



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

تأثير نظام العقد محدود المدة على الاندماج السوسيو مهني للعامل

دراسة ميدانية للمتعاقدن في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني بدائرة غرداية

مذكرة مقدمة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل.

من إعداد الطالبة: - خديجة بحفيد.

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ.د: محمد الطويل (رئيسا)

الأستاذ.د: محمد عبد النور..... (مشرفا)

الأستاذة: أمال حواطي(مناقشا)

ملخص الدراسة:

يعيش الفرد الجزائري عدة مشاكل اجتماعية على غرار مشكل البطالة، ويعتبر التشغيل بالعقود محدودة المدة من بين الحلول الإستراتيجية التي اتخذتها الدولة للحد من تفاقم هذه الظاهرة وذلك من خلال المناصب الشاغرة التي يجدها الباحث عن العمل في إطار تعاقدته مع إحدى وكالات التشغيل فيمكن لكل فرد في المجتمع تتوفر فيه الشروط المطلوبة أن يتحصل على منصب عمل، إلا أنه من خلال تواجد العامل في المؤسسة يمكن أن تعترضه مجموعة من العوامل التي يمكن أن تساهم في اندماجه داخل مكان العمل أو تشكل عائقا يجد من ذلك.

حيث تهدف هذه الدراسة الموسومة بعنوان "تأثير نظام العقد محدود المدة على الاندماج السوسيو مهني للعامل" إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح: كيف تؤثر خصائص عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني على الاندماج السوسيو مهني للمتعاقد؟

فحاولنا الإجابة عنه من خلال الأسئلة الجزئية التالية:

✓ هل تحقق شروط التعاقد إمكانية الاندماج الاجتماعي والمهني للمتعاقد؟.

✓ كيف يمكن لمحدودية العقد أن تؤثر على الاندماج الاجتماعي والمهني للمتعاقد؟.

حيث اعتمدنا في التحليل على المقاربة السوسولوجية، واتبعنا مجموعة من الإجراءات والتقنيات انطلاقاً من الملاحظة للمقابلة ثم الاستمارة واستعنا بالإحصائيات المقدمة من

طرف مديرتي التشغيل والنشاط الاجتماعي، وبرامج التحليل الإحصائي SPSS.

طبقتنا هذه التقنيات على عينة العاملين في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني

بدائرة غرداية والمتمثلة في 203 عامل متعاقد وتم استرجاع 165 استمارة من أصل 203

استمارة.

من خلال الدراسة لاحظنا غياب التدريب والتكوين للمتعاقدين على طريقة العمل،

وكذا عدم توافق المنصب المشغول مع المؤهل العلمي الذي من شأنه أن يؤثر على الاندماج

المهني له.

إن اندماج المتعاقد اجتماعياً مرهون بمدى انسجامه مع جماعة العمل وطبيعة العلاقة التي

تربطه بهم بناءً على مدة التعاقد.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل - عقد العمل محدد المدة - المتعاقد - محدودية العقد - شروط

التعاقد - الاندماج - الاندماج المهني - الاندماج الاجتماعي.

Résumé de l'étude:

L'individu algérien vit plusieurs problèmes sociaux dans le sens du problème du chômage et l'emploi des contrats est une durée limitée des solutions stratégiques prises par l'État pour réduire l'aggravation de ce phénomène par des postes vacants trouvés par le demandeur d'emploi dans le contrat avec l'un des organismes d'exploitation. Les conditions requises pour obtenir un emploi, mais par la présence d'un travailleur dans l'établissement peuvent être contestées par un certain nombre de facteurs qui peuvent contribuer à l'intégration au travail ou constituer une barrière qui la limite.

Cette étude, intitulée «L'impact du système contractuel sur une période limitée sur l'intégration professionnelle du travailleur», vise à répondre à la question principale: comment les caractéristiques des contrats de pré-emploi et de l'intégration professionnelle affectent l'intégration contractuelle de l'entrepreneur?

Nous avons essayé de lui répondre à travers les questions partielles suivantes:

- ✓ Les termes du contrat permettent-ils la possibilité d'une intégration sociale et professionnelle de l'entrepreneur?.
- ✓ Comment un contrat limité peut-il affecter l'intégration sociale et professionnelle de l'entrepreneur?.

Nous avons adopté un ensemble de procédures et de techniques d'observation, d'entrevue et de forme, en utilisant les statistiques fournies

par les départements d'exploitation et d'activité sociale et les programmes d'analyse statistique SPSS.

Nous avons appliqué ces techniques à l'échantillon de travailleurs dans le cadre des contrats de pré-emploi et des programmes d'intégration professionnelle dans le département Ghardaia de 203 travailleurs sous contrat. 165 des 203 formulaires ont été récupérés.

Grâce à l'étude, nous avons remarqué l'absence de formation et de formation pour les entrepreneurs dans la voie du travail, ainsi que l'incompatibilité du poste occupé avec la qualification académique qui affecterait l'intégration professionnelle.

L'intégration du contractant social dépend de l'étendue de l'harmonie avec le groupe de travail et de la nature de la relation qui les lie en fonction de la durée du contrat.

Mots-clés: contrat d'emploi- contrat d'emploi- durée du contra- contrat, contrat, intégration- intégration professionnelle- intégration sociale.

شكر وعرفان

أحمد الله العليّ القدير فالله ملك الحمد ولك الشكر كما ينبغي لجلال وجهك

ومعظية سلطانك

أتقدم بجزيل الشكر وصادق العرفان إلى كل من علمني وسهر على أدبي

أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور: محمد عبد النور على وقته الثمين

الذي منحه لي وجهده في توجيهي وتصحيح عملي وكذا نصائحه

القيمة فشكرا لك أستاذي وجزاك الله عنا خير جزاء.

الشكر موصول إلى أساتذتي الأفاضل في جامعة غرداية

وفقكم الله وسدد خطاكم

كما لا انسي أن أشكر كل من ساهم في انجاز هذا العمل المتواضع ولو

بالدعاء أو النصيحة

لكم مني جميعا أسمي عبارات الشكر والامتنان

إهداء

- إلى من روحه لم تفارقني، إلى من سيظل مثلي
الأعلى في الحياة، إلى أبي الغالي رحمه الله...

- إلى ينبوع الحنان والحب، إلى مدرستي الأولى في
الحياة، إلى أمي، أمي، أمي...

- إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء، إلى أزواج إخوتي
وأبنائهم، إلى كل من عرفني ودعمني في حياتي...

لكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع

الفهرس

فهرس المحتويات

مقدمة.....أ- ب

الفصل الأول: الإطار المنهج للدراسة.

1. أسباب اختيار الموضوع.....5
2. أهمية الدراسة.....6
3. أهداف الدراسة.....6
4. إشكالية الدراسة.....7
5. صياغة الفرضيات.....9
6. مفاهيم الدراسة.....10
7. الدراسات السابقة.....13
8. منهج وتقنيات الدراسة.....23
9. المقارنة السوسولوجية للدراسة.....25

الفصل الثاني: قراءة قانونية لعقد العمل محدد المدة

	تمهيد
29.....	1. ماهية قانون العمل.....
29.....	1.1 نشأة قانون العمل.....
31.....	1.2 مفهوم قانون العمل.....
32.....	1.3 أهمية قانون العمل.....
33.....	1.4 قانون العمل في الجزائر.....
37.....	2. ماهية عقد العمل وخصائصه.....
37.....	2.1 مفهوم عقد العمل.....
39.....	2.2 أنواع عقد العمل.....
40.....	2.3 عناصر وأركان عقد العمل.....
43.....	2.4 خصائص ومميزات عقد العمل.....
44.....	3. عقد العمل محدد المدة.....
44.....	3.1 مفهوم عقد العمل محدد المدة.....
44.....	3.2 شروط وخصائص عقد العمل محدد المدة.....
47.....	3.3 حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.....
49.....	3.4 مراحل انعقاد علاقة العمل بعقد محدد المدة.....
49.....	3.5 حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة.....
50.....	3.6 تجديد وانتهاء عقد العمل محدد المدة.....
53.....	خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: سياسة التشغيل والاندماج السوسيو مهني.

تمهيد.

57.....	1.	سياسة التشغيل	57.....
57.....	1.1	مفهوم سياسة التشغيل	57.....
58.....	1.2	أهداف سياسة التشغيل	58.....
59.....	1.3	سياسة التشغيل في الجزائر	59.....
68.....	2.	الاندماج السوسيو مهني	68.....
68.....	2.1	الاندماج الاجتماعي L'itégration Sociale	68.....
69.....	2.1.1	أشكال الاندماج الاجتماعي	69.....
70.....	2.2	الاندماج المهني L'itégration Professionnel	70.....
70.....	2.2.1	أنواع الاندماج المهني	70.....
72.....	2.3	العوامل المساعدة على الاندماج السوسيو مهني في المؤسسة	72.....
74.....	2.4	مستويات الاندماج في المؤسسة	74.....
76.....		خلاصة الفصل	76.....

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد

80.....	1.	مجالات الدراسة	80.....
80.....	1.1	المجال المكاني للدراسة	80.....
80.....	1.2	المجال الزمني للدراسة	80.....
81.....	1.3	التعريف بعينة الدراسة	81.....
82.....	1.4	خصائص عينة البحث	82.....

91.....	2. تحليل فرضيات الدراسة.
91.....	2.1 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.
91.....	2.1.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى.
108.....	2.1.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.
110.....	2.2 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.
110.....	2.2.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية.
129.....	2.2.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.
130.....	2.3 الاستنتاج العام.
132.....	خاتمة.
134.....	قائمة المراجع.

الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
61	يوضح نسب عروض العمل والمناصب المؤقتة خلال المخطط الرباعي الأول	01
62	يوضح متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي في الفترة (1967-1979)	02
71	يوضح النموذج المثالي للاندماج المهني وانحرافاته	03
83	يوضح توزيع المبحوثين حسب فئتي الجنس	04
84	يوضح توزيع المبحوثين حسب فئات السن	05
85	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	06
86	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	07
87	يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع برنامج العقد	08
88	يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة العقد	09
89	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	10
90	يوضح توزيع المبحوثين حسب قيمة الأجر الشهري الذي يتقاضونه	11
91	يوضح تأثير ظروف العمل على بذل العامل للمجهود	12
93	يوضح إجابات المبحوثين حول خضوعهم للتكوين أو التدريب في مجال عملهم	13
94	يوضح إجابات المبحوثين عن كيفية إنجازهم لمهامهم	14
95	يوضح تأثير أقدمية العمل بعقد محدد المدة على اكتساب الخبرة	15
97	يوضح إجابات المبحوثين عن رأيهم في الأجر الذي يتقاضونه	16
98	يوضح تأثير طبيعة النظام الداخلي في مكان العمل على رغبة المبحوثين في الاستمرار في نفس مكان العمل	17
99	يوضح العلاقة بين قيمة الأجر الشهري ورضا العامل عنه	18
101	يوضح إجابة المبحوثين عن بذله للمجهود عند ادائه لعمله	19
102	يوضح رأي المبحوثين في مهامهم ومسؤولياتهم وتقييم جهده في عمله	20

104	يوضح إجابات المبحوثين عن طبيعة مهامهم ومسؤولياتهم في مكان عملهم	21
105	تأثير عدد سنوات العمل بعقد محدد المدة وتأثيرها على شعور المبحوث باكتساب منصب عمل	22
106	يوضح تأثير العلاقة بين توافق المؤهل ومنصب العمل على نظرة المبحوث للعمل	23
110	يوضح تأثير محدودية العقد على رغبة المبحوث في تمديد مدة التعاقد	24
112	يوضح رغبة المبحوثين في تمديد عقد العمل في المؤسسة	25
113	يوضح تأثير أقدمية العامل في المؤسسة وتأثيره على تكيفه في المؤسسة	26
115	يوضح إجابات المبحوث عن وجود جماعة عمل ينتمون إليها	27
116	يوضح إجابات المبحوث عن وجود جماعة عمل ينتمون إليها	28
118	يوضح إجابات المبحوثين حول أملهم في وجود فرصة للترسيم في المؤسسة	29
119	يبين العلاقة بين ماذا تمثل المؤسسة للمبحوث مع شعوره بأنه جزء منها	30
121	يوضح علاقة العامل بزملائه وتأثيرها على تفاعله في حوار معهم	31
123	يوضح شعور المبحوثين بالقبول من طرف زملائهم	32
124	يوضح علاقة العوامل المساعدة على التكيف في المؤسسة وتقييم العامل لتعوده عليها	33
126	يبين تأثير رضا المبحوثون عن العمل بعقد محدد المدة على ارتياحه في العمل	34
127	يوضح إجابات المبحوثين حول نظرة المؤسسة بالنسبة للعمال المتعاقدين	35

مقدمة

تسعى الجزائر منذ الاستقلال إلى تحقيق التوازن في مختلف القطاعات على غرار القطاع الاقتصادي الذي تخصص له جزءا كبيرا من ميزانية، حيث يحظى العمل والتشغيل بالاهتمام البالغ خاصة في الآونة الأخيرة حيث يجد الفرد الجزائري نفسه أمام عدة مشاكل على غرار مشكل البطالة لدى فئة الشباب التي يمكن أن تعود أسبابها إلى عدة عوامل تؤثر فيها وتتسبب في ارتفاع نسبها، كالعوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تشمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة الفرد الجزائري خاصة وضعيته المهنية.

هذا ما دفع بالدولة إلى تسطير العديد من البرامج ومجموعة من الآليات في شكل سياسات خاصة بالشغل للحد من ظاهرة البطالة، حيث يعتبر التشغيل بالعقود محدودة المدة من أبرز الحلول (المؤقتة) التي يمكن لطالب العمل أن يجدها من خلال تعاقد مع إحدى وكالات التشغيل على غرار عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني، فمن خلال ذلك أتاحت الدولة فرصة لتغطية اجتماعية ومادية لكل فرد يسعى إلى إيجاد عمل وتنطبق عليه الشروط الخاصة بذلك.

ومن أجل دراسة هذا الموضوع وضعنا الخطة التالية التي تضم أربعة فصول ثلاثة منها نظرية الفصل الأخير مخصص لإجراءات الدراسة الميدانية بحيث أن:

- الفصل الأول: وهو الفصل المنهجي للدراسة يضم أهمية الدراسة وأهدافها كما يبين أسباب

اختيارنا لهذا الموضوع، فالإشكالية والفرضيات والمنهج المتبع وتقنيات البحث، انتهاء بالمقاربة

السوسيولوجية.

- أما الفصل الثاني: المعنون بقراءة قانونية لعقد العمل محدد المدة تطرقنا فيه إلى: قانون العمل من حيث نشأته- مفهومه - أهميته و قانون العمل في الجزائر، كما تطرقنا أيضا في نفس الفصل إلى عقود العمل بصفة عامة من حيث الماهية والخصائص والأنواع، كما حاولنا الإلمام بموضوع عقد العمل محدد المدة من حيث المفهوم والشروط والخصائص، وكذلك حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل ومراحل انعقاد علاقة العمل وتجديد العقد وانتهائه.

- أما الفصل الثالث: الموسوم بسياسة التشغيل والاندماج السوسيو مهني وضحنا فيه مفهوم سياسة التشغيل أهدافها وبرامج التشغيل في الجزائر، ثم مفهوم الاندماج وأشكال وأنواع كلا من الانماج المهني والاندماج الاجتماعي والعوامل المساعدة على اندماج العامل في المؤسسة، إضافة إلى مستويات الاندماج.

- وأخيرا الفصل الرابع: وهو الفصل الذي خصصناه للإجراءات الميدانية لهذه الدراسة الذي يعكس محتواه واقع ما تم تناوله نظريا من خلال: مجالات الدراسة (المجالين المكاني والزماني) ثم عرفنا بعينة الدراسة ومجتمع الدراسة من خلال الجداول البسيطة، فالتحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى و التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية من خلال الجداول المركبة التي تدعمها بعض الجداول البسيطة أرفقنا كل جدول من الجداول بالتعليقين الإحصائي والسوسولوجي، ثم الاستنتاج العام يجمع بين استنتاج الفرضيتين والفرضية العامة للدراسة.

انتهاء بخاتمة الدراسة وقائمة المراجع فالملاحق التي تضم دليل المقابلة ونموذج من استمارة الدراسة وبعض النماذج من الوثائق المتعلقة بموضوع الدراسة.

الفصل الأول

خطة الفصل

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. إشكالية الدراسة
5. صياغة الفرضيات
6. مفاهيم الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. منهج وتقنيات الدراسة
9. المقاربة السوسيولوجية للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع

- تتعدد الظواهر المحيطة بنا إلا أنه ليس من الضروري أن تقع جميعها ضمن اهتمامات الباحث، حيث أنه يختار منها ما يتوافق مع تخصصه وقدراته البحثية إضافة إلى ملاءمتها للدراسة والقدرة على التحكم في تحليل الظاهرة.

- لهذا فان اختياري لموضوع " سياسة التشغيل بالعقود محددة المدة وعلاقتها بالاندماج السوسيو مهني " لم يكن إلا نتيجة ل :

- (1) أسباب ذاتية.

- اهتمامي الشخصي بالموضوع والرغبة في البحث فيه.
- الفضول وحب الاطلاع على المواضيع التي تهم الشباب بصفة عامة والتي تتعلق بالمحاور الراهنة كالتشغيل ومستقبل حاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة.

- (2) أسباب موضوعية.

الاعتماد القانوني لعقود ما قبل التشغيل وتنامي أهميتها في الواقع، وانتشارها الكبير والواسع لدى حديثي العهد بالتخرج " حاملي الشهادات "، إضافة إلى انخفاض فرص العمل الدائمة مقارنة بازدياد عدد طالبي العمل، وتزايد الإقبال على التشغيل بالعقود المحددة المدة.

2. أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع " سياسة التشغيل " من المواضيع التي تثير الجدل بين خريجي الجامعات ومعاهد التكوين، حيث أنها ترتبط بجانب العمل والمسار المهني للشباب، ومن ثم فإن محاولة البحث هي مساهمة في النقاش الدائر حولها.

تكمن أهمية هذه الدراسة كون الموضوع يشمل شريحة كبرى من المجتمع الجزائري، وفي ظل التطور والتغير الذي يشهده التشغيل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، كما أنها تلفت الانتباه إلى وضعية العامل المتعاقد خاصة من ناحية اندماجه المهني والاجتماعي في منصب عمله، وجملة الشروط والالتزامات المتعلقة بأساس تعاقد مع المؤسسة التي يعمل فيها.

3. أهداف الدراسة:

من خلال دراسة هذا الموضوع نسعى إلى:

- محاولة التعرف على بعض أنواع وصيغ عقود التشغيل المحددة المدة.
- محاولة قياس مدى نجاح سياسة التشغيل المعتمدة حاليا في إطار عقود التشغيل محددة المدة في تحقيق اندماج المتعاقد مهنيا واجتماعيا في ميدان عمله.

4. إشكالية الدراسة:

عرف الإنسان استخدام الوسائل المتاحة منذ القدم وحاول توظيفها في بيئته ليحقق من خلالها أهدافه المختلفة، ومع تطور الوسائل بتطور التفكير الإنساني تغيرت أشكال العمل في ظل تغير الظروف المحيطة من الشكل التقليدي إلى الصناعي فما بعد الصناعي في مجال العمل.

بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا ظهرت مفاهيم جديدة مرتبطة به كالمصنع والتصنيع، حيث توسعت المانع وانتشرت ظاهرة الإنتاج لإشباع حاجات الأفراد في المجتمع ليشمل الأمر مختلف القارات ودول العالم بما فيها الجزائر باعتبارها شهدت فترة الاستعمار والاحتلال الفرنسي، وبعد استقلالها تعاقبت عليها عدة أنماط وأساليب من التسيير للعديد من المؤسسات والمنظمات التابعة للدولة فبرزت على إثرها مشاكل تنظيمية وتسييرية على غرار ظاهرة البطالة، سعت الدولة مرارا للقضاء على هذه الأخيرة إلا أنها استفحلت وطغت على الإصلاحات العديدة على مستوى الأنظمة الاقتصادية والسياسية، فاعتبرت سياسة التشغيل بالعقود كمحاولة للتكيف مع واقع القطاعات والهياكل المختلفة، التي تعنى بالفئات الاجتماعية المتمثلة في خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المختلفة قصد تمكينها من الحصول على منصب شغل الذي يعتبر هدفا لهم.

فأصبح التشغيل بالعقود المحددة المدة حلا استراتيجيا يحول دون انتشار مختلف أنواع البطالة سيما بطالة حديثي العهد بالتخرج من حاملي الشهادات من خلال التعاقد مع المؤسسات المختلفة، حيث يحصل

المتعاقد على منصب عمل مؤقت يكسب من خلاله الخبرات والمهارات المهنية باعتبار العمل وسيلة للكسب الذي يمكن العامل من تحقيق مختلف الحاجات التي يسعى إلى إشباعها: (الفيزيولوجية، الاجتماعية وحتى النفسية... وأملا في بلوغ تحقيق الذات وإشباع مختلف الرغبات) من خلال تحصيل أجر واكتساب الهوية المهنية.

حيث يشير جورج فريدمن: " إلى أن العمل يشكل في نفس الوقت هدرا للطاقة، وعاملا من عوامل الإنتاج ومصدرا للمداخيل ووسيطا للاندماج، سواء تعلق الأمر بتثبيت الرواتب أو تراتب المؤهلات أو تطور السياسات التعاقدية أو التحكيم بين الحياة النشطة والحياة الخاصة فإن إدارة الموارد البشرية تضم مختلف هذه المكونات وتطرح عدة إشكاليات"¹.

وتعتبر المؤسسة داخل المجتمع نسق مصغر عنه لها نفس خصائصه حيث يمكن للفرد أن يكون جماعة عمل وشبكة من العلاقات السوسيو مهنية التي يتفاعل فيها من خلال التأثير والتأثير المتبادل مع محيطه التنظيمي، إلا أنه يمكن أن تعترض الفاعل في إطار تواجده داخل التنظيم مجموعة من المواقف تؤدي به للتمهيش والإقصاء الاجتماعي في ظل تواجد جملة من الظروف التي يسودها الصراع والشعور بالاغتراب، وهذا ما يعوق ويحد من إمكانية اندماج العامل وتشكيل هوية مرجعية تعزز انتماءه، وتمكنه من تحقيق التكامل والتوافق في إطار جملة من الشروط والالتزامات التي تتعلق بأساس تعاقد مع المؤسسة التي يعمل في إطارها.

¹ - جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر، ط1، بيروت- لبنان، 2011، ص179.

ومن هذا المنطلق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

✓ كيف تؤثر خصائص عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني على الاندماج السوسيو مهني للمتعاقدين؟.

الأسئلة الجزئية:

✓ هل تحقق شروط التعاقد إمكانية الاندماج الاجتماعي والمهني للمتعاقدين؟.

✓ كيف يمكن لمحدودية العقد أن تؤثر على الاندماج الاجتماعي والمهني للمتعاقدين؟.

5. صياغة الفرضيات:

الفرضية العامة:

✓ تتدخل عوامل متعددة تتعلق بخصائص عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في الاندماج السوسيو مهني للمتعاقدين.

الفرضيات الجزئية:

✓ لشروط التعاقد تأثير على إمكانية تحقيق التعاقد للاندماج المهني.

✓ لمحدودية العقد تأثير إيجابي على الاندماج الاجتماعي للمتعاقدين.

6. مفاهيم الدراسة:

تعتبر المفاهيم والمصطلحات المستعملة في البحث بمثابة مفاتيح ذات معاني عالية التجريد، تحتويها أطر نظرية تحتاج إلى المزيد من التبسيط حتى يتسنى لنا التنسيق بين أجزاء النموذج التحليلي للمفاهيم على مستوى الإشكالية، أبعاد الفرضية، المؤشرات التي تصاغ في أسئلة الاستمارة.

فانطلاقاً مما سبق يمكن تحديد المفاهيم الخاصة بموضوع هذه الدراسة وهي كالتالي:

عقد العمل محدد المدة: يعرف ناصر قاسيمي عقد العمل بأنه إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية من خلال مجموعة من الأحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الأجور والتعويضات والعلاوات ومدة العمل وتاريخ توقيف العقد ومختلف الحقوق والواجبات¹.

المتعاقدين: جمع متعاقد وهي صفة يحددها عقد العمل تطلق على العامل².

التعريف الإجرائي: هم مجتمع هذه الدراسة وهم فئة الشباب حاملي الشهادات (شهادة التعليم العالي أو التقني السامي) ومستفيدون من إحدى صيغ برامج التشغيل التي وضعتها الدولة (DAIS ANEM)

شروط التعاقد: هي مجموعة الشروط التي تتضمن حقوق والتزامات العامل في إطار علاقة التعاقد مع صاحب العمل.

¹- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 89.

²-Maurice Afchain et autres, LAROUSSE CLASSIQUE, Librairie Larousse, Paris , 1957, P 273.

التعريف الإجرائي: أقصد بها مجموعة النظم التي تحدد حقوق وواجبات العامل تجاه منصب عمله وهي الضوابط التي تحكم العلاقة، وهي مجموعة المواد التي يتضمنها عقد العمل (محضر التنصيب أدرجنا نموذج عنه ضمن الملاحق).

محدودية العقد: ويقصد بها المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة ومصالحة صاحب العمل وإدارته¹، و أقصده بمحدودية العقد إجرائيا هي: المدة القانونية التي تعبر عن الفترة المحدد للعمل في إطار علاقة التعاقد حسب الاتفاق بين المتعاقد ومسؤوله (مدير المؤسسة).

السوسيوميهي: هو مصطلح لاتيني ينقسم إلى قسمين Socio وتعني الاجتماع أو الجماعة، Professionnel وتعني مهني.

الاندماج الاجتماعي: هو العملية التي تسمح للمجتمع باحتواء الفرد ضمن الجماعة و ذلك ما ينتقل عبر المعتقدات والقيم المشتركة من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية بأقل أو أكثر شدة عبر البرامج العامة، حيث استعمل دوركايم Durkheim مفهوم الاندماج لوصف جاذبية المجتمع لأعضائه وللجماعات².

بالاستناد إلى بارسونز Parsons Talcott فإنّ الإدماج "أحد وظائف النسق الاجتماعي وهو يضمن التنسيق بين مختلف أجزائه من أجل أن يشتغل النسق بشكل جيد، أما ومن وجهة نظر علم النفس

¹-ياسين بن صاري، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص27.

²-Marc Montoussé, Gilles Renouard, 100 Fiches pour comprendre la sociologie, Bréal, 4ème édition, France, 2009, p82.

الاجتماعي فإن الاندماج يتم التعبير عنه من خلال مختلف التفاعلات بين مختلف عناصر مجموعة ما، الشيء الذي يؤدي إلى الإحساس بالتماثل مع هذه المجموعة والانتماء إليه ويرتبط الاندماج بعناصر عديدة مثلا العائلة كمؤسسة التنشئة الاجتماعية، وبالشغل كعامل أساسي من عوامل الإدماج، وبالقانون كمجموعة من الحقوق"¹.

أما مادلين غراويتز "M.Grawitz" عرفت الاندماج بأنه: "دخول وحدة اجتماعية صغيرة في جماعة اجتماعية أوسع منها وأشمل، ودرجته (الاندماج) تختلف من وحدة لأخرى ويتخذ أشكال مختلفة تؤدي كلها وظيفة اجتماعية لأن الاندماج يمثل أيضا أحد أهم وظائف النظام الاجتماعي"².

أما إجرائيا فاقصد به: "قدرة العامل بعقد محدد المدة (المتعاقد) على التكيف مع زملائه والمشرفين في البيئة الداخلية في مكان العمل".

الاندماج المهني: عرفه ميشال فارنيار بأنها: "عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل"³.

¹ - عز الدين دخيل، الإدماج والاندماج... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، أعمال الندوة العلمية الدولية، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي ببئر الباي، جامعة تونس، دون سنة، ص 4.

² - مسعودة مداح، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2013/2014، غير منشورة، ص 82.

³ - نفس المرجع، ص 11.

كما يعرف الاندماج المهني بأنه: "فترة للتمرن والاعتياد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو جانب العلاقات"¹.

المفهوم الإجرائي للاندماج المهني: قدرة العامل المستفيد من أحد برامج التشغيل على التكيف مع الوظيفة التي يشغلها و مدى اكتسابه للخبرة المهنية.

7. الدراسات السابقة:

هي مجموعة البحوث والدراسات السابقة والمتمثلة في رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه التي تحوي في مواضيعها المتغيرات التي لها علاقة مع موضوع دراستنا الحالية.

الدراسة الأولى: الطالبة كريمة بن قومار حول موضوع: العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي².

إشكالية الدراسة: إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من العقود؟

¹ -الأزهر العقبي، بلعربي أسماء، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012،(دراسة منشورة) في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد16، سبتمبر 2012، ص135.

² - كريمة بن قومار، العمل بصيغة العقود محدودة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، مدرسة الدكتوراه، جامعة غرداية، 2012، منشورة.

وما هي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟.

كما قامت هذه الدراسة على الافتراضات التالية:

- كلما كانت الوضعية المهنية للعمال بصيغة العقود المحدودة المدة أقل استقرارا وأقل استمرارية، كان اندماج العمال مهنيا ضعيفا.

- كلما كان القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة ضعيفا، كانت شبكة العلاقات الاجتماعية للعمال المتعاقدين محدودة.

- كلما كانت الحماية الاجتماعية التي يوفرها العمل التعاقدى محدودة كان الاندماج الأسري للعمال المتعاقدين أقل استقرارا.

واعتمدت الطالبة على المنهج الكمي وأسلوب التحليل الإحصائي، بالإضافة إلى الاستمارة كأداة أساسية في جمع المعطيات واستخدمت أسلوب الحصر الشامل في اختيار العينة التي كان عدد المبحوثين فيها 136 عاملا.

بعد تحليل النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة توصلت الباحثة إلى:

- العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يساهم بشكل كافي في تحقيق الاندماج المهني للعمال المتعاقدين نتيجة لوضعيتهم المهنية التي تتميز بالاستقرار والاستمرارية (مدة العمل، الأجر، الحماية الاجتماعية) وهذا ما يعبر عنه بمشاشة الوضعيات المهنية للمتعاقدن.

- تدني مستوى القبول الاجتماعي للعمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يفترض إضعاف شبكة العلاقات الاجتماعية حيث يمكن أن تعود عوامل إضعاف هذه الشبكة
- من العلاقات إلى عوامل أخرى غير المستوى المتدني للقبول الاجتماعي للعمل التعاقدية.
- العمل بصيغة العقود المحدودة المدة لا يوفر الحماية الاجتماعية الكافية للعمال المتعاقدين الذي يرجع لارتباطه بالاستقرار المهني والمادي، وهذا ما يساهم في تعزيز هشاشة وضعيتهم المهنية والاجتماعية والأسرية.

التعقيب على الدراسة:

● تشترك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في:

- نفس المتغير "الاندماج الاجتماعي" للعمال المتعاقدين في إطار عقد عمل محدد المدة.
- توصلنا إلى نتائج متقاربة نسبيا من ناحية تأثير خصائص التعاقد عقد العمل محدد المدة على الاندماج الاجتماعي للعامل.
- إلا أنهما تختلفان في أن دراستنا تركز على النسق الداخلي " المؤسسة فقط"، وهذه الدراسة اهتمت بالمحيط الاجتماعي للمؤسسة أيضا على غرار البيئة الداخلية للعمل.

الدراسة الثانية: الطالبة مسعودة مداح حول موضوع القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني¹.

انطلقت الطالبة من التساؤلات التالية:

¹ - مسعودة مداح، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية، 2014/2013، غير منشورة.

هل التكوين في التخصصات العلمية التقنية الجامعية يضمن لخريج الجامعة اندماج مهني في العمل؟.

هل اكتساب خبرة مهنية من طرف خريج الجامعة خلال ممارسة العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماجاً مهنياً في العمل؟.

هل اكتساب مهارات مهنية جديدة لخريج الجامعة من خلال العمل بصيغة عقود ما قبل التشغيل تضمن له اندماجاً مهنياً في العمل؟.

وتم الاعتماد على منهج التحليل الكمي حيث جرت هذه الدراسة على عينة عدد أفرادها 100 شاب خريج الجامعة والتحق بعقود ما قبل التشغيل ثم حصل على منصب عمل دائم قبل أو بعد انتهاء العقد، وطبقت الطالبة الاستمارة تقنية لجمع المعطيات. وبعد تحليل معطيات الظاهرة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- التكوين الجامعي في التخصصات العلمية يحقق اندماج مهني لخريج الجامعة في سوق العمل وهذا لإمكانية حصولهم على منصب دائم ومستقر نظراً لنوعية التكوين الجامعي (النظري والتطبيقي).

- الخبرة المهنية التي تمتلكها القوى العاملة الجامعية تساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الاندماج المهني لها في العمل خاصة إذا كانت هذه المهارات توافق التخصص الجامعي، مما يساهم في تحقيق الاستقرار المهني والتكيف.

- المهارات المهنية التي تمتلكها القوى العاملة الجامعية تساهم بشكل كاف في تحقيق الاندماج المهني لها في العمل خاصة إذا كانت هذه المهارات في التخصص الجامعي للعاملين ضمن تخصصاتهم.

التعقيب على الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نلاحظ أن الباحثة وضعت تساؤلات ولم تضع افتراضات حاولت الإجابة عنها من خلال تحليل معطيات الظاهرة.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في كون متغير الاندماج المهني هو المتغير المشترك بينها.

وتختلف في كون عينة الدراسة هي القوى العاملة الجامعية.

استفدنا من هذه الدراستين خلال المرحلة الاستطلاعية من خلال اعتبارهما موجهنا لنا في المراجع وخطوات الدراسة.

الدراسة الثالثة: واجي سليم، السلوك التنظيمي للشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل¹.

انطلق الطالب من الإشكالية التالية:

- ماهي مواقف الشباب تجاه عقود ما قبل التشغيل بعد استلامهم الوظيفة في إطار هذا العقد؟.
- كيف يقوم الشباب بتأدية واجباتهم في مكان عملهم؟.
- هل نوع المنصب يؤثر على سلوك الشباب تنظيميا؟.

¹ واجي سليم، السلوك التنظيمي للشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل دراسة ميدانية حول خريجي الجامعة والمعاهد العاملين ضمن عقود ما قبل التشغيل بولاية أدرار، رسالة ماجستير منشورة في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2012/2011، دراسة منشورة.

وكانت الفرضيات كالتالي:

- أن واقع الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يتميز بأنه سلوك متباين من تنظيم إلى آخر ويرجع ذلك إلى طبيعة القوانين المطبقة في كل تنظيم.
 - يعتبر الشباب عقود ما قبل التشغيل تجربة مهنية تساعدهم في مستقبلهم المهني نظرا لما يكتسبونه من معارف وخبرات أثناء تأديتهم لمهامهم.
 - سلوك الشباب يتميز بأدائهم الجيد لكل مهامهم أمليين في أن يكونوا من بين المحظوظين في التوظيف النهائي.
 - عدم تلاؤم المنصب مع قدرات الشباب العاملين في يؤثر سلبا على سلوكهم التنظيمي.
- اعتمد الطالب على منهج التحليل الكمي، والاستمارة كتقنية لطرح الأسئلة.
- عينة قصدية عدد أفرادها 120 شاب عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل
- نتائج الفرضيات بعد التحليل:
- سياسة التكوين والإدماج التي قام بها التنظيم من أجل أولئك الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل، يجعلهم واثقين من مستقبلهم المهني بفضل ما اكتسبوه من خبرات ومعارف مهنية لمرونتهم مع هذا البرنامج وكونهم مؤهلين نفسيا واجتماعيا قبل التأهيل العلمي والعملية.
 - واقع السلوك التنظيمي للعمل في إطار ما قبل التشغيل متنوع حسب طبيعة العمل والنشاط، فهم جد مقتنعون بما يؤديه من مهام هذا بالرغم من عدم رضاهم على الأجر.

- سلوك الشباب يتميز بأدائهم الجيد لكل مهامهم آملين في أن يكونوا من بين المحظوظين في التوظيف النهائي.

- يعود سبب سلوك الشباب السلبي إلى عدم تلاؤم المنصب مع قدراتهم ومعارفهم، السلوك السلبي يعود إلى حدائهم في جو العمل وعدم استقرارهم النفسي والاجتماعي.

التعقيب على الدراسة:

تشارك هذه الدراسة مع دراستنا في عينة البحث التي هي الشباب العاملين والمتعاقدين في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل، إلا أنهما تختلفان في متغيرات الدراسة.

إلا أننا استفدنا منها في فهم سلوك المتعاقدين ونظام عقد العمل محدد المدة بشكل خاص.

الدراسة الرابعة: الطالب شريف صديق، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل¹

إشكالية الدراسة: ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق للبطلين من خريجي التعليم العالي؟

والأسئلة الفرعية: - ماذا يمكن لعقود ما قبل التشغيل أن تحقق على المستوى المادي والاجتماعي للبطلين من خريجي التعليم العالي؟.

¹ - شريف صديق، عقود ما قبل التشغيل واكتساب هوية العامل، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006-2007، منشورة.

إلى أي مدى يمكن لهذه العقود أن تساهم في الرضا الوظيفي للعاملين ضمنها؟ وهل هناك تجاوب لهؤلاء العاملين مع الإشراف المباشر على العمل؟ ثم هل يمكن للعاملين ضمن هذه العقود أن يندمجوا في جماعة العمل؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: يعتبر العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل فرصة لخريجي التعليم العالي لتحديد وتمييز هوياتهم كعمال؟

الفرضيات الجزئية:

- العمل ضمن عقود التشغيل يمكن أن يحقق جملة من المكاسب التي بإمكانها أن تساهم في إعطاء خريجي التعليم العالي مجموعة من الأبعاد المادية والاجتماعية.

- إن جملة الطموحات التي يراد تحقيقها من خلال عقود ما قبل التشغيل لها دور مباشر في الرضا الوظيفي للعاملين ضمن هذه العقود.

اعتمد الطالب على منهج التحليل الكمي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، واختار العينة العرضية عدد أفرادها 130 مبحوث.

بعد تحليل النتائج الخاصة بفرضيات الدراسة توصل الطالب إلى أن:

- العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يعد فرصة لخريجي التعليم العالي في تنظيم الوقت اليومي والتخلص من المعاناة النفسية والاجتماعية التي تخلقها حالة الفراغ بعد التخرج ومواجهة البطالة، كما

كان فرصة للكثير منهم في التخلص من ضغط الأسرة وتأنيبها وفي تحسن وضعيتهم المادية إلا أنه لا يمكن أن يخلق مكانة اجتماعية تناسب هذه الفئة.

- عقود ما قبل التشغيل وبالرغم من ما يطبعها من نقائص وما يقابلها من تحفظ إلا أن ذلك لم يحجب الرضا الوظيفي للعاملين بها في إطار ما يطمحون إلى تحقيقه من آمال الترسيم حيث يظهر التكيف هو الصفة المميزة لأغلبية الباحثين مع جميع المعطيات التي تشكل واقع العمل.

التعقيب على الدراسة:

تشارك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في كونها تدرس موضوع عقود ما قبل التشغيل وكذلك وجود بعض المفاهيم في الجانب النظري كالاندماج والعمل، كما استفدنا من نتائجها وتحليل الفرضيات ومقارنتها بدراستنا الحالية.

الدراسة الخامسة: الطالبة حكيمة تقادلة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل¹.

- إشكالية الدراسة: ما هو تأثير عقد العمل محدد المدة على العمال؟
- ماهي الظروف الاجتماعية التي يعيشها هؤلاء العمال؟
- إذا كان الاندماج المهني هو إحساس العامل بالانسجام والتضامن والاستقرار في ميدان العمل فهل لطبيعة عقد العمل تأثير على اندماج العامل في المؤسسة؟
- كيف تكون الحالة النفسية للعامل عند انتهاء مدة عقد عمله؟
- ماهي الصعوبات التي يواجهها العامل المتعاقد بعقد عمل محدد المدة؟

1- حكيمة تقادلة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، حكيمة تقادلة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، دون جامعة، 2007-2008، منشورة.

الفرضيات:

- أن العامل الذي يعمل بعقد محدد المدة لا يتحصل على تأهيل عالي وتجربة مهنية طويلة.
 - تتأثر معنويات العمال سلبيا بطبيعة عقد العمل.
 - العمل بالعقد محدد المدة يؤدي إلى عدم اندماج العمال في عملهم.
- اعتمدت الطالبة على المنهج الكمي بالإضافة إلى أسلوب الملاحظة والمقابلة، اختارت العينة العشوائية البسيطة وعدد أفراد العينة 130 مبحوثا.
- بعد تحليل النتائج توصلت الطالبة إلى:
- أن العمال الذين يعملون بعقد عمل لمدة محددة لا يتحصلون على تأهيل مهني عالي وتجربة مهنية طويلة نظرا لطبيعة العقد بالدرجة الأولى حيث أن معظم العمال لم يتحصلوا على تكوين مهني في المؤسسة إضافة إلى حرمانهم من الترقية والمناصب القيادية.
 - كل من المستوى التعليمي، عامل الجنس والفئات المهنية وعامل الحالة المدنية لها تأثير سلبي على رضى العمال عن عملهم وبالتالي طبيعة عقد عملهم.
 - العمال الذين يعملون بعقود عمل محددة المدة هم أشد حرصا في تعاملهم مع رؤوسهم ومع الإدارة حيث أن العلاقة التي تربطهم هي علاقة عادية، إلا أنه لا يوجد تضامن بين العمال كما أنهم لا يشعرون بالانتماء للمؤسسة ولا يستفيدون من الخدمات الاجتماعية، هذا ما يشعرهم بالتهميش وعدم الاستقرار مما يؤثر على اندماجهم في عملهم.

التعقيب على الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة كنموذج سابق لدراستنا لكونها تتناول نفس الموضوع ضمناً، حيث استرشدنا منها في الحصول على المراجع وكذلك في الجانب الميداني من خلال التحليل والتفسير السوسولوجي للجداول من خلال الملاحظة والمقارنة بينها وبين دراستنا.

8. منهج وتقنيات الدراسة.

أولاً منهج الدراسة: يعتبر المنهج المستعمل في مسار البحث هو الموقف العلمي الذي يتبناه الباحث لأنه مرتبط بمحاولة التفسير للموضوع والظاهرة التي نريد دراستها¹، لهذا فإننا استخدمنا المنهج الوصفي من خلال تقديم مختلف التعاريف ووصف الموضوع وكذلك منهج التحليل الكمي الذي يهدف في الأساس إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة²، ومن ثم التحليل والتحقق من الافتراضات النظرية من خلال التقنية المناسبة للموضوع.

ثانياً تقنية الدراسة: التقنية هي أداة اختبار الفرضيات وجمع المعطيات والاستقصاء الميداني للموضوع لهذا استخدمنا في هذا البحث التقنيات المتمثلة أساساً في:

¹ - محمد مسلم، منهجية البحث العلمي (دليل طلاب العلوم الاجتماعية والإنسانية)، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، وهران، 2004، ص ص 8-9.

² - مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2010، ص 100.

- الملاحظة البسيطة: من خلال ملاحظة ردود الأفعال المختلفة والسلوكيات الصادرة عن أفراد مجتمع البحث، من خلال الاحتكاك الدائم والمباشر بهم في مختلف المؤسسات التي يعملون، وحتى داخل الوكالات والمديريات المعنية ببرامج التشغيل، وتم ذلك في مرحلة الاستكشاف.

المقابلة: هي تفاعل يتم بين شخصين في موقف مواجهة حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو التعبيرات لدى المبحوث والتي تدور حول آرائه¹.

حيث قمنا بإجراء مجموعة من المقابلات مع رؤساء المصالح الخاصة ببرامج التشغيل والعمل، وكذا اطلعنا على مختلف الوثائق والإحصائيات الرسمية التي تخص الدراسة والتي تم الاعتماد عليها وإدراج المعلومات التي لها أهمية ضمن هذا البحث وملاحقه.

-الاستمارة: تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد المبحوثين وبطريقة موجهة لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقاً مما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية²، حيث احتوت الاستمارة التي تم إعدادها على ثلاث محاور:

محور البيانات الشخصية، ومحوران يتضمن كل منهما مؤشرات تقيس فرضيات الدراسة وهذا ما هو مدرج ضمن ملاحق الدراسة.

¹-فايز جمعة النجار (وآخرون)، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان-الأردن، 2010، ص 36.

²-نفس المرجع، ص 204.

9. المقاربة السوسولوجية للدراسة:

هي الموقف الذي يتخذه الباحث تجاه الموضوع المطروح للبحث فهي الكيفية التي يحاول بها أن يلم بكل جوانب الموضوع قصد التطرق إليه، فهي المرنة والحذر في نفس الوقت كما أن المقاربة تمثل التصور الذي يبلوره الباحث عن كيفية مباشرة البحث وعن كيفية تناول المشكلة¹، يعد مفهوم الاندماج من المفاهيم الأساسية الكلاسيكية في علم الاجتماع، حيث عبرت عنه العديد من النظريات سيما: البنائية الوظيفية باعتبار النسق يؤدي عدة وظائف من أجل ضمان التكامل والتناسق بين مختلف الوحدات التي تشكل البناء الاجتماعي.

وتتأثر عملية الاندماج الاجتماعي بعوامل عديدة سواء داخل المجتمع أو داخل المؤسسة كما الاندماج في شكله السوسيومهني، فالفرد لا يعيش بمعزل عن غيره من الأفراد فهو في تفاعل مستمر ينتج عنه عدة ردود أفعال وسلوكيات تعكس مدى التكيف أو التهميش.

ومن هذا المنطلق فإن المقاربة التي اعتمدنا في دراستنا هي على النظرية البنائية الوظيفية، حيث يستند أسلوب التحليل فيها إلى فكرة الكل الذي يتألف من أجزاء ويقوم كل جزء منها بأداء دوره من أجل الحفاظ على استمرارية واستقرار النسق ككل.

حيث نجد في إطار تحليلات بارسونز Parsons للأبعاد الداخلية لنسق الفاعل أربعة أبعاد أساسية وهي: "التكيف، الكمون، التكامل (الاندماج)، وتحقيق الأهداف".

¹ -محمد مسلم، مرجع سابق، ص 8.

الفصل الثاني

خطة الفصل

تمهيد

1. ماهية قانون العمل

1.1 نشأة قانون العمل

1.2 مفهوم قانون العمل

1.3 أهمية قانون العمل

1.4 قانون العمل في الجزائر

2. ماهية عقد العمل وخصائصه

2.1 مفهوم عقد العمل

2.2 أنواع عقد العمل

2.3 عناصر وأركان عقد العمل

2.4 خصائص ومميزات عقد العمل

3. عقد العمل محدد المدة

3.1 مفهوم عقد العمل محدد المدة

3.2 شروط وخصائص عقد العمل محدد المدة

3.3 حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل

3.4 مراحل انعقاد علاقة العمل بعقد محدد المدة

3.5 حالات إبرام عقد العمل المحدد المدة

3.6 تجديد وانتهاء عقد العمل محدد المدة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تولد القوانين من واقع المجتمع، فالعمل هو النشاط الذي يبذله الفرد في سبيل تحقيق أهدافه وإشباع رغباته المختلفة واحتياجات أفراد، فلكل مجتمع خصائص مرتبطة بفترة زمنية أو حقبة زمنية.

في هذا الفصل سنتطرق إلى قانون العمل منذ نشأته عبر مختلف العصور وصولاً على ظهور قانون العمل الذي يحكم علاقات العمل المختلفة، الذي يسري مفعوله في وقتنا الحالي وهذا ما يحمل عنوانه موضوع الدراسة التي نحن بصدد تحليل أبعادها انطلاقاً من فهمنا لقانون وعقود العمل سيما المحدودة منها.

1. ماهية قانون العمل.

1.1 نشأة قانون العمل.

تميزت العلاقات المهنية داخل المجتمعات البشرية بطابع خاص يعكس خصوصية النظام السائد، ففي العصور القديمة عرف العمل بشكله البسيط حيث كانت الملكية العامة لوسائل الإنتاج تهدف إلى إشباع حاجات الأفراد، فمفهوم علاقات العمل في بعض الحضارات لم يكن واضحاً ولا مقدرًا حق تقديره رغم قيام الحضارات على العمل إذ لم تعرف قيمة العمل الحقيقية إلا بمجيء الديانات السماوية ثم قيام الثورة الصناعية في أوروبا¹، وبعد تزايد الإنتاج إلى حد وجود الفائض عن حاجة المجتمع وتوسع التفكير إلى حد التبادل في إطار تحسين ظروف المعيشة ظهرت الطبقة والملكية الخاصة، فكانت الحياة الاقتصادية تقوم على نظام الرق حيث أصبحت العلاقة بين العبد وسيده علاقة ملكية خاصة يحق للسيد بيع عبده ونقل ملكيته لسيد آخر²، مما أدى إلى تراكم الخبرة الإنتاجية لدى أرباب العمل والطبقات الرأسمالية.

واستمر الوضع السابق حتى العصور الوسطى فعرفت شكلين للمجتمع فأحدهما يحمل الطابع الزراعي (نظام الأبقان) تبعية الإنسان للأرض وبمقتضاه انفصل العبد عن السيد وارتبط بالأرض، والآخر صناعي تجاري (طبقة مهنية) الذي ظهر في أواخر هذه العصور (نظام الطوائف الحرفية) الذي تم بموجبه تنظيم

¹ - رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 13.

² - هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 1 الأردن، 2008، ص 22.

العلاقة بين أطراف كل مهنة من خلال تحديد القيود والشروط الخاصة بها وبيان كيفية ممارستها¹، وبعد قيام الثورة الفرنسية 1789م نشأت قاعدة حرية العمل القائمة على الاقتصاد الحر ومبدأ سلطان الإرادة، ومع ظهور الآلات الصناعية حدثت عدة تغيرات في مجال العمل، هذا ما أرسى الدعائم الرأسمالية (التنافس بين أرباب العمل) واستقلالهم في فرض شروط العمل وبما يلي حاجاتهم ومصالحهم.

وفي العصر الحديث ظهر الصراع من خلال تناقض المصالح بين أطراف العمل (أرباب العمل والعمال) إزاء هذه الشروط و الإجحاف في حقوق العمال وسوء الأوضاع المهنية الأمر الذي أدى إلى وجود تكتلات وجمعيات سرية للعمال ، ما لبث أن تحولت إلى نقابات مقر لها بالشرعية قامت بفرض إرادتها وقامت بتنظيم الإضرابات والاحتجاجات الخ.

وكانت أولى مهام هذه النقابات الدفاع عن العمال ومصالحهم من خلال مواجهة أصحاب العمل، فضلا عن مطالبة الحكومات والبرلمانات بالتدخل لتنظيم بعض جوانب العلاقة بين أطراف العمل²، مما دفع إلى التدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وخلق التوازن الاقتصادي والاجتماعي في إطار علاقة العمل داخل المؤسسة، كما سادت في الفترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر بعض المذاهب الفكرية والفلسفية الرأسمالية والاشتراكية، الأمر الذي ساعد الدولة على التدخل في تنظيم العمل وإقامة العدالة الاجتماعية³.

¹ - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 23.

² - المرجع نفسه ، ص ص 23-24، (بتصرف).

³ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط 2، الجزائر، 2003، ص 19.

فكل هذه العوامل المختلفة ساعدت على ظهور قانون العمل وتطوره ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية والجماعية، فحدثت في تلك الفترة إصلاحات فعلية في مجال العمل اعتبرت بداية لظهور قانون العمل الحديث (قانون 21 مارس 1884 بفرنسا الذي اعترف بحرية تكوين الجماعات المهنية، قانون 13 جويلية 1906 الذي حدد مدة الراحة القانونية)، ثم انتهجت البلدان الأخرى نهج فرنسا في عملية وضع التشريعات المنظمة للعمل¹.

فظهر قانون العمل كمفهوم حديث النشأة ينظم ويحقق العدالة في بيئة العمل الذي من شأنه حماية الحقوق والواجبات المهنية للعامل ورب العمل على حد سواء.

1.2 مفهوم قانون العمل.

عرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال الذين يشتغلون تحت سلطتهم بمناسبة العمل"².

كما يعرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إشرافه وسلطته أو رقابته مقابل أجر سواء كان مصدر العلاقة بين العامل وصاحب العمل عقد عمل"³.

¹ - بشير هدي مرجع مرجع سابق، ص ص 18-19.

² - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 20.

³ - أحمد السعيد الزرد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، دون بلد، 2007، ص 29.

فقانون العمل هو مجموعة من القواعد والقوانين التي تنظم العلاقات القائمة بين طرفي العمل (العامل ورب العمل) وتحمي كلا منهما من خلال توضيح حقوق وواجبات والالتزامات الخاصة بالطرفين.

1.3 أهمية قانون العمل.

العلاقات المهنية ذات مرتبتين في اعتبار ما تعنيه من مضامين مترتبة ما بين العامل وعمله ومرتبة ما بين العامل والمستأجر فهي من جهة أولى تنص على نوع العمل المتعاقد على أدائه وعلى ظروفه المادية والمعنوية في أماكن مباشرته وفي آجاله الموقوتة، كما تضبط الأجر الواجب للعامل مقابل الجهد والإنتاج وما يلحق بالأجر من منح وعلاوات، أما المرتبة الثانية في اعتبار ما تعنيه العلاقات المهنية من مضامين فهي من جنس اجتماعي سياسي وتخص ما تنطوي عليه العلاقات المهنية من منطوق الفوقي والمفاصلة¹.

على غرار الأهمية التي يكتسبها قانون العمل لأطراف علاقة العمل فان له أثر على المجتمع من نواحي مختلفة سيما الاجتماعية والاقتصادية منها، حيث يسري قانون العمل على شريحة واسعة من المجتمع فيحقق التوازن الاجتماعي ويحكم علاقات العمل وبذلك فهو يحدد نمط معيشة العامل ونشاطه ومصدر رزقه إضافة إلى أنه يحافظ على آدمية العامل وكرامته، كما أنه يساعد على القضاء على البطالة ويساهم في توفير فرص عمل لأكبر قدر ممكن من الأفراد عبر تحديد ساعات العمل وتخفيضها في بعض الأحيان، ويعد أداة مهمة في رسم السياسات والمخططات الاقتصادية العامة².

¹ مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسة الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص 203.

² هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 28.

1.4 قانون العمل في الجزائر:

بعد الاستقلال اهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى في مجال العمل بجوانب علاقات العمل حيث يمكن تقسيم مراحل تطور قانون العمل في الجزائر إلى 4 مراحل:

المرحلة الأولى: ما قبل الاستقلال (1830-1962)

تمثل هذه الفترة مرحلة إصدار قوانين العمل بصفة عامة وفي فرنسا بصفة خاصة، حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل كانت تطبق في الجزائر، على أساس أن الجزائر امتداد لفرنسا وهذا بطبيعة الحال مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر، كما أن القانون الصادر سنة 1947 والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر قد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر¹.

لهذا لا يمكن الحديث عن وجود قوانين عمل تخص الجزائر في هذه الفترة.

المرحلة الثانية: منذ الاستقلال إلى 1978.

تميزت هذه المرحلة بـ:

1) إصدار قانون 31-ديسمبر 1962 ينص على استمرار سريان التشريع الفرنسي مستثيا منه ما يتعارض والسيادة الوطنية.

¹ - حكيمة تقادلة، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، دون جامعة، 2007-2008، منشورة، ص 17.

2) قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971: يتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصدور قانون

التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي كرس في مادته التاسعة مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين

مختلف فئات العمال والاعتراف لهم بالحق النقابي والترقية الاجتماعية والثقافية والمساهمة في تسيير

المؤسسة¹.

إتسمت علاقات في هذه المرحلة بعدم التجانس و الانسجام بخصوص القوانين والنظم المتبعة والمطبقة

يعود ذلك إلى:

- عدم توحيد نظرة المؤسسات العمومية للقوانين الفرنسية المعمول بها مما نتج عنه تعرض علاقات العمل

للفسخ التعسفي وانتهاك حقوق العمال لعدم وجود هياكل فعالة للأجهزة النقابية وغياب القوانين

الرادعة التي يمكن أن تحمي حقوق العمال.

- غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في القطاع العام جعلها تلجأ وتستعين

بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، والاجتهاد في وضع نظم واتفاقيات

خاصة بها اعتمدت فيها على القوانين الفرنسية في المرحلة الأولى وعلى القانون الخاص بعلاقات

العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 في المرحلة الثانية مما نتج عنه عدم الاستقرار واختلافات بين

المؤسسات، مما أدى بالدولة إلى العمل على إصدار القانون الأساسي للعامل سنة 1978².

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 45-46.

² - حكيمة تقادلة، مرجع سابق، ص ص 17-18.

المرحلة الثالثة: تطور تشريعات العمل من 1978 إلى غاية 1989.

تميزت هذه الفترة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل أهمها:

- قانون 04 أوت 1978 الملغى، الذي يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد آن ذاك.

جاء بصيغة توحيدية لمجال العمل والعمال ظهرت في:

علاقات العمل: من خلال تعريف العامل " كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي، والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال " ثم عممت أحكامها لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية العمومية والخاصة.

الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل: ورد النص على الحقوق والواجبات العامة المرتبطة بالعمل فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع القطاعات المختلفة.

- القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية : صدر هذا القانون سنة 1988 في إطار الإصلاحات الاقتصادية لعالم الشغل وأدخل نوع من الليونة في التسيير دعيت باستقلالية المؤسسة¹.

المرحلة الرابعة: تطور تشريعات العمل منذ سنة 1989 حتى الآن:

بدأت هذه المرحلة بصدور دستور 4 فيفري 1989 الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وأكد على مبدأ حق العمل وحمائته والحماية في الحقوق والواجبات، ونتيجة لهذا الوضع

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 47.

الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم علاقات العمل حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي للعمل نذكر منها: القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بمفتشية العمل، والقانون المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل، ثم قانون علاقات العمل، صدر هذا الأخير ليعيد تنظيم عالم الشغل وفقا للتوجه الليبرالي الجديد والتكيف مع الواقع المعاش ومسايرة للتطور الاقتصادي للبلاد، فمن حيث الإطار العام لقانون علاقات العمل : فهو يشمل كل أنواع علاقات العمل المأجورة(علاقات الفردية والجماعية بين العمال الأجراء والمستخدمين). من حيث بعده الهيكلي ونطاق تطبيقه: كرس فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال، خاصة القطاع الوظيفة العامة والقطاع الاقتصادي خلافا للقانون الأساسي العام للعامل الذي يتوخى الشمولية والتوحيد¹.

لهذا فقد فرض التوجه الليبرالي على الدولة إصدار عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم علاقات العمل تماشيا مع هذا التوجه الجديد، فتم إنشاء توازنات جديدة في تنظيم وتطوير علاقة العمل بصدور القانون رقم: 90-11 بتاريخ 21-4-1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية(إضفاء الطابع التعاقدية على علاقات العمل)².

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 49-51، بتصرف.

² - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 7.

2. ماهية عقد العمل وخصائصه.

2.1 مفهوم عقد العمل وأطرافه.

أولا مفهوم عقد العمل.

من خلال تطور القوانين والمراسيم الخاصة بالعمل بناء على مبدأ سلطان الحرية والإرادة في التعاقد ظهرت اتفاقيات العمل في شكلها الفردي وأخرى في شكل جماعي (تنظم العلاقة بين مجموعة من العمال ورب العمل)، وعقد العمل الفردي هو الأساس في إطار علاقات العمل الفردية التي تنشأ بين الأفراد التي تنظمها قوانين العمل حيث تعددت التعاريف المتعلقة بمفهوم عقد العمل التي سنعرض بعضها:

من وجهة الفقه القانوني:

- عرفت المادة الثاني (2) حيث نصت على ما يلي: عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته¹.

كما يعتبر العقد: " الوسيلة الفنية الإدارية الموضوعية التي تجعل المركز الخاص للعامل أو الموظف أو الخدمة تتماشى مع القواعد القانونية و الاتفاقية"².

¹ - هيثم حامد المصاورة، مرجع سابق، ص 89.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، وآخرون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتب، البلدة - الجزائر، إصدار 2007، ص 14.

يعرف عقد العمل بأنه: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"¹.

من جهة التشريع القانوني:

عرف المشرع الجزائري عقد العمل في إطار العلاقة بين العمل وصاحب العمل، حيث نصت على ذلك المادة: 2 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل بقولها: " يعتبر عملا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"².

عرفه التقنين المدني عقد العمل بأنه هو: " الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"³.

من خلال المفاهيم والتعاريف التي تم عرضها حول عقد العمل يمكن اعتبار هذا الأخير التزام و اتفاق بين طرفين أحدهما يسمى العامل (المستخدم) والآخر هو رب العمل (المستخدم) في إطار جملة من الحقوق والواجبات التي تنشأ عن هذا الاتفاق، حيث يمكن تمييز أهم محتويات العقد في:

طرفا العقد، العمل، الأجر، التبعية، المدة.

¹ - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 63.

² - عبد الحلیم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 15.

³ - محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ط 1، الإسكندرية، 2007، ص 83.

ثانياً: أطراف عقد العمل

بالرجوع إلى التعاريف السابقة حول مفهوم عقد العمل نجد أن طرفي عقد العمل هما:

صاحب العمل والعامل.

● صاحب العمل : هو كل من يؤدي لحسابه العمل وهو كل شخص طبيعي أو معنوي يشرف على

العمل ويوجه ويراقب العمل¹.

● العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجره لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه².

2.2 أنواع عقد العمل.

أولاً عقد عمل غير محدد المدة:

يقصد به انعقاد علاقة العمل لمدة غير محددة حتى يضمن استقرار الروابط، واستقرار الإنتاج وهي

الأصل كقاعدة عامة يمكن أن يكون هذا العقد مكتوب أو غير مكتوب³.

ثانياً: عقد العمل محدد المدة: وهو عكس الأول حيث يتم الاتفاق في على ميعاد انتهائه على حادث

مستقبلي محتمل الوقوع، وهو ما سنفصل فيه في لاحقاً.

¹ - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 20.

² - أحمد السعيد الزقرد، مرجع سابق، ص 97.

³ - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 22.

ثالثا: عقد التكوين (التكوين): هو العقد الذي يربط الممتحن ممثلا بوليته الشرعي، بالمؤسسة المستخدمة

التي يلتزم بموجبه بضمان تكوين مهني منهجي وتام للممتحن¹.

عقد التوقيت: هو كل عقد تكون فيه مدة العمل أقل من المدة الرسمية على أن لا تقل على نصف المدة القانونية للعمل.

عقود العمل الخاصة: وهي الخاصة بالفئات التالية: عمال المنازل، مسيروا المؤسسات، الممثلون التجاريون، ومستخدمو البيوت علاوة على الصحفيين والفنانين².
أي أن لهم عقود خاصة (وقت أجر.....) حسب الاتفاق.

2.3 عناصر وأركان عقد العمل.

أولا عناصر عقد العمل

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية وهي:

1) عنصر العمل: وهو محل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل، حيث يعرف العمل على انه

النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء تعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة، ويعرف العمل

اقتصاديا على أنه النشاط الهادف إلى أجرة³.

إذن يعتبر العمل محور الاتفاق والتعاقد من خلال الجهد الذي يقدمه العامل مقابل عائد مادي

(الأجر) الذي اتفق عليه مع رب العمل.

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص175.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص23.

³ - محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، ط1، 2007، ص16.

(2) عنصر الأجر: وهو محل التزام صاحب العمل، فالأجر هو مقابل يتقاضاه العامل يساوي ما قدمه من عمل¹.

ويمكن اعتبار معايير تقدير الأجر حسب مدة العمل أو المردودية (إنتاجية العامل) أو بناء على المعيارين السابقين (المدة والإنتاجية معا).

(3) عنصر التبعية أو الإشراف:

تتعدد المفاهيم للتبعية بناء على الجانب الذي نقصده فالتبعية القانونية يقصد بها خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل ، حيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر، أما التبعية في شكلها الفني تعني خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل من قبل صاحب العمل في كل تفاصيل العمل وجزئياته، والتبعية التنظيمية أو الإدارية فهي تمثل خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث (مكانه وزمانه وقواعد الإجازات)... الخ².

ويقصد عموماً بالتبعية سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، مهما تعددت أوجه التبعية سواء كانت تنظيمية، فنية، أو قانونية.

(4) عنصر المدة: ويقصد به المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في مصلحة صاحب العمل³.

¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 92.

² - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 89.

³ - سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 71.

يقوم عقد العمل على العناصر الأربعة السابقة الذكر، حيث أن نقصان أحدها يآثر في صحة ومصداقية العقد ويؤدي إلى بطلان هذا الأخير.

ثانيا أركان عقد العمل

1) التراضي ويقصد به توافق إرادتين (العامل وصاحب العمل) ، والتعبير عن الإرادة في عقود العمل لا يتم إلا بالتعبير الصريح سواء بالكتابة أو شفويا أو بوسائل أخرى جرى عليها العرف أو المتفق عليها كالسلوك مثلا، وعيوب الرضا هي:

أ- الغلط: كأن يتوهم صاحب العمل بتوفر مؤهل معين لدى العامل.

ب- التدليس: أي الغش باستعمال طرق احتيالية لإبرام العقد.

ج- الإكراه: هو أن يتم التعاقد تحت ضغط يتنافى مع إرادة أحد الطرفين¹.

2) المحل: يقصد به موضوع التعاقد (محل الالتزام) وهو القيام بالعمل المتفق عليه، شرط وجوده ومشروعيته (لا يخالف الأحكام).

3) السبب: وجود دافع للتعاقد بشرط وجوده ومشروعيته حتى يكون العقد صحيحا.

4) الشكلية: يتم التعاقد حسب الشكل الذي يتفق عليه الطرفين (عقود رضائية) غالبا ما يكون في شكل ورقة رسمية يحرر فيها العقد².

¹ - عبد الحلیم أكمون (وآخرون)، مرجع سابق، ص ص 18 - 19.

² - المرجع نفسه، ص 99.

2.4 خصائص ومميزات عقد العمل.

يتميز عقد العمل في إطار علاقات العمل الفردية عن غيره من العقود الخاصة بقانون العمل بالخصائص التالية:

- ✓ عقد رضائي : ينعقد بمجرد تبادل طرفيه التعبير عن إرادتين متطابقتين.
 - ✓ يتميز بالاستمرارية: إذ يلتزم فيه العامل بأداء عمل لمدة محددة في عقود العمل المحددة، أو لمدة غير محددة في عقود العمل غير محددة المدة.
 - ✓ من العقود الملزمة للطرفين: حيث يلتزم فيه العامل بأداء العمل المكلف به وإطاعة الأوامر، كما يلتزم فيه صاحب العمل بمجموعة من الالتزامات (دفع الأجر والحفاظة على سلامة وأمن العامل... الخ).
 - ✓ عقد العمل من عقود المعاوضة: (التبادلية) يتبادل عاقدین (صاحب العمل والعامل) الأخذ والعطاء أي الأجر مقابل أداء العمل¹.
 - ✓ يعتبر من العقود المسماة: التي وضع لها المشرع تنظيمًا خاصًا يبين تفصيلات أحكامها وحلول مشكلاتها (قانون العمل والقانون المدني).
 - ✓ يتمثل موضوع العقد في: العمل التابع لإشراف الغير و إدارته².
- من خلال الخصائص والمميزات الخاصة بعقد العمل يمكن على أساسها تمييز عقد العمل من بين العقود المشابهة له.

¹ - أحمد السعيد الزرقد، مرجع سابق، ص 19.

² - محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ص 84 - 85.

3. عقد العمل محدد المدة.

3.1 مفهوم عقد العمل محدد المدة.

هو ذلك العقد الذي يتم تحديد ميعاد انتهائه بتحقيق واقعة مؤكدة الحدوث، لا يرتبط وقوعها بمحض إرادة أي من طرفيه¹.

كما يعرف بأنه العقد الذي يتفق فيه على تحديد ميعاد انتهائه مع تعليق هذا الانتهاء على حادث مستقبل محتمل الوقوع وهو لا يعتمد في إنجائه على إرادة أحد المتعاقدين وإنما ينتهي تلقائياً بمجرد تحقق الحادث المستقبلي، وعادة ما يحدد فيه العاقدان مدة سريانه ويبينان أيضاً الآجل التي ينتهي فيه التزام كل منهما².

إذن عقد العمل المحدد المدة هو أحد أنواع عقود العمل التي تحمل نفس عناصر عقد العمل إلا أن له مدة محددة حسب اتفاق الطرفين، وهو موضوع هذه الدراسة.

3.2 شروط و خصائص عقد العمل محدد المدة.

شروط عقد العمل محدد المدة:

تطبق على عقد العمل مجموعة من الشروط كبقية العقود الأخرى منها ما هو موضوعي ويتمثل في:

¹ - هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 98.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 22.

الرضا بين أطراف العقد والمحل موضوع التعاقد والسبب وأهلية العامل (القدرة على أداء المهام) والمستخدم (القدرة على غدارة الأموال والأموال)¹، وشروط شكلية تتمثل في:

الكتابة: حيث أجاز المشرع الجزائري إتباع أسلوب الكتابة من عدمه في التعاقد على العمل بنص المادة الثامنة من قانون علاقات العمل، وفضل اعتماد صيغة الكتابة في عقود العمل محددة المدة.

إذ يخضع شرط الكتابة إلى أحكام جوهرية تتضمن:

- هوية المتعاقدين (صاحب العمل والعامل).

تحديد هوية أطراف العقد من خلال تحديد الاسم الكامل للعامل والعناصر الأخرى المكملة لهويته وعنوانه وكذلك هوية صاحب العمل، كما يحدد تاريخ سريان العقد لارتباطه بسريان الحقوق والواجبات بين الطرفين كما تحدد نهاية عقد أو علاقة العمل في العقود محددة المدة.

- منصب العمل: والمقصود بذلك الالتزامات المنوطة بالعامل (تحديد الوظيفة وضبط منصب العمل وصلاحياته).

- تحديد الأجر الأساسي ومكملاته: ويقصد بها كل عناصر الأجر ومكملاته².

العناصر والأحكام التكميلية: يمكن إدراجها ولا تؤثر على صحة عقد العمل نذكر منها:

- بيان فترة التجربة.

- بيان المدة القانونية للعمل وتوزيع ساعات العمل وفترات التناوب.

¹- مصطفى قويدر، مرجع سابق، ص 94.

²- المرجع نفسه، ص ص 97-98.

- بيان مهلة للإخطار قبل انتهاء علاقة أو عقد العمل.
- بيان حالات تعديل عقد العمل سواء تعلق التعديل بصاحب العمل أو بالعامل¹.

خصائص عقد العمل محدد المدة:

يتميز عقد العمل المحدد المدة بالخصائص التالية:

- ❖ عقد عمل باعتباره عقد إذعان: يعتبر عقد إذعان ذات صيغة واجبة التنفيذ، وأمرة لتنظيم علاقة العمل، حيث تدخلت الدولة بتجهيزاتها لحماية الطرف الضعيف في العقد محدد المدة وحفظ حقوقه ومصالحه من إجحاف أصحاب العمل.
- ❖ عقد عمل باعتباره حديث ومتجدد: حسب المبررات والظروف الاقتصادية والسياسية والتجارية التي تفرض عليه التقييد بمنظومة التشريع الجزائري وملزم لكلا الطرفين المتعاقدين.
- ❖ تراجع مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد أمام سيادة التشريعات العملية والقانونية: حيث تم فسخ المجال في إبرامه للمساواة التعاقدية لمدة محددة ومؤقتة بين أصحاب العمل، والعمال.
- ❖ عقد محدد المدة والآجال القانونية: حيث تتسع تنظيماته وتتطور تماشياً مع التطور العلمي والتكنولوجي المعاصر، وتحدد فيه عناصر الأجر الأدنى المضمون، ويشار فيه إلى طبيعة النشاط ومهام العامل والتزاماته العقدية وواجباته المهنية... الخ².

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 66.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 24-25.

3.3 حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل.

يترتب عن انعقاد علاقة العمل مجموعة من الحقوق و الالتزامات لكلا الطرفين.

أولاً: حقوق والتزامات العامل

يتمتع العامل بمجموعة من الحقوق المتمثلة في:

- الحق في الدفع المنتظم للأجر: وهو المقابل المادي الذي يتحصل عليه العامل مقابل العمل.
- التشغيل الفعلي واحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، والحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم.
- يحق للعامل الاستفادة من كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطاً نوعياً¹.
- الحق في الحماية: سواء من الناحية المهنية: (الأمن والترقية والتكوين المهني)، والناحية الصحية: (حماية صحة العامل والحفاظ على قدراته الذهنية والمعنوية من خلال طب العمل وتحديد مدة العمل والعطل والراحة القانونية)، و الحماية الاجتماعية: (تلبية الحاجات الاجتماعية للعامل وأسرته لمن خلال الخدمات والضمان الاجتماعي والتقاعد)، وممارسة الحقوق العامة (الحق النقابي و الحق في المشاركة العمالة في التسيير الحق في التفاوض و المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها و اللجوء للإضراب)².

وتترتب عليه مجموعة من الالتزامات المتمثلة في:

- القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل: يجب على العمال أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

¹ - أحمد التيجاني بلعوسي، رشيد وابل، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط6، الجزائر، 2009، ص 9.

² - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص ص 21 - 32.

المحافظة على وسائل الإنتاج: يجب على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج تحت تصرفه وأن يقوم بجميع الإجراءات الضرورية لحفظها وصيانتها.

- الاحتفاظ بالسر المهني: بأن يحفظ العامل أسرار مهنته وأن لا يفشي المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وأساليب الصنع وطرق التنظيم... الخ والتي قد يسبب إفشاؤها ضررا ماديا أو معنويا للإدارة أو صاحب العمل، ولا يقتصر التزامه بعدم إفشاء أسرار المهنة خلال مدة العقد فحسب بل بل يبقى ساريا حتى بعد انقضاء العقد ويبقى العامل ملتزما حتى تفقد الأسرار أهميتها¹.
- الخضوع للسلطة الرئاسية: معطيات الإدارة المعاصرة في شقها التنظيمي تستلزم إقامة سلم متدرج ومترابط بين العمال من أبسطهم إلى المدير العام الذي يمارس السلطة السلمية على جميع عمال المؤسسة حيث يجب على العمال أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم في أثناء ممارسته العادية لسلطاته في التسيير².

ثانيا: الحقوق و الالتزامات المتعلقة بصاحب العمل

- يتمتع صاحب العمل بجملة من الحقوق والامتيازات التالية:
- حق الإشراف والتوجيه للعامل في العمل.
 - حق الإدارة والتنظيم لشؤون العمل مما يحقق النظام والأمن داخل المؤسسة عن طريق اللوائح والأنظمة الداخلية بما يتناسب وطبيعة العمل.

كما أن لصاحب العمل صلاحية إصدار تعليمات داخلية لتنظيم بعض المسائل المرتبطة بالعمل³.

¹ - محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 33-35.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 47.

³ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 95-96.

وتتمثل التزامات وواجبات صاحب العمل في ما يفرضه القانون عليه من عدم تمييز بين العمال، والالتزام باحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل، وإتاحة الشروط اللازمة للتكوين المهني والترقية في العمل¹.

3.4 مراحل انعقاد علاقة العمل بعقد محدد المدة:

تمر علاقة العمل عادة بمرحلتين أساسيتين متعاقبتين هما مرحلة التجريب و مرحلة التثبيت.

المرحلة التجريبية: هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية للتأكد من مدى استعدادة وكفاءته وقدرته على أداء العمل الموكل إليه، وتعتبر هذه الفترة سابقة للتعاقد النهائي تكون مرهونة بنتائج فترة التجربة.

فان لم يثبت العامل صلاحيته وقدرته على أداء العمل المكلف به، فيمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون إخطار مسبق ودون تعويض².

أما مرحلة التثبيت: وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الأعمال التي أنيط بها بالكفاءة المطلوبة.

3.5 حالات إبرام عقد العمل محدد المدة:

1) تنفيذ أعمال مرتبطة بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة أي الأعمال التي تقتضي مدة محدودة

الآجال غير متجددة لانجازها ضمن نشاطات المؤسسة العادية كونها تتطلب مزيدا من عدد العمال

الذين يتميزون بمهارات فنية خاصة.

¹ - عبد الحليم أكمون ، مرجع سابق، ص 49.

² - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 93.

(2) استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً.

(3) القيام بأشغال دورية ذات طابع متقطع: تخص هذه الحالة الأشغال التي تتطلب تجديد العقد بطرق

دورية ولكنها غير مستديمة كالأنشطة الموسمية، نشاطات تتطلب المزيد من عدد العمال وبعض

الخبرات والمهارات والأشغال داخل المؤسسة.

(4) تزايد العمال لأسباب موسمية: فالعمل الموسمي هو الذي ينشأ وينفذ وينجز في موسم محدد من كل

سنة ويتكرر بصفة دورية منتظمة¹.

3.6 تجديد وانتهاء عقد العمل.

أولاً تجديد عقد العمل المحدد المدة.

هذا النوع من العقود تنتهي آجاله بانتهاء المدة المتفق عليه وبطرق قانونية ويمكن أن يستمر عقد

العمل حتى بعد انقضاء مدته ويتجدد العقد إما بطريقة ضمنية أو صريحة.

التجديد الصريح: يعتبر تجديد بين الطرفين عن طريق الإيجاب والقبول، حيث يتم إبلاغ أحد الأطراف

بالرغبة في تجديد العقد قبل انتهاء آجاله المحددة.

أما التجديد الضمني: ويكون هذا التجديد عند سكوت صاحب العمل وبرضاه ، ويدل على إرادة

الطرفين في التجديد ويكون له آثار لكلا الطرفين وتحميد فعلي لإرادتهما وتنفيذا لالتزاماتهما².

¹ - عبد الحليم أكمون، مرجع سابق، ص ص 33-35.

² - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، 32.

ثانيا انتهاء عقد العمل محدد المدة.

يعتبر انقضاء وانتهاء عقد العمل محدد المدة أمرا قانونيا وعملية حتمية يمر بها هذا النوع من العقود حيث نجد عددا من الحالات التي تفضي إلى انتهاء العلاقة التعاقدية بين أطراف العمل.

أ) الحالات العادية لانتهاء عقد العمل محدد المدة.

انتهاء مدة العقد محدد المدة: ينصب هذا العقد على إنجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية وهي

أعمال أو أشغال تقتضي مدة محددة، وبالتالي ينتهي العقد أصلا بانتهاء المدة المتفق عليها ، فلا يترتب أي التزام على عاتق طرفي العقد¹.

✓ انتهاء النشاط القانوني للهيئة الإدارية المستخدمة: في حالة تعرض المؤسسة للإفلاس أو الزوال النهائي (حالة اقتصادية) يترتب عنها انتهاء عقد العمل محدد المدة.

✓ الاستقالة: بتقديم استقالة مكتوبة وواضحة باتفاق الطرفين حيث يتم إنهاء العقد بإرادة العامل وطلبه للفسخ والتنصل من التزاماته، شريطة أن يقدم لصاحب العمل وثيقة مكتوبة وان لا يترك منصبه إلا بعد فترة الإخطار المسبق، أو إنهاء العلاقة يكون بمجرد تعبير أحد الطرفين عن إرادته الحرة، فبالنسبة للعامل مثلا إذا لم يتناسب ذلك العمل مع قدراته ومؤهلاته المهنية، أما صاحب العمل فينهي علاقته مع العامل إذا تبادر إليه أن العامل ليس لديه المؤهلات لهذا المنصب.

✓ حالة العجز النهائي سواء كان العجز كلياً أو جزئياً يؤدي إلى إنهاء عقد العمل نتيجة لمرض أو حادث عمل مع تحمل صاحب العمل لكافة النتائج، و تبقى آثار العلاقة سارية لذوي الحقوق،

¹ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 114.

التقاعد فتنتهي علاقة العمل بسبب وصول العامل إلى سن معين فيستفيد بذلك من الضمانات الاجتماعية وخدماتها¹.

(ب) الحالات غير العادية لانتهاء عقد العمل المحدد المدة.

✓ البطلان وفسخ العقد: ينتهي عقد العمل المحدد المدة عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني حسب التعبير الوارد في قانون علاقات العمل، كما ينتهي بالفسخ الانفرادي من جانب أحد الطرفين المتعاقدين².

✓ التسريح والعزل: بسبب ارتكاب العامل الأخطاء الجسيمة أثناء تأديته لمهامه³.

من خلال ما تقدم يمكن اعتبار انتهاء عقد العمل محدد المدة مرهون بحالات منها ما يعتبر عاديا وهو ما تنص عليه المراسيم والقوانين الخاصة بالعلاقة التعاقدية، ومنها ما يندرج ضمن الحالات الاستثنائية وهو ما أشرنا إليه تحت تسمية الحالات الغير عادية لانتهاء عقد العمل المحدد المدة.

¹ - عبد الحليم أكمون، (وآخرون)، مرجع سابق، ص 42-43، بتصرف.

² - بشير هدي، مرجع سابق، ص 116.

³ - المرجع نفسه، ص 45، بتصرف.

يعد قانون العمل آلية تضبط علاقات العمل بصفة عامة وعقد العمل بصفة خاصة، حيث يبين الحقوق والالتزامات التي تنتج عن التعاقد بالنسبة لأطراف علاقة العمل.

في هذا الفصل الموسوم ب:قراءة قانونية لعقد العمل المحدد المدة والذي تطرقنا فيه إلى:

عقد العمل محدد المدة وحاولنا الإلمام بمختلف العناصر التي لها علاقة بموضوع الدراسة وفرضياتها وإشكالياتها، هذا من أجل فهم متغير نظام عقد العمل محدد المدة من الجانب النظري والقانوني تحديدا بهدف فك الغموض وتسهيلا للمراحل القادمة من الدراسة.

الفصل الثالث

خطة الفصل

تمهيد

1.1 سياسة التشغيل

1.2 مفهوم سياسة التشغيل

2. أهداف سياسة التشغيل

3. سياسة التشغيل في الجزائر

4. الاندماج السوسيو مهني

4.1 الاندماج الاجتماعي L'itégration Social

4.1.1 أشكال الاندماج الاجتماعي

4.2 الاندماج المهني L'itégration Professionnel

4.2.1 أنواع الاندماج المهني

4.3 العوامل المساعدة على الاندماج السوسيو مهني في المؤسسة

4.4 مستويات الاندماج في المؤسسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

عانت الدولة الجزائرية بعد استقلالها من مشاكل عديدة أبرزها مشكل التشغيل حيث كرسست جهودها من أجل تجاوز مختلف الأزمات محاولة النهوض باقتصادها، حيث أن وفرة اليد العاملة كانت أصعب تحديات التنمية فيها، إلا أنها وفققت في تجاوزها والمرور إلى مصاف الدول السائرة في طريق النمو، وخلال سيرورتها الإصلاحية كانت تتبنى مجموعة من الاستراتيجيات التي ساعدتها في تنظيم مراحل وأشواط الاستقرار، حيث نجد أبرز هذه التوجهات هو سياسة التشغيل الذي اهتمت به ولا زالت تعتبره رهان يقيس مدى نجاح الخطط المنتهجة في عمليات الإصلاح في لقطاع الشغل، حيث تهدف مساعي الدولة إلى تحقيق الإدماج والاندماج التام للفرد في منصب عمله.

1. سياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، فالهدف من المشاريع التنموية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يتأتى بتوفير فرص عمل وذلك بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

1.1 مفهوم سياسة التشغيل.

ينقسم مصطلح سياسة التشغيل إلى كلمتين وهما:

أولا سياسة: والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

ثانيا التشغيل: هو كل نشاط يقدم قيمة معينة أو مورد معين للفرد الذي يقوم به، كما يرى بيار نافيل

أن هذا المورد أو هذه القيمة التي يتحصل عليها الفرد تأخذ شكل أجرة فيعرف التشغيل على أنه

"مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة"¹، كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال

الأمثل للموارد البشرية².

فسياسة التشغيل تعني: جميع البرامج والأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل،

حيث يقصد بها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد

وتكوين

¹- حكيمة تقادلة، مرجع سابق، ص7.

²- عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر، عدد 10، 2012، منشورة، ص191.

أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين¹.

كما يعرفها بلقاسم سلاطنية بأنها: "الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء فرص العمل للقوى المتاحة وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل سواء كانوا شركات، أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه"².

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE)

Organisation de coopération et de Développement Economiques.

سياسة التشغيل: "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"³.

فمن خلا ما سبق يمكن اعتبار سياسة التشغيل هي المنهج الذي تطبقه الدولة بغرض توفير فرص عمل لطالبي العمل من خلال قواعد وقوانين وأسس ومبادئ تسير علاقات العمل.

1.2 أهداف سياسة التشغيل.

من خلال البرامج والآليات التي سطرتها الدولة في مجال الشغل، فإنها ترمي إلى ما يلي:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.

¹ - عبد الرزاق مولاي لخضر، مرجع سابق، ص 69.

² - بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، منشورة، ص 61.

³ - عبد الرزاق مولاي لخضر، مرجع سابق، ص 191

- توفير صيغ العمل و حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل.
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية في الأداء.
- تنظيم وهيكله سوق العمل والوصول إلى تنظيم أحسن من خلال برامج التشغيل.
- رفع المستوى المعيشي للمجتمع من خلال إدماج جميع الأفراد في مناصب عمل ملائمة.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدد قوانين العمل.
- التشغيل الواسع لجميع الفئات الاجتماعية وضمان تكافؤ الفرص في الشغل¹.

1.3 سياسة التشغيل في الجزائر

✓ السياسات التنموية للتشغيل خلال الفترة 1966-1980.

بعد الاستقلال اعتمدت الجزائر على الاقتصاد المخطط من أجل تسيير المؤسسة الجزائرية وتوجيه الجهود نحو تطوير الوضع الاقتصادي للبلاد والدفع بعجلة التنمية اجتماعيا واقتصاديا من خلال مجموعة من السياسات التي تمحورت حول السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.

¹ سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007، منشورة، ص 88.

- المخطط الثلاثي 1967-1969.

تميزت هذه الفترة بالمشروع الاستثماري التنموي من خلال تحضير الوسائل المادية والبشرية والهيكلية والاجتماعية والإدارية، للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي¹

- 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.

حيث اعتمدت الدولة على سياسة المخططات التنموية، حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل في الفترة السابقة لـ 1973 بعروض العمل حوالي: 35,17% سنة 1971 و 31,91% سنة 1972، وما نسبته 30,95% خلال سنة 1973 وتميزت تلك الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44,26% سنة 1971 و 48,29% سنة 1972 و 47,03% سنة 1973².

¹ - ليندة كحل الراس، سياسة التشغيل وسوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000-2001، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص بنوك ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2013-2014، منشورة، ص 62.

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد لنشر والتوزيع، ط1، عمان- الأردن، 2009، ص 164.

- الجدول رقم (1): يوضح نسب عروض العمل والمناصب المؤقتة خلال المخطط الرباعي الأول.

السنة	1971	1972	1973
عروض العمل	35,17%	31,91%	30,95%
مناصب العمل المؤقتة	44,26%	48,29%	47,03%

- إعتدنا في بناء الجدول على المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 165.

ومن مهام هذا المخطط (الرباعي الأول) :

إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة، حيث ارتفعت في هذه الفترة عروض العمل وشهدت

انخفاض ملموس لطالبي العمل مقارنة بالفترة السابقة (1971-1973) من 228.233 إلى

123.330 طالب عمل¹، وقدرت نسبة تحسن الشغل بـ3,15% في هذه الفترة.

- المخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

كان استمرار لسابقه، حيث بلغت فيه نسبة التشغيل 21.4%²، وخلال سنتي 1978 و1979 تم

استكمال الاستثمارات التي لم يتم إنهاؤها خلال المخطط الرباعي الثاني.

¹-مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 165.

²- ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص 64.

الجدول رقم (2): يمثل متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي في الفترة 1967-1979.

1979-1978	1977-1974	1973-1970	1969-1967	المرحلة
99000	135000	88000	43000	متوسط مناصب الشغل/السنة

- المصدر : ليندة كحل الراس، مرجع سابق، ص65.

✓ برامج التشغيل في فترة ما بعد الثمانينات.

تميزت فترة الثمانينات في الجزائر بتقلص سوق العمل حيث عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل، وكان الشباب هم الضحية الأولى على عكس فترة السبعينيات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل.

- المخطط التنموي الخماسي (1980-1984) فخلال تم استحداث ما نسبته 83.55% من

مناصب شغل جديدة من طرف القطاع الاقتصادي، في حين عرفت فترة الخماسي الثاني(1985-

1989) انخفاض مناصب الشغل الجديد، من 824700 إلى 255000 منصب عمل¹.

و تميز سوق العمل في الجزائر منذ منتصف الثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة

وصلت في بعض الأحيان إلى 30%، فالأزمة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع في

حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط أدت إلى بروز عدة اختلالات في سوق الشغل، تقلصت

¹-ليندة كحل الراس، المرجع نفسه، ص70.

فرص العمل المتاحة وسجل تزايد أكبر لطالبي العمل، فباشرت الدولة بتطبيق مخطط إعادة الهيكلة مم أنتج عنها غلق المؤسسات وتسريح آلاف العمال¹.

بعد الإحصاء العام للسكن والسكان سنة 1987 تبين أن نسبة البطالة تقارب 21.5%، يغطي منها نسبة 75.5% من الشباب الباحثين عن عمل لأول مرة وتقل أعمارهم عن 30 سنة بناء على هذه النتائج تم لأول مرة خلال سنة 1988 إدراج مسألة تشغيل الشباب كأحد الانشغالات الأولية للسلطات العمومية من أجل مواجهة تدهور سوق الشغل أنشأت أجهزة لاحتواء الأزمة².

فجميع الأجهزة والبرامج التي أنشأت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة الأجهزة والبرامج، وبالنظر إلى مواجهة البطالة الذي يختلف باختلاف النظام الاقتصادي المتبع وبناء على ذلك يتم اختيار الأدوات والأساليب السياسة المناسبة لمواجهة مشكلة البطالة، حيث عملت الجزائر على:

إدخال مرونة أكبر على علاقات العمل بما يتلائم وطبيعة المرحلة، وكذا تخفيض الكلفة الاجتماعية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي كبرنامج انتقائي³، ومن أجل هذا اتخذت مجموعة من التدابير المتمثلة في:

1- برنامج تشغيل الشباب 1987: للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و25 سنة يهدف إلى خلق 2.000.000 منصب شغل دائم خلال سنتين، استفاد منه 60.000 شاب تحصلوا على مناصب شغل دائمة ومؤقتة.

¹ - عبد الرزاق مولاي لخضر، مرجع سابق، ص 195.

² - زين العابدين معوي، مبروك ساحلي، سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، دفا تر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، العدد الحادي عشر، جوان 2014، منشورة، ص 150.

³ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 269.

وكانت من أهداف برنامج تشغيل الشباب:

- تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد من العاطلين عن العمل.
- إعادة الاعتبار للعمل.
- تطور الحركة التعاونية.

وكنتيجة لفشل هذا الجهاز في مضمونه لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع مطلع التسعينيات وهو:

2- برنامج الإدماج المهني للشباب: جرى تنظيم جلسات وطنية حول سياسة إدماج الشباب في ديسمبر

1989 نتج عنه المرسوم التنفيذي رقم 90-43 المؤرخ في 22 ماي 1990 المتضمن ترتيبات

الإدماج المهني للشباب، تهدف إلى تشجيع الشباب على خلق مناصب شغل بأنفسهم من خلال

التعاونيات الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 27 سنة من أجل خلق 7235 منصب

شغل¹.

يهدف إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدات إدارية أو إنتاجية خلال فترة تتراوح بين

ثلاثة أشهر واثني عشرة شهرا، مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات

العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب والذي أصبح يعرف منذ 1996

بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب².

¹ - زين العابدين معو، مبروك ساحلي، مرجع سابق، ص 151.

² - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 275.

✓ التشغيل والبطالة في القرن 21.

في الوقت الراهن ومع تطور خصائص العمل وارتباطها بالمهارات والمستوى التعليمي، لذا أصبح التعليم يحظى باهتمام أكثر.

فعلى الرغم من وجود سبل التعليم في الجزائر إلا أنها لا تزال تعاني من ارتفاع في نسبة الأمية حيث بلغت 31.9% سنة 1998 حيث يعزى هذا الارتفاع إلى مستوى التنمية الاجتماعية المحققة¹، وفي المقابل شهدت بطالة المتعلمين سيما بطالة الجامعيين ارتفاعا كبيرا التي تعد من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر مؤخرا نظرا لأبعادها السلبية على المجتمع ككل²، حيث تعني بطالة الجامعيين حالة عدم توفر مناصب عمل لحاملي الشهادات الجامعية الناتجة عن ارتفاع النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم³.

سظرت الدولة لفئة الشباب العاطل عن العمل والطالب للشغل العديد من البرامج المتمثلة في:

- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

أنشأ هذا البرنامج في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم:

402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998⁴، أصبح يسمى منحة إدماج حاملي الشهادات (PID)

يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي وكذا التقنيين

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 187.

² - الأزهر العقبي، بلعربي أسماء، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012، (دراسة

منشورة) في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، العدد 16، سبتمبر 2012، ص 132.

³ - المرجع نفسه، ص 133.

⁴ - سميحة يونس، مرجع سابق، ص 13.

الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين والذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة حيث يتقاضى الشباب المتحصل على شهادات جامعية على راتب يقدر بـ: 10000 دج فيما يتحصل التقنيين الساميين على 8000 دج إضافة للتغطية الاجتماعية مدة هذا العقد 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة¹.

يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة واكتساب الخبرة المهنية وتحقيق التكوين التطبيقي للمستفيدين منه خاصة².

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

المؤرخ في 19 أفريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429هـ، يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، وقد تم توجيهه إلى 3 فئات من طالبي العمل المبتدئين الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 30 سنة:

- الفئة الأولى: شباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين والمؤسسات الوطنية للتكوين المهني (عقد إدماج حاملي الشهادات CID).
- الفئة الثانية شباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا (CIP).
- الفئة الثالثة الشباب دون تكوين أو تأهيل إدماج (CFI).

¹ - عن مديرية النشاط الاجتماعي، مطوية تعريفية بمهام المديرية.

² - ليليا بن صويلح، سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010/2011، منشورة، ص 66.

علاوة على هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كأقصى حد¹، كما ينص تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين إلى جانب تدابير للحث على البحث عن تكوين مؤهل.

ومن أجل إدخال مرونة أكبر على علاقات العمل بما يتلائم وطبيعة مرحلة تأطير سوق العمل، وتخفيض الكلفة الاجتماعية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي كإجراء انتقائي، أخذت مجموعة من التدابير منها:

- 1- الاستفادة من التأمين عن البطالة وتحفيزات التقاعد المسبق.
- 2- استحداث جهاز الشبكة الاجتماعية.
- 3- برامج الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة.
- 4- العمل المأجور بمبادرة محلية.
- 5- برنامج الأشغال الكبرى.
- 6- برنامج الجزائر البيضاء.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 ربيع الثاني 1429 هـ، الموافق لـ 30 أبريل 2008، عدد 22، ص 19.

2. الاندماج السوسيو مهني

2.1 الاندماج الاجتماعي L'itégration Sociale.

ورد في المعجم فعل : دمج يدمج دمجًا، بمعنى دخل في الشيء واستحكم فيه¹.

وجاء في معجم العلوم الاجتماعية: أن الاندماج هو مزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض أو

انضمام جماعات أو زمر ذات أهداف متجانسة إلى بعضها البعض².

أما سوسولوجيا: فيعبر الاندماج عن السيرورة التي تمكن شخصا أو عدة أشخاص من التقارب والتحول

إلى أعضاء في مجموعة أكبر وأوسع عبر تبني قيم نظامها الاجتماعي وقواعده، مما يستلزم شرطين هما:

إرادة الإنسان وسعيه الشخصي للاندماج والتكيف (التعبير الطوعي عن اندماجه)، ثم القدرة الاندماجية

للمجتمع عبر احترام اختلاف الأشخاص و تمايزاتهم³.

ويقصد به في معجم العلوم الاجتماعية أنه التكامل الاجتماعي وهو تكيف الجماعات والأفراد بطريقة

تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم، بحيث تؤدي هذه الجماعات أو هؤلاء الأفراد النشاط الذي ينصرفون إليه

بأقل قدر من التوتر والنزاع⁴.

¹ - نور الدين عصام، معجم نور الدين الوسيط، دار الكتب العلمية، ط1، لبنان، 2005، ص 231.

² - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة، ص251.

³ - محمد مالكي، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المؤتمر السنوي الثاني للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، قطر، 20-31 مارس 2013، ص5، (www.dohainstitute.com)

اطلعت عليه يوم 20/01/2015 21:32.

⁴ - حكيمة تقادلة، مرجع سابق، ص43.

فالاندماج يتضمن معاني عديدة تدل على التوحد (تناقض العزلة والصراع والانقسام والتناقض) الإقصاء والتهميش، فتتولد عن عملية الاندماج قوى التجميع وهي تقابل قوى التفكيك. حيث نجد أن مفهوم الاندماج متعدد المعاني ومتداول الاستعمال، حيث يستعمل في علم الاجتماع كعملية اجتماعية، وهو العملية التي من خلالها يتمكن الفرد من خلالها تعلم المعايير والقيم التي تحكم البناء الاجتماعي، وهذا التعلم تدريجيا وخصوصا من خلال العائلة، المدرسة، جماعة الرفاق¹.

2.1.1 أشكال الاندماج الاجتماعي.

ميز **Landeker** بين أربعة أشكال للاندماج الاجتماعي:

✓ الاندماج الثقافي: يوفق بين قيم النظام الثقافي في مجتمع ما.

✓ الاندماج المعياري: يكيف السلوك وفقا للمعايير.

✓ الاندماج التواصلي (الاتصالي): يمكن قياسه من خلال كثافة العلاقات اللاشخصية ضمن

الجماعات أو مدى وجود تواصل داخلي بين أعضائها.

✓ الاندماج الوظيفي أو التبعية: ينتج عن التبادل الخدمي بين عدة عوامل في نظام أو وجود تقسيم

للعمل².

حيث تختلف هذه الأشكال من بيئة لأخرى على حسب خصائصها ونظرة المجتمع أو الجماعة

للفرد، وعلاقة التأثير والتأثير بينهما الذي يؤدي إلى الاندماج في شكله الاجتماعي.

¹-Serge paugam، **Les 100 mots de la Sociologie**، Imprimevert PUF Paris، 1er édition 2010، P 77.

²-Raymond Boudon et autre، **Dictionnaire de Sociologie**، Larousse pour la Présent Edition، 2eme Edition France، 2005، P127.

وفي هذا الإطار تناول إميل دوركايم E.Durkhiem إشكالية الاندماج الاجتماعي التي احتلت

حيزا في تحليلاته وبالنسبة له: "تكون جماعة اجتماعية مندمجة كلما كان أعضاؤها:

- يمتلكون وعيا مشتركا، ويتقاسمون نفس المعتقدات والسلوك.
- في تفاعل مع بعضهم البعض.
- لديهم الاستعداد لتكريس أنفسهم لتحقيق أهداف مشتركة"¹.

2.2 الاندماج المهني L'itégration Professionnel

دور تقسيم العمل ليس في المقام الأول إنتاجية الوظائف المقسمة ولكن لجعلها متضامنة ولخلق الروابط لإدماج الأفراد وضمان وحدة الجسم الاجتماعي أيضا، فينتج الاندماج المهني عن اندماج الفرد ضمن مختلف أوساط التنشئة الاجتماعية: (الأسرة، الحي، العمل.....) وتوافق سلوكياتهم مع مجموع القيم في المنظمة في شكل معايير اجتماعية من أجل ضمان التماسك الداخلي².

2.2.1 أنواع الاندماج المهني.

يتميز الاندماج المهني بوجود نموذج مثالي (الاندماج المضمون)، ومجموعة أخرى من النماذج التي تعبر عن الانحراف والشذوذ وهي كما يبينها الجدول التالي:

¹- كريمة بن قومار، مرجع سابق، ص 17.

²- المرجع نفسه، ص 93-94.

جدول رقم (3): النموذج المثالي للاندماج المهني وانحرافاته.

أنواع الإندماج	الرضا الوظيفي	استقرار منصب العمل
<u>النموذج المثالي:</u>		
الاندماج المضمون.	+	+
<u>نماذج أخرى</u>		
- الاندماج غير مؤكد.	+	-
- الاندماج الشاق الصعب.	-	+
- الاندماج الاقصائي.	-	-

- + : موجود.

- -: غير موجود.

- المصدر: Serge Paugam، **Quand L'intégration Professionnelle** ، Devient Disqualifiante Economic et Himanisme numiro 381، juin 2007p24.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الاندماج المهني يظهر في أربعة أنواع أساسية وهي:

✓ الاندماج المضمون (المؤكد): يجمع بين رضا العامل عن عمله والاستقرار والتكيف مع منصبه وبيئة

عمله مما يدفعه للقيام بواجبه والانضباط في عمله وهذا ما يعبر عن حالة الاندماج.

✓ الاندماج الغير مؤكد: يتميز هذا النوع بالرضا وحالة عدم الاستقرار في منصب العمل، مما ينتج عنه حالات الدوران الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية للعامل.

✓ الاندماج الشاق (الصعب): في هذا النوع يكون العامل مستقرا في منصب عمله إلا أنه غير راضي بوظيفته التي يشغلها، وهذا يرجع إلى عدم تلائم خصائص عمله وطموحاته وهذا يمكن أن ينتج عنه حالة من الاغتراب.

✓ الاندماج الاقصائي: يشعر العامل بعدم الاستقرار في منصب العمل يرافقه عدم الرضا الناتج عن سوء الاختيار المهني، مما يدفع العامل إلى التغير وتراجع أدائه، ويمكن أن يتوقف عن العمل بسبب عدم التوافق المهني بين قدراته و الوظيفة التي يشغلها¹.

2.3 العوامل المساعدة على الاندماج السوسيو مهني في المؤسسة.

توجد داخل المؤسسة مجموعة من الأنساق والروابط في شكلها الاجتماعي والمهني التي تؤثر في سلوك الفرد وتساهم في عملية تكيفه واندماجه داخل مكان عمله يمكن أن نذكر منها العوامل التالية:

- الروح المعنوية: وهي حالة ذهنية تتصف بها جماعة لتعبر عن تعاون أفرادها وتماسكهم لتحقيق أهداف مشتركة²، وهي تعتبر مقياس للجو السائد في الجماعة التي ينتمي إليها.

¹- Serge Paugam, **Quand L'intégration Professionnelle**, Opcit, P P 24-25.

²- محمد بالراح، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى جامعة وهران، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة وهران، 2011، ص 40.

بحيث ترتفع الروح المعنوية للفرد إذا ما وفرت له الجماعة احتياجاته النفسية (صدقات، اعتراف

بالأهمية،... الخ أو المساعدة في ما يتعلق بأداء العمل خاصة من ذوي الخبرة).

- الاتصال المهني : على اعتبار أن الاتصال يخلق التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والجماعات من خلال

تحديد مجرى الاستجابة التي قد تتخذ صورة القبول لفكرة معينة أو الإحجام عن القيام بسلوك معين،

فإن الاتصال المهني فيعني تبادل المعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها¹، مما يشكل شبكة من

العلاقات ويسهل عملية التفاعل المستمر للأفراد الأمر الذي يسهل تماسكهم وتكيفهم واندماجهم

داخل بيئة العمل ويقوي العلاقات المهنية بين مختلف المستويات التنظيمية داخل المؤسسة.

- الرضا الوظيفي : يتعلق الرضا بارتياح الفرد وعلاقته بعمله، ويترب عنه انجاز أهداف شخصية²، من

خلال إشباع مختلف الحاجات الأساسية وصولاً إلى أقصى درجات الرضا من خلال تحقيق الذات .

- جماعة العمل : وهي مجموعة ذات عدد محدد من الأفراد في حالة تفاعل مع بعض لتحقيق هدف

مشترك متفق على أهميته³، باعتبار الفرد عضواً في بيئة العمل يتأثر ويؤثر في الآخرين مما يمكنه من تحقيق

أهداف يصعب أن يحققها بمفرده مما يستوجب عليه الاندماج والتكيف مع جماعته.

¹ - نصيرة العايب، إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، رسالة ماجستير في علم الاجتماع

المعرفة والمنهجية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2010-2011، منشورة، ص ص 61-6.

² - محمد بالرابح، مرجع سابق، ص 40.

³ - عبد الله بن عبد الغني الطجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، دار الحافظ للنشر والتوزيع، ط1، المملكة العربية

السعودية، 1424 هـ - 2003 م، ص 159.

- التوجيه المهني: عملية تهدف إلى مساعدة الفرد على أن ينتمي ويتقبل الدور الذي يقوم به في عالم

العمل وهو ذلك الدور الذي يتفق مع امكاناته المختلفة، كما أنها ترمي إلى مساعدة الفرد على تحقيق

صورة عن نفسه في ميدان عمله من خلال:

- اختيار المهنة الملائمة للقدرات والسمات الخاصة بالفرد.

- الإعداد والتدريب على المهنة.

- الالتحاق بالمهنة التقدم في المهنة والتعرف على طرق الترقى في العمل¹.

وهذا من أجل تحقيق التلاؤم ومساعدة الفرد على الاندماج المهني، وكذا ضمان استقراره في منصب

عمله.

2.4 مستويات الاندماج في المؤسسة.

اندماج الأفراد: ويكون بين فردين من خلال السمات الشخصية لكليهما وتقبل أحدهما للآخر وكذا

مدى تلبية احتياجاتهم من خلال هذه العلاقة.

اندماج الفرد والجماعة: كاندماج القائد مع مجموعته يعتمد على سماته وخصائصه القيادية ومدى نجاحه

في الحفاظ على بقاء واستمرار العلاقة مع مجموعته وتقبل الجماعة له.

¹- عبد الله بن عبد الغني الطحيم، مرجع سابق، ص 59.

اندماج الجماعة والفرد بعد انضمام الفرد للجماعة ومحاولته الالتزام بقواعدها ومسايرة خصائصها يتحدد

مدى الاندماج بنوعية الضغوط التي تمارسها الجماعة على الفرد (عقاب، ثواب)¹.

تعتبر عملية الاندماج ناتجة عن تكيف الفرد وتفاعله مع الآخرين المتمثلين في المؤسسة كنسق متكامل،

يتأثر الفرد بالثقافة التنظيمية الخاصة بها، على غرار الجماعة والزملاء المحيطين به.

¹ - نصيرة العايب، مرجع سابق، ص 57، بتصرف.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل الذي عرضنا فيه سياسة التشغيل والاندماج المهني والاجتماعي، فان سياسة التشغيل هي جملة البرامج التي سطرتها الدولة لتوفير فرص العمل للفئة الباحثة عن منصب شغل وهذه البرامج متمثلة في عقود عمل على غرار عقدي إدماج حاملي الشهادات وعقود ما قبل التشغيل، التي من خلالها يمكن للعامل المتعاقد أن يحظى بمنصب عمل و يندمج داخل المؤسسة على مستوى الجماعة والأفراد من خلال عمليات الاتصال والتفاعل التي تتم بينهم في البيئة الداخلية للمؤسسة.

الفصل الرابع

خطة الفصل

تمهيد

1. مجالات الدراسة

1.1 المجال المكاني للدراسة

1.2 المجال الزمني للدراسة

1.3 التعريف بعينة الدراسة

1.4 التعريف بمجتمع الدراسة

2. تحليل فرضيات الدراسة

2.1 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

2.1.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى

2.1.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

2.2 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

2.2.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

2.2.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

2.3 الاستنتاج العام

تمهيد:

من أجل دراسة وفهم الظاهرة الاجتماعية عامة والتنظيمية خاصة يجب الاستعانة بمجموعة من التقنيات التي يمكن من خلالها جمع المعطيات الميدانية الواقعية ومن ثم تحليلها وعرض نتائجها.

وبناء على ذلك فد اعتمدنا على التقنيات التي أوردناها سالفاً في الفصل المنهجي للدراسة (الملاحظة خلال مرحلة افتكاك الموضوع، والمقابلة في المرحلة الاستطلاعية الميدانية للحصول على المعلومات والإحصائيات، والاستمارة للحصول على المعطيات من خلال إجابات المبحوثين)، وبعد ذلك حللنا الإجابات الواردة في الاستمارات بعد تفرغها وتقيئتها، ثم استخراج الجداول البسيطة والمركبة وتحليل الإحصائيات والنسب.

وبناء على ما سبق سنقوم بتحليل النتائج التي تحصلنا عليها، من خلال عرض المجالات التي تمت فيها الدراسة، وتحليل الفرضيتين وتقديم الاستنتاجات الخاصة بهما، إضافة إلى الاستنتاج والخلاصة العامة.

1. مجالات الدراسة

1.1 المجال المكاني

ويقصد به الحيز والرقعة الجغرافية التي تمت فيها الدراسة الميدانية وحددنا مجال الدراسة بدائرة غرداية تمت الدراسة على مجموعة من المديريات على غرار الجامعة، البلدية، الدائرة، الولاية، والتربية.

1.2 المجال الزمني

انطلقنا في الدراسة الميدانية مع بداية شهر مارس قمنا بإجراء دراسات استطلاعية من خلال الملاحظات والمقابلات التي كانت مع رؤساء المصالح ومدراء مختلف مديرية ووكالة التشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي بولاية غرداية، من أجل التعرف على مختلف أجهزة وبرامج التشغيل الموجودة والمعتمدة من طرف الدولة، فبعد حصولنا على المعلومات التي وجهتنا في مسار البحث، وحصولنا على الوثائق التي دعمت دراستنا بالمعطيات اللازمة.

حددنا مجتمع الدراسة وعينة البحث وبعدها تم إعداد الاستمارة والأخذ بآراء الأساتذة حول صحة أسئلة الاستمارة وقابليتها لقياس فرضيات الدراسة.

ثم قمنا بتوزيع الاستمارات على المبحوثين من خلال توجيهنا إلى مؤسسات عملهم، واسترجعنا بعد أسبوعين (من 2015/04/26 إلى غاية 015/05/07)

لنقوم بعدها بمراجعة الصالحة منها للتحليل وتفريغها وترميزها باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS واستخراج النتائج، ثم تحليلها وتفسيرها.

1.3 التعريف بعينة الدراسة

تعرف العينة بأنها مجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار والتحقق¹.

عدد أفراد العينة هو: 213 عامل بعقد عمل محدد المدة بولاية غرداية.

- العمال الذين يشتغلون بعقد عمل محدد المدة التابعين لوكالة التشغيل ANEM بلغ عددهم 1605 متعاقد².

- العمال الذين يشتغلون بعقد عمل محدد المدة التابعين لمديرية النشاط الاجتماعي DAIS بلغ عددهم 423 متعاقد³.

¹ - سعيد سبعون، حفصة جرادي، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012، ص 135.

² - احصائيات من طرف وكالة التشغيل.

³ - احصائيات من المقابلة التي أجريت مع رئيسة مصلحة عقود ما قبل التشغيل بمديرية النشاط الاجتماعي.

- عدد أفراد مجتمع الدراسة هو 2028.

- نسبة الاختيار هي 10% ومنه:

- $ANEM = 100 / (10 \times 1605) = 160.5$ نختار 161 عامل متعاقد.

- $DAIS = 100 / (10 \times 423) = 42.3$ نختار 42 عامل متعاقد.

- $203 = 42 + 161$

بعد توزيع الاستثمارات التي بلغ عددها 203 استثمارا استرجعنا 165 استثمارا صالحة للتفريغ والتميز، في

حين لم نتمكن من استرجاع 38 استثمارا.

سنحاول عرض خائص عينة البحث من خلال الجداول البسيطة التالية:

1.4 خصائص عينة البحث:

من خلال الجداول البسيطة التالية سنحاول عرض خصائص عينة الدراسة، من حيث السن - الجنس -

المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - نوع البرنامج - مدة العقد - الخبرة المهنية - الأجر.

جدول رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين حسب فئتي الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
%24.24	40	ذكر
%75.76	120	أنثى
%100	165	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن ما نسبته %75.76 من مجموع أفراد العينة هم إناث في مقابل ما

نسبته %24.24 هم ذكور.

هذا ما يعكس اقتحام المرأة بقوة عالم الشغل، وارتفاع نسبة الخريجي الجامعة من فئة الإناث، وهذا ما

يعكس توجه الدولة إلى تشجيع عمل المرأة، في مقابل الانخفاض النسبي لجنس الذكور فيها.

جدول رقم (05) يوضح توزيع الباحثين حسب فئات السن:

النسبة	التكرار	فئات السن
21.21%	35] 26،21]
59.48%	98] 31،26]
15.76%	26] 36،31]
3.63	6] 36 فأكثر
100%	165	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح ان ما نسبته 59.48% من الباحثين يتراوح سنهم بين 25 و 30 سنة، تليها نسبة 21.21% عند فئة محدودة، في مقابل من سنهم بين ال 31 و 36 سنة بنسبة 15.76%، أما الباحثين الذين يتجاوز سنهم ال 36 سنة فتمثلهم نسبة 3.63%.

نلاحظ أن اغلب الباحثين تقل أعمارهم عن 30 سنة، أراد هذه الفئة حديثي العهد بالتخرج من الجامعات والمعاهد ويبحثون عن فرص للعمل من أجل اكتساب خبرة مهنية والاستفادة من الإدماج والحصول على امتيازات التشغيل بالعقود.

جدول (06) يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%4.32	7	متوسط
%13.58	22	ثانوي
%17.28	28	تقني سامي
%64.81	105	جامعي
100%	162	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن ما نسبته %64.81 من أفراد العينة مستواهم التعليمي جامعي، في مقابل %17.28 هم ذوي مستوى تقني سامي، وتليها نسبة %13.58 من المبحوثين لهم مستوى ثانوي، وتمثل من لهم مستوى التعليم المتوسط نسبة %4.32.

يعكس التباين في المستويات والمؤهلات العلمية لأفراد العينة بأن خريجي الجامعات هم أكثر توجهها نحو برامج التشغيل وعقود ما قبل التشغيل وهم ليسوا من ذوي الحرف على غرار غيرهم من ذوي المستويات الأخرى التي لها العديد من الخيارات البديلة عن عقود العمل (فتح ورشات) وهذا ما تدعمه نتائج

الجدول (08) في ارتفاع نسب المتعاقدين في إطار إدماج حاملي الشهادات على خلاف النوع الآخر من العقود.

جدول رقم (07) يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
87.27%	144	أعزب / عزباء
9.7%	16	متزوج (ة)
2.42%	4	مطلق (ة)
0.60%	1	أرمل (ة)
100%	165	المجموع

من خلال هذا الجدول يتضح أن ما نسبته 87.27% من المبحوثين عزاب، في مقابل نسبة 9.7% منهم متزوجين، و2.42% مطلقين، و0.60% أرامل.

العزاب حديثي العهد بالتخرج لتكوين مستقبلهم وتحقيق أهدافهم وطموحاتهم من خلال حماس العمل، على خلاف المتزوجين الذين يمكن أن للأجر الخاص بعقود العمل لا تكفي لتلبية حاجاتهم وطلباتهم لدى هذه الفئة كون لديهم أسر وعائلات ومسؤوليات.

جدول رقم (08) يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع برنامج العقد:

نوع العقد	التكرار	النسبة
إدماج حاملي الشهادات	123	75%
عقود ما قبل التشغيل	41	25
المجموع	164	100%

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

يتضح من خلال هذا الجدول أن 75% من المبحوثين المتعاقدين في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات في مقابل ما نسبته 25% منهم مسجلون في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل.

وعليه نلاحظ أن أغلب المبحوثين يشتغلون في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات نظرا لخصائص هذا النوع من البرامج التشغيلية والامتيازات التي يقدمها لمتعاقدين كالتعميد وتجديد العقد عدة مرات والأجر على غرار البرنامج الآخر عقود ما قبل التشغيل.

جدول رقم (09) يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة العقد:

النسبة	التكرار	مدة العقد
%19.4	32	سنة واحدة
%80.6	133	ثلاث سنوات
%100	165	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن ما نسبته %80.6 من المبحوثين لهم عقد عمل مؤقت لمدة ثلاث

سنوات، في مقابل %19.4 منهم يشتغلون بعقود عمل مؤقتة مدتها سنة واحدة قابلة للتجديد.

بعد هذه القراءة الإحصائية للجدول يتضح أن: أغلب المبحوثين متعاقدين في إطار عقد عمل مؤقت مدته

ثلاث سنوات حتى يضمنوا منصب عمل في فترة ثلاث سنوات أو أكثر على غرار العقود التي مدتها سنة

واحدة.

جدول (10) يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية:

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
%12.73	21	أقل من سنة
%44.85	74	من 1 إلى 3 سنوات
%42.42	70	أكثر من 3 سنوات
%100	165	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن المبحوثين الذين لهم خبرة مهنية تتراوح بين السنة والثلاث سنوات تمثلهم نسبة %44.85، في مقابل المبحوثين الذين لهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات بنسبة %42.42، ونسبة %12.73 من أولئك الذين لهم خبرة تقل عن سنة واحدة.

المبحوثين الذين لهم خبرة عمل تتراوح بين السنة والثلاث سنوات أكثر فئة اعتادت على هذه البرامج واعتبرتها أنها تتماشى مع معطيات الواقع الاجتماعي والاقتصادي، وغياب برامج بديلة على هذه البرامج.

جدول رقم (11) يوضح توزيع المبحوثين حسب قيمة الأجر الشهري الذي يتقاضونه:

الأجر	التكرار	النسبة
أقل من 8000 دج	31	18.90%
(8000-12000 دج)	46	28.05%
أكثر من 12000 دج	87	53.05%
المجموع	164	100%

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

بناءً على الجدول أعلاه يتضح أن ما نسبته 53.05% من المبحوثين يتقاضون أجرة شهرية تقدر بأكثر من 12000 دج، في مقابل 28.05% منهم تتراوح أجورهم بين 8000 دج و 12000 دج، ونسبة 18.90% تمثل المبحوثين الذين تقل أجرتهم عن 8000 دج.

حيث يرجع تباين الأجر الشهري التي يتقاضاها المتعاقدون إلى نوع العقد والمؤهل العلمي الذي يحملونه بغض النظر عن طبيعة المهام وهذا ما نجده في محضر التنصيب¹ في المادة الثانية منه.

¹ محضر التنصيب أو عقد الالتزام: هو وثيقة تحمل البيانات الشخصية للمتعاقد وشروط التعاقد المتعلقة بالأجر وحقوق العامل وواجباته بالإضافة إلى الهيئة أو المؤسسة التي يشتغل فيها وقد أدرجنا نسخ منه ضمن الملاحق.

2. تحليل فرضيات الدراسة

سنحاول تحليل فرضيتي هذه الدراسة وتفسير محتوى إجابات المبحوثين سوسولوجيا، من خلال ربط مؤشرات أبعاد الفرضية (متغير مستقل مع متغير تابع)، وقراءة النتائج الإحصائية لها سوسولوجيا وإعطائها دلالات أقرب للواقع من خلال:

2.1 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

2.1.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

الفرضية الأولى: لشروط التعاقد تأثير على إمكانية تحقيق التعاقد للاندماج المهني.

جدول رقم (12) يوضح تأثير ظروف العمل على بذل العامل للمجهود:

المجموع		غير مناسبة		مناسبة		ظروف العمل بذل مجهود
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%70.6	115	%75.4	43	%67.6	72	نعم
%2.5	4	%5.3	3	%0.9	1	لا
%27	44	%19.3	11	%31.1	33	أحيانا
%100	163	%100	57	%100	106	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

نلاحظ من خلال هذا الجدول 70.6% من الإجابات كانت حول بذل الجهد تدعمها في ذلك نسبة 75.4% من إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن الظروف التي يعملون فيها غير مناسبة، مقابل نسبة 67.6% من أولئك الذين يعملون في ظروف مناسبة، أي أنه بالرغم من عدم ملائمة البيئة مع متطلبات العمل إلا أن العامل يبذل مجهودا للقيام بالمهام المكلف بها، غير أنه في الاتجاه الآخر ما نسبته 27% من المبحوثين أجابوا بأنهم يبذلون مجهودا أحيانا تدعمه في الجدول 31.1% من الذين يعتبرون ظروف عملهم غير مناسبة، مقارنة بالذين يعتبرونها غير مناسبة تمثلهم نسبة 19.3%، أما نسبة 2.5% من مجموع إجابات المبحوثين تمثل الذين لا يبذلون مجهودا في أداء عملهم تدعمه نسبة 5.3% الذين يعتبرون ظروف العمل غير مناسبة.

حيث أن الظروف التي يعمل فيها المتعاقد غير مناسبة سواء من الناحية المادية كعدم وجود وسائل مناسبة لأداء العمل، فيما يرجع الجانب المعنوي إلى الضغط الممارس من طرف الإدارة أو عدم تلاؤم المهام مع المستوى والمؤهل العلمي لشاغل منصب العمل في إطار عقد محدد المدة، فيجد نفسه هذا الأخير يعمل في أصعب الظروف ويبذل مجهودا كبيرا من أجل أداء المهام، وأنه يرضى بالشروط التي يعمل فيها منذ اتفاهه مع المؤسسة التي يربطه بها عقد العمل محدد المدة، هذا ما عبر عنه أحد المبحوثين "أصحاب العمل الدائمون يضغطون على أصحاب الإدماج" في حين يصرح آخر بقوله "نشدوا يدينا خير من البقاء دون عمل".

في مقابل ذلك توجد مناصب عمل تتوفر على ظروف ملائمة تسهل لشاغلها التكيف مع بيئة المؤسسة وتمكنه من الاندماج المهني من خلال التعود على إنجاز مهامه وبذل مجهوداته بهدف اكتساب الخبرة

خصوصا إذا توافقت المؤهلات مع المنصب المشغول حسب رأي احد المبحوثين "...خاصة لأن المكان الذي أعمل فيه هو نفس المكان الذي درست فيه".

جدول رقم (13) يوضح إجابات المبحوثين حول خضوعهم للتكوين أو التدريب في مجال عملهم

النسبة	التكرار	الخضوع للتدريب
14.63%	24	نعم
85.37%	140	لا
100%	164	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول يمكن ملاحظة أن أغلب الإجابات تنحصر في عدم الخضوع للتدريب بنسبة 85.37%، مقابل 14.63% من الإجابات التي تعبر عن الخضوع للتدريب او الاستفادة من دورة تكوينية في مجال العمل.

يمكن تفسير عدم خضوع العامل في المؤسسة بعقد عمل محدد المدة للتدريب كونه في فترة تجربة قصد اكتساب الخبرة المهنية، حيث أن المؤسسة تهتم بالعمال الدائمين وتوليهم أكثر أهمية، حيث أنها لا تخصص برامج تكوينية لهذه الفئة من العمال.

جدول رقم (14) يوضح توزيع إجابات المبحوثين حول كيفية إنجازهم لمهامهم

النسبة	التكرار	كيفية إنجاز المهام
%48.77	79	بمفردى
%51.23	83	الاستعانة بالآخرين
%100	162	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته %51.23 من المبحوثين أجابوا بأنهم يستعينون بزملائهم الآخرين

حتى يتمكنوا من إنجاز مهامهم، مقابل %48.77 منهم صرحوا بأنهم يقومون بإنجازها بمفردهم.

حيث يستعين العمال المتعاقدون بزملائهم في القيام بإنجاز مهامهم فمنهم من هو في بداية مشواره المهني

فليس لديه دراية وخبرة بالعمل وكذلك صعوبة بعض المهام أو وجود بعض الضغوط في العمل أو عدم كفاية

وقت الانجاز يدفعه لذلك، على غرار سهولة المهام التي لا تستوجب الاستعانة بغيرهم يمكنهم إنجازها

بمفردهم.

جدول رقم (15) يوضح تأثير أقدمية العمل بعقد محدد المدة على اكتساب الخبرة المهنية

المجموع		أكثر من 3 سنوات		من 1-3 سنوات		أقل من سنة		الأقدمية اكتساب خبرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%74.5	123	%88.6	62	%70.3	52	%42.9	9	نعم
%25.5	42	%11.4	8	%29.7	22	%57.1	12	لا
%100	165	%100	70	%100	74	100%	21	المجموع

من خلال هذا الجدول يمكن قراءة نسبة 74.5% من الإجابات كانت تعبر عن اكتسابهم للخبرة

المهنية، تدعمها في ذلك نسبة 88.6% من الذين تتجاوز أقدمتهم في العمل الثلاث سنوات، ونسبة 70.3% من أولئك الذين تتراوح أقدمتهم بين السنة والثلاث سنوات، و 42.9% منهم تقل أقدمتهم عن السنة، مقابل الاتجاه الآخر حيث نجد أن 25.5% من المبحوثين يشعرون بأنهم لم يكتسبوا خبرة تدعمهم في ذلك نسبة 57.1% من الذين لهم أقدمية تقل عن سنة، و 29.7% من الذين تتراوح مدة عملهم بين السنة والثلاث سنوات.

ومنه يمكن اعتبار تحصيل الخبرة المهنية كنتيجة للأقدمية أو لعدد سنوات العمل لبتى يقضيها العامل بالمؤسسة، وهذا يمكنه من محاولة الاندماج مهنيا في مكان العمل من خلال شعوره بالرضا عن العمل الذي يقوم به في منصب عمله، وكذلك إمكانية الاستمرار في العمل بعقد محدد المدة تتيح فرصة الاندماج أمام العامل، وهذا ما عبرت عنه فئات الإجابات في الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من

الإجابات التي عبرت عن عدم تشكيل خبرة والحصول عليها في مكان العمل هي فئة العمال الحديثي العهد بالعمل والذين تقل أقدميتهم في مكان العمل عن السنة، فيما عبر الذين تجاوزت اقدميتهم الثلاث سنوات عن اكتسابهم الخبرة إضافة إلى اكتسابهم لمنصب عمل، وهذا ما تعبر عنه إحدى الإجابات: "خبرة 7 سنوات أثمرت بمنصب عمل حتى لو لم يكن في المكان المناسب المهم أن تشعر بأن دراستك لم تذهب سدا".

حيث أنه خلال الفترة التي يمضيها في المؤسسة فإنه سيشعر بالانتماء واكتساب هوية العامل وهذا ما عبر عنه المبحوث بأنه جزء من المؤسسة كونه يشعر باكتساب خبرة في مجال عمله رغم أن تواجهه في المؤسسة مؤقت.

جدول رقم (16) يوضح إجابات المبحوثين عن رأيهم في الأجر الشهري الذي يتقاضونه

النسبة	التكرار	رأيك في الأجر
27.88%	46	ملائم
72.12%	119	غير ملائم
100%	165	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن 72.12% من المبحوثين أجابوا بأن الأجر الذي يتقاضونه غير

ملائم، فيما عبر آخرون بنسبة تقدر بـ 27.88% عن عدم ملائمة الأجر الذي يتقاضونه.

عبر أغلبية المبحوثين عن عدم ملائمة الأجر بالنظر إلى طبيعة المهام التي يؤديونها وكذا قدرة الأجرة على تلبية

المتطلبات واحتياجات العامل المتعاقد بغض النظر عن محدودية التعاقد.

جدول رقم (17) يوضح تأثير طبيعة النظام الداخلي في مكان العمل و على رغبة المبحوث في الاستمرار

في نفس مكان العمل

المجموع		عادي		صارم		طبيعة النظام
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الرغبة في الاستمرار
%63	63	%67.6	46	%53.1	17	أريد الاستمرار
%37	37	%32.4	22	%46.9	15	لا أريد الاستمرار
%100	100	%100	68	%100	32	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن 63% يرغبون في الاستمرار بالعمل في نفس المؤسسة، تدعمها في

الجدول نسبة 67.6% من الذين يعتبرون النظام الداخلي الذي يحكم مكان عملهم عاديا، مقابل

53.1% من الذين يعتبرونه نظاما صارما، في مقابل الاتجاه المعاكس من الذين لا يرغبون في الاستمرار

بالعمل في نفس المؤسسة بنسبة 37% تدعمها في ذلك 46.9% من الذين يعتبرون النظام الداخلي

صارما، في حين 32.4% منهم يعتبرونه عاديا.

لمسنا من إجابات المبحوثين وجود رغبة في الاستمرار بنفس مكان العمل بالغم من صرامة النظام الذي

يحكم في المؤسسة خاصة من هم في بداية مشوارهم المهني يحتاجون إلى جو ملائم يساعدهم على الاعتياد

على مكان العمل بدعم من الزملاء والإدارة في ظل علاقات تتميز بالإنسانية فهي من العوامل المشجعة والمساعدة على الاندماج في بيئة العمل والاستمرار بها.

جدول رقم (18) يوضح العلاقة بين قيمة الأجر الشهري ورضا العامل عنه

المجموع		أكثر من 12000 دج		بين 8000-12000 دج		أقل من 8000 دج		الأجر الرضا عنه
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%24.4	40	%32	28	%13	6	%19.4	6	نعم
%75.6	124	%80.6	59	%87	40	%67.8	25	لا
100%	164	%100	87	%100	46	%100	31	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

نلاحظ أن ما نسبته 75.6% من المبحوثين الذين ليسوا راضيين عن أجورهم، تسانده نسبة 87% من الذين يتقاضون أجرة شهرية تتراوح بين 8000 دج و12000 دج، مقابل 80.6% من الذين تتجاوز أجرتهم الشهرية 12000 دج، من أولئك الذين تقل أجرتهم عن 8000 دج بنسبة 67.8%، في حين عبر آخرون عن رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه، منهم 32% من الذين يتجاوز أجرهم الشهري

12000 دج، و 19.4% من الذين يقل أجرهم عن 8000 دج، و 13% بالنسبة للذين تتراوح أجورهم الشهرية بين 8000 دج و 12000 دج.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلب المبحوثين عبروا عن عدم رضاهم عن الأجرة الذي يتقاضونه بالرغم من أن أغلبهم يتقاضون أجرة تتجاوز 12000 دج.

فالأجر من المحفزات المادية للعامل، التي تهدف إلى زيادة الأداء ووسيلة لزيادة الإقبال على العمل واستقطاب العمال، إلا أن الحاجات الفيزيولوجية تعد من أهم الاحتياجات التي يسعى الفرد لإشباعها والمقترنة بالأجر الذي يتم تحصيله من خلال بذل الجهد، فإن عدم رضا العامل عن أجره دليل على أنه يبذل جهدا أكثر مما يتقاضاه أي عدم تلاؤم بين الجهد والأجر وبالتالي هذا ما ينعكس على اندماجه في المؤسسة ويبرز هذا من خلال تدمير العامل " الجهد كبير والأجر ضعيف".

جدول رقم (19) يوضح إجابة المبحوث عن بذله للمجهود عند أداء لعمله:

هل تبذل مجهود	التكرار	النسبة
نعم	115	70.12%
لا	4	2.44%
أحيانا	45	27.44%
المجموع	164	100

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أن 70.12% من المبحوثين أجابوا بأنهم يبذلون مجهودا داخل المؤسسة في مقابل 27.44% من الذين عبروا عن أنهم أحيانا يبذلون مجهودا، على غرار 2.44% من الذين لا يبذلون أي مجهود.

نلاحظ أن أغلب المبحوثين عبروا عن بذلهم للمجهود في أداء عملهم وهذا ما يعكس قيم العمل وثقافة الموظف على غرار من أجابوا بأنهم يبذلون مجهودا في بعض الأحيان مما ينعكس على اندماجهم المهني، لأن قيم العمل المكتسبة من بيئة العمل تساهم في تحفيز العامل على بذل المجهود أو تعمل على التقليل من ذلك

الجدول رقم (20) يوضح رأي المبحوث في مهامه ومسؤولياته وتقييم جهده في عمله:

المجموع		أقل من مستوي		مناسبة لي		كثير جدا		مسؤولياتك
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تقييم الجهد المبدول
%39.6	65	%17.9	5	%25.6	23	%80.4	37	كبير
%56.1	92	%64.3	18	%72.2	65	%19.6	9	متوسط
%4.3	7	%17.9	5	%2.2	2	—	—	قليل
%100	164	%100	28	%100	90	%100	46	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال المجاميع الجانبية في الجدول نلاحظ أن %56.1 من مجموع الإجابات كانت تتجه نحو بذل

جهد متوسط، ويدعمها في ذلك من خلال الجدول ما نسبته %72.2 من الذين يعتبرون مهامهم

ومسؤولياتهم مناسبة لهم، فيما تعبر نسبة %64.3 عن الذين يعتبرون مهامهم أقل من مستواهم، مقابل

الذين يعتبرونها كثيرة جدا بنسبة %19.6 من مجموع الإجابات، في حين عبرت %39.6 من الإجابات

عن بذل مجهود كبير في أداء المهام وتدعمها في ذلك 80.4% ممن لهم مسؤوليات ومهام كثيرة جدا، على غرار 4.3% من إجابات المبحوثين الذين عبروا عن بذلهم لمجهود أقل تساندها نسبة 17.9% من الذين يعتبرون مهامهم ومسؤولياتهم أقل من مستواهم.

من خلال التعليق الإحصائي لهذا الجدول فإن اغلب المبحوثين عبروا عن بذلهم لجهد متوسط حيث أن المهام الموكلة إليهم والمسؤوليات كانت مناسبة لهم، ويعود هذا إلى طبيعة المهام التي تنحصر بين السهولة والصعوبة، على غرار أولئك الذين يبذلون مجهودا كبيرا بالإضافة إلى كثرة المهام وصعوبتها أمام العامل. كما أن أقدمية وخبرة العامل في المؤسسة تلعب دورا في تحديد مدى اندماجه مهنيا، هذا ما يدعمه تحليل الجداول 10، 21، 12 فكلما كانت مهام ومسؤوليات العامل مناسبة له لا يحتاج إلى بذل جهد كبيرا جدا من أجل أدائها، لذا فإن العامل المتعاقد نادرا ما يجد نفسه أمام مهام تحتاج إلى بذل مجهود كبير، هذا ما تؤيده إجابات المبحوثين حول طبيعة مهامهم.

الجدول رقم (21) يوضح إجابات الباحثين عن طبيعة مهامهم ومسؤولياتهم في مكان عملهم:

النسبة	التكرار	طبيعة المهام
57.67%	94	سهلة
27%	44	صعبة
15.33%	25	معقدة
100%	163	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات الباحثين.

من خلال الجدول يتضح أن ما نسبته 57.67% من إجابات الباحثين تعبر عن سهولة المهام التي يقومون بها، مقابل 27% منها عبرت عن صعوبتها، و15.33% تدل على أن المهام ذات طبيعة معقدة. بناءً على هذه النسب يتضح أن أغلب مهام العمال المتعاقدين تتسم بالسهولة في الانجاز وهذا راجع إلى طبيعة المهام الموكلة المناسب لمستواهم باعتبارهم عمال مؤقتين وفي طور اكتساب الخبرة، وكذلك إمكانية استشارة الزملاء ومساعدتهم في الانجاز .

على غرار أولئك الذين عبروا عن صعوبة مهامهم ومسؤولياتهم حيث اعتبروها معقدة هذا يبرره عدم تناسب المهام وقدراتهم أو أنهم في بداية مشوارهم المهني ولم يكونوا خبرة مهنية بعد، كما يمكن أن يعود هذا إلى طبيعة المؤسسة فنجد الاختلاف والتباين من مصلحة لأخرى حسب الاختصاص.

الجدول رقم (22) تأثير عدد سنوات العمل بعقد محدد المدة وتأثيرها على شعور المبحوث باكتساب

منصب عمل:

المجموع		أكثر من 3 سنوات		من 1-3 سنوات		أقل من سنة		سنوات العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	منصب عمل
21.2%	35	11.45	8	25.7%	19	38.1%	8	نعم
78.8%	130	88.6%	62	74.3%	55	61.9%	13	لا
100%	165	100%	70	100%	74	100%	21	المجموع

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن ما نسبته 78.8% من المبحوثين الذين لا يشعرون بحصولهم على منصب عمل، تدعمها في ذلك نسبة 88.6% من الذين تتجاوز أقداميتهم ثلاث سنوات 74.3% من أولئك الذين لهم خبرة عمل تقل عن الثلاث سنوات وتتجاوز السنة، مقابل من لهم خبرة تقل عن سنة واحدة بنسبة 61.9%، على خلاف 21.2% من الذين أجابوا بانهم اكتسبوا خبرة تدعمها في ذلك 38.1% من الذين لا تتجاوز أقداميتهم السنة الواحدة.

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها فانه بالرغم من المدة التي قضاها العام في المؤسسة إلا انه لا يشعر باكتساب منصب عمل لأن تواجده في المؤسسة مؤقت، لأنه مرتبط بعقد محدد المدة تنتهي آجال تواجده في المؤسسة بانتهاء المدة على غرار باقي العمال المثبتين أو "المرسمين" على حد تعبير المبحوثين في إجاباتهم التي

عبرت عن رغبتهم وأملهم الكبير في الحصول على منصب ثابت "...أعرف أنه مهما طالت المدة سأخرج منها...". "نريد منصب دائم"، "لا يعتبر المتعاقد جزءاً من المؤسسة حتى يثبت".

الجدول رقم (23) يوضح تأثير العلاقة بين توافق المؤهل ومنصب العمل على نظرة المبحوث للعمل:

المجموع		لا تتوافق		تتوافق		توافق المؤهل والمنصب
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النظرة للعمل
22.1%	36	27.4%	23	16.5%	13	تعب
4.9%	8	2.4%	2	7.6%	6	راحة
73%	119	70.2%	59	75.95%	60	أمر ضروري
100%	163	100%	84	100%	79	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

نلاحظ من خلال قراءتنا للجدول أن نسبة 73% من إجابات المبحوثين تدل على أنهم ينظرون للعمل على أنه أمر ضروري وتساندها نسبة 75.95% ممن يتوافق مؤهلهم العلمي مع طبيعة منصب عملهم،

مقابل 70.2% ممن هم عكس ذلك، أما في الاتجاه المقابل فإن 22.1% تمثل إجابات العمال الذين ينظرون للعمل على أنه تعب يدعمها في ذلك 27.4% ممن لا تتوافق مؤهلاته مع وظيفته، و4.9% ممن ينظرون للعمل على أنه راحة تساندها نسبة 7.6% من إجابات الباحثين الذين يتوافق منصب عملهم مع مؤهلاتهم.

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن الباحثين ينظرون للعمل بأنه أمر ضروري باعتبار: " العمل ضرورة اجتماعية، وأن التعاقد عليه واجب لبناء العمران البشري"¹، فتكمن أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل ويمدى توافقه مع مؤهلاته وكفاءته مع متطلبات منصبه الذي يشغله.

حيث أن صعوبة الحصول على منصب عمل وكذا تحقيق الحاجات الأساسية مرتبطة بتحصيل الأجر خاصة إذا توافقت خصائص المنصب المشغول مع قدرات العامل، فإن هذا سيسهل عملية الاندماج المهني فلا يجد العامل أي صعوبة في أداء عمله، إلا أنه إذا لم يتوافق المؤهل العلمي وكذا لم تتواجد خبرة كافية فإن العامل ينظر للعمل بأنه تعب على عكس الشعور بالراحة والاندماج المهني والتكيف من خلال توافق إمكانياته ومؤهلاته مع خصائص المنصب المشغول.

¹ - مصطفى الفيلاي، مرجع سابق، ص 441

2.1.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

بعد تحليل إجابات المبحوثين ومحاولة قراءتها في ضوء الفرضية الجزئية الأولى، وقصد إيجاد إجابة للتساؤل الجزئي فإن:

- بالرغم من الظروف المادية والمعنوية للعمل غير ملائمة والصعوبة النسبية للنظام الداخلي إلا أن العمال المتعاقدين يبذلون مجهودا ويرغبون في الاستمرار في نفس المؤسسة.
- عدم استفادة العامل المتعاقد من التكوين في العمل يعوضه الاستعانة بالزملاء والأقدمية من أجل إنجاز المهام واكتساب الخبرة.
- قيمة الأجر الذي يتقاضاه العامل المتعاقد لا تلائم طبيعة مسؤولياته ومهامه في المؤسسة ولا تسد متطلباته واحتياجاته الفيزيولوجية الأساسية، ومقارنة بالجهد الذي يبذله فهو غير راض على أجرته الشهرية.
- شعور العامل المتعاقد بعدم اكتسابه لمنصب عمل بالرغم من توافقه مؤهلاته مع طبيعة المهام إلا أنه يعتبر العمل ضروري.

ومنه فإن لشروط التعاقد الأنفة الذكر تأثير على إمكانية تحقيق التعاقد للاندماج المهني، لهذا يمكن

اعتبار الفرضية الجزئية قد تحققت نسبيا.

الأجر وخصائص منصب العمل إضافة إلى خصائص بيئة العمل المهنية، وطبيعة النظام الذي يعمل المتعاقد في ظلّه تأثير الاندماج المهني للعامل، فكلها عوامل تؤثر على رغبة العامل في الاستمرار وتجديد التعاقد أو

تغيير المؤسسة بهدف البحث عن منصب أكثر مرونة و ملاءمة ، هذا ما يمكن أن يعبر عنه الفاعل في التنظيم من خلال رأيه في المزايا المادية والمعنوية (تحقيق حاجاته) التي يستفيد منه في إطار علاقته التعاقدية وبين مقارنة ذلك بالجهد الذي يبذله ، إضافة إلى تقييمه لاكتساب الخبرة ومدى التعود على انجاز المهام المرتبطة بمؤهلاته وتوافقها مع طبيعة وظيفته، إلا أن عدم خضوع العامل الغير مؤهل مهنيا للتدريب يجد من اندماجه المهني ، هذا ما عبرت عنه نسبة 64.2% من عينة البحث الجامعيين على أن مؤهلاتهم العلمية لا تتوافق مع طبيعة عملهم مما يؤثر على رضاهم عن العمل ويجعل تحقيق الاندماج المهني لهم صعبا.

2.2 التحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

2.2.1 تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الفرضية الثانية: لمحدودية العقد تأثير ايجابي على الاندماج الاجتماعي للمتعاقد.

الجدول رقم (24) يوضح تأثير محدودية العقد على رغبة المبحوث في تمديد مدة التعاقد:

المجموع	تعاقد فقط		الاندماج الاجتماعي		نهاية التعاقد		محدودية العقد	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
ارغب في التمديد	63.4%	64	56%	28	77.8%	28	53.3%	8
لا أرغب في التمديد	36.6%	37	44%	22	22.2%	8	46.7%	7
المجموع	100%	101	100%	50	100%	36	100%	15

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول يتضح أن ما نسبته 63.4% من الباحثين يرغبون في تمديد فترة تعاقدهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وهذا ما تدعمه نسبة 77.8% من الذين يرون أن العمل بعد محدد المدة يؤدي إلى الاندماج المهني والاجتماعي للعامل، مقابل النسبتين المتقاربتين 56% و 53.3% من الذين يرون بأنها تؤدي إلى تجديد التعاقد فقط والنسبة الثانية التي تعبر عن أولئك الذين يعتبرونها تنتهي بانتهاء العقد.

من خلال نتائج القراءة الإحصائية يمكن القول أن أغلب الباحثين يرغبون بتجديد العقد لأنهم يدركون بأن الاندماج الاجتماعي والمهني ما هو إلا تحصيل حاصل عن عملية التعاقد، حيث تبين ذلك من خلال إجاباتهم وردود أفعالهم الملاحظة من خلال الاحتكاك بهم.

فالعلاقات المهنية تكسب العامل خبرات ذات طابع اجتماعي ينتج عن طريق تفاعل الفرد مع جماعة عمله في مختلف المواقف التنظيمية، عن طريق عملية الاتصال والحوار داخل مكان العمل.

مقابل من يشعرون بالتهميش والروتين إلى حد الاغتراب عن العمل حيث نجد أنهم منعزلون عن الزملاء في العمل نظرا لطبيعة شخصيتهم مما يعوق عملية اندماجهم الأمر الذي يبرره عدم رغبتهم في تمديد عقد العمل وتجديد التعاقد بالمؤسسة، لأنهم يعتبرون تواجدهم مؤقت في المؤسسة وعدم جدوى تجديد العقد والاستمرار في العمل في المؤسسة لعدم تحقيقهم للحاجة الاجتماعية وإشباعها على غرار الحاجات الأخرى كالطموح والأمل في التثبيت والحصول منصب عمل مستقر(الأمان الوظيفي).

الجدول رقم (25) يوضح رغبة الباحثين في تمديد عقد العمل في المؤسسة:

النسبة	التكرار	الرغبة في تمديد العقد
77.78%	126	نعم
22.22%	36	لا
100%	162	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات الباحثين.

من خلال هذا الجدول يتضح أن 77.78% من الباحثين يرغبون في تمديد عقد العمل في المؤسسة،

مقابل 22.22% من الذين لا يرغبون في تمديد العقد.

ومنه فإن أغلب الباحثين يرغبون في تمديد عقود عملهم في نفس المؤسسات التي يشتغلون بها، هذا ما

يفسر تكيفهم مع بيئة العمل واندماجهم فيها.

لأن رغبتهم في الاستمرار بالرغم من محدودية المدة يدل على ان بيئة العمل ملائمة لهم ولو بشكل نسبي.

الجدول رقم(26) يوضح تأثير أقدمية العامل في المؤسسة وتأثيره على تكيفه في المؤسسة:

التكيف	أقل من سنة		1-3 سنوات		أكثر من 3 سنوات		المجموع
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
بسرعة	8	%38.1	37	%51.4	43	%62.3	88
ببطئ	5	%23.8	14	%19.4	11	%15.9	30
في طور التكيف	7	%33.3	19	%26.4	15	%21.7	41
لا يمكنني التكيف	1	%4.8	2	%2.8	0	%0	3
المجموع	21	%100	72	%100	69	%100	162

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول نلاحظ أن ما نسبته %54.3 من إجابات المبحوثين الذين عبروا عن سرعة تكيفهم تدعمها في ذلك نسبة %62.3 ممن تزيد مدة عملهم في المؤسسة عن ثلاث سنوات، في مقابل %51.4

من الذين تتراوح مدة عملهم وأقدميتهم بالمؤسسة بين السنة والثلاث سنوات، و 38.1% من أولئك الذين لم تتجاوز مدة تواجدهم في المؤسسة سنة واحدة، على غرار ما نسبته 25.3% من الذين أجابوا بأنهم في طور التكيف دعمته في ذلك إجابة حديثي العهد بالمؤسسة لأن مدة تواجدهم بها تقل عن السنة، وعبرت نسبة 1.9% بأنه لا يمكنهم التكيف.

يتأثر تعود العامل على المؤسسة بالفترة والمدة التي يقضيها فيها حيث أن من قضاها مدة تتجاوز الثلاث سنوات عبروا عن سرعة اندماجهم، وتعودهم على المؤسسة من أولئك الذين تقل أقدميتهم عن الثلاث سنوات، وهذا راجع إلى اكتسابهم لقيم تنظيمية تسمح لهم التكيف والانسجام مع مناخ وبيئة العمل (عادات، قيم، أعراف، وسلوكيات....)، وكذا نسق من المفاهيم السوسيوتنظيمية المشتركة مع العمال الآخرين، فبالرغم من كون العمال في منصب عمل مؤقت إلا أن منهم من عبر عن اندماجه في بيئة عملهم من خلال تعبيرهم عن ذلك: "... بعد المدة التي قضيتها في المؤسسة أصبحت جزءا منها" ومنهم من عبر على عكس ذلك "... لا يعتبرون المتعاقد جزءا من المؤسسة حتى يثبت".

الجدول رقم (27) يوضح إجابات المبحوث عن وجود جماعة عمل ينتمون إليها:

النسبة	التكرار	لديك جماعة عمل
85.28%	139	نعم
14.72%	24	لا
100%	163	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول نلاحظ أن 85.28% من المبحوثين لديهم جماعة عمل، مقابل 14.72% منهم ليس لديهم جماعة عمل.

وعليه فإن أغلب المبحوثين لديهم جماعة عمل ينتمون إليها ما يفسره قوة تأثير الجماعة على الفرد من خلال استقطابه، حيث أن العامل في المؤسسة تربطه علاقات تنظيمية متعلقة بالعمل أو أهداف ومصالح مشتركة كالتواجد في نفس المكتب، أو علاقات اجتماعية كالقراية مثلا مع زملاء وجماعة العمل، على عكس العوامل التي تنعكس سلبا على اندماج العامل كعدم رغبته في تشكيل علاقات مع الآخرين.

الجدول رقم (28) يوضح تأثير قلق المبحوث تجاه جدوى العمل بالعقود على شعوره بالارتياح في المؤسسة:

شعور بالارتياح	لدي قلق		ليس لدي قلق		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	66	%71	53	%88	119	%77.8
لا	25	%26.9	7	%11.7	32	%20.9
نوعاً ما	2	%2.2	0	%0	2	%1.3
المجموع	93	%100	60	%100	153	%100

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول نلاحظ أن 77.8% من إجابات المبحوثين تدل على شعورهم بالارتياح في المؤسسة، وتدعمها في ذلك ما نسبته 88% من الذين ليس لديهم قلق حول العمل بعقد محدود المدة، و 71% من الذين لديهم قلق حول مستقبل عملهم المؤقت في إطار عقد محدود المدة، مقابل 20.9% من الذين

لا يشعرون بالارتياح تدعمها نسبة 26.9% من الذين لديهم قلق حول جدوى العمل بعقد محدد المدة، وفي اتجاه آخر عبرت نسبة 1.3% من الذين يشعرون بنوع ما من الارتياح تدعمها نسبة 2.2% من الذين لديهم قلق حول وضعهم التعاقدى.

عدم شعور العامل المتعاقد بالقلق تجاه مستقبل عمله يترجم في شعوره بالارتياح والاطمئنان ولو بشكل نسبي، حيث أن بيئة عمله ذات طابع اجتماعي وهذا ما يظهر من خلال شبكة العلاقات الاجتماعية التي استطاع العامل أن يشكلها خلال الفترة التي قضاها في المؤسسة والتي مكنته من الانتماء لجماعة عمل، حيث توفر له جماعة العمل الاحتياجات المعنوية والاجتماعية كالاهتمام والتشجيع هذا حسب إجابات الباحثين وتبريراتهم لوضعيتهم الاجتماعية داخل المؤسسة ، مما انعكس إيجاباً على سرعة تكيفهم واندماجهم في مكان العمل: "أشعر بأني في بيتي".

الجدول رقم (29) يوضح إجابات الباحثين حول أملهم في وجود فرصة للتسجيل في المؤسسة:

النسبة	التكرار	لديك أمل في التسجيل
60.12%	98	نعم
39.88%	65	لا
100%	163	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات الباحثين.

من خلال هذا الجدول يتضح أن 60.12% من إجابات الباحثين الذين لديهم أمل في التسجيل، مقابل 39.88% من الذين ليس لديهم أي أمل في التسجيل.

حسب القراءة الإحصائية للجدول لاحظنا أن أعلى نسبة كانت لفئة الباحثين الذين عبروا عن أملهم في التسجيل ويرجع هذا الأمل القائم على إمكانية تجديد التعاقد وكذا المراسيم والقوانين التي تحكم سير المؤسسة، والمسابقات الداخلية للتوظيف في المؤسسة التي تمنح أملا للعمال المتعاقدين وكذا حاجة المؤسسة لليد العاملة أو شغور بعض المناصب التي يمكن يعوضها العامل بعقد محدد المدة الذي اكتسب خبرة داخل المؤسسة. على غرار الفئة الأخرى التي عبرت عن عدم وجود أمل في التسجيل بالمؤسسة التي تكون مبرراتها موقفها عدم اندماجها الاجتماعي أو لصعوبة نظام المؤسسة أو إمكانية تغيير المؤسسة أو لوجود فرص التسجيل في مؤسسات أخرى، أو لاختلاف النظرة والقيمة التي تمنحها الهيئة المستخدمة من مؤسسة لأخرى وهذا بناء

على بعض الإجابات مثل: "النظرة لعمال الإدماج بنظرة دونية"، "...لا نحصل على التقييم كبقية الموظفين المثبتين".

الجدول رقم (30) يبين العلاقة بين ماذا تمثل المؤسسة للمبحوث مع شعوره بأنه جزء منها:

المجموع		تغيير جو		تحصيل أجر		مكان عمل		المؤسسة هي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تشعر أنك جزء منها
%54.3	88	%25	2	%44.2	19	%60.4	67	نعم
%11.1	18	%25	2	%11.6	5	%9.9	11	لا
%34.6	56	%50	4	%44.2	19	%29.7	33	أحيانا
%100	162	%100	8	%100	43	%100	111	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن ما نسبته %54.3 من إجابات المبحوثين الذين يشعرون بأنهم جزء من المؤسسة، تدعمها نسبة %60.4 من الذين يعتبرون المؤسسة مكان للعمل، مقابل %44.2 من الذين تمثل لهم مكانا لتحصيل المال، من أولئك الذين يعتبرونها لتغيير الجو، ومن بين إجابات المبحوثين ما نسبته

34.6% من الذين يشعرون أحيانا بأنهم جزء من المؤسسة تساندها في ذلك 50% من الذين يعتبرون المؤسسة مكان لتغيير الجو، مقابل 44.2% من الذين تمثل لهم لتحصيل الأجر، أما 29.7% منهم من يعتبرونها مكان للعمل، و 11.1% من باقي الإجابات لا يعتبرون أنفسهم جزءا من المؤسسة تدعمها نسبة 25% من الذين يعتبرونها مكان لتغيير الجو.

عبر الباحثون في إجاباتهم عن انتمائهم للمؤسسة حيث يعتبرونها مكانا للعمل من خلال شعورهم بضرورة احترام قواعدها والالتزام بالانضباط واحترام توقيت العمل والنظام الداخلي لها، مما يزيد في درجة التزامه الأمر الذي يخلق شعورا بالاندماج والتكيف مع متطلبات عمله وظروف البيئة الداخلية له، في حين نجد الذين يعملون بهدف تحصيل الأجر فقط لذا فإن نظرتهم تنعكس على مستوى أدائه واندماجه ومدى انسجامه مع المحيط الداخلي لبيئة العمل، حيث أن الاندماج المهني المؤكد يتوقف على رضا العامل عن عمله و شعوره بالاستقرار فيه، والشعور بالانتماء إلى مكان العمل هو في حد ذاته تعبير يتضمن الاندماج المهني للعامل، حيث عبر أحد الباحثين عن ذلك بـ: "...نعم استطعت فرض مكانة لي داخل المؤسسة"، ويضيف آخر: "بعد المدة التي قضيتها أصبحت جزءا منها".

الجدول رقم(31) يوضح علاقة العامل بزملائه وتأثيرها على تفاعله في حوار معهم.

المجموع		علاقة ضعيفة		علاقة حسنة		علاقة جيدة		علاقة بالزملاء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	التفاعل في حوار
%56.7	93	_	_	%37.5	18	%65.7	75	نعم
%4.9	8	%100	2	%8.3	4	%1.8	2	لا
%38.4	63	_	_	%54.2	26	%32.5	37	أحيانا
%100	164	%100	2	%100	48	%100	114	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال ملاحظتنا لهذا الجدول يتضح أن %56.7 من إجابات المبحوثين بأنهم يتفاعلون في الحوار مع زملائهم، تدعمها نسبة %65.7 من الذين تربطهم علاقة جيدة بزملائهم ، من أولئك الذين لديهم علاقات حسنة معهم بنسبة %37.5، في مقابل %38.4 من الإجابات التي عبرت عن التفاعل في حوار أحيانا تدعمها نسبة %54.2 من الذين تربطهم علاقة حسنة بالزملاء في العمل، و %32.5 من أولئك الذين لهم علاقات جيدة في الوسط المهني، في مقابل %4.9 من الذين لا يتفاعلون في حوار مع

الزملاء في المؤسسة تدعمها نسبة 100% من الذين فيما لم تعبر أية نسبة عن وجود علاقات ضعيفة مع زملاء العمل.

وبما أن الفرد يحتاج للتعبير عن ذاته واحتياجاته وعن شخصيته فان السلوك لغة تترجم في شكل التفاعل، و الحوار أحد أنواعها، حيث يظهر جليا من خلال ملاحظة الانسجام والتناغم بين عاملين أو أكثر.

فالحوار داخل بيئة العمل خاصة إذا كان يشارك فيه عامل يحمل صفة المؤقت، كونه متعاقد مع المؤسسة لمدة محددة فان هذا دليل على ارتياحه مع أفراد الجماعة الذين يتحاور معهم، فإذا كان الجو السائد في البيئة الداخلية للعمل يتميز بجو من العلاقات الجيدة فان هذا يتناسب مع أهداف الفرد، ويتيح له فرصة التعلم والاندماج الذي يعكسه مدى تأثر وتأثير الجماعة في سلوك الفرد، الذي من شأنه أن يعزز درجة تماسك الجماعة والعلاقات السائدة ويزيد من اندماج الفرد في بيئة عمله، إلى درجة يشعر فيها بأنه في جو عائلي، في ظل تواجده المؤقت وأمله القائم في الحصول على منصب دائم.

الجدول رقم (32) يوضح شعور المبحوثين بالقبول من طرف زملائهم:

النسبة	التكرار	تشعر بالقبول
%93.7	149	نعم
%6.3	10	لا
%100	159	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول يضح أن أغلب المبحوثين يشعرون بالقبول من طرف زملائهم هذا ما تعبر عنه نسبة 93.7%، مقابل 6.3% من الذين لا يشعرون بالقبول.

بناء على نتائج الجدول أعلاه ومن خلال إجابات المبحوثين عبرت أغلبهم عن شعورهم بالقبول من طرف زملائهم وهذا راجع إلى طبيعة العلاقات السائدة بين أعضاء الجماعة التي تتمثل في التعاون وكذا علاقة العمال برئيسهم في العمل، على عكس الإجابات التي عبرت عن عدم شعور العامل بالقبول من طرف زملائه ويمكن تفسير ذلك من خلال: الدوافع الشخصية للعامل، والارتياح في وسط الجماعة وقدرة الفرد على الاندماج بسرعة أو ببطء.

فالشعور بالقبول في الوسط المهني دليل على مكانة الفرد داخل أو أعضاء الجماعة، أو بين الزملاء ف:"
لأن العامل يعرف كيف يكسب العمال" على غرار وجود اختلاف وفروق بين شخصياتهم وطبيعة الجو
والعلاقات السائدة في المؤسسة.

الجدول رقم(33) يوضح علاقة العوامل المساعدة على التكيف في المؤسسة وتقييم العامل لتعوده عليها:

المجموع		دوافع شخصية		بيئة العمل		جماعة العمل		عامل التكيف
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	تقييم التعود
%55	88	%57.9	11	%52	26	%56	51	بسرعة
%17.5	28	%15.8	3	%16	8	%18.7	17	ببطئ
%25.6	41	%21.1	4	%30	15	%24.2	22	في طور التكيف
%1.9	3	%5.3	1	%2	1	%1.1	1	لا يمكنني التكيف
%100	160	%100	19	%100	50	%100	91	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال الجدول يتبين أن 55% من المبحوثين أجابوا بأنهم يقيمون تعودهم على المؤسسة بسرعة تدعمها في ذلك أن العامل الذي ساعدهم على ذلك هو دوافعهم الشخصية بنسبة 57.9%، و56% جماعة العمل، مقابل 52% من الذين ساعدتهم على ذلك بيئة العمل، مقابل 25.6% من الذين هم في طور التكيف تساندها في ذلك نسبة 24.2% من الذين ساعدتهم جماعة العمل على التكيف، و17.5% منهم يعتبرون اعتيادهم بطيء، و1.9% من الذين لا يمكنهم التكيف.

فلرغبة العامل في تكوين علاقات اجتماعية تأثير على عملية اندماجه الاجتماعي داخل نسق المؤسسة فالحاجة للانتماء إلى جماعة تربطه بهم علاقات اجتماعية أو مهنية أو حتى شخصية مشتركة، إضافة إلى تأثير دور الأفراد جماعة العمل من خلال احتواء الفرد ومحاولة تعليمه للقيم والمعايير التي توجهه في المؤسسة تسهل تكيفه من خلال احتواء العامل ومحاولة تعلمه للقيم والمعايير، و يمكن القول بأن: "الاجتماع الإنساني ضروري" كما يقول ابن خلدون، وأن المجتمع البسيط يتميز بالتضامن الآلي، الذي يظهر في شكله البسيط من خلال علاقات العمل.

الجدول رقم (34) يبين تأثير رضا المبحوثون عن العمل بعقد محدد المدة على ارتياحه في العمل:

الارتياح في العمل	راضيا		غير راضيا		المجموع
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
نعم	40	%87	88	%74.6	128
لا	6	%13	28	%23.7	34
نوعا ما	0	%0	2	%1.7	2
المجموع	46	%100	118	%100	164

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول يتبين أن المبحوثون عبروا عن ارتياحهم في العمل بنسبة 78% ، تدعمها في ذلك

ما نسبته 87% من الذين أجابوا بأنهم راضين عن العمل بعقد محدد المدة، مقابل 74.6% من أولئك

الذين هم ليسوا راضيين عن ذلك.

كلما كان الفرد راضي عن عمله الذي يؤديه فإنه يشعر بالارتياح، حيث أن الرضا عن العمل يرفع من الروح المعنوية للعامل التي تعتبر من العوامل المساعدة على اندماج العامل في بيئة عمله ، إضافة إلى محاولته الاقتناع بالواقع بالرغم من كون المنصب الذي يشغله مؤقتا.

الجدول رقم (35) يوضح إجابات المبحوثين حول نظرة المؤسسة بالنسبة للعمال المتعاقدين:

النسبة	التكرار	نظرة المؤسسة للمتعاقدین
25.5%	41	جيدة
57.1%	92	حسنة
17.4%	28	سيئة
100%	161	المجموع

❖ ملاحظة: نقص المجموع لعدم اكتمال إجابات المبحوثين.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن 57.1% من مجموع إجابات المبحوثين عبرت عن النظرة الحسنة للمؤسسة، مقابل 25.5% من الإجابات كانت نظرة جيدة، و 17.4% أجابوا بأنها نظرة سيئة.

تعكس نظرة المؤسسة لعمال المتعاقدين بها أهميتهم داخل المؤسسة ، كما أن هذه النظرة لها أثر على نفسية العامل من جهة وعلى أدائه و بالأخص على سلوكه داخل المؤسسة.

لذا فان النظرة الجيدة وما يبررها كاحترام العامل ودعمه ومساعدته ومحاولة تهيئة الجو الملائم للعمل يعكس سرعة تكيف واندماج العامل وتحفيزه ، على خلاف النظرة السيئة التي يمكن أن تنعكس سلبا على وضعية العامل وتحد من اندماجه وتهدد استقراره داخل بيئة العمل.

فتختلف النظرة والقيمة التي تمنحها الهيئة المستخدمة من مؤسسة لأخرى وهذا بناء على بعض الإجابات من أمثلتها: " النظر لعمال الإدماج بنظرة دونية" ، " لا نحصل على التقييم كبقية الموظفين المثبتين"

2.2.2 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال الجداول المركبة والبسيطة التي عرضناها وحاولنا تحليل ما تضمنته إجابات المبحوثين

نخلص إلى:

أن الاندماج الاجتماعي للعامل مرهون بمدى الانسجام مع الجماعة وزملاء العمل وهذا حتى يتسنى له اكتساب هوية العامل وتشكيل شبكة من العلاقات بناء على المدة التي يقضيها العامل بالمؤسسة.

كما أن لرضا العامل المتعاقد عن وضعيته في المؤسسة ومدى شعوره بالارتياح، وكذا رغبته في التمديد وتجديد العقد في المؤسسة بالرغم من محدوديته وارتباطه بمدة مؤقتة مؤشر على اندماج العامل في إطار النسق السوسيوتنظيمي لبيئة العمل.

وأخيرا يعتبر القلق حول مستقبل محدودية مدة العقد مؤشر قوي على عدم شعور المتعاقد بحصوله على منصب عمل كون تواجده مؤقت في المؤسسة، الأمر الذي يؤدي إلى الاندماج الغير مؤكد للعامل ويمكن أن يحول دون اندماجه التام من خلال رغبته في تغيير المؤسسة أو تحصيل منصب عمل ثابت مستقر.

فمن خلال هذه النتائج يمكن اعتبار أن محدودية التعاقد تؤثر إيجابا على الاندماج الاجتماعي

للمتعاقد، ومنه يمكن اعتبار الافتراض الثاني محقق إلى حد ما.

الاستنتاج العام:

بناء على ما تم عرضه وتحليله خلال هذا الفصل الميداني فإن خصائص عقود ما قبل التشغيل

(المحدودة المدة) تأثير على الاندماج السوسيو مهني للعامل، الذي تتدخل فيه عوامل عديدة: منها شروط

التعاقد المتمثلة في:

الأجر، توافق المؤهل مع المنصب المشغول، خصائص الوظائف، القواعد والقوانين الداخلية للعمل، أنظمة

الاتصال وكذا طبيعة العلاقات المهنية، إضافة إلى طبيعة المهام في المؤسسة و خصائص بيئة العمل المهنية

كلها عوامل ودوافع ومحفزات بالرغم من تنوعها إلا أنها تعتبر من المتغيرات التي تقف كدافع أو كمشبط

للمتعاقد تجاه الاندماج المهني المؤكد، أو أنها تكون أسباب للاغتراب الذي يمكن أن يشعر به المتعاقد

كنتيجة لنفس الظروف.

وكذلك من خلال رأيه في المزايا المادية والمعنوية (تحقيق حاجاته) التي يستفيد منه في إطار علاقته التعاقدية

وبين مقارنة ذلك بالجهد الذي يبذله ، إضافة إلى تقييمه لاكتساب الخبرة ومدى التعود على انجاز المهام

المرتبطة بمؤهلاته وتوافقها مع طبيعة وظيفته.

ولمختلف العوامل سابقة الذكر تأثير على إمكانية تحقيق الاندماج المهني من خلال اكتساب الخبرة المهنية

وكذا التعود على العمل بالرغم من أنه غالبا لا يتلاءم مع المؤهلات التي يحملها المتعاقد.

كما تعتبر المدة المحددة مسبقا فرصة لتحقيق تأثير ايجابي على الاندماج الاجتماعي للمتعاقد حيث أنه من خلال الفترة التي يقضيها في المؤسسة سيحاول تشكيل شبكة من العلاقات الاجتماعية وكذا يحاول الانسجام مع الجماعة وزملاء العمل.

ومنه يمكن اعتبار الفرضية العامة قد تحققت بدرجة كبيرة وهذا من خلال وجود عوامل متعلقة بشروط التعاقد تتدخل في إمكانية تحقيق المتعاقد للاندماج الاجتماعي والمهني.

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع " تأثير نظام العقد محدود المدة على الاندماج السوسيو مهني للمهني " بجوانبها النظرية والميدانية، الذي حاولنا تسليط الضوء على هذا النوع من العقود، بالرغم من الصعوبات التي واجهناها بالأخص في إجراءات الفصل الميداني.

اختبرنا صحة فرضيتي الدراسة وحاولنا الإجابة عن التساؤلات المطروحة في الإشكالية ومنه:

- نظام العمل بعقد محدد المدة يعد آلية تهدف إلى توفير مناصب عمل محددة المدة للخريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني وغيرهم من الفئات الأخرى، تحكمها جملة من الشروط المتفق عليها بين أطراف عقد العمل.

- اندماج العامل المتعاقد يعتبر نتيجة لتكيفه مع الظروف الاجتماعية أو المهنية لبيئة العمل وطبيعته، حيث أن شروط التعاقد تؤثر على رغبة العامل في العمل ودفعه إليه، على غرار المزايا التي سيحصل عليها كإكتساب الخبرة المهنية وقدرته على تجديد التعاقد والاستمرار في العمل.

- عدم خضوع العامل الغير مؤهل مهنيا للتدريب يحد من اندماجه المهني، هذا ما عبرت عنه نسبة 64.2% من عينة البحث الجامعيين على أن مؤهلاتهم العلمية لا تتوافق مع طبيعة عملهم مما يؤثر على رضاهم عن العمل ويجعل تحقيق الاندماج المهني لهم صعبا.

محدودية التعاقد لم تقف حاجزا أمام الاندماج الاجتماعي للعامل المتعاقد إلا أن القلق حول مستقبل العمل بعقد محدد المدة قلل من شعور العامل بالاندماج والتكيف، حيث اعتبر تواجدته بالمؤسسة مؤقت ومرهون بشروط التعاقد وبسياسة التشغيل المعمول بها لأنها غير مستقرة ودائمة التعديل.

وبالرغم من كل ذلك فإن القوانين والمراسيم الجديدة في إطار سياسة التشغيل والقضاء على البطالة ضمن آليات الإدماج المهني والاجتماعي يمكن أن تواكب وتساير مطالب العمال المتعاقدين على أمل تحقيق التثبيت في المناصب الدائمة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع.

مراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

- 1) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 2) أكمون عبد الحليم، وآخرون، تحرير العقود المهنية والإدارية في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتب، البليدة - الجزائر، إصدار 2007.
- 3) أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية للنشر، ط2، الجزائر، 2010.
- 4) بالراح محمد، الرضا عن العمل، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر لدى جامعة وهران، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة وهران، 2011.
- 5) بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان - الأردن، 2009.
- 6) بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص27.

- 7) بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 8) بلعروسي أحمد التيجاني ، رشيد وابل، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط6، الجزائر، 2009.
- 9) جمعة النجار فايز (وآخرون)، أساليب البحث العلمي (منظور تطبيقي)، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان-الأردن، 2010.
- 10) الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 11) الزقرد أحمد السعيد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع 2007.
- 12) سبعون سعيد، جرادي حفصة، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2012.
- 13) الطجم عبد الله بن عبد الغني، السواط طلق بن عوض الله، السلوك التنظيمي، دار الحافظ للنشر والتوزيع، ط1، المملكة العربية السعودية، 1424هـ - 2003م.
- 14) الفيلاي مصطفى، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006.
- 15) قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 16) مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، ط2007، 1، الجزائر.

17) مسلم محمد، منهجية البحث العلمي (دليل طلاب العلوم الاجتماعية والإنسانية)، ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004.

18) المصاورة هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

19) منصور محمد حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، ط1 الاسكندرية، 2007.

20) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط2، الجزائر، 2003.

21) واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

ب. المعاجم والقواميس:

1) عصام نور الدين، معجم نور الدين الوسيط، ط1، دار الكتب العلمية، لبنان، 2005.

2) غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة.

3) فيريول جيل، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الأسعد، دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2011.

4) ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

ج. الرسائل والأطروحات الجامعية:

- 1) بن صويلح ليليا، سياسة التشغيل في الجزائر، المؤسسة الاقتصادية بعناية نموذجاً، أطروحة دكتوراه علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2011/2010، منشورة.
- 2) بن قومار كريمة، العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية، مدرسة الدكتوراه، جامعة غرداية، 2012-2013، منشورة.
- 3) تقادلة حكيم، التشغيل بالعقود المحددة المدة وتأثيرها على العامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، دون جامعة، 2007-2008، منشورة.
- 4) سلاطية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، منشورة.
- 5) العايب نصيرة، إشكالية الاندماج المهني للشباب عبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، رسالة ماجستير في علم الاجتماع المعرفة والمنهجية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، 2010-2011، منشورة.

6) كحل الراس ليندة، سياسة التشغيل وسوق العمل بالجزائر خلال الفترة 2000-2001،
مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2013-2014،
(منشورة).

7) مداح مسعودة، القوى العاملة الجامعية والاندماج المهني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع،
تخصص التنظيم الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية،
2013/2014، غير منشورة.

8) يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل دراسة ميدانية على
العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية
الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،
2007، منشورة.

د. المجالات والمقالات العلمية والجرائد الرسمية:

1) الأزهر العقبي، بلعربي أسماء، واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال
الفترة 2008-2012، (دراسة منشورة) في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر،
بسكرة، الجزائر، العدد 16، سبتمبر 2012.

2) دخيل عز الدين، الإدماج والاندماج... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، أعمال الندوة
العلمية الدولية (منشورة)، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي ببئر الباي، جامعة تونس، دون سنة.

3) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 ربيع الثاني 1429هـ، الموافق لـ 30 أبريل 2008، عدد 22.

4) معو زين العابدين، ساحلي مبروك، سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها، (منشورة) في مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، العدد الحادي عشر، جوان 2014.

5) مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، دراسة منشورة في مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة-الجزائر، عدد 10، 2012، (منشورة).

6) عن مديرية النشاط الاجتماعي، مطوية تعريفية بمهام المديرية.

أ. مواقع الكترونية

1) مالكي احمد، الاندماج الاجتماعي وبناء مجتمع المواطنة في المغرب الكبير، المؤتمر السنوي

الثاني للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، قطر، 20-31 مارس

2013

2) (www.dohainstitute.com) اطلعت عليه يوم 20/01/2015 21:32.

- 1) Afchain Maurice et autre, **LAROUSSE CLASSIQUE**, Librairie Larousse, Paris , 1957.
- 2) Boudon Raymond et autre, **Dictionnaire de Sociologie**, Larousse pour la Présent Edition, 2eme Edition France , 2005.
- 3) Montoussé Marc, Gilles Renouard, **100 Fiches pour comprendre la sociologie**, Bréal, 4eme édition, France, 2009.
- 4) paugaSerge, **Les 100 mots de la Sociologie**, Imprimevert PUF, 1er édition , Paris, 2010.
- 5) PaugamSerge, **Quand Lintégration Professionnelle**, Devient Disqualifiante Economic et Himanisme, numero 381, juin 2007.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية: العلوم الاجتماعية والانسانية.

قسم: علم الاجتماع.

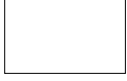
تخصص: تنظيم وعمل

تحية طيبة وبعد:

أخي (تي) العامل(ة) :

نشكركم مسبقا لتعاونكم معنا والمساهمة في إتمام دراسة ماستر حول:
" سياسة التشغيل بالعقود محددة المدة والاندماج السوسيو مهني للعامل".
لذا نرجو منكم الإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة، مقدرين
مساهمتكم في إثراء الدراسة.

الطالبة: خديجة بحفيد.



ضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. السن.....
2. الجنس ذكر. أنثى.
3. الحالة الاجتماعية: أعزب. متزوج. مطلق. أرمل.
4. نوع البرنامج: DAI (إدماج حاملي الشهادات). Dais (عقود ماقبل التشغيل).
5. مدة العقد: سنة واحدة. ثلاث سنوات.
6. الخبرة المهنية أقل من سنة. 1-3 سنوات. أكثر من 3 سنوات.
7. الأجر الشهري: أقل من 8000 دج. 8000-12000 دج. أكثر من 12000 دج.
8. المستوى التعليمي: بدون مستوى. ابتدائي. متوسط. ثانوي.
 سامي. جامعي.

المحور الثاني: البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.

9. هل اطلعت على بنود العقد: نعم. لا.
10. هل تم إعطاؤك نسخة من العقد : نعم. لا.
11. هل تتوافق طبيعة عملك مع الشهادة التي تحملها: نعم. لا.
12. ما رأيك في الأجر الذي تتقاضاه: جيد. ملائم. غير ملائم.
13. هل الأجر الذي تتقاضاه يتلاءم مع الجهد الذي تبذله في المؤسسة: نعم. لا.
- في حالة الاجابة بلا ماذا تقترح: الزيادة في الأجر. تقليص المهام. تقليص ساعات العمل.

إجابة أخرى:

14. هل ظروف التي تعمل فيها مناسبة: نعم. لا.
15. هل خضعت لتدريب أو دورة تكوينية في المؤسسة: نعم. لا.
16. هل سبق وأن جددت عقد العمل مع المؤسسة: نعم. لا.
- اذا كانت اجابتك بلا، هل تريد تجديد العقد في المؤسسة: نعم. لا.
17. حسب رأيك هل النظام الداخلي للمؤسسة: صارم. عادي.
18. إذا أتاحت لك فرصة لتغيير المؤسسة بنفس نوع العقد، هل ستفعل ذلك؟:

نعم. لا.

• لماذا:

.....

19. العقوبات في المؤسسة: صارمة جدا. صارمة. ملائمة. غير موجودة.
20. ما طبيعة مهامك في المؤسسة: سهلة. صعبة. معقدة.
21. هل تشعر أنك اكتسبت الخبرة المهنية من خلال عملك في المؤسسة: نعم. لا.
22. عند إنجازك لمهامك هل: تنجزها بمفردك. تستعين بزملائك الآخرين.
23. ما رأيك في عملك ومسئولياتك في المؤسسة:
- كثيرة جدا. مناسبة لي. أقل من مستواك.
24. هل تبذل مجهوداتك داخل المؤسسة نعم. لا. أحيانا.
- ما تقييمك له؟: جهد كبير. جهد متوسط. جهد قليل.
25. هل لديك مهام محددة تقوم بها؟: نعم. لا.
26. في حالة قيامك بمجهود كبير، هل تكافئ عليه؟: ماديا. معنويا.
- أخرى.....
27. ماهي أهم المكتسبات التي حصلت عليها داخل المؤسسة؟:
- الخبرة. المال. منصب عمل.
- أخرى
- أذكرها:.....
28. ماهي نظرتك بالنسبة للعمل؟: تعب. راحة. أمر ضروري.

المحور الثالث: البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.

29. هل ترى أن مدة العقد المحددة تؤدي إلى:

- نهاية التعاقد (التسريح). الإدماج الاجتماعي والمهني (التثبيت في منصب العمل).
- تجديد التعاقد فقط.

30. إلى ماذا تخضع المدة التي تقضيها داخل المؤسسة:

- إلى خصائص العمل المكلف به. حسب اتفاقك مع إدارة المؤسسة.
- حسب ما هو محدد في العقد.

31. هل لديك قلق حول جدوى العمل في هذا النمط من العقود: نعم. لا.

• لماذا:.....

32. هل لديك أمل في ترسيمك بالمؤسسة: نعم. لا.

33. هل تؤيد تمديد مدة التعاقد؟: نعم. لا.

• لماذا؟:.....

34. هل أنت راضي عن العمل بعقد محدد المدة: نعم. لا.

35. هل لديك جماعة عمل؟: نعم. لا.

36. ما طبيعة العلاقة التي تربطك بزملائك؟: جيدة. حسنة. ضعيفة.

37. ما تقييمك لنظرة المؤسسة للعمال المتعاقدين؟ جيدة. حسنة. سيئة. سيئة جدا.

38. كيف هي العلاقة بين العمال المشبتهن والمتعاقدين؟: جيدة. حسنة. سيئة. تميمش.

39. هل تتفاعل في الحوار ضمن جماعة العمل؟: نعم. لا. أحياناً.

40. هل تشعر بأنك مرتاح في الوسط المهني؟: نعم. لا.

• إذا كانت الإجابة ب: لا حسب رأيك

لماذا:.....

41. كيف تقييم تعودك على المؤسسة؟:

سرعة. ببطئ. في طور التكيف. لم أتكيف بعد. لا يمكنني التكيف.

• إذا كانت الإجابة بلا حسب رأيك لماذا؟:

.....

42. ما هي العوامل التي تساهم على التكيف في المؤسسة؟:

جماعة العمل. بيئة العمل. دوافع شخصية.

• أخرى أذكرها:.....

43. هل تشعر بأنك جزء من المؤسسة؟: نعم. لا. أحياناً.

• ولماذا:.....

44. ماذا تمثل المؤسسة بالنسبة لك؟: مكان للعمل. تحصيل أجر.

تغيير جو.

45. ما تقييمك لغياباتك؟: لا أتغيب. نادرا. أحيانا.

دائما.

• ماذا:.....

46. هل أصبحت لديك جماعة عمل في المؤسسة؟: نعم. لا.

47. هل تشعر بالقبول من الزملاء؟: نعم. لا.

48. هل تساعد الآخرين في حل المشاكل؟: نعم. لا.

49. هل تشعر أنك أصبحت في جو عائلي داخل المؤسسة؟: نعم. لا.

50. هل تواجهك صعوبات في علاقتك مع زملائك؟: نعم. لا.

• لماذا في رأيك:.....

وشكرا.

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل هذا المرسوم ويتم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها.

المادة 2 : تتم أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه، في آخرها، كما يأتي:

"المادة 2 : (بدون تغيير)

- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل ."

المادة 3 : تعدل أحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

"المادة 3 : يتوقف الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ الاستثمار المراد إحدائه أو توسيعه، ويحدد حسب المستويين الآتيين:

- **المستوى الأول :** 1 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن خمسة (5) ملايين دينار أو يساويها.

- **المستوى الثاني :** 2 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق هذا الاستثمار خمسة (5) ملايين دينار ويقل عن عشرة (10) ملايين دينار أو يساويها ."

المادة 4 : تعدل أحكام المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

"المادة 11 : يتراوح مبلغ القروض غير المكفأة المنصوص عليها في المادة 7 من المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمذكور أعلاه، حسب كلفة الاستثمار لإحداث أو توسيع الأنشطة. ويحدد حسب المستويين الآتيين :

- 29 % من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل المبلغ الإجمالي لهذا الاستثمار عن خمسة (5) ملايين دينار أو يساويها.

- 28 % من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يفوق المبلغ الإجمالي لهذا الاستثمار خمسة (5) ملايين دينار ويقل عن عشرة (10) ملايين دينار أو يساويها ."

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 96-14 المؤرخ في 8 صفر عام 1417 الموافق 24 يونيو سنة 1996 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996، لا سيما المادة 16 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 09-01 المؤرخ في 29 رجب عام 1430 الموافق 22 يوليو سنة 2009 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009، لا سيما المادة 102 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق 2 يوليو سنة 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 الذي يحدد كيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق 8 سبتمبر سنة 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 14 صفر عام 1419 الموافق 9 يونيو سنة 1998 والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 9 رجب عام 1424 الموافق 6 سبتمبر سنة 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المعدل والمتمم،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

أ. يمثل المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب ويدعى في صلب النص "الجهاز" وتحديد كيفية تطبيقه.

الفصل الأول**أحكام عامة****المادة 2 :** يهدف الجهاز إلى :

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالب العمل المبتدئين.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف.

المادة 3 : يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من

طالب العمل المبتدئين :

الفئة الأولى : الشباب حامل شهادة التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني،

الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية تمهينيا،

الفئة الثالثة : الشباب بدون تكوين و لا تأهيل.

المادة 4 : يترتب على إدماج فئات طالب العمل

المذكورين في المادة 3 أعلاه إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد. تتخذ عقود الإدماج الشكل الآتي :

- عقد إدماج مهني بالشهادات بالنسبة للفئة الأولى،

- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية،

- عقد تكوين - إدماج بالنسبة للفئة الثالثة.

تحدد نماذج عقود الإدماج المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بقرار من الوزير المكلف بالتشغيل.

المادة 5 : ينصب المستفيدون من عقود إدماج

حامل الشهادة وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية.

ينصب المستفيدون من عقود تكوين - إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين.

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-336 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1415 الموافق 24 أكتوبر سنة 1994 والمتضمن تطبيق أحكام المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، المعدل والمتمم،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق 2 ديسمبر سنة 1998 والمتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، المعدل والمتمم،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، المعدل،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007 الذي يحدد مستوى وكيفية منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل،

- ويمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

يترتب على كل فسخ عقد غير مبرر من المستخدم فقدان حقه في الاستفادة من الجهاز.

الفصل الثاني شروط التأهيل

المادة 13 : للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا :

- ذوي جنسية جزائرية،
- بالغين من 18 إلى 35 سنة،
- مثبتيين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية، (نحو التأهيل)
- حائزين على الشهادات، ومثبتيين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية،
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

المادة 14 : يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

المادة 15 : تكون الاستفادة من هذا الجهاز ممانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

الفصل الثالث الأجرة والمنح

المادة 16 : يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات، أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

- 55 % للصنف 11، الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي،
- 50 % للصنف 10، الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين.

يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية.

المادة 17 : يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تحدد بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في أحكام المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

المادة 6 : تحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي :
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي،

- سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية،

- مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه،
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين .

المادة 7 : يجب ألا يتعدى عدد المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني بالنسبة لكل مستخدم 15 % من تعداد العمال المشغلين في الهيئة المعنية.

غير أنه يمكن المؤسسات الصغيرة، المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين اثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود إدماج مهني.

المادة 8 : لا يمكن المستخدمين الذين لم يشغلوا 25 % على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم الاستفادة من تخصيصات جديدة من طالبي العمل المبتدئين الشباب في إطار الجهاز.

يمكن المستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تفوق النسبة المذكورة في المادة 8 أعلاه الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم.

المادة 9 : يلتزم الشباب المدمجون في إطار الجهاز بإنهاء مدة إدماجهم المحددة في العقد المرتبط بها، ولا يمكنهم الاستفادة من عقد إدماج جديد إلا في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة خارجة عن إرادتهم.

المادة 10 : يتعين على الشباب المدمجين في إطار الجهاز احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.

المادة 11 : لا يمكن المستفيدين من عقد إدماج أن يتعرضوا لفسخ العقد دون أسباب مبررة قانونا.

المادة 12 : يتعين على المستخدم أن يخطر كتابيا المستفيد ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه وتوضيح الأسباب المبررة لذلك.

يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجرة أو المنحة المنصوص عليهما في المواد 16 و 17 و 19 أدناه.

مرسوم تنفيذي رقم 11 - 105 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،
- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى القانون رقم 06-24 المؤرخ في 6 ذي الحجة عام 1427 الموافق 26 ديسمبر سنة 2006 والمتضمن قانون المالية لسنة 2007، لا سيما المادة 59 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 08-02 المؤرخ في 21 رجب عام 1429 الموافق 24 يوليو سنة 2008 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008، لا سيما المادة 60 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، لا سيما المادة 8 منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 10-149 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1431 الموافق 28 مايو سنة 2010 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المعدل والمتمّم،

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يعدل هذا المرسوم ويتم بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

- ممثل المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل،
عضوا،

- ممثل المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، عضوا،

- ممثلي المديرية العامة للبنوك المعنية، أعضاء.

تتولى المصالح المختصة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أمانة اللجنة الوطنية للطعن .

المادة 24 مكرر 1 : تجتمع اللجنة الوطنية للطعن مرة واحدة كل شهرين (2) ، في دورة عادية، بناء على استدعاء من رئيسها. ويمكن أن تجتمع في دورة غير عادية بطلب من رئيسها.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها وكذا كفاءات دراسة ومحتوى الملفات المعروضة عليها بقرار من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل.

تكون الملفات المعتمدة من اللجنة الوطنية للطعن محل إعداد شهادة قابلية وتمويل يسلمها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

المادة 9 : يستفيد من أحكام المواد 4 و7 و7 مكرر 1 و13 و23 مكرر أعلاه، البطال أو البطالون ذوو المشاريع الذين لم تتحصل مشاريع استثمارهم على القرض غير المكافأ عند تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية.

المادة 10 : يطبق تخفيض نسب فوائد القروض البنكية المنصوص عليها في المادة 13 أعلاه، على باقي القروض البنكية الواجب دفعها طبقا للأجال المحددة مسبقا من طرف البنوك.

المادة 11 : تلغى أحكام الفقرة 2 من المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق 3 يناير سنة 2004 والمذكور أعلاه.

المادة 12 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011.

أحمد أويحيى

ب. يمثل المرسوم التنفيذي 11-105 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

- أجرة شهرية بمبلغ 12.000 دج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية المذكورة في المادة 5 أعلاه،

- أجر منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها بنسبة 53 % من مرتب الصنف 3، الرقم الاستدلالي 252 من الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين عندما يتم تخصيصهم في المؤسسات الاقتصادية التي تنجز مشاريع ذات المنفعة العمومية. ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب " .

المادة 6 : تعدل أحكام المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

" **المادة 27 :** تدفع المساهمة المذكورة في المادة 26 أعلاه لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، كما يأتي :

بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات :

- 12.000 دج للشهر بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي،

- 10.000 دج للشهر بالنسبة للتقنيين السامين.

بالنسبة لعقود الإدماج المهني : 8.000 دج للشهر " .

المادة 7 : تلغى أحكام المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه.

المادة 8 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 6 مارس سنة 2011.

أحمد أويحيى

المادة 2 : تعدل وتتم أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

" **المادة 6 :** تحدد مدة عقد الإدماج كما يأتي:

× - سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي،

× - ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص،

-(الباقى بدون تغيير)....."

المادة 3 : تعدل أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

" **المادة 16 :** يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية يدفع مبلغها كاملا كما يأتي:

× - 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي،

× - 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

يحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج " .

المادة 4 : تعدل أحكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

" **المادة 17 :** يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية يحدد مبلغها بـ 8.000 دج ويدفع كاملا " .

المادة 5 : تعدل أحكام المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

" **المادة 19 :** يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين - إدماج، مما يأتي :

-(بدون تغيير)....."

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

عقد ادماج حاملي الشهادات
في القطاع الاقتصادي

(CID)

بين:

- مدير التشغيل لولاية غرداية

و المستخدم (ذكر تسمية المستخدم) :

الممثل من طرف السيد(ة):

الوظيفة:

العنوان:

المسمى أدناه "المستخدم" من جهة،

-و السيد(ة) :

المولود (ة) في : ب- :

العنوان :

رقم بطاقة التعريف الوطنية: الصادرة في:.....

من طرف:

الشهادة:

المسمى أدناه "المستفيد" من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي:

المادة الأولى: ينصب السيد(ة): لدى:

ليشغل منصب عمل :..... لمدة سنة واحدة (01) قابلة للتجديد.

المادة 02: يلتزم المستخدم بتعيين حامل الشهادة في منصب عمل يتوافق مع تخصص تكوينه.

المادة 03: يتقاضى المستفيد أجرة شهرية تقدر بـ: **15.789.47** دج

المادة 04: يدفع الأجر الشهري مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي

للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي يؤشر عليها و يرسلها المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر

الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل و التي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية

المادة 05: يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي للمؤسسة و أداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

المادة 06: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، و في حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 07: يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية و العطل و كذا من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية، طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 08: خلال فترة الإدماج، يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب العمل و تحسين مؤهلاته.

المادة 09: يعين المستخدم مؤطرا مؤهلا يكلف بمتابعة المستفيد و تقييمه خلال فترة الإدماج.

المادة 10: يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات الذين لم يتم توظيفهم عند انتهاء فترة الإدماج، شهادة إدماج تبين منصب العمل المشغول و مدة الإدماج

المادة 11: في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على المستخدم إخطار المستفيد و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، كتابيا، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه و توضيح الأسباب المبررة لذلك.

المادة 12: يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجر .

يترتب على كل فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر .

المادة 13: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل الأطراف المعنية.

حرر

ب.....في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية (1)

المستخدم (1)

المستفيد (1)

.....

ذكر لقب و اسم و صفة الموقعين (01)

ج. يمثل نموذج لعقد إدماج حاملي الشهادات.

LETTRÉ D'ENGAGEMENT

Programme : 2014

Décret exécutif n°08-127 du 24 Rabie Ethani 1429 correspondant au 30 avril 2008 relatif au dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés

- Vu la convention N° du conclue entre la direction de l'action sociale de la wilaya de GHARDAIA et l'employeur : **DIR.EDUCATION**

Portant mise en œuvre du contrat d'insertion

Article 01 :

Mr (elle) : **[REDACTED]**

Né (e) le : 09/05/1989

Pièce d'identité N° : 0 DU 05/05/2009

Adresse : **AIN ELBAYDAA HASSI ELGARA**

Profil : **LICENCE SCIENCES ECONOMIQUES DE GESTION ET COMMERCIALES**

Lieu d'affectation : **DIR.EDUCATION GHARDAIA**

Article 02 :

Mr (elle) : **[REDACTED]**

Accepte l'activité qui lui est proposée par l'employeur moyennant une rémunération brute de **10000,00 Da** déduite des charges

Article 03 :

La rémunération brute sera versée par la Direction de l'action sociale à terme échu au compte de

Mr (elle) : **[REDACTED]**

pendant la durée du contrat d'insertion

Article 04 :

L'employeur est tenu d'affecter le jeune diplômé à un poste correspondant à son profil de formation.

Article 05 :

Mr (elle) : **[REDACTED]**

doit s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'employeur à ce titre, il (elle) doit :

- Respecter les horaires.
- Observer les règles générales de discipline de l'organisation interne sur le lieu d'activité.
- Respecter les consignes qui lui sont données par le responsable direct.

د. يمثل نموذج لعقد ما قبل التشغيل.

Article 06 :

A la date d'expiration de la relation avec l'employeur Mr (elle) **ELLAKEHAL KHEIDJA**

Recevra une attestation d'activité pour toute la durée du contrat d'insertion.

La durée du contrat d'insertion du jeune est de une (01) année renouvelable une fois.

Article 07 :

La relation d'activité est résiliée de plein droit à la date d'expiration du contrat d'insertion

Elle peut être prorogée à la demande de l'employeur à titre exceptionnel, une seule fois selon les cas suivants :

- Secteur Administratif : une année complètement à la charge de l'état.
- Secteur Economique public et privé : une année avec la contribution de l'employeur.

Article 08 :

La durée de validité de l'engagement est de Un (01) mois à partir du **09/03/2015**

La présente lettre d'engagement sera effective à compter de la date de notification de l'installation de

Mr (elle) : **ELLAKEHAL KHEIDJA**

par l'employeur.

Le Directeur de l'action sociale

L'employeur



Le jeune diplômé

Représentant ADS

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

عقد الإدماج المهني

في القطاع الاقتصادي

(CIP)

بين:

- مدير التشغيل لولاية غرداية

و المستخدم (ذكر تسمية المستخدم) :

الممثل من طرف السيد(ة):

الوظيفة:

العنوان:

المسمى أدناه "المستخدم"

من جهة،

- و السيد(ة):

المولود(ة) في: ب:

العنوان:

رقم بطاقة التعريف الوطنية/ جواز السفر: الصادرة في:

من طرف:

الشهادة:

المسمى أدناه "المستفيد"

من جهة أخرى،

تم الاتفاق على ما يأتي:

المادة الأولى: ينصب السيد(ة): لدى: ليشغل منصب عمل

..... لمدة سنة واحدة (01) قابلة للتجديد

المادة 02: يلتزم المستخدم بتعيين المستفيد في منصب عمل يتوافق مع مؤهلاته المهنية.

المادة 03: يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر بـ: **8.421.05** د ج

المادة 04: يدفع الأجر الشهري مدير التشغيل لولاية غرداية في الوقت المحدد إلى الحساب الجاري البريدي للمستفيد على أساس أوراق الحضور التي يؤشر عليها و يرسلها المستخدم في اليوم العشرين (20) من الشهر الجاري كحد أقصى إلى الوكالة الولائية للوكالة الوطنية للتشغيل و التي ترسلها بدورها إلى مديرية التشغيل للولاية.

المادة 05: يتعين على المستفيد احترام النظام الداخلي للمؤسسة و أداء المهام المخولة له من طرف المستخدم.

هـ. يمثل نموذج لعقد الإدماج المهني .

المادة 06: يلتزم المستفيد بإنهاء فترة الإدماج المذكورة في العقد، و في حالة فسخه بدون مبرر، يفقد المستفيد الحق في إدماج جديد في جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

المادة 07: يستفيد الشاب المدمج من الامتيازات في مجال الراحة القانونية و العطل و كذا من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال التأمين على المرض و الأمومة و حوادث العمل و الأمراض المهنية، طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 08: خلال فترة الإدماج، يمكن الشاب المدمج أن يستفيد من تكوين تكميلي أو تجديد المعارف أو تحسين المستوى قصد تكييفه لمنصب عمله و تحسين مؤهلاته.

المادة 09: يعين المستخدم مؤطراً مؤهلاً يكلف بمتابعة المستفيد و تقييمه خلال فترة الإدماج.

المادة 10: يتعين على المستفيد من هذا العقد قبول كل عقد عمل مدعم بالمؤسسة يوافق مؤهلاته، يقترح عليه خلال فترة الإدماج تحت طائلة فقدان الحق في الحفاظ على عقد إدماج حاملي الشهادات.

المادة 11: يتعين على المستخدم تسليم المستفيدين من عقد إدماج حاملي الشهادات الذين لم يتم توظيفهم عند انتهاء فترة الإدماج، شهادة إدماج تبين منصب العمل المشغول و مدة الإدماج.

المادة 12: في حالة فسخ العقد قبل انتهاء فترة الإدماج، يتعين على المستخدم إخطار المستفيد و مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليمياً، كتابياً، عن نيته في فسخ عقد الإدماج سبعة (07) أيام على الأقل قبل تاريخ فسخه و توضيح الأسباب لذلك.

المادة 13: يترتب عن فسخ عقد الإدماج توقيف دفع الأجر.

يترتب على فسخ العقد غير المبرر من طرف المستخدم فقدان هذا الأخير الاستفادة من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

يترتب على فسخ عقد الإدماج غير المبرر من طرف المستفيد فقدان هذا الأخير الاستفادة من الأجر.

المادة 14: يسري مفعول هذا العقد ابتداء من تاريخ توقيعه من قبل الأطراف المعنية.

حرر بـ.....في.....

مدير التشغيل لولاية غرداية (1)

المستخدم (1)

المستفيد (1)

.....

(01) ذكر لقب و اسم و صفة الموقعين

الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
تمديد عقد إدماج المهني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية (CIP)

الرقم :

إن مدير التشغيل لولاية غرداية

- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432 الموافق 06 مارس سنة 2011 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 والمتعلق (06. بجهاز المساعدة على الإدماج المهني لاسيما المادة)

- بناء على إرسال السيد / معالي وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي رقم 036 مؤرخ في 23 فيفري 2011 متعلق بإبقاء المستفيدين من جهاز الإدماج المهني في المؤسسات العمومية الإدارية في مناصبهم .

- بناء على إرسال السيد الأمين العام للوزارة رقم : 2011/955/06 حول التدابير الجديدة من جهاز الإدماج المهني

- بناء على تمديد عقد الإدماج المهني رقم : المؤرخ في : المتضمن إدماج السيدة: في إطار عقود إدماج المهني في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية

ابتداء من : 0

- بناء على طلب :..... رقم : المؤرخ في : المتعلق بتمديد عقد إدماج المهني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية .

- بناء على رقم تمديد عقد الإدماج المهني : المؤرخ في :

يقرر مايلي

المادة الأولى : يمدد عقد إدماج المهني للسيدة(ة) : لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد

ابتداء من: إلى غاية : لدى :

المادة الثانية: يتقاضى المستفيد أجرا شهريا يقدر ب:

غرداية :

مدير التشغيل

المستخد

المستفيد:

و. يمثل نموذج لتمديد عقد الإدماج المهني.