



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العمل اللائق

دراسة على سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر
من خلال الجهاز المساعد على الإدماج المهني

(دراسة ميدانية على: مكاتب المطالعة العمومية-حاسي بحبح-)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. زبيري حسين

إعداد الطالبين:

نقيبيل نوح

عبد السلام عبد الحميد

لجنة المناقشة:

1. د. صفا سن سعيدة رئيسا

2. د. زبيري حسين مقرا

3. د. سعدي محمد مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

العمل اللائق

دراسة على سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر
من خلال الجهاز المساعد على الإدماج المهني

(دراسة ميدانية على: مكاتب المطالعة العمومية-حاسي ببح-)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د. زبيري حسين

إعداد الطالبين:

نقيبيل نوح

عبد السلام عبد الحميد

لجنة المناقشة:

1. د. صفا سن سعيدة رئيسا

2. د. زبيري حسين مقرا

3. د. سعدي محمد مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾

(هود/88)

شكر و عرفان

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على
رسوله الأمين وآله وصحبه وسلم.

نتقدم بالشكر والعرفان إلى:

الدكتور "زبيري حسين" على ما قدمه لنا من مساعدة ونصح وإرشاد

طوال مدة إعدادنا لهذه المذكرة.

الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة

على تشریفنا بقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل المتواضع.

إهداء

أهدي عملي هذا

إلى والدي الكريمين حفظهما الله ورعاهما

إلى روح جدي الطاهرة "مسعودة" أسكنها الله الفردوس الأعلى

وإلى الأخوة والأخوات

نقييل نوح

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

أمي الغالية العزيزة أطل الله في عمرها

روح والدي "الدراجي" صاحب الفضل الكبير عليا، روح الفقيد خالي المتوفى

مؤخر رحمهما الله

الأخوة والأخوات والأصدقاء وكل الأساتذة الذين أسهموا في تعليمي

عبد السلام عبد الحميد

فهرس المحتويات

الفهرس	
أ	المقدمة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
3	1-أسباب إختيار الموضوع
3	2-أهمية الدراسة
3	3- الإشكالية
5	4-أهداف البحث
7	5- تحديد المفاهيم
11	6- الدراسات السابقة
15	7- المنهج والتقنيات
17	8- صعوبات الدراسة
الفصل الثاني: سياسات التشغيل	
19	تمهيد
20	المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل
20	المطلب الأول: مفاهيم حول التشغيل
21	المطلب الثاني: أنواع سياسات التشغيل
22	المطلب الثالث: أهداف سياسة التشغيل
22	المبحث الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر
22	المطلب الأول: مرحلة التسيير الذاتي
23	المطلب الثاني: مرحلة التسيير الاشتراكي
24	المطلب الثالث: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية
26	المبحث الثالث: آليات وأجهزة التشغيل في الجزائر
26	المطلب الأول: برنامج تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للتشغيل، جهاز الإدماج المهني
26	الفرع الأول: برنامج تشغيل الشباب

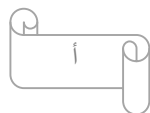
27	الفرع الثاني: جهاز الإدماج المهني
27	الفرع الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل
28	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
28	الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
29	الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار
29	الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
30	المطلب الثالث: وكالة التنمية الاجتماعية، عقود ما قبل التشغيل، القروض المصغرة
30	الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية
31	الفرع الثاني: القروض المصغرة
31	الفرع الثالث: عقود ما قبل التشغيل
33	المبحث الرابع: الجهاز المساعد على الإدماج المهني
33	المطلب الأول: الفئات المستهدفة، أنواع عقود الإدماج المهني
33	الفرع الأول: الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الإدماج المهني
34	الفرع الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني
36	المطلب الثاني: شروط التأهيل للإستفادة من عقود الإدماج، وفترة وأجرة عقود الإدماج.
36	الفرع الأول: شروط التأهيل للإستفادة من عقود الإدماج
37	الفرع الثاني: مدة وأجرة عقود الإدماج
40	المطلب الثالث: أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني، والأسباب التي يلغى فيها عقد الإدماج.
40	الفرع الأول: أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني
41	الفرع الثاني: الأسباب التي يلغى فيها عقد الإدماج
42	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: العدالة الاجتماعية والعمل	
44	تمهيد
45	المبحث الأول: ماهية العدالة الاجتماعية
45	المطلب الأول: مفهوم العدالة الاجتماعية

46	المطلب الثاني: ركائز العدالة الاجتماعية
47	المطلب الثالث: مبادئ وأسس العدالة الاجتماعية
49	المبحث الثاني: ماهية العمل اللائق
49	المطلب الأول: مفهوم العمل اللائق وخصائصه
50	المطلب الثاني: ركائز واستراتيجيات تحقيق العمل اللائق
53	المطلب الثالث: حالات افتقاد العمل اللائق
54	المبحث الثالث: ماهية العمل الهش
54	المطلب الأول: مفهوم العمل الهش وخصائصه
57	المطلب الثاني: أبعاد وأسباب العمل الهش
58	المطلب الثالث: الآثار الاجتماعية للعمل الهش والمبادئ الأساسية لمكافحته
60	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
63	تمهيد
64	مجالات الدراسة
67	عينة الدراسة
68	عرض الجداول وتحليلها
93	نتائج الدراسة
95	الاستنتاج العام
98	الخاتمة
101	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة

مقدمة:

لقد شهد العمل تطورات وتحولات هامة عبر مختلف الأزمنة والعصور المتعاقبة، لكونه شرط أساسي للعيش والبقاء على قيد الحياة، وشرط لتطور الأمم والشعوب والمجتمعات، حيث كان العمل في بداياته يعبر عن النشاط الفردي لتحقيق الحاجات الشخصية والتي كانت تتمثل في ضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بالعيش والبقاء حيث كانت تقتصر على الحياة اليومية فقط دون التفكير في المستقبل، ثم تطور ليصبح نشاط يعبر عن حاجات المجتمع ويتطلع إلى المستقبل، أين أصبح بإمكان كل شخص تلبية حاجاته وحاجات غيره و ممارسته، سواء بمجهوده العقلي أو بمجهوده العضلي مقابل أجر، فنشأ بذلك العمل النافع المأجور، الذي تطور بدوره وأخذ عدة أشكال متنوعة، نظرا لتطور المجتمعات نتيجة الظروف المختلفة التي ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره، حيث سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية رأسمالية واشتراكية، و قد اختلفت وتباينت هذه المذاهب في نظرتها للعمل ، ومن أهمها المذاهب الرأسمالية الاجتماعية التي اتفقت على ضرورة تدخل الدولة في إطار النظام الرأسمالي لتحسين ظروف العمل، و قد حدث في هذه الفترة ظهور عدة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل من بينها قانون 21 مارس 1884 الذي يقر حرية العمال و أصحاب العمل في تشكيل التجمعات المهنية و النقابات، كما صدر قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد فترة الراحة الأسبوعية، كما سن قانون 9 أفريل 1898 الذي يلزم أصحاب العمل بضمنان و حماية العمال ضد حوادث العمل و قانون التقاعد الصادر سنة 1910، وقد انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل و من بينها الدولة الجزائرية التي سايرت هذا التطور في قانون العمل.



وفي إطار التطور المستمر لمعايير العمل في مختلف أنحاء العالم، وفي إطار الجهود التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية ذات العلاقة بتحسين ظروف العمل في جميع أنحاء العالم، برز مفهوم "العمل اللائق" كتعبير مقتضب يلخص مجمل مبادئ ومعايير العمل الواجب توفيرها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم، ويمكن تلخيص هذا المفهوم في عبارات قصيرة تتمثل في أن من حق أي إنسان في العالم أن يكون قادراً على الحصول على وظيفة تمكنه بالعيش بكرامة.

وترتب على ذلك من الحكومات أن تركز جل جهودها من أجل إيجاد فرص عمل توفر للعاملين العيش بكرامة ، وأصبح لزاماً على مختلف الحكومات العمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق للعاملين فيها وتحقيق العدالة الاجتماعية والتي لا تتفصل عن مبادئ العمل اللائق حيث تعبر عن رعاية الحقوق العامة للمجتمع والأفراد، وإعطاء كل فرد من أفراد المجتمع ما يستحقه من حقوق واستحقاقات، والتوزيع العادل للثروات بين الناس، والمساواة في الفرص ، وتوفير الحاجات الرئيسية بشكل عادل، واحترام حقوق الإنسان المادية والمعنوية، وتمثلت هذه الأهداف في إيجاد المزيد من فرص العمل والدخل (الأجر) وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

ومن أجل تحقيق العمل اللائق سعت منظمة العمل الدولية ومختلف المنظمات التي تسعى إلى تحسين ظروف العمل في جميع أنحاء العالم، إلى توقيع معاهدات تتعلق بحقوق الإنسان في العمل من ضمنها توفير العمل اللائق، ومن ضمن هذه الدول الجزائر التي سعت للتنمية في جميع المجالات و اتخذت العديد من النماذج والتجارب الاقتصادية قصد للحاق بالركب الحضاري العالمي، حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات، كان مآلها الفشل في ظل تزايد سكاني مرتفع وبطالة مرتفعة وتسريح

العمال، حيث أصبح التشغيل عبئاً على كبيراً على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين، وعبئاً كذلك على المواطن الذي أنهكته البطالة والظروف المعيشية الصعبة واقتصاد منهك لا يقوى حتى على توفير الحاجات الأساسية للمواطن.

إن كل هذه العوامل والسياسات المنتهجة من طرف الجزائر في مجال التشغيل، أدت إلى ظهور أنماط جديدة للعمل، كالعامل المؤقت، والعمل لبعض الوقت... إلخ، كان لها دون شك انعكاس على مستوى تنظيم العمل، وكذا على مستوى سوق الشغل.

وبغرض الحد من نسبة البطالة العالية في أوساط الشباب عامة، وفئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين خاصة، عمدت الدولة الجزائرية إلى تفعيل برامج تشغيلية من ضمنها الجهاز المساعد على الإدماج المهني الذي وجه إلى فئة خريجي الجامعات ومعاهد التكوين المهني.

وفي هذا الصدد يمكن تناول مسألة العمل اللائق وسياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر، هذا ما حاولنا دراسته من خلال خطة بحث التي اشتملت على مقدمة وأربعة فصول وخاتمة.

أما المقدمة عبارة عن تقديم وإثارة للموضوع.

وأما الفصل الأول فقد كان عبارة عن فصل تمهيدي، تناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع، الإشكالية، أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم.

وأما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه سياسات التشغيل، طرحنا فيه مفاهيم عامة حول التشغيل ومراحل التشغيل التي مرت بها الجزائر، وآليات وأجهزة التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر.

أما الفصل الثالث فقد خصصناه للعدالة الاجتماعية والعمل، تطرقنا فيه إلى ثلاثة مباحث تمثلت في مبحث متعلق بالعدالة الاجتماعية، و المبحث الثاني خصصناه للعمل اللائق، أما المبحث الأخير تكلمنا فيه عن العمل الهش.

وأخير تم استعراض الاستنتاج العام والخاتمة.

الباب الأول الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب إختيار الموضوع.
- 2- أهمية الدراسة.
- 3- الإشكالية
- 4- أهداف البحث
- 5- تحديد المفاهيم.
- 6- الدراسات السابقة.
- 7- المنهج والتقنيات المستعملة.
- 8- صعوبات الدراسة.

1- أسباب اختيار الموضوع:

- إنتشار أنماط جديدة من العمل، كالعامل المؤقت، العمل عن بعد، العمل لبعض الوقت... الخ.
- التعرف على الأسباب التي أدت إلى التحاق عدد هائل من خريجي الجامعات والمعاهد بالعمل في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني.
- انتشار نظام العمل بعقود الإدماج المهني في كل المؤسسات الجزائرية تقريبا.
- التعرف على مزايا وعيوب الجهاز المساعد على الإدماج المهني في ظل ظروف العمل اللائق ومبادئ العدالة الاجتماعية.
- الإطلاع على حقوق وواجبات العمال المدمجين مهنيًا عن طريق عقود الإدماج المهني.
- المساهمة العلمية بمعالجة مثل هذا الموضوع من الموضوعات والمتمثل في "العمل اللائق وسياسات التشغيل" والذي لم يعطى نصيباً كبيراً من الاهتمام والدراسة .

2- أهمية الدراسة:

- معرفة أهم الأسباب والعوامل التي تدفع الأفراد للعمل بالجهاز المساعد على الإدماج المهني.
- التعرف على مزايا وعيوب الجهاز المساعد على الإدماج المهني.
- الكشف على ما مدى فاعلية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر.
- الوصول إلى نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها في تطوير وإثراء البحث العلمي.

3- الإشكالية:

تعتبر قضايا العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، واحترام الحقوق الأساسية في العمل، من بين أهم المبادئ التي نادى بها منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات التي تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، ولا شك فيه أن سوق العمل قد شهد اختلالات عميقة تراكمت على نحو أدى إلى ارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة، خاصة في أوساط الشباب، وتدهور في نوعية الوظائف، وضعف احترام المبادئ والحقوق

الأساسية في العمل، علاوة على غياب الحريات النقابية والمفاوضات الجماعية، وعدم اعتراف الأنظمة بأهمية المشاركة والحوار الاجتماعي.

إن كل هذه العوامل أدت بالمنظمات الدولية إلى محاولة تعزيز العمل اللائق والذي يعبر على تطلعات الناس في الحصول على فرص العمل والأجور العادلة، والتمتع بكل الحقوق والامتيازات والتي من ضمنها، الحوار الاجتماعي والحق النقابي، وتحقيق الاستقرار المهني، و العدالة في توزيع فرص العمل والمساواة بين الجنسين.

إن مبدأ المساواة وعدم التمييز، وتكافؤ الفرص يمثل حجر الأساس في العدالة الاجتماعية، ولتعزيز العمل اللائق عملت المنظمات التي تسعى إلى تحسين ظروف العمل إلى إبرام عدة اتفاقيات تتعلق بحقوق الإنسان في العمل، وذلك مع الدول الأعضاء ومن ضمنهم الجزائر التي أمضت على العديد من الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وكذلك حقوق العمل بالخصوص بما في ذلك الاتفاقيات التي تحترم ظروف العمل اللائق للعمال.

والجزائر كغيرها من الدول سائرت هذا التطور في قانون العمل فمنذ الاستقلال انتهجت عدة سياسات إصلاحية في مختلف المجالات خاصة في المجال الاقتصادي وعلى وجه الخصوص في مجال التشغيل، حيث وضعت برامج وسياسات لخفض نسبة البطالة وتقليص حجمها، ولقد ساهمت سياسات التشغيل التي انتهجتها الجزائر ما بعد الاستقلال إلى خلق فضاءات جديدة للعمل لطالبي العمل، حيث القصد من وراء هاته السياسات هو تخفيض الهوة الاجتماعية المتفاقمة بين فئات المجتمع، وكذلك النهوض بالاقتصاد الوطني، إلا أن هذه السياسات كان لها الأثر الواضح على الحياة الاجتماعية للأفراد، وأيضاً على بنية سوق العمل، ومنظومة العمل الجزائرية، كما كان لها أثراً جانبية أثرت وبشكل ملفت للإنتباه على قيم العمل، وعلى تشكيل مظاهر ملموسة للعمل غير اللائق.

لقد عملت الحكومة الجزائرية على تطبيق سياسات تشغيل مختلفة وقد تمثلت في جملة من أجهزة وبرامج تشغيل ومن ضمنها الجهاز المساعد على الإدماج المهني سنة 2008، ومن خلال هذا البرنامج أصبح من الممكن تبني سياسة التعاقد لمدة محدودة مقابل ديمومة العمل وما يميز هذه البرنامج إمكانية تسريح العمال والتخلي عنهم بعد

انتهاء مدة العقد المحددة بفترة زمنية معينة، من دون التزامات قانونية أو متابعات قضائية للجهة المسؤولة عن تسريح العمال المدمجين مهنيين حيث يتم التسريح بعدم تجديد عقود العمل الخاصة بالعمال المدمجين مهنيين، لقد ساهم هذا البرنامج في توزيع طالبي العمل من حاملي الشهادات على مؤسسات ذات طابع اقتصادي منتج، ومؤسسات ذات طابع خدماتي في إطار الوظيف العمومي، منها مكاتب المطالعة العمومية ببلدية حاسي بحبح بالجلفة والتي يعمل بها طالبي العمل في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، لكن في المقابل نتج عن هذه البرنامج شعور العاملين المدمجين بالمكاتب بعدم الاستقرار في وظائفهم والتخوف على مستقبلهم المهني الذي قد ينتهي بانتهاء هذا العقد بالإضافة إلى الأجر غير المنصف ومحدودية عقد العمل و ظروف عمل تتسم بعلاقات مهنية مذبذبة وعدم استفادتهم من الامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمين.

من خلال مجموعة من الملاحظات أردنا أن نكتشف ما مدى مطابقة ظروف العمل التي يعمل فيها المدمجين مهنيين في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني مع ظروف العمل اللائق، التي أمضت عليها الجزائر معاهدات دولية، وكذلك ما مدى التوافق بين هاته الظروف وتحقيق معاني العدالة الإجتماعية.

وانطلاقاً من هذا الطرح طرحنا التساؤلات التالية:

- هل ظروف العمال المدمجين مهنيين في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني بمكاتب المطالعة العمومية ببلدية حاسي بحبح، تتطابق مع ظروف العمل اللائق؟
- للإجابة عن هذا التساؤل ارتأينا تقسيمه إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية:
- هل عمل المدمجين في إطار عقود الإدماج يراعي مبادئ العدالة الاجتماعية؟
- هل عمل المدمجين في إطار عقود الإدماج يحقق الإستقرار المهني؟

4-أهداف البحث:

يتحدد نوع الدراسة على أساس مستوى المعلومات المتوافرة لدى الباحث وعلى أساس الهدف الرئيسي للبحث، فإذا كان ميدان الدراسة جديد لم يطرقه

أحد من قبل اضطر الباحث إلى القيام بدراسة استطلاعية (استكشافية)، تهدف أساس إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب في دراستها، والتعرف على أهم الفروض التي يمكن إخضاعها للبحث العلمي الدقيق، أو ليتمكن من صياغة المشكلة صياغة دقيقة تمهيداً لبحثها بحثاً متعمقاً في مرحلة تالية.¹

بما أن هذه الدراسة ستكون استكشافية نظراً للهدف الأساسي لدراستنا والمتمثل في تشخيص ظروف عمل المدمجين مهنياً ارتأينا عدم وضع فرضيات، وتعويضها بأهداف واضحة للدراسة وهذا "لأن دراسات التشخيص أو الاستكشاف بطبيعتها لا تتطلب وجود فروض لأنها لا تختبر العلاقات بين المتغيرات"²، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الوقوف على ما مدى عدالة توزيع فرص العمل من خلال الجهاز المساعد على الإدماج المهني والتي تعبر عن استحداث فرص عمل حقيقية متكافئة للجميع تسمح لهم بتطوير قدراتهم وتحقيق طموحاتهم في العمل، بهدف زيادة الرفاهية وتقليل حدة التفاوت الاجتماعي، وتخفيف معدلات البطالة.
- 2- معرفة مدى توافق الأجر الذي يتلقاه المدمج مهنياً مع الجهد المبذول في العمل (الأجر اللائق والذي يعبر عن تكافؤ الأجر مع الجهد المبذول).
- 3- تسليط الضوء على ما مدى تمكين المدمجين مهنياً من الحوار الاجتماعي والحق النقابي في عملهم.
- 4- محاولة تشخيص وتحليل مبدأ القضاء على التمييز في العمل من خلال تحقيق المساواة في الحقوق الأهلية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية دون تمييز استناداً إلى الجنس أو اللغة أو الدين أو لأي سبب كان إلى أقصى حد ممكن.
- 5- التعرف على أهم المشاكل التي يعاني منها المدمج مهنياً وخاصة تلك التي تتعلق بالاستقرار المهني.

¹ - مسلم أحمد عدنان وآمال صلاح، دليل الباحث في البحث الاجتماعي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 2011، ص52.

² - نفس المرجع، ص53.

5-تحديد المفاهيم:

اعتمدت دراستنا على مجموعة من المفاهيم الأساسية والتمثلة في:

العمل اللائق:

اصطلاحاً: إن مفهوم العمل اللائق كما عرفته منظمة العمل الدولية واعتمد من قبل المجتمع الدولي " هو العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزئياً والأمن في موقع العمل والحماية للعاملين وأسرههم وفرص أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي وأن تتاح للناس حرية التعبير والمشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم ويؤمن الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية للجميع.¹

إجرائياً: نقصد بالعمل اللائق في دراستنا بأنه ذلك العمل الذي يتضمن الحقوق الأساسية للعمل حيث يليق بالإنسان وبقدراته وإمكانياته ومؤهلاته، وينتج له إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله وحرية التعبير والعدالة ويضمن له مستقبله ويسمح له بتحقيق طموحاته ويحقق له العيش الكريم.

سياسات التشغيل:

اصطلاحاً: عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل على أنها "سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".²

وفي تعريف آخر سياسة التشغيل "هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة-أصحاب العمل-العمال) الهادفة إلى تنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، وهي تنقسم إلى سياسات عمالة نشطة

¹-مولاي عبد الرزاق،تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2001-2011،مجلة الباحث،كلية العلوم

الاقتصادية،جامعة قاصدي مرباح،ورقلة،الجزائر،العدد10،2012،ص194.

²-غلاب فاتح و ميمون الطاهر، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة،ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،جامعة المسيلة،الجزائر،يومي15و16نوفمبر 2011.

تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة، وإلى سياسات عمالة وقائية (سلبية) تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الإقتصادي والهيكلة".¹

إجرائيا: من خلال بحثنا نقصد بسياسات التشغيل مجموعة السياسات التي تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تسعى من خلالها الدولة إلى استغلال القوى العاملة الكامنة في المجتمع بما يتناسب مع مؤهلاتها وقدراتها وذلك بهدف محاربة البطالة من خلال توفير مناصب عمل.

الجهاز المساعد على الإدماج المهني:

اصطلاحا: يعتبر برنامج المساعد على الإدماج المهني أو بما يطلق عليه عقود الإدماج المهني من السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر في مجال التشغيل من أجل تشجيع إدماج الشباب وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، حيث يعتمد هذا الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 126/08 الصادر في 2008.²

إجرائيا: برنامج تشغيل موجه إلى الشباب، استحدثته الدولة الجزائرية سنة 2008، يستهدف ثلاثة فئات من طالبي العمل من ضمنهم حاملي الشهادات الجامعية، حيث يتم توظيفهم في المؤسسات العمومية أو الخاصة عن طريق عقود مهنية تتمثل في عقود الإدماج، على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع أجورهم الشهرية.

العدالة الاجتماعية:

اصطلاحا: " تلك الحالة التي ينتفي فيها الظلم والاستغلال والقهر والحرمان من الثروة أو السلطة أو كليهما، بحيث يغيب فيها الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي وتعدم الفروق غير مقبولة اجتماعياً، بحيث يتمتع فيها الجميع بحقوق اقتصادية واجتماعية وسياسية وبيئية متساوية وحرية متكافئة، يعم فيها الشعور بالإنصاف والتكافل والتضامن والمشاركة الاجتماعية، يتاح فيها لأعضاء المجتمع فرص متكافئة لتنمية

¹ - مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى

المحلي، 30 نوفمبر-3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص9.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، بتاريخ 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 افرل 2008.

قدراتهم وملكاتهم وإطلاق طاقاتهم من مكامنها وحسن توظيفها لصالح الفرد ولصالح المجتمع.¹

إجرائياً: تتمثل العدالة الاجتماعية حسب ميدان بحثنا في توفير فرص عمل حقيقية للجميع دون تمييز وذلك من أجل الإرتقاء بقدراتهم على المنافسة بهدف زيادة الرفاهية والتقليل من معدلات البطالة، حيث يتمتع العامل بالحقوق الأساسية في العمل ويشعر بالإنصاف ويسمح له عمله بالمشاركة الاجتماعية.

العمل الهش:

اصطلاحاً: يعرف العمل الهش على أنه ذلك العمل الذي تنعدم فيه الحقوق الأساسية للعمل، حيث يفتقر العاملون إلى الحماية الاجتماعية المناسبة، وآليات الحوار الاجتماعي، وغالبا ما يتسم العمل الهش كذلك بتدني الأجور، وصعوبة ظروف العمل التي قد تقوض حقوق العاملين الأساسية.²

إجرائياً: من خلال دراستنا نعنى بالعمل الهش تلك الوظائف التي تقل فيه نسبة الضمانات للمستقبل ومستوى عيش مقبول، حيث تنعدم فيها الحقوق الأساسية في العمل، كالحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، والأجر اللائق... الخ، حيث يمكننا قياس العمل الهش من خلال عدة مؤشرات من بينها المداخل الضئيلة، وعقود قصيرة المدة.

الاستقرار المهني:

اصطلاحاً: الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنيًا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.³

إجرائياً: بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم وشعوره على الدوام بالأمن والحماية وضمن لمستقبل عمله من خلال الثبات في عمله وعدم تخوفه من فقدان وظيفته.

¹ علي عبدالقادر علي وآخرون، العدالة الاجتماعية وسياسات الإنفاق العام في دول الثورات العربية، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والانسانية، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، العدد9، المجلد الثالث، 2014، ص15.

² منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، جنيف، سويسرا، ط1، 2014، ص10.

³ محمد ماهو عيش، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، ب-ط، ب-ت، ص34.

الحوار الاجتماعي:

اصطلاحاً: الحوار الاجتماعي مصطلح عام يغطي كافة أشكال تبادل المعلومات والمشاورات والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين بالإضافة إلى الإجراءات والآليات التي تنظم الوقاية من نزاعات العمل الفردية والجماعية وحلها.¹

إجراءياً: نقصد بالحوار الاجتماعي في بحثنا كافة أنواع المفاوضات أو المشاورات أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل، والعاملين، بشأن قضايا العمل المختلفة.

التنظيم النقابي:

اصطلاحاً: يعرف التنظيم النقابي على انه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة وبطريقة تتصف بالإستمرارية، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه.²

إجراءياً: تنظيم رسمي ينخرط فيها العمال المنتمين إلى نفس العمل، بحيث تكون لهم الحرية في الإنتماء إليه (التنظيم النقابي) للدفاع عن شروط عملهم وتحسين معيشتهم.

الأجر اللائق:

اصطلاحاً: الأجر اللائق والذي يعني ببساطة أن العاملين يجب أن يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة.³

إجراءياً: نقصد بالأجر اللائق أن العاملين يجب أن يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة، بحيث يكون هذا الأجر متوافق مع الجهد المبذول.

¹ - منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي: محرك منظمة العمل، مجلة منظمة العمل الدولية عالم العمل، العدد 71، دار الكتب، بيروت، لبنان، 2017، ص 28.

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ب-ط، 2006، ص 201-202.

³ - المرصد العمالي الأردني، العمل اللائق في الأردن، تقرير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية،

والمعلوماتية، 2011، ص 3.

6-الدراسات السابقة:

للدراسات السابقة أهمية بالغة في إطلاع الباحث على بحوث ودراسات يمكن الاستفادة من منهجيتها ونتائجها وتكون قاعدة تزيد الموضوع دقة ووضوحاً، وبما أن الدراسات السابقة تعد جزء لا يتجزأ من البحث العلمي، فإننا حاولنا من خلال القراءات والبحث للوصول إلى أكبر عدد من الدراسات إلا أننا لم نحصل إلا على القليل منها، تقترب نوعاً ما بالموضوع المراد دراسته، إذا قد تناولت مشكلة العمل الهش على الرغم من إختلاف طبيعتها العلمية.

الدراسة الأولى:¹

"العمل الهش بين خريجي الجامعات" وهي دراسة قامت بها "لوسي أورتيبيزلا" لنيل شهادة ماجستير، قسم العمل الاجتماعي، جامعة كيبيك بأوتاوي بكندا سنة 2002. حيث تناولت الباحثة مسألة العمل الهش(انعدام الأمن الوظيفي)، لدى الشباب خريجي الجامعات، نظراً لأن العمل الهش يؤثر على عدد متزايد من حاملي الشهادات الجامعية، حيث تهدف هذه الدراسة إلى دراسة واقع العمل الهش بين خريجي الجامعات عن كثب، والتعرف على النتائج المترتبة عن العمل الهش في حياة هؤلاء الناس والتعرف كذلك على الإستراتيجيات التي يمارسونها لمعالجة أوضاعهم، وتسليط الضوء على واقع العمل الهش في أوساط الشباب، وعلى هذا الأساس تمحورت تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

1-ما هي أساليب العمل الهش التي تدرج وتوفق الشباب خريجي الجامعات في الحياة؟
2-ما هي استراتيجيات الشباب من أجل تأمين والمحافظة على حياتهم في ظل العمل الهش؟

3-ما هي قيمة العمل لدى الشباب من كل الفريقين؟

وقد أجريت هذه الدراسة بالاعتماد على عينة تتكون من تسع أفراد، ست أفراد يعملون تحت العمالة غير مستقرة(عمل مؤقت)، والثلاثة الباقين يعملون في عمل مستقر(عمل

¹ - Lucie. HurtubiseLa , précarité du travail chez les diplômés d'Université _Mémoire de maîtrise publié par la Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités , 2002.

دائم)، وذلك خلال سنة 2002، وتم جمع المعلومات من خلال إجراء مقابلات مع المبحوثين.

تمت هذه الدراسة من خلال استخدام مجموعة من أدوات جمع البيانات وهي:

1- قصص الحياة: من خلال جمع قصص تتعلق بحياة المبحوثين وتجاربهم المتعلقة بعملهم، وذلك من أجل تبادل الخبرات بخصوص العمل الهش.

2- مقابلات شبه منظمة: تم جمع معلومات حول السيرة الذاتية لقصص حياة الشباب خريجي الجامعة، من خلال المقابلات التي عقدت معهم، حيث تم إجراء مقابلات فردية، وقد تناولت الموضوعات العامة التي تم اختيارها مسبقاً، من أجل الحصول على المعلومات التي تساعد على فهم أكثر للمشكلة المطروحة وتم تسجيل المقابلات على أشرطة الكاسيت.

من خلال هذه الدراسة حاولت الباحثة، أن تدرس ظاهرة العمل الهش بين الشباب من حملة الشهادات الجامعية، ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة وهي:

إن العمل بالنسبة للشباب يعتبر بالغ الأهمية باعتبار كأداة لتحقيق الذات، من خلال توفير نوعية حياة أفضل، و مع ذلك فإن العمل نفسه لم يعد يعتبر كغاية لهؤلاء الشباب المتخرجين، ولكن بوصفه الوسيلة المفضلة لتحقيق أكبر عدد ممكن من الأهداف الهامة بالنسبة لهم وهي تحقيق الذات من خلال تلبية الأنشطة وتطوير الصلات الاجتماعية الجديدة، وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن العمل الهش يؤثر سلباً على الشباب وخصوصاً على نوعية حياة الشباب حيث يواجهون المستقبل بصعوبة، حيث يفضل خريجي الجامعات استراتيجيات تقوم على التضامن ومنهم من يحتاج إلى الدعم العاطفي والدعم المالي، بحيث أن العمال المستقرين في وظائفهم لا يستخدمون هذه الإستراتيجية، إن هذا الاختلاف يفسر احتياجات شباب الذين يعانون من العمل الهش، حيث يرغب هؤلاء الشباب على أن يصبحوا أكثر منافسة للوصول إلى أكبر عدد من فرص العمل عن طريق استخدام استراتيجيات من شأنها أن تسمح لهم في نهاية المطاف لتحقيق الاستقرار على المدى الطويل في سوق العمل، إن الشباب الذين يعملون تحت العمل الهش، يميلون إلى اللجوء إلى إستراتيجيات للحفاظ على قدرتهم على العمل، إن النظر إلى الاستراتيجيات التي يستخدمها الشباب المعرضين للعمل

الهش وخاصة إستراتيجية التضامن تدل على حاجتهم للحفاظ على العلاقات الاجتماعية، لمكافحة مشاعر العزلة والإقصاء التي ولدت بسبب العمل الهش.

إن تحليل الإستراتيجيات المستخدمة من قبل الشباب في وضع العمل الهش، تدل على أنهم أظهروا براعة وإبداع كبير لضمان ظروف معيشية أفضل من خلال ثققتهم بأن جهودهم سوف تؤتي ثمارها وعدم استسلامهم.

إن هذه الدراسة تشبه إلى حد كبير موضوع دراستنا، حيث عالجت مشكل العمل الهش لدى خريجي الجامعات، بحيث أن مشكلة بحثنا تدور حول العمل الهش وعلاقته بالجهاز المساعد على الإدماج المهني والذي وجه بالدرجة الأولى إلى حاملي الشهادات، وتمثلت الاستفادة من هذه الدراسة في الوصول إلى حقيقة تفشي وانتشار ظاهرة العمل الهش بين الناس بصفة عامة وبين الشباب بصفة خاصة وهذا على المستوى الدولي، حيث أظهرت هذه الدراسة انتشار العمل الهش لدى دول الاتحاد الأوروبي، حيث يؤثر العمل الهش على عدد متزايد من الشباب، ومكنتنا هذه الدراسة أيضا من فهم والإحاطة الجيدة بظاهرة العمل الهش من حيث مفهومها وآثارها على الأفراد وعلى المجتمع.

الدراسة الثانية:¹

"العمل الهش والحقوق الاجتماعية" وهي دراسة قامت بها "سونيا مكاي" وآخرون، معهد بحوث حياة العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة متروبوليتان، لندن، المملكة المتحدة، 2012.

أجريت هذه الدراسة حول العمل الهش والحقوق الاجتماعية، على الدول الأعضاء 12 في الاتحاد الأوروبي، ولوحظ سنة 2012 أن التوظيف غير مستقر أنتشر بكثرة مقارنة مما كان عليه في سنة 2007 بسبب سرعة التغيرات التي فرضتها الأزمة الاقتصادية، ومن بين الأهداف التي سعت إليها الدراسة تحليل الوضع ككل ومحاولة الوصول إلى حلول جديدة للمشاكل القائمة، حيث نمت مجموعة واسعة من أشكال شاذة

¹ - Sonia McKay Et al, *Etude sur le travail précaire et les droits sociaux*- réalisée pour la Commission européenne, London, UK, 2012.

من علاقات العمل وهذا له عواقب كبيرة على المدى الطويل على قانون العمل الأوروبي، لأن علاقات العمل لا تلبي معايير العمل اللائق، فمن الضروري التكيف مع قانون العمل الجديد وظروف العمل غير نمطية، من خلال إقامة روابط أوثق بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، لذلك ركزت الدراسة أساساً على العمل الهش وانعدام الحقوق الاجتماعية التي لا تقبل الجدل.

اعتمدت الدراسة على مجموعة مكونة من 265 شخص متخصص في مجال العمل، و36 دراسة حالة، وأكثر من ثلاثين فرد معنيين بموضوع الدراسة، سنة 2012.

تم في هذه الدراسة الاعتماد على مجموعة من أدوات جمع البيانات والمعلومات وهي:
1- الاستبيان: يحتوى على مجموعة من الأسئلة متعلقة بالدراسة، موجه إلى 265 مبحوث وهم من متخصصين في مجال العمل من الدول الأعضاء 12 للإتحاد الأوروبي.

2- الوثائق والسجلات: تم من خلالها جمع معلومات متعلقة بعلاقات العمل متوفرة لدى القيادة الدولية 153.

3- المقابلة: تمت مع أكثر من ثلاثين شخص، وذلك من خلال سرد تجاربهم في مجال العمل والحقوق الاجتماعية.

خلصت الدراسة إلى أن الأشخاص الذين يمسه العمل الهش، هم أكثر الأفراد عرضة للحرمان من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، من خلال عدم حصولهم على سكن لائق والرعاية الصحية والمعاشات التقاعدية والتعليم، وفي نفس الوقت إن استبعاد الحقوق الاجتماعية يتسبب في ظهور العمل الهش والذي بدوره يؤدي إلى غياب الحماية الاجتماعية والتي تؤدي بدورها إلى عدم قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم، مما يشكل خطراً على السلامة والصحة، بالإضافة إلى دخل لا يضمن للناس أن يعيشوا حياة كريمة، إن العمل الهش هو عنصر أساسي آخر من عدم الاستقرار، ويشمل عدم اليقين بشأن وجود عمل، وعدم كفاية الدخل وانعدام الحماية ضد الفصل، وجهل مدة العمل،

وعدم اليقين من العثور على عمل بعد ذلك، ومن العوامل الأخرى التي تعزز العمل

الهش هي مشكلة عدم وجود مؤهلات أو عدم تطابق مؤهلات المترشحين للعمل وتلك التي تكون مطلوبة للتوظيف، وترتبط مستويات الأجور المنخفضة بشدة مع العمل الهش بالإضافة إلى بعض الأعمال التي تكون محفوفة بالمخاطر.

إن دراستنا تدور حول نفس السياق مع هذه الدراسة حيث أن موضوعهما واحد وهو العمل الهش، حيث يمكن الاستفادة من نتائجها وأيضاً من عينتها و التعرف على أدوات جمع البيانات المناسبة لهذا النوع من الدراسات.

7- المنهج والتقنيات المستعملة:

7-1 المنهج المتبع:

"المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة"¹.

فالمنهج يعتبر الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للظاهرة لاكتشاف الحقيقة والإجابة على التساؤلات التي يثيرها موضوع الدراسة، حيث أن لكل موضوع منهج معين يقوم عليه ويعتمد عليه لسير الدراسة، وعليه فالدراسة التي بين أيدينا اعتمدنا فيها على المنهج الوصفي والذي يعتبر أكثر المناهج استخداماً في العلوم الاجتماعية من جهة والملائم لموضوع دراستنا من جهة أخرى، على اعتبار أن الدراسة تقوم على إلقاء الضوء على ظروف العمل التي يعمل فيها المدمجين مهنيًا بالمكاتب في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني وظروف العمل اللائق، وتحليل البيانات المستمدة من مجتمع الدراسة تحليلاً سوسيوولوجياً، يمكننا من الوصول إلى نتائج موضوعية

¹- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2000، ص33.

نستطيع تعميمها، حيث يعرف المنهج الوصفي على أنه " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها".¹

7-2 التقنيات المستعملة:

بعد إتمام الباحث للجانب النظري المتعلق ببحثه، ينتقل إلى الجانب الميداني للحصول على المعلومات اللازمة لعملية البحث، وغالباً ما يستعين الباحث بأداة أو أكثر، حيث أن طبيعة الموضوع والمنهج المستخدم يحتم على الباحث، استخدام أدوات معينة، يستعين بها في جمع المعلومات الضرورية المتعلقة بمشكلة بحثه.

وتماشياً مع أهداف دراستنا، قمنا باستخدام "أداة استبيان" كأداة من أدوات جمع البيانات، حيث يعرف الاستبيان على أنه "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين".²

وفي تعريف آخر هي "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيداً للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها".³

وبعد مناقشة الإستمارة الأولية مع الأستاذ المشرف، وإجراء عليها تعديلات وإضافات عدة مرات، إلى أن تم الحصول على الإستمارة قبل شكلها النهائي، والتي قمنا بتوزيع عشر نسخ تجريبية منها على مجتمع بحثنا، وبعد ذلك قمنا بإسترجعها وتعديل بعض الأسئلة التي كانت تبدو غير واضحة أو مبهمه في نظر المبحوثين.

¹ - رجاء وحيد دويدري، البحث اعلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، سورية، ب- ط، 2000، ص183.

² - ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، (ب-ط)، (ب-ت)، ص90.

³ - ابراهيم ابراش، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمان، الأردن، ط1، 2009، ص269.

وفي الأخير ترجمت الإستمارة في شكلها الأخير، حيث تضمنت خمسين سؤال، موزع على أربعة محاور، تتمحور حول أهداف بحثنا.

8- صعوبات الدراسة:

خلال إعدادنا للبحث الذي بين أيدينا، إعترضتنا مجموعة من الصعاب منها ما تعلق بالجانب النظري ومنها ما تعلق بالجانب الميداني:

- ندرة الكتب التي تتكلم عن سياسات التشغيل في الجزائر، مما دعانا إلى الإعتماد على الملتقيات العلمية بكثرة والتي تناولت سياسات التشغيل في الجزائر وبشكل مفصل.

- نقص الكتب العربية التي تتناول المواضيع التالية: العدالة الاجتماعية، العمل اللائق، وخاصة موضوع العمل الهش، مما اضطرنا إلى القيام بعملية الترجمة- وربما لم نوفق في بعضها- لبعض الدراسات الأجنبية والتي أخذت منا الوقت الكثير.

- وجدنا صعوبات في الاتصال بمسؤولي مديرية التشغيل ووكالات التشغيل المحلية، حيث تم رفض التعاون معنا ورفض منح أي معلومة أو إحصاءات متعلقة بموضوع دراستنا والمتمثل في الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

أما بخصوص الجانب الميداني فقد سجلنا بع التناقضات في إجابات الاستمارة، ربما يعود ذلك إلى عدم فهم الأسئلة بالمعنى المقصود من السؤال.

الفصل الثاني

سياسات التشغيل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل.

المطلب الأول: مفاهيم حول التشغيل.

المطلب الثاني: أنواع سياسات التشغيل.

المطلب الثالث: أهداف سياسات التشغيل.

المبحث الثاني: مراحل التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: مرحلة التسيير الذاتي.

المطلب الثاني: مرحلة التسيير الاشتراكي.

المطلب الثالث: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

المبحث الثالث: آليات وأجهزة التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: برنامج تشغيل الشباب، جهاز الإدماج المهني، الوكالة

الوطنية للتشغيل،

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية

لترقية الإستثمار، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

المطلب الثالث: وكالة التنمية الاجتماعية، القروض المصغرة، عقود ما

قبل التشغيل.

المبحث الرابع: الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

المطلب الأول: الفئات المستهدفة، وأنواع عقود الإدماج المهني.

المطلب الثاني: شروط التأهيل للإستفادة من عقود الإدماج المهني، وفترة

وأجرة عقود الإدماج.

المطلب الثالث: أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني،

والأسباب التي يلغى فيها عقد الإدماج المهني.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تظهر أهمية الحديث عن مسألة التشغيل من كونها تعبر عن تطور المجتمعات وازدهارها في جميع المجالات، وكذلك لكون التشغيل يمثل محور إهتمام جميع شرائح المجتمع، إن التشغيل يعدا تحدياً بالنسبة لدول العالم بما فيها الجزائر. لقد بانت سياسة التشغيل في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو مما يعني إرتفاع مستوى البطالة ومنه الفقر، حيث تعتبر البطالة والفقر من الظواهر والمشاكل التي أرهقت إقتصاديات الدول وخاصة الدول النامية والمتخلفة وذلك لكونهما مشكلان يساهمان في بعضهما البعض بصفة مباشرة، والجزائر من البلدان التي تعاني منذ وقت طويل من هذه المشاكل وذلك بسبب ضعف وهشاشة إقتصادها وهيمنة القطاع العام على القطاع الخاص، وإعتماد الإقتصاد الجزائري على النفط، ومرور الجزائر بالعشرية السوداء، ولتجاوز هذه المشاكل سعت الجزائر إلى إنتهاج ، إقتصادية، مالية، نقدية، وسياسات تشغيل، ترمي الجزائر من خلالها إلى تشغيل الشباب العاطل عن العمل، للخفض من شدة البطالة.

الفصل الثاني: سياسات التشغيل.**المبحث الأول : ماهية سياسة التشغيل.****المطلب الأول : مفاهيم حول التشغيل.****1- مفهوم التشغيل:**

يعرف التشغيل على أنه تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال المطلق للموارد البشرية والمادية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1994م، التشغيل بأفق واسع أركز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجاً، وأن يختار هذا العمل بحرية، وإمكانية إكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.¹

كما يشير مفهوم التشغيل إلى: الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح، ويقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلاً بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.²

2. مفهوم سياسة التشغيل: عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل

على أنها سياسة تغطي كامل السياسة الاقتصادية والاجتماعية، وتتمثل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج.³

¹ - معين محمد رجب وأحمد فاروق الفراء، سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009، ص53.

² - دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 42-43.

³ - المبروك ابلال، السياسة العامة لموريتانيا في مكافحة البطالة، كلية القانون والأعمال، الجامعة اللبنانية الدولية، 2013، ص12.

إن سياسة التشغيل هي مجموعة من التدابير والإجراءات التي تضعها وتنفذها الدولة بالتعاون مع مختلف القطاعات الخاصة، من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل، للحد من البطالة.

3. مفهوم السياسة العامة للتشغيل:

"يقصد بالسياسة العامة للتشغيل: الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو مؤسسات، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين"¹. كما تعرف سياسة العامة للتشغيل كذلك بأنها، "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمواً متناسقاً في مختلف الصناعات والمناطق"².

المطلب الثاني: أنواع سياسات التشغيل.

هناك نوعين من سياسات التشغيل، الأولى وهي "سياسات إيجابية، تمثل سياسات التشغيل الفعالة أي النشطة، حيث تسعى إلى زيادة مناصب الشغل، وإعطاء فرص التكوين والتدريب، وتعمل على دراسة ظاهرة البطالة من جذورها مستخدمة في ذلك زمرة من الأدوات الاقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري، مثل تنشيط الطلب، كما تعمل على دراسة سوق العمل وموائمة التعليم والتدريب بما يتناسب معه وتسهيله"³.

أما الثانية فهي سياسات التشغيل السلبية، والتي تقوم على معالجة الخلل دون التطرق لأسبابه، وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة، حيث تعمل الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة، ويتجلى ذلك من خلال منح إعانات للعاطلين، إن هذا النوع من السياسات عقيم لأنه لا يعمل على خلق مناصب عمل عن طريق الإستثمار ولا يسعى لتحسين النمو الاقتصادي"⁴.

¹- مراد مرمي، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، أبحاث المؤتمر الدولي: تقييم آثار برنامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال فترة 2001-2014، جامعة سطيف، 2013، ص12.

²- نفس المرجع ص، 12.

⁴- المبروك ابلال، مرجع سبق ذكره، ص12.

المطلب الثالث: أهداف سياسة التشغيل.

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمتها من بعدها الإستراتيجي من خلال الأهداف التي يمكن أن تحققها على أرض الواقع، وعموماً تهدف سياسات التشغيل إلى تحقيق جملة من الأهداف، وهي:¹

- توفير فرص العمل، وهذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.

- تكوين وإعداد اليد العاملة، أي تنمية مهاراتها وقدراتها.

- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني - التشريعي والذي تحدده قوانين وتشريعات العمل.

- خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في المداخيل.

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية.²

المبحث الثاني : مراحل التشغيل في الجزائر.

شهد الاقتصاد الجزائري ومؤسساته، مصاعب جمة خاصة بعد الإستقلال، بسبب عيش الجزائر تحت كنف الإستعمار الفرنسي في ظل السياسة الزراعية الفرنسية، وبعد الإستقلال حاولت الجزائر النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال إلغاء جميع أشكال التبعية للمستعمر، حيث عرفت التنمية في الجزائر بعد الإستقلال مراحل عديدة، كانت فيها عملية التشغيل تتفاوت من مرحلة إلى أخرى وذلك بسبب تغير أساليب التسيير، وكذلك طبيعة النظام الاقتصادي المتبع، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال عرض المراحل التي مر بها التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول: مرحلة التسيير الذاتي.

بعد الاستقلال ونتيجة للأوضاع المتدهورة التي شهدتها الجزائر في مختلف الميادين، بسبب ما تركه الإستعمار من مشاكل اقتصادية واجتماعية، مما حتم على الجزائر ضرورة إتباع سياسة التسيير الذاتي، وهو التنظيم الذي أعقب الاستقلال مباشرة وامتد

¹ - واعة حنان، إصلاح السياسة العامة في الجزائر، مذكرة ماستر (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014، ص54.

² -رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص70.

إلى حوالي سنة 1965، حيث ترك الرحيل الجماعي للأوربيين من الجزائر أزمة حادة نتيجة:¹

- شغور معظم المؤسسات الزراعية والصناعية و الخدماتية، دون أن يترك أصحابها من يتولى أمرها.
- وجود جهاز إداري يكاد يخلو من الإطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسات نظرا لحدثة الإستقلال.

نظرا لهذه النتائج اضطرت الجزائر إلى إنتهاج سياسة التسيير الذاتي، من خلال مراسيم 1963 تخص التسيير الذاتي، وذلك من أجل حماية الاقتصاد الوطن، لأنه لم يكن هناك أي مجال للاختيار أو التردد، وقد تميزت سياسة التشغيل في هذه الفترة بـ: أثناء استقلال الجزائر سنة 1962، أدى ذلك إلى مغادرة 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل، شاغرة آنذاك، والمشكل الأكبر أن الجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300,000 إطار موظف وعامل مؤهل، بالإضافة إلى ما خلفه مخطط قسنطينة حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء ونتيجة هذا المخطط هو بقاء 103,00 عامل بدون شغل.²

المطلب الثاني: مرحلة التسيير الإشتراكي.

جاءت المرحلة الثانية من الإصلاح وهي مرحلة التسيير الإشتراكي، بصدور ميثاق التسيير الإشتراكي لسنة 1971 الذي نص على عملية التحول نحو الإشتراكية.³ لقد تبنت الجزائر الإشتراكية كوسيلة لتحقيق التنمية الوطنية ، فالإشتراكية تسعى بشكل رئيسي إلى النهوض بالطبقة العاملة وتحسين ظروفها، حيث بدأت الدولة في إنشاء الأدوات التي تمكنها للقيام بتخطيط للاقتصاد، فهكذا أسست شركات وطنية أخذت مكان لجان التسيير في الصناعة، وتأميم المناجم، حيث تبنت الجزائر في هذه الفترة عدة مخططات، كالخطة الثلاثية 1967-1969، المخطط الرباعي الأول 1970-

¹ غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية بالجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 184-185.

² بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 72.

³ الطيب داودي، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية، مجلة المفكر، العدد 3، جامعة محمد خيضر بسكرة، ب-ت، ص 134.

1973 كان الهدف منه هو إنشاء صناعات قاعدية تكون بمثابة دعامة لإنشاء صناعات خفيفة فيما بعد.¹

في ظل المخططين الثلاثي والرباعيين 1967-1978، شهدت هذه المرحلة انتقال التشغيل العام من 1.78 مليون منصب عمل سنة 1966 إلى 1.9 مليون منصب عمل في سنة 1969، وقد تميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971 و 48.29% سنة 1972 و 47.03% سنة 1973 وكنت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء والأشغال العمومية.²

وقد تميزت سياسة التشغيل في هذه المرحلة بـ:³

سجل في المخطط الثلاثي الأول للتنمية 1967-1969 إنخفاض في حجم توفير فرص عمل إلى أقل من معدلات الزيادة الديمغرافية للسكان التي بلغت سنة 1964 حوالي 4% سنويا الأمر الذي أدى إلى زيادة حجم البطالة نظراً لعدم كفاية فرص العمل في استيعاب جميع أفراد القوى العاملة الداخلية في سوق العمل ناهيك عن القوى العاملة العاطلة مسبقاً، استهدف هذا المخطط محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق من الأعمال الكبرى للتنمية لذلك لم يوجه اهتماماً كبيراً لتكوين القوى العاملة، بالرغم أن استثمارات المخطط قد سمحت في إيجاد ما يزيد عن 100,000 فرصة عمل جديدة.

إن المخطط الثلاثي يعتبر البداية الأولية التي مكنت الدولة الجزائرية من تطبيق أسلوب التخطيط، فقد ساعد هذا المخطط البلاد على تطوير أداة التخطيط وشجع على توزيع البرامج الاستثمارية، التي أدت بدورها إلى خلق مناصب شغل، وتوسيع نطاقها في المخطط الرباعي الأول 1970-1973 والمخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

المطلب الثالث: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

مع بداية الثمانينات أعيد النظر في دور الدولة بحكم فشل سياساتها في تسيير اقتصاد الجزائر، مما أدى إلى وضع مخططين جديدين هما المخططين الخماسيين الأول والثاني

¹ - كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جامعة وهران، 2005، ص3.

² - هرقون تفاحة، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص27.

³ - بوجمعة كوسة، مرجع سبق ذكره، ص74.

1980-1989، عملت الدولة من خلالها على وضع إجراءات تصحيحية، تمس الجوانب الأكثر سلبية في السياسة الاقتصادية المتبعة.

إن هذه الإجراءات المتبعة من طرف الدولة عن طريق جملة من الإصلاحات والتي كان لها التأثير على جميع المجالات ومنها مجال التشغيل، حيث تم في هذه المرحلة إقرار تعديلات هيكلية على الاقتصاد الوطني عرفت بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات العامة وهي أول عملية دخلت ضمن إطار الإصلاحات الاقتصادية في بداية الثمانينات.

تتضمن إعادة الهيكلة ثلاث مراحل أساسية وهي:¹

- إعادة الهيكلة العضوية وهدفها التنظيم العقلاني للمؤسسة الاقتصادية الوطنية.
- إعادة الهيكلة المالية وهدفها تزويد المؤسسات الجديدة بوسائل مالية تتضمن لها التوازن المالي الذي طالما افتقرت إليه.

- توزيع تراث الشركات التي تمت إعادة هيكلتها ما بين المؤسسات الجديدة.
لقد طبقت الجزائر سياسة إعادة الهيكلة العضوية والمالية لمؤسساتها في إطار المخطط الخماسي الأول (1980-1984)، بيد أن هذه السياسة أفرزت عدة نتائج أغلبها سلبية، وغير متوقعة في نهاية 1984، مما دفع آنذاك الحكومة الجزائرية إلى إتباع هذه العملية وإكمالها بإصلاحات أخرى، ولاسيما أنه بعد هذه العملية بمدة وجيزة وجد الاقتصاد الجزائري نفسه حبيس عدة اضطرابات مثل انخفاض معدل النمو الاقتصادي، وانخفاض معدلات الاستثمار، وانخفاض حجم الواردات، وتقلص مناصب العمل.²

تميزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بـ:³

بدأ التخلي تدريجيا على أولوية التصنيع في المشروع التنموي لفائدة قطاع البناء والأشغال العمومية الذي أصبح يساهم بأكبر معدلات التشغيل وقطاع الإدارة الذي تمكن الاحتفاظ بقدرة التشغيل تتراوح ما بين 45000 و 50000 منصب جديد، كما أدى الانهيار المفاجئ لأسعار النفط خلال 1986، إلى ظهور الأزمة الاقتصادية في

¹ - عليواش أمين عبد القادر، أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006، ص 34.

² - الدواي الشيخ، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد الثاني، 2009، ص 256.

³ - بوجمعة كوسة، مرجع سبق ذكره، ص 77.

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 أربع مرات خلال فترة ثلاث سنوات، ويعتبر برنامج تشغيل الشباب لسنة 1989 برنامجاً خاصاً وذو أهمية كبيرة، بالنسبة لمحور التشغيل، وذلك راجع إلى الإصلاحات السياسية لسنة 1988.

المبحث الثالث: آليات وأجهزة التشغيل في الجزائر.

إن سياسة التشغيل التي تبنتها الحكومة الجزائرية وأخذت على عاتقها في وضع برامج متعددة نتيجة للتحديات التي تواجهها، من حيث توفير مناصب الشغل التي من شأنها التقليل من البطالة وتحسين المستوى المعيشي لأفراد المجتمع، ونظراً لإرتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينيات أدى بالدولة الجزائرية إلى التدخل عن طريق إتخاذ عدة تدابير عن طريق إنشاء أجهزة وبرامج ووكالات لتوفير مناصب شغل و لدعم التشغيل ومن بينها ما يلي:

المطلب الأول: برنامج تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للتشغيل، جهاز الإدماج المهني.

الفرع الأول: برنامج تشغيل الشباب.

هو أول برنامج شرع في تطبيقه سنة 1989، وهو موجه لفئة الشباب المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 27 سنة حيث يسعى هذا البرنامج إلى تشغيل الشباب بشكل مؤقت من خلال منح المستفيدين عملاً مؤقتاً في ورشات ذات منفعة عامة للمنظمة، من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، ويمول هذا البرنامج عن طريق صندوق مساعدة تشغيل الشباب الذي تم إنشائه خصيصاً لذلك، حيث يهدف هذا البرنامج إلى تكوين طالب العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية.¹

¹ - فاطمة زهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي، مذكرة ماستر (غير منشورة)، معهد العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2011، ص 63.

لكن نتجت عدة نقائص في هذا البرنامج (مالية، إدارية)، مما جعل السلطات تقترح برنامجاً آخرًا هو جهاز الإدماج المهني للشباب سنة 1990.

الفرع الثاني: جهاز الإدماج المهني.

أسس هذا الجهاز مع مطلع التسعينيات ويهدف هذا الجهاز إلى إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب وإلى تشجيع الشباب على إنشاء نشاطات لحسابهم الخاص لترقية روح المبادرة وهو يخص مشكل التكفل بالإدماج المهني للشباب.

وقد أشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاثة أصناف من صيغ العمل وهي:¹
- إنشاء نشاطات، حيث تتكفل الوكالة الوطنية لتطوير الشغل ANDE بمساعدة الشباب العاطل على إنشاء تعاونيات، بلغت سنة 1995 حوالي 10335 تعاونية موزعة على 4 ولايات.

- إنشاء العمل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) حيث يقترح مناصب شغل مؤقتة توفرها الجماعات المحلية.

- إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) وتتكفل بجمع عروض العمل وتنظيم طلبات الشغل، وقد بلغ دعم الدولة لهذه الصيغ من التوظيف المؤقت مابين (1990-1994) حوالي 9641 مليار دج.

الفرع الثالث: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

أنشأت في سبتمبر 1989 خلفاً للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، تقوم الوكالة بمعرفة سوق العمل (الطلب، العرض، ومحدداتها) للوصول إلى أفضل تكامل بين الأليتين، كما أنها تلعب دوراً استشارياً من حيث التشغيل والتأهيل على المستوى المتوسط، وبذلك فإنها تقوم بمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف، بمعنى في التسويق في مجال التشغيل، ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية في كل ربوع الوطن من أجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة،

¹- نذير عبدالرزاق و بن يوسف نوة، انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر(ب-ت)، ص11.

قصد تسهيل مهمة تداول المعلومات والتي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة للتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة.¹

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
الفرع الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

تمثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر آلية جديدة أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 لترقية الشغل الذاتي ودعم المؤسسات، إلا أنه لم ينطلق نشاط الوكالة فعليا على أرض الواقع إلا في منتصف سنة 2005، وتشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة الاجتماعية.²

تضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية:³

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين وتقديم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تمنح قروض بدون فوائد.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

¹- درحمون هلال وترير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة مشكلة البطالة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص11.

²- محمد الناصر حميداتو و العبد غربي، إسهامات هيئات المرافقة المقاولتية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012، ص10.

³- مصطفى بلعبد ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لإمتصاص البطالة في الجزائر، ملتقى دولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص18-19.

الفرع الثاني: الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI).

أنشئت سنة 1993، مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال الإجراءات المتعلقة بإنشاء استثماراتهم من خلال إنشاء شبكات يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات وإقامة المشروعات.¹

ولقد حدد الإطار العام والأسس المنظمة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في عدة نقاط أهمها:²

- ضمان ترقية الاستثمارات ومتابعتها.
- تزويد المستثمر بكل الوثائق الضرورية لإنجاز الاستثمار.
- تسهيل استكمال شكليات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي (GUI).
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.
- تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.
- أن يتولى وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار سياسة الحكومة وبرنامج عملها المصادق عليهما، إعداد الإستراتيجية على المديين المتوسط والطويل.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-9 الصادر بتاريخ 1994/07/26 والمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1999/07/06 والذي أنشئ أساساً للحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون

¹- دادن عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال 1970-2008، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص 181-182.

²- زكرياء مسعودي وآخرون، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، يومي 18 و 19 أبريل، 2012، ص 17.

عملهم بصفة لا إرادية بسبب التسريح الجماعي للعمال وهذا إثر الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، والذي يتكفل بتعويض العمال لكن مع تفاقم الأزمة الاقتصادية وتضاعف عدد العمال البطالين، تم تعديل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، إذا تم تكليف الصندوق بالمساهمة في تمويل إحداث المؤسسات الصغيرة من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35-50 سنة.¹

المطلب الثالث: وكالة التنمية الاجتماعية، القروض المصغرة، عقود ما قبل التشغيل.

الفرع الأول: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة عقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية 2000.²

وتتمثل مهامها الأساسية فيما يلي:³

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.

¹- لو كادير مالحة، دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012، ص 53-54.

²- سايج حنان، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أوبكر بلقايد، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014، ص 60-61.

³- غالم عبدالله وحزمة فيشوش، مرجع سبق ذكره، ص 7.

- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

الفرع الثاني: القروض المصغرة.

هو عبارة عن برنامج لترقية التشغيل ومكافحة البطالة والفقير أنشأ سنة 1999 وهو موجه للأشخاص الراغبين في خلق نشاط مستقل أو العمل في المنزل، والتشغيل الذاتي، المهن الصغيرة والحرف، وغير القادرين على الاستفادة من برنامج المؤسسة المصغرة، أما أهداف القروض المصغرة فهي ثلاثة تتمثل في:¹

- هدف سياسي: من خلال البحث عن الاستقرار والتماسك الاجتماعي وتشجيع عودة سكان الريف إلى مناطقهم الأصلية، بعد أن هجروها لأسباب أمنية واقتصادية...
- هدف اقتصادي: من خلال إنشاء نشاطات وإنتاج ثروات ومن ثم عائدات.
- هدف اجتماعي: من خلال تحسين العائدات وشروط معيشة الفئات الأكثر حرمانا والعاطلين عن العمل.

الفرع الثالث: عقود ما قبل التشغيل.

إن مختلف الأجهزة والبرامج التي تطرقنا إليها فيما سبق تم اعتمادها من طرف الدولة من مستويات التشغيل وتمس الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، لكن يختلف هذا الجهاز في كونه أعتمد خصيصاً للفئة الجامعية بالدرجة الأولى.

¹- شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادى للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، 103.

"انطلق البرنامج سنة 1998 ويقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز، ويهدف إلى تشجيع وتسهيل إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل".¹

حيث وجه هذا الجهاز إلى فئة حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني سامي على الأقل وبالبالغين من العمر من 19 إلى 35 سنة، "حيث يهدف إلى توظيف حاملي الشهادات الجدد في المؤسسات والإدارات ومن خلال التكفل بأجورهم من الخزينة العمومية إلى تمكينهم من إكتساب خبرة مهنية أولية قد تسهل إدماجهم النهائي، وتمول أجور وأعباء المستفيدين من هذا الجهاز من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، أما بالنسبة للتسيير فتقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتمثل مدة العقد سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة ولمدة 06 أشهر وبطلب من الموظف".²

تحدد مدة عقد الإدماج طبقاً للمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 105/11 كما يأتي :

- سنة واحدة قابلة للتجديد في قطاع الاقتصاد.

- ثلاث سنوات (03) قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

وحتى يكون المترشح مؤهلاً للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكتب الوكالة المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.

¹- دادن عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال 1970-

2008، مرجع سبق ذكره، ص 182.

²- سميرة العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص 79.

المبحث الثالث: الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

يعتبر برنامج المساعدة على الإدماج المهني أو بما يطلق عليه عقود الإدماج المهني، من السياسات والأجهزة التي استحدثتها الجزائر من أجل التقليل من حدة البطالة من خلال توفير مناصب شغل لأفراد المجتمع بصفة عامة وللشباب بصفة خاصة فهو موجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم والذين تتراوح أعمارهم من 18 إلى 35 سنة،"يعتمد الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 126/8 الصادر في 19 أفريل 2008".¹

تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بالتنسيق مع مديرية التشغيل للولاية التابعة لها ضمان تسييره، تحت وصية وزارة التشغيل والتضامن الوطني.²

المطلب الأول: الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الإدماج المهني، وأنواع عقود الإدماج المهني.

الفرع الأول: الفئات المستهدفة من الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

يستهدف الجهاز 3 فئات من طالبي العمل وهم:³

الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

¹- براق محمد وبوسبعين تسعديت، أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،(ب-ت-)، ص8.

²- المرسوم التنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في 19 أفريل، 2008، يتعلق بجهاز المساعد على الإدماج المهني، ج، ر، عدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.

³- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، بتاريخ 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 أفرل 2008، ص20.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين تابعوا تربصاً تمهينياً.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

الفرع الثاني: أنواع عقود الإدماج المهني.

يترتب على إدماج الفئات المذكورة سابقاً، إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو المستفيد والهيئة المكونة، حيث تتخذ عقود الإدماج المهني أربعة أنواع وهي:¹

- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID): وهو موجه إلى خريجي التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

حيث ركزت الدولة على هذين الفئتين وهما: فئة المتخرجين من الجامعة وهم الفئة الأكثر تضرراً من البطالة حيث يمثلون فئة الجامعيين، وتليها فئة المتخرجين من المؤسسات الوطنية للتكوين المهني والتي تتضمن التقنيين الساميين.

- عقود الإدماج المهني (CIP): وهو يخص طالبي العمل الموجهين إلى الحياة العملية وهم خريجي التعليم الثانوي والذين انقطعوا عن التعليم بالمنظومة التربوية، وخريجي مراكز التكوين المهني من التقنيين وغيرهم، وكذلك يخص طالبي العمل الذين يمتلكون مؤهلات مهنية.

تعتبر هذه الفئة أقل إهتماماً من الفئة الأولى، بحيث تقل الإمتيازات مقارنة بعقد حاملي الشهادات، من حيث قلة الأجر الممنوح...إلخ.

¹شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 150-151.

- عقود إدماج وتكوين (CFI): يخص الشباب بدون تأهيل ولا تكوين حيث يسمح لهم هذا العقد بإدماجهم مهنيًا، وكذلك إمكانية حصولهم على تكوين مؤهل يساعدهم على إكتساب مهارات تساعدهم على دخولهم إلى عالم الشغل.

- عقد العمل المدعم (CTA): وهو العقد الذي يخص المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية، يعتبر عقد CTA عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.¹

حيث يدخل طالب العمل إلى المؤسسة أو الشركة ذات الطابع الاقتصادي بعقد الإدماج المهني DAIP ، في هذه الحالة تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بتسديد الأجرة الشهرية مع توفير الضمان الاجتماعي، وهذا خلال مدة ثلاثة سنوات، بعد هذه الفترة يكون المدمج قد تحصل على خبرة كافية في الميدان فيمر إلى العقد الثاني وهو عقد العمل المدعم CTA ، وهذا بموافقة رب العمل، يتم التفاهم بين العامل ورب العمل على الأجرة الشهرية، حيث يتولى رب العمل دفع الأجرة والتي تتكون من نسبة مساهمة رب العمل و نسبة مساهمة ثابتة من الدولة، يتم دفع الأجرة إلى المدمج من رب العمل والتي لا تدخل في حسابه الشخصي إنما تعطى من رب العمل والذي بدوره تمنحه وكالة التشغيل مبلغ المساهمة والذي يدخل في حسابه، بعد انتهاء 03 سنوات يكون العامل قد اكتسب خبرة مدتها 06 سنوات، وفي هذه الحالة أما يتم تعيينه في منصب دائم أو يكون مصيره الفصل.²

¹ - http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6652&lang=fr

تمت زيارة الموقع يوم 21-02-2016 على الساعة 11:00

² - <http://www.ouargla30.comt55282-topic15:30> على الساعة 18-02-2017 تمت زيارة الموقع يوم

المطلب الثاني: شروط التأهيل للاستفادة من عقود الإدماج، وفترة وأجرة عقود الإدماج.

الفرع الأول: شروط التأهيل للاستفادة من عقود الإدماج.

للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي

العمل المبتدئين أن تتوفر فيهم الشروط التالية:¹

- أن يكون طالب العمل من جنسية جزائرية.
- أن تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 35 سنة، ويمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل.
- أن يكون طالبي العمل مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية- تأجيل- إعفاء- مؤداة.
- طالبي التشغيل للمرة الأولى حيث يكونون مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المنتمين إليها والموجودة في مكان إقامتهم.
- حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي والمؤهلات المهنية. بالنسبة للفئة الأولى: يجب على طالبي العمل أن يمتلك أحد الشهادات التالية: ديبلوم جامعي، أو متحصل على شهادة تقني سامي مسلمه له من طرف أحد المؤسسات التكوينية الوطنية أو المعاهد المعتمدة من طرف الدولة، أو يمتلك شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية (DUEA).

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 22، بتاريخ 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 افرل 2008، ص 21.

وبالنسبة للفئة الثانية: شهادة مدرسية لإثبات المستوى ما بين 1 ثانوي إلى 3 ثانوي، أو الحاصلين على دبلوم تقني أو الكفاءة المهنية أو المهارة المهنية المسلمة لهم من طرف المؤسسات التكوينية الوطنية، أو المعاهد المعتمدة من طرف الدولة.

أما الفئة الثالثة: تخص طالبي العمل بدون شهادة أو مستوى أقل من 1 ثانوي، تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل إستفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة، ينصب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، وينصب المستفيدون من عقود إدماج وتكوين في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين وأجره.

الفرع الثاني: مدة وأجرة عقد الإدماج.

فبعدما كانت الهيئات والإدارات العمومية وكافة المؤسسة العمومية ذات التسيير الخاص ملزمة من طرف الدولة، لإخضاع عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لمدة محددة ولمرات محددة، حيث تم تمديد مدة العقود الخاصة بالفئة الأولى والثانية .

تحدد مدة عقد الإدماج على حسب القطاع الذي يتولى إدماج طالبي العمل على النحو التالي:¹

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، بتاريخ 06 مارس 2011، ص25.

- ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة للورشات ذات المنفعة العمومية.¹

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج وبالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.²

تتحدد أجرة المستفيدين من الإدماج المهني على حسب العقد الذي ينتمون إليه، سواء كان عقد الإدماج المهني (DAIP) الذي يخص المؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة و المؤسسات الاقتصادية أو ينتمون إلى عقد العمل المدعم (CTA) الخاص بالمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية وتتحدد الأجرة كذلك على حسب الفئة التي ينتمون (CFI،CIP،CID) إليها وعلى حسب الشهادات والمؤهلات التي يمتلكونها، حيث يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات حسب عقد الإدماج المهني (DAIP) أجرة شهرية يدفع كاملاً كما يأتي:³

فيما يخص الفئة الأولى عقد إدماج حاملي الشهادات:

- 15,000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

- 10,000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين.

الفئة الثانية: يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية يحدد مبلغها بـ: 8,000 دج وتدفع كاملاً.

الفئة الثالثة: يستفيد مدمجي عقود إدماج وتكوين مما يأتي:

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، بتاريخ 23 افرل 2013، ص17.

² نفس المرجع، ص17.

³- المرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في 6 مارس، 2011، ج، ر، عدد 14 الصادر في 6 مارس 2011.

منحة شهرية مبلغها 4,000 دج عندما يتابعون تربصاً تكوينياً لدى حرفيين معلمين، أجره شهرية بمبلغ 12,000 دج يدفع كاملاً من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية.

أما فيما يخص من ينتمون إلى عقد العمل المدعم CTA الخاص بالقطاع الاقتصادي فيستفيدون من أجره يساهم فيها كل من المستخدم والدولة، حيث تكون نسبة مساهمة الدولة ثابتة حسب طبيعة كل عقد ونسبة مساهمة المستخدم حسب الاتفاقية الممضاة بين المستخدم ووكالة التشغيل المعنية وتحدد الأجرة على النحو التالي:¹

- عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين الساميين CID:

الأجر: 12000 دج لخريجي الجامعات بشهادات عليا مثل المهندسين + مساهمة المستخدم.

الأجر: 10000 دج للتقنيين الساميين + مساهمة المستخدم.

- عقد عمل يخص خريجي مراكز التكوين المهني و التمهين CIP:

الأجر: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

- عقد من لا يملكون شهادة ذوو مستوى ثانوي مثلا أو تكوين مرفق CIF:

الأجر: 8000 دج + مساهمة المستخدم.

إن عقد العمل المدعم (CTA) يهدف إلى تمديد مساهمة مديرية التشغيل للولاية في التكفل بأجور الشباب المدمج على مستوى الهيئة المستخدمة في إطار الجهاز المساعد

¹ - <http://www.ouarsenis.com/vb/showthread.php?t=88743>

تمت زيارة الموقع يوم 2017-02-21 على الساعة 14:00

على الإدماج المهني، وفقا لصيغة عقد العمل المدعم الذي تدوم مدته 3 سنوات قابلة للتجديد وفي حالة ما إذ قررت المؤسسة منح المدمجين مناصب دائمة حسب الاتفاقية الممضاة المعنية بتتصيب الشباب الحاصلين على عقد بين الشريك الاقتصادي ووكالات التشغيل.¹

المطلب الثالث: أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني،

والأسباب التي يلغى فيها عقد الإدماج.

الفرع الأول: أهداف وخصائص الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

لقد تميز هذا الجهاز بمجموعة من الخصائص التي أخذت شكل أهداف يسعى الوصول إليها وتتمثل في:

- التكفل بطالبي العمل المبتدئين من خلال إدماجهم مهنيًا.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الشباب المعنيين بهذا الجهاز.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين- تشغيل وتوظيف.²
- يساعد الجهاز الشباب المدمجين في إطاره على الإستفادة من تكوين تكميلي لتجديد و تحسين معارفهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل .

¹-مزوزي فاطمة الزهراء،يوم إعلامي على التشغيل حول العمل المدعم،مركز الترفيه العلمي رايس صالح، <http://sadaa-annaba.com/?p=930>، تمت زيارة الموقع يوم 20-02-2017 على الساعة 15:50.

²- برحومة عبد الحميد، دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008-2011، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، الجزائر، ص5.

-يمكن الجهاز المدمجين في إطار حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أن يستفيدوا من عقود تكوين- تشغيل .

الفرع الثاني: الأسباب التي يلغى فيها عقد الإدماج.

يلغى عقد الإدماج المهني في الحالات التالية:¹

- عند إنتهاء مدة العقد والتي تكون قابلة للتجديد بطلب من طرف المستخدم.
- عند فسخ العقد من طرف المستخدم لأسباب تتعلق بالمستفيد من الإدماج، إذ يتعين على المستخدم أن يخطر كتابياً المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 126-08 مؤرخ في 19 أفريل، 2008، ج، ر، عدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.

الخلاصة:

إن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة وانتشار الفقر، ومما زاد الأمر تعقماً هو اعتماد الاقتصاد الجزائري على القطاع العام، بالإضافة إلى الأزمة البترولية سنة 1988 جعلت الجزائر تقع في المشاكل المتعلقة بسوء التوظيف والتشغيل، لكن مع ذلك كانت سياسات التشغيل في الجزائر تهدف إلى تقليص نسبة البطالة والفقر، من خلال عدة تدابير تسعى من خلالها الدولة إلى توفير فرص عمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل، وبالتالي خفض معدل البطالة والذي يؤدي بدوره إلى خفض مستوى الفقر وتحسين المستوى المعيشي للأفراد، ومن جهة أخرى كان لهذه التدابير والتمثلة في سياسات التشغيل الجانب السلبي، حيث أن أغلب سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر، إن لم نقل مجمل السياسات، ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة وذلك بسبب غياب سياسة واضحة وهادفة وذلك رغم بعض النتائج الإيجابية المحققة.

الفصل الثالث

العدالة الاجتماعية والعمل

تمهيد

المبحث الأول: ماهية العدالة الاجتماعية.
المطلب الأول: مفهوم العدالة الاجتماعية.
المطلب الثاني: ركائز العدالة الاجتماعية.
المطلب الثالث: مبادئ وأسس العدالة الاجتماعية.

المبحث الثاني: ماهية العمل اللائق.
المطلب الأول: مفهوم العمل اللائق وخصائصه.
المطلب الثاني: ركائز واستراتيجيات تحقيق العمل اللائق.
المطلب الثالث: حالات إفتقاد العمل اللائق.

المبحث الثالث: ماهية العمل الهش.
المطلب الأول: مفهوم العمل الهش وخصائصه.
المطلب الثاني: أبعاد وأسباب العمل الهش.
المطلب الثالث: الآثار الاجتماعية للعمل الهش، والمبادئ الأساسية لمكافحته.

خلاصة الفصل

تمهيد

نظرا للتطورات والتغيرات المستمرة لمعايير العمل على المستوى الدولي، ونظرا للمجهودات التي تبذلها مختلف المنظمات الدولية التي تسعى إلى تحسين شروط العمل في جميع أنحاء العالم، برز مفهوم "العمل اللائق" كتعبير عن مبادئ ومعايير العمل الواجب تحقيقها لجميع العاملين في مختلف أنحاء العالم، حيث يعبر العمل اللائق عن العمل الذي يليق بالإنسان وبقدراته وإمكاناته ويمكنه من العيش بكرامة.

ونظرا لتفشي وانتشار الظواهر المختلفة والتي من بينها البطالة والفقر والنمو السكاني في جميع أنحاء العالم وغيرها من الظواهر، حيث أدت كل هذه الظواهر إلى ازدياد الطلب على العمل في جميع المجالات، مما أدى إلى ظهور أشكال جديدة ومتنوعة من العمل و علاقات العمل، والتي بدورها لم تحترم المبادئ الأساسية التي تقوم عليها العدالة الاجتماعية وفي ظل هذه الظروف ظهر مصطلح جديد وهو "العمل الهش" والذي يعبر عن المعايير غير مقبولة في العمل، والتي لا تحقق للإنسان الحياة الكريمة والمناسبة التي يطمح إليها.

المبحث الأول: ماهية العدالة الاجتماعية.**المطلب الأول: مفهوم العدالة الاجتماعية.**

لقد أعطيت تعاريف كثيرة لمفهوم العدالة الاجتماعية لكن تبقى هذه التعريفات مستندة على المرجعية الفكرية والإيديولوجية والعلمية التي ينطلق من خلالها المفكر أو الباحث نذكر منها:

التعريف الذي قدمه الفيلسوف الأمريكي "جون رولز" الذي صاغ نظرية العدالة التوزيعية كفلسفة أخلاقية ونظرية سياسية في كتابه الذي أسماه "نظرية في العدالة الاجتماعية" حيث عرف العدالة الاجتماعية على أنها تمتع كل فرد في مجتمع ما بالمساواة في الحصول على الفرص المتاحة للفئات المميزة.¹

وفي تعريف آخر اقترحه إبراهيم العيسوي للعدالة الاجتماعية حيث عرفها "على أنها تلك الحالة التي ينتفي فيها الظلم والإستغلال والقهر والحرمان من الثروة أو السلطة أو كليهما، بحيث يغيب فيها الفقر والتهميش والإقصاء الاجتماعي وتتعدم الفروق غير مقبولة اجتماعياً بين الأفراد والجماعات والأقاليم داخل الدولة، بحيث يتمتع فيها الجميع بحقوق اقتصادية واجتماعية وسياسية وبيئية متساوية وحرية متكافئة، يعم فيها الشعور بالإنصاف والتكافل والتضامن والمشاركة الاجتماعية، يتاح فيها لأعضاء المجتمع فرص متكافئة لتنمية قدراتهم وملكاتهم وإطلاق طاقاتهم من مكانها وحسن توظيفها لصالح الفرد ولصالح المجتمع."²

وفي تعريف آخر للعدالة الاجتماعية هي عملية تحقيق المساواة في الحقوق الأهلية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، دون تمييز استناداً إلى الجنس أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الموقع الجغرافي أو المركز الاجتماعي أو لأي سبب كان، وتوفير فرص متكافئة للجميع للإرتقاء بقدراتهم على المنافسة إلى أقصى حد ممكن، بهدف

¹ - محمد العمراوي، العدالة الاجتماعية مقارنة المفهوم والأبعاد،

<http://www.anfasse.org/2010-12-29-18-25-49/2010-12-30-15-58-49/5904-2015-02-27-23-40-59>

تمت الزيارة يوم 8-2-2017 على الساعة 10.00.

² - علي عبدالقادر علي وآخرون، العدالة الاجتماعية وسياسات الإنفاق العام في دول الثورات العربية، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والانسانية، المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات، العدد 9، المجلد الثالث، 2014، ص 15.

زيادة مستويات الرفاهية وتقليل حدة التفاوت الاجتماعي، وتخفيض معدلات الفقر والحرمان المادي والثقافي والسياسي، وذلك بالمشاركة بين الدولة والقطاع الخاص والمجتمع الأهلي، ويساعد على ذلك تنمية القدرات والملكات وإطلاق الطاقات لكل أفراد المجتمع، وكذلك مراعاة العدالة في تحمل الأعباء بين الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة، وتقليل الفروق غير مقبولة بين الأفراد والجماعات والأقاليم داخل الدولة.¹

المطلب الثاني: ركائز العدالة الاجتماعية.

يخضع تحديد ما تعنيه العدالة الاجتماعية وأفضل السبل لتحقيقها في كثير من الأحيان لجدل كبير، كما تخضع حدود مفهوم العدالة الاجتماعية لتغيير مستمر، لكن رغم هذا التنوع الكبير لمفهوم العدالة الاجتماعية، تجمع عدد كبير من البحوث الأكاديمية، والمؤلفات العلمية على عدد من العناصر الواجب توفرها لتحقيق العدالة الاجتماعية ومن أبرزها:²

1- المساواة وتكافؤ الفرص:

يشير مبدأ المساواة في الحقوق إلى أن فكرة العدالة الاجتماعية لا تتفصل عن فكرة حقوق الإنسان، فالعدالة الاجتماعية إستحقاق أساسي للإنسان، وتقترب المساواة في الفرص بثلاثة شروط وهي عدم التمييز بين المواطنين وإزالة كل ما يؤدي إليه من عوامل وغياب على ما يترتب على التمييز من نتائج سلبية كالتهميش والإقصاء الاجتماعي والحرمان، توفير الفرص حيث لا معنى للحديث عن تكافؤ الفرص إذا كانت البطالة شائعة، وهو ما يترتب على الدولة وضع السياسات واتخاذ الإجراءات الكفيلة لتوفير فرص العمل.

2- الحماية الاجتماعية و الضمان الاجتماعي:

يعد الضمان الاجتماعي أحد الأركان الرئيسية للعدالة الاجتماعية، ويحظى بتأكيد راسخ في القانون الدولي، كما يحظى بمكانة في ضمان الكرامة الإنسانية لجميع

¹ - مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE)، الطريق إلى العدالة الاجتماعية، القاهرة، مصر، 2014، ص9. http://www.cipe-arabia.org/files/pdf/Democratic_Governance/ETEF_The_Road_to_Social_Justice.pdf تمت زيارة الموقع يوم 1-7-2017 على الساعة 15:30.

² - محسن عوض وآخرون، دليل التمكين القانوني للفقراء، منظمة العمل الدولية، ط1، 2014، ص109-119.

الأشخاص، ويعنى الضمان الاجتماعي كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم لمواطنين سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو المساعدات الاجتماعية أو غيرها من صنوف الخدمات والرعاية التي تكفل رفاهية المجتمع وأمنه الاقتصادي.

3- العدالة بين الأجيال:

تتمحور أدبيات العدالة الاجتماعية في مسألة العدالة بين الأجيال حول ثلاثة محاور أبرزها الاستدامة التنموية بمعنى إقامة نظام اقتصادي يؤمن إنتاج كميات من السلع والخدمات بطريقة ومنظمة تحول دون أن يورث للأجيال القادمة ديوناً اقتصادية وتكاليف اجتماعية يعجز عن مواجهتها.

4- التوزيع العادل للموارد والأعباء (العدالة التوزيعية):

كذلك تعنى العدالة الاجتماعية التوزيع العادل للموارد والأعباء من خلال نظام الأجور ودعم الخدمات العامة، ويتحقق ذلك من خلال عدد من المحاور التي يتم من خلالها توزيع الدخل، وإعادة توزيعه داخل المجتمع، ومن ضمن هذه المحاور محور يتعلق بتمكين المواطنين من كسب عيشهم بكرامة من خلال توفير فرص عمل حقيقية.¹

المطلب الثالث: مبادئ وأسس العدالة الاجتماعية.

1- مبادئ العدالة الاجتماعية:

لعله قد تبين مما تقدم أن العدالة الاجتماعية مفهوم واسع ومركب، وأن له أبعاد متعددة، يمكن إجمالها في ثمانية أبعاد وهي:²

1.1- البعد الاقتصادي: يتعلق بمدى إشراك أفراد المجتمع في العملية الإنتاجية، وهو ما يقود إلى قضية المساواة في الفرص و الحقوق الاقتصادية في مجال العمل وملكية وسائل الإنتاج والحصول على الخدمات والمعلومات من دون تمييز.

¹ - شيماء ابراهيم، العدالة الاجتماعية، <http://www.anntv.tv/new/showsubject.aspx?id=119705>

تمت زيارة الموقع يوم 2017-1-15 على الساعة 10:17.

² - عبد الغفار شكر، العدالة الاجتماعية في الوطن العربي، مجلة المستقبل العربي، العدد 448، مركز دراسات الوحدة العربية، 2016، ص 16.

1.2- البعد الاجتماعي: يتصل بمشكلات التمييز والحرمان والفقير والإقصاء الاجتماعي، وما تستوجبه معالجتها من سياسات لتمكين الطبقات المحرومة من تحسين أوضاعها على نحو مستدام.

1.3- البعد البشري: ينصب على مسألة الوفاء بحقوق الإنسان وحاجاته، ومسألة تكافؤ الفرص أمام الجميع لتنمية قدراتهم وتوسيع حرياتهم.

1.4- البعد الطبقي: يتأتى من العلاقة الوثيقة بين النظام الاقتصادي الاجتماعي وبين العدالة الاجتماعية، وهو يطرح قضية الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وما يترتب عليها من لا مساواة هيكلية.

1.5- البعد الإقليمي: يتصل بالتفاوت في توزيع الموارد والدخل القومي بين أقاليم الدولة، والمتعلق من ثم بدور السياسات العامة في توسيع هذه التفاوتات أو تقليصها.

1.6- البعد الجيلي: يتصل بالعدالة بين الأجيال الحاضرة والأجيال القادمة ليس فقط في توزيع الموارد الطبيعية وتحمل تكلفة التلوث، ولكن أيضا في تحمل أعباء الدين العام.

1.7- البعد السياسي والمؤسسي: يتصل بقضايا الحريات والحقوق السياسية والتمكين السياسي من خلال مؤسسات تكفل المشاركة الشعبية في صنع القرارات الوطنية.

1.8- البعد الخارجي: يتعلق بنوعية العلاقات التي تنشأ بين الدولة والدول الأخرى، ومدى ما تتسم به من تكافؤ أو استغلال أو هيمنة، ولاسيما في إطار النظام الرأسمالي العالمي والعولمة الظالمة.

2- أسس تحقيق العدالة الاجتماعية: تعددت وتنوعت الوسائل والأساليب التي تستخدمها دول العالم من أجل تحقيق التوازن والعدالة الاجتماعية، أما عن العوامل التي يمكن أن تسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية يمكن تلخيصها فيما يلي:¹

1- أن المواقع الاجتماعية والمزايا المادية لكل شخص، يجب أن تقابل قدر الإمكان، مكانه على سلم الاستحقاق، ويقتضى ذلك المطلب إيجاد صيغ جديدة، مثل الطريق المهني المفتوح أمام المواهب، وتكافؤ الفرص.

¹ صلاح أحمد هاشم، العدالة والمجتمع المدني حالة مصر، 2005، ص118-122. متوفر على موقع الانترنت www.kotobarabia.com، تمت زيارة الموقع يوم 15-02-2017.

2- يجب أن تخصص موارد المجتمع وخدماته حسب حاجات الأفراد وهذا القصور مرتبط بتصور المساواة، وبالفعل فإن تدابير عامة تتوصل إلى تلبية الحاجات تجعل الأفراد أكثر تساوياً فيما بينهم على صعيد مادي.

3- إن مدلول العدالة يقتضي وجود مؤسسة مسئولة عن توزيع وتنسيق الخدمات الاجتماعية في المجتمع، أي العودة إلى فكرة إمكانية تنسيق الخدمات الاجتماعية.

4- إن تحقيق العدالة يتطلب الأخذ في الحسبان التفرقة الإجراءات والنتائج، فليس من الضروري أن تؤدي الإجراءات العادلة إلى نتائج عادلة، وعموماً فإن تحقيق العدالة الاجتماعية، يتطلب أن يحصل الناس على خدمات تتناسب مع ما يستحقونه وما يحتاجون إليه.

5- حماية الحريات الأساسية للمواطنين، والسماح بالتميز الإيجابي لصالح الفئات الضعيفة، مع تجنب الانحياز دون تمييز بين من يحتاجون العدالة الاجتماعية.

المبحث الثاني: ماهية العمل اللائق.

المطلب الأول: مفهوم العمل اللائق وخصائصه.

1- مفهوم العمل اللائق:

تبنّت منظمة العمل الدولية عام 1999 مفهوم "العمل اللائق" ويعني العمل المنتج الذي يليق بالإنسان وبقدراته وإمكاناته، ويحقق له مستوى لائقاً من العيش الكريم ويحقق له الحرية والعدالة والأمن ولا تقل صفة "اللياقة" أهمية عن إيجاد فرص العمل.¹

وفي تعريف آخر "العمل اللائق" كما عرفته منظمة العمل الدولية واعتمد من قبل المجتمع الدولي: هو العمل المنتج للنساء والرجال، في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية، ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزئياً والأمن في موقع العمل والحماية للعاملين وأسرهم وفرص أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وأن تتيح للناس حرية التعبير والمشاركة في

¹ محمد وديع عدنان، المعهد العربي للتخطيط، ص4

، http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-6.pdf.

تمت زيارة الموقع يوم 2017-02-22 على الساعة 15:00

القرارات التي تؤثر على حياتهم وتؤمن الفرص المتساوية والمعاملة المتساوية للجميع.¹

ويعرف العمل اللائق على انه إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة، والأمان والكرامة الإنسانية، يوفر الأمان للعاملين في مكان العمل ويوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، ويوفر فرص جيدة للتنمية الشخصية والمهنية ويشجع على الإدماج الاجتماعي، ويعطي للبشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع.²

2- خصائص العمل اللائق.

للعمل اللائق مجموعة من الخصائص تتمثل في:³

- أنه عمل منتج وآمن.
- يضمن احترام حقوق الإنسان.
- يوفر دخلاً ملائماً.
- يوفر حماية اجتماعية.
- يتضمن الحوار الاجتماعي وحرية النقابات والمفاوضات الجماعية والمشاركة.

المطلب الثاني: ركائز واستراتيجيات تحقيق العمل اللائق.

1- ركائز العمل اللائق:

¹ - مولاي عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2001-2011، مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012، ص194.

² - المرصد العمالي الأردني، العمل اللائق في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن، 2011، ص2.

³ - محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره، ص5.

يقوم العمل اللائق على أربع ركائز وهي:¹

- استحداث فرص العمل وتنمية المشاريع: يتطلب ذلك الاعتراف بأن فرص العمل هي المنفذ الرئيسي للخروج من الفقر، وبأن دور الاقتصاد يقضي بتوسيع فرص الاستثمار وريادة المشاريع، واستحداث فرص العمل، وتأمين سبل العيش المستدامة.
- الحماية الاجتماعية: الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية، مثل الرعاية الصحية والتقاعد الآمن، هو أساس للمشاركة المثمرة في المجتمع والاقتصاد.
- المعايير والحقوق في العمل: يحتاج الأفراد إلى فرص للتمثيل تتيح لهم المشاركة، والتعبير عن رأيهم للحصول على حقوقهم، وفرض احترامهم.
- الحوار الاجتماعي: بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل يمكن أن يحل القضايا الاقتصادية والاجتماعية، ويشجع الحوكمة الرشيدة، ويتيح بناء علاقات عمل سليمة، ويدفع التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

ويتضمن كل واحد من هذه الركائز عدداً من المجالات ومؤشرات القياس فعلى سبيل المثال فإن حقوق العمل تضم اتفاقيات العمل الدولية التي عرفت بإسم الاتفاقيات الكبرى، وهي تلك التي تكون في مجموعها ما تم تسميتها بالميثاق الأساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل وتتضمن الحرية النقابية، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، إلغاء السخرية والعمل الجبري، إلغاء عمالة الأطفال، إلغاء التمييز في النشاط والمهنة ويتكون العمل اللائق من مجموعة من المؤشرات تعكس بعداً معيناً وهذه المؤشرات هي: العمل المقبول، القيمة المضافة للعمل، الدخل الملائم، العمل المنتج بإعتباره السبيل المستدام للخروج من الفقر، ساعات العمل المناسبة، الاستقرار في العمل، التوازن بين

¹ - سليم جهان، تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الولايات المتحدة الأمريكية، ب-ط، 2015، ص26.

العمل والحياة الشخصية، المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمل، ظروف عمل آمنة، حماية اجتماعية، حوار اجتماعي، وعلاقات في مكان العمل.¹

إن العمل اللائق يتحقق من خلال إيجاد فرص عمل توفر للعاملين العيش بكرامة، حيث أصبح على الدول والحكومات العمل على تحقيق الأهداف التي من شأنها توفير العمل اللائق للعاملين فيها، وتتمثل هذه الأهداف في إيجاد المزيد من فرص العمل والدخل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العاملين وأصحاب العمل وتطبيق الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل.

2- استراتيجيات تحقيق العمل اللائق:

أجندة العمل اللائق هي الالتزام بتعزيز إطار عمل عادلا واستدامة لتحقيق التنمية، حيث يتطلب توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال تحقيق أربعة استراتيجيات يعزز بعضها البعض وهي:²

- توفير فرص العمل: بناء المجتمعات والاقتصاديات التي توجد فرصاً للاستثمار، وريادة الأعمال، وتنمية المهارات، وتوفير فرص عمل، وسبل العيش المستدامة.

- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية: تعزيز كل من الإدماج والإنتاجية من خلال ضمان تمتع النساء والرجال بظروف العمل الآمنة، التي تسمح بوقت فراغ مناسب للراحة، وتأخذ في الحسبان القيم الأسرية والاجتماعية، وتوفير التعويض المناسب عن فقدان الدخل أو انخفاضه، وتسمح بالحصول على الضمان الاجتماعي المناسب.

- تعزيز الحوار الاجتماعي: إنشاء مؤسسات سوق العمل ذات الكفاءة، ومنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمل الفعالة والمستقلة، وتمكين جميع الأطراف في المشاركة القوية في زيادة الإنتاجية، وإدارة علاقات العمل، وبناء مجتمعات متماسكة.

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص194.

² - منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية، التقرير السنوي، مصر، 2014، ص13.

- ضمان الحقوق في العمل: تأكيداً على أن التنمية الاقتصادية، تسير جنباً إلى جنب مع التنمية الاجتماعية، واحترام جميع حقوق العاملين، بما فيهم من في الاقتصاد غير الرسمي.

المطلب الثالث: حالات افتقاد العمل اللائق.

يفتقد العمل اللائق عند:¹

- وجود بطالة غير طوعية وفقر.
- وجود إساءة لحقوق العمل أو وجود العمل الإجباري أو عمالة الأطفال.
- وجود تمييز في العمل.
- افتقاد أمان الدخل الأساسي، وأمان العمل وشيوع الضغوط والانتهاك.
- أن يكون العمل وأرباب العمل إما غير منظمين لإسراع أصواتهم أو يواجهون عقبات لإجراءات حوارات فعالة.
- كون الحياة في أماكن العمل غير متوازنة مع متطلبات العائلة.

¹ - محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره، ص8.

المبحث الثالث: ماهية العمل الهش.

المطلب الأول: مفهوم العمل الهش وخصائصه.

1- مفهوم العمل الهش

قبل تحديد مفهوم "العمل الهش"، يجب علينا تحديد الاختلاف بين مصطلح انعدام الأمن بشكل عام، والعمل أو العمالة غير مستقرة أو بما يعرف "بالعمل الهش"، فبالنسبة لإنعدام الأمن فهو يتعلق بهشاشة الأوضاع وهو مرتبط بالحالة المادية التي تتعلق بكل من الفقر والصعوبات، السكن والبطالة، ومشاكل في الحصول على التعليم والثقافة والاستبعاد الاجتماعي، الحالات الأسرية غير مستقرة والتمييز العرقي، أو الفئات الاجتماعية في أوضاع هشة، بحيث يتعلق "العمل الهش" بشروط التوظيف والعمل من حيث ظروف العمل غير مستقرة، مؤقتة، عارضة، في أشكال غير نمطية من العقود مع انخفاض الأجور أو غير مؤكدة، من حيث الظروف والعوامل انعدام الأمن في العمل، وندرة ونقص التدريب أو التطوير المهني، تعرض للمخاطر التي تؤثر على الصحة، خطورة في العمل التي تؤدي إلى ظروف معيشية غير مستقرة.¹

على الرغم من أن مصطلح العمل الهش على نحو متزايد في الدول، يبقى تعريفه غامض ومتعدد الأوجه، بحيث أن العمل الهش يغطي حالات مختلفة حسب البلد والمنطقة والحالة الاقتصادية والبنية الاجتماعية لأنظمة وأسواق العمل، حيث شهدت العديد من المصطلحات اليوم وفقاً لسياقات وطنية محددة، مثل العمل العارض، أشكال غير نمطية، وعمل غير تقليدي، وبالإضافة إلى ذلك أشكال العمل الهش، التي تتوسع بشكل مستمر، حيث يعمل أرباب العمل على اكتشاف طرق جديدة للتعايل على القوانين وتحديد ثغرات في الأنظمة، لزيادة ربحية الشركات على حساب الموظفين، وعلى الرغم من هذا التنوع في سياق تحديد مفهوم العمل الهش، فمن الممكن التعرف على

¹ - Etude sur travail précaire , Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) Qu'est-ce qu'un travail précaire , avril 2013 ,p :2.

بعض الخصائص المشتركة، الأكثر عمومية التي تميز العمل الهش، فعادة ما يتم تحديد العمل الهش من خلال عدم التيقن من مدة العمل وعلاقات عمل غامضة، عدم الحصول على حماية اجتماعية والمنافع التي تكون مرتبطة بالعمل عادة، والأجر المنخفض، وعدم القدرة على الانضمام إلى النقابات أو وجود عقبات تحول العمال في قدرتهم على المطالبة بحقوقهم، وعدم القدرة على المشاركة في المفاوضات الجماعية، ويشمل العمل الهش كذلك العاملين تحت العقود المؤقتة أو المتعاقدين عن طريق وكالة، والمستفيدين من فرص عمل على المدى القصير ولكن دون أن يعيش العامل في حالة عدم اليقين ما إذا كان سيتم تجديد عقودهم، بحيث غالباً ما تقدم العقود المؤقتة برواتب منخفضة وغالباً لا تعطى للعمال المؤقتين نفس إمتيازات العمال الدائمين، وينتج عن كل هذا عدم إمكانية التنبؤ بالمستقبل، وفقدان الحماية الاجتماعية.¹

وعلى الرغم من إمكانية تعريف "العمل الهش" على أنه ذلك العمل الذي ينتج عن ممارسات التوظيف من قبل أرباب العمل عن طريق قرارات للحد أو التقليل من قوة العمل الدائم، لتنفيذ أقصى قدر ممكن من المرونة على العمل، من خلال الوظائف التي عادة ما تكون غير دائمة أي مؤقتة وعرضية، والعمال الذين يشتغلون بهذه الوظائف في كثير من الأحيان لا يتمتعون بالحماية التي يوفرها قانون العمل والضمان الاجتماعي.²

وفي تعريف آخر: العمل الهش أو العمالة غير مستقرة هو ذلك العمل الذي لديه ضمانات قليلة جداً، للاحتفاظ به في المستقبل القريب حيث يتميز بمعايير غير مقبولة للعيش، ويولد شعور عميق من عدم اليقين حول المستقبل أي شعور بإنعدام الأمن الوظيفي، وكذلك دخل منخفض جداً وعقود عمل قصيرة المدة.³

¹ - Etude sur travail précaire , Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation , Op cit,p :2.

² - Organisation internationale du travail, POLITIQUE ET RÉGLEMENTATION VISANT À LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE, Genève ,Suisse Première édition, 2011,p:6.

³ - https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_pr%C3%A9caire, تمت زيارة الموقع يوم 2016-12-05 الساعة 13:40

وفي تعريف آخر حسب الدراسة التي أجراها معهد بحوث الحياة العملية بجامعة لندن حول العمل الهش في أوروبا، حيث تم تعريف العمل الهش على أنه ذلك العمل الذي يتميز بعدم استقرار العمال في وظائفهم، وعدم توفر الحماية الاجتماعية، وانعدام الأمن الوظيفي، والضعف الاجتماعي والاقتصادي، إن العمل الهش هو مزيج بين هذه العوامل التي تحدد فرص العمل المحفوفة بالمخاطر.¹

ويعطي الاتحاد الدولي لمنظمات العمل معنى أوسع لمصطلح العمل الهش بحيث يستخدم هذا المصطلح لوصف من يتقاضون مبالغ ضئيلة غير قياسية، التي تفتقر إلى الأمن والحماية للأسر ولا تسمح لهم بالعيش ويتميز بخطورة عدم اليقين من خلال استخدام العمل المؤقت أو عارض، أو الموسمي، من خلال العقود المؤقتة مع الوكالات، ووجود علاقات عمل غامضة بين صاحب العمل والموظف.²

2- خصائص العمل الهش.

هناك خمس خصائص يتميز بها "العمل الهش" وهي:³

-عدم وجود خيار (من حيث العمل أو ماذا يفعلون).

-انخفاض الدخل أو عدم كفايته.

-عدم القدرة على التخطيط للمستقبل.

-عدم وجود حماية لفرص العمل.

-عدم وجود تمثيل أو عدم الوصول إلى العدالة.

¹ - Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University , L'emploi précaire en Europe, Op cit,p:3.

² - Organisation internationale du travail, POLITQUES ET RÉGLEMENTATION VISANT À LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE, Op cit, p:6.

³ - Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University , L'emploi précaire en Europe, Op cit,p:4.

المطلب الثاني: أبعاد وأسباب العمل الهش.**1/ أبعاد العمل الهش:**

هناك ثلاثة أبعاد لتحديد ما إذا كان العمل هشاً وهي:¹

-وظيفة غير آمنة: تتميز بعقود مؤقتة، والخوف من فقدان الوظيفة على المدى القصير، مع عدم التمكن من العثور على وظيفة أخرى.

-الدخل غير كاف: الراتب الذي لا يضمن ظروف معيشية جيدة، حيث يتقاضى الموظفون في هذه الحالة مبالغ ضئيلة مقابل العمل الذي يقومون به.

-العمل دون منظور: عدم وجود فرصة للتطوير الوظيفي أو المهني، وليس لديهم إمكانية للحصول على التدريب كجزء من عمله.

2/ أسباب العمل الهش:

يتم إنشاء العمل الهش من قبل أرباب العمل، سعياً منهم للحد من تكاليف العمالة، من خلال الاستعانة بمصادر خارجية، استغلال زائف وإبرام اتفاقيات عمل تتميز بالغموض وعقود قصيرة جداً، كلها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمل الهش، حيث يسهل إنشاء العديد من أشكال العمل المرن المرتبط بإنعدام الأمن الوظيفي، وغياب الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم.²

¹ - Etude sur travail précaire , Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) Qu'est-ce qu'un travail précaire , Op cit ,p :2.

² - Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University, L'emploi précaire en Europe, Op cit ,p:5

المطلب الثالث: الآثار الاجتماعية للعمل الهش والمبادئ الأساسية لمكافحته.

1- الآثار الاجتماعية للعمل الهش:

إن العمل الهش له آثار سلبية، ليس على العمال أنفسهم فقط، ولكن تتعدى هذه الآثار لتشمل أسرهم ومجتمعهم، وكذلك الذين هم على نفس عقد العمل وللمجتمعات التي يعيشون فيها.

إن من بين النتائج المترتبة على العمل الهش، والأكثر مدعاة للقلق هو تأثير ذلك على الصحة والرفاهية، بالإضافة إلى التفاوت الصحي الناشئ عن العمل الهش، عدم المساواة الاجتماعية، ظروف تأثير التوظيف على الفرص المتاحة للرفاهية، التعرض للمخاطر مما يؤدي بدوره إلى المرض وتدهور الصحة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الفقر، حيث تتفاقم المشاكل الصحية، من خلال حقيقة أن هناك فرص أقل لمعرفة حقوقهم أو يخشون على أنفسهم من التقرير على الحوادث وأنها قد تكون أكثر تردداً في تأكيد حقهم في التأمين الخاص بسبب الضغوط الشديدة لمواصلة العمل، ومن بين الآثار السلبية كذلك انعدام الأمن الوظيفي في حد ذاته، وعدم التيقن بخصوص ظروف العمل والعمالة، وضرورة تكريس جهود أخرى للبحث عن وظيفة وإدارة مهام متعددة في مواقع متعددة، كما شجع العمل الهش أو بما يعرف بالعمالة غير مستقرة بتجزئة أسواق العمل ومنع العمال، بما في ذلك الفئات الضعيفة، بما في ذلك المهاجرون والنساء والشباب العمال وذوي الاحتياجات الخاصة، للانتقال إلى العمل الأكثر استقراراً حالياً، وخاصة الشباب الذين منعوا من الوصول إلى الشروط القياسية للعمالة.¹

¹ - Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University, L'emploi précaire en Europe, Op cit ,p:5

2-المبادئ الأساسية لمكافحة العمل الهش.

حسب الدراسة التي أجراها معهد بحوث الحياة العملية بجامعة لندن مترو بوليتان حول العمل الهش في أوروبا، حيث خلصت الدراسة التي تم إجراؤها على الدول الأوروبية إلى المبادئ العشر الأساسية لمكافحة العمل الهش وهي:¹

1-إذا كان نفس العمل-نفس الوظيفة- فلا بد لهم من نفس الحقوق ونفس الراتب(أجر متساوي على العمل المتساوي).

2-لا يهم المكان الذي تعمل فيه، ولا يهم من أين أتيت(تخص البلد المضيف).

3-جميع العمال يستحقون حماية الحد الأدنى للأجور، بحيث يكون الأجر لائق، يعين أما في اتفاقيات أو عن طريق التشريعات الاجتماعية.

4-بساطة ووضوح علاقات العمل، لتجنب الإساءة إلى العمال.

5-يجب تغطية جميع العمال من خلال الاتفاقيات الجماعية.

6-وضع سياسات واضحة وبسيطة تتيح لهم الوصول إلى وظائف دائمة.

7-تحتاج أوروبا إلى الخدمات العامة من وظائف قوية مع ما يكفي من الأموال مع التركيز على مكافحة العمل الهش.

8-التنظيم الفعال الذي يتم تطبيقه بشكل فعال لوكالات التوظيف المؤقتة وغيرها من مقدمي العمل.

9-تحمل أصحاب العمل المسؤولية تجاه العاملين من خلال توفير عقود دائمة.

10-تشكيل النقابات التي تدافع وتسمع للعمال الذين يعملون تحت ظل العمل الهش.

¹ - Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University , L'emploi précaire en Europe , Op cit,p:8.

خلاصة الفصل

إن العمل اللائق يتحقق من خلال توفير فرص عمل تضمن للعاملين العيش بكرامة، حيث يعتبر العمل اللائق من بين الحقوق المهمة و الأساسية التي يجب على الدول تحقيقها وتوفيرها للأفراد من أجل حياة أفضل، والتي بينتها وأوضحتها مختلف الجهات الفاعلة التي تسعى إلى تحسين العمل وظروفه المختلفة ومن بينها منظمة العمل الدولية التي ناشدة الدول بضرورة تحقيق العمل اللائق لمختلف أفراد المجتمع، حيث يؤدي المساس أو الإخلال بمبادئ وشروط ومعايير العمل اللائق إلى المساس بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والمساس بالحرية وبالعدالة الاجتماعية، وبالتالي ظهور بما يسمى "بالعمل الهش" والذي تنعدم فيه حقوق الأساسية للإنسان في العمل .

الباب الثاني الجانب الميداني

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

تمهيد

1- مجالات الدراسة

2- عينة الدراسة

3- عرض الجداول وتحليلها

4- نتائج الدراسة

5- الاستنتاج العام

خاتمة

تمهيد:

بعد عرض الإطار المنهجي والنظري للدراسة والذي يهيئ الأرضية لمشكلة الدراسة وذلك عن طريق فصوله يأتي الجانب الميداني للدراسة، حيث تعد هذه المرحلة حاسمة في تحديد وجهة البحث ومدى تحقق أهدافه انطلاقاً من التحديد السليم لحقل البحث ومعاينة الوضع عن قرب وجمع المعطيات اللازمة من أجل بناء تصور نهائي للموضوع واستثمار الرصيد النظري، وأول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد مجالات الدراسة، كخطوة أولى، ثم معاينة والاطلاع على خصائص أفراده حتى يتمكن الباحث من التعرف على مجموعة بيانات المبحوثين التي تساعده في تحليل النتائج التي سيحصل عليها فيما بعد، ويستند عليها في تأويل العديد من الاستنتاجات.

وقد تم تطبيق هذه الدراسة على مكنتات المطالعة العمومية ببلدية حاسي بحبح بالجلفة، حيث سيتم معالجة الموضوع وذلك من خلال جمع المعطيات وعرضها وتحليلها، واستخلاص النتائج .

1-مجالات الدراسة:**1-1 المجال المكاني:**

تم إجراء الدراسة على مكتبات المطالعة العمومية ببلدية حاسي ببحج بالجلفة.

التعريف بالمكتبات:

1-مكتبة المطالعة العمومية نورة بن يعقوب: هي مكتبة تندرج ضمن المكتبات العامة التابعة لوزارة الثقافة ، وتعتبر احد فرع من فروع مكتبة المطالعة الرئيسية جمال الدين بن سعد بالجلفة تقع بمدينة حاسي ببحج لولاية الجلفة فتحت أبوابها للرواد سنة 2011

- مهام المكتبة :

- 1- توفير الكتب و المراجع العلمية وحتى المدرسية للطلبة لجميع المستويات.
- 2- التنمية الثقافية لسكان المنطقة .
- 3- تلبية الحاجات المعلوماتية للمواطنين عن طريق وضع الرصيد المتنوع تحت تصرفهم.
- 4- فتح المجال لتطوير القدرات الفكرية للأطفال وتحسين مستواهم الدراسي و ذلك بتوفير فضاء للطفل.
- 5- توفير فضاء للدراسات والتحضير للامتحانات.

الهيكل التنظيمي لمكتبة "نورة بن يعقوب" (الملحق رقم1):

تحتوي المكتبة على خمسة مصالح وهي:

مصلحة المستخدمين: تتضمن مكتب العمال الدائمين ومكتب العمال المؤقتين.

مصلحة الإعلام الآلي: تحتوي على خلية تصميم البرامج والشبكات ومكتب الخدمات والإشهار.

مصلحة الإعارة: تتضمن قسمين قسم الإعارة الداخلية وقسم الإعارة الخارجية

مصلحة المعالجة التقنية والعلمية: ومن مهامها الجرد والفهرسة والتصنيف.

مصلحة فضاء الطفل: تتضمن مجموعة من الأقسام تتمثل في: قسم النشاطات الفنية، قسم التحصيل العلمي، بالإضافة إلى أقسام التحضيرية.

2- مكتبة المطالعة العمومية بن دنيدينة بلقاسم: هي مكتبة تدرج ضمن المكتبات

العامة التابعة إداريا لبلدية حاسي بحبح، تقع بمدينة حاسي بحبح لولاية الجلفة فتحت أبوابها للرواد سنة 5 جويلية 2009.

نشاطات المكتبة:

- إعارة الكتب.
- استخدام الانترنت.
- ملتقيات فكرية
- المساهمة في إحياء المناسبات الدينية و الوطنية .
- أمسيات شعرية.
- نشاطات ثقافية و مسابقات .
- فرع خاص بتعليم الإعلام الآلي.
- مكتب محو الأمية مستحدث بقيادة جمعية.
- نشر إعلانات من اجل البحث عن المخطوطات و الكتب النادرة للتعريف بتراث المنطقة و لتعم المنفعة للجميع.

الهيكل التنظيمي لمكتبة "بن دنيدينة بلقاسم":

تحتوى المكتبة على مجموعة من المكاتب والقاعات تتمثل في:

- مكتب مدير المكتبة .
- مكتب سكرتارية.
- مكتب المعالجة الوثائقية .
- مكتب الأمن الداخلي.
- مكتب الاستقبال و التوجيه وتسجيل المنخرطين .
- مكتب الإعارة .
- مكتب المكلف بإدارة و تسيير الانترنت.
- قاعة الانترنت .
- قاعة المطالعة.
- قاعة مجهزة بالتجهيزات المتطورة.

المجال الزماني: ويتعلق الأمر بالفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة وقد كانت بداية الدراسة النظرية للموضوع في شهرديسمبر2016، بدأ بإختيار الموضوع والإنطلاق في تجميع المادة النظرية وترتيبها إلى غاية فيفري2017.

أما الجانب الميداني فكان بداية من مارس2017 إلى غاية شهر ماي2017 بداية من تحرير الإستمارة وتوزيعها على المبحوثين...الخ، إلى غاية نهاية الدراسة وكتابة البحث وإخراجه.

المجال البشري: تمت الدراسة على مكاتب المطالعة العمومية ببلدية حاسي بحبح

بالجلفة، حيث بلغ عدد العمال94 منهم 30عامل دائم ومنهم64 عامل مؤقت منهم 50 عامل يعملون في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

3- عينة الدراسة:

"يجد الباحث نفسه لا يستطيع القيام بدراسة شاملة لجميع مقررات البحث، ولذلك فلا يجد غير وسيلة بديلة يستطيع الإعتماد عليها وهي الإكتفاء بعدد قليل من هذه المقررات يأخذها في حدود الوقت والجهد والإمكانيات المتوفرة لديه ويبدأ بدراستها وتعميم صفاتها على المجموع وهذا ما يسمى بطريقة العينة".¹

وتعرف العينة على أنها "جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليه على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً".²

وفي هذه الدراسة تمثلت عينتنا في المدمجين مهنياً في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني بمكتبات المطالعة العمومية ببلدية حاسي بحبح بالجلفة، أين لا يفوق عددهم 50 عاملاً، ونظراً لصغر حجم العينة استخدمنا أسلوب المسح الشامل ضم كل العمال المعنيين بالدراسة، ولقد اخترنا هذا الأسلوب نظراً لصغر مجتمع الدراسة.

¹ - محمد الغريب عبدالكريم، البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي، اسكندرية، مصر، ط2، ب- ت، ص165.

² - رحيم يونس كرو العزاوي، منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص161.

4- عرض الجداول وتحليلها:

البيانات العامة:

للتعريف بخصائص العينة سنحاول عرض أهم الجوانب المرتبطة بالسن والجنس والشهادة المتحصل عليها والحالة العائلية وسنوات العمل بالإدماج، وستساعدنا هذه المتغيرات في تحليل المعطيات.

الجدول رقم(1): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة %	التكرار	السن
48	24	[29-24]
52	26	[35-30]
100	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام يميل إلى أعلى نسبة ممثلة في 52% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم بين 30 إلى 35 سنة، وتأتي بعدها 48% من المبحوثين يتراوح سنهم بين 24 إلى 29 سنة.

نلاحظ من خلال المعطيات السابقة أن الفئتين، بالنسبة للشباب الذين تتراوح أعمارهم من 24 إلى 29، متقاربة مع من سنهم يتراوح بين 30 إلى 35، ويعود ذلك إلى كون الجهاز المساعد على الإدماج المهني موجه إلى الشباب طالبي العمل لأول مرة والذين تتراوح أعمارهم بين 18 إلى 35 سنة.

الجدول رقم(2): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	25	50
أنثى	25	50
المجموع	50	100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الذكور 50%، مقابل نسبة 50% من المبحوثين من جنس الإناث.

يمكننا تحليل هذه المعطيات من خلال إعتبار أن الجهاز المساعد على الإدماج المهني يشمل جميع الشباب بصفة عامة دون تمييز بين الجنسين.

الجدول رقم(3): يبين توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها.

الشهادة المتحصل عليها	التكرار	النسبة %
ليسانس	28	56
تكوين مهني	2	4
شهادة الدراسات التطبيقية	2	4
أكثر من شهادة	18	36
المجموع	50	100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين بنسبة 56% من المتحصلين على شهادة ليسانس، وتأتي بعدها نسبة 36% من المبحوثين الذين لديهم أكثر من شهادة، وتليها

نسبة 4% من المبحوثين لديهم شهادة الدراسات التطبيقية، لتتعدل هذه النسبة مع المتحصلين على تكوين مهني.

تظهر لنا هذه النتائج أن الجهاز المساعد على الإدماج المهني، استحدثته الجزائر من أجل التقليل من حدة البطالة، من خلال توفير مناصب شغل للشباب على مختلف مستوياتهم التعليمية، وخاصة خريجي الجامعات و الذين يعتبرون الفئة الأكثر تضرراً من البطالة.

الجدول رقم(4): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
أعزب	38	76
متزوج	12	24
المجموع	50	100

يتضح لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين هم عازبين وذلك بنسبة 76%، تليها نسبة 24% من المبحوثين متزوجين.

يعود ارتفاع نسبة العازبين من المدمجين مهنيا بالمكتبات محل الدراسة، إلى أن معظم الشباب حديثي التخرج حيث يتراوح سنهم من 24 إلى 35 سنة وأغليتهم ممن درسوا تحت النظام الكلاسيكي، فسنوات التعليم الطويلة وقلة فرص العمل مع تزايد متطلبات الحياة، التي وقفت عائق أمام الشباب من أجل تكوين أسر، وبالتالي فإن هذه العوامل أدت إلى رفع سن الزواج لكل الجنسين.

الجدول رقم(5): يبين توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل بالإدماج.

سنوات العمل بالإدماج	التكرار	النسبة %
[4-2]	9	18
[7-5]	41	82
المجموع	50	100

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 82% من المبحوثين تتراوح سنوات عملهم في إطار الإدماج من 5 إلى 7 سنوات، وتليها نسبة 18% من المبحوثين الذين تتراوح سنوات عملهم من 2 إلى 4 سنوات.

يتبين لنا من خلال المعطيات المتحصل عليها أن أغلبية المدمجين مهنيًا تفوق مدة عملهم 5 سنوات وهذا راجع إلى كون الجهاز المساعد على الإدماج المهني، أنه منذ تأسيسه أستقطب العديد من الشباب، وكذلك راجع إلى طبيعة عقد الإدماج حيث يمكن للمدمج مهنيًا من إمكانية تجديد العقد في كل سنة، حيث كان العقد من قبل محدد المدة إلى أن تم تمديد العقود الخاصة بالفئة الأولى والثانية حيث أن الفئة الثانية تخص أصحاب الشهادات ومن ضمنهم الجامعيين.

1- تحليل المعطيات المتعلقة بظروف عمل المدمجين مهنيًا في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني والكشف على ما مدى تطابقها مع ظروف العمل اللائق وتحقيقه للعدالة الاجتماعية :

إن العمل اللائق في معناه الحقيقي هو تلخيص لتطلعات الناس في العمل تطلعاتهم في الحصول على فرص العمل والأجور العادلة والتمتع بكل الحقوق والإمكانيات التي تخص العمل، وحرية التعبير، والتمتع بالاستقرار المهني، والتنمية الشخصية والعدالة، وهذه الأبعاد الأساسية للعمل اللائق، ويمكن تقسيم العمل اللائق إلى أربعة أهداف إستراتيجية وهي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ومعايير العمل الدولية وفرص العمل، والأجور والحماية والضمان الاجتماعي، والحوار الاجتماعي، والمفاوضات الثلاثية والحرية النقابية، والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة.

إن العمل اللائق في حقيقة الأمر يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع العدالة الاجتماعية والتي تعني في الأساس المساواة في الحقوق والواجبات والمساواة والتكافؤ في الفرص، بحيث يعد مبدأ المساواة وعدم التمييز حجر الزاوية في العدالة الاجتماعية، بل كثير ما ينظر إلى العدالة الاجتماعية كمرادف للمساواة، بحيث يشير مبدأ المساواة في الحقوق إلى أن فكرة العدالة الاجتماعية لا تنفصل عن فكرة حقوق الإنسان، فالعدالة إستحقاق أساسي للإنسان نابع من جدارته كإنسان بالتمتع بمجموعة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ناحية، والمدنية والسياسية من ناحية أخرى، ولكن يجب الانتباه إلى أن العدالة الاجتماعية لا تعني المساواة الكاملة أو المطلقة، فمن الوارد أن تكون هناك فروق تتواكب مع الفروق الفردية بين الناس في أمور كثيرة كالفرق في الجهد المبذول في الأعمال المختلفة، أو فيما تتطلب من مهارات أو تأهيل علمي أو خبرة أو غيرها من الأمور.

1-عادلة توزيع فرص العمل من خلال الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

الجدول رقم(6):يبين هدف الاشتغال في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
8	6	2	ماهو هدفك لإكتساب عندما اشتغلت خبرة في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟
%16	%14	%22	لا توجد فرص عمل ولست مخيراً
7	6	1	من أجل دخل مادي
%14	%14	%11	المجموع
35	29	6	
%70	%70	%66	
50	41	9	
%100	%100	%100	

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه نجد أن المبحوثين الذين أجابوا بأنه لا توجد فرص عمل وليسوا مخيرين، منهم 70% من بين المدمجين من 5 إلى 7 سنوات و 66% لفئة المدمجين من 2 إلى 4 سنوات، تليها نسبة 16% من المجموع الكلي الذين يرون بأن الهدف من اشتغالهم في إطار الجهاز من أجل إكتساب خبرة، تليها نسبة 14% من المبحوثين الذين يرون بأن هدفهم هو الحصول على دخل مادي.

الجدول (7) يبين الحالة المادية للمدمج قبل الإدماج.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
1 %2	1 %2	-	كيف تقيم حالتك المادية قبل الإدماج؟ جيدة جداً
3 %6	3 %7	-	جيدة
7 %14	6 %14	1 11	مقبولة
33 %66	27 %65	6 %66	سيئة
6 %12	4 %9	2 %22	سيئة جداً
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

يظهر من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول (6) والمتمثلة في إجابات المبحوثين حول هدفهم من الاشتغال في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، إن إلتحاقهم بالجهاز المساعد على الإدماج المهني، كان نتيجة عدم وجود فرص عمل متاحة، وذلك راجع أيضاً إلى حالتهم المادية قبل الإدماج فقد كانت سيئة، وبالتالي فهم ليسوا مخيرين وإنما فرضت عليهم ظروفهم الإلتحاق بالإدماج المهني، وذلك بسبب عدم وجود بدائل أخرى عن الجهاز المساعد على الإدماج المهني، وهذا ما يؤكد عليه الجدول (1) انظر الملاحق، حيث أن نسبة 74% من المبحوثين يرون بأنه لا توجد بدائل أخرى، وبالتالي فإن إلتحاقهم بالإدماج فإنه يعبر عن حالة يأس لطالب العمل، فبعدما طرق كل الأبواب

بحث عن منصب عمل الذي يليق بمستواه التعليمي ويليق بقدراته ويحقق له المكانة المرجوة فلم يجد أمامه سوى الإدماج .

2-الأجر اللائق.

الجدول (8) : يبين الأجر الذي يتلقاه المدمج ومدى كفايته حسب الحالة العائلية.

المجموع	الحالة العائلية		
	متزوج	أعزب	
4 %8	-	4 %10	هل الأجر كلياً الذي تتلقاه
37 %74	10 %83	27 %71	يغطي جزئياً حاجاتك
9 %18	2 %16	7 %18	بتاتاً الأساسية؟
50 %100	12 %100	38 %100	المجموع

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه نجد نسبة 74% من الاتجاه العام الذين أجابوا بأن الأجر الذي يتلقونه مقابل عملهم في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني يغطي حاجاتهم الأساسية جزئياً، وهذه النسبة جاءت مدعمة بـ 83% من المدمجين المتزوجين و 71% من العازبين، أما الذين صرحوا بأن الأجر الذي يتلقونه لا يغطي حاجاتهم الأساسية بتاتاً فقد كانت نسبتهم تقدر بـ 18%، أما المبحوثين الباقين فقد صرحوا بأن الأجر يغطي حاجياتهم الأساسية كلياً تقدر نسبتهم بـ 8%.

الجدول (9): هل أجرك يتوافق مع ظروفك المعيشية.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
11 %22	9 %22	2 %22	هل أجرك يتوافق مع ظروفك المعيشية؟ نعم
39 %78	32 %78	7 %77	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

الجدول (10): يبين الحالة الاقتصادية للمدمجين بعد الإدماج.

المجموع	عدد سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
2 %4	2 %4	-	هل تعتقد أن حالتك الاقتصادية تحسنت كثيراً
16 %32	13 %31	3 %33	تحسنت بعد الإدماج؟
32 %64	26 %63	6 %66	لم تتحسن
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

يذهب أغلب المبحوثين إلى أن الأجر الذي يتلقونه يغطي حاجياتهم الأساسية جزئياً، وهذا على اختلاف وضعيتهم العائلية وهذا راجع إلى أن الأجر الذي يتلقونه ضئيلاً جداً مقارنة مع متطلبات الحياة اليومية، فالأجر يحفظ للفرد كرامة العيش ويعطيه مكانه في المجتمع، ولكن ليس كل دخل مختلف يعني منصب عمل جديد، فثمة مناصب عمل وهمية تحاول الحكومات المخادعة بها، بحيث تعتقد الحكومات بأنها قد نجحت في خلق فرص عمل وفي نفس الوقت يعتقد المستفيدين من هذه المناصب بأنهم أصبحوا من ضمن فئة المشغلين، وعليه فإن الأجر الذي يتلقاه المدمج لا يتوافق مع ظروفه المعيشية، وهذا ما أكد عليه المبحوثين من خلال إجاباتهم ، فهو لا يكفي لسد حاجياتهم المعيشية فهو مبلغ زهيد بالمقارنة مع الغلاء المعيشي وانخفاض القدرة الشرائية، فالتوظيف في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني لا يعمل على تحسين الوضعية المادية للمدمجين مهنيًا، حيث أن الحالة الاقتصادية للمدمجين مهنيًا لم تتحسن وذلك بعد إلحاقهم بالجهاز .

3- الحوار الاجتماعي والحرية النقابية.

الجدول(11): يبين المشاركة في إبداء الرأي واتخاذ القرارات حسب الشهادة المتحصل

عليها وسنوات العمل.

المجموع	الشهادة المتحصل عليها				سنوات العمل بالإندماج	
	أكثر من شهادة	شهادة الدراسات التطبيقية	تكوين مهني	ليسانس		
4	3	-	-	1	نعم	[4-2] هل تشارك في إبداء الرأي واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المكتبة؟
%44	%50	-	-	%33	لا	
5	3	-	-	2	لا	
%55	%50	-	-	%66		
9	6	-	-	3	المجموع	
%100	%100	-	-	%100		
4	1	1	-	2	نعم	[7-5] هل تشارك في إبداء الرأي واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المكتبة؟
%9	%8	%50	-	%8	لا	
37	11	1	2	23	لا	
%90	%91	%50	%100	%92		
41	12	2	2	25	المجموع	
%100	%100	%100	%100	%100		
8	4	1	-	3	نعم	المجموع هل تشارك في إبداء الرأي واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المكتبة؟
%16	%2	%50	-	%10	لا	
42	14	1	2	25	لا	
%84	%77	%50	%100	%89		
50	18	2	2	28	المجموع	
%100	%100	%100	%100	%100		

من خلال الجدول نلاحظ أن 90% من المبحوثين أكدوا على عدم مشاركتهم في إبداء الرأي و اتخاذ القرارات داخل المكتبة خاصة عند العمال الذين تتراوح مدة عملهم من 5 الى 7سنوات، حيث نجد 100 % للمتحصليين على تكوين مهني ونسبة 92 % بالنسبة للمتحصليين على شهادة ليسانس ونسبة 91 % للمتحصليين على أكثر من شهادة ، وبنسبة 50% بالنسبة للمتحصليين على شهادة الدراسات التطبيقية، تليها نسبة 55% من المجموع الكلي لسنوات عمل من 2 الى 4 سنوات مدعمة بنسبة 66% بالنسبة للمتحصليين على شهادة ليسانس، 50% للمتحصليين على أكثر من شهادة، لتتعدم عند كل من المتحصليين على تكوين مهني وشهادة الدراسات التطبيقية، أما بالنسبة للذين أجابوا بأنهم يشاركون في إبداء الرأي واتخاذ القرارات تقدر نسبتهم بـ 44 % من المجموع الكلي والذين تتراوح مدة عملهم من 2 إلى 4 سنوات، بنسبة 50% للمتحصليين على أكثر من شهادة، ونسبة 33% للمتحصليين على شهادة ليسانس، لتتعدم عند كل من المتحصليين على تكوين مهني وشهادة الدراسات التطبيقية، وتليها نسبة 9% من المجموع الكلي وبنسبة إلى الفئة الثانية التي تتراوح مدة عملهم من 5 الى 7 سنوات، مدعمة بنسبة 50% للمتحصليين على شهادة الدراسات التطبيقية وتتعاذل بنسبة 8% عند كل من المتحصليين على أكثر من شهادة وتكوين مهني .

الجدول (12): يبين المشاركة في الاجتماعات التي تخصص بالعمل بالمكتبة حسب سنوات العمل.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج			
	[7-5]	[4-2]		
13 %26	13 %31	-	نعم	هل تشارك في الاجتماعات التي تخصص للعمل بالمكتبة؟
37 %74	28 %68	9 %100	لا	
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع	

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه نجد أن نسبة 74% في الاتجاه العام للفئتين بنسبة 100% لفئة المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم من 2 إلى 4 سنوات و68% بالنسبة للمبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم من 5 إلى 7 سنوات، والذين كانت إجاباتهم بأنهم لا يسمح لهم عملهم بالمشاركة في الاجتماعات التي تخصص للعمل، أما المبحوثين الذين أجابوا بأنهم يشاركون بالاجتماعات التي تخصص للعمل بالمكتبة فقدرت نسبتهم بـ 26 %، مدعمة بـ 31% بالنسبة للفئة الثانية والتي تتراوح مدة عملها من 5 إلى 7 سنوات، لتتعدم عند الفئة الأولى والتي تتراوح مدة عملها من 2 إلى 4 سنوات .

الجدول (13) يبين نظرة الموظفين الدائمين إلى المتعاقدين في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
13 %26	9 %22	4 %44	في رأيك ماهي نظرة إطارات الموظفين الدائمين إلى عادية
36 %72	31 %75	5 %55	المتعاقدين في إطار موظف الجهاز المساعد على مؤقت
1 %2	1 %2	-	الإدماج المهني؟ أخرى
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

من خلال المعطيات أعلاه نلاحظ أن المدمجين مهنيًا على الرغم من إختلاف سنوات عملهم سواء كانت قصيرة أم طويلة، وعلى الرغم من المؤهلات التي يكتسبونها والتي قد تؤهلهم لإبداء الرأي وإتخاذ قرارات متعلقة بالعمل والتي تعمل على تحسين العمل وتطويره داخل المكتبة، فلم يمنحوا أي فرصة فهم يعتبرون موظفين مؤقتين، وذلك من خلال إجابات المبحوثين، الذين أجابوا بأن العمال الدائمين لا يعتبرونهم إطارات عادية، وإنما موظفين مؤقتين، وبالتالي لا يتم منحهم فرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات ولا حتى إبداء الرأي، على الرغم مما يتمتعون به من مؤهلات علمية ومن خبرة طويلة في ميدان العمل وإطلاعهم على جوانب العمل، فاحتكار المسؤولين لسلطة إتخاذ القرارات

وإصدار الأوامر يؤدي حتماً إلى شعور المدمجين مهنيًا بعدم المسؤولية واللامبالاة في العمل بالإضافة إلى شعورهم بالإهمال والتهميش.

إن عدم إشراك المدمج في إبداء الرأي واتخاذ القرارات، على الرغم من أقدميته في المنصب، يعكس التهميش الذي يعانيه من خلال عدم إشراكه في البث في المشاكل الآنية للمؤسسة وفي المسائل المستقبلية لذات المؤسسة وعدم إعطاء الاعتبار للمدمج داخل مؤسسته من شأنه أن يضعه في وضعيات نفسية محرجة، كأن يعتقد بأن وجوده غير مهم ولا يساهم في منتوجية المؤسسة التي ينتمي إليها، وهاته النظرة السلبية تخلق عدم الإستقرار وهو العنصر الأهم في توصيف العمل اللائق.

ويظهر كذلك من خلال المعطيات الإحصائية أن أغلبية المبحوثين لا يشاركون في الاجتماعات التي تخص العمل بالمكتبة، وهذا راجع إلى عدم مشاركة المدمجين مهنيًا في قرارات الإدارة ومحدودية المهام المكلفين بها، مع فرض القانون الداخلي على المدمجين دون مراعاة حقوقهم، وهذا ما يمنع المدمجين مهنيًا من تطوير مهاراتهم ومعارفهم التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم الشخصية داخل وهذا ما يؤكد عليه الجدول (2) انظر الملاحق.

الجدول (14): يبين تشكيل أو الانضمام إلى النقابات العمالية.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
8 %16	6 %14	2 %22	هل يسمح لك عملك بالمكتبة بتشكيل أو الانضمام إلى النقابات العمالية؟
42 %84	35 %85	7 %77	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه تبين القراءة الإحصائية أن نسبة 84% من المجموع الكلي أجابوا بأن عملهم في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، لا يسمح لهم بتشكيل أو الانضمام إلى النقابات العمالية، بحيث نجد نسبة 85% بالنسبة للذين تتراوح مدة عملهم من 5 إلى 7 سنوات ونسبة 77% بالنسبة للذين تتراوح مدة عملهم من 2 إلى 4 سنوات، وأما الذين أجابوا على أن عملهم يسمح لهم بتشكيل أو الانضمام إلى النقابات فتقدر نسبتهم بـ 16%، مدعمة بـ 22% بالنسبة للفئة الأولى والتي تتراوح مدة عملها من 2 إلى 4 سنوات و 14% بالنسبة للفئة الثانية.

من الجدول أعلاه ومن خلال القراءة الإحصائية نجد أن أغلبية المبحوثين لا يسمح لهم عملهم بتشكيل النقابات العمالية أو حتى الانضمام إليها، وهذا بنسبة 84% من مجموع إجابات المبحوثين، وبالتالي فالمدمج مهنيًا لا يستطيع المطالبة والدفاع عن حقوقه الأساسية كالزيادة في الأجر، و الترسيم، وغيرها من الحقوق الأساسية في العمل، فلا يمكنه عمله من الوصول إلى العدالة ولا حتى الانضمام إلى النقابات التي تدافع عنهم

وتسمع لهم، فالجهاز المساعد على الإدماج المهني ليس له قانون واضح يضبطه ويسيره، ففي حقيقة الأمر، أن الدولة الجزائرية استحدثت مناصب عمل في إطار الإدماج المهني، وذلك من أجل التقليل من نسب البطالة ولكن كان هذا ظاهرياً، حيث لم تراعى أدنى حقوق المدمجين، حيث أن الإدماج المهني لا يعتبر منصب عمل حقيقي فهو لا يتمتع بنفس مميزات وخصائص منصب العمل اللائق، من حيث الحقوق والواجبات وبالتالي فلا يعتبر سوى منحة شهرية تقدم إلى حاملي الشهادات على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، فالإدماج المهني كما لاحظنا سابقاً يعتبر ظلم للشباب من الناحية المادية من تدني الأجور، ولكن هذا تعدى إلى الناحية المعنوية إذا أن تشغيلهم بأجور متدنية ولمدة طويلة، يمثل هدراً لقدراتهم وكفاءتهم وهذا ما يعيشونه يومياً من ضغط نفسي و إجتماعي مابين وضعيتين متناقضتين: فلا هم في عداد العاطلين عن العمل، ولا هم في عداد المشغلين.

الجدول(15): يبين توفير القانون الحماية في المشاركة في الإضرابات.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
10 %20	8 %19	2 %22	هل تعتقد أن القانون يوفر لك الحماية في المشاركة في الاضرابات؟
40 %80	33 %80	7 %77	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 80% من الاتجاه العام للفئتين بنسبة 80% لدى المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم بين 5 إلى 7 سنوات و 77% بالنسبة للفئة التي تتراوح مدة عملها 2 إلى 4 سنوات، والذين كانت إجاباتهم بأن القانون لا يوفر لهم الحماية في المشاركة في الإضرابات، وأما المبحوثين الذين يعتقدون بأن القانون يوفر الحماية للمشاركة في الإضرابات فتقدر نسبتهم بـ 20%.

لقد لاحظنا في الجدول السابق أن العمال المدمجين مهنيًا لا يسمح لهم عملهم بتشكيل أو الانضمام إلى النقابات العمالية، وبالتالي فلا يمكنهم ذلك من ممارسة الإضراب و المطالبة بحقوقهم وهذا ما يؤكد عليه الجدول المبين أعلاه، حيث نجد نسبة 80% من المجموع الكلي للمبحوثين، أجابوا بأن القانون لا يوفر لهم الحماية للمشاركة في الإضرابات، وبالتالي فإن عملهم في إطار الإدماج المهني يحرّمهم من أبسط حقوقهم حيث لا يتمتعون بكل الحقوق والامتيازات التي تخص العمل، ولا يمكنهم عملهم حتى من الاحتجاج داخل المكتبة، وهذا ما يؤكد عليه الجدول (3) انظر الملاحق.

3-القضاء على التمييز في العمل.

الجدول(16): يبين الفارق في التعامل بين المدمجين وبين العمال الدائمين.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
37 %74	29 %70	8 %88	هل تشعر بأن هناك فارق في التعامل بينك وبين العمال الدائمين؟ نعم
13 %26	12 %29	1 %11	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه نجد أن المبحوثين الذين أجابوا بأنه هناك فارق في التعامل بينهم وبين العمال الدائمين بنسبة 74%، منهم 88% من بين المدمجين من 2 إلى 4 سنوات و 70% لفئة المدمجين من 5 إلى 7 سنوات، تليها نسبة 26% من المجموع الكلي الذين يرون بأنه لا يوجد فارق في التعامل.

الجدول (17) يبين مدى القيام بأعمال العمال الدائمين.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
35	27	8	هل تقوم نعم بأعمال العمال الدائمين؟
%70	%65	%88	لا
15	14	1	
%30	%34	%11	
50	41	9	المجموع
%100	%100	%100	

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه نجد أن نسبة 70% من الاتجاه العام من المبحوثين الذين يقومون بأعمال العمال الدائمين منهم من يمثلون نسبة 88 % للفئة سنوات عملهم تتراوح بين 2 إلى 4 سنوات، وبنسبة 65% للفئة سنوات عملهم من 5 إلى 7 سنوات، وأما المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يقومون بأعمال العمال الدائمين فتقدر نسبتهم 30% من المجموع الكلي.

من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه والنتائج الإحصائية المتحصل عليها نلاحظ أن أغلب المبحوثين وباختلاف سنوات عملهم أجابوا بأنهم يقومون بأعمال العمال الدائمين، وهذا يدل على استغلال المدمجين مهنيًا من طرف العمال الدائمين الذين يتمتعون بامتيازات التي تسمح لهم بالتصرف وإعطاء الأوامر واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى عدم وضوح المهام الموكلة للمدمجين داخل المكتبة، حيث توكل لهم المهام والأعمال على حسب الاحتياج وعلى حسب طبيعة المهمة، وهذا ما يؤكد عليه الجدول (4)

انظر الملاحق، وذلك على حسب إجابات المبحوثين، الذين أجابوا بأنه لا يوجد برنامج محدد للعمل وإنما يقومون بالأعمال على حسب أوامر رؤوسهم ، وذلك راجع أيضا إلى تخوف المدمجين مهنياً من فسخ العقد، الأمر الذين يجعلهم ينفذون الأوامر بدون اعتراض، ويرتبط الأمر كذلك بخصوصيات الجهاز المساعد على الإدماج المهني حيث يتبين لنا من خلال إجابات المبحوثين الذين أجابوا بأن التوظيف في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، لا يعمل على تكييف مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل ولا يعمل على تحسين مؤهلات اليد العاملة، وإنما هو عبارة عن حشو لعدد كبير من الأفراد في الوظائف الإدارية، بغرض إمتصاص غضب حاملي الشهادات وبالأخص الجامعيين وهذا ما يؤكد عليه الجدول (5) انظر الملاحق، إن المناصب في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني لا تأتي انطلاقاً من حاجة المؤسسة لها، ومن ثم فالمدمج يعتبر عنصر إضافياً غير أساسي داخل المكتبة ولذلك توكل إليه مهام متعددة ومتغيرة لا تسمح له بالشعور بالإستقرار داخل عمله، وهذا ما جعل المدمجين مهنياً يشعرون بوجود فارق في التعامل بينهم وبين العمال الدائمين ، وهذا يرجع كذلك إلى السلطة التي يمارسها العمال الدائمين على المدمجين، بحيث يتحكمون بهم من خلال إرغامهم على تأدية أغلب وظائفهم، بالإضافة إلى تولي العمال المثبتين المهام والأعمال السهلة وهذا ما يؤكد عليه الجدول (6) انظر الملاحق.

إن هذه العوامل خلقت نوعاً من الحساسية بين العاملين، وما أنجر عليها من عدم المساواة في العديد من الأمور سواء مادية والتي تتعلق بالأجر أو معنوية والتي من ضمنها تكريم العمال في الأعياد والمناسبات الوطنية، ففي عيد المرأة مثلا تمنح هدايا وشهادات تكريم للعاملات الدائمات دون غيرهن من العاملات.

إن تكديس العمال في المكتبات والإدارات المختلفة، هي في حقيقة الأمر إستراتيجية معتمدة من طرف الدولة، تهدف إلى إمتصاص الضغوط الاجتماعية، ولاسيما من فئة

الشباب، وذلك بإرغام المؤسسات والإدارات المختلفة على التوظيف، أو على قبول عدد من العاطلين في إطار التشغيل التعاقدية، إن هذا الأمر لا يعني في معظم الأحيان سوى التحول من بطالة ظاهرة إلى بطالة مقنعة، أي خلق مناصب شغل وهمية لا معنى لها في الواقع الاقتصادي والواقع الاجتماعي.

5-الاستقرار المهني.

الجدول (18) يبين مدى إستقرار المدمجين في عملهم حسب الشهادة المتحصل عليها.

المجموع	الشهادة المتحصل عليها				
	اكتر من شهادة التطبيقية	شهادة الدراسات التطبيقية	تكوين مهني	ليسانس	
18	5	1	1	11	هل تشعر نعم بالاستقرار المهني في عملك؟
%36	%27	%50	%50	%39	لا
32	13	1	1	17	
%64	%72	%50	%50	%60	
50	18	2	2	28	
%100	%100	%100	%100	%100	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد أن أغلبية المبحوثين لا يشعرون بالاستقرار في عملهم وذلك بنسبة %64، منها %72 بالنسبة للمتحصلين على أكثر من شهادة، وتليها %60 من المتحصلين على شهادة ليسانس و%50 بالنسبة للمتحصلين

على شهادة الدراسات التطبيقية لتتبادل هذه النسبة مع المتحصلين على تكوين مهني، أما بالنسبة للذين يشعرون بالاستقرار تقدر نسبتهم بـ36% من المجموع الكلي للمبحوثين.

الجدول (19) يبين لماذا لا يشعر المدمجين مهنياً من الاستقرار في عملهم على حسب الشهادة المحصل عليها.

المجموع	الشهادة المتحصل عليها				
	اكثراً من شهادة	شهادة الدراسات التطبيقية	تكوين مهني	ليسانس	
17	7	-	-	10	لماذا لا تشعر بالإنستقرار؟
%63	%58	-	-	%76	عمل مؤقت
10	5	1	1	3	من عدم تجديد العقد
%37	%41	%100	%100	%23	
27	12	1	1	13	المجموع
%100	%100	%100	%100	%100	

نستنتج مما سبق أن أغلبية المدمجين مهنياً بالمكتبات محل الدراسة لا يشعرون بالإنستقرار في عملهم داخل المكتبة، وهذا راجع على عدة أسباب، حيث تظهر المعطيات الإحصائية حسب إجابات المبحوثين أنهم يعتبرون الإدماج منصب مؤقت، وكذلك تخوفهم من عدم تجديد العقد وذلك مم أكد عليه المبحوثين من خلال إجاباتهم

وهذا ما يوضحه الجدول (7) انظر الملاحق، أي احتمال عدم تجديد عقود عملهم بعد انتهائها أو فسخها في أي لحظة، كما أن الجهاز المساعد على الإدماج المهني مرهون بالقرارات السياسية، فيمكن إلغاؤه أو استبداله ببرنامج آخر كما حدث للكثير من برنامج التشغيل والتي كانت متعلقة بفترة زمنية معينة وما إن انقضت تلك الفترة إلا وذهب معها البرنامج وبقي مصير الذين كانوا يعملون تحتها مجهولاً، أما فيما يخص المبحوثين الذين يشعرون بالإستقرار في عملهم داخل المكتبة كما هو مبين في التحليل الإحصائي فهو راجع إلى أملهم في البقاء في مناصبهم مع تحسين وضعيتهم المالية وخاصة بعد صدور القرار الذي ينص على تمديد مدة العقود.

الجدول (20): يبين ضمان المستقبل في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
14 %28	12 %29	2 %22	نعم هل تعتقد أن هناك ضمان لمستقبلك في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟
36 %72	29 %70	7 %77	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 72% من الاتجاه العام للفئتين بنسبة 77% لدى المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم بين 2 إلى 4 سنوات و 70% بالنسبة للفئة التي تتراوح مدة عملها 5 إلى 7 سنوات، والذين كانت إجاباتهم بأن لا مستقبل لعملهم

في عقود الإدماج المهني، وأما المبحوثين الذين يعتقدون بأن العمل بعقود الإدماج المهني يضمن لهم مستقبلهم فتقدر نسبتهم بـ 28%.

لقد رأينا في الجداول السابقة أن المدمجين مهنيًا، لا يتمتعون بنفس الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها العمال الدائمين، حيث يقومون بنفس الأعمال بالإضافة إلا أنهم توكل إليهم مهام على حسب الاحتياج أي ليس لديهم برنامج واضح ومحدد، وبالتالي فعملهم غير واضح، بالإضافة إلى عدم وجود تكافؤ بين الأجر والجهد المبذول، فالمدمج في هذه الحالة يشعر بالإستغلال كونه يتقاضى أجرًا ضئيلاً مقابل مجهودات كبيرة، نهيك على حرمانه من الحقوق الأساسية في العمل، كالحوار الاجتماعي، الحق النقابي وغيرها من حقوق العمال، التي تعبر عن معايير العمل اللائق، وتكرس مبادئ العدالة الاجتماعية.

من خلال ما قدمته لنا المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين يرون أن العمل بعقود الإدماج المهني لا يضمن لهم مستقبلهم وهذا راجع لعدة أسباب منها: إنعدام فرص الترسيم، وبالتالي ينظرون إلى عملهم بعقود الإدماج المهني على أنه وظيفة مؤقتة ليس لها مستقبل لأنهم يطمحون للحصول على مناصب عمل دائمة لضمان العديد من الحقوق المهضومة، أي أن عملهم يمثل مرحلة عبور فقط وهذا ما يؤكد عليه الجدول (8) من خلال إجابات المبحوثين، بالإضافة إلى أن معظم المدمجين مهنيًا ذوي شهادات لا تتناسب مع طبيعة الأعمال التي يقومون بها، وهذا بسبب التوظيف العشوائي غير المخطط له للشباب دون مراعاة لتخصصاتهم وهذا ما يؤكد عليه الجدول (9).

5- نتائج الدراسة:

ظروف عمل المدمجين مهنيًا، في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني و ما مدى تطابقها مع ظروف العمل اللائق وتحقيقه للعدالة الاجتماعية .

أثبتت الدراسة أن الأجر الذي يتقاضاه المدمج مهنيًا لا يتلائم مع ظروفه المعيشية، فهو ضئيل بالمقارنة مع مجهوداته المبذولة في العمل، وهذا ما يتنافى مع مؤشر العمل اللائق الذي يتمثل في الأجر العادل، حيث نجد أن الأجور الممنوحة للموظفين في إطار عقود الإدماج المهني بمختلف مؤهلاتهم وسنوات عملهم التي في أغلب الأحيان مدتها طويلة غير مكافئ لجهدهم، على الرغم من عملهم طوال الوقت وأدائهم لمهام تكافئ مهمات الموظفين الدائمين، وفي هذا الإطار خلصت الدراسة إلى أن المدمجين مهنيًا غير راضين عن أجورهم بسبب غياب الأجر العادل.

إن من بين الإستراتيجيات الأساسية لتحقيق العمل اللائق هي تعزيز مبدأ الحوار الاجتماعي بين العاملين وأرباب العمل، ومن المعايير الأساسية للعمل اللائق تمكين العمال من حق التفاوض مع أرباب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين شروط عملهم، الأمر الذي يتطلب تمكينهم قانونياً وعملياً من تنظيم أنفسهم في منظمات نقابية (نقابات عمالية)، لضمان إمكانية إجراء المفاوضات، وفي هذا الإطار نلاحظ أن المدمجين مهنيًا غير قادرين ولا يسمح لهم القانون من تنظيم أنفسهم في المنظمات النقابية، ومحرومين من حق التنظيم النقابي، ومن حق الإضراب ومن حق الاحتجاج في مكان العمل، وهذا ما تؤكد عليه الدراسة.

إلى جانب ما تم إستخلاصه في إطار معايير العمل، يشكل تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والتي تعتبر بعداً أساسياً من أبعاد العمل اللائق ومن ضمنها القضاء على التمييز في الإستخدام والمهنة، وضمان لمستقبل العاملين من خلال توفير الحماية

الاجتماعية، وبشكل مقتضب نلاحظ أن واقع التطبيق الفعلي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل نجد درجة تطبيقها في الجهاز المساعد على الإدماج المهني محدودة جداً، إن لم نقل أنها منعدمة تماماً، حيث لم يتجسد أي مبدأ من هذه المبادئ، حيث تشير الدراسة بأن هناك تمييز في العمل بين المتعاقدين بعقود الإدماج المهني والعمال المثبتين، من حيث المعاملة والحقوق والامتيازات التي يوفرها القانون للعمال الدائمين دون سواهم، بالإضافة إلى عدم قدرة المدمجين مهنيًا على التخطيط للمستقبل، باعتبار أن الإدماج المهني عقد محدد المدة أي أنه عقد مؤقت ولا يمكن الإعتماد عليه على المدى البعيد، وذلك لأنه لا توجد ضمانات لحمايتهم من الفصل.

بالرجوع إلى مبادئ الاجتماعية نجد أن من بين المبادئ الأساسية هو مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، بحيث أن المساواة بالفرص تقترن بثلاثة شروط وهي: عدم التمييز بين المواطنين وإزالة كل ما يؤدي إليه من عوامل، وغياب ما يترتب على التمييز من نتائج سلبية كالتهميش و الإقصاء الاجتماعي والحرمان من بعض الحقوق، وهذا ما نجده يتأكد مع المدمجين مهنيًا بحيث يعانون من التهميش والحرمان من الحقوق الأساسية في العمل، كالأجر العادل، الترسيم، الترقية، التدريب، التقاعد، وغيرها من الأمور التي تعد حق من حقوق العمال في ظل تطبيق العدالة الاجتماعية، أما الشرط الثاني فيتعلق بتوفير فرص عمل أو إستحداث مناصب عمل لائقة تليق بأصحابها وخاصة إذا كانوا أصحاب مؤهلات وشهادات، إن عدالة توزيع فرص العمل ما بين مختلف الفئات الاجتماعية دون محسوبية، وكذا ما بين الجنسين وما بين الأقاليم مؤشر مهم للحكم على جدية وفعالية سياسات التشغيل، ومن هذا المنظور نجد في الواقع تمييزاً في توزيع الفرص، فالفئات الأكثر فقراً والأقل جاهاً هي عادة الأبعد من الحصول على منصب عمل لائق، كما أن منح عقود التشغيل كثيراً ما يتم على أساس الوساطات والمنافع المكتسبة وقد أكدت الدراسة على أن المدمجين مهنيًا لم تكن لديهم

بدائل أخرى عن الجهاز المساعد على الإدماج المهني، أما الشرط الثالث فهو يتعلق بتمكين الأفراد من الاستفادة من مناصب عمل تمكنهم من ضمان مستقبلهم من خلال تحقيق الاستقرار المهني في العمل، مما يتيح لهم إمكانية تطوير وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وهذا ما لم نلمسه عند المدمجين مهنيًا، بحيث لا يشعرون بالإستقرار في عملهم وهذا راجع إلى طبيعة عقد العمل، بحيث يعتبر عقد مؤقت، بالإضافة إلى أنه لا يوجد إنصاف في العمل، كون العمال المدمجين يبذلون نفس مجهودات العمال المثبتين ولكن في المقابل لا يحصلون على نفس الأجر، وهذا ما يتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية.

6-الاستنتاج العام:

لقد كان الهدف لبحثنا يدور أساساً حول سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية وبالأخص الجهاز المساعد على الإدماج المهني ومدى تطابقه مع موصفات العمل اللائق وتحقيقه للعدالة الاجتماعية، وإعتماداً على الإستنتاجات المتحصل عليها توصلنا إلى ما يلي:

أن هناك فجوة بين معايير العمل اللائق وواقع وظروف عمل المدمجين مهنيًا، وهذا ما يؤدي حتماً إلى إفتقاد العمل اللائق، وظهور "العمل الهش" والذي يعرف على أنه ذلك العمل الذي تقل فيه نسبة الضمانات للمستقبل ومستوى عيش مقبول والذي يمكن قياسه من خلال عدة مؤشرات من بينها: عقود قصيرة المدة، دخل ضعيف، إنعدام الحماية الاجتماعية...إلخ، ومن مؤشرات العمل اللائق، الأجر اللائق والذي يعني ببساطة أن العاملين يجب أن يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي توفر لهم الحياة الكريمة، وهذا ما لم نلمسه عند أصحاب عقود الإدماج المهني وبالتالي يتحقق مؤشر من مؤشرات العمل الهش، ومن المعايير الأساسية للعمل اللائق تمكين العمال من حق

التفاوض مع أرباب العمل للدفاع عن حقوقهم وهذا ما يفتقده المدمج مهنيًا، بالإضافة إلى الحقوق الأساسية في العمل، كعدم التمييز في العمل، القدرة على التخطيط للمستقبل، وبالتالي فإن الجهاز المساعد على الإدماج المهني لا يكرس مبادئ العدالة الاجتماعية.

ومما سبق نستنتج و بالإعتماد على أبعاد العمل الهش، والمتمثلة في ثلاثة نقاط والتي من خلالها يمكن تحديد إذ ما كان العمل هشاً وهي أولاً: وظيفة غير آمنة بحيث يتميز العمل بعقود مؤقتة والخوف من فقدان الوظيفة، ثانياً: الدخل غير الكافي وهو الراتب الذي لا يضمن ظروف معيشية جيدة ، والبعد الثالث والمتمثل في العمل دون منظور والذي لا يمنح صاحبه فرصة للتطوير الوظيفي والمهني، لنصل في الأخير إلا أن الجهاز المساعد على الإدماج المهني يجسد ويحقق لنا أبعاد العمل الهش وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن العمل في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني ينتج لنا العمل الهش.

خاتمة

خاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع العمل اللائق وسياسات التشغيل في الجزائر، مع تسليط الضوء على البرامج الجديدة المسطرة من قبل الحكومة الجزائرية، وخصصنا منها الجهاز المساعد على الإدماج المهني.

وكان هدفنا من وراء هذه الدراسة هو تحليل واقع تطبيق معايير العمل اللائق في الجزائر، وذلك من خلال دراسة وتحليل ظروف عمل المدمجين مهنيًا في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني، ومعرفة ما مدى تطابقها مع ظروف العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ومن خلال نتائج دراستنا توصلنا إلى أن واقع تطبيق الفعلي للمبادئ والحقوق الأساسية التي تحقق العمل اللائق ومن ثم العدالة الاجتماعية، نجد أن درجة تطبيقها محدود جداً، وهذا إن لم نقل منعدم تماماً، وهذا راجع إلى التجاوزات والانتهاكات التي تمارسها الحكومات وأصحاب العمل على قوانين العمل التي تحمي العاملين وتسعى إلى تحقيق وإحترام حقوقهم الأساسية في العمل وتوفير لهم الحياة الكريمة، والتي أقرتها المنظمات المتخصصة في مجال العمل وصادقت عليها العديد من الدول من بينها الدولة الجزائرية.

لقد خلصنا من هذه الدراسة إلى ظروف عمل المدمجين مهنيًا في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني لا تتمتع بمعايير وبموصفات العمل اللائق، ولا تراعى مبادئ العدالة الاجتماعية، وهي بالتالي تساعد على خلق نمط جديد من العمل يصطلح عليه بالعمل الهش، والذي تتعدم فيه الحقوق الأساسية للعاملين من حماية اجتماعية مناسبة، وأجر ملائم، وبالإضافة إلى غياب آليات التفاوض والحوار الاجتماعي ... الخ،

وهذا راجع في حقيقة الأمر إلى اعتبار بعض الحكومات عدد مناصب الشغل المستحدثة مؤشراً إلى نجاح سياساتها التشغيلية، على الرغم من أن عدد المناصب بصورته المطلقة غالباً ما ينطوي على تضليل فهو لا يدلنا على مدى ديمومة هذه المناصب، ولا على مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله، ومستويات الرضا لدى المشغل المتعلقة بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1-المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- ابراهيم ابراش ، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق، عمان، الأردن، ط2009، 1.
- 2- رجا ووحيد دويدري ، البحث اعلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، سورية، ب-ط، 2000.
- 3- محمد الغريب عبدالكريم ، البحث العلمي التصميم والمنهج والإجراءات، المكتب الجامعي، اسكندرية، مصر، ط2، ب-ت.
- 4- رحيم يونس كرو العزاوي ، منهج البحث العلمي، دار دجلة، ط1، عمان، الأردن، 2008.
- 5- محمد ماهوعليش ، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، ب-ط، ب-ت.
- 6- بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ب-ط، 2006.
- 7- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي-النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط2000، 1.
- 8- ربحي مصطفى عليان ، البحث العلمي، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، (ب-ط)، (ب-ت).
- 9- مسلم أحمد عدنان وآمال صلاح، دليل الباحث في البحث الاجتماعي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط2011، 1.

أطروحات ،رسائل ومذكرات

- 10- غريب منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية بالجزائر، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006.
- 11- بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.
- 12- مراد مرمي، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، أبحاث المؤتمر الدولي: تقييم آثار برنامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال فترة 2001-2014، جامعة سطيف، 2013.
- 13- واعة حنان، إصلاح السياسة العامة في الجزائر، مذكرة ماستر (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014.
- 14- هرقون تفاحة، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل، مذكرة ماجستير (غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران، الجزائر، 2012.
- 15- عليواش أمين عبد القادر، أثر تأهيل المؤسسات الاقتصادية على الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير (غير منشورة) ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006..
- 16- فاطمة زهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي، مذكرة ماستر (غير منشورة)، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2011.
- 17- لوكادير مالحة، دور البنوك في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير (غير منشورة) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012.

18- سايح حنان ،سياسة التشغيل في الجزائر،مذكرة ليسانس(غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية،جامعة أوبكر بلقايد،جامعة تلمسان،الجزائر،2014.

19-شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009،مذكرة ماجستير،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر،الجزائر.

20-شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير(غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

21-دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر:محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه(غير منشورة) ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012.

ندوات وملتقيات:

22-غلاب فاتح و ميمون الطاهر، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة،ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،جامعة المسيلة،الجزائر،يومي15و16نوفمبر 2011.

23- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30نوفمبر-3ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب.

24-نذير عبدالرزاق و بن يوسف نوة، انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر ، ملتقى دولي حول: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة ، الجزائر(ب-ت).

25-درحمون هلال وترير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة مشكلة البطالة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر،يومي 15-16نوفمبر 2011.

26-محمد الناصر حميداتو و العيد غربي، إسهامات هيئات المرافقة المقاولتية في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 18-19 أبريل 2012.

27- مصطفى بلقاسم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لإمتصاص البطالة في الجزائر، ملتقى دولي إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،جامعة المسيلة،الجزائر،يومي15-16 نوفمبر 2011.

28-زكرياء مسعودي وآخرون، دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر، ملتقى وطني حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، يومي 18 و 19أفريل ، 2012.

29-براق محمد وبوسبعين تسعديت ،أسباب إنتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر،ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،(ب-ت).

30-برحومة عبد الحميد، دور سياسة الإدماج المهني في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2008-2011، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة،جامعة المسيلة،الجزائر.

مجلات ودراسات

31-مولاي عبد الرزاق،تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر2001-2011،مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية،جامعة قاصدي مرباح،ورقلة،الجزائر،العدد10،2012.

32-علي عبدالقادر علي وآخرون،العدالة الإجتماعية وسياسات الإنفاق العام في دول الثورات العربية ، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والانسانية،المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات،العدد9 ،المجلد الثالث،2014.

33-الطيب داودي،تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية،مجلة المفكر،العدد3،جامعة محمد خيضر بسكرة،ب-ت.

34-كربالي بغداد،نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر،مجلة العلوم الإنسانية،العدد الثامن،جامعة وهران،2005.

35-الدواي الشيخ،الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وإشكالية البحث عن كفاءة المؤسسات العامة،مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية،المجلد25،العدد الثاني،2009.

36-دادن عبد الغني و بن طجين محمد عبد الرحمان،دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال 1970-2008،مجلة الباحث،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح،ورقلة،الجزائر،العدد2012،10.

37-سميرة العابد و زهية عبا،ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات،مجلة الباحث،العدد 11،جامعة باتنة،الجزائر،2012.

38-علي عبدالقادر علي وآخرون،العدالة الاجتماعية وسياسات الإنفاق العام في دول الثورات العربية،مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والانسانية،المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات،العدد9،المجلد الثالث،2014.

39-عبد الغفار شكر،العدالة الاجتماعية في الوطن العربي،مجلة المستقبل العربي،العدد448،مركز دراسات الوحدة العربية،2016.

40-مولاي عبد الرزاق،تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2001-2011،مجلة الباحث،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة قاصدي مرباح،ورقلة،الجزائر،العدد 10،2012.

41-المبروك ابلال،السياسة العامة لموريتانيا في مكافحة البطالة،كلية القانون والأعمال،الجامعة اللبنانية الدولية،2013.

42-معين محمد رجب وأحمد فاروق الفراء،سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق،الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2009.

43-محسن عوض وآخرون،دليل التمكين القانوني للفقراء،منظمة العمل الدولية،ط2014،1.

44-سليم جهان،تقرير التنمية البشرية،برنامج الأمم المتحدة الإنمائي،الولايات المتحدة الأمريكية،ب-ط،2015.

45-رواب عمار وغربي صباح،التكوين المهني والتشغيل في الجزائر،الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية،جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،2011.

46-المرصد العمالي الأردني،العمل اللائق في الأردن،تقرير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، والمعلوماتية،2011.

47-منظمة العمل الدولية،معايير العمل الدولية،التقرير السنوي،مصر،ب-ط،2014.

48-منظمة العمل الدولية،مؤتمر العمل الدولي: محرك منظمة العمل،مجلة منظمة العمل الدولية عالم العمل،العدد71،دار الكتب،بيروت،لبنان،2017.

49-منظمة العمل الدولية،سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي،جنيف،سويسرا،ط2014،1.

الجرائد الرسمية

50-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد 22،بتاريخ 24 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق لـ 30 افرل 2008.

- 51- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، بتاريخ 06 مارس 2011، ص 25.
- 52- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 21، بتاريخ 23 افرل 2013.

المراسيم

- 53- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل، 2008، يتعلق بجهاز المساعد على الادماج المهني، ج، ر، عدد 22 الصادر في 30 أفريل 2008.
- 54- المرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في 6 مارس، 2011، ج، ر، عدد 14 الصادر في 6 مارس 2011.

المراجع باللغة الفرنسية:

- 55- Lucie. Hurtubise La , précarité du travail chez les diplômés d'Université , Mémoire de maîtrise publié par la Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités , 2002.
- 56- Sonia McKay Et al, Etude sur le travail précaire et les droits sociaux-réalisée pour la Commission européenne, London, UK, 2012.
- 57- Etude sur travail précaire , Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU) Qu'est-ce qu'un travail précaire , avril 2013 .
- 58- Organisation internationale du travail, POLITIQUES ET RÈGLEMENTATION VISANT À LUTTER CONTRE L'EMPLOI PRÉCAIRE, Genève ,Suisse Première édition, 2011.
- 59- Etude par Working Lives Research Institute London Metropolitan University , L'emploi précaire en Europe, juin.2012.

مواقع الانترنت:

- 60-http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6652&lang=fr تمت زيارة الموقع يوم 21-02-2017 على الساعة 11:00
- 61- <http://www.ouargla30.com/t55282-topic> تمت زيارة الموقع يوم 18-02-2017 على الساعة 15:30
- 62 <http://www.ouarsenis.com/vb/showthread.php?t=88743-16> تمت زيارة الموقع يوم 21-02-2017 على الساعة 14:00

63- مزوزي فاطمة الزهراء، يوم إعلامي على التشغيل حول العمل المدعم، مركز الترفيه العلمي

رئيس صالح <http://sadaa-annaba.com/?p=930>

تمت زيارة الموقع يوم 20-02-2017 على الساعة 15:50.

64- محمد العمراوي، العدالة الاجتماعية مقارنة المفهوم والأبعاد،

<http://www.anfasse.org/2010-12-29-18-25-49/2010-12-30-15-58-49/5904->

تمت زيارة الموقع يوم 8-02-2017 على الساعة 10:00، 2015-02-27-23-40-59،

65- مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE)، الطريق إلى العدالة

الاجتماعية، القاهرة، مصر، 2014، ص9.

http://www.cipe-arabia.org/files/pdf/Democratic_Governance/ETEF_to

[_Social_Justice.pdf](http://www.cipe-arabia.org/files/pdf/Democratic_Governance/ETEF_to_Social_Justice.pdf)

تمت زيارة الموقع يوم 7-01-2017 على الساعة 15:30

66- شيماء ابراهيم، العدالة الاجتماعية،

<http://www.anntv.tv/new/showsubject.aspx?id=119705>

تمت زيارة الموقع يوم 15-01-2017 على الساعة 17:10.

67- صلاح أحمد هاشم، العدالة والمجتمع المدني حالة مصر، 2005، متوفر على موقع

الانترنت www.kotobarabia.com، تمت زيارة الموقع يوم 15-02-2017 على الساعة 18:40.

68- محمد وديع عدنان، المعهد العربي للتخطيط، ص4،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-6.pdf.

تمت زيارة الموقع يوم 22-02-2017 على الساعة 15:00

69- https://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_pr%C3%A9caire.

تمت زيارة الموقع يوم 05-12-2016 على الساعة 13:40

الملاحق

الجدول (1) هل هناك بدائل عن الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
13 %26	11 %26	2 %22	هل هناك بدائل عن نعم الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟
37 %74	30 %73	7 %77	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

الجدول (2): يبين فرصة تطوير المهارات والمعارف لتحقيق الأهداف الشخصية

داخل المكتبة.

المجموع	عدد سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
21 %42	19 %46	2 %22	هل تعتقد أن هنالك نعم فرصة لتطوير
29 %58	22 %53	7 %77	مهاراتك ومعارفك لا لتحقيق أهدافك الشخصية داخل المكتبة؟

الجدول(3): يبين الحق في الاحتجاج داخل المكتبة.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
16 %32	13 %31	3 %33	هل تعتقد أن لك الحق في الإحتجاج داخل المكتبة؟ نعم
34 %68	28 %68	6 %66	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

الجدول(4) إذا كانت الإجابة بـ لا كيف ذلك؟ * كم عدد سنوات العمل بالإدماج؟

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
15 %46	10 %38	5 %83	إذا كانت تقسيم الإجابة بـ لا العمل كيف ذلك؟ العمال ايام بين
17 %53	16 %61	1 %16	حسب طبيعة المهمة
32 %100	26 %100	6 %100	المجموع

الجدول (5) خصوصيات الجهاز المساعد على الإدماج حسب سنوات العمل بالإدماج

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
3	3	-	في رأيك تكييف مخرجات التعليم مع متطلبات الجهاز المساعد على الإدماج
6	7	-	المهني في قطاع الوظيف العمومي؟
15	12	3	تحسين مؤهلات اليد العاملة
%30	%29	%33	
32	26	6	حشو لعدد كبير من الأفراد في الوظائف الإدارية
%64	%63	%66	
50	41	9	المجموع
%100	%100	%100	

الجدول (6): إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

المجموع ع	كم عدد سنوات العمل بالإدماج؟		
	[7-5]	[4-2]	
8	7	1	إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟
44	43	50	إستغلال من طرف العمال الدائمين
7	7	-	إعطاء الأوامر واتخاذ القرارات
38	43	-	أخرى
3	2	1	
16	12	50	
18	16	2	المجموع
100	100	100	

الجدول (7) يبين مدى تخوف المدمجين مهنياً من عدم تجديدي عقودهم حسب سنوات الإدماج.

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
43	34	9	هل هناك تخوف من نعم
%86	%82	%100	عدم تجديد عقدك؟
7	7	-	لا
%14	%17	-	
50	41	9	المجموع
%100	%100	%100	

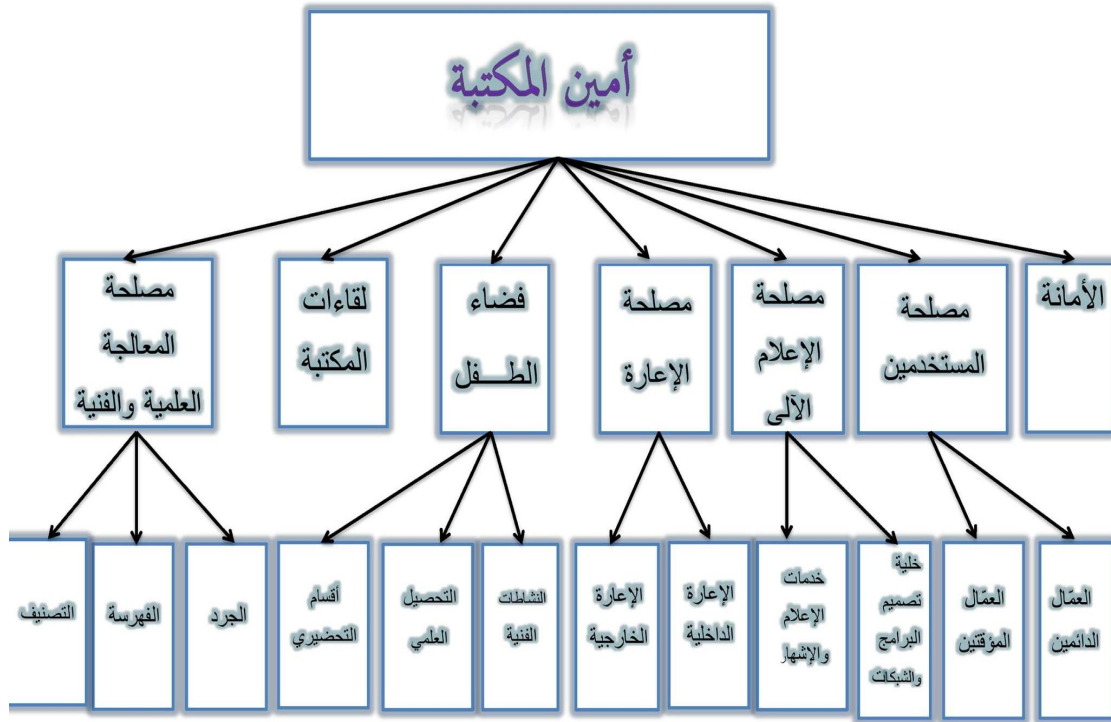
الجدول(8): هل ترى وضعيتك في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني مرحلة عبور ليس إلا؟

المجموع	سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
42 %84	33 %80	9 %100	هل ترى وضعيتك في نعم إطار الجهاز المساعد
8 %16	8 %19		لا على الإدماج المهني مرحلة عبور ليس إلا؟
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

الجدول(9):يبين التوافق بين التخصص والعمل.

المجموع	كم عدد سنوات العمل بالإدماج		
	[7-5]	[4-2]	
15 %30	12 %29	3 %33	هل تخصصك يتناسب مع عملك؟
35 %70	29 %70	6 %66	لا
50 %100	41 %100	9 %100	المجموع

الملحق 01: هيكل تنظيمي مكتبة نورة بن يعقوب



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استبيان خاص بالمدمجين مهنيًا داخل المكتبات العمومية

أخي الموظف_أختي الموظفة.....السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد:
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان في إطار إعداد دراسة حول: المدمجين مهنيًا داخل المكتبات العمومية، قصد إنجاز مذكرة ماستر علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، نرجو منكم التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة، وذلك بوضع العلامة (X) في خانة الإجابة المناسبة، علما أن معلوماتكم تبقى سرية وتستخدم لغرض البحث العلمي فقط، ولكم جزيل الشكر والعرفان على حسن تعاونكم.

ملاحظة هامة:

نرجو منكم الإجابة على جميع أسئلة الاستبيان

إشراف الأستاذ:
زيري حسين

من إعداد:
نقييل نوح
عبد السلام عبد الحميد

السنة الجامعية
2017-2016

أسئلة الاستمارة

المحور الأول:

البيانات العامة:

- 01_ الجنس: ذكر أنثى
- 02_ الحالة العائلية: أعزب/عزباء متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)
- 03_ السن:
- 04_ عدد الأولاد:
- 05_ الشهادة المتحصل عليها: ليسانس تكوين مهني
شهادة الدراسات التطبيقية أكثر من شهادة
- 06_ سنوات العمل بالإدماج المهني:
- 07_ هل تمارس مهنة أخرى غير عملك بالمكتبة؟ نعم لا
- في كلا الحالتين لماذا؟
- 08_ إذا كنت تمارس عمل آخر فهل أنت مؤمن في إطاره؟ نعم لا
- 09_ هل هناك أفراد تحت كفالتك؟ نعم لا
- إذا كانت الإجابة "بنعم" فكم عددهم؟
- 10_ كيف تقيم حالتك المادية قبل الإدماج؟ جيد جداً جيدة مقبولة سيئة سيئة جداً

المحور الثاني: العمال المدمجين مهنيًا بالمكتبات والجهاز المساعد على الإدماج المهني.

- 11_ هل تعتقد أن حالتك الاقتصادية تحسنت بعد الإدماج؟ كثيراً تحسنت
لم تتحسن لم تتحسن بتاتاً
- 12_ هل تغيرت نظرة الناس إليك بعد إلتحاقك بالإدماج؟ نظرة إيجابية نظرة سلبية لم تتغير نظرتهم
- 13_ هل لديك تصور سابق لعمل الجهاز المساعد على الإدماج المهني (يرجى الإجابة على جميع الأسئلة "بنعم" أو "لا")؟
- 1_13 أجر ملائم نعم لا
- 2_13 خبرة تكوينية نعم لا
- 3_13 علاقات مهنية جيدة نعم لا
- 4_13 ضمان اجتماعي نعم لا
- 14_ نوع المهام المسندة إليك: تفوق قدراتك تتلائم معها قدراتك تفوق المهام

15_ هل ترى بأن الهدف من الجهاز المساعد على الإدماج المهني:

اكتساب خبرة مهنية التخفيف من البطالة

ترقية مجال التشغيل أهداف أخرى اذكرها.....

16_ هل ترى وضعيتك في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني مرحلة عبور ليس إلا؟ نعم لا

في كل الحالتين لماذا؟.....

17_ ماهو هدفك عندما اشتغلت في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟

لاكتساب خبرة من أجل دخل مادي لا توجد فرص عمل ولست مثيراً

18_ هل تعتقد أنه سوف يتم تسوية وضعيتكم عن طريق الإدماج في منصب دائم خارج المكتبة؟ نعم لا

في كلا الحالتين لماذا؟.....

19_ هل الأجر الذي تتلقاه يغطي حاجاتك الأساسية؟ كلياً جزئياً بتاتاً

20_ هل هناك بدائل عن الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة "بنعم" فما هي البدائل المتاحة؟.....

21_ هل تتوفر الظروف الصحية للعمل الذي تقوم به (الإسعافات الأولية، التهوية... الخ)؟ نعم لا

22_ هل تتوفر شروط الأمان في المكان الذي تعمل به (مطفاة، مخرج الطوارئ،..... الخ)؟ نعم لا

23_ هل تعتقد أن القانون يوفر لك الحماية في المشاركة في الإضرابات؟ نعم لا

24_ هل تعتقد أنه لديك الحق في الإحتجاج داخل المكتبة؟ نعم لا

25_ هل تشارك في الإجتماعات التي تخص العمل بالمكتبة؟ نعم لا

26_ هل يسمح لك عملك بالمكتبة بتشكيل أو الإنضمام إلى النقابات العمالية؟ نعم لا

27_ هل تشارك في إبداء الرأي و اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل في المكتبة؟ نعم لا

المحور الثالث: العمال المدمجين مهنيًا بالمكتبات والعدالة الاجتماعية.

28_ هل تعتقد أن هناك فرصة لتطوير مهاراتك ومعارفك لتحقيق أهدافك الشخصية داخل المكتبة؟

نعم لا

29_ هل أجرك يتوافق مع ظروفك المعيشية؟ نعم لا

30_ هل تشعر بأن هناك فارق في التعامل بينك وبين العمال الدائمين؟ نعم لا

كيف ذلك؟.....

31_ هل تخصصك يتناسب مع عملك؟ نعم لا

32_ هل يحقق لك أجرك المكانة الاجتماعية المرجوة؟ نعم لا

33_ هل العمل الذي تؤديه يشعرك باحترام ذاتك في عملك؟ نعم لا

34_ في رأيك ما هي نظرة الموظفين الدائمين إلى المتعاقدين في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟

إطارات عادية موظف مؤقت أخرى:.....

35_ هل تجد ضغوطات في مجال عملك؟ نعم لا

36_ عند توفر منصب عمل شاغر داخل المكتبة هل تعتقد أنه سيتم دمجه فيه؟ نعم لا

37_ هل تعتقد أنك مهتمش إدارياً؟ نعم لا

38_ هل ساعات العمل تتوافق مع طبيعة عملك؟ نعم لا

39_ هل يساهم الجهاز المساعد على الإدماج المهني في تحقيق طموحك في عملك؟ نعم لا

المحور الرابع: العمال المدمجين مهنيًا بالمكتبات والاستقرار المهني.

40_ هل تشعر بالاستقرار المهني في عملك؟ نعم لا

لماذا؟

41_ هل تعتقد أن هناك ضمان لمستقبلك في إطار الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟ نعم لا

42_ في رأيك ما هي الصعوبات التي تواجهك في العمل؟ عدم الترسيم عدم تجديد عقد العمل

كثرة حجم العمل لا توجد صعوبات

43_ هل هناك تخوف من عدم تجديد عقدك؟ نعم لا

44_ ما هي العوامل التي تساهم في إرضائك (يمكن إختيار أكثر من إجابة)؟ العلاوات الترسيم

زيادة الأجر أخرى:

45_ هل تقوم بأعمال العمال الدائمين؟ نعم لا

46_ هل تداوم دائماً بمنصب عملك 08 ساعات يومياً؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" كيف ذلك؟

47_ بحسب رأيك مالهدف المرجو من وراء الجهاز المساعد على الإدماج المهني؟

48_ في رأيك ما هي خصوصيات الجهاز المساعد على الإدماج المهني في قطاع الوظيفة العمومي؟

تكيف مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل تحسين مؤهلات اليد العاملة

أو هي حشو لعدد كبير من الأفراد في الوظائف الإدارية

49_ هل منصب عملك الذي تعمل فيه داخل المكتبة دائم أم متغير من حيث طبيعة العمل؟ دائم متغير

كيف ذلك؟

50_ هل الأعمال والمهام التي تؤديها داخل المكتبة واضحة؟ واضحة بدقة واضحة غير واضحة