



العنوان:

الوضعية المهنية و الاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية

دراسة ميدانية بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د.

دفعه: 2019

إشراف الدكتورة :

إعداد الطالبين:

فاطمة الزهراء مكلاطي

فاطمة ثلجون

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - Tebessa

نجوى لوجاني

لجنة المناقشة			
الاسم واللقب	الجامعة	الرتبة	الصفة
فيروز صولة	جامعة العربي التبسي	أستاذ محاضر ' أ '	رئيسا
فاطمة الزهراء مكلاطي	جامعة العربي التبسي	أستاذ محاضر " ب "	مشرفا ومقررا
عبد الكريم بريينيس	جامعة العربي التبسي	أستاذ مساعد ' أ '	مناقشا

2019/2018

السنة الجامعية:



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية 11

شكر وتقدير

أولا الشكر لله عز وجل على توفيقه لإنجاز هذا العمل.

ثم الشكر للأستاذة المشرفة الدكتورة مكلاتي فاطمة الزهراء

التي لم يتوان

عن تقديم الإرشاد والتوجيه في مسار الدراسة و طوال فترة انجاز

المذكرة.

و الشكر للعائلة الكريمة التي لطالما أرادت لنا الوصول لأعلى

مراتب العلم و المعرفة.

كما نقدم شكرنا لكل من لم يبخل علينا بالمساعدة و الدعم.

دون أن ننسى التوجه بالشكر لكل المساعدات التي قدموها لنا

كل أساتذة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتبسة .

فهرس

المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
	توزيع الأفراد العينة حسب السن	02
	توزيع الأفراد العينة حسب الحالة	03
	توزيع الأفراد العينة حسب الخبرة	04
	توزيع الأفراد العينة حسب الأبناء	05
	يبين توزيع المبحوثين حول	06
	يبين توزيع المبحوثين حول	07
	يبين توزيع المبحوثين حول	08
	يبين توزيع المبحوثين حول	09
	يبين توزيع المبحوثين حول	10
	يبين توزيع المبحوثين حول	11
	يبين توزيع المبحوثين حول	12
	يبين توزيع المبحوثين حول	13
	يبين توزيع المبحوثين حول	14
	يبين توزيع المبحوثين حول	15
	يبين توزيع المبحوثين حول	16
	يبين توزيع المبحوثين حول	17
	يبين توزيع المبحوثين حول	18
	يبين توزيع المبحوثين حول	19
	يبين توزيع المبحوثين حول	20
	يبين توزيع المبحوثين حول	21
	يبين توزيع المبحوثين حول	22
	يبين توزيع المبحوثين حول	23
	يبين توزيع المبحوثين حول	24
	يبين توزيع المبحوثين حول	25
	يبين توزيع المبحوثين حول	26

فهرس الجداول

	يبين توزيع المبحوثين حول	27
	يبين توزيع المبحوثين حول	28
	يبين توزيع المبحوثين حول	29
	يبين توزيع المبحوثين حول	30
	يبين توزيع المبحوثين حول	31
	يبين توزيع المبحوثين حول	32
	يبين توزيع المبحوثين حول	33
	يبين توزيع المبحوثين حول	29

فهرس الجداول

فهرس الأشكال :

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين	
02	يبين	
03	يبين	

مقدمة



مقدمة :

لقد حظى موضوع الوضعية المهنية والاجتماعية على اهتمام بحوث ودراسات العديد من العلماء والباحثين في مختلف المجالات عامة وعلم الاجتماع خاصة ، بحيث يعتبر متغير من المتغيرات الأساسية التي تأثر بالمؤسسة من جميع نواحيها المختلفة بشكل عام غير و أنه وفي ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي أصبحت تتخبط فيها المجتمعات المعاصرة وبالأخص تلك التي تعاني ظروفًا اقتصادية واجتماعية غير مستقرة وفي أحسن الأحوال لا يمكن وصفها حتى بالمقبولة ، تجد هذه الفئة نفسها أمام وضع أقل ما يقال عنه أنه صعب والخيارات فيه تكاد تكون معدومة ، خاصة أمام ضغط الأزمات والانعكاسات الاقتصادية من جهة والضغط الديمغرافي الرهيب من جهة أخرى . فقد ولدت كل هذه التحولات حالة من اللاستقرار واللاتوازن على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي ، فرضت تحديات جديدة خاصة بالنسبة للمجتمعات النامية التي تعاني شعوبها بطالة قياسية تزيد من حدة تأزم وضعيتها في ظل بطء وتيرة النمو وشح مصادر الإيرادات .

ولغرض كسب هذه التحديات سعت مختلف دول العالم الثالث والجزائر بشكل خاص التي تعاني من مشاكل اقتصادية إلى تبني مجموعة من الإجراءات والآليات التي تمكنها من التمتع في المكان الصحيح من حركة التنمية وكذا تحرير طاقاتها من خلال تبني بعض الآليات التي كانت تعول عليها في استثمار الطاقات الاقتصادية التي هزتها الإرتدائية سوق الشغل وعملت على زعزعة وقلب توازنه، والنتيجة الأبرز والأخطر كانت على مستوى البطالة التي مازالت في ارتفاع يصعب التحكم فيه.

لكن دراستنا سوف تركز على الوضعية المهنية والاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية لكننا سوف نركز على التداعيات ، فسياسة و آليات التشغيل التي كان معمولًا بها في الجزائر و إلى زمن بعيد لم تكن قائمة على إستراتيجية اقتصادية بقدر ما كان مبنيا على اعتبارات اجتماعية ، وهو ما لم يسمح بتحقيق أي نوع

من التقدم يمكن من خلاله خلق وتيرة نمو على المستوى القريب أو البعيد فالبيئة الاقتصادية الهشة سرعان ما انهارت أمام أول صدمة ، لأن الاقتصاد الوطني هو اقتصاد ربحي وليس منتجا .

إن الأنشطة والخدمات الاجتماعية كشق آخر للموضوع هي دالة على نوع من سياسة التشغيل ومرآة للوضع الاقتصادي وتناقضاته ، وهي في الوقت ذاته مؤشر على حدة المشكلة الاقتصادية .

ولإحاطة بجميع جوانب الدراسة قمنا بتقسيمها إلى خمسة فصول على النحو التالي :

بحيث يضم الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة ، إذ احتوى الإطار المنهجي للدراسة كل من الإشكالية ، فرضيات الدراسة ، تحديد المفاهيم ، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية الموضوع ، الدراسات السابقة .

الفصل الثاني : سياسات التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث : برامج التشغيل في الجزائر

أما الجانب الميداني يضمن الدراسة الميدانية التي تم فيها إسقاط موضوع البحث على مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

الفصل الرابع : تناولنا في هذا مجالات الدراسة (المكاني ، الزماني ، البشري) ، منهج وعينة الدراسة وكيفية اختيارها وخصائصها .

الفصل الخامس : فيضم تقرير البيانات في جداول وتفسير البيانات الجداول ، مناقشة وتحليل النتائج المتوصل إليها وذلك من خلال :

عرض وتحليل البيانات ، النتائج العامة للدراسة .

وختم البحث بخاتمة بالإضافة إلى ذكر قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

1- مشكلة الدراسة

2 - فرضيات الدراسة

3 - أسباب اختيار الدراسة

4 - أهداف الدراسة

5 - أهمية الموضوع

6 - المفاهيم الأساسية للبحث

1 الإشكالية

تعتبر ظاهرة التشغيل من اكبر المسائل التي طرحت نفسها إذا نعتبر سياسة التشغيل بمثابة تنمية اجتماعية و اقتصادية لأي بلد. وذلك راجع إلى ما توفرها من مناصب عمل للباحثين عنه و مداخيل للعمال تعود عليهم بالفائدة سواء على حياتهم المهنية الاجتماعية الاقتصادية و حتى النفسية و الصحية و ذلك من خلال الأجور التي تدفع لهم .

و يظهر جليا أن التشغيل بالجزائر عرف عدة مراحل و قفزات نوعية بها هذه السياسة بالجزائر إذا بعد الاستغراق عمدت الدولة على بناء اقتصاد قوي و متين و ذلك من خلال انتهاجها لسياسة الصناعة من خلال الاعتماد على الصناعات الثقيلة التي تعمل على بلورة الصناعات الخفيفة لذلك نجد ان الدولة الجزائرية بادرت باستثناء الأقطاب الصناعية و المناطق الصناعية الكبرى فعملت على استيراد التكنولوجيا المتطورة و من اجل تشغيل كل تلك المصانع لجأت إلى سياسة التشغيل المكثف فكان ذلك من خلال الآلاف المناصب الشغل التي استحدثت في القطاع العمومي ال صناعي إذا غالبا ما كانت اليد العاملة في هذا القطاع من الأرياف بسبب النزوح الريفي الكبير الذي تم نحو المدن بهدف إيجاد مناصب الشغل بتوفير لقمة العيش لعائلاتهم .

و بذلك استطاعت الدولة الجزائرية إن توفر مناصب شغل دائمة للآلاف العمال و ساهمت في امتصاص البطالة المرتفعة التي خلفها الاستعمار .

هذه السياسة الجريئة التي انتهجتها الجزائر فيما تخص اقتصادها الوطني من خلال المركبات الصناعية الضخمة و التشغيل الكثيف لليد العاملة كان اجتماعي أكثر منه اقتصادي نفعي فكانت نتائجه و خيمة على الاقتصاد الوطني ككل بداية من نهاية الثمانيات 1988 خاصة م نه انخفاض أسعار البترول على الأسواق الدولية و المشاكل التسييرية و التنظيمية و البشرية التي عرفها القطاع الاقتصادي العمومي أجبر المؤسسات الدولية المالية العالمية من الطلب على الجزائر من اجل جدولتها ديونها أن تقوم بخصوصية

المئات من المؤسسات العمومية الاقتصادية و هذا بسبب عجزها و إفلاسها و بالتالي تسريح الآلاف من العمال و بذلك يدخلون في البطالة.

هذه البطالة الكبيرة التي عرفت الجزائر بداية من التسعينات أصبحت تشكل معضلة للدولة أين أعاققت عملية التنمية التي كانت تصبو لها الجزائر فلم تقف مكتوفة الأيدي بل باشرت التي تبني سياسات تشغيل جديدة تشغيل جديدة هدفها امتصاص الآلاف من البطالين و تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماع اعي و النفسي و الأمني لان بالعمل يكون هناك نوع من الاندماج الاجتماعي لأفراد المجتمع هذه السياسات الترقية للتشغيل التي بادرت بها الجزائر بداية من التسعينيات يغلب عليها مناصب عمل مؤقتة ليست دائمة سياسة الشبكة الاجتماعية هذه السياسة موجهة لفئة معينة من أفراد المجتمع.

السؤال الرئيسي : ما هي وضعية عمال الشبكة الاجتماعية في مديرية النشاط الاجتماعي .

التساؤلات:

- 1- ما هي الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية في ظل الوقت الحالي؟.
- 2- ما هي الوضعية الاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية في ظل الوضع الحالي؟.

فرضيات الدراسة : لتحليل موضوع بحثنا قمنا باختبار الفرضية التالية

- الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية في ظل الوقت الحالي .
- الوضعية الاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية في ظل الوضع الحالي .

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

تتقسم إلى سببين أساسيين هما:

1 أسباب موضوعية:

- نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب .
- إلقاء الضوء على هاته الفئة ومستقبلها.

2 أسباب ذاتية:

- الرغبة في معرفة مساهمة الدولة في توفير مناصب الشغل.
- معرفة مستوى نجاح سياسات الدولة في التقليل من البطالة.
- الوقوف على ايجابيات وسلبيات التشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية.

أهداف الدراسة:

- معرفة الوضعية الاجتماعية والمهنية لعمال هاته الفئة (عمال الشبكة الاجتماعية)
- التعرف على آفاق التشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية.

أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية الموضوع في التعرف على وضعية العمال تحت إطار الشبكة الاجتماعية من الناحية الاجتماعية والناحية المهنية والتعرف على مستقبلهم المهني.

تحديد المفاهيم:

1 - **الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية** : قد تؤثر الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية من الناحية الاجتماعية الاقتصادية والنفسية وخاصة أن عقودهم محدد المدة بعامين و مبلغ قليل جدا 54600دج.

2- **تعريف الإجرائي الشبكة الاجتماعية**: هي مجموعة من العمال دون دخل يعملون في مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن مقابل مبلغ رمزي 5460 دج و تعطيه الاجتماعية 16 % و يمارسون أعمالهم مثل العمال الدائمين و يعملون 8 ساعات في اليوم بداية من تاريخ 2011/07/1 .

الوضعية الاجتماعية للعمال : الوضعية كلمة متداولة عند العامة من الناس والخاصة منهم ، حيث استخدمها العلماء والباحثون والمثقفون ، لكن رغم شيوع هذا المفهوم أنه واجهنا صعوبة كبيرة في إعطاء وتحديد معنى دقيق له رغم يعود السبب في ذلك إلى العلماء والباحثين لم يهتمون بمفهوم الوضعية كما اهتموا بمفاهيم أخرى متشابهة لها كالمركز والمكانة لدور الموقف ¹.

الوضعية الاجتماعي : هي الواقع الذي يعيشه الفرد في مجتمعه والوصفية الاجتماعية للعامل هي الواقع الذي يعيش العامل داخل المنظمة التي يعمل فيها ، هذا الواقع هو نتيجة لتأثيره وانعكاسه ظروف العمل المختلفة داخل المنظمة ².

تعريف إجرائي الوضعية الاجتماعية للعمال : الوضعية كلمة متداولة عند العامة بين الناس وخاصة منهم حيث استخدمها العلماء والباحثون والمثقفون ، لكن رغم شروع هذا المفهوم إلا أنه واجهنا صعوبة كبيرة وإعطاء وتحديد معنى له ، رغم يعود السبب في ذلك إلى العلماء والباحثين ليهتموا بمفهوم الوضعية كما اهتموا بمفاهيم أخرى متشابهة لها كالمركز ، المكان ، الدور ..الخ.

¹ شوقي ضيف : المعجم الوجيز الهيئة العاملة للمطابع الأميرية ، مصر ، تاريخ ، ص 673.

² محمد عاطف عتب ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الأزريط ، 2006 ، ص 312.

جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي: (الشبكة الاجتماعية)

يهدف هذا البرنامج إلى وضع الشباب العاطل الغير مؤهل في كمناصب شغل مؤقتة المستحدثة ضمن الأشغال أو الخدمات ذات المنفعة العامة التي تتطلبها المجالس المحلية والمصالح التقنية للقطاعات وكذا متعاملين آخرين في التنمية المحلية المعنيين بهذا البرنامج هم الشباب البطال بدون تأهيل وعن طريق إدماجهم في عالم الشغل يجنبهم عواقب الحياة المملة .

مفهوم ظاهرة البطالة: لمعرفة مفهوم ظاهرة البطالة يجب أن نقوم بتعريف البطالة أولاً:

تعريف البطالة: حيث تعني البطالة في اللغة بالتعطل والضياع الخسارة، فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يبطل بطلا ويطولا وبطلانا: ذهب ضياعا وخسرانا:¹

فهو باطل، وبطل الأجير بالفتح، يبطل بطالة أي تعطل فهو بطل، وبطل يبطل بطالة أي العامل تعطل ولم يجد عملا، جعله بلا عمل.²

- أما البطالة اصطلاحيا فقد جاء في معجم مصطلحات القوى العاملة البطالة هي " عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه"³

- كما تعرف البطالة على أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذا الحالات (الاضطرابات، المرض او الإصابة)

- كما أشارت التعريفات الأخرى إلى أن البطالة شأنها شأن العمالة، شاملة لجميع الأفراد فوق سن معين خلال فترة مرجعية وقد تمتد من أسبوع إلى اقل من سنة او أكثر طبقا لشكل المتعطل وانقطاعه بدون عمل رغم قدرته عليه.

¹ - احمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، البطالة (الأسباب والآثار، وتقييم السياسات الحالية وآلية العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة، منشورات المنظمة العربية الشعبية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013، ص 16.

² - احمد بدوي، محمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، الاسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة، 1948، ص 224.

³ - عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الاسكندرية: منشأة المعرفة، 2003، ص 1.

- والمتعطل أو العاطل عن العمل يعرفه مكتب العمل الدولي بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الاجر السائد ولكن دون جدوى
كما عرفت منظمة العمل الدولية " ILO " أن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر عليه وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى اجر سائد ولكنه لا يجده.

- ذكر ابو حامد الغزالي (رحمه الله) " أن الصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا واذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع ، النتيجة يصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من عمل غيرهم فيكونون عالة على الغير، وإذن هم عاطلون".¹

- من الصواب استخدام مصطلح البطالة بدلا من استخدام مصطلح عاطل، يعترض البعض على تعريف العاطل بأنه ذلك الشخص الذي لا يوجد له مصدر للرزق، بما يعني استبعاد من لهم مورد رزق ناجم عن ميراث او نتاج عمل سابق بالداخل او الخارج، حتى لو كانوا مؤهلين وقادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون عملا عند مستوى الأجور السائدة.²

نلاحظ مما سبق من تعاريف البطالة ما يلي:³

- تعني البطالة عدم انشغال كامل القوة العاملة في المجتمع وهذا يعني الاستخدام غير الكامل للعنصر البشري اي يوجد جزء منها عاطل ويترتب عن ذلك ضياع جزء من الناتج القومي الذي كان من الممكن الحصول عليه لو تم توظيف هذا العدد من العمال المتعطلين.⁴
- ويترتب على ذلك سلسلة من الآثار المتلاحقة السلبية والتي تؤدي في النهاية إلى انخفاض الدخل الفردي والمستوى المعيشي لهم.⁵

¹ - بن محمد الرماني زيد، البطالة ، العمالة، العمارة، من المنظور الاقتصادي الإسلامي، الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع، 2001.ص 25.

² - عبد المجيد قدي ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 37.

³ - edward N.Wolff.poverty and icome distribution. WILEY- BLACKWELL. Second edition united kingdom.2009.p :208.209.

⁴ - احمد حسين عبد الحميد رشوان، ازمات الشباب والبطالة، الاسكندرية، دار التعليم الجامعي، 2015، ص 22

⁵ - نفس المرجع السابق، ص 21.

- تعنتي البطالة عدم الاستخدام الأمثل للمواد، وهذا يعني انه توجد بعض وحدات عنصر العمل لا تستخدم في مكانها السليم، بمعنى انه مع تقشي ظاهرة البطالة ومع عدم وجود وظائف لبعض الأفراد كالمتعلمين أصحاب الشهادات الجامعية مثلا فهذا يدفع هؤلاء قبول وظائف لا تحتاج إلى مستوى تعليم عالي كان يعملوا في وظائف تطلب شهادات متوسطة او ما شابه ذلك، هذا يعني عدم الاستخدام الأمثل للموارد إلى جانب ضياع جزء من الموارد والمتمثلة في ما تم إنفاقه على هؤلاء الأفراد ليحصلوا على شهادتهم الجامعية ثم بعد ذلك يعملون في وظائف لا تحتاج لهذا القدر من التعليم الذي حصول عليه، ويؤدي ذلك إلى التقليل من الناتج القومي الذي كان يمكن الحصول عليه، لو قم بتوظيف هؤلاء العمال في أماكنهم الصحيحة والتي تحتاج إلى مستوى تعليمي الحقيقي، وهذا يعتبر استخدام سئ وغير مثل للموارد ولعنصر العمل، باعتباره المورد البشري الذي لا يقل أهمية إطلاقا عن الموارد الطبيعية بل يفوقها أهمية لأنه إذا وجدت الموارد الطبيعية في بلد ما ولم يتوافر لديها الموارد البشرية فلا تستطيع استغلال هذه الموارد الطبيعية ولا تستطيع احراز اي درجة من التقدم.¹

- وعلى ضوء ما سبق من التعريفات يمكن أن نستنتج أن الوصول إلى تعريف متفق عليه للبطالة، أمر صعب وبعيد من حيث الزمان والمكان المعينين إلا أننا نستطيع تقديم تعريف إجرائي للبطالة حيث يمكن اعتبارها عدم قدرة الدولة على توفير وظيفة او منصب عمل لمواطنيها تحقق لهم احتياجاتهم المتعددة وتكفل لهم العيش الكريم والحياة الكريمة بعيدا عن اي شكل من أشكال الفقر والحاجة، او غياب إستراتيجية حكومية واضحة ودقيقة بإمكانها استيعاب خاصة الفئات الشابة في المجتمع الفئة الأكثر طلبا للعمل خصوصا من خريجي الجامعات والمدارس والتكوينات المهنية، التي من شأنها أن تعرقل مختلف الجهود التي تبذلها الدولة من اجل التخفيف والحد من التصاعد المستمر لظاهرة البطالة.²

الدراسات السابقة:

¹ - احمد رمضان، عفاف عبد العزيز، عايد ايمان، عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2004، ص 257.

² - رشاد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروت، دار النهضة العربية، 2010، ص 15.

- سلامي آمال (عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر).¹
- سلامي آمال عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية ، رسالة ماجستير في القانون العام فرع التنظيم الاقتصادي، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لعمال محددة المدة جامعة قسنطينة، كلية الحقوق إشراف الدكتور بوعنافة السعيد ، 2013.
- تمحورت هذه الدراسة حول معرفة أبعاد ودلالات العقد المحدد المدة ومدى ارتباطه المهني من خلال محاولة تشخيص الواقع الفعلي (للمتغير) لمتغير العمل وعلاقته متغير محدد المدة من حيث جملة من المؤشرات كعمل كامل الوقت الشرقية العلاوات ، الأجر ، شعور العامل بمكانته المهنية والتنظيمية للعمال.
- مما أثارت هذه الدراسة مجموعة من التساؤلات حول الإشكالية البحثية التي مفادها هناك علاقة بين العمل محدد المدة والاستقرار المهني حيث تمثله الأسئلة الفرعية فيما يلي:
 - 1 هل هناك علاقة بين التدرج المهني والشعور بالرضا لدى توظيف .
 - 2 هل تساهم العلاوات والمكافآت التي تمنح للموظف محدد المدة في رفع روحه المعنوية.
 - 3 هل هناك علاقة بن زيادة المسؤوليات والالتزامات المهنية ومن الحضور الفعلي للعامل وعدم تعيينه عن العمل لأنه محدد المدة .
- ولقد اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي على عينة تساوي 90 مفردة بالاعتماد على الملاحظة المقابلة، الاستمارة (لان المسح الاجتماعي لا يعتمد على وسيلة واحدة من وسائل جمع البيانات بل يستخدم العديد من الأدوات البحثية).
- ولقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

(في ضوء الفرضية العامة)

 - هناك علاقة دالة ذات دلالة إحصائية بين العمل و العقد محدد المدة.
 - من خلال نتائج الدراسة يتضح أن الفرضية العامة محققة إلى درجة كبيرة.
 - كما اتضح من خلال الملاحظات أن قلة وانخفاض السياسات التحفيزية وعدم ملائمة ظروف العمل خلق درع من التذمر لدى العمال محدد المدة.

¹ - سلامي آمال، عقد العمل محدد المدة ، رسالة ماجستير في القانون العام تخصص التنظيم الاقتصادي، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2013.

- الدراسة الثانية

2- تناولت الباحثة: " كحل الراس ليندة" في مذكرة الماجستير تحت عنوان: " سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010" تحت إشراف الدكتور: بوعلام معوشي.

• سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي:

ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2000-2010؟

للجواب على الإشكالية والتدقيق في جزئياتها طرحت الأسئلة الفرعية التالية:

1 ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة؟

2 ما هي السياسات التي سطرته الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل؟ وهل ساهمت في ترقية التشغيل واحتواء البطالة؟

3 ما هي العلاقة التي تربط بين النفقات العامة والتشغيل، وما هي الآثار المترتبة عن التوسع في الإنفاق العام على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010؟

• للإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1 يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد.

2 كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية \$ وسياسات سوق العمل.

3 يرهن تأثير التوسع في الإنفاق العام على وضع التشغيل بمدى هذا التوسع على الناتج.

• توصلت الباحثة من خلال النتائج المتحصل عليها إلى تأكيد صحة الفرضيات الدراسية الثلاث.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل في

الجزائر

1 - الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر

2 - واقع التشغيل في الجزائر

3 - الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المدعومة من طرف

المؤسسات المالية الدولية

4 - البطالة في الجزائر

5- العوامل المباشرة أو الدخيلة في نطاق سيطرة الحكومة

6 - النظريات المفسرة لظاهرة البطالة

1- الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر :

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر ، من خلال عرض وضع التشغيل ضمن ثلاث مراحل من مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.

المرحلة الأولى: 1967 - 1979:

عرفت الجزائر خلال الفترة 1967 - 1979 تنفيذ ثلاث مخططات تنموية سخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين، وكانت البداية بالمخطط الثلاثي 1967 - 1969، ثم الرباعي الأول 1970 - 1973 فالرباعي الثاني 1974 - 1977 .

1. الاتجاه العام للمخططات التنموية خلال الفترة 1967 - 1979 :

أ. المخطط الثلاثي 1967 - 1969:

جاء هذا المخطط على شكل مشروع استثماري يهدف من ورائه تحضير الوسائل المادية والبشرية والهيكل الاقتصادية والاجتماعية والإدارية للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي .

من أصل حجم استثمار 9.06 مليار دج (دينار جزائري) استهلك 9.16 مليار دج (1) ، ولقد تم تخصيص 83%¹ من هذه الاستثمارات للقطاعات المنتجة .

عند قراءتنا لتركيبه الاستثمارات خلال هذا المخطط ، تتوضح لنا أهمية القطاع الصناعي في هذه التركيبة إذ حظي بنسبة تقارب 50% من مجموع الاستثمارات في حين يخط القطاع الزراعي إلا على قرابة

¹ - وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا ، خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للفترة 1967 - 1978 ، الجزائر ، ماي 1980 ، ص 39 .

17 % من مجموع الاستثمارات فهذا هو التوجه الإنمائي الذي اختارته الجزائر وهو التصنيع من أجل إرساء قاعدة صناعية تحقق أهداف التنمية الشاملة.

ب . المخطط الرباعي الأول 1970 - 1973 :

حدد هذا المخطط اتجاهات التخطيط الجزائري الموجه المركزي الذي يتسم بكونه أول خطة اقتصادية شاملة وبداية فعلية للتخطيط على النمط الاشتراكي .

نجد أن حجم الاستثمارات في هذا المخطط قد ارتفع بأكثر من ثلاث (03) مرات عن المخطط الثلاثي ليقدّر ب 27.75 مليار دج ، في حين قدرت قيمة الإنجازات ب 36.31 مليار دج .

أما على مستوى التوزيعات القطاعية نجد أن الصناعة تحتل حصة الأسد بأكثر من 12 مليار دج أي بنسبة 45 % من مجموع الاستثمارات المخططة وهذا ما يؤكد استمرارية التوجه الذي اختارته الجزائر في ميدان التنمية الاقتصادية والاجتماعية كمجموع استثمارات تتعدى 04 مليار دج وبنسبة 15 % من مجموع الاستثمارات .

ج . المخطط الرباعي الثاني 1974 - 1977 :

يعتبر هذا المخطط استمرار للمخطط الرباعي الأول وهو يتميز بمجموعة من الخصائص هي:

- إستخاوذ الصناعة على حصة الأسد من مجموع الاستثمارات بنسبة 43 % موجهة أساسا إلى تطوير وتنمين قطاع المحروقات .
- اهتمام هذا المخطط بالجانب الاجتماعي أكثر منه في المخططين السابقين من حيث توفير مناصب الشغل وإجبارية التعليم ومجانبة العلاج .

- زيادة المبالغ المالية المخصصة لهذا المخطط إذ خصص له 110.22 مليار دج ، وهو ما يعادل 12 مرة حجم الاستثمارات في المخطط الثلاثي وأربع مرات للمخطط الرباعي الأول ، ولقد ساعد في ذلك الارتفاع الكبير الذي شهدته أسعار النفط باعتباره المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال .
- قدرت قيمة الإنجازات الفعلية في هذا المخطط ب 121.23 مليار دج .

* يمكن القول بخصوص هذه المرحلة أنه على الصعيد المالي كانت الإنجازات غير مطابقة للمبلغ الإجمالي للاستثمارات المقررة ، إذ كانت بالنسبة للمخطط الثلاثي 9.16 مليار دج مقررة ، أما بخصوص المخطط الرباعي الثاني 121.23 مليار دج منجزة مقابل 110.22 مليار دج مقررة ويرجع هذا الفرق في الأساس إلى ارتفاع تكاليف برامج الاستثمارات المقررة ، والراجع إلى عدم كفاية التنسيق على صعيد وسائل الإنجاز ، الأمر الذي أدى في أغلب الأحيان إلى تأخيرات في إنجاز المشاريع وهو ما كان عاملا هاما لتحمل أعباء إضافية أدت إلى ارتفاع التكاليف ولقد كان للواقع الاقتصادي الذي شهدته البلاد خلال هذه الفترة أثر على عالم الشغل ، وهو ما سنتطرق له في الفقرة الآتية .

2 - وضع التشغيل خلال الفترة 1967 - 1979 :

عرفت الفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة 1967 - 1979 تطورا سريعا بسبب النمو الديموغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى 3.4 % سنة 1978 ، إذ بلغت هذه الفئة من السكان 96000 شخص في المخطط الثلاثي وارتفعت إلى 108000 شخص في المخطط الرباعي الأول إلى 127000 خلال المخطط الرباعي الثاني¹.

¹ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا ، مرجع سابق ، ص192.

في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسنا ، فبعدها كان عدد المشتغلين سنة 1966 حوالي 1720000 شخص أصبح 2880000 شخص سنة 1978 وحسب المخططات المختلفة التي شهدتها الفترة الممتدة بين سنتي 1967 و 1979 كانت الزيادات المتتالية لمستويات التشغيل كالآتي : 9.8 % خلال المخطط الثلاثي 15.3 % أثناء المخطط الرباعي الأول و 21.4 % خلال المخطط الرباعي الثاني¹ وهو ما يفسر انخفاض معدلات البطالة خلال نفس الفترة ، فعلى سبيل الذكر انخفض معدل البطالة من أكثر من 30 % سنة 1967 إلى 18.6 % سنة 1977²

المرحلة الثانية 1980 – 1989 :

عرفت هذه المرحلة تطبيق مخططين خماسيين هامين من حيث حجم الاستثمارات البالغة أكثر من 715 مليار دج وهما المخطط الخماسي الأول 1980 – 1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985 – 1969 .

1. وضعية الاقتصاد الجزائري في المرحلة 1980 – 1989 :

أ. المخطط الخماسي الأول 1980 – 1984 :

لقد تم استكمال الاستثمارات التي لم ينته من تنفيذها في المخطط الرباعي الثاني وهذا في سنتي 1978 و 1979 ، لتبدأ عملية التخطيط من جديد مع تطبيق المخطط الخماسي الأول (1980 – 1984) ويمكن توضيح توزيع استثمارات هذا المخطط على مختلف القطاعات الاقتصادية .

¹ نفس المرجع ، ص 193 .

² عبد اللطيف بن أشنهو ، " التجربة الجزائرية في التخطيط 1962 – 1980 " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 378 .

2. واقع التشغيل خلال عقد الثمانيات :

شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصفين الأول والثاني من عقد الثمانيات

أ . الفترة 1980 – 1984:

عرفت الفترة المتزامنة وتطبيق المخطط الخماسي الأول إنشاء 824700 منصب شغل .

ولقد كانت مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء هذه المناصب كما هو موضح في الجدول رقم (8.2) أدناه :

الجدول رقم(8.2) مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل في الجزائر خلال الثمانيات ¹

الوحدة: منصب شغل

القطاعات	1984 - 1980	1986	1988	1985 - 1989
الصناعة	105700	8000	5000	28000
البناء والأشغال العمومية	221000	1000	11000	20000
الخدمات	183000	8000	13000	44000
الإدارة	285000	45000	32000	143000
الزراعة	30000	12000	7000	20000
المجموع	824700	74000	61000	255000

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قطاعات البناء والأشغال العمومية والخدمات والإدارة قد اهتمت باستحداث

689000 منصب شغل من المناصب الجديدة أي بنسبة إجمالية تقدر ب: 83.55 % في حين ساهمت الصناعية

¹ Source : Abdelhamid BRAHIMI, « L'économie Algérienne Défis et Enjeux », 02 Edition Dahlab , Alger , 1991 , p 322

ب 105700 منصب شغل بما يعادل نسبة 12.81 % بتأتي الزراعة في المقام الأخير باستحداث 30000 منصب شغل ما يعادل نسبة 3.64 % .

ترتبط هذه النتائج المسجلة في خلق مناصب الشغل الجديدة من طرف كل قطاع اقتصادي، بالحصة التي خصصت لكل قطاع من إجمالي الاستثمارات المخصصة خلال هذا المخطط. التي ترتبط بدورها بالتوجه الجديد لسياسة تخطيط التنمية وهو التركيز على إعادة تنظيم الاقتصاد الجزائري والتي تعمل في صالح القطاعات الأخرى خاصة منها العمومية والخدمات .

ب . الفترة 1985 – 1989 :

عرف التشغيل خلال هذه الفترة - فترة تطبيق المخطط الخماسي الثاني - انخفاضا في عدد مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 824700 منصب خلال فترة المخطط الخماسي الأول 1980 - 1984 إلى 255000 منصب في فترة المخطط الخماسي الثاني 1985 - 1989.

أما عن هيكل الشغل فحسب ما توضحه أرقام الجدول رقم (8.2) ، نلاحظ تراجع في مناصب الشغل المستحدثة من طرف بعض القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 1985 - 1989 مقارنة بما تم استحداثه من مناصب شغل من طرف نفس القطاعات خلال فترة 1980 - 1984 .

بناء على ما تطرقنا إليه في تحليلنا السابق والمتعلق بوضعية الاقتصاد الجزائري وواقع الشغل فيه خلال الفترات المختلفة التي عرفتها مرحلة الاقتصاد المخطط ، نستطيع القول أن المستوى المرتفع من الاستثمارات العمومية خلال الفترة 1967 - 1979 سمح من التقدم بشكل محسوس في ميدان الشغل .

غير أن ضعف استخدام الطاقات الإنتاجية ، وما أنجز عنه من نقص في الإنتاجية ، أدى على أزمة تموين بالمواد ذات الاستهلاك المباشر ، ضف إلى ذلك بساطة اليد العاملة الجزائرية التي صعب عليها التأقلم مع التكنولوجيا

المستوردة ، وكذا مركزية التسيير ، هذه العوامل وغيرها من العوامل الداخلية والخارجية ، أدت في مجموعها إلى حدوث إختلالات هيكلية في الاقتصاد الوطني وهو ما تطلب سلسلة من الإصلاحات لأجل تدارك الوضع .

ولذلك قد تم تصور الحل في إطار إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات العمومية، والتي شرع فيها مع بداية عقد الثمانينات. إلا أن هذه السياسة قد أخفقت لأنها لم تتم بشكل مدروس، في ظل تغليب الاعتبارات الاجتماعية وتغليب المصالح الاقتصادية.

ضف إلى ذلك الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 ، والتي ضربت بقوة الاقتصاد الجزائري نظرا لتقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة نتيجة تراجع أسعار النفط وهو ما انعكس مباشرة على الإستثمارات العمومية التي قلصت بشكل ملحوظ أمام تراجع التمويل وقد أدى ذلك إلى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل الجديدة ، بل وتهديد المناصب الموجودة .

ومن هنا، فقد ارتبطت أزمة التشغيل وتوسع البطالة بعدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية على تعويض الخسائر المالية التي تكبدتها هذه المؤسسات. وهو ما أدى إلى تراجع التشغيل . وفي هذه الظروف انتقلت النظرة للتشغيل من اعتباره مصدر تعبئة إنتاجية ليصبح عنصرا من عناصر التكلفة فقط. ومع وجود فائض في العمالة ، لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح ، والذي شرع فيه مع مطلع التسعينات ، ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر .

إذن لم ترق السياسة التنموية إلى الطموحات التي كانت معلقة عليها ، وأدت بالجزائر إلى الدخول في أزمت متتالية ، زادت شدتها مع الأزمة الاقتصادية العالمية 1986 ، فتأزمت الوضعية مع الخارج بسبب

المديونية وانفجر الوضع في الداخل (معدلات نمو متدنية ، ارتفاع معدلات التضخم ، تدهور وضع الشغل وتسجيل معدلات قياسية للبطالة) ، كل هذا أدى بالدخول إلى مرحلة جديدة هي مرحلة اقتصاد السوق .

المرحلة الثالثة (1990 - 1999) :

وهي مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق ، عرفت هذه الفترة وضعاً اقتصادياً صعباً للغاية ، حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية ، فأضمت اتفاقية الاستعداد للإنتمائي ضمن برنامج التعديل الهيكلي لتتخذ بذلك إجراءات صارمة برزت آثارها جلياً على المستويين الاقتصادي والاجتماعي .

3 - الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية :

تمت هذه الإصلاحات في إطار برنامجين ، برنامج الاستقرار الاقتصادي وبرنامج التعديل الهيكلي

1 . برنامج الاستقرار الاقتصادي :

تضمن ثلاث اتفاقيات الأولى في 31 ماي 1969 والثانية 03 جوان 1991 والثالثة في الفاتح من أفريل 1994 .

أ . اتفاق الاستعداد الإنتمائي الأول في 31 ماي 1969 :

تمكنت الجزائر من خلال تطبيق هذا الاتفاق من الاستفادة من سحب غي مشروط من حصتها والمقدرة 623 مليون

وحدة سحب خاصة ، كما استفادت الجزائر من قرض قيمته 886 مليون دولار مقسم إلى ¹ :

• 155.7 مليون وحدة سحب خاصة في إطار برنامج التثبيت .

• 315 مليون وحدة سحب خاصة في إطار تسهيل التعديل التعويضي .

¹ كمال زريق ، بوزعرور عمار ، " التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر " ، الملتقى الدولي حول تأهيل

المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية ، جامعة فرحات عباس سطيف ، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير يومي 29 - 30 أكتوبر ، ص ص 4-5 .

وتنفيذا للاتفاق ، عمدت الجزائر على إصدار القانون 89 - 12 المتعلق بالأسعار الذي نص على تحرير الأسعار ، كما تم إصدار القانون 90 - 10 المتعلق بالنقد والقرض كما عمدت الحكومة الجزائرية إلى التطهير المالي للمؤسسات العمومية ، وأصدرت بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي 27 - 91 المؤرخ في 16 مارس 1991 ، والمحدد لشروط شراء الخزينة العمومية للديون المستحقة للبنوك والمؤسسات المالية على المؤسسات العمومية الاقتصادية ، ثم قامت بتوقيع عقود نجاعة مع المؤسسات المطهرة ماليا ، والتي كان الهدف منها التزام المؤسسات العمومية لتحسين الأداءات وتحقيق مردودية في الجوانب المالية والإنتاجية¹.

وتم تخصيص العملة الوطنية خلال ثلاث أشهر بين نهاية 1990 وحتى مارس 1991 بمقدار 70% من قيمتها من بينها 52% في معلنة رسميا من طرف السلطات الجزائرية ، حيث إنتقل سعر صرف الدولار

من 10.476 دج إلى 17.8 دج ، بالإضافة إلى تدهور الاحتياطي من العملة الصعبة ، حيث عرف أدنى مستوى سنة 1991 وهو أدنى مستوى منذ سنة 1973 ، إذ بلغ 725 مليون دولار أمريكي².

ب . إتفاق الاستعداد الإنتمائي الثاني في 03 جوان 1991 :

نظرا لعدم تحسن الوضعية الاقتصادية من خلال تطبيق الإتفاق السابق ، حيث بلغت خدمة المديونية سنة 1991 مستوى خطير جدا (73.9%) من مجموع المداخيل ، كما عرف الناتج الوطني الخام نموا سلبيا مقداره 0.1% ، تم التوقيع على الإتفاق الثاني للاستعداد الإنتمائي بتاريخ 03 جوان 1991 حيث قدم بموجبه صندوق النقد الدولي

¹ عزيزة بن سمية ، " الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر " الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية ، جامعة أمجد بوقرة ، بومرداس ، يومي 04 - 05 ديسمبر

2006 ، ص 07 .

² نفس المرجع ، ص 07 .

قرضا قيمته 300 وحدة سحب خاصة ، وهو ما يعادل 400 مليون دولار أمريكي تقريبا على أن يتم استهلاك هذا القرض على أربع دفعات كل دفعة مقدارها 100 مليون دولار أمريكي .

كما أبرمت الحكومة الجزائرية في نفس الوقت اتفاقا مع البنك العالمي تحصلت بموجبه على قرض تصحيح قيمة 350 مليون دولار، وخصص للتطهير المالي للمؤسسات العمومية الاقتصادية .

ويهدف هذا الاتفاق إلى :

- تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي
- تحرير التجارة الخارجية .
- تحرير الأسعار .
- التحكم في التضخم عن طريق تثبيت الأجور وخفض النفقات العامة .
- خصصة المؤسسات العمومية التي لا تحقق مردودية اقتصادية مقبولة .
- تخفيض قيمة العملة الوطنية (22.4% خلال شهر أكتوبر 1991) .

كما نشير بهذا الصدد إلى إن القسط الرابع قد جمد من طرف الصندوق لعدم احترام الجزائر بنود الاتفاق .

ج . إتفاق الاستعداد الإنتمائي الثالث 01 أبريل 1994 :

شهدت الفترة الممتدة بين عامي 1992 و 1993 أوضاعا اقتصادية جد متدهورة وما زاد في تأزم الوضع الانخفاض الملحوظ في أسعار النفط وبالتالي فقد بدا ظاهرا للعيان ملامح أزمة اقتصادية في الأفق من أهم مظاهرها ما يلي :¹

- ارتفاع معدل التضخم 30 % سنة 1993 .
- بلغ معدل النمو الاقتصادي في المتوسط للفترة 88 – 93 حوالي 0.4% ، أي أن الاقتصاد الجزائري في حالة ركود .
- مثلت خدمات المديونية الخارجية سنة 1993 حوالي 86% (9.4 مليار دولار) وهو ما دفع السلطات العمومية إلى طلب إعادة الجدولة .
- تقلص كبير في الواردات خلال الفترة 92 – 93 حيث لم تمثل سوى 50 % من المستوى الذي كانت عليه سنة 1985 بالسعر الجاري .

وإيماننا من السلطات الجزائرية المعنية بخطورة الوضع آنذاك ، ثم التشاور حول لجوئها مجددا إلى الصندوق النقد الدولي ، وبالفعل فقد تم ذلك وانبثق بالتالي برنامج الاستقرار الاقتصادي قصير المدى الذي يغطي الفترة 01 أبريل 1994 إلى 31 مارس 1995 والذي كان يهدف :²

- استعادة وتيرة النمو الاقتصادي وتحقيق معدل نمو متوقع بين (3 - 6 %) .
- تقليص معدل التضخم وكبح نمو الكتلة النقدية في حدود 14% .

¹ - عبد الله بلوناس : " برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري " الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 29 - 30 أكتوبر 2001 ، ص 05 .

² - كمال زريق ، بوزعرزر عمار ، مرجع سابق ، ص ص 5 - 6 .

- مواصلة تحرير الأسعار وإلغاء الدعم عن المواد الاستهلاكية .
- الاهتمام بالقطاع الفلاحي ، وترقية قطاع البناء والأشغال العمومية .
- رفع أسعار الفائدة المطبقة عند إعادة تمويل البنوك .

وقد سمح تطبيق هذا الاتفاق من إعطاء وجه إيجابي للجزائر أمام دائئنها وقد نتج عن ذلك أن إستقادت الجزائر من إعادة جدولة لديونها العمومية والخاصة .

2 . برنامج التعديل الهيكلي (31 مارس 1995 – 01 أفريل 1998) :

رغم الجهود المبذولة من طرف الجزائر لأجل النهوض بالاقتصاد الوطني ، بقي هذا الأخير يعاني من مشاكل عديدة ، وهو ما حتم عليها التوجه من جديد إلى صندوق النقد الدولي أجل اعتماد برنامج التعديل الهيكلي متوسط المدى الذي يغطي الفترة من 31 مارس 1995 إلى 01 أفريل 1998 والذي يهدف إلى إجراءات الاستقرار عن طريق مايلي :¹

- مواصلة دفع الدعم عن الأسعار إلى غاية الوصول إلى التحرير الكامل لأسعار كل السلع والخدمات .
- تحرير أسعار الفائدة ومنح استقلالية أكثر للبنوك التجارية في تقديم القروض .
- تحرير أسعار الصرف الآجلة والعاملة لتحدد وفق قوى السوق .
- القضاء على عجز الميزانية وتنمية الادخار العمومي وذلك عن طريق تقليص النفقات العامة ، تقليص اليد العاملة في الوظيف العمومي ، التخلي عن التطهير المالي للمؤسسات العمومية ... الخ وزيادة الإيرادات العامة عن طريق توسيع الوعاء الضريبي .

¹ Hocine BENISSAD « l'ajogtement structurel = l'experience du Maghreb » Algérie. Opu .1999 .
p63

- التحكم في التضخم وجعله في مستوى القبول .
 - مراجعة شبكة الحماية الاجتماعية لتكون أكثر فعالية في التخفيف من الآثار السلبية لعملية التحول.
- كما يهدف هذا الاتفاق كذلك إلى بعث النمو الاقتصادي عن طريق:
- فتح رأس المال الاجتماعي للمؤسسات العمومية للمستثمرين الأجانب والمحليين (الأمر 95- 22)
 - العمل على تنويع الصادرات من غير المحروقات و إنشاء هيئة تأمين القرض عن التصدير وصندوق دعم وترقية الصادرات .
 - إنشاء سوق مالي لتسهيل عمليات الخصخصة والحصول على مصادر مالية جديدة لتمويل الاستثمارات
 - إصلاح النظام المالي والمصرفي ، وتهيئة قطاع البنوك لإخضاعه لعملية إعادة الهيكلة والخصخصة مع تشجيع تأسيس البنوك الخاصة .
- طلب الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة OMC وبدء المفاوضات مع الإتحاد الأوروبي لرسم إطار للشراكة والوصول إلى إنشاء منطقة للتبادل الحر .
- وقد تحصلت الجزائر من خلال هذا الاتفاق على قرض قدره 18 مليار دولار أمريكي كما قامت بإعادة جدولة الديون طويلة ومتوسطة الأجل لدى نادي باريس من أجل مواجهة احتياجات التمويل¹.
- 4- البطالة في الجزائر:**

¹ Hocine BENISSAD. Op .cite . même page.

البطالة هو موضوع من المواضيع ذات الأهمية الكبرى والتي فرضت نفسها بقوة في جميع المجتمعات سواء كانت متقدمة أو نامية ، كونها من أهم التحديات التي تواجه العالم باعتبارها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية وهذا لارتباطها بمراحل التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي ، وقد جاء الاهتمام من حيث البحث والتحليل في أسبابها ونتائجها في مجتمعاتها بشكل دؤوب ومستقر ، لذا أستحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي اهتمام أصحاب القرارات السياسية لأنه يؤمن لهم الاستقرار لحكوماتهم ودولتهم وكذا بوصفه موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحتين الداخلية والخارجية ، وحظيت مشكلة البطالة أيضا باهتمام المفكرين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى .

أنواع البطالة:

للبطالة أنواع وأشكال عديدة وتقسيمات مختلفة، لذا تختلف مقاييسها وأثارها وعلاجها وفقا لهذه الاعتبارات

أولا : البطالة الهيكلية : وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة إلى أخرى بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو اقتصادي معين ، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد ، يمكن أن ينشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلاد الواحد ، ينشأ هنا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة ، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة .

. تقترب البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة ، بيد أن الفاصل بين الأمرين أن البطالة الاحتكاكية مؤقتة وهذا لاشتغال الأفراد في البحث عن الانتقال من وظيفة إلى أخرى¹

. كما تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب اختلاف والتباين القائمين بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها ، كما يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال ، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة ، قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا ما جديدا من البطالة الهيكلية بسبب إفرزات النظام العالمي الجديد والذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح

في هذه الأخيرة ، هذا الانتقال أفقد كثيرا من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وإيحالهم إلى بطالة هيكلية طويلة المدى².

3- البطالة الموسمية:

تحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية ، وبعبارة أخرى هي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية ، فقد تشهد بعض القطاعات (كالسياحة ، الزراعة ، الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتا ، أي الحالة التي

¹ - أحمد محمود خضر جميل ، محمد غانم مصطفى شلبي ، محمد المرسي لمتولي عبد المؤمن ، مرجع سابق ، ص 21

² - فضيلة عاقل : " البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية لسياسية التشغيل في الجزائر " جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، (د . س . ن) .

يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها¹.

كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه وقد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة إلى المدن فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان والخدمات وغيرها².
تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة هم على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملا.

كما تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج وعليه فعندنا تعادل البطالة الموسمية الصفي فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل.

يتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع أي يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد وهذا هو المقصود بالبطالة الموسمية.

كما أن هناك نمط آخر للبطالة الموسمية ، يطلق عليه احتياطي العمل العائم ويتكون من أولئك الذين يعيشون فترات عمل يعقبها فترات بطالة ، ثم تذبذب ما بين عمل وبطالة ، وذلك مثل عمال التراحيل³.

¹ - أحمد محمود خضر جميل ، محمد غانم مصطفى شليبي ، محمد المرسي لمتولي عبد المؤمن ، مرجع سابق ، ص 21

² - أحمد محمود خضر جميل وآخرون ، ص 21 .

³ - أحمد حسين عبد الحميد رشوان ، مرجع سابق ، ص 204 .

رابعاً- على غرار ما ذكرناه من أشكال البطالة هناك أنواع أخرى من البطالة يمكن إنجازها فيما يلي :

أ . البطالة السلوكية : وهي البطالة الناجمة عن أحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف ، وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفتم ضمن الوظائف الدنيا كالعامل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة للوافدين من الدول الأخرى وبذلك بقاء بعض شباب هذه الدول دون عمل .

ب . البطالة المقنعة : تعرف البطالة المقنعة بأنها مقدار قوة العمل التي لا تعمل بشكل فعلي في النشاط المنتج¹ ، كما تتمثل في حالة من يؤدي عملاً ثانوياً لا يوفر له كفايته من سبل العيش ، وإن بضعة أفراد يعملون سوية في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان منهم² وهي تنشأ عادة في ميدان الزراعة عاطلين تعطلاً مستتراً وإذا سحب هذا الفائض فلا يتأثر الإنتاج الزراعي ، أي بمعنى آخر هناك تكديس في عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية .

كما توجد في القطاع الصناعي نتيجة التزام الدولة بتعيين الخريجين ووجود فرص عمل³.

وعلى ذلك فالبطالة المقنعة هي انعكاس التزايد فرص العمل بمعدلات كبيرة للنمو السكاني السريع ، مع قصور فرص التوظيف في القطاعات المنتجة معاً ، مما يؤدي إلى اشتغال فائض العمل في مجالات محدودة الإنتاجية ،

¹ - كربوسة عمرانني ، " الشباب العربي بين مأزق البطالة وتحديات الهجرة (حالة الجزائر) " ، ضمن ملتقى الموارد البشرية واستثمارها : الواقع والمأمول ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، إتحاد مجالس البحث العلمي العربية ، الأمانة العامة للرابطة العلمية ، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية ، صفاقس ، تونس ، أيام 23 - 29 أكتوبر 2015 .

² - أحمد محمود خضر جميل ، محمود غانم مصطفى شلبي ، محمد لمرسي متولي ، مرجع سابق

³ عبد المؤمن، مرجع سابق، ص 21.

وهو ما يفتتبه عليه تدني مستويات الإنتاجية ، خاصة في القطاع الزراعي وقطاع الخدمات الحكومية نتيجة لتشغيل أعداد من الأيدي العاملة تفوق الاحتياجات الحقيقية¹ .

ج . البطالة الدورية (بطالة نقص الطلب او البطالة الكينزية) : يبني كينز فكرة استمرار البطالة لفترة طويلة على أساس أن البطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي ، نظرا لأن عوائد هذا الجزء المعطل من عوامل الإنتاج سيؤدي إلى خفض الدخل الكلي عن ذي قبل ، وهبوط الدخل أي هبوط الطلب وهو ما يطلق عليه كينز الطلب الفعال يؤدي بدوره إلى المزيد من البطالة فمزيد من هبوط مستوى الطلب الفعال ، ويرفض كينز اعتبار زيادة الأجور سببا في البطالة لأن انخفاض الأجور يقلص مداخيل العمال ويخفض الطلب على السلع بما يعيق تصريفها في الأسواق ، فحينها ينخفض الطلب الكلي فإن المؤسسات ستتصرف كرد فعل لنقص الطلب بطريقتين ، إما بتسريح العمال أو عدم إحلال بدل الموظفين الذين يتركون طواعية وبالحالتين فإن نسبة البطالة سترتفع فإذا كانت الأجور الحقيقية سوق تنخفض وتنخفض معها نسبة البطالة ، ولكن الحقيقة أن الأجور غير مرنة وبالتالي فإن انخفاض الطلب سيرفع من نسب البطالة .

د . البطالة المعنوية : وهي أخطر أنواع البطالة وفيها يعمل الفرد ولا يعمل في نفس الوقت وهي تؤدي إلى التقاعس ، وتأخير الدورة الإنتاجية² .

هـ . البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية :³ وهي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لأن الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد لفرصة المناسبة أو لأن أصحاب العمل لم يجدوا بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم ، وهذا النوع من البطالة يحدث عادة نتيجة للتحسينات التكنولوجية في وسائل الإنتاج أو التغيرات في الطلب على الطراز الحديث

¹ - أحمد حسين عبد الحميد رشوان ، مرجع سابق ، ص 202 .

² - أحمد حسين عبد الحميد رشوان ، مرجع سابق ، ص 204 .

³ - أحمد محمود خضر جميل ، محمد غانم مصطفى شلبي ، محمد لمريسي متولي عبد المؤمن ، مرجع سابق ، ص 20 .

وهذا يدعو أحيانا إلى تغيير وظيفة العامل أو إعادة تدريبه¹ تعبر عن الفاصل الزمني بين التوقف عن العمل ومباشرة عمل جديد ، أي أن العامل عندما يغير وظيفته فإنه يبقى بدون عمل مدة معينة قبل أن ينتقل إلى وظيفة أخرى فالبطالة الاحتكاكية تنشأ من تغيير العامل لوظيفته ولكن طالما أن المؤسسات تقدم عروض عمل فإنه من المحتمل ظهور فرص عم جديدة في الزمن القصير .

و . البطالة الفنية (التكنولوجية) : وتنتج عن إحلال الآلة مكان العامل ، أو ما يمكن أن نسميه بالمكينة أو

بمعنى آخر قد يؤدي إدخال طرق فنية وتكنولوجية جديدة في الإنتاج إلى البطالة عندما تكون الطريقة المستحدثة تستغني عن عنصر العمل البشري² ، وهكذا تظهر البطالة وكأنها ملازمة للهيكلة السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة .

س . البطالة الجماعية :³ وهي التي كانت تظهر من حين لآخر في الدول الصناعية خلال القرن الأخير وكأن

أحدث بطالة جماعية تلك التي وقعت في الثلاثينات من القرن الماضي وشغلت العالم كله ويحدث هذا النوع في الدول التي تتوقف رفاهيتها على التجارة الأجنبية وفقدان أسواق التصدير .

أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر :

لقد تميز سوق العمل بالجزائر منذ النسق الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 % ، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل ،

¹ - صورية فرج الله ، سعيدة حمود ، " علم الاجتماع ومعالجة مشكلة البطالة " أشغال الملتقى الوطني الأول حول " إشكالية العلوم

الاجتماعية في الجزائر واقع وآفاق " 07 - 08 مارس 2012 ، جامعة ورقلة

² - عد القادر محمد علاء الدين ، مرجع سابق ، ص5 .

³ - صورية فرج الله ، سعيدة حمود ، مرجع سابق .

إضافة لما ترتب عن إصلاحات السياسات الإقتصادية التي باشرت بها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح الآلاف من العمال ، وتتميز البطالة في الجزائر بتنوعها فهي متعددة الأشكال (هيكلية وإحتكاكية ودورية) وكذلك بارتفاع معدلها لكنه اتجه نحو الانخفاض ، وعلى هذا يمكن أن نحدد أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال المجالات التالية :

أولاً: الأسباب السياسية:

أ. **تدخل الدولة:** تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل

وهنا يمكن تقسيم العوامل التي تدخل في نطاق سيطرة الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة .

6 . العوامل المباشرة أو الدخيلة في نطاق سيطرة الحكومة:

- **عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق :** هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين ، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة ، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية ، وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة ، مما

يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة

التخصصات النادرة¹

وقد سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة والتوجه إلى نظام LMD (ليسانس ، ماستر ، دكتوراه) ، في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي ، وهو ما يوفر ارتباطا وانسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ، ومتطلباته من جهة ، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية ، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري .

من ناحية البعد المكاني للسياسة السكانية :

تعتبر الجزائر من الدول التي تأثرت من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم ، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى

المدينة على شكل هجرة داخلية ، فهي لا تقتصر فقط على الهجرة من الريف إلى المدينة بل هناك الهجرة من ولاية أقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل ، وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية² .

¹ - بلقاسم ماضي ، أمال خديمية ، مداخلة بعنوان " أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم لسياسات علاجها " ضمن ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، كلية العلوم الاقتصادية ، 11/09/20 .

² - بن شهرة مدني ، الإصلاح الإقتصادي ، سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية . دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ص 260 .

كذلك ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا¹.

وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام الموارد البشرية المتاحة .

. الإختلالات الهيكلية : تعود مشكلة البطالة إلى تشابك الإختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها ، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني ، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية ، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة ، فالأسباب الهيكلية للبطالة يمكن تصنيفها إلى عناصر أساسية وهي :

- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل .
- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا ، إذ لم يستطيع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي ، الذي لم يتمكن من تحقيق ال تقويل الذاتي الموجه للاستثمار ولتوزيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة ، ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى .
- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات ، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان إستمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة وهذا نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع ، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة

¹ - محمد براق ، تسعديت بوسبعين ، مرجع سابق ، ص 123.

التحويل ، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح .

انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار .

. من ناحية القوانين والتشريعات :

قوانين العمل وتشريعاته والتي أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر في التشريع الصادر سنة 1990 ، والمتمثل في 5 قوانين كان محتواها على علاقة بالالتزامات الجزائرية اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية ، حيث تجعل هاته الأخيرة من أرباب العمل والمؤسسات التابعة للدولة وجود امتثال لها وتطبيقها مما ترك لإدارة الشركاء الاجتماعيين مهمة القيام عن طريق الاتفاق والوفيق بتحديد القواعد التي تحكم علاقات العمل الجماعية ، ومن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف حيث أصبح انتقال العامل من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة ، كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما يجعله مسؤولاً عن تزايد معدلات البطالة ، وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية 98 الحرية النقابية للعمال هذه

المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالي من أجل تطوير البحث لديها ¹ ، لعل من أهم أسباب البطالة في الجزائر هو ميل سياساتها التشغيلية إلى الصيغة التعاقدية مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة .

- العوامل غير المباشرة او الخارجية عن سيطرة الدولة:

¹ - بن شهرة مدني، مرجع سابق، 257 - 258

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولى لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتغير بعدم استقرار أسعارها
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم .
- النمو الديمغرافي وخاصة أن التزايد السكاني في الجزائر لا يتماشى مع عدد الوظائف¹ المطروحة في سوق العمل.

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.²

ب- **إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي:** باءت أغلب برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي ، وينسب مقبولة تعمل على التخفيف من حدة البطالة، بل على العكس من ذلك تماما فقد وسعت هذه البرامج الفجوة وزادت من إعداد العاطلين عن العمل، وكذا إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة لرفع الدعم على السلع والخدمات الأساسية ، انبثق عن تطبيق هذه البرامج سياسات نقدية ومالية وتوجهات اجتماعية زادت من حدة البطالة، وان كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانيات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من التصحيح الاقتصادي في الاختلالات التي مست ميزان المدفوعات والتقليل من معدلات التضخم والتحكم بسعر الصرف وأسعار السلع والخدمات وحركة رؤوس الأموال، إلا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي وخاصة جانب الشغل، حيث يعتمد البرنامج على سياسة إدارة الطلب ويقدمها على أساس سياسة زيادة العرض.³

د- من ناحية برنامج الخصخصة وأزمة المديونية الخارجية:

انطلقت فكرة الخصخصة في الجزائر في أواخر الثمانيات وجاءت فكرة التحول إلى اقتصاد السوق ، حيث أدى تطبيق هذه البرامج والمتمثلة في برنامج الاستقرار الاقتصادي 1989 إلى 1995 وبرنامج التعديل الهيكلي من 1995 إلى 1998 إلى تسريع إعدادات كبيرة من العمال في شركات ومؤسسات القطاع العام وخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم، ففي سنة 1998 انتقل مؤشر البطالة من حدود

¹ - محمد براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق، ص.

² - فضيلة عاقل، مرجع سابق، ص

³ - بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 186.

20.68% إلى 29.29% خلال سنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال وخلق للوحدات، حيث أصبحت عمليات الخصخصة التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر للنمو البطالة في الجزائر.

كما عرفت الجزائر أزمة في ميزان مدفوعاتها الخارجية والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكل الاقتصاد الوطني.¹

وهنا يجب الأخذ بعين الاعتبار بأنها من جهة كانت مفروضة على الحكومة الجزائرية من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية ومن جهة أخرى وجود رغبة جزائرية في إرساء علاقات تعاون دولية وكذلك إستراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار العولمة .

ثانيا: الأسباب الاقتصادية:²

حسب تطور وتغير معدلات البطالة بتطور الاقتصاد الوطني وتغيير الحكومة تقسيم فترات أسباب البطالة إلى عدة أقسام ، حيث شهدت الفترة بين 1980-2016 تفسيرها بالتقلبات الحادة في أسعار النفط وأزمات المالية العالمية العديدة التي ورها تؤثر على الطلب العالمي للطاقة، حيث نلاحظ بلوغ النمو الحقيقي في عام 1980 التي 5.60% يمكن تفسيره بالارتفاعات الحادة لأسعار النفط والتي تسعى الصدمة النفطية الثانية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية وأسعار النفط التي بلغت مستويات قياسية ومع تحسين أسعار النفط ابتداء من عام 2000 عاودت معدلات النمو ارتفاعا بمستويات بسيطة نسبيا حين وصلت أقصى معدل لها عام 2003 بحوالي 7.20% في حين سجل متوسط النمو الاقتصادي للفترة

2004-2008 معدل بلغ 3.83%، كما سجل النمو متوسط بلغ 2.63% للفترة 2008-2013، برغم الأزمات التي عصفت بالاقتصاد العالمي مثل الأزمة المالية العالمية 2009، والأزمة اليونانية وأزمة منطقة اليورو 2010-2012 على اعتبار أسعار النفط لم تتأثر بشكل حاد نتيجة الطلب العالمي الكبير والمتزايد، وبروز الصين كزبون كبير ومهم في السوق النفطية.

¹ - بلقاسم ماضي، امال خدائمية، مرجع سابق.

² - الديوان الوطني للإحصائيات ons الجزائر

- عرفت معدلات البطالة خلال الفترة 1980-2016 متوسط بلغ 18.51% وهو معدل مرتفع نسبيا ، وشهدت معدلات البطالة ارتفاعا في الفترة من 1980 إلى 1990 ارتفاعا من 15.79 % إلى 19.76% وهذا بسبب تراجع الاقتصاد الجزائري خلال الثمانينات الناتج عن تراجع أسعار النفط ، كما أن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار ادى إلى أضعاف الجزائر لقوتها الشرائية ، لان الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير استردادتها من السلع، حيث انخفض سعر الصرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام الين الياباني والمارك الألماني على التوالي خاصة في بداية الثمانينات، كل ذلك اثر على حجم المبادلات التجارية أي انكماش في أطراف التبادل التجاري اثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.¹

- مع مطلع التسعينات ومع إصدار قانون (90-11) سنة 1990، وبعد شروع الجزائر في تطبيق القانون ميدانيا كان من أهم انعكاسات ذلك على سوق العمل تطور معدلات البطالة بشطل مما ادى إلى اختلاله، حيث تعمقت معدلات البطالة للفترة 1991-2000 ، نتيجة أيضا الإصلاحات الهيكلية وانتهاج سياسة الخصوصية إضافة إلى تآزم الوضع الأمني والاقتصادي معا كان له اثر واضح انعكس على مستويات التشغيل، حيث بلغ متوسط معدلات البطالة للفترة المشار إليها 26% .²

- في الفترة 2013-2016 عرفت الجزائر ارتفاعا محسوبا في معدلات البطالة نتيجة انخفاض أسعار البترول محددًا وتأثيره على السياسة الاقتصادية للدولة وهنا باعتبارها دولة ريعية بامتياز حيث تعتمد على مداخيل البترول لتدعيم استثماراتها وهذا ما ادى بالدولة إلى تطبيق ما سمي بسياسة التقشف.

ثالثا- الأسباب الاجتماعية:

- تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عنه من زيادة في إعداد السكان الناشطون اقتصاديا إلى زيادة عرض العمل، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتما إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

¹ - بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 252. 254.

² - صباح زروحي، عبد الحميد برحومة، " دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال (1990-2013)، مجلة الابحاث الاقتصادية والادارية، العدد الخامس عشر، جوان 2014، ص 100.

- في الجزائر وفي الآونة الأخيرة ظهر جيل من الشباب خاصة فئة محدودى التعليم او الذين لم يسعفهم الحظ لاستكمال مشوارهم التعليمي، يرفضون ممارسة الحرف البسيطة كالزراعة او البناء أو النظافة ومعظم المهن ذات الجهد العضلي في الغالب ، لأنهم يرنها وضعية دونية وقد ولى عليها الزمن وعفا، فهي لا تعتبر عن جيلهم الذي هيمن عليه facebook، twitter، skype وغيرها من التطبيقات الاتصالية الجديدة، وفي المقابل يرغبون في تقلد مناصب ووظائف إدارية وفي مكاتب مكيفة أو كما يطلقون عليها وظائف " الياقات البيضاء" رغم يعملون أن مستواهم العلمي لا يسمح لهم بذلك ، الأمر الذي ادى إلى وجود نفور كبير وفراغ كبير في مهن البناء ومختلف الأعمال الشاقة بتعبير تلك الفئة، وهو ما جعل الحكومة نستتجد باليد العاملة الأجنبية لسد هذا العجز واستكمال مختلف المشاريع، وكان النصيب الأكبر لليد العاملة الصينية والإفريقية.

النظريات المفسرة لظاهرة البطالة:

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطورات السياسية والاقتصادية، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام جمع كبير من المفكرين على اختلاف مذاهبهم واتجاهاتهم و أفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، وسوف يتم عرض أهم هذه الأفكار بشيء من الإيجاز فيما يلي:

النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة:

وتعطي هذا النظريات الاتجاهات التي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل.

أولاً: النظرية الكلاسيكية: تعتبر مقولة داروين : " بان مأساة الفقراء ليس سببها قوانين الطبيعة ولكن سببها هو مؤسساتنا" تعبيراً دقيقاً للمفهوم الكلاسيكي للبطالة، حيث أن المؤسسات هي النقابات والحد الأدنى للأجور ، إعانات البطالة...¹

يرتكز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية ويتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقت الإنتاجية للاقتصاد، كما يركز اهتمامهم على البعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية، اذ يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، الذي يعني أن " كل عرض سلعي بخلق الطلب الموازي له"، او ما يسعى

¹ - mailleft muriel. L'économie de travail. Studaynama.2004. p 49

بقانون المنافذ عند "ساي" بمعنى آخر: تساوي الادخار والاستثمار واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، ذلك أن التوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل، فلو حدثت بطالة بمعنى عرض عمل اكبر من الطلب عليه فان علاج ذلك سيكون سهل من خلال تخفيض الأجور، وهذا التوازن رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور.

ومن هنا يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور، أي أن الأجور هي عامل أساسي في آليات السوق العمل إذ أنها تؤثر على عرض وطلب العمل.

رغم أن الكلاسيك استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج وبالتالي حدوث كساد وبطالة على نطاق واسع فأنهم لم يستبعدوا إمكانية حدوث بطالة اختيارية تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار او لجهل متطلبات السوق، كما أنهم لم يسقطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوق تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة في الأسعار والأجور.¹

ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية: اعتمد تحليل النيوكلاسيك

على نظرية " التوازن العام" الذي يتحقق في السوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لارتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستعدة من شروط المنافسة التامة ومن أهمها: تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة ودور المنافسة في شراء وبيع قوة العمل مثل: بيع وشراء السلع، وان حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق ،

ومهما يكن من أمر فان النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تول للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون " ساي" للأسواق ، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغيير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، لكن الواقع يثبت عكس ذلك أن استخدام التكنولوجيا هو احد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف، وبالتالي فان تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة.

النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة:

¹ - نفس المرجع، ص 194.

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل حيث يوجد أما سوق تنافسي كامل للعمل او سوق تنافسي غير كامل للعمل، غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطيع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أول السبعينات القرن الماضي، لذلك ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطور والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة .

أولاً: نظرية البطالة الهيكلية:¹ ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينات وزيادة التطور التقني الذي طرا على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العالم لظاهرة التعامل بسبب قدرتها على التوافق مع الفنون الإنتاجية الحديثة، في حين ظهر فائض فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها:

- الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال بعضهم.
- عدم توفر فرصة تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.
- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.²

ثاني: نظرية نقديين للبطالة: تفسير البطالة في النظريات النقدية: يفسر هذا التيار البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحثية، وان علاجها يمكن في استخدامها أدوات السياسة النقدية، ويظم هذا التيار مجموعة من المفكرين من مدرسة شيكاغو، بإعطائهم للنقود أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي، وان كل التقلبات التي تعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود، كما أن زيادة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على النحو الذي شل من كفاءة آلية الأسعار في سوق العمل، يعتبر من بين العوامل المفسرة للبطالة في نظريتهم، ويؤكدون على أن تعطيل زيادة إعانات البطالة تعطل من فاعلية سوق العمل، لان العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن العمل بجدية، وبالتالي فالبطالة في نظريتهم اختيارية ولا مكانة للبطالة الإجبارية في تحاليلهم ويرون أن مواجهة البطالة يمكن في :

¹ - عبد الرحمان العايب، " البطالة واشكالية التشغيل في اطار برنامج التعديل الهيكلي -حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، سنة 2004، ص 19.

² - نفس المرجع، ص 19.

عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق¹، يرى " فريدمان" انه لا يوجد منحى فيليبس في شكله التقليدي إلا في الاجل القصير، أما في الأجل الطويل فان هذا المنحنى يأخذ شكلا مستقيما عموديا يحدد معدل بطالة طبيعية، ويميز عدم كفاية السياسة الاقتصادية لمحاربة البطالة إلا في الأجل القصير، أن تفسير البطالة وفقا لنظرية الراس المال البشري: كما أكده الاقتصادي " الفريد مارشال" عام 1890 على الاستثمار البشري بقوله " أن أثنى ضروب رأس المال هي ما يستثمر في البشر" ذلك لان رأس المال البشري يتميز بصفة لا تعوض في غيره من رؤوس الأموال وهي أن منحى إنتاجية يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته وان عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني ومعنى ذلك انه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة، وجاء عام 1906 ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصر على يدي الاقتصادي " ارفين فيشر"² الذي نوه عن أساس متين لهذه النظرية التي ظهرت إلى الوجود في النصف الثاني من القرن العشرين اذ أشار الى أن مخزون الثروة الموجود في لحظة ما اة فترة من الزمن يسعى يرأس المال وان تدفق الخدمات خلال مدة من الزمن يطلق عليه الدخل،³ كما يعتبر " شولتز schultz " من أهم المساهمين في نظرية رأس المال البشري التي تؤكد على حقيقة مفادها أن المؤسسة تقدر مقدار الأموال المستثمرة في الموارد البشرية من

خلال مقارنتها بالعوائد المستقبلية المحتملة شريطة اقتزانها بأفضل حالات تحسين الإنتاجية مع التزامها بتوفير أفضل فرص التدريب الفني والإداري للعاملين وكذا إجادتها تحقيق البناء المعرفي الحقيقي لها، تؤكد هذه النظرية على أن هناك علاقة ايجابية بين الاستثمار في راس المال البشري وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع اي انه كلما زاد الاستثمار في راس المال البشري كلما زاد مستوى الدخل⁴، وعليه فان اختيار الوظيفة يفسر على أساس الفوائد التي يجتبيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من اكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحى الأفراد

1 - عيبرات مقدم، ميلود زيد الخير، " مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الاشارة إلى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر" الندوة العربية حول البطالة، اسبابها، معالجتها واثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2006، افريل، 25، 27.

2 - علي الهنزي سعد، علي صالح احمد، ادارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال، عمان الاردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009، ص 158.

3 - نفس المرجع، ص 195.

4 - نجم عبود نجم، ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط2، الاردن، دار الوراق للنشر والتوزيع، (د.س.ن)، ص 296.

بالوقت الضروري للتكوين من اجل دفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فان البطالة في أوساط الأفراد ذوي القدرات والمؤهلات العالية قليلة.

الفصل الثالث: برامج التشغيل في

الجزائر

1 - التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة

2- أشغال المنفعة العمة ذات الكفاءة العالية لليد العامة

3 - عقود ما قبل التشغيل

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

5 - نبذة حول نشأة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

لمواجهة البطالة اعتمدت الجزائر عدة آليات و سياسات للتقليل من حدتها خاصة لدى فئة الشباب فلجأت إلى برامج تشغيل الشباب و برامج الإدماج المهني للشباب و ستتطرق إلى هاته السياسات على الشكل الآتي :

1 - التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة :

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد 3000 دج لكل شهر تكون الاستفادة منه شخصا واحدا لكل عائلة دون أي شرط محدد عدا الأشخاص البالغين السن القانونية للعمل و العاطلين و أن طريقة تشغيلهم تتم وفق القوانين الخاصة بالتشغيل العادي و قد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة و لو بصفة ضئيلة ووجود مصدر عيش لبعض العائلات كما أن يساعد الجماعات المحلية للتعويض عن نقص العمال و خاصة في نشاط الصيانة إلا أن عدد المستفيدين بدأ بالتراجع خلال فترة التثبيت و التعديل الهيكلي و ذلك لعدة عوامل منها.

1-انخفاض عدد الورشات البلديات المفتوحة و ذلك لنقص وسائل الصيانة و عجز اغلب البلديات عن دفع الديون المستحقة عليهم.

2-صعوبة اختيار شخص لكل عائلة.

3-صعوبة الأعمال المنجزة و حرمان فئة النساء من المشاركة و قد بلغ عدد المستفيدين من التعويض

¹ سنة 1995 مقابل نشاطات ذات منفعة عامة. 588200 شخص ب 31500 ورشة اما في سنة 1996 فقد بلغ عدد المستفيدين 283100 ب 17200 ورشة اما سنة 1997 حيث بلغ عدد المستفيدين 11400 شخصا ب 8500 ورشة إلا ان هذا الجهاز سجل عدة نقائص منها :

1-عدم وضوح الأهداف المرجوة منه بالإضافة لضعف الجوانب التنظيمية الخاصة به .

تحديد تعويض الأجر.

¹ CNES.rapport pour le la cojonctuce du 1 ere semetre 1996.page 112

إقصاء فئة الشباب البالغين 16.17 سنة مع السماح لباقي الفئات الأخرى بالاستفادة حتى و إن تجاوز سن التقاعد حيث كانت نسبتهم 19 بالمئة سنة 1995-1996¹

2 - أشغال المنفعة العامة ذات الكفاءة العالية لليد العاملة (AIG)

ظهر هذا البرنامج أول مرة سنة 1997 في إطار برنامج دعم الشبكة الاجتماعية. انشا من اجل التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة و لدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة بالدرجة الأولى أما الدرجة الثانية فقد جاء على أساس القرض الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير. الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة و هذا بتقديم منح مالية لفئة البطالين مقابل القيام بأنشطة للصالح العام و قد جاء على مرحلتين. المرحلة الأولى (1993-2000) و المرحلة الثانية (2001-2004).

أ - المرحلة الأولى (1997-2000): و قد خصص لها غلاف مالي يقدر ب 50 مليون دولار ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير. وكان غالبية الأشخاص المشتغلين في إطار أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة لهاته الفترة من الشباب (يمثلون 70 بالمئة و هم الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة) و يتميزون بمستوى تأهيلي مقبول. حوالي 60 بالمئة منهم كانوا في بطالة منذ أكثر من سنة كما أنهم يشتغلون في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري كما أن 40 بالمئة من الأشخاص المشتغلين في إطار ورشات لليد العاملة نصفهم طالبي شغل لأول مرة منذ أكثر من سنتين².

ب المرحلة الثانية (2001-2004):

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي. الدورة العاشرة ص 113

² ناصر دادي عدون. عبد الرحمان العايب. مرجع سابق. ص 288

و تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على مرحلة (2001-2004) من اجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار¹. ان جهاز الانشغال ذات المنفعة العامة و الاستعمال المكثف لليد العاملة قد يسمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة حيث كانت 108406 دج سنويا او 9.034 دج شهريا و ذلك نتيجة التنافس و نسبة ضئيلة للمواد و المعدات مع كثافة عالية لليد العاملة.

إن جهاز برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة و الاستعمال المكثف لليد العاملة تميز بنقائص رغم

انه قد وفر عدد من مناصب العمل المؤقتة بتكلفة زهيدة إلا أن هذه النقائص تميزن ب :

- 1- عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.
- 2- التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل إلى البنك إلى المستفيد.
- 3- اقتصار هذا البرنامج فقط على مستوى المحلي دون جعله جهوي او وطني.
- 4- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاولو و المؤسسة المصغرة.
- 5- ضالة مشاركة في التخفيف من آثار التصحر و ذلك لقله الاهتمام بهذا الجانب.

3 - عقود ما قبل التشغيل :

لقد وجه هذا الجهاز الذي شرع في تنفيذه خلال السداسي الثاني لسنة 1998 للشباب العاطل عن العمل الطالب للشغل لأول مرة .حاملي الشهادات .التعليم العالي و خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني الذين تتراوح أعمارهم بين 19 إلى 35 سنة .كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل في إطار برنامج العمل المؤقت مثل برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية أو

¹ تقرير حول الآثار الاقتصادية و الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي.الدورة .

الأنشطة ذات المنفعة العامة و تبلغ مدة العقد سنة و يمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة و لمدة ستة أشهر و ذلك بطلب من المستخدم¹

و يلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل و دفع أجور المستفيدين من هذه العملية وفق ما يعادل 6000 دج بالنسبة للجامعيين و 4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين خلال المرحلة الأولى أي مدة سنة حيث تغيره هذه النسبة و أصبحت 7500 دج مع تغير مدة الامتداد حيث أصبحت سنة إضافية و في حالة قبول التمديد ل 6 أشهر أخرى فان الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض حسب السلم السابق و يعوض بنسبة 80 بالمئة من طرف المستخدم لتصبح 4000 دج للجامعيين و 3000 دج للتقنيين الساميين (خام شهريا) كما يتحمل الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب بالاشتراكات الاجتماعية بنسبة 7 بالمائة.

كانت الحصيلة الأولية لهذا البرنامج الذي لازال قيد العمل به يمكن حصرها فيما يلي :

- 1-نسبة التثبيت في القطاعات ضعيفة بالمقارنة مع عدد المسجلين و الراغبين في العمل.
- 2-نسبة عروض العمل المقدمة من قبل الهيئات المستخدمة لانتعاش و الارتفاع المستقر لطلب العمل و بخاصة في فترة تمديد العقد لمدة 6 أشهر في بداية التقديم و مدة سنة الآن.
- 3-ضعف الإقبال على خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة من قبل المؤسسات الاقتصادية و القطاع الخاص و ذلك لنمط النشاط الاقتصادي لها و الانكماش الاقتصادي الحاد من جهة و الاختصاصات المتخرجين و خاصة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية من جهة أخرى .
- 4-تداخل الصلاحيات بين أكثر من هيئة رسمية لتسجيل طالبي العمل في هذه الفئة.
- 5-ضعف الراتب الشهري الممنوح للمستفيد بالمقارنة مع المناصب الدائمة في نفس الصنف

¹ منشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998 يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل. الصادر عن وزارة العمل و الحماية الاجتماعية.

6- التمييز بين الجنسين الذكر و الأنثى في الاستفادة من خدمات هذا الجهاز و بالتالي نجد أن العنصر النسوي يفوق بكثير عدد الذكور و ذلك إجبارية الإعفاء من الخدمة الوطنية للذكور.

جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

في إطار الترقية و تشغيل الشباب .فان مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة ابتداء من الفاتح جوان 2008 جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني للشباب و هذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008¹ شبه العمومية.

-سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

* مدة عقود تكوين-إدماج :

-وفقا لمدة الورشة.

-سنة واحدة (01) لدى الحرفيين المؤطرين.

* بخصوص الأجور:

-يتقاضى خريجو الجامعات المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) على التوالي: 10.000 دج و 8.000 دج شهريا.

إضافة إلى هذه العقود ينص هذا الجهاز على عقد العمل المدعم (CTA) (CONTRAT DE TRAVAIL AIDE):

الذي تساهم فيه الدولة بدفع جزء من اجر المنصب و فيه يتقاضى المستفيدين من عقود إدماج حاملي

الشهادات التعليم العالي و التقنيون السامون من مساهمة شهرية في اجر المنصب تقدر على التوالي ب :

8000 دج و 10000 دج في حيت يتقاضى المستفيدين من عقود الإدماج الموجهة لخريجي التعليم الثانوي

¹ الأمانة العامة للحكومة.الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 افريل 2008.العدد 22 الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 افريل سنة 2008 يتعلق بجهاز الإدماج المهني .ص19 .

و نظام التكوين المهني من مساهمة شه روية في اجر المنصب تقدر ب : 8000دج كما تقدر مدة العقد المدعم ب : ثلاث (03) سنوات .

و زيادة على ذلك تقوم الدولة بتمويل 60 بالمائة من تكاليف التكوين في إطار عقد تكوين-تشغيل (CFE) لمدة (06) أشهر شريطة ان يلتزم المستخدم بتوظيف الشاب طالب العمل لأول مرة لمدة لا تقل عن سنة كاملة و تقدر قيمة المنحة ب:3000دج

برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة :

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1999¹ ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من اجل إيجاد مناصب شغل من جهة و السعي ببروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة و منه القضاء على التهميش الاجتماعي كما ان هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية. بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة و يمكن رفع سن المسير الى 40 سنة عندما تجد المؤسسة المصغرة ثلاث مناصب عمل دائمة و يمول هذا الجهاز من قبل الصندوق لدعم و تشغيل الشباب و تسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تكون التركيبة المالية للتمويل تأخذ ثلاث أشكال : التمويل الذاتي. التمويل الثنائي. التمويل الثلاثي :

أولا: التمويل الذاتي :

و في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار كله من الإحالة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية من الإعفاءات الجبائية و شبه الجبائية.

¹ المادة 16 من الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر 1417 الموافق ل 24 يونيو 1996. قانون المالية التكميلي لسنة 1996. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. العدد 39. الصادرة بتاريخ 26 جوان 1996 .

ثانيا : التمويل الثنائي :

بالإضافة غالى المبادرة الشخصية تمنح الوكالة قرضا بدون ف وائد و يكون الاستثمار و الانشاء بتمويل

ثنائي كالتالي :

جدول التركيبة المالية للتمويل الثنائي

القروض بدون فوائد	المساهمة الشخصية	مستوى التمويل
% 25	%75	المستوى الأول اقل او يساوي 2.000.000 دج
% 20	% 80	المستوى الثاني قيمة الاستثمار بين 2.000.000 دج و 10.000.000 دج

ثالثا :التمويل الثلاثي :

في هذه الصيغة يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل هذه الأموال المصغرة المتفاوتة حسب مناطق

إنشاء المشروع و أهمية القطاع بالنسبة لإنشاء مناصب شغل دائمة و التركيبة المالية للاستثمار

الثلاثي و يكون حسب قيمة الاستثمار كما في الجداول التالية :

جدول يوضح المستوى الأول : قيمة الاستثمار تساوي أو اقل من :2.000.000 دج .

المساهمة الشخصية	القروض بدون فوائد	القرض البنكي
المستوى الاول اقل او يساوي 2.000.000 دج	%75	% 25

جدول يوضح المستوى الثاني : قيمة الاستثمار تساوي او اقل من : 2.000.000 دج

10.000.000 دج

المساهمة الشخصية		القرض البنكي	
المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى
القروض بدون فوائد			
% 8	% 10	% 72	%70

جدول يوضح تخفيض نسب الفائدة

القطاعات ذات الأولوية	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى
%90	% 75	% 75
القطاعات الأخرى	% 75	% 50

ان برامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة يختص بإعانة الدولة و ذلك نتيجة الإعفاءات

الجبائية و شبه الجبائية من مرحلة الانجاز إلى مرحلة الاستغلال بحيث تكون كالتالي :

أ-مرحلة الانجاز:

- 1-الإعفاءات من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار قيد الانجاز.
- 2-تخفيض حقوق الجمركة بنسبة 5% على كل التجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- 3-الإعفاءات من رسوم نقل الملكية على الاكتتابات العقارية .
- 4-الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسة المصغرة .
- 5-إعانات لمنح قرض بدون فوائد من قبل الوكالة حسب مستوى التمويل .
- 7-تخفيف نسبة فوائد القروض البنكية بنسبة 50 % في المناطق الأخرى و بنسبة 75 % في المناطق الأخرى ترتفع معدلات التخفيض إلى 75 % في المناطق الأخرى و 90% في المناطق الخاصة للمشاريع المنجزة في قطاع الفلاحة تشجيعا لإنشاء مناصب شغل دائمة بهذا القطاع.

ب-مرحلة الاستغلال :

- 1-الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات .
 - 2- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي .
 - 3- الإعفاء من الدفع الجزافي .
 - 4-الإعفاء من الرسم على النشاط المهني .
 - 5-الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافات البناء .
 - 6-معدل منخفض ل 7% لاشتراكات أصحاب العمل فيما يتعلق بالمرتبات المدفوعة.
- رغم الجهود المبذولة و ايجابيات المؤسسة المصغرة و بخاصة بهدف إنشاء مناصب عمل بواسطة انجاز الأشغال الكبرى و استصلاح الأراضي الفلاحية و ذلك عن طريق الامتياز إلا انه لا تزال

هناك ضغوط قوية حيث أن طول مدة تأسيس المؤسسة المصغرة طويلة تتراوح ما بين 8 أشهر و 18 اشهرا بسبب رفض البنوك اغلب المشاريع بالإضافة تكلفة التأسيس التي تبقى عالية الثمن برغم من الإعفاءات من حقوق تسجيل العقود بين الوكالة و المؤسسة المنجزة هذا مما جعل المؤسسة تنشا و لكن ليس ضمان حياتها الاقتصادية حيث وجد الشباب أنفسهم في مواجهة وضعية جديدة تفرض عليه حب عدة معضلات ناهيك عن مشاكل التسيير و المردودية و متطلبات السوق هذا ما دفع بالشباب التفكير في الاستغناء من مؤسساتهم .

4 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J):

تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سبتمبر 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 حيث تعتبر وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تكون تحت سلطة رئيس الحكومة¹ حيث تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع و الخدمات و تمويل المشاريع و الأنشطة الجديدة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج لدعم تشغيل الشباب و إقامة مناخ زيادة الأعمال من خلال حملات التوعية و الأيام المفتوحة على مستوى الجامعات و مراكز التدريب و كذلك تنظيم المعارض و هذا بالتعريف بالوكالة و الامتيازات المقدمة للسباب في كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة² من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز نجد:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف السباب أصحاب المبادرات .
- تشجيع كل الأشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب .

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم (96-296) المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 و المتضمن

انشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي .ص 12

²كامل زيتوني.جايز.كريم. المرافقة المقاولاتية كأسلوب للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر".مقال.كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير.جامعة المسيلة.ص.5.

كما تلعب الوكالة دورا توجيهيا و إعلاميا كبيرا بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن و ذلك من خلال :

- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته الوكالة.
- الجهود التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر و الفرص التي توفرها في مجال الاستثمار
- مهام الوكالة¹ :
 - دعم و تقديم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
 - تسيير وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب. لاسيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
 - تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك و المؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم الشباب و بالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
 - تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط.
 - التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات
 - تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف الأولي.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم (96-296). مرجع سابق. ص ص 12- 13

- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي التقني و التشريعي و التنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصاديا و اجتماعيا.
- تقدم الاستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار تركيب المالي و تعبئة القروض.
- تقيم علاقة متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة انجاز المشاريع و استغلالها.¹
- تبرم مع كل الهيئة أو المقاوله أو مؤسسة إدارية عموميو بهدف انجاز برامج التكوين و التشغيل²

يمكن ان نلاحظ من خلال هذه المهام للوكالة. أن الدولة تسعى إلى احتضان أصحاب المشاريع المستقبلية و ذلك بتشجيعهم و مرافقتهم و إعطائهم المعلومات الكاملة حول السير الجيد و الصحيح لمشاريعهم فهي مبادرة جد مقبولة من الدولة في التعامل مع هذه الفئة. إلا أن البيروقراطية و الإجراءات جد معقدة و طويلة على الشباب حتى ترى مشاريعهم النور.

5 - الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I):

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.هي في خدمة المستثمرين المحليين و الأجانب و جاءت هذه الوكالة للتسهيل و التقليل من الإجراءات و تنظيم أقصى دعم و مساعدة للاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و تقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار و الذي ينعكس ايجابيا في أحداث مناصب العمل و بالتالي التخفيف من حدة البطالة حيث تأسست وفق المرسوم التشريعي 12/39 الصادر بتاريخ

¹ المرجع السابق.صص 12-13

² نفس المرجع.صص 13

1993/10/05 و المتعلق بترقية الاستثمار حيث كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية و دعم و متابعة الاستثمار (A.P.S.I) من 1993 الى 2000 فتحوّلت إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) كما جاء في المادة 06 و المادة 21 من أمر رئاسي 03-01 هي عبارة عن هيئة عمومية إدارية تنشأ لدى رئيس الحكومة تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تهدف إلى تسهيل و ترقية و اصطحاب الاستثمار¹ .

أ - مهام الوكالة²: تقوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي :
تقديم خدمات وفقا للمعايير و المقاييس الدولية مع مؤسسات و هيئات دولية مختلفة مثل :

- CNUCED للاستشارة و الخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.
- ONUDI لتكوين و إتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.
- البنك العالمي من اجل تدقيق إنشاء المؤسسات و اقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج " القيام بالأعمال".

1 - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994³. تطبيق للمرسوم التشريعي رقم 91-01 المؤرخ في 11 ماي 1994 و الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها لحماية المهنيين بفقدان مناصب العمل بطريقة إرادية لأغراض اقتصادية.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. امر رئاسي رقم 03-01 المؤرخ في اول جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20/08/2001. يتعلق بتطوير الاستثمار. ص.5.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 16 رمضان 1427 الموافق ل 09/10/2006. و المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و تنظيمها و سيرها. ص ص 14-15

³ الامانة العامة للحكومة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. "المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 06 يوليو سنة 1994". العدد 44. الصادر في 27 محرم عام 1415 الموافق ل 07 يوليو 1994. يتضمن القانون الأساسي للصندوق الدولي للتأمين عن البطالة. ص.05.

وفي إطار سياسة ترقية التشغيل قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 الى 50 سنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004¹ المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 .

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 20 جوان 2010² في مادته الثامنة (08) ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين (30) و خمسين (50) سنة عوضا من ان يكون بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.

• مهمة الإعلام: من خلال:

- ضمان خدمة الاستقبال و الإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للاستثمار
- جمع كل الوثائق الضرورية التي تسمح لأوساط الأعمال بالتعرف الأحسن على التشريعات و التنظيمات المتعلقة بالاستثمارات.
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على المعطيات الاقتصادية بكل أشكالها و المراجع الوثائقية و/أو مصادر المعلومات الأنسب الضرورية لتحضير مشاريعهم.

¹ الأمانة العامة للحكومة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. "المرسوم الرئاسي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010. العدد 39. الصادر في 10 رجب عام 1423 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010. المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المذكور أعلاه.

¹ الأمانة العامة للحكومة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. "المرسوم الرئاسي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010. العدد 39. الصادر في 10 رجب عام 1423 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010. المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المذكور أعلاه.

² الأمانة العامة للحكومة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. "المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 03 يناير سنة 2004. العدد 03. الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير سنة 2004. المعدل و المتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 30 ديسمبر سنة 2003 و المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطال ينذوي المشاريع البالغين ما بين خمس و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة. ص 08.

- وضع بنوك معطيات تتعلق بفرض الأعمال و الشراكة و المشاريع و ثروات الأقاليم المحلية و الجهوية و طاقاتها.
- وضع مصلحة للإعلام تحت تصرف المستثمرين من خلال كل الدعائم الاتصال عند الاقتضاء و باللجوء إلى الخبرة.
- ضمان خدمة النشر حول المعطيات المذكورة أعلاه.
- مهمة التسهيل : من خلال :
 - إنشاء الشباك الوحيد غير المركزي.¹
 - تحديد كل العراقيل و الضغوط التي تعيق انجاز الاستثمارات و تقترح على الوزير الوصي التدابير التنظيمية و القانونية لعلاجها.
 - كما تضمن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بحكم خبرتها و حنكتها في مجال ترقية الاستثمار و مجال الإعلام و التعاون مع الهيئات العمومية و الخاصة في الجزائر و مع شبكات دولية لوكالات ترقية الاستثمار خاصة مع نظرائها الأوروبيين و العرب و الآسيويين:
 - الجمعية العالمية لوكالات ترقية الاستثمارات التي تشمل أكثر من 150 وكالة ترقية استثمار في العالم.
 - "انيماء" شركات اورو متوسطة لوكالات ترقية الاستثمار ل 12 بلد للضفة الجنوبية للبحر المتوسط بالشراكة مع وكالات فرنسية و ايطالية و اسبانية.
 - "انيماء" شبكة استثمار.جمعية انشا عقب شبكات " انيماء" و وسعت لدول أوروبية اخرى.
 - ابرام عقود واتفاقيات ثنائية مع وكالات ترقية الاستثمار تهدف لتبادل الخبرات و الممارسات الجيدة فيما يخص ترقية الاستثمار.

¹ نفس المرجع.ص 14

- المبادرة بكل عمل في مجال الإعلام و الترقية و التعاون م عهد الهيئات العمومية و الخاصة في الجزائر و في الخارج بهدف ترقية المحيظ العام للاستثمار في الجزائر و تحسين سمعة الجزائر في الخارج و تعزيزها¹.
- ضمان خدمة علاقات العمل و تسهيل الاتصالات مع المستثمرين غير المقيمين مع المتعاملين الجزائريين و ترقية المشاريع و فرص العمل.
- تنظيم لقاءات و ملتقيات و أياما دراسية و منتديات و تظاهرات أخرى ذات الصلة بمهامها
- المشاركة في التظاهرات الاقتصادية المنظمة في الخارج و المتصلة بإستراتيجية ترقية الاستثمار المقررة من السلطات المعنية
- ضمان خدمة الاتصال مع عالم الأعمال و الصحافة المتخصصة.

6- نبذة حول نشأة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

نشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بعد تجربة خاصتها بلادنا منذ 1999 عبر تمويل مشاريع اسند تسييرها للجماعات المحلية ليأتي تنظيم الجزائر لملتقى الدولي حول تجربة الجزائر في مجال القرض المصغر سنة 2002 بمثابة حجر الأساس للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حيث جاء من بين توصيات الملتقى ضرورة خلق هيئة تسند إليها مهمة مرافقة أصحاب المشاريع و تقديم الدعم و المساعدة التقنية لرفع النقائص التي كان يستهدفها التسيير السابق للقرض المصغر. وجاء ثمار هذا الملتقى في سنة 2004 عبر المرسوم الرئاسي رقم 04/13 المتعلق بجهاز القرض المصغر لمعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 11/133 حيث نصت أحكامه على إنشاء وكالة تسند لها مهام تسيير القرض المصغر و بالفعل جاء ذلك عبر نصوص المرسوم التشريعي رقم 04/14 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

الإطار العام لبرنامج القرض المصغر:

¹ نفس المرجع.ص ص 14-15

يندرج برنامج القرض المصغر في إطار التنمية الاجتماعية المستهدفة من طرف السلطات العمومية و التي تهتم بترقية قدرات الأفراد و الفئات السكانية للتكفل بذاتهم لبلوغ مستوى معيشي لائق و منصب شغل دائم بتطبيق سياسة اجتماعية جديدة هدفها الأساسي تخفيض الكلفة الاجتماعية من اجل الانتقال لاقتصاد السوق بهذا المعنى هي سياسة دعم مباشر مستهدف و تساهمي تقترح كبديل للروح. و في هذا الإطار تم تجسيد مشروع إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر. قبل التنقل الى الجانب التقني لعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و بهدف الحضور يستوعب المجال الذي تعمل فيه الوكالة فضلنا التطرق الى مهام و أهداف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

المهام الأساسية للوكالة :

- 1-تسيير جهاز القرض المصغر وفقا لتشريع و التنظيم المعرفي.
- 2-دعم نصح و مرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار انجاز أنشطتهم.
- 3-ابلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف المساعدات التي سيحظون بها.
- 4-ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط تربطهم بالوكالة.
- 5-مساعدة المستفيدين عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

أهداف الوكالة:

- إن جملة الخدمات سواء المالية او غير المالية التي توفرها الوكالة قادرة على تجسيد الأهداف المسطرة و التي تتلخص فيما يلي :
- 1-محاربة البطالة و الفقر في المناطق الحضرية و الريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي و العمل المنزلي و المهن و الحرف.

2-استقرار سكان الأرياف في مناطقهم الأصلية بعد خلق نشاطات اقتصادية.ثقافية.منتجة للسلع و الخدمات المدرة للمداخيل.

3-تتمية روح المقاومة كبدل عن الاشكالية التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي و ايجاد ضالتهم.

- من يمكنه الاستفادة من جهاز القرض المصغر .شروط التأهيل
- كما سبق بيانه يسير جهاز القرض المصغر غير مجموعة من النصوص التشريعية المحددة في القانون الجزائري و يعد المرسوم 04/15 الاطار المحدد لشروط الاستفادة و حدد مستواها حيث يمكن لمن تتوفر الشروط الأتي بيانها التقرب من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و طلبا لاستفادة من القرض المصغر و الخدمات التي تقدمها الوكالة.
- ما هي المجالات او التخصصات المقبولة في اطار جهاز القرض المصغر :
- بالرغم من انه لا يمكن حصر افكار المشاريع في قائمة معينة الا انه في مجال المشاريع الممكن تاهيلها و تمويلها في اطار الجهاز القرض المصغر و استنادا بمقتضيات المرسوم الرئاسي المتعلق بالقرض المصغر فان جميع المشاريع التي تهدف الى انتاج معين او تقديم خدمة ما او حتى العمل في التجارة ممكنة في تجسيد بشرط ان يكون المشروع متكامل في حدود السقف الموقوف تحاليل عند مبلغ 1 مليون دج كما يمكن حصر اهم المجالات التي تقبل التمويل في اطار جهاز القرض المصغر هي :

- الخدمات بأنواعها : الإعلام الآلي، الحلاقة، تحضير بيتزا...الخ
- الصناعة الصغيرة :الخطاطة، صناعة العجائن، الألبسة الجاهزة.....الخ
- الأنشطة الفلاحية: تربية الاغنام، تربية النحل، البيوت البلاستيكية....الخ
- الأشغال العمومية:بناء الترصيص الصحي، دهن العمارات....الخ

- الأنشطة التجارية: محل بيع المواد الاستهلاكية العامة، بيع مواد التجميل....الخ
- أنشطة مهنية حرة: المحاماة، الطب، الهندسة.

الوضعية الاجتماعية للعمال :

- صعوبات متعلقة بالعلاقة مع الزملاء - صعوبات متعلقة بالتدريس
- صعوبات متعلقة بالمهنة
- السنوات الأولى تشكل محطة مهمة في بلورة ما يسمى العملية الهويات
- البيئة بجانبها السلبي او المزيج ممكن ان تعيق او تحقر الأستاذ المبتدئ
- في مجال المتعلق بالبحث العلمي نجد ما يلي :
- قلة توافر فضاءات للأستاذ للعمل داخل المؤسسة الجامعية
- يوجد نقص في محثوات البحث العلمي
- في المجال العلاقة بالإدارة نجد ما يلي :
- البيروقراطية و روتين الإدارة في سير المعاملات
- في مجال البيئة المحلية نجد ما يلي :
- انعكاس الواقع السياسي و.....على الجامعة و الأستاذ الجامعي
- تدني النظرة الاجتماعية للأستاذ¹

¹عبد الناصر السناتي:مرجع سبق ذكره.ص 173

الفصل الرابع : مجالات ومنهج الدراسة

1 - مجالات الدراسة

- المجال الزمني

- المجال المكاني

- المجال البشري

2 - منهج الدراسة

3 - عينة الدراسة

1- منهج الدراسة:

للإجابة على الإشكالية البحث وأثبات صحة الفرضيات المتبناة ثم اختيار المنهج الوصفي في الجزء النظري، وهو نوع من أساليب البحث يدرس الظواهر الطبيعية، الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه:

طريقة الوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

وبهذا قمنا باستخدام هذا المنهج حيث ارتأينا بأنه مناسب للموضوع من حيث وصفه للبطالة والتشغيل.

- إطار وحدود الدراسة:

من اجل معالجة إشكالية البحث ثم تحديد إطارين له وهي: إطار زمني وآخر مكاني.

الإطار الزمني: يتجلى في فترة الدراسة التي حددت ما بين شهر فيفري إلى غاية شهر افريل من

سنة 2019 في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن .

الإطار المكاني : فقد ارتأينا أن يكون في مديرية النشاط الاجتماعي وكان الميدان بحثنا في حي الجميل

ولاية تبسة.

الإطار البشري :

تتمثل المجال البشري في عمال الشبكة الاجتماعية في ولاية تبسة بمديرية النشاط الاجتماعي حيث شملت

عينتا 50 عامل يعملون بالمديرية وبمراكز التابعة لها .

تتمثل الفئات السكانية المسجلة بعنوان هذا البرنامج، في النساء في وضع صعب والأشخاص المسنين

عديمي الموارد وكذا الأشخاص المعاقين، الطفولة المحرومة من العائلة، والشباب المعرضين ل " خطر

أخلاقي"، وكذا الأشخاص المعوزين و المواطنين القانطين بالمناطق المعزولة والمحرومة وتشكل هذه

المساعدة الاجتماعية للدولة من سلسلة من المنح والمزايا الموجهة للتخفيف عن الفئات الأكثر حرمانا

ومساعدتهم وهي متمحورة حول نظام المساعدات المباشرة وغير المباشرة، تتدخل الدولة أيضا في مجال

ضمان التكفل المؤسساتي بهذه الفئات المختلفة.

منذ سنة 2000 تميزت سياسة الدولة للتنمية ومكافحة الهشاشة بوضع سلسلة من الأجهزة المشجعة على

الإدماج المهني و استحداث مناصب شغل، لاسيما عن طريق برنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي

الشهادات (PID) وجهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي (DAIS) وتم إسناد مهمة تنفيذ السياسة إلى وزارة

التضامن الوطني والأسرة قضايا المرأة والى وكالتين تحت وصايتها وهما: وكالة التنمية الاجتماعية ads

والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM .

الإطار القانوني للمديرية:

تعمل مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بمقتضى المرسوم تنفيذي رقم 10-128 مؤرخ في 13

جمادى الأولى عام 1431 الموافق 28 ابريل سنة 2010. يتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط

الاجتماعي والتضامن للولاية .

المادة الأولى: يعدل هذا المرسوم تنظيم مدير النشاط الاجتماعي للولاية المنصوص عليها في المرسوم

التنفيذي رقم: 96- 471 المؤرخ في 18/12/1996.

المادة الثانية: تتكفل مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية بتطوير وتنفيذ جميع التدابير التي من شأنها تاطير النشاطات المرتبطة بالنشاط الاجتماعي للدولة والتضامن الوطني وضمان متابعتها ومراقبتها.

المهام : بعنوان النشاط الاجتماعي للدولة:

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم في الميادين المرتبطة بنشاطات النشاط الاجتماعي.
- وضع بالاتصال مع السلطات المحلية جهاز إعلامي يتعلق بتقويم الحاجات في مجال النشاط الاجتماعي وإحصاء الفئات المحرومة والأشخاص في حالة الإعاقة.
- تنظيم جهاز تسيير المساعدة الاجتماعية للدولة.
- تاطير جهاز تسيير المساعدة والدعم المباشرين لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة و / او المعوقة.
- السهر على تطبيق تدابير وبرامج الحماية وبرامج الحماية والتربية والتعليم المتخصص والتكفل بكل فئات الأشخاص المعوقين.
- تنفيذ جميع التدابير التي من شأنها ترقية نشاطات الادمج والاندمج المدرسي والاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين وتنميتها.
- السهر على متابعة برامج التكوين التي تبادر بها الادارة المكلفة بالنشاط الاجتماعي والتضامن الوطني.
- تنسيق السير البيداغوجي والإداري للمؤسسات المتخصصة وتقييمه ومراقبته.
- تطوير برامج المساعدة وإعانة الأشخاص في وضع صعب لا سيما النساء في وضع صعب وتنفيذها. السهر على تنفيذ تدابير الاستعجال الاجتماعي وما يبعد الاستعجال الموجهة للفئات الاجتماعية في وضع صعب.
- تنفيذ بالاتصال مع القطاعات المعنية ببرامج وتدابير المساعدة والدعم الموجهة للعائلات المحرومة.

مصالح مديرية النشاط الاجتماعي لولاية تبسة:

- 1 مصلحة: الادارة العامة والوسائل
- 2 مصلحة: المؤسسات المختصة
- 3 مصلحة: التضامن والعائلة والحركة الجمعوية
- 4 مصلحة: الحماية الاجتماعية والفئات الاجتماعية
- 5 مصلحة: الادمج الاجتماعي ومشاريع التنمية الاجتماعية

1 مصلحة: الادارة العامة والوسائل

- مصلحة: الادارة العامة والوسائل كل ما يتعلق بأمر الموظفين من الناحية المادية والمعنوية والاجتماعية (أجور العمال- الترفيات- العقوبات- العطل المرضية- العطل السنوية- مسابقات للتوظيف)

2 مصلحة: المؤسسات المختصة

مدارس ومركز التعليم المتخصص:

المؤسسة: المركز النفسي البيداغوجي للاطفال بلدية تبسة

المؤسسة: المركز المتخصص في إعادة التربية بنات بلدية تبسة

المؤسسة: المركز النفسي البيداغوجي للاطفال بلدية العوينات

المؤسسة: المركز النفسي البيداغوجي للاطفال بلدية الوزنة

المؤسسة: مدرسة الاطفال المعوقين سمعيا بلدية بكارية

المؤسسة: مؤسسة الاطفال المستعفين بلدية بكارية

المؤسسة: مركز الاشخاص المسنين بلدية بكارية

المؤسسة: المركز المتخصص في إعادة التربية ذكور بلدية بكارية

3 مصلحة: التضامن والعائلة الحركة الجمعوية

السهر على التسيير العقلاني للممتلكات والسير الحسن للهياكل التابعة للقطاع، لاسيما تلك الموضوعة تحت تصرف الحركة الجمعوية التي تنشط في ميدان اختصاص القطاع بما فيها دور الجمعيات ووضع الاطفال في العائلات

4 مصلحة: الحماية الاجتماعية والفئات الاجتماعية

نشاطات التكفل الاجتماعي: مساعدات ومنح

منحة وبطاقة المعوق: تخص المعوقين حركيا وذهنيا 100% لديهم منحة شهريا تقدر 4.000.00 دج ومؤمن اجتماعيا وله بطاقة الشفاء .

بطاقة المعوز غير مؤمن اجتماعيا: تخص الاشخاص عديمي الدخل وغير مؤمن اجتماعيا

المنحة الجزافية للتضامن: تخص كل المعوقين اقل 100% والمسنين عديمي الدخل والأرامل والمطلقات

والأمراض المزمنة لديهم منحة شهريا تقدر 3.000.00 دج ومؤمن اجتماعيا وله بطاقة الشفاء

5 مصلحة: الادماج الاجتماعي ومشاريع التنمية الاجتماعية

برنامج الأشغال ذات المنفعة العاملة للبيضاء المكثفة: الجزائر البيضاء :
يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق ادماج اجتماعي يخلق مناصب شغل مؤقتة عن طريق ورشات وصيانة المنشأة الاجتماعية ، كما يهدف أيضا إلى تشجيع وتنمية المؤسسة الصغيرة المحلية، وذلك بمرافقة الشباب البطال إلى استقلالية ذاتية عن طريق خلق نشاط مصغر بأقوى قيمة زائدة على المستويين الاجتماعي والاقتصادي ، وهذا البرنامج عرف تشجيع من طرف المستفيدين من المشاريع، كما انه سمح ل " الجزائر البيضاء" في خلق مناصب للإدماج والنشاط الجوّاري والتنظيف لفائدة المدن والإحياء .
برنامج التنمية الجماعية التساهمية (DEV.COM): وهي مجموعة من المشاريع المقترحة ضمن لجنة أهلية المشاريع برسم نوفمبر 2013: كما يهدف أيضا إلى تشجيع وتنمية المؤسسة الصغيرة المحلية، وذلك بمرافقة الشباب البطال إلى استقلالية ذاتية عن طريق خلق نشاط مصغر بأقوى قيمة زائدة على المستويين الاجتماعي والاقتصادي، هذا البرنامج عرف تشجيع من طرف المستفيدين من المشاريع.

منحة إدماج حاملي الشهادات:

يتمثل هذا البرنامج في الإدماج المهني للشباب المتحصل على شهادات التعليم العالي وكذا التقنيين الساميين المتخرجين من معاهد وطنية للتكوين.
هذا البرنامج يسهل حصول هؤلاء الشباب ذوي الشهادات على منصب شغل دائم عن طريق اكتساب خبرة مهنية كما يسمح للمؤسسات والإدارات الاستفادة من تأطير قابل لتحسين مردود بيده
عينة الدراسة :

3. عينة الدراسة :

استخدمنا في دراستنا أسلوب البحث بالعينة كونه من العسير بل من المستحيل في كثير من الأحيان القيام بالبحث على جميع مفردات المجتمع الأصلي لذا فإن اختيار العينات لتمثيل هذا المجتمع مع أقل قدر من التحيز والاختفاء الأخرى هو أمر مرغوب فيه ، لذا تعرف العينة أنها : جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي ."

واتبعنا في هذه الدراسة عينة غير عشوائية صدفية ، يعطي في هذا النوع من العينات لعناصر مجتمع الدراسة الاصيلي حرية الاختيار في المشاركة ن بحيث لا يكون هناك تحديد مسبق لمن تشملهم العينة ، بل يتم اختيار أفراد العينة من بين أول مجموعة يقابلهم الباحث ، بحيث يوافق هؤلاء على المشاركة في الدراسة وذلك ضمن شروط تضمن تمثيلا معقولا لمجتمع الدراسة كونه تعذر علينا إستخدام العينة العشوائية المنتظمة ، لعدو منحنا قائمة تحمل عمال مديرية النشاط الإجتماعي وعن طريق الصدفة قدر عدد افراد العينة 50 مفردة.

4- أدوات جمع البيانات :

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم الدوافع والواقع والنتائج ن الا أن طبيعة الموضوع وخصوصيته ، تفرض على الباحث جمع البيانات بالأداة المناسبة للدراسة وأما بالنسبة لدراستنا، فإننا لجانا إلى أداتين في جمع البيانات الأزمة لدراسة حيث تمدنا على الملاحظة واستمارة استبيان .

1.4 الملاحظة البسيطة :

استخدمنا الملاحظة البسيطة في ملاحظة طبيعية أماكن العمل ، وملاحظة ظروف العمل الفيزيقية خاصة في الحراسة ، النظافة) وملاحظة العلاقات الاجتماعية وبالأحرى كيفية تعامل المدير مع بعضهم العمال في اوقات العمل وحرصه عليهم ، لذا تعني الملاحظة البسيطة تلك الملاحظة التي يقوم بها الباحث أثناء دراسته لظاهرة ما ، من موقف المتفرج عن بعد دون مشاركة في أحداث الموقف الذي يلاحظه .

1.4 الاستمارة :

تم الاعتماد على الاستمارة وهي مناسبة لدراستنا هته حيث كانت تشمل الإجابة علة الأسئلة المغلقة تحمل الإجابة بنعم أو لا ، وأخرى متعددة في الخيارات في حين كانت هناك أسئلة مفتوحة تترك للمبحوث حرية الإجابة .

استعمال الأساليب الإحصائية : حيث تم استخدام في دراستنا هته الجزم الإحصائي SPSS نسخة 20 أن قمنا باستلام استمارات ، تفرغها ، تبويبها ، تم استخراج الجداول البسيطة والمركبة وهذا حسب فرضيات دراستنا

الفصل الخامس : عرض البيانات

وتحليلها

- 1 - عرض بيانات المحور الأول
- 2 - عرض بيانات المحور الثاني
- 3 - عرض بيانات المحور الثالث
- 4 - مناقشة وتحليل النتائج في ضوء وفروضها
- 5 - مناقشة النتائج العامة

عرض وتحليل البيانات :

* المحور الأول: بيانات شخصية

الجدول رقم 01 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسب	التكرارات	الجنس
62	31	ذكر
38	19	أنثى
100	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن عدد نسبة الذكور يفوق نسبة الإناث حيث نلاحظ أن عدد الذكور قدر ب 31 عامل بنسبة 62% و عدد الإناث قدر ب 19 عاملة بنسبة 38% , و هذا التباين لصالح الذكور تعود أسبابه إلى أن القطاعات المهنية و العمالية و طبيعة المؤسسات المجرات فيها الدراسة يطغى عليها الجانب الذكور و أن طبيعة هذا العمل يجذب الرجال أكثر من النساء و يتناسب مع ميولاهم .

الجدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسب	التكرارات	السن
10	5	من 20-25
16	8	من 26-31
14	7	من 32-37
38	19	من 38-43
22	11	أكثر من 44 سنة
100	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة (38.0%) للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين 38-43 سنة و عددهم 19 عامل و عاملة , تليها نسبة (22.0%) العمال الذين أعمارهم أكثر من 44 سنة و عددهم 11 عامل و عاملة , تليها نسبة (16.0%) العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 26 و 31 سنة و عددهم 8 عمال و عاملات , تليها نسبة (14.0%) العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 32 و 37 سنة و عددهم 7 عمال و عاملات , تليها نسبة (10.0%) العمال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 25 سنة و عددهم 05 عمال و عاملات .

جدول 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة

النسب	التكرارات	الحالة
6	3	أعزب
60	30	متزوج
14,0	7	مطلق
20,0	10	أرمل
100,0	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة متزوجون و عددهم 30 عمال و عاملة بنسبة

(60.0%) , تليها نسبة (20.0%) العمال الأرامل و عددهم 10 عمال و عاملات , تليها نسبة

(14.0%) العمال المطلقين و عددهم 07 عمال و عاملات , تليها نسبة (06.0%) العمال العزاب

و عددهم 03 عمال و عاملات .

جدول يوضح 04: توزيع أفراد العينة حسب المستوى

النسب	التكرارات	المستوى
32,0	16	أمي
24,0	12	إبتدائي
26,0	13	متوسط
8,0	4	ثانوي
10,0	5	جامعي
100,0	50	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة (32.0%) سجلت للعمال الأميين و عددهم 16 عامل و عاملة , تليها نسبة (26.0%) العمال ذو مستوى الدراسي متوسط و عددهم 13 عمال و عاملة , تليها نسبة (24.0%) العمال ذو مستوى الابتدائي و عددهم 12 عامل و عاملة , تليها نسبة (10.0%) العمال جامعي و عددهم 05 عمال و عاملات , ثم نسبة (8.0%) العمال الذين مستواهم الدراسي ثانوي و عددهم 04 عمال و عاملات , و من هنا يتضح لنا أن أفراد العينة يتوزعون على جميع المستويات الدراسية من الجامعة و إلى الأمية .

جدول رقم 05 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسب	التكرارات	الخبرة
10,0	5	من 5-10
20,0	10	من 11-16
42,0	21	من 17-22
28,0	14	أكثر من 23 سنة
100,0	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا انه أعلى نسبة سجلت (42.0 %) للعمال الذين توصلت سنوات خبرتهم في العمل ما بين 22 و 27 سنة و عددهم 21, تليها نسبة (28.0 %) العمال الذين توصلت سنوات خبرتهم في الفئة أكثر من 23 سنة و عددهم 14 عامل و عاملة , تليها نسبة (20.0%) العمال الذين توصلت سنوات خبرتهم ما بين 11 إلى 16 سنة و عددهم 10 عمال و عاملات , تليها اقل نسبة (10.0%) للعمال الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 5 إلى 10 سنوات و عددهم 5 عمال و عاملات .

جدول رقم 06 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأبناء

النسب	التكرارات	
18,0	9	لايوجد أبناء
22,0	11	طفل واحد
20,0	10	ولدان
18,0	9	3أبناء
12,0	6	4أبناء
10,0	5	5أبناء
100,0	50	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة سجلت (22.0%) للعمال الذين يملكون طفل واحد , تليها نسبة (20.0%) للعمال الذين يملكون ولدان , تليها نسبة (18.0%) للعمال الذين يملكون 3 أبناء , تليها نسبة (18.0%) للعمال الذين لا يملكون أبناء , تليها نسبة (12.0%) للعمال الذين يملكون 4 أبناء و اقل نسبة (10.0%) للعمال الذين يملكون 5 أبناء .

عرض نتائج المحور الثاني : الوضعية المهنية

- جدول رقم 07 يوضح العلاقة بين الجنس و الرضى عن العمل

المجموع		الجنس				الجنس الرضى عن العمل
		أنثى		ذكر		
%	ت	%	ت	%	ت	
44	22	8	4	36	18	نعم
56	28	30	15	26	13	لا
100	50	38	19	62	31	المجموع

- من خلال الجدول يتضح لنا أن بأعلى نسبة (56.0%) سجلت للعمال الغير راضين عن عملهم في المؤسسة و هذا قد يعود إلى عدة أسباب منها أن بيئة العمل غير مريحة , أسلوب تعامل الرؤوسين غير لبق و غير مرضي , عدم توفر الإمكانيات و التجهيزات التي تسهل العمل .

و نجد أن النسبة الثانية قدرت ب (44.0%) للعمال الراضين عن بيئة العمل , و عن عملهم , و عن منصبهم, بما معناه أن الوضعية المهنية للعمال غير مرضية .

أما بالنسبة للجنسين فإننا نلاحظ أن الرجال أكثر رضي عن عملهم من النساء حيث بلغت نسبة الرجال الذين أجابوا بنعم 36% أما النساء 8% , وهذا يعود إلى طبيعة العمل و إختلافه (النظافة والحراسة) .

- جدول رقم 08 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و الرضى عن العمل

المجموع		الحالة								الحالة العائلية
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الرضى عن العمل
44	22	2	1	4	2	34	17	4	2	نعم
56	28	18	9	10	5	26	13	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

- من خلال الجدول يتضح لنا أن بأعلى نسبة (56.0%) سجلت للعمال الغير راضين عن عملهم في المؤسسة و هذا قد يعود إلى عدة أسباب منها أن بيئة العمل غير مريحة , أسلوب تعامل الرؤوسين غير لبق و غير مرضي , عدم توفر الإمكانيات و التجهيزات التي تسهل العمل .

- و نجد أن النسبة الثانية قدرت ب (44.0%) للعمال الراضين عن بيئة العمل , و عن عملهم , و عن منصبهم, بما معناه أن الوضعية المهنية للعمال غير مرضية .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإننا نجد نسبة المتزوجين أكثر رضى من الحالات الأخرى حيث بلغت نسبة الذين أجابو بنعم 34% ،اما العزاب و المطلقين و الأراامل فأغلبهم غير راضين عن العمل وهذا يعود إلى أن المتزوجين مجبرين عن العمل لإعالت عائلاتهم عكس العزاب و المطلقين والأراامل

نتائج المحور الثاني : الوضعية المهنية

- جدول رقم 09 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و المعاملة في العمل

المجموع		المستوى										المستوى التعليمي
		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المعاملة في العمل
84	42	4	2	8	4	24	12	22	11	26	13	
16	8	6	3	0	0	2	1	2	1	6	3	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

- من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة سجلت (84.0 %) للإجابة التي تقول بان عمال الشبكة الاجتماعية يتلقون نفس المعاملة من قبل رؤساء المصالح , و هذا ما يدل على انه الرؤساء يعملون مع العمال بشكل عادل و من دون تحيز و بكل موضوعية بعيدا عن المحسوبية .

-لنجد أن نسبة (16.0%) و هي نسبة قليلة جدا بفارق كبير بالنسبة مقارنة بالأولى و هو ما يثبت عدالة المؤسسة في التعامل مع الموظفين .

أما بالنسبة للمستوى فإنه أكثر نسبة أجابو بأن رؤسائهم يعاملونهم بعدل هم الأشخاص الذين لم يدرسوا أي الأميين حيث بلغت نسبتهم 26% ثم يليهم الأشخاص الذين مستواهم إبتدائي و متوسط ,أما الأشخاص الذين بمستوى الحامعي والثانوي فهم غير راضين عم معاملت رؤسائهم لم وهذا يعود إلى طبيعة عملهم ومستوى فكرهم.

- جدول رقم 10 يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية و التمييز في العمل

المجموع	الحالة	الحالة العائلية
---------	--------	-----------------

		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		التمييز في العمل
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
54	27	20	10	14	7	16	8	4	2	نعم
46	23	0	0	0	0	44	22	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	50	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة (54.0%) للعمال الذين لا يجدون تمييز بين عمال الشبكة الاجتماعية و العمال الدائمين .

-بينما نجد نسبة (46.0%) من العمال يتلقون هذا التمييز و هو ما يعبر عن عدم رضاهم بهذه المعاملات و هي نسبة متقاربة مع الأولى.

ما بالنسبة للحالة فإن أكثر العمال الذين يتلقون التمييز الأرامل وذلك بنسبة 20% ويليها المتزوجين بنسبة 16% ثم المطلقين بنسبة 14% وتليها العزاب هم أقل فئة لايتلقون التمييز وهذا يعود إلى الحالة الاجتماعية و النفسية لهذه الفئة.

- جدول رقم 11 يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية و إجبار العمال على العمل 8 ساعات

المجموع		الجنس				الجنس
		أنثى		ذكر		
%	ت	%	ت	%	ت	إجبار العمال
94	47	36	18	58	29	نعم
6	3	2	1	4	2	لا
100	50	38	19	62	31	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن (94.0%) من العمال يجدون أن المدير يجبر عمال الشبكة الاجتماعية على العمل 8 ساعات , و هو ما يعبر عن الضغوط في العمل و على أن الموظفين يعتبرون ساعات العمل المقررة طويلة جدا , و متعبة و هم غير راضون عن ذلك

-بينما نجد نسبة (6.0%) من العمال لا يجدون أن المدير يجبرهم على العمل 08 ساعات و هو ما يعبر عن رضاهم عن الزمن المحدد للعمل إلا أنها النسبة الأقل تماما .

أما بالنسبة للجنسين فإننا نلاحظ أن الرجال مجبرين أكثر من النساء وذلك بنسبة 58% أما النساء فبنسبة 36 % وهذا لطبيعة العمل للرجال كحراس .

- جدول رقم 12 يوضح العلاقة بين السن و إجبار العمال على العمل 8 ساعات

المجموع	السن	السن
---------	------	------

		أكثر من 44 سنة		من 38-43		من 32-37		من 26-31		من 20-25		إجبار العمال
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	20	10	34	17	14	7	16	8	10	5	نعم
6	3	2	1	4	2	0	0	0	0	0	0	لا
100	50	22	11	38	19	14	7	16	8	10	5	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن (94.0%) من العمال يجدون أن المدير يجبر عمال الشبكة الاجتماعية على العمل 8 ساعات , و هو ما يعبر عن الضغوط في العمل و على أن الموظفين يعتبرون ساعات العمل المقررة طويلة جدا , و متعبة و هم غير راضون عن ذلك

-بينما نجد نسبة (6.0%) من العمال لا يجدون أن المدير يجبرهم على العمل 08 ساعات و هو ما يعبر عن رضاهم عن الزمن المحدد للعمل إلا أنها النسبة الأقل تماما .

أما بالنسبة للسن فنلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين أجابو بأن المدير يجبرهم على العمل 8 ساعات هم الفئة العمرية من 38 إلى 43 سنة بنسبة 34% وتليها الفئة العمرية الذين سنهم أكثر من 44 سنة بنسبة 20% وهذا يعود إلى طبيعة عملهم مثل الحراسة و النظافة.

- جدول رقم 13 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و إجبار العمال على العمل 8 ساعات

المجموع		الحالة								الحالة إجبار العمال
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	18	9	14	7	56	28	6	3	نعم
6	3	2	1	0	0	4	2	0	0	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن (94.0%) من العمال يجدون أن المدير يجبر عمال الشبكة الاجتماعية على العمل 8 ساعات , و هو ما يعبر عن الضغوط في العمل و على أن الموظفين يعتبرون ساعات العمل المقررة طويلة جدا , و متعبة و هم غير راضون عن ذلك

-بينما نجد نسبة (6.0%) من العمال لا يجدون أن المدير يجبرهم على العمل 08 ساعات و هو ما يعبر عن رضاهم عن الزمن المحدد للعمل إلا أنها النسبة الأقل تماما .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإننا نلاحظ أن نسبة المتزوجين مجبرين على العمل أكثر من الآخرين بنسبة 56% وتليها الأرمال بنسبة 18% اما بنسبة للعزاب فإنهم أقل نسبة 6% و هذا يعود إلى الحالة العائلية للعمال لأن المتزوجين مجبرين على العمل أكثر من العزاب لأجل إعانت عائلاتهم.

- جدول رقم 14 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و مشاركة القرار

المجموع		المستوى										
		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
40	20	0	0	4	2	8	4	12	6	16	8	نعم
60	30	10	5	4	2	18	9	12	6	16	8	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة سجلت (60.0%) للعمال الذين يوافقون على أن المدير يشاركهم في اتخاذ القرارات , و هو ما يدل على نمط الإدارة الديمقراطية التي ينتهجها المدير في تعامله مع عمال الشبكة الاجتماعية , إلا أن ذلك ليس بالمطلق حيث أن نسبة (40.0%) يجدون عكس ذلك و هم لا يوافقون الرأي بان لديهم رأي تشاركي مع المدير في التعامل معهم كموظفين في المؤسسة .

أما بالنسبة للمستوى التعليمي فإننا نجد أكبر نسبة أجابو بأن المدير يشاركهم القرار هم الأميين بنسبة 16% وتليها فيئة الإبتدائين بنسبة 12% , لكن فيئة الجامعين لم يجيبوا بنعم وهذا يعود إلى طبيعة العمل في المؤسسة وعدد سنوات العمل .

- جدول رقم 15 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي وتطبيق العقوبات

المجموع		المستوى										المستوى التعليمي
		جامعي		ثانوي		متوسط		إبتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	العقوبات
94	47	10	5	6	3	22	11	24	12	32	16	
6	3	0	0	2	1	4	2	0	0	0	0	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

- من خلال الجدول يتضح أن عمال الشبكة الاجتماعية بنسبة (94.0%) يوافقون الرأي القائل بان المدير يطبق العقوبات الصارمة على عمال الشبكة الاجتماعية مثل العمال الدائمين, و هذا وضح وجود عدالة في التعامل بين الفئتين من طرف المدير الذي يحرص من خلال البيانات السابقة على تطبيق القوانين و الحد من الأخطاء التي تهدد استقرار المؤسسة .

-بينما نجد نسبة (6.0%) من عمال الشبكة الاجتماعية لا يوافقون ذلك و هي نسبة قليلة جدا .

أما بالنسبة للمستوى التعليمي أكثر فئة تطبق فيها العقوبات هي فئة الأميين وذلك بنسبة 32 % وتليها فئة الإبتدائين بنسبة 24 % وهذا يعود إلى طبيعة العمل ونوع المهام الموكلة إليهم .

- جدول رقم 16 يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي مع التوافق الجهد مع الأجرة

المجموع	المستوى	المستوى التعليمي
---------	---------	------------------

الجهد	أمي		إبتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	1	2	0	0	1	2	1	2	0	0
لا	15	30	12	24	12	24	3	6	5	10
المجموع	16	32	12	24	13	26	4	8	5	10

- من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة (94.0%) و هي أعلى نسبة من عمال الشبكة الاجتماعية لا يوافقون على أن أجورهم تتناسب مع ساعات عملهم , و هو ما يدل على عدم رضاهم عن أجورهم و العامل المادي في العمل و يدل على عدم وجود تحفيز مادي يشجعهم لذلك .

-بينما نجد نسبة (6.0%) من عمال الشبكة الاجتماعية راضون عن أجورهم و يجددونها تتناسب مع الأجر الذي يتقاضونها .

أما بالنسبة للمستوى التعليمي فإن أغلب العمال أجابوا بأن ساعات العمل لا تتوافق مع الأجر الذين يتقاضونه في المقابل مع فئة قليلة جدا أجابت بأنها تتوافق وهم فئة الأميين وهذا يعود إلى فكرهم و طبيعة عملهم .

- جدول رقم 17 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والترقية

الحالة العائلية	الحالة	المجموع
-----------------	--------	---------

		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الترقية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	نعم
98	49	18	9	14	7	60	30	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

- من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة تقدر ب (98.0%) لعمال الشبكة الاجتماعية الذين يجدون أن سنوات الخبرة التي لا تسمح لهم بالترقية , و هذا يعبر عن عدم ثقتهم بكفاءاتهم في العمل, و يعبر على أن غالبية العمال اقرب إلى حداثة التوظيف , و أن خبراتهم غير كافية لتحقيق لهم الترقية الوظيفية.

-بينما نسبة (2.0%) منهم يجدون أن سنوات الخبرة التي لديه تسمح له بالترقية و هو ما يدل على وجود عامل واحد فقط يملك الاقدمية في العمل في المؤسسة .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإن أغلب أفراد العينة أجابوا بلا وهذا يعود إلى قانون الشبكة الإجتماعية الذي ينص على أن عمال الشبكة الإجتماعية لا يستفدون بالترقية .

- جدول رقم 18 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتماشي الأجر مع العمل

المجموع	الحالة				الحالة العائلية
	أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	

الأجر		ت		%		ت		%	
نعم	0	0	4	8	0	0	0	0	8
لا	3	6	26	52	7	14	10	20	46
المجموع	3	6	30	60	7	14	10	20	50

- من خلال الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة (92.0%) للعمال الذين لا يجدون أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب مع العمل الذي يقومون به , فهم غير راضون عن أجورهم التي لا تتناسب مع الضغوط المهنية لهؤلاء العمال , و هم يعتبرون أن جهودهم أكبر من أجورهم .

-بينما نجد نسبة (8.0%) الذين يجدون أن أجورهم تتناسب مع الراتب الذي يتقاضونه .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإننا نجد أغلب فئة المبحوثين أجابوا ب لا إلا فئة قليلة من المتزوجين أجابوا بنعم بنسبة 8 % وهذا يعود إلى الحالة الإجتماعية .

نتائج المحور الثالث : الوضعية الاجتماعية

- جدول رقم 19 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية ومسؤولية العائلة

Total		الحالة								الحالة العائلية
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المسؤولية العائلية
98	49	20	10	14	7	60	30	4	2	
2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	Total

من خلال الجدول اتضح لنا أن أعلى نسبة قدرت ب (98.0 %) من عمال الشبكة الاجتماعية الذين

يقولون أنهم هم المسؤولون على عائلاتهم ماديا و هذا يدل على هؤلاء العمال رغم مسؤوليتهم الكبيرة و

التي تتركز على مرتبهم هم كمسؤولين عن عائلتهم ماديا , إلا أن هذا المرتب غير ثابت أي أنهم مهددون

وظيفيا بانتهاء العقد و البقاء من دون عمل , و بالدخول إلى مصير البطالة, أو البدء في رحلة البحث

عن عمل جديد و بقاء هذه العائلات من دون سند عائلي .

-نجد أن نسبة (02.0%) و هي نسبة قليلة جدا لعامل واحد ليس هو المسؤول الأول عن عائلته ماديا

أما بالنسبة للحالة العائلية فإننا نجد المتزوجين أكثر نسبة أجابو بأنهم مسؤولين عن عائلتهم بنسبة 60%

وتليها فيئة الأرمال بنسبة 20% وهذا راجع أنهم مسؤولين عن أسرهم و أبنائهم.

- جدول رقم 20 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وإعانة أفراد العائلة

المجموع	الحالة				الحالة العائلية
	أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	

الإعانة		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
الأبناء	0	0	2	1	10	5	16	8	28
الزوجة	0	0	8	4	2	1	0	0	10
الزوجة والأبناء	0	0	46	23	0	0	0	0	46
الوالدين	3	6	0	0	2	1	2	1	10
الزوجة والأبناء و الوالدين	0	0	2	1	0	0	2	1	4
أخرون	0	0	2	1	0	0	0	0	2
المجموع	3	6	30	60	7	14	10	20	50

- من خلال الجدول يتضح لنا أن أعلى نسبة قدرت ب (46.0%) لعمال الشبكة الاجتماعية الذين يتحملون مسؤولية العائلة من حيث الأفراد من حيث الزوجة و الأبناء , لنجد نسبة (28.0%) من العمال الذين يتحملون مسؤولية الأبناء فقط , تليها نسبة (10.0%) و هي نفس النسبة لفتتي أولا المسؤولية على الزوج و ثانيا تحمل مسؤولية الوالدين تليها نسبة (04.0%) للعمال المسؤولين عن الزوجة و الأبناء و الوالدين و نسبة (2.0%) يتحمل مسؤولية أفراد آخرين , و هذه النسبة تدل على وجود مسؤوليات مختلفة يتحملها العمال قد لا تتناسب مع المرتب الذي يتقاضونه و هذا ما يفسر حاجاتهم إلى الترسيم و الترقية .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإن أكثر من أجابو بأنهم يعيلون زوجاتهم وأبنائهم هم المتروجين بنسبة 46% وتليها فيئة الأرمال يعيلون أبناءهم بنسبة 16% أما العزاب مسؤولين على إعانة والديهم بنسبة 6%.

- جدول رقم 21 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية وتغطية الراتب للحاجات اليومية

الحالة العائلية	الحالة	المجموع
-----------------	--------	---------

		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		توافق الراتب
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	نعم
98	49	20	10	14	7	58	29	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن النسبة الأكبر (98.0%) و هي التي تعبر عن عدم رضا الموظفين برواتبهم و أنهم يجدون أنها غير كافية و لا تتناسب مع متطلباتهم , و هو ما يمكن مقارنته بما توصلنا إليه من نتائج في الجدول السابق حيث أن العمال لديهم مسؤوليات مادية مرتبطة بعائلاتهم تفوق طاقة استيعاب الراتب المخصص لهم .

-بينما نجد نسبة (02.0%) من العمال يجدون أن راتبهم كافي و قد يعود ذلك إلى أن ليست لهم مسؤوليات تتعلق بعائلاتهم .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإننا نجد أن أغلب المبحوثين أجابوا بأن الراتب الشهري لا يغطي حاجاتهم اليومية وهذا يعود إلى قلة الراتب و الغلاء المعيشي.

- جدول رقم 22 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والاستقرار الاجتماعي

المجموع	الحالة	الحالة العائلية
---------	--------	-----------------

		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الاستقرار الاجتماعي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن جميع عمال الشبكة الاجتماعية بنسبة (100.0%) يقولون بأنهم غير مستقرون اجتماعيا , مما يمكن أن يدلنا على عدم الرضى الاجتماعي الذي يربطهم بعائلاتهم و أسرهم و هذا ما يمكن ربطه بنتيجة سابقة أنهم هم المسؤولون ماديا عن عائلاتهم

- جدول رقم 23 يوضح توزيع أفراد العينة حول تأثير كثرة ساعات العمل على الحالة النفسية

المتغيرات	التكرارات	النسب
نعم	50	100,0
لا	0	0
المجموع	50	100

من خلال الجدول يتضح أن جميع عمال الشبكة الاجتماعية بنسبة (100.0%) يجدون أن كثرة ساعات

العمل و المهام الموكلة إليهم تؤثر في حالتهم النفسية , و هذا ما يدل على أن الضغوط المهنية تولد

حالات نفسية سلبية للعمال قد تعيقهم من الأداء الحسن لها و تحقيق الإبداع و الاهتمام بالأخلاق المهنية

- جدول رقم 24 يوضح توزيع أفراد العينة حول إهتمام المدير بالجانب الإداري وترك الجانب الاجتماعي للعمال

المتغيرات	التكرارات	النسب
نعم	49	98,0
لا	1	2,0
المجموع	50	100,0

من خلال الجدول يتضح أن نسبة (98.0%) و هي تقريبا عدد واحد جميع عدد مفردات العينة , يوافقون الرأي القائل بان المدير يهتم بالجوانب الإدارية دون الجوانب الاجتماعية التي تؤثر فيهم سلبا , أي أن المدير يركز على كل ما هو إداري بعيد عن الإنسانية يهدف الحفاظ على السير الدقيق للعمليات الإدارية , لنجد أن العمال من خلال ذلك يؤيدون فكرة ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل , و يجدونها عامل محفز للعمل و ذو اثر ايجابي نفسي عليهم و من دونها تتولد الآثار النفسية السلبية .

-لنجد بنسبة (02.0%) من العمال لا يزعجهم اهتمام المدير بالجوانب الادارية دون الإنسانية و لا يؤثر فيهم ذلك .

- جدول رقم 25 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و تكريم العمال

المجموع		الحالة								الحالة العائلية
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
46	23	16	8	10	5	20	10	0	0	نعم
54	27	4	2	4	2	40	20	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن عمال الشبكة الاجتماعية بنسبة (54.0%) من عمال الشبكة الاجتماعية يجدون انه لا يتم تهميشهم في المناسبات و التكريمات أي أن هناك تقدير لجهود هذه الفئة .

بينما نجد بنسبة (46.0 %) منهم يعتبرون انه يتم تهميشهم في هذه المناسبات الاجتماعية و لا يتم تكريمهم, أي انه لا يتم تحفيزهم معنويا .

أما بالنسبة للحالة العائلية فإن أكثر فئة مهمشة ولا تكرم في المناسبات هي فئة المتزوجين وذلك بنسبة 20% وتليها فئة الأرمال 16% وهذا يعود إلى أن عمال الشبكة الاجتماعية ليس لهم الحق في التكريم.

- جدول رقم 26 يوضح العلاقة بين الخبرة والإحترام المتبادل بين العمال الدائمين وعمال الشبكة الاجتماعية

المجموع		الخبرة								الخبرة
		أكثر من 23 سنة		من 17-22		من 11-16		من 5-10		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإحترام المتبادل
84	42	18	9	40	20	16	8	10	5	
16	8	10	5	2	1	4	2	0	0	لا
100	50	28	14	42	21	20	10	10	5	المجموع

من خلال الجدول اتضح أن أعلى نسبة (84.0%) يقولون بوجود إحترام متبادل بين العمال الدائمين و عمال الشبكة الاجتماعية , أي أن هناك التزام بالأخلاق المهنية فيما يخص التعاملات و الأخلاقيات بين العمال , لنجد اقل منها نسبة (16.0%) للعمال الذين يواجهون مواقف تعبر عن عدم وجود إحترام لهم من العمال الدائمين .

أما بالنسبة للخبر فإننا نجد فئة المبحوثين من 17 إلى 22 سنة هم أكثر من يتلقى الإحترام و تليها فئة أكثر من 23 سنة بنسبة 18 % وهذا يعود إلى سنوات العمل و الكبر سنهم .

- جدول رقم 27 يوضح توزيع أفراد العينة حول تخمين عمال الشبكة الإجتماعية في المستقبل

المتغيرات	التكرارات	النسب
نعم	40	80,0
لا	10	20,0
المجموع	50	100,0

من خلال الجدول اتضح أن نسبة (80.0%) و هي أعلى نسبة من عمال الشبكة الاجتماعية يستطيعون

التخمين في المستقبل , من خلال اكتساب مهارات و خبرات مهنية تحفزهم لذلك و تكون لهم صورة

واضحة للعمل ترسم لهم مخطط مستقبلي فيه .

-من خلال النسبة (20.0%) يتضح أن عمال الشبكة الاجتماعية , بنسبة اقل لا يستطيعون التخمين

بالمستقبل و ذلك قد يعود إلى الافتقار إلى الخبرة .

- جدول رقم 28 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية و الظروف الإجتماعية للعامل

المجموع		الحالة								الحالة العائلية
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الظروف الاجتماعية
58	29	4	2	6	3	42	21	6	3	
42	21	16	8	8	4	18	9	0	0	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة (58.0%) من عمال الشبكة الاجتماعية يؤيدون أن الرأي القائل بأن المدير يراعي ظروفهم الاجتماعية المختلفة أي أن المدراء ليسوا صارمين بدرجة دكتاتورية بل يسمحون ببعض المداخل الإنسانية في العمل , بينما نجد نسبة (42.0%) من عمال الشبكة الاجتماعية يجدون أن المدير لا يراعي هذه الظروف الاجتماعية لهم , و هو ما يدل على أن الاستمرار المدير في مراعاة هذه الظروف يتسبب لهم بالتسيب الذي يضر بالمؤسسة .

اما بالنسبة للحالة الاجتماعية فإننا نجد أن أكثر فئة يراعي المدير ظروفهم الاجتماعية هم فئة المتزوجين بنسبة 42% و هذا يعود إلى ظروفهم العائلية .

- جدول رقم 29 يوضح العلاقة بين الخبرة و الإستفادة من العطل

المجموع		الخبرة								الخبرة
		أكثر من 23 سنة		من 17-22		من 11-16		من 5-10		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإستفادة من العطل
34	17	14	7	6	3	14	7	0	0	
60	30	12	6	34	17	4	2	10	5	السنوية والمرضية
6	3	2	1	2	1	2	1	0	0	الأمومة
100	50	28	14	42	21	20	10	10	5	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن بنسبة (60%) من العمال يستفيدون من العطل السنوية و المرضية , و هي العطل القانونية في الحالات الطبيعية و هي الأكثر توفرا , بينما نجد نسبة (34.0%) منهم يستفيدون فقط من العطل السنوية و هي العطل المرخصة لهم و من الطبيعي لكل موظف الاستفادة منها.

لنجد نسبة (6.0%) منهم يستفيدون من عطلة الأمومة و ذلك لان هذه العطل مخصصة فقط للنساء في فترة ما بعد الولادة و ما يبرر انخفاض هذه النسبة هو ما توصلنا إليه مسبقا أن نسبة الذكور تفوق بكثير نسبة الإناث .

أما بالنسبة للخبرة فإن أكثر بنسبة للأشخاص الذين يستفيدون من العطل السنوية و المرضية هم فئة من 17 إلى 22 بنسبة 34% وتليها فئة أكثر من 23 سنة بنسبة 14% وهذا يعود إلى عدد سنوات العمل و كبر سنهم.

مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى :

من خلال الشواهد والإحصائيات الواردة في الجداول يتضح لنا أن الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها ماهية الوضعية المهنية لعمال الشبكة الإجتماعية في الوقت الحالي غير محققة .

وهذا راجع إلى عدم تلقي عمال الشبكة الاجتماعية نفس المعاملة من طرف المسؤولين وجود تميز حقيقي بين العمال الدائمين وعمال الشبكة الاجتماعية وهذه الفئة أكثر من 8 ساعات وهذا للقهر المطبق على هذه الفئة و إجبارها على العمل وعدم مشاركتهم في صنع القرار مع تطبيق العقوبات بكل أنواعها على هذه الفئة رغم عملهم أكثر من 8 ساعات وعدم إستفادتهم من أنواع الترقية إضافة إلى الراتب القليل جدا الذي يتقاضونه و لا يلبي متطلبات الحياة اليومية حتى الأسبوع واحد .

في حين نجد أن هذا المنصب غير دائم وعند انتهائه عقد العمل يوجه البطالة .

مناقش النتائج في ضوء الفرضية الثانية : ماهية الوضعية الاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية في الوقت الحالي غير محققة .

من خلال الشواهد والإحصائيات الواردة في الجدول يتضح لنا أن الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها أن الوضعية الاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية غير محققة .

ويرجع هذا إلى عدم استقرار الاجتماعي .

عدم إهتمام المدير بالجانب الإداري لهم مما يؤثر عليهم سلبا مما يولد لديهم تهميشا وانطوائهم للعمل . عدم تكريمهم حتى بمكافآت معنوية والمدير لا يراعي ظروف هذه الشبكة وعدم تلقيتهم أي منح تطبيق العقوبات .

وهذا ما يؤدي إلى انهيار النفسي للعامل .

مناقشة النتائج العامة :

من خلال استنتاجات الأفراد والمعطيات المقدمة استطعنا الوصول إلى النتائج الآتية :

الراتب القليل جدا لهن الفئة نظير العمل وعدد الساعات التي تقوم به .

كذلك سنوات الخبرة لا تؤخذ في الحسبان .

تتميش هذه الفئة من طرف المدراء .

كل عمال الشبكة الاجتماعية يرغبون مغادرة هذه المهنة في أول فرصة متاحة لهم .

عدم وجود منح أو قاعات لفائدة هذه الفئة .

عدم وجود أي نوع من المكافآت المادية أو المعنوية .

خاتمة

خاتمة :

إلى هذا نكون قد وصلنا إلى المرحلة الأخيرة من مراحل البحث ، والذي كان ثمرة عمل كلفنا الكثير من الجهد ، ولا نزعم أننا أحطنا بكل مقتضيات البحث العلمي كما ينبغي لأن ذلك أمر بعيد المنال خاصة في العلوم الاجتماعية ، ولكننا إستوفينا أما الشروط والقواعد المطلوبة في أي بحث ، وأن الكمال المنشود في العلم كمال يتحقق بتراكم العمل العلمي ، أما الثغرات فهي متروكة لمن يأتي من بعدنا من الباحثين لاستكمال النقص ، فالعلم في تطور مستمر ، ووسائله كذلك .

وقد حاولنا في هذا البحث أن نناقش موضوع الوضعية المهنية والاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية وقد ساعدنا هذا الموضوع في تكوين تصور واضح حول موضوع الدراسة يمكننا من تناول متغيرات البحث في علاقتها بمختلف متغيرات البناء التنظيمي للمؤسسة .

نصل إلى أن المؤسسة مهما كان نوعها فهي تسعى إلى تلبية حاجات ورغبات المجتمع ، لتحقيق النجاح ولهذا كان لا بد أن تهتم بمواردها المختلفة بصفة عامة وموردها البشرية بصفة خاصة ومحاولة توفر له كافة الظروف من أجل ضمان واستقراره وتحقيق الأهداف المسطرة للمستقبل .

وكانت محاولتنا هذه تهدف إلى التعرف على الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية وكان ذلك كله من أجل التأكد من مدى صدق الفرضيات وقد قادتنا هذه الدراسة إلى التوصل بعض النتائج وما تحمله من مؤشرات متعددة.

هذه النتائج التي تعكس واقعا اجتماعيا يقترب أو يبتعد عن نتائج الدراسات المتشابهة ، وعليه تبقى مثل هذه الموضوعات ، تثير مزيدا من التساؤل ، وبالتالي مزيدا من التقصي والبحث .

قائمة المصادر و

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

قائمة المراجع باللغة العربية :

- احمد حسين عبد الحميد رشوان، ازمانات الشباب والبطالة، الاسكندرية، دار التعليم الجامعي، 2015.
- وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا ، خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967 - 1978 ، الجزائر ، ماي 1980 .
- احمد بدوي، محمد مصطفى ، معجم مصطلحات القوى العاملة، الاسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة، 1948.
- احمد رمضان، عفاف عبد العزيز، عايد ايمان، عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2004.
- احمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، البطالة (الأسباب والآثار، وتقييم السياسات الحالية وآلية العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة، منشورات المنظمة العربية الشعبية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013.
- بن محمد الرماني زيد، البطالة ، العمالة، العمارة، من المنظور الاقتصادي الإسلامي، الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع، 2001.
- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي ، سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية . دار الحامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان .
- رشاد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروت، دار النهضة العربية، 2010.
- سلامي آمال، عقد العمل محدد المدة ، رسالة ماجستير في القانون العام تخصص التنظيم الاقتصادي، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق، 2013.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الاسكندرية: منشأة المعارف، 2003.
- عبد المجيد قدي ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
- نجم عبود نجم، ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، ط 2، الاردن، دار الوراق للنشر والتوزيع، (د.س.ن).
- عبد اللطيف بن أشنهو ، " التجربة الجزائرية في التخطيط 1962 - 1980 " ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 .
- وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا ، خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية لل عشرية 1967 - 1978 ، الجزائر ، ماي 1980 .
- الوسائل الجامعية :**
- عبد الرحمان العايب، " البطالة واشكالية التشغيل في اطار برنامج التعديل الهيكلي -حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، سنة 2004.
- بلقاسم ماضي ، آمال خديمية ، مداخلة بعنوان " أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم لسياسات علاجها " ضمن ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة باجي مختار ، عنابة ، كلية العلوم الاقتصادية ، 11/09/20 .
- عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير، " مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الاشارة إلى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر" الندوة العربية حول البطالة، اسبابها، معالجتها واثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة ، الجزائر، 2006، افريل.

- فضيلة عاقللي : " البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية لسياسية التشغيل في الجزائر " جامعة الحاج لخضر باتنة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، (د. س . ن) .

المجلات :

- صباح زروحي، عبد الحميد برحومة، " دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائري خلال (1990-2013)، مجلة الابحاث الاقتصادية والادارية، العدد الخامس عشر، جوان 2014.

- علي الهنزي سعد، علي صالح احمد، ادارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال، عمان الاردن ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2009.

الملتقيات :

- صورية فرج الله ، سعيدة حمود ، " علم الاجتماع ومعالجة مشكلة البطالة " أشغال الملتقى الوطني الأول حول " إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع وآفاق " 07 - 08 مارس 2012 ، جامعة ورقلة .

- عبد الله بلوناس : " برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري " الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 29 - 30 أكتوبر 2001 .

- عزيزة بن سمية ، " الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر " الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، يومي 04 - 05 ديسمبر 2006 .

- كريبوسة عمرانلي ، " الشباب العربي بين مآزق البطالة وتحديات الهجرة (حالة الجزائر) " ، ضمن ملتقى الموارد لبشرية واستثمارها : الواقع والمأمول ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، إتحاد مجالس البحث العلمي

قائمة المصادر والمراجع

العربية ، الأمانة العامة للرابطة العلمية ، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية ، صفاقس ، تونس ، أيام 23 - 29 أكتوبر 2015 .

- كمال زريق ، بوزعرور عمار ، " التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر " ،
الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية ،
جامعة فرحات عباس سطيف ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير يومي 29 - 30 أكتوبر .

قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

- Source : Abdelhamid BRAHIMI, « L'économie Algérienne Défis et Enjeux » ,
02 Edition Dahlab , Alger , 1991
- edward N.Wolff.poverty and icome distribution. WILEY- BLACKWELL.
Second edition united kingdom.2009.
- Hocine BENISSAD « l'ajogement structurel = l'experience du Maghreb »
Algérie. Opu .1999 .
- mailleft muriel. L'économie de travail. Studaynama.2004.

الملاحق

الجنس

النسب	التكرارات	
62,0	31	ذكر
38,0	19	أنثى
100,0	50	Total

السن

النسب	التكرارات	
10,0	5	من 25-20
16,0	8	من 31-26
14,0	7	من 37-32
38,0	19	من 43 -38
22,0	11	أكثر من 44 سنة
100,0	50	Total

المستوى

النسب	التكرارات	
32,0	16	أمي
24,0	12	إبتدائي
26,0	13	متوسط
8,0	4	ثانوي
10,0	5	جامعي
100,0	50	Total

الخبرة

النسب	التكرارات	
10,0	5	من 10-5
20,0	10	من 16 -11
42,0	21	من 22 -17
28,0	14	أكثر من 23 سنة
100,0	50	Total

الحالة

النسب	التكرارات	
6,0	3	أعزب
60,0	30	متزوج
14,0	7	مطلق Valid
20,0	10	أرمل
100,0	50	Total

الأبناء

النسب	التكرارات	
18,0	9	لايوجد أبناء
22,0	11	طفل واحد
20,0	10	ولدان
18,0	9	أبناء 3 Valid
12,0	6	أبناء 4
10,0	5	أبناء 5
100,0	50	Total

Q1

النسب	التكرارات	
44,0	22	نعم
56,0	28	لا Valid
100,0	50	Total

Q2

النسب	التكرارات	
84,0	42	نعم
16,0	8	لا Valid
100,0	50	Total

Q3

النسب	التكرارات	
54,0	27	نعم
46,0	23	لا Valid
100,0	50	Total

Q4

النسب	التكرارات	
94,0	47	نعم
6,0	3	لا Valid
100,0	50	Total

Q5

النسب	التكرارات	
40,0	20	نعم
60,0	30	لا Valid
100,0	50	Total

Q6

النسب	التكرارات	
94,0	47	نعم
6,0	3	لا Valid
100,0	50	Total

Q7

النسب	التكرارات	
6,0	3	نعم
94,0	47	لا Valid
100,0	50	Total

Q8

النسب	التكرارات	
2,0	1	نعم
98,0	49	لا Valid
100,0	50	Total

Q9

النسب	التكرارات	
8,0	4	نعم
92,0	46	لا Valid
100,0	50	Total

Q10

النسب	التكرارات	
84,0	42	نعم
16,0	8	لا Valid
100,0	50	Total

Q11

النسب	التكرارات	
26,0	13	البحث عن عمل آخر
74,0	37	البطالة Valid
100,0	50	Total

Q12

النسب	التكرارات	
18,0	9	تمديد العقد
82,0	41	ترسيم Valid
100,0	50	Total

V1

النسب	التكرارات	
98,0	49	نعم
2,0	1	لا Valid
100,0	50	Total

V2

النسب	التكرارات	
28,0	14	الأبناء
10,0	5	الزوجة
46,0	23	الزوجة والأبناء
10,0	5	الوالدين Valid
4,0	2	الزوجة والأبناء و الوالدين
2,0	1	آخرون
100,0	50	Total

V3

النسب	التكرارات	
2,0	1	نعم
98,0	49	لا Valid
100,0	50	Total

V4

النسب	التكرارات	
100,0	50	لا Valid

V5

النسب	التكرارات	
100,0	50	نعم Valid

V6

النسب	التكرارات	
98,0	49	نعم
2,0	1	لا Valid
100,0	50	Total

V7

النسب	التكرارات	
46,0	23	نعم
54,0	27	لا Valid
100,0	50	Total

V8

النسب	التكرارات	
84,0	42	نعم
16,0	8	لا Valid
100,0	50	Total

V9

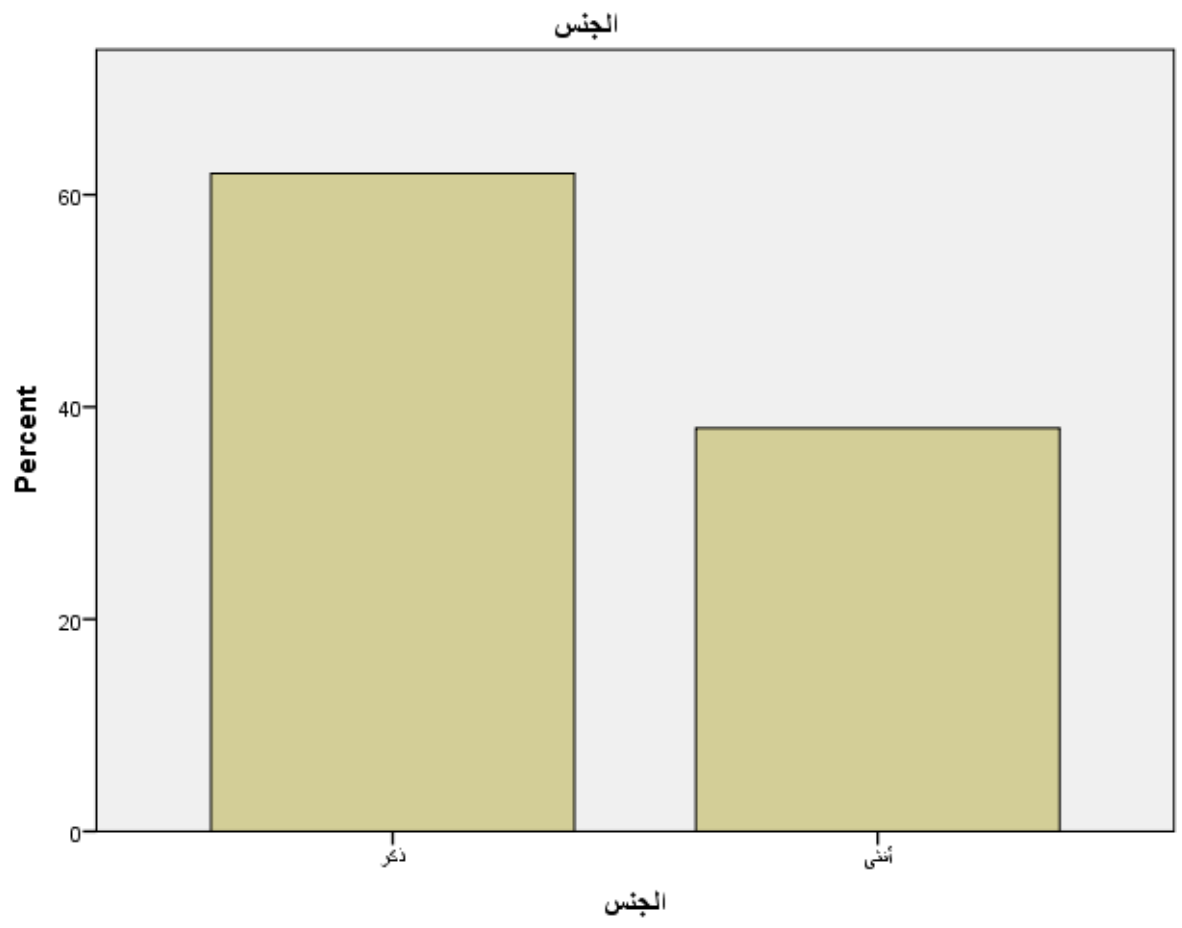
النسب	التكرارات	
80,0	40	نعم
20,0	10	لا Valid
100,0	50	Total

V10

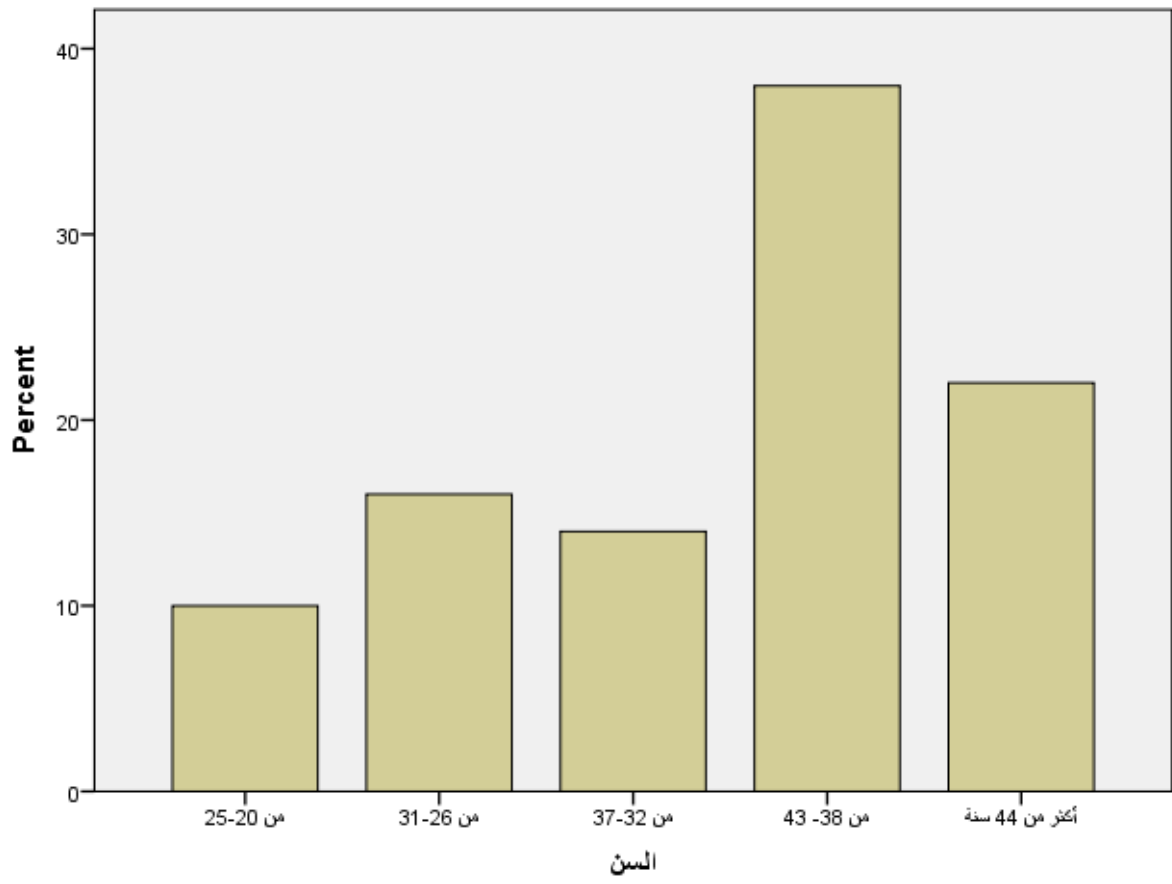
النسب	التكرارات	
58,0	29	نعم
42,0	21	لا Valid
100,0	50	Total

V11

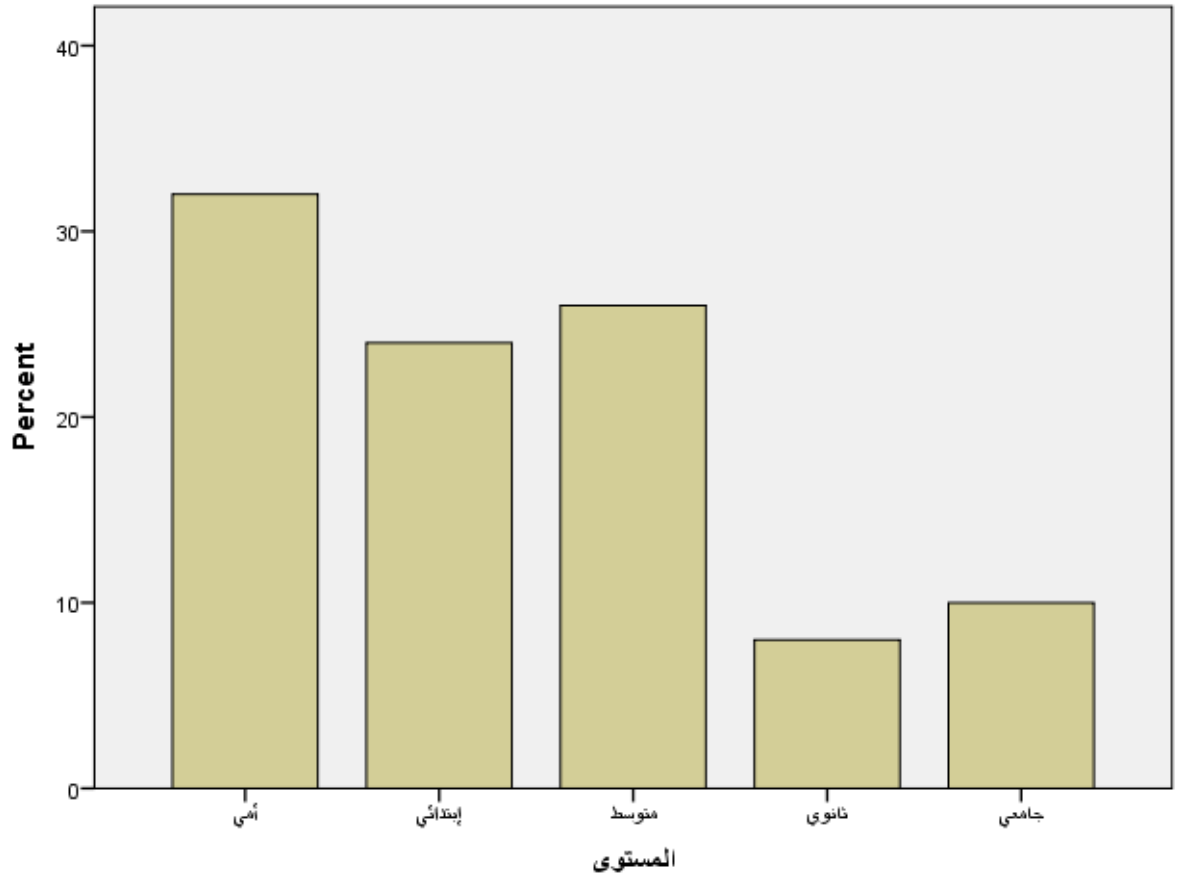
النسب	التكرارات	
34,0	17	السنوية
60,0	30	السنوية والمرضية Valid
6,0	3	الأمومة
100,0	50	Total



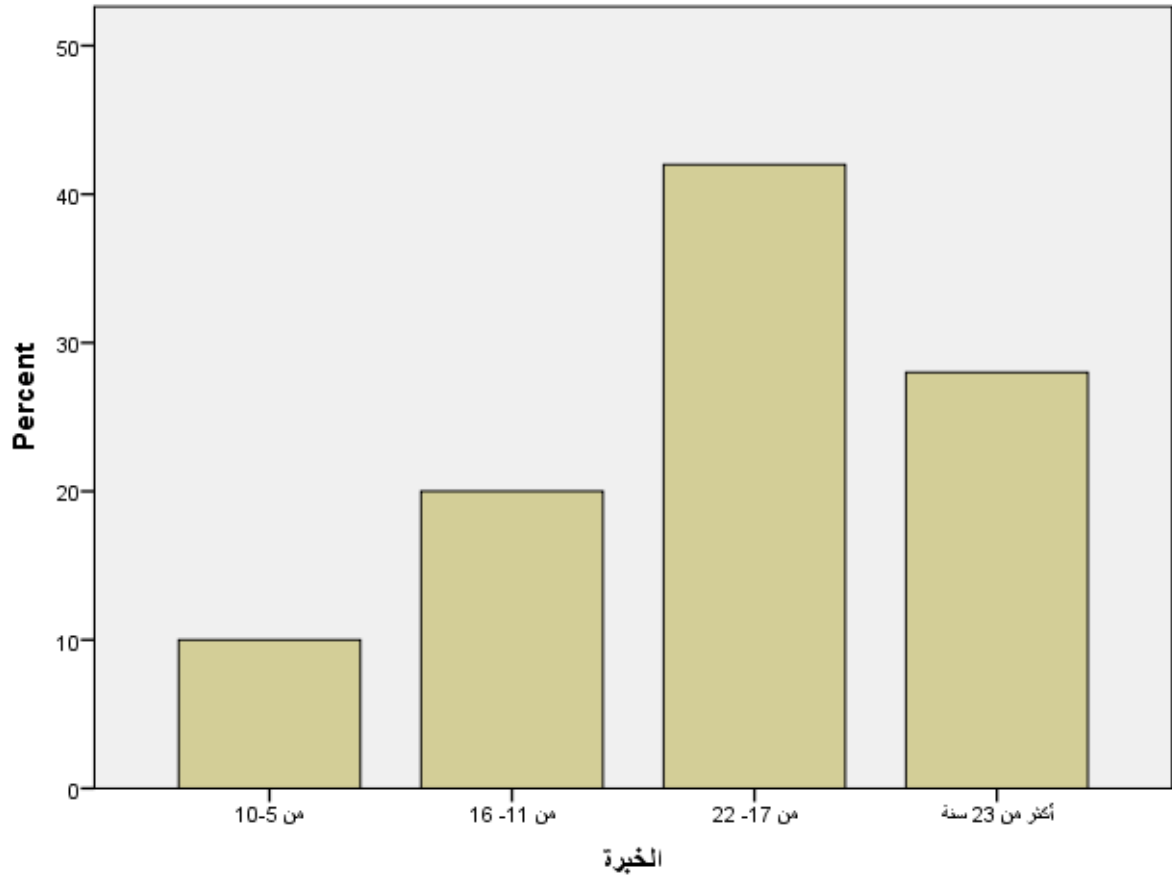
السن

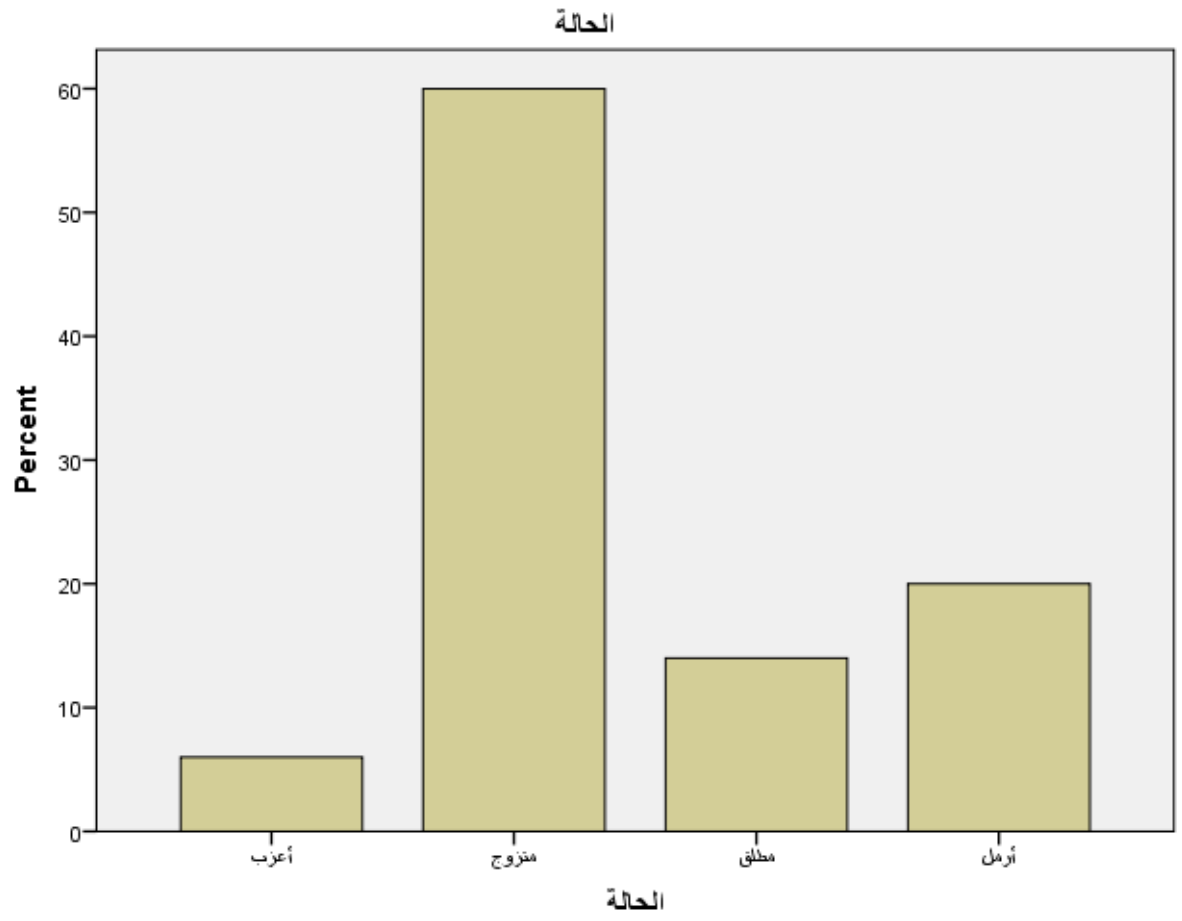


المستوى

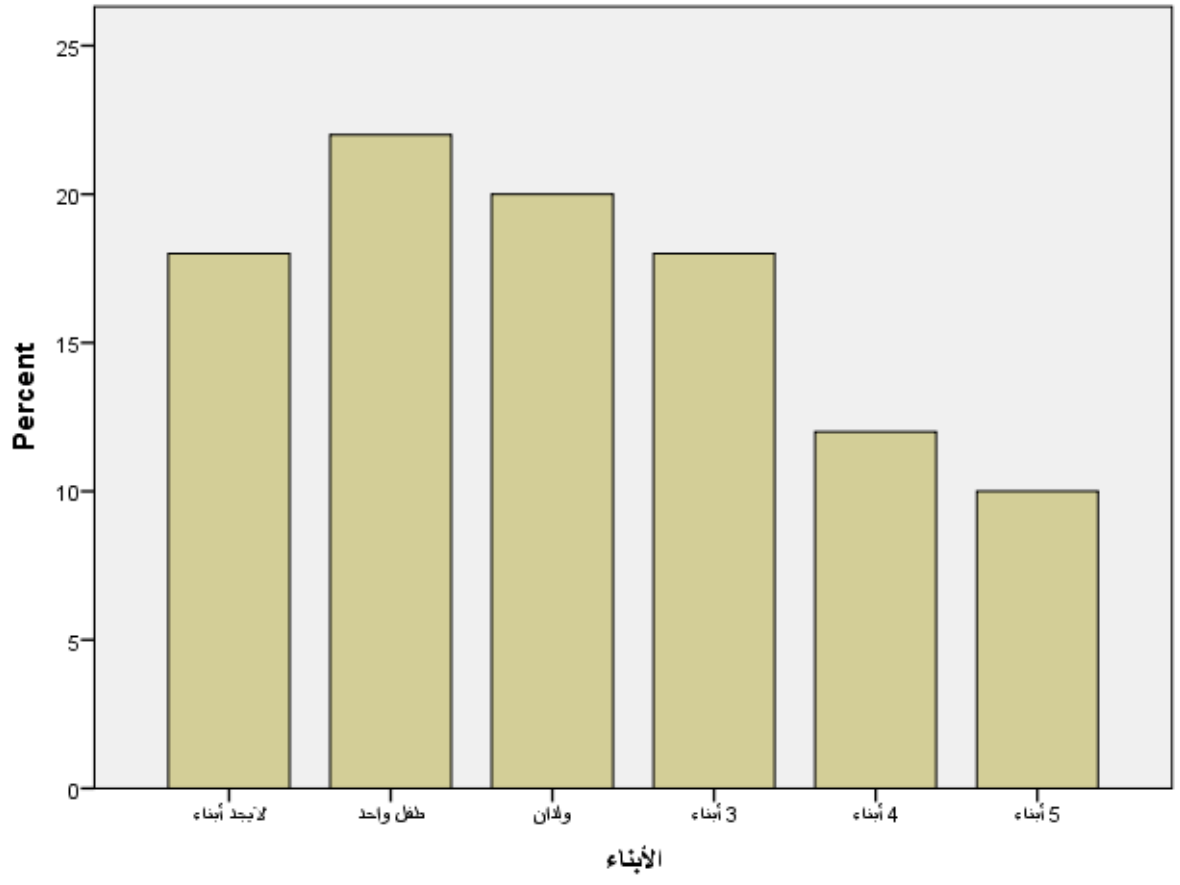


الخبرة





الأبناء



الملحق رقم 02 : الجداول المركبة الفرضية الأولى

Crosstabulation Q1* الجنس

المجموع		الجنس				
		أنثى		ذكر		
%	ت	%	ت	%	ت	
44	22	8	4	36	18	نعم
56	28	30	15	26	13	لا
100	50	38	19	62	31	المجموع

Crosstabulation الحالة Q1 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
44	22	2	1	4	2	34	17	4	2	نعم
56	28	18	9	10	5	26	13	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

Crosstabulation Q2 * المستوى

المجموع		المستوى										
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
84	42	4	2	8	4	24	12	22	11	26	13	نعم
16	8	6	3	0	0	2	1	2	1	6	3	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

Crosstabulation الحالة Q3 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
54	27	20	10	14	7	16	8	4	2	نعم
46	23	0	0	0	0	44	22	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	50	30	6	3	المجموع

Crosstabulation Q4 * الجنس

المجموع		الجنس				
		أنثى		ذكر		
%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	36	18	58	29	نعم
6	3	2	1	4	2	لا
100	50	38	19	62	31	المجموع

Crosstabulation السن Q4 *

المجموع		السن										
		أكثر من 44 سنة		من 38-43		من 32-37		من 26-31		من 20-25		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	20	10	34	17	14	7	16	8	10	5	نعم
6	3	2	1	4	2	0	0	0	0	0	0	لا
100	50	22	11	38	19	14	7	16	8	10	5	المجموع

Crosstabulation الحالة Q4 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	18	9	14	7	56	28	6	3	نعم
6	3	2	1	0	0	4	2	0	0	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

Crosstabulation Q5 * المستوى

المجموع		المستوى										
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
40	20	0	0	4	2	8	4	12	6	16	8	نعم
60	30	10	5	4	2	18	9	12	6	16	8	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

Crosstabulation Q6 المستوى *

المجموع		المستوى										
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94	47	10	5	6	3	22	11	24	12	32	16	نعم
6	3	0	0	2	1	4	2	0	0	0	0	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

Crosstabulation Q7 * المستوى

المجموع		المستوى										
		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمي		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
6	3	0	0	2	1	2	1	0	0	2	1	نعم
94	47	10	5	6	3	24	12	24	12	30	15	لا
100	50	10	5	8	4	26	13	24	12	32	16	المجموع

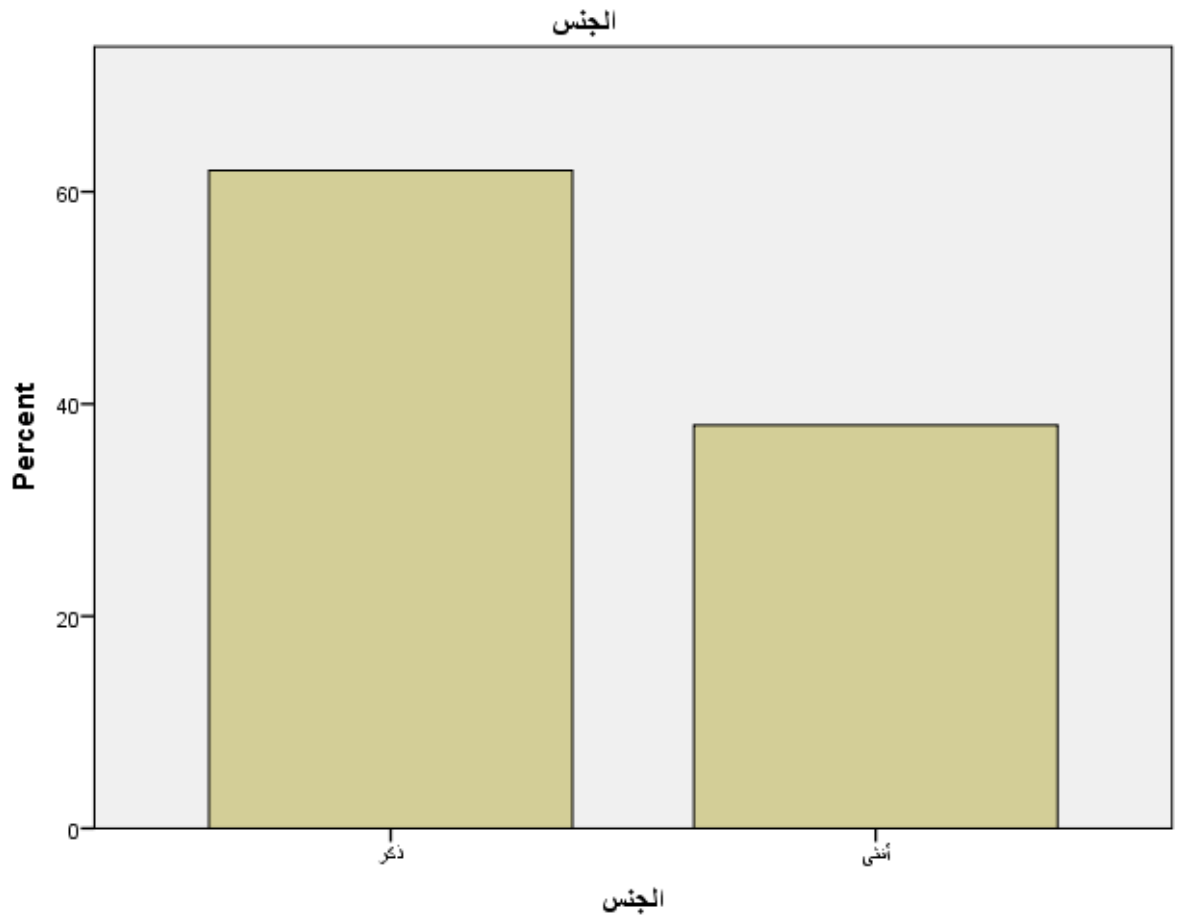
Crosstabulation الحالة Q8 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	نعم
98	49	18	9	14	7	60	30	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

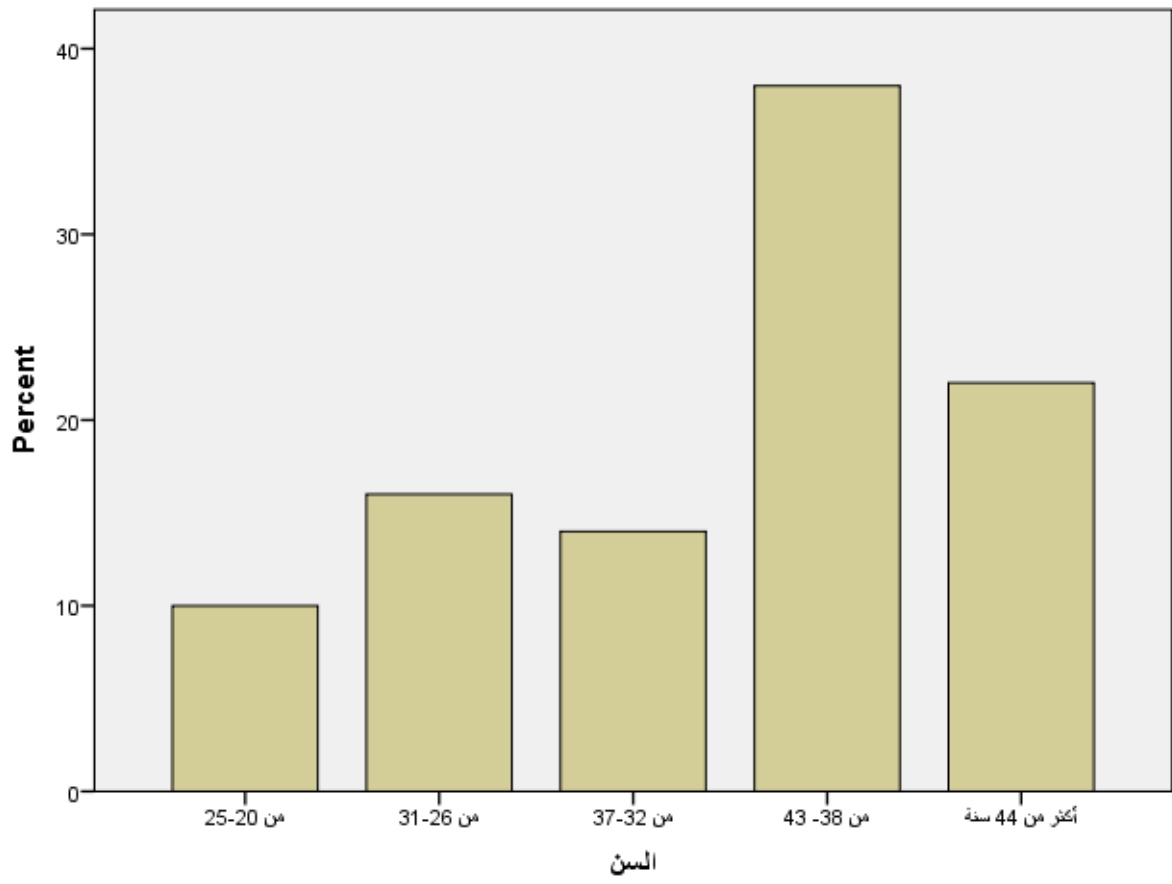
Crosstabulation الحالة Q9 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
8	4	0	0	0	0	8	4	0	0	نعم
92	46	20	10	14	7	52	26	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

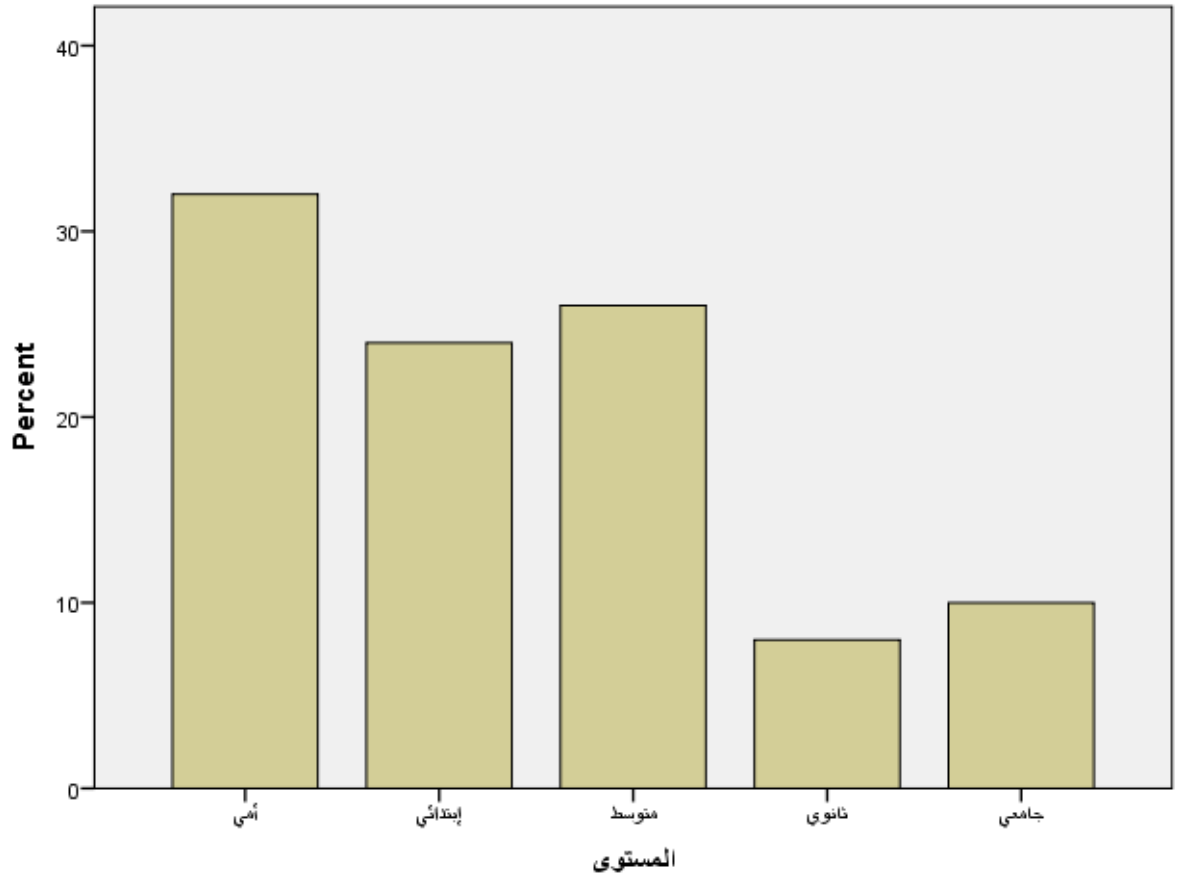
الملحق رقم 03 : الرسومات البيانية



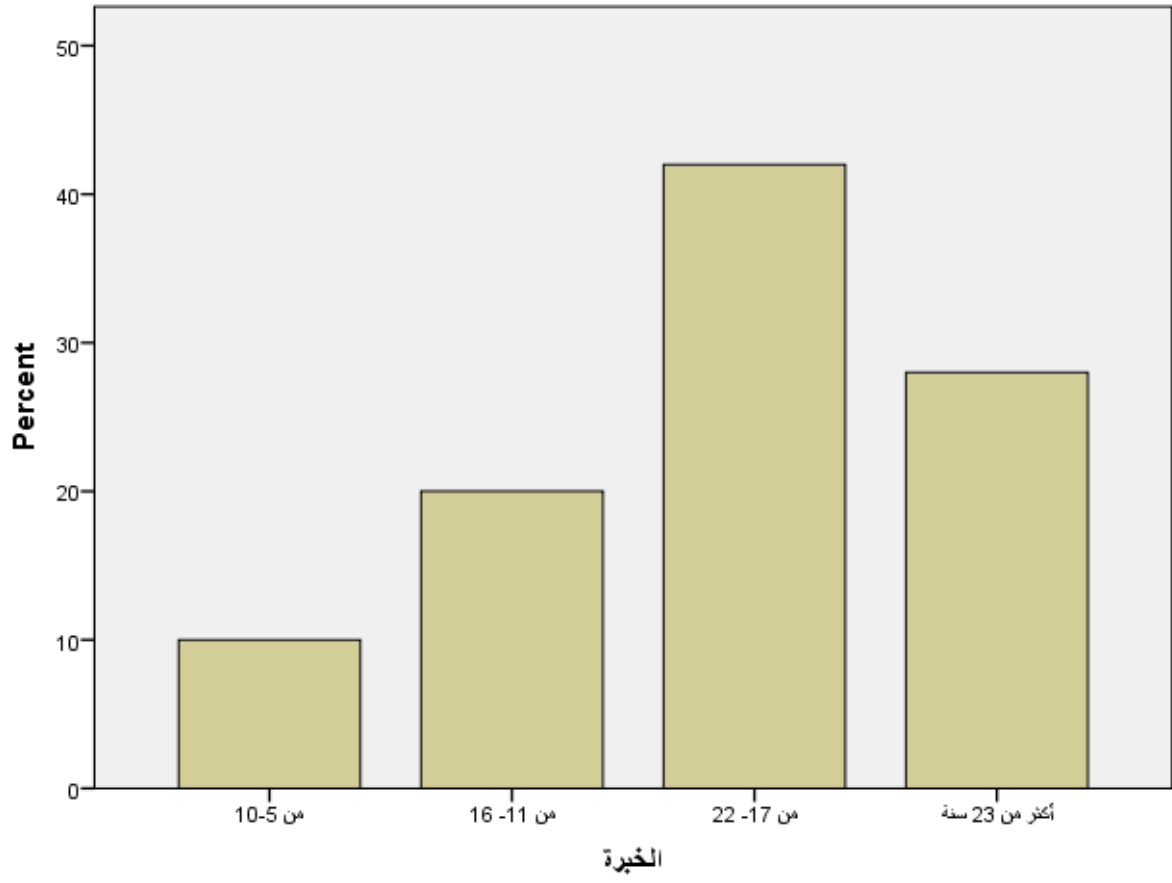
السن

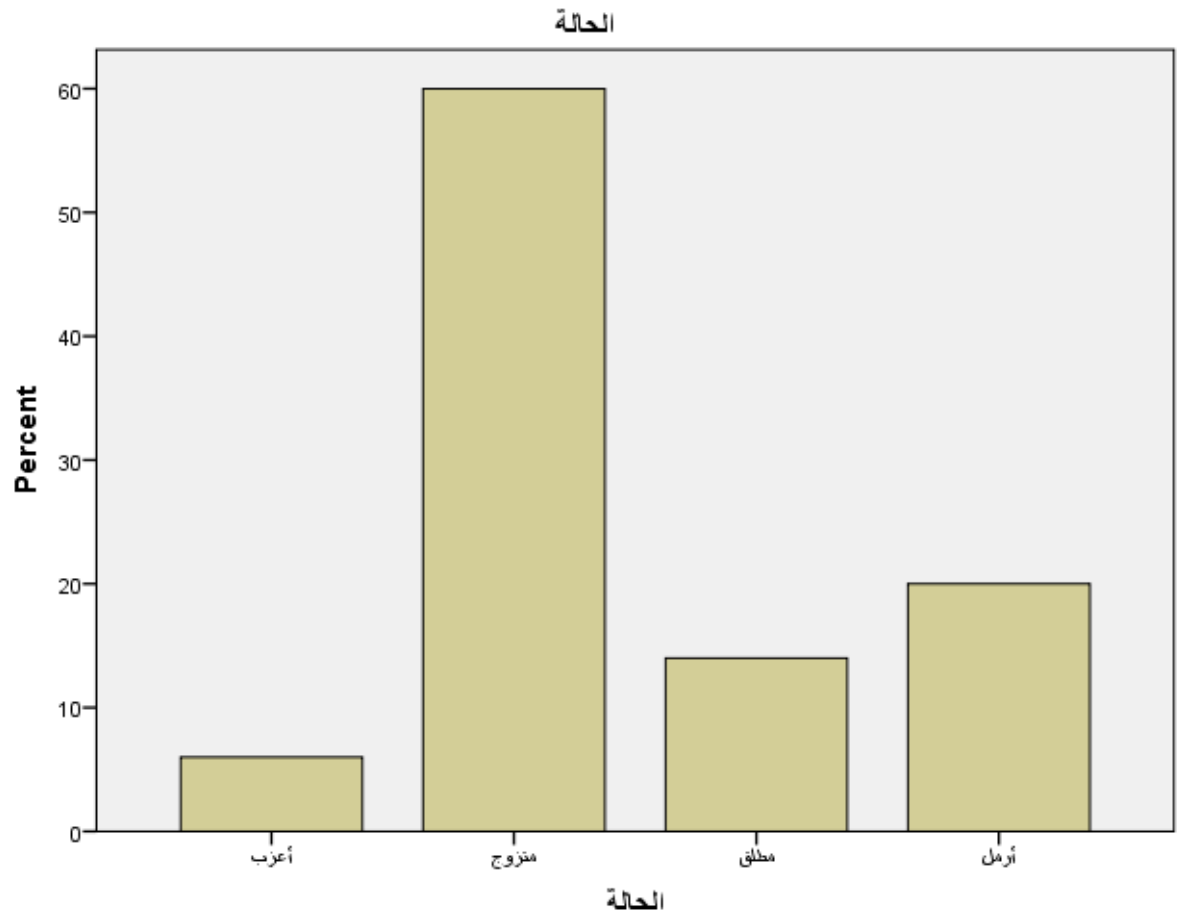


المستوى

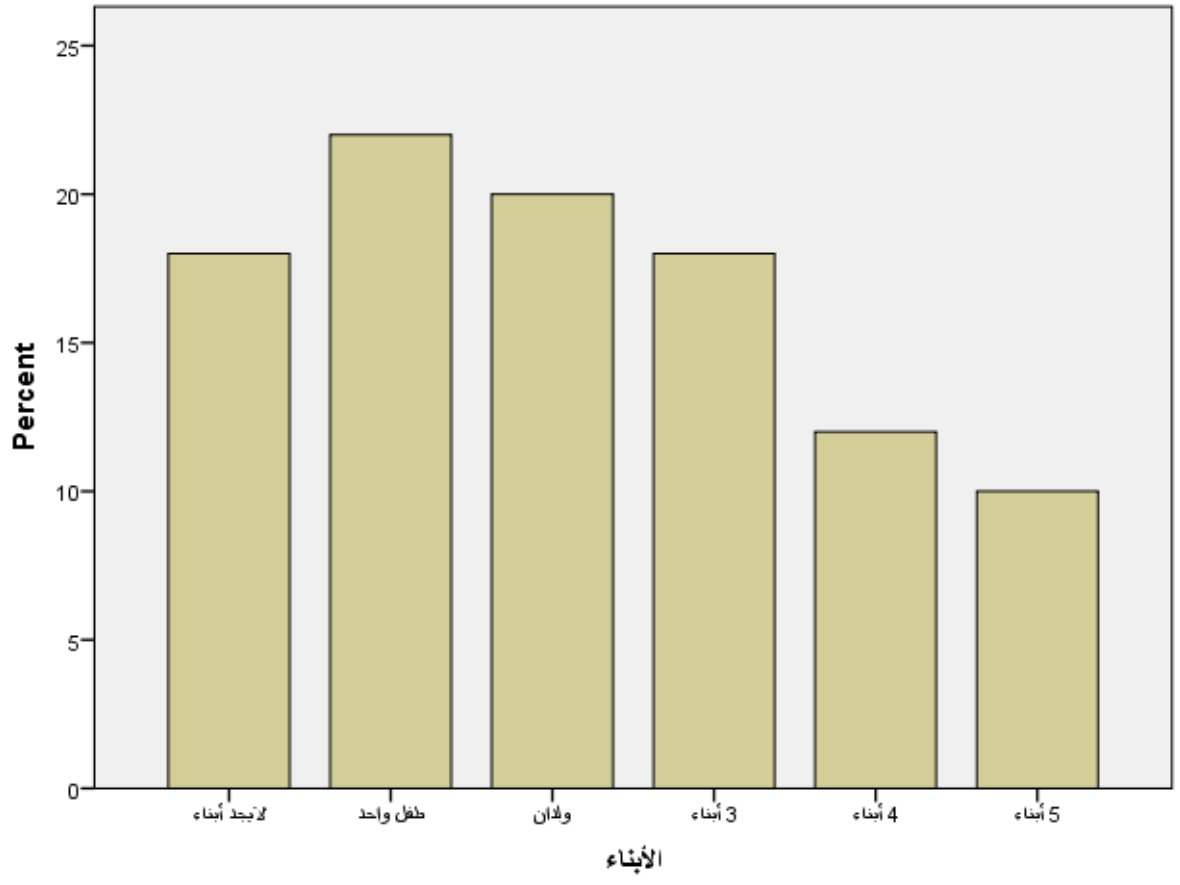


الخبرة





الأبناء



الجدول المركبة الفرضية الثانية

* V1 الحالة Crosstabulation

Total		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
98	49	20	10	14	7	60	30	4	2	نعم
2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	Total

Crosstabulation الحالة V2 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
28	14	16	8	10	5	2	1	0	0	الأبناء
10	5	0	0	2	1	8	4	0	0	الزوجة
46	23	0	0	0	0	46	23	0	0	الزوجة والأبناء
10	5	2	1	2	1	0	0	6	3	الوالدين
4	2	2	1	0	0	2	1	0	0	الزوجة والأبناء و الوالدين
2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	آخرون
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

Crosstabulation الحالة V3 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
2	1	0	0	0	0	2	1	0	0	نعم
98	49	20	10	14	7	58	29	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

Crosstabulation الحالة V4 *

Total		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	Total

Crosstabulation الحالة V7 *

Total		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
46	23	16	8	10	5	20	10	0	0	نعم
54	27	4	2	4	2	40	20	6	3	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	Total

CrosstabulationالخبرةV8 *

المجموع		الخبرة								
		أكثر من 23 سنة		من 17 - 22		من 11 - 16		من 5-10		
84	42	18	9	40	20	16	8	10	5	نعم
16	8	10	5	2	1	4	2	0	0	لا
100	50	28	14	42	21	20	10	10	5	المجموع

Crosstabulation الحالة V10 *

المجموع		الحالة								
		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
58	29	4	2	6	3	42	21	6	3	نعم
42	21	16	8	8	4	18	9	0	0	لا
100	50	20	10	14	7	60	30	6	3	المجموع

Crosstabulation V11 *الخبرة

Count

المجموع		الخبرة								
		أكثر من 23 سنة		من 17-22		من 11-16		من 5-10		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
34	17	14	7	6	3	14	7	0	0	السنوية
60	30	12	6	34	17	4	2	10	5	السنوية والمرضية
6	3	2	1	2	1	2	1	0	0	الأمومة
100	50	28	14	42	21	20	10	10	5	المجموع

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الوضعية المهنية والاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية حيث كانت الدراسة في مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن تبسة ، وقمنا بصياغة سؤال رئيسي تمثل في " وقمنا باختيار عينة القصدية واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هذه النتائج تعكس واقع اجتماعي حوا الوضعية المهنية والاجتماعية لعمال الشبكة الاجتماعية واستنتجنا في الأخير إلى إدراك حقيقة مفادها أن هناك عجزا فادحا في سياسة التشغيل الذي ساهم في تفاقم ظاهرة الوضعية المهنية لعمال الشبكة الاجتماعية .

الكلمات المفتاحية : الوضعية المهنية - الوضعي الاجتماعي للعمال - الشبكة الاجتماعية -

Résumé de l'étude:

L'étude visait à identifier le statut social et professionnel des travailleurs du réseau social où elle se trouvait à la Direction de l'action sociale et de la solidarité Tbesa, et nous avons formulé une question clé représentée dans le "

Et nous avons choisi l'échantillon de l'intentionnalité Cette étude a été basée sur l'approche descriptive, l'étude a révélé un ensemble de résultats Ces résultats reflètent la réalité sociale Hawwa statut professionnel et social des travailleurs, réseau social et a conclu dans le dernier à être au courant du fait qu'il ya un déficit d'une politique d'exploitation brute, ce qui a contribué à l'aggravation du phénomène de statut professionnel Pour les travailleurs des réseaux sociaux.

Mots-clés: Statut social - Statut social des travailleurs - Réseau social .