

تسريح العمال وإعادة الإدماج في النظام المؤسساتي الجزائري دراسة ميدانية

أ. سامية بن رمضان - المركز الجامعي خنشلة -

مقدمة:

نتيجة للظروف الاقتصادية والمالية التي مرت بها المؤسسات الجزائرية كان مفروض عليها أن تندمج في النظام الاقتصادي العالمي. لذلك قامت بإعادة هيكلة مؤسساتها واعتمدت تكنولوجيا حديثة ومتطورة حلت مكان اليد العاملة مما نجم عنها فقدان العديد من العمال لوظائفهم خصوصا في الصناعات التحويلية باعتبارها الأكثر عرضة للمنافسة في ظل اتفاقيات "الجات" وبالتالي فقدان العديد من العمال لمورد رزقهم. حيث كانت نسبة البطالة ما بين 1987-1994 حوالي (1.2 إلى 1.7 مليون) في أقصى الحالات، قبل أن تزداد بمقدار الضعف بين سنوات 1994-1999 لتتصوّر ظاهرة بنيوية، بحيث فقدت حوالي 40 بالمائة من العائلات الجزائرية مصادر رزقها ووضعتها على خط عتبة الفقر. (المجلس الوطني الاقتصادي، 2002-2003)

وفي ظل اقتصاد السوق و توسع الاستثمارات و تطور المنافسة الاقتصادية بين المؤسسات، أصبح من الضروري إدخال تغييرات عليها و البحث عن الوسائل الملائمة في إنشاء آليات جديدة لإدماج فئة العمال المسرحين أين اهتمت بتجسيد برامج إصلاحية واسعة. من أجل خلق فرص عمل تستوعب العمالة المسرحة والعمالة الجديدة التي أضحت مسألة تكيفها بالتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتلاحقة من أهم ما يثير قلق علماء الاجتماع والاقتصاد.

ف نجد من بين المدن التي تعاني من ظاهرة البطالة الناتجة عن عملية التسريح التي تقوم بها المؤسسات العمومية الاقتصادية مدينة (باتنة) أين تتواجد بها العديد من المؤسسات بمختلف نشاطاتها في المنطقة الصناعية والتي قامت بعملية تسريح فئة كبيرة من عمالها في ظروف جد متدهورة. الأمر الذي دفع القائمين عليها إلى التفكير من خلال مؤسساتها ووكالاتها لمحاولة تقليص ظاهرة التسريح والعمل على إعادة إدماج هذه الفئات العمالية في سوق العمل مرة أخرى.

مشكلة الدراسة:

إن مسألة إدماج العمال المسرحين في سوق العمل له انعكاسات على أنماط السلوك المختلفة الاجتماعية والأخلاقية والسياسية، نظرا لارتباطها بسلم القيم

الاجتماعية، وبمسائل تتعدى البرامج التقليدية في التنمية الاقتصادية وعليه، لا بد لنا من اتباع منهج علمي في تحليل واقع العامل ضمن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي هذا البحث جاء ليلقي الضوء على ظاهرة "التسريح" و"الإدماج" كظاهرتين اجتماعيتين تعدان من المشكلات الاجتماعية التي تتطلب مواجهة واقعية من طرف الدولة بكل آلياتها وبرامجها من أجل التقليل من البطالة في ظل القوانين التشريعية التي تنص على إعادة إدماج هذه الفئات المسرححة في سوق العمل. هذه التحديات التي تضعنا أمام أسئلة لا مفر منها تتبلور معالمها في السؤال الجوهرى الآتي: إلى أي مدى يمكن أن تتحقق عملية إعادة إدماج العمال المسرححين وفق الآليات الموجودة في النظام المؤسساتي الجديد في الجزائر؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- توضيح الأهمية التي يتميز بها العامل في الوسط الاجتماعي و في عملية الإنتاج. باعتباره القوة الفعالة التي تسير باقي الموارد الداخلية في المؤسسة.
- تحديد الآليات والبرامج المتبعة لتحقيق عملية إعادة إدماج العمال المسرححين في ظل النظام المؤسساتي الجزائري.

منهج البحث:

لتجسيد الأهداف السالفة الذكر اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، باعتباره يتواءم مع موضوع الدراسة. كما تم استخدام بعض الأدوات الإحصائية مثل: معامل التوافق لدراسة مدى استعداد المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرححين. وأيضا تمت الاستعانة بالمصادر الميدانية المتمثلة في: الاستبيان. والمصادر العلمية الرسمية المتمثلة في: مختلف القوانين والتشريعات التي تتعلق بالموضوع لاسيما قوانين التسريح و الإدماج و ببرامج تأهيل العمال. وإحصائيات مقدمة من بعض الهيئات الرسمية كوزارة التشغيل والعمل. وأيضا الاعتماد على الكتب العلمية الأكاديمية في علم الاجتماع وعلم الاقتصاد. أما بالنسبة لعينة الدراسة فتجب الإشارة أنه تم استخدام أسلوب المسح الاجتماعي وتحديد " المسح بالعينة " -باعتبار أن المسح الاجتماعي يعتبر من نماذج الدراسات الوصفية- وحدد حجم العينة ب(6 مؤسسات) من مجتمع البحث، حيث تشتمل هذه المؤسسات على (100 عاملا مدمجا) في مناصب مختلفة. وتم توزيع الاستبيان عليهم وهو يضم (60سؤالا).

أولاً- مفهوم التسريح والإدماج

1- 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. ومهما كانت طبيعة هذه المفاهيم فهذا لا يثنينا على الأقل من الإشارة ولو بطريقة تقريبية إلى أهم تلك التعاريف

فيالنسبة للمفهوم الاصطلاحي فيعني "أنه فصل عاملين أو أكثر بسبب ضغوطات اقتصادية، أو بسبب إعادة تنظيم هيكل في المؤسسة المستخدمة وذلك وفق جدول زمني محدد"¹.

وتعرفه منظمة العمل الدولية بوجه عام على أن المسرحيين عن العمل هم "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"². يظهر من هذا التعريف أنه أضيف عنصر جديد لمفهوم التسريح ولو ضمناً، وهو "الاستئناف" أي إمكانية الإدماج من جديد للعامل في العملية الإنتاجية.

والخلاصة فإن التسريح هو طرد العامل من مكان عمله. وأيضاً تخلي مؤسسة عن عامل أو مجموع عمال لأسباب اقتصادية فيتم توجيههم إلى التقاعد المسبق أو التقليل أو التسريح المباشر أو التسريح التام إذا كانت المؤسسة عاجزة تماماً.

2- مفهوم الإدماج: ويعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الإدماج مؤقتاً لمواجهة حالة طارئة"³. كما عرفه أحمد زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة"⁴. ومنه فالإدماج هو إعادة ضم العامل المسرح ضمن محيط عمل وذلك بوجود فرص إعادة توظيف بعد اكتساب (تكوين) مع الآليات المناسبة والمتوفرة لذلك.

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصراً فعالاً يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.

ثانياً- أسباب التسريح والضمانات القانونية

يعتبر تسريح العمال عموماً شكلاً من أشكال إنهاء علاقة العمل التي لها أسباب قانونية مختلفة وعليه، يمكن تصنيف أسباب وحالات إنهاء علاقة العمل إلى:

- الأسباب القانونية العادية للتسريح ونقصد بهذا النوع تلك الحالات التي يجيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء علاقة العمل مع الالتزام باتباع الإجراءات المقررة لذلك. والالتزام بما يترتب على ذلك من حقوق للطرف الآخر. ولهذه الأسباب مجموعة من الحالات تتمثل في: الاستقالة، الوفاة، التقاعد والفسخ الاتفاقي لعقد العمل والعجز الكامل والطرف الطارئ وانتهاء المدة أو العمل في عقود العمل المحددة المدة⁵.

- الأسباب القانونية العارضة للتسريح وتتلخص في حالتين أساسيتين: التسريح التأديبي والفسخ بإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية: وتدرج هذه الحالة في أن يفقد العامل لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي كالتوقيف الاحتياطي أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية: كالحبس⁶.

- الأسباب الاقتصادية للتسريح ونعني بها "فصل مجموعة من العمال بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية أو بسبب إعادة التنظيم الهيكلي في المؤسسة، أو بسبب توقف النشاط وذلك وفق جدول زمني محدد ومتلاحق، أو دفعة واحدة"⁷. ويتضح من خلال هذا التعريف أن الشرط الأساسي الذي يجب توفره حتى يعد 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.

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 المشغلين كحل حصري، لإنعاش المؤسسة وإعادة توازنها الاقتصادي والمالي.

ويتم تحويل العمال المسرحين إلى صندوق التأمين ضد البطالة أو إعادة إدماجهم في أعمال أخرى سواء في القطاع الخاص أو غيره، وبعد استنفاد كافة التدابير يشرع صاحب العمل في تحديد عدد وأصناف العمال المعنيين بالتسريح وإعداد قرارات التسريح الفردية التي تتضمن إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، لتبلغ إلى كل عامل بصفة شخصية وهنا لا يشترط المشرع الجزائي إلزامية التحدث مع العامل المسرح، وربما يرجع ذلك لكون الملف الاجتماعي كان محل تفاوض بين المستخدم و النقابة التمثيلية للعمال. بعد الانتهاء من الترتيبات العملية يستوجب عليه وضع قوائم اسمية للعمال المعنيين بالتسريح وتبليغها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وإلى صندوق التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق. ومن بين الضمانات الأخرى 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 الاتفاقات الجماعية.
- الاستفادة من أداء الضمان الاجتماعي لاسيما ما يتعلق بالأداءات العينية عن المرض والأمومة والمنح العائلية و رأس مال الوفاة لذوي حقوق المسرح.
- الحصول على العطلة المدفوعة الأجر، و على تعويض الأخطار المسبق.
- الاستفادة من حق الأولوية في إعادة التوظيف.
- الحق في الحصول على شهادة عمل تتضمن كافة البيانات و المعلومات الخاصة بحياته المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجده بها.

وأخيرا فإن عدم احترام أي شرط من هذه الشروط 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 طبقا لأحكام المادة 15 من المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، والتي تنص على وجوب الاحترام الصارم لأحكام هذا النص.

ثالثا- الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح

يتعرض العمال المسرحين إلى تغيير في مراكزهم الاجتماعية خلال هذه فترة من الزمن وتصبح مثل هذه التغييرات لا مفر منها، لأن أفراد المجتمع يتقدمون في السن ويحاولون على المعاش أو يتم تسريحهم ومن ثم يتم إعادة تشغيل عمال جدد

في أماكنهم وذلك وفق شروط موضوعية خاصة يفرضها نوع النظام المؤسساتي الجديد مما يعرض الفئة المسرححة من العمال إلى مشاكل اجتماعية ونفسية واقتصادية كثيرة تدفعهم إلى حافة التهميش الاجتماعي.

ونعني هنا بالتهميش حرمان الأفراد أو المجموعات من عدد من المنافع والنشاطات والحقوق والامتيازات مما يجعل هذه الفئة خارج التيار العام لحركة المجتمع ويصعب إدراجها في المجتمع إلا من خلال سياسات تحدث تغييرات جذرية وتستدعي مواجهة الظروف التي أنتجت التهميش⁸.

ويشكل بذلك التهميش الاجتماعي إشكالية نظرية وتطبيقية في آن واحد مما يدفع بالباحثين إلى التعامل معه بدقة علمية متناهية لتجاوز كل غموض يترتب عن استعماله وتوظيفه. إن الغموض الكبير لهذا المفهوم يعطيه قدرات كبيرة جدا ويكسبه طاقة هامة لتحليل وتشخيص التهميش الذي يعد حالة تحول سلبي من وضع يفترض أن يكون إيجابيا قبل، إلى وضع أقل إيجابية من سابقه. فالحياة الاجتماعية والواقع الاجتماعي

يخضعان إلى جدلية التغيير الاجتماعي الذي يؤدي بدوره إلى نوع من الإفلات لدى بعض الفئات من مكانة معينة في السلم الاجتماعي إلى مكانة أخرى تتوافق مع متطلبات وتطلعات هذه الفئات وتتناسب مع قدرتها. وهو التفسير الذي نادى به "ماكس فيبر" والذي لقي انتشارا واسعا لدى علماء الاجتماع المعاصرين، فالمكانة في نظر فيبر متأينة من السلطة وعن القدرات والمؤهلات وهي لا تكون ميزة في البناء الاجتماعي إلا إذا قامت على اعتراف الآخرين بها⁹.

وللتهميش أبعاد تؤثر على حياة العمال المسرحين ولا شك أن الحصر الشامل لكل أبعاد التهميش الاجتماعي يمثل مجازفة نظرية صعبة، لذلك ففي إطار هذا الجزء من الدراسة سنحاول تحديد بعض هذه الأبعاد والتي نعتقد أنها وثيقة الصلة بموضوع الدراسة وهي كالآتي:

- عدم الثبات في سوق العمل: إن سوق العمل لا يمثل سوقا موحدًا وواحدًا بل سوق متعدد وجزأ وهناك فئات اجتماعية في هذا السوق وليس فئة واحدة. إن النظرة الثنائية للسوق التي تعتقد بأن هناك سوق رسمي وسوق غير رسمي نظرة اختزالية، فسوق العمل مقسم إلى مجموعة من الأسواق وكل سوق يحتوي على مجموعة من الأفراد.

فالمشاركة في السوق كما جاء سلفا لا يعني بالضرورة عدم وجود فئات اجتماعية في هذا السوق لا تعاني الهامشية والاستبعاد. بل بالعكس هناك الكثير من الشرائح التي تعاني من حالة اللا استقرار واللا أمن وحالات متعددة من الفقر والحرمان والتهميش الاجتماعي. وقد استطاع "رودقار" "rodger" 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، والتي تحتل مستوى متدني ومكانة اجتماعية منخفضة. تعطي للمسرح مكانة جديدة تحدد 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 مكانته السابقة 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 للتهميش الاجتماعي للمسرح.

- **البطالة:** والحقيقة أن ظاهرة البطالة الحضرية تشكل إعادة هيكلة حقيقية لسوق العمل، وهي في ذات الوقت تشكل تهميشا واضحا من سوق العمل لكثير من الشرائح الاجتماعية. إن تشغيل الأجير لم يعد يشكل النشاط الوحيد. وهذا ما تؤكدته النسب التي تبين دخول المجتمع الجزائري في ما يسمى بالبطالة الجماهيرية حيث تؤكد إحصائيات سنة 98/97 فقدان 130000 منصب شغل، وحذرت بعض التقارير الرسمية، ومنها تقرير السداسي الأول لعام 1999 الصادر عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي من تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر، بعد أن وصلت نسبة (30%) من دون أن تبرر بالمقابل سياسة جادة تعنى بميدان التشغيل¹⁰. وقد زاد الوضع تأزما بفعل الحملة التي استهدفت 400 ألف عامل سرحوا من مناصبهم الدائمة إثر عمليات التسريح التي بلغت أوجها خلال السنوات الأخيرة. صاحبه غلق نحو 1100 مؤسسة اقتصادية وأصبح الوضع الاجتماعي حينذاك يهدد بانفجار عنيف يزيد من حجم البطالة في الجزائر حيث تعترف الإحصائيات بوجود 3000000 بطال. وهو رقم ارتفع بين 1987 إلى 1997¹¹. مما أغرق سوق البطالة بحشود العمال المسرحين من المؤسسات الاقتصادية وعدم مقدرة الأجهزة المنصبة بغرض التقليل من حدتها على استيعاب ملفات طلبات العمل.

- **تراجع مستوى المعيشة:** إن فقدان منصب العمل عن طريق التسريح هو أكبر مواجهة بالنسبة للعامل المسرح لأن فقدان العمل يعني ضمنا فقدان المورد الأساسي للمعيشة وهو "ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين والذي يتفق عليه الطرفين مسبقا ويدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع، مقابل العمل المؤدى"¹².

يعد الأجر بمثابة القاعدة الأساسية والعامل الفعال في تحديد مستوى المعيشة لدى الفرد كما يعد معيارا يساهم في تحديد المستوى العام والمكانة الاجتماعية للفرد والأسرة. لكن على الرغم من التطور المسجل في نسبة الناتج المحلي الخام ما بين 1994 و1999 والمقدرة بـ(28%) إلا أن مستوى معيشة السكان عرفت تدهورا 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 ارتفاع مداخيل الأسر بنسبة (8.2%) عام 1999 فإن الأسعار ارتفعت خلال السداسي الأول بنسبة (3.4%) مقارنة بالسداسي الأول لعام 1998 وب(2.4%) مقارنة بالسداسي الثاني ل 1988.¹³

بالإضافة إلى أن تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي يؤكد 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. إلا أن الواقع اليومي يصدمنا باستمرار وتزايد معدلات البطالة والفقر وتتسارع وتيرة تسريح العمال واختلال مستويات المعيشة، وتفاقم العجز الغذائي وتنامي عدد عاطلين 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 بعض الباحثين الاجتماعيين بظاهرة "الحشود المنعزلة" "foules solitaire" التي لا تمثل فقط تجمع لفئات في موقع معين ولكنها مجموعة من الأفراد لا يريد المجتمع أن يراها أو يلتقي بها. لأنها تحولت إلى وسط ينعدم فيه أي نسيج علائقي داخلي بلا نظام وبلا مسار يحدد لها الدخول في علاقات مع باقي المجتمع، هذا ما أكده علماء الاجتماع في مسائل التهميش والإقصاء الاجتماعي.

- **التأثير على الأسرة:** تعتمد الأسرة في حياتها على مقومات أساسية لتتمكن من القيام بوظائفها كمؤسسة اجتماعية فتفوقها الاجتماعي ونجاحها متوقف على تكامل هذه المقومات وكذلك العلاقات الاجتماعية السليمة تحقق لها القدرة على تخطي العقبات. لكن مع فقدان رب الأسرة لعمله ينجر عنه مشاكل وأثار اجتماعية ونفسية واقتصادية على مستوى الأسرة التي تنعكس بدورها على المجتمع ككل. إن فقدان الأب لعمله يؤثر على الأسرة والنمط المعيشي لها وهذا ما يتماشى ونظرية ماركس التي تقوم على الحتمية الاقتصادية لأن الاقتصاد العام للمجتمع يؤثر على النسق الأسري ويلاحظ هذا من خلال مراقبة معدلات الفقر والطلاق والبطالة خلال فترات الكساد أو التقدم¹⁴ ففقدان الأب لعمله دليل على تخليه عن مكانته ودوره في الأسرة. حيث بينت العديد من الدراسات أن الرجولة تكون أساسا ثمرة العمل ويدخل في ذلك الأجر الذي يتقاضاه والمكانة الاجتماعية. فقدان الأب لعمله يضطر الزوجة للخروج إلى العمل وقد يشكل هذا سببا في ظهور الكثير من المشاكل داخل الأسرة قد تؤثر من الناحية النفسية على الزوج والأبناء. ولاسيما أن تحررها الاقتصادي يجعلها واثقة أكثر من نفسها. إن هذه الآثار السلبية قد تصل في كثير من الأحيان إلى درجة الخطورة كونها تصيب أهم وحدة في المجتمع وهي الأسرة وتعرضها لكثير من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية.

رابعا- 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 إدماجهم مرة أخرى في عالم الشغل نذكر منها:

* مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو سنة 1994، يتضمن الحفاظ 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 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.

وأما فيما يخص المادة (27) تنص على:

- 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 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 يحدد التامين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

المادة (01): من هذا المرسوم التشريعي تهدف إلى إحداث نظام للتأمين عن البطالة لفائدة الأجراء من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية. وحسب المادة (02): يطبق المرسوم على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية أما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم.

* أما في الحالة الثانية وهي تسريح العامل بطريقة تعسفية فان المشرع الجزائي قد رتب وفقا للنص القانوني الجزاء المترتب عن قيام صاحب العمل بتسريح العامل بصفة تعسفية وذلك بتقرير أن كل تسريح لا يستند إلى القواعد الموضوعية السارية في مجال التسريح 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 فان 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 وأما بالنسبة للامتيازات
المكتسبة فتعتبر 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 وأنه على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة حقوق
مكتسبة.

خامسا- وكالات و برامج إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر

وضعت جميع الدول نظاما اجتماعيا يسمى "بشبكة أمان" لحماية العمال الذين
سيفقدون مناصب عملهم، وحماية أسرهم. فهذه الحماية الاجتماعية تختلف من دولة
لأخرى. فبالنسبة للجزائر تتمثل في بعض الهيئات مثل: صندوق المعاشات وصندوق
البطالة وإعانة المواليد والمرضى، وهي محكومة بمدة معينة تنتهي بانتهاء مدة
التعويض عن البطالة. فهذه المؤسسات تحاول وضع آليات لازمة للتكفل بالعمال
المسرحين والتقليل من آثار هذه العملية.

1- وكالات إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر:

1-1- مفتشيه العمل يتمثل دورها في:

- المشاركة في المفاوضات الجماعية حول الجانب الاجتماعي و مختلف مكوناته.

- تنظيم الصلح، الوساطة والتحكيم في حالة ظهور خلافات أثناء التفاوض.

- منع رب العمل من تشغيل عمال جدد مكان العمال الذين تم تسريحهم.

1-2- صندوق المعاشات يقوم بالمهام التالية:

- ضمان تسيير نظام التقاعد المسبق.

- معالجة جميع الملفات المقدمة من رب العمل للحصول على التقاعد المسبق

1-3- 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 و تقدر ب (1,5%). يعتبر نظاما خاصا لإعانة

العاطلين عن العمل وله عدة فروع كمركز البحث عن العمل الحر. وانطلاقاً من تسريح العامل يبدأ العمال في قبض إعانات من صناديق التعويض عن البطالة. وحينما يرجع العمال إلى مناصب عملهم أو يجدون عملاً آخر تتوقف هذه الإعانات. وتتمثل مهامه فيما يلي:

- مساعدات نقدية شهرية.

- دفع مستحقات الضمان الاجتماعي (حالة المرض، الولادة الخ).

- منح الأطفال خلال مدة التكفل بالعامل المسرح.

1-4- 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 صندوق التعويض عن البطالة.

- مساعدة صندوق البطالة في مراقبة العمال الذين يحاولون التحايل عليه.

ومن بين أهم مهامها مهمة التوظيف والإدماج ويقوم به مستشار التشغيل أين يقوم من خلال مساعدته على:

- مرافقة طالب الشغل لتيسير مساعيه في البحث عن شغل

- توضيح رغباته وتطلعاته. وتحديد أهدافه المهنية.

- مرافقته خلال مختلف مراحل إدماجه المهني.

- التعرف على مختلف آليات وبرامج الإدماج المهني. و ربط وتفعيل العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية لإعلامهم بمختلف الخدمات التي تقدمها الوكالة الوطنية.

2- برامج إعادة الإدماج والتشغيل في الجزائر: في إطار مكافحة البطالة

سطرت الدولة عدة برامج للبيد العاملة التي تم تسريحها من منصب العمل لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل مع فتح آفاق جديدة في وجه العمال اعتماداً على الإمكانيات المتاحة. ولذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، وفيما يلي أهم البرامج التي اعتمدها الدولة¹⁵:

- **التكوين:** يمكن تعريف عملية إعادة التكوين بأنها عملية يتم من خلالها اكتساب

مهارات وخبرات أخرى بالإضافة للمهارات والخبرات السابقة التي يتمتع بها العامل المسرح¹⁶.

إن معرفة العامل المسرح خاصة لأهمية التكوين، واقتناعه بفائدته يجعله يبدي اهتماما أكبر بالموضوع. وهذا يخدم عملية التكوين في حد ذاتها ويسهل عليها مهمتها. وحتى تمكن عملية إعادة التكوين تحقيق أهدافها لابد أن يراعى جانب قناعة المتدربين وذلك بوضع تخطيط محكم لها مسبقا. حيث تسهر على تكوين أفرادها تكوينا 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 خطت أشواطاً معتبرة للحصول على جودة التعليم والتكوين بينما نجد العكس في الدول النامية¹⁷.

- **التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة:** تعتبر المؤسسة الصغيرة اليوم محور الدراسات الاقتصادية باعتبارها كيانا مختلفا في حجمه، وفي طريقة تسييره وإستراتيجيته ومما يؤكد هذا التوجه هو تنامي الدعوة إلى زيادتها وترقيتها نظرا لمميزاتها المتمثلة في:

- سرعة الاستجابة لحاجات السوق ذلك لصغر حجمها وقلة التخصص، وضآلة رأسمالها وهي عوامل تسمح بتغيير درجة النشاط وطبيعته.
- قلة التدرج الوظيفي بهذه المؤسسات اعتبارا لعدد العاملين بها يساعد على اتخاذ القرار بسرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها.
- قلة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة من نتائج البحث العلمي.

ومن بين ما تسعى إليها هذه الدراسة هو الحصول على المؤشرات الميدانية عن الكيفية التي تتم بها عملية إعادة إدماج العمال المسرحين لأسباب اقتصادية وفق الشروط الموضوعية للإدماج التي تضعها معظم المؤسسات الاقتصادية والتي يلخصها سؤال الإشكالية السابق الذكر وهو محور الدراسة الميدانية، المنبثقة من خلال توزيع الاستبيان على عينة مكونة من 100 مفردة مدمجة من عمال مسرحيين تم إعادة إدماجهم ضمن المؤسسات الاقتصادية الصناعية الجزائرية، موزعة على ستة مؤسسات صناعية بولاية باتنة. وكان من أبرز نتائجها ما جاء في الجداول الآتية من بيانات يبدو أن لها فائدة أمبريقية، لشرح وتدعيم غرض هذه الدراسة.

جدول رقم 1: يتعلق بارتباط طريقة إدماج العمال بالعمل الجديد و مستواهم

التعليمي

الموضوع البدائل	طريقة إدماج العمال بالعمل الجديد		بسهولة		بصعوبة	
	بصعوبة	بسهولة	عادي	المجموع	بصعوبة	بسهولة
	ت	%	ت	%	ت	%
ابتدائي	19.16 /27	%27	00	00	7.03 /10	%10
متوسط	15.90/19	%19	8.4 /05	%05	5.7 /06	%06
ثانوي	4.84 /07	%07	7.84/18	%18	5.32 /03	%03
جامعي	00	00	1.4/05	%05	00	00
مجموع	53	%53	28	%28	19	%19

معامل التوافق = 0.5677 المصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (29 و 5)

يتم حساب معامل التوافق * باستخدام القانون الآتي: معامل التوافق = ث - ن

ث

حيث ث = مج (قيمة الخانة الأولى) 2 + قيمة الخانة الثانية (2) + + (قيمة الخانة ن) 2

ص ن

ص 2

ص 1

حيث ص 1 = مج العمود الأول x مج الصف الأول

المجموع العام: تشير النتائج العامة، أن إعادة إدماج العمال المسرحين في العمل الجديد وفق مؤهلاتهم العلمية يتسم "بالصعوبة" بنسبة (53%) من مفردات العينة، بينما تشير نسبة (28%) أن الاندماج تم بطريقة "سهلة". في حين نجد نسبة (19%) تبين أن الاندماج تم بطريقة "عادية". وما يمكن استخلاصه من خلال هذه النسب أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما كانت عملية الاندماج في المنصب الجديد سهلة ودون مشاكل. وهذا ما يؤكد مؤشر معامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين طريقة إدماج العمال المسرحين في العمل الجديد و مستواهم التعليمي نجده يقدر ب(0.5677) وهي دلالة على أن الارتباط متوسط.

جدول رقم 2: يوضح الشروط التي تفرضها المؤسسة لإعادة إدماج العمال المسرحين

المجموع		العمال المسرحين		شروط إدماج		الموضوع البدائل
ت	%	ت	%	ت	%	
35	%35	35	%35	35	%35	الخبرة
60	%60	60	%60	60	%60	الشهادة
05	%05	05	%05	05	%05	أخرى
100	%100	100	%100	100	%100	المجموع

المصدر: استمارة الاستبيان: السؤال رقم (33)

تخضع عملية الإدماج لشروط أساسية في عملية تعيين العمال في مناصب عمل جديدة. وذلك ما تؤكد نسبة (60%) المتعلقة بالشهادة (المستوى التعليمي)، ثم تليها نسبة (35 %) وهي تمثل الخبرة (الكفاءة المهنية). والملاحظ من خلال هذه النسب أن شرط الشهادة والخبرة من أهم الشروط التي تفرضها المؤسسات.

جدول رقم 3: يتعلق بارتباط وجود صعوبات في تكيف العمل في العمل الجديد ونوعها

الموضوع		وجود		صعوبات		في التكيف		بالعمال		الجدد		ونوعها	
البدايل		نعم	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	مج	ت	%
صعوبة الإدماج		14.56 / 16	16	%16	00	00	00	00	16	%16			
عدم تكافؤ كفاءات العامل بالمنصب		4.55 / 05	05	%05	00	00	00	00	05	%05			
نوع عقود العمل في نظام المؤسسة		63.7 / 70	70	%70	00	00	00	00	70	%70			
أخرى		00	09	00	0.81 / 09	09	09	%09	09	%09			
مجموع		91	91	%91	09	09	09	09	100	%100			

معامل التوافق = 0.702 المصدر: استمارة استبيان: السؤالين رقم (38 و 39)

تشير نتائج الجدول أن نسبة (70%) من أفراد العينة تصرح بوجود صعوبة في التكيف مع المحيط التنظيمي للعمل ويرجع ذلك لنوعية العقود التي يوفرها النظام المؤسساتي (العام والخاص). فهذه العقود معظمها عقود مؤقتة أو محدودة المدة. بينما نجد نسبة تقدر بـ (16%) ترى أن هذه الصعوبات تكمن في الشروط المرتبطة بعملية إدماج العمال المسرحين. في حين نجد نسبة (9%) يرون أنه ليست هناك صعوبات لأنهم عمال مؤقتين ولمدة محددة. وهذا ما يؤكد مؤشر معامل التوافق الذي يبين مدى الارتباط بين وجود صعوبات في الإدماج ونوعها، حيث نجد قيمة الارتباط تقدر بـ (0.702) وهي تدل على أن الارتباط قوي.

جدول رقم 4: يتعلق بارتباط فائدة تكوين العمال المدمجين ومستواهم العلمي

الموضوع	يوضح فائدة		التكوين وعلاقته		بالمستوى		البيانات		
	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	مج	ت	ت	ت	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
التحكم الجيد في العمل		4.5 /08	08%	4.2/07	07%	00	00	15%	15
اكتساب تقنيات جديدة	9 /52	00	00	00	00	03%	08	08%	08
الاستقرار في العمل (الاندماج)	.3/25	/15 18.9	15%	17.64/21	21%	02%	63	63%	63
التكوين لا يرفع القدرات	18/07	/07 4.2	07%	00	00	00	14	14%	14
مجموع	37	30	30%	28	28%	05%	100	100%	100

معامل التوافق=0.74 مصدر: استمارة الاستبيان: السؤالين رقم (56 و5)

تبين النتائج العامة، أن نسبة (63%) توضح أن التكوين يساهم في استقرار العامل المدمج (الإدماج)، أما نسبة (15%) ترى أن التكوين يساهم في التحكم الجيد في العمل ومتطلباته، وتليها نسبة (14%) وهي تمثل الفئة التي أكدت أن التكوين لا يساهم في تحسين قدرات العمال المدمجين ويرجع ذلك لتمتعهم بخبرة سابقة، وأن وظائفهم بسيطة لا تحتاج إلى تكوين. نستنتج من المعطيات الإحصائية أن التكوين يساهم في تطوير القدرات المعرفية للعمال المدمجين. وذلك ما تم تأكيده فعلا من خلال

حسابنا لمعامل التوافق الذي نجد قيمته تقدر بـ (0.74) وهي تدل على أن الارتباط قوي.

الخاتمة:

يمكن تلخيص أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة في النقاط التالية:

- لقد قدمت الدراسة تحليلاً لعملية إعادة إدماج العمال المسرحين مع ما يرتبط بها من آثار وأبعاد نفسية واجتماعية واقتصادية المؤثرة على العمال المسرحين. ولقد أخذنا من هؤلاء العمال المسرحين والذين تم إعادة إدماجهم كنموذج، وقدمنا فيه شرحاً لمختلف العمليات التي تتم بها عملية إعادة الإدماج التي تتميز بالصعوبة في وضع شروطها والصرامة في تنفيذها.

- أوضحت الدراسة أن مكان العمل بمختلف مؤسسات النظام المؤسسي الجديد يشكل مساحة حية للنشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يؤدي بالضرورة إلى الاستقرار والإحساس بالأمان الوظيفي الذي يبحث عنه العامل.

- أكدت الدراسة أنه من الناحية المهنية تخضع عملية إعادة إدماج العمال المسرحين لعدة معايير علمية أهمها المؤهلات العلمية والمهنية، وتؤكد ذلك نسبة (52%) التي تمثل مؤهلات علمية، وتليها نسبة (48%) وتمثل مؤهلات عملية، أين كشفت لنا المعطيات الميدانية أن المؤسسات الصناعية ركزت على معايير جديدة أهمها الكفاءة المهنية والمستوي التعليمي.

- كما بينت الدراسة أن نسبة (55%) من مفردات العينة تري أن المؤسسات الحالية باختلافها بين العامة والخاصة لا توفر مناصب كثيرة لدمج العمال المسرحين وأنهم تحصلوا على وظائفهم بصعوبة. وهذا يعود لعمليات الاستثمار القليلة التي تقوم بها هذه المؤسسات في خلق فروع جديدة. مما يساعد على خلق مناصب عمل جديدة.

- وتوصلت الدراسة لنتيجة تبين أن بعض المؤسسات في كثير من الحالات تقوم بإعادة تكوين العمال بعد إدماجهم بهدف رفع مستواهم المهني من خلال برامج التعليم والتدريب، التي هي رغم نقصها وارتكازها على فئة عمالية دون أخرى إلا أنها أعطت ثمارها على الفئات العمالية المعنية بهذه العملية. وأما من حيث الرفع من وتيرة التشغيل فهي قليلة أو تنعدم في كثير من المؤسسات نظراً لظروفها المالية التي تعانيها.

- أكدت الدراسة أن هناك شعور عام بالاستياء والتذمر والشعور بعدم الأمان الوظيفي وعدم الرضا عن واقع هذه الفئة التي استطاعت الاندماج من جديد في الحياة المهنية خاصة بصفة مؤقتة فالإحساس بالارتياح والاستقرار يمس فئة المدمجين بصفة دائمة فقط والذين يملكون مهارات علمية ومهنية عالية. إن هذا الواقع الذي تتخبط فيه هذه

الشرائح الاجتماعية يعتبر في نظرنا دليلا قاطعا على ما ينطوي عليه واقع البناء الاجتماعي الجزائري من قهر واستغلال للفئات الدنيا.

التقارير الرسمية والمراسيم التشريعية

1- تقرير لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

2- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقارير دورية لسنة 2002-2003.

3-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.

4- المرسوم التشريعي 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق لـ 26 مايو سنة 1994 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

5-مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

الهوامش:

- 1- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 95
- 2- رالف سمائز وآخرون، مسوح السكان الناشطون اقتصاديا والعمالة والبطالة والعمالة الناقصة، جنيف، مكتب العمل الدولي، 1997، ص103
- 3- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1997، ص171
- 4- المرجع السابق، 1997، ص17
- 5- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص335.
- 6- المرجع السابق، 1998، ص 351.
- 7- المرجع السابق، 1998، ص 296.
- 8- حيدر إبراهيم علي، تعزيز الاندماج الاجتماعي: ورقة عمل مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري حول الإعلان العربي للتنمية الاجتماعية، عمان، 1994، ص317
- 9- السيد الحسيني، مدخل لدراسة التنظيمات المعاصرة، مصر، 1992، ص 257.
- 10- صحيفة الخبر، العدد 27/6، ص 02
- 11- جريدة الصحافة، "أرقام مرعبة عن الإقصاء الاجتماعي" العدد 230/7 جانفي 2000، ص8

-
- ¹²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ج2، ط1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص143
- ¹³- جريدة الأصيل، "12 مليون جزائري لا يأكلون وجبة عادية"، العدد 926/30، ماي 2000، ص3
- ¹⁴- سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، مصر، دار المعرفة الجزائرية، 1997، ص 130.
- ¹⁵- مباركي، 1999، ص132
- ¹⁶- عبد الله أبو رغيف وآخرون، تخطيط الموارد البشرية، 1998، المكتب الحديث، 1998، ص156.
- ¹⁷- ناصر عدون، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار المحمدية، 1998، ص 67.