة الربط بين إجابات العمال عن الأسئلة المحددة وبعض الظروف الداخلية الخاصة بهم وكذلك الخبرة المهنية السابقة وكانت نتائج الدراسة كمايلي:

\*من الناحية الإحصائية والقانونية:

- فقد تم تأمين ما يقارب 19.38/ من مجموع المؤمنين بكامل البلاد حسب مصالح التأمين ضد البطالة بالولاية.

- بالنسبة للإجراءات القانونية والتشريعية والتنظيمية قد تم احترامها من طرف الدولة .  
\*من الناحية النفسية:

- هناك شعور عام بالتذمر والاستياء وعدم الرضا من هذه الواقعة (التسريح) التي زعزت كيان الطبقة العاملة وعائلاتهم ونجد ذلك حتى عند الذين تم إعادة إدماجهم من جديد في الحياة المهنية، بصفة رسمية، أو بمزاولة نشاطات غير رسمية.

- نجد بعض الارتياح النفسي لدى العمال الذين يتمتعون بمعارات عالية عكس العمال غير المهرة الذين يعيلون أسرا كبيرة العدد.  
\*من الناحية الاقتصادية والاجتماعية:

- تعاني أسر هذه الفئة إخفاقا كبيرا في القدرة الشرائية، أي التوافق بين الدخل والإنفاق.  
- فساد الجو الأسري وتزايد تصاعد حدة العنف بين أفراد الأسرة والمشاكل بين الزوجين.  
- انتشار الفقر بين أسر المسرحين الذي لم يستطيعوا الاندماج في الحياة المهنية من جديد.  
\*من الناحية المهنية:

- فشل مشاريع إعادة الإدماج المهني وتسببت في ضحالة فرص الكسب أمام المؤمنين وبقاءهم في وضعية بطالة سافرة طال أمدها.

- يتعلق بالتكوين التحويلي فالمساعدات المقدمة له تعرف نقص كبير على مستوى البرامج المعدة للتكوين والمواد التدريبية.

- وهناك مشاكل في مسألة التمويل في إطار دعم لعمل المستقل وذلك لأن معظم البنوك تتردد في تقديم التسهيلات أو القروض لنشاء المؤسسات الصغيرة من طرف المسرحين.  
- تصبح المهارات الحرفية مهددة بالضياع نظر لعدم قدرة أصحابها على استثمارها.

## 2-9- الدراسة التاسعة:

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحث: زروخي فيروز" بعنوان " إستراتيجيات تخفيض العمالة، مع دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، بالروبية،<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2005-2006. وتهدف إلى دراسة موضوع تخفيض العمالة الذي ينجر عنه تسريح عدد كبير من العمالة باختلاف مستوياتها المهنية، وكذا معرفة الأسباب التي دفعت المؤسسات الاقتصادية إلى إتباع هذه الإستراتيجية، كما حاولت الباحثة إظهار آثار الإصلاحات الاقتصادية المتبعة في فترة التسعينات خصوصا آثار سياسة الخوصصة والوقوف عند المشاكل التي تصادف المؤسسات عند تطبيقها عملية تخفيض العمالة وانعكاساتها على مستوى المؤسسة، و الاقتصاد الكلي.

وإشكالية هذه الدراسة كالتالي: طرحت الباحثة الإشكال الرئيسي التالي: ما هو انعكاس تخفيض العمالة على مستوى المؤسسة و المستوى الكلي للاقتصاد ؟

**ومنه يمكن طرح التساؤلات الجزئية التالية:**

- ما هي الإستراتيجيات الممكن إتباعها لتخفيض العمالة، وما هي الخطوات المتبعة لذلك ؟  
- ما هي الأساليب المتبعة لتخفيض العمالة، و أي المعايير تستخدم ؟  
اعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في أغلب أجزاء القسم النظري، ومنهج دراسة الحالة في القسم التطبيقي لدراسة الموضوع على مستوى الجانب النظري اعتمدت على جمع المعلومات من الكتب والدوريات والأطروحات على مستوى المكتبات، أما على المستوى التطبيقي فلقد اعتمدت على المقابلة الشخصية مع رؤساء أهم المديرات للحصول على المعلومات المتعلقة بالموضوع.

**وقد خلصت الباحثة إلى مجموعة من النتائج التالية:**

-تعدد الأسباب التي تدفع المؤسسة لاتخاذ قرار تخفيض العمالة، إلى أسباب خارجية أي التغيرات (الجارية في المحيط) وأخرى داخلية فهذه الأسباب تتفاعل مع بعضها البعض.

1- فيروز زروخي، «استراتيجيات تخفيض العمالة، مع دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية، بالروبية»

مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006. ص-ص. 8-13.

-إن أهمية تخفيض العمالة تتمثل في التأثير على إنتاجية المؤسسة، على تكلفة الإنتاج، زيادة

قدرة المؤسسة على الاستجابة للتغيرات وزيادة قدرتها التنافسية وتحسين مركزها المالي.

- عملية تخفيض العمالة يصاحبها العديد من المشاكل تؤثر على كل من العاملين المستغنى عنهم والمستبقين وعلى إدارة المؤسسة منذ بداية التخطيط للعملية إلى تنفيذها حتى على المجتمع المحلي من بين المشاكل نجد: الشعور بالقلق و الغموض وعدم التأكد الشعور بعدم الأمان الوظيفي ظهور خصائص المناخ التنظيمي السيئ، هذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية - في القانون الجزائري يجوز للمستخدم تخفيض عدد العاملين بمؤسسته إلا إذا كانت الأسباب اقتصادية وحدد مختلف الشروط والتدابير لهذه العملية و التي تعتبر قانونية وعدم احترام أي شرط يؤدي إلى بطلان الإجراء.

- تتم عملية تخفيض العمالة وفقا للإستراتيجيات التالية:

\*إستراتيجية تخفيض القوى العاملة والتي تهدف إلى تخفيض عدد الأفراد من خلال أساليب التقاعد المبكر، تقديم مكافآت... الخ.

\*إستراتيجية إعادة تصميم الأعمال من خلال تقليص الوظائف و الأقسام.

\*إستراتيجية التطوير المستمر والتي تهدف إلى تغيير قيم و اتجاهات الأفراد.

و يتم تخفيض العمالة وفق معايير تستند إلى الأقدمية أو المهارة أو مستوى الأداء وإلى معايير أخرى مثل المواظبة، الانتظام، الحالة الصحية معايير سيكولوجية.

## 2-10- الدراسة العاشرة:

قام بهذه الدراسة الدكتور الأخضر الأعزي، وكان موضوعها حول " فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (إشارة إلى البطالة اليائسة)<sup>1</sup> وهي

---

1- الأخضر الأعزي، « فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة- دراسة نظرية- (إشارة

إلى البطالة اليائسة)»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، الجزائر، يناير 2006، ص. 3-8.

دراسة نظرية تمت بالجزائر سنة 2006. وتهدف إلى دراسة البطالة كمشكلة اجتماعية تمس شرائح اجتماعية من المجتمع بالإضافة إلى الآثار الناجمة عنها منها الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة البطالة، كما تهدف الدراسة إلى إبراز دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إنعاش التشغيل في الجزائر كما حاول الباحث تسليط الضوء على الأزمة الاقتصادية التي عرفتها جل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية والآثار الناجمة عنها خاصة الاجتماعية وهي البطالة على مستوى الأفراد داخل المجتمع الواحد.

وتتمحور إشكالية الباحث في هذه الدراسة حول إشكالية البطالة في الجزائر أين يلاحظ وجود اختلال في سوق العمل دون السعي للتقليص من هذا الاختلال إشكالية البطالة في الجزائر وكيفية معالجتها من خلال الآليات التي تتوفر عليها الدولة ومن أهمها: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وما هو إلا وسيلة لحل هذا المشكل وهو البطالة وقد أعطى بالفعل بعض النتائج الإيجابية التي يجب تثمينها من خلال ما توصل إليه الباحث في دراسته. فمن خلال هذه الدراسة حاول الباحث وضع مجموعة من الفروض وهي كما يلي:

1- ما هو مفهوم البطالة؟

2- ما هي الآليات الحقيقية لزيادة التشغيل الحقيقي؟

أما من حيث المنهج المتبع في هذه الدراسة فتمثل في: المنهج الوصفي التحليلي وهو من المناهج الأكثر شيوعا واستعمالا لأنه يتعامل مع المشكلات الاجتماعية . وكانت نتائج هذه الدراسة كما يلي:

لدفع الاستثمار وزيادة التشغيل الحقيقي بدون تهميش أو تعال أو تطفل، ويتعلق الأمر بـ:  
- لا بد من خلق وتعميم مناصب الشغل لشباب الأرياف المهمش حتى من التعبير السياسي والذي عانى من انكسار اجتماعي جديد تم انطلاقا من تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ويتعلق الأمر بالفقراء الجدد الذين فقدوا مناصب شغلهم ورغم الصندوق محل دراستنا والنتائج الإيجابية المحققة إلا أن هناك تلاش للطبقات الوسطى التي زاد فقرها، على أن يكون الدعم في الجانب الفلاحي والصناعة التقليدية القروية.

- بما أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد عرف توسعا في مهامه، فهو على هذا الأساس مطالب بتفعيل مساهمته في تمويل إنشاء تلك الأنشطة الخاصة بالبطالين.

- تكوين ورشات إنتاجية قادرة على امتصاص البطالة للفئات خارج هذه الفئة.
- يسمح بالاستفادة من قرض يتراوح بين 2 إلى 5 مليون دينار علما أن جزء من هذا القرض بدون فوائد، للإشارة فإن مساهمة الصندوق الوطني للضمان على البطالة تبرز في السياسة الوطنية لتشجيع التشغيل باتجاه البطالين ويدخل هذا الجانب في إطار الإستراتيجية الإجمالية للتضامن الوطني.
- يتعين على الدولة من واقع سياساتها الاقتصادية الكلية التفكير الجدي في إشكالية التسويق للمنتوجات الناتجة عن مشاريع هؤلاء البطالين حتى لا تكون محل منافسة من طرف عمليات الاستيراد المضاربي، وكذا وقائع الإغراق السلمي الملاحظ في الأسواق الجزائرية.
- إن البطالة المحبطة في تراجع نسبي كون الجزائر قد اتجهت نحو خلق سوق فعال للشغل ويلاحظ كذلك من خلال نقص وتيرة البطالة ولكن على حساب سوق عمل .

## **2-11- الدراسة الحادية عشر:**

تتمثل هذه الدراسة في رسالة ماجستير المقدمة من طرف الباحثة: "غرناوط، سميرة". بعنوان "طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني -دراسة حالة مؤسسة سوكوويد" ،<sup>1</sup> وهي دراسة نظرية ميدانية، تمت بالجزائر سنة 2008. وتهدف هذه الدراسة إلى بلورة إطار نظري حول أهم طرق وإجراءات التوظيف ومدى تأثيرها على الاندماج المهني والتركيز على: طرق وإجراءات التوظيف الموضوعية أثر على عملية الاندماج المهني ونجاحها وهي الطرق الأكثر استخداما وبذلك يتحقق الاندماج المهني بمدى إمكانية المؤسسة من توفير العوامل الأساسية المساعدة لذلك من تكوين وتوجيه، ومراقبة مستمرة كما تهدف كذلك إلى ضبط أهم العوامل المساعدة لهذه الظاهرة كما تهدف أيضا

---

1- غرناوط سميرة، « طرق وإجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني -دراسة حالة مؤسسة سوكوويد»،

للوصول إلى نتائج ميدانية واقتراحات عملية تري الباحثة أنها تزيد من إتاحة فرصة إعادة الإدماج بطرق أكثر علمية بهدف توفير فرص عمل تتوافق ومستوى التأهيل لدى العمال. وإشكالية هذه الدراسة كالتالي: تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول تحديد أهم العوامل المساعدة على الاندماج المهني. وعلاقة طرق وإجراءات التوظيف بالاندماج.

ولقد وضعت الباحثة مجموعة من الفروض لهذه الدراسة وهي كالتالي:

- 1- لطرقت إجراءات التوظيف الموضوعية أثر على عملية الاندماج المهني ونجاحها.
- 2- للتنقل الوظيفي تأثير على عدم اندماج العامل واستقراره المهني.
- 3- يتحقق الاندماج المهني بمدى إمكانية المؤسسة من توفير العوامل الأساسية المساعدة لذلك من تكوين وتوجيه، ومراقبة مستمرة.

واستعانة الباحثة في دراستها على مجموعة من المناهج كالتالي: الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة، كما استخدمت أثناء الدراسة الميدانية مجموعة من وسائل البحث تمثلت في: الملاحظة، الاستبيان، المقابلة، تحليل المضمون. ويمكن تلخيص النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية في نقطتين مهمتين هما: وانتهت الدراسة باستنتاج عام وهو:

- أن أهم عامل مؤثر في الاندماج هو العلاقات المهنية الجيدة.
- أن للعلاقات المهنية الجيدة المبنية على التضامن و التعاون تعتبر كأهم عامل مساعدة للاستقرار و التكيف المهني و الأجر.

## 2-12- الدراسة الثانية عشر:

قام بهذه الدراسة الباحث: د علي خالفي، بعنوان " واقع أزمة البطالة وآليات مواجهتها في الدول العربية"، الجزائر وهي دراسة نظرية، تمت بالجزائر سنة 2006 وتهدف هذه الدراسة إلى بلورة إطار نظري حول أهم أزمة البطالة وكيفية معالجتها من خلال الآليات

---

1- علي خالفي، « واقع أزمة البطالة وآليات مواجهتها في الدول العربية»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 38، 2008،

التي تقدمها الدول والحكومات العربية لمؤسساتها الاقتصادية كما تهدف كذلك إلى ضبط أهم الآليات العملية المساعدة للحد من هذه الظاهرة، كما تهدف أيضا للوصول إلى نتائج ميدانية واقتراحات عملية تري الباحثة أنها تزيد من إتاحة فرصة إعادة الإدماج بطرق أكثر علمية بهدف توفير فرص عمل لجميع البطالين حسب مختلف المستويات العلمية.

**وإشكالية هذه الدراسة كالتالي:** تعتبر البطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي تواجهها الدول العربية، ذلك أنها بلغت مستويات مخيفة إلى درجة يمكن أن ينجر عنها كثيرا من الاضطرابات، والملفت بالانتباه أن البطالة لم تعد في وسط الشباب غير المتعلم أو المتوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا، وهذا امتد عقدين على الأقل ورغم أن الدول والمنظمات بادرت بآليات مختلفة لمواجهة خطر البطالة، إلا أن الهدف لم يتحقق.

**ولقد وضع الباحث مجموعة من الفروض لهذه الدراسة وهي كالتالي:**

1- فما هو واقع هذه الأزمة، وهل تستطيع الدول العربية الارتقاء بمعدلات النمو الاقتصادي إلى درجة خفض البطالة وتحسين مستوى المعيشة؟

2- هل هناك وعي بالآثار السلبية التي ستعكس مستقبلا على الدول العربية في ظل تفشي ظواهر الفساد والرشوة؟

**واستعان الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي فيما يخص الجانب النظري.**

**ويمكن تلخيص النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية في نقطتين مهمتين هما:**

- إن صورة أزمة البطالة في الدول العربية لا تختلف عن الدول المتخلفة وإن كان العنصر المميز فيها هو ما تملكه من نפט، إلا أن واقع هذه الدول يبين أنها تتوفر على مميزات غير اقتصادية كالدين، اللغة، التاريخ. والتي تعتبر عوامل قوة روحية وفكرية وعلى خصائص اقتصادية جعلتها منذ القدم مركز مرور التجارة العالمية، بالإضافة إلى ما تملكه من شروط أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- الأثار المترتبة عن أزمة البطالة: هذه السياسات واقتصادية واجتماعية نذكر منها:

- تؤدي البطالة باعتبارها ظاهرة مركبة ذات أبعاد اجتماعية، اقتصادية، سياسية، ديمغرافية، تؤثر وتتأثر ببقية الظواهر الاجتماعية، وقد بينت الكثير من الدراسات العلاقة الموجودة بين البطالة وظواهر الجريمة الانحراف، الانتحار، الإصابة بالأمراض العقلية.



-تؤدي البطالة إلى فشل تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة، إذ أن انعدام الدخل يترتب عنه عادات سيئة تجعل الفرد يفقد مكانته في المجتمع ويترتب عنه أيضا النكوص، الجمود.

- تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل وضعف قدرته للانخراط في المجتمع وعدم الالتزام بالمعايير والقيم.

- تؤدي البطالة المقنعة إلى ضعف الإنتاج، حيث لا تتم تغطية الاحتياجات من السلع والخدمات و رغم الإمكانيات و الثروات الهائلة التي لو استغلت تغطي احتياجات الكثير من الشعوب والأمم وتصبح مقولة " النمو السكاني يؤثر على التنمية" خاطئة ولا أساس لها من الصحة إن القضاء على المشاكل المطروحة يتطلب أن تسير التغيرات النوعية والهيكلية بما يحقق النمو الاقتصادي السريع كما يتعين تضيق فجوات التخلف للوصول إلى التكامل الاقتصادي على مستوى كل دولة وعلى مستوى الدول العربية ككل.

### 3- التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تم التطرق الى بعض من الدراسات العربية والجزائرية التي اهتمت بدراسة موضوع تسريح العمال واعادة ادماجهم في عالم الشغل وفيما يلي: سنحاول التعليق على الدراسات السابقة بنوع من التحليل في محاولة لإيجاد علاقة بينها وبين موضوع دراستنا في (نقاط التشابه ونقاط الاختلاف).

تعتبر الدراسة التي أجراها الباحث "دروات" من بين الدراسات التي أجريت في الجزائر الا أنها تتميز بالعمومية حيث أنه بحث في نواحي كثيرة للبطال خاصة الذي تم تسريجه لأسباب اقتصادية من دراسة للواقع وآليات الإدماج والتحديات وهذا في حد ذاته يعد مجموعة من الموضوعات التي تتطلب الدراسة والتحليل ولكنه لفت الانتباه الى بعض الآليات التي تعمل بها الدولة لتسهيل عملية اعادة ادماج العمال كما تتطرق الى أن عملية الادماج تعرف صعوبات كبيرة وهو ما أكدته الدراسة التي قامت بها "غرناوط سميرة" حول "طرق وإجراءات التوظيف العمال" التي تركز جلها على المستوى التعليمي والخبرة التي تعادل الكفاءة المهنية.

إن لخصوصية المؤسسات آثار سلبية انعكست على الفئة العمالية خاصة وأدت بهم الى تسريح عن العمل واما البقية المتبقية تعيش مرحلة قلقه لأن استمرارية الخصوصية تهدد

العمال بفقدان وظائفهم (التسريح) وهو ما يهدد الأمن الوظيفي للعمال بالمؤسسات خاصة التي تم خوصصتها أو التي في طريق الخوصصة والبطالة الناتجة عن الخوصصة التي تعد من الأسباب الأساسية في زيادة حجم البطالة وهو ما تؤكدته دراسة (أثر الخوصصة في زيادة البطالة وتهديد الأمن الوظيفي للعاملين).

كما أن الآليات التي توفرها الدولة غير كافية وأنها حلول مؤقتة لمشكلة البطالة ولذلك فهي مطالبة بتكثف الجهود لتوفير مناصب عمل وقارة وهو ما تؤكدته دراسة "كاوه محمد فرج" حيث نجد أن الدراستين تتفقان على ضرورة دراسة موضوع توفير فرص العمل و إعادة إدماج العمال المسرحين أي دراسة أوضاع البطالين (بمختلف الفئات) وأسباب البطالة.

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من ناحية الاهتمام بموضوع تسريح العمال وإعادة ادماجهم في المؤسسات الاقتصادية والتركيز على فئة اللذين تم تسريحهم وكذا الآليات الكفيلة بإعادة الإدماج كالبرامج ووكالات التشغيل التي تسعى جاهدة الى تطويرها بما يتماشى والأوضاع الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الجزائري لأن هذه الأوضاع تؤثر في كيانه الاجتماعي وهي عكس الدراسات السابقة جلها ركزت على البطال بصفة عامة.

#### **4- الجانب البنائي (الشكلي):**

يعتبر الشكل هو الإطار الخارجي الذي يوصف بداخله التصرف فالشكل هو الدلالة البنوية وهو بمثابة الحيز المكاني الذي يصب فيه العمل العلمي الراسي ويعطيه صبغة أكثر نجاعة من القيمة العلمية ونحاول هنا التذكير بأهم النقاط في كل دراسة:

#### **4-1- طبيعة الدراسات:**

جل الدراسات التي تم تناولها هي دراسات جمعت بين الجانب النظري والجانب الميداني ومرتبطة بالمشكلات الاجتماعية أهمها مشكلة البطالة وعدم الحصول على عمل وهي من ضمن أهم المشاكل التي يعرفها المجتمع ومرتبطة بالأفراد المكونين لهذا المجتمع.

أين نجد أن أهم المواضيع التي تم التطرق إليها جلها مرتبطة بالحياة المهنية والأسرية للعامل خارج وداخل هذه المؤسسات الصناعية الاقتصادية وتم استعراض الدراسات السابقة حسب ترتيب تنازليا من الأقدم إلى الأحدث من طرف الباحثة

**5- الجانب الوظيفي:** نتناول في هذا الجانب ثلاث مستويات:

### **5-1- الجانب النظري:**

تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة من الناحية النظرية ونخص بالذكر الفصل المتعلق بإجراءات التسريح المتبعة من طرف المؤسسة حيث نؤكد أن صاحب الدراسة رقم 2، 6، 7، 8، 9 وقد وفقا في تحديد شروط التسريح أو تخفيض العمالة، بالإضافة إلى الاستعانة القوانين الرسمية المتضمنة لقانون العمل والتي تحث عليه بعض الهيئات كمفتشية العمل. وتم الاستفادة من هذه الدراسات في الجانب النظري خاصة الفصل المتعلق بالتسريح العمال وتخفيض العمال في المؤسسات الجزائرية خاصة العمومية منها والخاصة.

بالإضافة إلى الفصل المتعلق بإعادة إدماج العمال المسرحين وهو إدماج هذه الفئات العمالية في عالم الشغل من طرف المصالح والمؤسسات المعنية بذلك كصندوق التأمين عن البطالة الذي يعتبر أحد الآليات التي تم التركيز عليها في دراستنا حول إعادة إدماج العمال المسرحين وتم الاستفادة من الدراسة رقم 3، 4، 5، 8، 11، 12 في الفصل المتعلق إعادة الإدماج العمال المسرحين من ناحية التكوين وإعادة التدريب.

وجل هذه الدراسات هي شبيهة بالدراسة التي نحن بصدد درستها ولا تنطبق عليها فكل دراسة تشبهها في فصل أو اثنين. رغم معظمها لم تتطرق بصفة منطبقة على عنوان هذه الدراسة ولم تتطرق للمشكلة التي نحن بصدد دراستها بشكل خاص بل نتلمس ذلك من خلال قراءة اشكالياتهم التي تقترب قليلا من اشكاليتنا على الأقل من نفس الزاوية وهي تسريح العمال أو إعادة إدماج الفئات العمالية المسرحية رغم أنها في دراسات أخرى انطبقت في الجزء الخاص بالتسريح أو ما يعرف بتخفيض العمالة مثل دراسة رقم 9.

أما بالنسبة لأهم المفاهيم فقد اعتمدت جل الدراسات السابقة على مجموعة من المفاهيم مما ساعدهم على ضبط الإطار الشكلي لموضوعهم وهو ما قمنا به في دراستنا الحالية حيث تم ضبط كل المفاهيم التي تبرز في موضوعنا الظاهر منها والضمني ومن بين أهم المفاهيم المستعملة في دراستنا والمتشابهة أو المتقاربة لمفاهيمهم ما يلي: العمال، التسريح، تخفيض العمالة، البطالة، المؤسسات الجزائرية، التشغيل الكامل، إعادة الإدماج المهني.

## 5-2- الجانب المنهجي:

أما فيما يخص هذا الجانب فإنه تم الاستفادة من أهم المقاربات المنهجية المستعملة بالإضافة إلى الأدوات وتقنيات جمع المعلومات التي هي تقريبا تتفق والأدوات المستعملة في دراستنا أما فيما يخص المنهج المتبع في الدراسة السابقة والأدوات المتبعة فهي كالآتي:

تعتبر المنهجية من أصعب وأخطر عناصر التقييم حيث أنها تبرز السياق العام الذي به تم توظيف المادة العلمية من حيث الترتيب الزمني للمعطيات. وقد استخدمت جل الدراسات السابقة مجموعة من المناهج منها: "المنهج الوصفي التحليلي" وهو من أكثر المناهج الملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية، ويتم على مرحلتين: الاستطلاع ثم الوصف الموضوعي،<sup>1</sup> كما استخدموا كذلك "الأسلوب الإحصائي" في البعض منها وهو ما ساعدنا في تحديد المنهج المتبع في دراستنا لكن من حيث المنهج يمكن ملاحظة نوع من التطابق بين دراستنا والدراسات السابقة.

وأما بالنسبة للأدوات التي استعانة بها معظم الدراسات السابقة أن هناك مجموعة من أدوات البحث المهمة والتي تتماشى والمنهج منها: الملاحظة، المقابلة، استمارة استبيان، تحليل البيانات، المقاييس الإحصائية. وهذا ينطبق على الدراسات الميدانية الحالية وتم الاستفادة من الدراسة 3 و 4 في استعمال الوسائل الخاصة لجمع أكبر قدر من المعلومات.

---

1- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، الجزائر، د م ج ، ط3، 2001، ص.47.

### 3-5- جانب النتائج:

أما من ناحية النتائج فنقول أن هناك شبه اتفاق حول النتائج المتعلقة بشعور العامل بفقدان منصب العمل والبحث عنه مرة أخرى أما ما نختلف عن بعض الدراسات السابقة كون دراستنا توسعت نتائجها إلى الحياة المهنية للعامل المسرح بعد إدماجه في منصب عمل جديد وهو عكس ما تقف عنده دراسة الطالب " دروات ".حيث ركز على حياة العامل بعد التسريح وعلاقته بصندوق البطالة والامتيازات الخاصة به.

تم الاستفادة من النتائج الخاصة بالدراسات السابقة في الجانب النظري والميداني في درايثنا كما استعنا بنتائج الدراسات السابقة أثناء مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في دراستنا فناقشنا في ضوء الدراسات السابقة وهذا من خلال القراء العلمية لهذه الدراسات التي تم الاستفادة منها سواء العربية أو التي تمت في المجتمع الجزائري.

### ثامنا- الفرضيات:

تعتبر الفروضيات منطلقا لتحديد وجهة سير البحث العلمي، كما تساعد في ترتيب الحقائق وتصنيفها بشكل منطقي، فهي بالتعريف اقتراح مجموعة من الحالات والمبادئ التي يفترض أن لها علاقة في تفسير ظاهرة ما ومنه الفروض أساسية في البحث العلمي فنحن لا نستطيع التقدم في دراستنا ما لم نبدأ بتفسير أو حل للصعوبة التي تواجهنا. ولذلك من الضروري أن نثير مجموعة من الفروض التي تمس جوهر موضوعنا وهو العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في النظام المؤسسي في الجزائر من خلال التساؤل الرئيسي الذي يعبر عن الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يمكن أن تتحقق عملية إعادة إدماج العمال المسرحين وفق الآليات الموجودة ضمن متطلبات سوق العمل الجديد في النظام المؤسسي الجديد في الجزائر؟  
وللإجابة عن هذا التساؤل نقترح جملة من الفروضيات وهي:

## 1- الفرضية الأولى:

ضعف الكفاءة المهنية عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد  
تعد الكفاءة المهنية للعامل من أهم العوامل الأساسية التي تعمل على مساعدة العمال في  
الحصول على مناصب عمل في المؤسسات الصناعية سواء العامة أو الخاصة والتي يعمل  
العامل على تحسينها كل ما سمحت له الفرصة بذلك.

## 2- الفرضية الثانية:

انخفاض المستوى التعليمي عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد  
إن من بين الشروط العلمية في الالتحاق بمنصب العمل وأهمها عامل "التعليم" ومنه  
فالمستوى التعليمي للعامل يسمح له برصد التغيرات التي تمس مكان العمل وكذلك عامل  
أساسي يساعد العامل المسرح في الحصول على منصب عمل وعليه توجب على هذه  
العمال محاولة التكيف مع المعطيات الجديدة للحصول على عمل وفق شروط موضوعية.

## 3- الفرضية الثالثة:

النظام المؤسسي الحالي هو السبيل الحقيقي لإعادة إدماج العمال المسرحين  
تملك المؤسسات الصناعية الجزائرية جملة من المؤهلات والإمكانيات التي تساعدها على  
إدماج فئة من الأفراد العاطلين عن العمل والمسرحين والذين يمتلكون خبرة عملية وتبنت  
الجزائر في الآونة الأخيرة برامج إصلاحية واسعة تضمنت تقديم قروض مصغرة لهؤلاء  
البطالين إلى جانب مساعدتها لهم في إنشاء بعض المؤسسات الخاصة والمصغرة لتوفير أكبر  
قدر من مناصب العمل بالإضافة إلى دورها في التنمية الاقتصادية وفي الأخير مساعدة  
بعض المؤسسات في تحسين مناخها الاستثماري كما تهدف مؤسساتها الاقتصادية الصناعية  
وفق نظامها الجديد إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الأجنبية لتحقيق النمو والتوسع  
والتخفيف من حدة المنافسة مع المؤسسة الشريكة ومن ثم تحقيق التعاون والتكامل، وفتح  
فروع جديد لتوفير مناصب العمل لكل البطالين خاصة الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية.  
وبذلك تحقيق الرضا الوظيفي لهذه الفئة كما يشير هذا الأخير إلى مدى اقتناع الأفراد  
بظروف عملهم مثل الاقتناع بالأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية للعمل.

ويشير كذلك إلى المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد.

#### 4- الفرضية الرابعة:

**تزيد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال.**

إن التأهيل والتدريب جزءا من الإستراتيجية التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية الصناعية في القطاعين العام والخاص وترمي برامج التأهيل والتدريب إلى تحسين وتقوية مهارات وكفاءة العمال بعد إعادة إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل وهذا ما يمكنهم من اكتساب مهارات يمكن من خلالها استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنيات التسيير الفعالة وتساهم المؤسسات خاصة القطاع الخاص في تحويل التكنولوجيا والمعرفة المتطورة وتقنيات التسيير مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية المؤسسات وتوسيع مجالات الإنتاج كما ونوعا وفق عملية إعادة تأهيل جيدة للعمال.

#### خلاصة:

لقد حاولنا من خلال الفصل المحوري الوقوف على أهم المراحل التي تتطلبها أية دراسة علمية ابتداء من تحديد لإشكالية الدراسة، وأهميتها، ثم أسباب اختيار الموضوع الذاتية والموضوعية، وأيضا أهداف الدراسة العلمية والعملية منها، وصولا إلى تحديد المفاهيم الأساسية ( كالعمل ، التسريح، الإدماج ، التنظيم والمؤسسة)حتى ننزع أي لبس أو غموض من الممكن أن يخلق صعوبات في الفهم لدى القارئ، كما قمنا بإدراج الدراسات السابقة كعنصر أساسي في هذا الفصل حتى يكون هناك تكامل بين خطوات دراستنا النظرية والمنهجية وما جاء في الدراسات السابقة من مراحل بحثية مختلفة. وتليها أهم نقطة تمثلت في المقاربة النظرية باعتبارها الإطار الفكري والمرجعية النظرية لموضوع دراستنا العمل والعامل، وأخيرا تم توضيح فروض الدراسة المتمثلة في أربعة فرضيات أساسية لكل منها مؤشراتها.

## الفصل الثاني:

# العمل والعامل التطور والخصائص والقيم والقانون وعلاقتهم بالبناء الاجتماعي

### تمهيد

أولا - خلفية معرفية لتطور العمل والعمل الصناعي

1- تطور العمل عبر الحضارات

2- خصائص العمل البشري

ثانيا- قيمة العمل الإنساني

1- القيمة المعنوية

2- القيمة المادية

ثالثا- قانون العمل نشأته وتطوره في الجزائر

رابعا - خلفية معرفية للعامل

1- المستويات المهنية للعامل

2- أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية

خامسا- العمل والعامل وعلاقتهما بالبناء الاجتماعي

خلاصة



## تمهيد:

إن العمل هو العنصر المنظم الذي يدفع بالمادة المنظمة إلى غايتها المجهولة فالحياة لا معنى لها دون العمل وظهورنا في هذا الوجود سوى للعمل ثم الاختفاء، واعتبر العمل في الشرائع السماوية وأهمها القرآن عبادة وجهاد فكل من يخرج للعمل هو مجاهد في سبيل الله. لم يحض طيلة القرون الماضية من حياة الإنسانية أي مفهوم مثلما ناله مفهوم العمل من احترام وتقدير وأهمية متعاظمة خصوصا في القرنين الماضيين لدى المفكرين حيث حاز على أكبر قدر وقيمة على الإطلاق، واختلف العلماء في إعطاء مفهوم واحد للعمل وهذا لاختلاف وجهات النظر لأن الإنسانية في بدايتها نظرت إلى العمل كدين وفقه اللغة وعلم الأساطير. ونحاول هنا استعراض بعض المفاهيم المتعلقة بهذا المصطلح إلى جانب خصائصه وقيمه ومراحل تطور هذا المفهوم عبر الحضارات إلى جانب قانون العمل عامة، وفي الجزائر خاصة لتتضح معالمه وميزاته وكذا حقوق العامل في العمل وأهميته وفي الأخير نتطرق إلى علاقة العمل والعامل بالبناء الاجتماعي للمجتمع.

## أولاً- خلفية معرفية لتطور العمل والعمل الصناعي:

يقف كتاب التاريخ عن أول حضارة زراعية مزدهرة ظهرت العام 4000 قبل الميلاد في أودية الأرض الكبرى مثل (الدجلة والفرات، في الشرق الأوسط، والصين، ومصر، والهند). فالمياه الغزيرة الدافقة شجعت على الإكثار من النسل والحاجة إلى الحصول على المزيد من الأرض الزراعية باستعمال المياه الفائضة لريها، حفزت على التعاون والتنظيم الاجتماعي. ولكن أقدم الأدوات التي نجدها والموروثة عن أناس ما قبل التاريخ ومن حياة الشعوب الأولى في التاريخ أنها أدوات لصيد الحيوانات البرية وصيد الأسماك مع العلم أن الأدوات الأولى كانت تستخدم في الوقت نفسه سلاحا. فالإنسان البدائي اكتشف أدوات تتناسب وصعوبة المناخ ولأسباب البقاء اضطر الإنسان إلى استخدام الطبيعة لأجل تلبية حاجاته. وفي هذا الشأن يؤكد أنجلز أنه " بفضل تناسق عمل اليد، والدماغ وأعضاء النطق لا عند كل فرد من الأفراد فحسب، بل وفي المجتمع أيضا أصبح بمقدور الناس أن يقوموا بعمليات أكثر فأكثر تعقيدا وان يستهدفوا ويبلغوا أهدافا أرفع فأرفع ومن جيل إلى جيل اختلف العمل

نفسه، وازداد اكتمالا وتنوعا وإلى صيد الحيوانات وتربية المواشي أنظمت الزراعة وإلى الزراعة انضم العزل، والحياسة، وتكييف المعادن وصنع الأنية الفخارية والملاح، وأخيرا ظهر الفن والعلم إلى جانب التجارة والصناعة الحرفية وتحولت القبائل إلى أمم ودول<sup>1</sup> وهكذا ارتقى العمل من حيث الأهمية في حياة الإنسان إلى درجة أن مصير الإنسان ارتبط به ارتباطا وثيقا فبدون عمل ما كان بوسع الإنسان أن يتطور، حيث نجد آدم سميث قد وجد ثروة الأمم التي كانت تقاس بما تمتلكه أمة من الأمم من فضة وذهب فقال " إن إنتاج الثروة، يقوم على العمل، فالنظر إلى أن الثروة هي غاية الاقتصاد فيمكن الحصول عليها بواسطة نتاج العمل، إذا فالقانون الذي يؤدي إلى تكوين الثروة هو العمل لا غير"<sup>2</sup> وهذا على عكس كينز "الذي ربط الثروة بالأرض، وليس بالعمل الذي يعطي قيمة لهذه الأرض كما أن "هيوم" في أطروحته "التجارة" كتب "في العالم كل شيء لا نحصل عليه سوى بالعمل، وفي الحقيقة فإن جميع الاقتصاديين لم يوضحوا ويحددوا أو يعطوا كل المعنى لمفهوم العمل مثلما فعل آدم سميث."<sup>3</sup>

## 1- العمل الصناعي:

لقد حمل الانقلاب التاريخي الحاسم في التاريخ البشري في جزء أوروبا الغربية في أواخر القرن 17 عشر مستحدثات تكنولوجية عصرية في طابعها وشديدة التأثير في أساليبها أدت إلى نتائج فورية وملموسة أدخلت تغييرات جذرية على التشكيلية الاقتصادية للمجتمع الإقطاعي المنحدر أين ابتدأت الثورة الصناعية بالمحرك الكهرو-ذري وقد كان الاستبدال العنيف للقوى البشرية بقوى ميكانيكية، بواسطة وسائل تقنية لا مثيل لها في التاريخ البشري

---

1- أرفون هنري، فلسفة العمل، بيروت، منشورات عويدات، ت: عادل عواد، 1979. ص 51

2- سعد بشاينية، المرجع السابق، 2002-2003، ص 255 (نقلا عن فيكتور فرانس، الإنسان التقني، بيروت، منشورات دار الآفاق الجديدة ت: إميل خليل بيدس، 1969 ص 115).

3- المرجع نفسه، 2002-2003، ص. 115.

أثرا عميقا في تعديل وتغيير بيئة العمل الإنساني، وهي ثورة لأنه نشأ عنها ازدهار في جميع أنواع النشاط الاقتصادي من صناعة واختصار لمدة الإنتاج، وزيادة إنتاجية العمل.

كما شكلت الثورة الصناعية مجتمعا أوروبيا جديدا احتل فيه مالكو المصانع والبنوك مكانة الصدارة، حيث شكلوا ارسنقراطية جديدة تدعى البرجوازية في حين احتل العمال الديوون مرتبة أدنى من السلم الاجتماعي، وشكلوا ما يعرف بالطبقة العاملة<sup>1</sup>

ولقد ولد العمل الصناعي حيث تم الانتقال من المشاغل إلى الصناعة الكبيرة، فمع استخدام الآلة البخارية برزت المصانع الكبيرة (الغزل أولا، المشاغل ثانيا) ثم فيما بعد بناء الشبكات الكهربائية، والمحركات الصغيرة المتوسطة القوة، سهلت عملية تذليل الطبيعة وقواها، ولأجل تجميع أكثر فأكثر وسائل إنتاج ميكانيكية، كانت تكبر الحاجة للمال. فلم يتردد رواد الصناعة في طلب القروض من البنوك فظهرت الرأسمالية كنظام ولأن العمل الصناعي يتبع إلى حد كبير مصادر الطاقة التي يتصرف بها فالملاحظ أن التقنية ما انفكت تجعل هذه المصادر أنجح وأكثر حركة أيضا، وقد تحققت الخطوة الأولى في غزو الطاقة عندما استخدمت قوى الماء والهواء المحرك في شكل طواحين (طواحين الماء) بيد أن الخطوة الحاسمة تمت عندما حملت الكهرباء في كل مكان. وأن الجذور الحقيقية للحضارة الصناعية وجدت في عقول الناس وليس في أساليبهم ومنتجاتهم فظهرت بذلك عملية التصنيع وهي "إعادة هيكلة مجموعة اقتصادية واجتماعية تحت تأثير استعمال الماكينات"<sup>2</sup> فهي إذن تشمل التحولات المشروطة بالتكامل بين القطاعات وتطويع التقدم التقني في مجموع الجهاز الإنتاجي، وهذا شرط ألا ترفع هذه التحولات من إنتاجية القوى العاملة فقط بل وسائل الإنتاج الأخرى. فالثورة الصناعية كانت مقترنة بثورة ثقافية وروحية، واليوم مثلما وفرت تقنية المجتمع الصناعي نقطة البدء لمكننة البشري المجتمع التابع لها، ومثلما الإنسان الصناعي

---

1- المرجع نفسه، 2002-2003، ص. 257. ( نقلا عن هيجل، مبادئ فلسفة الحق، دمشق، ت: شيخ الأرض، 1974. ص 81.)

2- مرسى فؤاد، « الرأسمالية تجدد نفسها »، عالم المعرفة، الكويت، عالم المعرفة، العدد 147، 1990، ص. 98.

أخ أكبر للإنسان التقني، هكذا توفر الأسس الثقافية للحضارة الصناعية التأييد الثقافي للحضارة التقنية وتمدنا مناقشة ماركس لتطور البرجوازية والبروليتارية بتوضيح كاف للوسيلة التي تصور بها ظهور الطبقة الاجتماعية، فلقد اضطر المواطنون في العصور الوسطى إلى الاتحاد والتجمع ضد سادة الأرض لكي ينجحوا من سطوتهم فلقد نشأت البرجوازية نفسها بظروفها الخاصة تدريجيا وانقسمت طبقا لمبدأ تقسيم العمل إلى أقسام مختلفة وامتصت في النهاية كل الطبقات المالكة القديمة بطريقة تحولت معها هذه الملكية إلى صورة رأس المال الصناعي أو التجاري، بينما حولت أغلب المعدمين القدامى وجزءا من قدامى الملاك فجعلتهم ينظمون معا تحت لواء طبقة جديدة هي طبقة البروليتاريا. لقد نادي الاشتراكيون بإصلاح شأن العمل بدافع الاستغلال الذي كان يصيب العامل في ظل النظام الرأسمالي وخاصة التأثير المثبط الذي يحدثه تقسيم العمل، فكان يرى أن العمل شأنه شأن (الكون) و(العقل) لا يرتدي أشكالا محضة ومنظمة إلا بقدر ما هو مجموع ومركب وذو إنتاج تماثلي من جراء تقسيمه.

إن أهم منجزات الثورة الصناعية في القرن العشرين كانت العقلنة في تنظيم العمل وترشيده، وشدة وتيرة العمل التي يفرضها العمل على آلات أكثر تطورا باستمرار. وستتيح التكنولوجيا الجديدة الأكثر فعالية للقضاء مستقبلا على العمل العضلي والعمل الرتيب وإنتاج خيرات مادية أكثر بعشرات المرات بواسطة الحد الأدنى من المشتغلين بصورة مباشرة في الإنتاج المادي، كما أن هذه الأتمتة بالذات تتطلب عملا أكثر تأهيلا غير أن تطبيقها في المؤسسات الصناعية يفرغ عمل العامل من مضمونه الخلاق ويشدد هذا العمل حتى مداه الأقصى ويزيد النظام الرأسمالي في توسيع الفجوة بين المنتج والإنتاج.

وبقدر ما يجلب العمل السعادة والرفاهية وتحقيق الذات، فإن لا محدودية من بروز أشكال عمل معاصرة، تتميز بنشديد وتيرته ونفسي الأمراض النفسية لا حصر لها كما تتفاقم وتحتدم العلاقات بين أرباب العمل والعمال، حيث يطول يوم العمل وتزداد البطالة ويختل مقدار الأجر وتتدهور ظروف العمل ووسائل الترقية وتزداد التبعية والبؤس والشقاء، فيشتد التنافس بين أفراد المجتمع على القليل من مناصب العمل.

## 1- العمل وتطوره عبر الحضارات:

إن الدراسات في علم الاجتماع خاصة علم الاجتماع المهني تزخر بعدد هائل من المفاهيم والمصطلحات العلمية التي تفسر معنى العمل وطبيعته والظواهر الاجتماعية المرتبطة به والتي تحدد محور اهتمام علم الاجتماع. إذ تعتبر من القضايا الأساسية في بناء أي نظرية في أي فرع من فروع العلم نظرا للتداخل والترابط بين المفاهيم لدرجة يصعب معها وضع حدود فاصلة بين كل منها في تفسير القضايا التي تتضمنها، وسوف نتبع في هذه النقطة مفهوم العمل وتطوره عبر الحضارات.

يعتبر مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع المهني فعلماء الاجتماع ينظرون إلى العمل باعتباره ظاهرة عامة في حياة الإنسان والمجتمع. فالعمل سمة أساسية تتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره يمثل السلوك اليومي الذي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة وفي مراحل متقدمة من تاريخ البشرية ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات البدائية والبسيطة بأحوال الطقس والمناخ والعادات والتقاليد المهنية التي تعيشها تلك الجماعات ويقوم فيها العمل بالتشابه والتماثل بين الأفراد وهذا على العكس من مفهوم العمل في المجتمعات الحديثة التي تتميز بالتغاير والتباين في نمط العلاقات الاجتماعية المميزة لحياة الإنسان المتحضر في المجتمعات الصناعية المعاصرة ويرتبط مفهوم العمل فيها على أساس القدرة والكفاءة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية.

### 1-1- العمل في الحضارات القديمة:

لقد ارتبط مفهوم العمل بالأوضاع المجتمعية التي ميزتها الحياة المهنية في الحضارة اليونانية التي اعتبرت أقدم الحضارات في أوروبا منذ القرن الخامس قبل الميلاد. لأن هذا المجتمع قائم على أساس طبقي أي يتكون من ثلاث طبقات تمثلت في طبقة المواطنين اليونانيين الأصليين، والمغتربين، وطبقة الرقيق مما انعكس ذلك على الحياة الاجتماعية والمهنية والسياسية والاقتصادية وغيرها وعليه، فالعمل في هذه الفترة ينطوي على مظهرين أولهما يتمثل في نمط العمل اليدوي والذي ينظر إليه بأنه جهد فيزيقي يؤديه الإنسان ويتمثل المظهر الثاني في العمل العقلي الذي كان يقتصر على طبقة الحكام والفلاسفة أما مفهوم

العمل وتطوره في الحضارة الرومانية لم يختلف كثيرا حيث ينقسم إلى نوعين الأول في العمل الزراعي والثاني يتمثل في الأعمال الصناعية الكبيرة، أما عدا ذلك فهو من قبيل العمل المبتذل وهو مقصور على الرقيق.

أما بالنسبة للعبرانيين فيرون أن العمل شر من الشرور وقد اصطبغ هذا المفهوم بالناحية الدينية وبتعاليم الدين لأن العمل في نظرهم عمل شاق يقوم به الفرد ليكفر بها عن ذنوبه وخطيئة آبائهم على وجه الأرض.<sup>1</sup> وساهمت الكنيسة الكاثوليكية الأولى في تفسير معني العمل بإضافة فكرة جديدة ترتبط بالجوانب الروحية باعتبار أن قيمة العمل لا تكمن في العمل ذاته وإنما ترتبط بالغايات الإنسانية التي يسعى إلى تحقيق الإخاء الإنساني وقسمت العمل إلى عمل روحي وعمل مادي ولكن ما لبث أن تتطور مفهوم العمل في أوروبا ببداية القرنين الحادي عشر والرابع عشر الميلاديين أين تأثرت بالجماعات الراديكالية حيث تقربت الكنيسة من العالم الدنيوي بهدف تحقيق العدالة الكاملة لفرض العمل و جني ثماره.

أما في الحضارة المصرية فقد قامت هذه الحضارة على العمل، سواء بالنسبة للفلاحة أو الصناعة وكانت حضارة مزدهرة غير أن الحضارة البابلية قد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة وبصناعة النسيج والآجر مع الإشارة هنا إلا أن هذه الحضارة حددت الأجور ولكن من طرف الدولة، إلى جانب تحديد الأسعار وهي نفس اهتمامات الحضارة الفينيقية في اهتمامها بالصناعة والتجارة ويمكن القول أن العمل في هذه الحضارات القديمة لم يكن واضحا ومقدرا حق تقدير رغم قيام هذه الحضارات على العمل وجهد العمال إلا أن قيمة العمل الحقيقية لم تعرف إلا بعد مجيء الديانات السماوية في بادئ الأمر وقيام الثورة الصناعية في أوروبا، وأصبحت قوة العمل مجرد سلعة يتحكم بها الأشراف والنبلاء.

---

1 - كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، القاهرة، دار غريب، 2001

## 1-2- العمل في العصور الوسطى:

أما في العصور الوسطى ارتبط مفهوم العمل بالدين والحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وبكافة المعاملات الإنسانية والتضامن الاجتماعي. وعرف هذا العصر بنظام الإقطاع أي النظام الذي ملك فيه بعض الأسياد والنبلاء مساحات شاسعة من الأراضي يستغلون فيها مجموعة من الرق أو الأبقان وهو نظام اتصفت به أغلب الدول الأوروبية كفرنسا وبريطانيا. ولكن بتطور المدن عرف بما يسمى بالطوائف المهنية التي تمارس بعض الصناعات لاسيما الحربية كما بدأ تقسيم العمل والتخصص لبعض الفئات العمالية في بعض الحرف والأعمال المحددة ولكن بازدياد التطور زادت هذه الطوائف في التسلط وحماية مصالحها أين يسيطر صاحب العمل على العمال واستمر ذلك حتى نهاية القرن الثامن عشر وقيام الثورة الفرنسية (1789) أين برزت فكرة الحرية في العمل وألغى بذلك نظام الطوائف وأصبح كل فرد حرا في اختيار العمل.<sup>1</sup>

وتأكد هذا الحق في كتابات آدم سميث صاحب مقولة "دعه يعمل دعه يمر" وبعد قيام الثورة الصناعية وانتشار الآلات الميكانيكية وغيرها بدأت البطالة الجماعية تعم هذه البلدان مما زاد في التعقيدات وسلطة رب العمل على العمال مما دفع هؤلاء العمال إلى العمل في ظروف تعسفية وقاسية وأدى بذلك لتقاضي أجور منخفضة وسوء الأحوال الاجتماعية خاصة المادية ولكن مع نضجهم السياسي والاجتماعي وارتفاع مستوى وعيهم الثقافي تجمع هؤلاء العمال في شكل تجمعات وعملوا على انتزاع حقوقهم من خلال نقابات سرية وعلنية.

## 1-3- العمل في العصر الحديث:

وفي ظل العصور الحديثة افتقد مفهوم العمل ارتباطه بالدين واكتسب مظهرا جديدا بارتباطه بالحياة الدنيا، وهذا التغيير في المفهوم ارتبط بالتغيرات التكنولوجية التي ظهرت آثارها على الحياة الاجتماعية منذ قيام الثورة الصناعية أين نجد هناك اتفاق جزئي بين الفكر

الرأسمالي والاشتراكي في اعتبار العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج وتكوين الثروة وفائض القيمة أي الربح أل أنهم اختلفوا في تحديد قيمة العمل خاصة في توزيع فائض القيمة حيث يرى ماركس أن هذه القيمة الفائضة يجب أن تعود على العمال لأنه العنصر الوحيد في الإنتاج وهو عكس الفكر الرأسمالي الذي يحاول سرقة جهد وحق العمال وبهذا ارتبط مفهوم العمل في العصر الحديث بتعدد الحياة الاجتماعية وأصبح العمل هو "وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة".<sup>1</sup> إلا أن المفهوم يعتبر أمراً نسبياً لأن الكسب المادي وحده ليس غاية وحيدة يصبوا إليها العامل وهذا ما أكدته بعض الدراسات التي أثبتت أن التضامن والترابط بين الأفراد هو هدف يسعى الأفراد إلى تحقيقه من خلال العمل.

وهذا ما ذهب إليه ماكس فيبر وبذلك يمكن القول أن معنى العمل في المنظر الحديث للحياة يتحدد في أن العمل الناجح المثمر هو نوع من الشعور بالفخر والاعتزاز بالشخصية الإنسانية في حد ذاتها وبقوتها وقدرتها الذاتية.

## 2- خصائص العمل البشري:

- تطرق إلى موضوع العمل العديد من المتخصصين في مجالات مختلفة كالتنظيم والإدارة بمختلف اتجاهاتهم وأزمانهم ولذلك استطعنا استخلاص جملة من الميزات المشتركة ومنها:<sup>2</sup>
- أن العمل يعبر عن بذل جهد عقلي وفكري بغرض تحقيق، أو تحصيل مقابل، قد يتخذ أشكالاً وأنواعاً.
  - أن العمل نتيجته تقديم أشياء أو منتجات ذات قيمة، وتختلف طبيعتها باختلاف طبيعة العمل المقدم والموارد المستعملة فيه وهي المنتجات المقدمة إلى الاستعمال البشري.

---

1- كمال عبد الحميد الزيات، المرجع السابق، ص. 137.

2- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص- ص. 124-125.



- يخضع العمل إلى إحصاء أو قياس وهو عنصر ملازم له لعدة أسباب منها ما يرتبط بتقديم المنتج الذي يقابله، وقد أخذ صورة الزمن المنفق في عملية العمل من أجل الإنتاج أول الأمر، ليقيم هذا الجهد فيما بعد بقيم نقدية وغيرها.
- يعتبر ظاهرة اجتماعية، كما يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع بواسطة ما يسمى بتقسيم العمل وتنظيمه.
- يأخذ العمل ميزة أخلاقية تزيد وتنقص أو تأخذ قيمتها حسب ما يتخذه هذا الجانب لدى المجتمع، ويرتبط بالجانب الثقافي القيمي للمجتمعات.
- يتميز العمل والعامل بالتعقيد، واعتبار العملية نتيجة حاصله لتجمع عدد من الجوانب النفسية والاجتماعية داخل الإنسان الذي يقوم بها، وللظروف المحيطة بهذا الإنسان.
- يزداد تعقيد العمل بتعقيد الآلة التي أصبحت وسيط بين الإنسان وبين المواد والموضوع الذي يقع عليه العمل.
- وبتدخل القوانين والتنظيمات المفروضة من طرف الأنظمة والدول، وكذلك دور النقابات المتزايدة في هذا المجال من تعقد وتشابك موضوع العمل.

## ثانيا- قيمة العمل الإنساني:

إن الجانب التاريخي يعتبر جانبا من الجوانب التي تشكل قيمة العمل ويعتبر غير كاف من أجل التمعن فيه إن قيمة العمل قد تحل القسط الأكبر من مجالات حياة العامل وتوجيه أفكاره وتنظيم سلوكه كفرد تجاه نفسه وتجاه المجتمع لأن العمل هو الوسيلة التي يمكن لمن يمارسها أن يفرض وجوده في محيطه خاصة في وقتنا الحاضر حيث أصبحت المجتمعات تتميز عن بعضها بقدرتها على تسيير الحس لعنصر العمل وعلى رفع الإنتاج منه.

### 1- القيمة المعنوية:

يؤدي الفرد عملا يتلقى مقابله أجرا سواء كان عملا ماديا (صناعيا، فلاحيا، حر) أو معنويا (إداري، مفكر، مسير). فإنه بتلقيه هذا الأجر أو العلاوة أو الترقية يؤثر بطريقه مباشرة أو غير مباشرة في نفسيته، وفي حياته الاجتماعية إذ يسمح له بالانتماء في مجالات عديدة منها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كما أن العمل هو عنصر مرتبط بالتطور التقني والتكنولوجي وهذا يؤثر حتما على تطور العامل باعتبار أن العمل هو يحتل جزءا مهما في

حياة الفرد فقد أصبح يعتبر حاجة ضرورية لتواصل حياة الفرد وأصبح يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحاجات الفيزيولوجية للفرد إذ يعتبر مصدر الرزق وقد أثبت علماء النفس ضرورة تحقيق هذه الحاجات من أجل تحقيق التوازن النفسي للفرد الذي يعتبر المكون الأساسي للمجتمع وبالتالي هذا يؤدي إلى توازن المجتمع ككل ويمكن أن نضيف كما حدد "مازلو" حسب الترتيب الهرمي لتحقيق الحاجات إلى أن يصل إلى قيمة الهرم :

شكل رقم(1): يمثل هرم الحاجات بالنسبة للإنسان



5- تحقيق الذات



4- الحاجة إلى الاحترام والتقدير



3- الحاجة إلى الانتماء



2- الحاجة إلى الأمن والاستقرار



1- الحاجة الفيزيولوجية

المصدر : Abdelhak lamiri.op.cité.p26

من خلال الشكل الهرمي للحاجات الذي حدده "مازلو" يمكن أن نوضح قيمة العمل المعنوية فالعمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتلبية الحاجة الفيزيولوجية لدى الإنسان وهي الأكل. كذلك يمكن للفرد العامل أن ينتمي إلى محيط عمل يؤدي به إلى الأمان بما أنه يحصل على ما يريده ويحقق حاجاته الأولية المختلفة وبالتالي يطمئن ويصمم على الاستقرار في عمله الذي يضمن له تحقيق الدرجة الأولى من الهرم وباطمئنانه وإصراره على الاستقرار في محيط العمل يصبح عنصراً لا يتجزأ من هذه المجموعة وبالتالي فهو ينتمي إلى محيط العمل الذي له مميزات تختلف عن مميزات المحيط الذي كان فيه قبل حصوله على عمل من

ثقافة فردية أو جماعية تحيط به وبالتالي كل عنصر من هذه المجموعة يحض بمركز خاص به وتعامل خاص كذلك يتلقى نوعا من الولاء والاحترام إما في وسط عمله أو في وسطه الاجتماعي خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار الوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه والذي يعطي ولاء خاص للفرد الذي يؤدي عملا (فكريا أو عضليا).

وبما أن القيمة المعنوية للعمل هي أكثر ارتباطا بالجانب النفسي للفرد العامل يمكن أن نوضح بإيجاز نظريات أخرى عالجت هذا الجانب من بينها نظرية التحفيز أو الدافعية والتي تكمن في أنه يجب وجود سبب يدفع الإنسان لحالة عدم التوازن تجعله يقوم بسلوك معين سعيا إلى تحقيق هدفه فرغبة الإنسان في اقتناء حاجاته تؤدي به إلى عدم الاتزان وبالتالي إلى البحث عن عمل من أجل الحصول عليه كما ترى نظرية التحفيز والمكافأة حيث يتلقى الفرد تحفيزا من مجتمعه لأن للعمل أهداف قيمية سلوكية يتوقع منها الفرد ثم تأتي مرحلة تقسيم السلوك حيث يقيم أداء الفرد بالقبول أو الرفض وبالتالي يتلقى إما مكافأة أو جزاء أو عقابا إلا أن القيمة المعنوية للعمل لا تنتهي بحكم أنه يعتبر المسير لسلوك الفرد في المجتمع لأن الفرد ينتمي إلى جماعة عمالية تتحدد من خلال علاقاته بها وعلاقاته على اختلاف المجالات (صناعية، فلاحية، خدمات).

## 2- القيمة الموضوعية أو المادية:

لا تبتعد القيمة المادية للعمل عن القيمة المعنوية له إذ تعتبر المكملة الأساسية لها فكليهما تخلق الأخرى غير أن في القيمة المادية تتدخل العديد من العوامل المجردة غير المعنوية، الاقتصادية على عكس القيمة المعنوية التي تتحكم فيها عوامل اجتماعية ونفسية. فالعمل يعتبر نشاطا يقوم به الفرد العامل مقابل تلقي أجر ومصطلح الأجر "لا يقتضي فقط هذا المقابل بل يتعدى إلى المكافآت المتعلقة بالدخل".<sup>1</sup>

---

1- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، دار الشعب، ط3، 1976 ص. 112.

وكما يعرف الأجر على أنه نصيب العامل من إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيراً نقدياً ومقسماً حسب مقدار ونوعية العمل الذي قام به الفرد والأجر يمكن أن يكون في صورة نقود فيكون أجراً نقدياً، ويمكن أن يدفع في صورة سلع وخدمات ويسمى عينياً<sup>1</sup> ويتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائق طبقاً للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويقارن هذا الأجر بمقدار ما يسببهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.<sup>1</sup>

وتختلف النظرة للأجر بين العامل الذي يقدم جهداً وبين صاحب العمل الذي يوظفه، فالعامل ينظر إلى الأجر على أنه مصدر رزقه ومقداراً من المال يسمح له بأن يأخذ كل ما بالسوق من أجل إشباع حاجياته وبالتالي يدخله ذلك في الشبكة الاستهلاكية كما يعتبر الأجر المعيار الذي يؤخذ لقياس جهد العامل.

وهناك محددات للأجر ومستواه تختلف باختلاف المكان والزمان في أي دولة وحسب المراحل الزمنية، ومن بين هذه العوامل الموضوعية والكمية (تكاليف المعيشة، ندرة عروض العمل، القوة الإنتاجية). وأهم عامل الذي يعتبر الدافع الأساسي للعمل هو دور تأثير المستوى المعيشي الجيد أو المناسب الذي يبحث عنه العامل ونظراً لأهمية الأجر في حياة الفرد فقد وضع علماء الاقتصاد السياسي نظريات نلخصها فيما يلي:

انطلقت هذه النظريات من خلال أفكار توماس (tomas) بحيث بالنسبة له فالأجر الأدنى هو الذي يسمح له بالعيش الذي يجب تحقيقه للحفاظ على مرتبته الاجتماعية.<sup>2</sup> أما عن أول نظرة حديثة ظهرت في القرن 19 من طرف آدم سميث وطورها بعده دافيد كارديو وتعرض بنظرية المعاش تنص على أن الأجور تحدد بطريقة تسمح بتعايش العمال ولا تبتعد عن هذا المستوى.<sup>3</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص. 113.

2- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص. 81.

3- المرجع نفسه، ص. 85.

كما كذلك أن كارل ماكس يوضح أن الرأسماليين يستفيدون من فائض الناتج عن العمل مقارنة مع المستوى المعيشي للعمال بالإضافة إلى تغيير المبادئ التي طورها دافيد كارديو. بينما "جون سيتوارت مل" أراد أن يوضح يشرح ويعرف الأجور من خلال الطلب على العمل "بأن التراكم الداخلي لرؤوس الأموال الذي يسمح بتمويل الأجور والحق اللازم للدفع أو ترقية"، لكن أبرزت هذه النظرية عجزا عندما توضح انه لا توجد أي مكافئة تدفع ببر عجلة الاستهلاك أي الإنتاج والذي يسمح بدوره إلى تمويل الأجور المرتفعة.

أما النظرة الحديثة للأجور أصبحت ترتبط ارتباطا وثيقا بظاهرة البطالة وترتبط بعوامل تحديد الأجور بالتأثيرات المسطرة من الدور النقابي وترى أن هذا التأثير سلبي لأنه يصب اهتمامه على تحسين المستوى المعيشي لأعضائها وتقف بالتالي كعائق في طريق التنظيم الجيد للأجور التي يجب أن يحدد مستواها بالاستتباط من واقع العرض والطلب ومن خلال هذا نرى أن الأجور أو القيمة المادية التي تدفع مقابل الجهد المقدم في نشاط ما تكتسي أهمية بالغة في حياة الأفراد وحياة المجتمعات ككل لأنها مسؤولة عن تسيير اقتصادها وعن تحديد مستواه المعيشي ومكانتها ضمن باقي المجتمعات البشرية فأرقى المجتمعات تعرف من خلال مستوى دخل الفرد فيها.

### ثالثا- قانون العمل نشأته وتطوره في الجزائر:

1- تعريف قانون العمل: يعرف قانون العمل على أن "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين" ونرى أن محتوى قانون العمل يتضمن ما يلي:<sup>1</sup>

---

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 64.

- من حيث محتوى النصوص: يتشكل من القواعد التشريعية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال و أصحاب العمل الجماعية ، ونظم العمل الداخلية باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل ومن القواعد التي كثيرا ما يلجأ القضاء عند البدا في منازعات العمل.

- من حيث مجال التطبيق: فإنه يطبق على مختلف العمال في القطاع الصناعي أو التجاري أو قطاع الخدمات باستثناء قطاع الوظيفة العمومي أو القضاء.

- من حيث الجانب التنظيمي: يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة، مثل تنظيم النشاط والحماية والضمان الاجتماعي والتقاعد. من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية.

## 2- نشأته وتطوره:

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته إل أن بداياته تستمد من الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر ومن حيث نشأته وتطوره فقد عرف القانون عدة مراحل ومن أبرز مراحل ما يلي:

### 2-1- مرحلة ما قبل الاستقلال ( 1830-1962):

تميزت هذه المرحلة بتطبيق جل القوانين الفرنسية<sup>1</sup> التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا و في الجزائر باعتبار الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا، وهذا مع إدخال بعض التعديلات اللازمة ولذلك هناك قانون واحد يتحكم ويطبق على العمال سواء فرنسيين أو جزائريين.

### 2-2- مرحلة ما بين ( 1962 - 1975):

حيث شهدت السنوات الأولى من الاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل ولكن تفاديا لتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية بادرت الدولة في الأشهر الأولى من الاستقلال إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية

كحل مؤقت إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية وبقي هذا القانون ساريا إلى غاية 1975 وفي سنة 1975 بدأ سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل وصدر القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ونصوص قانونية خاصة بالعدالة في العمل والمدة القانونية للعمل.

وما يميز هذه المرحلة هو أن علاقات العمل أثناءها لا سيما في القطاع العام قد اتسمت بعدم التجانس والانسجام فيما يخص القوانين المطبقة في هذا القطاع وهذا راجع لجملة من الأسباب منها:<sup>1</sup>

- أن المؤسسات العمومية لم تتوحد في نظرتها و تطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل، وهذا ما عرض علاقات العمل في الكثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي لهذه العلاقات وبهذه تعرضت حقوق العمال للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهياكل الفعالة للأجهزة النقابية التي تقف في وجه هذه المؤسسات.

- استخدام مؤسسات القطاع العام لقوانين الخاصة بالعمال المطبقة في القطاع الخاص مثل الأحكام الخاصة بالأجور والاتفاقيات الجماعية واعتمادها على بعض القوانين الفرنسية وقانون 1975 مما نتج عنه عدة اختلافات وتفاوت في مجال العمل وفي امتيازات في مختلف القطاعات ففي هذه المرحلة تميز الوضع بالتباين والاختلاف بين الأنظمة المطبقة على عمال مؤسسات القطاع العام الأمر الذي نجم عنه عد استقرار مهني.

لكن التزايد الكبير في اليد العاملة وهذا ما أكدته الإحصائيات التابعة لوزارة التخطيط والتهيئة العمرانية وبذلك كان من الضروري الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات والأنظمة التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة على اعتبار أنهم الوسيلة والغاية لعملية التنمية، واعتبار العامل " منتجا ومسيرا"<sup>2</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص48-49.

2- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، عناية، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، ص. 11.

## 2-3- مرحلة ما بين ( 1978-1990):

كل تلك الاختلافات التي عاشتها المؤسسات الجزائرية خاصة العمومية دفع بالدولة إلى إصدار القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 ويعتبر هذا القانون منظما لكافة جوانب العلاقات العمل في البلاد وفي جميع القطاعات العامة والخاصة ومهما كانت صفة العمال وجاء التحضير لهذه المرحلة من سنة 1986 أي بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية<sup>1</sup> ومما ضمنته لائحة استقلالية المؤسسات ضرورة إثراء وتحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل قصد تحسين فعالية المؤسسات و تشجيع الإبداع والاختراع ومحاولة تكيفه مع المحيط الاقتصادي الجديد إلى جانب الاهتمام بالعامل والعمل في آن واحد ولذلك لجأت مجموعة العمل إلى عدة اقتراحات رغم السلبيات الموجودة تمثلت في تحرير المؤسسات قليلا من قيودها التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل ومن بين القوانين الجديد مثل القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب تطبيقا لأحكام المادة 54 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية والقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي في ظل التعددية لنقابية.

### رابعا- الخلفية المعرفية للعامل:

1- المستويات المهنية للعامل: يقسم العمال إلى ثلاث مستويات أساسية وهي:<sup>2</sup>

#### 1-1- عمال مهنيون:

وهم الذين تلقوا تعليما مهنيا سواء في المدرسة أو المؤسسة وتحصلوا على خبرة فنية وتكنولوجية وعلى شهادة في النهاية ونجد عموما في المصانع الحديثة أن العامل المهني لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج لكن تخصصه يفرض عليه صنع أدوات ومواد العمل وتصليح الماكينات وغالبا ما يكون العامل المهني غير مهتم بالإنتاج وهذا لا يعني أنه لا يهتم بالإنتاجية العامة للمؤسسة.

---

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 52.

2- السيد حنفي عوض، العمل وقضايا الصناعة في الإسلام، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر، 1996، ص. 13.



## 1-2- العمال المختصون:

إن تقسيم العمل هو الذي خلق هذا الصنف من العمال، فكل عامل إذا تخصص جزء معين من العمل وهذه العملية من مبادئ العمل الحديث فالعامل المتخصص الذي يقوم بعمله بواسطة الآلات كما يقوم بعملية تركيبها فأعماله إذن لا تتطلب خبرة مهنية وإنما تتطلب نوع من التكيف والدراسة.

## 1-3- العمال البسطاء:

العامل البسيط لا يحتاج إلى عملية التكيف لأنه يستطيع تأدية العمل المطلوب منه ببساطة كالعامل الذي يحمل المنتج من مكان إلى آخر، وهذا النوع من العمال لا يدخل في عملية الإنتاج ولا يمكن لمثل هؤلاء العمال التكيف السريع والتحول إلى عمال متخصصين.

هذا التقسيم للعمال يبين أن المهارات والإمكانيات ليست متكافئة، الأمر الذي يؤدي إلى التمايز في مستويات الأداء فهناك عمال مهرة لديهم الخبرات العلمية والفنية والتقنية وهناك أيضا العمال الفنيون الذين لديهم الفكر الكافي من الخبرة العلمية وذوى مهارات يدوية عالية تؤهلهم للعمل.

والعمال العاديون اللذين لا تتطلب أعمالهم مستوى من المهارة ولا تحتاج إلى تدريب خاص من خلال ما سبق يمكننا القول أن العامل هو كل إنسان يقوم بنشاط معين مستخدما فيه قوة ساعديه أو ذكائه من أجل الحصول على أجر يمكنه من العيش.

## 2- أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية:

في عملية العمل استطاع الإنسان أن يتغلب على مشكلات ندرة الموارد المادية ورأس المال.<sup>1</sup> لقد خطا الإنسان وخاصة منذ الثورة الصناعية خطوات جبارة في تنويع مصادر التمويل وكذلك إدخال تحسينات كبيرة على الخدمات و السلع التي ينتجها والموجه نحو

---

1- سعد بشايبية، المرجع السابق، 2004، ص-ص. 80-81.

مجتمعاتنا الصناعية والاستهلاكية بيد أن أنه يلقي فشلا أكثر من النجاح في السيطرة على العامل البشري في العملية الإنتاجية ذلك أن العامل الفرد إنسان له ميوله واتجاهاته، له آماله وطلعاته له قدراته ومهاراته له رغباته واحتياجاته في الوقت ذاته يعاني مشاكل معينة الفرد يأتي إلى محل عمله متقلا بكل تلك الهموم والرغبات والاتجاهات، ويعاني من كل المشكلات والمصاعب وينعكس هذا كله على سلوكه وتصرفاته في العمل وعلى علاقته بزملائه ورؤسائه وأخيرا على إنتاجيته وكفايته في العمل وحين تم التحكم في المادة ورأس المال فان العنصر البشري في الإنتاج لا يمكن التحكم فيه ولا يمكن إجباره على عمل لا يريده وتاريخ التطور الصناعي في عموم المجتمعات يشهد على ذلك.

لقد بذلت الدول الصناعية حكومات وجامعات وهيئات علمية متخصصة جهودا معتبرة ليس فقط في كشف العوامل التي تؤثر في مرد ودية العامل وفاعليته، وإنما في القضاء على هذه العوامل بعلاج مسبباتها غير أن الواقع يبين أن هذه الدول وجمعاتها أن نجحت في جانب أخفقت في آخر، وهو الأمر الذي لا يزال يحد من سرعة التطور الصناعي وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على فشل في تفهم الحقيقة الإنسانية للعمل ذلك أن الفرد العامل معقد للغاية وان هذا التعقيد كبير جدا إلى حد أن سلوك العامل يتغير حسب الظروف والقوى، فإما تحمسه وتستثيره أو تحط معنوياته وتثبط عزيمته أن الإنسان يتميز بالقدرة على التفكير وحل المشكلات والقدرة على الخلق والإبداع والتجديد والابتكار وعلى هذا فان أهمية العنصر البشري في الإنتاج لا تقاس بإسهامه الحالي من حيث عدد الأيدي العاملة ومستوي تدريبها فحسب بل تقاس أيضا باحتمالات التطور وإمكانيات التقدم.

**1- الكفاءة :** تعتبر الكفاءة من أهم المصطلحات في العلوم الإنسانية والاجتماعي وغيرها. ففي قاموس لاروس يعرفها على أنها " استعداد شخص ما، أخذ القرار وهي عبارة عن القدرة. المعترف بها في مادة ما". وعليه الكفاءة عن الخبرة المهنية والممارسات اليومية في وضعية معينة، والتي تجعل الفرد المتعلم يترجم قدراته المعرفية غير الملاحظة إلى سلوك ملاحظ من طرف الآخر. وفي المجال المهني يقصد بها تطبيق المعرفة

والمعرفة الفعلية لتحقيق نشاط علمي، كما يمكن ملاحظة الكفاءة الموضوعية انطلاقاً من منصب عمل حيث تثبتتها من خلال الأداء المهني"<sup>1</sup>.

وأما الكفاءة عند تايلور دعتة إلى التفكير في تقديم نظرية للتنظيم تساعد على تحديد المتغيرات التي تحكم السلوك التنظيمي (الكفاءة في هذه الحالة)، ويمكن الاستناد عليها في تقديم الحلول لمشكلة الإنتاجية، من ناحية أخرى ركز تايلور على دراسة الإنسان باعتباره ملحقاً لآلته في أداء الأعمال وعلى هذا كان الهدف من دراسة الوقت والحركة هو تحويل آلة (الإنسان) إلى آلة على درجة عالية من الكفاءة. وعليه ساعدت هذه النظرية على اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج. وأن عملية تجديد الكفاءة وتقنين النشاطات التي قام بها تايلور قصد تسهيل إدماج الفرد العامل في عالم الشغل بأسرع وقت. في حين هناك من يتصور الكفاءة كوظيفة باعتبار الكفاءة تتضمن على مستوى الفرد بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عمليات عقلية تسمح له بتنظيم وترتيب حركاته قصد تحقيق هدف ما، ومصطلح الكفاءة هنا يتضمن القدرة على القيام بنشاط معين بطريقة مرضية. وعليه لا يخفي على أحد أهمية عنصر الموارد البشرية داخل المؤسسة حيث يعتبر مصدر أساسي في تحقيق أهداف المؤسسة المادية والمعنوية وأحد العوامل المؤثرة في الكفاءة، وبالتالي يقع على المؤسسة عبء الاهتمام بالعنصر البشري وتوفير ظروف عمل جيدة لكي تحقق المؤسسات أهدافها التي تسعى للاستفادة من الأفراد وتحقيق أحسن الكفاءة.

### خامساً - العمل والعامل وعلاقتها بالبناء الاجتماعي:

وينظر علماء الاجتماع إلى معنى العمل في إطار مفاهيم النسبية المكانية والزمانية باعتبار أن معنى العمل يعتبر من المعاني النسبية التي تختلف باختلاف البناء الاجتماعي وباختلاف الزمان والمجتمعات وتاريخ المجتمعات الإنسانية يشير إلى أن الجماعات الأولى لم تهتم بتفسير معنى العمل باعتباره ظاهرة طبيعية نشأت تلقائياً في الحياة الإنسانية منذ بدء الخليقة بهدف مواجهة أعباء معيشة الإنسان ولذلك نظر إلى العمل كجزء مكمل لمعيشة

الإنسان في الحياة اليومية كما ارتبط مفهوم العمل بمجموعة من المهن داخل نطق التنظيمات المهنية المتعددة باعتباره يمثل مجموعة الأنشطة التي تحدد مكانة الفرد في المجتمع المحلي.<sup>1</sup>

فالمهنة هي نشاط نوعي يسود المجتمع، وهي ظاهرة اجتماعية عامة تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية و تكون قوة هائلة في المجتمع يطلق عليها قوة العمل وبذلك ترتبط معاني المهنة مع معاني العمل ارتباطا عضويا باعتبار العمل هو النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي الذي يزاوله الأفراد في المجتمع وأما المهنة هي النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي، فهما مرتبطان ومتلازمان في مختلف العصور وفي مختلف المجتمعات. وتمثل المهنة في حياة الفرد سلسلة تطورية في كل مراحل النمو فيما يطلق عليه ماكس فيبر باصطلاح وتعبير كمرحلة من مراحل نمو الإنسان عن نمط معين من تقسيم العمل، ومن مستوى الأداء المهني تبعا لمستوى الذكاء والخبرة في حياة الإنسان إلى جانب أن المهنة تلعب دورا هاما في تحديد علاقات الناس بعضهم ببعض و في بناء وتكوين الشخصية الإنسانية.<sup>2</sup>

ولقد اهتمت الكثير من الدراسات بتحديد مفهوم المهن في علاقاتها بالأدوار المهنية وبناء الجماعات المهنية ذاتها، ومن هذه الاهتمامات نجد " ايفريت هيوز " والذي يعرف المهنة بأنها "لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد في المجتمع بل هي خاصية نوعية تميز أنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي سواء كان هذا النسق بسيطا أم مركبا، باعتبار أن الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل النسق الاجتماعي هي التي تشكل أنماط العلاقات الرسمية وغير الرسمية فالمهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام.

---

1- كمال ع الحميد الزييات، المرجع السابق، ص. 137.

2- المرجع نفسه، ص-ص. 137-144.

واهتم "رينشارد هول" بتفسير العلاقة بين المهن و البناء الاجتماعي ويرى أن المهنة " هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع"<sup>1</sup> وأما "آن روي" فتري أن المهنة هي "مركز الأنشطة التي تشغل فكر الإنسان وهذا التفسير يعكس أهمية المهنة في حياة الفرد ويعبر عن العمليات السيكولوجية التي ترتبط بحياة الإنسان في المجتمع فحياة الإنسان تمر بسلسلة من التجارب والخبرات وكل مرحلة من مراحل النمو تعكس الدور المهني للفرد كما يرى "سالزى" بأن مجالات الحياة المهنية ترتبط بالجوانب التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية فالمهنة في نظره هي ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد وبالتالي فالمهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية، وترتبط ببناء النسق الاجتماعي والاقتصادي في نفس الوقت.<sup>2</sup>

### خلاصة:

مما سبق نستنتج أن التطور والتقدم التكنولوجي والصناعي الذي مسي المؤسسات الإنتاجية والصناعية قد تمفصل عنه زيادة قيمة العمل بالنسبة للمجتمع والعامل حيث يعد من أهم أشكال النشاط الإنساني لما له من أهمية في حياة المجتمع والفرد. هكذا ارتقي العمل من حيث الأهمية في حياة الإنسان إلى درجة أن مصير الإنسان ارتبط به، ووضعت قواني وقواعد لتحدد واجباته وحقوقه. كما اهتم به الكثير من العلماء حيث قاموا بعملية تقسيم للعمل داخل المؤسسة الصناعية حتى أصبحت نسقا معقدا وعجل هذا بانتهاء أساليب العمل القديمة وأيضا التضخم في قنوات الاتصال التنظيمية في المؤسسة ولذلك طرحت مقولة تسيير للموارد البشرية والمادية بالمؤسسات الصناعية. وهكذا بدأ الاهتمام بالتنظيم الصناعي في المؤسسات الصناعية والذي سنتناوله في الفصل الموالي.

---

1- المرجع نفسه، ص-ص. 137-144.

2- المرجع نفسه، ص-ص. 137-144.

## الفصل الثالث:

# ماهية التنظيم الصناعي واتجاهاته النظرية

### تمهيد

أولاً- ماهية التنظيم

1- خصائص التنظيم

2- التنظيم ( الأهمية، الوظائف، الأنواع)

ثانياً- ماهية التنظيم الصناعي

1- الصناعة والتصنيع

2- التنظيم الصناعي (مفهومه، وظائفه)

ثانياً- الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي

1- النظريات الكلاسيكية في دراسة التنظيم (نظريات البعد الواحد)

2- نظريات التنظيم المعدلة

3- النظريات الحديثة في دراسة التنظيم (نظريات الأبعاد المتعددة)

خلاصة

## تمهيد:

يرجع موضوع التنظيمات إلى العصور القديمة فهو ليس وليد القرن العشرين ولما كان للتطور سمة أساسية في حياة الأفراد والمجتمعات تطورت التنظيمات وأصبحت مجال اهتمام جملة من العلوم ومنها العلوم الاجتماعية وبلغ تطورها جوانب المجتمع الحديث.

وتعد فترة العشرينات بداية الاهتمام البحثي بدراسة التنظيم خاصة التنظيم الصناعي من حيث خصائصه وتحديد المفاهيم المرتبطة به مما أدى لظهور العديد من الاتجاهات النظرية التي تهتم بدراسة التنظيم الصناعي في محاولة للتوصل إلى نظرية عامة في دراسة التنظيم ونحاول في هذا الفصل التطرق إلى ماهية التنظيم من حيث خصائصه وأهميته ووظائفه وأنواعه وكذا ماهية التنظيم الصناعي من حيث مفهومه ووظائفه كما نتناول أخيراً الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي محاولين في ذلك عدم الإخلال بالمعنى والمضمون.

### أولاً- ماهية التنظيم:

#### 1- خصائص التنظيم:

إذا كان التنظيم عبارة عن نسق منظم من أفراد يهدف إلى تحقيق غايات محددة، فلا يمكن أن يستمر إلا إذا توفرت بعض الخصائص و الشروط الأساسية لضمان بقائه وفعالته، ولذلك نجد أن أهم خاصية تتميز بها التنظيمات هي طابعها الاجتماعي، إذ لا يمكن تصور تنظيم خال من أفراد لهم أنماط موحدة يقسمون المهام فيما بينهم بصورة منتظمة. حيث يرى "جلين" glen أنه من الأهمية بمكان اختبار بنية وديناميات التنظيمات، إذ أننا نطلق اسم تنظيم على الأفراد وليس على كيانات. فالأفراد هم الذين يضعون القوانين ويطورون النظم القيمة ويحددون الأهداف ويتخذون القرارات. وقد حدد "بيد يان" خصائص أربعة مرتبطة بالجانب الاجتماعي للتنظيم، حيث لخصها فيما يلي:<sup>1</sup>

- أ- التنظيمات هي مؤسسات اجتماعية متكونة من مجموعة أفراد لهم أنماط من التفاعلات.
- ب- تنمو المؤسسات لتحقيق أهداف محددة، لهذا فالتنظيمات هي منتجات اجتماعية.

ج- تحتاج التنظيمات إلى تنسيق واع وهيكله مقصودة، كما تصنف النشاطات حسب أنماط منطقية وأن التنسيق بين المهام الجزئية يتطلب منح سلطة وتقسيم الواجبات.

د- تعتبر التنظيمات وسائل اجتماعية لها حدود واضحة إلى حد ما متواجدة بصورة دائمة. يتضح ذلك من خلال التمييز بين أعضاء التنظيم والغرباء عنه واستمرارية التنظيم.

وأما المدرسة الكلاسيكية في الإدارة، أو المدرسة الميكانيكية في نظرية التنظيم، فهي تعامل التنظيمات كأنها آلات حيث تتمثل خصائص التنظيمات حسب هذه المدرسة بما يلي:<sup>1</sup>

أ- سلطة مركزة تعتمد على قوانين ج- تخصص في المهام.

ب- حدود واضحة لمراكز السلطة. د- تقسيم واضح للعمل.

والملاحظ على هذه الخصائص أنها أهملت الجانب البشري والإنساني في التنظيم رغم أن العامل يود تحمل مسؤولياته في العمل وهو ما تداركته مدرسة العلاقات الإنسانية.

## 2- التنظيم (الأهمية، الوظائف، الأنواع)

### 2-1 أهمية التنظيم:

لدراسة التنظيمات أهمية كبيرة في مجتمعنا المعاصر، حيث تقوم التنظيمات داخل المجتمع بأدوار بالغة الأهمية والتعقيد بحيث تغطي كافة المستويات ابتداء من الفرد مروراً بالجماعة ثم المجتمع وعلاقته بالمجتمعات الأخرى ويمكن تحديد هذه الأهمية من خلال النقاط التالية:<sup>2</sup>

أ- تعقد التنظيمات وتشابك عناصرها أدى إلى الحاجة إلى علم متخصص يبحث في العوامل المؤثرة في التنظيمات وطرق تفاعلها.

ب- توسع التنظيمات على مستويات جهوية ووطنية وعالمية، وكذا تحكمها في آلات من الأفراد، مما صعب تنظيمها وتسييرها مما توجب دراسة لخصائصها وطرق التحكم بها.

ج- إن وحدة التنظيم وترابط عناصره أدى إلى الحاجة إلى مجال للبحث يجمع مختلف المجالات والعلوم للقيام بدراسة كلية وشاملة للتنظيم.

1- المرجع نفسه، ص. 21.

2- المرجع نفسه، ص. 18.



د- يحقق التنظيم درجة عالية من الكفاءات عن طريق التخصص في العمل وبضمان قدر مناسب من الإشراف والرقابة وتحديد السلطات وبيان قنوات الاتصال داخل المنظمة.

## 2-2- وظائف التنظيم:

للتنظيم وظائف متعددة وفق الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها ومن وظائفها المهمة:<sup>1</sup>

### 2-2-1- وظيفة الأفراد:

وتعني وظيفة الأفراد دراسة السياسات المتعلقة باختيار وتعيين وتدريب العاملين والعمل على تنظيم القوى العاملة، وزيادة ثقتها بعدالة الإدارة، وتحقيق الاستفادة منها بأعلى كفاءة ممكنة. ولوظيفة الأفراد مسؤوليات منها تهيئة القوى العاملة وتطويرها ومكافأتها وصيانتها.

### 2-2-2- وظيفة الإنتاج:

تعتبر وظيفة الإنتاج من الوظائف المهمة للتنظيم، سواء تلك التنظيمات الخدمية أو السلعية، فهي وظيفة تحتاج إلى المزيد من المال والأفراد والإنتاج بحد ذاته له وظائف إلى جانب تقديم السلع والخدمات، إذ أن إدارة الإنتاج تسعى إلى زيادة وتحسين نوعيته، وتطوير طرق صنعه، وتخفيض تكاليفه، وتحديد مواصفاته، وترتيب عمليات صنعه والرقابة عليه.

### 2-2-3- وظيفة التسويق:

ويعني التسويق القيام بأنشطة المشروع التي تحقق تدفق السلع و الخدمات من المنتج إلى المستهلك النهائي أو إلى المشتري الصناعي، إلا أن المفهوم الحديث للتسويق يتعدى ذلك، حيث يأخذ مصلحة المجتمع في الاعتبار إلى جانب مصلحة المستهلك، كما أن للتسويق وظائف لا بد أن تؤدي لتحقيق أهدافه، منها تخطيط السلعة وتطويرها وتسعيرها، وتنظيمها، وتدريبها، وإجراء البحوث و الدراسات التسويقية والرقابة على أنشطة التسويق.

### 2-2-4- الوظيفة المالية:

هي وظيفة تدبير المال الذي سبق أن حددته الإدارة المالية والقيام بكافة النشاطات المالية المتنوعة كالتحليل المالي، وإعداد وتفسير التقارير المالية، وإعداد الموازنات التقديرية. والهدف من ذلك تحقيق وتعظيم الأرباح.

### 3- أنواع التنظيم:

هناك نوعين من التنظيم التي تنشأ في ضوء العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة والتي تظهر كنتيجة لحاجاتهم، ورغباتهم، ودوافعهم الشخصية في العمل. ولذلك نحاول إعطاء نظرة عن كل تنظيم لفهمه أكثر:<sup>1</sup>

#### 3-1- التنظيم الرسمي:

ويقصد به "كافة العلاقات التي تربط الأعمال والنشاطات مع بعضها بخطوط السلطة الرسمية، والتي تظهر في إطار منسق على شكل وحدات أو تشكيلات تنظيمية متدرجة من الأعلى إلى الأسفل وتتحدد داخل الإطار الرسمي الأدوار التنظيمية المتوقعة من مختلف الأفراد للقيام بتنفيذ تلك النشاطات وكذلك الطرق المرغوبة لتعامل الأفراد بعضهم ببعض. وبناء على ذلك فالتنظيم الرسمي يحدد الصورة الرسمية لما ينبغي أن تكون عليه المؤسسة وفق افتراضات رشيدة ومنطقية تحدد سلوك الأفراد العاملين فيها. ويتم التنسيق والتكامل بين كافة الأنشطة من خلال الهيكل التنظيمي الرسمي الذي يوضح العلاقات وتوزيع السلطة وتدرجها، والمناصب التي يشغلها الرؤساء والمرؤوسين والتي تتحدد بموجبها مسؤولياتهم وظروف أعمالهم كما يتم من خلال التنظيم الرسمي تحديد كافة الاتصالات.

#### 3-2- التنظيم الغير الرسمي (التنظيم الاجتماعي):

التنظيم اللارسمي أو الغير الرسمي وهو "مجموعة العلاقات الاجتماعية التي تتم بين أفراد المنظمة والتي تأخذ أنماطا وأشكالا عديدة وتتحدد نتيجة رغباتهم ودوافعهم وسلوكياتهم والتي لا تخضع لمسارات واتجاهات التنظيم الرسمي في الكثير من الأحيان".<sup>1</sup> وينشأ هذا التنظيم تلقائيا دون تخطيط مسبق من طرف الإدارة فعمل الأفراد مع بعضهم يؤسس علاقات صداقة وتعاون، وتظهر روح المنافسة السليمة والغير السليمة وتتبلور بينهم قيم واتجاهات حول مواضيع تمس العمل، كما يمكن أن تتشكل نماذج لتفاعل سلبي كالصراع والتنافر وغيرها نتيجة اختلاف وجهات النظر وتعارض المصالح والأهداف.

وهناك أسباب رئيسية تساعد في تشكيل العلاقات اللارسمية وفق الظروف وطبيعة العمل

في كل تنظيم كما تشكل أساسا هذا النوع من التنظيم وتتضمن ما يأتي:

- من الأسباب المهمة هي المتعلقة بطبيعة الفرد من ناحية طاقاته وإمكاناته في العمل.
- تواجد الأفراد في مكان واحد لمدة زمنية معينة وعملهم لمهنة واحدة يسبب في خلق علاقات بينهم واتجاهات مشتركة قد تتسجم أو لا تتسجم مع التنظيم الرسمي.
- إن ضعف التنظيم الرسمي في إيجاد جو تماسك يدفع لنشوء التنظيم الغير الرسمي.
- لجوء بعض المدراء والمشرفين للاستخدام الأساليب الدكتاتورية والبيروقراطية في التعامل مع المرؤوسين، يؤدي إلى تشكيل العلاقات الغير الرسمية التي تساعد على التخفيف من معانات الأفراد داخل المؤسسة.

## ثانيا- ماهية التنظيم الصناعي:

### 1-الصناعة والتصنيع:

تكشف النظرة التاريخية للتطور الصناعي عن أن موقع المصانع يتبع أو يترتب على متطلبات المراحل الأربعة أو غيرها والمميزة للتكنولوجيا في تطورها مرحلة عصر الحرف الحديثة ومرحلة عصر الآلة ومرحلة عصر القوى ومرحلة عصر الذرة.

#### 1-1- أهمية قوى المياه في ظهور عصر الحرف الحديثة:

كان استخدام عجلة المياه يمثل خطوة أولى لها أهميتها في التحول من الطاقة الحيوانية إلى الطاقة غير الحيوانية ولقد حدث النمو المبكر لصناعة النسيج على طول خطوط أو قنوات المياه في انجلترا الحديثة، ولما كان من الصعب نقل قوى المياه من مكان إلى آخر، اضطرت المصانع إلى التركيز أو التوطن على جانبي هذه المجاري المائية نفسها. وأدى هذا إلى تركيز الصناعة حول أفضل المساقط التي تدور قوى المياه وكانت عملية التصنيع الحديثة متوقفة حتى تحققت الفائدة من قوى المياه، ووفرت ماكينة البخار بعض الوسائل لتحويل المياه إلى طاقة آلية وأصبح من الممكن الاستفادة من الطاقة المتولدة عن قوى المياه<sup>1</sup>.

---

1- علي عبد الرزاق جليبي، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص. 338.

## 1-2- أهمية الفحم والحديد في الصناعة:

كان الفحم من أرخص أنواع الوقود فعالية بالنسبة للآلة البخارية مما أخذ الصناعة موقعا لها بشكل أكثر وضوحا ، وكان الموقع المناسب هو ذلك الذي تتركز فيه الصناعة بالقرب من مصادر المياه حيث يرخص نقل الفحم أو يقام حتى في حقول الفحم نفسها وبعد عملية إنشاء صناعة الصلب ظهرت منطقة للصناعة الثقيلة، وكان من الأرخص نقل الحديد إلى حيث مكان الفحم عبر مياه البحيرات الكبرى عن حدوث العكس وذلك بسبب مشكلات النقل ومع ظهور وسائل النقل التجارية ونظام السكك الحديدية، بدأت تتكون المناطق الصناعية في أوروبا وآسيا ولقد كان للحديد والفحم أثرا بالغا في تحديد موقع الصناعة لأن الكثير من الصناعات كانت في حاجة ماسة إلى كمية من الحديد أكبر من المعادن الأخرى.

## 1-3- أهمية الكهرباء في ظهور عصر القوى:

ارتبط عصر القوى بانتشار استخدام الكهرباء، وظلت الآلة البخارية لها أهميتها، لأنها أصبحت المحرك الأول في توليد الكهرباء وأصبح للقوى الكهربائية أثر على موقع الصناعة وظهور المصانع الكبيرة التي تستخدم المحركات الكهربائية وتزيد في النمو السريع للمدن.

## 1-4- أهمية الطاقة الذرية في ظهور عصر الذرة:

وفر عصر الذرة وقودا جديدا لمحطات القوى البخارية، حيث أصبح من الممكن تطوير الحرارة وتحويلها إلى طاقة كهربائية، ويبرهن استخدام الطاقة الذرية في الطيران وإدارة البواخر الكبرى فالصناعة تنمو حيث تتوافر الأسواق والمواد الخام والقوى العاملة ويحدد أصحاب الأعمال مواقع الصناعة على هذا الأساس و ظهور بذلك نظام المصنع.

بالرغم من أن العصور المبكرة قد شهدت ظهور نظام المصنع في مظهره الخارجي على الأقل إلا أن هذا النظام قد اخذ شكله المميز فقط في الجزء الأخير من القرن الثامن عشر ويؤكد (فيبر) أن المصنع "ينحصر في محل عمل منظم تنتمي فيه الأدوات غير البشرية للإنتاج كلها إلى مالك واحد دون العمال ويقوم على تخصص داخلي في الوظائف ويتم استخدام قوى آلية، وماكينات تحتاج إلى عناية".<sup>1</sup>

ولهذا التعريف أهميته التي ينبغي تأكيدها كان ظهور نظام المصنع مستحيلا بدون توفر العقلية الرشيدة التي تتفق مع عملية التصنيع، ولكن هذا الأسلوب غير كافي لإيجاد نظام المصنع وذلك لأن القوة الميكانيكية تمثل مطلبا آخر وإلا كان بالإمكان أن يتم الإنتاج في المنزل كما أن للمصنع آثار فنية وإنسانية وهي:

#### 1-4-1- آثار فنية:

يضم المصنع عادة عدد كبير من العمال يفوق نظيره في نماذج تنظيم الإنتاج الأخرى، ويقف هؤلاء العمال قريبين مكانيا من بعضهم البعض نتيجة لان الماكينات التي يشغلونها قريبة أيضا من بعضها وأكثر من ذلك تسببت الآلة في وجود مهن متخصصة طالما أنها كانت تحتاج إلى من يقوم بشغلها.<sup>1</sup>

#### 1-4-2- آثار إنسانية:

والواضح أن ظهور الأبنية البيروقراطية الضخمة والتي تتطوي على تباين داخلي، يميل إلى تقليل مشاعر التضامن على مستوى المصنع إذ يجد العمال والمديرين الذين يشغلون مهنا متباينة ولهم خلفيات تعليمية مختلفة من صعوبة التوصل إلي اتفاق حول أي موضوع وقد تنبأ "دوركايم".<sup>2</sup> ويصعب في حالة غياب أو تعدد المعايير، على العمال التوحد مع المصنع والإنتاج والإدارة والمالك والمستهلكين وباختصار يفقدون الإحساس بمجتمع المصنع ككل.

يحتل قطاع الصناعة أهمية متزايدة في الاقتصاد الوطني والتنمية لعدة أسباب منها:<sup>3</sup>  
- يسهم نمو قطاع الصناعة في علاج مشكلات البطالة حيث أن نمو قطاع الصناعة يمكن أن يوفر فرص للعمال حيث أن غالبية الدول خاصة النامية تعاني من مشكلة البطالة سواء البطالة الإجبارية الظاهرة أو البطالة المقنعة.

---

1- علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، الإسكندرية، دار المعرفة، 1992، ص. 46.

2- علي عبد الرزاق جليبي، المرجع السابق، 2003، ص. 398.

3- حسين العمر وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الصناعي، الكويت، منشورات ذات السلاسل، ط1، 2002، ص. 58.

- تسهم تنمية قطاع الصناعة في تنويع مصادر الإنتاج والدخل والصادرات وبالتالي ترتفع نسبة إسهام قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي والصادرات وبالتالي يقل الاعتماد على تصدير المواد الأولية لأن الاعتماد على تصديرها فقط يعرض للتقلبات الاقتصادية فيها - يسهم نمو قطاع الصناعة في رفع مستوى الإنتاجية وذلك لأن قطاع الصناعة من أكثر القطاعات قدرة على تطبيق استخدام التقنية والتكنولوجيا الحديثة وهذا يسهم في رفع الإنتاجية، كما يمكن تقسيم العمل والتخصص في قطاع الصناعة فيرفع من الإنتاجية.

- أن نمو قطاع الصناعة يسهم في رفع معدل النمو الاقتصادي في الاقتصاد الوطني لأن نمو قطاع الصناعة يساعد على رفع النمو في القطاعات الأخرى.

- من ناحية أخرى نمو بعض الصناعات يمكن أن يدفع النمو في الصناعات الأخرى حيث يشجع على قيام صناعات أخرى مرتبطة بها أمامية أو خلفية، إضافة إلى قدرة قطاع الصناعة على ابتكار واختراع منتجات و سلع صناعية جديدة مما يسهم في رفع الاقتصاد.

كما هناك أنواع من الصناعات التي يمكن إقامتها: <sup>1</sup>

- صناعات ثقيلة وخفيفة حيث نجد القطاع الخاص يقبل أساساً على الصناعات الخفيفة وهي الصناعات الاستهلاكية أساساً والتي لا تحتاج إلى حجم كبير من رؤوس الأموال ويرتفع فيها معدل الربح وتقل فيها درجة المخاطرة.

- أما الصناعات الثقيلة فغالباً تقوم بها الحكومة من خلال مشروعات القطاع العام لأنها تحتاج إلى حجم ضخم من رؤوس الأموال ولا تحقق ربحاً سريعاً وترتفع فيها درجة المخاطرة مثل: صناعة الآلات والمعدات والبتروكيماويات.

واستناداً إلى أعمال "فرانسو بيراوا" فإن عملية التصنيع هي "إعادة هيكلة مجموعة اقتصادية واجتماعية تحت تأثير استعمال الماكينات" <sup>2</sup> ، فهي إذن تشمل التحولات الهيكلية

---

1- حسين العمر وآخرون، المرجع السابق، ص 62.

2- المرجع نفسه، ص. 66 .

المشروطة بالتكامل بين القطاعات وتطوير التقدم التقني في مجموع الجهاز الإنتاجي ، وهذا شرط ألا ترفع هذه التحولات من إنتاجية القوى العاملة فقط بل وسائل الإنتاج الأخرى ولهذا ينبغي ألا يفهم من التصنيع مجرد إنشاء مختلف الفروع الصناعية<sup>1</sup> وتطويرها كقطاع التجهيزات والمعدات الذي يمثل الجانب الأساسي في التصنيع.

## 1- التنظيم الصناعي مفهومه ووظائفه:

قد يعتقد البعض أن التنظيم الصناعي هو مجرد ترتيب لبعض الأعمال على شكل خريطة بيانية تبين مدى تكامل الأعمال أو هي وضع نوع من النظام في مخزون من الموارد المختلفة لكي تجعل منها أداة أو آلة في خدمة إرادة تسعى إلى تحقيق مشروع معين أو مجموعة من الأشياء توضع وفق نظام معين تشكل مستودع فيما بينها تنظيماً إلا أن هذا يعد جانب فقط من التنظيم، ومن هذا جاءت العديد من المحاولات التي عملت على تحديد مدلول التنظيم، فيعرفه "بارسونز" بأنه " وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً معينة وينطبق ذلك على المؤسسات الصناعية والشركات والتنظيمات العسكرية..."<sup>2</sup>

كما يذهب الدكتور خالد عبد الرحيم الهيتي في تعريفه للتنظيم الصناعي بأنه " وسيلة لتحقيق أهداف الوحدة الصناعية لذا فإنه مفهوم عام لأنه يتضمن الوسائل التنظيمية لإنجاز الأهداف خاصة لأنه يجب أن يتلاءم مع خصائص وظروف الوحدة الصناعية ذاتها"<sup>3</sup>

وعليه يمكن القول بأنه العلم الذي يبحث في الوسائل التي يمكن بها التنسيق بين الطاقات ومستلزمات الإنتاج من خدمات وآلات ومعدات وعدد وأموال وأوقات وذلك بهدف الحصول على المنتج أو الخدمة بأقل تكلفه ممكنه وبأعلى كفاءة.

---

1- فؤاد مرسي، التخلف والتنمية دراسة في التطور الاقتصادي، مصر، دار الوحدة للطباعة، ط1، 1982، ص. 98.

2- برنار موتيز، سوسيولوجيا الصناعة، بيروت، منشورات عويدات، ت: بهيج شعبان، 1974، ص. 76.

3- خالد عبد الرحيم الهيتي، أكرم أحمد الطويل، التنظيم الصناعي، عمان: دار ومكتبة الحامد، ط2، 1999، ص. 10.

## 2- وظائف التنظيم الصناعي:

نستطيع أن نعتبر بأن التنظيم الصناعي يغطي وظيفتين أساسيتين: 1 من جهة إنتاج منتج ومن جهة إشباع حاجات أعضاء التنظيم.

الوظيفة الأولى: وهي اقتصادية، فتقييم تشغيل التنظيم يترجم بواسطة التكاليف، الربح، الفعالية، التقنية.

الوظيفة الثانية:

فعلى الرغم من أنها تبدو بديهية وعادية إلا أننا لا نجد أداة تقييم متفق عليها. فحين نتحدث عنها غالباً ما نقول الإرادة الطبيعية للمستخدمين، التعاون، الحفاظ على العلاقات ما بين المستخدمين وإنه لقياس وتقييم ذلك تم الاتفاق على مقاييس مثل نسبة دوران العمل، استقرار الوظيف، نسبة التغيب، حوادث العمل، الأجور، اتجاهات العمال... الخ.

وبما أن لكل تنظيم أسس فانه بالضرورة نجد أن للتنظيم الصناعي أسس تتمثل في:

- التنظيم: هو التنسيق لكل الجهود البشرية العاملة في الوحدات الإنتاجية لتنفيذ السياسات المرسومة بأقل تكلفه ممكنه.

- التخطيط: وهو التنبؤ واختيار أسلوب عمل محدد لتحقيق النشاط المرجو.

- الإدارة: تحتوي إدارة نشاط أي وحده إنتاجيه عددا من الوظائف التي تتولاها مجموعه من الافراد سواء مجتمعين او منفردين ولا بد من وضع نظام يحدد الواجبات والمسؤوليات لكل منهم، لذلك فالإدارة هي المسئولة عن توجيه وقيادة الجهود البشرية العاملة في وظائف الوحدة الإنتاجية مع التنسيق فيما بينها وإحداث تناغم في الأداء لتحقيق أهداف الوحدة .

---

1- بشاينية سعد، علم اجتماع العمل، المرجع السابق، ص. 83.

### ثالثاً- الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي:



هناك اهتمام كبير وبصورة مستمرة بالعلاقة المتبادلة بين الصناعية والتنظيمات الصناعية والمجتمع في الوقت الحاضر، تبرهن على أهمية وجود عدد من موجهات النظرية والإطار التصوري، التي تعزز من عملية إجراء الدراسات النظرية والتطبيقية، والعمل على دراسة المشكلات الصناعية الواقعية التي توجد سواء داخل التنظيمات أو المؤسسات الصناعية أو خارجها، كما تظهر الحاجة أيضا، إلى عدد من النظريات العلمية التي تفسر واقع العلاقة بين المؤسسات الصناعية والمجتمع الذي توجد فيه.

وبإيجاز لقد ظهرت مجموعة من النظريات الكلاسيكية والحديثة التي ترتبط بدراسة التنظيمات عموما، وبالنظريات الصناعية على وجه الخصوص والتي يهتم بدراستها وتحليلها المتخصصين من علماء الاجتماع الصناعي منذ سنوات طويلة مضت. ومن أهم النظريات التي تدرج ضمن اهتمامات، علم الاجتماع الصناعي، النظريات الكلاسيكية، والتي تسعى لدراسة التنظيمات الصناعية وزيادة فاعليتها وكفاءتها، وكذلك النظريات المعدلة والحديثة، وعلى أية حال، نسعى لتسليط الضوء على إسهامات كل من جهود أصحاب النظريات:

### النظريات الكلاسيكية:

في مجموعها العناصر الأساسية في نمو النظرية الكلاسيكية أو النظريات التقليدية التي تأثرت بالاتجاهات الفكرية التي سادت في المجتمع الغربي، وقد اتسمت بمنطلقها الفلسفي، المستند إلى مبدأ العقلانية أو الرشد في التعامل مع الإنسان في إطار العمليات الإنتاجية، كما أنها وليدة بيئة مجتمع رأسمالي والعلاقات الإنتاجية السائدة ومن بين أهم نظرياتها ما يلي:

#### 1-1- نظرية كارل ماركس (1818-1883):

لا يمكن تحليل النظرية الماركسية في التنظيمات إلا في إطار نظرية ماركس حول الصراع الطبقي وأزمة الرأسمالية وحتمية المجتمع الشيوعي، وهذا ما دفعه لدراسة التنظيمات التي تحقق قدرا كبيرا من النظام وتسيطر عليها الدولة لحماية الطبقة الكادحة.

---

1- إبراهيم عيسى عثمان، المرجع السابق، ص. 42.

إذن فالتنظيمات البيروقراطية عند ماركس تشكل فئة اجتماعية متميزة، بالرغم من أن هذه التنظيمات لا تشكل طبقة اجتماعية، إلا أن وجودها مرتبط بتقسيم المجتمع إلى طبقات.<sup>1</sup>

واعتبر الدولة الحديثة شيئاً أعلى وأسمى إذ تمثل المصالح العامة وتتجسد فيها الملكية والنظامية والدستورية وبهذه الطريقة تصبح الوظيفة الأساسية لهذه التنظيمات الصناعية فرض نظام من شأنه تدعيم التقسيم الطبقي والاستغلال ذلك أن ماركس قد اضطر إلى وضع مشكلة التنظيمات البيروقراطية في إطار نظرية عن صراع الطبقات.

ويرى ماركس أن القضاء التدريجي على الجهاز البيروقراطي في التنظيمات الصناعية يجب أن يبدأ حينما تتأسس دكتاتورية البروليتاريا وأن الطبقة العاملة هي طبقة عالمية.<sup>2</sup> ويجب أن تظهر عن طريق تكوين النشاطات الثورية وأن كل من الملكية الخاصة والطبقات سوف تزول، كما أبرز العلاقة الوظيفية بين كل من البناء الفوقي والبناء التحتي باعتبار أن البناء الاقتصادي هو محدد جميع الأبنية من أبنية اجتماعية وتقنية كما طالب ماركس بقلب النظام بنظام بديل هو المجتمع الشيوعي الذي يحقق للإنسان ذاته ويحفظ له إنسانيته.

### 1-2- نظرية الإدارة العلمية:

في نشأت هذه الحركة في الولايات المتحدة الأمريكية وتطورت، حيث عرفت هذه الحقبة تطورا اقتصاديا وتكنولوجيا ونهضة صناعية، وظهر فئة من المنظمين الذين تخصصوا في عمليات الإدارة والتنظيم. وكان فريدريك تايلور (1856-1917) الرائد الأول لهذه النظرية وسمى نظريته بهذا الاسم نسبة لتطبيق المنهج العلمي.

ولقد جاءت هذه النظرية نتيجة لوجود عدد من الظروف التي ألهمت تايلور بأن يفكر في مجموعة من الإجراءات العامة التي تعزز من عمليات الإنتاج وإدارة التنظيمات الصناعية والإنتاجية، فسعى تايلور إلى إيصال أفكاره من خلال تجاربه التي بدأت في مصنعه الصغير، وركزت أفكاره<sup>1</sup> على أهمية تقسيم العمل في المؤسسات الصناعية ليست

---

1- جورج بولتزر، أصول الفلسفة الماركسية، بيروت، منشورات المكتبة العصرية، سنة 1966، ص 196.

2- السيد الحسيني، المرجع السابق، ص 69.

الصغيرة فقط بل حتى المؤسسات الكبيرة، كما قام بقياس العمل والوقت، وذلك بهدف الوصول إلى أقصى معدلات الإنتاجية. وتنفيذ الأعمال في وقت قياسي. وتعتبر هذه الخطوة (دراسة الوقت أو الزمن) من أهم معالم نظريته. كما أعطى للعامل وصفا دقيقا وما

يتطلب منه عند القيام بالعمل وتنفيذه، وهذا ما أكد عليه تايلور في تخطيط وظيفة الإدارة في المؤسسات أو التنظيمات الصناعية، ودورها في وضع أوصاف العمل والمهام مسبقاً. كما أكدت على نظام الحوافز وكيفية الحصول عليه كلما زاد العمل.<sup>1</sup>

في الواقع، لقد تركت آراء تايلور بصماتها على الاتجاهات الإدارية والتنظيمية والصناعية الحديثة، خاصة بعد أن جاءت هذه النظرية في مرحلة تعرف فيها التنظيمات الصناعية خسائر في نشاطها الصناعي. وهذا ما جعل الكثيرين يعتقدون ويصفون التaylorية العلمية باعتبارها ثورة علمية جديدة، لأنها اهتمت بالأساليب العلمية الحديثة والواقعية في حل مشكلات الصناعة.<sup>2</sup>

وهناك إسهامات أخرى لمجموعة من العلماء كمووني، وأرويك، وبراون... الخ حيث انطلقوا من نظرية الإدارة العلمية عند تايلور مع إضافة مزيد من الاهتمام بدراسة البنية الفوقية، وما تتصف به عملية تجزئة العمل داخل التنظيم من تباينات كشفت من خلال نتائج الدراسات الميدانية التي أجريت على نماذج تنظيمية كالتنظيمات الصناعية الكبرى. ولكن هذه النظرية واجهت عدة انتقادات من أهمها:<sup>3</sup>

- توصف هذه النظرية بنظرية الآلة، لأنها أغفلت آدمية الفرد أو العامل الإنساني داخل التنظيم، وركزت على الجانب المادي في العمل والإنتاج، وتقسيم العمل. وأن الحافز الأساسي للعاملين هو الحافز النقدي فهذه النظرية ربطت العامل بمفهوم "الرجل الاقتصادي" وهذا اصطلاح يغفل تماماً البعد الإنساني للشخصية بينما يركز على البعد الفيزيقي بالكامل.

---

1- حسين أحمد عبد الحميد رشوان، المرجع السابق، ص. 57.

2- خليل محمد حسن الشماع، وحمود خضر كاضم، نظرية المنظمة، الأردن، دار المسيرة، ط1، 2000. ص. 47.

3- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، مطبعة البحيرة، 1999، ص. 88.

### 1-3- نظرية التكوين الإداري:

جاءت هذه النظرية في فكرة متلازمة تقريبا لأفكار تايلور محاولاً التركيز أكثر على القضايا والمبادئ الإدارية التي يمكن أن تعزز من تطوير المؤسسات الإنتاجية

الصناعية والإدارية، وذلك عن طريق تطبيق الوسائل الفنية والعلمية الحديثة، التي يمكن الاستعانة بها في إدارة المؤسسات والتنظيمات الصناعية والإدارية.<sup>1</sup>

وظهرت جذور هذه النظرية في كتابات آدم سميث ومن أهم روادها هنري فايول، وركزت هذه النظرية على العمليات الداخلية للتنظيم والهيكل التنظيمي وأهمية تقسيم العمل. بالإضافة إلى الاهتمام بالإشراف والتحكم في السلطة داخل التنظيمات الحديثة والاهتمام بمظاهر الأداء المادي والفسولوجي للعاملين مع إهمال الجانب السيكولوجي.

وما يلاحظ على هذه النظرية أنها تتشابه مع اتجاه الإدارة العلمية في خصائص وظيفية داخل بناءات التنظيم مثل: التخصص، تقسيم العمل، الإنجاز، الفاعلية، الضبط والإشراف.

ومن بين الدراسات الإدارية في مجال التنظيم " بيرتر وستوكر " . فقد قاما بدراسة كشفية للممارسات الإدارية في عشرين شركة صناعية بريطانية مختلفة المجالات من صناعات متباينة وخلصت الدراسة إلى أنه كلما كانت البيئة الخارجية أكثر استقراراً تكون البيئة التنظيمية أكثر اتصافاً بالقواعد الرسمية ويسمى هذا النموذج بالنموذج الآلي. ويتضمن مجموعة من المبادئ المتمثلة في: مبدأ التدرج الهرمي، مبدأ التخصص الوظيفي، مبدأ الأوامر، مبدأ نطاق الإشراف مبدأ الإدارة بالاستثناء مبدأ التميز بين التنفيذيين والاستشاريين.

ولقد ساهم هنري في دراسة التنظيمات الصناعية، خاصة في تحليل جميع مظاهر النشاط الواقعي داخل التنظيمات والمؤسسات الصناعية كالأعمال الفنية والتجارية، والمالية، الإدارية. كما اهتم بالقدرات والخبرة العلمية للعامل. ورغم ذلك فقد تعرضت لجملة من الانتقادات من أهمها أنها وضعت تحليل لعملية الإدارة واعتبارها عملية شاملة وركزت على التخصص والهيكل الهرمي، وتوزيع السلطة.

---

1- عبد الله محمد عبد الرحمن، المرجع نفسه، ص. 91.

#### 1-4- نظرية العلاقات الإنسانية:

جاءت هذه النظرية نتيجة تدهور الصناعة في المؤسسات الإنتاجية، مما جعل أصحاب هذه النظرية يجدون أنفسهم مهتمين بدراسة قضايا الصناعة والإنتاج، وذلك عندما ظهرت

أفكار النظريات السابقة التي ركزت على أنماط الإدارة، وأساليب العمل والإنتاج داخل المؤسسات الإدارية والصناعية، وهكذا، يمكن القول أن هذه النظرية ظهرت كرد فعل لوجود نظرية الإدارة العلمية والتكوين الإداري ونتائجها، وركزت أبحاثها على الأفراد باعتبارهم أجزاء من الإدارة كما ركزت على دراسة أثر التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية وعلاقتها بزيادة الإنتاجية لجماعات العمل. ومن أهم روادها "ألتون مايو" " mayo" الذي قام بدراسة في مصنع "هوثون" وهي بمثابة أول دراسة من نوعها تم إجراؤها على بنية تنظيمية صناعية، أين تعتبر نتائج هذه الدراسة بمثابة انطلاقة فكرية مهدت لنقد الفرضيات التي قامت عليها الإدارية العلمية، وتركزت أبحاث "مايو" على دراسة العلاقة بين الإنتاج والروح المعنوية للعمال وكذا الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل، وأكد دراسته حول المصنع أن هناك نوعين من التنظيم:<sup>1</sup>

أ- التنظيم التكنولوجي: وظيفته اقتصادية ويهتم بالإنتاج والأرباح.

ب- التنظيم الإنساني: ويمثل البيئة الاجتماعية ويتكون من عدد من الأفراد.

وخلصت دراسته أن هناك عوامل اجتماعية تمثل دستور العلاقات الإنسانية في المصنع، وهي الشعور بالأمن والاستقرار في العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات هذه الأحاسيس تعتبر كدافع لرفع معدلات الإنتاج وهذه العلاقات الإنسانية من خلال هذه النظرية تستند إلى الموضوعية حيث يمارس الإنسان نشاطه مع المحافظة على مقومات السعادة. وفي ضوء هذا عرفها ويليام كليارترك العلاقات الإنسانية "بأنها أساليب للسلوك الإنساني الذي اتفق جميع الناس على أنها ضرورية لتحقيق نوع الحياة الإنسانية المرغوب فيها، ولضمان استقرارها".<sup>2</sup> ومن سمات العلاقات الإنسانية هي التعاون، وليس الصراع

1- المرجع نفسه، ص. 91.

2- حسين أحمد عبد الحميد رشوان، المرجع السابق، ص. 71.

فهي تعتبر الإنسان أهم عنصر في العملية الإنتاجية. وتهتم هذه الدراسة بالروح المعنوية للعاملين، وتعتبر عنصر من عناصر التحفيز ومن بين إسهامات هذه النظرية:<sup>1</sup>

- ظهرت كرد فعل للمواقف المتطرفة التي اتخذتها الجهود العلمية السابقة.

- تتصف هذه النظرية بالقوة وإثراء النظرية العامة للتنظيم، ودراسة التنظيم كشكل اجتماعي

واستخدام مصطلحات اجتماعية لأول مرة في دراسة التنظيم مثل: "الرجل الاجتماعي".  
- الإثراء المعرفي بمجال الحاجات الاجتماعية للفرد ودراسة الجماعات، التنظيم غير الرسمي.  
ولكن من جملة الانتقادات الموجهة لها:<sup>2</sup> إغفالها لبعض المؤثرات الخارجية على  
التنظيم كتأثير السوق الإنتاجي واقتصارها على قضية حاجة الفرد للانتماء، وإغفال باقي  
الجوانب الهامة التي تعتبر دعائم لبنية الدوافع، بالإضافة للتركيز على العنصر الإنساني  
وإهمال الجانب الرسمي للتنظيم. واهتمامه بالتنظيم الغير الرسمي الذي يحدث تلقائياً.

### 1-5- تقسيم غريغور للنظريات الكلاسيكية وفق افتراض فكري كلاسيكي إلى :

يرى ماك غريغور<sup>3</sup> أن الإدارة بالرقابة والتوجيه والعقاب أو ما يدعوه بـ " نظرية  
العصا والجزر" لا تشكل خطي على طريق إشباع حاجات ورغبات الفرد. بل لابد من  
الوسائل الإنسانية ليعمل الفرد في إطار المنظمة والقيام بالأداء، وقد تناول هذه النظرية (x)  
و (y) من الفكر الإداري والتنظيم الكلاسيكي في نظرية (x) والتصورات الفكرية لمدرسة  
العلاقات الإنسانية من خلال نظرية (y) التي يؤمن بها هو.

### 1-5-1- نظرية (س) أو (x) (الإدارة العلمية والتنظيم الإداري ونظرية ماكس فيبر):

هي افتراض فكري كلاسيكي حول طبيعة السلوك الإنساني يظم ( الإدارة العلمية، التنظيم  
الإداري، ونظرية ماكس فيبر) ويتناول ما يلي:

- ترى أن الفرد يكره العمل ولا يستخدم طاقته كلها ويجب إخضاع الفرد للرقابة والتوجيه

---

1- اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص. 101.

2- أحمد زايد، المرجع السابق، ص. 87.

3- المرجع نفسه، ص. 115.

- وجود إدارة قوية توجه وتشرف نشاط الأفراد لتحقيق إنتاجية عالية.

- تضم هذه الفئة النظريات التي تركز على عنصر العمل وعنصر الهيكل التنظيمي وما

يترتب على ذلك من تحديد السلطة والمسئولية ونطاق الإشراف والرقابة.

- هذه النظريات تتصف بتركيز السلطة في يد الرئيس، وتطلب من المرؤوسين

الخضوع لها (المؤسسات الصناعية / الدينية).

- نظرية التقسيم الإداري تسعى إلى تحقيق الكفاءة عن طريق التركيز على عملية تقسيم

التنظيم إلى إدارات متخصصة متبعة وحدة الأمر وتحديد نطاق الإشراف.

وتقوم تلك النظرية على: مبدأ التنسيق، مبدأ التدرج، مبدأ الوظيفة والتخصص.<sup>1</sup>

### 1-5-2- نظرية (ص) أو (y) (العلاقات الإنسانية): ومن سماتها:<sup>2</sup>

- الأفراد لا يكرهون العمل بل يرجع ذلك لعوامل خارجية كالبيئة والظروف المختلفة.

- الرقابة الذاتية للفرد وتحقيق رغباته هو العنصر المهم في التأثير على السلوك الإنساني.

- الفرد يبحث عن المسؤولية ولا يتهرب منها إذا توفرت له السبل الكفيلة لإشباع رغباته.

- يؤكد على المشاركة الفعلية واستثمار جوانب الخلق والابتكار.

- تركز على الفرد باعتباره المتغير الأساسي في التنظيم.

هذه النظرية صنفت البشر في المنظمة إلى صنفين صنف وضعه تحت نظرية (x)

ويرى أن الإنسان العادي يكره العمل، وأغلب الناس يجب أن يجبروا على العمل ويراقبوا

ويوجهوا ويهددوا بالعقاب من أجل الحصول على الإنتاج اللازم والإنسان العادي خامل

وغير طموح وليست لديه مبادرة، ولا يحبذ المخاطرة. أما الصنف الآخر فوضعه تحت

نظرية (y) ويرى أن الإنسان يحب العمل، ويسعى إليه بمحض إرادته تحت الظروف

الاقتصادية والاجتماعية الملائمة ويتعلم تحمل المسؤولية تحت الظروف المناسبة، والإنسان

طموح بطبيعته وهو قادر على استخدام الفكر البناء والخيال في حل المشكلات التنظيمية

---

1- المرجع نفسه، ص. 56.

2- المرجع نفسه، ص. 68.

والإنسان قادر على الإبداع والابتكار والإقدام على الأخطار.<sup>1</sup>

ومن هنا يتضح أن غريغور يؤكد على الجوانب المتعلقة بدور المشاركة الفاعلة للأفراد

في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة.

### 2- نظريات التنظيم المعدلة:

أبرزت نظريات التنظيم المعدلة أهمية الروح المعنوية للأفراد كعامل رئيسي. تحدد رغبتهم في العمل والإنتاج، وبالتالي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية ومن نظرياتها ما يلي:

## 2-1- نظرية التنظيم الاجتماعي:

- وضع هذه النظرية "وايت باك" حيث تمحورت نظريته حول ثلاث نقاط أساسية كما يلي:<sup>2</sup>
- وضع مفهوم واقعي وليس مثالي عن التنظيم وما يدور بداخله من أنشطة.
- أن يكون المفهوم ذا طابع عمومي وشمولي أي لا يقتصر على تفسير جانب فقط، بل يشمل كافة جوانب التنظيم.
- التركيز في دراسة التنظيم على عملية التفاعل بين عناصره ومكوناته التي تتمثل في: (موارد التنظيم كالموارد البشرية والمادية ورأس المال، والفكر - كالتقنيات والعادات ومفاهيم حول الحقوق والواجبات التي تضمن ترابط التنظيم والتداخل والتفاعل بين أجزاء التنظيم)

## 2-2- نظرية التناقض بين الفرد والتنظيم الرسمي:

- وضعها "كريس أرجيرس" وتعتمد على إمكانية التنبؤ بالسلوك والقدرة على تفسير الأنماط المختلفة حقول التنظيم مع التركيز على عاملين أساسيين:<sup>1</sup>
- الإنسان الفرد اعتباره هو الحقل الرئيسي في ميدان الأثر التنظيمي للسلوك القائم.
- التنظيم الرسمي، والقواعد التنظيمية التي تتحكم في علاقات الأفراد والجماعات العاملة في المنظمة وتحدد الأنماط السلوكية للأفراد داخل المنظمة سواء كانت بصورة منفردة أو

---

1- السيد الحسيني، المرجع السابق، ص. 110.

2- المرجع نفسه، ص. 114.

3- المرجع نفسه، ص. 129.

متفاعلة لمتغيرات أهمها حسب أرجيرس (العوامل الذاتية التي ترتبط بالشخصية الإنسانية وخصوصياتها وأنماطها السلوكية المحددة، والتنظيمية الرسمية التي تحدد الصيغ والقواعد والأساليب التي تحددها المنظمة، والعوامل المتعلقة باتجاه العلاقات غير الرسمية السائدة بين الجماعات الصغيرة) إن فهم سلوك الفرد والمنظمة يعتمد على أساس فهم المتغيرات المتفاعلة لكل من التنظيمين الرسمي وغير الرسمي. وهنا يرى "أرجيرس" أن النظرية الكلاسيكية



مقبولة بشرط تعديلها بشكل يخفف معه أثارها السلبية على الفرد، وإيجاد التفاعل الإيجابي بين أهداف المنظمة، وأهداف الفرد وينزع الصراع القائم بينهم.

### 2-3- نظرية التفاعل:

وضعها "وليام وايت" تناولت هذه النظرية الآثار البيئية، والعلاقات الاجتماعية السائدة. وتتكون نظريته من ثلاث مكونات أساسية للنظام الاجتماعي أو المنظمة:<sup>1</sup>

- **الأنشطة:** تمثل صيغ التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد داخل التنظيم.  
- **التفاعل (الاتصال):** يتناول الآثار التي يتركها الاتصال بين مختلف العاملين في المنظمة والنتائج المترتبة عليه في تغيير السلوك.

- **المشاعر:** وتعبّر عن الكيفية التي يشعر بها الفرد إزاء المنظمة أو العاملين بها وتتألف المشاعر من (الإطار الفكري أو العقيدة التي تتحكم في سلوك الأفراد)، والجوانب العاطفية في المشاعر الذاتية للفرد والاتجاهات التي تتحكم في مشاعر الفرد عند الشروع في العمل.

يري "وليام وايت" أن السلسلة المترابطة والمتداخلة من التفاعلات والمشاعر والأنشطة تعد بمثابة المحرك الرئيسي للسلوك الفردي داخل التنظيم وأن التنظيم نظام مفتوحة كما كشف عن الأبعاد السلوكية.

### 2-4- نظرية الدافعية:

وضعها "رنسيس ليكارت" وهي مستمدة من البحث الميداني في تنظيمات فعلية، وتسدّد على أهمية العنصر الإنساني داخل التنظيم ويرى أن اختلاف الإنتاجية بين التنظيمات سببه

---

2- إبراهيم عيسى عثمان، المرجع نفسه، ص.124.

إتباع أسلوب ومبادئ النظريات الكلاسيكية ولذلك يرى ضرورة تعديل هذه المبادئ مع الاستفادة منها مع تعديل للأسس التي تقوم عليها وتدور الفكرة الأساسية لنظريته حول:<sup>1</sup>

- **الدافعية:** بأنها تتكون من أربعة أنواع منها (الدوافع الذاتية، والأمان والطمأنينة، الاستطلاع والابتكار) فعلى التنظيم بناء نظام التحفيز لدى الفرد.

- **الاعتماد على مبادئ التنظيم الأساسية:** بغية تحديد الهيكل الرسمي للمنظمة ومستوياتها

ومراكز اتخاذ القرار واستخدام الأساليب لقياس الأداء التنظيمي وتحديد نطاق الإشراف.

- جماعة العمل: يرى أن جماعة العمل لها انعكاس على السلوك التنظيمي داخل التنظيم  
فكلما زاد حجم الجماعة انعكس سلبا على الفعالية التنظيمية.

وعليه، تشمل عناصر نظرية التنظيم المعدلة طبيعة التنظيم من حيث (التنظيم كنظام متكامل، جماعة العمل، هيكل التنظيم، القيادة، العلاقات طبيعة العمليات والإجراءات (الأداء في العمل، القيادة الاتصالات، اتخاذ القرارات، تحديد الأهداف، الرقابة) فكل هذه المتغيرات في رأى " ليكرت" هي أهم العوامل المؤثرة في السلوك التنظيمي.

### 3- النظريات الحديثة في دراسة التنظيم الصناعي:

تعددت الآراء وتتنوعت واختلقت فيما يتعلق بنظريات التنظيم الصناعي باختلاف العلماء ونحاول في هذه الدراسة التطرق إلى البعض منها:

#### 3-1- نظريات البنائية الوظيفية:

ظهرت هذه النظريات كرد فعل للانتقادات التي وجهت للنظريات الكلاسيكية. ويقوم المنظور الوظيفي على تحليل وتفسير السمات البنائية والعمليات الاجتماعية التي تميز المنظمات خاصة الصناعية منها، وهناك عناصر بنائية يجب توفرها في التنظيم الصناعي. أين حاول عدد من دارسي التنظيمات، الإفادة من قضايا الاتجاه البنائي الوظيفي في صوغ أطر نظرية محددة تلائم دراسة التنظيمات الصناعية، والمؤكد أن هذا الاتجاه سيطر على

---

1- المرجع نفسه، ص.155.

النظريات والبحوث الحديثة في التنظيم سيطرة يسهل معها القول بأنه قد تترك تأثيرا لا يضارعه تأثير أي اتجاه فكري حديث آخر ونحاول هنا تقديم بعض رواد نظريات التنظيم التي تأثرت بهذا الاتجاه.

ماكس فيبر " m. Weber" (1864-1920) وهو من الأوائل اللذين اهتموا بوضع نظرية خاصة للتنظيمات.<sup>1</sup> حيث سميت بنظرية البيروقراطية - واشتقت الكلمة من المصطلح الفرنسي (بيرو) الذي يعني اللون المعتم والذي يمثل الجاه والهيبة أو الغرف أو المكتب، أما كلمة (قراطية) فهي يونانية وتعني (الحكم) ومنه تعني الكلمة (حكم المكتب)

واستخدم سنة 1745- بفضل "فيبر" عالم الاجتماع، في وضع نموذج يحدد مفهوماً مثالياً للبيروقراطية يتفق مع التوجهات التي كانت سائدة في عصره، وقد أصبح هذا النظام من أكثر الأنظمة الإدارية الشائعة بعد الثورة الصناعية، فكان لا بد من وجود نظام إداري يستطيع التعامل مع التوسع الهائل في الإنتاج الصناعي، وما نجم عنه من تضخيم في المؤسسات الإقتصادية والصناعية والاجتماعية، وما رافق ذلك من تعقد في الحيات البشرية، وتبين انه من الصعوبة بمكان أن يستطيع شخص واحد القيام بأعمال متعدد ومعقده في أن واحد، وهذا كان من المبررات التي دفعت فيبر إلى بحث عن تنظيم إداري قادر على ضبط ومراقبه المهمات الصناعية المختلفة، فقام بتحديد المهام والأدوار والصلاحيات لكل شخص ضمن نظام هرمي، بحيث يكون الفرد ضمن هذا التنظيم تابعاً لرئيس واحد، ويتبعه في نفس الوقت مجموعه من المرؤوسين، وحدد فيبر مهام المرؤوسين بدقه ضمن قواعد مكتوبة.

وكانت وجهه نظر فيبر إلى النشاط المؤسسي تقوم على أساس من العلاقات السلطوية، وقد وصف النظرية البيروقراطية بأنها تتضمن تخصص عمل، وأنها تسلسل هرمي محدد للسلطة، ومجموعه من الإجراءات والقواعد الرسمية، وتفاعل موضوعي لا يقوم على العلاقات الإنسانية والشخصية، وهذه النظرية إحدى الظواهر التنظيمية في المجتمعات الصناعية التي أثارت الكثير من النقاش بشأن قدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية للتنظيم

---

1- المرجع نفسه، ص. 41.

حيث حدد ماكس فيبر مواصفات المثالية للتنظيم والتي تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

- يتعين البيروقراطيين في الإدارة بأساليب غير وراثية بل عن طريق المهارات والكفاءة.
- ويكونون منظمين في هرم تحكمه قواعد معينة تتميز بالشمول والثبات النسبي، حيث تشرف الإدارات الأعلى على الإدارات الأسفل، وتتحدد الواجبات والمسؤوليات بينهم.
- تحقق الأمن الوظيفي من خلال نظام التقاعد وزيادة الرواتب.

تسند نظرية فيبر إلى مفهوم السلطة حيث يقول " احتمال أن تطيع جماعة معينة من

الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين ".<sup>2</sup>

إذ تتميز السلطة بأن صاحبها لديه الحق في ممارستها، وأن من يخضع له من واجبه طاعته وهناك الامتثال يكون طوعيا وهو نتيجة الاقتناع بشرعية السلطة ويحدد ثلاثة أنواع للسلطة (السلطة الروحية والسلطة القانونية والسلطة التقليدية) وهذه الأخيرة هي الشائعة في التنظيمات الصناعية الحديثة. حيث استطاع أن يصوغ نموذجا وظيفيا يقوم على الترشيح والقانون ويعرف بالنموذج المثالي البيروقراطي. ومن بين روادها كذلك ميرتون وسلزنيك. الخ ويعتبر "روبرت ميرتون" من أنصار البنائية الوظيفية وكانت نظريته كرد فعل على نظرية ماكس فيبر في التنظيم البيروقراطي وتوجه إلى دراسة النموذج الفيبري وطرحه لمعالجة بعض أوجه القصور لكنه أكد على الأساليب التالية:<sup>3</sup>

- تقليص حجم العلاقات الشخصية، وترجع العلاقات بين المكاتب.

- زيادة تقبل الأفراد للقواعد والإجراءات الرسمية.

- أن السلطة ضرورية وهي مرتبطة بالوظيفة وهي أداة تمثل قوة الضبط والتحكم.

أما بالنسبة إلى "تالكوت بارسونز" t. parsons " فيعد من أنصار البنائية الوظيفية أين قدم إسهامات في نظرية التنظيم الصناعي حيث طبق نظريته الشهيرة في النسق الاجتماعي

---

1- المرجع نفسه، ص. 43.

2- السيد الحسيني، المرجع السابق، ص. 73.

3- خليل محمد حسن الشماخ، المرجع السابق، ص. 38.

على التنظيم، ثم كشف بعد ذلك على بناء التنظيمات ووظائفها أين انطلق من تصور التنظيم بوصفه "نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات، والأقسام في نسق كبير هو المجتمع"<sup>1</sup>. وقد أعطى أهمية كبرى للقيم السائدة في التنظيم، ويرى أنها هي التي تمنح الطابع الشرعي لأهداف التنظيم، كما انه يجب توافر قدر من الانسجام بين قيم التنظيم وقيم المجتمع الذي يوجد فيه، وهو يعني أن يعمل التنظيم الصناعي ضمن الخصوصيات الثقافية للمجتمع، وبصفة أدق أعضاء التنظيم وهم العمال ليحقق المجتمع هدفه وهو التنمية. ونجد بارسونز يولي أهمية كبيرة للتكامل بين الأفراد داخل التنظيم الصناعي، وتكامله مع المجتمع وحدد ثلاث مستويات له (المستوى الفني، الإداري والنظامي).

قبل أن نستطرد في نقد الإسهامات التي قدمه البنائيون الوظيفيون إلى دراسة التنظيمات، نجد أنه من الضروري توضيح نقاط القوة فالأطر التصورية التي قدمها كل من فيبر وبارسونز وميرتون. تشكل في مجموعها حواراً ممتعاً حول خصائص التنظيم وأبعاده. فالتنظيم يسعى لتحقيق هدفاً محدداً وهو تنظيمه الدقيق لنشاطاته لتحقيق أهدافه أو هدفه كما أن هذا التنسيق يحتاج إلى الضبط الذي يتمثل في قواعد رسمية تحدد مهام أعضاء التنظيم ومسؤولياتهم. ومن بين الانتقادات الموجهة له: أنها انتقادات عامة مؤداها، أن ما تنطوي عليه القواعد من دقة ووضوح، إلا أنها لا تنجح دائماً في تحقيق ضبط كامل لموقف التنظيم، وأن أعضاء التنظيم لديهم أهدافاً خاصة لا تتطابق دائماً مع الأهداف التنظيمية، كما بالغوا في تقدير المستوي الضروري من التكامل في أي نسق، كما يعاني التحليل البنائي الوظيفي من بعض المشكلات عند دراسة المظاهر الرسمية وغير الرسمية في التنظيمات وبرز بعض التناقضات التي قد تنشأ في التنظيم بين التنسيق الرشيد لنشاطات التنظيم، والطابع التلقائي الذي تتخذه العلاقات الشخصية التي تنمو بين الأفراد وبالرغم من النقائص والمشكلات التي تنطوي عليها التحليل الوظيفي في دراسة التنظيمات، إلا أنه لا يزال حتى

---

1- السيد الحسيني، المرجع السابق، ص. 99.

الآن أكثر الاتجاهات شيوعاً على فهم طبيعة التنظيمات وبنائها.<sup>1</sup> وما يمكن إبرازه في مجال النقد لهذه النظرة هو إغفالها وإهمالها للفرد ومعاملته على أنه آلة وإغفالها لطبيعته الإنسانية والاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى احتمال حدوث نتائج غير متوقعة تؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء داخل التنظيم بدلاً من ارتفاعها والتركيز على تطبيق مبدأ الرقابة والإشراف داخل المنظمة.<sup>2</sup>

### 3-2- نظرية النظام التعاوني:

من روادها "جستر بارنارد" 1938 يرى أن التنظيم هو نظام تعاوني يعتمد على فاعلية التعاون بين أعضائه. فهو بمثابة وحدة فرعية من نظام أكبر، وبها وحدات أصغر

وتتفاعل فيما بينها. ويمثل العنصر الإنساني أهمية حيوية في بناء العلاقات التعاونية السائدة في التنظيم وأهتم برنارد بعناصر أساسية هي:<sup>3</sup>

**3-2-1- التنظيم الغير الرسمي:** وهو مجموعة من العلاقات والاتصالات في ظل النظام الرسمي الذي هو جانب منه. ويكون اتجاهات الأفراد مما يؤثر في سلوك التنظيم وتحقيق التماسك بين أفراد التنظيم الرسمي وتحقيق الشعور بالتكامل الشخصي واحترام الذات وحرية الاختيار.

**3-2-2- التخصص المنظم:** تؤكد النظرية على ضرورة إعطاء التخصص المنظم أهمية ولاسيما أن لكل منظمة أنماط تخصصية تتناسب مع ظروفها وإمكانياتها مما يحقق التناسق بين جهود العاملين بها. والتخصص (على أساس جغرافي، وزمني، وأساليب العمل).

**3-2-3- اقتصاديات الحوافز:** أن التعاون بين الأفراد داخل التنظيم لا يحقق أهدافه إلا من خلال مجموعة من الحوافز كالنقود، والارتباط الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

---

1- المرجع نفسه، ص. 131.

2- خليل محمد حسن الشماع، المرجع السابق، ص. 36.

3- اعتماد محمد علام، المرجع السابق، ص. 56.

### **3-3- نظرية اتخاذ القرارات والتوازن التنظيمي:**

حدث تقصير من طرف النظريات السابقة في إعطاء صورة واضحة للسلوك الإنساني داخل التنظيمات وكانت امتداد لنظرية "هربرت سيمون" عن اتخاذ القرارات الإدارية، ونظرية "مارج" عن التوازن التنظيمي<sup>1</sup> اعتبارهما محددتين للسلوك داخل التنظيم فعملية اتخاذ القرارات لا تكون إلا بالسلوك الرشيد الموضوعي للفرد الذي يحقق إشباع حاجاته من خلال مشاركته في اتخاذ القرارات، كما تركز على رأي الجماعة في اتخاذ القرار والالتزام به كما تركز على التوازن بين الحوافز والإسهامات التي يقوم بها الأفراد.

### **3-4- المدخل الظرفي ( أو الموقفي أو الشرطي):**

اتسمت النظريات السابقة بقصور في إعطاء تصور شامل للمتغيرات التي تتحكم في سلوك المنظمة ويرجع عدم فهم السلوك التنظيمي إلى حقيقة التغير الزماني والمكاني وبعض المحددات التي تتحكم بالظواهر التنظيمية من جهة أخرى وحاولت هذه النظرية إيضاح عدم الثبات لتلك الظواهر بسبب الظروف المتغيرة وأكدت على دراسة الحالة أو الموقف بدلا من القانون فهي قائمة على علاقة المنظمة بالبيئة وبالتالي ركزت على البيئة والهيكل التنظيمي.<sup>2</sup>

**3-5- المدخل التكامل:**

يحاول فهم القوانين التي تتحكم في الظواهر المنظمة، وتفسير أسباب نشأتها وعوامل نموها والمتغيرات التي تتحكم بها وترى أن المنظمة نظام اجتماعي مفتوح يتكون من هياكل وعلاقات متداخلة وأنها تنشأ استجابة لحاجات اجتماعية واقتصادية، أي بطريقة رسمية مخططة أو تلقائية كما تتفاعل مع متغيرات إما داخلية أو خارجية، كما تفرض نوعا من أنماط السلوك على أفرادها. وتتميز باستمرار نشاطها وتحقيق التوازن وتنوع في نشاطاتها حسب البيئة كما تعتمد على الأفراد بكل خصائصهم وتتوقف كفاءتها على العلاقات السائدة.<sup>3</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص. 61.

2- علي الشرقاوي، المرجع السابق، ص. 106.

3- المرجع نفسه، ص. 133.

### **3-6- نظرية ( ز ) ( z ) اليابانية في الإدارة :**

استمدت مقوماتها الفلسفية والفكرية من التجربة اليابانية ومن طبيعة ودور البناء الاجتماعي والثقافي والتربوي للمجتمع. وقد ركزت على الثقة، والمهارة، والمودة وركزت مشاركته على الجوانب الإنسانية في ميدان العمل ومن بين سماتها:<sup>1</sup>

- توظيف الأفراد العاملين لمدى الحياة لتنمي أواصر الثقة وتعميق روح المودة والتعاون.
- البطء في التقييم والترقية يجعل المنظمة تحقق الأهداف.

- كما تركز على عدم التخصص الوظيفي فالعامل ينتقل من عمل للآخر فهو يجعله أكثر حيوية ووضع وسائل رقابة تمثل فلسفة البناء التربوي الياباني. واعتمادها على المشاركة في اتخاذ القرارات فهو أكثر الأساليب إبداعا وفعالية.

### 3-7- الاتجاه الاجتماعي الفني:

يعتبر هذا الاتجاه امتدادا للاتجاه البنائي الوظيفي، واستمرارا لاتجاه النسق الاجتماعي الفني. لأنه ينطلق من مسلمة التنظيم كنسق اجتماعي. ولكن الجديد فيه إدخال الأبعاد التنظيمية التي تجاهلها إلى حد كبير رواد الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن التنظيم الصناعي نسقا تبدو فيه العلاقة المتبادلة بين التكنولوجيا والبيئة وعواطف الأعضاء وتحدد هذه العلاقة استقرار التنظيم وبقائه واستمراره. ومن رواد هذا الاتجاه " ويليام قوت واين " حيث قدم دراسة عام 1959 أين ربط فيها بين العلاقات الإنسانية والأبعاد التكنولوجية في تفسير التفاعل والعواطف السائدة فيه. بالإضافة إلى "سايلز sayls" الذي قدم محاولة في فهم علاقة التكنولوجيا بنمو جماعة العمل، ولكنه لم يهتم بدراسة الجماعات غير الرسمية في التنظيم بل يركز على دراسة العلاقة بين سلوك جماعات العمل وظروفها التكنولوجية وأوضاعها التنظيمية.<sup>2</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص. 75.

2- المرجع نفسه، ص. 100.

وإذا أمعنا النظر في هذه المحاولات النظرية يتضح لنا أنها تشترك في نقطة هامة وهي توضيح النتائج المترتبة على استخدام التنظيمات الصناعية لأنماط معينة من التكنولوجيا، وخاصة ما تعلق منها بالرضا المهني وسلوك جماعات العمل، وما يميز هذا الاتجاه عن الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم هو تسليمه ببعض القضايا التي طورها علماء النفس المهتمين بدراسة التنظيمات الصناعية، كما حاول الاتجاه الاجتماعي دراسة التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا فنيا فيه ترتبط التكنولوجية بعواطف الأفراد ومن الانتقادات الموجهة



له. أن هذا الاتجاه كشف عن وجود علاقة متبادلة بين الجوانب الرسمية والغير الرسمية في التنظيم، واستعان في دراسة قضاياه باتجاه امبريقي مجرد، ولم يهتم بصياغة النظريات.

### 3-8- المنظور الابكولوجي:

اهتم هذا الاتجاه بإبراز جوانب أخرى، بدراسة أثر البيئة المحلية في سلوك الأفراد داخل التنظيم. كما بين ذلك "فيليب سلزينك" أن المجتمع يمكن أن يؤثر في أهداف التنظيم.<sup>1</sup> ويؤكد هذا التصور أنه اعتبر التنظيم الصناعي كأداة معقولة وعلى أهمية العزلة الاجتماعية، وذلك حتى تضمن عدم تأثير الارتباطات الخارجية للأعضاء في سلوكهم داخل التنظيمات، كما أكد هذا الاتجاه على أن التنظيم هو نسق اجتماعي وبيئت أهمية في تكيف التنظيم مع بيئته.

### خلاصة:

جاءت إسهامات علما الاجتماع لتوضيح الكثير من القضايا والمشكلات المتعلقة بالتنظيمات الصناعية التي ألحت بصورة واقعية، ولاسيما بعد تدهور الصناعة وزيادة مشكلاتها خلال العقود الأخيرة من القرن السادس عشر وبداية القرن الحالي، وهذا بالفعل ما جعل عدد من المهتمين بالمؤسسات الصناعية والإنتاجية من دراسة تمثل في النظريات التي طرحت مع البدايات الأولى من القرن العشرين مثل الإدارة العلمية والتكوين الإداري والعلاقات الإنسانية والنظريات الحديثة التي زاع صيتها ولاهتمامها بالدراسات الميدانية واستخلاصها العديد من النتائج التي أفادت في تحليل جميع مظاهر النشاط الواقعي داخل التنظيمات والمؤسسات الصناعية كالأعمال التجارية والمالية، والاجتماعية وكذا تحديث المؤسسات الصناعية عامة.

1- المرجع نفسه، ص. 131.

## **الفصل الرابع: المؤسسات الصناعية وسياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية**

## تمهيد

أولاً- نشأة المؤسسة الصناعية

ثانياً- أهداف المؤسسات الصناعية

1- الأهداف الاجتماعية

2- الأهداف الثقافية والرياضية

3- الأهداف التكنولوجية

ثالثاً- سياسة التشغيل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية عبر

المراحل التنظيمية المختلفة

خلاصة

## تمهيد:

عنيت مختلف الأنظمة بدراسة المؤسسة الصناعية وجوانبها المختلفة، إذ يستحيل فهم المؤسسة بشكل كاف بالاطلاع على تعريفها وأنواعها فقط، بل دراسة دور هذه المؤسسة ومدى أهميتها في تطوير المجتمعات.

ونظرا لكل هذا توجب علينا الأخذ بمختلف الجوانب المكونة للمؤسسات الصناعية، وذلك وفق التنظيم الآتي وهو معرفة نشأة المؤسسة الصناعية وتطورها وأهدافها المختلفة، ثم يليها سياسة التشغيل التي اتبعتها المؤسسات الصناعية الجزائرية في ظل الاصطلاحات الاقتصادية الجديدة.

## أولاً- نشأة المؤسسات الصناعية:

لم تكن المؤسسات الاقتصادية الصناعية الحالية في شكلها كما هو في أول مرة ظهرت فيه وكان ذلك بسبب التغيرات التي عرفها النظام الاقتصادي والاجتماعي منذ ظهور الإنسان.<sup>1</sup> وباعتبار المؤسسة جزء من هذا النسق الكلي، وهو المجتمع فلا يمكن دراستها منعزلة عنه فأي شيء يحدث في النسق الكلي، يؤثر مباشرة على الأنساق الجزئية ومنها يجب تتبع وتطور نشأة المؤسسة الصناعية في جملة من الأنظمة ومنها النظام الرأسمالي ابتداء من الإنتاج في الوسط الأسري البدائي، إلى المؤسسات في يومنا هذا أين سادت الحياة البسيطة المجتمعات البدائية، فاستقر الإنسان في بيوت أين سخر بعقله الطبيعة لخدمته، ومنها تعلم زراعة الأرض بوسائل بسيطة لتلبية حاجاته الضرورية، ثم عرف التجارة لأنه بحاجة إلى أشياء أخرى لم يكن يصنعها، وما لبث أن عرف المقايضة، حيث تبادل المنتجات الزراعية والأدوات البسيطة، فكانت الأسرة كلها تعمل نفس العمل أو المهنة كالفلاحة أو حرفة يدوية كصناعة الجلود والنسيج ثم تلتها صناعة الزجاج.

وبالتالي كبرت الأرياف وأصبحت مدنا واتجه العمال إلى مجالات أخرى كالتجارة والصناعة الحرفية التي تطورت بشكل كبير، فمن النسيج لصناعة أدوات الإنتاج ولوازم

---

<sup>1</sup>-ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص. 21.

العمل، وظهرت بذلك المحلات أو الورشات، وبدأت هذه الأخيرة تحتاج إلى اليد العاملة وإلى عمال حرفيين لأن الطلب على إنتاجها بدأ يكثر بسبب ارتفاع عدد السكان، فأصبح هناك تقسيم للعمل بين العمال وأصبح هناك تنظيم للورشات، وظهر عمال معلمين وعمال متعلمين<sup>1</sup> وتطورت بذلك علاقات العمل بين المعلمين والتلاميذ فعملت على خلق جو من الاستقرار للجماعة داخل الورشة إلى جانب وضع قوانين انضباط داخل العمل، للطلب

المتزايد على الإنتاج. وأصبح العامل يتلقى أجره ويعيل أسرته ومع مرور الوقت بدأت تظهر البطالة وأصبح العامل الذي يعمل متخوفا من فقدان منصب عمله، فظهرت جمعيات تحمي حقوقه، والتي أصبحت فيما يعد نقابات عمالية تدافع على حقوق العمال. وكانت الورشة في بدايتها موجهة من طرف الكنيسة في تحديد الأجور والأسعار والأرباح.

ومع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا فقد سعت إلى إضعاف نظام الطوائف الحرفية تدريجيا إلى تجمعات تجارية تشكل طبقة التجار الحرفيين الذين وجدوا سوقا لمنتجاتهم وبضائعهم من خلال الاحتكاك والاتصال بمنازل الأسر مباشرة خاصة المنازل الريفية فزاد الطلب على الإنتاج وبالتالي زاد الضغط على الحرفيين في زيادة إنتاجهم بالمواسفات والكميات المرغوب فيه، ونظرا للتطورات التي شهدتها المجتمع الأوربي بزيادة الحرفيين سواء في المنازل أو ضمن طوائف ونتيجة لثراء التجار الرأسماليين وزيادة الطلب على الإنتاج، فقد فكر هؤلاء في جمع هؤلاء الحرفيين تحت سقف واحد قصد استغلال أعمالهم.

فظهرت بذلك المصانع في شكلها الأول "la manufaktur"<sup>2</sup> وتتكون من أدوات بدائية يدوية، وحرفيين كعمال، والتاجر هو من يملك الوسائل والمكان ويوظف العمال فكان له الحق في الإشراف ووضع قوانين تنظم عملية الإنتاج داخل المصنع لكن من المشاكل التي عرقلت سير المانيفاكتور هي عدم انضباط الحرفيين، فكانوا ضمن الهجرات العمالية في ذلك الوقت، ولكن مع تطور وسائل الصناعة على شكل آلات كبيرة وظهر ما يسمى بالمؤسسات

---

1- رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 30.

2- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص. 28.

الصناعية الآلية، والتي تستعين في عملية الإنتاج بوسائل آلية، والتي تزيد في الإنتاج والمردودية بتكلفة أقل وفي وقت محدد إلى جانب انفصال الكنيسة عن الحياة الاقتصادية واهتمامها بالمجال الديني فقط، كل هذا ساهم في تطور وانتشار المؤسسات الاقتصادية والتجارية والمالية، ومع تطور موجة الاكتشافات العلمية والفكرية، ثم إدخال تكنولوجيا حديثة على هذه المؤسسات، وهو ما عرفته مؤسستنا اليوم.

**ثانيا: أهداف المؤسسات الصناعية:**

هناك مجموعة من الأهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية الصناعية لتحقيقها سواء كانت مؤسسات عامة أو خاصة ويمكن تلخيصها فيما يلي:

### 1- الأهداف الاقتصادية:

من ضمن أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات هي تحقيق وزيادة الربح أو (رأس المال)<sup>1</sup> الذي يضمن لها الاستمرارية وتوسيع نشاطها وتحقيق المنافسة الحرة مع نفس المؤسسات الصناعية التي توازيها في نوعية النشاط أو الإنتاج التي تتزايد أسعارها باستمرار وتطور نوعيتها مع التطور العلمي المعرفي كما تستفيد من هذا الربح في توسيع نشاطها ووضع فروع لها في مناطق مختلفة وإعطاء العمال أجورهم، فيعتبر إذن الربح بمثابة أحد المعايير الأساسية لديمومة وتطور المؤسسة.

ومن بين كذلك الأهداف الاقتصادية هو تحقيق حاجات المجتمع سواء على المستوى المحلي أو الجهوي أو الدولي فهي تباع منتجاتها أو خدماتها لأفراد المجتمع. ويمكن تحقيق ذلك باستغلالها الأمثل لوسائل الإنتاج، ويمكن تخطيط جيد ودقيق للإنتاج، والتوزيع والإشراف الدائم على وسائل الإنتاج والعمال لتحقيق النجاح والربح.

### 2- الأهداف الاجتماعية:

ومن بين الأهداف الاجتماعية التي تحاول تحقيقها: هو ضمان مستوى مقبول من الأجور يعتبر العمال في المؤسسة الصناعية من بين المستفيدين بها مقابل العمل والجهد اللذان

---

1- المرجع نفسه، ص. 17.

يبدلونه في عملية الإنتاج، ويعتبر الأجر حقا قانونيا وشرعيا مقابل ما قدموه من أعمال يختلف حجمها حسب مستوى العمل، وحسب طبيعة المؤسسة والنظام الاقتصادي ومستوى المعيشة في المجتمع<sup>1</sup> إلى جانب آخر من الأهداف هو تحسين مستوى معيشة العمال وهو بمثابة هدف اجتماعي إنساني تسعى لتحقيقه المؤسسة بسبب التطور في نوع المنتجات وفي أذواق المستهلكين، وبالتالي يجب توفير إمكانيات مالية للعامل لتحقيق مستوى معيشي معين. كما أن على المؤسسة تحسين وتنويع منتجاتها لخلق أنماط استهلاكية حسب طبقات المجتمع، وتستخدم المؤسسة الصناعية في ذلك الإشهار والدعاية لمنتجاتها لبيعها وهذا حسب قانون

الطلب والعرض، ولضمان استمراريتها يجب عليها ضمان التماسك والتفاهم بين العمال باعتبارها وسيلة وحيدة لضمان تطور المؤسسة وتحقيق أهدافها مما يخلق علاقات تماسك وتعاون بين العمال كما عليها توفير تأمينات مرفقة للعمال، وتوفير خدمات كالطعام والعلاج.

### 3- الأهداف الثقافية والرياضية:

من أهم الأهداف التي على المؤسسة التركيز عليها هم العمال باعتبارهم جزء مهم من عملية الإنتاج فعليها توفير لهم أجورا تحسن من مستواهم الاجتماعي بالإضافة إلى وسائل ترفيهية وثقافية لأولادهم كالمكتبات، والمسرح. نظرا لتأثيرها على المستوى الفكري والرضا عن العمل مما يجعل العامل ينسى همومه في العمل، وكذلك نجد اهتماما كبيرا من طرف المؤسسة به وبمستواه الفكري والثقافي<sup>2</sup>، وبالتالي تزداد نسبة مرد وديته في العمل ويتحسن أدائه، إلى جانب عمليات التكوين والتدريب لتأهيل العمال غير المؤهلين ومساراتهم للتطور العلمي والتكنولوجي من حيث وسائل الإنتاج فعلى العامل مسايرة هذا التطور كي يستطيع استخدام الوسائل واستغلالها عقلا لانيا لأنه في إطار السوق فالمؤسسة مجبرة على استعمال الكفاءات استعمالا جيدا لأنها تؤثر على مردود المؤسسة والدولة وتدخل هذا ضمن

---

1- المرجع نفسه، ص. 22 .

2- محمد سعيد أوكيل، وآخرون، المرجع السابق، ص. 114.

إستراتيجية المؤسسة الصناعية سواء المستوى الطويل المدى وفي إطار التنمية الاقتصادية وهذا ما حدث في الجزائر في إعادة هيكلة مؤسساتها وتغيير استراتيجياتها.

### 4- الأهداف التكنولوجية:

بالإضافة للأهداف السابقة فالمؤسسة الصناعية بحاجة لتحقيق أهداف تتماشى والتطور العلمي الحاصل في ميدان وسائل الإنتاج ومن بينها الهدف التكنولوجي<sup>1</sup> فعليها توفير إدارة بحث تهتم بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، حيث ترصد لها مبالغ مالية من الربح الذي تحققه لأنه من بين المعايير والأهداف التي تتنافس المؤسسات في الحصول على أحسن وسيلة إنتاج من حيث الوقت والجهد والنوعية لرفع الإنتاج والمردودية،

وتحقيق الربح. فلذلك تعطى أهمية كبيرة للباحثين في تطوير هذه التقنيات سواء من طرف المؤسسة أو من طرف الدولة مما يجعل المؤسسة تتماشى والسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطوير التكنولوجي من خلال المخططات التنموية التي تسعى الدولة لتحقيقها، إلى جانب التنسيق مع هيئات البحث العلمي والجامعات في مجال التطور التكنولوجي لأن المؤسسات الصناعية في سوق تقوم على المنافسة في الإنتاج والنوعية والوسيلة.

### ثالثاً- سياسة التشغيل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية عبر المراحل التنظيمية المختلفة

تعتبر المؤسسات الاقتصادية الصناعية المحرك الأساسي لرفع الحركة الاقتصادية للبلاد وبالتالي النهوض بها من أجل إيجاد مكانة لها بين المؤسسات في الدول الأخرى، وذلك من خلال مساهمتها في دعم الاقتصاد الوطني، فإن المؤسسات الاقتصادية والصناعية العمومية في الجزائر قد حظيت باهتمام كبير من طرف الحكومات المتعاقبة عليها وعلى ضوء ذلك نحاول إبراز العديد من الإصلاحات التي مرت بها هذه المؤسسات ومن خلالها تطورت، لأن الهدف من الإصلاح هو تحسين وضعية هذه المؤسسات وزيادة إسهامها في المردود والإنتاج

---

1-رشيد واضح، المرجع السابق، ص. 114 .

وباعتبار المؤسسة الجزائرية ليست مركز اقتصاد فقط بل هي تنظيم سياسي واجتماعي لأن الفصل في التوجه الاقتصادي تم الأخذ به بعد الاستقلال سنة 1962 مباشرة من طرف الحكومة المؤقتة، ومنه فالتطور الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات ينقسم لعدة مراحل هي:

#### 1-مرحلة (1962 - 1980):

ورثت الجزائر غداة الاستقلال وضعا اقتصاديا واجتماعيا طبيعيين اتسم هذا الإرث بضعف الاقتصاد الوطني. فكان على الجزائر مواجهة هذا الإرث في ظل ما تركه الاستعمار بما يقارب (800 مؤسسة) مخربة،<sup>1</sup> كما أن المؤسسات الصناعية والمنشآت كانت تقليدية في تجهيزاتها وأساليب إدارتها وكانت تتعلق أساسا بالصناعات التحويلية الإستخراجية. وكانت تشغل ما يقارب 3/1 من مقدراتها الفعلية، كما أنها تتواجد بأماكن وجود المستعمر، بالإضافة

لهجرة معظم الإطارات التقنية والمؤهلة إلى الخارج وبقاء الإطارات غير المؤهلة تأهيلا جيدا، وعمال أغلبهم أميين قدموا من الأرياف، فوجدت الجزائر والمؤسسات العمومية نفسها في وسط اقتصادي متخلف من كل النواحي الاقتصادية والمالية والاجتماعية فلم يتسن لها إتباع مذهب اقتصادي معين. بل اكتفت برفضها للنظام الرأسمالي، وإتباع نمط تنموي دعا لتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بتبنيها للملكية العامة لوسائل الإنتاج وتبنيها بذلك للاشتركية كبديل اقتصادي ووسيلة لحل المشاكل المالية التي عانت منها المؤسسات، وقلة استيعابها لليد العاملة حيث بلغت نسبة البطالة سنة 1963 ب (2 مليون بطل). ولكن بتطبيق المخطط التنموي الثلاثي (67-69) ارتفع معدل المشتغلين ب (1.89 مليون سنة 1969).<sup>2</sup> بالخصوص في قطاع الصناعة والبناء. وقد أشار التقرير العام للمخطط الرباعي الأول أن الهدف الأساسي لإستراتيجية التنمية الطويلة المدى المختارة ترمي إلى القضاء الجذري على البطالة والدفع من التشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي،<sup>3</sup> إذن كانت الركيزة المحورية لهذه

---

1- محمد سعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص. 107.

2- المرجع نفسه، ص. 32.

3- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي التشغيل الصناعة والتنمية، ج2، الجزائر، د. م. ح، ص- ص. 44- 45.

المخططات هو السياسة الاجتماعية باعتبار الشغل يبني العامل الرئيسي في رفع مستوى معيشة السكان، وهو هدف المؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية رغم أن هذه العملية تعترضها بعض المشاكل التي تخص اليد العاملة التي تم توظيفها والتي تمتاز بنقص في التأهيل، والذي يطرح مشاكل عديدة مع نوع التصنيع المختار مما خفض نسبة عدد مناصب الشغل في الصناعات الثقيلة والمؤسسات العمومية التي تفرض نوعا من التأهيل الذي يعتبر عاملا رئيسيا في رفع إنتاجية العمل وتطوير الاقتصاد الوطني. وخير دليل على ذلك، نجد أن جل الدول المتطورة والمتقدمة تولى اهتماما متزايدا بمؤسسات التعليم والتكوين<sup>1</sup>.

واعتمدت الجزائر في مساعيها التنموية لهذه المؤسسات على عملية التصنيع والتي يعرفها عبد اللطيف بن أشنو وضع مجموعة من الآلات الحديثة تحت تصرف اقتصاد إنتاجية العمل ولإعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية للمجموعة المعينة والتي أجراء تحول



في صيرورة سلوكها في نفس الوقت. واعتمدت بذلك الدولة على ثلاث مخططات المخطط الثلاثي (67-69) والمخطط الرباعي الأول (70-73).<sup>2</sup> والمخطط الرباعي الثاني (74-77) ورغم هذا الحجم الكبير للاستثمار إلا أن النتائج لم تكن في المستوى المطلوب، وهذا نتيجة عوامل إدارية ومالية واجتماعية واقتصادية كتأخر الانجاز والديمقراطية في الإدارة المركزية، والنقص الكبير في اليد العاملة المؤهلة، إلى جانب تزايد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية للمؤسسات الصناعية.

بالإضافة لمهمة التنمية وتطوير الإنتاج الذي قامت بها هذه المؤسسات حيث أعطيت الأولوية لقطاعي الصناعات التحويلية والسكن والأشغال العمومية كما يتبين من هذا الغرض فإن الحكومة أولت أهمية خاصة للتصنيع في مخططاتها التنموية، إلا أنها لم تبتعد عن المهمة الاجتماعية الموكلة لها فزاد دورها الاجتماعي أكثر من الدور الاقتصادي، فقامت بمهمة امتصاص البطالة التي فاقت طاقة استيعاب اليد العاملة داخل هذه المؤسسات الطاقة الحقيقية

---

1- علي زغدود، المرجع السابق، ص. 48.

2- عبد اللطيف بن أشنو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، الجزائر، د م ج، 1980، ص. 47.

وذلك بخلق 450000 وظيفة جديدة لمحاربة البطالة لها فلم تصبح المؤسسات أماكن للإنتاج بل أماكن لحل المشاكل الاجتماعية. فالمتتبع للسياسة التنموية المنتهجة خلال هذه الفترة يلاحظ أن هذه المؤسسات ابتعدت عن توجيهها الحقيقي وهو تحسين الأداء الفعال والإنتاج، وتصدير السلع وتحولت بذلك إلى بناء قاعدة صناعية تعتمد على المحروقات التي تخضع لتقلبات السوق مما أدى بهذه السياسة التنموية للفشل.

## 2- مرحلة ( 1980 - 1998 ):

إن الملاحظ على الفترة السابقة إن الاقتصاد الوطني عرف مرحلة الركود الذي أصاب معظم المؤسسات العمومية ومعدلات النمو، والتي تراجعت بشكل كبير مما أدى بتراجع للاستثمارات إلى أدنى مستوى، بالإضافة إلى تفاقم الديون وانهايار أسعار البترول في الأسواق الدولية مما جعل الدولة تتخلى عن بعض الجوانب والصلاحيات وتركها للمؤسسات كالأستيراد والتصدير. ولكن هذا الوضع فرض على الدولة الدخول في عملية إعادة هيكلة

جديدة للشركات والمؤسسات العمومية، إعادة هيكلة عضوية بتفكيك وتفتيت هياكل القطاع العام بهدف التحكم أكثر في الإنتاج عن طريق الاستعمال العقلاني للكفاءات، والموارد المالية وقد تمت إعادة الهيكلة العضوية والمالية وفق أسس معينة كالتخصص والتقسيم الجغرافي، وحسب وجود المركز الرئيسي<sup>1</sup>، ولكن هذه العملية أدت إلى نتائج معاكسة ولم تصل إلى تحقيق الأهداف المسطرة لها على اعتبار أنها تمت في إطار محيط يتكون من نفس المنشآت. وفي ظل الاقتصاد الموجه وفي هذه المرحلة تم تنفيذ مخططين الخماسي الأول (84-80) والثاني (85-89) ثم قامت الجزائر بالتصحيح وهذا بإعطاء استقلالية المؤسسات والقيام بإصلاحات عميقة وجذرية والتي بدأ العمل بها منذ 1988، ولا زالت تعاني من مشاكل عديدة نتيجة التباطؤ في تطبيق القوانين وعدم كفاية الإجراءات المالية المقدمة من طرف الدولة بهدف تطهير المؤسسات، واعتمادها على يد عاملة تمتاز بضعف الكفاءات إلى جانب تضخم عدد العمال وسوء التوزيع للعمال بين القطاعات، وداخل القطاع نفسه.

---

1- محمد سعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص. 56.

كما تمتاز المؤسسات ببعدها الاجتماعي وخلق منصب عمل لكل فرد وفي ظل هذه المرحلة التي عرفت المؤسسات الصناعية والتي أدت إلى انكماش اقتصادها إلى إعادة النظر ومراجعة حساباتها وذلك بتخفيض حجم التشغيل وتسريح العمال، والملاحظ كذلك هو النقص المتزايد في خلق مناصب شغل مما زاد في تفاقم ظاهرة البطالة وبالتالي عملية إدماج عمال جدد داخل هذه المؤسسات الصناعية عرفت انخفاضا كبيرا في أواخر هذه المرحلة، والتي فاقت قدرتها الحقيقية في الاستيعاب مما انعكس سلبا على المستوى المعيشي للعمال في انخفاض الأجور، ودخولهم في دوامة عدم الاستقرار المهني وفقدان مناصب عملهم. ونظرا لأن الجزائر تعيش ضمن اقتصاد عالمي فهي مجبرة غير مخبرة على تغيير سياساتها في المؤسسات الصناعية حسب التغير الذي يحدث في العالم، وتعيش بذلك مرحلة انتقالية أخرى.

### 3- مرحلة (1998 - 2008):

لقد اعتبرت بداية التسعينيات بالنسبة للجزائر مرحلة انتقالية عرفت اختلالات خطيرة، رغم إنشاء صناديق المساهمة وصدور قانون النقد والعرض والاستثمار. فكل هذه

القوانين في الحقيقة كانت عبارة عن إعداد للأرضية السياسية اللازمة للدخول في اقتصاد السوق، وإعداد هذه المؤسسات للدخول إلى الخوصصة إن هذه العملية لم تكن حديثة العهد. فقد ظهرت في عدة أشكال ومست قطاعات كالسكن والمزارع الفلاحية أين تخلت الدولة عن أملاكها للملاك الخواص حتى مست المؤسسات العمومية خاصة الصناعية منها في إطار الإنعاش الاقتصادي، وتحضير دخول الجزائر في المنظمة الدولية للتجارة وإمضاء عقد الشراكة مع الدول الأوروبية، وإن إجراء الخوصصة لا يزال متواصلا سواء على المؤسسات الوطنية أو المحلية لأن في نظر الدولة حل إشكالية الفعالية الاقتصادية لا يكون إلا بتحويل الملكية من القطاع العام إلى الخاص الذي سوف تحكمه قواعد السوق.

ولكن الخوصصة ليست حلا للفعالية الاقتصادية بنقل الملكية بل بطبيعة التنظيم الاقتصادي السائدة ومدى فعاليته في توفير شروط وظروف مواتية للمؤسسة للقيام بدورها،

---

1- ضياء مجيد الموسوي، الخوصصة والتصحيحات الهيكلية، آراء واتجاهات، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص. 62.

ويعرف اقتصاد السوق عند ضياء مجيد الموسوي بـ "النظام الذي يفترض في الواقع زيادة أوضاع الحرية الاقتصادية، حرية الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وحرية في توجيه رأسماله بهدف تعظيم الربح وحرية المستهلك في استخدام دخله، ويقوم هذه النظام على أساس المنافسة بين المنتجين بتكلفة أقل وربح أكثر".<sup>1</sup> وتميزت هذه المرحلة بنسبة بطالة مرتفعة.

ومن المعلوم أن أي إجراء اقتصادي سيزترتب عليه آثار ونتائج معيشية إما إيجابية أو سلبية في جميع النواحي.<sup>1</sup> فمن الناحية السياسية فعند تحويل المؤسسات العمومية أثر ذلك في بعض الاعتبارات السرية والأمن القومي المرتبط بهذه المؤسسات كما تفقد الدولة سيطرتها على النشاط الاقتصادي، بكثرة الخواص وسيطرتهم على السوق والتحول من احتكار عمومي إلى احتكار خاص يصبح المتضرر الأول هو المستهلك، إلى جانب وجود آثار اقتصادية أدت بالبعض بتخريب القطاع العام وبيعه بسعر رخيص، يسهل على طبقة المستثمرين شراؤه، واحتكاره وأما بالنسبة للآثار الاجتماعية كان لها تأثير كبير وهي محور هذه الدراسة.

وشهدت هذه المرحلة تصاعد كبير في عملية تسريح العمال وهي كنتيجة لسياسات التشغيل السابقة التي لم تكن تراعى فيها المعايير الاقتصادية بل الاجتماعية، حيث يقول مدير صندوق النقد الدولي في معرض حديثه عن برامج التعديل الهيكلي في الدول الاشتراكية سابقا: "النتائج الأكثر مدعاة للأسف حتى وإن كانت غير مستبعدة كانت الهبوط الكبير للإنتاج الحقيقي وتصاعد البطالة"<sup>2</sup>. وما يؤكد ذلك هو بعض الدراسات عن آثار عملية الخصخصة في الدول العربية ومن بينها الجزائر فإنها تؤكد على ارتفاع معدلات البطالة والفقير الذين مازالا في تزايد حيث تفوق معدلات البطالة في الدول العربية يشكل وسطى بنسبة (15%) من قوة العمل وهي من أعلى معدلات البطالة على مستوى الإقليمي نفس الشيء في الجزائر كذلك ارتفع مستوى البطالة والفقير<sup>3</sup> أما الاستثمار فإن معدلاته لم تتحسن وهي أقل من السنوات السابقة بشكل عام متأثرا بأوضاع سوق النفط العالمي.

---

1- المرجع نفسه، ص. 62.

2- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتب غريب، 1975، ص. 395.

3- عبد الهادي الجوهري، المرجع السابق، ص. 183.

فأعداد العمال المسرحين الذين تزداد إتساعا وإعادة إدماجهم مرة في عالم الشغل هي محور اشكالتنا ودراستنا لإعادة الإدماج يصعب فرضها على القطاع الخاص الذي تحركه اعتبارات الربح الأمر الذي سيؤثر سلبا، على هذه العمالة لاحتمال كبير باستبدالها بعمالة أكثر تأهيلا وأقل تكلفة في ظل تكون فيه الدولة ممنوعة عن أي دور منظم للنشاط الاقتصادي، وعن أي تغيير في نمط توزيع الدخل والثروة.<sup>1</sup> إلا في حالة تعرض القطاع الخاص للخطر أو المتاعب، فإنها يجب أن تتدخل لإنقاذه وحمايته فيما عدا ذلك يجب على الدولة أن لا تنسحب حتى أمام المهام التمويلية، كما يجب أن لا تمتنع عن استخدام أي سياسة اقتصادية فاعلة لتحقيق الاستقرار، إذن فالجزائر والمؤسسات الاقتصادية الصناعية تركز على نظرية رأس المال الكبير وهو الآن القوة الأكبر والمسيطر على الصعيد العالمي.

لكن ما يلاحظ على نشاط الإنتاج خاصة النشاط الصناعي في الجزائر قد سجل انخفاضا خلال الثلاثي الثالث من سنة 2007 مقارنة بالثلاثي السابق في القطاعين العمومي والقطاع الخاص على السواء، حسب تحقيق أجراه الديوان الوطني للإحصاء مع رؤساء المؤسسات الصناعية. وكشف التحقيق الذي خص نوع ووتيرة النشاط الصناعي أن نسبة استعمال قدرات الإنتاج من قبل حوالي (87%) من مؤسسات القطاع العمومي وأكثر من (91%) من مؤسسات القطاع الخاص قدرت بأزيد من (50%) هذا ما يزيد في عدم خلق مناصب عمل جديدة لقلّة الاستثمار. ففي القطاع العمومي، أكد التحقيق الذي شمل 780 مؤسسة صناعية منها 380 مؤسسة عمومية و400 أخرى خاصة أن حوالي (82%) من الطاقة الإنتاجية القائمة بالنسبة للقطاع العمومي وأزيد من (58%) بالنسبة للقطاع الخاص استغلت قدراتها الإنتاجية أزيد من (75%). ويرى حوالي (27%) من الصناعيين العموميين و(14%) من الخواص أن نسبة التمويل بالمواد الأولية تبقى ضئيلة بالنسبة للحاجيات المعبر عنها ولهذا فإن حوالي (02%) من الطاقة الإنتاجية في القطاع العمومي وأزيد من (6%)

---

1- المرجع نفسه، ص-ص. 185-186 .

من القطاع الخاص سجلت انقطاع في حجم المخزون محدثة بذلك فترات توقف عن العمل دامت عشرة أيام في أغلب المؤسسات المعنية.

أما بخصوص تعداد الموظفين، فقد استمر في التراجع حسب ممثلي القطاعين بسبب حالات الموظفين المحالين على التقاعد الذين لم يستخلفوا بالنسبة للقطاع العمومي وتسريح العمال بالنسبة للقطاع الخاص. وصرح (61%) من المؤسسات العمومية و(15%) فقط من الخواص الذين استجوبوا أنهم يواجهون صعوبات في استقدام الموظفين لا سيما الإطارات من جهة أخرى، استمر تمديد آجال تسديد الديون والقروض وكذا تباطؤ الطلب في التأثير على وضع خزينة المؤسسات. ويبقى هذا الوضع متأثرا بالعديد من العوامل.

وأشارت النتائج إلى أن حوالي (20%) من قدرات الإنتاج للقطاع الخاص و(28%) من القطاع العام لجأت إلى قروض بنكية، كما أن أغلبها لم تجد صعوبات في الحصول عليها. وفيما يتعلق بالتوقعات، أشار رؤساء المؤسسات أن الإنتاج والطلب سيعرفان ارتفاعا

بالنسبة للقطاع العام في حين سيعرف إنتاج القطاع الخاص انخفاضا كما سيعرف الطلب استقرارا، كما توقع صناعي القطاعين انخفاض عدد العمال وارتفاع الأسعار.<sup>1</sup> وهذا ما تؤكدته النسب والمعدلات في الجداول التي سيتم عرضها والتي تبين مدى زيادة نسب البطالة بسبب عملية إعادة هيكلة اليد العاملة بالمؤسسات الجزائرية نتيجة خوصصة المؤسسات العمومية وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

**جدول رقم(01): يبين نسبة البطالة خلال الفترة من 1998 إلى 2007 في الجزائر**

السنوات	1987	1995	1998	2007
نسبة البطالة	17%	28%	29.2%	12.3%

المصدر : تقرير لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. www.

أين نشر الديوان الوطني للإحصاء في نهاية جانفي 2007، أحدث الأرقام المتعلقة بالبطالة. وقال الديوان أن عدد البطالين في الجزائر هو 1240800 بطل وهو ما يعني أن نسبة البطالة هي 12.3%.

1- تواصل انخفاض تعداد موظفي المؤسسات العمومية والخاصة في 2007 .

على الرغم من أن الحقيقة في الشارع وفي المقاهي، في البيوت أيضا، لا يزال الشباب يعانون من متاعب حقيقة في الحصول على "منصب عمل"، كما أنهم لم يتوقفوا في التعبير عن امتعاضهم من ظاهرة البطالة. لقد عوضت مشكلة "الحرقاة" بشكل حاد، ظاهرة "الحيطيست"، وبكل تأكيد أصبحت عواقب البطالة أكثر مأساوية.

أرقام الناشطين الذين يبحثون عن وظيفة بطبيعة الحال بلغت حسب الديوان 1240800 بطل، وهو ما يعادل (12.3%). وبلغ عدد البطالين أقل من 30 سنة 869879 بطل وهو ما يعادل (70,1%) من إجمالي البطالين. وقدرت نسبة البطالة في الوسط الحضري (62,6%)، مقابل (37,4%) في الوسط الريفي<sup>1</sup> أما الجدول التالي: يوضح نسب التشغيل في الجزائر حسب الفئات العمالية وصفة العمل:

**جدول رقم(02): يبين نسب التشغيل في الجزائر**

الفئات	أرباب العمل والأحرار	الأجراء الدائمون	الأجراء غير الدائمين والمساعدات العائلية
نسبة التشغيل%	32.1%	32.7%	35.2%

المصدر : تقرير عن أرقام الديوان الوطني للإحصاء.

حسب الديوان الوطني للإحصاء يؤكد أن البطالة تستهدف الشباب أكثر فأكثر في الوسط الحضري. وهل توضح هذه الأرقام فعلا ظاهرة البطالة في الجزائر؟ والتشغيل في الجزائر يوضح كالأتي: أرباب العمل والأحرار (32,1%) الأجراء الدائمون (32,7%)، الأجراء غير الدائمين والمساعدات العائلية (35,2%) ولا تمثل الوظائف الدائمة سوى ثلث الشغل الإجمالي وهي نسبة في تراجع مستمر. لقد كانت سنة 2005 في حدود (38,2%) من مجموع الوظائف.

في فئة "أرباب العمل والأحرار"، و"الوظائف المؤقتة والمساعدات العائلية" نجد عددا كبيرا من "عمال" القطاع الموازي والعمال المؤقتين، (49%) منهم غير مصرح بهم لدى الضمان الاجتماعي. نحن هنا أمام شغل هش وعمال فقراء.

1- الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصاء الجزائر 2006.

أما الجدول الذي يليه يمثل توزيع الشغل حسب قطاعات النشاط المختلفة كالتجارة.

### جدول رقم (03): يتعلق بتوزيع الشغل حسب قطاعات النشاط في الجزائر

قطاعات النشاط	التجارة	الإدارات والخدمات	العمومية	الفلاحة	البناء والأشغال العمومية	الصناعة
نسب التشغيل	53.4%	53.4%	18.1%	14.2%	14.2%	14.2%

المصدر : تقرير عن أرقام الديوان الوطني للإحصاء

حسب تقرير صادر عن الديوان الوطني للإحصاء فإن قطاعات النشاط، يتوزع الشغل كالتالي: التجارة (53.4%)، الإدارة العمومية والخدمات (53.4%)، والفلاحة (18.1%)، البناء والأشغال العمومية (14.2%)، الصناعة (14.2%). القطاعات التي توفر فرص أعلى، هي قطاعات التجارة والإدارة العمومية، كما أن عمال القطاع الفلاحي لا يشتغلون سوى 50 إلى 60 يوم في السنة، ويعرف قطاع البناء والأشغال العمومية ديناميكية بفضل الإنفاق العمومي للتجهيز، أما الصناعة فأصبحت تشغل عدد أقل من العمال، وحصتها في التشغيل تراجعت.

أما بالنسبة لقطاع التشغيل في الجزائر بالنسبة إلى مؤسساته العامة والخاصة فيمكن إبراز كيف يتوزع الشغل في القطاعين العام والخاص:

**جدول رقم (04): يتعلق بتوزيع الشغل حسب قطاعات النشاط في الجزائر**

قطاعات النشاط	القطاع العام	القطاع الخاص
نسبة التشغيل	36.8%	63.2%

المصدر : تقرير عن أرقام الديوان الوطني للإحصاء

الوظائف التي تم توفيرها تحققت بفضل القطاع الخاص وليس من طرف القطاع العمومي على الرغم من الجهود المالية التي تبذلها الدولة في اتجاه العمل المدعم. اليوم أصبح القطاع الخاص يوفر (63,2%) من الوظائف الإجمالية، مقابل (36,8%) للقطاع العام.

1- الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصاء الجزائر 2006.

وبالنظر إلى مستوى التأهيل نجد أن المناصب التي تم خلقها، ليست مناصب نوعية وهذا ما يبينه الجدول الموالي:

**جدول رقم (05): يوضح مناصب العمل حسب مستوى التأهيل للعمال في المؤسسات الجزائرية**

مستوي التأهيل بالنسبة للعمال	أمي	ابتدائي	متوسط	عالي	المجموع
النسب	12.5%	24,2%	31%	10.7%	

المصدر : تقرير عن أرقام الديوان الوطني للإحصاء

ما يعيب على هذه النسب أنه لا يوجد في الجزائر رقابة على الإحصائيات. فالضمان الاجتماعي والوكالة الوطنية للتشغيل يمكن أن تكونا مصدرين إداريين للرقابة ولكنهما غير مستعملتين لأن الدولة لا تتوفر على نظام معلومة اقتصادية واجتماعية للإحصائيات الجهوية. كما أن منتجوا الإحصائيات في الجزائر، مثل الديوان الوطني للإحصائيات ومفوضية التخطيط ووزارة التشغيل ووزارة الصحة، لا يستعملون نفس الخطوات أو نفس المناهج لتقييم عدد طالبي العمل، أو عدد العمال أو البطالين. وهو ما يمنع من إجراء تقسيم. مثلا:



العمل البسيط غير مدرج ( نشاط النساء وخاصة في الوسط الريفي): هناك عمال لا يشتغلون سوى جزء من اليوم، أو مرحلة من الشهر، أو الموسمين.<sup>1</sup>

#### 4- سوق التشغيل في الجزائر:

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من (30 %)، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر

---

1- كتبها عبد الوهاب بوكرواح.

لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وتفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، فمن مجموع العاطلين عن العمل والبالغ عددهم الآن 1.7 مليون شخص نجد أن أكثر من (73 %) منهم تقل أعمارهم عن 30 سنة، ونسبة البطالة ارتفعت بشكل كبير.<sup>1</sup> وبلغت البطالة نسبة أصبحت تشكل تهديدا على المجتمع، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خاصة في أوساط الشباب و العمال المسرحين. وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها مع التركيز على حملة واسعة للتحسيس والتوجيه من أجل إنجاح هذه البرامج. وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2004 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، وهذه الجهود ستستثمر في إطار البرنامج الخماسي 2005-2009 الخاص بالبرنامج الإضافي

لدعم النمو الاقتصادي بتخصيص إمكانيات مالية أخرى أكثر أهمية وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجعت كثيرا حيث كانت:

- سنة 1999 في حدود (30%).

- سنة 2004 في حدود (17.7%) حسب معايير المكتب الدولي للعمل، أي من دون الأخذ بعين الاعتبار لمعطيات الشغل في القطاع الموازي أو الغير رسمي.

---

1- عرض مقدم من طرف، محمد قرقب بوزارة التشغيل والتضامن الوطني. يوم: 2006/12/3، موقع

[www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz). ص. 1.

أما الأهداف المسطرة بالنسبة للسنوات الخمس المقبلة، فإن برنامج الحكومة يسعى إلى خلق مليوني منصب شغل وبلوغ ذلك:

- تجنيد أكبر لكل الطاقات لتفادي النقائص المسجلة تماشيا مع متغيرات سوق الشغل والتطورات الجديدة.

- ربط الشغل بظاهرة الفقر وهو التداخل الذي دعمته المنظمة الدولية للعمل من خلال توصيتها " التحرر من الفقر عن طريق العمل" وهو أسلوب انتهجته اليوم كل الدول.

- تدعيم استمرار كل برامج التشغيل السابقة وتحسينها لبلوغ نتائج أحسن وتوفير العمل لأكبر عدد من المواطنين وخفض البطالة إلى أدنى مستوياتها من خلال عدة برامج ووكالات التشغيل يتم التقصي فيها في الفصل الخاص بعملية الإدماج.

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وذلك بوضع هياكل قوية ومخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها. وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكله أساسا على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى

المستوى المحلي في مديريتين الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة. وتتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها المقدمة التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني. إن أية سياسة تنمية اقتصادية لا يمكنها أن تتجاهل البعد الاجتماعي الذي ينبغي أن يرافقها، في حين تري الدولة أن التدابير والآليات الكفيلة ببعث سياسة تنمية تحسين الوضع الاجتماعي الذي يتمثل في وضع تتمثل في:<sup>1</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص. 2.

سياسة لخلق مناصب شغل وتوفير مداخل مستديمة للسكان. ومحاربة البطالة تكون بتصدي الدولة لها تدريجيا خاصة بواسطة:

- أ- متابعة ودعم برنامج عقود ما قبل التشغيل الكفيل بتحسين تأطير المؤسسات وكذا تمكين الشباب الباحثين عن عمل من حملة الشهادات من الاندماج في عالم الشغل
- ب- قيام السلطات العمومية بمهمة إنشاء مناصب الشغل على مستوى المؤسسات العمومية والخاصة وهي طريقة معتمدة في البلدان المتقدمة التي تواجه أزمة بطالة
- ج- دعم التكوين المهني للتكفل بتأهيل البطالين والعمال الذين فقدوا مناصب عملهم
- د- متابعة وتطوير برامج تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة لصالح الشباب البطال. وفي هذا المضمار فإنه ينبغي دعم برامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بواسطة مساهمة من الميزانية العمومية وعلى مستوى دعم البنوك ومن جهة أخرى ينبغي أن تشجع السلطات العمومية، بواسطة إجراءات تحفيزية، مؤسسات الشباب الصغيرة التي نجحت في خلق عدد هائل من مناصب الشغل، وأصبح بعضها يواجه المشكلات الخاصة بالمؤسسات المتوسطة التي فرضت نفسها سواء في السوق الوطنية أو الخارجية
- هـ- تعبئة الموارد المتجددة للصندوق الوطني للبطالة لمرافقة إعادة إدماج العمال الذين فقدوا مناصب عملهم أو إدماج البطالين في إطار خلق مناصب الأنشطة الجديدة

و- تشجيع القروض المصغرة لترقية الأنشطة الاقتصادية الفردية بما فيها الأنشطة في البيوت، وتسهيل الحصول على القرض المصرفي.

لقد أوضحت مسائل التكيف الاجتماعي مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتلاحقة من أهم ما يثير قلق علماء النفس والاجتماع معا، إذ أنها تفترض أنماطا من السلوك المتجدد والمتطور، والتغيرات المستمرة في تلك الأنماط قد تخلق اضطرابات تترك آثارها على شخصية العامل واستقراره النفسي والاجتماعي.<sup>1</sup>

---

1- فايز الشور، المرجع السابق، ص. 96.

إن مسألة إدماج العامل في عملية التنمية لها انعكاسات على أنماط السلوك المختلفة الاجتماعية والأخلاقية والسياسية، لذلك لا بد من رسم الخطط التي تكفل للعامل إمكانية التكيف مع الواقع الجديد.

فإدماج العامل في عملية التنمية من أهم الموضوعات التي يجب أن تحقق استجابته لعملية التغير الاقتصادية والاجتماعية، نظرا لارتباطها بسلم القيم الاجتماعية، وبمسائل تتعدى البرامج التقليدية في التنمية الاقتصادية. ولابد لنا من أخذ بعين الاعتبار عند رسم السياسات الوطنية في التخطيط من أجل التنمية أن يعتمد منهاجا علميا في تحليل واقع العامل، ووربطه بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وأن يرتبط مع أهداف التنمية ليصبح جزءا من إستراتيجية التنمية وليست عنصرا ثانويا مضافا إليها، وكذا تحديد الأسس وتوضيحها لتحديد العقبات الاجتماعية، والاقتصادية التي تقف حائكا دون مساهمته في النشاط الاقتصادي. وكذا بين التشريعات التي تكفل الدفاع وحماية منصب العمل.

إن تأمين زيادة مساهمة العامل في التنمية لا يتحقق بإيجاد فرص عمل إضافية لامتصاص اليد العاملة (نساء ورجال) الوافدة إلى سوق العمل فحسب. بل لا بد من حل المشكلات التي تنشأ عن عدم التوازن بين المزمع إحداثه في البيئة الاقتصادية وبين العلاقات الاجتماعية. فعدم التوازن هذا قد يؤدي إلى مشكلات اجتماعية، وانحرافات تؤدي إلى هدم صرح البنيان الاقتصادي إذا لم توضع الحلول المناسبة لها.

ومن بين استراتيجيات وآليات التشغيل التي تقوم بها الدولة هي إيجاد فرص عمل تتناسب مع طبيعة، وقدرات العامل حتى تكون مشاركته في دفع عملية التنمية مشاركة فعالة، وليس مجرد رفع شعار التشغيل الكامل للأفراد.

---

1-المرجع نفسه، ص. 106.

ولكن هذه الإستراتيجية تعرف عوامل ايجابية وسلبية أثناء تطبيقها نحاول حصر البعض منها لمعرفة فيما يلي: <sup>1</sup>

1-العوامل الإيجابية: وتتضمن ما يلي:

- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات.

- برامج هامة للاستثمار العمومي والخاص بفضل عودة السلم والاستقرار.

2-العوامل السلبية: وتتضمن ما يلي:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، و ضعف التطور بالنسبة للحرف.

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.

- ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض

من الطلب في مجال التشغيل.

- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.

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

- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.

- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب

المشاريع.

- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

1-وزارة العمل، والتشغيل والضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي مارس سنة 2008، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، ص. 1-15.

- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
  - ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).
- ولكن رغم كل هذه السلبيات والايجابيات فان الإستراتيجية المعتمدة من طرف الدولة تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها مكافحة البطالة من خلال مقاربة اقتصادية.بالإضافة إلى أهداف أخرى نحاول ذكرها في العناصر التالية:<sup>1</sup>
- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق وتنمية ثقافة المقاول.
  - تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل.
  - تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
  - تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
  - عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
  - الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.
- و تركز خطة العمل لإستراتيجية لترقية التشغيل على محاور رئيسية هي:<sup>2</sup>
- \*دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال:
- تنفيذ الإستراتيجية الصناعية.

- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
- دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية، واستغلالها.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.

1- المرجع نفسه، ص. 1-15.

2- المرجع نفسه، ص. 1-15.

ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل: 1

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى المهيكلة، بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية، بعد انتهاء المشاريع.

- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل و منظومة التكوين المهني، مع منح المؤسسات إمكانية استعمال هياكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المستفيدين من التكوين.

- تكييف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.

- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.

ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات، من خلال :

- تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.

- برنامج توظيف يستمر إلى نهاية سنة 2008، قصد تحسين نسبة التأيير لنتقل من 749 بطل لعون واحد حاليا إلى 542 بطل لعون واحد في سنة 2009.
- برنامج تكوين يستهدف أكثر من 1000 إطار وعون.
- برنامج تحديث الوكالات الموجودة و شبكة الوكالات بفتح وكالات جديدة.
- إعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية.

1- المرجع نفسه، 1-15.

وهو ما يتفق مع نظرة اقتصاديو البورجوازية في حل مشكلة البطالة التي لا يرون لها حل إلا من خلال اتجاهين أساسيين:<sup>1</sup>

اتجاه أول يرى للخروج من البطالة ضرورة لرفع وتيرة النمو الاقتصادي بشكل يمكن من خلق مناصب الشغل ( في ظل الرأسمالية المعولمة يمكن تحقيق النمو دون خلق فرص الشغل)، وفي الدول الصناعية لا يمكن الارتفاع عن نسبة (2.5 %) بسبب قيود العرض. خفض تكلفة العمل أي تخفيض الأجور بشكل يخفض تكلفة الإنتاج ويرفع القدرة على المنافسة وتحقيق الأرباح.

تغيير شروط سوق العمل يعني المطالبة بحذف الحد الأدنى للأجور، خفض تحملات التغطية الاجتماعية والضرائب، وتقليص أو حذف التعويض عن البطالة تخفيض الأجور وساعات العمل ( المرونة في الأجور وساعات العمل).

اتجاه ثاني يرى للخروج من أزمة البطالة ضرورة: تدخل الدولة لضبط الفوضى الاقتصادية والتوازن الاجتماعي هذا الاتجاه أخذ يتوارى بفعل ضغط الاتجاه الأول (العولمة).

أما الحل الجذري لقضية البطالة فيتطلب إعادة هيكلة الاقتصاد على قاعدة التملك الجماعي لوسائل الانتاج و تلبية الحاجيات الأساسية لكل البشر خارج نطاق الربح الرأسمالي، أي بناء مجتمع آخر لا يكون فيه نجاح الأقلية في العيش المترف على حساب عجز الأغلبية في الوصول إلى الحد الأدنى من العيش الكريم. وهذا لن يتسنى دون تنظيم



ونضال عبيد النظام الرأسمالي من العمال سواء كانوا مشغولون أو معطلين لقد أبانت التجربة التاريخية أن النضال وحده يمكن من شروط عيش إنسانية وأن لا بديل عن بربرية النظام الرأسمالي والتملك الخاص للخيرات سوى إنهاء هذا النظام الطبقي.

---

1- رمز زكي، المرجع السابق، ص. 212.

### خلاصة:

وفي ظل تطور وسائل الصناعة على شكل آلات كبيرة ظهر ما يسمى بالمؤسسات الصناعية الآلية، والتي تستعين في عملية الإنتاج بوسائل آلية، والتي تزيد في الإنتاج والمردودية بتكلفة أقل وفي وقت محدد إلى جانب انفصال الكنيسة عن الحياة الاقتصادية واهتمامها بالمجال الديني فقط، كل هذا ساهم في تطور وانتشار المؤسسات الاقتصادية والتجارية والمالية، ومع تطور موجة الاكتشافات العلمية والفكرية، ثم إدخال تكنولوجيا حديثة على هذه المؤسسات، وهو ما عرفته مؤسستنا اليوم.

حيث تعكس المؤسسات الصناعية خاصة هذا التبدل والتغير والتطور، فلأنها تعكس مستوى التقدم التقني والتبدل في شروط عمل وحياة الناس فإنها ملقبي الطرق بين مختلف عناصر بيئة العمل الإنساني. كما شكلت بؤرة اهتمام علم الاجتماع العمل والصناعي هذا العلم الذي ما أنفك يواجه التطور المطرد الذي يشهد عالم الشغل والتشغيل.

وعليه، تعتبر المؤسسات الاقتصادية الصناعية المحرك الأساسي لرفع الحركة الاقتصادية للبلاد، وذلك من خلال مساهمتها في دعم الاقتصاد الوطني، فإن المؤسسات الاقتصادية والصناعية العمومية في الجزائر قد حظيت باهتمام كبير من طرف الحكومات المتعاقبة عليها.

وقد تناول هذا الفصل دور هذه المؤسسات الصناعية في تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها الإنتاجية والاجتماعية حيث تتمثل هذه الأخيرة في رفع مستوى التشغيل بها وفق سياسات تتعاقب على هذه المؤسسات. من أجل النهوض بسياسة التشغيل التي ترى أن السبيل إلى ترقية التشغيل يكون بالعودة للنمو الاقتصادي إلى جانب ضرورة الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال تتصل كلها بالقطاع الاقتصادي، جعلت السلطات العمومية تقدم على إصلاح الأجهزة الخاصة بترقية التشغيل. كما تناولنا أهم الإستراتيجيات الخاصة بقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.

## الفصل الخامس: الخلفية المعرفية لعملية التسريح

تمهيد

أولاً- أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل ( التسريح )

1- الأسباب القانونية العادية للتسريح

2 - الأسباب القانونية العارضة للتسريح

3- الأسباب الاقتصادية للتسريح

ثانياً- المعايير والإجراءات والشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح

1- المعايير الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح

## 2- الإجراءات والشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح

### ثالثا- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي

#### 1- مفهوم التهميش الاجتماعي

#### 2- أبعاد التهميش الاجتماعي

#### 3- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي

### رابعا - التسريح وعلاقته بتوسيع القطاع غير الرسمي

#### 1- مفهوم القطاع غير الرسمي

#### 2- المسرح ونشاطات القطاع غير الرسمي

### خلاصة

## تمهيد:

لم تعد ظاهرة البطالة مجرد ظاهرة عرضية أو مجرد أرقام تشير إلى سوء وضعية التشغيل في المجتمع الجزائري أو إلى عجز في السياسة الاقتصادية للوقوف أمام هذه الظاهرة بل أصبحت مشكلة مرضية قد تقضي على الأسس التي يقوم عليها الاستقرار الاجتماعي للمجتمع والأسرة خاصة، لأن هذه الظاهرة مست جزءا كبيرا من أفراد المجتمع حيث أصبحوا في حالة من الإقصاء الاجتماعي رغم أن هذا حق اجتماعي وطبيعي- ونقصد به الإدماج في مجال العمل- حيث يكون المجتمع هنا أمام أزمة كبيرة تتعدى أزمة العمل والتشغيل وفي هذا الصدد حاولنا التطرق إلى أهم ظاهرة ساهمت بشكل كبير في زيادة عامل البطالة وهي ظاهرة التسريح من حيث مفهومه وأسبابه والإجراءات المتبعة في تطبيقه إلى جانب علاقاته ببعض المشاكل كالتهميش والقطاع الغير الرسمي ومدى تأثير كل هذا على الفرد والمجتمع وتهميشه من الانتماء الاجتماعي الذي هو حق طبيعي له وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل :

## أولا- أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل:

قبل أن نتطرق إلى موضوع انحلال علاقات العمل علينا أن نشير ولو باختصار إلى كيفية انعقاد ونشؤها لأول مرة، إذ تبدأ علاقة العمل بمجرد تعيين الشخص المعني بالعمل، والتحاقه بمركز عمله لأداء المهام المرتبطة به، سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها، وتستمر هذه العلاقة - في الحالات العادية - حتى نهاية المدة القانونية للحياة المهنية والإحالة على التقاعد الذي يعتبر النهاية الطبيعية لعلاقة العمل. وعلى الرغم من أن كافة القوانين العمالية المعاصرة تمنع العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة، لكون هذا الالتزام يشكل نوعاً من الاستبعاد والمساس بكرامة وإنسانية العامل، إلا أن استمرا العامل في نفس المؤسسة، وضمانه لمركز عمله لفترة كافية من الزمن يعد محفزاً قوياً على العمل طالما أنه ينمي الشعور بالانتماء للمؤسسة لدى العامل وهو ما يشجع على العمل بكل إخلاص وتفان حتى تتم المحافظة على الاستمرارية للمؤسسة ومن ثم استمرارية منصب العمل باعتباره مصدراً للرزق أما إذا عم الشعور بأن ثمة استثناءات، قد تتدخل لتضع حداً للحياة المهنية للعامل داخل المؤسسة فإن ذلك سوف يعمل وبدون شك على تحطيم كل الاستعدادات الكامنة لدى العامل كما يثبته قدراته فلا يستغل منها إلا الجزء اليسير كما ينظر إلى هذا الأسلوب بأنه يهدد مستقبله واستقراره ويعتبر تسريح العمال عموماً شكلاً من أشكال إنهاء علاقة العمل، لذا وجب علينا البحث في أسباب وحالات انتهاء علاقة العمل ولو بطريقة وجيزة للانتقال إلى مضمون التسريح المقصود في هذه الدراسة وعلى ذلك يمكن تصنيف أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل إلى ثلاثة أنواع من الأسباب وهي:

### 1- الأسباب القانونية العادية للتسريح:

ونقصد بهذا النوع من الأسباب تلك الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك والالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر وبغض النظر عن الترتيب التشريعي والتنظيمي لهذه الأسباب فإننا سوف نتناول حسب التسلسل التالي:<sup>1</sup>

1-1- الاستقالة: تعتبر إنهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف له بها في

مختلف القوانين والأحكام القضائية وهي طريقة قانونية لفسخ وإنهاء علاقة العمل.

1-2- الوفاة: تعتبر الوفاة من الأسباب القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل ويقصد بها هنا العامل فقط وليس صاحب العمل.

1-3- التقاعد: هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية لانتهاء علاقة العمل بغض النظر عن صاحب المبادرة مادام التقاعد حق معترف به قانوناً للعامل.

1-4- الفسخ الإتفاقي لعقد العمل: ويكون إما بطلب من العامل أو من صاحب العمل، وهي الحالة التي يلتزم فيها صاحب المبادرة باحترام كافة الإجراءات المعمول بها في فسخ

---

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 335 .

عقود العمل ومن أهمها إخطار الطرف الثاني برغبته في فسخ العقد بعد مدة معينة.

1-5- العجز الكامل والظرف الطارئ: يعتبر عجز العامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية أو المهنية، مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقرها القوانين والأحكام والنظم المهنية المعمول بها.

1-6- انتهاء المدة أو العمل في عقود العمل المحددة المدة: إن هذه العلاقة تنتهي بصفة قانونية عادية إما بانتهاء المدة المقررة أو العمل المنتفك عليه دون أن يترتب على ذلك أي التزام على أحد الطرفين إلا فيما يخص أعلام أحدهما الآخر عن نيته بعدم تجديد العقد.

## 2- الأسباب القانونية العارضة للتسريح:

وتتلخص هذه الأسباب في حالتين أساسيتين:<sup>1</sup>

2-1- التسريح التأديبي: يعتبر من الحالات التي يكاد يجمع على شرعيتها كل من الفقه والقضاء والتشريع على حد سواء حيث يعترف في مختلف هذه المصادر لصاحب العمل بحق إيقاف وفصل العامل الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيم أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك وهذا قصد حماية مصالحه من جهة وضمان استقراره وفعالية النظام في المؤسسة المستخدمة.

2-2- الفسخ بإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية: تتدرج هذه الحالة في أن يفقد العامل لحيته بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي كالتوقيف الاحتياطي أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية، كالحبس أو السجن النافذين ويوضع العامل في وضع يستحيل عليه فيه أداء مهامه وأعماله المعتادة وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد بدون مهلة أخطار أو تعويض.

### 3- الأسباب الاقتصادية للتسريح:

عن هذا المفهوم المتردد والمتكرر بمواضيع متعددة من الدراسة يحتاج إلى نوع من التفصيل الذي يكشف الغموض عن معناه ويوضح دلالاته الحقيقية لأنه ليس من السهل

---

2- المرجع نفسه، ص. 351.

إعطائه مدلولاً دقيقاً ومحدداً لهذا المفهوم بحيث يلقي نوعاً من القبول العام بين الأوساط العلمية لانطوائه على عدة إشكاليات منها: ما يتعلق بالمفاهيم و التكييفات الخاصة بأسلوب التسريح الجماعي في حد ذاته بينما يتعلق البعض الآخر بالاحتياطات الأولية لهذا التسريح، فالقضية إذا أعمق وأوسع من أن تسوى بطريقة مبسطة وعابرة إن كل المعطيات السابقة التي تجعل من عملية التسريح أمراً عادياً إن لم نقل أمراً لا بد منه من أجل تصحيح الأوضاع الموروثة عن المراحل السابقة ولو على حساب ما هو اجتماعي، كل هذه المعطيات وغيرها كان لها الانعكاس السلبي على عالم الشغل، وبوجه التحديد على الفئات العمالية التي أصبحت تشكل الضحية الأولى لكل عملية من عملية التسريح بعد أن أخذ هذا الإجراء بعداً واسعاً، ولم يبق محصوراً في شكل فردي، ولأسباب محددة كالتسريح التأديبي الذي سبق التطرق إليه، وإنما أصبح يأخذ شكلاً جماعياً، ولأسباب اقتصادية و تقنية ومن هنا ظهر ما يعرف في مجال قانون العمل " بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".<sup>1</sup>

وانطلاقاً من أهمية موضوع التسريح الجماعي باعتباره إفراساً للتنظيمات الاقتصادية الحديثة المتميزة بطابع التطور المستمر -ولو كان ذلك على حساب كل ما هو اجتماعي- وكذا مختلف الإجراءات والشروط و المبررات التي يخضع لها، وهذا على اعتبار أن فعالية التسريح الجماعي ونجاعته في تحقيق أهدافه المتوخاة تتوقف على مدى موضوعية وجدية

المعايير والإجراءات التي يخضع لها أثناء التنفيذ كما نحاول إعطاء مفهوم لمصطلح التسريح الجماعي حيث لا يوجد مفهوم محدد ودقيق يحظى باتفاق الجميع إلا أن هذا لا يمنع من إعطاء تعريف بسيط، إذ يمكن القول أنه "فصل مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة تنظيم الهيكلية في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة"<sup>2</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص. 365 .

2- المرجع نفسه، ص. 296.

ويتضح من خلال التعريف أن الشرط الأساسي الذي يجب توفره حتى يحسب أي تسريح تسريحا جماعيا، هو اشتراك العمال المسرحين في السبب -أسباب اقتصادية - وليس في العدد وعليه نستبعد من نطاق دراستنا كل أشكال الفصل لأسباب أخرى.

وبالتالي فإن إجراء التسريح الجماعي يتم "عندما تتعرض المؤسسة لخفض في النشاط يتطلب التقليل من عدد المستخدمين، أو إجراء تعديلات تكنولوجية أو إعادة تحويل الإنتاج بحيث يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل المستخدمين أو جزء منهم"<sup>1</sup>. و حتى يكون إجراء التسريح إجراء مبررا بسبب اقتصادي، يجب أن يصاحبه إلغاء للوظائف وهو ما تنص عليه المادة (69) من القانون ( 90-11) المتعلق بعلاقات العمل إذ تؤكد على أنه "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص"<sup>2</sup>.

وهكذا فإن التسريح المقصود بهذه الدراسة هو ذلك الناجم عن أسباب اقتصادية والذي يعبر عنه بالتسريح الجماعي وهو أسلوب يلجأ إليه المستخدم عندما يتعرض لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تجبره على التقليل من عدد المستغلين كحل حصري، لإنعاش المؤسسة وإعادة توازنها الاقتصادي والمالي، ومن جهة أخرى عندما يتعرض للإفلاس أو العجز النهائي عن مواصلة عملية الإنتاج والمنافسة في السوق وبشكل أكثر دقة

تعنى الدراسة بأولئك الذين تم ترشيحهم وتحويلهم إلى صندوق التأمين ضد البطالة وإعادة إدماجهم في أعمال أخرى سواء في القطاع الخاص أو غيره.

إن الحديث عن التسريح الجماعي لا يكون له معنى ما لم نحدد ما المقصود بمفهوم السبب الاقتصادي الذي يبرر هذا التسريح لأن هذه الأسباب الاقتصادية بمثابة مبررات والتي على أساسها تقوم الهيئة المستخدمة بتسريح عمالها ونميز نوعين من هذه الأسباب:<sup>3</sup>

---

1- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، الجزائر، د م ج، 1984، ص. 288.

2- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 116.

3- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص-ص. 293-294.

### 3-1- أسباب اقتصادية ظرفية: motif économique conjoncturel:

أي تلك الضغوطات الخارجية عن إرادة صاحب العمل.

### 3-2- أسباب اقتصادية هيكلية: les motif économique de restructuration:

نتيجة عن إعادة تنظيم وهيكل العمل بالمؤسسة سواء كان ذلك من جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أي حالة الاندماج المعروفة بحالة concentration la pusion أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق و أجهزة عمل حديثة ذات آلية وتكنولوجية متطورة لزيادة الإنتاج- والمردودية وتقليل التكاليف أو تحويل وحدات أو ورشات إلى مناطق أخرى أو التخفيض من نشاط المؤسسة و تقليصه إلى حدود معينة أو تجديد العتاد أو إعادة توزيع العمال بين الفروع والأقسام والورشات من أجل ترقية المردودية أو تقليص التكاليف كل هذه الحالات تشكلت مع بعضها وأفرزت ما يسمى بالتسريح الذي شهدته الجزائر بحيث يصعب علينا إدراك أي السببين أوجد الظاهرة ومهما يكن فيمكن القول بأن هناك علاقة حديثة بين السببين كان لها الأثر في بروز ظاهرة التسريح. وفي الأخير نقول أن التسريح لأسباب اقتصادية يشكل الإجراء الأكثر اعتمادا بالجزائر نظرا لاشتماله على الجزء الأكبر من المسرحين، كما يعتبر الأهم لأنه يعنى مصير الآلاف من البطالين الذين يحالون على



صندوق التأمين ضد البطالة وهو إجراء يستفيد منه كل أجير ينتمي إلى القطاع العام أو الخاص فقد عمله بسبب التخفيض من عدد العمال أو يتوقف نشاط مستخدمه.

## ثانيا- المعايير والشروط والإجراءات الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح:

### 1- المعايير الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح

قبل أن نتطرق إلى أهم المعايير التي يجب وضعها في عين الاعتبار، أثناء انتقاء العناصر الأكثر قابلية للتسريح، علينا أن نشير إلى خطوة أولية، على صاحب العمل المقدم على إجراء التقليل من عدد العمال أن يقوم بها، والتي تتمثل في ضرورة إعداد الملف الكامل والمتضمن عدة توضيحات و شروحات حول أسباب ودوافع اللجوء إلى هذا النوع من التسريح وكذا كافة الإجراءات المتخذة لتفادي إجراء التسريح أو التقليل من عدد العمال المعنيين بالتسريح بالإضافة إلى بيان عدد العمال، وكيفية انتقائهم، ومدى موضوعية المعايير التي تخضع عملية الاختيار وكذا كل الضمانات التي تم توفيرها للعمال المعنيين وهذا قبل

الانتقال للمرحلة التنفيذية في تطبيق التسريح ويعرض صاحب العمل مجمل هذه التدابير على لجنة مختصة والهيئات الممثلة للعمال، للإدلاء بآرائهم واقتراحاتهم وتوصياتهم، حول المسائل العملية والمالية والمهنية المترتبة على إجراء التسريح، ويدخل البرنامج الاجتماعي المنفق عليه حيز التنفيذ، بعد إيداع وثيقة منه لدى ضبط المحكمة المختصة إقليميا مثله مثل بقية الاتفاقيات الأخرى، كما تسدد المؤسسة كافة الاشتراكات المتعلقة بالضمان الاجتماعي بما فيها اشتراكات التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق وعليه فمن المؤكد أن تخضع عملية اختيار العناصر القابلة للتسريح، لجملة من الاعتبارات والمعايير تراعى فيها مصلحة المؤسسة بالدرجة الأولى، ثم العمال بالدرجة الثانية مع الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والمهنية أي يجب اختيار العمال الذين سيمسهم تخفيض قوة العمل وفقا لاعتبارات توضح سلفا وتراعى فيها مصلحة كل من المؤسسة والعمال. كما تقدر هذه الاعتبارات حسب العرف السائد وما يجري عليه العمل لكل بلد كما يجب أن يبرر هذا التسريح بسبب اقتصادي والذي يعطي لرب العمل الحق في تقليل عدد العمال لأنه بمثابة الوسيلة الجيدة والكفيلة لتحقيق الربح ويتحقق ذلك بالضغط على العمال عن طريق تسريحهم<sup>1</sup> ولكن ليس بصفة مطلقة بل يخضع هذا الحق إلى

عدة معايير خاصة بالعمال المعنيين ويجب أن تتسم هذه المعايير بالطابع الاجتماعي وتوفير ضمانات تتكفل بالطبقة المسرحة وتتلخص هذه المعايير في ما يلي:

### 1-1- الأقدمية:

إذا اقتضت الظروف الاقتصادية تسريح بعض العمال يجب على صاحب العمل أن "يلجأ إلى تسريح العمال في ظروف العدد المراد فصله لأن العمال تنقصهم الخبرة والتجربة والتكوين في هذا الميدان نظرا للفترة القصيرة التي قضاها في المؤسسة المستخدمة"<sup>2</sup> وهذا عكس العمال الذين عملوا لمدة طويلة في المؤسسة فأثناءها يتلقون جملة من المؤثرات التي

---

1- صادق سعيد مهدي، المرجع السابق، ص. 159.

2- على عوض حسين، الوجيز في شرح القانون الجزائري الجديد، القاهرة، دار الثقافة للطباعة، 1975، ص. 104.

تشكل وعيهم وسلوكهم كتوجيهات مشرفيهم في العمل ومجموعة القواعد والضوابط التي تعدد علاقاتهم الرسمية وغير الرسمية مما يؤدي إلى تشكيل معارف ومعلومات تزيد من رصيد العمال وتكون لديهم ما يسمى بالخبرة ولهذا عند تقليص عدد من العمال يلجأ صاحب العمل إلى تقليص الأقل أقدميه وتكوينه في الحالة الأولى تسريح جزء من العمال ولا يأخذ هذا المقياس عند التسريح الجماعي، وهذا موضوع بحثنا.

### 1-2- الحالة الاجتماعية:

يجب مراعاة الجوانب الاجتماعية للعمال أثناء القيام بعملية التسريح فيأخذ بعين الاعتبار عدد أفراد الأسرة ومراعاة اليد العاملة التي لها الأولوية كالمجاهدين وأبناء الشهداء.

### 1-3- من حيث الملف الإداري:

عندما يقوم صاحب العمل بتقليص عدد العمال عليه دراسة الملف الإداري الذي يميز كل عامل من آخر من تاريخ التحاقه بالمؤسسة إلى حين خروجه منها إذا كان العامل يلتزم بكل ما أوكل إليه من مهام كالالتزام بالعمل المحدد له والامتثال للأوامر والتوجيهات ووجود الثقة المتبادلة بينه وبين صاحب العمل والإلزام بالحضور المستمر وقلة الغياب بجانب السلوك الحسن والذي يتميز داخل المؤسسة وانضباطه داخل العمل هنا يحق لهذا العامل أن يستمر في عمله.

## 2 - الإجراءات والشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح الجماعي :

### 2-1- الإجراءات الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح الجماعي :

إن إجراء التسريح لم يعد إجراء تقنيا بسيطا يقضي فصل مجموعة من العمال كانوا يعملون بصفة دائمة وإنما هو في الواقع عبارة عن جملة من العمليات والإجراءات المتكاملة، التي يجب على صاحب العمل أن يلتزم بها حتى لا يصبح تسريحا تعسفيا وحتى لا يتعرض قرار الفصل إلى البطلان حيث يصاحب عملية التسريح الجماعي تغطية قانونية شاملة حي تمتد إلى ما بعد التسريح وهذا لضمان وتوفير الحقوق خاصة الاجتماعية للعمال وقد أكد ذلك المرسوم التشريعي من القانون (90-11) والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية والمرسوم (90-10) المتعلق بإحداث التقاعد المسبق: وكذا القانون (94-11) و المتعلق ب: إحداث صندوق البطالة وسوف نعرض أهم الإجراءات التي تعكس أبعاد العملية، وما يترتب عنها من حقوق و ضمانات تعكس بطريقة أو بأخرى مدى أهميتها و خطورتها على المستوى الاقتصادي مما تتحمله من أعباء مالية، وعلى المستوى الاجتماعي بما تلحقه من أضرار مادية ومعنوية تؤثر بصفة مباشرة في حياة الفئة العمالية محل التسريح.

يشرع المستخدم في إعداد قائمة ابتدائية للعمال المسرحين مع احترام المعايير والشروط التي ينص عليها القانون الداخلي للمؤسسة أو تلك التي تم الاتفاق عليها من خلال التفاوض بين ممثلي العمال ورب العمل وتحتوي القوائم على قائمة خاصة بالعمال الذين تم إحالتهم إلى التقاعد المسبق، والعمال الذين سيستفيدون من خدمات صندوق التأمين عن البطالة وفي هذه المرحلة تم التأكيد على ضرورة منح العمال المعنيين مهلة إخطار مسبقة تمكنهم من ترتيب أوضاعهم من جديد وتمنحهم فرصة للعثور على وظائف جديدة في أماكن أخرى، وتقدر هذه المهلة اعتبارا للمستوي المهني للعامل، إذ تتراوح بين شهر و 3 أشهر<sup>1</sup> وهي مدفوعة الأجر مع منح نوع من الحرية للعامل، وإعفائه من التقيد بالتزاماته المهنية، هذا مع الاحتفاظ بكل حقوقه التي كان يتمتع بها في السابق ويلزم صاحب المؤسسة بإفادة العامل من حقه في العطلة المدفوعة الأجر، إذا كان الأمر يتعلق بالعمال الذين سيحالون على التأمين

على البطالة وأما بقية العمال الموجهين للتقاعد والتقاعد المسبق فيكتفون بحقهم في العطلة المدفوعة الأجر فقط.<sup>2</sup>

أما بالنسبة لدور السلطات العمومية في عملية التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية فهي تتدخل لحماية العامل المسرح ومساعدته على مواجهة متاعب الحياة ومن ضمن هذه السلطات (مفتشيه العمل، صندوق المعاشات، وصندوق البطالة، وكالة التشغيل) ويتم التطرق إليها بالتفصيل في الفصل الرابع .

---

1- جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 340.

2- المادة 22 و 24 من المرسوم (09/94 المؤرخ 1994/05/26) .

## 2-2- الشروط الواجب إتباعها أثناء عملية التسريح الجماعي:

وتكمن في الشروط الآتية:<sup>1</sup>

- أن يكون مرسما في الهيئة المستخدمة قبل التسريح (بعقد عمل غير محدد المدة)
- أن يكون منتسبا للضمان الاجتماعي منذ ثلاث سنوات على الأقل.
- أن يكون مستوفيا لاشتراكاته في نظام التأمين ضد البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل توقيفه عن العمل.
- أن يكون مسجلا بصفة طالب عمل لدى مصالح الوكالة المحلية للتشغيل (ANM) منذ 3 أشهر على الأقل.
- أن لا يتمتع بمدخول من أي نشاط مهني كان وأن لا تتوفر فيه الشروط اللازمة من أجل ضمه إلى التقاعد المسبق أو النسبي.

## 2-3- الضمانات القانونية للعمال المسرحين:

بعد استنفاد كافة الاحتياطات والتدابير الأولية السابقة وبعد تحديد عدد وأصناف العمال المعنيين بالتسريح، يشرع المستخدم في إعداد قرارات التسريح الفردية التي تتضمن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية، وهنا لا يشترط

المشروع الجزائري إلزامه التحدث مع العامل المسرح وربما يرجع ذلك لكون الملف الاجتماعي كان محل تفاوض بين المستخدم و النقابة التمثيلية للعمال.

بعد إعطاء قرارات التسريح الفردية، وتبليغها إلى المعنيين، يستوجب على صاحب العمل تسديد ودفع التعويضات المقررة قانونا، وهو التعويض الذي حددته المادة 22 من قانون 94-09 المتعلق بعلاقات العمل الفردية بأجر ثلاثة أشهر يتحمل فيها صاحب العمل، حتى يتم الدفع مباشرة بعد تسليم قرار التسريح، عند إحالة العامل المسرح على التأمين على البطالة، بالإضافة إلى إفادة هذا العامل من حقه في العطلة المدفوعة الأجر.

---

1- أهمية سليمان، المرجع السابق، ص. 154.

أما العمال الذين يحالون على التقاعد المسبق أو الذين يستفيدون من منصب عمل جديد أو الذين يحالون على التقاعد العادي، فلا يستفيدون من التعويض المذكور أعلاه ويكتفون بحقهم في العطلة المدفوعة الأجر فقط وبعد الانتهاء من الترتيبات العملية، يستوجب عليه وضع قوائم اسمية للعمال المعنيين بالتسريح وتبليغها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى صناديق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق.

ومن بين الضمانات الأخرى 86 التي توفرها القوانين الاجتماعية الحالية هي إفادة العامل المسرح سواء المحال على التقاعد المسبق، أو التأمين على البطالة من:

- الخدمات الاجتماعية التي تؤديها مؤسساتهم المستخدمة الأصلية الأخيرة لمدة سنة كاملة على الأقل أو لمدة أكثر تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.
- الاستفادة من أداء الضمان الاجتماعي، لا سيما ما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض والأمومة، المنح العائلية و رأس مال الوفاة لذوي حقوق المسرح.
- الحصول على العطلة المدفوعة الأجر وكذا على تعويض الأخطار المسبق.
- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف، شرط أن يلتحق بالمنصب لأول استدعاء.
- الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات و لمعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده بها.

وأخيرا فإن مختلف الشروط والتدابير التي سبق بيانها تمثل شروط وتدابير جوهرية وقانونية فإن عدم احترام أي شرط من شأنه أن يؤدي إلى بطلان الإجراء، وبالتالي يصبح التسريح الذي تم خلافا لما نصت عليه هذه القوانين والاتفاقات تسريحا تعسفيا يؤدي إلى بطلان قرار التسريح الذي يسمح للمحكمة المختصة إلغاؤه أو إبطاله بحكم ابتدائي ونهائي في أول جلسة بعد دعوى من العامل المتضرر وفق أحكام المادة 73-04 المعدلة وطبقا لأحكام المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والتي تنص على وجوب الاحترام الصارم لأحكام هذا النص.

### ثالثا- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي:

#### 1- مفهوم التهميش الاجتماعي:

يعتبر مفهوم التهميش الاجتماعي مفهوما جديدا بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو مقارنة بمثيلاتها. من الدول المتقدمة والتي قطعت شوطا كبيرا في التعامل مع هذا المفهوم مثله مثل مفاهيم أخرى كالقطاع غير الرسمي وشكل مفهوم التهميش الاجتماعي وما زال يشكل إلى حد الآن إشكالية ومعضلة نظرية وتطبيقية في آن واحد مما دفع الكثيرين إلى تجاوز كل غموض يترتب عن استعماله وتوظيفه، وإن الغموض الكبير لهذا المفهوم يعطيه قدرات كبيرة جدا ويكسبه طاقة هامة من حيث ما يترتب عليه من تحليل وتشخيص وفعل.

#### 1-1- التعريف اللغوي:

إن التهميش لغة هو "الطرد، الاستبعاد، الترحيل، الإفراز، الحذف الشطب في حين نجد قواميس أخرى تشرحه لغويا بمفاهيم أخرى كالمنع، والصد والمنافاة، التصفية، التطهير، الرفض، الرد، العزل الفصل، الإلغاء، الإزالة، الإبطال، الحجر والعزل"<sup>1</sup>. إن كل هذه المفاهيم اللغوية تشير في نظرنا إلى معنى موحد وهو التحول، فالتهميش الاجتماعي هو التحول في الوضعية، وهو تحول سلبي لا إيجابي، بمعنى أن التهميش يمثل حالة تحول سلبي من وضع يفترض أن يكون إيجابيا قبل إلى وضع أقل إيجابية من سابقه.

فالحياة الاجتماعية والواقع الاجتماعي يخضعان إلى جدلية التغير الاجتماعي الذي يؤدي بدوره إلى نوع من الإفلات لدى بعض الفئات من موقع ومكانة معينة في السلم الاجتماعي إلى مكانة أخرى تتوافق مع متطلبات وتطلعات هذه الفئات وتتناسب مع قدرتها، وهو التفسير الذي نادى به "ماكس فيبر"<sup>2</sup> والذي لقي انتشارا واسعا لدى المفكرين وعلماء الاجتماع المعاصرين فالمكانة في نظر فيبر متأنية من السلطة وعن القدرات والمؤهلات والاعتبار،

---

1- Le petit Robert 1:nouvel édition 1982, paris, p. 725.

2- السيد الحسيني، المرجع السابق، ص. 184.

وهي لا تكون ميزة في البناء الاجتماعي إلا إذا قامت على اعتراف الآخرين بها، هذا الاعتراف ناتج عن طرف عيشها أو علاقات القربى أو المستوى الثقافي أو المهنة أو الممارسة أو حتى الصفات الشخصية.

### **1-2- التعريف الاصطلاحي:**

نواجه من البداية صعوبة تعريف مفهوم التهميش الاجتماعي فالمفاهيم التي تصف أو تعبر عن المظاهر الاجتماعية لا تخلو من النسبية أو الانحياز أو الأحكام القيمة وهي تجليات مختلفة حسب موقع الملاحظ وتغير الظاهرة نفسها في الزمان والمكان، وفي هذا السياق نجد أن مفهوم التهميش الاجتماعي يمثل ظاهرة معقدة ومركبة ومتعددة الأوجه بحيث يصعب حصرها في معنى يكون مفهوم التهميش الاجتماعي يمكننا من معرفة وتجميع مجموعة الوضعيات على اعتبار أنها "مشاكل" والتي تشكل من حيث المبدأ مؤشرات صلبة للإشارة إلى اللامساواة الاقتصادية التي تعيق الاندماج الاجتماعي للأفراد كالبطالة والفقير والحرمان من بعض الخيرات الاجتماعية والاقتصادية فكل هذه الحالات دالة على التهميش الاجتماعي من فضاء النسق الاجتماعي الذي يفسر نوعية الحياة اليومية للأفراد.

كما يعني التهميش حرمان الأفراد أو المجموعات من عدد المنافع والنشاطات والحقوق والامتيازات مما يجعل فئة المهمشين خارج التيار العام لحركة المجتمع ويصعب إدراجها في المجتمع، أو حتى الدولة إلا من خلال سياسات تحدث تغيرات جذرية وتستدعي مواجهة الظروف التي أنتجت التهميش.<sup>1</sup>

أما الاستبعاد فهو شكل أدنى من الحرمان لأسباب مختلفة من هذه المنافع سواء مادية أو معنوية فالاستبعاد غالبا ما يكون جزئيا ويمكن تجاوزه بوسائل إصلاحية وإجراءات إدارية أحيانا فمن الممكن أن تستبعد الفلاحين المعدمين من بعض الخدمات أو مردود النشاط الاقتصادي، ولكنهم يشاركون في العمل السياسي مثل الانتخابات ومن خصائص الاستبعاد

---

1- حيدر إبراهيم على، حيدر إبراهيم على، «تعزيز الاندماج الاجتماعي»، ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 19-22 سبتمبر 1994، طبعة 1995، ص.317.

أنه قد يقع في بعض الحالات على مجموعات صغيرة نسبيا أو أجزاء صغيرة من مجموع السكان فقد يكون الاستبعاد بسبب النوع أو الجنس أو لأسباب عرقية.

كما يعرف التهميش الاجتماعي في الكثير من الأحيان بضده، فهو عكس الاندماج الاجتماعي وهو مفهوم ينطوي هو الآخر على مضامين متعددة. فهو يعني للبعض معنى إيجابي يوحي بالفرص والحقوق المساوية لكل البشر وبالتالي تكون أكثر اندماجا في الحياة، و من ناحية أخرى قد تعطي كلمة الاندماج انطباع الغرض غير المرغوب فيه للتماثل، وأخيرا فالمفهوم محايد لا يعني حالة مرغوبة أو غير مرغوبة، فهو ببساطة طريقة لوصف أنماط قائمة لعلاقات إنسانية في مجتمع معين.

### 1-3- التعريف الإجرائي:

وخلاصة القول فإن مفهوم التهميش الاجتماعي هو مفهوم أفق فهو من هذا المنطلق يشكل نموذج مجتمع أي مجموعة من المثيلات للنظام الاجتماعي القائمة على التوافق والثبات.

### 2- أبعاد التهميش الاجتماعي:

لا شك أن الحصر الشامل لكل أبعاد التهميش الاجتماعي يمثل في نظري مجازفة نظرية صعبة، لذلك فإننا في إطار هذا الجزء من البحث سنحاول قدر المستطاع أن نحدد بعض هذه الأبعاد والتي نعتقد أو يفترض فيها أن تكون وثيقة الصلة بالبحث وموضوع الدراسة حتى لا تقع في إشكالية الحشو في البحث وذكر ما لا يجب ذكره ويمكن أن نشمل أبعاد التهميش الاجتماعي في ثلاثة هي:<sup>1</sup>



## 2-1- عدم الثبات في سوق العمل:

إن سوق العمل لا يمثل سوقاً موحداً وواحداً بل هو سوق متعدد و مجزأ وهناك فئات وشرائح اجتماعية في هذا السوق وليس فئة واحدة. إن النظرة الثنائية للسوق التي تعتقد بأن هناك سوق رسمي وسوق غير رسمي هي نظرة اختزالية، فسوق العمل مقسم إلى مجموعة من الأسواق وكل سوق يحوي مجموعة من الأفراد، وهي الفكرة المركزة التي يدافع عنها

---

1- إسماعيل قير، « الوضع الطبقي للرأسمالية الرثة في مجتمع المدينة»، مجلة الباحث الاجتماعي، السنة الأولى، العدد الأول، جامعة قسنطينة، 1995، ص. 112.

أنصار هذا الاتجاه في دراسة أسواق العمل.

فالمشاركة في السوق كما جاء سلفاً لا يعني بالضرورة عدم وجود فئات اجتماعية في هذا السوق لا تعاني الهامشية والاستبعاد، بل بالعكس فهناك الكثير من الشرائح التي تعاني من حالة اللا استقرار والأمن وحالات متعددة من الفقر والحرمان والتهميش الاجتماعي. وقد استطاع رودقار (Rodgers) بطريقة دقيقة أن يؤسس مراقبة برجماتية فصل من خلالها أجزاء سوق العمل مع مفاهيم مثل: الحماية، التنظيم والتسوية والاستقلالية وهي المحاولة التي أراد من خلالها أن يشير إلى الأجزاء المتضررة لسوق العمل أي مجموع الشرائح الاجتماعية التي تعاني التهميش والفقر والاستبعاد، والتي تحتل مستوى متدنياً ومكانة اجتماعية منخفضة.

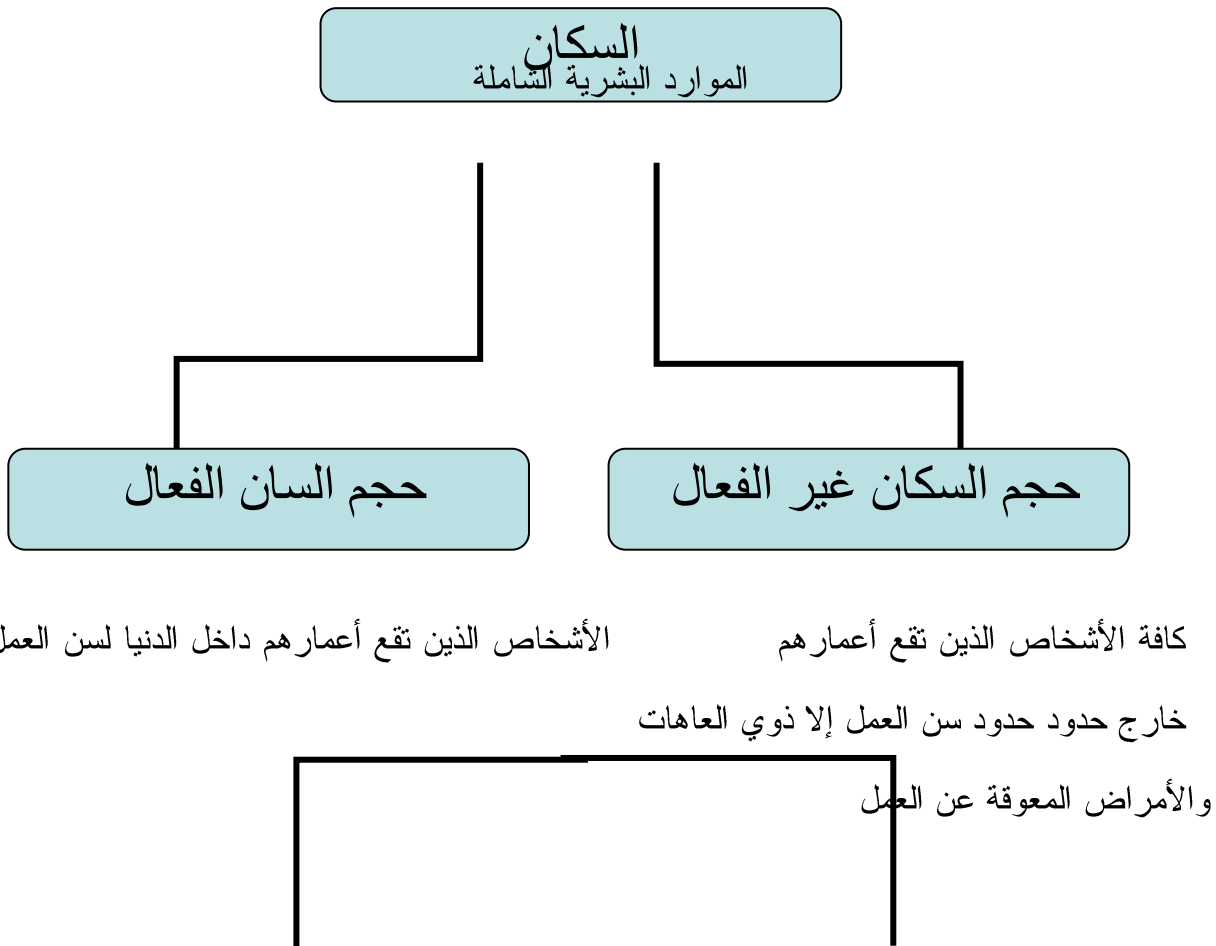
لقد كان العامل قبل أن يسرح من السوق الداخلي (المؤسسة) يحتل مكانة معينة في سلم الوجود الاجتماعي هذه المكانة كما هو معروف كانت نتاجاً طبيعياً لوجوده داخل المؤسسة، فالمؤسسة بالنسبة له تمثل قيمة اجتماعية وأساساً متيناً وفعالاً في الكثير من العلاقات الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة، علاقات محورها العمل الذي ينتج عنه أجراً يوظفه العامل في تلبية الكثير من الحاجيات البيولوجية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، في نظر العامل يمثل قيمة جوهرية في تأسيس المكانة الاجتماعية والقيمة السوسيو-نفسية.

فالتسريح هو ترتيب للمسرح في خانة أخرى وفي مكانة جديدة تتحدد وضعيته من خلال جدلية العرض والطلب وبيع قوة العمل أو جدليات أخرى عن طريق الانخراط في ميادين

أخرى من الحياة الاجتماعية المتعددة (عمل متنقل هامشي، مستقل برأسماله، عمل لا شرعي) وغيره من الأعمال التي تساهم في التقليل من اختلال وتيرة الحياة الاجتماعية لدى المسرح والمحافظة على المستوى العام الذي كان يحتله في المجتمع قبل التسريح. إن وجود مثل هذه الأسواق التحتية الهامشية يقف دليلا قاطعا على تلك المعاناة التي تعيشها تلك الفئات من المجتمع، وهو بيان حقيقي في ذات الوقت على أن وجود مثل هذه الوضعيات يشكل أيضا دليلا قاطعا على أبعاد هامة من أبعاد التهميش الاجتماعي.

## 2-2- البطالة:

تمثل القوى العاملة لكل مجتمع القطاع الرئيسي من السكان ذو التأثير الحاسم في التنمية وقد حددت القوى العاملة بأنها جزء من السكان المهنيين للعمل فعلا عند الطلب وتشمل كل من المستغلين فعلا والعاطلين. ويمكن أن نوضح من خلال الشكل الموالي موقع القوى العاملة ضمن الموارد البشرية الشاملة حتى نتعرف على الفئة التي يخصها موضوع بحثنا هذا: شكل رقم(2): يمثل مكونات الموارد البشرية



الموارد البشرية كعنصر انتاجي

الطلبة المسجلون ربات البيوت

المحتدين أو في الخدمة العسكرية

ومن خلال هذا المخطط يمكن أن نلاحظ أن فئة الموارد البشرية التي نقصدها كعنصر أو العامل المؤثر في عملية الإنتاج وهي حجم السكان الفعال اقتصاديا أو القوى العاملة<sup>1</sup> والتي بدورها تتكون من المشتغلين الذين يشغلون مناصب عمل يؤدون من خلالها نشاطا معيناً مقابل أجر أو دخلا والشكل الثاني هم العاطلون وهم مجموع البطالين من بينهم من لم يشتغل تماما وآخرون اشتغلوا ثم فقدوا عملهم على اختلاف أسباب هذا الفقدان من تسريح تأديبي أو لأسباب اقتصادية.

كما تلعب الأجور بصفة عامة دور الحافز لجلب المزيد من الأيدي العاملة بينما يحدث فائض في اليد العاملة عند قلة عرض فرص العمل القوى العاملة كما جاء سلفا هي أساس التنمية الاقتصادية وهي القاعدة الصلبة لكل عمل تنموي، والحقيقة أن هذه المسلمة، قد خضعت في الآونة الأخيرة إلى هزة عنيفة، وإلى إعادة نظر جذرية، زعزعت أركانها، حيث يرى "جريمي رفكن" أن العالم دخل في مرحلة من التاريخ تتميز بحتمية زوال الشغل فالحاجة إلى اليد العاملة تتضاءل باستمرار فتشغيل الأجير لم يعد يشكل النشاط الوحيد مما أدى إلى دخول المجتمع الجزائري مجتمع البطالة الجماهيري والعمومية لسنة 98/97 فقدان 130000 منصب شغل وحذرت بعض التقارير الرسمية منها تقرير السداسي الأول لعام 1999 الصادر عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي من تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر بعد أن وصلت نسبة 30 بالمئة من دون أن تبرر بالمقابل سياسة جادة تعنى بميدان التشغيل.<sup>2</sup> والحقيقة أن ظاهرة البطالة الحضرية تشكل إعادة هيكلة حقيقية لسوق العمل، وهي في ذات الوقت تشكل تهميشا واضحا من سوق العمل لكثير من الشرائح تهدد مستقبل

واستقرار العمال.<sup>3</sup> وكذلك هناك إحصائيات تؤكد أن معدل التسريح يرتفع كل سنة وهو ما أكدته وزارة العمل والتشغيل ممثلة في الجدول التالي:

1- علي عبد الرزاق جليبي، علم اجتماع السكان، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1987، ص. 426.

2- صحيفة الخبر، العدد 2716، نوفمبر 1999، ص. 02.

3- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، 2000، ص. 22.

### **جدول رقم (06): يتعلق بظاهرة فقدان مناصب الشغل (معدل التسريح) في الجزائر**

السنوات	1998-1990	2006-2000
عدد المسرحين/ بالألف	400 ألف	2510 ألف

المصدر: تقرير لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

أشار وزير العمل والتشغيل السيد الطيب لوح إلى تقلص ظاهرة فقدان مناصب الشغل حيث بلغ معدل التسريح بين سنوات 2000 و 2006 360 حالة في كل سنة أي بتسجيل 2510 حالة في تلك السنوات، و قدر عدد المناصب التي تم فقدانها ما بين 1990 و 1998 بـ 400 ألف منصب شغل. كما كشف وزير العمل والتشغيل أن مشروع الإستراتيجية الشاملة لمحاربة البطالة وترقية التشغيل بلغت مرحلة متقدمة من الإعداد وسيكشف عنها عما قريب. وأما فيما يتعلق بدعم وتفعيل الميكانيزمات والآليات التي تم وضعها منذ سنوات وأكد أنه سيتم إصلاح الوكالة الوطنية لتشغيل ودعم الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ويأخذ التهميش من سوق العمل شكلين أساسيين:

### **2-2-1- البطالة المعنوية الطويلة المدى:**

هي تهميش مرئي وهي الحالة التي يكون فيها الأفراد راغبين في الحصول على عمل فيبحثون عنه ولكن لا يجدونه وهي أهم مقاييس لمعرفة البطالة في دولة ما<sup>1</sup> ويعرف معدل البطالة الظاهرة بمعرفة أعداد العاملين المسجلين في مكاتب التشغيل. إن هذا الشكل من البطالة هو ضمناً نوع من التهميش المعلن من منطلق أن الموجود في إطار هذا الشكل من أشكال البطالة سوف يعاني صعوبات متعددة في الاندماج مرة أخرى في سوق العمل ونظراً

لعدم معرفة صاحب العمل للقدرات المهنية للأفراد البطالين بطالة طويلة المدى ونظرا أيضا لوقوع أي مشكل في التوظيف فإن صاحب العمل يلجأ بطريقة ميكانيكية لعزل وتهميش أصحاب البطالة المعلنة طويلة المدى سواء كانوا شبانا دون خبرة أو أشخاصا بدون شهادات وذلك تجنباً لكل مخاطرة في توظيف هذه الفئات.

1- على عبد الرزاق جبلي، المرجع السابق، ص.431.

### 2-2-2- البطالة كشكل مقنع:

وتمثل التهميش المقنع يمكن القول بأن هذا النوع من البطالة يعنى وجود نسبة من القوى العاملة إنتاجياتها الحدية صفر أو سالبة في قطاع معين من الاقتصاد وبالتالي فإن سحب هذه النسبة إلى قطاعات أخرى لن يخفض حجم الإنتاج هذا مع افتراض عدم حدوث تغيرات جوهرية أخرى في عناصر الإنتاج الباقية فهذا النوع من البطالة<sup>1</sup> يحدث عندما يزيد عدد الأيدي العاملة عن حاجة العمل، بينما يبقى التنظيم الهيكلي أو البنائي للعمل ثابت دون تغير ونجده أكثر في القطاع العام إن هذا النوع من البطالة في نظرنا هو تهميش مقنع وهو شكل آخر من أشكال الاستبعاد من سوق العمل ونظرا للترتيب الذي مس المؤسسات العمومية أدى هذا إلى تسريح شرائح كبيرة.

### 2-3- تراجع مستوى المعيشة:

إن فقدان منصب العمل عن طرق التسريح هو أكبر مواجهة بالنسبة للعامل المسرح لأن فقدان العمل يعني ضمناً فقدان المورد الأساسي لمعيشة وهو الأجر حيث يعرفه الفقهاء بأنه "ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين والذي يتفق عليه الطرفين مسبقاً ويدفع بوسائل نقدية إلى العامل كلما حل موعد مقابل العمل المؤدى"<sup>2</sup>.

ومن هنا فالأجر بمثابة القاعدة الأساسية والعامل الفعال في تحديد مستوى المعيشة لدى الأسرة الجزائرية. كما يعد معياراً يساهم في تقسيم المستوى العام والمكانة الاجتماعية للفرد والأسرة لكن على الرغم من التطور المسجل في نسبة الناتج المحلي الخام ما بين 1994 و1999 والمقدرة ب (28%) إلا أن مستوى معيشة السكان عرفت تدنياً وتراجعا مستمرا

خلال هذه الفترة فقد تراجعت نسبة الاستهلاك حسب السكان بمعدل (0.4%) سنويا فيما ارتفع نمو الاستهلاك خلال سنة 1999 إلى (0.6%) وإذا كانت التوقعات تشير إلى

---

1- المرجع نفسه، ص. 433.

2- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 143.

ارتفاع مداخيل الأسر شبه (8.%) عام 1999 فإن الأسعار ارتفعت خلال السداسي الأول بنسبة (3.4%) مقارنة للسداسي الأول لعام 1998 و(2.4%) مقارنة بالسداسي الثاني لعام (1988).

بالإضافة إلى أن تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي "الكناس" تؤكد بروز حالة سوء التغذية التي أصبحت مقلقة وهذا يعني ضمنا بأن تراجع مستوى المعيشة للفئات العمالية وانخفاض مستوى الرفاهية سوف يؤسس لوضعية جديدة بالنسبة للعامل تتسم بعدم الاستقرار " هذا ما يدفع العامل لممارسة بعض الأعمال الهامشية لتوفير أدنى شروط الحياة. تكشف النظرة المرفقة للواقع الاجتماعي للبلدان النامية عموما وللجزائر على وجه الخصوص عن استفحال ظاهرة التهميش الاجتماعي والتي كانت نتيجة التسريجات المكثفة لعمال فقدوا مناصب عملهم بسبب إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الجزائرية ويتجلى هذا التهميش من خلال ما تتعرض له العديد من الفئات الاجتماعية لصور المحاصرة والاستغلال والإقصاء بشكل مستمر حتى أصبح هذا الواقع قانونا يحكم علاقات المجتمع بشكل آلي.

### 3- التسريح وعلاقته بالتهميش الاجتماعي:

إن هذا الواقع الذي تتخبط فيه هذه الشرائح الاجتماعية يعتبر في نظرنا دليلا قاطعا على ما ينطوي عليه البناء الاجتماعي الجزائري من قهر واستغلال للفئات الدنيا والمحرومة التي تتعرض يوميا لأشكال عديدة من الظلم الاجتماعي والاستغلال واللامساواة والتهميش والإقصاء الاجتماعي. إن هذا الوضع الذي تعيشه هذه الفئات من المجتمع والذي دعم بالعديد

من الحواجز الاجتماعية وأشكال الظلم الأخرى للواقع الاجتماعي قد زاد تازما بفعل الحملة التي استهدفت 400 ألف عامل سرحوا وفقدوا مناصبهم الدائمة إثر عملية التسريح التي بلغت أوجهها خلال السنوات الأخيرة صاحبها غلق نحو 1100 مؤسسة اقتصادية وأصبح الوضع الاجتماعي حينذاك يهدد بانفجار عنيف إلى جانب استفحال أزمة التسيير عوامل تداخلت

1- جريدة الأصيل، « 12 مليون جزائري لا يأكلون وجبة عادية »، العدد 926، 30 ماي 2000، ص. 3.

لتزويد من حجم البطالة في الجزائر حيث تعترف الإحصائيات بوجود 3000000 بطال وهو رقم تناما بين 1987 إلى 1997. <sup>1</sup> مما أغرق سوق البطالة بحشود العمال المسرحين من المؤسسات الاقتصادية وعدم مقدرة الأجهزة المنصبة بغرض التقليل من حدته على استيعاب ملفات طلبات العمل. غير أن هذه البرامج تخللتها جملة من العوائق مما أدى إلى تهميش أكثر لهذه الفئة ولعل ما شهدته الواقع الاجتماعي الجزائري في السنوات الأخيرة من تصعيد لوتيرة العنف الجسدي وأعمال التخريب والتهديم للبنى والهيكل الاقتصادية إلا دليلا أو معبرا على ما تتعرض له الفئات المهمشة في المجتمع الجزائري.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أنه على الرغم مما يمثله موضوع التهميش الاجتماعي للفئات المحرومة من خطر على المستوى الاجتماعي وما يترتب عليه من رهانات وصراعات إلا أن الواقع اليومي يصدمننا باستمرار تنامي وتزايد معدلات البطالة والفقر وتسارع وتيرة تسريح العمال واختلال مستويات المعيشة، وتفاقم العجز الغذائي وتنامي عدد العاطلين عن العمل وانسداد مصادر الرزق لدى الكثيرين من أفراد المجتمع الجزائري الأمر الذي ترتب عنه عملية إقصاء جماعية لهذه الفئات من النسق الاجتماعي وتموقعها في فراغ اجتماعي مشكلة بذلك ما يسمى لدى "ايف بارال"<sup>2</sup> بظاهرة الحشود المنعزلة " foules soliteure " التي لا تمثل فقط تجمع لفئات في موقع معين ولكنها مجموعة من الأفراد والفئات التي لا يريد المجتمع أن يراها أو يلتقي بها. لأنها تحولت إلى وسط ينعدم فيه أي نسيج علائقي داخلي بلا نظام بلا شكل وبلا مسار يحدد لها الدخول في علاقات مع باقي المجتمع، وهو الأمر الذي أكدته مجموعة من علماء الاجتماع في مسائل التهميش والإقصاء الاجتماعي وأكدوا على الدور ألتهديمي الذي يفرزه سوق العمل في

إضعاف العلاقات الاجتماعية وبالتالي إلى استبعاد الكثير منهم من عمق النسيج الاجتماعي ومن هذا المنطلق تبرز إشكالية استيعاب هذه الشرائح الاجتماعية أو الحشود على حد تعبير

1- جريدة الصحافة، « أرقام مرعبة عن الإقصاء الاجتماعي في الجزائر»، العدد 230، جانفي 2000، ص. 8.

2- عبد الرحمان عيساوي، علم النفس والإنتاج، مصر، مؤسسة شباب الجامعة. ص. 75.

"بارال" التي تقبع تحت وطأة التهميش الاجتماعي المستمر. وتبرز من ثمة علاقة هذه الشرائح ينمو وتسارع وتيرة القطاع غير الرسمي كإطار يتميز بخصائص تجعل منه الملاذ الوحيد والفعال لمثل هذه الفئات للتخفيف من تفاقم المشاكل الاجتماعية وعبء مطالبها وهي نوع من الظواهر التي تفاقمت نتيجة تسريح عدد كبير من العمال وسنحاول مناقشتها من خلال ربط ظاهرة تسريح العمالة لقضية القطاع غير الرسمي.

## خامسا- التسريح وعلاقته بتوسيع القطاع غير الرسمي:

### 1- مفهوم القطاع غير الرسمي:

يشكل هذا القطاع ركيزة الحوار الأكاديمي منذ بداية السبعينات نظرا لفهم تعقيدات الواقع الحضري، وقبوله السريع من طرف بعض الأنظمة السياسية باعتباره الوسيلة العملية لتطبيق إستراتيجية تنمية تعتمد على العمل الكثيف، وترشيد الاقتصاد "الهامشي" إننا من خلال هذه الإشارة لا نريد تبرير القطاع غير الرسمي وأهميته التنموية ودوره الإنتاجي والخدمي والاستيعابي ولكن هدفنا هو محاولة إبراز جملة من الانشغالات التي ترتبط بقضية العمالة المسرحة وإمكانية هذه الأخيرة في تغيير ملامح القطاع غير الرسمي أو بعبارة أخرى. هل يزيد التسريح أو الأعداد الهائلة من المسرحين من توسيع القطاع الحضري غير الرسمي؟ وإننا من خلال هذه التساؤلات نحاول قدر الإمكان إجلاء بعض النقاط المتعلقة بطبيعة العلاقة بين تسريح العمال وتوسيعه القطاع غير الرسمي من خلال آليات الاستيعاب وال جذب التي يمارسها هذا القطاع غير الرسمي على الأيدي العاملة التي سرحت بفعل التحولات الاقتصادية وقبلها سنحاول تعريف هذه الظاهرة وهي القطاع غير الرسمي.



حيث ينظر الباحث إسماعيل قبيرة إلى القطاع غير الرسمي على أنه يشكل نمطا إنتاجيا تابعا ومستغلا يتكون من أنشطة متنوعة يحصل عن طريقها الكثير من الأفراد في المجتمع على عيشهم، فبالإضافة إلى وجودها خارج حدود الاقتصاد الوطني المعترف به فإنها لا تتمتع بأية حماية سواء من ناحية الدخل أو العمل.<sup>1</sup> وما نفهمه من هذا التعريف إن القطاع غير الرسمي يضم أنشطة متنوعة وأفراد متباينين يستخدمون الكثيف ويعملون على نطاق ضيق ولا يخضعون للروتين الإداري والقواعد والإجراءات البيروقراطية. ولقد بين الباحث من خلال دراسة مقارنة قام بها حول الباعة الجائلين والإسكافيين وعمرهم من صغار المنتجين في مدينتي قسنطينة وسكيكدة أن الوظائف في الاقتصاد غير الرسمي ذات أهمية مثلها مثل وظائف القطاع الرسمي سواء من حيث اكتساب الرزق والاستمرار في الحياة وأن الأنشطة غير الرسمية لا تقتصر على كونها مظهر للتحضر لكنها تساهم أيضا في تفاقم المشكلة الحضرية بما تجتذبه من أعداد كبيرة من المهاجرين وضمن هذا السياق أثبتت دراسة "إسماعيل قبيرة" بأن أفراد القطاع غير الرسمي ليسوا فئة اجتماعية طفيلية رثة كما يصفها الكثير من الدارسين وإنما هي في الحقيقة إفراز لواقع اجتماعي معين يسوده الاستغلال والتفاوت الاجتماعي.

## 2- المسرح ونشاطات القطاع غير الرسمي:

وكاستجابة لهذا الواقع المفروض تحاول هذه الفئات صنع حياتها بأيديها من خلال امتنانها في بنية القطاع غير الرسمي مما يجعلنا نتساءل حول إمكانية هذا الأخير في استقطاب الفئات الاجتماعية المسرحية من القطاع الرسمي وهي موضوع دراستنا، وبرز مجموعة من النشاطات التي تساعد هذه الفئة على تبيد وتقليص انعكاسات ووقع التسريح عليها بالرغم من أن التشغيل في هذا القطاع ما هو إلا تعبير عن خلل سوء الأداء والتناقض في النظام الاجتماعي للمجتمع ولكن القضية التي تطرح نفسها بالحاح في هذا السياق ترتبط أساسا بطبيعة النشاطات التي يقوم ويميل إليها المسرح.

فهذا القطاع يحوي العديد من الأنشطة المعقدة والهامشية إنه قطاع متنوع ومتعدد مما يجعلنا نطرح تساءل حول هل تفرض هذه النشاطات غير الرسمية على المسرح بحيث تؤدي إلى اندماجه فيها بطريقة لا إدارية لانعدام فرص العمل الجديدة في ظل ما تعيشه المؤسسات

---

1- إسماعيل قيرة، المرجع السابق، 1995، ص. 109.

الجزائرية من محاولة إعادة هيكلتها إن الواقع الجديد للمسرح<sup>1</sup> يجعله أمام صعوبات متعددة يجب أن يتخطاها هذه الصعوبات كانت تشكل قبل التسريح التزامات أساسية مثل كسب المعاش، وتربية الأولاد، وتدبير شؤون العائلة وهو الأمر الذي يضطر العامل المسرح إلى التعامل بطريقة فورية مع متطلبات الحياة أمام هذا التسارع الكبير الذي تفرضه الحياة اليوم. إن جل هذه الانشغالات النظرية والأمبريقية تدفعنا بطريقة ضمنية إلى مناقشة العلاقات الجدلية القائمة بين نشاطات القطاع غير الرسمي كإطار فعال للتخفيف من عبء وواقع التسريح، وبين المسرح كإستراتيجية تصادم أو تقبل الاندماج في نشاطات القطاع غير الرسمي. فهل تجد الفئات المسرحية من القطاع العام سهولة في دخولها إلى نشاطات القطاع غير الرسمي هناك دراسة ميدانية قام بها "سينكلر" بمدينة "لاقوس"<sup>2</sup> عن وجود بعض المعوقات التي لا تسمح بممارسة بعض الأنشطة إلا بعد مدة زمنية، ولعل أهم ما كشفت عنه هذه الدراسة هو التدرج في عملية الدخول حسب طبيعة الأنشطة وكشفت عن وجود قدر كبير من العزلة الاجتماعية بالنسبة للداخلين الجدد وهناك محاولات ودراسات أخرى من بينها دراسة "بريمان" في دراسة أمبريقية في الهند.

إن الدخول إلى قطاع الأنشطة غير الرسمية لا يتميز بالسهولة إضافة إلى ضآلة فرص الحراك الاجتماعي فيما بين مهن الشارع. ولقد أوضح أن الحصول على المهن الدنيا تواجه العديد من الصعوبات التي تثبط العزيمة وتفتقد أمل الفئات الدنيا في تحسين أوضاعها ولقد خلص قيرة في دراسته هذه إلى نتيجة هامة هي أن الأنشطة الحضرية غير الرسمية لا تقتصر على كونها مظهرا للتحضر لكنها تساهم أيضا في تفاقم المشكلة الحضرية

بما تجتذبه من أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل واتساع نطاق الأحياء المختلفة وهذا ما ذهب إليه أحمد بوزراع حيث أكد على "تفاقم المناطق الحضرية المختلفة بسبب ظروف

---

1- إسماعيل قير، «الفلاحون في المدينة بين التكريس والعولمة»، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 02، السنة الثانية، سبتمبر 1999، جامعة قسنطينة، ص. 74.

2- بلقاسم سلاطينة وآخرون، المجتمع العربي التحديات الراهنة وآفاق المستقبل سلسلة علم الاجتماع، منشورات جامعة قسنطينة، 1999-2000، ص. 9.

اجتماعية تكمن في انخفاض مستوى المعيشة بسبب الدخل المحدود لسكان المناطق الحضرية المختلفة وأن أغلب الأعمال والأنشطة التي يمارسها معظم سكانها هي تشكل وظائف أو حرف لا تتطلب بالضرورة إعدادا مهنيا أو تأهيلا فنيا<sup>1</sup> هذا الوضع يجعل هذه الفئة لم تجد عملا تسعى دائما للحصول على لقمة العيش في أي مكان.

### خلاصة:

لقد بين هذا الفصل وبوضوح موضوع التسريح الجماعي باعتباره إفرازا للتنظيمات الاقتصادية الحديثة المتميزة بطابع التطور المستمر والموروث عن المراحل السابقة ولو على حساب ما هو اجتماعي، كل هذه المعطيات وغيرها كان لها الانعكاس السلبي على عالم الشغل، وبوجه التحديد على الفئات العمالية التي أصبحت تشكل الضحية الأولى لكل عملية من عملية التسريح بعد أن أخذ هذا الإجراء بعدا واسعا، ولم يبق محصورا في شكل فردي، وإنما أصبح يأخذ شكلا جماعيا، ولأسباب اقتصادية و تقنية ومن هنا ظهر ما يعرف في مجال قانون العمل " بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية".

ولكن في ظل الانسداد الذي عرفه التشغيل في الجزائر دفع بالكثيرين إلى البحث عن أشكال أخرى أو أنشطة أخرى للحصول على موارد مالية تمكنهم من التخفيف من تدهور أوضاعهم الاجتماعية. من خلال القيام بأعمال أو أنشطة توجد خارج الاقتصاد الوطني الرسمي وهي الأعمال الغير الرسمية.

وعموما، نصل في النهاية إلى أن المعدل المتزايد للعمال المسرحين سوف يشكل ضغطا على سوق العمل ويطرح بذلك إشكالية استيعاب العدد الهائل من العمالة الوافدة إليه

وهو الشيء الذي يعزز من عالم قدرة سوق العمل على المواجهة مما يضطر الكثيرون إلى محاولة البحث عن إطار آخر وسوق آخر لإعادة الإدماج المهني. وفق آليات إدماج توفرها الدولة بكل مؤسساتها الاقتصادية الصناعية وهو ما نحاول التطرق إليه في الفصول الموالية.

1- أحمد بوذراع، التطور الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن -دراسة نظرية في علم الاجتماع الحضري، منشورات جامعة باتنة، 1997، ص. 19.

## الفصل السادس:

### تجارب الخصصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج

#### في بعض الدول الغربية والعربية

تمهيد

أولاً- الخصصة

1- المفاهيم والدوافع

2- الأهداف الاقتصادية والاجتماعية

ثانياً - تجارب الخصصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج في بعض

الدول الغربية والعربية

1- تجارب حول الخصصة والتسريح وإعادة الإدماج في بعض

الدول الغربية

## 2- تجارب حول الخوصصة والتسريح وإعادة الإدماج في بعض

### الدول العربية

### 3- توقعات البطالة بالدول العربية

ثالثا- دور مكاتب التشغيل في الدول الغربية والعربية في حل مشكلة البطالة

### خلاصة

## تمهيد:

إن العديد من دول العالم واجهت صعوبات اقتصادية حقيقية نتيجة الركود الاقتصادي العالمي الذي ساد خلال الثمانينات وبداية التسعينات ونتيجة لهذا التدهور، فقد أدى هذا الأمر إلى تبين توجه جديد هو الخوصصة كأحد الحلول المطروحة أمام دول العالم لعلاج أوجه الخلل في هيكلها الاقتصادية. غير أنه لا يوجد خلاف أن عملية الخوصصة ليست بالأمر اليسير وأن هناك شبه اقتناع أنه لا يمكن نقلها بحذافيرها من دولة لأخرى. وحتى إذا تم ذلك ستؤثر لا محال اقتصاديا واجتماعيا على أفراد ومؤسسات تلك الدولة خاصة الآثار السلبية لها والمتمثلة في تسريح العمال والسبل في إعادة إدماجهم بسبب خوصصة معظم المؤسسات الاقتصادية وهو ما نحاول التطرق إليه من خلال هذا الفصل الذي نتناول فيه بعض تجارب الخوصصة وتسريح العمال وإعادة إدماجهم في سوق العمل في بعض الدول الغربية والعربية بالإضافة إلى الدور الذي تقوم به مكاتب التشغيل في هذه البلدان.

## أولا- الخوصصة:

### 1- المفاهيم والدوافع:

ما يمكن قوله هو أنه منذ الثمانينات وحتى الآن وخاصة في السنوات الأخيرة من عقد التسعينات فإن الإصلاح الاقتصادي تحول إلى موجة عالمية تركز على تقليص دور الدولة إلى أبعد الحدود ونقل ملكية القطاع العام إلى القطاع الخاص وعلى تحرير العلاقات الاقتصادية للدولة ومنه يبرز الارتباط بين الإصلاح الاقتصادي والخوصصة. ويعتبر مصطلح الخوصصة من المصطلحات الحديثة إذ لم يتم الاتفاق عليه إلا عام

1983 وهو مصطلح إنجليزي " PRIVATIZATION"،<sup>1</sup> و الذي يقابله بالعربية عملية تحويل المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص. فالخصوصية تعني تحجيم دور الدولة مقابل تفعيل دور القطاع الخاص سواء في الأنشطة أو ملكية الموجودات (الأصول) ولقد تعددت

---

1- صلاح عباس، الخصخصة المصطلح والتطبيق، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص. 79.

المفاهيم والمعاني العلمية التي تحاول أن تحدد معنى الخصوصية، وتدور هذه المفاهيم حول أربعة اتجاهات:<sup>1</sup>

– تحويل ملكية القطاع العام إلى شركات تدار على أساس تجاري أو بيع الأسهم المملوكة من طرف الدولة في بعض الشركات المساهمة العامة جزئياً أو كلياً إلى القطاع الخاص، أو عن طريق عقود الإيجار، وبالتالي انخفاض نصيب الدولة في النشاط الاقتصادي نسبياً.

– الخصوصية تعني الرغبة في التخلص من الاشتراكية باعتبارها فلسفة اقتصادية واجتماعية بدأت تنقل أو تنقرض تقريباً، و بدأ التحول إلى الاقتصاد الحر ومواكبة النظام الاقتصادي الجديد، ونجد أن الدول في أوروبا الشرقية هي الدول الرائدة التي اتبعت هذا المفهوم لكونه مناسباً لظروفها.

– الخصوصية هي عكس التأميم، فعكس هذا الأخير هي عبارة عن تحول الملكية العامة إلى ملكية خاصة أي إلغاء عملية التأميم أو التخلي عن المؤسسات المؤممة، ويجدر بنا أن نشير إلى رأي ابن خلدون الذي ينصح بترك النشاط التجاري بعيداً عن دواليب السلطان.

– كما يذهب البعض إلى أن مفهوم الخصوصية أوسع نطاقاً من تحويل ملكية مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص، فيشيدون إلى تحرير السوق من الاحتكارات العامة وإسناد عمليات الإنتاج كلها وكل مراحلها إلى القطاع الخاص.

ويرى البعض أن الخصوصية ليست موضة وإنما وسيلة لاستثمار الموارد الوطنية بشكل أفضل عن طريق الفصل بين الإدارة والملكية بقصد استثمار أمثل للموارد المتاحة في قطاع كانت تمتلكه الدولة وتديره أو كما يقول: "هانك" أنها " وسائل التعاقد أو البيع للقطاع الخاص، للعمليات والمؤسسات الخاضعة للحماية الحكومية والمملوكة من طرفها."<sup>2</sup>

1- محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق، المخصصة آفاقها وأبعادها، دمشق، دار الفكر، 2002، ص. 167.

2- رفعت عبد الحليم الفاعوري، تجارب عربية في المخصصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004، ص. 202.

مما سبق نستنتج أن المخصصة ليست هدفا في حد ذاتها وإنما هي وسيلة لتنشيط المؤسسات التي تفتقر إلى الفعالية، الربحية، الإنتاجية العالية والقدرة على المنافسة. كما أن لها مزايا كبيرة للاقتصاد الوطني وللقطاع الخاص، وللدولة المالكة للمؤسسات العامة وتطوير الأسواق المالية.

أما بالنسبة لدوافع المخصصة فهناك عدة دوافع نذكر منها:<sup>1</sup>

#### أ- الدوافع الاقتصادية:

ينتظر من الوحدات المخصصة تحسين الأداء الاقتصادي ككل وهذا الأخير لا يحدث بمجرد تحويل الملكية إلى القطاع الخاص، ما لم يصاحب هذا التحويل جملة من الإجراءات أهمها إعادة هيكلة الوحدات المعنية فنيا، وماليا، وإداريا، وتوفير بيئة تنافسية فعلية. كما أن القطاع الخاص لديه قدرات أفضل وهو أكثر اهتماما بعامل الربحية، وهذا ما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية.

وللمخصصة تأثير كبير على سوق العمل من حيث:

المدى القصير: ففي المدى القصير تعمل في اتجاه زيادة معدل البطالة جراء إعادة هيكلة المؤسسات العمومية والتي تتميز بوجود عمالة فائضة.

أما على المدى الطويل: فتؤدي المخصصة إلى القضاء على البطالة بشكل تدريجي، وذلك بسبب ظهور شركات وفروع جديدة بسبب المنافسة الناتجة عن المخصصة، وهذا ما يؤدي إلى انتعاش اقتصادي، حيث أن زيادة فرص العمل تؤدي إلى زيادة في الدخل والرفاهية

وتوزيع الثروة وهذا بدوره يؤدي إلى رفع الميل للاحتكار وتحسين مجال التمويل، كما أن

المخصصة تؤدي إلى كسر الاحتكار كما فعلت بريطانيا، حيث قسمت شركة **BRITISH**

**GAZ** على أساس كونها محتكرة ثم قامت ببيعها للجمهور.

## ب - الدوافع المالية:

قيام الدولة بعمليات الخوصصة يؤثر إيجابا على ماليتها العامة و ذلك بتقليل النفقات التي كانت توجه لدعم القطاع العام و بالتالي تخفيض العجز بالإضافة إلى زيادة الإيرادات المترتبة عن بيع المؤسسات والضرائب التي تفرض عليها بعد تحويلها للقطاع الخاص كما أنها تؤدي إلى تخفيض عبء المديونية الخارجية بتحويل جزء من الديون إلى استثمارات.

## ج - الدوافع السياسية والاجتماعية:

- هناك العديد من الدوافع السياسية والاجتماعية التي أدت إلى ترويج الخوصصة نذكر منها:
- تؤدي الخوصصة إلى القضاء على الشعارات السياسية والتي يميل البيروقراطيين والاشتراكيين إلى استخدامها باعتبارها تستخدم الطبقات الكادحة.
  - هناك الجانب العملي السياسي الذي يهدف إلى خلق قاعدة الدعم الشعبي لحكومة أو سياسة معينة وذلك ناتج عن الاعتقاد بأن إعطاء العدد الأكبر من أفراد الشعب فرصة المشاركة في ملكية المؤسسات الاقتصادية سوف يؤدي إلى كسب أصواتهم الانتخابية.
  - هناك الجانب السياسي والاجتماعي الذي يهدف إلى خلق طبقة أكبر من مالكي الأسهم وبالتالي توزيع الثروة بأكثر عدالة.

## 2- الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

إن العديد من دول العالم واجهت صعوبات اقتصادية حقيقية نتيجة للركود الاقتصادي العالمي الذي ساد خلال الثمانينات، وفي أوائل العقد الماضي، ونتيجة تدهور القطاع العام، فقد أدى هذا الأمر إلى بروز ظاهرة العجز في الموازنات المالية، وتراكم الديون الخارجية خاصة بالنسبة للدول النامية خاصة العربية منها.

من هنا برزت الخصخصة كأحد الحلول المطروحة لعلاج أوجه الخلل في الهياكل الاقتصادية والارتقاء بمستويات الكفاءة والأداء، حيث أن الخصخصة طبقت في دول العالم



أهمها الدول الغربية على اختلاف مستوى تقدمها الاقتصادي، وتفاوت النظم المتبعة لديها، ولا يمكن تطبيقها إلا من خلال تحول القطاع العام إلى القطاع خاص. وهذا التحول إنما يدخل في مجرى تطور طبيعي في الدول الرأسمالية بوصفه جزء من مسار الرأسمالية المعاصرة المتخفية للقوميات، إن نموذج النمو التاريخي للرأسمالية في الغرب يقوم على توافر أركان ثلاثة:<sup>1</sup>

- قاعدة إنتاج مادي ضخمة تتطور باستمرار معتمدة على قاعدة علمية وثقافية بالغة القوة.
- ديموقراطية برلمانية في المستوى السياسي.
- العدل الاجتماعي.

غير أن دعوة الدول العربية إلى بيع قطاعها العام، دعوة لم يحن وقتها نظرا لأن هذه الدول مازالت حتى الآن في مرحلة ما قبل الرأسمالية، وفي أحسن الظروف يمكن القول أنها في مرحلة الرأسمالية المتخلفة<sup>2</sup> ويرجع الأمر إلى أسباب موضوعية على رأسها أن النمو الرأسمالية اعتمدا جوهريا على استغلال شعوب العالم الثالث فالظاهرة الاستعمارية ملاحقة تماما لكل مراحل نشأة وتطور الرأسمالية. فالبلدان العربية اليوم ليست هي إنجلترا التي تمتلك هياكل مالية ناضجة وقنوات ادخارية عميقة الجذور. فهذه البلدان تعاني من غياب القنوات والأدوات المالية اللازمة لتعبئة المدخرات المالية لدى القطاع العائلي، وقطاع الأعمال في الوطن العربي مما يعرضه إلى أن يصبح "الرأس المال الأجنبي" هو رأس المال الوحيد المهيأ للانقراض على المشروعات المعروضة للتخصيصية. ومما لاشك فيه أن تبني عملية الخصخصة لها دوافع وراء تبنيها قد تختلف من دولة لأخرى، ومن البديهي أن تختلف طرق وأساليب خصصة كل دولة من واقع قدرات الاقتصاد المحلي، غير أنه لا يوجد خلاف في أن عملية الخصخصة ليست بالأمر السهل، ولا يمكن إنجازها في عجلة مهما بلغ مستوى التقدم الاقتصادي.

لذلك، فمن الصعب القياس على نجاح تجربة الخصخصة في الدول الغربية التي اتبعت هذه السياسة لتطور قطاعاتها الخاصة تطورا تاريخيا مميزا، ولاسيما هذه القطاعات بالصلابة في تكوينها والتطور في هياكلها ضمن سياسات اقتصادية واضحة وأدوار محددة

1- صلاح عباس، المرجع السابق، ص. 96.

2- رفعت ع الحليم الفاعوري، المرجع السابق، ص. 191.

ونظم سياسة واعية ومتقدمة. في الوقت الذي تعاني القطاعات الخاصة في الدول العربية التبعية والهشاشة والحاجة الأكيدة إلى مزيد من النضج التاريخي والإصلاح الهيكلي، لذا نلاحظ أن هذه الدول اتخذت موقفا متذبذبا باتجاه سياسة الخصوصية ومع فرض هذه السياسة على معظم الدول العربية إلا أنها لجأت إلى محاولة تخصيص بعض المشروعات الخاصة بالمؤسسات العمومية على بقاء واستمرار نظرة الشك والريبة اتجاهها وليس بإمكان أي دولة من دول العالم الثالث مهما صادفت من ميزات نسبية أو ظروف مواتية أن تبني مجتمعا رأسماليا متقدما على نمط المجتمعات الرأسمالية القائمة الآن.

إن مبدأ الخصوصية الذي تبنته الدول المتقدمة يعطي أهمية أكبر للأهداف الاقتصادية والتجارية المرتبطة بالعودة المباشرة القابلة للقياس وأهمية أقل للأهداف والاجتماعية وذلك للاختلاف الكبير بين ظروف النمو ومراحله في المجتمعات الغربية والمجتمعات النامية منها العربية، وإذا كان هذا التحول قليل الأهمية نسبيا في حالة الدول الصناعية الغربية بسبب ما بلغت شعوب هذه الدول من الرفاهية بالفعل وإلى جانب أن حكومات هذه الدول قادرة على وضع ضوابط وقيود على المستثمر الخاص تحمي به إلى حد ما مصالح الضعفاء اقتصاديا.

إذا كان الأمر كذلك في الدول المتقدمة في أنه على العكس من ذلك في دول العالم الثالث (النامية)، إذ أن استسلام هذه الدول لهذا المخطط بالغ الخطورة لسبب بسيط هو أن فقراء هذه البلدان لم يبق لهم ما يضحون به لتزايد غطرسة الشركات الأجنبية التي تخضع لنشاط القطاع العام الاقتصادي لاعتبارات الكفاءة الاقتصادية تدعو به الدول النامية لسلوك هذا السبيل وإذا ما حاولنا معاينة هذه الدول التي اتجهت واتبعت سياسة الخصوصية لوجدناها تتفق مع بعضها البعض في الدافع الرئيسي الذي يجعلها تتبنى هذه السياسة ولعل هذا الدافع هو النهوض بالاقتصاد وإيجاد مكان في السوق الدولية إلى جانب ذلك فالدافع الحقيقي وراء ذلك هو الدوافع السياسية الاقتصادية وهي الأساس وراء سياسات الخصخصة التي اتبعتها الدول الصناعية الغربية، مما نشهد اليوم من تحول ضروري في الدول الاشتراكية. وتهدف الدول

العربية التي اتبعت هذا النهج وطبقت الخصخصة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، بعضها يتعلق بالهيكل المالي والنمو الاقتصادي وتتمثل في:<sup>1</sup>

- تحسين النتائج الاقتصادية والمالية للمشروعات العامة التي يتم خصصتها، ومساندة القطاع الخاص في زيادة نشاطه بفضل ضمان استقلاله في الإدارة بما يتلاءم والظروف الاقتصادية وحركة المنافسة.

- خفض عجز الموازنة العامة للدولة الناجم عن دعم الدولة للمشروعات العامة، واستثمار حصيلة بيع حصص الدولة في تلك المشروعات؛ سواء في النهوض بالمشروعات الأخرى لنتمكن من بيعها أو في الإنفاق على الخدمات الأخرى وتطوير أداء الهيئات التابعة لها.

- إنعاش السوق المالي وتنشيط بورصة الأوراق المالية وجذب مدخرات القطاع الخاص، وفتح باب الاستثمار أمام رأس المال الأجنبي، والتوسع في مشاركة العمال في ملكية المشروعات.

- التوسع السريع في البنية التحتية ستؤدي الزيادة في إيرادات الحكومات لاستغلالها في مشروعات البنية التحتية، لتوسيع القطاعات التي تنطوي عليها المؤسسات المبيعة؛ بالإضافة إلى توسيع قاعدة الملكية ومنح الإدارة قدرا من الاستقلال المالي والإداري والاستثماري، وحرية الحركة بعيدا عن المركزية والبيروقراطية والروتين.

أما أهداف الخصخصة في مجال سوق العمل فتتمثل في:

- تخفيض البطالة المُقنَّعة عن طريق التخلص من العمالة الزائدة أو تطبيق نظام التدريب التحويلي، واستغلالها في إقامة مشروعات إنتاجية أخرى.

- توجيه سوق العمل نحو المهنة المطلوبة وبالتالي تحقيق الكفاءة في فرض العمل والمساهمة في توجيه السياسة التعليمية لتتوافق مع الطلب المحلي على العمل.

- من أهم أهداف الخوصصة جذب الاستثمار الخارجي من خلال استقطاب مؤسسات استثمار أجنبية لشراء حصص في المؤسسات العامة المباعة، وتساهم هذه الاستثمارات في حالة توطينها في توسيع القاعدة الإنتاجية وفتح فروع جديدة تتضمن مناصب عمل جديدة.

وتشير الإحصائيات الصادرة عن البنك الدولي إلى أن عدد عمليات الخصخصة في الدول النامية قد ازداد في السنوات (1988-1995) حيث بلغ عدد الدول (13) دولة عام 1988م، وازدادت لتصل إلى (43) دولة عام 1993، و(47) دولة عام 1995م وكانت في الرتبة الأولى دول أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي بنسبة (46%)، ثم تليها دول شرق آسيا بنسبة (24%) ودول العالم النامية بنسبة (13%)<sup>1</sup>.

ومن الخطأ نقل تجارب بعض البلدان الصناعية إلى البلدان العربية كما هي ومن دون أي تغيير ومن غير أن تأخذ بعين الاعتبار أوضاع كل بلد وظروفه الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، بما في ذلك مرحلة تطوره ونموه ونضوجه الاقتصادي والسياسي إضافة إلى خصائصه الحضارية.

## ثانياً- تجارب الخوصصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج

### في بعض الدول الغربية والعربية

منذ منتصف السبعينيات أصبح مصطلح "الخصخصة" من أهم المصطلحات على الساحة الاقتصادية العالمية بعد تصاعد الدعوة في مختلف أنحاء العالم لنقل ملكية المشروعات التي تملكها الدولة إلى القطاع الخاص؛ نتيجة حالة الركود الاقتصادي الشديد المصحوب بنسب تضخم مرتفعة، وهي الحالة التي عانت منها الدول الصناعية معاناة شديدة. وكانت بريطانيا من أوائل الدول التي طبقت هذا المبدأ ومنذ أن ظهرت الخصخصة كآلية

للتحول من الملكية العامة إلى الملكية الخاصة أثارت جدلاً واسعاً بين الاقتصاديين - مازال مستمرًا حتى الآن- حول مدى أهميتها الاقتصادية وانقسم الاقتصاديون ما بين مؤيد ومعارض.

فالمؤيدون لها يرون أنها أفضل وسيلة لرفع الكفاءة الاقتصادية للشركة أو المنشأة عن طريق زيادة الإنتاجية، وتعظيم الأرباح، وبالتالي رفع كفاءة الاقتصاد بشكل عام. وفي نفس الوقت تخفف العبء عن الحكومات عن طريق التقليل أو التخلص من نفقات الحكومة على تلك المؤسسات وأما المعارضون فيرون أن كثيرًا من المشاريع التي يتم خصصتها تأخذ شكل الاحتكار، وبالتالي تساهم الخصخصة في نقل الاحتكار من القطاع العام إلى الخاص؛ وبالتالي حدوث فرق كبير للكفاءة، وهذا يتطلب ضرورة وجود سوق تنافسية للقضاء على هذا الاحتكار. ويضيفون إلى ذلك حججًا أخرى تتمثل في حدوث تشوه في الاقتصاد نتيجة عدم إقبال القطاع الخاص على المساهمة في المشاريع الحساسة والهامة وحدثت أزمات ومشاكل لا حصر لها، في مجال خفض أسعار السلع والمنتجات وزيادة البطالة، أي نقص التشغيل كظاهرة اقتصادية مهمة، إذ تعي بأشكالها المختلفة نقص استغلال أحد عناصر الإنتاج، أي العمل البشري والعامل أهم عناصر الإنتاج إذ لا يقوم بدونه إنتاج. ولكن أهمية هذه الظاهرة تتضاعف في المنظور الجمعي فالعمل المنتج المحقق للذات، والذي يكفي عائده لتحقيق مستوى معيشي مناسب هو أحد الحاجات الأساسية، ويتزايد الاهتمام به أكثر في الدول السائرة في طريق النمو خاصة في الدول العربية، ويتزايد الاهتمام بذلك بالبطالة باعتبارها أحد المحددات العامة للفقر خاصة في المناطق الحضرية المكتظة بالسكان حيث يسود بيع قوة العمل ويؤكد التقرير الأخير الصادر عن مكتب العمل الدولي حول وضع العمل في العالم سنة 1995 أن تجربة الخوصصة والتسريح التي تمت في عدد كبير من الدول الغربية والدول العربية قد سمحت باستخلاص نتائج سلبية خاصة على مستوى التشغيل ( العمل ). إلا أن الدول الغربية قد وضعت أنظمة للتأمين عن البطالة تضمن لمن لا يعمل إشباع حاجاته بما يمكنه من البقاء دون عمل في أثناء البحث عن عمل مناسب.

ويعني ذلك أن شبكة التعطل، بمعنى التزاوح بين عدم العمل أو التسريح عنه لأسباب اقتصادية والبحث عن عمل، تعطي في تلك البلدان مجالا أوسع من مجتمعات العالم الثالث. وينتج عن تطبيق برنامج الخصخصة عادة آثار سلبية تختلف باختلاف ظروف تطبيقها في الدول العربية والغربية معا ولعل أعقد المشكلات التي تتجم عن هذا البرنامج هو تسريح العمالة من المشروعات العامة التي يتم تحويل ملكيتها إلى القطاع الخاص، وذلك لوجود عمالة فائضة في هذه المؤسسات وظفت عادة لأسباب سياسية واجتماعية أو إيديولوجية ولم توظف لأسباب اقتصادية أي أن برنامج الخصخصة يؤدي إلى تزايد صفوف العاطلين وهو ما يؤدي إلى انتعاش مشكلات اقتصادية واجتماعية ونحاول هنا الحديث عن بعض تجارب الخصخصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج في بعض الدول العربية ثم الدول لغربية.

ونقوم الآن بتقصي أبعاد ظاهرة البطالة وتصوراتها في البلدان الغربية أولا ونذكر على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر كلا من الدول المتقدمة كأمريكا وروسيا وبعدها الدول العربية كمصر، المغرب، الكويت، وتونس في حدود المتاح من البيانات والإحصائيات المقدمة عن المؤشرات العامة عن البطالة في البلدان الغربية والعربية، ونقوم بعرض لأوضاع البطالة في هذه البلدان أولا.

## 1- تجارب الخصخصة والتسريح وإعادة الإدماج في بعض البلدان الغربية:

وأما بالنسبة للدول الغربية والسائرة في طريق النمو نذكر على سبيل المثال لا على سبيل الحصر التجارب التالية:<sup>1</sup>

### 1-1- تجربة غانا:

حيث تمت خصصة 86 مؤسسة أو تصنيفيتها في نهاية 1993، وتم نقل قرابة 5000 عامل من بين 20.000 عامل من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص أو تسريحهم.

---

1- بحوث الندوة الفكرية، الإصلاحات الاقتصادية وسياسية الخصخصة في البلدان العربية، الجزائر، ص. 391 .

## 1-2- تجربة البرازيل:

أدت عمليات الخصخصة إلى التسريجات الإضافية على الرغم من عمليات التقليل التي أجرت مسبقاً في فئة العمال.

## 1-3- تجربة المكسيك:

ففي المكسيك كانت عدد المؤسسات العامة ما يقارب 1155 مؤسسة مختلفة النشاط، أما اليوم في ظل تبنيها للبرنامج الخصخصة فقد تقلصت وقدرت نسبتها ب(88/). وقد كانت للخصخصة آثار سلبية تمثلت في نسبة البطالة التي ارتفعت نتيجة تصفية المؤسسات العامة أو بيعها، مما سمحت المفاوضات التي أجريت مع النقابات بتخفيض عدد المسرحين إلى أدنى حد كمؤسسة الاتصالات اللاسلكية (تلمكس) المكسيكية في عام 1990 بتسريح ما يقارب 65000 أجيراً مما ساعد بانطلاق المؤسسة لدى الخواص بعمال جدد وأقل عدداً.

## 1-4- تجربة باكستان:

حيث شرع في تطبيق برنامج الخصخصة في عام 1991 قام الممتلكون الجدد للمؤسسات بتسريح (43%) من الأجراء خلال السنة الأولى للخصخصة.

## 1-5- تجربة موزنبيق وأنغولا:

ارتبطت هذه المستعمرات السابقة للنظام الرأسمالي فقد ارتبطت بشدة بالنظام الاقتصادي العالمي الخاضع للهيمنة الرأسمالية (الاقتصاد الحر) الخصخصة.

## 1-6- تجربة أمريكا:

ففي أواخر السبعينات شهدت الرأسمالية العالمية لأول مرة ظاهرة الركود التوضيمي واحتكار الاقتصاديون في الغرب في تفسير تلك الظاهرة حتى دخل عليهم ركود 1982، وجاء الاقتصاديون يروجون لإيديولوجية اقتصادية، وقد نجحت إيديولوجيتهم في صياغة سياسة الرئيس الأمريكي "ريغان" الاقتصادية. والتي خفضت الضرائب وألغت الكثير من التنظيمات الاقتصادية وساعد ذلك أن مجمل الرأسمالية الأمريكية أحقت على إعطاء الأولوية لمكافحة التضخم ولو كان ذلك نتائج الركود لسنتين أو ثلاث. وتحملت الفئات الفقيرة عبأ هذا الركود بسبب امتناع الدولة عن تقديم المعونات الاجتماعية ومن ناحية أخرى ضغطت

آليات النظام الرأسمالي العالمي على حلفاء أمريكا التي سجلت جميعا تراجعاً لدور الدولة ودرجة تمجيد القطاع الخاص.<sup>1</sup>

وظهرت الخصخصة بذلك في الثمانينات في عهد الرئيس "ريجان" حيث كانت سياسته تقليص حجم الحكومة ورفع القيود عن القطاع الخاص وقد بينت إحدى الدراسات الميدانية أن الخصخصة هي أداة جيدة لتوفير السيولة النقدية وتزويد المواطنين بخدمات أفضل وقد غيرت عملية التحول للاقتصاد الحر على مجموعة من المجالات الاجتماعية والاقتصادية الخ. وخاصة على أفراد فئة الطبقة العاملة فقد تغيرت سياسة التشغيل التي كان معمول بها في السابق عن المعمول بها حالياً بحيث خضعت لشروط أكثر موضوعية وأصبح منصب العمل يعرف تناقص عرضه في سوق العمل الذي يحكمه قانون العرض والطلب.

فحسب ما كشف عليه تقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار استمرار انخفاض معدل البطالة في الولايات المتحدة إلى (4.7%) وأما دول الاتحاد الأوروبي فتصل إلى (7.7%) وأما بالنسبة لليابان فيصل إلى (4.1%) وأما بالنسبة لانجلترا فيصل إلى (5.5%) وهي عكس الدول العربية فهي في تصاعد مستمر حيث تصل بمصر إلى (17%).

ومن أسباب الأزمة في و م أ عدم استقرار الوضع الاقتصادي وسياسية كثافة الإنتاج لتغطية حاجات الأسواق العالمية خلال الحرب العالمية الأولى بسبب توقف المصانع في بعض الدول الأوروبية بعد تحولها إلى الإنتاج الحربي وعودة الكثير من الدول إلى الإنتاج بعد انتهاء الحرب والاستغناء عن البضائع الأمريكية لهذه الأسباب تكدست البضائع في الولايات المتحدة وتراكمت الديون وأفلس الكثير من المعامل والمصانع وتم تسريح العمال وانتشرت البطالة وضعفت القوة الشرائية وتفاقت المشاكل الاجتماعية والأخلاقية.

خسرت الولايات المتحدة 651 ألف وظيفة في شباط/فبراير بعد شهرين من خسائر كارثية في مجال العمل ليصل معدل البطالة إلى 8,1% عام 2009 وهو المعدل الأعلى للبطالة في الولايات المتحدة منذ عام 1983.

---

1- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، 1995، ص. 113.



كما أعلنت مؤخراً مجموعة التكنولوجيا المتحدة "يو تي سي" الصناعية الأميركية إلغاء 11600 وظيفة في العالم معظمها في أجهزتها الإدارية إثر انهيار مبيعاتها بشكل قوي من نهاية العام الماضي.<sup>1</sup>

### 1-7- تجربة المملكة المتحدة (بريطانيا):

أخذت أهمية برنامج الخصخصة في التبنى فترة طويلة من التفكير والتمحيص قبل الخوض فيها وتنفيذها وتأثرت المملكة ببعض الأهداف المرتبطة ببرنامج الخصخصة من خلال احتكاكها بالدول التي طبقت هذا البرنامج، حيث كان الهدف من خلال تبنيها هذا البرنامج هو رفع الكفاءة الاقتصادية للشركات العامة، بالإضافة إلى إرساء قواعد المنافسة وتدعيم قوى السوق وتعد عملية الخصخصة التي تمت في المملكة المتحدة أكبر عملية تحول جذري جرت في الاقتصاد البريطاني منذ الحرب العالمية الثانية.

لم تكن عملية الخصخصة تسير وفق برنامج محدد منذ البداية، مما جعلها تقع في عدة أخطاء سببت لها عدة آثار سلبية مثل بيع المشروعات العامة بأقل تسعيرة مقارنة بأسعار السوق، تسريح أعداد هائلة من العمال بسبب حل المؤسسات أو بيعها أو تصفيتها، وبصفة خاصة التخلص من أعداد كبيرة من العمال للتخفيف عن كاهل الشركات. وهو ما أكدته شركة "بي إم دبليو" الألمانية إنها تعترم تسريح 850 من عمالها في مصنع في بريطانيا ينتج سيارات "ميني" بسبب ضعف الطلب في سوق السيارات. وأوضحت أن الخفض جاء بعد إعادة دراسة لعمليات المصنع في "كاولي" بالقرب من أكسفورد حيث سيتوقف الإنتاج لفترة مؤقتة هذا الأسبوع. يشار إلى أن القوة العاملة بالمصنع تصل إلى 4700 ينتجون ثمانمائة سيارة يوميا. وكانت "بي إم دبليو" ذكرت في وقت سابق من هذا الشهر أن مبيعات مبني ارتفعت بنسبة (4.3%) في 2008 إلى 232 ألفا و425 سيارة لكن هذه النسبة جاءت منخفضة بـ(5%) عن العدد الذي ينتجه المصنع، كما انخفضت مبيعات المصنع الشهر

---

1- نور الهدى محمد، « موجات تسريح العمالة تجتاح العالم »، الاثنين: 6 أبريل 2009 ص. 1.

الماضي بنسبة (35%) بالمقارنة مع نفس الشهر من عام 2008. يشار إلى (80%) من سيارات "الميني" التي تنتجها "بي إم دبليو" في بريطانيا يتم تصديرها. انخفضت مبيعات السيارات في بريطانيا بشكل عام نهاية العام الماضي بسبب الركود. واضطرت شركة نيسان إلى خفض 1200 وظيفة في مصنع في "سندرلاند" كما اضطرت شركة "هوندا" إلى إيقاف العمل في مصنع في "سويندون" ببريطانيا لمدة أربعة أشهر.

كما تعتزم شركة "رولزرويس" تعتزم تسريح 2300 عامل لخفض النفقات في ظل ارتفاع أسعار المعادن الخام وتراجع قيمة الدولار، أعلنت شركة صناعة محركات الطائرات البريطانية "رولزرويس" اعتزامها الاستغناء عن 2300 عامل،<sup>1</sup> أو ما يمثل (6%) من قواها العاملة، في مصانعها بأوروبا والولايات المتحدة، بهدف الحد من النفقات وتحسين كفاءتها، في ظل ارتفاع أسعار المعادن الخام وتراجع قيمة الدولار. وذكرت الشركة أن عمليات تسريح العمال تشمل مصانعها في بريطانيا والولايات المتحدة وألمانيا ودول شمال أوروبا ومن المنتظر أن تتركز عملية خفض العمالة في قطاعات الوظائف الإدارية والكتابية. ويعمل في "رولزرويس" حوالي 39.5 ألف عامل في 50 دولة، منهم 23.3 ألف عامل في بريطانيا لوحدها. يذكر أن "رولزرويس" لإنتاج محركات الطائرات ليست لها علاقة بشركة السيارات "الفارها رولزرويس" المملوكة حاليا لشركة "بي إم دبليو". وقد تراجعت أرباح "رولزرويس" بنحو (51%)، في ظل تراجع الدولار أمام الجنيه الإسترليني، الذي ساهم في تراجع إيرادات الشركة المقيمة بالدولار الأميركي. كما تأثرت الأرباح بارتفاع أسعار "التيتانيوم" والنيكل. وأضافت أن إعادة الهيكلة ستؤثر بشكل هامشي على المهنيين والإداريين، ولن يؤثر ذلك على نتائج أعمال الشركة في عام 2007. وأشارت "رولزرويس" إلى أن خفض الوظائف سيشمل بريطانيا والولايات المتحدة وألمانيا والدول الاسكندنافية وغيرها من الدول وفي بريطانيا ستسعى المجموعة إلى تحقيق

الخفض بشكل طوعي كلما أمكن ذلك. وتشتهر "رولزرويس" بإنتاج محركات الطائرات وأدى ازدهار الطلب على الطائرات التجارية العام الماضي، إلى تحقيقها لمعدل طلبات قياسي وتعمل كذلك في مجال "توربينات" الغاز للسفن وأسواق توليد الكهرباء، وفي عام 2006 جاء نصف حجم أعمالها من عقود خدمة المحركات.

كما يتجه قطاع الخدمات المالية في بريطانيا إلى تقليص 15 ألف وظيفة لمقابلة الهبوط القياسي في الإيرادات والتدني الحاد في معدلات الربحية وذلك طبقاً لدراسة إتحاد الصناعات البريطاني وتتوقع الدراسة هبوطاً مماثلاً في عام 2009 الأمر الذي يشير إلى أن 15 ألفاً آخرين سيفقدون وظائفهم في قطاع الخدمات المالية. ولم تسلم حتى أكبر الشركات المالية في بريطانيا من تداعيات تلك الأوضاع فاضطرت هي الأخرى لخفض الوظائف حيث أعلن بنك "أنش.أس.بي.سي" عن تسريح 1200 وظيفة أخرى.<sup>1</sup>

رغم أن مشكلة تسريح العمال لم تكن بمشكلة أساسية تحدثها سياسة الخصخصة التي قامت بها معظم الدول العربية والغربية إلا أن هذه الدول وضعت في مخططاتها جملة من الحلول لتدارك تفاقم هذه الظاهرة أهمها ما وضعته من حلول وهي:<sup>2</sup>

- أعطي برنامج الخصخصة في المملكة المتحدة مزايا لكل العمال في جميع الشركات التي تمت خصخصتها تقريباً، وكان الهدف من إعطاء هذه المزايا هو مد العمال بالشعور بأنهم مالكون حقيقيون في الشركات التي يعملون فيها وهو ما قد يقلل من متطلبات العمال بأجور أعلى، أو حتى إظهار رغبة أقل في الإضراب عن العمل.

- منح العمال حق الحصول على أسهم مجانية في الشركات التي يعملون فيها، ولكن إلى حد معين. على سبيل المثال: قامت شركة (bitish telecom) بتوزيع 18 مليون جنيه في صورة أسهم مجانية على 230 ألف عامل في الشركة.

---

1- موقع الكتروني: [www.aawsat.com](http://www.aawsat.com) تم التحميل بتاريخ 11 نوفمبر 2009.

2- رفعت ع الحلیم الفاعوري، المرجع السابق، ص. 40.

- منح العمال حق الحصول على أسهم مجانية تتناسب مع عدد الأسهم التي قاموا بشرائها بالفعل، حتى حد معين.

- منح العمال خصما على سعر الإصدار للأسهم حتى حد معين، على سبيل المثال ما قامت به شركة (bitish gas) قدمت خصما مقداره (10%) بحد أقصى ب 2000 جنيه إسترليني.

- إعطاء العمال الأولوية في عملية تخصيص الأسهم في الشركات التي يتم تخصيصها، حتى حد معين، مثال ما قامت به شركة ( northumbria ) حيث سمح للمكتتبين من خارج المنطقة بالحصول على 100 سهم فقط كحد أقصى.

### 1-8- تجربة روسيا:

كان على الحكومة أن تسرع بتحديد النظام الاقتصادي الأنسب لها ثم أن تخلق الظروف الاقتصادية الأكثر ملائمة، وتوسع من صلاحياتها وتدعمها، وأخيرا ويؤكد الرئيس الروسي (بولش يلسن) في خطابه يوم 1996/02/22<sup>1</sup> مدى انهيار الأوضاع في روسيا في ظل التحول نحو اقتصاد السوق ويقول "لقد أغلقت الحكومة من خلال سعيها لتحقيق الإصلاح الاقتصادي الشعب الذي لا يملك سوى ما يتقاضاه أفراد من أجور ومعاشات ، ولم تحمي الحكومة أفراد الشعب بل فشلت في تنفيذ مهامها في مجالات سياسية واجتماعية ..."

لقد أدت إجراءات تحويل روسيا من الشيوعية إلى الرأسمالية خلال تلك السنوات إلى الفاقة، ولم تعد الوظائف مضمونة كما كان الحال في ظل الشيوعية كما ارتفع معدل البطالة والجريمة وانتشر السخط حتى بين من يعملون لعدم تقاضيهم لأجورهم أو معاشاتهم .

تباينت آراء المحللون حول سياسة الاستغناء عن العمالة والتي أصبحت مشكلة تجتاح المؤسسات العامة والخاصة في دول العالم المتقدم والنامية الغربية والعربية منها على السواء، في محاولة قامعة ليست لمواجهة الأزمة المالية العالمية ولكن لإضافة المزيد من الأعباء على العاملين لتصبح عملية الإدماج المهني في عالم الشغل أفضل طريقة للعلاج.

## 2- تجارب الخصخصة وتسريح العمال وإعادة الإدماج في بعض الدول العربية:

### 2-1- تجربة مصر:

نظرا للأزمة الاقتصادية والمالية التي عصفت بالبلدان النامية خاصة العربية منها في الثمانينات مما أدى إلى تفاقم الديون على مصر، وخصوصا مع التدهور الحاد في أسعار النفط، وما رافقه انخفاض في عوائد مصر المالية إلى جانب تحويلات العمال المصريين في الخليج. ومن أجل التخفيف من أعباء المديونية الخارجية المرتفعة عمدت مصر إلى تبني برنامج لتثبيت الاقتصاد والإصلاح الهيكلي المقترح من جانب الصندوق النقد الدولي حيث تنص على تحويل القطاع العام الاقتصادي إلى القطاع الخاص. وفي هذا السياق صدر القانون رقم 203 بتأريخ 19 حزيران/ يونيو 1991م ويقصد من خلاله أن تتاح الفرصة أمام الأفراد والمنشآت الخاصة محل الحكومة في تملك استثمارات شركات القطاع العام.

وتعد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هي نفس الأهداف عموما والتي تم ذكرها سابقا. وتقيما لبرنامج الخصخصة لشركات قطاع الأعمال المصرية قد ساهم في تحقيق نتائج على المستوى الكلي وتحسين الاستثمار وارتفاع معدلات النمو إلى أنه ما يؤخذ على هذا البرنامج أن له سلبيات كثيرة أهمها ما يمس العنصر الحيوي في العملية الاقتصادية وهو العنصر البشري حيث سببت الخصخصة عمليات كبيرة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية نتج عنها فقدان هذه الفئات العمالية لمناصب عملها نتيجة عملية الخصخصة للتخفيف الأعباء عن المؤسسات العمومية ونتج عنها ظواهر اجتماعية كالبطالة وعمليات التسريح المتزايدة.

حيث تأتي مصر من بين أكثر البلدان العربية سكانا ومن أثقلها وزنا في القياسات الكمية المتعلقة بالبشر وتتوفر لنا بيانات عن مستوى البطالة وخصائصها الرئيسية من تعدادات (1960-1972-1986)<sup>1</sup> وحدث خلال هذه الفترة أحداث كثيرة كان لها أثر بارز على

---

1- نبيل يعقوب النواب، ونادر فرحاتي، مستقبل التعليم والبطالة في الوطن العربي، الكويت، طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1988، ص. 120.

الاقتصاد السياسي لمصر والوطن العربي ويمكن اعتبار الستينات الأولى ذروة الحقبة الناصرية، وأواسط السبعينيات، أما في الثمانينات الأولى كان الاندماج أقوى في النظام الرأسمالي العالمي والملاحظ أن عدد المتعطلين وصل إلى 175 ألف إلى أكثر من مليون في سنة 1960 وقفز معدل البطالة لتقارب سدسي قوة العمل المصرية، في منتصف الثمانينات.<sup>1</sup> فعلى الرغم من معدلات النمو شديدة الارتفاع التي سجلها الاقتصاد المصري بمعايير الحسابات القومية التقليدية في بعض سنوات الانفتاح فالواضح أن خلق فرص التشغيل تباطأ عن مستوى الإضافات الجديدة لسوق العمل، مما زاد في بطالة واسعة .

وحسب الدراسة التي قام بها المعهد العربي للتخطيط بعنوان "مستقبل التعليم والبطالة في الوطن العربي". تبين أن البطالة في مصر ارتفعت خاصة بعد الدخول في النظام الجديد الذي يعتمد على الاقتصاد الحر المبني على زيادة الإنتاج والأرباح بتكلفة أقل كما اعترفت الحكومة الحالية بالأزمة الاقتصادية المتصاعدة، وتعهد برنامج رئاسة الدولة بتشغيل نحو 5 ملايين عاطل حتى عام 2011 بواقع 850 ألف فرصة عمل سنويا.<sup>2</sup>

كما يتضمن كتاب بعنوان "حقائق" مقارنة بين ما كانت عليه مصر قبل عام 1982، وما أصبحت عليه الآن مقارنة مع دول أخرى كالصين، وكوريا وماليزيا وتونس والمغرب، وتسد المقارنة على نتائج الدخل القومي لكل من هذه الدول بين عامي 1982 و عام 2003، وبين صاحب الكتاب أن مصر التي تعيش أوضاعا اقتصادية متدهورة تأتي في ذيل القائمة إذ لم يزد نتاجها الوطني خلال تلك الفترة عن (126%). في حين بلغ تطور الدخل القومي بماليزيا ب 285 في المائة و تايلاندا ب (30%)، وفي الصين (439%)، وفي تونس (208%)، والمغرب ب (183%).<sup>3</sup> كما يتحدث صاحب الكتاب عن مشاكل اجتماعية

---

1- المرجع نفسه، ص. 120.

2- موقع الكتروني: [www.savegupt.front.org](http://www.savegupt.front.org) تم التحميل بتاريخ 20 نوفمبر 2009.

3- محمد صالح الحناوي، الخصخصة المصرية رؤية شخصية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1998، ص. 56.

أما من ناحية التشغيل فإن الإصلاحات الاقتصادية للدولة أدت إلى فقدان الوظائف وتسريح عدد من العمال والناجم عن خصخصة المؤسسات العمومية. مما جعل مصر تحتاج لتوفير ما يقدر بنحو 700 ألف فرصة عمل سنويا وللداخليين الجدد إلى سوق العمل، ومن المشاكل التي تعاني منها - والتي تعيق عملية تمويل أعمال جديدة، وخلق فرص عمل يسبب- أن أصول البنوك تبلغ نحو الثلث أو أكثر مقيدة بديون حكومية، حيث يؤكد ذلك هاني جنية الاقتصادي البارز "كلما قلت الاستعدادات لتمويل الشركات قل استعداد الشركات للتوسع، وقل استعدادها لتعيين العاملين كما يؤكد أن مهارات العمالة المصرية لا تواكب إيقاع الطلب وسط المنافسة العالمية، لأن هناك نوع من التباين بين المطلوب والمعروض من المهارات. وتشمل التحديات التي تواجه الحكومة المصرية ما يلي:<sup>1</sup>

- إعادة تأهيل العمال المسرحين من الشركات الحكومية التي خضعت للخصخصة.
- استخدام الدعم بكفاءة أكبر وخفض الدين تشجيع البنوك على البدء في إقراض رجال الأعمال للقيام باستثمارات لخلق مناصب عمل جديدة.
- تشجيع الاستثمارات الأجنبية وتسعى الحكومة المصرية لإخراج اقتصادها من عثرته من خلال فتح آفاق الاستثمار الأجنبي، وخلق مناصب عمل، ويمول الاتحاد الأوروبي المشروعات وبخاصة في قطاع الصناعة. تأهيل العمال المسرحين لإعادة إدماجهم كما أن المؤسسات أن تؤمن بفكرة أن التدريب استثمار.

## 2-2- المغرب:

اعتمدت المغرب منذ استقلالها على اقتصاد السوق، مع سيطرة الدولة على القطاعات الحيوية والحساسة، كالطاقة، والصناعة، والزراعة. ولكن في عام 1989م وكرد فعل للأزمة الاقتصادية والمالية التي تعرض لها المغرب، ونتيجة الاختلالات الإدارية والرقابية التي كان

---

1- صلاح عباس، المرجع السابق، ص.196.

يعاني منها القطاع العام، فقد ظهر مفهوم الخصخصة كسياسة اقتصادية تتمثل في دعم وتقوية القطاع الخاص. ومنذ بداية تنفيذ برنامج الخصخصة من 1989 وحتى عام 2001م، تمت

خصخصة 65 مؤسسة شملت قطاع السياحة والصناعة ومؤسسات خدمية (بحيث طرحت الدولة أكثر من 40 مؤسسة عمومية كبرى و25 من الفنادق إلى البيع والمناقصة "2003-2004) مما أدى إلى التحسن في المجال الاقتصادي والمالي.<sup>1</sup>

حيث تابع المغرب سلسلة من الإصلاحات عبر خصخصة القطاع العام، من أبرزها فتح رأسمال المؤسسات العمومية أمام الخواص وتحرير الأسعار والحد من تدخل الدولة، كما أن وتيرة الاستثمارات الأجنبية والعربية ارتفعت بشكل لافت للنظر في السنوات الأخيرة "استقطب المغرب أكثر من 13 مليار دولار مؤخرا من دول الخليج العربي".

بلغ عدد العاطلين بالمغرب سنة 1995 بلغت النسبة قرابة (25%) بشكل عام و(23%) بالنسبة للأقل من 35 سنة وفي سنة 2003 قرابة 2 مليون شخص والبطالة حضرية بالأساس، كما أن الشغل الذي يتم توفيره بالقرى غير مؤدى عنه، فقط (30%) من المناصب التي تم توفيرها سنة 2003 هي المؤدى عنها.

لا يعدم الملاحظ بأن أكبر التحديات التي يواجهها المغرب قاطبة، تتمثل في ظاهرتين أساسيتين: الأمية والفقر، بحيث يجب الاعتراف بأن (19%) من أصل 29 مليون من المغاربة يعيشون تحت خط الفقر، لاسيما أن هذه الظاهرة تضرب البوادي المغربية بحدة " (25%) من السكان القرويين"، كما أن الأمية متفشية بين أكثر من (50%) من السكان وتستشري البطالة بين أكثر من (13%) من السكان، لكن المفارقة المقلوبة، كونها تطل أكثر من 12% من الساكنة الحضرية، بينما لا تتجاوز (4%) في البوادي.<sup>2</sup>

---

1- رفعت ع الحليم الفاعوري، المرجع السابق، ص. 150.

2- المرجع نفسه، ص. 151.

ومن نتائج هذا البرنامج السلبية والتي أشارت لها العديد من الإحصائيات هو الآثار الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الفردي فهذا البرنامج لم يحقق إلا (1%) من فرص



العمل المحققة نتيجة الخوصصة في كل القطاعات، وهو ما أدى إلى عمليات تسريح شملت جميع القطاعات وجميع العمال باختلاف مستوياتهم المهنية.<sup>1</sup>

فمنذ بداية تطبيق برنامج الخوصصة والحكومة المغربية بمؤسساتها المختلفة النشاط. تعمل على تسريح الطبقة العاملة الكادحة، بتقليص عدد الموظفين وتجميد أجورهم وإتقالهم بساعات إضافية وزيادة استغلالهم عبر إعادة النظر في قانون الوظيفة العمومية، وتعميم عدم استقرار الشغل من خلال توسيع تشغيل الدولة بالعقد المحددة، الخ.<sup>2</sup>

وقد جاءت الإجراءات المتضمنة في مشروع ميزانية 2005 لتواصل نفس السياسة.

وضع تلك الإملاءات موضع التطبيق وهو ما جاءت به المناظرة الوطنية الأولى حول التشغيل التي نظمتها الدولة بمراكش سنة 1998 أيام 12 و 13 و 14 أبريل لتأكيد، لذا لا مناص من تسطير حصيلة إستراتيجية وتدابير ومقترحات الدولة من أجل التشغيل التي طرحتها خلال مناظرتها الأولى وهي تستعد لعقد آخر.

لقد واصلت الدولة سياستها التراجعية هذه، عبر استمرارها في وقف التشغيل بالوظيفة العمومية وحذف مناصب المحالين على التقاعد والتقاعد المسبق والمغادرة الطوعية وإعادة انتشار الموظفين والتشغيل بالعقد المحددة المدة وتفويض عدة أنشطة للخواص. كل ذلك باسم عصرنة اقتصاد البلاد والتنافسية، محولة البطالة إلى وحش لتقوية فرط الاستغلال وللقضاء على كل أسلحة المقاومة لدى المستغلين .

---

1- عبد السلام أديب، « مؤشرات التشغيل والعطالة في المغرب »، الحوار المتمدن - العدد: 1573 - 2006 / 6 /

6 [www.ahewar.org/debat/show.art.asp](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp) تم التحميل بتاريخ 24 نوفمبر 2009.

2- موقع الكتروني: [www.rezgar.com](http://www.rezgar.com) تم التحميل بتاريخ 24 نوفمبر 2009.

ومن أجل بلوغ تلك الأهداف ستعمل الدولة على توسيع فرص الشغل والمحافظة على كرامة العمال وتحقيق الإجماع وتسهيل الانفتاح وجلب الرأسمال الأجنبي، بواسطة تسهيل

خلق المقاولات والمرونة والتكوين وإعادة التكوين وتكليفهما مع حاجيات سوق الشغل وتطوير العمل بالتدريب وتشجيع خلق مناصب شغل بالقطاع الخاص بتطوير الخوصصة والمناولة ودعم المقاولات بالبنية التحتية وتخفيف تحملاتها الاجتماعية وتسهيل الإجراءات الإدارية وخلق مناصب شغل بالقطاع الجمعي وتنمية الشراكة الجهوية من أجل التشغيل . وتعول الدولة في ذلك على القطاع الخاص. على كون القطاع الخاص هو الخالق للثروة والشغل بالتالي على الدولة دعم استثماراته ماليا وتشريعيا وبالبنية التحتية. كما تشير الدولة إلى أن محاربة البطالة والفقر يقتضي معدل نمو سنوي (6 % أو 7%)، وفي انتظار ذلك عملت الدولة على خلق آليات ذات طابع اجتماعي من بينها:

- وكالة التنمية الاجتماعية، وهي تهدف إلى المساهمة في محاربة الفقر والتمهيش والاستجابة لحاجيات السكان المعنيين بمساهمة السكان أنفسهم، وذلك بتطوير أنشطة مدرة للربح، وتطوير المشاريع الصغرى المستعملة ليد عاملة كبيرة. .

- إحدات الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات باستقلال إداري ومالي تقوم بالمهام التالية: تسجيل طالبي العمل وإرشادهم وتوجيههم وتحسيس المشغلين بأهمية الموارد البشرية والتقريب بين العرض والطلب وإدارة برامج التكوين من أجل الإدماج ودعم توجيهي للراغبين في إحدات مقاولات. أي أن مهمة الوكالة يمكن اختصارها في التالي: أنت تبحث عن العمل نحن نبحث معك.

- اللجوء إلى وكالات السمسرة: التي ستوفر ما يجب من يد عاملة لبضع ساعات أو حتى لنصف ساعة في اليوم سيفتح المجال لإضفاء طابع عدم الاستقرار على الشغل، أضف إلى ذلك كون الدولة تمنح فرصة لا تعوض سيعمل أرباب العمل على استثمارها لإعادة النظر في مناصب الشغل لتحويلها إلى وقت عمل جزئي.

- تطوير التشريع الوطني للشغل عبر إدخال مرونة مدة العمل، وعقود العمل محددة المدة والعمل لبعض الوقت والتقاعد المسبق والوكالات الخاصة للتشغيل والعمل المؤقت وإلغاء إلزامية تشغيل أجير جديد لتعويض أجير أحيل على التقاعد وإعطاء الحق للمقاولات بالقيام

بإصلاحات هيكلية - التسريجات، ورفع مبلغ التعويضات في حالة الطرد التعسفي-. وتبرر الدولة العمل لبعض الوقت بتمكين الأجراء من تخصيص المزيد من الوقت لأنفسهم وذويهم مشيرة إلى أن (60%) من العمال يعملون لأزيد من 48 ساعة في الأسبوع.

- وضعت الحكومة برنامج مبادرة التشغيل في شهر أكتوبر 1997 لتفعيل القانون 93/16 المتعلق بتدابير التدريب والتكوين وإدماج الشباب حاملي الشهادات وطالبي العمل داخل المقاولات بهدف تكوين الشباب والمساعدة على تحسين مؤهلاته بما يضعه في موقع أفضل داخل السوق، وتحث الدولة المقاولات على ذلك مبرزة كون البرنامج يسمح للمقاولات بتخفيض تكاليف التشغيل داخلها بالنسبة للعمال تقدم الدولة التكوين التحويلي ويعني المسرحين أو المهنيين به 4500 أجير يفقد عمله كمعدل سنوي بين (1990 و 1997 ، والتكوين المستمر ويهم العاملين، والبرنامج آلية لإدارة التسريجات، ولعدم استقرار العمل. فالعامل الراغب في الاستفادة من التكوين المستمر عليه تقديم طلب بالإجازة يسمح له بذلك أي لا ترسيم ولا أقدمية... وهذا يعني إرجاع أسباب التسريجات لمسؤولية العمال الفردية لعدم ملائمة مؤهلاتهم للتقلبات الظرفية تستفيد المقاولات المنفذة للبرنامج من دعم أكبر مما تؤديه كرسوم للتكوين المهني لتشجيعها على التكوين المستمر لعمالها.

## 2-3- تونس:

مما لا شك فيه أن الاختبارات الاقتصادية المتبعة في تونس هي اختبارات رأسمالية تخدم مصالح أقلية طبقية، وهذه الأقلية هي التي رسمت وفقا لمصالحها الخاصة توجهات الدولة منذ تأسيسها سنة 1956، وعلى اعتبار هذه الاختبارات هي اختبارات رأسمالية فهي لا تلبى مشاغل كل المجتمع بل مشاغل جزء ضئيل منه فالشعب مطالب دائما بتحمل تبعات برامج لم يعط رأيه فيها ولم يقررها إن البرنامج العام للدولة في تونس والمسمى " ببرنامج الإصلاح الهيكلي " والمطبق عام 1986، لم يحقق لتونس سوى مزيد من التبعية ويؤشر لذلك

حجم المديونية التي فاقت 16 مليار ونصف سنة 2001 ، ولم تحقق للشعب سوى مزيد من الفقر والحرمان.

كما أن تنمية القطاع الخاص الوطني دفع الدولة بالتدرّج إلى خصخصة كثير من القطاعات العمومية، حيث تمت خصخصة حوالي 77 مؤسسة عامة بين 1989-1996، مكنت الدولة بموجبها من الحصول على 300 مليون دينار تونسي ضختها في قطاعات إنتاجية، قبل أن تبرمج خصخصة 63 شركة أخرى ما بين 1997-2001، وبموازاة ذلك عمدت الدولة منذ سنة 1996 إلى إعادة تأهيل المقاولات التونسية وقد شمل 4000 شركة، استفادت منه 350 شركة سنة 2004.<sup>1</sup>

وبعد دخول تونس للنظام الجديد نظام القطاع الخاص أدى هذا إلى تطهير المؤسسات وطرده العمال بشكل متزايد مما زاد في اتساع رقعة البطالة التي نرى أن حجمها يعكس دائما حالة الاقتصاد وأن عمليات الخصخصة في تونس افتقرت لدى أفراد المجتمع بتسريح العمال، وأكدت الحكومة أن عمليات التسريح التي طالت المؤسسات العمومية المخصصة شملت بالأساس من فاق سنهم الخمسين سنة، قصد تمتعهم بامتيازات التقاعد المبكر.

وأضافت أنّ نسبة الأعوان دون سن الخمسين الذين شملتهم عمليات التسريح لا تتعدى (20%) من مجمل المسرحين، مؤكداً أنه تمّت إعادة إدماج (80%) منهم في الحياة المهنية كأجراء أو كأصحاب مشاريع، في حين أنّ (13%) منهم هم في طور البحث عن شغل جديد، على حدّ قولها.<sup>2</sup>

---

1- رفعت ع الحليم الفاعوري، المرجع السابق، ص. 159.

2- موقع الكتروني: [ar.webmanagercenter.com](http://ar.webmanagercenter.com) تم التحميل يوم 15 جانفي 2009.

وتشير الإحصائيات أنّ البلاد نجحت في تقليص معدّل البطالة من سنة إلى أخرى، لكن هناك من يشدّد على ضرورة أخذ هذه الأرقام بحذر لمعرفة حقيقة الأسباب الكامنة وراء

تراجع هذه النسبة، واستنادا إلى إحصاءات المعهد الوطني للإحصاء بلغت نسبة البطالة في تونس وهي نسبة معتمدة من قبل منظمة العمل الدولية. حسب الجدول التالي:

### جدول رقم (07): يبين نسبة البطالة في تونس

السنوات	1999-1994	2004-1999	2008-2004
نسبة البطالة	%16.2	%15.2	%14.2

المصدر: إحصاءات المعهد الوطني للإحصاء.

وتفسر المصادر الرسمية هذا التراجع بعدة أسباب كارثية الاستثمارات، والحوافز الحكومية لتشجيع الشبان على بعث المؤسسات، وانتفاع المتخرجين ببرامج التشغيل وغيرها. لكن على الرغم من أنّ هذه المؤشرات تعتبر إيجابية تواجه تونس تحديات كبيرة بشأن ملف التشغيل، وباعتبار طول الفترة الزمنية الفاصلة بين كل تعداد (10 سنوات) ينتج عن ذلك من تأثير على موضوعية النتائج ودقتها، أصبح المعهد الوطني للإحصاء يقوم بتعداد آخر في شكل مصغر، كل عام.

ويعتقد حسين الديماسي، وهو خبير اقتصادي، أنّ تراجع معدلات البطالة خلال السنوات الماضية تعود إلى ثلاث أسباب رئيسية، وهي: الشدّ المدرسي، وطفرة الهجرة إلى الخارج، وتغيير المصطلحات التقنية التي تستعمل في الإحصاءات، ويرى أنّ طول سنوات الدراسة بالبلاد لها تأثير على نتائج إحصاءات البطالة، باعتبار أنّ المسح المتعلق بالبطالة لا يشمل الدارسين الذين يمثلون في المستقبل القريب طالبي مواطن شغل إضافية.

وفسر أيضا تراجع نسبة البطالة في تونس بطفرة الهجرة إلى الخارج، مقدّرا بلوغ معدل النزوح إلى الخارج ا يقارب عن 20 ألف شخص ممن يمثلون نخبة البلاد، حسب تقديراته.

لأن نسبة البطالة تحدد نسبة لعدد الأشخاص في مكاتب التشغيل وهم في كل الحالات ليسوا كل العاطلين، فنسبة كبيرة لا تتجه إلى هذه المكاتب، وكذلك أنّ المسرحين من

مؤسساتهم وفقا للنظام الجديد فهي لا تضمن تعويضات دنيا للعمال، مما يجعلهم يعيشون وضعا اجتماعيا صعبا، فالبطالة كما يحددها علما الاجتماع والنفس هي من أسوأ ما يمكن أن يعيشه الفرد، فالبطال هو قوة معطلة وعنصر مغيب ومحروم من حقه في إنتاج الثروة، مما يعني أنه يعيش عائلة على عائلته وعلى المجتمع، فالعاطل هو ضحية سياسية اقتصادية اقتضت تهميشه.<sup>1</sup> كما أن البطالة تعكس العمق الاجتماعي لأي سياسة اقتصادية إن كانت شعبية.

ولقد أصبحت البطالة اليوم تهدد الجميع، ليس عديمي التأهيل المهني وغير الحاصلين على شهادات بل الجميع بمن فيهم العمال المرسمون منذ عشرات السنوات، بفعل تطهير المؤسسات، أي طرد نسبة من العمال مع مضاعفة الإنتاج، ورمي آلاف جديدة من أبناء الشعب وقواه العاملة إلى صفوف المهمشين رغم أن لهؤلاء العمال حق الحياة، هذه الحياة التي يمثل الحق في الشغل ركنها الأساسي والجوهري والذي بدونه لا يمكن الحديث عن كرامة الشخص ومن الحلول المقدمة من طرف الدولة هي:<sup>2</sup>

- إعطاء قروض بمقاييس وشروط معينة للعمال المسرحين والبطالين.
- دمج بعض العمال المسرحين في إطار القطاع الخاص.
- تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة.
- ووضع حوافز خاصة بالعمال في المؤسسات المخصصة كأن يتمتع العملة وقدماء العاملين بالمنشآت بالحق في أولوية شراء الأسهم وبسعر منخفض.

---

1- أحمد الليثي، « البطالة في العالم العربي .. أسباب وتحديات »، بتاريخ 27 مارس 2005 على الموقع الإلكتروني: [www.jobs-gate.com](http://www.jobs-gate.com). 20 جانفي 2010.

2- الجريدة الرسمية، العدد 61، 31 جويلية 2001، ص. 2449.

لقد وضعت الدولة التونسية التشغيل في مقدمة الأولويات باعتباره مقوما أساسيا من مقومات الكرامة وسخرت له كل الإمكانيات وأحدثت له منظومة متكاملة من الآليات والبرامج المتطورة وقد مكن الصندوق الوطني للتشغيل من توفير عروض الشغل للآلاف من

المنتفعين ولاسيما من خريجي التعليم العالي إلى جانب الاستجابة بنسب معتبرة لطلبات الشغل الإضافية.

كما وضعت الدولة آليات لرعاية العمال الذين تتعرض المؤسسات المشغلة لهم إلى صعوبات اقتصادية أو فنية ووزعت الدولة أيضا البرامج الخصوصية في مجال التكوين من أجل إعادة الإدماج والاستعمال الأفضل للآليات المحدثة بما يتيح للعمال اكتساب مؤهلات تساعد على إدماجهم في الدورة الاقتصادية ضمن العمل المؤجر أو للحساب الخاص.

وخصصت موازنة كبرى لإعادة تأهيل برامج التكوين وجعلها تواكب الحاجيات الجديدة لسوق الشغل، وحتى تستجيب لمتطلبات المؤسسات التي باتت تستدعي مهارات ومعارف جديدة ويؤكد المشرفون على قطاع التشغيل أن الآليات الجديدة التي تم إحداثها على غرار صناديق المساعدة على الانطلاق بهدف التمويل الذاتي للمشاريع المجددة قبل مرحلة انطلاقها الفعلي، ومساعدة الباحث على استكمال الدراسات إلى جانب إحداث آلية إفراق المؤسسات الاقتصادية لمساعدة الباحثين من داخل المؤسسة أو خارجها على بعث المؤسسات المستقلة عن المؤسسات العمومية والخاصة القائمة قد أكدت صواب المنهجية المعتمدة باعتبارها مثلت حافزا على مضاعفة الجهد لتعزيز إحداث المؤسسات وتكثيف بعث المشاريع .

وبفضل كل الآليات المنتهجة لمزيد إحداث مواطن الشغل أصبحت تونس مؤهلة أكثر من أي وقت مضى لتتمين مواردها البشرية عبر تكثيف وتنويع نسيجها الاقتصادي والانخراط عن جدارة في اقتصاد المعرفة وبالتالي كسب رهان التشغيل هذا الرهان الذي يتطلب تضافر جهود مكونات المجتمع والتنسيق المحكم بين كل المتدخلين بصفة مستمرة .

ومن أهداف السياسة التشغيلية بتونس أولها: <sup>1</sup>

أ- إحداث مواطن الشغل: وذلك وفق الفترات التالية:

الفترة 1956 – 1986: إحداث 700 ألف موطن شغل

الفترة 1987 – 2006: إحداث مليون و 160 ألف موطن شغل.

الفترة 2009: إحداث 50 ألف موطن شغل

الفترة -2010: إحداث 70 ألف موطن شغل

### ب- تحسين القدرة الشرائية والنهوض بمستوى العيش:

وتعد المراهنة على النهوض بمستوى المعيشة سواء بالنسبة إلى الشغالين أو إلى سائر الفئات الأخرى هدفا محوريا للقطاعات الاجتماعية التي تستأثر بأكثر من (60%) من ميزانية الدولة وهي من ابرز العوامل التي أسهمت في توسع الطبقة الوسطى للمجتمع وتدني نسبة الفقر إلى ما دون (4%).<sup>2</sup>

وقد أثمرت المفاوضات الاجتماعية التي اعتمدها أطراف الإنتاج زيادات سنوية هامة ومتواصلة في أجور العمال بالقطاعات العام والخاص، كما تم الرفع في الأجور الدنيا لمختلف المهن في 23 مناسبة منذ سنة 1987 أي بتطور نسبته (108%) فيما تقدر نسبة

---

1- علي حمدي، « المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية »، ندوة حول المعايير المهنية العربية للقاهرة 27-29/6/2006، ص.28.

2- المرجع نفسه، ص. 24.

تطور الأجر الأدنى الفلاحي المضمون ب 120 بالمائة وهو ما يتنزل في صميم برنامج الرئيس زين العابدين بن علي لتونس الغد الذي تضمن من جملة أهدافه الوصول بالدخل السنوي للفرد إلى أكثر من 5000 دينار مع موفى سنة 2009 فضلا عن الهدف



الاستراتيجي الذي أعلنه رئيس الجمهورية في خطاب الذكرى الخمسين لعيد الاستقلال والتمثل في مضاعفة الدخل الفردي مرتين ليبلغ 8000 دينار سنة 2016 .

### ج- الإحاطة الاجتماعية للعمال:

وتأميناً لأوفر أسباب الإحاطة الاجتماعية للعمال أقر رئيس الدولة العديد من الإجراءات لإعانة المؤسسات التي تواجه صعوبات اقتصادية أو فنية. وشملت هذه الإحاطة العمال المسرحين أو المتوقفين مؤقتاً عن العمل فضلاً عن تفعيل الآليات الموضوعية لإعادة تأهيلهم وإدماجهم في دورة الإنتاج كما شملت منذ سنة 2001 العمال المتضررين اثر الغلق الفجائي وغير القانوني للمؤسسات التي تشغلهم من خلال تكفل الدولة بمنح المغادرة والمستحقات القانونية الراجعة لهم مع الحفاظ على التغطية الصحية والمنح العائلية لمدة سنة بالإضافة إلى آليات التكوين وإعادة الإدماج .

واعتباراً لأهمية دور المؤسسة الاقتصادية في خلق الثروة وإحداث مواطن الشغل بذلت الدولة جهوداً كبيرة لتأهيلها من خلال دعم تكوين الموارد البشرية و تطوير الإطار التشريعي والترتيبي في مجال الشغل والنهوض باليات التمويل وتكثيف الحوافز لاسيما الخاصة بخلق جيل جديد من المؤسسات قادر على التأقلم مع الظرف الاقتصادي الجديد وبلوغ معدل في مجال بعث المشاريع وإحداث المؤسسات يصل سنوياً إلى 14 ألف مشروع أو مؤسسة في أفق 2009. ويتنزل التشغيل في صدارة الأولويات الوطنية باعتباره أحد أولي حقوق الإنسان ومن أهم عوامل تماسك المجتمع واستقراره وازدهاره وشرطاً لإرساء تنمية شاملة ومستدامة ببعديها الاقتصادي والاجتماعي.

### د- توسيع مجال الضمان الاجتماعي:

أما في مجال الضمان الاجتماعي فتوقفت تونس إلى تحقيق تغطية اجتماعية قانونية تشمل اغلب الأصناف الاجتماعية بنسبة تصل إلى (94%) من السكان النشيطين المشتغلين

في جميع القطاعات أي بنسبة تغطية اجتماعية فعلية تبلغ (4 ر 87%) سنة 2004 مقابل (54 %) سنة 1987 علما أن برنامج رئيس الجمهورية لتونس الغد يرمي إلى مزيد الارتقاء بنسبة التغطية الاجتماعية الفعلية إلى (95%) مع موفى سنة 2009.

كما سيركز المخطط الحادي عشر للتنمية في مجال الضمان الاجتماعي على تحقيق شمولية التغطية عبر تحسيس مختلف الأصناف المهنية سيما الفئات ذات الدخل المحدود وفئة العملة بأهمية الانخراط في الأنظمة الخاصة بها ومزيد تبسيط إجراءات الانخراط والتسجيل ودفع المساهمات مع الحفاظ على سلامة التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية خاصة بعد دخول النظام الجديد للتأمين على المرض حيز العمل.

ذلك أن تونس تبدو اليوم وفقا لتصنيفات وكالات الأمم المتحدة المتخصصة التي رتبها ضمن العشرين بلدا الأوائل في العالم من حيث نسق النمو الاقتصادي مؤهلة للحاق سنة 2009 بالدول ذات المؤشر الأعلى للتنمية البشرية.

## 2-4- الكويت:

كما في معظم الدول الخليج هيمن القطاع العام على الاقتصاد الكويتي، حيث نشأت المساهمة الكبيرة في أسهم الشركات المحلية لمساندة الحكومة للأنشطة الاقتصادية المختلفة، بالإضافة إلى استثمارها لعائدات البترول ولكن نظرا للأزمة المالية سنة 1976م والثانية في 1982م<sup>1</sup> دفع بالحكومة الكويتية إلى تبني برنامج الخصخصة كجزء من برنامج شامل

---

1- رفعت ع الحليم الفاعوري، المرجع السابق، ص. 106.

للإصلاح الاقتصادي لا يهدف إلى تصفية القطاع العام، وإنما يهدف إلى ترشيد توظيف الموارد الاقتصادية، وفي العملية التنموية. وإعطاء دور كبير لآليات السوق في توجيه الاقتصاد وتشجيع القطاع الخاص على القيام بدور فعال، للارتقاء بمستوى المهارات والكفاءات الموجودة.

وفي سنة 1991م كلفت لجنة بوزارة المالية بإعداد دراسة شاملة لتحويل بعض الخدمات العامة الأنشطة التي يتولاها القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص. وقد توصلت الدراسة بتخصيص 74 شركة ومؤسسة حكومية ، مع إعطاء الأولوية للكويتيين في تملك حصص محددة من أسهم شركات المدرجة ضمن برنامج الخوصصة، وقد صنفت هذه المؤسسات بين مؤسسات خدمات، وقطاع اتصال، وبنوك وتأمين، وشركات استثمار وقطاع نفط.<sup>1</sup>

ولكي نقدم صورة البطالة في الاقتصاديات العربية تقدم تحليلا سريعا للظاهرة في دولة الكويت باعتبارها تتميز باقتصاد نفطي قليل السكان وبالغ الثراء المالي، ويعتمد على العمالة الوافدة إلى حد لا تزيد فيه قوة العمل حاليا عن خمس ناشطين اقتصاديا ، ولكن تدل تعدادات الكويت على وجود مستوى محدود من البطالة كان ينقص بإطراء منذ عام 1970، فقد انخفض إلى أقل من النصف خلال الفترة من (1970-1985) ليصل إلى 1.5 بالمائة من الباحثين عن العمل في نهايته، ولكن عبر هذه الفترة ازداد عدد المتعطلين نتيجة لنمو قوة العمل بمعدلات أسرع، كما أن هناك ارتفاع في بطالة الوافدين من ذكور وإناث على الكويت مما زاد في عدد المتعطلين من غير الكويتيين، ويعبر هذا عن اختلال في سوق العمل الكويتي، حيث استمر حجم البطالة يتزايد ولكن بمعدل متباطئ.

وأما في حالة الكويت فلا يعاني الاقتصاد من عجز فرص عمل جديدة كما يدل على ذلك اطراد استفاد العمالة من الخارج، ولكن البطالة بين الإصلاحات الجديدة لسوق العمل، ترجع إلى خلل في سوق العمل.

---

1- المرجع نفسه، ص. 107.

### 3- توقعات البطالة بالدول العربية:

حسب التقرير الذي وصدر عن منظمة العمل العربية أكدت على أن الإحصاءات الأخيرة توضح أن نسبة البطالة العربية بلغت (25%) ومتوسط هذا المعدل في دول الخليج يتراوح بين (5.17 و 6%) مشيرا إلى أن النسبة تجاوزت (70%) في العراق وفلسطين.

وذكر التقرير حول الأوضاع الاقتصادية العربية أن الإضافة السنوية لسوق العمل العربية تبلغ حاليا 2.5 مليون سنويا ومن المنتظر أن تصل إلى 3 مليون سنويا خلال السنوات القليلة القادمة مما يتطلب ضرورة توفير من 2.5 إلى 3 مليون فرصة عمل سنويا لاستيعاب الأعداد الجديدة والمحافظة على المعدلات الحالية للبطالة خاصة وأن 53 بالمائة من طالبي العمل شباب في الدول العربية.<sup>1</sup>

كما أشار التقرير بانخفاض مستوى المهارة التي تتسم بها العمالة العربية نتيجة لسياسات التعليم والتدريب في الدول العربية غير المؤهلة على خلق العمالة القادرة على التجديد والإبداع والارتفاع بمستوى الإنتاجية والجودة مشيرا إلى أن إنتاجية العامل العربي في القطاع الصناعي تقدر بحوالي 800 دولار سنويا في مقابل 60 ألف دولار سنويا في المجتمعات الصناعية الكبرى وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

**جدول رقم (08): يوضح معدلات البطالة طبقا لمستوى التعليم في بعض الدول العربية**

بدون تعليم	تعليم ابتدائي	تعليم ثانوي	تعليم أعلى	
5.6	13.4	24.8	2.8	عمان (1996)
4.1	5.7	22.4	9.7	مصر (1998)
9.4	26.3	32.4	37.6	المغرب (1999)
10.2	20.8	15.4	6.4	تونس (1997)
9.6	30.9	30.9	68.4	الجزائر (1995)

المصدر: نشره إحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية لعام 2004

1- منظمة العمل العربية، نشره إحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، ديسمبر 2004. ص. 4.

ويشير الجدول على أن انتشار البطالة بين الشباب الداخلين الجدد في اليد العاملة من ذوي التعليم المتوسط والعالي إلى عدم الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ورغم الإنجازات الهائلة في عدة دول عربية من حيث زيادة التسجيل في المدارس، ومتوسط عدد سنوات التعليم، وتعليم المرأة، فإن العائد من التعليم ظل متواضعا، فقد كان توفر

الوظائف في الحكومة والقطاع العام خلال العقود الماضية حافظاً للحصول على شهادات تعليمية، وكان وسيلة أساسية للحراك الاجتماعي خاصة في الاقتصادات العربية الأكثر تنوعاً ورغم التطورات الملحوظة في مؤشرات التعليم فإن معظم الدول العربية لا تلتحق بالمستوى العلمي والتكنولوجي المطلوب للمنافسة العالمية، أي أن التحسن في مؤشرات التعليم لم يكن مصحوباً ببناء أساس تكنولوجي وعلمي وهذا يرجع إلى الانخفاض النسبي في جودة التعليم وإلى ضعف الإقبال على الكليات العلمية التي تساعد على التأهل لما يتطلبه سوق العمل. وأضاف تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن عدد السكان في العالم العربي يتضاعف خلال ثلاثين عاماً تقريباً ويتوقع أن يصبح في عام 2050 حوالي 645 مليون نسمة وأن السكان في سن العمل من (15 - 59) يصل عددهم عام 2025 إلى والى 285 مليون متوقفاً أن يصل حجم القوى العاملة العربية إلى 125 مليون عام 2010 وهو ما يوضحه الجدول التالي:

#### جدول رقم (09): يوضح معدلات البطالة الكلية وبطالة الشباب: 1996-2001

الدول	مصر	الكويت	المغرب	تونس	الجزائر	لبنان	الأردن	عمان
البطالة الكلية	9.2	15.7	24	15	28	8.4	8.4	23

المصدر: الإسكوا، "مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الإسكوا 2003-2004"،

"تكنولوجيا المعلومات - والاتصالات لخلق العمالة وتقليص الفقر في بلدان مختارة أعضاء في الإسكوا"،

الأمم المتحدة، نيويورك، 2005

وذكر التقرير أن الناتج المحلي الإجمالي لمجمل المنطقة العربية الذي يبلغ نحو 660 مليار دولار مازال أقل من الناتج المحلي الإجمالي لدولة واحدة مثل أسبانيا أو إيطاليا وأن الاستثمار الخاص في الأقطار العربية يتسم بالضعف الاستثمار بسبب أن البنية التحتية في الأقطار العربية مازالت تتسم بقدر أقل من عدم الكفاءة بصفة عامة.

وأشار التقرير أن أكثر من 74 مليوناً من السكان في الدول العربية تحت خط الفقر وتراجع معدل الدخل الفردي السنوي بين عامي 1965 و 2000 في العديد من الدول العربية

الغنية. هذا دون أن ننسى أن الاستغناء المبالغ فيه الذي حدث للعمالة الحكومية في بعض البلدان النامية قد اثر بشكل سلبي واضح على كفاءة الإنجاز في بعض الإدارات الحكومية وعلى نوعية الخدمة التي تقدمها تلك الإدارات وفي حالات أخرى، فشلت محاولات إدماج هؤلاء المستغنى عنهم في القطاع الخاص، ما أثقل كاهل البطالة من جديد وتسبب في مشاكل مدمرة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

وحدد التقرير عددا من الحلول اللازمة التي تعيشها المنطقة العربية منها:<sup>1</sup>

- إعادة الهندسة البشرية العربية بشكل يتوافق ومتطلبات العصر.
- ودعا التقرير إلى إعداد خرائط احتياجات تدريبية سنوية بالمؤسسة العربية وخطط تدريب ديناميكية تلبى خاصية تجديد الاحتياج التدريبي وإعطاء مفهوم التدريب المستمر.
- كما دعا إلى الاهتمام بإنشاء حضانات التكنولوجيا وتضييق الهوة ما بين احتياجات السوق ومخرجات التعليم وفقا للتطور العلمي والتكنولوجي ومحاربة الفساد بكل أنواعه.
- وكذلك من بين أهم المرتكزات الأساسية التي يجب أن يقوم بها برنامج الخصوصية المتبع في كافة الدول سواء العربية منها أو الغربية خاصة في مجال الاهتمام بالعنصر البشري وقضية التشغيل ورفع الإنتاج رغم أنها لا تعتبر حلول جذرية ونهائية للمشكلة بقدر

---

1- المرجع نفسه، ص. 6.

ما هي معالجة جزئية، لا تغني عن البحث عن فرص عمل منتجة لها تكون كما يلي:<sup>1</sup>

- ضرورة العمل على تأسيس سوق لرأس المال، وذلك لتوفير الفرصة للقاء جانبي العرض والطلب لجذب المدخرات ورؤوس الأموال المودعة بالخارج للعودة والتوظيف بالداخل.

- حل مشكلة العمالة في الشركات المؤهلة للخصوصة بتولي الدولة إعادة تأهيل واستيعاب العمالة وإعادة إدماجهم في عالم الشغل مرة أخرى، وتقديم التعويض المناسب، مع مراعاة إعطاء الأولوية للمنشآت ذات العمالة المحدودة للتقليل من حدة فائض العمالة.
- محاولة فرض بقاء العاملين في أماكنهم وذلك منذ مرحلة التفاوض مع الملاك الجدد وإعطائهم جميع الحقوق كما ينص عليه القانون.
- تشجيع العمال على تملك جزء من أسهم المشروعات العامة التي تمت تصفيتها، وبالتالي يصبح هؤلاء العمال من الملاك الجدد.
- إعداد برنامج للتدريب التحويلي تركز على تخصصات التي سيرفع الطلب عليها في المستقبل القريب، وتقديم تسهيلات انتمائية لمساعدة العاملين على نشاء مؤسسات صغيرة أو سراء بعض الأصول الإنتاجية والورش وتوفير برنامج التمويل اللازم.
- إعداد برنامج متكامل للخصخصة يهدف إلى تحسين الكفاءة الاقتصادية، وتوفير المرونة في السياسة الاقتصادية في ظل آليات السوق.

### ثالثاً- دور مكاتب التشغيل في الدول العربية والغربية في حل مشكلة البطالة:

مكاتب التشغيل كمصطلح يعني بر الأمان للكثير من الباحثين عن فرصة عمل، ليس في منطقتنا العربية فقط بل في كافة بلدان العالم بما فيها بلدان العالم المتقدمة. فهي الملاذ للملايين من الداخلين الجدد في سوق العمل، والمسرحين من وظائفهم لأسباب عديدة تأتي في مقدمتها خصخصة القطاع العام وتسريح آلاف العاملين، فأثار العولمة وفتح الحدود والمنافسة

---

1- منظمة العمل العربية، نشره إحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، ديسمبر 2005، ص. 25.

الغير متكافئة للشركات المتعددة الجنسيات بكامل إمكانياتها المادية والتكنولوجية مع مؤسساتنا المحلية جعلت الهدف الرئيسي هو البحث عن الربح في أي مكان وزمان دون النظر إلى مصلحة العامل فمن المؤكد خلال القرن الحادي والعشرين انتهاء عهد استمرار الفرد في عمل واحد لدى شركة أو مؤسسة واحدة طيلة حياته العملية، بل سنجد أن الكثيرين سيضرون لتغيير وظائفهم ومهنتهم وأماكن عملهم بشكل مستمر كل ثلاث إلى خمس سنوات.<sup>1</sup>

لقد نشأت مكاتب التشغيل في كافة البلدان العربية كمؤسسات حكومية تابعة لوزارات العمل في ظل التخطيط المركزي والاقتصاد الموجه بهدف حصر وتلبية احتياجات الدولة من العمالة بجميع أشكالها في مختلف المجالات، بالإضافة إلى عقد الدورات التدريبية التي من شأنها رفع مستوى مهارة العامل ولهذه المكاتب جملة من الأهداف والتي هي بمثابة مهام تسعى لتحقيقها:<sup>2</sup>

- ضمان تكافؤ الفرص للجميع في الحصول على الوظائف وعلى التدريب بقطع النظر عن الجنس أو السن أو إن كان معاقاً أو سويماً.
- تنظيم سوق العمل من خلال ضمان التوازن بين عروض وطلبات الشغل.
- التخفيض في نسبة البطالة.
- تقديم خدمات لفئات خاصة كالإناث والأحداث والمعوقين.
- توفير البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل وحركة التشغيل.
- مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العثور على عمال مناسبين لاحتياجات المؤسسة وفي هذا الصدد تقوم مكاتب الاستخدام بما يلي:
- تسجيل طالبي الشغل وأخذ بيانات حول مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم ورغباتهم، لغرض

---

1- المرجع نفسه، ص. 28.

2- تقرير مقدم من طرف مكتب العمل العربي، 2005. ص. 31.

- تشغيلهم، ومساعدتهم على الحصول على توجيه أو تدريب أو إعادة تأهيل مهني
- الحصول على معلومات دقيقة من أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة والشروط التي ينبغي أن تتوفر في العمال الذين يبحثون عنهم ليشغلوا هذه الوظائف الشاغرة.
- تحويل طالبي الشغل والوظائف الشاغرة من مكتب توظيف إلى آخر في الحالات التي لا يمكن فيها توظيف المعنيين توظيفاً مناسباً.



## خلاصة:

نحاول من خلال استعراضنا لبعض تجارب الخصخصة في بعض الدول الغربية والعربية إلقاء نظرة شمولية تفحصية لعملية الخصخصة بكل ايجابياتها وسلبياتها وما انجر عنها من عمليات تسريح العمال وكيفية إعادة إدماجهم في الحياة العملية مرة أخرى.

والملاحظ بالنسبة للدول الغربية فقد قطعت أشواطاً كبيرة في مجال خصخصة مؤسساتها الاقتصادية خاصة الصناعية منها كما عرفت مرحلة من الازدهار مما دفع بالدول العربية إلى إتباع خطاها في تبنيها لنفس السياسة الاقتصادية حيث اعتبرت مرحلة الثمانينات مرحلة جدل وتفكير ثم انتقلت مباشرة لمرحلة التنفيذ في عقد التسعينات مع تفاوت محدود بين الدول العربية.

مما سبق نستنتج أن دوافع الخصخصة كانت متشابهة لحد ما بالنسبة لهذه الدول، كما تشابهت أساليب وآليات الخصخصة المتبعة لهذه الدول، لكن ما يمكن التركيز عليه هو نتائج هذه السياسة التي تتوزع بين الإيجاب المتمثل في فتح أبواب المنافسة وجلب حجم لا بأس به من الاستثمارات الخارجية..الخ. ولكن لكل سياسة اقتصادية سلبياتها ومن أهم سلبيات الخصخصة هي فقدان الكثير من الموظفين لوظائفهم في المؤسسات المرشحة للخصخصة. وهو ما دفع بحكومات هذه الدول سواء الغربية أو العربية إلى تبني إستراتيجيه لترقية التشغيل وإعادة إدماج الموظفين في أماكن عمل تتوافق ومؤهلاتهم العلمية وهو ما حاولنا التركيز عليه في فصلنا هذا.

## **الفصل السابع:**

### **عملية الإدماج والتشغيل في الجزائر**

أولا - أشكال عملية الإدماج ومظاهرها

1- أشكال عملية الإدماج

2- مظاهر عملية الإدماج

ثانيا - الصيغة التشريعية والقانونية لعملية الإدماج

1- أصناف العمال المدمجين

2- المؤسسات المعنية بالإدماج

ثالثا - برامج ووكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر

1 - برامج إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر

1-1 - مهمة التشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة

1-2- التكوين والتدريب

1-3 آليات الأمان الاجتماعي

2-وكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر

رابعا- معوقات عملية إعادة الإدماج في الجزائر

خلاصة

**تمهيد:**

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة ذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات الواجب إتباعها لتعزيز وترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات المسرحة مرة أخرى في مجال العمل الفعال. لكن العمل الفعال يتطلب أن تأخذ الدولة في اعتبارها الحقائق المحلية عند تصميم الآليات والاستراتيجيات

والبرامج ووضعها موضع التنفيذ، لضمان رفاهية الأفراد ونموها الاقتصادي، وقدرتها على خفض الفقر.

ومن خلال هذا الفصل نحاول التعرف على عملية الإدماج والتشغيل التي تقوم بها الدولة الجزائرية من خلال مؤسساتها بنوعها العام والخاص لضمان مناصب عمل جديدة لهذه الفئات العمالية التي تم تسريحها من العمل لأسباب اقتصادية تعرضت لها مؤسساتهم. ويتضمن هذا الفصل أهم المحاور التي تمس عملية الإدماج خاصة أشكال هذه العملية، ومظاهرها، وأهم الصيغ القانونية التي تتحقق من خلالها. ثم استراتيجيات التشغيل من خلال برامج ووكالات إعادة الإدماج الموزعة عبر التراب الوطني والتي تقوم بها الدولة وأهم معوقات عملية الإدماج في ظل ظروف الإدماج التي تواجه هذه العملية في الجزائر.

## أولاً- أشكال عملية الإدماج ومظاهرها:

### 1- أشكال عملية الإدماج:

يتخذ الإدماج في المجتمع أشكالاً عديدة نحاول التركيز على البعض منها:

#### 1-1- الإدماج الاجتماعي:

إن الحياة الاجتماعية تتطلب، دمج كل الأفراد الموجودين داخل المجموعات التي تساهم في ترسيخ أسس المجتمع بواسطة علاقاتهم الاجتماعية ولذلك فإن إدماج الفرد في رهنه، أو جماعته يتمثل في أنه يتقبل في أعماق نفسه الآراء، والمشاعر، والرغبات والإحباط، والعواطف، والأحقاد الموجودة في رهنه هذا أو جماعته تلك. ويتم ذلك الاندماج

عن طريق المؤسسات الاجتماعية ( عائلة )<sup>1</sup>، والتي لها طرقها الخاصة في توحيد مجموع الأفراد، ودمجهم في الحياة الاجتماعية وذلك بتوزيع لسلطة، والأدوار والوظائف، وبالتضامن وأنماط المشاركة، بحيث يندمجون مع أعمالهم في تضامنهم.

ويعرف الإدماج الاجتماعي بأنه " تكيف الجماعات، والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات، أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه، بأقل قدر من التوتر، أو النزاع"<sup>2</sup> وفي قاموس آخر يعرفه بأنه "عملية تنسيقية بين مختلف الطبقات، والرهوط الآتية أو عناصر أخرى منوعة من المجتمع، داخل كل موحد"<sup>3</sup> كما نجد أن "دوركاييم" تحدث عن الإدماج الاجتماعي عندما فرق بين التضامن الآلي والتضامن العضوي، وقد شرح في تقسيم العمل الاجتماعي بأن الاثنين وجهان من أوجه الاندماج، فقاعدة التضامن الآلي هي الاندماج الاجتماعي -هذا النوع من التضامن مدعم من قبل أنماط الاتصال الثقافي-. والتضامن العضوي يستند على تقسيم العمل المعقد -الأشخاص يتبادلون علاقات متشابكة هنا الاندماج متطور-. ويمكن لنا أن نستنتج من أعمال "دوركاييم" أنه كلما كان التضامن متطورا كلما كان الاندماج الاجتماعي قويا.

### 1-2- الإدماج السياسي:

باعتبار أن الدولة هي الأساس في عملية الاندماج السياسي بمحاولتها دمج الأفراد فيها، وجعلهم يؤمنون بقوانينها ومبادئها، وإيديولوجيتها ويتم ذلك عن طريق الحزب، والنقابة، ووسائل الإعلام ونأخذ مثالين عن ذلك:

---

1- Alain birou. bocbulaire des services sociales , paris ,edutions ouvrières ,1966 ,art ,integration

, p. 64.

2- إبراهيم مذكور المرجع السابق، ص. 774.

3- Alain birou ,cp-cit, p.145.

### 1-2-1- النقابة:

وينحصر عملها خصوصا في توعية العمال، بنشر مبادئ الحزب وأفكاره، ودمجهم فيه، وبحثهم عن الصرامة في العمل بتحقيق الإنتاج. ويتم ذلك عن طريق عقد أعضائها لاجتماعات لهم وتنظيم محاضرات ولقاءات لمناقشة مشاكلهم في ميدان المهنة بالتحكم في

الألة، وإعطائهم فرص التدريب عليها وتعليمهم قوانين الأمن، واحترام الوقت وفي الميدان الاجتماعي بحل مشاكلهم العائلية، وتعليم أبنائهم، والسهل على التحاقهم بالمدارس وبالمحافظة على صحتهم.<sup>1</sup>

### 1-2-2 وسائل الإعلام:

وهي الصحف، والمجلات، والإذاعة، والتلفزة، التي تلعب دورا هاما وكبيراً في دمج الأفراد بالدولة،<sup>2</sup> وذلك بعرضها وتصويرها للأحداث التي تهتم الأفراد بلغة بسيطة فتعبر عن انشغالاتهم وتطرح لهم الحلول، وتبين لهم مصالحهم من خلال تعرضها للمواضيع المختلفة والتي تعالج فيها المشاكل الاجتماعية، والاقتصادية، والصحية، والنفسية التي تواجههم في الحياة وعلى هذه الصورة تؤثر كل نقابة ووسائل الإعلام وغيرها على دمج الأفراد، والتعبير في اتجاهاتهم و أفكارهم وقيمهم.

### 1-3-1 الإدماج الثقافي:

تتكون كل ثقافة من " مجموعة أنماط اجتماعية يعيش فيها الأفراد ويفكرون، وهذه الأنماط متصلة بعضها ببعض تمام الاتصال. بحيث يتكون من مجموعها ( كل ) ثقافي مترابط. ويؤدي فقدان الأفراد- في ثقافته مجتمعهم أو جماعتهم- إلى الاضطراب، والفوضى، وإلى مشكلات نفسية واجتماعية والى أنواع من الصراع التي قد تحول بين الجماعة وتطورها سوياً".<sup>3</sup>

1- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، د م ج ، 2007، ص. 74.

2- عمر حسن أحمد بدران، الإنسان والإعلام، المنصورة، حزيرة الورد، 2002، ص. 11.

3- أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص. 251.

يقصد بالاندماج الثقافي التوافق بين معايير ثقافية معينة فكما كانت درجة التوافق

مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا<sup>1</sup>

ويتم إدماج الأفراد في الثقافة عن طريق، التراث الثقافي الذي يضم عاداتهم، وأفكارهم واختراعاتهم وتلعب وسائل الثقافة من كتب ومجلات ومحاضرات ومسرحيات دورا هاما في دمج أولئك الأفراد حتى يصبحوا مؤمنين بثقافتهم ويدافعون عنها، ويشاركون في نشرها

وتطويرها، وبدورها هي تؤثر عليهم فتغير من سلوكا تهم واتجاهاتهم، وتبلور أفكارهم وترسم لهم مستقبلهم.

#### 1-4- الإدماج المعياري:

تلاؤم سلوك الأفراد مع المعايير أي كلما نلاحظ عدم وجود تناقض ومنظومة القيم والمعايير كلما ارتفعت درجة الاندماج، ويمكن تحديد مؤشر الجريمة لتحديد العلاقة بين الفرد وهذه المنظومة.<sup>2</sup>

#### 1-5- الإدماج الاتصالي:

تبادل الدلائل داخل الجماعة وهنا تتم دراسة شبكة الاتصالات بين الأشخاص، ومثال على ذلك يمكننا افتراض أن النسبة المئوية لأعضاء جماعة معينة تظهر فيها أعراض العزلة الاجتماعية تشكل مؤشرا سلبيا للاندماج الاتصالي".<sup>3</sup>

#### 1-6- الإدماج الصناعي:

وهو موضوع بحثنا، ولهذا نحاول التفصيل فيه بقدر الإمكان. أين كان الإنسان حتى الثورة الصناعية مربوطا بالأرض-، فالأفراد كانوا مندمجين داخل القرية، في إطار نظام حياتي طبيعي، يعيشون تقريبا في دائرة مغلقة المبادلات محدودة بمنطقة جغرافية ضيقة، والأعمال الزراعية تجري وفق نظام بطئ تابع للطقس. والدين يعطي تقديسا كبيرا للأرض،

---

1- محمد الهادي الجولي، مجتمعات الذاكرة، مجتمعات للنسيان، سراس للنشر، 1994 ص. 38.

2- المرجع نفسه، ص. 39.

3- المرجع نفسه، ص. 40.

مما أدى إلى خلق بناء اجتماعي منسجم مع العالم المحيط، أما بالنسبة للقرية كانت مركزا للعادات المحلية المنجزة ببطء وبالنسبة للنشاطات فكانت متنوعة ومشتركة بينهم، وتمارس بوسائل حسب قدراتهم. فبساطة العادات، والرقابة التي يمارسها الريف والاحترام الاجتماعي، والتدخل المحدود للدولة، أدى إلى استقرار الهيكل الاجتماعي.

ولكن مع ظهور التطور التقني تغيرت أنماط الحياة الريفية فأدخلت أدوات عديدة منها: المحراث والمغزل والآلة مما أدى بالإنسان للانتقال من المرحلة الزراعية إلى المرحلة

الصناعية. فوضعت أمامه الوسائل الضخمة التي خلقت الاقتصاد (مفتوحا) بواسطة تقنيات مبادلات السوق. فبدأت هجرة الريفيين إلى المدينة وتكونت بذلك التجمعات العمالية بالقرب من المصانع فأصبحت العلاقات الإنسانية الجديدة المتكونة في وسط غير طبيعي تخلق مشكلات حديثة بين العمال فيشعرون بعدم الرضا عن العمل الذي يجردهم عن إنسانيتهم، ويحرمهم من الاتصال الطبيعي، ويتحول ارتباطات الإنسان إلى ارتباطات بالأشياء.

إذن فالانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج العمال الريفيين في المنشأة الصناعية ويعتبر الفرد مدمجا في عمله، إذا كان يجعل من هذا العمل، غلafa انفعاليا له أهميته وإذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة إليه. أما في حالة تهميشه وتسريحه عن هذا العمل سيولد حالة عدم المساواة التي قد يعيشها الفرد داخل مجتمعه لأنها حالة ليست طبيعية ومقبولة من الناحية الأخلاقية بل أنها ناتجة عن ظروف مجتمعه التي يعيشها. وهذا ما تؤكدُه البنائية الوظيفية التي ترى أن الوظائف والسمات الدائمة تشكل من عديد من الوظائف المتساندة، التي تساعد على استمرارية واستقرار المجتمع وحياة الفرد.<sup>1</sup> إلا أن الاندماج بهذا المعنى يصبح كميا فقط و يمكن النظر إلى الاندماج باعتباره يتمثل في ثلاث مظاهر: المعنى الذي يرتبط بالعمل، والشعور بالتوحد مع العمل أو الاقتراب

---

1- شعبان الطاهر الأسود، علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2003، ص. 39.

عن العمل ومتضمناته بمثابة الاهتمام الأساسي في الحياة.<sup>1</sup>

## 2- مظاهر عملية الإدماج:

للاندماج مظاهر ايجابية، وسلبية تتجلى في سلوك المندمجين، وفي الأعمال التي يقومون بها وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو في سلوك المندمجين مع غيرهم نحاول تقديمها ولو بإيجاز ونردها في العناصر التالية :

### 1-2 المظاهر الإيجابية:<sup>2</sup>

## 2-1-1- ارتفاع المعنويات:

يشعر الأفراد في المجتمع باعتزاز بالنفس، والقوة، والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أن مجتمعهم يراعاه ويحميهم من كل الأخطار، والمشاكل التي ممكن أن تعترضهم.

## 2-1-2- الشعور بالأمن والاستقرار:

يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فيشعرون بالأمن المادي والنفسي. فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وعيش أبنائهم وتبعد عنهم الخوف من مستقبلهم.

## 2-1-3- نقص التغيب وقلة حوادث العمل:

يؤدي اندماج الأفراد في مجتمعهم إلي نقص تغيبا تهم عن العمل، وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم، وتحفظ الآلات من الفساد. فينمو المجتمع وتحقق فيه الرفاهية

## 2-2- المظاهر السلبية:

بما أن لاندماج الأفراد في المجتمع مظاهر ايجابية فله كذلك مظاهر سلبية نتيجة لنقص الاندماج أو عدم تحقيقه. نحاول إيجازه فيما يلي:

---

1- باركر، وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1972، ص. 229.

2- مخلوف محمد، « انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة ، الاندماج والاغتراب »، رسالة ماجستير، معهد علم

الاجتماع، الجزائر، 1984، ص- ص. 264-266.

## 2-2-1- عدم الاستقرار:

إن عدم اندماج الفرد مع مجتمعه سواء في عمله أو في علاقاته الاجتماعية أو المهنية يجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياة عائلته.

## 2-2-2- التغيب:

كذلك يؤدي نقص الاندماج في المجتمع للأفراد العاملين فيه إلي تغيبهم عن أعمالهم، كلما أتاحت إليهم الفرصة مما يؤثر سلبا على حياتهم العملية والاجتماعية.



## 2-2-3- القلق والأمراض النفسية:

يصاب الأفراد بالملل، وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم في المجتمع، فتتكون لديهم أمراض نفسية، وتدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم، واستعمال العنف لحل مشاكلهم وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر.

## 2-2-4- التعالي:

فعلى العامل أن يبتعد عن التعالي، لأن الشخص المتعالي يرفض التغيير ويبرز التعالي من خلال المنافسة بين الأفراد في الحصول على منصب العمل. لأن هؤلاء الأفراد متمسكون بنسق قيمي خاص بهم ويرفضون سواه مما يشعرهم بالتوتر والقلق ويولد لديهم عدم الأمان.<sup>1</sup>

## 2-2-5- المشاكل المختلفة:

يصاب الفرد بمشاكل عديدة نتيجة عدم اندماجه منها ما هو اجتماعي، وما هو اقتصادي، وما هو مهني. وهو موضوع دراستنا هذه.<sup>2</sup>

## ثانيا- الصيغة التشريعية والقانونية لعملية الإدماج:

هناك جملة من الصيغ التشريعية والقانونية التي نص عليها قانون العمل الجزائري للحفاظ على مناصب الشغل للعمال المسرحين، بالإضافة إلى تنظيم كيفية إدماج العمال

1- شعبان الأسود، المرجع السابق، ص. 36.

2- مخلوف محمد، المرجع السابق، ص. 266.

المسرحين مرة أخرى في عالم الشغل ونحاول ذكر البعض منها من خلال معرفة أصناف العمال المدمجين:

### 1- أصناف العمال المدمجين:<sup>1</sup>

#### 1-1- صنف العاطلين عن العمل سبق وأن تم توظيفهم وتم الاستغناء عنهم

#### لأسباب اقتصادية:

هناك جملة من المراسيم والقوانين التشريعية التي تحاول المحافظة على العمال وعلى مناصب عملهم من أهمها ما يلي:

\* مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو سنة 1994، يتضمن الحفظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. يهدف هذا المرسوم من خلال جملة من المواد التي يحتويها ومنها:

المادة (01): التي تهدف إلى تنظيم المحافظة على الشغل وتحدد الترتيبات القانونية الخاصة بحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية وفي هذا الإطار يحدد ما يأتي:

- القواعد والإجراءات التي تحكم اللجوء إلى إعادة ضبط مستويات الشغل لأسباب اقتصادية.  
- طبيعة المساعدة ومستوياتها وأشكالها التي يمكن أن تمنحها السلطات العمومية للمحافظة على الشغل وترقيته.

وكذا المادتان (25) و(26): اللتان تهدفان إلى الحفاظ على الشغل من خلال أن على كل مستخدم أن يقوم بتنفيذ تدابير من شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي.

وأما المادة (26): فتشتمل المساعدات العمومية المذكورة في المادة 25.

وأما المادة (27): تنص على تدعيم الإدارات المحلية المختصة لمجهودات المستخدم في أعماله لاسيما عن طريق:

---

1- الجريدة الرسمية، العدد 34، 01 جويلية 1994، المطبعة الرسمية، ص-ص 5-7.

- توظيف الأجراء المسرحين.

- مساعدة الأجراء المسرحين للحصول على عوامل الإنتاج ووسائله الضرورية لإنشاء نشاطات أخرى لحسابهم الخاص.

- تنظيم ورشات عمل ذات منفعة عامة لصالح الأجراء المسرحين.

\* مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو

سنة 1994 يحدث التقاعد المسبق. ويهدف هذا المرسوم التشريعي حسب المواد التالية:<sup>1</sup>

المادة (01): تنص على تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد. وحسب المادة (02): يطبق هذا المرسوم على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي إما تقليص العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

\* مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يحدث الأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.<sup>2</sup>

وفق المادة (01): من هذا المرسوم التشريعي يهدف إلى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

والمادة (02): يطبق المرسوم على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وإما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم. \* أما في الحالة الثانية وهي تسريح العامل بطريقة تعسفية فإن المشرع الجزائري قد رتب وفقا للنص القانوني الجزاء المترتب عن قيام صاحب العمل بتسريح العامل بصفة تعسفية وذلك بتقرير وأن كل تسريح لا يستند إلى القواعد الموضوعية السارية في مجال التسريح

---

1- المرجع نفسه، ص-ص. 8-11.

2- المرجع نفسه، ص-ص. 12-17.

يعتبر تعسفا وأما بالنسبة للحكم الصادر بإعادة إدماج العامل في منصب عمله ففي حالة عدم إتباع صاحب العمل للشروط الموضوعية وتمسك العامل بحقه في الرجوع إلى منصب عمله فإن المحكمة عملا بأحكام المادة 4/73 الفقرة الثانية من القانون 11/90 تصدر في هذه الحالة حكما ابتدائيا ونهائيا:

- إعادة إدماج العامل.

- احتفاظه بالامتيازات المكتسبة.

ومن المسلم به الآن أن مسألة إعادة إدماج العامل في منصب عمله أصبحت أمرا اختياريا بالنسبة لطرفي عقد العمل سواء العامل أو صاحب العمل فلكل واحد منهما الحق في وضع حد لعلاقات العمل برفض إعادة الإدماج.<sup>1</sup>

وأما بالنسبة للامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة وغير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون وإما من النظام الداخلي وإما من عقد العمل وإما من الاتفاقيات الجماعية وكان يستفيد منها طيلة سريان عقد العمل وعليه، تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة حقوق مكتسبة.

## **1-2- صنف العاطلين عن العمل لم يسبق لهم العمل:**

تم وضع مشروع دمج العاطلين عن العمل ليدخل حيز التنفيذ في الجزائر: وهو مشروع دعم إدماج البطالين في إطار الإستراتيجية الجديدة للتشغيل ويمس المرسوم الجديد آلية لتطبيق السياسة الجديدة للتشغيل التي تخص ثلاث فئات من الشباب، كل فئة على حدة.

- فئة أصحاب الشهادات الجامعية، وينص المرسوم على إدماجهم بعقود إدماج خاصة بهم.
- وفئة المتخرجين من التعليم الثانوي في التربية الوطنية، وينص المرسوم الجديد على إدماجهم بعقود تسمى عقود التكوين التشغيلي في القطاع الاقتصادي الخاص والعام، مع تخصيص منحة تشجيعية لإدماجهم في القطاع الاقتصادي.
- والفئة الثالثة هي فئة الشباب الذين ليس لديهم أي تكوين.

---

1-ياسين بن صاري، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الجزائر، دار هومة، ط2، 2006، ص. 59.

## **2- المؤسسات المعنية بالإدماج:**

وضعت جميع الدول نظاما اقتصاديا يسمى "شبكة أمان" لحماية العمال الذين سيفقدون مناصب عملهم بسبب عمليات التسريح التي قامت بها المؤسسات العمومية، وكذلك حماية أسرهم. فهذه الحماية الاجتماعية تختلف من دولة لأخرى فبالنسبة للجزائر تتمثل في بعض الهيئات والمؤسسات التي تحاول وضع إجراءات لازمة للتكفل بالعمال المسرحين:<sup>1</sup>

## **1-2- مفتشية العمل:** يتمثل دورها في:

- السهر على تطبيق محتوى الاتفاقية بين أطراف التفاوض.
- المشاركة في المفاوضات الجماعية حول الجانب الاجتماعي ومختلف مكوناته.
- تنظيم الصلح، الوساطة والتحكيم في حالة ظهور خلافات أثناء التفاوض.
- منع رب العمل من تشغيل عمال جدد مكان العمال الذين تم تسريحهم.

## 2-2- صندوق المعاشات: يقوم بالمهام التالية:

- ضمان تسيير نظام التقاعد المسبق.
- معالجة جميع الملفات المقدمة من رب العمل للحصول على التقاعد المسبق.

## 2-3- صندوق التعويض عن البطالة:

تم إنشاء هذا الصندوق في الجزائر وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 ويتم تمويله من خلال اشتراكات تدفع من طرف العامل وتقدر ب(1,5%). يعتبر نظاما خاصا لإعانة العاطلين عن العمل وله عدة فروع كمركز البحث عن العمل الحر وانطلاقا من تسريح العامل يبدأ العمال في قبض إعانات مفروضة على صناديق التعويض عن البطالة وحينما يرجع العمال إلى مناصب عملهم أو يجدون عملا آخر، تتوقف هذه المدفوعات التي تزيد بقوة حصيلة الضرائب المغذية لصندوق التعويضات حينما يكون مستوى الاستخدام مرتفعا وتتمثل مهامه فيما يلي:

- مساعدات نقدية شهرية.

---

1- الجريدة الرسمية، المرجع السابق، ص.21.

- دفع مستحقات الضمان الاجتماعي ( حالة المرض، الولادة الخ ).
- منح الأطفال خلال مدة التكفل بالعامل المسرح.
- 2-4- وكالات التشغيل: ويتمثل دورها في:
  - تسجيل العمال المسرحين على قوائم طالبي العمل.
  - مساعدة العمال المسرحين على إعادة الإدماج في النشاط الاجتماعي.
  - تقديم شهادة عدم العمل للعمال المسجلين في قوائم صندوق التعويض عن البطالة.

- مساعدة صندوق البطالة في مراقبة العمال الذين يحاولون التحايل عليه.

## ثالثا- برامج ووكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر

### 1 - برامج إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر:

في إطار مكافحة البطالة سطرت الدولة عدة برامج لليد العاملة التي تم تسريحها من منصب العمل لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل، مع فتح آفاق جديدة أمام العمال اعتمادا على الإمكانيات المتاحة في انتظار العودة إلى الاستثمارات والتوسع فيها ولذلك جاءت مراسيم وقرارات لتنظيم هذه البرامج وفيما يلي أهم الطرق التي اعتمدها الدولة:

#### 1-1- التشجيع على إنشاء المشروعات الصغيرة (العمل المستقل):

أن العمل المستقل أو المشروعات الصغيرة هي أفضل السبل لعلاج عدم التوازن الكمي في سوق العمل مما يستوجب تدخل مكاتب التشغيل للتشجيع على العمل المستقل من خلال تقديم معلومات وافية عن كيفية اقتحام العمل للحساب الشخصي ومساعدة المهتمين بالعمل المستقل بإحالتهم إلى مؤسسات التدريب مع توفير الاحتياجات التدريبية لأصحاب المشاريع الصغيرة وإعداد التدريب المناسب لهم ونحاول تسليط الضوء على المشروعات الصغيرة ومعرفة أهميتها في حل مشكلة البطالة خاصة للفئات التي تم تسريحها لإعادة إدماجها مرة أخرى في سوق العمل مع خلق مناصب عمل جديدة من خلال هذه المؤسسات أو المشروعات الصغيرة.

#### 1-1-1- الانتقال من المؤسسات الكبيرة إلى المشروعات الصغيرة:

إن المؤسسات الكبرى كانت تعتبر رمز للتصنيع، والتطور التكنولوجي، والنمو الاقتصادي، والاجتماعي. ونالت بموجب ذلك العناية اللازمة استنادا إلى الفكرة القائلة "الأكبر هو الأفضل". إلا أنه مع نهاية السبعينيات تغيرت الأفكار لصالح المؤسسة التي أصبحت محور الدراسات الاقتصادية باعتبارها كيانا مختلفا في حجمه، وفي طريقة تسييره

وإستراتيجيته مما يؤكد هذا التوجه هو العدد المتزايد لهذه المؤسسات الصغيرة، وتنامي الدعوة إلى ترقيتها والذي جاء نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل أهمها:

- الأزمة المندلعة (الاقتصادية) منذ السبعينيات والتي دفعت إلى انهيار الأوضاع المالية خصوصا مع منتصف الثمانينات في معظم البلدان وبالذات النامية منها، وكذا التحولات الاقتصادية العالمية وما صاحبها من تطبق لبرامج التعديل الهيكلي في عدد من المؤسسات الاقتصادية وطرح حتمية التنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة لمعالجة مظاهر التخلي عن بعض الأنشطة وامتصاص العمال المسرحين. بالإضافة إلى ظهور استراتيجيات جديدة من قبل المؤسسات الكبرى وهي استراتيجيات تحكمها إدارة التقليل من كلفة الإنتاج والمحافظة على مراقبة هياكل الإنتاج وضرورتها.<sup>1</sup> و الدور المتعاظم للقطاع الخاص.<sup>2</sup>

كما اختلفت الدراسات التي اهتمت بالمؤسسات الصغيرة حول المعايير التي يمكن إتباعها نظرا لاختلاف أهدافها والمناطق التي تقام فيها ودرجة التفوق الصناعي التي تتمتع بها الدولة المعنية، وتعرف هذه المؤسسات بأنها عبارة عن "اقتصادي يتميز بصغر حجمه يختص بنشاط معين نظرا لقلته تخصص العمل مما يعطي الدقة في أداة استعمال رأسمال صغير، كما أن الإنتاج فيه يتميز بتكلفة أقل ودقة أكبر ويفسح المجال أمام التشغيل الذاتي".<sup>3</sup>

---

1- بوعشة مبارك، المؤسسة العمومية الاقتصادية بين الإصلاحات والخصوصية آفاق، ملتقى وطني أيام 6، 7، 8 فيفري 1994، ص. 14.

2- مبارك محمد الهادي، « المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور المرتقب»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11،

1999، قسنطينة، جامعة منتوري، ص. 130.

3- أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1982، ص. 186.

وتكمن أهم مميزات المشروعات الصغيرة فيما يلي:

- سهولة تأسيس هذا النوع من المؤسسات يفسح المجال أمام التشغيل الذاتي وترقية الاقتصاد العائلي مما جعل هذه المؤسسات تفرض نفسها عدديا في أنحاء متعددة من العالم.<sup>1</sup>

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المؤسسات اعتبارا لعدد العاملين بها يساعد على اتخاذ القرار بسرعة وبسهولة كما يمكن من استقرار اليد العاملة.

- قلة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة والاستفادة من نتائج البحث العلمي وتجسيد كل المبادرات الرامية إلى الاستفادة من التطور التكنولوجي.

### 1-1-2- الظروف المناسبة لإنشاء مؤسسة صغيرة:

يساهم إنشاء المؤسسات الصغيرة إسهاما محسوسا وعلى المدى القريب في التنمية الوطنية ومن شأنها أن تفيد في تكييف، وتوسيع التشغيل إلى حد بعيد وتسعى لاستثمار الموارد القليلة للإقبال عليها، وللوصول إلى هذا يجب توفر ظروف وهي:

- تحرير إطار نشاط الاقتصاد وهو ما يحدث في الاقتصاد الوطني حاليا.
- وجود سوق هامة رغم الانحسار الذي طرأ خلال السنوات الأخيرة وهذا لمحاولة جلب الاهتمام نحو السوق الوطني.
- تخليص تشغيل العمل من المتطلبات التي كانت تشوه به.
- توفير عدد هام من الأطارات التقنية والقدرات التأطيرية المتزايدة جراء إعادة هيكلة القطاع العمومي.<sup>2</sup>

لكن رغم توفر هذه الظروف فما زال أمام واقع هذه المؤسسات عدة متطلبات تعرقلها:

### أ- البيروقراطية:

هذه الظاهرة التي تحدث عنها العديد من علماء الاجتماع خاصة منهم "ميشال كروزيه" أين أشار إلى نتائجها السلبية من احتكار الإدارة وعرقلة التسيير الجيد بعيدا عن

---

1- جواد نبيل، المرجع السابق، ص. 275.

2- بودهان محمد، الأسس والأطر الجديدة للاستثمار في الجزائر، دار الملكية، 2000، ص. 12.

النموذج الرشيد الذي كان يرمي إليه "ماكس فيبر"<sup>1</sup> وحتى يتم إنشاء مؤسسات صغيرة يجب إجراء ملاحظة ومحاولة تحديد النقاط التي تساعد على تسهيل إنشاء وتسيير هذه المؤسسات:

- ضعف القطاع المصرفي وعدم تأقلمه مع المعطيات الجديدة للسوق وعدم فعاليته.
- ضعف تأهيل العمال في كثير من الفروع الإنتاجية.

### ب- التكوين:



نظرا لضعف كفاءة العمال أو عدم تأهيلهم لأداء النشاط المتوفر فيها ولذلك وجب أن يكون التأهيل مهما ويؤخذ على أنه استثمار في العنصر البشري.<sup>2</sup> ونظرا لأهمية المستوى العلمي والمعرفي للعامل الذي يرفع من مستوى الإنتاج له كما أثبتته دراسات dénison.

### ج- الاتصال:

مراعاة عنصر الاتصال لأن المحيط الجزائري يفتقر إلى الاتصالات والمعلومات وإشهار جيد للسلع، والخدمات يسمح بتوعية المجتمع لدور الاتصال من جهة وإلى خفض التكاليف التي كانت ستلقي على عاتق رب العمل إذا لم يتم الإشهار لذلك ولتوضيح قاعدة المعطيات التي تقوم عليها هذه المؤسسات.<sup>3</sup>

فالالاتصال يخلق علاقات عامة مرتبطة ومتحدة فيما بينها وبهذا أظهر الاتصال أنه ذو كفاءة كبيرة في الربط بين أعضاء المجتمع الواحد أو أعضاء المؤسسة الواحدة، ويجب على مسيري المؤسسات الصغيرة خلق الثقة بينهم وبين محيطهم، وهذا يؤدي إلى الارتباط مع المجتمع وقد يخلق لدى عناصره الإحساس بالمسؤولية اتجاه هذه المؤسسات ومحاولة مساعدتها بشتى الطرق وبالتالي توسيع شبكة الإنتاج وقد تؤدي إلى توسيع شبكة التشغيل<sup>4</sup>

---

1- ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، 1995، ص. 132.

2- أبو رغييف عبد الله، وعبد الحسن العيكي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص. 156.

3- محمد سعيد أوكيل وآخرون، المرجع السابق، ص. 114.

4- ضياء مجيد الموسوي، المرجع نفسه، 1995، ص. 55.

### د- كفاءة المسيرين:

عرفت هذه الفئة الصناعية بفعل المشروع التنموي التحديتي الطموح عدة تقلبات على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، فرغم كفاءتهم فقد عانوا من التهميش ولم تتح لهم الفرصة لإبراز قدراتهم ولأن النظام الجديد لا يسمح بوقوع الأخطاء في المؤسسة الصناعية

التي قد تتعرض إما للإفلاس أو الانحلال فهذا يدفع بنا إلى اختيار مسيرين جزائريين لوضع خطط تسيير جيدة تتماشى مع معطيات السوق الجديدة وتحسن استغلال مواردها.<sup>1</sup>

### 1-1-3- تأثير تكوين المؤسسات على المجتمع:

إن إنشاء المؤسسة الصغيرة يؤدي إلى تأثير على المجتمع كما تؤثر أي مؤسسة أخرى يتم إنشاؤها وهذا لأنها ستتفاعل معه وتتبادل التأثير معه وذلك بواسطة إنتاجها وتصرفها الذي تفرضه في محيط مكاني وزماني يؤكد على دورها وقوتها ضمنه:

#### أ- توفير الشغل:

إن إنشاء مؤسسة مهما كان دورها فهي تسعى إلى توفير مناصب العمل ويختلف عددها نظرا لكبر أو صغر حجم المؤسسة وتبعاً للحيز الزماني والمكاني الذي توجد فيه، إلا أن العمالة فيها تتحدد بنوع التكنولوجيا المستعملة.<sup>2</sup>

#### ب- التأثير على البطالة:

يرتبط هذا العنصر ارتباطاً وثيقاً بالعنصر الأول أي خلق مناصب الشغل فإن تأثير المؤسسة أو بالأحرى إنشاؤها يؤثر مباشرة على البطالة لأنها تحتاج إلى أهم عناصر الإنتاج وهي الموارد البشرية وتكون ذات فعالية إذا كانت تتمتع بكفاءة وخبرة، وفي موضوع بحثنا فإننا نلاحظ أن طبقة العمال المسرحين تتمتع بخبرة تمكنها من شغل مناصب العمل.<sup>3</sup>

---

1- مبارك بوعشة، «السياسة النقدية وأثار تخفيض العمالة»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، 1999، جامعة منتوري قسنطينة، ص. 83.

2- المرجع نفسه، ص. 85.

3- أبو العز محمد صفي الدين، مشكلة البطالة في الوطن العربي، الكويت، معهد الدراسات العربية، 1992، ص. 163.

### ج- التأثير على نمط معيشة السكان:

إن إنشاء مؤسسة صناعية في وسط عمراني معين يؤدي إلى العديد من التغيرات تؤثر إما مباشرة على نمط معيشة السكان أو غير مباشر:<sup>1</sup>

#### -التأثير المباشر:

- خلق مناصب عمل جديدة.
- إنتاج سلع للاستهلاك.
- إعطاء نمط جديد للوقت إذ يتم التمييز بين وقت العمل والراحة.

#### -التأثير غير المباشر:

- خلق ثقافة عمالية تسمح للفرد بنشر هذه الثقافة في محيطه الاجتماعي والمهني.
- خلق روح المبادرة والمنافسة لدى أفرادها وإعطاء نظرة أحسن لتطوير مستقبلهم.

### **1-2- التكوين والتدريب:**

#### **1-2-1- التكوين:**

إن التكوين الذي نقصده هنا هو التكوين المهني ويشغل هذا الأخير مكانا بارزا في النظرية الاجتماعية المعاصرة واهتمام الدراسات المعاصرة التي تمحورت حول دراسة التنظيمات المختلفة التي تنتظم حولها الحياة المهنية في المجتمعات الصناعية، فقد ركزت معظم هذه الدراسات على تحليل وتوزيع قوة العمل والمكانة المهنية للأفراد.

كما أن مسألة التكوين المهني تشغل ذات المكان في سياسات الدول المصنعة " حيث تعتبر فرنسا من البلدان الغربية الرائدة بوضع نظام التكوين المهني المتواصل بإنشائه بقانون جويلية 1971 عدل المرة الأولى في جويلية 1978. وبأكثر عمقا في فيفري 1984"<sup>2</sup>.

وأما البلدان النامية ومن بينها الجزائر فهي تسعى إلى تبني استراتيجيات، وخطط للاهتمام

1- لعياش عنصر، نحو علاج نقدي، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص. 171.

2- بوفلجة غيات، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، الجزائر، دار الغرب، ط1، 2006، ص. 73.

بالعنصر البشري في عملية التنمية ووضعت برامج للتكوين المهني لسد حاجات الصناعة من العمال نصف المهرة وهذا النوع من التكوين المهني يلام احتياجات الصناعة المتطور وتلجأ إليه أغلبية الدول النامية لمواجهة النقص في الأيدي العاملة الفنية.

لنبيين علاقة التكوين بموضوع البحث عمدنا أن يكون إحدى آليات عملية إعادة إدماج العمال المسرحين، لأن العمال المسرحين ذاتهم يملكون تكويننا سابقا، وبعد عملية تسريحهم انقضت مدة من خلالها قد حاولوا الحصول على منصب شغل ولأن الحظ لم يحالفهم في الحصول

على منصب عمل مثل الذي كانوا يشغلونه فإن حصولهم على منصب عمل لا يتوافق مع ما يمتلكون من خبرة يتطلب منهم إعادة التكوين من أجل الانضمام إلى هذا العمل الجديد.

وبالتالي حتى نتمكن من إعادة التكوين وجب أولاً أن نعرف ما معني التكوين حيث نعرض بعض التعاريف التي تشغل مجال الباحثين على حد سواء وهي مسائل جوهرية تتعلق بالإنسان من ناحية تكوينه وتشغيله، حيث يعرفه عبد الرحمن محمد عيسوي: " يقصد بالتكوين المهني نوع من التعليم لاكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة"<sup>1</sup> أما أحمد عادل راشد يعرفه بأنه "العمل على زيادة قدرات الأفراد ومهاراتهم بغرض رفع مستوى قيامهم بمهامهم ووظائفهم الحالية ، وكذلك بغرض اكتساب القدرة على تولي مسؤوليات أكبر. أي إنه تزويد الفرد بالمعلومات والخبرات والمهارات والسلوك الذي يجعله صالحاً لأداء عمل معين بكفاءة عالية أو صالحاً لتولي مناصب قيادية أعلى"<sup>2</sup> كما أشار ميشال كروزيه " لتحقيق الفعالية التي تهدف إليها المؤسسة يتطلب ذلك مهارات وقدرات وكفاءات خاصة تمكن العاملين فيها من التسيير الحسن لنسق التنظيم العصري، كما أن هذه الكفاءات والمهارات لا تتوفر إلا بتكوين فعال"<sup>3</sup>

---

1- عقيد محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1968، ص. 296 .

2- أحمد عادل راشد، المرجع السابق، ص. 181.

3- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 9.

فمن خلال تعاريف التكوين المهني يمكن تعريف عملية إعادة التكوين بأنها عملية يتم من خلالها اكتساب مهارات وخبرات أخرى بالإضافة للمهارات والخبرات السابقة التي يتمتع بها العامل المسرح (الذي هو محور بحثنا) .

إن معرفة العامل المسرح خاصة لأهمية التكوين، واقتناعه بفائدته يجعله يبدي اهتمامه أكبر بالموضوع. وهذا يخدم عملية التكوين في حد ذاتها ويسهل عليها مهمتها. وحتى تمكن عملية إعادة التكوين تحقيق أهدافها لابد أن يراعى إلى جانب قناعة المتدربين أن يكون هناك تخطيط محكم لها.<sup>1</sup> ومنه فالمجتمعات تسهر على تكوين أفرادها

تكويننا يسمح لهم بالتطور المتوازن والمستمر والرفاهية وبالتالي يظهر دور العامل في هذه العملية بحيث يقدم قوة عمله التي تتبلور في المنتجات التي يشارك في إنتاجها وتتوقف كمية ونوعية العمل المقدمة خاصة على نوعية قوة العمل المنفقة والتي تتكون من مجموعة عوامل فيزيولوجية ومعنوية وهذه الأخيرة تتمثل في كل ما تلقاه الفرد من تعليم وتكوين خلال حياته وكلما كانت طرق التعليم والتكوين ذات مستوى جيد يحصل العامل على كفاءة عالية وهذا ما يلاحظ في المجتمعات التي خضت أشواطاً معتبرة للحصول على جودة التعليم والتكوين بينما نجد العكس في الدول النامية ودون أن نخوض في تفاصيل طرق التصنيف فقد تم تصنيف عملية التكوين حسب الأداء أو حسب الأهداف المسطرة لها أو حسب مجال التنمية الذي تنتمي إليه أو حسب المكان أو الزمان فهناك من صنف التكوين إلى ثلاث:<sup>2</sup>

- التلمذة الصناعية.
- التدريب السريع.
- رفع مستوى المهارة.

---

1- كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، سلسلة علم النفس، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، 1996، ص. 52.

2- أحمد عادل راشد، المرجع السابق، ص. 186.

بينما صنفها علماء آخرون حسب المكان الذي تتم فيه والمجال فهناك نوعين من التكوين هو:<sup>1</sup>

- التكوين في مقر العمل نفسه حيث يتلقى العمال تدريبهم في نفس المصنع على يد ملاحظين ومشرفين أو مدربين.
- التكوين البعيد عن مقر العمل الذي يتم في مدرسة مخصصة أو معهد أو مركز أو جامعة خارج إدارة المصنع.

ويجمع الدارسون في علم الاجتماع المهني أن تحديد الأدوار وتقسيم العمل من خلال عملية التكوين وإعادة التكوين يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خضم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد والعقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات. كما يهدف التكوين المهني بصفة عامة ليقدم عملية التنمية والعامل معا وقد حاول الباحثون في هذا المجال تحديد هذه الأهداف فقد لخص البعض الأهداف في:<sup>2</sup>

- زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء.
- تنمية قدرات العمال ومهاراتهم في مجالات عملهم تنمية كاملة عمليا ومهنيا.
- تغيير الاتجاهات والسلوك وخاصة في مجال علاقات العمل.
- تمكين العاملين من الإلمام بالجديد في مجالات عملهم ومسايرة التقدم العلمي والتكنولوجي والوسائل والأساليب الحديثة. وخلق يد عاملة ماهرة لمواجهة احتياجات الاقتصاد الوطني.<sup>3</sup>
- خلق نوع من المرونة للعامل في حياته العملية ما يسمح له بالتحرك مهنيا والتنقل في عمل.

ولأننا نتحدث عن عملية إعادة التكوين فإن أهدافها تعتبر هي نفس أهداف عملية التكوين سوى أنها تتميز بهدف آخر عنها أي أنها تهدف إلى تسهيل عملية إعادة إدماج العامل المسرح في سوق العمل وداخل المؤسسات الصناعية خاصة باكتسابه مهارات وكفاءات جديدة بالإضافة إلى مهارته السابقة.

---

1- عبد الرحمان عيساوي، المرجع السابق، ص. 75.

2- عبد الكريم درويش، وليلا نكلا، أصول الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط2، 1976، ص. 587 .

3- عبد الهادي الجوهري، المرجع السابق، ص. 112.

## **1-2-2- التدريب:**

يقصد بالتدريب " التنمية المنتظمة من المعارف، والمهارات لشخص ما يؤدي عملا ما يعطى له وهو عادة ما يتكامل بزيادة، واستمرارية التعليم"<sup>1</sup> ويرى البعض أن التدريب " عبارة عن الخبرات المنظمة التي تستخدم لتنمية المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يعتنقها العاملون في المنشأة فهي عملية تهدف إلى تغيير سلوك واتجاهات الفرد من نمط لآخر تعتقد الإدارة أنه أكثر ارتباطا مع أهداف المنشأة"<sup>2</sup>. بينما يعرفه الآخرون على أنه

"الجهود الإدارية والتنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أن القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل أو أنه إجراء منظم من شأنه زيادة معارف ومهارات الفرد لتحقيق هدفها"<sup>3</sup>.

ومن خلال هذه التعاريف نلاحظ التقارب الكبير بين معنى أو مفهوم التدريب، والتكوين نظرا لأن الاثنين يهدفان إلى تنمية مهارات الفرد ومعالجة خبرته من أجل تحسينها ورفعها ونحن نورد مفهوم التدريب ومنه يمكن كذلك أن نورد مفهوم مصطلح "إعادة التدريب" والذي يفهم مباشرة منه بأنه إعادة عملية التدريب أي أن الفرد العامل قد تم تدريبه خاصة إذا تم إعادة دمجه في نفس النشاط الذي سرحوا منه قبلا خاصة في ميدان الصناعة أما عن التكوين فهذا يخص الأفراد الذين غيروا نشاطهم تماما وهناك من يرى بأن التدريب ينقسم إلى نوعين:<sup>4</sup>

#### أ-التدريب المبدئي:

أي قبل الالتحاق بالتوظيف أو منصب العمل وهو نوع من التدريب يهدف أساسا إلى تعليم الموظف أو العامل استخدام المعلومات التي تلقاها أثناء تعليمه فيما يوكل له من عمل عندما يشتغل. بمعنى آخر أنه تدريب على العمل قبل أن يصبح مسئولا عن العمل.

---

1- المرجع نفسه، ص. 179.

2- على السلمي، إدارة الأفراد لرفع الكفاية الإنتاجية، القاهرة، دار المعارف، 1971، ص. 120.

3- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتب غريب، 1975، ص. 395.

4- عبد الهادي الجوهري، المرجع السابق، ص. 183.

#### ب- التدريب أثناء العمل:

ويقصد به التدريب على العمل منذ تعيين الموظف أو العامل سعيا لرفع مستواه الإداري والإنتاجي لأننا نتحدث عن عملية إعادة التكوين فإن أهدافها تغير هي نفسها أهداف عملية التكوين سوى أنها تتميز بهدف آخر عنها أنها تهدف إلى تسهيل عملية إعادة إدماج العامل المسرح في سوق العمل باكتسابه مهارات وكفاءات جديدة بالإضافة إلى مهارته السابقة نظرا لاضطراره تغيير النشاط أو القطاع الذي كان يشغله سابقا.

## 1-2-2-1- شروط التدريب الناجح:

- هناك جملة من الشروط على العامل المدمج في العمل أن يستعين بها:<sup>1</sup>
- أن يعتمد التدريب على تنمية القدرة على الابتكار لدى الموظف العادي ومهمته الأساسية أن ينشئ لدى الموظف نفسه القدرة، والكفاءة، والمرونة التي تسمح له بإيجاد الحل المناسب من البدائل لكل مشكلة يواجهها في المستقبل.
  - أن يكون التدريب يختلف نوعا وكما عن التعليم الأكاديمي لأن التدريب هو تسليط الضوء على آفاق جديدة للعمل بكفاءة أكبر.
  - اختبار الأسلوب الأنجع الذي يسمح بتفجير قدرات العامل المدرب ويسمح بتوجيهه وتكميل خبرته الفردية ورفع مستوى مهارته وفنيته في العمل.
  - أن يكون للتدريب برنامجا مخططا وفقا للمعطيات الاقتصادية الراهنة ولواقع العامل المسرح فيه متمشيا مع معطيات سوق العمل ومع الحاجة الفردية للمتدرب

## 1-2-2-2- معوقات ومشاكل التدريب:

- توجد عدة مشكلات اجتماعية ونفسية ومادية فنية تؤثر وتعوق عملية المتدرب يمكن جمع هذه المعوقات في هذين السببين الذين نعتبرهما شاملان:<sup>2</sup>

---

1- المرجع نفسه، ص-ص. 185-186.

2- المرجع نفسه، ص. 183.

- تخوف الرؤساء أو المدربين من العناصر المدربة أن تحدث تغييرات على الوحدة الإدارية التي ينتمون إليها.
- عدم الاهتمام بتحسين التعليم الفني يؤدي إلى زيادة في محو الأمية الفنية إلى جانب زيادة في معدلات عالية للبطالة لاسيما بين الخريجين، والداخلين الجدد إلى سوق العمل مما يوسع في جانب العرض. ويدخل المجتمع وأفراده في دوامة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي لا تتماشى و الاقتصاد العالمي الجديد<sup>1</sup>



لذلك فإن الحاجة تدعو إلى رؤية جديدة لأنظمة التدريب، والتكوين وهذا من شأنه أن يشمل إصلاحا هيكليا جذريا لجميع جوانب أنظمة التدريب، بحيث يتم رفع مستوى مهارات القوى العاملة وتمكينها من تلبية احتياجات اقتصاد يستند بشكل متزايد إلى المعرفة، يجب جعل التدريب أكثر صلة به وتحسين نوعيته، ولهذا الغاية يجب أن تصبوا الرؤية الجديدة إلى تحقيق ما يلي:<sup>2</sup>

- تحسين وتدريب العمال العاطلين عن العمل من حيث معرفتهم ومهاراتهم بالموضوع تماشيا مع متطلبات أسواق العمل.
- تحسين كفاءة وفعالية أنظمة التدريب عبر ضمان تعزيز دور القطاع الخاص في تطوير النظام وجودة المناهج وتوفير مرافق للتدريب.
- التأكيد الرسمي على التدريب بأن يتصف بالمرونة، والتكيف مع المتطلبات المتغيرة، والتلاؤم مع بيئة وظروف عمل متغيرة، واكتساب مهارات جديدة.

---

1- الأمم المتحدة، الاستجابة للعولمة سياسات تكوين المهارات وتقليص البطالة، نيويورك، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2003، ص. 26.

2- المرجع نفسه، ص. 56.

### 1-3- آليات الأمان الاجتماعي:

مع ظهور الدولة الحديثة ظهرت نظم التأمينات الاجتماعية كنتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي وأشار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في العام 1948 في المادة ( 25) منه إلى أن الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان.

#### 1-3-1- مفهوم الأمان الاجتماعي:

يمكن تعريف الأمان الاجتماعي على انه "مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي، وتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان، والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من إخطار داخلية وخارجية كالأزمات الاقتصادية المالية والحروب وحالة الحصار الاقتصادي والكوارث الطبيعية كالمجاعة"<sup>1</sup>. ونلاحظ أن مفهوم الأمان الاجتماعي يشمل مجموعة من التدابير الحمائية التي تؤهل الإنسان للحصول على احتياجاته الأساسية وضمان الحد الأدنى لمستوى المعيشة، وهذه التدابير الاقتصادية هي التي تصب في النهاية في خلق الأمان الاجتماعي أو الاقتصادي للناس، الذي ينطوي على بُعد نفسي للإنسان إضافة للبعد المادي الذي يوفره الأمان الاقتصادي وأكثر الفئات الاجتماعية حاجة للأمن الاقتصادي هم اليتامى والأرامل والعجزة، والمعاقون والشيوخ والأطفال، والأشخاص الذين يعانون من وطأة الفقر المدقع، والعاطلون عن العمل بسبب من الأسباب الخارجة عن إرادتهم. ومن المنظور الاقتصادي لا يمكن أن يتصف أي اقتصاد بالفعالية وبالإنسانية ما لم تتوفر فيه تدابير وإجراءات كافية للأمن الاقتصادي ونظم جيدة للضمان الاجتماعي؛ حيث يكون بمقدور الناس أن يستجيبوا لتحديات الحياة، ويتكيفوا مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بهم، وهناك بعض المصطلحات المرتبطة بهذا المفهوم نتناول منها ما يلي:<sup>2</sup>

---

1- الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، الضمان وشبكات الأمان الاجتماعي في إطار السياسة الاجتماعية، نيويورك، 2003، ص. 3.

2- المرجع نفسه، ص-ص. 4-5.

- التأمينات الاجتماعية : وهي وسيلة إلزامية لتحقيق الأمان الاجتماعي في مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل.

- الضمان الاجتماعي: هو نظام قانوني ووسيلة إلزامية تأخذ بها الدولة لتحقيق الأمان

الاجتماعي لمواطنيها من المخاطر الاجتماعية. ولتحقيق الضمان الاجتماعي توجد وسيلتان:

أ- المساعدات الاجتماعية: و تقدم للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين.

ب- التأمينات الاجتماعية: وهو النظام الذي تفرضه الدولة على القادرين على دفع أقساط

التأمين، ويغطي هذا التأمين عدد من المخاطر من أبرزها: الشيخوخة العجز، الوفاة والترمل واليتم، البطالة، إصابات العمل، الأمراض التي ليست لها علاقة مباشرة بالعمل.

### 1-3-2- آلية شبكات الأمان الاجتماعي:

تعد شبكات الأمان الاجتماعي آلية من آليات الأمان الاجتماعي المرحلية للتخفيف من البؤس ومكافحة الفقر، وتمكين بعض فئات المجتمع التي تضررت بفعل التراجع الاقتصادي أو الحروب والمديونية الخارجية وتطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي أو التكيف الهيكلي التي تطبق بالتعاون مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي.

فقد أدت تلك التطورات إلى تقليص الإنفاق الحكومي الموجه نحو تلبية الحاجات الاجتماعية، ومهد ذلك إلى تخلي الحكومات تدريجياً عن العمل بمبدأ دولة الرعاية الاجتماعية مما نتج عن مشكلة البطالة والفقر، وتجدر الإشارة إلى أن شبكات الأمان الاجتماعي ليست بديلاً عن أنظمة الضمان الاجتماعي التقليدية والحديثة، بل تعمل كمكملة لها. لأن ثمة علاقة تكاملية أو تبادلية بين الأمان الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، وأن أدراك طبيعة تلك العلاقة يمكن أن يساعد في وضع سياسات طويلة الأجل للتأمينات الاجتماعية تضمن تخصيص نسبة من الدخل القومي للتأمينات الاجتماعية دون الإضرار بمستوى التنمية الاقتصادية، وتوجيه عمل التنمية الاقتصادية والأمان الاجتماعي نحو بلوغ هدف التنمية البشرية المستدامة.

إن برامج الحماية الاجتماعية رغم أنها لا تمثل شبكة أمان كافية لحماية الفئات العمالية الأكثر تضرراً من إجراءات التسريح بسبب كونها حلاً مؤقتاً وليس حلاً نهائياً للمشكلة<sup>1</sup> إلا أنها تهدف كذلك هذه الآليات إلى تقليل الفقر، وتقليص احتمالات التعرض له، وتحقيق أكبر قدر من المساواة وتشجيع النمو الاقتصادي ومن أبرزها برامج التعليم، والتدريب وخصوصاً للعاطلين عن العمل لفترات طويلة،- الإنفاق على برامج الرعاية الصحية، المساعدة في البحث عن الوظائف وخلق فرص عمل مؤقتة لتشغيل العاطلين عن العمل والمفصولين، في

مشاريع البنية التحتية في المناطق الفقيرة- وبرامج تمويل المشروعات الصغيرة<sup>2</sup> والصناديق الاجتماعية لحماية المجموعات الأكثر تضرراً.

لتفعيل دور شبكات الأمان الاجتماعي لا بدّ من وضع إستراتيجية متكاملة لمكافحة الفقر والبطالة وتهدف إلى رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفئات الأكثر تضرراً من تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي، وفي هذا السبيل نقترح ما يأتي:<sup>3</sup>

- ضرورة التركيز على وضع الآليات المناسبة لتحسين الظروف المعيشية للفئات الفقيرة، عبر تنظيم برامج لتحسين الفرص الاقتصادية والاستثمارية المتاحة أمامهم، وبرامج لدعم التدريب والتشغيل وبرامج لتقديم التمويل للمشاريع الصغيرة.

- إيجاد نظام فعال لتمويل صناديق شبكات الأمان الاجتماعي كاستقطاع نسب معينة من الرواتب والأجور والأرباح، وأشكال أخرى من الدخل، و الإيرادات، والعمل على حجز جزء من أسهم المؤسسات المخصصة ووضعها في صندوق استثماري خاص يمتلكه الموظفون، والعمّال الذين اخرجوا من عملهم لتأمين دخل متواصل لهم .

- ينبغي أن تلتزم الشركات المخصصة بإقامة برامج للتدريب المهني، وإعادة التأهيل للعمال الفائضين لتسمح لهم بالدخول في حياة مهنية جديدة تؤمن لهم في الأقل نفس الدخل السابقة لعملية تطبيق الخصخصة.

---

1- مبارك بوعشة، الإصلاحات الهيكلية وأثرها على العمالة في الجزائر، د م ج ، ص. 05 .

2- المرجع نفسه، ص-ص. 12-13.

3- المرجع نفسه ، ص. 46-47.

## ثانياً- وكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر:

تمثل مكاتب التشغيل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل، واعتباراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم وما ينتج عنها من تأثيرات مباشرة على الوضع التنموي بالبلاد فقد بات من الضروري تفعيل دورها من حيث تنشيط سوق العمل بهدف تطويرها وجعلها تواكب التغيرات على الساحة الوطنية وتوفير الخدمات الضرورية للباحثين عن عمل ولأصحاب المنشآت والمؤسسات الاقتصادية وتمكين الدولة من متابعة تطور مؤشرات سوق العمل وطنياً ومحلياً وقطاعياً قصد اتخاذ السياسات الضرورية

والملائمة لضمان التوازنات داخل هذا السوق.

- وفي هذا السياق كان لزاماً على مكاتب التشغيل السعي إلى تطوير موارده البشرية واعتماد اللامركزية في أدائه وتحسين ظروف وأدوات عمله، وانطلاقاً من هذه الثوابت فإن مكاتب التشغيل مدعوة من خلال نشاطها بالمديريات على تحقيق الأهداف التالية:<sup>1</sup>
- رصد وجمع المعلومات عن الباحثين عن العمل ومساعدتهم على الاندماج في سوق العمل
  - البحث وجمع المعلومات عن فرص العمل والشواغر الوظيفية وشروط شغلها وتيسير التحاق الباحثين عن عمل بها.
  - جمع المعلومات عن أوضاع المنشآت الاقتصادية والعاملين لديها وعن احتياجاتها من العمالة المؤهلة والمدربة.
  - تعريف العاملين ببرامج التدريب المتاحة للمساعدة على رفع كفاءتهم المهنية ومسايرة المستجدات في وسائل الإنتاج لضمان استقرارهم في عملهم.
  - تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للباحثين عن العمل حول فرص العمل والتدريب المناسبة لتيسير إدماجهم أو إعادة إدماجهم في سوق العمل.

وسنتناول فيما يلي الموضوع عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفروعه ثم الوكالة الوطنية للتشغيل ثم مديريات التشغيل للولاية، وبعدها باقي الوكالات المتخصصة

---

1- منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الندوة الإقليمية عرض حول التوجيه والإرشاد في

برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، طرابلس، 11-13/7/2005. ص. 5.

## **1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**

تتوقف هذه الآلية أكثر من سابقتها على الإرادة الفردية للعامل المسرح بحيث في هذه الحالة يجب أن يقوم بنفسه بالبحث عن مجال إدماجه وبطبيعة الحال هذا لا يتم تلقائياً إلا بالتحاقه إما بوكالة التشغيل وبانضمامه إلى جمعيات ويمكن للهيئات المحلية من النقابة أو مراكز محددة لذلك (CRE) التابع للصندوق الوطني لتأمين البطالة والتغلب على هذه الآلية أن الشكل الذي تتم فيه هو التوظيف عبر عقود عمل أو محددة (CDD).

تم الاعتماد على نظام التأمين على البطالة نظرا لارتباطه الوثيق بوضعية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية طبعاً وسببين فيما يأتي ضرورة دمجهم ضمن آلية إعادة الإدماج الآلية وبالنسبة لنظام التأمين على البطالة فقد اعتمد بموجب المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الإجراء الذي قد يفقدون عملهم لا إرادياً، أي لأسباب اقتصادية، ويستفاد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي أو الخاصة والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

- إما في إطار مخطط إعادة هيكلة المؤسسة.

- تقليص عدد العمال.

- إنهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.

وقد وضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية ويتكون من:<sup>2</sup>

- المديرية المركزية على مستوى الجزائر. وتحتدر منها 13 مديرية جهوية تتكلف كل

واحدة منها بعدد معين من الولايات وكل نشاطاتها يتم على هذا المستوى.

أما عن الوظيفة الأساسية لهذا الصندوق هو تجسيد سياسة التعويضات على البطالة،

وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل. وهذا موازاة مع ما يطبق في فرنسا حول الدخل الأدنى

للإدماج الذي تستفيد منه ليس فقط العمال المسرحين بل كل البطالين. وحتى يتم الاستفادة من

---

1- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 64.

2- المرجع نفسه، ص. 44.

نشاط الصندوق يجب أن يستوفي العامل بعض الشروط حددها المرسوم التشريعي في المواد

(المادة 6)، و(المادة 7)، و(المادة 8).<sup>1</sup>:

- أن يكون المستفيد قد فقد بصفة لا إرادية أي لأسباب اقتصادية سبق ذكرها.

- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

- أن يكون منخرطاً قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة

أشهر على الأقل قبل انتهاء علاقة العمل.

- أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.

- أن لا يكون اسمه وارد في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال أو أنها نشاط صاحب العمل تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.
- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتسجيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.

## **1-2- الأهداف الأساسية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**

- تتركز وظيفة الصندوق أساساً في المساعدة، والتكفل بإعادة إدماج المسرحين في سوق العمل بحيث أن هذه المبالغ الهائلة المخصصة للتعويضات يمكن أن تستخدم بطريقة عملية، ونشطة أكثر لحماية العمل وهذا من خلال:<sup>2</sup>
- محاولة تكييف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر والذي يقدمه السوق.
- المساعدة على إعادة إدماج من خلال التمويل الجزئي.
- المساعدة على خلق نشاطات لمساعدة البطالين حيث يتكفل الصندوق بتمويل الدراسات لهذه المشاريع الجيدة، التي يحاول المسرحون خلقها.
- التحكم في قيمة التعويض.

1- عبد الرحمان يحيوي، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل قصير، 1999، ص.ص. 98-99

2- مطبوعة اليوم الإعلامي، 31 جانفي 1999. المنظم من طرف CNAC، 1999، ص. 4.

- حماية القدرة الشرائية أي إعطاء تعويضات للعمال الذين فقدوا عملهم من خلال التكفل لفترة معينة وتوفير الحماية لهم بحيث يجب ضمان الحماية على القدرة الشرائية بالإضافة إلى ضمان القدرة على البحث عن عمل جديد.

## **1-3- فروع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:**

- وقد وضعت مصالح صندوق التعويض أو التأمين على البطالة في خدمة العمال المسرحين والبطالين منهم فروع مسؤولة عن وضع مقاييس للتشغيل وتتمثل في:<sup>1</sup>

### **1-3-1- مركز البحث عن العمل (CRE):**

- في إطار عملية تنظيم التوظيف تقوم الدولة الجزائرية مثل الدول الأخرى كتونس ومصر والسعودية بوضع مكاتب أو مراكز للبحث عن عمل، وتقوم هذه المراكز وفق

القوانين المخولة لها بعدة مهام أهمها: توفير البيئة الجيدة للعامل، وصاحب العمل ليعمل  
كلهما في جو سليم. ولذلك هناك عدة مواد تعمل بها منها ما يلي:

المادة 22 من قانون العمل تنص على وحدات التوظيف القيام بما يلي:

- مساعدة العمال في الحصول على الأعمال المناسبة، ومساعدة أصحاب الأعمال في  
إيجاد العمال المناسبين.

كما تحتوي هذه المراكز على مستشار التشغيل بالوكالة وله عدة مهام أساسية لمساعدة  
الشباب والكهول من الجنسين على تنمية حظوظهم في الاندماج المهني، وتفعيل مساعيهم في  
البحث عن شغل أو العمل لحسابهم الخاص، وذلك من خلال المهام التالية:<sup>2</sup>  
أ- الإعلام والتوجيه المهني: يتولى مستشار التشغيل في مجال الإعلام والتوجيه المهني  
مرافقة طالب الشغل خلال مختلف مراحل التوجيه، وذلك بهدف مساعدته على:

- تحديد مهاراته ومكتسباته المهنية.

- اختيار التوجيه أو إعادة التوجيه المهني المناسب.

---

1- وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: دليل حول الجهاز الجديد للتكفل بالبطالين،  
الجزائر، المديرية العامة، ص. 22.

2- المرجع نفسه، ص-ص. 14-15.

- إعداد مشروعه المهني.

- إعداد الموازنة التي تحدّد كفاءاته.

- تنمية مهاراته في إعداد السيرة الذاتية وتحرير رسالة طلب شغل.

- الإرشاد حول سبل التعرف على المؤسسات المشغلة.

- تمكينه من التعرف على الوسائل والاختبارات المعتمدة في انتقاء المرشحين.

- إعلامه بمختلف الآليات والبرامج المتوفرة للتشجيع على تشغيل الشباب.

ب- التوظيف والإدماج: يتمثل دور مستشار التشغيل في مجال التوظيف والإدماج في

مرافقة طالب الشغل لتيسير مساعيه في البحث عن شغل من خلال مساعدته على:

- توضيح رغباته وتطلّعاته.

- تحديد أهدافه المهنية.



- توضيح العناصر الأساسية لمشروعه المهني.
- مرافقته خلال مختلف مراحل إدماجه المهني.
- التعرف على مختلف آليات وبرامج الإدماج المهني.

## 2- الوكالة الوطنية للتشغيل:

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في 29 : نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.

- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص

باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب

العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفقتها الهيئة العمومية التي تضمن

تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص

للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية وحتى توابك

التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب

معايير العمل الدولية.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكله بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن

وتتكون هياكلها من: المديرية العامة و 10 وكالات جهوية. أكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:<sup>1</sup>

- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهنة والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.

-استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص.

-تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين.

---

1- المرجع نفسه، ص. 14.

### **3- مديرية التشغيل بالولاية:**

أنشئت بموجب المرسوم: 50/02 المؤرخ في 22 : جانفي 2002 الذي يحدد القواعد

الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى

المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء

في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل

وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة

التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من

طرف الدولة وهي:<sup>1</sup>

### **1-3- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:**

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة وهو موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير وهو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

### **2-3- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة:**

وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر.

---

1- المرجع نفسه ، ص-ص. 15-16.

### **3-3- برنامج عقود ما قبل التشغيل:<sup>1</sup>**

ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا كما ذكرنا، موجه لإدماج الشباب المتحصليين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها أياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيآت والمؤسسات العمومية والخاصة وتتكفل الدولة بالأجور للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين ويعتبر عقد ما قبل التشغيل إلترام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل

والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

وحتى يكون المترشح مؤهلا للإستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الإختصاص إلى مديريات التشغيل. وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعنىها البرنامج أو عند المترشحين الجامعيين بإستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب إختصاصاتهم وإستعداداتهم. ويبرز نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث إستفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60.000 شاب من عقود كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للخمس سنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.

#### **4- وكالة التنمية الاجتماعية:**

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا

---

1- الجريدة الرسمية، المرجع السابق، ص. 27.

المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقير والتهميش. وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

والوكالة تنظيم يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 07 وكالات جهوية إضافة كما ذكرنا إلى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

كما للوكالة أهداف كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها وبلوغ هذه الأهداف فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها (مثل: مديريات النشاط الاجتماعي ومديريات التشغيل)، ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة ثم اتصالات مباشرة بالمواطن سواء فردياً أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية. ونحاول التعرض إلى أجهزة وبرامج للتشغيل تعتمد على صيغة أخرى في الإدماج وهي دعم المبادرين من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وسنتناول في هذا الصدد كل من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

## **5- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب<sup>1</sup>:**

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.

---

1- وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 24.

من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال

وحتى في حالة توسيع النشاط.

وهذا الجهاز موجه للشباب البطال من: <sup>1</sup>

- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.

- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.

- الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج

والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى : 10

مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:

- قرض بدون فوائد من الوكالة.

- قرض بفوائد مخفضة من البنك

- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

---

1- المرجع نفسه، ص. 8.

-وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود إلى تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير

نسبيا وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من :

68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب و التي مكنت بدورها إنشاء أكثر من

135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق : 1.4 مليار دولار.

كما يمكننا أن نشير أيضا إلى جهاز آخر جديد لدعم الاستثمار، وضع حيز التنفيذ ابتداء من

سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة ويحمل

نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في

تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل : 5 مليون دينار جزائري أما الهيئة المكلفة

بهذا الجهاز فهي : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أحد صناديق الضمان الاجتماعي

التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي.

## 6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>1</sup>

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004

كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطن. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص ويتضمن دور الوكالة :

- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة.
- والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة لتمويل مبادراتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت، أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر.

---

1- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، دليل حول جهاز المؤسسة المصغرة أنساج، ص.02. لمزيد من المعلومات يمكن الاستزادة من الموقع [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz).

وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت عام 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما يسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل، لأنه كما ذكرنا فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة.

## 7- الوكالة الوطنية للتشغيل: تتمثل مهمة الوكالة فيما يلي:<sup>1</sup>

- وضع معلومات دقيقة ومنظمة حول تقلبات سوق العمل.
- تقوم بجمع التحاليل في مجال التشغيل واليد العاملة التي تدخل في صلاحياتها.
- تطور أدوات تسيير سوق العمل وأدوات التدخل في عرض الشغل وطلبه وتضبط مقاييسه.

• تتلقى عروض العمل وطلباته وتقرب فيما بينها بما يلي:

- تولى استقبال طالبي الشغل وإعلامهم وتوجيههم وترتيبهم.
- تبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وتجمعهم.

## 8- الطرق الآلية لإعادة إدماج العامل المسرح:

بعيدا عن المراكز المسؤولة عن إعادة إدماج العمال المسرحيين يمكن للفرد المسرح البحث عن عمل في شكل عقد ولأن واقع السوق أصبح لا يضمن عقد العمل ودوامه فقد انتشر استعمال عقود العمل المحدودة، فيبقى أمام العامل المسرح أن ينتهج هذه الوسيلة إذا لم تسمح له باقي الآليات بالحصول على منصب عمل فيتوجه بنفسه للبحث عنه وقد يحصل عبر عروض عمل من خلال إعلانات التوظيف التي تنشر في الصحف ولكن هذا يمثل نسبة صغيرة جدا.

---

1- وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص. 25.

كما يمكن أن يتحصل على منصب عمل عبر عقود عمل محددة المدة<sup>1</sup> والتي نقصد بها اتفاق يتم بين المستخدم والعامل يحمل هذا الأخير استعدادا لأداء نشاط محدد حسب شروط متفق عليها بين الطرفين كما تعرف عقود العمل بأنها العقد الذي تنشأ من خلاله علاقة عمل ويكون كتابي أو غير كتابي وتقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ويتم حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.<sup>2</sup>

يثبت تشريع العمل الجزائري أنه في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة ويمكن إبرام عقد عمل لمدة محدودة إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت إذا طلب العامل الممارس للنشاط لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية ووافق المستخدم<sup>3</sup>.

وتبقى عقود العمل المحددة المدة غير كافية لتحقيق عملية الإدماج وهذا يعكس عدم فعاليتها لأنها لا تضمن الاستقرار في العمل. وبالتالي في حالة انقضاء مدتها يعود العامل إلى حالة البطالة التي كان فيها وتعلق الآمال على عقود العمل غير محدودة المدة والتي تضمن



منصب عمل مستقر وباستقراره تستقر الحياة الاجتماعية للعمل ويبقى الحصول عليها صعباً نظراً لأن مناصب العمل المستقرة أصبحت محدودة ترتبط خاصة بالكفاءات العالية لدى العامل.

ولذلك توجب الحديث وبجدية عن قانون عمل جديد، يقوم على ثلاثة مبادئ رئيسية:

المبدأ الأول: ألا ينتقص من حقوق العمال، ولا يتراجع عن الاستمرار في حماية العامل.

المبدأ الثاني: يساعد أرباب العمل على تخطي الإحساس بأنهم غير قادرين على التعامل مع إساءات بعض عاملهم، وفي الوقت نفسه يعفيهم من القيام بأخطاء جسيمة. مثل عدم التسجيل في التأمينات الاجتماعية أو في فرض الاستقالات المسبقة.

---

1- محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص. 9 .

2- عبد الرحمان يحيوي، المرجع السابق، ص. 10.

3- المرجع نفسه، ص. 11.

المبدأ الثالث: المساعدة بقوة على تأمين فرص عمل جديدة بحيث يتم تشجيع رجال الأعمال على تشغيل عدد أكبر من العمال كل ذلك تحت مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مسبقاً.

لكن عند الحديث حول العلاقة بين العامل الذي يمثل الطرف الضعيف وبين رب العمل الذي يمثل الطرف القوي، فإننا بحاجة إلى توصيف دقيق لمفهوم العقد، بمعنى آخر نحتاج أن يكون هذا العقد عادلاً وأن نتأكد بكل الوسائل الممكنة ألا يكون عقد إذلال يوقعه الطرف الضعيف أمام ضغط الحاجة أو غير ذلك، ويبدو أن الذين أنجزوا مشروع القانون تنبهوا إلى هذه النقطة بحيث اعتبروا أن العقد يكون باطلاً إذا انتقص من حقوق العامل.

وثمة نقطة أخرى تتعلق بعدم إنهاء عقود استخدام العمال في حالات إدماج المنشأة أو بيعها أو انتقال ملكيتها بأي صورة كانت، وكثير من النقاط المهمة التي تضمنها مشروع القانون بحاجة إلى نقاش صريح وواضح ولهذا، فإن هذا القانون من الأهمية للدرجة الذي يقبل فيه التأخير، إذا كان التأخير يساهم في معالجته وتحسينه وإصداره على أكمل وجه. إلا أنه علينا التنبيه أن (المزاودة) بحقوق العمال لا تحل المشكلة، مثلما الرضوخ لطلبات رجال

الأعمال لن تساعد في إصدار قانون عادل، ويبدو أن الدولة تريد قانوناً يأخذ بأفضل ما في قوانين العمل عربياً ودولياً، وفي مشروع القانون الكثير مما يؤدي إلى النتيجة المطلوبة ونرجو أن يكون قانون عمل فقط لا قانون عمال أو قانون رجال أعمال. ويكون دور الدولة عادلاً بهدف زيادة تأمين فرص العمل، وخلق الأجواء المناسبة لقيام استثمارات جديدة ولعل أحد شروط تشجيع المستثمرين على إقامة مشروعات جديدة تتعلق بخلق قانون عمل عادل ومنصف يساعد على رفع كفاءة العاملين، كما يمكن أن يحصل رب العمل على تسهيلات، إذا أنفق على تدريب عماله وإخضاعهم لدورات تأهيل.

ويمكن للدولة خلق مناصب جديدة لهذه الفئة التي تم تسريحها من خلال دمجها في مجالات صناعية أخرى قد تتوافق مع المجال الذي كان هؤلاء العمال يمارسون فيه وظيفة ومن أمثلتها الصناعات التقليدية التي تعد من أهم الصناعات التي تساهم في الناتج الداخلي كما يمكن الأخذ بعين الاعتبار إنشاء برامج خاصة بهذا القطاع حسب مقومات كل منطقة. حيث صرح مصدر من وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن هذا القطاع قد يحقق ما يعادل 289 ألف منصب عمل للعمال و هو ما يمثل نسبة 56 بالمائة سنة 2009 ويتوقع أن يصل ما بين 2010 و 2014 إلى استحداث 3 ملايين منصب شغل لدعم التشغيل.<sup>1</sup>

وعليه، يجب على وكالات الصندوق الوطني للتكوين، والوكالات التابعة للوكالة الوطنية لتشغيل أن تتقرب من البلديات والأحياء الشعبية لإدماج البطالين، ولا تقتصر في نشاطها على العواصم الولائية والمدن الكبرى. وأن إستراتيجية التشغيل الجديدة، تركز على القطاع الاقتصادي العمومي والخاص لأن الإدارة العمومية والوظيف العمومي ليس لديهم المناصب المالية لفتح مناصب دائمة وهو ما أكده المدير العام للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة "طالب شوقي" حيث كشف عن 22 ألف و 300 ملف خاصة بتشغيل البنوك تم إيداعها على مستوى البنوك الوطنية، 50 بالمائة رفضت، و 31 بالمائة تمت الموافقة عليها و 4000 مشروع ملف آخر ما تزال قيد الدراسة على مستوى البنوك:<sup>2</sup>

وما يجب أن نشير إليه في الأخير هو دور الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمال في النتائج التي تحققت في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة حيث أن جهود الجميع كانت متكاملة من أجل تحقيق نفس الأهداف سواء في ترقية الشغل وخلق

مناصب جديدة أو فيما يتعلق بالمحافظة على مناصب الشغل الموجودة، ويمكننا فيما يلي أن نذكر ببعض الإجراءات التي اتخذت في مجال التشغيل باتفاق أطراف الثلاثية:

- إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لتحمل تبعات تطبيق مخطط إعادة الهيكلة وذلك بالتكفل بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية لمدة ثلاث سنوات، في انتظار إدماجهم .
- المصادقة على مخطط إعادة تأهيل وإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل.

---

1-الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل، المنتدى الدولي الثالث حول "دور الموارد البشرية المؤهلة في ترقية التشغيل" 26-27 مايو 2010، الجزائر، ص. 8.

2- نفس المرجع ، ص. 10.

- الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي إلى تجنيد جهود كل الأطراف.
- إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل بوضع قانون للعمل مستمد من إتفاقيات المنظمة الدولية للعمل . وإنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر .

### رابعاً- معوقات عملية إعادة الإدماج في الجزائر:

هناك جملة من المعوقات المختلفة التي تواجه تطبيق عملية إعادة الإدماج في الجزائر بصورة طبيعية أهمها المعوقات الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية ونحاول هنا إعطاء صورة عن هذه المعوقات كما يلي:

انتشار المحاباة في عملية التوظيف وانعدام مرونة التحرك الجغرافي، والاجتماعي للعمال المهرة وضمن هذا السياق يفضل الكثيرون من العمال البطالة على الانخراط في عمل يعتبر متدني المستوى الاجتماعي، ثم أن العمل في المدن مفضل على العمل في الأرياف، ومهن المراكز الإدارية مفضلة على الأعمال المهنية. هذا العامل يعيق مرونة أسواق العمل، وتحرك العمال بالنسبة إلى الطلب إلى جانب انعدام أكيد للتنسيق بين جانب العرض مثل العمال، وجانب الطلب على سبيل المثال القطاع الخاص، وهذا يفسر معدل البطالة المرتفع في المجتمع لذلك وجب وضع برامج جذرية موجهة نحو السوق، وإلا أدى

ذلك إلى اختلال التوازن بين طلبات سوق العمل الذي سوف يتفاقم في المستقبل، ويزيد من نسب البطالة.<sup>1</sup>

عدم الاهتمام العامل بالقطاع غير الرسمي الذي يتضمن مشاريع صغيرة وجزئية، -  
الاهتمام بالقطاع غير المنظم- فبالرغم من أهمية القطاع غير المنظم في خلق وظائف جديدة  
والحد من مشكلة تفاقم البطالة إلا أنه يتسم بعدم الشرعية وانخفاض الأجور ولا يتمتع العمال  
فيه بالحماية التشريعية أو الضمان الاجتماعي ومن ثم و جب على مكاتب التشغيل الاهتمام  
بهذا القطاع وفرص التشغيل.

---

1- تقرير الأمم المتحدة، المرجع السابق، ص. 36.

ويعد هذا أهم مصدر لخلق فرص العمل في القطاع الخاص ويمكن أن يعزى ذلك  
جزئياً إلى خصوصيات النمو الاقتصادي في المنطقة ففي القطاع الرسمي يحدث النمو الأكثر  
أهمية في المشاريع كثيفة رأس المال مما يوفر فرص العمل في القطاع الرسمي أما المشاريع  
الصغيرة في القطاع الغير الرسمي فهي كثيفة اليد العاملة، وبالتالي فإنها تعزز فرص العمل.  
وبذلك يتعين على الدولة تقديم المساعدة لهذا القطاع وأن يتضمن مجموعة من الإصلاحات  
التي تدعم أنشطة المشاريع الصغيرة ويسهل تواصلها مع القطاع الرسمي. وعلى شبكات  
الأمان أن تلعب دورها بوصفها أدوات للاستقرار الاجتماعي، وأن تأخذ بالاعتبار أن جميع  
الناس بمن فيهم العاطلون عن العمل لهم الحق في أن يتمتعوا بحياة لائقة وأن يحصلوا على  
تدريب مناسب من أجل العثور على عمل جديد<sup>1</sup>

أما بالنسبة للمعوقات المتعلقة بالجانب الإنساني في ظل ظروف الاندماج يؤثر قرار  
الاندماج على الجانب الإنساني للمؤسسة سواء كان ذلك تعلق بالأفراد أو بديناميكية التنظيم إذ  
يترتب على قرار الإدماج ما يلي:

- التأثير على شعور الأفراد بعدم الوضوح والتوتر والقلق : يعبر عن عدم الوضوح والتأكد  
بعدم كفاية المعلومات المتاحة لأعضاء التنظيم وعدم القدرة على التنبؤ بنتائج السلوك، وفي  
ظل الاندماج العمال في مؤسسات أخرى تتعدد مجالات عدم الوضوح التنظيمي وذلك على  
النحو التالي:

- عدم وضوح بالنسبة للبيئة التي يعمل بها العمال وكذا أنواع التغيرات في الهيكل التنظيمي الجديد إلى جانب عدم وضوح الدور وغموضه على مستوى الفرد من حيث مدى التأثير على الأفراد بصفة شخصية على دوافعهم وتوقعاتهم، وعلى نوع العمل الذي يقومون به وعلى مكانتهم والمركز الذي يحتلونه. وهذا ما تبينه الدراسات خاصة التي قامت بها الباحثة عايدة سيد خطاب في دراستها حول الإدماج<sup>2</sup>.

1- تقرير الأمم المتحدة، المرجع السابق، ص.42.

2- عايدة سيد خطاب، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة، الاندماج، مشاركة المخاطر، عين شمس، دار الفكر العربي، ط2، 1999، ص. 249.

حيث توصلت من خلال درستها إلى أن الاندماج يؤثر على درجة شعور الأفراد بعدم الوضوح، والتوتر، والقلق الناتج عن اختلاف مكان العمل خاصة إذا تغير نمط المؤسسة عن سابقه. قد يؤدي إلى حدوث تقلص في التكامل على مستوى التشغيل وما يترتب على ذلك من مشكلات تتعلق بالهيكل التنظيمي الجديد، وأدوار الأفراد كما تختلف أيضا درجة عدم الوضوح والقلق والتوتر بين العمال في المؤسسة الواحدة.

- أثر الاندماج على شعور الأفراد بالأمان الوظيفي: و يقصد بالشعور بالأمان الوظيفي في ظل الاندماج إدراك الأفراد عن مدى استقرار وظائفهم<sup>1</sup> وقد بينت العديد من الدراسات أن الاندماج عادة ما يؤدي إلى شعور الأفراد بعدم الأمان الوظيفي، ويشبه الاندماج في ذلك انخفاض حجم أعمال المؤسسة أو إعادة هيكلتها، والاستغناء عن نسبة من العاملين. فإذا ارتفعت حركة العمالة داخل وخارج المؤسسة فإن الأمان الوظيفي يتأثر إلى حد كبير. ويزيد نسبة عدم الأمان الوظيفي في حالة تهديد العامل بالفصل النهائي عن العمل. ففي حالة إدماج عمال جدد في مناصب عمل جديدة قد لا يملكون الخبرة اللازمة والمعرفة بنشاطات المؤسسة، وبالتالي فالاندماج في مثل هذه الحالة يؤثر كثيرا على الشعور بالأمان الوظيفي كما يزيد من حدة الضغوطات والتوتر والقلق بالنسبة للعمال الجدد. قد تتحول فيها المشاعر الايجابية إلى مشاعر سلبية وعدائية تؤثر على سلوك وأداء الأفراد.

أما فيما يخص أساليب تحقيق تكيف الجانب الإنساني في ظل ظروف الاندماج . وفي هذا الصدد يتساءل "أندري قورز" في مقاله \* عن كيفية الاندماج في المجتمعات المعاصرة

التي لا تتم إلا بالعمل، فكون هذه المجتمعات عاجزة عن توفير الشغل لكل الأفراد في المجتمع فهي تعمل على زيادة من عملية الإقصاء في المجتمع، فيعتبر قورز أن هذه المجتمعات أمام أزمة مجتمع وليس أمام أزمة شغل فحسب كما يضيف أن العمل أصبح في السنوات الأخيرة عاملا أساسيا للإقصاء فيفرق نوعين من الإقصاء: الإقصاء من العمل، والإقصاء بالعمل فالأول يخص البطالين بينما الثاني فيتعلق بكل من يمارس عملا غير ثابت،

1- المرجع نفسه، ص.235.

مؤقت، جزئي وغير خاضع لاتفاقيات العمل، أي العمل الذي يدمج تماما في المجتمعات العمالية وفي المؤسسات، فيجد قورز أن أغلبية السكان في المجتمعات المعاصرة ينتمون إلى فئات يسميها ب( النيو البروليتارية الما بعد الصناعية ) التي تتميز بكونها لا تكسب مركزا اجتماعيا ولا طبقة تنتمي إليها فهؤلاء ( النيو البروليتارية يمارسون أعمالا غير قارة ذات أجور ضعيفة، كمساعدين أو مستخلفين أو عمال موسمين). حسب تعبير قورز محرومة من أي اعتبار اجتماعي فحسب رأيه أيضا أن كلا الطبقتين من المقصيين لا يمكن لهم الاندماج في المجتمع إلا إذا تم اندماجهم كليا في عمل يصنفه المجتمع كذلك. فالبطالة الناتجة عن تسريح العمال قد تسبب آثارا على المجتمع متعددة ودائمة، فقد تؤدي تدريجيا إلى سلسلة من الحالات المختلفة كالإقصاء والتهميش والجنوح. فكلها تزيد من حدة الفوارق الاجتماعية والشعور بعدم المساواة بين أفراد المجتمع مما صعب من تحقيق التكامل بين أفراد المجتمع.

فعدم الاندماج بالنسبة للفرد في الحياة العملية يعمل على تفكيك النسيج الاجتماعي وإضعاف العلاقات بين الأفراد والمجتمع، حيث تجد فئة من المجتمع نفسها ملقاة على هامش المجتمع ولا تتمتع بنفس الامتيازات التي تكسبها فئات أخرى، فانقسام لمجتمع إلى طبقتين، طبقة مستقرة في عمل ثابت وأخرى محرومة من هذا النوع من العمل يؤدي إلى تلاشي التماسك الاجتماعي والشعور بالنقص، فالعمل لا يمثل مصدرا للدخل فحسب بل هو وسيلة لاكتساب دور ومكانة في المجتمع، فعن طريق العمل يتمكن الفرد أو الشاب من تحقيق استقلاله المادي والمعنوي واكتساب دور ومركز اجتماعي خاص به، وذلك بانتمائه إلى مؤسسة وجماعة عمل. فغياب "قيمة العمل " يجعل الفرد يشعر بنوع من الكبت والحرمان

المادي والاجتماعي والنفسي، كما يصاحبه الشعور بالدونية و الإهانة التي تجعل البطال يشعر بعدم الفائدة والضعف الاجتماعي، نظرا لعدم قدرته من التحرر من حالة التبعية والمساعدة بكل أشكالها .

يشعر الأفراد في كل حالات الاندماج بقدر من عدم الوضوح والقلق والتوتر، وتتعدد الضغوطات التي يواجهونها، وبالإحساس بقدر من بعدم الأمان الوظيفي، والصعوبة في التكيف للجانب الثقافي الجديد، ولكن تختلف درجة هذه المشاعر حسب هدف ونوع الاندماج ودرجة التكامل المطلوبة.<sup>1</sup> لكن يمكن تحديد بعض أساليب الاندماج لخلق نوع من التكيف الفرد داخل مكان العمل الجديد ومن أهمها: نظام الاتصال في ظل الاندماج أحد الأسباب الهامة في نجاح الاندماج.

### خلاصة:

في ظل سياسة التشغيل المتبعة من طرف الدولة الجزائرية تعد برامج ووكالات ومكاتب التشغيل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياستها اتجاه تنمية سوق العمل، واعتباراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية فقد بات من الضروري تفعيل دورها من حيث تنشيط سوق العمل بهدف تطويرها وجعلها تواكب التغيرات على الساحة الوطنية وتوفير الخدمات الضرورية للمسرحين عن العمل وللباحثين عنه وتمكين الدولة من متابعة تطور مؤشرات سوق العمل وطنياً ومحلياً وقطاعياً قصد اتخاذ السياسات الضرورية والملائمة مع الاعتماد على جملة من الصيغ التشريعية والقانونية التي نص عليها قانون العمل الجزائري للحفاظ على مناصب الشغل للعمال المسرحين، بالإضافة إلى تنظيم كيفية إدماج العمال المسرحين مرة أخرى في عالم الشغل. أو يمكن للدولة خلق مناصب جديدة لهذه الفئة التي تم تسريحها من خلال دمجها في مجالات صناعية أخرى قد تتوافق مع المجال الذي كان هؤلاء العمال يمارسون فيه وظيفة ومن أمثلتها الصناعات التقليدية.

وما يمكن استنتاجه من خلال استعراضنا لهذا الفصل أن سوق العمل يعرف تراجعاً كبيراً في توفير مناصب الشغل القارة أصبح العمل المؤقت والغير الرسمي الوسيلة الوحيدة للخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية عند الفرد. وهذا ما سبب وجود نوعين من الشغل داخل سوق العمل الجزائري القار والمؤقت، فهذه الازدواجية زادت من حدة الشق

الاجتماعي بين فئات أصحاب مناصب العمل القارة وفئة البطالين والذين يشتغلون في القطاع الغير الرسمي، كما تنمي الشعور باللامساوات عند الفئة المحرومة والى زيادة ظاهرة الإقصاء والإفقار عند هذه الفئة والتي تؤدي حتما إلى تفاقم الهامشية أو إلى الإدمان والجنوح.

---

1- المرجع نفسه، ص 264.

**القسم الميداني**



## الفصل الثامن: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً- تحديد مجالات الدراسة

ثانياً- تحديد العينة وأساليب اختيارها

ثالثاً- تحديد المنهج ونوع الدراسة

رابعاً- أدوات جمع البيانات

خامساً- الصعوبات التي واجهت الباحث

خلاصة

## تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية طريقة هامة جدا من طرق جمع البيانات عن واقع اجتماعي ما وبصورة منهجية كما تزودنا بالمعطيات الواقعية، التي ترشدنا لاختيار وسائل إصلاح المجتمع وتنميته ويكون ذلك بالالتزام بتطبيق المنهج العلمي بالإضافة إلى أنها طريقة لدعم الدراسة النظرية أو جزء منها وعليه، ارتأينا من خلال هذه الدراسة الميدانية دراسة آليات إدماج العمال المسرحين في النظام المؤسسي الجديد ومحاولة تفسيرها حيث تعتبر ظاهرة إعادة إدماج العمال من الظواهر الاجتماعية التي تستلزم دراسة خصائصها ومظاهرها، ثم تحديد مستلزمات معالجتها ولا يتم ذلك إلا من خلال الخطوات المنهجية التالية:

### أولاً- تحديد مجالات الدراسة:

لقد اشتملت دراستنا على ثلاثة مجالات أساسية هي:

#### 1-المجال الجغرافي:

يقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة التطبيقية، إن المجال الميداني لهذه الدراسة تمثل في ولاية باتنة. وقبل التطرق إلى المؤسسات نتعرف على هذه المدينة:

#### 1-1- التعرف موقع ونشأة المدينة:

تقع ولاية باتنة في الجهة الجنوبية الشرقية بالنسبة لمدينة الجزائر العاصمة وهي عاصمة الأوراس وتقدر مساحتها ب(425 كم) وتعد بوابة لكل ولايات الشرق والغرب والجنوب والشمال. وأما بداية نشأتها كانت من خلال تشيد مخيم عسكري أقيم في 13 فيفري سنة 1844 تحت "قيادة الدوق أومال " بغرض تسهيل الكولونات الصحراوية "ومع مرور الوقت قرر انجاز مؤسسات دائمة، فقد أحيط بهذا المخيم مجموعة من التجار والحرفيين.

ولكن مع ارتفاع المدنيين بهذه المنطقة تم في 12 سبتمبر 1948 صدر قرار تأسيس وإنشاء مدينة "باتنة" الصادر عن نابليون بعد الاستقلال،<sup>1</sup> شهدت المدينة هجرة ريفية كبيرة

---

1- مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية باتنة، مصلحة التوثيق، 2006، ص. 35.

للأسر والأفراد مما أدى إلى زيادة كثيرة في تعدادها السكاني كما تحتوى المدينة على تضاريس جبلية مما سبب لها افتقار في التنوع الزراعي هذا ما سهل إلى البدء في التطور الصناعي في إطار المخططات التنموية.

### 1-2- التعريف بمجال الدراسة (المؤسسات الصناعية):

وقد استفادت ولاية باتنة من إنشاء مؤسسات صناعية مختلفة كان أولها الصناعات النسيجية ذات الطابع المحلي والوطني، ثم تطورت إلى صناعات مختلفة كالحديد والصلب، والصناعات الغذائية، هذه الخصائص والموصفات جعلت الولاية تحتل مكانة هامة وإستراتيجية في مجال التصنيع. حيث قامت بتوظيف عدد لا بأس به من العمال ولكن مع التحول الذي طرأ على الاقتصاد الوطني من الاقتصاد العام إلى الخاص. فقد تعرضت معظم مؤسساتها لعملية التسريح بعد الدخول في اقتصاد السوق، حيث يقدر عدد المؤسسات التي اتبعت هذه السياسة -التسريح الجماعي - حوالي 39 مؤسسة خلال الفترة من سنة 1994 إلى غاية 2005 ويقدر عدد العمال المسرحين في ولاية باتنة بـ ( 5530 ) عامل مسرح \*

وقد تم في هذه الدراسة الاتصال بعدة مصالح لولاية باتنة خاصة مكتب مفتشيه العمل والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ومكتب العمل الحر، ومكتب اليد العاملة الذين زدونا بالإحصائيات والمعطيات، والمعلومات الخاصة بعملية التسريح والإدماج كما أن الاتصال بإدارة هذه المكاتب والمؤسسات مكننا من تكوين تصور عام حول هذه الهيئات والمؤسسات، ومجالها البشري والتنظيمي وسير العمل بها مما ساعدنا في الحصول على معلومات كمية ونوعية هامة بخصوص موضوع البحث ونحاول هنا تقديم ميدان الدراسة:

- المؤسسات الصناعية في ولاية باتنة وعددها 28 مؤسسة صناعية (قطاع عام وخاص).  
وتم أخذ فقط المؤسسات الصناعية المتواجدة بالمنطقة الصناعية، ويقدر عددها بـ 12 مؤسسة  
صناعية وقد تم القيام بالدراسة الميدانية على (6) مؤسسات (عام وخاص) والتي تتواجد في

---

\* مقابلة رقم (1 و 2). مع مدير مكتب مفتشية العمل، الأقدمية 18، يوم 2009/04/22، إلى جانب نائب مدير صندوق  
التأمين عن البطالة، الأقدمية 19، يوم 2009/04/23.

المنطقة الصناعية و نحاول إعطاء رمز لكل مؤسسة وذلك حسب الترتيب الأبجدي وتكون  
كما يلي:

- مؤسسة الغزل والنسيج (عام) **Cotitex** ( أ )

- ملبنة الأوراس (عام) ( ب )

- قارورات الغاز وحدة باتنة (عام) **Emb Batna** ( ج )

- الشركة الوطنية لصناعة البطاريات (خاص) **Saba Batna** ( د )

- الشركة الجزائرية لصناعة المصفاة (خاص) **Safi Batna** ( هـ )

- مؤسسة قرفي للطباعة (خاص) **Imprimerie Batna** (و)

- بالنسبة لقطاع النشاط الصناعي فهي مقسمة بين العام والخاص وكلها نشأت وتطورت في  
إطار سياسة التخطيط والتنمية التي انتهجتها الجزائر من 1963 إلى غاية اليوم.

- أما بالنسبة لتعاملاتها فتكون حسب الطلب وحسب السوق فهي تغطي الطلبات المحلية  
والوطنية وفي بعض الأحيان الدولية بالإضافة إلى حجمها فهي تتحدد من خلال عدد عمالها  
أي بين مؤسسات متوسطة وصغيرة نسبيا.

- بالنسبة إلى الموارد البشرية فخصائصها كالمستوى التعليمي والمهني تختلف حسب نشاط  
كل مؤسسة فتتوزع كما هي مبينة في الجدول التالي:

**جدول رقم(10): يبين الخصائص الرئيسية للمؤسسات الصناعية(عام(ع) و خاص(خ))**

**بالمنطقة الصناعية حقل الدراسة: <sup>1</sup>**

عدد العمال المدمجين	تنفيذ (العمال البسطاء)	تحكم (العمال المهرة)	الإطارات (المسيرين)	عدد العمال الإجمالي	تاريخ فتح المؤسسة	المؤسسات الصناعية (القطاع العام والخاص) بالمنطقة الصناعية باتنة
30	512	233	117	862	1963	1- مؤسسة الغزل والنسيج cotitaxe (ع) (أ)
22	57	50	45	152	1991	2- ملبنة الأوراس(ع) (ب)
25	85	67	44	196	1978	3- قارورات الغاز وحدة باتنة <b>Emb Batna</b> (ع) (ج)
21	59	19	35	113		4- الشركة الوطنية لصناعة البطاريات <b>Saba Batna</b> (خ) (د)
10	68	27	40	135		5- الشركة الجزائرية لصناعة المصفاة <b>Safi Batna</b> (خ)(هـ)
03	36	8	4	48	1966	6- مؤسسة قرفي للطباعة <b>Imprimerie Batna</b> (خ) (و)

المجموع	1506	285	404	817	111
---------	------	-----	-----	-----	-----

المصدر: تم إعداد نموذج خاص بالباحث يتضمن المعلومات التي هي في الجدول.

1- أنظر الملحق رقم ( ).

## 2- المجال الزمني:

يتحدد هذا المجال بطبيعة الموضوع وحدثه ونظرا لأن للدراسة وضعية تتميز بالحدثة وقلة الدراسات السابقة فيها فقد استغرقت الدراسة مدة زمنية مطولة مقارنة مع الدراسات الأخرى بالإضافة إلى العدد الكبير للمؤسسات، وكذا الهيئات المختلفة المكافئة بالعمال المسرحين التي تم جمع الإحصاءات منها لتغطية جميع جوانب الدراسة وقد مر المجال الزمني بالمراحل التالية:

### 2-1- المرحلة الأولى: الجانب النظري

كانت البداية من المجال الزمني في الجانب النظري، إذ منذ أن تم اختيار الموضوع والذي يعتبر تكملة للعمل الذي قمنا به أثناء تقديم رسالة الماجستير والذي كان موسوم بعنوان " الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية تسريح العمال " مما كان الدافع الحقيقي وراء تكملة هذا البحث، ولمعرفة كذلك مصير هذه الفئات المسرحة وأردنا تتبع هذه الفئة بعد التسريح وكيفية إعادة إدماجها في عالم الشغل مرة أخرى فقد قمنا بدراسة القوانين المنظمة لعملية التسريح والإدماج في الجزائر من خلالها تطرقنا لجملة القوانين الصادرة بداية من سنة 1963 إلى غاية 2006. و ذلك قصد إبراز مدى سعي الجزائر إلى الانفتاح على معالجة مشاكلها، وحماية العامل من الضياع من خلال تعديل القوانين بصفة دورية إضافة إلى توسيع الامتيازات و الضمانات الممنوحة للعمال.

### 2-2- المرحلة الثانية: الجانب الميداني

فيما يتعلق بالحد الزمني في الجانب الميداني فقد أجريت الدراسة الميدانية في الفترة من: 15 أبريل 2009 إلى 25 جويلية 2009. وقد توزعت حسب الفترات التالية:

- قمنا بدراسة استطلاعية لميدان الدراسة في إطار استكشاف واستطلاع الميدان لمعرفة مصادر المعلومات المحتملة، وطرق تحصيلها ودامت المدة بين 2009/04/15 إلى

2009/04/19 وكانت أول زيارة إلى مديرية الصناعة التي أعطتنا معلومات هامة حول المؤسسات الصناعية بالمنطقة الصناعية ومفتشية العمل أين تم الحصول على عدد المؤسسات المنحلة و عدد عمالها المسرحين والمؤسسات التي اكتفت بتقليص عدد عمالها فقط وبعدها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أما بالنسبة إلى مكتب اليد العاملة فزودنا عن إسهاماته في التوفيق بين العامل ومنصب العمل أي بين العامل والمؤسسة التي بها مناصب عمل شاغرة. فسمح لنا هذا بإقامة علاقات مع بعض المسؤولين أثمرت بتحصيل معلومات وافية من الناحيتين الكمية والكيفية عن ظاهرة تسريح العمال وإعادة إدماجهم في عالم الشغل وكذا مشاريع المساعدات المعتمدة التي تدخل في إطار إعادة إدماج هذه الفئات.

- ثم تلتها زيارة أخرى إلى المؤسسات (حقل الدراسة) بالمنطقة الصناعية زيارة للمؤسسات من: 2009/04/22 إلى 2009/05/06 بغرض التعرف على ميدان الدراسة وأخذ لمحة تاريخية وجغرافية وديمغرافية عنها كما خصصت هذه الزيارة كذلك لتطبيق دليل المقابلة مع المسؤولين بهذه المؤسسات والمديريات المذكورة التي تم اختيارهما بطريقة العينة القصدية لطرح بعض الأسئلة التي لها علاقة بموضوع الدراسة وللكشف عن بعض المعطيات الميدانية والتي استخدمناها في إعداد الاستمارة الموجهة للعمال المدمجين في المؤسسات الصناعية حقل الدراسة.

- وبعدها تلتها زيارة أخرى من: 2009/06/16 إلى 2009/06/23 بهدف اختبار الاستمارة وتطبيقها على عينة تجريبية تقدر ب (11) عاملا بالمؤسسات الصناعية (العمومية والخاصة) (أ، د) ويمثل هذا العدد نسبة (10%) من مجتمع البحث، بعدها تم استرجاع الاستمارات التجريبية وقمنا بالتعديلات اللازمة من أجل تحسينها وكذا تمهيدا لإجراء بحث أدق وأكثر عمقا والحصول على نتائج ذات قيمة من خلال التحقق من المعلومات والأسئلة الموجودة في الاستمارة وفي الأخير وبناء على الدراسة الاستطلاعية تم النزول الفعلي للتحقق من الاستمارة النهائية في المؤسسات المذكورة والتي دامت من: 2009/07/17 إلى

2009./07/25

3- المجال البشري:

يتمثل في عدد العمال الكلي الموجود بالمؤسسات محل الدراسة وعددهم (1506 عامل)، ويتوزعون حسب المستوى المهنية التالية: حيث نجد عدد الإطارات ب(285 إطار) وعمال التحكم ب(404 عامل تحكم) وعمال التنفيذ مقدر ب(817 عامل تنفيذ). أما مجتمع البحث فيمثلهم العمال المدمجون وعددهم يقدر ب(111 عامل مدمج) بالإضافة إلى المسؤولين في هذه المؤسسات وبعض المسؤولين ويقدر عددهم ب (10 مسؤولين).

## ثانيا- العينة وأساليب اختيارها:

### 1- مجتمع الدراسة:

هو المجتمع الذي يستطيع الباحث أن يختار منه عينة الدراسة وهو جميع الوحدات التي يرغب الباحث في دراستها فقد يكون مجموعة من الأفراد إذا كان موضوع البحث عن أشخاص أو غيرها أو مجموعة من المؤسسات وهو حال دراستنا وهو يمثل الجمهور المستهدف الذي يهدف الباحث لدراسته وتعميم نتائج الدراسة على كل أفرادها إلا أنه يصعب الوصول إليه لضخامته لهذا يتم التركيز على المجتمع المتاح الذي يمكن الوصول إليه ويتم اختيار العينة منه ويتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات وتتمثل في (12 مؤسسة صناعية بين العام والخاص) والتي تتواجد في المنطقة الصناعية التي ستجرى فيها الدراسة الميدانية وتم اختيار منها (6 مؤسسات بين العام والخاص) كعينة للدراسة.

### 2-عينة الدراسة:

إن اختيار العينة في عملية تصميم البحث الاجتماعي هي من بين الإجراءات المهمة والأساسية للقيام بإنجاز أية دراسة علمية فالعينة هي جزء من المجتمع أو "مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع يجري عليها البحث ولذلك، تقوم البحوث العلمية على أساس دراسة عينات محدودة مختارة من المجموعات التي يرغب في التعرف على خواصها بدلا من دراسة المجتمعات الأصلية ذاتها"<sup>1</sup>. وبالتالي فإن عملية المعاينة هي اختيار عدد محدود من المفردات في المجتمع بأسلوب يجعل الجزء يمثل الكل وذلك لضخامة مجتمع الدراسة أو تشتت مفرداته أو تجانسها في الخصائص.

وتعتبر العينة في هذه الدراسة من العينات الاحتمالية التي يزداد استخدامها عندما نريد

الوصول إلى جمهور له خصائص معينة، بالإضافة إلى العينة الغير الاحتمالية التي تمس



مسؤولي المؤسسات. لأن من بين الإجراءات التي يضطر الباحث العمل بها هو اللجوء إلى أكثر من عينة وهذا استنادا لطبيعة الموضوع ومجتمع البحث المتباين (عمال مدمجين ومسؤولين عن الإدماج) وعليه، تم اختيار عينيتين لكلا المجتمعين، وهذا للإجابة عن تساؤلات الدراسة وتغطية مؤشرات الفرضيات وقد تم إتباع الخطوات التالية:

## 2-1-1- العينة الأولى:

### 2-1-1-1- مفردات العينة (وحدة العينة):

نظرا لكوننا لا نملك إطارا يضم العمال المدمجين (وحدة العينة) ونظرا لتواجدهم في المؤسسات فإنه تم اختيار عينة من المؤسسات كمرحلة أولى، ثم الوصول إلى العمال المدمجين كوحدة للعينة في مرحلة ثانية.

### 2-1-1-2- الإطار العيني:

ويمثل النطاق الذي سنأخذ منه عينة الدراسة ويشمل جميع المؤسسات الصناعية (العامة والخاصة) المتواجدة بالمنطقة الصناعية بباتنة وعددها 12 مؤسسة صناعية، وتبعا لتصنيف مديرية الصناعة فقد تم تقسيمها إلى مجموعتين متباينتين أي غير متجانسة، وتتمثل المجموعة الأولى في مؤسسات صناعية عمومية وتضم (6) مؤسسات، والمجموعة الثانية تتمثل في مؤسسات صناعية خاصة<sup>2</sup> وتضم (6) مؤسسات وتمثل هذه المجموعات فئات أو طبقات، حيث تشكل كل فئة إطارا خاصا ممثلا للمفردات أو الوحدات (المؤسسة) تنتمي إليه

### 2-1-3- حجم العينة:

حدد حجم العينة بـ ( 6 ) مؤسسات أي نسبة ( 50 / ) من مجتمع البحث، حيث تشمل هذه المؤسسات على (111) عاملا مدمجا يشغلون مناصب مختلفة وفق مستوى مهني وتعليمي خاص بالعامل وهذه حسب نوع عقد العمل بين عقود دائمة وعقود محدودة المدة.

1- عبد الوهاب إبراهيم، أسس البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ط1، 1975، ص. 77.

2- أنظر الملحق رقم (3).

## 2-1-4- نوع العينة:

نظرا لتواجد عناصر مجتمع(العمال المدمجين)، بنوعين من المؤسسات عامة وخاصة فإن نوع العينة المناسب لهذه الدراسة هو العينة العشوائية العنقودية (بالمجموعات) الطبقيّة ذات المرحلة الواحدة. التي تندرج تحت فئة العينات الاحتمالية، حيث تم اختيار عينة المؤسسات بطريقة عشوائية باعتبارها عناقيد (مجموعات)، من كل طبقة ( مؤسسات عامة ومؤسسات خاصة) على حدى حيث تتشكل فئة المؤسسات العامة من ستة (6) مؤسسات، وفئة المؤسسات الخاصة من ستة (6) مؤسسات. وباعتماد أسلوب السحب العشوائي البسيط ظهرت في العينة ثلاث مؤسسات (3) عامة، وثلاث مؤسسات (3) خاصة أي بنسبة 50 بالمئة من كل طبقة، ولتفادي مشكلة عدم الحصول على عينة كافية من العمال، ولأننا لا نملك إطارا يضم العمال المدمجين قررنا القيام بمسح شامل لكل العمال المدمجين بالمؤسسات المعنية بالدراسة . ثم تم توزيع الاستمارات على كل المفردات المتواجدة ضمن كل مجموعة ويقدر عددهم بـ(111) عاملا مدمجا جديدا.

2-1-5- توزيع العينة الأولى: يتم ذلك وفق جدول منجز من طرف الباحثة:

جدول رقم ( 11 ) : يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأولى حقل الدراسة

المؤسسة	عدد الإجمالي للعمال المدمجين	عدد مفردات العينة التجريبية	عدد مفردات العينة النهائي
أ	30		30
ب	22		22
ج	25	05	20
د	21	06	15
هـ	10		10
و	03		03
المجموع	111	11	100

## 2-2- العينة الثانية:

تمثل عينة المسؤولين بالمؤسسات الصناعية وبالمكاتب كمفتشية العمل. وتم اختيار هؤلاء بطريقة قصديه من اللذين يشغلون مناصب هامة في هذه المؤسسات، لأنهم يتميزون بخبرة حول المؤسسة وكل ما فيها كما يمكنهم تزويدنا بجميع المعلومات والمعطيات قيد الدراسة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة مثل عدد المدمجين ومستوياتهم المهنية والعلمية، ودور المؤسسات في تحسين كفاءاتهم وآليات الإدماج التي توفرها الدولة انطلاقاً من مواقعهم ومناصبهم المهنية التي يحتلونها وعددهم (10) مسؤولين.

## ثالثاً- تحديد المنهج ونوع الدراسة:

### 1- نوع الدراسة:

تعد هذه الدراسة "دراسة وصفية" تستهدف وصف المواقف أو الظواهر أو الأحداث وجمع الحقائق الدقيقة عنها بهدف تحديد الظاهرة أو الموقف أو الحدث تحديداً دقيقاً ورسم صورة متكاملة له وتتسم الدراسات الوصفية بالواقعية والدقة باعتمادها على جمع البيانات من عدد كبير نسبياً من الأفراد إذ تمت مقارنتها بالبحوث شبه التجريبية<sup>1</sup> ووفقاً لهذا التنوع من الدراسات تم جمع البيانات والمعلومات التي تساعدنا على وصف وتقرير وضعية عملية الإدماج للعمال المسرحين عن العمل. وهذا بواسطة تصنيف وتدوين وتفريغ البيانات المحصل عليها في جداول بسيطة ومركبة ثم محاولة تحليلها وتفسيرها والوصول إلى نتائج عامة وتتميز الدراسة الجيدة في هذا الإطار بمجموعة من الخصائص الهامة منها:

- الاعتماد على نمط تفكير عقلائي ومتفتح.
- التأكد من صدق المعلومات التي يتم الاعتماد عليها في البحث.
- الاهتمام بضوابط علمية لتعميم أدوات جمع البيانات.

## 2- منهج الدراسة:

إن أي دراسة علمية تخضع لمجموعة من المعايير والتقنيات العلمية<sup>1</sup> ومن المعروف أن أول أساس تبني عليه هو اختيار المنهج الذي يتم بموجبه المعالجة الميدانية للظاهرة محل الدراسة. على اعتبار أن المنهج يعني " طائفة من القواعد العامة المصوغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم وهذه القواعد تعتبر إشارة عامة وتوجيهات كلية يهتدي بها الباحث أثناء بحثه"<sup>2</sup> .

ونقصد من خلال استخدامنا للمنهج هو الإجابة على الإشكالية والفرضيات المطروحة واختبار الفروض من خلال إيجاد بنية منطقية لجمع المعطيات ووصف الوقائع وتحليلها وتفسيرها وبما أن المنهج لا يخضع إلى اختيارات الباحث الشخصية بل إلى طبيعة الموضوع وأهدافه وحدودها.

ونضرا لطبيعة الموضوع الذي يصف ويشخص طبيعة العلاقة بين العمل والعامل بالمؤسسات الصناعية بين التسريح و الإدماج و لذلك فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي يتلاءم وطبيعة الموضوع من خلال سردنا لمختلف المفاهيم والنظريات وتحليلها، وكذلك حداثة الدراسات في هذا المجال. ولهذا فالبحوث الوصفية في هذه المرحلة تعد الأنسب حيث تتيح كمية كبيرة من المعلومات التي تعين الباحثين على إجراء المزيد من البحوث بطرحها لمشكلات بحثية جديدة وقد اعتمدنا في ذلك على العديد من الأدوات ومنها:

- مختلف القوانين والتشريعات التي تتعلق بالموضوع لاسيما قوانين التسريح و الإدماج والأوامر والمراسيم المتعلقة ببرامج تأهيل العمال.

- إحصائيات التسريح والإدماج في المؤسسات و المقدمة من طرف مفتشية العمل.

- الاستعانة بالتجارب في بعض البلدان الغربية والعربية وكذا الملتقيات والأيام الدراسية التي ناقشت المواضيع المرتبطة بهذا البحث.

1- عبد الباسط حسن، أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، دار التضامن للطباعة، ط2، 1982، ص. 134.

2- عبد الرحمان بدوي، مناهج البحث العلمي، القاهرة، دار النهضة العربية، 1968، ص3

- المعلومات المقدمة من طرف وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة ووزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية وخاصة فيما يتعلق بسير برامج الإدماج والتأهيل المسطرة، والمعلومات المقدمة من طرف المؤسسات والمتمثلة في تقارير سنوية تضم عدد العمال. وفي هذه الدراسات الوصفية على الباحث أن يتبع في دراسة لظاهرة اجتماعية المعيار العلمي وهو التقليل من احتمال التحيز في وصف عناصر الموقف وعند تقييمها وبعبارة أخرى فعليه أن يصف ما هو كائن فعلا وليس ما ينبغي أن يكون من وجهة نظره. وعليه تم استخدام المنهج الوصفي من خلال أسلوب المسح الاجتماعي. وتجب الإشارة أن المسح الاجتماعي يعتبر من نماذج الدراسات الوصفية وعليه تم استخدام أسلوب المسح الاجتماعي وتحديدًا " المسح بالعينة"<sup>1</sup> ( والذي يمس المؤسسات) والذي يساعد على مسح الظاهرة في إطار واقعها الطبيعي،<sup>2</sup> وبعدها قمنا بمسح شامل للعينة الممثلة في العمال المدمجين داخل هذه المؤسسات (وحدة العينة)، وهذا لإلقاء الضوء على الحياة العامة للمجتمع الإنساني كالمستوى الاقتصادي<sup>3</sup>. بالإضافة إلى استخدام العديد من أدوات البحث المناسبة لهذا المنهج مثل: الملاحظة والمقابلة والاستبيان.

#### رابعا - أدوات جمع البيانات:

يسعى علم الاجتماع على غرار العلوم الأخرى إلى فهم طبيعة السلوك الإنساني بدوافعه، ونتائجه وإيجاد الارتباطات بين الظواهر، والنظم، الجماعات والمجتمعات ولذلك يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من الأدوات لاكتشاف وفهم المسببات، والدوافع، الوقائع، والنتائج ومنه فأدوات البحث تفرضها طبيعة الموضوع و ميدانه ووفقاً لهذا فقد تمت الاستعانة بمجموعة من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات ومنها:

1- عبد الوهاب إبراهيم، المرجع السابق، ص. 41.

2- محمد صفوح الأخرص، المنهج وطرائق البحث في علم الاجتماع، دمشق، منشورات جامعة، ط6، 2001. ص. 166.

3- عبد الوهاب إبراهيم، المرجع نفسه، ص. 42.

## 1- الملاحظة:

اعتمدنا عليها كخطوة أولية للتعرف على محيط و ظروف العمل. إذ تعد الملاحظة " أكثر التقنيات صعوبة لأنها تعتمد على مهارة الباحث و قدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية و أنماط السلوك الاجتماعي المراد دراستها"<sup>1</sup> وكذلك تعرف "بأنها توجيه الحواس و الانتباه إلى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى أنسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة."<sup>2</sup>

### 1-1- أسباب استخدامها:

استخدمنا هذه الأداة لتدعيم البيانات المحصل عليها من الاستمارة و دليل مقابلة و التأكد من صحتها، حيث قمنا بملاحظة محيط العمل و ظروفه و كذا ملاحظة سلوك العمال أثناء قيامهم بمهامهم و تسجيل ما إذا كانت هناك تغييرات فعلية في عدد العمال داخل المؤسسات و هذا من خلال زيارتنا المتكررة لمواقع العمل و التي أتاحتنا لنا إدارة المؤسسات و مكاتب المساعدة المتعلقة بإعادة الإدماج أو في المؤسسات الصناعية و مدى اكتساب العامل لقيم عمل جديدة من خلال ممارسة عمله الجديد باعتبار أن الملاحظة تستخدم لرصد السلوك الذاتي و الاجتماعي الذي يمارسه الأفراد بشكل فعلي في الحياة اليومية.<sup>3</sup> كما سمحت لنا الملاحظة بالوقوف على أثر و استجابة المبحوثين تجاه بعض الأسئلة و انفعالاتهم و قدمت فرصة للتغلب على بعض التناقضات في إجابات المبحوثين و كذا التحقق من صدق و موضوعية مواقفهم.

## 2- المقابلة:

تعد من أهم أدوات جمع البيانات. حيث يري كلا من " بودغار و تايلور " أن المقابلة عبارة عن " لقاء أو مجموعة من اللقاءات و جهاً لوجه بين الباحث و المخبرين إزاء

---

1- فضيل دليو، علي غربي، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، قسنطينة، منشورات جامعة منتوري، 1999، ص. 187.  
2- Maatouk Frederic , Dictionary of sociology , Academia , Beirut , 1993 , p 113.

3- عبد الوهاب إبراهيم، المرجع السابق، ص. 86.

فهم وإدراك رؤى الأشخاص المستجوبين لحياتهم و تجاربهم و وضعياتهم، والمعبر عنها من خلال لغتهم الخاصة<sup>1</sup> كما عرفها ما كوبي بأنها " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة، يحاول الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر، أو أشخاص آخرين، بالإضافة لحصوله على بعض البيانات الموضوعية الأخرى."<sup>2</sup> وبالتالي فان المقابلة هي العلاقة والتفاعل القائم بين الباحث والمبحوث وجها لوجه. تجعل منها أداة مرنة للحصول ليس على معلومات لفظية فقط بل تعبيرية وربما حركية والشيء الواجب التركيز عليه في تحضير إجراء المقابلة هو الدراسة الجيدة لمجتمع البحث بتناول مختلف جوانبه للحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات.

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على "المقابلة الحرة" وقد مكنتنا من الكشف على بعض القضايا والمشكلات المتصلة بالموضوع وكذا مساعدتنا في بناء دليل المقابلة الذي تم مع بعض مسؤولي المؤسسات الخاصة والعامة بالإضافة للمكاتب المكلفة بفئة العمال المسرحين كالمنفشية العمل كما ساعدتنا في إعداد الاستبيان المطبق على العمال المدمجين في المؤسسات التي تم دراستها ونحاول توضيح كيف استخدمنا كل أداة كما يلي:

## 2-1- دليل مقابلة:

دليل المقابلة هو عبارة "عن دليل يتضمن مجموعة من الأسئلة يتم التعرض إليها عند التقاء مباشر بين الباحث والمبحوث بهدف الحصول على معلومات خاصة بموضوع البحث"<sup>3</sup> كما يعرفه محمد إسماعيل قباري على انه " : أسئلة يلقيها السائل لمعرفة رأي المجيب في موضوع محدد بالذات أو الكشف عن اتجاهاته الفكرية ومعتقداته الدينية ومن ثم تكون المقابلة في ذاتها، هي تبادل لفظي بين السائل والمجيب."<sup>4</sup>

---

1- Lapassade Georges, L'éthno sociologie : analyse institutionnelle ,1991,p4.,

2- غريب سيد أحمد، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 1998، ص 292.

3- فضيل دليو، علي غربي، المرجع لسابق، ص. 186.

4- محمد إسماعيل قباري، مناهج البحث في علم الاجتماع، الإسكندرية، منشأة المعارف، دون سنة، ص. 13.

## 2-2- أسباب استخدامها:

استخدامنا لهذه الأداة دون غيرها من الأدوات مع المسؤولين ويتعدى الحصول على البيانات باستخدام استمارة مع المسؤولين نظرا لانشغالهم وتم استخدامها في بادئ الأمر مع المسؤولين في المؤسسات الصناعية التي تم إجراء الدراسة الميدانية بها وكذا مع مسؤولي المكاتب والهيئات التي تم العمل بها كمفتشيه العمل ومكنتنا ذلك من استكشاف الظروف والشروط المتنوعة المحيطة بإعادة إدماج العمال المسرحين في الحياة المهنية الجديدة كما تعطينا قدرا كبيرا من المعلومات الصحيحة والدقيقة عن عملية الإدماج التي تقوم بها كل مؤسسة من خلال المبحوثين ويضم دليل المقابلة جملة من التساؤلات المتعلقة بالمحاور والخطوط العريضة لتعميق الموضوع والتحقق من بعض القضايا والمشكلات المتعلقة بموضوع الدراسة وهي تمس ما يلي:<sup>1</sup>

- ما هي الإستراتيجية التي تتبعها المؤسسات الجزائرية الجديدة في تحسين كفاءة العامل المدمج؟

- هل للنظام المؤسسي الحالي آليات قادرة على تحقيق الإدماج الفعلي للعمال المسرحين؟

- هل يحقق النظام المؤسسي الحالي الرضا الوظيفي للعامل المدمج؟

- إبراز المعوقات وأهم التحديات التي تعترض عملية الإدماج المهني للعمال المسرحين؟

وقد تمت صياغة الأسئلة انطلاقا من الأفكار الأساسية لإشكالية الدراسة كما غطت الأسئلة المحاور الرئيسية المتعلقة بمعظم الفرضيات وكانت الأسئلة مفتوحة ومغلقة بهدف الحصول على المعلومات المطلوبة نظرا لما تتمتع به هذه الأداة من المرونة في التعامل مع موضوع التسريح وإعادة الإدماج المهني، كما تمنح لنا هامشا واسعا من حرية التعامل مع المبحوثين. وقد تمت المقابلات جميعا في المكاتب الخاصة بالمسؤولين ودامت ما يقارب الساعة وقد راعينا في طرح الأسئلة وصياغتها الوضوح، والدقة، والتدرج المنطقي.

لقد تم تطبيق دليل المقابلة من: 2009/04/15 إلى 2009/05/06 وتضم بين 13

سؤالا للمؤسسات (عامة وخاصة) وبين 15 سؤالا (لمسؤولي المكاتب والمديريات).



وكان عددها (10 دليل مقابلة) بين مسؤولي المؤسسات الصناعية والمديريات، والذين يشغلون مناصب هامة في تنظيم هذه المؤسسات، ويمتلكون خبرة كبيرة في مجال التسيير خاصة تسيير الموارد البشرية وقد أجريت هذه المقابلات (فردية - فردية)، وتم إجراؤها بمقر عمل المسؤولين وتوزعت كما يلي :

المقابلة الأولى : مع مدير مكتب مفتشية العمل، الأقدمية 27، يوم 2009/04/22.

المقابلة الثانية : مع نائب مدير مكتب اليد العاملة، الأقدمية 19، يوم 2009/04/22.

المقابلة الثالثة: مع نائب مدير صندوق التأمين عن البطالة، الأقدمية 21، يوم 2009/04/23.

المقابلة الرابعة: مع مدير مكتب العمل الحر، الأقدمية 17، يوم 2009/04/23.

المقابلة الخامسة: مع رئيس مصلحة الموارد البشرية، الأقدمية 21، يوم 2009/04/26.

المقابلة السادسة: مع رئيس مصلحة المستخدمين بالنيابة، الأقدمية 18، يوم 2009/04/26.

المقابلة السابعة: مع نائب المدير، الأقدمية 25، يوم 2009/04/27.

المقابلة الثامنة: مع مدير المؤسسة، الأقدمية 23، يوم 2009/05/04.

المقابلة التاسعة: مع المدير التقني، الأقدمية 15، يوم 2009/05/04.

المقابلة العاشرة: مع نائب المدير العام، الأقدمية 24، يوم 2009/05/06.

### 3- الاستبيان:

إن الاستبيان هو " ترجمة البحث العلمي إلى أسئلة معينة مجموعة من أسئلة محددة ومطبوعة على استمارة البحث، تتضمن المعلومات البيانات المطلوبة كما يعرفه " فرونسوا دي سنكلي " François De Singly " أنه وسيلة محكمة ومعدة بإتقان لتفسير السلوكيات أو التصرفات الفردية للمبحوثين .

ويعرف الاستبيان في الأوساط البحثية العلمية تحت أسماء عديدة مثل : الاستقصاء،

الاستفتاء، الاستبار، وكلها كلمات تفيد الاستبيان.<sup>1</sup> وقد ارتأينا في هذه الدراسة استخدام

---

1- أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2005 ص. 220 .

استمارة استبيان باعتبارها من الأدوات المستخدمة في العلوم الاجتماعية منذ فترات طويلة ولها مصداقية عالية في الأوساط العلمية وتعرف بأنها "أسلوب جمع البيانات التي تستهدف استشارة الأفراد المبحوثين بطريقة منهجية وتقنية للحصول منهم على أفكار، وحقائق وآراء معينة في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها دون تدخل من الباحث في التقرير الذاتي للمبحوثين هذه البيانات حيث يعد الهدف الأساسي للاستمارة هو التعرف على حقائق عن المبحوث، ومشاعره، وتوقعاته.<sup>1</sup> إن الاستمارة الجيدة تركز أهدافها في عدد محدود من الأسئلة وتتلاءم مع المستوى اللغوي للمبحوثين وان تتوازن بين أنواع الأسئلة المختلفة من حيث الشكل والمضمون.

### 3-1- مداخل إعداد استمارة الاستبيان:

#### 3-1-1- أسباب استخدامها:

ولقد تم استخدام أداة الاستمارة بالتحقق من صحة الفرضيات الأربعة، بالإضافة إلى تعذر الحصول على البيانات باستخدام دليل المقابلة مع العمال نظرا لانشغالهم، ولأننا أثناء المقابلة مع مسؤولي المؤسسات أدركنا أن معظم العمال في مستوى تعليمي يسمح لهم بالقراءة والكتابة مما سهل علينا عملية جمع المعلومات. إن صلاحية الاستبيان ضرورة هامة لا بد منها. باعتباره أداة تساعد الباحث على تقصي الحقائق، إذ كلما كانت أداة البحث صحيحة والنتائج التي تتوصل إليها دقيقة يمكن الاعتماد عليه كما أن الحصول على موافقة من الهيئات الرسمية ذات العلاقة بموضوع البحث، خطوة هامة، وإهمالها يعرض الباحث للمساءلة القانونية بالإضافة إلى أنها تسهل عليه مهمته عند النزول إلى الميدان لجمع المادة ومن الوسائل التي اعتمدنا عليها لتهيئة الميدان للتعاون معنا:

الاتصال بمديري المؤسسات وتوضيح هدف الدراسة لهم لتسهيل المهمة عند النزول للميدان.

- اختيار الموعد المناسب لتوزيع الاستمارة على المبحوثين ومعرفة أوقات فراغهم.

### 3-1-2- الاستمارة الأولى:

تم في المرحلة الأولى من مراحل إعداد استمارة استبيان تم تحديد أهدافها بوضوح ودقة لنصل إلى نتائج أفضل ، كما يقول ليندبرج" لا تعد صحيفة استقصاء، قبل أن نحدد أهدافها بوضوح ونختار العينة المناسبة لها بدقة".

نستخدم في هذه الدراسة "استمارة استبيان " من أجل تحقيق الأهداف البحثية المرجوة، حيث أن هذا الأداة توفر قدرا عاليا من المرونة تسمح بالتغلب على الصعوبات المتوقعة سواء في الإدراك أو التذكر الذي قد يؤدي إلى تحريف في الإجابات أو نقص معدلات استجابة المبحوثين وتندرج أسئلة الاستمارة في نطاق الأسئلة المحددة مسبقا التي لا يسمح فيها للمبحوث بالخروج عن الحدود المرسومة فالأسئلة محددة مسبقا وهي تستخدم عادة للتعرف على المعلومات والآراء ووجهات النظر وأنماط الممارسة للمبحوثين. وقد تمت صياغة أسئلة استمارة الاستبيان انطلاقا من الأفكار الأساسية لإشكالية الدراسة، ومن الفرضيات. وكانت الأسئلة مغلقة إلا في بعض الأسئلة التي نحتاج فيها إلى معلومات كثيرة فنستخدم أسئلة مفتوحة نوعا ما بهدف الحصول على المعلومات المطلوبة نظرا لما تتمتع به هذه الأداة من المرونة في التعامل مع موضوع التسريح وإعادة الإدماج المهني. وكانت استمارة الاستبيان الأولى تتضمن ما يلي:

**المحور الأول: بيانات عامة.** يشمل (10 أسئلة). من السؤال رقم (1) إلى السؤال رقم (10).

**المحور الثاني: بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح.** يشمل (10 أسئلة). من السؤال رقم (11) إلى السؤال رقم (20).

**المحور الثالث: بيانات حول دور الكفاءة المهنية والمستوي التعليمي في إدماج العامل المسرح في سوق العمل الجديد.** يشمل (6 أسئلة) من السؤال رقم (21) إلى السؤال رقم (26).

**المحور الرابع: بيانات حول إستراتيجية المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج.** يشمل (7 أسئلة) من السؤال رقم (27) إلى السؤال رقم (33).

**المحور الخامس: بيانات حول دور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحين.** يشمل (8 أسئلة) من السؤال رقم (34) إلى السؤال رقم (41).

### 3-1-3- الاستمارة بعد التحكيم:

تم عرض استمارة استبيان على مجموعة من المحكمين للنظر في مدى ملائمة الأسئلة لموضوع الدراسة ملائمة الأسئلة لأهداف الدراسة وهؤلاء المحكمين: أساتذة من معهد علم الاجتماع بالمركز الجامعي خنشلة وجامعة قسنطينة هؤلاء المحكمون أبدوا ملاحظاتهم القيمة والتي أخذت بعين الاعتبار، وتم تعديلها وأصبحت استمارة استبيان تضم المحاور التالية:

**المحور الأول: بيانات خاصة بالخصائص الاجتماعية للعامل المدمج.**

من السؤال رقم(1) إلى السؤال رقم(11).

**المحور الثاني: بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح.**

من السؤال رقم(12) إلى السؤال رقم(20).

**المحور الثالث: بيانات حول دور الكفاءة المهنية في إدماج العامل المسرح في سوق العمل**

الجديد . من السؤال رقم(21) إلى السؤال رقم(25).

**المحور الرابع: بيانات حول دور المستوى التعليمي في إدماج العامل المسرح في سوق**

العمل الجديد. من السؤال رقم(26) إلى السؤال رقم(31).

**المحور الخامس: بيانات حول دور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحيين.**

من السؤال رقم(32) إلى السؤال رقم(49).

**المحور السادس: بيانات حول إستراتيجية المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج.**

من السؤال رقم(50) إلى السؤال رقم(60).

بالإضافة إلى تعديلات مست بعض الأسئلة داخل كل محور مست بعض الألفاظ والعبارات

صعبة الفهم بالنسبة للعمال أي أفاض تميزت بالغموض.

### 3-1-4- الاستمارة بعد التجريب (على 11 مفردة):

#### 3-1-4-1- الاختبار القبلي:

يعد خطوة هامة تسبق إجراء الدراسة الميدانية على العينة بالكامل، حيث جرى

الاختبار على جزء محدود من العينة الأصلية لا يتجاوز (10%) من حجم العينة الأصلي،

ويفيد هذا الإجراء في إعطاء الباحث معلومات لإعادة تصميم الاستمارة في صورة أفضل.

وقد أجرينا الاختبار القبلي على عينة قوامها(11عاملا) تم أخذها من مؤسستين هما ( ج ، د )

حيث تتوزع كما يلي :من مؤسسة(ج) ( تم أخذ 05 عمال من 25 عامل) ومؤسسة (د) (تم أخذ 06 عمال من 21 عامل) وذلك في فترة: من 2009/06/16 إلى 2009/06/23 وقد تمثلت استفادتنا من هذه الخطوة المنهجية فيما يلي:

- التعرف على مدى وضوح الأسئلة، وحذف بعض البدائل غير المفهومة مثل: التعاقد الجزئي والتعاقد الوقتي.

- التعرف على الأسئلة أو بدائلها التي تسبب حرجا للمبحوث لحذفها أو إعادة صياغتها، مثل: عدم القدرة على مواجهة صاحب العمل.

- إغلاق بعض الأسئلة المفتوحة بعد حصر الاحتمالات المختلفة للإجابة وذلك حتى لا يدفع المبحوث إلى التفكير في بدائل قد يكون على علم بها. لكن تذكرها سيلزم وقتنا.

وبهذا يتضح أن خطوتي الاختبار القبلي والتحكم، من الخطوات الهامة التي تساعد الباحث على معرفة مدى تناسب ألفاظ الاستبيان، ومستواه اللغوي مع أهدافه بالإضافة إلى التحكم في طولها الذي يعد من المشكلات التي تؤدي إلى انسحاب المبحوثين وانصرافهم عن استكمالها وذلك يؤدي اختصار الاستبيان واقتصاره على الأسئلة التي تجيب على التساؤلات أو تساهم في الوصول إلى النتائج المطلوبة.

### 3-1-5- الاستمارة النهائية:

انطلاقاً من ميدان بحثنا و اعتماداً على ما استقيناه من التحقيقات الأولية وخطوات التحكم من طرف أساتذة في الاختصاص ومن خلال خطوة التجريب حصرنا بعناية كبيرة أسئلة الاستبيان وتكون هذه الأسئلة محضرة مسبقاً عن الفضاء المدروس وقد تم تسليم الاستمارة باليد لجميع مفردات العينة بمواقع عملهم ويضم الاستبيان مجموعة من الأسئلة عددها (60) سؤالاً موزعاً على ستة (6) محاور هي:

**المحور الأول: بيانات خاصة بالخصائص الاجتماعية للعامل المدمج ويشمل على(11) سؤالاً من السؤال رقم(1) إلى السؤال رقم(11).**

**المحور الثاني: بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح ويشمل على(14) سؤالاً من السؤال رقم(12) إلى السؤال رقم(20).**

المحور الثالث: بيانات حول دور الكفاءة المهنية في إدماج العامل المسرح في سوق العمل الجديد. ويشمل على(5)سؤالا، من السؤال رقم(21) إلى السؤال رقم(25).

المحور الرابع: بيانات حول دور المستوى التعليمي في إدماج العامل المسرح في سوق العمل الجديد. ويشمل على(6) سؤالا، من السؤال رقم(26) إلى السؤال رقم(31).

المحور الخامس: بيانات حول دور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحيين. ويشمل على(23) سؤالا، من السؤال رقم(32) إلى السؤال رقم(49).

المحور السادس: بيانات حول إستراتيجية المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج. ويشمل على(11) سؤالا، من السؤال رقم(50) إلى السؤال رقم(60).

وهناك مجموعة من القواعد التي تم الالتزام بها أثناء إجراء استمارة استبيان وهي:

- الالتزام بالحياد الكامل وعدم التأثير على رأي المبحوث.
- عدم إجبار أفراد العينة على الاشتراك في الدراسة كما تم توزيع الاستمارة مباشرة باليد على أفراد العينة.
- عدم وضع المبحوث في موقف الدفاع عن النفس وعدم إعطائه الإحساس بأن إجابته سوف يتم تقسيمها على أنها خطأ أو صواب.

### 3-1-6- المراجعة الميدانية:

تم جمع البيانات ميدانيا من خلال استمارة استبيان بالإضافة للمراجعة في الميدان للتأكد من وجود إجابات على كل الأسئلة المطلوب الإجابة عنها وقد أجريت المراجعة الميدانية على كل استمارة قبل الانصراف نظرا لصعوبة الرجوع إلى المفردات مرة أخرى.

### 3-1-7- المراجعة المكتسبة:

- تم استخدام المراجعة المكتسبة عقب العودة من الميدان للتأكد من:
- مراجعة أسئلة الصدق للتعرف على مدى تطابق إجابات العمال عينة الدراسة.
- ترقيم استمارة استبيان بأرقام متسلسلة تميز كل حالة من حالات الدراسة الميدانية، وقد أجرت هذه الخطوة و تم تقسيمها إلى مجموعات كل مجموعة مقسمة إلى 20 استمارة، وتم مراجعتها للتأكد من صدق المبحوثين.

- بعد توزيع الاستمارة على العمال المدمجين شرع في تفريغ البيانات بطريقة يدوية باستخدام الجداول وحساب التكرارات والنسب المئوية للأسئلة المقيدة أما فيما يخص الأسئلة المفتوحة فعبر عنها في فقرات. وبالنسبة لاسترجاع الاستمارات لكل مؤسسة كانت كما يلي:
- \* المؤسسة (أ): تم تطبيق بها (30) استمارة، وتم استرجاع (30) استمارة بنسبة 100%.
  - \* المؤسسة (ب): تم تطبيق بها (22) استمارة، وتم استرجاع (22) استمارة بنسبة 100%.
  - \* المؤسسة (ج): تم تطبيق بها (20) استمارة، وتم استرجاع (20) استمارة بنسبة 100%.
  - \* المؤسسة (د): تم تطبيق بها (15) استمارة، وتم استرجاع (15) استمارة بنسبة 100%.
  - \* المؤسسة (هـ): تم تطبيق بها (10) استمارة، وتم استرجاع (10) استمارة بنسبة 100%.
  - \* المؤسسة (و): تم تطبيق بها (03) استمارة، وتم استرجاع (03) استمارة بنسبة 100%.

#### 4- الوثائق والسجلات:

تعتبر من المصادر التي يمكن أن تزود الباحث بكثير من المعلومات، وهي من الأدوات المكتملة التي اعتمدها في الدراسة ووظيفتها تكملية في التحليل والتفسير والتعليل وبياناتها تكملية للاستمارة والمقابلة والملاحظة دون تكرار واستخدمنا هذه الأداة فيما يلي:

لقد استعنا بالنصوص التشريعية من قوانين ومراسيم وأوامر ومناشير الخاصة بعملية التسريح وإعادة الإدماج والمؤسسات المعنية بالعمليتين وإبراز مهام القائمين على هذه العمليتين سواء من حيث المؤسسات المهنية أو الوكالات أو المكاتب الخاصة كمفتشية العمل. بالإضافة إلى تحديد شروط إعادة إدماج هذه الفئة من المجتمع.

كما تم الاستعانة بالسجلات الإدارية لكل مؤسسة معنية بالدراسة وكذا مكاتب مختلفة كمفتشية العمل وصندوق التأمين عن البطالة. حيث ساعدتنا السجلات في التعرف على ميدان الدراسة فيما يخص الجانب التاريخي والجغرافي والديمغرافي له وأما السجلات المتعلقة بتلك المكاتب ساعدتنا في معرفة عدد المؤسسات المعنية بالتسريح وإعادة الإدماج وتطلبت منا الجوانب الكمية للتسريح ولإدماج العمال المسرحين الاطلاع على مختلف الوثائق والسجلات والبيانات المتواجدة بأجهزة صندوق التأمين ضد البطالة على مستوى المديرية كما أفادتنا تلك الوثائق في تحديد المؤسسات المعنية بالغلق أو الجزئي وكذا الإحصائيات الخاصة بالتسريح والإدماج في المؤسسات والمقدمة من طرف مفتشية العمل للنسب وعدد

المسرحين وكذا عدد المدمجين في المؤسسات الصناعية والذين لا يزالون تابعين للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة كما تم الاطلاع على مختلف القوانين والتشريعات التي تتعلق بالتسريح والإدماج و المراسيم المتعلقة ببرامج تأهيل العمال.

كما ساعدتنا السجلات في التحقق من صحة الفرض رقم (03 و 04) حول إمكانيات المؤسسات في خلق مناصب عمل جديدة وتوسيع عملية الإدماج وكذا القيام بعمليات إعادة التكوين لصالح العمال المدمجين.

كما تم اللجوء بعدها إلى طريقة تحليل المضمون وكانت المعطيات المحصلة في جزء منها ذات طابع نوعي وقد جرى تحليل المعطيات حسب الموضوعات التي تتعلق بمحاور الدراسة الأساسية التي تضم الأسئلة الفرعية المنبثقة من التساؤل الرئيسي المذكور في الإشكالية فقد اعتمدنا عند استعمال هذه الطريقة على تقنية التحليل حسب الموضوعات. ومن أهم خصائصها أنها تسهل للباحث الوصول إلى بيانات مصنفة ومهيأة للتفسير.

## 5- بعض القواعد والقياسات الإحصائية

### 5-1- معامل التوافق:

تم استخدام هذا النوع من المعاملات نظرا لطبيعة الموضوع، ولأن معامل التوافق يستخدم لقياس الارتباط بين ظاهرتين وصفيتين تعرض بياناتهما في جداول مزدوجة تحتوى على أكثر من 4 خلايا. يطلق عليها "جداول التوافق"<sup>1</sup>

---

1- ناجي بدر إبراهيم، الأساليب الكمية في علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص. 290.



## سادسا: الصعوبات التي واجهت الباحثة:

### 1- الجانب النظري:

- تمثلت أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث من الناحية النظرية:
- قلة المراجع والدراسات التي تتناول موضوع عملية الإدماج (قلة الدراسات الميدانية حول موضوع الإدماج وخاصة في الجزائر).
  - وقلة المصادر العربية التي تعرضت لموضوع الإدماج سواء أكان عمليا أم لا) ولذلك قمنا بالاعتماد على القوانين التشريعية المتعلقة بها وكذا المؤسسات المكلفة بإدماج العمال والملتقيات والأيام الدراسية والمجالات التي ناقشت الموضوع.

### 2- الجانب التطبيقي:

فيما يخص الجانب التطبيقي من الدراسة فقد واجهنا صعوبة كبيرة في إيجاد المؤسسات التي تجري عليها دراستنا التطبيقية إلى أن تم قبولنا في المؤسسات المذكورة، لأن في نظر البعض منهم أن عملية الإدماج لا تزال قيد البرمجة وقليل تنفيذها ومنها انجرت عدة صعوبات منها:

- صعوبة إجراء الدراسة الميدانية في بعض المؤسسات، وعدم اقتناع الإدارة بأهمية البحث العلمي مما يستلزم من الباحثة جهدا مضاعفا لإقناع الإدارة بأهمية البحث وتوفير مكان مناسب لإجراء البحث مع العمال.
- عدم رغبة بعض المبحوثين في استكمال الأسئلة نظرا لقلّة الوعي لديهم بأهمية البحث العلمي ورفض بعض المبحوثين الاشتراك في الدراسة الميدانية أو تعمد الكذب في الإجابات. من الصعوبات الثابتة في الدراسات الميدانية.
- بينما يفضل البعض من المبحوثين أن يجيبوا على الأسئلة كلها حتى لو كان لا يعرف بعضها ليعطي صورة عن نفسه بالعلم والمعرفة.
- صعوبة السيطرة على كافة المتغيرات، كما في التجارب المخبرية.
- محاولتنا إتباع التعليمات العلمية أثناء العمل الميداني حيث تم إلقاء الأسئلة باللغة العربية الفصحى وبنفس الأسلوب والترتيب لكافة مفردات العينة.

## خلاصة:

إن عرض الخطوات المنهجية السابقة كتقنية ضرورية، يعد مسألة مهمة تتطلب تحديد مجموعة من المعطيات الميدانية اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وعليه، تم الاعتماد على هذه المعطيات ابتداءً بالتعريف بالمؤسسات التي أجريت بها الدراسة الميدانية مع المعالجة الجغرافية والزمنية والبشرية لمجالات الدراسة. إضافة إلى التطرق إلى تحديد عينة الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة ومقسمة على عدد المؤسسات وفق الشروط العلمية التي يتطلبها البحث العلمي وبالطرق العلمية في اختيار نوع العينة وحجمها، إضافة إلى ذلك تم التطرق إلى أهم المناهج المستخدمة مبرزين بعضاً من مواصفاتها وأيضاً نوع الدراسة، وإلى جانب هذا عملنا على انتقاء التقنيات الناجحة تمثلت في الأدوات العلمية كالملاحظة، واستمارة الاستبيان، ودليل مقابلة بالإضافة إلى السجلات والوثائق. وفي الأخير أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء القيام بالدراسة سواء النظرية أو الميدانية.

# الفصل التاسع: عرض وتحليل بيانات خاصة بخصائص العامل المدمج ووضعيته بعد التسريح

تمهيد

أولا - بيانات خاصة بالخصائص الاجتماعية للعامل المدمج

ثانيا - بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح

خلاصة

## تمهيد:

حتى يكون الجانب النظري أكثر مصداقية وثباتا لابد من النزول إلى الميدان لمعرفة واقع الظاهرة المدروسة عن قرب والخروج بنتائج تبين مدى صدق البيانات المتناولة في البحث فبعد جمع البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة وذلك بتطبيق استمارة البحث ووجب القيام بعمليات تفريغ البيانات وتحليلها تحليلا علميا دقيقا وفق المعطيات أو المعلومات المتعلقة بمفردات الدراسة، وذلك لتأكيد وتفسير العلاقات التي تربط بين متغيرات الدراسة. لقد تم خلال هذا الفصل ذكر الخصائص الاجتماعية الأساسية لمفردات العينة وكذا وصف لوضعية العمال بعد عملية التسريح، على اعتبار أن الخصائص تشكل الإطار الذي يتم في ضوءه تناول البيانات الكمية والكيفية المتعلقة بتساؤلات الدراسة، ثم تليها بقية المعلومات الخاصة بمحاور الاستمارة التي أردنا من خلالها التحقق من فروض الدراسة، أين ناقشنا الفروض في ظل النتائج الميدانية المتوصل إليها وتمت معالجتها بطريقة متسلسلة، ومنتظمة وبأسلوب يمكننا من استجلاء بعض الحقائق الضامرة والمخفية التي تحويها إجابات المبحوثين، وتسمح لنا بالتالي التحقق النسبي من العلاقة الارتباطية القائمة بين متغيرات الدراسة التي تتضمنها فروض الدراسة.

كما حاولنا وضع صورة شاملة وواقعية لوضعية العامل في محاولة إدماجه مرة أخرى في عالم الشغل باعتبار أن الميدان هو المحك الحقيقي والفعلي لتشخيص الظاهرة المدروسة والمرحلة الموالية التي تبين ذلك.

## أولا- بيانات خاصة بالخصائص الاجتماعية للعامل المدمج:

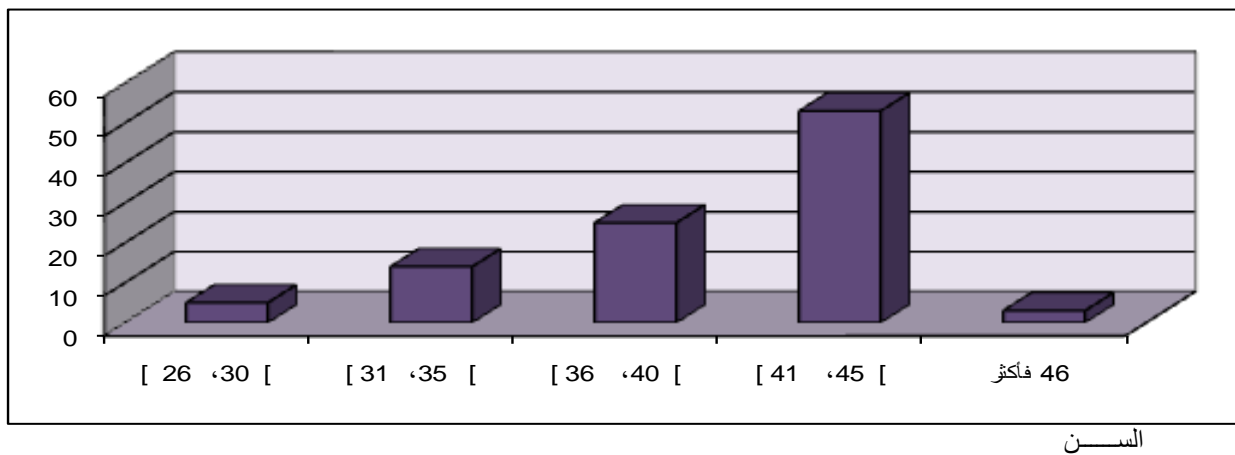
نحاول من خلال هذا الجزء الخاص بالبيانات العامة لمجتمع البحث، استجلاء بعض المعطيات المتعلقة بخصائص مفردات العينة، وهذا من منطلق التعرف على خصائص العينة من حيث تجانسها وتركيبها وأبعادها النفسية، والاجتماعية والتي تمثل بدورها الإطار العام للتحكم في بعض آراء ومواقف العمال حول حياتهم الخاصة، والمهنية الأمر الذي من شأنه أن يساعد على إيجاد بعض التفسيرات حول تلك الأفعال والسلوكيات والتصورات الخاصة.

## جدول رقم(12): يتعلق بفئات سن مفردات العينة

المجموع		التكرارات		السن
%	ت	%	ت	
%05	05	%05	05	] 30 ، 26 [
%14	14	%14	14	] 35 ، 31 [
%25	25	%25	25	] 40 ، 36 [
%53	53	%53	53	] 45 ، 41 [
%03	03	%03	03	46 فأكثر
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: الاستمارة. سؤال رقم(1)

التكرارات



شكل رقم(3): يتعلق بفئات السن لمفردات العينة

إذا اعتبرنا السن إحدى العوامل الرئيسية التي تؤثر وتتحكم في عملية التوظيف كما أكدت على ذلك القوانين الواردة بهذا الشأن، فهو يتدخل في إعطاء صورة عن موقف الأفراد عن مسألة البطالة التي يتعرض لها الشباب أكثر من غيرهم وعلى هذا فضرورة دراسة سن العامل تطرح نفسها على الباحث في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية عموماً.

ولذلك، يمكننا أن نتساءل ما هي فئات العمر التي تمثلها عينة بحثنا؟ وللإجابة عن السؤال يمكن النظر إلى الجدول أعلاه: حيث نجد أعلى نسبة تقدر بحوالي(53%) وهي نسبة تؤكد على مرحلة معينة من العمر وتمثل الفئة العمرية ] 45 ، 41 [، ثم تأتي في المرتبة الثانية نسبة(25%) والتي تمثل الفئة العمرية ] 40 ، 36 [، وتليها في المرتبة الثالثة النسبة المقدرة ب(14%) والتي تمثل الفئة العمرية ] 35 ، 31 [، وفي المرتبة الرابعة تقدر

النسبة بحوالي (05%) وتمثل الفئة العمرية [ 26 ، 30 ]، والمرتبة الأخيرة تقدر نسبتها حوالي (03%) وهذا يبرر لنا أن العينة تغلب عليها فئة الشباب ويتأكد هذا بالنظر إلى الجدول أعلاه إذ نجد الفئات التالية [ 31 ، 35 ]، [ 36 ، 40 ]، [ 41 ، 45 ] تمثل في مجموعها نسبة (82%) وتمثل الفئة التي تستطيع الاندماج مرة أخرى في عالم الشغل.

تؤكد لنا النتائج أن أغلبية أفراد العينة شباب، وهذا ما تشير إليه المعطيات الإحصائية

فإن هذه الفئة من المجتمع تمتاز بالطموح والبحث دوما عن فرص عمل تتناسب وقدراتها

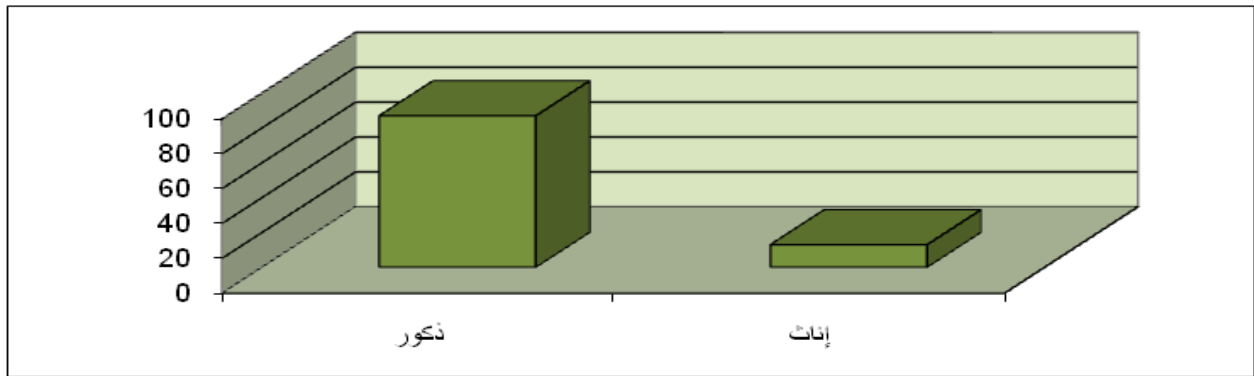
ومهاراتها المهنية بهدف الحصول على وظيفة جديدة في إحدى المؤسسات الجزائرية.

### جدول رقم (13): يتعلق بالجنس

الجنس	التكرارات		المجموع
	ت	%	
ذكور	87	%87	87
إناث	13	%13	13
المجموع	100	%100	100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (2)

التكرارات



الجنس

### شكل رقم (4): يتعلق بالجنس

من الجدول المذكور أعلاه يتضح أن نسبة الذكور تفوق نسبة (87%) وهي نسبة معتبرة بالنسبة لأفراد العينة عكس نسبة الإناث المقدرة ب (13%). وهذا راجع لقلّة انخراط المرأة في نوعية هذا العمل (القطاع الصناعي) بشكل كبير في المؤسسات الصناعية الجزائرية نظرا لطبيعة العمل حيث قد يتطلب العمل في بعض الحالات قدرات جسمانية

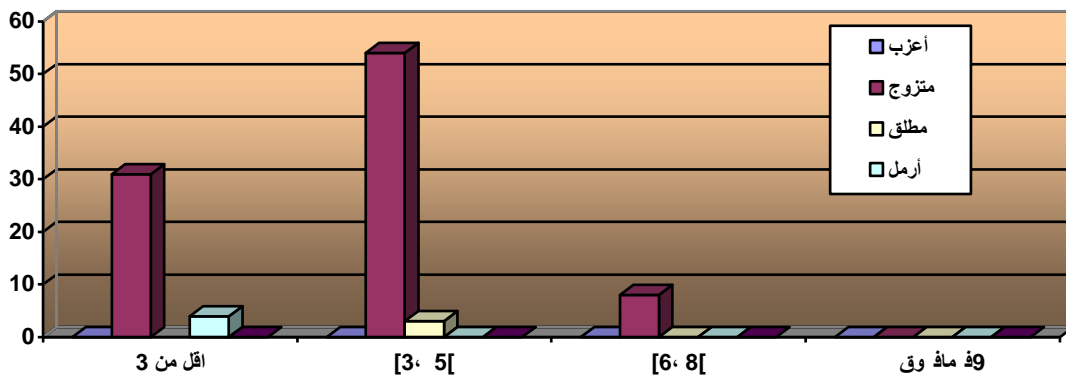
معتبرة لا تقوى عليها المرأة عكس الأعمال الإدارية التي نجد بها عدد كبير من النساء، وهذا عكس ما وجدناه أثناء إجراء الدراسة به وما يتضح من الجدول أعلاه أن معظم العمال من الذكور وأن الكثير منهم لهم في العمل مدة طويلة حسب جدول الخبرة.

#### جدول رقم(14): يوضح الحالة العائلية وعدد أفراد الأسرة

المجموع	عدد أفراد الأسرة								الحالة العائلية	
	9 فما فوق		[6، 8]		[3، 5]		اقل من 3			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
										أعزب
%93	93			%08	08	%54	54	%31	31	متزوج
%03	03					%03	03			مطلق
%04	04							%04	04	أرمل
%100	100			%08	08	%57	57	%35	35	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(3 و4)

#### الحالة العائلية



عدد الأولاد شكل رقم(5): يوضح الحالة العائلية وعدد أفراد الأسرة

تعتبر الحالة العائلية للعامل عاملا أساسيا تبين مدى حاجته لإعادة الإدماج في العمل. ويتضح من الجدول أعلاه أن 93 عاملا من مفردات العينة هم متزوجين ويمثلون نسبة تقارب(93%) بحيث تتوزع هذه النسبة على نسب مختلفة تشكل عدد الأولاد الذين يشكلون مسؤولية العمال نجد نسبة(54%) ونسبة(31%)، ونسبة(8%) فهي تشكل عدد من أفراد أسرة العمال المتزوجين، وأما بقية النسب متقاربة بين عمال أرامل ومطلقين فالنسبة تتراوح

بين ( 4% ) إلى ( 3% ) وهي تبين كذلك عدد أفراد الأسرة، إذن فالحالات العائلية للعينة المبحوثة هما " العمال المتزوجين" وهي تشكل الأغلبية، وأن هؤلاء العمال يسعون إلى تحمل أعباء العائلات من جهة والسعي من جهة أخرى إلى تحقيق ذاتهم.

يمكن الاستنتاج من هذه النسب أن الغالبية الساحقة من العمال هي من المتزوجين وهو الأمر الذي يزيد نوعاً ما من تعقد الوضع لدى هذه الفئة على اعتبار أن الشخص المتزوج تلحقه الكثير من الأعباء الخاصة بالمعيشة، وإعالة الأسرة والتكفل باحتياجاتها الضرورية التي تضمن لها الاستمرارية ومستوى مقبول من المعيشة وتجعلها أمام الأمر الواقع وهو الحفاظ على النسيج الأسري من التمزق والانحلال وهي مهمة صعبة في ظل الظروف تتميز بفقدان منصب العمل والأجر وكذا البحث من جديد على العمل.

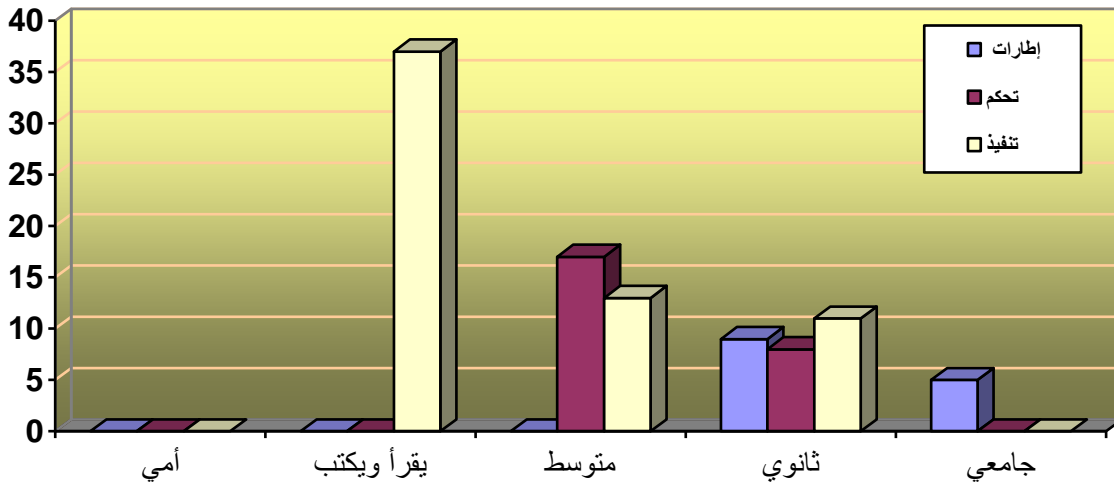
#### جدول رقم (15): يتعلق بارتباط المستوى المهني لمفردات العينة ومستواهم التعليمي

المجموع		المستوى التعليمي								المستوى المهني
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14%	14	5%	05	9%	09					إطارات
25%	25			8%	08	17%	17			تحكم
61%	61			11%	11	13%	13	37%	37	تنفيذ
100%	100	5%	05	28%	28	30%	30	37%	37	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (5 و 6)



## المستوى المهني



## المستوى التعليمي

شكل رقم (6): يوضح الارتباط بين المستوى المهني لمفردات العينة ومستواهم التعليمي

من الجدول المذكور أعلاه يتضح أن هناك تطابق بين المستوى التعليمي ونوع الوظيفة الممارسة (المستوي المهني) نجد أن أكبر نسبة تمثل وظيفة الإطارات و تقدر ب(14%) حيث تتوزع بين نسبة (9%) ذوي مستوى ثانوي، ونسبة (5%) عامل من المستوي العالي فمجموعهم 14 عاملا يشغلون إطار أما وظيفة التحكم فنجد 25 عاملا أين نجد 17 عاملا بنسبة (17%) لهم مستوى متوسط، و 8 عمال بنسبة (8%) ذوي مستوى ثانوي، أما وظيفة التنفيذ فنجد 61 عاملا نجد منهم 37 عاملا ذوي مستوى ابتدائي بنسبة (37%)، و 13 عامل ذوي مستوى متوسط بنسبة (13%)، و 11 عاملا ذوي مستوى ثانوي.

تؤكد لنا النتائج من خلال الجدول أن المناصب التي كان العمال يشغلونها قبل التسريح تتوافق والمستوى التعليمي لكل عامل أي أن كل نوع من الوظائف يقابله وضعية تعليمية تتوافق معه فوظيفة إطار يقابلها مستوى عالي، ووظيفة التحكم يقابلها مستوى ثانوي ووظيفة التنفيذ يقابلها مستوى متوسط وابتدائي.

وما نستنتجه من الجدول أن هناك ارتفاع كبير لعدد العمال ذوي المستوى البسيط الذين لم يسعفهم الحظ في التعلم كثيرا، كما أنه راجع لسياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة في الفترات السابقة التي لا تركز أكثر على الشروط العلمية في الالتحاق بمنصب العمل وأهمها عامل " التعلم" لأنه يسمح له برصد التغيرات التي تمس مكان العمل اليوم.

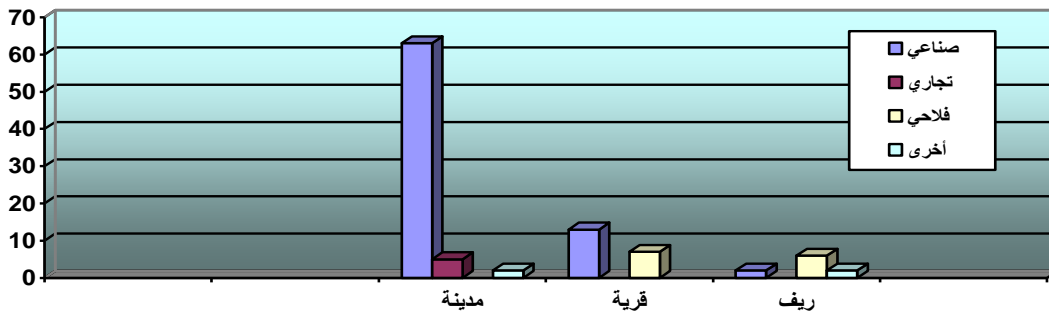
وهذا ما يدفعنا للقول أن التسريح قد شمل جميع المستويات التعليمية والمهنية دون استثناء، أي أن عملية تسريح العمال من المؤسسات العمومية الجزائرية كان عملية تصفية جذرية لكل الطاقات الموجودة بالمؤسسات على اختلاف مستوياتهم المهنية وعليه، توجب على هذه الفئات العمالية محاولة التكيف والمرونة مع المعطيات الجديدة.

**جدول رقم(16): يوضح الأصل المهني وعلاقته بالأصل الجغرافي**

المجموع	الأصل الجغرافي						الأصل المهني		
	ريف		قرية		مدينة				
	ت	%	ت	%	ت	%			
	78	%78	02	%02	13	%13	63	%63	صناعي
	05	%05					05	%05	تجاري
	13	%13	06	%06	07	%07			فلاحي
	04	%04	02	%02			02	%02	أخرى
	100	%100	10	%02	20	%20	70	%70	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (7 و 8)

الأصل المهني



شكل رقم (7): يوضح الأصل المهني وعلاقته بالأصل الجغرافي

الأصل الجغرافي

تشير الدلائل الإحصائية الكمية في الجدول أعلاه حول الأصول الجغرافية للعمال المسرحين بأن نسبة (70%) من نسبة العينة هم من أصول يقطنون في مناطق حضرية أي المدينة ويقدر عددهم ب70 عامل، وتتوزع هذه النسبة بين الأصول المهنية للعمال بين نسبة تقدر ب(63%) للأصل الصناعي، ونسبة تقدر ب(5%) للأصل التجاري، ونسبة تقدر

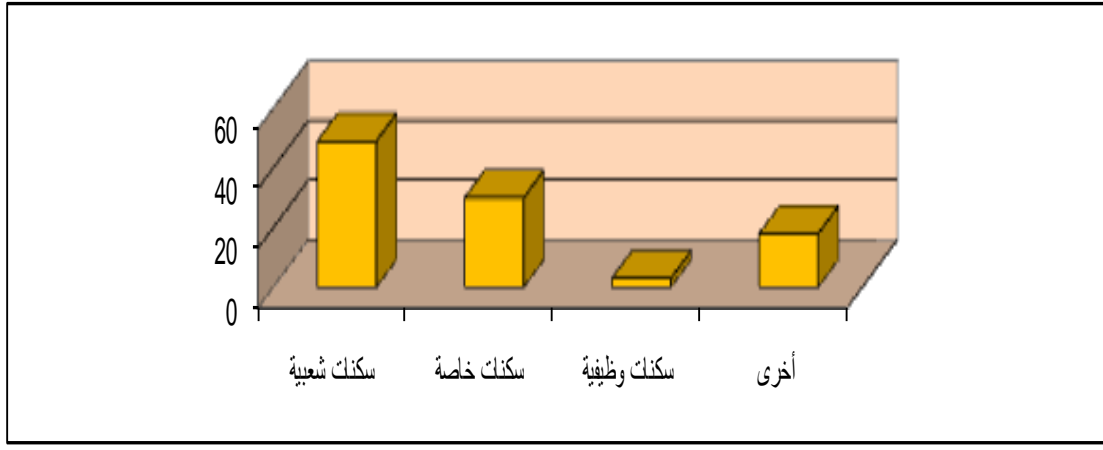
ب(2%) لأخرى، وأما من يقطنون القرى فتقدر النسبة ب(20%) وتتوزع هذه النسبة بين الأصول المهنية للعمال بين نسبة تقدر ب13% للأصل الصناعي، ونسبة تقدر ب(7%) للأصل الفلاحي، وأما من يقطنون الريف فتقدر النسبة ب(10%) وتتوزع هذه النسبة بين الأصول المهنية للعمال بين نسبة تقدر ب(2%) للأصل الصناعي، ونسبة تقدر ب(6%) للأصل الفلاحي ونسبة تقدر ب(2%) لأخرى.

والحقيقة أن للأصل الجغرافي أهمية كبيرة في توجهات الفئة العمالية المسرحية، فالمنطقة التي يقطن بها العامل يمكن أن تكون دافعا فعالا، وإما أن تكون ميكانيزما مثبطا لحركة العامل المسرح وسلوكه أي أنها إما أن تكون عاملا لحركية اجتماعية حقيقية وإما أن تكون عامل هدم وإعاقة لهذه الحركية، فطبيعة المنطقة هي أخرى تعتبر من المحددات الفعالة لواقع العامل المسرح من حيث ما تخلقه المنطقة من محفزات ومعوقات من حركية أو توقف المنطقة الجغرافية التي يتواجد فيها الشخص وهو الأمر الذي لمسناه من خلال المقابلات التي أجريناها مع العمال. فالمناطق الحضرية مناطق مركزية توفر الكثير من الحظوظ لهذه الفئة والكثير من فرص الحراك والاندماج النسبي على الرغم من الصعوبات على عكس الريف.

#### جدول رقم(17): يوضح طبيعة السكن:

طبيعة السكن	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
سكنات شعبية	49	%49	49	%49
سكنات خاصة	30	%30	30	%30
سكنات وظيفية	03	%03	03	%03
أخرى	18	%18	18	%18
المجموع	100	%100	100	%100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(9)



طبيعة السكن

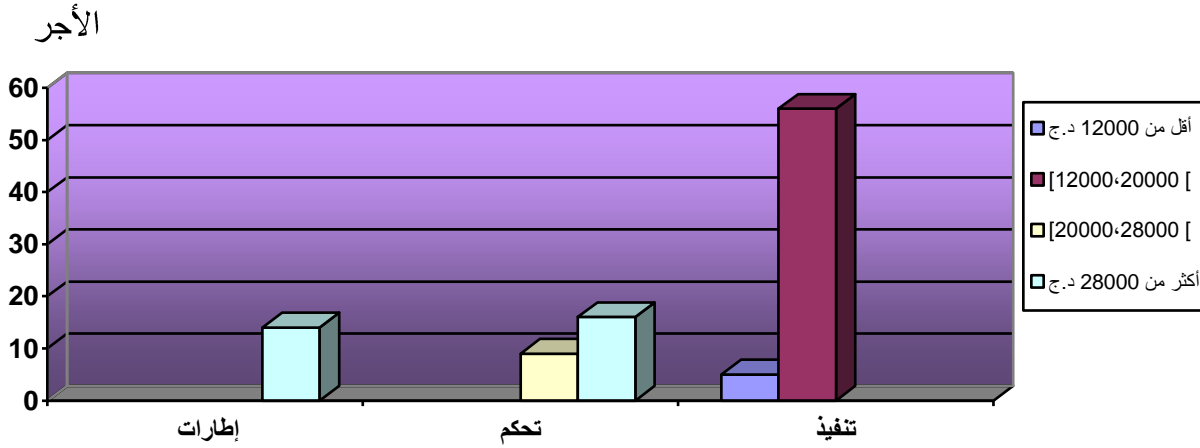
شكل رقم(8): يتعلق بطبيعة السكن

تشير النتائج الكمية في الجدول أعلاه والمتمثلة في نوعية السكنات أن طبيعة سكن العامل المسرح أن نسبة (49%) من نسبة العينة التي شملتها الاستمارة البحثية يسكنون في سكنات شعبية، وان النسبة المقدرة ب(30%) يقطنون في منازل خاصة (بناء ذاتي)، وأن النسبة الثالثة المقدرة ب(18%) يمثلون أخرى- ويقصد بها الإيجار-، والمتبقي من النسبة يقطنون في سكنات وظيفية والحقيقة أن ارتفاع نسبة الذين يقطنون في سكنات شعبية من المسرحين يضعهم أمام إشكالية اجتماعية خطيرة، لأنه غالباً ما تنتشر في هذه المناطق جملة من المظاهر الخطيرة كالانحراف والعنف الجسدي وكلها مظاهر توحى بعدم الاستقرار. وما تؤكدته النتائج أن العامل المسرح في هذه المناطق ونتيجة فقده المورد المالي قد يلجأ بطريقة أو بأخرى إلى الانخراط في هذه المظاهر للتخفيف ربما من الأعباء الاجتماعية خاصة أن نسبة كبير من المسرحين هم يعيلون عائلات، والشيء الذي يزيد من تعقد القضية. لأن التطلع بحاجيات الأسرة يصبح الهاجس الأول للعامل المسرح، كما أن أعباء السكن الغير الملك يسبب نوع من الضغوطات كتكاليف الإيجار، ودفع فاتورة الغاز والكهرباء. وكلها تكاليف تقتضي التسديد الفوري.

## جدول رقم (18): بوضوح علاقة الأجر لأفراد العينة ومستواهم المهني

المستوى المهني								الأجر
المجموع		تنفيذ		تحكم		إطارات		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
								أقل من 12000 د.ج
5%	05	5%	05					[ 12000،20000 ]
65%	65	56%	56	9%	09			[ 28000،20000 ]
30%	30			16%	16	14%	14	أكثر من 28000 د.ج
100%	100	61%	61	25%	25	14%	14	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (10 و6)



شكل رقم (9): يتعلق علاقة الأجر بالمستوى المهني لأفراد العينة

المستوى المهني

لا يخفى على أحد أن الأجر يعتبر بمثابة أهم العناصر الخاصة بتسيير قوة العمل وهو مقدار من المال مقابل الجهد الذي يبذله العامل داخل مكان العمل، كما يمثل له العنصر الأساسي الذي يوفر له حاجاته وحاجات أسرته.

ومن الجدول المذكور أعلاه يتبين أن نسبة الأجور متدنية جدا مقارنة مع أسعار السوق التي تعرف تزايدا وارتفاعا مستمرا. فبالنسبة لفئة عمال التنفيذ نجد أن مستوى الأجر بسيط وقليل حيث تقدر النسبة ب(65%)، والتي تمثل الفئة المحصورة بين [ 28000،20000 ] أي فاقت نصف العينة المأخوذة وهي بالتالي تعاني من قلة الأجر، هذا إلى جانب أن معظم أفرادها يعيلون عدد من الأولاد اللذين يحتاجون لإشباع رغباتهم المتزايدة والمتعددة، وهذا ما

يجعل هذه الفئة تتحمل أعباء كثيرة ومسؤوليات عائلية أكبر وهي تمثل فئة عمال التنفيذ بنسبة (56%)، ونسبة (9%) وهي تمثل فئة عمال التحكم، وأما النسبة الثانية فتقدر ب (30%) وهي تمثل الفئة بين أكثر من 28000 د.ج، وتتوزع حسب الفئات المهنية بنسبة (16%) تمثل عمال التحكم ونسبة (14%) إطارات، ونجد أجر هذه الفئة كان أحسن مقارنة مع الفئات الأخرى مما يسمح لها بالعيش في ظروف جيدة. وفي الأخير نسبة (5%) وهو حد ضعيف جدا مقارنة بأسعار السوق وهي تمثل الفئة المحصورة بين [12000، 20000] وتمثل هذه الفئة عمال التنفيذ.

حيث أكد العمال أن الأجور التي كانوا يتقاضونها قبل التسريح لم تكن تكفي لتلبية حاجياتهم بل كان الكثير منهم يلجأ إلى الاقتراض. ولا شك أن فقدان الأجر نهائيا بفعل التسريح، قد زاد من تآزم الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمسرح وأدى إلى انهيار واضح في مستوى معيشته ومستوى الاستهلاك، الأمر الذي يؤدي إلى جملة من الانعكاسات أهمها الانعكاسات الصحية على العامل وأفراد أسرته. كما أن فقدانه قد يسبب توتر على مستوى العلاقات الاجتماعية باعتبار الأجر من المحددات الأساسية للمكانة الاجتماعية للأسرة وفقدان الأجر قد يؤثر على حياة الكثيرين من المسرحيين ويزيد من تفاقم المشاكل الاجتماعية على جميع مستويات حياته.

كما نلاحظ أن هناك فروقا من الأجور بين مرتب الإطار وعمال التحكم وعمال التنفيذ، مما ينعكس على فرص الحياة والحصول على ما هو مرغوب فيه وكذلك فرص الحياة، والعلاج ومستوى المعيشة وما إلى ذلك.

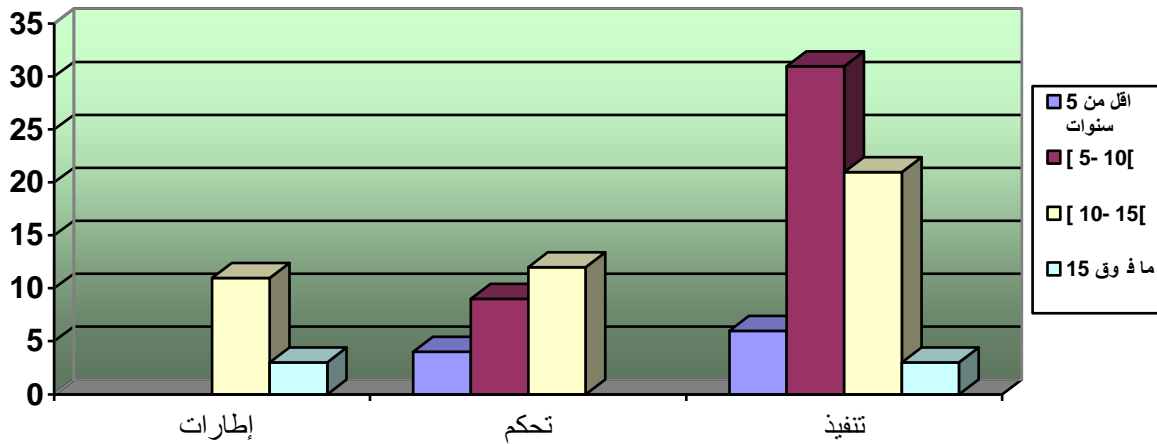
وما نستخلصه من هذا الجدول أنه باعتبار الأجر المورد الرئيسي الذي يقتني به العامل ضروريات حياته وحق لكل عامل له ولأسرته حياة تتناسب وكرامته الإنسانية ومنه فالأجر يتحدد بالمكانة المهنية والاجتماعية للعامل داخل مكان العمل.

جدول رقم (19): يتعلق بارتباط خبرة مفردات العينة وعلاقتها بمستواهم المهني

المجموع		المستوى المهني				إطارات		الخبرة المهنية
		تنفيذ		تحكم				
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%10	10	%06	06	%04	04			أقل من 5 سنوات
%40	40	%31	31	%09	09			[ 10 - 5 ]
%44	44	%21	21	%12	12	%11	11	[ 15 - 10 ]
%06	06	%03	03			%03	03	15 فما فوق
%100	100	%61	61	%25	25	%14	14	مجموع

الخبرة

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (11 و 6)



شكل رقم (10): يتعلق الارتباط بين خبرة مفردات العينة والمستوى المهني لأفراد العينة

يبين الجدول المدة الزمنية التي قضاها العمال بالمؤسسة السابقة وهي تمثل الخبرة التي تعادل الكفاءة المهنية التي يتميز بها العمال باختلاف مستوياتهم المهنية (إطارات، عمال تحكم وعمال تنفيذ) حيث تشير أكبر نسبة والمقدرة ب (44%) و (40%) إلى الخبرة التي يكتسبها العمال باختلاف مستوياتهم والتي تمثل الفئة بين [ 15 - 10 ] و [ 10 - 5 ]. ثم تليها نسبة (10%) و (6%) التي تعتبر نسب لا بأس بها أمام ما تطلبه مناصب العمل الجديدة من شروط أهمها الخبرة وهي تمثل الفئة بين أقل من 5 سنوات و 15 فما فوق بالنسبة لفئة العمال التنفيذ بها أكبر نسبة تقدر ب (31%) وتليها نسبة (21%) وهي نسب كبير تدل على تميز هذه الفئة بالخبرة التي قد تساعدها في الحصول على وتليها في الأخير نسبة

(6%) و (3%) وهي قليلة وأما بالنسبة لفئة التحكم تحتل المرتبة الثانية وتقدر أكبر نسبة بها ب (12%) و (4%) وهي نسب تزيد من قوة هذه الفئة ومن حظوظها في العمل من جديد، وأخيرا فئة الإطارات فتقدر أكبر نسبة بها ب (11%) ثم تليها (3%) وهي نسبة حسنة مقارنة ببقية الفئات العمالية الأخرى وتتميز بخبرة تساعدها على الحصول على عمل.

وما يستخلص من هذه النسب أن هذه السنوات من الخبرة والعمل أدى إلى اكتساب كفاءة مهنية، تساعد في البحث والحصول على عمل ليتم إعادة إدماجهم من جديد.

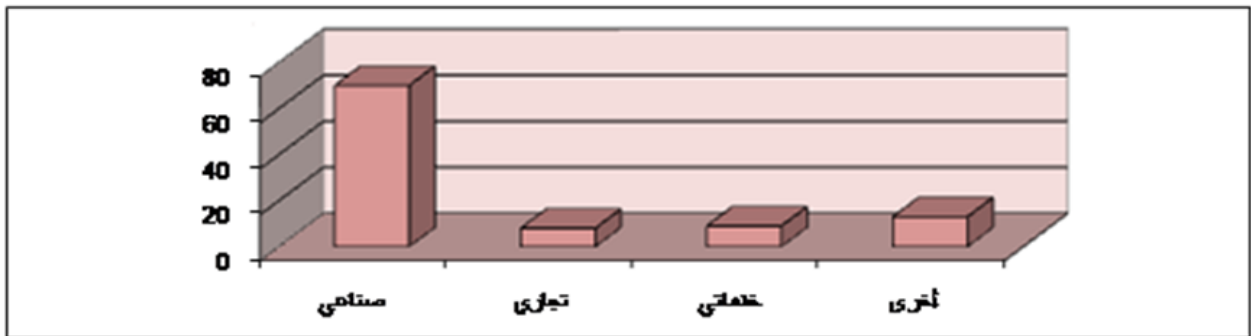
ثانيا- بيانات خاصة بوضعية العامل المدمج في العمل الجديد بعد التسريح:

جدول رقم(20): يوضح نوع قطاع نشاط المؤسسة السابقة الذي كان يعمل بها العامل

نوع قطاع النشاط	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
صناعي	70	%70	70	%70
تجاري	08	%08	08	%08
خدمي	09	%09	09	%09
أخرى	13	%13	13	%13
المجموع	100	%100	100	%100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(12)

التكرارات



نوع قطاع النشاط

شكل رقم (11): يتعلق بنوع قطاع نشاط المؤسسة السابقة الذي كان يعمل بها العامل

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع مفردات العينة أجابوا بأنهم مارسوا نشاطات سابقة قبل تسريحهم من العمل وقبل اللحاق مرة أخرى بمكان العمل الجديد في المؤسسات الجديدة حيث تمثل نسبة (70%) بأنهم مارسوا نشاطات في مؤسسات صناعية باختلاف مستواهم المهني فأنواع النشاطات ضمن هذا الطابع تختلف بين مهام إدارية وتقنية وصناعية أما



النشاطات الأخرى فتختلف النسب بينهم فأما النشاطات الأخرى متمثلة في نشاطات فلاحيه تقدر نسبتها ب(13%)، ثم يليه النشاط الثاني وهو الخدمي والذي تقارب نسبته إلى(09%)، وأما النسبة الأخيرة فهي تمثل النشاط التجاري تقدر نسبته ب (08%) تبين هذه النسب البسيطة مختلف الأعمال التي مارسها العمال المسرحين قبل توظيفهم مجدداً.

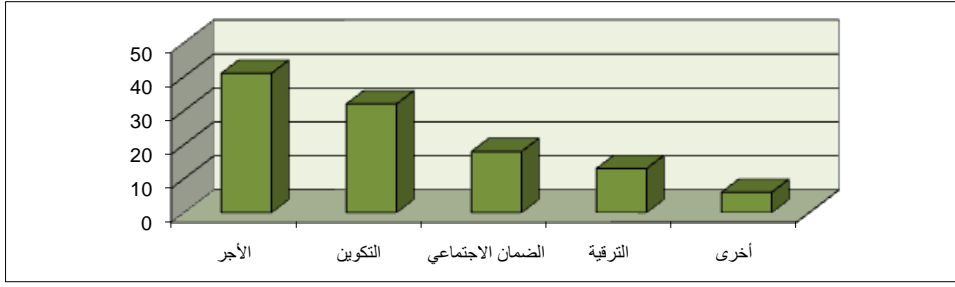
تؤكد النتائج من خلال هذا الجدول أن أغلبية مفردات العينة قد مارسوا نشاطات سابقة في مؤسسات أكثرها في القطاع العام فأغليبتهم أكدوا لنا بأنهم كانوا يعملون في مختلف النشاطات المذكورة حسب المستوى المهني، والتعليمي. وأكدوا أن سبب تخليهم عن عملهم السابق بسبب تسريحهم الذي قامت به المؤسسات العمومية الصناعية والتوجه نحو اقتصاد السوق الذي فرضه الوضع الاقتصادي الجديد على هذه المؤسسات. وبذلك فهم يسعون جاهدين للحفاظ على عملهم الجديد والبحث عن الاستقرار في العمل ولو كان ذلك على حساب جهدهم أو أن يقوموا بإعادة تكوين أنفسهم في نشاط عمل غير نشاطهم السابق.

#### جدول رقم(21): يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل السابق

الامتيازات الخاصة بالعمل السابق	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
الأجر	41	%41	41	%41
التكوين	32	%32	32	%32
الضمان الاجتماعي	18	%18	18	%18
الترقية	13	%13	13	%13
أخرى	06	%06	06	%06
المجموع	100	%100	100	%100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(13)

## التكرارات



## الامتيازات السابقة

شكل رقم (12): يتعلق بالامتيازات الخاصة بالعمل السابق

يوضح الجدول أعلاه مختلف الامتيازات التي يستفيد منها العمال الدائمين في عملهم السابق و نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تقدر ب(41%) من العمال الذين يجدون أن من امتيازات العمل السابق هو في زيادة الأجور، ثم تليها نسبة تقدر ب (32%) تتمثل في التكوين، ثم نسبة (18%) في الضمان الاجتماعي الذي يستطيع العامل الاستفادة منه بعد تقاعده، ثم نسبة تقدر ب (13%) تمثل الترقية، وفي الأخير نسبة (6%) وتتمثل في الشراء بالتقسيط ما يمكن أن يحتاجونه من أدوات منزلية أو حتى شراء سيارة أو بيت.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن بعض العمال المؤقتين سابقا، يصرحون بان للعمال الدائمين امتيازات وحقوق لا يتمتعون بها وهذا نظرا لطبيعة عملهم المؤقتة. وإذا استفادوا منها فهي قليلة أو تكاد تنعدم على أن عملهم وفق نظام عقد العمل المحدد المدة لا يسمح لهم بالاستفادة من هذه الامتيازات الشيء الذي تسمح به المؤسسة الوطنية العمومية للعمال المشتغلين بمناصب عمل مستقرة ودائم وبهذا يبقى معظم هؤلاء العمال المؤقتين يحلمون بوضع مشاريع اقتصادية دون إمكانية التخطيط الفعلي لها نظرا لطبيعة عملهم المؤقتة.

كما نلاحظ من خلال الجدول السابق والذي يمثل مختلف الامتيازات التي يحظى بها العامل في عمله السابق الدائم ولا يستفيد منها بعض العمال لصفة عملهم المؤقتة سابقا يجدون أن علاوات رواتب عملهم منخفضة مقارنة بعلاوات العمال الدائمين. ولهذا فهم يشعرون بزيادة حضور وامتيازات العمال الدائمين، وهذا رغم نص القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية والتي تؤكد على أن لجميع العمال المشتغلين نفس مناصب العمل في

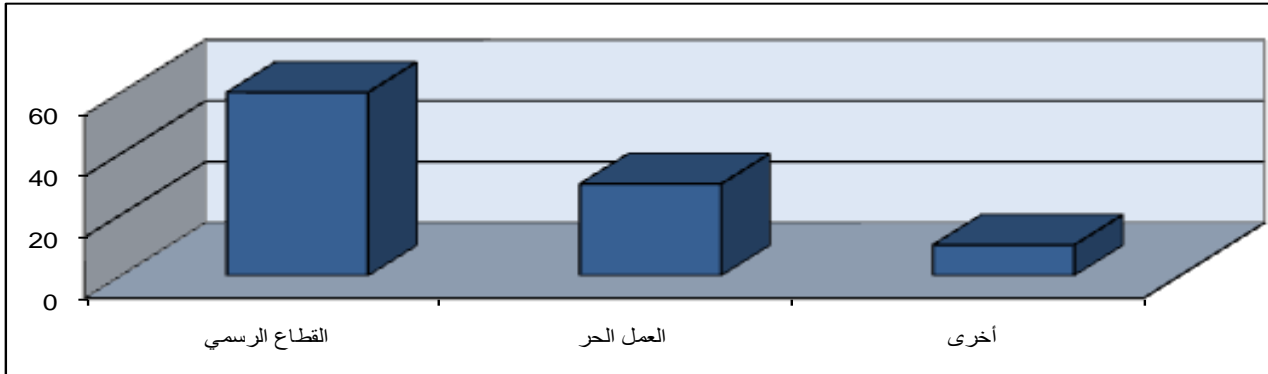
المؤسسة المستخدمة نفس الأجر، فيجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجر بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز، ويمكن تفسير ارتفاع الرواتب لبعض العمال رغم شغلهم لنفس مناصب العمل كون أن لهؤلاء العمال دائمين كانوا أو مؤقتين تعويضات مالية تختلف عن الأجر الأساسي وعن العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه - أما بالنسبة للتعويضات المالية المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة- لا سيما العمل بالتناوب والعمل المضطرب والعمل ألتزامي بما فيه العمل الليلي، فهي تعويضات تختلف باختلاف الظروف، وهي شروط خاصة بمهارة العامل، ولهذا يتغير مضمون راتب العمل بارتفاع وانخفاض العمل وليس نتيجة لطبيعة عمله.

**جدول رقم(22): يوضح نوع النشاط الذي يفضل العامل الاندماج فيه**

المجموع		التكرارات		نوع النشاط الذي يفضل العامل الاندماج فيه
%	ت	%	ت	
60%	60	60%	60	القطاع الرسمي
30%	30	30%	30	العمل الحر
10%	10	10%	10	أخرى
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(14)

التكرارات



نوع النشاط

شكل رقم (13): يتعلق بنوع النشاط الذي يفضل العامل الاندماج فيه

من الجدول المذكور أعلاه تبين الشواهد الكمية أن جميع مفردات العينة حاولوا ممارسة بعض الأنشطة، بعد ما سرحوا مباشرة من العمل، وهو الأمر الذي يؤكد بأن العامل المسرح عموماً لم يفقد اتجاهه نحو العمل بل بقي محافظاً على هذا الاتجاه، ولهذا نقول أن العمل عند الكثيرين له قيمة اجتماعية عالية لا يمكن الاستغناء عنها بأي حال من الأحوال وهو أساس هويتها في المجتمع، هذا من جهة كما يمثل جزءاً من تركيبة العامل النفسية وهو الشيء الذي يفسر هذا الاستعداد إلى العمل رغم نوعيته من طرف هذه الفئة.

وتتوزع النسب في الجدول حيث نجد أعلى النسب تقدر ب(60%) من مفردات العينة زاولت بعض الأعمال في إطار رسمي أي ضمن قطاعات رسمية ولكن بصفة مؤقتة. في حين تأتي النسبة الثانية والمقدرة ب(30%) وهي نسبة لا يستهان بها زاولت أعمال حرة بعيدة عن الطابع الرسمي ويرجع السبب في نظر هؤلاء إلى أن مزاولة هذه النوع من الأعمال نظراً لقلّة توفر مناصب العمل الجديدة أو لمتطلباتها المهنية والعلمية التي لا يستطيع فئة مثل العمال البسطاء الحصول عليها أو يرجع السبب عند البعض أنهم يفضلون ممارسة أنشطة غير رسمية ويرفضون رفضاً مبدئياً لقضية الاندماج والتموقع ضمن نشاطات القطاع الرسمي. وأما النسبة الأخيرة تقدر ب(10%) تمثل أنواع مختلفة من النشاطات.

وأما بالنسبة للفئة الأولى التي تفضل الاندماج في القطاع الرسمي يرجع ذلك إلى أن العمل بالنشاط الرسمي له قيمة تعود عليه وعلى أسرته لبعض الامتيازات التي تصاحب هذا النوع من النشاطات كالضمان الاجتماعية والأجر الثابت نسبياً.

ومن خلال هذه الإجابات تشير بطريقة لا تدع مجالاً للشك بأن العامل المسرح من هذه الفئة يحمل جملة من التمثيلات السلبية بخصوص الأنشطة غير الرسمية على أنها أنشطة ضد الدولة والاقتصاد الوطني، وأنها تمثل سلوكاً إجرامياً منافياً للقواعد والضوابط الاجتماعية، لذلك يميل الكثير منهم إلى اجتناب مثل هذه الأنشطة والبحث عن أنشطة أخرى أكثر استقراراً وذات طابع رسمي، لما لها من فوائد وامتيازات تنظيمية.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أن الاتجاه العام لأفراد هذه الفئة هو الرفض التام للاندماج في أنشطة غير رسمية، لأنها تنطوي على العديد من المعوقات، التي يتعلق بعضها برأس المال، والضغوطات الحكومية وهي القضية التي تدعمها الكثير من الدراسات

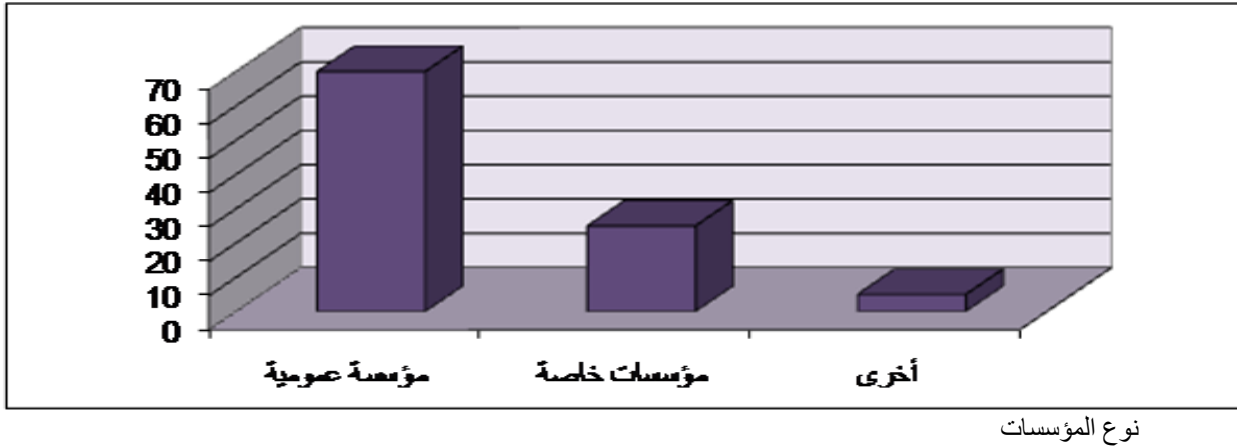
والبحوث الانمبريقية عن المعوقات والصعوبات في الدخول في الأنشطة غير الرسمية كالدراسات الميدانية التي أجراها "سنيكلر " بمدينة (لاقوس)، و"قاغال"، و"ستيريفلند" والتي أوضح بعض الصعوبات والتي تمثلت في طبيعة المنطقة وبعض الأبعاد التنظيمية كاستفادة من التأمين، ومنح التقاعد التي يوفرها النشاط الرسمي. رغم ذلك هناك فئة تميل للاندماج في النشاط الغير الرسمي بسبب الحاجة، وقلة مناصب العمل مع الدولة وسلوكهم الاندماجي في هذا النشاط هو نتاج لما تفرضه الحياة المعيشية للعامل المسرح ولقسوة البيئة الاجتماعية رغم تنوع النشاطات الغير الرسمية التي يزاولها البعض يرجع ذلك لأصولهم المهنية والجغرافية بين الفلاحة، والتجارة وهي نشاطات تستجيب إلى إشباع حاجات العمال.

وفي الأخير يمكن القول بأن السلوك الاندماجي لدي المسرح لا يمثل غاية في حد ذاته، لكنه وسيلة للتخلص من الضغوطات التي يفرضها الوضع الاجتماعي، والاقتصادي فهو خيار آني وظرفي فرضه الواقع الحالي للمسرح. وهو ما نشاهده اليوم في المجتمع الجزائري من تنامي ظاهرة القطاع الغير الرسمي وتزايد و تيرتها وتوسعها نتيجة تقلص مناصب الشغل، وتضاعف عدد البطالين خاصة خريجي الجامعات ذوي الكفاءات العلمية والمنافسة لفئة العمال المسرحيين في الحصول على منصب عمل يتلاءم والمهارات العلمية لدي كل فئة. لكن رغم ذلك فهناك من يرفض هذا النوع من النشاط وهذا يفسر لنا أن رأي العمال المسرحيين المختلفة في الاندماج وعدم الاندماج في القطاع الغير الرسمي يدل دلالة قاطعة على تكوين أشكال من الوعي حالة دون قبول لأنشطة غير رسمية كهدف يسعي إليه المسرح بل حالة ظرفية يمكن التخلص منها عند أول فرصة عمل في القطاع الرسمي.

### جدول رقم(23): يتعلق بتقديم طلب للحصول على العمل

طلب الحصول على عمل	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
مؤسسة عمومية	70	%70	70	%70
مؤسسات خاصة	25	%25	25	%25
أخرى	05	%05	05	%05
المجموع	100	%100	100	%100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(15)



شكل رقم (14): يتعلق بتقديم طلب للحصول على العمل

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع العمال أجابوا بأنهم قدموا طلبات عمل إلى مؤسسات أخرى من أجل حصولهم على عمل ونجد في الرتبة الأولى النسبة التي تقدر ب(70%) تم تقديم الطلبات إلى مؤسسات عمومية ثم تليها في المرتبة الثانية نسبة تقدر ب(25%) التي قدمت طلبات للمؤسسات الخاصة وفي الأخير نسبة تقدر ب(5%) تمثل فئة من العمال لم يقدموا طلبات عمل بل استخدموا بعض الطرق الغير علمية وهي الوسائط أو المعارف الشخصية فهذه الطلبات تتزايد أمام النقص في فرص العمل الذي سيزيد من تفاقم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعيشها فئة العمال باختلاف مستوياتها المهنية.

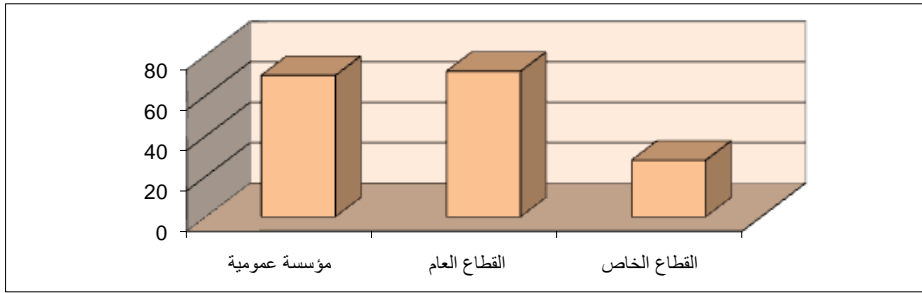
وما تؤكد هذه النسب في الجدول أعلاه أن نقص مناصب العمل الجديدة يسبب نوع من الخلل الوظيفي داخل النسق الكلي (المجتمع) قد يسبب حالة من الأنوميا، مما ينعكس ذلك على النظام المؤسساتي الحالي الذي يؤدي إلى فشله في تحقيق أهدافه خاصة هدفه الأساسي توفير مناصب عمل للأفراد أو إعادة إدماج العمال المسرحين على الأقل مما يسبب انحصار في دور الفرد والجماعة عموما في عملية البناء الاجتماعي وذلك بسبب صعوبة تحقيق الأهداف الخاصة على المستوى الفردي على الأقل.

**جدول رقم (24): يتعلق بنوع القطاع الذي يعمل العامل المدمج في إطاره حالياً**

نوع القطاع الذي يعمل العامل في إطاره (حالياً)	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
القطاع العام	72	%72	72	%72
القطاع الخاص	28	%28	28	%28
المجموع	100	%100	100	%100

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (16)

التكرارات



نوع القطاع

شكل رقم (15): يتعلق بنوع القطاع الذي يعمل العامل المدمج في إطاره (حالياً)

- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب عمال العينة والذين قدرت نسبتهم ب(72%) يعملون في القطاع العام، مقابل نسبة ب(28%) ينتمون إلى القطاع الخاص.
- وما تؤكده النتائج أن العمل بالقطاع العام هو الطريق المفضل لدى أغلب العمال باعتباره الطريق الأمني فيصح، وينقب، ويشارك في المسابقات من أجل الحصول على هذا النوع من العمل، والسبب هو أن هذا العمل يحقق له ما يلي:
- الحصول على مستحقاته في نهاية كل شهر بصرف النظر عن كمية ونوعية العمل المؤدى وبذل جهد قليل خلال ساعات عمل محددة.
  - ضمان الاستقرار الوظيفي، والترقية في الأوقات المحددة.
  - ضمان معاش التقاعد عند نهاية الخدمة.
  - ضمان عدم التعرض إلى الفصل من العمل غلا في حالات نادرة جدا.

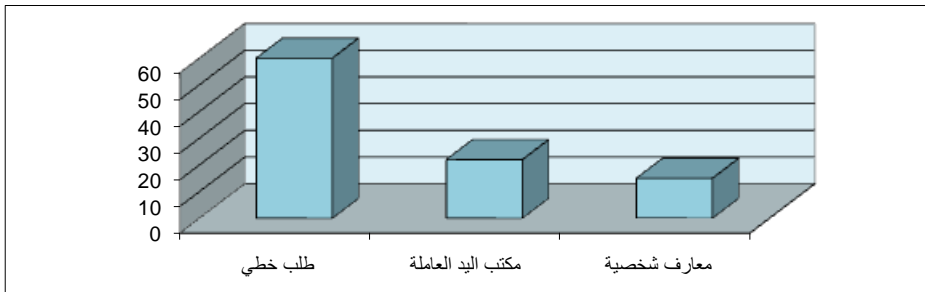
- أما بالنسبة للعمل في القطاع الخاص يختاره بعض العمال العمل في هذا القطاع ماداموا لم يتحصلوا بعد على عمل في القطاع العام فالعمل في هذا القطاع يتطلب:
- بذل الجهد الكثير والعمل لمدة ساعات محددة وقد تزيد دون توقف.
  - المستحقات التي يحصل عليها غالبا ما تكون غير ثابتة لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بكمية ونوعية الإنتاج و بالتالي برضا صاحب العمل.
  - ليس هناك أي استقرار وظيفي، فالعامل في هذا القطاع قد يتعرض للفصل في أية لحظة.

### جدول رقم(25): يتعلق بطريقة الحصول على العمل الجديد

طريقة الحصول على عمل	التكرارات		المجموع	
	ت	%	ت	%
طالب خطي	60	%60	60	%60
مكتب اليد العاملة	22	%22	22	%22
معارف شخصية	15	%15	15	%15
أخرى	03	%03	03	%03
المجموع	100	%100	100	%100

### المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(17)

#### التكرارات



#### طريقة الحصول على عمل

### شكل رقم(16): يتعلق بكيفية الحصول على العمل الجديد

- إن الطريقة التي يتحصل بها العامل على الوظيفة تختلف من مؤسسة لأخرى وهذا حسب شروط المؤسسة لذلك فشروط الوظائف يتحدد على أساس تلك المعطيات.



ومن الجدول يبين الطريقة التي حصل عليها العامل على الوظيفة في المؤسسة الخاصة حيث نرى أن 60 عاملاً من مجموع العينة ووظفوا عن طريق طلب خطي ويمثلون نسبة تفوق (60%)، ويأتي في المرتبة الثانية أولئك الذين ووظفوا عن طريق مكتب اليد العاملة ويبلغ عددهم ب 22 عامل وتقدر نسبتهم ب (22%) وأما المرتبة الثالثة نجد العمال الذين ووظفوا عن طريق المعارف الشخصية ويبلغ عددهم 15 عاملاً بنسبة (15%). والمرتبة الأخيرة تقدر ب(03 عمال) والذين ووظفوا عن طريق الإعلانات في الجرائد بنسبة(03%).

ومن خلال هذا الجدول وما تضمنه من معطيات كمية تبرز لنا مبادئ الطريقتين العلمية والموضوعية في التوظيف أي الاندماج مرة أخرى في مجال العمل عن طريق طلب خطي ومكتب اليد العاملة- وهذا ما أكده مدير مكتب اليد العاملة ومدير مركز العمل الحر أثناء إجراء المقابلة معه- والتي تحظى بأكثر نسبة مما يفسر إتباع المؤسسة للطريقة العلمية في التوظيف أي الاعتماد على المهارة العلمية والكفاءة وأما الطريقة الغير العلمية نجدها في التوظيف عن طريق المعارف الشخصية التي تتناقض نسبتها مع مرور الوقت لأن المؤسسات الخاصة هدفها دفع عجلة الإنتاج بأقل تكلفة وعدد أقل من العمال ذوي كفاءات جيدة إلى جانب تحقيق الربح وتكوين رأس المال.

وما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه الغالب يسجل نسبة (60%) من أفراد مجتمع البحث، التحقوا بالمؤسسة دون أية وساطة من خلال طلب خطي ويمثل هذه الفئة أكثرهم الإطارات وعمال التحكم والبعض من عمال التنفيذ لما يتمتعون به من خبرة وتجربة حيث سبق لهم أن برهنوا على قدرتهم المهنية في المؤسسات التي عملوا فيها سابقاً وأما الاتجاه الثاني فنسجل به 15 عامل من مفردات العينة استخدموا العلاقات الشخصية والتي تعرف بالرأس المال الاجتماعي أو ألعلاقاتي، والذي رأينا أنه يمثل مجموعة العلاقات الشخصية التي تربط الأفراد فيما بينهم، والحصول على بعض المزايا كالارتقاء مثلاً في السلم الهرمي أو المصعد الاجتماعي عن طريق وساطة، سواء كانت وساطة رب العمل نفسه، أو قريب من العائلة. هذا الرأس المال الاجتماعي يأتي جراء مختلف التفاعلات في المجتمع

ولكن ليس لكل الأفراد نفس جودة ونجاعة هذا المكتسب الاجتماعي فعايلته، فهناك من يوظف نفسه بنفسه عن طريق التحاقه شخصياً بالمؤسسة التي يعمل بها وسيكون لهذه

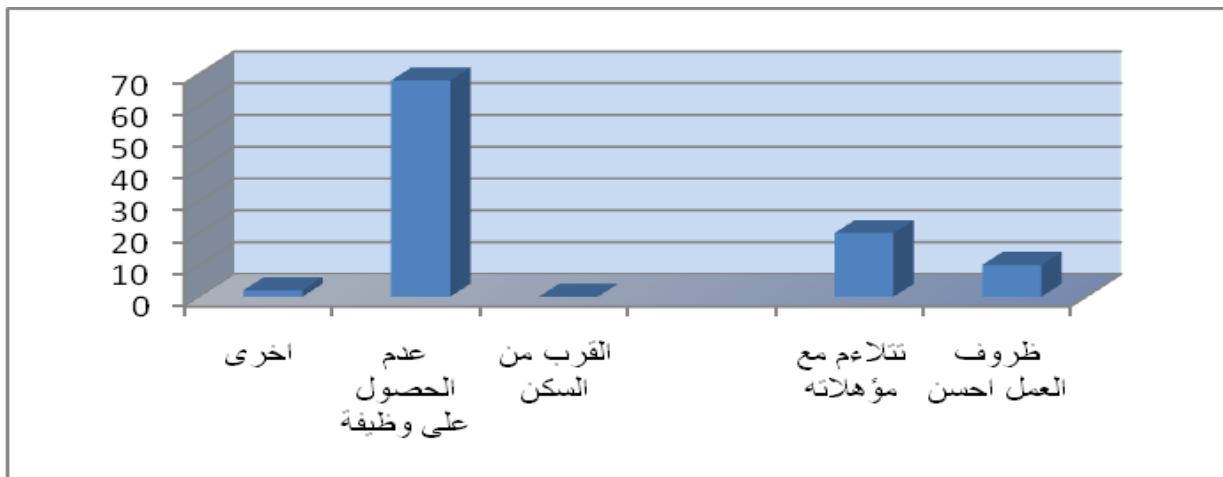
الاستنتاجات الأثر الكبير على مختلف العلاقات التي ستنشأ بين العمال من جهة والإطارات وأرباب العمل من جهة أخرى، أما بالنسبة لبقية الاحتمالات فهي قليلة لكن غير منعدمة.

### جدول رقم(26): يتعلق بسبب التحاق العامل بالمنصب الجديد

المجموع		التكرارات		سبب التحاق العامل بعمله الجديد
%	ت	%	ت	
%10	10	%10	10	ظروف العمل أحسن
%20	20	%20	20	تتلاءم مع مؤهلاتك
/	/	/	/	القرب من السكن
%68	68	%68	68	عدم الحصول على وظيفة
%02	02	%02	02	أخرى
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال

### لتكرارات



سبب التحاق العامل بعمله الجديد

شكل رقم(17): يتعلق بسبب التحاق العامل بالمنصب الجديد

يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة والمقدرة ب (68%) والتي تمثل 68 عامل قد أجابوا بأن سبب التحاقهم بمنصب العمل الحالي هو يرجع لتسريحهم وعدم توفر مناصب عمل أخرى. لذلك هم لجئوا لهذا العمل الجديد ثم تأتي في المرتبة الثانية نسبة (20%) من مفردات العينة التي ترى أن سبب الالتحاق بالمنصب الحالي هو التوافق مع المؤهلات

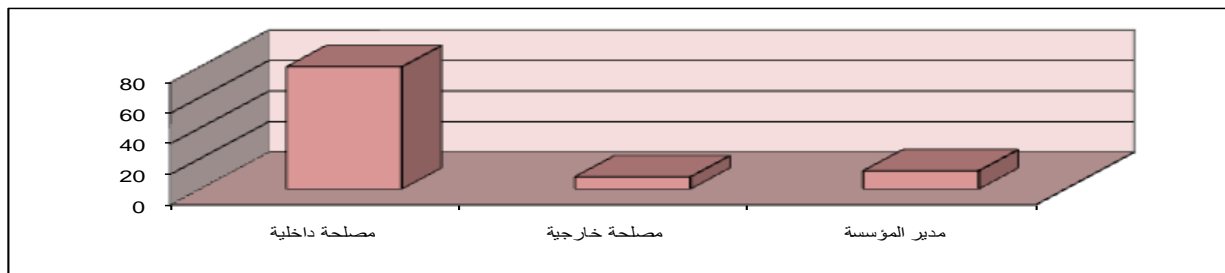
العلمية والمهنية التي يكتسبونها وأما النسبة الثالثة تقدر ب (10%) ترجع إلى أن ظروف العمل بهذه المؤسسة أحسن من السابق، وفي الأخير نسبة (2%) ترجع إلى ظروف أخرى. تؤكد النتائج من خلال هذه النسب المختلفة أن عدم حصول العامل على وظيفة أخرى هو السبب الذي يحتل المرتبة الأولى ويقودنا إلى القول بأن هؤلاء الأفراد اختاروا وظائف لا تتناسب ورغباتهم وميولهم، وتكوينهم أو مستواهم الثقافي ولكن ما دفعهم إليها هو الحاجة الماسة لمنصب عمل، وأجر كل شهر بسبب الأعباء العائلية.<sup>1</sup> التي كانوا مسئولين عنها وكذلك لوجود بطالة عالية بمقابل قلة في مناصب العمل فهذا النوع من العمل قد لا يحقق أهداف الأفراد وقد يشعرهم بعدم الارتياح في مناصبهم الجديدة أما فيما يخص بقية الأسباب فهي لا تقل أهمية في تحليلنا لطرق التوظيف. فبالنسبة القليلة التي تمثلها الاختيار على أساس التلاؤم مع الاختصاص وتؤكد لنا وجود عدد كبير من الأشخاص الذين لا تتلاءم وظائفهم مع تخصصاتهم فعدم تلاؤم الوظيفة مع التخصص تؤكد لنا الطرق الغير العلمية في التوظيف لا يهم الظروف ( ظروف العمل) في المؤسسة عامة والتي تحيط بالوظيفة خاصة وهذا ما تؤكدته النسبة القليلة للاختيار على أساس ظروف العمل.

#### جدول رقم (27): يتعلق بمن يقوم بإجراءات عملية الإدماج

المجموع		التكرارات		من يقوم بإجراءات عملية الإدماج
%	ت	%	ت	
80%	80	80%	80	مصلحة داخلية
08%	08	08%	08	مصلحة خارجية
12%	12	12%	12	مدير المؤسسة
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (19)

## التكرارات



مصالح التوظيف

شكل رقم (18): يتعلق بمن يقوم بإجراءات عملية الإدماج

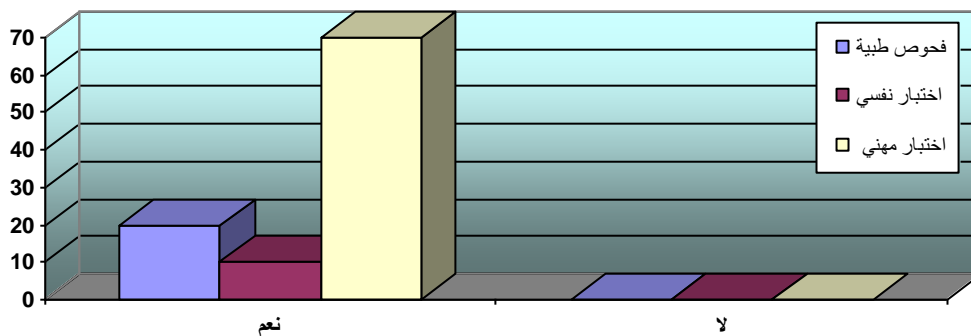
يتضح من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تقدر ب(80%) من أفراد العينة تمثل العمال الذين رأوا أن المصالح الداخلية للمؤسسة هي الكفيلة بإدماج وتوظيف العمال الجدد، حيث تعتمد كل مؤسسة على مصالح داخلية مسؤولة عن تنظيم وسير العملية التوظيفية وأما النسبة الثانية والمقدرة ب(12%) تمثل من يرى أن الإجراءات التوظيف يقوم بها مدير المؤسسة ويرجع إلى حجم المؤسسات وإلى تفويض السلطة في يد المدير مع مساعدة بعض المسؤولين لديه ولكن بشكل محدود تنتهي حدوده عند اتخاذ القرار. حيث نجد أن النسبة الخاصة بالمديرين وانفرادهم باتخاذ قرار التوظيف نجدها في المؤسسات الصناعية الخاصة، وهذا ما يجعل من الأحكام المتخذة حول المترشحين عرضة للذاتية وبالتالي يقلل من قيمتها الموضوعية والتنبؤية بالنجاح في المنصب الجديد وفي الأخير نجد نسبة ضئيلة تقدر ب(8%) تمثل بعض المصالح الخارجية كمكاتب اليد العاملة ومكاتب البحث عن عمل حر.

**جدول رقم (28): يتعلق بقيام العامل المدمج بإجراءات عملية التوظيف**

التكرارات						قيام العامل المدمج بإجراءات التوظيف
نعم		لا		المجموع		
ت	%	ت	%	ت	%	
20	20%			20	20%	فحوص طبية
10	10%			10	10%	اختبار نفسي
70	70%			70	70%	اختبار مهني
100	100%			100	100%	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (20)

## التكرارات



إجراءات التوظيف شكل رقم (19): يتعلق بقيام العامل المدمج بإجراءات عملية التوظيف

يتضح من خلال هذا الجدول أن جميع العمال أجابوا بأن المؤسسة قد اتبعت أثناء توظيفهم عدة إجراءات تمثلت المرتبة الأولى في إجراء اختبار مهني بنسبته ب(70%)، وأما المرتبة الثانية تمثل الفحوص الطبية بنسبة (20%)، ثم أخيرا الاختبارات النفسية بنسبة (10%).

ما يمكن استخلاصه أنه بغض النظر عن النسب المئوية لكل إجراء من هذه الإجراءات، فإن العامل المتقدم لشغل وظيفة وبعد أن يستوفي جميع الشروط تقوم المؤسسة في البداية بإجراء فحوصات مختلفة تبدأها بالمهنية، والطبية وفي الأخير فحوصات نفسية وهذا للتأكد من كفاءته المهنية وخبرته ومدى قدراته التي تتناسب والوظيفة المؤهلة لها وكذا التأكد من سلامته البدنية، والنفسية. وهذا هو الجانب الأكثر أهمية والواجب معرفته لأن الاختبار النفسي يساعد على معرفة الوسط الذي يتطلب أن يعمل فيه هذا العامل وأما الاختبارات المهنية فتكون حسب تخصصه أو الوظيفة التي يريد أن يشغلها، ويتم هذا الاختبار في كلتا الحالتين تحت إشراف مراقبين حسب الاختصاص، وتأتي المرحلة الأخيرة وهي مرحلة التوجيه المهني للعامل إلى الوظيفة التي يمكنه العمل بها حسب اختصاصه.

وما وجدناه في بعض المؤسسات الصناعية العمومية من خلال إجابة بعض العمال أن عملية التوظيف في هذه المؤسسات تكون وفق إجراءات تكون غالبا محصورة في إجراءات إدارية ومقابلات بدون التعمق في الفحص، وهو ما يؤكد أحد المسؤولين حيث قال: "أن المؤسسة تقوم بإجراء مقابلات مبدئية مع المتقدمين للوظيفة، وفي ضوء مؤشرات يتم استكمال

باقي إجراءات الاختبار والتعيين، والتأكد من الحالة الصحية النفسية وشخصية للعامل، والأداء"<sup>1</sup>

## خلاصة:

من خلال عرض المعطيات الانبريقية المستقاة من الجداول السابقة ومن خصائص أفراد العينة، تبين أن معظم أفراد العينة ذكور وينتمون إلى فئة الشباب، وبالتالي هم في أوج عطاءهم وبإمكانهم الاندماج في العمل الصناعي وتحمل ظروفه، أما فيما يخص الحالة العائلية فجلهم متزوجون ويعيلون عدد كبير من الأطفال مقبل مبالغ مالية ضئيلة لا توفر لهم جميع احتياجاتهم اليومية، أما فيما يخص الشهادات المحصل عليها، نجد أنها تتناسب مع التخصصات من جهة، ومع المرتبة التي يشغلها أفراد العينة في مؤسساتهم الصناعية من جهة أخرى. وعن الخبرة في العمل تبين أفراد العينة يتمتعون بخبرة متوسطة على العموم مما يساعدهم على الحصول على عمل في مؤسساتهم الصناعية.

أما من الناحية المهنية فجل أفراد العينة مارسوا نشاطات سابقة في مؤسسات تمس النشاط الصناعي، وعن طلب الحصول على عمل تبين أن أفراد العينة كلهم قدموا طلبات عمل سواء في مؤسسات صناعية عامة أو خاصة لإعادة الإدماج في العمل.

## الفصل العاشر:

عرض وتحليل البيانات الخاصة بالكفاءة المهنية  
والمستوي التعليمي للعامل المدمج

تمهيد

أولاً- بيانات حول الكفاءة المهنية للعامل المدمج

ثانياً- بيانات حول المستوى التعليمي للعامل المدمج

خلاصة

## تمهيد:

يعد هذا الفصل جزءاً أساسياً من هذه الدراسة، حيث تم خلاله لقد تم خلاله عرض وتحليل البيانات الخاصة بالكفاءة المهنية والمستوى التعليمي لمفردات العينة وهم العمال الذين تم إعادة إدماجهم في مناصب العمل بالمؤسسات العامة والخاصة معاً على اعتبار أن الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي من العوامل المساعدة في الإدماج بالمؤسسات الصناعية. ومن أجل تعميق البحث في علاقة الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي بإعادة الاندماج في العمل الجديد، تم استخدام إحدى التقنيات الإحصائية من خلال تطبيق معادلة بسيطة لمعامل التوافق الذي يعد أحد أنواع معاملات الارتباط لتقيس طبيعة العلاقة بين متغيرات ومؤشرات الفرضيات التي تم صياغتها سواء الفرضية الأولى والثانية التي سيتم تناولها في هذا الفصل أو الفرضية الثالثة والرابعة التي سيتم تناولها في الفصل الموالي الحادي عشر.

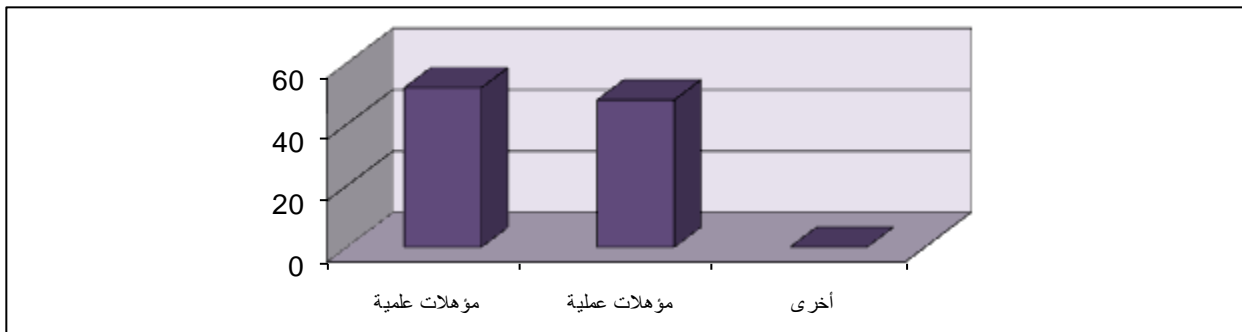
### أولاً- بيانات حول الكفاءة المهنية للعامل المدمج

#### جدول رقم(29): يتعلق بالأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد

المجموع		التكرارات		الأسس التي يركز عليها العمل الجديد
%	ت	%	ت	
52%	52	52%	52	مؤهلات علمية
48%	48	48%	48	مؤهلات عملية
00	00	00%	00	أخرى
100%	100	100%	100	المجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(21)



شكل رقم(20): يتعلق بالأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد

المؤهلات



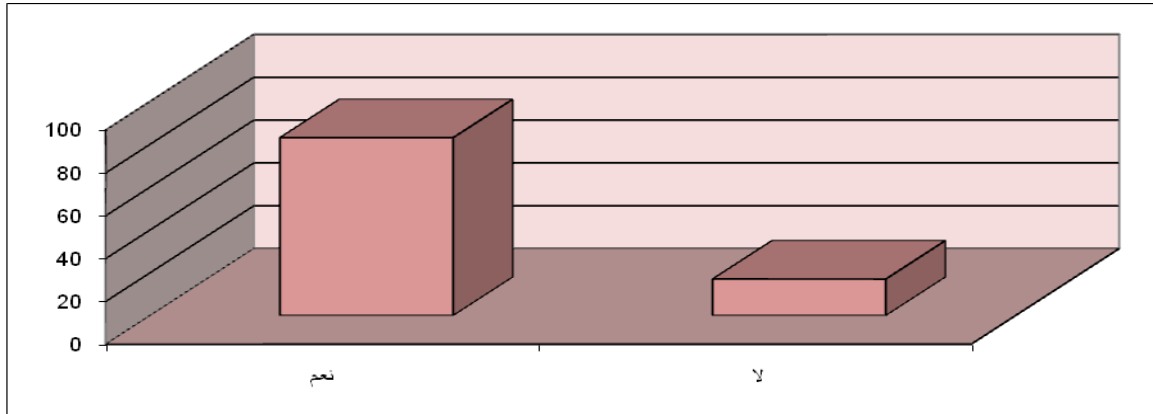
من الجدول المذكور أعلاه يتبين تقارب كبير بين النسبتين من خلال إجابات المبحوثين تدل على أن نسبة والمقدرة ب (52%) تبين أن من أهم الأسس التي يركز عليها مكان العمل هي المؤهلات العلمية المتمثلة في الشهادة، وتؤكد هذه النتيجة أن توظيف العمال يكون بهدف زيادة الإنتاج الذي يحقق بدوره الربح، واستمرارية المؤسسة من خلال مؤهلات علمية، ولذلك نجد أن النسبة التي تليها مباشرة (48%) والتي تمثل المؤهلات العملية التي تشمل الخبرة، والقدرة الخاصة بكل عامل يتمتع بها. ويؤكد ذلك عمال المؤسسات الخاصة. تؤكد النتائج من خلال الجدول أن الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسات الخاصة والعامية هي مؤهلات علمية، ومؤهلات عملية، ذلك بالتركيز على عمال ذوي مؤهلات علمية وعملية نظرا لتعدد الوظائف الشاغرة وتقسيم العمل داخل المؤسسات والتخصص الموجود في كل وظيفة مما يستدعي مستوى تعليمي، وخبرة، وتكوين كبير لهؤلاء العمال.

**جدول رقم(30): يتعلق بطلب كفاءات مهنية تختلف عن التي يمتلكها العامل**

المجموع		التكرارات		طلب كفاءة مهنية جديدة
%	ت	%	ت	
%83	83	%83	83	نعم
%17	17	%17	17	لا
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(22)

التكرارات



طلب كفاءات جديدة

شكل رقم(21): يتعلق بطلب كفاءات مهنية تختلف عن التي يمتلكها العامل

من الجدول المذكور أعلاه يتبين أن أغلبية إجابات المبحوثين تدل على أن أكبر نسبة والمقدرة ب (83%) تمثل سياسة المؤسسات في التوظيف بالنسبة للعمال أو إعادة إدماجهم في أنها تعتمد على الكفاءة المهنية في التعيين، وهي نسبة هامة مقارنة بالنسبة الثانية التي تقدر ب (17%) وهي نسبة ضئيلة مقارنة مع درجة تعقد عملية التوظيف.

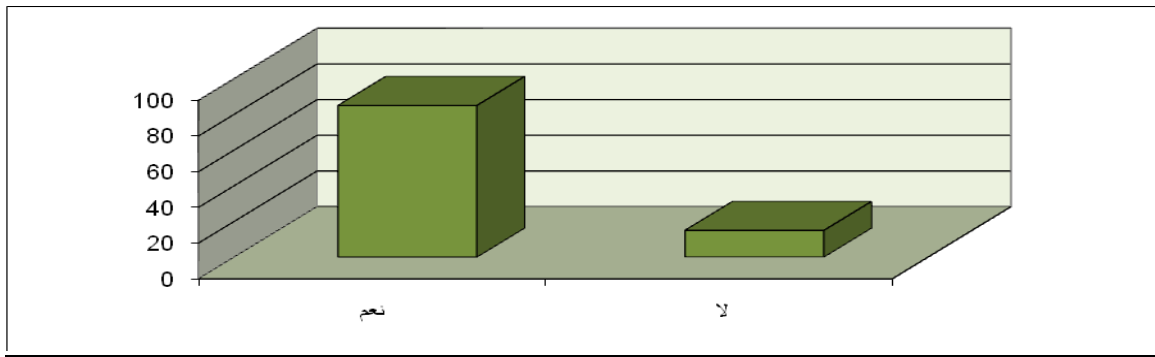
نجد ذلك أكثر في كل المؤسسات باختلاف نوع القطاع عام أو خاص، وهذا من خلال إجابات المبحوثين باختلاف مستوياتهم المهنية وفي كلا المؤسسات العامة والخاصة. مع العلم أن نظام التوظيف على أساس الكفاءة لا يهتم ولا يعتمد على أقدميه العامل في بعض المؤسسات كأساس للتوظيف، نظرا لكونه يتم الاعتماد فيه على كفاءة هذا الأخير في العمل، واجتهاده، إذا يمكن أن تقوم المؤسسة بتعيين عامل احدث لمستواه التأهيلي وكفاءته المهنية.

#### جدول رقم(31): يتعلق برفع المستوى المهني للعامل عن طريق تكوين إضافي

المجموع		التكرارات		رفع المستوى المهني بتكوين إضافي
%	ت	%	ت	
85%	85	85%	85	نعم
15%	15	15%	15	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(23)

التكرارات



رفع المستوى المهني

شكل رقم(22): يتعلق برفع المستوى المهني للعامل عن طريق تكوين إضافي

نلاحظ في هذا الجدول آراء العمال فيما يخص منحهم فرص لرفع مستواهم المهني من خلال تكوين إضافي في ميدان العمل الجديد، حيث بلغت نسبة الذين يرون أن رفع المستوى المهني يكون بتكوين إضافي تقدر بنسبة(85 %) من أفراد العينة، أما البعض فقد

عبروا بالعكس بنسبة تقدر ب(15%) عن رفع المستوى المهني، وتطوير القدرات، وزيادة تحصيلهم العلمي من خلال تكوين إضافي. لأن أعمالهم بسيطة وروتينية.

تؤكد النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية العمال كان لهم تكويننا في عملهم السابق ولكن استفادتهم من تكوين آخر سيسمح لهم أثناء ممارستهم للعمل من رفع مستواهم المهني، تطوير القدرات وزيادة تحصيلهم العلمي، مما يجعلهم قادرين على الحصول على عمل مواجهة المشكلات التي قد تواجههم في العمل خاصة إذا ما تم تنفيذ برامج التكوين والتدريب أثناء العمل.

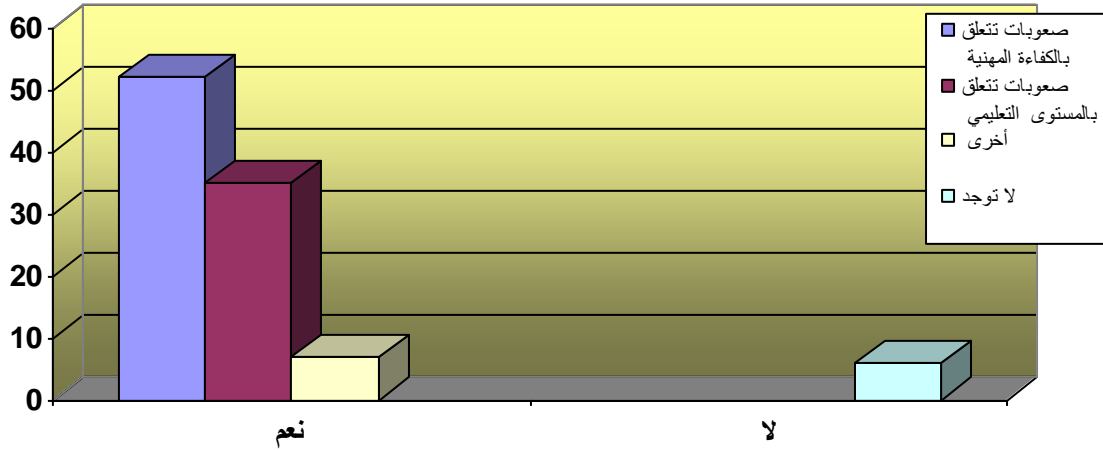
في حين ترى الفئة الثانية أن قلة استفادتها من برامج التدريب والتكوين التي تضعها المؤسسة لزيادة تحصيلهم العلمي والمهني نتيجة تعكس حالة القلق واليأس الذي يعيشونه في حاضرهم، وحالة التشاؤم وفقدان الرغبة في العمل، خاصة إذا كان هذا العمل لم يحقق لهم مكاسب مادية، ولا حتى مكاسب معنوية، كالأستفادة من فرص رفع المستوى بتكوين.

**جدول رقم(32): يتعلق بارتباط الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله الجديد ونوعها**

نوع الصعوبات التي يواجهها العامل						الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله
المجموع		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%52	52	00	00	%52	48.88 52	صعوبات تتعلق بالكفاءة المهنية
%35	35	00	00	%35	32.9 35	صعوبات تتعلق بالمستوى التعليمي
%07	07	00	00	%07	6.58 07	أخرى
%06	06	%06	0.36 06	00	00	لا توجد
%100	100	%04	06	%94	94	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(24)

## نوع الصعوبات



## وجود صعوبات

شكل رقم (23): يبين الارتباط بين الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله الجديد ونوعها

يتم حساب معامل التوافق \* باستخدام القانون الآتي:  $\text{معامل التوافق} = \frac{\text{ث} - \text{ن}}{\text{ث}}$

$$\text{حيث ث} = \frac{\text{مجم (قيمة الخانة الأولى)} + 2(\text{قيمة الخانة الثانية}) + \dots + (\text{قيمة الخانة ن})}{\text{ص 1} + \text{ص 2} + \dots + \text{ص ن}}$$

حيث ص 1 = مجموع العمود الأول x مجموع الصف الأول  
المجموع العام

وبتطبيق القانون عدديا نحصل على:  $\text{معامل التوافق} = 0.7071$

كما تطرقنا فيما سبق بأن هناك أعمال لا تتلاءم وكفاءة العامل المهنية ويخلق بذلك عوائق كبيرة في ممارسة المهنة على أحسن وجه من أجل ضمان جودة الإنتاج بالإضافة هناك أسباب أخرى تقف حجر عثرة أمام العامل خاصة في بداية حياته المهنية الجديدة. يتضح من الجدول أن 94 عاملا يمثلون نسبة تفوق (94%) أجابوا بأنهم قد تعرضوا إلى صعوبات في بداية العمل وتوزع كما يلي: حيث تمثل نسبة تقدر ب(52%) وهي تمثل صعوبات متعلقة بالكفاءة المهنية التي يتميز بها العامل التي واجهته في العمل الجديد، ثم تليها في المرتبة الثانية الصعوبات المتعلقة بالمستوى التعليمي والذي تقدر نسبته ب(35%)،

ثم تليها نسبة صعوبات تقدر ب(07%) متعلقة بعدم التأقلم مع المحيط الاجتماعي وفي الأخير نسبة(06%) من العمال الذين يرون أنه لم تصادفهم في بداية عملهم أية صعوبات وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع النسبة الأولى التي ترى وجود صعوبات. وبعد حسابنا معامل التوافق تبين أن قيمته (0.7071)، وهذا يدل الارتباط بين الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله الجديد ونوعها علاقة ارتباطيه قوية. وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج المتوصل إليها من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تمثلها صعوبات متعلقة بالكفاءة المهنية والمستوى التعليمي. وما يلاحظ على المؤسسات أنها تعمل على أن تكون مناصب العمل الجديدة متماشية وتكوين العمال وأصبحت مسألة المطابقة بين التكوين والتشغيل ضرورة لا بد منها لضمان التشغيل من أجل الإنتاج وليس التشغيل من أجل التشغيل وتبقي الأسباب الأخرى أسباب طبيعية كصعوبة التأقلم مع المحيط الاجتماعي.

---

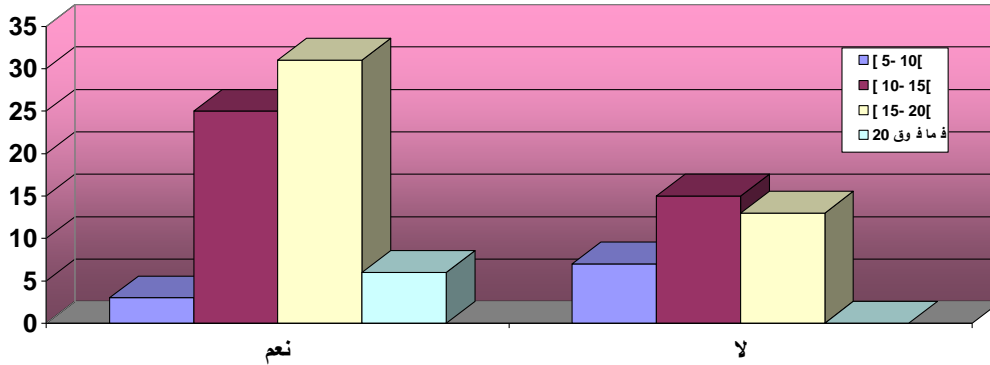
\*يستخدم معامل التوافق لقياس الارتباط بين ظاهرتين وصفيتين تعرض بياناتهما في جداول مزدوجة تحتوى على أكثر من 4 خلايا. يطلق عليها (جداول التوافق). و إذا كان معامل التوافق يقترب من القيمة(1+) فإن العلاقة قوية أما إذ اقترب من القيمة (-1) فإن العلاقة ضعيفة. وعلى اعتبار أن درجة معامل الارتباط تتراوح في وضعيتها الايجابية بين قيمة أكبر من الصفر حتى زائد واحد (من 0 حتى 1+) وفي وضعيتها السالبة بين أقل من صفر حتى ناقص واحد (من 0 حتى -1).

جدول رقم (33): يتعلق بارتباط توافق الكفاءة المهنية (الخبرة) للعامل مع متطلبات العمل الجديد

توافق الكفاءة المهنية (الخبرة) مع العمل الجديد						الموضوع البدائل
المجموع		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%10	10	%07	3.5	%03	6.5	أقل من 5 سنوات
%40	40	%15	14	%25	26	[ 10 - 5 ]
%44	44	%13	15.4	%31	8.6	[ 15 - 10 ]
%06	06	00%	0	%06	3.9	15 فما فوق
%100	100	%35	35	%65	65	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (25)

الخبرة



توافق متطلبات العمل

شكل رقم (24): يبين الارتباط بين توافق الكفاءة المهنية (الخبرة) للعامل ومتطلبات العمل الجديد

$$\text{معامل التوافق} = \frac{100 - 109.28}{109.28} = -0.29$$

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (33) أن 65 عاملاً من العينة أجابوا بأن وظائفهم تتلاءم مع كفاءتهم المهنية ويمثلون نسبة تقدر ب(65%) حيث تتوزع هذه النسبة حسب الخبرة أو الكفاءة المهنية التي تمتاز بها مفردات العينة ونجد بها أكبر نسبة تقدر ب(31%) وتمثل الفئة بين [ 15 - 10 ] ثم تليها نسبة (25%) تمثل فئة [ 10 - 5 ]، وبعدها نسبة (6%) و(3%) تمثل الفئتين 15 فما فوق وأقل من 5 سنوات. أما 35 عاملاً أجابوا بالرفض وأن

عملهم الجديد لا يتلاءم مع كفاءتهم المهنية و يمثلون نسبة تقدر ب (35%) وتتوزع حسب النسب أكبر نسبة تقدر ب (15%) و (13%) تمثل الفئتين [ 5 - 10 ] و [ 10 - 15 ]، ونسبة (7%) تمثل فئة وأقل من 5 سنوات، ويرجع ذلك إلى عدة جوانب تتمثل أهمها في عدم التلاؤم مع التكوين الذي تحصل عليه العامل من قبل.

ونلاحظ من خلال حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين توافق الكفاءة المهنية للعامل ومتطلبات العمل الجديد، ومن خلال تطبيق درجات الارتباط لقيمة معامل التوافق نجد قيمة الارتباط تقدر ب (+0.29) تدل على أن الارتباط منخفض.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج المتوصل إليها من خلال هذه النسب الموضحة في الجدول أعلاه أن تلاؤم العمل مع كفاءة العامل المهنية يساعده على الاستقرار في العمل كما يبين الطريقة العلمية المتبعة في إعادة إدماج هذه الفئة، أما عدم تلاؤم العمل الجديد مع الكفاءة المهنية يكشف لنا الطرق التي تتم بها توظيف هؤلاء العمال فهي طريقة غير علمية.

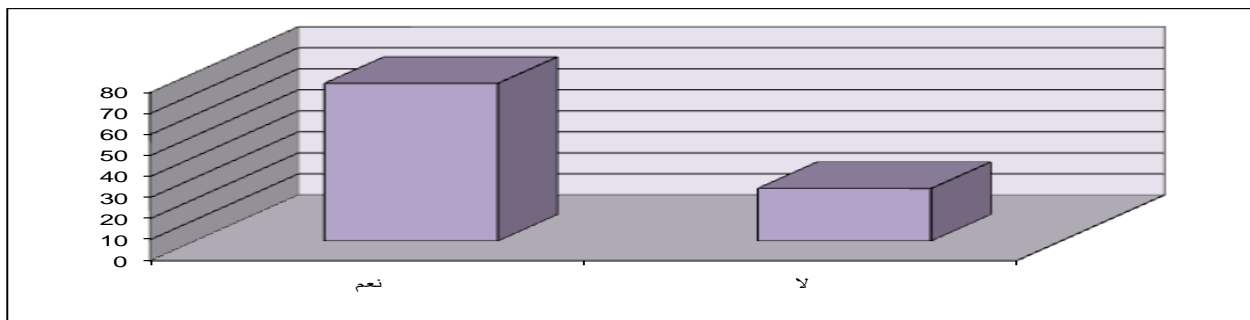
### ثانياً- بيانات حول المستوى التعليمي للعامل المدمج

#### جدول رقم (34): يبين أن المستوى التعليمي للعامل المدمج سهل له عمله

المجموع		التكرارات		المستوى التعليمي يسهل عمل العامل
%	ت	%	ت	
75%	75	75%	75	نعم
25%	25	25%	25	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (26)

#### التكرارات



شكل رقم (25): يبين أن المستوى التعليمي للعامل المدمج يسهل له عمله

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة (75%) من إجابات أفراد مجتمع البحث تمثل المستوى التعليمي المتحصل عليه يسهل لهم العمل باعتبار أن المستوى التعليمي بمثابة

"مصدر أمان" ووقاية في الحاضر والمستقبل، وكذا أهميته بالنسبة للعامل واستعمال مثل هذا التعبير مليء بالمعاني والدلالات التي نقف من خلالها مباشرة على الأهمية التي يوليها العمال لهذا الأخير المستوى التعليمي، حيث وضعنا في حالة من المقارنة بين الذي يملك هذا المكسب وبين الذي لا يملكه و نجد نسبة (25%) وهي ضئيلة تري أن المستوى التعليمي الذي يحملونه لا يسهل عملية العمل وأدائه رغم كل ما يقال عن الشهادة تبقى لها قيمة حقيقية لدى أفراد مجتمع البحث. حيث عبر البعض عن الشهادة أنها بمثابة "سلاح لمواجهة الحياة".

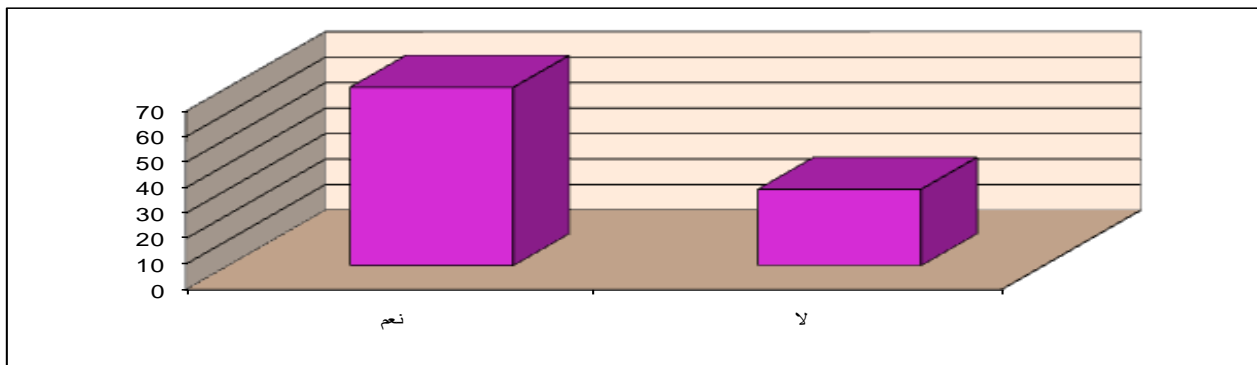
وقالت لنا إحدى السيدات التي لم تتعدى في تعليمها الابتدائي و هي تعمل في مؤسسة تعليمي " لو كان قريرت شوية أكثر لو كان راني صبت خدمة خير"، فتصريح هذه السيدة هو من جهة تعبير عن ندمها لأنها لم تواصل دراستها ومن جهة أخرى هو تعبير عن اطلاعها بمتطلبات سوق العمل الجديدة من خلال اهتمامها بتقنيات العمل الحديث، ومن جهة أخرى فهو تعبير عن رغبتها في الحصول على عمل آخر.

#### جدول رقم (35): يبين توافق عمل العامل المدمج مع مؤهلاته العلمية

المجموع		التكرارات		توافق عمل العامل مع مؤهلاته العلمية
%	ت	%	ت	
70%	70	70%	70	نعم
30%	30	30%	30	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(27)

التكرارات



توافق العمل

شكل رقم(26): يتعلق بتوافق عمل العامل المدمج مع مؤهلاته العلمية



يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلب العمال يرون هناك توافق بين منصب العمل الذي يشغلونه ومؤهلاتهم العلمية بنسبة تقدر ب(70%). في حين ترى القلة منهم وتقدر نسبتها ب(30%) أن العمل الذي يشغلونه لا يتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وليس لهم شهادات مؤهلات علمية عليا ودون سابق تكوين، وهذا ما يفسر تقبلهم للتكوين، والاندماج في برامج التكوين والتدريب التي توفرها المؤسسة لرفع قدراتهم العلمية والترقية.

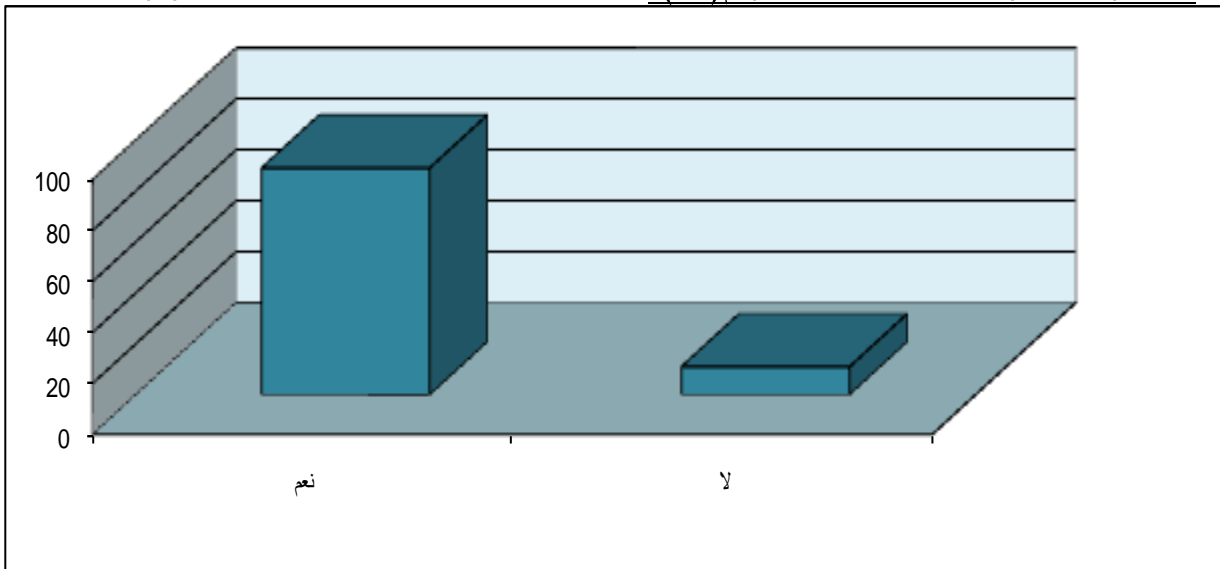
تؤكد النتائج أن الفئة الأولى التي ترى توافق عملها مع مؤهلاتها العلمية يرجع ذلك أن تعيينها في هذه المناصب كان على أساس الشهادة (المؤهل العلمي والخبرة) من بداية إدماجها في العمل الجديد، وهي ضمن الشروط التي تفرضها المؤسسات الحالية حيث استفاد البعض من هؤلاء فيما بعد استفادوا بتكوين مستمر أثناء الخدمة وهناك من سمحت لهم الفرصة من إتمام دراساتهم وحصولهم على ترقيات<sup>1</sup>.

#### جدول رقم(36):يتعلق بطلب مؤهلات علمية جديدة من العامل المدمج في منصب عمله

المجموع		التكرارات		طلب مؤهلات جديدة
%	ت	%	ت	
%89	89	%89	89	نعم
%11	11	%11	11	لا
%100	100	%100	100	المجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(28)



طلب مؤهلات جديدة

شكل رقم(27): يتعلق بطلب مؤهلات علمية جديدة من العامل المدمج في منصب عمله الجديد

من الجدول المذكور أعلاه تبين أن أغلبية إجابات المبحوثين تدل على أن أكبر نسبة والمقدرة ب (89%) تمثل سياسة المؤسسات في اعتمادها على طلب مؤهلات علمية وهي نسبة هامة في عملية التوظيف وهي الفئة التي تمثل عمال التنفيذ، مقارنة بنسبة (11%) وهي نسبة ضئيلة مقارنة مع درجة تعقد عملية التوظيف.

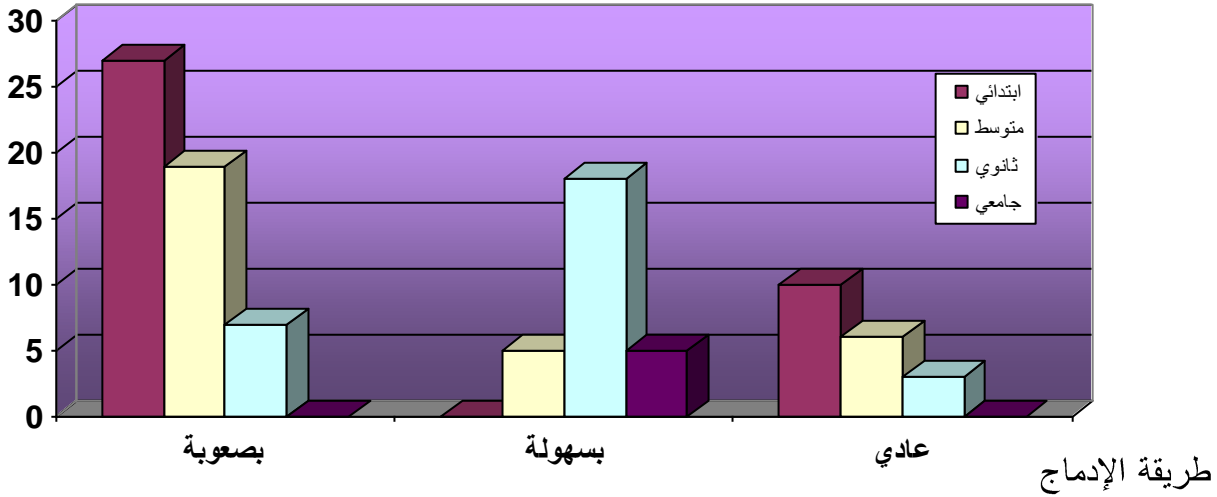
ونجد ذلك أكثر في المؤسسات العمومية، ولدى الخواص وهذا من خلال إجابات المبحوثين في كلا المؤسسات العامة، والخاصة بالنسبة لمؤهلات العلمية عند جميع الفئات العمالية باختلاف مستوياتهم المهنية (إطارات، عمال تحكم، وعمال تنفيذ)، حيث تعتبر بعض المؤسسات المستوى التعليمي كأحد أهم المعايير والمقاييس التي تعتمد عليها لتعيين عمالها.

جدول رقم(37): يتعلق بارتباط طريقة إدماج العمال في العمل الجديد ومستواهم التعليمي

طريقة إدماج العمال في العمل الجديد								المستوى التعليمي
المجموع		عادي		بسهولة		بصعوبة		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
37%	37	10%	7.03 10	00%	00	27%	19.61 27	ابتدائي
30%	30	06%	5.7 06	05%	8.4 05	19%	15.90 19	متوسط
28%	28	03%	5.32 03	18%	7.84 18	07%	4.84 07	ثانوي
05%	05	00%	00	05%	1.40 05	00%	00	جامعي
100%	100	19%	19	28%	28	53%	53	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (29 و 5)

## المستوى التعليمي



شكل رقم(28): يبين الارتباط بين طريقة إدماج العمال في العمل الجديد و مستواهم التعليمي

## معامل التوافق = 0.5677

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة (53%) من أفراد مجتمع البحث الذين يرون أن العمل وفق مؤهلاتهم العلمية يتسم ب "الصعوبة" تتوزع هذه النسبة حسب المستوى التعليمي لمفردات العينة حيث تقدر أكبر نسب ب(27 %) وهي تمثل الفئة التي ابتدائي ثم تليها النسب التالية نسبة (19%) و(7 %) وهي نسب تمثل مستوى المتوسط والثانوي، أما النسبة المقدرة ب(28%) فهي تمثل العمال الذين يرون أن عملهم وفق مؤهلاتهم العلمية تم بطريقة سهلة وهي نسبة أقل من الأول تتوزع حسب النسب التالية حيث تقدر أكبر نسبة ب(18 %) وتمثل المستوى الثانوي، وتليها نسبة (5%) وتمثل المستوى المتوسط والجامعي، وأما النسبة الأخيرة تقدر ب(19%) وهي تمثل أن العمل تم بطريقة عادية وهي أقل نسبة وتتوزع حسب النسب التالية أكبر نسبة تقدر ب(10%) وتمثل مستوى ابتدائي ثم تليها نسبة (6%) و (3%) وتمثل المستوى المتوسط ثم الثانوي.

وما يمكن استخلاصه من خلال هذه النسب أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما كانت عملية التوافق مع المنصب الجديد سهلة ودون مشاكل وكلما انخفض المستوى التعليمي كلما كانت هناك صعوبات في التوافق بين العامل وقدراته العلمية والمهنية وبين متطلبات العمل الجديد مما يشكل صعوبات أمام العمال قد تعرضهم إلى مشاكل في العمل.

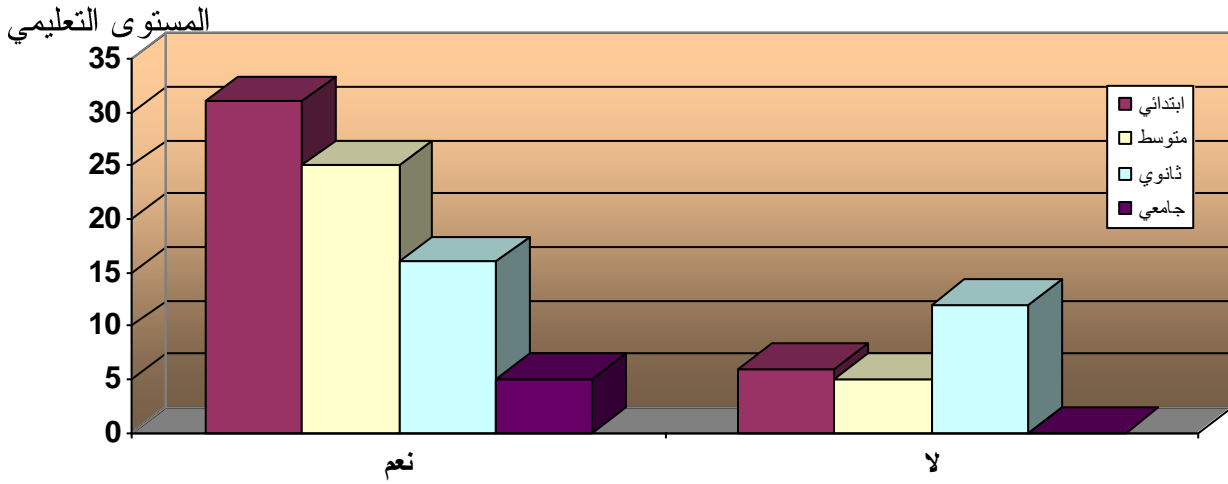
ونلاحظ من خلال حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين طريقة إدماج العمال في العمل الجديد و مستواهم التعليمي، ومن خلال تطبيق درجات الارتباط لقيمة معامل التوافق نجده يقدر ب(0.5677) دلالة على أن الارتباط متوسط.

وهو يتفق مع ما تؤكدته النتائج من خلال الجدول أن العمال عبروا عن آرائهم هذه رغم اختلاف صفتهم بين عمال دائمين وعمال مؤقتين فكلاهما يجد صعوبة في أداء العمل أمام التطورات العلمية والتكنولوجية التي تعرفها المؤسسات التي تم دمجهم فيها، وهذا ما يفرض عليهم زيادة عمليات التكوين، والتدريب لتحسين مستواهم المهني، والعلمي، ونظرا لقيام المؤسسة المستخدمة بالترار والتجديد الدائم لعقد عملهم المحدد المدة خاصة بالنسبة لفئة معينة من العمال عكس الدائمين فهم ألفوا واعتادوا الشـعور بالاطمئنان والأمان المهني، الشيء الذي ساعد على تأسيس أسرتهـم الخاصة لبعض المشاريع.

**جدول رقم(38): يتعلق بارتباط الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم التعليمي**

تحقيق المستوى التعليمي للاستقرار في العمل الجديد						المستوى التعليمي
المجموع		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%37	37	%06	8.51 06	%31	28.49 31	ابتدائي
%30	30	%05	6.90 05	%25	23.1 25	متوسط
%28	28	%12	6.44 12	%16	21.56 16	ثانوي
%05	05	00	00	%05	3.85 05	جامعي
%100	100	%23	23	%77	77	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(30 و5)



الاستقرار في العمل شكل رقم(29): يبين الارتباط بين الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم المهني

معامل التوافق = 0.2926

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة 77% من أفراد مجتمع البحث الذين يؤكدون بأن مستواهم التعليمي يحقق لهم استقرارا في العمل وتقدر نسبتها ب(77%) وتتوزع هذه النسب حسب المستوى التعليمي لمفردات العينة حيث تقدر أكبر نسبة ب(31%) وتمثل مستوى ابتدائي ثم تليها نسبة (25%) وتمثل المستوى المتوسط. وفي الأخير نسبة (16%) و (5%) وتمثل المستوى الثانوي والجامعي، في حين تبين النسبة الأخرى، وهي قليلة تقدر ب (23%) وتتوزع حسب النسب التالية حيث تقدر أعلى نسبة ب(12%) وتمثل المستوى الثانوي ثم تليها نسبة (6%) و (5%) وتمثل المستوى ابتدائي والمستوى المتوسط، تري هذه الفئة أن المستوى التعليمي لا دخل له في الاستقرار بالعمل تفسيره في ذلك يعود لأن المهام التي تقوم بها لا تحتاج لمستوى تعليمي كبير بل عن طريق الممارسة والخبرة يمكن القيام بالعمل ولكن رغم ذلك فهم عرضة لعدم الاستقرار والطرده في أي فرصة سامحة.

مثلما ذكرنا فالعمال العاملون في هذا المؤسسات ومثل غيرهم من العمال يبحثون عن الاستقرار بمختلف أنواعه، ويمكن أن يتحقق لهم هذا من خلال برنامج الإدماج الذي تقوم به المؤسسة وإذا ما تم إدماجهم للعمل بصفة دائمة في المؤسسة.

وبعد حساب معامل التوافق (0.2926) الذي يبين مدى الارتباط بين الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم المهني، تبين أن قيمته تعبر على أن العلاقة بينهما ضعيفة و تدل على وجود علاقة ارتباطيه ضعيفة.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من الجدول أعلاه أن المستوى التعليمي له دور كبير بالنسبة للعامل في إحداث استقرار في العمل يعد أحد العوامل المساعدة على استقرار العمال في هذا العمل، ويكون من خلال دورات تكوينية، وتدريبية تقوم بها المؤسسة، إذن فالمستوى التعليمي يساهم بقدر كبير في تشجيع العامل على بذل جهد أكبر حتى تكون النتيجة أفضل.

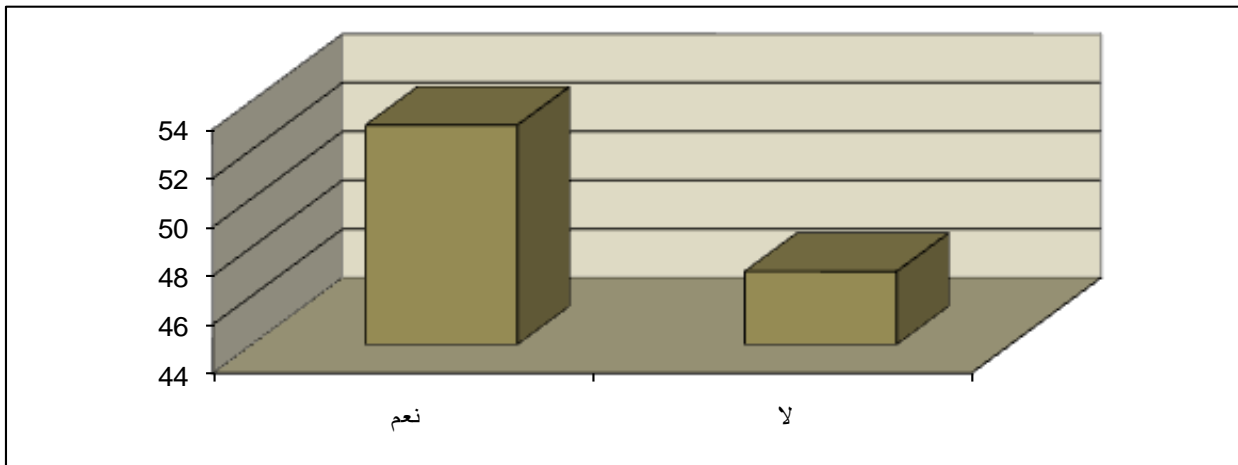
**جدول رقم(39): يتعلق بإيجاد منصب عمل آخر بنفس الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي عامل في**

**حالة مغادرة العمل الحالي**

المجموع		التكرارات		إيجاد عمل بنفس المؤهلات العلمية والمهنية
%	ت	%	ت	
%53	53	%53	53	نعم
%47	47	%47	47	لا
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(31)

التكرارات



إيجاد منصب عمل

شكل رقم(30): يتعلق بإيجاد منصب عمل آخر بنفس الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي

للعامل في حالة مغادرة العمل الحالي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه انه من بين 53 عامل وهم يمثلون نسبة تقدر ب(53%) الذين يرون إمكانية الحصول على عمل بنفس الكفاءة، والتعليم الذي يمتلكونه. مقارنة مع النسبة التي تقدر ب (47%) والتي ترى عكس ذلك نظرا لأن هذه الفئة تنتمي إلى ترتيب أسفل السلم الوظيفي تصعب من احتمال حصولهم على وظيفة جديدة، خاصة وان العمال المؤقتين هم الأكثر عرضة إلى الفصل من العمال الدائمين، وخاصة الذين يمتازون بانخفاض مستواهم العلمي، وكفاءتهم المهنية مما يصعب عملية البحث عن عمل والتوافق معه، ويرجع لسبب واحد كذلك ألا وهو كون مناصب عملهم ضئيلة ومحدودة ولها متطلبات قد لا تتوافق مع هذه الفئة وعند اختيار المؤسسة للعامل الجدير بالمنصب فهي حتما ستختار العامل الكفاء.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أنه بالرغم من الشروط الصعبة التي تلاقي العامل وإنقاص حظوظه في عملية التوظيف. تحاول الدولة جاهدة بنظام مؤسساتها تشجيع هذه المؤسسات على استيعاب اليد العاملة المؤهلة والتي كلفت الدولة الكثير. أن توفر على الأقل عقود مؤقتة من أجل عدم قتل روح المبادرة لدى العمال، وبالتالي الانجاز الجيد للعمل والتحسين المستمر للأداء.

### خلاصة:

من خلال النتائج الكمية الواردة في الجداول السابقة والمتعلقة بالمؤشرات الخاصة بالفرضية الأولى والثانية، اتضح أن الفرضيتين الخاصة بدراسة ضعف الكفاءة المهنية عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد والفرضية الخاصة بدراسة انخفاض المستوى التعليمي عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد أنهما تحققتا، وعليه فالفرضيتين موجبتين.

## الفصل الحادي عشر:

عرض وتحليل البيانات الخاصة بدور النظام  
المؤسساتي في إعادة إدماج العمال المسرحين،  
وتحسين كفاءة العامل المدمج.

تمهيد

أولاً - بيانات حول دور النظام المؤسساتي في إعادة إدماج العمال المسرحين

ثانياً - بيانات حول استراتيجيات المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج

خلاصة



## تمهيد

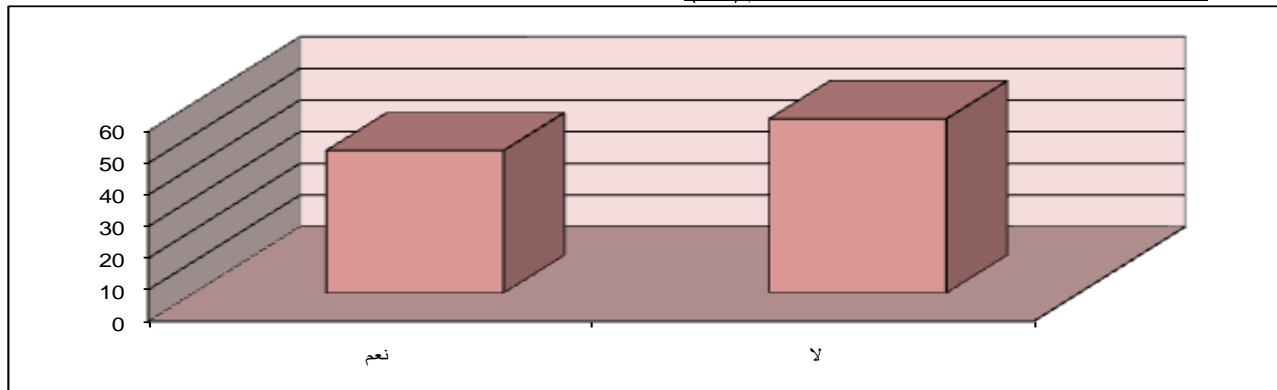
يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل للآراء المبحوثين حول دور النظام المؤسساتي في الجزائر في إعادة إدماج العمال المسرحين وتحسين كفاءتهم على مستوى مؤسساتهم الصناعية، على اعتبار أن الدولة تسعى جاهدة وبكل آليات التوظيف المتوفرة لديها . وعليه، فقد خصصنا هذا الفصل لعرض وتحليل الفرضية الثالثة والرابعة ومناقشتها. أولاً - بيانات حول دور النظام المؤسساتي في إعادة إدماج العمال المسرحين:

### جدول رقم(40): يتعلق بنجاح المؤسسة في دمج العمال المسرحين

المجموع		التكرارات		يتعلق بنجاح المؤسسات بدمج العمال المسرحين
%	ت	%	ت	
%45	45	%45	45	نعم
%55	55	%55	55	لا
%100	100	%100	100	المجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(32)



نجاح المؤسسة في دمج العمال (شكل رقم 31): يتعلق بنجاح المؤسسة في دمج العمال المسرحين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الكبيرة المقدرة ب (55%) ترى أن المؤسسات الحالية العامة والخاصة عاجزة عن توفير مناصب عمل كثيرة لدمج كل العمال المسرحين وأن عمل هؤلاء تم الحصول عليه بصعوبة، في حين نجد مجموعة قليلة نسبتها (45%) ترى أن المؤسسة تحاول إدماج أكبر عدد حسب مناصب العمل الشاغرة فيها.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أنه من خلال رأي العمال أن سبب قلة إدماج العمال المسرحين يرجع إلى عمليات الاستثمار القليلة التي تقوم بها هذه المؤسسات من فتح

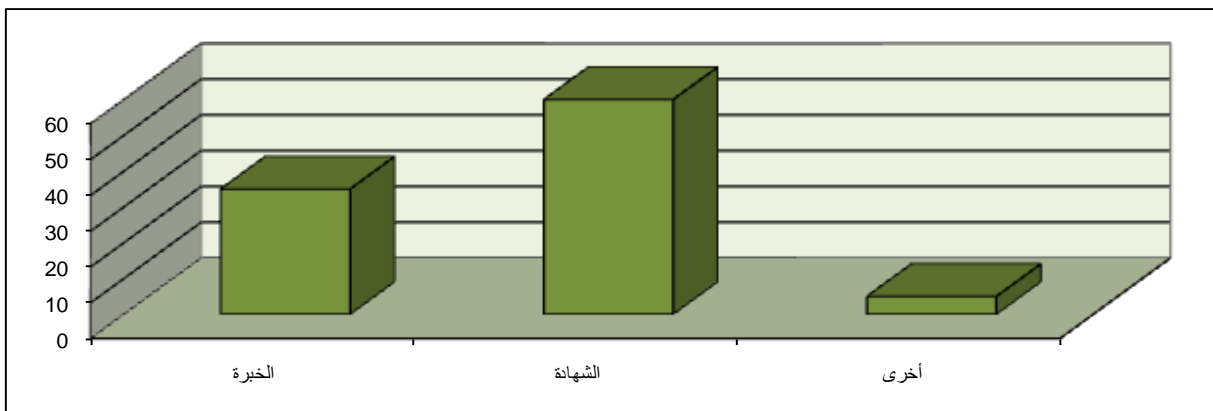
لفروع جديدة وخلق بذلك مناصب عمل جديدة، حيث يعد الإدماج المهني داخل المؤسسات دورا كبيرا في إكساب العمال التأهيل اللازم والخبرة المهنية لحصولهم على عمل دائم. إن سياسة التوظيف الكامل التي كانت تتبعها جل المؤسسات العمومية في النظام السابق سرعان ما تبخرت لدى المؤسسات بمجرد تدهور سوق الإنتاج في نهاية الثمانينات حيث بدأت إيرادات المبيعات والأرباح في الانخفاض مما دفع مع بداية سنة 1991 المؤسسات في التعجيل بعمليات التشجيع على التقاعد المبكر وخطط التحفيز على الترك الاختياري للعمل ومع بداية 1995 بدأت عمليات التسريح الجماعي التي مست كافة الفئات المهنية أمام النقص في توفير مناصب عمل جديدة للإعادة إدماج العمال المسرحين.

**جدول رقم(41): يوضح الشروط التي تفرضها المؤسسة لإعادة إدماج العمال المسرحين:**

المجموع		التكرارات		شروط إدماج العمال المسرحين
%	ت	%	ت	
%35	35	%35	35	الخبرة
%60	60	%60	60	الشهادة
%05	05	%05	05	أخرى
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(33)

التكرارات



نوعية شروط إعادة الإدماج

شكل رقم(32): يتعلق بشروط المؤسسة لإعادة إدماج العمال المسرحين

تخضع عملية الإدماج لشروط أساسية وهامة في عملية تعيين العمال في مناصب عمل جديدة وتؤكد ذلك من الجدول أعلاه نسبة (60%) من أفراد العينة الذين يرون أن أكبر نسبة

متعلقة بالشهادة ثم تليها نسبة متعلقة بالخبرة تقدر ب ( 35 %) وفي الأخير نسبة (05%) وهي تمثل التكوين وهي نسبة تكاد تكون منعدمة مقارنة مع النسبة الأولى والثانية.

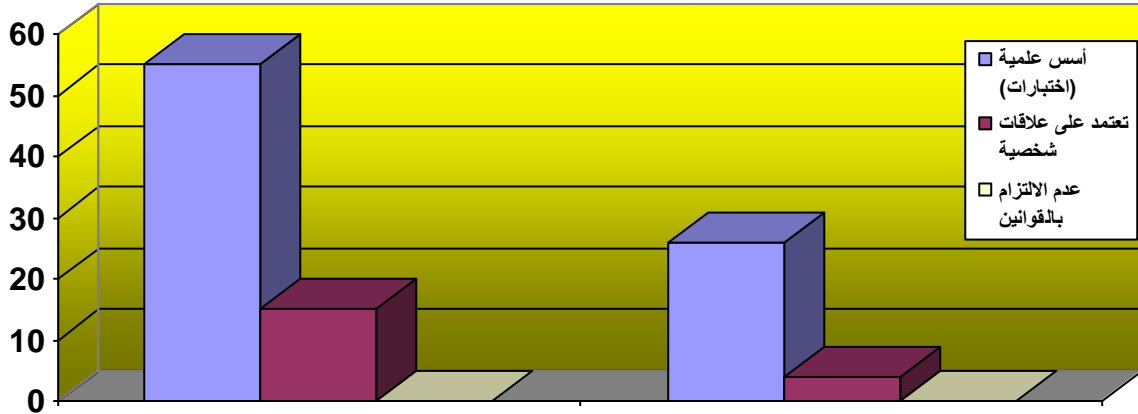
تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أن شرط الشهادة والخبرة من أهم الشروط التي تفرضها المؤسسات باختلاف طابعها، وما يلاحظ هنا ومن خلال مواقف العمال أن جلهم يودون العمل بصفة دائمة وهو ما يتوقعونه من هذه المؤسسات التي ستوظفهم بصفة دائمة.

#### جدول رقم(42) : يتعلق بالتزام أو عدم التزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج

المجموع		التزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج				شروط الإدماج
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%85	85	%26	26	%55	55	أسس علمية (اختبارات)
%19	19	%04	04	%15	15	تعتمد على علاقات شخصية
00	00		00		00	عدم الالتزام بالقوانين
%100	100	%30	30	%70	70	المجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(34)



نعم

الالتزام بتطبيق شروط إعادة الإدماج لا

شكل رقم( 33) : يتعلق بالتزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن العمال الذين أكدوا التزام المؤسسة بتطبيق الشروط الخاصة بإدماج العمال باختلاف مستوياتهم المهنية تقدر نسبتها ب (70%) أي 70عاملا من مفردات العينة. لديهم في ذلك مبرراتهم وتتضح صورة هذا الالتزام لديهم في أن الإدماج في المؤسسة يقوم على أسس علمية (كالاختبار والتوجيه) بنسبة تقدر ب(55%)،

أما البديل الثاني هو أن الإدماج يعتمد على علاقات شخصية تقارب نسبتها (15%). أما الفئة الثانية التي ترى أن المؤسسة لا تلتزم بهذه الشروط فتقدر نسبتها ب (30%) تتوزع بين نسبة تقدر ب (26%) وهي ترى أن للمعارف الشخصية دور كبير في إدماج العامل المسرح في منصب عمل جديد ونسبة ضئيلة تقدر ب (4%) ترى أن المؤسسة لا تلتزم بأي قوانين أثناء التوظيف وهي جد مستاءة من وضعيتها.

تؤكد النتائج من خلال رأي العمال حول تطبيق الشروط العلمية في إدماج العمال وإعادة توظيفهم أن كلا الحالتين موجودة في المؤسسات أي ( الطريقة العلمية، وطريقة الغير العلمية). وما يطغي على عملية التوظيف هو كلتا الطريقتين وهذا ما أكده الكثيرين من المبحوثين والدليل عن ذلك هي النسبة الموجودة في الجدول أعلاه، إذن يتضح أنه لا مجال من انعدام الطرق الغير علمية في عملية التوظيف سواء في القطاع العام أو الخاص رغم أنها طرق غير شرعية لكنه يكاد يعترف بها نظرا للبطالة العالية التي تقابلها مناصب عمل محدودة، مما قد يسبب عوائق أمام تقدم ونجاح المؤسسة بصورة عامة، كما نوها بعض العمال أن سبب وجود المعارف الشخصية في التوظيف يعود إلى عنصر البيروقراطية في التوظيف وكثرة الإجراءات التي تتبع مع بعض العمال من طلب وثائق عديدة وصعوبات الحصول عليها وفي التلاعب بالأوقات التي يستدعي فيها المتقدم للوظيفة مما يسبب الملل قد تدفع بالمتقدم للوظيفة بالنفور واستخدام العلاقات الشخصية إن توفرت، وما يمكن قوله أن بتكامل وتكاثف هذه العوامل تنتشر الطريقة الغير العلمية بأكثر من الطريقة العلمية، وأننا لا يمكن الفصل بينهما في مؤسسة واحدة فهما يتواجدان بصورة مفروضة.

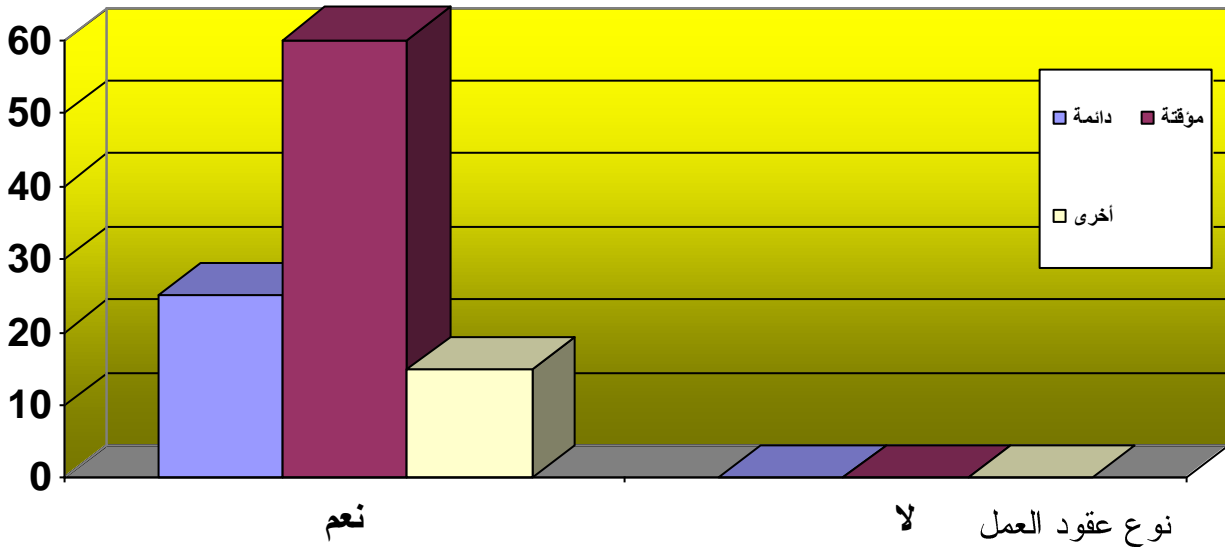
لكن لا يمنعنا هنا القول أن وجود الخبرة والشهادة العلمية كشرط أساسية إنما يدل على تعقد الوظائف وصعوبة أداءها مما يستوجب خبرة ما مما يدفع المؤسسة إلى اعتبار هذه الشروط أمرا ملزما، لأن المؤسسة من ضمن أهدافها هو ضمان أفراد ذوي تأهيل وخبرة كبيرة تضمن سلامة واستمرار المؤسسة.

**جدول رقم (43) : يتعلق بارتباط توفير عقود العمل للعمال المدمجين ونوع العقود**

المجموع		توفير عقود العمل للعمال المدمجين				نوع عقود العمل
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%25	25	00	00	%25	25	دائمة
%60	60	00	00	%60	60	مؤقتة
%15	15	00	00	%15	15	أخرى
%100	100			%100	100	مجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (35)



شكل رقم (34) : يتعلق بالارتباط بين توفير عقود العمل ونوعها

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، والذي يمثل توفير عقود العمل للعمال المسرحين ونوع العقود في المؤسسة، إن معظم مفردات العينة ترى أن العقود تتوفر لكن صيغتها تختلف باختلاف نوع العمل ونوع المؤسسة التي توفرها. ولذلك نجد في الجدول هذه النسب المتنوعة حيث نجد تقدر أكبر نسبة تقدر ب(60%) التي تمثل عقود مؤقتة، ثم تليها في المرتبة الثانية نسبة (25%) وهي تمثل عقود دائمة وهي قليلة مقارنة مع النسبة الأولى، وفي الأخير نجد نسبة (15%) وهي تمثل عقود مختلفة المحدودة المدة.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من خلال الجدول أعلاه أن نسبة العقود الدائمة قليلة مقارنة بالعدد الهائل من طالبي العمل وكذا ارتفاع نسبة العقود المؤقتة، وهذا نتيجة لانعدام

وقلة مناصب العمل الشاغرة بالمؤسسات باختلاف القطاع سواء عام أو خاص، ويؤكد ذلك أحد المسؤولين بقوله بأن " كل مؤسسة تدمج وتبحث عن العمالة الملائمة، حيث يستلزم توافر حد أدنى من مستوى الخبرة في مجال الوظيفة وأن يتوافر لدى الفرد الاستعداد والقدرة على أداء واجبات الوظيفة"<sup>1</sup>

كذلك بالنسبة للعمال المؤقتين الذين يعملون بعقود محدود المدة نجد أن هذا العقد يؤثر على معنوياتهم كما تخلق نوع من التوتر والاضطراب نتيجة لحالتهم المؤقتة وخطورة فقدانهم لمناصب عملهم من حين لآخر لهذا نشأ القلق بين العمال المؤقتين في المؤسسة الصناعية، وتنامي ليصبح يشكل عبئاً متعباً عليهم ويصعب تحمل. فلا يستطيعون أن يعملوا دون الشعور بالضيق أو التوتر نظراً لكونهم قد ألفوا النظام واعتادوا العيش فيه وهذا ما أكده أحد الباحثين في والدارسين للمجتمعات الحديثة حيث تتصف بأنها عصر القلق والتوتر الفردي والجماعي بصفة عامة لما نراه من شواهد كثيرة حول الإنسان اليوم تدعوا إلى الاهتمام بحاله،" وتشير إلى أن العلاقات الإنسانية على مختلف مستوياتها مهددة بالاضطراب والخوف إلى مراحل الخطر لما يدع الإنسان الحديث نفسه لأمراض الوهم التي تحبب إليه الميل إلى العزلة وعدم الاشتراك في العمل الاجتماعي أو الجماعي أو يغيب بأوهامه"<sup>2</sup>

---

1- مقابلة رقم (4). مع مدير مكتب العمل الحر، الأقدمية 17، يوم 2009/04/19.

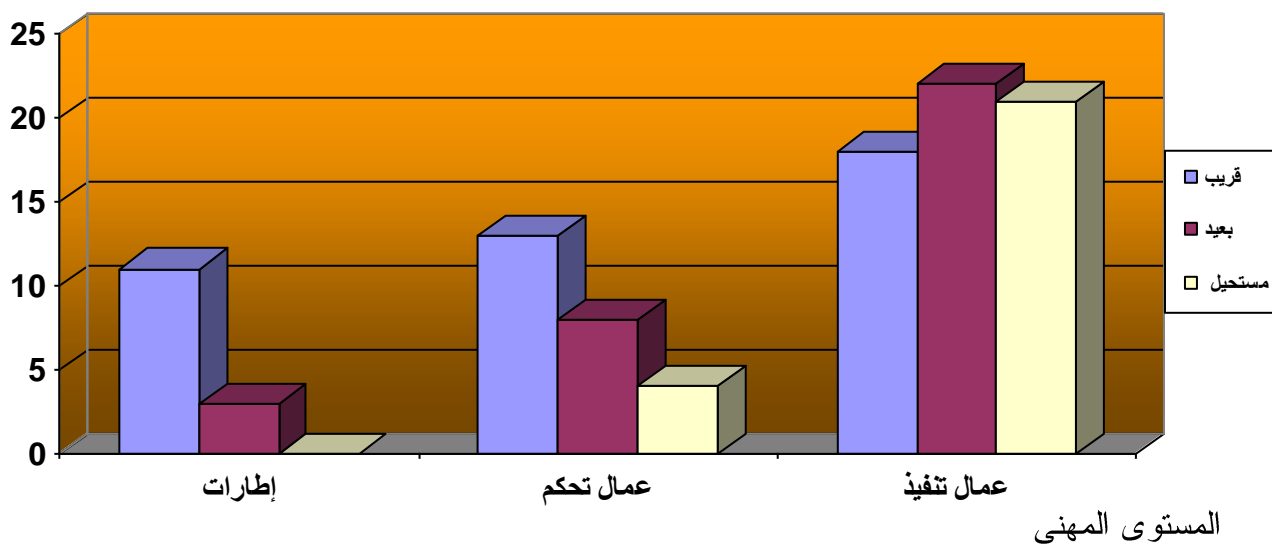
2- محمد إبراهيم الفيومي، القلق، دار الفكر العربي، الكويت، بدون سنة، ص. 28 .

جدول رقم(44): يتعلق بارتباط فرص إدماج العمال المسرحين في المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني

المستوى المهني								فرص الإدماج في المؤسسة بصفة دائمة
المجموع		تنفيذ		تحكم		إطارات		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%42	42	%18	25.62 18	%13	10.5 13	%11	5.88 11	قريب
%33	33	%22	20.13 22	%08	8.25 08	%03	4.62 03	بعيد
%25	25	%21	15.25 21	%04	6.25 04	00	00	مستحيل
%100	100	%61	61	%25	25	%14	14	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(36 و 6)

فرص الإدماج



شكل رقم(35): يتعلق بالارتباط بين فرص الإدماج للعمال المسرحين في

المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني

**معامل التوافق = 0.351**

انطلاقاً من الجدول أعلاه نجد أن الاتجاه العام يميل إلى أن فرص الإدماج في المؤسسة بصفة دائمة هي كبيرة، تقدر نسبة ذلك ب( 42%) وتمثل "قريب" وتتوزع حسب النسب التالية أي حسب المستوى المهني لمفردات العينة وتمثل الفئة الأولى فئة عمال التنفيذ بنسبة ( 18%) وتليه مستوى عمال التحكم وتقدر بنسبة ( 13%) وفي الأخير فئة الإطارات

بنسبة (11 %)، وهي تمثل الفئة التي تتمتع بمستوى لا بأس به إلى جانب إمكانية انضمامها إلى برامج التكوين، والتدريب التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها لتحسين القدرات المعرفية للعامل المدمج،<sup>1</sup> إلى جانب أملهم في وعود الإدارة بإدماجهم بصفة دائمة في العمل وأنه لا يمكن الاستغناء عنهم، وبالتالي فإمكانية توظيفها بصفة دائمة أمر وارد الصدور وأما النسبة الثانية والمقدرة ب (33%) وتتوزع حسب المستويات المهنية حيث تمثل الفئة الأولى عمال التنفيذ بنسبة (22%) ثم تليها فئة عمال التحكم بنسبة (8%) وفي الأخير فئة الإطارات بنسبة (3%)، ترى أن فرص الإدماج الدائم للعمال بعيدة، وتأتي بعدها نسبة (25%)، وتتوزع حسب الفئات المهنية ونجد أعلى فئة تمثل عمال التنفيذ بنسبة (21%) وأخيراً فئة عمال التحكم بنسبة (4%)، وترى أن فرص التوظيف بشكل دائم داخل المؤسسة مستحيل. ومن خلال حساب معامل التوافق (+0.351) تبين لنا أن العلاقة بين فرص إدماج العمال المسرحين في المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني علاقة قريبة من المتوسط كلما كان المستوى المهني ضعيف كلما قلت فرص الإدماج.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من خلال هذه النسب والقراءة العلمية لها أنها تشير إلى أن أغلبية العمال متخوفون من سياسة النظام المؤسسي الجديد وأنها سياسة غير واضحة، وبصفة خاصة عمال التحكم والتنفيذ مقارنة بالإطارات، لاعتبارها بأنها أكثر من سيتعرض لإجراءات الفصل التي سيتخذها النظام المؤسسي الجديد. خصوصاً وأن التغيير أمر متوقع كما أكدته معظم المبحوثين، لأن مؤسساتهم عرضة لأي أزمة اقتصادية رغم أنها اليوم في وضعية جيدة ولا تستدعي أية إصلاحات جذرية حيث صرح بعض المبحوثين "نتمنى الخير و نترسموا فقط." وهي عبارات تنم عن تخوف العمال مما يخبئه ويحمله هذا المكان الجديد.

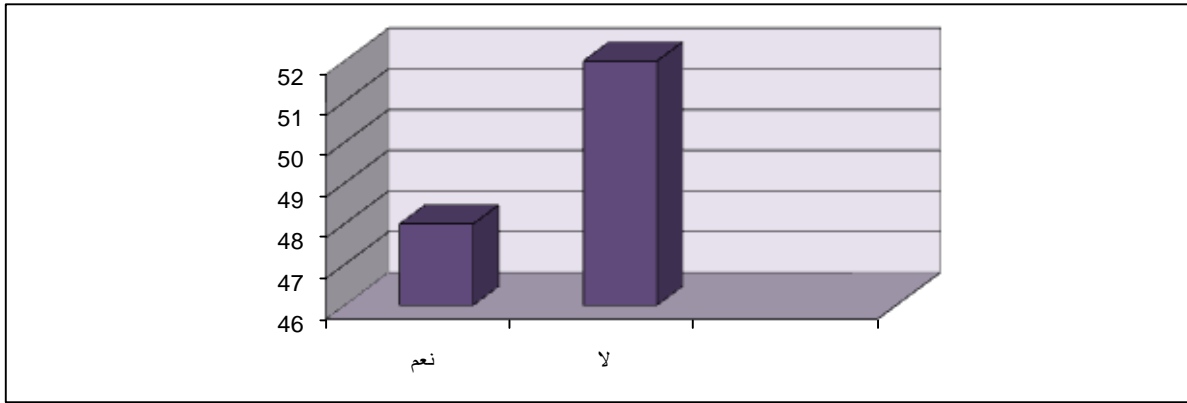


**جدول رقم(45): يتعلق بالحصول على عمل دائم من خلال منصب العمل الحالي**

المجموع		التكرارات		يتعلق بالحصول على عمل دائم من خلال المنصب الحالي
%	ت	%	ت	
%48	48	%48	48	نعم
%52	52	%52	52	لا
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(37)

التكرارات



الحصول على عمل

شكل رقم(36): يتعلق بالحصول على عمل دائم من خلال منصب العمل الحالي

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة من العمال المدمجين والتي قدرت ب (52%) ترى أن عملها هذا لا يساعد في الحصول على عمل دائم في حين يرى بعض العمال وتقدرت نسبتهم ( 48%) أنه ممكن أن عمله هذا يمكنه من الحصول على عمل دائم. تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أن سوق العمل الجزائري يتميز أيضا بالزيادة الكبيرة والمستمرة من الراغبين في العمل والطالبيين عليه خاصة مع النظر إلى التزايد السكاني المرتفع. وقد صرح لنا أحد مسؤولي المؤسسات المستخدمة قائلا: " لو كان الوقت يسمح نوريلكم آلاف من الملفات تبحث عن عمل وكلها في الجانب الإداري"<sup>1</sup> بمعنى لو أطلعكم بملفات الطلبات على العمل لن تصدقوا، مع تهرب عديد الأفراد من الأعمال اليدوية

1- مقابلة رقم(9). مع المدير التقني، الأقدمية 15، يوم 04/05/2009.

والجسدية وبحثهم عن الأعمال غير الشاق، بالإضافة إلى انخفاض نسبة الطلب على هذا النوع من العمال إن لم نقل انعدامه في بعض المؤسسات.

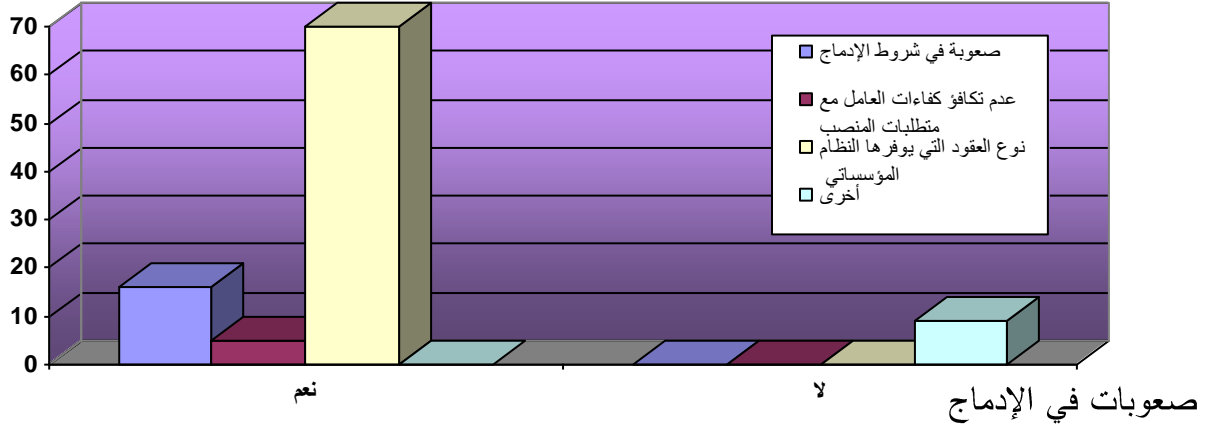
أمام هذه المميزات الثلاثة يبقى الحل لتوفير مناصب عمل دائمة يكمن في الاستثمارات، سواء منها المحلية أو حتى جلب الاستثمارات الخارجية وبالتالي يبقى المصير بين أيدي تخطيط سليم إداري وسياسي تعتبر عملية الحصول على منصب عمل أحد الاهتمامات الرئيسية التي يجب على كل دولة التكفل بها وأخذها بعين الاعتبار لأن التشغيل يعتبر من العوامل الأساسية التي يركز عليها نجاح أو فشل سياسات وإستراتيجيات الدول على المدى القريب والبعيد هذا بالإضافة إلى أن هذا الطلب أصبح يمثل الغاية الأولى لمختلف أفراد المجتمع نظرا من جهة لأهمية هذا المطلب من خلال مساهمته في الرفع من اقتصاد أي بلد.

#### جدول رقم(46):يتعلق بارتباط وجود صعوبات في التكيف بالعمل الجديد ونوع الصعوبات

المجموع	وجود صعوبات في التكيف بالعمال الجديد						نوع الصعوبات
	لا		نعم				
	ت	%	ت	%	ت	%	
	16	%16	00	00	14.56	%16	صعوبة في شروط الإدماج
	05	%05	00	00	4.55	%05	عدم تكافؤ كفاءات العامل مع متطلبات المنصب
	70	%70	00	00	63.70	%70	نوع العقود التي يوفرها النظام المؤسسي
	09	%09	0.81	09	00	00	أخرى
	100	%100	09	09	91	%91	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(38 و 39)

## التكرارات



شكل رقم (37): يتعلق الارتباط بين وجود صعوبات في الإدماج ونوعها

## معامل التوافق = +0.702

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تقدر ب(91%) وتتوزع حسب النسب التالية حيث تقدر أكبر نسبة ب(70%) تصرح بوجود صعوبة في التكيف مع المحيط التنظيمي للعمل وهذا يرجع لنوعية العقود التي يوفرها النظام المؤسسات (العام والخاص) فمعظمها عقود مؤقتة أو محدودة المدة وبينما نجد نسبة (16%) ترى أن هذه الصعوبات تكمن في الصعوبات المرتبطة بالشروط الصارمة في عملية إعادة إدماج العمال ثم تليها في الأخير نسبة (05%) وترى أن الصعوبة تكمن في عدم تناسب كفاءة العامل الجديد مع متطلبات المنصب، ثم نسبة (9%) ترى أنه ليست هناك صعوبات لأنهم عمال مؤقتين.

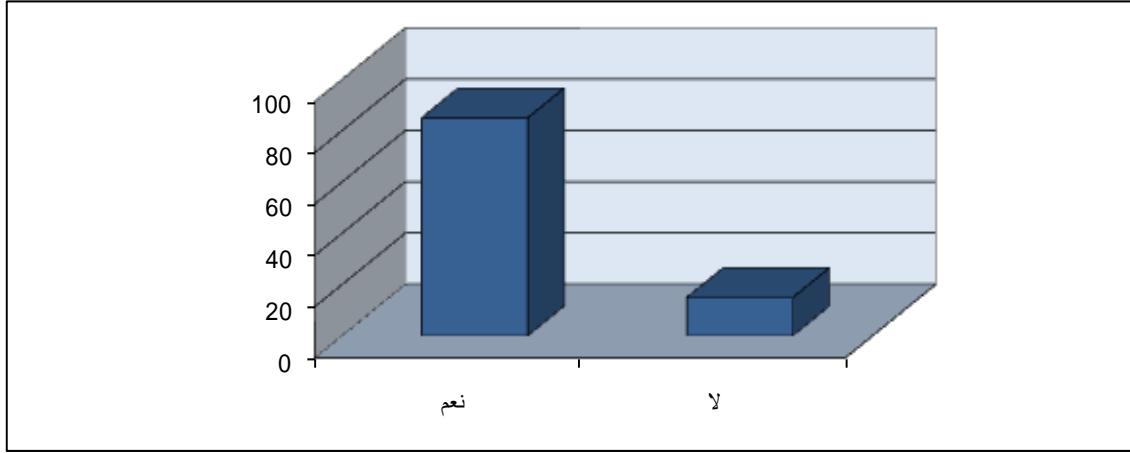
ومن خلال حسابنا معامل التوافق (+0.702) تبين لنا أن العلاقة بين وجود صعوبات في التكيف بالعمل الجدي والاندماج ونوعها علاقة ارتباطيه قوية.

## جدول رقم (47): يتعلق بشعور العامل المدمج بالمسؤولية

المجموع		التكرارات		شعور العامل المدمج بالمسؤولية
%	ت	%	ت	
85%	85	85%	85	نعم
15%	15	15%	15	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (40)

## التكرارات



الشعور بالمسؤولية

شكل رقم (38): يتعلق بشعور العامل المدمج بالمسؤولية

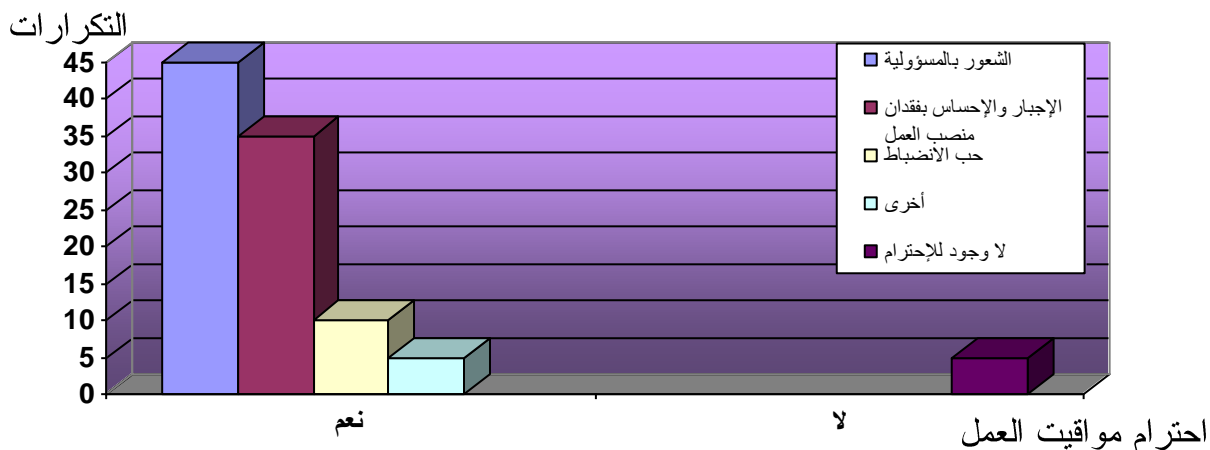
انطلاقاً من نتائج هذا الجدول نجد أن أغلب العمال يشعرون بمسؤولية أكثر في المؤسسة بنسبة (85%) في حين نجد أقلية منهم تشعر بقليل من المسؤولية بنسبة (15%). تؤكد النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول أعلاه أن شعور العمال بمسؤولية أكثر خلال عملهم في المؤسسة يعود إلى تعودهم على قوانينها والشعور بالمسؤولية يتجسد في الحفاظ على وسائل العمل بدرجة كبيرة من خلال حرصهم وحفاظهم على الآلات المستخدمة في العمل. إضافة إلى احترام قوانين العمل والحفاظ على المحيط، وكذلك تتجسد تلك المسؤولية بالنسبة للعمال في الانضباط باحترام أوقات العمل والراحة. في حين يرى البعض أن المؤسسة تجردهم من المسؤولية جاعلة منهم منفذين للأوامر لا غير كالمؤسسات الخاصة فالمسؤولية تعمل على استقلال الشخص برأيه وتعديل جذري لمواقفه وسلوكاته بالنسبة للعمل فهي مقوم مهم لاكتساب القوة في العمل والحصول على إنتاجية جيدة فالعمال يعتبرون المؤسسات العمومية هي الوحيدة التي تهتم بآرائهم وتعطيهم الحق في أخذ القرارات على عكس المؤسسات الخاصة التي تهدف لتحقيق مصالحها الخاصة على حسابهم فهم مجرد آلة منفذة ولا تهتم آراؤهم ومواقفهم.

جدول رقم(48): يوضح ارتباط احترام مواقيت العمل من طرف العمال المدمجين

ودوافع الاحترام:

المجموع		احترام مواقيت العمل				دوافع الاحترام
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%45	45			%45	45	الشعور بالمسؤولية
%35	35			%35	35	الإجبار والإحساس بفقدان منصب العمل
%10	10			%10	10	حب الانضباط
%05	05			%05	05	أخرى
%05	05	%05	05			لا وجود للاحترام
%100	100	%05	05	%95	95	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(41)



شكل رقم(39):يتعلق بارتباط بين احترام مواقيت العمل من طرف العمال

المدمجين ودوافع الاحترام

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تقدر ب (95%) وهي تشير إلى أن معظم العمال أكدوا على احترامهم لمواقيت العمل وتوزع هذه النسبة وفق الدوافع الأساسية لهذا الاحترام وتقدر بها أعلى نسبة ب (45%) وهي تتمثل في دافع الشعور بالمسؤولية، ثم تليها نسبة (35%) وهي تمثل دافع الإجبار في العمل مخافة فقدان منصب العمل في حالة كثرة غياب العمال عن العمل، تمثلها نسبة (10%) وتمثل دافع الانضباط الذي امتاز به البعض من العمال في عملهم السابق، وفي الأخير نسبة ضعيفة تقدر ب(05%) تمثل دوافع أخرى،

في حين نرى النسبة المقدرة ب(05%) تمثل الفئة من العمال التي ترى أنها لا تشعر بأي مسؤولية وأن مواقيت العمل لم تكن محترمة في المؤسسة.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أن احترام مواقيت العمل من طرف العمال يتجسد بدرجة كبيرة في المؤسسة ماعدا لفئة بسيطة بالمؤسسة، عكس الفئة التي تركز على احترام أوقات العمل فالتطور في الأبنية الاقتصادية ومنهج التصنيع يحتاج إلى نوعية بشرية عالية المهارة للتعامل مع أنماط العمل والتكنولوجيا المرتبطة بهذا النموذج التنموي.

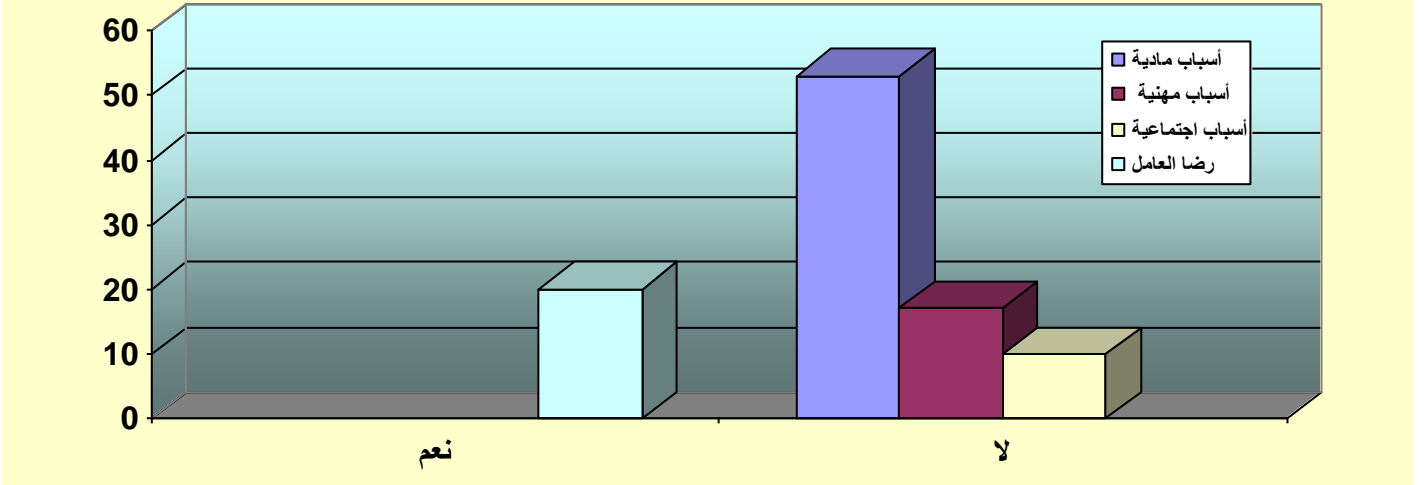
وما يمكن استخلاصه بذلك أن احترام مواقيت العمال المتمثلة في الأوقات المحددة للدخول والخروج من العمل يترجم لدى معظم المبحوثين أنهم مجبرين عليه في المؤسسة الخاصة، والعامة لوجود رقابة إدارية وانضباط باعتمادها على النظام الرسمي للعمل بما يتضمنه من قوانين، وتغيير نوع النظام لم يؤثر في فهم العمال لوقت العمل بالمعنى الحقيقي له كون احترامهم لمواقيت العمل يعود إلى الخوف من الطرد، إضافة إلى أن احترام الوقت أصبح من المقاييس التي تؤخذ بعين الاعتبار أثناء دفع الأجر مما جعل احترامه شرط مهم.

**جدول رقم(49) : يتعلق بارتباط رضا العامل بدمج عمله الجديد وعدم رضاه**

المجموع		رضا العامل بعمله الجديد				
		لا		نعم		
	ت	%	ت	%	ت	عدم رضاه
	53	%53	53			أسباب مادية
	17	%17	17			أسباب مهنية
	10	%10	10			أسباب اجتماعية
	20			%20	20	رضا العامل
	100	%80	80	%20	20	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم( 42 )

## أسباب عدم الرضا



شكل رقم (40): يتعلق بالارتباط بين رضا العامل المدمج بعمله الجديد وعدم رضاه

يعتبر رضا العامل عن وظيفته أو عمله ضرورة لا بد منها لضمان استمراره في منصب عمله وبذلك تضمن المؤسسة كفاءته المهنية، ومن خلال الجدول أعلاه الذي يبين أن معظم العمال أجابوا بأنهم غير راضين عن وظائفهم ويمثلون نسبة (80%) وتتوزع حسب النسب التالية في المرتبة الأولى نجد نسبة (53%) وهي أعلى نسبة وتمثل الأسباب المادية (كالأجر) وما يمكن أن نفهمه من الأسباب المادية قلة الأجر أو عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول، والبعض يعتبر الجانب المادي يساعدهم في تحقيق حاجاتهم ثم تليها نسبة (17%) وهي تمثل الأسباب المهنية كصعوبة ممارسة المهنة ( العمل) وما يحيط بها من طرق تنظيمية وطرق الإشراف والضبط الصارم أي كل ما يحيط بالمهنة بصفة عامة، وفي الأخير نسبة (10%) وهي تمثل الأسباب الاجتماعية كصعوبة التعايش مع جماعة العمل بالمؤسسة. فكل هذه الأسباب سببت عدم الرضا لدى العامل فبالرغم من النسبة القليلة للذين هم راضين عن العمل والتي تقدر ب (20%).

فالمتمتع في الواقع المعيشي سيجد غلاء فاحشا في الأسعار حيث أن العامل البسيط يتقاضى أجرا لا يصل إلى تلبية حاجاته الأسرية بالإضافة إلى نقص أو انعدام الخدمات الاجتماعية لبعض العمال غير دائمين. وتعد بذلك الأسباب المادية أهم ما يسبب الصراعات داخل المؤسسات وقيام العمال بإضرابات ليطلبوا برفع أجورهم ومحاولة خلق نوع من التكافؤ بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضونه.

تؤكد النتائج من الجدول أعلاه أننا نستطيع القول أن الرضا عن العمل يشكل دافع كبيرة لضمان استقرار العامل مع عمله والبقاء به خوفاً من الطرد أو البطالة وفقدان الأجر. وقد يعود عدم الرضا عن العمل للطريقة التي تم بها توظيف البعض في هذه المناصب خاصة التي اعتمدت على الوساطة والمعارف الشخصية دون التركيز على كفاءة وإمكانيات العامل مما يسبب عدم التوافق بين الإمكانيات الشخصية للعامل وشروط الخاصة بالمنصب.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية العمال غير راضون عن عملهم حجتهم في ذلك أن غيرهم ليس بأفضل منهم ما داموا يقومون بعملهم بشكل متقن ومستمر عكس الفئة الثانية الراضون عن عملهم وحجتهم في ذلك أنهم ما داموا لم يجدوا ما هو أفضل، أو لم يجدوا إطلاقاً عملاً آخر في مجال آخر فليس أمامهم سوى أن يكونوا راضون به.

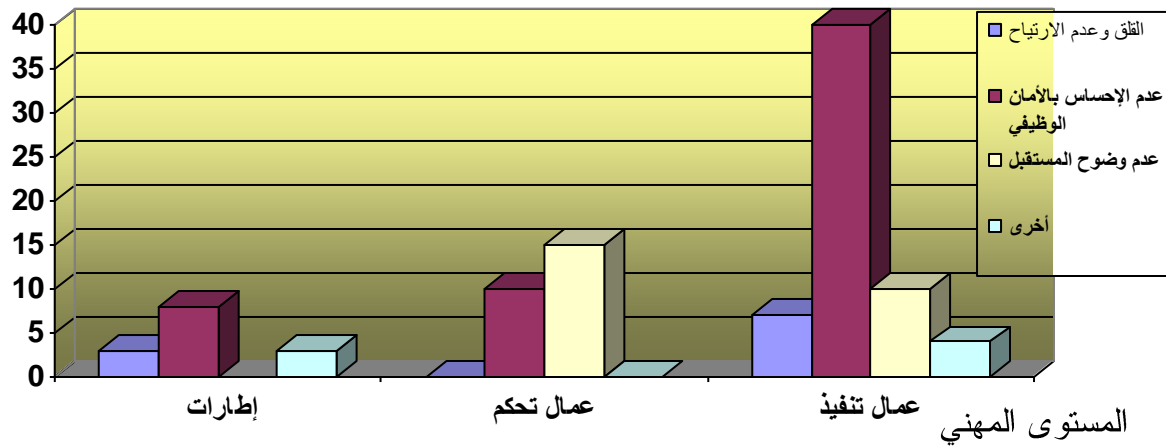
**جدول رقم (50) : يتعلق بارتباط شعور العمال من خلال إدماجهم في العمل الجديد والمستوى المهني**

المستوى المهني								شعور العامل من خلال إدماجه في العمل الجديد
المجموع	تنفيذ		تحكم		إطارات			
	%	ت	%	ت	%	ت		
%10	10	%07	6.1 07	00	00	%03	1.4 03	القلق وعدم الارتياح
%58	58	%40	35.38 40	%10	14.5 10	%08	8.12 08	عدم الإحساس بالأمان الوظيفي
%25	25	%10	15.25 10	%15	6.25 15			عدم وضوح المستقبل
%07	07	%04	4.27 04	00	00	%03	0.98 03	أخرى
%100	100	%61	61	%25	25	%14	14	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (43 و 6)



## شعور العامل



شكل رقم(41): يتعلق الارتباط بين شعور العمال من خلال إدماجهم في

### العمل الجديد والمستوى المهني

### معامل التوافق = +0.46

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ومن إجابات المبحوثين أن الشعور بعدم الإحساس بالأمان الوظيفي تقدر ب (58%) وتوزع حسب النسب التالية نسبة (40%) تمثل عمال التنفيذ ونسبة (10%) تمثل عمال التحكم وأخيرا نسبة (8%) تمثل الإطارات، ثم تليها الشعور بعدم وضوح المستقبل بنسبة 25% وهي تمثل غموض وعدم وضوح مستقبل العمال المهني وتوزع حسب الفئات المهنية حيث تمثل نسبة (15%) عمال التحكم ونسبة (10%) عمال التنفيذ، أما نسبة (10%) فتوزع حسب الفئات المهنية وتمثل نسبة (7%) عمال التنفيذ و(3%) إطارات وتتمثل في إحساس العمال بالقلق وعدم الارتياح التي تمثل شعور العمال المدمجين بالقلق نظرا لنوع عقد العمل الذي يربط العمال بمؤسساتهم وإمكانية تعرضهم للفصل والطرده من العمل في أي وقت وفي الأخير نسبة (7%) وهي تمثل أحاسيس أخرى كالاغتراب وتوزع بين عمال التنفيذ بنسبة 4% وإطارات بنسبة (3%).

وبحساب معامل التوافق (+0.46) تبين أن قيمته متوسطة تعبر عن وجود علاقة ارتباطيه متوسطة تقرب من (+0.5)، وهذا يدل على أنه كلما كان المستوى المهني متوافق مع منصب العمل كلما قل شعوره حيال مكان العمل الجديد.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من خلال الجدول أعلاه أن إدماج العمال مرة أخرى في منصب العمل الجديد يولد لديهم الإحساس بعدم الأمان الوظيفي، والشعور بعدم الأمان الوظيفي في ظل الاندماج هو إدراك العمال عن مدى استقرار وظائفهم. وهذا النوع من

الاندماج الجديد يؤثر على درجة شعور الأفراد بعدم الوضوح والتوتر والقلق، خاصة إذا اختلفت نوعية العمل عن سابقه وبالتالي نقص في المعلومات والخبرة المطلوبة لانجاز العمل مما قد يترتب عن ذلك مشاكل عدم الإتقان أو الانجاز في الوقت وهذا يدفع العامل إلى إعادة التكوين واكتساب الخبرة للقيام بما هو مطالب به كما تختلف أيضا درجة عدم الوضوح والضغوطات من عامل لآخر، كما يتشكل لدى الأفراد نوع من القلق كشعور يصاحب العامل أثناء عمله مخافة فقدان منصب العمل مرة أخرى، مما يسبب له حالة من التوتر والتي تعني الشعور بالشدة والضغط الذي يؤدي إلى اختلال التوازن النفسي لدى الفرد، وقد تبين من العديد من الدراسات أن الاندماج عادة ما يؤدي إلى شعور الأفراد بعدم الأمان الوظيفي مما قد ينعكس على انخفاض إنتاج المؤسسة، مما يستدعي الاستغناء عن عدد من العمال إذا اضطرت المؤسسة إلى ذلك.

كما يمكن استنتاج أن نوعية العقد التي تربط العمال بمكان العمل الجديد هي التي زادت في شعور العمال بالقلق الدائم اتجاه حالة عملهم المؤقتة وذلك نظرا لتخوفهم من فقدان مناصب عملهم الشيء الذي يؤكد عليه عامل مؤقت فهم يتخوفون من عدم تجديد عقود عملهم الحالية. فيؤكد محمد إبراهيم الفيومي على أن: "القلق ليس هو الخوف لان الخوف هو دائما خوف من شيء معين، أما القلق فيتعلق بالأشياء كلها في مجموعها"<sup>1</sup> فيصبح الخوف في حالة العامل المؤقتين، هو الخوف من عدم تجديد المؤسسة المستخدمة لعقود عمله المحدد المدة عند انتهائها، أما القلق فيتمثل في فقدان مناصب عملهم والعودة إلى البحث عن عمل آخر مرة أخرى، ونظرا لصعوبة إيجادها ينشأ القلق لدى العمال على مصيرهم ومستقبلهم. كما يشعرون بالغضب اتجاه أنفسهم وهذا لعدم قدرتهم على تحقيق مستقبل آمن لأفراد عائلاتهم - فالإنسان يعيش دائما في الاهتمام بمستقبله، ولهذا فانه في سباق مستمر مع نفسه - نظرا لوضعيتهم المؤقتة بالمؤسسة، الشيء الذي يدعوهم إلى التفكير الدائم في عملية استقرارهم العملي، وبالتالي ضمان مصير أسرهم.

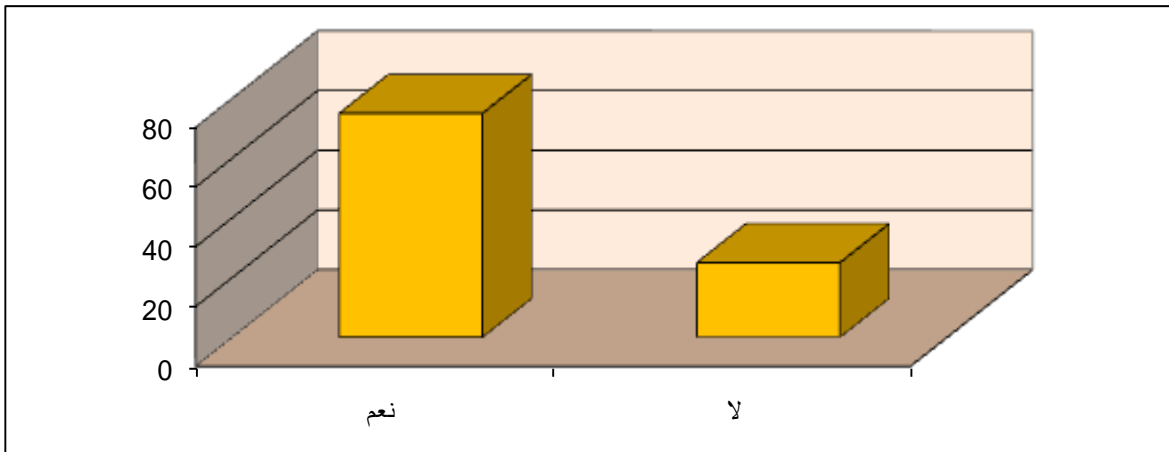
وفي الأخير يمكن القول أن العمال باختلاف مستوياتهم المهنية (إطارات وعمال تحكم وعمال تنفيذ) يشعرون بغموض مستقبلهم وعدم وضوحه نظرا لكثرة التفكير في ضمان مستقبلهم والتخطيط الدائم له. ويؤكد العمال على أن علاقة عملهم المؤقتة الحالية تزيد من كرههم لحالتهم الاجتماعية العملية الغير مستقرة بالمؤسسة غير أن معظمهم لا يمكن لهم التفكير في إمكانية التخلي عن عملهم المؤقت الحالي نظرا لصعوبة إيجاد عمل دائم واستحالة الرجوع إلى عملهم الحالي إذا ما تم تسريحهم عنه لأن هناك وعود من طرف أرباب العمل والإدارة عدم التخلي عنهم خاصة المتخصصين في عملهم نظرا لامتيازاتهم من حيث كفاءتهم المهنية ومستواهم التعليمي وإمكانية ترسيهم في مكان عملهم بصفة دائمة.

#### **جدول رقم (51) : يتعلق بالتفكير في طرد العامل من المؤسسة مكان العمل الجديد**

المجموع		التكرارات		التفكير في طرد العامل من المؤسسة
%	ت	%	ت	
%75	75	%75	75	نعم
%25	25	%25	25	لا
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (44)

التكرارات



طرد العامل

شكل رقم (42): يتعلق بالتفكير في طرد العامل من مكان العمل الجديد

نسجل من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تقدر ب (75%) من مفردات العينة ترى إمكانية طردها من المؤسسة التي تعمل بها مقارنة مع النسبة المقدرة ب (25%).

تؤكد لنا النسب أن أغلبية العمال يتوقعون أن يطردوا من المؤسسة حيث يعتقدون أنه بالإمكان لأرباب العمل أن يفصلوهم مباشرة من المؤسسة لسبب أو لآخر في حالة الأزمة وتكدس الإنتاج مثلاً بينما نسجل أقل يرون أنه يمكن لأي أحد من العمال أن يتعرض إلى الطرد وهم يتكلمون بالخصوص عن العمال متعددي المهام الذين ينبون غالباً العمال الغائبين أو المطرودين خاصة على مستوى السلسلة وجدنا أن كل هؤلاء موجودين على مستوى مصالح مختلفة المصالح التي تتطلب إتقاناً ونوعية للعمل من مستوى آخر تؤدي بنا هذه النتيجة إلى التأكيد على طابع العمل المؤقت الذي يسيطر على أجواء المؤسسات ولا تمنح هذه الأخيرة نفس الضمانات والحظوظ للجميع فأولئك الذين يقومون بمهام بسيطة لعدم صعوبتها هم من يحتمل الطرد أكثر من عمال آخرين أكثر كفاءة وتخصص مثل فئة الإطارات وأهمية بداخل التنظيم.

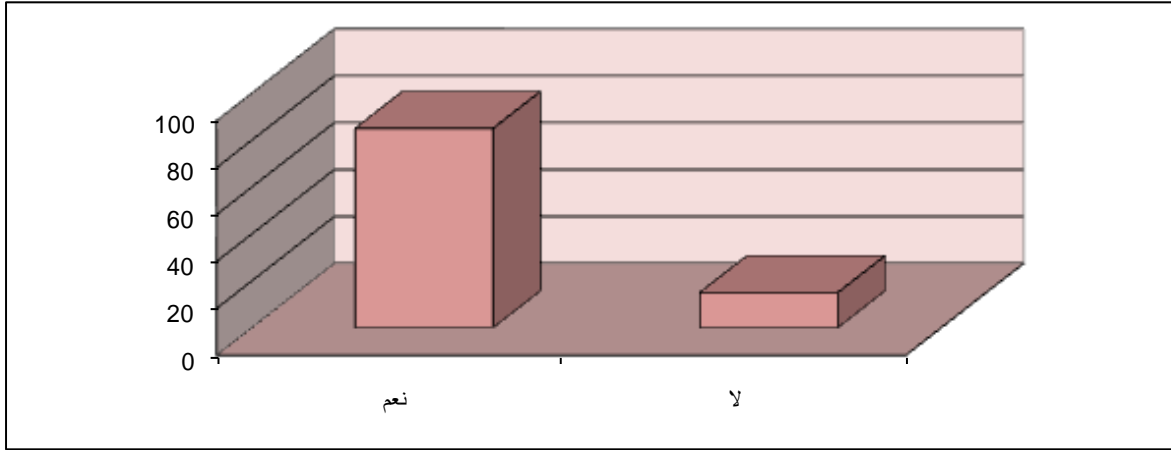
يوضح هذا الجدول كذلك نفس الطروحات التي أردنا أن نبرهن عليها من خلال مختلف التقاطعات التي تعرضنا إليها، تعبيراً واستدلالاتاً على أهمية المواقع التي يحتلها العمال داخل العملية الإنتاجية. ما نسجله أساساً من أفكار وملاحظات يأتي في نفس الاتجاه الذي أتت به التحليلات السالفة الذكر، والتي كان هدفها تدعيم طرح المكانة المهنية لكل عامل بداخل التنظيم وتأثيرها على مختلف مواقفه وتمثلاته تجاه أبعاد واقعه المهني. ويربط الجدول ما بين الفئة السوسيو - مهنية التي ينتمي إليها كل عامل واحتمال طرده من طرف أرباب العمل.

**جدول رقم (52): يتعلق بالتعرض إلى التهديد من طرف صاحب العمل بفقدان العمل الجديد**

المجموع		التكرارات		التعرض للتهديد من طرف صاحب العمل الجديد
%	ت	%	ت	
85%	85	85%	85	نعم
15%	15	15%	15	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (45)

## التكرارات



### تعرض العامل للتهديد

شكل رقم (43): يتعلق بالتعرض إلى التهديد من طرف صاحب العمل بفقدان العمل الجديد

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن معظم أفراد العينة وتقدر نسبتهم ب (85 %) تعتبر أنها مهددة بالتوقف في أي وقت فهي تتعرض للتهديد بالطرد مقارنة بنسبة ضئيلة تقدر ب (15%) من المبحوثين ترى بأنها لا تتعرض إلى التهديد بالطرد لأن عملها دائم.

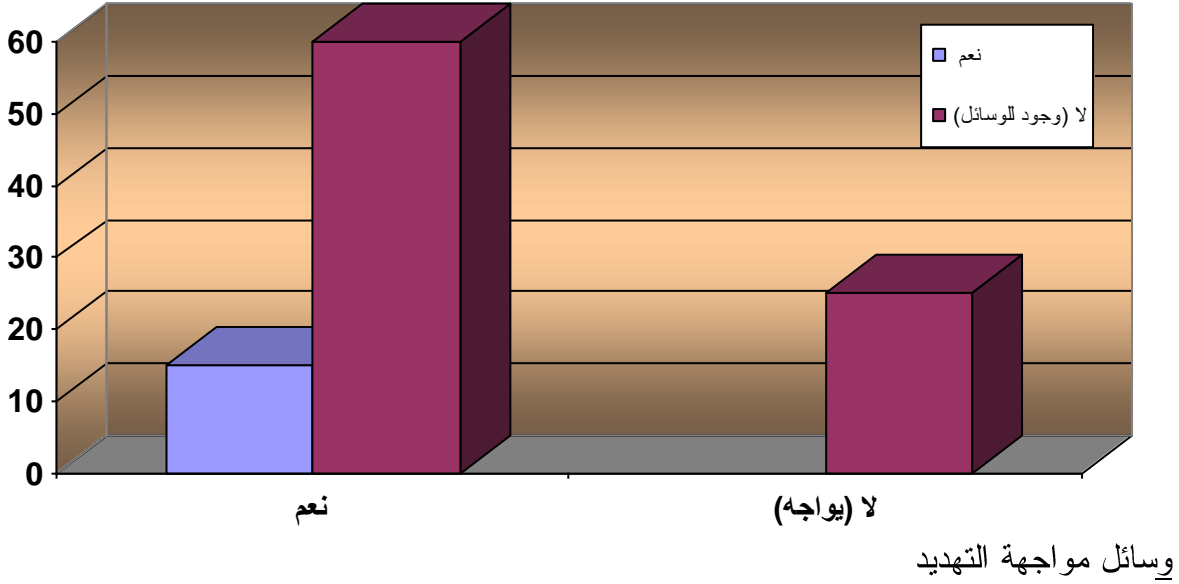
تؤكد النتائج هنا أن الوضعية الحقيقية المعاشة من طرف فئة من العمال هي وضعية جد صعبة، يفقد هؤلاء شيئاً فشيئاً أبسط الحقوق المعمول بها في قانون العمل، فالطرد والعقوبة منفذان مباشرة، حتى ولو أكد غالبية العمال أنه بدون أسباب كافية لن يطرد أحد، لكننا نقول أنه مهما كانت درجة الخطأ الذي يقع فيه العامل فمن الواجب أن يتمتع بحقوقه كاملة.

جدول رقم (53): يتعلق بارتباط عجز العامل المدمج في مواجهة التهديد ووسائل المواجهة

المجموع	مواجهة العامل للتهديد						وسائل المواجهة
	نعم		لا (بواجهه)		المجموع		
	ت	%	ت	%	ت	%	
نعم	15	15%			15	15%	
لا (وجود للوسائل)	60	60%	25	25%	85	85%	
المجموع	75	75%	25	25%	100	100%	

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (46 و 47)

## مواجهة العامل للتهديد



شكل رقم(44): يتعلق الارتباط بين شعور العامل المدمج بالعجز في

مواجهة التهديد وعلاقتها باستخدامه الوسائل لمواجهة التهديد

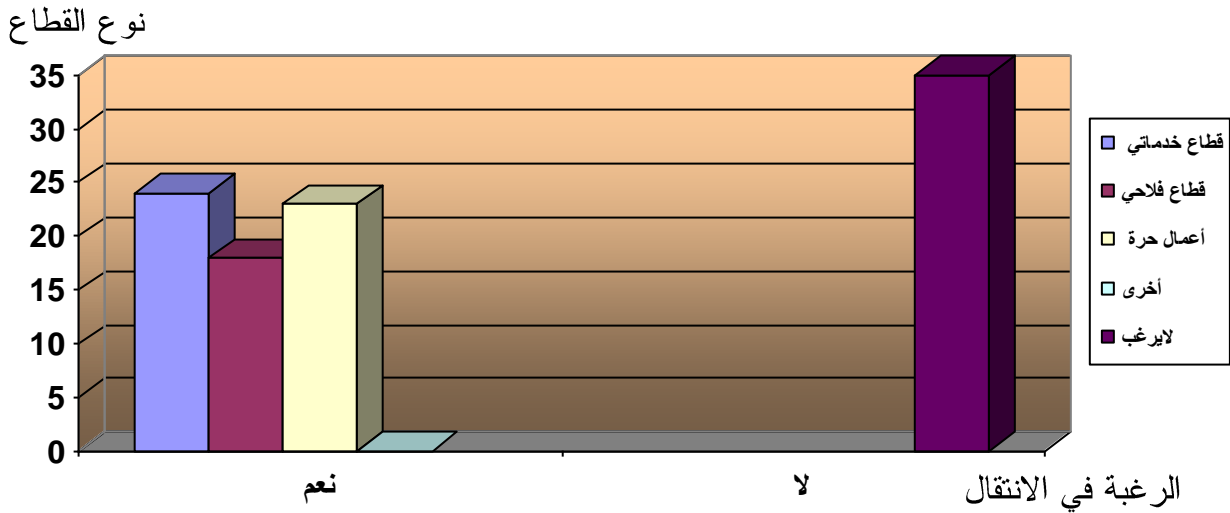
نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تقدر ب (75%) من مفردات العينة تواجه التهديد بفقدان منصب العمل وتتنوع هذه النسبة حيث نجد في المرتبة الأولى نسبة(60%) وهي تمثل عمال يتعرضون للتهديد لكن ليست بيدهم أي وسائل للمواجهة وعمال يستخدمون بعض الوسائل لمواجهة التهديد وتقدر نسبتهم ب (15%) يرون أنه بإمكانهم مواجهة التهديد من خلال الهيئات النقابية أو من خلال الوساطة التي لديهم.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من خلال الجدول أعلاه أن الذين يجيبون أنه ليست لديهم وسائل لمواجهة أرباب العمل وأنه من غير الممكن الوقوف في وجه أرباب العمل في حالة بعض التصرفات التعسفية، بسبب غياب ما يمكن أن يكون كعوامل مساومة، كالمركزية في العملية الإنتاجية. نريد أن نضيف شيئاً آخر وهو جد هام وهو غياب الدور النقابية، فأتثناء فترة القيام بهذه الدراسة، قيل لنا أنه عندما بدأت المؤسسة في الإنتاج كان هناك فرع نقابي لكن مع مرور الوقت حل لأسباب هم يجهلوها، وتبقى بذلك النقابة الوسيلة الوحيدة للعمال.

جدول رقم(54): يتعلق بارتباط رغبة العامل في الانتقال إلى العمل بقطاع آخر ونوع القطاع

المجموع		الرغبة في الانتقال إلى العمل بقطاع آخر				نوع القطاع
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%24	24			%24	24	قطاع خدماتي
%18	18			%18	18	قطاع فلاحي
%23	23			%23	23	أعمال حرة
				00	00	أخرى
%35	35	%35	35			لا يرغب
%100	100	%35	35	%65	65	المجموع

المصدر: الاستمارة: سؤال رقم(48)



شكل رقم(45): يتعلق الارتباط بين الرغبة في الانتقال إلى العمل

بقطاع آخر ونوع القطاع

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم المبحوثين بنسبة (65%) يفضلون الانتقال إلى العمل في مكان آخر وتتوزع هذه النسبة حسب القطاعات الذي يود العامل الانتقال إليها: منها نسبة (24%) تفضل الانتقال إلى قطاع الخدمات لما به من سهولة في العمل عكس قطاع الصناعة، ثم تليها نسبة (23%) تفضل قطاع الأعمال الحرة لما له من امتيازات وربح كثير

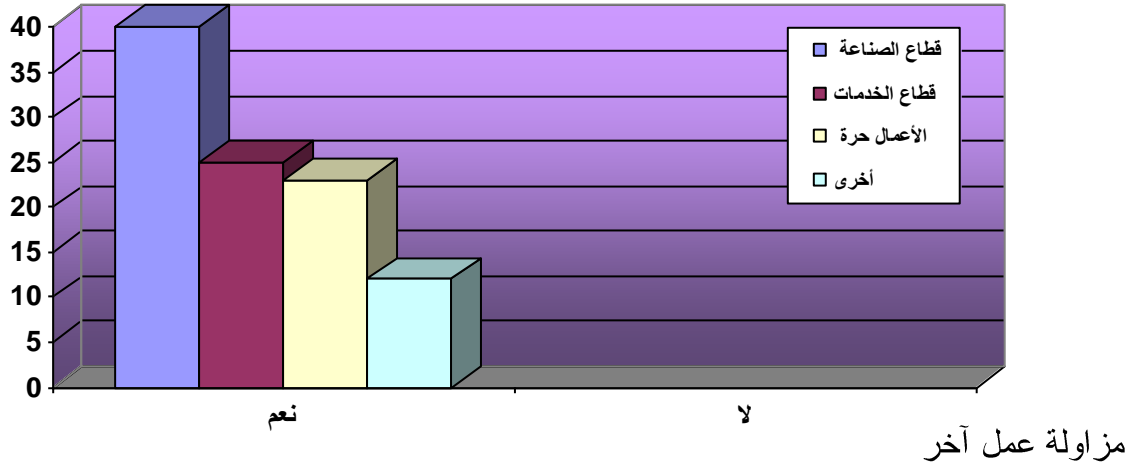
في نظر البعض من العمال، وفي الأخير نسبة (18%) تفضل القطاع أفلاحي، وأما الفئة الثانية فنقدر نسبتها ب (35%) فهي الفئة التي ترفض الانتقال وتفضل البقاء بمؤسستها. تؤكد النتائج المتوصل إليها أن فئة العمال باختلاف مستوياتهم المهنية تعتبر الأكثر رغبة في مغادرة المؤسسة الانتقال للعمل في مكان آخر لكن هذا لا يمنع من وجود نسبة معتبرة من فئة العمال تفضل البقاء و العمل في ظل المؤسسة الحالية لرضاهم عن ظروف العمل فيها. أما الرغبة في ترك المؤسسة تعبر عن عدم رضا العمال عن شروط عملهم في ظل النظام المؤسستي الحالي، حيث صرح أحد المبحوثين " أريد البقاء بالمؤسسة العمومية " وأضاف آخر " أحس أنني جزء من هذه المؤسسة" فكل هذه التصريحات تعبر عن شعور العمال بعدم الاطمئنان لنوايا أصحاب خاصة المؤسسات الخاصة وتفضيلهم العمل في القطاع العمومي لأنه يضمن لهم حقوقهم، وهذا ما ألفه وما يفضله العامل الجزائري. **جدول رقم(55): يتعلق بارتباط مزاولة العامل لعمل أخرى في حالة الفصل ونوع القطاع**

المجموع	يتعلق بمزاوله عمل آخر				نوع القطاع	
	لا		نعم			
	ت	%	ت	%	ت	%
قطاع الصناعة	40	40%			40	40%
قطاع الخدمات	25	25%			25	25%
الأعمال حرة	23	23%			23	23%
أخرى	12	12%			12	12%
المجموع	100	100%			100	100%

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(49)



## التكرارات



شكل رقم(46): يتعلق الارتباط بين مزاولة العامل لعمل أخرى في حالة

### الفصل ونوع القطاع

يتبين من معطيات الجدول أن أكبر نسبة من العمال عبروا عن رغبتهم في ترك العمل واللجوء إلى مهن أخرى إذا سمحت لهم الفرصة بذلك وتتنوع النسب هنا كما يلي: فالنسبة الأولى تقدر ب(40%) ونلاحظ أن أغلب اختياراتهم قد اتجهت إلى قطاع الصناعة، ثم تليها نسبة (25%) وتمثل قطاع الخدمات وبعدها نسبة (23%) وتمثل قطاع الأعمال الحرة، وأخيرا نسبة (12%) تمثل قطاعات أخرى كالزراعة والتجارة.

تؤكد هذه النتائج أن الفئة الأكثر رفضا لترك العمل يعود السبب في ذلك إلى بيئة العمل الجديدة، أين كون العمال علاقات في إطار رسمي وغير رسمي، وكذا لصفة العمل التي يمتازون بها وهي العمل الدائم، بالإضافة إلى قلة المناصب الشاغرة رغم قلة الأجور. أما بالنسبة للبعض والذين يريدون العمل خارج قطاع الصناعة كالأعمال الحرة يفسر لنا تعب العامل سابقا من نوع العمل بالقطاع السابق<sup>1</sup>، إذن فعدم الاستقرار المهني كلها عوامل تخلق لدى العمال الرغبة في ترك العمل الحالي والبحث عن عمل آخر لتحقيق مستوى الطموح المرغوب فيه.

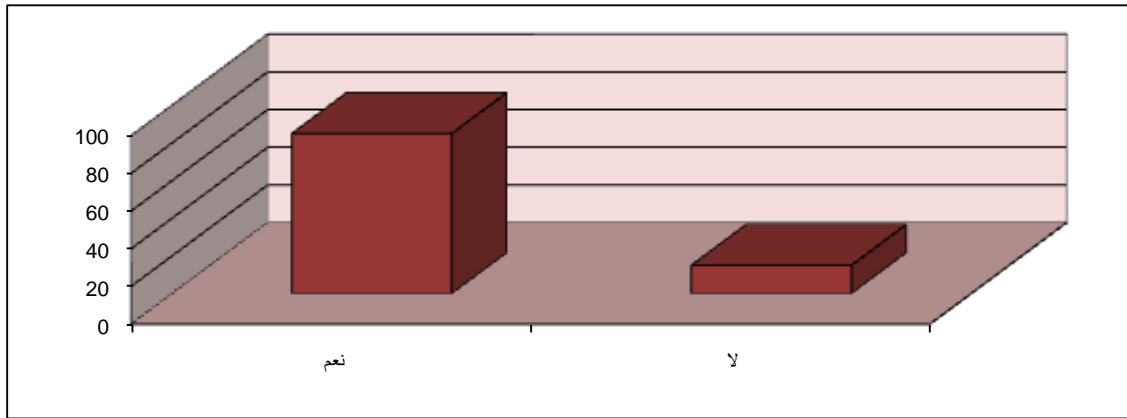
## ثانيا - بيانات حول إستراتيجية المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج

جدول رقم(56) : يتعلق بأهمية تطوير مهارات العامل في الحصول على عمل جديد

المجموع		التكرارات		أهمية تطوير مهارات العامل في الحصول على عمل
%	ت	%	ت	
%85	85	%85	85	نعم
%15	15	%15	15	لا
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(50)

التكرارات



تطوير مهارات العامل

شكل رقم(47): يتعلق بأهمية تطوير مهارات العامل في الحصول

على عمل جديد

يتبين لنا من معطيات الجدول أن أكبر نسبة والمقدرة ب (85%) من العمال عبروا على أن تطوير مهاراتهم العلمية والمهنية يسمح لهم بالحصول على عمل في حين يرى البعض منهم أنه من الصعب الحصول على عمل وتقدر نسبتهم ب (15%) وهي نسبة ضعيفة.

تؤكد هذه النتائج من الجدول أعلاه أن إجابات العمال بأن تطوير المهارات يساعد في الحصول على عمل هي نابعة من الواقع الاجتماعي الذي يعيشون فيه، ولأنه في الوقت الراهن جل المؤسسات استعانة أكثر بالشروط الموضوعية في التوظيف.

مع زيادة البطالة في المجتمع الجزائري وتناميها يوما بعد يوم أصبح من الصعب على العامل المؤقت إمكانية الحصول على عمل مؤقت أو دائم في أية مؤسسة مستخدمة، مهما كان نشاطها الاقتصادي. وظف إلى ذلك أن بساطة المستوى التعليمي لمعظم العمال كلها

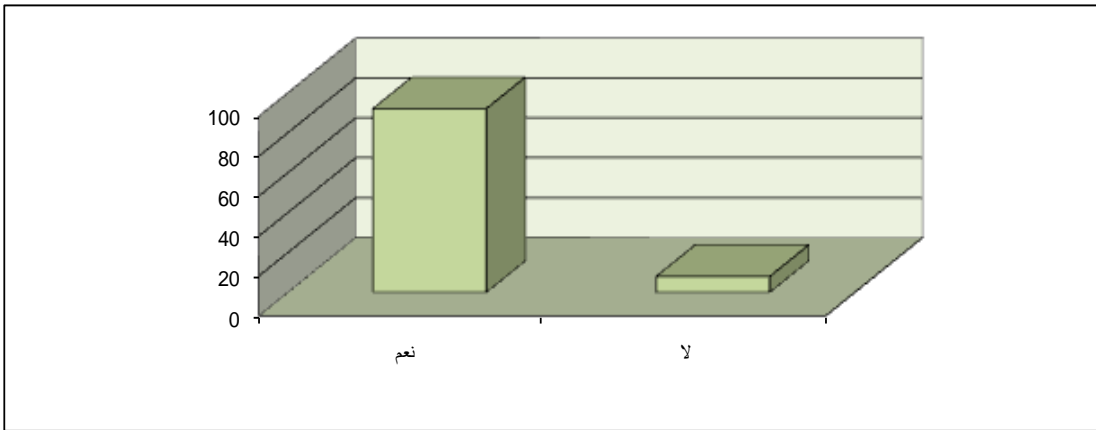
ضغوطات تعمل على ازدياد القلق والخوف من فقدان مناصب عملهم الحالية، وبالتالي ضياع الحياة الاجتماعية الهائلة والأمنة التي كان يعيشها أفراد عائلته منذ سنوات قليلة فقط. إذا ما يمكن استنتاجه بصفة عامة هو أن معظم العمال المؤقتين يتخوفون من فقدان مناصب عملهم الحالية، وذلك عند عدم تجديد عقود عملهم، ونظرا لكثرة الضغوطات عليهم يسعى معظم العمال إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل وهو السبيل الوحيد الذي ضمن استمرارهم في العمل، وشعورهم بالأمان المهني والاجتماعي.

#### جدول رقم(57): يتعلق بتطبيق تكوين وفق متطلبات المؤسسة

المجموع		التكرارات		تطبيق تكوين وفق متطلبات المؤسسة
%	ت	%	ت	
92%	92	92%	92	نعم
08%	08	08%	08	لا
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(51)

التكرارات



تطبيق التكوين

شكل رقم(48): يتعلق بتطبيق تكوين وفق متطلبات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم المبحوثين يؤكدون على أن التكوين يتم وفقا لمتطلبات المؤسسة من اليد العاملة وهذا ما تؤكد النسبة التالية (92%) في حين تري الأقلية بنسبة ضئيلة تقدر ب(08%) أن التكوين لا يتم وفق متطلبات المؤسسة.

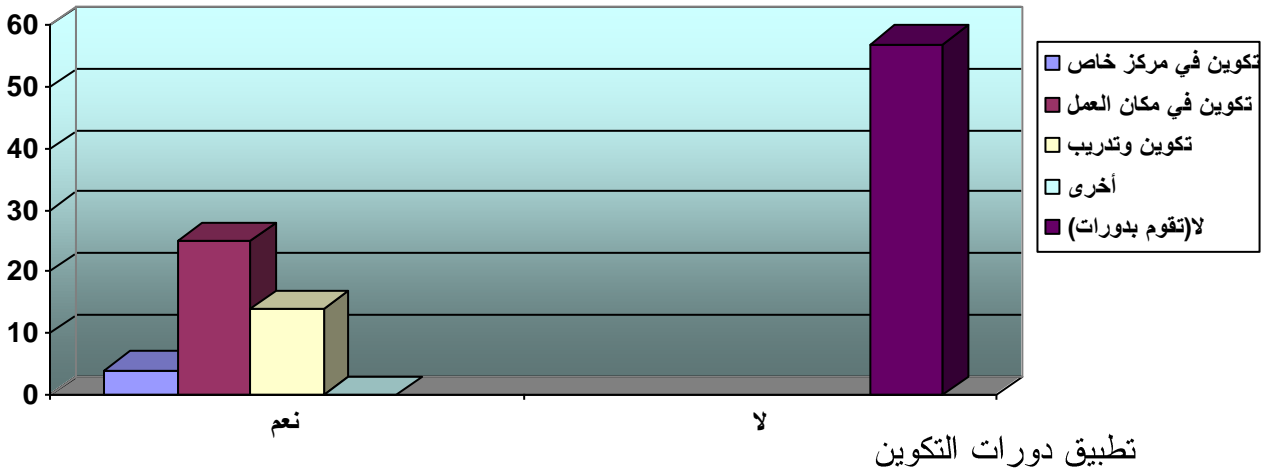
تؤكد هذه النتائج على أن معظم العمال أكدوا أن المؤسسة أعطت اهتماما كبيرا لنظام التكوين الذي يتم وفق متطلباتها، فهيئت له كل الظروف إما داخل المؤسسة بتوكيل المهمة لبعض الإطارات بتقديمهم لدروس خاصة بميدان العمل، إلى جانب إرسالهم إلى مصالح خارجية إذا دعت الضرورة، حيث تعمل جل المؤسسات لتوفير الظروف المساعدة لتكوين عمالها سواء داخل أو خارج المؤسسة ولو بنسبة قليلة ويؤكد أحد المسؤولين بأن "عملية التكوين تعتمد على إعداد خطة اختيار وتكوين الموظفين اللازمين للقيام بالعمل بالمؤسسة"<sup>1</sup>

**جدول رقم(58): يتعلق بارتباط تطبيق دورات تكوينية للعامل المدمج وأماكن إجرائها**

المجموع		تطبيق دورات تكوينية للعامل المدمج				أماكن إجرائها
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%04	04			%04	04	تكوين في مركز خاص
%25	25			%25	25	تكوين في مكان العمل
%14	14			%14	14	تكوين وتدريب
						أخرى
%57	57	%57	57			
/100	100	%57	57	%33	33	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(52)

## أماكن التكوين



شكل رقم (49): يتعلق الارتباط بين تطبيق دورات تكوينية للعامل

### المدمج وأماكن إجراؤها

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تقدر ب (57%) من مفردات العينة ترى أن المؤسسات لا تقوم بدورات تكوينية تمس جميع العمال بمختلف مستوياتهم المهنية وصفاتهم في العمل بل أنها تمس فقط فئة العمال الدائمين بالمؤسسة ولبعض العمال فقد يرجع في نظر البعض إلى قلة إمكانيات المؤسسة أو إلى أسباب أخرى كعمل البعض بصفة مؤقتة قد تستغني عنهم المؤسسة في أي وقت، في حين نرى النسبة الثانية قليلة مقارنة مع النسبة الأولى وتقدر ب (33%) وتتوزع إلى النسب التالية (25%) وهي تمثل التكوين يتم داخل مكان العمل أي في المؤسسة، وأما النسبة الثانية تقدر ب (14%) وهي تبين أن هناك تدريب وتكوين متتابع للعمال ويتم بداخل المؤسسة، وأما الفئة الثالثة فهي قليلة وتقدر ب (4%) وترى أن التكوين يتم خارج المؤسسة بمراكز خاصة ولكن معظم العمال يؤكدون أن التكوين يمس فئة العمال الدائمين بالمؤسسات سواء العامة أو الخاصة.

ما يلاحظ من نتائج الجدول أن صفة العمل الدائمة أو المؤقتة تتحكم في عملية التكوين عند العمال بمختلف المؤسسات أي أن العامل المؤقت لا يتمتع بنفس حقوق العامل الدائم أي يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة نشاط العامل كان مؤقتا أو دائما وبهذا تعمل المؤسسة على توفير تكوين لبعض العمال فقط، وذلك نظرا لضرورة تكوينهم لشغل بعض مناصب العمل بالمؤسسة المستخدمة.

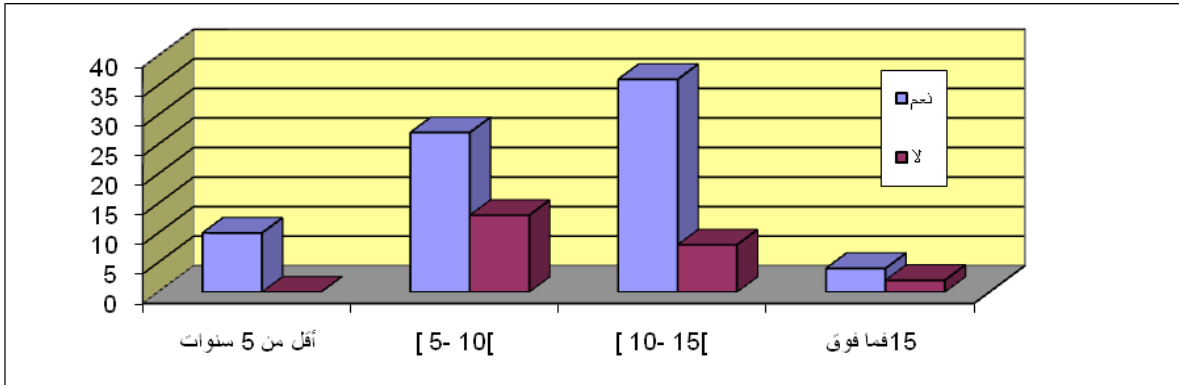
تؤكد النتائج من الجدول أعلاه أن التكوين يمس العمال الدائمين فقط نظرا لاستقرارهم بها الشيء الذي لا يحض به العمال المؤقتين الذين هم في احتمال فقدانهم لمناصب عملهم الحالية وبالتالي فقدان أيادي عاملة، ومؤهلة، كما نشير أنه مع الحديث مع هؤلاء العمال جعلنا نستشف رغبة الأغلبية إن لم نقل الجميع في إجراء التكوين المطلوب حسب رأيهم في سوق العمل، حتى يتمكن هذا العمال من البحث عن العمل في أقرب فرصة. رغم الجمود الذي عرفته البرامج التكوينية والتدريبية و ثباتها وقلة فرص تطويرها وتحسينه وانعدام فرص التكوين أثناء العمل نظرا لقلة الدورات التدريبية والافتقار إلى الأدوات والوسائل الحديثة الكفيلة بذلك، وانفصال البرامج التدريبية بين النظري والتطبيقي كل هذه الأسباب تجعل العمال يشعرون بالجمود واليأس حينما لا يجدون سبيلا أو منفذا من هذه الفرص من أجل تطوير قدراتهم المهنية والعلمية.

**جدول رقم(59): يتعلق بارتباط تأثير التكوين على أداء العامل وعلاقته بالكفاءة المهنية في العمل الجديد**

تأثير التكوين على أداء العامل في العمل الجديد						الكفاءة المهنية
المجموع		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
			00	7.7		أقل من 5 سنوات
%10	10	00	00	%10	10	
			9.2	30.8		[10 - 5 ]
%40	40	%13	13	%27	27	
			10.12	33.88		[15 - 10 ]
%44	44	%08	08	%36	36	
			1.38	4.62		15 فما فوق
%06	06	%02	02	%04	04	
%100	100	%23	23	%77	77	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(53 و 11)

## تأثير التكوين



الكفاءة المهنية (الخبرة)

شكل رقم (50): يتعلق بارتباط تأثير التكوين على أداء العامل

وعلاقته بالكفاءة المهنية (الخبرة) في العمل الجديد

معامل التوافق = +0.22

تشير إحصائيات الجدول أن التكوين أثناء العمل يؤثر على أداء العامل وتبين ذلك نسبة (77%) ومنه فضعف وتدني مستوى تكوين العمال هي من العوامل التي تضعف من المستوى العلمي والمهني لهم، بحيث يعود ذلك بالضرر على عملهم وتتوزع هذه النسبة حسب الخبرة المهنية للعمال المدمجين حيث نجد أكبر نسبة تقدر بـ (36%) و (27%) وهي تمثل الفئة بين [10-15] و [5-10] ، في حين نجد أقل نسبة تقدر بين 10 و 04 وتمثل الفئة بين أقل من 5 سنوات و من 15 فما فوق.

أما اللذين أجابوا ب (لا) نسبتها تقدر بـ (23%) وتفسير ذلك يعود إلى أن هؤلاء لا يرون للتكوين أثناء العمل تأثير كبيراً على العمل، لأنهم يعتقدون أن الخبرة المهنية كفيلاً بتحسين أدائهم بالإضافة إلى أسباب أخرى، وتتوزع هذه النسبة حسب الفئات المتعلقة بالكفاءة المهنية حيث تقدر أعلى نسبة بـ (13%) وتمثل فئة [5-10] وتليها نسبي (8%) و (2%) وتمثل الفئتين [10-15] و 15 فما فوق.

وبحساب معامل التوافق (+0.22) يتضح لنا أن قيمته منخفضة (ضعيفة) وهذا يدل على أن عامل الكفاءة المهنية (الخبرة) ليس العامل الوحيد المسؤول عن تأثير التكوين على أداء العامل وإنما هناك عوامل أخرى. كالمستوى التعليمي أو غيرها.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أن معظم العمال يرون أن للتكوين تأثير فعال على أدائهم وهو ما تشير إليه بعض الدراسات حيث أشارت على أن العامل المتفوق في

ميدان تخصصه والمؤهل مهنيا يشكل جيد يكون أكثر فاعلية من العامل الأقل تفوقا وإعدادا إذا قيست هذه الفاعلية بمستوى الإنتاج، أين يؤكد أحد المسؤولين أن " التكوين يساعد على كيفية تعاملك مع مقتضيات المنصب الجديد"،<sup>1</sup> وأما الفئة الثانية التي ترى أن التكوين ليس له تأثير وترجع سبب ذلك إلى نوع التكوين في حد ذاته الذي يتلقاه العامل باعتباره لا يأتي لهم بجديد لأن معظم البرامج التي تأتي لهم من التدريب قاصرة على تغطية الأدوار الجديد للعامل الحديث خاصة في العمل، ومقتصرة بشكل عام على إعداده كناقل للمعرفة المهنية وعليه، فالتكوين بالجزائر والدول العربية لازال على طرق تقليدية.<sup>2</sup>

**جدول رقم(60): يتعلق بارتباط توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المدمجين**

#### وأماكن تنفيذها

المجموع		توفير برامج التعليم والتدريب				أماكن تنفيذها
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
%31	31	00	00	%31	13.95 / 31	داخل المؤسسة
%10	10	00	00	%10	4.5 / 10	خارج المؤسسة
%04	04	00	00	%04	1.8 / 04	أخرى
%55	55	%55	30.25 / 55	00	00	لا توفر البرامج
%100	100	%55	55	%45	45	مجموع

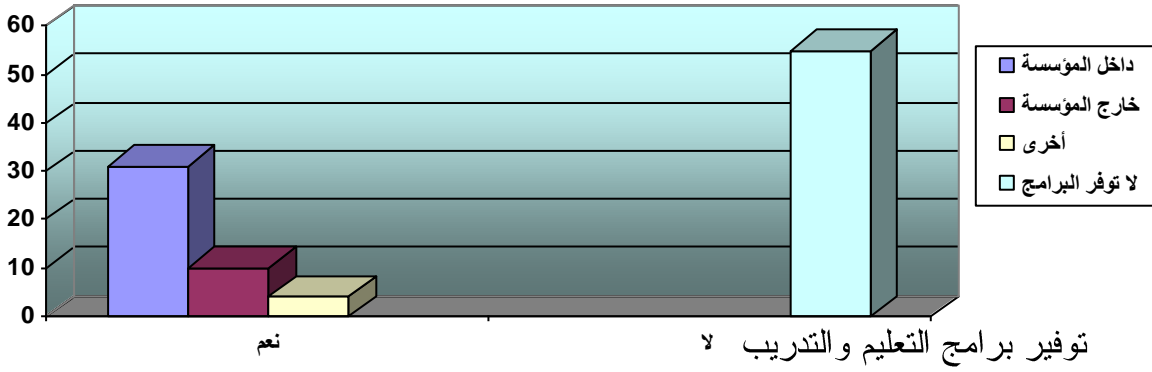
المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(54)

1- مقابلة رقم(5)، مع رئيس مصلحة الموارد البشرية، الأقدمية 21، يوم 2009/04/22.

2- بوفلجة غيات، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، 2006، وهران، ص. 75.



التكرارات



شكل رقم (51): يتعلق ارتباط بين توفير برامج التعليم والتدريب

لتطوير مهارات العمال المدمجين وعلاقتها وأماكن تنفيذها

**معامل التوافق = 0.70**

صرح أغلبية المبحوثين بعدم توفير المؤسسة لبرامج التعليم، والتدريب لتطوير مهارات العامل المسرح، والمدمج في هذه المؤسسة بكثرة. حيث تستفيد منه فئة من العمال الدائمين فقط والغير العاملة بالعقد المحدود، وتقدر نسبة ذلك ب (55%)، في حين يؤكد البعض من المبحوثين اعتماد مؤسساتهم لنظام التعليم، والتدريب لا سيما في المؤسسة التابع لها. وتتوزع هذه النسبة بين نسبة تقدر ب (31%) وترى أن برامج التعليم والتدريب للعمال تتم داخل المؤسسة، ثم تليها نسبة أخرى تقدر ب (10%) ترى أن هذه البرامج تتم خارج المؤسسة والنسبة الضئيلة الأخرى وتقدر ب (04%) ترى أن إجراء هذه البرامج يوجد لكنه نادر ويكون في خارج البلد ولكن يجمع الكل على، هذه البرامج تمس فئة من العمال الدائمين أكثر.

ونلاحظ من خلال حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المدمجين وأماكن تنفيذها، نجد قيمة الارتباط تقدر ب (0.70) وهي تدل على أن الارتباط قوي.

وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج هنا أن التدريب والتعليم ضرورة حتمية لا بد على المؤسسة القيام بها فهي مجموعة النشاطات التي تهدف إلى جعل الأفراد الذين ينتمون إلى المؤسسة قادرين على القيام بوظائفهم الحالية بمهارة أو الوظائف التي ستمنح إليهم في المستقبل، وعدم تدريبهم ينقص حتما من كفاءتهم المهنية، لذا وجب على المسؤولين الاهتمام بالتدريب كأداة تساهم في الرفع من مستوى الأداء ومنه الزيادة في الإنتاج. فعدم مواكبة العامل للتقدم العلمي والتكنولوجي بشكل عام يجعله عاجزا عن القيام بأدواره الجديدة التي

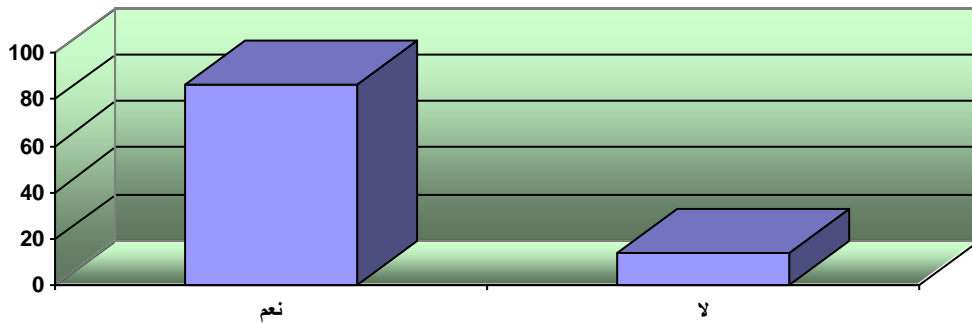
فرضتها التطورات الاجتماعية والاقتصادي والعلمية والتكنولوجية ومنها القيام بدور كما هو مخطط فالعامل الملم بكل هذه المعارف يكون أقدر على القيام بواجبه بالشكل الذي يحقق الغاية من العمل وغياب فرص التكوين وعدم مواكبته للتقدم العلم، والمعرفي خاصة مع غياب المحفزات المعنوية وغياب فرص للاستفادة من ما هو جديد، وغياب المنح التي تعطي لذوي الكفاءات العالية كل هذا له تأثير على قدرات العمال في استخدامهم أدوات العمل.

**جدول رقم(61): يتعلق بمساهمة التكوين في تطوير القدرات المعرفية للعامل المدمج**

المجموع		التكرارات		مساهمة التكوين في تطوير القدرات المعرفية للعامل المدمج
ت	%	ت	%	
86	%86	86	%86	نعم
14	%14	14	%14	لا
100	%100	100	%100	المجموع

التكرارات

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(55)



مساهمة التكوين

شكل رقم(52): يتعلق بمساهمة التكوين في تطوير القدرات المعرفية للعامل المدمج

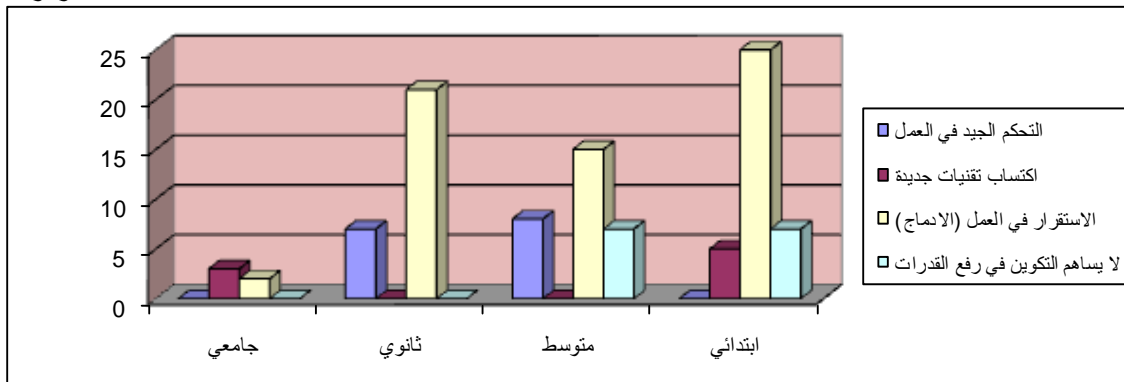
يبين لنا الجدول أعلاه أن التكوين يساهم في تحسين القدرات المعرفية للعمال المدمجين بنسبة(86%) من مفردات العينة وهي أكثر فئة تود أن تكون ضمن برامج التكوين والتعليم التي تقوم بها المؤسسة، من المعروف أن أغلبية العمال التحقوا بالعمل الجديد بطريقة ما في حين ترى القلة والتي تقدر نسبتهم ب(14%) أن التكوين لا يساهم في تحسين قدراتهم يرجع ذلك لتمتعهم أعمالهم بسيطة.

جدول رقم(62): يتعلق بارتباط فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي

المجموع		المستوى التعليمي								فائدة تكوين العمال المدمجين
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%15	15	00	00	07	4.2	08	4.5			التحكم الجيد في العمل
			0	%	07	%	08			
%08	08	%03	0.4	00	00	00	00	%05	2.96	اكتساب تقنيات جديدة
			03						052	
%63	63	%02	3.15	21	17.64	15	18.9	%25	23.3	الاستقرار في العمل
			02	%	21	%	15		25	لجديد الإدماج
%14	14		00	00	00	07	4.2	%07	5.18	لا يساهم التكوين في
						%	07		07	رفع القدرات المعرفية
%100	100	%05	05	%28	28	%30	30	%37	37	مجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم(56 و 5)

التكرارات



فائدة التكوين

شكل رقم(53): يتعلق الارتباط بين فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي

معامل التوافق = 0.74

تبين نتائج الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلت هي (63 %) تمثل أن التكوين يساهم في الاستقرار في العمل (الإدماج) وتمثله نسب مختلفة من فئات العمال تختلف حسب المستوى التعليمي لها وتوزع هذه النسبة بين (25 %) تمثل مستوى ابتدائي ونسبة (21 %) تمثل مستوى

ثانوي وأخيرا نسبة (02%) وتمثل مستوى جامعي، ترى أن التكوين يساعد العامل في الاندماج أكثر في منصب العمل الجديد، ويساهم في استقرار العامل بعمله. وهذا راجع لأهمية العمل أمام نقص فرص العمل، أما النسبة الثانية تقدر ب (15%) ترى أن التكوين يساهم في التحكم الجيد في العمل ومتطلباته وتتوزع بين نسبة (8%) و (7%) وتمثل مستوى متوسط و ثانوي، وتليها نسبة (14%) وهي تمثل الفئة التي أكدت أن التكوين لا يساهم في تحسين قدراتهم يرجع ذلك لتمتعهم بالخبرة سابقة، وكذلك لأن أعمالهم بسيطة لا تحتاج إلى تكوين، وتدريب وتتوزع بين نسبة (7%) و (7%) وهي تمثل مستوى ابتدائي ومتوسط وفي الأخير نسبة (08%) ترى أن التكوين يساعد العامل في اكتساب تقنيات جديدة.

يتبين لنا من المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أن التكوين يساهم في تطوير القدرات المعرفية للعمال المدمجين، مع العلم أن هؤلاء كان لهم تكوينا قبل التحاقهم بهذا العمل مما يجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات التي قد تواجههم في مكان العمل. إلا أن كفاءة هؤلاء ليست عالية لأن برامج إعدادهم وتأهيلهم قبل الخدمة يعترضها بعض السلبيات، وقلة فرص تحسينها، وانعدام فرص التكوين أثناء الخدمة نظرا لقلة الدورات التدريبية، وانفصال البرامج التدريبية بين النظري، والتطبيقي يجعلها غير مسايرة للتطور العلمي والطرق الحديثة في التكوين كل هذه الأسباب تجعل العمال سيشعرون بجمود واليأس.

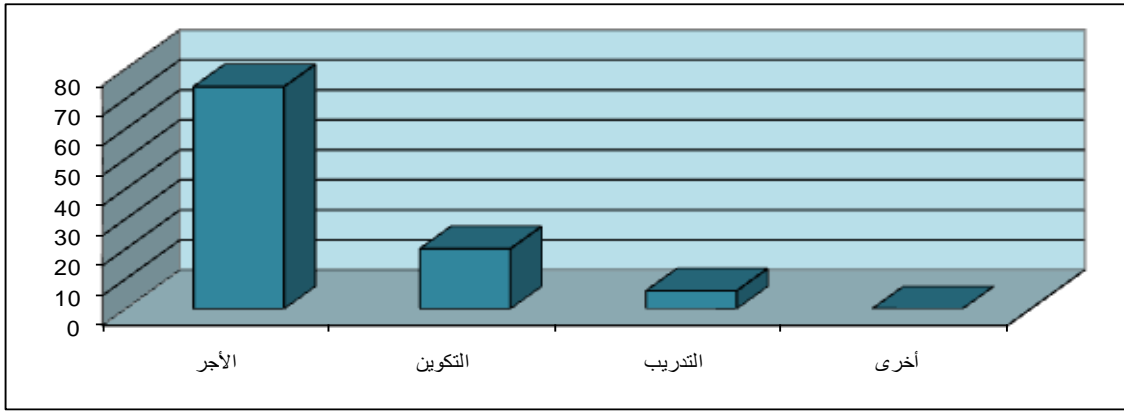
أن النتائج السابقة يؤكدها معامل التوافق (+ 0.74) ذو القيمة القوية والذي يبين مدى الارتباط بين فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي، ويدل على وجود علاقة ارتباطية قوية أي كلما زاد المستوى العلمي كلما زادت فائدة التكوين والتحكم الجيد بالعمل. وهو ما يتفق مع ما تؤكدته النتائج من الجدول أعلاه أن عدم رضا العمال إزاء التكوين والفرص المتاحة لهم لزيادة قدراتهم المعرفية والمهنية نتيجة تعكس حالة القلق واليأس الذي يعيشونه في حاضرهم وحالة التشاؤم وفقدان الرغبة في العمل خاصة إذا كان هذا العمل لم يحقق لهم مكاسب مادية ولا حتى مكاسب معنوية وهي الفرص المتاحة لزيادة القدرات المعرفية والاستفادة منها في إتقان العمل أين أصبح عمله يتم بشكل روتيني لا تدخل عليه تعديلات مما يجعله يعيش في دائرة مغلقة.

## جدول رقم (63): يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل الجديد

المجموع		التكرارات		يوضح امتيازات العمل الجديد
%	ت	%	ت	
74%	74	74%	74	الأجر
20%	20	20%	20	التكوين
06%	06	06%	06	التدريب
/	/	/	00	أخرى
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (57)

### التكرارات



الامتيازات الجديدة شكل رقم (54): يوضح الامتيازات الخاصة بالعمل الجديد

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كل مفردات العينة يؤكدون على انه توجد امتيازات خاصة بالمؤسسة التي يعملون بها لكن هذه الامتيازات تختلف نسبة الاستفادة منها باختلاف أنواعها فنجد نسبة (74%) وهي تمثل الأجر، ثم تليها في المرتبة الثانية التكوين بنسبة (20%)، وفي المرتبة الثالثة التدريب بنسبة (06%).

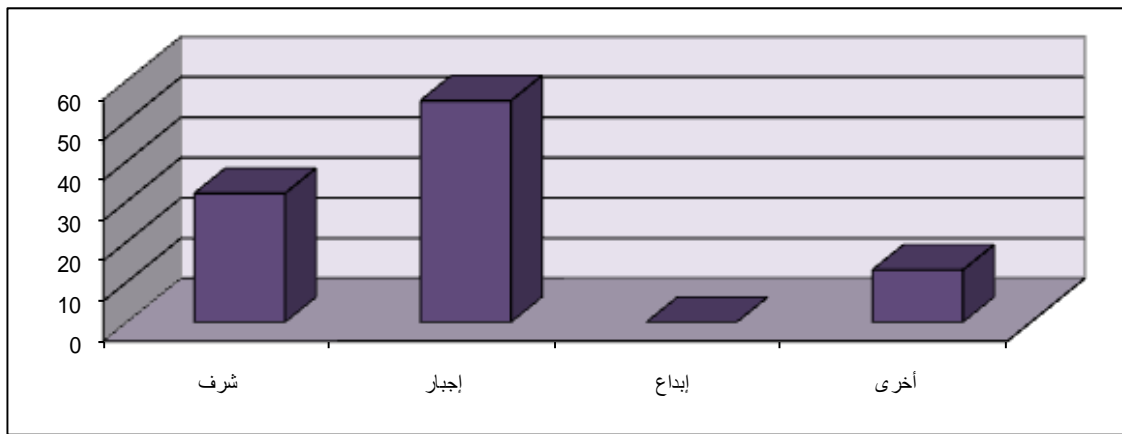
تؤكد النتائج أن هذه الامتيازات يستفيد منها أكثر العمال الدائمون بالمؤسسات بنسب كبيرة عكس العمال المؤقتين الذين يستفيدون من هذه الامتيازات لمدة متعلقة بمدة العقد المحدد سابقا من طرف المؤسسة رغم أن العامل بمثابة عنصر فعال في العملية الإنتاجية. ولهذا فهو يحاول دوما تفسير نقص أجره أو كثرة حجم العم، وهو ما يفسر طريقة المؤسسات في توضيح الفرق العملي بين منصب عمل مؤقت وبين منصب العمل الدائم.

جدول رقم (64): يوضح ماذا يمثل العمل بالنسبة للعمال المدمجين

المجموع		التكرارات		ماذا يمثل العمل للعامل المدمج
%	ت	%	ت	
%32	32	%32	32	شرف
%55	55	%55	55	إجبار
/	/	/	0	إبداع
%13	13	%13	13	أخرى
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (58)

التكرارات



تمثيل العمل

شكل رقم (55): يوضح ماذا يمثل العمل بالنسبة للعمال المدمجين

يوضح الجدول أعلاه تبرز أكبر نسبة تقدر ب(55%) تعتبر أن العمل الذي يقوم به العمال في المؤسسات أمر إجباري، ثم تليها نسبة تقدر ب(32%) من مفردات العينة ترى بأن العمل شرف ويمنحها مكانة في المجتمع، وتأتي بعدها نسبة(13%) من أفراد العينة تعتبر العمل مصدر رزق وأخرى امتنعت عن الإجابة.

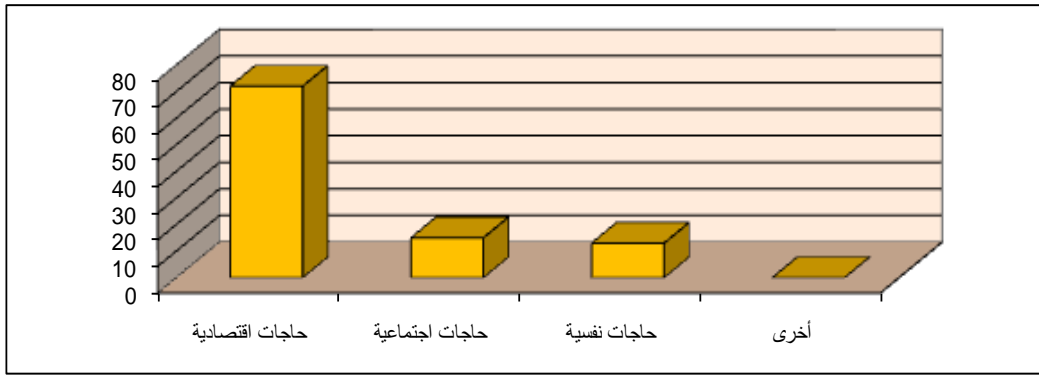
تؤكد النتائج أن العمل فقد معناه الاجتماعي الحقيقي ليصبح مجرد حركات بيولوجية إجبارية يقوم بها العامل تحت رقابة معينة للحصول على جزء من المال، فالعمال يدخلون من خلال المؤسسة في علاقات أداتية صرفة يتم بموجبها تقديم مبلغ من المال مقابل الوقت المقدم من طرف العمال إذ أصبح قليل منهم يعتبرون العمل شرف وإبداع وتحقيق للذات.

## جدول رقم(65): يوضح نوع الإشباع الذي يحققه منصب العمل

المجموع		التكرارات		نوع الإشباع الذي يحققه العامل
%	ت	%	ت	
72%	72	72%	72	حاجات اقتصادية
15%	15	15%	15	حاجات اجتماعية
13%	13	13%	13	حاجات نفسية
/	/	/	0	أخرى
100%	100	100%	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(59)

التكرارات



نوع الإشباع

شكل رقم(56): يوضح نوع الإشباع الذي يحققه منصب العمل

من خلال الجدول يتضح أن أكبر نسبة تقدر ب (72%) تؤكد على أن الحاجات الاقتصادية هي الإشباع الأول الذي يحققه العمل بالنسبة للعامل، ثم تليها نسبة (15%) تمثل الحاجات الاجتماعية في المرتبة الثانية، وبعدها نسبة (13%) تمثل الحاجات النفسية. تؤكد النتائج من خلال هذه النسب أنه بالنسبة للحاجات الاقتصادية فهي تمثل المنفعة

مقدرا بعدد من الوحدات النقدية<sup>1</sup>، إضافة إلى إمكانية حصوله على أجر آخر يدعى بالأجر العيني كحصوله مثلا على ما يعرف بالسكن الوظيفي، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية إضافة إلى هذا فالعمل يمكنه أن يجنب العامل " تدمير حياته فهو يسمح له من تحصيل كسب العيش، ويساهم في راحته و راحة أسرته، كما يحفظ له أيضا كرامته<sup>2</sup> " وفي تصريح لأحد العاملين بمؤسسة "ملبنة الأوراس" وهي عبارة عن عاملة قالت " مالقيتش وين نروح، نحمل

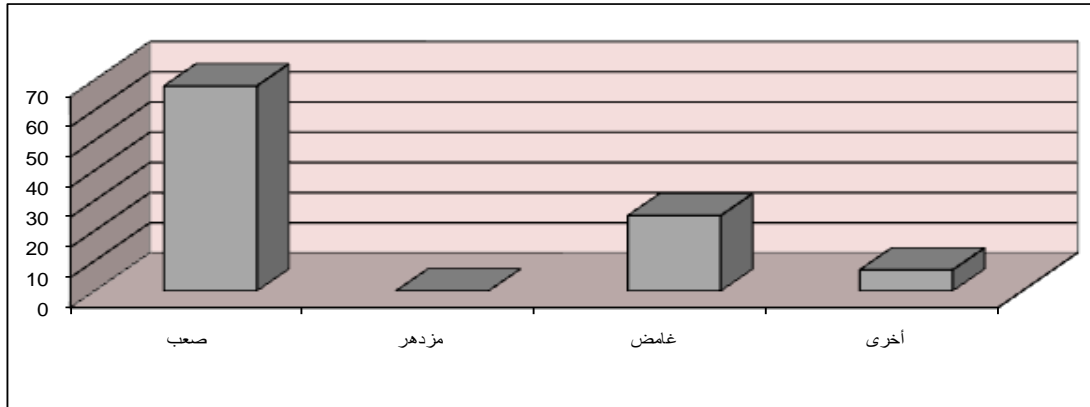
ونسكت" أما التصريح الثاني فهو لعامل يعمل بمؤسسة قرفي' قال " دورو في الجيب خير من والو" في هذين التصريحين تعبير واضح عن المنفعة الظاهرة والتي تمثلت في الجانب المادي وبالتحديد في الأجر المتقاضى يبقى الفرق في التقييم الوارد من قبل العاملين حيث إذا تعلق الأمر بالذكور يظهر أن الأجر شيء ضئيل وهو يتقبله بالنسبة إلى الحاجات الاجتماعية والحاجات النفسية كونها تمس جانب من شخصية العامل من خلال هذا الجدول يتضح أن الإشباع يتمثل في المنفعة الظاهرة التي تتمثل في الجانب المادي وبالتحديد في الأجر المتقاضى ثم تليها بقية الحاجات الأخرى المذكورة أعلاه.

#### جدول رقم(66) : يوضح كيف يتمثل مستقبل العامل المدمج

المجموع		التكرارات		كيف يتمثل مستقبل العامل
%	ت	%	ت	
%68	68	%68	68	صعب
%25	25	%25	25	غامض
%07	07	%07	07	أخرى
%100	100	%100	100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم(60)

التكرارات



شكل رقم(57): يوضح كيف يتمثل مستقبل العامل المدمج

تمثيل مستقبل العامل

1- شمعون شمعون، مبادئ في الاقتصاد السياسي الجزائري، مراكز التكوين الإداري، 1994 ، ص. 85.

2- إريك توربيك، العمالة وتخفيف الفقر وآلية البحث عن الحلول، مجلة عالم العمل، ديسمبر 1993 ، ص. 24 .



من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة (68 %) من مفردات العينة والذين يرون أن " مستقبلهم المهني يتسم بـ " صعب " ثم تليها نسبة (25 % ) وهي تمثل سمة غامض وفي الأخير نسبة (07%) تمثل امتناع البعض من إعطاء الرأي.

تؤكد النتائج من خلال الجدول أعلاه أن النسب تكفي لمنح معنى لمختلف السمات في توزيعها بين مختلف الفئات السوسيو-مهنية تجعل العمال محدودة رؤاهم المستقبلية ويتمثل مستقبلهم المهني " بالصعب " تعبيراً خاصاً على صعوبة الاحتفاظ بمنصب العمل في هذه المؤسسة وهي صور الواقع المهني فهناك من يرى أن مستقبله المهني سيكون " صعب " وهناك من يرى أنه سيكون " غامض " وهذه حقيقة الواقع المهني بالنسبة للعمال بالرغم من انتمائهم إلى نفس التنظيم في نفس جو العمل، نستنتج أن هناك اختلاف في أسباب التخوف بين الفئات المهنية أكثر مما صعب الأمر عليها في تحديد مستقبلها.

### خلاصة:

بعد استقراء جميع النتائج الكمية الواردة في الجداول السابقة والتي تقيس جملة من المؤشرات الخاصة المتعلقة بالفرضية الثالثة والفرضية الرابعة تبين أن الفرضية الثالثة المتعلقة بالنظام المؤسسي الحالي هو السبيل الحقيقي لإعادة إدماج العمال المسرحين لم تتحقق، بينما الفرضية المتعلقة بتزويد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال أنها تحققت، بمعنى أن الفرضية الثالثة سالبة أما الفرضية الرابعة موجبة، وهو الأمر الذي سيتم شرحه بالتفصيل في إطار تحليل النتائج في ضوء الفرضيات.

# الفصل الثاني عشر: النتائج العامة للدراسة

تمهيد

أولاً - نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية

ثانياً - نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً- نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

خلاصة

## تمهيد:

بعد القيام بالدراسة الميدانية بالمؤسسات الصناعية العامة والخاصة منها بالمنطقة الصناعية- بانتة- وبعد عرض البيانات التي تم استيفاءها من الميدان وتحليلها في الفصول الثلاثة ( التاسع والعاشر والحادي عشر) بكل موضوعية ودقة علمية. يتم في هذه المرحلة الأخيرة من الدراسة عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها في البدء سيتم مناقشتها في ضوء المقاربة النظرية للدراسة الراهنة، ثم تليها المناقشة في ضوء الدراسات السابقة(العربية والجزائرية)، وأخيرا في ضوء الفرضيات الأربعة لهذه الدراسة:

### 1- مناقشة النتائج في ضوء المقاربة النظرية :

في إطار النتائج السابقة التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية يمكن القول إجمالا أن المؤسسات الصناعية التي أجريت بها الدراسة الميدانية هي غير قادرة على إعادة إدماج جميع العمال المسرحين وهو دليل كاف على عدم صحة التساؤل الرئيسي الذي أبرز مدى ضعف الآليات المستخدمة من طرف النظام المؤسسي الجديد في الجزائر في استيعاب هذه الطاقات. بسبب الإختلالات الاقتصادية والمالية والاجتماعية التي تعرفها المؤسسات وتعيق تحقيق أهدافها كما تبين ذلك في فشل هذا النظام في إحداث

التوازن في سوق العمل، وعدم تمكنه من مساعدة العمال المسرحين في الاستفادة منه. والدليل على ذلك الأعداد الهائلة من البطالين الذين يتزايدون يوميا في سوق العمل. وهذا ما يحتاج دون شك من النظام المؤسسي الجديد في رسم إستراتيجية واسعة في مجال التشغيل، وإعطاءه الأولوية عن سائر الأهداف الأخرى التي تصبوا لها المؤسسات وهو ما يتفق مع النظرية الماركسية حول ضعف النظام عن تحقيق التوازن بداخله وبين الوحدات المكونة له فضعف النظام عن توفير ما يسمى بالتشغيل لجميع أفراد (التشغيل الكامل).

وفي هذا الصدد يمكن القول أن هذه المؤسسات عاجزة عن توفير الشغل لكل الأفراد في المجتمع فهي تعمل على زيادة من عملية الإقصاء في المجتمع، وهو ما ذهب إليه "أندري قورز" عندما اعتبر أن هذه المجتمعات أمام أزمة مجتمع وليس أمام أزمة شغل.

كما يضيف أن العمل أصبح في السنوات الأخيرة عاملا أساسيا للإقصاء فيفرق بين نوعين من الإقصاء: الإقصاء من العمل والإقصاء بالعمل فالأول يخص البطالين بينما الثاني

فيتعلق بكل من يمارس عملا غير ثابت، مؤقت، جزئي وغير خاضع لاتفاقيات العمل، أي العمل الذي يدمج تماما في المجتمعات العمالية وفي المؤسسات وهو ما يتطابق مع نظرة ماركس حول التهميش والإقصاء وهو دليل على قضية اللامساواة الاجتماعية والاقتصادية بأشكالها المختلفة من قهر واستغلال. والتي تؤكد على معاناة الفئات العمالية.

وتزداد هذه الصورة وضوحا إذا أدركنا واقع هذه الظاهرة "الهامشية" كظاهرة ملموسة وواقع اجتماعي واقتصادي وسياسي للفقراء إذ تشكل كتلة كبيرة في التشكيلة الاجتماعية الراهنة وتصبح موضوعا للصراع والخطابات المتطرفة وتغيير موازين القوى وهو ما تشهده السنوات الأخيرة من تحولات عميقة في البنية الاجتماعية والطبقية، وتعاضم دور العديد من الفئات وانقراض العديد من المهن وانتقال الناس إلى مهن جديدة واقترن ذلك بتنامي عدد العاطلين عن العمل، وتبرز بذلك إشكالية الإفقار المعمم كإحدى الظواهر الاجتماعية التي تمس فئة معينة من أفراد المجتمع مما ينتج عنها ظواهر اجتماعية أخرى تمثلت في إحساس العامل المسرح حالة من الاغتراب. وكذلك بالنسبة للعامل الذي تم إدماجه في منصب عمل فهو يحس بهذا الشعور في حالة كانت عقود عمله مؤقتة أو يقوم بعمل لا يتوافق مع مهاراته مما ينمي هذا الشعور كما يدخله في مرحلة جدية تتمثل في الاغتراب وتصبح الحياة التي منحها للموضوع (العمل) هي الأساس الذي يدعم اغترابه.

إن عدم الاندماج بالنسبة للعامل المسرح في الحياة المهنية يعمل على ظهور عدة مشاكل اجتماعية واقتصادية على مستوى الفرد والأسرة ثم المجتمع مثل: الإقصاء والتهميش والجنوح وتفكيك النسيج الاجتماعي وإضعاف العلاقات بين الأفراد والمجتمع. وتجد هذه الفئة نفسها ملقاة على هامش المجتمع ولا تتمتع بنفس الامتيازات التي تكسبها فئات أخرى فينقسم المجتمع إلى طبقتين، طبقة مستقرة في عمل ثابت وأخرى محرومة من هذا النوع من العمل الذي يعد وسيلة لاكتساب دور ومكانة في المجتمع.

فعن طريق العمل يتمكن الفرد أو الشاب من تحقيق استقلاله المادي والمعنوي واكتساب دور ومركز اجتماعي خاص به وذلك بانتمائه إلى جماعة عمل وهو ما يؤكد على ظهور طبقات اجتماعية في المجتمع الواحد طبقة تعمل والأخرى لا تعمل أو تعمل بصفة مؤقتة.

إن اندماج العامل في أماكن العمل الجديدة وبعقود مؤقتة يجعل العامل يشعر بنوع من الكبت والحرمان المادي والاجتماعي والنفسي، كما يصاحبه الشعور بالقلق والتوتر نتيجة فقدان الأمان الوظيفي الذي يسعى إليه العامل في عمله وتؤكد ذلك نسبة (48%)<sup>1</sup> نتيجة إحساس العامل بعدم فائدته وضعفه الاجتماعي، نظرا لعدم قدرته من التحرر من حالة التبعية والمساعدة بكل أشكالها ومن عقود العمل المحدودة المدة التي تهدد استقراره المهني في كل لحظة. وقد تبين ذلك من عديد الدراسات في هذا المجال أن القلق والتوتر يسبب للأفراد الشعور بعدم الأمان الوظيفي وتكوين اتجاهات سلبية<sup>2</sup> نحو مكان العمل.

فعدم الاندماج المهني للعامل مرة ثانية في عالم الشغل يترتب عنه عدم اندماج اجتماعي ونفسي خاصة مع التدهور المستمر الذي شهده سوق العمل خاصة منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي إلى يومنا هذا بسبب الفرص الوظيفية المتاحة قليلة، والتراجع في نسبة إنشاء مناصب الشغل الجديدة خلال نفس الفترة التي تزامنت مع التسريجات الجماعية للعمال التي قامت بها المؤسسات الصناعية خاصة في الجزائر مما جعل البطالة ترتفع في أوساط الشباب خاصة فسوق العمل يعرف تراجعا كبيرا في توفير مناصب الشغل القارة وأصبح العمل المؤقت والغير الرسمي الوسيلة الوحيدة للخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية عند الفرد. وهذا ما سبب وجود نوعين من الشغل داخل سوق العمل الجزائري القار والمؤقت الذي لا يخضع إلى اتفاقيات العمل التي تحمي حقوق العامل وتعطيه بعض الامتيازات. فهذه الازدواجية زادت من حدة الشق الاجتماعي بين فئات أصحاب مناصب العمل القارة وفئة البطالين والذين يعملون بالأعمال المؤقتة والقطاع الغير الرسمي وتكون العلاقات والتفاعلات بينهما ضئيلة فهذه الازدواجية في المجتمع الجزائري تنمي الشعور باللامساوات وعدم الاستقرار والانتماء في النسيج الاجتماعي والى زيادة ظاهرة الإقصاء<sup>2</sup> والإفقار عند هذه الفئة والتي تؤدي حتما إلى تفاقم الهامشية فمعظم الدراسات النفسية التي تطرقت إلى الآثار التي يحدثها غياب العمل على الفرد تؤكد على أنه

---

1- أنظر الجدول رقم (50).

2- عابدة خطاب، المرجع السابق، ص. 96.

يجعل الفرد أكثر قابلية وعرضه للمشاكل النفسية والاجتماعية مثل الانتحار، والجريمة وهو ما أكدته بعض الدراسات التي تربطه بالطبقات الاجتماعية.

فأصبحت بذلك البطالة كواقعة اجتماعية ذات تأثير كبير في عملية إعادة إدماج هذه الفئات من المجتمع، كما عملت على الرفع من معايير التأهيل في التوظيف أو التشغيل مما أدت إلى مجموعة من الصفات والشروط صعبت عملية الاندماج مرة أخرى في عالم الشغل. وتصبح سوق العمل ساحة منافسة بين ذوي الشهادات والذين ليس لهم شهادات في مناصب العمل بسبب قلتها، فيلجأ العمال المسرحين بكل مستوياتهم التعليمية يسعون أمام كل وظيفة أو منصب عمل مهما كانت قيمته وذلك لتفادي خطر البطالة وهو ما تؤكد النسبة التي تم التوصل إليها في لدراسة الميدانية وتقدر ب (52%) ترى أن المستوى التعليمي أهم الأسس التي يعتمد عليها توظيف العمال وكذلك نسبة (75%) الذي تؤكد على أن المستوى التعليمي يسهل على العامل العمل، والحصول على منصب عمل.<sup>2</sup>

لكن ما تؤكد النسبة (48%) تبين أن الكفاءة المهنية<sup>3</sup> عنصر أساسي في عملية الحصول على عمل وهو ما تؤكد سوق العمل اليوم وأصبح التشغيل يتطلب تدخل مجموعة من الوسائل التي تعمل على تسهيل التوظيف لبعض الفئات في المجتمع أهمها الخبرة المهنية التي أصبحت في السنوات الأخيرة الشرط الأساسي للتوظيف. لكن أمام قلة مناصب العمل المعروضة جعل توظيف هذه الفئة العمالية من الأمور الصعبة.

---

1- حسين عبد الحميد رشوان، المرجع السابق، ص. 165.

2- أنظر الجدول رقم(34).

3- أنظر الجدول رقم (29).

## 2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

في ضوء النتائج المستقاة من الدراسة الميدانية، ومن خلال الاعتماد على الدراسات السابقة التي تعتبر من المسائل الضرورية لأي دراسة جديدة بقصد الاستفادة من نتائجها في بحثنا الحالي. وعليه، قمنا بالبحث عن جوانب الاستفادة من هذه الدراسات وربطها بمراحل دراستنا الراهنة وعلى رأسها النتائج المتوصل إليها في تلك الدراسات بهدف الوصول إلى نقاط التلاقي بين دراستنا والدراسات السابقة. ولذلك تم توضيح ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة كالآتي:

### 2-1- مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات العربية:

تعد الدراسة العربية الأولى الموسومة بـ " الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمجالات توفير فرص العمل للقوى العاملة". من أحسن الدراسات التي تناولت توفير فرص العمل للعمالة في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية باعتبار أن العنصر البشري مهم وأنه كائن له حاجاته ومن خلال تحليل مؤشراتنا المختلفة ونتائجنا تبين أنها تتفق مع دراستنا في نقطة أساسية تدور حول توفير فرص العمل وإعادة إدماج العمال المسرحين أي دراسة أوضاع البطالين الاقتصادية والاجتماعية وانعكاسها على شخصيتهم.

وبخصوص الدراسة العربية الثانية الموسومة بـ " المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص السعودي" أتضح أن الدراستين السابقة والحالية تلتقيان في نقطة أساسية تتمثل في عامل الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي للعمال المسرحين واعتباره أحد العوامل المساعدة على إعادة الإدماج في عالم الشغل وهو ما تم التركيز عليه في دراستنا من خلال الفرضية الأولى والثانية وتوصلت نتائج دراستنا أن هذين العاملين من أهم الشروط التي تساعد على إيجاد منصب عمل وإعادة الاندماج فيه. وهو ما يتفق مع الدراسة السابقة حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن من المعوقات الاجتماعية والثقافية التي تعيث عملية توظيف العمالة هو ضعف التأهيل وقلة المستوى العلمي لأن القطاع الخاص يركز أكثر على هاذين العاملين.

## 2-2- مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات الجزائرية:

بالنسبة للدراسة الجزائرية الأولى الموسومة ب: " إستراتيجيات تخفيض العمالة " - فمن خلال طرح التساؤل عن الأسباب تخلي العمال عن عملهم السابق خاصة في القطاع العام وفي النشاط الصناعي حسب اختلاف المستوى المهني، والتعليمي أكدوا أن سبب تخليهم عن عملهم السابق يرجع لأسباب اقتصادية دفعت ببعض المؤسسات العمومية الصناعية إلى تسريحهم بقصد التوجه نحو اقتصاد السوق الذي فرضه الوضع الاقتصادي الجديد على هذه

المؤسسات. وهذه النتائج تتفق مع النتائج المتوصل إليها في الدراسة

السابقة أعلاه وهذا بعد توضيح وتحليل مؤشرات هذه الدراسة وهي نتيجة إيجابية تتفق مع دراستنا الحالية حيث يتم تسريح عدد كبير من العمالة باختلاف مستوياتها المهنية وهي العملية التي تلجأ إليها الكثير من المؤسسات وتقوم بتخفيض العمال. وعليه، كلا الدراستين تنظر إلى حجم العمالة بنظرة واقعية، من خلال سعي المؤسسات إلى تخفيضها، لنجاحها.

أما الدراسة الجزائرية الثانية الموسومة ب: " طرق وإجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني " فتتلاق مع دراستنا فيما يخص النتيجة المتعلقة بطريقة إعادة الإدماج التي توصلنا إليها فإنها تقوم على طرق موضوعية وهو ما يتفق مع هذه الدراسة السابقة حيث توصلت نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين طرق وإجراءات التوظيف والاندماج المهني، وأن طرق وإجراءات التوظيف الموضوعية هي الأكثر تأثيراً على عملية الاندماج المهني وهي الطرق الأكثر استخداماً وبذلك يتحقق الاندماج المهني حسب إمكانية المؤسسة وتوفرها على تكوين وتوجيه، ومراقبة مستمرة.

وهذه النتائج تتفق كذلك مع نتائج الدراسة الجزائرية الثالثة الموسومة ب"الإدماج والاندماج المهني للشباب البطال في المجتمع الجزائري". حيث توصلت نتائجها بدورها إلى أن من أهم العوامل المساعدة على الاندماج المهني هو التأهيل الذي يمثل الكفاءة المهنية للعامل كما أكدت نتائجها على ضرورة تطبيق الطرق والإجراءات الموضوعية أثناء إدماج الأفراد والتركيز خاصة على التأهيل والمستوى العلمي. وهو تؤكد دراستنا.



كما توصلت الدراسة الجزائرية الرابعة الموسومة "التسريح وإعادة الإدماج المهني الآثار، الواقع والتحديات". من خلال توضيح وتحليل مؤشراتها المختلفة المتعلقة بوفير المؤسسة لمناصب عمل جديدة وإعادة إدماج العمال المسرحين نجد النتيجة التي تم التوصل إليها في دراستنا والتي مفادها أن المؤسسات الحالية باختلاف نوعيتها بين العامة والخاصة فهي لا توفر مناصب كثيرة لدمج العمال المسرحين وأن العمل الذي وجدته العمال تم بصعوبة، وهذه النتائج تتفق مع النتائج في الدراسة السابقة حيث أكدت أن هناك خاصة من الناحية المهنية فشل كبير في توفير مشاريع إعادة الإدماج المهني مما تسببت في ضحالة فرص الكسب أمام المؤمنين وبقاءهم في وضعية بطالة سافرة طال أمدها وضالة فرص العمل التي توفرها المؤسسات الاقتصادية أمام تزايد كبير في عدد العاطلين عن العمل. وتوصلت بدورها إلى أن آليات الإدماج التي تعتمد عليها الدولة عبارة عن حلول مؤقتة) مثلا صندوق التأمين عن البطالة، الخ) وليست حلول جذرية للمشكلة(البطالة). لكن نسجل كذلك نقطة اختلاف بين دراستنا والدراسة السابق في كون دراستنا مست الحياة المهنية للعامل المسرح بعد إدماجه في منصب عمله الجديد وهو عكس ما تقف عنده الدراسة السابقة التي ركزت على حياة العامل بعد التسريح وعلاقته بصندوق البطالة.

وبخصوص الدراسة الجزائرية الخامسة الموسومة ب: "التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل " اتضح أن الدراستين تلتقيان في نقطة أساسية تتمثل في نوعية العقود التي توفرها المؤسسات الاقتصادية بنوعها العامة والخاصة فقد تم التوصل إلى أنها عقود محدودة المدة أو مؤقتة أما بالنسبة للعقود الدائمة فهي قليلة وتكاد تنعدم في الكثير من المؤسسات وهو ما يتفق مع تم التوصل إليه في دراستنا التي توصلت إلى نتائج مهمة أكثرها أن هذا النوع من العقود له تأثير سلبي أكثر مما هو ايجابي على العامل وذلك من حيث اندماجه في العمل ورضاه عنه وكذا حصوله على تجربة وتأهيل مهني، كما أنه يخدم مصالح أصحاب العمل أي أن هذا النوع من العقود يعيق عدة عمليات قد تساهم في عملية إدماج العامل في عمله بصفة دائمة مثل التكوين وتحسين المستوى العلمي والكفاءة (الخبرة).

قد تلجأ المؤسسات لاستخدام (استقطاب) فئة من العاملين لفترات قصيرة من الوقت، حيث يقوموا بأداء مهام محددة و تتطلب عادة مهارات خاصة كما يتم الحصول عليهم في الأوقات التي يعاني فيها التنظيم من انحرافات أو ضغوط في تدفق العمل به، ويتم الاستغناء عنهم بعد انتهاء المهمة التي تم استئجارهم لأجلها ويمكن استرجاعهم للعمل بالمؤسسة مرة أخرى عند الحاجة (أي يتم إنهاء خدمتهم بشكل مؤقت).

فعلي المستوى النظري توصلت الدراسة الحالية بالنسبة لتأثير عملية إعادة إدماج العمال في منصب العمل الجديد بنوعية العقود المؤقتة تؤثر بشكل أو بآخر على نفسية العامل مما ينمي لديه عدم الأمان الوظيفي وعدم الاستقرار في العمل وأنه معرض دائما للطرد في أي وقت دون أن تكون له وسائل لحماية نفسه من الطرد. وهذا ما يتفق مع نتائج الدراسة السابقة، التي كانت نتائجها تتمثل في الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية لهذه العملية على العاملين وعلى المؤسسة وعلاقتها بالبطالة والمعانات التي يعيشها العامل خاصة من الناحية المادية أثناء فقدان أجره ومن الناحية النفسية فقيام المؤسسة بوضع هذه العقود يكون له تأثيرا نفسيا سيئا على العاملين، حيث يتصور كل عامل أنه سيكون مهددا بفقد عمله، فيعيش نوعا من القلق على مستقبله، وهذا ما ينعكس سلبا على الإنتاجية التي تنخفض لعدم شعوره بالأمان.

أما فيما يخص إستراتيجية المؤسسات في تحسين كفاءة العمال المدمجين نجد أنها قليلة وهناك شريحة تتميز عقود عملها بالدائمة، وهو ما اتفق مع الدراسة السابقة وتوصلت إلى أن عملية الإدماج المهني للعامل تتوقف على عدة عوامل مساعدة تقوم بها المؤسسات وهو عامل التكوين بمعنى أن الاندماج المهني يتحقق بمدى إمكانية المؤسسة من توفير العوامل الأساسية المساعدة لذلك من تكوين وتوجيه، ومراقبة مستمرة إلا أن كفاءة هؤلاء ليست عالية لأن برامج إعدادهم وتأهيلهم قبل الخدمة يعثرها بعض السلبيات، وقلة فرص تطويرها، وتحسينها، وقلة فرص التكوين أثناء الخدمة نظرا لقلة الدورات التدريبية.

### 3- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

تعتبر عملية إدماج العمال المسرحين عملية حديثة العهد في بلادنا مقارنة مع حداثة عملية التسريح التي انتشرت خلال العشرية الأخيرة، نظرا لتفهم الوضع الاقتصادي بجميع جوانبه خاصة إذا ما عرفنا أن مجموع العمال اللذين أحيلوا على التقاعد والتقاعد المسبق يمثلون نسبة قليلة مقارنة للمجموع الإجمالي للعمال المسرحين.

ومن خلال تناولنا للتراث النظري لعملية التسريح والإدماج للعمال في المؤسسات الصناعية في الجزائر وفي ضوء التساؤل الرئيسي والذي يتمحور حول: "إلى أي مدى يمكن أن تتحقق عملية إعادة إدماج العمال المسرحين وفق الآليات الموجودة ضمن متطلبات سوق العمل الجديد في النظام المؤسسي الجديد في الجزائر؟

تمت الإجابة عن التساؤل الرئيسي من خلال أربعة فرضيات جزئية ولكل فرضية جملة من المؤشرات التي توصلنا إليها، محاولين من خلال العمل الميداني اختبار الفرضية قصد إثباتها أو دحضها"<sup>1</sup>

وفي إطار ما تم عرضه وتحليله من معطيات ميدانية لمختلف الجداول وفي ظل الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة وإشكالية الدراسة وفروضها سنعرض النتائج المتعلقة بالبيانات الخاصة بالخصائص الاجتماعية للعامل المدمج والبيانات الخاصة بوضعية العامل المدمج بعد التسريح المستقاة من الأسئلة من (01) إلى (20) كما يلي:

يتبين لنا من خلال تفريغ الجداول المتعلقة بالبيانات العامة لعينة البحث- وهذا من منطلق التعرف على خصائص العينة من حيث تركيبها الاجتماعية والنفسية والاقتصادية الأمر الذي بشأنه أن يساعد على إيجاد بعض التفسيرات حول تلك الإجابات أو الأفعال والسلوكيات- ومن الناحية الاجتماعية فإن معظم مفردات العينة هم شباب وتؤكد ذلك نسبة (82%) وهي تمثل الفئة التي تستطيع الاندماج مرة أخرى في عالم الشغل وهي فئة من المجتمع تمتاز بالطموح والبحث دوما عن فرص عمل تتناسب وقدراتها ومهاراتها

المهنية بهدف الحصول على وظيفة جديدة في إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية بالإضافة إلى أن جل مفردات العينة متزوجين ويعيلون أطفال وتقدر نسبتهم ب(93%) الأمر الذي يزيد من تعقد الوضع الاجتماعي والاقتصادي لدى هذه الفئة على اعتبار أن الشخص المتزوج تلحقه الكثير من الأعباء الخاصة بالمعيشة، وإعالة الأسرة، والتكفل باحتياجاتها الضرورية التي تضمن لها الاستمرارية ومستوى مقبول من المعيشة، والحفاظ على النسيج الأسري وهي مهمة صعبة في ظل ظروف تتميز بفقدان منصب العمل.

أما من الناحية الاقتصادية، والمهنية فبعد إدماجهم مرة ثانية في عالم الشغل فإن جل مفردات العينة قد مارسوا نشاطات سابقة في مؤسسات أكثرها في القطاع العام وتقدر أكبر نسبة ب(70%) تمس النشاط الصناعي، والبقية تعمل بنشاطات أخرى حسب المستوى المهني، والتعليمي وأكدوا أن سبب تخليهم عن عملهم السابق يرجع لأسباب اقتصادية دفعت ببعض المؤسسات العمومية الصناعية إلى تسريحهم. رغم أن هناك امتيازات كانوا يتمتعون بها قبل تسريحهم خاصة الامتيازات المادية كالأجر.

ونجد من خلال إجابات أفراد العينة عن الأسئلة التي تم طرحها عليهم حول نوع القطاع الذي يفضلون الاندماج فيه فالكل أجمع على أن القطاع الرسمي هو هدفهم المنشود وهذا يفسر لنا أن آراء العمال المسرحين حول الاندماج وعدم الاندماج في القطاع الغير الرسمي يدل دلالة قاطعة على تكون أشكال من الوعي حالت دون قبول الأنشطة غير الرسمية كهدف يسعى إليه المسرح بل حالة ظرفية يمكن التخلص منها عند أول فرصة عمل في القطاع الرسمي لأن الامتيازات في القطاع الرسمي أحسن من القطاع الغير الرسمي أو حتى الخاص عند البعض. وأن هذه الامتيازات تمس فئة العمال الدائمين أكثر من العمال المؤقتين وفي ظل الظروف التي يعيش فيها العامل المسرح سمح له ذلك بوضع الكثير من الطلبات وفي أماكن مختلفة منها مؤسسات عامة وخاصة وهو ما تؤكد نسبة (70%) وأن جلهم قدموا طلبات عمل لمختلف المؤسسات العامة والخاصة.

وتؤكد أغلبية مفردات العينة المدروسة بنسبة (72%) أنهم يعملون في القطاع العام (حاليا)، مقابل نسبة ب(28%) ينتمون إلى القطاع الخاص لأن العمل بالقطاع العام هو الطريق المفضل لدى أغلب هؤلاء العمال باعتباره الطريق الآمن فيدفعهم ذلك للمشاركة في جميع المسابقات من أجل الحصول على هذا النوع من العمل. إلا أن البعض منهم يؤكدون أنهم تحصلوا على هذا العمل الجديد دون وساطة وهو ما تؤكدته نسبة (60%) عكس البقية بنسبة (40%) الذين استعانوا بالوساطة واستخدموا العلاقات الشخصية للحصول على عمل جديد. فالتحاق هؤلاء العمال بهذه المناصب الجديدة لا يعد ميولا لهذا النوع من العمل بل يرجع لعدم حصولهم على عمل نهائيا يتوافق وميولهم وهو ما تؤكدته نسبة (68%) التي ترى عدم حصول العامل على وظيفة أخرى، وهو السبب الذي يحتل المرتبة الأولى ويقودنا إلى القول بأن هؤلاء الأفراد اختاروا وظائف لا تتناسب ورغباتهم وميولهم، وتكوينهم أو مستواهم الثقافي ولكن ما دفعهم إليها هو الحاجة الماسة لمنصب عمل أما فيما يخص بقية الأسباب فهي لا تقل أهمية في تحليلنا لطرق التوظيف.

أما بالنسبة لمن يقوم بعملية الإدماج داخل هذه المؤسسات فمنهم من يرى أن المصالح الداخلية للمؤسسة هي الكفيلة بإدماج وتوظيف العمال الجدد، أين تعتمد كل مؤسسة على مصالحها الداخلية وتعد مسؤولة عن تنظيم العملية التوظيفية وهذا يعود إلى الطريقة التنظيمية التي تعتمد عليها وهو ما تؤكدته نسبة (80%) وأما النسب الأخرى تتوزع بين مصالح خارجية ودور مدير المؤسسة في عملية الإدماج في المؤسسات الصناعية.

وأما فيما يخص قيام العامل المدمج بإجراءات عملية التوظيف أنه بغض النظر عن النسب المئوية لكل إجراء من هذه الإجراءات، فإن العامل المتقدم لشغل وظيفة وبعد أن يستوفي جميع الشروط تقوم المؤسسة في البداية بإجراء فحوصات مختلفة تبدأها بالمهنية، والطبية والفحوصات النفسية وهذا للتأكد من كفاءته المهنية وخبرته ومدى قدراته، واستعداداته، والتي تتناسب والوظيفة المؤهلة لها وكذا التأكد من سلامته البدنية والنفسية.

حتى نتمكن من معرفة النتائج المستقاة من الميدان بناء على الفرضيات الأربعة التي تمت صياغتها، سوف نناقش نتائج كل فرضية على حدي كما هو مبين في الجداول التالية:

## 1-1- الفرضية الأولى:

" ضعف الكفاءة المهنية عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد "

جدول رقم (67): بين النتائج النهائية للفرضية الأولى

الفرضية الأولى					
معامل التوافق	المجموع	النسب السالبة	النسب الموجبة	المؤشرات	
/	%100		%52	مؤهلات علمية	الأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد
			%48	مؤهلات عملية	
/	%100		%83	نعم	طلب كفاءات مهنية جديدة
		%17		لا	
/	%100		%85	نعم	رفع المستوى المهني بتكوين إضافي
		%15		لا	
0.707+	%100		%52	صعوبات تتعلق بالكفاءة المهنية	ارتباط الصعوبات التي تواجه العامل في بداية عمله الجديد ونوعها
			%35	صعوبات تتعلق بالمستوى التعليمي	
			%7	أخرى	
		%6		لا توجد	
0.29+	%100		%65	نعم	توافق الكفاءة المهنية مع خبرة العامل المدمج
		%35		لا	

المصدر: استمارة استبيان خاصة بالدراسة : الأسئلة من (21) إلى (25)

استنادا إلى الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه المتعلق بالفرضية الأولى، أن ضعف الكفاءة المهنية عند العمال المسرحين سبب في عدم إدماجهم بسهولة في سوق العمل الجديد أين كانت هذه الكفاءة في السابق تكفي للحصول على عمل. ولأن مناصب العمل متوفرة في الفترات السابقة عكس اليوم مقارنة بزيادة عدد البطالين مما صعب عملية الإدماج في عالم الشغل وتؤكد هذه النتيجة النسب التي تم التوصل إليها في عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفصل العاشر من خلال المعطيات الواقعية للدراسة الميدانية:

ففي حالة إعادة إدماج العمال المسرحين يصرح مفردات العينة أن عملية الإدماج تخضع لعدة معايير علمية أهمها المؤهلات العلمية والعملية وتؤكد ذلك نسبة ب(52%) حيث ترى أن الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسات الخاصة والعامة هي: مؤهلات علمية، وتليها نسبة (48%) وهي تمثل مؤهلات عملية ذلك بالتركيز على عمال ذوي مؤهلات علمية، وعملية نظرا لتعدد الوظائف الشاغرة وتقسيم العمل داخل المؤسسات والتخصص الموجود في كل وظيفة مما يستدعي مستوى تعليمي، وخبرة، وتكوين كبير لهؤلاء العمال

أما فيما يخص نسبة (83%) من مفردات العينة ترى أن سياسة المؤسسات في التوظيف بالنسبة للعمال أو إعادة إدماجهم فيها أنها تعتمد على الكفاءة المهنية في التعيين<sup>1</sup> وهي نسبة هامة نجد ذلك أكثر في كل المؤسسات باختلاف نوع القطاع عام أو خاص، وهذا من خلال إجابات جميع الفئات العمالية باختلاف مستوياتهم المهنية (إطارات، عمال تحكم، وعمال تنفيذ) ومع العلم أن نظام التوظيف على أساس الكفاءة لا يهتم ولا يعتمد على أقدميه العامل في بعض المؤسسات كأساس للتوظيف، نظرا لكونه يتم الاعتماد فيه على كفاءة هذا الأخير في العمل ونشاط، واجتهاده، إذا يمكن أن تقوم المؤسسة الوطنية العمومية بتعيين عامل احدث من آخر نتيجة لمستواه التأهيلي وكفاءته المهنية.

إلا أن نسبة معينة من العمال والمقدرة ب(85%) ترى أنه يمكن لهم تطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال رفع مستواهم العلمي والمهني ولا يكون ذلك إلا من خلال رفع مستواهم المهني من خلال تكوين إضافي في ميدان العمل الجديد، وهذا بهدف تطوير

القدرات وزيادة تحصيلهم العلمي من خلال تكوين إضافي مما يجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات في العمل خاصة إذا ما تم تنفيذ برامج التكوين والتدريب أثناء العمل. ولكن هذا التعيين لا يعني أنهم لم يتعرضوا إلى صعوبات وهو ما أكدته النسبة المقدرة تفوق (94%) أجابوا بأنهم قد تعرضوا إلى صعوبات في بداية العمل وهناك العديد من الصعوبات، حيث تمثل أكبر نسبة تقدر ب(52%) وهي تمثل صعوبات متعلقة بالكفاءة المهنية التي يتميز بها العامل التي واجهته في العمل الجديد، ثم تليها في المرتبة الثانية الصعوبات المتعلقة بالمستوى التعليمي والذي تقدر نسبته ب(35%)، ثم تليها نسب لصعوبات مختلفة ويجد العامل صعوبة في الاستقرار بالعمل وحيازته<sup>1</sup> وهذا ما يتفق عند حساب معامل التوافق لقياس قيمة الارتباط بين الصعوبات التي يتعرض لها العامل المدمج وعلاقتها بنوع هذه الصعوبات حيث قدرة قيمته ب (0.70) وهو ارتباط قوي وهذا يدل على أن عملية إعادة إدماج العمال المسرحين تعرف صعوبات مختلفة.

وقد بينت النتائج الكمية كذلك أن هناك نسبة تقدر (65%) من مفردات العينة ترى بأن وظائفهم تتوافق مع كفاءتهم المهنية (الخبرة). تؤكد هذه النتائج أن توافق العمل مع كفاءة العامل المهنية يساعده على الاستقرار في العمل كما يبين الطريقة العلمية المتبعة في إعادة إدماج هذه الفئة، أما عدم تلائم كفاءة بعض العمال مع العمل الجديد مع يكشف لنا الطرق التي تتم بها توظيف هؤلاء العمال، فهي طريقة غير علمية أي عبر علاقات شخصية وقد تبين لنا ذلك عند حساب معامل التوافق الذي قدرت قيمته ب (0.29) وهو يبين أن العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية وعلاقتها بمتطلبات منصب العمل الجديد منخفضة (ضعيفة).

وهذه النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تتفق مع ما تم رسمه من أهداف في المراحل الأولى من الدراسة والمتمثل في رصد تصورات شرائح المجتمع المختلفة خاصة العمال المدمجين بعد ما تم تسريحهم حول عامل الكفاءة المهنية في اعتباره من العوامل التي تقف أما إعادة إدماج هذه الفئة في عالم الشغل مرة ثانية، كما تحاول تسهيل عملية إعادة الإدماج والتعرف على مستقبلهم المهني.



ويمكن القول في الأخير أنه من خلال عرض هذه النتائج من الدراسة الميدانية وتحليلها أنها أثبتت صدق الفرضية الأولى أي أن ضعف الكفاءة المهنية للعامل المسرح يعد سببا في عدم إدماجه في الوسط المهني.

#### 1-2- الفرضية الثانية:

" انخفاض المستوى التعليمي عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد "

جدول رقم(68): يبين النتائج النهائية للفرضية الثانية

الفرضية الثانية					
معامل التوافق	المجموع	النسب السالبة	النسب الموجبة	المؤشرات	
/	%100		%75	نعم	المستوى التعليمي للعامل المدمج
		%25		لا	يسهل عمله
/	%100		%70	نعم	توافق عمل العامل المدمج مع مؤهلاته العلمية
		%30		لا	
/	%100		%89	نعم	طلب مؤهلات علمية جديدة من العامل المدمج
		%11		لا	
0.5677+	%100		%53	بصعوبة	ارتباط طريقة إدماج العمال ومستواهم التعليمي
			%28	بسهولة	
			%19	عادي	
0.2926+	%100		%77	نعم	ارتباط الاستقرار المهني للعامل المدمج ومستواه التعليمي
		%23		لا	
/	%100		%53	نعم	إيجاد عمل جديد بنفس الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي للعامل
		%47		لا	

المصدر: استمارة استبيان خاصة بالدراسة : الأسئلة من (26) إلى (31)

توصلت نتائج الدراسة من خلال الفرضية الثانية المتعلقة بانخفاض المستوى التعليمي عند العمال الذي يعد من العوامل المسببة لعدم إدماجهم في سوق العمل الجديد ومن خلال عرض وتحليل المعطيات التي الواردة في الجدول أعلاه. تبين أن آراء العمال والذي يقدر ب(75%) يرون أن المستوى التعليمي المتحصل عليه يسهل لهم العمل الذين يقومون به، باعتبار أن المستوى التعليمي له قيمة معنوية ومادية للعامل المدمج.

وبناء على النتائج المدونة في الجدول أعلاه ترى الأغلبية أن هناك توافق بين منصب العمل الذي يشغلونه ومؤهلاتهم العلمية بنسبة تقدر ب(70%). تؤكد النتائج أن هذه الفئة ترى توافق عملها مع مؤهلاتها العلمية يرجع ذلك أن تعينها في هذه المناصب كان على أساس الشهادة (المؤهل العلمي والخبرة) من بداية إدماجها في العمل الجديد، وهي ضمن الشروط التي تفرضها المؤسسات الحالية.<sup>1</sup> في حين ترى نسبة (30%) أن العمل الذي يشغلونه لا يتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وليس لهم شهادات مؤهلات علمية عليا ودون سابق تكوين وهذا ما يفسر تقبلهم للتكوين والاندماج مرة أخرى.

وفيما يخص عامل التعليم ودوره في إدماج العامل المسرح يؤكد ما يقارب (89%) من مفردات العينة أن سياسة المؤسسات في عملية التوظيف تعتمد على مؤهلات علمية ونجد ذلك أكثر في المؤسسات العمومية، ولدى الخواص وهذا من خلال إجابات المبحوثين في كلا المؤسسات العامة، والخاصة بالنسبة لمؤهلات العلمية عند جميع الفئات العمالية باختلاف مستوياتهم المهنية لأن معظم المؤسسات تعتبر المستوى التعليمي كأحد أهم المعايير والمقاييس التي تعتمد عليها لتعين عمالها.

وقد بينت النتائج الكمية كذلك أن أفراد العينة الذين يرون أن العمل وفق مؤهلاتهم العلمية يتسم ب " الصعوبة " بنسبة (53%) وعبر العمال عن آرائهم رغم اختلاف صفتهم بين عمال دائمين وعمال مؤقتين فكلاهما يجد صعوبة في أداء العمل أمام التطورات العلمية والتكنولوجية التي تعرفها المؤسسات التي تم دمجهم فيها، وهذا ما يتوافق عند حساب معامل التوافق لقياس قيمة الارتباط بين طريقة إدماج العمال في العمل

الجديد ومستواهم التعليمي حيث قدرة قيمته ب (0.56) و يدل على أن الارتباط متوسط. وهذا ما يفرض عليهم زيادة عمليات التكوين والتدريب لتحسين مستواهم المهني، والعلمي أكثر كل ما سمحت لهم الظروف كما بينت النتائج أن معظم أفراد العينة والمقدر نسبتهم ب (77%) يؤكدون بأن مستواهم التعليمي يحقق لهم استقرارا في العمل، في حين تبين النسبة الأخرى، والمقدرة ب(23%) ترى أن المستوى التعليمي لا دخل له في الاستقرار بالعمل تفسيره في ذلك يعود لأن المهام التي تقوم بها لا تحتاج لمستوى تعليمي كبير بل عن طريق الممارسة والخبرة يمكن القيام بالعمل ولكن رغم ذلك فهم عرضة لعدم الاستقرار والطردي في أي فرصة سامحة وهذا ما يتوافق عند حساب معامل التوافق حيث قدر ب(+0.2926) الذي يبين الارتباط بين الاستقرار المهني للعمال المدمجين ومستواهم التعليمي حيث دل على أن الارتباط منخفض (ضعيف).

تؤكد هذه النتيجة المتحصل عليها من المعطيات الإحصائية أن المستوى التعليمي له دور كبير بالنسبة للعامل في إحداث استقرار في العمل ورفعته من خلال دورات تكوينية، وتدريبية يعد أحد العوامل المساعدة على استقرار العمال في هذا العمل، إذن فالمستوى التعليمي يساهم بقدر كبير في تشجيع العامل علي بذل جهد أكبر.

غير أن مفردات العينة ركزت على نقطة مهمة فيما يخص إعادة الإدماج في منصب عمل جديد بنفس الكفاءة والمستوى التعليمي أنها تجد صعوبة أمامها وخاصة الذين يمتازون بانخفاض مستواهم العلمي، وكفاءتهم المهنية مما يصعب عملية إيجاد منصب عمل بنفس الكفاءة المهنية والمستوي التعليمي وتقدر نسبتها ب (53%)، في حين ترى نسبة (47%) عكس ذلك ترى سهولة الحصول على منصب جديد نظرا لأنها فئة تنتمي إلى أسفل السلم الوظيفي تؤكد هذه النتائج أنه بالرغم من الشروط الصعبة التي تصادف العامل وتنقض حظوظه في التوظيف تحاول الدولة جاهدة بنظام مؤسساتها تشجيع هذه المؤسسات على استيعاب هذه اليد العاملة المتكونة ولو بتوفير عقود مؤقتة لعدم قتل روح المبادرة لدى العمال وبالتالي الإنجاز الجيد للعمل والتحسين المستمر للأداء.

وهذه النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تتفق مع ما تم رسمه من أهداف في المراحل الأولى من الدراسة النظرية والمتمثل في التركيز على عامل المستوى التعليمي وتسهيله لعملية إعادة إدماج العمال وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الميدانية. ويمكن القول في الأخير أنه من خلال عرض هذه النتائج من الدراسة الميدانية وتحليلها أنها أثبتت صدق الفرضية الثانية أي أن انخفاض المستوى التعليمي للعامل المسرح يعد سببا في عدم إدماجه في الوسط المهني.

### 1-3- الفرضية الثالثة:

"النظام المؤسسي الحالي هو السبيل الحقيقي لإعادة إدماج العمال المسرحين"

#### جدول رقم (69): يبين النتائج النهائية للفرضية الثالثة

الفرضية الثالثة					
مؤشرات	النسب الموجبة	النسب السالبة	المجموع	معامل التوافق	
نجاح المؤسسة في إعادة إدماج العمال المسرحين	45%		100%	/	
		55%			
شروط المؤسسة في الخبرة إعادة إدماج العمال المسرحين	35%		100%	/	
		60%			
		05%			
التزام أو عدم التزام المؤسسة بتطبيق شروط الإدماج	70%		100%	/	
		30%			
ارتباط توفير عقود العمل للعمال المسرحين ونوعها	25%		100%	/	
		60%			
		15%			
		06%			

0.351+	%100		%42	قريب	الارتباط بين فرص إدماج
			%33	بعيد	العمال المسرحين بصفة
		%25		مستحيل	دائمة ومستواهم المهني
/	%100		48	نعم	يتعلق بالحصول على
		52		لا	عمل دائم من خلال المنصب الحالي
0.702+	%100		%16	صعوبات بشروط الإدماج	ارتباط وجود صعوبات في العمل ونوع الصعوبات
			%05	عدم توافق الكفاءة مع متطلبات العمل	
			%70	نوع العقود التي يوفرها النظام المؤسسي	
			%09	أخرى	
/	%100		%85	نعم	شعور العامل المدمج بالمسؤولية
		%15		لا	
/	%100		%95	نعم	ارتباط احترام مواقيت العمل ودوافع الاحترام
		%05		لا	
/	%100		%20	نعم	رضا العامل المدمج عن عمله
		%80		لا	
0.46+	%100		%10	القلق وعدم الارتياح	الارتباط بين شعور العامل من خلال إعادة إدماجه وعلاقته بالمستوى المهني
			%58	عدم الإحساس بالأمان الوظيفي	
			%25	عدم وضوح	

				المستقبل	
			07%	أخرى	
/	100%		85%	نعم	تعرض العامل المدمج
			15%	لا	إلى التهديد بفقدان العمل
/	100%		15%	نعم	ارتباط بين عجز العامل
			60%	لا	المدمج في مواجهة التهديد ونوع وسائل المواجهة
/	100%		65%	نعم	الارتباط بين الرغبة في
			35%	لا	الانتقال لعمل آخر ونوع القطاع
/	100%		40%	قطاع الصناعة	الارتباط بين مزاوله
			25%	قطاع الخدمات	العامل لعمل آخر في
			23%	الأعمال الحرة	حالة الفصل ونوع القطاع
			12%	أخرى	

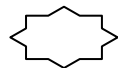
المصدر: استمارة استبيان خاصة بالدراسة : الأسئلة من (32) إلى (49)

تبنّت الجزائر في الآونة الأخيرة برامج إصلاحية واسعة تضمنت تقديم قروض مصغرة لهؤلاء البطالين إلى جانب مساعدتها لهم في إنشاء بعض المؤسسات الخاصة والمصغرة لتوفير أكبر قدر من مناصب العمل بالإضافة إلى دورها في التنمية الاقتصادية وفي الأخير مساعدة بعض المؤسسات في تحسين مناخها الاستثماري. كما تهدف مؤسساتها الاقتصادية الصناعية وفق نظامها الجديد إلى إبرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الأجنبية لتحقيق النمو والتوسع ومن ثم تحقيق التعاون وفتح فروع جديد لتوفير مناصب العمل خاصة الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية وبذلك تحقيق الرضا الوظيفي. وكشفت المعطيات المستقاة من الجدول السابق عدم تحقق الفرضية الثالثة المتعلقة بدور النظام المؤسسي الجديد في إعادة إدماج العمال المسرحين وأكدت ذلك النتائج التالية:

استطاعت المؤسسات الاقتصادية الصناعية العامة والخاصة انتهاج نظام جديد هو خصوصية المؤسسات- رغم أن هذه المؤسسات الصناعية وغيرها اتبعت الإجراءات القانونية كما حددتها التشريعات والمراسيم التنظيمية - وقد تحملت بذلك الطبقة العمالية الكثير من أخطاء السياسات السابقة التي اتبعتها الدولة ولكن من خلال المعطيات التي تتواجد فيها المؤسسات الصناعية فهي تحاول جاهدة النهوض مرة أخرى بمستوى أحسن بحيث ركزت جهودها في إعادة إدماج العمال التي تم تسريحهم سابقا ولكن وفق معايير جديدة أهمها الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي الجيد وما يؤكد على ذلك النسبة المقدرة ب( 55%) التي تري المؤسسات الحالية باختلافها بين العامة والخاصة فهي لا توفر مناصب كثيرة لدمج العمال المسرحين وأن عملهم وجدوه بصعوبة<sup>1</sup> من خلال رأى العمال فسبب قلة إدماج العمال المسرحين يرجع إلى عمليات الاستثمارات القليلة التي تقوم بها هذه المؤسسات في خلق فروع جديدة لهذه المؤسسة ومن ثم خلق مناصب عمل جديدة.

ووضحت لنا المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول السابق دائما، أن عملية الإدماج تخضع لشروط أساسية وهامة في عملية تعيين العمال في مناصب عمل جديدة وهذا ما تؤكده أكبر نسبة تقدر ب( 60%) من أفراد العينة الذين يرون أن أكبر نسبة متعلقة بالشهادة (المستوى التعليمي)، ثم تليها نسبة تقدر ب (35%) وهي تمثل الخبرة (الكفاءة المهنية)، وتؤكد هذه النسب أن شرط الشهادة والخبرة من أهم الشروط التي تفرضها المؤسسات ما عادا بعض الاختلافات بين مؤسسات عامة وخاصة من الطابع.

وبينت النتائج كذلك تلك المؤسسات تلتزم بشروط الادماج وتقدر نسبتها ب (70%) أي 70عاملا من أفراد العينة. لديهم في ذلك مبرراتهم وتتضح صورة هذا الالتزام لديهم في أن الإدماج في المؤسسة يقوم على أسس علمية (كالإختبار) بنسبة تقدر ب(55%) أما الفئة الثانية التي ترى أن المؤسسة لا تلتزم بهذه الشروط فتقدر نسبتها ب (30%) تتوزع بين نسبة تقدر ب(26%) و تبريرها في ذلك أن للمعارف الشخصية دور كبير في إدماج العامل لمسرح في



منصب عمل جديد ونسبة ضئيلة تقدر ب(4%) ترى أن المؤسسة لا تلتزم بأي قوانين أثناء التوظيف وهي جد مستاءة من وضعيتها. ومن خلال رأي العمال حول تطبيق الشروط العلمية في إدماج العمال أن كلا الحالتين موجودة في المؤسسات كلا الحالتين موجودة في المؤسسات ولكن الطريقة الثانية هي الأكثر شيوعا.

أما فيما يخص نوعية العقود المتوفرة ونوعها فيرى العمال أن العقود تتوفر لكن صيغتها تختلف باختلاف نوع العمل ونوع المؤسسة التي توفرها ونجد أكثرها عقود مؤقتة بنسبة (60%)، ثم تليها نسبة (25%) وهي تمثل عقود دائمة وهي قليلة مقارنة مع النسبة الأولى، وفي الأخير نجد نسبة (15%) وهي تمثل عقود مختلفة المحدودة المدة.

كما تشير النتائج كذلك فيما يخص فرص جعل الأعمال المؤقتة تتحول إلى أعمال دائمة مع مرور الوقت نجد الاتجاه العام يبين تفاؤل العمال بالمؤسسات التي يعملون بها وللجهود التي تعطيها المؤسسة بأن فرص الإدماج في المؤسسة بصفة دائمة هي كبيرة، تقدر نسبة ذلك ب(42%) وتمثل "قريب" وهي تمثل الفئة التي تتمتع بمستوى لا بأس به إلى جانب إمكانية انضمامها إلى برامج التكوين التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها للعامل المدمج<sup>1</sup> إلى جانب أمل معظم العمال في بتنفيذ الإدارة لعودها بإدماجهم بصفة دائمة في العمل. فإمكانية توظيفها بصفة دائمة أمر وارد الصدور<sup>2</sup>، وبينت النتائج كذلك عند حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين فرص إدماج العمال المسرحين في المؤسسة بصفة دائمة والمستوى المهني تقدر ب(+0.351) يدل أن الارتباط ضعيف.

كما أنه يتوقع البعض من أفراد العينة والمقدرة نسبتهم ب(52%) أن عملها الحالي لا يساعد في الحصول على عمل دائم لأن سوق العمل الجزائري يتميز أيضا بالزيادة الكبيرة والمستمرة من الراغبين في العمل مع النظر إلى التزايد السكاني المرتفع. عكس ما تراه نسبة (48%). ومنه فأغلبية العمال متخوفون من سياسة النظام المؤسساتي الجديد وأنها سياسة غير واضحة وجديدة خصوصا وأن التغيير أمر متوقع أزمة.

1- أنظر الجدول رقم(31).

2- المقابلة رقم(7): مع نائب المدير مؤسسة قارورات الغاز،، يوم 2009/04/27. (أكد أحد المسؤولين الذين تم مقبلتهم أنه في حالات

كثيرة يمكن دمج العامل بصفة دائمة إذا كان يتميز بميزات تتوافق ومتطلبات المنصب مما يجعل المؤسسة لا تستغني عنه).



في حين تؤكد نتائج أخرى تقدر نسبتها ب(91%) من أفراد العينة التي تم إدماجها في المؤسسات بنوعيتها العام والخاص أنها تصرح بوجود صعوبة في التكيف مع العمل الجديد خاصة صعوبة في التكيف مع المحيط التنظيمي للعمل. وترتبط هذه النسبة بنوعية العقود التي يوفرها نظام المؤسسات (العام والخاص) نسبتها(70%) فهذه العقود معظمها عقود مؤقتة أو محدودة المدة، بينما نجد نسب ضئيلة (16%) تمثل في الصعوبات المرتبطة بالشروط الصارمة في عملية إعادة إدماج العمال، وصعوبة تكمن في عدم تناسب كفاءة العامل الجديد مع متطلبات المنصب بنسبة(05%)، وهذا ما يتوافق مع قيمة معامل التوافق الذي تم حسابه بين مدى الارتباط بين وجود صعوبات في الإدماج ونوعها، والذي قدرة قيمته ب(0.702) ويدل على أن الارتباط قوي.

وهذا ما يعكس شعور العمال المدمجين بالمسؤولية خاصة أثناء إدماجهم في العمل الجديد في المؤسسة سواء العامة أو الخاصة بنسبة(85%) أن شعور العمال بالمسؤولية أكثر خلال عملهم في المؤسسة يعود إلى تعودهم على قوانينها والشعور بالمسؤولية يتجسد في الحفاظ على وسائل العمل بدرجة كبيرة من خلال حرصهم وحفاظهم على الآلات المستخدمة في العمل. إضافة إلى احترام قوانين العمل والحفاظ على المحيط، وكذلك تتجسد تلك المسؤولية بالنسبة للعمال في الانضباط باحترام أوقات العمل والراحة وهو ما تؤكد نسبة(95%) وهي تشير إلى أن معظم العمال أكدوا على احترامهم لمواقيت العمل وتوزيع هذه النسبة وفق الدوافع أساسية كدافع الشعور بالمسؤولية، ودافع الإيجار في العمل ومخافة فقدان منصب العمل في حالة كثرة غياب العمال عن العمل. فرغم تغيير نوع النظام لم يؤثر في فهم العمال لوقت العمل بالمعنى الحقيقي له كون احترامهم لمواقيت العمل يعود إلى الخوف من الطرد، إضافة إلى أن احترام الوقت أصبح من المقاييس التي تؤخذ بعين الاعتبار أثناء دفع الأجر والترقية مما جعل احترامه يعد إجباري

ولكن هذه النسب المستقاة من الجدول أعلاه لا تعني أن جل العمال راضين عن عملهم الحالي الذي أدمجوا فيه وهو ما تؤكد نسبة (80%) ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها الأسباب المادية الأسباب المادية (كالأجر والمكافآت) وما يمكن أن نفهمه من الأسباب المادية قلة الأجر ونقص المكافآت أو انعدامها أو عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول ثم تليها نسبة

ضئيلة ومختلفة بين (17%) و (10%) تمثل الأسباب المهنية ومنها صعوبة ممارسة المهنة ( العمل ) وما يحيط بها من طرق تنظيمية وطرق الإشراف التي تتميز بنوع من الضبط الصارم أي كل ما يحيط بالمهنة بصفة عامة، وفي الأخير الأسباب الاجتماعية وهي صعوبة التعايش والتعامل مع جماعة العمل داخل المؤسسة فكل هذه الأسباب سببت عدم الرضا لدى العامل. وتعد بذلك الأسباب المادية أهم ما يسبب الصراعات داخل المؤسسات وقيام العمال بإضرابات ليطالبوا برفع أجورهم ومحاولة خلق نوع من التكافؤ بين الجهد المبذول والأجر الذي يتقاضاه العامل. تؤكد النتائج من الجدول أعلاه أننا نستطيع القول أن الرضا عن العمل يشكل دافع كبير لضمان استقرار العامل في عمله والبقاء دون خوف من الطرد .

كل هذه النسب الدالة عن عدم الرضا تؤدي إلى شعور العمال المدمجين بعدم الإحساس بالأمان الوظيفي المقدر نسبته ب(58%). والشعور بعدم الأمان الوظيفي في ظل الاندماج هو إدراك العمال عن مدى استقرار وظائفهم وهذا النوع من الاندماج الجديد يؤثر على درجة شعور الأفراد بعدم الوضوح والتوتر والقلق خاصة إذا اختلفت نوعية العمل عن سابقه، مما قد يترتب عن ذلك مشاكل عدم الإتقان أو الانجاز في الوقت وهذا يدفع العامل إلى إعادة التكوين واكتساب الخبرة للقيام بما هو مطالب به، ومن خلال حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين شعور العمال المدمج في العمل الجديد والمستوى المهني، فقد قدرة قيمته ب(0.46) وهي تدل على أن الارتباط قريب متوسط.

وقد تبين من خلال العديد من الدراسات<sup>1</sup> أن الاندماج عادة ما يؤدي إلى شعور الأفراد بعدم الأمان الوظيفي مما قد ينعكس على انخفاض إنتاج المؤسسة، مما يستدعي الاستغناء عن عدد من العمال إذا اضطرت المؤسسة إلى ذلك كما يمكن استنتاج أن نوعية العقد التي تربط العمال بمكان العمل الجديد هي التي زادت في شعور العمال بالقلق الدائم اتجاه حالة عملهم المؤقتة، وذلك نظرا لتخوفهم من فقدان مناصب عملهم، الشيء الذي يؤكد عليه عامل مؤقت، فهم يتخوفون من عدم تجديد عقود عملهم الحالية. كما يشير الرضا الوظيفي إلى مدى اقتناع الأفراد بظروف عملهم مثل الاقتناع بالأجر والعلاقات مع الرؤساء والظروف الفيزيائية

للعمل ويشير كذلك إلى المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله وهذه المشاعر تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل للفرد مما يسبب غموض وعدم وضوح مستقبل العمال المهني نظراً لنوع عقد العمل الذي يربط العمال بمؤسساتهم وإمكانية تعرضهم للفصل والطرده من العمل في أي وقت<sup>1</sup>

كما أكدت ذلك نسبة (75%) من مفردات العينة التي ترى إمكانية طردها من المؤسسة. حيث يعتقدون أنه بالإمكان لأرباب العمل أن يفصلوهم مباشرة من المؤسسة لسبب أو لآخر في حالة أوقات الأزمة و تكديس الإنتاج مثلاً. رغم أن ليس لهم أي وسائل لمقاومة هذا الطرد أو مواجهته بينما سجل نسبة أقل (25%) يرون أنه يمكن لأي أحد من العمال أن يتعرض إلى الطرد وهم يتكلمون بالخصوص عن العمال المتعددي المهام الذين ينبون غالباً العمال الغائبين أو المطرودين خاصة على مستوى السلسلة ووجدنا أن كل هؤلاء موجودين على مستوى مصالح مختلفة تؤدي بنا هذه النتيجة إلى التأكيد على طابع العمل المؤقت الذي يسيطر على أجواء المؤسسات بحيث لا تمنح هذه الأخيرة نفس الضمانات والحظوظ للجميع فأولئك الذين يقومون بمهام بسيطة لعدم صعوبتها هم من يحتمل الطرد أكثر من عمال آخرين أكثر كفاءة وتخصص مثل فئة الإطارات والتي تترجم في النهاية الأهمية التي تحتلها بداخل التنظيم. وتبين النتائج المتوصل إليها كذلك نفس الطروحات التي أردنا أن نبرهن عليها من خلال مختلف التقاطعات التي تعرضنا إليها تعبيراً على أهمية المواقع التي يحتلها العمال داخل العملية الإنتاجية. وأيضاً تؤكد هذه النتائج أن الوضعية الحقيقية المعاشة من طرف فئة من العمال هي وضعية جد صعبة يفقد هؤلاء شيئاً فشيئاً أبسط الحقوق المعمول بها والمدونة في قانون العمل وهو حق المرور أمام لجنة التأديب، فالطرد والعقوبة منفذان مباشرة، حتى ولو أكد غالبية العمال أنه بدون أسباب كافية لن يطرد أحد لكننا نقول أنه مهما كانت درجة الخطأ الذي يقع فيه العامل فمن الواجب أن يتمتع بحقوقه.

إن كل هذه الظروف الاجتماعية والمهنية التي يعيشها العمال المدمجين في مؤسسات عامة أو خاصة لا تمنعهم من طموحهم في تفضيل الانتقال إلى العمل بقطاع آخر قد يكون نفس القطاع الصناعي أو يكون مخالف له لأسباب مختلفة مرتبطة بالعمال وهو ما تؤكدته نسبة (65%) من أفراد العينة الذين يفضلون الانتقال إلى العمل في مكان آخر رغم أن هناك فئة تقدر ب (35%) ترفض الانتقال إلى قطاع آخر وتفضل البقاء بالمؤسسة التي تعمل بها مما يتضح هنا أن الرغبة في ترك المؤسسة تعبر عن عدم رضا العمال عن شروط عملهم في ظل النظام المؤسسي الحالي، وتعبّر عن شعور العمال بعدم الاستقرار وعدم الاطمئنان لنوايا أصحاب المؤسسات الخاصة وتفضيلهم للعمل في النظام العمومي مهما كان مستوى الإمكانيات التي يوفرها لهم، أقل ما يقال عنها أنها رافضة للعمل في القطاع الخاص باعتبار القطاع العمومي يضمن لهم حقوقهم وهذا ما ألفه وما يفضله العام الجزائري. كما تؤكد هذه النتائج أن الفئة الأكثر رفضاً لترك العمل يعود السبب في ذلك إلى تعود معظم العمال على بيئة العمل الجديد، وكونوا علاقات في إطار رسمي، وغير رسمي، وكذا لصفة العمل الدائم، فهم ينظرون إليها على أساس ما يحققه العمل من إشباع مادي ونفسي، واجتماعي قد لا يسود في مهن أخرى.

أمام هذه النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية يبقى الحل لتوفير مناصب عمل دائمة يكمن في الاستثمارات، سواء منها المحلية أو حتى جلب الاستثمارات الخارجية، وبالتالي يبقى المصير بين أيدي تخطيط سليم إداري وسياسي. تعتبر عملية إيجاد منصب عمل أحد الاهتمامات الرئيسية التي يجب على كل دولة التكفل بها وأخذها بعين الاعتبار، لأن التشغيل يعتبر من العوامل الأساسية التي يركز عليها نجاح أو فشل سياسات وإستراتيجيات الدول على المدى القريب والبعيد، وطلب أول لأفراد العالم.

كما أن العقود الدائمة قليلة مقارنة بالعدد الهائل من طالبي العمل وكذا ارتفاع نسبة العقود المؤقتة، وهذا نتيجة لانعدام وقلة مناصب العمل الشاغرة بالمؤسسات باختلاف القطاع سواء عام أو خاص. كذلك بالنسبة للعمال المؤقتين الذين يعملون بعقود محدود المدة نجد أن هذا العقد يؤثر على معنوياتهم كما تخلق نوع من التوتر والاضطراب نتيجة لحالتهم المؤقتة وخطورة فقدانهم لمناصب عملهم من حين لآخر لهذا نشأ القلق بين العمال المؤقتين في

المؤسسة الصناعية، وتنامي ليصبح يشكل عبئاً متعباً عليهم ويصعب تحمله فلا يستطيعون أن يعملوا دون الشعور بالضيق أو التوتر نظراً لكونهم قد ألفوا النظام واعتادوا العيش فيه. وهذا ما أكده أحد الباحثين والدارسين للمجتمعات الحديثة حيث تتصف بأنها عصر القلق والتوتر الفردي والجماعي بصفة عامة وتشير إلى أن العلاقات الإنسانية على مختلف مستوياتها مهددة بالاضطراب والخوف، ومتدهورة إلى مراحل الخطر لما يدع الإنسان الحديث نفسه لأمراض الوهم التي تحبب إليه الميل إلى العزلة وعدم الاشتراك في العمل الاجتماعي أو الجماعي أو يغيب بأوهامه<sup>1</sup>

لقد استطعنا إلى حد ما من خلال عرضنا لنتائج الدراسة أن نحصر جوانب كثيرة لعملية التسريح وإعادة الإدماج، لكن من غير الممكن حصر بعض الآثار النفسية والاجتماعية والمهنية التي تسببها هذه العمليتين على العمال. فمن الناحية النفسية للعامل الذين تم إدماجهم في منصب العمل الجديد ومن خلال إجابات العمال نلاحظ هناك شعور بعدم الاطمئنان والقلق الذي يصاحب العمال طيلة فترة عمله الجديد بالإضافة إلى عدم الرضا عن وظيفته الجدية ويعود ذلك في رأي العمال إلى أن السبب يرجع لصفة العمل المؤقتة التي يتميز بها معظم العمال فصفة العمل الدائم قليلة ويتمتع بها القليل<sup>2</sup> فقد يتعرض الكثير إلى الطرد فيجعله ذلك يبقي دون عمل أو قد يزاول نشاطات غير رسمية أي غير مستقرة وغير مضمونة، رغم أننا نسجل إحساس بالارتياح والاستقرار النسبي لدى البعض منهم نظراً لطبيعة عمله الدائم رغم الصعوبات التي تواجهه فيها.

ما يلاحظ هنا أن هذه الفئات العمالية باختلاف مستوياتها المهني واعية بالصعوبات الاقتصادية التي تعاني منها كالأخفاق الكبير في القدرة الشرائية، أي عدم التوافق بين الدخل الأجر وبين الإنفاق. وهو ما تؤكد نسبة الأجور المتدنية جداً مقارنة مع أسعار السوق التي تعرف تزايداً وارتفاعاً مستمراً فبالنسبة لفئة عمال التنفيذ نجد أن مستوى الأجر بسيط وقليل حيث تقدر النسبة ب(65%)، مما زاد من تأزم الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمسرح وأدى إلى انهيار واضح في مستوى معيشتهم ومستوى الاستهلاك، الأمر الذي يؤدي إلى جملة

1- كمال الزيات، المرجع السابق، ص. 171.

2- أنظر الجدول رقم (49).

من الانعكاسات أهمها الانعكاسات الصحية على العامل وأفراد أسرته وانعكاسات اجتماعية على مستوى العلاقات الاجتماعية. وبالتالي انخفاض في مستوى تلبية الحاجات الضرورية مما ينعكس ذلك في سوء العلاقات الأسرية وتصاعدها بين أفراد الأسرة الواحدة ويسبب مشكلة اجتماعية كبيرة تتمثل في انتشار الفقر على مستوى الأسر التي يعيها هؤلاء العمال ضعيفي الدخل بسبب قلة كفاءتهم أو مستواهم التعليمي مما جعلهم يندمجون في مستويات مهنية بسيطة الدخل حيث يشكل دخل العامل عائقا أمام تحقيق أهداف الأسرة كتعليم أولادها ورعايتهم إلى جانب استثمار جزء منها.

وهذا ما يتمثل في التحدي الذي يجب على المجتمع القيام به أين يسعى لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي وتوفير كافية للارتفاع بمستوى الموارد المتاحة للعامل في سوق العمل، أما من الناحية المهنية فيبدو أن مشاريع إعادة الإدماج المهني فشلت في إعادة إدماج هذه الفئات العمالية باختلاف مستوياتها المهنية وبسبب هذه الآثار فان الكثير من المهارات والكفاءة والخبرة التي يتميز بها هؤلاء العمال مهددة بالفقدان والضياع نظرا لعدم قرة الكثير استثمارها لعدم التحاقهم بمنصب عمل جديد أو استثمارها في مشاريع صناعية صغيرة في إطار الحرفة التي يمتلكها كل مسرح في الوقت الذي تتجه الدراسات والأبحاث والسياسات الاقتصادية نحو التأكيد على الدور المتعاظم لتلك المشاريع الصغيرة في حل مشكلة البطالة والمساهمة في خلق فرص عمل جديدة وهذه من أهم الآليات التي تم تركيز عليها الدولة لإعادة إدماج هذه الفئات.<sup>1</sup>

وهذه النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تتفق مع ما تم رسمه من أهداف في المراحل الأولى من الدراسة. والهدف هنا متمثل في تحديد إمكانيات الجزائر في إيجاد برامج وآليات جديدة لإعادة إدماج العمال المسرحين في ظل النظام المؤسسي المتبع في الآونة الأخيرة وتحديد مدى قدرة المؤسسات الجزائرية بصفة عامة والمؤسسات الصناعية بصفة خاصة على استيعاب اليد العاملة وإفساح المجال لها مرة أخرى الاندماج والمشاركة في العملية الإنتاجية والاستفادة من خبراتها السابقة.

ويمكن القول في الأخير أنه من خلال عرض هذه النتائج من الدراسة الميدانية وتحليلها، أنها أثبتت عدم صدق الفرضية الثالثة أي أن النظام المؤسسي الحالي فشل وأخفق كما هو متوقع منه في إعادة جميع العمال المسرحين وإعادة إدماجهم مرة ثانية في عالم الشغل وكذا المحافظة على هذه المناصب وجعلها ذات طبيعة دائمة أي تغييرها من مناصب عمل ذات عقود عمل محدودة إلى مناصب عمل ذات عقود دائمة لتحافظ على العمال واستقرارهم في العمل مما يتولد لدى العمال الإحساس بالأمان الوظيفي.

#### 1-4- الفرضية الرابعة:

"تزيد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال".

#### جدول رقم(70): يبين النتائج النهائية للفرضية الرابعة

الفرضية الرابعة					
معامل التوافق	المجموع	النسب		المؤشرات	
		النسبة السالبة	النسبة الموجبة	نعم	لا
/	%100	%15	%85	نعم	أهمية تطوير مهارات العامل
				لا	لحصول على عمل
/	%100	%08	%92	نعم	طلب تكوين وفق متطلبات المؤسسة
				لا	
/	%100	%57	%33	نعم	ارتباط تطبيق دورات تكوينية وأماكن إجرائها
				لا	
0.22+	%100	%23	%77	نعم	الارتباط بين تأثير تكوين العامل وعلاقته بالخبرة
				لا	
0.70+	%100	%04	%31	داخل المؤسسة	ارتباط توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العامل المدمج وأماكن تنفيذها
				خارج المؤسسة	
				أخرى	
				لا توفر البرامج	

/	%100	%14	86%	نعم	مساهمة التكوين في تطوير قدرات
				لا	العامل المدمج
0.74+	%100		15%	التحكم في العمل	الارتباط بين فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي
			8%	اكتساب تقنيات	
			63%	الاستقرار في العمل (الإدماج)	
			14%	لا يرفع القدرات	
/	%100		74%	الأجر	يوضح امتيازات العمل الجديد
			20%	التكوين	
			6%	التدريب	
/	%100		32%	شرف	يوضح ماذا يمثل العمل بالنسبة للعامل المدمج
			55%	إجبار	
			13%	أخرى	
/	%100		72%	حاجات اقتصادية	نوع الإشباع الذي يحققه منصب العمل
			15%	حاجات اجتماعية	
			13%	حاجات نفسية	
/	%100		68%	صعب	يوضح كيف يري العامل مستقبله المهني
			25%	مزدهر	
			7%	أخرى	

المصدر: استمارة استبيان خاصة بالدراسة : الأسئلة من (50) إلى (60)

إن برامج التأهيل والتدريب إلى تحسين وتقوية مهارات وكفاءة العمال بعد إعادة إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل وهذا ما يمكنهم من اكتساب مهارات يمكن من خلالها استخدام التكنولوجيا الحديثة وتقنيات التسيير الفعالة. وتساهم المؤسسات خاصة القطاع



الخاص في تحويل التكنولوجيا، والمعرفة المتطورة، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية المؤسسات وتوسيع مجالات الإنتاج كما ونوعا وفق عملية إعادة تأهيل جيدة للعمال.

ومن خلال القراءة العلمية للنتائج التي تم التوصل إليها من الجدول أعلاه أن الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي الذي يتميز به العمال المدمجين هو مستوى متوسط وبسيط لا يشجع العمال للحصول على مناصب عمل جديدة ذات مستوى مرتفع ولكن إعادة تطويرها هي من أهم الأهداف التي يسعى إليها العمال وتؤكد النسبة المقدرة ب(85%) أن تطوير مهاراتهم العلمية، والمهنية يسمح لهم بالحصول على عمل.

كما بينت النتائج كذلك أنه من الصعب الحصول على عمل إذا ما يمكن استنتاجه بصفة عامة هو أن معظم العمال المؤقتين يتخوفون من فقدان مناصب عملهم الحالية وذلك عند عدم تجديد المؤسسة لعقود عملهم المحددة المدة. ولهذا ونظرا لكثرة الضغوطات عليهم يسعى معظم العمال المؤقتين إلى أهمية تطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل هو السبيل الوحيد والحقيقي الذي يضمن استمرارهم في العمل، وشعورهم بالأمان الاجتماع، وضمان مستقبلهم المهني من جهة. ولكن تطوير المهارات لا يكون إلا من خلال التكوين وبرامج التدريب وهي ما تؤكد النسبة (92%) الذين يؤكدون على أن التكوين يتم وفقا لمتطلبات المؤسسة من اليد العاملة والمؤسسات بنوعها العام والخاص أعطت اهتماما كبيرا لنظام التكوين الذي يتم وفق متطلباتها والذي يكون له تأثير كبير على الإنتاج فهبئت له كل الظروف إما داخل المؤسسة بتوكيل المهمة لبعض الإطارات بتقديمهم لدروس خاصة بميدان العمل وكل المعطيات التي يحتاجها العمال أو بإرسالهم إلى مصالح خارجية إذا دعت الضرورة لاكتساب مهارات وخبرات كبيرة تساعدهم في العمل. نفس الشيء بالنسبة للمؤسسة العمومية والخاصة عملت جاهدة لتوفير الظروف المساعدة لتكوين العمال ووضحت لنا المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه دائما، أن نسبة اللذين يرون أن المؤسسات لا تقوم بدورات تكوينية كافية تمس جميع العمال بمختلف مستوياتهم المهنية وصفتهم في العمل هي نسبة عالية، إذ تمثل (57%) من مجموع مفردات العينة، وهو ما يتفق مع رأي أحد المسؤولين الذي أكد أن الدورات التكوينية قليلة وتكاد تنعدم في حالات

كثيرة نظرا لنقص الإمكانيات المالية لتمويل مثل هذه العمليات.<sup>1</sup> بل أنها تمس فقط فئة العمال الدائمين بالمؤسسة ولبعض العمال فقد قد يرجع في نظر البعض إلى قلة إمكانيات المؤسسة أو إلى أسباب أخرى كعمل البعض بصفة مؤقتة قد تستغني عنهم المؤسسة في أي وقت. ما يلاحظ من هذه النتائج يتضح أن صفة العمل أنها دائمة أو مؤقتة تتحكم في عملية التكوين عند العمال بمختلف المؤسسات، ولأن عمليات التكوين والتدريب لها تأثير فعال على أداء العمال وهو ما تشير إليه بعض الدراسات<sup>2</sup> - حيث أشارت على أن العامل المتفوق في ميدان تخصصه والمؤهل مهنيا بشكل جيد يكون أكثر فاعلية من العامل الأقل وإعدادا إذا قيست هذه الفاعلية بمستوى الإنتاج - فقد ارتأينا حساب معامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين تأثير التكوين على أداء العامل وعلاقته بالكفاءة المهنية (الخبرة) في العمل الجديد، ووجدنا يقدر ب(0.22+) ويدل على أن الارتباط منخفض (ضعيف). أي أنه كلما زاد التكوين للعامل كلما زاد تأثيره على العمل.

أما فيما يخص توفير البرامج الخاصة بالتعليم والتدريب التي تقوم بعض المؤسسات هي غير كافية ولا تمس جميع العمال بمختلف مستوياتهم المهنية والتعليمية. وهو ما أكدته نسبة (55%) لأن التدريب والتعليم ضرورة حتمية لا بد على المؤسسة القيام بها فهي مجموعة النشاطات التي تهدف إلى جعل الأفراد الذين ينتمون إلي المؤسسة قادرين على القيام بوظائفهم الحالية بمهارة أو الوظائف التي ستمنح إليهم في المستقبل، وعدم تدريبهم ينقص حتما من كفاءتهم المهنية ومن خلال حسابنا لمعامل التوافق بين توفير برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المدمجين وأماكن تنفيذها، والمقدر قيمته ب(0.70+) دل على أن الارتباط قوي لذا وجب الاهتمام بالتدريب كأداة تساهم من رفع مستوى الأداء. وقد بينت النتائج كذلك أن التكوين يساهم في تحسين القدرات المعرفية للعمال المدمجين حيث بلغت نسبة الإجابة ب(86%) من مفردات العينة وهي أكثر فئة تود أن تكون ضمن برامج التكوين والتعليم التي تقوم بها المؤسسة.

1- مقابلة رقم 5: مع رئيس مصلحة الموارد البشرية، الأقدمية 21، يوم 2009/04/22. مسؤل بملبنة الأوراس.

2- بوفلجة غيات، المرجع السابق، 2006، ص. 75.

وعن السؤال الخاص بفائدة التكوين، نستنتج أن التكوين يساعد العامل في الاندماج أكثر في منصب العمل الجديد، ويساهم بذلك في استقرار العامل بعمله (الاندماج) وتقدر أعلى نسبة فيه ب (63 %) وفي التحكم الجيد في العمل ومتطلباته (15%)، ولقد وضح ذلك من خلال حسابنا لمعامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي، فقد قدرة قيمته ب (+0.74) ويدل على أن الارتباط قوي. ومن المعروف أن أغلبية العمال التحقوا بالعمل الجديد عن طريق التعيين المباشر أو الإدماج أو المسابقة<sup>1</sup> مع العلم أن هؤلاء كان لهم تكويننا قبل التحاقهم بهذا العمل مما يجعلهم قادرين على مواجهة المشكلات التي قد تواجههم في مكان العمل.

وعن السؤال الخاص بقيمة العمل، نستنتج كذلك أن العمل بالنسبة للعامل تغيرت قيمته فمنهم من يراه عبارة عن أمر إجباري وتقدر نسبته ب (55%) ومنهم من يرى أنه شرف ويمنحهم مكانة في المجتمع بنسبة (32%)، ويعتبر مصدر رزق وأخرى امتنعت عن الإجابة تؤكد هذه النتائج المستقاة أن العمل فقد معناه الاجتماعي الحقيقي ليصبح مجرد حركات بيولوجية إجبارية يقوم بها العامل تحت رقابة معينة للحصول على جزء من المال لسد مصاريف الحياة، فالعمال يدخلون من خلال المصنع أو المؤسسة العاملين فيها في علاقات أداتيه صرفة يتم بموجبها تقديم مبلغ من المال مقابل الوقت المقدم من طرف العمال. إذ أصبح قليل منهم يعتبرون العمل شرف وإبداع وتحقيق للذات.

وعلى الرغم من تغير نوع النظام المؤسسي إلا أن تصور العمال للعمل لم يتغير فمن خلال هذا المصدر يمكن تحقيق كل الحاجيات التي يحتاج إليها العمال وتأتي في المرتبة الأولى الحاجات الاقتصادية بنسبة (72%) ثم تليها بقية الحاجات الاجتماعية والنفسية لأن الحاجات الاقتصادية فهي تمثل المنفعة التي يحصل عليها العامل من خلال عمله في الأجر النقدي الذي يحصل عليه أما بالنسبة إلى الحاجات الاجتماعية تتمثل في نشوء علاقات رسمية وغير رسمية داخل وخارج المؤسسة التي يعمل بها العامل واكتسابه لمكانة اجتماعية داخل المجتمع وتحقيق الحاجات النفسية كونها تمس جانب من شخصيته.

في ظل الظروف المختلفة التي يعيشها العمال المدمجين بمختلف المؤسسات بنوعيتها العامة والخاصة جعل العمال يرون مستقبلهم تعثره صعوبة وهو دفعهم بوصف مستقبلهم المهني بالصعب وهو ما تؤكد نسبة (68%) من مفردات العينة ثم تليها صفات أخرى كالغموض. تؤكد هذه النتيجة التي تمس مختلف الفئات السوسيو-مهنية تجعل العمال ذو محدودية في رؤية مستقبلهم المهني "بالصعب"، تعبيراً خاصة على صعوبة الاحتفاظ بمنصب العمل في هذه المؤسسة. ونلاحظ أن صور الواقع المهني متعددة ومختلفة تتمثل من البعض بطريقة، وتتمثل من البعض الآخر بطريقة أخرى فهناك من يرى أن مستقبله المهني سيكون "صعب" وهناك من يرى أنه سيكون "غامض" وهذه هي حقيقة الواقع المهني بالنسبة للعمال بالرغم من انتمائهم إلى نفس التنظيم في نفس جو العمل وتحت نفس قواعد الإنتاج نستنتج أن هناك اختلاف في أسباب التخوف بين الفئات المهنية، في ضل مستقبل غامض

وهذه النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تتفق مع ما تم رسمه من أهداف في المراحل الأولى من الدراسة والهدف هنا متمثل في التركيز على آلية إعادة تكوين وتدريب العامل المسرح وإتاحة الفرصة له للحصول على منصب عمل جديد.

ويمكن القول في الأخير أنه من خلال عرض هذه النتائج من الدراسة الميدانية وتحليلها، أنها أثبتت صدق الفرضية الأولى تزيد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال المدمجين ولكن بنسبة قليلة وغير كافية أي أنها لا تمس جميع العمال باختلاف مستوياتهم المهنية والتعليمية نظراً لعدة أسباب تم تحليلها سابقاً.

### خلاصة:

وكخلاصة نهائية فقد حاولنا مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا النظرية والميدانية في ضوء المقاربة النظرية والدراسات السابقة التي زادت توضيح الرؤية النظرية لموضوع دراستنا الراهنة رغم تميز دراستنا عنها أما فيما يخص الفرضيات الأربعة فقد تحققت الفرضية الأولى والثانية والثالثة وأخفت الرابعة ونستنتج نهائياً أن عملية إعادة إدماج العمال المسرحين تعرف صعوبات ضمن النظام المؤسسي الجديد.

## الخاتمة :

تعد ظاهرة تسريح العمال وإعادة إدماجهم في النظام المؤسسي الجزائري من بين الظواهر الاجتماعية التي قد تصنف ضمن الظواهر الاجتماعية البيولوجية التي أصبحت تهدد كيان البناء الاجتماعي واستقراره وتماسكه لأن هذه الظواهر قد أحدثت الكثير من التأثيرات على مختلف الأبعاد الحياتية للفرد المسرح نذكر منها المهنية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

لقد أضحى من الضروري إجراء الدراسات العملية الاجتماعية التي تبحث في كنه الظواهر الاجتماعية المرضية التي تصيب الفرد وعائلته ومجتمعه ذلك بهدف الكشف عن مختلف العوامل السبب الكامنة وراء ظهورها مع الحرص على إدراك مختلف الآثار الاجتماعية والاقتصادية وكذا إيجاد الآليات والسبل للحد من هذه الآثار وذلك من خلال آليات إعادة إدماج العمال في منصب العمل وفي الحياة العملية لتحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئات المهمشة ولا يكون ذلك إلا من خلال النهوض بالاقتصاد الوطني وبالتممية الشاملة وفي جميع المجالات خاصة ما يرتبط بمجال العمل والتشغيل مع توفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية لها من طرف الدولة.

ومنه كان موضوع تسريح العمال وإعادة إدماجهم في سوق العمل في ظل النظام المؤسسي الجزائري الحالي موضوع الدراسة الحالية مع التركيز على المعطيات والمستجدات في مجال التشغيل التي يفرضها هذا النظام الجديد.

أسفرت الدراسة الحالية على الكشف عن واقع التسريح والإدماج بالمجتمع الجزائري وبعض الحقائق المتعلقة بالظاهرتين من خلال دراسة وتحليل عملية التسريح التي مست شريحة كبيرة من العمال باختلاف مستوياتهم المهنية والتعليمية ومدى انعكاس هذا الإجراء على حياتهم الاجتماعية والاقتصادية وغيرها كما حاولنا توضيح أهم الآليات التي عملت الدولة على توفيرها للنهوض بالاقتصاد الوطني ودمج هذه الفئة مرة أخرى في الحياة العملية والاستفادة من خبراتها السابقة في مجال العمل الصناعي كما وضحنا دور المؤسسات

الجزائرية الصناعية في المساهمة في تكوين وتأهيل العمال وتحسين أدائهم ليستطيعوا الفوز بمنصب عمل خاصة في القطاع الخاص الذي يركز على الكفاءة والمهارة للعامل والسمود أمام المنافسة مع البطالين خريجي الجامعات الذين يتميزون بكفاءة وتعليم معين خلال أهم إمكانيات المؤسسات الصناعية الجزائرية لإدماج هذه الفئة في منظومة العمل من خلال جملة الإصلاحات والآليات التي انتهجتها الجزائر وقد تمثلت هذه الآليات في برنامج ووكالات التشغيل التي وضعتها الدولة من مؤسساتها الإدارية كوزارة التشغيل والعمل وزارة الصناعة وعبر القوانين والصيغ القانونية والتشريعية الخاصة بعملية الإدماج وتحديد الفئات المعنية بذلك والمؤسسات المعنية بذلك.

كما أكدت هذه الدراسة على أهمية المبادرات والآليات التي تقوم بها الدولة من خلال مؤسساتها الاقتصادية في الحفاظ على القوة العاملة وعلى تماسك البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع ولل فرد ولقد كانت المؤسسات الصناعية سواء في القطاع العام أو الخاص التي تم إجراء الدراسة بها نموذجا للمؤسسة الجزائرية التي تهتم بإستراتيجية وبرامج التشغيل. كما أسفرت هذه الدراسة عن النتائج التي لها علاقة بهذا الواقع من حيث طبيعته والإشكالات التي ينطوي عليها والصعوبات المستمرة التي يشكلها عموما بالنسبة للفئة المسرحية وبشكل يومي وملاحظ هذا الواقع الذي يعطينا صورة حقيقية عن طبيعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها العامل المسرح في حالتين حصوله على عمل أو عدم حصوله والصعوبات التي يتلقاها من جراء تسارع وتيرة الحياة الاجتماعية والتجليات التي تنطوي عليها مما نتج عنه رفض حقيقي للطبقات والشرائح الاجتماعية المهمشة والتي لم تجد منصب العمل والتي تحتل مراتب دنيا في البناء الاجتماعي هذا الوضع الذي يولد لدى العامل المسرح ذلك الإحساس بالدونية والنقص والتهميش من مقارنته مع العمال اللذين يعملون بصورة دائمة وهو ما أكدته النسب المختلفة حول واقع التسريح وإعادة الإدماج.

لقد فرض التسريح جملة من الإشكالات الحقيقية على العامل المسرح وتأزم حقيقي في أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية مما قلص في إسهامه في النشاط والفعل مما يسبب له

تقلص في نسبة الحراك الاجتماعي وهو الأمر الذي يؤدي به إلى الانطواء والانعزال كنتيجة طبيعية للوضع الراهن الذي يعيشه في ظل انخفاض فرص العمل أمامه مما يزيد في كثرة الضغوطات الاجتماعية والاقتصادية أمام تقلص فرص الاندماج في المسارات المهنية والاجتماعية وقد يثير هذا نوع من تبعات قد تتقل كاهل العامل وهو الأمر الذي أكده الكثير من المسرحيين أو اللذين تم إعادة إدماجهم بصفة مؤقتة فقط.

وكخلاصة يمكن القول أن عملية التسريح التي قامت بها المؤسسات في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة كانت عاملا أساسيا في تهميش الكثير من العمال المسرحيين الذين تنعدم أمامهم فرص العمل والاندماج مرة أخرى في مجال العمل نتيجة الوضع الراهن الذي يعيشه المجتمع وعلى هذا يبدو جليا بأن هذا الموضوع مازال يحتاج في نظرنا إلى الكثير من التقصي والبحث ومازالت معالمه غير محددة، فهو من هذا المنطلق يبقى منبع استلهام ومدعاة للبيان والاستقصاء، للتنوع الوافر، سواء للإشكالات التي يفرضها على البناء الاجتماعي أم في الانعكاسات على المستوى الاجتماعي والاقتصادي وتبقي الدراسة بمثل هذا الموضوع المتميز بالاتساع والتعقيد، أكثر من ضرورة، في هذا الخضم من التغيرات المتسارعة فبالرغم من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري بكل مؤسساته إلا أن الآليات التي يتبعها في حل مشكلة البطالة الناتجة عن تسريح الآلاف من العمال هي بمثابة حلول مؤقتة لم تصل إلى الحلول النهائية وهي القضاء على البطالة بكل أشكالها ويتطلب تحقيق ذلك العمل بجد على اجتذاب الاستثمارات الخارجية وتدفقها للجزائر.

## الاقتراحات و التوصيات:

استنادا لما سبق، ومن خلال ما تم مناقشته وتحليله من معطيات مرتبطة بعملية إعادة إدماج العمال المسرحين في ظل النظام المؤسساتي الجديد، ارتأينا إلى إدراج جملة من الاقتراحات والتوصيات التي نرى أنها تساهم في حل مشكلة البطالة خاصة في صفوف الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية ولا يزالون يتمتعون بقدرات ومهارات تمكنهم من العمل مرة أخرى. وعليه يمكن وضع الاقتراحات الآتية:

1- صياغة سياسة تشغيل تستجيب لمتطلبات المتحولات الاقتصادية والتطورات التكنولوجية.

2- بذل جهود للمواءمة بين العمال المسرحين والذين تم إعادة تكوينهم وتدريبهم واحتياجات سوق العمل.

3- تدعيم معلومات القوى العاملة والاستخدام على مستوى الوطن لإبراز الخلل بين عرض العمل والطلب.

4- قيام مكاتب الاستخدام بتحليل دوري لبطاقات طالبي العمل واحتياجات أصحاب العمل لتلمس المهن والأعمال والمهارات النادرة أو المنفذة وكفاية محتوى مناهج التدريب والتعليم إن وجدت واكتشاف المهن الجديدة التي يتطلبها سوق العمل.

5- دعم معلومات سوق العمل والاستخدام وذلك من خلال إنشاء وتدعيم نظام وطني لمعلومات القوى العاملة.

6- تنظيم الاتصال بن مكاتب الاستخدام وأصحاب العمل والمؤسسات التدريبية لوضع تقديرات أولية لاحتياجات سوق العمل.

7- القيام بمسوحات دورية لسوق العمل بحيث يكون لمكاتب الاستخدام فيها الدور الأكبر.



8- بحث إمكانية قيام برامج لزيادة إعادة إدماج الفئات العمالية التي مستها عملية التسريح والأكثر معاناة لظاهرة البطالة.

9- زيادة التشغيل في المناطق الريفية مع خلق فروع جديدة لمؤسسات صناعية.

10- تقديم خدمات متكاملة لإنشاء الصناعات الصغيرة لتوفير العمل.

11- العمل بكل الوسائل لاستقرار العاملين في أماكن عملهم وبمؤسساتهم. 12-

تشجيع الاستثمار في القطاع الخاص وتوجيه عمليات الاستثمار نحو المشاريع التي تحقق الغايات في توسيع التشغيل وإيجاد فرص العمل.

### آفاق البحث:

لقد حاولت هذه الدراسة الكشف عن واقع عملية التسريح وإعادة إدماج العمال المسرحين لأسباب اقتصادية في ظل النظام المؤسسي الجزائري من جهة، وأهم الآليات والبرامج الكفيلة بالأخذ بيد هذه الفئة من المجتمع من جهة ثانية، حيث تبين لنا أنه موضوع يفتح آفاقاً لدراسات أكثر عمقا ودقة أمام الباحثين ليكون بذلك نقطة بداية لدراسات جديدة في نفس السياق، كما نرى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية عن تسرب العمالة الوطنية من القطاع العام والخاص لذلك حاولنا طرح بعض المواضيع إلي نرى أنها جديرة بالاهتمام والدراسة من أهمها:

1- دراسة مقارنة عن تسريح العمالة الوطنية في مختلف القطاعات الاقتصادية.

2- دراسة التغيرات الاقتصادية وأثرها على القوى العاملة.

3- دراسة البطالة العمالية وأثرها في التنمية الاقتصادية في الجزائر.

4- دراسة مواقف واتجاهات أصحاب العمل ومدراء إدارات الموارد البشرية حيال إعادة إدماج الفئات العمالية المسرحية.

# قائمة المراجع

## أولاً: الكتب:

### أ- الكتب باللغة العربية

- 1- أبو العز، محمد صفي الدين، مشكلة البطالة في الوطن العربي، الكويت، معهد الدراسات العربية.
- 2- أبو رغيف، عبد الله، وعبد الحسن العيكي، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998
- 3- الأبرش، رياض محمد و نبيل مرزوق، الخصخصة آفاقها وأبعادها، لبنان، دار الفكر، ط1، 2002.
- 4- ابراهيم، عبد الوهاب، أسس البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ط1، 1975 .
- 5- ابراهيم، ناجي بدر، الأساليب الكمية في علم الاجتماع، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003
- 6- ابراهيم، نعمة الله نجيب، نظرية اقتصاد العمل، الاسكندرية، الدار الجامعية للطباعة، 1997.
- 7- أرفون، هنري: فلسفة العمل ، بيروت، منشورات عويدات، ت: عادل عواد، 1979.
- 8- أوكيل، محمد سعيد وآخرون استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي ، الجزائر، دم ج، 1994.
- 9- أحمية، سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2 ، ط1، دم ج، 1998.
- 10- الأسود، شعبان الطاهر، علم الاجتماع السياسي قضايا الأقليات بين العزل والإدماج، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، 2003،
- 11- الأخرص، محمود صفوح، المنهج وطرائق البحث في علم الاجتماع ، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ط6، 2000-2001.
- 12- الجوهري، عبد الهادي محمد، علم الاجتماع الإدارة: قضايا ومفاهيم، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- 13- الجويلي، محمد الهادي، مجتمعات للذاكرة، مجتمعات للنسيان ، سراس للنشر، 1994.
- 14- الهيتي، خالد عبد الرحيم، أحمد الطويل، أكرم، التنظيم الصناعي، عمان، دار ومكتبة الحامد، ط2، 1999.

- 15- الزيات، كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، القاهرة، دار غريب، 2001
- 16- الحسيني، السيد، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة ، مصر، 1992 .
- 17- الموسوي، ضياء مجيد، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية: آراء واتجاهات، الجزائر، د م ج، 1995.
- 18- الموسوي، ضياء مجيد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، د م ج، 2007.
- 19- النواب، نبيل يعقوب، وفرحاتي نادر، مستقبل التعليم والبطالة في الوطن العربي، الكويت، طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1988.
- 20- السلمي، على، إدارة الأفراد لدفع الكفاية الإنتاجية، القاهرة، دار المعارف، 1971.
- 21- الحناوي، محمد صالح، الخصخصة المصرية رؤية شخصية، الإسكندرية، دار الجامعية، 1998.
- 22- الفاعوري، رفعت عبد الحليم، تجارب عربية في الخصخصة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004.
- 23- الفارس، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية "الأفراد"، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ط7، 2005-2006.
- 24- القرشي، جلال مصطفى، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية، ج1، الجزائر، د م ج، 1984.
- 25- الشور، فايز، التخطيط لإدماج المرأة العربية السورية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، دمشق، هيئة تخطيط الدولة، 1980-1981.
- 26- الشراوي، على، التنظيم، الاسكندرية، دار الجامعية للطباعة والنشر، دون سنة.
- 27- الشماع، خليل محمد حسن، وحمود خضر كاضم، نظرية المنظمة، الأردن، دار المسيرة، ط1، 2000.
- 28- باركر، براون وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1972
- 29- بدران، عمر حسن أحمد، الإنسان والإعلام، المنصورة، جزيرة الورد، 2002.
- 30- بدوي، عبد الرحمان، مناهج البحث العلمي، القاهرة، دار النهضة العربية، 1968.
- 31- بودهان، محمد، الأسس والأطر الجديدة للاستثمار في الجزائر، دار الملكية، 2000.
- 32- بوحوش، عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الجزائر، د م ج، 2001.

- 33- بو لتيذر، جورج، أصول الفلسفة الماركسية، بيروت، منشورات المكتبة العصرية،  
ت: شعبان بركات.
- 34- بوعشة مبارك، المؤسسة العمومية الاقتصادية بين الإصلاحات والخصوصية آفاق.  
1994.
- 35- بوفلجة، غيات، مقدمة في علم النفس التنظيمي، الجزائر، د م ج، ط2، 2006 .
- 36- بوفلجة، غيات، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، الجزائر، دار الغرب، ط1، 2006.
- 37- بن آشنو، عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (62-80)، الجزائر،  
د.م. ج . 1980.
- 38- بن مرسلي، أحمد، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، الجزائر، د م ج،  
ط2، 2005.
- 39- بن صاري، ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، الجزائر، دار  
هومة، ط2، 2006.
- 40- بعلي، محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، عنابة، دار العلوم للنشر، 2000.
- 41- برعي، عقيد محمد جمال، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، القاهرة مكتبة  
القاهرة الحديثة، 1968.
- 42- بشاينية، سعد، علم اجتماع العمل الأسس والنظريات والتجارب، قسنطينة، منشورات  
جامعة منتوري، 2002-2003.
- 43- بوذراع، أحمد، التطور الحضري والمناطق الحضرية المتخلفة بالمدن: دراسة نظرية  
في علم الاجتماع الحضري، باتنة، منشورات جامعة باتنة، 1997 .
- 44- جواد، نبيل، ادارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بيروت، مجد المؤسسة  
الجامعية، ط1، 2007.
- 45- جلبي، على عبد الرزاق، علم اجتماع السكان، الاسكندرية، دار المعرفة، 1987.
- 46- جلبي، ع الرزاق، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية ، الاسكندرية، دار  
المعرفة، 1992
- 47- جلبي، علي عبد الرزاق، علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، دار المعرفة، 2003.
- 48- درويش، عبد الكريم، وليلا تكلا، أصول الإدارة العامة، المكتبة المصرية، ط2، 1976
- 49- دليو، فضيل وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة  
قسنطينة، 1999.
- 50- واضح، رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، الجزائر،  
دار هومة، 2003.

- 50- زايد أحمد، علم الاجتماع النظرية الكلاسيكية والنقدية، القاهرة، نهضة مصر، 2006
- 51- زيدان، عبد الباقي، قواعد البحث الاجتماعية، القاهرة، مطبعة العادة، 1974.
- 52- زكي، رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت، سلسلة كتب المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997.
- 53- زغود، علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الجزائر، د م ج، 1987 .
- 54- حسين، العمر، وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الصناعي، الكويت، منشورات ذات السلاسل، ط1، 2002.
- 55- حسين، على عوض، الوجيز في شرح القانون الجزائري الجديد، القاهرة، دار الثقافة للطباعة، 1975.
- 56- طلعت، إبراهيم، مدخل إلى علم الاجتماع التنظيم، مصر، مكتبة غريب، 1993.
- 57- يحيوي، عبد الرحمان، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، قصير الكتاب، 1999.
- 58- ليلة، علي، النظرية الاجتماعية المعاصرة دراسة لعلاقة الإنسان بالمجتمع، القاهرة، دار المعارف، ط1، 1981.
- 59- ماهر، أحمد، تقليل العمالة، الدار الجامعية، 2000.
- 60- مهدي، طلعت صادق سعيد، العمل لتشغيل العمال، العراق، مطبعة الثقافة العمالية، 1979.
- 61- مرسي فؤاد، التخلف والتنمية دراسة في التطور الاقتصادي، مصر، دار الوحدة للطباعة، ط1، 1982.
- 62- موتيز برنار، سوسيولوجيا الصناعة، بيروت، عويدات للنشر، ت: بهيج شعبان، 1974
- 63- محمد، مسلم، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، الجزائر، دار قرطبة، ط1، 2007.
- 64- منصور، أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتب غريب، 1975.
- 65- سلاطنية، بلقا سم وآخرون، المجتمع العربي التحديات الراهنة وآفاق المستقبل سلسلة علم الاجتماع، قسنطينة، منشورات جامعة قسنطينة، 1999-2000.
- 66- سمانز، وآخرون، مسح السكان الناشطون اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، مكتب العمل الدولي جنيف ، 1997.
- 67- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي التشغيل الصناعة والتنمية، ج2، الجزائر، د. م. ح.

- 68- عادل، أحمد، **مذكرات في إدارة الأفراد**، بيروت، تدار النهضة العربية، 1982.
- 69- عبد الباسط، محمد حسن، **علم الاجتماع الصناعي**، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ت: محمد على محمد وآخرون، 1979.
- 70- عبد الباسط، محمد حسن، **علم الاجتماع الصناعي**، القاهرة، مكتبة غريب، ط3، 1995.
- 71- عبد الباسط، محمد حسن، **أصول البحث الاجتماعي**، دار التضامن للطباعة، ط2، 1982.
- 72- عبد الرحمن، عبد الله محمد، **علم الاجتماع الصناعي**، الإسكندرية، مطبعة البحيرة، 1999.
- 73- عباس، صلاح، **الخصخصة المصطلح والتطبيق**، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
- 74- عدون، ناصر دادي، **اقتصاد المؤسسة**، الجزائر، دار المحمدية، ط1، 1998.
- 75- عدلي، سليمان، **طلعت عيسى، الخدمات الاجتماعية العمالية**، القاهرة، دون سنة نشر.
- 76- عوض، السيد حنفي، **العمل وقضايا الصناعة في الإسلام**، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر، 1996.
- 77- عويضة، كامل محمد، **علم النفس الصناعي**، سلسلة علم النفس، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، 1996.
- 78- عيساوي، عبد الرحمان، **علم النفس والإنتاج**، مصر، مؤسسة شباب الجامعة، 1982.
- 79- علام، اعتماد محمد، **دراسات في علم الاجتماع التنظيمي**، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، 1994.
- 80- عنصر، لعياش، **نحو علم الاجتماع نقدي**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
- 81- عثمان، إبراهيم عيسى، **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، الأردن، دار الشروق، 2008.
- 82- فاروق، عبد الحميد محمد، **المركز القانوني للمال العام**، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 83- فهمي، منصور، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، دار الشعب القاهرة، ط3، 1976.
- 84- فريدمان، جورج وآخرون، **رسالة في سوسيولوجيا العمل**، بيروت، منشورات عويدات، ط1، 1985، ت: بولاند عما نوبل.
- 85- صادق، سعيد، **العمال وأصحاب العمل**، بغداد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1976.

86-قباري، محمد إسماعيل، **مناهج البحث في علم الاجتماع**، الاسكندرية، منشأة المعارف، بدون سنة.

87-رشوان، حسن عبد الحميد أحمد، **علم الاجتماع التنظيم**، الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003.

88-رشوان، حسين عبد الحميد أحمد، **علم الاجتماع المرأة**، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998.

89-راشد، أحمد عادل، **مذكرات في إدارة الأفراد**، بيروت، دار النهضة العربية، 1982.

90-خطاب، عايدة سيد، **الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل: إعادة الهيكلة، الاندماج، مشاركة المخاطر**، عين شمس، دار الفكر العربي، ط2، 1999.

91-غريب، سيد أحمد، **تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي**، دار المعرفة الجامعية، 1998.  
**ب- الكتب باللغة الأجنبية:**

92-alain birou boclubaire des services sociales . paris .edutions ouvrières .1966 .

93-madeline grawitz lescigue des sionces sociales .paris.dalloz.1981

94-michel crozier : le phénomène bureaucratique édition le seuil . 1963 .

95-Nasri bafnaoui.la formation et la cesation de la relation de travail endroit algerien .edition juridique .alger 1992

96-Yves barel lamarjinalité sociale.presse universitaire de France.paris 1982K

97-Lapassade Georges, L'éthno sociologie : analyse institutionnelle , Ed -2

98-Méridiens-Klinck- Sieck , Paris , 1991 , p 4

### **ثانيا- الرسائل والمذكرات:**

99- اغلمان، بهية .« تأثير الخصوصية على تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية»، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة الجزائر، 2002

100- دروات، وحيد، « التسريح وإعادة الإدماج المهني: الآثار الواقع والتحديات - حالة شمال شرق الجزائر - » كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، 2002-2003.

101- زروخي، فيروز، «استراتيجيات تخفيض العمالة» مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.

102- طايبي، رتيبة، « الإدماج والاندماج المهني للشباب البطال في المجتمع الجزائري »، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، الجزائر، 2000.

103- مخلوف، محمد، « انتقال اليد العاملة الريفية إلى الصناعة ، الاندماج والاغتراب»، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 1984.



104- تقادلة، حكيمة، « التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل. دراسة ميدانية في مؤسسة بيو مرداس (O.P.G.I)» كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر، 2008.

105- غيدة، فلة. «انعكاسات اقتصادية على السوق على العمالة بالقطاع العام الصناعي

الجزائري»، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،

جامعة الجزائر، 2000

106- غرناوط، سميرة، « طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج

المهني»، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجزائر، 2008.

### ثالثا- المجالات والمؤتمرات والندوات والجرائد

107- بشاينية، سعد، « العمل المصير المحتوم الانسانية»، مجلة الباحث الاجتماعي،

العدد (06) أفريل. 2004.

108- بوعشة، مبارك، «السياسة النقدية وأثار تخفيض العمالة»، مجلة العلوم الانسانية،

العدد 12، 1999، جامعة منتوري قسنطينة.

109- داغي، كاوه محمد فرج قره ، « الواقع الاقتصادي الاجتماعي لمجالات توفير فرص

العمل للقوى العاملة - دراسة تحليلية- لمحافظة السلمانية»، مجلة العلوم

الانسانية، العدد 41، 2005، العراق.

110- الأخضر، الأعزي، « فعالية سياسة التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين

على البطالة»، مجلة العلوم الانسانية، العدد 26، يناير 2006. الجزائر.

111- العساف، أحمد عارف، « سياسة الخصخصة وأثرها على البطالة والأمن الوظيفي

للعاملين: شركة الاسمنت الأردنية كنموذج»، مجلة العلوم الانسانية،

العدد: 41، ربيع 2008- 2009، الأردن.

112- الخوري، هاني شحادة، « استراتيجيات استثمار وتنمية الموارد البشرية» مجلة

العلوم الإنسانية، العدد، سوريا، 2009

113- حيدر، ابراهيم على، « تعزيز الاندماج الاجتماعي»، ورقة عمل قدمت في اجتماع

الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان،

19-22 سبتمبر 1994، طبعة. 1995.

114- مباركي، محمد الهادي، « المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المفهوم والدور

المرتقب»، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، العدد 11، 1999.

115- مرسي فؤاد، «الرأسمالية تجدد نفسها عالم المعرفة»، العدد 147، الكويت، 1990.

- 116- سلاطنية، بلقاسم، «سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر»، مجلة اعلوم الانسانية، العدد 10، جامعة منتوري قسنطينة .
- 117- قيرة، إسماعيل، «الوضع الطبقي للرأسمالية الرثة في مجتمع المدينة»، مجلة الباحث الاجتماعي، السنة الأولى، العدد الأول، جامعة قسنطينة، 1995
- 118- قيرة، إسماعيل، «الفلاحون في المدينة بين التكريس والعولمة»، مجلة الباحث الاجتماعي، السنة الثانية، العدد 02، جامعة قسنطينة، سبتمبر 1999.
- 119- خالفي، علي، « واقع أزمة البطالة وآليات مواجهتها في الدول العربية»، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 38، 2008، الجزائر.
- 120- حمدي، علي، «المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية»، ندوة حول المعايير المهنية العربية، القاهرة، 27-29/6/2006.
- 122- الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل، المنتدى الدولي الثالث حول "دور الموارد البشرية المؤهلة في ترقية التشغيل" 26-27 مايو 2010، الجزائر .
- 123- بحوث الندوة الفكرية، «الإصلاحات الاقتصادية وسياسية الخوصصة في البلدان العربية»، الجزائر.
- 124- صحيفة الخبر، العدد 2716، نوفمبر 1999 .
- 125- جريدة الأصيل، « 12 مليون جزائري لا يأكلون وجبة عادية »، العدد 926، 30ماي 2000 .
- 126- جريدة الصحافة، «أرقام مرعبة عن الإقصاء الاجتماعي في الجزائر»، العدد 230، جانفي 2000.
- 127- جريدة الخبر، العدد ، 4 أكتوبر 2008 .
- 128- جريدة الشروق، العدد ، نوفمبر 2008 .
- رابعاً- المعاجم والقواميس**  
**أ-المعاجم والقواميس باللغة العربية:**
- 129- البستاني، فؤاد افرام، **منجد الطلاب**، بيروت، دار المشرق، ط25، 1976.
- 130- الجوهري، **الصاحح في اللغة**، ج6، لبنان، دار العلم للملايين، ط4، 1990.
- 131- الشيخ، أحمد رضا، **معجم متن اللغة**، بيروت، دار الحياة، المجلد الثاني، 1975 .
- 132- بن هادية، علي وآخرون، **قاموس الجديد للطلاب**، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991.

133- بدوي، أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.

134- جبران، مسعود، الرائد، بيروت، دار العلم للملايين، ط5، 1977.

135- دينكن، ميتشل، معجم علم الاجتماع، بيروت، دار الطليعة، ت: إحسان محمد الحسن، ط1، 1981.

136- مارشال، جورج، موسوعة علم الاجتماع، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ت: محمد محمود الجوهري، ط1، 2000.

137- مذكور، إبراهيم، معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة العامة للكتاب، 1975.

138- غيث، محمد عاطف، وآخرون، قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية، 1979.

139- المعجم العربي الأساسي لجماعة من كبار اللغويين لاروس، 1989.

### ب- المعاجم والقواميس باللغة الأجنبية

140-Dictionnaire hchette encyclopedique (en couleur) paris.1995.

141-Dictionnaire encyclopedique larousse (en couleur) libraiaii larousse .1979.

142-Le petite larousse compact .edition larousse. paris.1994.

143-Le petite larousse illustré .edition entrerement nouvel. paris.1998.

144-Le petite robert1. nouvel edition . paris.1982.

145- Maatouk Frederic , Dictionary of sociology , Academia , Beirut , 1993

### خامسا- الموثائق والتقارير

146- الجريدة الرسمية، العدد 34، 01 جويلية 1994، المطبعة الرسمية.

147- الجريدة الرسمية، العدد 61، 31 جويلية 2001، ص.2449.

148- المادة 22 و24 من المرسوم (09/94 المؤرخ 1994/05/26).

149- تقرير حول الاعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 19-22 سبتمبر، 1995.

150- مطبوعة اليوم الإعلامي، 31 جانفي 1999 . المنظم من طرف CNAC، 1999.

الأمم المتحدة، الاستجابة للعولمة سياسات تكوين المهارات وتقليص البطالة، نيويورك، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2003.

151- الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، الضمان وشبكات الأمان الاجتماعي في إطار السياسة الاجتماعية، نيويورك، 2003.

- 152- منظمة العمل العربية، النشرة الإحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، ديسمبر 2004.
- 153- منظمة العمل العربية، نشره إحصائية حول التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية، ديسمبر 2005.
- 154- تقرير مقدم من طرف مكتب العمل العربي، 2005.
- 155- الإحصائيات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات..2006
- 156- عرض مقدم من طرف، محمد قرطب بوزارة التشغيل والتضامن الوطني  
2006./12/3.
- 157- مديرية التخطيط والتهيئة العمرانية لولاية باتنة، مصلحة التوثيق، 2006.
- 158- منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الندوة الإقليمية عرض حول التوجيه والارشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر ، طرابلس ، 11-13/7/2005.
- سادسا- المواقع الإلكترونية
- 159- أحمد، الليثي، (البطالة في العالم العربي .. أسباب وتحديات)، أنظر الموقع الإلكتروني : [www.jobs-gate.com](http://www.jobs-gate.com) ، تاريخ الاطلاع: 27 مارس 2005
- 160- عبد السلام، أديب، (مؤشرات التشغيل والعطالة في المغرب)، الحوار المتمدن - العدد: 1573 - 2006 / 6 / 6 أنظر الموقع [www.ahewar.org/debat/show.art.asp](http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp) تاريخ الاطلاع: 2006/10/10
- 161- نور الهدى، محمد، (موجات تسريح العمالة تجتاح العالم)، [www.shoghlanty.com/news](http://www.shoghlanty.com/news) تاريخ الاطلاع: الاثنين: 6 أبريل 2007
- 162- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، (دليل حول جهاز المؤسسة المصغرة أنساج) من الموقع [www.ansej.org.dz](http://www.ansej.org.dz) تاريخ الاطلاع: 15/07/2008، الساعة: 21.55
- 163- وزارة العمل، والتشغيل والضمان الاجتماعي، (إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة)، ملف صحفي مارس سنة 2008 ، [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) الاطلاع: 2009/2/21
- 164- أنظر الموقع الإلكتروني: [www.aawsat.com](http://www.aawsat.com) تاريخ الاطلاع: 2009/10/5.
- 165- أنظر الموقع الإلكتروني: [www.savegupt.front.org](http://www.savegupt.front.org) تاريخ الاطلاع: 2009/10/28
- 166- أنظر الموقع الإلكتروني: [www.rezgar.com](http://www.rezgar.com) تاريخ الاطلاع: 2010/2/15.

الملاحق

**الملحق الأول:**  
**نموذج استمارة الاستبيان الموجهة  
للعامل المدمج في سوق العمل الجديد**

استمارة بحث

**العمل و العامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل  
النظام المؤسسي في الجزائر**

دراسة ميدانية في المنطقة الصناعية - باتنة -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع (تخصص تنظيم وعمل)

إشراف الأستاذ الدكتور  
أحمد بوذراع

إعداد الطالبة:  
بن رمضان سامية

ملاحظة: المعلومات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

سيدي (ة) الكريم (ة):

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية حول " العمل والعامل بين التسريح والإدماج في ظل نظام المؤسسات الخاصة في الجزائر".

وقد اختار الباحث إجراء دراسته الميدانية على بعض المؤسسات المسؤولة على الموارد البشرية (الأفراد) وكذا المؤسسات الصناعية التي يتم فيها إدماج العمال لما لهذه الأخيرة من دور في تنمية وتطوير الفرد والمجتمع في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية كما تحمل على عاتقها مسؤولية توظيف العمال (الأفراد) وإعادة إدماجهم في عالم الشغل في جميع الميادين والقطاعات أهمها الصناعية.

وباعتبارك فرد وعامل بهذه المؤسسات فانك تؤثر وتتأثر بمعطيات الأحداث المختلفة للمحيط المؤسستي الصناعي ويمكنك إعطاء صورة صادقة عن تجربتك في التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسستي الجديد في الجزائر.

أخيرا أشركك جزيل الشكر سيدي (ة) المحترم (ة) على تعاونك وأستسمحك في تخصيص جزء من وقتك لملء هذه

الاستمارة بكل موضوعية حرصا على التوصل إلى نتائج تخدم الهدف العلمي لهذا البحث

ملاحظة:

ضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة كما يمكنك الإجابة بحرية في بعض الأسئلة.





19- من يقوم بإجراءات عملية التوظيف؟  
مصلحة داخلية

مكاتب خارجية  
مدير المؤسسة  
20- هل قمت بالإجراءات الخاصة بعملية التوظيف؟ نعم لا  
- في حالة نعم : ما هي ؟

فحوص طبية  
اختبار نفسي  
اختبار مهني  
أخرى

ثالثا- بيانات حول دور الكفاءة المهنية في إدماج العامل المسرح في سوق العمل الجديد 21- ما هي الأسس التي يركز عليها مكان العمل الجديد ؟

مؤهلات علمية  
مؤهلات عملية  
أخرى

22- هل طلبت منك كفاءات مهنية تختلف عن التي كنت عليها سابقا ؟ نعم لا  
- في حالة نعم لماذا ؟  
- في حالة لا لماذا؟

23- هل تعتبر أن رفع الكفاءة المهنية عن طريق تكوين إضافي يسمح لك بالحصول على عمل ؟

نعم لا  
24- هل اعترضتك صعوبات في عملك الجديد ؟ نعم لا  
- في حالة نعم ما هي ؟

صعوبات تتعلق بالكفاءة المهنية  
صعوبات تتعلق بالمستوى التعليمي  
أخرى

25- هل يتوافق العمل الجديد مع كفاءتك المهنية ؟ نعم لا

رابعا- بيانات حول دور المستوى التعليمي في إدماج العامل المسرح في سوق العمل الجديد

26- هل تعتقد أن المستوى التعليمي الذي تحصلت عليه يسهل لك عملك ؟ نعم لا  
- في حالة الإجابة بلا : لماذا ؟

27- حسب رأيك هل العمل الذي تشغله حاليا يتوافق مع مؤهلاتك العلمية ؟ نعم لا

28 - هل طلبت منك مؤهلات علمية جديدة تختلف عن التي تملكها ؟ نعم لا  
29- كيف كانت طريقة إدماجك في العمل الجديد وفقا لمؤهلاتك العلمية ؟

بسهولة  
بصعوبة  
عادي

30- هل يحقق لك مستواك التعليمي قرارا مهنيا؟ نعم لا  
31- هل تسهل لك كفاءتك المهنية ومستواك التعليمي إيجاد عمل آخر إذا غادر منصب الحالي؟

خامسا - بيانات حول دور النظام المؤسسي في إعادة إدماج العمال المسرحيين

32- هل نجحت هذه المؤسسة في دمج مجموعة من العمال المسرحيين ؟ نعم لا

33- ما هي الشروط التي تفرضها المؤسسة لإعادة إدماج العمال المسرحيين؟

الخبرة  
الشهادة  
أخرى

34- هل تلتزم المؤسسة بتطبيق شروط إدماج المسرحيين ؟ نعم لا  
- في حالة نعم: أسس علمي علاقة شخصية

- في حالة لا : معارف شخصية الالتزام بالقوانين

35- هل تم توفير عقود العمل من طرف المؤسسات الصناعية بسهولة؟ نعم لا  
- في حالة نعم ما نوع هذه العقود ؟

مؤقتة  
دائمة  
محدودة  
أخرى

36- هل هناك فرص للتوظيف داخل المؤسسة بصفة دائمة ؟

قريب

بعيد

مستحيل

37- هل تعتقد أن هذا العمل سيساعدك في الحصول على عمل دائم؟ نعم لا

38- هل تجد صعوبة في التكيف؟ نعم لا

39- ما نوع الصعوبات التي تصعب عملية تكيفك في العمل الجديد؟

صعوبة في شروط الإدماج

عدم تكافؤ كفاءات العامل مع متطلبات المنصب

نوع العقود التي يوفرها النظام المؤسسي

أخرى

40- هل تشعر بالمسؤولية أكثر؟ نعم لا

41- هل تحترم مواعيت العمل؟ نعم لا

- في حالة نعم: ما هي دوافع احترامك لمواعيت العمل؟

الشعور بالمسؤولية

الإجبار والإحساس بفقدان منصب العمل

حب الانضباط

أخرى

42- هل أنت راض عن عملك الجديد؟ نعم لا

- في حالة لا إلى ماذا ترجع ذلك؟

أسباب مادية

أسباب مهنية

أسباب اجتماعية

أخرى

43- بماذا تشعر من خلال إدماجك في العمل؟

بالقلق والارتياح

عدم الإحساس بالأمان الوظيفي

عدم وضوح المستقبل

أخرى

44- هل تفكر في احتمال طردك من المؤسسة؟ نعم لا

45- هل تتعرض للتهديد من طرف صاحب العمل بفقد الوظيفة؟ نعم لا

46- هل تشعر بالعجز في مواجهة التهديد بفقد الوظيفة؟ نعم لا

47- هل لديك وسائل تستطيع أن تواجه بها رب العمل إذا أراد فصلك؟ نعم لا

48- هل ترغب في الانتقال إلى العمل بقطاع آخر؟ نعم لا

- في حالة نعم: قطاع خدماتي قطاع صناعي الأعمال الحرة أخرى

49- إذا تم فصلك من هذه المؤسسة هل تبيع أن تزاو عملك في قطاع آخر؟ نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ما هي القطاعات التي تختارها:

قطاع الصناعة

قطاع الخدمات

الأعمال الحرة

غير ذلك حدد

### سادسا- بيانات حول إستراتيجية المؤسسة في تحسين كفاءة العامل المدمج :

50- هل تطوير مهارات العامل مهم في الحصول على منصب جديد؟

51- هل التكوين يتم وفق متطلبات [ ] من [ ] مأملة المختصة؟ نعم لا

52- هل تقوم المؤسسة بوضع دورات تكوينية لتحسين [ ] هلات المهنية والعلمية للعمال؟ نعم لا

- في حالة نعم كيف ذلك؟

تكوين في مركز خاص

تكوين في مكان العمل

تكوين وتدريب معا

أخرى

53- هل يؤثر التكوين الذي تلقينه على عملك؟

54- هل توفر المؤسسة برامج التعليم والتدريب لتطوير مهارات العمال المسرحين؟ نعم لا

- في حالة نعم : أين هذه الأماكن ؟

داخل المؤسسة  المؤسسة أماكن  أخرى  لا   
55- هل ساهمت برامج التريب في تطوير قدراتك المعرفية والعلمية  أم لا   
56- فيما أفادك التكوين الذي تلقيتَه؟

التحكم الجيد في العمل

الاستقرار في العمل

التكيف مع العمل الجديد

أخرى

57- ما هي الامتيازات التي تستفيد منها في منصب عملك الجديد ؟

الأجر

التكوين

التدريب

أخرى

58- ماذا يمثل العمل بالنسبة لك ؟

شرف

إجبار

إبداع

أخرى

59- ما هو نوع الإشباع الذي يحققه العمل لك ؟

حاجات اقتصادية

حاجات اجتماعية

حاجات نفسية

أخرى

60- كيف يتمثل لك مستقبلك المهني ؟

صعب

مزدهر

غامض

أخرى

**الملحق الثاني:**  
**نموذج لدليل المقابلة موجه إلى**  
**المسؤولين بالمؤسسات الصناعية**  
**العمومية والخاصة**

دليل مقابلة

**العمل و العامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل  
النظام المؤسسي في الجزائر**

دراسة ميدانية في المنطقة الصناعية -باتنة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع (تخصص تنظيم وعمل)

إشراف الأستاذ الدكتور  
أحمد بوذراع

إعداد الطالبة:  
بن رمضان سامية

ملاحظة: المعلومات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

سيدي (ة) الكريم (ة):

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية حول " العمل والعامل بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر ".  
وقد اختار الباحث إجراء دراسته الميدانية على بعض المؤسسات المسؤولة على الموارد البشرية (الأفراد) وكذا المؤسسات الصناعية التي يتم فيها إدماج العمال لما لهذه الأخيرة من دور في تنمية وتطوير الفرد والمجتمع في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية كما تحمل على عاتقها مسؤولية توظيف العمال (الأفراد) وإعادة إدماجهم في عالم الشغل في جميع الميادين والقطاعات أهمها الصناعية.

وباعتبارك فرد وعامل بهذه المؤسسات فانك تؤثر وتتأثر بمعطيات الأحداث المختلفة للمحيط المؤسسي الصناعي ويمكنك إعطاء صورة صادقة عن وضعية إدماج العمال المسرحين في ظل النظام المؤسسي الجديد في الجزائر من حيث الآليات المتوفرة والتحديات وواقع هذا الإدماج.

أخيرا أشكرك جزيل الشكر سيدي (ة) المحترم (ة) على تعاونك وأستسمحك في تخصيص جزء من وقتك لملء هذه الاستمارة بكل موضوعية حرصا على التوصل إلى نتائج تخدم الهدف العلمي لهذا البحث

ملاحظة:

يمكنك الإجابة بحرية عن الأسئلة الواردة في دليل مقابلة.

## دليل مقابلة

رقم دليل المقابلة:

اليوم:

الوظيفة:

الإدسية:

1- ما هي الأهداف التي تركز عليها المؤسسة الصناعية ؟

.....

2- هل هناك قوانين خاصة بقرار الإدماج ؟ .....

.....

3- هل تم توفير عقود العمل من طرف المؤسسات الصناعية بسهولة؟ .....

.....

4- ما هي الشروط المطلوبة للعمل الجديد؟ .....

.....

5- هل نجحت هذه المؤسسة في دمج مجموعة من عمال وبطالين آخرين؟ .....

.....

6- هل هناك إستراتيجية لتحسين كفاءة العمال المدمجين في العمل الجديد؟ .....

.....

7- هل توفر المؤسسة برامج التعليم والتكوين لتطوير مهارات العمال المدمجين في العمل الجديد؟ .....

.....

8- من خلال السياسة التكوينية المسطرة من طرف مصالحكم، هل كل العمال هم معنيون بالتكوين بصفة

عامة، والإطارات علي وجه الخصوص باعتبار أنهم اليد العاملة التي لها أثر كبير في العملية

التسيرية داخل المؤسسة؟ .....

9- هل هناك أساليب تحقق تكيف العامل في ظل الإدماج؟ .....

.....

10- هل آليات الإدماج المعتمدة من طرف الدولة هي الأقدر على رفع العبء على سوق العمل؟ .....

.....

11- كيف تنظرون لبرامج التشغيل التي يوفرها كل من المؤسسات والهيئات في الجزائر؟ .....

.....

12- كيف تنظرون إلى مستقبل سوق العمل والحالة الاجتماعية و الاقتصادية للفرد الجزائري؟ .....

.....

13- ما هي الآليات المعتمدة من طرف النقابة في إدماج العمال المسرحين ؟

.....

.....

.....



الملحق الثالث (إطار العينة) :  
قائمة المؤسسات الاقتصادية العمومية  
والخاصة الصناعية بالمنطقة الصناعية  
على مستوى ولاية باتنة

**الملحق الرابع:**

**وثائق مختلفة**

## ملخصات الدراسة

### أولاً: باللغة العربية:

تعد ظاهرة تسريح العمال وإعادة إدماجهم في المؤسسات الاقتصادية في المجتمع الجزائري موضوع الدراسة الحالية التي نهدف خلالها الكشف عن حقائق الظاهرة المدروسة ورصد تصورات شريحة من المجتمع عن واقعها الاجتماعي والمهني الذي تعيش فيه وتم تسريحها لأسباب اقتصادية نتيجة لتنفيذ مؤسساتها لبرامج إصلاحية اقتصادية أثرت بشكل أو بآخر عليهم وتم في هذه الدراسة كذلك التركيز على شريحة العمال المسرحين وللذين تم إعادة إدماجهم في الميدان العملي لكونها تملك معرفة بواقع العمل وظروفه وشروطه، الشيء الذي يعطي لها ميزة إضافية عن غيرها من الشرائح الغير عاملة والذين لم يسبق لهم العمل فالفئة المسرحية يمكنها التعامل الحسن مع العمل المتوفر.

كما نهدف من خلال دراستنا الوقوف أكثر على الآليات المتبعة لتحقيق إعادة إدماج لكافة العمال المسرحين بطريقة سريعة ومستمرة وإبراز مدي أهمية عملية الإدماج من الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى في التقليل من نسب البطالة المرتفعة في المجتمع الجزائري، وهذا من خلال دراسة ظاهرة التسريح وعملية إعادة الإدماج وفق حيز مكاني وزماني محددتين وتبعاً لبعض الآليات المتوفرة بالإضافة إلى التركيز على التراث المعرفي السوسيولوجي والاقتصادي من نظريات ودراسات ألفت الضوء على هذا الموضوع بشيء من التحليل والدراسة ولذلك تمت صياغة إشكالية الدراسة في شكل تساؤل رئيسي تمثل في: إلى أي مدى يمكن أن تتحقق عملية إعادة إدماج العمال المسرحين وفق الآليات الموجودة ضمن متطلبات سوق العمل الجديد في النظام المؤسسي الجديد في الجزائر؟

ومن خلال تساؤل الإشكالية تمكنا من طرح مجموعة من الفرضيات سنحاول الإجابة عليها:

- 1- ضعف الكفاءة المهنية عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد
- 2- انخفاض المستوى التعليمي عند العمال سبب في عدم إدماجهم في سوق العمل الجديد
- 3- النظام المؤسسي الحالي هو السبيل الحقيقي لإعادة إدماج العمال المسرحين.
- 4- تزيد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال.

ومن أجل اختبار الفرضيات الأربعة عمدنا إلى تقسيم الدراسة إلى قسمين: قسم نظري تضمن سبعة فصول نظرية تناول الفصل الأول منها الموسوم بموضوع بالإطار المفاهيمي لموضوع البحث والذي يضم إشكالية البحث مع تحديد أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة مع حصر المفاهيم الأساسية المتعلقة به وشرحها كالعمل، الإدماج، التسريح، وتليها المقاربة النظرية للدراسة، وعرض للدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع وفي الأخير تشمل الدراسة أربعة فرضيات مرتبطة بعضها البعض.

وتناول الفصل الثاني، دراسة العمل والعامل التطور والخصائص والقيم والقانون وعلاقتهم بالبناء الاجتماعي ونبرز من خلاله تطور معني العمل عبر الحضارات وخصائصه ثم قيمة العمل بالنسبة للفرد والمجتمع والتطرق إلى المستويات المهنية للعامل، وأهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وفي الأخير تقديم العلاقة بين العمل والعامل بالبناء الاجتماعي.

وأما الفصل الثالث لقد تناولنا فيه ماهية التنظيم الصناعي واتجاهاته النظرية وذلك بإبراز خصائص التنظيم وأهميته ووظائفه. ثم التركيز على الاتجاهات النظرية للتنظيم الصناعي المفسرة له. وفيما يخص الفصل الرابع، فلقد تضمنت المؤسسات الصناعية وسياسة التشغيل في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية أين تم التطرق فيه إلى نشأة المؤسسات الصناعية وتطورها انطلاقاً من تقديم خصائص كل مؤسسة وأهدافها المختلفة وأخيراً سياسات التشغيل التي مرت بها المؤسسات الصناعية الجزائرية خلال الفترات السابقة.

وتعرض الفصل الخامس، الخلفية المعرفية لعملية التسريح منها أسباب وحالات انتهاء علاقات العمل (التسريح) وأشكاله والمقاييس الواجب توفرها وربط التسريح ببعض الظواهر التي يمكن المسرح أن يتعايش معها كالتهميش الاجتماعي والقطاع الغير الرسمي.

وأما الفصل السادس، فلقد تناولنا فيه تجارب الخوصصة وتسريح العمال وإعادة الاندماج في بعض الدول الغربية والعربية بالإضافة إلى دور مكاتب التشغيل في الدول الغربية والعربية في حل مشكلة البطالة، وأخيراً لقد تعرض الفصل السابع، لدراسة عملية الإدماج والتشغيل في الجزائر وتم تقديم أشكال ومظاهر الإدماج وكذا الصيغ القانونية والتشريعية لعملية الإدماج، وبرامج ووكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر وأخيراً معوقات الإدماج.

أما القسم الثاني تضمن القسم الميداني للدراسة فقد شمل خمسة فصول:

حيث احتوى الفصل الثامن، على الإطار المنهجي للدراسة، أين تم فيه تحديد مجالات الدراسة ثم يليه العينة وأساليب اختيارها وبعدها تحديد المنهج ونوع الدراسة المتبعة وأدوات جمع البيانات وفي الأخير الصعوبات التي واجهتنا. في حين خصص الفصل التاسع والعاشر والحادي عشر لتحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضيات الأربعة وأما الفصل الثاني عشر تم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء كل من المقاربة النظرية والدراسات السابقة والفرضيات. وبالنسبة للإطار المكاني للدراسة الميدانية فقد شمل المؤسسات الصناعية بالمنطقة الصناعية بمدينة باتنة وتم اختيار ستة مؤسسات صناعية ثلاثة منها عامة وثلاثة خاصة. وتماشيا مع طبيعة الموضوع التسريح والإدماج كان من الضروري إتباع المنهج الوصفي التحليلي وبعض الطرق الإحصائية لأنه يتلاءم وموضوع الدراسة ولاستقاء المعطيات والبيانات من ميدان الدراسة فقد اعتمدنا على مجموعة من الأدوات نذكر منها : الاستمارة التي تضمنت (60 سؤالاً) مابين أسئلة مفتوحة وأسئلة مغلقة تم توزيعها على (6 محاور) وتم تسليمها باليد إلى المبحوثين من العمال اللذين تم إعادة إدماجهم في المؤسسات الصناعية بالمنطقة الصناعية لولاية باتنة وعددها (6 مؤسسات اقتصادية صناعية 3 خاصة و 3 عامة ) حيث قدر عدد المبحوثين ب(100 عامل مدمج) من عدد عمال يقدر ب(1506 عامل) يشغلون مناصب عمل مختلفة. وكذا أدوات كالملاحظة والمقابلة التي تمت من خلال دليل المقابلة، وأخيرا السجلات والوثائق.

وبعد القيام بتفريغ ايجابيات المبحوثين من الاستثمارات ودليل المقابلة تم تفريغها في جداول بسيطة ومركبة وتحليلها باستخدام إحدى التقنيات الإحصائية والمتمثلة في معامل التوافق، لقد أسفرت الدراسة الحالية على رصد عدة نتائج نذكر منها على النحو التالي:

- بينت الفرضية الأولى أن الكفاءة المهنية للعامل من أهم العوامل الأساسية التي تعمل على مساعدة العمال في الحصول على عمل في المؤسسات الصناعية سواء العامة أو الخاصة وهذا من خلال ايجابيات المبحوثين فضعف الكفاءة المهنية عند العمال المسرحين سبب في عدم إدماجهم بسهولة في العمل الجديد مما يدفعنا للقول أنه تم إثبات صدق الفرضية الأولى.

- أما الفرضية الثانية فقد أوضحت أن من شروط الالتحاق بمنصب العمل هو المستوى التعليمي العالي "ومنه فالمستوى التعليمي للعامل يسمح له برصد التغيرات وكذلك يساعده في الحصول على منصب عمل وتسهيله لعملية إعادة الإدماج في المؤسسة ويمكن القول أنه تم إثبات **صدق الفرضية الثانية** أي أن انخفاض المستوى التعليمي للعامل المسرح يعد سببا في عدم إدماجه في الوسط المهني بسهولة.

- وفيما يخص الفرضية الثالثة أن البرامج الإصلاحية الواسعة التي تبنتها المؤسسات الجزائرية وكذا ووكالات التشغيل لتوفير مناصب العمل لكل البطالين خاصة الذين تم تسريحهم لأسباب اقتصادية غير كافية وهي محدودة وتضع شروط موضوعية وفق معايير جديدة أهمها الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي الجيد ويمكن القول أنه تم إثبات **عدم صدق الفرضية الثالثة** أي أن النظام المؤسساتي الحالي فشل وأخفق كما هو متوقع منه في إعادة إدماج جميع العمال المسرحين مرة ثانية في عالم الشغل وكذا المحافظة على مناصب العمل وجعلها ذات طبيعة دائمة مما يتولد لدى العمال عدم الإحساس بالأمان الوظيفي في العمل.

- أما الفرضية الرابعة والأخيرة تبين إستراتيجية التكوين التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية الصناعية في القطاعين العام والخاص التي ترمي إلى تحسين و تقوية مهارات وكفاءة العمال بعد إعادة إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل موجودة لكنها قليلة ويمكن القول أنه تم إثبات **صدق الفرضية الرابعة** تزيد مواقع العمل الجديدة من إستراتيجية تحسين كفاءة العمال المدمجين ولكن بنسبة قليلة وغير كافية أي أنها لا تمس جميع العمال باختلاف مستوياتهم المهنية والتعليمية نظرا لعدة أسباب تم تحليلها أثناء عرض نتائج هذه الفرضية. يمكن القول في الأخير أن معظم الفرضيات تحققت، بدليل أن الفرضيات الأولى والثانية والرابعة موجبة أما الفرضية الثالثة فهي سالبة. وكخلاصة نهائية نستنتج أن العامل يبقى دائما بين التسريح والإدماج أمام ندرة مناصب العمل لأن عملية إعادة إدماج العمال المسرحين في النظام المؤسساتي في الجزائري تعرف تراجعا كبيرا نظرا لمحدودية أماكن العمل وقلتها إلى جانب الشروط الموضوعية التي تفرضها هذه المؤسسات العامة والخاصة.

## ثانياً - باللغة الفرنسية:

Le phénomène de licenciements et de réintégration dans les institutions économiques dans la société algérienne, l'objet de la présente étude, nous cherchons à révéler les faits sur le phénomène étudié et de surveiller les perceptions d'un segment de la société et la réalité de la vie sociale et professionnelle qui ont été dissous pour des raisons économiques à la suite de la mise en œuvre des institutions pour les programmes de réforme économique a affecté d'une manière ou une autre, ils Dans la présente étude ainsi que mettre l'accent sur les travailleurs d'une diapositive licenciés et ceux qui ont été réintégrés dans le domaine de la pratique car ils ont la connaissance de la réalité et les conditions d'emploi et de conditions, la chose qui lui donne un avantage supplémentaire à partir des autres diapositives de la non-exécution et qui n'ont jamais travaillé Valvip démobilisés peut gérer bien avec le travail disponible .

Nous visons à travers notre plus se tenir debout sur les mécanismes utilisés pour permettre la réintégration de tous les travailleurs mis à pied dans un rapide, continu et soulignent l'importance du processus d'intégration de l'aspect social, en premier lieu dans la réduction des taux de chômage élevé dans la société algérienne, et que, grâce à l'étude du phénomène de la démobilisation et de réinsertion en fonction de l'espace spatiales et temporelles spécifiques, et selon quelques-uns des mécanismes disponibles dans plus de se concentrer sur le patrimoine de connaissances des théories sociologiques et économiques et des études de faire la lumière sur ce sujet avec certains de l'analyse et l'étude, donc, le problème a été formulé sous la forme de l'étude était la question principale:

Dans quelle mesure peut être réalisée le processus de réintégration des travailleurs licenciés dans le cadre des mécanismes existants dans les conditions du marché du travail de nouvelles dans le nouveau système institutionnel en Algérie?

Grâce à la question problématique, nous avons pu mettre un ensemble d'hypothèses que nous allons essayer de répondre:

- 1 - pourquoi le professionnalisme des travailleurs pauvres dans la non-inclusion dans le nouveau marché du travail
- faible niveau d'éducation des travailleurs dans la cause de la non-inclusion dans le nouveau marché du travail - 2
- 3 - le système institutionnel actuel est le vrai moyen pour la réinsertion des travailleurs licenciés.
- 4 - plus que le lieu de travail de la nouvelle stratégie pour améliorer l'efficacité des travailleurs.

Afin de tester des hypothèses étude des quatre ve est divisé en deux sections: la théorie dont sept chapitres du chapitre théorie traité dont la première est marquée par la question du cadre conceptuel du sujet de recherche, qui comprend le problème de la recherche afin de déterminer l'importance de l'étude et les raisons du choix du thème et les objectifs de l'étude avec peu les concepts de base qui s'y rattachent et expliqué, comme l'emploi, DDR, de la démobilisation, suivie d'une approche théorique à l'étude, et l'affichage des études antérieures pertinentes dans l'étude de celui-ci comprend quatre hypothèses liées les unes aux autres.

Le deuxième chapitre, l'étude et le perfectionnement des employés et des caractéristiques, des valeurs et de droit et leur relation à la construction événement social dont l'évolution du sens du travail à travers les cultures et les caractéristiques de la valeur, puis des travaux pour l'individu et la société et de répondre aux normes professionnelles des travailleurs, et l'importance de l'élément humain dans le processus de production et celui-ci de fournir la relation entre le travail et le travailleur construction sociale

Le troisième chapitre nous avons traité de la nature et les tendances de la théorie de l'organisation industrielle en mettant en évidence les caractéristiques et l'importance de l'organisation et les fonctions. Puis l'accent sur les tendances théoriques de l'organisation industrielle de l'interprétation. En ce qui concerne le chapitre IV, nous avons inclus la politique industrielle et de l'emploi à la lumière des réformes économiques de l'Algérie où ils ont été il adressé à l'émergence d'entreprises industrielles et de son évolution à la disposition des propriétés de chaque organisation et les objectifs des politiques d'emploi différents et, enfin, connu par les entreprises industrielles de l'Algérie au cours de la précédente période.

Et l'objet du chapitre V, les connaissances de base du processus de démobilité, y compris les causes et les cas de cessation des relations de travail (démobilité), les formes et les normes qui doivent être fournis et liées à la démobilité de certains phénomènes qui peuvent vivre avec ce secteur théâtre Kalthmic sociaux et informels.

Et le chapitre VI, avons-nous abordé les expériences de privatisation et les licenciements et la réintégration dans certains pays occidentaux et arabes, en plus du rôle des bureaux de l'emploi dans les pays occidentaux et arabes dans la résolution du problème du chômage et, enfin, ont été chapitre VII, d'étudier le processus d'intégration et d'exploitation en Algérie a été de fournir les formes et manifestations de l'intégration, ainsi que processus de formules juridiques et législatifs de l'intégration, programmes et institutions, la réinsertion et l'emploi en Algérie, et enfin des contraintes d'intégration.

La section deuxième section qui comprend le champ d'étude a inclus cinq chapitres:

Qui contient un chapitre VIII, sur le cadre méthodologique pour l'étude, où il a été d'identifier les domaines d'étude suivie par l'échantillon et des méthodes de sélection, puis sélectionnez la méthode et le type d'étude a utilisé des outils de collecte de données dans les difficultés récentes que nous avons été confrontés. Bien que consacré le chapitre IX, X et l'analyse athée dix et l'interprétation des données relatives aux quatre hypothèses et le chapitre XII résultats de l'étude ont été discutés à la lumière de l'ensemble de l'approche théorique et les études précédentes et les hypothèses.

Pour le cadre spatial de l'étude de terrain a inclus des entreprises industrielles dans la zone industrielle de Batna a été sélectionné six entreprises industrielles, dont trois publics et trois privés.

En accord avec la nature du sujet, de démobilité et de réinsertion est nécessaire de suivre l'approche descriptive d'analyse et des méthodes statistiques parce qu'il correspond à l'objet de données de l'étude et Astphae et des données à partir d'un domaine d'étude, nous avons adopté un ensemble d'outils, y compris: la forme qui comprend (60 questions) entre les questions ouvertes et questions fermées ont été distribués aux (6-axis) a été livré par les sujets des travailleurs qui ont été réintégrés dans les entreprises industrielles dans la zone industrielle du mandat de Batna et le nombre (6 institutions économiques, industriels 3 privé et public 3), où le nombre de répondants (100 travailleurs-ROM) du nombre de travailleurs estimé (1506 facteur ) plusieurs postes de travail. Ainsi que des outils Kalmlahzp et l'interview qui a été à travers le guide d'entrevue et, enfin, les dossiers et documents.

Après le déchargement de la NDF aux sujets des formes et guide d'entrevue a été libéré dans des tableaux simples et complexes et analysées en utilisant des techniques statistiques et l'un des facteurs de compatibilité, a abouti à l'étude en cours pour contrôler le nombre de résultats dont nous citons les suivantes:

- A montré la première hypothèse que le professionnalisme de l'agent des facteurs clés les plus importants que le travail pour aider les travailleurs à trouver un emploi dans les entreprises industrielles, publiques ou privées et ce à travers les répondants NDF le professionnalisme faible lorsque licenciés raison que les travailleurs de ne pas les intégrer de façon transparente dans le nouveau travail, ce qui nous amène à dire c'était la preuve de la sincérité de l'hypothèse initiale.

- La deuxième hypothèse a clairement fait savoir que les conditions d'accès au travail de bureau est le niveau d'éducation élevé "et à partir du niveau global d'éducation de travail lui permet de surveiller les changements et aussi l'aider à trouver un emploi et à faciliter le processus de réintégration dans l'organisation et je peux dire, c'était la preuve de la sincérité de la seconde hypothèse signifie que le faible niveau théâtre d'éducation est un facteur de la cause dans le manque d'intégration en milieu de travail avec facilité.

- En ce qui concerne la troisième hypothèse que les programmes de réforme de la majorité adopté par les institutions algériennes ainsi que les agences d'emploi pour créer des emplois pour chaque Batalin, en particulier ceux qui ont été licenciés pour motif économique est insuffisant et limité, et de développer des conditions objectives, conformément aux nouvelles normes au niveau le plus important professionnelle et pédagogique de bonne et je peux dire, c'est une



preuve de manque de sincérité toute troisième hypothèse que le système institutionnel actuel a échoué et n'a pas que l'on attend de lui dans la réinsertion de tous les travailleurs mis à pied une deuxième fois dans le monde du travail, ainsi que le maintien des emplois et en faire un caractère permanent, qui est généré parmi les travailleurs, la précarité au travail.

- L'hypothèse est la configuration montrant quatrième et dernière stratégie que les institutions économiques sont industrielles dans les secteurs public et privé visant à améliorer et à renforcer les compétences et l'efficacité des travailleurs après leur réinsertion dans le monde du travail, mais peu de gens peuvent dire, c'était la preuve de l'hypothèse de la sincérité quatrième que le lieu de travail des nouveaux d'une stratégie visant à améliorer l'efficacité des travailleurs et assimilés par quelques-uns mais pas assez dit, ils ne touchent pas tous les travailleurs dans les différents niveaux professionnels et éducatifs pour plusieurs raisons ont été analysées lors de la présentation des résultats de cette hypothèse.

Peut être dit dans ce dernier que la plupart des hypothèses sont vraies, la preuve est que les hypothèses initiales et les deuxième et quatrième positive La troisième hypothèse est négatif. La conclusion finale, nous pouvons déduire que le travailleur garde toujours entre la démobilisation et la réintégration de la rareté des emplois parce que le processus de réintégration des travailleurs licenciés dans le système institutionnel de l'algérien connu sous le nom une forte baisse en raison de la limite des places de travail et je l'ai dit aux conditions de fond imposées par ces institutions publiques et privées.

Is the phenomenon of layoffs and re-integration into the economic institutions in Algerian society, the subject of the current study, we aim to disclose the facts about the phenomenon studied and monitor the perceptions of a segment of society and the reality of social and professional lives which have been disbanded for economic reasons as a result of the implementation of institutions for the reform programs economic affected one way or another they In the present study as well as focus on a slide laid-off workers and those who have been reintegrated in the field of practical as they have the knowledge of reality and conditions of employment and conditions of, the thing that gives her an added advantage from the other slides the non-performing and who never worked Valvip demobilized can handle good with work available .

We aim through our stand more on the mechanisms used to achieve the reintegration of all laid-off workers in a fast, continuous and highlight the importance of the integration process of the social aspect in the first place in the reduction of high unemployment rates in Algerian society, and that through the study of the phenomenon of demobilization and reintegration process according to space spatial and temporal specific, and according to some of the mechanisms available in addition to focusing on the heritage of knowledge of sociological and economic theories and studies shed light on this subject with some of the analysis and study, therefore, the problem has been formulated in the form of the study was the main question:

To what extent can be achieved the process of reintegration of workers laid off in accordance with existing mechanisms within the requirements of the new labor market in the new institutional system in Algeria?

Through the problematic question we were able to put a set of hypotheses we will try to answer:

- 1 - poor professionalism reason for workers in the non-inclusion in the new labor market
- 2 - low level of education for workers in the cause of non-inclusion in the new labor market
- 3 - the current institutional system is the real way for the reintegration of laid-off workers.
- 4 - more than the workplace of the new strategy to improve the efficiency of workers.

In order to test hypotheses four ve study is divided into two sections: the theoretical including seven chapters of the theory chapter dealt with the first of which is marked by the subject of the conceptual framework of the research topic, which includes the problem of research identifying the importance of the study and the reasons for selecting the theme and objectives of the study with limited basic concepts related to it and described such as employment, DDR, demobilization, followed by theoretical approach to the study, and display of the previous studies relevant in the latter study includes four hypotheses related to each other.

The second chapter, study and employee development and characteristics, values and law and their relationship to building social highlight of which the evolution of the meaning of work across cultures and characteristics of the then value of the work for the individual and society and to address the professional standards of the workers, and the importance of the human element in the production process and the latter to provide the relationship between work and the worker building social .

The third chapter we have dealt with the nature and trends of industrial organization theory by highlighting the characteristics and importance of organization and functions. Then focus on the theoretical trends of the industrial organization of Interpretation. With regard to Chapter IV, we have included industrial and employment policy in light of the economic reforms of Algeria where they were addressed it to the emergence of industrial enterprises and its evolution from the provision of the properties of each organization and objectives of the various and finally employment policies experienced by the industrial enterprises of Algeria during the previous periods.

And subjected Chapter V, the background knowledge of the demobilization process, including the causes and cases of termination of labor relations (demobilization), forms and standards that must be provided and linked to the demobilization of some phenomena that can live with that theater Kalthmic social and informal sector.

And Chapter VI, have we dealt with the experiences of privatization and layoffs and re-integration in some Western and Arab countries in addition to the role of employment offices in the Western and Arab countries in solving the unemployment problem and, finally, have been Chapter VII, to study the process of integration and operating in Algeria was to provide forms and manifestations of integration, as well as formulas legal and legislative process of integration, programs and agencies, reintegration and employment in Algeria, and finally integration constraints.

The second section section that included the field of study has included five chapters: Which contains a chapter VIII, on the methodological framework for the study, where it has been to identify areas of study followed by the sample and methods of selection and then select the method and type of study used and data collection tools in the recent difficulties that we faced. While devoted Chapter IX, X and atheist ten analysis and interpretation of data relating to the four hypotheses and Chapter XII results of the study were discussed in the light of all of the theoretical approach and the previous studies and hypotheses.

For the spatial framework of the field study has included industrial enterprises in the industrial zone in Batna was selected six industrial enterprises, including three public and three private.

In line with the nature of the subject, demobilization and reintegration was necessary to follow the descriptive analytical approach and some statistical methods because it suits the subject of the study and Astphae data and data from a field of study we have adopted a set of tools, including: the form which included (60 questions) between the open-ended questions and closed questions were distributed to (6-axis) was delivered by hand to the subjects of workers who have been reintegrated into the industrial enterprises in the industrial zone of the mandate of Batna and the number (6 economic institutions, industrial 3 private and 3 public), where the number of respondents (100 worker-ROM) of the number of workers estimated (1506 factor ) different working positions. As well as tools Kalmlahzp and the interview that has been through the interview guide and, finally, records and documents.

After unloading the NDF to the subjects of the forms and interview guide was discharged in simple and complex tables and analyzed using statistical techniques and one of the compatibility factor, has resulted in the current study to monitor the number of results which we mention as follows:

- Showed the first hypothesis that the professionalism of the agent of the most important key factors that work to help workers to get jobs in industrial enterprises, whether public or private and this through the NDF respondents Weak professionalism when laid-off workers reason not to integrate them seamlessly into the new work, which leads us to say it was proof of sincerity of the initial hypothesis.

- The second assumption has made it clear that the conditions of access to the office work is the high level of education "and from the overall level of education of working allows him to monitor the changes and also help him get a job and facilitate the reintegration process in the organization and can say, it was proof of sincerity of the second hypothesis means that the low level educational theater is a cause factor in the lack of integration in the workplace with ease.

- With regard to the third hypothesis that the reform programs the vast adopted by the Algerian institutions as well as employment agencies to provide jobs for each Batalin, particularly those who were laid off for economic reasons is insufficient and limited, and develop objective conditions in accordance with new standards the most important professional and educational level of good and can say, it was proof of lack of sincerity any third hypothesis that the current institutional system failed and failed as is expected of him in the reintegration of all laid-off workers a second time in the world of work, as well as maintaining jobs and make it a permanent nature, which is generated among the workers, job insecurity at work.

- The hypothesis is the fourth and final show strategy configuration that economic institutions are industrial in the public and private sectors aimed at improving and strengthening the skills and efficiency of the workers after their reintegration back into the world of work there, but few

can say, it was proof of sincerity fourth hypothesis than the workplace of new of a strategy to improve the efficiency of workers and assimilated by a few but not enough that is, they do not affect all workers in different occupational and educational levels due to several reasons have been analyzed during the presentation of the results of this hypothesis.

Can be said in the latter that most hypotheses are true, the evidence is that the initial assumptions and the second and fourth positive The third hypothesis is negative. The final conclusion we can deduce that the worker always keeps between demobilization and reintegration to the scarcity of jobs because the process of reintegration of laid-off workers in the institutional system in the Algerian known as a big drop because of the limited places of work and I said to the substantive requirements imposed by these public and private institutions.