

عقود إدماج حاملي الشهادات بين شروط العمل اللائق وميزان الأجر العادل
-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-

Graduate insertion contracts between decent work conditions and fair wage
balance -field study of a sample of economic institutions in the Wilaya of Sétif-

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف/ الجزائر	علم الاجتماع	سلمان بن قيلة* Selmane Benkila (s.benkila@univ-chlef.dz)
جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف/ الجزائر	علم الاجتماع	الطاهر بومدفع Tahar Boumedfa (t.boumedfa@univ-chlef.dz)
DOI: 10.46315/1714-012-001-025		

الإرسال: 2021/02/14 القبول: 2021/05/09 النشر: 2023/01/16

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى توافق عقود إدماج حاملي الشهادات مع شروط العمل اللائق والأجر العادل، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف بالاعتماد على أداة الاستبيان التي تم توزيعها على المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات المختارة ضمن العينة، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من أغلبية شروط العمل اللائق مع مستوى متوسط من بعض الشروط، وعلى العكس من ذلك وجود مستوى منخفض من شروط الأجر العادل؛ الأمر الذي يحتاج إلى إعادة نظر من قبل القائمين على سياسة التشغيل في الجزائر.
كلمات مفتاحية: عقود إدماج حاملي الشهادات؛ المؤسسات الاقتصادية؛ العمل اللائق؛ الأجر العادل؛ بطالة حاملي الشهادات.

Abstract:

The present study is aimed at identifying the extent to which the graduate insertion contracts are compatible with both decent work and fair wage conditions. The field study was conducted on a sample of economic institutions in the Wilaya of Sétif, based on the questionnaire tool distributed to recipients of graduate insertion contracts within the selected institutions in the sample. The study found a high level of the majority of decent work conditions, and conversely, a low level of fair wage conditions; this needs to be reviewed by the employment policy makers in Algeria.

Keywords: Graduate insertion contracts; Economic institutions; Decent work; Fair wage; Unemployment among graduates.

* - الباحث المرسل: s.benkila@univ-chlef.dz

1- مقدمة:

يدخل هذا المقال ضمن حقل علم اجتماع التنظيم والعمل، حيث يحاول تسليط الضوء على الشروط التي يعمل في كنفها خريجي الجامعات والمعاهد ضمن عقود الإدماج المهني، من خلال التركيز على بعدي العمل اللائق والأجر العادل، ومن خلال التركيز كذلك على القطاع الاقتصادي.

- الإشكالية:

تم إنشاء عقود إدماج حاملي الشهادات كنوع من العقود المؤقتة بهدف التخفيف من حدة البطالة حاملي الشهادات، ومعالجة مشكلة غياب الخبرة المطلوبة في سوق الشغل لدى الخريجين الجدد وعدم توافق مؤهلاتهم مع متطلبات هذه السوق، من خلال تنصيبهم في الإدارات والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، مع تكفل الخزينة العمومية بأجورهم وبالأعباء الاجتماعية المتعلقة بهم طيلة مدة العقد، وتقديم بعض الامتيازات الضريبية التي تشجع المؤسسات والمستخدمين على تنصيبهم، وقد عرف جهاز المساعدة على الإدماج المهني تنصيب الكثير من المتعاقدين وفق هذه العقود منذ إنشائه سنة 2008، مما ساهم في تخفيف معدلات البطالة بشكل كمي وفق الأرقام التي قدمتها الهيئات الرسمية؛ لكن توظيف أغلب المتعاقدين في القطاع غير المنتج في الإدارات العمومية قد أثقل كاهل الخزينة العمومية، إضافة إلى طبيعة العقود المؤقتة وطول فترة انتظار الإدماج في منصب عمل دائم، وقيمة الأجور التي لا تصل إلى مستوى الأجر الأدنى المضمون أسال الكثير من الحبر وخلق الكثير من الانتقادات التي وجهت لهذا الجهاز، مما جعل الكثير من المتعاقدين يعيشون في ظل العمل الهش الذي يتنافى مع العمل اللائق؛ وتأسيساً على ما سبق تأتي الدراسة الحالية لتسليط الضوء على واقع عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي من بوابة المؤسسات الاقتصادية، والتعرف على مستوى توافقها مع شروط العمل اللائق والأجر العادل الذي يعد من المطالب والحاجات الأساسية للفرد العامل، باعتباره كائن إنساني له كيانه وحاجاته المختلفة التي يسعى لإشباعها من خلال العمل، وهذا انطلاقاً من الإشكالية البحثية التالية: "إلى أي مدى يوفر التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات شروط العمل اللائق والأجر العادل للمتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف؟"؛ وهي الإشكالية التي تتفرع عنها التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي درجة توفر شروط العمل اللائق للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية

الناشطة بولاية سطيف وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟

-ما هي درجة توفر شروط الأجر العادل في الأجور والمنح الممنوحة للعاملين المتعاقدين مع المؤسسات الاقتصادية الناشطة بولاية سطيف وفق عقود إدماج حاملي الشهادات؟

- فرضيات الدراسة:

- يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة درجة منخفضة من شروط العمل اللائق.

- يوفر الأجر الذي يتقاضاه المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة مستوى منخفض من شروط الأجر العادل.

- أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؛

- دراسة مدى توافق عقود الإدماج مع شروط العمل اللائق ومدى قدرتها على تلبية حاجات المتعاقدين المادية والنفسية والاجتماعية؛

- التعرف على مدى توفر الأجور الممنوحة للعاملين وفق هذه العقود على شروط الأجر العادل؛

- محاولة الخروج ببعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين هذه العقود.

2- تحديد مفاهيم الدراسة:

تعد مرحلة تحديد المفاهيم خطوة أساسية في البناء التقني للدراسة، والتي لا يمكن الاستغناء عنها لوضع الحدود الموضوعية والمعرفية للمتغيرات التي تشكل حجر الأساس في موضوع البحث.

- مفهوم عقود إدماج حاملي الشهادات (CID):

نوع من عقود التشغيل المؤقتة مخصصة لفئة الشباب حاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي ومعاهد التكوين المهني، من طالبي العمل لأول مرة الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، قصد إدماجهم وإكسابهم الخبرة والمؤهلات اللازمة التي تمكنهم من ولوج سوق العمل من موقع قوة بعد نهاية مدة عقد الإدماج، حيث تتكفل الدولة بالأجرة الشهرية والأعباء الاجتماعية لهم، وينتهي هذا النوع من العقود إلى جهاز تشغيلي يسمى بجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، تم إنشاؤه سنة 2008 بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، مسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ووكالاتها الولائية والمحلية بالتنسيق مع مديريات التشغيل في الولايات المختلفة، بحيث ينصب المستفيدون من هذه العقود لدى المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية، تحدد مدة العقد بثلاثة سنوات قابلة للتجديد في القطاع

الإداري، وسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي (قبل أن يتم تمديد مدة التعاقد إلى ثلاث سنوات أيضا)، ويضم عقد إدماج حاملي الشهادات صيغتين مختلفتين من التعاقد تنتهي إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني، الصيغة الأولى تسمى عقود جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) تتكفل فيها الدولة بكافة الأجر الخاص بالمتعاقد طيلة مدة العقد والمقدر بـ 15.000 دج بالنسبة لخريجي الجامعات و 10.000 دج للتقنيين السامين، والصيغة الثانية تسمى عقود العمل المدعومة (CTA) خاصة بالقطاع الاقتصادي تساهم الدولة بموجها بمنحة 12.000 دج ويتكفل المستخدم بالنسبة المتبقية من الأجر والتي لا تقل عن 12.000 دج أيضا.

- مفهوم العمل اللائق:

عرفته منظمة العمل الدولية أنه "العمل المنتج الذي لا يميز بين الرجال والنساء، ويكون في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة، ويتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلاً مجزياً، والأمن في موقع العمل والحماية للعاملين وأسرهم، وفرص أفضل لتحقيق الذات وتطويرها وتشجيع الاندماج الاجتماعي، وأن يتيح للناس حرية التعبير والمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم، كما يتضمن مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع" (مولاي، 2012، صفحة 194)؛ حيث ركزت منظمة العمل الدولية على أبعاد عديدة في تحديد مفهوم العمل اللائق أهمها المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص الشغل، وحرية الأفراد واحترام الحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية، وكذلك ظروف العمل الملائمة والمعاملة المتساوية للجميع أثناء العمل دون تمييز مهما كان نوعه.

- مفهوم الأجر العادل:

المقصود بالأجر العادل كما جاء في كتاب العبودية للاقتصادي هايك إما الأجر المعتاد الذي نعرفه، أو ذلك الذي نحصل عليه في حالة عدم وجود احتكار، وعلى المستوى القانوني أكدت الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية تشجيع دفع أجور متساوية عن عمل ذي قيمة متساوية لجميع العمال بصرف النظر عن الجنس (داود والمبارك، 2017، صفحة 75)؛ ومن جهته يرى ماكس فيبر في نموذجة البيروقراطي أن الأجر أو الراتب الممنوح للموظف يكون حسب قدراته وكفاءته وإنجازته ووضعه الإداري الداخلي في التنظيم وليس على أساس مكانته الاجتماعية (رتبته وطبائمه، 2015، صفحة 28)، أي أن الأجر العادل يكون على أساس الأداء المقدم والجهد المبذول بشكل عادل وفق لوائح وقواعد محددة بدقة ودون تمييز بين مختلف العاملين داخل التنظيم.

ويرى ستاسي آدمز في نظرية العدالة أن تحفيز أعضاء المنظمة يتأثر بمدى شعورهم بالمعاملة بشكل عادل وقانوني من قبل المنظمة، فعندما يشعر الفرد أنه يعامل بشكل عادل فإن هذا الشعور يمكن أن يخلق آثارًا إيجابية على تحفيزه وأدائه في العمل، ويتمثل جوهر النظرية في مقارنة أداء الأفراد ومكافآتهم مع غيرهم من الأفراد في مواقف عمل متشابهة، ومقارنة بالمهارات والمعارف والتجربة التي يمتلكونها، ومقارنة بالجهود التي يبذلونها والنتائج التي يجلبونها للمنظمة؛ فالأجر العادل حسب هذه النظرية هو الأجر الذي يراعي الأداء الفردي للعامل والجهد المبذول، ويكون مساويًا أو مقاربًا لما يتلقاه الآخرون في نفس المستوى داخل أو خارج المنظمة (كوسه ، 2013، صفحة 48)، ويكون مراعيًا لساعات العمل التي يقضيها العامل في أداء عمله، ويتناسب مع قدراته ومؤهلاته ومعارفه، ويكون قادرًا على تلبية حاجاته المختلفة ومراعيًا للمستوى المعيشي في المجتمع.

3- المنهج وطرق معالجة الموضوع:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الذي يعتبرانه أكثر ملاءمة لدراسة ومعالجة موضوع الدراسة، فقد فرضت مشكلة البحث أسلوب الوصف للكشف عن جوانب المشكلة وتحليل أجزائها؛ حيث تكمن أهمية المنهج في وصف وتحليل مختلف الأبعاد والمؤشرات المتعلقة بشروط العمل اللائق والأجر العادل ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات ودرجة ملاءمتها وتلبيتها لحاجات العاملين المختلفة.

- مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث عبر مراحل مختلفة، بداية من خلال تحديد المؤسسات التي سيتم إجراء الدراسة عليها، حيث ضم مجتمع البحث الخاص بالمؤسسات كل المؤسسات الاقتصادية التي يكون مقر نشاطها داخل تراب ولاية سطيف، والتي توظف بين مواردها البشرية عمالًا وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، وهي المؤسسات التي لم يكن بالإمكان تحديد عددها بدقة نتيجة غياب الأرقام والإحصائيات الرسمية عنها؛ ثم في مرحلة ثانية تم تحديد مجتمع البحث المتعلق بالأفراد والذي ضم المتعاقدين وفق عقود إدماج الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية التي تم تحديدها في المرحلة الأولى سواء كان نوع العقد (DAIP) أو (CTA)، والذين يكون عقدهم ساري المفعول أثناء إجراء البحث، ذلك بالاعتماد على قاعدة البيانات التي تم الحصول عليها من مديرية التشغيل لولاية سطيف، وقد بلغ مجموع أفراد مجتمع البحث من العاملين 709 متعاقد.

- عينة الدراسة وطريقة المعاينة:

اعتمد الباحثان على طريقة المعاينة القصدية الحصصية أو المعاينة بالحصص، ووفقًا لذلك فما في مرحلة أولى بتقسيم المؤسسات الاقتصادية وفق بعدي قطاع النشاط وانتمائها للقطاع العام أو الخاص، وبذلك تم تصنيف المجموعات الفرعية إلى ثمانية أصناف: مؤسسات عمومية موزعة على أربعة قطاعات هي الصناعة، الزراعة، التجارة والخدمات، الأشغال العمومية؛ ومؤسسات خاصة موزعة كذلك على نفس قطاعات النشاط الأربعة؛ ثم اختيار المؤسسات التي يمكن الوصول إليها من كل صنف من الأصناف؛ ثم في مرحلة ثانية اختيار كل المبحوثين الممكن الوصول إليهم من المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع هذه المؤسسات (أي وفق طريقة المسح الشامل للمفردات التي يمكن الوصول إليها في المؤسسات التي تم اختيارها).

- حجم العينة: بعد تحديد مجتمع البحث والطبقات من المؤسسات التي تمثل هذا المجتمع، قام الباحثان بالاتصال بالمؤسسات التي استطاعا الوصول إليها، ثم قاما بتوزيع استمارات الاستبيان على كل العاملين بها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات.

- الجدول رقم (01): عينة المؤسسات المختارة للدراسة والاستمارات الموزعة:

الاستمارات		قطاع النشاط	اسم المؤسسة
المسترجعة	الموزعة		
5	6	عمومي/ الصناعة	الجزائرية للجلود ومشتقاتها (ACED)
4	8		المؤسسة العمومية لتسيير مراكز الردم التقني (ECOSET)
3	6		مؤسسة Elmoules SPA
5	8		المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير (BCR)
4	5	خاص/ الصناعة	مؤسسة AGROFILM Packaging
8	8	عمومي/ الأشغال العمومية	شركة الدراسات التقنية سطيف (SETC)
4	10		مخبر الأشغال العمومية للشرق (LTPE)
3	5	خاص/ الأشغال العمومية	مكتب الدراسات التقنية URBA-TECH
6	6	عمومي/ الزراعة	تعاونية الحبوب والبقول الجافة (CCLS)
3	5	خاص/ الزراعة	مؤسسة Algériana
3	3	عمومي/ التجارة والخدمات	مؤسسة Zi-Divindus
1	3		مؤسسة SARL EDIMCO

6	7	خاص/ التجارة والخدمات	بريد الجزائر
4	5		الجزائرية للمياه (ADE)
8	15		مؤسسة GH MED SPA
4	4		صيدلية كتفي
3	3		صيدلية قاسمي
3	4		صيدلية حمة
3	5		مخبر عدوي للتحاليل الطبية
80	116		المجموع (19 مؤسسة)

فقد بلغ عدد المؤسسات التي تمكن الباحثان من استرجاع الاستثمارات بها 19 مؤسسة موزعة كما يلي: 11 مؤسسة عمومية (4 في قطاع الصناعة، 1 في قطاع الزراعة، 2 في قطاع الأشغال العمومية، 4 في قطاع التجارة والخدمات)؛ 8 مؤسسات خاصة (1 في قطاع الصناعة، 1 في قطاع الزراعة، 1 في قطاع الأشغال العمومية، 5 في قطاع التجارة والخدمات).

أما فيما يخص عينة الأفراد، فقد بلغ عدد المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات الذين تم توزيع الاستثمارات عليهم 116 مفردة، من أصل 709 مفردة من مجتمع البحث أي بنسبة 16,36%، وبلغ عدد الاستثمارات التي تم استرجاعها 80 استمارة من أصل 116 موزعة تم إلغاء استمارة واحدة منها بسبب عدم إكمال ملئها من قبل المبحوث، ليصبح عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة 79 استمارة أي بنسبة 68,1% من مجموع الاستثمارات الموزعة و11,15% من أصل المجموع الكلي لمجتمع البحث.

- أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان (الاستمارة) كأداة أساسية، اشتمل على ثلاثة محاور، تعلق المحور الأول بالبيانات الشخصية للمبحوثين، وحمل المحورين الثاني والثالث مجموعة من الفقرات (بلغ عددها 17 فقرة) تعبر عن مؤشرات كل من العمل اللائق والأجر العادل، بحيث يُطلب من المبحوثين تحديد درجة موافقتهم عليها وفق سلم ليكرت الخماسي.

- صدق وثبات أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استمارة لتحكيم الاستبيان ثم توزيعها على عدد من الأساتذة الجامعيين من رتبة أستاذ محاضر (أ) فما فوق؛ وبعد استرجاع 7 استمارات من بين الاستثمارات التي تم توزيعها، حملت كل منها إجماعاً على قياس أغلب الفقرات لما وضعت من أجله؛ ليتم بعد أخذ كافة الملاحظات بعين الاعتبار إعادة صياغة الاستبيان ثم توزيعه على عينة أولية بلغ عددها 30 مفردة تم استبعادهم من العينة الأساسية للدراسة فيما بعد، تم توزيعها عليهم بطريقة

عشوائية في مقر الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية التشغيل بالتزامن مع حضورهم لتسليم دفتر حضورهم الشهري، ليقوم الباحثان بعدها بتفريغ البيانات المتحصل عليها في برنامج "SPSS"، ثم حساب معاملات "ألفا كرونباخ" لكل أبعاد ومحاور الاستبيان، وقياس الاتساق الداخلي لكل فقرات الاستبيان مع المحاور التي تنتمي إليها من خلال الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون، والجدول الموالي يوضح ثبات أداة الدراسة بعد حذف الفقرات التي تؤثر على قيمة الثبات.

- الجدول رقم (02): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
المحور الثاني (العمل اللائق)	9	0,873
المحور الثالث (الأجر العادل)	8	0,927
الثبات العام للأداة ككل	17	0,912

يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات العام لأداة الدراسة مرتفع جدا، حيث بلغ (0,912) لإجمالي فقرات الأداة البالغ عددها 17 فقرة، فيما تراوح معامل ثبات المحورين المشكلين لهذا الاستبيان بين 0,873 (محور العمل اللائق) و0,927 (محور الأجر العادل) وهذا يؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليه حسب مراجع الإحصاء والمنهجية التي تعتمد بين (0,60 و0,70) كحد أدنى لاعتماد الثبات وفق معامل الثبات ألفا كرونباخ.

بعدها تم التحقق من الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات كل محور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ وبالاعتماد على برنامج SPSS تم التوصل إلى أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محوري الاستبيان والدرجة الكلية لكل محور دالة إحصائيا عند مستوى دلالة معنوية 0,01، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط في محور العمل اللائق 0,536 (الفقرة الثانية) والحد الأقصى 0,840 (الفقرة السادسة)؛ بينما تراوحت معاملات الارتباط لفقرات محور الأجر العادل بين 0,734 (الفقرة الثانية) و0,916 (الفقرة الأولى)، وهي القيم التي تؤكد أن جميع فقرات الاستبيان متسقة داخليا مع المحور الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات جميع فقرات أداة الدراسة.

4- تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

بعد ترميز الاستمارة وتفريغها بالاعتماد على برنامج (SPSS)، تم الحصول على مجموعة من البيانات الكمية التي تم تفريغها في مجموعة من الجداول؛ وتم الاعتماد على الأسلوب الكمي والإحصائي لقياس درجة تحقق مؤشرات فرضيتي الدراسة للوصول إلى نتائج علمية ومنطقية وتعتبر عن الظاهرة المدروسة بشكل موضوعي؛ حيث يعبر الجدول الموالي عن الميزان التقديري المعتمد وفق سلم ليكرت الخماسي.

- الجدول رقم (03): ميزان تقديري وفقا لسلم ليكرت الخماسي.

المستوى	طول الفترة	المتوسط	الدرجة	الاستجابة
منخفض	0,79	من 1 إلى 1,79	1	غير موافق بشدة
	0,79	من 1,80 إلى 2,59	2	غير موافق
متوسط	0,79	من 2,60 إلى 3,39	3	محايد
مرتفع	0,79	من 3,40 إلى 4,19	4	موافق
	0,80	من 4,20 إلى 5	5	موافق بشدة

- خصائص أفراد عينة الدراسة: تميز أفراد عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص

والصفات تتمثل فيما يلي:

- الجدول رقم (04): خصائص عينة الدراسة.

المجموع	النسبة	التكرارات	الخصائص	
79	%48,1	38	ذكر	الجنس
	% 51,9	41	أنثى	
76	%15,8	12	من 21 إلى 25 سنة	الفئة العمرية
	%65,8	50	من 26 إلى 30 سنة	
	%18,4	14	من 31 إلى 35 سنة	
79	% 53,2	42	أعزب	الحالة العائلية
	% 46,8	37	متزوج	
79	% 8,9	07	تقني سامي	نوع الشهادة
	% 1,3	01	دراسات تطبيقية	
	% 51,9	41	ليسانس	
	% 8,9	07	مهندس دولة	
	% 22,8	18	ماستر	
	% 3,8	03	دراسات عليا	
	% 2,5	02	أخرى	
79	% 34,2	27	إطار	المسمى الوظيفي
	% 35,4	28	عامل إنتاج (خدمات)	
	% 19	15	عون تنفيذ	
	% 11,4	09	منصب آخر	
79	% 34,2	27	من 1 إلى 3 سنوات	عدد السنوات منذ الالتحاق بالمؤسسة
	% 55,7	44	من 4 إلى 6 سنوات	

	% 10,1	08	من 7 إلى 10 سنوات	
79	% 15,2	12	DAIP	نوع العقد
	% 84,8	67	CTA	
79	% 62	49	نعم	تلقي منحة إضافية
	% 38	30	لا	

من خلال الجدول رقم (04) يتضح أن هناك تقارب كبير بين نسبي الذكور والإناث مع أسبقية طفيفة لفئة الإناث، فهذا راجع لأن الشائع بين أفراد المجتمع هو ارتفاع نسبة النساء بين حاملي الشهادات مقارنة بالرجال، وكذلك عزوف الرجال عن العمل وفق هذا النوع من العقود مقارنة بالنساء بسبب ضعف المقابل المادي، ولجوؤهم للقبول بالعمل وفقها أملتة حالة البطالة وغياب عروض العمل؛ ويتضح أن ما يقارب ثلثي المبحوثين من الفئة العمرية (26-30 سنة) ثم تليها فئة (31-35 سنة) ثم فئة (21-25 سنة) بنسب متقاربة، حيث أن المرحلة العمرية للفئة الأكثر تكراراً هي الفترة التي يكون فيها الشباب غالباً متخرجين جدد من الجامعات أو المعاهد؛ كما يتضح كذلك أن الحالة الاجتماعية للمبحوثين موزعة بين العزوبية والزواج، في حين أنه لا يوجد بينهم من هو في حالة طلاق أو ترملة، حيث أغلبية المبحوثين من فئة العزاب، وذلك راجع لكون الظروف المادية والاجتماعية لعمال الإدماج المهني لا تسمح لهم بالزواج؛ بينما نجد أن أغلبية المبحوثين (أكثر من النصف) من الحائزين على شهادة ليسانس، ثم تليهم فئة الحاصلين على شهادة الماستر ثم المهندسين والتقنيين السامين، ثم بقية الشهادات بنسب ضئيلة؛ من جهة أخرى يتضح أن أغلبية المبحوثين موزعين بين صنفين من المناصب (إطارات، أو عمال إنتاج) وذلك بنسبة متقاربة بين الصنفين، بينما يتوزع أقل من ثلث المبحوثين المتبقين بين صنف (عون تنفيذ أو منصب آخر) مع أسبقية نسبية لأعوان التنفيذ، وبما أن أغلب المبحوثين هم من خريجي الجامعات لذلك فيحكم شهاداتهم يتم توظيفهم كإطارات في مختلف الأقسام والمصالح في المؤسسات التي يعملون بها خاصة مصالحة الإدارة ومصالحة، أو في قسم الإنتاج بالنسبة للحاصلين على شهادات في التخصصات العلمية والتقنية، أما بقية حاملي شهادة ليسانس والدراسات التطبيقية والتقنيين السامين فقد تم توظيفهم كأعوان تنفيذ في مختلف المصالح والأقسام داخل المؤسسات الاقتصادية التي يعملون بها، في حين تمثلت المناصب الأخرى في المناصب التي تتعلق بحاملي شهادة الدكتوراه في الصيدلة العاملين في الصيدليات أو مخابر الأدوية، وحاملي بعض الشهادات الأخرى الذين يتم توظيفهم في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ ومن خلال الجدول أيضا يتبين أن أكثر من نصف المبحوثين قد قضوا فترة تتراوح ما بين 4 و6 سنوات في مؤسساتهم الحالية، أي أن أغليبتهم

يتمتعون باستقرار مهني مقبول، لكن طول انتظار فترة الإدماج النهائي لدى البعض منهم والقلق على مصيرهم بحكم عملهم وفق عقود مؤقتة يمكن أن يكون له نتائج عكسية؛ وفيما يخص نوع العقد يتبين أن الأغلبية الكبرى من المبحوثين يتعاقدون مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وفق عقود (CTA)، وهذا راجع بالأساس إلى أن عقود العمل المدعومة موجهة بالأساس إلى القطاع الاقتصادي؛ وفي الأخير يظهر أن نسبة 62% من المبحوثين يتلقون منحة أو أجر إضافي عن المنحة التي يتلقونها وفق عقود إدماج حاملي الشهادات، هذا رغم أن 84,8% منهم يشتغلون وفق عقود العمل المدعومة (CTA)، والمعروف أن عقد العمل المدعم يشترط على المستخدمين تقديم منحة أو أجر إضافي للعامل لا تقل عن المنحة الممنوحة من طرف الخزينة العمومية والمقدرة بـ 12.000 دج.

- البيانات المتعلقة بالعمل اللائق:

- الجدول رقم (05): إجابة المبحوثين عن سؤال هل ترى أن العمل وفق عقود إدماج حاملي

الشهادات يضمن لك ما يلي؟

الترتيب	اتجاه الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
2	موافق	1,179	3,76	كرامتك الشخصية
9	محايد	1,206	2,88	حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقك
4	موافق	1,022	3,67	ساعات عمل ملائمة
3	موافق	0,992	3,70	القدرة على التوفيق بين عملك وحياتك الشخصية
1	موافق	0,974	3,97	حماية اجتماعية (التأمين، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية)
5	موافق	1,142	3,66	احترام حقوق العمل (العدالة، الحرية، المسؤولية)
8	محايد	1,068	2,94	حرية الاختيار بين وظائف في مؤسسات متعددة
6	موافق	1,096	3,51	المساواة بين المرأة والرجل في العمل
7	محايد	1,258	3,18	المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل
	موافق	0,754	3,47	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل

يتبين من خلال الاتجاه العام للجدول رقم (05) أن المتوسطات الحسابية للفقرات التسع محصورة بين 3,97 (الفقرة 5) و 2,88 (الفقرة 2)، وتوزعت درجات الفقرات بين درجتي موافق

ومحايد (مع أسبقية لدرجة موافق بمجموع ست فقرات، مقابل ثلاث فقرات لدرجة محايد)؛ وبالعودة إلى ترتيب الفقرات حسب المتوسط الحسابي من الأكبر إلى الأصغر، تأتي الفقرة الخامسة (حماية اجتماعية: التأمين، الأمومة، حوادث العمل، الأمراض المهنية) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 3,97 وهو ما يقابل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري بلغ 0,974 ما يدل على أن قيم استجابات المبحوثين لا تشتت بشكل كبير؛ وتأتي الفقرة الأولى (كرامتك الشخصية) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قيمته 3,76 وهو ما يقابل درجة (موافق)، وانحراف معياري بلغ 1,179 ما يعني أن استجابات المبحوثين تشتت نوعًا ما عن المتوسط الحسابي للفقرة؛ بينما جاءت الفقرة السابعة (حرية الاختيار بين عدد من الوظائف في مؤسسات متعددة) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,94 وهو ما يمثل درجة (محايد)، وبانحراف معياري قيمته 1,068 ما يعني وجود تشتت متوسط لاستجابات المبحوثين حول المتوسط الحسابي لهذه الفقرة؛ في حين كان الترتيب الأخير للفقرة الثانية (حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقك) بمتوسط حسابي قدره 2,88 وهو ما يقابل درجة (محايد) كذلك، بانحراف معياري قدره 1,206 ما يعني وجود تشتت لاستجابات المبحوثين؛ ويظهر كذلك من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل (محور العمل اللائق) قدرها 3,47 وهو ما يمثل درجة (موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، بينما كانت قيمة الانحراف المعياري للفقرات ككل 0,754 وهي قيمة ضعيفة نسبيًا تؤكد عدم وجود تشتت كبير لاستجابات المبحوثين.

حيث تُعبر فقرات الجدول السابق عن مؤشرات العمل اللائق، وهي المؤشرات التي تناولتها منظمة العمل الدولية في تعريفها للعمل اللائق، ومن خلال المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل يظهر أن العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات يحقق شروط العمل اللائق بمستوى مرتفع حسب رأي المبحوثين رغم تحقق بعضها بدرجة متوسطة كما هو الحال في مؤشري حرية الاختيار بين الوظائف في مؤسسات متعددة والمساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل؛ فالعمل اللائق أحد الأبعاد الأساسية التي تلعب دورًا أساسيًا في اختيار العاملين للعمل وتؤثر على مستوى رضاهم واندماجهم السوسيو-مهي وعلى مستوى فعالية وكفاءة أدائهم وروحهم المعنوية.

- البيانات المتعلقة بالأجر العادل:

- الجدول رقم (06): إجابة المبحوثين عن السؤال هل ترى أن الأجر الذي تتلقاه وفق عقود

إدماج حاملي الشهادات يتميز بما يلي؟

الترتيب	اتجاه الإجابات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
3	غير موافق	1,296	2,54	مقارب لمستوى الأجور في سوق العمل
8	غير موافق	1,068	2,01	ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع
2	غير موافق	1,216	2,57	مقارب لأجور العمال الدائمين في المؤسسة
7	غير موافق	1,106	2,14	يلبي متطلبات معيشتك (غذاء، نقل، ملابس، مسكن... الخ)
5	غير موافق	1,230	2,35	يتناسب مع المجهودات التي تبذلها في العمل
1	غير موافق	1,139	2,58	يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة
6	غير موافق	1,198	2,23	يتناسب مع الشهادة العلمية التي تحصلت عليها
4	غير موافق	1,326	2,49	يحفزك على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل
	غير موافق	0,923	2,36	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الجدول ككل

بملاحظة الاتجاه العام للجدول رقم (06) يتبين أن قيم المتوسطات الحسابية لفقرات المحور محصورة بين 2,58 (الفقرة 6) و2,01 (الفقرة 2)، وكانت درجات الفقرات كلها غير موافق؛ حيث جاءت الفقرة السادسة (يتناسب مع ساعات عملك في المؤسسة) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي قدره 2,58 وهو ما يمثل درجة (غير موافق) حسب سلم ليكرت الخماسي، وبانحراف معياري قيمته 1,139 وهو ما يعني وجود تشتت متوسط نوعا ما لاستجابات المبحوثين؛ وجاءت الفقرة الثالثة (مقارب لأجور العمال الدائمين في المؤسسة) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي قدره 2,57 وهو ما يمثل درجة (غير موافق)، وبانحراف معياري بلغت قيمته 1,216 ما يعني وجود تشتت متوسط نوعا ما أيضاً لقيم استجابات المبحوثين؛ في حين حلت الفقرة الرابعة (يلبي متطلبات معيشتك من غذاء ونقل وملابس ومسكن...) في الترتيب قبل الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,14 وهو ما يقابل درجة (غير موافق) كذلك، وبانحراف معياري قيمته 1,106 ما يعني كذلك وجود تشتت متوسط لقيم هذه الفقرة؛ بينما جاءت الفقرة الثانية (ملائم ويتفق مع مستويات أسعار المعيشة في المجتمع) في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي قدره 2,01 وهو ما يمثل درجة (غير

موافق) أيضًا، وبانحراف معياري يقدر بـ 1,068 وهي قيمة متوسطة تعني وجود تشتت نوعا ما لاستجابات المبحوثين؛ إضافة إلى ما سبق يتضح من خلال الجدول أن قيمة المتوسط الحسابي لفقرات متغير الأجر العادل ككل بلغت 2,36 ما يقابله درجة (غير موافق)، بينما بلغت قيمة الانحراف المعياري للفقرات ككل 0,923 ما يعني أن استجابات المبحوثين لا تشتت بشكل كبير. حيث يظهر المتوسط الحسابي لفقرات المحور ككل ومتوسطات الفقرات كل على حدة عدم توفر شروط الأجر العادل لدى أفراد عينة الدراسة من العاملين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات (مستوى منخفض من الموافقة على فقرات المحور كلها)، حيث يعتبر الأجر العادل والملائم أحد الأهداف الأساسية التي يسعى كل عامل الحصول عليها من عمله، قصد تلبية حاجاته المختلفة (خاصة الفيسيولوجية منها) والتي لا يمكن تلبيةها إلا من خلال الحصول عليه، ورغم اعتبار مدرسة العلاقات الإنسانية أن الأجر ليس الحافز الوحيد للعامل كما ذهبت إلى ذلك مدرسة الإدارة العلمية، إلا أنها توليه أهمية بالغة في تحليلاتها خاصة فيما يخص الرضا الوظيفي وفي دافعية العمال نحو العمل إلى جانب العوامل النفسية والاجتماعية الأخرى، حيث أن للأجر العادل مجموعة من الشروط والمؤشرات عبرت عنها فقرات الجدول السابق.

5- النتائج:

أكدت نتائج الدراسة الميدانية عدم تحقق الفرضية الأولى التي صيغتها "يحقق التعاقد وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة درجة منخفضة من شروط العمل اللائق" بحيث يرى المبحوثين توفر شروط العمل اللائق بدرجة مرتفعة؛ بينما أكدت النتائج كذلك تحقق الفرضية الثانية التي صيغتها "يوفر الأجر الذي يتقاضاه المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة مستوى منخفض من شروط الأجر العادل"؛ كما توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوفر العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة الميدانية درجة مرتفعة من شروط العمل اللائق، ويظهر ذلك من خلال ضمان حصول المتعاقدين بدرجة مرتفعة على: كرامتهم الشخصية والإنسانية؛ ساعات العمل الملائمة؛ القدرة على التوفيق بين الحياة العملية والحياة الشخصية؛ توفير الحماية الاجتماعية؛ احترام حقوق العمل؛ المساواة بين الرجال والنساء في العمل وعدم توفر تمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي؛

- رغم ذلك يرى أفراد عينة الدراسة أن العمل وفق هذه العقود لا يحقق بدرجة عالية بعض المؤشرات الأخرى من مؤشرات العمل اللائق، حيث يحصل المتعاقدون بدرجة متوسطة على: حق وحرية الانخراط في النقابات والدفاع عن حقوقهم؛ حرية الاختيار بين عدد من الوظائف والبدائل

والمؤسسات؛ المساواة مع العمال الدائمين في حقوق العمل، وهي المؤشرات التي تختلف وتباين درجة تحققها وضمائها باختلاف المؤسسات واختلاف التخصص ونوع الشهادة التي يحوزوها المتعاقدون؛

- بينت النتائج أن الأجر الذي يتقاضاه المتعاقدون وفق عقود إدماج حاملي الشهادات لا يتوفر على شروط الأجر العادل، ويظهر ذلك من خلال أنه: غير مقارب لمستوى الأجور السائدة في سوق العمل؛ غير متقارب مع مستوى أجور العمال الدائمين في هذه المؤسسات؛ لا يتلاءم مع مستويات وأسعار المعيشة السائدة في المجتمع؛ لا يلبي متطلبات معيشة العاملين وأسرهم (غذاء، ملابس، نقل، مسكن...إلخ) وهي المتطلبات الفيزيولوجية الضرورية التي لا يستطيع الإنسان التخلي عنها؛ لا يتناسب مع المجهودات المبذولة ولا مع ساعات العمل التي يقضيها العمال في العمل ولا مع الشهادات التي يحوزون عليها؛ لا يحفزهم على الجدية وبذل مجهودات أكبر في العمل.

6- خاتمة عامة:

يختلف العمل وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في القطاع الاقتصادي عن نظيره في القطاع الإداري، بحيث يحظى العامل على أقل تقدير بشروط العمل اللائق الذي يحفظ كرامته واندماجه في عمل منتج يتلاءم مع مؤهلاته ويساعده على تطوير قدراته، ورغم ذلك إلا أنه لا يوفر مستوى مقبول من الأجور العادلة التي تمكن العاملين من إشباع حاجاتهم المختلفة؛ ولتحسين شروط العمل وفق هذه العقود يقترح الباحثان المقترحات التالية:

- أن تكون الأجور الممنوحة مقارنة لمستوى الأجور السائدة في سوق الشغل، مع ارتفاع الأجر والمنحة خلال الانتقال من المرحلة التجريبية إلى مرحلة الحصول على الخبرة ثم إلى مرحلة إجادة العمل؛

- تقليص مدة عقد الإدماج إلى الفترة الكافية لاكتساب الخريج للخبرة والتكوين اللازمين وضمأن احتكاكه بعالم الشغل حسب طبيعة العمل والوظيفة، وتمديده استثنائياً في المهين والوظائف التي تحتاج إلى فترة أطول للتعليم والخبرة والتكوين، مع التعاون مع مختلف الأطراف على إيجاد الصيغة القانونية والاقتصادية لضمان إدماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة وبأجور ملائمة بعد نهاية فترة العقد، تضمن لهم العمل اللائق والمنتج في مختلف قطاعات النشاط.

7- المصادر والمراجع:

- الفضيل رتيبي ، و لطيفة طبال. (مارس، 2015). المنظمة ونظرية التنظيم. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 1 ، الصفحات 9-36.
- بوجمعة كوسة . (سبتمبر، 2013). الأجر بين كفاية الحاجات الاجتماعية والغايات التنظيمية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 17 ، الصفحات 36-63.
- فتيحة داود ، و محمد المبارك. (جوان، 2017). تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر للفترة 2000-2014. مجلة الإصلاحات الاقتصادية والإدماج في الاقتصاد العالمي، العدد 23 ، الصفحات 34-88.
- لخضر عبد الرزاق مولاي. (1 جوان، 2012). تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر خلال الفترة 2000-2011. مجلة الباحث، العدد 10 ، الصفحات 191-204.