



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

## دور برامج التشغيل في توظيف القوى العاملة الجامعية

دراسة ميدانية بإكتمالية حمام الضلعة بالمسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والديمغرافيا تخصص تنظيم وعمل

نظام LMD

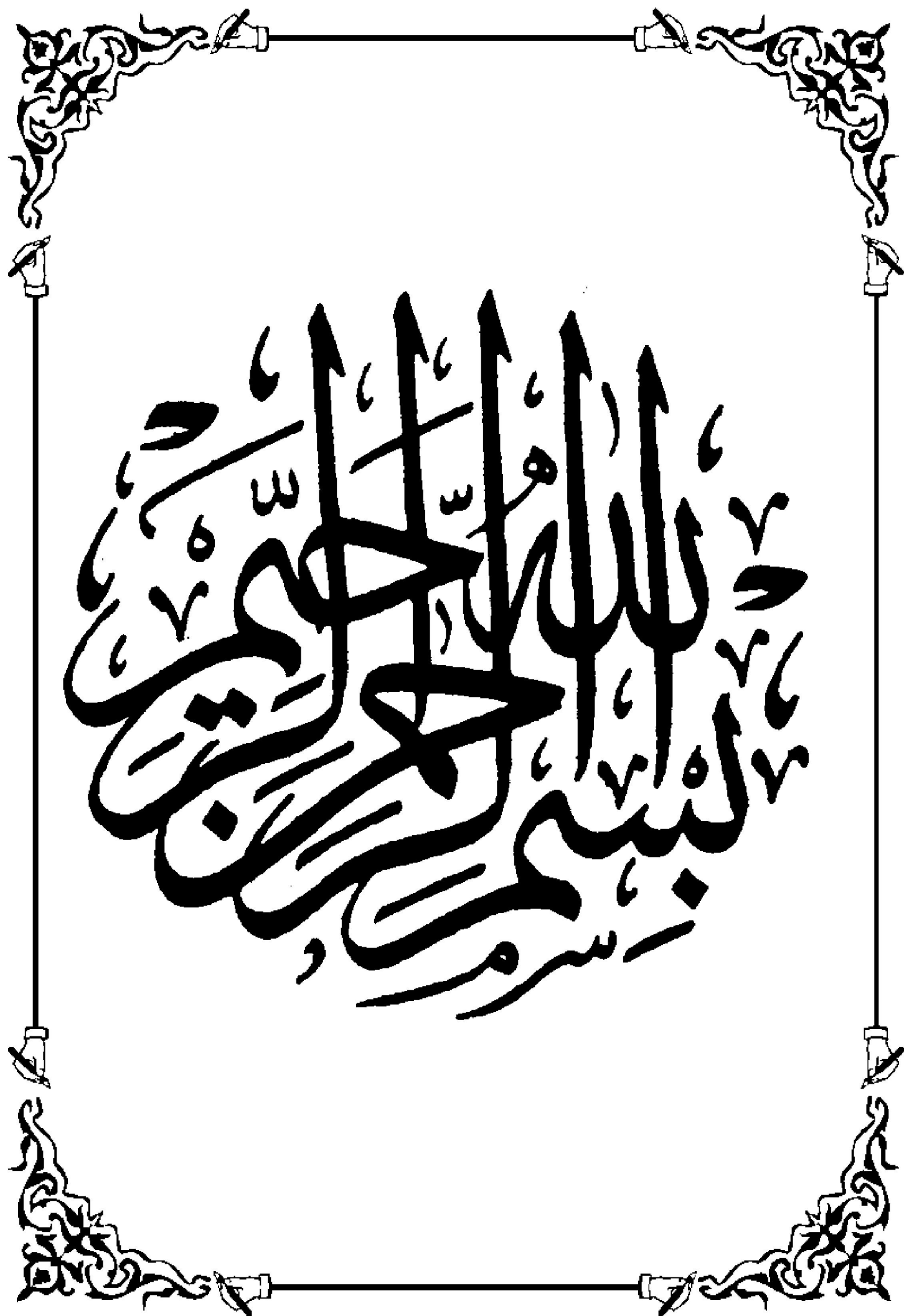
إشراف الدكتور:

د/فكرون السعيد

إعداد الطالب(ة):

عيشاوي فتيحة

السنة الجامعية: 2012-2013



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## تشكرات

قال الله تعالى: ﴿لَنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ إبراهيم/07.

نحمد الله حمد كثيرا وشكرا جزيلا على أن وفقني وهداني إلى أن وصلت إلى هذه الدرجة من العلم وادعوه ان يوفقني لما يحبه ويرضاه. ثم الشكر وكل الشكر إلى قسم علم الاجتماع وأساتذته وعماله ونخص بالذكر الدكتور سعيد فكرون الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته، فكان نعم المرشد ونعم الموجه لي .

كما لا ننسى ان نتقدم بالشكر الجزيل إلى أساتذة فرع علم الاجتماع تنظيم وعمل اللذين تتلمذنا على أيديهم.

لكل هؤلاء نقول شكرا وألف شكرا .

## فهرس الموضوعات

مقدمة ..... أ-ب

### الجانب النظري

#### الفصل الأول : المقاربة المنهجية

- 1- أسباب اختيار الموضوع ..... 05
- 2- أهداف الدراسة. .... 05
- 3- الإشكالية..... 06
- 4- الفرضيات. .... 07
- 5- تحديد المفاهيم..... 08
- 6- منهج وتقنيات وعينة البحث. .... 09
- 7- الدراسات السابقة ..... 12

#### الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

- تمهيد ..... 21
- أولاً: مفهوم سياسة التشغيل في الجزائر. .... 22
- ثانياً: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر ..... 23
- 1- مرحلة الاحتلال..... 23
- 2- مرحلة ما بعد الاستقلال..... 24
- 3- مرحلة المخططات التنموية..... 25
- 4- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية..... 31
- 5- مرحلة الانتعاش الاقتصادي..... 32
- ثالثاً: برامج التشغيل في الجزائر ..... 35
- 1- برنامج عقود ما قبل التشغيل..... 35
- 2- برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محليين ESILS ..... 37
- 3- برنامج الشبكة الاجتماعية..... 37
- 4- برنامج الأشغال العمومية للاستعمال المكتف لليد العاملة ..... 38
- خلاصة ..... 40

## الفصل الثالث: القوى العاملة المشغلة وتخطيطها

- 42.....تمهيد
- 43.....أولاً: مفهوم القوى العاملة
- 45.....ثانياً: تصنيف القوى العاملة
- 45.....1- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية
- 45.....2- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية
- 45.....3- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة
- 46.....ثالثاً: تخطيط القوى العاملة
- 47.....رابعاً: طرق تقدير القوى العاملة
- 47.....1- طرق تقدير قوة الطلب
- 49.....2- قياس عرض العمل
- 50.....خامساً: القوى العاملة المشغلة (العمالة)
- 51.....1- العمالة في القطاع الأول (القطاع الفلاحي)
- 52.....2- العمالة في القطاع الثاني (الصناعة والبناء والأشغال العمومية)
- 53.....3- العمالة في القطاع الثالث (الخدمات)
- 54.....خلاصة

## الجانب الميداني

## الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج الدراسية الميدانية

- 57.....تمهيد
- 58.....1- التعريف بميدان البحث
- 60.....2- بيانات خصائص العينة
- 63.....3- بيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل
- 73.....4- مناقشة الفرضيات
- 75.....5- استنتاجات عامة
- 76.....خاتمة

الملاحق

قائمة المراجع

فهرس الجداول

## مقدمة:

تعتبر فئة المتخرجين من الجامعة هي الفئة الأكثر تضررا للبطالة ونركز هنا على فئة الجامعيين كونهم الفئة المعنية بالدراسة، حيث نرى أن هذه الفئة محرومة من التوظيف من طرف التوظيف العمومي الذي يعطي أهمية كبيرة لخريجي المعاهد في عمليات التوظيف بينما يهمل فئة خريجي الجامعات لذلك نجد البطالة تنفشي في وسط فئة الشباب الجامعي الذي كلن على أمل دائم بأن الشهادة التي سوف يتحصل عليها عند تخرجه تخول له الاندماج في الحياة المهنية بما يتوافق مع مكتسباته النظرية وطموحاته الاجتماعية.

كما نجد أن هذه الفئة من الشباب يتميزون بمستواهم الجامعي مما يجعلهم ينفردون ببعض المشكلات الخاصة بهم، بحكم طول مدة الدراسة ومستوى نوعية التكوين الذي يتلقونه كذلك من حيث أنهم أكبر سنا من تلك الفئة التي لم تدخل الجامعة. لذلك نجد تفاقم ظاهرة البطالة وتأزمها الناجمة عن عجز خلق التوازن في سوق العمل نظرا لعدم تناسب بين فرص العمل المتوفرة وربطها مع مخرجات التعليم والتكوين بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية وحتى التعليمية. كل هذه الظروف والعوامل دفعت بالدولة الجزائرية إلى الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع منذ الاستقلال وخلق مناصب شغل من خلال تطبيق برامج خاصة بالتشغيل من أجل توظيف هذه اليد العاملة الجامعية.

حيث ظهرت تعاونيات شبابية توجهت اهتماماتها نحو القطاع الزراعي سنة 1990 ثم وضع جهاز آخر يتعلق بالإدماج المهني للشباب سنة 1996 ثم بعد ذلك إنشاء جهاز دعم تشغيل الشباب والذي يضم عددا من البرامج المتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 برنامج المؤسسة المصغرة سنة 1996 برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية وبرنامج الشبكة الاجتماعية وبرنامج الأشغال ذات المنفعة العامة ذات الكثافة في اليد العاملة.

كل هذه البرامج ساهمت بتشغيل الشباب الجامعي ورفع وتيرة التشغيل والتقليل من حدة البطالة.

وقد تمحورت دراستنا حول برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية وتتطوي هذه الدراسة على أربعة فصول مفصلة كالآتي:

**الفصل الأول:** الإطار العام للدراسة حيث حددت فيه أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة والإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم ثم منهج وتقنيات وعينة البحث وأخيرا الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** سياسة التشغيل في الجزائر حيث تطرقنا في البداية إلى مفهوم ومراحل سياسة التشغيل في الجزائر أما الجزء الثاني إلى برامج التشغيل في الجزائر.

**الفصل الثالث:** القوى العاملة تطورها وتخطيطها وتطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم وتصنيفات القوى العاملة ثم كطيفية تخطيطها ثم طرق تقدير وحساب هذه القوى العاملة.

**الفصل الرابع:** تم التطرق فيه إلى الجانب الميداني لهذه الدراسة من خلال توزيع البيانات، عرضها، تحليلها وربطها بالفرضيات نتائج البحث العامة وأخيرا خاتمة البحث.

# الجانب النظري

## الفصل الأول : المقاربة المنهجية

- 1- أسباب اختيار الموضوع.
- 2- أهداف الدراسة.
- 3- الإشكالية.
- 4- الفرضيات.
- 5- تحديد المفاهيم.
- 6- منهج وتقنيات وعينة البحث.
- 7- الدراسات السابقة.

**(1) أسباب اختيار الموضوع:**

يعتبر التشغيل من المواضيع التي يطرحها الواقع الاجتماعي والاقتصادي وذلك لما أفرزته البطالة من مشكلات تمس جميع ميادين الحياة وساهمت في تجميد وهدر طاقات إنتاجية تمثلت في خرجي الجامعة، أدى ذلك إلى خسارة اقتصادية وبالتالي عرقلت التنمية الوطنية.

كما أن الخلل في استراتيجيات التشغيل والتوظيف من شأنها أن تخلق مشكلات اجتماعية واقتصادية وحتى سياسية مستقبلا، ف قضية البطالة ليست قضية الشباب فقط، بل هي قضية المجتمع أيضا.

إن الاهتمام بالموارد البشري والذي يعتبر العنصر الفعال في العملية التنموية العامة وخاصة فئة خرجي الجامعة دفع بنا إلى معرفة واقع التشغيل لهذه اليد العاملة الجامعية. إن موضوع التشغيل هو موضوع شامل، كونه يفتح المجال أمام المزيد من الاستثمار في اليد العاملة الجامعية وتوفير فرص العمل لها.

إن الاهتمام بالكم دون الكيف في اليد العاملة الجامعية أثر ذلك على التوازن في سوق العمل بين الوظائف المتاحة واليد العاملة المتخرجة الرغبة في التعرف على مجالات التشغيل وكيفية استثمار هذا المورد البشري.

**(2) أهداف الدراسة:**

إن اختيارنا لهذا الموضوع والمتعلق ببرنامج التشغيل واليد العاملة ترجع إلى مجموعة من النقاط

- الهدف من هذه الدراسة كونها تبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالموارد البشري الذي أصبح عنصر فعال في المجتمع والاقتصاد الوطني.
- إبراز مدى مساهمة برامج التشغيل في توظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة العلمية.
- التعرف على النقائص التي تعاني منها سياسة التشغيل في البلاد.
- معرفة واقع التشغيل لليد العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعتمد عليها من أجل معرفة ما توفره من مناصب تتلاءم مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها أي شاب خريج جامعة جزائرية.

## (3) الإشكالية:

تعتبر الموارد المالية عنصر من عناصر الإنتاج لا يمكن الاستغناء عنها في العملية التنموية، لأنها تساهم بشكل كبير في رفع مستوى التقدم للإنسان الذي يعد الهدف الأساسي للتنمية، إلا أن الموارد المالية لا يمكن أن تتزايد دون أن يصاحبها استثمار ونمو وتطور في المورد البشري، هذا الأخير الذي أصبح يحظى باهتمام الباحثين أكثر من قبل وذلك لما أملتته التحولات الاقتصادية.

ونظرا لارتفاع النمو الديمغرافي في البلدان النامية ومن بينها الجزائر تم طرح إشكالية الاستغلال الأمثل والعقلاني لليد العاملة المؤهلة علميا ومهنيا من أجل تحقيق التنمية الوطنية الشاملة.

بالإضافة إلى النمو السريع للسكان هناك عوامل أخرى ساعدت في خلق قوة عمل متنامية لم تقابلها الزيادة في عدد الوظائف بسبب اختلال التوازن بين الاستهلاك والإنتاج، وزيادة الخلل في سوق العمل، كل هذه العوامل انعكست على هيكلية الاقتصاد وأصبحت تعيق التشغيل الكامل لليد العاملة الجامعية، مما ترتب عليها انتشار كبير للبطالة. ونظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري في التنمية الوطنية بادرت الجزائر كغيرها من بلدان العالم إلى وضع استراتيجيات وسياسيات التشغيل ومشاريع تنموية لتحقيق التوازن في سوق العمل، بين قوة اليد العاملة الجامعية المتخرجة والمناصب المتوفرة لدى منظمات العمل من بينها برامج عقود ما قبل التشغيل والشبكات الاجتماعية من أجل التخفيف من حدة البطالة هذا ما استدعى المنظرين السياسيين والاقتصاديين

وحتى علماء الاجتماع إلى وضع معايير علمية من أجل توظيف هذه اليد العاملة الجامعية بسبب كفاءتهم العلمية وقدراتهم المهنية لذا نجد الدولة الجزائرية قد اهتمت بتشغيل اليد العاملة منذ الاستقلال منتهجة في ذلك السياسة التنموية العامة في إطار المنظور الاشتراكي كان التشغيل الكلي لليد العاملة بدون بطالة مقارنة مع التعديل الهيكلي

للمؤسسات اعتمدت على التشغيل حسب احتياجات المؤسسة، أما في مرحلة استقلالية المؤسسات تم غلق بعض المؤسسات ودمج مؤسسات وظهور القطاع الخاص الذي كان يهدف إلى رفع وتيرة التشغيل لكن هذا الأخير ساهم في ظهور بطالة واسعة مما فرض على المؤسسات التكوينية الاعتماد على توجيه وتكوين يد عاملة مؤهلة تفرض نفسها في اقتصاد السوق وفق معادلة العرض والطلب من خلال ميكانزمات سوق العمل.

ومن هذا المنطلق فإن مشكلة الدراسة تدور حول دور برامج التشغيل في توظيف اليد العاملة الجامعية بسوق العمل، فالتساؤل المطروح هو:

ما هي هذه البرامج وما هي أهدافها وما وضعيتها في إستراتيجية التوظيف في الجزائر؟

#### (4) الفرضيات

مدى قدرة برامج التشغيل في ترقية اليد العاملة الجامعية

#### الفرضيات الجزئية

أ/ دور برامج عقود ما قبل التشغيل في توظيف اليد العاملة الجامعية.

ب/ دور برنامج الشبكة الاجتماعية في تشغيل اليد العاملة الجامعية.

#### (5) تحديد المفاهيم

1- البرامج: تعرف البرامج على أنها سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة، وهو أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات، أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي.

وتعرف كذلك على أنها مجموعة من السياسات التي تتخذها الدولة الجزائرية من أجل مواجهة البطالة وهي عبارة عن مناصب شغل تتوزع على كامل ولايات الوطن.

2- التشغيل: يقصد به استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية كما يعرف على أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة<sup>1</sup> كما يرف التشغيل

<sup>1</sup> زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي- انجليزي و انجليزي - عربي مراجعة حامد عمار، ط1، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص 74.

بأنه الإستراتيجية التي يتم من خلالها توظيف الإطارات الجامعية وفق إطار قانوني تهتم به المؤسسات المكلفة بالتشغيل ومكاتب التوظيف ومن خلال التعاريف التي تطرقنا إليها سابقا فإننا نستطيع إعطاء تعريف نهائي لهذا المفهومين

**(3) برامج التشغيل:** هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها الدولة الجزائرية من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة الجامعية، ونعني بها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة<sup>1</sup>.

ونقصد ببرامج التشغيل السياسة أو الإستراتيجية التي تعتمد عليها الدولة من أجل توظيف اليد العاملة المتخرجة من الجامعة بهدف التخلص من شبح البطالة التي أصبحت تعيق التنمية الاقتصادية في البلاد.

**(4) القوى العاملة:** تعرف بأنها مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع ونطلق على القوى العاملة اسم السكان النشطين اقتصاديا<sup>2</sup>.

**(5) القوى العاملة الجامعية:** هي جزء من القوى العاملة الذين أنهوا تعليمهم الجامعي وتحصلوا على شهادة جامعية واستفادوا من منصب عمل في إطار أحد برامج التشغيل الحكومية.

**(6) المنهج وتقنيات وعينة البحث:**

**(1-6) المنهج:** إن أي دراسة لاترقى إلى مستوى الدقة مالم تستند إلى المنهج العلمي الذي يعتبر أساس تنطلق منه الدراسات العلمية والذي يتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية.

1 سلاطنية بلقاسم، سياسة التشغيل والتكوين المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع والتنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 1955، ص 61.

2 أحمد الأشقر، السكان والتنمية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، سوريا، 1983، 1984، ص 115.

ويعرف المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة الحقيقية على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها.<sup>1</sup>

كما يعرفه إحسان محمد الحسني على أنه عبارة عن فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون جاهلين، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين<sup>2</sup>

فمعرفة المنهج المعتمد في أي دراسة ميدانية أمر بالغ الأهمية وذلك حتى نكون على ادراك واقتناع تام بالنتائج المتوصل إليها.

وفي الحقيقة أن مناهج وطرق البحث تختلف باختلاف مواضيع الدراسة فالباحث ليس حرا في اختيار منهج الدراسة وإنما طبيعة هذه الأخيرة، هي التي تفرض عليه منهجا معينا وكذلك الخصائص المميزة للظاهرة المدروسة وطبيعة العلاقة التي ترتبط بين عناصرها ومتغيراتها.

والأهداف التي يرمي إلى تحقيقها تعمل معا لتفرض عليه المنهج المناسب، وتعد الدراسة التي بين أيدينا التي تتمثل في برامج التشغيل وتوظيف اليد العاملة الجامعية وهي تناولت العلاقة بين متغيرين، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره يدرس الظاهرة كما تقع في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا كما يعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، فمعرفة الباحث لجوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة يجعله يعتمد على هذا المنهج لتوفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع البحث لتغييرها والوقوف على دلالتها.<sup>3</sup>

كما يعرف المنهج الوصفي على أنه بحث إحصائي موضوعي دقيق لا يحتمل الجدل في التفسير حيث أن التغيير يقتصر أولاً على النتائج الميدانية التي حصل عليها الباحث،

1 محمد شفيق، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية) المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 86.  
2 إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية، الدار العلمية للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1976، ص 65.  
3 أحمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي، دار وائل للنشر، ط4، 2005، ص 122.

ثانياً أن التفسير يربط نفسه بنزاهة علمية بالمكان والزمان الذي أجرى فيه البحث<sup>1</sup> وهناك مرحلتان في البحوث الوصفية

(1) مرحلة الاستكشاف والصياغة

(2) مرحلة التشخيص والوصف المتعمق<sup>2</sup>

(2-6) **تقنيات البحث:** تعتبر أدوات جمع المعلومات من الوسائل التي يمكن أن يعتمد عليها كل باحث في مهنته سواء كان ذلك في العلوم الاجتماعية أو غيرها من العلوم، من أجل الوصول إلى انجاز دراسة علمية جادة، غير أن هذه الأدوات تختلف تبعاً لطبيعة الموضوع، ونوع البيانات المراد جمعها وطبيعة تساؤلات البحث، كل ذلك يحدد طبيعة الأداة أو التقنيات المستخدمة.

ونظراً لطبيعة موضوعنا اعتمدنا في دراستنا هذه على الأداة المتمثلة في استمارة استبيان من أجل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث واخترنا هذه الأداة لتعدد البرامج وكثرة عدة المبحوثين.

أ/ **الاستمارة:** تعرف الاستمارة على أنها مجموعة من الأسئلة تطرح على أفراد عينة البحث والتي تعطينا إجابات لتفسير موضوع البحث.

كما تعرف أنها مجموعة أسئلة عامة التي تجيب عنها البحوث وهي محضرة ومحددة من طرف الباحث<sup>3</sup>.

وقد تم صياغة أسئلة الاستمارة بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلات وفرضيات مطروحة.

وتمحور حول محورين: المحور الأول يتمثل في البيانات الشخصية.

المحور الثاني يتمحور على بيانات حول عقود ما قبل التشغيل.

1 فريدريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية (انجليزي- فرنسي- عربي) مراجعة وإشراف محمد دبس، أكاديمية أنتر ناسيونال، بدون طبعة لبنان، 1998، ص 126، 127.

2 محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 169.

3 رشيد زرواتي، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميلة، الجزائر، 2007، ص 86.

6-3) مجتمع البحث والعينة: مجتمع البحث يعرفه مادلين غرافيت أنه مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر والتي يجرى عليها البحث.<sup>1</sup>

ومن خلال طبيعة دراستنا والتي تهدف إلى معرفة دور برامج التشغيل في توظيف اليد العاملة الجامعية، ومن هنا فمجتمع الدراسة هو موظفين عقود ما قبل التشغيل التابعين للمؤسستين، الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لولاية المسيلة ومديرية النشاط الاجتماعي لولاية المسيلة و بإكمالية أم الشواشي بحمام الضلعة.

نوع العينة: إن اختيار عينة البحث مرحلة أساسية في أي بحث علمي ويكون اختيارها وفق لطبيعة المتغيرات المدروسة، ونظرا لصعوبة إجراء دراسة البحث على جميع مفردات المجتمع الأصلي، الذي تم حصره فإننا أخذنا مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون مماثلة للمجتمع الذي تجري عليه الدراسة.

ومن ثم تعميم نتائج العينة على كل عناصر المجتمع الأصلي.

لذلك قمنا باختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة لأسباب موضوعية وعلمية ونقصد بالعينة العشوائية البسيطة هي العينة التي يتم اختيار مفرداتها بطريقة عشوائية تضمن إعطاء جميع مفردات مجتمع الدراسة فرصة متساوية في الاختيار، بحيث لكل مفردة احتمال الظهور في العينة، وتتم مفردات في مرحلة واحدة دون إرجاع وهي الطريقة الأكثر استخداما في البحوث الاجتماعية.

وتم اختيار 25 مفردة من بين 65 من المجتمع الكلي بنسبة 40%.

$$\text{حساب حجم العينة} = \frac{\text{المجتمع الكلي} \times \text{النسبة}}{100} = \frac{65 \times 40}{100} = 26$$

ومنه حجم العينة يساوي 26 مفردة.

<sup>1</sup> موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة أبو زيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصة، الجزائر، 2006، ص62.

## (7) الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات والبحوث السابقة من الخطوات الأساسية التي يتعين على الباحث إتباعها لإعطاء فاصلة بين دراسته والدراسات المشابهة والتي لها صلة بالموضوع والدراسة المراد تناولها، وذلك من أجل تفادي تكرار الدراسات والمواضيع.

بالإضافة إلى ذلك فالدراسات السابقة تسمح للباحث بالإحاطة بموضوعه من حيث الدراسة النظرية أو التطبيقية ومعرفة نقاط التشابه والاختلاف بينهما

**الدراسة الأولى:** دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات وهي عبارة عن دراسة قامت بها الطالبة ليليا بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم

الاجتماع بمعهد علم الاجتماع جامعة عنابة للسنة الجامعية 2002-2003

تطرقت الباحثة ضمن هذه الدراسة على الواقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من أحد برامج التشغيل الموجه للشباب، وذلك لتعرف على ما توفره هذه البرامج في مجال تطوير الكفاءات وترقية العمل.

وكانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية وتطوير الكفاءات؟
- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج التشغيل؟ وما هو سر تعددها؟
- ما هي الآليات التي توجه كل برنامج من هذه البرامج؟
- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث التوازن في سوق العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما وبطالة الشباب بوجه خاص؟

وقد تم تقسيم عينة البحث إلى ثلاث فئات:

- (1) فئة مستفيد من برنامج القرض المصغر 10 مفردات.
- (2) فئة مستفيد من برنامج المؤسسة المصغرة 27 مفردة.
- (3) فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل 55 مفردة.

## أدوات البحث والمنهج المتبع:

أ) الملاحظة بالمشاركة: من خلال تواجدها وملاحظتها بشكل يومي تصرفات وسلوكيات المستفيدين من البرامج وذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب.

ب) المقابلة: وكانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج.

ج) الاستمارة: والتي تكونت من 19 سؤال موجه للمستفيدين من البرامج من كل الفئات مع اختلاف محور التساؤلات من برنامج لآخر.

أما المنهج المعتمد فهو تحليل الخطاب وذلك من أجل تحليل البرامج ومحاولة الكشف عن علة وجودها وآليات عملها.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل البطالة ولكن بشكل مؤقت وهي نفس الاستراتيجيات التي تعتمدها الدول الحديثة في مواجهة مشكل البطالة.

2- الدراسة الثانية: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي عبارة عن دراسة قام بها الدكتور بشيانية السعيد ولم يذكر إن كانت دراسة أكاديمية المراد منها نيل درجة علمية أو هي دراسة علمية فقط وهي تدرج ضمن تخصص علم علم الاجتماع تنظيم وعمل منشورات جامعية قسنطينة للسنة 2002.

تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى أزمة المؤسسة الجزائرية والتي أرجعها إلى إهمال تنظيم القوى العاملة وتقهرها ووضعها في أدنى المراتب كون القوى العاملة هي مورد بشري يعد من أهم مصادر الثورة في المجتمع إلا أنه لم يلقى العناية الفائقة من قبل مؤسسات الصناعة الجزائرية وكانت تساؤلات الدراسة كما يلي:

ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بأساليب تسيير واستغلال القوى العاملة في المؤسسات العامة الجزائرية؟

ويندرج عن التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

- ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بوسائل تطور شخصية العامل (الجوانب الإنسانية، القانونية والثقافية)؟

- ما هي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بالنفقات الاجتماعية ونفقات الأجور في حياة القوى العاملة؟

- ما علاقة كل ذلك بالنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة الصناعية العامة؟  
الفرضيات:

إن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم العمل في جانبه المتعلق بالقوى العاملة هو السبب الرئيسي لأزمة المؤسسات العامة الصناعية في الجزائر، وقد أجريت الدراسة على مجتمع يتكون من أربع مؤسسات صناعية جزائرية وتم تقسيم عينة البحث إلى ثلاث أصناف

العينة الأولى: يمثل الإطار والمسيرين بالمؤسسات الصناعية.

العينة الثانية: المشرفون.

العينة الثالثة: رؤساء الأقسام و الورشات.

اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي والذي تم من خلاله التعرف على الظروف المادية والتاريخية والتي صاحبت تطور وتفاقم أزمة المؤسسة العامة من خلال المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي والقانوني والسياسي.

كما أن الاعتماد على المنهج الوصفي يسمح للباحث بمقارنة نتائج البحث مع دراسات قام بها آخرون منظرون في مجال تنظيم العمل، كنموذج هنري مونتربرق ونموذج سمويل وستروس و روز شتاين الذين قاموا بدراسات حول مركزية السلطة في المنظمات العمومية.

أما وسائل جمع المعلومات كانت من خلال المقابلة مع المسؤولين والمسيرين للمؤسسات، واعتمد أيضا على الوثائق والسجلات واستمارة بحث موزعة على الفئات الثلاثة للعينة.

### النتائج:

إن كل التشغيلات المتعلقة بتنظيم القوى العاملة ليست كلها قضايا تكنولوجية فقط بل تتخللها عوامل أخرى منها أيولوجية ثقافية اجتماعية اقتصادية تفعل فعلها في الواقع فتارة تؤدي دورا معوقا وتارة تؤدي دورا مسرعا.

إن تنظيم القوى العامل يقوم على مبادئ مدرستين مدرسة هنري فايول، ومبادئ مدرسة تايلور.

تضاعف النزاعات في العمل بين جميع مستويات التنظيمية لأن المؤسسات العامة غير قادرة على تطوير التكنولوجيا فغياب النفقات على البحث العلمي والرسكلة الدورية أدت لتدهور نوعية المنتجات، وهذه التشغيلات السيئة نتج عنها عدم تناسق وتكافؤ توزيع الأعباء والمهام بين المديرين والمصالح.

الهيكل التنظيمية هي تقليدية فلا تتوفر على دراسات وإشهار وإن وجدت فهي غير فعالة. كشف التشغيل السيئ عن المستوى المتدني للأجور وكذا ضعف الظروف الاجتماعية الموفرة للعينة.

الدراسة الثانية: سياسة التشغيل في الجزائر وهي عبارة عن دراسة قامت بها الطالبة ليلى بن صويلح لنيل شهادة الدكتوراء في اختصاص علم الاجتماع التتمية، جامعة قسنطينة للسنة الجامعية 2010-2011.

تطرقت الباحثة في هذه الدراسة على واقع سياسة التشغيل في الجزائر وبالخصوص عمل المرأة خارج البيت، وإمكانية اندماجها في الحياة الاقتصادية ومساهمتها في عملية التنمية.

وكان الهدف من هذه الدراسة تحديد الخصائص المميزة للمؤسسات الاقتصادية النسوية في الجزائر وذلك من خلال التركيز على متغيرات معينة تتعلق مثلا بالأبعاد البنائية الستاتيكية ( حجم المؤسسة، شكلها...الخ) والثقافة التنظيمية، العمليات التنظيمية(اتصال، سلطة، حوافز، إشراف...الخ).

الوقوف عند طبيعة العراقيل التي تتعرض لها المؤسسة الاقتصادية النسوية وعلى هذا الأساس تمحورت تساؤلات الدراسة على النحو الآتي:

إلى أي مدى يتأثر دور المرأة المقاوله بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع؟

ما هي مختلف الآليات والميكانيزمات التي يمكن أن تساهم في تغيير نظرة المجتمع بمختلف فاعليه لدور المرأة الجديد الذي اتخذ المقاوله شكلا له؟

كيف يمكن قياس مدى فاعلية المقاوله النسوية في الجزائر؟

هل يمكن الوصول إلى إنتاج مقارنة علمية بين المقاوله النسوية والمقاوله الرجالية -

هذا إن جاز أن نسميها كذلك- في الجزائر؟

كيف يمكن تفعيل دور المجتمع المدني، وجعله أكثر مواكبة لحجم التغيرات السياسية والاقتصادية الحاصلة في النسق الاجتماعي إزاء عديد القضايا، خاصة مسألة إقحام المرأة

واندماجها في قطاع يعرف بالخاص لطالما كان حكرا على الرجال؟

أما فروض الدراسة كانت كالتالي:

**الفرضية الأولى:** تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله.

**الفرضية الثانية:** تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته، يخطي لخصوصية بنيته الستاتيكية والديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

**الفرضية الثالثة:** تتباين مواقف الأطراف والمؤسسات المجتمعية بين مؤيد ومعارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقاوله شكلا له.

أما المنهج المعتمد فهو المنهج الوصفي وتم اختبار هذا المنهج قصد القيام بدراسة تحليلية وصفية للمؤسسات الاقتصادية النسوية.

وقد تمت الاستعانة ببعض أساليب المنهج الوصفي التي تمثلت في:

أ/ **طريقة المسح بالعينة:** إحدى أساليب المنهج الوصفي، تم استخدامها في هذه الدراسة للحصول على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة، والحصول على معلومات دقيقة.

ب/ **الطريقة التاريخية:** يتجلى توظيف الطريقة التاريخية في هذه الدراسة من خلال استعراض التراث النظري.

جـ/ **طريقة المقارنة:** لجأت الدراسة إلى توظيف هذه الدراسة فيما يتعلق بمقارنة نتائج الدراسة الميدانية الواردة في قسم الإطار الإفريقي ببعض نتائج الدراسات الميدانية التي أجريت في بعض الدول والتي لها علاقة بالموضوع.

كما اعتمد على أدوات البحث التالية:

أ/ **السجلات والوثائق:** استخدمت هذه الأداة من أجل جمع المعلومات المتعلقة بمجتمع البحث من خلال الاطلاع على الوثائق الرسمية المقدمة من طرف مديرية المؤسسات لولاية عنابة.

ب/ **المقابلة الحرة:** جاء اعتماد هذه التقنية في فترة القيام بالدراسة الاستطلاعية والاستكشافية لميدان البحث، وكانت على شكل حوارات ومناقشات مع عدد من الإطارات والمسؤولين المشرفين على برامج التشغيل.

جـ/ **استمارة مقابلة:** استخدمت هذه التقنية من أجل الوصول إلى صياغة أجوبة علمية دقيقة للتساؤلات البحثية.

## نتائج الدراسة:

- قامت الدراسة بعرض جانب كبير من إسهامات التراث السوسيولوجي ومناقشة عديد المقاربات النظرية والاتجاهات الفكرية التي صيغت حول دور المرأة ومشاركتها في سوق الشغل.

- الاطلاع على عديد الاتجاهات النظرية في الفكر السوسيولوجي المتناولة لقضايا المؤسسة

الاقتصادية (المقولة) والمقاول، مع تركيزها على أكبر عدد من المتغيرات التنظيمية أو ما يندرج في حقل سوسولوجيا المقولة، باعتبارها تهتم بدراسة ظاهرة خلق مؤسسات جديدة.

- محاولة الدراسة التوصل إلى صياغة تحليل شامل، يأخذ بعين الاعتبار الخصوصية المميزة للمجتمع الجزائري، وبأكثر تحديد المؤسسة الاقتصادية النسوية في الجزائر.

- تحديد مجموعة خصائص تميز هذه الفئة السوسيو مهنية التي أخذت في الانتشار حديثا عبر مختلف أركان المجتمع الجزائري.

- إن تخصيص هذه الدراسة لفصل ميداني رقم (07) بعنوان مميزات المؤسسات الاقتصادية النسوية مكنها من تحقيق إحدى أهم الأهداف المعبر عنها من خلال التركيز على متغيرات عديدة تتعلق بالأبعاد البنائية، العمليات التنظيمية التي تسودها، والتي تؤكد جليا خصوصية هذه المؤسسات والمصانع الكبرى.

- تمكنت الدراسة من حصر جملة العراقيل التي تعترض النشاط الحسن للمؤسسة الاقتصادية النسوية ووضفتها إلى صعوبات ذات طبيعة شخصية متعلقة بجنس المرأة، وصعوبات أخرى ذات طبيعة عامة أو مشتركة.

جوانب الاستفادة:

- استفدنا من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج عملت على دراسته والذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي أو خرجي الجامعات وبين البرامج الموجهة إلى باقي الفئات الأخرى.
- هناك جانب من الجوانب التي عالجتها هذه الدراسات له علاقة بنا نحن بصدد دراسته وهو متعلق بالجانب المادي أي الأجور والنفقات الاجتماعية المخصصة لليد العاملة ومقارنتها بما هو مخصص لليد العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل التي ندرسها وأيضا هناك جانب آخر وهو المؤهل المهني المتوفر في المؤسسات التي تمت دراسة ظروف عمل اليد العاملة بها.

## الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل في الجزائر.

ثانياً: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر

1. مرحلة الاحتلال.
2. مرحلة ما بعد الاستقلال.
3. مرحلة المخططات التنموية.
4. مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.
5. مرحلة الانتعاش الاقتصادي.

ثالثاً: برامج التشغيل في الجزائر

1. برنامج عقود ما قبل التشغيل.
2. برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محليين ESILS.
3. برنامج الشبكة الاجتماعية.
4. برنامج الأشغال العمومية للاستعمال المكتف لليد العاملة.

خلاصة

## تمهيد:

إن التفعيل الاقتصادي الوطني يتطلب خلق استثمارات تدفع عجلة التنمية، وتعمل على نهوض المجتمع في شتى الميادين، حيث برزت أهمية المورد البشري بعد التطورات والتحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر نتيجة ظهور الأزمة الاقتصادية، وأما مشكلة المديونية وإفلاس المؤسسات الاقتصادية الوطنية وتدهور الوضع الاقتصادي، مما أدى إلى غلق بعض المؤسسات ودمج البعض منها، الأمر الذي إلى زيادة تفاقم حجم البطالة وبلوغها مستويات خطيرة، مما أدى إلى آثار اقتصادية وأخرى اجتماعية على الدولة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، هذا ما دفع بالجزائر إلى إتباع إستراتيجية أو سياسة المخططات التنموية بمختلف أنواعها المخطط الثلاثي والرابعي والمخطط الخماسي، من أجل الوصول إلى تشغيل كامل وتوظيف يد عاملة بدون بطالة، بالإضافة إلى الإصلاحات الاقتصادية الأخرى المتمثلة في الاستقلالية واقتصاد السوق والخصوصية.

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد اعتبر التشغيل في الجزائر ولمدة طويلة مجردة نتيجة للسياسة الاقتصادية التي لا يمكنها انطلاقاً من ذلك أن تتحول لشيء نوعي لذا كانت الضرورة في إرساء سياسة للمستقبل تفرض نفسها أكثر فأكثر، ولا بد أن تكون هذه السياسة كلا متجانسا ومستقبلا سببياً على شكل تدابير ذات طابع مختلف تستهدف حل مشاكل التشغيل.<sup>1</sup>

وقد أخذت عديد الحكومات والدول في برمجة مجموعة إجراءات وتسطير برامج لإستعاب مسألة التشغيل، التقليل من البطالة والتحكم فيه، من خلال إمكانية توفير فرص عمل لطاقتها البشرية عبر مجموعة من الخطط وسياسات التشغيل التي تعبر عن إستراتيجية العمل، السائدة في بلد معين والأفكار الاقتصادية والاجتماعية التي تنبعث منها، والمبادئ التي تستند إليها والأهداف التي ترمي إلى تحقيقها والتي تركز في الأساس على اشتغال السكان القادرين على العمل، بإحداث مناصب العمل كهدف أساسي للتنمية، أي العمل على إحداث مناصب شغل في نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني أي البحث عن التطابق بين سياسة التشغيل وعملية التكوين المهني.<sup>2</sup>

من الواضح أن هذا التعريف يعكس إلى حد ما التوجه الاشتراكي الذي كان متضمن في سياسة التشغيل لفترة مضت من تاريخ الجزائر، ويتجلى هذا في استخدامه لعبارة استحداث المناصب عمل كهدف أساسي للتنمية ومما لاشك فيه أن خلق المناصب يكون من طرف الدولة للسكان القادرين.

1 سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي ( التشغيل البطالة والتنمية )، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 12.  
2 بلقاسم سلاطنية، سياسة التشغيل، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1995، ص 67.

ثانيا: مراحل سياسة التشغيل في الجزائر:

1- مرحلة الاحتلال: لقد مرت الجزائر خلال فترة الاستعمار بأوضاع مزرية في شتى الميادين، خاصة الاجتماعية والاقتصادية منها، وذلك من خلال القيود التي وضعتها البنى الاستعمارية والتي ساهمت في تعطيل سير عجلة الحياة، ذلك أن مخلفات 132 سنة من الاستعمار كانت ثقيلة تبرزها الإحصاءات التالية:

ففي سنة 1954 كان هناك تميز عنصري واضح في توزيع الدخل التي يرتفع متوسطها الفردي الواحد في المتوسطين الأوربيين 350000 فرنك فرنسي قديم في السنة مقابل 20.000 فرنك للفرد الجزائري.

انتشار بطالة سافرة بلغت في المدن 990000 عاطل، وفي الأرياف حوالي مليون عاطل، زيادة عن البطالة المقنعة التي يمكن تفسيرها بنصف مليون شخص أي 10% من مجموع السكان الجزائري الأصلي وهذا ما أدى إلى الهجرة الجماعية من الأرياف إلى المدن للعمل في أعمال التنقل على الظهور أو مسح الأحذية أو غسل السيارات... الخ<sup>1</sup>.

انتشار الأمية حيث بلغ معدلها حوالي 80% من الأشخاص البالغين أكثر من 6 سنوات حيث كان معدل التسجيل المدرسي وسط الأطفال الجزائريين سنة 1954 هو 19% فقط مقابل نسبة 100% من المعمريين وكان عدد الطلبة الجزائريين في التعليم الجامعي 557 طالب من مجموع 5146 طالب هذا في الوقت الذي تسجل الإحصائيات الديمغرافية أن 87% من سكان الجزائر هم من أصل جزائري و 13% فقط هم مستوطنين أجانب.

وهذا ما أدى إلى نقص الإطارات والمهن الكبرى كالتب، حيث بلغ متوسط عدد الأطباء سنة 1953 طبيب واحد لكل ما يزيد عن 5400 ساكن، حيث يرتفع في المناطق

1محمد بلقاسم حسن يهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999، ص32-

الأخرى أما فيما يخص النشاطات الاقتصادية تعتمد على الزراعة والري وبعض الصناعات الإستراتيجي لهذا كانت الحالة الاجتماعية صعبة جدا تتجسد في البطالة المرتفعة نتيجة لسياسة التهميش والتفجير والتجهيل التي مارستها السلطات الفرنسية ضد الجزائريين.

وأمام هذا الإرث الاقتصادي والاجتماعي الجد ثقيل من عهد الاستعمار وكل المشاكل الاجتماعية المتولدة عن الحرب التحريرية من ضحايا كاليتمى والمعطوبين واللاجئين وغير ذلك جعل مهمة الثورة مسؤولية تاريخية عظيمة أمام الجيل الباقي من ثورة نوفمبر الخالد 1945.<sup>1</sup>

## 2- مرحلة ما بعد الاستقلال:

واجهت الجزائر المستقلة العهد الجديد في ظروف صعبة جدا من تهريب الأموال إلى الخارج وإخلاء خزينة الدولة والبنك المركزي (بنك الجزائر) من الأرصدة الذهبية، والعملات الصعبة وتخريب الهياكل الاقتصادية. وقد تميزت الوضعية الاقتصادية والاجتماعية بحالة تخلف معقدة، إذ كان الاقتصاد آنذاك يعتمد بنسبة 80% من إنتاجه للنشاط الأولي من زراعة وصناعة إستراتيجية، ويتميز بالتفكك بين قطاعاته والتبعية الكاملة للاقتصاد الفرنسي ولهذا جاء برنامج طرابلس سنة 1962 يؤكد على أهمية التخطيط في تنظيم الاقتصاد الوطني، وجاء هذا التأكيد مرة أخرى في ميثاق الجزائر بتاريخ 21 أبريل 1962 ليحدد دوره الحيوي في تحقيق التغيرات الكمية والنوعية في سير انجاز المهام الاقتصادية للبناء الاشتراكي حيث نص على:

أن تنمية البلاد الاقتصادية متوقفة على التخطيط وهذا الأخير مدعو إلى القضاء على التخلف المتراكم. أما عن الحالة الاجتماعية فكانت صعبة تتجسد في البطالة العالية بنسبة 33% سنة 1963 أي حوالي 631.22 والتي تولد عنها حركة نزوح داخلية بين الريف

<sup>1</sup> محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 37.

والمدينة وخارجية نحو فرنسا على الخصوص، تحث رغبة الاستفادة من انخفاض أجورها وتحقيق أكبر الأرباح لفائدة الرأسمالية الفرنسية<sup>1</sup>. بالإضافة إلى ذلك مغادرة 900 ألف فرنسي من الجزائر مما ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، والجزائر لم تكن تتحكم إلا على 300000 إطار موظف وعامل ومؤهل، وفي سنة 1964 قامت الهيئة الخاصة بالهجرة بتسجيل حوالي 256 ألف عامل عاطل، مما أدى إلى تشغيلهم بإتباع سياسة خاصة وذلك مراعاة لحالتهم الاجتماعية فاستطاعت الجزائر تشغيل حوالي 17000 شخص في سنة واحدة كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة، حيث نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل خاصة في قطاع البناء، ونتيجة لهذا المخطط هي بقاء 103000 عامل دون شغل، وأما عن الاستثمارات المحققة في نفس السنة 1964 فنجدها منعدمة تماما، مما أدى إلى انعدام مناصب الشغل الدائم<sup>2</sup>.

### 3- مرحلة المخططات التنموية:

يمثل التخطيط بالنسبة للجزائر بعد الاستقلال وسيلة للنهوض بالاقتصاد الوطني في مجالات الإنتاج والرقي الاجتماعي والثقافي، وسلاح التغلب على مشاكل التخلف الموروثة عن عهد الاستعمار الذي كان السبب المباشر لها. وقد اهدت إلى نظام التخطيط لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية العاجلة، وليس مجرد وسيلة اشتراكية لأداء العملية الاقتصادية، ولهذا كانت الدولة تسعى جاهدة من أجل البدء بتطبيق نظام التخطيط.

**3-1- المخطط الثلاثي 1967-1969:** لقد دخلت الجزائر نظام التخطيط ابتداء من عام 1967 بهدف خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا بإتباع سياسة صناعية تلعب دورا في التشغيل يكون عند مستوى تحديد البطالة.

1 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 33.

2 سعدية قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، دراسة ميدانية على منطقة الشارقة، شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، ص 39.

الرفع من الإنتاج في القطاعات كوضع زراعة محكمة منتجة قادرة على تشغيل جزء من اليد العاملة لمجتمع متزايد من حيث عدد السكان.<sup>1</sup>

إلا أنه لم يتم الدخول إلى هذا النظام إلا بعد توفير جملة من الشروط أهمها التحكم في جانب كبير من القوى الاقتصادية ووسائل الإنتاج، في المجتمع وهو ما يستوجب إرادة سياسية قوية قادرة على اتخاذ قرارات مهمة تمثل قرار التأميم، وقد نجحت الدولة الجزائرية في هذا المسعى عندما أمت أراضي المعمرين الأجانب سنة 1963 والمناجم سنة 1966 والبنوك وشركات التأميم 1966 بالإضافة إلى تأميمات أخرى في نفس المجال.

ولقد كان هذا المخطط متواضعا لكنه وضع الجزائر في طريق هام ومفيد لتطوير والتفكير في تحسين وسائل التخطيط لتوفير شروط أفضل وأهم ما ميز هذا المخطط أنه قد حدد حجمه الاستثماري 9.06 مليار دج نظرا للإمكانيات المادية والبشرية.<sup>2</sup>

التي تسمح بأثر من ذلك، والمقصود بهذه التكاليف هو ما يقدر المخطط أن يتطلبه إنجاز المشاريع المبرمجة سواء منها المبرمج إنجازها خلال مدة التخطيط ، وتدخل في تطوير التشغيل كطاقة إنتاجية جديدة، أو المقدار أن يتم الانتهاء من إنجازها في وقت متأخر عن مدة التخطيط هذه.

وقد كانت الأوضاع في هذه الفترة سيئة للغاية فانتشار البطالة سبب غلق بعض المؤسسات، وتقليص مناصب الشغل بسبب تجميد بعض القطاعات.

لكن الطموح القوي للجزائر تشغيل مشاريع كبيرة ممثلة على الأخص في المركبات الصناعية الثقيلة التي يتطلب إنجازها وقتا طويلا جعلها تحقق نتيجة ايجابية وهدف كبير من الهدف المحدد، ويمكن أن يعبر ذلك عن فعالية استثمارية حيث كانت نتيجة العمل

1 قصاب سعديّة، مرجع سابق، ص 40.

2 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق ، ص 162.

الاستثماري في نهاية المخطط الثلاثي هي 9.16 مليار دج معدل انجازها 46.8% فانجاز هذه المشاريع فتحت مناصب شغل جديدة فنتج عن ذلك تطوير سريع، في مناصب الشغل فقدّر الشغل الكلي سنة 1967 بـ 1748.000 عامل ليصل في سنة 1969 حوالي 1893.000 أي بنسبة 87.9%<sup>1</sup>.

**3-2- المخطط الرباعي الأول 1970-1973:** ينص التقرير العام للمخطط الرباعي الأول على نقطتين رئيسيتين هما:

- الأولى هي التي تشير إليها المادة 05 من الأمر رقم 10/70 الخاص بتطبيقها والتي تؤكد على تقوية ودعم البناء الاقتصادي الاشتراكي وتعزيز الاستقلال الاقتصادي للبناء<sup>2</sup>.

- والثانية إستراتيجية التنمية طويلة المدى المختارة، حيث يرمي هذا المخطط أساسا إلى القضاء الجذري على البطالة ونقص في التشغيل بواسطة التصنيع الحقيقي، وكان الهدف المحدد أنه ابتداء من سنة 1970 سيقضي نهائيا ودون رجعة على أسباب النقص في التشغيل، وأن النمو الإجمالي السنوي لقوة العمل، يجب أن تساوي مناصب الشغل الجديدة التي تحدث سنويا عن طريق تطوير الصناعات والنشاطات ذات العلاقة بالتصنيع في المدن<sup>3</sup>.

وقد حاول المخطط الرباعي الأول إبراز هذه الاهتمامات في توزيع استثماراته التي تميزت من جهة بتخصيص حجم مالي معتبر قدر بـ 36.7 مليار دينار وذلك بالنظر إلى الموارد المالية المتاحة، والملاحظة العامة في المخطط الرباعي الأول.

حجم استثماراته أعلى بكثير من مثيلاتها في المخطط السابق أن تزيد عنه بأكثر من ثلاث مرات حيث زاد الاستثمار الفعلي من 9.16 مليار دج خلال المخطط الثالث إلى 36.31 مليار دج خلال المخطط الرباعي الأول.

1 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 168.

2 المرجع نفسه، ص 194.

3 سفير ناجي، مرجع سابق، ص 44.

أما العمال المشغلين فقد بلغ 1.893 مليون شخص سنة 1996 نهاية فترة تطبيق المخطط الثلاثي إلى 2.182 مليون شخص سنة 1973 وشكل هذا الارتفاع زيادة في التشغيل قدرها 2.69 عامل، ومن ثم فإن ارتفاع حجم الاستثمار يؤدي إلى رفع حجم التشغيل<sup>1</sup>.

**3-3- المخطط الرباعي الثاني 1974 - 1977:** هو ثالث مخطط أعدته الدولة منذ الاستقلال، وقد كان حجمه الاستثماري المرخص به حسب المادة 7 من الأمر 68-74 المتعلق به مقدار 110 مليار دج ويزيد هذا الحجم عن حجم الاستثمار التقديري للمخطط الثلاثي 12 مرة عن الحجم الاستثماري التقديري للمخطط الرباعي الأول بعدد أربع مرات<sup>2</sup>.

فقد كرس هذا المخطط دراسته أكثر شمولية لمسائل التشغيل، حيث أكد في التقرير العام بأن هدف التشغيل هو الهدف الأول والأساسي لسياسة التنمية التي تقوم بها البلاد، وهذا الهدف يشكل الركيزة الأساسية والمحورية للسياسة الاجتماعية لأن التشغيل يبقى العامل ليس الفريد وإنما الحاسم على الأقل لرفع المستوى المعيشي للسكان، كما يؤكد على أهمية الدور الموكل للصناعة في هذا الإطار إحداث مناصب شغل عن طريق تنمية الإنتاج الصناعي الذي يشكل فعلا أحد العناصر الجديدة لسياسة التشغيل في المرحلة التي تبدأ مع المخطط الرباعي الثاني<sup>3</sup>.

**3-4- المخطط الخماسي الأول 1980 - 1984:** إن البداية الحقيقية للإصلاحات الاقتصادية مع بداية الثمانينيات وخاصة مع المخطط الخماسي الأول 80-84 الذي حمل تصورا جديد لكيفية تسيير الاقتصاد الوطني والمؤسسة العمومية بصورة خاصة<sup>4</sup>. وقد دام

1 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص 195.

2 المرجع نفسه، ص 196.

3 المرجع نفسه، ص 157.

4 سعيد أوكيل وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية (تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 54.

هذا المخطط فترة زمنية أطول من المخططات السابقة خمس سنوات و إن دل على شيء فإنه يدل على اكتساب الدولة تجربة معتبرة في التنظيم الاقتصادي وقد كان الهدف

- التحسين من هيكل الاقتصاد ككل.
- تطوير مستوى إنتاجية العمل.
- مواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة المقبلة.

وقد أسفر هذا المخطط على خلق مناصب شغل جديدة بحوالي 710000 عامل.

كان معدل النمو للشغل 4.3% وبطبيعة الحال كان معدل أقل من الهدف الرقمي التقديري الذي هو 9.7 ورغم ذلك كان رقم التوسع المسجل في التشغيل من طرف قطاع الدولة على الخصوص، الذي كانت حصته من هذه الزيادة 88% نتيجة ايجابية، فالجزائر تعتبر مقدمة الدول العالمية التي حققت هذا المستوى من نمو التشغيل خلال الفترة 1980-1984 لأنه ظهر تغيير هام في هيكل التشغيل، تمثل في زيادات العمال المؤهلين الذين تكونوا في مؤسسات التعليم والتكوين مقارنة بمجموع العمال، وخاصة منهم العمال الجدد وبلغ وزن الإطارات وأعوان التحكم في مجموع التشغيل عام 1984 ما يقارب من 25%<sup>1</sup> كخاتمة لهذه المرحلة نجدها خلقت مناصب شغل سنة 1983 وذلك حسب معطيات حالة السوق، وقد أفرز هذا المخطط خلق 14500 منصبا جديدا سنويا وقد تحقق حوالي 105000 منصب جديدا وكذا تقليص من معدل البطالة من 17.9% سنة 1979 إلى 16.4% سنة 1984<sup>2</sup>.

**3-5- المخطط الخماسي الثاني 1985-1989:** تعتبر هذه المرحلة أصعب مرحلة مرت بها التنمية الوطنية في الجزائر منذ استقلالها، لأن حدة الأزمة الاقتصادية الدولية

1 قصاب سعديّة، مرجع سابق، ص 42-60.

2 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ج2، ص 218.

والتي منبتها البلدان الرأسمالية منذ منتصف عام 1988 بسبب التناقضات الداخلية لنظامها الاقتصادي، مما أدى إلى تقهقر معدل نموها الاقتصادي إلى مستوى دون الواحد، إلا أن هذا النظام لم يمنع هذه البلدان أن تتجح في استعادة إنعاش اقتصادها وذلك بتحويل ثقل الأزمة إلى دول العالم الثالث عبر آليات النظام الاقتصادي الدولي الغير عادل وتحت تأثير نظام التبعية الاقتصادية<sup>1</sup>.

وأثرت هذه الأزمة على محور التشغيل وسوق العمل، عموماً والشيء الملفت للانتباه هو انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل ابتداء من سنة 1985 ليصل إلى 125000 منصب سنة 1985 ثم 116000 منصب سنة 1986 إذ أن هذا الانخفاض زاد من حد المشكل وكان سبب التقهقر راجع إلى الإجراءات التي اتخذتها الوحدات الاقتصادية للمؤسسة الوطنية لتبرير تواجدها في ساحة العمل، والإنتاج في ظل الوضع الاقتصادي المتدهور وكانت أهم الإجراءات:

- مراجعة سياسة التشغيل التي كان الحساب الاجتماعي خلال فترة (67-80) طغى بصورة أو بأخرى على الحسابات الاقتصادية وذلك بتخفيض حجم التشغيل عن طريق إخراج عدد من العمال، الذين قدر أنهم في الحقيقة غير مثبتين في أعمالهم بل هم عمال يثيرون بطالتهم بقناع ظاهري هو العمل، وكانت نتيجة هذا التسريح تخفيض نسبة البطالة المقنعة 9.5 سنة 1980 إلى 2.7% سنة 1987.
- إغلاق التشغيل الجديد أمام القوى العاملة الجديدة ريثما يتم امتصاص فائض الأيدي العاملة التي تشكو فيها الوحدات الاقتصادية البطالة المقنعة<sup>2</sup>.

فالنسبة لقطاع الصناعة كانت 20.81% في المخطط الرباعي الأول، لتصل إلى 27% خلال المخطط الرباعي الثاني، لتتخفف إلى 10.6% في المخطط الخماسي الثاني

1 قصاب سعديّة، مرجع سابق، ص 60.

2 محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ج2، ص 210.

لعل التفسير المنطقي لهيكل هذا الشغل هو أنه يعبر بكل وضوح عن ظاهرة احتلال توازن التنمية التي انحرفت عن الاستثمار في القطاعات المنتجة<sup>1</sup>، كما منحت استقلالية للمؤسسات الصناعية والمستثمرات الزراعية التي في حوزتها (1987-1989) وهكذا انتقلت البلاد من تعديل يعتمد على الإلجارية إلى تعديل ينطلق من النشاط المركزي<sup>2</sup>.

#### 4- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية:

بالرغم من إشارتنا إلى التأثير الإيجابي لإعادة الهيكلة والمتمثلة في فرض العمل في بعض المناطق، إلا أن نسب التشغيل قد ظلت في تباطؤ داخل القطاع الصناعي مقارنة بارتفاعها في قطاع الإدارة.

قد بلغ معدل النمو السنوي للتشغيل في القطاع الصناعي سنة 1981 مثلاً ب 27% لينخفض إلى 20% سنة 1984.

في حين بلغ نفس هذا المعدل في قطاع الإدارة في نفس السنة أي سنة 1981 ما يعادل 45% ليرتفع إلى 48% سنة 1984.

ومن ثم ساهم نقص الإطارات التقنية المتخصصة بدوره في ضعف المردودية الإنتاجية في مقابل ضخامة الجهاز الإداري الذي أصبح غير قادر على التحكم في التسيير واتخاذ القرارات<sup>3</sup>.

إن الإصلاحات الهيكلية التي مست المؤسسة العمومية مع بداية الثمانيات لم تحقق الأهداف الموجودة منها، بل زادت من فوضى التسيير من طرف أشخاص غالباً ما يختارون على معايير سياسية فقط، الوضع هذا أجبر متخذي القرار التفكير في تصحيحه فكانت أحداث أكتوبر 1988 دفعا قويا للإسراع في تلك الإصلاحات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية على أرض الواقع.

1 قصاب سعديّة، مرجع سابق، ص 220.

2 محمد بلقاسم حسن بهلول، ج2، ص 264.

3 يوسف سعدون، علم الاجتماع ودراسة التغيير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، المطبعة الجهوية، قسنطينة، ص 29.

ومن هذا بدأ الحديث الفعلي عن استقلالية المؤسسات حيث تم وضع المعايير التي يعتمد عليها في عملية تقرير متى تدخل المؤسسة مرحلة الاستقلالية؟ وكذلك تم وضع الهياكل التي تسهل عملية تسيير المؤسسات في ظل الاستقلالية فهذه الإصلاحات خلقت نوعا من الارتياح النسبي لدى المواطن كما أنها حققت حقائق ملموسة<sup>1</sup>، ومما يلاحظ في هذه المرحلة نقص متزايد في خلق مناصب الشغل، إذ عرفت البطالة في هذه الفترة منحرجا تنازليا تدريجيا، حيث بلغت نسبتها 19.20% سنة 1990 وهذا ناتج عن التسريح الجماعي للعمال (حل المؤسسات) بسبب خوصصة المؤسسات وتسريح 360000 عامل، بين سنة 1994-1998 كما لوحظ نقص في عروض العمل في الفترة الممتدة ما بين 1985-1995 المتمثلة في حوالي 40000 منصب شغل كل سنة.

ومن خلال ما سبق ذكره فهذه المرحلة ورغم الإصلاح النسبي الذي تم فهو لم يحقق للجزائر الأهداف التنموية المرجوة منه، فانسحاب الدولة بصفة كاملة من جميع النشاطات الاقتصادية ذات الطابع التنافسي لفائدة القطاع الخاص كماله أو مسيره سياسة غير محكمة، حيث انتقلت من وضع يحاول فيه توفير مناصب شغل للعمال القادرين على العمل إلى سياسة تسريح العمال وبالتالي العودة من نقطة البداية<sup>2</sup>.

#### 5- مرحلة الانتعاش الاقتصادي:

بعد تطرقنا إلى تحليل مشروع استقلالية المؤسسات وحاولنا إبراز إيجابياته وسلبياته والآثار المترتبة على تطبيقه من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية نشرع الآن في الانتقال إلى تحليل مرحلة أخرى على قدر كبير من الأهمية وهي مرحلة الخوصصة واقتصاد السوق. بالنظر إلى أهمية فكرة الخوصصة وانعكاساتها على الاقتصاد الوطني وكذا علاقتها بالاقتصاد الدولي فإننا ارتأيت أن أتطرق في البداية إلى معاني هذا المصطلح

1 أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 22.

2 سعيد أوكيل وآخرون، مرجع سابق، ص 58-59.

ومدلولاته ثم تحديد أهداف الخصوصية بشكل عام قبل الشروع في تحليل التجربة الجزائرية في مجال الخصوصية.<sup>1</sup>

ويشير مفهوم الخصوصية إلى كل شكل من أشكال التحويل لملكية مؤسسات الدولة إلى مساهمين آخرين مما يؤدي إلى تحكم فعال في الأنشطة الاقتصادية مستقبلا، إن هؤلاء المساهمين يمكن أن يكونوا أشخاص معنويين أو اعتباريين، مستثمرين محليين أو أجانب. فقد ذهب يتماير إلى القول بأن الخصوصية تمر بعدة مراحل، بحيث تستهدف في المرحلة الأولى تشجيع المنافسة من أجل تحقيق الفعالية، بينما تستهدف في المرحلة المتقدمة خصوصية الاحتكارات العمومية وهكذا نجد بأن هناك العديد من المنظرين الاقتصاديين يبررون فكرة الخصوصية على أساس أن الخواص في نظرهم قادرون على توفير إدارة مسيرة تمتاز بالكفاءة في استخدامها للموارد المتاحة، بحيث توجه الادخار نحو المشروعات المبرمجة وتساهم في خلق سوق مالية نشطة تشجع على الادخار وتوفير قناة مناسبة للتمويل ومن ثم فهي تساهم في تحقيق الأعباء المالية التي تتحملها الحكومة من خلال تمويلها لبعض المشاريع الهامة وتقلل من حجم الخسائر التي قد تواجهها. وكان الهدف من الخصوصية هو تحقيق الأهداف التالية:

- على المستوى الاقتصادي الكلي فإن الهدف من الخصوصية يتمثل أساسا في إصلاح وتدعيم أو تحسين ميكانيزمات السوق وبالتالي فإن المنافسة تسمح باستخدام أفضل الموارد المتاحة.
- أما على مستوى الاقتصاد الجزائري فإن ذلك يعني تحسين نجاعة المؤسسات، ومن ثم استرجاع فعاليتها ومردوديتها المالية والاقتصادية.

أما من وجهة النظر السياسية والاقتصادية -تحديد تدخل الدولة وإيجاد الحلول لمشاكل الميزانية والمديونية.

<sup>1</sup> يوسف سعدون، مرجع سابق، ص 35.

- تسهيل حركة رأس المال الذي يعد القوة المحركة للنظام الرأسمالي والذي يسمح أيضا بتوفير الإمكانيات المالية والاقتصادية.

- توفير الغطاء المالي اللازم الذي يسمح بتدعيم المشاركة الشعبية في تسيير المؤسسات الاقتصادية<sup>1</sup>.

كما أن توجه الحكومة الجزائرية نحو النظام الرأسمالي واعتمادها لنمط خصصة المؤسسات وانسحاب الدولة بصفة كاملة من جميع النشاطات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص، أدى إلى تدهور وتفكيك اقتصادها، حيث عرفت البطالة انتشارا واسعا، وكان هذا نتيجة تسريح العمال، وأمام هذه المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات عملت الدولة على إعادة تنظيم المؤسسات وفتح المجال للاستثمار لخلق مناصب شغل جديدة، وذلك من خلال انتهاج سياسة تشغيلية جديدة من خلال التركيز على خلق النشاطات المهنية ورفع الحوافز البيروقراطية لتمويل مشاريع الشباب من قبل البنوك حيث يتم التركيز على جهاز واضح للمراقبة والمتابعة وكذا التسيير إلى حركة اليد العاملة عبر الوطن، مع تشجيع كل ما يتعلق بالحرف وضمن الاستفادة من هدف السياسة في المناطق النائية<sup>2</sup>.

وفي ضوء ما سبق يمكن الإشارة إلى حقيقة هامة مؤداها أن الهدف من اللجوء إلى الخصصة لم يعد الغاية منه هو تحقيق تراكم متزايد لرأس المال بشقيه الصناعي والتجاري فقط، بل أصبحت للخصصة أهداف أخرى أكثر اتساعا، شريطة أن تتماشى مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة في المجتمع. وهذا يعني أن فكرة التحول نحو خصصة المؤسسات العمومية لم تعد غاية في حد ذاتها وإنما تحولت إلى وسيلة تجمع من خلالها جميع الموارد والإمكانيات من تحقيق الفعالية الاقتصادية وهذا بمشاركة كل الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين<sup>3</sup>.

1 يوسف سعدون، مرجع سابق، ص 35-36-37.

2 محمد بلقاسم حسن بهلول: مرجع سابق، ص 298-299.

3 يوسف سعدون: مرجع سابق، ص 37.

ثالثا: برامج التشغيل في الجزائر:

### 1- برنامج عقود ما قبل التشغيل (1998) :

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل من بين البرامج المسيرة من طرف مندوبية التشغيل الشباب التي تشهر على توفير مناصب شغل لهم على هذا يمكننا القول بأن عقود ما قبل التشغيل يخص الشباب طالبي منصب عمل لأول مرة دون أي خبرة مهنية و أيضا حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين الذين هم في وضعية البطالة زائد توظيف حاملي الشهادات الذين تم اختيارهم في إطار عقود ما قبل التشغيل لدى مستخدمي القطاعات العمومية والخاصة ويعتبر برنامج ما قبل التشغيل الالتزام بين ثلاث أطراف:

صاحب العمل - المترشح - مدير التشغيل وكالة التنمية الاجتماعية وحتى المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل<sup>1</sup>.

ويشترط في المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل:

- أن يكونوا حاصلين على شهادة التعليم العالي والتقنيين السامين والمتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين.

- أن يكون من جنسية جزائرية.

- أن يتراوح أعمارهم من 18 إلى 19 سنة.

- أن يكونوا من طالبي التشغيل للمرة الأولى.

- أن يكون معفيين من التزامات الخدمة الوطنية<sup>2</sup>.

### 1-1- أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل: أولت الدولة اهتماما كبيرا لهذا البرنامج

حيث خصصت له مبالغ مالية و جهة وكالة التنمية الاجتماعية قدرت بـ 11 مليار دج،

<sup>1</sup> بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004، ص 84.  
<sup>2</sup> صديق شريف، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007، 2008، ص 89.

خصصت سنويا كمساعدة من الدولة في إطار عقود ما قبل التشغيل للشباب البطال المتحصل على شهادات وذلك من أجل تحقيق الأهداف المرجوة المتمثلة في محاولة التخفيف من ظاهرة البطالة لدى الأوساط الشبابية، بالإضافة إلى ضمان الاندماج المهني للشباب أصحاب شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية، للتكوين الحاصلين على بطاقة لأهلية الاستفادة من الأولوية للحصول على منصب شغل التي تمنحها الوكالة الوطنية للتشغيل، كما يرمي هذا العقد الذي يدوم سنة إلى تمكين المستفيد منه من اكتساب خبرة في الوسط المهني ومن أبرز أهداف هذا البرنامج ما يلي:

- التكفل بعروض العمل، وتشجيعها
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين<sup>1</sup>.

**2-1- علاقات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل:** يحل توقيع العقد بين المترشح الذي يتم اختياره من مستخدم أو مندوب التشغيل محل عقد التشغيل و لا يقدم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية، إنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين والإدماج ذات الطابع المؤقت مع التزام حامل الشهادات باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم في المستقبل بالمواطنة على تطبيق الدورات التطبيقية أو النظرية التي تقدم له عند الاقتضاء، هذا بغرض توظيفه كما يلتزم بالتحاقه بمنصب العمل الذي يغيب فيه مع خضوعه للأنظمة الداخلية لكل تنظيم وله الحق في عطة سنوية مدفوعة الأجر لأنه لا يمكن التسجيل للمرة الثانية في جهاز عقود ما قبل التشغيل وذلك بعد انتهاء مدة العقد وعند انتهاء فترة مساعدة الدولة في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد، يجب على المستخدم أن يخبر

<sup>1</sup> سفير ناجي، مرجع سابق، ص 62.

مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول و بأي حادث هام يمكن أن يمس بغرض عقد ما قبل التشغيل<sup>1</sup>.

## 2- برنامج الشغل المأجورة بمبادرة محلين ESILS:

يدخل هذا البرنامج ضمن البرامج الاجتماعية التي تتكفل بتمويلها وكالة التنمية الاجتماعية كما يعتبر وريث نظام سابق يسمى الإدماج المهني للشباب سنة 1990. ويسمى هذا البرنامج حاليا بالعمل المأجور والعمل بمبادرة محلية ومحتواه عبارة عن مناصب مؤقتة تستعمل أساسا على مستوى البلديات تدعيها لمجهوداتها في محاربة البطالة وذلك لإنجاز الأشغال ذات منفعة عامة، كما يرمي هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب البطال من اكتساب خبرة مهنية خلال مدة تتراوح ما بين 3 أشهر إلى 12 شهر، وتمنح هذه المناصب للولايات في شكل حصص ولائية لكل سداسي وذلك بناء على برنامج سنوي للولاية تقدمه المندوبية بناء على اقتراحات البلديات وقد وفر هذا البرنامج العديد من مناصب شغل فعلى سبيل المثال نذكر ولاية تبسة التي وفرت أكثر من 7100 شغل في إطار العمل المأجور، كما وفرت ولاية المسيلة أيضا 3838 منصب شغل ضمن هذا البرنامج وكان هذا سنة 2007.<sup>2</sup>

## 3- الشبكة الاجتماعية:

جاء هذا البرنامج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94/336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994 المتضمن نظام الشبكة الاجتماعية وتدابير منح المنحة الجرافية للتضامن ويتركز هدفها الأساسي في ضمان إعانة اجتماعية وتقديم دعم للفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفي إطار مهامها الخاصة لمحاربة الفقر والبطالة وذلك تبعا للإصلاحات التي شرعت فيها الدولة وفق الإجراءات الجديدة التي اتخذتها للتحويل من السياسة الاجتماعية

1 سعاد نايف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة، عمان 2001، ص 252.

2 حجال مسعود: خريجو الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2000-2001 ص 57.

غير المباشرة وبهذا أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية لتسيير هذا البرنامج والتي تتفرع عنها عدة مديريات جهوية كمديرية النشاط الاجتماعي التي تقوم بدورها بإعداد طلبات الاعتماد بالنسبة للمنحة الجغرافية للتضامن قائمة البلديات عدد المستفيدين تحت الكفالة التعويضات نشاطات ذات المنفعة العامة كما تتفرع هذه الأخيرة إلى مكاتب النشاط الاجتماعي في كل البلدية حيث تقوم كل بلدية بالتنظيم والوسائل البشرية والمادية الضرورية لأداء المهام الموكلة لها في إطار ترتيبات الشبكة الاجتماعية وهذا بالتنسيق مع مديرية النشاط الاجتماعي ووكالة التنمية الاجتماعية والمستفيدين من هذا البرنامج لرب عائلة بمنحة بـ 1000 دج ويكون عديمي الدخل.

أشخاص معوقين غير قادرين عن العمل والمكوفين والمرضى المزمنين غير المؤمنين اجتماعيا و عديمي الدخل وتقدر بـ 3000 دج.

ويخطى هذا البرنامج مع أهمية كبيرة من طرف العاطلين عن العمل وخاصة النساء لأنه يعتبر المنتفس الوحيد للغالبية العظمى من أن أعداد مناصب الشبكة الاجتماعية في كل مكان قريبا من لوطن لا تبدو كافية ففي بلدية غرداية يفوق 900 منصب رغم أن مديرية النشاط الاجتماعي وفرت 1145 منصب وفي المنية فاق العجز 1500 منصب كما يشير رئيس المجلس البلدي بأن مصالح البلديات تلقت 3000 طلب على العمل في إطار الشبكة الاجتماعية يأتي برنامج الأشغال العمومية ذات المنفعة العامة والذي تتكفل به نفس الوكالات.

#### 4- برنامج الأشغال العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة:

في إطار البعد الاجتماعي والتماكك القطاعي طلبت الحكومة الجزائرية من البنك الدولي دعم الشبكة الاجتماعية وبذلك تم انجاز مشروع تعاون مع البنك الدولي المتضمن أشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصور كثيفة وفي وقت سريع موجه للشباب

البطال بدون مؤهلات وبالخصوص من المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر وكان الهدف من هذا البرنامج هو وضع عملية نموذجية للأشغال العمومية لإشغال المكثف لليد العاملة التي ستحدث.

- مناصب شغل
  - تسهيل بروز المؤسسات المصغرة
  - تحسين الهياكل والخدمات الاجتماعية في المناطق الأكثر حرمانا.
  - دعم وتحسين النشاط الاجتماعي والحكومة.
  - يوجه أساسا هذا البرنامج إلى تنفيذ الأشغال أو خدمات ترد الاعتبار للهياكل الاجتماعية ونظافة وصيانة الممتلكات العمومية مثل صيانة طرق البلديات والولاية، مكافحة التصحر والفيضانات ، صيانة وتطهير قنوات تصريف الري.
- وهناك ثلاث أنواع من المستفيدين من هذا البرنامج:

البلديات والولايات والتي لها نسبة بطالة جد مرتفعة وفقيرة فيما يخص الهياكل والفئات السكانية المعينة وهي البطالين ومن الأفضل أن يكونوا من فئة الشباب الغير مستفيدين من تعويض النشاطات ذات المنفعة العامة ومنصب عمل وجز عن المبادرات المحلية. المؤسسات المصغرة وصغار المقاولين وأن يكونوا من الأفضل من منطقة تنفيذ المشاريع وغيره متعاهدين مع مؤسسات أخرى<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> تقاد له حكيمة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007.

## خلاصة:

في إطار السياسة التنموية الوطنية لمكافحة البطالة وترقية النشاطات المحدثة للثروات انتهجت الدولة الجزائرية كباقي الدول عدة برامج تشغيلية لتشغيل اليد العاملة الجامعية منذ الاستقلال من أجل خلق التوازن في سوق العمل، لذلك لجأت الحكومات ومسؤولي قطاع التشغيل في الجزائر إلى توفير مجموعة من الأجهزة التي تم تكليفها بتطبيق برامج خاصة بالتشغيل خاصة في وسط الشباب خريجي الجامعات هذه الفئة التي تعتبر أمل ومستقبل كل مجتمع وكان الهدف من هذه البرامج تسيير التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مختلف أنحاء البلاد وتشجيع الاستثمارات الذاتية من خلال خلق عدد كبير من مناصب الشغل مع فتح آفاق تشغيل جديدة في وجه الشباب البطال وقد وكلت هذه المهام لمجموعة من المؤسسات التي كانت لها دور كبير في استقطاب اليد العاملة.

## الفصل الثالث: القوى العاملة المشغلة وتخطيطها

تمهيد

أولاً: مفهوم القوى العاملة

ثانياً: تصنيف القوى العاملة

- 1-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية.
- 2-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية.
- 3-مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة.

ثالثاً: تخطيط القوى العاملة.

رابعاً: طرق تقدير القوى العاملة

- 1- طرق تقدير قوة الطلب.
- 2- قياس عرض العمل.

خامساً: القوى العاملة المشغلة (العمالة)

- 1-العمالة في القطاع الأول (القطاع الفلاحي).
- 2- العمالة في القطاع الثاني (الصناعة والبناء والأشغال العمومية).
- 3- العمالة في القطاع الثالث (الخدمات).

خلاصة

## تمهيد:

تعتبر الخصائص المميزة لنمو السكان بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة، طرحت مشكلا ديمغرافيا على عدة مستويات خاصة التي لها علاقة بالواقع الاقتصادي والذي نعني به الكم الهائل من القوى العاملة لذا لا بد من إعداد تخطيط اجتماعي واقتصادي من أجل تقدير احتياجات القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة ومقارنتها بالقوى العاملة الموجودة في سوق العمل فهذه العملية تتم من خلال العرض والطلب الذي تحدده ميكانيزمات السوق ورهان المنافسة.

فالأهداف الاجتماعية وحتى الاقتصادية للتنمية تتوقف على هذه الوظيفة ألا وهي التخطيط المسبق والاستثمار الأفضل للمورد البشري الذي أصبح عنصرا فعالية في السياسة التنموية الوطنية وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل الذي سنتناول فيه القوى العاملة من حيث مفهومها وطرق تقديرها وتخطيطها.

## أولاً: مفهوم القوى العاملة:

إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج والخدمات وهي تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>.

كما أن القوى العاملة هي جزء هام من السكان الذين يعيشون ويعملون مقابل أجر يتقاضونه وعلى عاتقهم يتم تنفيذ أهداف مشروعات أي دولة، كما يشير مفهوم القوى العاملة إلى قطاعين من السكان، قطاع مشغلين وقطاع المتعطلين وقد كان هناك ثلاث شروط يركز عليها تعريف الإنسان كالمشتغل والتميز بينه وبين الإنسان المتعطل وهي:

1. قدرة الفرد على العمل.

2. رغبة الفرد في العمل.

3. توافر الفرد واستعداده للعمل<sup>2</sup>.

كما أن القوى العاملة تضم كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب كل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجر حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل ويرتكز تصنيف مكتب العمل الدولي للقوى العاملة في المجتمع سنة 1959 على العناصر التالية:

- الأشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة، أو لفترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يومية أو أسبوعياً أو شهرياً.

- أصحاب العمل سواء كان يستخدمون عمالاً أو يعملون لحسابهم الخاص سواء كانوا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء.

1 عبد الباسط عبد المعطي و آخرون، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر 1990 ، ص 113.  
2 فاروق عبده قلبية ، اقتصاديات التعليم، مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2003، ص 49.

- العمال الذين تعرضوا للبطالة بسبب الركود الاقتصادي أو بسبب ظروف أخرى.
  - القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب<sup>1</sup> أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة منهم.
  - المساجين والمحتجزون في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا إذا لم يتقاضوا أجور معينة مهما بلغ مقدارها لقاء عملهم.
  - ربوات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة إذا تقاضين عن عملهن أجرا سواء كان ذلك العمل لأفراد العائلة أم للغير.
  - الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم.
  - الملاك العقاريون الذين يعيشون على ما قدره عقاراتهم من إيرادات دون أن يكلفوا أنفسهم عناء العمل أو إدارة شؤون عقاراتهم.
  - المتقاعدون الذين يحالون عن المعاش وهم في نفس سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر أو الصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب.
  - المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون و لا يبحثون عن عمل.
- إن نشاط القوى العاملة يرتبط بالتكوين النوعي ويعتبر التركيب العمري من أهم العوامل في تحديد معدلات النشاط الاقتصادي ويعتمد التكوين العمري على معدل المواليد فمثلا في الدول المتقدمة تكون نسبة الشباب أقل منها في الدول النامية وذلك بسبب انخفاض معدلات الخصوبة ويميل التناقص الكبير الموجود في وفيات الرضع والأطفال إلى زيادة نسبة الشباب بين السكان<sup>2</sup>.

1 بلقاسم سلاطينية، سياسة التشغيل والتكوين المهني، مرجع سابق، ص 75.

2 عبد الباسط عبد المعطي و آخرون، السكان والمجتمع، مرجع سابق، ص 131.

كما أن قوة العمل نجدها تخضع للتغيير فقد يدخل الأفراد نسق قوة العمل لأول مرة من خلال البحث عن عمل غالباً ما يكون بعد سن الرابع عشر عاماً وقد تخرج قوة عمل أخرى تشمل الذين بلغوا سن التقاعد أو بسبب الوفاة. وقد يتخلف بعضهم عن العمل مؤقتاً ثم يعودوا إليه في وقت لاحق وقد يغير الفرد مهنته داخل النسق ويحقق حراكاً اجتماعياً أفقياً ورأسياً<sup>1</sup>.

### ثانياً: تصنيف القوى العاملة:

تنقسم القوى العاملة وتصنف حسب مشاركتها في الأنشطة الاقتصادية وقد قسمها مكتب العمل الدولي حسب تصنيف تقسيم العمل الدولي، وهناك تصنيفات شائعة وهي:

#### 1- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الأولية:

تشمل قطاع الزراعة والغابات والري والصيد البحري والبري، وتنتشر بصفة واسعة في أمريكا الشمالية وأستراليا والتي تعد الربح المادي والحافز الأول لها وهي تستخدم الآلات بصفة واسعة وتتميز بإنتاجية عالية. بينما الدول النامية تعتبر الأنشطة الأولية هي أنشطة معاشية تتميز بكثافة اليد العاملة واستخدام أدوات بدائية.

#### 2- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثانوية:

وتشمل قطاعات المناجم والصناعات والبناء، وقد تطورت ونمت هذه الفئة عقب الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، فقد وصلت مشاركة اليد العاملة الصناعية في سويسرا ما يقارب 5%، 41% بريطانيا، 40% ألمانيا، 30% و م أ وتتنخفض نسبة العمالة كلما اتجهنا نحو الدول النامية.

#### 3- مجموعة القوى العاملة في الأنشطة الثالثة:

تشمل قطاعات التجارة والنقل والبنوك أي قطاع الخدمات بصفة عامة، وتتميز القوى العاملة في هذه القطاعات بأنها لا تنتج سلع مادية، وقد ساهم التعليم في نمو هذه القوى

<sup>1</sup> على عبد الرزاق حلبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص 396.

العاملة، فبعض هذه المهن تتطلب مستوى تعليمي عالي وهذا نتيجة دراسة دامت 16 سنة تلتها في التعليم الجامعي.

ونجد من خلال هذا التصنيف أن القوى العاملة يمكننا التمييز بين نوعين من قوة العمل الفكرية وقوة العمل العضلية<sup>1</sup>.

### ثالثاً: تخطيط القوى العاملة:

تمثل القوى العاملة العناصر الأساسية التي تساهم في عمليات الإنتاج والتنمية وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين وبما أن المتعطلين يعتبرون عائقاً للتنمية لما يخلفونه من آثار اجتماعية وأخرى اقتصادية، فقد سعت الدولة التي تعاني من هذه المشكلة إلى العمل على امتصاص البطالة، وذلك من أجل الوصول إلى هدف التشغيل الكامل لليد العاملة، وهذا زاد من احتياج كل دولة لاعتماد سياسة التخطيط من أجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليه بتخطيط القوى العاملة الذي تلجأ إليه الحكومات لتخطيط ما هو معروض على الصعيد الوطني كقوى عاملة وما هو موجود كمقدرات اقتصادية ومالية عامة<sup>2</sup>.

ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع المخطط في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توافر فرص العمل المتنامي للقوى العاملة بمعنى آخر الهدف النهائي للتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تفادياً لظهور الفوائض والاختلافات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية<sup>3</sup>، ولذلك تزداد الحاجة إلى تخطيط القوى العاملة كلما كان هناك عدم تكافؤ بين العرض والطلب<sup>4</sup> وهذا التخطيط يجنب مساوئ كثيرة منها:

1 فتحي محمد أبو عيانة، دراسات في علم السكان، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص 245، 252.

2 فريدريك مونتوق، معجم العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 222.

3 فريد بشر الطاهر، التخطيط الاقتصادي، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 1998، ص 310.

4 فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم، مرجع سابق، ص 50.

- تحديد الإطارات والتخصصات العلمية المطلوبة.
- تسهيل عملية التعيين والاختيار للموارد البشرية المطلوبة.
- وبالمقابل يؤدي سوء التخطيط والإعداد لعناصر القوى العاملة إلى :

تحديد قاصر أو غير دقيق لاحتياجات من القوى العاملة

وذلك من حيث خصائصهم، تخصصاتهم، فبالإضافة إلى نمو قوة العمل المتزايد هناك أيضا عامل آخر يطرح نفسه بقوة وهو تخرج العديد من الجامعيين وتوافدهم على سوق العمل والذين يحملون مؤهلات علمية ضمن عدة تخصصات جعلتهم عنصرا فعال من عناصر الإنتاج الواجب الاستثمار فيها حول هؤلاء إلى رأس المال البشري، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الأماكن المناسبة، بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة من خريجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤلاء المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والخدمات فإنه لا بد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجد فيه مجالات لتصريف هذا المخزون التربوي.

#### رابعا: طرق تقدير القوى العاملة

**1- طرق تقدير قوة الطلب:** إن توفير فرص العمل للزيارات المستمرة والمتلاحقة من القوى العاملة هو أحد أهم أهداف خطط التنمية التي تسعى إلى توافر القوى العاملة في العديد من التخصصات والمستويات المختلفة فالهدف الأساسي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها وهذا لتفادي خلل التوازن في سوق العمل، فالأولى الخطوات التي ينتجها المخططون في مجال التنمية هو تقدير احتياجات الخطة التنموية من القوى العاملة والحديث في هذا المجال يجرنا إلى التعرض لأهم الطرق المعتمدة في الحصول على تقديرات أي خطة تنموية من القوى العاملة وكذا الحديث عن التشغيل الكامل لها.

أ- **طريقة الاستقصاء:** تعتمد هذه الطريقة على جمع المعطيات حول كم ونوع القوى العاملة من طرف المنشآت والهيئات الحكومية عن طريق توزيع استمارة الاحتياج هذه الهيئات للقوى العاملة و ثم ذلك على كل قطاع حرة وعلى كل مهنة حرة وذلك للحصول على التقديرات المتوقعة لاحتياجات من القوى العاملة وذلك ضمن فترة زمنية محدودة بخمس أو عشر سنوات هذه الطريقة لها ما يفقد فاعلية الإحصائيات التي تقدمها وذلك لأنه يعاب على هذا الأسلوب عدم دقة أصحاب الأعمال في تقدير احتياجاتهم لافتقارهم في بعض الحالات للرؤية المستقبلية لمستقبل أعمالهم، كما قد يعتمدون على تقديم هذه البيانات على بعض الفرضيات الغير صحيحة حول هدف الحكومة من تجميع هذه البيانات فقد يقدمون هذه البيانات كمؤشر لضرائب الأرباح<sup>1</sup>.

ب- **طريقة الإسقاطات:** تعتمد هذه الطريقة على معدل الاتجاهات الزمنية Tune Trends فهي تستخدم المعدلات الخاصة بالقوى العاملة لمختلف القطاعات وتبقى على ثبات تعديلها في السنوات المقبلة أي الإبقاء على معدل نحو قوة الطلب على القوى العاملة في المستقبل وهو فرض لا يطابق الواقع، حيث يغير معدل النمو السكاني لاحتياجات الاقتصاد من القوى العاملة تبعاً للتغيرات التقنية.

فهذه التغيرات التقنية تؤثر في احتياج الاقتصاد للقوى العاملة كما أنها تؤثر حتى في نتائج الخطة السنوية المنتهجة، فالتطور التقني قد يؤثر في مجال التشغيل وقد يؤدي إلى تشريح أعداد هائلة من العمال الذين ستحل الآلة محلهم هذا من حيث الكم، أما من حيث النوع فقد يتم الطلب على الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة أكثر من قبل وعلى المهارات العلمية والمهنية أيضاً.

ج- **طريقة معاملات العمل:** يعتمد هذا الأسلوب على تقدير معدلات استخدام القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية لسنوات سابقة ثم يتم استخدامها مع بيانات

<sup>1</sup> فريد بشير طاهر، التخطيط الاقتصادي، مرجع سابق، ص 310.

الأهداف الإنتاجية للخطة في مختلف القطاعات وتتلخص هذه الطريقة التي قدمها العالمين الإحصائيين نتيجن وهربرت والتي تتمثل في:

- تحديد الأهداف الإنتاجية للخطة لمختلف القطاعات ولعدد من السنوات يكون كافياً لإعداد وتدريب القوى العاملة المطلوبة.
- تقدير معامل استخدام القوى العاملة في كل قطاع من واقع الأرقام الفعلية لسنوات الخطط السابقة وتقدير معامل تطور إنتاجية العمل، خلال تلك الخطط وتقدير مرونة نحو العمالة بالنسبة لنمو الإنتاج لتقدير احتياجات القوى العاملة في كل قطاع وتقسيم وظيفياً بالاستعانة بأهداف الخطة فيما يخص التوزيع الهيكلي عبر القطاعات للتوصل إلى الاحتياجات الوظيفية للاقتصاد ككل.
- إن تقدير أي احتياجات أي اقتصاد يعتمد على نوعية التعليم والتدريب بالوظائف وأيضاً بالخطة التنموية من أجل تحقيق التوازن بين قوة العرض وقوة الطلب كما ونوعاً<sup>1</sup>.

**2- قياس عرض العمل:** ويقصد به مجموع قوة العمل، المعروضة ويشمل كل من له فرصة عمل أو يبحث عنها ويتحدد عرض العمل بحجم السكان وتركيبهم من حيث الجنس والعمر والعوامل الاجتماعية الأخرى بالنسبة لدول العالم الثالث نجد أن عرض العمل يزيد بزيادة النمو السكاني، كما أن عدد الراغبين في العمل عادة يزيد عن عدد العاملين لأن عدد كبير من العاملين غير مستخدمين بالكامل ويصعب تحديد منهم أصحاب الوظائف<sup>2</sup>.  
توجد عوامل تؤثر على عرض قوة العمل وهي:

- الداخلون إلى قوة العمل ونوعيتهم عن طريق التدريب والتعليم.
- العوامل المحفزة للمهن كالأجور.

1 فاروق عبده قلبية، مرجع سابق، ص 311-312.

2 مالكوم جيبيلز، وآخرون، اقتصاديات التنمية، ترجمة طه عبد الله، دار المريخ للنشر، سوريا، 1999، ص 317.

- الترقى في السلم الوظيفي عن طريق التدريب والتعليم.
- الخارجين عن قوة العمل بسبب الوفاة والهجرة والتقاعد.
- التقدم التكنولوجي ودوره في تقليص الدور المباشر للإنسان في عملية الإنتاج.
- العمالة الوافدة بعد تحديد وتقدير الاحتياجات الوظيفية من القوى العاملة في المؤسسات وربطها بمخرجات التعليم من أجل تحقيق الموازنة بين العمالة والوظائف وهذا يتم من خلال.

- تقدير عرض المتوقع للمؤهلات العلمية التي ستلتحق بسوق العمل.
- تقدير الأعداد الإضافية لها معرفة الأعداد المطلوبة تأهيلها وتدريبها.
- الجهد التوسعي المطلوب في نظام التعليم وما يلزمه من إمكانيات<sup>1</sup>.

إن عملية نمو القوى العاملة خاصة الجامعية الذين أصبحوا يشكلون عائقا تنمويا كون أن التعليم أصبح استهلاك دون استثمار هذا طرح حتمية التشغيل الكامل لرأس المال البشري فالكثير من خرجي العمليات التعليمية بمختلف مراحلها يلهثون وراء فرص العمل بعد أن كان العمل متاحا للجميع ولذا فإن هناك تراكم في رأس المال البشري الذي استثمار فيه التعليم ولن تحدث التنمية ولن تصدق معدلات النمو الاقتصادي للتعليم ما لم يتم التشغيل الكامل للخريجين<sup>2</sup>.

#### خامسا: القوى العاملة المشغلة (العمالة)

إن الفهم الشامل للعمالة حجما ونسبة وهيكلها أيضا يعتبر مطلبا أساسيا لتحديد مستويات العمالة والتعرف على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات وكذا التي تواجه زيادة في العمالة.

1 فاروق شوقي البوهي، التخطيط لتعليمي، دار قباء للطباعة والنشر، مصر، 2001، ص 69-70.

2 فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم، مرجع سابق، ص 309.

## 1- توزيع العمالة حسب القطاعات:

إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار و توجيهات التنمية الاقتصادية وانعكاساتها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية إذ غالبا ما تراكبها تحولات جوهرية في هياكل التشغيل لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي:

**1-1- العمالة في القطاع الأول ( الفلاحي):** العمالة في القطاع الفلاحي من المعطيات غير المحصورة في الجزائر لأننا لا نستطيع بصورة كافية عد الأشخاص المعنيين بالنشاط الفلاحي ( هذا العدد يتغير حسب السنة والظروف المناخية).

انطلاقا من معطيات الديوان الوطني للإحصائيات من الممكن إعطاء فكرة شاملة حول تطور العمالة في القطاع الفلاحي والمعنيون بالأمر هنا كل من يمارس الشغل الفلاحي بصفة أساسية لن يؤخذ بعين الاعتبار كل الذين يمارسون نشاطا زراعيًا بصفة ثانوية أي الذين سجلوا أنفسهم كعمال موظفون وبناعون وتجار.

من خلال المعطيات نلاحظ أن القطاع الفلاحي في مطلع النصف الثاني من الثمانينات كان يستحوذ على ربع العمالة إلا أن هذه النسبة بدأت في التذبذب والانخفاض تدريجيا من سنة إلى أخرى حيث كان يمثل السكان العاملون اقتصاديا في حقل الفلاحة 25.6% من مجموع العمالة عام 1985 ثم هبط إلى 21.1% عام 1990<sup>1</sup> إلى أن وصلت النسبة إلى 20.7% عام 2004 هذا الانخفاض كان نتيجة التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد وانتهاج سياسة التصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات الغير فلاحية، بالإضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخل ما بين القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى التي

1 شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة شكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير علوم واقتصاد، تخصص اقتصاد كمي، إشراف محمد صالح 2004، 2005، ص 40، 44.

تعمل على إغراء المداخيل وجلب العمالة إليها وكذلك عدم توفر الإمكانيات المادية للفلاح مما ساعد على الهجرة الريفية نحو المدن للبحث عن العمل في نشاطات أخرى.

### 1-2 العمالة في القطاع الثاني (الصناعة والبناء، والأشغال العمومية):

أ- **العمالة في القطاع الصناعي:** لقد كان من أولويات الإستراتيجية التنموية الجزائرية الاهتمام بالقطاع الصناعي قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة إلا أن العمالة الصناعية في الجزائر تحتل المركز الرابع بعد كل من الفلاحة والإدارة والتجارة وخدمات أخرى، حيث بقيت نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة يتراوح بين 13% و 16% خلال الفترة 1985-2004 إلى أن وصلت النسبة عام 2004 إلى 13.6% جاء هذا الترتيب نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة بعد الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض الموارد المالية الخارجية وتمثلت هذه الإصلاحات في إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسات مما ترتب عنها تسريح عدد هائل من العمال.

ب- **العمالة في قطاع البناء والأشغال العمومية:** يشهد هذا القطاع انخفاضا محسوسا في عدد العاملين فبعد ما كانت نسبة العاملين في هذا القطاع 18 % عام 1988 بلغت عام 1996 حوالي 12.6% واستمرت في الانخفاض إلى أن وصلت إلى 12.4% عام 2004 هذا التراجع المسجل راجع إلى تأثيرات تحول المسار الاقتصادي الذي تعرفه الجزائر وكذلك ارتفاع أسعار المواد الأولية التي أثرت على ميزانية القطاع و لاسيما في الفترة الأخيرة<sup>1</sup>.

1-3- **العمالة في القطاع الثالث (الخدمات):** إن قطاع الخدمات على عكس القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر إن هذا القطاع الذي يحتوي بدوره على قطاعات أخرى كتجارة الإدارة النقل وخدمات أخرى ما فتئت تتزايد فيه العمالة منذ 1985 إلى أن وصلت 53.3% عام 2004 وهذا ناتج عن عوامل يرجع

<sup>1</sup> شلالى فارس، المرجع السابق، ص 45.

أسبابها إلى الديناميكية الاقتصادية لأن الاستثمار في القطاع الصناعي يؤثر بالضرورة على قطاعات الخدمات مما يؤدي إلى تطور نشاط الخدمات.

في اعتقادنا إن استحواذ القطاع الغير الإنتاجي (قطاع الخدمات) على نسبة معتبرة من مناصب العمل غير مرغوب فيه، لأنه كان من المفروض ومن المنطقي استحواذ القطاع الإنتاجي على النسبة المعتبرة (الكبرى) من مناصب الشغل وذلك لكون القطاعات المنتجة هي التي تحقق المزيد من الثروة.

يشير واقع توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية الرئيسية إلى أن القطاع الفلاحي كان وما يزال من بين القطاعات الهامة بعد قطاع الخدمات التي تحتضن نسبة معتبرة من القوى العاملة بالرغم من الانخفاض (التراجع المستمر) أما قطاع الصناعة فرغم حداثتها أصبحت تشكل مصدرا هاما للتشغيل وبطبيعة الحال فإن قطاع الخدمات يحتل المرتبة الأولى فيما يتعلق باستقطاب اليد العاملة الجديدة على الرغم من أنه قطاع غير منتج وهكذا انتقلت العمالة من قطاع الزراعة إلى قطاع الخدمات وبالتالي تضخم نشاط قطاع الخدمات وبروز السمسرة والمضاربة وعمليات استرداد على حساب قطاع الإنتاج السلعي (الزراعة والصناعة). مما أدى إلى وجود اختلال بين القطاعات الاقتصادية الكبرى وإلا كيف يفسر وجود عمالة في المكاتب الإدارية يقضون معظم الوقت في مكاتبهم يقرؤون الجرائد والمجلات ويتناقشون في أمور تافهة أو يتساءلون عن دخول الأجر الشهري في وقته المحدد وحبذا لو كانوا يقضون هذا الوقت في النقاش المتعلق باقتراح بعض الأمور الهامة والتي تعود بالنفع عليهم وعلى الاقتصاد الوطني.

## خلاصة:

إن قوة العمل المتنامية جعل من عنصر تخطيط القوى العاملة من أهم الخطوات التي تضمن التقديرات الدقيقة للاحتياجات الاقتصادية من القوى العاملة لكن السياق الديمغرافي والتعليمي طرح إشكالية التشغيل الكامل لهذه القوى، من حيث حجمها وأيضاً من حيث طبيعتها، فتحقيق التوازن بين طرفي معادلة العرض والطلب، يجب مراعاة مبدأ استثمار المورد البشري المتمثل في القوى العاملة الجامعية كقوة عمل، مؤهلة وعلى جانب كبير من الكفاءة.

فالتشغيل يجب أن يضع في الاعتبار الكم المتراكم لرأس المال البشري إلى جانب الاستثمار لتحقيق التنمية، وهذا يتم من خلال أطر نظرية وسياسات تشغيلية من طرف الدولة عن طريق تقديم برامج تشغيل لتوظيف هذه اليد العاملة واستثمارها على أكمل وجه.

# الجانب الميداني

## الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج الدراسية الميدانية

### تمهيد

- 1- التعريف بميدان البحث.
- 2- بيانات خصائص العينة.
- 3- بيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل.
- 4- مناقشة الفرضيات.
- 5- استنتاجات عامة.

**تمهيد:**

إن الدراسة الميدانية هي مجموعة من الإجراءات الهامة للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجموعة الدراسة إذ عن طريق الميدان يصبح بالإمكان جمع البيانات وتحليلها لدعم الجانب النظري، واختيار الفرضيات وفي هذا الفصل يتم استعراض الإجراءات المنهجية التي أتبعته، وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة الجغرافي والديمغرافي والزمني، بالإضافة إلى ذلك نوع العينة المستعملة وبيانات خاصة بخصائص العينة، وبيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل، ومناقشة الفرضيات وفي الأخير الاستنتاجات العامة للدراسة.

## 1- ميدان البحث:

## أولاً: المجال الجغرافي:

ميدان الدراسة هو إكمالية أم الشواشي بدائرة حمام الضلعة ولاية المسيلة، تاريخ إنشاء هذه المؤسسة في: 2001/08/29. بقرار إنشاء رقم 1621، تاريخ فتح المؤسسة بـ 2001/10/24. بقرار الفتح رقم: 1710(م.ت).

تاريخ إنشاء نصف داخلي: 2003/06/16 الوزارة تحت رقم 2097.

المساحة الإجمالية للمؤسسة: 7620م<sup>2</sup> المساحة المبنية: 2001.30م<sup>2</sup>.

نمط المؤسسة قاعدة 03

رقم التعريف الوطني: 00012855011159 الرقم الميكانوغرافي: 28396.

رقم هاتف المؤسسة: 030.51.92.02

## المرافق:

الحجرات الدراسية: 07 حجرات عدد المخابر 02، عدد الورشات 01

قاعة الأساتذة 01، مكتبة، المخزن.

المكاتب الإدارية 07، السكنات 04.

قاعة النشاطات 01، الملاعب 01، المطعم 01

الجناح الصحي، ذكور 06، إناث 05.

## ثانياً: المجال البشري:

عدد الأساتذة المدرسين هو 20 أستاذ.

عدد الإداريين هو 20 موظف.

عدد الموظفين في عقود ما قبل التشغيل هو 25 موظف.

## ثالثا: المجال الزمني

يعتبر المجال الزمني المدة الزمنية التي تمت خلالها فترة التربص وقد تمت الدراسة

الميدانية عبر مراحل قسمناها كآتي:

**المرحلة الأولى:** بدأت مع إثارة الإشكالية والرغبة في البحث عن الموضوع وبعد تقديم

الفكرة للمشرف وموافقته على الموضوع جاءت الخطوة الثالثة وهي تقديم طلب للإدارة

بالسماح لنا بالبدء بالعمل. وبعد الحصول على الموافقة لانجاز موضوع البحث وذلك بداية

من صياغة الإشكالية حول الموضوع وتحديد الفرضيات.

**المرحلة الثانية:** وفي هذه المرحلة بدأ جمع المعلومات حول الجانب النظري للموضوع

وكان ذلك في 2013/03/07 حيث جرى البحث عن الكتب والمراجع التي تناولت

الموضوع وذلك في حدود المستطاع والمتوفر، وفي هذه المرحلة قمنا بزيارة ميدانية

للمؤسسة محل الدراسة وذلك بعد الموافقة.

**المرحلة الثالثة:** وفي هذه المرحلة بعد تصميم وضبط الاستمارة مع المشرف والموافقة

عليها بالنزول إلى الميدان من أجل توزيع الاستمارات وكان ذلك في 2013/04/15 وتم

إرجاعها بعد أسبوع أي 2013/04/22 وكان عددها عند الإرجاع 23 استمارة فقط ثم

جاء بعد ذلك تفريغ البيانات ومعالجة المعطيات الميدانية وتحليل النتائج ومناقشتها.

## 2- بيانات خصائص العينة:

الجدول رقم (01): يصف توزيع العينة حسب الجنس:

النسبة %	التكرار	الجنس
52.17%	12	ذكر
47.82%	11	أنثى
100	23	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب الجنس، حيث بلغت نسبة الذكور 32.17% في حين قدرت نسبة الإناث بـ 47.82% حيث نلاحظ أن النسبة متساوية بين الجنسين لأن كلا من الذكور والإناث تعتبر فئتين مهمتين في المجتمع لذا العمل نهم بالنسبة لهما.

الجدول رقم (02): يصف توزيع العينة حسب السن:

النسبة %	التكرار	الجنس
30.43%	07	]25 - 20]
60.86%	14	] 30 - 25]
8.69%	02	]35 - 30]
100	23	المجموع

من خلال معطيات الجدول يتضح أن أكبر نسبة سجلت في فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 25-30 سنة بنسبة 60.86% ثم تليها الفئة 20-25 بنسبة 30.43% في حين نسجل أقل نسبة في فئة 30-35 بـ 8.69%.

الجدول رقم (03): يصف توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة%	التكرار	المستوى التعليمي
60.86%	14	ليسانس
39.13%	09	ماستر
100	23	المجموع

من خلال الإحصائيات المسجلة في الجدول نلاحظ أن المستوى التعليمي عند الموظفين في عقود ما قبل التشغيل سجلت أكبر نسبة للمستوى التعليمي ليسانس بـ 60.86% في حين نجد المستوى التعليمي ماستر بـ 39.13%.

الجدول رقم(04): يصف توزيع العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة%	التكرار	الحالة العائلية
82.60%	19	أعزب
17.39%	04	متزوج
100	23	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن أغلب الشباب عزاب حيث قدرت النسبة بـ 82.60% في حين نجد سجلت أقل نسبة عند المتزوجين نسبة 17.39% وهذا راجع إلى أن فئة المتخرجين من الجامعة تعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هي فئة شباب يريد الخروج من شبه البطالة.

جدول رقم (05): يصف العينة حسب سنة التخرج:

النسبة %	التكرار	سنة التخرج
56.52%	13	[2010 - 2007]
43.47%	10	[2012 - 2010]
100	23	المجموع

تشير نتائج الجدول أعلاه أن نسبة سنة التخرج لفئة (2010-2007) قدرت بـ 56.52% في حين نجد فئة (2012 - 2010) قدرت بـ 43.47% ونلاحظ هنا أن النسبة غير متساوية بين الفئتين وهذا ما يؤكد على عدم وجود فرص عمل أخرى مما استدعى الأمر إلى التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل من أجل التخلص من البطالة ودخول عالم التشغيل.

جدول رقم (06): يصف العينة حسب سنة التوظيف:

النسبة %	التكرار	سنة التوظيف
8.69%	02	2010
56.52%	13	2011
34.74%	08	2012
100	23	المجموع

تبين النتائج الإحصائية أن توزيع الباحثين حسب فئة التوظيف حيث بلغت أكبر نسبة لسنة 2011 بـ 56.52% في حين سجلت 34.74% لسنة 2012 ثم تليها نسبة 8.69% لسنة 2010.

3- بيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل:

جدول رقم (07): يصف التشغيل عن قناعة في برنامج عقود ما قبل التشغيل:

النسبة%	التكرار	التشغيل عن قناعة في البرنامج
86.95%	20	نعم
13.04%	03	لا
100	23	المجموع

من خلال الجدول وفي قراءتنا الأولية والخاصة بالتسجيل عن قناعة في برنامج عقود ما قبل التشغيل حيث نجد أن المبحوثين الذين قالوا نعم بنسبة 86.95% مقارنة مع المبحوثين الذين قالوا لا بنسبة 13.04% ونفسر هذا بأن الشباب المتخرجين من الجامعة لم تأتيهم فرص توظيف مناسبة وهذا ما دفع بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج خوفا من البطالة من جهة والظروف المادية من جهة أخرى.

جدول رقم (08): يصف الصعوبات التي واجهت الطالب بعد التخرج:

النسبة%	التكرار	الصعوبات
4.34%	01	مشاكل عائلية
60.86%	14	مشاكل مادية
8.69%	02	مشاكل صحية
26.08%	06	التزامات الخدمة الوطنية
100	23	المجموع

تشير نتائج الجدول أعلاه أن المشاكل المادية لدى الطالب المتخرج هي ول الصعوبات التي تواجهه حيث قدرت بـ 60.86% في حين تليها التزامات الخدمة الوطنية بنسبة 26.08% ثم مشاكل صحية بنسبة 8.69% وفي الأخير مشاكل عائلية بنسبة 4.34%.

جدول رقم(09): يصف طرق التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل:

النسبة%	التكرار	طرق التوظيف
65.21%	15	وكالة
34.78%	08	النشاط الاجتماعي
/	/	إعلان في الجريدة
/	/	توصية
100	23	المجموع

من خلال الجدول وفي قراءتنا الأولية والخاصة بطرق التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل نجد أن أكبر نسبة سجلت عن طريق الوكالة الوطنية حيث قدرت بـ 65.21% في حين تليها عن طريق النشاط الاجتماعي بنسبة 34.78% وهذا ما فسر على قدوم الشباب المتخرج من الجامعة والاستفادة من هذه البرامج التشغيلية والبحث عن العمل بأي طريقة أو وسيلة.

جدول رقم (10): يصف الصعوبات التي تواجه الطالب في عملية التوظيف:

النسبة%	التكرار	هل واجهتك صعوبات
73.91%	17	نعم
26.08%	06	لا
100	23	المجموع

تبين النتائج المتحصل عليها في الجدول أعلاه أن الطالب الجامعي تواجه صعوبات في التوظيف حيث سجلت نسبة 73.91% عند المبحوثين الذين قالوا نعم في حين سجلت نسبة 26.08% عند المبحوثين الذين قالوا لا ويرجع السبب إلى قلة فرص التوظيف مقارنة مع عدد المتخرجين من الجامعة واختلال التوازن في سوق العمل.

جدول رقم (11): يصف الرغبة في تمديد العقد:

النسبة %	التكرار	الرغبة في تمديد العقد
91.30%	21	نعم
8.69%	02	لا
100	23	المجموع

توضح النتائج المتحصل عليها في الجدول أن نسبة الموظفين الذين يرغبون في تمديد العقد قدرت بـ 91.30% في حين نجد بنسبة 8.69% لا يرغبون في تمديد العقد وهنا نلاحظ أن أكبر نسبة تبحث عن تمديد العقد ويرجع هذا السبب إلى قلة فرص التوظيف في سوق العمل مما أدى بهم إلى القبول بهذه الوضعية كحل مؤقت لهم.

جدول رقم (12): الهدف من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل:

النسبة %	التكرار	الهدف من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
13.04%	03	كسب الخبرة
39.13%	09	كسب المال
/	0	كسب النقاط
47.82%	11	لا توجد فرص عمل
100	23	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في هذا الجدول أن الهدف من العمل في إطار ما قبل التشغيل أنه لا توجد فرص عمل حيث قدر بنسبة 47.82% في حين سجلت نسبة 39.13% من أجل كسب المال وفي الأخير نسبة 13.04% من أجل كسب الخبرة ونفس هذه النتائج أن الظروف المادية هي التي تدفع بالموظف للبحث عن العمل لتحقيق أهدافه.

جدول رقم (13): يصف الأجر وعلاقته بالمجهود المبذول:

هل الأجر يتناسب مع المجهود	التكرار	النسبة%
نعم	13	56.52%
لا	10	43.47%
المجموع	23	100

من خلال نتائج الجدول يتضح أن الأجر الذي يتقاضاه الموظف مع الجهد المبذول حيث نجد أن المبحوثين الذين قالوا نعم بنسبة 56.52% في حين نجد المبحوثين الذين قالوا لا بنسبة 43.47% ونفسر هذا أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل هدفه كسب المال لتغطية التكاليف والحاجيات الأساسية والهروب من شبح البطالة التي أصبحت تعيق مستقبل أي شاب متخرج من الجامعة.

جدول رقم (14): يصف النظرة المستقبلية في التوظيف:

النظرة إلى المستقبل في التوظيف	التكرار	النسبة%
متفائل	17	73.91%
متشائم	06	26.08%
المجموع	03	100

توضح النتائج المتحصل عليها في هذا الجدول أن المبحوثين الذين ينظرون إلى المستقبل بتفاؤل بنسبة 73.91% في حين نجد المبحوثين الذين ينظرون إلى المستقبل بتشائم بنسبة 26.08% وهنا نفسر هذه البرامج أعطيت نظرة مستقبلية في الإدماج المهني والتوظيف ومكافحة ظاهرة البطالة.

جدول رقم (15): يصف العلاقة بين ممارسة العمل من قبل والبطالة هي التي دفعت بالطالب إلى التسجيل في هذا البرنامج:

المجموع		لا		نعم		البطالة التي دفعت به إلى التسجيل في هذا البرنامج ممارسة العمل من قبل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%21.73	05	%4.34	01	%17.39	04	نعم
%78.26	18	%8.69	02	%69.56	16	لا
100	23	%13.04	03	%86.95	20	المجموع

من خلال الجدول وفي قراءتنا الجدولية والخاصة بممارسة العمل من قبل وعلاقته بالبطالة التي دفعت به إلى التسجيل في هذا البرنامج حيث نسجل أن المبحوثين الذين لم يمارسوا العمل من قبل دفع بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج حيث قدرت نسبة %69.56 مقابل %17.39 مارسوا العمل من قبل و أن البطالة دفعت بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج في حين نجد نسبة %8.69 لم يمارسوا العمل من قبل وليست البطالة هي التي دفعت بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج مقارنة بنسبة %4.34 من الذين مارسوا العمل من قبل وليست البطالة هي التي دفعت بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج.

ولكن في الأخير نجد أن أكبر نسبة سجلت في عدم ممارسة العمل من قبل و أن البطالة هي التي دفعت بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج وهذا راجع إلى عدم وجود فرص العمل مما فتح باب الفرصة في التوظيف والاستفادة من هذا البرنامج ودخول عالم الشغل.

جدول رقم (16): يصف العلاقة بين المعايير التي تعتمد عليها عملية التوظيف وكيف يتم اختيار الموظف في برنامج عقود ما قبل التشغيل:

المجموع		صلة القرابة		أقدمية الشهادة والتسجيل		كيفية الاختيار في البرنامج المعايير
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
26.07%	06	04.34%	01	21.73%	05	الخبرة المهنية
39.13%	09	04.34%	01	34.78%	08	مستوى الشهادة
21.73%	05	13.04%	03	08.69%	02	وساطة
13.04%	03	08.69%	02	04.34%	01	المعرفة الشخصية لك
100	23	30.43%	07	69.56%	16	المجموع

من خلال الجدول وفي قراءتنا الجدولية والخاصة بالمعايير التي تعتمد عليها عملية التوظيف في برامج عقود ما قبل التشغيل وكيفية اختيار الموظف، حيث نجد أن المبحوثين الذين لديهم مستوى الشهادة تم اختيارهم بسبب أقدمية الشهادة والتسجيل حيث سجلت أعلى نسبة بـ 34.78% في حين نجد نسبة 21.73% عند معيار الخبرة المهنية وعلاقته بأقدمية الشهادة ثم تليها نسبة 08.69% و 04.34% تتوزع على التوالي بين الوساطة والمعرفة الشخصية للموظف.

أما بالنسبة للخانة الثانية فسجلت أعلى نسبة عند المبحوثين الذين اعتمدوا على معيار الوساطة وتم اختيارهم بسبب صلة القرابة بنسبة 13.04% مقارنة مع معيار المعرفة الشخصية للموظف بـ 08.69% في حين نجد نسبة متساوية بين مستوى الشهادة والخبرة المهنية والتي قدرت بـ 04.34% ونفس هذا السبب أن مستوى الشهادة والخبرة

المهنية يلعبان دور في عملية التوظيف لكي يتماشى مع طبيعة النشاط الذي سوف يقوم به الموظف داخل المؤسسة.

جدول رقم (17): يصف وضعية الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت:

النسبة %	التكرار	وضعية الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل
91.30%	21	نعم
08.69%	02	لا
100	23	المجموع

تبين النتائج المحصل عليها في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة سجلت عند المبحوثين الذين قالوا نعم أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت فقط حيث قدرت بـ 91.30% مقارنة مع المبحوثين الذين قالوا لا بنسبة 08.69%.

ونفسر هذا أن وضعية الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل تبقى كحل مؤقت فقط والهروب من البطالة لأننا نلاحظ أن موظفين عقود ما قبل التشغيل بمجرد انتهاء العقد يرجع إلى البطالة من جديد و لا يجد فرص العمل، لكي يستقر تماما في المنصب المناسب والدائم له.

جدول رقم (18): يصف العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي الحاجات الأساسية للموظف.

النسبة %	التكرار	العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي الحاجات الأساسية للموظف.
39.13%	09	نعم
60.86%	14	لا
100	23	المجموع

يوضح الجدول من خلال القراءة الإحصائية أن نسبة 60.86% أكدوا على أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل لا يلبي لهم الحاجات الأساسية مقارنة مع الذين قالوا نعم أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي الحاجات الأساسية بنسبة قدرت بـ39.13%.

ونفسر هذا بأن الأجر الذي يتقاضاه الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل غير كافي لتغطية الحاجات الأساسية مقارنة مع الواقع الملموس الذي نعيشه من لوازم وغلاء المعيشة وارتفاع أسعار الحاجات كل هذا يؤدي إلى عدم التوازن بين الأجر المدفوع وتكاليف الحاجات الضرورية.

جدول رقم(19): يصف سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل سوف تحقق الإدماج المهني.

النسبة%	التكرار	سنوات العمل سوف تحقق الإدماج المهني.
65.21%	15	نعم
34.78%	08	لا
100	23	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا النتائج الإحصائية أن نسبة 65.21% من المبحوثين يرون أن سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل قد تحقق لهم الإدماج المهني في حين نجد أن نسبة 34.78% من المبحوثين يرون أن سنوات لعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل لا تحقق لهم الإدماج المهني.

ويرجع السبب إلى أن السياسة المتبعة من طرف الدولة قد تساهم في تخفيف من حدة البطالة وتعمل على توظيف هذه اليد العاملة الجامعية من أجل الاستفادة من هذه الطاقات البشرية وتحقيق الهدف المرجو من ذلك.

جدول رقم (20): يصف النظرة إلى هذه السياسة الجديدة في التشغيل:

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
مجدية	19	82.60%
نوعا ما	09	8.69%
غير مجدية	02	8.69%
المجموع	23	100

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن المبحوثين الذين ينظرون إلى هذه السياسة في التشغيل بأنها مجدية بنسبة قدرت بـ 82.60% في حين نجد أن المبحوثين الذين ينظرون إليها بأنها سياسة نوعا ما وغير مجدية بنسبة متساوية قدرت بـ 8.69%. ومن خلال التحليل الإحصائي نجد أن أكبر نسبة تنظر إلى أن هذه السياسة في التشغيل بأنها سياسة مجدية لأنها أعطت فرص في التوظيف وعملت على التقليل من حدة البطالة بالإضافة إلى اكتساب الخبرة المهنية والتدريب على القيام بالوظائف وتحمل المسؤولية وإعطاء فرصة في الإدماج المهني في المستقبل.

## 4- مناقشة الفرضيات:

بعد أن قمنا بتفريغ البيانات المجمعّة ثم تحليلها وتفسير المعطيات وربطها بما جاء في الجانب النظري، نقوم بعرض النتائج التي توصلنا إليها والتي تكتسي طابعا مهما في عملية الحكم على صحة أو عدم صحة الفرضيات المطروحة. الفرضية العامة: والتي مفادها مدى قدرة برامج التشغيل في ترقية اليد العاملة الجامعية. وسوف نختبر صحة هذه الفرضيات أو عدم صحتها من خلال الوقوف على نتائج الفرضيات.

بالنسبة للفرضيات الجزئية: من خلال النتائج المتحصل عليها والمعالجة الإحصائية لها ظهر لنا مايلي:

## بالنسبة للفرضية الأولى:

والتي تتوقع أن يكون لبرنامج عقود ما قبل التشغيل دور في توظيف اليد العاملة الجامعية.

فقد توصلنا من خلال النتائج المتحصل عليها لعينة البحث أن خرجي الجامعة لم تأتهم فرص توظيف مناسبة وهذا ما دفع بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج (الوكالة الوطنية للتشغيل) من خلال نتائج البحث تبين أن نسبة 60.86% من أفراد العينة أكدوا أن الصعوبات التي واجهت الطالب بعد التخرج هي مشاكل مادية أكثر منها مشاكل عائلية أو صحية.

لقد تبين من خلال نتائج البحث أن نسبة 65.21% من أفراد العينة أن طرق التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل تتم عن طريق الوكالة.

من خلال نتائج البحث تبين أن نسبة 73.91% من أفراد العينة أن الصعوبات التي تواجه الطالب في عملية التوظيف تتمثل في قلة فرص التوظيف مقارنة مع زيادة عدد المتخرجين بالإضافة إلى اختلال التوازن في سوق العمل.

فمن خلال إجابات المبحوثين على الدور الذي يلعبه برنامج عقود ما قبل التشغيل في توظيف اليد العاملة الجامعية وتحليلها تبين لنا أن الأغلبية أكدوا على أن برامج التشغيل تساهم في التقليل من حدة البطالة.

ومنه نجد أن مؤشرات هذه الفرضية تحققت نسبياً.

#### بالنسبة للفرضية الثانية:

والتي تتوقع لبرنامج الشبكة الاجتماعية دور في تشغيل اليد العاملة الجامعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات الأفراد المبحوثين فلقد توصلنا من خلال النتائج المتحصل عليها لعينة البحث أن خرجي الجامعة لم تأتهم فرص التوظيف المناسبة وهذا ما دفع بهم إلى التسجيل في هذا البرنامج (الشبكة الاجتماعية).

توصلت نتائج البحث أن نسبة 47.82% من المبحوثين لم تكن لهم فرص عمل أخرى بالإضافة إلى الظروف المادية هذا ما جعله يسعى إلى التسجيل في هذا البرنامج من أجل تحقيق أهدافه.

توصلت النتائج الإحصائية أن نسبة 73.91% من أفراد العينة الذين ينظرون إلى المستقبل المهني في التوظيف بتفاؤل وهذا من خلال طموحه في الإدماج المهني من خلال هذا البرنامج.

من خلال التحليل الإحصائي أن 82.60% من أفراد العينة أكدوا أن السياسة الجديدة في التشغيل التي اتبعتها الدولة هي مجدية لأنها أعطت فرص في التوظيف وعملت على التقليل من حدة البطالة بالإضافة إلى اكتساب الخبرة المهنية والتدريب على القيام بالوظائف وتحمل المسؤولية من خلال إجابات المبحوثين على الدور الذي يلعبه برنامج الشبكة الاجتماعية في توظيف اليد العاملة الجامعية ساهم نوعاً ما في التقليل من حجم البطالة ومنه نجد أن مؤشرات هذه الفرضية تحققت نسبياً.

## 5- الاستنتاجات العامة:

- توصلت النتائج أن برامج التشغيل لها تأثير كبير وواضح في توفير فرص العمل الجديدة لفئة خريجي الجامعة.
- إن ارتباط برامج التشغيل بمستوى النمو الاقتصادي لأي دولة فهي برامج تنعش الاقتصاد الوطني وتدفع به إلى عجلة التطور والتنمية.
- إن برامج التشغيل هي سياسة و إستراتيجية تتبعها أي دولة لمكافحة ظاهرة البطالة التي أصبحت ذات بعد اجتماعي واقتصادي لكل مجتمع.
- كما توصلت النتائج أن برامج التشغيل لها دور كبير في توظيف اليد العاملة الجامعية في جميع الميادين من أجل اكتساب الخبرة وتدريبها.
- توصلت النتائج أن برامج التشغيل ساهمت في خلق التوازن في سوق العمل بين الوظائف المتاحة واليد العاملة المتخرجة.
- ساهمت برامج التشغيل في تسهيل عملية التوظيف للشباب خريجي الجامعات سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
- ساهمت برامج التشغيل من التخفيف من حدة البطالة لأنها اهتمت بشريحة مهمة في المجتمع ألا وهي فئة خريجي الجامعة التي تعتبر المورد البشري لكل استثمار.
- تعتبر برامج التشغيل هي حلول مؤقتة في توظيف اليد العاملة الجامعية داخل المؤسسات ودمجها في العمل.
- توصلت النتائج إلى أن برامج التشغيل أعطت مكانة اجتماعية للشباب المتخرج من الجامعات وهذا من خلال تقاضيه أجر يساعده في قضاء حاجاته.

## خاتمة:

يرتبط التشغيل دائما بمصطلح أو بظاهرة البطالة وهي ظاهرة ذات بعد اجتماعي خطير فغالبا ما تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل عن العمل وتضعف التضامن الاجتماعي.

فبشكل عام فإن الأزمات التي تخلقها البطالة وسوء التشغيل هي ناتجة عن خلل في تخطيط وسير برامج التنمية، فكون هذه الدراسة تخص شريحة هامة في المجتمع وهم خريجي الجامعة وهذه الفئة تصنف ضمن القوى العاملة وذلك لعامل السن له من معطبات فيزيولوجية ونفسية وعقلية تؤهله لأن يكون قوة عمل لا يستهان بها.

فحرمان كل طاقة من طاقات المجتمع من فرصة العمل يعني إهدار طاقة إنتاجية وبالتالي خسارة اقتصادية، وذلك في كون الإطار الجامعي الحاصل عن العمل، ولكن في إطار مؤقت.

كما يعتبر موضوع برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية موضوعا في غاية الأهمية، وهذا من خلال النتائج المتوصل إليها بحيث لا يمكن الاستغناء عنها، وهذا من خلال الدور الفعال الذي تقدمه هذه البرامج لفئة خريجي الجامعة بصفة خاصة من جهة وللمجتمع بصفة عامة من جهة أخرى.

وتعتبر هذه البرامج وسيلة لتقليص حجم البطالة واكتساب الموظفين خبرات مهنية يستطيع الاستفادة منها في مجالات أخرى من التوظيف .

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا إلى حد ما في معالجة هذا الموضوع، كما نتمنى أن نكون قد فتحنا المجال إلى الدفعات القادمة للتوسع أكثر في معالجة هذا الموضوع.

الملاحق

جامعة المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

استمارة استبيان حول

## برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية

أخي الموظق أختي الموظفة :

نرجو من سيادتكم مساعدتنا بالتكوم بالاجابة على هذه الأسئلة التي تدخل في إطار إعداد بحث علمي لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

ملاحظة: ضع العلامة (X) في الخانة المناسبة والاجابة على السؤال المفتوح إذا اقتضى الأملا في ذلك.

إشراف الدكتور:

- فكرون السعيد

إعداد الطالبة:

- عيشاوي فتيحة

السنة الجامعية 2012-2013

## I. البيانات الشخصية :

- 1- الجنس : ذكر  أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي : ليسانة  ماجستير  ماستر
- 4- الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل  (ذ)
- 5- سنة التخرج:
- 6- سنة التوظيف:

## II. بيانات خاصة بعقود ما قبل التشغيل:

- 7- الصعوبات التي واجهتك بعد التخرج؟
- أ- مشاكل  مشاكل  مشاكل  مشاكل
- ب- التزامات الخدمة الوطنية
- 8- هل مارست من قبل أي عمل؟  نعم  لا
- 9- هل سجلت في عقود ما قبل التشغيل عن قناعة؟  نعم  لا
- 10- هل في رأيك أن البطالة هي التي دفعت بك إلى التسجيل في هذا البرنامج؟  نعم  لا
- 11- ما هي المعايير التي تعتمد عليها عملية التوظيف في هذال البرنامج؟
- أ- الخبرة المهنية
- ب- مستوى الشهادة
- ج- وساطة
- د- المعرفة الشخصية لك
- 12- ما هي طرق التوظيف المعتمد عليها في إطار عقود ما قبل التشغيل
- أ- عن طريق وكالة ANEM
- ب- عن طريق النشاط الاجتماعي
- ج- إعلان في الجريدة
- د- توصية
- هـ- أخرى

13- ما هي وسيلة الاتصال بك من طرف البرنامج؟

- الهاتف
- الانترنت
- البريد
- شخص

14- هل واجهتك صعوبات في التوظيف ؟ نعم  لا

15- كيف تم اختيارك في اطار عقود ما قبل التشغيل؟

- أقدمية الشهادة والتسج
- صلة القرابة
- وسائل أخرى

16- ما هو هدفك عندما اشتغلت في اطار عقود ما قبل التشغيل؟

- لاكتساب الخبرة
- من أجل كسب المال
- لاكتساب نقاط يمكنها مساعدتك في مسابقات التوظيف
- لا توجد فرص عمل أخرى

17- هل مدة العقد في رأيك كافية لـ\_\_\_\_\_؟

- لاكتساب الخبرة
- للبحث عن عمل آخر
- مدة غير كافية

18- هل ترغب في تمديد العقد مرة أخرى؟ نعم  لا

19- ما طبيعة النشاط الذي تقوم به داخل المؤسسة؟

- استشارة
- المخبر
- المكتبة
- دروس للدعم

20- لماذا تم اختيارك لطبيعة هذا النشاط؟

- يتوافق مع رصيدك المعرفي والخبراتي
- يتوافق مع مجال التخصص والشهادة

- من باب الصدفة

- أخرى

21- في حالة العمل، هل واجهتك صعوبات أو مشاكل مع الموظفين؟ نعم  لا

22- ما هي فلسفتك الخاصة في التعامل مع الموظفين؟

- الصرامة والشدة  المرونة  أخرى

23- النجاح في العمل حسب رأيك يرجع إلى؟

- مستوى التكوين أكثر من الخبرة

- شبكة العلاقات  الخبرة المهنية

24- هل الأجر الذي تتقاضاه يتناسب مع مجهودك في العمل؟ نعم  لا

25- هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل عمل فعلي؟ نعم  لا

26- هل ترى كموظف أن وظيفتك في إطار عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت فقط؟ نعم  لا

27- كيف تنظر إلى مستقبل المهني؟ بتفاؤل  بتشاؤم

28- هل تعتقد أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يليك حاجاتك الأساسية؟ نعم  لا

في حالة الاجابة بنعم كيف ذلك .....

29- هل ترى أن سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل سوف تحقق لك الاندماج المهني؟ نعم  لا

30- أنت حاليا موظف في إطار عقود ما قبل التشغيل ماهي تطلعاتك ومشاريعك المستقبلية؟ .....

31- كيف تقيم مسارك المهني؟ جيد  متوسط  ضعيف

32- كيف تنظر إلى هذه السياسة الجديدة في التشغيل؟

مجدية  نوعا ما  غير مجدية

33- كيف تقيم سياسة الادماج المهني في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر؟

## قائمة المراجع:

### أ- الكتب:

- 1- أبو عيانة فتحي محمد ، دراسات في علم السكان، ط2، دار النهضة العربية ، مصر 1998.
- 2- أوكيل سعيد وآخرون، استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية ( تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1994.
- 3- الأشقر أحمد ، السكان والتنمية الاقتصادية، منشورات جامعة حلب، سوريا 1984،1983.
- 4- إحسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية، الدار العلمية للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1976.
- 5- بهلول محمد بلقاسم حسن ، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999.
- 6- البوهي فاروق شوقي، التخطيط التنظيمي، قباء للطباعة والنشر مصر 2001.
- 7- بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004.
- 8- - برنوطي سعاد نايف ، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، 2001.
- 9- زرواتي رشيد، مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2007.
- 10- حلبي علي عبد الرزاق ، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998.

11- مالكوم جيبيلز، وآخرون، اقتصاديات التنمية، ترجمة طه عبد الله، دار المريخ للنشر، سوريا، 1999.

12- محمد علي محمد، البحث الاجتماعي، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995.

13- محمد شفيق، البحث العلمي (الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية) المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998.

14- ناجي سفير، محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل البطالة والتنمية)، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.

15- عبد المعطي عبد الباسط و آخرون، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر 1990.

16- فريد بشير الطاهر، التخطيط الاقتصادي، ط1، دار النهضة العربية، مصر، 1998.

17- قلية فاروق عبده، اقتصاديات التعليم، مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2003.

18- الرافي أحمد حسين، مناهج البحث العلمي، دار وائل للنشر، ط4، 2005.

#### ب- القواميس والمعاجم:

19- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة أبو زيد صحراوي وآخرون، ط2، دار القصة، الجزائر، 2006.

20- فريد بريك، معجم العلوم الاجتماعية (انجليزي- فرنسي- عربي) مراجعة وإشراف محمد دبس، أكاديمية أنتر ناسيونال، بدون طبعة لبنان، 1998.

21- النجار زينب، معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي- انجليزي و انجليزي - عربي مراجعة حامد عمار، ط1، دار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003.

## ج- الرسائل والأطروحات الجامعية:

22- بن صويلح ليليا، دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، رسالة

مكملة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2003.

23- بن صويلح ليليا، سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في اختصاص علم

اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2010-2011.

24- بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة

منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002.

25- حبال مسعود: خريجو الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف، رسالة ماجستير ،

معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 2000-2001.

26- سلاطنية بلقاسم، سياسة التشغيل والتكوين المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد

علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 1955 .

27- صديق شريف، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، شهادة ماجستير ، جامعة

الجزائر، 2007، 2008.

28- قصاب سعديّة ، تحليل برامج التشغيل بين النظرية والتطبيق، دراسة ميدانية على

منطقة الشراكة، شهادة ماجستير، جامعة الجزائر.

29- شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة شكل البطالة في الجزائر خلال الفترة

2001-2004، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير علوم واقتصاد،

تخصص اقتصاد كمي، إشراف محمد صالح 2005، 2004.

30- تقاد له حكيمّة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، رسالة ماجستير،

معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 2007.

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
60	يصف توزيع العينة حسب الجنس	01
60	يصف توزيع العينة حسب السن	02
61	يصف توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
61	يصف توزيع العينة حسب الحالة العائلية	04
62	يصف العينة حسب سنة التخرج	05
62	يصف العينة حسب سنة التوظيف	06
63	يصف التشغيل عن قناعة في برنامج عقود ما قبل التشغيل	07
63	يصف الصعوبات التي واجهت الطالب بعد التخرج	08
64	يصف طرق التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل	09
64	يصف الصعوبات التي تواجه الطالب في عملية التوظيف	10
65	يصف الرغبة في تمديد العقد	11
65	الهدف من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	12
66	يصف الأجر وعلاقته بالمجهود المبذول	13
66	يصف النظرة المستقبلية في التوظيف	14
67	يصف العلاقة بين ممارسة العمل من قبل والبطالة هي التي دفعت بالطالب إلى التسجيل في هذا البرنامج	15
68	يصف العلاقة بين المعايير التي تعتمد عليها عملية التوظيف وكيف يتم اختيار الموظف في برنامج عقود ما قبل التشغيل	16
69	يصف وضعية الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت	17
70	يصف العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي الحاجات الأساسية للموظف	18
71	يصف سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل سوف تحقق الإدماج المهني	19
72	يصف النظرة إلى هذه السياسة الجديدة في التشغيل	20

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
60	يصف توزيع العينة حسب الجنس	01
60	يصف توزيع العينة حسب السن	02
61	يصف توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	03
61	يصف توزيع العينة حسب الحالة العائلية	04
62	يصف العينة حسب سنة التخرج	05
62	يصف العينة حسب سنة التوظيف	06
63	يصف التشغيل عن قناعة في برنامج عقود ما قبل التشغيل	07
63	يصف الصعوبات التي واجهت الطالب بعد التخرج	08
64	يصف طرق التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل	09
64	يصف الصعوبات التي تواجه الطالب في عملية التوظيف	10
65	يصف الرغبة في تمديد العقد	11
65	الهدف من العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل	12
66	يصف الأجر وعلاقته بالمجهود المبذول	13
66	يصف النظرة المستقبلية في التوظيف	14
67	يصف العلاقة بين ممارسة العمل من قبل والبطالة هي التي دفعت بالطالب إلى التسجيل في هذا البرنامج	15
68	يصف العلاقة بين المعايير التي تعتمد عليها عملية التوظيف وكيف يتم اختيار الموظف في برنامج عقود ما قبل التشغيل	16
69	يصف وضعية الموظف في إطار عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت	17
70	يصف العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي الحاجات الأساسية للموظف	18
71	يصف سنوات العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل سوف تحقق الإدماج المهني	19
72	يصف النظرة إلى هذه السياسة الجديدة في التشغيل	20

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ