

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيدر - بسكرة-

كلية الآداب والعلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص: تنمية الموارد البشرية

مذكرة بعنوان

سياسات التشغيل في الجزائر
" عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من
البطالة"
دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف
مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- توهامي ابراهيم

إعداد الطالب :

- كوسة بوجمعة



30

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	المقدمة
04	الفصل الأول: فصل تمهيدي
06	تحديد الإشكالية
10	فروض الدراسة
11	أسباب اختيار الموضوع
13	أهداف الدراسة
14	تحديد المفاهيم
18	الفصل الثاني: الاتجاهات النظرية والدراسات الإمبريقية
19	الأبعاد النظرية للدراسة من واقع المعرفة المتاحة حول القوى العاملة
20	الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعمال في المجتمع البدائي
21	تغير الوضع الاجتماعي للعمال في الحضارات القديمة
21	تغير المجتمع العمالي في نظام الدومين المغلق

22	تغير الوضع الاجتماعي للعمال في النظام الحرفي
23	تغير الوضع الاجتماعي للعمال في المجتمعات الحديثة
24	النظريات العامة للتشغيل
24	التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية
26	التشغيل في التحليل الماركسي
28	التشغيل عند المدارس الإدارية
30	نظريات الإختيار المهني
33	إدارة الموارد البشرية
33	وظائف إدارة الموارد البشرية
39	اجراءات التوظيف وتكوين القوى العاملة
40	خطوات استقطاب واختيار القوى العاملة
46	اختيار الأفراد وتعيينهم
51	المقابلات
55	الإطار الإمبريقي للدراسة
55	الدراسة الأولى
57	الدراسة الثانية
59	تموقع الدراسة
61	الفصل الثالث: التشغيل في الجزائر
61	الإطار القانوني للتشغيل
62	الاسس العامة للتشغيل
66	تطور تشريعات العمل في الجزائر
66	المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي
67	المرحلة الثانية: التسيير الإشتراكي للمؤسسات
67	المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل
68	المرحلة الرابعة انعقاد علاقات العمل
71	مراحل التشغيل في الجزائر
71	مرحلة التسيير الذاتي
73	مرحلة التسيير الإشتراكي
75	مرحلة اعادة الهيكلة
79	الفصل الرابع : الإندماج المهني وعقود ما قبل التشغيل
79	البطالة والإندماج المهني
79	البطالة
79	مفهوم البطالة
80	أنواع البطالة
81	الإندماج المهني
82	الابعاد السوسسيولوجية للإندماج المهني في المؤسسة
83	الدراسات الأولى التي تناولت الإندماج المهني
84	المحاولات الأولى لبناء أسس نظرية للإندماج المهني
85	الإندماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية
86	سياسات دعم تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل
86	بعض مشكلات الطلبة الجامعيين بعد التخرج
88	برنامج عقود ما قبل التشغيل
93	الجانب الميداني للدراسة
94	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة
95	مجال الدراسة
95	المجال الجغرافي والبشري للدراسة
95	المجال الجغرافي للدراسة
98	المجال البشري للدراسة
99	المجال الزمني للدراسة
99	منهج الدراسة

100	عينة الدراسة
101	أدوات جمع البيانات
101	الملاحظة
102	المقابلة
104	الاستمارة
105	الفصل السادس: تحليل الجداول ونتائج الدراسة
106	البيانات الشخصية
114	بيانات خاصة بالوضع الاجتماعية
115	بيانات خاصة بالبطالة
120	بيانات خاصة بالتوظيف
124	بيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل
135	نتائج الدراسة
135	عرض النتائج
138	مقارنة النتائج بالفروض
141	مناقشة النتائج
143	الخاتمة
146	الملاحق
	المراجع

المقدمة

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب , سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية الاجتماعية وحتى الثقافية, فهو يحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية والاستقرار الأسري, وهو أداة لتنمية القدرات الذهنية والتواصل بين الشعوب.

فظهور العمل مرتبط بظهور الإنسان الذي سعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية والاقتصادية, ولا يتسنى له ذلك إلا بفضل العمل المتواصل على جميع الأصعدة. فمن الحياة الزراعية, انتقل الإنسان بفضل العمل إلى البحث عن وسائل عيش أفضل , فأوجد لنفسه الصناعة والتجارة , وهذا عبر مراحل تاريخية طويلة تمخضت عنها تقدم صناعي كبير في جميع المجالات , وكان للعرب ثم الأوروبين دورا هاما في هذه التطورات والركب الحضاري المعاصر .

وتعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات , واتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي, حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات , كان مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني مرتفع وبطالة مرتفعة وتسريح للعمال, حيث أصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين, وعبئا كذلك على المواطن الذي أنهكته البطالة والظروف المعيشية الصعبة واقتصاد منهك لا يقوى حتى على توفير الحاجات الأساسية للمواطن.

وعلى الرغم من تصريحات المسؤولين المتناقضة , التي ترى بأن الدولة غير ملزمة ولا يقع على عاتقها توفير مناصب شغل , خاصة في ظل التطورات الاقتصادية الجديدة , ترى من جهة أخرى أن النهج الاقتصادي الحالي وفر ملايين من مناصب الشغل , في حين يقدم لنا الديوان الوطني للإحصاء أرقاما رهيبية عن نسبة البطالة العالية , حيث تشير الإحصائيات إلى تراجع عدد الأجراء ونمو القطاع غير الرسمي , وخروج المرأة للعمل ومنافاة الرجل.

وكما لا يخفى على أحد أن كل الشرائح الإجتماعية عانت من ظاهرة البطالة , ولا تزال تعاني منها , خاصة إذا ما علمنا أن فئة الشباب الجامعي أصبحت مهددة بانعدام مناصب شغل ولو بصفة مؤقتة , الأمر الذي يجعل من

عملية دراسة سوق العمل ووضع الإستراتيجيات وفتح المعاهد الجامعية محل شك في جدية تلك الدراسات , خاصة إذا ما علمنا أن هذه الشريحة ذات نسبة عالية تمثل 25% من المجتمع , و05% فقط من يسعفهم الحظ في الحصول على مناصب عمل , ومعظمهم من النساء وذلك لعدم التزامهن بالخدمة الوطنية التي تعيق الكثير من الشباب.

وبغرض الحد من نسبة البطالة العالية في أوساط الشباب عامة , وفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين خاصة , عمدت الدولة الجزائرية إلى تفعيل برامج تشغيلية خاصة تمثلت اساسا في عقود ما قبل التشغيل التي تمس فئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني وبالضبط فئة التقنيين الساميين , وإنشاء وكالات وطنية لدعم تشغيل الشباب بالنسبة للفئات الشبانبة الأخرى.

وفي هذا الصدد يمكن تناول مسألة التشغيل في ظل التطورات الاقتصادية التي عرفتها الإدارة الجزائرية , حيث شهدت الإدارة الجزائرية منذ الإستقلال إلى يومنا هذا الكثير من التطورات , وتميز بعضها بالتذبذب في التسيير والإنتاج , الأمر الذي عجل بإندثارها وتفككها , وألقى بآلاف العمال إلى البطالة , وهذا ما أنعكس سلبا على المجتمع.

هذا ما حاولنا دراسته من خلال خطة بحث التي اشتملت على مقدم وستة فصول وخاتمة. أما المقدمة فكانت عبارة عن تقديم وإثارة للموضوع.

وأما الفصل الأول فقد كان عبارة عن فصل تمهيدي , تناولنا فيه الإشكالية , وفروض الدراسة , أهمية وأسباب اختيار الموضوع , أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم.

وأما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه التراث السوسولوجي للتشغيل , طرحنا فيه مختلف النظريات التي تناولت التشغيل سواء من الناحية الإجتماعية أو من الناحية الاقتصادية , كما تناولنا في هذا الفصل تطور القوى العاملة في العالم وفي الجزائر وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية , وفي آخر هذا الفصل تناولنا بعض الدراسات الإمبريقية التي تطرقت لموضوع التشغيل.

وأما الفصل الثالث فقد خصص لدراسة تشريعات العمل , وهذا عبر المراحل العديدة التي سلكها المشرع الجزائري منذ الإستقلال إلى يومنا هذا في سن القوانين الخاصة بالعمل والتوظيف وشؤون الموظفين والعمال , وما تحتويه هذه القوانين من مبادئ وشروط وقواعد والتزامات وحقوق وواجبات.

وأما الفصل الرابع فقد تطرقنا فيه إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل , نشأته وتطوره, والمشاكل التي يعانيتها وآفاقه المستقبلية , والفئة الشبانية البطالة التي يخصها هذا البرنامج.

أما الفصل الخامس فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة , حيث تطرقنا فيه إلى مجال الدراسة بما فيه المجال الجغرافي والزمني , ثم عرضنا المنهج المستخدم , ثم عينة الدراسة , وأدوات جمع البيانات .

وفي الفصل السادس والأخير عرضنا فيه تحليل البيانات المتعلقة بجداول الإستثمارات , ثم عرضنا نتائج الدراسة على ضوء فرضيات البحث ومقارنتها ومناقشتها.

وفي خاتمة البحث طرحنا رأينا في طريقة العمل وتنفيذ النتائج مع بعض الإقتراحات والتوصيات , مع الإشارة إلى الصعوبات التي لازمتنا طيلة هذه الدراسة.

أولا - تحديد الإشكالية :

تشغل مسألة التشغيل في النظرية السوسولوجية مكانة بارزة, كما تشغل ذات المكانة في علم الاقتصاد وإدارة الأعمال, وفي علم الاجتماع السياسي. وقد تعرضت هذه القضية لدراسات عديدة تجلت في دراسات نظرية وأخرى إمبريقية , ويرجع هذا الاهتمام لما للشغل من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات .

وتعتبر الجزائر من الدول النامية , حيث سعت جاهدة ومنذ الاستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية والنهوض بالاقتصاد والمجتمع ومحو آثار التخلف وما خلفه الاستعمار .

وتجلت هذه المحاولات منذ الاستقلال عبر مراحل عديدة كانت أولها ما بين 1962-1965 , أين حاولت الدولة الجزائرية تنظيم مختلف القطاعات , مع إعطاء المبادرة للعمال في مجال التسيير , أما الفترة الثانية الممتدة ما بين 1965-1971 , فكانت مرحلة التأميمات , كتأميم المناجم سنة 1966 , والبنوك سنة 1968 , والتخلي عن نظام التسيير الذاتي , لتكون الفترة الممتدة ما بين 1971-1980 مرحلة الاستثمار في ميدان الصناعة, وظهور مؤسسات أو مركبات صناعية عملاقة , كما شرع بعد هذه الفترة بانتهاج سيادة إعادة الهيكلة والتخلي عن سياسة التسيير الاشتراكي تدريجيا , وقد تزامن ذلك مع الازمة الاقتصادية العالمية سنة 1986 حيث انهارت أسعار البترول (المورد الأساسي للمداخيل الوطنية) مما أدخل الاقتصاد الوطني في دوامة المشاكل المالية من جهة وعدم القدرة على مواكبة التغيرات الاقتصادية العالمية من جهة أخرى , الأمر الذي دفع الدولة الجزائرية إلى تبني النهج الليبرالي أو اقتصاد السوق مرغمة وهذا في بداية التسعينات دون أي ترتيبات مسبقة ولا خطط ولا استراتيجيات واضحة المعالم , مع إعطاء القطاع الخاص روح المبادرة والاستثمار, وهو ما يعني إعادة هيكلة المؤسسات وإعطائها نوع من الاستقلالية , وتصفية المؤسسات العاجزة وبيعها للخواص بأسعار رمزية , الأمر الذي نتج عنه تسريح أعداد هائلة من العمال دون مراعاة النتائج الاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن هذه الإجراءات .

ومن النتائج التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية في الجزائر تراجع الاستثمار , وبالتالي نقص فرص العمل الأمر الذي نتج عنه ارتفاع عدد العاطلين عن العمل من مختلف الفئات العمرية , ورفع نسبة البطالة إلى مستويات لم تشهدها البلاد من قبل , خاصة وأنها عاشت مرحلة كان فيها الاقتصاد الوطني في أوج ازدهاره مع طلب كبير على اليد العاملة.

هذه المشاكل لم تعرفها الجزائر فحسب, وهذا ما أوجد مدارس عديدة اهتمت بدراسة هذا الموضوع , وذلك لأهمية العنصر البشري في الإنتاج , وأيضا لفعاليته في النهوض والبناء الاقتصادي والاجتماعي , فبعض المدارس ارتكزت دراستها على الجانب التقني على غرار

المدرسة الكلاسيكية , ومنها من أعطت الأولوية للظروف الاجتماعية والنفسية مع عدم إهمال الجانب العلمي في العملية الإنتاجية على غرار مدرسة العلاقات الإنسانية .

وفعلا فالعصر البشري الذي يحمل كفاءة فكرية عالية يكون له دورا فعالا في العملية الإنتاجية داخل المنظمة, وهناك عوامل عديدة تؤثر في عملية التشغيل , والتي تعتبر من العمليات الحساسة كونها العامل المحدد والمسير للحياة العملية للعامل من جهة , والعملية الإنتاجية و الاندماج الاجتماعي من جهة أخرى.

وتتخصر دراستنا هاته, في عقود ما قبل التشغيل التي تعتبر إحدى البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت لامتصاص البطالة أو التقليل منها, والتي تمس شريحة كبيرة من الشباب الجزائري من مختلف الأعمار و الجنس , هذه الفئة المعطلة عن العمل والتي تتكون أساسا من فئات خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين , التي تعاني من عدم اندماجها في الحياة العملية وتعكس واقعا ووجها آخر في حياتهم من معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة, خاصة إذا ما علمنا أنهم متطلعين وآملين في الدخول في عالم الشغل الذي هم في أمس الحاجة إليه لإثبات وجودهم من جهة, والتحسين من أوضاعهم المعيشية من جهة أخرى. مع التركيز على الجانب الاجتماعي والقانوني والعلمي , وما تحمله هذه الجوانب من قيم وعادات وأعراف يمكنها التأثير على عملية التشغيل والتأثر بها.

لكن المشاكل العديدة والكثيرة التي ترتبت عن مختلف التغيرات الاقتصادية التي سادت في الجزائر منذ الاستقلال أين أخذت الدولة الجزائرية على عاتقها سياسة التشغيل , سعيا منها لتوفير مناصب شغل , مع الأخذ بعين الاعتبار النمو الديمغرافي السريع للمجتمع الجزائري والذي يمثل فيه عنصر الشباب نسبة سبعين بالمئة من المجتمع على اختلاف مؤهلاتهم وقدراتهم.

وقد أخذت عملية التشغيل منذ الاستقلال منحنيات عديدة ومتباينة , حيث عرفت تطورا ملحوظا منذ بداية الستينيات إلى غاية منتصف الثمانينات , حيث بدأت الأزمة وبدأت عملية التشغيل في التقلص بالتدرج حيث انخفض المعدل السنوي لعملية خلق مناصب الشغل من 140000 منصب شغل خلال فترة الستينيات إلى 125000 منصب شغل سنة 1985 , ثم تراجع إلى 75000 منصب شغل سنة 1987 , وبقي هذا الإنخفاض حتى قارب 60000 منصب شغل سنة 1992⁽¹⁾.

ومن هذه الإحصائيات يمكن تكوين صورة عامة عن الوضعية التي عاشتها الجزائر في هذا المجال لا سيما من زاوية عرض العمل. لكن يكتمل وضوح الصورة أكثر من خلال تشخيص هذه الوضعية المتمثلة في نسب البطالة المرتفعة من جهة , وكمية العمالة في سوق العمل ومدى حاجات المنظمات لليد العاملة من جهة أخرى.

وعلى ضوء ما سبق , نستنتج أن عملية التشغيل في الجزائر شهدت تحولات هامة أثرت على الحياة الاجتماعية للفرد الجزائري بصفة خاصة والأسرة ككل بصفة عامة . ففي فترة السبعينيات بلغت عمليات التوظيف نسب مرتفعة , شملت جميع شرائح المجتمع دون تمييز , الأمر الذي نتج عنه تجانس أسري و بالتالي تجانس اجتماعي , ولكن مع تحول النهج الاقتصادي أصبح الرهان قائما على تنقية اليد العاملة المؤهلة خاصة في ظل اقتصاد السوق والمنافسة الشرسية , ومن ثم تزعزع فكرة ضمان منصب الشغل , ولا سيما بعد إعادة الهيكلة الصناعية , وظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة , حتى الوصول إلى أشكال جديدة للعمل, كالعامل المؤقت , والعمل الموسمي وعقود ما قبل التشغيل هاته الأشكال فرضتها الظروف الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل في الجزائر الذي أضحى يعاني فائضا في اليد العاملة الأمر الذي يسهل مرونة أكثر في عملية اتخاذ

(1) قصاب سعديّة: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق, شهادة ماجستير , معهد العلوم الاقتصادية , جامعة الجزائر , 1984, ص2. (لم تنشر)

القرار ورسم الاستراتيجيات, وهذا يتطلب وجود يد عاملة عالية المهارة والكفاءة , قادرة على مواجهة التحديات من الناحية العلمية والقانونية بما يحقق التنمية الإدارية التي أصبحت خيار لا بد منه لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية.

وفي ظل بطالة خانقة يبقى الشباب البطال يبحث عن وظيفة تكفيه شر أوضاعه المزرية كلما أتاحت له الفرصة , رغم قلتها وانعدامها في الكثير من الأحيان أو المنافسة الشديدة عليها. ورغم تسطير برنامج عقود ما قبل التشغيل الموجه لفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين , الذي يعتبر إجراء مؤقت للحد من البطالة , يبقى الشباب يتساءل عن الجدوى من هذا البرنامج , كونه عبارة عن عقود مؤقتة لا توفر إلا مناصب عمل مؤقتة وليست دائمة , وهل هذا البرنامج حل أمثل ينال رضا هذه الفئة من الشباب العاطل عن العمل ؟

وتسعى الدراسة الراهنة إلى التعرف على واقع التشغيل في المنظمة الجزائرية , على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية, انطلاقا من أسئلة يتم بحثها, وتجلت هذه التساؤلات فيمايلي :

- العمل حق يكرسه الدستور لكل مواطن, فهل الواقع يكرس هذا الحق الدستوري ؟
- هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة والإدارة الجزائرية ؟
- ماهي السياسات والبرامج التي سطرته الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة ؟
- ما هي الفئات الأكثر حظا في التوظيف ؟
- ما هي الإجراءات والمعايير المعمول بها إزاء عملية التوظيف؟ وهل هي مطابقة للنصوص القانونية المعمول بها ؟
- هل برامج عقود ما قبل التشغيل حل ناجع أو مجرد حل ترقيعي وهروب إلى الأمام يجسد البطالة المتفشية ؟
- هل المناصب المحدودة المؤقتة للعمل تفي بآلاف الملفات لطالبي العمل؟
- ماهو القطاع الأكثر استقطابا للتوظيف ؟
- هل توجد هناك سياسات وإجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل ؟

ثانياً: فروض الدراسة

- وبناء على التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفروض التالية:
- عدم توفر مناصب مالية وحالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضائل فرص التشغيل.
 - إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.
 - إن الإقبال على برامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة .
 - تخضع عمليات التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى المحاسبة والمحسوبة.
 - عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت وليس دائم.

ثالثا: الأهمية وأسباب إختيار الموضوع:

تكشف آخر الأرقام والإحصائيات الخاصة بالتشغيل , استمرار التراجع في عدد الأجراء ، حيث تقدر نسبتهم نهاية عام 2004 بأقل من 60% مقابل 65 % عام 2003 ، و موازاة مع ذلك يسجل قطاع المستقلين

و السوق الموازية ارتفاعا مستمرا بنسبة 32 % عام 2004 ، مقابل 23 % عام 2003 فضلا عن زيادة معتبرة للوظائف المؤقتة و التشغيل التعاقدى و الموسمي بنسبة قاربت 20 % ما بين 2003 و 2004 .

هذه الأرقام التي تستند إلى تحقيقات الديوان الوطني للإحصاء ، تعكس الإشكال القائم على الرغم من تأكيد السلطات العمومية بأن شبح البطالة غاب حاليا (1.67 مليون بطل) ، إلا أن الوضع أعقد من ذلك على المديين البعيد و المتوسط ، فوتيرة نمو متطلبات العمل المقدر ما بين 250 و 260 ألف سنويا تظل أكبر بكثير من قدرة إستيعاب السوق (1) .

من هذا المنطلق تكمن أهمية هذه الدراسة كون الإشكال يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري التي تعد طاقة المستقبل ، كما يمكن تلخيص الأهمية و أسباب إختيار الموضوع في النقاط التالية :
- في ظل الخوصصة و استقلالية المؤسسات و ترك المبادرة أمام العمال و الإدارة يصبح التوظيف عملية تثير جدلا و نقاشا على أكثر من مستوى سياسيا،اقتصاديا ، و قانونيا .

- أهمية الموضوع في ظل المعطيات و التغيرات التي طرأت على الساحة الاجتماعية ، السياسية و الاقتصادية .

- انتشار ظاهرة البطالة بشكل ملفت للانتباه ، و خاصة في أوساط الشباب خريجي الجامعات ، و استفادة القليل منهم من مناصب شغل دون البعض الآخر بشكل ملفت للانتباه .

- استياء العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كونها غير كافية من جهة ، و لا تغطي طموحات الكوادر المستقبلية للبلاد .

كما أن الدراسة لها منطلقات وأسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

أما عن الأسباب الموضوعية ، فلا يخفى على أحد أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا ، فالدراسات السابقة التي عالجت موضوع التشغيل والبطالة تناولته من زوايا معينة وفي وقت معين ، وأبقت الباب مفتوحا للمتغيرات والمستجدات الحاصلة في المكان والزمان ، لهذا كانت الأسباب الموضوعية متجلية في تدعيم البحث العلمي بدراسات أكثر عمقا وتشخيصا للواقع وللظاهرة المدروسة، وذلك بتدعيم الدراسات السابقة وإعطاء الحلول أو حتى إجابات وتفسير للظاهرة المدروسة.

أما عن الأسباب الشخصية لتناول هذه الدراسة هو معايشة الواقع بكل ما يحمله من ألم للشباب البطل هذا من جهة ، ومن جهة أخرى محاولة الاستمرار في الدراسة السابقة وهي مذكرة الليسانس والتي عالجت نفس الموضوع من زاوية مختلفة وهي التشغيل وعلاقته بالقرابة والعشائرية والمحسوبية والمحاباة، لذا ارتأيت الاستمرار في نفس الموضوع مع التركيز على برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر موضوع جديد وجدير بالدراسة. خاصة أنه أصبح وجهة وقبلة الكثير من الشباب الذين يتهافتون على مناصب الشغل التي يوفرها دونما أي معرفة مسبقة على هذا البرنامج.

(1) ص.ح ، " تراجع عدد الاجراء في الجزائر ونمو القطاع الغير رسمي " جريدة الخبر، جريدة يومية وطنية ، العدد 4411، 2005/06/02، الجزائر.

ثالثاً: أهداف الدراسة

إن أي بحث علمي له أهداف يسعى لتحقيقها ، و ذلك لوجود مشكل أو غموض يعتلي موضوعا ما ، و يضطلع البحث العلمي في الكشف عن الحقائق أو البحث عنها أو تشخيص مشكل ما و إعطائه حلولا إن أمكن ، سواء كان ذلك عن طريق بحوث أكاديمية أو غيرها من البحوث العلمية .

و تسعى الدراسة الراهنة إلى تجسيد الأهداف التالية :

- 1- تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب خاصة عقود ما قبل التشغيل في ظل فرص عمل حقيقية .
- 2- الكشف عن العلاقة الموجودة بين عملية التوظيف و العلاقات الاجتماعية كالقربانة و العشائرية و الجنس .
- 3- إبراز موقف الشريحة التي يمسهها برنامج عقود ما قبل التشغيل و مدى الرضا عن هذا البرنامج .
- 4- الوقوف على حقيقة البرنامج و مدى نجاعته ، و ربطه بالتنمية الإدارية .
- 5- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تهم فئة كبيرة من الشباب في ظل غياب دراسات تقييمية لهذه البرامج التشغيلية.

رابعاً : تحديد المفاهيم

تعددت التصورات و المنطلقات المرجعية في تحديد مفهوم التشغيل ، فمنهم من تناوله من زاوية قانونية و منهم من درسها في ضوء ما يمليه الاقتصاد من تطورات ، كما تناولها علماء الاجتماع في ضوء الانعكاسات الاجتماعية التي تترتب عن هذه العملية و العوامل التي تتحكم فيها .

و عليه لتحديد مفهوم التشغيل و عقود ما التشغيل وفق الشروط المنهجية اللازمة و جب علينا الإلمام بجميع المفاهيم الأخرى المرتبطة بهما .

أ-الواقع :

إن أي تعريف لمفهوم الواقع ينطوي على جملة من الإشكاليات ، لأنه مفهوم يكون غموض ، و هو محل خلاف بين المفكرين و الواقع ينطوي على أربعة أبعاد أساسية و هي :

- البعد الإمبريقي : و المقصود به الحقائق كما هي ملاحظة ميدانيا .
- البعد المعاصر : و يقصد به التحولات العالمية و أثرها على التحولات الداخلية للحياة في مختلف أبعادها .
- البعد التاريخي : إن أي ظاهرة اجتماعية هي نتيجة لصيرورة تاريخية ، و بمعنى آخر أن الواقع الاجتماعي هو مجموعة من الترسيبات التاريخية و التي كان لها دور في تشكيل أي ظاهرة .
- البعد المعرفي : هو ترجمة لإيديولوجية معينة ، بمعنى أنه يمثل جملة من المضامين الإيديولوجية و الفكرية ، كان لها الأثر البالغ في رسم هذا الواقع ، حيث أن تغيير المسار الاقتصادي غير مسار سياسة التشغيل.
- كما يعرف الواقع بأنه: " الحقائق الموجودة في بيئة معينة ، و في زمان معين " (1) .
- و مما سبق يمكن صياغة مفهومنا الإجرائي التالي للواقع : " هي الظروف التي تحيط بمسألة معينة في أبعادها المختلفة سياسيا ، و ثقافيا ، و اقتصاديا ، و اجتماعيا " .

(1) عبد الهادي الجوهري : قاموس علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث ، ط3 ، 1998 ، ص248.

ب- التشغيل :

لقد تعددت المواقف و التعريفات من قبل المفكرين الاقتصاديين و الاجتماعيين استنادا إلى مدارسهم و توجهاتهم ، فهي تستند إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم و حقا للمواطن ، كما أنه واجب عليه ، و على الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل و الراغبين فيه و القادرين عليه⁽¹⁾ .

و يلاحظ أن هناك عدم توافق بين الاجتماعيين و الاقتصاديين فيما يخص تعريف العمل و التشغيل إلا أن التوافق يكمن في التشغيل و التوظيف ، إذ بالنسبة للاقتصاديين العمل هو : " نشاط خاص بالإنسان يمكن قياسه و تبادله " وهو التعريف الذي ينطبق على التشغيل بالنسبة للاجتماعيين.

وإذا كان التشغيل بالنسبة للاقتصاديين هو " الالتقاء بين العمل ومنصب العمل". فإن هذا التعريف يناسب العمل عند الاجتماعيين حيث يعرفون العمل على أساس أنه : " مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية " ومنه فالتشغيل هو : " نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجر أو ربح فائدة".

في حين يعرف التوظيف بأنه : " تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة , واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب , وتوفير شروط و ظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة , ووضع نظم العلاوات والترقيات."⁽²⁾

كما يعرف التوظيف أيضا بأنه : " عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة ما , قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية, ويكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد."⁽³⁾

ومما سبق يمكن الخروج بالمفهوم الإجرائي التالي للتشغيل :

" التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي , بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية".

ج- المؤسسة :

تعرف المؤسسة بأنها: " عبارة عن مجموعة عمل أو خلية إنتاج موجهة من قبل القائد الذي يملك المبادرة أو سلطة القرار , من أجل بيع وتصريف المنتجات أو تقديم خدمات ".
كما تعرف المؤسسة بأنها : " مجموعة الوسائل المستعملة لتحقيق بعض الأهداف المخططة مسبقا "

وتعرف أيضا بأنها : " مجموعة الأفراد التي تدخل في علاقات التبادل ضمن إطار منظم , وذلك لتحقيق هدف معين ".⁽¹⁾

وعرفت المؤسسة على أنها: " كيان متخصص ينشأ من أجل تحقيق غرض معين يفوق قدرة فرد واحد مثل البنك , الجامعة , المستشفى, وذلك بالقيام بمجموعة الوظائف والأنشطة المتكاملة والمستمرة , وباستخدام جميع الموارد المتاحة في إطار التفاعل مع البيئة المحيطة."⁽²⁾

(1) هناء حافظ بدوي :إدارة المؤسسات الاجتماعية، أسس و عمليات ،المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ،1997، ص117.

(2) عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية , مؤسسة شباب الجامعة , الإسكندرية, 1998, ص195.

(3) نفس المرجع:ص196.

(1)اسماعيل بوخاوة : نظرية المؤسسات , مدخل عام , رسالة ماجستير (غير منشورة) معهد العلوم الاقتصادية , جامعة فرحات عباس , 1988, ص 8-9.

(2) هدى عبد اللطيف: الأسس العلمية للإدارة , الشركة العربية للنشر والتوزيع , 1996, ص27.

وتعرف المؤسسة أيضا بأنها: " النظام المفتوح للمدخلات والمخرجات الذي يولد عائدا".⁽³⁾
المفهوم الإجرائي للمؤسسة: " هو تنظيم للأفراد والمدخلات والمخرجات من أجل تحقيق هدف"
د- العقد: هو "توافق إرادتين أو أكثر إلى إحداث أثر قانوني, سواء كان هذا الأثر هو إنشاء التزام أو نقله أو تعديله , أو إنهائه"⁽⁴⁾

وعليه يكون المفهوم الإجرائي للعقد: "العقد رضا طرفين لإحداث أثر قانوني".
ه- عقد العمل: هو "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف , بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر , وتحت إشرافه مقابل عرض".
ويعرف كذلك على أنه: " اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر , وتحت إشرافه".

وهي تعاريف تشترك كلها في ثلاث عناصر هي : العمل أو النشاط , التبعية أي الإشراف أو الإدارة و الأجر أو التعويض أو المقابل.⁽⁵⁾

التعريف الإجرائي: "عقد العمل التزام العامل بالعمل لدى المستخدم وفق بنود يتفقان عليها".

⁽³⁾ محمد عبد الله عبد الرحيم: أساسيات الإدارة والتنظيم , الشركة العربية للنشر والتوزيع , 1996, ص88.
⁽⁴⁾ د. محمد صبري السعدي : شرح القانون المدني الجزائري , ج 1 , ط2, دار الهدى , الجزائر, 2004, ص38.
⁽⁵⁾ أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , ج2, ديوان المطبوعات الجامعية , 1998, ص15.

و- فائض القوى العاملة

" يشير فائض القوى العاملة إلى زيادة القوى العاملة المتاحة في منظمة ما عن الوظائف المتاحة في هذه المنظمة وهو حالة عكسية لعجز العمالة".
تعريف إجرائي: " هي جموع البطالين من الذين لا يجدون عمل, أي عدم وجود توازن بين مناصب العمل المتوفرة و المطلوبة".

ز- البطالة:

"هي عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين عن العمل والراغبين فيه والباحثين عنه".
تعريف إجرائي: " قلة مناصب الشغل للقادرين عليه ولا يعملون, أو عدم العمل بموجب عقود أو التثبيت في مناصب عمل دائمة".

ن- سوق العمل:

" أي قوى عرض وطلب العمل التي تتحدد على أساسها الأجور وشروط العمل".⁽¹⁾
تعريف إجرائي: "سوق العمل هي مكان اكتساب الرزق في جميع القطاعات".

ر- الإدارة:

"العضو في المنظمة المسؤول عن تحقيق النتائج التي وجدت من أجلها هذه المنظمة".⁽²⁾
التعريف الإجرائي: "جهاز كلي أو جزئي , يدير شؤون شؤون المنظمة من جميع النواحي التنظيمية والإنتاجية".

ق- الوظيفة العامة:

"مفهوم يرتبط بصفة عامة بالدولة, وبالإدارة العامة بصفة خاصة , فالموظفون يعملون في خدمة الدولة , وهم المشخصون لإدارتها , فالوظيفة العامة مهنة ذات طابع خاص ومميز فهي رسالة وخدمة تتسم بالدوام والاستقرار , وتستهدف سير المرافق العامة , مما يستدعي خضوع الموظف العام لنظام لائحي مستقل المشرع بتحديدده".⁽³⁾
التعريف الإجرائي: " الوظيفة العامة هي المناصب التي يشغلها أفراد لدى الدولة ويديرون شؤونها , ويخضعون لقانون خاص بهم".

لقد تعددت الدراسات النظرية , والأكاديمية لمسألة التشغيل, فمنهم من تناولها من جانب اقتصادي, ومنهم من تناولها من جانب علمي... هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل الثاني.

أولاً: الأبعاد النظرية للدراسة من واقع المعرفة المتاحة

حول القوى العاملة

حظيت القوى العاملة باهتمام واضح من قبل الهيئات الدولية , والدول المعنية بوضع التنمية وخاصة تلك الدول التي تعاني من ندرة الموارد البشرية , أو من قصور برامج التعليم والإعداد من حيث تزويد القوى العاملة بالمعرفة والمهارات الفنية والاجتماعية التي تقتضيها مشروعات التنمية ومستحدثاتها الصناعية والتكنولوجية والتنظيمية , ومن ثم تتفق الآراء على أن التنمية

(1) أحمد زكي بدوي , كمال مصطفى : معجم مصطلحات القوى العاملة , مؤسسة شباب الجامعة, الإسكندرية , 1984, ص141.

(2) هدى سيد لطيف: مرجع سابق, ص 13.

(3) دسامي جمال الدين: التنظيم الإداري للوظيفة العامة, دار الجامعة الجديدة للنشر, 1990, ص62-63.

تسير لعملية الانتقال والتحول الشاملة للجوانب التقليدية وما يرتبط بها من تنظيمات وأساليب إنتاج واستخدام التكنولوجيا المتطورة , ولهذا أدت التغيرات الحديثة المصاحبة لعمليات التنمية وما يرتبط بها من مظاهر تكنولوجية حديثة إلى تزايد حاجة المجتمعات النامية من القوى العاملة المدرجة فنيا , والتي تتوفر لها مهارات فنية معينة تمكنها من استخدام الآلات والأجهزة التكنولوجية المتقدمة في مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات , تلك التي يتسع نطاق نشاطها بحكم التوسع إلى تطبيق مشروعات وبرامج التنمية التي تعتمد عليها في تنمية أنشطتها , إضافة إلى ذلك فقد تزايدت الحاجة لرفع المهارة الاجتماعية للعاملين لتوفر المقدر الاجتماعية لديهم على التفاعل والاتصال والتعاون في نطاق التنظيمات الحديثة المصاحبة لعمليات التنمية ومشروعاتها , وإذا كانت التغيرات المستحدثة في أساليب الإنتاج والخدمات قد اتخذت من التكنولوجيا المتطورة ركيزة أساسية لها , الأمر الذي قلل اعتماد قطاعات الإنتاج والخدمات على الأعداد الكبيرة من العاملين , إلا أن الاتساع في مجالات الإنتاج , وتعدد مشروعات تنمية تلك المجالات قد فرضت بدورها حاجة متزايدة من القوى العاملة . هذا بالإضافة إلى مقتضيات تلك التغيرات المتزايدة من قوة العمل من حيث المهارات الفنية والاجتماعية لدعم فعالية التنظيمات الاجتماعية المستحدثة ورفع كفاءة العاملين في أدائهم لأدوارهم .⁽¹⁾

وقد أدى ذلك بدوره إلى تعاظم دور التعليم وبرامجه في الدول النامية لتوفير الإعداد الكافي للعاملين فنيا واجتماعيا بما يساعد على اكتساب قوة العمل من المعرفة والمهارات ما يمكنها من أداء أدوارها بمهارة عالية , وبما يجعلها قادرة على التفاعل والاتصال والتعاون في نطاق التنظيمات الحديثة لقطاعات الإنتاج والخدمات .

ومن ثم فإن خطط التنمية طويلة الأجل تعتمد في صياغتها على جوانب أساسية تتعلق بالتقديرات المتعلقة بالعلم والتكنولوجيا , ومقتضيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي تعبر عنها احتياجات المجتمع وأهدافه وسياسته , والتركيب السكاني للمجتمع واتجاهات نموه , وما يوفره من قوة عمل خلال مراحل نموه السكاني , وما يرتبط بعملية التنمية من عوامل اقتصادية , موارد طبيعية ومالية للمجتمع , ومتطلبات إعداد العاملين فنيا واجتماعيا للوفاء باحتياجات قطاعات الإنتاج والخدمات من قوة العمل المتاحة والمتوقعة في المجتمع وذلك برسم المعالم المتكاملة لخطة التنمية بحيث تشمل الكوادر الأساسية للتنمية ومنها قوة العمل للوفاء باحتياجات القطاعات المختلفة من العاملين سواء كانت هذه الاحتياجات عديدة أم فنية أم تخصصية .

وذلك بعينه ما جعل قوة العمل تحظى باهتمام دولي ووطني لتنميتها نظرا للتركيز عليها كمورد أساسي من موارد عملية التنمية وهذا ما تؤكدته المؤتمرات الدولية التي اهتمت بالقوى العاملة كركيزة أساسية للتنمية.⁽¹⁾

1- الوضع الاجتماعي والاقتصادي للعمال في المجتمع البدائي:

عاش الأفراد في ظروف اجتماعية ودينية , وسياسية و اقتصادية ساهمت في دعم علاقات التعاون بين أفراد الجماعة البدائية , فأفراد العشيرة كانت تربطهم ببعض الحقوق والالتزامات تتلخص في واجبات المعاونة في العمل , والانتقام للإهانات التي تلحق بأحد أفراد العشيرة . كما أن العشيرة ملزمة بتوفير الأمن لأفرادها أثناء بحثهم عن الغذاء , وأيضا ملزمة بإشباع حاجات الأفراد بالعمل الجماعي.

(1) د/السيد علي شتا : تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي , مركز الإسكندرية للكتاب , الإسكندرية , 1997 , ص 38.

(1) السيد علي شتا : تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي , المرجع السابق , ص 39.

أما بالنسبة للوضع الاقتصادي للجماعة البدائية , فالعشيرة لا تعرف الملكية الخاصة , والثروة ملك مشاع لجميع أفراد العشيرة وذلك يرجع لظروف العمل الجماعي الذي تتسم به هذه المرحلة . فرغم أن كل عامل يمتلك الأدوات التي يستعملها , فإن المنتج الذي ينتج جماعيا ببعثات كبيرة للصيد البري والبحري يكون ملكا للجماعة ورغم أن تقسيم العمل فقد ظهر في هذه المرحلة , فلم يكن له أثر على ملكية الإنتاج , إذ أن ظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي قد ظهرت على أساس التمييز بين الجنسين فيما يقومان به من أعمال في المجتمعات البدائية .⁽¹⁾

2- تغير الوضع الاجتماعي للعمال في الحضارات القديمة:

أدى التغير الاجتماعي والسياسي والاقتصادي الذي شهدته المرحلة الأخيرة من المجتمع البدائي (3200 ق.م نهاية العشائر وظهور الأسرة الأولى) إلى تغير نمط العلاقات الاجتماعية , وظهور التقسيم الطبقي , وتغير الدور الذي يؤديه كل فرد من أفراد الجنسين , وتقدم الفن الإنتاجي , واتساع نطاق تقسيم العمل الذي قام على أساس طبقي وديني , بعد أن كان قائما على أساس العمر والجنس في المجتمع البدائي , وهذه التغيرات الاقتصادية والسياسية قد مهدت لظهور نظام اقتصادي واجتماعي جديد يقوم على الاسترقاق في الحضارات القديمة.

وبالنسبة للنظام السياسي فقد ظهرت الدولة والهيئة الممثلة للطبقات الحاكمة و لقهرو جماهير العمال المستغلين من رقيق وفلاحين وعسكريين , أما بالنسبة للوضع الاقتصادي , فقد ارتكزت علاقات الإنتاج في نظام الرق على أساس الملكية الفردية وأدوات الإنتاج التي تنحصر في أدوات الفن الإنتاجي والقوى البشرية المتمثلة في العبيد , لذا قامت العلاقات الاقتصادية على أساس طبقي بعد أن كانت تقوم على أساس أبوي في النظام البدائي.⁽²⁾

3- تغير المجتمع العمالي في نظام الدومين المغلق:

عاش العمال في ظروف سياسية واجتماعية واقتصادية تختلف عن تلك الظروف التي عاشها العمال في مجتمعات الحضارات القديمة .

فبالنسبة للظروف السياسية , أدى انهيار الإمبراطورية الرومانية عام 476 م إلى تقوية نفوذ حكام الأقاليم والسادة الإقطاعيين نظرا لمنحهم قسطا كبيرا من السلطة فضلا عما كانوا يحصلون عليه من براءات الإعفاء , الأمر الذي ترتب عليه استقلاليتهم بمقاطعاتهم عن السلطة المركزية , وتلك الظروف هيئت لهم الحق في تحديد علاقتهم بالعبيد الذين يعملون في مزارعهم, وتشكلت من ذلك طبقة العمال الأفتان المختصة بتأدية الخدمة الزراعية للسيد مع عدم المطالبة بحقوق مدنية أو الدفاع عنها ضد السيد , فعلاقة العامل القن والسيد الإقطاعي كانت علاقة يحددها العقد المبرم بينهما, والذي بمقتضاه يتحول الفلاح إلى قن, وفي حالة انتقال الأرض من القن لابنه توريثا لالتزامات العقد المبرم بين السيد والقن الأصلي. إضافة إلى طبقة العمال الأفتان هناك طبقة الزراع الأحرار وطبقة موظفي السيد وخدمه.⁽¹⁾

4- تغير الوضع الاجتماعي للعمال في النظام الحرفي:

(1) السيد علي شتا: تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. المرجع السابق, ص 52- 53.

(2) المرجع نفسه , ص 56- 57.

(1) السيد علي شتا: تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي. المرجع السابق , ص 60- 61.

تمخض عن انهيار النظام الإقطاعي , نظام حرفي في المدن ابتداء من القرن الثالث عشر , وقد اكتمل هذا النظام الجديد في القرنين الرابع عشر والخامس عشر . وبانتهاء عهد ورش الدومين والصناعة المنزلية , وظهور الصناعة , اتخذت العصور الوسطى وجهها جديدا , ومن حينها بدأت عناصر النظام الحرفي تتحدد وتتضح حيث عاش العمال في ظروف تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية أثرت على العلاقات السائدة فيما بين العمال وأصحاب الأعمال .. (2)

فبالنسبة للتغيرات السياسية بدأت الدول القومية في الظهور ووضحت رغبة حكامها في القضاء على نفوذ الأشراف بتشجيعهم للطوائف الحرفية وتخويلها سلطات واسعة لسن التشريعات المنظمة للأجور وساعات العمل والعلاقات القائمة بين الطبقات , كما تعرض المجتمع العمالي لتغيرات اجتماعية تمثلت في قيام طبقة ثالثة تضم التجار وأرباب العمل والمهن الصناعية بجانب طبقة رجال الدين وطبقة النبلاء , هذا بالإضافة إلى قيام طبقة رابعة هي طبقة العمال الأحرار الذين تخلصوا من نفوذ اللوردات والسادة الإقطاعيين. (3)

5- تغير الوضع الاجتماعي للعمال في المجتمعات الحديثة:

بمراجعة تنظيمات العمل في المجتمعات الحديثة بنظمها الرأسمالية والاشتراكية نجد أن الملكية الفردية من أهم أسس النظام الرأسمالي الذي يمنح الأفراد حرية امتلاك أدوات الإنتاج والاستهلاك , وهو ما يحدد طبيعة النمط الإنتاجي ويفرق بينه وبين نمط الإنتاج الأخرى التي تسود المجتمع الاشتراكي , حيث لا تسمح النظم الاشتراكية للأفراد بامتلاك أدوات الإنتاج والاستهلاك , تقيم النظم الاشتراكية القطاع العام وتمتلك الدولة وسائل الإنتاج العامة.

وانقسم المجتمع الرأسمالي إلى طبقات تتمثل أساسا في الطبقة الرأسمالي والطبقة العاملة ورغم وجود طبقة متوسطة فإن التقابل قائم بين الطبقة الرأسمالي المالكة لوسائل الإنتاج , وبين الطبقة المالكة لقوة العمل . وقد تشكل الوضع الطبقي على أساس الوضع القانوني الذي ينظم العلاقة بين تلك الفئات المتعاونة في العملية الإنتاجية , والتي تقوم على أساس تعاقدية بينهما , الأمر الذي ترتب عليها قيام علاقة التبعية الاقتصادية , القانونية , التنظيمية والفنية والمهنية. (1)

(2) المرجع نفسه , ص 63.

(3) السيد علي شتا : المرجع السابق , ص 70.

(1) المرجع السابق , ص 63-64 .

ثانياً : النظريات العامة للتشغيل

1- التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت أفكارها مع الثورة الصناعية, حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل .
ولهذه المدرسة مجموعة من الأفكار التي وضع أصولها آدم سميث , وساهم في تطويرها كل من ريكاردو , مارشال و مالتوس... , ومن أشهر مؤلفاتهم ثروة الأمم, ومحاولة في قانون السكان.

ومجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم الأخرى , كالثروة التي يعتبرها سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة , فالمصدر الأساسي للثروة هو العمل , ويمكن استخلاص أن مصدر الربح أساساً يكمن في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة وذلك بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي , كما تحدث سميث عن الأجور , وقال أن ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يدفع إلى ارتفاع الطلب عن العمل , فتوصل سميث أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل , وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار , فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي , أي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة , كما فسر جون بي ساي آراء سميث ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم المدخرات .
إذن فالنقاط الأساسية للمدرسة الكلاسيكية تهتم بمايلي:

- العرض يخلق الطلب المساوي له.

- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.⁽¹⁾

إن مستوى توازن الاستخدام في نظام الفكر الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده الاستخدام الكلي لليد العاملة .عندما يتحقق التوازن بتأثير المزاحمة بين أرباب العمل والعمال , فإن البطالة التي تبقى لا يمكن أن تكون إلا عطالة إرادية وذلك للسببين التاليين:

أ- من ناحية أولى إذا بقي في مستوى التوازن عمال بدون استخدام , فذلك لأنهم يطالبون بأجور كثيرة الارتفاع بالنسبة للإنتاجية الجديدة للعمل , وعطالة هؤلاء العمال يجب أن تعتبر إرادية , إذ أنهم إذا قبلوا نقصاً في الأجور , فإن معدل الأجر الحقيقي ينقص , الأمر الذي يسمح مع بقاء الأمور الأخرى على حالها , بزيادة في حجم الاستخدام .

ب- ومن ناحية أخرى , فإن النظرية الكلاسيكية تدعم فكرة أن المساومة على الأجور بين أرباب العمل والعمال , تؤثر أيضاً على تحديد الأجور الحقيقية . وبالنتيجة فإن العمال بشكل عام يستطيعون أن يحددوا أجرهم الحقيقي , محددين بنفس الوقت حجم الاستخدام . إن كل عطالة توجد في مستوى معين من الأجر الحقيقي هي إذن بالتحديد عطالة إرادية .

نجد هنا تأييد الفرضية مفادها أن النقص في المستوى العام للأجور يصاحبه في الفترة القصيرة نقص مماثل , ولو غير تناسبي في مستوى الأجور الحقيقية.⁽¹⁾

(1) رفعت المحجوب : الطلب الفعلي, دار النهضة العربية, ط2, 1971, ص36.
(1) محمود نيربي : المذاهب والنظرية الاقتصادية, منشورات جامعة حلب, 1976, ص324.

وعلى ضوء ما سبق فإن ما يمكن توجيهه لهذه المدرسة الكلاسيكية كنقد يكمن في إهمالها الجانب الإنساني في الإنتاج وكذا إهمال الجانب النفسي والاجتماعي المؤثرة في العمل, فقد جاءت أفكارها مقتصرة على الإنتاج والاستهلاك وكيفية تحقيق الثروة , ونتاج تفكيرهم سبيل فعال لتحطيم إنسانية الفرد وظروفه الاجتماعية والاقتصادية , كيف لا وأفكارهم مدعاة للاستغلال الكامل للطاقات المادية والبشرية , ليزداد الغني غنا والفقير فقرا وبذلك تتعمق الفروقات الاجتماعية وتظهر الطبقات , وتذهب القيم والأخلاق في سبيل تحقيق الربح .

2- التشغيل في التحليل الماركسي

ظهرت المدرسة الماركسية كمذهب في القرن التاسع عشر , ومن أهم مبادئ هذه المدرسة فكرة فلسفية تصف المادة كواقع وحيد يجعل من الفكر ظاهرة مادية في نفس مستوى الظواهر الأخرى.

ويميز ماركس بين العمل المجرد وقوة العمل , وتعتبر هذه الميزة أساسية في النظام الرأسمالي , فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل.⁽¹⁾

وقد وضع ماركس تحليلاته على سير النظام الرأسمالي حيث يرى أن إنخفاض معدل الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك , أما في حالة زيادة الآلات فذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في نظرية الكلاسيك والذي لم يعطي أهمية كبيرة للأزمات التي تدوم طويلا.

إن ارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل , أي كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض نسب التشغيل وعدم استغلال العمال , وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال . وحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس.⁽²⁾

إن الرأسمالي حسب ماركس قد وجد في السوق بضاعة تشكل مصدرا لقيمة جديدة إن إنتاج السلع وتداولها المتطور (أي التجارة) تشكل الظروف التاريخية لنشوء رأس المال الأمر المهم بالنسبة لرأس المال ليس عملية الإنتاج للقيم الاستعمالية , بل الاستثمار , أي إنتاج القيم التبادلية التي يستطيع أن ينتزع منها قيمة أكبر من تلك التي يضعها فيها , فالطلب على القيمة الفائضة لا يعرف شعبا.

إن اليد العاملة تعني في الاقتصاد السياسي الماركسي (مجموعة القابليات البدنية والفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عمليات إنتاج الخيرات المادية), وكل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة, وقيمة اليد العاملة تتحدد بمجموع الحاجات الحيوية الضرورية لتعويض القوى التي يصرفها العامل (كالتغذية , اللباس , السكن والتدفئة ...) وبالحواس الحيوية الضرورية للعناية بأسرة العامل وتربية أبنائه وتعليمهم لضمان تجديد اليد العاملة في المجتمع تجديدا دائما ومستمر , فالبضاعة التي يطلق عليها اسم اليد العاملة تتميز إذن عن البضائع الأخرى كونها ينبوعا لإنتاج قيم جديدة لا يدفع عنها الرأسمالي المستغل أي مقابل , ويستغلها على شكل أن السلعة تتركب للقيم الإستعمالية والقيم التبادلية .

ويمكن زيادة استخدام اليد العاملة بطريقة تقليص العمل اللازم , أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة وهذا ما يسمى "فضل القيمة النسبية" . إن تراكم رأس المال , أي إضافة قسم من فضل القيمة إلى رأس مال , هو الشرط الممهد للتكرار الموسع للإنتاج .

وهذه الظاهرة , ظاهرة التراكم تكون مصحوبة بانخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة , على الرغم من التكاثر العددي للبروليتاريا الذي يزداد مع نمو الرأسمالية , فلا تجد اليد العاملة فرصة لكي تعمل , وينشأ جيش احتياطي للصناعة , جيش العاطلين الذين يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لكي تتوفر لهم إمكانية العمل المؤقت. وهكذا يؤدي تراكم رأس المال إلى تجميع الثروات وحصرتها في أيدي قليلة , كما

(1) عارف دليلة : الاقتصاد السياسي, دار النشر غير مبينة, 1979, الجزائر, ص359.

(2) قصاب سعديّة: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق, المرجع السابق, ص10.

يؤدي إلى استفحال الاستغلال والبطالة والبطس من جهة ثانية لدى العدد الأكبر من أبناء المجتمع فالعمل في ضل الرأسمالية يصنع القصور للأغنياء والأكواخ للعمال⁽¹⁾. إن البعد الإيديولوجي الاقتصادي والاجتماعي لماركس , جعل من نظريته الاقتصادية تقوم على أنقاض الرأسمالية , فلقد أظهرت الدراسات أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة , ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظيف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة إحتكاكية فقط , بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل الأجر السائد في هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل عليه , إلا أنه بسبب الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل إلى عمل آخر لهذا لا بد أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة وهي التي نسميها بالبطالة الإحتكاكية⁽²⁾.

كما أن التاريخ والواقع يكذب مقولته المتمثلة في أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى ذلك إلى انخفاض معدلات التشغيل , فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدل التشغيل هذا من جهة من جهة أخرى أهمل ماركس رضا العمال عن العمل الذي يؤديه ومدى فعالية ذلك في ارتفاع الإنتاج والاستثمار , إذ ما فائدة أن نسوي بين الجهد المبذول والأجر المدفوع والعامل غير راض عن ظروف العمل أو علاقات العمل مع الآخرين بمعنى انه أهمل العلاقات الإنسانية في هذا المجال.

3- التشغيل عند المدارس الإدارية:

إن الجهود التي بذلت من أجل اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة والأبحاث والمحاولات التي استهدفت توضيح أسسها العلمية , ترجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا . على إثر اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل , التي فتحت أسواق جديدة أمام المنتجين , والتحول من نظام الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة , وبدأ فصل الملكية عن الإدارة وما ترتب عن كل ذلك من مشكلات وتعقيدات وخلافات تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية وعملية حتى يمكن التغلب عليها بما يحقق الزيادة الإنتاجية من خلال إتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الجهد والوقت والمال⁽¹⁾.

وتعتبر المدرسة الكلاسيكية من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري , حيث يركز النموذج البيروقراطي أهمية تقسيم العمل ومركزية السلطة , واتباع سياسات رشيدة فيما يتعلق بشؤون الأفراد , في البيروقراطيات يتم وضع المعايير الموضوعية للعمل بحيث يتم اختيار من تنطبق عليهم هذه المعايير . وفي ذلك يجب استبعاد التحيز للجنس أو الدين أو الطبقة الاجتماعية في الاختيار .

أما حركة الإدارة العلمية باعتبارها النموذج الثاني للمدرسة الكلاسيكية فيرجع ظهورها إلى زيادة الإنتاجية , ففي بداية القرن كان هناك نقص في العمالة الماهرة في الولايات المتحدة الأمريكية ولكي تزداد الإنتاجية كان لا بد من البحث عن طرق لزيادة كفاءة العمال . وكمحاوله لإيجاد حل لهذه المشكلة وضع - فردريك تيلور- (1856-1915) مجموعة مبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية وارتكزت أفكاره على :

تطوير علمي للإدارة , بحيث يمكن تحديد أفضل طريقة لأداء كل نوع من العمل.

- الاختيار العلمي للعمال .

- تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية .

(1) إلياس فرح : تطور الفكر الماركسي, دار الطليعة , ط6, بيروت, ص73-79.

(2) عبد العزيز فهمي هيكل : موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية , دار النهضة العربية , 1980, ص219-220

(1) هدى سيد لطيف : الأسس العلمية للإدارة, المرجع السابق, ص38..

-الإخلاص والصدقة والتعاون بين الإدارة وقوة العمل.

فبالرغم من أن تيلور ركز على وجوب إحداث ثورة فكرية كاملة من الإدارة والعمال لزيادة الإنتاج والأرباح , إلا أنه لقي معارضة شديدة من العمال وأرباب العمل لأن طريقته تؤدي إلى تسريح العمال (1).

كما تعتبر المدرسة السلوكية من المدارس البارزة كذلك في التنظيم الإداري ويرجع ظهورها إلى عدم نجاعة المنهج الكلاسيكي في الكفاءة الإنتاجية والاستقرار والانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية. ومن أبرز نماذج هذه المدرسة , حركة العلاقات الإنسانية, ومجمل آراء هذه الحركة هو انتقادها لفكرة القوة المركزية التي نادى بها المدرسة الكلاسيكية , وركزت على القوة المشتركة فهي تبين أعلى درجات الكفاءة , والاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال, والاستقطاب الفعال والتدريب. (2)

إن النظرة التحليلية لهذه المدارس والحركات الفكرية كانت منحصرة في مناطق معينة من العلم , وكانت أفكارها ودراساتها تقوم على هدف زيادة الإنتاج والأرباح , في حين أن الكثير من دول العالم الأخرى كانت تحت السيطرة والاستغلال من جهة , واختلاف الثقافات والذهنيات والوعي الطبقي والعمالي من جهة أخرى. ورغم تركيز التيار الكلاسيكي على الدور التقني والعلمي وإهمال الجانب الإنساني, وتركيز التيار الثاني على الجانب الإنساني إلا أن المعطيات الحالية في جميع المجالات تجعل من هذه الأفكار عاجزة عن مواكبة التطورات الحاصلة في جميع الميادين.

4- نظريات الاختيار المهني :

هناك نظريات متعددة تفسر الإختيار المهني للمستقبل, منها تلك النظريات التي قدمها بعض العلماء أمثال – جنزبرج E. GINZBERG وزملائه 1951 و- بلاو- P.M.BLAN 1956- موسجراف -W.MUSGRAVE- سنة 1967 و- كوتجروف- S.COTGRAVE و- بوكس- S.BOX سنة 1970 و- هولند- J.L.HOLLAND 1973, و- سوبر- D.E.SUPER 1982.

أ – نظرية جنزبرج وزملائه : تعلق هذه النظرية أهمية رئيسية على نمو وعي الأفراد وبقدراتهم ومصالحهم الخاصة , وقد ذهب جنزبرج وزملاؤه إلى أن هناك ثلاث مراحل نظرية يمكن استخدامها في تحليل عملية الاختيار المهني , فالمدخل الأول يرى أن الناس يتخذون قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل المهني عن طريق الصدفة ويتأثرون بعوامل خارج إرادتهم , وبذلك يتجاهل هذا المدخل مدى حرية الفرد في اختيار المهنة. وأما المدخل النظري الثاني يرى أن الاختيار يتم على أساس البواعث العاطفية مما يشير إلى أن الاختيار المهني يمكن تفسيره من خلال التحليل النفسي والتعرف على الضغوط اللاشعورية على سلوك الفرد , أما المدخل الثالث , فيعتمد على عملية التوجيه المهني التي تحاول مساعدة الشخص على اختيار المهنة الملائمة له , وذلك في ضوء الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة . وفي ضوء استعدادات الشخص واهتماماته وقيمه , مع مراعاة الظروف المتوافرة في سوق العمل.(1)

وقد ركز جنزبرج على الدور الذي يمكن أن تقوم به المدرسة في عملية التوجيه المهني وإرشاد الطلاب على المهن الملائمة لقدراتهم وقيمتهم.

وما وجه كنفذ لهذه النظرية هو تناولها الجوانب النفسية أكثر من تناولها للجوانب الاجتماعية.
ب- نظرية بلاو وزملائه : كشفت هذه النظرية عن أثر العوامل البنائية والشخصية في عملية الاختيار المهني. ولفهم عملية الاختيار يجب دراسة تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث فيها عملية الاختيار المهني , كما يجب دراسة نمو الشخصية وما يتضمنه ذلك من دراسة عملية واستقرار

(1) د/ محمد عبد الله عبد الرحيم : أساسيات الإدارة والتنظيم , الشركة العربية للنشر والتوزيع, 1996, ص60-62.

(2) د/ إبراهيم الغمري: الأفراد والسلوك التنظيمي , دار الجامعات المصرية , 1979, ص54.

(1) أحمد زاير وآخرون: الاقتصاد والمجتمع, دار المعرفة الجامعية, ط1 , الإسكندرية, 1995, ص398.

التفضيلات المهنية , إذ أن التفضيلات التي تحدث سريعا لا تحدد بصورة نهائية عملية الاختيار المهني أو الاختيار للمستقبل. ويرى بلاو أن البناء الاجتماعي يؤثر على نمو شخصية القائمين بعملية الاختيار المهني من جهة. كما أنه يحدد الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تتم فيها عملية الاختيار من جهة أخرى. فعملية الاختيار تتأثر بالبناء الاجتماعي بطرق مختلفة , إذ تتأثر اهتمامات الشخص ومهاراته وتفضيلاته بالبناء الاجتماعي . كما أن هذا الاختيار يوفر الفرص التعليمية المتاحة والخبرات اللازمة للالتحاق بالمهن المختلفة , ويؤكد بلاو وزملائه على أن عملية الاختيار يوجهها مجموعتان من العوامل أحدهما عوامل تقويم الشخص للمزايا التي يحصل عليها من المهنة باختيارها , أما المجموعة الأخرى من العوامل فتتمثل في توقعات الشخص التي تجعله قادرا على التحقق من المزايا التي يحصل عليها.(2)

ج- نظرية موسجراف: كان للعلماء البريطانيين إسهام كبير في مجال الاختيار المهني , وقد قام **موسجراف** بوضع إطار من المفاهيم كمدخل لنظريته في الاختيار المهني , وقد تركز الاهتمام الأساسي لهذا المدخل النظري حول عملية التنشئة الاجتماعية التي تم النظر إليها على أساس أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة , وإعداد أعضاء المجتمع لأداء هذه الأدوار .

ويتم التدريب على هذه الأدوار الجديدة بطريقة تسمح بانقائها بسهولة من مرحلة إلى أخرى خلال عملية التنشئة الاجتماعية , وعن طريق معرفة خصائص الدور المرتبطة بمهن معينة يمكن للشخص أن يختار مهنة تتماشى مع رغباته إلى حد كبير , وذلك من بين المهن المحددة المتاحة بالنسبة له.(1)

د- نظرية كونجروف وبوكس: قدما نظرية في الاختيار المهني , وتذهب هذه النظرية إلى أن اختيار الشخص للمستقبل المهني لا يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة , بل أن الاختيار المهني عملية مستمرة وترجع إلى الطفولة حيث تبدأ خصائص الشخصية الأساسية في التكوين وفي البداية يكون هناك مجموعة من الاختيارات مع مرور الوقت , وتعد عملية الاختيار المهني من العمليات الهادفة إلى تحقيق فوائد متعددة بالنسبة للشخص وقد يتخذ الناس قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل صدفه , أو تتأثر هذه القرارات بعدة عوامل شخصية , اجتماعية وبيئية, إضافة إلى أنها قد تتأثر ببعض العوامل الوراثية التي تخرج عن إرادة الإنسان , وعندما يتخذ الفرد قرار اختيار المهنة فإنه يبحث عن المهنة التي يفضلها والتي تحقق له أفضل الفوائد والمكافآت , ويبحث عن المستقبل المهني الذي يشبع احتياجاته المختلفة ويحقق آماله وتوقعاته التي يعتقد بأهميتها عند قيامه بعملية الاختيار المهني. ويتخذ قرار اختيار المهنة على أساس المعلومات الدقيقة أو غير الدقيقة المتاحة أمام الشخص وميوله وقدراته من جهة , وفيما يتعلق بالفرص والمكافآت التي تقدمها المهن الأخرى من جهة أخرى, وبذلك يكون قرار اختيار المهنة عقلانيا يتم في ضوء المعلومات المتاحة أمام الشخص حول نفسه والبدائل المهنية.

وفي ضوء ما سبق يمكن الافتراض إنه عند اختيار الشخص للمهنة يقوم الشخص بترتيب المهن وفقا لقيمة وخصائص المهنة , وكلما زاد التوافق أو التطابق بين قيم الشخص وخصائص المهنة ارتفعت مكانة المهنة في ترتيب الشخص للبدائل المهنية المختلفة , وكلما زاد إدراك الشخص لمكانة المهنة بين البدائل المهنية زادت احتمالات اختياره لهذه المهنة.(2)

ه- نظرية هولاند: ظهرت الملامح الأساسية لنظرية هولاند عام 1959 حيث قدم نظرية في الاختيار المهني تعتمد على افتراض أساسي مؤداه أن هناك عدد محدد من الأعمال والمهن المختلفة المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص , ويعد كل نوع من هذه الأعمال وأو المهن يجذب أنماط معينة من الشخصية , فإذا توائم العمل الموجود في البيئة على سمة أو خصائص الشخصية فإن الشخص اختار عادة هذا العمل مما يؤدي إلى مستقبل مهني ناجح , وتتوقف مدى كفاية عملية الاختيار المهني على مدى كفاية معرفة

(2) أحمد زاير و آخرون: الاقتصاد و المجتمع ، ص 399.

(1) أحمد زاير و آخرون: الاقتصاد و المجتمع. المرجع السابق, ص 399.

(2) نفس المرجع, ص 400.

الفرد بذاته وسمات شخصيته ومدى كفاية معرفته بالمهن المختلفة , وقد أثبتت كثير من الدراسات والبحوث الاجتماعية صحة هذا الافتراض الأساسي الذي تعتمد عليه هذه النظرية.

و- نظرية سوبر: تعتبر نظرية سوبر من بين أهم النظريات المعروفة في مجال اختيار المهن , وقد قدم سوبر تصوره النظري المبكر عام 1953 وبعد 30 عام قدم نظرية عن المفهوم الذاتي التي صورت النمو المهني على اعتبار أنه رابطة لا يمكن التخلص منها لنمو مفهوم الذات عند الشخص , وقد بدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم نظرية الاختيار المهني ومراجعة البحوث والنظريات التي تناولت هذا الموضوع خاصة نظرية جزنبرج , ونجد أن سوبر قد أدرك أهمية الميول المهنية وأثرها على سلوك الإنسان واختياره لمهنته , وقد قام بتقسيم الميول إلى ميول علمية يهتم بها طالب الطب والهندسة والكيمياء والطبيعة , وميول تكنولوجية صناعية يهتم بها صاحب المهارات اليدوية والتطبيقية , ويرى سوبر أن الميول الأولى هي ميول ذهنية وعقلية أو ميول علمية خالصة أما الميول الثانية فهي ميول يدوية حرفية تشبه الميول العلمية إلا أنها تضيف إلى العلم بعض التطبيقات العلمية , ويستخدم سوبر مصطلح النمو المهني أكثر من استخدامه لمصطلح الاختيار المهني وذلك نظرا لأنه يرى أن مصطلح النمو يشمل على التفضيل والاختيار والالتحاق والتكيف.

بتحليل مختلف النظريات السالفة الذكر يتضح أن بعض النظريات تنظر إلى الاختيار المهني على اعتبار أنه عملية عشوائية قد تحدث بالصدفة بينما ترى نظريات أخرى أن الاختيار المهني عملية عقلانية لاتخاذ القرار تعتمد على تقييم الفرد للبدائل المهنية المختلفة في ضوء القيم الفردية , كما ترى بعض النظريات الأخرى أن الاختيار المهني قد يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة , بينما ترى نظريات أخرى أن الاختيار المهني عملية مستمرة ترجع إلى الطفولة وتركز اهتمامها الأساسي حول عملية التنشئة الاجتماعية على أساس أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة وإعداد أعضاء المجتمع للقيام بهذه الأدوار.⁽¹⁾

(1) أحمد زاير وآخرون: الاقتصاد والمجتمع, المرجع السابق, ص 401-403.

ثالثا: إدارة الموارد البشرية

أصبحت الموارد البشرية إحدى القضايا الرئيسية التي يدخل بها العالم القرن الحادي والعشرين , وأصبحت علما مستقلا بذاته تحت ما يسمى بعلم الإدارة للموارد البشرية , وقد أصبح هذا العلم يحتل مكانة متقدمة على العلوم الإنسانية الأخرى , وخلال النظام الدولي الجديد طرأت تغيرات هامة في مفهوم القوى العاملة , وأيضا قيام مؤسسات الإعلام في العالم المتقدم, وقد قامت كثير من المؤسسات في القطاع الخاص بتغيير مسمى أقسام الموظفين إلى مسمى إدارة الموارد البشرية , وذلك بالاهتمام بالعنصر البشري كوسيلة هامة من وسائل تحقيق التنمية والتطوير . فالיום نلاحظ أنه لم يعد كافيا قيام إدارة الموارد البشرية بوظائفها التقليدية على المستوى المحلي فقط , ولكن امتد واتسع مجالها ليشمل قيامها ببعض الوظائف والأنشطة على المستوى العالمي , مما يزيد من وظائف إدارة الموارد البشرية ويضيف من أعبائها ومسئولياتها في ظل العولمة .

ومن هذا تعرف إدارة الموارد البشرية : "بأنها مجموعة البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة" (1)

ويعد اصطلاح الموارد البشرية , اصطلاحا حديثا والذي حل تدريجيا محل اصطلاح الأفراد نتيجة توسع وعمق هذا المجال من الدراسة , وقد كانت سنة 1990 هي نقطة التحول لهذه الثورة التدريجية عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد , بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية , ليتماشى مع زيادة الأدوار الإستراتيجية للموارد البشرية في المنظمات , وليصبح مدير الموارد البشرية شريكا كاملا في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي.(2)

1- وظائف إدارة الموارد البشرية :

هناك العديد من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية , وهذه الأنشطة تختلف من منظمة لأخرى , وذلك لأن وظيفة الموارد البشرية من الوظائف المرتبطة بالمنظمة ذاتها وظروفها , ومن أهم الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية , وظائف منفردة مثل التعويضات والمزايا وبرامج تحليل العمل وأبحاث الاتجاهات وخدمات الأفراد , ومنها ما تقوم به بالاشتراك مع إدارات أخرى في المنظمة مثل المقابلات الشخصية , برامج الإنتاجية والدافعية , وبرامج التنمية والتدريب والتخطيط المهني وتقييم الأداء .

وتشير وظائف الموارد البشرية لتلك المهام والواجبات التي تؤدي سواء في المنظمات صغيرة أو كبيرة الحجم لتنسيق الموارد البشرية , وتهتم وظائف الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة المتنوعة والتي تؤثر تأثير ذو دلالة على مجالات عديدة للمنظمة, مثل استقطاب الأفراد والاختيار والتعيين , وتقديم الفرد للعمل والتدريب ... (1)

كما تختار إدارة الموارد البشرية الأفراد , ليس فقط على الأساس المهني والمؤهل العلمي , ولكن أيضا حسب شخصياتهم وقيمهم وتوجهاتهم , ذلك أن العبرة في التعيين ليس بالموقع التنظيمي للفرد (إدارة كذا في فرع كذا) ولكن بالمكان الذي يستطيع أن يقدم فيه أحسن عطاء.(2)

ومن هذا المنطلق فإن تحليل العمل وتخطيط القوى العاملة وعملية الاختيار والتعيين وتصميم

هيكل الأجور وأنظمة الحوافز وأنظمة مزايا وخدمات العاملين وتقييم الأداء والتدريب مهام

(1) د/راوية محمد حسن : إدارة الموارد البشرية , المكتب الجامعي الحديث, الإسكندرية, 98-1999, ص13.

(2) نفس المرجع: ص20.

(1) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق, ص22.

(2) د/ أمين ساعاتي : إدارة الموارد البشرية , من النظرية إلى التطبيق, دار الفكر العربي , 1998, ص20-21.

رئيسية تظلم بها إدارة الموارد البشرية القيام بها.⁽³⁾

أ- تحليل الوظائف :

يقصد بتحليل الوظائف تحديد معالم كل وظيفة بالمنظمة عن طريق الملاحظة والدراسة , أي توضيح ماهية المسؤوليات والواجبات الخاصة بالوظيفة , وتقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات ونوع المقدرة المطلوبة فيمن يشغلها وتحليل طبيعتها , وظروف العمل الخاصة بها بقصد التوصل إلى توصيف كامل لها . والواقع أن نجاح برامج التقسيم يتوقف إلى حد كبير على درجة صحة التوصيف المستخدم , وتعتبر عملية تحليل الوظائف بمثابة الوسيلة أو الطريقة الفنية للتوصل إلى هذا التوصيف.

وتستخدم إدارة الأفراد نتائج عملية تحليل الوظائف في تحقيق وظائفها , فهي تستخدم هذه النتائج لتحديد درجة الأهمية النسبية للوظائف بعضها إلى بعض ومقدرة الأفراد الذين يصلحون لشغلها , ولوضع برامج التدريب اللازمة لهم . ولمعرفة الأعمال التي يتعرض فيها الأفراد لظروف عمل خطيرة حتى يمكن تحسينها , ولتوضيح الحقائق والواجبات المتعلقة بكل وظيفة حتى يمكن تحديد خطوط السلطة والمسؤولية بينهما , ووضع خرائط تنظيمية تبين علاقتها ببعض ومسالك النقل والترقية الخاصة بكل منهما.⁽¹⁾

ب- توصيف الوظائف :

يقصد بوصف الوظائف إعداد بيان مكتوب خاص بكل وظيفة على حدى , يظهر عوامل التقويم الداخلة في تكوينها , ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياتها , والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها وإعداد وصف مكتوب لكل وظيفة ليس عملية سهلة كما قد يبدو من الوهلة الأولى , فمثل هذا الوصف يحتاج إلى إلمام كافي بكل ما يتعلق بالوظائف المراد وصفها بما يكفل معرفة الفروق الدقيقة التي توجد بينهما , كما يحتاج إلى قدرة على ترتيب الأفكار والتعبير عنها في صياغة لغوية سليمة فضلا عما تحتاجه عملية الوصف من موضوعية كاملة في تسجيل الحقائق المتعلقة بكل وظيفة . وتعتمد عملية وصف الوظائف بصفة أساسية على المعلومات التي سبق جمعها أثناء عملية التحليل.⁽²⁾

- **العناصر الأساسية لوصف الوظائف:** تقتضي عملية وصف الوظائف تحديد معالمها الأساسية التي تميزها عن غيرها من وظائف المنظمة , والتي تبرز مدى صعوبتها ويتضمن وصف الوظيفة تحديد اسمها , وموقعها , وبيان اختصاصها العام ومسؤولياتها , وكذلك بيان واجباتها , والشروط الواجب توفرها فيمن يشغلها , وظروف بيئة العمل , ومواصفات شاغلها. ذلك أن توصيف الوظائف من الأدوات الهامة للإدارة , وهي تستخدم في بعض الدول المتقدمة في التفاوض بين نقابات العمال وبين أصحاب العمل , حيث تطالب النقابات بتوحيد مستوى الأجور على نطاق وظيفي معين , وهنا يلجأ أصحاب الأعمال والمنظمات الكبيرة إلى توصيف الوظائف كأداة لإثبات وجهة نظرهم في أن هناك فروقا عميقة بين الوظائف طبقا لما يوضحه توصيف كل وظيفة.⁽³⁾

ج- تقييم وتصنيف الوظائف :

⁽³⁾ د/ أحمد ماهر : إدارة الأفراد , ص 29-30.

⁽¹⁾ عادل حسن : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية , المرجع السابق , ص 138-139.

⁽²⁾ د/ فؤاد الجمعي : الأسس النظرية والتطبيقية لترتيب الوظائف , دار الكتب للطباعة والنشر , الموصل , 1982 , ص 54.

⁽³⁾ أحمد ماهر : إدارة الأفراد , المرجع السابق , ص 74-75.

- **تقييم الوظائف** : يقصد بعملية تقييم الوظائف تحديد أهمية كل وظيفة بالنسبة لبقية الوظائف في المنظمة , وذلك في ضوء واجباتها ومسئولياتها والشروط المحددة لإشغالها وتستهدف عملية التقييم تحديد أهمية كل وظيفة والأجر المناسب لها , عن طريق تحديد درجة مالية مناسبة لها من بين الدرجات المالية , ويتوقف تحديد هذه الأهمية على نوع العمل الذي تتضمنه واجبات الوظيفة ومدى صعوبته.

ويمكن معرفة أهمية الوظيفة من ناحية نوع العمل , بالرجوع إلى وصف الوظيفة ومعرفة طبيعة واجباتها ومسئولياتها , مع ملاحظة التفاوت في أهمية الوظائف , وبخاصة المتشابهة في نوع العمل ودرجة صعوبته , وهذا يفرض ضرورة اعتماد الطريقة المناسبة للتقييم التي تتسجم مع طبيعة الوظائف ودرجة أهميتها وصعوبتها.(1)

إن طبيعة نشاط المنظمة تحدد إلى درجة كبيرة طريقة التقييم المناسبة , فمثلا يعتبر مجال تطبيق التقييم غير الكمية (طريقة المراتب وطريقة التدرج) أكثر استخداما في الوحدات الخدمية , وتعتبر طرق التقييم الكمية (طريقة النقط , وطريقة مقارنة العوامل) أكثر استخداما في الوحدات الاقتصادية بخاصة الصناعة منها.ومن الجدير بالذكر أن الطرق غير الكمية تعتمد العوامل المؤثرة في صعوبة الوظائف لتقييمها دون وضع معيار كمي لقياس كل عامل من هذه العوامل , أما الطرق الكمية فإنها تعتمد وضع معيار كمي للقياس , يتضمن أوزانا محددة لعوامل التقييم بمستوياتها المختلفة , تساعد المقيم في تحديد أهمية كل وظيفة بالنسبة لغيرها من الوظائف.(2)

- **تصنيف الوظائف** : إن عملية التصنيف تتطلب فرز الوظائف بعضها عن بعض ثم تجميعها ضمن مجموعات وظيفية رئيسية وأخرى فرعية , بحيث تضم كل مجموعة وظيفة جميع الوظائف التي تتشابه في نوع العمل , ومستوى صعوبته, وأهمية مسؤوليته, ومطالب التأهيل اللازمة لأدائه . ويرتبط ذلك بناحيتين أساسيتين هما : نوع العمل , ثم مستوى الصعوبة والمسؤولية فيه.

ويراعى لتقسيم الوظائف لغرض تصنيفها مايلي :

1- تقسيم الوظائف على أساس طبيعة ونوع العمل , ويتم ذلك بالاستعانة بنماذج وصف الوظائف وتحليلها إلى مجموعات وظيفية رئيسة لتشمل مجالات النشاط الأساسية في الخدمة .

2- تقسيم كل مجموعة وظيفية رئيسة إلى مجموعات وظيفية نوعية فرعية تدخل في نطاق أوجه نشاط متقاربة ومترابطة , ومثال ذلك تقسيم الوظائف الهندسية إلى مجموعات نوعية في الهندسة المدنية , والكهربائية , والمكانيكية.

تقسيم وظائف كل مجموعة وظيفية نوعية فرعية إلى الوظائف التي تتميز بتخصص في نوع العمل , وتدرج في مستوى الصعوبة والمسؤولية ومثال ذلك : تقسيم المجموعة النوعية لوظائف الهندسة المدنية إلى وظائف رئيس مهندسين , مهندس , مساعد مهندس... إلخ.(1)

مستويات الوظائف والدرجات المالية والترقية

مستويات الوظائف	الدرجات المالية	مدة الترقية من درجة إلى أخرى
-----------------	-----------------	------------------------------

(1) نادر أحمد أبو شيخة , عبد اللطيف الأسعد: المرشد في توصيف وتصنيف الوظائف , المنظمة العربية للبحوث الإدارية , 1990, ص21.

(2) المرجع نفسه, ص21.

(1) نادر أحمد أبو شيخة و آخرون : المرشد في توصيف وتصنيف الوظائف . المرجع سابق, ص72.

وظائف الإدارة العليا	خاصة (أ) خاصة (ب) خاصة (ج) خاصة (د)	حد أدنى بالأعوام غير مقيد بزمن	متوسط بالأعوام	حد أقصى بالأعوام
وظائف الإدارة الوسطى	العاشرة		4 ½	غير مقيد بزمن
	التاسعة	4	4	5
	الثامنة	3	3 ½	4
	السابعة	3	3 ½	4
الوظائف التنفيذية	السادسة	3	3 ½	4
	الخامسة	3	3 ½	4
	الرابعة	2	2 ½	3
	الثالثة	2	2 ½	3
	الثانية الأولى	1	1 ½	1 ¼
	تحت التجربة	1	1	1 ½
	المجموع	1	1	1
		22 سنة	27 سنة	30 سنة

هذه الحقائق عن الترقية وفترات الانتقال من درجة إلى أخرى أعلى منها , مستمدة من المرسوم الرئاسي 66-138 الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بتاريخ 1966/06/02⁽¹⁾

5- إجراءات التوظيف وتكوين القوى العاملة :

إن الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد هو وضع كل فرد في المكان الذي يلائمه , وشغل كل وظيفة بالعامل الذي يصلح لها , وللوصول إلى هذه الغاية يتحتم على إدارة الأفراد عمل دراسة تفصيلية للمواصفات الخاصة بكل وظيفة موجودة بالمؤسسة ودراسة المواصفات الواجب توافرها في القوى العاملة المطلوبة , فبناءً على صحة هذه المواصفات يتوقف نجاح إدارة الأفراد في القيام بوظائفها الأخرى كالاختبار والتعيين والترقية والنقل ووضع نظم الأجور وغيرها .

أ- تقدير كمية القوى العاملة المطلوبة:

تتخذ في العادة الخطوات الآتية لتقدير القوى العاملة المطلوبة:

● التنبؤ بكمية المبيعات خلال فترة معينة في المستقبل .

(1) د/ عمار بوحوش : الإتجاهات الحديثة في علم الإدارة , المؤسسة الوطنية للكتاب , الجزائر , 1984 , ص 306-307.

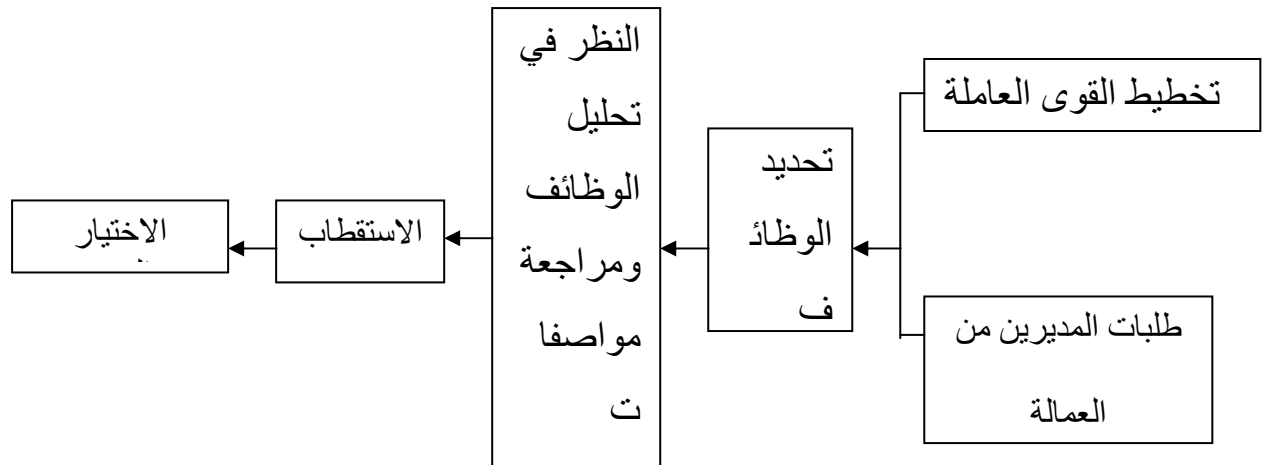
- وضع جدول للإنتاج العام خلال نفس الفترة .
- وضع جدول لإنتاج كل قسم من البيانات الواردة بجدول الإنتاج العام .
- تقدير عدد العمال المطلوبين من موجب بيانات جداول الإنتاج .
- تقدير كمية القوى العاملة الحالية .
- تقدير عدد العمال المنتظر أن يتركوا العمل لأي سبب خلال نفس الفترة .
- تحديد صافي القوى العاملة .
- تحديد العجز المطلوب تعيينه أو الزيادة المطلوب التخلص منها.(2)

ب- ماهية الاستقطاب والاختيار:

عندما تحدد إحدى المنظمات احتياجاتها من الموارد البشرية تبقى لها أن تجذب أكبر عدد ممكن من طالبي التوظيف , وذلك لكي تختار أفضل العناصر من بينهم . ويطلق على هذه الوظيفة الاستقطاب والاختيار , وتعنى وظيفة الاستقطاب بجذب أكبر عدد ممكن من المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة , بينما تعنى وظيفة الاختيار بتصفية هؤلاء المرشحين للتوصل إلى أفضلهم. ويشير لفظا الاستقطاب و الاختيار إلى تلك العمليات المتكاملة في اختيار وتعيين الأفراد بالمنظمة , وتقع مسؤولية الاستقطاب والاختيار على كل من مديري الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين بالمنظمة , حيث يقدم مديرو الموارد البشرية أحدث الأساليب المطبقة في اختيار الموارد البشرية , ويقومون بتدريب المديرين التنفيذيين عليها , بينما يشارك المديرون التنفيذيون في مرحلة الاختيار النهائي وذلك من خلال المقابلات الشخصية.(1)

6- خطوات استقطاب واختيار الموارد البشرية :

تمر عملية استقطاب واختيار الأفراد بعدة خطوات تبدأ من تخطيط القوى العاملة وتنتهي بالتعيين.



- يتضح من الشكل السابق أن عملية الاستقطاب واختيار الموارد البشرية تمر بالخطوات التالية :
- 1-تخطيط القوى العاملة : حيث يتم تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية طبقا لخطط الإنتاج والعمل في الفترة القادمة.
 - 2-طلبات المديرين من العمالة: وتتضمن هذه الخطوات تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والذهنية والقدرات والمهارات.

(2) عادل حسن :إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية, المرجع السابق, ص391.
(1) أحمد ماهر :إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص139-140.

- 3-تحديد الوظائف الشاغرة : بناءا على الخطوتين السابقتين يكون لدى إدارة الموارد البشرية تصور كامل عن إعداد الوظائف الشاغرة المطلوب شغلها, وفي أي الإدارات والأقسام , وأيضا في أي المستويات الوظيفية تقع تلك الوظائف
- 4-النظر في تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظيفة: بعد تحديد عدد الوظائف الشاغرة يكون من الضروري مراجعة تحليل الوظائف لمعرفة متطلبات الوظيفة من واجبات ومسؤوليات , وأيضا مراجعة المواصفات التي ينبغي توافرها في شاغل الوظيفة من حيث المؤهل , وعدد سنوات الخبرة ونوعها.
- 5-الاستقطاب : وهو البداية العملية لجذب العمالة , وتتضمن هذه الخطوة عددا من الأنشطة التي سيرد ذكرها بالتفصيل فيما بعد.
- 6-الاختيار والتعيين: وهذه الخطوة هي خلاصة كل الخطوات السابقة حيث تتضمن المرحلة النهائية التي يتم فيها تصفية المتقدمين إلى عدد أقل يتم الاختيار من بينهم , ثم التعيين.

ما هو الاستقطاب؟

يشير لفظ الاستقطاب إلى تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملاء الوظائف الشاغرة بالمنظمة. وقبل القيام بهذه الوظيفة ينبغي التأكد من ضرورة الحاجة إلى شغل الوظيفة , ومن مراجعة خطة القوى العاملة بالمنظمة. ومن وجود تحليل وتصنيف للوظائف يوضح البيانات التي يجب توافرها في شاغل الوظيفة.⁽¹⁾

من الذي يقوم بالاستقطاب وكيف؟

تعد إدارة الموارد البشرية في المنظمات كبيرة ومتوسطة الحجم هي المسؤولة عن الاستقطاب , وعادة ما يوجد مكتب للتوظيف في هذه الإدارة يكون مسؤولا عن الاستقطاب , والمقابلات والأعمال الإدارية اللازمة للقيام بأنشطة الاستقطاب .

ويعد مكتب التوظيف والعاملين من الأمور الهامة والحرحة , ويرجع السبب في ذلك إلى أن العاملين بهذا المكتب هم الذين يتصلون بطريقة مباشرة مع المتقدمين لشغل الوظائف , سواء من داخل المنظمة أو من خارجها, ومن ثم فإن طريقة معاملتهم للأفراد واحترامهم لهم , وتقديم المعلومات الضرورية عن الوظيفة والمساواة في معاملة الأفراد , كل هذا يؤدي إلى الانطباع الإيجابي الجيد عن المنظمة ككل , أما إذا عومل المتقدمين بطريقة غير لائقة وغير عادلة فإن هذا يؤثر على تكوين انطباع سيئ وسلبي اتجاه المنظمة , لذلك من الضروري تدريب العاملين بهذا المكتب على الاتصال الفعال وعلى المهارات الشخصية والعلاقات المتبادلة.⁽²⁾

(1) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق,ص140-141.

(2) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية , المرجع السابق, ص191-200.

يقتضي تعيين الأفراد دراسة دقيقة للمصادر المختلفة التي يمكن الحصول منها على القوى العاملة المطلوبة، ولا شك أن جميع المصادر لا يتيسر لمعظم المنظمات استخدامها. وبصفة عامة يمكن تقسيم مصادر القوى العاملة إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية، وليس من السهل وضع حدود فاصلة بينهما، ويقصد بالمصادر الداخلية، القوى العاملة التي تعمل بالمنظمة في الوقت الحاضر أو كانت تعمل بها من قبل، أي تشمل المصادر الداخلية عن الأفراد الذين كانوا يعملون بالمنظمة أو بإحدى تابعها، والأفراد الذين كانوا يعملون في المنظمة في وقت ما ولديهم الرغبة في العودة إلى العمل بالمنظمة مرة أخرى، مثال ذلك أولئك الذين تستغني عنهم المنظمة بسبب التقلبات الموسمية والدورية، والأفراد الذين لم يعينوا من قبل بالمنظمة ولكنهم معروفين جيدا لأفراد يعملون بها حاليا، وفيما عدا ذلك يعتبر من المصادر الخارجية⁽¹⁾.

ويمكن اللجوء لهذه المصادر الداخلية في حالة الوظائف الإشرافية، و الوظائف التي تحتاج الخبرات قد لا تتوفر خارج المنظمة، ومن أهم هذه المصادر نجد:

- 1- **الترقية:** ويلجأ إلى هذا المصدر في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف الإشرافية أو القيادية حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل تحضير العمال لرفع قدراتهم بغرض الحصول على الترقية ورفع الروح المعنوية للعاملين لشعورهم بالأمان الوظيفي، وأن منظماتهم توفر لهم فرص الترقى والنمو في المستقبل ويوفر للمنظمة عمالة لديها خبرات بالعمل ولا تحتاج لتدريب.
 - 2- **النقل الوظيفي:** ويكون هذا مصدرا للعمالة عندما تكون سياسات المنظمة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنويع خبرات العاملين فيها، وأيضا عندما لا تتوفر تلك الخبرات في سوق العمل الخارجي.
 - 3- **مخزون المهارات:** ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها، حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والقدرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن تنويع فيهم تلك المهارات والقدرات، ويتم شغل الوظيفة بعد ذلك إما بالنقل أو الترقية.
 - 4- **الإعلان الداخلي:** عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا فإنه يكون من المفيد نشر حاجاتها بلوحات الإعلانات بالمنظمة، وهذه الإعلانات يقرأها العاملون وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة في محيط الأصدقاء والأسرة، حيث يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات شغلها.
 - 5- **عن طريق الزملاء والمعارف والأصدقاء:** عندما تكون لدى المنظمة الرغبة في شغل إحدى الوظائف ذات التخصصات النادرة فقد يتطلب من العاملين بها في نفس المهنة أو الوظيفة أن يتصلوا بأصدقائهم الذين تتوفر فيهم شروط شغل تلك الوظيفة أو المهنة وإغرائهم بالالتحاق بالعمل بالمنظمة.
- أما المصادر الخارجية فيقصد بها تلك المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية وقد يقصد بها أيضا سوق العمل حيث تنقسم تلك المصادر إلى مصادر عديدة أهمها:
- أ- **التقدم المباشر للمنظمة:** وذلك عن طريق التقدم المباشر أو عن طريق البريد، حيث يتم الحصول على المعلومات اللازمة عن شاغل الوظيفة،

(1) عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المرجع السابق، ص 399-400.

ويحتفظ بهذه الطلبات بعد ترتيبها وتصنيفها عند الحاجة حيث تجرى عليهم الاختبارات اللازمة للاختيار.

ب- **الإعلان:** ويكون ذلك من خلال الإعلان المباشر في الصحف اليومية أو المجالات والدوريات , إذا كان الأمر يتعلق بوظائف متخصصة , كما يكون الإعلان عن طريق الراديو والتلفزيون , وحتى الانترنت ...إلخ. (1) وفي جميع الحالات فإن تلك المنظمات تتلقى الطلبات مباشرة أو من خلال البريد , وتقوم بالاختيار من خلال إدارة الموارد البشرية بها.

ج- **وكالات ومكاتب التوظيف:** يوجد نوعان من وكالات ومكاتب التوظيف :

* **النوع الأول:** وكالات أو مكاتب عامة , وهي مكاتب حكومية تديرها الحكومة وتشرف عليها , ويكون هدفها الرئيسي إيجاد فرصة عمل لكل عاطل , وتقوم بحصر بيانات الخريجين وتوزيعهم على الإدارات والمكاتب الحكومية , كما تقوم أيضا بالإشراف على طرق شغل الوظائف الخالية بالشركات . ولكنها لا تقدم إعانة بطالة للعاطلين , وهذه المكاتب أو الوكالات تقدم خدمات مجانية , وهي تعتبر همزة وصل بين المنظمات أو الشركات وبين طالبي العمل .

* **النوع الثاني:** وهي مكاتب خاصة يديرها متخصصون في جذب واستقطاب العمالة واختيارها , وأيضا تقوم بتلقي طلبات راغبي العمل وتصنيفها إلى تخصصات مهنية والرجوع إليها عند طلب أحد الشركات أو المنظمات الأخرى لتخصص معين أو أكثر من هذه التخصصات.

ح- **المدارس والجامعات :** تعتبر المدارس والمعاهد الفنية المتخصصة

والجامعات من المصادر الهامة للحصول على الموارد البشرية فقد تلجأ بعض الشركات إلى إقامة علاقات وطيدة بالمدارس الفنية والمعاهد والجامعات بغرض جذب خريجها للعمل بها.

خ- **النقابات العمالية والمنظمات المهنية:** وذلك عن طريق فرض برامج

التلمذة الصناعية على أعضائها والاتفاق بين النقابة وأصحاب الأعمال على أن يتم التعيين من بين أعضاء النقابة فقط , كما تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة , وبغرض هذا التأهيل تقوم بتدريبهم واختيارهم , ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجالات محددة. (1)

وأخيرا فإن سمعة المنظمة بصفة عامة, أو الانطباع الذهني عن المنظمة يستخدم كوسيلة لجذب الأفراد المحتملين, وهناك بعض العوامل التي تؤثر في سمعة المنظمة وتشتمل في بعض منها طريقة معاملة الأفراد , وطبيعة وجودة منتجاتها وخدماتها ومشاركتها في الأنشطة الاجتماعية. (2)

(1) أحمد ماهر : إدارة الأفراد , المرجع السابق ص145.

(1) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص146-149.

(2) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق, ص121.

مقابلة الاستقطاب :

يمكن النظر إلى المقابلة الشخصية التي تتم لاستقطاب الأفراد للعمل بالمنظمة , إما كجزء من عملية الاستقطاب أو كجزء من عملية الاختيار , فمثلا لاستقطاب الأفراد من خلال الزيارات للجامعات والمعاهد , فإن الانطباع القائم بالاستقطاب عن الفرد طالب الوظيفة , يلعب دورا في تحديد ما إذا كان سيتم دعوة الفرد لزيارة الشركة أم لا . وفي أحيان أخرى , ما إذا كان الفرد سيحصل على الوظيفة أم لا , وفي هذه الحالة فإن المقابلة الشخصية للاستقطاب تخدم كجزء من عملية الاستقطاب وكخطوة أولى لعملية الاختيار .

ويؤثر محتوى وجودة المقابلة لاستقطاب الأفراد في قرار المتقدم للعمل بالالتحاق بالمنظمة، ومع ذلك وبالرغم من أهمية المقابلات اللازمة للاستقطاب , إلا أن كثير من القائمين بهذه المقابلات لا يحصلون على التدريب الكافي لإجراء مثل هذه المقابلات.⁽¹⁾ لهذا فإن بحوث الاختيار تهدف إلى اكتشاف الوسائل التي تزيد من فاعلية التنبؤ، أي فاعلية قرارات الاختيار , وتحقق هذه الفاعلية بتقليل نوعين من الأخطاء:

- الخطأ الموجب: وهو الذي يتضمن تنبؤات بفاعلية الفرد في العمل , يتقرر على أساسه اختياره, ثم يتضح عدم تحقق هذه الفاعلية في الواقع .
- الخطأ السالب: وهو الذي يتضمن تنبؤات بعدم فاعلية الفرد في العمل , ويتقرر على أساسه استبعاده أو عدم تخصصه للعمل رغم إمكانية تحقق هذه الفاعلية في الواقع لو كان الفرد وضع فعلا في هذا العمل.⁽²⁾

ماهي معايير الاختيار؟

تستمد معايير الاختيار من خصائص ومواصفات تحليل الوظائف, وهذه المعايير يتم تجميعها في خصائص معينة مثل التدريب والخبرة والصفات الجسمانية والشخصية , ويتم تحديد معايير الاختيار بناءا على مواصفات شاغل الوظيفة الحالي عند مستوى معين من الأداء.⁽³⁾

(1) راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق, ص121-122.
(2) د/ أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة, دار النهضة العربية, بيروت, 1983, ص419.
(3) أحمد ماهر: إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص169.

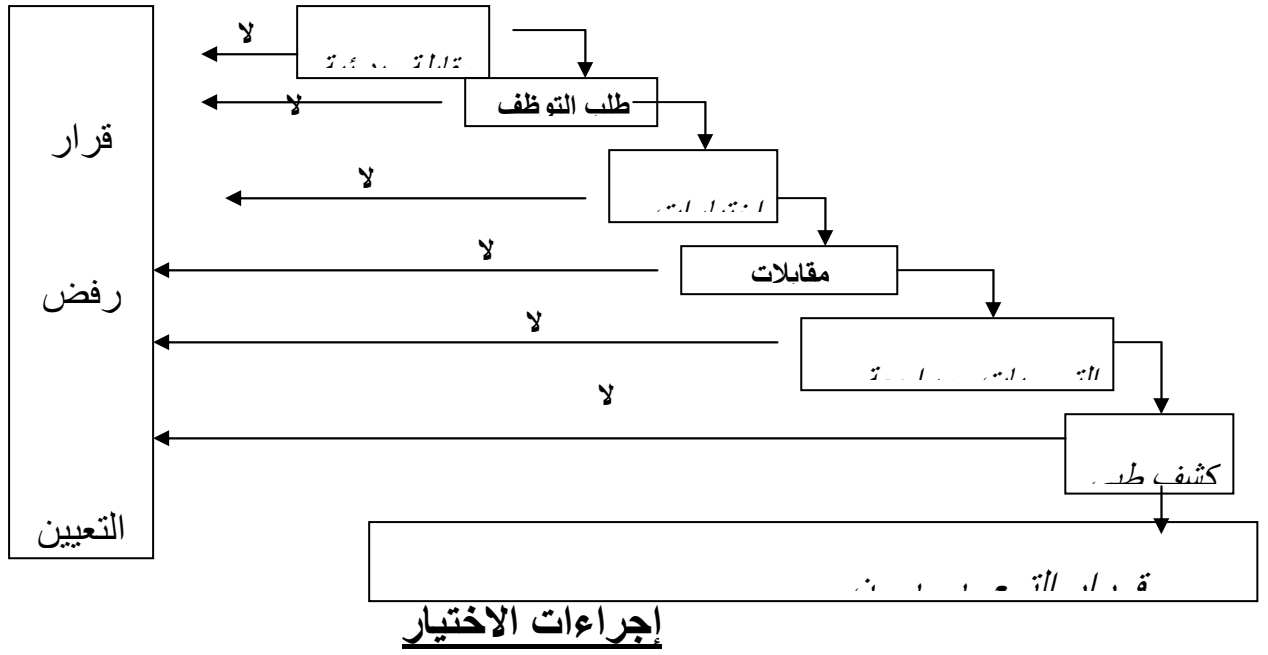
7- اختيار الأفراد وتعيينهم :

يتمثل قرار اختيار أكثر الأفراد احتمالاً للقيام بأداء الوظيفة بأكبر قدر من النجاح , من وعاء المرشحين المؤهلين , ويعد التحليل الوظيفي وتخطيط الموارد البشرية , والاستقطاب من المتطلبات الأساسية لعملية الاختيار , ومن ثم فكل خطأ في هذه العمليات يمكن أن يتسبب في عدم فعالية عملية الاختيار, وتتبع عملية الاختيار بمجموعة من الخطوات يتم من خلالها إعداد وتجهيز المتقدم للعمل لوظيفة معينة, وهناك بعض العوامل التي تؤثر على طبيعة عملية الاختيار في المنظمة , ومن هذه العوامل, حجم المنظمة , ونوعية الوظائف المطلوب شغلها وعدد الأفراد الذين يتم تعيينهم, والضغوط الخارجية خاصة من النقابات العمالية, وتستخدم معظم المنظمات أسلوب متعدد للمراحل الفاصلة في الاختيار, ووفقاً لهذا الأسلوب فإن المتقدم للوظيفة يمر بمجموعة من مراحل التقييم والتقدير الشخصي , من خلال مجموعة من الوسائل التقنية, مثل طلب التوظيف والمقابلات الشخصية والاختبارات , ويستبعد المتقدم للوظيفة ولا يؤخذ في الاعتبار لشغل الوظيفة , إذا أظهرت أي من هذه الوسائل السابقة تقدير غير مرضي للفرد, ولا بد أن تتميز كل من الأساليب السابقة للحكم على الفرد بالصدق.(1)

إجراءات الاختيار :

أولاً: المقابلة المبدئية : تعتبر المقابلة المبدئية بمثابة اللحظة الأولى التي يلتقي فيها كل من صاحب العمل (أو من يمثله) والمتقدم للوظيفة, فعندما يتقدم أحد الأفراد للوظيفة فإن مدير أو أخصائي الموارد البشرية يجلس معه لدقائق قليلة في مقابلة مبدئية يكون الغرض منها التعرف على المتقدم من حيث مؤهله , وخبراته وحالته الاجتماعية , وعمره , ومجال عمله الحالي , وتلعب هذه المقابلة دوراً هاماً في تصفية المتقدمين للعمل , فإذا كان المتقدم غير مستوفى لشروط شغل الوظيفة فإن قرار رفض التعيين يصدر فوراً, أما إذا كان مستوفياً للشروط فإنه ينتقل للمرحلة التالية من مراحل الاختيار.(2)

(1) راوية محمد حسن :إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق,ص139.
(2) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص158-159.



ثانياً: طلب التوظيف: يقوم طالب الوظيفة في هذه المرحلة باستيفاء بيانات طلب التوظيف وذلك بغرض تقديم نفسه للشركة , وتهتم الشركة بطلب التوظيف لأنها يساعدها على اختيار الأفراد المطلوبين , وطلب التوظيف يمكن أن يعطي بيانات عن الفرد تفيد في التنبؤ بمدى فعالية الفرد في عمله, وهو من أرخص وسائل الاختيار , ويتضمن بيانات عن الفرد مثل :

- 1- بيانات شخصية كالاسم والعمر والحالة الاجتماعية ومحل السكن .
- 2- بيانات عن مستوى التعليم (المؤهل الدراسي وسنة التخرج والتخصص)
- 3- بيانات عن الخبرات السابقة , والتخصص الوظيفي , والجهات التي التحق المتقدم بالعمل بها , ومدد العمل بتلك الجهات.
- 4- بيانات عن الهوايات والاهتمامات الأخرى للمتقدم .

تقوم كل شركة أو منظمة بتصميم طلب التوظيف الخاص بها طبقاً لظروفها وطبيعة العمل بها , ويجب أن تراعي كل شركة عند تصميم طلب التوظيف الوضوح, والسهولة والتبسيط, ولا يسمح للمتقدم بالإدلاء ببيانات كاذبة , وأن تراعى طبيعة كل وظيفة, وأن لا يكون طلب واحد لكل الوظائف. (1)

ويقوم طلب التوظيف بدور هام في تصفية المتقدمين للوظيفة لأن البيانات التي يتضمنها عن المتقدم للوظيفة تكون بيانات صادقة ويمكن الاعتماد عليها بمفردها وهناك قواعد أساسية ينبغي مراعاتها عند استخدام طلب التوظيف وهذه القواعد هي :

- 1- أن تكون بيانات طلب التوظيف شاملة , لأنها إذا لم تستخدم كمعيار للاختيار , فإنها تستخدم كأحد سجلات إدارة الأفراد.
- 2- لا بد من معرفة أهم البنود التي لها علاقة بالوظيفة محل الدراسة.
- 3- تحديد حد أدنى من الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة مع إعطاء الفرصة لبيان ما يزيد عن هذا الحد الأدنى .
- 4- إعطاء أوزاناً نسبية لبنود طلب التوظيف , طبقاً لطبيعة عمل كل وظيفة واشتراطات شغلها , فمثلاً وظيفة أخصائي تنظيم تكون فيها درجة التعليم مهمة

(1) أحمد ماهر: إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص159-160 .

جدا أكثر من الشكل والمظهر , ويمكن تصور الأوزان النسبية لبنود طلب التوظيف الخاص بكل وظيفة كما يلي:

- المؤهل العلمي 70%.

- الخبرة في العمل 20%.

- المظهر 10%⁽¹⁾.

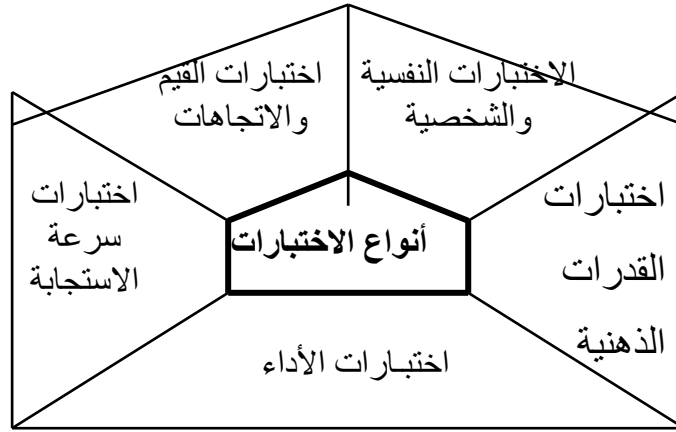
ثالثا : الاختبارات: تستخدم الاختبارات كأحد وسائل الاختيار في جميع الدول المتقدمة, وتلعب الاختبارات دورا هاما في التنبؤ بأداء الفرد في الوظيفة مستقبلا, ولكن لا يمكن الاعتماد عليها بمفردها في الحكم على صلاحية الفرد للوظيفة .

أنواع الاختبارات :

هناك أنواعا عديدة من الاختبارات التي تستخدم في احتمال صلاحية الفرد لشغل الوظيفة , وتهدف هذه الاختبارات لمعرفة قدرات الفرد وصفاته الشخصية , وقد تكون هذه الاختبارات شفوية , أو تحريرية , أو تكون فيها محاكاة لواقع الوظيفة , فعندما يعطى المتقدم للوظيفة اختبارا في الرياضيات , فإن هذا يعتبر مثلا للاختبارات التحريرية أما عندما يعطى المحاسب بعضا من البيانات المالية عن المنشأة ويطلب منه عمل بعض القيود المحاسبية , فإن هذا يعتبر مثلا لمحاكاة العمل.

⁽¹⁾ نفس المرجع السابق , ص 162.

ويوضح الشكل الموالي أهم أشكال الاختبارات: (1)



وعلى أي حال يعتبر الاختبار في الوقت الحاضر أحد المقاييس الهامة التي تبين درجة صلاحية الفرد لأداء عمل معين أو مدى استعداده فيه، فالاختبار إذن وسيلة للكشف عن درجة إتقان المرشح وسرعته في عمله، وعمّا إذا كان لديه الاستعداد والذكاء الكاف لشغل الوظيفة الخالية.

1- اختبارات الذكاء أو القدرات الذهنية:

إن الغرض من هذا النوع من الاختبارات هو قياس درجة ذكاء الأفراد، وصحة حكمهم على الأشياء، وطريقة تفكيرهم وتصرفاتهم، وقوة ذاكرتهم، ومقدرتهم على الملاحظة، ووصف ما يشاهدون.⁽²⁾

2- الاختبارات النفسية والشخصية:

وتهدف هذه الاختبارات إلى قياس مجموعة من الخصائص والتصرفات التي تميز الفرد عن غيره من الأفراد. ومن أهم هذه الخصائص: الاتزان الانفعالي، العلاقات الاجتماعية، والميول والقيم والدوافع.

(1) أحمد ماهر: إدارة الأفراد، المرجع السابق، ص162-163.

(2) عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المرجع السابق، ص407.

3- اختبارات الأداء:

تتميز اختبارات الأداء بأنها ذات قدرة عالية على التنبؤ بنجاح الفرد في وظائف معينة أكثر من غيرها من الاختبارات الأخرى, لذلك يقوم علماء النفس الصناعي والمديرون المتمرسون في مجال الاختبارات , بتصميم اختبارات متخصصة في التنبؤ بنجاح الأفراد في أداء وظيفة معينة .

4- اختبارات سرعة الاستجابة:

وتشير هذه الاختبارات إلى سرعة رد الفعل التي يقوم بها الفرد في استجابته لظهور مثير معين , أو للأسئلة التي تلقى عليه , ومن أمثلة هذه الاختبارات كشف الكذب , وهي تصلح في وظائف رجال البوليس وعمال المتاجر الصغيرة , ولكن لا يوصى باستخدام هذه الاختبارات في مجال اختيار العاملين في المصانع لأن الكثير من الناس يعتقدون أن هذا الاختبار هو تعدي على حرياتهم وخصوصياتهم.

5- اختبارات القيم والاتجاهات:

وتستخدم هذه الاختبارات لقياس أو الكشف عن الاتجاهات النفسية التي لدى الفرد كالأمانة والقيم والاتجاهات النفسية والسلوك العام , ومن أهمها اختبار الأمانة , واختبار قيم العمل. **شروط الاختبار الجيد :** الاختبار الجيد هو الاختبار الذي يحقق الغرض من استخدامه, أي أن جودة الاختبار تقاس بمدى قدرته على قياس الخصائص والصفات المطلوب قياسها.

ولكي نحكم على جودة الاختبار , هناك معايير ينبغي التأكد منها وهي :

- التأكد من ثبات الاختبار وإمكانية الاعتماد عليه.
- التأكد من صدق الاختبار في قياس ما هو مطلوب .
- التأكد من تطبيق الاختبارات في أماكن أخرى .
- التأكد من وجود بيانات معيارية تساعد على تفسير نتائج الاختبار.
- التأكد من عدم التحيز في الاختبار لفئات من الأفراد دون آخرين.⁽¹⁾

(1) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص164- 165.

رابعاً : المقابلات :

المقابلة هي محادثة بين شخصين أو أكثر لتبادل الرؤى والمعلومات بشأن موضوع أو موضوعات معينة , وتختلف نتيجة المقابلة اختلافا كبيرا باختلاف شخصية المقابل, كما أنها تتوقف على عوامل نفسية عديدة لا يمكن التحكم فيها وإخضاعها لقوانين علمية ثابتة.

والواقع أن نظام المقابلة لا يخضع لأي قواعد علمية, وتتوقف نتيجتها إلى حد كبير على شخصية وحكم المقابل نفسه فمن الصعوبة أن يتفق اثنان على قرار واحد بالنسبة لنفس الفرد , حتى ولو اتفقا على المميزات والمواهب المطلوبة في الفرد لشغل الوظيفة المعينة , وأيضا مما لا شك فيه أن الاختيار الجيد لطبقة المقابلين وتزويدهم ببرامج تدريبية كافية يقلل من هذه العيوب , وتعتبر المقابلة وسيلة للحصول على حقائق من طالب العمل عن خبرته ومؤهلاته , كما تقدم له صورة أمينة عن نوع العمل الذي سيشتغل فيه وظروف العمل وشروطه وماهية الشركة التي سينظم إلى قوتها العاملة وكذلك توضح له حقوقه وواجباته والسلطة التي ستمنح له مقدار المسؤولية التي ستلقى عليه , كما أنها تهيئ جو من التفاهم والصدقة , وقد يتفاوت وقت إجراء المقابلة بين الطول والقصر وبين الفشل جزئيا أو كليا, ولكن , وبالرغم من نواحي الضعف هذه , فلا زالت المقابلة من أهم الوسائل التي تستعمل في الوقت الحاضر , ومازال علماء النفس يبذلون جهودا ضخمة للنهوض بها حتى تكون أداة سليمة يمكن استخدامها في اختيار الأفراد.

ويمكن تقسيم المقابلة من الناحية الموضوعية إلى عدة أنواع, فهناك مقابلة الغرض منها دراسة الفرد , وثانية الغرض منها إعطاء المرشح فكرة عامة عن أعمال المنظمة وشروط الاستخدام وفرص الترقية, وثالثة لمتابعة نشاط الفرد بعد التحاقه بالعمل ودراسة درجة تقدمه في عمله . ورابعة لشرح أسباب الفصل للعامل والظروف التي أدت إلى الاستغناء عن خدماته. كما يمكن تقسيم المقابلة من الناحية الشكلية إلى ثلاث أنواع, فهناك المقابلة غير الموجهة, والمقابلة الموجهة , والمقابلة المرسومة أو الفنية. (1)

أ - المقابلة غير الموجهة: وهي المقابلة غير المخططة التي لا تجري على أساس منظم , وفي هذا النوع لا يتقيد المقابل بمعلومات معينة, عليه أن يحصل عليها من طالب العمل , بل تترك له حرية جمع البيانات والحقائق التي يرى ضرورة الحصول عليها للحكم على درجة صلاحية الفرد لشغل العمل الشاغر.

ب- المقابلة الموجهة: وتتميز بالتخطيط الدقيق للمقابلة , والعناية باختيار مقابلين على درجة كبيرة من المهارة , فيحدد في هذا النوع الخطوط الرئيسية التي يجب أن يتصرف المقابل على هداها, كما يوضح الهيكل العام للمناقشة نفسها , ولكن تترك للمقابل حرية توجيه الأسئلة في حدود الإطار العام المرسوم للمناقشة , ولا شك أن ترك بعض الحرية للمقابل في اختيار نوع الأسئلة المستعملة يجعل المقابلة أكثر مرونة وأكثر سهولة ليكيفها حسب ظروف المقابل وحالته المعنوية وقت إجراء المقابلة .

ت- المقابلة المرسومة أو المقتنة: في هذا النوع من المقابلة تحدد ماهية الأسئلة المفروض أن يستعملها المقابل , وبذلك يتقيد المقابل بقائمة من أسئلة معينة بالذات ليس له أن يحدد عنها قيد أنملة , وأن يلقبها بالترتيب وبالطريقة المرسومة. (1)

ث- مقابلات حل المشكلات: يتم في هذا النوع عرض بعض المشكلات التي يمكن أن يواجهها المتقدم للوظيفة في عمله, ويطلب منه حلها أو عرض ما يمكن عمله حيالها, ويتم تقييم إجابة المتقدم من حيث قدرته على حل المشكلة وأسلوب التفكير الذي اتبعه في الحل, ويكون ذلك مجالا للحكم على صفات المتقدم ولكن من منظور واحد وهو قدرته على حل المشكلات .

(1) عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية, المرجع السابق, ص402-403.

(1) عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية, المرجع السابق, ص403-404.

ج- **مقابلات الضغوط:** تستخدم هذه المقابلات إذا كانت طبيعة العمل تتضمن قدرا من الضغوط الناتجة عن العمل , حيث يتم إلقاء الأسئلة على المتقدم بشكل خاطف وسريع وبأسلوب غير ودي , ويلاحظ رد فعل المتقدم ومدى تجاوبه مع الأسئلة ومدى تحمله للضغوط.(2)

خامسا : الكشف الطبي: وهي المرحلة النهائية للاختيار , وتهدف إلى التأكد من صلاحية المرشح للوظيفة من الناحية الطبية , ويتم الكشف الطبي على المتقدمين بواسطة جهات طبية متخصصة كالمستشفيات والأطباء المتخصصين , وأهم ما يتم التأكد منه:

-سلامة الجسم والأعضاء.

-الكشف على القلب .

-عمل رسم مخ كهربائي للتأكد من عدم إصابة المرشح بأي أمراض عصبية (كالصرع).

-عمل تحليلات للدم . - قياس ضغط الدم.

وهناك بعض الوظائف والمهن التي تتطلب التأكد من كفاءة أجزاء معينة في الجسم. والكشف الطبي لا يستطيع التنبؤ بأي أمراض قد تنتج مستقبلا , ولكنه يقدم تقريرا طبيا للحالة الصحية للمرشح في وقت إجراء الكشف.(3)

(2) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص169.

(3) أحمد ماهر : إدارة الأفراد, المرجع السابق, ص174.

8- التعيين والتثبيت :

تتمثل الخطوة الأخيرة لعملية الاختيار في اختيار فرد واحد لشغل الوظيفة , وإذا كان هذا هو الحال فإنه لا بد من إبداء تقدير وحكم قيمي على كل المعلومات التي تم جمعها في الخطوات السابقة لقرار الاختيار بطريقة سليمة وصحيحة إلى زيادة وتحسن الفرص لعمل حكم وتقدير ناجح إلى درجة عالية.

وتقع مسؤولية اتخاذ القرار النهائي للاختيار على عاتق مستويات إدارية مختلفة في ضل المنظمات المختلفة , ففي الكثير من المنظمات يقوم قسم الأفراد بتحمل مسؤولية إكمال بيانات نموذج التوظيف وإجراء المقابلات التمهيديّة والمبدئية , والاختبار , ومراجعة المصادر المرجعية , وترتيب عملية الفحص الطبي . أما بالنسبة للمقابلات التشخيصية واتخاذ القرار النهائي للاختيار , فيقوم بها مدير القسم والإدارة التي توجد بها الوظيفة المراد شغلها . وتسمح هذه الطريقة بتوفير وقت المدير من إعفائه من مسؤولية تنقية وتصفية المتقدمين غير المؤهلين , والآخرين الذين ليس لهم اهتمامات في الوظيفة , وفي منظمات أخرى تقوم إدارة الموارد البشرية , بكل خطوات الاختبار بما فيها اتخاذ القرار النهائي للاختيار .

وفي حالة استخدام أو اتباع هذا النظام , فإن إدارة الموارد البشرية ترسل لمدير الإدارة التي توجد بها الوظيفة المراد شغلها قائمة بها ثلاثة أو أربعة أسماء للأفراد المؤهلين لشغل الوظيفة , ويتخذ المدير قراره هذا وفقا لكل المعلومات التي أمدها بها إدارة الموارد البشرية . وكثير من المنظمات تترك الاختيار الأخير لمدير الإدارة التي توجد بها الوظيفة الشاغرة على أن يتم موافقة الإدارة في المستويات الأعلى.

في بعض المنظمات تقوم إدارة الموارد البشرية بكل خطوات عملية الاختيار متضمنة القرار النهائي للاختيار . أما في المنظمات الصغيرة فإن صاحب العمل هو الذي يقوم باتخاذ القرار النهائي , وهناك مدخل بديل وهو أن يشترك الزملاء في القرار النهائي للاختيار . ما يطبق هذا المدخل في حالة اختيار المديرين في المستويات العليا , أو في حالة اختيار الأفراد الفنيين المتخصصين . ويسهل إشراك الزملاء في عملية الاختيار من قبول الفرد الجديد من قبل جماعة العمل (1).

وتستخدم أحيانا مراكز التقييم في عملية اختيار المديرين والمشرفين وتستخدم مراكز التقييم إجراءات رسمية تتضمن المقابلات , والاختبارات والتدريبات الفردية والجماعية والتي تهدف إلى تقييم استعدادات الفرد واحتمالات نجاحه كمدير , أو كمشرف , وتحديد حاجاته إلى التطوير (1).
غير أن قرار التعيين ليس مجرد قرارا فحسب , بل هو قرار إداري , ومن هذا المنظور فإن مفهومه لا يتوقف عند الصورة السالف شرحها , بل يتعداه إلى الصورة القانونية , الشيء الذي يسمح لنا بإطلاق صفة العمل القانوني عليه والذي رغم تشابهه مع العديد من الأعمال القانونية الأخرى إلا أنه يختلف كونه قرار يجب تحمل مسؤولياته سواء من الجهة صاحبة اتخاذ القرار , أو من طرف المرشح المعين , بحيث لها كل الحق في سحب قرار التعيين إذا ما طرأت أي ظروف تحول دون تمكين الفرد من التوظيف , خاصة وأن الشخص المكلف بالتعيين أعطاه المشرع قدرا من الحرية في التصرف لإصدار مثل هذا القرار بموجب ما منحه من سلطة تقديرية (2).

(1) رواية محمد حسن :إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق, ص154.

(1) رواية محمد حسن :إدارة الموارد البشرية, المرجع السابق, ص155.

(2) مصطفى شريف : تولية المناصب العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل , بحث لنيل شهادة الماجستير في الإدارة المالية , تحت إشراف الأستاذ : عوابدي عمار , جامعة الجزائر, ص198.

رابعاً - الإطار الإمبريقي للدراسة (الدراسات السابقة)

إن للدراسات السابقة أهمية قصوى في إثراء أي موضوع اجتماعي لأنه لم ينشأ من فراغ فهي بمثابة:

- تحديد إطار نظري لتوجيه الباحث التوجيه العلمي نحو أهدافه .
- تعتبر الدليل والأداة المرشدة لتسليط الضوء على موقع الغموض في البحث من خلال النتائج المتوصل إليها.
- كما أنه من العيب اعتبار الدراسات السابقة مجرد خزانة تملأ كجزء أساسي من البحث .

ومن هنا كان العمل على اختيار موضوع البحث الحالي الذي حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين , غير أن الدراسة المجتمعة لم تلق نفس الاهتمام من البحوث ومهما يكن فقد اختيرت أقرب الدراسات السابقة لموضوعنا للاستعانة بتحليلاتها ونتائجها , وهذه الدراسات هي:
الدراسة الأولى: "خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل" دراسة حالة في مؤسسات تربوية دراسة نظرية ميدانية حديثة أنجزت في إطار بحث جامعي ونوقشت خلال السنة الجامعية 1998-1999 . حيث كان الحديث عن خريجي الجامعة وتكوينهم في الجزائر , فإذا كان الحال على ما هو عليه هنا فماذا عن التشغيل في المؤسسات ومدى الاستقطاب في بحثنا هذا؟

الدراسة الثانية: وهي دراسة قامت بها الطالبة قصاب سعدية بجامعة الجزائر , معهد العلوم الاقتصادية فرع التخطيط والتي كانت بعنوان: "تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق", دراسة ميدانية على منطقة شراكة, وهي رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير لسنة 1994.

*الدراسة الأولى:

هذه الدراسة عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنمية , نوقشت في ديسمبر 1999 معنونة بخريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل في الجزائر , دراسة حالة في مؤسسة تربوية إعداد : نورة دريدي , تحت إشراف الدكتور: غربي تيمحورت . وقد دارت إشكالية هذه الدراسة حول :

- 1- تحديد فاعلية الجامعة في قيامها بدورها وذلك وفق محددات خصوصية محيطها ومجتمعاتها المتواجدة فيه ومحاولة إبراز المهمة الحقيقية للجامعة والمتمثلة في تكوين نخبة حقيقية مثقفة ورائدة في المجتمع.
- 2- إبراز تبنيات التوجهات النظرية السوسولوجية في تعاملها مع مهمة ودورها خصوصا في تكوين الأطارات حيث انطلقت الدراسة في صياغة فرضياتها من المتغيرات الثلاثة التالية:

- الجامعة كمتغير مستقل .
- التكوين كمتغير وسيط.
- التشغيل كمتغير تابع.

فكانت فرضية أساسية و آخرتين فرعيتين بالشكل التالي :

* التكوين لنظري الجامعي وانعكاساته في واقع التشغيل .

أ- بخصوص واقع التكوين الجامعي.

-تعتبر الدراسات العليا تكويننا من أجل التكوين.

ب- بخصوص واقع التشغيل.

- تمثل البطالة التقنية مظهر من مظاهر التشغيل .

أما المنهج المستخدم لاختبار مصداقية هذه الفروض واقعيًا استعانت الدراسة الوصفية وقد قسم مجتمع الدراسة إلى:

- 1- طلبة تخرجوا بعد مرحلة التدرج وهم على أبواب التخرج , إجراء مقابلات مع طلبة الدراسات العليا في الفروع العلمية والتقنية والإنسانية .
- 2- معلمو وأساتذة التعليم الأساسي من خريجي الجامعة , وقد جاء الاعتماد في هذا الإطار على أداة المقابلة التي تقوم على مجموع اللقاءات مع عدة خبراء من مختلف التخصصات .

وتحقيقًا لهذه المتطلبات جاءت خطة البحث مبلورة في سبعة فصول :

-الأول يضم القواعد الأساسية للبحث .

-الثاني يشمل الإطار النظري والمنهجي للبحث .

-الثالث يمثل الجامعة والتنمية .

-الرابع يتناول دراسة التكوين الجامعي.

-الخامس يبرز فيه التكوين الجامعي والدراسات العليا مع تفريغ بيانات الاستمارة واعطاء النتائج الخاصة بها .

-السادس يضم التشغيل وتحليل مسألة التشغيل في الجزائر.

-السابع خصص لتعليق المقابلات بطريقتي التفريغ الكمي الكيفي لها.

والآخر النتائج المتوصل إليها, وتحليلها في ضوء الفروض المطروحة , وقد استخدم المنهج الوصفي الملائم للدراسة , الذي يعتمد على جداول وإحصائيات , تحاليل وقرارات من أجل التشخيص.

- محاولة وصف حالة التشغيل لخريج الجامعة في قطاع التعليم أين لا تتكافئ الشهادات مع الوظيفة

1- مجال الدراسة:

أ- المجال الزمني: فكرة الموضوع في الموسم الدراسي 1996-1997 وبالضبط في ماي 1997 بعد إجراء تعديلات لغاية الوصول إلى خريجي الجامعة بين التكوين والتشغيل.
البحث الميداني يضم مختلف المقابلات الحرة في شكل مناقشات مع المعلمين وكذا تكوين علاقات أوثق مع طلبة الدراسات العليا.

ب-المجال الجغرافي :

مدينة قسنطينة, جامعة منتوري, مؤسستا التعليم العالي والأساسي , العينة كانت غير احتمالية تعرف باسم عينة الكرة الثلجية ,ومن أدوات جمع البيانات الملاحظة والمشاركة في المؤسستين التعليميتين.كما جاءت الاستمارة في صميم موضوع البحث , أما المقابلة متعددة الجوانب , مع المعلمين والإداريين , الطلبة وبعض الخبراء.

2- نتيجة الدراسة :

والنتيجة العامة المتوصل إليها أنه ليس هناك فعل لتكوين الجامعي لعالم الشغل حتى وإن كان بصورة بطالة تقنية .

*الدراسة الثانية:

دراسة قامت بها الطالبة **قصاب سعدية** بجامعة الجزائر معهد العلوم الاقتصادية , فرع التخطيط , والتي كانت تحت عنوان: تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق , دراسة ميدانية على منطقة شراكة .

نوقشت سنة 1994 , وتمحورت إشكالية هذه الدراسة حول:

-مدى نجاعة السياسات المتخذة في ميدان التشغيل , وما مدى مساهمتها في القضاء على البطالة؟

وقد طرحت هذه الإشكالية في محورين أساسيين: الأول خاص بسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر, أما الثاني خاص باليد العاملة الشابة العارضة لعملها على مستوى سوق الشغل. وكانت أسئلة الإشكالية كمايلي:

- لماذا لم تصل هذه السياسات لوضع حد لمعدل البطالة المرتفع ؟

- ما هي الأسباب الحقيقية والمحددات الأساسية لفشل هذه السياسات؟

- ماهي الإجراءات المتخذة لمواجهة الموقف والتصدي له ؟

أما المنهج الذي استخدم في هذه الدراسة فهو المنهج التاريخي لما ورد من سرد للمراحل التنموية في الجزائر منذ الاستقلال, وكذا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي , حيث قسم مجتمع الدراسة إلى :

- عمال المؤسسات بمنطقة شراكة (دراسة حالة مؤسسة).

- المسؤولين المحليين لهذه المنطقة .

- الشباب البطال لهذه المنطقة.

وألمت هذه الدراسة بالمقابلة والاستمارة في جمع البيانات , إضافة إلى لقاءات مع مسؤولين محليين.

وتحقيقا لهذه المتطلبات , فقد تناولت هذه الدراسة في الفصل الأول مختلف النظريات التي تطرقت لموضوع التشغيل, ثم عرضت سياسات التشغيل في الجزائر منذ الاستقلال حتى مطلع التسعينات وما تمخض عنها من تحولات في فصل ثاني , ثم عرضت واقع البطالة في الجزائر مدعمة بإحصائيات في فصل آخر , وخصصت الفصول الأخرى للجانب الميداني .

1-مجال الدراسة :

أ- المجال الزمني: نوقشت هذه المذكرة سنة 1994 وقد شملت هذه الدراسة جانب نظري , وجانب ميداني, وقد خصص لهذا الجانب الميداني قرابة النصف عام , وهو ما يعني عمق الدراسة والأهمية البالغة التي أعطيت للموضوع.

ب-المجال الجغرافي: ولاية الجزائر , دائرة شراكة , وهي منطقة صناعية , حيث اهتمت الدراسة بمعدل الاستقطاب للمؤسسات , في المقابل تطرقت للمشاريع التنموية في المنطقة وما مدى مساهمتها في امتصاص البطالة.

2- نتائج الدراسة:

جاءت نتائج الدراسة مدعمة بأرقام وإحصائيات تثمن الجهود والسياسات التي جسدت مشاريع تنموية في مرحلة معينة , وما نتج عنها من امتصاص هائل لليد العاملة , في نفس الوقت أشارت إلى المفارقات التي صاحبت تلك السياسات , والتي ساهمت بدورها في الانهيار الكلي لمسيرة التنمية وما نتج عنها من تفاقم البطالة , بداية من منتصف الثمانينات حيث تضاعفت أعداد البطالين في غياب سياسات ناجعة وواضحة لحل هذه المشكلة .

كما خلصت نتائج الدراسة إلى وجود مرونة فوق العادة في تطبيق القوانين من جهة , وعدم وجود سياسة واضحة المعالم في التنسيق بين السياسة الاقتصادية للدولة وإدارة الموارد البشرية . هذا بالإضافة إلى الحلول الهامشية المؤقتة التي اتخذت من جانب الجماعات المحلية , والتي لا تتعدى كونها مبادرات محلية مبتورة لا تستند إلى سياسة تنموية شاملة ولا لأي تنسيق وطني .

تموقع دراستنا من الدراسات السابقة

على ضوء الدراستين السابقتين , التي طرحت وعالجت واقع التشغيل بالجزائر , إلى غاية وقت معين , هذا الوقت تجاوزه الأحداث , وأصبحت معطيات جديدة ينبغي التعامل بها مع سوق العمل في الجزائر , فالانفتاح العالمي , وتغير النهج السياسي والاقتصادي حول مسار الخطابات الجوفاء , وأصبح البحث عن حلول عو الشغل الشاغل في الوقت الراهن , لأن سوق العمل في الوقت الراهن اكتسحته اليد العاملة الأجنبية , مما يزيد في تعقد الأمور أكثر فأكثر .

إن تموقع هذه الدراسة يتمثل في معالجة نمط جديد من برامج تشغيل الشباب وخصص أساسا برنامج عقود ما قبل التشغيل لفئة الشباب الجامعي والتقنيين الساميين العاطلين عن عمل , بهدف تقليص البطالة , هذا البرنامج من بين الميكانيزمات الأخرى الذي استحدثت مؤخرا , كبرنامج دعم وتشغيل الشباب . هذا النوع الجديد من نمط التوظيف خلق مشكلا هاما يتمثل في كونه عقود مؤقتة لا تجدد بعد انتهاء المدة القانونية لها , مما خلق مشاكل لدى الشباب زادت في تعقيد الأمور . من هذا المنطلق ارتأينا معالجة المشكلة من زاوية معينة لم تعالج من قبل .

وهذا طبعا من حيث نوعية الإشكالية , والفروض , ونوعية الدراسة , ومكان إجرائها , كما تحولنا في دراستنا هاته إلى الإدارات العمومية بدل المؤسسات الاقتصادية العمومية .

أولا- الإطار القانوني للتشغيل

1- طبيعة التشغيل:

مما لا شك فيه أن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم بمباشرة عملية التشغيل والتوظيف , فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتولييتهم وظائفها الشاغرة , غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة , الديمقراطي والدكتاتوري , وكذلك فإنه في نفس الوقت الذي يضع فيه النظام المغلق قيودا للإدارة عند التوظيف , فإن النظام المفتوح يغفل هذه القيود لصالح الإطلاق في تولية المناصب , وذلك أمر مفهوم لكونه يتماشى مع منطلق الأشياء فالنظام المفتوح نظام شخصي النزعة مما يستلزم ضوابط وقيود تكفل شيئا من المساواة بين المواطنين والموازنة بين مصالح الإدارة ومصالح العمال المعنيين بالتشغيل . أما النظام المفتوح فمن سماته أنه يتسم بالموضوعية في تكوينه , ومن ثمة فلا حاجة لوضع قواعد وقيود إضافية تحد من حرية الجهة المستخدمة في التوظيف لأنه وفقا لهذا النظام لا يمكن توظيف أي شخص ما لم يكن هناك عمل محدد له في الهيكل التنظيمي للمؤسسة , فمنصب العمل هنا سابق في وجوده عن

العامل وليس العكس كما هو الشأن في النظام الشخصي الذي لا تعبر فيه الوظائف عن حقيقة الأعمال والاحتياجات في المؤسسة , فالمنصب المالي الذي يقوم عليه التصنيف في هذا النظام هو مقدره مالية للتشغيل أكثر منه عمل مطلوب في المؤسسة أو المجتمع , ويستخلص من هذا أن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد . (1)

والمشرع الجزائري ركز في كثير من أحكامه على القواعد الموضوعية , مركزا على الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إرادة الطرفين دورا بارزا باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية , وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة , فإنه من حق هذه الأخيرة أن تخفض من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.

كما نلاحظ بأن قانون العمل يتحدث عن بعض الصفات الشخصية التي يجب توافرها في العامل قبل توظيفه مثل الشهادات العلمية والخبرات المهنية والإمكانات الصحية , كما يربط في نفس الوقت عملية التوظيف بوجود مناصب عمل شاغرة , وهي هنا تختلف عنها في قانون الوظيفة العامة , ذلك لأن منصب الشغل في القانون الأساسي العام للعامل يعني "مجموعة مهام معينة يقوم بها العامل بانتظام في إطار توزيع جميع المهام المنوطة بجماعة العمل التي كان ذلك العامل في عدادها , وعندما نعلم بأن المادة 106 من هذا القانون تقرر بأنه : "يرتكز نظام مناصب العمل على المقاييس وحدها التي تميز طبيعة المهام المرتبطة بكل منصب وأهمية تلك المهام وتعتها , ودرجة المؤهلات , والمسؤولية والجهود البدنية أو الفكرية أو العصبية المترتبة على أدائها والضغوط المتميزة ذات الطابع المهني فقط , ودرجة الضرر النوعي للمنصب دون أي اعتبار آخر". فإن ذلك لا يترك مجالاً للشك في أخذ المشرع بالقواعد الموضوعية للتشغيل. (1)

2- الأسس العامة للتشغيل :

تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر , وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف .ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم:

2-1 مبدأ المساواة : وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس , وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين , المعتقد , والرأي...

2-2 مبدأ الجدارة : الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانات علمية مهنية وبدنية معينة , ويجاد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف , وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه. (2)

وعلى كل , ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرية في اختيار العمل الذي يناسبه , وهو تعبير صريح عن الليبرالية , إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض والطلب .

أما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة وجعلت منه حقا وواجبا , وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين .

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة 06 مبدأ الحق في العمل حين نص " الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور " أما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من

(1) مصطفى شريف : تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل , المرجع السابق , ص 92-103.

(1) مصطفى شريف : تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي للعامل , المرجع السابق , ص 104.

(2) الرجوع نفسه , ص 73.

ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل .

إن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقاً من قاعدة " كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله" بل عمل على إحاطته بمجموعة من الإجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانياً وعملياً كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقاً للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: "يتعين على كل مؤسسة مستخدمة , مراعاة أحكام المادة الأولى الفقرة الرابعة أعلاه , أن تضع بانتظام تقييماً للاستخدام وتقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلاً للانتفاع الأمثل بالقوى العاملة. (1)

3- الشروط القانونية للتشغيل :

تختلف شروط التشغيل من قطاع لآخر , وإذا كانت هذه القطاعات تعرف تبايناً فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة , وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى , فإن هذه الشروط التي غالباً ما تمثل أداة مثلى في عملية التوظيف.

وتشتمل هذه الشروط على شقين ورد بعضهما في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة , وجاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظراً لخصوصية المؤسسة أو الأشخاص الذين تطبق عليهم . (2)

1-3 الشروط السياسية والعلمية :

أ- شرط الجنسية: وذلك تعبيراً عن حق المواطنة واكتساب الحقوق السياسية للمواطن , وقد ورد ذلك ضمنياً في القانون العام للعامل في المادة 214 حين تناولت استثناءات على العامل الأجنبي , كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط .

ب- شرط الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في أي قطاع إلا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية , وذلك ما تناوله الأمر 104/74 في مادته الثامنة .

2-3 شروط اللياقة :

أ- شرط اللياقة العلمية: ويقصد بها الاستظهار بالإمكانات العلمية والتعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل أي إثبات جدارته ومقدرته العلمية لتولي منصب عمل.

ب- شرط اللياقة البدنية: ويقصد بها أن يكون العامل المرشح للوظيفة على شيء من القدرة البدنية والعقلية والسلامة من الأمراض والعاهات التي قد لا تتلاءم مع نوع منصب العمل المطلوب شغله وذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل

ج - شرط اللياقة الخلقية : وهي ضرورة تمتع المواطن بخلق حسن , وهذا يقتضي عدم صدور أي حكم في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف , ولم يسبق فصله تأديبياً من أي عمل كان وذلك ما جسدهته المادة 42 من القانون الأساسي للعامل .

3-3 الشروط القانونية الأخرى للتشغيل:

(1) الاتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون الأساسي العام للعامل, لم ترد السنة , لم ترد الطبعة, ص6.

(2) نفس المرجع: ص 174-176.

شرط السن: وهذا ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تنص على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما". (1)

وتتشابه القوانين العالمية والعربية في هذا المجال إلى حد بعيد حيث:

- يحظر الجمع بين أكثر من وظيفتين: حظر القانون المصري رقم 125 لسنة 1961 تعيين أي شخص في أكثر من وظيفة واحدة، سواء في الحكومة أو في المؤسسات العامة أو الشركات أو الهيئات أو المنشآت الأخرى، ويجب على الموظف الذي يسري عليه هذا الحظر أن يختار الوظيفة التي يحتفظ بها خلال مدة شهر واحد من تاريخ العمل بالقانون بحيث إذا مضت المهلة دون اختيار احتفظ له بالوظيفة التي عين فيها قبل غيرها.

- عدم جواز تعيين أقارب مديري الشركات: قضت المادة الأولى من القانون المصري رقم 113 لسنة 1958 بأنه: " لا يجوز أن يعين في شركات المساهمة التي تساهم الحكومة أو الأشخاص الاعتبارية العامة في رأسمالها أي موظف تكون له بأحد أعضاء إدارة مجلس الشركة أو المدير العام بها أو أحد من كبار موظفيها الذين يدخل في اختصاصهم اختيار الأفراد أو تعيينهم صلة قرابة أو مصاهرة حتى الدرجة الرابعة" (2). وبهذا أيضا قضى القانون الجزائري بمقتضى

المرسوم رقم 59/85 الخاص بالإدارات والمؤسسات العمومية. وإذا كانت الشهادة الدراسية أحد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة، فإن التعيين يكون طبقا للمؤهل الأعلى وعند التساوي في المؤهل تكون الأولوية للأعلى في مرتبة الحصول على الشهادة الدراسية، فالأقدم تخرجا، فالأكبر سنا.

وإذا كانت الخبرة هي المطلوبة فيكون التعيين طبقا لمدة الخبرة. (1)

الوظائف حسب مستويات التأهيل:

1- الموظفون غير المؤهلين: وهم الموظفون الذين يؤدون مهام لا تتطلب أي تأهيل مهني خاص، مثل الحارس، الساعي، البواب، المناول.

2- الموظفون المساعدون والعمال الاختصاصيون: وهم الأعوان الذين يؤدون مهام جزئية متكررة ومتماثلة وبسيطة جدا لا تتطلب إلا دراية يدوية في مدة قصيرة تحت المراقبة الدائمة لعون من المستوى الأعلى. مثل مسير جهاز آلي، عامل البديل الهاتفي، المساعد في الحراسة في البترول، سائق الآلة الخفيفة أو البسيطة الاستعمال، مساعد مركب في معمل، (المناول المتخصص أو نصف العامل). (2)

3- الموظفون المؤهلون: وهم الأعوان الذين لهم معارف عامة (نظرية وتطبيقية) ضرورية للمهنة التي يمارسونها أو العمل الذي يشغلونه، ويؤدون مجموعة من المهام ينجزونها حسب المعايير المتداولة تحت الرقابة المباشرة بعون من المستوى الأعلى. مثل، مستخدم المحاسبة، الراقن على الآلة الكاتبة المختزل، البائع، موظف المكتب المؤهل، العامل المنجمي، المتسلق، المركب المؤهل في معمل.

(1) مصطفى شريف: تولى الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي للعامل، المرجع السابق، ص189.

(2) محمد شفيق: التشريعات الاجتماعية العمالية الأسرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1997، ص53.

(1) قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص243.

(2) النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل: الدفتر رقم3، سلسلة يصدرها المعهد الوطني للعمل، تيبازة، الجزائر، ص14.

4- الأعران التفتيون ورؤساء الفرق: وهم الذين يملكون معارف واسعة في عدة حرف , وبإمكانهم مساعدة التفتيين في ميادين اختصاصهم .⁽³⁾

وقد تناولت الكثير من المواد القانونية المبادئ الأساسية للشغل وكذا شروطه وذلك في القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل حيث نصت المادة 06 السادسة منه على أنه: "يحق للعامل أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي:

- التشغيل الفعلي .
 - احترام السلامة البدنية والمعنوية للعمال وكرامتهم .
 - الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقاتهم"
- كما تنص المادة 17 من نفس القانون على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل , على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".⁽¹⁾

⁽³⁾ النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل : المرجع السابق,ص15.

⁽¹⁾ الجريدة الرسمية ,العدد17,السنة27,ص563.

ثانيا - تطور تشريعات العمل في الجزائر:

يعرف بعض الشراح قانون العمل بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم أحكام عقد العمل ". وهو الأمر الذي يقودنا إلى تعريف عقد العمل بأنه : " ذلك العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل وإشرافه مقابل أجر".⁽¹⁾

لقد مرت تشريعات العمل في الجزائر بعدة مراحل متميزة تبعا لما أحاط بها من معطيات وعوامل سياسية واقتصادية في كل مرحلة .
وإلى حين إصدار المنظومة التشريعية العمالية المرتبطة بالإصلاحات السياسية والاقتصادية (استقلالية المؤسسات) ابتداءا من سنة 1988 , فإنه يمكن التمييز عبر مسار التطور بين المراحل الرئيسية التالية:

المرحلة الأولى: القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي (1962-1971) وهي تغطي الفترة التي أعقبت استرجاع السيادة الوطنية وما تخللها من إصدار نصوص سعت إلى التخلص من مثالب و مساوئ القانون الاستعماري الفرنسي , إلى غاية صدور ميثاق وقانون التنظيم الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر رقم: 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 كمحاولة لبعث الديمقراطية في عالم الشغل بعد تجربة التسيير الذاتي التي كانت قد عرفتها البلاد من قبل ففي هذه المرحلة الأولى , تميز الوضع بالتباين والاختلاف المحسوس بين الأنظمة المطبقة على عمال مؤسسات القطاع العام الذي نجم عنه ترحال وظيفي وعدم استقرار مهني , بالرغم ما يحتويه قانون التوظيف العمومي لسنة 1966 من مبادئ وأحكام من شأنها الحد من المظاهر السلبية التي تسود عالم الشغل (الترسيم , الترقية , الحماية الاجتماعية , التقاعد...إلخ)
إلا أن هذا القانون بقي بمنأى عن المؤسسات العامة ذات الطابع الاقتصادي (الشركات الوطنية) بالرغم من النص على إمكانية سريانه اتجاه تلك المؤسسات , حيث نصت المادة الأولى منه على أن : " يحدد هذا الأمر القواعد العامة المتعلقة بالقانون الأساسي للموظفين ."⁽²⁾

يعتبر موظفين الأشخاص المعنويين في وظيفة دائمة , الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذا المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم .
لا يسري هذا لقانون الأساسي على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي والموظفين الدبلوماسيين والقنصلين .

المرحلة الثانية: التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

وفي مرحلة لاحقة , فرض تطور عدد العمال واتساع القطاع العام في الجزائر ضرورة الاهتمام بالعمال من حيث سن التشريعات التي تكفل لهم الرعاية والحماية اللازمة , على اعتبار أنهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية , وهو ما تجلّى عبر الطرح الذي أورد التنظيم الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971, والذي بمقتضاه أصبح العامل منتجا ومسيرا وهو الطرح الذي تجاوز نظام الأجرة (المعبر عن علاقات سلعية) والذي لا ينسجم مع النظام الاشتراكي كاختيار للبلاد آنذاك . في هذا السياق بدأ سترسخ مفهوم موجه للعامل باعتباره " كل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحة عمال آخرين في نشاطه المهني" وهو المفهوم الذي ما فتئت النصوص اللاحقة تؤكد خاصة القانون الأساسي العام للعامل(1978).

المرحلة الثالثة : القانون الأساسي العام للعامل: 1978-1990

⁽¹⁾د/ إبراهيم زكي اخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر, ط2, 1988, ص3.

⁽²⁾محمد صغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر, المرجع السابق, ص35-36.

يهدف القانون الأساسي العام للعامل إلى وضع الأسس والقواعد العمدة التي يقوم عليها عالم الشغل , وذلك في محاولة لتوحيد أهم معالم وأبعاد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه (عام أو خاص , إداري أو اقتصادي) مع سن قوانين أساسية نموذجية خاصة بمختلف القطاعات وقوانين أساسية خاصة بكل مؤسسة مستخدمة على أن تقوم كلها على الأسس الواردة بالقانون الأساسي العام للعامل . حيث ورد في المادة الأولى منه أن : " حدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق , مهما كان القطاع الذي ينتمون إليه ... " (1)

أما من حيث البنية القانونية فهو شبيه بالقانون الأساسي للوظيفة العامة دون إهمال لمقتضيات ومستلزمات القطاع الاقتصادي من هياكل وأدوات قانونية ملائمة على غرار ما هو سائد في المشروع أو القطاع الخاص, وما يحتاجه من مرونة تملئها الإدارة الاقتصادية (تحديد مناصب العمل , ربط الأجر بالإنتاج , توزيع مدة العمل , إمكانية الانتقال إلى مؤسسة أخرى ...) ومن حيث موضوعه فقد اهتم بالعامل والعمل في آن واحد ومن ثم فهو يشكل نظاما مزدوجا ووسطا بين كل من نظام الوظيفة العمومية ذات الهياكل المغلقة ونظام الوظيفة العامة ذات الهياكل المفتوحة.

وبالرغم من مسعاه التوحيدي فإن القوانين الأساسية النموذجية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط لم تتخلص من النظرة التقليدية القائمة أساسا على التمييز بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي , وهو ما أبقى على العديد من مظاهر الاختلاف والتباين بين العاملين بالدولة مما نجمت عنه اضطرابات عديدة في مجال العمل , وأدى بالنهاية إلى تكريس فكرة الموظف العام مقابل مفهوم العامل .

هذا وقد كانت للإصلاحات الاقتصادية أثرها البالغ في إعادة تنظيم وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص والمبادئ العامة التي تسود القطاع العام الاقتصادي من استقلالية ومتاجرة وهو ما تجلّى في إصدار مجموعة من القوانين تتعلق بتشريعات العمل , وخاصة القانون المتعلق بعلاقات العمل , والذي ألغى القانون الأساسي العام للعامل وأهم القوانين الملحقة به . (1)

المرحلة الرابعة: انعقاد علاقة العمل .

يسود عملية الالتحاق بمختلف المؤسسات العمومية , ومنها الاقتصادية مبدأ أساسي وهو مبدأ المساواة في تولي الوظائف , من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل اعتبارا " للسن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية الفئات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"

وبغض النظر عن الشروط الخاصة التي قد تتطلبها مقتضيات واحتياجات المؤسسة العمومية الاقتصادية والمدرجة في الاتفاقية الجماعية المنظمة إليها , فإن انعقاد علاقة العمل يتم بإبرام عقد عمل تدعيما لاستقلالية المؤسسة , وإقرارا للطابع التعاقدية بعدما كانت تلك العلاقات تنبني على أساس تنظيمي لائحي في ظل المرحلة السابقة (القانون الأساسي العام للعامل).

إن فحصا شاملا لتشريعات العمل الخاصة بالقطاع العام يبين أن انعقاد علاقة العمل – بإبرام عقد عمل – يقتضي توافر مجموعة من الشروط الأساسية بحيث يؤدي الإخلال بها إلى البطلان وتوقيع العقوبات الملائمة وهكذا , وعلى غرار ما هو سائد في مختلف الأنظمة , فإن انعقاد

(1) نفس المرجع السابق, ص 40.

(1) محمد الصغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر, المرجع السابق , ص 42.

علاقة العمل في التشريع الجزائري إنما يتم على إبرام عقد عمل طبقاً للشروط العامة السارية على مختلف العقود , مع مراعاة للأحكام القانونية الخاصة بهذا الصدد.⁽¹⁾ وهكذا بدأ العمل يأخذ أشكال جديدة في الكثير من الميادين الإنتاجية منها والخدماتية , وهذا من حيث التشريع , والتركيبية المالية للمؤسسات (الصغيرة منها والمتوسطة) , وكذلك من حيث حجم العمل والتوزيع الزمني , فأخذت صفة منصب الشغل الدائم تتلاشى نوعاً ما , خاصة بعد الاضطرار إلى غلق الكثير من المؤسسات المفلسة , وتسريح أعداد هائلة من العمال في مؤسسات أخرى , وظهرت فكرة العمل المؤقت بقوة , وأخذت صبغة التعاقد تفرض نفسها , فظهر على إثر ذلك العمل التعاقدى والعمل بالتوقيت الجزئي , وعقود ما قبل التشغيل , وكذلك إيجاد شكل جديد من المؤسسات وهي المؤسسات المصغرة , وكذا القروض المصغرة .

أ- العمل التعاقدى: إن نشأة عقد العمل في ظل أحكام القانون المدني , سواء بالنسبة للمرحلة الأولى التي كان يعرف فيها بعقد إيجار الخدمات , أو المرحلة الموالية التي استقر فيها الفقه والقضاء وحتى التشريع على تسميته بعقد العمل , قد جعل هذا العقد يشترك مع بعض العقود الأخرى في بعض الجوانب والعناصر التي جعلته يتشابه مع هذه العقود إلى حد بعيد , مثل عقد الوكالة وعقد الشركة , والمقاولة , وهو التشابه الذي أثر كذلك على تعريف هذا العقد وهو التعريف الذي يمثل الحد الأدنى من الاستقلالية والتميز , ويمثل الوعاء الذي يحمل كافة الصفات المميزة لهذا العقد عم غيره من العقود الأخرى

فالعمل التعاقدى هو الذي تنشأ فيه علاقة العمل بعقد كتابي , تقوم هذه العلاقة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ويتم هذا العقد حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة , وفي إطار العمل التعاقدى (لمدة محددة) تحدد مدة علاقة العمل مع الأخذ بعين الاعتبار تاريخ دخولها حيز التطبيق وتاريخ انتهائها , وتلجأ المؤسسة إلى مثل هذا التوظيف في حالة ما إذا :

- وظف العمل لتأدية أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد .
- عندما يتعلق الأمر بتعويض صاحب المنصب الذي يغيب بصورة مؤقتة والذي تكون المؤسسة مرغمة على المحافظة بمنصب الشغل له.⁽²⁾

- لما يتعلق الأمر بتأدية أشغال متقطعة من حيث الزمن .
 - عندما يدعو إلى ذلك حجم العمل الكبير , الأسباب الموسمية .
 - عندما يتعلق الأمر بنشاط أو عمل ذو مدة زمنية محددة .
- ويجب أن يحتوي عقد العمل الذي يربط بين العامل والمؤسسة على المعلومات المتعلقة بالمدة الزمنية والأجر , وطبيعة العمل الذي سيقوم به المتعاقد , وبصفة عامة نجد أن أهم النقاط التي يتطرقها العقد هي :

- التعريف بالعامل .
- تاريخ بداية الوظيفة .
- الهيئة ومكان التعيين
- الرتبة والوظيفة .
- الأجر القاعدي وما يتبعه من منح (محتوى الأجر).
- المدة الأسبوعية أو الشهرية للعمل
- مدة علاقة العمل , وأسباب المدة .

(1) محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر, المرجع السابق, ص 43-45.

(2) أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل, الجزء 02 , ديوان المطبوعات الجامعية, 1998, ص 14..

• شروط وكيفيات فسخ علاقة العمل.

ب-تعديل عقد العمل: كثيرا ما تتعرض علاقة العمل أثناء تنفيذها وطوال مدة سريانها , إلى بعض العوامل والأسباب التي تفرض على أطرافها ضرورة إعادة النظر ومراجعة بعض أحكامها , إما بصفة جزئية أو كلية , وقد ترجع أسباب التعديل والمراجعة إلى عوامل تعود إلى صاحب العمل , أو العامل, كما يمكن أن تكون هذه العوامل خارجة عن إرادة الطرفين , كالقوة القاهرة أو نصوص قانونية وتنظيمية جديدة . أو ناتجة عن أحكام جديدة أقرتها اتفاقية جماعية واجبة التطبيق, لا سيما إذا كانت أكثر نفعا للعمال , وفق ما تقضي به المادة 62 من قانون علاقات العمل الجديد .⁽¹⁾

ومع ذلك فإن القوانين الحالية التي تمس عالم الشغل تحتاج إلى الكثير من التعديلات , كونها لا تتماشى والمعطيات الاقتصادية الحالية هذا من جهة , ومن جهة أخرى يوجد الكثير من الغموض في النصوص القانونية التي يمكن أن تفسر لمصلحة كل طرف من الأطراف المتعاقدة , هذا بالإضافة إلى الفراغ القانوني في الكثير من المسائل التي تبقى محل خلاف , كالاستقالة والفترة التجريبية والعقود المحددة المدة...⁽²⁾

(1) أحمية سليمان : المرجع السابق, ص51.

(2) بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة, دار هومو, 2004, الجزائر ص166.

ثالثا- مراحل التشغيل في الجزائر

إن عيش الجزائريين تحت كنف الاستعمار الفرنسي في ظل السياسة الزراعية الفرنسية التي تسببت في نقص القوى العاملة وذلك من خلال منح امتيازات أراضي للمعمرين الجدد . كما أن قوة العمل، التي يقدمها الجزائريون بقيت أيضا قليلة ، فاصطدم تراكم رأس المال بندرة قوة العمل ، وتعرضت أعمال الفلاحة والحصاد لكثير من التعقيدات بسبب فقدان اليد العاملة المحلية سندا لعمليات الحصاد ، ويؤكد عددها القليل أن البنية الاجتماعية للمجتمع الفلاحي المسلم لم يصبها تحول يذكر "كما اشتكى المعمرون سنة 1868 من تقييد حرية العمل عند لغرب أمام لجنة استقصاء " اليد العاملة العربية ليست حرة ، جدية العمل لا يوجد عند العرب ، يجب على الذين يريدون العمل عندنا القيام بالعديد من الإجراءات ..إذا خرج عربي من المنطقة المخصصة لقبيلته بدون ترخيص ، يبحث عنه ليعاد إلى القبيلة ، بعد أن تفرض عليه غرامة.(1)

كانت هذه حالة الجزائريين أثناء الاستعمار الذي تغلبت فيه الفلاحة عن الصناعة ، كون المجتمع الجزائري مجتمعا ريفيا بالدرجة الأولى ، أما بعد الاستقلال فعرفت عملية التنمية مراحل عديدة كانت فيها عملية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بتغير أساليب التسيير بصفة خاصة ، والنظام الاقتصادي المتبع بصفة عامة ، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تبيان أهم المراحل التي مرت بها عملية التشغيل في الجزائر.

1- مرحلة التسيير الذاتي: (مرحلة التحضير والتحليل)

نتيجة للاستقلال السياسي الذي حصلت عليه الجزائر سنة 1962 والأوضاع المتدهورة التي ورثتها عن الاستعمار ، من اقتصاد مفكك ، بطالة ، فقر ، جهل ، أمية حاولت في هذه الفترة أن تلم بمختلف جوانب الاقتصاد.

قامت الدولة باتخاذ أول إجراء هو إعلان أملاك المعمرين "دون مالك" الأمر الذي سمح لها بمنح إدارتها سواء للجهاز الإداري مثل ما تم بالنسبة للأملاك العقارية غير الزراعية ، أو منح إدارتها للعمال الذين يشتغلون فيها مثلما وقع للوحدات الصناعية والزراعية والتجارية (فنادق، مقاهي، قاعات سنما) كما قررت الدولة حضر جميع الصفقات التي تمس الأملاك دون مالك وذلك بغية منع انتقال ملكيتها إلى ذوي الأموال من المواطنين أي أعيان العهد الاستعماري ، وكذلك لاجتناب تحويل قيمتها إلى فرنسا ووضع حاجز لهروب رؤوس الأموال . وهكذا توقف توظيف أموال الجزائريين في شراء أملاك المعمرين الأمر الذي أدى في نفس الوقت إلى هروب هذه الأموال أو اكتنازها أو استخدامها في عمليات المضاربة خوفا من استثمارها العلني . وبالتالي ظهرت الدولة غداة الاستقلال كالمنشئ والمستثمر الوحيد بينما اختصر دور الخواص في القيام بأنشطة تشبه المضاربة .

وهكذا ظهر نظامان في إدارة الوحدات الاقتصادية :

- التسيير الذاتي للأملاك دون مالك ولاسيما منها المزارع والوحدات الاقتصادية التي تركها المعمرون (مراسيم 1963 حول التسيير الذاتي) .
- إنشاء دواوين وطنية وشركات وطنية سواء على أساس هياكل موجودة سابقا مثل شركة الكهرباء والغاز أو ديوان الحبوب سواء لمراقبة جديدة لبعض النشاطات أو تطورها مثل ديوان التجارة أو الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات.(1)

(1) عبد اللطيف بن أشنهو : تكون التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، مطبعة أحمد زبانه، 1979 ، ص113-114.

(1) أحمد هني : إقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص22-23.

- مميزات سياسة التشغيل غداة الاستقلال : أثناء استقلال الجزائر في سنة 1962 , أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر , مما ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك . والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل مؤهل , فالشيء الملفت للانتباه أن معدل البطالة غداة الاستقلال كان يقدر ب 33% من السكان النشطين . إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى فرنسا , حيث سجلت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631, وفي سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256000 عاطل , مما أدى إلى تشغيلهم باتباع سياسة خاصة . فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة. كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة , حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء , ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103.000 عامل بدون شغل. إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على مشكل التشغيل , فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الصناعي والزراعي .

في الفترة التي تراوحت بين (1962-1965) استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200.000 منهم حوالي 65.000 دائمين في الزراعة . وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980.000 عامل منهم حوالي 170.000 عامل دائم (1).

2- مرحلة التسيير الاشتراكي: (الحفاظ على نفس الأهداف وبناء الاشتراكية والاعتماد على الواقعية)

بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها بالقيام بتخطيط للاقتصاد , وخلق الشروط الملائمة لذلك, فهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة وتأميم المااجم. فاستقرار الحكم السياسي أدى إلى تحديد استراتيجية اقتصادية على المدى البعيد مرتكزة على تقويم المحروقات , وإعادة تنظيم النشاط على شكل مؤسسات وطنية , وعلى احتكار الدولة لعظم النشاطات وانطلاق تخطيط يطمح إلى الإيجابية (2).

ولكن ذلك التنظيم للاقتصاد المعتمد على احتكارات الدولة وشركات وطنية تغطي جميع القطاعات (منجم , صناعات , نقل , تجارة , بنوك) سمح بالقيام بتخطيط أكثر صرامة في قواعده . وهكذا بعد تجربة الخطة الثلاثية 1967-1969 انطلق إنجاز المخطط الرباعي الأول 1970-1973 وكان هدف ذلك المخطط إنشاء صناعات قاعدية تسهل فيما بعد إنشاء صناعات خفيفة , ولذلك الغرض ظهرت كتابة الدولة للتخطيط وتقرر توظيف 30مليار دينار , منها 15 مليار دينار لقطاع المحروقات , ثم جاء مخطط ثاني 1974-1977 تقرر من خلاله توظيف 100 مليار دينار منها النصف لتقويم المحروقات , وأدت هاتان الخطتان إلى بروز عدم توازن لفائدة قطاع الصادرات أي قطاع البترول والغاز مما سبب تعطيل في إنجازها وظهور ما يسمى بالبقايا التي تتطلب إنجازا . ومن الأسباب في ذلك التعطيل عدم مرونة النشاطات الأخرى التي كانت تعاني من البيروقراطية أو لا تستطيع القيام بإنتاج ملائم . وكان هذا التخطيط في الواقع مجرد توزيع مالي للموارد ما بين القطاعات أكثر مما كان انسجاما عينا لمختلف النشاطات والإنتاجيات. (1)

- مميزات سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة:

سجل في المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 إنخفاض في حجم توفير فرص إلى أقل من معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1964 حوالي 4% سنويا الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظرا لعدم كفاية فرص العمل المتوفرة في استيعاب جميع أفراد القوى العاملة الداخلية في سوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة عن العمل مسبقا . لقد استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يوجه اهتماما كبيرا لتكوين القوى العاملة , في حين أنه فتح المجال أمام خلق فرص عمل جديد ساهمت إلى حد

(1) قصاب سعديّة : تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق , المرجع السابق, ص39-40.

(2) أحمد هني : اقتصاد الجزائر المستقلة , المرجع السابق, ص25-26.

(1) أحمد هني : اقتصاد الجزائر المستقلة , المرجع السابق, ص26.

كبير في التخفيض من حدة البطالة الموروثة من العهد السابق , وعليه فإن استثمارات المخطط قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديد. (2)

إضافة إلى هذا ركز المخطط الثلاثي على القطاع الصناعي مما جعله يستقطب أكبر نسبة في مجال خلق فرص العمل الجديدة ويلي ذلك الاهتمام بقطاع الإدارة الشيء الذي يبين أن سياسة التشغيل ارتبطت من بدايتها بالقطاعات المنتجة بالرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة المحدثة ضمن البرنامج الثلاث , فإن هذا الأخير لم يضع أهدافا مستقبلية فيما يتعلق بالتشغيل وكان اهتمامه منصبا أساسا على إعطاء دفع القوى للنهوض بالقاعدة المادية للاقتصاد , ومن خلالها دفع عملية التشغيل.

فإذا كان المخطط الثلاثي قد شكل البداية الأولية لتطبيق أسلوب التخطيط في الجزائر , فإنه مكن البلاد من تحسين أداة التخطيط وشجعها على توزيع البرامج الاستثمارية , ومنها خلق مناصب شغل , وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي 1970-1973 هذا المخطط يؤكد على نقطتين:

الأولى: هي التي تشير إليها المادة 05 من الأمر رقم 10/70 الخاص بتطبيقه , والتي تؤكد على تقوية ودعم بناء الاقتصاد الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبلاد.

الثانية: هي التي تسجلها مقدمة عرض المخطط على ما تؤكد من أن هذا التغيير العميق المنطلق , فإن استراتيجيتنا تجعل التصنيع في الدرجة الأولى من بين عوامل التنمية. (1)

كما استهدف هذا المخطط إنشاء 265.000 منصب عمل جديد في السنة , ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات والفروع بحيث أن حوالي 65% من المناصب التي ستكون في الإنتاج المادي و 15% في التعليم وأن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بحوالي 18% في الزيادة العاملة للاستخدام أثناء الفترة 1970-1973. (2)

كما تميز مخطط 1974-1977 إحداث 450.000 وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي يغطيها المخطط معدل النمو السنوي 8,3% بحيث تساهم الصناعة بـ 19% , والبناء والأشغال العامة بـ 30% والخدمات والتجارة والنقل بـ 23% وعليه فإن سياسة هذا المخطط قامت على عاملين رئيسيين هما :

- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدل نمو سنوي لمناصب العمل يقدر بـ 8% .
- أن تكون فرص التشغيل في القطاعات المنتجة يتطلب تطوير كمستوى الخدمات والهياكل المساندة للقطاعات المنتجة , ومن هنا تتاح فرص العمل في المجالات غير منتجة , وتلعب دورا هاما في خلق أو زيادة مناصب العمل خلال المخطط الرباعي الثاني ويدل على ذلك نسب التجارة والخدمات في هذا المخطط التي قدرت 110.000 منصب عمل.

فتم تشغيل خارج القطاع الزراعي وفي القطاع العمومي 821.000 شخصا خلال ثمانية سنوات بمعدل سنوي قدر بـ 75.000 منصب شغل في السنوات الأربع الأولى , و بـ 130.000 منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني. (3)

2- مرحلة إعادة الهيكلة:

(2) د/ محمد بلقاسم حسن بهلول : سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر , ج 1 , ديوان المطبوعات الجامعية, ص 160-162.

(1) محمد بلقاسم بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر, المرجع السابق, ص 194.

(2) د/ سلاطنة بلقاسم: التكوين المهمي وسياسة التشغيل , رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه , جامعة قسنطينة 1995, ص 190.

(3) نفس المرجع السابق, ص 192.

قامت السلطات بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع العام سنة 1982 , وهكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى , وتقرر تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا وأسهل إدارة وأكثر تخصصا .
وجاء إثراء الميثاق الوطني سنة 1986 للمصادقة الشعبية على هذه الاختيارات , وهكذا اكتشفت الجزائر أن العمل وحده هو عنصر الثروات , ولإدارة مناسبة للنهج الجديد قامت الدولة بإعادة تنظيم القطاعين الزراعي والصناعي , ومنحت استقلالية للمؤسسات الصناعية وللمستثمرات الزراعية التي في حوزتها (1987-1988) وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإجبارية إلى تعديل ينطلق من النشاط اللامركزي . (1)

وبعد إعادة الهيكلة التنظيمية قامت السلطات بحل مشكل ديون الشركات السابقة أو كما قيل بإعادة هيكلة مالية للمؤسسات حتى تنطلق الشركات العمومية في نشاطها على أسس مالية سليمة وهكذا تحملت الخزينة العمومية سد الديون التي كانت تربط الشركات السابقة لبعضها البعض وبعد تصفية مثل هذه الأعباء كانت الظروف ملائمة للسير نحو استقلالية المؤسسات العمومية الشيء الذي تم تحقيقه سنة 1987 .

وإذا كانت الشركات الوطنية من قبل كادت أن تصبح إدارات , فالقانون الجديد جعل حدا لذلك ومنح للشركات الحق في إدارة مستقلة في شؤونها دون أي تدخل من طرف الوصاية الوزارية أو سلطات أخرى محلية أو مركزية . في مقابل ذلك فهي مطالبة بالكفاءة الإنتاجية والكفاءة المالية . وطبقا لهذه السياسة تم إلغاء وزارة التخطيط في سنة 1987 وإبدالها بمجلس أعلى للتخطيط .
- سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة:

بدأ التخلي تدريجيا على أولوية التصنيع , في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي أصبح يساهم بأكبر معدلات التشغيل وقطاع الإدارة الذي تمكن من الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد .

كما أفرز الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال سنة 1986 , إفرازات جليلة على البناء الاجتماعي الجزائري ليشمل جميع المستويات , إذ ظهرت الأزمة الاقتصادية في الجزائر , هذه الأخيرة نتج عنها عدة مشاكل , إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1986 إلى 4.033.000 عاطل سنة 1989 أي تضاعف أربعة مرات خلال فترة ثلاث سنوات وبهذا فإن فترة 1987-1990 تؤكد على الإنخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل , وكل ذلك راجع أساسا إلى إعادة هيكلة المؤسسات آنذاك والاعتماد على قطاعات خدمية أكثر منها إنتاجية مما يؤثر على التراكم وبالتالي على الاستثمار , هذا الأخير الذي من شأنه خلق مناصب شغل جديدة . (2)

ويعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجا خاصا وذو أهمية كبيرة , بالنسبة لمحور التشغيل , وذلك راجع للإصلاحات السياسية لسنة 1988 , حيث انبثق هذا البرنامج الذي يعتمد على برنامج سنة 1988 وامتدادا للمخطط الخماسي الثاني باعتبار سنة 1988 آخر مرحلة من المخطط . إلا أن لهذا الأخير خصوصيات مهمة وذات أهداف بعيدة المدى مقارنة مع ما لاحظناه في الفترتين السابقتين , حيث أولت الحكومة المعنية اهتماما خاصا بموضوع تشغيل الشباب وخططت له برنامجا خاصا من أجل الوصول إلى السبل الكفيلة لاستثمار هذه الطاقات الحية العاطلة عن العمل .

(1) أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة, المرجع السابق, ص30.

(2) أحمد هني: نفس المرجع, ص31.

وقد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات ومكاتب الشغل التي لا تجد حلا للطلبات الكثيرة والقادمة باستمرار .
ونلاحظ أن الحكومة قامت باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال إلى جانب اتخاذ جملة من الإجراءات الخاصة وهي :

- إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية .
- الاهتمام بالاستثمارات المنتجة لصالح الشباب العاطل في مجال الدراسات , التعمير , التركيب , الهندسة المدنية.

- وضع سياسة فعالة للقروض تسمح بتحرير المبادرات واستغلال الكفاءات .
ويشتمل هذا البرنامج على محورين أساسيين يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب , والثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين لتهيئتهم للحياة العملية . حيث يضمن هذا البرنامج :

- إنشاء نشاطات حرفية .
- إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر .
ومن أهم القطاعات المكلفة بهذا البرنامج نجد قطاع الري , الغابات , النقل , الصناعة , البناء والسكن. (1)

وخلال تقييمنا لسير عملية التشغيل في المراحل المذكورة سابقا , أن العشرية الأخيرة تميزت بركود تام في مستوى التشغيل , حيث بلغ المتوسط الطبيعي في خلق مناصب شغل جديدة بـ 50.000 فقط ما بين 1990-1994 أي ما يعادل 1,2% . وتعتبر هذه الإحصائيات مؤشرات على انخفاض مستوى التشغيل من سنة لأخرى ومن عشرية لأخرى. (2)

الفصل الرابع

الاندماج المهني و سياسة تدعيم و تشغيل الشباب

أولا - البطالة.

1- البطالة:

يعتبر السكان في أي جميع من أهم عناصر مكوناته ، و على خواصهم يتوقف نوع و طبيعة العلاقات الانسانية السائدة فيه و ما يترتب على هذه العلاقات من أوضاع و أنظمة. فخواص السكان العددية و الجنسية و الزوجية و التعليمية و الدينية و حالة العمالة و البطالة بينهم كلها ذات آثار مباشرة على نوع و طبيعة النشاط الإنساني في ذلك المجتمع . كما تتأثر بها أيضا كافة المنظمات الاقتصادية و الاجتماعية و الحكومية و التعليمية و غيرها من حيث تكوينها و وظائفها و مدى الاشتراك الاجتماعي في كافة نشاطاتها. و من الصعوبة بمكان التخيل أن هناك أشخاص سعداء بدون عمل، فالعمل يجلب معه للفرد العامل الشعور بفائدة الإنسان لغيره حتى الأشخاص الذين يكرهون العمل فإنهم يشعرون بقيمته و يفتقدونه و هم بدون عمل.

2- مفهوم البطالة :

(1) قصاب سعديّة : تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق , المرجع السابق, ص70.

(2) m.l.p : guide des indicateurs économique et sociaux , 1994 – 1997, p71-73.

يحتل مفهوم البطالة حيزا في عدد من الفروع المعرفية منها علوم الاقتصاد و الإحصاء و الاجتماع . فالمنظور الاقتصادي لتحديد البطالة يهتم بإلقاء الضوء على أشكالها و أنواعها و أسبابها و المفاهيم المتعلقة بهذه القضية ، كما يمتد التحليل الاقتصادي ليسجل الإختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية و التي تعوق التشغيل الكامل و يتعثر النظام الاقتصادي نحو توفير فرص جديدة للعمل لكل قادر عليها .

أما المنظور السوسيولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، و من هذه الآثار الجرائم و غيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها و انتشارها بالبطالة. (1) و يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته و قدراته و ذلك نظرا لحالة سوق العمل و يستبعد من هذا حالات الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة.

كما تعرف البطالة بأنها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدرّون عن العمل

و يرغبون فيه و يبحثون عنه و لا يجدونه.

و تعتبر البطالة زيادة في القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة . و العاطل لا يعمل و هو قادر عليه يبحث عنه و لا يجده ، و يقصد بالبطالة الأفراد الذين لا يعملون و لكنهم متاحون للعمل و يبحثون عنه .

و ينبغي التوضيح أن هناك حدا تصبح فيه البطالة مشكلة ، ففي كل دول العالم توجد فئة من الأفراد الذين لا يعملون و هم متاحون للعمل و يبحثون عنه و هم بالضرورة طبقا للتعريف عاطلون ، و لكنهم لا يمثلون مشكلة لوجود نسبتهم في الحد الأمثل للتوظيف و هو مستوى التوظيف الكامل والأمثل لهيكل سوق العمالة و الذي يتزن فيه حجم الطلب الاقتصادي من قوة العمل مع حجم المعروض منها في سوق العمل ، و لا يتجاوز هذا المستوى +5% ، و - 5% فائض أو عجز من إجمالي حجم الفرص المطروحة في سوق العمل بالنسبة لإجمالي حجم الوظائف .

و البطالة تظم من سبق لهم العمل و تركوه لسبب أو لآخر، و من لم يسبق لهم العمل، و

هؤلاء يمثلون بطالة سافرة أو صريحة و هم يطلبون العمل و يبحثون عنه(1).

3- أنواع البطالة :

هناك أنواع كثيرة للبطالة ، يعرف بعضها بالبطالة المقنعة و بعضها الآخر بالبطالة الاحتكاكي ، و بعضها الثالث بالبطالة الاختيارية أو الموسمية . و إن ما يعرف باسم البطالة الإجبارية (المفتوحة أو الصريحة) و هو ذلك النوع الذي يشتمل على معظم حالات التعطل و البطالة، و هو أيضا النوع الذي يجذب الانتباه عندما يثار موضوع البطالة لما يطرح من مشكلات .

أ- **البطالة المقنعة:** يقصد بها أنه يوجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية و الذين يمكن سحبهم دون ملاحظة أي تغيير في النتائج الكلية . و يلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي ، و تعاني غالبية المصالح الحكومية و وحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة نتيجة التزام الدولة بتعيين و وجود فرص العمل .

و يمكن القول أن البطالة المقنعة هي الحالة التي يصبح فيها الناتج الحدي للعامل صفر أو سلبا أو ضئيلا لدرجة لا تكاد تذكر . و الواقع أن اصطلاح البطالة المقنعة يصف حالات مصاحبة لفترات الكساد في الدول الصناعية أو النمو في الأقطار النامية .

(1) أ.د محمد علاء الدين عبد القادر: البطالة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية 2003 ، ص 01.

(1) محمد علاء الدين عبد القادر: المرجع السابق ، ص 01.

ب- البطالة الموسمية أو الاختيارية: يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول و الذي يليه . و قد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان و الخدمات و غيرها.

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

هـ- البطالة الإجبارية (المفتوحة أو الصريحة): يقصد بها وجود أعداد من الأشخاص - ذكور و إناث - مستعدة للعمل و لا توجد فرص للعمل للتشغيل داخل المؤسسات الاقتصادية ، و هذا النمط من البطالة مألوف و موجود و يحدث نتيجة لقصور الطلب على الأيدي العاملة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة.(1)

(1) نفس المرجع لسابق ، ص 04.

ثانيا - الأبعاد السوسولوجية للاندماج المهني في المؤسسة.

إن الاندماج المهني ميدان تلتقي عنده عدة فروع أو تخصصات علمية ، كعلم الاقتصاد و علم الاجتماع ، لذا نجد أن الدراسات التي عنيت بهذا الموضوع تتفرع و تختلف باختلاف الفترات المتبعة .وبما أن عملية عقود ما قبل التشغيل تمثل عملية اندماج مهني داخل التنظيمات الاجتماعية فإننا سوف نأخذ بعين الاعتبار الجوانب التي تهتم بالاندماج المهني ضمن النسق الاجتماعي للمنظمة من جهة و تسيير الموارد البشرية ضمن الوظيفة الاجتماعية من جهة أخرى . و عليه سنركز على الاهتمامات الحالية لكليهما (الحقل المعرفي للاندماج المهني و تسيير الموارد البشرية كعملية ضمن الوظيفة الاجتماعية) حيث يتجهان نحو الالتقاء .

* فبالنسبة للاندماج المهني هناك اقتراب حديث هو الانتقال المهني و الذي يركز على المكانة الاجتماعية و المهنية للأفراد .

* كما أن الاهتمامات الحالية لتسيير الموارد البشرية تركز على الاندماج المهني - السوسيو اقتصادي- بمعنى أخذ الاندماج المهني من جانبه الشمولي و ليس من جانبه الفردي أين كان الاهتمام يتمحور تكيف العامل مع منصب عمله .

1- الدراسات الأولى التي تناولت الاندماج المهني:

إن التحول إلى عالم الشغل و لاندماج في الحياة المهنية، عملية حضت بدراسات عديدة غلب عليها الطابع الامبريقي ، و لكن على الرغم من كثافة هذه الأعمال إلا أنه لا يزال عبارة عن حقل معرفي قليل التحديد و غير واضح معرفيا ، إذ يتصارع فيه علماء و باحثين في علم الاجتماع و علم النفس و علوم الاقتصاد دون أن يظهر اقتراب يشمل أو يعتمد على هذه الميادين بصفة إجمالية موحدة ، فقبل أن يظهر الاندماج المهني كموضوع دراسة و بحث في السوسولوجيا كان الاهتمام ينصب حول فئة الشباب و التي تمحورت حول الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني.

فصحيح أن عملية إدماج خريجي الجهاز التربوي و التكويني تتأثر بطبيعة تكوينهم لكنها لا تخضع لأي نظرية معينة ، و صحيح أنها تتأثر بسياسة التشغيل و بقانون سوق العمل و آليات سوق عمله ، لكنها لا تخضع لنظرية اقتصادية أو اجتماعية معينة و إنما هي ظاهرة مستقلة بذاتها مازالت تبحث عن نظرية خاصة بها .

و من الملاحظ أن هذه الأعمال الأولى ارتبطت بالمنظومة التربوية و بصفة خاصة بالديمغرافيا المدرسية إلى غاية منتصف الستينات أين ظهرت جمعيات علمية قامت بمتابعة دفعة من الشباب خلال فترة التكوين المهني حتى تخرجهم ثم معرفة مصيرهم المهني .

و مع نهاية الستينات ظهرت أعمال و دراسات اهتمت ببطالة الشباب و علاقة هؤلاء بالحياة المهنية ، بحيث ركزت هذه الأبحاث على استخراج القيم التي يتبنونها ،و الم،عاني و المعني التي يعطونها للنجاح الاجتماعي و الضمير المهني و منه يمكن القول أن فترة الستينات شهدت إجراء دراسات و أبحاث علمية اهتمت في مجملها بمستويات التكوين و أنواعه و دراسة فئة الشباب البطال . لهذا اتسمت هذه الأبحاث بالتفرع و العموم و رغم غزارتها إلا أنه لم يظهر و لم يشهد نشر أي كتاب تحت عنوان **الاندماج** إلا مع بداية السبعينات و حتى بعد هذه الفترة لم يظهر إلا أحيانا قليلة.

اهتم اقتصاديو العمل بموضوع الاندماج حديثا ، بدون شك لأن الاندماج إلى غاية بداية السبعينات كظاهرة لحظية ، و كلمة اندماج ما تزال في كثير من الأحيان اليوم مقرونة بشبه غياب للتعريف .

استمرت الأبحاث على هذا النحو إذ طغت فيها مسألة الشهادات و ظهور تخصصات علمية جديدة كالإعلام الآلي و إلكترونيك ، التي امتدت إلى كل الميادين بحيث تحول الطلب فيما يخص التكوين نحو هذه الفروع الجديدة ، فمثل هذه البحوث جاءت لمساعدة مسيري و مسؤولي مراكز التكوين و حتى الجامعات على التحكم في هذه المتغيرات . و بصفة عامة ، فإن نتائج الدراسات السابقة أظهرت الاندماج في الحياة المهنية عني به خاصة من خلال الدراسات الامبريقية نتيجة الطلب الاجتماعي عليها ، و هذا في تخصصات كل من علم الاجتماع و علم الاقتصاد و بدرجة أقل علم النفس ، بالرغم من ضخامة هذه الأعمال إلا أنه بقي دون إطار نظري خاص به كحقل معرفي مستقل .⁽¹⁾

⁽¹⁾ Jean François Lachet : Insertion professionnel.

نقلا عن : أبو بكر دهيلمي :رسالة لنيل شهادة الماجستير الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل . معهد العلوم الاقتصادية .جامعة الجزائر . 1994 ،ص34.

2- المحاولات الأولى لبناء أساس نظرية الإدماج الاجتماعي :

نجد مصطلح الاندماج جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحد ، فقد عرفه ميشال فارنيار : « الاندماج عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل »⁽¹⁾ أي أن الاندماج هو الفترة التي تأتي بعد مرحلة الخروج من نسق التكوين و التي تنطبق مع الفترة التي بعد مرحلة الخروج من نسق التكوين و هي الفترة التي يسعى فيها الفرد إلى توظيف هذه المعارف النظرية المكتسبة و كذا الحصول على منصب عمل ، ففي هذه الحالة يمكن أن ندرس الاندماج المهني كظاهرة مهيكلية اجتماعيا أين يلعب أين يلعب فيها الطلب عن العمل دورا هاما إلى جانب أنه استعمل للتعبير عن الحراك الاجتماعي .

ويعتبر فيسانس Vicens أول من طرح مشكل تحديد وتعريف الاندماج انطلاقا من فكرتين:

- الدخول إلى عالم الشغل الذي يتميز بتغيرات تخص استغلال الفرد لوقته , والذي يتناسب مع الفترة التي تفصل بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية والظفر بأول منصب عمل.
 - من جانب كونه " مشروع حياة" بالمعنى الاقتصادي, ويقصد الباحث هنا أن الفرد تعدى مرحلة البحث عن العمل بحيث تحصل وهو يسعى الآن للانتماء إلى فئة الأجراء بكل خصائصها.
- في هذه الحالة يمكن تناول الاندماج كسيرورة من خلال أبحاث طويلة المدى أين يجب تحديد الفترة بدقة التي عندها ينتمي الاندماج , ويعتبر فيسانس أن منصب الاندماج هو الذي يسمح للفرد بالتوقف عن منصب عمل آخر , وهنا يحتفظ الفرد بمنصبه الحالي دون أن يعني ذلك أنه مندمج فعلا , وهذا إن لم يتوفر الشرطان التاليان :
- أن يكون للفرد منصب عمل دائم وليس له معلومات جديدة تظهر له إمكانية تغيير منصبه .
 - يتوقف الفرد عن استغلال بعض وقته في البحث عن عمل أو أخذ دروس أي تكوين معين يسمح له بتغيير منصبه.

وفي اعتقادنا لهذا التحليل فإن الفرد ومن خلال مساره المهني تتغير وضعيته ويمكن أن يسعى إلى التغيير , كما أنه ومع مرور الوقت يمكن أن تظهر ظروف أو معلومات جديدة على مستوى سوق العمل من شأنها أن تدفع الفرد إلى تغيير منصبه . فمن خلال ما سبق ذكره , فإنه يظهر لنا أن التصور السابق يطغى عليه الجانب الفردي في تحليل ظاهرة الاندماج المهني التي تميزت بها الأبحاث السابقة , إذ يأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية عن الأفراد المرتبطة بالمؤسسة والمجتمع عامة , فهو إذن تعريف تقني إن صح التعبير.

ويعتبر الباحث روز Rose بأن الأمريكيين يستعملون عبارة الانتقال المهني في حد ذاته التي لا تخلو من الغموض بحيث تستعمل بمضامين مختلفة , فأحيانا يكون مرادف للاندمج المهني , وأحيانا أخرى يتجاوزها حينما يهتم بكل الفئات الاجتماعية بما في ذلك الفئة الشابة.⁽¹⁾

2-3 - الاندماج المهني ضمن تطور الوظيفة الاجتماعية:

إن الفرد ضمن سياسة تسيير الموارد البشرية يعتبر موردا هاما , مما جعله يحتل مكانة خاصة في التسيير , لذا وجب الاستثمار في هذا الميدان .

ولقد عرفت وظيفة تسيير الموارد البشرية منذ بداية القرن الماضي سلسلة هامة من التحولات دفعت المؤسسات إلى اقتراح إجراءات عدة تختلف باختلاف تسمية الوظيفة الاجتماعية واختلاف ثقافة المؤسسة وحسب استراتيجيات وتنظيم العمل أيضا , وعلى إثرها وضعت المؤسسة وبالتدرج أجهزة قياس تقنية , نفسية , تنظيمية واجتماعية للوصول إلى جعل العمال يتمسكون بمؤسساتهم , وفي نفس الوقت العمل على رفع الإنتاجية.⁽²⁾

(1) أبو بكر دهلمي: نفس المرجع السابق، ص 35.

(1) PAUL JOSE.ROSE : A propos de la transition professionnelle, IN introuvable ,relation formation de l'emploi .la documentaire.

(2)سعاد نايف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة ، عمان 2001، ص22.

ثالثا: سياسة دعم تشغيل الشباب و عقود ما قبل التشغيل

1- بعض مشكلات الطلبة الجامعيين بعد التخرج:

تعتبر فئة المتخرجين من الجامعة هي الفئة الأكثر تضررا من البطالة , ونركز هنا على فئة الجامعيين كون الفئة الأخرى المعنية بالدراسة أيضا وهي فئة التقنيين الساميين أكثر حضا نوعا ما من الجامعيين , كون القانون الذي يحكم التوظيف العمومي وبالتالي عمليات التوظيف وهو مرسوم 59/85 والمعدل بالمرسوم 224/91 الذي يعطي أهمية كبيرة لخرجي المعاهد في عمليات التوظيف بينما يهمل فئة خريجي الجامعات – وهذا في انتظار التعديل الجديد المدرج في اللائحة- إذ أن بطالة الشباب الجامعي لها مؤثرات كثيرة تشمل الجانب النفسي , فالطالب الجامعي على أمل دائم على أن هذه الشهادات التي سوف يتحصل عليها عند تخرجه تخول له الاندماج في الحياة المهنية بما يتوافق مع مكتسباته النظرية وطموحاته الاجتماعية.

فهذه الفئة من الشباب يتميزون بمستواهم الجامعي مما يجعلهم ينفردون ببعض المشكلات الخاصة بهم , بحكم طول مدة الدراسة ومستوى ونوعية التكوين الذي تلقونه. كذلك من حيث أنهم أكبر سنا من تلك الفئة التي لم تدخل الجامعة , وهذا لا يعني أنهم لا يشتركون مع باقي فئات الشباب , فبحكم وجودهم في ظروف اجتماعية مشتركة وظروف اقتصادية مماثلة , تجعلهم منحصرين في فئة غير عادية سواء كانت متوقعة أم غير متوقعة. ويكون المتخرج من الجامعة مضطرا لمواجهةها, وتجعل حياته اليومية مضطربة لأنها تكون مفاجئة وتشغل جانبا كبيرا من تفكيره. كما تؤثر البطالة أيضا على حياته النفسية حيث تجعلها غير مستقرة وقد تهدد أحيانا مستقبله , فالطالب عند تخرجه من الجامعة تكون له صورة معينة في ذهنه , حيث يرى بأنه بعد التخرج يتحصل على حاجاته بصورة آلية , لكنه يصطدم بواقع جديد مختلف عما كان يتصوره , فليس بالصورة والمدة الطويلة التي يعيشها باحثا عن فرصة عمل , فيقف بعضهم عاجزا أمامها , كونه لم يتلق أي تكوين بخصوص تجاوز الأزمات بعد التخرج , هذه الأزمات تنحصر غالبا في ثلاث عناصر:

• البحث عن العمل المناسب والطريقة الملائمة لذلك.

• الخدمة العسكرية وكيفية فك أي التزام اتجاهها.

• الزواج وما يتطلبه من إمكانيات مادية لا تتحقق إلا بالعمل.

وأمام استحالة تحقيق ولو عنصر من هذه العناصر , يجد الشباب الجامعي نفسه مجبرا على طلب الرزق حتى بدون شهادته , فيسلك طرقا شرعية وغير شرعية , تؤدي عادة إلى آفات اجتماعية خطيرة. هذا إذا تحدثنا عن المشكلة بصفة عامة. أما عن الفتاة الجامعية فمشاكلها أكبر نظرا لنظرة المجتمع إلى الفئة النسوية المتكونة , فالفتاة تعزف عن الزواج في مقتبل عمرها وتتجه إلى التكوين الذي تكون قد قضت فيه فترة طويلة من عمرها , تجعل منها من الفئات العمرية الغير مرغوب فيها أي أنها تخطت سن الزواج حسب تقاليد المجتمع , فتعكس الصورة ويصبح الشباب يعزفون عن الزواج بالفتاة ذات التكوين العالي في أغلب الأحيان نظرا لكبر سنها من جهة ومطالبتها بالعمل كشرط للزواج من جهة ثانية , وكذا نظرة الشباب إلى الفتاة الجامعية المتخرجة بأنها غير قادرة على تحمل مسؤوليات البيت وأن تكون زوجة وربة بيت من جهة ثالثة وهذا ما يوصلها إلى سن العنوسة , فلا هي التحقت بوظيفة ولا هي تزوجت.

ورغم ذلك فالفتاة لا تلاقي ضغوطات أسرية تدفعها إلى البحث عن العمل كونها في نظر المجتمع لا تعد في حالة بطالة. وإذا كانت عليها ضغوطات فلا تصل إلى حدة الضغوط التي يتلقاها الذكور

المتخرجون. (أنظر الملحق رقم)

2- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب التي تسهر على توفير مناصب شغل لهم .وعلى هذا يمكننا القول بان عقود ما قبل التشغيل يخص الشباب طالبي منصب عمل لأول مرة ودون أية خبرة مهنية وأيضاً حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين الذين هم في وضعية بطالة .يوظف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة.

1-2 أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل :

- التكفل بعروض العمل وتشجيعها .
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل .
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين .

ترسل كل 03 أشهر الإحصائيات والتقارير المتعلقة بذلك وإرسالها بعد ذلك إلى وكالة التنمية الاجتماعية , على حاملي الشهادات الذين يرغبون في الاستفادة من هذا البرنامج أن يسجلوا أنفسهم لدى الوكالة المحلية للتشغيل .حيث يتم معالجتها طبقاً للإجراءات التي تم وضعها .وفي نهاية مختلف العمليات التي تم القيام بها وتبعاً لتوظيف المترشح , يكلف مندوب تشغيل الشباب خاصة ب:

- مراقبة بطاقات الحضور التي تم تسجيلها من المستخدم مع خصم الغيابات والشروع في الدفع للمعنيين للمبالغ المستحقة اعتباراً وتطوير العمليات التي شرع فيها, والتي تجسدت من خلال النتائج الميدانية .كما أن الهدف كذلك هو تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي ومندوبي تشغيل الشباب , ومديري الفروع الجهوية , في انتظار تحديد وتدقيق العلاقات والعملية التي من الواجب أن تسير في مستقبل كل نشاط في هذا الميدان اعتباراً لكون الفرع الجهوي هو امتداد محلي لوكالة التنمية الاجتماعية , مع التكفل باستلام وإرسال – في أقرب الآجال – المعلومات الواردة من الوصاية , وكذا الهياكل اللامركزية وكذلك المتابعة الدقيقة لتسيير البرنامج المتكفل بها على المستوى المحلي , زيادة على ماتقدم ومن أجل تقادي التكرار في المهام والتدخلات بمختلف أنواعها والمضرة بوحدة الإدارة والمتابعة خاصة المالية.على جميع المتدخلين مراعات التنسيق لنشاطاتهم مع الفرع الجهوي وذلك في إطار المهام المخولة لهم , وفي حالة الإشكال يرفع مدير النشاط الاجتماعي – الولائي- تقريراً مفصلاً إلى الوصايا للتحكم .⁽¹⁾

2-2- الشروط المؤهلة ومجال التطبيق في إطار عقود التشغيل الأولية

تخص هذه الشروط الشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين يؤهل للاستفادة من ترتيبات عقود التشغيل الأولية المذكورين في الشرط الأول الذين يستوفون الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية.
 - تتراوح أعمارهم ما بين 19-35 سنة .
 - الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية .
 - طالبي التشغيل للمرة الأولى.
 - تحدد مدة عقد التشغيل الأولية بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائياً مرة لمدة 06 أشهر.
- ملاحظة: عقد التشغيل الأولي منصوص عليه في أحكام المرسوم التنفيذي رقم : 295/96 المؤرخ في 1996/09/08 .

⁽¹⁾مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التضامن الاجتماعي – نشرة جوان 2001, مصالح رئاسة الجمهوريةص355..

2-3- معايير التأهيل بالنسبة للشباب ذوي الشهادات:

يخص برنامج عقود ما قبل التشغيل جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي , وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين , الحائزين على مستوى تقني سامي التسجيل ضمن جهاز عقد ما قبل التشغيل , يشترط أن يتراوح سن الشباب ما بين 19-35 سنة حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحساب لإثبات شرعية السن , ويجب أن يكون الشباب معفى من إلتزامات الخدمة الوطنية , وبهذا الصدد يمكن أن يدرجوا ضمن ملف التسجيل. طلب التشغيل لأول مرة أي بعبارة أخرى أنه لم يعمل من قبل في إطار عقود ما قبل التشغيل .

تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بناحيثها , وإعداد قوائم الشباب المؤهلين حاملي الشهادات وإرسالها بعد التأشير عليها إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتمي إليها وكالة التشغيل المحلية , طلبات عقود التشغيل لنفس منصب الشغل يمكن اللجوء إلى سنة التحصل على الشهادة وإعطاء الأولوية لأقدم البطالين.(1)

2-4- المزايا المخصصة للمستخدمين و إلتزاماتهم اتجاه الشباب حاملي الشهادات:

- يدمج الشباب حاملي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدى الهيئات العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية .
- يستلزم على المستخدم احترام تخصص الشباب , ويتوجب عليه منحهم منصب شغل يناسب الشهادة المتحصل عليها . وفي حالة توظيف متعدد تقبل نسبة فشل بقدر 20% مقارنة مع الإدماج الدائم, ويجب التوضيح بأنه ضمن هيئة مستخدمة واحدة لا يمكن أن يتجاوز عدد العمال الموظفين الإجمالي للمؤسسة أو الهيئة, ولا ينطبق هذا الحكم على المؤسسات المصغرة والصغيرة التي تتوفر على الأقل 10 مآجورين .

2-5- علاقات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل:

يحل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره من مستخدم ومندوب التشغيل محل عقد ما قبل التشغيل , ولا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية , إنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات الطابع المؤقت . مع التزام حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل بالمواظبة على تطبيق الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الاقتضاء وهذا بغرض توظيفه.

كما يلتزم بالتحاقه بمنصب العمل الذي يعين فيه مع خضوعه للأنظمة الداخلية لكل تنظيم , وله الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

إلا أنه لا يمكن التسجيل للمرة الثانية في جهاز عقود ما قبل التشغيل وذلك بعد انتهاء مدة العقد ولم يوظف أو يدمج.

2-6- الأسباب التي يلغى فيها عقد ما قبل التشغيل:

عند انتهاء فترة مساعدة الدولة في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد , يجب على المستخدم أن يخطر مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول لحامل الشهادة , وبأي حادث هام يمكن أن يمس بغرض عقد ما قبل التشغيل.(1)

3- نظرة عن واقع البطالة سوق العمل في الجزائر:

(1) المرجع السابق , ص252.
(1) نفس المرجع السابق ص252.

رغم أن تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل بدأ سريانه منذ 1998 , إلى أن بداية العمل بها وفق خطط مسطرة عبر جميع ولايات الوطن كان بعد أربع سنوات , حيث تم تغيير بعض بنوده بما يشجع على استقطاب أكبر فئة من الشباب .

إلا أن المعطيات على أرض الواقع تشهد غليانا كبيرا لهذه الفئة , بعد أن أصبحت تطالب بمناصب عمل دائمة وليست مؤقتة , حيث شهدت فترة أزيد من شهر اعتصام عشرات الشباب داخل مبنى وزارة التشغيل والتضامن الوطني بحي البساتين ببئر خادم بالجزائر العاصمة احتجاجا على ما اعتبروه طرقا غير مقبولة استعملتها الوزارة لتكسير الشباب الجامعي البطل , الأمر الذي جعل الوزير يتعهد برفع مطالب هؤلاء الشباب إلى رئيس الجمهورية , الأمر الذي اعتبره الشباب محاولة لكسب الوقت وتكسير الاحتجاجات , حيث وضعوا عدة اقتراحات أهمها:

- تشكيل لجنة عليا برئاسة رئيس الجمهورية لتتكفل بملف بطالة الخريجين.
- عقد مجلس وزراء خاص بهذا الموضوع.
- إدخال تعديلات جذرية على النصوص المنظمة لقطاع التشغيل بتوحيد الوصاية وإضفاء التخصص على أنشطة الهيئات العاملة في هذا الإطار.
- تحويل وكالة التشغيل إلى بنك .
- إصلاح المنظومة البنكية وإنشاء بنوك خاصة بتشغيل الشباب .
- الحد من صيغ التشغيل بعقود ما قبل التشغيل .
- تسريع تقاعد العمال والموظفين لتوفير مناصب شغل للخريجين.
- إضفاء الشفافية على عمليات التوظيف.
- تخصيص منحة للبطالين معادلة للأجر الوطني الأدنى 10000 د.ج.

- التشديد في الإجراءات الخاصة باستقدام اليد العاملة الأجنبية. (1)

وبلغة الأرقام أحصت المكاتب المحلية للتشغيل بولاية ميلة حوالي 2200 خريج جامعي بطل , وبعض هؤلاء لم يجد عملا منذ 1992, ومن مجموع هذا العدد لم يتم توظيف سوى حوالي 400 جامعي, ومثلما تفوقت الفتيات على الذكور في عدد المسجلين على مستوى المكاتب المحلية , فقد استأثرت الفتيات بحصة الأسد من مناصب الشغل المفتوحة , لدرجة حصول 60 فتاة على مناصب شغل بمديرية التربية مقابل منصب واحد للذكور. بولاية خنشلة تفيد الإحصائيات بوجود 48 منصب عمل مقابل 2000 متخرج بولاية بسكرة 415 شاب استفادوا من عقود ما قبل التشغيل من ضمن 2539 مسجلا. فيما تنتهم الأطارات البطالة بولاية جيجل مديرية التشغيل بتعمد الغموض في توزيع المناصب المحصل عليها في إطار عقود ما قبل التشغيل (2).

أما في ولاية قالمة , فقد كشف تقرير لمفتشية الوظيف العمومي عرض على الهيئة التنفيذية لولاية قالمة , أن عدد المناصب المالية الشاغرة عبر العديد من القطاعات والإدارات العمومية بالولاية بلغ 905 منصبا بما في ذلك 222 منصبا داخليا, في الوقت الذي لم يسجل فيه سوى توظيف 93 عونا من جملة هذه المناصب, مما يؤكد مدى الإهمال وعدم الاستغلال لهذه المناصب (3).

بولاية شلف اعتصم عدد كبير من الأطارات الموظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل للمطالبة بتسوية وضعيتهم المهنية بعد اشراف عقود عملهم على الانتهاء خلال شهر مارس الجاري (700 إطار) وتسانل المحتجون عن مصيرهم المهني بعد قرب فترة تسريحهم من مناصبهم

(1) ع. فيصل , " الجامعيون البطالون يطالبون بمنحة 10000 د.ج " , في جريدة الخبر , جريدة يومية - عدد: 4570 - تاريخ: 06 ديسمبر 2005 , الجزائر.

(2) ع. ق. المقالة : " إهمال للأطارات وشغور في المناصب " , في جريدة الخبر - جريدة يومية - عدد: 4217 , 01/14/2005 , الجزائر.

(3) إ. غمري , " 905 منصبا شاغرا " جريدة : الخبر , جريدة يومية وطنية , عدد: 3047 , السنة 2001 , الجزائر.

عبر العديد من المؤسسات والهيئات الإدارية التي اشتغلوا بها لفترة سنتين , اكتسبوا من خلالها خبرة مهنية كافية لمواصلة مشوارهم المهني , وقد طالبوا وزير التشغيل والتضامن , بتجسيد الوعود التي تحدث عنها والمتعلقة بإدماج الإطارات الموظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل في مناصبهم الحالية .⁽⁴⁾

أما بولاية عنابة , وحسب مديرية التشغيل , فقد بلغ عدد طالبي مناصب عمل على مستوى المديرية 9000 طلب , في حين منحت للولاية 2325 عقدا فقط لجميع صيغ التشغيل. الأمر الذي دفع مصالح المديرية إلى رفع تقرير مفصل إلى الوزارة الوصية من أجل تخصيص حصة إضافية لبطالي الولاية نظرا للطلبات المتزايدة والتي بلغت كما ذكرنا 9000 طلب.⁽⁵⁾

كما استفادت ولاية برج بوعرييرج من 900 منصب في إطار عقود ما قبل التشغيل لسنة 2005 621 للجامعيين و 283 لتقنيين الساميين , حيث يتم التعيين وفقا لأقدمية التخرج واقتراحات المؤسسات المستقبلية, خاصة وأن الطلبات وصلت إلى 6500 طلب.⁽¹⁾

في ولاية سطيف أفادتنا مديرية التشغيل بالكثير من المراجع القيمة , حيث بلغت المناصب المالية الممنوحة للولاية في إطار عقود ما قبل التشغيل سنة 2004 ب1045 منصب ليرتفع هذا العدد إلى 1215 سنة 2005, ليصل سنة 2006 إلى 1415 , أي بزيادة تقدر ب200 منصب كل عام, هذه المناصب موزعة على الجامعيين والتقنيين الساميين في إطار عقود ما قبل التشغيل على القطاع الحكومي الذي استحوذ على حصة الأسد , ثم القطاع الاقتصادي حسب ما هو مبين في الملحق الذي كان عبارة عن حوصلة لتطور التشغيل عبر ولاية سطيف.(أنظر الملحق رقم 02)

وحسب المدير العام لوزارة التشغيل , فإنه يوجد 1.400.000 طالب عمل مسجلة في مختلف وكالات التشغيل , فيما تم تشغيل ما قدره 5.3% أي حوالي 400.000 منصب شغل سنة 2005, حيث أن الرقم الحقيقي لنسبة البطالة لحد الآن تقلصت إلى 14.8% , وهذا بسبب نسبة النمو التي قدرت ب 05% .

أما عن الاستراتيجيات التي نعمل بها بهدف التحكم في البطالة , فهي اللحاق إلى 100.000 منصب شغل في إطار عقود ما قبل التشغيل لسنة 2006 , وخلق نشاطات عبر البنوك ووكالات التشغيل الأخرى . وهذا بتخصيص 30 مليار دينار , كغلاف مالي لسنة 2005-2006 , منها 16.5 مليار لسنة 2005 وهذه السنة أي 2006 خصصنا 03 مليار ل الميكرو أنطروبريز أي المؤسسات الصغيرة , و9.3 لعقود ما قبل التشغيل, والباقي خصص ل برنامج 100 محل تجاري لكل بلدية , وهو البرنامج الممتد بين 2006-2007.⁽²⁾

أما وزير التكوين المهني السيد الهادي خالدي , فقد أوضح أن إدماج الشباب في عالم الشغل عن طريق عقود ما قبل التشغيل لا يعني بالضرورة منحهم مناصب دائمة بعد ذلك , وذكر خالدي أن العمل بهذه الصيغة ينحصر في فترة "ملا الفراغ" بعد تخرج الشباب من الجامعة أو من مراكز التكوين في انتظار حصوله على منصب قار أو قيامه بمشروع خاص, وقدم خالدي رقم 5000 شاب يستعين بهم قطاعه في إطار عقود ما قبل التشغيل.⁽³⁾

(4) ع.دحمانى, "المستفيدون من عقود ما قبل التشغيل بالشلف يعتمضون", جريدة الخبر, جريدة يومية وطنية, عدد 4649, 07 مارس 2006. الجزائر.

(5) ش.ه, "تسريحات بالجملة والوزارة تتأخر في منح الحصص" جريدة الخبر, جريدة وطنية يومية, عدد: 4400, 2005/05/22, الجزائر.

(1) م.ب: "6500 طلب على 900 منصب", جريدة الخبر, جريدة يومية وطنية , عدد4393, 2005/05/14, الجزائر.

(2) الإذاعة الوطنية, الأمين العام لوزارة التشغيل والتضامن, : نشرة أخبار 6:00 سا, القناة الثالثة, الجزائر, 2006/04/26 .

(3) م.عبد القدوس "عقود ما قبل التشغيل لا تعني مناصب دائمة" جريدة الخبر, جريدة وطنية يومية, عدد: 4583, 2005/12/12, الجزائر.

تمهيد:

سعيًا منا إلى التأكيد والاقتراب أكثر بالمعطيات النظرية , استلزم علينا النزول بها إلى أرض الواقع , وذلك كون المعطيات الإمبريقية ليست هي المعطيات النظرية , فالواقع يتحدث بلغة اجتماعية واقتصادية معاشة , ولا يتحدث بلغة جافة لاتعكس الزمان والمكان الذي تجري فيه الدراسة, وهذا لا يتأتى إلا عن طريق تحديد واتباع بعض الجوانب المنهجية التي تليق بموضوع الدراسة وذلك بهدف الوصول إلى نتائج تكون أكثر دلالة من الجانب النظري وتحاكي الواقع بمعطياته المختلفة. هذا الأخير أي الواقع يعتبر مكملًا للجانب النظري بحيث يمثل الإطار التصوري والأرضية التي يعتمد عليها الجانب التطبيقي.

أولا - مجال الدراسة:

1- المجال الجغرافي والبشري للدراسة:

من المفارقات الغريبة أن غالبية الدراسات الأكاديمية الاقتصادية أو في علم الاجتماع التنظيم أو التنمية أو الصناعي كانت مركزة على المؤسسات الصناعية والتجارية , دون وجود سبب واضح لهذا التركيز على هذا النمط من المنظمات , والمفارقة هنا تكمن في الترسانة الهائلة من الدراسات الأكاديمية المختلفة , لكن السقوط السريع لهذه المؤسسات والمنظمات الكبرى طرح أكثر من سؤال حول جدية وأهمية هذه الدراسات مادامت لا تؤخذ بالحسبان. من هذا المنطلق حاولنا في هذه الدراسة الخروج عن التقاليد وتغيير النمط القديم للدراسات التي كانت تكتفي بالجانب الصناعي دون غيره من الجوانب, وحدثونا حذوا آخر تمثل في المنظمات ذات الطابع الإداري , وما تمثله من تباين واضح في نمط التسيير والتشريعات المنظمة لها , رغم نقاط التوافق بينهما.

1-1- المجال الجغرافي للدراسة:

تعتبر مديرية التعمير والبناء لولاية سطيف من بين الهياكل اللامركزية التابعة لوزارة السكن والعمران , فهي مديرية ولائية تخضع للسلطة الوصية على المستوى المحلي المتمثلة في الولاية , هذه الأخيرة أي الولاية تمثل الشخصية المعنوية لجميع مديريات الولاية , كما أنها تمثل محلي غير مركزي لوزارة السكن والعمران.

تضطلع مصالح مديرية التعمير والبناء بالعديد من المهام على المستوى المحلي وذلك في مجال البناء وكذا في مجال التعمير , فنشاطاتها نشاطات إدارية بحتة تتعلق بتسوية جميع ما يتعلق بالسكن وما يتبعه من متطلبات التهيئة والعمران ورخص البناء وإبرام الصفقات ومتابعة المشاريع. ويسهر على تنفيذ كل هذه المشاريع ثلاث مصالح رئيسية تضمن المهام المنوطة للمديرية, هذه المهام حددتها المادة الثانية (02) والثالثة (03) من القرار الوزاري المشترك رقم 07 المؤرخ في 14/09/1998 الذي يحدد المهام المنوطة لمديريات الولايات التابعة لوزارة السكن والمصالح المكونة لها. هذه المهام حسب ما حدده القانون تتمثل في:

-التنفيذ على المستوى المحلي لسياسة التعمير والبناء.

-السهر بالتعاون مع مصالح الجماعات المحلية على توفير آليات التعمير وتطبيقها.
-الحرص في إطار القانون والتنظيم المعمول بهما على وضع تدابير نظام التعمير واحترام الجودة الهندسية للبناء , مع المحافظة على المعالم التاريخية والثقافية والطبيعة المتميزة .

-اتخاذ كل الإجراءات قصد تحسين الإطار المبني وتطوير السكن طبقا للمتطلبات الاجتماعية والمناخية والتهيئة العقارية .

-متابعة تطوير وسائل الدراسات والإنجاز على المستوى المحلي .

-جمع واستغلال معظم المعطيات المتعلقة بالدراسات والإنجاز وكذا عقلنة البناء .

-السهر على التحكم في تقنيات كلفة البناء , بالعلاقة مع الظرف الحالي.

تتكفل مصالح ومكاتب مديريات التعمير والبناء بالمهام المشار إليها أعلاه

أ- مصلحة التعمير:

-السهر بالتعاون مع مصالح الجماعات المحلية على إيجاد والتحديد الدوري لوسائل التعمير.

-الإدلاء بآراء تقنية لإعداد مختلف أعمال التعمير .

-السهر في إطار التشريع والتنظيم الساري المفعول على تنفيذ إجراءات نظام التعمير واحترام الجودة المعمارية للبناء وحماية المعالم التاريخية , الثقافية والطبيعية المميزة.

-الحرص على مراقبة إجراءات التعمير .

ب- مصلحة البناء:

-متابعة تطور وسائل الدراسات والإنجاز في الولايات والبحث عن طرق ووسائل تثبيتها وتنميتها.

-البحث عن سير اتجاهات أسواق مواد البناء.

-المشاركة في الإعداد والتطبيق التقني في مجال البناء.

-وضع التنظيم التقني الخاص بالبناء والحرص على تطبيقه.

-التكفل بجمع واستغلال مجمل المعطيات المتعلقة بالدراسات والإنجاز وتوفير البناء ووضع السياسة التقنية في البناء وتنفيذها.

-تطوير وسائل وقواعد البناء.

-السهر على التحكم في تكنولوجيات البناء وكذا أسعاره وهذا بالعلاقة مع المحيط المحلي.

ج- مصلحة الإدارة والوسائل:

-تسيير طبقا للتنظيم والإجراءات المعمول بها الوسائل البشرية والمالية والمادية الموضوعة تحت تصرف المديرية.

-وضع المقاييس المقترحة من أجل تطبيق التنظيم العام ومعرفة ومتابعة وتسوية المنازعات العامة في إطار نشاطات القطاع بمشاركة المصالح المعنية , وتقييم النتائج دوريا.

-إبرام الصفقات الخاصة بمجال التهيئة والبناء مع المقاولين ومكاتب الدراسات باعتبارها الجهة المتعاقدة وهذا عبر خلية الصفقات التابعة للمصلحة.

(أنظر الملحق رقم - - الذي يبين الهيكل التنظيمي)

أما عن نشأة المديرية وتطورها, فظهورها كان منذ الستينيات , إلا أنها كانت مدمجة في مديرية واحدة تضم الغابات والأشغال العمومية والري , لتنفصل كل مديرية على حدى خلال

الثمانينيات , شأنها شأن الوزارات التي كانت مدمجة ببعضها البعض ثم استحدثت وزارات جديدة, فأصبحت تسمى بمديرية التعمير والبناء والسكن **D.U.C.H** إلى غاية سنة 1998, حيث قامت وزارة السكن باستحداث مديرية أخرى نابعة من المديرية الأصل وهي مديرية السكن والتجهيزات العمومية **D.L.E.P** بموجب القرار الوزاري المشترك رقم 07 السالف الذكر , ليصبح اسمها الجديد مديرية التعمير والبناء **D.U.C** .

أما عن موقعها الجغرافي , فتتوسط مديرية التعمير والبناء مدينة سطيف من الناحية الجنوبية القريبة من الطريق الوطني رقم 75 المؤدي إلى ولاية باتنة والمنطقة الصناعية. تتربع مديرية التعمير والبناء لولاية سطيف على مساحة إجمالية قدرها 1200 م2 بمقر يتكون من أربعة طوابق , تشترك فيه مع مديرية السكن والتجهيزات العمومية , كما أن للمديرية فروع أخرى عبر عشرين دائرة وهي عدد إجمالي دوائر ولاية سطيف, حيث تسهر هذه الفروع بالتنسيق مع مصالح الدائرة والبلدية على تطبيق برامج السكن والتعمير ومراقبة البناءات.

1-2- المجال البشري للدراسة:

يقدر عدد المستخدمين بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف بـ 189 موظف منهم 11 موظف متعاقد و 09 موظفين كأعوان أمن ووقاية , كما تزخر المديرية بإطارات لا بأس بها من حيث العدد والتكوين رغم قلتها, موزعين على رؤساء المصالح والمكاتب ورؤساء المشاريع والأقسام الفرعية .

وبما أن اختصاص المديرية هو اختصاص تقني فإن غالبية الموظفين يتوزعون على هذا الاختصاص التقني , حيث يقدر عدد التقنيين بالمديرية 42 تقني في البناء, 14 مفتش تعميم موزعين عبر دوائر الولاية والذي تسند إليهم مهام مراقبة البناءات الفوضوية ورخص البناء والسكن الحضري والسكن الريفي , كما تتوفر المديرية على 09 مهندسين تطبيق و 06 مهندسين معماريين و 10 تقنيين ساميين و 19 عون تقني و 02 متصرفين إداريين . (أنظر الملحق رقم - -).

أما بالنسبة لفئة الإطارات المدمجة ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل فيوجد حاليا 13 إطار منهم 11 جامعي و 02 تقنيين ساميين , كما تم تدعيم المديرية بـ 05 مناصب جديدة تتمثل في حصة 2006 منهم 04 جامعيين و 01 تقني سامي , ليصبح العدد الإجمالي لحد كتابة هذه الأسطر 18 موظف في إطار عقود ما قبل التشغيل . بالإضافة إلى 05 موظفين في إطار هذه العقود تم انسحابهم من المديرية اثنين 02 منهم بسبب انتهاء عقودهم (تم إجراء مقابلات معهم) و اثنين 02 منهم ظفروا بمناصب عمل عن طريق المسابقات وواحدة لم تجدد العقد. للإشارة تم تفعيل برنامج هامشي يرمي إلى تدعيم الفروع التابعة للمديريات بإطارات إضافية في إطار برنامج الهضاب العليا والخاص بالدوائر الجنوبية للولاية.

2- المجال الزمني للدراسة :

1-2- فترة الدراسة النظرية :

يعتلى الباحث الكثير من الصعوبات في تحديد موضوعه, سواء من ناحية ضبط الموضوع أو من ناحية ضبط المفاهيم و المتغيرات التي تحدد طبيعة البحث ومساره , أهدافه ونتائجه. وعلى ضوء اختيار موضوع الدراسة , وموافقة اللجنة العلمية والأستاذ المشرف على الموضوع , كانت أولى الخطوات المتمثلة في البحث عن المراجع الخاصة بالموضوع , ومن ثمة رسم خطة البحث والمضي في بناء الجانب النظري بما توفر من مراجع تخدم الموضوع من جميع جوانبه. هذا الجانب النظري تضمن أربعة فصول استغرقت مدة عملها حوالي ستة أشهر وهذا تمهيدا للجانب الميداني الذي يلي الجانب النظري.

2-2- فترة الدراسة الميدانية:

وهي الفترة الأكثر إثارة في البحث , حيث يسعى الباحث فيها للنزول إلى الميدان لتقصي الحقائق من مصدرها , كون الدراسات السابقة تختلف في أي حال من الأحوال عن الدراسة المجرات من طرف الباحث وإلا ما الفائدة من دراسات مماثلة , هذا الجانب الميداني ورغم أن مكان إجراء الدراسة كان بديرية التعمير والبناء إلا أن أمكنة أخرى كانت محل زيارة كونها جزء لا يتجزأ من البحث وتسهم في تدعيم البحث واستقاء المعلومات . هذه الأمكنة الأخرى تمثلت في مديرية تشغيل الشباب لولاية سطيف و كذا وزارة التشغيل , حيث قمنا بإجراء مقابلات مع المسؤولين للحصول على معلومات ثرية في شكل مقابلات ومكتوبة في شكل وثائق تخص موضوع الدراسة.

كما أن الاتصال بمجتمع العينة و إجراء مقابلات مع الشباب المعنيين بعقود ما قبل التشغيل و الملاحظة و تقديم الاستبيان لهم دام حوالي شهرين لئتم بعد ذلك القيام بتفريغ المعلومات و دراستها و قراءتها حتى تكون النتائج أقرب مما تكون عليه للموضوعية .

ثانيا: منهج الدراسة :

طالما أن المنهج يعبر عن الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للظاهرة لاكتشاف الحقيقة أو استقصاء الحقائق من مصدرها , و الإجابة على الاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث , ذلك لأن لكل ظاهرة صفات أو خصائص تختلف عن الأخرى , هذه الصفات تفرض على الباحث منهاجا معيناً لدراستها .

إن طبيعة البحث و البيانات المراد الحصول عليها في هذه الدراسة و منهجية البحث المعمول بها , و الفترة الزمنية للدراسة , كل هذه العوامل دفعت إلى إتباع المنهج الوصفي لكون الموضوع يتطلب وصفا و تشخيصا , إضافة إلى اعتمادنا المسح الاجتماعي كأداة لجمع البيانات , كما وظفنا المنهج التاريخي حينما تتبعنا من خلال الدراسة تطور مراحل ظهور العمل , وكذا تشريع العمل في الجزائر و البرامج التنموية التي واكبت عملية الشغل.

كما اعتمدنا الطريقة الإحصائية حينما رصدنا الأرقام الخاصة بعالم الشغل وكذا استخدام الجداول الإحصائية التي ساعدت في تدليل عملية تحليلنا للفئات الشبانية محل الدراسة .

ثالثا : عينة الدراسة:

تزداد نسبة الملتحقين بعقود ما قبل التشغيل من سنة لأخرى , حيث تسعى الحكومة إلى توظيف أكبر نسبة ممكنة , و تخصيص مناصب مالية لذلك و توزيعها عبر الولايات حسب الكثافة السكانية , خاصة و أن الحكومة في السنتين الأخيرتين عمدت إلى رفع شرط الخدمة الوطنية مما جعل نسبة كبيرة من الشباب تلتحق بهذا النوع من التشغيل و لأن العدد عبر ولاية سطيف كبير جدا يزيد عن 3000 آلاف يوجد منها 18 بديرية التعمير و البناء , اثنين منهم ظفروا بمناصب شغل دائمة و حالة لم تجدد العقد , و اثنين منهم انتهت مدة العقد الذي يربطهم بهذا النوع من العقود , فأحيلوا مجدد على البطالة , فبقي 13 عنصر يشتغلون في إطار عقود ما قبل التشغيل بالإضافة إلى 05 مناصب منحت للمديرية هذه السنة (حصة 2006) لكن لم تكتمل إجراءات التحاقهم بالمديرية لحد هذا الشهر (شهر جوان) . في انتظار حصة أخرى تدخل في إطار برنامج الهضاب و الخاص بدوائر الجنوب .

و على ضوء هذه المعطيات, اعتمدت دراستنا هاته على مجموع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بالمديرية خلال السنتين الماضيتين أي حصة 2004 و 2005 المقدرة ب13 عنصرا , لذلك ارتأينا إجراء دراسة لجميع الحالات , و ذلك لأن العدد ليس كبير لدرجة أننا نقوم بأجراء عينة لذلك فضلنا جمع المعلومات عن طريق مسح اجتماعي يشمل كل فئة الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل خلال السنتين الأخيرتين و هي أطول مدة يمكن أن يشملها العقد .

على أن تكون هذه العينة تمثيلا مناسباً يعبر عن آراء و انشغالات الفئات الأخرى في قطاعات أخرى .

رابعاً : أدوات جميع البيانات :

يعتمد جمع البيانات لأي دراسة سوسولوجية على المادة النظرية و الميدانية دائماً . أما المادة النظرية في دراستنا فكانت عبارة عن كتب , و رسائل أطروحات و جرائد و قوانين أما المعلومات المستقاة من الميدان فأدواتها كثيرة تختلف باختلاف المواضيع من جهة و اختلاف مصدر البيانات من جهة أخرى و قد ارتأينا في هذه الدراسة استخدام عدة أدوات يكمل بعضها البعض هذه الدراسة المستخدمة هي الملاحظة , المقابلة , و الاستمارة .

1/ الملاحظة :

" الملاحظة وسيلة قديمة لجمع المعلومات , و تتميز الملاحظة العلمية التي يعتمد عليها علم الاجتماع بأنها تسعى إلى تحقيق هدف علمي واضح , و بأنها تحدث عن قصد , و بصورة منظمة , و بأن نتائجها تسجل بانتظام و في ترابط و تناسق هادفين " (1)

و قد كانت لنا العديد من الملاحظات قبل و أثناء و بعد نزولنا لميدان الدراسة و هذا من خلال المعاينة اليومية و الاحتكاك بهذه الفئة . حيث سجلنا ثلاث ملاحظات هامة .

- **الفئة الموظفة حديثاً** متفائلة بهذا البرنامج على أنه بادرة خير و وضع رجل في عالم الشغل قصد التعرف عليه و الاحتكاك بالموظفين والمسؤولين الذين يعول عليهم كثيراً في ضمان مناصب شغل دائمة مستقبلاً. فتكون الحماسة والعمل المبدول أكبر نسبياً يفوق جهد موظفي المديرية في بعض الأحيان, وكل ذلك للفت النظر للعمل المقدم حتى في غياب الخبرة.

- **فئة تستغل لتغطية النقص البشري** بخصوص الإطارات المؤهلة لأداء بعض المهام:

تستغل هذه الفئة من قبل المسؤولين وتمارس عليهم ضغوطات للقيام بأعمال ذات مسؤولية كبرى وهذا من أجل سير الأعمال المنوطة لهم , حتى أنه في بعض الدوائر تسند لهم أعمال خطيرة , كمتابعة البناءات الفوضوية ومتابعة أشغال البناءات الريفية مع تقديم حوصلة للخرجات الميدانية للإشارة أن كل هذه الأعمال من صلاحية الأعوان التقنيين والمفتشين , لكن ونظراً لنقص التعداد البشري توكل إليهم تلك الأعمال , بمثابة ذلك يكتسبون خبرة كبيرة في اختصاصهم وهذا هو الشيء الإيجابي.

- **فئة توشك عن انتهاء عقودها** هذه الفئة هي الأكثر كئابة من غيرها , حتى إن نظراتهم كلها حسرة وتذمر , فالعامل النفسي يظهر بشكل واضح , وكيف لا وهم مقبلون على البطالة مجدداً وقد قدموا الشيء الكثير للإدارة , هته الأخيرة لا تملك أي وسيلة لإبقائهم بمناصب عملهم , بل لا تكثر حتى بمصيرهم, كون هذه الحالة أصبحت روتينية, فكل سنة تخرج فئة وتدخل فئة أخرى .
ومن الملاحظات أيضاً التي وقفنا عليها عند زيارتنا لمديرية التشغيل هو وجود عدد هائل من المتقدمين الراغبين في الحصول على مناصب عمل بهذه الطريقة من العقود المؤقتة خاصة العنصر النسوي.

2- المقابلة

" هي مواجهة شخصية يقوم بها الباحث للعميل المراد دراسة اتجاهاته , حيث يستخدم استمارة وقد لا يستخدمها , بل يكتفي بمناقشة العميل في موضوع معين , ويتركه يسترسل في الحديث أو حول نقاط هامة من الموضوع" (1)

(1) إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع , المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع , ط1 , بيروت 1997, ص115
(1) المرجع السابق ص: 111.

من خلال مقابلتنا لمسؤول بمديرية التعمير والبناء , صرح لنا هذا الأخير أن نقص التعداد البشري للموظفين يتطلب الإعتماد على الإطارات الموضوعة تحت تصرف المديرية , حتى وإن كانت قليلة الخبرة إلا أننا مضطرين لتدريبها حتى تقوم بأعمال ذات اختصاص لا تتوفر عليه المديرية مثل إختصاص جيوتقني , حيث تتوفر المديرية حالياً على إطار يعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يقوم بمهمة الدراسات الجيوتقنية منذ ما يزيد عن سنة , الأمر الذي جعل المديرية تستفيد من مستحقات هذه الدراسات التي تقوم بها مخابر خارجية بموجب اتفاقيات تكلف الكثير من الأموال.

كما أن الإدارة تسجل طلباتها دورياً لمديرية التشغيل الولائية حسب احتياجاتنا من التخصصات المطلوبة. خاصة وأن برنامج المليون سكن المسطر من طرف الهيئات العليا للدولة يتطلب تجنيد جميع الإمكانيات المادية والبشرية.

لكن الشيء المؤسف حسب نفس المتحدث هو وجود تناقض صريح في سياسات الدولة , فمن جهة تعكف المديرية على تكوين إطارات عقود ما قبل التشغيل تكويناً جيداً وتسد لهم أعمال في اختصاصاتهم بغية الاستفادة منهم مستقبلاً خاصة في ظل وجود تعليمة تحص على أفضلية هذه الفئة في التوظيف (أنظر الملحق رقم -) , ومن جهة أخرى لا تمنح السلطات العليا مناصب مالية لهؤلاء الفئة من الإطارات , ليجدوا أنفسهم في نقطة الصفر ضمن فئة البطالين الذين يبحثون عن عمل , ولكن ليس في إطار عقود ما قبل التشغيل لأن القانون لا يسمح لهم إعادة التسجيل في هذه الصيغة من التشغيل.

أما عن انطباعات مدير التشغيل الولائي فقد عبر عن تفائله بهذا البرنامج الذي يرى فيه برنامجاً طموحاً للغاية مادام الإقبال عليه في أوجه , بعبارة أخرى مادامت فئة كبيرة تطلب هذا النوع من التشغيل فالبرنامج ناجح وطموح.

أما عن مسألة اختيار الشباب لتشغيلهم فقد صرح هذا الأخير بأن المعايير المعتمدة هي أقدمية الملفات من جهة ونوعية التخصصات المطلوبة من جهة أخرى. وعن الاختصاصات المطلوبة قال مدير التشغيل أن فئة خريجي الإعلام الآلي هي الفئة التي يكثر عليها الطلب يليها فئة المهندسين ذات الاختصاصات القليلة. كما أن القطاع الإداري يحظى باستقطاب أكبر فئة من هذه الإطارات , يليه القطاع الاقتصادي العام وأخيراً القطاع الخاص الذي غالباً ما تكون طلباته على اليد العاملة المتخصصة.

كما أجرينا مقابلات مع فئة الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل , وقد كانت لي فرصة إجراء ثلاث مقابلات مع إطارات انتهت عقودهم , في حين كانت مقابلة واحدة مع إطار مبعوث من طرف مديرية التشغيل قصد الإلتحاق بمديرية التعمير والبناء في إطار حصة الخمس مناصب الممنوحة لسنة 2006.

وقد تشابهت آراء أطراف المقابلة في إعتبار هذه التجربة تجربة لإكتساب الخبرة مع إدراكهم بضئالة وجود مناصب شغل , كما أن الظروف الإجتماعية والمالية وحتى النفسية هي من دفعتهم لإختيار هذا النوع من برامج التشغيل , كما صرحت لي فتاة أنها طيلة فترة عملها عوملت أسوأ معاملة ولم توجه لإختصاصها كمهندسة معمارية بل عملت ككاتبة سكرتارية , تشرف على البريد لا غير .وأنها تهدد كل مرة بفصلها عن العمل في حالة احتجاجها , فلا هي ظفرت بمنصب عمل دائم ولا هي اكتسبت خبرة في ميدان تخصصها.

3- الاستثمار:

" هي مجموعة من الأسئلة المكتوبة الموجهة للأشخاص قصد الإجابة عليها سواء عن طريق البريد أو غير ذلك من الطرق لتحقيق هذه أو أهداف مسطرة مسبقا من قبل الباحث " (1)

للحصول على معلومات دقيقة وقرينة من الموضوعية , فإن الاستثمار من بين الأدوات الفعالة لتحقيق هذه النتائج , لهذا ارتأينا زيادة على المقابلات الميدانية , إجراء استمارة بحث تتمحور حول فرضيات الدراسة , حيث تم توظيف أسئلة تجلت في ثلاث محاور أساسية :

المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية, والوضعية الاجتماعية للمبحوثين , فالبيانات الأولى خاصة بالبيانات الشخصية تضمنت سبعة أسئلة تمحورت حول الجنس والسن والحالة العائلية والمستوى الدراسي, مع تبيان تاريخ التخرج وتاريخ الالتحاق بالإدارة , والمسافة التي تربط السكن بمقر العمل . أما البيانات الثانية عددها خمسة أسئلة تناولت الوضعية الاجتماعية للفئة المبحوثة , من حالة عائلية , ومدى التكفل بأفراد العائلة....

أما المحور الثاني فخصصناه لأسئلة حول البطالة ب أربعة أسئلة , وأسئلة خاصة بالتوظيف ونظرتهم عن مسابقات التوظيف , حيث خصصنا لذلك سبعة أسئلة

أما المحور الثالث والأخير , فتضمن بيانات خاصة بأراء واتجاهات الفئة المبحوثة حيال عقود ما قبل التشغيل , حيث خصصنا لذلك خمسة عشرة سؤالاً تضمنت معظم ما يحيط بظاهرة عقود ما قبل التشغيل من تأثيرات أساسية وجانبية .

كما وظفنا ثمانية أسئلة حول محيط العمل الذي تعمل فيه الفئة المبحوثة وعلاقتهم بالموظفين الآخرين.

لنختتم هذه الاستثمارة بأسئلة مفتوحة , لنرى ما قد يبديه الشباب حيال الموضوع من آراء لم ننتبه إليها , أو نعتقد بعدم تأثيرها و تجاهلناها.... وكان ذلك في خمسة أسئلة منها ثلاثة موجهة خاصة بنظرة الشباب لأهداف البرنامج, والأخرى كانت أسئلة مفتوحة كما ذكرنا.

كما كانت أسئلة الاستثمار مستقاة من فروض الدراسة ومؤشراتها وتساؤلات الإشكالية.

كما اعتمدنا أسلوب التحليل الكمي وهو الأسلوب الذي يوظف النسب المئوية في الكشف عن النتائج عن طريق إحصاء إجابات الفئة المبحوثة من خلال الأسئلة المطروحة حول الفرضيات.

(1) MICROSOFT :ENCYCLOPÉDIE MICROSOFT ENCARTA ,MICROSOFT CORPORATION 2001.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة واقع التشغيل في الجزائر , مع تسليط الضوء على البرامج الجديدة المسطرة من قبل السلطة السياسية, وخصصنا منها برنامج عقود ما قبل التشغيل , واقعه وآفاقه بالنسبة للشباب والسلطة التي سطرته على حد سواء حيث كان هدفنا هو إلقاء المزيد من الضوء على هذا النمط من برامج التشغيل ودراسته عن كثب , خاصة وأنه من المواضيع الحساسة سياسيا واجتماعيا واقتصاديا , وكيف لا وهو يخص ملايين الإطارات الجزائرية المتخرجة من المعاهد والجامعات .

وكون هذا النوع من الدراسات حديثا وما زال لم يدرس بعد , كان علينا رفع التحدي , محاولة منا بدراسة الموضوع من جميع جوانبه , معتمدين بذلك على خطوات منهج البحث العلمي , آمليين في أن تكون دراستنا تشخيصية أكثر , حاولنا وضع النقاط على الحروف لكننا وجدنا النقاط مبعثرة وتائهة نحو المجهول , والحروف موضوعة ولكن على قاعدة هشة , وجدنا نظرتين متناقضتين , نقاط تنظر إلى النجوم وحروف تنظر إلى السطور كي تسير فيها غير مكترثة بالآم النقاط التائهة والباحثة عن استقرار لها فوق الحروف . فالرجاء قراءة ما بين السطور حتى نضع النقاط على الحروف .

إن الموضوع ورغم كونه قديم في طابعه العام , إلا أنه حديث في طابعه الخاص , خاصة وأن البرنامج استحدث وبدأ العمل به منذ 1998, الأمر الذي خلق لنا العديد من الصعوبات التي نذكر منها :

- ندرة المراجع والكتب التي تناولت عقود ما قبل التشغيل , خاصة وأن هذا النوع من البرامج غير معمول به في الدول الأخرى , مما تعذر علينا إيجاد مراجع عن الموضوع
- سجلنا بعض التناقضات في إجابات الاستمارة , ربما يعود ذلك إلى عدم فهم الأسئلة بالمعنى المقصود من للسؤال .

- وجدنا صعوبات في الاتصال بمسؤولي مديرية التشغيل , مع تسجيل عدم تدعيمنا بالمراجع الكافية حول الموضوع .

لقد خلصنا من خلال هذه الدراسة أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب فقدت الأمل في كل شيء , فئة تائهة تبحث عن يجد لها الحلول , هذه الحلول وحسب دراستنا لا تتوفر في هذا البرنامج الذي هو عبارة عن جرعة أكسجين لتهدئة هذه الطبقة من المجتمع , لكن السؤال المطروح هل هذه الجرعات لا تنفذ , سؤال نظرحه بدورنا على المختصين , فالأمر في حقيقته قنبلة موقوتة قد تنفجر في أي وقت .

آخر مقابلة أجريناها مع مدير التعمير والبناء ليوم :06 جوان 2006 , وبالصفة وخلال فترة المقابلة , كانت فئة من العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل , تنتظر لقاء المدير للتباحث معه حول امكانية التوسط على جميع المستويات لتمديد العقد لفترة ثالثة كون مدة العقد الثانية تنتهي في ذلك اليوم , الأمر الذي أخرج المدير كثيرا , حيث عبر لهم عن أسفه من أن القانون واضح ولا يمكن تمديد العقد لفترة ثالثة , قائلا لهم أن التناقض في البرنامج في حد ذاته إذ كيف يتم تشغيل إطارات لمدة سنتين ثم يتم التخلي عنهم دون أي ضمانات تذكر .

أيضا عبر لهم عن نيته في كتابة تقرير مفصل ليكون أداة ضغط يوجه للوزارة التي بدورها تطرح المشكل على مصالح الحكومة التي بيدها امكانية وضع الحلول. كان ذلك آخر نقطة نفق عليها في هذا الموضوع , متأثرين كثيرا بكلام أحد الموظفين بهذه الصيغة من العقود التي انتهى عقدها بقولها : " لقد أصبحنا الآن تائهين PERTURBER".

أثناء فترة الدراسة , وقفنا على عدة نقاط هامة وجديرة بالدراسة لها علاقة بالموضوع , نوردها لنجعلها خاتمة مفتوحة على مواضيع مفتوحة أخرى , نرى فيها أنها جديرة بالدراسة , هته المواضيع هي:

- ظاهرة غزو العنصر النسوي لسوق العمل.
- الأعمال الغير شرعية لخريجي الجامعات.
- البرامج الأخرى المسطرة من قبل الدولة للحد من البطالة.
- الإندماج المهني.
- الضمير المهني (القيم والأخلاق).
- السلوك الإداري في الإدارة الجزائرية.

كما نختم هذه الدراسة أيضا بأملنا في أن تحضى دراستنا ودراسات مشابهة بعين الاعتبار وأن نوصل هموم ومعانات آلاف من الشباب إلى المعنيين والمشرفين على هذا البرنامج من برامج التشغيل . رغم السبق الذي قامت به وزارة التضامن الوطني , من خلال دراسة وطنية شملت جميع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل على المستوى الوطني سنة 2005 . إلا أن نتائج هذه الدراسة التي كانت في شكل استمارات وزعت على المعنيين , لم تنشر لحد الآن, ولم يتم تزويدنا بأي معلومة عن هذه الدراسة ونتائجها.

قائمة المراجع

المراجع العربية

أولاً: الكتب:

- 1- أحمد زاير وآخرون: الاقتصاد والمجتمع, دار المعرفة الجامعية, الاسكندرية, 1995.
- 2- السيد علي الشتا: تنمية القوى العاملة في الوطن العربي, مركز الاسكندرية للكتاب, الاسكندرية. 1997.
- 3- أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية, الدار الجامعية, الاسكندرية, 1999.
- 4- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة , دار النهضة العربية, بيروت, 1983.
- 5- أمين الساعاتي: إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق, دار الفكر العربي, 1998.
- 6- أحمد هني: اقتصاد الجزائر المستقلة: ديوان المطبوعات الجامعية, 1991.
- 7- أحمد زكي بدوي, كمال مصطفى: معجم مصطلحات القوى العاملة, مؤسسة شباب الجامعة, 1984.
- 8- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري, ج2, ديوان م.ج. 1998.
- 9- ابراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, ط2, 1988.
- 10- ابراهيم الغمري: الأفراد والسلوك التنظيمي, دار الجامعات المصرية, 1979.
- 11- بن صاري ياسين: عقد العمل محدد المدة, دار هومة, 2004, الجزائر.
- 12- ابراهيم العسل: الأسس النظرية والتطبيقية في علم الاجتماع, المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع, ط1, 1997.
- 13- إلياس فرح: تطور الفكر الماركسي, دار الطليعة, ط6, بيروت.
- 14- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية, المكتب الجامعي, الاسكندرية, 1998-1999.
- 15- رفعت المحجوب: الطلب الفعلي, دار النهضة العربية, ط2, 1971.
- 16- عارف دليلة, الاقتصاد السياسي, دار النشر غير مبينة, الجزائر, 1979.
- 17- عبد اللطيف بن أشنهو : تكون التخلف في الجزائر, الشركة الوطنية للنشر والتوزيع, 1979.
- 18- عادل حسن : إدارة الأفراد والعلاقات الانسانية, مؤسسة شباب الجامعة, الاسكندرية, 1997.
- 19- عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع, المكتب الجامعي الحديث, ط3, 1998.
- 20- عبد العزيز فهمي هيكل: موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية, دار النهضة العربية, 1980.
- 21- نادر احمد أبو شيخة و عبد اللطيف الأسعد: المرشد في توصيف وتصنيف الوظائف, المنظمة العربية للبحوث الإدارية, 1990.
- 22- عمار بوحوش: الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع, المؤسسة الوطنية للكتاب, 1984.
- 23- فؤاد الجميعي: الأسس النظرية والتطبيقية لترتيب الوظائف, دار الكتب للطباعة والنشر, الموصل, 1982.

- 24- **قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية**, دار المطبوعات الجامعية , الاسكندرية, لا توجد سنة النشر ولا المؤلف.
- 25- محمد شفيق: **التشريعات الاجتماعية العمالية, الأسرية**, المكتب الجامعي الحديث, الاسكندرية, 1997.
- 26- محمد صغير بعلي: **تشريعات العمل في الجزائر**, الجزائر و. 1992.
- 27- محمد صبري السعدي: **شرح القانون المدني الجزائري**, ج 1 , ط2, دار الهدى , الجزائر. 2004.
- 28- محمد بلقاسم حسن بهلول: **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**, ج1, ديوان المطبوعات الجامعية.
- 29- محمد عبد الله عبد الرحيم: **أساسيات الإدارة والتنظيم**, الشركة العربية للنشر والتوزيع, 1996.
- 30- محمد علاء الدين عبد القادر: **البطالة**, منشأة المعارف, الاسكندرية, 2003.
- 31- محمود نيربي: **المذاهب والنظريات الاقتصادية**, منشورات جامعة حلب, 1976.
- 32- سامي جمال الدين: **التنظيم الإداري للوظيفة العامة**, دار الجامعة الجديدة للنشر, 1990.
- 33- سعاد نايف برنوطي: **إدارة الموارد البشرية**, دار وائل للنشر والطباعة , عمان. 2001.
- 34- هناء حافظ بدوي: **إدارة المؤسسات الاجتماعية** : المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع, الاسكندرية و 1997.
- 35- هدى سيد لطيف: **الأسس العلمية للإدارة**, الشركة العربية للنشر والتوزيع, 1996.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Guide des indicateurs économique et sociaux , 1991-1997,M.L.P.
- 2- Jean Francois Lachet : Insertion professionnel.
- 3- Paul Jose Rose : Apropos de la transition professionnelle, Inintouchable, relation formation de L'emploi ,La documental.
- 4- Microsoft :Encyclopedie Microsoft Encarta, Microsoft corporation,2001.

ثالثا: الرسائل والمجلات:

- 1- سلاطنية بلقاسم : **التكوين المهني وسياسة التشغيل**, أطروحة دكتوراه, الجزائر , 1995. – لم تنشر.
- 2- اسماعيل بوخاوة : **نظرية المؤسسات**, رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية, جامعة فرحات عباس , 1988. - لم تنشر.
- 3- قصاب سعدي: **تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق**, رسالة ماجستير , جامعة الجزائر, 1995- لم تنشر.

4- مصطفى الشريف: تولية المناصب العامة في ضوء القانون العام للعامل, رسالة ماجستير في الإدارة المالية,

إشراف الدكتور : عوابدي عمار: جامعة الجزائر, - لم تنشر.-

5- جريدة الخبر, جريدة يومية وطنية, الجزائر.

رابعاً: القوانين:

- 1- الجريدة الرسمية, عدد 91, سنة 1997.
- 2- الجريدة الرسمية , عدد 17, 1997.
- 3- الاتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون الأساسي العام للعامل, لم تحدد السنة ولا الطبعة.
- 4- المعهد الوطني للعمل: النصوص التشريعية والتطبيقية للعمل, الدفتر رقم 03 , تبيازة , الجزائر.

