



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
(المدرسة الدكتورالية في الأنثروبولوجيا)
أطروحة
لنيل شهادة دكتوراه علوم
في الأنثروبولوجيا

تمثلات العمل عند العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية
دراسة سوسيوانثروبولوجية بمنطقة وهران

الأستاذ المشرف
مولاي الحاج مراد

من إعداد الطالبة
بوخاتوش سهام

تشكيلة لجنة المناقشة :

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء
رئيسا	مصطفى مرضي	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مشرفا	مراد مولاي الحاج	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مناقشا	زين الدين زمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران 2
مناقشا	محمد بشير	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان
مناقشا	حفيفة قباطي	أستاذة محاضرة أ	جامعة عين تموشنت
مناقشا	حاج بلهوارى	أستاذ محاضر أ	جامعة مستغانم

الموسم الجامعي
2022/2021

الملخص:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى معرفة تمثيلات العمل عند العامل بالمؤسسة الصناعية في القطاعين العام والخاص " تريفلور " و " ميتال سידار " لمجمع " سوفيتال " بمنطقة وهران، التي تم فيهما البحث الميداني بدراسة سوسيوانثروبولوجية معتمدين على المنهج الكيفي لوصف وتحليل تمثلاته في سيرورة حصوله على منصب العمل وعوامل اندماجه واستقراره فيه ، التي تبين أهمية العمل عنده للخروج من البطالة ، الحصول على أجر ، وتطوير قدراته ومعارفه لتحقيق أفضل حياة اجتماعية ،فتوصلنا أن المؤسسة الصناعية العامة والخاصة تساهم في خلق مناصب العمل معتمدة على طرق موضوعية وعوامل أساسية لاستقرار عمالها وتطوير حياتهم المهنية حسب تمثيلات العمل فيها في ظل التغيرات التنظيمية التي عرفتها والسوسيواقتصادية للمجتمع.

الكلمات المفتاحية : العمل ، تمثيلات ، العامل ، المؤسسة الصناعية ، القطاعين العام والخاص، التغيير الاجتماعي والاقتصادي.

"Représentation du travail au travailleur algérien dans l'entreprise industriel, une étude socio-anthropologique dans la région d'Oran"

Résumé :

Nous visons à travers cette étude à connaître les représentations du travail de travailleur dans l'entreprise industriel des secteurs public et privé « TRIFILOR » et « METAL SIDER » de le complexe «CEVITAL » de la région d'Oran dans lequel la recherche de terrain a été réalisée avec une étude socio-anthropologique, basée sur l'approche qualitative pour décrire et analyser ses représentations dans le processus d'obtention le poste du travail et les facteurs de son intégration et de sa stabilité au sien de l'entreprise , qui montrent l'importance au travail pour sortir du chômage, obtenir un salaire, et développer ses capacités et ses connaissances pour atteindre la meilleure vie sociale. Nous avons trouvé que l'établissement industriel public et privé contribue à la création d'emplois pour ses candidats sur la base de méthodes objectives et de facteurs fondamentaux pour leur stabilité et le développement de leur vie professionnelle selon les représentations du travail qu'il contient, a lumière des changements organisationnels qu'elle as connus et des changements socio-économiques de la société.

Mots-clés : travail, représentations, travailleur, entreprise industriel, secteurs public et privé, changement social et économique.

«Representation of the work of the Algerian worker in the industrial enterprise, a socio-anthropological study in the Oran region»

Abstract :

We aim through this study to know the representations of the work of the worker in the industrial establishment of the public and private sectors "TRIFILOR" and "METAL SIDER" of the complex "CEVITAL" of the Oran region in which the field research was carried out with a socio-anthropological study, based on the qualitative approach to describe and analyze its representations in the process of obtaining the job and the factors of its integration and its stability within the company, which show the importance of work to get out of unemployment, get a salary, and develop skills and knowledge to achieve the best social life. We have found that the public and private industrial establishment contributes to the creation of jobs for its candidates on the basis of objective methods and fundamental factors for their stability and the development of their professional life according to the representations of the work it contains. , in light of the organizational changes it has experienced and the socio-economic changes in society.

Keywords:work, representations, worker, industrial enterprise, public and private sectors, social and economic change.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الدكتورالية في الأنثروبولوجيا



بالشراكة مع:

جامعة السانبا - وهران 2 (الجامعة المؤهلة)

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

جامعة قسنطينة 2

مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية

السنة الجامعية

2022 - 2021

كلمة شكر

الحمد لله والشكر لجلاله الذي وفقنا لإتمام هذه الأطروحة ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى

الله عليه وسلم

وبعد

أتقدم بالشكر إلى أستاذي المشرف الدكتور مولاي الحاج مراد

الذي يرجع له الفضل في توجيهاته لنا ونصائحه القيمة التي أفادنا بها طيلة فترة إشرافه علينا لإنجاز

هذه الأطروحة لنيل درجة وشهادة دكتوراه علوم

كما أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة وكل أساتذتي بالمدرسة الدكتورالية في الأنثروبولوجيا

وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

سهام بوخانوش

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين

إلى أخواتي وإخوتي

وإلى كل من يقدر العلم فيجتهد ويسعى إليه

سهام بوخانوش

الفهرس

الفهرس

- الشكر
- الإهداء
- ملخص الدراسة
- مخطط الدراسة
- مقدمة عامة ص 15

الفصل الأول: المؤسسة الجزائرية أنواعها وتغيراتها في تنظيم العمل

- تمهيد ص 43
- I. أهم المراحل التسييرية والتنظيمية للمؤسسة الجزائرية ص 44
 - 1- مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسة..... ص 46
 - 2- مرحلة القطاع العام لتنظيم العمل والمؤسسات..... ص 48
 - 3- مرحلة التسيير الاشتراكي وإعادة الهيكلة للمؤسسات..... ص 50
 - 1-3 مرحلة التسيير الاشتراكي لتسيير المؤسسة الصناعية..... ص 50
 - 2-3 مرحلة إعادة الهيكلة لتسيير المؤسسة الصناعية ص 51
 - 4- مرحلة الخصخصة للمؤسسات الجزائرية والتفتح نحو اقتصاد السوق ص 52
- II. مفهوم الخصخصة وإجراءات نشأتها..... ص 53
 - 1- أساليب وطرق الخصخصة..... ص 55
 - 2- أهداف الخصخصة..... ص 56
 - 3- أثر الخصخصة على العمال والعمل ص 57

4- أهداف خصخصة المؤسسات وإنشاء القطاع الخاص.....ص58

5- مجال الخصخصة في المؤسسات والاستثمارات:.....ص59

1-5 دور منشآت الأعمال الصغيرة في القطاع الخاص وعملية التنمية الاقتصادية.....ص61

2-5 أسس و ضوابط سياسة الخصخصة و أهميتها.....ص62

3-5 أهمية خصخصة المؤسسات وتقييمها.....ص62

III. أنواع المؤسسات وصيغتها القانونية والتنظيمية وتنميتها للمجتمع.....ص64

1- مفهوم المؤسسة وأنواعها القانونية والتنظيمية.....ص65

1-1 مفهوم المؤسسة.....ص65

2-1 المعيار القانوني في تصنيف المؤسسات الجزائرية.....ص65

3-1 المؤسسات الخاصة.....ص66

4-1 المؤسسات العمومية.....ص68

5-1 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.....ص69

2- تصنيف المؤسسات على أساس المعيار الاقتصادي.....ص70

2-1 المؤسسة الفلاحية.....ص70

2-2 المؤسسات الصناعية.....ص70

3-2 مؤسسات القطاع الثالث خدماتية.....ص71

3- الخصخصة والتغيرات السوسيواقتصادية للمجتمع الصناعي.....ص71

4- المؤسسة الصناعية والاندماج السوسيواقتصادي لها في المجتمع.....ص72

• خاتمة الفصل الأول.....ص73

الفصل الثاني: حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في

المؤسسة الصناعية

- تمهيد ص 76
- ا. البطالة وسيرورة البحث عن منصب عمل عند عمال المؤسسة الصناعية.....ص 77
- (1) فترة البطالة و تمثلات العمال لها.....ص 77
- 1-1 أسباب و أثر البطالة على الأفراد و تنمية المجتمعص 80
- (2) البطالة والنظريات السوسيو اقتصادية.....ص 85
- 1-2 أنواع البطالة.....ص 86
- (3) الحلول المقترحة للحد من البطالة حسب تمثلات العمال.....ص 89
- ا. سوق العمل وسيرورة البحث عن منصب شغل عند عمال المؤسسة الصناعيةص 90
- 1- مفهوم سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه.....ص 90
- 2- علاقة سوق العمل بالبطالة وتأثيره على أفراد المجتمع.....ص 97
- ا. سيرورة البحث للحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية..... ص 100
- 1- دور الحراك الجغرافي والهجرة الداخلية للبحث على عمل.....ص 101
- 1-1 حالة هجرة الكفاءات للبحث عن العمل.....ص 104
- 2- علاقة الشهادة والتكوينات للحصول على العمل.....ص 105
- 1-2 أهمية العمل وتطوره من الجانب السوسيو انثولوجي والسوسيو اقتصادي.....ص 106
- 2-2 العمل عند النظام الرأسمالي والاشتراكي ومميزاته.....ص 107
- 3- علاقة التشغيل والعمل بنظريات البحث عن منصب عمل.....ص 109
- خاتمة الفصل الثانيص 116

الفصل الثالث : إجراءات وعوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

- تمهيد ص119
- I العمل ، التشغيل والعامل مقاربات مفاهيمية.....ص120
- 1. العمل من الجانب الانثروبولوجي ، الاجتماعي والاقتصادي.....ص120
- 1-1 نظرة المفكرين في علم الاجتماع للعمل،التشغيل و العامل.....ص121
- أ. العمل المنظم عند علماء علم الاجتماع التنظيم.....ص121
- ب. نظرة ميشال كروزيه وابن خلدون للعامل للعمل والعاملص121
- 2-1 العمل عند الفكر الاشتراكي و الليبيراليص122
- 3-1 العمل عند الفكر الاشتراكي كارل ماركسص122
- 2. العمل الصناعي وعلاقته بتنمية المجتمعص128
- 1-2 نظرة الانثروبولوجية والاقتصادية وعلم الاجتماع.....ص125
- 3. العمل الصناعي والعامل في المؤسسة الصناعية.....ص130
- II إجراءات الحصول على المنصب والتوظيف في المؤسسة الصناعية.....ص133
- 1. سيرورة عملية الاستقطاب والتوظيف في المؤسسة الصناعيةص133
- 1-1 مراحل الاستقطاب لطالبي العمل و التوظيف.....ص134
- 2-1 مرحلة الاختيار والتعيين للحصول على منصب عمل.....ص135
- 2. إجراءات التوظيف وأهم مصادر الحصول على العمل بالمؤسسة الصناعيةص136
- 3. أهم مصادر الحصول على منصب العمل في المؤسسة الصناعيةص137
- 4. وكالة التشغيل وبرامج عقود ما قبل التشغيل و دورها للحصول على منصب العملص141
- 1-4 دور وكالة التشغيل للحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية.....ص141

III عوامل الاندماج المهني بمنصب العمل في المؤسسة الصناعية.....ص147

1. تقسيم العمل أساس الاندماج المهني في المؤسسة الصناعيةص147
2. الرضى عن العمل و دور و مكانة العامل لاندماجه المهنيص150
- 1-2 توفر الرضى عن العمل لاندماجه في المؤسسة الصناعيةص151
- 2-2 دور و مكانة العامل والمرأة العاملة في المؤسسة والاندماج فيها.....ص153
- 3-2 دور ومكانة المرأة العاملة واندماجها في المؤسسة الصناعيةص158
3. توفر ظروف وجو العمل للاندماج المهني بالمؤسسة الصناعية.....ص161
- 1-3 اعتبار العمل عبادة لاندماجهم فيالمؤسسة الصناعية.....ص163
4. علاقات العمل واندماج العامل في المؤسسة الصناعيةص164
- 1-4 تنظيم علاقات العمل.....ص164
- 2-4 العامل الجزائري وقانون العمل.....ص164
- خاتمة الفصل الثالثص168

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الإدارية وتشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

- تمهيد.....ص171
- 1. العمليات الإدارية في التسيير واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية.....ص172
- 1-1 عملية التكوين والتدريب للعامل في المؤسسة الصناعيةص172
- 2-1 علاقة عملية التكوين بالتنظيم و استقرار العاملص176
- 2- الترقية المهنية للعامل واستقراره في المؤسسة الصناعية.....ص177
- 1-2 أهم أسس الترقية المهنية في المؤسسة الصناعيةص179
- 2-2 أهداف الترقية المهنية على العامل و المؤسسة.....ص180
- 3- أهداف الترقية المهنية على العامل والمؤسسة.....ص181

- 1-3 علاقة وقت العمل بالأجر عند العامل في المؤسسة الصناعية.....ص183
- 2-3 الأجر عند النظام الاشتراكي والرأس مالي و علاقته بالمؤسسة الصناعية.....ص185
- 4- دور الحوافز في استقرار العامل بالمؤسسة الصناعيةص188
- 4-1 أنواع الحوافز وأهميتها عند العامل.....ص188
- II. عملية الاتصال والسلطة التنظيمية واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية.....ص190
- 1- عملية الاتصال داخل المؤسسة الصناعية و استقرار العامل.....ص190
- 2- السلطة التنظيمية واستقرار العمال في المؤسسة الصناعيةص193
- 2-1 أهمية السلطة التنظيمية لتنظيم العمل في المؤسسة الصناعيةص193
- 2-2 السلطة التنظيمية ونزاع العمل في المؤسسة الصناعيةص194
- III. الثقافة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية للعمال وانتمائهم للمؤسسة الصناعية.....ص195
- 1- الثقافة التنظيمية واستقرار العامل في المؤسسة الصناعيةص195
- 2- تشكيل الهوية المهنية و استقرار العامل في المؤسسة الصناعية.....ص198
- خاتمة الفصل الرابع.....ص201
- الخاتمة العامة.....ص203
- المراجع.....ص215
- الملاحقص230

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

يرجع تغير وتطور المجتمعات والحضارات الانسانية الى العمل ودوره في تقدمها وتنميتها بانقالها من مرحلة معينة الى مرحلة اخرى و اعتمادها على المؤسساتالصناعية ، من خلال تطور اساليب العمل وتنظيمه وارتفاع مهارة ومعارف الانسان العامل الاجير فيها باعتباره القوة المنتجة في تنوع منتوجاتها .

فقد عرف العمل تطور منذ مرحلة " المانفاكتورة " الى قيام الثورة الصناعية بالاعتماد على تقسيم العمل و احتلال الالة مكان الفرد فظهرت قيمته لياخذ بذلك "أبعاد اجتماعية اقتصادية وحضارية لتأسيس التقدم الانساني"¹ ، في تحقيقه أفضل مكانة و حياة اجتماعية للفرد والتحكم في ديناميكية المجتمع حسب "ابن خلدون" ، حيث بالعمل يكون الاختلاف في الحياة الاجتماعية " في المجتمع البدوي ومقارنتها بالحضري و صبغتها بذلك"² ، و باعتماد المجتمع على مؤسسات انتاجية لخلق الشغل وفرص العمل لافراده وتنمية قدراتهم وحياتهم الاجتماعية ومنها المؤسسة الصناعية .

من بين هذه المجتمعات ، المجتمع الجزائري وما عرفه من تغيرات اقتصادية واجتماعية مست تنظيم العمل والمؤسسة الصناعية وأفراده ، منذ مرحلة ما بعد الاستقلال بالاعتماد على نظام التسيير الذاتي الى مرحلة نظام الخصخصة واقتصاد السوق ، الذي أدى الى ظهور قطاعين من المؤسسة الصناعية العام والخاص ، التي تستوعب عدد كبير من العمال لتشغيلهم ، فخلقت عدة فرص للحصول على منصب عمل فيها وتنمية لقدراتهم و تحسين حياتهم الاجتماعية وساهمت في تشكيل أفكارهم وتمثلات العمل فيها.

¹ Dominique Méda, que sais je ? le travail, 5^{ème} édition, presses universitaires de France, P 59.

² محمد السويدي ، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العلمية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون تاريخ.ص 46 .

حيث تلعب التمثلات دورا أساسيا في ديناميكية العلاقات الاجتماعية وفي الممارسات الاجتماعية للأفراد في المجتمع التي تتطوي على وظيفة معرفية وإدراكية ، ذلك انها تمكننا من ادراك وفهم الواقع في نظر " جودلي " " D.jodlet"³ فهي تعتبره شكل من أشكال المعرفة منتجة اجتماعيا ومقسمة تستهدف غاية عملية.

كما تسعى الى بناء واقع مشترك لمجموعة اجتماعيا داخل تنظيم ما ، التي تعكس صورة وخصوصية الجماعة الاجتماعية التي تسمح بتشكيل صورة اجتماعية وشخصية مبنية على تقديرات الذات ، أي متوافقة مع منظومة القيم والمعايير المحددة اجتماعيا وتاريخيا ، ومن هنا تبرز أهمية وفائدة تحليل تمثلات العمل في المؤسسة الصناعية وتصورات العمال للعمل فيها ، بإعتبار العاملين لهم تأثير على التمثلات وهما نوعية الحياة الاجتماعية وتأثير التغيرات السوسيو اقتصادية على الفرد العامل والمجتمع ، وذلك في الحصول على منصب عمل والخروج من البطالة والاستقرار في المؤسسة الصناعية ، وتحقيق أفضل حياة اجتماعية وتنميتها وتنمية قدراتهم للتحكم في تغيرات المجتمع .

من مظاهر التغيرات التي عرفها المجتمع ، هو التحول نحو النظام الصناعي الحديث خلال القرن الماضي الذي أدى الى تحول في العلاقات الاجتماعية وتمثلات العمل عند الانسان العامل داخل العمل في المجتمع الصناعي ، وقد تناول ذلك " ادام سميث" في كتابه "دراسة في طبيعة وعوامل ثروة الأمم" ⁴ ، والمزايا الاقتصادية من خلال استعمال الآلات وتنظيم عمليات الانتاج وتقسيم العمل الذي يعتمد على مجالات وتخصصات الموارد البشرية اليوم ، الذي يعتبره "كارل ماركس" شكل من الاشكال التي تظهر في المصنع الآلي بترتيب تدريجي للعمال المختصين وكذا الاتجاه نحو المساواة بين العمال ليرى الأشخاص أنهم مساعدين وتوابع للآلات ، وهذه الفترة عرفت الاهتمام أكثر بالصناعة

³Voir : Djamel GUERID, Le travail figures et représentation, INSANIYAT ; cahiers du CRASC ; 1997.P32.

⁴محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الاولى ،2009،ص 49.

والمؤسسة الصناعية ، واعتبار المصنع كنسق اجتماعي ، والعمل الصناعي له آثار اجتماعية على العمال وظروف العمل واتخاذ الشكل الجديد في الانتاج وتشكيل تصوراتهم المشتركة داخل المصنع .

فوجد " لورندفون شتاين (1816 - 1890)"⁵، الذي يعتبر المجتمع الصناعي وفهمه ، هو كيان تسيطر عليه الصراعات الطبقية بين العمل ورأس المال ، بين أصحاب العمل والعمال داخل المؤسسة الصناعية الذي يولد افكار تصورات وممارسات في العمل بين مالكين وسائل الانتاج والمصانع وبين الذين يعرضون جهودهم في سوق العمل ويبيعونه للدخول والعمل في المصنع.

فالمصنع أو المؤسسة الصناعية تعتبر مكان عمل وكظاهرة اجتماعية⁶، لأنها تضم لكل أشكال العلاقات الانسانية بين التنظيم الفوقي والتحتي وما فيها من ظروف تكوين الجماعات المختلفة داخل المؤسسة ، ضمن التدرج الهرمي للتنظيم الرسمي والتكيف معه وكلها لها آثار على سلوك العامل وتصوراته نحو تحديد كل الاشكال الادارية المختلفة داخل التنظيم والصراع والتحكم فيه ضمن ثقافتها التنظيمية والتسييرية .

جاءت الجهود التي بذلها المنظرين في الادارة والعمل في المؤسسات الصناعية لفهم والتعرف أكثر على طرق التحكم فيها وارشادها لعلاقات الانسان بالعمل ، ومن بين النظريات التي اهتمت بهذه الظروف التي مست العمل والانسان وإدارته ، نجد **التنظيم العلمي للعمل عند " فريدريك تايلور و اتباعه"**⁷ حيث يعتبر العمل هو وسيلة للكسب المادي لاهتمام الافراد بالمال والكسب للاجر ، واستغلالهم في زيادة الانتاج بتطبيق نظام العمل بالقطعة ، وقد لاحظ العمال أنهم يهدرون الوقت ، والجهد لاداء عملهم المطلوب وعدم الكفاية ، فاعطى فكرة التكوين أو التدريب لزيادة الانتاج أكثر وتحسين سلوكهم لاداء العمل .

⁵ نفس المرجع ، مجد محمود الجوهري ، ص 51.

⁶ الرجوع السابق ، ص 64.

⁷ صفاء نواف بني حمدان ، الادارة و العلاقات الانسانية ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، 2014 ، ص 28.

كما اهتم " تايلور " بظروف العمل من جهة أخرى التي تساعد العامل لتقليل الشكوى و ليزيد من وتيرة العمل والانتاج ، والتي تمثلت في توفير التهوية ، الرطوبة ولاضاءة وغيرها ⁸ ، وقد قام وزملائه بدراسة لشخصية العامل من ناحية وامكانيته من ناحية أخرى للعمل وتدريبه بطريقة منظمة لتخفيض عدد العمال المطلوبين لادائه، بمعرفة الزمن والوقت لاتمامه وتحديد الاجور مقابل ذلك كحافز لهم ⁹ ، بينما قام "هنري فايول"، بالاهتمام أكثر بمبادئ التنظيم ووظائف الادارة والتي شملت على خمسة عناصر أساسية ، وهي التخطيط ، التنظيم ، الأمر ، التنسيق و الضبط ¹⁰ ، وهي فكرة مكملة للافكار التي جاء بها " تايلور " ، معتمدا على توفير عاملي التدريب والتكوين للعامل.

قامت هذه النظرية بتحليل دور العامل وواجباته لاداء العمل ، ودرست حركاته الثانوية اثناء ادائه ، مما أعطت تمثلات أخرى وصورة عن العمل للعمال أنهم آلات لا يمكنهم تغيير سلوكهم وقد ركزت على الجانب المادي والتعامل مع العامل مهملة الجانب الانساني ، وهذا ما جاءت للاهتمام به المدرسة الانسانية ، من روادها "التومس مايو" ، منتقلة من الاهتمام بالفرد أي العامل الذي تميز عند " تايلور" في الحركة والوقت ، الى الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والنفسية في مكان العمل ، التي تلعب دورا في تحديد تمثلات وسلوك العمال والأفراد ومدى أهميتها في المؤسسة ، لتوفير الظروف المناسبة للعمل الفيزيائية من الاضاءة ، التهوية ، الرطوبة ، والى توفر فترات الراحة و كل ما يتعلق بظروف العمل ، بتحسين الاجور التي تعطي دافعية أكثر للعمال نحو العمل وتغيير لسلوكه الاجتماعي ¹¹ ، كما يعتبر "التون مايو " مجموعة العمل ليست فقط مجموعة الافراد بل هي نتاج تعاون بينهم .

⁸ طارق السيد ، علم الاجتماع الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2008 ، ص ص 28 ، 33.

⁹ Philippe zarifian ; travail et communication, essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle, presses universitaire de France ; 2000 PP59.

¹⁰ صفاء نواف بني حمدان ، الادارة و العلاقات الانسانية ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، 2014 ، ص 31 ،
¹¹ نفس لمرجع ، ص 37 .

تنظر مدرسة العلاقات الانسانية أن جماعات العمل ، هي جماعات اجتماعية قادرة على وضع نظم وقيم ومعايير لأفرادها ، وتلعب دورا في تشكيل وتوجيه اتجاهات الافراد وانماط سلوكهم وتصوراتهم وأفكارهم في العمل ، ولهذا تسيطر المؤسسة والادارة على هذه الامكانية وتستخدمها لتحقيق أهدافها ليحتل الانسان الاجتماعي محل الانسان الاقتصادي الذي تنظر اليه مدرسة الادارة العلمية للعمل ، وهنا يتبين لنا ان "التون مايو " تأثر بشكل كبير بتحليلات "دوركا يم" في التماسك والتفكك الاجتماعي ، حيث يكتسب الانسان هويته المهنية داخل جماعة العمل ضمن علاقاته الاجتماعية والمهنية ، فمعظم اتجاهاته وسلوكه في العمل هو نتاج لهذه العلاقة في العمل.

كما اهتم "ماكس فيبر" و"غوفمان و ستاوس " وغيرهم ، بالأفرد والمجتمع الصناعي انطلاقا من فهم سلوك الفرد باعتباره **فاعل اجتماعي** وأهمية ذلك بدلا من اعطاء أحكام وتقديرات خارجية عنه لفهم طبيعة المجتمع الصناعي على حساب عوامل أخرى اجتماعية وغير اجتماعية في وخارج مكان العمل ، حيث الفعل هو السلوك المعبر عن معنى معين ، وهذه السلوك والافعال هي في طبيعتها نفعية وتوجه الى غايات متماثلة والتفكير بنفس الطريقة النفعية في سياق اجتماعي معين وبهذا يتم بناء الظاهرة الاقتصادية ، فيرى أن العلاقات الاقتصادية مثلها مثل العلاقات الاجتماعية مفتوحة ومغلوقه لتعطي أهمية للدور وللمؤسسات في المجتمع .

فكانت الحاجة الى التنظيم من خلال اعطائه نماذج السلطة والبيروقراطية التي لها مكانتها وخصائصها في التنظيم البيروقراطية وضبطها بواسطة العلم والمعرفة¹² ، حيث يعتبرها نمط لتصميم المنظمات والمؤسسات وجعلها تتمتع بالكفاءة ، معتمدة على التدرج الهرمي للسلطة وأداء العمال في المؤسسة لوظائفهم وأدوارهم المحددة ، بطريقة واضحة التحديد وبدقة¹³ ، فتعتبر البيروقراطية هي

¹² طارق السيد ، علم الاجتماع الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2008 ، ص 133 .
¹³ صفاء نواف بني حمدان ، الادارة و العلاقات الانسانية ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، 2014 ، ص 33 ، 34 .

النمط الامثل لتنظيم العمال في المنظمات وعمله وحسن أدائه التي تنعكس في سلوكه وتصوراته للعمل واستقراره فيها ، لتحقيق اهدافه وحياته الاجتماعية داخل تنظيم العمل والمؤسسة الصناعية. حيث يستطيع بالعمل الانسان / الفرد أو العامل أن تكون له مكانة ودور في المجتمع بالاعتماد على النفس لتحقيق ما يحتاجه في حياته الاجتماعية، ويكمن ذلك في سعيه للتعلم والحصول على منصب عمل والخروج من البطالة ، التي تطرق لها العديد من النظريات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية ، حيث تؤثر على الجانبين من سوء الأحوال المعيشية والحياة الاجتماعية في المجتمع، وانعدام فرص العمل عند طالبيه ، لانها تشمل على جزء غير مستغل من الطاقات الإنتاجية للمجتمع وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عناصر الإنتاج¹⁴، وتنمية المجتمع وأفراده ، مما لها علاقة بالمجالين الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع ، الذي يشكل من جهة أخرى تمثلات العمل وأهميته خاصة عند أفراد المجتمع الجزائري ، التي تنتقل فيما بينهم قبل وبعد الدخول في علاقة عمل بالمؤسسة الصناعية في القطاعين العام والخاص التي يعمل فيها.

وقد تطرقت مجموعة من الدراسات لهذا الموضوع ، من بينها الدراسة التي قام بها " مراد مولاي الحاج " ¹⁵ ، الذي قام بتسليط الضوء على العمل الصناعي والعمال الصناعيون بعد جملة من التحولات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي عرفها المجتمع الجزائري، وبالتحديد بالمنطقة المدروسة "طرارة" بتلمسان ، وهي دراسة المواقف، الممارسات والتمثلات الاجتماعية للعمال الذين عايشوا هذه التحولات بثلاثة مؤسسات صناعية .

¹⁴ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها وتسييرها ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 45.

¹⁵ مولاي الحاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر ، ممارسات و تمثلات ، اشراف العلاوي أحمد، دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005 .

حيث اعتمد لجمع المعلومات على تقنية المقابلة مكتملة لتقنية الاستمارة واختيار العينة العشوائية ، كما قام باستخدام تقنية الملاحظة الملازمة لكل مراحل البحث الميداني فيها ، وقد توصل الى تحول هذه المنطقة من منطقة زراعية الى منطقة صناعية ، التي عرفت هجرة لسكانها داخل البلاد و خارجه ، وهذه المؤسسات الصناعية قلبت موازين القوى بهذا المجتمع .

كما توصل الى مجمل عمالها تركوا مقاعد الدراسة في وقت مبكر من حياتهم لغرض التحاقهم بسوق العمل ، بالاضافة الى ارتباط العمال الصناعيون بالعمل الريفي ليصبحوا يمثلون العمالة الصناعية بالمنطقة ، فظهرت تمثلات جديدة في ظل اقتصاد السوق ، بالتالي هناك تاثر العمال بالتحولات التي شهدتها مؤسساتهم والمجتمع وتمثلاتهم لذلك ؛ نجد هذه الدراسة خصت العمال الصناعيون في الجزائر وواقعهم الاجتماعي ، وتمثلاتهم وممارساتهم داخل مجتمع عرف التحول من النمط الزراعي الى الصناعي ، بينما تعتمد دراستنا على معرفة تمثلات العمل عند العمالة الصناعية في سيرورة بحثتها للحصول على هذا العمل وعوامل استقرارها في المؤسسة الصناعية للقطاعين العام والخاص لتحقيق أفضل حياة اجتماعية في ظل ما يعرفه المجتمع الجزائري من تغيرات اجتماعية و اقتصادية.

كما اهتم الباحث " زاوي بن كروم ¹⁶ ، بدراسة شريحة الشباب الفاعلة في المجتمع التي تبحث عن الاستقرار وتحقيق المكانة الاجتماعية التي تسمح لها العيش بكرامة ورفاهية ، بارتباط العمل بهذه الاهداف وهذه الفئة العمرية واقتحامها لعالم الشغل ، وقد تساءل عن تمثلات الشباب للعمل في الجزائر ، محددا فئة الشباب العاملة " بالمدينة الجديدة" بمنطقة وهران وأهمية العمل لها ، لفرض الذات والاندماج داخل وسط المجتمع ؟ بالاضافة الى القدرة المهنية والكفاءة من الناحية السوسيولوجية باعتماده على المنهج الكيفي لوصف وتحليل الظاهرة ، باستعمال تقنية المقابلة

¹⁶بن كروم زاوي ،تمثلات الشباب للعمل في الجزائر ، دراسة سوسيولوجيةبوهرا نبحي المدينة الجديدة ، مركز الابحاث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، جامعة وهران السانية ، وكالة التشغيل الوطنية ، اطروحة دكتوراه في العلوم ، جامعة وهران ،2014.

والملاحظة طيلة فترة البحث الميداني ، باختيار عينة متنوعة من مختلف الشباب العامل والعاقل ما بين 18 الى 35 سنة من حيث الفئة العمرية التي خصتها هذه الدراسة .

وقد توصل إلى وعي الشباب المبحوثين بمسئوليتهم ووضعيتهم ، وتبقى تطلعات الشباب الجامعي بالالتحاق بعالم الشغل و تحقيق منصب عمل ، أو اتمام الدراسات العليا ما بعد التدرج من أجل تحقيق الاستقرار ، الذات وأفضل مكانة اجتماعية ، بينما باقي الشباب بدون المستوى الجامعي يطمح لتحقيق الربح السريع من خلال اعمالهم الموازية لتسوية وضعيتهم الاجتماعية ؛ فهذه الدراسة تنظر بصفة عامة الى الشباب دون الاهتمام الى انتمائهم للمؤسسات الجزائرية الخدمائية ، الادارية ، أو في المؤسسة الصناعية الاقتصادية بقطاعيها العام والخاص ، لمعرفة تمثلاتهم للعمل فيها والذي يحقق لهم الاجر والضمان الاجتماعي ، والحياة الاجتماعية الكريمة في ظل ما يعرفه المجتمع من تغيرات ، وهذا ما سنحاول دراسته .

بينما يرى " بلهوارى الحاج"¹⁷ في دراسته للعمل والمسألة الاجتماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، التي عالج فيها إشكالية الإصلاحات التي قامت بها الجزائر واعتبرها أنها مثيرة للجدل للتغير لتوطين القطاع الخاص أو الدعوة الى الخصخصة الذي أدى الى تهديد الاستقرار الاجتماعي الذي غير من مكانة العمل في المجتمع الذي عرف انتقالية كبيرة في حياته الاقتصادية و الاجتماعية .

ليطرح الإشكالية عن معنى ومكانة العمل في المؤسسات الخاصة في خضم هذه الإصلاحات ، وهل مازال العمل يمارس أدواره في المجتمع الجزائري كما كان عليه سابقا ؟ وهل تستطيع المؤسسة الحالية من الانتقال بالعمال من كونهم قوة عمل الى موارد بشرية .

¹⁷بلهوارى الحاج ، العمل و المسألة الاجتماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دراسة ميدانية في مطاحن الظهرة مستغانم ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، جامعة وهران ، 2014.

وقد توصل الباحث الى ان هناك صورتين ونموذجين للعامل في الجزائر في الصورة المسيطرة أو الشائعة ، والعودة لها في مواقف وتصورات التي يمثّلها العامل بهيمنة الدولة والقطاع العام باعتباره فاعل اجتماعي ، واعتبار القطاع الخاص ليس بمطلب اجتماعي ولا خيار سياسي ،انما بسبب ضعف المؤسسات الاقتصادية ولنجاحه يجب ان يكون واضح في أهدافه ويخلو من تدخل الدولة ونقص استجابته مع المسألة الاجتماعية .

ودراسة الباحثة " شريف حلومه " ¹⁸ حول التمثلات الاجتماعية للعمل التي لها دورها عند الفرد والجماعة، في تكوين جماعة العمل التي تمدها برموز محددة اجتماعيا، لتشكل سيرورة الفهم بين الأفراد الذي وضحه "موسكو فيسي" أن الجماعة تتشارك فيها كل أعضائها وتعتبر هذه التمثلات هي حدود الجماعة.

الى جانب هذا الدراسة التي قامت بها الباحثة ، كاري نادية أمينة ¹⁹ ، حول اهتمامها بالهوية المهنية بالعمل الناتجة عن الثقافة المجتمعية والثقافة التنظيمية داخل المؤسسة الجزائرية في ثنائية مصادر الثقافة التنظيمية بالتالي ثقافة العامل ، وقد خصت دراسة الاستاذ الجامعي ودخوله عالم الشغل واعتباره كفاعل اجتماعي ضمن الاشكالية المطروحة في انعكاس ذلك على هويته المهنية ، والهدف من هذه الدراسة هو ربط الهوية المهنية بالمؤسسة الخدماتية المنتجة لليد العاملة ، بالاضافة الى معرفة واقع العلاقات السوسيو مهنية التي يبنها الاستاذ الجامعي بيت ثقافة تنظيمية تفرز نظام من التمثلات حول واقعه ومستقبله و نسق قيمي مبني على اساليب تسييرية للمؤسسة الجامعية ، وثقافة مجتمعه تجاه العامل ، وانماط سلوك افراد المجتمع واعتقاداتهم و معاييرهم الاجتماعية الذي يحدد دوره ومركزه الاجتماعي ؟

¹⁸ Cherif Hallouma ,la représentation du travail et l'image de soi chez l'ouvrier de l'électronique, 1999,2000.
¹⁹كاري نادية امينة ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع ، دكتوراه في علم الاجتماع ، اشراف مزوار بلخضر ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012 .

معتمده على المنهج الكيفي لفهم الظاهرة والتركيز على دراسة حالة للاستاذ الجامعي ، باستعمال تقنية المقابلة نصف الموجهة والملاحظة بالمشاركة ، وقد توصلت الباحثة الى ان الهوية المهنية تساعد الفاعل اجتماعي على التقدم المهني والاجتماعي لتحديد مسيرته المهنية ، وتلعب الجامعة دور اساسي في تنشئة الاستاذ ومساعدة الثقافة التنظيمية التي تلقنه على تكوينه لهويته المهنية .

كما يبني المجتمع تمثلاته انه فاعل اجتماعي خلال النسق الكلي للمجتمع ، فنجد هذا الدراسة انحصرت عند العامل الاستاذ الجامعي وتشكيل هويته المهنية في المجتمع الجزائري ، فيحين كيف هي الهوية المهنية عند العامل الجزائري في باقي المؤسسات الاخرى خاصة الصناعية في القطاعين العام والخاص وتشكيل افكاره وتمثلات العمل فيها باعتباره فاعل اجتماعي بالمجتمع الجزائري في ظل هذه التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتحقيق المكانة والحياة الاجتماعية التي يرضى بها داخل النسق الكلي للمجتمع وهذا ما ستشمل عليه دراستنا لهذا الموضوع.

ومن أسباب اختيار الموضوع والهدف من الدراسة ، يمكننا القول ان ، لكل بحث اسباب ودوافع لدراسته ، وما دفعنا للاهتمام بدراسة هذا الموضوع الذي يتعلق بالعمل في المؤسسة الصناعية وتشكيل تمثلاته و تصوراته عند العامل فيها ، يتسليط الضوء على اجراءات الحصول على منصب العمل فيها وعوامل اندماجه واستقراره فيها وتشكيل تمثلاته في المؤسسة الصناعية ، في سعيه للخروج من شبح البطالة وتحقيق افضل حياة و مكانة اجتماعية في ظل هذه التحولات التي يعرفها المجتمع الجزائري الاجتماعية والاقتصادية .

أما الهدف من هذه الدراسة ، يعد من غاية البحث العلمي ، بتسليط الضوء على ظاهرة مجتمعية عند أفراد المجتمع الجزائري ، من خلال القيام بالبحث والدراسة الميدانية بالمؤسسة

الصناعية باعتبارها أهم مؤسسة تستوعب العدد الكبير من العمال في مختلف التخصصات حيث تعطي فرص لتوفير مناصب العمل لطالبيه في سوق العمل ، فتشكل تمثلات العمل فيها عند عمالها . فنسعى نحن خلال هذه الدراسة بتسليط الضوء على معرفة تمثلات العمل عند عمال المؤسسة الصناعية في القطاعين العامة والخاصة وتصوراته في الحصول على عمل والاستقرار فيها ضمن سيرورة البحث عن عمل للخروج من البطالة وتصوراته تجاه هذه الفترة ودخوله عالم الشغل وبرامج التشغيل التي يعتمد عليها المجتمع الجزائري ، ودور المؤسسة الصناعية في تحقيق اندماجه واستقراره بها ، الذي يشكل تصوراته للعمل فيها ضمن جماعة العمل ، ومعرفة مدى أهمية العمل لتحقيق أفضل حياة اجتماعية عند العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية في ظل هذه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتحكم فيها بدراسة سوسيو انثروبولوجية .

فانطلاقا من اعتبار تمثلات العمل عند العامل في المؤسسة الصناعية هي تصورات أفكار ورموز ضمن سيرورة الحصول فيها على منصب عمل ، لتساهم بدورها في عملية اندماجه واستقراره بها أمام عوامل أخرى توفرها المؤسسة الصناعية وتكتسبها جماعة العمل التي تجمع بينهم ، الذي كان سؤال الانطلاقة بالبحث في الموضوع كيف تتكون تمثلات العمل عند العامل قبل الدخول إلى المؤسسة الصناعية والحصول على منصب عمل فيها للخروج من البطالة وعوامل استقراره المهني ؟ ماهي تمثلات العامل في المؤسسة الصناعية للحصول على منصب عمل والاستقرار فيها ؟ .

فالدراسات السابقة التي تقترب للموضوع الذي نريد دراسته هي محدودة من حيث بحثها حول تمثلات العمل، لأنها اهتمت في زوايا معينة ونحن سنطرق في هذه الدراسة للاهتمام بالعامل الصناعي في المؤسسة الصناعية للقطاعين العام والخاص ، ومن زاوية أخرى حول تمثلات العمل في المؤسسة

الصناعية من حيث سيرورة الحصول عليه وعوامل الاندماج والاستقرار فيه وفي المؤسسة عند جميع الفئات السوسيو مهنية من العمالة الصناعية فيها ، وتشكيلها لأفكارهم وتصوراتهم للعمل والاستقرار فيها ، بدراسة أخرى والمتمثلة في الدراسة السوسيو أنثروبولوجية، في ظل هذه التغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري والتي تؤثر على أفرادها، العمل، التصنيع والمؤسسة الصناعية ، كما تساهم هذه الأخيرة بتطوير أفراد المجتمع في مؤهلاتهم ومعارفهم خلال حياتهم المهنية فيها .

تبرز بهذا أهمية العمل في المجتمع باعتباره ناتج اجتماعي اقتصادي على حد سواء بفعل تغير المجتمع في مختلف المجالات ، حسب ما جاءت به النظريات في العلوم الاجتماعية والانسانية والانثروبولوجية التي تعتمد عليها دراستنا ، التي توضح لنا تمثلات العمل في اعطاء قيمة للعامل داخل وخارج المؤسسة الصناعية.

باعتباره كفاعل اجتماعي مهم وجزء من الكل في المؤسسة وفي المجتمع الذي يعيش فيه ، ليتفاعل مع تغيراته الذي يساهم في تشكيل أفكاره، وتصوراتهم تمثلاته، من خلال انتقالها بين العمال في المؤسسة الصناعية، وحسب ما جاء في أعمال " موسكوفيشي " ²⁰S,Moscouici ، في مجال علم النفس الاجتماعي ودراسته للظواهر في المجتمع الفرنسي باعتبار التمثلات الاجتماعية، تقوم بدراسة السلوك والتصورات الاجتماعية واستخراج النتائج منها من أفكار ورموز التي يتواصل الأفراد بها والجماعات المحيطة به من خلال التشارك في الوعي بها والعرفة، الثقافة.

²⁰ Denise Jodelet , les représentations siriales, presses universitaires de France , 2007, p,05-06.

وهو الوعي المشترك بين الأفراد وجماعات العمل في المؤسسة الصناعية في تشكل تمثلات العمل فيها، وهذا الجانب من الأعمال تشملته الدراسات الأنثروبولوجية والسوسيو أنثروبولوجية بما لها من علاقة بعلم النفس الاجتماعي.

وقد أشار لذلك "ماكس فيبر"²¹ في تشكل المعرفة المشتركة عند الفاعلين، وعند الأفراد في المجتمع وإلى جانبه "إميل دوركايم" في تفسيره للظواهر أنها متغيرة وفصله بين التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية في التصورات والمعتقدات التي تتشكل عند الفرد، فتأخذ منحى تغييري ضمن الجماعة التفاعلية وتتشكل معها ، لتعطي معنى آخر مشترك.

وهذا ما يطرح اشكالية حول معرفة تمثلات العمل المشتركة بين عمال المؤسسة الصناعية في القطاعين العام والخاص ، التي تنتقل فيما بينهم من عمال جدد وعمال لهم الاقدمية الذين عايشوا كل الظروف والتغيرات التنظيمية والتسييرية التي عرفتها المؤسسة ، ومن جهة اخرى تصوراتهم للعمل فيها ضمن سيرورة الحصول على منصب عمل واندماجهم واستقرارهم بتنظيمها للتحكم في تغيرات المجتمع وتحقيق افضل حياة اجتماعية ، وعليه نطرح الاشكالية التالية : كيف هي تمثلات العامل في الحصول على عمل والاستقرار فيه بالمؤسسة الصناعية في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع ؟ فيما تتمثل سيرورة الحصول على العمل عند العامل بالمؤسسة الصناعية و ما هي أهم عوامل اندماجه و استقراره فيها لتحقيق حيايته الاجتماعية في ظل تغيرات المجتمع ؟. وللإجابة على هذه الاشكالية قمنا ببلورت و صياغة اجابات مؤقتة، التي تعتبر أفكار مبدئية ضمن فرضيتين اساسيتين والمتمثلة فيما يلي :

²¹ Serge Moscouis des représentations collectives aux représentations sociales ,éléments pour une histoire, presses universitaires de France ,2007,p.02,103,81.

1- يوجد صعوبة في الحصول على منصب العمل للخروج من البطالة و ترجع الى سوق العمل وعدم الاستقرار المهني ، ويتم الحصول عليه في المؤسسة الصناعية ضمن سيرورة من الاجراءات عند عمالها حسب تصوراتهم.

2- تعتمد المؤسسة الصناعية على عوامل أساسية لاندماج العمال واستقرارهم فيها حسب تمثلاتهم ، لتحقيق ما يحتاجون اليه للتحكم في تغيرات المجتمع أو البحث عن التغيير والهجرة لتحقيق أفضل حياة اجتماعية.

أما الجانب المنهجي للدراسة ، فيعتبر المنهج من أساسيات البحث العلمي ، لأنه يمثل المسار الذي يتوخاه الباحث قصد الوصول إلى نتائج علمية في دراسة موضوع معين ، حيث يبرز الباحث الخطوات التي يجب الاعتماد عليها من أجل الوصول إلى النتائج المراد تحقيقها ، لذلك عرف المنهج بأنه ، الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة ، ونعتمد في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الكيفي المناسب لها لوصف وتحليل الظاهرة وتقرير حالتها الواقعية لمعرفة تمثلات العمل في المؤسسة الصناعية عند عمالها في سيرورة حصولهم على العمل والاستقرار فيها ، بدراسة سوسيو انثروبولوجية بمنطقة وهران .

كما يعتمد الباحث على أدوات لجمع المعلومات حسب منهج معين الذي يحددها، التي تختلف على حسب أنواع البحوث وطبيعة المعلومات التي يبحث عنها الباحث وعلى أهداف الدراسة والتي تخدم موضوعه و تساعده على الوصول إلى النتائج .

ومن الخطوات والتقنيات التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة ، بداية اعتمدنا على البحث البيبليوغرافي لجمع المراجع ، الدراسات والمعلومات حول الموضوع ، واجراء البحث الاستطلاعي والميداني بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " و الخاصة " ميتال سيدار، مجمع سوفيتال " بمنطقة وهران.

أما تقنيات البحث فقمنا باستعمال تقنية الملاحظة المباشرة ، والملاحظة بالمشاركة ، طيلة فترة البحث بالمؤسسة الصناعية ، حيث تعتبر هذه التقنية أداة هامة من أدوات جمع البيانات ، ومن الصعب أن نتصور دراسة ميدانية سوسيوانثروبولوجية ومعرفة سلوك المبحوثين وعلاقات

العمل فيما بينهم التي تؤدي الى مشاركتهم في تنظيم المؤسسة واداء مهامهم فيها وتشكيل تمثلات العمل فيها ، ولا تلعب فيه الملاحظة المباشرة أو بالمشاركة دورا هاما .

وقد كان لعلماء علم الاجتماع والانثروبولوجية فضلا في العصر الحديث²² ، في لفت أنظار الباحثين إلى أهمية الملاحظة ، كأداة لجمع البيانات ، فلا تخلوا أي دراسة سوسولوجية وانثروبولوجية من استخدامها ، فهي تسهل عملية الحصول على المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى ، خاصة عند امتناع المبحوثين عن التعاون مع الباحث ، وعدم رغبتهم في الإدلاء بأي معلومات .

بالإضافة لاستعمال تقنية المقابلة نصف الموجهة ، وهي الأخرى أداة لجمع البيانات اللازمة للبحث ، ونعرفها أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات وأراء أو معتقدات شخص آخر ، بحيث هي تلك الأداة المستخدمة لدراسة سلوك فرد أو مجموعة أفراد ، للحصول على استجابة لموقف معين وملاحظة النتائج المحسوسة للتفاعل الاجتماعي²³ ، والى جانبها تقنية سيرة الحياة للعمال الذين لهم الاقدمية في المؤسسة الصناعية في القطاعين ، لغرض الحصول على أكثر من المعلومات الكافية حول الموضوع .

وما يخص العينة أو مجتمع البحث فقد تم اختيار العينة العشوائية²⁴ ، حيث اذا كان الباحث يريد أن يقوم بدراسة وصفية دقيقة أو تقديم صورة عامة عن هذا المجتمع ، من شأن هذا الأسلوب أن يمكن الباحث من اختيار عينة البحث ، حتى يستطيع أن يعمم النتائج التي سيصل اليها من دراسة هذه العينة على المجتمع الكلي ، ويتمثل مجتمع البحث في جميع الفئات السوسيو مهنية بالمؤسسة الصناعية للقطاعين .

²² رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مطبعة دار هومة ، الجزائر ، الطبعة الاولى ، 2002 ، ص 123 .

²³ نفس المرجع ، ص 133 .

²⁴ طلعت ابراهيم لظفي ، اساليب و ادوات البحث الاجتماعي ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، دون تاريخ ، صص 68-69 .

أما مكان الدراسة الميدانية كما سبق الذكر ، لقد أجريت الدراسة على مستوى المؤسسة الصناعية بوهران ، في القطاع العام بمؤسسة "تريفلور"²⁵ ، وفي القطاع الخاص بمؤسسة "ميتال سيدار" لمجمع سوفيتال²⁶ .

ثم الفترة الزمنية للبحث الميداني ، فقد تمت في المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " بداية من شهر فبراير 2017 لكسب ثقة المبحوثين وتحديدًا من 09 جويلية إلى 09 أوت 2017 ، ثم في المؤسسة الصناعية الخاصة "ميتال سيدار " من شهر جانفي 2018 الى غاية شهر أوت 2018 .

وقد تم تقسيم فترة البحث الميداني إلى ثلاث مراحل، بين المرحلة الاستطلاعية، مرحلة تجريب تقنية المقابلة ثم مرحلة اجراءها بكلتا المؤسستين ، و تم اجراء تقنية المقابلة مع 30 مبحوث من جميع الفئات السوسيو مهنية ، في كل مؤسسة الموزة كما يلي :

1- توزيع مجتمع البحث بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور "

الاطارات	المتحكمون	المنفذون	عدد النساء	عدد الرجال	المج
08	08	14	07	23	30

المصدر من اعداد الباحثة بوخانوش سهام اعتمادا على نتائج الدراسة

2- جدول يوضح : توزيع مجتمع البحث بالمؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار "

الاطارات	المتحكمون	المنفذون	عدد النساء	عدد الرجال	المج
07	07	16	04	26	30

المصدر من اعداد الباحثة بوخانوش سهام اعتمادا على نتائج الدراسة

²⁵انظر في الملاحق التعريف الخاص بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " (القطاع العام) .
²⁶انظر في الملاحق التعريف الخاص بالمؤسسة الصناعية الخاصة بمجمع سوفيتال " ميتال سيدار " (القطاع الخاص) .

وقد قسمنا مرحلة البحث الميداني إلى ثلاث مراحل أساسية: حيث في المرحلة الأولى ، قمت بالدراسة الاستطلاعية لمدة أسبوع، لمعرفة الجانب التنظيمي والتاريخي للمؤسسة الصناعية " تريفلور " وما عرفته من أزمات وتغيرات تنظيمية لها، للحفاظ على وجودها واستمرارها في محيط العمل، وبالمؤسسة الصناعية " ميتال سيدار " وهذا لكسب ثقة المبحوثين بوجودي المتكرر فيها والمهتم بها.

ثم المرحلة الثانية المكتملة للمرحلة الأولى، بإجراء جولة في المؤسسة الصناعية بالقطاعين وتقديمي بنفسني أنني طالبة دكتوراه في صدد تحظيري لهذا البحث العلمي ، و قد تم في هذه المرحلة ملاحظة العمال في مكان عملهم وعلاقاتهم فيما بينهم ومع مسؤولين الأقسام ، وكذا ملاحظة ورشة الانتاج وشرح طريقة انجاز العمل في المرحلة الانتاجية إلى غاية خروج المنتج الى السوق ، وملاحظة ظروف العمل الفيزيكية للعمال التي تعطي بدورها تمثلاتهم و تصوراتهم للعمل بين العمل في الجانب الاداري والجانب الانتاجي الذي تعتمد عليه المؤسسة وقمت بتجريب المقابلة على بعض العمال ، وكلها خطوات لكسب الثقة وفتح المجالات للمقابلة معهم .

وعليه جاءت المرحلة الثالثة والأخيرة ، لإجراء المقابلة في الأسبوعين الأخيرين من فترة البحث الميداني، وقد أجريت على 30 مبحوث ، والتي تمت في ظروف جيدة واستطعنا من جمع المعلومات الهامة و تفسيرها وتحليلها في بناء الموضوع والدراسة.

أما خطة العمل فقد اعتمدنا لدراسة هذا الموضوع على أربعة فصول متتالية، بعد مقدمة عامة وصولا إلى الخاتمة العامة التي تضم مناقشة الفرضيات والنتائج العامة للدراسة، حيث يحتوي كل فصل على ثلاثة مباحث بنمهيذ لتقديمه وخاتمته له.

حيث نتطرق في الفصل الأول المسمى المؤسسة الجزائرية ، أنواعها وتغيرات تنظيمها للعمل ، الذي يعطي لنا أهم التحولات التنظيمية التي عرفتها المؤسسة الجزائرية من الاعتماد على القطاع العام منها الى القطاع الخاص وتأثيره على تشكيل تمثلات العمل والثقافة التنظيمية لعمالها وأهم

أنواع المؤسسة من الناحية التنظيمية والتسييرية ودورها الاقتصادي والاجتماعي لتنمية المجتمع وأفراده وتشكيل انتماءه لها .

ثم الفصل الثاني المسمى البطالة ، سوق العمل وسيرورة الحصول عليه عند عمال المؤسسة الصناعية ، الذي نعالج فيه تصورات العمال للبطالة وسوق العمل وطرق البحث للحصول على منصب العمل في ظل تحولات المجتمع وانظمة التشغيل التي يعتمد عليها .

وبعدها الفصل الثالث ، تحت عنوان اجراءات وعوامل الحصول على منصب عمل والاندماج فيه عند عمال المؤسسة الصناعية ، ليتم فيه معرفة أهم الإجراءات التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية لتوظيف عمالها وتوفير فرص الحصول على مناصب العمل فيها وأهم العوامل لاندماجهم في مناصبهم و في المؤسسة و تشكيل تمثلاتهم داخل المؤسسة الصناعية .

و يليه الفصل الرابع والأخير ، بعنوان : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل هويتهم المهنية بالمؤسسة الصناعية و تشكيل تصورات العمال في أهم عوامل استقرارهم فيها من حيث عملياتها الادارية والتنظيمية وتشكيل هويتهم المهنة وانتمائهم لها عند جميع الفئات السوسيو مهنية.

وبعدها الخاتمة العامة التي يتم فيها مناقشة الفرضيات الخاصة بالدراسة وأهم الاستنتاجات المستخلصة منها وكذا عرض جميع النتائج المتوصل اليها ، ثم المراجع المعتمد عليها لدراسة هذا الموضوع والملاحق .

تحديد المفاهيم:

1- العمل :

لا يوجد تعريف، ومفهوم واحد للعمل ومحدد له، لارتباطه بالنشاط الانساني، الجسدي، النفسي والاجتماعي، والاقتصادي في المجتمع لأنها اجتمعت الدراسات الاجتماعية والانسانية لتميز العمل بمختلف خواصه التالية:

أخذت فترة انتشار نظام الطوائف بعد العهد الاقطاعي وقيام الحروب الصليبية، فكرة أن العمل هو قاعدة ومفتاح الحياة لإشباع الحاجات بواسطته وبعد ظهور نظام الطوائف، أصبح يفضل ما يعرف بالتخصص في العمل والانتاج، وهذه فترة ظهور المنظمات العمالية الحديثة أو النقابات بعد قيام الثورة الصناعية، وازمحلال نظام الطوائف الحرفية.

لقد ميز هذه المرحلة دافعية العمل نحو التطور والابتكار والابداع، و حل نظام الطوائف محل العمل اليدوي العائلي²⁷، و اتسع في جانب آخر نحو مبادئ تقسيم العمل وتنظيمه ، وعرف العمال أنه نشاط يزاوله الفرد لإشباع حاجاته الأساسية ولتحقيق ذاته، وضمان مكانته الاجتماعية، لاكتساب احترام الآخر، من زملاء وأفراد المجتمع له.

فمعجم علم الاجتماع جاء فيه " أن العمل هو نشاط انساني مقصود يهدف إلى تغيير موقف معين كلياً أو جزئياً ، أما العمل في منضور الاسلام²⁸ هو يحقق للعامل ما يستفيد منه من ناتج عمله ليكن له الاحترام" لقوله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

²⁷ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع 2013، ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع 2013، ص 15-16.
²⁸نفس المرجع ، ص 28 .

فكل نشاط يقوم به الانسان في المصنع، أو في الحقل، في المكتب يعد عملا، ويمتاز بثلاثة خصائص في كسب العيش، صنع مواد جديدة ذات قيمة اقتصادية، ثم خدمة الفرد والمجتمع، كما يتميز بالخلق المستمر ولا يمكن لأي جهاز أو آلة أن تقوم بمثله .

العمل في المفهوم الفلسفي والاقتصادي: في المفهوم الفلسفي يدل العمل على العمل الارادي والخلقي، فإن فلسفة العمل تعني دراسة المناهج التي تقوم الادارة على العقل مثل المذهب البراغماتي ، أما المذهب العلمي فهو يربط العمل بالحق ويجعل من العمل المنتج مقياس للحق وميزة له، ويعتبره آخرون رابطة تعكس الوحدة البشرية وتحققها ، ويعرف "موريس بول ونديل"، العمل أنه باطني يشمل النية فيحول الانسان إلى ظاهر بالفعل والانجاز، ليتمكنه لمعرفة ذاته وتحقيقها.

أما المفهوم الاقتصادي والاجتماعي²⁹ يعرف العمل بالجهد المبذول لإنتاج شيء مفيد يشبع الحاجات المادية والمعنوية للفرد والآخرين، ويشترط أن يخضع للتنظيم العقلاني العلمي، مع تحلي العمال على خصال أخلاقية كالاجتهاد، المثابرة، احترام العمل والشعور بالواجب.

كما ينظر "كارل ماركس وانجلز"، مدلول العمل بالطبيعة الاجتماعية للعمل، التي تحكمها العلاقة بإشباع الحاجيات ليعتبر العمل عملية ارادية وواعية ذات نتائج موضوعية واجتماعية ، وهو جوهر الكائن البشري، واعتبر "أدام سميث" العمل مصدر أساسي لثراء الأمم كما اعتبر "بيتر جوزيف برودون" أن العمل معيار انساني وأخلاقي.

أما "ابن خلدون"³⁰ فقد اعتبر العمل معيار للقيمة ومصدر لكسب الرزق، وسبب لزيادة الثروة الذي يخضع لقانون العرض والطلب، مع تأثير العوامل الاقتصادية والأحوال الاجتماعية أي تلك

²⁹: نفس المرجع ، ص 16-17
³⁰ المرجع السابق ، ص 30-32.

العلاقة بين العمل والعمران، أو المعاش والحضارة، من خلال آثار التحولات الاقتصادية على مفاهيم القيم الأخلاقية، وظهور أنماط سلوكية جديدة تمس كل الجوانب الثقافية والفكرية للأفراد.

ومن هذالمقاربات للمفهوم ، يتضح لنا، أن العمل انساني، الذي يكمن في بدل الطاقة العضلية والذهنية لتحقيق نتيجة في ميدان الانتاج والخدمات، وهو وسيلة للحصول على الربح، ومن جهة أخرى يعتبر العمل شرط الحياة للمجتمع الانساني، وهو ميزة جوهرية للإنسان وهو من قام بصنعه لأدوات العمل، ليأخذ العمل بذلك صورة متباينة باختلاف أسلوب الانتاج.

وعليه فكل الاتجاهات الفكرية، والاتجاهات السوسولوجية والاقتصادية الكلاسيكية حددت العمل وعناصر الانتاج، لحين ظهور النظرية الحديثة التي أضافت إلى ذلك، عامل التنظيم، والعمل يتميز بقدرة القوة العاملة لتحقيق الانتاجية، باعتبار العمل نشاط يساهم في تأكيد الذات.

وقد التمت فترة ما بعد قيام الثورة الصناعية التي تميزت برفع الانتاج وتحقيق الرضى عن العمل ، خاصة في نظرية "فريدريك تايلر" وتطبيقاته في دراسة الحركة والزمن ، ومشاركة الجماعة في اتخاذ القرارات، وفي الادارة والأرباح، بالإضافة إلى دور العلاقات الانسانية نحو التوجيه المعنوي للعمل والعمال ، وهذا ما يتمحور حوله مفهوم العمل الذي تهتم به دراستنا باعتباره، نشاط منظم، انساني، لإنتاج فائدة مادية ومعنوية تستنتج الحاجات المختلفة للفرد والأخرين، ويساهم به في تطوره وتطور المجتمع وتنميته، باعتباره عملية ارادية، وواعية لها فائدتها الانسانية على المجتمع وأفراده في إطاره المنظم داخل المؤسسة الصناعية سواء عامة أو خاصة الذي يشكل تمثلاتهم للعمل فيها والحصول على مكانة في المجتمع .

2- التمثلات:

تصورات Représentation³¹ التمثيل، تمثلات، حسب معجم الأنثروبولوجيا، هي مجموعة من الأفكار حول موضوع محدد ووعي ومعرفة وتجسيد ذلك في حياته الاجتماعية، باعتباره داخل الجماعة لتعطي تمثلات اجتماعية.

وحسب "دونيسجودلي Denis jodlet"³² تعرفها، أنها طرق تفكير موجهة نحو التواصل، الفهم، التحكم في المحيط الاجتماعي، وعليه هي تقدم لنا خصائص محددة حول طرق التفكير وتنظم هذه المضامين المعرفية في صور وعمليات ذهنية يعتمد عليها الفرد في حياته الاجتماعية، كما يعرفها موسكو فيسي "MOSCOVICI"، الذي يعطي مفهوم للتمثلات الاجتماعية على أنها بنية تقع بين المفهوم والتصور، التي تساهم في تكوين السلوكيات وتوجيه المعارف، والتي تتميز بالتركيز على علاقة اجتماعية والاكتشافات، والتي تتطور في كفاءات وطرق مختلفة للتواصل بها.

فالتمثلات هي تصور و تمثل وجاء به "دوركا يم"³³ وأعادته "موسكوفيشي" "MOSCOVICI" سنة 1961، الذي يدل على مجال خاص من نشاطات التصور الاجتماعي وأيضاً على العمليات الديناميكية التي تتكون بواسطتها المعارف، وهي تصورات موجهة نحو الاتصال وفهم المحيط والتحكم به من عمليات معرفية ووظيفية ولها علاقة للانتماء الاجتماعي للفرد من قيم وأفكار محمولة إلى جماعته.

فهي تشكل معرفة مشتركة اجتماعياً، لهدف تطبيقي لدمج الحقيقة وتفعيلها للتواصل بين الأفراد، ويمكن أن تكون كسيرورة اجتماعية داخل العلاقات الاجتماعية، وبين الجماعات وداخل

³¹أنظر: مراد مولاي الحاج، تمثلات عمال التنفيذ للإطارات، حالة المؤسسة الزنك بالغزوات، (ص 117-127)، دفاتر المركز، رقم 02-2001 الاطارات الصناعية، مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، 2001.

³²D ; Jodlet, représentation serial .concept et hérité 1970, p361.

³³رولان دورون وأخون موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شهابين، صويدات للنشر والطباعة لبنان، المجلد الثالث ط1، 1997، ص948-944.

المجموعة الواحدة المشتركة لأنها عملية ذهنية، حسب "جودلي" التي تربط الفرد بالموضوع المحدد، أو بالحدث هو مكتسب بين أفراد المجتمع.

وعليه تعتبر التمثلات الاجتماعية من اهتمامات علم الاجتماع والأنثروبولوجيا وعلم النفس الاجتماعي العلوم الاجتماعية، التي اتضحت في أعمال "دوركايم"، "موسكو فيشي"، من وجهة التواصل عند الفرد والجماعة، فهي تصورات وتمثلات جماعية التي تتم عن مواقف الجماعة الفكرية وليست، حالات فكرية فردية³⁴، وعند "دونيسجودلي" "D ; Jodlet" في معرفة الحقيقة من خلال التمثلات لموضوع محدد.

ومن بينها ظاهرة وموضوع العمل الذي يشكل تمثلات العمال من افكار مشتركة وتصوراتهم للعمل في المؤسسة الصناعية بالقطاعين، من خلال تمثلات الحصول على منصب العمل في سيرورة البحث و الحصول عليه وعوامل اندماجه واستقراره بالمؤسسة وتشكيل هويته المهنية وانتماؤه لها وتحقيق مكانته الاجتماعية وفضل حياة اجتماعية في ظل ما يعرفه المجتمع من تغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

3- العامل الصناعي:

هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت ارادته وشرافه، ويصنف العمال حسب قطاعات نشاطهم فيمكن توزيع العمال من حيث كونهم فئة اجتماعية إلى عدة فئات وشرائح خاصة وأجزاء مستقلة داخل العلاقات الاجتماعية، وعملية الانتقال من طبقة إلى أخرى، فيمكن بهذا تقسيم العمل من حيث نشاطهم إلى عمال صناعيين، عمال زراعيين، وإلى عمال منتجين، لسلع انتاجية أو استهلاكية، كما يمكن تقسيمهم حسب تأهيلاتهم ومناصب عملهم، والعمال

³⁴بيار بونت، ميشال إيزار، ترجمة مصباح الصمد، معجم الباثولوجيا، الأنثروبولوجيا، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2006، ص 350-380.

أو العامل³⁵ هي فئة ضمن مجموعة من الأفراد الناشطين ولها علاقة بالجانب المهني بالعامل الصناعي حسب فئات العمل داخل المؤسسة وطبيعتها وممارسة العمل الصناعي.

كما يمثل نشاط محدود فيها ونقصد منه العمل في المؤسسة الصناعية الذي يعتمد على أساس التخصص في العمل³⁶، وعلى تقسيم العمل على أساس التخصص فيه داخل المؤسسة الصناعية، حسب الجنس السن في المجال الصناعي، والذي يعتمد على أساس المقدرة، المهارة، والكفاءة، عند العامل الصناعي داخل المؤسسة الصناعية.

4- المؤسسة الصناعية:

تعتبر المؤسسة هي تنظيم انتاجي معين لتحقيق هدف ايجاد قيمة وتحصيل الربح، فهي تمثل الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الانتاجي لتحقيق أهدافها من البيع والربح³⁷، وهي تنظم الجانب الاجتماعي لامتناس البطالة وخلق فرص الشغل والعمل وتلبية الحاجات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع. أما المؤسسة الصناعية، فيطلق هذا التصنيف من المؤسسات ضمن القطاع الصناعي التي تتميز بالأكثر والأوسع وتستوعب أكبر عدد من العمال³⁸، وعليه هي تشمل التصنيع الذي يعتبر كعامل من عوامل التنمية في المجتمعات البشرية التي تطرقت لها الدراسات الأنثروبولوجيا، كالمجمعات الصناعية الحضرية³⁹، فيكون تلازم بين التصنيع والتنمية والتحضر حسب كل مجتمع، وما يعرفه من تغيرات اقتصادية واجتماعية لأفراده وهذا ما يعرف بالتنمية الصناعية.

كما تعتبر المؤسسة الصناعية في القطاع العام وفي القطاع الخاص⁴⁰ كأجهزة للتنمية وتشمل على أجهزة بشرية تحمل مجموعة من الأفكار والتصورات التي تنتمي إلى ثقافة معينة تحاول

³⁵ Madeleine Grawitz, lesaique des sciences social, 7 Edition, salles, paris,2000,p,209-208

³⁶ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر دراسة الأنثروبولوجيا، دار المعرفة الجامعية 2011-ص21

³⁷ ضياء مجيد الموسوي، أسس علم الاقتصاد ديوان المطبوعات الجامعية، دون تاريخ، ص 24.

³⁸ محمد عباس ابراهيم التصنيع والتحضر دراسة الأنثروبولوجيا، دار المعرفة الجامعية 2011، ص 59.

³⁹ نفس المرجع س، ص19.

⁴⁰ العياشي عنصر، الاطارات الصناعية شروط تكوين نخبة حديثة، مواقع، ادوار و ممارسات تمثلات، دفاتر المركز crasc، رقم 2، ص62.

نقله وارساءه داخل المجتمع، التي تقوم بتلبية الحاجات بالاعتماد على كمية التنشئة الاجتماعية الصناعية مما تحتويه من أفعال التغيير في السلوك، العادات والأفكار عند الفرد والجماعة .

حيث تتحقق التنمية الصناعية : التي تستوجب بوجود المؤسسات الصناعية والتي تعرف باختلافها حسب نشاطها وهدفها⁴¹ وتتميز من حيث الجهد والأهداف ، حيث يوجد تلك الفروقات الجوهرية بين المؤسسات الصناعية الأخرى الصغيرة والمتوسطة وحتى الكبيرة ، نظرا لوجود تداخل فيما بينهم للمساهمة لتنمية المجتمع وأفراده، بينما تتميز المؤسسات الصناعية كبيرة الحجم التي تستوعب وتوظف لعدد كبير من العمال ما يفوق أكثر من 100 عامل وتلبي حاجياته للمجتمع، وخلق فرص عمل لعدد كبير من أفراده. وتعتبر المؤسسة العامة أو القطاع العام⁴² هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة ولا يحق للمسؤولين التصرف فيها كما يشاؤون فلا يحق لهم بيعها أو غلقها إلى بموافقة الدولة على ذلك. وهدف المؤسسات العمومية من خلال نشاطها الاقتصادي إلى تحقيق مصلحة المجتمع، وليس هناك أهمية كبيرة للربح ، بل تعمل لتحقيق الأهداف العامة ومنها المؤسسات الصناعية العامة .

وما يعرف بالقطاع العام الصناعي، وتميزت في القطاع الاشتراكي بالضخامة والتمركز، حيث كانت في الصناعة الواحدة، مؤسسة صناعية عامة واحدة، تسيطر على كل مرافق هذه الصناعة وما سميت بالمؤسسات المحتكرة للسيطرة على الأسواق لتحقيق الربح.

كما تعتبر مؤسسات القطاع الخاص⁴³ ضمن الخوصصة التي ساهمت في ظهور المؤسسات الخاصة والقطاع الخاص لخدمة المجتمع، بداية من تحويل ونقل أي نشاط أو تنظيم، من القطاع العام

⁴¹ محمد ابراهيم عبد الاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في اطارها النظري والتطبيقي، دار حامد للنشر والتوزيع، 2017.ص

⁴² ضياء مجيد الموسوي، أسس علم الاقتصاد ديوان المطبوعات الجامعية ، دون تاريخ ،ص 29

⁴³ محمد ياسر الخواجة، حسن الدريني، المعجم الموجز علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2011، ص 333 .

إلى النشاط الاقتصادي بالقطاع الخاص ، بتحويل اقتصادي عن طريق بيع الأصول والوحدات لقطاع الأعمال العام بشكل مباشر أو طرح أسهم للبيع.

5- التغيير والتنمية الاجتماعية والاقتصادية: المقصود من التنمية الاجتماعية والاقتصادية:

هي نتاج التغيير الذي يعرفه المجتمع، حيث نقصد من التنمية الاجتماعية⁴⁴، هو ذلك التغيير الاجتماعي بتقديم أفكار جديدة، في النسق الاجتماعي بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس بإشباع الحاجات الاجتماعية لأفراد المجتمع وتنظيم سلوكهم وتصرفاتهم داخل المجتمع ، وقد ظهرت الاهتمام بالتنمية والتطور الاجتماعي والاقتصادي منذ النصف الثاني من القرن العشرين⁴⁵ نتيجة لمجموعة من التغيرات التي عرفتها المجتمعات التي حركتها الاستقلالية الوطنية الذي يتطلب توفر لعدة عوامل حسب خصائص كل مجتمع اجتماعيا واقتصاديا. فالتغيير له علاقة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية ، والتنمية مشتقة من النمو⁴⁶، فهي محاولة قصدية من أجل النمو والاسراع فيه وهو يتلاءم والدول النامية المختلفة، لأنها في حاجة إلى زيادة معدلات النمو باستمرار لتقليل الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة الأخرى.

وهي حركة تغيير المجتمع نحو تنميته وأفراده من خلال تغيير في البناءات الاجتماعية، التعليمية والثقافية لتطوير المجتمع، ومؤسساته كاعتمادها على المؤسسات الصناعية لتطوير المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وهذا يساهم في تنمية أفكارهم، تصوراتهم ، ومنها تمثلات العمل داخل وخارج المؤسسة الصناعية لتنمية و تطوير حياتهم الاجتماعية بالحصول على عمل و الاستقرار فيها خلال حياتهم المهنية و التحكم في تغيرات المجتمع .

⁴⁴ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضّر دراسة الأنثروبولوجيا دار المعرفة الجامعية 2011، ص 106.

⁴⁵ محمد ياسر الخواجة، حسن الدريني، المعجم الموجز علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2011، ص 173.

⁴⁶ عطا الله خالد، السياسية العامة بين التخطيط والتنقيد، الجزائر نموذجاً دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018، ص 87.

الفصل الأول

الفصل الأول: المؤسسة الجزائرية أنواعها و تغيراتها في تنظيم العمل

• تمهيد

- I - أهم المراحل التسييرية والتنظيمية للمؤسسة الجزائرية
- II - مفهوم الخصخصة واجراءات نشاتها
- III - أنواع المؤسسات و صيغتها القانونية و التنظيمية و تنميتها للمجتمع

• خاتمة الفصل الاول

تمهيد :

خضعت المؤسسة الصناعية الجزائرية لتسييرها الى نماذج تنظيمية مختلفة ، ابتداء من نظام التسيير الذاتي بعد الاستقلال وصولا الى الخصخصة واقتصاد السوق ، وهذا التعاقب من نماذج التنظيم لها و العمل فيها يرجع لعوامل مختلفة و أسس أدت الى هذا التغيير مما له من أهمية لتحقيق التنمية و دورها في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي ، بتكفل القطاع العام بالمسائل الاجتماعية لتوفير فرص العمل من جهة و مواكبة هذه التحولات التي يعرفها المجتمع في جميع المجالات والتكيف معها الى جانبه القطاع الخاص من المؤسسات الصناعية في المجتمع الجزائري ، وهذا ما نريد معالجته بهذا الفصل لمعرفة التنظيمات المختلفة التي عرفتھا المؤسسة العمومية الجزائرية وصولا الى الخصخصة والتغيرات التنظيمية التي شملت تصورات و تمثلات العمل لتحقيق التنمية والتحكم في هذه التغيرات السوسيواقتصادية .

I- أهم المراحل التسييرية والتنظيمية للمؤسسة الجزائرية :

عرف المجتمع الجزائري في سيرورته التنموية منذ فترة ما بعد الاستقلال ، عدة تغيرات وتحولات جذرية في مختلف الاصعدة ، خاصة منها التغيرات السوسيواقتصادية و ما يشمله في حيث الجانب الصناعي الذي يعتبر النواة التي تستقطب مختلف الفئات الفاعلة في المجتمع بالاعتماد على الصناعة و جلب عدد كبير من العمال الجزائريين الزراعيين ليست لهم معرفة صناعية في البداية ، ومنهم المهاجرين غير المؤهلين وهذا نظرا للحاجة الى اليد العاملة ، وقد تدرّبت بعد ذلك مع الوقت في العمل الصناعي ، وتولّد عنه علاقات عمل جديدة وتمثلت أخرى عن العمل بين المستويين الزراعي والصناعي وتوقيت العمل ونظامه بفترة وجيزة ، لتصبح فئات عمالية في اطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي لها دورها في التسيير و في المؤسسات عبر مراحلها التنظيمية والتسييرية وتنظيم العمل .

فالمجتمع الجزائري عرف تغيرات سريعة التي حولت البناء الاجتماعي الى صراعات بين الفئات العمالية والاجهزة الادارية على مستوى التنظيمات والمؤسسات الصناعية ، في طموحها للنفوذ والسلطة الذي أصاب الاطار السوسيواقتصادي بتغيرات نميزها على ثلاثة مراحل .

حيث في المرحلة الاولى من الاستقلال الى بداية السبعينيات التي تميزت بما خلفه الاستعمار وراه من دمار ، واحتلال العمال للمزارع و الممتلكات التي تركها المعمرين ، وكذا تدخل الدولة في اطار نظام التسيير الذاتي ؛ ثم المرحلة الثانية التي تمتد الى نهاية السبعينيات والتركيز على بناء قاعدة اقتصادية والاهتمام بالجانب الصناعي والثورة الزراعية بالقطاع الفلاحي.

أما المرحلة الثالثة التي تبدأ من نهاية السبعينيات 1979 الى نهاية الثمانينات⁴⁷، و دخول الجزائر التعددية الحزبية والليبرالية الاقتصادية ، التي تميزت بمبدأ المراجعة واعادة هيكلة مؤسسات كبيرة الحجم و تقسيمها الى وحدات حتى تسهل عملية تسييرها وتوزيع أكبر نحو اللامركزية والانفتاح نحو القطاع الخاص .

عرفت المؤسسة الجزائرية أربعة قطاعات ومراحل ومخططات لتسييرها وتنظيمها ، التي تمثلت في قطاع التسيير الذاتي ، الذي شمل المؤسسات الخاصة ، المتوسطة و صغيرة الحجم ، التي خلفها المعمرون و القطاع الزراعي الذي يدعمه ، بالإضافة الى القطاع الثاني الأجنبي الخاص الذي تمثله المؤسسة المحلية التابعة للمؤسسات المحلية الفردية او متعددة الجنسيات .

أما القطاع الثالث فهو قطاع خاص يملكه الجزائريون و القطاع العام المتمثل في قطاع الدولة في اطار تكوينه وانطلاق عملية التصنيع لإيجاد حلول لتغيرات المجتمع في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية حتى سياسية وثقافية ، لأن ما ميز النشاط الاقتصادي والحياة الاجتماعية و العمل خلال الفترة الاستعمارية ، أن العمل كان مركزا على جانب الزراعة كمصدر أساسي بالاعتماد على الارض والنشاط فيها ، وقد شكلت الزراعة أكثر الاستثمارات مع مختلف المنتجات الزراعية .

بالإضافة الى الجانب الصناعي المتمثل في الصناعات الاستخراجية للمعادن والمحروقات التي كانت تمثل المواد الأولية للصناعة الفرنسية ، وبعد تحقيق الاستقلال و هي دولة فتية لمواجهة

⁴⁷اسماعيل قيرة ، علي غربي ، في سوسيولوجية التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 130.

التغيرات والتحكم بالجانب الفلاحي والزراعي بفضل خبرة الفلاحين الجزائريين ، بينما لم تستطع التحكم في الجانب الصناعي لقلة الاطارات المسيرة المؤهلة ، لتأخذ عدة تدابير للنهوض به ، في اصدار المرسوم 1967/08/04 ، المتضمن اجبار المؤسسات بإنشاء مصلحة للتكوين المهني وترقية اليد العاملة .

وصدور مرسوم اوائل يناير 1963 لتشجيع الانضمام و الحفاض على نشاط المؤسسات الصناعية المنجمية الحرفية⁴⁸؛ و كانت هي اللجنة الاولى للتسيير الذاتي و تنظيم الاقتصاد الوطني وهيكله النشاط الصناعي الاقتصادي ، على غرار النشاط الزراعي الذي حظي بالأولوية بعد تدهور الحياة الاجتماعية وهذا ما أطلق عليه :

1-مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات:

هي مرحلة ما بعد الاستقلال التي شملت المجال الزراعي ، الفلاحي ، الحرفي و الصناعي بعد رحيل الاوربيين و تركهم للأمالك الشاغرة ، وقام العمال بطريقة تلقائية بإدارتها الذي فتح المجال أمام العمال المشاركين في التسيير عن طريق الهيات المنتخبة في الجمعية العامة للعمال التي تصادق على مخطط التنمية في اطار المخطط الوطني للبرامج السنوية للتجهيز و الانتاج و القانون المتعلق بتنظيم العمل و تحديد و توزيع المهام و المسؤوليات⁴⁹ ، وهي مرحلة تحضيرية عرفت بين (1962 - 1967) ، التي ركزت على تسيير الوحدات الرئيسة الصناعية التي تركها المعمرين بعد رحيلهم بانتهاج أسلوب التسيير الذاتي والديمقراطي في الجزائر .

⁴⁸ع. اوشان ، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور المؤسسة العمومية ، المجلة الجزائرية للعمل، عدد99/24 ، نشر المعهد الوطني للعمل، ص.ب 05 درارية ، الجزائر ، 1998 ، ص 05 .
⁴⁹ نفس المرجع ، ص 05- 06 .

ليصبح تنظيماً تلقائياً بتكوين لجان التسيير و تسيير المشاريع الشاغرة و المؤممة ، فهو أسلوب للإصلاح الزراعي من جهة و أسلوب للإدارة الاقتصادية من جهة أخرى ، ويعتمد التسيير الذاتي على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الانتاج في الممتلكات التي استرجعها المجتمع بعد رحيل المعمرين ونقل تسييرها من جميع العمال⁵⁰ ، فهذه الفترة عرفت استولاء العمال الفلاحون على المؤسسات التي تركها المعمرون وباشروا في ادارتها دون خبرة ومؤهلات.

بينما هذا النظام قد أبق على الزراعة ، دون تجزئتها الى وحدات صغيرة و ضمان تسييرها جماعياً من طرف العمال الجزائريين بعد هجرة المعمرون لها ، كما شمل على القطاع الصناعي لملي الفراغ الذي تركه المعمرون الفرنسيين ليستجيب العمال الجزائريين لانضمامهم في تعاونيات مسيرة ذاتياً⁵¹. ولكن تلاشى كل من القطاعين الزراعي و الصناعي لصعوبة التمويل والتسويق.

ليقتصر في هذه المرحلة من التسيير الذاتي على القطاع الزراعي ، بوضع جميع الوحدات الانتاجية في الصناعة تدريجياً بإشراف شركات وطنية في بداية ظهور و تكوين القطاع العام ، بعد مرحلة التأمينات للحد من توسع البرجوازية التي أرادت أن تمتلك الأراضي والمصانع والمزارع التي تركها المعمرون بعد رحيلهم ، وكذا تأمين الغاز والمحروقات بإدخال الطاقة الاقتصادية ، كاستراتيجية التصنيع في بناء اقتصاد الوطن .

في هذه المرحلة من التسيير الذاتي كانت صورة العمل و تصوراته عند العامل مبنية على نظام الأجير⁵² ، و مشاركة العمال أنفسهم في تسيير المؤسسة ، فلا يصبح فيه فرق بين المسير

⁵⁰ محمد السويدي ، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العلمية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 16.

⁵¹ نفس المرجع ، ص 134 .

⁵² المرجع السابق ، ص 17.

والعامل ، وتلقي المسؤولية والنتائج على مجموع العمال ، كما تميز التسيير والتنظيم في هذه المرحلة بتوفر ظروف عمل وتوزيع الناتج التي تعتبر عملية جماعية .

فالمؤسسة العمومية الصناعية في هذه المرحلة تمنح العمل في استقلالية اقتصادية وإدارية للعمال لتسيير الوحدات الإنتاجية ، وللحصول على جزء من الأرباح منها في إطار الخدمة العامة التي تحددها الدولة .

حيث لم يكن وليد تفكير لإيديولوجية واضحة المعالم بل استجابة لظروف اقتصادية ، سياسية واجتماعية غداة الاستقلال ، ومجمل الظروف السوسيواقتصادية السائدة و ما شمله من تغير في الحياة الاجتماعية ، التي فرضت العمل بهذا النمط في المؤسسة الجزائرية الصناعية ، بتسيير العمال الديمقراطي للمؤسسات و المستثمرات التي هجرها العمرون أو تم تأميمها⁵³ ، عن طريق أسلوب التأميمات .

وذلك من أجل وضع القواعد الأساسية لانطلاق التنمية و نماء القطاع العام الذي آل للفشل ، بإخضاع المؤسسات الى نمط تسييري يتناسب و الاهداف السياسية و التغيرات السوسيواقتصادية للمجتمع ، فجاءت مرحلة أخرى وهي مرحلة البناء والانجاز في سنة 1977 ، الذي شمل مرحلة القطاع العام.

2-مرحلة القطاع العام لتنظيم العمل والمؤسسات:

تشكل هذا القطاع بعد فشل مرحلة التسيير الذاتي و انحصاره في وضع الوحدات الانتاجية الصناعية تحت ادرارة شركات وطنية ، و بالإضافة الى عملية التأميمات للغاز و البترول و التركيز على التصنيع الثقيل وتوفير الصناعات الأساسية التي خلق منها مناصب عمل لتلبية الطلبات عليه.

⁵³علي زكاز ، نصر الدين بوشيشة ، توطنة مجد بومخلوف ، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، كنوز الحكمة ، الطبعة الاولى ، 2013 ، ص 55-56 .

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

فقد بدأ القطاع العام في النمو بصورة منتظمة ، وتوسع القطاع العام الصناعي يرجع بفضل التأميمات المتتالية بإنشاء صناعات استهلاكية و الصناعة الثقيلة⁵⁴ وهي فترة بمظاهر شهدها الجانب الاقتصادي ، بتدخل الدولة لإعادة هيكلة الوحدات الاقتصادية ، بإدماج التسيير الذاتي في اطار أكثر شمولية عبر الشركات الوطنية ، لتتدخل الدولة في الجانب الاجتماعي و الاقتصادي لتنفيذ سياستها عبر مجموعة من التخطيطات ، وعملية تأميمات للبنوك و المناجم لتوسيع القطاع العام ومعالجة الأوضاع الاجتماعية ، كالبطالة واعطاء فرص للعمل وغيرها⁵⁵.

لهذا تعتبر أخصب مرحلة للتنمية و انشاء المنشآت الصناعية والتشغيل وتوفير مناصب العمل ، بعد تأسيس الشركات الوطنية الموزعة عبر الوطن من خلال المخططات والتأميمات للمحروقات في 24 فبراير 1971 ، التي تعتبر ذكرى تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، فهذه المرحلة قد أعطت عائداتها لتحقيق هذه التنمية السوسيواقتصادية ، لأنه يضم كل الصناعات التي تمتلكها الدولة المتمثلة في المؤسسات والهيئات العامة .

كما يمثل وسيلة لتحجيم القطاع الخاص و منع سيطرته على السوق و فرصة الاسعار بطريقة مغال فيها ، فقد شهد عدة عراقيل من طرف المسؤولين لإفشال السياسة العامة المستمدة من المبادئ الاستراتيجية ، وحاجتها الى العمالة المؤهلة من الفنيين والمهندسين ، والمهارة في العمل للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

كاعتمادها على المخطط الثلاثي 1967-1969 و المخطط الرباعي الاول 1970-1973 والمخطط الرباعي الثاني 1974-1977 في عملية تسيير التنمية و التحكم فيها⁵⁶ ؛ كما نجد في

⁵⁴اسماعيل فيرة ، علي غربي ، في سوسيوولوجية التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 ، ص 140.

⁵⁵ نفس المرجع ، ص 16-17.

⁵⁶المرجع السابق ، ص 140.

هذه المرحلة ، تم تعيين المدير العام وتحديد صلاحيته بالمؤسسة العمومية الصناعية ، على عكس التسيير الذاتي ، كانت صلاحيته مقتصرة على تنفيذ قرارات مجلس التسيير كمؤشر للتسيير المركزي التي تساعد المدير و انطلاق تطبيق المخططات ، كالمخطط الرباعي الاول لوضع اسس الصناعة الثقيلة في اطار الاستراتيجية العامة للتنمية لمواكبة البلدان المتطورة صناعيا⁵⁷.

وفي هذا الاطار اعتمدت المؤسسة الصناعية العمومية في تنظيمها والعمل فيها على دور المدير بسلطة محددة المرتبطة بالمؤسسة مع تشكيل مجلس الادارة لتمثيل الدولة والمصالح المشتركة⁵⁸ ، فالمنشأة العمومية كانت مقيدة و تابعة في تسييرها للسلطة المركزية ، والذي ترتب عن هذه المرحلة التسييرية كبح المبادرات التسييرية والاجراءات المناسبة والملائمة لتنظيم وتسيير المؤسسة والى اقامة علاقة غير منسجمة بين الإدارة و العمال وتقييدهم وخلق صراعات فيها .

3- مرحلة التسيير الاشتراكي و اعادة الهيكلة للمؤسسات:

خضعت المؤسسة الجزائرية لنظام التسيير الاشتراكي بميثاق 16 نوفمبر 1971⁵⁹ الذي شكل مرحلة للنهوض بالتنمية الشاملة في كافة المجالات ، والثورة الصناعية كانت دليل على ذلك .

1-3 مرحلة التسيير الاشتراكي لتسيير المؤسسة الصناعية:

يرمي هذا النمط من التسيير الى اقامة علاقات انتاج جديدة تقضي على استغلال الانسان للإنسان عبر ملكية الدولة لوسائل الانتاج ، فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات سمح للعمال بالاشتراك في العمل التسييري عبر مجلس العمال المنتخب و مجلس المديرية المعين . وهذه المرحلة ارتكزت على مجلس العمال المنتخبين و مجلس المديرية.

⁵⁷ نفس المرجع ص 17 .

⁵⁸ نفس المرجع ، ص 60 .

⁵⁹ المرجع السابق ص 23- 24 .

فقد جاءت مسألة نظام التسيير للمؤسسات في اطار منطوق سياسي عام يرمي في أصوله الى تجريد الطبقات العمالية من المشاركة في تسيير مؤسساتهم بالإضافة الى عامل مركزية سلطة القرار لا تقل اهمية عن العوامل السابقة من حيث معاملة العمال بتقييدهم و عدم قدرتهم على التفكير و ايجاد الحلول لمشاركتهم مما أدى للغيابات و المماطلات و التأخر و كبح الانتاج و غيرها من الاضرابات ، و من اهم التناقضات⁶⁰ في هذه المرحلة لجوء الدولة الى اعادة هيكلة المؤسسات العمومية بموجب مرسوم رقم 08 - 242 المؤرخ في 04 اكتوبر 1980.

2-3 مرحلة اعادة الهيكلة لتسيير المؤسسة الصناعية :

بعد مرحلة البناء و الانجاز بتأسيس الشركات الوطنية بعد سنة 1977 ، و هي مرحلة المراجعة و الاصلاحات في الفترة ما بين 1978 الى 1989⁶¹ ، التي تعتبر مرحلة انتقالية عرفتها المؤسسة الوطنية العمومية الصناعية ، تحت اطار برمجة لمخططات تساهم في التنمية و لم تنجز في وقتها بإعادة هيكلة الشركات الصناعية الوطنية بمنح الاستقلالية لها ، بطابع اصلاحي ارشادي بعد عملية المراجعة لبرامج التنمية في السنوات 1978 - 1979 الى عملية اعادة الهيكلة في 1984.

بإعادة هيكلة القطاع الاقتصادي و الصناعي للحصول على مؤسسات صغيرة تسهل عملية تسييرها ، ثم مرحلة عملية استقلالية المؤسسات في سنة 1989 باستقلاليته عن الادارة المركزية ، و منح فرص المبادرة و المسؤولية و تخليصها من القيود البيروقراطية للزيادة في فعاليتها الاقتصادية .

⁶⁰ علي زكاز ، نصر الدين بوشيشة ، توطئة محمد بومخلوف ، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، كنوز الحكمة ، الطبعة الاولى ، 2013 ، ص 62 .
⁶¹ محمد بومخلوف ، التوطين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر ، التجربة و الافاق ، دار الامة ، الجزائر ، الطبعة الاولى ، 2011 ، ص 31-30.

4-مرحلة الخصخصة للمؤسسات الجزائرية والتفتح نحو اقتصاد السوق :

ان المؤسسات العامة تشكل العمود الفقري لمعظم اقتصاديات الدول السائرة نحو النمو ، لهذا اتجهت الانظار نحو اصلاحها كجزء من برنامج الاصلاح الاقتصادي الذي اتبعته الجزائر .

ومن أساليب الاصلاح للقطاع العام هو الاتجاه نحو أسلوب الخصخصة ، التي عرفها النصف الثاني من العقد التاسع من القرن العشرين في دول أوروبا ، ثم اتجهت نحو الدول النامية والدول الاشتراكية ، و من بينها الجزائر ، التي أخذت تتبنى الخصخصة نتيجة شروط وضعها صندوق النقد الدولي و البنك الدولي لإعادة الديون ، و من اجراءات تحقيق الخصخصة مسح مشاكل ومشاريع القطاع العام ، بتدخل الدولة في المجال الاقتصادي⁶² ، بالتخلص من القطاع العام لتحقيق الكفاءة الاقتصادية والانتاجية في وحدات القطاع العام .

واعتبار الخصخصة هي تعمل على تقليص دور الدولة في النشاطات الاقتصادية ، لتعطي السوق الحر الدور الاكبر في عملية تحسين الاداء الاقتصادي ، وهي طريقة من التحول والتغير نحو التنمية بخصخصة المؤسسات العامة ، واعادة النظر للقطاعين العام والخاص ، من حيث النشاط الاقتصادي والدور الاجتماعي للتقليل من دور الدولة ودفع المجتمع نحو التنمية .

مطلع الثمانينات وبداية التسعينيات عرفت الجزائر التحول نحو الخصخصة والتخطيط لتحقيقها ، وكانت هناك صعوبة الانتقال ولتغيير من نظام اقتصادي اجتماعي قائم و مؤسس بهذه الذهنية و التمثلات لدى العمال داخله و خارجه ، الى نظام عمل و مؤسساتي اخر مناقض له ، أمام انتشار البطالة والركود الاقتصادي في هذه الفترة و الاعتماد الكلي على الريع البترولي و عوائده ، وتذبذب سوق العمل بسبب التسريح العمالي و انعدام فرص عمل اخرى للتحكم فيه .

⁶² فالج ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 26.

كلها عوامل و ظروف مهدت لقيام هذا النظام عند الشروع بإنهاء سياسة التنازل عن أملاك الدولة⁶³ ، باستقلالية المؤسسات و اعلان الاصلاحات الاقتصادية ، و بوجود القطاع العام لم يحظ القطاع الخاص والاستثمارات بالاهتمام الكبير الى عملية توجيهية وارشاده الكافي وذلك لاهتمام الدولة بالقطاع الصناعي العام .

II - مفهوم الخصخصة و اجراءات نشأتها :

اجتاح أسلوب وموجة الخصخصة "Le Privatisation" دول العالم خلال النصف الثاني من العقد التاسع من القرن العشرين، في دول أوروبا ثم الدول النامية بالإضافة إلى الدول الاشتراكية سابقا أخذت تتبنى برنامج الخصخصة نتيجة شروط وضعها في صندوق النقد الدولي و البنك الدولي أثناء التمهيد لعملية إعادة الدولة لديونها.

ولتحقيق الخصخصة يجب وضع برنامج لإجراء عملية مسح كامل لمشروعات القطاع العام ومشكلاته ، وترجع فكرة الخصخصة ، أو انشاء القطاع الخاص ، الى تدخل الدولة الأوسع في المجال الاقتصادي فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية من أجل إعادة البناء السريع لاقتصادها، التي دمرها الحرب وبشكل محدد في عملية تأميم المشروعات الاقتصادية الخاصة⁶⁴.

وقد اتخذ الإصلاح الاقتصادي مسارات و اتجاهات عديدة برز منها ما يعرف بالخصخصة أو التخصيص ليصبح أسلوب تعتمد عليه العديد من الدول النامية والمتقدمة للتخلص من الحجم الزائد للقطاع العام وتحقيق الكفاءة الاقتصادية والكفاءة الإنتاجية في وحدات القطاع العام.

⁶³ نفس المرجع ، ص 147 .
⁶⁴ المرجع السابق ، ص 06

تعمل الخصخصة على تقليص دور الدولة في النشاطات الاقتصادية و تعطي السوق الحر الدور الأكبر بغرض تحسين الأداء الاقتصادي ، وبروزها يرجع لاكتسابها أهمية كبيرة إلى التحول والتغير في استراتيجية التنمية التي اتبعتها الدول النامية التي كانت ذات توجيه مركزي للموارد والإدارة الاقتصادية بهيمنة القطاع العام على الاقتصاد وتفشي القيود الإدارية إلى استراتيجية تركز على آلية السوق⁶⁵ في تخصيص الموارد التي تستهدف تحرير الاقتصاد من القيود وإفساح المجال أمام القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.

ومن الأمور التي استدعت إعادة النظر في دور كل من القطاعين العام والخاص في النشاط الاقتصادي، أنه أصبح القطاع الخاص مطالب لجانب الإنتاج والتصدير لفسح المجال أمام القيام بهذا الدور، ومن أهمها خصخصة المؤسسات العامة والتي تساهم في تمكين الدولة القيام بالدور الجديد المطلوب منها ؛ و يمكننا ضبط مفهومها في اعتبار الخصخصة⁶⁶، هي بيع مشروعات عامة إلى القطاع الخاص "Privatisation"، و يتفاوت المفهوم من مكان إلى آخر ومن دولة إلى أخرى.

فهي أداة أو وسيلة لتنفيذ برنامج إصلاح اقتصادي في دولة ما ، كما تعني الخصخصة أو التخصيص ، هي سياسة نقل الملكية العامة أو إدارة إلى القطاع الخاص⁶⁷، وبالتالي تتحول المؤسسات العامة المملوكة للدولة إلى القطاع الخاص المملوك للأفراد سواء وطنيين أو أجانب.

فهي تعني قليل من دور الحكومة و زيادة مساهمة القطاع الخاص في إدارة الاقتصاد و توليد الدخل ضمن سياسات تركز على آلية السوق و المنافسة الذي يضع حد لدور الدول .

⁶⁵ فالج ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008، ص08

⁶⁶ نفس المرجع ، ص 09.

⁶⁷ المرجع السابق ، ص 23.

أما القطاع العام ، فهو القطاع الاقتصادي القومي الذي تملكه الدولة و تتولى إدارته، و القطاع الخاص ، هو القطاع الاقتصادي القومي الذي تملكه الشركات والأفراد، و عملية الخصخصة هو عبارة عن تحويل القطاع العام إلى قطاع خاص إيجارا أو بيعا أو إدارة⁶⁸ ، و تتمثل الخصخصة في زيادة كفاءة إدارة و تشغيل المشروعات العامة من خلال الاعتماد على آليات السوق و التخلص من الترتيبات البيروقراطية ، التي عرفتها المؤسسات و عرقلة تنمية المجتمع .

1- أساليب وطرق الخصخصة: هناك أسلوبين للخصخصة وهما ، التخصيصية التلقائية ، التي تنصرف إلى تشجيع القطاع الخاص لزيادة وزنه في الاقتصاد القومي دون المساس بالقطاع العام، من خلال الاعتماد على نظام الحوافز من أجل تشجيع المبادرة الفردية ، و التخصيصية الهيكلية التي تنصرف إلى تقليص حجم القطاع العام من خلال نقل ملكية المشروعات العامة أو إدارتها إلى القطاع الخاص.

وللخصخصة طرق مختلفة و يعتبر اختيار الطريقة المناسبة من أهم عناصر نجاح الخصخصة، و هناك ثلاث استراتيجيات رئيسية للخصخصة وهي⁶⁹ ، الإنهاء الجزئي أو الكامل لملكية الدولة، العقود الإدارية، امتياز الإيجار أو الالتزام، أو الإحلال مثل ما جرى في الدول النامية.

⁶⁸ فالج ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 14

⁶⁹ نفس المرجع ، ص 155

2- أهداف الخصخصة:

نجد في المجتمعات العربية ومنها الجزائر، سيطرة القطاع العام ، على نسبة عالية من الأنشطة الاقتصادية وهذا لامتلاك الدولة لعناصر الإنتاج عن طريق التأميم وقيام مشاريع اقتصادية عامة⁷⁰، و تراجع دور القطاع الخاص وكاد أن ينعدم، و حل التخطيط المركزي محل نظام السوق.

حيث كان من المفروض أن يساهم القطاع العام في عملية النمو و التنمية ولكن التجربة تشير أنه كان دون المستوى المطلوب ، حيث للخصخصة منظورين اقتصادي وسياسي، حيث من المنظور الاقتصادي تهدف عملية الخصخصة إلى استغلال المصادر الطبيعية والبشرية بكفاءة وإنتاجية أعلى بتحرير السوق وعدم تدخل الدولة إلا في حالات الضرورة القصوى، وعبر أدوات محددة لضمان استقرار السوق والحد من تقلباته.

أما من المنظور السياسي فهي تدعو إلى اختلال دور الدولة ليقصر على مجالات أخرى ، وعليه فالخصخصة يمكن حصر أهدافها في إعادة توزيع الأدوار بين القطاع العام والخاص ، وانسحاب الدولة تدريجيا من بعض النشاطات الاقتصادية و فسخ المجال أمام المبادرات الخاصة عن طريق تشجيع الاستثمار الخاص⁷¹ ، والدول النامية هدفها من سياسة الخصخصة هو محاولة علاج الأزمة الاقتصادية من خلال برامج التثبيت الاقتصادي والتكيف الهيكلي، بافتراض أن القطاع الخاص أكثر كفاءة من نظيره العام والذي سيؤدي إلى زيادة معدل النمو الاقتصادي للمجتمع .

⁷⁰ فالج ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 16 .
⁷¹ نفس المرجع ، ص 20

3- أثر الخصخصة على العمال والعمل:

أثارت الخصخصة جملة من المشاكل الاجتماعية مؤثرة على العمال ، الذي أدى الى اعداد برامج خاصة لحمايتهم و التي تتزامن مع برنامج التحول نحو خصخصة المؤسسات ، ومنها بعدم الاستغناء عن العمال لفترة زمنية محددة مع السماح لهم بتكوين اتجاهات خاصة بهم .
و تمكينهم من جهة أخرى شراء أسهم تلك المنشآت التي يعملون بها أو جزء منها ، أو وضع برامج للإعادة تدريب العمال لإحاقهم بالوظائف المستحدثة ، أو تقديم مكافآت مالية بشكل اختياري لمن يترك العمل والخدمة مبكرا .

فقد أثرت الخصخصة على جانب العمل والتشغيل⁷² ، لأنها لن تتم بإجراءات استراتيجية للإصلاحات الاقتصادية ، السياسية و الاجتماعية ، باعتبارها ليست هدف بل هي وسيلة لرفع الكفاءة وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لكنها أثرت على التشغيل وعلى العمل في اطارها التنظيمي ، بإعطاء حالة البطالة الواسعة ولم توضع لها اقتراحات وحلول رغم وجود عمليات تشغيل و تدريب مهني مستمر و الحماية الاجتماعية .

وهذا لوجود فوارق بين القطاعين العام والخاص ، في الجانب الفني والاداري مما يبين تغير في أنماط العمل وتقنيده في نظم العمل والوصول الى التقنية الحديثة وادارة المعلومات .

وقد سمحت بالقدرة على جمع المعلومات و معالجتها و نقلها مما تولد عنها تغير في نظم الانتاج والعمل ، ومن بين التغيرات التي مست المجتمع والاقتصاد الوطني في فقدان السياسة الوطنية

⁷²فالح ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008، ص 156.

فاعليتها بتحرير حركة البضائع والانفتاح على السوق⁷³؛ كما سمحت بتقليص مجالات تدخل الدولة في الجانب التسييري والاقتصادي .

4- أهداف خصخصة المؤسسات وإنشاء القطاع الخاص :

كان من المفروض مساهمة القطاع العام في عملية النمو والتنمية الذي كانت تمتلكه الدولة عن طريق عناصر الانتاج والتأميمات للمشاريع الاقتصادية العامة ، الذي لم يصل الى المستوى المطلوب من جهة ، وأدى الى تراجع دور القطاع الخاص وحل التخطيط المركزي محل نظام السوق. فللخصخصة منظورين اقتصادي وسياسي ، حيث من المنظور الاقتصادي فهي عملية تهدف الى استغلال المصادر الطبيعية والبشرية بكفاءة انتاجية أعلى ، بتحرير السوق وعدم تدخل الدولة الا في الحالات الضرورية ؛ أما من المنظور السياسي فهي تدعو أن يقتصر دور الدولة على المجالات الاخرى ، فأهداف الخصخصة يمكن حصرها في اعادة توزيع الأدوار بين القطاعية العام والخاص⁷⁴ ، وانسحاب الدولة التدريجي من بعض النشاطات الاقتصادية وفتح المجال أمام المبادرات الخاصة ، لتشجيع الاستثمارات الخاصة لتحقيق التنمية للمجتمع .

فالقطاع العام فيمثل وحدات قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة ، ويمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص ، حيث تقوم المؤسسة العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها الى الجمهور بأسعار ادارية .

أما عن تدخل الدولة في هذه المشروعات يؤدي الى تعطيل اليات السوق و المنظومة السعرية و هذا لارتباط القطاع العام بالتخطيط المركزي ، وأمام ما تواجه الدول النامية أو السائرة في طريق النمو والتنمية وما تعرفه من اختلاف بينها وبين الدول الصناعية المتقدمة واتجاهها نحو

⁷³ فالج ابو عامرية ، الخصخصة و تأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008 ص 294.

⁷⁴ نفس المرجع ، ص 20.

الخصخصة لا يعني تخلي الدولة عن جميع ادوارها ، وانما هو تغيير في هذه الادوار من المالك الى الموجه والمشرف⁷⁵.

ونجد " فريدمان"⁷⁶ قد أثار هذه الانتقالية من نظام القطاع العام الى نظام القطاع الخاص للدول النامية ، حيث يرى أنها تواجه الكثير من الظروف والمشاكل التي تواجهها للتفتح على السوق ، لأنها تعاني من المديونية الخارجية كعائق أول الذي يؤدي الى فشل الاستثمارات الاجنبية بها في وجود صعوبة تحويل اموالهم الى الخارج وهذا يعرقل الاستثمار في جانب القطاع الخاص ونجاحه ، وهذا ما صادفته الجزائر الذي عرقل نموها الاقتصادي والاجتماعي وتميبتها .

فالتركيز الكبير على القطاع العام أدى الى اهمال القطاع الخاص ، خاصة في وضع المعايير الاساسية له و اعتباره كنمط اقتصادي اساسي و هذا في عمليتين هامتين المتمثلة في التأخر في وضع الاليات المحفزة لتوجيه الاستثمارات حسب نوعها و اهميتها ، و علاقتها بالجانبين الاقتصادي والاجتماعي ، والتأخر في تطوير البنية التحتية في المناطق الجغرافية المراد تميمتها⁷⁷ ، لتسهيل تسييرها واعطاءها نسيج مؤسساتي بكل انواعها التي تكون منسجمة مع المجتمع لتوفير فرص العمل والتنمية السوسيواقتصادية للمجتمع وافراده .

5- مجال الخصخصة في المؤسسات والاستثمارات:

يعتبر المستثمر الخاص " Entrepreneur " ، وانشاء لمشروعه والعمل فيه ، عبارة عن مشروع منظم بهدف الاستثمار الخاص⁷⁸ ، لأن التنظيم جزء من العملية الاستثمارية التي تبدأ بالروح

⁷⁵ ضياء مجيد ، الخصخصة و التصحيحات الهيكلية ، اراء و اتجاهات ، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 2005 ، ص 72 .

⁷⁶ نفس المرجع ، ص 118 - 119 .

⁷⁷ محمد بومخلوف ، التوطين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر ، التجربة و الافاق ، ص 106 .

⁷⁸ محمد نبيل جامع ، علم الاجتماع الاقتصادي ، الاصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، دار الجامعة الجديدة ، 2009 ص 106 .

الاستثمارية والاستعدادات والمواهب واستمرارها مع المهارات ، والفترات الاستثمارية المكتسبة للقدرة عليها .

فيعتبر " شومبيتار " من رواده، و في نظره المستثمر الخاص، هو الشخص الراغب والقادر على تحويل الفكرة الجديدة أو الاختراع إلى مبتكر ناجح ، وتقوم المبادرات الاستثمارية بنشره عبر الأسواق والصناعات ، ولهذا يحدث التقدم الصناعي والنمو الاقتصادي ؛ لهم خصائص⁷⁹ ، حيث يتميزون أنهم قياديون ، والحاجة للإنجاز ودوافع قوية للبناء ، حسب المهنة ، باعتبار أنها تتكون عبر الزمن وتتميز عن الوظيفة العادية، وبالتالي الوظائف، يتطور بعض منها ويصبح مهنة "Profession" ، فكل المهن ووظائف لكن ليس كل الوظائف مهن⁸⁰ . فالمهنة هي الأداء الوظيفي لجماعة مهنية تنظم نفسها بنفسها بدرجة كبيرة، وعادة ما تملك تلك الجماعة سلطة شرعية مفوضة لها من الدولة.

أما المؤسسة يستخدم كثير من الباحثين مفهوم المؤسسة بالطريقة العامة على أنه أساس أنه بديل لمفهوم المنظمة، وقد يستخدم مفهوم المؤسسة ليعبر عن البنيات الرئيسية بالمجتمع⁸¹ ، كما يقوم البعض بتعريف المؤسسة في إطار أكثر تجريدا حيث تعتبر المؤسسة عن النظم الاجتماعية.

كما يعرفون المؤسسة على أساس القوة، على أساس أنها بنيات من القوة المجتمعية، أو على أنها القوانين السياسية والاقتصادية التي تنظم أسواق العمل والعلاقات الصناعية ، وحسب النشاط

⁷⁹ نفس المرجع ، ص 108
⁸⁰ المرجع السابق ، ص 156

⁸¹ محمد نبيل جامع ، علم الاجتماع الاقتصادي ، الاصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، دار الجامعة الجديدة ، 2009 ، ص 227

التجاري لها ، الذي يعتبر من أهم أنشطة منشآت الأعمال الصغيرة أهمها التجزئة⁸² ، ويشتمل على متاجر عامة.

التي تباع سلعا كثيرة متنوعة وهي صغيرة الحجم ، متاجر السوبرماركت ، تقدم تشكيلات مختلفة من البضائع والسلع، والمواد الغذائية، وتتعامل مع المنتج ، وبها إمكانات كبيرة لتخزين البضائع والمواد الغذائية.

وكذا دور العولمة وبعدها الاقتصادي بالتحول نحو اقتصاد السوق و منع الدولة من التدخل في النشاطات الاقتصادية، ورفع الحواجز أمام حركة المال وانتقاله، ويذكر في هذا المجال "سيمون رايش" ، "SemonReich"، الذي يذهب في تحليله للعولمة إلى أنها سلسلة من المظاهر الاقتصادية المتصلة في جوهرها و تشمل هذه الظاهرة تحري الأسواق ورفع القيود عنها، وانتشار التقنية و توزيع الإنتاج التصنيفي عبر الحدود وتكامل أسواق رأس المال، وتشير العولمة في قالبها الاقتصادي الأضيق إلى انتشار المبيعات ومنشآت الإنتاج وعمليات التصنيع على مستوى العالم.

5-1 دور منشآت الأعمال الصغيرة في القطاع الخاص وعملية التنمية الاقتصادية:

تحتل منشآت الأعمال الصغيرة دورا بارزا في عملية التنمية الاقتصادية لا يقل في أهميته عن دور منشآت الأعمال الكبيرة ذلك لأن كل منها طبيعته الاقتصادية التي تتناسب مع أنشطة اقتصادية محددة، وعلاقتها بالتغير المستمر للمجتمع⁸³، فقد اشار العديد من الباحثين في علم الاجتماع الذي

⁸² - محمد نبيل جامع، علم الاجتماع الاقتصادي ، الاصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ص446

⁸³ - نفس المرجع ، ص 447

يمكن ملاحظة على فترات قصيرة هي نتيجة تقدم الذي يسجله المجتمع الإنساني⁸⁴، خاصة في المجتمع الغربي. فالتغير هو محصلة لتراكمات ثقافية يزداد بزيادة حجم هذه التراكمات و بهذا نقول أن المجتمع الإنساني عاش ويعيش التغير بصفة دائمة، يتغير ببطء يلمس بعد فترات وبمرور مراحل والسنوات وأحيانا إلى عدة قرون.

2-5 أسس وضوابط سياسة الخصخصة وأهميتها :

يجب مراعاة عدد من الأسس عند الاتجاه نحو هذه السياسة و هي تطابق ضمن ترابط و تكامل مع سياسات أخرى يستلزمها الإصلاح الاقتصادي نحو الانتقال إلى اقتصاد السوق⁸⁵، ولتنفيذها نراعي الأسس التالية لتهيئة الرأي العام للقيام بحملة توعية للمواطنين توضح من خلالها المفاهيم الصحيحة للخصخصة وأثارها المتوقعة .

بالإضافة على إعداد الإطار المؤسسي الجيد للخصخصة، وهي من أهم أسس نجاحها بوضع إطار قانوني شامل لبيئة الأعمال في الدولة والضوابط الصريحة والواضحة للتحويل إلى اقتصاد السوق بشكل عام، كما يتم إنشاء الآليات الخاصة بتنفيذ سياسة الخصخصة الذي يستلزم إنشاء إدارة أو جهاز خاص بها ، له مهامه المحددة كإعداد برامج تشمل وضع الإطار العام للشركات التي يمكن إدراجها للخصخصة لاختبار المؤسسات والمشروعات من حيث وضعها المادي وأهميتها في الاقتصاد القومي.

3-5 أهمية خصخصة المؤسسات وتقييمها: ترجع أهمية عملية خصخصة المؤسسات التابعة

للقطاع العام بأشكالها المختلفة ، إحدى الأدوات الهامة لسياسات الإصلاح الاقتصادي في العديد من

⁸⁴ - مريم أحمد مصطفى، دراسات في التغير و التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية، 2011، ص12

⁸⁵ نفس المرجع ، ص 30

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

دول العالم⁸⁶ ، وفي الدول النامية كالجائر ، ونظرا لعجز الاقتصاد الوطني لها ، من خلال عجز المؤسسات الاقتصادية والهياكل والأجهزة التي كانت تسييره.

من هنا أدى إلى إعادة صياغة سياسات تسيير المؤسسات العمومية عبر سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية والهيكلية⁸⁷، مما يدخل المؤسسة الاقتصادية العمومية في مرحلة جديدة في التسيير الفعال القائم على الثقافية و الحركية ، و ما جاء به "Drucker" في كتابه إنتاجية الإدارة أن الخصخصة الوسيلة المناسبة لتحقيق المزيد من الحرية الشخصية ، وإيجاد الحوافز الشخصية على الإنتاج والقضاء على السلبية لتحقيق انضباط في السلوك داخل مجالات العمل و يتم ذلك عبر تحويل الملكية العامة إلى الملكية الخاصة.

⁸⁶ مريم أحمد مصطفى، دراسات في التغير و التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية،، 2011 ، ص81

⁸⁷ نفس المرجع ، ص 80.

III- أنواع المؤسسات وصيغتها القانونية والتنظيمية وتنميتها للمجتمع:

تعتبر المؤسسة العمومية الاقتصادية تلك المؤسسة التي تشكل عملية التنمية لإنتاج المواد والخدمات وفق دورها للمساهمة في التنمية ، كما تخضع للقانون التجاري⁸⁸ ، ولها مميزات ، في مبدأ الاستقلالية، و الحرية في التعامل مع المحيط حسب سياسة الإصلاحات .

عرفت المؤسسة الجزائرية العمومية الاقتصادية تطورا في تنظيمها ومفهومها ، حيث لم يراعي التسيير لها المعيار الاقتصادي وأصبحت بمثابة عائق على التوازنات الكبرى الذي له صلة بالمخطط الهيكلي⁸⁹ ، وأما الانتقال الى التخصص و ضرورة احترام التوجيهات الصارمة لصندوق النقد الدولي الداعي لسياسة التقشف في كافة المجالات وتخفيف المديونية الخارجية والحد من تدخل الدولة في الميدان الاقتصادي.

الذي يستلزم تغيير المؤسسة العمومية من خلال التشريع الجزائري ، الذي يرجع الى توضيح المعالم الخاصة بالمؤسسات الجزائرية ، بعد ظهور النظام الاقتصادي الجديد في العولمة والتفتح على نظم السوق⁹⁰ ، حيث هناك اختلاف بين المؤسسات الاشتراكية والمنشآت الرأسمالية في علاقات الانتاج والقدرات الانتاجية وتنظيم العمل وتحفيز العمال بها .

بينما المؤسسة الجزائرية اوكلت لها تنفيذ سياسة الدولة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ، حيث الجانب الاجتماعي يتمثل في سياسة تنمية لفائدة الشعب بأكمله بفضل البرامج الخاصة بالتخطيط الشامل دون مراعات النتائج على المستوى الاقتصادي والمالي وهذا يرجع للظروف

⁸⁸ ع. اوشان ، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور المؤسسة العمومية ، المجلة الجزائرية للعمل، عدد 99/24 ، نشر المعهد الوطني للعمل، ص.ب 05 درارية ، الجزائر، 1998، ص 23.

⁸⁹ نفس المرجع ، ص 23 - 24 .

⁹⁰ المرجع السابق ، ص 28.

التاريخية التي عرفت الجزائر واقتصادها الهش غداة الاستقلال وتدهور الحياة الاجتماعية والاقتصادية وبناءه من جديد .

1- مفهوم المؤسسة وأنواعها القانونية والتنظيمية:

1-1 مفهوم المؤسسة: يستخدم كثير من الباحثين مفهوم المؤسسة بالطريقة العامة على أنه أساس أنه بديل لمفهوم المنظمة، وقد يستخدم مفهوم المؤسسة ليعبر عن البنيات الرئيسية بالمجتمع⁹¹؛ كما يقوم البعض بتعريف المؤسسة في إطار أكثر تجريدا حيث تعتبر المؤسسة عن النظم الاجتماعية كما يعرفون المؤسسة على أساس القوة، على أساس أنها بنيات من القوة المجتمعية، أو على أنها القوانين السياسية والاقتصادية التي تنظم أسواق العمل والعلاقات الصناعية والمؤسسة الجزائرية العمومية في هذه المرحلة من التغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري ، كانت تشكل عملية تنمية في الانتاج للمواد وللخدمات لتساهم بدورها في العملية التنموية في جميع المجالات بخضوعها للقانون التجاري و حريتها حسب الاصلاحات التي عرفتها ، فنصنفها وفق المعيار القانوني ، وفق المعيار القانوني ، والمعيار الاقتصادي.

2-1 المعيار القانوني في تصنيف المؤسسات الجزائرية :

يسمح لنا المعيار القانوني بتقسيم المؤسسات الى قسمين بين المؤسسات الخاصة التي تخضع للقانون الخاص ، والى مؤسسات عامة أو عمومية ، أي تابعة للدولة أو للقطاع العام وتخضع للتشريعات الخاصة به⁹²، وحاليا المؤسسة الجزائرية أو غيرها في العالم تخضع لخيط من القانون العام ومن القانون الخاص لتسييرها .

⁹¹ محمد نبيل جامع، علم الاجتماع الاقتصادي، الاصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، ص227
⁹² ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص82.

1-3 المؤسسات الخاصة: التي تشمل على أشكال متعددة ، ونضمها في نوعين أساسيين وهما مؤسسات فردية وشركات ، فتنشأ المؤسسات الفردية من صاحب راس المال ويعتبر رب العمل لعوامل الانتاج الاخرى فيقدم راس المال للمؤسسة ، والتنظيم و تختلط فيها شخصيتها القانونية بشخصية صاحب راس المال ، وهنا تكون نموذج للمؤسسة في القرن التاسع عشر عند الاقتصاديين الكلاسيك في بناء نظرية الفائدة والربح لها.

أ- مؤسسات الشركة ، فهذا النوع يتفرع الى عدة اقسام ليت توزيع فيها التنظيم ، رؤوس الاموال على اكثر من شخص ، ولا يمكن انشاؤها الا اعتمادا على القانون التجاري و شروطه ، كتوفر عامل الرضا بين الشركاء و موضوع نشاط الشركة و يكون مشروعاً غير مخالف للقانون ، مع وضوحه دون المغالطة أو التدليس أو الاكراه ، وقيمة ما يقدمه كل شريك من راس المال مع وجود محل لنشاط الشركة وموضوع هذا النشاط .

نقسم الشركات الخاصة الى ثلاثة اقسام وهي :

أ- شركات الاشخاص : تقوم هذه الشركات بإعادة انتاج لعدد من المؤسسات الفردية التي تسمح بجمع عدد كبير من رؤوس الاموال واحتلال أكبر مجال للنشاط الاقتصادي .

ب- شركة التضامن : تعد من أهم شركات الاشخاص ، اذ يقدم فيها الشركاء حصص قد تتساوى او تختلف قيمها من شريك الى اخر ، في القيمة و في طبيعة الحصة ، كما قد تأخذ شكلاً نقداً أو عينياً (مبنى ، آلة ، حصة عمل و غيرها) ، مع التزامهم بواجباتهم نحو العاملين فيها و هذه اهم ميزة في هذه الشركة ، كما تقوم بممارسة التسيير باسم الشركة التي تتمتع بشخصية قانونية مستقلة وغالبا ما تكون ذات أحجام صغيرة أو متوسطة .

ج- شركة التوصية : هي شركة تتكون من طرفين متضامنين و مسؤولون عن ديون الشركة مسؤولية شخصية ، فالشركاء الموصين تتحدد مسؤوليتهم بقدر حصصهم في الرأسمال ، وفيها

نوعان ، الاولى شركة توصية عادية حيث الشركاء الموصين لا يمكن لهم تداول حصصهم ، في حين الثانية هي شركة توصية بالأسهم تتخذ فيها حصص الموصين طبيعة الاسهم و هي قابلة للتداول ؛ ولا يمكن للشريك الموصي من ادارة الشركة ولا يظهر اسمه في اسم الشركة لكنه يضمن الارباح من المؤسسة حتى لو لم تحقق الارباح .

د- **شركة المحاصة** : هي نوع خاص من الشركات ، فهي لا تتمتع بشخصية اعتبارية ، لا رأسمال و لا عنوان ، فهي عقد يلتزم به شخصان او اكثر بان يساهم كل منهم في مشروع اقتصادي بتقديم حصة مالية او هدف لاقتسام ما ينتجه المشروع من ارباح او خسائر و تنظم تنظيميا خاصا على اساس الذمة المالية للشركاء فاذا احدهم مديرا يتعامل باسمه كما لو كان يعمل لحسابه الخاص ولا يذكر اسماء الشركاء الاخرين

هـ- **الشركة ذات المسؤولية المحدودة** ، ظهر هذا النوع في نهاية القرن التاسع عشر و منهم من يضعه في شركات الاشخاص و منهم من يضعه في شركات المساهمة أو الاموال نظرا لتشابهه مع النوعين السابقين ، تحتوي الشركة على عدد قليل من الشركاء وتحدد المسؤولية على اساس الحصص المكتتبة لهم ، وغالبا ما تتخذحجما متوسطا لمحدودية الشركاء فيها فتواجه تحولها الى شركات مساهمة من اجل زيادة رأسمالها وهذه العملية يسمح بها القانون التجاري الجزائري، فحسب القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية المستقلة الصادر في 01-88 سنة 1988⁹³ ، تدخل المؤسسات الاقتصادية العمومية التابعة للجماعات المحلية كشركاء ذات المسؤولية المحدودة ، لدعم الجانب الاقتصادي والاجتماعي وتحولاته الدائمة .

⁹³ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية ، موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المحفدة العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 86.

و- شركات الاموال (المساهمة) : تتكون من مجموعة اشخاص يقدمون حصصا في رأسمالهم على شكل اسهم و تكون متساوية و قابلة للتداول و يشتريها المساهم عند للتأسيس من خلال الاكتتاب ولا يتحمل الخسارة الا بمقدار الاسهم التي شارك بها⁹⁴، وتعتبر هذه المؤسسات من هذا النوع من اهم عون اقتصادي لدفع عجلة التنمية الاقتصادية في الدول الرأسمالية خلال القرن التاسع عشر الى غاية وقتنا الحالي .

1-4 المؤسسات العمومية: شهد القطاع العامي مختلف الدول الرأسمالية انتشارا واسعا للمؤسسات ، المتمثلة في مؤسسات الدولة ، بالتأميمات او بالإنشاء، و انتشرت تحت ظروف سياسية ، اقتصادية واجتماعية .

1- أشكال المؤسسات العمومية : تنقسم الى نوعين، النوع الاول وهي المؤسسات العمومية التي تكون وطنية ، أو تابعة للجماعات المحلية ، أما النوع الثاني فهي مؤسسات نصف عمومية أو مختلطة ونوضحها كمايلي :

أ- المؤسسات العمومية : هي تمثل المؤسسات التابعة للقطاع العام ، ويكون التنظيم والتسيير فيها بواسطة شخص أو اشخاص تختارهم الجهة الوصية ، ومنها نموذجين ، المؤسسات التابعة للوزارات التي تدعى بالمؤسسات الوطنية التي تخضع للمركز مباشرة اي احدى الوزارات والتي تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة تعيين عناصر فيها تعطي التقارير النهائية عن نتائج نشاطها ؛ كما نجد المؤسسات التابعة للجماعات المحلية ، التي تتكون من البلديات ، الولاية ، وتكون ذات احجام متوسطة أو متوسطة أو صغيرة وادارتها وفق تحقيق الخدمات العامة .

ب- المؤسسات نصف العمومية (المختلطة) : لقد ظهر هذا النوع لأول مرة بألمانيا في القرن التاسع عشر وانتشر فيما بعد ، وانشاء هذه المؤسسات لمحاولة تنظيم ومراقبة بعض القطاعات

⁹⁴نفس المرجع ، ص 87.

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

الاقتصادية ، والتحكم فيها من طرف الدولة ، وتتكون هذه المؤسسات من طرفين وهما ، الدولة والمتمثل في الوزارة أو مؤسسة عمومية ، والثاني يتمثل في القطاع الخاص ، والغرض للاستعانة برؤوس الأموال الاجنبية والتكنولوجية الحديثة سواء من حيث شكل الآلات وطرق الانتاج ، أو في شكل خبرة اليد العاملة وهنا يتم التعاقد بين الطرفين من أجل المساهمة لتطوير الجانب الاقتصادي للمجتمع .

ت-الاختلاف بين المؤسسات الصغيرة، المتوسطة والمؤسسات الكبيرة:

يعد تصنيف المؤسسات الاقتصادية الى صغيرة ومتوسطة من جهة ، ومؤسسات كبيرة من جهة أخرى ، قد لقت اتساعا في الاستعمال في مختلف المجتمعات حسب مجالاتها وخصائصها والفوائد التي تمنحها للجانب الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع ، ومن اهم الخصائص والاختلافات التنظيمية لهذه التصنيفات نذكر منها :

1-5 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : تتميز بعدد العمال والمستخدمين فيها لتحديدها ، فنجد أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستعمل أكثر من 500 عامل ، فتنوزع بين المؤسسات Micro من 1 الى 9 عامل ، المؤسسات الصغيرة تستعمل من 10 الى 199 عامل .

أما المؤسسات المتوسطة ، فتستعمل من 200 الى 499 عامل ، وخارج هذا العدد وارتفاعه ، سوف تستعمل 500 عامل أو اكثر ، كما هناك من يقسمها الى ما يلي ، مؤسسات صغيرة أقل من 10 عمال ، مؤسسات متوسطة بين 10 الى 100 عامل .

والمؤسسات الكبيرة أكثر من 100 عامل⁹⁵ ، وهذا النوع من المؤسسات موجود في مختلف المجتمعات والدول ومختلف الفروق والتخصصات الاقتصادية ، كما تتميز المؤسسات المتوسطة والصغيرة أنها تتكون في شكل مؤسسات عائلية بسيطة في هيكلها التنظيمي وتستعمل طرق تسيير غير معقدة ، وينشط فيها مجال المقاوله والجانب الاستثماري فيها ، مما لها من أهمية باتجاهها نحو التنمية التي يعتمد عليها الجانب الاقتصادي .

2- تصنيف المؤسسات على أساس المعيار الاقتصادي: الذي يتم على أساس التقسيم الاجتماعي للعمل وتقسيم المهام عند الانسان في اتجاه التخصص الى النظام الانتاجي العام بين الصيد والزراعة ، ومع التطور التقني والحاجة الى وجود الحرفيين لإنتاج ادوات الانتاج وبعد ذلك عرف المجتمع جملة من التغيرات والتطور الصناعي والتجارة بصورة واسعة ، لتصبح في كل المجتمع ثلاثة قطاعات نشاط رئيسية وهي الفلاحة ، الصناعة والخدمات⁹⁶ ، ويطلق على أساس هذا الترتيب القطاع الأول، الثاني والقطاع الثالث حيث:

1-2 المؤسسة الفلاحية : هي مؤسسات متخصصة في الزراعة بكل انواعها ومنتجاتها وتربية المواشي ، بالإضافة الى أنشطة الصيد البحري ، كل الأنشطة المرتبطة بالأرض والموارد البحرية القريبة الى الاستهلاك.

2-2 المؤسسات الصناعية : وهي التي تمثل قطاع الصناعة ، وتتجمع فيه كل المؤسسات التي تعمل في تحويل الموارد الطبيعية أساسا الى منتجات قابلة للاستعمال وللاستهلاك النهائي .

وتشمل كذلك تلك الصناعات التحويلية بتحويل المواد الزراعية الى منتجات غذائية وصناعية مختلفة ، وتكرير المواد الطبيعية من معادن وطاقه وغيرها و هي ما يدعى بالصناعات

⁹⁵ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية ، موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها، دار العجدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ص 98

– 99 .

⁹⁶ نفس المرجع ، ص 108 – 109

الاستخراجية ، ويمكن تصنيفها بين الصناعات الخفيفة واغلبها استهلاكية، واخرى صناعات ثقيلة أو مصنعة وهي مختلفة الانشطة الصناعية التي تعمل على دفع الاقتصاد وتنمية المجتمع .

2-3 مؤسسات القطاع الثالث خدماتية : تشمل هذه المؤسسات مختلف الانشطة غير متوفرة

في القطاعين السابقين ، من مؤسسات حرفية ، البنوك و المؤسسات المالية ، التجارة ، والصحية وغيرها ، وبدوره ينقسم الى فرعين ، الاول يشمل الخدمات الكلاسيكية مثال التجارة ، الفندقية والسياحة ، والثاني يجمع الخدمات الحديثة مثل الصناعة المالية و التأمين و المعلومات ، ولها دورها في تحريك الاقتصاد وتطوير المجتمع وأفراده.

3- الخصخصة والتغيرات السوسيواقتصادية للمجتمع الصناعي :

فالخصخصة ترجع بجذورها إلى مطلع الثمانينات، عند الشروع في انتهاء سياسة جديدة تمثلت بالخصوص في إعادة هيكلة المؤسسات عامة، والصناعية منها، وسياسة التنازل ن أملاك الدولة⁹⁷، والذي كان بصورة أكثر مع سياسة استقلالية المؤسسات وتحرير المعاملات العقارية مع نهاية الثمانينات، إلى إعلان الإصلاحات الاقتصادية مع مطلع التسعينات.

كما أنه في سيادة القطاع العام لم يحظ القطاع الخاص والاستثمارات إلى عملية التوجيه والترشيد الكافي نظرا لاهتمام الدولة بالقطاع الصناعي العام، فلم تصنع الآليات الأزمة لتوجيهه وتشجيعه ، بينما لها تأثيرها المباشر وغير المباشر على المجتمع و خاصة المجتمع الصناعي من خلال جملة المتغيرات الاجتماعية والثقافية التي تشكل الوجود الاجتماعي للمجتمع تتخذ معايير أساسية في توجيه المؤسسات الصناعية والتنمية الاقتصادية في رسم السياسة الوطنية الصناعية لتحقيق الأهداف

⁹⁷ محمد بومخلوف ، التوطين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر ، التجربة و الافاق ، دار الامة ، الجزائر ، الطبعة الاولى ، 2011 ، ص 147

الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع⁹⁸ ، دون إغفال المتغيرات الاقتصادية والسياسية ، والأهم في المتغير الاقتصادي المتمثل في التشغيل وتوفير فرص العمل.

4- المؤسسة الصناعية والاندماج السوسيو اقتصادي لها في المجتمع:

تعتبر المؤسسة الصناعية رغم حجمها ومستواها التكنولوجي، هي عنصر بناء في الوسط الواقعة فيه، الذي يمثل محيطها واندماجها بعلاقات تدخل فيها بمكونات اقتصادية، اجتماعية وثقافية⁹⁹ ، حيث المصنع بحد ذاته يمثل جهاز تقني عقلائي إلا أنه في أدائه لوظائفه الإنتاجية يخضع للنسق الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الشامل الذي يتميز به الوسط، فالمحيط والوسط الخاص بالمؤسسة والجانب التقني لها لا يمكن الفصل بينهما حيث يشكلان نظاما إنتاجيا متكاملًا من الناحية الواقعية والعملية ، فالظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة في الوسط وبمحيط المؤسسة الخارجي، تمارسها تأثير على العملية الإنتاجية لها.

⁹⁸ نفس المرجع، ، ص 120
⁹⁹ المرجع السابق ، ص 183

خاتمة الفصل الأول :

لقد عاش الاقتصاد في الجزائر في السنوات الاولى بعد الاستقلال مراحل من المصاعب برحيل المستوطنين الذين كانوا ذوي الكفاءة و المهارة ، من دون التعلم منهم أو التكوين والتدريب على مهاراتهم ، كون العامل الجزائري كان يعتمد على الجانب الفلاحي والزراعي .

مما أدى لهجرتهم من الارياف و التمرکز بالمدن ودخولهم للمجال الصناعي الذي خلف عنه اهمال العناية بالجانب الزراعي وتدهور الريف والزراعة، ومن جانب آخر ، خضعت المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية ، في تسييرها لنماذج تنظيمية مختلفة ، ابتداء من نظام التسيير الذاتي بعد الاستقلال ، ثم مرحلة المؤسسة العمومية و استبداله بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي دام لغاية بداية الثمانينات ، والذي ادى الى حلول بالمؤسسة الصناعية العمومية مرحلة جديدة المتمثلة في اعادة الهيكلة في ظل التفتح الاقتصادي مما ادى لتعاقب نماذج تنظيمية حسب عوامل وأسس أدت الى هذا التغيير ، ثم بعدها مرحلة التحول نحو الخصخصة والاستثمار الاجنبي .

وقد سبقت كل هذه المراحل ، المرحلة التحضيرية بعد الاستقلال ، والانتقال من العمل الزراعي الى الصناعي وتغير في الثقافة التنظيمية للعمل وتمثلاته عند فئة العمال حسب ما عرفه المجتمع الجزائري من تغيرات سوسيواقتصادية انعكست على حياتهم الاجتماعية وضرورة العمل للتحكم فيها بالخروج من البطالة بأنواعها والحصول على منصب العمل في المؤسسة الصناعية لتحقيق افضل حياة اجتماعية ، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني .

الفصل الثاني

الفصل الثاني :

حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة

الصناعية

• تمهيد

- I. البطالة وطرق البحث عن عمل عند عمال المؤسسة الصناعية
- II. سوق العمل وتوفير مناصب العمل في المؤسسة الصناعية
- III. سيرورة البحث للحصول على منصب عمل عند عمال المؤسسة الصناعية

• خاتمة الفصل الثاني

تمهيد :

تعيش معظم المجتمعات خاصة منها الصناعية ظروف وتغيرات اقتصادية واجتماعية ومنها المجتمع الجزائري ، مما يؤدي هذا إلى اختلال في آليات عمل الأنظمة التسييرية التي لها آثار مختلفة ومن بينها تؤدي إلى ظهور البطالة وصعوبة الحصول على منصب عمل والاستثمار في المخرجات من كفاءات وموارد بشرية مؤهلة لبناء المجتمع و تنميته ، وهذا ما سنقوم بتسليط الضوء عليه في هذا الفصل حول تمثلات العمل في طرق البحث وسيرورة الحصول على العمل في المؤسسة الصناعية ، وتمثلات العمال لفترة البطالة وسوق العمل للحصول عليه في ظل هذه التغيرات السوسيو اقتصادية في المجتمع الجزائري .

1. البطالة وسيرورة البحث عن منصب عمل عند عمال المؤسسة الصناعية :

1- فترة البطالة وتمثلات العمال لها :

تعتبر البطالة من المواضيع المرتبطة بالمجتمع واقتصاده ، فهي تعني من جهة وجود موارد اقتصادية متاحة عاطلة وغير موظفة¹⁰⁰ ، ومن جهة اخرى فهي الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل، و مؤهلين له، وراغبين فيه، وباحثين عنه، ولا يجدونه، بالنوع وبالمستوى المطلوب، وهذا حسب كل مجتمع وفترة معينة.

فالبطالة تشكل بهذا جزء غير مستغل من الطاقات الإنتاجية للمجتمع وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عناصر الإنتاج¹⁰¹ ؛ وقد تطرق لدراستها من طرف العديد من النظريات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية، كما طرحت حلول للظاهرة التي تؤثر على الجانبين من سوء الأحوال المعيشية والحياة الاجتماعية في المجتمع، وانعدام فرص العمل ، فالاقتصاديون يرون لظاهرة البطالة أنها تزداد بزيادة المستوى التعليمي التي لا تجد عمل وغير مؤهلة له ، وعليه للبطالة علاقة بالتعليم وبسوق العمل والتطور الاقتصادي للمجتمع ، باعتبار أن لها علاقة بسن العمل مع الرغبة فيه و القدرة عليه عند الفرد الذي يسعى إليه ولا يجده .

وقد توصلنا إلى أن بعض العمال بالمؤسسة الصناعية العامة والخاصة قد عاش وعرف فترة البطالة مما أثرت في تمثلات العمل لتلك الفترة ، أن للعمل مكانة في المجتمع ، في قيمة الفرد الذاتية وعند الأسرة وعند باقي أفراد المجتمع ، أي بين قيمته المعنوية والمادية حيث بأدائه يحصل على قيمته في المجتمع وعلى مال وأجر يتقاضاه منه ، لتحقيق ما يحتاجه في حياته

¹⁰⁰ محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، 2007، ص294.
¹⁰¹ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المعجبة العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 45.

الاجتماعية والمعيشية ، وهذا ما صرحت به الاغلبية من المبحوثين في المؤسسة الصناعية العامة في تصريح أحد المبحوثين :

"عشت فترة البطالة سنة واحدة ، كانت الخدمة عندي حلم يغيث نحصل عليه ، ما عندوش قيمة لي ما يكونش خدام و ما كانش دراهم في جيبه ، العمل يعطي قيمة عندي وعند افراد العائلة انك خدام و ماشي شوماج "... عشت فترة بطالة لسنة واحدة ، و بالنسبة لي الحصول عليه هو حلم و اردت تحقيق ذلك ، لنيست له قيمة من ليس له عمل و مال في جيبه ، والعمل يعطي قيمة للفرد في المجتمع بالنسبة لي و لافراد العائلة أنني لست بطال" (المبحوث رقم 09).

فالاغلبية تعطي للعمل اهمية ، حيث فترة البطالة اعطت هذه التمثلات و التصورات حوله في تحقبه لقيمة للفرد خاصة عند الخرجين من الجامعة والمعاهد المتحصلون على الشهادة ، وعلاقتها بصعوبة الحصول على منصب العمل و الحصول على المال و الاجر الضروري لحياتهم الاجتماعية والمعيشية في تصريح أحد المبحوثين لنا :

" ..انا واجهت البطالة بعد تخرجي و تحسلي على الشهادة كنت نحسب بشهادتي تسهالي نلق الخدمة لكن العكس ولي عنده خدمته عنده قيمته ، و بهذه الخدمة نحقق ذاتي و مكانتي في العائلة و هو مصدر رزق و العيش في كرامة "... انا واجهت فترة بطالة بعد تخرجي ، كنت اضمن ان من له شهادة و مستوى يحصل بسهولة على العمل و لا يعرف البطالة بينما العكس ، و من له عمل له قيمة حيث به يستطيع تحقيق ذاته و مكانته في العائلة و الحصول على مصدر رزقه للعيش بكرامة" (المبحوث رقم 01) .

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

الى جانب تصريح بعض من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة بمجمع "سوفيتال ميتال سيدار" ، انهم عاشوا مرحلة بطالة ، و تعتبرها فترة مؤقتة للحصول على العمل بما انها تملك شهادة التخرج وتعتبرها فترة امتحان لهم على تحمل هذه الظروف و الصبر على تحقيق الهدف في هذا التصريح:

"عشت فترة بطالة حوالي سنة واحدة بعد تخرجي و تحصيلي على الشهادة ، والحصول على العمل ماشي ساهل كاين المعرفة و الغش ، هي بالنسبة لي تجربة على الصبر للحصول على العمل لأنني واجهت ظروف صعبة ، لاني لقيت كيفي كيف واحد ما قرأش و ما عندوش شهادة، الواحد ما شي خدام ما عندوش قيمة في حياته و في اسرته لمساعدتهم و تحقيق الذات " ... " عشت فترة بطالة لسنة واحدة ، بعد حصولي على شهادة التخرج و للحصول على العمل ليس بالامر السهل لوجود المحسوبة ، و هي بالنسبة لي تجربة على الصبر للحصول على منصب عمل لانني وجدت اني مثلي مثل من ليست له شهادة و لم يواصل تعليمه ، و من ليس له عمل ليست له قيمة في حياته و في اسرته لتحقيق ذاته و مساعدتهم" (المبحوث رقم 02) .

فمن خلال تصريح المبحوثين لنا حول فترة البطالة التي عاشوها وتمثلاتهم لهذه المرحلة بين لنا اهمية العمل و الحصول على منصب العمل عند عمال المؤسساتين ، الذي يعطي للفرد قيمة في المجتمع و تحقيق ذاته والكرامة منه بالحصول على الأجر و المال والاعتماد على النفس في ذلك و ليس على طرف آخر من أفراد العائلة ، أمام هذه الظروف المعيشية والاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري وتغييراته التي تؤثر على طالبي العمل والمتحملون لفترة البطالة وأثارها عليهم نفسيا واجتماعيا وكذا اقتصاديا على تنمية المجتمع .

1-1 أسباب وأثر البطالة على الأفراد وتنمية المجتمع :

تحدث البطالة لأسباب متعددة ومن أهمها ترجع إلى انخفاض معدلات الاستثمار كنتيجة لنذره في نسبة رؤوس الأموال¹⁰²، وعليه ينتج أزمة وجود فرص عمل جديدة ، وإلى سوء التخطيط التعليمي و عدم تنظيم سوق العمل وربطه بالمؤسسات التعليمية، و هذا في علاقة بسوق العمل وما يتخرج عن المؤسسات التعليمية ، وعدم الاستقرار السياسي وانعدام الثقة يؤدي إلى انخفاض في معدلات الاستثمار ، عدم التوازن في سوق العمل بين طلب وعرض العمل نتيجة هجرة اليد العاملة والأفراد القادرة على العمل من الريف إلى المدينة ، بالإضافة إلى التغيرات التي تحدث في التقنية الإنتاجية نتيجة للتقدم العلمي الذي يؤدي إلى الاستغناء عن العامل واحتلال الآلة مكانه .

أما تأثير البطالة في اكتسابها والعيش في مرحلة فيها عند الفرد في المجتمع ، يرجع إلى نظام التعليم و نمط التنمية في المجتمع، وكذا الاتجاه نحو الخصوصية، وآليات السوق واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في وسائل الإنتاج، الذي خلق صراعا عند الإنسان وسعيه للحصول على فرص العمل، ذلك الصراع المتمثل بين الإنسان والآلة.

كما هناك علاقة بين البطالة والأجر وطالبي العمل ، من حيث قرارهم بالعمل أو من عدمه ، المرتبط بمستوى الأجر المدفوع له حيث كلما كان الأجر مرتفعا ، كان الحافز أكبر للعمل، وبالمقابل كلما كان الأجر منخفض تقل رغبة العمل عند العامل، الذي يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة ما يعرف بعلاقة عكسية، وقد قام بهذه الدراسة الاقتصادي "الانجليزي فيلبس" ¹⁰³ ، لدراسة

¹⁰² محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار البازوري، 2007 ، ص294 .
¹⁰³ نفس المرجع ، ص297.

العلاقة بين معدل البطالة و تغيرات الأجور و قد طبقتها على بريطانيا في الفترة 1861 - 1951 ، وخرج أن البطالة مرتبطة بالأجور عند عامل الرضى على العمل عند طالبي العمل .

كما تعود مسألة الحصول على المنصب والعمل إلى نظام التشغيل وآليات سوق العمل، مما أدى لظهور البطالة مع تغير وتطور المجتمع نحو الرأسمالية والتفتح على السوق، فتعتبر البطالة ظاهرة دائمة الوجود خاصة في البلدان أكثر تصنيعياً¹⁰⁴ ، وبدورها البطالة لها تأثير على التوازن الماكرو اقتصادي ، الذي يحدد سياسة التشغيل العامة، فتؤثر على المجتمع ومستوى التشغيل لأفراده ، وطرق البحث للحصول على العمل و الشغل¹⁰⁵ ، فالبطالة تعتبر معضلة الشباب من مختلف الشرائح العمرية والمستوى التعليمي ، وأصبحت تنال من المتحصليين على الشهادات العليا¹⁰⁶ ، وهذا ما يخلق لنا أثر في هجرة الكفاءات إلى الدول الأخرى ما يعرف بهجرة العقول، وهذا من بين آثارها على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

فالبطالة ليست بظاهرة جديدة بل هي مرتبطة بعصر التصنيع و مجتمع السوق التي عرفتھا المجتمعات في ظل تغيراتها السوسيو اقتصادية، وتتنحصر على الأفراد الذين لا يشتغلون خلال الأسبوع ليس لسبب المرض أو العطلة، و كذا في الأفراد المتفرغين و المؤهلين للعمل ولا يعملون ، وصنف آخر وهم الأفراد الباحثين عن العمل، كما يعتبر فئة من الفاعلين الذين لا يدخلون في مجموعة العاطلين عن العمل، وهم العمال الذين لا يجنون من الأجر ما يكفي ويوفي حاجاتهم المعيشية، فيضطرون لمباشرة عمل إضافي آخر لتعويض نقص الدخل وهم من فئة صنف البطالة المقنعة، وهي من أكبر خصائص التشغيل عند المجتمعات الليبرالية حيث العامل لا يضمن الاستقرار

¹⁰⁴ فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة، يولاند عميانويل ، منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ ، ص 373.

¹⁰⁵Gérôme Gautie , le chômage, la découverte, Paris, 2005, p96-97

¹⁰⁶مصطفى الفيلاي، ، مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، 2006، ص 27 - 30 .

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

إلا في العمل ، من خلال ضمان استقراره الوظيفي والدوام الزمني والأمن في التعاقد والثقة في مستوى الأجر والحصول عليه.

كما تؤثر البطالة على استقرار المجتمعات بانعكاسها على ما تخلفه بالجانب الاجتماعي، الاقتصادي والتنموي للأفراد وللمجتمع على حد سواء خاصة بالدول النامية والتغيرات السوسيو اقتصادية التي تعرفها ضمن جملة من الإختلالات التنظيمية الهيكلية و الاقتصادية التي استدعت إصلاحات لإنعاش الاقتصاد، وخلق مناصب شغل التي كان يوفرها القطاع العام، ومنها مجتمع الجزائر، الذي يرجع لسبب التعديلات الهيكلية والإصلاحية للتنظيم ومؤسساته الانتاجية ، وقد فتح مجال لتطبيق الخصخصة من جهة أخرى بمختلف مجالاتها وأشكالها، بفعل التنازل عن المؤسسات العمومية لفائدة القطاع الخاص، في إطار تعميق الإصلاحات الاقتصادية بداية من فترة استقلالية المؤسسات نهاية فترة الثمانينات ، لتأتي عملية الخصخصة نتيجة عجز المؤسسات العمومية الدائم والمستمر لها ، أمام الظروف السوسيو اقتصادية التي استدعت هذه الإصلاحات التنظيمية لتحقيق التوازن .

يعود من نتائج مرحلة الخصخصة والاعتماد على القطاع الخاص بالمؤسسات في الجزائر وعملية التعديل الهيكلي ، خلق عنصر التسريح الجزئي أو الجماعي لليد العاملة و توقف استقطاب وتشغيل طالبي العمل آخرين ، وهذا زاد من مستوى البطالة ، لأن معدل النمو الاقتصادي في الجزائر لم يخرج عن إطار قطاع المحروقات، و مداخيل الربح البترولي، مما أدى إلى تراجع في النمو الصناعي الذي يقابله زيادة الطلب على العمل و التشغيل، أمام هشاشة الاقتصاد الكلي للبلاد ونقص الاستثمارات والتشجيع عليها ومشكل سوق العمل ، الذي يعاني من اختلالات متواصلة في كثرة طلب للعمل المتزايد، أمام نقص العرض له ، وأمام فقدان فئة كبيرة من العمال لمناصب عملهم

من آثار خصوصية القطاع العام¹⁰⁷ ، خلال فترة التغيرات السوسيو اقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري.

قد أثر ذلك على أفراده وطالبي العمل، من خلال غلق بعض المؤسسات الصناعية وتسريح العمال إلى التقاعد النسبي ولا إرادي من جهة أخرى ، كالتحولات والأزمات التي عرفتتها المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " التي قامت بتقليص عدد العمال بخروجهم على التقاعد، والتقاعد والنسبي للمحافظة على استمراريتها و بقاءها في السوق وفي محيطها الإنتاجي ، معتمدة على فئة محددة من العمال ، بتصريح الأغلبية من المبحوثين خلال بحثنا الميداني بالمؤسسة ، أن المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور" ، شهدت تغيرات على مستوى تنظيمها في عدة فترات، مما كان الحاجة إلى تسريح عمالي للخروج على التقاعد النسبي والإرادي والحصول على أقل حجم من عدد العمال الذي أثر على سوق العمل وخلق بطالة عند الكثير من الفئات في المجتمع حسب تصريح أحد المبحوثين :

"خرجوا بزراف من هذه المؤسسة على التقاعد و ما نسيناهم حتى الآن، كان فيها بزراف تاع الخدمة ماشي كيميا دروكراهم قلالا خاصة في 2004 و 2007 لي خدموا فيها بدأت تقلل منهم على حساب ظروفها باش ما تبلعش و ما زادتش دخلت خدمة اخرين "... خرج العديدي من العمال من هذه المؤسسة و مازلنا نتذكرهم و لم ننساهم ، كان يوجد فيها عدد كبير من العمال عكس ما هي عليه اليوم خاصة في فترة 2004 و 2007 بدأت المؤسسة تقلل عدد العمال القدامى و قد خرجوا منها نظرا لظروفها التنظيمية ، حتى تستمر و لم تقم بعملية توظيف أخرى"
(المبحوث رقم 17).

¹⁰⁷ ناصر دادي عدون، عيد الرحمان العايب ، البطالة و إشكالية التشغيل"ط، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص 19.

من خلال هذا التصريح يتضح لنا أن المؤسسة خرج منها الكثير من العمال الذين لهم الأقدمية على التقاعد النسبي ، استجابة لطلب وظروف المؤسسة و حاجاتها لأقل نسبة عدد العمال خاصة في فترة 2004 و 2007 ، لضمان استمرارها و بقاؤها في السوق حسب التغيرات التنظيمية التي عرفتھا المؤسسة وهذا زاد من مستوى البطالة في هذه الفترة ، بعدم إعطاء فرص أخرى لطالبي العمل فيها واعتماد المؤسسة على ضمان بقائها على عدد محدد من العمال.

كما قامت بإعادة تنظيم توقيت العمل وأفواج العمل الخاصة بها ، حسب تصريح المبحوثين وبتصريح رئيس قسم الموارد البشرية ، أن توقيت العمل في هذه المؤسسة ، يعتمد على فوجين من العمال في قسم الإنتاج حيث يبدأ الفوج الأول من الثامنة صباحا إلى غاية الساعة الواحدة ومن الثانية إلى الثامنة مساء و عمال الإدارة من الثامنة صباحا إلى غاية الساعة الرابعة و النصف ، حيث كانت في السابق تعتمد على نظام 8/3 ثلاثة أفواج متعاقبة لوجود العمل الليلي أمام قدرة إنتاجية محدودة؛ وبعد تحكّمها في هذه الظروف ، قامت المؤسسة بتحديد حاجتها بتوظيف لبعض التخصصات و فتح فرص عمل أمام طالبيها و بهذا فقد ساهمت للحد من البطالة عند افراد المجتمع الذين تمكنوا من الحصول على منصب العمل فيها .

بينما في المؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار " حسب تصريح رئيس قسم الموارد البشرية ، أنها في هذه الفترة تعتمد على فوج واحد ، يبدأ العمل من الثامنة إلى الخامسة عند جميع العمال، لأنها في مرحلة الإعداد للمشروع ولم تباشر بعد عملية الانتاج ، و لا تخضع للعمل الليلي في الوقت الحالي والذي ستتبعه حين تباشر عملها الانتاجي وستوظف ما تحتاج اليه ؛ فبهذا نجد البطالة تؤثر على تنمية المجتمع من خلال علاقتها بتغيراته السوسولوجية و الاقتصادية ، ومن بينها ما يطبق من مصادر المنظمات المالية والتجارية العالمية لتسيير الأسواق وفتحها على

السلع¹⁰⁸ ، باتجاه المجتمع نحو الخصوصية و ترسيخ القطاع الخاص ، الذي أثر على القطاع العام والمؤسسات الصناعية العامة مما أدى إلى تسريح العمال، الناتج عن خصوصية المؤسسات في القطاع ، وهنا نجد أن البطالة تختلف باختلاف سياسيات التنمية التي يختارها المجتمع لتحقيق الأهداف.

2- البطالة والنظريات السوسيو اقتصادية:

تعد البطالة من التحديات التي تواجه المجتمعات، وقد تعددت الرؤى والمفاهيم حولها عند جملة من المفكرين ونذكر من بينهم:

أ. نظرة الكلاسيكيين لمفهوم البطالة: يربطون البطالة بالمشكلة السكانية، وتراكم رأس المال والنمو

الاقتصادي¹⁰⁹، وكذا الاهتمام بالبعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية ، هذه النظرية

تؤمن بمبدأ التوازن العام بأن كل عرض يخلق الطلب المتساوي له وهو توازن التوظيف الكامل

ب. البطالة عند النيوكلاسيك: تعتمد البطالة على التوازن العام، الذي يتحقق في سوق السلع

والخدمات وسوق العمل، المرتبط بالعرض و الطلب على العمل و حجم العمالة في السوق¹¹⁰ ، والتي

افتترضت حالة التوظيف التام .

ج. البطالة عند الفكر الماركسي : إن الفكر الماركسي ينتقد الفكر الرأسمالي ، الذي يعتبر

البطالة حالة عرضية وناذرة في وقوعها بوجود آلية السوق التي تعيد التوازن بين العرض والطلب ،

وكل بطالة هي ناتجة عن الزيادة في حجم السكان ، يعتبر كارل ماركس أن الرأسمالية تنتج أكثر

¹⁰⁸مصطفى الفيلاي ، مجتمع العمل، مركز الدراسات العربية، طر ، 2006، ص306.

¹⁰⁹نفس المرجع ، ص 22.

¹¹⁰المرجع السابق ، ص 45 .

مما تدفع الأجور وقيمة الإنتاج ، وأما الرأسمالية من جهة أخرى تحتل الآلة فيها محل اليد العاملة ، فيلقى بالعمال إلى البطالة ، فيفقد العامل لقوة شرائه .

د . البطالة عند المدرسة الكينزية : إن التوازن بالنسبة لهذه النظرية تتحقق في توازن سوق السلع والخدمات وسوق النقد في آن واحد ، بالتالي ارتفاع حجم العمالة والعرض للعمل مرتبط بمعدل الأجر لأنه يرفض آلية الأجور سبب البطالة ، لأن انخفاضها يؤدي إلى انخفاض دخل العمال وانخفاض الطلب عليه ، فالبطالة الكينزية هي نتيجة لعدم كفاية الطلب الكلي ، فهي مرتبطة بالقدرة والرغبة في العمل وهي تشمل كل الفئة النشطة والقوى العاملة¹¹¹ ، وتختلف التعريفات والمفاهيم ، وتحصرها في اعتبار البطال هو الشخص القادر على العمل ، والراغب فيه ، والذي يبحث عنه ، ويقبله عند مستوى الأجر السائد شريطة أن يجد هذا العمل مرتبط على الذين عملوا من قبل وتركوه لسبب أو لآخر .

2-1 أنواع البطالة: تتأثر البطالة بمجموعة من العوامل الاقتصادية فنتج عنها عدة أنواع لها والمتمثلة في ما يلي:

أ. البطالة الدورية: مرتبطة بالاقتصاد بين رخائه و الانتعاش فيه في عملية الإنتاج ، البيع والتبادل ، وحجم الدخل و الناتج و التوظيف¹¹² ، وفي فترة الأزمات الاقتصادية، ينخفض حجم النشاط الاقتصادي، بانخفاض حجم الإنفاق الاستثماري الذي يؤدي إلى انخفاض في العمالة وتقليص مدة العمل، تسريح العمال، فترفع معدلات البطالة، وفي هذه الحالة تطرأ إصلاحات اقتصادية للانتقال إلى اقتصاد السوق تدريجيا أمام خصوصية القطاع العام، والبطالة التي تنشأ

¹¹¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب ، الطالة و إشكالية التشغيل"ط، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ، ص 45 .
¹¹² نفس المرجع ، ص47.

على التقلبات الاقتصادية والتنظيمية للمؤسسة، وتعرف بالبطالة الدورية وهي نوع من البطالة الإجبارية لا الإرادية¹¹³، فهذا النوع من البطالة بالتزامن مع الأزمات الاقتصادية الناتجة عن الدورات الاقتصادية من ركود وانتعاش، فيزيد الطلب على العمال في حالات الانتعاش، ويقل في حالات الركود مما يؤدي إلى زيادة عدد العاطلين عن العمل .

ب. البطالة الاحتكاكية : هذا النوع يحدث عندما يترك الشخص عملية البحث عن أفضل عمل لزيادة أجره¹¹⁴، وللحصول على وضع أفضل أو الانتقال من مكان لآخر وفي الجزائر عرف هذا النوع في الأماكن الصناعية بالجنوب للعمل في الشركات الأجنبية و للحصول على أجر أفضل من الشركات الوطنية أو الانتقال للعمل خارج الوطن، وهذا يستغرق وقتا قصيرا، فالبطالة الاحتكاكية¹¹⁵ تظهر عندما يقوم الفرد بتغيير وظيفته والانتقال من عمل إلى آخر، فيضطر إلى التوقف عن العمل للبحث عن عمل آخر، ويظهر هذا النوع حتى عند الدول المتقدمة.

ج. البطالة الهيكلية التقنية: إن استقبال الآلات الحديثة والمتطورة تتطلب مهارات يستوعبها و يتقنها العمال، و يتم الاستغناء عنهم ، بعمال يستطيعون تشغيل الآلات الحديثة¹¹⁶، ويعرف هذا النوع من البطالة الهيكلية، على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة تغير الهيكل الاقتصادي وهذا نتيجة التكنولوجيا الحالية، الذي يؤدي إلى عدم توافق بين فرص العمل المتاحة و مؤهلات العمال الراغبين في العمل والباحثين عنه نتيجة التطور التكنولوجي.

د. البطالة المسافرة الظاهرة: تعتبر أكثر الأنواع انتشار لأنها صورة عن البطالة الإجبارية، والمقصود منها، وجود فائض في الراغبين والقادرين على العمل، لكن لا يجدون وظائف يعملون

¹¹³ محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، 2007، ص296.

¹¹⁴ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب ، الطالة و إشكالية التشغيل"ط، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص51

¹¹⁵ محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، 2007 ، ص52.

¹¹⁶ ناصر دادي عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص60..

بها، الذي يعود إلى النمو السكاني واحتلال الآلة مكان العامل، وتسمى بالبطالة الناتجة عن نقص الطلب الكلي، و قد تكون بطالة احتكاكية، هيكلية أو دورية، و في الجزائر تعرف أكثر عند الشباب ومنهم خريجي المعاهد، و الجامعات و مراكز التكوين المهني.

هـ. **البطالة الموسمية:** هي بطالة وقتية، و تحدث بسبب موسمي في صناعات خاصة ، و تنشأ هذه البطالة لتغيير الطلب على العمل¹¹⁷ ، فالبطالة الموسمية حسب حدوثها في مواسم معينة، كالموسم الزراعي حيث تضطر المزارع للتوقف عن العمل صيفا و العمل في موسم الزراعة لاعتماده على المناخ والطقس .

و. **البطالة المقنعة:** التي تعني ارتفاع عدد العمال على احتياجات العمل، و يعملون بالفعل عدد أقل من ساعات العمل الرسمية، فهي تعكس توزيعا غير كفاء للقوة العاملة في الاقتصاد نتيجة لعدم التوافق بين المقابل المادي و الجهد المبذول ، و تعتبر من أخطر أنواع البطالة لعدم ظهورها في إحصائيات البطالة، وهي وجود عدة أشخاص يعملون في مكان واحد يحتاج إلى عامل واحد أو اثنين فقط ، بحيث لو تم تقليص عدد منهم فإنه لن يؤثر على المستوى الإنتاجي، وعادة ما ينتشر لهذا النوع في الدوائر والمؤسسات الحكومية.

ز. **البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:** إن البطالة الاختيارية هي حالة تعطل العامل بمحض إرادته عند الاستقالة، أو عزوفه عن العمل، لوجود مصدر دخل آخر ، أو البحث عن منصب عمل آخر بامتيازات أفضل من حيث الأجور وشروط العمل، أما البطالة الإجبارية فتحدث عن تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، و قبولهم له عند مستوى الأجر السائد، والوافدين الجدد إلى سوق العمل ولم يتمكنوا من الحصول بفرصة عمل ، ليتضح لنا أن البطالة الاختيارية تحدث عند توفر العمل الملائم للشخص و لكنه لا يرغب فيه من تلقاء نفسه، وغالبا ما يكون من

¹¹⁷ محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، 2007، ص295.

أصحاب الدخل المرتفع ولا يحتاج إلى هذا العمل، أما البطالة الإجبارية فهي وجود طلب على الطبقة العاملة رغم استعدادها للعمل بالأجر السائد ؛ فهذا التمييز بين هذه الأنواع من البطالة يمكننا معرفة الشكل الأكثر انتشارا عند الأفراد الذين يحتاجون للعمل .

3- الحلول المقترحة للحد من البطالة حسب تمثلات العمال :

للحد من البطالة في المجتمع نعتد على مجموعة من العوامل المتمثلة في توفير رؤوس الأموال للقيام بالمشاريع والاستثمارات الذي يؤدي إلى التقليل و الحد من البطالة ، وتوفير الأيدي العاملة الفنية والمدرية من خلال الاعتماد على السياسات التعليمية والتدريبية وتنظيم العلاقة بين المخرجات من معاهد التكوين المهني والجامعات ، وما يتوفر من مهن وتخصصات يطلبها سوق العمل المحلية والوطنية ، بالإضافة الى إعادة تنظيم سياسات التشغيلو إعطاء فرص عمل لمختلف التخصصات لطالبي العمل .

وحسب ما توصلنا اليه من تمثلات العمال للبطالة والخروج منها ، يكمن أيضا في الاهتمام بطالبي العمل من مختلف التخصصات بتوفير الشغل لهم ، وهي فرص لتقديم التعلم والخبرة المهنية من جهة اخرى، حيث اصبحت وكالة التشغيل تقدم مناصب شغل ليست في نفس التخصص عند بعض المبحوثين و يعقود عمل محددة المدة و باجر غير مرضي و اصبح الهدف بقبول العمل فيها هو للخروج من البطالة و التحصل على التعلم و الخبرة و منه حسب تصريح احد المبحوثين من المؤسسة العامة "تريفلور" :

'.. لا يجب التكبر على فرص العمل بأنها ليست في نفس التخصص، أو ليس

بمنصب دائم يعني فيه عقد عمل و غيرها ...المهم العمل و التعلم و كسب الأجر منه

لتحقيق الحياة الاجتماعية لان العمل هو كرامة الإنسان و الخروج من البطالة "(المبحوث

رقم 07)

و كذلك في تصريح المبحوث لنا من المؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار " :

"..الشباب اليوم الباحث عن عمل ماراهش باغي يتعلم و يكتسب المعرفة و الخبرة ، لأنه لا

يعرف قيمة العمل، يفضل يبقى بطال ما يرضاش بعمل في غير مجاله ، كيما لازم يتنظم

سوق العمل باش يرضاو بيه " "... الشباب اليوم الباحث عن منصب عمل لا يرغب في

التعلم و اكتساب المعرفة والخبرة منه ، و هذا لانه لا يعرف قيمة العمل ، كما انه يفضل

البقاء بطال على العمل بمنصب في غير مجال تخصصه ، و في هذا الحال يجب تنظيم

سوق العمل و توفير مناصب شغل مناسبة لطالبيه ليرضون به " (المبحوث رقم 06).

و للحد من البطالة عند افراد المجتمع يرجع الى اهمية تنظيم سوق العمل وإعطاء فرص

التشغيل لجميع التخصصات بالإضافة إلى تنظيم سن التقاعد مع خفض ساعات العمل والنظر في

نظام الاجور حسب تمثلات معظم العمال المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للقطاعين.

II. سوق العمل وسيرورة البحث عن منصب شغل عند عمال المؤسسة الصناعية

(1) مفهوم سوق العمل والعوامل المؤثرة فيه:

ينحصر مفهوم سوق العمل و معناه بعنصر البطالة و العمل و يقصد بها العاطلين

عن العمل، حيث تشكل ظاهرة غير مقبولة في المجتمع نظرا لانعكاساتها السلبية من النواحي

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على الفرد والمجتمع فالبطالة ترتبط بسوق العمل، من خلال

علاقتها بفرص العمل¹¹⁸ وهو ما يخص مرحلة البحث عن منصب العمل من قبل العمال وأصحاب الأعمال في أسواق مما هو عليه.

كما يعتبر عامل طلب الشغل والعمل والاستجابة لهذا الطلب من أبرز قضايا التنمية الاقتصادية ومن أصدق المؤشرات على أدائها الاجتماعي ، حيث يعتبر تحقيق التوازن الاقتصادي من العوامل الأساسية بين البطالة وسوق العمل، ويكون هذا بتدخل الدولة لدفع مستوى الطلب والتميز في أنواع البطالة الذي يمكنها من معرفة أكثر شكل انتشارا لدى الأفراد في المجتمع الذين يشكلون مجموعات بشرية تحتاج إلى العمل بدرجات متفاوتة حسب الفئات العمرية واحتياجات المؤسسة .

فاعمل التشغيل مرتبط بسوق العمل الذي تحكمه عدة محددات وعوامل لتحديد خصائصه لتخطيط اليد العاملة ورسم معالم سياسة تشغيل واضحة الأهداف، وهي من بين العوامل المؤثرة على سوق العمل¹¹⁹ ، لهذا يعتبر سوق العمل هو أساس البطالة وأساس التشغيل والحصول على منصب عمل ، حيث يلتقي فيه الطالب و العارض للعمل، و يتمثلون في أشخاص يعملون ويتطلعون إلى فرصة عمل أفضل.

ومن جهة أخرى يعتبر سوق العمل عنصرا هاما حيث يمول المؤسسات بما تحتاجه من قوة عمل اعتمادا على نظام المعلومات السائد حول حجم القوى العاملة الراغبة في العمل ومستعدة له¹²⁰ ، من خلال الإحصاءات الدورية التي تعالج العرض و الطلب ، حجم العمال ، ودور وكالة التشغيل في توفير ذلك ؛ و يتأثر سوق العمل بكل العوامل المحيطة به ومن بينها :

¹¹⁸ ضياء مجيد الموسمي، أسس علم الاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، 2011، ص171
¹¹⁹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب ، الطالة و إشكالية التشغيل"ط، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص55
¹²⁰ نفس المرجع ، ص 57- 59

أ. **العوامل الديمغرافية:** التي تتأثر بحجم و كمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق، ويتعلق الأمر بالقوة الناشطة.

ب. **النظام الاقتصادي:** الذي يعرف في مرحلة ما، مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع فيها مستوى الناتج والنمو الديمغرافي فتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، بينما قد يتصادم بمرحلة أزمات اقتصادية تؤدي إلى الاختلافات الداخلية والخارجية للاقتصاد، فيعجز الاقتصاد على استيعاب الأيدي العاملة الحالية أو الجديدة التي تدخل إلى سوق العمل.

ج. **النظام الاجتماعي والثقافي:** الذي يتأثر بالعلاقات السائدة بين أفراد المجتمع من حيث السلوكات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة، التي تؤثر على مدة العمل لتقليص ساعات العمل اليومية، تقليص من سن التقاعد الذي يجبر المؤسسة إلى زيادة عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها وفي هذه الحالة يرتفع الطلب على القوى العاملة الموجودة في السوق، وفي حالة وجود بطالة مقتنعة تكون مقبولة من الناحية السياسية والاجتماعية، كالقطاع الزراعي الذي يقبل بها للحد من الهجرة من الريف إلى المدينة بحثا عن العمل .

د. **النظام التربوي و التكويني:** إن التكوين و النظام التربوي يؤثر على العرض للعمل في القوة العاملة في سوق العمل، من الناحية الكمية والنوعية، التي تتشكل من مجموعة مؤسسات وهيئات ومراكز تكوين وجامعات ومعاهد لتكوينهم في مختلف التخصصات لتلبية رغبة المؤسسة العارضة لمنصب العمل، والتي تضع شروط لتوفر أساس الكفاءة و التأهيل لضمان فعالية الأداء، كالخبرة المهنية.

هـ. النظام التكنولوجي: تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة بتكاليف قليلة، والتحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة وهنا ينعكس سلبا باحتلال الآلة محل العامل، فيتراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق العمل.

فما نلاحظ في سوق العمل الجزائرية لا يتلاءم و متطلباته من يد عاملة و تخصصات أمام زيادة عرض خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين والتسرب المدرسي، وإن توفرت عروض العمل ، لا تتحقق مع الشروط التي تتحكم في إمكانية التشغيل كالخدمة الوطنية، والخبرة الأكثر من خمسة سنوات التي تفرضها المؤسسة ، فتخلق أزمة البطالة أمام سوق العمل، الذي يتلقى ارتفاع في المخرجات من المتخرجين من النظام التعليمي، والاعتماد على العمالة متوسطة المهارة، فتصبح الشريحة المتعلمة هي الأقل توظيفاً ولا تحصل على عمل، لعدم تنظيم سوق العمل من جهة وخضوعه لمعايير اخرى للحصول على العمل المتمثلة في المحسوبة والجهوية وغيرها ، في تصريح الأغلبية من العمال في المؤسسة الصناعية للقطاعين في تمثلاتهم المشتركة حول سوء التنظيم الذي يعرقل الحصول على منصب عمل.

وتوصلنا حسب تصوراتهم للحصول على يرجع إلى ما يملكه العامل من معارف كعمل الأب سابقا بالمؤسسة ، أو عمل يرجع الى عامل " المعرفة " وهي المحسوبة ، بمختلف مصادرها ، وهذا بتصريح الأغلبية في المؤسسة الصناعية العامة "تريفلور" ، أن الفضل في الحصول على منصب عمل في هذه المؤسسة يرجع إلى الأقارب، بعلم الوالد، أو الإخوة، أو أحد من الأقارب الآخرين " الخال" أو أحد من الجيران ، الذي يسهل هذه الخطوات للبحث عن العمل والحصول عليه في تصريح احد المبحوثين :

" عانيت من البطالة لمدة 3 سنوات " لازملك العرف باش تخدمي" و خالي هو لي ساعدني دخلت هنا فقد وضعت مباشرة ملف التوظيف و بدأت العمل ديراكت .. " عانيت من البطالة لمدة ثلاثة سنوات ، يجب ان يكون لك "العرف " أي المحسوبة و أنا بفضل خالي دخلت للعمل هنا مباشرة بعد تقديم طلب و ملف التوظيف " (المبحوثة رقم 01) .

لقد عانت المبحوثة من البطالة لمدة ثلاثة سنوات منذ تخرجها سنة 2002 إلى غاية 2005 دخلت إلى هذه المؤسسة الصناعية العامة للعمل بفضل معارفها وهو خالها الذي ساعدها على وضع ملف توظيفها وبداية العمل مباشرة دون إجراء أي مقابلة توظيف، وهذا ما سهل عملية الحصول على منصب العمل.

كما توصلنا إلى ذلك عند عمال المؤسسة الصناعية الخاصة لمجمع سوفيتال " ميتال سيدار " ، الذي يرجع لمساعدة الأب في الحصول على العمل ، في تصريح احد من المبحوثين لنا: " مباشرة بعد تخرجي بدأت البحث عن منصب عمل في وكالة التشغيل، و لكن بفضل الأب، دخلت إلى هذه المؤسسة ومعارفه فيها من اصدقاء ، وضعت فيها "CV" تاعي " وبدأت العمل بعد اسبوع .." وضعت فيها السيرة الذاتية الخاصة بي ، و بدأت بعد أسبوع العمل مباشرة " (المبحوثة رقم 04)

بالتالي حصلت المبحوثة على منصب عمل بفضل الأب و معارفه في هذه المؤسسة في أقل فترة من البحث عن منصب عمل ، وهذا يمثل دور الرأسمالي الاجتماعي للحصول على العمل والخروج من البطالة .

بهذا يتضح لنا حسب تصريح المبحوثين الذين عاشوا مرحلة البطالة ترجع إلى صعوبة الحصول عليه، حيث لم تعد أهمية و دور للمؤهلات سواء عند المتخرجين من الجامعة بشهادات في اليسانس

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

والهندسة أو عند حاملي شهادات التكوين المهني في بعض التخصصات ، بل يرجع إلى دور استعمال الرأسمال الاجتماعي حسب "بيار بورديو " الذي يسهل عملية الحصول على العمل من خلال المحاباة ، الجهوية ، المحسوبية ، الأقارب ، وغيرها ، والى عامل الاستخلاف لأحد الأقارب مكان عمل الأب في المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " في تصريح أحد المبحوثين :

"بعد التخرج بدأت البحث عن عمل، كنت في بطل حوالي سبعة 7 أشهر تقريبا، .."باش تخدم .. كاين العرف... وطاق على من طاق خاصة في وكالة التشغيل للحصول على عمل حسب التخصص بالإضافة إلى *déstabilisation* من خلال عقد العمل معلق مارك دايم نيشان ومارك بطل و يمكن تولي بطل " ... " ..كنت في بطالة حوالي سبعة اشهر و لكي نحصل على عمل يوجد المحسوبية حسب طاقة الفرد ، خاصة في وكالة التشغيل يصعب الحصول على عمل حسب التخصص بالإضافة إلى *déstabilisation* من خلال عقد العمل ، يصبح الامر غير واضح بين توفر العمل غير الدائم بعقد عمل و بين الرجوع للبطالة (المبحوث رقم 06).

فقد عاش المبحوث فترة بطالة ما عرفت بفترة البحث عن عمل بوكالة التشغيل والتي يعتبرها البعض انها لا تجد حلا محددًا وواضح لحاملي الشهادات الحصول على منصب عمل دائم ، كما أصبح ذلك " بالعرف و طاق على من طاق " حسب تصريحه ، أي من لهم المعارف ورأسمال اجتماعي ، الذي يؤدي الى تسهيل الحصول عليه توفير منصب عمل دائم ، لأن عقود العمل تؤدي الى رجوعه للبطالة في حالة عدم تجديدها بين العامل والمؤسسة .

كما توصلنا حسب تصريح المبحوثين في المؤسسة الصناعية الخاصة "ميتال سيدار" أن معظم العمال الذين عاشوا فترة البطالة والبحث عن منصب عمل، يخضع للمعرفة والغش خاصة

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

في مسابقات التوظيف عند بعض التخصصات ، وقد اعتمدوا على اكتساب المعلومة بوجود توظيف في هذه المؤسسة من خلال الاصدقاء ومعارفهم في المنطقة الصناعية الذي حقق سهولة الحصول عليه، خاصة ما يتطابق و التخصص أو المؤهلات، بالإضافة إلى اعتمادها على عقود عمل لا تتعدى سنة أو 6 أشهر، مما يجعلهم في دائرة مفرغة بين الحصول على عمل و العودة إلى حالة البطالة من دون عمل ودخل ، أمام ما يحدث من تغيرات اقتصادية واجتماعية وغلاء المعيشة في تصريح احدهم لنا :

" عشت فترة بطالة و كنت أبحث على عمل خاصة في "بريفي" المؤسسة الخاصة للعمل فيها ، لأن مؤسسات الدول تعتمد على *les concours* و ما كانش خطرات الطلب على التخصص تاعي" و لا يوجد احيانا الطلب على تخصصي ، و قد شاركت في مسابقات التوظيف ببعض المؤسسات و لم أربح، فيه "العرف" أي المحسوبة ، و في القطاع الخاص فيه مشاكل زيادة في ساعات العمل.. و ما يشدوش في هدرتهم على الوقت و على الأجر، دائما يوجد صعوبة في البحث و الحصول على "الخدمة" .. "لا يلتزمون في توقيت العمل و الاجر المدفوع للحصول على الاستقرار فيه ، دائما يوجد صعوبة في البحث و الحصول على منصب عمل .." (المبحوث رقم 02).

وهذا يوضح لنا أن بعض التخصصات أو الشهادات الجامعية ليست حليفة الحظ في بعض المسابقات التوظيفية و في بعض المؤسسات الصناعية في القطاع العام والتي يراها حسب تصريح المبحوث تخضع " للعرف" أي المحسوبة و المحاباة و لطرق غير موضوعية في عملية التوظيف الذي يؤدي إلى تضييع فرصة العمل، بينما يعود للبحث عن عمل في المؤسسات الخاصة والرضى به حتى إن لم يكن يطابق نفس التخصص، بعقود عمل محدودة المدة.

كما أنه يجد هذه المؤسسات الخاصة التي عمل فيها سابقا قبل الدخول الى هذه المؤسسة " ميتال سيدار"، لا تتحكم في نفس نظام وقت العمل و الأجر ، وذلك بزيادة أوقات العمل وبأجر غير مناسب مما يؤدي الى الاستقالة ، ليرجع من جديد في الحلقة المفرغة بين البطالة والبحث عن عمل وما يتوفر بسوق العمل ، لتحقيق احتياجاته الاجتماعية .

(2) علاقة سوق العمل بالبطالة وتأثيره على أفراد المجتمع:

يرتبط سوق العمل بالعامل الاقتصادي الجزائري في خلق فرص أكبر للعمل حسب نوعية العمل و الطلب عليه ، أمام نسبة البطالة التي تحددها الإحصائياتو يقدمها الديوان الوطني للإحصاء " DNS " ¹²¹ ، بالجزائر حول البطالة والتشغيل ، كما تنتج البطالة في أي وقت لتؤثر على سوق العمل عند الافراد الذين فقدوا عملهم السابق والبحث لايجاد عمل اخر ، كذلم أمام أفراد جدد في سوق العمل.

كما نجدها مرتبطة من جهة أخرى بالأزمات الاقتصادية كأزمات البترول في المجتمع ، الذي يؤثر على الاقتصاد وعلى المؤسسات وسوق العمل ¹²² فيتغير توزيع فرص العمل فيه ، ليظهر خلل في سوق العمل وتظهر البطالة.

وعند الفئة التي عاشت حالة البطالة لها تمثلات حولها ، أنها قد عاشت حالة مزرية لها أثرها على الجانبين النفسي والاجتماعي للفرد ضمن حياة هشّة اجتماعيا وقد يقود هذا بالأفراد إلى فقدان هويتهم الشخصية والاجتماعية ، أما الاقتصاديون فيعتقدون أن البطالة وسوق العمل، هي فترة خاصة بالتحويلات السوسيواقتصادية للمجتمع ¹²³ ، فيعتبر الاقتصاديون قبل ظهور النظرية

¹²¹ Mohamed Said Musette, Panorama du marché du travail en Algérie, tendances récentes et défis nouveaux, quelle formation pour quel emploi en Algérie ? crase 2012 PP 37- 35

¹²² جورج فريدمان، بيار نافيل، ترجمة يونالد عما نويل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر دون تاريخ، ص383.

¹²³ Luis Durrive , compétence et activité de travail, l'armattan, Paris, 2016 PP 56 .57

الكينيزية لا وجود للبطالة ، غير البطالة الإرادية الناجمة عن رفض العمال للحصول على أجر معين يقل عن الإنتاجية ، والبطالة الاحتكاكية الناجمة عن انتقال العمال من عمل إلى آخر، مع ما يتطلبه هذا الانتقال من وقت معين للتأقلم ، وباستثناء هذين النوعين لا جود للبطالة، لأن قوانين العرض والطلب ، بمعنى سوق العمل كفيل بإقامة التوازن و إصلاح الخلل.

بينما تظهر البطالة في قطاع من القطاعات بسبب ع رض العمل أكبر من الطلب عليه، فالأجور تنخفض مما يؤدي إلى تشغيل عدد كبير من العمال¹²⁴، أما حول اقتراح الاقتصاديون الرأسماليون الكلاسيكيون لحلول حول توازن سوق العمل و مشكل البطالة ، فيرجع إلى عامل الأجور وانخفاضها ليعود التوازن إلى العرض والطلب، واستمرار البطالة يعود إلى عناد العمال ورفضهم لأجور المنخفضة في الصورة العكسية لها ، بينما "كينز"، برفض هذا التصور، معتبرا أن البطالة ليست لعناد العمال، بل يرجع لمقاومتهم لانخفاض الأجور ورفضهم في الحصول على أجر حقيقي أعلى من الأجر الذي يمكن دفعه، لأن حجم التوظيف له علاقة بالتحولات الواسعة لا الأجور ولا الإنتاجية ، فيرى "كينز" أن التوازن الاقتصادي هو الأساس في تحقيق مستويات مختلفة للتوظيف والطلب هو المحدد للعرض ويحدد بالتالي الناتج و الدخل، وزيادة تشغيل العمال يتطلب زيادة حجم الطلب¹²⁵ عليه ، ليكون التوازن والاستقرار.

فالحصول على عمل والتشغيل يعود إلى سوق العمل في عدم توافق المخرجات من التعليم واحتياجاته ، مما يؤدي الى ظهور البطالة والزيادة من عدد البطالين¹²⁶ بالإضافة إلى ذلك ما توصلنا إليه من خلال دراستنا الميدانية للمؤسسة الصناعية للقطاعين ، يرجع إلى رغبة بعض

¹²⁴Op Cit , Luis Durrive , PP 58.59

¹²⁵أحمد إبراهيم مشور، الاقتصاد السياسي، مبادئ مدارس، أنظمة، دار المنهل اللبناني، مكتبة رأس المنيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 303.

⁴ نفس المرجع ، ص 304.

¹²⁶صالح خليل أبو أصبع، الاتصال و التنمية المستدامة في الوطن العربي، جامعة فيلادلفيا، 2009، ص 50.

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

العمال في الحصول على منصب العمل بالمؤسسة الصناعية التابعة للقطاع العام وليس للقطاع الخاص ، والعكس عند البعض الآخر لتحقيق أهدافهم بين هدف الاستقرار في المنصب وليس الأجر للعمل في القطاع العام ، ولانعدام الثقة في القطاع الخاص من حيث التثبيت و الاستقرار فيه ، وبين الحصول على الأجر الجيد و التعلم أكثر في القطاع الخاص وليس في القطاع العام، بوجود الروتين فيه وعدم التطور في الحياة المهنية ، حسب تمثلات العمل عند معظم المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة في تصريح أحد المبحوثين :

"أنا فضل العمل في هذه المؤسسة تاع الدولة، خير من *privé*، لأنني أريد مكان مستقر و ما فيهمش الحقرة للخدام". "أفضل العمل في هذه المؤسسة في القطاع العام لانها أفضل من القطاع الخاص فها منصب عمل دائم و مستقرة فيه و لا يوجد الاستغلال و احتقار للعامل في عمله". المبحوث رقم 17.

ومن آثار البطالة وسوء تنظيم سوق العمل ، ما له علاقة بالجانبين الاقتصادي والاجتماعي سواء على المجتمع وأفراده ، لأنها تسبب في معظم المظاهر و الظواهر من الأمراض والمشكلات الاجتماعية الموجودة فيه، وتعتبر الفئة البطالة هي تهديد للاستقرار السياسي وكذا الترابط الاجتماعي، والأخطر من ذلك فقد أصبحت تشمل الفئة المتعلمة وتفشيها بين خريجي الجامعة والمعاهد وحاملي الشهادات العليا ، أو شهادات في التكوين المهني ؛ وترجع جذورها إلى تطوير المجتمع الرأسمالي، و تقدم المجتمعات الرأسمالية الصناعية ، وقد أعطت حلول في إعانة البطالة لتفادي الهزات والأزمات الاجتماعية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للأفراد ، فالبطالة مرتبطة بالتعليم وبفرص العمل، فيما أن التعليم هو حق للإنسان ويسعى

المجتمع لتحقيقه لجميع أفراد المجتمع ولا يسعى من جهة أخرى استقطاب واستيعاب خريجه لتمكينهم من الحصول على العمل .

كما يرجع انتشار البطالة وعدم التوازن في سوق العمل إلى الخلل بين العرض والطلب ودور استقرار العامل في منصب العمل، الذي يعطي فرص للأفراد الجدد في سوق العمل للحصول على منصب عمل و التوظيف ، كلها تؤدي إلى هذه الظاهرة خاصة في أوساط الشباب المتعلمين ، فيصبح عامل من العوامل الدافعة للحراك الجغرافي والهجرة الداخلية أو الخارجية للبحث عن العمل والحصول عليه نحو المناطق التي تتوفر فيها فرص العمل، وهي لصالح المناطق التي يراد تنميتها و توفير اليد العاملة بها، كما هناك عوامل أخرى ومنها اجتماعية عند أغلبية فئة الشباب وهي تمثل أكبر فئة اجتماعية لها الاستعداد والقابلية للحراك والهجرة من أجل العمل، كما ترجع للعوامل الديمغرافية¹²⁷، في زيادة القوى في سوق العمل، الذي يرجع للنمو الديمغرافي للمجتمع.

III. سيرورة البحث للحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية :

توجد تلك العلاقة بين العمل و مشكل البطالة في عدم توازن سوق العمل الذي يواجهه المجتمع الجزائري و أفراده في ظل هذه التحولات السوسيواقتصادية التي يعرفها ، ما يؤثر على تحقيق أهداف طالبي العمل في الحصول على منصب عمل و الاستقرار فيه داخل المؤسسة الصناعية ، باعتبار عنصر العمل يختلف عن باقي عناصر الإنتاج فيها بصفته الإنسانية ، والفرد أو العامل يشعر بالإحباط إذا لم يجد له دورا في عملية الإنتاج¹²⁸، باعتباره أحد وسائلها ، والهدف منه تحقيق الرفاهية المادية والاجتماعية للفرد في المجتمع .

¹²⁷ محمد بومخلف ، التوظيف الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر، التجربة و الأفاق الطابعة الأولى، 2011، ص193.
¹²⁸ زكرياء سعد الدين، البطالة و آثارها الاجتماعية و الاقتصادية، أسس المواجهة ، دار الكتاب الحديث، 2009، ص5

فقد تنوعت عوامله ضمن سيرورة البحث للحصول عليه و الخروج من البطالة ومن بينها الحراك الجغرافي أو ما يعرف بالهجرة الداخلية و الخارجية ، للحصول على العمل وتحقيق أفضل حياة اجتماعية ، اعتمادا على العمل وأهميته عند أفراد المجتمع.

أ. دور الحراك الجغرافي والهجرة الداخلية للبحث على عمل:

بانتشار ظاهرة البطالة وعدم توازن سوق العمل ، أصبح ذلك من دوافع الهجرة والحراك الجغرافي الداخلي للحصول على فرصة عمل أمام الأفراد ، خاصة منهم الحاملين للشهادات والكفاءات نحو المناطق التي تتوفر فيها فرص العمل أفضل من المناطق التي يقطنون فيها، فاليد العاملة تتحرك بحسب تموقع المؤسسات الصناعية وموقعها الجغرافي و الاجتماعي ، فالصناعة والمؤسسات الصناعية لها تأثيرها على عملية الحراك السكاني وعلى الهجرة الداخلية، الذي يؤدي بالأفراد ليهاجرون بحثا عن منصب عمل وعامة تكون الهجرة من القرى نحو المدن الصناعية الذي يؤدي إلى توزيع ديموغرافي آخر .

فالهجرة هي الانتقال من مكان لآخر بقصد العمل أو التعلم وهي نوعان، هجرة داخلية كالانتقال من داخل الوطن و الهجرة الخارجية في الانتقال إلى خارج الوطن¹²⁹ ؛ كما تعتبر ، انتقال من أرض لأرض ما يعرف بالحراك الجغرافي أو الهجرة الداخلية أو الخارجية تكون بصفة فردية أو جماعية¹³⁰ ، وهي ظاهرة واسعة الانتشار و متعددة الأسباب و من بينها البحث عن فرص عمل كما هي مختلفة الأشكال، وقد تؤدي الهجرة و تقتضي إلى استبدال المقر الأصلي إلى مقر جديد، قصد طلب العمل والعيش بمجتمع غير المجتمع المنشأ وهنا يمكننا أن نحصرها في الهجرة العمالية، التي

¹²⁹ محمد عباس إبراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الأنتروبولوجيا دار المعرفة الجامعية 2015 ، ص 82 .
¹³⁰ مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل، مركز الدراسات الوحدة العربية، الطبعة 1، 2006، ص 382.

تعتبر ظاهرة سوسيو اقتصادية قاصدة أسواق العمل التي تتوفر في بعض المناطق، غير المناطق الأصلية التي تعاني من البطالة واختلال الطلب في سوق العمل الداخلية بالإضافة الحاجة إلى اكتساب مهارات فنية يتعذر اكتسابها في الوطن أو المجتمع المنشأ.

وقد يؤدي هذا إلى الضغط على أسواق العمل وليس الغرض و الطلب له ، وهذا يعد من الظواهر الاجتماعية المصاحبة لعملية التصنيع ، بنزوح العمال كالهجرة من الشمال إلى الجنوب أو من مناطق مجاورة للمناطق الصناعية الذي له أثره على العامل في تمثلات العمل ، وقد صرح لنا بعض المبحوثين من العمال بالمؤسسة الصناعية الخاصة "ميتال سيدار" ، أنهم اعتمدوا على الهجرة إلى الجنوب بحثا عن منصب عمل ، ودخلهم إلى مؤسسات صناعية متعددة الجنسيات في حاسي مسعود للعمل فيها ، قد اكسبهم تمثلات أخرى حول العمل في صعوبة التأقلم مع الأوضاع و الظروف الجديدة للعمل ، بعيدا عن أسرهم وعائلاتهم الذي خلق مشاكل اجتماعية بدل الرفاهية و الراحة ، مما كان البديل الى إعادة البحث عن منصب عمل آخر مناسب و الرجوع إلى مكان الإقامة بمنطقة وهران ودخلهم للعمل في هذه المؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار " ، في التصريح التالي :

"لم استقر في أي مؤسسة خاصة لي عملت فيهم و ايضا عملت لمدة قصيرة في

الصحراء بحاسي مسعود ، و توقفت لبعد المسافة على العائلة لم تناسب ظروف في الصحية ،

فتوقفت عن العمل لمدة كانت راحة بالنسبة لي و بدأت البحث من جديد عن العمل و على

مؤسسة أخرى و جئت للعمل هنا " ، المبحوث رقم 33

وتصريح احدهم انه ذهب للعمل في الجنوب الجزائري ، و لصعوبة البعد و الظروف الاجتماعية رجع

لمقر سكنه وتم حصوله على العمل في هذه المؤسسة الخاصة "ميتال سيدار" :

" عملت من قبل في أدرار لمدة 6 أشهر و ما قدرتش نبق فيها لبعده المسافة على العائلة ، قدمت استقالتي و رجعت لوهران مكان إقامتي و بحثت في "l'ANEM" ، و لما سمعت بهذه المؤسسة من الأصدقاء قدمت فيها [V] تاعي و دخلت نخدم فيها " ... " عملت بأدرار مدة ستة اشهر ، و لم استطع البقاء هناك لبعده المسافة على العائلة فقدمت استقالتي و رجعت الى هنا مكان اقامتي و بحثت في وكالة التشغيل على عمل وبواسطة اصدقائي علمت بحاجة هذه المؤسسة للعمال ووضعت فيها السيرة الذاتية الخاصة بي و بعدها دخلت للعمل فيها "المبحوث رقم 21.

فالبحت عن منصب عمل اخذ سيرورة مشتركة للحصول عليه حول عامل الهجرة ، ليمثل فرصة عمل من جهة و لكنه لا يحقق الرضى و لاستقرار فيه لأنه بعيد عن العائلة والأهل والبحث عن أفضل ظروف للحياة الاجتماعية ، فالعمل يحقق الربح و المال لكنه يأخذ منهم الكثير حسب تصريح الاغلبية :

" تتوحش العائلة و تحس روحك غريب في بلادك على جال الخبزة و كسب قوت و مصروف أمام غلاء المعيشة ... " نشأتق للعائلة و كاننا في غربة عن الوطن من اجل كسب القوت و المال للتغلب على ظروف الاجتماعية و غلاء المعيشة "

باعتبار العمل هو " الخبزة " في تمثلاتهم ، أي مصدر قوتهم و عائلاتهم و له قيمته فيها ولا يمكن الاستغناء عن العمل لضمان متطلبات الحياة الاجتماعية ، والبحث الدائم عن الاستقرار فيه عند معظم العمال في المؤسسات الصناعية العامة والخاصة .

بهذا ترجع الهجرة و الحراك الجغرافي للحصول على العمل عند البعض الى اعتبار هذا العمل مؤقت و لفترة محدودة ، لانعدام مناصب العمل والمهن المطلوبة في سوق العمل ، وهي من تمثلات العمل باعتبارها مناصب عمل مؤقتة¹³¹ ، لأنها تشكل عائق أمام بعدهم عن العائلة و تدهور حالتهم الصحة في تغيير المناخ الذي لا يحقق الاستقرار للعامل فيه و البحث عن منصب عمل آخر ملائم ، لأن العامل يمضي الكثير و معظم من الوقت في العمل وفي المؤسسة بعيد عن العائلة أو الوقت الآخر المخصص لهم في اليوم، فالتنقل لمسافات بعيدة، قد يؤدي ذلك إلى التأثير على الصحة وعلاقاته الأسرية، وعلى أوقات الفراغ وفعاليته في العمل .

1-1 حالة هجرة الكفاءات للبحث عن العمل:

تعاني الكثير من المجتمعات خاصة الجزائر، من ظاهرة هجرة أبناءها من نخبة وطبقة المتقنين والكفاءات في مختلف المجالات إلى أوطان أخرى، بحثا عن تحقيق أفضل مكانة اجتماعية للحصول على عمل وإثبات الذات فيها، وبهذا يفقد المجتمع لأبنائه من الكفاءات العلمية العالية ذات المهارات الفنية الراقية، بهجرتها نحو البلدان الصناعية المتقدمة والأقطار العربية المنتجة للنفط ، وقد تكون هجرة مؤقتة أو هجرة دائمة لها، ويهاجرون لأسباب مختلفة و في مقدمتها ترجع إلى قضية الأجور¹³²، وهذا يطرح مشكل على سوق العمل بفعل الهجرة، على توازن الماكرو اقتصادي الذي يدل على أسواق العمل و السلعو الرأس المال التي توجد فيما بينهم علاقة ، الذي يمارس كلاهما تأثير على الآخر خاصة على جانب الأجور والأرباح.

ومن جانب آخر نموذج يعتمد على المؤسسات الإنتاجية والعمال الناشطين فيه، فسوق العمل له علاقة بمختلف الجوانب بالإضافة لعلاقته بال نوعية المطلوبة مع ضرورة معرفة جانب الأجور

¹³¹ Op cit , Joseph Denis Philippe Gugler , P279

¹³² مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، الط1، 2006، ص252

ومستوى الثمن لها¹³³ ، وعدم توازن سوق العمل يخلق البطالة لأنها تعكس ارتفاع عرض العمل مقارنة بالطلب حسب النظرية الاقتصادية التي لها علاقة بالأجر والثمن.

2- علاقة الشهادة والتكوينات للحصول على العمل:

يرى الكثير من الأفراد في المجتمع أن الشهادة تحمي صاحبها من البطالة وتؤهله من جهة أخرى للحصول على منصب عمل ، والدخول في عالم الشغل و ما يحتويه من فرص في سوق العمل تتلاءم هذه الشهادة أو التأهيل من التكوين المهني للحصول على أفضل مكانة اجتماعية وذاتية في المجتمع .

ورغبتهم من جهة أخرى في الحصول على منصب عمل في نفس المجال أو التخصص المتحصل عليه، بينما الواقع يعطي صورة و تمثلات أخرى حول سوق العمل، وعلاقته بالشهادة أو التخصص، لأنه لا يعطي الحظوظ والفرص لجميع المجالات بالدرجة المتساوية ، كما هو مختلف بين الجنسين ، حيث تقل فرص العمل أمام الرجال مقارنة بالنساء لوجود شرط الخدمة الوطنية، وقد يعمل البعض بتخصصات ليست بنفس مجال تخصصاتهم واعتبارها عمل مؤقت وليس بدائم للاستقرار فيه وفي المؤسسة التي قامت بتوظيفه و تشغيله فيها ، فتكون الحاجة إلى إعادة البحث عن منصب عمل ملائم وكفاءاته ومؤهلاته وحسب تخصصه وشهادته .

كما هناك بعض المهن و مناصب الشغل ، لا تتطلب المرأة فيها مثل حالة مصلحة الإنتاج في المؤسسة الصناعية العامة والخاصة ، التي تتطلب عمل الرجال فقط لقساوة ظروف العمل فيها و غير المناسبة للمرأة ، ويقتصر عملها في الإدارة ، أو الذهاب الى مصلحة الانتاج للقيام بدور المراقبة لنوعية العمل في المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " ، أو لمراقبة العمال

¹³³ Joseph Denis Philippe Gugler, politique économique et sociale de Boeck 1^{er} édition 2012, P256- 257

الفصل الثاني : حالة البطالة ، سوق العمل و سيرورة الحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية

واتباعهم لشروط الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار " ، وهذا حسب تصريح رئيس قسم الموارد البشرية للمؤسسة الصناعية العامة والخاصة .

بينما توصلنا الى عمل أغلبية المبحوثين حسب تصريحهم بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " بمناصب حسب تخصصاتهم و تكويناتهم ، كما قد عملوا من قبل الدخول الى هذه المؤسسة الصناعية وذلك لحاجاتهم إليه وأهميته للحصول على المال والأجر والاعتماد على أنفسهم ، بأعمال ليست لها علاقة بتكويناتهم وشهاداتهم وكان الهدف هو التعلم واكتساب الخبرة حسب تمثلات العمل عندهم أن على الفرد أن يعمل لكي يتعلم اكثر ويكسب قوته ومكانته في الاسرة وفي المجتمع .

كما وجدنا عند عمال المؤسسة الصناعية الخاصة " ميتال سيدار " ، في تصريح الاغلبية قد عملوا من قبل الدخول فيها ، خاصة في عمل البعض بمؤسسات متعددة الجنسيات التي اعطت تمثلات وتصورات أخرى للعمل ، باعتمادها على عقود عمل محددة المدة الذي يجبرهم على الرجوع الى مشكل البطالة وعدم الاستقرار فيها والبحث من جديد عن عمل آخر وهناك صعوبة للحصول عليه كالعامل في غير التخصص والشهادة المتحصل عليها أو الهجرة الى مناطق أخرى بعيدة عن العائلة وتحمل تلك الظروف الاجتماعية الصعبة من أجل الاعتماد على النفس وستحقيق الذات .

1-2 أهمية العمل و تطوره من الجانب السوسيو انثولوجي و السوسيو اقتصادي:

يعتبر العمل من العوامل الأساسية للإنتاج ومن دونه لا يمكن للإنسان أن ينتج وأن يحصل على ما يحتاجه من المواد اللازمة لمعيشته، لأن الطبيعة لا تقدم للإنسان ما يحتاجه بشكل جاهز، فلا يقتصر أنه مصدر للثروة والقوة وإنما باعتبار العمل يغير الإنسان ذاته ويطور ثقافته

المادية والروحية، فالإنسان باحتكاكه بالطبيعة يزيد من تطوير قواه الجسدية والعقلية ومن مهاراته من جهة أخرى .

فقد تعامل الإنسان في القدم مع الطبيعة ليأخذ ما يحتاجه بشكل جاهز وبمكونات بسيطة، ثم عمل على تطوير أدوات العمل وإخضاع الطبيعة لرغباته، وحاجة الإنسان المتزايدة تدفعه إلى أعمال الفكر و الجهد لتحقيقه، فعملية العمل تتضمن ثلاث نقاط أساسية المتمثلة في العمل كمشايط وفي أدوات العمل وهي الوسائل التي يؤثر بها على الطبيعة¹³⁴، وكيف موارد لها حاجاته الخاصة و تشمل أدوات الإنتاج الآلات والأجهزة، ليدخل الإنسان في علاقات إنتاج بين الناس وفيما بينهم .

2-2 العمل عند النظام الرأسمالي والاشتراكي ومميزاته :

أ- العمل عند الرأسمالية: إن الرأسمالية زودت الإنسان بمهارات وخبرات ومعارف جديدة، لتنتقل البشرية من مرحلة إلى مرحلة أخرى أرقى في تطور إنتاجيتها، من خلال تطوير أساليب العمل وزيادة المنتوج وارتفاع مستوى المهارة عند الإنسان أو عند العامل.

وقد تميزت بخاصيتين، من خلال ممارسة الرقابة على عمل العامل ليصبح الأجير العامل تابع للرأسمالية، كما تميزت بتقسيم العمل بين العمال وتجزئة عملية إنتاج البضاعة إلى عدة عمليات، وقد شملت على "مرحلة المانيفاكتورة"، التي تستند إلى تقسيم العمل وبيع العامل لقوة عمله للرأسمالي، وقد اعتبرت البطالة في النظام الرأسمالي حالة وظاهرة دائمة في رغبة الناس للعمل ولا يوفر المجتمع العمل للجميع الذي يرجع إلى تزويد المؤسسة بالآلات الجديدة ومكائن

¹³⁴ مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، الط1، 2006، ص271 .

حديثه وكان الهدف للحصول على أكبر معدل للأرباح من خلال هذه الآلات وليس لإيجاد فرص جديدة للعمال والقضاء على البطالة.

ب- **العمل عند الاشتراكية:** إن العمل عند النظام الاشتراكي يختلف عنه في النظام الرأسمالي، فتعتبر الاشتراكية العمليو خدمة للمجتمع و للعامل في نفس الوقت¹³⁵، من خلال الإنتاج موجه نحو تأمين الخيرات المادية لصالح الجميع وليس للمالك الفرد، والذي يحدث بشكل تدريجي الذي يتوافق والتطور في الإنتاج وحل التناقض بين الجانبين الاجتماعي والاقتصادي، حيث يستطيع الجميع القادرين على العمل الحصول عليه، لأنها تعطي فرص للعمليو تؤدي إلى خدمة أهداف المجتمع، و تحسين قدراته الإنتاجية، وتحقيق رفاهية الإنسان بالآلة وزيادة وقت راحته .

أما دور العمل في النظام الاشتراكي، يكمن لهدف تطوير الإنسان وقدراته باعتباره القوة المنتجة الرئيسية، وهنا نجد الاقتصاد الوطني يعطي للعمل أهمية كبيرة ولتنظيمه نحو زيادة المنتج الاجتماعي وتطوير الإنسان باشتراك العامل في التخطيط وإدارة المؤسسات الإنتاجية ومشاركة العمال في الإنتاج وفي إدارته، لتحقيق عدة أهداف اجتماعية واقتصادية وزيادة الإنتاج ونوعيته للنهوض بتنمية المجتمع والإنتاج المادي؛ أما اجتماعيا فيكمن في توطيد الديمقراطية في المجتمع بتنظيم العمل وإشراك العمال فيه وتربية الإنسان على حب العمل وتقدير الذات .

فالعمل يعتبر عامل مهم للإنتاج، وقد عرف المصطلح تغير في معانيه منذ القرن 18 والقرن 19، ليدل على مجموعة من النشاطات التي يعتمد عليها المجتمع، وقد بين لنا " Smith آدم سميث"، أن العمل هو عبارة عن وحدة قياس في إطار تجانس الجهود لصنع البضائع المختلفة .

¹³⁵ نفس المرجع ، ص 278

كما شمل العمل فكر " ماكس فيبر"، من حيث العقلانية والشرعية فيه، في وقت ومرحلة ما في قيمة النشاط والعمل الذي يقوم به الفرد في المجتمع وأهميته ، أما عند "كارل ماكس" ، فيقترب إلى فكر "آدم سميث" حول العمل، من خلال تغير مفهوم العمل الذي ينتج ثروة وعامل إنتاج في المجتمع¹³⁶ ، فنجد للعمالبعاده الاقتصادية والاجتماعية ومصدر نحو الحضارية والأهداف التنموية من حيث تأسيس التقدم الإنساني وأسننة الإنسان بذاته.

وذلك بتوفير الشغل والتشغيل، ومقاومة البطالة من أهم أوليات البرامج الاقتصادية والاجتماعية، قصيرة، متوسطة أو طويلة المدى عند كل مجتمع أو بلد، فالبعد الاجتماعي والتشغيلي يعطي السمة والشرعية التنموية للمجتمع وإذا انعدمت التنمية في المجتمع تولد البطالة المعلنة والمقتنعة خاصة عند أهم فئة وهم الشباب ذات مؤهلات وكفاءات، لم تجد هدفها في التشغيل والحصول على العمل والاستقرار فيه.

وباعتبار للعمل مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الفرد بأداء وظيفي ما ، في المؤسسة الصناعية أو الخدماتية اقتصادية، تجارية وغيرها، مما له أثر في الجانب الاجتماعي وقيمه مضافة للإنسان أو الفرد¹³⁷ ، وقيمه أساسية في المجتمع لأنه يحقق الاحتياجات العامة والفردية لتحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

3- علاقة التشغيل والعمل بنظريات البحث عن منصب عمل :

توجد علاقة زمن بين فترة البطالة و البحث عن عمل و الحصول عليه ، أو بين عدم استقرار العامل في منصب عمله و عودته لفترة البطالة وإعادة البحث عن عمل اخر .

¹³⁶ Dominique Méda, que sais je ? le travail, 5^{ème} édition, presses universitaires de France, P 59

¹³⁷ Op.cit.Dominique Média ; P60

حيث يقترن العمل بالتزام العامل لأدائه بصفة زمانية موقوتة ، التي تتراوح مدتها ستة إلى ثمانية ساعات يوميا، و تقتضي ذلك التشريعات الاجتماعية في كثير من المجتمعات لتبليغ جملة الحصص الأسبوعية أربعين ساعة ، توزع على خمسة أيام أو ستة¹³⁸ ، فقد تعدى عند العمال مفهوم الواجب من محتوى العمل الى مدة الحضور في مكان العمل والالتزام به حسب القانون الداخلي للمؤسسة أو في العقد المبرم بالتزام العامل للحضور الزماني فيه لانجاز العمل .

أما التشغيل فهو تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب التاهيل التكوين وهذا يعتبر كمفهوم تقليدي لانه لا يحدد الاختصاص والمؤسسة المستخدمة .

بينما شمل المفهوم الحديث للتشغيل أنه لا يعني عكس البطالة ولا يعني العمل فقط ، فيما يشمل الاستمرارية و ضمانه بمرتب حسب اختصاصه و مؤهلاته ، فالتشغيل هو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية والذي يشترط رفع مستوى مؤهلات الشخص المشغل في العمل عن طريق التكوين والتدريب والحصول على الامتيازات في مساره المهني و الوظيفي من ترقية مهنية ، خدمات اجتماعية ، تامين اجتماعي ، تقاعد وكل ما يحدده له الجانب القانوني ضمن علاقات العمل¹³⁹ والافراد داخل مكان العمل .

كما تختلف التفسيرات حول العمل وعلاقتها بالبطالة وسوق العمل الذي تناولته النظريات الكلاسيكية بوجود تنافس حول الحصول على العمل التي تتقاطع فيها منحنيات العرض والطلب بطريقة تنتج تحديد الأجور ومستوى التشغيل ومن بينها التي شملت تحديد طرق البحث

¹³⁸ مصطفى الفلالي ، مجتمعات العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، الط1، 2006، ص45
¹³⁹ ناصر داري عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المجدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 36 .

والحصول على منصب عمل و الخروج من البطالة أمام ما يعرضه سوق العمل من فرص ، حيث هناك طرق حددتها بعض النظريات¹⁴⁰ لها علاقة بالعمل و التشغيل المتمثلة فيما يلي :

أ- **نظرية رأس المال البشري:** التي أسسها «BeherShult» في 1964 ، ليفسر اختيار الوظيفة، حسب الفوائد التي يجنيها العامل من وراثها بالاستفادة على أكبر دخل ممكن أمام التضحية من الوقت من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم في التكوين باعتبار سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة،

ب- **نظرية تجزئة سوق العمل:** التي ظهرت بعد القيام بدراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات لتفسر قوة العمل الأمريكية ، تعرضت لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن و المستوى التعليمي، و تهدف لتفسير ارتفاع البطالة و أسبابها، ووجود ندرة لعنصر العمل في القطاعات الأخرى.

ج- **نظرية البطالة الهيكلية:** قد ظهرت لتفسر معدلات البطالة في السبعينات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فتعرضت فئات العمال للتعطل لعدم توافقهم مع الفنون الإنتاجية الحديثة في حين ظهر فائض في فرص أعمال أخرى، وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة و المتعطلين بسبب عدم القدرة على الانتقال بمرونة، وعدم توفير فرص تدريب مناسبة للعمال للقيام بأعمال جديدة.

أ- **نظرية أجر الكفاءة:** التي تعتمد على دفع رجال الأعمال الأجور مرتفعة من الأجور المتوازية في سوق العمل لتشجيع العمال وزيادة الإنتاجية فيترتب عنه وجود فائض في عرض العمل

¹⁴⁰ نفس المرجع ، ص 32 - 34

فتظهر البطالة، لأنها تعطي معنى تكلفة خفض الأجور ، هي الانخفاض في إنتاجية العمال، فتسعى المؤسسة إلى البقاء الأجور في مستوى ثابت حتى لا تتأثر الإنتاجية.

أ- **نظرية اختلال التوازن:** التي ظهرت عند الاقتصادي «E. Malinvand» ليفسر معدلات ارتفاع البطالة المرتفعة في الدول الصناعية في السبعينات، ويرتكز تحليله معتمدا على سوقين وهما سوق السلع وسوق العمل، وعجزهما عن التغيير لتحقيق التوازن، فيتعرض سوق العمل لإختلال في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب الذي يقود إلى البطالة الإجبارية، فهناك علاقة في سوق العمل وسوق السلع.

ب- **نظرية البحث عن العمل آخر:** التي ترجع البطالة إلى التفكير عند الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث عن عمل آخر ، وجمع المعلومات الكافية عن أفضل فرص عمل ملائمة لقدراتهم و أفضل أجر، وقد كشفت أن الزيادة في البطالة عند الشباب الجدد الوافدين لسوق العمل لعدم درايتهم بأحوال السوق عامة ، كما أن الانتقال من وظيفة إلى أخرى يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة وفي هذه الحالة تعتبر بطالة اختيارية.

تعطي هذه النظريات تحليلا لوجود البطالة عند الأفراد وفي المجتمع ، والحصول على العمل حسب ما يخص قانون سوق العمل ، الذي يرجع إلى تلك العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، ضمن سيرورة البحث و الحصول على منصب ، في عدم توفير سوق العمل لمناصب العمل حسب التخصصات المتوفرة ، فيؤدي الى القبول ببعض المناصب التي تتلاءم والشهادة المتحصل عليها للخروج من البطالة وهذا حسب حالة سوق العمل الذي لا يستجيب حسب رغبة طالبي العمل.

حيث هناك العديد من التخصصات ومجالات العملغير متوفرة في سوق العمل بمعنى لا يتم الطلب عليها، فيرضى بعض العمال بالدخول والعمل في أي مجال لا يناسب و لا يتطابق مع الشهادة أو المؤهل المتحصل عليه ، سواء في شهادات الجامعية أو شهادات التكوين المهني فيصبح عمل مؤقت في انتظار عمل آخر اذا توفر في نفس التخصص في تصريح احدهم من المؤسسة الصناعية في القطاع الخاص :

"أنا متحصل على شهادة تكوين مهني في الميكانيك، و هذا التخصص لا يتم الطلب عليه في مسابقات التوظيف و لا يتطلبه القطاع العام بكثرة اذا عندهم عمل في نفس التخصص فلا تحتاج لعمال اخرين ، وما كان أمامي سوى العمل هنا في القطاع الخاص و ارجب في الاستقرار " المبحوث رقم 12.

فقد حصل على هذا العمل بالمؤسسة الصناعية الخاصة ميتال سيدار لحاجتها لهذا التخصص والطلب عليه ، ويعتبره عمل مؤقت لانه خاضع لعقد عمل محدد للمدة قابل للتجديد ، كما يرغب في الاستقرار فيه كمنصب عمل دائم ، وهو الحال في تصريح آخر :

" لي يخدم هذه الخدمة غير لي يحبها، و أنا أحبها و علمت الكثير من الشبان وهي ناقصة عندهم ، و اعمل في المؤسسة الخاصة فهي من تطلبها وهي قليلة في مؤسسة الدولة " القطاع العام " ، طموحي الاستقرار هنا.. " ..من يعمل هذا المهنة الا من يحبه و انا احب مهنتي و علمت الكثير من الشباب ناقصين الخبرة فيها و اعمل في هذه المؤسسة لانها طلبت هذه المهنة بينما في القطاع العام لا يتم الطلب عليها كثيرا و اطمح الى الاستقرار في هذه المؤسسة " المبحوث رقم 18.

يتضح لنا من خلال تصريحاتهم اهمية العمل في مجال التخصص و اعتبارها مهنة يتقنها العامل و يحب ادائها و يرغب للاستقرار في المؤسسة للعمل في نفس منصب العمل .

، بالإضافة الى تصريحات اخرى من يعتبر منصب عمله بالمؤسسة الصناعية هي حرفة ، أي مجال تخصصه و اتقانه للعمل فيها رغم عقود العمل و عدم الاستقرار المهني فيها والخوف من الرجوع الى البطالة و البحث من جديد كتعبير عن رغبتهم للاستقرار فيه في تصريح احدهم :

" أنا حرفتني *LA SOUDURE* في التلحيم " عملت في مؤسسة " توسيالي " متعددة الجنسيات

من قبل بعيدة عن العائلة وفيها الحقرة " احتقار للعامل " ، لهذا لم ابق فيها و العكس

اريد الاستقرار و العمل في حرفتي بهذه المؤسسة لانها لولد بلادي " المبحوث رقم 16.

يرى المبحوث في عمله انها حرفته للعمل بها في المؤسسة الصناعية و الحصول على منصب عمل دائم فيها مع تحقيق الاحترام له و عدم احتقاره كالعمل في هذه المؤسسة الصناعية لاحد ابناء بلده و لا يعمل في مؤسسة متعددة الجنسيات مع اجانب لم يجد فيها التقدير والاحترام المتبادل في علاقة العمل معهم.

كما صرح البعض من المبحوثين من المؤسسة الصناعية العامة بوجودهم في منصب عمل لا

تتطابق و تخصصاتهم ولكن هذا العمل يعتبر فرصة لهم للخروج من البطالة، في تصريح أحدهم:

" درت تكوين مهني في الخشب *Menuisier* عملت فيها لفترة قصيرة و دخلت هنا بفضل

الأقارب للحصول على عمل مستقر في مجال اخر ليس في نفس التخصص، لأنه غير

مطلوب في المؤسسات العامة أو الخاصة، و بدأت في منصب عون أمنتم في مصلحة

الإنتاج في هذا المنصب الحالي ، " المبحوث رقم 25 .

بينما الاغلبية من المبحوثين حسب تصريحهم لنا يعملون في مناصب عمل حسب تخصصهم ومجالات تكوينهم، في كلتا المؤسستين العامة والخاصة.

بالإضافة الى دور التغيرات الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية ووجودها في المجتمع تشكلمعايير أساسية لتوجيه المؤسسات خاصة منها المؤسسات الصناعية نحو التنمية الاقتصادية لتحقيق الأهداف على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والأهم منها يتمثل في التشغيل وتوفير فرص العمل¹⁴¹ ، وقد اعتمدت الجزائر في سياستها للتشغيل على أولوية الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي لامتصاص البطالة، فوعدت في البطالة المقنعة لتوفير فرص شغل لكل من يطلبه وهذه السياسة من التشغيل تؤدي إلى استنزاف الثروة وإعادة إنتاج أزمة شغل على المدى البعيد ، لامتصاص البطالة على هذا الأسلوب.

¹⁴¹ محمد بومخلوف ، التوظيف الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر، التجربة و الأفاق الطابعة الأولى، 2011 ، ص106 - 108

خاتمة الفصل الثاني :

تتولد البطالة بتغيير المجتمعي انتقاله من حالة إلى حالة أخرى ، في تنظيماته الاقتصادية و الاجتماعية ، التي تضع الأفراد أمام ظروف تؤثر على الحصول على منصب عمل وتوازن سوق العمل بين العرض و الطلب عليه .

واعتماد المجتمع على القطاع الخاص أمام القطاع العام من المؤسسات الصناعية لتتميته ولينتهج سياسات تنظيمية أخرى للتشغيل و توفير مناصب العمل .

وبذلك يعتمد طالبي العمل على خطوات للحصول على منصب عمل داخل المؤسسة الصناعية في ظل هذه التغيرات السوسيو اقتصادية ، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثالث الموالي حول تمثلات العمل في عوامل وخطوات الحصول على منصب العمل في المؤسسة الصناعية بالقطاعين واندماج العامل فيها .

الفصل الثالث

الفصل الثالث :

اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

• تمهيد

- I. العمل ، التشغيل والعامل مقاربات مفاهيمية
- II. اجراءات الحصول على العمل بالمؤسسة الصناعية
- III. عوامل الاندماج بمنصب العمل والمؤسسة الصناعية

• خاتمة الفصل الثالث

تمهيد :

يعتبر توفير العمل في أسواق الطلب عليه ضرورة اقتصادية واجتماعية لإشباع حاجيات أفراد المجتمع ، والنهوض به نحو التقدم والتنمية وذلك في ضرورة تشغيل القوى العاملة والحد من بطالتها، بحصولها على منصب عمل والاندماج فيه ضمن إجراءات تعتمد عليها المؤسسة الصناعية لتعيينهم بها سواء بالقطاع العام أو القطاع الخاص، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل بمعرفة تمثلات العمل من خلال اجراءات وعوامل الحصول على منصب العمل والاندماج فيه عند العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية.

1. العمل ، التشغيل والعامل مقاربات مفاهيمية :

1- العمل من الجانب الانثروبولوجي ، الاجتماعي والاقتصادي :

ارتبط العمل في زمن ما من الحياة الإنسانية بظاهرة الاستعباد عند المستضعفين لأسيادهم ذو المال والسلطة والنفوذ وقد كان في عصر الجاهلية خاص بطبقة العبيد والرقيق وهم مملوكين للأسياد، بمنزلة المتاع للبيع والهبة والاستمتاع ، وبفضل الإسلام رجعت الكرامة للذات البشرية، والدعوة إلى عتق الرقاب وتحريرها وإعطاء اعتبار للعمل البشري كافة، وتشريف منزلة العمال وتقديرهم على مراتب القاعدين والعاطلين وحتى عن انقطاعهم للعبادة في المساجد وهذا لمنزلة العمل وقيمه الذاتية والاجتماعية¹⁴² ، فيقصد من العمل أنه المجهود الإنساني الذي يبذله الإنسان سواء فكرياً أو جسدياً، ويؤدي إلى خلق منفعة عامة أو زيادتها لإشباع حاجاته المختلفة.

ويعتبر عنصر العمل من العوامل الرئيسية والمؤثرة في عناصر الإنتاج الأخرى ، كالأرض، ورأس المال، فالعمل هو نشاط يبذله الإنسان بإرادته ويتمكن من خلاله الحصول عن مكافآت تعتبر حافز مجددا له للقيام بمهارات أخرى تمكنه من الحصول على إشباع الرغبات وحاجاته المختلفة ويهدف لتحقيق منفعة اقتصادية متمثلة في إنتاج سلعة أو خدمة معينة¹⁴³ .

ومن وجهة نظر الاقتصاديين، يعتبر العمل نشاط واعي وهادف، مبذول في عملية الإنتاج أي باستعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل فلا يمكن تصور عملا خارج عملية الإنتاج المادية أو المعنوية، وفي نفس الوقت قد يكون عضليا أو فكريا.

¹⁴²مصطفى الفيلالي ، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية ط1، 2006، ص451.
¹⁴³ محمود الوادي، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، للنشر والتوزيع، الأردن ، دون تاريخ ، ص 120.

1-1 نظرة المفكرين في علم الاجتماع للعمل، التشغيل والعامل:

أ- العمل المنظم عند علماء علم الاجتماع التنظيم:

تعتبر المجتمعات الإنسانية هي مجتمعات تنظيم يولدون ويعيشون فيها ، وهنا نجد "ميشال كروزيه" و "ارهارد فريد بارق" في الكتاب المشهور "l'acteur et le système"، بأن التنظيمات ليست بمعطى طبيعي لنتائج الظروف الموضوعية للمشاكل التي تعترض الأفراد في حياتهم، ولكن هي عبارة عن حلول خاصة يؤسسها أفراد يتمتعون باستقلالية نسبية وذوي قدرات للوصول إلى أهداف مشتركة .

ويعتبر ميدان العمل هو أكثر الميادين المتميزة بالتنظيم في مختلف المجتمعات خاصة منها الرأسمالية المتجسدة في جانب تقييم العمل وتجزئته في المؤسسة خاصة منها الصناعية ، والتنظيم يتميز بتقسيم العمل والسلطة والمسؤوليات، ووجود شبكات اتصال مخططة بالمراقبة، معتمدة على مجموعة من المستخدمين ، وعليه فالعمل وتنظيمه يفرض نسقا من المعايير والقواعد التي يمتثل إليها الفاعلين الفرديين والجماعيين وهي التي تشكل تمثلاتهم للعمل الذي يقومون به والمؤسسة التي ينتمون إليها حسب ثقافتها التنظيمية التي تعتمد عليها ويمثل لها العامل.

ب- نظرة ميشال كروزيه وابن خلدون للعامل للعمل و العامل :

يعتبر " ميشال كروزيه" العامل عبارة عن كائن اجتماعي يحمل معايير وقيم وتصورات ، فهو يفكر ويتفاعل وله مواقف تجاه الظروف التقنية .

ويكون العمل في مفهومه قيمة في ذاته من خلال الجهد المبذول لتحقيق الدخل والخيرات من وراء ذلك، لأن العمل هو المؤسس لقيمة الإنتاج و ذكر ذلك "ابن خلدون"¹⁴⁴ في فصول المقدمة ، أن المكتسبات كلها أو أكثرها إنما هي قيم الأعمال الإنسانية، وأن الكسب الذي يستفيدون منه البشر، إنما

¹⁴⁴ محمد الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية الطبعة الأولى ، الطبعة الأولى ، 2006، ص68.

هو قيم أعمالهم، وعلى قدر عمله وشرفه بين عمال وحاجة الناس إليه يكون قدر قيمته ، وعليه يعتبر " ابن خلدون " العمل معدن القيمة .

1-2 العمل عند الفكر الاشتراكي و الليبيرالي :

أ- العمل عند الفكر الاشتراكي كارل ماركس :

يعتبر الفكر الاشتراكي العمل هو صورة عنصر حقيقي وهو قوة العمل، التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان التي تظهر في إنفاقها في صورة عمل، ويعرفها كارل ماركس¹⁴⁵ تحت هذا الاسم ، حيث تشمل مجموعة من الطاقات الجسمية والفكرية المتواجدة في جسم الإنسان في شخصيته الحية التي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة .

فالعمل يمثل عنصرا رغم بساطته السطحية إلى أن يتميز بصعوبة القياس الحقيقي، حيث نستطيع أن نقيسه بالقيمة النقدية غير أنه لا يعطي معنى حقيقي له، لأن العمل يختلف لنوعيته الذي يتأثر بمستوى التكوين والخبرة والأقدمية.

ب- العمل عند الفكر الليبيرالي "آدام سميث" و اتباعه :

ترى الليبرالية الغربية من أمثال "جون لوك" و "آدام سميث" ، أن العمل جوهر القيمة التبادلية ويتحدى به ثمن السلعة وكميات العمل، ويسمى القيمة الفائضة التي يربحها الرأسمالي وهي جزء من القيمة التي ترجع إلى عمل العامل وهذا ما ذهب إليه "كارل ماركس".

1-3 علاقة العمل بالعامل و أهميته :

توجد علاقة بين العمل والعامل حيث يعتبر العمل مقصود من جانب العامل لإشباع حاجاته الضرورية لنفسه ولمن يعولهم ، وبهذا يمثل وسيلة لتحقيق الحاجات البشرية وهذا قد وضحه من جهة

¹⁴⁵ناصر داري عدون، المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها دار المحمدية العامة، دون تاريخ، ص96.

"ابن خلدون" في "المقدمة" لتوفير الحاجات الضرورية للإنسان عن مأكّل، مشرب دواء وغيرها من الضروريات.

فهناك ارتباط بين العامل والعمل من خلال علاقته ببيئة العمل ومجال الإبداع والابتكار والتعلم من جهة ، وتحقيق ما يحتاجه في حياته الاجتماعية من جهة أخرى، في ملائمة العمل وقدراته الذي يشعره بالأمن والرضى دون تهديد أو خطر في مكان عمله، ويعرف العمل هو الآخر تغيرات من حيث تغيير الآلات، التنظيم والثقافة التسييرية للمؤسسة وكذا التخطيط الفني للعمل، تحديد الأجور والتحفيزات وغيرها من الضروريات التي تحقق ما يحتاجه الفرد العامل في حياته المهنية بالمؤسسة وحياته الاجتماعية و المعيشية ، كما يعتبر العمل جزء جوهري في حياة الإنسان¹⁴⁶ ، الذي يعطيه مكانة مرتبطة بالمجتمع.

أما مدرسة التنظيم العالمي للعمل التاييلورية ، فتختزل العامل إلى حركة فيزيقية بسيطة وإنسان آلي، بينما مدرسة العلاقات الإنسانية تعطي اهتمام كبير للجانب الإنساني ، وأن يعطي المصنع للعامل وسطا عائليا ، ويبقى الهدف نفسه هو رفع الإنتاجية إلى جانب المدرسة السابقة التاييلورية.

ترجع أهمية العامل في المؤسسة، أنه يمثل عاملا إنتاجيا له تكاليفه ومردوديته ، وله علاقة مع عوامل الإنتاج الآخر للحصول على منتج ما، فالاستعمال العقلاني للعامل بتحديد أفضل أجر له، و تنظيم عملية التوظيف لتحقيق الفائدة للمؤسسة بإنتاجية هذا العامل.

بالإضافة إلى تحديد العوامل التي تساعد على تحقيق ذلك، ليؤدي العامل عمله وفق أحسن المعايير حسب الوقت والحركة لأدائه وتشجيعه أكثر على العمل¹⁴⁷ ، فيقول "قرامشي"

¹⁴⁶ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، ص221.
¹⁴⁷علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، توطنة مجد بو مخلوف، كنوز الحكمة، الطبعة الأولى، 2003، ص 19.

"Gramsci"¹⁴⁸، يعتني رجل الصناعة الأمريكي بالحفاظ على استمرارية الكفاية الفيزيائية والعضلية والعصبية للعامل" ، وهذا يمثل لنا أن العامل هو عبارة عن يد عاملة تعتمد عليها المؤسسة وتسعى لتكون مستقرة لضمان استقرارها، وذلك بإدماج العامل في نظام الإنتاج والعمل.

كما يشير "ميشال كروزيه" "M.Grozier"¹⁴⁹ ، في مقدمة "مارش وسمون" "March et

Simon" مند الوقت الذي فهمنا فيه أن الإنسان هو كائن عاطفي، وأن البحوث العلمية سمحت بمعرفة محددات عاطفته، فإنه يصبح من الصعب أن نستعمل هذه المعارف بقصد توظيفها"، وهذا لإبراز عقلنة سلوك العامل للسير الفعال للمؤسسة.

وهنا نشير الى تغير في السلوك والنظرة للعمل وتمثلات العمل بين العمال الجدد والعمال بالاقدمية ، وكذا بين عمال الادارة وعمال بورشات الانتاج في المؤسسة الصناعية حسب تصريحات المبحوثين لنا ، حيث كانت هناك نظرة بسيطة للعمل سابقا بهدف كسب المال منه للعيش و اعالة اسرهم ، بينما العمال الجدد اصبحت لهم نظرة اكثر حول اهمية اكتساب الخبرة و المعرفة منه الى جانب الاجر و المال الجيد و توفر الضمان الاجتماعي من أجل تحقيق أفضل حياة اجتماعية ، وهذه التغيرات ترجع الى التحولات التنظيمية بالمؤسسة الصناعية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

فكل نظام مصنعي، يسير على أسس عقلانية اقتصادية خاصة بها ، التي تتجسد في سلسلة القرارات التسييرية لتطبيق مختلف المبادئ و تنظيم العمل فيها ، و هذا ما عرفته المؤسسة الصناعية العامة "تريفلور" ، و تصريح الاغلبية من المبحوثين ما عرفته من ظروف و تغيرات تنظيمية ، و منها خطوات الحصول على منصب العمل و اهميته بالنسبة لهم ليس فقط لكسب الاجرو الضمان

¹⁴⁸ نفس المرجع ، ص25.

¹⁴⁹ المرجع السابق ، ص26

الاجتماعي ، بل الى جانبه اكتساب الخبرة المهنية لاستقرارهم وضمان وجودهم فيها ، في تصريح أحدهم لنا:

" هذي الخدمة خير من الشوماج رغم الاجر ماشي راضي عليه لكنها تحقق لي الضمان الاجتماعي وقيمة وراني نتعلم ونكسب الخبرة فيها لقيت راحة البال فيها"...
هذا العمل اجده افضل من البطالة رغم انني غير راضي على هذا الاجر و لكنني وجدت فيه الضمان الاجتماعي و قيمة و راحة البال كما هدفي التعلم و اكتساب الخبرة " المبحوث رقم 26.

من خلاله يتضح لنا أهمية هذا العمل في جانبه المعنوي أكثر من المادي، فهو أفضل مكان للتعلم واكتساب الخبرة والضمان الاجتماعي في مرحلة ما من العمر تعود بالفائدة عليه أفضل من وجوده في حالة البطالة ، لأن هذا العمل حقق له المكانة والقيمة الاجتماعية في مجتمعه وبتوفر له راحة البال اساسية بالنسبة له ، و بالنسبة للمبحوث التالي :

" هذا العمل اكتسبت فيه الخبرة وهو أول هدف لي لما دخلت للعمل هنا ، و انا بدأت بعقود عمل وصبرت حتى تحصلت على هذا المنصب، بالاعتماد على النفس لان العمل بالنسبة لي هو قيمة الانسان ومنه يحقق ما يحتاج إليه في حياته " المبحوث رقم 06.

بينما صرح معظم المبحوثين حول أهمية العمل في المؤسسة الصناعية ترجع الى عوامل اخرى بتحقيقها الاستقرار للعامل و دخل شهري و تنظيم للعمل و أوقاته بصورة دائمة عكس المؤسسة الصناعية الخاصة، في تصريح احدهم باستعمال تقنية سيرة حياة :

"هذا العمل يحقق لي الاستقرار في المؤسسة عكس مؤسسات خاصة اخرى مهددة بالعلق و الافلاس او التوقف عن نشاطها و أنا في علاقة جيدة مع العمال و المسؤولين و تنظيم جيد للوقت و فيها وجدت راحة البال ، لأنني في البداية عملت في

سلك الشرطة وجدت فيها المشاكل و الضغوطات لم استطع البقاء للعمل فيها خرجت منها ، ثم عملت في مؤسسة عامة في حفر الآبار بحاسي مسعود وعين أمнас لمدة 5 سنوات، وغيرتها لبعده المسافة عن العائلة وظروف صعوبة العمل وغلاء المعيشة"... هذا العمل يحقق لي الاستقرار فيه عكس العمل في مؤسسة صناعية خاصة مهددة بالافلاس أو طرد العمال و غلقها ، كما انني وجدت فيها راحة البال و ظروف و تنظيم جيد للعمل من حيث الوقت و علاقتي مع المسؤولين و الزملاء ، و انا سبق لي و ان عملت في سلك الشرطة وجدت فيها ضغوطات و مشاكل فخرجت منه ، كما انتقلت للعمل بعين أمناس لمدة خمسة سنوات و لم استطع البقاء فيه لبعده المسافة عن العائلة و ظروف العمل الصعبة و غلاء المعيشة "المبحوث رقم 14 .

وبهذا يبين لنا اهمية العمل من خلال توفر الظروف المناسبة للقيام به التي توفرها المؤسسة الصناعية ، و كذلك ما صرح به معظم المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة "ميتال سيدار"، حول نظرتهم للعمل واهميته ، التي ترجع إلى اكتساب الخبرة و توفر ظروف جيدة للعمل فيها وكذا غايتهم للحصول على الاستقرار في التصريح التالي :

"...أنا أعمل هنا وأرغب في الاستقرار لأنه حسب تخصصي، تعلمت من الزملاء الكثير و هذا هو هدفي لاكتساب الخبرة، أفضل من المؤسسة الصناعية السابقة متعددة الجنسيات توسيالي فيها "الحقرة" وظروف عمل غير مناسبة" المبحوث رقم

.11

من خلال تصريحات المبحوثين لنا ، تتضح أهمية هذا العمل لاكتساب الخبرة وتنمية المعارف والحصول على الكفاءة المهنية ضمن جماعة العمل في نفس المجال والتخصص حسب تماثلاتهم ، بالإضافة إلى توفر ظروف العمل مناسبة، مقارنة بمنصب عمل سابق في المؤسسة متعددة

الجنسيات "توسيلي" وهذا ما يعكس تمثلات العمل عند العامل حول دوره و اهميته في حياته لتحقيق أهدافه في تصريح احدم :

" انا في هذا العمل باستدعاء خاص وطلب من مدير المؤسسة لأنني خرجت على التقاعد من مركب الحجار قصيت فيه عمري، وأنا أحب هذا العمل، كانت عندنا رغبة كبيرة للعمل في تلك الفترة عكس شبابنا اليوم، يختلف عن شباب القديم، هو جامعي متعلم ومتكون يختلف على القدماء في الاتقان لأنه تنقصه الخبرة وقليل من يفكر في اكتسابها تغيرت الظروف في مركب الحجار كان الحاجة إلى العمل وكانت فئة كبيرة تعمل فيه للحصول على قوتها والرضى بكل ظروفه الصعبة من أجل المعيشة والأجرة خير من البطالة، و الان الشباب يبقى بطال ولا يرضى بنسبة معينة من الأجرة إذا كان قليل، ولا يرضى بالعمل في غير مجاله" المبحوث رقم 06 .

فقد اجريت معه تقنية سيرة الحياة، اين وضح لنا أهمية ظروف العمل وظروف المجتمع وغلاء المعيشة أمام الرضى بالعمل وأجره لتحقيق ما يحتاجه العامل في حياته، ويرى أن شباب تلك الفترة وشباب اليوم مختلف من حيث التكوين الجامعي أو التكوين المهني والتعلم، بكل أطواره، وكذا في الرضى بالعمل في أي مجال عند الشباب القديم أما الشباب اليوم يريد العمل في تخصصاتهم ، و هناك منهم من يفضلون البطالة ويفكرون في الربح السريع أو الأجر المرتفع وليس هدفهم في اكتساب الخبرة واتقان العمل وهذا ما يختلف فيه العامل الجديد عن العامل الشائع، وتمثلات العمل بين الجيلين .

2- العمل الصناعي وعلاقته بتنمية المجتمع :

2-1 نظرة الانثروبولوجية والاقتصادية وعلم الاجتماع:

أ- النظرة الانثروبولوجية والاقتصادية: لعملية التصنيع دور هام في خلق مجتمعات جديدة تؤدي إلى نموها وتطورها ، لتمثل بذلك سببا في تغيير بعض القرى والأرياف إلى مدن ، وهذا ما تؤكدُه الأنثروبولوجيا الحديثة الحضارية في دراستها للمجتمعات الحضارية والصناعية، على المستويين المحلي والعالمي، لاهتمامها بدراسة الهجرة الريفية، الحضرية ونمو المدن، وتكيفهم الذاتي والنفسي في المدن والبيئة الصناعية¹⁵⁰ ، فالصناعة لها دورها في المجتمعات الإنسانية، فتمثل عملية ديناميكية في ضوء عملية التصنيع التي تعتمد على تعديل المجتمع وتغيير نمطه، من الحالة الرعوية إلى الحالة الصناعية أو من الحالة الزراعية إلى الصناعية، الذي يؤدي إلى تنميتها وتطوير الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

وهذا ما عرف المجتمع الجزائري، خلال التغيرات السوسيو اقتصادية التي عرفها منذ استقلاله لتنميته وانتقاله من العمل الفلاحي عند أفرادهِ إلى العمل الصناعي، الذي غير من تمثلات العمل والعمال ، وسلوكهم نحوه، والاتجاه إلى العمل التنظيمي في المؤسسات الصناعية العامة ، والمؤسسات الصناعية الخاصة، لتعتبر من الأسس الهامة التي يعتمد عليها الاقتصاد الوطني وتنميته للمجتمع.

حيث تعتبر التنمية، تلك الجهود المنظمة التي تبذل وفق تخطيط مرسوم للتنسيق بين الامكانيات البشرية والمادية المتاحة في وسط اجتماعي معين¹⁵¹ ، و هذا لتحقيق مستويات من الأهداف في الدخل القومي والفردى ومستويات أعلى للمعيشة والحياة الاجتماعية والرفاهية للفرد.

¹⁵⁰ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الأنثروبولوجيا دار المعرفة الجامعية 2015، ص 14-15.
¹⁵¹ نفس المرجع ، ص76.

فظهر الحاجة إلى التصنيع والصناعة في المجتمعات وإلى تجسيد العمل الصناعي للأفراد، و كان أولها المجتمعات الأوروبية بأواخر القرن 19 وأواخر القرن 20¹⁵²، أصبح التصنيع والعمل الصناعي يمثل الأساس الذي تركز عليه المدينة الحديثة، وهذا لارتباطه بالتنمية من خلال إنتاج رأس مال صناعي وليس استهلاكي كنظرة عقلانية رشيدة والتخطيط عليها برؤية مستقبلية .

فقد ارتبط العمل الصناعي والمؤسسات الصناعية بالتنمية الشاملة والمستدامة للمجتمع وأفراده ، لأن العمل عند الفرد أو الإنسان ، هو مورد رزقه، وقيمة فردية وقضية اجتماعية ، وهم سياسي في المجتمع لتنميته و استقراره ، فالعمل حق مشروع بين حقوق الإنسان ، لهذا يفرض على المجتمع الاهتمام بتوفير فرص العمل وتقليص البطالة ، ومن رفع الأجور وتحسين القدرات الشرائية للأفراد، ليمثل هدفا ومرتكز أساسي على التنمية والتخطيط لها ، وقد أدى التصنيع إلى تغيير البناء الاجتماعي للمجتمع، نتيجة تغيير الأوضاع الاقتصادية الناجمة عن تقدمه و تنميته ، كما تلعب الصناعة من خلال المهن التي تعتمد عليها ، دورا رئيسي في تشكيل البناء الطبقي للمجتمع ، وتحديد دور الفرد كعامل صناعي في المجتمع .

ب- النظرة السوسيولوجية: توجد علاقة بين العمل الصناعي والبيروقراطية ، وهي من أهم الظواهر التي صاحبت الثورة الصناعية هي ظاهرة البيروقراطية، التي ازدهرت بتطور الصناعة والعمل الصناعي بنشأة المصانع الكبرى، وهي مرتبطة بفكر "ماكس فيبر"، عالم الاجتماع الألماني، باعتبارها جهاز تنظيمي يضم مجموعة من العاملين تحكمهم قواعد محددة من أجل تحقيق أهداف معينة، وهي عبارة عن مجموعة من الأجهزة، والمنظمات التي تتخذ شكلا معين من أشكال التنظيم الرشيد الذي يقوم على قاعدة السلطة الرسمية ، وهذا يعطي للتصنيع والعمل الصناعي تغير ثقافي في المجتمع الصناعي، ليعتبر التصنيع نظام مرتبط وظيفيا بمهارات مهنة متوافقة مع التكنولوجيا

¹⁵² محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الأنتروبولوجيا دار المعرفة الجامعية 2015 ، ص 103.

وهناك تأثير مباشر بين الصناعة والمجتمع في نوع من التساند الوظيفي، لأن العمل الصناعي، هو استجابة لحاجة اجتماعية ليلبي رغبات الأفراد و الحاجة الاجتماعية لهم.

3- العمل الصناعي والعامل في المؤسسة الصناعية :

تعتبر الصناعة هي المحرك الفاعل لنهضة وتنمية المجتمع، وتتمثل بمنزلة وسطى بين القطاعات الأخرى، وتتكون عند الرأسماليين من الوسائل ومن رأس المال الثابت، وتشغل نصيب كبير من القوى العاملة، لأهمية التصنيع نحو التغيير والتحول الاقتصادي والاجتماعي للأفراد والمجتمع وهي مختلفة من حيث أنواعها الذي يرجع لكفاءة التشغيل ونوعية العمل وكذا المهارات الفنية وحجم الأجهزة المستعان بها في الإنتاج¹⁵³، فإذا كانت البطالة مقرونة بالتقصير والعجز عن الإنفاق وتوفير ما يحتاجه الفرد في حياته الاجتماعية، فالتشغيل يحقق للإنسان مقومات الذات في انسجامه مع محيطه الاجتماعي ورفاقه العاملين وذلك في اعتبار البطالة تعطي إقصاء وعزل فيما بين افراد المجتمع ، فمقومات الذات تتغذى بما يتوفر للفرد العامل من كفاءة الإنفاق، وعليه تتولد مشاعر الرضى عن النفس والرضى المهني.

تعطي الصناعة والعمل الصناعي حركية للاقتصاد ومجال تشغيل أوفر ، فترتبط بذلك كل سياسات التنمية بالتصنيع وبهذا تقدمت الصناعة عن الزراعة، بالتالي تم إنشاء نصيب من فرص العمل للقوى العاملة ، و قد ارتبطت الصناعة أو العمل الصناعي بالقطاعات من المؤسسات الصناعية العامة و الخاصة حيث :

أ- العمل والتشغيل في القطاع الصناعي العام: يعتبر القطاع العام ومؤسساته من ملكية الدولة

لملكيتها لوسائل الإنتاج ، حيث يمثل وسيلة لضمان حياة مستقرة للشعب وللمجتمع، فقد ورث هذه التناقضات وهذه الأعباء أمام نقص الخبراء ومحدودية المستوى التعليمي عند العمال خاصة في

¹⁵³ مصطفى الفيلاي ، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، 2006، ص130.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

فترة ما بعد الاستقلال ، وذلك في حاجاتهم للتعليم والتدريب والكفاءة المهنية واكتساب الخبرة، في التعامل مع الآلات والتنظيم ونحو التطوير والابتكار.

بالإضافة إلى البيروقراطية ، التي أعطت جانب آخر من تمثيلات العمل في هذا القطاع وانحصار العلاقة بالعمل في مجال الخدمة وتنفيذ الأوامر، فقد أدى إلى اعتماد القطاع العام على التدريب لتغيير هذه التراكمات الموروثة من تمثيلات وأفكار ، معوقة لتقدم المجتمع والحياة الاجتماعية الاقتصادية للأفراد.

يضمن القطاع العام كل الوحدات والقطاعات التي تدار من قبل الدولة أو الحكومة، كما يمكن ادارتها من طرف القطاع الخاص، ومنها المؤسسات العمومية التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها إلى الجمهور وأفراد المجتمع بأسعار مدروسة ، ومن بينها القطاعات الصناعية العامة .

تعتبر هذه الأخيرة جزء من سياسة الدول ذات علاقة بالإنتاج في تركيبة معقدة بين الجانبين الاقتصادي الاجتماعي في مختلف المجالات الصناعية والاقتصادية الأخرى، وهذا له علاقة بما جاءت به نظرية "ماكس فيبر و " تايلور" في التنظيم العلمي للعمل، التي تصنع في خدمة المؤسسات سلسلة من الأهداف والوسائل لتحقيق أهدافها وتكمن فيها تلك العلاقة بين المجالين الاقتصادي الاجتماعي في مختلف الاحتمالات حسب كل تنظيم ونمط المجتمع.

ب- العمل والتشغيل في القطاع الصناعي الخاص : يعتمد القطاع العام في كثير من أنشطته على التعامل مع القطاع الخاص كمنافس أو متعامل، حيث في حالة التنافس يستغل الموارد المتاحة في المجتمع ليظهر منتج آخر في نفس المجال والقطاع العام ويبدأ قويا لاستناده من الدولة، أما القطاع الخاص فيعاني من العدائية من طرف الدولة، المجتمع والقطاع العام ، وكأن أمامه حلين في ترك السوق للقطاع العام أو الاستمرار في المنافسة.

ومن جهة أخرى في استمرار القطاع العام في المنافسة كانت بأساليب تحتية غير مشروعة لاستغلال الأحوال التي بدأت تظهر عليه ، بعد فترة من نشأته ومن بينها في هيكل الأجور فيه كانت طاردة للكفاءات ، بينما القطاع الخاص شجع الكفاءات ويجذبها بكل الوسائل للاستفادة من قدراتهم مقابل أجور مرتفعة، وبذلك شكل القطاع الخاص خطر على القطاع العام¹⁵⁴ ، فقد اثر هذا على الاستقطاب للكفاءات، واليد العاملة في عملية التشغيل والحصول على العمل ومنصب وأجر حسب أهدافهم ، وكانت هذه من بين الأسباب والظروف التي كانت تستدعي البديل نحو الخوصصة ، وخلق النظام الخاص .

ارتبطت الخوصصة في تمثلات العمل عند الأغلبية نحو بيع وحدات القطاع العام، بينما المفهوم يتسع لأكثر من هذا ليشمل مجموعة السياسات المتكاملة الهادفة إلى تحقيق تنمية المجتمع بذكر مبادئ القطاع الخاص، وآليات السوق والتخلص من المعوقات والقيود، واخضاع المؤسسات إلى المنافسة الحرة في السوق ، وكانت مبنية على استراتيجية محددة لتطوير قطاع الأعمال العام وتحرير ادارة الشركات من البيروقراطية واشراك القطاع الخاص في ملكية الوحدات العامة وتطوير آليات الادارة مع اشراك العمال في ذلك.

أثرت الخوصصة والقطاع الخاص على القطاع العام بتأثيرها على مردودية المؤسسات بسبب ارتفاع مستوى التكاليف في العمل، كما قامت بعملية تسريح العمال ، وأيضا شملت عملية اشتراك العمال في المؤسسة الخوصصة بتحويلهم إلى مساهمين ومالكين لها، والمشاركة في ادارتها، والاستفادة من الأرباح المحققة، واحساسهم بالأمان، والمسؤولية والاستقرار الاجتماعي، كما أدت إلى الاستغناء عن الكثير من العمال لأن المستثمر أو المسير له هدف في تحقيق أقصى مردودية

¹⁵⁴ فالح ابو عامرية ، الخصخصة وتأثيراتها الاقتصادية ، دار أسامة ، الطبعة الأولى ، 2008، ص49.

ممكنة ، فنتج عنه فئة عاطلة عن العمل لعدم توفر مناصب شغل تستوعبهم مما أدى إلى تفاقم البطالة

كما شمل فترة ظهور القطاع الخاص والخصوصية للشركات والمؤسسات العامة وضع عمال في عقود عمل محدودة المدة الذي تزامن مع التشريعات في العمل والقانون المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية¹⁵⁵ ، فأدى إلى أتساع البطالة وتسريح العمال الفائض على المؤسسة.

فهناك أهمية كبيرة للعمل وضرورة التشغيل لأنه مرتبط بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية من بينها السياسية والاقتصادية ، التعليموالقطاع الصناعيالذي يستوعب عندعدد كبيرمن العمال الجزائريين ، وأزمة الشغل التي ادت انتهاج سبل أخرى لتنظيمه وهي أنظمة التشغيل المختلفة لتحقيق التوازن بالاعتماد على وكالة التشغيل وبرامج عقود ما قبل التشغيل؛ حيث تعتبر هذه الاخيرة لها دورها ضمن اجراءات الحصول على منصب عمل بالمؤسسة الصناعية وغيرها ، باعتبارها همزة وصل بينها وبين طالبي العمل حسب ما صرح به رئيس قسم تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " ، و الخاصة " ميتال سيدار " .

II. اجراءات الحصول على منصب عمل بالمؤسسة الصناعية :

1- سيرورة عملية الاستقطاب والتوظيف في المؤسسة الصناعية :

يعتبر الاستقطاب عملية لجذب طالبي العمل والتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة، ويتم عن طريق الاعلان الموسع لتعريف الباحثين عن العمل وعن المؤسسة، ويوجد فرصة بالحصول على

¹⁵⁵ ناصر داري عدون ، المؤسسة الاقتصادية موقعها في الاقتصاد ، وظائفها و تسييرها ، دار المجدية العامة ، الجزائر ، دون تاريخ ، ص 158 .

منصب عمل فيها، ليكون أمام الادارة مجالاً لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة لها¹⁵⁶ ، بالاعتماد على مراحل و إجراءات تتبعها المؤسسة و طالبي العمل للدخول و العمل فيها .

1-1 مراحل الاستقطاب لطالبي العمل والتوظيف: المتمثلة فيمايلي :

مرحلة الاعلان : تعتبر هذه المرحلة بعد تحديد ما تحتاج إليه المؤسسة من أفراد ومؤهلاتهم وتخصصاتهم حسب المناصب الشاغرة، لأنه يمثل من جهة أخرى مركز وسمعة المؤسسة، وشروط العمل فيها، من نوع المهن والوظائف المعلن عنها، لتبدأ مرحلة الاستقطاب والاجراءات للاختيار والتعيين بعد تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة، وتقتضي هذه العملية البحث عن مصادر القوى العاملة، ويمكننا تصنيفها إلى نوعين مصادر داخلية ومصادر خارجية.

حيث المصادر الداخلية: هي التي تظم الأفراد العاملين بالمؤسسة التي تعطي لهم فرصة لشغل الوظائف الشاغرة ويسمى بالترقية من الداخل (توظيف داخلي) التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأفراد وتسمح لهم بالحصول على المعلومات الدقيقة للفرد ليتم تشغيله.

وقد توصلنا الى اعتماد المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " على هذه المرحلة ، في توظيف داخلي لبعض المناصب بعد شغورها بالخروج على التقاعد ، و كانت فرصة لعمال شباب تم الاعتماد عليهم في العمل بها كمنصب رئيس قسم المحاسبة ، و رئيس قسم مراقبة الجودة حسب تصريح المبحوثين لنا في مرحلة ترقيتهم بالمؤسسة الى هذه المناصب التي تعتبر انتقالية ، وتوظيف داخلي تعتمد عليه المؤسسة حسب تصريح رئيس قسم تسييرالموارد البشرية لنا .

والمصادر الخارجية: حيث تلجأ المؤسسة لها ، للحصول على احتياجاتها من الأفراد لشغل المراكز الشاغرة في التنظيم، ومن أهم المصادر المستخدمة للاستقطاب وجلب الأفراد من خارج المؤسسة اعتمادا علنالاعلان) بعد وضع الطلب لاستقطاب طالبي العمل ، على مستوى وكالة التشغيل المحلية

¹⁵⁶حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيق في ادارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث 2008، ص161.

بمنطقة وهران حسب تصريح رئيس قسم الموارد البشرية للمؤسسة الصناعية للمؤسستين العامة والخاصة)، الذي يعتبر من أكثر الوسائل استخداما الاستقطاب الأفراد والتقدم لشغل الوظائف، وتعتمد فاعلية هذا الأسلوب على اختيار الوسيلة المناسبة لنشر الاعلان التي يتم من خلالها جذب اهتمام وانظار المهارات المعنية.

1-2 مرحلة الاختيار والتعيين للحصول على منصب عمل:

هي مرحلة تضم مجموعة من المعلومات حول الفرد أو الموارد البشرية التي تحتاج اليها المؤسسة في علاقة الفرد بالمؤسسة وبوكالة التشغيل كمعلومات قانونية صحيحة لتأتي عملية الاختبار كأداة ودليل لتحقيق هذه المرحلة الملائمة في مجموعة من المجريات لوضع الشخص المناسب في المكان والمنصب المناسب ، حسبما يحتاجه المنصب الشاغر .

ويمكن القول عنها إنها اجراءات تقوم بها المؤسسة ليتم من خلالها جمع المعلومات عن المتقدمين من الموارد البشرية لشغل الوظيفة ومنصب العمل الشاغر وتكون هذه المعلومات دليل للمؤسسة في اتخاذ القرار لقبوله أو رفض المترشح له¹⁵⁷ فمرحلة الاختيار تعتمد على انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة والمنصب الذي تحتاج اليه المؤسسة. فهي تعتبر مرحلة غريبة أولية للطلبات التي تأتي بعد عملية الاعلان عن مناصب العمل المطلوبة سواء داخل أو خارج المؤسسة، وعليه يحظر الأفراد الراغبين في العمل والحصول عليه، ويتم استقبالهم بمقابلة مبدئية ضمن اجراءات الاختيار .

بعد هذه المرحلة يتم دعوة المتقدمين لإجراء الاختبار لهم ، وهي مرحلة لتبيين مستوى قدرات المترشحين أو القادمين للعملومدى موافقة العامل ومتطلبات منصب العمل الشاغر .

¹⁵⁷نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005، ص50.

ومن بينها إجراء مقابلة التوظيف التي تشمل جملة من الأسئلة قصد معرفة الخبرات والصورة الاجمالية للمرشح، لتبادل المعارف والمعلومات بين صاحب العمل وطالب العمل.

ثم مرحلة قرار التعيين والقبول بالعامل ، وهنا يتم تعيين الأفراد المقبولين بنجاح حسب نتائجهم ليتم تعيينه ووضعهم تحت فترة تجريبية والاختبار على ملائمة ومنصب العمل ، ويتم بعدها تعيينه بطريقة نهائية في العمل في المؤسسة .

ثم مرحلة توجيه الموظفين أو العمال الجدد في المؤسسة ، اين يتم توجيه العاملين الجدد وتعريفهم بالعمل و المؤسسة، بعد قبوله وأخذ قرار تعيينه، يقدم إلى زملائه في القسم أو الادارة وهذا لأهمية الأيام الأولى للعمل لمعرفة واجباته وحقوقه ومسؤولياته ولا يشعر بالغرابة وهي خطوة لمعرفة العامل محيط عمله.

2- اجراءات التوظيف وأهم مصادر الحصول على العمل بالمؤسسة الصناعية :

تعتمد المؤسسة الصناعية العامة والخاصة التي أجريت فيهما الدراسة الميدانية ، على جملة من المراحل لالتحاق الفرد العامل بالمنصب ودخوله في علاقة عمل معها، باتباع نفس الاجراءات التي تم توضيحها سابقا ، حسب تصريح رئيس قسم الموارد البشرية للمؤسستين ، حيث تقوم كل مؤسسة بتحديد ما تحتاجه اليه من مؤهلات وعدد العمال أو التخصصات ، ويتم على ذلك من خلال وضع طلب لاستقطابها بوكالة التشغيل الجهوية لمنطقة وهران، ثم يتم احضار وثيقة طلب العمل " le Bulletin " ، وهي همزة وصل بين وكالة التشغيل و المؤسسة والعامل الراغب في الحصول على منصب العمل فيها .

ليتم بعدها استقبال المترشحين والراغبين في العمل ، بجراء اختبار التوظيف لهم للاختيار والتعيين ، بإجراء المقابلة مع المتقدمين للعمل لقياس مستوى ذكاء الفرد وخصائصه، وبعد قبوله يتم استدعائه

للعمل فيها بعقد عمل محدد المدة وقابل للتجديد ضمن فترة التجريب للعامل حسب تصريح أغلبية المبحوثين بذلك.

3- أهم مصادر الحصول على منصب العمل في المؤسسة الصناعية :

أ. وكالات التشغيل (مكاتب العمل): وهي أماكن خاصة ومتوفرة محليا ووطنيا، كمجال للتوظيف والاستخدام عامة أو خاصة، حيث يتم فيها تسجيل أسماء طالبي العمل من الوكالة العادية أو النصف أجرة أو الماهرة، كذلك بالنسبة لمختلف المهن والوظائف الفنية والإدارية¹⁵⁸، التي يمكن المؤسسة من اللجوء إليها للاستلاء على الأفراد الذين تتوفر فيهم الصفات والمؤهلات الأساسية لتشغيلهم في المناصب الشاغرة.

ب. الترشيحات من قبل العمال التلقائية: تعتمد عليها المؤسسة كمصدر للاستعلامات على الفرد المناسب، بتقديم الفرد للعمل بوضع طلبات عمل وسيرة ذاتية ويتم فيها استدعائهم للعمل.

ج. عن طريق مصادر أخرى (أصدقاء وأقارب): هي نوع من مصادر الحصول على اليد العاملة لشغل المناصب الشاغرة، حسب المؤهلات المطلوبة، عن طريق الأصدقاء أو الأقارب يجلب السيرة الذاتية الخاصة بالعامل أو الفرد المقصود توظيفه وتقديمه للمؤسسة أمام المناصب الشاغرة المعروضة لإعطائهم فرصة للعمل فيها.

وحسب تصريح أغلبية المبحوثين انها تنوعت مصادر الحصول على المعلومة لحاجة المؤسسة للعمال واعلانها لذلك ، وطرق الحصول على منصب عمل بالمؤسسة الصناعية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص من حيث الاعتماد على وكالة التشغيل أو الأصدقاء والأقرباء، مما تنوعت في سيرورة الالتحاق بها من خلال اجراء مقابلة توظيف أو ايداع طلب وسيرة ذاتية واحضار ملف

¹⁵⁸ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر ، ص56.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

توظيف مباشرة، أو في حالة وجودها في المؤسسة سابقا في فترة التكوين والتربص (Apprentissage) بالمؤسسة مما سهل توظيفه بها .

وحسب تصريح أغلبية المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة "تريفلور" أنهم تحصلوا والتحقوا بهذا المنصب اعتمادا على الأقارب في بداية الأمر الذي سهل الحصول على منصب عمل فيها ، حيث هناك من خضع منهم لمقابلة توظيف وعقد عمل محدد المدة وقابل للتجديد إلى غاية ثلاثة سنوات ليتم تثبيتهم في مناصبهم، وهناك منهم من لم يتم بمقابلة توظيف أو test وتم تعيينهم بعد سنتين في تصريح احدهم :

" بواسطة الأقارب هم من ساعدنوني للدخول لهذه المؤسسة بوضع ملف

توظيف وبداية العمل مباشرة"المبحوثة رقم 01.

وجد أن المبحوثة حصلت على منصب العمل بفضل احد الاقارب بالمؤسسة الصناعية ، وهناك من المبحوثين من أجرى فترة التربص خلال تكوينه بالجامعة او معاهد التكوين وبعد التخرج رجعوا لطلب العمل فيها و تم قبولهم في تصريح أحدهم بذلك:

"كنتمن قبل أقوم بتربص فيها *Apprentissage* من خلال تكوين مهني في الالكتروميكانيك سنة 2005 ، تعلمتمهم الكثير ، و لما اتممت التربص وتخرجت رجعت و وضعت فيها طلب عمل وبدأت العمل فيها سنة 2007 " المبحوثة رقم 13.

كما عتمد بعض المبحوثين على الاصدقاء في وضع طلب التوظيف بالمؤسسة بعد الاطلاع على الاعلان بوكالة التشغيل التي تعتبر همزة وصل بين المؤسسة والعامل وتم توظيفهمبإجراء مقابلة توظيف والخضوع لعقد عمل و فترة التجريب ،ابتداء من مدة 6أشهر إلى سنة قابلة للتجديد، إلى غاية ثلاث سنوات ضمن عماية واجراءات التوظيف بالمؤسسة الصناعية ، وبعدها قامت المؤسسة بتثبيتهم في مناصبهم في التصريح التالي:

"بعد التخرج لجأت إلى وكالة التشغيل "ANEM" للبحث عن عملت بالحصول على البطاقة الزرقاء للبطالين حاملي الشهادات ، وجئت لهذه المؤسسة وضعت فيها السيرة الذاتية CV ، وكانت قد وضعت "offre d'emploi" .. على مستوى وكالة التشغيل لطلب العمال على حسب التخصص، و اخذت منها وثيقة التوظيف "Bultain" ورجعت بها للمؤسسة و بعد اجراء المقابلة تم قبولي للعمل فيها"المبحوثة رقم 06.

وكما توصلنا أن بعض المبحوثين صرحوا لنا بوجود احد معارفهم في المؤسسة ما سهل الحصول على منصب العمل وأهمية تكوين رأس مال اجتماعي لتسهيل الدخول إلى عالم الشغل بمجرد وضع طلب عمل وسيرة ذاتية بالمؤسسة وتم استدعائهم للعمل فيها في تصريح احدهم :

"كنت في بطالة بعد التخرج و للحصول على شهادة ليسانس، وبفضل أحد أصدقاء معارفي فيها وضعت طلب عمل و سيرة ذاتية "CV" و ساعدوني بالحصول على منصب عمل وتم استدعائي باكمال الملف ، وبدأت العمل بعقد عمل لمدة سنة وبعدها تحصلت على التثبيت"المبحوثة رقم 05 .

من خلال تصريحاتهم يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على طرق مختلفة للتوظيف واستقطاب العمال اليها حسب حاجاتها لهم وظروفها العامة في فتح فرص العمل فيها ، وحسب تمثلات العمال في المؤسسة الصناعية " تريفلور " مرت بظروف تنظيمية وتسيرية صعبة للتحكم فيها وهذه التغيرات التي طرأت عليها ، مما كانت الحاجة إلى الاعتماد على حجم و عدد معين من العمال ولا تستوعب طاقات كبيرة منهم، مما أدى لخروجهم على التقاعد و لم تقم بالتوظيف إلا بنسبة محددة للحفاظ على توازنها وتحكمها لظروفها السائدة.

كما صرحت الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة "ميتال سيدار" أنها تحصلت على العمل فيها اعتمادا على وكالة التشغيل والأصدقاء في انتشار المعلومة بوجودها

وحاجتها لليد العاملة في مختلف التخصصات و استقطابهم ، خاصة منهم المبحوثين الذين عملوا بجنوب الجزائر (حاسي مسعود و أدرار) أو بالمؤسسة الصناعية متعددة الجنسيات "توسيلي" ¹⁵⁹ ، في تصريح أحدهم:

"عملت في توسيلي من قبل و لما سمعت من الأصدقاء بوجود هذه المؤسسة تقربت إليها حظيتفي مكتب الاستقبال بالمؤسسة وثيقة طلب العمل التي احضرتها من وكالة التشغيل وتم استدعائي لاجراء المقابلة وبدأت العمل فيها في ظروف أفضل من المؤسسة السابقة"المبحوث رقم 10.

وأيضاً في تصريح أحدهم كان يعمل من قبل في المؤسسة الصناعية الخاصة متعددة الجنسيات "رونو" :

"كنت أعمل في مؤسسة "رونو" للسيارات متعددة الجنسيات، وفي نفس الوقت كنت أبحث عن عمل اخر ، سمعت بهذه المؤسسة من الأصدقاء وضعت فيها CV السيرة الذاتية كما ذهبت الى وكالة التشغيل وأحضرت وثيقة كشف التوظيف "Bulletin" وتم استدعائي لإجراء مقابلة توظيف وبعدها بدأت العمل"المبحوث رقم 13.

فيمكننا القول ان المؤسسة الصناعية الخاصة ساهمت هي الاخرى في توفير مناصب العمل لطلبيه بمختلف الطرق و أساسها وكالة التشغيل المحلية حسب التصريح التالي :

"كنت أعمل من قبل في بنك ثم في شركة الطيران ولم أكن راضية على ظروف العمل ووقت العمل، وبفضل الأقارب ومعارفهم هنا سمعت بالمعلومة وضعت فيها CV و

¹⁵⁹ المؤسسة الصناعية متعددة الجنسيات "توسيلي" شركة جزائرية تركية بالشراكة في الحديد ، بتدويبه وإعادة انتاجه على شكل اعمدة للبناء و الاشغال العمومية.

وثيقة طلب العمل من وكالة التشغيل ، وتم استدعائي مباشرة للعمل" المبحوثة رقم

.05

بعض المبحوثين قاموا بالتخلي عن مكان عملهم السابق والالتحاق للعمل فيها بالاعتماد على الاصدقاء والاقارب ووكالة التشغيل المحلية التي تعتبر أساس توظيفهم و حصولهم على مناصب عمل في تخصصاتهم .

4-وكالة التشغيل وبرامج عقود ما قبل التشغيل ودورها للحصول على مناصب العمل :

1-4 دور وكالة التشغيل للحصول على منصب عمل في المؤسسة الصناعية:

تعتبر وكالة التشغيل الوطنية، من الاصلاحات التي اعتمد عليها المجتمع الجزائري¹⁶⁰، ومنها الجهوية بمنطقة وهران بتحقيق التشغيل و تنمية المجتمع في ظل ما عرفه التحول الاقتصادي والاجتماعي عبر مراحل ومن بينها جوانب تنظيم سوق العمل، وتنشيط سياستها في التشغيل. حيث قامت بانشاء ادارات مركزية وفرعية التي تشمل ذلك منذ سنة 1991 من احداث الوزارة المنتدبة للتشغيل بانشاء مديرية ترقية للتشغيل "MDE"، ومن مهامها ترقية النشاطات في الإدماج المهني " insertion professionnelle " من خلال جهاز الادمج المهني للشباب "AIPG"، الذي تشرف عليه هذه المديرية لخلق مناصب الشغل بالوزارة.

بعدها تم انشاء مديرية تنظيم الشغل "DRE"، من مهامها معرفة سوق العمل، والتدخل في آليات لتحقيق التوازن بين عرض وطلب العمل، من الناحية الكمية والكيفية على المدى المتوسط والطويل، بالإضافة إلى تحسين شروط العمل في المدى القصير بالتعاون مع (DEPG)، تحت اشراف (DPE) ، و احداث مديرية التشغيل والتكوين على مستوى المحلي الولائي (DEFP)، لاعادة تنظيم الجماعات الاقليمية لتسيير وتنظيم التشغيل.

¹⁶⁰ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر ، ص، 273-274.

بعدها قامت سياسة التشغيل بإنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في سبتمبر 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) . حيث تقوم الوكالة بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض، محدداتها) للتكامل بينها، كما لها حوار استشاري في التشغيل والتأهل فهي تقوم بخلق الوظائف والتسويق في مجال التشغيل.

وتم انشاء الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل (ANDE) بموجب المرسوم 90-3382 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990، خلفا للوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية (ANDRH)، حيث تقوم الوكالة بالدراسات في مجال التنمية وترقية التشغيل بجميع أشكاله، من خلال ايجاد علاقة بينه وبين التكوين اعتمادا على بنك معلوماتي المتعلقة بتسيير الوظائف الجديدة وأفاق التشغيل من جهة وعارضي العمل من جهة أخرى، وكذا معرفة حركة الجمعيات، في مجال التكوين المهني و تشغيل الشباب.

تم اللجوء إلى هذه البرامج لرفع مستويات التشغيل التي تمس الفئة البطالة، بعض النظر عن المستوى الدراسي والتعليمي، وأغلبها هي موجهة للشباب ودون المستوى الجامعي، بينما هي تعني بالدرجة الأولى الفئة الجامعية، خصوصا أمام المؤسسات العارضة لمناصب العمل، التي تفرض بعض الشروط التي يكتسبها خريجو الجامعات، كالخبرة المهنية التي كانت لأكثر من خمسة سنوات، ليتم القبول بهم ليتم توسيع برامج ترقيوه للشغل بتعميم عقود ما قبل التشغيل للمؤسسات العامة والخاصة.

وهذا بموجب المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02، بدعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي، رقم 96-295 الذي

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب "ENSEJ"، لتسهيل تمويل مشاريع الشباب العاطل ومحاولة ادماج خريجي الجامعات للتكوين قصير أو طويل المدى¹⁶¹ في سوق العمل .

و الذي يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم المهنية الذي يمنح ثلاثة سنوات للتقني السامي وأربعة أو خمسة سنوات لحاملي شهادات الليسانس والمهندسين، لتمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لا دماجهم وتمكينهم من فرص عمل دائمة بانقضاء المدة القانونية لبرامج "CPE" ومن جهة أخرى تقدم بها المؤسسات في خفض حجم التكاليف في تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية، وتوطيد العلاقة بين التكوين، والتعليم والشغل والحصول على يد عاملة مؤهلة.

أ- علاقة وكالة التشغيل "ANEM" بالمؤسسة الصناعية :

تعتبر من ضمن اجراءات البحث والحصول على منصب عمل بالمؤسسة الصناعية، وهي سياسة تشغيل وخلق فرص عمل مؤقتة تعتمد الجزائر عليها ، حيث تتوزع وكالات التشغيل الوطنية على جميع ولايات الوطن ومن بينها ، منطقة وهران التي تتضمن برامج تشغيل لامتناصص البطالة وكشف فرص عمل للطالبين له.

وتعتبر همزة وصل بينها وبين المؤسسة وما تحتاجه من موارد بشرية ومؤهلات طالبة للعمل وهي موجهة لكل الفئات منهم المتخرجين من الجامعة والمتكويين من معاهد التكوين وكذا من ليس لهم أي تكوين كراسيين من المنظومة التربوية لإدماجهم والاستفادة من قدراتهم، ولكنها تعتبر غالبيا انها مناصب عمل مؤقتة ، غير محفزة ولا تضع الأشخاص المؤهلين في مكانهم المناسب وأهما:

جهاز المساعدة على الادماج المهني "DAP" وعقود ما قبل التشغيل¹⁶² الذي يغير من برامج التشغيل الذي يتم بعقود عمل التي تشمل فئة "CID" وهي تضم خريجي الجامعات الحاملين لشهادة من

¹⁶¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب ، الطالة و إشكالية التشغيل"ط، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010 ، ص281.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

التعليم العالي في مختلف التخصصات وكذا التقنيين السامين وخرجي التكوين المهني بعقد عمل لحاملي الشهادات، بالإضافة إلى فئة "CIP" وهم الخريجين من التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني حاملي شهادات الكفاءة من التكوين والتربص المهني ثم فئة "CFI" التي تعنى بالبالغين من طالبي العمل ما بين 18 إلى 35 سنة للحصول على فرصة التشغيل.

أما عقود ما قبل التشغيل : فهي البرنامج موجه بصفة كبيرة وأولى لخريجي الجامعات والحاملين لشهادات جامعية وتختلف عن البرامج الأخرى الموجهة للفئات الأخرى من الشباب وطالبي العمل ، باختلاف مستواهم الدراسي، لوجود فئة كبيرة من خريجي الجامعات في سوق العمل وبحثهم عن منصب عمل الذي يتلاءم والمؤهلات و الشهادات المتحصل عليها.

والذي يمكنهم من جهة أخرى اكتساب المعرفة والخبرة المهنية الذي يسهل عملية إدماجهم في العمل والمؤسسة، وتتم في لجوئهم إلى التسجيل بوكالة التشغيل المحلية "ANEM"، وهذا يساهم إلى بعدما من تخفيف البطالة ونظرا لطابعها المؤقت في منصب العمل وليس بصفة دائمة وخضوعهم لعقود عمل محددة لمدة ما وقابلة للتجديد، وما تكاد أن تنتهي ويجد نفسه في بطالة من جديد ودون منصب عمل لانقضاء المدة المحددة للعمل.

ب-تمثلات العمال لعقود العمل في المؤسسة الصناعية:

تعتمد المؤسسة الصناعية على عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة ، CDI أو CDD¹⁶³ حيث إذا كان عقد العمل الخاضع له العامل في علاقة عمل مع المؤسسة محدد المدة، يمكن تجديده CDD، بتقدير الأطراف كلما اقتضت الحاجة لذلك.

¹⁶²الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 6 مارس 2011، المنظمة للمرسوم التنفيذي رقم 11-103، المؤرخ في ربيع الثاني 1432هـ، الموافق 6 مارس 2011 للعمل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 9 رجب 1424هـ الموافق ل 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الاعانة بالشباب ذوي المشاريع العدد 14 ص 91-23.
¹⁶³ عبد العزيز صايغي، قانون العمل، منشورات نوميديا 2011، ص 70-71.

وقد وجدنا كلتا المؤسستين والقطاعين يعتمد في البداية على عقد عمل محدد المدة قابل للتجديد الذي يشمل في نفس الوقت على فترة التجريب ثم يتم تجديد عقد عمل بمدة أخرى أو بصيغة أخرى كمنصب عمل ثابت.

وقد صرحت الأغلبية لنا عن لجوئها إلى وكالة التشغيل للبحث والحصول على منصب العمل، كما تعتمد عليها المؤسسة لاستقطاب طالبي العمل ، حيث تعتبر وكالة التشغيل همزة وصل بينها وبين المؤسسة والعامل .

ليتم الحصول من خلال ذلك على منصب العمل بالمؤسسة الصناعية التي وضعت اعلانها للتوظيف و عرض العمل فيها ، و يتم الالتحاق بها بإحضارهم لوثيقة كشف للتوظيف بين المؤسسة و وكالة التشغيل (le Bulletin de recrutement) الخاصة بالاعلان التي قامت المؤسسة الصناعية بإيداعه على مستواها لاستقطاب طالبي العمل ليتم بعدها استدعائهم لاجراء مقابلة التوظيف ، و بعد قبول العامل فيها يتم توقيعه على عقد عمل محدد المدة و قابل للتجديد الخاص بفترة التجريب ، و هذا حسب الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية ن في تصريح أحدهم :

" بفضل معارف لي سمعت بالمعلومة وساعدني للدخول إلى المؤسسة ، "لجأت إلى وكالة التشغيل ANEM وأحضرت Bulletin وتم توظيفني فيها ، بأجراء مقابلة توظيف وتم استدعائي لاتمام الملف الخاص بالموظف وبدأت العمل لعقد عمل محدد المدة لمدة سنة قابل للتجديد وبعدها تم تعييني بمنصب عمل دائم " المبحوث رقم

.05

أما في المؤسسة الصناعية الخاصة لمجمع" سوفيتال ميتال سيدار" فقد صرحت لنا الاغلبية أنها حصلت على العمل في المؤسسة من خلال تداول المعلومة بين الاصدقاء و في وكالة التشغيل ، و كذا بوضع طلبات العمل و" السيرة الذاتية CV" بالمؤسسة وتم استدعائهم واحضار وثيقة كشف

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

التوظيف Bulletin من وكالة التشغيل واجراء مقابلة توظيف وتم استدعائهم فيما بعد ما يقل عن مدة أسبوع لبداية العمل واستكمالملفاتهم لبداية العمل فيها .

وبعد هذه المرحلة الاخيرة صرحت الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية في القطاعين على خضوعها لعقود عمل محددة المدة بداية من ستة أشهر أو سنة واحدة قابلة للتجديد، حيث في المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " حسب تصريح المبحوثين تاتي مرحلة التثبيت بعد عقد عمل من سنة الى غاية سنتين أو ثلاثة سنوات ليتم حصولهم على منصب عمل دائم وثابت في تصريح أحدهم :

"بدأت العمل فيالمؤسسة بعقد عمل لمدة سنتين وبعدها تم تثبتي بمنصب دائم

فيها " المبحوث رقم 01.

و تصريح المبحوث التالي :

"بدأت العمل بعد عقد عمل لثلاثة سنوات في البداية سنة واحدة و تم اضافة سنين بعد

اجراء امتحان teste للحصول على التثبيت في منصب عمل دائم في هذه المؤسسة

"المبحوث رقم 25.

ويمكننا القول ان المؤسسة الصناعية في القطاعين تعتمد على طرق متنوعة لاستقطاب

طالبني العمل فيها وعلى مراحل موضوعية للحصول على منصب العمل أساسها خضوع العامل

لمرحلة التجريب وعقود عمل محددة المدة قابلة للتجديد تثبت مستوى العامل لحصوله على منصب

العمل فيها والسعي الى تحقيق ادماجه المهني داخل المؤسسة الصناعية .

III. عوامل الاندماج المهني بمنصب العمل في المؤسسة الصناعية:

يعتبر العنصر البشري أساس المجتمع اجتماعيا واقتصاديا في علاقته بقوة العمل التي يمثلها العنصر الأساسي في العملية الانتاجية ، التي يتميز بها العمل الصناعي والعامل في المؤسسة الصناعية ، وهذا المجال من العمل يتطلب التخصص وتقسيم العمل لاكتساب المعرفة والمهارات و تشكيل تصورات و تمثلات العمل فيها التي يطلبها منصب العمل توفيرهاالعوامل اندماجهم في المؤسسة الصناعية والتمثلة فيما يلي :

1- تقسيم العمل أساس الاندماج المهني في المؤسسة الصناعية :

من بين طرق وعوامل اندماج العامل الصناعي في منصب عمله وفي المؤسسة الصناعية ، ما يعرف بتقسيم العمل الذي يرجع لارتباطه بالمجتمعات أكثر تطورا¹⁶⁴ خاصة في الصناعة لأنه نظام ملازم للعمل الصناعي.

1-1 **مزايا تقسيم العمل:** ان تقسيم العمل يساهم في زيادة مهارة العامل¹⁶⁵، في تكراره للعمل نفسه ما يؤدي إلى اتقانه وزيادة المهارة فيه ، ويندرج ضمن الخطوات لإدماج العامل في منصب عمله وفي المؤسسة، من خلال اتقان عمله، والتخصص فيه الذي يؤدي إلى أداء نوع معين من الوظائف داخل المؤسسة الصناعية.

2-1 **دوافع تقسيم العمل وأهميته:** يرجع أساس تقييم العمل إلى التطور التقني الذي حدث في السنوات الأخيرة، مما له أثر كبير في ظهور الحاجة إليه¹⁶⁶، فالملاحظ أن انتاج أي سلعة يتم ذلك بتقسيم مراحلها إلى مجموعة من العمليات، وكل مجموعة من هذه العمليات يقوم بها عدد من العامل في المؤسسة .

¹⁶⁴ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الانترنتوبولوجيا، دار المعرفة الجامعية 2015، ص207.

¹⁶⁵ نفس المرجع ، ص81.

¹⁶⁶ محمود الوادي و اخرون ، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري، 2007، ص12.

فمن خلال تقسيم العمل تتضح مجموعة من الوظائف والمهام التي تكون خاصة بكل عامل ومنصب عمله وبوضوح المهام يساهم في ادماج العامل بمنصبه واستقراره في المؤسسة وهي وظائف متماثلة من حيث مهامها الرئيسية فيكون هناك شخص واحد وأشخاص متعددون يؤدون نفس المهام ونفس العمل، فهنا كانت الحاجة إلى ظهور التخصص في العمل والمنصب خلال عملية الانتاج للسلع والخدمات وغيرها، حيث يعمل الفرد في سبيل حصوله على مقابل مادي، وقد اعتمدت عليه النظرية العلمية للعمل التاييلورية¹⁶⁷ في دراستها للحركة والزمن عند العامل في المؤسسة الصناعية .

1-3 أشكال تقسيم العمل: التي نصنفها في ثلاثة أشكال والمتمثلة فيما يلي:

- أ. **التقسيم المهني للعمل:** الذي يعتمد على وجود مجموعة متشابهة من الأعمال الموجودة في المؤسسات مختلفة في أوقات مختلفة، وتقوم ببناء ان على مقدرة الأفراد في التخصيص بمجالات محددة فيكونون من خلالها قادرين على اسنجاز ما يطلب منهم كالحداة والنجارة ويشمل التقسيم المهني على تجزئة عمليات وحركات التشغيل وأهمية كل منها، وكذلك الكشف عما يطلبه العمل من معلومات ومهارات خاصة وما يقتضي من تركيب وتكوين حسب نوعه ومكانته، كما تتضمن عملية دراسة الآلات والأدوات، العدد والمواد الخام التي تستخدم فيه، وتكمن هذه العملية في ظهور الحاجة إلى تجزئة عملية تصنيع سلعة محددة إلى العديد من الخطوات، وازدهارها مع التطور التكنولوجي.
- ب. **التقسيم الدولي للعمل:** هذا يعتمد بشكل مباشر على كل ما تملكه الدولة من ثروات بالإضافة إلى تخصصها في انتاج سلع معينة، وهو مرتبط بعوامل طبيعية لتوزيع تلك الثروات في كل دولة بالإضافة إلى قدرة الدولة على استغلال تلك الموارد المتوفرة.

¹⁶⁷Op,cit p :59- francoisstankieuwi travail, compétence.

وكذا وقت العمل والعامل: فمعظم وقت العامل يمر بالمؤسسة التي يعمل فيها ومنصب عمله¹⁶⁸ ويمثل الوقت المتبقي خارج العمل مع العائلة ومكان الإقامة، كما هناك وقت بينهما في التنقل مما لها تأثير عليه وعلى أوقات الفراغ وفعالية في مهنته.

ج. تقسيم العمل لتنظيم المؤسسات: ويتمثل هذا في تقسيم العمل لتحديد عدد العمال والأشخاص لتأديته ومن جهة أخرى علاقته بعملية الانتاج للسلع والمشاريع وهو يشكل توزيع المهام داخل التنظيم بالمؤسسة نفسها وقد تطرق له "جورج فريدمان" ما يعرف بالبيروقراطية داخل تنظيم المؤسسة الصناعية، بقواعد دقيقة وشاملة تتعلق بتحريك الأشخاص والتعليمات، المنتوجات وكذا تحديد التنظيم التسلسلي المندرج، فتعتبر الوظيفة البيروقراطية بين القرار والتنفيذ التقني ضمن مهام العامل في المؤسسة.

وترجع اهمية تقسيم العمل وتنوع التخصصات بالمؤسسة والعمل فيها حسب المؤهلات التي تخص كل عامل فيه والذي يسهل من جهة اخرى اداء مهامهم واندماجهم بمنصب العمل وبالمؤسسة حسب تمثالتهم في تصريح الاغلبية بملائمة منصب العمل والتخصص أو مجال العمل والشهادة المتحصل عليها ، الذي يزيد من اندماج العامل في عمله وفي المؤسسة في تصريح أحدهم في المؤسسة الصناعية العامة :

" أعمل حسب تخصصي في منصب عملي حسب شهادتي ومؤهلاتي، و هذا ساعدني

أكثر على الاندماج و التعلم اكثر من الزملاء و اعطاني مكانة بيناتهم "المبحوث رقم

. 10

¹⁶⁸Philippe zarifian, travail et communication, Essai sérologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle, presses universitaires de France, 2000,p63.

وكذلك في تصريح الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة، على ضرورة توفر العمل في نفس تخصص العامل الذي يزيد من سهولة الاندماج والرغبة في الاستقرار فيها ، في التصريح التالي :

" اعمل في منصب عمل حسب تخصصي و هذا ملائم بالنسبة لي ، الذي

سهل لي الاندماج فيها و قد وجدت العمل مع الزملاء لهم الخبرة فيه و أنا

أتعلم منهم حول هذه المهنة" المبحوث رقم 10.

يتحقق اندماج العامل بمنصبه وبالمؤسسة الصناعية ، عندما يتناسب منصب العمل مع ميوله وقدراته الشخصية ومؤهلاته إذا كان حسب التخصص والشهادة المتحصل عليها حسب تصريح الأغلبية بهذا من كلتا المؤسستين الذي يساهم بسرعة الاندماج المهني بالمؤسسة الصناعية وله علاقة بتقسيم العمل حسب المجال والتخصص الذي ينتمي له العامل ، ومن جهة أخرى يساهم في حدوث ردود فعل اقتصادية ايجابية المتمثلة في زيادة الانتاجية واتمام المهام في وقتها المحدد، وتجنب الوقوع في الأخطاء أو حوادث العمل مما يزيد من التكاليف على المؤسسة وتأثيره على الانتاج وعلى العامل .

2- الرضى عن العمل ودور ومكانة العامل لاندماجه المهني :

من بين العوامل التي تؤدي إلى اندماج العامل في منصب عمله وفي المؤسسة، حسب تمثلات العامل الجزائري بالمؤسسة الصناعية العامة والخاصة، يرجع إلى عامل الرضى المهني، وكذا توفر جو العمل المناسب في علاقتهم مع جماعة العمل من زملاء ومن مسؤولين في الهرم التنظيمي والى مكانته فيها ، ما يعطي راحة البال والرضى بالعمل وأدائه في صورته المطلوبة، بتصريح الأغلبية من المبحوثين في المؤسستين الصناعيتين العامة والخاصة .

2-1 توفر الرضى عن العمل لاندماجه في المؤسسة الصناعية :

يعطي الرضى المهني للعامل في منصبه وفي المؤسسة التي ينتمي إليها قيمة للدافعية في العمل وخاصة عند شعوره التام بالرضى عن هذا العمل الذي يقوم به ومنصبه في المؤسسة ، يرى "غريتر"¹⁶⁹ أن الرضى عن العمل يعتمد على ثلاث أبعاد وهي:

أ- الرضى الذاتي: يتعلق بالأحوال النفسية والطبيعية لأداء الفرد، لیتضمن العمل والمكان، الهواء والتمتع بمشاركة زملاء.

ب- الرضى الداخلي: يتحصل على السعادة بتحقيق نشاط العمل الجذاب، والتحقق من القدرات والاحساس والانجاز.

ج-الرضا الخارجي: الذي يتمثل في المكافآت عن العمل مثل الأجور والعلاوات وغيرها.

وعليه فالرضا عن العمل، يعكس قابلية اندماج العامل في منصبه وبالمؤسسة، من خلال حبه للعمل واعتزازه بهكبعد لضمان النجاح والبقاء فيه، الذي يدفعه لبذل المزيد من الجهد والتقليل من الأخطاء والرفع من الانتاجية، كما يتضح منه الارتياح لظروف وعوامل بيئة العمل التي تشكل السلوك التنظيمي وسلوك العامل ، وقد تطرق لهذا "التون مايو" في مصانع هاوثرورن ، فالرضى عن العمل يمثل المحرك الأساسي للتكيف النفسي والاجتماعي من خلال العلاقة بين الشخصية والاتجاهات، ومن عوامل الاعتزاز بحاجة العمل والشعور بالرضى عن طبيعة العمل والاندماج في المؤسسة ، فيعتبر الرضى عن العمل لدى العامل الجزائري هو دلالة على وجوده في العمل و المؤسسة التي تحقق له ما يحتاجه وما يكفيه في حياته المهنية والاجتماعية.

كما يعتبر مجال نحو استقراره في عمله، فيمثل الرضى المهني عن منصب العمل و المؤسسة لتحقيق سعادته في عمله ليعتبر الرضى عن العمل مظهر للتكيف المهني والاندماج فيه، بالأداء الجيد

¹⁶⁹ ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، ص 69-70.

وانعكاس لراحته عن بيئة العمل، الذي يهيئ العامل نحو ظروف ملائمة¹⁷⁰ بدوافع مادية ومعنوية لاكتساب الخبرة، الاحترام وتحقيق الذات.

وهذا لتوفرها لعوامل لاندماجه في العمل ومنصبه في المؤسسة حسب تمثلاته، في توفر جو العمل المناسب مع زملائه ومع المشرفين والمسؤولين، لينتقل من عامل مغترب إلى عامل متكامل الذي يتفاعل مع عمله لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة والاستقرار فيها.

وقد صرح لنا الأغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية، عن توفر هذه العوامل خاصة في توفر علاقة جيدة بين جماعة العمل والرضى عليه لاندماجهم كتصريح أحدهم بالمؤسسة الصناعية العامة :

"انا راضي بهذه الخدمة نجيبها فرحان ، لقيت فيها زملاء ومسؤولين ملاح فيما بينا يوجد الاحترام المتبادل نفوت الخدمة في جو مليح لقيت راحة البال و هذا ساعدني اندمجت فيها " .. " انا راضي بهذا العمل و قدومي اليه بفرحة لانني أجد فيه راحة البال ضمن علاقة جيدة مع الزملاء و المسؤولين بتوفؤ الاحترام المتبادل فيما بيننا ، و نقوم بالعمل في جو جيد الذي ساعدني على الاندماج في المؤسسة " المبحوث رقم 18 .

كذلك في تصريح الاغلبية من المبحوثين في المؤسسة الصناعية الخاصة ، في قول أحدهم :

" أنا راضي على هذا العمل في هذه المؤسسة واندمجت في ظروف جيدة، مع جماعة عمل متفاهمين و جو عمل مليح مع الزملاء ، وأريد الاستقرار فيها، كما وجدت راحت البال " ، المبحوث رقم 22.

¹⁷⁰ محمد بالرابح، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، 2014، ص14.

و بهذا نجد اهمية كبيرة للرضى عن العمل في ايجاد جو عمل مناسب مع جماعة العمل من الزملاء والمسؤولين في المؤسسة الصناعية للقطاعين ، الذي يمكنهم من اكتساب تصورات مشتركة للعمل والاندماج فيها.

كما يشير الرضى عن العمل إلى مدى اقتناع الأفراد والعمال بظروف عملهم، كالاقتناع بالأجرة، العلاقة مع الرؤساء، وجماعة العمل وكذا الظروف الفيزيائية للعمل، فقد عرف مركز البحوث بالجامعة "Michigan" الرضى عن العمل أنه ذلك الارتياح الذي يستخلصه العامل من الأوجه المختلفة لانتمائه إلى المشروع، وإلى المؤسسة وإلى جانب هذا يؤكد "جورج فريدمان" أن الرضى عن العمل له مؤشرات في ارتفاع مستوى الانتاج، وانخفاض معدلات التغيب¹⁷¹ ، وعدم الميل إلى تغيير العمل أو ترك الخدمة فيه.

2-2 دور ومكانة العامل والمرأة العاملة في المؤسسة والاندماج فيها:

باعتبار العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية والفكرية لإنتاج ثروات وخدمات¹⁷² ، فالنشاط العملي يتميز أنه أساسي من ناحية الأهداف والمنفعة والقيمة الانتاجية لخلق فائدة و تحقيق افضل حياة اجتماعية ، حتى للمرأة العاملة لها مكانتها ودورها في المؤسسة وفي حياتها الاجتماعية لتحقيق ذاتها وما تحتاج اليه ومكانتها من خلال هذا العمل .

كما شملت مدرسة العلاقات الانسانية "ليلتون مايو" ان العلاقات الانسانية في المؤسسة الصناعية تشير إلى علاقة خلق جو الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل من جهة وبين العمال من جهة أخرى ، وهذه العلاقة تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة وزيادة الانتاج، بالتالي تعطي دورها ضمن إدماج العامل في عمله مع جماعة العمل ، كتصريح أغلبية

¹⁷¹ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة، يولاند عميانويل ، منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ ، ص179.
¹⁷² نفس المرجع ، ص11.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

المبحوثين من المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " حول سهولة عملية الاندماج في منصب العمل وفي المؤسسة ويرجع إلى توفر شروط العمل وظروفه و لهم دور فيها ،وكذا العلاقة الجيدة فيها بين العمال وبين المسؤولين من رؤساء الأقسام والمدير ، وهي مرحلة مهمة في الحياة المهنية للعامل وتكوين تصوراتهم وتمثلاتهم حول منصب عمله والرغبة في الاستقرار المهني الذي يرجع لعامل الرضى المهني حسب تصريح المبحوثين بالاغلبية بالمؤسسة الصناعية العامة في تصريح أحدهم :

" اندمجت بسهولة في المؤسسة وحدث فيها الاحترام مع الزملاء وجو عمل جيد ،أنا راضي على هذا المنصب والعمل فيها تعلمت واكتسبت الخبرة منهم " المبحوث رقم

. 02

و في التصريح التالي :

" ظروف جيدة للعمل بفضل الزملاء وعندديوري في هذه المؤسسة و احترام متبادل مع جميع الزملاء فيها " المبحوث رقم 03.

فحسب تصوراتهم عن الاندماج يرجع إلى توفر جو العمل الجيد للعمل مع علاقاتهم بالزملاء فيما بينهم ومهامهم في المؤسسة ، وكذا يرجع اندماجهم فيها إلى عامل الرضى المهني ، وتصورهم عن دورهم ومكانتهم فيها.

و كذلك في المؤسسة الصناعية الخاصة يرجع الاندماج إلى توفر ظروف العمل من علاقات عمل جيدة فيما بين العمال ومع المسؤولين، ودورهم فيها وكذا للتعلم واكتساب الخبرة حسب تمثلاتهم في تصريح أحدهم :

"الاندماج سهل في هذه المؤسسة لأنها توفر لي ظروف جيدة مع العمال وأنا راضي

على هذا العمل واريد البقاء فيها"المبحوث رقم02.

و في تصريح اخر :

" الاندماج فيها هو أساسي للعمل وكان سهل بالنسبة لي بفضل جماعة العمل

والزملاء ، في البداية عملت جولة معهم في المؤسسة لمعرفة لمعرفتها واكتشفت كل مصادرها

والعمال فيها تعارفنا مع بعض و هذا سهل لي الاندماج في العمل وأنا راضية به كما

يساعدني على التعلم واكتساب الخبرة المهنية فيها"المبحوثة رقم 09.

هذه التصريحات تبين لنا تصوراتهم للعمل في المؤسسة الصناعية واندماجهم المهني فيها

التي تتمحور حول توفيرها لظروف عمل جيدة ، علاقة عمل جيدة مع الزملاء وجماعة العمل،

الذي يسهل التعلم واكتساب الخبرة منهم والتعرف على مهامهم والتحكم في صعوباتها ، واعطاء دور

ومكانة للعامل في منصبه وفي المؤسسة الصناعية للقطاعين .

بهذا يعطي الاندماج في العمل عند العامل مكانة داخل المؤسسة الصناعية وخارجها، وما

يعرف بالمكانة الاجتماعية في حصوله على منصب عمل وهذا يرجع كذلك إلى عامل أهمية

العمل في تحقيق الاهداف منه، المتمثلة في قيمة العمل عند الفرد وقيمتها في المجتمع لتحقيق

إشباعاته وحاجاته، وهذا قد جاء في (سلم ماسلو)¹⁷³ ، المتكون من مستويات الحاجات الفيزيقية

وأعلاها المتمثلة في تحقيق الذات، وهذا ما صرح به الأغلبية في كلتا المؤسساتين العامة والخاصة.

ويرى " بيار بوردو" مكانة الفرد في المجتمع وما يكسبه من سلوك للمشاركة مع الجماعة

الأخرى المحيطة به وما يعرف بالهابتوس "habitus" فالعمل مع الجماعة، هو مجال لتنمية

الشخصية وتحقيق التوافق الاجتماعي للفرد، خلال عملية التفاعل لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية،

فيكسب الشخص السلوك والتمثلات والتصرفات والممارسات المختلفة، بالإضافة إلى الحصول

¹⁷³ ع. اوشان ، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور المؤسسة العمومية ، المجلة الجزائرية للعمل، عدد99/24 ، نشر

المعهد الوطني للعمل، ص.ب 05 درارية ، الجزائر، 1998 ، ص477.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

على الخبرات والمهارات المناسبة للعمل وطريقة أدائه مع الجماعة في علاقة تضمهم مع وظيفة المؤسسة باعتبارها بناء اجتماعي¹⁷⁴ وتقوم بتحريك لقدرات الأفراد .

فلا تقدم صورة عن علاقة العمل فحسب بل تضيف أبعاد إضافية اعتمادا على تقسيم العمل وتوجيه قوة العمل نحو العملية الانتاجية ضمن علاقاتهم بها وجماعة العمل التي يحتل بها مكانة اجتماعية يؤهله ضمن أهم عوامل الاندماج المهني بالمنصب والمؤسسة على حد سواء بالاعتماد على تقسيم العمل و اعطاء المكانة و دور و قيمة للعامل داخل و خارج المؤسسة الصناعية .

حيث هناك اختلاف في نظرة المجتمعات والأفراد إلى قيمة العمل خاصة العمل الصناعي الذي أصبح له أهمية خاصة عند العامل أمام منحه امتيازات عديدة لحصوله على الضمان الاجتماعي والصحي الذي لم تكن في العمل الزراعي وهذا ما يعرف بالتغير الاجتماعي والاقتصادي¹⁷⁵، الذي عرفته معظم المجتمعات ومنها الجزائر، ومنحه قيمة فيها وعند أفراد المجتمع مما ساهم في اندماجهم في مناصب عملهم وتحسين ظروفهم الاجتماعية ، بتصريح الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية .

فالمجتمع الجزائري قد شهد تغير تنظيمي الذي أدى إلى تحول لقيمة العمل واتجاهات العامل نحو العمل بتمثلات وممارسات له في كل من القطاع العام والقطاع الخاص، حيث لم يكن في فترة ما معاقبة أو طرد العامل منذ ارتكابه الخطأ أو التهاون فيه من قبل، بينما بعد هذه الاصلاحات التي عرفتها المؤسسة الجزائرية من تنظيمات وتسيير للقطاعين الذي أصبح فيه الصرامة أما القطاع الخاص الذي تميز لطرد العامل عند ارتكابه للأخطاء، وتهاونه وغياب دون تبريرات الذي يعطي تمثلات العمل عند العمال بالقيام بمهامهم والانضباط فيه.

¹⁷⁴Sabine ERBes- seguin, le travail dans la société bilan de la sociologie du travail, tome2, presses universitaires de grenoble, 1988. P :08.

¹⁷⁵ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الأنتروبولوجيا دار المعرفة الجامعية 2015، ص101.

بالإضافة إلى الثقافة الاجتماعية التي أثرت على سلوك العمال بتمثلات مختلفة من حيث دوافع العمل، وأثره على العامل نتيجة التغيرات السوسيو اقتصادية للمجتمع الجزائري، وفي تحديد نظرة العامل لعمله ومدى اعتزازه به والعوامل الثقافية والاجتماعية التي تحفز على الاجتهاد في العمل والانضباط فيه وتدفعه إلى إتقانه.

ومن التأثيرات الاجتماعية والثقافية على تمثلات العمل تتمثل في مكانة العمل التأخر والتغيب احترام الاجراءات القانونية، دوافع وحوافز العمل، قيم العامل وعقائده وفعاليته آداه.¹⁷⁶ فتظهر سلوك أخرى ما يعرف بالإكراه في العمل عند العامل وعدم الرضى المهني في اعطاء نوع السلوك، وقد تطرق لهذا الجانب (فرويد سنة 1929)، من حيث تحقيق الذات وعن قيمة العمل وحسباجاته الاجتماعية.¹⁷⁷ فالعمل يشمل الالتزام إما داخلي أو خارجي.

ويرجع الاكراه إلى القوة الجسدية والافتتاع النفسي من عدمه أو الضغط الاقتصادي يؤدي إلى الاكراه للتنظيم ونشاط العمل وإلى عامل تكييف الفرد ومهامه والتزامه الشخصي في عمله. ومن عوامل الاندماج المهني، دور جماعة العمل الذي يؤدي إلى تكوين تمثلاته وصورة العمل وأدائه، عبر عنه " التون مايو " وأتباعه، أن العامل هو انسان ولا يستطيع التعبير عن نفسه ونموه إلا ضمن المجموعة التي يمارس نشاطه المهني في إطارها¹⁷⁸ كما أنه لا يحقق ذاته إلا ضمن جماعة العمل المناسبة نحو اندماجه في مكان عمله ومنصبه، مما يؤدي إلى تشكيل تمثلاته وسلوكه في العمل والمؤسسة التي يعمل فيها.

¹⁷⁶ بوفلحة غياث ،بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل ، مخبر البحث في علم النفس و علوم التربية ، الطبعة الاولى ، 2010 ، ص27.

¹⁷⁷ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة، يولاند عميانويل ، منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ ، ص 15-16.

¹⁷⁸ نفس المرجع ، ص 26.

2-3 دور ومكانة المرأة العاملة واندماجها في المؤسسة الصناعية :

عرف المجتمع الصناعي في فترة الثورة الصناعية¹⁷⁹ الحاجة والطلب على الأيدي العاملة، فمثل ذلك مجال لعمل المرأة للمشاركة إلى جانب الرجل في العمل الصناعي كما كانت تشارك في العمل الزراعي، فقد أوجدت للصناعة وظائف ومناصب عمل عديدة التي تتناسب وإمكانياتها في هذا المجال أمام المشاركة الواسعة للمرأة ، كدليل للتقدم المجتمع ورقبه، لتحسين المستوى الاجتماعية والاقتصادي للفرد والمجتمع.

فقد تجاوز دور المرأة في الحياة الأسرية، لدور آخر في المجتمع في حصولها على منصب عمل وطلبها عليه وأصبح لها دور كمنتجة¹⁸⁰ الاقتصادية من خلال مشاركتها الرسمية أو غير الرسمية في العمل والمجتمع وتتميته في بروز دور المرأة وأهميتها للعمل في مختلف المجالات .

وذلك بتحقيق عامل المساواة بين الجنسين في التعليم والعمل والتكوين ومشاركة المرأة في صنع القرارات ومساهمة ذلك في المجتمع والأسرة¹⁸¹ ومكان العمل ومشاركتها في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية ، فيعتبر هذا أساس التنمية للمجتمع ، بمساهمتها في العمل بمختلف المجالات ، ولها الحق في العمل بحقوق تضمن لها خلال عطلة الأمومة، وغيرها¹⁸² لتحقيق أهدافها من أهداف التنمية للمجتمع والحياة الاجتماعية بتساوي الفرص بين الأفراد خاصة في جانب العمل والحصول عليه وكذا الاندماج فيه لتحقيق الذات ومكانة في المجتمع.

تعتبر عملية اندماج المرأة في العمل بعد خروجها لطلب العمل والحصول عليه بالمؤسسة الصناعية ، هو هدف في حد ذاته للمرأة العاملة وللمؤسسة لتحقيق التنمية للمجتمع واستمراريتها في

¹⁷⁹ محمد عباس ابراهيم، التصنيع والتحضر، دراسة في الانثروبولوجيا ، دار المعرفة الجامعية 2015 ص102

¹⁸⁰ محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة ، 2009، ص 238 .

¹⁸¹ نفس المرجع ، ص237.

¹⁸² جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، ترجمة، يولاند عميانويل ، منشورات عويدات بيروت، ديوان

المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ، ص501.

السوق ، واعطاء دور لها الذي له أثر ايجابي لتحقيق مكانتها الاجتماعية¹⁸³ ، وتوفير لها أوضاع وظروف مهنية مناسبة لها لتطوير عامل الطمأنينة والرضى عن العمل.

وقد لاحظنا في المؤسسة الصناعية وجود المرأة العاملة في مناصب عمل مختلفة داخل الادارة واعتبارها مهام قادرة على ادائها ولم نجد لها داخل ورشات الانتاج باعتبارها عمل خاص بالرجال لصعوبة ظروف العمل عليها ، ولها دورها في العمل الاداري أين يعتبرها جميع الباحثين ، انها تمثل عنصر هام داخل المؤسسة، لكفاءتها ودورها في أداء مهامها.

وحسب تصريح الاغلبية ، أنها قادرة على تحمل المسؤولية واتقان العمل والانضباط فيه في علاقة احترام وتقدير متبادل بينها وبين باقي العمال والمدراء أو المسؤولين الذي يعطي لها دور ومكانة داخل المؤسسة الصناعية في تصريح أحدهم :

"عمل المرأة هنا له أهمية ودورها تعمل فقط في الادارة، وأنا أنزل في بعض الأوقات ليس دائما إلى مصلحة الانتاج لمراقبة الجودة، ثم أعود إلى المكتب الخاص بي ، يوجد علاقة جيدة من الاحترام بين الزملاء، والمرأة قادرة على العمل واتقانه والتوفيق بينه وبين الأسرة.."المبحوثة رقم 22.

وفي تصريح اخر :

"المرأة راهي قارية ومتعلمة و عندها الصبر و اثبتت مكانتها في الخدمة و الاسرة والرجل مايزيدش فوق خدمته و كاين لي ماشي قاريين و المرأة راهي في كل المجالات لكفاءتها و دورها الكبير .." المرأة اليوم متعلمة اثبتت مكانتها في عملها بالمؤسسة و في الاسرة لانها تصبر و تتحمل عكس الرجل لا يقوم بعمل اخر بعد الرجوع من عمله و هناك منهم لم يواصل دراسته "المبحوثة رقم 21.

¹⁸³محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة ، 2009 ، ص240.

و تصريح آخر :

"المرأة عندها الكفاءة ومتعلمة وعملها في هذه المؤسسة في الادارة فقط لصعوبة العمل فيورشات الانتاج ، عندها دورها ومكانتها كباقي العمال فيها " المبحوث رقم

.30

فتصوراتهم عن عمل المرأة ودورها ومكانتها بالمؤسسة الصناعية ، تبين لنا انها تمثل عنصر أساسي في المؤسسة لاعتبارها قادرة على العمل وتحمل المسؤولية، ولها الكفاءة المهنية لاداء مهامها و تسهل العمليات الادارية.

وترى المرأة العاملة بالمؤسسة الصناعية نفسها انها راضية على هذا العمل و قد ساهم دورها فيها في اندماجها بمنصب عملها و في المؤسسة ، ليساهم ذلك في رسم تصوراتها عن دورها داخل وخارج المؤسسة و تحقيق ذاتها من هذا العمل وأفضل مكانة و حياة اجتماعية.

ونفس التصورات توصلنا اليها عند المرأة العاملة بالمؤسسة الصناعية الخاصة و عند المبحوثين ان المرأة العاملة تمثل عنصر فعال في المجتمع وداخل المؤسسة الصناعية ، في تصريح أحدهم :

" اندمجت بسهولة بفضل العمال و العلاقة الجيدة التي تربط بيننا في هذا العمل، و انا عملي في الادارة لكن انزل الى الورشات و منطقة الانتاج عند العمال لمراقبة احترامهم بوضع ادوات الوقاية من حوادث العمل و هذا ضروري لاتمام العمل و انا راضية على العمل في هذه المؤسسة ، وجدت فيها راحة البال و دوري مهم فيها ، كما وجدت الاحترام و التقدير و هذا ضروري بالنسبة لي " المبحوثة رقم 09.

3- توفر ظروف وجو العمل للاندماج المهني بالمؤسسة الصناعية:

تعتبر ظروف العمل وتوفرها في المؤسسة الصناعية عامل مهم أمام اندماج العمال المهني وأداء مهامهم بالكفاءة والجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد ، وكذا توفر عامل الرضى المهني بمناصبهم .

الى جانب أهمية عملية توجيه العامل أو الفرد إلى العمل الذي يتناسب وقدراته ومؤهلاته من خلال الخيارات المتوفرة للعمل وذلك في سبيل زيادة كفاءة العمل والعمال وعدم هدر الوقت والمال لتأدية مهامهم في ظروف عمل مناسبة له، ه ناك أهمية لتوفير كافة الأمور والعوامل المؤثرة على أداء العمال في المؤسسات الصناعية مثل: الإضاءة، التهوية، تصميم المكان ومساحات العمل، وطبيعة تأثيرها على العامل من ظروف فيزيقية وتأثيرها على العمليات الانتاجية.

بالإضافة إلى توفر الظروف الاجتماعية والانسانية داخل علاقة العمل من عامل الاحترام المتبادل بين الزملاء وجماعة العمل وكذا المسؤولين في السلم الهرمي للتنظيم ضمن علاقة العمل التسلسلي في المؤسسة الصناعية.

حسب ما صرحت به الأغلبية من المبحوثين في المؤسسة الصناعية العامة و الخاصة على توفر الظروف المناسبة للعمل منها الفيزيقيه، وكذا جو العمل الذي يعطي الرغبة في اداء مهامهم والرضى بالعمل ، وقد وصفه عمال و مبحوثين المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " حسب تمثلاتهم باعتباره يوفر الجو العائلي داخل مكان العمل الذي يعتبر ضروري لاندماجهم فيها ، بتصريح أحدهم :

"يوجد ظروف عمل جيدة و جو عمل جيد وعلاقة جيدة مع الزملاء، معظمهم

جامعيين ساعدوني على الاندماج في المؤسسة"المبحوث رقم 01 .

وفي تصريح آخر:

" هنا نحن كأننا عائلة واحدة يعجبني العمل مع الزملاء و هذا ساعدني في

الاندماج وأريد البقاء للعمل في هذه المؤسسة لاني وجدت راحة البال فيها

"المبحوث رقم 15.

حسب تصريح أغلبية المبحوثين بهذه المؤسسة انها قديمة ولها تاريخ ، ووجدوا عند العمال السابقين فيها تلاحم فيما بينهم ، الذي كون تصوراتهم وتمثلات العمل فيها عند باقي العمال ، باستعمال كلمة "بكري" في المؤسسة ، أي سابقا في وجود العمال الذي تم خروجهم على التقاعد كانت تتوفر على ظروف عمل ساعدتهم على الاندماج فيها ؛ كما صرح لنا معظم المبحوثين في المؤسسة الصناعية الخاصة انها توفر ظروف عمل جيدة وجو عمل فيه الاحترام والمناسب لادائه في تصريح أحدهم :

"وجدتاهتمام ومعاملة جيدة مع الزملاء وتوفر جو عمل جيد ساعدني على

الاندماج والتعلم أكثر في هذه المؤسسة"المبحوث رقم 01.

وكذا في تصريح آخر :

"يوجد هنا معاملة جيدة فيما بيننا كالعائلة وقدر بين المسؤولين وبين

العمال،نجو فرحانيين للخدمة و انا راضي عليها "المبحوث رقم 20 .

وهنا يتضح لنادور توفر جو العمل والاحترام والعلاقة الجيدة بين العمال والمسؤولين في العمل داخل المؤسسة الصناعية الخاصة ، الذي يعتبر من عوامل اندماجهم فيها ، مما يعكس تمثلات العمال داخل المؤسسة الصناعية العامة أو الخاصة، حول عودتهم في رغبة وفرحة للعمل ولقاء العمال داخل المؤسسة، مما يزيد من اندماجهم ورضاهم المهني واستقرارهم فيها.

كما لتوفير ظروف أفضل للعمل في المؤسسة الصناعية لها أبعادها في العامل بمنصب عمله.

3-1 اعتبار العمل عبادة لاندماجهم في المؤسسة الصناعية :

اقترن العمل بالعبادة باختلاف العمل في نظر المجتمع وهذا للحاجة إليه¹⁸⁴، حيث للعمل شواهد عديدة في مراجع الفكر الاسلامي من كتاب الله سبحانه وتعالى وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم في النماذج المقاصد بين الأعمال النفعية والأعمال التعبدية وبين المضمون الديني والدنياوي في تركيبة العمل.

فالأولى لها مقاصد للكسب المادي في الحياة الدنيا وسد الضروريات، والثانية لكسب الأجر الرباني في الآخرة، وأعظم عبادة عند الله تعالى هي ما يكون له عائد بمصالح عباده، ذلك أن العبادة هي الطاعة والعمل النابع من ايمانه ..

فقد صرحت لنا الاغلبية حول مكانة العمل والعامل من قيمته وأهميته للاندماج في منصب عمله وفي المؤسسة الصناعية، و يرجع الى الدوافع التي تزيد من حوافز العمل والرغبة فيه والذي يعطي قيمة للعامل ويزيد من فعاليته داخل المؤسسة في توفر المحفزات المعنوية، إلى جانب المادية، كالشعور بالتقدير والسرور داخل جو عمل مشترك الذي يعطي افكار وتصورات مشتركة بين العمال في تصريح أحدهم :

"هذا العمل ملائم وشهادتي المتحصل عليها مما يزيد من نشاطي واندماجي و عملي عبادة لكسب قوتي بعرق جبيني الذي يشعرنى بالرضى بوجود جو عمل جيد مع الزملاء داخل المؤسسة " المبحوث رقم 04 .

¹⁸⁴ مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 2006، ص419.

4- علاقات العمل واندماج العامل في المؤسسة الصناعية :

يتعلق الحصول على منصب العمل من خلال عملية التوظيف بعلاقة العمل¹⁸⁵ ، لانها تربط بين العامل و المؤسسة ووظيفته ما تمثله علاقة العمل كل العلاقات الادارية، وفي التعبير الشائع، هي مجموعة للعلاقات بين المستخدمين وأرباب العمل، وكذا بين أصحاب العمل والأجراء كما تحددنا نظرية العلاقات الانسانية أنها تثير إلى العمل الجماعي في المؤسسة ضمن جماعة العمل التي تقوم بشبكة من الوظائف التي تفرض مهام محددة تعتمد على تقسيم العمل وتقييمه ضمن مجموعة من النشاطات ومجموعات شخصية متناسقة بنوع العمل¹⁸⁶ ، الحرفة، المهن، حسب تماثلات العامل التي تشكل أساس الحياة الاجتماعية.

1-4 تنظيم علاقات العمل: تمثل علاقات العمل كل ما يمس تنظيم العمال من حيث

سلوكهم وتصوراتهم و أفكارهم في العمل ، في استقلاليتهم من الضغوط وعلاقتهم الجيدة بجماعة العمل العامة وتنظيم المؤسسة، كما تمثل الحالة العامة في طريقة سيران العمل وتشمل شخصية العمال في الاعتراف بأهمية العمل في الحياة وفي خارج العمل وقيمه المهنية لمواجهة أوضاع الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي يمر عليها المجتمع .

2-4 العامل الجزائري وقانون العمل:

مع تطور مفهوم العمل في الفكر الاقتصادي الحديث، الذي مر على مراحل خاصة بعد الثورة الصناعية واستغلال حقوق العامل من الأجر والراحة وحسن المعيشة، ومع تطور الوعي وانتشار الثقافة والتعلم أدى هذا لنضوج وعيهم وفهم سوء حالتهم المادية والاجتماعية.

¹⁸⁵Sabine Erbus, le travail dans la société de la sociologie du travail, ton2, presses universitaire de grenoble, 1988, p72.

¹⁸⁶ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة، يولاند عميانويل ، منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ، ص31

فأصبحت تطالب بحقوقها وإصدار القوانين القادرة على حمايتهم وتنظيم علاقة العمال مع أصحاب العمل الذي يعرف بالقانون الاجتماعي، وبين ذلك قانون العمل في الجزائر الذي عرف تطور لمرحلتين.

المرحلة الاولى ما قبل الاستقلال كانت جل القوانين المطبقة من قانون العمل في فرنسا باعتبار الجزائر فرنسية أو تابعة لفرنسا، ثم المرحلة الثانية ما بعد الاستقلال التي تضمها إلى ثلاث مراحل من فترة (1962- 1971) كانت علاقات العمل تعاني في هذه الفترة، لعدم تعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في اطار اصدارها للقانون الذي يقضي بتمديد القوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية وعليه صدرت في سنة 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات بموجب الأمر 74-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، الذي ينص على منح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله، وكان الهدف منه تكريس مبدأ نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية ولم يكن لهدف تنظيم علاقات العمل¹⁸⁷ ، والمرحلة الثانية من (1971-1977): سنة 1975 انطلقت لسن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل.

ليصدر قانون أمر 75-31 الذي يحدد الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر 75-32 يتعلق بالعدالة في العمل، والأمر 75-30 الذي يتعلق بالمادة القانونية للعمل، والملاحظ أن هذه النصوص وضعت أساس التطبيق القطاع الخاص مع امكانية تطبيقها في القطاع العام الذي خلق عدم تجانس وانسجام لتنظيم علاقات العمل التي ذهبت إلى الفسخ في انتهاك حقوق العمال لغياب الهياكل النقابية في المؤسسات العمومية التي طبقت لقوانين فرنسية بتطبيق أحكام متعلقة بالمؤسسات الخاصة وبالقطاع العام ، فأدت هذه الفوضى إلى اصدار قانون أساسي للعامل سنة

¹⁸⁷ عبد العزيز صايغي، قانون العمل، منشورات نومديا، 2011، ص 5.

1975 بموجب الأمر 5-7-12 المؤرخ في 05 أوت 1975، لتنظيم علاقات العمل في القطاعين العام والخاص.

وقد جاء القانون الأساسي العام للعامل انطلاقاً من الأحكام التي حققها الميثاق الوطني ودستور 1976، ومن بين المشاكل التي عالجها، المدة القانونية للعمل، العطل، تشغيل الأجانب، تنظيم الأجور والمرتبات، الضمان الاجتماعي والتكوين المهني وغيره، فقد سعى إلى وضع الأساس والقواعد التي يقوم عليها عالم التشغيل، بتوحيد النظام القانوني الذي يحكم جميع العاملين بغض النظر على القطاع العام أو الخاص، الإداري أو الاقتصادي.

فهذا القانون وحد النظام القانوني على كافة علاقات العمل مهما كان نوع القطاع أو صفة العامل ابتداء من نهاية 1986، وهي مرحلة التحضير لاستقلالية للمؤسسات، وقد اتخذ اصلاحات لتكيف هذا القانون لقواعده مع الأحكام المرتبطة بالمحيط الاقتصادي الجديد، وقد اتخذ اقتراحات لتعديله ليتم تطبيقها وفق ثلاث مراحل و هي :

أ- المرحلة الأولى (1988-1989): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل، وتحضير لتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.

ب- المرحلة الثانية (1990): هي مرحلة اصدار التعديلات الخاصة بسن قانون جديد.

ت- المرحلة الثالثة (1990-1994): متابعة اصدار كافة القوانين والتعديلات الخاصة بقطاع العمل.

وأهم المبادئ التي ركز عليها هي : مبدأ التعاقدية¹⁸⁸، في ضرورة وضع مبدأ تعاقد بين العامل وصاحب العمل سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية ، و وضع أجهزة جديدة لتنظيم علاقات العمل ، أساسها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب بكل حرية واستقلالية ، وينحصر دور الدولة في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها في مجال علاقات

¹⁸⁸ نفس المرجع ، ص 8-9.

الفصل الثالث: اجراءات و عوامل الحصول على منصب عمل والاندماج المهني في المؤسسة الصناعية

العمل، و ضرورة اعادة النظر في المسائل الهامة التي تهم العمال وأصحاب العمل مثل الأجور وربطها بالإنتاج، المردودية والكفاءة.

وعرفت هذه الاقتراحات القبول في تشريعات 1990 بنصوصها المتعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد، في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي صدر في أبريل من سنة 1990، في الاعتماد على الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد للعمل لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية.

بالإضافة إلى قانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية وقانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، قانون 90-03 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

فهذه المرحلة ميزت القوانين بفكرة الفصل بين قطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وقطاعات الوظيف العمومي من جهة أخرى لهدف اهتمام السلطة العامة لبناء هياكل التنمية الادارية و الاقتصادية والسياسية والاهتمام بتنظيم العمل في المجال الاقتصادي ابتداء من القانون الاشتراكي وقد استطاع قانون العمل الجزائري أن يتكيف مع متطلبات العمل وتنظيم علاقات العمل تبعا لجانبين القانوني والاقتصادي في نفس الوقت والاهتمام بالعامل وحقوقه من جهة أخرى.

خاتمة الفصل الثالث :

يمثل العمل شرط وأساس حياة الفرد والمجتمع الانساني الذي يعتبر ميزة جوهرية للإنسان ليأخذ العمل صورة متباينة باختلاف أدواته وأسلوب الانتاج وكذا مجالات خاصة في المؤسسة الصناعية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

الذي يعطي للعامل قيمة في ذاته وفي المجتمع منذ حصوله على منصب عمل باعتباره عضو فعال له مكانته و دوره فيه ، مما يدفعه لاستخدام قدراته والرضى بعمله والاندماج فيه لتطوير معارفه وانتمائه للمؤسسة الصناعية نحو الاستقرار فيها وفي منصب عمله ، وهذا ما سنقوم بتسليط الضوء عليه بمعرفة تصورات العمل في عوامل استقرار العامل بمنصب عمله وبالمؤسسة الصناعية ضمن الفصل الرابع.

الفصل الرابع

الفصل الرابع :

عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل

بالمؤسسة الصناعية

• تمهيد

- I. العمليات الادارية واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية
- II. السلطة التنظيمية ونزاعات العمل بالمؤسسة الصناعية
- III. الثقافة التنظيمية وتشكيل الهوية المهنية للعامل وانتماءه بالمؤسسة الصناعية

• خاتمة الفصل الرابع

❖ الخاتمة العامة

تمهيد

بدخول العامل إلى المؤسسة الصناعية سواء كانت عامة أو خاصة للعمل فيها، يساهم ذلك في تشكيل تمثلات العمل فيه باعتباره فرد وجزء منها، يتفاعل مع عملياتها الادارية وثقافتها التنظيمية السائدة فيها ، التي تؤدي الى تشكيل هذه التمثلات وهويته المهنية وانتمائه لها لتحقيق استقراره فيها ، ما يكسبه من أفكار وممارسات ومهارات ومعارف مشتركة بين كل العمال داخل المؤسسة.

وهذا ما سنسلط عليه الضوء في هذا الفصل لمعرفة عوامل تشكيل تمثلات العمل في استقرار العامل في منصب عمله بالمؤسسة الصناعية من خلال عملياتها الإدارية والتسييرية وكذا ثقافتها التنظيمية التي تشكل من جهة أخرى هويته المهنية وانتماءه للمؤسسة الصناعية بالقطاعين واستقراره فيها .

1. العمليات الادارية في التسيير واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية :

تعتبر عملية التسيير التي تشمل العمليات الادارية التي تقوم بها المؤسسة الصناعية بصفة عامة هي تنظيم الجهود الفردية والجماعية لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية ، وذلك بوسائل بشرية انسانية لأن العنصر الانساني هو محور أساسي لإنجاز أي عمل مهما توفرت الموارد المادية والهيكل التنظيمية¹⁸⁹، إلا أنها تحتاج إلى العنصر التنظيمي الذي يقوم به الانسان أو العامل فيها أن يسيروها.

لتؤدي بالحصول على أفراد تحتاج اليهم بمختلف الكفاءات والتأهيلات والمعارف والقدرات المطلوبة، والعمل على تحفيزهم وتطوير امكانياتهم وتنميتها للقيام بمهامهم ووظائفهم فيها ، من أجل استقرارهم في مناصبهم و يساهم ذلك في تشكيل تمثلات العمل بالمؤسسة من أفكار و معارف مكتسبة فيها ، فتمثل هذه العمليات الادارية التي تحقق استقرار العامل بالمؤسسة الصناعية فيما يلي:

1- عملية التكوين والتدريب للعامل في المؤسسة وترقيتهم المهنية لاستقرارهم:

1-1 عملية التكوين والتدريب للعامل في المؤسسة الصناعية :

إن عملية التكوين والتدريب التي يستفيد منها العامل في المؤسسة وتوفرها له ، لها فوائد عديدة على الفرد وعلى المؤسسة في آن واحد ، لأنها تؤدي إلى رفع معنوياته الفرد العامل في اكتسابه للمهارات الأزمة التي تحقق له الثقة في النفس، والاستقرار ضمن علاقته بمنصبه وباقي

¹⁸⁹: نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي، ص 7-8 العام للوظيفة العامة في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثانية، 2015. ص 32.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

الأفراد¹⁹⁰ ، الذي يكمن في معرفة كل المهارات والقدرات التي يطلبها منصب عمله في المؤسسة الصناعية .

بالتالي يؤدي إلى زيادة الإنتاج والقيام بالعمل ومهامه في الوقت المناسب وبالنوعية المطلوبة، كما يؤدي إلى التخفيض من حوادث العمل بمعرفة الأجهزة وعيوبها، الذي يمكن العامل من حسن أداء عمله وكيفية تنفيذه ، و هذا ما صرحت به الأغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " ، أنها استفادت من دورات تكوينية قدمتها المؤسسة لهم ، ما ساهم في زيادة في اكتساب معارف جديدة حول العمل و مخاطر حوادث العمل.

وقد اهتمت المؤسسة تريفلور في البداية بالتكوين المباشر في علاقة العامل بمنصب عمله ومعرفة أهم العمليات الاساسية لأداء مهامه فيها بعلاقته مع باقي العمال باعتباره عامل جديد بالمؤسسة ، في تصريح احدهم :

"تكونت في البداية في مناصبي تعلمت من الزملاء في العمل ، علموني الكثير من خبرتهم ، و أني عندي دور مهم في هذا المنصب و في هذه المؤسسة "المبحوث

رقم 05

وتصريح آخر :

"تعلمت من العمال السابقين خرجوا الآن على التقاعد استفدت من خبرتهم حول هذا المنصب في المؤسسة وهذا عاوني كتكوين في المهنة"المبحوث

رقم 08 .

¹⁹⁰حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية دار الكتاب الحديث، 2008، ص256.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

وهذا يبين لنا دور التكوين المباشر للعمال بعد مرحلة دخولهم للمؤسسة و تعيينهم فيها ، يتم نقل اليهم المعرفة من التكوين المباشر بالمنصب من خبرات العمال السابقين والاستفادة والتعلم من معارفهم المتراكمة في مجال العمل لمعرفة السلوك المناسب لأداء مهامهم .

ومن جهة اخرى يساهم في تشكيل تصورات العمل في هذه المؤسسة من خلال العلاقة مع باقي العمال ؛ كما صرحت الاغلبية من العمال بالمؤسسة الصناعية الخاصة أنها تحصل على التكوين المباشر في المنصب الذي يوفر جو ملائم بين العمال للتعلم واكتساب الخبرة لاداءه ، كما تحرص المؤسسة على ضرورة معرفة المخاطر و الوقاية من حوادث العمل بارتداء ما يلزم من ملابس، أدوات وطاقيات واحترام ذلك في تصريح أحدهم :

"بفضل الزملاء معي في هذا المنصب اكتسبت منهم طريقة العمل كتكوين مباشر حول مهامي في ادارة المؤسسة وهذا جانب مهم واستفدت منه "البحوث رقم 02.

كما صرح بعض المبحوثين على تعلمهم و تكوينهم بالاعتماد على النفس دون مشرف من خلال علاقتهم بالزملاء ، بتصريح احدهم :

" كان الأب من قبل يعمل هنا، وكى دخلت أناتعلمت من خدمة العمال القدامى ليلقيتهم هنا ، وبدأت نتعلم وحدي من خلال أدائهم للعمل وهذا يسهل الخدمة عليا ، بلا ما نتكل على واحد يوريلي خدمتي " المبحوث رقم 23.

أما بالمؤسسة الصناعية الخاصة ، فقد صرحت لنا الأغلبية على هذه الطريقة من التعلم والتكوين المباشر بالاعتماد على النفس دون انتظار توجيهات أو مشرف لأداء مهامهم ، حيث تعلموا بالاعتماد على النفس للقيام بعملهم في المؤسسة ، وفي مناصب عملهم بالاعتماد على الخبرات

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

السابقة والمعرفة المتراكمة باعتبار انهم عملوا من قبل في نفس التخصص وعلى الملاحظة لكيفية انجاز العمل دون عملية الاشراف ، في تصريح احدهم :

" أنا عملت من قبل في توسيالي¹⁹¹، لها نفس طبيعة العمل مع هذه المؤسسة، و هنا يوجد قيمة للعامل وهذا شجعتني للاندماج والرغبة في الاستقرار فيها، ونزيت نتعلم في خدمتي مع عمال عندهم خبرة في هذا التخصص، اعتمدت على نفسي حتى نتعلم منهم وطريقة عملهم لأنني أريد البقاء فيها مستقبلا " ، المبحوث رقم 16.

و في تصريح اخر :

" تعلمت الكثير بالعمل هنا من الزملاء الذين لهم خبرة في نفس التخصص بعلاقتي الجيدة معاهم و هذا ساعدني اكثر للقيام بعلمي دون اخطاء أو صعوبات " المبحوث رقم 10.

فقد استفادوا من خبرات العمال الذين لهم الأقدمية في المهنة والعمل في منصب عمل مشابه لما يتوفر في هذه المؤسسة، كتكوين مباشر أولي لأداء مهامهم ، وهذا يبين لنا ضرورة وأهمية تكوين العامل في المؤسسة من خلال الاعتماد في البداية على التكوين المباشر في المنصب للاستفادة من مهاراتهم في العمل ، الذي يبين لنا حسب تصورات العمل داخل المؤسسة أنهم لا يبخلون في نقل المعارف فيما بين العمال وتتوفر المؤسسة الصناعية على يد عاملة مؤهلة مما يساهم ذلك في استقرارهم فيها .

¹⁹¹ المؤسسة الصناعية متعددة الجنسيات " توسيالي " الكائن مقرها ببطيوة منطقة وهران ، تجمع بين الأترك والجزائريين في إنتاج الحديد حسب الطلب الخاصة بالبناء و الأشغال العمومية .

1-2 علاقة عملية التكوين بالتنظيم و استقرار العامل :

يمكن التكوين من استقرار العامل في منصب عمله وفي المؤسسة والاندماج أكثر في التنظيم السائد فيها ، باعتباره جزء من استقرار هذا التنظيم الذي تعتمد عليه المؤسسة في الحفاظ على فاعليتها، التي تتحقق بوجود أفراد مؤهلين ، إضافة إلى مرونته نحو التغيرات التي تطرأ في حجم العمل الذي يتطلب وجود عمال وأفراد لهم مهارات متعددة لأداء العمل واستقرارهم فيها ، فتقوم المؤسسة الصناعية بتنظيم دورات تكوينية لعمالها حسب حاجتهم لتطوير معارفهم .

و ذلك باعتمادها على مؤسسات تكوينية أخرجت تقديم دورات تكوينية وتدريبية لعمالها ، سواء الجدد أو السابقين ليتم الاستفادة منها ، بعد تحديد الفئات التي تحتاج إليه .

وهي عبارة عن قاعات خاصة للتدريس على برامج التكوين، ويكون ذلك أمام المشرف، الوقت الكافي لتوجيه العمال أو الأفراد نحو تنفيذ مهامهم المطلوبة والعمل بجودة وإتقان لها، وهذا يتميز بالتخصص في التكوين لاكتساب المعرفة والتعلم أكثر حول المجال الخاص بمنصبه وقد يكون يشمل على الجانبين أو أحدهما النظري والتطبيقي أو هما معا في نفس فترة التدريب، خلال مدة محددة حسب البرنامج الذي تريده المؤسسة الصناعية .

وهذا ما صرح به لنا رئيس قسم الموارد البشرية ، أن المؤسسة "تريفلور" تقوم

بتحديد العمال الذين يحتاجون للاستفادة من برنامج التكوين لاكتساب المعرفة

حول العمل أكثر و تخصيص جانب مالي لذلك وكذا مشرفين و مؤسسات تكوين

ينتقل إليها العمال لتكوينهم حسب مدة برنامج التكوين .

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

فعملية التكوين والتدريب، تتم وفق برامج مخصصة لها ومنظمة من قبل المؤسسة الصناعية لتنمية قدراتهم ، و تكوينهم حول استعمال الالات و الوقاية من حوادث العمل بالاعتماد على النفس و مهاراتهم دون الاعتماد على مشرف في ذلك ، بتصريح احدهم :

"تعلمت جيداً من التكوين الذي حصلت عليه لمدة ثلاثة ايام حول الوقاية من

حوادث العمل و استعمال الات العمل استفدت منه و استطيع القيام بعمل

دون الاعتماد على اخرين" المبحوث رقم 20.

وعليه فإن عملية التكوين والتدريب، تعتمد على عدة طرق للقيام بها في المؤسسة الصناعية، ومن بينها تعتمد على برنامج لتكوينعمالها خارجالمؤسسة،بعد الاعتماد على التكوين في مكان العمل داخل المؤسسةالصناعية.

2- الترقية المهنية للعامل واستقراره في المؤسسة الصناعية:

تعتبر الترقية المهنية للعمال داخل المؤسسة الصناعية ، عامل مهم من عوامل استقراره فيها ، وذلك في تكوين خبراته ومهاراته حول عمله ، وتشكيل تمثلات العمل فيها ، بالإضافة الى دوره وانتمائه للمؤسسة باهتمامها بهو بمساره المهني واستقراره فيها .

تعتبر الترقية ، عملية تحريك العامل من عمل إلى عامل آخر أفضل ويقصد بها الانتقال الى أفضلالأعمال أو الوظائف ذات المسؤوليات ومركز اجتماعي أكبر¹⁹² ، الذي يحتاج إلى مهارات وخبرات أكثر من الوظيفة أو منصب العمل السابق، والتي يصاحبها زيادة في الأجور وملحقاتها.

¹⁹² نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005، ص 111.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

فالترقية المهنية هي من أهم العوامل التي لها أهمية في تشكيل تمثلات العمل عند العامل في المؤسسة الصناعية، لأنها تعطي له دور وتحفزه أكثر للعمل والاستقرار فيها، باعتبارها من الحوافز التي لها دور في اثارة الدافعية عند العامل لتحسين أدائه وزيادة انتاجه، و هذا ما صرحت به الأغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " ، في قول أحدهم :

" تحصلت على الترقية في هذه المؤسسة بعد العمل فيها لمدة 3 سنوات، وهذا مهم بالنسبة لي، على اساس الكفاءة والخبرة و عندي دور في المؤسسة الذي شجعني على تحمل مسؤولية أكثر في اداء عملي "المبحوث رقم 05.

وتصريح الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة ، بأهمية عملهم بهذه المؤسسة الذي يشكل تمثلات العمل في دورهم فيها و قيمة العمل و الرغبة في الاستقرار للعمل فيها " أرغب في الاستقرار والبقاء في المؤسسة و الحصول على التثبيت والتطور في حياتي المهنية لأنني راضي على العمل فيها، خاصة في التعلم واكتساب الخبرة والكفاءة وأنا عندي دوري فيها وأطمح إلى ذلك مستقبلا فيها"المبحوث رقم 09 .

فمن خلال تصريح الاغلبية من المبحوثين لنا في المؤسسة الصناعية العامة والخاصة ، يتضح لنا أهمية العمل في المؤسسة التي تهتم بالعامل في تحقيق استقراره نحو تثبيته بمنصب عمله وحصوله على ترقية مهنية خلال حياته المهنية فيها .

الذي يوضح تصوراتهم عن مكانتهم ودورهم فيها في تطوير حياتهم المهنية في المؤسسة، بالحصول على الترقية التي يتبعها زيادة في الأجرة والعلوة لتحفيزهم للزيادة في نشاطهم ورضاهم المهني كعامل لاستقرارهم و انتمائهم لها خلال حياتهم المهنية.

1-2 أهم أسس الترقية المهنية في المؤسسة الصناعية :

تعتمد الترقية المهنية للعامل في المؤسسة الصناعية على الأقدمية والكفاءة معا و على حسب الحاجة لمنصب العمل ، حيث نقصد من نظام الترقية حسب الأقدمية ، هو طول مدة الخدمة التي يقضيها الفرد داخل المؤسسة، بالإضافة إلى الكفاءة لوصول الأشخاص المؤهلين في وظائف تتطلب القيادة وأخذ القرار، فلا تكون بالأقدمية وحدها في الاعتماد على ذلك .

أما نظام الخبرة والكفاءة المهنية تعتبر أساس ثاني لتحقيق الترقية المهنية للعامل ، للقيام بالعمليات بأفضل وجه والالتزام بالعمليات والسلوك المناسب له حسب قرارات العمل . ويرجع نظام الجمع بين الأقدمية والكفاءة في الترقية المهنية الى نوع ومنصب العمل وحسب ما تحتاج اليه المؤسسة الصناعية .

هناك الترقية للعامل في المراكز الدنيا حسب الأقدمية وخاصة منها الروتينية الذي لا يحتاج إلى الكفاءة، بينما هناك مناصب عمل تعتمد على الكفاءة أكثر من الأقدمية في الترقية إلى المراكز العليا، حيث يكتسب العمال الثقة والعدالة في الترقية عند العامل.

و قد صرحت لنا الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " أنها حصلت على الترقية المهنية التي جمعت بين الكفاءة المهنية و الأقدمية أمام ما يحتاجه منصب العمل من شروط تتوفر فيهم و كان محفز لهم مما زاد في تشكيل انتمائهم للمؤسسة وحاجتها اليهم وتقديرها لمجهوداتهم ودورهم فيها وهذا ما يشكل تمثلات العمل فيها انها تعطي قيمة لعمالها و دور لهم فيها في الاعتماد عليهم ، في تصريح أحدهم :

"تحصلت على هذا المنصب بترقيتي إليه، على اساس خبرتي ومؤهلاتي بعد خروج

المسؤول السابق على التقاعد، وهذه طريقة جيدة و محفزة لي للعمل بمجهود أكثر،

بإعطاء فرصة لتطوير حياتي المهنية و دوري لاستقراري فيها"المبحوث رقم 26 .

بينما المؤسسة الصناعية الخاصة فهي تعتمد على الخبرة المهنية في مجال العمل أو التخصص

حسب تصريح رئيس القسم لتسيير الموارد البشرية ، وتتم عندما تكون الحاجة وشغور المنصب ،

ويصرح لنا انها حاليا لم تقم بترقية داخلية.

فعملية الترقية في المؤسسة الصناعية حسب تصريح المبحوثين لنا أن ترقية العمال على

أساس الخبرة والأقدمية ، يعطي أهمية للكفاءة المهنية والخبرة حول التخصص حتى يتم التوظيف

الداخلي للمنصب الشاغر، خاصة في حالة خروج صاحب المنصب على التقاعد، فكانت الفرصة

أمام الشباب أو العمال في هذه المؤسسة للحصول على مناصب رؤساء قسمهم في فترة وجيزة من

وجودهم بالمؤسسة الصناعية ما يشجع استقرارهم فيها و تكوين تصوراتهم للعمل فيها .

2-2 أهداف الترقية المهنية على العامل والمؤسسة:

تحقق عملية الترقية المهنية مجموعة من أهداف للعامل وللمؤسسة الصناعية على حد سواء

، باعتبار أهم عوامل استقرار العامل في منصبه ومؤسسة وتشكيل تصوراته وتمثلاته عن عمله

فيها الذي يعطي له دور ومكانة اجتماعية وتكمن هذه الأهداف فيما يلي:

تساهم الترقية المهنية من تحفيز العمال للمزيد من العمل في علاقة عملهم بمستوى أدائهم

والأجر والتحفيزات المرتبطة به حسب تمثلاتهم، لتمكينهم من المحافظة على عملهم دون مبررات

العمل والبحث عن عمل آخر في جهات أو المؤسسات آخر المنافسة لها .

فعملية الترقية المهنية، هي جزء من عملية التنظيم والتسيير في المؤسسة التي تشمل عملياتها الادارية للأفراد العاملين فيها التي تسعى لتحقيق استقرار العامل واستمراريته للعمل فيها ، وكذا جذب للقوى العاملة من خارجها، والذي يجنبها فقدان العاملين الذين تحتاج اليهم و ادماجهم للعمل في مؤسسات أخرى التي تنافسها في المحيط الخارجي لها.

3- الأجور والتحفيزات واستقرار العامل بالمؤسسة الصناعية :

يعتبر الأجر حق من حقوق العامل الذي يتقاضه وهو يمثل "الراتب" بكل عناصره¹⁹³ ، لعيش الموظف ويكون استحقاقه بعد أداء عمله وخدماته في المؤسسة ، والتي يتحصل عليها كل شهر ضمن علاقات العمل التي تربطه بالمؤسسة ، والتي تعتبر من عوامل استقراره فيها والرضى المهني للعمل فيها والبقاء في منصبه الذي يشكل تمثلاته عن هذا العمل والاستقرار فيه.

لأنظمة الأجور والرواتب أهمية كبيرة على المؤسسة لأنها تمثل لها أكبر تكاليف التي تتحملها وكذا عند العامل ، للحفاظ على عمالها الكفؤين واستقرارهم للعمل فيها ، ومن أهم تمثلات العامل عن أجره في هذا العمل الذي يقوم به ، هو ما تحققه المؤسسة الصناعية من شعور عند جماعات العمل بالعدالة بين ما يتقاضه من أجر وراتب شهري مع ما يقدمه من عمل ووقت ومجهود لأدائه، الذي يزيد من رغبته في العمل والبقاء والاستقرار فيه، وكذا في مقارنة مؤسسته والمؤسسات الصناعية الأخرى المنافسة لها.

والذي يخلق بالنسبة له تمثلات أخرى نحو الانتقال إليها للعمل التي تحقق له شروط عمل وأجر أفضل ، حسب تصريح الاغلبية من العمال بالمؤسسة الصناعية العامة تريفلور ، ان مؤسستهم

¹⁹³ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 ، ص130.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

تقدم اجر غير مرتفع مقارنة بالمؤسسات الاخرى كالمؤسسات الصناعية متعددة الجنسيات أو في سوناطراك ، أو المؤسسات الصناعية الخاصة بينما تقدم لهم داخل نسيج و ظروف عمل ، راحة البال و هذا له اولوية على الاجر و الراتب ، راغبين مستقبلا تعديل في نظام الاجور و الزيادة فيه خاصة عند عمال قسم الانتاج في تصريح احدهم :

"الخلاصة طايحة ما راهيش على حساب مجهودنا و حنا الأساس هنا في الانتاج ونريد رفع الأجور ، البركة كانت بكري الان غلات المعيشة ولكن لا أريد التغيير لهذه المؤسسة رغم الأجر قليل فيها لقيت راحت البال في خدمتي..." الأجر قليل و ليس حسب مجهودنا خاصة نحن العمال الاساسيين في الانتاج نريد الزيادة في الاجر لغلاء المعيشة ، و اريد البقاء للعمل فيها وجدت راحة البال رغم الاجر غير مناسب "

المبحوث رقم 21 .

يرى المبحوثين في المؤسسة الصناعية في القطاع العام بقسم الانتاج أن الأجور منخفضة عن أجور عمال الادارة والمصالح الأخرى، رغم أهميتهم وهم أساس الانتاج وبقاء المؤسسة ، إلا أنها لم تصح نظام الأجور فيما يخص هذه الفئة، تعتبر تصوراتهم ان أجورهم متدنية أمام غلاء المعيشة ومجهودهم المبذول فيها، ويرجع استقرارهم الى عامل راحة البال و الرغبة في زيادة الاجور مستقبلا.

أما تصورات عمال المؤسسة الصناعية الخاصة فهي عكس تمثلات عمال المؤسسة الصناعية العامة ، حيث صرحت الاغلبية انها راضية على الأجر وهي أجور مناسبة لمجهوداتهم و تحقق ما يحتاجون اليه ، و لا يوجد ضغوط عمل بل الانضباط في وقت العمل وانجازه في انسجام مع باقي العمال ، حسب تصريح أحدهم :

"الأجر مريح هنا وأرغب الزيادة فيه لأن المعيشة غالية و لأني أريد البقاء

والاستقرار فيها و لا اغيرها "المبحوث رقم 28.

و في تصريح آخر:

" انا راضي على الاجر و ارغب الزيادة كي تبدأ في الانتاج لانني لقيت فيها

ظروف عمل مريحة مع المسؤولين و العمال و اريد البقاء للعمل و هذا الاجر

ساعدني في حياتي مع غلاء المعيشة " المبحوث رقم 30

تدفع المؤسسة الصناعية الخاصة بأجور جيدة مقارنة بالمؤسسة الصناعية في القطاع العام،

ويرغب معظمهم في الاستقرار فيها حسب تصريحهم لنا والبقاء للعمل فيها ، وحسب تمثلات

وتصوراتهم ان العمل في هذه المؤسسة يتم داخل علاقة و ظروف جيدة بأجور و تحفيزات مادية

ومعنوية تزيد من نشاطهم واستقرارهم فيها ، حيث يعتبر الأجر كل ما يتقاضه ويتلقاه العامل أو

يحصل عليه لقاء خدمة ما وتأخذ هذه الخدمة شكل الجهد المبذول الذهني أو العضلي¹⁹⁴ و يشمل

تصوراتهم في انه مقابل مجهودهم يتم الحصول على مال ، اجر ،مكافئة أي راتب أو خلسة ،

شهرية ، لتحقيق ما يحتاجه في حياته الاجتماعية .

3-1 علاقة وقت العمل بالأجر عند العامل في المؤسسة الصناعية:

لتحقيق استقرار العامل في منصب عمله و في المؤسسة له علاقة بالوقت والأجرة الذي

يقابل هذا المجهود وهذا العمل عند العمال في المؤسسة الصناعية .

¹⁹⁴محمد الوادي، الأساس في علم الاقتصاد، دار البازوري للنشر والتوزيع، الأردن 2007 ، ص289.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

يتم وقت العمل ضمن الزمن المستغرق والوقت الذي قضى فيه، والحرص عليه أن لا يضيع فراغا، فالعمل هو تقييم للوقت¹⁹⁵، وحسب تصورات العامل في ذهنه للعمل مرتبط بتقييم الوقت، فهناك وقت خاص بالعمل وهي عبارة عن حصص زمنية تقاس بالساعات، وقد يشمل في بعض المؤسسات الصناعية العمل في الليل .

وهذا ما شملته المؤسستين العامة كانت تعتمد عليه الى غاية سنة 2016 اين استغنت عن العمل الليليو اعتمادها على فوجين للعمل فيها فقط بينما المؤسسة الصناعية الخاصة على عكسها الذي تعتمد عليه في العملية الانتاجية.

والعامل يلتزم بأوقات عمله ومهامه وأدائها في وقتها المطلوب، لأن المؤسسة الصناعية تلزم العمال بأوقات العمل في مواعيدها الضرورية، وكذا حصصها القانونية في سلم المراتب في حسب فئاتهم السوسيو المهنية ، فتنظيم العملو تنظيم للوقت الذي له علاقة بالأجر والتحفيزات الأخرى، الذي يعتبر حصيلة العمل والمجهود والوقت المستغرق لتحقيقه .

وهذا ما توصلنا اليه خلال دراستنا الاستطلاعية للمؤسسة الصناعية العامة والخاصة ما تم ملاحظته بالتزام عمال المؤسسة بالدخول في الوقت، حيث يتم الدخول في المؤسسة الصناعية الخاصة ابتداء من الساعة الثامنة صباحا الى غاية الساعة الخامسة مساء ، ويتم الاعتماد على التوقيع بورقة الحضور *par le pointage* ، كما صرحت الاغلبية بذلك ضرورة احترام وقت العمل كتصريح رئيس القسم للموارد البشرية وتصريح أحدهم :

" ندخل في الوقت صباحا و يتم الامضاء على ورقة الحضور *par le pointage*

البوناتاج ، عند المسؤول و لما نخرج ايضا ، نعمل من الثامنة صباحا الى الخامسة

¹⁹⁵مصطفى الفيلالي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 2006، ص 141.

مساء ، و ضروري احترام وقت العمل و نأتي في الوقت المحدد ، و الا يتم الخصم

و التبرير ايضا" المبحوث رقم 29 .

كما يتم ذلك بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " ، حسب تصريح الاغلبية من

المبحوثين حسب تصريح أحدهم :

" يحاسبونا على الوقت في الخدمة نديرو بوانتاج *par pointage* ولي يجي روتار

يزيدو ينقصوله منها، انا ارغب الزيادة في الاجر لغلاء المعيشة "المبحوث رقم 30.

كما صرح رئيس قسم الموارد البشرية، انها تعتمد على فوجين للعمل من الثامنة صباحا

الى الرابعة و النصف لعمال الادارة ، أما فوجي قسم الانتاج من الثامنة صباحا الى غاية الثانية ظهرا

، ثم فريق من الثانية ظهرا الى غاية الثامنة مساء ، و يتم ذلك بالتوقيع على حضورهم *par le*

pointage ، و اذا كان تغيب يتم الاستفسار عن ذلك و الخصم من الراتب الشهري دون تبرير طبي ،

و هذا يرجع لتنظيم المؤسسة الصناعية لعمالها واستقرارهم فيها حسب اهدافها .

3-2 الأجر عند النظام الاشتراكي والرأس مالي و علاقته بالمؤسسة الصناعية:

عرف المجتمع تغيرات اقتصادية و اجتماعية ، الذي شمل بدوره تغير نحو تمثلات العمل

وكذا الأجر عند العامل مند ظهور الثورة الصناعية، الذي تضمن ظهور النظامين الرأس مالي

والاشتراكي، والذي له علاقة بالجانبين من القطاعين العام والخاص للمؤسسة الصناعية.

حيث يعتبر النظام الرأسمالي "الأجرة" هو عبارة عن ثمن للعمل يعود إلى العامل الذي يتلقى

أجره بعد أن يعمل لفترة من الوقت، فالأجرة أو الراتب هو ثمن لقوة العمل، فكانت سائدة تلك الأفكار

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

والتصورات حول العمل باعتباره ليس ببضاعة حيث لا قيمة ولا ثمن له، ولكن يمكن بيعه و أن يكون العمل موجودا قبل عرضه على البيع .

فالعامل يقوم بتأجير نفسه للرأسمالي لقدرته على العمل وقوة العمل التي يقدمها لصاحب المؤسسة، الذي يقوم باستئجار العمال لجني الأرباح من خلال عمل العامل وقيمة عمله وتلك هي تمثلات هذا النظام والقطاع الخاص للمؤسسة الصناعية المرتبط بالوقت المستغرق لأدائه .

تعتبر علاقة الأجر بالوقت في النظام الرأسمالي أي في القطاع الخاص للمؤسسات ، هي علاقة الأجر بساعات العمل التي تدفع ثمنها لها، وهي وسيلة لزيادة استغلال العامل لتحقيق الأرباح، وهو شكل الأجر بالوقت والذي ظهر قبل ظهور شكل الأجر بالقطعة ، التي تدفع وفقا لكمية السلع التي ينتجها العامل أو الوحدات التي يصنعها في فترة من الوقت خلال ساعات العمل في اليوم والأسبوع وغيرها ، الذي يدفع العامل لزيادة تأمين عيشه.

بينما اليوم الاعتماد على دفع الأجر حسب الوقت وحضوره، الذي يعود لدور التطوير التكنولوجيا في عملية الانتاج المرتبطة به، وهذا جاء به "تايلور" في التنظيم العلمي للعمل وأتباعه¹⁹⁶ ، الذي يعتبر تنظيم زيادة الانتاج هي طريقة علمية لمعرفة وقت كل حركة عند العامل خلال عملية الانتاج، وقد استخدمه "فورد" الذي قام بتجزئة العمليات الانتاجية لتنظيم الانتاج وعمل العمال في المؤسسة، خاصة عند ذوي الأجور المنخفضة.

أما "فيول" ، فقد اعتمد على الاهتمام بالأعمال الإدارية في تنظيم المشاريع الصناعية ، و تنظيم العمل وتنسيقه بين العمال من جهة والآلات من جهة أخرى، وكذا قيام الاداريين بالمهام

¹⁹⁶ ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر ، دون تاريخ ، ص242.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

المتعددة الأخرى في التخطيط، المراقبة، القيادة للمشروع وللمؤسسة والتنظيم لها لتقسيم العمل بين الوحدات التنظيمية والانتاجية في المؤسسة .

وهذا ما توصلنا إليه، في المؤسسة الصناعية في القطاع الخاص ،ضمن تنظيمها تعتمد على عمال في مختلف الفئات السوسيو مهنية الموزعة بين الجانب الاداري والانتاجي ، التي تتقاضى أجر على نشاطها ومهامها وحضورها للعمل واتمامه في الوقت المحدد له مقابل الأجرة، الذي صرحت عنه الأغلبية أنها راضية به، ويتوافق مع الوقت والمجهود المبذول فيه.

أما النظام الاشتراكي: فيعتبر الراتب أو الأجرة هو الذي يأخذ شكل توزيع الخيرات المادية حسب العمل¹⁹⁷ ، لأن المجتمع الاشتراكي يحدد مستوى الأجر المرتبط بمستوى الانتاج وتطوره، حيث الدولة هي من تحدد وتعين مقدار التوزيع حسب العمل، وهي حافز لزيادة الانتاج للعمل ورفع كفاءة العمال وتأمين اليد العاملة.

يعود أساس تحديدها إلى كفاءة العامل وطابع العمل وتعبده، وتحديد الأجر فيه بتحديد الوقت الضروري، وكمية السلع، بينما نظام الأجور فيه يعود للأجر بالقطعة وبالوقت، بحيث الأجر بالقطعة يستخدم لخلق الحافز المادي عند العامل وضرورة استخدام الآلات والتجهيزات، ورفع كفاءة وانتاجية العامل.

أما الأجر بالوقت تدفع وفق كفاءة العامل ووقت العمل الذي يقضيه العامل لإنتاج السلعة أو القطعة ، لأن نظام الأجور، هو من العوامل المؤثرة في فترة التنظيم على تحقيق التوازن الداخلي في المؤسسة، وكذا تحديد العلاقة بين العمال والتنظيم¹⁹⁸ في المؤسسة ، فدفع الأجور والأرباح للعامل، بعد

¹⁹⁷ ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر ، دون تاريخ، ص 244-246.
¹⁹⁸ محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985- ص235.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

فترة من بدل الجهد وأداء العمل¹⁹⁹ فذلك يعتبر من المكافأة التي لها تأثير على معنويات العمال وتمثلاتهم .

وإعطاء قيمة أساسية في مشاركتهم في الأرباح غير المباشرة، لتقوية التعاون والاندماج والاستقرار في المؤسسة لتحقيق الأهداف المشتركة والتي تزيد من أهمية الأفراد في العمل لتحفيزهم للعمل والبقاء فيها للعمل والاستقرار .

4- دور الحوافز في استقرار العامل بالمؤسسة الصناعية : تعتبر الحوافز من العوامل التي تهدف إلى اثاره القوى الكامنة في الفرد ، التي تحدد نمط ونوع السلوك²⁰⁰ وتمثلت العمل ، في معرفة الممارسات و السلوك و التصرف المطلوب لإشباع كل الاحتياجات، لأن حاجة الانسان تعتبر المصدر الأساسي لدوافعه وسلوكه في المؤسسة واستقراره في تحقيقها.

4-1 أنواع الحوافز وأهميتها عند العامل :

تشمل تقسيماتها الحوافز في نوعين و هما ، الحوافز المادية و الحوافز المعنوية ، التي تعتبر من العوامل الأساسية التي تساهم في استقرار العامل بالمؤسسة وبمنصب عمله وتشكيل تصوراتهم وتمثلاتهم عامة.

أ - الحوافز المادية: تشمل الحوافز المادية إلى جانب الأجور والمرتبات أي صورة نقديه أخرى مجمعة أو مجزأة ، على دفعات يقصد ب ها مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات الأفراد، المادية فقط مثل الأجر الاضافي، والعلاوات الدورية ، والمنح بأنواعها والمكافآت التشجيعية ، في تأدية

¹⁹⁹ حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية دار الكتاب الحديث، 2008 ، ص253.
²⁰⁰ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 ، ص82.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

العامل لعمله، والتي تشمل الأجور وملحقاتها في استقراره ، وديمومته في المؤسسة واستيعابه للظروف المادية للعمل .

أ- الحوافز المعنوية: هي تخاطب العامل في حاجته المعنوية، النفسية والذهنية والاجتماعية، التي تشكل المناخ العام للعمل في المؤسسة²⁰¹، بتوفير احتياجات الأفراد والعمال فيها داخل ثقافتها التنظيمية غير المادية، تشمل تمثلاته بإعطائه مكانة ودور داخل المؤسسة كفرص الترقية، والتقدم في العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والاشراف ، طبيعة العمل، صورة المؤسسة، ثقافتها التنظيمية مع أفراد المؤسسة في توفير التدريب واكتساب المهارات التي تزيد من استقرارهم في العمل.

وقد توصلنا أن المؤسسة الصناعية "تريفلور" أثناء ظروفها الصعبة قامت بتخفيض الأجور لعمالها ، الذي كان فيه عامل الإدراك من العمال والرضى به للمحافظة على مناصبهم وبقاء المؤسسة واستقرار عملهم فيها ضمن تصوراتهم بذلك ، إلى غاية انتعاشها بعد سنة 2016 إلى يومنا هذا يشهد العمال ارتفاع نسبي في الأجور، ويسعون الى الزيادة فيه كتحفيزات لهم والبقاء للعمل فيها ، حسب تصريح الأغلبية من المبحوثين في المؤسستين الصناعية العامة والخاصة على أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تصريح أحدهم :

"بتحسن ظروف المؤسسة ، نرغب في زيادة الأجر والتحفيز المادي لنا ، نحن

نحتاج اليه لوجود زيادة في الانتاج"المبحوث رقم 15 .

²⁰¹ نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 ، ص 83.

وكذلك بالمؤسسة الصناعية الخاصة لاهمية الحوافز و تشكيل تصوراتهم للعمل واستقرارهم فيها
في تصريح احدهم :

"في هذه المؤسسة أريد الاستقرار والبقاء فيها لأن فيها ظروف عمل مريحة
وفيهما التحفيزات تعاون بيها الخدام في العيد، الزواج، والختان، توقف مع
الخدام وهذا يهمني" المبحوث رقم 21.

بهذا يؤدي التحفيز في المؤسسة وظيفة دافعية للعمل عند العامل، لأن الدافع مرتبط
بالسلوك الانساني الذي يحقق الأهداف للطرفين العامل والمؤسسة.

والدافع يشمل تلك الحاجات والرغبات والتمثلات التي تؤدي لسلوك محدد للوصول إلى
هدف ، حيث بإشباعها يزيد استقرار العامل بعمله وبالمؤسسة الصناعية التي تحقق انتمائه لها،
لأن أداء العمل يعتمد على قوة الدافع والرغبة فيه والرضى به ، لأن لدوافع العمل أهمية كبيرة في
زيادة التعاون بين الأفراد ومجموعات العمل داخل المؤسسة واستقرارهم فيها لأن لها علاقتها بالتحفيز
بالأجر، والراتب في العمل²⁰² ، التي يحصل عليها العامل حسب تمثلاته عن الجهد المبذول
والوقت لذاته يستحق الاعتراف بدوره وأهميته في المؤسسة واستقراره فيها.

II . عملية الاتصال والسلطة التنظيمية واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية:

1- عملية الاتصال داخل المؤسسة الصناعية و استقرار العامل:

تمثل عملية الاتصال داخل المؤسسة أحد الأسس العامة التي يرتكز عليها البناء التنظيمي، حيث
يعتبر من مقومات النشاط التعاوني في جماعات العمل، فيشير الاتصال الى درجة معينة من هذا

²⁰²François stankieviez, travail , compétences, p73 et adaptabilité, harmattan, 1998.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات الذي يستهدف تحديد مجرى السلوك أو الفعل²⁰³، و كذا يساهم في تشكيل تصورات العمل عند عمال المؤسسة الصناعية وانتقال المعلومات فيما بينهم .

حيث يعتبر الاتصال داخل المؤسسة الصناعية ، عملية نقل وتبادل المعلومات الذي تعد من عوامل استقرار العامل في عمله وفي المؤسسة، باعتباره فرد منها وتصله المعلومات كباقي أفراد المؤسسة، ويكون بين القادة، المديرين والمرؤوسين، الذي يساهم في تنظيم الجهود، بالاعتماد على مختلف الوسائل لإيصالها وتشاركتها داخل تنظيم المؤسسة .

كما يمثل عملية مستمرة التي تتضمن قيام أحد الأطراف بتحويل أفكار ومعلومات معينة إلى رسالة شفوية أو مكتوبة²⁰⁴، فتنقل وسيلة الاتصال إلى الطرف الآخر، وعليه تنتقل التصورات والتمثلات بين أفراد المؤسسة من خلال اتصالاتهم الصاعدة والنازلة داخل المؤسسة ، من أفعال وأقوال وخطابات شفوية التي تشكل وعيهم وتمثلات مشتركة بينهم عن تنظيم المؤسسة واستقرارهم فيها واعطاء أهمية لدورهم فيها لأنها ترفع من معنويات الفرد ومعلوماته في كيفية أداء عمله في المؤسسة.

وقد صرحت لنا الاغلبية من المبحوثين بالمؤسسة الصناعية ، عن اهمية انتقال المعلومة اليهم من خلال عملية الاتصال التي تعتمد عليها المؤسسة بكل انواعه الكتابية والشفوية ، بين العمال و المسؤولين الذي يعطي لهم في تصوراتهم أهمية ودور فعال فيها بتصريح أحدهم بالمؤسسة الصناعية في القطاع العام:

²⁰³ محمد علي محمد، للمجتمع مصنع الدراسة في علم الاجتماع التنظيمي دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985، ص 198.
²⁰⁴ أحمد ابراهيم حمزة، ادارة المؤسسات الاجتماعية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الطبعة الاولى 2015، ص 253.

"تلقى المعلومات من وسائل اتصال مختلفة شفهي من خلال الاتصال الهاتفي ، أو كتابي la fichage خاصة بعد الاجتماعات ، بين المسؤولين و العمال و المدير

وهذا مهم لنعرف كل جديد في المؤسسة" المبحوث رقم 01

كذلك في المؤسسة الصناعية الخاصة، في تصريح أحدهم:

"يوجد مرونة في عملية الاتصال بين العمال وبين المسؤولين وتكون عامة بالهاتف، أو بقدومه إلى المكتب والاجتماع بمسؤولين المصالح لإبلاغ العمال بالمعلومات الجديدة ، ويعتبر أمر مهم لنا كعمال لمعرفة هذه المعلومات في المؤسسة" المبحوث رقم 02 .

وهذا ما لاحظناه خلال وجودنا بالمؤسسة الصناعية ، في انتقال المعلومة بين باقي العمال ما يخص القدوم الى مكتب مصلحة تسيير الموارد البشرية لاستلام كشف الراتب كل شهر ، حيث تصل المعلومات اليهم بسهولة وهذا لمرونته داخل المؤسسة الصناعية الخاصة .

1-1 أهمية وأهداف الاتصال داخل المؤسسة الصناعية :

يسعى الاتصال إلى تحريك سلوك الأفراد للأداء الجيد للعمل، ونحو معرفة اتجاهات الفرد تجاه عمله وقدرته على تقبل أفكار الغير وتطوير أدائه وعلاقاته باللجوء إلى طرق لإيصال المعلومة .

ويتم من خلال التقارير، الزيارات، مطبوعات تقوم بها المؤسسة وتعليقها ليتم الاطلاع عليها، من اعلانات عن ترقية أو اجراءات تخص المؤسسة، استعمال البريد الالكتروني أو الهاتف أو رسائل ادارية بين المدير والرؤساء والعمال وقد تكون شفوية، وهذا ما تم ملاحظته خلال دراستنا الميدانية بالمؤسسة الصناعية العامة والخاصة.

2-السلطة التنظيمية واستقرار العمال في المؤسسة الصناعية :

2-1 أهمية السلطة التنظيمية لتنظيم العمل في المؤسسة الصناعية :

تأخذ السلطة التنظيمية عدة مظاهر من نفوذ وقيادة وادارة وسلطة داخل التنظيم الاداري²⁰⁵ التي تحرك العمال والمهام داخل المؤسسة، التي يعتبرها " تايلور" و "ماكس فيبر" أنها تمثل صورة العامل العاقل الانساني ، أي ذو طابع عقلائي عند العامل أو الفاعل بضبطهم وزيادة الانتاج وتحقيق أهدافها .

كما نجد "كروزييه وفريدريك" تطرقا إلى السلطة التنظيمية لمعرفة أسس السلطة ومصادرها الذي يرجع إلى امتلاك النفوذ والقوة وامكانية القيام بنشاطات معينة، لتأخذ أشكال التفاوض والتأثير على الفعل لتحقيق الهدف خاصة في الانتاج داخل المؤسسة، فتمكن السلطة حسب " كروزييه " و"فريدريك" في قدرة العامل على زيادة درجة حرية والحد من حرية الآخر²⁰⁶ ، فهي تعتبر من الأولويات في التنظيم لتثبيت الأفراد الفاعلين في مناصبهم ومعرفة مهامهم ضمن علاقات انسانية وهرمية داخل التنظيم .

وباعتبار المؤسسة بناء انساني الذي يتضمن علاقات بين العمال بمختلف فئاتهم السوسيو مهنية للسلطة دور في تنظيم الحقوق والواجبات، داخل هرم السلطة التي تعطي لهم شرعية السلطة واتخاذ القرارات، داخل السلطة الهرمية بالمؤسسة .

وحسب تصريح المبحوثين بالمؤسسة الصناعية للقطاعين ، يسود فيها الاحترام فيما بين العمال و المسؤولين الذي يشكل تصوراتهم كعوامل اساسية نحو الاستقرار و البقاء للعمل فيها .

²⁰⁵تظير جاهل، الجماعة السلطة والاتصال، المؤسسة الجامعية، للدراسات والنشر والتوزيع للطبعة الثانية 1996.ص 60-61 .
²⁰⁶نفس المرجع ، ص 71.

2-2 السلطة التنظيمية ونزاع العمل في المؤسسة الصناعية :

يتشكل النزاع ضمن العلاقة بين العمال وأفراد المؤسسة فقد يكون نزاع عمل بين جماعات العمل أو بين العامل و المسؤول أو مع المدير²⁰⁷ ، وهو نزاع تنظيمي الذي يمس الأهداف بين الطرفين.

وقد يؤدي النزاع إلى التغييرات وإلى اتخاذ قرارات أخرى حول الموضوع، أو تقوية العلاقات بين العمال وشعورهم بانتماءهم إلى مؤسستهم واحياء معايير وأدوار ومواقع وقيم داخل المؤسسة، والزيادة من استقرارهم فيها.

حسب المؤسسة الصناعية في القطاعين ، فهي تعالج نزاع عمل ان وجد بطريقة عقلانية دون اللجوء إلى المحاكم أو الفصل من العمل أين يتم معالجته في وقته دون أخذ مدة طويلة أو تقاعمه، وهذا عامل أساسي من عوامل الاستقرار في العمل وفي المؤسسة عند العامل حسب تصريح رئيس القسم للموارد البشرية ، وأحد المبحوثين بالمؤسسة الصناعية العامة :

"كنت في نزاع عمل سنة 2009 عندما أراد المدير السابق أن أعمل بمنصب فيه مسؤولية كبيرة و بعد رفضي لهذا المنصب قام بالخصم من راتبي ، وقد ساعدني الزملاء بقبوله لطلب رفضي فيما بعد ، وتصيب شخص آخر بدلا مني ، و النزاع دام لوقت وفترة محدودة دون اللجوء الى المحاكم و هذا مهم بالنسبة لي و قدخرج ذلك المدير على التقاعد و الان نحن نعمل مع مدير اخر كان عامل معنا في علاقة جيدة و ليس هناك نزاع عمل في المؤسسة " المبحوث رقم 01 .

²⁰⁷ المرجع السابق، ص 90-91.

أما في المؤسسة الصناعية الخاصة ، فقد صرح الاغلبية من المبحوثين انهم يعملون في احترام و علاقة جيدة بين العمال و المسؤولين و لا يوجد نزاع عمل في تصريح احدهم :

" لا يوجد أي نزاع عمل، نعمل في ظروف جيدة فيما بيننا و إذا ما تفاهمناش على حاجة، نحلها في وقتها ونلقاها حل ونواصل العمل"... إذا لم نتفاهم على أمر ما نجد الحل المناسب و نواصل العمل دون نزاع "المبحوث رقم 17.

يعتبر توفير المؤسسة الصناعية لظروف عمل جيدة بين العمال داخل تنظيمها يساهم في استقرارهم ، خاصة في حل مشاكلها و نزاعاتها في وقتها و اخذ القرارات المناسب لتسهيل اداء العمل مما يشكل من جهة اخرى تصورات و تمثلات العمل عند عمالها و استقرارهم فيها .

III. الثقافة التنظيمية و تشكيل الهوية المهنية للعمال و انتمائهم للمؤسسة الصناعية:

1- الثقافة التنظيمية و استقرار العامل في المؤسسة الصناعية :

تشمل الثقافة التنظيمية في المؤسسة مجموعة من العوامل و التصورات و الأفكار و المعارف الأساسية ، التي يجب أن يدركها العامل داخلها ، ولها علاقة بالتنظيم و العمليات الادارية التي يتم اكتسابها بوجوده في علاقة عمل معها، من خلال منصب عمله و علاقته مع جماعة العمل و التنظيم الخاص بها.

و تعتبر الثقافة التنظيمية كراسمال غير مادي لأنه لا يظهر، ولا هو خفي في نفس الوقت، ويميز كل مؤسسة عن الأخرى بثقافتها التنظيمية الخاصة بها عند جميع العمال الذين ينتمون اليها²⁰⁸، و عليه هي تعد من عوامل استقرار العامل بمعرفتها داخل المؤسسة و منصب عمله من خلال ما

²⁰⁸ op.cit.: sylvain Bersinger, p 101,

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

تشكل من تمثلات وأفكار مشتركة مع باقي العمال بمختلف فئاتهم السوسيو مهنية في المؤسسة الصناعية.

وقد عرفت الثقافة التنظيمية ، أنها مجموعة مركبة من المعتقدات ومعقدة ومن القيم والرموز التي تجد طرق ونمط التسيير والتنظيم في المؤسسة، فترتبط العامل بطرق تفكير وانفعال لها علاقة بالماضي والمستقبل الذي يشرك فيه كل أعضاء المؤسسة²⁰⁹ حسب " Lacroix " لأكروا".

فالمؤسسة الصناعية لا تشكل العامل الاقتصادي و تنمية الفرد و المجتمع الذي يعيش فيه وتحقيق وظيفتها الإنتاجية فقط ، انما قد تعدت ذلك إلى جانب تحقيق الفضاء الاجتماعي والثقافي الذي له أساس وعامل مهم في اعادة الانتاج للقيم والمعايير والتصورات وكذا التمثلات عند العامل في المؤسسة ، التي يتفاعل معها العمال في ارتباطهم بالقيم السابقة والجديدة في التنظيم و تحقيق استقراره و انتماءه لها في تصورات مشتركة بين العمال و اعطاء اهمية لهم بالمؤسسة الصناعية ، حسب تصريح أحدهم :

"تغير المدير السابق وجاء في مكانه مدير كان عامل هنا معنا سابقا ، حافظ على نفس ظروف العمل فيها الاحترام وأداء العمل في وقته تغيرت بعض الأمور لكننا وجدنا التوازن وعقلية تنظيمية جيدة لأنه كان زميلنا، زاد نظم أكثر العمل في المؤسسة و اريد البقاء فيها لا افكر في التغيير " المبحوثة رقم 01 .

تعتمد المؤسسة الصناعية في ثقافتها التنظيمية على توفير أهم عوامل الاستقرار التي يبحث عنها العامل وهو طريقة المعاملة باحترام بين العمال بتوفير الجو العائلي في العمل وانتقاله بين أفراد وأجيال المؤسسة التي تعيد انتاج أهم الممارسات والسلوك بين جماعة العمل داخل تنظيمها وأداء

²⁰⁹ ليلي بوطمين، الاتصال وثقافة المؤسسة، دفاتر المركز، رقم 12، 2005، casc (19-32)، ص27

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

العمل في وقته المحدد بتنظيم يعتمد على العقلانية والمسؤولية المشتركة، وهذا يصنع تمثلاتهم حول الثقافة التنظيمية بالمؤسسة عند العمال وانضباطهم للعمل فيها حسب هذا التصريح :

"هذه المؤسسة في ثقافتها التنظيمية تريد المحافظة على اليد العاملة المؤهلة ل،
ولاستقرارنا مهم جدا الاحترام والتحفيزات المادية والمعنوية"المبحوث رقم 06.

فالثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة الصناعية العامة تحتاج إلى عمال يتميزون بكفاءتهم باعتبارهم مؤهلين للعمل فيها و تحفيزهم على ذلك لاستقرار العمال فيها ؛ كما صرح لنا بعض المبحوثين أن المؤسسة الصناعية الخاصة، تشمل على ثقافة تنظيمية خاصة بها تساعد على استقرارهم فيها ، والرغبة في البقاء للعمل فيها مستقبلا، مقارنة بالمؤسسات الصناعية الأخرى في القطاع العام التي لا توفر أجر كبير وحسب المجهود، أو في المؤسسات الصناعية متعددة الجنسيات، يغيب فيها الاحترام والتنظيم الجيد للعمل والعمال ومهامهم ودورهم فيها حسب تمثلاتهم .

بينما صرح اغلبية المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة ضمن ثقافتها التنظيمية انها توفر جو عمل مناسب فيه تنظيم محكم للعمل و تحفيزات مادية و معنوية ، و وجود الاحترام الذي يشكل افكار و تصورات مشتركة بين العمال ، الذي يحقق استقرارهم في مناصبهم و في المؤسسة حسب تصريح احدهم :

"ليس كل المؤسسات في القطاع الخاص، تحقر وتظلم هنا لا يوجد حقرة وظلم ،
بالعكس يوجد تنظيم للعمل،وقت منظم وظروف جيدة، المهم هنا نقوم بالمهام في وقتها وبالعمل المتقن، ، ومهام واضحة وهذا مهم بالنسبة لي و انا راضية للعمل
والاستقرار فيها" المبحوثة رقم 09 .

فهذه العوامل تعتبر أساسية في ثقافتها التنظيمية للمحافظة على العامل والتغلب على المحيط والمنافسين لها بعمال لهم الكفاءة والانتماء لتنظيمها والرضى بالعمل واستقرارهم فيها.

2- تشكيل الهوية المهنية واستقرار العامل في المؤسسة الصناعية :

يرتبط العمل بين العامل والمؤسسة لأدائه والحصول على الأجرة والمكانة وكذا الانتماء إليها، بتشكيل هويته المهنية خلال حياته المهنية فيها الذي تمكنه من تجاوز الشعور بالإكراه من العمل، ليتم استقراره فيه.

فالعامل يحقق هوية العامل وانتماءه واستقراره بالمؤسسة ، وقد ورد أن العمل هوية باعتبار الفرد كإنسان حي عاقل ينتمي إلى جماعة، ثقافة وحضارة²¹⁰، فبالعمل تتحقق إنسانيته التي تميزه عن باقي المخلوقات، وما يحققه من التوازن بين الفضاءين فضاء العمل وفضاء الحياة ، كما يعتبر فضاء الأعمل وهي فترة البطالة دون عمل ودخل شهري هو فضاء الموت والاقصاء من المجتمع والوجود واللاوجود في الحياة الاجتماعية، فصورة العمل هي مرتبطة بحياة الإنسان، عقيدته وهويته وثقافته واجتماعيته في المجتمع الواحد .

فالهوية المهنية للعامل يتم اكتسابها من عمله وعلاقته بالعمل والمؤسسة الذي يشكل من جهة أخرى انتماء لها والاستقرار فيها طيلة فترة حياته المهنية، مما يشكل تمثلاته وأفكاره عن العمل وعن وجوده فيه .

وقد لا حضنا طيلة وجودنا بالفترة الاستطلاعية والميدانية في فترة البحث الميداني بالمؤسسة الصناعية في القطاعين ، علاقة العامل بالمؤسسة الصناعية باعتبارها العائلة التي يجمعهم العمل فيها بين العمال حسب تصريح الاغلبية الذي يشكل تصوراتهم وافكارهم وانتمائهم لها ، أنها تمثل

²¹⁰ سعدي محمد، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية، في المثل الشعبي الجزائري، انسانيات عدد رقم- ربيع 1997، (ص 24-35)، ص 35.

الفصل الرابع : عوامل الاستقرار في العمليات الادارية و تشكيل الهوية المهنية للعامل بالمؤسسة الصناعية

العائلة، بتوفر الجو الأسري والعائلي بين العمال في مختلف مصالحها ، فتشكل بالتالي هويتهم المهنية وانتمائهم للمؤسسة الصناعية و الاستقرار فيها، في تصريح أحدهم :

" نعمل هنا في ظروف راضيين بيها متحدين كأننا عائلة واحدة ، خاصة هذه

المؤسسة مرت على ظروف صعبة و بقينا للعمل فيها و استمرت بينا "

المبحوث رقم 04 .

توفر المؤسسة الصناعية جو عائلي بين العمال في علاقة العمل لتشكيل هويته و انتماءه لها و ظروفها و تنظيمها ضمن جماعة العمل ، التي تعتبر من العوامل الاساسية لتحقيق الاستقرار فيها ، فالهوية المهنية هو ايجاد الفرد لمكاناته ضمن الجماعة في العمل²¹¹، التي تشترك نفس المعتقدات والأفكار والتمثلات خلال العلاقات الإنسانية السائدة في المؤسسة ، الذي يخلق الهوية الجماعية باعتبار الفرد فاعل فيها، فلا يرغب العامل من تغييرها بتصريح الاغلبية من المبحوثين بذلك ، في قول احدهم :

"اريد البقاء والاستقرار فيها ولا أريد التغيير، وجدت قيمتي و مكانتي بين الزملاء و انا

راضية للعمل و الاستقرار فيها "المبحوثة رقم 05 .

كذلك عند اغلبية المبحوثين بالمؤسسة الصناعية الخاصة ، لا يريدون تغييرها و يسعون للبقاء و الاستقرار للعمل فيها الذي يوضح تشكيل هويتهم وانتمائهم لها مع جماعة العمل، في تصريح أحدهم :

²¹¹Voir : Renaud sain Saulieu, l'identité au travail, sciences Lo les presses, collection académique, 2009, p 399-400.

"عندي مكتنتي و قيمتي في هذا العمل وهذه المؤسسة و الفت تنظيمها في علاقة جيدة

مع جماعة العمل،أريد البقاء والاستقرار فيها" المبحوث رقم 20.

حسب تمثلاتهم يعطي لهم مكانة مع جماعة العمل داخل المؤسسة ما يشكل انتمائهم لها وهويتهم فيها للاستقرار بمناصبهم و بالمؤسسة الصناعية .

حيث يمثل لهم العمل أهم عوامل الحصول على المكانة الاجتماعية التي يبحث عليها الفرد العامل من عمله ومؤسسته للحصول عليها، حيث من خلاله يحقق حاجاته الضرورية والاساسية في المجتمع ، بالحصول على الجانب المادي و المعنوي ، الذي يمثل عند العامل أساس السعادة لتحقيق اهدافه و حاجاته داخل وخارج المؤسسة الصناعية ، ويمكن ذلك في الحصول على احترام الاخر له والتقدير بين العمال وعند العائلة باعتباره فرد فعال وله قيمته ومكانته ما يساهم في تشكيل افكاره وتمثلاته واستقراره بمنصبه وفي القطاعين بالمؤسسة الصناعية .

خاتمة الفصل الرابع :

يتحقق استقرار العامل في منصبه ومؤسسته حسب تمثلات العمل ، في إيجاد المكانة داخل وخارج المؤسسة الصناعية وأهمية دوره فيها ، الذي يشكل سلوكه وخبراته وأفكاره التي يعكسها رضاه على ثقافتها التنظيمية و تشكيلها لهويته المهنية للانتماء لها و العمل فيها ضمن وعي وافكار وتصورات مشتركة بين العمال داخل المؤسسة الصناعية .

وتحقيقها ما يحتاج اليه دون البحث عن التغيير الى مؤسسات اخرى منافسة لها أو العودة الى حالة البطالة المؤقتة للبحث عن منصب عمل آخر ، فتحقيق استقرار العامل في منصب عمله يعتبر من اهم تصورات واهدافه للعمل والحصول على هذا المنصب في المؤسسة الصناعية ، على ضوء ما توصلنا إليه خلال البحث الميداني بالقطاعين للمؤسسة الصناعية والذي مكننا من مناقشة فرضيات الدراسة والتوصل الى مجموعة من النتائج التي نتطرق لها في الخاتمة العامة على التوالي.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة:

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى زاوية التقاء اجراءات الحصول على منصب عمل وعوامل الاندماج والاستقرار فيه وفي المؤسسة الصناعية حسب تمثلات العمل عند عمالها بعد اجرائنا للبحث الميداني في القطاعين من المؤسسة الصناعية في الجزائر .
الذي مكنا من الحصول على مجموعة من المعلومات والمعطيات الهامة التي تخدم هدف دراسة هذا الموضوع للاجابة على الاشكالية و مناقشة الفرضيات و استخراج اهم النتائج المتحصل عليها على التوالي .

1- مناقشة الفرضيات وأهم الاستنتاجات:

على ضوء ما توصلنا إليه من خلال بحثنا الميداني ودراستنا لهذا الموضوع بالمؤسسة الصناعية في كلا القطاعين ، فقد توصلنا الى تحقق الفرضيتين واستنتاج مايلي :

الفرضية الأولى:

يوجد صعوبة في الحصول على منصب العمل للخروج من البطالة وترجع الى سوق العمل وعدم الاستقرار المهني ، ويتم الحصول عليه في المؤسسة الصناعية ضمن سيرورة من الاجراءات عند عمالها حسب تصوراتهم.

لقد تحققت الفرضية الأولى حسب ما توصلنا اليه من نتائج البحث أن العامل يجد صعوبة للحصول على منصب العمل بالمؤسسة الصناعية والخروج من البطالة رغم مؤهلاته حسب تصوراته ، التي ترجع الى سوء تنظيم سوق العمل ، المحسوبية ، عدم الاستقرار المهني في العمل السابق ،كلها افكار وتمثلات مشتركة بين العمال ، بالاضافة الى اعتماد المؤسسة الصناعية بالقطاعين على سيرورة من الاجراءات للحصول على منصب عمل دائم فيها .

وبهذا نستنتج ان تمثلات العمل بالمؤسسة الصناعية للدخول والحصول على منصب عمل فيها يعتمد على مجموعة من الاجراءات بعد تحديد الحاجة للعمال وتخصصاتهم واللجوء الى وكالة التشغيل المحلية بمنطقة وهران لاستقطاب طالبي العمل ، مما يعطي دور من جهة أخرى للراس المال الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية التي تسهل الحصول عليه .

وحسب تمثلات العمال بالمؤسسة الصناعية للقطاعين ، تكمن الصعوبة في الحصول على منصب العمل والخروج من البطالة الى سوء تنظيم سوق العمل رغم مؤهلاتهم ومحدودية دور وكالة التشغيل في تحقيق هذا الهدف بالحصول على منصب العمل الدائم بالمؤسسة الصناعية ، لوجود المحسوبية في انتقال المعلومات حول توفر فرص العمل ، ولوجود عائق عقود العمل محددة المدة خاصة امام خريجي الجامعات والمعاهد أمام هدفهم للحصول على منصب عمل دائم بالمؤسسة الصناعية في مجال تخصصاتهم واستقرارهم بها حسب تمثلات العمل فيها.

كما توصلنا الى تحققت الفرصة الثانية المطروحة كالاتي:

تعتمد المؤسسة الصناعية على عوامل اساسية لاندماج العمال واستقرارهم فيها حسب تمثلاتهم، لتحقيق ما يحتاجون اليه للتحكم في تغيرات المجتمع أو البحث عن التغيير والهجرة لتحقيق أفضل حياة اجتماعية.

ذلك يكمن في تمثلات العمل بالمؤسسة الصناعية لتحقيق اندماج واستقرار العامل فيها تعتمد على مجموعة من العوامل تتشكل في تصوراتهم و ممارساتهم داخل المؤسسة ، ويرجع الى الرضى المهني لثقافتها التنظيمية وتنمية قدراتهم ومعارفهم ضمن عملياتها التسييرية والانتماء لها بالبقاء والعمل فيها لتحقيقها ما يحتاجون اليه ماديا ومعنويا ، للتحكم في الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع .

بهذا نستنتج ان تمثلات العمل عند العامل في المؤسسة الصناعية تكمن في حصوله على ظروف عمل مناسبة لاندماجه فيها و استقراره بمنصب عمله الذي يحقق له المكانة الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة الصناعية حسب تمثلات العمال بالمؤسسة الصناعية ، ولا تكون الحاجة الى تغييرها لمؤسسات صناعية اخرى المنافسة لها لتحقيق ما يحتاجون اليه حسب تصوراتهم .

2- أهم النتائج المتحصل عليها :

كما تمكنا من استخراج جملة من النتائج التي اتضحت من خلال هذه الدراسة بالمؤسسة الصناعية للقطاعين لمعرفة تمثلات العمل عند العامل فيها ، منذ دخوله وحصوله على منصب العمل وأهم الخطوات التي شملها فترة البحث إلى التعيين فيها.

ثم أهم الاجراءات والعوامل التي مكنتهم من الاندماج في منصب العمل والاستقرار فيها ، وتكوين هويته المهنية للانتماء لها وقضاء حياته المهنية بها لتحقيق ما يحتاجون اليه للتحكم في تغيرات المجتمع السوسيو اقتصادية وتتمثل هذه النتائج المتحصل عليها فيما يلي:

1- تعتبر المؤسسة الصناعية سواء في القطاع العام أو الخاص مورد أساسي لتوفير الشغل ومناصب العمل واستقطاب مختلف التخصصات للعمل فيها، وأساس البناء الاقتصادي والاجتماعي فهي تلعب على تحقيق هدفين أساسيين لتطوير المجتمع في هذين المجالين ، وذلك باعتبارها مكان ليس للعمل فحسب، انما تشمل على أهم عملية في تلقين الفرد أو العامل فيها باكتساب الخبرة، المعارف السلوك، الثقافة التنظيمية بتنظيمه وانضباطه ، كما تشكل تمثلاته من أفكار ومعتقدات وممارسات وكذا تصورات للعمل فيها والاستقرار في حياته المهنية بها، وذلك بتحقيق أهدافه، واحتياجاته المادية والمعنوية داخل وخارج المؤسسة الصناعية التي يعمل فيها .

2- تعتمد عملية البحث عن منصب عمل عند العامل في المؤسسة الصناعية في القطاعين على مختلف المصادر ، ولا تنحصر على جانب واحد من طرف وكالة التشغيل الوطنية والجهوية التي تعتبر همزة وصل بين المؤسسة الصناعية وطالبي العمل، التي تحدد في اعلانات التوظيف والشغل على مستوى مديرية التشغيل كل ما تحتاجه من اليد العاملة، من المؤهلات، نوع الشهادة والتخصصات عند العمال وغيرها من الشروط التي تحددها وتعتمد عليها المؤسسة للحصول على ما تحتاج اليه، كذلك تعتمد على طلبات العمل والسير الذاتية التي تستقبلها من العمال الاقارب ليتم استدعائهم للعمل فيها حسب تمثلات العمل فيها.

3- تعد مصادر البحث عن العمل في المؤسسة الصناعية العامة أو الخاصة باللجوء الى وكالة التشغيل الوطنية بالإضافة إلى الاعتماد على مصادر أخرى، من خلال الأصدقاء والأقارب، أو الترتيبات السابقة بالمؤسسة، فتكون السبيل نحو الحصول على منصب عمل والدخول إلى المؤسسة ؛ والخروج من البطالة إلى تحقيق الذات بالنسبة للشخص أو الفرد الباحث عن عمل بمؤهلات من شهادات أو خبرات سابقة، أو بالنسبة لمحيطه من العائلة وظروفه الاجتماعية في ظل هذه التحولات السوسيو اقتصادية وتنوع الحاجات الاجتماعية وضرورة الدخل المادي للفرد لإعالة نفسه وعائلته، فيصبح العمل والرضى به من ضروريات الفرد في العمل حتى وان لم يكن في نفس التخصص.

4- ترجع تمثلات العمل عند العامل سواء في المؤسسة الصناعية العامة أو الخاصة، حسب تصوراته يرى أن الحصول على منصب عمل فيها يعتمد على مؤهلاته وعلاقاته مع الأصدقاء وما يملكه من معرفة وراسمال اجتماعي ومهارات للحصول على تأشيرة القبول به وتعيينه بالمنصب، وقد يكون في غير تخصصه، وانما الهدف للحصول على عمل وأجر والخروج من شبح البطالة بهدف اكتساب الخبرة من جهة أخرى حسب تمثلاتهم .

5- توصلنا أن الأشكال التنظيمية المتعددة التي عرفتها المؤسسة الصناعية والعمال الجزائري، أثر على تكوين تصوراتهم وتمثلاتهم، في تكوين تفكيرهم، سلوكهم وعلاقات العمل وتفاعلهم مع التغيرات وثقافتها التنظيمية ، كالفترة التي عرفتها المؤسسة الصناعية العامة تريفلور وعمالها في مختلف المصالح ومطالب العمال على رفع الأجر والخدمات الاجتماعية.

6- ظهور المؤسسات الصناعية الخاصة المنافسة للمؤسسات الصناعية العامة الذي يفضلها معظم أفراد المجتمع ، لما تتوفر عليه من تنظيم محكم، أجر مرتفع، بينما المؤسسة الصناعية العامة تعتبر الاتجاه الأول في البحث عن العمل لما تحققه من استقرار وتثبيت العامل في منصبه، والعمل دون ضغوط الذي يساهم في تشكيل سلوكهم، و انتمائهم لها.

7- حسب تمثلات العمل في البحث عن منصب عمل ، كان في تصوراتهم الاعتماد على الحراك الجغرافي للحصول عليه بالمؤسسة الصناعية ، بينما يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار لظروف مادية واجتماعية عند العامل ، خاصة في المؤسسات الصناعية الخاصة عبر الوطن ومنها في الجنوب، كمنطقة حاسي مسعود حسب المبحوثين، فكثرة الحراك المهني والجغرافي للبحث عن عمل يؤدي إلى صعوبة تكوين جماعة عمل ثابتة فالتغيير يؤدي إلى تكوين تمثلات أخرى، وأفكار وجماعة عمل أخرى حسب كل مؤسسة يتم العمل فيها.

8- حسب تمثلات العمل عند العامل يتم البحث عن منصب عمل الذي يحقق لهم الاحترام، المكانة، الدور داخل المؤسسة والخبرة المهنية ، بالإضافة على الحصول على أجر مناسب وتحفيزات منها المادية والمعنوية الدافعة للعمل كلها عوامل تؤدي للرضى المهني والاندماج بالمنصب والاستقرار فيها.

9- توصلنا أن عمال المؤسسة الصناعية العامة تريفلور، يرون أن العمل فيها ، هو الذي يحقق لهم دور في المجتمع باعتبارها المؤسسة التي ساهمت في استقرارهم، وعاالتهم في حياتهم

الاجتماعية وتكوين هويتهم المهنية فيها وانتماءهم لها واعادة الانتاج لتلك التمثلات في عمل الابناء فيها بعد خروج أوليائهم على التقاعد .

10- يمثل العمل عند العمال بالمؤسستين أساس الحياة، من حيث تحقيق الحيات الاجتماعية من دخل شهري، وكذا تحقيق الذات والدور داخل الأسرة والمجتمع، والخروج من أزمة الحاجة الاجتماعية ، بالتالي الحصول على المكانة الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة الصناعية .

11- يكون البحث عن عمل آخر في حالات محدودة عند العامل حسب تمثلات العمل الذي يحقق لهم اجر مناسب والبحث عن راحة البال أي دون اكراه وضغوط في أدائه حسب تمثلاتهم ، وذلك من أجل أهدافهم للحصول على أجر مرتفع عن العمل السابق ، والمحفزات المعنوية والمادية التي تساهم في استقرارهم عند عمال المؤسسة الصناعية، ما يناسب ومتطلبات الحياة الاجتماعية.

12- كلما كان العمل يحقق دخل مرتفع للتحكم في حاجاتهم ومتغيرات المجتمع المعيشية، كلما ساهم في استقرارهم وراحتهم ورضاهم للعمل في المؤسسة الصناعية العامة والخاصة حسب تصوراتهم ، خاصة في الحصول على دخل وأجر متكافئ والحياة الاجتماعية لتحقيق أهدافه وذاته في المجتمع .

13- البقاء في المؤسسة الصناعية العامة والاستقرار فيها حسب تمثلات عمالها والعمل فيها يعود إلى توفر ظروف العمل المادية والمعنوية من خلال سعيهم للتثبيت في مناصب عملهم بعد فترة من خضوعهم لعقود عمل محددة المدة ، وأهمية الرضى المهني من عوامل الاندماج فيها.

14- كلما توفر عامل الاحترام، الثقة، الكرامة للعامل، المساواة في علاقة العمل، التي تكسبهم أفكارهم وتصوراتهم للعمل في المؤسسة الصناعية للقطاعين ، هي أساس اندماجهم واستقرارهم فيها، وحصول المعلومات حول المؤسسة للتقدم والبحث عن منصب عمل فيها، والسعي نحو ذلك،

لتحقيق ذاتهم وأفضل حياة اجتماعية بضرورة العمل والحصول على أجر من أجل تحقيق حاجاتهم الاجتماعية.

15- يحقق العمل في المؤسسات العامة والخاصة للعامل ، الخدمات الاجتماعية، والأجر الثابت، وهذه من عوامل الاندماج واستقرار العامل حسب تمثلاتهم فيها.

16- ترجع تمثلات العمل عند عمال المؤسسة الصناعية العامة من خلال انتقالها واكتسابها من تصورات، سلوك وأفكار بين العمال إلى ذلك التفاعل بين العمال القدامى والعمال الجدد أي بين المستويين من التعليم ما دون المستوى الجامعي والثانوي، والمستوى الجامعي بمختلف تخصصاته، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية التي عرفتها المؤسسة من خلال التغيرات والظروف التي مرت عليها في الجانب التنظيمي والتسييري لها لضمان استمراريتها.

17- شملت المؤسسة الصناعية العامة، على مجموعة من الأهداف التي ساهمت في تكوين تمثلات العمل عند عمالها، من خلال تكوينهم، وتوفير عوامل اندماجهم فيها، وتوارث الممارسات والتصورات بين العمال قبل خروجهم على التقاعد، والتقليص من عددهم لاستمرار المؤسسة، وكذا حصولهم على ترقية مهنية وتحفيزات لاستقرارهم فيها ، أعط معارف جديدة وتصورات أخرى حول العمل فيها.

18- يفند العامل في المؤسسة الصناعية العامة أو الخاصة الفكرة التي تعيق تنمية المجتمع الجزائري أنه لا يرغب في العمل ولا يتقنه، وعزوفه للبحث عن العمل ، بحيث توصلنا أن هناك رغبة كبيرة منهم في عملية البحث على منصب عمل للحصول عليه دون العيش في مرحلة بطالة وتهميش اجتماعي لهم، التي تعيق المسار الاجتماعي رغم مؤهلاتهم، وخبرتهم السابقة عند العمال في القطاع الخاص، وسعيهم نحو الاستقرار في مناصبهم بالمؤسسة الصناعية .

19- العامل بالمؤسسة الصناعية يعطي أهمية للعمل ، حيث بالعمل يحقق أهدافه المادية والمعنوية في المجتمع داخل وخارجها وانتمائه لها بإتقانه للعمل وانجازه في الوقت محدد داخل تنظيم وتسيير محكم ، في ظروف جيدة داخل المؤسسة الصناعية" بتريفلور " و "ميتال سيدار" حسب تمثلاتهم .

20- معظم العمال ذهبوا مباشرة في البحث عن عمل إلى المؤسسة الصناعية الخاصة، حسب تمثلاتهم انها توفر منصب عمل لمختلف التخصصات، دون الخضوع لمسابقات توظيف كباقي المؤسسات الأخرى في بعض التخصصات ، وليس فيها جانب المحسوبية و"العرف في الخدمة" حسب تمثلاتهم ، بالإضافة لتمثلات العمل فيها انها تحقق أجر مرتفع عن مؤسسات القطاع العام والروتين الذي لا يحقق التعلم والتطور عند بعض التخصصات، بينما هذه المؤسسة الصناعية العامة توفر الثبات في المنصب والأجر الثابت لمن يريد الاستقرار في المنصب والحياة المهنية فيها.

21- توصلنا أن عمال المؤسسة الصناعية الخاصة، يرغبون في الاستقرار فيها وهذا لأنها مؤسسة صناعية جزائرية في القطاع الخاص تحقق الاحترام للعامل حسب تمثلات العمل فيها ،عكس ما وجدوه في المؤسسة الصناعية متعددة الجنسيات ، لها مستقبل جيد في السوق ليكون لهم بالمقابل مستقبل في حياتهم المهنية و الاجتماعية.

22- بينما توصلنا أن عمال المؤسسة الصناعية العامة، في تمثلات العمل فيها التي كونت تصوراتهم ، و افكارهم والرغبة في البقاء للعمل فيها والانتماء لها ، يعود إلى عامل التأثير الابوي والعائلي لمعظم عمال المؤسسة، كمستخلفين لأبائهم واستمرارية لنجاح الأب، والذي يعتبر أن العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة هو قطيعة مع الاستقرار في المنصب، وتشمل على ضغوط عمل الذي يقابله أجر مرتفع حسب تمثلاتهم ، وهدفهم ليس في الأجر بالدرجة الأولى انما هو الرضى المهني وراحة البال ، والأجر والمنصب الثابت أفضل من المههد في أي لحظة أو وقت

حسب تمثلات العمل فيها الذي يقضي على حياتهم المهنية والرجوع إلى نقطة البداية وهي البطالة والبحث عن منصب عمل آخر .

23- توصلنا في المؤسسة الصناعية بالقطاعين إلى تمثلات العمل فيها عند العامل، تعود إلى ضرورة توفر الظروف المادية والمعنوية لأدائه ضمن الرضى المهني وتوفر عامل الاحترام والتقدير بين العمال والمسؤولين ، بالإضافة للتحفيز التي تعطي دور للعامل دون وجود نزاعات عمل الذي يوفر عامل الرجوع إلى المؤسسة في اليوم الموالي بفرحة وسرور حسب تمثلاتهم ، دون اكراه عمل في ممارستها بالمؤسسة ، و في حالة لم يتوفر ذلك قد يقابله الرغبة في التغيير والبحث عن مؤسسة أخرى.

24- أهمية عامل توفر الخدمات الاجتماعية الضرورية التي يحتاج اليها العامل في المؤسسة الصناعية العامة والخاصة، باعتباره يضمن مستقبل العامل حين خروجه على التقاعد وعجزه عن العمل.

25- توصلنا أن التشغيل أو الحصول على منصب شغل والاندماج فيه والاستقرار في المؤسسة يعتمد على مدى نجاعة الاجراءات والبرامج التي تعتمد عليها الجزائر والمؤسسة الصناعية العامة والخاصة.

26- توصلنا أن عمل المرأة في المؤسسة الصناعية العامة والخاصة، حسب تمثلات العمل عند العامل تختصر في العمل الاداري عند فئة الاطارات وهو عمل محدود حيث لا تشارك في العمل الانتاجي ، حيث هو خاص بفئة الرجال لتلائم ظروف العمل ولياقتهم البدنية، وان شاركت المرأة في ورشات الانتاج تكون فقط في مجال ملاحظة ومراقبة الجودة، حسب المؤسسات الصناعية العامة، أو لمراقبة العمال وسلامتهم من حوادث العمل بارتداء وسائل الوقاية الخاصة بالعمل وحوادث العمل والالتزام بها في أدائه أو العقاب ، مثل ما تم ملاحظته أثناء فترة البحث

الميداني في المؤسسة الصناعية الخاصة، وغير ذلك يستثنى عمل المرأة إلا في الجانب الإداري والتسيير في المؤسسة الصناعية ، ولها دورها ومكانتها ضمن العمليات التنظيمية والتسييرية التي تعتمد عليها المؤسسة و تحض بنفس المعاملة والاحترام لاندماجها واستقرارها بالمؤسسة الصناعية العامة والخاصة .

27- تهتم عملية الاندماج في المؤسسة وفي منصب العمل عند عمال المؤسسة الصناعية بتكوينه في منصبه ودوره داخل جماعة العمل، حيث يتعلم ويتكون من طرف رئيس قسم المصلحة ومن المسؤولين ضمن جماعة العمل ليتم اندماجه فيها ؛ وكذا بتوفير جو العمل و ظروفه المناسبة والعلاقة الجيدة فيما بين العمال ، التي تساهم في اندماج العمال والعامل الجديد والتاقلم مع منصب العمل ونظام المؤسسة " حسب تمثلاتهم.

28- معظم العمال في المؤسسة الصناعية الخاصة يعملون ضمن عقود عمل محددة المدة وقابلة للتجديد و لهم هدف مشترك ، المتمثل في الرغبة للاستقرار في منصب العمل وفي المؤسسة. 29- توصلنا أن قرب العمل من الإقامة أو في نفس المنطقة له دور وأهمية حسب تمثلاتهم ، عن العمل الذي في الصحراء حالة العمال في سيدي مسعود ما شملت الحراك الجغرافي للبحث عن عمل فهو بعيد عن الأهل والعائلة، فرغبة العمال في توفر العمل على مستوى منطقة وهران، هدف موحد ضمن تمثلات العمل المناسب لهم .

30- توصلنا أن معظم عمال المؤسسة الصناعية الخاصة، لهم خبرة مهنية سابقة، وذلك في عملهم المتنقل في مختلف المؤسسات الصناعية عند بعض التخصصات ومجالات العمل قبل التحاقهم بهذه المؤسسة ولهم تصورات و تمثلات عمل فيها من طرف الاصدقاء أنها مؤسسة تعطي حقوقالعامل من أجر، احترام وتحفيزات وكذا خدمات اجتماعية بتوفير النقل والمواصلات لتنظيم وقت العمل على غرار المؤسسات الخاصة الأخرى، المنافسة لها في القطاع الخاص والعام أو

متعددة الجنسيات بـ (توسيلي) مؤسسة صناعية بالشراكة مع الأتراك التي أهانت العامل الجزائري ولا تقدره، حسب تمثلات العمال الذين كانوا يعملون فيها وانتقلوا للعمل في هذه المؤسسة الصناعية الخاصة .

فمن خلال هذه النتائج المتحصل عليها تبين لنا تمثلات العمل عند العمال في المؤسسة الصناعية بالقطاعين للعمل فيها ، تحقق لهم منصب العمل المناسب والاستقرار فيه للتحكم في تغيرات المجتمع والخروج من البطالة ، وذلك باعتمادها على اجراءات للدخول والحصول على العمل فيه ، كما تعتمد على مجموعة من العوامل لتحقيق اندماجهم المهني واستقرارهم فيها ، الذي يشكل تصوراتهم وافكارهم المشتركة للانتماء لها وعدم تغييرها في ظل ما يعرفه المجتمع الجزائري من تغيرات سوسيواقتصادية .

كما اتضح لنا من تمثلات العمل عند العمال الجزائريين في المؤسسة الصناعية الخاصة والعامية تعتبر العمل هو أساس الحياة مما له أثر في تنمية المجتمع وأفراده ، وذلك حسب تصوراتهم في تحقيق الذات وراحة البال ، وهي تختلف من مؤسسة صناعية إلى أخرى، ومن قطاع عمل إلى آخر.

وعليه لا تتوقف الدراسة في هذا المطاف ، ليفتح لها مجال آخر للبحث حول : تمثلات العمل عند عمال المؤسسة الصناعية متعددة الجنسيات، أو في الجانب المقاولاتي ، والقطاع الخدماتي العام أو الخاص في الجزائر خاصة منها التي تساهم في الجانب الاقتصادي والتجاري لتنمية المجتمع وأفراده ، في خلق فرص التوظيف والعمل فيها.

المراجع

المراجع :

الكتب باللغة العربية :

1. ابراهيم بن عبد العزيز الدعليج ، مناهج وطرق البحث العلمي ، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان ، 2010 .
2. ابراهيم جابر السيد، علم النفس المهني والصناعي، دار التعليم الجامعي للطباعة والنشر ، دون تاريخ .
3. ابراهيم لطفي ، أساليب وادوات البحث الاجتماعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، دون تاريخ .
4. ابراهيم محمود عبد الراضي ، البطالة ، مع نموذج لبعض المشروعات الصغيرة والمتوسطة الناجحة للشباب ، المكتب الجامعي الحديث ، 2008.
5. احمية سليمان ، السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة سعيدة ما بين 26 و 27 افريل، الجزائر، 2009.
6. اسامة السيد عبد السميع ، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الاسلامية ، الاسباب ، الاثار ، الحلول ، دار الفكر الجامعي ، 2007.
7. اسماعيل عرباجي ، اقتصاد و تسيير المؤسسة ، موفم للنشر ، الجزائر الطبعة الثالثة، 2013 .
8. اسماعيل قيرة ، علي غربي ، في سوسيولوجية التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 .
9. انطوان زحلان ، هجرة الكفاءات العربية ، بحوث و مناقشة الندوة التي نظمتها اللجنة الاقتصادية لغربي اسيا (اكوا) ، الامم المتحدة ن مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الرابعة ، 1996 .
10. بشير محمد ، الثقافة والتسيير في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007.
11. بوفلجة غياث ،بحوث في التغير التنظيمي و ثقافة العمل ، مخبر البحث في علم النفس و علوم التربية ، الطبعة الاولى ، 2010 .
12. جورج فريدمان ، بيار نافيل ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، منشورات عويدات بيروت باريس ، ديوان المطبوعات الجزائرية ، الطبعة الاولى ، 1985.

13. حسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة ، دار وائل للنشر ، الطبعة الثانية ، 2010.
14. حسين عبد الحميد احمد رشوان ، العلم و البحث العلمي ، دراسة في مناهج العلوم ، الطبعة السابعة ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية ، 2004 .
15. حنفي علي، الجوانب النظرية والتطبيق في ادارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث 2008.
16. خالد الزاوي ، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل ، مجموعة النيل العربية القاهرة ، الطبعة الاولى ، 2004 .
17. خليل عبد الهادي البدو ، علم الاجتماع الصناعي ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، 2009.
18. رشيد زرواتي ، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، مطبعة دار هومة ، الجزائر ، الطبعة الاولى ، 2002 .
19. رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية و التطبيق دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر، 2003.
20. زكرياء سعدالدين الاسدي ، البطالة و اثارها الاجتماعية و الاقتصادية أسس المواجهة ، دار الكتاب الحديث ، 2009
21. زيد منير سليمان ، ادارة اختيار الموظفين ، الموظف المناسب في المكان المناسب ، دار الولاية للنشر و التوزيع الطبعة الاولى ، 2008 .
22. سعد الحفظاوي ، الاشكال التنظيمية للتشغيل في تونس و اشكالية البطالة و التهميش الاجتماعي ، دار سحر للنشر ، تونس ، 2017.
23. شبل بدران ، التعليم و البطالة ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية الطبعة الثانية ، 2005 .
24. صفاء نواف بني حمدان ، الإدارة والعلاقات الإنسانية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2014.
25. ضياء مجيد الموسوي، أسس علم الاقتصاد ديوان المطبوعات الجامعية ، دون تاريخ .
26. طارق السيد ، علم الاجتماع الصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2008 .
27. طلعت ابراهيم لطفي ، اساليب و ادوات البحث الاجتماعي ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، دون تاريخ .
28. عبد الحسن الحسيني ، التعليم و العلوم في مواجهة تحديات التنمية واسواق العمل ، الدار العربية للعلوم ناشرون ، الطبعة الاولى ، افريل 2017.

29. عبد الحميد عطية ،ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ، اتجاهات نظرية وعمليات الاشراف والتقييم ، المكتب الجامعي الحديث ، دون تاريخ .
30. عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة 2006 .
31. عبد العزيز صايغي، قانون العمل، منشورات نوميديا، 2011.
32. عبد الغني عماد ، سوسيولوجيا الثقافة ، المفاهيم و الإشكالات من الحداثة إلى العولمة ، مركز دراسة الوحدة العربية لبنان ، الطبعة الثانية، 2008 .
33. عبدالرزاق حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثالثة، 2006،
34. عدون ناصر دادي ، البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 .
35. عصام الاحمر ، نزاعات الضمان الاجتماعي في القطاعين العام والخاص ، تونس ، 2017.
36. عطا الله خالد، السياسية العامة بين التخطيط والتتقيد، الجزائر نموذجا دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018.
37. علاء زهير الرواشدة ، العولمة والمجتمع ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008.
38. علي زكاز ، نصر الدين بوشيشة ، توطئة محمد بومخلوف ، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، كنوز الحكمة ، الطبعة الاولى ، 2013 .
39. عمر الصخري، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2003.
40. غريتا صعب ، الخصخصة تاريخها و دورها في تحريك الاقتصاد العالمي ، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر لبنان، الطبعة الاولى ، 2018.
41. فادية عمر الجولاني ، التغير الاجتماعي مدخل النظرية الوظيفية لتحليل التغير ، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى، 2014 .
42. فاروق احمد مصطفى ، محمد عباس ابراهيم ، المناهج الانثروبولوجية و تطبيقاتها الميدانية ، دار المعرفة الجامعية طبع و نشر و توزيع ، 2010 .
43. فالح ابو عامرية ، الخصخصة وتأثيراتها الاقتصادية ، دار اسامة ، الطبعة الأولى ، 2008.

44. فريد كامل أوزينة ،محمد وليد البطش ، مناهج البحث العلمي تصميم البحث والتحليل الاحصائي ،جامعة عمان العربية ، الاردن ،الطبعة الاولى ،2007 .
45. فضيل دليو، ومجموعة من الاساتذة ، دراسات في المنهجية ، ديوان المطبوعات الجمعية ، الجزائر ، 2000.
46. كامل بربير ، ادارة الموارد البشرية ، اتجاهات و ممارسات ، دار المنهل اللبناني ،الطبعة الاولى،2008.
47. لورانس نيومان ، ترجمة عبد الرؤوف الضبع ، المنهج الكمي و الكيفي في علم الاجتماع ، الدار العلمية للنشر و التوزيع ، 2009.
48. محمد الجوهري واخرون ، علم الاجتماع الاقتصادي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة ، الطبعة الثانية ، 2013.
49. محمد ابراهيم عبد الاوي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، في اطارها النظري والتطبيقي، دار حامد للنشر والتوزيع، 2017
50. محمد اعبيد الزنتاني ابراهيم ، الهجرة غير الشرعية والمشكلات الاجتماعية ، المكتب العربي الحديث ، 2008 .
51. محمد السويدي ، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العالمية ن المؤسسة الوطنية للكتاب ، 1986.
52. محمد السويدي ، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العلمية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، دون تاريخ.
53. محمد بقاسم حسن بهلول ، الجزائر بين الازمة الاقتصادية والازمة السياسية ، مطبعة دحلب حسين داي ، الجزائر ، دون تاريخ .
54. محمد بومخلوف، التوطين الصناعي و قضايا التنمية في الجزائر ،التجربة والافاق ، دار الامة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2001.
55. محمد سمير أحمد ، الادارة الاستراتيجية و تنمية الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الاولى ،2009 .
56. محمد عباس ابراهيم ، التصنيع والتحضر دراسة الأنثروبولوجيا، دار المعرفة الجامعية 2011

57. محمد عوض العايدي ، اعداد و كتابة البحوث و الرسائل الجامعية مع دراسة عن منهج البحث ، شمس المعارف ، مركز الكتاب للنشر ، الطبعة الاولى ، 2005 .
58. محمد محمود الجوهري ، علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، دار المسيرة ، 2009.
59. محمد نبيل جامع ، علم الاجتماع الاقتصادي ، الاصول الاجتماعية للتنمية الاقتصادية ، دار الجامعة الجديدة ، 2009 .
60. محمد ياسر الخواجة، حسن الدريني المعجم الموجز علم الاجتماع، مصر العربية للنشر والتوزيع 2011
61. محمود الوادي، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن 2007.
62. مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل التجربة الجزائرية ، دار الحامد عمان الأردن ، الطبعة الأولى ، 2009.
63. مريم أحمد مصطفى، دراسات في التغير و التنمية في الدول النامية، دار المعرفة الجامعية، 2011.
64. مسلم محمد، علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2007
65. مصطفى الفيلاي ، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية ط1، 2006
66. مصطفى عمر التير ، مقدمة في مبادئ و أسس البحث الاجتماعي ، منشورات الجامعة المفتوحة ، الطبعة الثانية ، 1995.
67. ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، موقعها في الاقتصاد، وظائفها وتسييرها دار المحمدية العامة، دون تاريخ.
68. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب ، البطالة وإشكالية التشغيل، ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2010،
69. نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 2005.
70. هدى سيف الدين ، الأسس العلمية الإدارية ، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، 1996 .

الكتب باللغة الفرنسية والانجليزية :

71. Albin Michel , encyclopédia universalisdictionnre de la sociologie , Paris ; 1998.
72. André Encrevé, travailler avec bourdieu , édition flammation , 2003.
73. Ariel Cordier , dictionnaire de sociologie ,sous la direction de andré AKON et Pierre ANSART ,1999.
74. Aziza Bennani ; economie et culture ; actes du colloque internationale tenu les 08 et 09 mars 1990 ; Wallada 1990.
75. Berabet Meir, Manageor, Dunod, paris, 2eme edition, 2010.
76. Cherif Hallouma, la représentation du travail et l'image de soi chez l'ouvrier de l'électronique, 1999,2000.
77. Cicred Policy paper , path to développementor rood linkages in developing contries , Paris , 2007.
78. Crosier M,Fredberg ,E,Lecture et le système ,édition du seuil ,PARIS ,1977 .
79. Daniel céfai , l'enquête de terrain , la découverte , paris , 2003.
80. Denise Jodelet, les représentations siriales ,presses universitaires de France , 2007.
81. Dickson Paul , work revolution routledge, London ;2017.
82. Didier Blanchet modélisation déco-économique, conséquences économiques des évolutions démographiques , travaux et documents cahier n°130 institu national d'études démographiques édition de l'INED 1991.
83. Dubar Cloud ,la crise des identités ,l'entreprise d'une mutation ,Paris , PUF ,2000.
84. Enrico Pugliese , socio-economie du chômage , méface de henrinadel , l'Harmattan Paris , France 1996.

85. François Stankiewicz, travail compétence et adaptabilité , édition l'harmattan ,Paris , 1998.
86. François Stankiewicz, travail, compétence et adaptabilité, l'harmattan, 1998.
87. Garre Barnard, Stratégie tout les stratégies d'entreprise ,Dunod,5^{em} édition me édition 2009 .
88. Grawitz M , Méthodes des sciences sociale ,Daloz,10eme édition ,Paris ,1996 .
89. Hachem Ilarabi , opinions sur l'économie algérienne suivies SNED Alger 1973 .
90. Helena Hirata ,maria rosa lombardi , margaretmaruani , travail et genre , édition la découverte ,regarde croisés , France europamérique latine , 2008.
91. Henri Nadel, sirio- économie du chômage, l harmattan 1966.
92. Jean Claudelavigne, Ignace Berten , travailler pour vivre ? , les éditions ouvrières , Paris ,1997 .
93. Jean pierre Jardel , les rythmes dans l'entreprise une nouvelle approche du temps , les echoseditions ; edition d'organisation , 2000.
94. Jodlet ; D, représentation serial .concept et hérité 1970.
95. Levy Bryan , job evaluation a critical review , newyourkroutledge, 2017.
96. Ljacquot , B balzani , sociologie du travail et de l'emploi ,ellipses édition marketing ,2010.
97. Madeleine Grawitz, lesaique des sciences p,209-208 social, 7 Edition, salles, paris,2000
98. Madeline Grawitz , lexique es sciences sociales , Daloz , 1999 .
99. Margaret Maruani ; travail et emploi des femmes, édition la découverte Paris ;2000.(cras – so 1.011 tra)

100. Margaret Maruani , travail et emploi des femmes , édition la découverte , Paris ,2000 .
101. Neve Geertdeed , industrial work and life an anthropologie reader , oxford new yourk , berg , 2009.
102. Nicole Gardrey ; hommes et femmes au travail inégalités différences ; identités : l'harmattan logique sociale ;1992(so 210 hom – crasc)
103. Olfa Lamloum , Mohamed Ali Ben zina , les jeunes de douar HICHI et d'ettadhamen ; une enquête sociologique, édition arabesque, Tunisie , 2015 .
104. Patrick develtere ; économie sociale et développement ; les coopératives ; mutuelles et associations dans les pays en développement, Jalons de Boeck université , 1998 .
105. Peretti Jean Marie, Ressources Humaines, Vuibert,1^{3eme} édition ,2011.
106. Peretti Jean, marie, gestion des ressources humaines,librairie vuibert,18^{eme} édition,2012.
107. Philippe Zarifian , travail et communication , essai sociologique sur le travail dans grande entreprise industrielle , presses universitaires de France ,2000.
108. Philippe Zarifian ; travail et communication, essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle, presses universitaire de France ; 2000.
109. Pierre Bourdieu, images d'Algérie, une affinité élective, Edition fondation liber, 2003.
110. Raussiau Nicolas, et, Bonardi Christine, les représentationsiriales, éditions mardaga, 2001.
111. Robert Holcman , le chômage , mécanismes économiques conséquences sociale et humaines , les études de la documentation française 1997.

112. Rosa Issolah , radia bernaoui , evaluation et planification de la recherche scientifique , enjeux et méthode , office des publications universitaire , 2005.
113. Rymond Quivy , manuel de recherche en sciences sociales 3em édition ,dunod , paris , 2006 .
114. Sabine Erbues, le travail dans la société de la sociologie du travail, ton2, presses universitaire de grenoble, 1988.
115. Sainsaulieu R , sociologie d'organisation et de l'entreprise ,paris ,daloz,1987.
116. Sainseulieu R , L'identité au travaille, Presse de la fondation nationale des sciences politiques Paris, 1988.
117. Salah mouhoubi , l'Algérie à l'épreuvedes réformes économiques , office des publication universitaires Algerie , 1988 .
118. Serge Moscouis des représentations collectires aux représentations sociales ,éléments pour une histoire, presses universitaires de France ,2007.
119. Stulz Viviane , transferts d'entreprises , les enjeux sociaux les cons »quances sur le contrat de travail , les avantages collective , l'épargne salariale , la protection dsociale , la representation personnel ,edition formation entreprise , Paris , 2004 .
120. Vincent Yzerbyt , travail chomage et stigmatisation , une analyse psychosociale , 1ere édition de boeck université , Bruxelles 2007.
121. Wiley Katherine ann, work social status and gender in post slavery Mauritania , blomington , Indiana university press, 2018.

المعاجم ، القواميس والجرائد الرسمية باللغة العربية والأجنبية:

122. احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعة ، بيروت لبنان ، الطبعة الاولى ، 1999.
123. احمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، انجليزي ، فرنسي ، عربي ، دار الكتاب المصري القاهرة ، دار الكتاب اللبناني بيروت ، دون تاريخ .
124. بيار بونت ميشال ايزار، ترجمة مصباح الصمد، معجم الباثولوجيا، الأنثروبولوجيا، مجد المؤسسة الجماعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2006.
125. رولان دورون وأخون، موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شهين صويدات للنشر والطباعة لبنان، المجلد الثالث ط1، 1997.
126. سمير سعيد حجازي ، معجم المصطلحات الانثروبولوجيا و الفلسفة و علوم اللسان و المذاهب النقدية و الادبية ، انجليزي ت فرنسي ، عربي ، دار الطلائع للنشر والتوزيع و التصدير ، 2008.
127. عبد العزيز فهمي هيكل ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية و الإحصائية ، دار النهضة العربية ، 1980.
128. فهمي محمود شكري ، المعجم التجاري و الاقتصادي ، دار اسامة للنشر والتوزيع الاردن عمان ، الطبعة الاولى ، 2009.
129. المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008 ، الجريدة الرسمية عدد22 الصادرة في 30 ابريل 2008 .
130. معن خليل العمر ، معجم علم الاجتماع المعاصر ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الشروق ، 2006 .
131. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 6 مارس 2011، المنظمة للمرسوم التنفيذي رقم 11-103، المؤرخ في ربيع الثاني 1432هـ، الموافق 6 مارس 2011 للعمل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290، المؤرخ في 9 رجب 1424هـ الموافق ل 6 سبتمبر 2003الذي يحدد شروط الاعانة بالشباب دوي المشاريع العدد 14ص 91-23.
132. Alin Bruno et Christian elleboode ، dictionnaire d'economie et de sciences sociale ، 2eme édition marketing ، 2010.

الدوريات ،المجلات والرسائل الجامعية باللغة العربية والأجنبية:

133. ابراهيم اولتيت ، الشراكة بين القطاعين العام والخاص وجدلية العلاقة بين الدولة والسوق في الفكر المعاصر، مجلة استشراف للدراسات والابحاث القانونية ، العدد الاول (صص 130-151) ماي 2018 .
134. بن غبريط نورية رمعون ، رهن العلاقات بين التكوين والتشغيل ، حالة الجزائر ، cracs ، 2012 .
135. بن كروم زاوي ،تمثلات الشباب للعمل في الجزائر ، دراسة سوسيولوجيةبوهران بحي المدينة الجديدة ، مركز الابحاث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ، جامعة وهران السانية ، وكالة التشغيل الوطنية ، اشراف العايدي عبد الكريم ، اطروحة دكتوراه في العلوم ،2014 .
136. بوخانوش سهام، (ديسمبر 2021) ، المرأة العاملة في القطاع الخاص والمقاولاتية دراسة ميدانية بوهران . مجلة أبعاد : المجلد 08، العدد 2 ، ص 409-22.
137. جمال غريد ، ثقافة المؤسسة ، منشورات المركز ، CRASC ، 1997.
138. ع، اوشان ، السياسات الاقتصادية في الجزائر و تطور المؤسسة العمومية ، المجلة الجزائرية للعمل، عدد24/99 ، نشر المعهد الوطني للعمل ص.ب 05 درارية الجزائر، 1998.
139. العياشي العنصر ، في علم الاجتماع الانثروبولوجي ، كيف نعيد تفكير المنهج ، دفاتر CRASC ، رقم 1، 2001 .
140. العياشي عنصر ، الاطارات الصناعية ، مواقع ، أدوار ممارسات ، تمثلات ،دفاتر المركز CRASC رقم 2 ، 2001.
141. غريد جمال الدين ، العامل الشائع ، عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري ، مجلة انسانيات (العمل ، أشكال ، تمثلات)، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية CRASC ، 1 ربيع 1997 .
142. فوزي عبد القادر ، اشكالية تطوير المؤسسات المتوسطة و الصغيرة بالجزائر ، في ظل التحولات الراهنة ، مجلة العلوم الانسانية ، مجلة منتوري قسنطينة (مجلة نصف سنوية) ، عدد 26 ، ديسمبر 2006 .

143. كاري نادية امينة ، العامل الجزائري بين الهوية المهنية و ثقافة المجتمع ، دكتوراه في علم الاجتماع ، اشراف مزوار بلخضر ، جامعة ابي بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012
144. محمد بالرابح، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، جامعة وهران، 2014
145. محمد سعدي ، صورة العمل و دلالاته الاجتماعية و الثقافية في المثل الشعبي الجزائري ، العمل أشكال و تمثلات ، انسانيات ، العدد رقم 1، CRASC، الجزائر ، ربيع 1997 .
146. محمد شرفي ، التشغيل اشكالية قانونية لتقليص مستوى الشغل و مسالة اعادة العمال الى مناصب عملهم ، المجلة الجزائرية للعمل ، عدد خاص 98/23 ، نشر المعهد الوطني للعمل ص.ب 05 درارية الجزائر ، 1999 ، صص 03- 20 .
147. مراد مولاي الحاج، تمثلات عمال التنفيذ للإطارات، حالة المؤسسة الزنك بالغزوات، ، الاطارات الصناعية، مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات، دفاتر المركز، رقم 02-2001. (ص 117-127).
148. مولاي الحاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر ، ممارسات و تمثلات ، اشراف العلاوي أحمد، دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005 .
149. نابتي علي ، الابعاد السوسيوثقافية للاتصال ، دراسات انسانية و اجتماعية ، عدد خاص جوان ، جامعة وهران (218 - 199)، 2012 .
150. ناجي بن حسين ، افاق الاستثمار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، الاقتصاد و المجتمع ، جامعة منتوري قسنطينة مخبر المغرب الكبير الاقتصاد و المجتمع ، العدد 2 ، 2004 .
151. Anser layachi ,les cadres de l'industrie , position , role , trajectoires , representations , les cahiers de CRASC , n°02 ; 2001 .
152. Anser Layachi, conception de l'homme au travail et de légetimation, la participation stratège de légitimation,CRASC, N12, 2005.
153. Derras Omar , Place de secteur privé industriel dans l'économie algérienne ,Insaniyate,N°1,CRASC, Printemps 1997 .

154. Djamel Guerid ,le travail figures et représentation , l'ouvrier majoritaire , insaniyat N°1 printemps – 1997–crasc.
155. Djamel GUERID, Le travail figures et représentation, INSANIYAT ; cahiers du CRASC ; 1997.
156. Mourad Moulai hadj , protection sociale et politique de l'emploi , le cas de l'Algérie, quelles formations pour quels emplois en Algerie ? édition Crasc , pp 91-104 2012 .
157. Myriam Hachimialaoui , l'épreuve de l'exit , le cas des algeriens installés , paris et à Montréal, insaniyat 9eme année n°27 janvier – mars 2005 (PP 139-146) .
158. Sihame Boukhanouche , (Janvier 2022),The process of professional integration in to a job position with in a private industrial establishment A field study at the Foundation "CEVITAL" METALSIDER " in Oran . Revue El Hikma : volume 10,Numéro 1, Page 1564-1585 .
159. Sihame Boukhanouche ,(Aout 2021), the Process of obtenning employment in the industrial entrepris and its develpoment of the Algerian society a filed study in the Oran region . AT-TADWIN: Volume 13 , Numéro1, Page (346-365).
160. CODESRIA, Atelier Méthodologique sous régional sur les sciences sociales, Afrique Du NORD–Session 2012, Oran –Algérie, CRASC, 21-15 Janvier 2013.
161. Collection statistique ,enquête emploi auprès des ménages 2005 , N° 126 /2006 ;office national des statistiques(ONS) , Alger , Janvier ; 2006.
162. Collection statistiques n°123 ,enquete emploi aupres de menage, office national des statistique Alger – juillet ONS , 2005.

الروابط الالكترونية

163. www.ons.dz (consulter le 15 / 01/2017) .

الملاحق

الملاحق :

- الملحق رقم 01: جدول مجتمع البحث خاص بالمؤسسة الصناعية العامة
- الملحق رقم 02 : جدول مجتمع البحث خاص بالمؤسسة الصناعية الخاصة
- الملحق رقم 03: المخطط التنظيمي للمؤسسة الصناعية العامة
- الملحق رقم 04: الجانب التاريخي للمؤسسة الصناعية العامة
- الملحق رقم 05: المخطط التنظيمي للمؤسسة الصناعية الخاصة
- الملحق رقم 06 : الجانب التاريخي للمؤسسة الصناعية الخاصة

الملحق رقم 01: جدول مجتمع البحث خاص بالمؤسسة الصناعية العامة

الملحق رقم 02 : جدول مجتمع البحث خاص بالمؤسسة الصناعية الخاصة

الملحق رقم 03: المخطط التنظيمي للمؤسسة الصناعية العامة

الملحق رقم 04: الجانب التاريخي للمؤسسة الصناعية العامة

الملحق رقم 05: المخطط التنظيمي للمؤسسة الصناعية الخاصة

الملحق رقم 06 : الجانب التاريخي للمؤسسة الصناعية الخاصة

الملخص

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى معرفة تمثلات العمل عند العامل بالمؤسسة الصناعية في القطاعين العام والخاص " تريفلور " و " ميتال سידار " لمجمع " سوفيتال " بمنطقة وهران، التي تم فيهما البحث الميداني بدراسة سوسيوانثروبولوجية معتمدين على المنهج الكيفي لوصف وتحليل تمثلاته في سيرورة حصوله على منصب العمل وعوامل اندماجه واستقراره فيه ، التي تبين أهمية العمل عنده للخروج من البطالة ، الحصول على أجر ، وتطوير قدراته ومعارفه لتحقيق أفضل حياة اجتماعية ،فتوصلنا أن المؤسسة الصناعية العامة والخاصة تساهم في خلق مناصب العمل معتمدة على طرق موضوعية وعوامل أساسية لاستقرار عمالها وتطوير حياتهم المهنية حسب تمثلات العمل فيها في ظل التغيرات التنظيمية التي عرفتها والسوسيواقتصادية للمجتمع.

الكلمات المفتاحية : العمل ، تمثلات ، العامل ، المؤسسة الصناعية ، القطاعين العام والخاص، التغيير الاجتماعي والاقتصادي.

"Représentation du travail au travailleur algérien dans l'entreprise industriel, une étude socio-anthropologique dans la région d'Oran"

Résumé :

Nous visons à travers cette étude à connaître les représentations du travail de travailleur dans l'entreprise industriel des secteurs public et privé « TRIFILOR » et « METAL SIDER » de le complexe «CEVITAL » de la région d'Oran dans lequel la recherche de terrain a été réalisée avec une étude socio-anthropologique, basée sur l'approche qualitative pour décrire et analyser ses représentations dans le processus d'obtention le poste du travail et les facteurs de son intégration et de sa stabilité au sien de l'entreprise , qui montrent l'importance au travail pour sortir du chômage, obtenir un salaire, et développer ses capacités et ses connaissances pour atteindre la meilleure vie sociale. Nous avons trouvé que l'établissement industriel public et privé contribue à la création d'emplois pour ses candidats sur la base de méthodes objectives et de facteurs fondamentaux pour leur stabilité et le développement de leur vie professionnelle selon les représentations du travail qu'il contient, a lumière des changements organisationnels qu'elle as connus et des changements socio-économiques de la société.

Mots-clés : travail, représentations, travailleur, entreprise industriel, secteurs public et privé, changement social et économique.

«Representation of the work of the Algerian worker in the industrial enterprise, a socio-anthropological study in the Oran region»

Abstract :

We aim through this study to know the representations of the work of the worker in the industrial establishment of the public and private sectors "TRIFILOR" and "METAL SIDER" of the complex "CEVITAL" of the Oran region in which the field research was carried out with a socio-anthropological study, based on the qualitative approach to describe and analyze its representations in the process of obtaining the job and the factors of its integration and its stability within the company, which show the importance of work to get out of unemployment, get a salary, and develop skills and knowledge to achieve the best social life. We have found that the public and private industrial establishment contributes to the creation of jobs for its candidates on the basis of objective methods and fundamental factors for their stability and the development of their professional life according to the representations of the work it contains. , in light of the organizational changes it has experienced and the socio-economic changes in society.

Keywords:work, representations, worker, industrial enterprise, public and private sectors, social and economic change.