




الرقم التسلسلي:..... رقم التسجيل:

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل:

الموسومة:


إعادة إدماج المتقاعدين في سوق العمل الجزائري


دراسة سوسيولوجية حول الاختيارات المهنية بعد التقاعد بمؤسسة ميناء أرزيو
EPA بوهران نموذجاً

من إعداد الطالبين: 

✓ معمر خالد ابن الوليد

✓ دبال شكيب

تاريخ المناقشة: 2024/06/05 

أمام لجنة المناقشة المكونة من: 

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. شليح توفيق	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	رئيسا
د. بن شارف حسين	MCA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	مشرفا و مقرا
د. سويح مهدي	MCA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء و الشكر

قبل أن نمضي تقدم أسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير
و المحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ..

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة ...

إلى أساتذتنا الأفاضلأستاذة علم اجتماع العمل و التنظيم و الأستاذ المشرف " بن شارف
حسين " وإلى لجنة المناقشة الموقرين على منحهم لنا شرف مناقشتهم لنا
ونشكر سيد ماحي عباس على معاملته لنا وعدم البخل علينا في تزويدنا بالمعلومات القيمة وكل فريق
عمل مؤسسة ميناء أرزيو EPA بوهران، خصوصا السيد الفاضل:

"بركة مصطفى عبد الجليل"

لكم منا كل الشكر و الامتنان على مساهمتكم في منحنا التشجيع على الاستمرار حتى أنجزنا هذه
المذكورة و الشكر من قبل ومن بعد لله رب العالمين.

الصفحة:	فهرس المحتويات:
-أ-	الإهداء والشكر
3	المقدمة
12 – 5	الفصل الأول التمهيدي: المقاربة المنهجية للدراسة
06	تحديد موضوع البحث
06	أهمية وأسباب اختيار الموضوع
07	أهداف وصعوبات الدراسة
07	سؤال الانطلاقة
07	الدراسات السابقة
08	مفاهيم الدراسة
10	إشكالية الدراسة
10	الفرضيات المعتمدة
11	الاختيارات المنهجية
63 – 13	الفصل الثاني: المقاربة النظرية للدراسة
15	المبحث الأول: سياسات العمل
28	المبحث الثاني: سوق العمل في الجزائر
45	المبحث الثالث: أنواع عقد العمل في التشريع الجزائري
85 – 64	الفصل الثالث: المقاربة الميدانية للدراسة
66	المبحث الأول: تحليل البنية التنظيمية للمؤسسة
69	المبحث الثاني: تحليل سياسة الموارد البشرية للمؤسسة
73	المبحث الثالث: أثر عقد العمل محدد المدة على عملية تعريف وتكامل القدرات البشرية المتقاعدة من المؤسسة والمتجهة نحو التقاعد
87	مناقشة نتائج الدراسة
90	الخاتمة
92	المراجع
98	الملاحق

مقدمة الدراسة:

مقدمة الدراسة:

وسط مشهد من التحول الديناميكي والتقدم السريع في التكنولوجيا، أصبح تنفيذ سياسات التوظيف والتكامل أمرًا بالغ الأهمية ومؤسسة ميناء أرزيو (EPA).

لا بد من إنشاء آليات تعمل على سد الفجوة بين النمو التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، بما يضمن مستوى عالٍ من التوافق بين الأدوار الوظيفية والموظفين. تم تصميم هذه الآليات لمعالجة تأثيرات التغييرات على مقاييس الأداء المختلفة، والوصف الوظيفي، والكفاءات الضرورية، والتدابير الإستراتيجية لسد أي فجوات موجودة في المهارات على وجه التحديد. تعد قدرة المنظمات الاقتصادية على تحديد وتخصيص مهارات القوى العاملة لديها، ومواءمتها مع متطلباتها الخاصة ورغبات موظفيها، جانبًا بالغ الأهمية.

يرتبط هيكل التوظيف في ميناء أرزيو ارتباطًا وثيقًا بمسألة تنمية المهارات والاعتراف بها، وهو بمثابة وسيلة لنقل الخبرات والقدرات الشخصية من جيل من المهنيين إلى الجيل التالي.

هذا يسلط الضوء على أهمية استراتيجيات التوظيف بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، خاصة وأن نماذج الأعمال الحديثة تؤكد على الطبيعة المعقدة لمختلف العناصر التنظيمية التي تساهم في القدرة التنافسية الشاملة.

تتمحور رؤيتنا للبحث حول فكرة أن إدارة الموارد البشرية داخل مؤسسة ميناء أرزيو هي عملية مستمرة وديناميكية، بهدف مواءمة احتياجات موظفي الشركة ومواردها على المدى الطويل. تغطي إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لمؤسسة ميناء أرزيو (EPA) العديد من المجالات مثل: التوظيف، وإدارة الحياة المهنية، والتوجيه، والتكوين، وتقييم الأداء، وتحفيز الموظفين، والتواصل، والرضا الوظيفي والحالة الوظيفية.

الجدير بالذكر أن مؤسسة ميناء أرزيو (EPA) تعتمد على فلسفتها التوظيفية لتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال وتعزيز قدرات القوى العاملة الداخلية لديها من خلال نظام التقييم. في أعقاب الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر عام 2009، والتي صاحبها إصلاحات اجتماعية واقتصادية لاحقة، شهدت الفلسفة التشغيلية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تحولات كبيرة. وكانت هذه التغييرات مدفوعة بالطلب المتزايد على الأفراد المسؤولين والمهرة والمتحمسين والديناميكيين والمستقلين والموثوقين، حيث يعتمد أداء المؤسسة بشكل كبير على الكفاءات التي يمتلكها موظفوها. وبالتالي، يصبح من الضروري للمنظمة تنفيذ سياسة توظيف قوية تشمل مختلف التدابير والأنشطة التي تسهل الحصول على الموارد

مقدمة الدراسة:

البشرية المناسبة من حيث الكمية والنوعية. داخل الوكالة البحرية الجزائرية، تعد عملية التوظيف في مؤسسة ميناء أرزيو (EPA) مهمة تتضمن في المقام الأول مهام إدارية وجانبًا أساسيًا من عملية الموارد البشرية في قطاع الشحن ونقل الوقود.

بعد أن أدركت مؤسسة ميناء أرزيو EPA أهمية قدرات مواردها البشرية المتقاعدة و المتجهة نحو التقاعد لما لها من خبرة تكوينية و ممارساتية لا تعوض و ليس لها بديل في سوق العمل الجوي و الوطني الجزائري ، راهنت على إدماجهم من جديد عبر العقود المحدد المدة CDD المسماة بعقود الخبرة و الاستشارة لمواجهة المخاطر المحتملة، يؤدون من خلالها مهامهم الأصلية في إطار تصور سوسيولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد.

إدراكًا للخبرة التي لا تقدر بثمن والمعرفة التي لا يمكن الاستغناء عنها والتي يمتلكها موظفوها المتقاعدون، شرعت مؤسسة ميناء أرزيو (EPA) في مسعى استراتيجي لإعادة دمجهم في القوى العاملة. وإدراكًا لغياب البدائل داخل الهي الجزائري وسوق العمل الوطني، قدمت وكالة حماية البيئة عقود العناية الواجبة محددة المدة المعروفة باسم عقود الخبرة. لا تسمح هذه العقود للأفراد المتقاعدين بمواصلة أداء واجباتهم الأصلية فحسب، بل توفر لهم أيضًا المشورة والدعم للتغلب على التحديات المحتملة. يمثل هذا النهج المبتكر منظورًا اجتماعيًا جديدًا للعمل بعد التقاعد.

عليه، تنقسم دراستنا إلى ثلاثة فصول منهجي و نظري و ميداني كما سنسهب فيه فيما يأتي.

الفصل الأول التمهيدي: المقاربة المنهجية للدراسة

• مقدمة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل المقاربة المنهجية لموضوع البحث، من خلال تحديد موضوع و اشكالية و الأبعاد المنهجية للدراسة وفق نموذج تحليل منظم.

I. تحديد موضوع البحث

من خلال مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، تناولنا بالبحث السوسولوجي إعادة إدماج المتقاعدين في سوق العمل الجزائري - دراسة سوسولوجية حول الاختيارات المهنية بعد التقاعد بمؤسسة ميناء أرزيو EPA بوهران.

II. أهمية وأسباب اختيار الموضوع

في سياق التغيير المكثف والتطور التكنولوجي السريع، أصبحت سياسات توظيف ودمج الموارد البشرية للمؤسسات مثل ميناء أرزيو ضرورية. يجب أن تكون هناك أدوات لإنشاء رابط بين التطوير التنظيمي وتنمية الموارد البشرية للحفاظ على مستوى جيد من الملاءمة الوظيفية. تتناول هذه الأدوات على وجه التحديد تأثير التغييرات على مؤشرات النشاط، والملفات الوظيفية، والمهارات المطلوبة وخطط العمل لسد الفجوات المقابلة.

فهو يسمح للمؤسسات الاقتصادية بتحديد مهارات الموارد البشرية وتكييفها وفقاً لاحتياجاتها الخاصة، وإذا أمكن، لتوقعات موظفيها. يرتبط نظام التوظيف في مؤسسة ميناء أرزيو بشكل واضح بمسألة التكوين أو مكافأة المهارات؛ كما أنه يوفر المفتاح لنقل الخبرات والمهارات الشخصية بين الأجيال المتعاقبة من المهنيين. تؤكد أهمية استراتيجيات التوظيف للمؤسسات الاقتصادية؛ وتؤكد الأشكال الجديدة لتنظيم العمل على: أهمية وتعقيد مكونات الأعمال التي تؤكد على القدرة التنافسية التنظيمية.

تتمثل رؤيتنا البحثية في أن إدارة الموارد البشرية في مؤسسة ميناء أرزيو هي جزء من ديناميكية طويلة المدى تهدف إلى مطابقة احتياجات موظفي المؤسسة ومواردها.

يأتي هذا التقارب يتماشى مع أهداف المرونة التي تنتهجها مؤسسة ميناء عزف والتي تؤدي إلى اعتماد استراتيجيات وسياسات الإدارة المهنية والتكوين المؤسسي.

تغطي إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لمؤسسة ميناء عازف العديد من المجالات مثل: المبحوثة في تنفيذ خطط التوظيف، وإدارة الحياة المهنية، والتوجيه، والتكوين، وتقييم الأداء، وتحفيز الموظفين ومبحوثهم، والتواصل، والرضا الوظيفي والحالة الوظيفية.

لذلك نشير إلى أن مؤسسة ميناء عازف تعتمد على فلسفة التوظيف لتحقيق أهداف المؤسسة وموظفيها الداخليين من خلال نظام التقييم

III. أهداف وصعوبات الدراسة

لقد لفت انتباهنا هذا الموضوع لأنه ينتهي إلى مجال اهتمامنا وهو إدارة الموارد البشرية، وقد وجدنا أن هناك العديد من الدراسات حول موضوعنا، ولكن أردنا أن نعطي لمسة شخصية للبنية البشرية لإدارة الموارد البشرية. ما كينة تعبئة الوقود الجزائرية نموذجاً.

أما بالنسبة لأهدافنا فيمكن تلخيصها بشكل أساسي فيما يلي:

(1) إظهار أهداف وخصائص نظام التوظيف في مؤسسة ميناء أرزيو.

(2) التعرف على الأسباب التي دفعت مؤسسة ميناء عازف إلى اعتماد نظام التوظيف المركزي.

IV. سؤال الانطلاقة:

انطلقنا في دراستنا من الانشغال السوسيوولوجي التالي: " كيف ساهم المسار المهني بمؤسسة ميناء أرزيو EPA في نمذجة وتوجيه الاختيارات المهنية لمواردها البشرية بعد التقاعد؟".

V. الدراسات السابقة:

اكتفينا بدراستين سابقتين لمقاربة موضوع بحثنا هما:

(1) دراسة لمين علوطي: تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتأثيرها على تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة¹:

اعتمد الباحث في دراسته على تبين علاقة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتنمية وتطوير الأداء في المؤسسات، وقد توصل إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعد قاسماً مشتركاً في أغلب المؤسسات، فالتكنولوجيا لها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة،

¹لمين علوطي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتأثيرها على تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال جامعة الجزائر، 2003-2004.

وتحسين صورة مخرجات وأداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات. ويحدث تطبيق تكنولوجيا المعلومات تغيرات أساسية في الإدارة ويساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق والمعلومات ، كما يحدث تحولاً تدريجياً من الإدارة المكتبية التقليدية إلى الإدارة الالكترونية.

(2) دراسة مراد رايس: أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة²:

لجأ الباحث في دراسته إلى إبراز أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، وقد توصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك بالسرعة والدقة في أداء الأعمال، والتقليل من التكاليف، والقضاء على ضغوطات العمل وتفادي بعض المشاكل والصعوبات المترتبة عن النظام الكلاسيكي ككثرة الورق والإجراءات البيروقراطية والغموض في تأدية بعض المهام وضيق المكان بسبب كثرة الرفوف. كما بين الباحث أن العمل عبر الشبكات أدى إلى تقليل حركة الأفراد داخل التنظيم وأداء أعمالهم في وقت قصير دون الحاجة إلى التنقل.

VI. مفاهيم الدراسة:

(1) تسيير أو إدارة الموارد البشرية: هو جملة من ممارسات المناجمنت Management هدفه الأساس تثبيت و تطوير الكفاءات البشرية بغية تحقيق أكبر قدر من الكفاءة و التنظيم و نشاط اجتماعي و مهني في آن واحد، يعنى بتطوير الإتصال الأفقي و العمودي في إطار خدمة السلطة الهرمية التنظيمية للمنشآت.

(2) التنظيم: عملية إدارية أو هيكل لتجميع الأنشطة، و تنسيق السلطة و المسؤوليات و المهام بينما عرّف فريق آخر التنظيم بأنه تجميع وتنسيق الموارد التنظيمية (البشرية ، العمالة ، المالية ، المادية ، المعلوماتية الأّزمة لإنجاز الأهداف إذا يعتبر التنظيم محور ارتكاز للنشاط الإداري³.

(3) التوظيف: هو «مجموع الأفعال المركزة بغية إيجاد مترشح، تنطبق عليه مواصفات منصب العمل داخل إحدى المنظمات»⁽²⁾ المراحل الأساسية في الإختيار و التعيين هي: التعريف بمنصب العمل من خلال

²مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 2005-2006 .

³طارق طه: التنظيم النظرية الهياكل التطبيقات ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، مصر، ص 33.

توصيف الأعمال المنوطة به و تحديد الخصائص الذاتية و الموضوعية لشاغل المنصب و اختيار منهجية التوظيف و جمع محفظة من المترشحين و انتقاء الكفاء منهم.

(4) المسار الوظيفي أو المهني: «هو ذلك النسق من الأدوار ضمن الوظائف المتتابعة التي يحتلها و يديرها و يمارسها الفرد خلال مكوثه كموظف في المؤسسة شريطة أن يكون ذلك مقرونا بالصفات و القدرات و المهارات التي تؤهله لذلك، إماءعموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته و تسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي».

(5) التكوين المستمر المؤسسي: عرفه «هايسون كريس - Chris Heysen و مايرز فولفجانج - Wolfgang Mayers» هو «عملية إدراكية، يراد بها إحداث آثار عقلية أو ذهنية معينة في مجموعة أفراد، تجعلهم أكثر كفاية و مقدرة في أداء أعمالهم الحالية و المقبلة و ذلك بتكوين عادات فكرية و عملية مناسبة و اكتساب مهارات و معارف و اتجاهات جديدة».

نعرفه بدورنا هو «الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف و الأفكار الضرورية لمزاولة العمل بطرق أكثر كفاءة».

(6) الإطار المتوسط: يعتبر إطار كل فرد يعمل ، في إطار علاقة العمل ، في إحدى القطاعات الاقتصادية وكان يقوم بتفويض من قيادة التنظيم بإحدى مهام الدراسة أو التخطيط أو الرقابة ، سواء امتلك سلطة أولا مع اعتراف رسمي له باحتلال تلك المكانة مع ما يترتب عن ذلك الإعراف من نتائج على موقعه وأجره وواجباته وحقوقه⁴.

(7) المناخ الاجتماعي - التنظيمي: ينشأ المناخ الاجتماعي - التنظيمي للمؤسسة الصناعية من وسط مجتمعي يحكمه العرف و العادات و التقاليد و المعتقدات الدينية و الثقافية و القيم و العلاقات الاجتماعية، فالمحيط الاجتماعي يؤثر مباشرة على النشاط الانتاجي الاقتصادي للمنشأة من خلال عناصر هي (التغيرات السكانية، دور المرأة في المجتمع، مستوى التعليم العام في الدولة، النظم الأخلاقية و قواعد السلوك الاجتماعي، البطالة ، الصحة، و الفقر). باعتبارها عناصر سوسولوجية تؤثر على علاقات العمل الجماعية و الفردية داخل تنظيم نسقي مفتوح و مغلق.

⁴ مراني حسان: دفاتر المركز. الإطارات الصناعية ، شروط تكوين نخبة حديثة. رقم 20059، CRASC، ص 7.

VII. إشكالية الدراسة:

بعد الأزمة الاقتصادية في الجزائر لسنة 2009 ثم الاصلاحات السوسيو اقتصادية التي تلتها الى يومنا هذا، شهدت فلسفة التشغيل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تغيرات كبيرة بفعل تطور واتساع الاحتياجات إلى توظيف أشخاص مسؤولين وأكفاء ومتحمسين وديناميكيين ومستقلين وموثوقين، حيث يعتمد أداء المؤسسة على الكفاءات التي يكتسبها موظفوها.

لذلك، يجب أن تكون لديها سياسة توظيف جيدة تتضمن سلسلة من التدابير والأنشطة التي تمكن المنظمة من الحصول على موارد بشرية تتناسب مع احتياجاتها كما ونوعاً.

التوظيف في مؤسسة ميناء أرزيو EPA هو مهمة إدارية بحتة و هو محور عملية كبيرة للموارد البشرية في قطاع الشحن و نقل الوقود داخل الوكالة البحرية الجزائرية.

بعد أن أدركت مؤسسة ميناء أرزيو EPA أهمية قدرات مواردها البشرية المتقاعدة و المتجهة نحو التقاعد لما لها من خبرة تكوينية و ممارساتية لا تعوض و ليس لها بديل في سوق العمل الجوّاري و الوطني الجزائري ، راهنت على إدماجهم من جديد عبر العقود المحدد المدة CDD المسماة بعقود الخبرة و الاستشارة لمواجهة المخاطر المحتملة، يؤدون من خلالها مهامهم الأصلية في إطار تصور سوسيولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد.

من خلال هذه المقدمات نتقدم بالطرح السوسيولوجي التالي: "ما هي الأهداف و الأبعاد السوسيولوجية المنظماتية من وراء الإرادة في إعادة إدماج ورسكلة مهارات المتقاعدين بمؤسسة ميناء أرزيو EPA؟ ما هي تمثلاتهم حول أدوارهم المهنية الوظيفية الجديدة؟ كيف ساهم مساهمهم المهني بالمؤسسة في نمذجة و توجيه اختياراتهم المهنية بعد التقاعد؟".

VIII. الفرضيات المعتمدة:

(1) ثراء المسار المهني بالتكوين و الممارسات و التحكم و العقلنة المهنية بمؤسسة ميناء أرزيو EPA أهل لإنتاج نموذج مهني نمطي دفع بالموارد البشرية بها إلى إعادة إنتاج اختياراتهم المهنية و طلب العمل بها أو انتقائهم من جديد.

الفصل الأول ----- المقاربة المنهجية للدراسة

(2) راهنت القمة الاستراتيجية لمؤسسة ميناء أرزيو EPA على إعادة إدماج متقاعدتها بها من جديد عبر العقود المحدد المدة CDD المسماة بعقود الخبرة و الاستشارة لمواجهة المخاطر المحتملة، يؤدون من خلالها مهامهم الأصلية في إطار تصور سوسيولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد.

IX. الاختيارات المنهجية:

دمجنا المقاربة الكيفية أو النوعية من خلال منهج تحليل المضمون مع المقاربة الكمية من خلال المنهج الوصفي و الاحصائي بالاعتماد على المعطيات الاحصائية و تقارير الانشطة الخاصة بالمؤسسة، كما اعتمدنا على المقابلة النصف الموجهة، العدد الاجمالي هو 11 مقابلة نصف موجهة.

تمثل مجتمع دراستنا في المهندسين بمديرية قيادة الميناء و مديرية جر و سحب، الذين يتوزعون على المستوى التقني الفني في الهيكل التنظيمي بمؤسسة ميناء أرزيو EPA.

العدد الاجمالي للموارد البشرية العاملة بالمؤسسة هو 533 قدرة بشرية، طبيعة العينة التي اعتمدنا عليها هي قصدية حددناها في فترة الدراسة الاستطلاعية، في التالي نشرح خصائصها:

الرقم	المسمى الوظيفي	الأقدمية بالمؤسسة	الرغبة في إعادة الادماج المهني بعد التقاعد في المؤسسة	الاختيار المهني الجديد
1	رئيس قسم الموارد البشرية	16 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
2	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية قيادة الميناء	32 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
3	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية قيادة الميناء	32 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
4	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية قيادة الميناء	32 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
5	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية قيادة الميناء	28 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
6	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية قيادة الميناء	28 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة
7	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية سحب و جر	11 سنة	نعم موافق	التكوين و الخبرة و الاستشارة

التكوين و الخبرة و الاستشارة	نعم موافق	11 سنة	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية سحب و جر	8
التكوين و الخبرة و الاستشارة	نعم موافق	11 سنة	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية سحب و جر	9
التكوين و الخبرة و الاستشارة	نعم موافق	11 سنة	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية سحب و جر	10
التكوين و الخبرة و الاستشارة	نعم موافق	11 سنة	مهندس مكلف بالدراسات بمديرية سحب و جر	11

جرى التحقيق الميداني في الفترة الممتدة من جانفي 2024 إلى شهر ماي 2024.

كثنية، اخترنا المقابلة النصف الموجهة، تم تقسيم و تحليل و تفسير و تبويب الجانب الميداني من الدراسة وفقها، بالإضافة، إلى بعض من وثائق و سجلات المؤسسة، تساعدنا في تسليط الضوء على الحقائق التنظيمية بالمنشأة.

استخدمنا الملاحظة المباشرة، و هي وسيلة من وسائل جمع البيانات، تعني مراقبة و معاينة الظاهرة المراد دراستها بدقة، حيث لاحظنا نماذج العمل بالمؤسسة.

البحث المكتبي، الهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع العربية و الأجنبية الكلاسيكية و الحديثة في هذا الموضوع، بما فيها المقالات و الدراسات الواردة في المجالات العلمية المطبوعة و الإلكترونية و التقارير المهنية.

• خاتمة الفصل الأول:

للإجابة على إشكالية البحث و إثبات صحة أو نفي الفرضيات سوف تتم الدراسة بالاعتماد على منهج تحليل المضمون في الدراسة التطبيقية في إطار تصور سوسيولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد.

الفصل الثاني - المقاربة النظرية للدراسة

● مقدمة الفصل الثاني:

ظهر مصطلح "سوق العمل" خلال الحرب العالمية الثانية، والذي صاغته اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمل. وعرّفها هذه اللجنة بأنها المساحة التي تجتمع فيها العوامل المختلفة التي تؤثر على التوظيف - حيث يبحث أصحاب العمل عن العمال و يبحث العمال عن عمل. ومن المهم أن نلاحظ أن هذا التعريف يؤكد على السوق كموقع مادي وليس آلية أو إطار عمل لجهود أصحاب العمل والعمال. يُشار إلى سوق العمل أيضًا على أنه المكان الذي يتقاطع فيه العرض والطلب على العمالة.

ينظر بعض المحللين إلى أسواق العمل باعتبارها شبكة معقدة من الأسواق الفرعية المصنفة حسب المهنة أو الموقع الجغرافي، ولكل منها معدل الأجور السائد الخاص بها وميل العمال إلى تبديل وظائفهم. ويتوافق هذا التعريف بشكل وثيق مع مفهوم أسواق العمل الحضرية، التي تعتبر المدن مراكز للصناعة والتجارة، وتجذب أعدادًا كبيرة من السكان. ومن ثم، يمكن أن نستنتج أنه لا يوجد سوق عمل واحد، بل هناك أسواق ثانوية متعددة يمكن التمييز بينها بناءً على عوامل مختلفة مثل التنقل الجغرافي والمهني.

المبحث الأول: سياسات العمل:

(1) مفهوم العمل:

يعتبر موضوع العمل ذو مكانة هامة في علم الاقتصاد وعلم الاجتماع نظرا لما يشغله من أهمية كبيرة سواء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فهناك عدة نظريات اقتصادية وسوسولوجية تناولت هذا الموضوع بالدراسة نظرا لما له من دور و أثر في المجتمع، فهو أداة للتواصل بين الناس، كما يعتبر وسيلة لتنمية قدرات الفرد سواء كانت ذهنية أو جسدية أو وسيلة لتحقيق الذات والإحساس بالفعالية وتحقيق الاستقرار العائلي ويحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية وتحقيق التنمية.

فقد ظهر العمل منذ أن ظهر الإنسان، هذا الأخير الذي كان يسعى من خلاله إلى توفير متطلباته الضرورية وتحسين أوضاعه وتغطية حاجاته، وقد مرّ العمل بمراحل تطورية تاريخية. بدأت بظهور الإنسان الذي وجد نفسه مجبرا على تحويل الطبيعة واستغلال خيراتها. وقد تنوع العمل من زراعي، حرفي، فكري وصناعي ثم تجاري.

كما اقترن مفهوم العمل بمفهوم الشغل غالبا، غير أن كلمة شغل *emploi* هي كلمة خاصة بنشاط الفرد أو الإنسان الذي يستعمل فيه قدراته الفكرية والذهنية والبدنية فهو خاضع للإرادة والوعي، وبالتالي فالشغل نشاط إنساني خاص بالفرد يقوم به مقابل اجر معين، ويمكن أن يكون مصدر رزقه، وهو من المميزات الأساسية للإنسان عن الحيوان.

أما مفهوم أو كلمة عمل *travail*، هي كل نشاط يقوم به الإنسان والحيوان، غير أن هذا الأخير يظل العمل عنده مجرد فعل غريزي يقوم به بدافع الغريزة دون انتظار اجر أو مقابل، وبدون وعي أو تفكير، أما الإنسان فالعمل عنده هو عبارة دائما عن نشاط واعي وغائي يدوي كان أو فكري، ويمكن أن يكون مقابل اجر او بدون أجر، فغالبا يقوم الإنسان بأعمال ونشاطات دون مقابل كالعمل في بيته أو تربيته لأولاده، فهو له غاية أو هدف لكن ليس له أجر أو مقابل.

- وقد اختلفت الدراسات حول الشغل من دراسات اقتصادية، فلسفية، فيزيائية، تاريخية، اجتماعية.. وغيرها.

ما يهّمنا نحن من كل هذه الدراسات، هي الدراسات السوسولوجية والنظريات التي تناولت موضوع الشغل على اعتبار أنه خاصية اجتماعية تمسّ الفرد داخل الجماعة وله دور كبير في تقدم المجتمع.

(2) نظريات العمل:

" السكان هم من اهم العناصر المكونة للمجتمع، فطبيعة العلاقات الانسانية السائدة فيه تتوقف على حسب خواصهم ، وما يترتب عنها من أوضاع وأنظمة ، فخاصيتهم وحالة العمالة والبطالة بينهم لها تأثير مباشر على نوع وطبيعة النشاط الإنساني في المجتمع، فمن الصعب التخيل أن هناك أشخاصا سعداء بدون عمل، فالعمل يشعر الفرد بفائدته لنفسه و لغيره. 1

- لقد تعددت نظريات سياسة العمل، على حسب المرجعيات الفكرية، كما اختلفت آراء الباحثين والمفكرين في تفسير ظاهرة العمل أو الشغل منذ القدم، فهناك اتجاهين رئيسيين تناولوا دراسة ظاهرة الشغل ببعديها الاقتصادي والاجتماعي.

- يتمثل هذين الاتجاهين في:

1. الاتجاه الكلاسيكي:

" تركز مسألة العمل في الاتجاه الكلاسيكي على ان هناك توافق بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعة ، ولا يوجد تعارض بينهما، حيث أن الفرد عندما يسعى الى تحقيق مصلحته الذاتية ، فإنه يحقق المصلحة الجماعية دون ان يدرك او يعلم ذلك. 2.

فالانحياز الكلاسيكي يركز على أن مصلحة الفرد هي من مصلحة الجماعة، فالفرد عندما يسعى إلى تحقيق مصلحته الذاتية ، فإنه يحقق مصلحة الجماعة دون أن يشعر، اي ان هناك توافق بين كلتا المصلحتين، إذن مصلحة الجماعة تنتجها مصلحة الفرد.

هذا ما تناوله آدم سميث الذي يعتبر من ابرز المفكرين في الاقتصاد السياسي والرأسمالي من خلال مبدأ " اليد الخفية " الذي يعني به بان الفرد عندما يسعى إلى تحقيق مصلحته الخاصة فإنه يساهم في تحقيق المصلحة العامة لمجتمعه، وهذا ما يساهم في ترتيب أوضاع المجتمع ويعمل على توازنه، والدولة هنا ليس لها دور في سوق العمل أو النشاط الاقتصادي، بل يقتصر دورها على توفير الأمن والرعاية والحماية.

¹ - محمد علاء الدين عبد القادر، " البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل اللغات والعولمة. تحديات الإصلاح الاقتصادي، طبعة 1 الإسكندرية، منشأة المعارف 2003 ص01.

² - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة. تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة - سلسلة عالم المعرفة، عدد 226، الكويت، 2022، ص171.

- إن أفكار الاتجاه الكلاسيكي في مسألة العمل قد قامت على مبدأ أو فكرة الحرية الاقتصادية، التي دعت إلى تشجيع المبادرات الفردية وحرية المبادلات التجارية والتعاملات الاقتصادية وتحريرها من كل القيود وذلك من خلال المقولة الشهيرة لأدم سميث " دعه يعمل، دعه يمر (3) ، " laissez faire ; laisser passer ».

- إن تراكم رأس المال، وارتفاع نسبة العرض عن الطلب، يؤدي إلى تسريح العمال، ما ينتج عنه أزمة بطالة. كل هذا يؤدي إلى ارتفاع الطلب للعمل، فالكلاسيكيون يفسرون هذه الظاهرة على أنها تحفيز للعمال من أجل البحث عن عمل فتكون هناك منافسة ، فيصبح معدل العمل مرتفعاً، ضف إلى ذلك أن انخفاض الأجور وارتفاع نسبة الطلب للعمل أدى إلى ضرورة اشتغال كل أفراد الأسرة.
الاتجاه الماركسي:

- الشغل هو نشاط يقوم به الإنسان لتسخير الطبيعة لنفسه ، فعن طريق الشغل يستطيع الإنسان أن ينمي قدراته ومواهبه. فالعمل عند ماركس هو نشاط واع، الإنسان يفكر قبل الشروع في العمل، لا يقتصر على تحويل الطبيعة واستغلالها لصالحه، بل هو تحويل لطبيعة نفسه بحد ذاتها، فهو وسيلة للابتكار والنمو، وهو شعور بالمتعة وتحقيق الذات، وهو بالتالي عبارة عن خاصية إنسانية.

كما يرى ماركس كذلك أن العمل في إطار النمط الرأسمالي هو عبارة عن استغلال لنشاط العامل، فالعامل يفقد حريته في العمل، ويصبح مستغلاً من طرف أرباب العمل ومالكي وسائل الإنتاج، بدافع تحقيق الربح. فالعامل هنا يفقد حريته فهو مجبر على اتباع تعليمات وسلوكات معينة، فليس له الحق لا في الإبداع ولا في الابتكار، فهو بمثابة آلة تقوم بعمل محدد، هذا ما يؤدي به إلى الشعور بالشقاء والتدمير والإرهاق وأحياناً إلى الانهيار النفسي، و يؤدي الى نفوره وعدم حبه لشغله.

كما يرى إنجلز Engels أن العامل أصبح مجبراً على الشغل فقط ليستمر في العيش، مقابل الحصول على أجرة ، فالشغل هنا يذل الفرد ويفقد كرامته، فشغله أصبح يشبه شغل الحيوان يعتمد على التكرار ، فالإنسان أصبح لا يربطه بشغله اي رابط انساني.

³ - الياس فرح ، " تطور الفكر الماركسي " ، دار الطليعة ، طبعة 6 ، بيروت ، ص 74

كارل ماركس مؤسس الفلسفة الماركسية وناقد الرأسمالية وصاحب نظرية الاستغلال وفائض القيمة. (4) فائض القيمة ينتج عن الأرباح التي تعود لأرباب العمل المالكين الخواص لوسائل الإنتاج و هو نتيجة علاقة استغلالية اجتماعية للعمال و التي على أساسها يتراكم رأس المال. هذا الربح ينتج عنه تسريح للعمال ويعوضهم بالآلة ما ينتج عنه أزمة بطالة أو ما يسمى بـ " جيش صناعي احتياطي " يصبح هنا الرأسمالي متمكنا من الضغط على العمال للخضوع لشروطه وبأجور زهيدة. 5

على عكس الرأسمالية فإن الاشتراكية تقوم على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، وتحقيق المساواة بين أفراد المجتمع، عدم استغلال الأفراد لبعضهم البعض وإلغاء التقسيم الطبقي. فهنا يصبح الهدف من الإنتاج تلبية حاجات أفراد المجتمع المادية والمعنوية، بعد ان كان الهدف منه في النظام الرأسمالي تحقيق الربح لمالكي وسائل الإنتاج عن طريق استلاب العمال واستغلالهم.

كما يؤكد الاتجاه الماركسي على ضرورة توفير العمل لأفراد المجتمع، فكل فرد له حق وعليه واجب العمل. النظرية الكنزوية:

جاءت هذه النظرية لتصحيح أزمات الرأسمالية ، محاولة رد الاعتبار للعامل والدفاع عن حقوقه وقد ظهرت النظرية الكنزوية لصاحبها جون منارد كينز (1883-1946) في الفترة التي امتدت بين الحربين العالميتين وفترة الأزمة الاقتصادية الكبرى المعروفة بالكساد العالمي. وجاءت كتصحيح للرأسمالية من تفاقم ظاهرة البطالة، ولتحقيق أكبر نسبة من العمل وقد جاءت نظريته ضمن كتابه " النظرية العامة في العمل والفائدة والنقود" سنة 1936. 6

"وقد اعتمد كينز في تفسيره لمسألة العمل على ثلاث تغيرات وهي: الادخار، الاستثمار والطلب على اليد العاملة. فإذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار، فإن الطلب الكلي الفعال سوف يقل عن العرض الكلي وبالتالي ستزايد أعداد العاطلين عن العمل مما يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة". 7

⁴ - د. محمد علي محمد، "المفكرون الاجتماعيون"، قراءة معاصرة لآعمال خمسة من اعلام علم الاجتماع الغربي، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1973 ، ص 95

⁵ - الياس فرح، تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة ، ط 6 ، بيروت، 112

⁶ - حروفوش مداني، "الكامل في الاقتصاد"، دار الافاق ، الجزائر ، 2000، ص 82

⁷ حمد سعيدة، " برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية " دراسة ميدانية على خريجي الجامعة، مدينة بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع " تخصص علم اجتماع التنمية " 2005-2006 ص38.

"وفي المقابل فإذا كان حجم الاستثمار كبير على حجم الادخار، فإن الطلب يكون اكبر من العرض، وبالتالي ترتفع معدلات العمل، كما أن كينز ركز في تحليلاته على التحليل الاقتصادي الكلي، وذلك حتى تتضح معالم السياسة المالية والنقدية بشكل كلي".⁸

إضافة إلى أن النظرية الكينزية على عكس النظرية الكلاسيكية فهي ترى بان الحكومة يجب ان تتحمل مسؤولية معالجة الركود الاقتصادي وترى بأنها تستطيع أن تؤثر تأثيرا فعالا على مستوى النشاط الاقتصادي، وان تضمن الشغل للجميع وتستطيع معالجة الأزمات التي يتعرض لها الاقتصاد الوطني، لأن هذا الأخير لا يستطيع تصحيح نفسه بنفسه.⁹

(3) سياسة العمل في الجزائر:

لقد مرت سياسة العمل في الجزائر بعدة محطات تاريخية، فقد سعت الجزائر إلى الحد من مشكل البطالة عن طريق السياسة التنموية التي اتخذتها من خلال مخططات التنمية التي حاولت من خلالها تخفيف الضغط على سوق العمل وتوفير مناصب شغل، وتأمين فرص عمل للبطالين. بعد الاستقلال شهدت الجزائر هجرة اليد العاملة إلى أوروبا، في ظل ارتفاع أزمة البطالة، خاصة وأن الاقتصاد الجزائري كان يعتمد على الإنتاج الفلاحي أكثر من الصناعي. كما أن العمال كان ينقصهم التكوين والتأهيل المهني.

"ففي أواسط السبعينات وصل عدد العمال الجزائريين العاملين في أوروبا إلى 444.000 منهم 400.000 في فرنسا، و3000 في بلجيكا، 1400 في ألمانيا، ففي سنة 1976، خمس 1/5 من اليد العاملة الجزائرية النشطة، كانت تقطن بفرنسا، وهذا رغم أن الدولة الجزائرية في سنة 1973 عملت على الحد من الهجرة نحو فرنسا، بواسطة المخططات التنموية التي عملت على تنشيط سوق العمل المحلية وخلق فرص للعمل".¹⁰

المخططات التنموية الجزائرية:

⁸ نفس المرجع ص38.

⁹ - حروفوش مداني، "الكامل في الاقتصاد"، دار الافاق، الجزائر، 2000، ص 84

¹⁰ - مولاي الحاج مراد، "العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة" رسالة أطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، تحت إشراف الأستاذ العلوي أحمد، جوان 2005.

الفترة ما بين 1967-1979 : 11

لقد سعى الاقتصاد الجزائري إلى تحقيق التنمية والنمو وإيجاد حل لمشكل البطالة من خلال المخططات التنموية التي تبنتها الدولة في أواخر الستينات وبداية السبعينات.

" فقد تميزت الفترة ما بين 1967-1979 بتهيئة الظروف لتوفير مناصب الشغل في مختلف القطاعات، فقد بلغ معدل العمل من 75.5% عام 1967 إلى 79.7% عام 1979، حيث سمحت السياسة المنتهجة بإنشاء 1.100.000 منصب شغل" 12، إذن شهدت هذه المرحلة تطور وارتفاع في معدل العمل .

كما نلاحظ بأن الفترة (1974-1980) قد شهدت انخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث "سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 228.233 طلب عمل، واستقرار في عرض العمل حسب مصالح العمل وكان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن" 13.

كما " عمل المخطط الرباعي (1974-1977) على التأكيد على عملية الزيادة في خلق فرص العمل في القطاع الصناعي. فكان يهدف إلى خلق 458.000 منصب عمل في القطاع غير الزراعي و 85.000 منصب عمل في القطاع الزراعي. استطاع هذا المخطط تحقيق أهدافه في القطاع غير الزراعي إذ تم خلق 523.000 منصب عمل، وأغلبية هذه المناصب وجدت في القطاع الصناعي وقطاع البناء والأشغال العمومية" 14.

¹¹ - بن اشهو عبد اللطيف , "التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط" , الجزء الاول , ديوان المطبوعات الجامعية , 1999 , ص 143
¹² Conseil national économique et social, « évaluation des positifs d'emploi ». rapport commission relation de travail, Alger 2002. P33.

¹³ د. مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2022، ص 165-166.

¹⁴ مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلاث " دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة " رسالة أطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع. تحت إشراف العلوي أحمد، جوان، 2005، ص43.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

جدول يمثل متوسط إنشاء مناصب الشغل سنويا خلال المخططات التنموية الثلاثة الاولى (1967-1977)

المرحلة	متوسط إنشاء مناصب الشغل / السنة
1969-1967	43.000
1973-1970	88.000
1977-1974	13500

المصدر:

Rabéa kharfi, « emploi et chômage dans les pays du Maghreb » (in panorama des économies contemporaine) 199, p 62.

الفترة ما بين (1980-1984) : 15

بعدها يأتي المخطط الخماسي الأول الذي يتزامن مع الفترة (1980-1984) والتي شهدت إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسات العمومية من خلال رفع كفاءة القطاع العام سواء كانت اقتصادية أو مالية من خلال تخصيص كل مؤسسة في نشاط محدد وذلك بالفصل بين وظائف الاستثمار والإنتاج والتسويق، وعدم لجوء المؤسسة إلى مساعدة وإعانة الدولة وتحقيق استقلاليتها المالية كما أكد هذا المخطط على تحسين وضعية العمل من خلال مواصلة خلق مناصب العمل.

وعليه نجد أن مصالح العمل سجلت خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا وعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149.064 عرضا. 16

كما قامت الدولة بخلق حوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نمو يقدر ب 3.2 % سنويا، كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31 % 17.

¹⁵ . بن اشهو عبد اللطيف , " التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط " , الجزء الاول , ديوان المطبوعات الجامعية , 1999 , ص 145

¹⁶ د. مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية) " دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، الطبعة الأولى 2022، ص 167.

¹⁷ د. مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية) " دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، الطبعة الأولى 2022، ص 168.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

أما القطاع الصناعي فقد ساهم بخلق 185.000 منصب عمل، وهذا راجع إلى بداية الأزمة الاقتصادية وانخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية . 18

بالنسبة للقطاع الفلاحي، فقد فقدَ حوالي 90.000 منصب شغل رغم إعادة هيكلته وذلك بسبب انخفاض المستوى المعيشي للفلاحين والعوامل الطبيعية غير الملائمة وانخفاض مردودية الأراضي، ما نتج عنه اتجاه الفلاحين نحو القطاعات الأخرى.

وبالتالي انتقال الفلاحين من الريف إلى المدينة بحثا عن عمل في القطاعات الأخرى، هذا ما تسبب في خلق عدم توازن بين القطاعين الفلاحي والصناعي، وعدم توازن بين الريف والمدينة يسبب النزوح الريفي وهجرة الفلاحين نحو المدينة بسبب معاناتهم من البطالة وظروف المعيشة القاسية.

وهذا ما نلاحظه من خلال الجدول الذي يوضح تطور العمل ما بين سنة 1980 و1984:

تطور العمل (1984-1980) بالآلاف 19

التطور/ 1984-1979	1984	1979	السنوات القطاعات
185	660	475	القطاع الصناعي
300	700	400	البناء والأشغال العمومية
305	955	650	التجارة والخدمات
105	240	135	النقل
280	900	620	الإدارة وقطاعات أخرى
-110	320	430	البطالة
1065	3775	2710	النشاطات غير الزراعية
-65	910	1000	النشاطات الزراعية
975	4685	3710	المجموع

¹⁸ - محمد بلقاسم حسن بهلول ، "سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر" . الجزء الاول ، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 45
¹⁹ مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات وتمثلات" دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة " رسالة اطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جوان، 2005، ص44.

الفترة ما بين (1985-1989) : 20 :

المخطط الخماسي الثاني: 1989-1985:

"عرفت الجزائر هذه الفترة وضعا اقتصاديا مميزا حيث ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين على العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 م ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 م، مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 م، وذلك خلافا للتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 م ليصل إلى 59000 سنة 1989، ومن خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية العمل حسب القطاعات لم يتغير وبقي نسبيا عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع العمل الإجمالي من 22.8% إلى 25.2%، وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة".²¹

كما شهدت هذه الفترة عدة أزمات، فمنذ سنة 1985 بدأت مناصب الشغل في الانخفاض بسبب التغيرات الاقتصادية ونقص الاستثمارات حيث انتقل معدل العمل من 84.5% عام 1985 إلى 78.3% عام 1990، وكان ذلك نتيجة الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد نتيجة انخفاض أسعار النفط والمحروقات سنة 1986 بعدما كان يمثل أكثر من 90% من صادرات الجزائر بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية وانخفاض سعر الدولار كعملة رئيسية في المعاملات التجارية، فقد أدى إلى تضخيم الديون بالدولار بنسبة 35% من سنة 1986 إلى سنة 1989.²²

كل هذه الأزمات أثرت على الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي، هذا الأخير الذي عانى من مشكلة البطالة بسبب تزايد نسبته، وارتفاع نسبة المقبلين على سوق العمل، فنظرا لمعاناتهم من أزمة البطالة وانخفاض القدرة الشرائية، وانتشار الفقر والتمهيش وتدني المستوى المعيشي. كل هذا أدى إلى انفجار الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي في أحداث أكتوبر 1988، ثم تلتها الأزمة السياسية التي كانت

²⁰ - بن اشنهو عبد اللطيف , "التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط" , الجزء الاول , ديوان المطبوعات الجامعية , 1999 , ص 149

²¹ - د. مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،

2022، ص171.

²² - هني احمد , " اقتصاد الجزائر المستقلة " , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1991, ص 77

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

قائمة على العنف، ومعاناة الجزائري من ظاهرة الإرهاب، هذه الأخيرة كانت لها بصمة سلبية، فقد خلفت العديد من الضحايا وأثرت سلبيا على الجانب الاجتماعي والاقتصادي.

- إن انخفاض مناصب الشغل، أدى إلى تسريح العمال فقد وجدت المؤسسة فائضا في عدد عمالها، وأصبح العرض يفوق الطلب، فبعدها كانت المؤسسة تقوم بالدور الاجتماعي في تشغيل أكبر عدد من العمال، وجدت نفسها عاجزة أمام انخفاض مداخيلها المالية، ما أدى إلى إغلاقها أو بيعها إلى القطاع الخاص، والجدول التالي يبين تطور تقليص عدد العمال.

جدول يبين تقليص عدد العمال 23

السنوات	عدد العمال المعنيون بالطرد من العمل
1985	25.000
1986	28.000
1987	32.000
1988	19.000
1989	8.000
1992	15.067

Source: Ministère du travail et de la formation professionnelle, comité nationale de sauvegarde et de préservation de l'emploi ; Inspection générale du travail.

وفي سنة 1990 لأول مرة ، خسرت الجزائر 150.000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 ، حيث عدد المشغلين انتقل من 4.432.000 عامل إلى 4.283.000 عامل ، فكان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب ، و ذلك حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء.24

كل هذه العوامل ساهمت في ارتفاع نسبة البطالة بشكل رهيب، ما أدى إلى لجوء البطالين إلى القطاع غير الرسمي وزيادة نسبته في الاقتصاد الجزائري.

²³ مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات وتمثيلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة " رسالة أطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، 2005، ص 75.

²⁴ Mohamed Medjkoune, « ajustement structurel ; emploi et chômage en Algérie », les cahiers du CREAD, n°46/47 ; 4ème trimestre 1998 et 1^{er} trimestre 1999 ; p155

فقد تضاعفت نسبة البطالة في اقل من خمس سنوات، فقد أصبح عدد البطالين 11.50.000 سنة 1990، بعدما كان 435.000 سنة 1985، فقد كانت الفئة الأكثر تعرضا لمشكلة البطالة هي فئة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البالغين ما بين 15 و 19 سنة بنسبة 63% والشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البالغين ما بين 20 و 24 بنسبة 30.9%، وقد مست كذلك ذوي المستوى التعليمي، فقد بلغ عدد التلاميذ المطرودين 366.500 تلميذ سنة 1987 ليرتفع إلى 493.700 تلميذ سنة 1988، كما لم يسلم المتخرجين ذوي المستوى الجامعي من هذه الظاهرة، وذلك يرجع عموما لعدم تطابق سياسة العمل مع سياسة تكوينهم.²⁵

التحول إلى اقتصاد السوق والتعديل الهيكلي:

- إن تعرض الجزائر لكل تلك الأزمات جعلها تفكر في إيجاد حلول ضمن سياسة اقتصادية انتقلت من خلالها إلى اقتصاد السوق. فحسب رئيس البنك الدولي James D. Wolfensohn الذي كتب في مقالته سنة 1996 ما يلي: " إن الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق يعد ضرورة حتمية، فالعالم اليوم يعرف تحولا سريعا، قد ظهر بجلاء في السنوات الأخيرة في حجم المبادلات الدولية، والاستثمار الخاص الذي فتح آفاقا واسعة للنمو والعمل، وتحقيق مداخيل مرتفعة ورفع مستويات المعيشة بفضل حرية حركية آليات السوق "26

- وهكذا قد قامت الجزائر بإجراء إصلاحات اقتصادية، بدعم من المؤسسات النقدية المالية الدولية بهدف معالجة الأزمة الاقتصادية والاجتماعية، وأهم هذه الإصلاحات تتمثل في مجموعة من الإجراءات أهمها:

- تشجيع المنافسة عن طريق إلغاء الاحتكار على الأنشطة الاقتصادية، وعدم احتكار التجارة الخارجية وتشجيع القطاع الخاص.

- تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي والاستثمار الخاص.

- استقلالية المؤسسة العمومية في التمويل والتسيير.

²⁵ - هني احمد , " اقتصاد الجزائر المستقلة " , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1991, ص 92

موزاي بلال, " الاستثمار والتنمية الاقتصادية، تجربة الجزائر " رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 143

²⁶

- تنظيم السوق المالي من خلال اصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وأجنبية، كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية، كما يمكن تنظيم السوق النقدية. 27

- الاهتمام بالقطاع الفلاحي وإصلاحه.

أبرمت الجزائر اتفاقيات مع صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، هذا الأخير قام بتدعيم هذه الإصلاحات لتسهيلها عن طريق منحه تمويل تمثل في قرض قدره 600 مليون دولار سنة 1989، تلاه قرض آخر قدر ب 300 مليون دولار سنة 1991. كما منح لها قرضين من طرف البنك العالمي، الأول بقيمة 300 مليون دولار من اجل دعم الإصلاحات الهيكلية سنة 1989، والثاني قدر ب 350 مليون دولار سنة 1991 وذلك من اجل إعادة هيكلة مؤسسات القطاع المالي. 28

الهدف من وراء هذه القروض هو إجراء إصلاحات على مستوى الاقتصاد الجزائري، عن طريق تخلي الدولة عن التدخل في تسيير المؤسسات ومساعدتها، وفتح المجال للقطاع الخاص والمؤسسات الخاصة. وتحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات 29 ، وكل هذا من اجل دفع النمو والعمل تحقيق التوازن الاقتصادي الكلي، من خلال برنامج إصلاحي اقتصادي.

غير أن هذه الإصلاحات قد أظهرت محدوديتها منذ البداية ، بسبب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر خلال هذه الفترة، خاصة من الناحية الاقتصادية التي تميزت بثقل المديونية وخدماتها التي كانت تأخذ نسبة كبيرة من مداخيل العملة الصعبة، ، هذا ما أدى إلى تباطؤ النشاط الاقتصادي وارتفاع نسبة البطالة وانتشار الفقر، وتدني القدرة الشرائية بأكثر من 46% حسب معطيات 1995.

27 د. عبد الله محمد قسم السيد، " التنمية في الوطن العربي"، دار الكتاب الحديث، 1994، ص202.
28 - مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2022، ص159 .
29 د. الهادي خالدي " المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي " دار الهومة للنشر، أفريل، 1996، الجزائر، ص114.

"وقد أصبحت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثرت مستويات العمل سلبا نتيجة الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخوصصة اثر سلبا على مجموع الاستثمار، وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة".³⁰

و من ثم تدهور المستوى المعيشي، فقد انتقلت نسبة البطالة من حوالي 17% سنة 1985 إلى 29.3 % سنة 1998 لتصل إلى 30% خلال السداسي الأول من سنة 1999، ثم إلى 32% سنة 2000، كما نجد بأن الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي هي الفئة الأكثر معاناة من هذه المشكلة، هذا ما أدى إلى توسع القطاع الاقتصادي غير الرسمي، المتمثل في النشاطات الغير مصرح بها كليا أو مصرح بها جزئيا، فقد تزايدت مناصب الشغل غير الرسمية بين سنة 1993 و 1998 ب 8.41 % سنويا، في حين تزايدت مناصب الشغل المنظمة في نفس الفترة ب 2.52%. 31 فخصوصية المؤسسات أدى إلى تقليص عدد العمال، فالمؤسسة تخلت عن دورها الاجتماعي الذي كانت تحاول من خلاله تشغيل اكبر عدد ممكن من البطالين، ولو على حساب خسارتها. فقد كانت كلما تعرضت لمشاكل أو خسائر تجد التدعيم من طرف الدولة.

³⁰ بن عنتر عبد الرحمن، " مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وأفاقها المستقبلية/ مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خظير بسكرة، العدد 02 جوان 2002 الجزائر.
³¹ - د. مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2022، ص 220

المبحث الثاني: سوق العمل في الجزائر:

سوق العمل:

- هو التفاعل ما بين العرض والطلب بطريقة آلية، فهو تبادل اقتصادي بين طالبي العمل الذين يبحثون عن عمل، وأصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عمال مؤهلين من اجل تشغيلهم في مناصب العمل الشاغرة وذلك ضمن تحديد آليات من ظروف العمل وساعاته، وتحديد الأجور..

كما أن سوق العمل تتحكم فيه عوامل العرض والطلب، فإذا كان العرض متوازن مع الطلب، فإن سوق العمل يكون متوازنا، أما إذا كان الطلب يفوق العرض هنا يصبح سوق العمل مختلا، وينتج عن هذا الاختلال ما يسمى بأزمة البطالة.

العرض والطلب:

- كما ذكرنا سالفًا فغن مفهوم طلب العمل نقصد به طالبي العمل، أي الأفراد الذين يبحثون عن عمل والمتمثلين في الفئة النشيطة التي لا تملك عملا.

و"هناك نوعين من طالبي العمل، النوع الأول والمتمثل في الأشخاص الذين سبق لهم العمل وهم مسجلين أو أعادوا تسجيل أنفسهم في الوكالة المحلية للتشغيل (STR1)، وهناك طالبي العمل لم يسبق لهم العمل وهم مسجلين أو أعادوا تسجيل أنفسهم في الوكالة المحلية للتشغيل (STR2)".³²

أما عرض العمل فيتمثل في رؤساء العمل أو المؤسسات العمومية أو الخاصة التي تتوفر لديها مناصب شاغرة وتبحث عن يد عاملة مناسبة ومؤهلة لهذه المناصب.

العوامل المؤثرة في سوق العمل:

فسوق العمل يتأثر بالدرجة الأولى بالعرض والطلب، إلى جانب عوامل أخرى:

العامل الجغرافي:

وهو الذي يبين الموقع الجغرافي للعمال، ومكان سكناهم، وكذلك الموقع الذي تتمركز فيه المؤسسات أو الهيئات التي تعرض العمل، وذلك من اجل التكفل بإيواء العامل وتوفير الخدمات الاجتماعية. هناك كذلك عامل النمو الديمغرافي حيث أن سوق العمل يتأثر بالكثافة السكانية.

³² - تعريف الديوان الوطني للإحصائيات

النمو الديمغرافي:

لأن ذلك يحدد نسبة اليد العاملة النشيطة الباحثة عن عمل من ذكور وإناث، فقد بلغت نسبة الأفراد البالغين من العمر بين 15 و60 سنة 50.23% سنة 1987 لترتفع إلى 57.16% سنة 1998. وهذا ما يؤدي إلى ارتفاع نسبة طلب العمل، فقد قدرت طلبات العمل سنة 1995 بـ 260.000 طلب إضافي، لترتفع إلى 300.000 طلب سنة 1996، فقد وفر اقتصاد السوق 158.000 منصب عمل سنة 1996، وبالتالي 142.000 لم يجدوا عمل، ما جعلهم ينتمون إلى فئة البطالين.33

المستوى الاقتصادي:

إن ضعف نمو الاقتصاد الجزائري، وضعف مستوى أداء الجهاز الإنتاجي الوطني، وتوقف الاستثمارات العمومية منذ 1986، كلها عوامل أثرت بشكل سلبي على سوق العمل. فهي لم تدفع لإنشاء مناصب شغل جديدة، ولم تستطع حتى الحفاظ على مستوى العمل السابق. فسوق العمل يتأثر بنوعية أو طبيعة النظام الاقتصادي، فإذا كان هذا الأخير يعيش مرحلة ازدهار ورخاء، فإنه يستطيع تشغيل عدد كبير من اليد العاملة، وتكون نسبة العرض تفوق نسبة الطلب وعلى العكس إذا ما كان يعاني من مشاكل واختلالات، فإنه بالتالي لا يستطيع تشغيل كل الأيدي العاملة وهنا قد تفوق نسبة الطلب نسبة العرض، فقد ارتفع طلب العمل في الجزائر إلى 8.5 مليون سنة 1999 بعدما كان عدده 5.8 مليون سنة 1990. كذلك يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة، كالتأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد... الخ، " مما يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق " 34.

التكنولوجيا:

تؤثر التكنولوجيا كذلك على سوق العمل، فهي تساهم في تطور المؤسسة وترفع من كفاءتها، والتحكم فيها يكون من طرف عمال مؤهلين وتتوفر لديهم مهارات عالية، غير أنها قد تشكل خطرا على العمال،

33 - بن اشهو عبد اللطيف، "التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط"، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 204
34 ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، " مشكلة البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر " ديوان المطبوعات الجامعية 2022. ص61.

بسبب احتلال الآلة مكان العامل، ما يؤدي إلى الاستغناء عن هذا الأخير، هذا ما يؤدي إلى ارتفاع نسبة الطلب على العرض.

مستوى التعليم والتكوين:

إن المنظومة التربوية ومعاهد التكوين لها تأثير كذلك على سوق العمل، كونها تقوم بتكوين وتأهيل اليد العاملة وجعلها جاهزة ومؤهلة للعمل في المؤسسات العارضة للعمل والتي تشترط الكفاءة والمهارة للقيام بعمل أفضل وإنتاج أفضل وبالتالي مردودية أحسن. فقد ارتفع عدد الطلبة الجامعيين بشكل كبير خلال مرحلة التسعينات حيث قدر عدده ب 216.400 سنة 1987 ليرتفع إلى 34.200 سنة 2022، كما بلغت نسبة الخريجين من الجامعة والحاصلين على شهادة جامعية مؤهلة من الكليات العلمية 43% سنة 2022 من مجموع الخريجين، وهي نسبة قليلة مقارنة مع معدلات التخرج في البلدان المتقدمة. أما الخريجين المتحصلين على شهادة في العلوم الإنسانية والاجتماعية فقد بلغ عددهم 24.4% سنة 2022 وتعتبر نسبة مرتفعة مقارنة مع عدد المتخرجين في الدول المتطورة.35

هذا ما يطرح مشكلة عدم تلاؤم التكوين مع متطلبات سوق العمل. فنوعية التعليم توفر المهارة والكفاءة للعامل الذي يقوم بإتقان العمل وبالتالي تحقيق مردودية كبيرة في الإنتاج، هذه الأخيرة هي مؤشر من مؤشرات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ما يلاحظ في الجزائر هو عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل، ووجود زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين، التي تستوعب جزءا كبيرا من الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي نتيجة للتسرب المدرسي، وحتى إن قدمت عروض عمل، فإنه يصعب تحقيقها بسبب الشروط التي تقيد إمكانية العمل، مثل: أداء الخدمة الوطنية، الخبرة التي تفرضها المؤسسات، والتي تحدد في متوسطها بخمس سنوات... الخ36 وذلك ما توضحه الجداول التالية:

³⁵ - د. مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى

2022، ص 206

³⁶ ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب " البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر " ديوان المطبوعات الجامعية، 2022، ص 62.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

(1) - جدول يمثل عروض العمل الموظفة المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لسنة 2022:

عروض العمل	وهران	مجموع جميع الولايات
عروض عمل دائمة	214	4261
عروض عمل موسمية	1641	36199
المجموع	1855	40.460

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

(2) - جدول يمثل عروض العمل الموظفة المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM حسب القطاع لسنة 2022 (الفصل الثالث):

عروض العمل حسب القطاع	وهران	مجموع جميع الولايات
القطاع العام	309	12050
القطاع الخاص الوطني	725	16443
القطاع الخاص الأجنبي	821	11967
المجموع	1855	40460

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

- توزيع طلبات العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل حسب الجنس، حسب الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM لسنة 2022:

طلبات العمل	وهران	مجموع جميع الولايات	منهم طلبات عمل ما بين 16-24 سنة
نساء	4410	29753	5317
رجال	10471	148213	
	14881	177966	39807

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

- حسب الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM فإن نسبة طلبات العمل مرتفعة في كل من وهران، الجزائر العاصمة وتلمسان، حيث تحتل مدينة وهران المرتبة الأولى في توزيع طلبات العمل ب 14.881 طلب، تليها الجزائر العاصمة ب 14.864 طلب ثم مدينة تلمسان ب 11164 طلب. ثم تأتي باقي الولايات.

- كما يرتفع عند الرجال أكثر من النساء لأسباب اجتماعية على رأسها محدودية مشاركة المرأة في القوة العاملة.

- وإذا ما قارنا ما بين العروض والطلبات فنجد أن هذه الأخيرة هي جد مرتفعة مقارنة بالعروض، نظرا لاحتوائها على مستويات مختلفة للأفراد، فالعروض غالبا ما تحتوي على شروط أي (الخبرة، المستوى التعليمي، الكفاءة، التأهيل) وغالبا ما تكون مستهدفة لأفراد ذوي مستوى تعليمي معين على عكس الطلبات التي نجدها تحتوي على أفراد من كل المستويات (سواء مؤهلين أو بدون تأهيل) وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

- توزيع طلبات العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل حسب مستوى التعليم لسنة 2022 (الفصل الثالث):

المستوى	وهران	مجموع جميع الولايات
بدون مستوى تعليمي	359	15941
الطورا 1 و2 من التعليم الأساسي	6804	98875
التعليم الثانوي	2597	32613
شهادة البكالوريا + سنتان تعليم	474	4854
التعليم العالي	4647	25683
المجموع	14881	177966

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

- نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الأفراد بدون مستوى تعليمي هو مرتفع إذا ما قارناه مع عدد الأفراد المتحصلين على شهادة البكالوريا + سنتان تعليم إضافة إلى ارتفاع عدد الأفراد ذوي المستوى الأساسي، ما يدل على ارتفاع طلبات العمل مقارنة بالعروض.

النشاط غير الرسمي:

- يؤثر النشاط غير الرسمي على سوق العمل، ويؤثر على توازنه، كونه سهل الانتشار داخل السوق، كما يعتمد على المنافسة غير القانونية، وهو غير موافق عليه رسمياً من طرف السلطات العمومية، كما لا يخضع للقوانين الإدارية ولا للضرائب (الهروب من دفع الضرائب)، كما أنه نشاط غير محمي، ومجموعة أعماله تكون غير مسجلة في الإدارات العامة كالمركز الوطني للسجلات التجارية، والمؤسسات الإحصائية والبلديات، وهو غير مصرح كذلك لدى مصالح الضرائب الاجتماعية، وعماله لا ينتمون إلى صناديق الضمان الاجتماعي.

عرفت الجزائر ارتفاع في نسبة العمل غير الرسمي خلال فترة الثمانينات والتسعينات نتيجة تدهور الأوضاع في مجال العمل وتسريح العمال وارتفاع نسبة البطالة التي تمس الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي بالدرجة الأولى ودخولها اقتصاد السوق.

"إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت، بحيث ارتفع نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 15.25% سنة 1993، من مجموع الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 16.04% إلى 17.13% من مجموع الوظائف لسنة 1994 وسنة 1995 على التوالي. كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% إلى 21% من مجموع الوظائف، وقارب نسبة 17.13% أي بمجموع 984.000 عامل سنة 1996. وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من نسبة 26.6% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى نسبة 34.7% في سنة 2001." 37

كل هذه الأمور تعتبر أسباباً لتفاقم مشكل البطالة وتدني نسبة العمل، ما جعل الجزائر تحاول وضع برنامج تحاول من خلاله التحقيق من الآثار السلبية التي نجمت عن الإصلاحات الاقتصادية سواء على مستوى الشغل أو الدخل أو البطالة أو على مستوى سوق العمل.

الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي و العمل

برامج وأجهزة العمل كسياسة لمواجهة البطالة وإدماج الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي:

³⁷ د. مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2022، ص 202.

لقد أنشأت السلطات العمومية أجهزة من أجل إدماج الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي مهنيا واجتماعيا، من اجل التخفيف من مشكلة البطالة، هذه الأجهزة هي عبارة عن برامج و هياكل لترقية الشغل وتخفيف الضغط على سوق العمل، خصصت لفئة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البطال الباحث عن عمل، كما أن هناك إجراءات قد اتخذت من أجل حماية العمال المجاورين الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية وتعرضوا لعملية التسريح، فقد تم تعويضهم من خلال إنشاء صندوق التأمين على البطالة سنة 1994، الذي يمول من طرف العمال أنفسهم من طرف المؤسسات التي تشغيلهم، وقد سميت عملية التمويل ب " مساهمات حق الاستفادة".

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- إن فكرة إنشاء هذا الصندوق تعتبر الأولى على المستوى العربي والثانية على المستوى الإفريقي، وقد كان له تأثير ايجابي من خلال تقوية كفاءات الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البطال ومساعدتهم على إنجاح مشاريعهم وتحقيقها، وبالتالي فهو يهدف إلى المحافظة على مناصب الشغل والعودة إلى العمل والمساهمة في القضاء على نسبة البطالة من خلال فكرة العمل.

إن هذا الصندوق يحوز كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي (30-50 سنة) والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي وذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية.³⁸

" إن وضعية المستفيدين من إجراءات التأمين عن البطالة تضاعفت مع مرور السنوات بحيث انتقلت الملفات المقبولة من حيث الكمّ من 36108 ملف سنة 1996 إلى 188411 ملف نهاية 2003، وهذا الأمر عكس مدى الإقبال على هذه الطريقة في إنشاء مناصب الشغل الجديدة للبطالين، وأن هذه الشريحة من البطالين تساهم في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية خاصة مع ما يعرف بفلسفة الرجوع إلى النمو الذي انطلق فيها منذ الفترة (2000-2003) مع تمديد هدف أولي بمعدل 7% إلى 8% بين (2004-2007) وهذا ما يسمح بخلق المزيد من مناصب العمل لحساب غالبية السكان الذين يشكل عنصر الشباب و

³⁸ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين فقدوا عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994.

المتقاعدين و النوع الاجتماعي الجانب الأكبر منه "39، فقد تم قبول 3333 ملف من أصل 7001 ملف على مستوى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية وهران حسب إحصائيات جانفي 2011.40 وبعد التعديل الذي جرى على المرسوم التنفيذي رقم 11-104 والمؤرخ في 03 يناير 2004 والذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و50 سنة ومستوياتها، على أن يكونوا مسجلين لدى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي كطالبي عمل أو أن يكونوا مستفيدين من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وأن يتمتعوا بمؤهلات مهنية ويمتلكون معارف متصلة بالنشاط الذي يودون القيام به، وأن يكونوا قادرين على توفير الإمكانيات المالية حتى يتمكنوا من المساهمة في تمويل مشروعهم. وبالنسبة لشروط الإعانة، فقد تم تحديد مستوى 1% من المستوى الاستثماري عندما يقل هذا الاستثمار عن 500 مليون سنتيم أو يساويها، وحدد مستوى 2% بالنسبة للمشاريع ذات الكلفة الاستثمارية التي تتعدى 500 مليون دج وتقل عن مليار سنتيم أو يساويه وذلك ما جاء في المادة رقم 1،2،3،4 من المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المؤرخ يوم 06 مارس 2011.

كما يمنح قرض إضافي عند الضرورة، غير مكافئ للشباب حاملي شهادة التكوين المهني بمبلغ يقدر ب 500.000 دج من أجل اقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات: الترصيص، كهرباء العمارات والتدفئة والتكييف والزجاجة ودهن العمارات وميكانيك السيارات، كما يمنح عند الضرورة قرض إضافي غير مكافئ للبطالين ذوي المشاريع حاملي شهادة التعليم العالي، للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث مكاتب جماعية طبية ولمساعدتي القضاء وللخبراء المحاسبين، ولمحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، ومكاتب الدراسات والمتابعة التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض غير المكافئ مليون 1.000.000 دج وذلك حسب ما نصت عليه المادة 07 من نفس المرسوم ويشترط منح هذا القرض في حالة لجوء الشاب صاحب المشروع إلى تمويل بنكي في مرحلة إقامة المشروع.

إضافة إلى التخفيضات في معدلات الفائدة على قروض الاستثمارات الخاصة بإحداث أو توسيع النشاطات التي تمنحهم إياها البنوك والمؤسسات المالية والتي يستفيد منها البطال أو البطالون أصحاب

³⁹ د. مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 297.
⁴⁰ إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بولاية وهران.

المشاريع، والمنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003، ويحدد هذا التخفيض في المادة 7 التي جاءت في المرسوم التنفيذي رقم 104-11 المؤرخ في 6 مارس 2011 كما يلي:

* 80% بالنسبة للمشاريع في قطاع الفلاحة والصيد البحري والري والأشغال العمومية والصناعة التحويلية.

* 60% بالنسبة للاستثمارات في القطاعات الأخرى.

كما يستفيد الشبان في ولايات الهضاب والجنوب من تخفيض في نسب الفوائد ب 80 و 95% لنفس الأنشطة السابقة.

كما يمنح تأجيل لمدة 03 سنوات لتحديد القرض البنكي الأصلي، وتأجيل لمدة سنة واحدة لدفع الفوائد. كما تحدث على مستوى المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لجنة وطنية للطعن تكلف بالفصل في الطعون المقدمة من البطالين ذوي المشاريع الذين ترفض مشاريعهم من قبل لجان انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمار على مستوى الولايات، وذلك حسب ما نصت عليه كذلك المادة 7 من نفس المرسوم.

-برنامج تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي:

لقد تضمنت البرامج أو أجهزة خاصة بإنشاء مناصب شغل مؤقتة في ورشات ذات منفعة عامة وتكوين الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي غير المؤهلين والطلابين للعمل لأول مرة وخاصة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي الذين لم يحصلوا على تعليم عالي والراسبين في المنظومة التربوية، وذلك بتنظيم الجماعات المحلية والإدارات ووزارات الفلاحة والري والغابات وقطاع الأشغال العمومية والبناء، وذلك بهدف إدماج الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي في الحياة العملية والمهنية خاصة، وتمول هذا البرامج من طرف الدولة من خلال صندوق إعانة تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي، وتحدد هذه الإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون، وذلك مهما كان المستوى التأهيلي للشباب. غير أن هذا البرنامج قد كشف عن عدة نقائص منها:

- إن اغلب مناصب الشغل هي مناصب مؤقتة غير محفزة وغير مؤهلة.

- إن غياب هيئة تقوم بمهمة تنسيق وتوجيه النشاطات ومتابعتها نتج عنه سوء التنظيم.

- وبسبب نقائص هذا الجهاز، وفشله قرر استبداله ببرنامج جديد وهو جهاز الإدماج المهني DAIP.

-جهاز الإدماج المهني: (DAIP) جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

-وضع هذا الجهاز من اجل تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي وترقية الشغل والهدف منه هو تشجيع الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي على إنشاء نشاطات وفق مشاريع من اقتراحهم تكون على شكل تعاونيات جماعية أو فردية، وذلك من اجل ترقية وتطوير روح المبادرة ويستفيد من هذا المشروع ثلاث فئات من الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي:

الفئة الأولى:

تضم الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني من خلال عقد حاملي الشهادات (CID).

الفئة الثانية:

وتضم الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا من خلال عقد الإدماج المهني (CIP).

الفئة الثالثة:

وتضم الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي بدون تكوين ولا تأهيل من خلال عقد تكوين - إدماج (CFI) ويضم الجهاز البالغين ما بين 18 و 35 سنة، كما يمكن قبول الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي طالبي العمل المبتدئين الذين يبلغون 16 سنة بشرط أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق العمل.

كما اشتمل هذا الجهاز على ثلاث فروع:

الفرع الأول:

- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL:

ويتمثل في تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي الذي يتمتع بمؤهلات كبيرة في مناصب شغل مؤقتة منشأة من طرف الجماعات المحلية مدتها تتراوح ما بين 6 و 12 شهرا.

الفرع الثاني:

- إعانة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها وتكون بشكل قانوني كالتمثيل في تعاونية فردية أو جماعية.

الفرع الثالث:

- الإدماج من خلال مراكز التكوين عن طريق تكوين الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي المستثمرين لمدة 6 أشهر من اجل تأهيلهم على إدارة مشاريعهم الفردية أو الجماعية، ويتم ذلك داخل مراكز تكوين خاصة. وهناك كذلك برامج أخرى ضمن الشبكة الاجتماعية وهي:

التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة :

يعتبر هذا النوع من العمل نوعا من أنواع التضامن من خلال تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي العاطلين عن العمل والبالغين السن القانونية للعمل في نشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات في إطار الشبكة الاجتماعية، ضمن شروط العمل العادي فيما يخص القوانين الخاصة بالعمل، مع الاستفادة من الحماية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي، ومقابل تعويض محدد ب 3000 دج، لشخص واحد لكل عائلة.

الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: (TUP- HIMO)

- يهدف إلى المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، عن طريق إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل، من خلال فتح ورشات عمل مختصة في العناية بشبكات الطرقات والري والغابات والمحافظة على البيئة، وتتميز هذه النشاطات بالبساطة فهي تعتمد على العمل البشري البسيط دون اللجوء إلى تقنيات معقدة ولا تستدعي مستوى عال ولا معدات ضخمة. ويشرف على هذه النشاطات مجموعة من المقاولين أو المؤسسات المصغرة، تحت إشراف كل من الوزارة المكلفة بالعمل، والوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية ووزارة الداخلية والجماعات المحلية.

أما بالنسبة لإحصائيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني لولاية وهران، فقد بلغ عدد المناصب المنشأة

15.692 منصب عمل في جانفي 2011، مقسمة على حسب الجدول التالي:

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

CID		CIP		CFI	
ECO	ADM	ECO	ADM	Artisans	chantiers
1167	1494	588	1294	14	11135
TOTAL 2661		1882		11149	
TOTAL 15692					

المصدر: جهاز المساعدة على الإدماج المهني.41

والملاحظ بالنسبة لبرنامج TUP-HIMO للفترة الممتدة ما بين 2022 و2001 أنه تم إنشاء 64.000 وظيفة جديدة، 3/2 من المستفيدين منها تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة، كما أن 60% من الذين تم إدماجهم في هذه الأشغال كانوا يعانون من البطالة لأكثر من 12 شهرا، 40% منهم طالبوا العمل لأول مرة و60% نتيجة للتسريحات التي مست المؤسسات العمومية بموجب إجراءات تقليص عدد الوظائف وبرنامج

التخصيص.42

كما استفادت وكالة التنمية الاجتماعية خلال الفترة 2001-2004 من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22.000 منصب شغل ثابت سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذا البرنامج.

- وبعد التغييرات التي حدثت على مستوى المراسيم، تمّ تعديل المرسوم الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حسب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 والمؤرخ في 19 افريل 2008 كما يلي:

- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية يحدد مبلغها ب 8000 دج ويدفع كاملا وذلك حسب تعديل المادة 17 من نفس المرسوم، و أجره شهرية بمبلغ 12.000 دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار انجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية. كما تحدد مدة عقود الإدماج بثلاث سنوات قابلة للتجديد.

41 - ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، " البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر " ديوان المطبوعات الجامعية 2022، ص 289.
42 نفس المرجع السابق ، ص 288.

عقود ما قبل العمل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلّة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية وللحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل العمل في شهر جويلية من سنة 1998.43 فهذا البرنامج موجه للفئة الجامعية بالدرجة الأولى على عكس البرامج الأخرى التي تمس فئة الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البطال بغض النظر عن مستواه التعليمي يدعم ويموّل هذا البرنامج من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي، ويخص الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البطال الذي يفوق 19 سنة والحامل لشهادة التعليم العالي (بكالوريا + 4 سنوات جامعية). بالإضافة إلى التقنيين السامين والباحثين عن عمل لأول مرة، كما يمكن أن يستفيد منه الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي البطال الذي سبق له العمل في إطار برنامج العمل المؤقت (برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية ESIL أو الأشغال ذات المنفعة العامة، وتحدد الأجور على النحو التالي:

- الحائزون على شهادة جامعية: يتقاضون 6000 دج شهريا لمدة سنة كاملة يمكن أن تمتد إلى 6 أشهر، كما ينخفض الأجر إلى 4000 دج في حال تمديد المدة.

- التقنيون الساميون: يتقاضون 4500 دج شهريا لمدة سنة كاملة يمكن أن تمتد إلى 6 أشهر، كما ينخفض الأجر إلى 3000 دج في حال تمديد المدة.

وبعد التغييرات التي حدثت على مستوى المراسيم، تم تعديل المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني رقم 08-126 والمؤرخ في 19 افريل 2008 كما يلي:

- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يأتي:

- 12.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي.

- 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

⁴³ المرسوم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 المتضمن الإدماج المهني لضمان الحاملين لشهادات التعليم العالي والمتمهين السامين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91 الصادرة بتاريخ 6 ديسمبر 1998.

كما يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد مدة عقد الإدماج، وتحدد مدتها بثلاث سنوات قابلة للتجديد. أما أهداف هذا البرنامج فتتمثل أهمها في:

- محاولة إدماج الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي خريجي الجامعات في سوق العمل، في منصب يتلائم مع مؤهلاتهم ومستواهم التعليمي، ويمكّنهم من اكتساب الخبرة المهنية التي تسهل إدماجهم في الحياة العملية، وتتم عملية التسجيل للاستفادة من البرنامج لدى وكالات العمل المحلية (ANEM)، والتي قدر عدد المسجلين بها بداية من 2022 إلى غاية 2001، 14.3695 شاب متخرج من تخصصات التكنولوجيا والعلوم الاجتماعية والإنسانية بنسبة 62%. الشيء الذي يوضح صعوبة الإدماج لباقي التخصصات مثل التكوين الطبي، الهندسة المعمارية... الخ، أما بخصوص المناصب المفتوحة لذات الفترة فقد بلغت 39.297 منصب (CPE) موزعة حسب النسب: 54% للقطاع الإداري، 46% للقطاع الاقتصادي بالمقابل فقد بلغ عدد الوظائف الفعلية 31.085، أي ما يمثل نسبة 79% من مجموع المناصب المفتوحة، من بينها 3520 وظيفة دائمة فقط 44 ، أما الباقي فقد تحصل على شهادة انتهاء العقد.

وبالتالي فإن وجود هذا النوع من البرامج يساهم بالتأكيد في التخفيف من عبء البطالة لفترة مؤقتة، فنجاحه مرتبط باستمراره ومدى فعاليته من جهة، ومدى تقبله في أوساط الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي من جهة أخرى.45

إن ما نلاحظه من خلال تطرقنا لمختلف البرامج الخاصة بأجهزة العمل هو تميزها بالطابع المؤقت، أي أنها لا توفر سوى نسبة قليلة من مناصب الشغل الدائمة، حيث أن الشاب عند استلامه منصب العمل سرعان ما يجد نفسه يعاني للمرة الثانية من مشكلة البطالة وذلك بعد انقضاء المدة المحددة لعمله. كما أن هذه البرامج تركز على المساعدة فهي التي تحدد المناصب التي يستغلها الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي، ولا تترك أي مجال لقيامه بالمبادرة في خلق منصب عمله. وعليه جاءت فكرة المقاولاتية كبديل لتأمين العمل للبطالين و المتقاعدين و الموظفين الذين يريدون تغيير العمل.

⁴⁴ ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، مرجع سبق ذكره، ص 283.

⁴⁵ نفس المرجع، ص 283.

واقع البطالة والعمل في الجزائر:

- لقد قدرت نسبة الفئة النشيطة، التي تبلغ 15 سنة فما فوق 40.9% سنة 2007 لترتفع إلى 41.4% سنة 2022 (67.7% رجل) و (13.9% إناث) والى 41.7% سنة 2022 (68.9% رجال) و (14.2% إناث).

وحسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء لسنة 2022 فقد بلغت نسبة العمالة والتي تمثل نسبة السكان المشتغلين والبالغين 15 سنة فما فوق، فقد بلغت 37.6% على المستوى الوطني 63.3% لدى الذكور و 11.5% لدى الإناث، بينما كانت تبلغ 37.2% سنة 2022 و 37% سنة 2008.

وتظهر نتائج الديوان الوطني للإحصائيات أن ثلثي اليد العاملة عبارة عن أجراء (33.4% أجراء دائمون، 32.9% أجراء غير دائمين متمرنون)، بينما يشكل المستخدمون وذوي المهن المستقلة 29.5% من إجمالي اليد العاملة، أما المساعدون العائليون فيمثلون 4.2% (3.4% ذكور، 8.5% إناث)، كما تدل التركيبة النسبية لليد العاملة حسب القطاعات والنشاطات الاقتصادية على هيمنة قطاع الخدمات الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة 55.2% بعد ذلك يليه قطاع البناء والأشغال العمومية 19.4% والصناعة 13.7% وأخيرا القطاع الزراعي بنسبة 11.7%.

أما بالنسبة للقطاع الخاص فهو يشغل حوالي ثلثي المشتغلين، فقد بلغ إجمالي اليد العاملة فيه 6.390.000، (67.7% ذكور و 54.2% إناث) سنة 2022، بينما كان يشغل 623.600 سنة 2022 (68.1% ذكور، 49.5% إناث).

وما نلاحظه في القطاع الخاص هو ارتفاع نسبة تشغيل الذكور مقارنة مع الإناث. أما فئة السكان البطالين فقد قدرت ب 1.076.000 شخص بطال، ما يعادل نسبة 10% سنة 2008، و 13.7% سنة 2007.

كما أن هناك تباينات معتبرة حسب الجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي. ويبدو أن ظاهرة البطالة تمس الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي بصفة غالبية، إذ تبلغ هذه النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 21.5% أي ما يعادل شاب ناشط واحد من ضمن خمسة، بينما نسجل نسبة 7.1% لدى البالغين 25 سنة فأكثر.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

وتجدر الإشارة إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى الجامعيين وحاملي الشهادات، حيث تتفاوت النسبة ما بين 7.3% لدى الأشخاص بدون شهادة إلى 21.4% لدى حاملي الشهادات الجامعية (11.1% لدى الذكور، و33.6% لدى الإناث).⁴⁶

هذا وقد بلغ عدد البطالين الذين اشتغلوا سابقا 147.000 أي 38.7% من إجمالي البطالين، تتوزع حسب الجنس إلى 313.000 ذكر و104.000 أنثى، وتتميز هذه الفئة بالشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي (68.5% يتراوح سنهم ما بين 20 و34 سنة)، بينما كان يشتغل 80.4% منهم كأجير غير دائم و 67.7% في القطاع الخاص، كما صرح 38.5% منهم أنهم قد فقدوا وظائفهم منذ فترة لا تتعدى السنة الواحدة.⁴⁷

تطورات سوق العمل من 2006 إلى 2022

المجموع	التوضيفات المحققة		عروض العمل المتلقية	طلبات العمل المتلقية	السنة
	التوضيفات المؤقتة	التوضيفات الدائمة			
	96850	79223	17627	132117	
125641	106334	19307	168950	749678	2007
155272	133968	21304	213194	1176156	2008
170850	149572	21286	235606	963016	2022

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات O.N.S

معدل البطالة من 2007 إلى 2022

السنة	معدل البطالة
2007	13.7
2008	11.3
2022	10.2
2022	10

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات O.N.S

⁴⁶ الديوان الوطني للإحصائيات ONS (إحصائيات 2022)
⁴⁷ الديوان الوطني للإحصائيات O.N.S (إحصائيات 2022).

ما نلاحظه من خلال الجدول هو انخفاض في معدل البطالة، حيث انخفض من 13.7% سنة 2007 إلى 11.3% سنة 2008 ليصل إلى نسبة 10% سنة 2022، ما يمكّني من القول إن انخفاض نسبة البطالة هو عبارة عن مؤشر يدل على أن هناك تحسن على مستوى العمل وعلى مستوى سوق العمل، وذلك ما يوضحه الجدول الثاني (تطورات سوق العمل من 2006 إلى 2022)، حيث نلاحظ أن هناك ارتفاع في عدد طلبات العمل نتيجة ارتفاع الكثافة السكانية، وارتفاع عدد خريجي الجامعات والراسبين دراسيا، بطبيعة إن طلبات العمل تحتوي على أفراد ذوي مستويات وتأهيلات مختلفة، فقد ارتفع عددها من 590.784 سنة 2006 ليصل إلى 963.016 سنة 2022.

كما نلاحظ كذلك ارتفاع عدد عروض العمل ما يدل على خلق مناصب جديدة، حيث ارتفع من 132117 سنة 2006 إلى 235.606 سنة 2022. وبالرغم من ارتفاع الطلب عن العرض غير أن هذا الأخير قد احدث تطورا أو ارتفاعا ملحوظا.

كما نلاحظ عدد التوظيفات قد ارتفع من 96.850 توظيف مابين مؤقت ودائم سنة 2006 إلى 170.858 سنة 2022.

وما يمكنني ملاحظته أيضا أن عدد التوظيفات المؤقتة مرتفع مقارنة بعدد التوظيفات الدائمة، وبالتالي فنسبة إدماج الشباب و المتقاعدين و النوع الاجتماعي في مناصب عمل دائمة تعتبر ضئيلة جدا، ففي سنة 2022 قدر مجموع طلبات العمل ب 963.016 وتم توظيف 21.286 شاب في مناصب عمل دائمة.

المبحث الثالث: أنواع عقد العمل في التشريع الجزائري:

(1) تعريف عقد العمل .

يكمن عقد العمل في وضع شخص تحت تصرف شخص آخر من أجل ممارسة نشاط معين مقابل أجر، فالعامل الأجير هو ذلك الشخص الذي يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل أجر في إطار التنظيم لحساب شخص آخر يدعى المستخدم وهذا نص المادة 02 من قانون العمل .

إن نشأة عقد العمل في ظل أحكام القانون المدني جعلته يشترك مع بعض العقود الأخرى في بعض الجوانب إلى درجة تشابهه معها وهذا إلى حد بعيد ، كعقد الشركة و عقد المقاولة ، مما أثر على تعريفه ، جعل في تمييزه عن باقي العقود أمرا حتميا و ضروريا من أجل استقلاله بكيان قانوني خاص منفرد بمواصفات و معايير خاصة به ، الأمر الذي فتح المجال أمام تعدد و اختلاف نظرة الفقه له نظرا لاعتبارات إيديولوجية و اقتصادية فيظهر من تحديد أمام تعدد مفهوم عقد العمل تبيان المكونات أو العناصر الأساسية له ، فإبراز هذه الأخيرة يمكننا تحديد أطراف العلاقة القانونية ، و هما العامل و صاحب العمل ، كما تظهر جليا الطبيعة القانونية لهذا العقد التي تجعل منه عقدا خاصا متميزا عن العقود الأخرى .

فالنسبة للمحاولات الفقهية فقد عرفه مصطفى القريشي بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بانجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح الطرف الآخر ، و تحت إشرافه مقابل عوض " . بينما عرفة الدكتور جمال الدين زكي بأنه " اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عمل مادي تحت إدارة طرف آخر ، و مقابل أجر يحصل عليه " . فاعلّب التعاريف تشترك في عناصر ثلاث رئيسية و هي : العمل ، التبعية و الأجر .

أما بالنسبة للمحاولات التشريعية ، فلم تهتم اغلب التشريعات بوضع تعريفات للمواضيع المتناولة كون المشرع كثيرا ما تتحكم فيه بعض الظروف و كذا المعطيات السياسية و التنظيمية ، التي تفرض عليه وضع قاعدة قانونية معينة تستجيب لهذه الظروف و المعطيات .

فالمشرع الجزائري لم يقدم أي تعريف لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة ، و هذا كونه مجرد أداء شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل و أوسع لكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار التي و لديها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر ، إذن هي لا تخضع لإزادة الأطراف فقط و أيضا لكافة

القوانين و النظم المعمول بها ، و يظهر من تحديد مفهوم عقد العمل تبيان المكونات أو العناصر الأساسية له ، و بإبراز هذه الأخيرة يمكننا تحديد أطراف العلاقات القانونية و هما العامل و صاحب العمل ، كما تظهر جليا كذلك الطبيعة القانونية لهذا العقد التي تجعل منه عقدا خاصا متميزا عن العقود الأخرى .

- الفرع الأول: تمييز عقد العمل عن بعض العقود الأخرى الواردة عن عقد العمل:

يظهر أن علامة تمييز عقد العمل هي إطار التنظيم أي التبعية القانونية و بالتالي أساس التمييز بين عقد العمل و العقود الأخرى الواردة عن عقد العمل ما هو إلا فقد أو غياب هذه العلامة .

*عقد المقاولة: الذي يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيء (يؤدي عمل) مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر وهذا نص المادة 549 من القانون المدني الجزائري و في هذه الحالة يصنع المقاول وينفذ العمل المتفق عليه بكل حرية واستقلالية وخلافا عن العامل الأجير الذي يؤدي عمله داخل إطار التنظيم وتحت إدارة وإشراف صاحب العمل.

يتضح لنا أن هناك شبه كبير بين عقد العمل و عقد المقاولة لكونهما يشتركان في عنصرين هامين هما العمل ، الأجر بحيث في كليهما ملتزم بأداء العمل نظير أجر فمن شأن ذلك أن يؤدي إلى اشتباه العقدين أحدهما بالأجر إلا أنه مع ذلك نلاحظ وجود اختلاف جوهري بينهما تتمثل في توافر عنصر التبعية في العقد الأول وانتفائه في الثاني ، و لمزيد من التوضيح يمكن القول أن هناك فروق أخرى عدة بين العقدين يمكن إيجازها فيما يلي :

1- أن شخصية العامل تعتبر دائما محل اعتبار في عقد العمل نفسه و لا يمكنه أن يوكله لغيره في حين أن شخصية المقاول لا تعتبر كذلك ، و من ثم يكون التزام المقاول بتقديم العمل دون الالتزام بتنفيذه شخصيا إذ يحق له أن يوكله إلى غيره كما هو منصوص عليه في المادة 564 من القانون المدني الجزائري ، حيث أضاف إلى ذلك أن العامل لا يتحمل تبعة ذلك قبل تسليمه .

2- أن العامل في عقد العمل يكون تابعا لصاحب العمل و من ثم يكون هذا الأخير مسؤولا مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه أي عن الأضرار التي تسبب بها العامل بخطئه و تكون بمناسبة عمله ، ولا يتجاوز الجسامة أي لا يرتكبه الشخص العادي على عكس المقاول الذي لا يعد تابعا لصاحب العمل و بالتالي لا يسأل هذا الأخير عن الأضرار التي تسبب فيها المقاول .

3- إن النظام القانوني الخاص للأجر في عقد العمل يتمتع بحماية خاصة القانون سواء قبل صاحب العمل أو قبل الغير في حين أن المقابل الذي يتحصل عليه المقاول لا يتمتع بهذه الحماية إذا لم يحدد بصورة جزافية أو باتفاق المتعاقدين ، ضف لذلك أن العامل في عقد العمل يخضع لأحكام التأمينات الاجتماعية و يسدد صاحب العمل حصته فيه بينما لا توجد مثل هذا الحكم في عقد المقاولة .

4- إن انتهاء عقد العمل لأحكام خاصة ترمي إلى التقليل من حالات الإنهاء و ضمان استمرار وثبات علاقة العمل في حين لا تسري هذه الأحكام على عقد المقاولة .

*الوكالة أو الإنابة : وهو العقد الذي بمقتضاه يفوض شخص (الموكل) شخص آخر (الوكيل) للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه يقوم الوكيل إلا بالأعمال القانونية دون الأعمال المادية كما يلتزم بها العامل الأجير . كما لم يعمل الوكيل تحت إشراف الموكل و إدارته بخلاف العامل الأجير .

و على هذا الأساس يتعين علينا تبيان فروق أخرى الموجودة بين العقدين :

- من ناحية العمل محل العقد : ففي عقد العمل ينصب محل الالتزام في أغلب الأحيان على الأعمال المادية سواء كانت ذهنية أو بدنية و في عقد الوكالة فينصب الالتزام دائما على الأعمال القانونية .

- من ناحية الأجر : فإن العمل الذي يكون موضوع عقد العمل لابد أن يكون مأجورا و يتحدد وفقا لتنظيمات قانونية خاصة أو باتفاق الطرفين و ليس للقاضي أن يتدخل لتعديله ما لم يقل عن الحد الأدنى المقرر قانونا في حين الوكالة كمبدأ عام هي عمل تبرعي ما لم يتفق المتعاقدين على خلاف ذلك صراحة ، كما تقضي بذلك الفقرة الأولى من المادة 581 من القانون المدني الجزائري بنصها على أن : " الوكالة تبرعية ما لم يتفق صراحة أو يستخلص ضمنيا من حالة الوكيل . و حتى في حالة الاتفاق على أجر معين فإن هذا الأجر يخضع لتقدير و مراجعة القضاء كما تقضي بذلك الفقرة الثانية من المادة 582 من القانون المدني الجزائري .

- من ناحية القائم بالعمل : ففي عقد العمل تكون شخصية العامل محل اعتبار فهي عنصر جوهري فيه ، ومن ثم فلا يمكن أن يحل محله شخص آخر للقيام به ، و لا يمكن للورثة استخلافه في منصب عمله بعد موته ، أما في عقد الوكالة فشخصية الوكيل ليست عنصر جوهري فيه إذ يجوز له أن ينيب غيره في تنفيذ الوكالة كما يمكن استخلافه من طرف ورثته إذا توافرت الشروط المطلوبة قانونا كالأهلية مثلا .

- من ناحية التبعية: في عقد العمل يكون العامل خاضع لسلطة و رقابة و إشراف صاحب العمل ، و ذلك بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به على عكس عقد الوكالة الذي ينصب على العمل القانوني ، و الذي لا يكون الوكيل خلاله خاضعا لإشراف و إدارة من يتم العمل لحسابه ، بل العمل باستقلالية و بحرية نسبية دون تجاوز الحدود المرسومة له كما نصت على ذلك المادة 575 من القانون المدني الجزائري التي تقضي بأن الوكيل ملزم بتنفيذ الوكالة دون تجاوز الحدود المرسومة .

- من ناحية انتهاء عقد العمل : ففي عقد العمل يلتزم طرفيه باحترام مدته إذا كان محدد المدة و يعتبر فسخه بعد ذلك أمر غير مشروع ، و إذا كان غير محدد المدة فيشترط لانتهائه الإخطار المسبق و وجود سبب مشروع ، أما في عقد الوكالة فانه يمكن لكل من الموكل و الوكيل إنهاء الوكالة في أي وقت ، و يعتبر حقهم في ذلك من النظام العام ، و من ثم فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه أو تقييده .

* عقد الشركة: المادة 416 من القانون المدني الجزائري يحتل المتعاقدون الشركاء مراكز متساوية فيما بينهم من ربح أو خسارة وفي هذه الحالة لا توجد علاقة تبعية بين شريكة و شريك آخر، كما لا يوجد إطار التنظيم ولا إشراف احد الشركاء على الآخرين .

يدخل في تعريف عقد العمل عنصر أداء العمل لحساب الغير يكون عنصر التبعية قائم ليس نتيجة عن إرادتين بل قائم طالما توجد ظروف تسيير العمل أو بعبارة أخرى طالما يوجد إطار تنظيم العمل .

و يتضح لنا كذلك وجود أوجه اختلاف كثيرة بين عقد العمل و عقد الشركة يمكن إيجازها فيما يلي :

1- أنه في عقد العمل يلتزم العامل بالقيام بأدائه عمله فقط ، ولا يمنحه ذلك حق الاطلاع علا مستندات و وثائق صاحب العمل أو المشروع إلا إذا دخل في إطار عمله ، و على خلاف ذلك فإن عقد الشركة الذي يمنح الحق للشريك في إدارة الشركة و الاطلاع على دفاترها و حساباتها و كافة وثائقها و مستنداتها .

2- أن عقد العمل عقد رضائي و لا تشترط فيه الكتابة و لا يبطله تخلفها على عكس عقد الشركة الذي يعتبر من العقود الشكلية ، و تعتبر فيه الكتابة شرط جوهري يؤدي تخلفها إلى بطلانه .

3- في عقد العمل لا يتحمل العامل تبعة الخسارة التي تلحق صاحب العمل ، ولا يكون مسؤولا عن ديونه ، في حين نجد الشريك في عقد الشركة مسؤولا عن الخسائر التي تلحق بالشركة و ديونها .

4- في عقد العمل يستحق العامل أجره كاملا بغض النظر عن ربح أو خسارة صاحب العمل على عكس الشريك الذي ينتفع من نصوص تضمن حصته في أرباح الشركة .

(2) التمييز بين علاقة العمل الخاضعة لقانون علاقة العمل و علاقة العمل الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية :

إن بداية انفصال قانون العمل عن القانون المدني بدأت عندما تدخل المشرع لوضع أحكام خاصة لعلاقات العمل أكثر إجبارية و إلزامية على الطرفين و ما يعرف بأحكام النظام العام ، و من هنا بدأت سيادة القانون تبسط نفوذها على هذه العلاقات باستمرار تدخل السلطة العامة في تنظيم كل الجوانب العملية سواء بواسطة النصوص القانونية أو التنظيمية انطلاقا من متطلبات و مميزات هذه العلاقة التي تتسم بالتنوع و الواقعية ، مما يتطلب اعتماد وسائل سريعة و مرنة و ملزمة لتنظيم مختلف متطلبات و مميزات هذه العلاقات ، هذه المهام التي أصبحت الدولة الحديثة تتكفل بها انطلاقا من المهمة الاجتماعية و التنظيمية العامة .

منح السلطات الواسعة للإدارة في التدخل بتنظيم كل ما يمس بمصلحة المجتمع بصفة مباشرة أو غير مباشرة . و من ظهرت النصوص التنظيمية المحددة بحقوق و التزامات العمال و صاحب العمل في مختلف المجالات الخاصة بالعمل سواء المكملة منها النصوص التشريعية و التنظيمية لها و التفسيرية ، و رغم تراجع هيمنة الإدارة في تنظيم شؤون العمال بعد الاعتبار للوسائل التعاقدية و التفاوضية إلا أن هذا لا يمنع من بقاء احتكار لبعض الجوانب التنظيمية الخاصة .

أراد المشرع الجزائري أن يميز بين العامل والموظف الأول والثاني يخضعان لنظام قانوني معين الموظف للوظيفة العمومية و العامل لقواعد و أحكام قانون العمل. وبالرغم من أوجه الاختلاف بين النظامين فإنه توجد بعض الجوانب مشتركة بينهما سواء من حيث التطبيق أو من حيث التطبيق أو من حيث المبادئ والقواعد التنظيمية فشغل الحكومة والجماعات الإقليمية العامة عدد كبير من العمال الذين يخضعون لأحكام ومبادئ مشتركة بين القطاعين مثلا المدة القانونية للعمل المحددة بصفة عامة ومشتركة بين القطاعين والأحكام الخاصة بالراحة الأسبوعية وقواعد الضمان الإجتماعي التي تحمي القطاعات العمالية بصفة عامة .

- والقواعد الخاصة بالحماية للأجور وتلك المتعلقة بالحماية والأمن والوقاية في العمل إلى غير ذلك من المسائل أخرى خاصة.

- وتنحصر عناصر التفرقة في طبيعة علاقة العمل في الوظيفة العمومية عما هو عليه الحال في نظام قانون العمل .

حيث أن وسيلة إبرام العلاقة في نظام الوظيفة العمومية تتمثل في قرار التعيين أو وثيقة تعهد أو التزام تلك الوثيقة تصدر عن الجهة المكلفة بالتوظيف أو بالتعيين بصورة منفردة دون أي تدخل من الموظف المعني بالأمر أو المشاركة في إعدادها وإنما يجعله من أعمال الإدارة و بمعنى آخر تعتبر علاقة العمل القائمة بين كلا من الموظف و الإدارة علاقة قانونية و تنظيمية تخضع إلى القانون العام و هذا ما تؤكدته قوانين الوظيفة العمومية . حيث تنص المادة 02/05 من القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارة و المؤسسات العمومية " و بعد أن يرسم الموظف يكن في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية إزاء المؤسسة العامة أو الإدارة "

يشغل القطاع العام صنفين من العمال و تعتبر علاقة العمل الصنف الأول علاقة قانونية و تنظيمية لأن وسيلة إبرام علاقة العمل في هذه الحالة تتمثل في قرار التعيين بينما علاقة العمل الصنف الثاني تنشأ عن طريق إبرام عقد عمل تحكمه قواعد قانون العمل .

و يتضمن الصنف الثاني مجموعة من أعوان الإدارة و خلافا عن ما هو عليه الحال للوظيفة العمومية يكون عون الإدارة في وضعية تعاقدية معنى ذلك علاقة العمل لا تخضع لنظام قانون العام و في هذه الحالة السؤال المطروح :

- هل هذه العلاقة التعاقدية تنتمي و تخضع لقواعد و مبادئ القانون العام و القانون الخاص فيما بعد ؟ باعتبار أن العقد المبرم بين الإدارة و العون (العامل) تحكمه أحكام قانون العام و هل هذه العلاقة التعاقدية تخضع للقانون الخاص ؟

يحتوي قانون الوظيفة العمومية على مبادئ و قواعد مكتسبة من قانون العمل في حين تشترك بعض القواعد من قانون العمل بقواعد عقد الوظيفة العمومية .مثلا : عون يعمل بمدرسة أو حضانة يتكلف إلا بصيانة و نظافة هذه المدرسة أصبح يمارس في التعليم و التدريس و تعتبر هذه المساعدة ممارسة المرفق العام .

كيف يتجلى الفرق بين النظامين : إن قانون العمل خاضع لقانون الخاص باعتباره يترك تنظيم قواعد أو جزء منها للنظام الداخلي للمؤسسة في حين يخضع الموظف إلى قوانين الوظيفة العمومية و قانون العام .

(3) خصائص عقد العمل

- إن عقد العمل عقد معاوضة حيث إذا كان العامل يؤدي عمل بدون مقابل و بدون عوض نقدي فيصبح ذلك العقد عقد تبرعي و في هذه الحالة تنعدم صفة عقد العمل بالمعنى القانوني فهو عقد معاوضة و المقابل فيه مبلغ مالي .

- إن عقد العمل من العقود الرضائية و يخضع إبرامه بنفس الأركان المقررة لمثل هذه العقود و المحددة في قواعد القانون المدني .

- إن عقد العمل عقد ملزم الطرفين و تتبادل التزامات كل من العامل و المستخدم ، و في هذا الصدد يدفع للعامل الأجر إلا بعد القيام بعمله المحدد له في إطار تعاقدية ، و لا يجوز للمستخدم أن يمتنع دفع الأجر المتفق عليه .

- إن عقد العمل هو عقد متتالي و متواصل التنفيذ إذا يتعاقب أداء العمل فيندرج في الزمن و بالتالي في حالة إبطال عقد العمل يستحيل الأثر الرجعي .

- إن عقد العمل عقد يلتزم العامل بمقتضاه أن يقوم بأداء الشخصي للعمل المحدد و المتفق عليه في العقد و لا يجوز له أن يكلف شخص آخر بالقيام بعمله .

- إن عقد العمل عقد يمس حرية الإنسان لأن محله العمل ليس شيء أو بضاعة بل هو عقد يلتزم به العامل ببذل جهد عضلي يدوي أو فكري قصد تحقيق عمل لصاحب العمل .

- إن عقد العمل عقد إذعان يتضمن شروط مقرررة يضعها صاحب العمل وحده و لا تقبل المناقشة فيها من طرف العامل .

(4) تكوين و إنشاء عقد العمل .

- يبرز عقد العمل على علاقة قانونية غير متساوية الأطراف ، و هي علاقة قانونية كما يعتبر عقد العمل عقد تشغيل يتضمن عناصر و بالتالي يعتبر ذلك العقد نوعي و خاص .

1. عناصر عقد العمل

يتضمن عقد العمل ثلاث عناصر أساسية و هي العمل ، الأجر ، إطار التنظيم أو التبعية القانونية .

1- العمل : ليس لعنصر العمل تعريف قانوني محدد من طرف المشرع الجزائري فيمكن أن يكون هذا العمل عمل يدوي فكري عضلي و عليه فإنه العمل المقصود لعقد العمل في إطار تعاقدية ما هو إلا التزام

أداء عمل شخصي يلتزم العامل به لحساب المستخدم . يعتبر عنصر العمل الركيزة الأولى التي يبني عليها عقد العمل لكونه يولد التزامات متقابلة ، فهو في آن واحد محل التزام قائم به و هو العامل و سبب التزام طالبه و المستفيد منه و هو صاحب العمل ، و العمل في هذا العقد ليس له تعريفا محدد و لذلك نكتفي بالتعريف الذي أورده جورج فريدمان لعنصر العمل الذي مفاده أن العمل " هو مجموعة من الأفعال التي يزاولها الإنسان على المادة بمعونة عقله و يده و الأدوات لأغراض عملية ، أفعال تفعل بدورها فعلها المعاكس على الإنسان فتغيره " فهذا التعريف يميلنا إلى القول بأن العمل لاعتباره وظيفة اجتماعية لا فرق بين عمل و آخر إزاءها حيث يشمل كل نشاط إنساني أي كان نوعه و مهما كانت طبيعته و موضوعه ، فهو يشمل كافة الأعمال المادية التي ينجزها العامل بصفة شخصية لحساب صاحب العمل و تحت إدارته وإشرافه .

و عنصر العمل بالرغم من المكانة التي يتصدرها باعتباره أحد الركائز التي يبني عليها عقد العمل إلا أنه مع ذلك لا يعد حكرا على هذا الأخير بسبب توافره في الكثير من العقود الواردة على العمل كعقد المقاولة و الشركة و الوكالة و عليه لا يمكننا القول بوجود عقد العمل إلا إذا توافرت في العمل المطلوب أدائه من طرف العامل شروط ثلاثة تتمثل في الأداء الشخصي للعمل ، و ضرورة توفير الأدوات اللازمة و الظروف الملائمة لأدائه و أن لا يكون داخلا ضمن إطار ممارسة السلطة العامة .

2- الأجر : إذا كان العمل هو محل التزام العامل فإن الأجر هو محل التزام المستخدم ، فإن طابع المعاوضة الذي يتصف بعقد العمل يجعل من العمل و الأجر وجهين لمفهوم واحد ، لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر

إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للعامل و الالتزام الرئيسي للمستخدم. يعتبر الأجر أحد العناصر الأساسية لعقد العمل و الذي بدونه لا يمكن القول بوجود هذا العقد ، ونظرا للأهمية البالغة للأجر فقد تطرق المشرع الجزائري بصفة متميزة تبين تخليه عن المبدأ المدني المتمثل في الدين بصفة عامة و ألزم صاحب العمل وفقا لنصوص أمرة باحترام القواعد المتعلقة بالأجر .

و نظرا للطبيعة الخاصة لعقد العمل فإن القضاء يؤكد على أن الأجر يعتبر مقابلا للعمل المنجز بحيث لا يعد العمل المأجور إلا إذا كان مقابل أجر يرتبط به برابطة سببية متبادلة بحيث يكون كل منهما سببا للآخر ، فالقيام بالعمل يعد كشرط للحق في الأجر فصاحب العمل لا يكون مبدئيا ملزم بأداء الأجر للعامل

إلا إذا قام هذا الأخير بتنفيذ العمل الذي ألزم به وهذا ما يسبب الارتباط الوثيق بين العمل والأجر ، و عليه أقر المشرع الجزائري في المادة 80 من قانون العام للعمال بأنه : " للعمال الحق في أجره مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب و نتائج العمل " .

و يفهم من عبارة " المرتب " أن الأجر يشمل على عنصرين أحدهما ثابت و هو الأجر القاعدي أو الأساسي و متغير يتمثل في التعويضات و العلاوات المدفوعة للعامل ، و من هنا يمكننا أن نعرف الأجر بصورة مبسطة بأنه : " المقابل أو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها للعامل نظير الجهد أو النشاط الذي يبذله و يقدمه هذا الأخير لفائدة صاحب العمل " .

و هو بذلك يشمل كافة العناصر المالية و النقدية منها و العينية و التي يقدمها صاحب العمل للعامل نظير ما يقدمه له هذا الأخير من جهد و وقت و ما يحققه له من نتائج .

3- إطار التنظيم أو التبعية القانونية : تنص المادة 02 من قانون العمل على أن : " يعتبر عامل أجير كل شخص الذي يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب في إطار التنظيم " و يظهر أن إطار التنظيم هو العنصر الثالث لعقد العمل و المكمل للعنصرين المشار إليهما .

التبعية هي العنصر الأساسي في عقد العمل و المميز له عن بقية العقود الأخرى و يقصد بها خضوع أحد المتعاقدين لإدارة و إشراف المتعاقد الآخر ، و تتضح هذه التبعية في تعريف بعض الفقهاء لعقد العمل بأنه : " اتفاقية بمقتضاها يضع شخص العامل نشاطه في خدمة شخص آخر يسمى صاحب العمل تكون له سلطة عليه و يؤدي له مقابلا يسمى الأجر " .

فعنصر التبعية يجعل عقد العمل مستقلا عن بقية العقود الأخرى التي يتوافر فيها عنصر العمل و الأجر و تنعدم فيها الرابطة التبعية بين الشخص الذي يقوم بأداء العمل و بين من ينفذ العمل لحسابه ، و إذا كانت التبعية عنصرا أساسيا في عقد العمل الفردي ذاته يثور التساؤل حول المقصود من التبعية هذه التبعية القانونية أم الاقتصادية ؟ و للإجابة على ذلك سنحاول فيما يلي :

1- التبعية القانونية : يقصد بالتبعية القانونية وجود العامل في مركز خضوع لسلطة صاحب العمل الذي يعطي الأوامر فيما يتعلق بتنفيذ العمل موضوع العقد و عليه التبعية القانونية تتمثل في خضوع العامل أثناء قيامه بالعمل لرقابة و إشراف صاحب العمل المطلوب أدائه ما لم تكن مخالفة لمقتضيات العقد و القوانين الأمرة أو القواعد المتعلقة بالنظام العام و الآداب العامة كما تقيد التبعية القانونية أن

صاحب العمل يكون له الحق في توقيع جزاءات تأديبية على العامل عند مخالفته للأوامر الموجهة إليه أو اللوائح التنظيمية المعمول بها .

2-التبعية الاقتصادية : و يقصد بها استئثار صاحب العمل بخدمات العامل بحيث يصبح العمل هو المصدر الوحيد لرزق العامل و تتركز هذه التبعية أساسا على ضعف العامل اقتصاديا و حاجاته الماسة إلى أجرة

و يقوم عنصر التبعية بناء على ذلك ليس على حق صاحب العمل في توجيه العامل و إلزام هذا الأخير من قبله و إنما تبعا لحاجة العامل إلى ما يلتزم صاحب العمل بدفعه له و تبعا لحصول صاحب العمل على حاصل نشاط العامل . و قد ظهرت فكرة التبعية الاقتصادية كرد فعل للنقص التي أظهرته التبعية القانونية في التطبيق نتيجة لعدم شمولها لفئات كثيرة من العمال كعمال المنازل مثلا و حرمانهم من الحماية المقررة في قانون العمل و القوانين الاجتماعية المرتبطة به و الذين هم في أشد الحاجة إلى حماية تلك القوانين .

فبعدها ظلت التبعية القانونية وحدها العنصر الأساسي في عقد العمل و المميز الرئيسي بين هو بين غيره من العقود ، ظهرت فكرة التبعية الاقتصادية الرامية إلى توسيع نطاق الحماية المقررة في قانون العمل يشمل الفئات الضعيفة التي لا ترتبط بتبعية قانونية مع صاحب العمل بل بتبعية اقتصادية لمن يؤدي العمل لحسابه ، فهذا الاتجاه يكتفي بالتبعية الاقتصادية و يتخذها معيارا مميزا لعقد العمل بحيث لا يكون من اللازم يتطلب خضوع العامل في أداء عمله لتوجيه و إدارة صاحب العمل و انصياعه لأوامره كما هو الشأن في التبعية القانونية بل يكفي القول بوجود عقد عمل اعتماد العامل في معيشته في صفة كلية على ما يتقاضاه من أجر يؤديه إليه صاحب العمل مقابل العمل الذي يقوم به و الذي يستغرق كل جهده و نشاطه و وقته بحيث لا يبقى له من الوقت ما يمكنه من العمل لدى آخر .

4 - عنصر الزمن :

يقصد بعنصر الزمن المدة أو الزمنية التي من خلالها يضع العامل جهده و نشاطه و خبرته في خدمة صاحب العمل ، و هي المدة التي تحدد بحرية اتفاق المتعاقدين تابعا للقاعدة العامة في العقود القاضية بأن العقد شريعة المتعاقدين و إحالة عدم النص في العقد على مدة العمل ، يرجع ذلك إلى العادات المهنية المعنية أو يعتبر العقد لمدة غير محددة في حكم القانون ، و نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه الزمن في تحديد

الالتزامات و حقوق طرفي العقد خاصة ما يتعلق منها بإنهاء علاقة العمل و ما يترتب منها من حقوق فان التشريعات المختلفة قد أجمعت على أن علاقة العمل لا تخرج عن إحدى الصورتين ، حيث يكون العمل إما محدد أو غير محدد المدة .

و يكون العقد محدد المدة إذ تحدد فيه أجر انتهائه كأن يكون العقد لأداء خدمة معينة ينتهي العقد بانتهاء أداء العمل المتفق عليها أو يكون العقد أو التعاقد لمدة محددة في العقد بتاريخ محدد للانتهاء أو لمدة معينة كالأسبوع أو الشهر أو السنة ، فيكون الزمن حينئذ عنصرا جوهريا فيه ، بحيث لا يمكن لأحد طرفيه إنهائه بإرادته المنفردة قبل حلول أجله أو إتمام العمل ابرم من أجله ، و الالتزام بتعويض الطرف الآخر الذي قد يصيبه من جراء ذلك .

(5) شروط التوظيف

شرح : عقد العمل يخضع لأحكام القانون المدني و في القانون المدني هناك عقد إيجار الخدمات - الفرق بين عقد العمل و علاقة العمل .

* علاقة العمل : النظرية الألمانية توضح مفهوم علاقة العمل دون الحاجة إلى العقد ، العلاقة تكفي أن تكون إذن في إطار قانون بمجرد دخول العامل إلى المؤسسة إذ نحن في علاقة عمل ، إذن هذا المذهب يركز على انتماء العامل بالمؤسسة ، و ليس صاحب العمل و تثبت هذه العلاقة بأي وسيلة القانون .

* عقد العمل : المذهب الفرنسي لا نكون أمام عقد تعاقدى إلا عندما يكون عقد كتابي بين العامل و المستخدم موقف المشرع الجزائري أخذ بالمفهومين بحيث نجد أحيانا علاقة عمل و أحيانا عقد العمل .

- يتجلى تكوين عقد العمل مشكل من التراضي ، هل العقد العمل عقد كتابي أو رضائي ؟

- يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة ما عدا في الحالات التي ينص عليها صراحة القانون أو الاتفاقيات الجماعية

و بالتالي يمكن أن ينشأ عقد عمل بمجرد تراضي الأطراف و تنشأ العلاقة بعقد كتابي أو غير كتابي تكون الكتابة إجبارية في بعض الحالات مثلا : إبرام عقد العمل المحدد المدة سواء كان عقد العمل بالتوقيف الكامل أو التوقيف الجزئي ، و في أي حال يعتبر عقد العمل عقد رضائي ملزم للجانبين يخضع للتشريع العام .

- سن التوظيف : تنص المادة 15 قانون العام للعمال : " لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين ."

و بالتالي لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة و التي تنعدم فيها النظافة أو تمس بأخلاقياته .

- الفترة التجريبية : يمكن أن تمر علاقة العمل بمرحلتين متعاقدين تتمثل .

- المرحلة الأولى : في الفترة التجريبية أي المرحلة السابقة على التعاقد النهائي .

- المرحلة الثانية : هي مرحلة التثبيت أي التعاقد النهائي و تعتبر المدة التجريبية مدة تمهيدية للتعاقد النهائي لأن عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائي بل مرتبط بنتائج انتهاء هذه المرحلة فإذا كانت النتائج إيجابية و أثبت العامل قدرته و كفاءته للقيام بالعمل المستدلة .

فيثبت توظيفه و تعيينه في منصب عمل , أما إذا كانت النتائج سلبية طوال الفترة التجريبية يمكن لصاحب العمل أن يقرر تمديد فترة التجريب بفترة أقل أو متساوية للمدة الأولى فإذا لم يثبت العامل قدرته على أداء العمل المكلف به يمكن للمستخدم أن يفسخ العقد دون تعويض ودون أشعار مسبق وهو الحق المعترف به قانونيا لكل من العامل والمستخدم .

- من حيث الطبيعة القانونية لفترة التجريب :

في المرحلة التي يصنع فيها العامل الجديد تنظيمه تحت الملاحظة قصد التأكيد من مدى كفاءته وقدرته لأداء العمل وهي فرصة للعامل لإثبات خبرته في إتقان العمل الذي كلف به حيث تنص في هذا الشأن المادة 18 قانون العام للعمل :

" يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر , كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهر لمنصب عمل ذات التأهيل العالي وتحدد المدة التجريبية لكل الفئات من العمال عن طريق التفاوض الجماعي وهذا نظرا لاختلاف كل عمل وكل قطاع نشاط الأمر الذي جعل تحديد هذه المدة من بين عناصر الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية كم تنص على ذلك م 8/120 من قانون العام للعمل "

شرح 6 أشهر لعامل عادي

12 شهر لعامل من نوع خاص

عقد عمل

تعيين عمل

الاسم , اللقب للعامل والمستخدم كذلك

توظيف مؤسسة معينة للعامل بالاسم واللقب

تعيين منصب العمل

مرور العامل بفترة تجريبية 6 أشهر عامل عادي فقط و المستخدم يرى قدرات العامل بعد مرور 3 أشهر يرى أن قدراته غير كافية و لكي لا يفسخ العقد يزيد هـ 03 أشهر أخرى وبالتالي :

- من حيث الطبيعة القانونية في فترة التدريب وهي الفترة التي يوضع فيها العامل الجديد الملاحظة قصد التأكيد من مدى كفاءته وقدرته لأداء العمل وهي فرصة للعامل لإثبات خبرته في إتقان العمل الذي كلف به حيث تنص في هذا الشأن المادة 12 قانون العام للعمل " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر"

وكانت الطبيعة القانونية لفترة التجريب موضوع نقاش يمكن من خلاله استخراج الآراء التالية :

- فيذهب الاتجاه الأول : إلى أن عقد العمل هو قد ابتدائي والفترة التجريبية تعتبر تمهيد لإبرام النهائي لهذا العقد وهذا في حالة ما إذا كانت النتائج ايجابية:

- الرأي الثاني : لا يوجد إلا عقد واحد مقترن بشرط وافق خلافا على الرأي الثالث الذي يرى في مدة التجريب كشرط فاسخ لأن العقد يعرض للفسخ إذا لم تكن التجربة ايجابية ومرضية .

- الرأي حديث : تعتبر المدة التجريبية مرحلة مسبقة تؤدي دخول العامل إلى منصب عمله. لذا يؤخر إبرام عقد العمل حيث تكون مرحلة التجريب ما قبل التعاقد بين عرض العمل و التفاوض حول التوظيف وحسب هذا الرأي تخضع المرحلة التجريبية إلى التشريع العام للالتزامات وانطلاقا من هذا مصحوب بمدة اختبارية ، يتأمل فيها كل طرف إذا كانت العلاقة التعاقدية قابلة للاستمرارية أولا.

- ونتيجة لذلك يصبح هذا العقد ليس عقد ابتدائي بل عقد مصحوب بحق الانسحاب ، وبما أن نعتبر مدة اختبارية ، فتبرر نوعية فسخها أو تنفيذها لكن يكون للعامل طول هذه الفترة في حالة وقتية.

- يجب على أطراف العقد أن يندرج شرط التجريب صراحة في العقد للاستفادة منه إذا اقتضى الأمر ، وإما تنص عليه تلك الاتفاقيات الجماعية وهنا لا يطرح مشكل إثبات المدة التجريبية وهذا الكل هو الذي تبناه المشرع الجزائري . وهو الرأي الراجع على أساس أنه يتطابق مع رغبات أطراف العلاقة.

- وبما أن العامل يكون في فترة تجريبية لا يستطيع أن يستفيد من بعض الحقوق التي يستفيد منها العمال الآخريين مثل : وضعية الانتداب ووضعية الاستيداع .

- إلا أنه بالرغم من هذا بالنسبة للحقوق والالتزامات العامة الأخرى يخضع العامل المتدرب لنفس القوانين و النظم التي يخضع لها بقية العمال و ذلك مهما كانت طريقة إبرام علاقة العمل سواء كانت في إطار نصوص قانونية أو في إطار اتفاقيات جماعية .

(6) عقد العمل محدد المدة .

1. مفهوم عقد العمل محدد المدة .

تنص المادة 11 قانون لعام للعمل على المبدأ التالي ، يعتبر العقد مبرم لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك إذا ثبت في القاعدة العامة إذا هي تبرم علاقات العمل لمدة غير محدودة ، غير أنه يمكن بصفة إستثنائية يمكن تعيين مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة محدودة .

و تؤكد ذلك المادة 14 على أن " يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محددة خرقاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون عقد عمل لمدة غير محدودة " فنستنتج من ذلك أن عقد العمل المحددة المدة ينشأ إلا بقدر كتابي دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون .

- النظام القانوني لعقود العمل المحددة المدة (المادة 12 هي استثناء عن المبدأ في المواد 11- 14 ق ع ع)
حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة المادة 12 من قانون العام للعمل المؤرخ 12-04-1990 المكملة بالمادة 02 من الأمر 21-96 المؤرخ 09-07-1996 على 05 حالات تسمح بإبرام عقد محدد المدة .

- الحالة الأولى : تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال و خدمات غير متجددة و تعتبر أشغال غير عادية لا تدخل في نشاطات المؤسسة كونها تتطلب خصوصيات و يجب أن تكون مدة تنفيذها محددة من حيث الزمن ، كما يجب حسب ما جاء بنص المادة أن عنصر عدم قابلية التجديد ينحصر في عدم تجديد العقد و ليس الأشغال أو الخدمات و توجد هذه العقود في مواضيع شتى كأشغال البناء ، تجهيز مصلحة ، أشغال عمومية (العقد هو الذي غير قابل للتجديد و ليس الأعمال).

- الحالة الثانية : استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقت و يجب على المستخدم احتفاظ بمنصب العمل لصاحبه ، يمكن للمستخدم أن يقوم بإبرام عقد محدد المدة في حالة ما إذا تغيب صاحب منصب العمل مؤقتاً ، فيتم استخلافه في إطار عقد محدد المدة ، و يتعلق الأمر بحالة من الحالات ،

تعليق علاقات العمل المذكورة بالمادة 64 قانون العام للعمل بحيث يلتزم المستخدم بإدراج العامل بعد انقضاء حالة التعليق في منصب عامه أو في منصب ذو أجر مماثل (في حالة إضراب العمال لا يمكن للمستخدم أن يخلف هؤلاء العمال لعمال آخرين).

- الحالة الثالثة : أشغال دورية ذات طابع متقطع تتعلق هذه الحالة بأشغال موسمية كذلك أشغال الصيانة (كالمعارض المنظم يحتاج لعمال موسمين و ليس دائمين فهي ذات طابع متقطع).

- الحالة الرابعة : تزايد العمل و أسباب موسمية ، يشترط تزايد العمل :

1- أن يحمل طابع مؤقت .

2- أن يكون عمل غير عادي و يعتبر عبء على المؤسسة .

3- أن يكون محدد من حيث الزمن مثال : الأعياد ، الحفلات ، الدخول المدرسي ، الحسابات الختامية بالنسبة للمؤسسات .

أما فيما يقصد بالأشغال الموسمية : هي تلك التي تتكرر سنويا و في نفس التاريخ تقريبا و إذا كانت مدة الموسم غير محددة قانونا في بلادنا إلا أنها كانت محددة في قانون 1982 ب 3 أشهر حسب الفصل (العمل الموسمي يمكن أن يكون طابع تزايد العمل) .

- الحالة الخامسة : نشاطات أو أعمال ذات مدة محددة أو ذات طبيعة مؤقتة (كل الحالات الأخرى تدخل في هذه الحالة) ، تدخل المشرع في سنة 1996 لينص على هذه الحالة كحالة من الحالات إبرام عقد العمل محددة المدة إلا أن تعتبر قاعدة عامة تنحصر فيها كل الحالات المذكورة أعلاه لأن يجب أن تتوفر في اللجوء إلى عقد العمل المحددة المدة أشغال مؤقتة و محدودة .

- القيود الواردة في القانون لإبرام عقود العمل محددة المدة :

يمنع على المستخدم اللجوء إلى هذا النوع من العقود في الحالات التالية :

1- منع إبرام عقود محددة المدة لأعمال ذات طابع دائم (مثل أعمال القممة) .

2- منع استخلاف المضربين طبقا لنص المادة 33 من قانون 02/ 90 التي تنص : " يمنع أي تعيين للعامل عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين "

3- منع التشغيل بعد تقليص عدد المستخدمين تنص المادة 02/69 من قانون العام للعمل : "يمنع على أي مستخدم قام بتقليص عدد المستخدمين اللجوء في أماكن العمل نفسها إلى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص".

2. شكل ومضمون عقد العمل محدد المدة .

بالنسبة للشكل ينشأ عقد العمل محدد المدة إلا بموجب الكتابة و يظهر ذلك جلبا بقرائه المواد المادة 11 و المادة 14 من قانون العام للعمل و يرى الاجتهاد القضائي الجزائري أن الكتابة أمر إجباري مهما كان سبب العقد و مدته .

* بالنسبة للمضمون : من جهة أخرى المادة 12/الأخيرة : " يبين عقد العمل مدة علاقات العمل و أسباب المدة المكررة".

1- ذكر المدة : يجب على المستخدم في تحرير عقد العمل محدد المدة ، ذكر مدة العقد و أسباب المدة المذكورة ، و لكن لا يحدد القانون حدود الدنيا أو القصوى لهذه المدة و على القاضي تقدير ما إذ كانت المدة المحددة في العقد ، متطابقة مع السبب المذكور فيه ، و إذا كانت سبب المدة جدي مثلا تعاقب عقود عمل محددة العمل (مثل المستخدم يستخدم عامل لمدة سنة عندما تنتهي يقوم المستخدم باستخدام العامل لنفس مضمون العقد).

2- ذكر السبب : يجب أن يذكر السبب بدقة فعلى المستخدم أن يوضح المهام المقرر إنجازها حتى يمكن القاضي في تقديره ما إذا كانت قابلة لإدراجها ضمن إحدى الفئات المقررة قانونا .

- انتهاء عقد العمل محدد المدة : ينتهي العقد بحلول الأجل المحدد له كما يمكن أن ينتهي طبقا لأشكال الأخرى المقررة قانونا كما يمكن أن ينتهي بارتكاب خطأ جسيم من طرف أحد أطراف العلاقة .

- حالة استمرار علاقات العمل بعد انقضاء أجل العقد : إن هذه الحالة شائعة في بلادنا و اعتبارا للاجتهاد القضائي فأن إبقاء العامل بعد انتهاء العقد في منصب عمله يدل على إرادة الطرفين على إبرام عقد عمل غير مكتوب و لمدة غير محددة .

- الأحكام الجزائية الناتجة عن مخالفة القانون : تنص المادة 12 مكرر من قانون رقم 21/96 على أنه : " يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا بحكم صلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما من

أن عقد العمل محددة المدة ابرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل .
إن الجزاءات المرتبطة بعدم مراعاة القانون تحمل طبيعة مزدوجة جزاء مدني و جزاء جزائي ، فيما يخص الجانب المدني يؤدي عدم احترام الشروط القانونية إلى إعادة تكييف العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة مع كل ما يترتب عليه من آثار قانونية ، أما فيما يخص الجانب الجزائي يتعرض صاحب العمل إلى عقوبات مالية عملا بنص المادة 146 قانون علاقات العمل : "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل محدد المدة خارج الحالات و الشروط المنصوص عليها صراحة في قانون علاقات العمل بغرامة مالية من 1000 إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات .

(7) عقد العمل بالتوقيف الجزئي .

1. مفهوم عقد العمل بالتوقيف الجزئي .

إن سياسة الإنفتاح للاقتصاد خلال التسعينات قد أثمرت على قانون العمل بصفة عامة و على التنظيم علاقة العمل و على مدتها بصفة خاصة و هو ما يجرنا إلى الحديث عن محاولة تعريف عقود العمل بالتوقيف الجزئي .

فقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 في المادة 01: " يحدد شروط

و كيفيات تطبيق العمل بالتوقيف الجزئي .

-تعريف : تنص المادة 02 من المرسوم : " يعتبر عمل بالتوقيف الجزئي كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل (40 ساعة المدة القانونية) " (عمل بالتوقيف جزئي تقل مدته قانونية عن 40 ساعة و لا تقل عن نصف المدة القانونية و هي 20 ساعة) .

بالنسبة للتشريع الجزائري يعتبر العمل بالتوقيف الجزئي كيفية جديدة لاستعمال مدة العمل و تشغيل المستخدمين و قد حاول المشرع وضع معالم هذا النوع من علاقات العمل للحد من رقابات المستخدمين من خلال حصر الشروط التي يجب توافرها للجوء إلى العمل بالتوقيف الجزئي .

2. شكل و مضمون العقد بالتوقيف الجزئي .

- الكتابة : يظهر من قراءة المادة 07 من المرسوم اعلاه : " لا يوجد عقد عمل بالتوقيت الجزائي إلا بالكتابة . و هذا الأمر إجباري حيث تنص هذه المادة إذا لم يوجد عقد عمل كتابي تصبح علاقات العمل بالتوقيت الجزائي لمدة غير محدودة و في حالة ما إذا ابرم عقد العمل بالتوقيت الجزائي عن طريق الكتابي يجب أن يحتوي عن العناصر التالية :

المدة الأسبوعية للعمل المتفق عليها بين الأطراف المتعاقدة و تقسيمها على أيام الأسبوع .
عناصر الراتب ، مؤهلات العامل الأجير، المدة التجريبية ، إضافة إلى هذه العناصر عندما يكون العقد مبرم لمدة محدودة يجب أن يحتوي على المدة المقررة و أسبابها طبقا للتشريع المعمول به .

- الأسباب القانونية للجوء إلى إبرام عقد عمل بالتوقيت الجزئي :

يتضمن الفصل الثالث من المرسوم التنفيذي على حالتين :

الحالة الأولى : يمكن لصاحب العمل توظيف عمال بالتوقيت الجزائي في حالة نقص عدد العمال بالنسبة للمؤسسة .

الحالة الثانية : كما يمكن للعامل أن يستغل بالتوقيت الكامل لدى الهيئة المستخدمة و الراغب في العمل بالتوقيت الجزئي لأسباب شخصية أن يقوم بطلب لذلك و يشترط في هذه الحالة موافقة المستخدم .

- حقوق العمال المشتغلين بالتوقيت الجزئي :

يتمتع العامل المشتغل بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية و المتفق عليها و التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل مع مراعاة الكيفيات الخاصة المقرر تطبيقها بالنسبة للحقوق المتفق عليها يتقاضى المشتغل بالتوقيت الجزئي راتب نسبي مقارنة مع أجر العامل المشتغل بالتوقيت الكامل و الذي له نفس المؤهلات و يشغل منصب مماثل في الهيئة المستخدمة إلا إذا سبق اتفاق على أحكام أكثر امتياز .

• خاتمة الفصل الثاني:

تتأثر فعالية سياسة التشغيل بشكل كبير بمجموعة من الخصائص التي تحدد حالة الاقتصاد الوطني. وفي هذا المجال، تلعب ثلاثة عوامل أساسية دورها: التفاعل بين الاستثمار والنمو، والذي يؤثر بدوره على تشغيل العمالة أهمية القطاع العام وهشاشة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. تشكل مشكلة البطالة عائقا كبيرا على المستويين الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر. ويعود هذا المأزق في المقام الأول إلى التركيبة الديموغرافية للبلاد، والتي تتكون في الغالب من الشباب الذين يبحثون بشغف ونشاط عن فرص عمل لتأمين سبل عيش مُرضية ويصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع. وتتفاقم خطورة هذا التحدي بسبب الزخم الحالي للاقتصاد الوطني، الذي أعاد إشعال التطلعات إلى تعزيز الرفاه الاجتماعي وآفاق التوظيف. ومن المؤسف أن العاطلين عن العمل يجدون أنفسهم مستبعدين من التقدم والحيوية التي يعيشها المجتمع حاليا.

الفصل الثالث - المقاربة الميدانية للدراسة

• مقدمة الفصل الثالث:

سنحاول في هذا الفصل التطرق الى الجانب الميداني لموضوعنا المتعلق بإعادة إدماج المتقاعدين في سوق العمل الجزائري - دراسة سوسيولوجية حول الاختيارات المهنية بعد التقاعد بمؤسسة ميناء أرزيو EPA ، من خلال قياس اتجاهات و تمثلات الموارد و القدرات البشرية المتقاعدة بها أو التي تتجه نحوه قريبا.

المبحث الأول: تحليل البنية التنظيمية للمؤسسة:

يرجع إنشاء ميناء أرزيو إلى العصور الرومانية (التسمية القديمة بورتوس-ماغنوس) بفضل الصفات الاستثنائية لمينائه وموقعه من منفذ السهول الغنية في سيق وهابرا، وقد عرف هذا الميناء مراحل مختلفة في بنائه وكان أول هيكل بحري عبارة عن هبوط 60×12 مترا بين 1833 و 1870

يسمى الآن مول 2. وفيما بين عامي 1905 و 1982، نُفذت أعمال مختلفة لتوسيع الميناء وتطويره. وأصبح مع بداية وحدات البتروكيماويات، ميناء متخصص في حركة المحروقات.

أنشئت في 14 آب/أغسطس 1982 بموجب المرسوم رقم 82-288 في شكل شركة اشتراكية ذات طابع اقتصادي. وقد تحولت مؤسسة ميناء أرزيو المسماة "E.P.A" منذ 25 كانون الأول/ديسمبر 1989 إلى المؤسسة الاقتصادية العامة. وقد حدد رأسمالها بمبلغ 150 مليون دينار جزائري بموجب قرار مجلس التخطيط الوطني رقم 053 المؤرخ 21 آذار/مارس 1989، وهو حاليا 15.8 مليار دينار مملوكة بالكامل للمساهم الوحيد، portuaire Group Services تسمى «SERPORT/Spa»

الشركة مسؤولة عن إدارة وتشغيل وتطوير ميناءين (2) أرزيو وبطيوة، هذه الموانئ هي المنفذ الرئيسي للمحروقات المصدرة على امتداد 22 كم غرب خليج أرزيو، وهذه الموانئ هي نقطة الخروج الرئيسية صدرت من الجزائر. وقد تم التصديق عليها منذ عام 2004 وفقا لما يلي:

1. القواعد الدولية المتعلقة بالملاحة البحرية

2. مدونة نظام الموانئ الأمنية الدولية "I.S.P.S"

كما يحتل ميناء أرزيو الصدارة بين الموانئ الجزائرية من حيث حمولة السفن الإجمالية والمقدرة ب 62560458 طن ويقوم بتصدير أكثر من 60% من المحروقات الوطنية ويساهم بقدر كبير في تمويل الخزينة العامة للدولة.

يتمتع ميناء أرزيو وبطيوة، اللذان يتمتعان بموقع مثالي، بقدرات إنتاجية هامة جدا يفضلها وجود مرافق عاملة ومنتكيفة مع حركة المرور التي تتولى زمامها لعدة سنوات، كانت الموانئ الوطنية الرائدة بنسبة 52% من إجمالي حركة النفط والغاز الوطنية. تم اعتماد الشركة منذ 25 يونيو 2014 وفقاً لمعيار iso9001 « version 2008 لنظام إدارة الجودة «SMQ» الذي تم تغييره إلى معيار iso9001version «

» 2015/2018

في سنة 1974 وعلى أتر المرسوم رقم 74/71 والمؤرخ في 16 نوفمبر 1974 تم فصل مؤسسة ميناء أرزيو بعدما كانت تابعة لمؤسسة ميناء وهران لتصير مؤسسة وطنية مستقلة ذات خدمات خاصة.



تقوم مؤسسة ميناء أرزيو بتسيير ميناءين :

ميناء أرزيو وبطيوة : وهما يشكلان البوابة الرئيسية لتصدير المحروقات الجزائرية ، وقد تم اختيارهما لما يوفرانه من قدرات إنتاجية جد هامة ولتواجد المنشآت في عين المكان و هذه الأخيرة مكنتها من تأدية عدة مهام وهي :

1. استغلال الأدوات ومرافق الموانئ.
 2. أعمال الصيانة والتجهيز و الصيانة تجديد الهيكل الفوق للميناء.
 3. القيام، بالتنسيق مع السلطات المعنية الأخرى، بتطوير برامج الصيانة والتجهيز والصيانة وإنشاء الهياكل الأساسية للموانئ.
 4. عمليات إرشاد السفن والقطر وعمليات ربط وفك السفن.
 5. ممارسة الضبط والأمن الميناء داخل الحدود العامة للميناء
- المؤسسة لا تركز اهتمامها على الاستيراد ، لأنه لا يشكل ما يقارب 2% من نشاطها الإجمالي ، ويظهر ذلك جليا من خلال نوعية المواد المستوردة ، أما التصدير فهو منحصر في المحروقات ويشكل نسبة 99% من صادراتها.

تصدير المحروقات	الاستيراد خارج المحروقات
البتروال الخام، بتروال مكثف، غاز طبيعي مميح، غاز بروبان المميح، منتجات مصفاة ، بقايا معدنية، ومواد أخرى (ميتا نول امونياك الخ)	خشب، أسمدة صناعية، مواد معدنية، مواد البناء، منتجات معدنية، ملح غير معبأ، مواد فلاحية، صفقات خاصة، التجهيزات، الحاويات

المبحث الثاني: تحليل سياسة الموارد البشرية للمؤسسة:

تتطلب المهارات في مؤسسة ميناء أرزيو مجموعة مستقرة و مهيكلة نسبيا من الممارسات المتقنة والسلوك المهني والمعرفة التي اكتسبها الناس من خلال التدريب والخبرة وأنه يمكنهم تحديث السلوك المهني الذي تقدره شركاتهم (تدريب الموظفين) دون تعلم جديد.

ولكي تكون المهارات جاهزة للعمل في مؤسسة ميناء أرزيو ، يجب التعبير عنها بطريقة توجه العمل، مما يدفعنا إلى الاعتقاد بأن الكفاءات يجب أن تستوفي ستة خصائص رئيسية:

1. يجب أن تكون بمثابة جسر بين الناس والوظائف، هذا يعني أن ينطبق على الرجال أنها تمثل القدرات على العمل، المطبقة على الوظائف إنهم لا يحددون المتطلبات المهنية فحسب بل يحددون أيضاً خصائص المنظمة (استخدام المخططات التنظيمية).

2. يجب أن تستجيب لمبدأ المنفعة الاقتصادية. هذا يعني أن: قيمة المهارات ليست فقط دالة على مستوى الخبرة التي يعبرون عنها أو ندرتها في سوق العمل، إنها تعتمد بشكل أساسي على مشاريع ووظائف الشركة التي يساعدون على إرضائها

3. يجب تحديدها بصورة جماعية ولمفهوم الكفاءات آثار فردية ومحلية، ولكنه يستند إلى الاهتمام بالمسارات الجماعية.

4. يجب أن تيسر التنمية الفردية والهدف من إدارة الكفاءات ليس إرساء حالة تراث الكفاءة بقدر ما هو جعلها مثمرة من خلال أساليب العمل المؤهلة والتحسين المستمر، فإن صياغة الكفاءات تتيح تحديد الاحتياجات التدريبية.

5. أن تكون قابلة للتحويل من حالة عمل إلى أخرى. علاوة على ذلك ، فإن التمكن من مهارة ما يمكن أن يساعد في اكتساب مهارة أخرى تقدم أوجه تشابه مع الأولى ، مما يبرر تقييمات المهارات وقوائم جرد الإنجازات المهنية.

6. يجب أن يخضعوا لتقييم متدرج، نظراً لأنه لا يكفي تحديد مهارة ما، فمن الضروري أن تكون قادراً على تحديد مستوى الاكتساب (التقييم الفردي) أو المتطلبات (تقييم الوظيفة).

سياسة المسارات المهنية هذه في مؤسسة ميناء أرزيو تسير من قبل قسم تخطيط القوى العاملة وإدارة الحياة المهنية يتألف الأخير من ستة من المديرين التنفيذيين في RHU المسؤولين عن دراسات المسارات

المهنية و جميعهم من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران بعبارة أخرى: علم نفس العمل ، وعلم الاجتماع السياسي ، وعلم اجتماع العمل ، أو حتى: علوم المسارات والإحصاء.

إدارة مهارات مؤسسة ميناء أرزيو يواجه العديد من التغييرات لتوقع ما إذا كانت تريد مواصلة تطويرها ، هذه التغييرات تهم بشكل خاص:

1. زيادة المنافسة في الأسواق الوطنية والدولية.

2. أهمية علاقة خدمة العملاء.

3. تسريع التغييرات في المنظمات والمهن.

4. نقص العمالة.

5. إطالة عمر العمل.

6. الصدمة الديموغرافية التي أدت إلى حالات تقاعد عديدة.

سياسة المسارات المهنية في مؤسسة ميناء أرزيو تدار من قبل قسم تخطيط القوى العاملة وإدارة الحياة المهنية يتألف الأخير من ستة من المديرين¹

اطارات المسؤولين عن دراسات المسارات المهنية وقسم تنمية الموارد البشرية مساعدة القسم

بمعنى آخر: الاختيار والتوظيف في مقر أنشطة شبكات الموانئ مؤسسة ميناء أرزيو

تطوير خطة التوظيف بالنظر إلى هذا التجنيد تم نقلها من مختلف مقرات مؤسسة ميناء أرزيو وتم تحويلها إلى مركز مركزي من خلال إنشاء قسم الاختيار والتوظيف الذي يمارس كامل سلطة اتخاذ القرار فيما يتعلق باكتساب وكلاء جدد ، ومتابعة توجيههم وتدريبهم وكذلك تطوير المهارات والمهن من خلال مراقبة ومراقبة أساليب وإجراءات المسارات المهنية المطبقة داخل مؤسسة ويمكن ملاحظة أن المسارات الوظيفية تستند إلى طريقة تتألف مما يلي:

1. من ناحية، لتحليل الوضع القائم (تحليل الوظيفة).

2. من ناحية أخرى تقييم الاحتياجات المستقبلية للشركة (تقييم الموظفين وأنواع المغادرة المختلفة).

من مقارنة هذين المتغيرين، يطبق قسم المسارات المهنية سياسة إدارة الموارد البشرية لتتناسب مع الاحتياجات الموارد البشرية للشركة ثم تقود هذه السياسة الشركة إلى وضع إجراءات تعديل فيما يتعلق

¹ وثائق مؤسسة EPA - المقر الرئيسي لشبكات، (2008/2009) R.H.U - ACTIVITY HARBOUR

بتدريب الموظفين (التكيف النوعي) أو إجراءات التعديل المتعلقة بحجم العمالة المستخدمة من قبل الشركة (التكيف الكمي).

يمكن أن تكون مصادر التوظيف داخلية أو خارجية ومع ذلك، وفقًا للأحكام التنظيمية المطبقة على مؤسسة ميناء أرزيو، يتم إجراء التنقيب أولاً داخليًا، فيما يتعلق بالمصدر الخارجي يتم تحديد العملية في الخطوات أو ثلاثة.

تهدف المصادر الداخلية إلى شغل الوظائف بالمهارات الداخلية للشركة وهي الأربعة التالية:

1. الترافف: التوظيف هو العمل عند وجود وظيفة شاغرة في وظيفة لا تتوافق مع إجراء تبادل

الوظائف، إدارة تنمية الموارد البشرية يقوم بتحليل اختيار المرشح بناءً على عدد معين من معايير التقييم مثل: المستوى الأكاديمي، والخبرة المهنية، وتقييمات التسلسل الهرمي، والسلوك، وما إلى ذلك الإمكانات المحتجزة يخضع للمراقبة ويجب أن يخضع للتدريب كتدبير مصاحب إذا لزم الأمر.

2. عملية التحويل/النقل/التبادل: الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ميناء أرزيو يعرف التحويل على أنها:

"... المرور من منصب عمل إلى مناصب عمل أخرى، مما يؤدي إلى تغيير التخصيص. قد يؤدي هذا التغيير في التخصيص إلى تغيير مكان العمل أو الإقامة ، أو كليهما في نفس الوقت ". يجب على العامل يجب تقديم الطلب كتابيًا والإشارة بدقة إلى الأسباب التي دفعته، يتم إرسال الطلب تحت غطاء القناة الهرمية إلى المدير المفوض للهيكل الذي يستدعيه إذا لزم الأمر لإجراء مقابلة في حالة الموافقة، الطلب مصحوبًا بالشكل التنظيمي. يتم نقل التحويل إلى هيكل الاستقبال الذي يستدعي الشخص المعني لإجراء مقابلة. أثناء المقابلة ، يتم إبلاغ العامل بأي خصوصيات تتعلق بمنصب العمل مثل (نظام العمل، المضايقات، البدلات، التصنيف ، إلخ).

3. الترقية: الترقية هو أحد عناصر ناتج "النتائج" لعملية "نظام التقييم". الوكيل المحبوب للغاية مؤهل

للترقية. الترقية هي تطوير مهني عمودي النقل من وظيفة عمل إلى وظيفة أخرى ذات تصنيف أعلى. والغرض منه هو تحسين الأداء العام للشركة من خلال التخصيص لكل منصب عمل يجب على الوكيل الذي يلبي متطلبات الوظيفة على أفضل وجه تحسين أدائه الفردي من خلال تطوير المعرفة والمهارات المهنية وتطوير ثقافة قائمة على الجدارة. يتم الترقية داخل إطار منظم اعتمادًا على احتياجات مؤسسة ميناء أرزيو ومخططها التنظيمي فإنها تتطلب حدًا أدنى قدره. ثلاث سنوات من

الخبرة ومشروط بالجهود التي يبذلها الموظف في مكان عمله والتي تؤدي نتائجها إلى زيادة في القيمة هذه الجهود تحظى بتقدير المدير وترجم إلى ترقية خلال الحملة السنوية لتقدير وظائف التيار، ويخضع تعيين الترقية إلى حد أدنى من التدريب وشغل الوظائف يبلغ عامين من الخبرة. ويتعلق التدريب المتدفق بموظفي العمليات مثل: فني الصيانة والإنتاج والتقنيين والسلامة).²

4. بورصة العمل: البحث عن الطلبات من خلال المصدر الداخلي. يتم من خلال مكتب التوظيف الذي يديره قسم الموارد البشرية بناءً على إعلان داخلي ، يتعلق الأمر بجميع الفئات الاجتماعية والمهنية (التنفيذ والماجستير والتنفيذيون). يتم توزيع الإعلان الداخلي بالبريد عن طريق: (الفاكس ، الجريدة إنفو اكسبريس أو عن طريق الإنترنت) اعتمادًا على الاستعجال والموعد النهائي لتلقي الطلبات. التشاور مع جميع الإعلانات. على الإنترنت من الموقع: EPA.dz/bourse de l'emploi ، أي وكيل مهمم بملء وظيفة شاغرة يمكن التقديم إذا كان ملفهم الشخصي يلبي متطلبات المنصب.

²وثائق مؤسسة EPA (2008 / 2009). EPA - R.H.U -

المبحث الثالث: أثر عقد العمل محدد المدة على عملية تعريف وتكامل القدرات البشرية المتقاعد من المؤسسة والمتجهة نحو التقاعد:

(1) المسار المبني قبل الوصول إلى مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA:

الوصول إلى نهاية الدراسة إذن هي المرحلة الأصعب ومن أكبر المشاكل الحاسمة وهي البحث عن عمل، في الحقيقة العالم في عمومه ينهار تحت وطأة قلة فرص العمل. والسبب البسيط هو أن عدد الخريجين أكبر من عدد الوظائف. ومع ذلك، فإن البحث عن عمل يقدم نفسه كخطوة إلزامية لأي شخص يتمتع بالفطرة السليمة لكسب قوت يومه دون الاضطرار إلى استجداء ذلك.

لذلك، قبل العثور على وظيفة جيدة بعد الدراسة، كل شخص لديه طريقه الخاص، هناك أشخاص يتطلعون فقط إلى العمل للحصول على الخبرة فقط.

في ضوء تحقيقنا الميداني، نلاحظ أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع عملوا بالفعل في مكان آخر قبل الانضمام إلى مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA.

قال لنا أحد هؤلاء المستطلعين: "نعم، عملت قبل وصولي إلى هذه المؤسسة، ودرست في الخارج، ثم اشتغلت في مؤسسة أجنبية، قبل أن أعود إلى بلدي الأصلي وأعمل في مؤسسة خاصة، وأخيرا وصولي إلى مؤسسة ميناء أرزيو EPA « مقابلة رقم 03 (م).

ويقول آخر: "قضيت أربع سنوات في جامعة بجاية، حصلت على شهادتي في العلوم التجارية خيار التمويل، ثم وجدت عملا في مؤسسة الصومام لأنظمة الكمبيوتر (SCS)، اشتغلت لمدة ست سنوات، ثم عدت".
لمؤسسة ميناء أرزيو EPA « المقابلة رقم 04 (م).

ويضيف آخر: "بعد الحياة الجامعية كانت المهنة المهنية في مجالات مختلفة، عملت في عدة شركات في منصب: مشرف الصحة والسلامة والبيئة، مساعد الصحة والسلامة والبيئة، مدير الصحة والسلامة والبيئة، ثم عدت إلى مؤسسة ميناء أرزيو EPA" مقابلة رقم 02 (م).

من جهة أخرى، نجد شخصا واحدا من بين المبحوثين لدينا لم يعمل أبدا قبل وصوله إلى مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA "لا، لم أعمل قبل وصولي إلى هذه المؤسسة، لم أجد أي فرصة للعمل، قدمت عدة امتحانات تنافسية في مختلف المجالات". القطاعات، لم يحالفني الحظ في العمل" المقابلة رقم

11(و).

نلاحظ أن غالبية المبحوثين في عينتنا قد خاضوا العديد من المهن المهنية في مساهمهم المهني.

(2) المعلومات التي تم الحصول عليها عن عرض التوظيف:

معلومات عرض العمل هي رسالة ينشرها صاحب العمل في سوق العمل للتعبير عن نيته في توظيف باحث عن عمل ليصبح موظفًا في مؤسسته.

يتم نشر الرسالة من خلال الإعلان، أو الصحافة، أو الراديو، أو التلفزيون، أو الإنترنت، أو الصحف، وكذلك من خلال وكالة التوظيف الوطنية، ولكن في كثير من الأحيان يمكن أن يتم ذلك أيضًا عن طريق الكلام الشفهي، أو من خلال "شبكة اجتماعية مهنية".

ووفقًا لمسحنا الميداني، نلاحظ أن جميع المعينين الجدد في عينتنا حصلوا على معلومات حول عرض التوظيف داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA عبر الوكالة الوطنية للتشغيل أنيم وهران. ومن تحليلنا نرى أن هذه المؤسسة تطبق عملية التوظيف الخاصة بها بطريقة فعالة وعقلانية. بعد تحليل المقابلات النوعية داخل هذه المؤسسة (مؤسسة ميناء أرزيو EPA) مع جميع المبحوثين في عينتنا:

أحدهم "أبحث عن عمل، في أحد الأيام تلقيت مكالمة هاتفية من الوكالة الوطنية للتشغيل، وبعد ذلك قدمت طلبي للمبحوثة في مسابقة «مقابلة رقم 10 (و).

ويضيف آخر أنه "تم الاتصال بي عبر الوكالة الوطنية للتشغيل، حسب عمر تسجيلي" المقابلة رقم 01 (م).

والآخر ليعلن أنه "تم التواصل معي من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل" المقابلة رقم 06 (م).

لذلك، ووفقًا لنتائج استطلاعنا، يمكننا أن نرى أن جميع المبحوثين الاثني عشر (12) قد تم الاتصال بهم من قبل مكتب الوكالة الوطنية للتشغيل إما من خلال أقدمية تسجيلاتهم أو من خلال المنافسة.

ومن هنا نستنتج أن مبدأ العقلانية والموضوعية يتجلى في الدور الذي يلعبه ANEM ORAN كوسيط بين الفاعل الاقتصادي والباحثين عن الشغل.

وهذا يوفر ضمانًا معينًا فيما يتعلق بسياسة التوظيف المتجسدة في تنفيذ هذا النوع من النظام الفعال بشكل واضح.

(3) اختبارات الاختيار التي تطبقها المؤسسة للتأكد من توظيفهم:

استثمرت المؤسسة في أدوات الاختيار، فقد أتاحت عدة أنواع من الاختبارات للمستجيبين لها، بهدف ضمان اختيار أفضل للمرشحين، مما يؤدي إلى عمليات توظيف ناجحة.

وبحسب المقابلات التي أجريت بمؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA، لاحظنا أن غالبية الباحثين خضعوا لاختبارات الاختيار.

أجابنا أحد المجيبين: "نعم، خضعت لعدة اختبارات وهي كالتالي: الاختبار النفسي، والاختبار البدني (الطبي)، واختبار القدرات" مقابلة رقم 03 (م).

وقال آخر: "نعم، من خلال الاختبارات الكتابية والشفوية" المقابلة رقم 04 (م).

وأضاف الآخر: "نعم، خضعت للاختبارات النفسية الكتابية والشفوية" المقابلة رقم 10 (ف).

ومن خلال إجابات الباحثين، يمكننا أن نرى أن معظم الباحثين خضعوا لاختبارات الاختيار.

وهذا ما يخبرنا أن مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA تولي أهمية لاختبارات اختيار المرشحين.

نخلص إلى أن الاختبارات التي تستخدمها مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA لهؤلاء المعينين الجدد هي اختبارات شخصية (نفسية)، مكتوبة وشفوية، وهذه كلها من التقنيات التي تستخدمها مؤسسة ميناء أرزيو EPA للكشف عن الإمكانيات والمهارات الموجودة على مستوى المرشحين لملء المنصب المراد شغله.

(4) المعايير التي تعتمد عليها مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA لتعيين هؤلاء المرشحين:

أي توظيف يتم من خلال احترام جميع هذه المراحل والمبني على معايير موضوعية لديه كل فرصة لتحقيق النتيجة المرجوة، وهذا سيوفر للمرشح كل فرصة للاختيار ومن ناحية أخرى ستتاح للمؤسسة فرصة الاختيار..

وفقا لدراستنا الميدانية التي قمنا بها داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA، نرى أن معظم الباحثين يتم توظيفهم على أساس شهادتهم.

وهذا ما يقودنا إلى القول بأن هذه المؤسسة تعطي أهمية كبيرة للشهادة التي تم الحصول عليها، ليس بالضرورة أهمية الشهادة في حد ذاتها، بل المبدأ التنظيمي الذي يتجسد في تطبيق العمليات والممارسات العقلانية والموضوعية عملية التوظيف.

أجاب أحد الباحثين: "حصلت على وظيفة في هذه المؤسسة من خلال شهادتي الدراسية" المقابلة رقم 04 (م).

وأضاف مباحث آخر: "لقد تم تعييني في هذه المؤسسة بسبب مؤهلي التعليمي" المقابلة رقم 10 (ف).

ونلاحظ أيضاً أنه تم تعيين بقية الباحثين في عينتنا بناءً على خبرتهم المهنية ومهاراتهم.

أحدهم: "حصلت على وظيفة في مؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA من خلال شهادتي وخبرتي ومعرفتي النظرية والعملية" المقابلة رقم 02 (م).

ويضيف آخر: "لقد اجتزت مسابقة على مستوى مؤسسة ميناء أريزو EPA، وهي مسابقة أطلقها أنم وهران وشهادتي تلي متطلبات الوظيفة (المسابقات الكتابية والشفوية)" المقابلة رقم 12 (F).

ويصرح آخر: «حصلت على وظيفة داخل مؤسسة ميناء أريزو EPA من خلال شهادتي الجامعية وتجربتي المهنية ودون أن أنسى مهاراتي" مقابلة رقم 06 (م).

ويمكننا أن نستنتج أن غالبية أفراد العينة الذين حصلوا على وظائفهم كانوا من خلال مؤهلاتهم التعليمية وخبراتهم ومهاراتهم.

خلال دراستنا التي أجريت داخل هذه المؤسسة لاحظنا أن معايير التوظيف لهؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد يتم تنفيذها بطريقة عقلانية وفعالة.

وعليه، نشير إلى أن مؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA وضعت خطة توظيف موضوعية وصارمة لحسن اختيار المرشحين.

5) مدى كفاية التكوين الأولي والمنصب الذي يشغله:

التكوين الأولي هو التكوين الأول الذي يتم الحصول عليه في نهاية دورة الدراسة. إنها تعارض مواصلة التعليم. وهو أيضاً التكوين الذي يكتسبه الفرد في السياق التعليمي وفي سياق التعلم والخبرة المكتسبة داخل المؤسسة.

يجب على المؤسسة الاستثمار في تكوين الموظفين لتضييق الفجوة بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة من أجل تحسين الأداء والحفاظ على ميزتها التنافسية.

ومن خلال المقابلات التي بدأها داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA مع هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد، لاحظنا أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع أجابونا بأن منصب العمل الذي يشغلونه وتكوينهم الأولي مناسبان.

قال لنا أحد هؤلاء المستجيبين: "نعم أنا مناسب حيث أنني حصلت على شهادة جامعية في علم اجتماع العمل والقدرات البشرية المتقاعدة من المؤسسة و المتجهة نحو التقاعد وكوظيفة أنا مسؤول عن دراسة القدرات البشرية المتقاعدة من المؤسسة و المتجهة نحو التقاعد" مقابلة رقم 10 (ف).

ويضيف شخص آخر: "نعم بالتأكيد، مهمتي مناسبة لتكويني الأساسي، أنا مهندس نظافة صناعية وسلامة وفي المؤسسة أعمل نفس المهمة مع شهادة السلامة الخاصة بي" مقابلة رقم 02 (م).

ويضيف آخر: "نعم، أتفق تمامًا، تكويني الأساسي والمنصب الذي شغلته مناسبان، لأنني كوني مديرًا للرواتب وحاصلة على دبلوم في العملة والخدمات المصرفية والمالية، أجد أن هناك تطابقًا بين الاثنين « مقابلة رقم 03 (م).

وهذا يوضح لنا أن جميع المبحوثين تقريبًا في العينة التي حصلوا عليها تتوافق شهاداتهم مع مناصبهم. ووفقًا لنتائج استبياننا، فإن هذا يوضح لنا أن مؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA تولى أهمية للملاءمة الموجودة بين التكوين الأولي والمنصب الذي يشغله هؤلاء المعينون الجدد.

6) مدى رضا المستجيبين عن تجربة فترة التوظيف:

الرضا هو الحالة العاطفية التي تنتج من التطابق بين ما يتوقعه الإنسان من عمله وما يأمل أن يحصل عليه منه، والرضا وعدم الرضا هما النتائج المحتملة للالتقاء بين الإنسان وسلوكياته من ناحية، و المواقف المهنية وما تقدمه.

معظم الموظفين داخل المؤسسة يكونون راضين عن مناصبهم، ويأخذون في الاعتبار رواتبهم، وبعد المسافة، والمراقبة الجيدة داخل المؤسسة.

لذا، وبحسب الاستطلاع الذي بدأناه داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA والذي يوضح حالة المجيبين في عينتنا، نلاحظ أن غالبية المجيبين راضون عن مواقفهم.

قال أحد المبحوثين: "... مع خالص التقدير! أنا راضية، لأنني قريب من منزلي، هذه هي الطريقة الوحيدة التي أبحث عنها دون أن أنسى أن أحصل على راتب جيد" مقابلة رقم 12 (ف).

وقال مستجيب آخر: "نعم، أنا راض عن تعييني في هذه المؤسسة، لأن أمنيته هي العمل في مؤسسة ميناء أرزيو EPA ببجاية، كما أن لدي منصب جيد وراتب جيد ودون أن أنسى، لقد ساعدوني كثيرا داخل المؤسسة" للتعود على محطة العمل الجديدة «المقابلة رقم 06 (م).

ويضيف آخر: "أنا راضٍ تماماً لأن لدينا ظروف عمل جيدة، كما أن مناصبي يتوافق مع شهادتي الجامعية" مقابلة رقم 04 (م).

آخر يقول إنه راض وغير راض في نفس الوقت: "غير راض لأنه ليس مجالي وليس وظيفة حلبي ومن ناحية أخرى أنا راض، لأنني وجدت وظيفة أفضل من ذي قبل، كنت عاطلاً عن العمل ونظراً للوضع الحالي في البلاد «المقابلة رقم 02 (م).

ومن ناحية أخرى نجد موظفاً من مبحوثينا غير راض عن منصب عمله "لا، أنا غير راض عن مناصبي، لأنني بعيد عن المؤسسة، وأنفق الكثير من المال على الإيجار، لذلك، تلقائياً أنا غير راضٍ عن راتبي «مقابلة رقم 05 (م).

كل هذا يبين لنا أن غالبية المبحوثين في عينتنا من هؤلاء المعينين الجدد في مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA راضون عن توظيفهم.

وهذا ما يوضح أن هذه المؤسسة لا تترك هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد ليتدبروا أمرهم وتترك لأجهزتهم الخاصة في تنفيذ مهامهم، بل على العكس من ذلك، فهي موجودة لدعمهم ومرافقتهم.

7) سلوك القائمين على التوظيف داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA:

سلوك مسؤول التوظيف داخل المؤسسة هو كيفية تواصل الموظفين والعمل معاً لتحقيق أهداف المؤسسة.

حسب استطلاعنا الميداني، نلاحظ أن غالبية القائمين على التوظيف في مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA يتمتعون بسلوك جيد.

قال أحد المبحوثين: "بالنسبة لي، القائمون على التوظيف داخل هذه المؤسسة رائعون" المقابلة رقم 05 (م).

ويضيف آخر: "شخصياً، القائمون على التوظيف في مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA بسطاء ولطيفون" المقابلة رقم 01 (م).

من ناحية أخرى، قال أحد المبحوثين في الاستطلاع إن مسؤولي التوظيف في هذه المؤسسة لا يتصرفون بشكل جيد "بالنسبة لي، فإن مسؤولي التوظيف في مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA متعجرفون" المقابلة رقم 11 (و).

وفقاً لهذه الخطابات التي ألقاها المبحوثون في الاستطلاع، نرى أن غالبية القائمين على التجنيد لديهم سلوك إيجابي إلى حد ما، والذي يعتمد على أسلوب القيادة الديمقراطي، والذي بموجبه تتم إدارة الأفراد كمجموعة بشكل منفصل مع تعزيز المبحوثة في صنع القرار. الموظفين ومبحوثهم الكاملة التي من شأنها أن تجعل من الممكن المساهمة في تحقيق الأهداف المشتركة في مناخ هادئ.

وهذا يدل على أن القائمين على التوظيف داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA بسيطون ورائعون، وبالتالي فهم يضعون القائمين على التوظيف في بيئة مريحة وملائمة. يتم تضمين هذا في ردود المبحوثين لدينا حول سلوك القائمين بالتوظيف.

إن سياسة الإدارة التنظيمية المواتية والتي تتجسد بشكل خاص في ممارسات مثل: التكوين والتواصل وروح الفريق تسهل تكامل المجند الجديد.

(8) المعلومات التي تم الحصول عليها في أول يوم عمل لهم:

تبدأ مرحلة التكامل نفسها بمجرد دخول المورد البشري المرسل إلى المنظمة. يمكننا أن نلاحظ أن هذه الفترة هي الأكثر كثافة ويمكن أن تولد التوتر وعدم اليقين لدى الوافد الجديد. لذلك يجب على المؤسسة أن تكون يقظة بشأن هذا الأمر وأن تضع ممارسات تقلل من هذا القلق المرتبط بالوصول إلى بيئة مهنية غير معروفة تقريباً مما قد يؤدي إلى خلق خيبة أمل بين المورد البشري المرسل وبالتالي توقع المغادرة.

وفقاً لتحقيقتنا الميدانية الذي بدأناه داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA، نلاحظ أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع كانوا مقتنعين في اليوم الأول من توظيفهم؛ "بالنسبة لي، سار اندماجي بشكل جيد، منذ اليوم الأول للعمل، أعطوني معلومات عن المؤسسة، وعن وظيفتي وأيضاً، قالوا لي إذا كان لديك أي أسئلة، فلا تتردد عندما يسألوني، لقد قدموني إلى زملائي في العمل الجدد." « مقابلة رقم 09 (ف).

من ناحية أخرى نجد أحد موظفينا من هؤلاء المعينين الجدد غير مقتنع بأول يوم توظيف له " من وجهة نظري أنا غير مقتنع بأول يوم توظيف لي، لأن هناك نقصاً في كل شيء " ، واجهت بعض الصعوبات ولحسن الحظ وجدت أحد زملائي، لقد دعمني. « مقابلة رقم 03(م).

لذلك، غالبًا ما يرغب القدرات البشرية المتقاعدة من المؤسسة و المتجهة نحو التقاعد الجدد في الحصول على الدعم في تعلم مهنتهم الجديدة. سيساعده زميله في خطواته الأولى في المؤسسة من خلال تزويده بالمهارات الفنية اللازمة لهذا المنصب، وإبلاغه بكيفية عمل المؤسسة، والعادات التي يجب اتباعها، والاتصالات التي يجب إجراؤها مع العملاء.

9 رأي هؤلاء المعينين الجدد في استقبالهم داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA:

يتم الترحيب في أول يوم عمل فعلي. خلال ذلك سيحصل العامل على الكثير من المعلومات التي ستكون مفيدة له خلال فترة عمله داخل المؤسسة وخلال اللحظات الأولى داخل المؤسسة، سيطلب من العامل مقابلة زملائه ورؤسائه وكذلك زيارة المبنى. سيتم أيضًا شرح عمل المؤسسة لهم (التسلسل الهرمي، والاتصالات، وما إلى ذلك).

خلال هذا الترحيب، سيحصل المورد البشري المرسل على فكرة عن الأجواء والأجواء التي تسود بيئة عمله الجديدة.

وفقا لمسحنا الميداني داخل مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA، نرى أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع قد تم استقبالهم بشكل جيد من قبل هذه المؤسسة.

قال أحد المبحوثين: "لقد تم استقبالي جيدًا من قبل زملائي، وكذلك من قبل رئيس قسبي. « المقابلة رقم 09(و).

ويضيف آخر: "لقد استقبلتني هذه المؤسسة بشكل جيد، بيئة ودية، تفاعل، بالنسبة لي لا يوجد شيء يمكنني الإبلاغ عنه. « مقابلة رقم 01 (م).

وقال آخر: "لقد استقبلني وكلاء المؤسسة بشكل جيد، وقدموا لي معلومات عن الخدمات والأمن وغيرها." « مقابلة رقم 10 (و).

ويضيف آخر: "لقد تم الترحيب بي بطريقة احترافية، مما سهل علي الاندماج في المؤسسة. « مقابلة رقم 03 (م).

ووفقاً لهذه الردود من المبحوثين نجد أن الأغلبية راضون عن ترحيبهم. وهذا ما يوضح لنا أن المبحوثين الذي تقدمه مؤسسة ميناء أرزيو EPA للموظفين الجدد أمر طبيعي، حيث أنهم راضون عن استقبالهم.

10) رأي الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد في التكوين داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA: يتكون التكوين من تزويد الموظف بالمعرفة والأساليب اللازمة لتنفيذ مهمته بشكل مناسب. لذلك، إذا كان الموظف يفتقر إلى المعرفة أو الأساليب اللازمة لإنجاز مهمته. لن يكون قادراً على الأداء بفعالية وبشكل كافٍ.

ووفقاً لردود استطلاعنا الميداني داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA من هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد، نرى أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع يقولون إن التكوين ساعدنا وسمح لنا باكتساب المزيد من المهارات على المستوى التقني البحت، مما سهل اندماجنا المهني وفي نفس الوقت لتلبية متطلبات الوظيفة داخل هذه المؤسسة.

أعلن أحد المبحوثين: "أنا شخصياً أقول نعم أن التكوين ساعدني على الاندماج" المقابلة رقم 01 (م). وقال مبحوث آخر: "أنا أتفق تماماً، التكوين يساعدنا كثيراً على الاندماج في المؤسسة" المقابلة رقم 09 (F). ويضيف آخر: "بالنسبة لي، التكوين يساعدنا كثيراً على الاندماج في مؤسسة ميناء أرزيو EPA" المقابلة رقم 05 (م).

ومن هذه الكلمات نلاحظ أن للتكوين أهمية كبيرة في إدماج هؤلاء المجندين الجدد. ولذلك، نستنتج أن الحاجة إلى التكوين يتم التعبير عنها على مستوى بعض المواقف التي تعتبر أكثر حساسية، بما في ذلك التقنية والقبضة، وليس غيرها.

وهذا ما يفسر لماذا تولي مؤسسة ميناء أرزيو EPA أهمية كبيرة لتكوين هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد، وتسعى إلى توفير كل الوسائل اللازمة لتمكين جميع الموظفين من تحسين عملهم وتحسين مهاراتهم حتى يتمكنوا من شغل وظائفهم بشكل صحيح.

11) الشروط الأساسية التي يجب توافرها لضمان الاندماج الجيد للكفاءات المتوجهة نحو التقاعد: وفي هذه المرحلة سيجد المورد البشري المرسل نفسه "وحيداً" في بيئة عمله ومع زملائه. وفي هذا الوقت سيقوم بتنفيذ تقنيات التكامل الخاصة به في التطبيق.

خلال هذه المرحلة سوف يتعرف المورد البشري المرسل على مهامه، ويطور ويحشد المهارات والمعارف المطلوبة للقيام بمهمته بنجاح...

من خلال التحقيق الميداني الذي أجريناه، نفهم أن غالبية المبحوثين أجابوا بأن التكوين والتواصل وروح الفريق والتواصل الجيد مع الموظفين هي شروط أساسية للاندماج الجيد لهؤلاء المجندين الجدد. صرح أحد المبحوثين: "بالنسبة لي، لضمان الاندماج الجيد للكفاءات المتوجهة نحو التقاعد، عليك أن تريحهم، وتممر المعلومات إليهم شيئاً فشيئاً، وتتقاسم المهام، ولا يبدو أي شخص متفوقاً علينا أبداً « مقابلة رقم 06 (م).

ويضيف آخر: "تمتع بروح الفريق، وكن اجتماعياً، وتجنب النزاعات، وتواصل، ولا تنسى لطف الكبار" مقابلة رقم 03 (م).

ويضيف آخر: "ضروري في بيئة العمل، التحلي بروح المجموعة والتواصل، تجنب المشاكل مع الزملاء، التكوين المستمر" مقابلة رقم 12 (ف).

ومن هذه الخطابات نرى أن غالبية هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد يقولون إن الشروط الأساسية لضمان التكامل الجيد هي التحلي بروح الفريق ونقل المعلومات والاحترام ومحوثة المهام والتواصل الجيد والتكوين،... إلخ.

وهذا ما يفسر استخدام مؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA لهؤلاء المعينين الجدد الشروط التنظيمية لضمان التكامل الجيد بين هؤلاء المعينين الجدد.

12) تمثيلات الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد حول علاقاتهم الاجتماعية داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA: العلاقة الاجتماعية داخل المؤسسة هي العلاقة التي تسمح للعامل الجديد بالعثور على الدعم عند مواجهة صعوبة ما. إذا كان قد قام ببناء علاقة جيدة بين مختلف أصحاب المصلحة في المؤسسة (الموظفين، المديرين المرؤوسين، المديرين التنفيذيين).

سيكونون أكثر عرضة لمساعدته عندما يطلب منهم المساعدة أو النصيحة. ومع ذلك، إذا كان هذا تغييراً للوفاد الجديد، فهو أيضاً تغيير للفريق نفسه.

وفقاً لمسحنا الميداني، لاحظنا أن غالبية المبحوثين في الاستطلاع من هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد لديهم علاقة جيدة داخل هذه المؤسسة.

أخبرنا أحد المبحوثين: "علاقتي داخل هذه المؤسسة احترافية وودودة مع زملائي ومع المديرين التنفيذيين. «
مقابلة رقم 04 (م).

ويقول آخر: «لدي علاقة جيدة مبنية على الاحترام المتبادل في عملي مع كافة الأطراف المختلفة. «
مقابلة رقم 06 (م).

ويضيف آخر: «علاقتي جيدة جدًا مع زملائي ومرؤوسي ومع المدير المباشر في مكان العمل بشكل عام. «
مقابلة رقم 10 (و).

من ناحية أخرى، أشار أحد المبحوثين في الاستطلاع إلى أن العلاقة في مكان العمل طبيعية: "علاقتي داخل
هذه المؤسسة طبيعية، ليست جيدة ولا سيئة، الشيء الرئيسي هو أنني أقوم بعملتي ولا أندمج مع الأشياء".
هذا لا يعني. « مقابلة رقم 09 (و).

ووفقاً للنتائج، نرى أن غالبية هؤلاء الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد في استطلاعنا يتمتعون بعلاقات
اجتماعية ومهنية جيدة داخل المؤسسة.

تظهر نتائجها أن المبحوثين في عينتنا من هؤلاء المعينين الجدد في مؤسسة ميناء أرزيو EPA يتمتعون
بعلاقات اجتماعية ومهنية جيدة بين مختلف أصحاب المصلحة في شركتهم.

وفقاً لاستطلاعنا الذي أجري داخل مؤسسة بمؤسسة ميناء أرزيو EPA ، فقد سمح لنا بجمع مجموعة
من البيانات من الكفاءات المتوجهة نحو التقاعد لأغراض استبياننا.

وبناء على هذه النتائج، تمكنا من تأكيد فرضيتنا الأولى وهي "إن موضوعية عمليات التوظيف تتيح
لمؤسسة مؤسسة ميناء أرزيو EPA الحصول على الربح المناسب، حسب (الشهادة والخبرة والمهارات). إذن،
من خلال الفرضية الأولى، نبين أن عملية التوظيف داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA تتم بطريقة
عقلانية وفعالة، وهذا يوضح لنا أن هذه المؤسسة تضع خطة توظيف موضوعية وصارمة في اختيار
مرشحها من خلال ضمان مبدأ مدى كفاية بين التكوين الأولي والمنصب الذي يشغله داخل المؤسسة.
وهذا يسهل على المجند الجديد تنفيذ مهمته الجديدة.

علاوة على ذلك، فإن إحدى النتائج الرئيسية التي أسفر عنها تحقيقنا تبلورت في العلاقات الاجتماعية
المهنية الموازية التي يتم نسجها داخل مؤسسة ميناء أرزيو EPA، ويرجع ذلك، وفقاً لتحقيقنا، إلى أسلوب
قيادة النظام الديمقراطي على مستوى مؤسسة ميناء أرزيو EPA. والذي يخبرنا أيضاً، ولو جزئياً، عن

سياسة إدارة القدرات البشرية المتقاعدة من المؤسسة و المتجهة نحو التقاعد الملائمة التي تتبعها المؤسسة من حيث العوامل العلائقية والاجتماعية.

ننتهي بالقول إن جميع هذه الإجراءات (الدبلوم، الخبرة، الملائمة للوظيفة، اختبار الاختيار، رضا الموظفين) كلها تخضع لتوظيف محدد وعقلاني لتوظيف هؤلاء المعينين الجدد.

تتعلق الفرضية الثانية بأن "ثقافة المؤسسة تلعب دورا هاما في اندماج الموظف الجديد من خلال إجراءات المساعدة المختلفة المعمول بها، وهي: التكوين والتواصل وروح الفريق". تم تأكيده.

يتم تأكيد ذلك من خلال عدة عوامل مع الأخذ في الاعتبار الاستجابات المقدمة من الموظفين المعينين حديثاً وحقيقة أن هذه المؤسسة تقدم الدعم الذي يثبت أنه ضروري لكي تصبح جاهزة للعمل في أسرع وقت ممكن، فهي تندمج في فريقها الجديد، للبدء بنجاح في وظيفته الجديدة، يُنصح المرشح المعين بمراقبة بيئته الجديدة وعملها، والاستماع إلى الأشخاص الذين يشكلونها من أجل فهم البيئة التي سيتطورون فيها.

• خاتمة الفصل الثالث:

توصلنا الى أن مؤسسة ميناء أرزيو EPA قد سلطت الضوء على أهمية اختبارات التوظيف، وهي أدوات تهدف إلى اكتشاف فائدة المرشحين المطلوبين. لقد تمكنا من تحليل عملية التوظيف لما بعد التقاعد الخاصة بهذه المؤسسة، ولاحظنا أنها لا تختلف عمومًا عن العمليات الأخرى من حيث عملية الممارسة الموضوعية والعقلانية التي تخدم الأهداف المشتركة واستراتيجية المؤسسة المعنية وفقًا لمجموعة الأهداف.

مناقشة نتائج الدراسة

للتذكير تقدمنا بالطرح السوسيولوجي التالي: "ما هي الأهداف والأبعاد السوسيولوجية المنظماتية من وراء الإرادة في إعادة إدماج ورسكلة مهارات المتقاعدين بمؤسسة ميناء أرزيو EPA؟ ما هي تمثلاتهم حول أدوارهم المهنية الوظيفية الجديدة؟ كيف ساهم مساهم المني بالمؤسسة في نمذجة وتوجيه اختياراتهم المهنية بعد التقاعد؟".

عليه، نطرح نتائج الدراسة وفق الفرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى: "ثراء المسار المهني بالتكوين والممارسات والتحكم والعقلنة المهنية بمؤسسة ميناء أرزيو EPA أهل لإنتاج نموذج مهني نمطي دفع بالموارد البشرية بها إلى إعادة إنتاج اختياراتهم المهنية و طلب العمل بها أو انتقائهم من جديد".

(1) غالبية هؤلاء الموارد البشرية المرسكلة يتمتعون بعلاقات اجتماعية ومهنية جيدة داخل المؤسسة.

(2) المؤسسة تقدم الدعم الذي يثبت أنه ضروري لكي تصبح جاهزة للعمل في أسرع وقت ممكن، فهي تندمج في فريقها الجديد القديم، للبدء بنجاح في وظائفها الجديدة القديمة، يُنصح المورد البشري المرسكل بمراقبة بيئته القدية و عملها الجديد، والاستماع إلى الأشخاص الذين يشكلونها من أجل فهم البيئة التي سيعيدون التطور فيها.

(3) سياسة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة تثن الكفاءات المتجهة نحو التقاعد من حيث العوامل العلائقية والاجتماعية.

(4) إن جميع هذه المتغيرات الوظيفية من: (الشهادة أو التأهيل، الخبرة، الملاءمة للوظيفة، اختبار الاختيار، رضا الموظفين) كلها تخضع لتوظيف محدد وعقلاني لرسكلة الكفاءات المتجهة نحو التقاعد.

الفرضية الثانية: "راهننت القمة الاستراتيجية لمؤسسة ميناء أرزيو EPA على إعادة إدماج متقاعديها بها من جديد عبر العقود المحدد المدة CDD المسماة بعقود الخبرة والاستشارة لمواجهة المخاطر المحتملة، يؤدون من خلالها مهامهم الأصلية في إطار تصور سوسيولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد".

(5) تلعب ثقافة المؤسسة دورا هاما في إعادة الاندماج المهني للكفاءات المتجهة نحو التقاعد، من خلال إجراءات المساعدة المختلفة المعمول بها، وهي: التكوين والتواصل وروح الفريق". تم تأكيده.

(6) إن موضوعية عمليات التوظيف تتيح لمؤسسة مؤسسة ميناء أريزو EPA الحصول على الربح الوظيفي المناسب، حسب (الشهادة والخبرة والمهارات).

(7) تفكك هؤلاء الكفاءات المتجهة نحو التقاعد بعقود محددة المدة، وشعورهم بالاغتراب الوظيفي.

(8) يجب أن نأخذ في الاعتبار أن هذا النوع من العقود يلغي معايير الهوية المهنية "رؤية الشعور بالانتماء وكذلك التكامل"، وهو أمر مهم للغاية سواء للموظفين أو للمؤسسة نفسها، لأن القدرة على دمج الموظف في مكان عملهم يعني ضمان سلوكهم الجيد وكذلك أدائهم.

أثبتنا صحة الفرضيات التي اعتمدها لمقاربة البحث و أجبنا عن الاشكالية المطروحة.

خاتمة الدراسة

خاتمة الدراسة

تؤثر أنظمة معلومات الموارد البشرية كنمط للتطور التنظيمي على تصميم استراتيجية التوظيف و خصوصاً فيما تعلق برسكلة الكفاءات المتقاعدة بمؤسسة ميناء أرزيو EPA. يرتبط كل نمط بسياسة التوظيف بالمؤسسة بكفاءات و مهارات تركيبية معينة من الموارد البشرية. عادة ما يرتبط التطوير و التقدم الوظيفي بعمالة ذات أجور أو نفقات مرتفعة، مما يستلزم العمل لتحقيق الاستغلال الأقصى لذلك العمل. اختلاف النمط أو المستوى الوظيفي للكفاءات المتقاعدة بالمؤسسة ينعكس على مستويات و معايير الأداء التي يلتزم بها الأفراد بالمنظمة سونلغاز. يستلزم التغيير الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة عملية الإعداد المسبق للكفاءات المتقاعدة من خلال عمليات التكوين و الخبرة و الاستشارة، بما يضمن مقدرتهم على التكيف مع الخصائص الوظيفية الجديدة للمؤسسة. انعكاس التباينات بين الأنماط أو المستويات الوظيفية بالمؤسسة على نوعية و مستوى الأعمال و الأنشطة و التي تنعكس بالتبعية على الاختيارات المهنية بعد التقاعد بربطها بمتغيرات القدرات و المهارات و المعارف. يترتب على عمليات التوظيف المعقلن للمتقاعدين بمؤسسة ميناء أرزيو EPA نوعاً من الفائض الوظيفي بما يلقي أعباء إضافية على سياسات و خطط الموارد البشرية بها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

• أولاً: الكتب:

- 1) أبو بكر محمد الهوش، ، تقنية المعلومات ومكتبة المستقبل ، عصمي للنشر والتوزيع ، القاهرة، مصر، 1996.
- 2) أحمد عبد الونيس ، مدحت أيوب ، اقتصاد المعرفة ، مركز الدراسات وبحوث الدول النامية، القاهرة، 2006.
- 3) أحمد ماهر: كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، الدار الجامعية، مصر، 1998 .
- 4) بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل،(علاقات العمل الفردية و الجماعية), دار الريحانة للكتاب, الطبعة الثانية, القبة – الجزائر, 2001.
- 5) بوفلجة غياث ، التربية و التكوين في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.
- 6) بول جامبل ، جون بلاكويل، إدارة المعلومات، دار الفاروق، مصر، 2003 .
- 7) ثابت عبد الرحمن إدريس ، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- 8) ربيعي مصطفى عليان ومحمد عبد الدبس، وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم، دار الصفاء، الأردن، 1999 .
- 9) الشافعي منصور، مملكة العلم والتكنولوجيا، ايتراك للنشر، مصر، 2000 .
- 10) الصديق تاوتي: تكوين الإطارات من أجل التنمية، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 ، 2001.
- 11) عامر إبراهيم قنديلجي ، إيمان فاضل السامرائي ، تكنولوجيا المعلومات و تطبيقاتها ، الوراق ، عمان الأردن ، ط1، 2002 .
- 12) عبد الحميد المغربي: نظم المعلومات الإدارية (الأسس و المبادئ), المكتبة العصرية, الطبعة الأولى, المنصورة – مصر, 2002.
- 13) عبد الرحمان الهاشمي ، فائزة محمد العزاوي، المنهج و الاقتصاد المعرفي ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن ، ط1، 2007.

قائمة المراجع

- 14) على محمد منصور، مبادئ الإدارة" أسس و مفاهيم"، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999.
- 15) كمال عبد الحميد زيتون ، تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات و الاتصال ، عالم الكتب ، القاهرة، مصر، 2002 .
- 16) محمد دياب مفتاح ، معجم مصطلحات نظم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الدار الجامعية للنشر، القاهرة، مصر، 1995.
- 17) محمد صالح الحناوي و آخرون ، نظم و تكنولوجيا المعلومات في الاعمال في عصر التكنولوجيا ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004 .
- 18) محمد عبد العزيز عجمية، إيمان عطية ناصف: التنمية الاقتصادية دراسات نظرية و تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية – مصر، 2000.
- 19) محمد فتحي عبد الهادي، المعلومات وتكنولوجيات المعلومات على أعتاب قرن جديد، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، مصر، 2000.
- 20) محمد لعقاب، الانترنت و عصر ثورة المعلومات ، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع ، ط1، 1999 .
- 21) منال محمد الكردي، جلال إبراهيم العبد، المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية و التطبيقات، الدار الجامعية الجديدة ، الإسكندرية، مصر ، 2003 .
- 22) نوري منير ، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2014، ص 31.
- 23) محمد ماهر عليش إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للنشر ، القاهرة 1981، ص 28.
- 24) يوسف حجيم و آخرون ، إدارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 57.
- 25) علي غربي و آخرون: تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ، 2002 ص 33.
- 26) زكي محمود هاشم: الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية الطبعة الثانية ، دار سلاسل للطباعة و النشر ، 1979 ص 266.

قائمة المراجع

- 27) عبد الحميد بشير بوطه، تنمية وتسير الموارد البشرية (جديلة المفهوم النظرية و الواقع ، عمان: دار الأيام للنشر و التوزيع 2014 ص98.
- 28) راشد أحمد عادل: مذكرات في إدارة الأفراد- دار النهضة العربية للنشر والطباعة ، الطبعة الأولى ، بيروت 1981 ، ص 153-154.
- 29) أبوشيخة نادر ، أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان 2004، ص 81.
- 30) عبد الباقي ، صلاح ، إدارة الموارد البشرية: من الناحية العملية و العملية 'دار الجامعية، الإسكندرية ، 2000 ص211-212.
- 31) خضير كاضم حمود ، ياسين كاسب الخرشنة: إدارة الموارد البشرية 2007، ص39.
- 32) حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، ص 29-30.
- 33) علي غربي و آخرون ، تنمية الموارد البشرية ، عين مليلة ، الجزائر ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، 2002 ص 50.
- 34) عبد الباقي صلاح: إدارة الموارد البشرية و تنميتها، الطبعة الأولى 2015، دار دجلة للنشر و التوزيع ص 49-51.
- 35) بن عنتر عبد الرحمان: إدارة الموارد البشرية، (المفاهيم و الأسس و الأبعاد الإستراتيجية) دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2014، ص 27.
- 36) محمد صفوح: "نقل التكنولوجيا"، مجلة التنمية التكنولوجية، الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة 1984، ص13.
- 37) جابر عوض سيد: التكنولوجيا و العلاقات الإجتماعية، القاهرة، 1996، ص11.
- 38) يعقوب فهد العبيد: التكنولوجيا في العالم العربي"، مجلة التنمية التكنولوجية، الدار الدولية و النشر و التوزيع، القاهرة، 1989، ص19.
- 39) محمد مسن، التدبير الاقتصادي للمؤسسات، منشورات الساحل، الجزائر، 2001، ص21.
- 40) عقيل جاسم عبد الله، مدخل في تقييم المشروعات، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، الأردن، 1999، ص189-190.

قائمة المراجع

- 41) هوشيار معروف، تحليل الإقتصاد التكنولوجي، الطبعة الثانية، دار جرير للنشر و التوزيع، 2006، ص 214-215.
- 42) علي عبد الحسن عباس-الادرة الحديثة لمنظمات الاعمال-البيئة الوظائف والاستراتيجيات – الطبعة الاولى – دار حامد للنشر – عمان – الاردن -1999-ص3-4.
- 43) فاروق أبو زيد، مدخل إلى الصحافة عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 1998، ص 45.
- 44) ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، الطبعة الأولى، دار المحمدية العامة، الجزائر 2000.
- 45) نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، دار المعرفة الجامعية، مصر 19987، ص 220.
- 46) مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي، تكنولوجي، عولمي، الطبعة الأولى، 2014، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، دار الرواد، ص 372-373.
- 47) مازن فارس رشيد ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، الرياض ، ص 13.
- 48) سهيلة محمد عباس و على حسين علي، دار الموارد البشرية، دار وائل للنشر طبعة 1، 1999، ص 322 – ص 323.
- 49) سليم الحسنية- نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، طبعة 2 عمان سنة 2002، ص 36 37.
- 50) سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية ، الإسكندرية ، 1977 ص 24 ، 1977 ص 24.
- 51) ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، ط2، الجزائر، 1998، ص 209.
- 52) بشير علاق، الإدارة المبادئ و تطبيقات، مؤسسة شباب الجامعة ط1، الأردن 2002، ص 182.
- 53) فريد النجار، إدارة الأعمال الاقتصادية و العالمية التنافسية المتواصلة، مؤسسة شباب الجامعة، 1998، ص 222.
- 54) عبد الحليم المغربي، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة، 2002، ص 352-353.
- 55) سيد محمد جاد الرب، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، 2009، ص 519-520.
- 56) المغربي عبد الحميد، نظم المعلومات الإدارية ، المكتبة العصرية المنصورة، 2002، ص 333.

قائمة المراجع

57) على لطفي و محمد عبد الفتاح العشماوي و آخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية "إدارة و تنمية و تخطيط و تطوير"، الطبعة الأولى، 2009.

● ثانيا: المجالات والدوريات:

58) فؤاد نوار: التغيير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفيلور (مقاربة انثربولوجية للتغيير اعتمادا على بعد الذاكرة)، مجلة انسانيات CRASC: (ابحاث اولى 2)، عدد مزدوج 29 – 30 ، (مجلد 9 ، 3-4) ، جويلية – ديسمبر 2005.

59) لمين علوطي، تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و تأثيرها على تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال جامعة الجزائر، 2003-2004 ، 60) مراد رايس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال ، جامعة الجزائر 2005-2006 .

61) مهدي عمر ، تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية باستخدام تقنية معمارية النظم، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان 2008 ، ص 113.

● ثالثا: المعاجم والقواميس:

62) أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1992.

63) ريمون بودون، فرانسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 1986.

64) ويكيبيديا الموسوعة الحرة: الكلمة المفتاحية: (معظم مفاهيم و مصطلحات الدراسة).


الملاحق:

دليل المقابلة النصف موجهة:

"إعادة إدماج المتقاعدين في سوق العمل الجزائري"


دراسة سوسيولوجية حول الاختيارات المهنية بعد التقاعد بمؤسسة

ميناء أرزيو EPA بوهران نموذجاً


من إعداد الطالبين: 

معمر خالد ابن الوليد ✓

دبال شكيب ✓

 المحور الأول: المعطيات الاجتماعية:

- (1) ما هو سنك؟
- (2) النوع الاجتماعي؟
- (3) ما هي حالتك العائلية؟
- (4) ما هو مستواك التعليمي؟ ما هي الشهادات و المؤهلات التي تمتلكها؟
- (5) هل تعتقد أنّ تأهيلك في محلّه بالمقارنة مع العمل الممارس؟
- (6) الأقدمية بالمؤسسة؟
- (7) ما هي الدوافع الذاتية و الموضوعية التي جعلتك تلتحق بالمؤسسة؟ ما هي الطموحات التي أردت تحقيقها؟
- (8) ما هي المهن السابقة التي زاولتها قبل الالتحاق بالمؤسسة؟
- (9) كيف تقيم تجربتك المهنية؟ كيف تتصور النجاح المهني المثالي؟
- (10) ما هو راتبك؟ ما هو الأجر الذي تعتقد أنّك تستحقه؟ لماذا؟ هل مرتبك بكيفية لقضاء حاجاتك و حاجات أسرتك؟ كيف تقيم مستواك الاجتماعي؟

 المحور الثاني: نمطية التوظيف بمؤسسة ميناء أرزيو EPA:

- (11) هل تعتقد أنّ تأهيلك في محلّه بالمقارنة مع العمل الممارس؟
- (12) ما هي الدوافع الذاتية و الموضوعية التي جعلتك تلتحق بالمؤسسة؟
- (13) ما هي الطموحات المهنية التي أردت تحقيقها خلال مسارك المهني بالمؤسسة؟
- (14) ماذا تمثل المؤسسة بالنسبة إليك؟

- (15) ما هي المهن السابقة التي زاولتها قبل الالتحاق بالمؤسسة؟
- (16) ما هي المراتب الوظيفية التي قلدتها خلال مسارك المهني بالمؤسسة؟
- (17) هل حسن التكوين و الممارسة من وضعيتك السوسيو - مهنية؟
- (18) هل دعم التكوين و الممارسة استقرارك في عملك؟
- (19) تحدث عن محطات مسارك المهني بالمؤسسة؟
- (20) تحدث عن الغيرية المهنية أو علاقات العمل بالمؤسسة؟
- (21) هل تنوي استثمار خبرتك المهنية بنفس المؤسسة بعد التقاعد؟
- (22) ما هي نظرتك حول الانفتاح الاقتصادي و أثره على مهنتك؟
- (23) هل تتمنى أن يلتحق أبناؤك بنفس المؤسسة بالمستقبل؟ أم تتركهم يختارون مهن أخرى؟
- المحور الثالث: التصور السوسولوجي الجديد لمفهوم العمل بعد التقاعد بمؤسسة**

ميناء أرزيو EPA:

- (24) كيف تقيم نظام التوظيف و الترقية بالمؤسسة؟
- (25) لو كنت المسؤول عن عملية التوظيف بالمؤسسة، فما هو نوع الكفاءات التي كنت لتوظفها؟
- (26) كيف تتصور النجاح المهني المثالي؟
- (27) أسئلة خاصة برئيس مصلحة التكوين بقسم تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة:
1. كيف يتم وضع و برمجة خطة التوظيف؟
 2. من هي الأطراف التي تشارك في رسم و تنفيذ خطة التوظيف؟
 3. هل هناك نماذج عن خطة التوظيف؟
 4. ما هي المحاور الأساسية لسياسة الموارد البشرية بمؤسستكم؟
 5. ما هي أنسب أساليب التوظيف بمؤسستكم؟ على أي أساس تحددونها؟
 6. ما هي المشاكل التي تعيق عقلنة التوظيف بمؤسستكم؟
 7. ما رأيك في هذه الأسئلة؟ و ما الذي يمكن أن تضيفه إليها؟

من خلال مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، تناولنا بالبحث السوسيوولوجي إعادة إدماج المتقاعدين في سوق العمل الجزائري – دراسة سوسيوولوجية حول الاختيارات المهنية بعد التقاعد بمؤسسة ميناء أرزيو EPA بوهران. في سياق التغيير المكثف والتطور التكنولوجي السريع، أصبحت سياسات توظيف ودمج الموارد البشرية للمؤسسات مثل ميناء أرزيو ضرورية. يجب أن تكون هناك أدوات لإنشاء رابط بين التطوير التنظيمي وتنمية الموارد البشرية للحفاظ على مستوى جيد من الملاءمة الوظيفية. تتناول هذه الأدوات على وجه التحديد تأثير التغييرات على مؤشرات النشاط، والملفات الوظيفية، والمهارات المطلوبة وخطط العمل لسد الفجوات المقابلة.

انطلقنا في دراستنا من الانشغال السوسيوولوجي التالي: " كيف ساهم المسار المهني بمؤسسة ميناء أرزيو EPA في نمذجة و توجيه الاختيارات المهنية لمواردها البشرية بعد التقاعد؟".

بعد أن أدركت مؤسسة ميناء أرزيو EPA أهمية قدرات مواردها البشرية المتقاعدة و المتجهة نحو التقاعد لما لها من خبرة تكوينية و ممارساتية لا تعوض و ليس لها بديل في سوق العمل الجوّاري و الوطني الجزائري ، راهنت على إدماجهم من جديد عبر العقود المحدد المدة CDD المسماة بعقود الخبرة و الاستشارة لمواجهة المخاطر المحتملة، يؤدون من خلالها مهامهم الأصلية في إطار تصور سوسيوولوجي جديد لمفهوم العمل بعد التقاعد.

الكلمات المفتاحية: المسارات المهنية – التقاعد – عقد العمل – سوق العمل – مؤسسة ميناء أرزيو.

➤ **Résumé :**

A travers notre mémoire de maîtrise en sociologie de l'organisation et du travail, nous avons traité de la recherche sociologique sur la réinsertion des retraités sur le marché du travail algérien – une étude sociologique sur les choix de carrière après la retraite à l'Entreprise Portuaire d'Arzew EPA.

Dans un contexte de changements intenses et de développement technologique rapide, les politiques de recrutement et d'intégration des ressources humaines pour des institutions telles que le port d'Arzew sont devenues nécessaires. Il doit y avoir des outils pour créer un lien entre le développement organisationnel et le développement des ressources humaines afin de maintenir un bon niveau d'adéquation à l'emploi. Ces outils traitent spécifiquement de l'impact des changements sur les indicateurs d'activité, les profils d'emploi, les compétences requises et les plans d'action pour combler les lacunes correspondantes.

Nous avons commencé notre étude à partir de la préoccupation sociologique suivante : « Comment le parcours professionnel à l'Entreprise Portuaire d'Arzew EPA a-t-il contribué à modéliser et à orienter les choix de carrière de ses ressources humaines après la retraite ? ».

Après avoir pris conscience de l'importance des capacités de ses ressources humaines retraitées et orientées vers les retraités en raison de son expérience irremplaçable de formation et de pratique et n'ayant pas d'alternative sur le marché du travail algérien voisin et national, l'Entreprise Portuaire d'Arzew EPA a misé sur leur réinsertion à travers des contrats à durée déterminée CDD appelés contrats d'expertise et de conseil pour faire face aux risques potentiels, à travers lesquels ils exercent leurs tâches d'origine dans le cadre d'une nouvelle conception sociologique du concept de travail après la retraite.

➤ **Mots clés :** Parcours professionnels – retraite – contrat de travail – marché du travail – Entreprise Portuaire d'Arzew.

➤ **Abstract :**

Through our master's thesis in the sociology of organization and work, we dealt with sociological research on the reintegration of retirees into the Algerian labor market – a sociological study on career choices after retirement at the EPA Port Company.

In a context of intense change and rapid technological development, recruitment and human resource integration policies for institutions such as the Port of Arzew have become necessary. There must be tools to create a link between organizational development and human resource development in order to maintain a good level of job fit. These tools specifically address the impact of changes on activity indicators, job profiles, skills requirements, and action plans to address the corresponding gaps.

We began our study with the following sociological concern: "How has the career path at the EPA Port Company contributed to modelling and guiding the career choices of its human resources after retirement?".

After becoming aware of the importance of the capacities of its retired human resources oriented towards retirees due to their irreplaceable experience of training and practice and having no alternative on the neighboring and national Algerian labor market, the EPA Port Company has bet on their reintegration through fixed-term fixed-term contracts called expertise and consulting contracts to face potential risks, through which they carry out their original tasks within the framework of a new sociological conception of the concept of work after retirement.

➤ **Key words :** Professional careers – retirement – employment contract – labour market – Arzew Port Company.