

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار



كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية


مذكرة بعنوان

واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:
واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار
دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار

تندرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل

اشرف الأستاذ:

لعربي احمد - 

اعداد الطالبين:

كشناوي محمد - 

جامعي صباح - 

اسم و لقب الاستاذ	الرتبة	الجامعة	الهيئة
علي الطالب مبارك	استاذ محاضر (ب)	ادرار	مرئيسا
لعربي احمد	استاذ محاضر (أ)	ادرار	مشرفا ومقررا
الصادق عثمان	استاذ محاضر (ب)	ادرار	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان:

من لم يشكر الناس لن الله والحمد والشكر لله اولا واخرا

تقدم بحالص شكرنا اعترافا بحمیل المساعدة على انجاح هذا العمل الى:

الاسرة الجامعية: تقدم بحالص الشكر الجزيل الى اساتذتنا الموقرين كل باسمه خصوصا الاستاذ المشرف الاستاذ لمربي احمد كما تقدم بحالص شكرنا الى الاستاذ علي الطالب مبارك والصادق عثمان لانهم قبلوا اجراء فحص على هذا العمل رغم ارتباطهم وانشغالهم، كما نشكر عمال المكتبة المركزية الذين لم يدخلوا علينا بأدنى جهد يذكر حتى اثناء فترة العطل وفترة الغلق المفاجئ للوقاية من فيروس كورونا

الى كافة موظفي جامعة ادراير على اختلاف مستوياتهم المهنية

الشكر موصول الى عمال وعاملات المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية ادراير والذين سخرولنا جميع

امكانياتهم من خلال التسهيلات المقدمة رغم بعض البروتوكولات التي تنتهجها المكتبة

الى عمال وعاملات مديرية توزيع الكهرباء والغائر بأدراير على تعاونهم المستمر وتسهيلاتهم لنا في جمع

المعلومات والشكر موصول الى المؤسسة الوطنية لدعم المقاولاتية "اناد"، ومثل التنمية المحلية بمديرية النشاط

الاجتماعي كما نشكر عمال مديرية ووكالة التشغيل بأدراير

والشكر موصول الى كل من ساهم في انجاح هذا العمل من قريب او بعيد وشكرا

صباح جامعي

محمد كشناوي

اهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى مروح الوالدة الكريمة لالة مرقية التي لطالما تمت لي النجاح

الى الوالد الكريم مولاي عبد الكريم

الى اخوتي كل باسمه "الزهراء" و"احمد" و"عبد العزيز" و"مبارك

الى اخوالي كل باسمه وابناء اختي "مولاي عبد المالك" و"لالة الاء"

الى زميلاتي في هذا العمل ومن كانت سندنا في اتمام هذا العمل وتحملت مشاق السهر والبحث

"صباح جامعي"

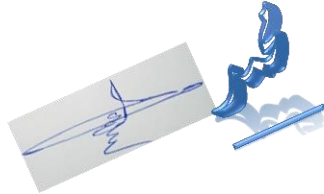
الى الاسرة الجامعية خصوصا عمال قسم العلوم الاجتماعية اساتذة واداريين وعمال وطلبة والى

استاذي المشرف الاستاذ لعربي احمد

الى كل من ساهم في هذا العمل ولو بالرأي خصوصا عمال المكتبة المركزية بجامعة

ادمار وعمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية

الى كل من حضر الساعة لمؤامرتي و تشجيعي اهدي هذا العمل



درد

اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع الى من سهر على تعليمي وتنشأتي والدبا الكرمين

ابي "احمد" وامي "خيرة"

الى مروح جدتي "لالة الهاملة" والى جدي اطال الله في عمره "الحاج علي"

والى اخوتي كل باسمه "صدام" و"امينة" و"منال" و"محمد" و"نرونو"

دون نسيان نروحة اخي صدام "حياة" ونرج اختي امينة "احمد"

الى البراعم الصغيرة التي تضي على بيتنا السعادة وجمال الحياة "مربان" و"ضياء الدين" و"خليل"

الى من كان في مقام الاستاد والسند في مساري الجامعي وشاركني في هذا العمل

"كشناوي محمد"

الى كافة الاسرة الجامعية بجامعة احمد دراية ادمار

اليكم اتم من قدمتم لؤان مررتي وتشجيعي في هذا اليوم

صباح
Salah

期別
利別

فهرس المحتويات

فهرس العناوين

الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	الاهداءات
	ملخص الدراسة
II	مقدمة
الفصل الاول الاطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة	
02	تمهيد
02	اشكالية الدراسة
04	اسباب اختيار الموضوع
06	اهمية الدراسة
07	اهداف الدراسة
13	مجالات الدراسة
17	منهج الدراسة وادوات جمع البيانات
21	المقاربات السوسيولوجية المفسرة للتشغيل
25	الدراسات السابقة
32	صعوبات ومعوقات الدراسة
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتشغيل	
35	تمهيد
35	المؤسسة الاقتصادية

35	مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية
37	مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية
44	خصائص المؤسسة الاقتصادية وأهدافها
45	تصنيفات ووظائف المؤسسة الاقتصادية
49	تحليل الوظائف
51	توصيف الوظائف
51	تقييم وتصنيف الوظائف
52	تقدير كمية القوى العاملة المطلوبة
52	الاستقطاب
55	التشغيل:
55	مفاهيم عامة حول التشغيل
56	خصائص التشغيل وأنواعه
57	اهداف واهمية التشغيل
58	مبادئ التشغيل واطره النظرية والقانونية
69	دور المجتمع المدني في التشغيل
69	الليات وبرامج سياسة التشغيل في الجزائر
69	مفهوم الليات وبرامج التشغيل في الجزائر
70	أسس الليات وبرامج سياسة التشغيل
71	أهداف الليات وبرامج سياسة التشغيل واهم إبعادها
73	مؤسسات وبرامج التشغيل في الجزائر
74	الوسائل المعتمدة في سياسة التشغيل بالجزائر
79	معوقات الليات وبرامج التشغيل سياسة التشغيل في الجزائر

80	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية (ش.ج.ت.ك.غ)	
82	تمهيد
82	تقديم مديرية توزيع الكهرباء والغاز
82	معلومات حول الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
83	نبذة تاريخية عن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
90	الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز
86	وظائف واهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
87	الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار
94	استقطاب عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز
95	الشروط الواجب توفرها في العارض
96	التوظيف
97	العمالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
98	برامج الدولة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
100	اهم مشاكل التشغيل بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز والحلول المقترحة
100	مستقبل الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
101	وصف مجتمع الدراسة (موظفوا مديرية توزيع الكهرباء والغاز)
104	تحليل معطيات الدراسة
120	الاستنتاج العام:
121	النتائج العامة
123	التوصيات
123	خلاصة

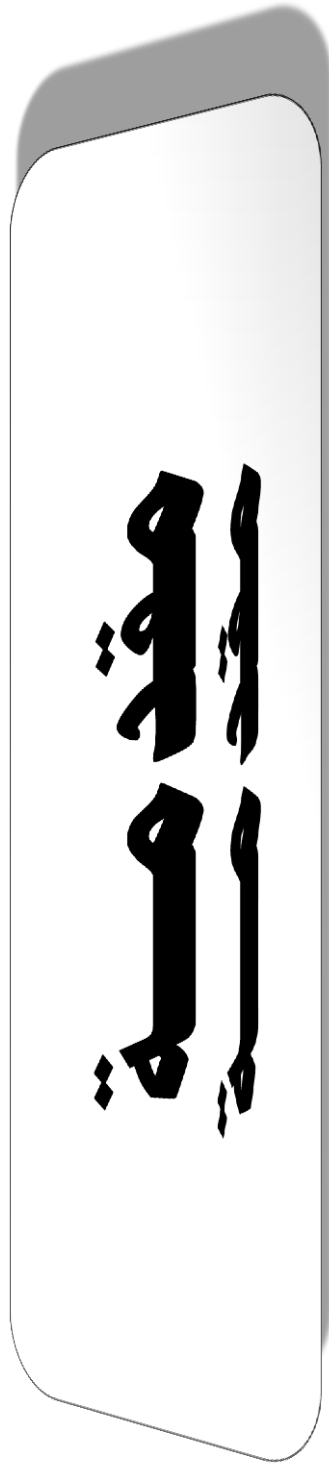
125	خاتمة
128	قائمة المراجع والمصادر
	الملاحق

فهرسة الجدول		
الرقم	الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم (01) يوضح مراحل انجاز الدراسة	14
02	الجدول رقم(02) يوضح تاريخ وفترات استرجاع الاستثمارات	16
03	الجدول رقم(03) يوضح توزيع استثمارات الدراسة	17
04	الجدول رقم (04) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة سعيدة حمود	25
05	الجدول رقم (05) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة فاطمة الزهراء بوكابوس	26
06	الجدول رقم (06) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة لسداد زين الشرف	28
07	الجدول رقم (07) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة بوجمعة كوسة	30
08	الجدول رقم (08) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة طالبي سعيدة	31
09	الجدول رقم (09) يوضح تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الحجم	46
10	الجدول رقم (10) يوضح مهام مصالح واقسام مديرية توزيع الكهرباء والغاز حسب الهيكل التنظيمي	90
11	الجدول رقم (11): يوضح المؤسسات المتعاقدة في مجال الغاز مع مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار وشروط تصنيفها حسب بالمشغلين	99
12	الجدول رقم (12): يوضح المؤسسات المتعاقدة في مجال الكهرباء مع مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار وشروط تصنيفها حسب بالمشغلين	99
13	الجدول رقم (13) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الوظيفة والجنس.	101

102	الجدول رقم (14) وصف مجتمع الدراسة حسب السن.	14
104	الجدول رقم (15) يوضح جنس المبحوثين	15
104	الجدول رقم (16) يوضح سن المبحوثين	16
105	الجدول رقم (17) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين	17
106	الجدول رقم (18) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية	18
107	الجدول رقم (19) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية	19
108	الجدول رقم (20) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية	20
109	الجدول رقم (21) يوضح القطاعات التوئي يكون فيها الطلب على التخصص اكثر والشهادة المتحصل عليها	21
110	الجدول رقم (22) يوضح كيفية الادمج حسب الشهادة المتحصل عليها	22
112	الجدول رقم (23) يوضح الوظيفة حسب المستوى الدراسي حسب كفاية المناصب المفتوحة لتشغيل اطياف المجتمع القادرة على العمل	23
113	الجدول رقم (24) يوضح تطبيق النيات التشغيل حسب الشهادة المحصل عليها	24
115	الجدول رقم (25) يوضح الية الاستقطاب حسب الشهادة المحصل عليها	25
116	الجدول رقم (26) يوضح الاستفادة من عقود الادمج والشهادة المتحصل عليها	26
117	الجدول رقم (27) يوضح الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل والشهادة المتحصل عليها	27
119	الجدول رقم (28) يوضح التخصصات حسب المناصب الاكثر حظا في التوظيف	28

فهرسة الاشكال

الصفحة	الشكل
89	الشكل: (01) يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بأدرار
103	الشكل رقم (02) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الجنس
103	الشكل رقم (03) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الجنس
103	الشكل رقم (04) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب السن



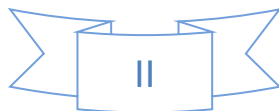
مقدمة:

يعد التشغيل كمفهوم في علم الاجتماع وواقع في حياة المجتمعات بأدواره ووظائفه وآلياته أساسا في تطور المجتمعات لما له من الأهمية على التنمية الاجتماعية السياسية والاقتصادية... فهو المرآة العاكسة لتطور المجتمعات من عدمه إضافة إلى الصحة والتعليم والسكن وغيرها.

وتظهر قيمة الشغل بكم حجم المجتمعات وتزايدها وما تحدثه التكنولوجيا من تطورات سريعة على المستوى الصناعي والتجاري بالإضافة إلى الاتصالات ما يقتضي تغيير الرؤية الكلاسيكية السائدة سنوات السبعينات والثمانينات وبداية تسعينات القرن الماضي والتماشي وفق المعطيات التي تحدثها هاته التكنولوجيا ومواكبة سيرورة تطورها نحو التوجه العالمي.

وبهذا فإن واقع التشغيل يفرض نفسه بقوة في أي مجتمع مهما كان حيث أصبح هذا المجال يشكل اشكالية متنامية قد تؤدي إلى وقوع ظواهر واحداث اجتماعية غير سوية كالهجرة وتفشي الجريمة وارتفاع نسبة الفقر..... الخ، فقد وجب على السلطات في أي مجتمع وضع انظمة وبرامج وسياسات من شأنها تشغيل أكبر نسبة من افراد المجتمع.

لهذا نجد ان الجزائر فكرت بهذا الجانب غداة الاستقلال بهدف تحسين المستوى المعيشي للمجتمع وباشرت في اصدار قوانين وخلق فرص الشغل امام كافة اطراف المجتمع ببرنامج سمي بالتسيير الذاتي للمؤسسة، وسرعان ما تخلت عنه لعدم كفاءته والاختلالات التي كانت تشوبه، لتوجه اهتمامها في ظل القطبية إلى النمط الاشتراكي للمؤسسة الاقتصادية بعد تأميم المؤسسات واحداث مؤسسات اقتصادية انتاجية بهدف تسهيل وتحسين ظروف المجتمع وذلك بتشغيل أكبر عدد ممكن حتى أكثر من الطاقة الاستيعابية للمؤسسة، الا ان هذا النمط جعل المؤسسة تغرق في مديونية كبيرة وتغطي بمداخيل النفط.



بحلول سنة 1986م سجل النفط انخفاضا رهيبا في سعر البرميل لتفكر الجزائر في اسمته بالإصلاح الاقتصادي للمؤسسات اين تم حل معظم المؤسسات الاقتصادية والانتاجية المنضوية تحت الدولة وتسريح نسب كبيرة من العمالة في ظل عدم امكانية تشغيل الجدد ناهيك عن خروج المرأة للعمل، فانتهجت الدولة سياسة مغايرة لمواكبة التطورات السائدة في العالم وهذا باشتراك القطاع الخاص في التنمية للاستفادة من الخبرات وتشجيع انشاء مؤسسات خاصة في حدود امكانيات الدولة المتاحة مع ابقاء مؤسسات هامة خاصة في قطاع الطاقة.

ومع بدايات الالفية الثالثة شهد النفط ارتفاعا محسوسا فعمقت الجزائر سياسات الإصلاح الاقتصادي ووسعت من سياساتها المالية بخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة وتسهيل منح القروض، كما قامت بتفعيل وتحديث برامج اخرى على مستوى قطاع الشغل كبرنامج المساعدة على الادمج المهني وعقود ما قبل التشغيل وهذا لما آلت اليه نسب العاطلين وتزايد نسب توافد الوافدين الجدد لسوق العمل خصوصا الاوساط المتعلمة.

ومن بين البرامج والاليات التي تبنتها الدولة تتضمن التكوين والتشغيل يمكن ان نتطرق الى سياسات التمويل بمنح قروض لخلق مؤسسات مصغرة واخرى صغيرة مثل قروض وفتح مناصب عمالة مقنعة كالإدمج المهني وعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية لامتناس نسب العاطلين وانجاح هاته السياسة.

نحاول من خلال هاته الدراسة تسليط الضوء على واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال اسقاط هذا الواقع على مديريةية توزيع الكهرباء والغاز ادرار من خلال تتبع الاليات والبرامج المعدة من قبل الدولة لمجال التشغيل وابرار صورة واقعية قدر الامكان في الجزائر وهذا بتقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول:

تضمن الفصل الاول الاطار المفاهيمي والمنهجي منطلقين بمدخل تمهيدي فإشكالية الدراسة والاسباب التي جعلتنا نختار الموضوع والتذكير بأهمية الدراسة واهدافها اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم ونموذج الدراسة ومنهجها وادوات جمع البيانات من خلال تقديم مجتمع الدراسة والمقاربات السيسولوجيا المفسرة لموضوعها بالمرور على الدراسات السابقة لموضوع دراستنا وانهينا الفصل بأهم الصعوبات التي واجهتنا اثناء عملنا على الدراسة وخلاصة الفصل.

اما الفصل الثاني فتضمن الاطار النظري للدراسة واضعين مدخلا تمهيديا للفصل والتطرق للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال تعريفها ومراحل تطورها وخصائصها واهدافها اضافة الى معايير تصنيفاتها واهم وظائفها ثم تطرقنا للتشغيل من خلال مفهومه وخصائصه واهدافه ومبادئه واهم الاطر القانونية والنظرية المتعلقة به ودور المجتمع المدني في مجال التشغيل لنصل الى سياسات التشغيل المنتهجة من قبل الدولة للتخفيف من نسب العاطلين عن العمل وأهداف هاته السياسة وابعادها وآلياتها وابرز المعوقات التي تواجه مجال الشغل في الجزائر.

وفي الفصل الثالث سلطنا الضوء على الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية توزيع الكهرباء والغاز بادرار) واسقاط مضامين الدراسة عليها بالتطرق اليها وتقديمها في الاطار القانوني ومراحل تطورها، فروعها ووظائفها واهدافها، كما تطرقنا الى هيكلها التنظيمي لفهم التنظيم وسيرورة العمل والتراتبية من رأس الهرم الى قاعدته ومعرفة اقسامها ومصالحها والمهام المنوطة بهم ثم عرجنا الى التشغيل بهاته المؤسسة بسرد خطواته وشروطه

تاریخ و تمدن ایران

تمهيد:

ان الاسس المنهجية التي يتبعها الباحث لإنجاز اي بحث علمي يبقى امرا ضروريا ومهم لأجل الوصول الى نتائج سليمة، فالمناهج في العلوم الاجتماعية ليست ثابتة انما متغيرة وذات نتائج نسبية، كما ان خبرة الباحث تلعب دورا مهما لوضع البحث في سياقه المنهجي الصحيح، وفي هذا الفصل سنتطرق الى الجوانب المنهجية المعتمدة في هاته الدراسة، انطلاقا من الاشكالية وفرضياتها الى اختيار الموضوع واهميته واهدافه وتحديد المفاهيم والمقاربات السوسيولوجية الى الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

اولا/ اشكالية الدراسة:

ان تطور الشعوب لا يتأتى الا بتطور افرادها على اختلاف خصائصهم الشخصية والثقافية، الا ان بعض المعوقات تصعب ذلك او تحول دونه، كالمقدرات الطبيعية وطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي، اضافة الى سوء التسيير، وغيرها من المعوقات.

حتى ان دول العالم المتطورة لم تحقق هذا التطور الا بتغلبها على مجموعة من التحديات، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والادارية.... الخ، واعتمادها على المورد البشري ومن جملة التحديات التي تطفو وتظهر جليا، مشاكل التشغيل كظاهرة اجتماعية شغلت علماء الاجتماع والاقتصاد اضافة الى الساسة، ففرضت نفسها كموضوع هام، لارتباطها باستقرار المجتمع ارتباطا وثيقا، يعد التشغيل هاجساً رئيساً لجميع أطراف المجتمع القادرة على العمل لأن هذا الاستقرار لا يتأتى الا من خلال فرض برامج عملية بناءة تتماشى ومتطلبات المجتمع بصفة عامة.

وتعد الجزائر من ضمن الدول النامية التي تبنت النظم والإيديولوجيات التي افرزتها العولمة، لتحديد استراتيجيات التنمية، لان المؤسسة الجزائرية شهدت تحولات عديدة مصحوبة بمجموعة من الإصلاحات بمختلف المراحل التي مرت بها منذ الاستقلال، بدءا

من التسيير الذاتي فالشركة الوطنية الى المؤسسة الاشتراكية لإعادة هيكلة المؤسسة وصولاً الى ما فرضه التوجه العالمي، فقامت بحل وخصوصة المؤسسات الاقتصادية التابعة للدولة،¹ ما أدى الى تسريح عدد لا يستهان به من العمال، ناهيك عن النمو المتزايد للسكان في فترة الثمانينات والتسعينات، وبداية الالفية الثالثة، زيادة على ذلك خروج المرأة للعمل، وهو الامر الذي لم يكن مألوفاً في المراحل السابقة الذكر، ما جعل سوق العمل يشهد حالة الا توازن بين العرض والطلب، في ظل سياسات وخطط من شأنها التكفل بدءاً بالتكوين والتأهيل، وصولاً الى دمج الفئات القادرة على العمل بمجال الشغل.

ومن بين الخطط والاستراتيجيات التي عمدت الدولة اليها لتوازن سوق الشغل مع المعطيات السالفة الذكر، كاستقطاب المستثمرين الاجانب، وبرامج دعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اضافة الى برامج الادمج المهني وتشغيل الشباب، وبرنامج الشبكة الاجتماعية اضافة الى التشغيل في المؤسسات الوطنية ذات الطابع الاقتصادي.

كما ان الدولة عمدت الى تكوين وتأطير المورد البشري من خلال برامج التكوين بالمؤسسات المعدة لهذا الغرض، او عن طريق التشغيل بنمط نقل الخبرات والمهارات، لتبرز صورة واقعية عن الشغل بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ومدى ملائمة الخطط والبرامج المعدة مع ما يفرزه الواقع الاجتماعي، وقد جاء هذا البحث في سياق الدراسات السوسيوتنظيمية التي تتخذ من نظريات التشغيل مدخلاً لتحليل واقع التشغيل والوقوف على حيثياته وحقيقته بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ومن هذا المنطلق.

¹ بن عيسى بن عليّة وزيتوني عبد القادر، تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر وحتمية تطبيق الحكم الراشد، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية، العدد/04، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2018، صص 48-53

وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية: ما هو واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

وتتدرج تحته مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ✓ هل يأخذ الشغل في الجزائر طابعه على حسب الخصائص الشخصية؟
- ✓ هل تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا من قبل العارضين كآلية للتشغيل؟
- ✓ ما هي الخطط والبرامج والآليات المعدة من قبل الدولة للتكفل بمجال التشغيل في الجزائر؟

ثانيا/اسباب اختيار الموضوع:

أن اختيار أي موضوع لا يتأتى اعتباطيا وإنما لتراكمات علمية ومعرفية وخبرات منبثقة من تجارب الباحث من خلال اطلاعا ته واكتشافاته وهذا ما يولد له انطلاقة واسباب لدراسة موضوعه ومن بين هاته الاسباب ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي:

أ/الأسباب الذاتية:

- ✓ الوقوف على حقيقة التشغيل من خلال المؤسسة الاقتصادية في ظل توجه سياسة الدولة الى اقتصاد السوق.
- ✓ الموضوع من المواضيع المطروحة في عصرنا ويندرج في دائرة اختصاصنا كطلبة في مجال علم اجتماع التنظيم وعمل.
- ✓ ابراز دور واهمية التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية لتحقيق التنمية والازدهار المنشودين.
- ✓ لفت انتباه الهيئات القائمة على المجال، لرفع نمط الاتصال وخلق ارضية اكثر صلابة في مجال التشغيل.

✓ الرغبة في تسليط الضوء على حقيقة التشغيل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لرسم صورة واضحة امامنا بعد التخرج ونيل الشهادة في الحصول على منصب ملائم للشهادة.

✓ الرغبة في دراسة الموضوع من زاوية مختلفة عن سابقتها.

✓ نيل شهادة عليا في التخصص.

ب/ الأسباب الموضوعية:

✓ تسليط الضوء على سياسات الدولة وإستراتيجياتها في مجال التشغيل.

✓ الموضوع يعتبر من المواضيع الجديدة المطروحة على الساحة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

✓ الوقوف على عملية التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال التعاقد.

✓ الوقوف على الأنشطة الاقتصادية المعتمدة في الجزائر والتي تلقى اقبالا في سوق العمل (فلاحي-تجاري-الصناعة التقليدية).

✓ الوقوف على الشرائح الاكثر طلبا للشغل من خلال الخصائص الشخصية.

✓ تسليط الضوء على اهم المعوقات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر.

✓ اثر المكنة يمثل هاته الدراسات لأنه من شأنها تسليط الضوء على قضية جوهرية في المجتمع يمكن الاستفادة منها ايجابيا في المستقبل.

✓ تماشي الموضوع المدروس مع طبيعة التخصص.

✓ الفئة العمرية الأكثر طلبا لشغل حسب الجنس والمستوى التعليمي.

✓ تسليط الضوء على مدى فاعلية آليات التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية "مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار".

✓ باعتبار ملف التشغيل من الملفات الثقيلة في الجزائر والتي تولي الدولة اهتمامها البالغ للتكفل بالطبقة الغير شغيلة من خلال التصريحات والخطابات الاخيرة لأعلى

هرم السلطة كلف البطالة وادماج من لم يتم ادماجهم في برامج الدولة السبقة
...الخ

ثالثا/اهمية الدراسة:

تأتي اهمية الدراسة من اهمية الشغل في تنمية المجتمعات واقع التشغيل بالمؤسسة
الاقتصادية الجزائرية نظراً لتأثيرها على الحثيات الاقتصادية والاجتماعية وتوجه افراد
المجتمع للعمل لمثل هاته المؤسسات

أ/الاهمية العلمية:

لقد ترتب على عوامل التغير التي طرأت على الاقتصاد الوطني تغيرات جوهرية
للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية سواء ما يتعلق بالتشغيل او التنظيم وهو ما ينعكس على ثقافة
المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في طلب اليد العاملة، سواء اتعبت خطط وبرامج الدولة في
التشغيل او مراعاة الخصائص الشخصية للفئات الشغيلة والقادرة على العمل، وهذا لضبط
العملية الانتاجية وتحقيق فعالية لمواكبة التطور السريع للمجتمعات، كما ان المؤسسة
الاقتصادية بحاجة الى اليد العاملة المؤهلة والرخيصة، لتحقيق ارباح وتحسين الخدمات في
ظل التحديات المعاصرة.

ب/ الاهمية العملية:

تكمن الاهمية العملية وتتضح في ملاحظة العديد من الدراسات، التي تشير الى ان
التشغيل في القطاع الاقتصادي اكثر اقبالا من القطاع العمومي الاداري، الامر الذي يدعو
الى الاهتمام اكثر بمجال التشغيل، ومحاولة زيادة ورفع فرص التشغيل لملامسة الخصائص
الشخصية للعارضين في سوق العمل، والوقوف على مدى فعالية الية التشغيل من خلال
الخطط والبرامج المعدة والمسخرة من قبل الدولة.

كما تكمن الاهمية العملية في استفادة مسؤولي وممثلي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SADEG) وحدة امتياز توزيع الكهرباء والغاز ادرار من خلال النتائج والتوصيات التي نأمل ان يفسر عنها هذا البحث والجهد العلمي المبذول في طرح واقع التشغيل بالوقوف على اهم ايجابياته وسلبياته بدراستها قصد رفع معدلات التشغيل.

رابعاً/اهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على أجهزة الدولة القائمة على مجال التشغيل من حيث تطبيق سياسات الدولة بين الواقع والإطار القانوني.
- ✓ تهدف إلى معرفة وعاء التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية من حيث سياسة المناولة أو التوظيف المباشر.
- ✓ معرفة الفئات الشغيلة و كفاءات توظيفها حسب الخصائص الشخصية.
- ✓ تهدف دراستنا إلى معرفة مدى نجاعة سياسة الدولة تجاه التشغيل.
- ✓ الوقوف على حقيقة التشغيل ومعوقاته في سوق العمل الجزائرية.
- ✓ فهم مدى تطابق سياستي التكوين والتشغيل في الجزائر.
- ✓ التعرف عن كثب على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- ✓ محاولة فهم دوران العمل بهاته المؤسسات.

خامساً/تحديد المفاهيم:

- أ- الواقع: يعتبر مفهوما اساسيا فمن خلاله يمكن الكشف والوقوف على حقيقة التشغيل وقياس معدلات البطالة ومعرفة حجم التنمية خاصة ما يعرف بالتنمية الاجنبية.
- ✓ هناك مجموعة من تعاريف الواقع في اللغة والفلسفة والعلوم الاجتماعية

1- المفهوم اللغوي: الحقيقة الواقعية (Realism)¹

وقع يقع وقوعا وهي من الفعل حصل او يحصل والواقع هو الحاصل اي حقيقة الامر، ويقال في الوقع اي في الحقيقة وواقع الحال هو الوضع الحقيقي.² وفي التنزيل:

"إِنَّ عَذَابَ رَبِّكَ لَوَاقِعٌ" سورة الطور الآية (07)³ وشرحها: نازل كائن ماله من مانع⁴

"إِذَا وَقَعَتِ الْوَاقِعَةُ لَيْسَ لَوْعَتِهَا كَذِبَةٌ" سورة الواقعة الآية (01)⁵ وتعني صيحة القيامة ليس لمجيئها

كذب يعني انها تقع صدقا وحق.⁶

2- المفهوم الفلسفي: حسب الفلاسفة هو الحقيقة او الموجود حقا والمتحقق امام

العين ويقابله الممكن والضروري وحسب كل من الفلاسفة نذكر:

كانط (kant): لا يحتوي الواقع على شيء اكثر من الممكن.

باشلار (Bachelard): الواقع لا يشار اليه وانما يبرهن نفسه.

¹توفيق عبد الله عزيز البزاز، كيورك مرزينا كرومي آل قابو، معجم المصطلحات الفلسفية، دار زهران للنشر والتوزيع، ط01، الاردن، 2013، ص 271.

² معجم المعاني الجامع (معجم عربي عربي).

³القرآن الكريم، سورة الطور، الآية رقم (07)، رواية ورش عن نافع.

⁴ابي محمد الحسين بن مسعود البغوي، تحقيق محمد عبد الله النمر وآخرون، تفسير البغوي (معالم التنزل)، مج/07، دار طيبة للنشر والتوزيع، الرياض، 1412، ص 386.

⁵القرآن الكريم، سورة الواقعة، الآية (01)، رواية ورش عن نافع.

⁶ابي محمد الحسين بن مسعود البغوي، تحقيق محمد عبد الله النمر وآخرون، مرجع سبق ذكره، مج/08، ص07.

هيقل (Hegel): كل واقع معقول وكل معقول واقع.¹

3- المفهوم الاجتماعي للواقع: لقد نوه اليها بن خلدون غير مرة في مقدمته حين نقد المؤرخين في نقلهم وما شابه من مغالط واكاذيب وتدليس والتصنع في نقل الاخبار ما يجعلها تخالف الواقع حيث يقول:

"وكثيرا ما وقع للمؤرخين والمفسرين وائمة النقل من المغالط في الحكايات والوقائع لاعتمادهم فيها على مجرد النقل...² كما نقد المؤرخين والمفسرين في نقل المغالط والحكايات والوقائع قائلًا: "ويغفلون عن التظن عن شواهد الوقائع وادلة الاحوال التي اقتضت خلاف ذلك من تكذيب دعواهم...".³ كما تكلم عن الاسباب المقتضية للكذب حيث يقول: "ومن الاسباب المقتضية للكذب الجهل بتطبيق الاحوال على الوقائع لأجل ما بداخلها من التدليس والتصنع فينقلها المخبر كما يراها وهي بالتصنع على غير الحق...".⁴ وحين تكلم عن صحة الاخبار في كيفية تصديقها في قوله: " واما الاخبار عن الوقائع فلا بد في صدقها وصحتها من اعتبار المطابقة...".⁴

¹ جلال الدين سعيد، معجم المصطلحات والشواهد الفلسفية، دار الجنوب للنشر، تونس، 2004، ص 481-480.

² عبد الرحمن ابن خلدون، تحقيق صهيب الكرمي، العبر وديوان المبتدأ والخبر في ايام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الاكبر المعروف (بتاريخ ابن خلدون)، بيت الافكار الدولية، الرياض السعودية، دون سنة الطبع، ص 11.

³ المرجع نفسه، عبد الرحمن ابن خلدون، ص 16

⁴ مرجع سبق ذكره، عبد الرحمن ابن خلدون، ص 23-24.

كما نجد عالم الاجتماع "ايميل دوركايم" (Émile Durkheim) قد تحدث عن الواقع في كتابه "قواعد المنهج في علم الاجتماع" عن الواقعة الاجتماعية على انها الصلة الناتجة عن طبيعة الاشياء.¹

كما تطرق له مالك بن نبي الى **الواقع الاجتماعي**: من خصائص الجماعة انتاج وسائل التغيير مع علمها بالهدف الذي تسعى "اليه ولهذا التغيير المجتمع ليس مجموعة افراد و إنما تنظيم ذو طابع إنساني وفق لنظام معين²

ب- **التشغيل**: حيث نجد ان التشغيل يشهد حركة، إذ تطور من المفهوم التقليدي إلى المفهوم الحديث.

1- **التعريف اللغوي للتشغيل**: شَغَلَ يشغَل تشغيلاً فهو مُشغَل ومفعوله مُشغَل وتعني الاستخدام او التوظيف.³

2- **المفهوم التقليدي لتشغيل**: "تمكين الشخص من الحصول على العمل والانشغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين" نجد من خلال هذا التعريف انه لم يحدد الشروط الواجب توفرها في العامل ولا الجوانب الأخرى التي تخص المؤسسات المستخدمة.⁴

¹جيل فيريول، **معجم مصطلحات علم الاجتماع**، ترجمة انسام محمد الاسعد، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011، ص 87.

²مالك ابن نبي، **ميلاد مجتمع**، (شبكة العلاقات الاجتماعية)، ترجمة عبد الصبور شهين، دار الفكر، ط/03، دمشق، 1986، ص 9-14.

³محمد سليمان عبد الله الشقر، **معجم علوم اللغة العربية**، بيروت : مؤسسة الرسالة، 1990، ص78.

⁴رشيد زرواتي ومهدي عوام، **القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر**، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد22 جامعة العدد22 جامعة محمد خيضر، بسكرة، مارس، 2017، ص106

3- **المفهوم الحديث لتشغيل:** ويقصد بتشغيل هنا الاستمرارية في العمل وإعطاء الحق في المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات والحق في الضمان الاجتماعي والرفع في مستوى التأهيل عن طريق التكوين والتدريب والتقاعد حسب الشروط القانونية لذلك.¹

4- **تعريف اخر لتشغيل:** هو كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي.²

ت- **المؤسسة الاقتصادية:** هناك تعريف عديدة أعطيت للمؤسسة وكل منها يركز على جانب من الجوانب كهيكل العناصر المكونة،³ وذلك من خلال تطور المؤسسة في طرق تنظيمها وأشكالها القانونية وكذلك من حيث تشعب نشاطها واختلاف الاتجاهات والأيدولوجيات الرأس مالية والاشتراكية.

كل هذا كان من شأنه أن يؤدي إلى إختلاف وتباين تعريف المؤسسة كلا حسب وجهة نظره.

فبالنسبة لـ (M.TRUCHY) "المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية و المادية للنشاط الإقتصادي".⁴

¹ أعمار رواب وصباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد 05، جامعة محمد خضير بسكرة ، الجزائر ، 2011، ص69

² بدوي احمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1985، ص85

³ علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 1995، ص 206.

⁴ ناصر دادي عدوان، اقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين، الطبعة الثانية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص 09 .

أما بالنسبة لماكس فيبر "Maxweber": فالمؤسسة الرأسمالية تكون متماثلة في عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة، و نفس رأس المال، و نفس المكان، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.

من خلال التعريفين نجد أن كلاهما يعرفان المؤسسة على أنها وحدة إنتاجية، وهو معنى غير كامل نظراً لأن المؤسسة قد تتكون من عدة وحدات مختلفة ومتنوعة في أماكن مختلفة أي ليس من الضروري وجود مؤسسة و عمالها في نفس المكان. كما نلاحظ في التعريف الثاني أن المؤسسة لا تقوم إلا على عدد كبير من العمال، والواقع يثبت عكس ذلك فيما ظهور التكنولوجيا الحديثة أصبحت المؤسسة تعمل بعدد قليل من العمال تكون مهامهم مقتصرة على البرمجة والتسيير فقط.

كما أن المؤسسة حسب التعريف الثاني تنتج نفس السلع، في حين نجد أن العمال في المؤسسة اليوم ينتجون أنواعاً مختلفة من السلع قد تختلف حتى في طبيعتها، فنتج مثلاً سلعة مادية إلى جانب تقديم خدمات.

وخلاصة القول إن هذه النقاط ليست ناتجة عن ضعف هذان التعريفان بل لتقدم الزمن الذي كان يوجدان فيه، و حسب مميزات المؤسسة آنذاك، بحيث نجد أن التعاريف الأتية بعدهما كانت أكثر شمولية و أكثر دقة.

فوجد "فرانسوا بيو" (François pi poux): يعرف المؤسسة على أنها " منظمة تجمع ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى تكلفة".¹

ويعرفها سعيد أوكيل بأنها " عميل اقتصادي أو هيكل عضوي أو نظام أو منظومة ".¹

¹ إبراهيم الأعمش، أسس المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة، ص02

سادسا/ التعريف بمجالات الدراسة: ان الدراسات الاجتماعية ترتبط بمجال جغرافي وزماني يحددان الاطار الذي تقام فيه الدراسة وفترة اجراءها بالإضافة الى عينات الدراسة وهذا ما يزيد من وضوحها ودقتها وعليه فلكل دراسة اجتماعية مجالاتها الخاصة ومجال دراستنا يحدد في ما يلي:

أ- المجال الجغرافي للدراسة :

ان دراستنا في مجالها الجغرافي تقتصر على مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار فهي جزء من النسيج العمراني لعاصمة الولاية ويحدها شرقا سوق بودة للخضر والفواكه ومن الغرب ثانوية خالد بن الوليد، اما شمالا فيحدها حي 68 مسكن ومن الجنوب حي 100 مسكن العربي بن مهدي

ب- المجال الزمني للدراسة:

ان مثل هاته الدراسات العليا تحتاج الى فترة زمنية كافية للوقوف على كافة جوانبها النظرية منها والميدانية، للقيام بجولات استطلاعية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار واجراء مقابلات ميدانية مع المسؤولين المعنيين بمجال التوظيف وشؤون المستخدمين وقد استغرقت دراستنا هاته قرابة (23) اسبوعا وهذا ابتداء من 2021/11/23 الى غاية 2022/05/16 وقد تم توزيع الجدول الزمني الى مراحل زمنية حسب الجدول التالي:

¹ سعيد أوكيل، وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 23 .

الجدول رقم (01) يوضح مراحل انجاز الدراسة

المرحلة	العمل المنجز على الدراسة
المرحلة الاولى من 2021/11/23 الى 2021/12/14.	تقديم مشروع الدراسة وعرضه على الاستاذ المشرف لمناقشته وتعديله ورسم خطة مبدئية لرسم مسار البحث يوم 2021/11/23 ثم تقديمه للجنة العلمية التي وافقت عليه بدورها، لنقوم باستصدار وثيقة اجراء البحث الميداني على مستوى قسم العلوم الاجتماعية 2021/12/14
المرحلة الثانية من 2021/12/15 الى 2022/01/27	الشروع في العمل المباشر على الدراسة والسير وفق خطة البحث بالعمل على الجانب المنهجي والنظري للدراسة ومن ثم مقابلة المشرف يومي 2022/01/04 و 2022/01/25 لتصويب ومراجعة ما تم جمعه من معلومات
المرحلة الثالثة من 2022/02/13 الى 2022/02/15	تخطيط و اعداد الاستثمارات بكيفية نموذجية وعرضها على استاذين في الاختصاص اضافة الى الاستاذ المشرف والاستفادة من ارائهم واقتراحاتهم ومراعاة مدى امكانية قياسها لابعاد ومؤشرات الموضوع المدروس ميدانيا، كما تم توزيع (10) استثمارات على عمال من مختلف الاصناف بالمكتبة المركزية لجامعة ادرار لقياس الوقت المستغرق في ملاء الاستثمار المكونة
المرحلة الرابعة من 2022/02/16 الى 2022/03/10	المضي الى الجانب الميداني حيث تم تقديم طلب الترخيص بإجراء البحث الميداني لمدير توزيع الكهرباء والغاز يوم الثلاثاء 2022/02/16 في حدود الساعة التاسعة صباحا وتم توجيهنا الى مصلحة المستخدمين على مستوى المديرية. يوم 2022/02/21 تم استقبالنا من قبل رئيس مصلحة المستخدمين بمكتبه طيلة الفترة المسائية، وادلى لنا بمجموعة من المعلومات الشفهية فيما يخص الشركة ليضرب لنا موعدا في اليوم لموالي حيث سمح لنا بتوزيع الاستثمارات على مستوى المديرية كما هو مقرر.

<p>وفي يوم 2022/02/22 تمت طباعة وتوزيع (165) استمارة وانتظار اوقات امضاءات العمال الحاضرين واستثنينا (18) من العمال كونهم في حالة عطلة او تريضات في مدينة البليدة او الجزائر العاصمة، ووزعنا (144) استمارة، واستطعنا الاتصال بثلاثة (03) منهم ليرتفع عدد الاستثمارات الموزعة الى (147) استمارة حيث تم جمع واسترجاع 107 استمارة وتم رفض 08 وقبول 99 استمارة وهي تمثل نسبة 60% من مجموع العمال و92.52% من عدد الاستثمارات الموزعة كما هو مبين في الجدول رقم (03) وتم جمعها وفق الجدول رقم (02)</p>	
<p>مراجعة الاستاذ المشرف في حصة اشرافية بمقر القسم في قاعة الاساتذة يوم 2021/03/15 لإبراز ما تم انجازه وتصويب الاخطاء والاستفادة من اقتراحاته ليتم الشروع في ادخال البيانات المحصل عليها من الاستثمارات التي تم جمعها في برنامج (SPSS) نسخة 2022 واستخلاص الجداول والاشكال المعبر عنها بنسب وتحليلها نسبيا وسببيا بما يفسر الواقع الامبريقي للدراسة</p>	<p>المرحلة الخامسة من 2022/03/13 الى 2022/03/24</p>
<p>مراجعة المذكرة وعرضها على استاذين في الاختصاص ومحامي معتمد لدى مجلس قضاء ادرار (مولاي مهدي) للمراجعات القانونية مراجعتها يدويا للوقوف على الاخطاء المصرفية والنحوية والاملائية واحترام علامات الوقف..... (التوقف خلال شهر رمضان المبارك)</p>	<p>المرحلة السادسة من 2022/03/27 الى 2022/03/31</p>
<p>مراجعة المذكرة من ناحية الشكل والمضمون وسرد القوانين ومراجعتها ومراجعة التهميشات وغيرها من اعمال المراقبة الدقيقة بمعية الاستاذ المشرف وعملنا على ترتيب المذكرة ترتيبا منهجيا متسلسلا، وازافة بعض الامور الشكلية كالإهداءات والتشكرات وفهرسة الاشكال والجداول واخراج المذكرة في صورتها النهائية يوم 2022/05/16</p>	<p>المرحلة السابعة من 2022/05/08 2022/05/16</p>

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم(02) يوضح تاريخ وفترات استرجاع الاستثمارات

التاريخ	الاستثمارات المسترجعة	النسبة %	اوقت الاسترجاع
2022/02/22	61	40.66%	الفترة المسائية
2022/02/24	14	09.33%	الفترة المسائية
2022/02/27	13	08.66%	الفترة المسائية
2022/03/03	09	06.00%	الفترة المسائية
2022/03/06	07	04.66%	الفترة المسائية
2022/03/10	03	02.00%	الفترة الصباحية
المجموع	107	71.33% من مجموع الاستثمارات الموزعة	

الجدول من اعداد الباحثين

ت- المجال البشري للدراسة:

يتشكل المجال البشري لدراستنا من جميع العاملين بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار والبالغ عددهم مائة وخمسة وستون (165) عاملا الا اننا استثنينا ثلاثة (03) منهم بسبب العطل او التبريص في الجزائر العاصمة وعدد المبحوثين بين الاطارات وعمال التحكم والتنفيذ 162 عاملا لأجل الوقوف على واقع تشغيلهم بالمؤسسة استقطابا ومسارا ومراعاة اختلاف خصائصهم الشخصية ووظائفهم (المستوى) وهذا بعد ان قمنا بحصر مجتمع الدراسة وتوزيع الاستثمارات على كافة افراد مجتمع الدراسة باستثناء من تعذر علينا التواصل معهم حسب ما ورد في الجدول (01) بالمرحلة الرابعة، وقد وزعت الاستثمارات حسب الجدول التالي:

جدول رقم (03) يوضح توزيع استثمارات الدراسة

النسبة %	عدد الاستثمارات المرفوضة	النسبة %	عدد الاستثمارات المقبولة	النسبة %	عدد الاستثمارات المفقودة	النسبة %	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الموزعة
05.44%	08	67.34%	99	29.25%	43	72.79%	107	147

الجدول من اعداد الباحثين

سابعا/ منهج الدراسة وادوات جمع البيانات:

أ- **منهج الدراسة:** يعتبر اساس البحث العلمي ومسعى الباحثين في جميع الميادين¹ فهو المسار الذي يسير عليه الباحث بغية الوصول الى نتائج علمية سليمة وذلك بإبراز الخطوات المعتمد عليها وقد عرف المنهج على انه الطريق او المسار الذي يسلكه الباحث للوصول لنتائج معينة² وقد استعملنا في هاته الدراسة المنهج الوصفي الاستدلالي لأنه الانسب لرسم صورة واقعية للتشغيل في الجزائر بصفة عامة والمؤسسة الاقتصادية بصفة عامة مستعملين مجموعة ادوات تساعد على تحليل وتفسير الظاهرة المراد دراستها.

ب- **ادوات جمع البيانات:** وهي مجموعة الوسائل التي يستعين بها الباحث لجمع البيانات حول الظاهرة وفق منهج معين³ وهي خطوة اساسية في البحث فمن خلالها يتم جمع البيانات والمعطيات الخاصة بموضوع الدراسة وهي تتعدد وتختلف حسب انواع البحوث وطبيعة المعلومات التي يبحث عنها الباحث وتتلائم واهداف دراسته، وعلى ضوء ما هذا

¹ موريس انجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (تدريبات علمية)، دار القصبه للنشر، ط/02، 2006، ص 102 ،

² عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، ط/03، الكويت، 1977، ص 05.

³ سيد علي شتا، المنهج العلمي و العلوم الإجتماعية، مكتبة الأشعة الفنية، مصر، 1997، ص 256

فإنها التقنية التي يعتمد عليها الباحث بدرجة كبيرة ويرى انها ملائمة ومناسبة للحصول على البيانات والمعطيات التي تخدم موضوع دراسته وتساعده على الوصول الى نتائج واضحة ودقيقة ومن التقنيات التي تم استخدامها في دراستنا هي:

1- **الملاحظة:** لا تخلوا البحوث العلمية من اداة الملاحظة فهي احد ابرز وسائل جمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث بغية الوصول الى الحقائق التي يسعى الباحث لمعرفةا فهي تعرف على بعض او كل ملامح الظاهرة¹، فتكون عادة بتفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين او اكثر احدهما الباحث والاخر مبحوث بهدف جمع البيانات اللازمة حول دراسة موضوع معين فيلاحظ الباحث ردود فعل المبحوث² ليسهل عليه الحصول على المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها بوسائل اخرى خاصة في حالات الرفض عن التعاون في الادلاء ببعض المعلومات.

وتم استخدامها مباشرة عند اختيارنا لمجتمع الدراسة فاستغلينا فترات انتظار المسؤولين او دخول التقنيين العاملين بخارج المؤسسة بحكم وظيفتهم، كما استغلينا فترة توزيع الاستثمارات وخصوصا اثناء جمعها فكنا نكتشف الواقع الداخلي للشركة (مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار) من خلال ظروفهم والتقنيات المتاحة ومدى امكانية استخدامها لنقوم بجمع بيانات بقدر استطاعتنا في الحدود الزمانية والمكانية المتاحة لنا ما ساعدنا على اجابة مجموعة من الاسئلة الخاصة بالموضوع وتحليلها بطريقة تخدم موضوعنا بصفة مباشرة.

¹ نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، سطيف الجزائر، 2017، ص 299

⁵ ربحي مصطفى عليان، البحث العلمي (اسسه، مناهجه واساليبه - اجراءاته)، بيت الافكار الدولية، الاردن، (ب.س)، ص 115

2- **المقابلة:** من اهم وسائل البحث العلمي وتستخدم لدراسة سلوك فرد او مجموعة افراد، وتكون عادة شفوية بطريقة المواجهة المباشرة بين الباحث والمبحوث او عن طريق الهاتف او التقنيات الحديثة، ليتم من خلالها سؤال فرد المبحوث او خبير عن معلومات لا تتوفر في الكتب والمصادر الاخرى وهي مقابلة رسمية وغير رسمية.¹

حيث يتم العمل بها بشكل ثانوي لسد النقص في بعض المعلومات من خلال اراء ومواقف واتجاهات المبحوثين حول موضوع الدراسة، وقد استخدمنا اسلوب المقابلة الرسمية وذلك بمقابلة الخبراء في المجال حسب كل من قسم العلاقات التجارية وقسم تقنيات الكهرباء وقسم تقنيات الكهرباء وقسم الموارد البشرية بمقر الشركة (مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار) بشكل منفرد وجماعي واستغرقت مدة كل مقابلة من نصف ساعة الى ساعتين ونصف، لم نسجل اي منها لا صوتا ولا صورة واكتفينا بالتسجيل الكتابي على شكل نقاط لنقوم بتحليل المعطيات المقدمة فيما بعد، وتمحورت الاسئلة حول اربعة محاور اساسية تضمنت عشرين (20) سؤالا:

✓ **المحور الاول:** تضمن (06) اسئلة تمحورت حول معلومات الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية توزيع الكهرباء والغاز) ومراحل تطورها، مهامها فروعها واسامها ومصالحها وعدد عمالها وخصائصهم الشخصية.

✓ **المحور الثاني:** تضمن (05) اسئلة دارت حول استقطاب الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار) لعمالها والتخصصات الاكثر طلبا ومدى دعمها لسياسة التكوين وبرامج التشغيل في مجال التشغيل.

✓ **المحور الثالث:** تضمن (04) اسئلة تطرقت للتوظيف بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية امتياز توزيع الكهرباء والغاز ادرار) وحجم عمالتها بتخصصاتهم وتنوع وظائفهم ودراسة حركة العمالة.

✓ **المحور الرابع:** تضمن (05) اسئلة ابرزت المشاكل التي تعاني منها الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار) في مجال التشغيل والحلول التي يراها المسؤولين على مجال التشغيل بالشركة تحسن من واقع التشغيل.

¹ ربحي مصطفى عليان، مرجع سبق ذكره، ص 106.

3- الاستمارة: هي تقنية اساسية مكملة لدور الملاحظة والمقابلة تستهدف جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة بالقيام الشخصي في الاتصال بالمبحوثين من افراد العينة باتباع الاجراءات اللازمة (التصميم، التبويب، التحليل، التفسير)¹، ونجاحها مرتبط الى حد بعيد بصفات الباحث السيكولوجية وهيئته الخارجية ومهاراته الفنية وقدراته الخاصة في جلب ثقة المبحوثين وسعة اطلاعه ومدى تحكمه بالموضوع وغيرها وهذا للحصول على المعطيات التي تساعد على اكتشاف الحقيقة المتعلقة بالبحث بطريقة مباشرة او غير مباشرة.² توجه لشخص او مجموعة من الاشخاص، ونشير هنا الى انها استمارة الملاءم الذاتي من قبل المبحوثين واسئلتها مطروحة بشكل منمق معبر وبسيط ويخط قروء قريبة من مستويات العاملين ليتسنى لهم الاجابة عليها بوضوح وتضمنت استمارتنا (31) سؤالا بين المغلق والمفتوح في محورين هما:

1- محور البيانات الشخصية: وتضمن (05) اسئلة كلها تمحورت حول الخصائص الشخصية الجنس، السن الحالة العائلية، والمستوى الدراسي، ومستوى الشهادة المحصل عليها.

2- محور البيانات الوظيفية: وتضمن عدة اسئلة تمحورت حول الوظيفة نوعها الاستقطاب مدة العمل بهاالخ واقترح تحسين واقع التشغيل؟

¹ نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، سطيف الجزائر، 2017، ص 314

² خير الله عصار، محاضرات في منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص16

ثامنا/المقاربات السوسيولوجية المفسرة للتشغيل:

أ/ النظريات الكلاسيكية

ان دراسة واقع التشغيل يأخذنا الى ضرورة التطرق للأطر النظرية التي تعالجه من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية كونها تختلف من حيث رؤيتها للتشغيل الكامل واحداث توازن في سوق العمل فتعود لاقتصاديات العرض والطلب كما ان مجال التشغيل في اي بلد لا يخرج عن الاتجاهين الرأسمالي والاشتراكي ويظهر هذا الاختلاف في مواقف الباحثين والمفكرين المفسرين لمجال التشغيل، هذا لأنه يعود لتعدد المرجعيات الفكرية، ما ادى الى رؤيته من زوايا مختلفة.

1- الاتجاه الكلاسيكي الرأس مالي:

ظهر في القرن التاسع عشر (18) مع الثورة الصناعية وتميز بالإنتاج الرأسمالي وتقسيم العمل ومنها نظرة "ادم سميث" (Adam Smith) وقد طورها "ديفيد ريكاردو" (David Ricardo) ¹ و"مالتوس" (Malthus) ² حيث يرى ان النظام الرأس مالي يتمتع بالاستقرار الداخلي وما يحدث من اضطرابات فهو مما يعيق العمل بقوانين السوق او التدخل الحكومي وترتكز على ما يلي: ³

✓ **توافق مصلحة الفرد مع الجماعة:** فالفرد يحقق مصلحته ومنفعته الخاصة من خلال الجماعة وبدوره يحقق مصلحة الجماعة دون علمه وادراكه.

¹ "ديفيد ريكاردو" (David Ricardo) (1772-1823) اقتصادي وسياسي انجليزي ومن مؤلفاته "الاقتصاد السياسي والضرائب"، "السعر المرتفع لسبائك الذهب"، مقالة "تأثير الاسعار المنخفضة للقمح على ارباح الرأس مال".

² "مالتوس" (Malthus) (1766-1834) اقتصادي وديموغرافي انجليزي اشتهر بنظريته "المالتوسية" التي حاولت تفسير ظاهرة تنامي الفقر ومشكلاته بتزايد اعداد السكان.

³ عبد الحليم شاهين، **التطور التاريخي لنظريات التنمية في الفكر الاقتصادي**، سلسلة دراسات تنموية، العدد/73، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2021، ص 06-07.

- ✓ **اليد الخفية:** هناك يد خفية تحرك شؤون المجتمع، وترتب اوضاعه وشؤونه وتوازنه، دون تدخل الدولة، اذ يقتصر دورها على الامن، وتوفير الرعاية الصحية، والتعليم.....الخ،
- ✓ **الثروة:** وهي الاموال المحصلة من العمل او المبادلة لإشباع الحاجات البشرية ومصدر الثروة الحقيقي هو العمل او قوة العمل.¹
- ✓ **نقطة انطلاق التنمية:** ويبرز ذلك في الطلب على اليد العاملة ورأس المال ما يؤدي الى فرص الاستثمار وتقسيم العمل، بمعنى كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.
- ✓ **توازن التشغيل:** لا يتأتى الا بالتشغيل الكامل لليد العاملة الا اذا كان هناك بطالة ارادية تطالب بأجور كبيرة لا تتماشى ونتاجية العامل.
- ✓ **فكرة الحرية الاقتصادية:** "تركه يعمل دعه يمر" وهاته الفكرة تحقق معدلات تشغيل مرتفعة من خلال انخفاض الاجور في ظل الاليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل.
- ✓ **زيادة معدل الاستثمار:** زيادة معدل الاستثمار يزيد من فرص التشغيل، اي كلما زاد الاستثمار زاد الطلب على اليد العاملة.²
- ومن بين الانتقادات اهمال الجانب الانساني في الانتاج واهمال الجوانب النفسية والاجتماعية المؤثرة في العمل كما اقتضت افكارها على الانتاج، والاستهلاك، وتحقيق الثروة عن طريق الاستغلال الكامل للطاقة المادية والبشرية دون مراعاة الجاني الاخلاقي في تحقيق الربح.

¹ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لا خطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة عدد 226، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1990، ص 172-173

² رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص 173.

2/الاتجاه الماركسي: برز هذا الاتجاه من اربعينيات القرن التاسع عشر (19) في الوقت الذي بدأت فيه علاقات الانتاج الرأسمالية بالتوسع في القطاعين الزراعي والصناعي وركزت على

الشغل مصدر اساسي لخلق الثروة وهو حق لكل فرد في المجتمع.

تدخل الدولة في الانشطة الاقتصادية وتوفير مناصب شغل لجميع افراد المجتمع في سن العمل والقادرين عليه.

كما ركزت ايضا على ثلاثة (03) عناصر اساسية للتطور الاقتصادي والاجتماعي متمثلة في:

1 - الفلسفة الجدلية 2 - المادية التاريخية 3 - الاقتصاد السياسي.

حلل النمو والحراك البشري من خلال ثلاثة عناصر (03) النظام الرأسمالي عبر الاستثمار والتجارة لأنه يجلب تحولاً للمجتمع اي التطبيقية.

الربح يؤدي الى نقص الاستهلاك وزيادة استخدام الالة يؤدي الى نقص التشغيل.

بحث في ثلاث (03) متغيرات تراكم رأس المال والمستوى النسبي للأجور، وحجم التشغيل¹ فانه كلما زاد الربح زاد فان الرأس مالي يسرح العمال ويعوضهم بالآلة وتزداد نسبة البروليتارية ويحدث ما اسماه "بالجيش الاحتياطي للعمال".²

3/النظرية الكنزية: احتل التشغيل عند "جون مينار كينز" (John Minar Keynes)

مكانة هامة وشمل كتابه النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود وتمحورت افكاره

¹ علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003، ص 119-120.

² عبد الرحمن صالح بابكر، محاضرات مختصة في الاقتصاد السياسي والمدارس الاقتصادية الكبرى (دراسة مقارنة بين الفكر الاسلامي والغربي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، العفرون الجزائر، 2019-2020، صص 29-32.

حول اليات انقاذ النظام الرأس مالي من تفاقم عدم ضمان التشغيل بتركيزه على ثلاث (03) متغيرات هي الادخار، والاستثمار، والطلب على اليد العاملة.

ويقدم "كينز" علاقة بين الادخار والاستثمار وتأثيرهما على طلب اليد العاملة على انه كلما كان حجم الادخار اكبر من حجم الاستثمار فإن الطلب يقل على اليد العاملة، ما يؤدي الى احداث اختلال في سوق الشغل، والعكس حجم الاستثمار اكبر من حجم الادخار فإن الطلب يكون اكبر من العرض وترتفع معدلات الشغل.

قد اقرت المدارس الكلاسيكية ان العمال لا يخدمون فيهم يقارنون اجورهم واسعار السلع والخدمات المطروحة في السوق، ولا تخدمهم الزيادات ان قوبلت بزيادة رهيبة في الاسعار، لان هذا يعني انخفاض اجورهم الحقيقية فنقل خدماتهم التي يعرضونها، اما "كينز" فيرى العكس حيث يندفع العمال بسهولة كما انه يقر بوجود تنظيمات عمالية ويؤكد تأثيرها على الاجور¹

اما من الانتقادات الموجهة لنظرية "كينز" أن السياسة النقدية غير فعالة نسبياً في التأثير على الطلب. ينما يرى كثير من الاقتصاديين الآن، أن السياسة النقدية يمكن أن تلعب دوراً مهماً في تشكيل منحنيات الطلب. - صعوبة إجراء تحسينات على السياسة المالية للتأثير على الطلب بما يكفي لضمان تحقيق نمو مستقر.

ب/ النظريات الحديثة:²

في ظل عدم فاعلية المدارس الكلاسيكية في تحديد سبل المواجهة وتفسير أسباب ارتفاع البطالة وتحديد سبل موجهتها خصوصاً بعد الكساد الذي مس اقتصاد البلدان الصناعية بسبب التضخم الذي ساهم في ارتفاع معدلات البطالة، فلا الكنزية أصبحت قادرة على التفسير ولا باقي النظريات الكلاسيكية قادرة على إيجاد الآليات المناسبة لتجاوز

¹ احمين شقير، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل (حالة الجزائر)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001، صص 2019-2020

² رمزي زكي، مرجع سبق ذكره، ص473.

الوضع، وهو ما ولد صراعا فكريا بين عدة مدارس نظرية تعبر عن اتجاهات فكرية جديدة لمواجهة هذا الوضع ، ومن بين هذه الاتجاهات "نظرية اقتصاديات العرض".

تعتبر آراء هذه المدارس المناهضة لأراء وأفكار "كينز"، ويبرز في اعتمادها على تفسير عملية التشغيل بإرجاعها إلى نقص في قوى العرض وليس نقص الطلب الكلي الفعال، وللخروج من أزمة ركود التشغيل يجب العمل على تشجيع الحوافز التي تزيد من فرص الاستثمار والادخار والإنتاج وتدعيمها.

واعتمدت على عنصر تدعيم الدولة من خلال خفض معدلات الضرائب على الدخل وهذا من اجل تحفيز الافراد على الادخار وبالتالي الاستثمار، وهذا يؤدي إلى زيادة في عرض العمل وفرص التوظيف وهذا ما لجأت إليه الولايات المتحدة الأمريكية بحيث خفضت من نسبة الضرائب على الدخل والثروة.

تاسعا/الدراسات السابقة: قبل التطرق للدراسات السابقة التي عالجت موضوع التشغيل وحسب اطلانا لم نجد دراسة تطرقت لموضوع دراستنا بشكله المترابط بين متغيراته، حيث كان هذا احد دواعي اختيارنا لهذا الموضوع، الا اننا وجدنا دراسات تطرقت لموضوع التشغيل من زوايا مختلفة وجاءت هاته الدراسات حسب ما هو مبين في الجداول الخمس التالية:

جدول رقم (04) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة سعيدة حمود

الدراسة	الدراسة الحالية	الدراسة السابقة الأولى سعيدة حمود
موضوع الدراسة	واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية
مستوى الدراسة وتخصصها والجامعة	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي تخصص علم اجتماع تنظيم - جامعة احمد دراية، ادرار	رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع التنمية، بجامعة محمد خيضر بسكرة

دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة 2005-2006	مديرية توزيع الكهرباء والغاز أدرار 2021-2022	ميدان الدراسة والسنة
المتغير المستقل: برامج التشغيل المتغير التابع: القوى العاملة الجامعية	واقع التشغيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	المتغيرات
المنهج الوصفي	المنهج الوصفي	منهج الدراسة
العينة الطبقية	المسح الشامل	عينة الدراسة
المقابلة - الاستمارة - الوثائق والسجلات	المقابلة-الاستمارة- والملاحظة- الوثائق	أدوات الدراسة
-عدم ملائمة الاجور المخصصة لهاته البرامج لا للمستوى العلمي ولا الجهد المبذول من قبل المستفيدين منها - تقدم برامج التشغيل تسهيلات ادارية للحصول على الوظائف ولكن بحكم العوامل الديموغرافية والاقتصادية اصبحت عملية تشكيلية لا تخضع للمعايير الكمية والكيفية - توزيع المناصب على اساس التوزيع الجغرافي لا على اساس التخصصات الجامعية والكفاءات	- يأخذ الشغل طابعه على حسب الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين على شهادات جامعية. - تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على غرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة. - يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية.	نتائج الدراسة

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم (05) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة فاطمة الزهراء بوكابوس

الدراسة السابقة الثانية فاطمة الزهراء بوكابوس	الدراسة الحالية	الدراسة
سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي	واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	موضوع الدراسة
مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي، تخصص علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي تخصص علم اجتماع تنظيم، جامعة احمد دراية، ادرار	مستوى الدراسة وتخصصها والجامعة
دراسة ميدانية لعينة من الشباب بولاية البويرة من ممارسي الأنشطة الاقتصادية الغير رسمية 2010-2011.	مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار 2021-2022	ميدان الدراسة والسنة
المتغير المستقل: سياسة التشغيل المتغير التابع: وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير رسمي	واقع التشغيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	المتغيرات
المنهج الكمي	المنهج الوصفي	منهج الدراسة
عينة كرة الثلج	المسح الشامل	عينة الدراسة
الاستمارة-الملاحظة	المقابلة-الاستمارة- والملاحظة	أدوات الدراسة
✓ القروض المصغرة تمنح بطريقة غير قانونية حسب إجابات المبحوثين وهذا يدفعهم إلى عدم محاولتهم الحصول على قروض لأنهم لا يثقون في	يأخذ الشغل طابعه على حسب الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين	نتائج الدراسة

<p>الكيفية التي تمنح بها القروض ✓ واعتبر بعض المبحوثين أنها قروض ربوية مما يدفعهم هذا لصرف نظرهم عنها.</p>	<p>على شهادات جامعية. - تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على قرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة. -يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية</p>	
--	--	--

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم (06) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة لسداد زين الشرف

الدراسة السابقة الثالثة لسداد زين الشرف	الدراسة الحالية	الدراسة
الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)	واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	موضوع الدراسة
رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم وعمل - كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكاديمي- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة احمد، دراية ادرار	مستوى الدراسة وتخصصها والجامعة
الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) بحي الصديقية وهران 2011-2012	مديرية توزيع الكهرباء والغاز أدرار 2021-2022	ميدان الدراسة والسنة
المتغير المستقل: الوكالة الوطنية لدعم	واقع التشغيل	متغيرات

وتشغيل الشباب المتغير التابع: الشباب المستفيدين من الادماج الاجتماعي من برنامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)	المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	الدراسات
المنهج التاريخي والوصفي	المنهج الوصفي	منهج الدراسة
العينة العشوائية البسيطة	المسح الشامل	عينة الدراسة
المقابلة-الملاحظة	المقابلة-الاستمارة- والملاحظة	أدوات الدراسة
- الفئة المستفيدة من البرنامج تعتبر قليلة بالنسبة الى الفئات التي تسعى الى الاستفادة من هذه البرامج - يساهم هذا البرنامج في نقل هذا الشباب من وضعية بطال او وضعية عامل بسيط، الى صاحب مشروع ويقوم بتشغيل مجموعة معينة من الافراد	يأخذ الشغل طابعه على حسب الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين على شهادات جامعية. - تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على غرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة. -يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية	نتائج الدراسة

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم (07) يوضح مقارنة دراستنا دراستنا بدراسة بوجمعة كوسة

الدراسة السابقة الرابعة بوجمعة كوسة	الدراسة الحالية	
سياسات التشغيل في الجزائر	واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	موضوع الدراسة
رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص، تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة احمد، دراية ادرار	مستوى الدراسة وتخصصها والجامعة
مديرية التعمير والبناء بسطيف 2005-2006	مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار 2021-2022	ميدان الدراسة والسنة
المتغير المستقل: برامج تشغيل الشباب المتغير التابع: واقع التشغيل في المنطقة الجزائرية	واقع التشغيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	المتغيرات
المنهج الوصفي والتاريخي	المنهج الوصفي	منهج الدراسة
المسح الاجتماعي	المسح الشامل	عينة الدراسة
المقابلة والملاحظة والاستمارة	المقابلة-الاستمارة- والملاحظة	أدوات الدراسة
- التشغيل في الجزائر لايزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئات كبيرة من الشباب.	يأخذ الشغل طابعه على حسب الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين على شهادات جامعية.	نتائج الدراسة

	<p>- تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على غرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة.</p> <p>- يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية</p>	
--	---	--

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم (08) يوضح مقارنة دراستنا بدراسة طالبي سعيدة

الدراسة	الدراسة الحالية	الدراسة السابقة الخامسة طالبي سعيدة
موضوع الدراسة	واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	واقع برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية
مستوى الدراسة وتخصصها والجامعة	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية جامعة احمد، دراية ادرار	مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر اكايمي، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة احمد دراية، ادرار
ميدان الدراسة والسنة	مديرية توزيع الكهرباء والغاز أدرار 2021-2022	برامج المساعدة على الاندماج المهني وعقود ما قبل التشغيل جامعة احمد دراية، ادرار 2016-2017.
المتغيرات	واقع التشغيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية	المتغير المستقل: واقع برامج التشغيل المتغير التابع: القوى العاملة الجامعية
المنهج المتبع	المنهج الوصفي الاحصائي	المنهج الوصفي

العيينة العشوائية البسيطة	المسح شامل	عيينة الدراسة
الاستمارة	المقابلة-الاستمارة- والملاحظة	أدوات الدراسة
- تقدم هذه البرامج التسهيلات في عدد المناصب الهائلة ولكن هي لا تراعي التخصصات العلمية والمهنية. - أجور هذا البرنامج لا ترقى إلى المستوى المبذول لان المتعاقدين يخضعون لإكراهات ترتبط بضعف الحماية المادية	يأخذ الشغل طابعه على حسب الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين على شهادات جامعية. - تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على غرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة. -يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية	نتائج الدراسة

الجدول من اعداد الباحثين

عاشرا/صعوبات ومعوقات الدراسة: ان لكل دراسة علمية صعوبات ومعوقات تعرقل سيرورة البحث عادة ما تتعلق بامور علمية ومادية او اجتماعية خصوصا المجال الزمني، اما ما يخص الصعوبات والمعوقات التي واجهتنا نلخصها في ما يلي:

على المستوى المادي:

✓ يمكن القول ان الدراسة استنزفت منا بعض الاموال زيادة على ما هو مقرر لها وهذا لكثرة التنقلات بين المديرية وارتفاع اسعار الاوراق وطباعتها المفاجئ وشراء بعض الكتب غير المتوفرة على مستوى المكتبات المخصصة للمطالعة.

على المستوى العلمي:

✓ نقص الدراسات الاجتماعية في المجال واقتصارها على الجانب الاقتصادي والقانوني.

على المستوى الاداري:

✓ صعوبة الحصول على المعلومة الإحصائية من المؤسسات القائمة على مجال التشغيل وهذا لمركزية القرار.

✓ تكتم بعض المؤسسات وتماطلها في إعطاء القيم الإحصائية وتزويدنا بالمعلومات الضرورية وربطها بمركزية المؤسسة خاصة مكتب التشغيل ورفض طلبنا من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) رفضا قاطعا.

✓ نظراً للتغيرات التي تطرأ على معطيات التشغيل وسياساته في الجزائر ما جعل قيمة ومحتوى تراكمية المعلومات غير كافية حيث لجأنا الى التنقل والتقصي عن المعلومة من المؤسسات القائمة على تطبيق سياسة الدولة في مجال التشغيل والتركيز على الجوانب القانونية.

على المستوى الاجتماعي:

✓ الغلق المفاجئ للمكتبات على مستوى الولاية خاصة والوطن عامة وهذا لإتباعها لإجراءات الوقاية من تفشي وباء كوفيد 19.

✓ فيما يخص مجتمع الدراسة كنا قد وجدنا صعوبة الاتصال بالعمال في حالة عطلة وعمال الحراسة الليلية.

على المستوى الزمني:

✓ ان مثل هاته الدراسات تحتاج الى وقت اطول غير ان الظروف الوبائية لتفشي وباء "كورونا" جعلتنا نتوقف اضطراريا ما اثر على الزمن المحدد لإنهاء الدراسة

خلاصة: ومن ما سبق نكون قد رسمنا الاطار المنهجي لدراستنا من خلال ابراز اشكاليها واهميتها واهدافها ورسم منهجها وخطتها، والتعريف بمتغيراتها وشرح مفاهيمها والتعرف على ادوات جمع معلوماتها وذكر الصعوبات التي تواجهنا خلال اجراء هاته الدراسة وذلك بمقارنتها بالدراسات التي سبقها.



تمهيد:

لقد اقترن مفهوم التشغيل بمفهوم المؤسسة وسائر تطوره تطورها، كما أن سوق العمل يعتمد على توازن العرض والطلب على الأيدي العاملة بطرق و كفاءات وشروط تتدرج ضمن نطاق أهداف المؤسسة، فيقتصر دور وظيفة المستخدمين في استقطاب الأيدي العاملة وتعيينها ضمن جماعة المؤسسة، والاتفاق معها على شروط و كفاءات العمل، بموجب عقد عمل يحدد (مدة العمل-الأجر-العطل....)، كما تسهر على تدريبهم وتأمينهم، والتكفل بانشغالاتهم الاجتماعية ورفع روح المنافسة والتعاون للرفع من حماسهم وإنتاجيتهم، ومن الصعوبة بمكان أن ندرس التشغيل دون معرفة المؤسسة والإحاطة بها.

أولا/ المؤسسة الاقتصادية:

1- مفاهيم عامة حول المؤسسة الاقتصادية:

لا يمكن إعطاء موحد للمؤسسة الاقتصادية على اختلاف التعاريف القانونية والاجتماعية وكذا التوجهات الإيديولوجية إضافة إلى التطور المستمر الذي تشهده ومن حيث شكلها وطرق تنظيمها ونشاطها، ومن بين هاته التعاريف نذكر:

أ- كارل ماكس (k.Marks): والذي أشار " أن المؤسسة الرأس مالية تكون ممثلة في: "عدد كبير من العمال يعملون في نفس رأس المال، وفي نفس المكان، من أجل إنتاج نفس النوع من السلع "إما "فان فليت(van Fleet) يرى "مجموعة أنشطة توجه الاستخدام الفعال والمؤثر للموارد المختلفة خلال السعي نحو تحقيق هدف أو أكثر". "في حين نجد "بارسونز" يعطي صورة أكثر تنظيمية بحيث يرى بان " التنظيم وحدة اجتماعية يتم إنشاؤها من أجل

¹ جابر عوض السيد و أبو الحسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 09.

تحقيق هدف معين.¹ وإما ناصر قاسيمي فيعرف المؤسسة بأنها مجموعة من الأشخاص مندمجين في وحدة اقتصادية أو اجتماعية قانونية لتحقيق هدف مشترك من خلال تجميع الموارد المادية والبشرية الضرورية لذلك واستغلالها استغلالاً عقلانياً. كما نجد "فايول" قد تناولها في مفهومه : على أنها التخطيط التنبؤ التنظيم ، القيادة، التنسيق والمراقبة".²

ومنه يمكن القول بان المؤسسة هي مكان يتم فيه العمل جماعياً (رجال-نساء) من اجل الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة وذلك بالتعاون والتنسيق في إطار احترام القواعد وقيم المؤسسة، حيث يقضي أغلبية العمال (3/1) أو أكثر حياتهم في المؤسسة مما يؤدي إلى ترسيخ العديد من المظاهر بين العمال: صراعات، محبة، خيبة أمل، الرضى... الخ، وعليه فإن المسير في المؤسسة يحاول التكيف مع الاختلاف في اتجاهات العمال وأفكارهم وأيديولوجياتهم وأهداف تواجدهم في المؤسسة، وذلك من اجل تحقيق أهداف المؤسسة بأكبر فعالية.³ أو هي مجموعة أفراد تشارك وتساهم جماعياً وفق تنظيم مهيكّل في إنتاج السلع يركز على السلطة، تقسيم المهام، اتخاذ القرار، الفرد.⁴ أما من حيث كونها عبارة عن مورد بشري فنجد "احمد طرطار" يعرفها على أنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية

¹ عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012 ص 18.

² نادية سعيد عيشور، محاضرات في علم اجتماع المؤسسات، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف (02)، 2009، ص 07

³ غول فرحات، مرجع سبق ذكره، صص 10-11

⁴ خليف عيسى، مدخل عام للمؤسسة الاقتصادية، محاضرات مقياس اقتصاد المؤسسة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، من غ.س، صص 1-2

(طبيعية كانت أو مادية أو غيرها) والتي تشغل فيما بينها وفق تركيب معين وتوليفة محددة قصد إنجاز أو أداء المهام المنوطة بها من طرف المجتمع ». ¹

ب- مفهوم المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من وجهة نظر المشرع الجزائري: عرفها القانون الجزائري في نصين مختلفين، الأول كان في القانون رقم 88-01 العمومية حيث نصت المادة (05) على أن "المؤسسة العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم أو الحصص". ²

وكذا الأمر رقم 04-01 في مادته 2 هي " شركات تحوز فيها الدولة أو أي شخص معنوي آخر خاضع للقانون العام أغلبية رأس المال الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة ، وهي تخضع للقانون العام". ³

ت- مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

1- التسيير الذاتي(1962-1965): بعد استقلال الجزائر مباشرة وخروج المعمرين شهدت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية شغورا لخلوها من الأطارات، فتماشت مع الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية السياسية، وذلك بتسيير المؤسسات الاقتصادية ذاتيا،

¹ احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 15

² القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12-01-1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/02، لاصادة بتاريخ، 13-01-1988، ص31

³ الأمر 04-01 ، مؤرخ في 20-08-2001، متعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، صادرة في 22-08-2001، ص 10

لحفاظ عليها من الانتقال إلى الافراد، وحماية الاقتصاد الوطني تكمن بحماية الأملاك الشاغرة، وكانت تقوم على مجموعة من الهيئات طبقا للمرسوم 95-63 من المادة 02 إلى المادة 20 والذي جاء بمقتضى مجموعة من المراسيم¹، وتمثل المؤسسة المسيرة ذاتيا: الجمعية العامة للعمال، مجلس العمال، لجنة التسيير، المديرية، وكانت فكرته تقوم مشاركة العمال في اتخاذ القرارات إذ يرقى العمال من رتبة منتجين إلى رتبة منتجين مسيرين، كما تقوم على فكرة الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج²

غير أن فكرة تسيير المؤسسة ذاتيا تراجعت بصدور مرسوم 64-75 الذي أتى بفكرة تجميع المؤسسات المسيرة ذاتيا على شكل قطاعات ليضع لها خطط وبرامج موحدة كما تنازلت الدولة عن فكرة الديمقراطية الاقتصادية التي قامت عليها قبل وبعد الاستقلال ونزاعاتها تخضع للقضاء ولم تكن تخضع لأيديولوجية واضحة³.

2- مرحلة الشركة الوطنية أو المؤسسة العامة (1965-1971):

في هذه المرحلة اتخذت السلطة الجزائرية إجراءات لتنظيم المؤسسة الجزائرية لتحقيق التنمية ورفع المستوى المعيشي للمجتمع وذلك بتمويل السوق الوطنية، وتخلت عن فكرة ديموقراطية الاقتصاد، وزيادة التدخل الحكومي⁴ فعرفت في نمطين هما :

¹ المرسوم التنفيذي رقم 95-62، مؤرخ في 22-11-1962، متعلق بتنظيم وإدارة المنشآت الصناعية والتعدينية والحرفية والحيازات الزراعية الشاغرة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، صادرة في 29-03-1963، ص 298

² صبرينة رماش، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، مج (ب)، عدد 43، جامعة قسنطينة (01)، 2015، ص 673

³ رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري (بين النظرية والتطبيق)، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 58

⁴ رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص 62

✓ **جهاز الإدارة:** يقوم هذا الجهاز بتمثيل الوزارات التي لها صلة بالشركة، والتوجيه والمراقبة وسلطتها استشارية أكثر مما هي تقريرية.

✓ **الجهاز التنفيذي:** يمثله المدير يعين بموجب مرسوم رئاسي وباقتراح من الوزارة الوصية،¹

وما يعاب على الشركة الوطنية رغم تبسيط مفهومها غير أن هناك تناقض قانوني في تملك رأس مالها لجهة واحدة وتسميتها بالشركة كما أن السلطة عمدت إلى فرض حصار إعلامي على الإضرابات وقد جاءت المادة 171 من قانون 156-66² والتي تجرم ذلك، ولم تلغى إلا بقانون 90-02³

3- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسة الاقتصادية (1971-1980)

بتفاقم المشاكل والصعوبات وقف القائمون على الشركة الوطنية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري أمام ضرورة التغيير وتدخل الدولة، فبادرو الإحداث المخططات الوطنية إلى حتى المخطط الرباعي الأول (1970-1973) الذي حدد اتجاه التخطيط نحو الصناعات الثقيلة وتشكيل لجنة وطنية تدرس وتحلل المشاريع انتهت بتقديم المشروع الاشتراكي حسب الأمر 74-71⁴ والذي حدد حقوق وواجبات العامل والحق في

¹ عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 129

² الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 08-06-1966، يتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 49، صادرة في 11-06-1966، ص 719

³ قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 06، صادرة في 07-02-1990، ص 231.

⁴ الأمر رقم 74-71، مؤرخ في 19-11-1971، متعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 101، صادرة بتاريخ 13-12-1971، ص 1738

ممارسة الحق النقابي في الفصل الثاني من المادة 08 إلى المادة 18 يقف على مبدئين أساسيين هما شمولية التطبيق ومبدأ المُنتج المسير أي منح العامل¹ صفة المسير تتكون من عدة لجان وهي لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية، ولجنة شؤون المستخدمين والتكوين، ولجنة الشؤون التأديبية، إضافة الى لجنة حفظ الصحة والأمن،² كما أنها تسير من قبل مجلسين هما:

✓ **مجلس العمال:** حيث يشارك العمال في تسيير شؤون المؤسسة يقدمون الاراء والتوصيات كما يسهرون على تنفيذ المخطط وتعديل هياكل المؤسسة المشاركة في صلاحيات التوظيف والتكوين وتنظيم الخدمات الاجتماعية والثقافية ومسائل الإرباح، بهذا يكون دوره يكمن في المراقبة وهذا لضعف المستوى التكويني والثقافي للعمال مقابل الصلاحيات الممنوحة والمزودة بالإمكانات لمجلس المديرية.

✓ **مجلس المديرية:** يختلف عدد أعضائه من مؤسسة لأخرى يقوم بإدارة وتسيير المؤسسة وتطبيق قراراتها كما يقوم بالتنسيق بين مختلف وحداتها المشاركة في مجالس التسيير والبت في النزعات ووضع المشروع الأولي والمصادقة عليه وتنفيذه، كما يتمتع بصلاحيات واسعة في الجانب المالي كما يحدد الروابط العضوية بين مختلف هيئاته وأجهزتها، وإعداد النظام الداخلي، وتطبيق القانون الأساسي للعامل وتنظيم علاقات العمل.³

¹ بهلول سمية، النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، ص 15.

² المادة 49، الأمر 71-74، مرجع سبق ذكره، ص 1737

³ رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، ص 61.

رغم هاته الصلاحيات إلا انه تحده الوصاية المبسطة على المؤسسة كما تحدها مكانة المدير الذي يظهر مستقل وتفرغ الإدارة الجماعية من محتواها وهذا لكبر حجمها ومركزية قرارها.¹ نقص الفعالية والنخاعة عدم الاستفادة من مبدأ التخصص وتقسيم العمل ، اضافة الى العمالة الزائدة، لهذه العوامل وأخرى² تخص الأحداث التي شهدتها الجزائر سنتي 1982 و1988، انهيار أسعار البترول ما أدى إلى عدم سد العجز الذي كانت تعاني المؤسسة الاقتصادية الجزائرية التي كانت تحت وصاية الدولة باعتبارها مؤسسات لا تتعرض للإفلاس، انهيار الفكر الإيديولوجي الاشتراكي بسقوط الاتحاد الأوروبي سنة 1989 ليلجأ القائمون على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لوضع برنامج إعادة الهيكلة.

4-مرحلة إعادة هيكلة المؤسسة العمومية الاقتصادية

بدأت اعتبارا من سنة 1980 بمرسوم 240-80³ مفاده تقسيم الشركات الكبرى إلى وحدات صغيرة وتحريرها من الضغوطات، وتوزيع جغرافي لاماكن اتخاذ القرار اي ما يعرف بإعادة الهيكلة العضوية والمالية⁴ وذلك بمبادئ منها ما هو منهجي ومنها ما هو تقني.

¹ نورة عبد العزيز، رقابة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة تتدرج ضمن متطلبات شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018، ص 11-12

² الطيب دودي وماني عبد الحق، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة المفكر، العدد 03/، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004، ص 137.

³ مرسوم رقم 242-80، مؤرخ في 01-10-1980، متعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد47، صادرة في 17-10-1980، ص 1513.

⁴ بن عنتر عبد الرحمن، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وافاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، جوان 2002، ص 115

✓ **المبادئ المنهجية:** تتلخص في مبدأ الشمولية والتنسيق بين الوظائف ووضع أسعار تتناسق مع الإنتاج والقدرة الشرائية.

✓ **المبادئ التقنية:** تتمثل في مبدأ التخصص، وفصل الإنتاج عن التسويق، تحسين ودعم التسيير واستقلاليتها، كما عمدت الدولة إلى تحويل المديرية من العاصمة إلى مناطق جغرافية قريبة من مواد الإنتاج.

بهدف مسح الديون وتصفية الحسابات بين المؤسسات الاقتصادية، وتحقيق مرودية ايجابية لتحسين الوظائف من الوضعية المزرية التي كان يعيشها الاقتصاد الجزائري ووضع أسعار متناسقة، غير أنها لم تحقق الأهداف المرجوة منها وهذا لاعتمادها على رفع الإنتاج بتوفير الموارد المالية والبشرية¹ وتزامنها مع انخفاض النفط ما أنتج تدهور اجتماعي وتقشي البطالة وانخفاض القدرة الشرائية في تلك الحقبة،² إضافة إلى التدخل الحكومي المتزايد خصوصا تقنين أسعار المنتجات الموجهة للاستهلاك المحلي.

وبفشل سياسة إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عن تحقيق الأهداف المرجوة منها كان حليا على الدولة الانسحاب كمتعامل اقتصادي، وفتح المجال أمام القطاع الخاص كمالك ومسير تحت عنوان الخصخصة.³

5- مرحلة خصخصة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

إن انتهاء الدولة لتلك الإصلاحات كان الهدف منه التخلي والانسحاب من المشهد الاقتصادي ليقصر دورها على الإشراف والمراقبة، وتشارك القطاع الخاص في التنمية وبدأت

¹ رشيد واضح، مرجع سبق ذكره، صص 77-79

² طيب داودي وماني عبد الحق، مرجع سبق ذكره، صص 138-141

³ بهلول سمية، مرجع سبق ذكره، ص 34.

بوادره بمرسوم تشريعي 94-08 بمادتيه 24 و 25¹ كمبادرة أولى للتنازل عن أصول واسهم المؤسسة العمومية الاقتصادية لأشخاص طبيعيين أو معنويين، غير انه لم يلقى القابلية، خاصة بعد تسريح العمال،² غير انه عرف الانطلاقة الفعلية بعد التردد بصدر القانون 01-04 الذي الغي و عوض قانون 92-22 في محاولة استدراك النقائص، وإجراء تعديلات فلوضع المالي المتردي الذي أصبحت تعيشه أغلبية المؤسسات العمومية و حالة التفكك المالي غير المسبوق، أرغم السلطات السياسية على أخذ الأمور على محمل الجد و المضي قدما في عملية الخصخصة و تجنب البحث عن أنصاف الحلول،³ بهدف التوجه نحو الكفاءة والفعالية وفرض الانضباط في الاستغلال من خلال ما يقدمه الشركاء من عمل في تحسين مردودية المؤسسة والتخفيف من المديونية العمومية، اضافة الى زرع ثقافة المؤسسة وتشجيع الإبداع والإنتاجية وخلق المؤسسات، كما تهدف الخصخصة أيضا الى الديموقراطية وعدم

¹ ينظر المادة 24 و 25 من المرسوم التشريعي رقم 94-08، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 33، صادرة في 28-05-1994، ص 14

² نورة عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص 29

³ بن نعمون حمادو، تقييم برنامج خصخصة المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية، العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، ديسمبر 2017، ص 172.

الاحتكار وتدعيم المنافسة، كما أنها تهدف الى امتصاص اليد العاملة وتشجيع الاستثمارات الأجنبية والانفتاح على الاقتصاد العالمي بتنشيط البورصة.¹

ث- خصائص المؤسسة وأهدافها:

1- خصائص المؤسسة الاقتصادية: للمؤسسة الاقتصادية عدة خصائص ومميزات نذكر منها:²

- ✓ أنها مركز للتوزيع واتخاذ القرارات.
- ✓ مركز للحياة الاجتماعية وشبكة للاتصال والمعلوماتية.
- ✓ كما انه من خصائصها أنها شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق، واجبات و صلاحيات.
- ✓ القدرة علي الإنتاج و أداء الوظائف المتغيرة للمحيط من أجل البقاء .
- ✓ التحديد الواضح للأهداف، السياسات، البرامج و أساليب العمل.
- ✓ خاصية الهيكله الملائمة للإنجاز.

2- أهداف المؤسسة الاقتصادية:

إن أصحاب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية منها أو خاصة، يسعون إلي تحقيق جملة من الأهداف التي تختلف، باختلاف أصحاب و طبيعة ميدان نشاط المؤسسات، و يمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

¹ نورة عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص 29-31

² غول فرحات، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص 09-10

✓ الأهداف الاقتصادية: تحقيق الربح، عقانة الإنتاج ، تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع.¹

✓ الأهداف الاجتماعية: ضمان مستوى مقبول من الأجور، تحسين مستوى معيشة العمال، توفير تأمينات و مرافق العمال ، تأهيل العمال وتدريبهم.²

✓ الأهداف التكنولوجية: البحث و التنمية، مساندة السياسة القائمة في البلاد في مجال البحث و التطور التكنولوجي من خلال التنسيق بين العديد من الجهات ابتداء من مؤسسات البحث العلمي، و الجامعات والمؤسسات الاقتصادية كما تساند السياسات.³

✓ أهداف ثقافية ورياضية: في إطار ما تقدمه المؤسسة للعمال نجد الجانب التكويني و الترفيهي أيضا المتمثل في توفير وسائل ترفيهية و ثقافية، من مسرح و مكنتبات ورحلات من أجل الحصول على رضى العمال، تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى، تخصيص أوقات للرياضة بالإضافة الى إقامة مهرجانات للرياضة العملية.⁴

ج- تصنيفات ووظائف المؤسسة الاقتصادية:

1- تصنيف المؤسسة الاقتصادية: تصنف المؤسسات الاقتصادية حسب ثلاثة معايير أساسية معيار الحجم والنشاط والصيغة أو الشكل القانوني.

✓ معيار الحجم: في هذا المعيار نجد مؤسسات صغيرة جدا، ومؤسسات صغيرة، ومؤسسات متوسطة وكبيرة وهذا حسب الجدول الآتي:

¹ غول فرحات، مرجع سبق ذكره، صص 12-13

² خليفي عيسى، مدخل عام للمؤسسة الاقتصادية، محاضرات مقياس اقتصاد المؤسسة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، من غير سنة، ص04

³ خليفي عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 05

⁴ غول فرحات، نفس المرجع السابق، ص 14

جدول رقم (09) يوضح تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الحجم¹

الحجم	عدد العمال	رقم الأعمال	الحصيلة السنوية
مؤسسة صغيرة جدا	من 01 الى 09	اقل من 40 مليون دج	اقل من 20 مليون دج
مؤسسة صغيرة	من 10 الى 49	لا يتجاوز 400 مليون دج	لا يتجاوز 200 مليون دج
مؤسسة متوسطة	من 50 الى 250	لا يتجاوز 04 مليون دج	لا يتجاوز 01 مليار دج
مؤسسة كبيرة	اكبر من 250 عامل	يفوق 04 مليون دج	يفوق 01 مليار دج

الجدول من اعداد الباحثين

✓ معيار النشاط: وهذا المعيار يحدد تصنيف المؤسسة حسب طبيعة نشاطها سواء

كانت حاري صناعي أو زراعي

• القطاع الفلاحي: يجمع المؤسسات الزراعية بمختلف أنواعها ومتوجها اضافة الى

تربية المواشي والصيد البحري.

• ب- القطاع الصناعي: تعمل على تحويل المواد الطبيعية الى مواد قابلة للاستعمال

أو الاستهلاك النهائي أو الوسيط.

• ت- القطاع الخدماتي: يتمثل في المؤسسات المنتجة للخدمات كالنقل التامين

والتوزيع....الخ²

✓ معيار الشكل القانوني: تكون أما مؤسسات عمومية أو خاصة حسب طبيعة رأس مالها

الاجتماعي وهي حسب اللوائح القانونية الجزائرية ما يلي:

¹ ينظر المواد 05-08-09-10، قانون رقم 17-02، مؤرخ في 10-01-2017، يتضمن

القانون التوجيهي لتطویر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية

الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، صادرة في 11-01-2017، صص 05-06

² علي غربي، مرجع سبق ذكره، صص 18-19

أ- المؤسسات الخاصة:¹

1- مؤسسة فردية: يملكها شخص واحد وهو رب العمل وصاحب رأس المال وعوامل

انتاجها²

2- الشركات: ويمكن تقسيمها الى:

• شركات الأشخاص:

1- شركة التضامن: تتعد بين شخصين أو أكثر لمزاولة نشاط تجاري ولهم صفة

التاجر.³

2- شركة المحاصة⁴: هي شركة مستقلة ليست لها الشخصية المعنوية تتعد بين

شخصين أو أكثر.⁵

3- شركة التوصية البسيطة: تقوم على الاعتبار الشخصي لجميع الشركاء يستوي فيها

الشركاء الموصون والمتضامنون.⁶

• الشركات ذات المسؤولية المحدودة:

¹ يراعي ترتيب التصنيف القانوني، ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره، صص 82-91

² محمد الشاش، الإدارة والتنظيم، ج/01، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، 1962، ص 280

³ خالد إبراهيم التلاحمة، الوجيز في القانون التجاري، جبهة للنشر والتوزيع، الأردن، د.س.ن، ص 135-137

⁴ القانون التجاري، النص الكامل للقانون، تعديلاته مدعم بالاجتهاد القضائي، ط/02، بيرتي للنشر، الجزائر، 2002 ص 549

⁵ محمد الشاش، مرجع سبق ذكره، ص 285

⁶ القانون التجاري، مرجع سبق ذكره، صص 344-377

1- الشركة ذات المسؤولية المحدودة (SARL¹): رأسمالها لا يقل عن مائة ألف دينار جزائري 100 000.00 دج عدد شركاءها لا يتعدى 20 شريك، لا يكتسبون صفة التاجر ولا يتحملون الخسائر إلا في حدود حصصهم الاجتماعية المقسمة بقيم اسمية متساوية لا يقل عن ألف دينار جزائري (1000.00 دج) ولا تحل نتيجة حظر احد شركاءها أو إفلاسه أو وفاته².

2- شركة الشخص الوحيد والمسؤولية المحدودة (EURL): لها شريك واحد كان طبيعيا او معنويا ورغم ذلك وتسمى شركة.

• شركات المساهمة

1- شركة المساهمة: يقسم رأس مالها الى أسهم قابلة للتداول، وشركاءها لا يتحملون الخسائر، الا في حدود حصصهم الاجتماعية، ولا شركاءها عن سبعة (07).

2- شركة التوصية بالأسهم: يكون رأس مالها مقسم بين شريك متضامن أو أكثر له صفة التاجر مسؤول أمام ديون الشركة والشركاء الموصون، وهؤلاء لا يتحملون الخسائر إلا في حدود حصصهم الاجتماعية وعدد الشركاء الموصون لا يقل عن ثلاثة موصين، وإلا تذكر أسماءهم في اسم الشركة.

¹ خالد ابراهيم التلاحمة، مرجع سبق ذكره، صص 164-170.

² محمد الشاش، مرجع سبق ذكره، ص 293

ب- المؤسسات العمومية الاقتصادية:

✓ المؤسسة العمومية الاقتصادية: هي مؤسسات يعود رأسمالها إلى الدولة تابعة للوزارات او الجماعات المحلي.

✓ المؤسسات المختلطة: يعود رأس مالها للدولة والخواص وقد وضعت لمراقبة بعض القطاعات الاقتصادية والتحكم فيها من قبل الدولة.¹

ت- الشركات التعاونية: تكون بالتعاون بين صغار المدخرين منتجين او مستهلكين، زراعيين او تجاريين، او صناعيين، في جمعيات تعاون تعمل على استثمار مدخراتهم.²

2- وظائف المؤسسة الاقتصادية:

إن للمؤسسة الاقتصادية مجموعة من الوظائف التي تميزها عن غيرها من المؤسسات على غرار الوظائف المعروفة كالتنظيم التخطيط التنسيق الرقابة ومن بين هاته الوظائف:³

✓ الوظيفة المالية: لا تقوم المؤسسة بنشاطها إلا من خلال تمويل أوجه نشاطها.

✓ وظيفة التموين: وتندرج تحتها مهام المشتريات لمواد الإنتاج من مورديها كما تقوم بتخزينها لوقت حاجياتها لتموين مشاريعها.

✓ وظيفة الإنتاج: وتستغل فيها المؤسسة جميع الإمكانيات المتاحة سواء كانت مادية أو بشرية.

¹ ناصر دادي عدون، مرجع سبق ذكره، صص 90-91

² محمد الشاش، مرجع سبق ذكره، ص 295.

³ غول فرحات، مرجع سبق ذكره، ص 52

✓ **وظيفة التسويق:** في المراحل السابقة كانت تسمى وظيفة التوزيع لان الاقتصاد كان موجه لشرائح المجتمع المعروفة أما التسويق فتحاول المؤسسة بيع منتجاتها وتحقيق رقم أعمال يضمن لها العمل بأريحية وبالتالي تعظيم الأرباح.

✓ **وظيفة البحث والتطوير:** الاستفادة من الدراسات والبحوث في الارتقاء بجودة ما تقدمه من سلع وخدمات.

✓ **وظيفة توظيف المستخدمين (التشغيل):** تعتبر هذه الوظيفة من أهم وظائف المؤسسة، فيها تقوم باختيار القوة العاملة وتدريبها، وتوفير المناخ الملائم للعمل، والتعامل مع انشغالات موظفيها وتحديد أجور ملائمة تساعد على تحسين ظروفهم المعيشية ووضع نظم تحفيزية (العلاوات، الترقية، الإجازات، التأمينات....)، بالشكل الذي يزيد من حماسهم وتعاونهم وفاعليتهم، بغية إنتاج امثل يتماشى مع أهداف المؤسسة.

ثانياً/ التشغيل:

خطوات التوظيف: التي تستعملها المؤسسة لتشغيل العاملين نجد لجوء المؤسسة الاقتصادية الى الإعلان، المعاهد التعليمية، استشارة موظفي المؤسسة ذاتها، كما أنها تلجأ الى مؤسسات أخرى¹ لها نفس النشاط، أو المؤسسات الخاصة بسوق الشغل.

ويشير مفهوم التشغيل إلى الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل، أو الخروج منه، بالإضافة إلى إمكانية المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح، ويقصد بها طريقة التشغيل الإجراءات الواجبة تحقق مبتغى التوظيف، ومن بينها أن يكون الفرد مسجلاً بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل²، حيث تقوم المؤسسة بما يلي:

¹ جابر عوض السيد وابو الحسن عبد الموجود، مرجع سبق ذكره، صص 12-104.

² Gorz A, le chômage et le chômeur de longue durée , éd :L Harmattan, Paris ,1996, P :32.

أ- **تحليل الوظائف:** يقصد بتحليل الوظائف تحديد معالم كل وظيفة أي توضيح ماهية المسؤوليات والواجبات الخاصة بالوظيفة، وتقدير درجة المهارة ومقدار المعلومات ونوع المقدرة المطلوبة في من يشغلها وتحليل طبيعتها، وظروف العمل الخاصة بها بقصد توصيف كامل لها، ويستخدم تحليل الوظائف لغرض تحديد الأفراد الذين يصلحون لشغل وظيفة معينة، ولوضع برنامج التدريب اللازم لهم ويمكن الحصول على البيانات عن طريق الأسئلة المرسلة لكل موظف او المقابلة الشخصية مع الموظف او عن طريق كلاهما معا.¹

ب- **توصيف الوظائف:** ويقصد بها إعداد بيان مكتوب خاص بكل وظيفة على حدى، يظهر عوامل التقدم في تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسؤولياتها، والحد الأدنى من مطالب التأهل اللازمة لشغلها.²

ت- **تقييم وتصنيف الوظائف:**

1- **تقييم الوظائف:** يقصد بتقييم الوظائف تحديد أهمية كل وظيفة بالنسبة لبقية الوظائف المنظمة، وذلك في ضوء واجباتها ومسؤولياتها والشروط المحددة لإشغالها وتستهدف عملية التقييم تحديد الدرجة المالية المناسبة لها وذلك بناء على العمل الذي تتضمنه واجبات الوظيفة ومدى صعوبتها.³

2- **تصنيف الوظائف:** ويتم فيها تصنيف كل وظيفة ضمن مجموعة من الوظائف المشابهة لها في نوع العمل ومستوى صعوبتها وأهمية مسؤوليتها ومستوى التأهيل اللازم لأدائها ومثال ذلك : تقسيم المجموعة النوعية لوظائف الهندسة المدنية إلى وظائف : رئيس مهندسين، مهندس، مساعد مهندس ... الخ.⁴

¹ جميل احمد توفيق، إدارة الأعمال مدخل وظيفي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 543.

² احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، صص 74-75

³ نادر احمد أبو شيخة وعبد اللطيف الأسعد، المرشد في توصيف الوظائف، المنظمة العربية للبحوث الادارية، 1990، ص21.

⁴ نادر احمد أبو شيخة وعبد اللطيف الأسعد، نفس المرجع السابق، ص72.

3- تقدير كمية القوى العاملة المطلوبة من خلال 1:

- ✓ تقدير عدد العمال المطلوبين من موجب بيانات جدول الإنتاج.
- ✓ تقدير كمية القوى العاملة الحالية.
- ✓ تقدير عدد العمال المنتظر أن يتركوا العمل لأي سبب خلال نفس الفترة.
- ✓ تحديد صافي القوى العاملة.
- ✓ تحديد العجز المطلوب تعيينه.

4- الاستقطاب:² ويمر بمجموعة من المراحل نذكر منها:

أ- **تخطيط القوى العاملة:** حيث يتم تحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري طبقاً لخطط الإنتاج و العمل في الفترة القادمة.

ب- **طلبات المديرين من العمالة :** وتتضمن هذه الخطوة تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة من حيث المتطلبات الجسمانية والذهنية والقدرات المهارات.

ت- **تحديد الوظائف الشاغرة:** في الإدارات والأقسام وفي أي المستويات الوظيفية تقع تلك الوظائف.

ث- **تحليل الوظائف ومراجعة مواصفات شاغلي الوظائف :** بعد تحديد الوظائف الشاغرة ومعرفة متطلبات الوظيفة من واجبات ومسؤوليات مراجعة المواصفات التي ينبغي توفرها من حيث المؤهل وعدد سنوات الخبرة ونوعها لشاغل الوظيفة.

ج- **الاستقطاب:** وهو بداية العملية لجذب العمالة.

ح- **الاختيار والتعيين:** وهي خطوة تلخص ما سبقها يتم فيها تصفية المتقدمين إلى عدد أقل ويتم الاختيار بينهم عن طريق الامتحانات والمسابقات او الانتقاء ثم التعيين.

5- مصادر الاستقطاب:³ عادة يكون الاستقطاب إما داخليا أو خارجيا

¹ عادل حسن ، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، نفس المرجع السابق، ص391.

² احمد ماهر، مرجع سبق ذكره، صص 139-141

³ راويه محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 98-1999، ص121.

أ- الاستقطاب الداخلي:¹

✓ **الترقية:** وهي إتاحة الفرصة للموظف للحصول على بعض الوظائف الإشرافية والقيادية ويعتبر حق من حقوق الموظف وهناك نوعان الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة

✓ **النقل الوظيفي :** ويكون هذا مصدرًا للعمالمة عندما تكون سياسة المنظمة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنويع خبرات العاملين فيها، وأيضًا عندما تتوفر تلك الخبرات في سوق العمل الخارجي.

✓ **مخزون المهارات:** ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصورًا كاملاً عن القدرات والمهارات المتوفرة لدى العاملين بها والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن تتوفر فيهم تلك المهارات ويتم شغل الوظيفة بعد ذلك إما بالنقل أو الترقية.

✓ **الإعلان الداخلي:** ويكون على مستوى التنظيمات الدنيا وبالتالي فإنه من المفيد نشر حاجاتها بلوحات إعلانية بالمنظمة، وهذه الإعلانات يقرأها العاملون وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة في محيط الأصدقاء والأسرة، حيث يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد نفسه مواصفات شاغلها.

ب- المصادر الخارجية للتوظيف:²

✓ **التقدم المباشر للمنظمة:** وذلك عن طريق التقدم المباشر أو عن طريق البريد حيث يتم الحصول على المعلومات اللازمة عن شاغل الوظيفة، ويحتفظ بهذه الطلبات بعد ترتيبها وتصنيفها حيث تجرى عليهم الاختبارات اللازمة للاختيار.

¹ محمد سعيد انور سلطان، ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، صص 119-

² احمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 146-149

✓الإعلان: ويكون ذلك خلال الإعلان المباشر في الصحف اليومية أو المجلات والدوريات أو عن طريق الراديو والتلفزيون، وحتى الانترنت... الخ.

✓وكالات ومكاتب التوظيف: يوجد نوعان ممن وكالات ومكاتب التوظيف

النوع الأول : وكالات أو مكاتب عامة وهي حكومية هدفها إيجاد فرصة عمل لكل عاطل،

وتقوم بتحضير بيانات الخارجين وتوزيعهم على الإدارات والمكاتب الحكومية وهي تقدم

خدمات مجانية، وتعتبر همزة وصل بين المنظمات والشركات وبين طالبي العمل.

✓المدارس والجامعات : تعتبر المدارس والمعاهد الفنية المتخصصة والجامعات من

المصادر الهامة للحصول على المورد البشري فقد تلجأ بعض الشركات إلى إقامة علاقات

وطيدة بالمدارس الفنية والمعاهد والجامعات بغرض جذب خريجها للعمل بها.

✓الانقابات العمالية والمنظمات المهنية : وذلك عن طريق فرض برامج التلمذة على

أعضائها والاتفاق بين النقابة وأصحاب الأعمال على أن يتم التعيين من بين أعضاء

النقابة فقط، كما تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها في مجالات معينة،

وبغرض هذا التأهيل تقوم بتدريبهم واختيارهم، ومنحهم شهادات وإجازات للعمل في

مجالات محددة.

هذا ويتم الاستقطاب من خلال مجموعة اساليب تستعملها المؤسسة ومن بينها:¹

✓الإعلان: يكون داخليا لاستقطاب عمال المؤسسة أو خارجيا من خلال الصحف اليومية

او الدوريات أو من خلال الراديو والتلفزيون

✓استخدام مستقطبين محترفين وذو خبرة.

✓التدريب الصيفي.

✓أو عن طريق زيارة المدارس والجامعات ومؤسسات التكوين المهني.

¹ احمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 150.

ثانيا/ التشغيل

أ- مفهوم عامة حول التشغيل

أ- يعرف التشغيل على أنه: "تلك العملية المعقدة التي تتحددها المنظمة لاستقطاب اليد العاملة وتعيينها في مناصب العمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية...."¹

ب- وحسب المنظمة الدولية للعمل: يكون الشخص قابل للتشغيل عندما:²

✓ يمكنه الحصول على منصب شغل.

✓ يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغير.

✓ يتحصل على منصب عمل آخر، إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

ت- أما لجنة الاتحاد الأوروبي فترى بأن التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تمكنه من اكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.³

ث- كما يمكن أن نميز بين مفهومي التشغيل والعمل في ما يلي:⁴

¹فاطيمة الزهراء بوكابوس، مرجع سبق ذكره، ص9.

²عمار رواب، مرجع سبق ذكره، ص68.

³ نفس المرجع، ص69.

⁴ محمد دحماني أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، فرع اقتصاد التنمية، (غير منشورة) قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر، تلمسان، 2012-2013، صص 42-44.

✓ أن التشغيل يشير إلى جملة من الشروط و الإجراءات التي تسبق عملية التوظيف، بينما يشمل مفهوم العمل المهام التي يتم تنفيذها بعد مرحلة التوظيف¹.

✓ التشغيل له بعد معياري، فهو يتحكم في ديناميكية وحركية اليد العاملة من وإلى سوق العمل، دخولا وخروجا بينما يمثل العمل بعدا إجرائيا باعتباره وسيلة وعامل للإنتاج، مثله مثل باقي عناصر الإنتاج الأخرى، كرأس المال والعامل التقني.

ومنه يمكن القول أن التشغيل عامل إدماج، أما العمل فهو عامل إنتاج، لذا يسبق التشغيل العمل بالضرورة حسب دور ووظيفة كل منهما.

1- خصائص التشغيل وأنواعه:

1-1- خصائص التشغيل:

✓ متغير: يتصف العمل بالتغير المستمر لأنه في بيئة مفعمة بالتقلبات والتغيرات الناتجة عن تغير الظروف الخارجية

✓ معقد: حيث يعتمد على شبكة معقدة تنتج عن تضارب المصالح بين المنظمات التي تعمل في نفس الأنشطة لتحقيق الميزة التنافسية

✓ شديد التأثير: وهذا لكونه جزء من المحيط الخارجي حيث يتأثر بالتهديدات والمخاطر المحيطة سواء كانت اقتصادية او اجتماعية او سياسية.....الخ.

✓ الواقعية: يتعامل مع الظروف المختلفة وصعوباتها اي ليس من المجدي ان يكون العمل مبني على الحدس او التوقعات الخيالية.

✓ المادية: يسعى الى تحقيق اكبر قدر ممكن من الفوائد المالية.

✓ الطموح: السعي الى تحقيق المخططات والتوسع في الاعمال بشكل قياسي.

¹محمد دحماني ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 44

استغلال الموارد (المادية و البشرية): وتهدف الى تحريك العناصر واستثمار العقول والخبرات لتحقيق المصالح العامة.

✓ دبلوماسي: حيث يهدف التشغيل الى ارضاء العملاء والموردين وكذا العمال.

ب- أنواع التشغيل:¹

✓ التشغيل المباشر: والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

✓ التشغيل المؤقت: وهو احد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة ويهدف إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

✓ تعويض عامل غائب.

✓ نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

✓ تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.

وبالتالي فإن هدف التشغيل هو العدل بين الطلب والعرض لليد العاملة، فتوفير فرص عمل وتحقق التشغيل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول.

ت- اهداف واهمية التشغيل:

1- اهداف التشغيل:

✓ اهداف اقتصادية: تتمثل في تحقيق مصالح تدر ارباحا عينية او معنوية يستفيد منها المجتمع الاستهلاكي والمؤسسة الاقتصادية ولا يتأتى ذلك الا بابتكارات والاستخدام الامثل للموارد

✓ اهداف اجتماعية: ويقصد بها جميع الاعمال التي تقوم بها المؤسسة لا رضاء المجتمع كما انه يهدف الى تحقيق الرفاه للمشغلين المحليين من نفس المجتمع

¹سميحة يونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية

الأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2007، ص76.

والمجتمع بدوره يتوقع شيئاً من المؤسسة كتوفير السلع والخدمات وتحسين النمط الاستهلاكي والمساهمة في رفاه المجتمع

✓ **اهداف وطنية:** ان لكل بلد هدفه من التشغيل سواء كان بدافع الحد من البطالة او كسب ايرادات وتعزيز العدالة الاجتماعية، والانتاج وفق الاولوية الوطنية، كما يساهم التشغيل في اقتصاد البلد

✓ **اهداف عالمية:** يهدف التشغيل الى رفع المستوى العام لحياة الافراد وتقليل التفاوتات بين الامم واتاحة السلع والخدمات والتنافسية العالمية.

2- اهمية الشغل:

ضمن الشغل يستطيع الموظف (العامل) تغطية متطلباته الاساسية وتأمين حاجيات اسرته كما انه يخرج به من دائرة الفقر والبطالة والذين قد ينتج عنهما ظواهر اجتماعية سلبية كما ان الموظف يعتمد على ذاته لان البطال يشعر بالقهر والضعف وفقدان كرامته. كما ان المجتمع الذي يعمل جميع افراده بجهد واخلاص يعتبر مجتمعا ناجحا وقويا ومتقدما.¹

ث- مبادئ التشغيل وشروطه بالمؤسسة الاقتصادية وابرز واطره النظرية والقانونية:

1- مبادئ التشغيل:

إن عملية التشغيل تخضع بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والإحكام القانونية التي كانت من إفرزات التحول الديمقراطي، على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة التي باتت تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها كل النظم، ومن بين هذه الأسس والمبادئ نذكر:²

✓ **مبدأ المساواة:** وهو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين والمعتقد والرأي.

¹ سميحة يونس، مرجع سبق ذكره، ص 76

² مصطفى شريف، تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، ص 73.

✓ **مبدأ الجدارة:** الذي يفترض في المترشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية ومهني وبدنية معينة، ويخدر تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.

2- **شروط التشغيل في المؤسسة الاقتصادية:**¹ وتختلف شروطه باختلاف المؤسسات الاقتصادية وتصنيفاتها ونلاحظ هذا التباين خصوصا المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي والتجاري والمؤسسات الخاصة والشركات الأجنبية وهذا التباين يكون عادة حول الجنسية او الوضعية تجاه الخدمة الوطنية او الخصائص الأخرى ويمكن ان نبرز هذه الشروط في ما يلي:

✓ التمتع بالحقوق المدنية

✓ السن القانونية 18 سنة والقدرة البدنية والذهنية

✓ المؤهلات العلمية والعملية

✓ الخدمة الوطنية

3- **الأطر النظرية للتشغيل:**

✓ **التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:**

تزامن ظهور هذه المدرسة مع الثورة الصناعية، حيث تعدو أصولها إلى مجموعة الأفكار التي وضعها كل من "ادم سميث" و"ريكاردو" و"مالتوس" ومن أشهر مؤلفاته "ثروة الأمم" و "محاولة في قانون السكان".

حيث نجد أن مجمل آراء هذه المدرسة حول مسألة التشغيل يرتبط ببعض المفاهيم كالثروة التي يعتبرها سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع الحاجات

¹ بطاقات تكوين ملف عمل، مقابلة السيد كبير عبد المجيد،

البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله المباشر أو المبادلة ، فالمصدر الأساسي لثروة الأمم هو العمل أو قوة العمل العامل المبذولة وذلك باستثمار الفائض الاقتصادي، وأشار سميث إلى الأجور حيث أن ارتفاعها يؤدي إلى رخاء اقتصادي واجتماعي مما يؤدي إلى ارتفاع الطلب عن العمل، و أن التنمية تتحقق من خلال التشغيل الكامل ويتضح ذلك في ازدياد فرص الاستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل.

ولقد فسر "جون بي سي" آراء "ادم سميث" ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب بل على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم المدخرات، وتمحورت اهتمامات المدرس الكلاسيكية على نقاط أساسية تتمثل في مايلي:

✓ العرض يخلق الطلب المساوي له.¹

✓ العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.

كما يفترض رواد النظرية التشغيل الكامل والتي يقصد بها هنا ليس أن البطالة تساوي الصفر، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل ، وإلى جانب البطالة توجد بعض ثغرات العمل، ذلك ليس من قبل التناقض القول بوجود توازن في سوق العمل رغم وجود طلبات العمل وإلى جانبها فراغ في سوق العمل طالما يتطلب من العمال العاطلين عن العمل البحث عن فرص عمل كما يتطلب وقتاً من أصحاب العمل للتمكين من توظيف عمال جدد.²

¹ رفعت المحجوب، الطلب الفعلي، دار النهضة العربية، ط1، 1971، ص36.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005، ص85.

من خلال ما سبق نجد أن أفكار هذه المدرسة تتركز في تحليلها على المدى البعيد حيث ربطت بين المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، وبالتالي يمكن نقد هذه المدرسة في كونها أهملت الجانب الإنساني في عملية الإنتاج والجانب الاجتماعي المؤثر في العمل ، فهي تدعو إلى استغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة مما يؤدي إلى ظهور فوارق اجتماعية تزول معها القيم والأخلاق أمام الربح والعائد المادي.

✓ التشغيل في التحليل الماركسي:

ميزت بين العمل المجرد وقوى العمل ففي الرأس مالية يقيم الاجر مقابل الجهد والقدرة على العمل،¹ حيث يرى كارل ماركس أن انخفاض الربح يؤدي إلى نقص الاستهلاك، وزيادة الآلات وارتفاع رأس المال تؤديان الى نقص في مستوى التشغيل الكلي، وعدم استغلال العمال معناه انخفاض القيمة المضافة، التي تأتي من قوة العمل فبارتفاع رؤوس الأموال وانخفاض القيمة المضافة تنخفض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل وعدم التوازن، لكنه لم يعر اهتماما للازمات ذات المدى الطويل.²

إن اليد العاملة في الاقتصاد السياسي الماركسي تعني المؤهلات البدنية والفكرية التي يحتاجها الإنسان لإنتاج خبرات الإنتاج، فالبضاعة تملك قيمة وقيمة اليد العاملة تحدد بمجموع الحاجات الضرورية كالغذاء واللباس والسكن والعناية بالأسرة فاليد العاملة تتميز لا يدفع عنها الرأس مال اي مقابل والسلع عبارة عن تركيب قيم الاستعمال والقيم التبادلية، كما يمكن استخدامها لتقليص العمل لتحديد اليد العاملة ما اسماه "فصل القيمة النسبية"، وبتراكم رأس المال ينخفض في مقابلها الطلب على اليد العاملة رغم العدد الهائل للبلوريتاريا، الذي

¹ عارف دليلة، الاقتصاد السياسي، دار الطليعة لطباعة والنشر، الجزائر، 1979، ص359.

² سعيدة قصاب ، تحليل برامج التشغيل بين النظري والتطبيق، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 1955، ص10.

يزداد بتزايد الرأس مالية ما ينشأ الجيش الاحتياطي الذي يترك لفترات النهوض من الأزمات، ما يزيد من الاستغلال والبؤس.¹

تحمل النظرية الاقتصادية لماركس في طياتها بعد إيديولوجي جعل منها قائمة على أنقاض الرأسمالية ، فالدراسات والواقع يثبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر، ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة التوظيف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة احتكارية فقط لهذا لا بد أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة وهي التي نسميها بالبطالة الاحتكارية.²

ما قد يعاب على نظرية ماركس عدم تسليطها على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في رضا العامل، إن العمل ومدى ما يلعبه ذلك في تفعيل العملية الإنتاجية وكذا الاستثمارية فما الغاية من المساواة بين الجهد المبذول والأجر المدفوع في حين العامل غير راض عن ظروف العمل وعلاقاته مع الآخرين باختصار فإنه اغفل البعد الإنساني في هذا المجال.

✓ التشغيل عند المدرسة الإدارية:

تعبّر عن مرحلة زمنية في منتصف القرن 18 بعد اختراع الآلات المختلفة وتطور وسائل النقل التي فتحت أسواق جديدة من الإنتاج الأسري إلى المصنع وفصل الملكية عن الإدارة ما ترتب عنه مشكلات وخلافات وجب التغلب عليها بما يحقق الإنتاجية المثلى والحد من ضياع الجهد والوقت والمال.³

¹ إلياس فرح، تطور الفكر الماركسي، دار الطليعة لطباعة والنشر، بيروت، ط6، 1971، ص 79/73.

² فاطمة الزهراء بوكابوس، نفس المرجع، ص46

³ هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996، ص38.

وتعتبر الإدارة العلمية نموذج مثالي رائد وغرض ظهورها هو زيادة الإنتاج بعد عجز العمالة الماهرة في و.م.إ فبدى جليا ضرورة رفع كفاءة العامل ليقوم تايلور بإدراج مجموعة مبادئ للنهوض بالعامل وتنمية مهاراته وزيادة المردود وتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ومن بين هاته المبادئ الاختيار العلمي للعمال، تدريب وتنمية العمال بطريقة علمية، الإخلاص، الدقة، التعاون بين الإدارة والعمال.¹

ورغم منطقية فكرة تايلور غير أنها اصطدمت بردة فعل سلبية من قبل العمال و أرباب العمل لان المصنع سيتخلى عن عدد من العمال.

ث- الأطر القانونية للتشغيل:

لقد شرع المشرع الجزائري فيما يخص مجال التشغيل مجموعة قوانين و اوامر ومراسيم وقرارات تعكس سياسة الدولة في هذا الجانب.

✓ القوانين الخاصة بالشغل وترقية وتطويره:

حيث نجد انه تم الإشارة إليه في القانون رقم 06-21² والذي يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، إضافة إلى المرسوم تنفيذي رقم 07-386³ والذي يحدد كفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 والمتعلق

¹ هدى سيد لطيف، مرجع سبق ذكره، ص39.

² قانون رقم 06-21، مؤرخ في 11-12-2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/80، الصادرة بتاريخ 11-12-2006، ص06.

³ مرسوم تنفيذي رقم 07-368، مؤرخ في 05-12-2007، والذي يحدد مستوى وكفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 بتاريخ 11-12-2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/77، الصادرة بتاريخ 07-12-2007، ص23.

بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل ، وكذلك المرسوم تنفيذي 10-71¹ والذي يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، زد على ذلك قانون رقم 04-19² والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، إضافة إلى القانون رقم 81-10³ المؤرخ في 11-07-1981 و المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، والمرسوم رقم 82-510⁴ يحدد كفاءات منح جوازات العمل ورخص العمل المؤقت للعمال الأجانب، وأيضا المرسوم رقم 86-276⁵ الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجامعات المحلية والمؤسسات والهيئات المحلية، إضافة الى المرسوم الرئاسي رقم 96-234⁶

¹ مرسوم تنفيذي رقم 10-71 مؤرخ في 21-01-2010، يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/09، الصادرة بتاريخ 03-02-2010، ص06.

² قانون رقم 04-19، مؤرخ في 25-12-2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/83، الصادرة بتاريخ 26-12-2004، ص08.

³ القانون رقم 81-10، مؤرخ في 11-07-1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/28، الصادرة في 14-07-1981، ص946.

⁴ المرسوم رقم 82-510، المؤرخ في 25-12-1982، يحدد كفاءات منح جوازات العمل ورخص العمل المؤقت للعمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/56، الصادرة بتاريخ 28-12-1982، ص3610.

⁵ المرسوم رقم 68-276، مؤرخ في 11-11-1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجامعات المحلية والمؤسسات والهيئات المحلية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/46، الصادرة في 12-11-1986، ص1883.

⁶ المرسوم الرئاسي 96-234، مؤرخ في 02-07-1996، والمتمتع بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/41، الصادرة في 03-06-1996، ص11.

والمترلق بدعم تشغيل الشباب، والمرسوم التنفيذي رقم 94-09¹ والذي يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسللة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة لتتصيب.

✓ القوانين الخاصة بعلاقات العمل وحماية العمال " الإدماج المهني "

من المراسيم التي تم الإشارة فيها إلى الإدماج المهني نجد المرسوم التنفيذي رقم 08-126² والذي يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-105³ المترلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

✓ القوانين الخاصة بمؤسسات التشغيل:

1- صندوق الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSAJE):

وقد تم الإشارة إليه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 96-285⁴ والذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 087-302 الذي عنونه الصندوق الوطني

¹ المرسوم التنفيذي رقم 09-71، مؤرخ في 22-02-2009، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسللة للوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة لتتصيب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/13، الصادرة في 25-02-2007، ص25.

² المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مؤرخ في 19-04-2008، المترلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04-09-2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/22، الصادرة بتاريخ 30-04-2008، ص 19

³ المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06-03-2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-23 المؤرخ في 19-04-2008، المترلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/14، الصادرة بتاريخ 06-03-2011، ص24

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 96-295، مؤرخ في 08-09-1996، الذي يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 087-302 الذي عنونه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/52، الصادرة في 11-09-1996، ص10.

لدعم تشغيل الشباب ، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 03-290¹ والذي يحدد شروط الإعانة للشباب ذوي المشايخ و مستواها المعدل.

2-الوكالة الوطنية للتشغيل(ANAM):

حيث نجد مرسوم تنفيذي رقم 07-123² والذي يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، وكذلك مرسوم تنفيذي رقم 06-77³ والذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-296⁴ والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها

¹المرسوم التنفيذي رقم 03-290، مؤرخ في 06-09-2003، الذي يحدد شروط الإعانة للشباب ذوي المشايخ ومستواها المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/54، الصادرة في 10-09-2003، ص10.

²المرسوم التنفيذي رقم 07-123، مؤرخ في 24-04-2007، يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/28، الصادرة بتاريخ 2-05-2007، ص04.

³المرسوم التنفيذي رقم 06-77، مؤرخ في 18-02-2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/09، الصادرة بتاريخ 19-02-2006، ص22.

⁴المرسوم التنفيذي رقم 96-296، مؤرخ في 08-09-1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/52، الصادرة في 11-09-1996، ص12.

الأساسي، وايضا المرسوم الرئاسي رقم 03-300¹ المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02-07-1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب.

3-الوكالة الوطنية للقرض المصغرة(ANGEM):

تم الإشارة إليه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 98-200² والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي.

4-صندوق الوطني للتأمين على البطالة(CNAC):

والذي تم الإشارة إليه في المرسوم التنفيذي رقم 94-09³ والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 94-11⁴ الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا

¹المرسوم الرئاسي رقم 30-300، مؤرخ في 11-09-2003، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02-07-1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/55، الصادرة في 14-09-2003، ص04.

²المرسوم التنفيذي 98-200، مؤرخ في 09-06-1996، المتضمن إحداث صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/42، الصادرة في 14-06-1998، ص07.

³المرسوم التنفيذي رقم 94-09، مؤرخ في 06-05-1994، والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/34، الصادرة في 01-06-1994، ص3.

⁴المرسوم التنفيذي رقم 94-11، مؤرخ في 26-05-1994، الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/34، الصادرة في 01-06-1994، ص03.

إرادية لأسباب اقتصادية، اضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 94-188¹ والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 94-189² الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفايات حساب ذلك، المرسوم التنفيذي رقم 04-02³ الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة ، وأيضاً المرسوم التنفيذي رقم 04-03⁴ والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) وخمسين (50) سنة وتحديد قانونها الأساسي، زد الى ذلك المرسوم التنفيذي رقم 06-366⁵ الذي يحدد شروط و كفايات وضع المحلات ذات الاستعمال المهني والحرفي تحت تصرف البطالين ذوي المشاريع.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 94-188، مؤرخ في 06-07-1994، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/44، الصادرة في 07-07-1994، ص5.

² المرسوم التنفيذي رقم 94-189، مؤرخ في 06-07-1994، الذي يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفايات حساب ذلك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/44، الصادرة في 07-07-1994، ص13.

³ المرسوم التنفيذي رقم 04-02، مؤرخ في 03-01-2004، الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة المعدل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/03، الصادرة في 11-01-2004، ص5.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 04-03، مؤرخ في 03-01-2004، والمتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) وخمسين (50) سنة وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/03، الصادرة في 11-01-2004، ص9.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 06-366، مؤرخ في 19-10-2006، الذي يحدد شروط و كفايات وضع المحلات ذات الاستعمال المهني والحرفي تحت تصرف البطالين ذوي المشاريع، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/66، الصادرة في 22-10-2006، ص9.

ثالثا/ دور المجتمع المدني في التشغيل:¹

يعد المجتمع المدني احد ركائز التقدم والازدهار والتنمية البشرية لأنه يأخذ طابع اجتماعيا سلميا مستقلا عن الدولة.

- ✓ يساعد على تحقيق إدارة رشيدة وتوطيد العلاقة بين الفرد والدولة.
- ✓ تأثرها القوي على التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية عندما تعمل بالتعاون مع قطاع الحكومة او القطاع الخاص وتساعد في انجاز برامج وسياسات التشغيل.
- ✓ توفير الاستثمارات بشروط مسيرة وما يتطلب وعي الشباب بكيفية الحصول على الاستثمارات.
- ✓ إدماج القطاع الغير رسمي في الاقتصاد الوطني.
- ✓ إقامة الشراكة اللازمة بين الدولة والمجالس المحلية المنتخبة والقطاع الخاص بإقامة حوار متصل حول مشروعات من شأنها تشغيل اكبر عدد.
- ✓ تنمية القدرات بتقديم أنشطة تدريب مهني لاكتساب المهارات.

ثالثا/ اليات وبرامج سياسة التشغيل في الجزائر

أ- مفهوم اليات وبرامج سياسة التشغيل: يقصد بها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.² كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات

¹ ياسر عبد الكريم الحوراني، تجربة الوقف في إطار عالمي، مجلة أوقاف، الأمانة العامة لأوقاف، العدد 06، الكويت، جويلية 2004، ص 187.

² مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص 9

العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أداءه والتقليص من الاختلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق.¹

ب-أسس سياسة التشغيل: يمكن إجمالها في ما يلي:

- 1-التشغيل الكامل:² ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الافراد و الأشخاص في العمر الإنتاجي والقادرين على العمل و الرغبتين فيه والذين لا عمل لهم، كما يعني مفهومه الواسع استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج والتي من بينها طبعاً العمل.
- 2-التشغيل الإنتاجي: لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي:

أن الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة ولا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل بمجرد التشغيل والعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية أذ انه يؤدي إلى زيادة الثروة المالية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجيه التشغيل نحو الأعمال المنتجة وهذا ما تتبناه أيضا مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17 جوان 1964 أن تكون الأعمال المتوفرة أعمال منتجة بقدر الإمكان.

- 3-التشغيل المستمد من الحرية الاختيار:³ يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون إرغام، وقد تم الاتفاق علي من قبل الهيئات العالمية في ضوء الهدف الأساسي الذي يقرر: أن لجمع البشر بغض النظر عن الجنس أو العقيدة أو النوع الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية بحرية وكرمة في ظل اقتصادي وفرص متساوية.

¹ دحمانى محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص71

² رواب عمار وغربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 68

³ المرجع نفسه، ص 69

ت- أهداف سياسة التشغيل وأهم إبعادها.

1-أهداف سياسة التشغيل:¹

✓ توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوى العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.

✓ تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.

✓ تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.

✓ الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.

✓ الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

✓ ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعينها.

✓ تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.

2-أبعاد سياسة التشغيل:

لقد اعتمدت سياسة التشغيل في الجزائر في وضع العديد من المخططات والبرامج لعلاج مشكلات التشغيل والحد من تفاقمها، وهذا بسبب الانعكاسات التي تحدثها على مستوى المجتمع من جهة ومؤسسة الدولة من جهة أخرى، ولذلك ركزت سياسة التشغيل

¹ عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، 1962-1980، ص 125

المعتمدة على مجموعة من الإبعاد يمكن حصرها في البعد الاجتماعي والاقتصادي والتنظيمي.

✓ **البعد الاجتماعي:**¹ يركز على القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب ، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

✓ **البعد الاقتصادي:**² وينطلق من ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما الطاقات الثابتة المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين التوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأحسن، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور في القرن الحادي والعشرين.

✓ **البعد التنظيمي والهيكلية لسياسة التشغيل:** يرمى هذا البعد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن استخلاصها من المخططات الوطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة ومنها:

✓ الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل.

✓ تكيف الطلب على التشغيل أي مخرجات التكوين والتعليم مع حاجيات السوق.

¹ سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل ومفصلة البطالة، الملتقى الوطني حول "سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية" جامعة الجزائر، يومي 13 و14 ابريل 2011، ص 130.

² ماجدة ابو زنت، عثمان غنيم، التنمية المستدامة (دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى)، مجلة المنارة، مج12، العدد/01، 2006، ص 166

✓ تنمية روح المقاومة لدى الشباب.

✓ ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط.

✓ محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية والعمل على تخفيضها إلى أقصى مستوى ممكن.

✓ العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل.

ث- مؤسسات التشغيل في الجزائر:

✓ مكاتب التشغيل: استعانت الدولة في مشاريع التشغيل ب"الوكالة الوطنية للتشغيل" (ANEM) التي تأسست في 18 فيفري 2006، ومهمتها هي ضبط سوق التشغيل ومراقبته حيث توجد الوكالة في موقع الوسيط بين طالبي التشغيل "الافراد" وموفريه "المؤسسات".¹

✓ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تأسست سنة 1996 ومهمتها تشجيع ودعم ومتابعة إنشاء المؤسسات، يستفيد من قروضها الشباب من فئة 18-35 سنة الراغبين في إنشاء مؤسسات تشغيل على الأقل 3 مناصب (بما في ذلك المستفيد من القرض) وتستفيد المؤسسة من تسهيلات جبائية واجتماعية (تخفيضات في مصاريف التأمين).²

✓ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): أنشئ للتكفل بالعمال المسرحين عقب إغلاق المؤسسات المفلسة أثناء إصلاحات التسعينيات ليتحول

¹ غرزي سليمة، دراسة قياس مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، (غير منشوره)، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 111.

² المرجع نفسه، ص 111.

مند 2004 إلى متابعة إنشاء مؤسسات من طرف الافراد من فئة 35-50سنة عبر التمويل بالقروض.¹

✓ الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة (ANJEM): والتي تعمل وفق المرسوم التنفيذي 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها متابعة المستفيدين في أنشطتهم المنشأة عبر القروض مصغرة معفاة من الفوائد.²

✓ عقود ما قبل التشغيل (CPE): أنشأ في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي 402/98 المؤرخ في ديسمبر 1998، هو برنامج لمكافحة بطالة الشباب الجائزين على شهادة في التعليم العالي إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين، والدين تفوق أعمارهم 19سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والباحث عن منصب عمل لأول مره، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.³

ج- الوسائل المعتمدة في سياسة التشغيل: تكون عبر استراتيجية تزيد من حظوظ الحصول على منصب شغل، وتعمل على التحضير له، ونجد من بين الاليات نجد:
✓ تحفيز المؤسسات على تشغيل اليد العاملة بتخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب وتخفيض تكاليف العمل، او الاعفاء من الاشتراكات الاجتماعية.

¹ تيرير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء عللا البطالة، جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011، ص9.

² يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل (دراسة ميدانية على العاملين في برامج 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، ص132.

³ قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، صص43-44.

- ✓ خلق مناصب في القطاع العمومي ومساعدة الشباب الغير شغيل في انشاء مشاريعهم ومؤسساتهم.
- ✓ خلق مناصب في القطاعات غير التجارية، بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
- ✓ التشغيل بتطبيق دوام عقود العمل المحدودة المدة لإعطاء فرص للجدد.
- ✓ تحسين اليات عمل سوق العمل باعتماد اليات فعالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن.
- ✓ اعطاء الاولوية للتكوين المهني لمواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية (اعادة تكوين، تربصات،الخ)
- ✓ ادراج الليونة بدرجة اكبر في سوق العمل.

✓ عقود ما قبل التشغيل (CPE): لا يمكن التكلم عن هذا البرنامج دون التنويه الى الوكالة الوصية (ANEM) مؤسسة عمومية ذات طابع عمومي انشأت بموجب المرسوم التنفيذي 190-259، وهي من اقدم الهيئات في هذا المجال ووجودها حتمية حتى ولو كانت نسب البطالة (00%)، ويعتبر برنامج من البرامج المسيرة من قبل مندوبي تشغيل الشباب، حيث يوفر مناص شغل لطالبي العمل دون خبرة مهنية وحاملي الشهادات لدى القطاعات العامة والخاصة ويهدف الى التكفل بعروض العمل وتشجيع ادماج الشباب حاملي الشهادات، والاستفادة من خبرة مهنية، كما انها تقوم بتشجيع المستخدمين لتشغيل حاملي الشهادات وهي نوعان:

¹مرسوم تنفيذي رقم 90-259، مؤرخ في 08-09-1990، يعدل ويتم الامر 71-42 المؤرخ في 17-06-1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد39، الصادرة في 12-09-1996، ص1224.

✓ عقود لمدة محددة (CCD):

✓ عقود غير محددة المدة (CDI):

تكون العلاقة وفق عقد ثلاثي الاطراف حسب الاحكام التشريعية المعمول بها، ويقترح العمل بالاحكام التشريعية والتنظيمية علاقة تعاقدية بين التكوين والادارة يمكن ان يلغى او يفسخ لأحد الاسباب:

• انتهاء فترة مساعدة الدولة

• حالة النزاع بين المستخدم وطالب الشغل: اذا خالفت الهيئة القواعد العامة او تشغيل الشاب في مستوى ادنى من مستواه له اتخاذ اي اجراء قانوني ضد الهيئة.

كما لا حق لطالب الشغل المطالبة بالاستفادة ثانية من البرنامج خلال مدة قصيرة سنتين او ثلاثة.

✓ الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ): استحدثت سنة 1996 تتمتع

بالشخصية المعنوية والاستقلال لمالي لها فروع جهوية مكلفة بالمهام التالية:¹

• تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع.

• تبليغ ذوي المشاريع الذين رشحت مشاريعهم للاستفادة بمختلف الاعانات التي يمنحها الصندوق.

• متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب مع احترام بنود دفاتر الشروط ومساعدتهم عند الحاجة.

• تشجيع كل شكل من الاعمال التي ترمي لترقية احداث انشطة وتوسيعها.

¹ مرسوم تنقيدي رقم 96-296، مؤرخ في 08-09-1996، المتضمن انشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الاساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد52، الصادرة في 11-09-1996، ص12.

✓ الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة: عقب توصيات الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002 حول موضوع تجربة القرض المصغر في الجزائر تم اصدار مرسوم رئاسي 04-13¹ المتعلق بجهاز القرض المصغر ولاسيما المادة 07 تم انشاء الوكالة وهي عبارة عن هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت سلطة رئيس الحكومة، اوكلت لوزير التشغيل والتضامن الوطني تهدف الى محارب البطالة والهشاشة في المناطق الحضرية والريفية وتشجيع العمل الذاتي المنزلي والصناعة التقليدية وتكمن مهامها في:

- دعم ونصح ومرافقة المستفيدين من لإنجاز انشطتهم.
- تسيير جهاز القروض المصغرة وفق التشريع والقانون المعمول به.
- ابلاغ المستفيدين ذوي المشاريع المؤهلة بمختلف المساعدات.
- منح قرض دون فائدة.
- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون.
- تشكيل قاعدة معطيات حول الأنشطة والاشخاص المستفيدين.
- تكوين علاقات مع البنوك والعلاقات المالية.
- تنفيذ خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع.

إن التعديلات القانونية كشفت عن تبني صيغ جديدة للتشغيل ومنها:

- توسيع عقود العمل المحددة المدة: جاءت في القانون 90-11² لاسيما المادة 12 منه وحسب المادة 2 من الامر رقم 03-97¹ مدة العمل 40 ساعة اوخمسة ايام

¹مرسوم رئاسي 04-13، مؤرخ في 20/01/2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة 25/01/2004، ص03.

²ينظر المادة 12 من قانون 90-11، مؤرخ في 21-04-1990، متعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، صادرة في 25-04-1990، ص564.

وتخفيض ساعات العمل لمن يمارسون اشغال شديدة الارهاق وتؤثر على صحة العمال.

- ويمكن ابرام عقود العمل لمدة محددة بتوقيت الكلي او الجزئي حيث يوظف العامل لتتقيد عمل او خدمات غير متجددة او استخلاف عامل اخر.

✓ **عقد العمل في المنزل:** نضم بموجب المرسوم التنفيذي 474-97² وفق للمادة 2

كل من ينتج سلع او خدمات او اشغال لصالح مستخدم واحد او اكثر مقابل اجرة بإعانة عائله دون اية يد عاملة مأجورة يتحصل على كل او بعض الموارد الاولية وادوات العمل او تسليمها من المستخدم دون وسيط.

✓ **عقود ما قبل التشغيل:** جاء هذا البرنامج بعد الانفتاح على اقتصاد السوق واسلوب

التعديل والذي سرح اكثر من 450 الف عامل وحل اكثر من 1200 مؤسسة بهدف التخلص من العمالة الزائدة التي تستهلك الاجور دون المساهمة في الانتاج وشجعت على الذهاب الارادي والاحالة على التقاعد والاحالة على التأمين على البطالة حيث ادخلت اجراءات جديدة تسهل لاستفادة من القروض لإنجاز مشروع وفق المكاتب الجماعية (اطباء-مساعدى القضاء-محاسبين - مهندسي....الخ) دون فوائد

¹ ينظر المادة 2 من الامر رقم 97-03، مؤرخ في 11-01-1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، الصادرة في 12-01-1997، ص 07.

² ينظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 474-97، مؤرخ في 8/12/1997، **يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة في 14-12-1997 ص 18..

تضمنها المرسوم الرئاسي 11-101¹، كما ان المرسوم التنفيذي رقم 11-102² الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بالمراقبة والتفتيش والفصل في الطعون المعروضة عليها من قبل الشباب اصحاب المشاريع التي ترفض مشاريعهم من قبل لجان انتقاد واعتماد وتمويل مشاريعهم وحسب المادة(08) من نفس المرسوم تخفيض المساهمة المالية الشخصية الى (01) و(02) بالمائة المرسوم 11-103³، عندما تكون قيمة الاستثمار عن خمسة (05) ملايين دينار جزائري و (2) عندا يفوقها

ج- معوقات سياسة التشغيل في الجزائر: ⁴

✓ عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل.

¹مرسوم رئاسي رقم 11-101، مؤرخ في 06-03-2011، يتم المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30-12-2003، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين مابين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14 الصادرة في 06-03-2011، ص16.

²المرسوم التنفيذي رقم 11-102، المؤرخ في 06-03-2011، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08-09-1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الاساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، صادرة في 06-03-2011، ص18.

³ المرسوم 11-103 مؤرخ في 06-03-2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06-09-2003، يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، صادرة في 06-03-2011، ص18.

⁴سميرة العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث

عدد/11، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 31/12/2012، صص77-78

- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
 - ✓ العمل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
 - ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
 - ✓ ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب لتقريب العرض من الطلب في مجال الشغل.
 - ✓ ضعف مؤسسات التشغيل في التكيف مع المستجدات المعاصرة.
 - ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقًا أمام الاستثمار.
 - ✓ صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
 - ✓ ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
 - ✓ ضعف الحركة المهنية والجغرافية لليد العاملة والتي ينتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل خاصة في المناطق الجنوبية.
- خلاصة:** وعلى ضوء ما سبق نستخلص ان التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية خاضع لسياسات وبرامج تعدها الدولة معبرا عنها بقوانين ولوائح تحدد العلاقة بين العامل والمؤسسة وشروط التوظيف وهاته الاخيرة تتطور وتماشى وتطور المؤسسة الاقتصادية ومعطيات التشغيل التي تسير بمعايير عالمية يفرزها التطور التكنولوجي حيث تختلف هاته المؤسسات باختلاف اشكالها واحجامها وملكياتها وشكلها القانوني لتحديث تنوعا مؤسساتيا يحسن من واقع التشغيل.



تمهيد:

بعد ان تطرقنا للجانب النظري لدراستنا هاته نكون قد وقفنا على مختلف الاجراءات المنهجية والتعريف بمختلف المفاهيم المتعلقة بموضوعنا، ففي هذا الفصل سنقوم بالدراسة الميدانية والوقوف على مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار كنموذج لدراستنا وهذا بتقديم المديرية وعرض مسارها التاريخي والتحويلات التي مرت بها وذكر وظائفها ووصف خصائص مجتمع الدراسة.

اولا/ تقديم مديرية توزيع الكهرباء والغاز

أ- معلومات حول الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز

1-التعريف بالمديرية: هي شركة عمومية ذات طابع اقتصادي تجاري تابعة للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SADEG) تمتاز بحجمها الكبير او العملاق حيث تغطي ربوع التراب الوطني وتعد مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار احد المديريات التابعة للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الغرب (SDO) وتعمل لوحدها بمجال توزيع الكهرباء والغاز وتعتبر قانونا ش.ذ.أ. وسجل التجاري: 06 B 0108492-00/ 01 برأس مال اجتماعي مقدر ب: 64 000 000 00 دج - ورقم حسابها البنكي: 00 100 250 0300 100 158/92 BNA¹.

وسنقتصر في دراستنا هاته على مديرية التوزيع للكهرباء والغاز ادرار دون دراسة مقاطعاتها ووكالاتها وان ذكرت وكالاتها فهي للتعريف فقط حيث تقع مديرية توزيع

¹ مراسلة رقم: 6028، مؤرخة بتاريخ: 2021/11/09، موجهة للسيد مدير بنك الفلاحة والتنمية الريفية ادرار .

الكهرباء والغاز ادرار في العنوان التالي : طريق العربي بن مهدي (طريق سوق بودة)
ادرار¹ ص.ب. رقم 17 ادرار

الهاتف: 049 36 08 49 ** الفاكس: 049 36 08 60 ** الواب:

www.sds.dz هذا وتقسم مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار الى اربع(04)

مقاطعات وست(06) وكالات عبر تراب الولاية وهي:²

1- المقاطعات:³

✓ مقاطعات الغاز: ادرار - تميمون - زاوية كنتة - اولف.

✓ مقاطعات الكهرباء: ادرار - تميمون - رقان - اولف.

2- الوكالات التجارية: ادرار(01) - ادرار(02) - تميمون - رقان - اولف -

زاوية كنتة.

ب- نبذة تاريخية عن الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز:

لدخول السياق التاريخي لابد من دراسة مؤسسة انتاج الكهرباء والغاز في الجزائر
ابان الحقبة الاستعمارية فقد اهتمت السلطات الفرنسية بمصادر الطاقة في الجزائر
وعززت من استغلال الطاقة الكهرومائية سنة 1907 ثم تم تكييف قانون 1919/10/16
المتعلق باستعمال الطاقة الكهرومائية بقانون 1924/04/18 حيث يسر امتياز

¹CAHIR DES CHARGES. APPEL OFFRRS NATIONAL N°:09/ELEC/2020
SADEG/SDA-DAM. P 06

²مقابلة ميدانية مع السيد الطيبي لحسن اطار بالمؤسسة بقسم الموارد البشرية يوم 2022/03/06
الساعة 14:30م.

³المرجع نفسه، الطيبي لحسن، 2022/03/06، الساعة 14:30م.

استغلال الكهرباء ما شجع المؤسسات الفرنسية حتى ضمت 14 شركة متفرعة عن شركات "ميتروبولية" اضافة الى شركتين جزائريتين وغيرها من المؤسسات الصغيرة والمصلحة الجماعي الفلاحية واما حقل الغاز تكون من 10 معامل لإنتاج الغاز الصناعي¹

قامت السلطة الفرنسي بإنشاء شركة كهرباء وغاز الجزائر (EGA) بموجب قانون 1946/04/08 المتعلق بالتأميم والذي تم سريانه على المستعمرات الفرنسية صدر قانون 1947/06/05 الذي حدد كيفية واجراءات تطبيق القانون السالف² والشركة مكلفة بإنتاج الكهرباء والغاز وهي اقدم مجمع لشركات انتاج وتوزيع الكهرباء والغاز ذات طابع خاص. اما في سنة 1962 تبننتها السلطات الجزائرية لتكوين الموارد البشرية الجزائرية لتسيير هاته المؤسسة

في سنة 1969 انشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بمرسوم 69-59³ حيث تحول EGA الى سونلغاز وكانت من الحجم الكبير اين تجاوز عدد عمالها 6000 عامل ومهمتها الاندماج بطريقة منسجمة في سياسة الطاقة الداخلية للبلاد حيث تعمل بطابع احتكاري امكنا من نقل وتوزيع واستيراد وتصدير الطاقة الكهربائية كما اسند اليها تسويق

¹ حركات محمد ، شبكة الكهرباء والغاز في الجزائر بين 1946-1962، مذكرة (ب.س.)، قسم التاريخ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005، ص 53-55

² نفس المرجع السابق، حركات محمد، ص 71

³ امر رقم 69-59، مؤرخ في 28-07-1969، يتضمن حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر واحداث الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/65، الصادرة في 01-08-1969، ص 876.

الغاز الطبيعي بداخل الوطن لجميع اصناف الزبائن(صناعيون محطات منزل) ما جعلها تعزز مكانتها الاقتصادية

✓ وفي سنة 1975 تم الفصل بين النشاطات الميدانية والنشاطات القاعدية وانشاء وحدات

✓ وفي 1983 اعادته هيكله مؤسسة سونلغاز حيث قسمت الى 06 مؤسسات واصبحت ذات خدمات عمومية حيث قسمت على النحو التالي:¹

• شركة أشغال الكهرباء.(KAHRIF)

• شركة الأشغال والتركيب الكهربائي.(KAHRAKIB)

• شركة إنجاز القنوات.(KANAGHAZ)

• شركة إنجاز المنشآت الأساسية..(INERGA)

• شركة التركيب الصناعي.(ETTERKIB)

• امس (AMC): صناعة العدادات ومختلف التجهيزات المستعملة في المراقبة

✓ وفي سنة 1991 اصبحت مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري

✓ في سنة 1995 غدت مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وذلك بمرسوم

280-95² وعلى رأسها مجلس التوجيه الرقابي "كوس" (COS).

¹مقابلة السيد كبير عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، 2022/02/22

² مرسوم تنفيذي، رقم 280-95، مؤرخ في 71-09-1995، يتضمن القانون الاساسي للمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري(سونلغاز)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/54، الصادرة في 24-09-1995، ص 03.

وتحولت سنة 2002 الى مؤسسة ذات اسهم مما اكسبها التوزيع في ميادين اخرى بقطاع الطاقة والتدخل في هذا الميدان خارج الجزائر.

وبحلول سنة 2004 اصبحت سونلغاز عبارة عن مجمع (HOLDING) حث اصبحت عبارة عن مجمع او مجموعة مؤسسات تم اعادة هيكلة الفروع المكلفة بالنشاطات الرئيسية بها

انتاج الكهرباء (SPE) - شبكة النقل الكهربائي (SDC) - شبكة نقل الغاز (GRTG)

وفي سنة 2006 تم هيكلة وظيفة التوزيع وقسمت الى اربعة فروع وهي:

توزيع الجزائر العاصمة (SPA) - توزيع الجهة الوسطى (SDC) - توزيع الجهة الشرقية (SDE)

توزيع الجهة الغربية (SDO)

وفي 2017 تم توحيد شركات التوزيع وتعمل مديرية التوزيع ادرار تحت وصاية الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز SADEG حيث تعتبر هاته المديرية من اهم المديريات التابعة للمديرية الجهوية للتوزيع وهران والتي تأسست سنة 2005 بعد ان كانت مركز تابع لمنطقة التوزيع بشار، وهذا لاتساع حجم زبائنها وزيادة احتياجاتهم.¹

ومع مطلع السنة الحالية تغيير اسم الشركة من الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الى سونلغاز التوزيع وذلك بتعديل قانونها الاساسي في 2022-01-23 وهذا التاريخ يعد مرجعا لإعادة دمج التوزيع ضمن المحيط المؤسساتي بتعديل القانون الاساسي

¹مقابلة السيد "كبير عبد المجيد" رئيس مصلحة المستخدمين يوم 2022/02/23 الساعة 14:00م.

للشركة بعودة انتمائها الى اصولها المؤسسية¹ الا ان اللوات والواجهات لاتزال على تحمل الشعارات الماضية اما المراسلات والوثائق فالعمل سار تحت التسمية الجديدة.

ت- وظائف واهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز:

1- اهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز:

- ✓ تركيب وتصليح وصيانة مراكز الانتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية اضافة الى مراكز التوزيع العمومي للغاز.
- ✓ التخطيط ووضع برامج سنوية.
- ✓ ضمان التمويل اللازم لتحقيق وتنفيذ البرامج المسطرة.
- ✓ توفير المنشآت الضرورية (التجهيزات، الهياكل) وضمان سير مهمتها.
- ✓ تحديد والتعريف بتطبيق التجهيزات والتركيبات الكهربائية والغازية المتعلقة بأجهزة القياس والعد.
- ✓ ضمان سير التحكم في سير البرامج.
- ✓ المساهمة في السياسة المنتهجة من قبل المديرية العامة فيما يخص الاداء المقدم للعملاء وتطبيق السياسة التجارية للشركة ومراقبتها.
- ✓ ضمان التنمية واستغلال الموارد.
- ✓ ضمان السير اللازم للموارد البشرية والعتاد وضمان امن الاشخاص والمواد التي علاقة مع نشاط العمل والتوزيع.

¹ النشرة الحائطية للاعلانات، ملصقة بعنوان عام جديد تسمية جديدة وهوية بصرية جديدة تحت شعار المرونة والنجاعة، مؤشرة ومختومة وغير مؤرخة.

✓ تمثيل المؤسسة على المستوى المحلي احسن تمثيل

2- اهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ادرار: ان اهداف المديرية لا تتفك عن الاهداف العامة للشركة الام الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SADEG) وهي كالاتي:¹

✓ ضمان نوعية إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا ضمان توزيع الغاز في إطار احترام شروط الحماية والأمن وبأقل التكاليف

✓ تركيب، تصليح وصيانة وإعادة تجديد مراكز الإنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية بالإضافة إلى مراكز التوزيع العمومي للغاز

✓ التخطيط ووضع البرامج السنوية وكذا المراكز المعدة لسنوات.

✓ ضمان التمويل اللازم لتحقيق وتنفيذ البرامج المسطرة.

✓ توفير المنشآت الضرورية (التجهيزات، الهياكل البنائية) لضمان سير مهمتها.

✓ التحديد والتعريف بالكيفيات والإمكانات المتعلقة بالتطبيق (التجهيزات والتركيبات الكهربائية الغازية) وكذا المتعلقة بأجهزة القياس والحساب.

✓ ضمان التحكم في السير الحسن للبرامج.

✓ تساهم في السياسة المنتهجة من طرف المديرية العامة فيما يخص الأداءات المقدمة للعملاء وتطبيق السياسة التجارية للمؤسسة ومراقبتها .

✓ ضمان تطبيق التنمية فيما يخص البناء والإصلاح واستغلال الموارد.

✓ ضمان التسيير الحسن للموارد البشرية والعتاد اللازم للعمل.

¹ مقابلة السيد كبير عدل المجيد، مرجع سبق ذكره، 2022/02/23، الساعة 14:30م.

✓ ضمان أمن الأشخاص والمواد التي لها علاقة مع نشاط العمل والتوزيع.

✓ ضمان تمثيل سونلغاز على المستوى المحلي أحسن تمثيل. وعموما فإن

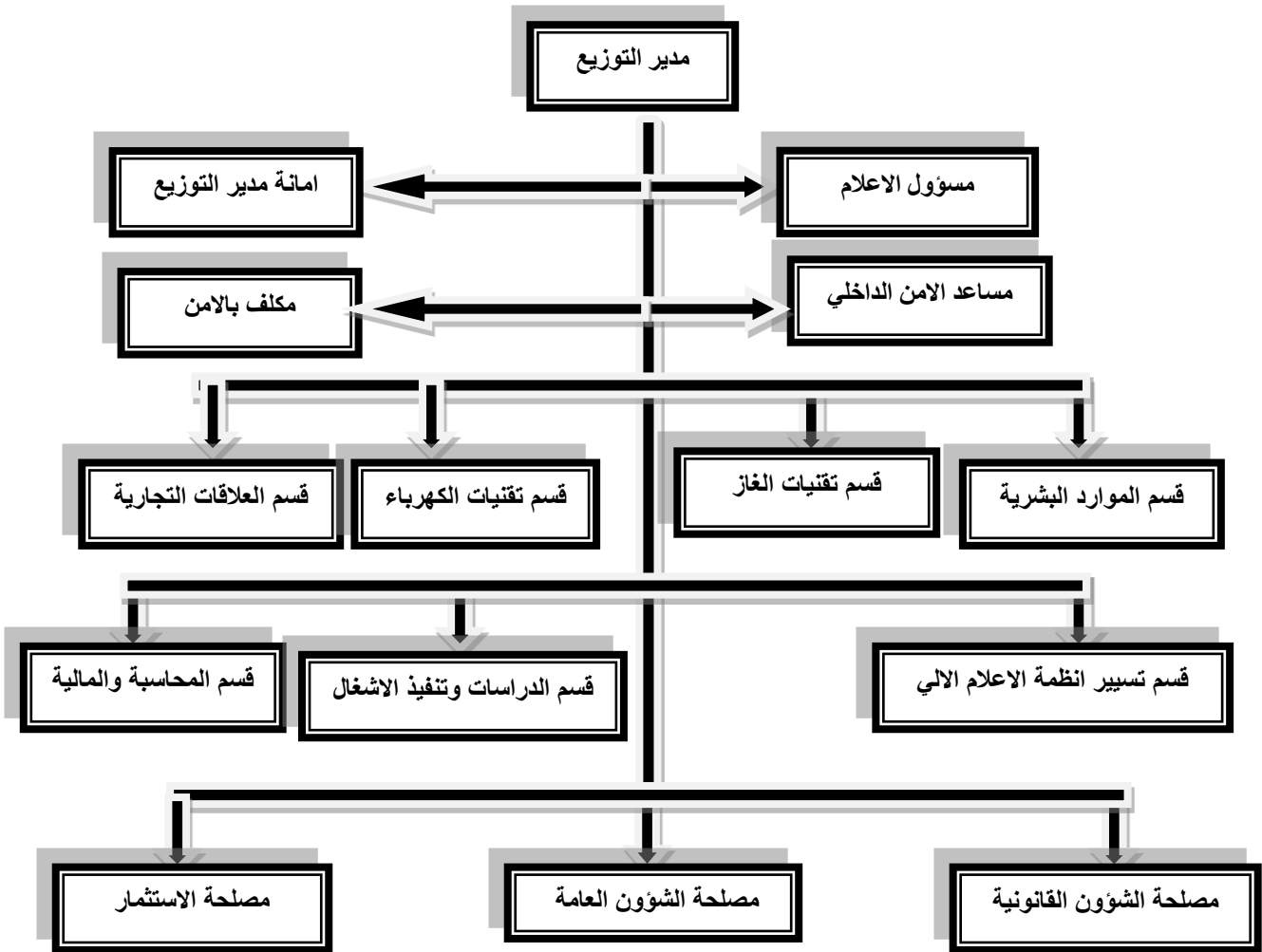
شركة سونلغاز تضمن تحقيق الاستثمارات للمؤسسة والتحكم في الطاقة

وهو عامل ضروري للاقتصاد العام وبصفة خاصة الدراسات والرقابة

وتحقيق ميزة استراتيجية في التطور الاقتصادي والصناعي للوطن.

ث - الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار

الشكل: (1) الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بأدرار



المصدر : أرشيف مديرية توزيع الكهرباء والغاز

2- قراءة للهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار:

تعتبر مديرية توزيع الكهرباء والغاز مؤسسة عمومية ذات طابع تجاري، ومن أهم الأهداف التي أنشأت من أجلها هي خدمة الزبون، حيث تنقسم إلى عدة مصالح لها علاقة مباشرة معها، منها تجارية ومنها صيانة ومنها مصالح خاصة بالمنشآت تسهر على خدمة هذا الزبون كما تنقسم إلى مصالح إدارية تعمل على حسن سير المصالح السالفة الذكر من أجل القيام بالواجب على أحسن وجه ممكن.

جدول رقم (10) يوضح مهام مصالح واقسام مديرية توزيع الكهرباء والغاز حسب

الهيكل التنظيمي

المهام	التسمية	الرقم
<ul style="list-style-type: none"> ✓ إمضاء الشيكات ✓ عقد الاجتماعات ✓ التنسيق مع الشركاء الاجتماعيين (النقابة، لجنة المشاركة) ✓ إتخاذ القرارات التسييرية وهو المسئول الأول أمام المستويات العليا 	مدير التوزيع	01
<ul style="list-style-type: none"> ✓ مساعدة المدير على تأدية مهامه ✓ تنظيم الزيارات وتحديد المواعيد ✓ استقبال البريد الوارد وإرسال البريد الصادر وتسجيلهما ✓ تحضير جداول أعمال الاجتماعات للمدير ✓ الرد على كل المكالمات الواردة للمؤسسة ✓ التنسيق بين المدير وجميع المصالح داخل المؤسسة 	الامانة	02
<ul style="list-style-type: none"> ✓ إعلام الموظفين والزبائن بكل المستجدات الحاصلة في المؤسسة عن طريق المنشورات، الصحافة والإذاعة وغيرها ✓ الإبلاغ عن سياسة العمل المتبعة من قبل المؤسسة لجميع 	مسؤول الاعلام	03

<p>الأطراف المتعاملين ✓ الإبلاغ والإعلانات الخاصة بالمؤسسة الموجهة للداخل أو للخارج ✓ وضع وتنظيم العلاقات مع المتعاقدين</p>		
<p>✓ وضع البرامج السنوية التحسيسية لفائدة مستعملي الكهرباء والغاز (إقامة معارض) ✓ تحضير جلسات لتوعية العمال ضد أخطار الكهرباء والغاز مع المصالح التقنية ✓ إصدار ملصقات دورية توضيح أنواع الأخطار الخاصة بالكهرباء والغاز ✓ متابعة عتاد الحماية من الأخطار وتحضير لائحة بمختلف القوانين والنظم الواجب إتباعها من الناحية الأمنية</p>	<p>مكلف بالامن</p>	<p>04</p>
<p>✓ وضع مخطط وجدول للحراسة والمناوبة، لحماية المؤسسة وكل المصالح التقنية والمقاطعات التجارية التابعة لها ✓ وضع ومتابعة المخطط الأمني المبين للداخل والمخارج الخاص بالحريق وتوزيع قارورات الإطفاء ✓ رفع التقارير عن الوضعية الحقيقية للأمن والحماية في المديرية ومختلف الفروع التابعة لها ✓ القيام بزيارات دورية لكل المصالح والمقاطعات التجارية لمراقبة الأمن الداخلي للمؤسسة وكذا مختلف الفروع والمرافق التابعة لها</p>	<p>مكلف بالامن الداخلي</p>	<p>05</p>
<p>وتتدرج تحته ثلاثة مصالح وهي: مصلحة استغلال الكهرباء ومصلحة قنوات التحكم عن بعد، ثم مصلحة الصيانة وأربع مقاطعات للكهرباء وتتمثل مهامه في ✓ مراقبة عمليات صيانة الشبكات الكهربائية عن طريق المراقبة الدورية و أخذ القياسات و استعمال برامج الأعلام الآلي.</p>	<p>قسم تقنيات الكهرباء</p>	<p>05</p>

<p>✓ السهر على عملية تصليح الإعطاب التي تتعرض لها الشبكة . ✓ الحفاظ على أمن و سلامة الأشخاص و الشبكات .</p>		
<p>يمثل همزة وصل بين المديرية و الزبون حيث يضم هذا القسم في ثناياه ثلاث مصالح وخمس وكالات تجارية وتتمثل مهام رئيسه في: ¹ ✓ مراقبة عملية إرسال الفواتير و متابعة تحصيلها . ✓ التأكد والحرص على توصيل أو ربط الكهرباء و الغاز للزبائن. ✓ الحرص الشديد على متابعة تحصيل ديون الشركة في أقرب وقت ممكن النظر والرد على شكاوي و احتجاجات الزبائن .</p>	<p>قسم العلاقات التجارية</p>	<p>06</p>
<p>يضم قسم تقنيات الغاز مصلحتين واحدة لاستغلال الغاز والثانية للصيانة وأربع مقاطعات، حيث أن مهام رئيس قسم تقنيات الغاز تتشابه مع مهام رئيس تقنيات الكهرباء ولكن المهام مخصصة للغاز فقط،</p>	<p>قسم تقنيات الغاز</p>	<p>07</p>
<p>تظهر اهميته عند الرغبة في تزويد أي زبون بالكهرباء أو الغاز، فلا يمكن للأقسام السالفة الذكر القيام بعملية البناء أو استحداث شبكة للكهرباء أو الغاز فقسم الدراسات وتنفيذ الأشغال يقوم بهذه المهمة وتجسيد المشاريع على ارض الواقع أما الأقسام السالفة الذكر تقوم بعملية التزيد فقط إما بالكهرباء أو الغاز وتتبع الأعطاب والقيام بالصيانة في الوقت المحدد، وتعتبر عملية مراقبة تنفيذ الأشغال بالوجه الصحيح من أهم مهام رئيس هذا القسم.</p>	<p>قسم الدراسات وتنفيذ الاشغال</p>	<p>08</p>
<p>✓ السهر على جميع العمليات التي تقوم بها حواسيب المديرية مرتبطة بهذا القسم، حيث يتحكم بها في شكل شبكة و لا يمكن لأي عون أن يغير من إعدادات الجهاز إلا بموافقة من طرف القسم وذلك من أجل سلامة الأجهزة وسلامة أنظمة المديرية التي</p>	<p>قسم تسيير انظمة الاعلام الالي</p>	<p>09</p>

¹مقابلة ميدانية مع السيد "كبير عبد المجيد"، مرجع سبق ذكره، 2022/02/27 الساعة 14:00م.

<p>تعتبر عصب الإدارة، و من أهم مهام رئيسه: ✓ تتبع الشبكة وحمايتها من الأعطاب. ✓ التواصل مع رؤساء الأقسام. ✓ ضمان صيانة الأجهزة (أجهزة الإعلام الآلي، طابعات، شبكات...) وغيرها بحسب المواقف.</p>		
<p>وظائف هذا القسم متعددة مثله مثل أي قسم للمالية والمحاسبة في أي مديرية، يضم هذا القسم في طياته ثلاثة مصالح وهي مصلحة الاستغلال المحاسبي و مصلحة المالية ومصلحة الميزانية، يعتبر رئيس مصلحة المالية المفوض أليا للسلطة وفي حالة غياب رئيس القسم وهذا كما قلنا بأن الترتيب في تفويض السلطة يكون على حسب مصلحة القسم.</p>	<p>قسم المحاسبة والمالية</p>	<p>10</p>
<p>إن قسم الموارد البشرية مسؤول بالدرجة الأولى عن أهم الأمور التي تبقي المورد البشري على رأس العمل وهو الأجر، حيث يضم مصلحتين وهما مصلحة الإدارة ومصلحة المسار الوظيفي والتكوين، حيث تهتم مصلحة الإدارة بالأجر وكل ما له علاقة بالأجر والمكافآت وغير ذلك ثم مصلحة المسار الوظيفي والتكوين وتهتم بالمسار الوظيفي للعمال من ترقيات وتكوين، يفوض رئيس القسم صلاحياته مباشرة إلى رئيس مصلحة الإدارة ثم رئيس مصلحة المسار الوظيفي والتكوين على الترتيب.</p>	<p>قسم الموارد البشرية</p>	<p>11</p>
<p>تعتبر المسؤولة عن عتاد الإدارة من أجهزة تبريد والعتاد الاستهلاكي كالأقلام وقطاع الغيار للطابعات والنظافة كما أنها المسؤولة عن حظيرة السيارات وغيرها من الأمور اليومية لسير المرفق، حيث أن عملية تفويض السلطة هنا تمر مباشرة من رئيس المصلحة إلى الإطار المباشر التابع لرئيس المصلحة¹</p>	<p>مصلحة الشؤون العامة</p>	<p>12</p>

المصدر: ¹ارشيف مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار.

<p>تتخصص هذه المصلحة في دراسة السوق وملاحظة الاحتياج من المشاريع، بحيث تعد لهذه الحالة نوع المشروع والشروط الواجب توفرها حول مكان إقامة هذا الأخير وكذا مراعاة الشروط الواجب توفرها في الشركة التي تأخذ المناقصة، وذلك بإعداد دفتر للشروط يباع على مستوى المديرية يتضمن جميع البنود التي يجب احترامها من كلا الطرفين، على رأس هذه المصلحة رئيس مصلحة الاستثمار والصفقات يتبع إداريا لمدير التوزيع وتتم عملية تفويض السلطة في هذه المصلحة من رئيسها إلى الإطار صاحب أعلى رتبة إدارية تابع لنفس المصلحة</p>	<p>مصلحة الاستثمار والصفقات</p>	<p>13</p>
---	---	-----------

الجدول من اعداد الباحثين

ج- استقطاب عمال مديريةية توزيع الكهرباء والغاز:

1- **عملية الاستقطاب وشروطها:** تقوم المؤسسة باستقطاب عمالها عن طريق مكاتب التشغيل بإرسال عروض العمل حسب المناصب المتاحة والتي تحتاج اليها الشركة على ان يفتح لكل منصب 05 مرشحين على الاقل وهذا لإضفاء روح الشفافية وتم هاته العملية وفق خطوات وشروط يجب توفرها في المترشح وهي:

2- مصادر الاستقطاب: هناك نوعين من الاستقطاب

- ✓ **استقطاب داخلي:** ويكون عادة عن طريق الاعلان الترقية، النقل من مؤسسة بها عمالة زائدة الى اخرى تعاني من النقص.....الخ
- ✓ **استقطاب خارجي:** ويكون عن طريق الاعلان بمكاتب التشغيل او التقدم المباشر للشركة في بعض التخصصات والمؤهلات النادرة، ، والجامعات والمعاهد لان الشركة تستقبل المتمهين ومن هم في حالة تربص تطبيقي النقابات العمالية وغيرها.

3- خطوات الاستقطاب:

✓ **تخطيط القوى العاملة:** تقوم المديرية بالتخطيط للقوى العاملة بها صفة دورية من خلال انشطتها واعمالها وبالتنسيق مع رؤساء الاقسام الذين يحددون النقائص في القوى العاملة

✓ **تحديد الوظائف الشاغرة:** تقوم الشركة بتحديد المناصب الشاغرة والتي انتهت الشركة عقدها مع شاغليها بجميع الصفات القانونية اما في حالة الجزاءات التأديبية، او الوفاة او الاستقالة، التقاعد... الخ وتحديد وظائف جديدة بزيادة حجم الزبائن وحجم مشاريعها.

✓ **تحليل الوظائف:** تقوم الشركة بجمع المعلومات حول كل وحدة وظيفية تم تحديدها بشكل عملي وتنظيمي وفق الخصائص والمجال والغاية والاهداف والمسؤوليات.... الخ

✓ **طلب اليد العاملة:** وتقوم الشركة الجزائرية بطلب اليد العاملة من سوق العمل، مكاتب التشغيل الجامعات، المعاهد، مؤسسات تعمل بمجال الكهرباء والغاز

✓ **الاختيار:** وتتمثل في مجموع الخطوات التي سنتطرق لها وهي

• **اقامة امتحان كتابي:** لإبراز قدرات المترشحين كتابيا والتعرف على امكانياتهم المعرفية والعلمية

• **امتحان شفهي:** وهي مقابلة شفوية لوقت قصير جدا للتعرف على امكانيات المترشح البدنية والذهنية عن كذب

• **امتحان نفسي تقني:** وهذا قصد التعرف على قدرات المترشح التقنية والنفسية.¹

4- **شروط الواجب توفرها في العارض:** ان قانون 90-11 المتضمن علاقات

العمل لم يتطرق الى شروط معينة بحد ذاتها وبما ان مديرية توزيع الكهرباء والغاز تعود

¹ مقابلة الطيبي لحسن، مرجع سبق ذكره، 2022/03/06، الساعة 15:00م.

ملكيتها للدولة فهي تشترط الشروط المعلن عنها في الامر الرئاسي 06-03¹ في المادة 75 واخرى يحددها التنظيم بما يتماشى وطبيعة النشاط:

- ✓ ان يكون جزائري الجنسية
- ✓ ان يتمتع المترشح بكامل حقوقه المدنية
- ✓ ان لا تحمل صحيفة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى مع ممارسة الوظيفة المراد شغلها
- ✓ يشترط كذلك السن القانوني 18 سنة كاملة
- ✓ ان يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية
- ✓ كما يطلب الفحص الطبي عند الاقتضاء
- ✓ ان يعلن محل اقامته.²
- ✓ ان يكون مسجلا ضمن مكاتب التشغيل.
- ✓ ان يتمتع باللياقة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة (الديبلوم، الخبرة المهنية)

ح- التوظيف: لقد شهد التوظيف تحسن ملحوظ بالمديرية في الآونة الاخيرة اذ بات على اساس الكفاءة حيث توظف من توفرت فيهم الشروط بعد اجتياز الامتحانات والمسابقات بصفة دائمة وتحضيرهم لفترة تربص من ستة (06) اشهر الى سنة

✓ **نوع التوظيف بالمؤسسة:** المؤسسة تدعم نوعية التوظيف الدائم اي بصفة دائمة، والمديرية لا تدعم العمل الموسمي او الاستخلافات وهذا لحساسية طبيعة عملها، كما انها لا تدعم سياسة المساعدة على الادمج المهني وعقود ما قبل التشغيل لان امكانية

¹ الامر الرئاسي 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 2006/07/15، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/44، صادرة بتاريخ 2006/07/16، ص 03.

²مقابلة السيدالطبيبي لحسن، مرجع سبق ذكره، 2022/03/10، 15:00م.

ادماجهم كانت غير مضمونة لانهم غير مدربين جيدا ولا يمكن تطبيق القانون الداخلي عليهم، لانهم يخضعون لقوانين واحكام اخرى.

✓ **دوران العمل:** كما اسلفنا سابقا فالشركة تقوم بدوران العمل وذلك بتحديد الوظائف الشاغرة الناتجة عن ترك المناصب بصيغة قانونية كما انها تحدث مناصب جديدة بزيادة زبائنها وكبر حجمها.

خ-**العمالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز:** ان الطاقة الاستيعابية في عدد عمال الشركة هي مدروسة بحسب المعطيات والبيات التي تقوم بها الشركة الا ان هناك نقص خاصة في حالة وجود مشاريع كبيرة كمناطق الظل والمناطق الفلاحية وفصل الصيف اين تكثر الاعطال على مستوى الشبكات وخروج بعض العمال في عطل سنوية فيبدوا جليا النقص حيث يستدعي الامر اضافة عمال اضافيين لتغطية النقائص كما ان هناك نقص في الوظائف التي تزيد بنسب زيادة الزبائن.

✓ **التخصصات الاكثر طلبا:** ان الشركة الجزائرية تدعم سياسة التكوين ويتجلى ذلك في تركيزها على استقطاب حاملي الشهادات خصوصا التخصصات التقنية مثل مهندس في الكهرو تقني او التقني سامي في الكهروتقني او مستوى السنة الثالثة ثانوي في التخصصات العلمية او الهندسة.

✓ **الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز وسياسة التكوين والتدريب:**¹ إن الشركة مهتمة جدا بتكوين عمالها وهذا بما يقارب 6000 عون في السنة كلهم يستفيدون من تدريب مهني يتماشى ومتطلبات الشركة ولها مدرستين تقنيتين ومركز للتكوين عبر الوطن ويكون التكوين على ثلاث اصناف وهي:

- -التكوين القاعدي للمنصب ومدته من 3 أشهر الى 12 شهر

¹ مقابلة السيد الطيبي لحسن، مرجع سبق ذكره، 2022/03/10، 15:00م.

- -التكوين التكميلي ويكون من أسبوع الى شهر
- -التكوين حسب الإمكانيات المتاحة ويكون في المؤسسة ومدته من يوم الى ثلاثة أيام اضافة الى تكوين وتدريب المترشحين الوافدين من قبل مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين والجامعات.

د- برامج الدولة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز: ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تدعم سياسة المقاولاتية الى حد كبير ولها اتفاقيات مع المؤسسات الصغيرة والناشئة التي تلقت قروض من مؤسسات تمويل المشاريع المبرمجة من قبل الدولة وتشتترط مجموعة شروط على جميع المقاولين الذين يرغبون في التعاقد معها ومن ضمن الشروط تشغيل عدد معين من العمال حسب مختلف المستويات والشهادات في أنشطة الكهرباء او الغاز وهذا لتصنيف المؤسسات¹ حيث تشتترط عدد معين مع توضيح المناصب المطلوبة وشهادة التأمين لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء والشهادة المحصل عليها من قبل العامل ومن الشهادات المشترطة عادة شهادة مهندس دولة او ماستر اكاديمي في التخصص وشهادة ليسانس او تقني سامي او الدراسات الجامعية التطبيقية وشهادات اخرى تعود لمراكز التكوين المهني والتمهين او شهادة السنة الثالثة ثانوي كما انها تشتترط تشغيل من ليست لهم شهادة بوظائف مساعدة، حيث يصل عدد المشغلين بهاته الطريقة الى 5044 مشغلا كحد اقصى، اما الحد الادنى 3254 عاملا بمجالى الكهرباء والغاز وهذه الاحصاءات تعود لدفتر الشروط الموجه للمؤسسات المتعده لسنة 2021 حسب العرض الوطني رقم(01) و (02) للكهرباء والغاز على التوالي المؤرخين بتاريخ: 04-02-2021 وصلاحيته لسنة كاملة وبدأ العمل بها مطلع السنة الحالية وهذا تماشيا مع السياسات الاحترازية للوقاية من وباء كورونا فإننا نوضحها من الملحق (03-00) من نفس العرض وفق الجدولين التاليين:

¹CAHIER DES CHARGES. Référence précédente, P 24 et 73

جدول رقم (11): يوضح المؤسسات المتعاقدة في مجال الغاز مع مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار وشروط تصنيفها حسب عدد المشغلين¹

المستوى الشهادة	التصنيف (أ)			مجموع ت (أ)			التصنيف (ب)			مجموع ت (ب)			التصنيف (س)			مجموع ت (س)			التصنيف (د)			مجموع ت (د)			المجموع الكلي	
	الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى	الافصى	الادنى	
الشهادة الجامعية	00	00	104	00	00		01	03	00	03	01	01	20	20	20	01	01	08	08	08	08	08	28	31		
المعاهد	01	01	104	104	104	01	02	03	03	06	02	04	20	40	80	04	05	08	32	40	179	230				
مدارس التكوين الثالثة ثانوي	01	02	104	104	208	02	04	03	06	12	04	08	20	80	160	08	08	08	64	64	254	444				
بدون تاهيل	01	02	104	104	208	02	03	03	06	09	03	04	20	60	80	04	05	08	32	40	202	337				
المجموع				312	520	المجموع			15	30	المجموع			200	340	المجموع			136	152	663	1042				

الجدول من اعداد الباحثين

جدول رقم (12): يوضح المؤسسات المتعاقدة في مجال الكهرباء مع مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار وشروط تصنيفها حسب عدد المشغلين²

المستوى الشهادة	التصنيف (أ)			مجموع ت (أ)			التصنيف (ب)			مجموع ت (ب)			التصنيف (س)			مجموع ت (س)			التصنيف (د)			مجموع ت (د)			المجموع الكلي	
	الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى		الافصى	الادنى	الافصى	الادنى	
الشهادة الجامعية	00	00	190	00	00	00	00	28	00	00	00	01	115	00	115	01	02	51	51	102	51	217				
المعاهد	00	00	190	00	00	00	01	28	00	28	01	02	115	115	230	02	04	51	102	204	217	462				
مدارس التكوين الثالثة ثانوي	01	02	190	190	380	02	03	28	56	84	03	05	115	345	575	05	10	51	255	510	846	1549				
بدون تاهيل	00	01	190	00	190	01	01	28	28	28	01	01	115	115	115	01	03	51	51	153	194	486				
المجموع				190	570	المجموع			84	140	المجموع			575	1035	المجموع			459	969	1308	2714				

الجدول من اعداد الباحثين

¹ CAHIER DES CHARGES – PREQUALIFICATION TECHNIQUONATIONAL DES ENTREPRISES DE REALISATION DES OUVRAGES DE DISTRIBUTION GAZ, APPEL D'OFFRES NATIONAL OUVRT N°02/SADEG/DCQDE DU 04-02-20210, ANNEXE:0-3, P 89

² CAHIER DES CHARGES – PREQUALIFICATION TECHNIQUONATIONAL DES ENTREPRISES DE REALISATION DES OUVRAGES DE DISTRIBUTION ELECTRICITE, APPEL D'OFFRES NATIONAL OUVRT N°02/SADEG/DCQDE DU 04-02-2021, ANNEXE:0-3, P 91

والنشرة الحائطية للإعلانات، ملصقة قائمة المؤسسات المقبولة حسب تصنيفاتها للتعاقد مع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، يوم 2022/02/10.

ذ- اهم مشاكل التشغيل بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز والحلول المقترحة:

1-المشاكل التي تواجه الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز: وتتمثل هاته

المشاكل في مايلي:

✓ مركزية القرار: ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز وكما اسلفنا انها مجمع

كبير جدا فلايزال القرار في شؤونها مركزيا من الشركة الام بالعاصمة الى توزيع

الكهرباء والغاز الغرب الى مديرية توزيع الكهرباء والغاز حيث يرى اطارات المؤسسة

ان هاته المركزية هي حماية لهم اذ تحد من الاجتهادات الخاطئة.

✓ التدخلات الخارجية: تعاني المؤسسة من عدة تدخلات خارجية في مجال التشغيل

خصوصا عارضي العمل الذين لم يتم اختيارهم كما ان التدخل الحكومي له اثره البالغ

خاصة ما تعلق بالجوانب الاجتماعية وتخفيض تسعيرة الكهرباء والغاز والتي من شأنها

احداث خلل كبير في عائدات الشركة¹

2-الحلول المقترحة: من خلال المقابلات والاستمارات يمكن تلخيصها في ما يلي:

✓ ضرورة اللجوء الى التقاعد دون شرط السن.

✓ خلق مؤسسات جديدة تعمل على المشاريع المقترحة من قبل الدولة لتشغيل

اكبر عدد ممكن.

✓ اضافة الشفافية وادماج الكفاءات.

✓ تفصيل موضوع الضرائب من خلل التخفيض لا عطاء انتاجية اكبر وبالتالي

تشغيل اكبر عدد ممكن من الشباب.

ر- مستقبل الشركة الجزائرية: وقد اسقطنا هذا المستقبل من خلال احد البرامج

التي تعمل الشركة على انجازه في ظل سياسة الدولة وهو مشروع مناطق الظل باعتبارها

شركة اقتصادية عملاقة وتعمل وحدها بهذا القطاع فهي تغطي كامل التراب الوطني

¹ مقابلة السيدالطبيبي لحسن، مرجع سبق ذكره، 2022/03/10، 15:00م.

وتقوم بأهدافها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لتجسيد مخططات الدولة، فهي تعمل على توسيع نطاق استثماراتها وزيادة اعداد زبائنها من خلال فك العزلة عن المناطق النائية والمحرومة لتأمين حاجياتهم من الطاقة (كهرباء + غاز المدينة)، وبزيادة عدد زبائنها يزيد مستوى الدخل وتحسن من ارباحها فتخصص اعتمادات مالية لكافة هيكلها بما في ذلك مصلحة المستخدمين (DRH) فتزيد من نسب مستخدميها خاصة تلك التي تتماشى وزيادة عدد الزبائن.

ثانيا/ وصف مجتمع الدراسة: يتكون مجموع عمالها من 165 عامل بين الذكور والاناث وحسب الاطارات والتحكم والتنفيذ وبمختلف اعمارهم موضحة في الجدولين التاليين:¹

الجدول رقم (13) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الوظيفة والجنس.

		التكرارات				الجنس	الوظيفة
النسبة %	المجموع	النسبة %	اناث	النسبة %	ذكور		
%45.45	75	%07.88	13	%37.58	62	اطار	
%50.91	84	%07.27	12	%43.64	72	تحكم	
%03.64	06	//	//	%03.64	06	تنفيذ	
%100	165	%15.15	25	%84.85	140	المجموع	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 84% من مجتمع الدراسة

تعود لفئة الذكور حيث نجد ان نسبة 43% من هذه الفئة تشتغل في وظائف التحكم

وتليها 36% في وظائف التنفيذ

¹ مقابلة السيد الطيبي لحسن، مرجع سبق ذكره، 2022/03/10، 15:00م.

من خلال الجدول السابق ان الفئة الاكثر تشغلا هي فئة الذكور بوظائف التحكم كون ان هذه الوظيفة تمتاز بخصائص معينة سوسيوولوجية وفيزيقية وجغرافية وهذا لكثرة التنقلات مع المتعهدين القائمين على انجاز اعمال الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز كما ان هناك عوامل سوسيوولوجية ساهمت في هذا الواقع ومثال ذلك وجود الشركة في بيئة اجتماعية محافظة واخرى فيزيقية وجغرافية قاسية وشاسعة لا تشجع اقبال فئة الاناث عليها.

ومنه نستنتج ان فئة الذكور الاكثر سوادا وهذا لطبيعة نشاط الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز اضافة الى عوامل اجتماعية وفيزيقية اخرى وهذا ما لم تشر اليه الدراسات السابقة.

الجدول رقم (14) وصف مجتمع الدراسة حسب السن.¹

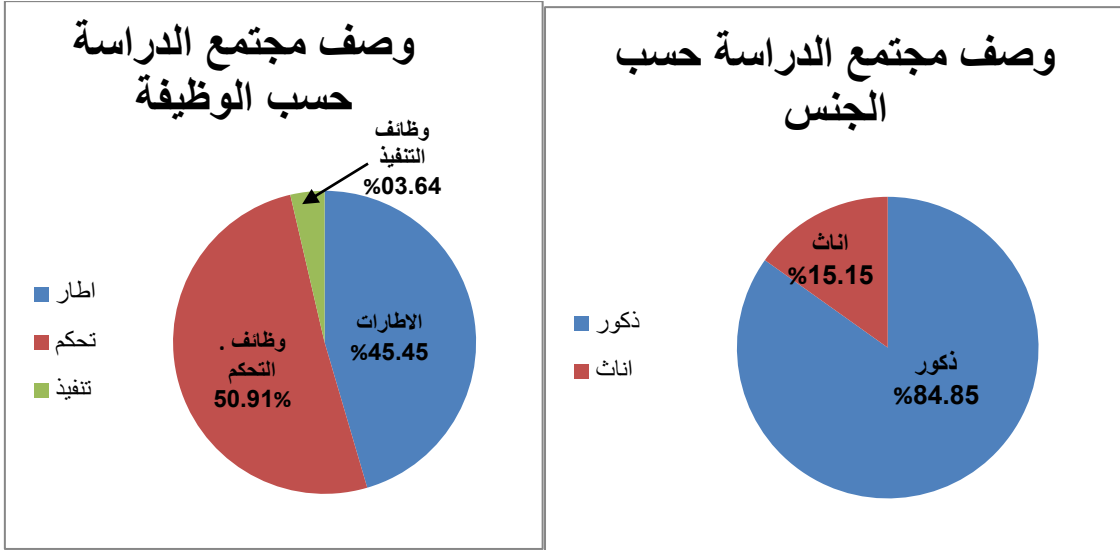
التكرارات		
النسبة%	عدد العمال	السن
23,03	38	30-18
51,52	85	40-31
19,39	32	50-41
06,06	10	cb-51
100	165	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

الشكل رقم (03) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الجنس

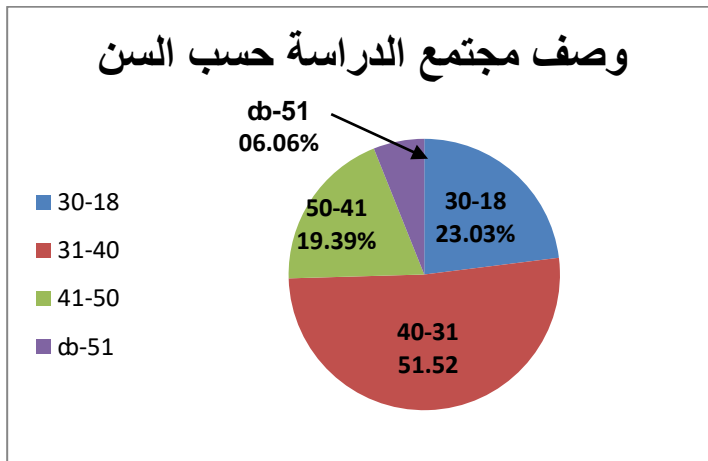
الشكل رقم (02) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب الجنس

¹مقابلة السيد كبير عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، 2022/03/10، الساعة 15:00م.



الشكلين من اعداد الباحثين باستخدام برنامج اكسال

الشكل رقم (04) يوضح وصف مجتمع الدراسة حسب السن



الشكل من اعداد الباحثين باستخدام برنامج اكسال

ثالثا/ تحليل معطيات الدراسة

جدول رقم (15) يوضح جنس المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
75,75%	75	ذكر
24,24%	24	انثى
99.99%	99	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ ان اكبر نسبة من عينة الدراسة هي لفئة الذكور بنسبة 75.75% وتليها نسبة الاناث بنسبة 24.24% ومن خلال ما سبق يتضح ان الفئة التي تتال الاغلبية هي فئة الذكور وهذا يرجع لموقع الشركة بعاصمة الولاية مما يصعب على الاناث المشاركة في مسابقات التوظيف وهذا راجع للخصوصية الثقافية للمنطقة التي تمتاز بالمحافظة، كما ان السياسات العامة تفرض المشاركة النسوية بنسبة 30%.

ومن ما سبق نستنتج ان التشغيل تستحوذ عليه فئة الذكور لما تمتاز به من خصوصيات ثقافية مستمدة من الشرعية الدينية.

جدول رقم (16) يوضح سن المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	السن
15,15%	15	من 18 الى 30
41,41%	41	من 31 الى 40
31,31%	31	من 41 الى 50
06,06%	06	من 51 فما فوق
06,06%	06	الاجابات المفقودة
99.99%	99	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 41.41% تعود للفئة العمرية من 40-31 سنة وتليها نسبة 31.31% هي للفئة العمرية ما بين 50-41 سنة بنسبة 31.31%.

ومن ما سبق يتضح لنا ان اكبر نسبة هي للفئة العمرية من 40-31 سنة وتليها من 50-41 سنة وهذا راجع لنظام التشغيل (التوظيف) الذي تطبقه الشركة وهو النظام المغلق والذي يعتمد على ديمومة الوظيفة وهاته النسب تقريبا كانت متوقفة وما يفسرها للفترة التي انشأت فيها مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار سنة 1995 كمديرية منتدبة لولاية بشار جعلت الفئة من 50-41 تكون في تلك الفترة اكثر تشغيلا اما الفئة العمرية من 40-31 سنة فقد استفادت من عدة اليات لتتاح اليها الفرصة لكسب خبر واشتغلت بالمديرية بعد استقلالية مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار عن ولاية بشار. اما الفئات الاخرى لا تزال طور النشأة في الجامعات والمعاهد وغيرها او استفادوا من انهيت وظائفهم بعد 32 سنة عمل او استفالنتهم....الخ

ومنه نستنتج ان الفئة العمرية من 40-31 كانت اكثر سواد وهذا بعد استقلالية مديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار فشهدت استقطاب ايادي عاملة محلية ذات خبرة بمؤسسات اخرى مستفيدة من الادمج المهني او عقود ما قبل التشغيل.

جدول رقم (17) يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
02,02%	02	ابتدائي
09,09%	09	متوسط
27,27%	27	ثانوي
59,59%	59	جامعي
02,02%	02	الاجابات المفقودة
99.99%	99	المجموع

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (17) نستنتج ان اكبر نسبة هي 59.59% من فئة المستوى الجامعي وتليها نسبة 27.27% من فئة المستوى الثانوي ومن ما سبق يتضح لنا ان اكبر نسبة كانت لفئة المستوى الجامعي وهذا راجع لشروط توظيف المديرية لتوظيفه كإطارات او تحكم ليتسنى لهم تسيير وتأطير ومراقبة اعمال المديرية على مستوى مقاطعاتها ووكالاتها التجارية. ومن نستنتج ان فئة المستوى الجامعي اكثر سواد وهذا راجع لرتبة مديرية امتياز توزيع الكهرباء والغاز ضمن هياكل مجمع سونلغاز حيث يكمن دورها في التسيير والتحكم والمراقبة محليا (على مستوى الولاية).

جدول رقم (18) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية

المجموع	الجنس		الخصائص الشخصية	الاستقطاب عبر
	انثى	ذكر		
79	18	61	التكرار	مكتب التشغيل
79,79%	18.18%	61.61%	النسبة	
09	04	05	التكرار	مؤسسات التعليم والتكوين
09,09%	04.04%	05.05%	النسبة	
01	01	//	التكرار	الوساطة
01,01%	01.01%	//	النسبة	
10	01	09	التكرار	الاجابات المفقودة
10,10%	01.01%	09.09%	النسبة	
99	24	75	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ ان نسبة 79.79% من عينة الدراسة هي لفئة الذكور من حيث الاستقطاب حيث نجد 61.61% من هاته الفئة ممن استقطبوا عبر

مكاتب التشغيل وتليها نسبة 18.18% من فئة الاناث تم استقطابهن ايضا عبر مكاتب التشغيل.

ويتضح من خلال ما سبق ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي فئة الذكور والتي تم استقطابها عبر مكاتب التشغيل وهذا راجع لتطبيق الاليات التي تنتهجها الدولة اذ يشترط للولوج لعالم الشغل ان يكون المشغل مسجلا لدى وكالات التشغيل المحلية ليسهل على الدولة عملية الاحصاء وهي تعتبر امور تنظيمية قانونية اكثر مما هي اجتماعية.

ومنه نستنتج ان فئة الذكور اكثر استقطابا عبر مكاتب التشغيل وهذا لإضفاء الطابع القانوني والاجتماعي وارساء روح الديمقراطية والعدالة الاجتماعية للحد من بعض الظواهر السلبية كالوساطة والرشاوي والجهوية وغيرها وهذا مالم تتطرق له ايا من الدراسات السابقة.

جدول رقم (19) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية

المجموع	السن					الخصائص الشخصية	الاستقطاب عبر
	الاجابات المفقودة	من 51 فما فوق	من 41 الى 50	من 31 الى 40	من 18 الى 30		
79	05	02	23	38	11	التكرار	مكتب التشغيل
79,79%	05.05%	02.02%	23.23%	38.38%	11.11%	النسبة	
09	01	02	//	02	04	التكرار	مؤسسات التعليم والتكوين
09.09%	01.01%	02.02%	//	02.02%	04.04%	النسبة	
01	//	//	01	//	//	التكرار	الوساطة
01.01%	//	00,00%	01.01%	//	//	النسبة	
10	//	02	07	01	//	النسبة	الاجابات المفقودة
10,10%	//	02.02%	07.07%	01.01%	//	التكرار	
99	06	06	31	41	15	النسبة	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ ان 79.79% من عينة الدراسة هي للفئة العمرية من (31-40) حيث نجد 38.38% من هاته الفئة تم استقطابها عبر مكاتب التشغيل وتليها نسبة 23.23% تعود للفئة العمرية من (41-50) سنة تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل.

ومنه يتضح ان الفئة العمرية الاكثر تمثيلا هي الفئة التي تتراوح اعمارهم بين (31-40) سنة والتي تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل، وهذا لان مكاتب التشغيل تضي الجاني القانوني والاجتماعي للتشغيل كما ورد في الفصل الثاني لترسم واقع اكثر مثالية في جانب التشغيل لان المؤسسة تعكس توجه الدولة وتحاول انجاح سياساتها، كما انها تلغي جميع الفوارق الاجتماعية وتولي دورا بارزا للعدالة الاجتماعية.

ومنه نستنتج ان الفئة العمرية ما بين (31-40) والذين تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل تغلب على جميع الفئات الاخرى وهذا لانهم اكثر دراية بمجال التشغيل او لانهم استقطبوا عبر فترات سابقة وهذا لإضفاء طابع التنظيم والشفافية على هذا المجال.

جدول رقم (20) يوضح طريق الاستقطاب حسب الخصائص الشخصية

المجموع	المستوى الدراسي					الخصائص الشخصية	الاستقطاب عبر
	الاجابات المفقودة	جامعي	ثانوي	متوسط	ابتدائي		
79	02	51	19	06	01	التكرار	مكتب التشغيل
79.79%	02.02%	51.51%	19.19%	06.06%	01.01%	النسبة	
09	//	02	05	02	//	التكرار	مؤسسات التعليم والتكوين
09.09%	//	02.02%	05.05%	02.02%	//	النسبة	
01	//	//	//	//	01	التكرار	الوساطة
01.01%	//	//	//	//	01.01%	النسبة	
10	//	06	03	01	//	النسبة	الاجابات المفقودة
10.10%	//	06.06%	03.03%	01.01%	//	التكرار	
99	02	59	27	09	02	النسبة	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال معطيات الجدول رقم (20) نلاحظ ان اكبر نسبة من عينة الدراسة هي 79.79% من فئة المستوى الجامعي حيث نجد 51.51% من هاته الفئة ممن تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل او الوكالات المحلية وتليها نسبة 19.19% من فئة المستوى الثانوي والذين تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل.

ويتضح من خلال ما سبق ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي فئة المستوى الجامعي والذين تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل او الوكالات المحلية للتشغيل وهذا تبعا لما تحتاجه الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لأنه وضمن شروطها ان يكون المترشح يحمل شهادة السنة الثالثة ثانوي كاملة او الثالثة ثانوي مرفقة بمؤهل او شهادة جامعية وان كان هناك عدد ممن يحملون شهادة ادنى فهذا لأن توظيفهم كان اقدم، والمديرية تحاول رسم واقع للتشغيل يستهدف حاملي الشهادات قصد الاستفادة من هاته الطاقات.

ومنه نستنتج ان فئة الجامعيين هي من تسود هذا الواقع وهذا راجع لخصوصية المؤسسة والمستويات التعليمية التي تطلبها عادة كون المديرية تدير جميع الوكالات والمقاطعات التابعة لها فهي تحتاج اطارات وفنيين اكفاء يسهرون على متابعة وسير المديرية على احسن وجه.

جدول رقم (21) يوضح القطاعات التي تطلب التخصص حسب الشهادة

المجموع	الشهادة المتحصل عليها	الشهادة المتحصل عليها	الشهادة المتحصل عليها	الشهادة المحصل عليها	القطاعات التي يكون فيها الطلب على التخصص اكثر	
	الجامعة	معاهد التكوين	معاهد عليا	تكوين مهني	التكرار	النسبة
64	31	15	08	10	التكرار	القطاع العام
64,64%	31,31%	15,15%	08,08%	10,10%	النسبة	
35	21	10	02	02	التكرار	القطاع الخاص
35,35%	21,21%	10,10%	02,02%	02,02%	النسبة	
99	52	25	10	12	التكرار	المجموع
99,99%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ ان نسبة 64.64% من عينة الدراسة هي من فئة حاملي الشهادات الجامعية حيث نجد ان ما نسبته 31.31% من هذه الفئة ممن يرون ان الطلب على شهاداتهم يكون اكثر في القطاع العام وتليها نسبة 15.15% من حاملي شهادات معاهد التكوين يرون الطلب ايضا على شهاداتهم بالقطاع العام.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا ان الفئة الأكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي فئة حاملي الشهادات الجامعية والذين يرون ان الطلب على شهاداتهم يكون في القطاع العام وهذا راجع لامتنال مؤسسات القطاع العام لما يرد من قوانين وشروط ويكون شغل الوظائف اكثر ديموقراطية حيث تعطى الاولوية لحاملي الشهادات ومثال ذلك ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز توظف على اساس الشهادة غير انها بحاجة اكثر الى الكفاءة ما يجعلها تمتثل للقوانين واللوائح ثم تعيد تباشر في تكوين عمالها.

ومنه نستنتج ان فئة المتحصلين على شهادات جامعية تسود الواقع ضمن شغلي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز وهذا راجع لطبيعة نشاط المديرية اضافة ومدى التزامها بالقوانين واللوائح المعمول بها وهذا مالم نلمسه في اي من الدراسات السابقة.

جدول رقم (22) يوضح كيفية الادماج حسب الشهادة المتحصل عليها

المجموع	الجامعة		معاهد التكوين		معاهد عليا		تكوين مهني		الشهادة المتحصل عليها	كيفية الادماج بالوظيفة
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم		
16	10	06	10	06	11	05	16	//	التكرار	بعد عقد
16.16%	10.10%	06.06%	10.10%	06.06%	11.11%	05.05%	16.16%	//	النسبة	ادماج
36	20	16	26	10	34	02	29	07	التكرار	بعد عقد
36.36%	20.20%	16.16%	26.26%	10.10%	34.34%	02.02%	29.29%	07.07%	النسبة	تكوين
47	15	32	38	09	44	03	42	05	التكرار	الاجابات
47.47%	15.15%	32.32%	38.38%	09.09%	44.44%	03.03%	42.42%	05.05%	النسبة	المفقودة
99	45	54	74	25	89	10	87	12	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ ان اكبر نسبة تعود لمن تم ادماجهم بالوظيفة متحصلين على شهادات من معاهد عليا بنسبة 36.36% حيث نجد نسبة 34.34% من هاته الفئة ممن تم ادماجهم بعد عقد تكوين وتليها نسبة 29.29% تم ادماجهم بنفس الطريقة.

يتضح من خلال ما سبق ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي فئة خريجي المعاهد العليا ممن استفادوا من عقد تكون خصوصا بعد اجراء تطبيقي، فكثير من هؤلاء يلجأ الى مؤسسات كبيرة وتحتاج الى عمال بصفة دورية فيحاول اثبات قدراته المعرفية والمهنية ليتم دمجها بالوظيفة على حسب الشهادة وهذه العملية اقترتها القواعد العامة المعمول بها في نظام التشغيل كما ان المؤسسة لا تدعم سياسة الادمج المهني وهذا لعدم تحمل المسؤولية لهذا النوع من العمالة وهذا لحساسية نظام عمل الشركة.

ومنه نستنتج ان فئة خريجي المعاهد العليا المدمجين عن طريق عقد تكوين كانت لها الاغلبية وهذا راجع لسياسة التدريب التي تنتهجها المعاهد باجراء تربص تطبيقي للتقرب اكثر من المهنة ومزاولتها مباشرة حيث يشرف عليهم موظفون اكفاء فإذا ما اثبتوا مهاراتهم وكفاءاتهم العلمية والعملية تم دمجهم بالمصلحة التي ترى المؤسسة انها تعاني شغورا وهذا لأن المؤسسة توظف بصفة دورية وبحسب زيادة عدد زبائنها.

جدول رقم (23) الوظيفة حسب المستوى الدراسي و كفاية المناصب المفتوحة لتشغيل اطياف المجتمع القادرة على العمل

المجموع	لا	نعم	كفاية المناصب المفتوحة لتشغيل اطياف المجتمع القادرة على العمل	الوظيفة حسب المستوى الدراسي
84	68	16	التكرار	نعم
84.84%	68.68%	16.16%	النسبة	
11	06	05	التكرار	لا
11.11%	06.06%	05.05%	النسبة	
04	04	//	التكرار	الاجابات المفقودة
04.04%	04.04%	//	النسبة	
99	78	21	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	النسبة	

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ ان نسبة 84.84% من عينة الدراسة ممن يرون ان المناصب المفتوحة عادة لا تكفي لتوظيف كافة اطياف المجتمع القادرين على العمل والراغبين فيه حسب مستوياتهم حيث نجد ان 68.68% من هاته العينة ممن وظيفوا في مناصب تتماشى ومستواهم التعليمي ويرون انها لا تكفي وتليها نسبة 16.16% ممن وظيفوا في وظائف تتماشى ومستوياتهم التعليمية انها تكفي لتشغيل كافة اطياف المجتمع الراغبين في العمل والقادرين عليه.

ومن خلال ما سبق يتضح ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة من وظيفوا في وظائف ملائمة لمستوياتهم التعليمية ويرون ان الوظائف غير كافية لتشغيل كافة اطياف المجتمع الراغبين والقادرين على العمل رغم انهم يشغلون وظائف تتلائم ومستوياتهم التعليمية وهذا لان اطياف المجتمع ترقى وتقبل في معظم الاحيان الى الية الوظيفة لدى

مؤسسات التابعة للدولة وتعزف عن الاليات الاخرى كانشاء مؤسسة من شأنها توظيف عمال، فالجم الذي يتخرج من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني بصفة سنوية كم هائل حيث لا يتسنى لهاته المؤسسات استيعاب كافة هاته الطاقات.

ومنه نستنتج ان فئة الموظفين حسب مستوياتهم التعليمية ممن يرون ان المناصب المفتوحة لا تكفي لتشغيل اطياف المجتمع الراغبين والقادرين على العمل وهذا للإقبال الذي يتمتع به القطاع العام سيما الاقتصادي منه، ورغم المؤهلات والشهادات فإن الشباب الراغب والقادر على العمل يعزف نسبيا عن العمل بالمؤسسات الخاصة او انشاء مؤسسة رغم الاليات المعدة من قبل الدولة.

الجدول رقم (24) يوضح تطبيق اليات التشغيل حسب الشهادة المتحصل عليها

المجموع	الشهادة المحصل عليها				تطبيق اليات التشغيل	
	الجامعة	معاهد التكوين	معاهد عليا	تكوين مهني		
10	04	04	//	02	التكرار	بيروقراطية
10,10%	7,40%	04,04%	//	02,02%		
66	37	16	06	07	التكرار	قانونية
66,66%	37,37%	16,16%	06,06%	07,07%	النسبة	
09	02	02	03	02	التكرار	قبليّة (عصبية)
9,09%	02,02%	02,02%	03,03%	02,02%	النسبة	
04	03	01	//	//	التكرار	بتدخل الاعيان
4,04%	03,03%	01,01%	//	//	النسبة	
02	01	//	//	01	التكرار	جهوية
2,02%	01,01%	//	//	01,01%	النسبة	
08	05	02	01	//	التكرار	الاجابات المفقودة
8,08%	05,05%	02,02%	01,01%	//	النسبة	
99	52	25	10	12	التكرار	المجموع
99,99%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ ان 66.66% من عينة الدراسة هي من فئة المتحصلين على شهادة جامعية حيث نجد نسبة 37.37% من هذه الفئة ممن يرون ان اليات التشغيل تطبق بطريق قانونية وتليها نسبة 16.16% من فئة المتحصلين على شهادة من المعاهد العليا يرون انها تطبق بالية قانونية.

ومنه يتضح لنا ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة في فئة المتحصلين على شهادة جامعية ممن يرون ان اليات التشغيل تطبق بطريقة قانونية وهذا لان الملتحقين بالوظائف على مستوى مديرية امتياز توزيع الكهرباء والغاز قد توفرت فيهم الشروط القانونية كما انهم يشغلون مناصبهم بطريقة قانونية وهذا ما يعكس واقعا قانونيا بيروقراطيا يرتكز على نظرية "ماكس فيبر" لان المؤسسة جد عملاقة وتعاني من مركزية القرار والهيئات العليا هي من تحدد المناصب الشاغرة.

ومنه نستنتج ان فئة المتحصلين على شهادة جامعية المدمجين بوظائفهم بطريقة قانونية اكثر سوادا من غيرهم وهذا راجع لعمومية الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز والتزامها بالقوانين واللوائح المتعلقة بمجال التشغيل وهذا مالم يدرج في اي من الدراسات السابقة .

جدول رقم (25) يوضح الية الاستقطاب حسب الشهادة المحصل عليها

المجموع	الجامعة		معاهد التكوين		معاهد عليا		تكوين مهني		الشهادة المتحصل عليها	الاستقطاب عبر
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم		
79	32	47	61	18	71	08	71	08	التكرار	مكتب التشغيل
79.79%	32.32%	47.47%	61.61%	18.18%	71.71%	08.08%	71.71%	08.08%	النسبة	
09	08	01	04	05	08	01	07	02	التكرار	مؤسسات التعليم والتكوين
09.09%	08.08%	01.01%	04.04%	05.05%	08.08%	01.01%	07.07%	02.02%	النسبة	
01	01	//	01	//	01	//	//	01	التكرار	الوساطة
01.01%	01.01%	//	01.01%	//	01.01%	//	//	01.01%	النسبة	
10	04	06	08	02	09	01	09	01	التكرار	الاجابات المفقودة
10.10%	04.04%	06.06%	08.08%	02.02%	09.09%	01.01%	09.09%	01%	النسبة	
99	45	54	74	25	89	10	87	12	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 79.79% من فئة خريجي المعاهد العليا حيث نلاحظ ان اكبر نسبة من هاته الفئة هي 71.71% ممن تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل وتليها نسبة 61.61% من خريجي معاهد التكوين والتعليم المهنيين تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل.

ومن ما سبق يتبين ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي لفئة خريجي المعاهد العليا (حاملي شهادات المعاهد العليا) والتي تم استقطابها عبر مكاتب التشغيل وهذا راجع لاتباع القواعد والتعليمات القانونية المعمول بها اذ وحتى يتسنى لجميع الفئات التشغيل بالمؤسسات الاقتصادية يجب التسجيل بوكالة التشغيل المحلية، كما ان الاولوية التي يتمتعون بها على سائر خريجي مؤسسات التكوين والتعليم الاخرى كونهم دربوا او اعدوا خصيصا لشغل هاته الوظائف.

ومنه نستنتج ان فئة خريجي المدارس والمعاهد العليا كانت الاكثر سوادا في الاستقطاب سيما عبر مكاتب التشغيل وهذا راجع للأولية التي منحها القانون لهم كونهم اعدوا خصيصا لشغل هكذا وظائف حيث تم استقطابهم عبر مكاتب التشغيل حتى لا تتنافى كيفية ادماجهم بهاته الوظائف والقواعد التنظيمية المعمول بها.

جدول رقم (26) يوضح الاستفادة من عقود الادمج والشهادة المتحصل عليها

المجموع	الجامعة		معاهد التكوين		معاهد عليا		تكوين مهني		الشهادة المتحصل عليها	عقود ادمج
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم		
22	12	10	16	06	19	03	18	04	التكرار	نعم
22.22%	12.12%	10.10%	16.16%	06.06%	19.19%	04.04%	18.18%	04.04%	النسبة	
77	33	44	58	19	70	07	69	08	التكرار	لا
77.77%	33.33%	44.44%	58.58%	19.19%	70.70%	07.07%	69.69%	08.08%	النسبة	
99	45	54	74	25	89	10	87	12	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 77.77% تعود لفئة المتحصلين على شهادات من المعاهد العليا حيث نجد نسبة 70.70% من خريجي المعاهد العليا لم يستفيدوا من الية برنامج عقود ما قبل التشغيل وتليها نسبة 58.58% من فئة حاملي شهادات معاهد التكوين والتعليم المهنيين

ومن ما سبق يتضح لنا ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي لخريجي المعاهد العليا والذين لم يدمجوا وفق الية برنامج المساعدة على الادمج المهني وهذا راجع

لأولوية التي يتمتع بها حاملي هذا النوع من الشهادات على مختلف التخصصات في التوظيف المباشر في حالة وجود شغور وظيفة كما ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لا تدعم هذه الالية وهذا راجع لان المستفيدين من هاته الالية لا يتمتعون بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها عمال المؤسسة ولا تسري عليهم نفس اللوائح والقوانين، كما ان حساسية نشاط الشركة تلزم ذلك.

ومنه نستنتج ان الفئة الاكثر سوادا هي لفئة خريجي المعاهد العليا والذين لم يستفيدوا من الية برنامج المساعدة على الادمج المهني وهذا راجع لأولوية حاملي شهادات المعاهد العليا في شغل الوظائف لانهم اعدوا خصيصا لشغل مثل هاته الوظائف كما ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لا تدعم هاته الالية.

جدول رقم (27) يوضح الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل والشهادة المتحصل عليها

المجموع	الجامعة		معاهد التكوين		معاهد عليا		تكوين مهني		الشهادة المتحصل عليها	عقود ما قبل التشغيل
	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم		
37	16	21	29	08	30	07	34	03	التكرار	نعم
37.37%	16.16%	21.21%	29.29%	08.08%	30.30%	07.07%	34.34%	03.03%	النسبة	
61	28	33	44	17	58	03	53	08	التكرار	لا
61.61%	45.9%	33.33%	44.44%	17.17%	58.58%	03.03%	53.53%	08.08%	النسبة	
99.99	44	54	73	25	88	10	87	11	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 61.61% تعود لفئة المتحصلين على شهادات من المعاهد العليا حيث نجد نسبة 58.58% من خريجي المعاهد العليا لم يستفيدوا من الية برنامج عقود ما قبل التشغيل وتليها نسبة 44.44% من فئة حاملي شهادات معاهد التكوين والتعليم المهنيين.

ومن ما سبق يتضح لنا ان الفئة الاكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي لخريجي المعاهد العليا والذين لم يدمجوا وفق الية برنامج عقود ما قبل التشغيل وهذا راجع للاولوية التي يتمتع بها حاملي هذا النوع من الشهادات على مختلف التخصصات في التوظيف المباشر في حالة وجود شغور وظيفية كما ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لا تدعم هذه الالية وهذا راجع لان المستفيدين من هاته الالية لا يتمتعون بنفس الحقوق والوجبات التي يتمتع بها عمال المؤسسة ولا تسري عليهم نفس اللوائح والقوانين، كما ان حساسية نشاط الشركة تلزم ذلك.

ومنه نستنتج ان الفئة الاكثر سوادا هي لفئة خريجي المعاهد العليا والذين لم يستفيدوا من الية عقود ما قبل التشغيل وهذا راجع لأولوية حاملي شهادات المعاهد العليا في شغل الوظائف لانهم اعدوا خصيصا لشغل مثل هاته الوظائف كما ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز لا تدعم هاته الالية.

جدول رقم (28) يوضح واقع التشغيل بالتخصصات حسب المناصب الأكثر حظا في التوظيف حسب واقع التشغيل بالمؤسسة

المجموع	سيء	لاباس به	جيد	واقع التشغيل بالمؤسسة	التخصصات حسب المناصب الأكثر حظا في التوظيف
45	00	32	13	التكرار	الجامعية
45.45%	00,00%	32.32%	13.13%	النسبة	
42	01	28	13	التكرار	المعاهد
42.42%	01.01%	28.28%	13.13%	النسبة	
12	01	04	07	التكرار	التكوين المهني
12.12%	01.01%	04.04%	07.07%	النسبة	
99	02	64	33	التكرار	المجموع
99.99%	100%	100%	100%	النسبة	

الجدول من اعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ ان اكبر نسبة هي 45.45% من عينة الدراسة تعود للفئة التي ترى ان واقع التشغيل لأبأس به حيث نجد اكبر نسبة من هاته الفئة هي لحاملي الشهادات الجامعية بنسبة 32.32% وتليها نسبة 28.28% من هاته الفئة من حاملي شهادات المعاهد.

ومن خلال ما سبق يتبين ان الفئة الأكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة هي الفئة التي ترى ان واقع التشغيل لا بأس به وهذا راجع للكّم الهائل الذي توظفه مؤسسات وقطاعات الدولة العامة سواء على مستوى القطاع الاقتصادي محل الدراسة او القطاع الاداري، كما انهم

يرون حسب الجدول رقم(23) ان هاته المناصب المفتوحة غير كافية لاستيعاب الطاقات البشرية الراغبة في العمل والقادرة عليه.

ومنه نستنتج ان الفئة التي ترى ان واقع التشغيل لا باس به من حاملي التخصصات الجامعية هذا لان الدولة قطعت شوطا كبيرا في ادماج الطاقات الشبانية من حاملي الشهادات غير ان هاته المناصب تبقى غير كافية.

➤ استنتاج:

على ضوء الاستنتاجات والمعطيات المحصل عليها وبناء على ما ذهبت اليه معظم اجابات المبحوثين تبين لنا ان التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية يعتمد على الاستقطاب المباشر من مؤسسات التشغيل بناء على المؤهلات الشخصية وهذا لأن التشغيل خاضع لمجموعة احكام وضوابط قانونية عامة تنظم سوق الشغل وعلاقات العامل برب العمل، والتي يأتي سريانها اكثر على المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العام التي تمتاز بكبر حجمها وطبيعة عملها في غالب الاحيان بصيغة احتكارية ما يضمن لها مداخيل اساسية وارباح تقوي بنيتها الاقتصادية حتى تتمكن من تغطية جميع الخدمات التي يحتاجها المجتمع، فهي تقدم رواتب وخدمات اخرى مغرية، على عكس نظيراتها الادارية والخاصة فإننا نلاحظ ذلك الاقبال الشديد على العمل في مثل هكذا مؤسسات، رغم تسخير مجموعة من البرامج التي من شأنها احداث توازن على مستوى سوق الشغل لترسم واقع للشغل باعتمادها شروط تنطلق من الخصائص الشخصية التي يتوفر عليها المشغل واخرى قانونية.

➤ الاستنتاج العام:

قد كان التساؤل المركزي لدراستنا يدور حول واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وقد حاولنا ايضاح الصورة الحقيقية للشغل بالوقوف على محاور اساسية وهي

طبيعة الشغل والاليات التي يتم بها والشروط التي يتوجب توافرها في المشغل، ومدى الاقبال على العمل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وكذا الخطط والبرامج البديلة التي من شأنها احداث توازن في سوق الشغل، ومن النتائج التي توصلنا اليها نذكر:

➤ النتائج العامة:

✓ ان الذكور البالغين من العمر ما بين (31-40) سنة، المتحصلين على شهادات جامعية يسيطرون على مشهد التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بل انهم الاكثر استقطابا وهذا راجع لبرنامج الانعاش الاقتصادي الذي شهدته الجزائر في الفترة ما بين (2004-2014) وبعض الاليات المستحدثة التي تمكن من اكتساب خبرة مهنية، كما ان الشركة تستقطب العاملين بحسب نشاطها وما تفرضه زيادة زبائنها وهذا ورد في الجداول رقم (15-16-17) و (18-19-20)

✓ المؤسسة الاقتصادية تلقى اقبالا واسعا باختيار نمط التكوين الرائج بمجالات القطاع العام رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة ومعطيات مخرجات مؤسسات التكوين والتعليم وهناك عزوف نسبي في الاقبال على القطاع العمومي وانشاء المؤسسات وهذا حسب الجداول رقم (21-22-23)

✓ يستفيد العديد من المبحوثين من سوق العمل كآلية للولوج الى عالم الشغل كبرامج الادمج المهني وعقود ما قبل التشغيل لاكتساب خبرة مهنية، حيث نرى عزوف

عن انشاء مؤسسات خاصة رغم البرامج المعتمدة من قبل الدولة. حسب الجداول
(24-25-26).

وعليه يمكن القول ان واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية يلقي اقبالا
واسعا خصوصا من يتمتعون بالخصائص الشخصية التالية: الذكور اكثر حفا
من الاناث اما السن فمن 31-40 سنة هي الفئة الاكثر تشغيلة، اما من حيث
المستوى فحاملو الشهادات العليا الجامعية اكثر حفا وهذا لما تمليه برامج الدولة
لاستقطاب الكفاءات من حاملو الشهادات.

من خلال النتائج السالفة الذكر يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات نوردها في

مايلي:

➤ التوصيات:

✓ وجوب خلق ارضية صلبة لتفعيل المقاولاتية ونظام المناولة التي يمكنها ان

تصنع بنية صناعية واقتصادية وتجارية واجتماعية صلبة وهوما طبقتة دولا

اجنبية متطورة

✓ القوانين واللوائح تمتاز بالشمولية كما انها تعد قديمة نوعا ما كقانون 90-11

المتعلق بعلاقات العمل ما يجعل هاته الاخيرة تضيق الخناق على المؤسسة

الاقتصادية الجزائرية في شروط استقطاب عمالها كما ونوعا.

✓ ان النظام المغلق في شغل الوظائف والذي تطبقه المؤسسة الجزائرية (ديمومة الوظيفة) يجعلها تخسر مصاريف اضافية قصد تكوين وتأهيل عمالها للتماشي مع المعطيات التكنولوجية وما تفرضه السوق وتقدم خدمات هي من اختصاص مؤسسات اخرى.

✓ وجوب ادراج قياس فاعلية العامل ومردوديته حتى يتسنى للمؤسسة زيادة عمالها وفق زيادة الانتاج ومستوى الزبائن.

وجوب ادراج الرقمنة والمعلوماتية واقتناء برامج وتطبيقات من شأنها تسهيل العمل والحصول على المعلومة بشكل سريع وفعال.

خلاصة: ان التشغيل يلقي اقبالا واسعا على القطاع العام سيما القطاع الاقتصادي منه وهذا راجع للرواتب المغرية في هذا القطاع ونظام العمل، رغم وجود بدائل احداثها الدولة كآلية لتوازن سوق الشغل وهذا لأن نظام القروض وانشاء المؤسسات يفتقر الى المرافقة الصحيحة وقيم تمويله لا تتماشى مع معطيات متطلبات السوق حتى وان كانت هناك مقاولات لا يمكنها العمل والتنافس الا في ارضية متحكم فيها عبر مشاريع تحدثها الدولة تفتقر الى ركائز السوق الحرة.



خاتمة:

إذا كنا نقصد بالتشغيل العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة لاستقطاب اليد العاملة وتعيينها في مناصب العمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية....¹

فيمكن القول ان لموضوع تشغل القوى العاملة بالمؤسسة الاقتصادية قيمة بالغة الاهمية لما له من تأثير على انتاجية هاته الاخيرة وما يبرر ذلك هو حاجتها الماسة والمستمرة للمورد البشري، الذي يعد شريانها الاساسي ونظرا للاختلالات التي يشهدها ميزان سوق العمل متأثرا بالظروف الخارجية كسياسات الدولة والازمات الاقتصادية والمالية وامكانيات المؤسسات الاقتصادية والتزايد السكاني وغيرها تطرح واقعا للتشغيل ضمن هاته المؤسسات

فقد حاولنا في دراستنا هاته رسم الصورة الحقيقية لواقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية بتسليط الضوء على التغيرات التي طرأت عليها ودراسة انواعها وتصنيفاتها واشكالها وكيفية استقطابها لعمالها وتوظيفهم والمشاكل التي تعاني منها وذلك بعكس الصورة على مديرية توزيع الكهرباء والغاز بادرار لمعرفة واقع التشغيل بها، في ظل الى انتهاج سياسات الدولة الجزائرية الرامية للتخفيف من نسب العاطلين عن العمل من خلال مجموعة من البرامج والاليات المعبر عنها بقوانين ومراسيم، وتجديد مؤسسات تقوم على توازن سوق الشغل ومدى تطبيقها لهاته السياسات في ظل التطور الرهيب الذي تشهده نظيراتها العالمية.

وفي الاخير يمكن القول ان مجال التشغيل في الجزائر في الاونة الاخيرة يشهد توازن نسبي في سوق الشغل بين العرض والطلب بفضل الاهتمام الكبير بهذا المجال من قبل هرم السلطة وبفضل السياسات المنتهجة انتعشت نسب التشغيل وتقليص حجم نسب العاطلين

¹فاطيمة الزهراء بوكابوس، نفس المرجع، ص9.

عن العمل الى مستويات مقبولة من خلال استراتيجية خلق المؤسسات الصغيرة التي يفرض عليها احداث مناصب كشرط اساسي لدخول المناقصات تسلم المشاريع مباشرة او عن طريق المناول كما ان برامج المساعدة والادماج المهني وعقود الادمج المهني والشبكة الاجتماعية برغم من انها لا تبدو اكثر فعالية الا انها استطاعت دمج نسب معتبرة من الشباب في وظائف دائمة.

新編 源氏物語

قائمة المصادر والمراجع

اولا/القرآن

01- سورة الطور رقم (52)، رواية ورش عن نافع، الجزء (27)، الحزب (52-53)، آياتها (49)، الآية رقم (07).

02- سورة الواقعة رقم (56)، رواية ورش عن رواية ورش عن نافع، الجزء (27)، الحزب، (54)، آياتها (96)، الآية (01).

ثانيا/المصادر

01- ابي محمد الحسين بن مسعود البغوي، تحقيق محمد عبد الله النمر وآخرون، تفسير

البغوي (معالم التنزيل)، مج/07، دار طيبة للنشر والتوزيع، الرياض، 1412.

02- عبد الرحمن ابن خلدون، تحقيق صهيب الكرمي، العبر وديوان المبتدأ والخبر

في ايام العرب والعجم والبربر ومن عاصرهم من ذوي السلطان الاكبر المعروف (بتاريخ ابن خلدون)، بيت الافكار الدولية، الرياض السعودية، دون سنة الطبع.

ثالثا/ النصوص التشريعية

أ- القوانين

01- قانون رقم 02-17، مؤرخ في 10-01-2017، يتضمن القانون التوجيهي

لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، صادرة في 11-01-2017.

02- قانون رقم 06-21، مؤرخ في 11-12-2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية

لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/80، الصادرة في 11-12-2006.

03- قانون رقم 04-19، مؤرخ في 25-12-2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/ 83، الصادرة في 26-12-2004.

04- قانون 90-11، مؤرخ في 21-04-1990، متعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، صادرة في 25-04-1990.

05- قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06-02-1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 06، الصادرة في 07-02-1990.

06- القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12-01-1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/02، الصادرة بتاريخ، 13-01-1988.

07- القانون رقم 81-10، مؤرخ في 11-07-1981، يتعلق بشروط تشغيل الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/28، الصادرة في 14-07-1981.

ب- الأوامر

01- الأمر 01-04، مؤرخ في 20-08-2001، متعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادرة في 22-08-2001.

02- الأمر رقم 97-03، مؤرخ في 11-01-1997، يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، الصادرة في 12-01-1997.

03- الأمر رقم 71-74، مؤرخ في 19-11-1971، متعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، عدد/ 101، الصادرة بتاريخ 13-12-1971.

04- الامر رقم 69-59، مؤرخ في 28-07-1969، يتضمن حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر واحداث الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/65، الصادرة في 01-08-1969.

05- الأمر رقم 66-156 مؤرخ في 08-06-1966، يتضمن التنظيم القضائي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/49، الصادرة في 11-06-1966.

ت- المراسيم:

01- المرسوم الرئاسي رقم 11-101، مؤرخ في 06-03-2011، يتم المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30-12-2003، المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين مابين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/ 14 الصادرة في 06-03-2011.

02- المرسوم الرئاسي 04-13، مؤرخ في 20/01/2004، يتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/06 ، الصادرة في 25-01-2004.

03- المرسوم الرئاسي رقم 03-300، مؤرخ في 11-09-2003، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 02-07-1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/55، الصادرة في 14-09-2003.

04- المرسوم الرئاسي 96-234، مؤرخ في 02-07-1996، المتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/41، الصادرة في 03-06-1996.

05- المرسوم رقم 86-276، مؤرخ في 11-11-1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجامعات المحلية والمؤسسات والهيئات المحلية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/46، الصادرة في 12-11-1986.

06- المرسوم رقم 82-510، المؤرخ في 25-12-1982، يحدد كفاءات منح جوازات العمل ورخص العمل المؤقت للعمال الأجانب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/56، الصادرة بتاريخ 28-12-1982.

07- المرسوم رقم 80-242، مؤرخ في 01-10-1980، متعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد/47، الصادرة في 17-10-1980.

08- المرسوم التشريعي رقم 08-94، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/33، الصادرة في 28-05-1994.

09- المرسوم التنفيذي رقم 11-102، المؤرخ في 06-03-2011، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08-09-1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وتحديد قانونها الاساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة في 06-03-2011، ص18.

10- المرسوم التنفيذي رقم 11-105، مؤرخ في 06-03-2011، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-23 المؤرخ في 19-04-2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/14، الصادرة في 06-03-2011.

11- المرسوم التنفيذي رقم 10-71 مؤرخ في 21-01-2010، يحدد كفاءات تطبيق التخفيضات في حصة اشتراك أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي بعنوان ترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/09، الصادرة في 03-02-2010.

12- المرسوم التنفيذي رقم 09-71، مؤرخ في 22-02-2009، يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسله للوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة لتنصيب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/13، الصادرة في 25-02-2007.

13- المرسوم التنفيذي رقم 08-126، مؤرخ في 19-04-2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 04-09-2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/22، الصادرة في 30-04-2008.

14- المرسوم التنفيذي رقم 07-123، مؤرخ في 24-04-2007، يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها و يحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/28، الصادرة بتاريخ 2-05-2007.

15- المرسوم التنفيذي رقم 07-368، مؤرخ في 05-12-2007، يحدد مستوى وكفاءات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 بتاريخ 11-12-2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/77، الصادرة في 07-12-2007.

16- المرسوم التنفيذي رقم 06-77، مؤرخ في 18-02-2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/09، الصادرة بتاريخ 19-02-2006.

17- المرسوم التنفيذي رقم 06-366، مؤرخ في 19-10-2006، يحدد شروط و كفيات وضع المحلات ذات الاستعمال المهني والحرفي تحت تصرف البطالين ذوي المشاريع، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/66، الصادرة في 22-10-2006.

18- المرسوم التنفيذي رقم 04-02، مؤرخ في 03-01-2004، يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/03، الصادرة في 11-01-2004.

19- المرسوم التنفيذي رقم 04-03، مؤرخ في 03-01-2004، المتضمن إحداه صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) وخمسين (50) سنة وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/03، الصادرة في 11-01-2004.

20- المرسوم التنفيذي رقم 03-290، مؤرخ في 06-09-2003، يحدد شروط الإعانة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/54، الصادرة في 10-09-2003.

21- المرسوم التنفيذي رقم 98-200، مؤرخ في 09-06-1998، المتضمن إحداه صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/42، الصادرة في 14-06-1998.

22- المرسوم التنفيذي رقم 97-474، مؤرخ في 8/12/1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/82، الصادرة في 14-12-1997.

23- المرسوم التنفيذي رقم 96-295، مؤرخ في 08-09-1996، يحدد كفيات تسير حساب التخصيص رقم 087-302 الذي عنونه الصندوق الوطني لدعم تشغيل

الشباب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/52، الصادرة في 11-09-1996.

24- المرسوم التنفيذي رقم 96-296، مؤرخ في 08-09-1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/52، الصادرة في 11-09-1996.

25- المرسوم التنفيذي، رقم 95-280، مؤرخ في 17-09-1995، يتضمن القانون الاساسي للمؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري(سونلغاز)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/54، الصادرة في 24-09-1995.

26- المرسوم التنفيذي رقم 94-09، مؤرخ في 06-05-1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/34، الصادرة في 01-06-1994.

27- المرسوم التنفيذي رقم 94-11، مؤرخ في 26-05-1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/34، الصادرة في 01-06-1994.

28- المرسوم التنفيذي رقم 94-188، مؤرخ في 06-07-1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/44، الصادرة في 07-07-1994.

29- المرسوم التنفيذي رقم 94-189، مؤرخ في 06-07-1994، مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة و كفيات حساب ذلك، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/44، الصادرة في 07-07-1994.

30- المرسوم التنفيذي رقم 90-259، مؤرخ في 08-09-1990، يعدل ويتم الامر 71-42 المؤرخ في 17-06-1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة

وتغيير تسميته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/39،
الصادرة في 12-09-1996.

31- المرسوم التنفيذي رقم 62-95، مؤرخ في 22-11-1962، متعلق بتنظيم وإدارة
المنشآت الصناعية والتعدينية والحرفية و الحيازات الزراعية الشاغرة، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/17، الصادرة في 29-03-1963.

32- المرسوم رقم 11-103، مؤرخ في 06-03-2011، يعدل ويتم المرسوم
التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06-09-2003، يحدد شروط الاعانة المقدمة للشباب
ذوي المشاريع ومستواها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد/
14، الصادرة في 06-03-2011.

رابعاً/الكتب:

أ- الكتب باللغة العربية

01- إبراهيم الأعمش، أسس المحاسبة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون
سنة.

02- احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر، 1999.

03- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

04- القانون التجاري، النص الكامل للقانون تعديلاته مدعم بالاجتهاد القضائي،
ط/02، بيرتي للنشر، الجزائر، 2002.

05 إيلياس فرح، تطور الفكر المركسي، دار الطليعة لطباعة والنشر، ط/6، بيروت،
1971.

06- بدوي احمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة العربية
للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1985.

- 07- جابر عوض السيد و أبو الحسن عبد الموجود، الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
- 08- جميل احمد توفيق، إدارة الأعمال مدخل وظيفي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- 09- خالد إبراهيم التلاحمة، الوجيز في القانون التجاري، جبهة للنشر والتوزيع، الأردن، د.س.ن.
- 10- راويه محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 1999-98.
- 11- رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري (بين النظرية والتطبيق)، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 12- رفعت المحجوب، الطلب الفعلي (مع دراسة خاصة بالبلاد الآخذة في النمو)، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 1971.
- 13- سعيد أوكيل، وظائف و نشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- 14- ضياء محيدالموسوي، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005.
- 15- عادل حسن ، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، دار الجامعات المصرية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1974.
- 16- عارف دليلة، الاقتصاد السياسي، دار الطليعة لطباعة والنشر، الجزائر، 1979.
- 17- عباس سمير، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012.

- 18- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 1995.
- 19- علي غربي وآخرون، تنمية المجتمع من التحديث الى العولمة، دار الفجر، مصر، 2003.
- 20- عمار عوابدي، مبدأ الديمقراطية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 21- غول فرحات، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، الجزائر، 2008.
- 22- محمد الشاش، الإدارة والتنظيم، ج/01، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، 1962.
- 23- محمد سعيد انور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2003، ص 119-121.
- 24- نادر احمد أبو شيخة وعبد اللطيف الأسعد، المرشد في توصيف الوظائف، المنظمة العربية للبحوث الادارية، 1990.
- 25- ناصر دادي عدوان، إقتصاد المؤسسة للطلبة الجامعيين، الطبعة الثانية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
- 26- هدى سيد لطيف، الأسس العلمية للإدارة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، 1996.

ب- الكتب باللغة الاجنبية:

01- Gorz A, le chômage et le chômeur de longue durée , éd :L Harmattan, Paris ,1996, P :32.

خامسا/ الاطروحات والرسائل والمذكرات:أ- الاطروحات:

01- محمد دحماني أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، فرع اقتصاد التنمية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر، تلمسان، 2012-2013.

ب- الرسائل:

01- احمين شقير، الإصلاحات الاقتصادية وآثارها على البطالة والتشغيل (حالة الجزائر)، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001.

02- بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة خيضر بسكرة، 2005-2006.

03- حركات محمد، شبكة الكهرباء والغاز في الجزائر بين 1946-1962، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (ب.س)، قسم التاريخ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2005.

04- سعيدة حمود، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية، جامعة بسكرة، 2005-2006.

05- سعيدة قصاب، تحليل برامج التشغيل بين النظري والتطبيقي، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر، 1955.

06- سميحة يونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2007.

07- غرزي سليمة، دراسة قياس مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.

08- قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

09- لوسداد زين الشرف، الاندماج الاجتماعي للشباب المستنفدين برنامج ANSAEJ وكالة دعم وتشغيل الشباب بحي الصديقية - وهران، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة وهران، 2011-2012.

ت - المذكرات:

01 - بهلول سمية، النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.

02- طالبي سعيدة، واقع برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية (دراسة ميدانية برنامج المساعدة على الإدماج المهني وعقود ما قبل التشغيل نموذجاً) ادرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية ادرار، 2016-2017.

03- فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم والعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012.

04- نورة عبد العزيز، رقابة تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص القانون الخاص المعمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.

سادسا/الملتقيات والمجلات والمحاضرات:

أ- الملتقيات:

- 01- تقرير علي، إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة 15-16 نوفمبر 2011.
- 02- سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل ومفصلة البطالة، الملتقى الوطني حول "سياسة التشغيل ودورها في التنمية الموارد البشرية" جامعة الجزائر، يومي 13 و14 ابريل 2011.

ب- المجلات:

- 01- الطيب دودي وماني عبد الحق، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة المفكر، العدد 03/، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004.
- 02- بن عنتر عبد الرحمن، مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وافاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 02، جامعة محمد خيضر بسكرة، جوان 2002.
- 03- بن عيسى بن علي وزيتوني عبد القادر، تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر وحثمية تطبيق الحكم الراشد، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية، العدد/04، جامعة زيان عاشور الجلفة، ديسمبر 2018.
- 04- بن نعمون حمادو، تقييم برنامج خصصة المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية، العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، ديسمبر 2017.
- 05- عبد الحليم شاهين، التطور التاريخي لنظريات التنمية في الفكر الاقتصادي، سلسلة دراسات تنموية، العدد/73، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2021، ص 06-07.

- 06- رشيد زرواتي ومهدي عوام، القطاع الخاص وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 22 جامعة محمد خيضر، بسكرة ، مارس، 2017 .
- 07- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لا خطر المشكلات الرأس مالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة عدد 226، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1990.
- 08- سميرة العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد/11، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/12/31
- 09- ماجدة ابو زنت وعثمان غنيم، التنمية المستدامة (دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى)، مجلة المنارة، مج12، العدد/01، 2006.
- 10- صبرينة رماش، المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسولوجية تحليلية)، مجلة العلوم الإنسانية، مج (ب)، عدد 43، جامعة قسنطينة (01)، 2015 :
- 11- عمار رواب وصباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد 05، جامعة محمد خضير ببسكرة ، الجزائر ، 2011.
- 12- ياسر عبد الكريم الحوراني، تجربة الوقف في إطار عالمي، مجلة أوقاف، الأمانة العامة للأوقاف، العدد 06، الكويت، جويلية 2004.

ت- المحاضرات

- 01- عبد الرحمن صالح بابكر، محاضرات مختصة في الاقتصاد السياسي والمدارس الاقتصادية الكبرى (دراسة مقارنة بين الفكر الاسلامي والغربي)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لونيبي علي، العفرون الجزائر، 2019-2020.
- 02- نادية سعيد عيشور، محاضرات في علم اجتماع المؤسسات، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف (02)، 2019.

03- خليف عيسى، مدخل عام للمؤسسة الاقتصادية، محاضرات مقياس اقتصاد المؤسسة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، من غ.س.

سابعا/المعاجم والقواميس:

01- توفيق عبد الله عزيز البزاز، كيورك مرزينا كرومي آل قابو، معجم المصطلحات الفلسفية، دار زهران للنشر والتوزيع، ط01، الاردن، 2013.

02- جلال الدين سعيد، معجم المصطلحات والشواهد الفلسفية، دار الجنوب للنشر، تونس، 2004.

03- جيل فيريول، معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة انسام محمد الاسعد، دار ومكتبة الهلال، بيروت، 2011.

04- محمد سليمان عبد الله الشقر، معجم علوم اللغة العربية، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1990.

05- معجم المعاني الجامع (معجم عربي عربي) تطبيق الكتروني على الاندرويد.

ثامنا/الوثائق:

1- النشرة الحائطية للإعلانات، ملصقة بعنوان عام جديد تسمية جديدة وهوية بصرية جديدة تحت شعار المرونة والنجاعة، مؤشرة ومختومة وغير مؤرخة.

2- النشرة الحائطية للإعلانات، ملصقة قائمة المؤسسات المقبولة حسب تصنيفاتها للتعاقد مع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، يوم 2022/02/10.

3- CORRESPONDANCE N° 6028, DATEE DE 09/11/2021 ; ADRESSEE A MONSIEUR LA DIRICTEUR DE LA (BADR) ADRAR.

4- CAHIR DES CHARGES. APPEL OFFRRS NATIONAL N°:09/ELEC/2020 SADEG/SDA-DAM.

5- CAHIER DES CHARGES – PREQUALIFICATION TECHNIQUONATIONAL
DES ENTREPRISES DE REALISATION DES OUVRAGES DE DISTRIBUTION
GAZ, APPEL D'OFFRES NATIONAL OUVRT N°02/SADEG/DCQDE DU 04-
02-20210, ANNEXE:0-3.

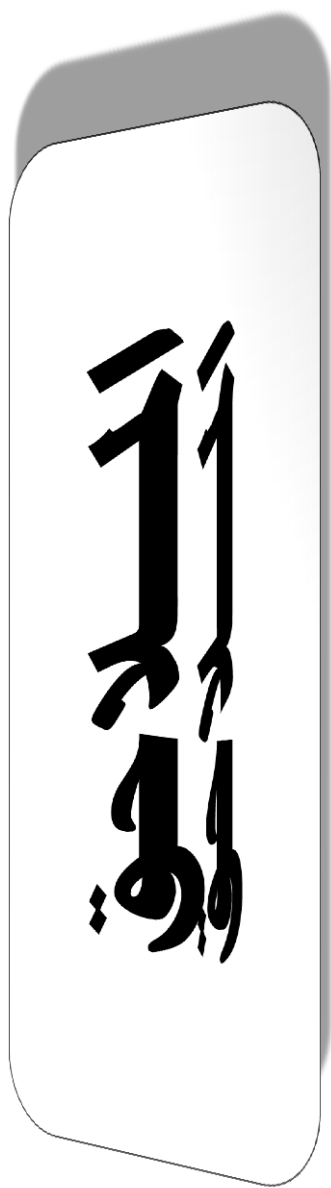
6- CAHIER DES CHARGES – PREQUALIFICATION TECHNIQUONATIONAL
DES ENTREPRISES DE REALISATION DES OUVRAGES DE DISTRIBUTION
ELECTRICITE, APPEL D'OFFRES NATIONAL OUVRT N°02/SADEG/DCQDE
DU 04-02-2021, ANNEXE:0-3.

تاسعا/المقابلات:

1- مقابلة السيد "كبير عبد المجيد" رئيس مصلحة المستخدمين يوم 2022/02/23.

2- مقابلة ميدانية مع السيد الطيبي لحسن اطار بالمؤسسة بقسم الموارد البشرية يوم

2022/03/06.





كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

تخصص: علم اجتماع التنظيم وعمل

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

تحية طيبة وبعد:

يهدف هذا البحث إلى دراسة " واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية التوزيع ادرار) فنرجو من سيادتكم ملء هذه الاستمارة بصدق وموضوعية بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، كما نحيطكم علما أن المعلومات التي تدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط كما نشكر لكم تفهمكم وحسن تعاونكم.

الملحق رقم: 01

اشراف استاذ:

* لعربي احمد

الموسم الجامعي: 2022/2021

إعداد الطالبين:

* كشناوي محمد

* جامعي صباح

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- (1) الجنس: ذكر أنثى
- (2) السن: [30-18] [40-31] [50-41] 51 فما فوق
- (3) الحالة العائلية: أعزب(ة) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)
- (4) المستوى الدراسي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- (5) نوع الشهادة المحصل عليها:
- تكوين مهني معاهد عليا معاهد التكوين الجامعة

المحور الثاني: البيانات الوظيفية:

- (6) نوع الوظيفة المشغولة: اطار تحكم تنفيذ اذكر الوظيفة:
- (7) كيف تم إدماجك بهاته الوظيفة؟: بعد عقد إدماج بعد عقد تكوين
- (8) برنامج آخر اذكره.....
- (9) هل تم تعيينك على أساس؟: الشهادة الخبرة المهنية

وسائل أخرى اذكرها.....

- (10) هل تم استقطابك عبر: مكتب التشغيل مؤسسات التعليم والتكوين الوساطة

أخرى اذكرها.....

- (11) هل تلائم وظيفتك مستواك الدراسي؟: نعم لا

- (12) ماهي مدة عمالك بهاته المؤسسة؟:

المطوح رقم: 01

- 13 هل سبق وان عملت بمؤسسة أخرى؟: نعم لا
- 14 إذا كانت الإجابة نعم اذكرها.....
وماهي مدة العمل بها؟.....
- 15 هل تلقيت تدريباً حول وظيفتك من قبل المؤسسة؟: نعم لا
- 16 ما هي الصعوبات التي واجهتك قبل الحصول على الوظيفة؟.....
- 17 هل سبق وان استفدت من مزايا الإدماج ضمن سياسة التشغيل التي تنتهجها الدولة؟:
عقود إدماج عقود ما قبل التشغيل قروض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
قروض الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب قروض الصندوق الوطني للقروض المصغر
الشبكة الاجتماعية مزايا او عقود او منح اخرى اذكرها:.....
- 18 هل يمارس الزوج نشاط مريح؟: وظيفي تجاري صناعي زراعي حرفي
- 19 لما اخترت العمل بهاته المؤسسة؟:
لأنها تلبي رغباتك الاجتماعية الدخول في عالم الشغل واكتساب خبرة مهنية
كيف ترى واقع التشغيل بالمؤسسة؟: جيد لا بأس به سيئ
- 21 إذا كنت غير راض عنه ماذا تقترح؟.....
- 22 هل ترى ان آليات التشغيل بالمؤسسة تطبق بطريقة؟:
بيروقراطية قانونية قبلية (عصبية) تدخل الأعيان جهوية
- 23 هل تفكر في إنشاء مؤسسة خاصة؟: نعم لا
- 24 ما هي التخصصات حسب المناصب التي ترى انها الأكثر حظاً في التوظيف؟:
الجامعية المعاهد التكوينية المهني مراكز التكوين المهني والتمهين
- 25 هل تكفي عدد مناصب الشغل المفتوحة من قبل الدولة أو المؤسسة لتشغيل أطياف المجتمع القادرة على العمل؟:
نعم لا
- 26 هل ترى ان هناك خلل في عدالة شغل الوظائف؟:
نعم لا
- إذا كانت الاجابة ب(نعم) اذكر الخلل:.....
- 27 في اي القطاعات يكون الطلب على تخصصك أكثر؟: القطاع العام قطاع الخاص
- 28 هل تمارس نشاطاً؟: جمعويًا اوحزبياً سياسياً
- 29 هل لديك نشاطاً خارج الوظيفة تحسن به حالتك الاجتماعية؟: نعم لا
- 30 هل لديك هواية تمتنعها الى جانب الوظيفة؟ اذكرها:.....
- 31 ماذا تقترح لتحسين واقع التشغيل؟:.....



اسئلة المقابلة

تحية طيبة وبعد:

يهدف هذا البحث إلى دراسة " واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز) مديريه امتياز التوزيع (ادرار) فنرجو من الاجابة على هاته ونحيطكم علما بأن المعلومات والاجابات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط كما نشكر تفهمكم وحسن تعاونكم.

اشراف الأستاذ:

* لعربي احمد

إعداد الطالبين:

* كشناوي محمد

* جامعي صباح

الموسم الجامعي: 2021/2022

الهاتف: 0660604464 _____الاميل: moulaymed925@gmail.com

الى السيد مدير توزيع الكهرباء والغاز ادرار

ادرار في: 14-02-2022

المحور الاول: معلومات حول المؤسسة

- 1- متى تأسست شركة سونلغاز؟
- 2- ماهي مراحل تطورها واهم التغيرات التي طرأت عليها؟
- 3- وظائف واهداف الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز؟
- 4- ماهي فروع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بالولاية؟
- 5- الهيكل التنظيمي وابرز مصالحها؟
- 6- كم يبلغ عدد عمال الشركة بالولاية حسب السن المستوى التعليمي الجنس؟

المحور الثاني: استقطاب الشركة للعمل وتجسيدها لبرامج الدولة

- 7- كيف تتم عملية استقطاب العمال للمؤسسة وما هي الشروط المطلوبة؟
- 8- ما هي خطوات التوظيف بالمؤسسة؟
- 9- ماهي الشهادات والمؤهلات التي تطلبها المؤسسة غالبا؟
- 10- هل تدعم الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز سياسة تكوين وتدريب عمالها؟
- 11- هل تدعم الشركة سياسات التشغيل المنتهجة من قبل الدولة الادماج المهني الشبكة الاجتماعية او عقود ما قبل التشغيل او الاستخلاف؟

المحور الثالث: التوظيف (التشغيل) بالمؤسسة

- 12- وهل يتم هذا بصفة موسمية او دورية او اي صفة اخرى؟
- 13- كيف يتم دوران العمل هل يعتمد علي تزايد انتاج المؤسسة وكثرة زبائنها او على التقاعد او الترقية او تسريح العمال بعد نهاية العقد او بعد عقوبات تاديبية او حالات الوفاة من 2014-2020
- 14- هل توظف الشركة عمالها بصفة دائمة او موسمية؟
- 15- هل العمالة المتواجدة بالمؤسسة حاليا تفوق الطاقة الاستيعابية ام هناك نقص واين يتمثل هذا النقص او الزيادة، في الاطارات او التقنيين او العمال المهنيين؟

المحور الرابع: مشاكل التشغيل والحلول المقترحة لتحسين واقع التشغيل

- 16- هل ترون ان الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز تعاني من مركزية القرار والتدخل الحكومي؟
- 17- هل تعاني المؤسسة من تدخلات خارجية فيما يخص التوظيف؟
- 18- ماهي الحلول التي ترونها ناجعة للحد من ازمة الشغل وكيف يمكن تحسينها؟
- 19- ماهو رأيكم حول واقع التشغيل في المؤسسة؟
- 20- كيف ترون مستقبل الشركة الجزائرية من خلال تجسيد مخططات الدولة اجتماعيا واقتصاديا؟

Annexe 2-8**FICHE DE RENSEIGNEMENTS DE L'ENTREPRISE**

Identification : Raison sociale:

Adresse :

Fax : N° tel :

Activité : Statut:

N° compte bancaire : Domiciliation :

N° registre de commerce : Délivré le : par :

Code activité:

Code fiscal :

MOYENS HUMAINS :

DESIGNATION	NOMBRE	OBSERVATIONS
ENCADREMENT : (ING OU Master)		Joindre justificatif (Diplôme et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
CONDUCTEURS TRAVAUX		Joindre justificatif (Diplôme TS ou attestation de travail et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
CHEFS D'EQUIPES		Joindre justificatif (Attestation de travail et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
SOUDEURS (exigible pour les lots nécessitant un raccordement acier)		Joindre justificatif (Carte Homolg. et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié) Engagement écrit de l'Entrepreneur)
BRASEURS		Joindre justificatif (Carte Homolg valide et conforme au Guide technique et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
FUSIONNEURS		Joindre justificatif (Carte Homolg valide et conforme au Guide technique. et attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
MANOEUVRE		Joindre justificatif (Attestation CNAS faisant ressortir le personnel qualifié)
TOTAL DES EFFECTIFS		

MOYENS MATERIELS :

DESIGNATION	NOMBRE	OBSERVATIONS
PELLE RETRO CHARGEUR		Carte grise
CAMION A BENNE		Carte grise
VEHICULE UTILITAIRE		Carte grise
VEHICULE LEGER		Carte grise
TRONÇONNEUSE DE BITUME		Justificatif
COMPACTEUR		Justificatif
COMPRESSEURS		Justificatif

GRILLE D'EVALUATION

1.1 MOYENS HUMAINS : (justifié par une déclaration auprès de la CNAS)

DESIGNATION	NOMBRE	COTATION en POINTS
Ingénieur /master	1	6
Conducteur travaux (TS)	1	4
Chef d'Equipe	1	4
Braseurs *	1	4
Fusionneur *	1	5
Manœuvres	4	4
TOTAL		27

(*) : Le personnel désigné est obligatoire

1.2 MOYENS MATERIELS

DESIGNATION	NOMBRE	COTATION en POINTS
Poste à souder électro fusion et accessoires *	1	6
Véhicule utilitaire *	1	8
Abouteuse PE et accessoires *	1	6
Positionneurs de longueur droite *	1	2
Positionneurs pour couronne (63et40mm) *	1	2
Positionneur branchements *	1	2
Jeux coupe tube PE	1	2
Groupe électrogène	1	3
Groupe de soudure et accessoires	1	3
Equipement oxy- acétylénique	1	3
Compresseur et accessoires	1	3
Tronçonneuse de bitume	1	3
Compacteur	1	3
Grattoirs + lames *	1	2
Solvant dégraissant + marqueur *	1	2
Outil à percer *	1	2
Equipements essais (voir détail fiche de renseignement) *	1	6
TOTAL		58

(*) : Le matériel désigné est obligatoire

1.3 1.3 REFERENCES : Réalisations

Réalisations des (03) dernières années cumulé (2017-2018-2019): 00 < Réalisation < 5 Km → 1 Pt 05 =< Réalisation < 10 Km → 4 Pt Réalisation >= 10 Km → 8 Pt	08 points
Infrastructures : Bureau (1Pt), Tel (1Pt), Fax (1Pt), Email (1Pt) et Parc (1Pt)	07 Points
TOTAL	15 Points

Pour les justifications des moyens humains auprès des la cnas, casnos, cacobat, et les justificatifs fiscaux seront présentés au niveau de la CEO au plus tard deux 02 jours ouvrable après la date d'ouverture des offres faut de quoi l'offre du soumissionnaire défaillant sera écartée.



CONCESSION DE DISTRIBUTION D'ADRAR.
DIVISION ADMINISTRATIONS ET MARCHES.
N°6628 /RDO/CDA/DAM/2021.

الملحق رقم: 04

**A monsieur le directeur de
La BADR Adrar.**

Place des martyres Adrar.

Objet : A/S du nantissement des marchés de Gaz

Monsieur,

En réponse à votre correspondance du 09/09/2021 portant sur le nantissement des trois contrats **Alimentation en Gaz Massine, Agham, Akbour Ouled El Hadj et ancien Ksar** attribué à l'entreprise **Guerrou Touhami**, nous vous confirmons que ce contrat est effectivement attribué à l'entreprise sus citée et qu'ils est actuellement en cours d'exécution.

Et en ce qui concerne le paiement des factures entrant dans le cadre de l'exécution de ce contrat, nous vous garantissons qu'il sera effectué au compte de l'entreprise en question ouvert au prêt de votre agence sous le numéro :

00300 252 102 832 3000 clé 95.

Cordialement

Le Directeur de Distribution



و.عزيزي
06 أكتوبر 2021

ملخص الدراسة باللغة العربية:

تسلط هذه الدراسة الضوء على واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتهدف الى اماطة الغبار على حقيقة التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية في ظل الجهود التي تسعى الدولة من خلالها لتحقيق التوازن المنشود بسوق الشغل، وهذا انطلاقا من سؤال رئيسي مفاده: ما هو واقع التشغيل بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ وتدرج تحته ثلاثة اسئلة فرعية:

✓ هل يأخذ الشغل في الجزائر طابعه على حسب الخصائص الشخصية؟

✓ هل تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا من قبل العارضين كألية للتشغيل؟

✓ ما هي الخطط والبرامج والآليات المعدة من قبل الدولة للتكفل بمجال التشغيل في الجزائر؟

وللإجابة على هاته التساؤلات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وعينة مكونة من 165 مبحوث بمديرية توزيع الكهرباء والغاز ادرار حيث تم مسح مجتمع الدراسة مسحا شاملا، وخلصت الى النتائج التالية:

✓ يأخذ الشغل طابعه على الخصائص الشخصية من خلال الكور البالغين ما بين 31-40 سنة والحاصلين على شهادات جامعية.

✓ تلقى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية اقبالا واسعا على غرار الاليات المعدة من قبل الدولة رغم عدم كفاية المناصب المفتوحة.

✓ يستفيد الشباب من برامج الدولة للولوج لعالم الشغل، لاكتساب خبرة مهنية.

الكلمات المفتاحية: التشغيل – المؤسسة الاقتصادية

Résumé de l'étude dans une langue étrangère:

Cette étude éclaire la réalité de l'emploi dans l'institution économique algérienne et vise à dépoussiérer la réalité de l'emploi dans l'institution économique à la lumière des efforts par lesquels l'État cherche à atteindre l'équilibre souhaité sur le marché du travail, et cela se fonde sur une question clé qui dit : Quelle est la réalité de l'emploi dans l'institution économique algérienne ? Il comprend trois sous-questions :

✓ Le travail en Algérie prend-il son caractère en fonction des caractéristiques personnelles ?

✓ L'institution économique algérienne a-t-elle reçu la participation des soumissionnaires en tant que mécanisme d'emploi ?

✓ Quels sont les plans, programmes et mécanismes élaborés par l'Etat pour prendre en charge le domaine de l'emploi en Algérie ?

Afin de répondre à ces questions, la méthode analytique descriptive a été utilisée et un échantillon de 165 répondants de la Direction de la distribution de l'électricité et du gaz, Adrar, où la population étudiée a été interrogée de manière exhaustive, et a conclu avec les résultats suivants :

✓ Le travail prend son caractère sur les caractéristiques personnelles à travers les adultes entre 31-40 ans et les titulaires de diplômes universitaires.

✓ L'institution économique algérienne a reçu une large demande, similaire aux mécanismes préparés par l'Etat, malgré l'insuffisance des postes ouverts.

✓ Les jeunes bénéficient de programmes étatiques pour entrer dans le monde du travail, pour acquérir une expérience professionnelle.

Mots clés : emploi – institution économique