



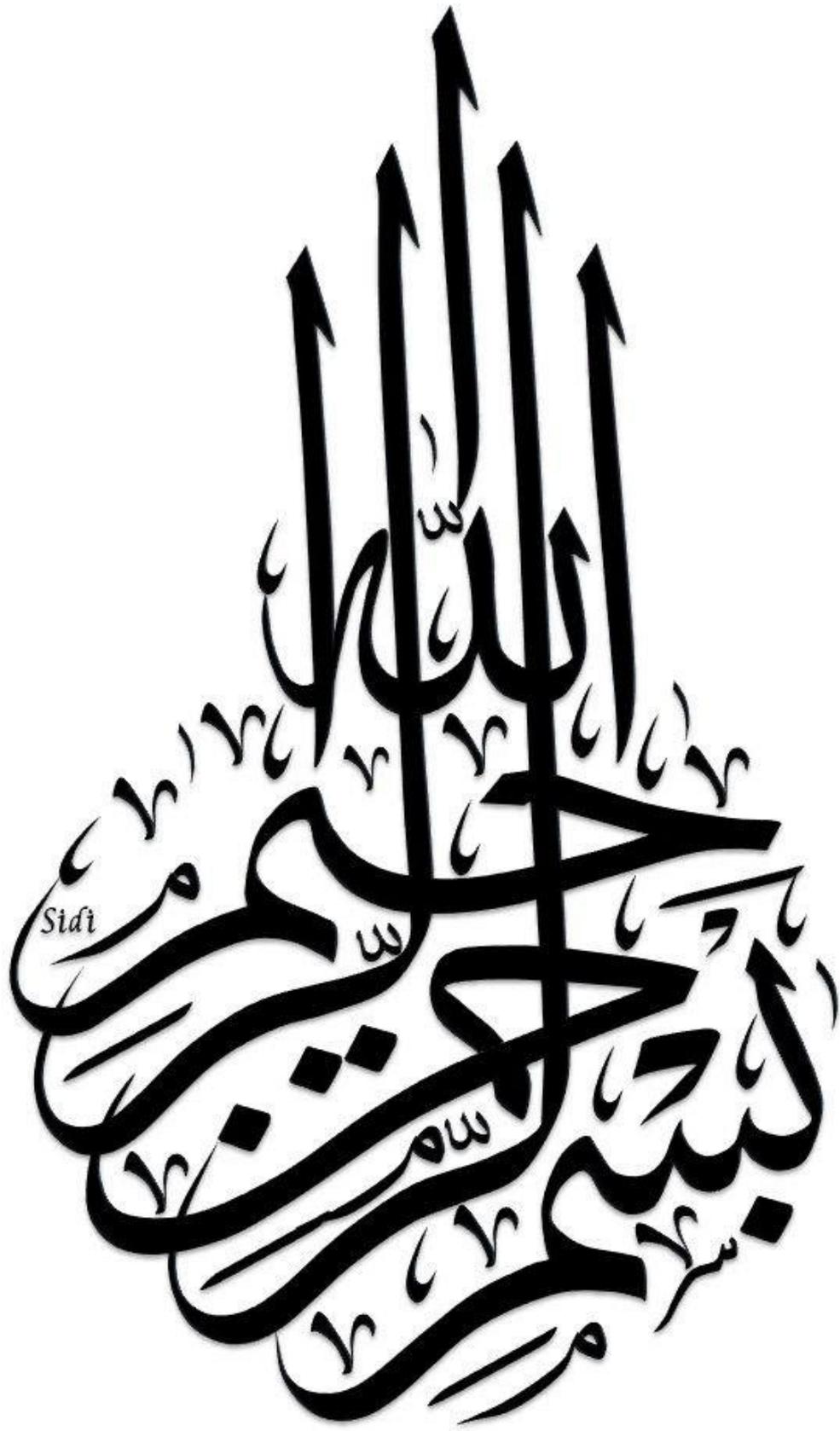
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعاما خميس مليانة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية لمقياس :
**المشروع المهني وأخلاقيات
المهنة**

لفائدة طلبة السنة الثالثة ليسانس علم الاجتماع
من إعداد: د. أحمد صباح



2025/2024



مقدمة :

المشروع الشخصي والمهني للطالب الجامعي يُعدُّ أحد الركائز الأساسية في تكوين الشخصية الطلابية المتكاملة، حيث يتجاوز حدود التعليم الأكاديمي ليشمل الأبعاد الشخصية والاجتماعية والمهنية. يهدف المشروع إلى إعداد الطالب للحياة العملية بشكلٍ شامل، من خلال تزويده بالمهارات والكفاءات اللازمة للنجاح في مختلف المجالات المهنية، بالإضافة إلى تعزيز قدرته على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة تعتمد على ميوله، وقدراته، وتطلعاته الشخصية.

تعكس هذه المطبوعة الأكاديمية أهمية تخطيط الطالب لمستقبله الشخصي والمهني خلال فترة الدراسة الجامعية. ويعتبر هذا التخطيط عملية ديناميكية ومتطورة، تتطلب من الطالب تحليل نقاط قوته وضعفه، وتحديد الفرص والتحديات التي تواجهه في سوق العمل المتغير باستمرار. بالإضافة إلى ذلك، يتناول المشروع الشخصي والمهني تطور المهارات الأساسية مثل القيادة، والتواصل، وحل المشكلات، التي تسهم في تمكين الطالب من مواجهة متطلبات سوق العمل.

تسلط المطبوعة الضوء على أهمية الإرشاد الأكاديمي والمهني، ودور الجامعات في تقديم الدعم المناسب للطلبة عبر برامج التوجيه والتدريب المهني. كما تستعرض دور التطوير الشخصي في تعزيز قدرات الطلبة على التعامل مع التحديات المستقبلية، وكيف يمكن أن يشكل ذلك حجر الزاوية في نجاحهم المهني.

عنوان الليسانس: علم الاجتماع

السداسي: السادس

اسم الوحدة: التعليم المنهجية

اسم المادة: المشروع المهني واخلاقيات المهنة

الرصيد: 03

المعامل: 02

الحجم الساعي خلال السداسي: 22 ساعة و 30 د

طرق التقييم: امتحان

مقياس المشروع الشخصي والمهني يقدم خارطة طريق للطالب في مجال كيفية بناء مشاريع مستقبلية بناء على المعلومات النظرية التي سوف نتلقاها في المقياس بالإضافة إلى التدريبات الميدانية لدمج المراحل العلمية، وهذا من أجل تغيير الفكرة الوظيفية فقط إلى فكرة أن أكون لأوظف الآخرين "زملاء وغيرهم" ويكون ذلك بمعرفة بعض الأفكار الإستباقية أهمها:

- التعرف على سوق العمل وخصائصه
- التعرف على كيفية بناء المشروع الشخصي والمهني.
- التعرف على كيفية التواصل لاسيما الإداري "رسائل إدارية- تكنولوجيات حديثة".
- التعرف على الفروق بين التكوين العالي والتكوين الذاتي.
- التعرف على إستراتيجية البحث المهني.
- التعرف على النقابة ومفتشية العمل
- التعرف على اخلاقيات المهنة
- التعرف على جهود الدولة و السياسات الحكومية في مجال الإدماج والتسجيل "ansej".

المعارف المسبقة: كل ما تناوله الطالب من مقاييس أثناء تكوينه في علم الاجتماع.

القدرات المكتسبة: اختيار مشروع مهني مستقبلي ناجح مع إدراك جميع الحقوق والواجبات.

محتوى المادة :

الرقم	المحتوى	الصفحة
أولا	العمل وسوق العمل : <ul style="list-style-type: none"> ➤ مفهوم العمل ➤ مفهوم سوق العمل ➤ مكانة العمل وأهميته ➤ العمل من منظور سوسيولوجي ➤ مميزات سوق العمل وتحولاته في الجزائر 	05
ثانيا	استراتيجيات البحث المهني: <ul style="list-style-type: none"> ➤ التعليم العالي والتكوين الذاتي ➤ طبيعة التكوين واستجابته لمتطلبات سوق العمل ➤ أساليب البحث عن العمل 	20
ثالثا	السياسات الحكومية في مجال التشغيل: <ul style="list-style-type: none"> ➤ التشغيل: (المفهوم، الأهداف، النظريات) ➤ سياسات التشغيل في الجزائر ➤ الوكالة الوطنية للتشغيل 	33
رابعا	اخلاقيات المهنة: <ul style="list-style-type: none"> ➤ ماهية أخلاقيات المهنة ➤ أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة ➤ مبادئ أخلاقيات المهنة 	47
خامسا	تشريعات العمل ومفتشية العمل: <ul style="list-style-type: none"> ➤ النقابات العمالية ➤ نزاعات العمل ➤ مفتشية العمل (المفهوم، المهام، مجالات الاختصاص، الوظائف) ➤ دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات (الفردية و الجماعية) 	52
سادسا	التقويم وبعض الامتحانات التجريبية	76
/	الملاحق	80

أولا : العمل وسوق العمل (الحصّة الأولى والثانية)

1. مفهوم العمل
2. مفهوم سوق العمل
3. مكانة العمل وأهميته
4. العمل من منظور سوسيولوجي
5. مميزات سوق العمل وتحولاته في الجزائر

● مفهوم العمل

مقدمة :

يعتبر العمل والشغل من المفاهيم الأساسية في حياتنا اليومية والعملية. وهما يرتبطان بالعديد من المجالات، سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، أو علمية. وعلى الرغم من التشابه الظاهري بين المصطلحين، فإن لكل منهما دلالة خاصة واستخدامًا مختلفًا وفقًا للسياق. في هذا الفصل، سنتناول تعريف العمل والشغل من منظورين: العلمي (الفيزيائي) والاجتماعي-الاقتصادي، مع تحليل أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أولاً: تعريف العمل من المنظور الاجتماعي-الاقتصادي

في السياق الاجتماعي والاقتصادي، يُعرف العمل على أنه النشاط الذي يقوم به الأفراد لتلبية احتياجاتهم وتحقيق أهداف معينة. يشمل هذا النشاط الجهد البدني أو الذهني المبذول في إنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر مادي أو مقابل تحقيق منفعة شخصية أو مجتمعية. يرتبط مفهوم العمل بالنظام الاقتصادي حيث يُعتبر العمل ركيزة أساسية في العملية الإنتاجية والاقتصادية.

* خصائص العمل الاجتماعي-الاقتصادي:

الإنتاجية: العمل ينتج قيمة مضافة سواء كانت على شكل منتجات ملموسة أو خدمات غير ملموسة.

التعويض المادي: في العادة، يرتبط العمل بالعائد المالي، سواء كان راتباً، أجراً يومياً، أو مكافأة، وهو ما يميز العمل المهني.

التنظيم الاجتماعي: العمل منظم ضمن علاقات اجتماعية محددة تتبع قوانين وأنظمة معينة تضمن حقوق العاملين وتحافظ على استقرار المجتمع.

التنوع: تختلف أشكال العمل وفقاً لقطاعات النشاط الاقتصادي مثل الزراعة، الصناعة، الخدمات، وغيرها، مما يجعل تنوع المهارات والخبرات ضرورياً في كل مجا تعريف الشغل من المنظور

العلمي (الفيزيائي)

في الفيزياء، يُعرّف الشغل على أنه القوة التي تُبذل لتحريك جسم ما لمسافة معينة في اتجاه القوة المبذولة. ويعتبر الشغل أحد الكميات الأساسية في الميكانيكا، حيث يعبر عن العلاقة بين القوة والحركة. يُقاس الشغل بوحدة الجول (Joule)

• خصائص الشغل الفيزيائي:

وجود قوة وحركة: لا يُعتبر الشغل قد تم إلا إذا أثرت قوة على جسم وحركته لمسافة معينة.
اتجاه القوة والحركة: الشغل يعتمد على العلاقة بين اتجاه القوة واتجاه الحركة؛ إذا كانت القوة عمودية على الحركة، فإن الشغل يكون صفرًا.
الطاقة: الشغل يعبر عن انتقال الطاقة من جسم إلى آخر، ويعتبر جزءًا أساسيًا في دراسة الطاقة والقدرة.

ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف بين العمل والشغل

على الرغم من أن كلاً من العمل والشغل يعبران عن نوع من الجهد المبذول، إلا أن هناك اختلافات جوهرية بينهما بناءً على السياق المستخدم.
أوجه التشابه:

الجهد المبذول: في كلا المفهومين، يتطلب الأمر بذل جهد سواء كان جسدياً أو ذهنيًا لتحقيق الهدف المطلوب.

النتيجة: ينتج عن كل من العمل والشغل تأثير ملموس؛ في العمل الاجتماعي-الاقتصادي تكون النتيجة منتجات أو خدمات، بينما في الشغل الفيزيائي تكون النتيجة انتقال طاقة أو حركة.
أوجه الاختلاف:

السياق: العمل يستخدم بشكل عام في السياق الاجتماعي والاقتصادي بينما الشغل يُستخدم في العلوم الفيزيائية.

القياس: العمل لا يُقاس بوحدات مادية ثابتة، بل يُقِيم بناءً على الإنتاجية أو العائد المالي، في حين أن الشغل الفيزيائي يُقاس بوحدات محددة مثل الجول.

الأجر: العمل يرتبط بشكل مباشر بالعائد المالي أو الفائدة الاقتصادية، بينما الشغل الفيزيائي لا يتطلب تعويضاً مالياً ولكنه يتعلق بتحقيق تغير في الحالة الحركية لجسم معين.

خاتمة:

في الختام، يعتبر كل من العمل والشغل عنصرين أساسيين في حياة الإنسان. ففي حين يُسهم العمل في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، يوفر الشغل الفيزيائي الفهم العميق للظواهر

الطبيعية، ويساعد في تطوير الأدوات التي تُسهل أداء العمل. من هنا تبرز أهمية الفهم العميق لكلا المفهومين، لا سيما في سياقات مختلفة من الحياة.

• مفهوم سوق العمل

مقدمة:

يعتبر العمل من الأنشطة الإنسانية الأساسية التي تحدد هوية الفرد وتؤثر بشكل كبير على حياته اليومية. يرتبط العمل بمجموعة متنوعة من الأبعاد، بما في ذلك الفلسفية، النفسية، والاجتماعية. فقد تناول الفلاسفة العمل باعتباره جوهرًا أساسيًا في تحديد قيمة الإنسان ووجوده، بينما اهتم علماء النفس بتأثير العمل على الصحة النفسية والرفاهية، وركز علماء الاجتماع على دوره في بناء العلاقات الاجتماعية وتطوير المجتمعات. يهدف هذا البحث إلى استكشاف هذه الأبعاد المختلفة للعمل وتحليلها من خلال منظور فلسفي، نفسي، واجتماعي.

و سوق العمل في الجزائر يُعد أحد أهم القضايا التي تواجه الدولة منذ عقود. مع التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي مرت بها البلاد منذ الاستقلال، شهد سوق العمل تحولات جذرية. من التحول من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي يعتمد على الموارد الطبيعية، إلى تحديات البطالة والتغيرات الديموغرافية، يعد تحليل سوق العمل من منظور سوسولوجي موضوعًا بالغ الأهمية. هذا البحث يهدف إلى دراسة مميزات سوق العمل في الجزائر وتحولاته الرئيسية من منظور سوسولوجي.

* الأبعاد الفلسفية للعمل

1. العمل كقيمة إنسانية

من المنظور الفلسفي، اعتبر العديد من الفلاسفة أن العمل يمثل جوهر الوجود الإنساني. أكد كارل ماركس، على سبيل المثال، أن العمل هو الأساس الذي ينشئ من خلاله الإنسان ذاته ويعبر عن طبيعته الخلاقة. ماركس رأى أن العمل يعطي الإنسان القدرة على السيطرة على الطبيعة وتحويلها بما يتناسب مع احتياجاته ورغباته. وفي هذا السياق، يُنظر إلى العمل كوسيلة لتحقيق الذات والتعبير عن الإبداع الإنساني. (علي، 2016).

2. العمل كوسيلة لتحقيق الحرية

من زاوية أخرى، تناول جان بول سارتر العمل كأداة لتحقيق الحرية الشخصية. يعتبر العمل منبثقًا عن الإرادة الحرة للفرد، وهو وسيلة للتفاعل مع العالم وتحديد المسار الذي يسلكه الشخص في الحياة. فالحرية التي يمنحها العمل تتجلى في القدرة على اتخاذ قرارات تؤثر في المجتمع والعالم المحيط. (زيدان، 2017).

3. العمل كمسؤولية أخلاقية

الفيلسوف إيمانويل كانط شدد على أن العمل هو واجب أخلاقي يجب على الفرد القيام به. فبالنسبة لكانط، العمل ليس مجرد وسيلة للعيش، بل هو جزء من الالتزام الأخلاقي للفرد نحو المجتمع. العمل يعزز من احترام الذات، ويشجع على الإسهام في الصالح العام. (المهدي، 2015).

• الأبعاد النفسية للعمل

1. تأثير العمل على الصحة النفسية

يلعب العمل دورًا محوريًا في التأثير على الصحة النفسية للأفراد. يوفر العمل للفرد شعورًا بالانتماء والقيمة، وبالتالي يعزز من الشعور بالرضا عن الذات. أشارت دراسة إلى أن البطالة أو الشعور بعدم الاستقرار في العمل يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات القلق والاكتئاب. (الحسن، 2018). العمل المنظم والمحفز يمنح الأفراد شعورًا بالتحقق ويعزز من ثقتهم بأنفسهم.

2. الاحتراق الوظيفي

يعتبر الاحتراق الوظيفي من التحديات النفسية المرتبطة بالعمل، حيث يؤدي الضغط الزائد والمستمر في بيئة العمل إلى استنزاف الطاقة النفسية والجسدية للعاملين. يمكن أن يتسبب الاحتراق في تدهور الأداء المهني وتراجع الحالة النفسية للفرد، مما يتطلب تدخلات وقائية مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية. (عبد الرحمن، 2019).

3. العمل كوسيلة لتحقيق الذات

يرى علماء النفس أن العمل يمكن أن يكون وسيلة قوية لتحقيق الذات والرفاه النفسي. تشير نظرية ماسلو إلى أن العمل الذي يتوافق مع مهارات الفرد واهتماماته يمكن أن يساعده في الوصول إلى أعلى مستويات تحقيق الذات، وهي قمة هرم الاحتياجات. (الهاشمي، 2020).

*** الأبعاد الاجتماعية للعمل****1. العمل كبنية اجتماعية**

من المنظور الاجتماعي، يعد العمل عنصرًا أساسيًا في بناء المجتمعات. يلعب العمل دورًا محوريًا في تنظيم العلاقات الاجتماعية وتوزيع الأدوار. تقسيم العمل، كما أشار إليه دوركهايم، يساعد في تحديد وظائف الأفراد داخل المجتمع ويعزز من التكامل الاجتماعي. (الرفاعي، 201)

2. التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل

العمل يوفر بيئة تفاعلية تجمع الأفراد من مختلف الخلفيات والثقافات. هذا التفاعل يعزز من العلاقات الاجتماعية ويساعد في بناء الروابط الاجتماعية القوية. وفقًا لنظرية التفاعل الرمزي، يعتبر العمل وسيلة لتبادل الرموز الاجتماعية والمعاني بين الأفراد. (الموسوي، 2016).

3. العمل والتنقل الاجتماعي

العمل يمكن أن يكون أداة للتنقل الاجتماعي، حيث يمكن للأفراد تحسين وضعهم الاجتماعي من خلال الحصول على فرص عمل أفضل أو تعزيز مهاراتهم. العمل يمكن أن يغير مكانة الفرد داخل المجتمع ويسهم في تحسين مستوى معيشتهم. (السيد، 2018).

*** التحديات المعاصرة المتعلقة بالعمل****1. تغيرات سوق العمل**

شهدت أسواق العمل في العالم العربي تغيرات كبيرة في العقود الأخيرة نتيجة العولمة والتطور التكنولوجي. أدى ذلك إلى ظهور مهن جديدة واختفاء أخرى، مما يفرض تحديات على الأفراد من حيث التكيف مع هذه التغيرات. (القحطاني، 2019).

2. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

مع زيادة ضغوط العمل في العصر الحديث، أصبح من الصعب على العديد من الأفراد تحقيق التوازن بين حياتهم المهنية والشخصية. هذه الضغوط تؤثر سلبًا على جودة الحياة وتزيد من معدلات الاحتراق الوظيفي. (الجابري، 2020).

3. التحديات النفسية والاجتماعية للعمل عن بُعد

في ظل التحولات الحديثة في سوق العمل وزيادة اعتماد المؤسسات على العمل عن بُعد، يواجه الأفراد تحديات نفسية واجتماعية تتعلق بالعزلة وقلة التفاعل الاجتماعي. (العامري، 2021).

الخاتمة :

يعتبر العمل عنصرًا جوهريًا في حياة الإنسان وله تأثيرات عميقة على الأبعاد الفلسفية والنفسية والاجتماعية. فمن خلال العمل، يستطيع الفرد تحقيق ذاته، والتعبير عن قدراته الإبداعية، وتكوين علاقات اجتماعية قوية. ورغم التحديات المعاصرة التي تواجه العمل في العصر الحديث، فإن دوره في بناء المجتمعات وتطوير الأفراد لا يزال محوريًا. لذلك، يجب على المجتمعات الحديثة تبني سياسات تدعم التوازن بين العمل والحياة وتعزز من الرفاه النفسي والاجتماعي للعاملين.

المراجع:

- علي، م. (2016). *فلسفة العمل عند كارل ماركس*. دار الفكر العربي.
- زيدان، ح. (2017). *الحرية والعمل في فلسفة جان بول سارتر*. مجلة الفكر الفلسفي.
- المهدي، س. (2015). *العمل والمسؤولية الأخلاقية في فلسفة إيمانويل كانط*. دار النهضة.
- الحسن، ن. (2018). *تأثير العمل على الصحة النفسية*. المجلة العربية للصحة النفسية.
- عبد الرحمن، ع. (2019). *الاحترق الوظيفي وأثره على الأداء المهني*. دار الكتاب العربي.
- الهاشمي، ك. (2020). *العمل وتحقيق الذات: منظور نفسي*. المجلة العلمية لعلم النفس.
- الرفاعي، ب. (2017). *العمل كبنية اجتماعية: قراءة في نظرية إميل دوركايم*. مجلة العلوم الاجتماعية.
- الموسوي، ز. (2016). *التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل: تحليل رمزي*. دار الطليعة.
- السيد، أ. (2018). *التنقل الاجتماعي والعمل في المجتمعات العربية*. مجلة الدراسات الاجتماعية.
- القحطاني، خ. (2019). *تحديات سوق العمل في العالم العربي*. المجلة الاقتصادية العربية.
- الجابري، م. (2020). *التوازن بين العمل والحياة الشخصية: دراسة ميدانية*. دار الهدى.
- العامري، ي. (2021). *العمل عن بُعد: تأثيرات نفسية واجتماعية*. المجلة العربية للعمل.

● العمل من منظور سوسيولوجي

مقدمة :

العمل هو أحد الأعمدة الأساسية في بناء المجتمعات وتطورها. من خلاله، يحصل الأفراد على دخل يسمح لهم بتلبية احتياجاتهم، ويساهمون في الإنتاج الاقتصادي. في السياق السوسيولوجي، يمثل العمل وسيلة للتفاعل الاجتماعي، وتشكيل الهوية، وتحقيق الاستقلالية. ومع ذلك، تتأثر طبيعة العمل بعدة عوامل اجتماعية مثل التغيرات التكنولوجية، العولمة، والتفاوت الاجتماعي. هذا البحث يهدف إلى استعراض مفهوم العمل من منظور سوسيولوجي وتحليل الأبعاد الاجتماعية المرتبطة به

➤ مفهوم العمل في علم الاجتماع :

يُعرّف العمل في علم الاجتماع بأنه النشاط الذي يؤديه الفرد لتلبية احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية. من خلال العمل، يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ويتأثرون بالظروف الاقتصادية والسياسية السائدة. يعد تقسيم العمل الاجتماعي أحد المفاهيم الأساسية التي ناقشها علماء الاجتماع مثل إميل دوركايم وماكس فيبر.

وفقاً لدوركايم (1893)، فإن تقسيم العمل في المجتمعات الحديثة يساهم في تعزيز التضامن العضوي، حيث يعتمد الأفراد على بعضهم البعض لتلبية الاحتياجات المختلفة. في المجتمعات التقليدية، كان التضامن يقوم على التشابه (التضامن الميكانيكي)، بينما في المجتمعات الحديثة، يعتمد على الاختلاف والتخصص.

➤ التحولات في العمل وتأثير التكنولوجيا :

مع ظهور الثورة الصناعية ثم الرقمية، تغيرت طبيعة العمل بشكل كبير. التكنولوجيا أصبحت جزءاً لا يتجزأ من عمليات الإنتاج، مما أدى إلى تغييرات كبيرة في نوعية الوظائف والمهارات المطلوبة. كما أثرت التكنولوجيا على هيكل أسواق العمل وزيادة الاعتماد على العمالة المؤقتة أو غير المستقرة.

يشير بيير بورديو (1998) إلى أن التكنولوجيا لم تؤثر فقط على هيكلية العمل، بل أحدثت تغييرات في القيم والممارسات الاجتماعية المرتبطة بالعمل. أصبحت بعض المهن تتطلب مهارات تقنية متقدمة، ما أدى إلى استبعاد بعض الفئات من سوق العمل.

➤ البطالة والتفاوت الاجتماعي :

البطالة تُعتبر ظاهرة اجتماعية ترتبط بالعديد من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. في المجتمعات الصناعية الحديثة، تشكل البطالة مصدر قلق رئيسي لأنها تؤثر على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وفقاً لبيانات من تقرير منظمة العمل العربية (2021)، ارتفعت معدلات البطالة بشكل ملحوظ في الدول العربية بسبب التغيرات الاقتصادية، الأزمات السياسية، والاضطرابات الاجتماعية.

يشير بعض علماء الاجتماع إلى أن البطالة ترتبط بعدم التوازن في توزيع الفرص والموارد. فالتمييز الاجتماعي بين الجنسين، والعمر، والمستوى التعليمي يؤدي إلى تفاوت فرص العمل بين الأفراد.

➤ دور العولمة في سوق العمل :

العولمة هي عملية تعزز الترابط الاقتصادي بين الدول وتؤثر بشكل مباشر على أسواق العمل. من جهة، ساهمت العولمة في فتح أسواق جديدة وزيادة الفرص الوظيفية، لكن من جهة أخرى، أدت إلى استغلال العمالة الرخيصة وتدهور حقوق العمال في بعض الدول النامية.

وفقاً لما أشار إليه زيغومونت باومان (1998)، العولمة أدت إلى خلق "سوق عمل عالمي"، حيث يمكن للشركات نقل عملياتها الإنتاجية إلى الدول التي توفر عمالة أرخص. وهذا الأمر أثر بشكل مباشر على العمالة المحلية في الدول المتقدمة، وزاد من عدم الاستقرار في الوظائف.

خاتمة :

يمثل العمل جزءًا حيويًا من حياة الأفراد والمجتمعات، وله تأثيرات بعيدة المدى على العلاقات الاجتماعية والبنى الاقتصادية. من خلال فهم العمل من منظور سوسولوجي، يمكن تحليل تأثيرات التكنولوجيا، البطالة، التفاوت الاجتماعي، والعولمة على المجتمع. كما يُظهر هذا المنظور أن قضايا العمل ليست فقط اقتصادية، بل تتعلق أيضًا بالقيم والممارسات الاجتماعية التي تشكل هوية الأفراد والمجتمعات.

المراجع:

1. بورديو، بيبير. (1998). الهيمنة الذكورية. ترجمة: عبده الرئيس. بيروت: دار الساقي.
2. باومان، زيغمونت. (1998). العولمة: العواقب البشرية. ترجمة: حيدر حاج إسماعيل. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
3. دوركايم، إميل. (1893). تقسيم العمل الاجتماعي. باريس: مطبعة سانت كاترين.
4. منظمة العمل العربية. (2021). تقرير حالة سوق العمل في الدول العربية. القاهرة: منظمة العمل العربية.

* مميزات سوق العمل في الجزائر

➤ هيمنة قطاع المحروقات :

يشكل قطاع المحروقات (النفط والغاز) العنصر الأساسي في الاقتصاد الجزائري، حيث يمثل نحو 97% من صادرات البلاد و60% من إيرادات الدولة (مجلة الاقتصاد الجزائري، 2020). رغم هذه الهيمنة، فإن هذا القطاع لا يوفر عددًا كبيرًا من فرص العمل مقارنة بقطاعات أخرى. يركز قطاع المحروقات على التكنولوجيا الرأسمالية العالية ويتطلب عمالة محدودة نسبيًا من حيث العدد

➤ القطاع غير الرسمي :

من أبرز مميزات سوق العمل في الجزائر هو توسع القطاع غير الرسمي. تشير دراسات إلى أن حوالي 30% من العمالة في الجزائر تندرج ضمن القطاع غير الرسمي، أي العمالة التي لا تخضع للتنظيمات الحكومية ولا توفر حماية اجتماعية للعاملين بها (المكتب الوطني للإحصاء، 2018). هذا القطاع يشمل عمالة يومية، وتجارة غير رسمية، وخدمات متنوعة.

➤ تفشي البطالة بين الشباب :

من بين أبرز التحديات التي يواجهها سوق العمل الجزائري هو تفشي البطالة، خاصة بين فئة الشباب. وفقًا لتقرير من وزارة العمل (2021)، بلغ معدل البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و35 سنة نحو 29%. هذه الظاهرة تُعزى إلى عدد من العوامل، بما في ذلك ضعف التدريب المهني وعدم ملاءمة التعليم لسوق العمل.

➤ التفاوت الجغرافي :

يشهد سوق العمل في الجزائر تفاوتًا جغرافيًا واضحًا. فرص العمل تتركز بشكل كبير في المدن الكبرى مثل الجزائر العاصمة ووهران وقسنطينة، في حين تعاني المناطق الريفية من نقص في فرص العمل والبنى التحتية الضرورية لدعم القطاعات الإنتاجية. هذا التفاوت يساهم في الهجرة الداخلية بحثًا عن فرص عمل أفضل، مما يفاقم مشاكل البطالة في المناطق الريفية.

● التحولات في سوق العمل الجزائري

➤ التحولات الاقتصادية :

شهدت الجزائر منذ الاستقلال عدة تحولات اقتصادية أثرت على سوق العمل. في الستينيات والسبعينيات، اتبعت الدولة سياسة اقتصادية اشتراكية تركز على تأميم الصناعات الكبرى وتوفير فرص عمل واسعة من خلال القطاع العام. ولكن مع أزمة النفط في الثمانينيات وتزايد الديون، بدأت الجزائر في التحول نحو اقتصاد السوق مع بداية التسعينيات، مما أدى إلى خصخصة العديد من الشركات العامة وتقليص دور الدولة كموفر أساسي لفرص العمل (بن زاغو، 2015).

➤ تأثيرات العولمة :

مع بداية الألفية الجديدة، بدأت الجزائر في الانخراط بشكل أكبر في الاقتصاد العالمي من خلال توقيع اتفاقيات تجارية مع الاتحاد الأوروبي ومنظمة التجارة العالمية. العولمة أثرت بشكل كبير على سوق العمل في الجزائر، حيث أدى تحرير التجارة إلى فتح الباب أمام استثمارات أجنبية في بعض القطاعات مثل الصناعات الغذائية والنسيج، ولكن في الوقت نفسه، أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة في بعض القطاعات التقليدية التي لم تستطع المنافسة مع المنتجات المستوردة.

➤ التعليم وسوق العمل :

على الرغم من التقدم الكبير في مجال التعليم في الجزائر، حيث ارتفع معدل الالتحاق بالتعليم العالي، إلا أن هناك فجوة واضحة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي. وفقاً لتقرير البنك العالمي (2020)، يعاني الخريجون في الجزائر من صعوبة في العثور على وظائف ملائمة بسبب عدم توافق المهارات المكتسبة مع احتياجات سوق العمل.

➤ التغيرات الديموغرافية :

التحولات الديموغرافية في الجزائر، خاصة فيما يتعلق بنمو السكان، لها تأثير مباشر على سوق العمل. مع زيادة عدد السكان النشطين اقتصادياً، تزايد الضغوط على الحكومة لتوفير فرص عمل للشباب. بلغ عدد السكان في الجزائر نحو 45 مليون نسمة في عام 2021، مع تزايد نسبة الشباب الذين يدخلون سوق العمل كل عام.

➤ التحديات المستقبلية لسوق العمل في الجزائر :

رغم الجهود التي تبذلها الدولة للتخفيف من أزمة البطالة وتعزيز القطاعات الاقتصادية، لا تزال هناك العديد من التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر. من بينها:

➤ **تحقيق التنوع الاقتصادي:** ما زال الاقتصاد الجزائري يعتمد بشكل كبير على المحروقات، مما يجعل البلاد عرضة لتقلبات أسعار النفط. هناك حاجة ملحة لتطوير قطاعات بديلة مثل الزراعة، الصناعة، والسياحة.

➤ **تعزيز القطاع الخاص:** على الرغم من الإصلاحات الاقتصادية، لا يزال القطاع الخاص في الجزائر ضعيفاً نسبياً ولا يلعب الدور المتوقع منه في توفير فرص العمل.

➤ **مواجهة تحديات القطاع غير الرسمي:** يتطلب الحد من توسع القطاع غير الرسمي إصلاحات هيكلية تضمن حماية حقوق العمال وتحفيز القطاع الرسمي ليكون أكثر جذباً للعمالة.

خاتمة:

يعد سوق العمل في الجزائر مجالاً معقداً يتأثر بعدة عوامل اقتصادية، اجتماعية، وسياسية. شهد السوق تحولات كبيرة منذ الاستقلال، بدءاً من هيمنة القطاع العام وصولاً إلى تحديات البطالة والتغيرات الاقتصادية. لفهم طبيعة سوق العمل الجزائري بشكل أعمق، يجب النظر في تأثير العوامل السوسيوولوجية مثل التحولات الاقتصادية، العولمة، والتعليم، والتغيرات الديموغرافية.

المراجع:

- (1) بن زاغو، أحمد. (2015). التحولات الاقتصادية في الجزائر وتأثيرها على سوق العمل. الجزائر: دار النشر الجامعي.
- (2) المكتب الوطني للإحصاء. (2018). تقرير حول العمالة والبطالة في الجزائر. الجزائر: المكتب الوطني للإحصاء.
- (3) وزارة العمل. (2021). تقرير حالة سوق العمل في الجزائر. الجزائر: وزارة العمل.
- (4) مجلة الاقتصاد الجزائري. (2020). تحديات الاقتصاد الجزائري بين الحاضر والمستقبل. الجزائر: مجلة الاقتصاد الجزائري.
- (5) البنك العالمي. (2020). سوق العمل في الجزائر: التحديات والفرص. واشنطن: البنك العالمي.

ثانيا : استراتيجيات البحث المهني

- التعليم العالي والتكوين الذاتي
- طبيعة التكوين واستجابته لمتطلبات سوق العمل
- أساليب البحث عن العمل

● التعليم العالي والتكوين الذاتي

مقدمة:

يشكل التكوين الذاتي أحد العناصر الأساسية التي يمكن أن تعزز القدرة التنافسية للأفراد في سوق العمل المعاصر. في عالم يشهد تحولات سريعة في التكنولوجيا والاقتصاد، أصبح الاعتماد على المؤسسات التقليدية للتعليم والتدريب غير كافٍ لتلبية احتياجات سوق العمل. يلجأ العديد من الأفراد إلى التكوين الذاتي كوسيلة لتعزيز مهاراتهم واكتساب معرفة جديدة تمكنهم من مواكبة التطورات والمنافسة في سوق العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل طبيعة التكوين الذاتي ومدى استجابته لمتطلبات سوق العمل، مع تقديم مراجعة نقدية للأدبيات المتاحة حول هذا الموضوع.

● مفهوم التكوين الذاتي :

يُعرف التكوين الذاتي على أنه عملية تعليمية يقوم بها الفرد بمفرده بهدف تطوير مهارات أو معارف جديدة دون الحاجة إلى توجيه أو إشراف مباشر من المؤسسات التعليمية التقليدية. يعتمد التكوين الذاتي على مجموعة متنوعة من المصادر مثل الكتب، الدورات التعليمية عبر الإنترنت، الندوات، والمؤتمرات، ويعزز القدرة على التعلم المستمر مدى الحياة (فورتى، 2018).

➤ خصائص التكوين الذاتي

يتميز التكوين الذاتي بعدة خصائص تجعله مناسباً للتكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة:
المرونة: يمكن للفرد أن يختار المواضيع والتوقيت الذي يناسبه للتعلم.
التوجه الشخصي: يسمح للأفراد بتركيز جهودهم على المجالات التي يشعرون بأنها أكثر أهمية وارتباطاً بمسيرتهم المهنية.
التكلفة المنخفضة: يمكن أن يكون التكوين الذاتي أقل تكلفة مقارنة بالتعليم الرسمي، حيث تتوفر العديد من الموارد المجانية أو بتكلفة منخفضة عبر الإنترنت.

➤ متطلبات سوق العمل المعاصر

يشهد سوق العمل العالمي تطورات كبيرة مع التقدم التكنولوجي والعولمة، مما أثر بشكل كبير على متطلبات المهارات. من بين المتطلبات الرئيسية لسوق العمل: **المهارات التكنولوجية**: تزايد الطلب على المهارات المتعلقة بالتكنولوجيا مثل البرمجة، تحليل البيانات، والذكاء الاصطناعي (البنك الدولي، 2020). **التفكير النقدي وحل المشكلات**: يحتاج أرباب العمل إلى أفراد قادرين على التفكير بطريقة نقدية وتحليل المشكلات المعقدة. **التعلم المستمر**: مع التغيرات السريعة في التكنولوجيا والاقتصاد، أصبح من الضروري للأفراد أن يتمتعوا بالقدرة على تعلم مهارات جديدة باستمرار.

➤ دور التكوين الذاتي في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل

➤ تعزيز المهارات التكنولوجية

يمكن للتكوين الذاتي أن يلعب دورًا كبيرًا في تطوير المهارات التكنولوجية المطلوبة في سوق العمل. بفضل توفر العديد من الدورات التدريبية عبر الإنترنت التي تغطي مجموعة واسعة من المهارات التكنولوجية، يمكن للأفراد تحسين معرفتهم في مجالات مثل البرمجة، تحليل البيانات، وتطوير التطبيقات بشكل مستقل. على سبيل المثال، تُعتبر منصات مثل Coursera و Udemy و edX من أهم المنصات التي تقدم دورات في هذه المجالات (يوسف، 2021).

➤ التكيف مع التحولات السريعة

يُعتبر التكوين الذاتي استجابة فعالة للتحولات السريعة في سوق العمل. في بيئة عمل متغيرة باستمرار، يتطلب من الأفراد التكيف بسرعة مع مهارات جديدة وتقنيات متقدمة. التكوين الذاتي يوفر للأفراد القدرة على التعلم بشكل مستمر، مما يساعدهم في البقاء على اطلاع دائم بآخر التوجهات في صناعاتهم.

➤ سد الفجوة بين التعليم الأكاديمي وسوق العمل

يشير العديد من الباحثين إلى وجود فجوة بين ما يُدرس في الجامعات والمؤسسات التعليمية التقليدية وما يحتاجه سوق العمل فعليًا. من خلال التكوين الذاتي، يمكن للأفراد سد هذه الفجوة من خلال تعلم المهارات التي لا تغطيها المناهج الأكاديمية، مثل المهارات العملية والمهنية التي تطلبها الشركات (عباس، 2019).

➤ التحديات التي تواجه التكوين الذاتي

رغم الفوائد الكبيرة للتكوين الذاتي، إلا أن هناك عدة تحديات تواجه الأفراد الذين يعتمدون على هذه الطريقة في التعليم:

➤ **الافتقار إلى التوجيه:** بدون وجود مرشدين أو مدربين، قد يجد الأفراد صعوبة في تحديد الموارد الأنسب لتطوير مهاراتهم.

➤ **التحفيز الذاتي:** يتطلب التكوين الذاتي درجة عالية من الانضباط والتحفيز الذاتي، وهو ما قد يفتقر إليه بعض الأفراد.

➤ **الاعتراف الرسمي:** قد تواجه المهارات المكتسبة من خلال التكوين الذاتي صعوبة في الاعتراف الرسمي من قبل أرباب العمل، خاصة إذا لم تكن مدعومة بشهادات معترف بها.

● لاستراتيجيات لتعزيز فعالية التكوين الذاتي في سوق العمل

من أجل جعل التكوين الذاتي أكثر فعالية واستجابة لمتطلبات سوق العمل، يمكن تبني بعض

الاستراتيجيات:

➤ **الاستفادة من المنصات التعليمية المعترف بها:** اختيار دورات تدريبية معتمدة من منصات معترف بها دوليًا يمكن أن يسهل قبولها في سوق العمل.

➤ **التعلم التعاوني:** يمكن أن يساهم التعلم من خلال المجتمعات الرقمية أو مجموعات الدراسة عبر الإنترنت في تحسين التكوين الذاتي من خلال تبادل الخبرات والمعرفة.

➤ **التوجه نحو التعليم المختلط:** الجمع بين التكوين الذاتي والتعليم الرسمي قد يعزز فرص الاعتراف بالمهارات المكتسبة ويساعد الأفراد على الحصول على مؤهلات معترف بها (عبدالله، 2020).

خاتمة:

يشكل التكوين الذاتي أداة قوية يمكن أن تساعد الأفراد على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل المتغيرة. بفضل المرونة والتنوع الكبير في الموارد المتاحة، يمكن للأفراد اكتساب المهارات المطلوبة في مجالات متنوعة مثل التكنولوجيا، التفكير النقدي، وحل المشكلات. ومع ذلك، يبقى التحدي الرئيسي في الاعتراف الرسمي بالمهارات المكتسبة من خلال التكوين الذاتي وفي التحفيز الذاتي. لتعزيز فعالية التكوين الذاتي، من الضروري دمج مع التعليم الرسمي والعمل على تطوير استراتيجيات تعلم مستدامة.

المراجع:

- عباس، محمد. (2019). التكوين الذاتي كوسيلة لتطوير المهارات العملية: دراسة حالة. المجلة الجزائرية للتعليم والتدريب، 15(2)، 45-62.
- البنك الدولي. (2020). تقرير عن متطلبات سوق العمل في الدول النامية. واشنطن: البنك الدولي.
- فورتى، علي. (2018). التكوين الذاتي وتحديات سوق العمل: تحليل سوسيولوجي. الجزائر: دار الحكمة.
- عبدالله، سعاد. (2020). التعليم المختلط كوسيلة لتعزيز التكوين الذاتي: دراسة تطبيقية. المجلة الجزائرية للتربية، 8(1)، 89-112.
- يوسف، أحمد. (2021). المنصات التعليمية الإلكترونية ودورها في تطوير المهارات العملية. المجلة الدولية للتعليم المفتوح، 12(3)، 123-139.

• طبيعة التكوين واستجابته لمتطلبات سوق العمل

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات كبيرة في سوق العمل نتيجة التقدم التكنولوجي والعولمة. هذه التحولات فرضت على الأنظمة التعليمية ضرورة إعادة النظر في أساليب تكوين الطلبة الجامعيين. يُعد التكوين الأكاديمي للطلاب الجامعيين أحد المحاور الأساسية لتأهيلهم لسوق العمل المتغير باستمرار. لذلك، من المهم دراسة كيف يؤثر التكوين الجامعي على قدرة الطلاب على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، وكيف يمكن للجامعات تعديل برامجها لتلبية هذه الاحتياجات.

- تحليل طبيعة تكوين الطالب الجامعي في الجامعات المعاصرة.
- دراسة متطلبات سوق العمل في القرن الواحد والعشرين.
- تقييم استجابة الطالب الجامعي لهذه المتطلبات.
- اقتراح توصيات لتحسين برامج التكوين الجامعي بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل.

تتراوح طبيعة التكوين الجامعي بين التعليم النظري والتطبيقي، ويختلف هذا التكوين بناءً على التخصصات والمناهج التعليمية المتبعة. على الرغم من التقدم في بعض المجالات، لا يزال هناك اعتماد كبير على المناهج النظرية التي لا تعكس التطورات السريعة في سوق العمل. تميل الجامعات إلى تزويد الطلاب بالمعارف العامة ولكن دون تعزيز المهارات العملية والقدرات الشخصية المطلوبة في سوق العمل.

• متطلبات سوق العمل الحديثة

يحتاج سوق العمل في العصر الرقمي إلى كفاءات في مجالات مثل التكنولوجيا، البرمجة، التحليل البياني، والذكاء الاصطناعي. إضافة إلى ذلك، تتطلب الشركات مهارات شخصية مثل العمل الجماعي، التفكير النقدي، والمرونة.

تشير الأبحاث إلى أن أرباب العمل غالباً ما يعانون من نقص في المهارات التي يمتلكها الخريجون الجدد، مما يفرض عليهم استثمار وقت وموارد لتدريبهم من جديد.

• استجابة الطالب الجامعي

يتفاوت مستوى استجابة الطلاب الجامعيين لسوق العمل وفقاً للتكوين الذي يتقونه. الطلاب الذين تلقوا تعليماً عملياً أو شاركوا في تدريبات مهنية يميلون إلى التكيف بسرعة أكبر مع متطلبات سوق العمل. بينما يعاني الطلاب الذين يركز تعليمهم على الجانب النظري فقط من صعوبة في تلبية احتياجات الشركات.

تشير النتائج إلى أن 65% من الطلاب يجدون صعوبة في إيجاد وظيفة تتناسب مع تعليمهم الجامعي مباشرةً بعد التخرج.

توصيات لتطوير التكوين الجامعي:

ادراج مقررات عملية وتدريبية: يجب أن تتبنى الجامعات مقررات تركز على المهارات العملية مثل البرمجة، إدارة المشاريع، والتحليل البياني.

➤ تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص: ينبغي على الجامعات إقامة شراكات مع الشركات لتوفير فرص تدريبية للطلاب خلال دراستهم.

➤ تطوير المهارات الشخصية: يجب أن تتضمن البرامج الجامعية دورات لتطوير المهارات الشخصية مثل التفكير النقدي وحل المشكلات.

➤ التحديث المستمر للمناهج: يتطلب سوق العمل المتغير من الجامعات تحديث مناهجها بانتظام لضمان استجابة الطلاب للتطورات التكنولوجية الحديثة.

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن التكوين الجامعي الحالي يعاني من فجوة في قدرته على تأهيل الطلاب لسوق العمل المتغير. لذلك، يجب إعادة النظر في المناهج والبرامج التعليمية لتعزيز الاستجابة الفعالة لمتطلبات الشركات. إن تعاون الجامعات مع أرباب العمل هو الطريق الأمثل لتحقيق هذا الهدف.

المراجع:

- أحمد، محمد. (2021). تطوير التعليم الجامعي في ضوء متطلبات سوق العمل. دار الفكر العربي.
- الحسن، علي. (2019). البطالة بين الخريجين الجامعيين وأسبابها. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية.
- Johnson, M. (2020). Higher Education and Employability: A Study of the Skills Gap. Oxford University Press.
- World Economic Forum. (2021). The Future of Jobs Report.
- Al-Khatib, F. (2018). University-Industry Collaboration and Employability. Journal of Education and Work.

• أساليب البحث عن العمل

مقدمة:

يعد بناء المشروع المستقل والبحث عن مهنة مناسبة تحديين كبيرين للطالب الجامعي، ولكنهما في الوقت ذاته فرصتان مهمتان للتعلم وتطوير المهارات. هنا سوف نستعرض بعض الاستراتيجيات الفعالة التي تساعد الطلاب الجامعيين على تحقيق النجاح في هذا المجال. والخطوة الأولى في بناء مشروع مستقل هي تحديد الرؤية والأهداف بوضوح. يجب على الطالب أن يسأل نفسه: ما الذي أريد تحقيقه؟ وما هي المهنة أو المجال الذي يثير شغفي؟ تحديد الأهداف المهنية بعيدة المدى سيساعد في التركيز على المجالات ذات الصلة واختيار الاتجاهات التي تتماشى مع تلك الأهداف. من المهم أن تكون الأهداف قابلة للتحقيق ومحددة بوضوح، مع مراعاة النقاط التالية:

- تحديد الأهداف قصيرة وطويلة المدى.
- التأكد من توافق الأهداف مع المهارات والقيم الشخصية.
- تحديث الأهداف بمرور الوقت بناءً على التجارب والمعرفة المكتسبة.

• تعزيز المهارات الشخصية والمهنية

الطالب الجامعي يجب أن يسعى بشكل مستمر لتطوير المهارات التي يحتاجها في سوق العمل، سواء كانت مهارات تقنية أو ناعمة. (Soft Skills) هنا بعض الطرق التي يمكن اتباعها لتعزيز المهارات:

- **المهارات التقنية:** مثل البرمجة، التصميم، التسويق الإلكتروني، واللغات الأجنبية. هذه المهارات يمكن تعلمها من خلال الدورات التدريبية، سواء عبر الإنترنت أو داخل الجامعة.
- **المهارات الناعمة:** تشمل مهارات التواصل، القيادة، وحل المشكلات. العمل ضمن فرق في المشاريع الجامعية أو التطوع في الأنشطة الطلابية يعزز هذه المهارات بشكل كبير.

• التخطيط المالي وإدارة الموارد

إذا كان الطالب يخطط لبناء مشروع مستقل، فإن التخطيط المالي الجيد هو عامل رئيسي في نجاح المشروع. يجب وضع ميزانية محددة للمشروع تتضمن جميع النفقات المتوقعة، مثل تكاليف الإنتاج، التسويق، الأدوات، والخدمات.

- إعداد خطة مالية قصيرة وطويلة الأجل.

- البحث عن مصادر تمويل خارجية مثل المنح، التمويل الجماعي، أو القروض الطلابية.

- تجنب الاعتماد الكلي على التمويل الشخصي والتفكير في الشراكات المحتملة.

- التواصل وبناء العلاقات المهنية (Networking)

من الضروري أن يبدأ الطالب في بناء شبكة من العلاقات المهنية خلال فترة دراسته. يمكن أن تكون هذه العلاقات مفتاحًا للحصول على فرص عمل أو دعم في مشروعه المستقل. إليك بعض الطرق التي يمكن من خلالها توسيع شبكة العلاقات:

➤ المشاركة في المؤتمرات والندوات: حضور الفعاليات المهنية يتيح للطالب الفرصة للالتقاء بالخبراء والمتخصصين في مجاله.

➤ استخدام وسائل التواصل الاجتماعي: خاصة المنصات المهنية مثل LinkedIn لبناء علاقات مع محترفين في المجال.

➤ الانضمام إلى الجمعيات المهنية: التي ترتبط بتخصص الطالب، حيث توفر هذه الجمعيات فرصًا للتواصل والتعلم المستمر.

➤ البحث عن فرص التدريب العملي: التدريب العملي (Internships) هو وسيلة ممتازة لاكتساب الخبرة العملية والاطلاع على كيفية عمل المجالات المهنية. يمكن للطلاب الجامعيين البحث عن فرص التدريب من خلال:

- التواصل مع الشركات في مجال اهتمامهم.

- مراجعة مكاتب التوظيف في الجامعات التي غالبًا ما تقدم إعلانات عن فرص التدريب.

- الاستفادة من منصات البحث عن العمل مثل "LinkedIn"، "Indeed"، و"Glassdoor".

- استخدام الموارد الجامعية: توفر الجامعات العديد من الموارد التي يمكن للطالب الاستفادة منها لبناء مشروعه المستقل والبحث عن المهنة. ومن هذه الموارد:
- مراكز الإرشاد الوظيفي: التي تقدم خدمات مثل كتابة السيرة الذاتية، الإعداد للمقابلات، وورش العمل حول كيفية البحث عن وظائف.
- المكتبات الرقمية: التي توفر مصادر غنية من الكتب والمقالات التي تساعد الطالب على فهم أفضل للاتجاهات الحالية في مجاله.
- البرامج الخاصة بزيادة الأعمال: العديد من الجامعات تقدم برامج تدعم الطلاب الراغبين في بدء مشاريعهم الخاصة من خلال تقديم التمويل والتوجيه.
- البحث المستمر عن الفرص: البحث عن فرص العمل أو تطوير المشروع يجب أن يكون مستمرًا ولا يتوقف بعد التخرج. يجب أن يكون الطالب دائم الاطلاع على التغيرات في سوق العمل، والمجالات الجديدة، والمهارات المطلوبة. يمكن الاستفادة من:
- منصات الوظائف: مثل "Upwork" و "Freelancer" للعمل الحر، أو "LinkedIn" للوظائف التقليدية.
- البقاء على اتصال مع زملاء الجامعة وأعضاء هيئة التدريس: الذين يمكنهم تقديم نصائح وإرشادات قيمة حول الفرص المتاحة في السوق.
- التحليل الذاتي: تقييم المهارات والخبرات المكتسبة بشكل دوري وتحديد ما إذا كانت تتناسب مع احتياجات السوق أو إذا كان من الضروري تطوير مهارات إضافية.
- المرونة والتكيف مع التغيرات: سوق العمل متغير بسرعة، لذا يجب على الطالب الجامعي أن يتحلى بالمرونة في التكيف مع هذه التغيرات. قد يحتاج الطالب إلى تغيير خطته المهنية أو تعديل مشروعه المستقل بناءً على احتياجات السوق والمستجدات. هنا بعض النصائح لتحقيق ذلك:
- الاستعداد للتعلم المستمر: متابعة المستجدات في المجال وتعلم مهارات جديدة بشكل دائم.
- توسيع الآفاق: التفكير في العمل في مجالات ذات صلة وليس التقييد بمجال تخصص واحد.

➤ التكيف مع التكنولوجيا: فالتكنولوجيا تلعب دورًا محوريًا في معظم الصناعات اليوم، لذا من الضروري مواكبتها وفهم تأثيرها على مجاله.

الخاتمة:

الطالب الجامعي الذي يسعى لبناء مشروع مستقل أو البحث عن مهنة يجب أن يتحلى بالتصميم والصبر، ويستثمر في تطوير مهاراته، والاستفادة من الفرص المتاحة داخل وخارج الجامعة. التخطيط الجيد، البحث المستمر، والمرونة في التعامل مع التغيرات هي مفاتيح النجاح في بناء مسار مهني ناجح ومستقل.

ثالثا : السياسات الحكومية في مجال التشغيل و الإدماج :

➤ التشغيل: (المفهوم، الأهداف، النظريات)

➤ سياسات التشغيل في الجزائر

➤ الوكالة الوطنية للتشغيل

ثالثاً : التشغيل : (المفهوم ، الأهداف ، النظريات)

مقدمة:

يمثل الشغل أحد أهم الأنشطة الإنسانية التي تؤثر في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للأفراد والمجتمعات. في علم الاجتماع والاقتصاد، الشغل ليس مجرد وسيلة لكسب العيش، بل هو جزء أساسي من تكوين هوية الفرد، وتحقيق الذات، والمساهمة في تطوير المجتمعات. يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل أكاديمي شامل لمفهوم الشغل، أهدافه، والنظريات المختلفة التي تناولته من منظور سوسيولوجي واقتصادي.

➤ مفهوم الشغل:

الشغل هو كل نشاط يقوم به الفرد من أجل إنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر أو تعويض. يُعد الشغل جزءاً لا يتجزأ من الحياة اليومية ويساهم في تلبية الاحتياجات الاقتصادية للأفراد، بالإضافة إلى كونه وسيلة لتعزيز الهوية الاجتماعية والمكانة.

➤ التعريف السوسيولوجي للشغل:

من منظور علم الاجتماع، الشغل ليس مجرد نشاط اقتصادي، بل هو ظاهرة اجتماعية تتعلق بتقسيم العمل، والعلاقات الاجتماعية في مواقع العمل، والأدوار المختلفة التي يلعبها الأفراد في المجتمع (دوركايم، 1893). يُنظر إلى الشغل على أنه أداة لتحقيق التكامل الاجتماعي، والتضامن بين الأفراد، وإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية.

➤ التعريف الاقتصادي للشغل

في علم الاقتصاد، يُعتبر الشغل عاملاً من عوامل الإنتاج إلى جانب رأس المال والأرض. يساهم الشغل في إنتاج السلع والخدمات ويشكل أساس التبادل الاقتصادي. يتمثل في الأنشطة التي يقوم بها الفرد لتوليد دخل، سواء كانت هذه الأنشطة يدوية أو فكرية، وتعد وسيلة رئيسية لتحقيق الرفاهية الاقتصادية (ماركس، 1867).

➤ أهداف الشغل

تحقيق الذات: يمثل الشغل وسيلة مهمة لتحقيق الذات والتطور الشخصي. من خلال العمل، يتمكن الأفراد من تطوير مهاراتهم، اكتساب الخبرات، وتحديد أهدافهم المهنية. الشغل يعزز الثقة بالنفس ويساهم في بناء شخصية الفرد الاجتماعية (ماسلو، 1943).

تعزيز الاستقرار الاقتصادي: يوفر الشغل للفرد دخلاً ثابتاً يمكنه من تلبية احتياجاته الأساسية مثل الغذاء، السكن، والتعليم. يعد هذا الاستقرار الاقتصادي من الأهداف الأساسية التي يسعى الأفراد لتحقيقها من خلال الشغل (كينز، 1936).

التكامل الاجتماعي: الشغل يمثل وسيلة للتواصل الاجتماعي والتفاعل مع الآخرين. يساهم في بناء علاقات اجتماعية داخل مكان العمل وخارجه، ويعزز شعور الفرد بالانتماء إلى المجتمع (دوركايم، 1893).

المساهمة في التنمية الاقتصادية: يُعتبر الشغل محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي. من خلال العمل، يساهم الأفراد في إنتاج السلع والخدمات التي تساهم في زيادة الناتج المحلي الإجمالي للدولة، وبالتالي تعزيز التنمية الاقتصادية (آدم سميث، 1776).

➤ النظريات المتعلقة بالشغل

النظرية الكلاسيكية للشغل: ترى النظرية الكلاسيكية أن الشغل هو مصدر القيمة الاقتصادية. آدم سميث، الذي يُعتبر أب الاقتصاد الكلاسيكي، اعتبر أن الشغل هو المحرك الأساسي لخلق الثروة. في كتابه "ثروة الأمم" (1776)، أشار سميث إلى أن تقسيم العمل يزيد من الإنتاجية والكفاءة، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الثروة الوطنية.

النظرية الماركسية: كارل ماركس قدم نقداً للنظرية الكلاسيكية في كتابه "رأس المال" (1867)، حيث ركز على استغلال العمال في النظام الرأسمالي. وفقاً لماركس، يُعتبر الشغل مصدراً للقيمة، ولكن العمال لا يحصلون على القيمة الكاملة لعملهم بسبب استغلال أرباب العمل. ويعتبر الشغل في النظام الرأسمالي وسيلة لتراكم رأس المال من خلال الاستغلال.

النظرية الوظيفية: إميل دوركايم، أحد مؤسسي علم الاجتماع، قدم مفهومًا مختلفًا عن الشغل. في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" (1893)، أشار دوركايم إلى أن الشغل يلعب دورًا أساسيًا في تحقيق التكامل الاجتماعي. من خلال تقسيم العمل، يعتمد الأفراد على بعضهم البعض لتلبية احتياجاتهم المختلفة، مما يعزز التضامن الاجتماعي.

النظرية الإنسانية: أبراهام ماسلو، في نظريته "هرم الحاجات" (1943)، أشار إلى أن الشغل يلعب دورًا مهمًا في تحقيق الذات وتلبية الحاجات النفسية. وفقًا لماسلو، يمثل الشغل وسيلة لتحقيق الحاجات الأساسية مثل الأمن والاستقرار، ولكنه أيضًا يساعد في تحقيق الحاجات العليا مثل التقدير والاحترام وتحقيق الذات.

النظرية الكينزية: جون ماينارد كينز، في كتابه "النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنقود" (1936)، قدم تحليلًا للاقتصاد الكلي للشغل. رأى كينز أن الطلب الكلي في الاقتصاد هو العامل الأساسي الذي يحدد مستويات التشغيل. وأشار إلى أن الحكومة يجب أن تتدخل لزيادة الطلب الكلي من خلال السياسات المالية لتجنب البطالة.

• الشغل في السياق المعاصر

في العصر الحديث، يتسم الشغل بتغيرات كبيرة نتيجة للعولمة والتكنولوجيا. تزايد الاعتماد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي أدى إلى خلق وظائف جديدة ولكنه في نفس الوقت ألغى العديد من الوظائف التقليدية. هذا التحول يتطلب من العمال تطوير مهاراتهم باستمرار لمواكبة التطورات التكنولوجية والاقتصادية.

كما أن سوق العمل أصبح أكثر تنافسية، مما يجعل من الضروري على الأفراد أن يكونوا مرنين وقادرين على التكيف مع متغيرات السوق. الشغل أصبح أقل ارتباطًا بالمكان، حيث يمكن للأفراد العمل عن بعد بفضل التطور التكنولوجي.

خاتمة:

الشغل ليس فقط وسيلة لتأمين الدخل، بل هو جزء أساسي من الحياة الإنسانية يسهم في تحقيق الذات والتكامل الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. النظريات المختلفة التي تناولت الشغل، سواء من منظور الاقتصاد الكلاسيكي أو النقد الماركسي أو التحليل الوظيفي، توفر إطاراً لفهم أهمية الشغل ودوره في المجتمع. في ظل التغيرات التكنولوجية والاقتصادية المعاصرة، يبقى الشغل موضوعاً حيويًا يتطلب المزيد من الدراسات لفهم أبعاده وتحولاته المستقبلية.

المراجع:

- 1) دوركايم، إميل. (1893). تقسيم العمل الاجتماعي. باريس: مطبعة سانت كاترين.
- 2) سميث، آدم. (1776). ثروة الأمم. لندن: مكتبة جوتنبرج.
- 3) ماركس، كارل. (1867). رأس المال: نقد الاقتصاد السياسي. لندن: دار نشر داس كابيتال.
- 4) ماسلو، أبراهام. (1943). نظرية التحفيز الإنساني. مجلة علم النفس التطبيقي، 50(4)، 370-396.
- 5) كينز، جون ماينارد. (1936). النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنقود. لندن: مطبعة جامعة كامبريدج.

• سياسات التشغيل في الجزائر

مقدمة:

تعتمد الجزائر، كغيرها من الدول النامية، على سياسات التشغيل كأداة أساسية لمعالجة البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي. مع تضاعف التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لجأت الحكومة الجزائرية إلى تبني مجموعة من السياسات والاستراتيجيات لخلق فرص العمل وتحقيق التوازن في سوق العمل. يهدف هذا البحث إلى استعراض سياسات التشغيل في الجزائر، مع تحليل أهدافها ونتائجها وتأثيرها على الاقتصاد الوطني.

• مفهوم سياسات التشغيل

سياسات التشغيل هي مجموعة من التدابير الحكومية الهادفة إلى تعزيز فرص العمل وتقليل البطالة من خلال خلق بيئة اقتصادية ملائمة. تتضمن هذه السياسات تحسين ظروف العمل، تقديم الدعم للقطاعات الاقتصادية المختلفة، وتعزيز التدريب المهني والتعليم لزيادة قدرة الأفراد على الاندماج في سوق العمل (البنك الدولي، 2020).

• أنواع سياسات التشغيل: تنقسم سياسات التشغيل إلى نوعين رئيسيين:

- **السياسات النشطة للتشغيل:** تشمل برامج التدريب المهني، الإرشاد الوظيفي، دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والبرامج الحكومية لخلق فرص العمل المباشرة.
- **السياسات السلبية للتشغيل:** تتضمن تقديم التعويضات للعاطلين عن العمل، توفير برامج الدعم الاجتماعي، وضمان حماية العمال في حالة فقدان الوظائف (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

• تطور سياسات التشغيل في الجزائر

شهدت الجزائر منذ الاستقلال تغييرات عديدة في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، حيث مرت بمراحل مختلفة في مجال سياسات التشغيل.

➤ الفترة الاشتراكية (1962-1980) :

بعد الاستقلال، اعتمدت الجزائر على نموذج الاقتصاد الاشتراكي، حيث كانت الدولة المشغل الرئيسي. تضمنت هذه الفترة سياسات توظيف واسعة النطاق في القطاع العام، وخاصة في الشركات الوطنية والهيئات الحكومية. كان الهدف الأساسي لهذه السياسات هو تحقيق الاكتفاء الذاتي، وتنمية القطاعات الصناعية والزراعية (أحمد، 2003).

➤ فترة الإصلاحات الهيكلية (1980-1990) :

مع تراجع أسعار النفط في الثمانينات وزيادة الديون الخارجية، لجأت الجزائر إلى تبني برامج الإصلاح الاقتصادي التي فرضتها المؤسسات الدولية مثل صندوق النقد الدولي. تم تقليص دور الدولة كمشغل رئيسي، وتزايدت البطالة بشكل كبير نتيجة لخصخصة المؤسسات وتسريح العمال (علي، 2007).

➤ سياسات التشغيل في ظل العولمة (2000-2020) :

مع دخول الألفية الجديدة، تبنت الجزائر مجموعة من السياسات الجديدة في مجال التشغيل بهدف مواجهة آثار البطالة المرتفعة، خاصة بين الشباب. تضمنت هذه السياسات تعزيز دور القطاع الخاص، دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء صناديق تمويل موجهة للشباب.

• سياسات التشغيل الرئيسية في الجزائر

➤ دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة:

أطلقت الجزائر مجموعة من المبادرات لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محركًا أساسيًا للتشغيل. تم إنشاء وكالة دعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) التي تقدم قروضًا وتمويلات ميسرة للشباب الراغبين في إنشاء مشاريعهم الخاصة. هذه السياسة تهدف إلى تقليل الاعتماد على القطاع العام وخلق فرص عمل جديدة في القطاع الخاص (وزارة العمل الجزائرية، 2018).

➤ التدريب المهني:

أحد المحاور الأساسية لسياسات التشغيل في الجزائر هو التركيز على تعزيز التدريب المهني. من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، يتم توفير برامج تدريب وتأهيل للعاطلين عن العمل بهدف تحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف. يتم تصميم هذه البرامج لتلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة، خاصة في المجالات التي تشهد طلبًا متزايدًا مثل التكنولوجيا والخدمات (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ السياسة الوطنية للتشغيل:

تم تبني السياسة الوطنية للتشغيل في 2008، التي تهدف إلى تقليص البطالة من خلال تحسين بيئة الأعمال، تعزيز الاستثمار، ودعم الابتكار. من بين أهداف هذه السياسة:

➤ تعزيز قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل مستدامة

➤ تحسين ظروف العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية.

➤ تقليص التفاوتات الإقليمية في فرص العمل.

➤ تعزيز دور المرأة في سوق العمل (الجزائر، 2008).

➤ برامج الإدماج المهني:

تعتبر برامج الإدماج المهني جزءًا أساسيًا من سياسات التشغيل في الجزائر. تهدف هذه البرامج إلى دمج الشباب في سوق العمل من خلال توفير فرص عمل مؤقتة في المؤسسات الحكومية والخاصة. تقدم الحكومة إعانات للقطاع الخاص لتوظيف الشباب الخريجين وتشجيعهم على الاستمرار في العمل بعد انتهاء فترة الدعم (وزارة العمل الجزائرية، 2019).

• نتائج وتحديات سياسات التشغيل في الجزائر:

ساهمت سياسات التشغيل في الجزائر في تقليص معدل البطالة، حيث انخفض من 30% في أوائل الألفية إلى 11.4% في 2020. كما شهدت الجزائر نموًا في عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت بفضل برامج الدعم والتمويل (البنك الدولي، 2020).

على الرغم من الجهود الحكومية، لا تزال الجزائر تواجه تحديات كبيرة في مجال التشغيل. من بين هذه التحديات:

➤ **البطالة بين الشباب:** على الرغم من البرامج المختلفة، لا يزال معدل البطالة بين الشباب مرتفعًا، خاصة في المناطق الريفية.

➤ **البيروقراطية:** يعاني القطاع الخاص من التعقيدات الإدارية والبيروقراطية التي تعيق إنشاء المشاريع وتحد من قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل جديدة.

➤ **الاقتصاد غير الرسمي:** يشكل الاقتصاد غير الرسمي نسبة كبيرة من سوق العمل، مما يساهم في تقليص القدرة على توفير حماية اجتماعية للعاملين فيه (المكتب الوطني للإحصاء، 2019).

خاتمة:

من أجل تحسين سياسات التشغيل في الجزائر، يُقترح ما يلي: تبسيط الإجراءات الإدارية: يجب العمل على تقليص البيروقراطية وتشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي من خلال تحسين مناخ الأعمال.

تحسين جودة التدريب المهني: ينبغي تحديث برامج التدريب المهني لتواكب احتياجات سوق العمل المعاصر، خاصة في المجالات التكنولوجية.

تعزيز دور المرأة: ينبغي تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال توفير بيئة ملائمة تضمن المساواة وتقلل من التمييز الجندي.

إن سياسات التشغيل في الجزائر تمثل جزءاً هاماً من الاستراتيجيات الاقتصادية الهادفة إلى تعزيز النمو وتقليل البطالة. على الرغم من التحديات التي تواجهها الجزائر في هذا المجال، إلا أن الإصلاحات والسياسات التي تبنتها الحكومة قد ساهمت في تحسين وضع سوق العمل. يبقى التحدي الأكبر هو تحسين بيئة الأعمال وتشجيع الاستثمار الخاص، بالإضافة إلى مواكبة التغيرات السريعة في الاقتصاد العالمي.

المراجع:

- أحمد، عبد الله. (2003). الاقتصاد الجزائري: التحولات والتحديات. الجزائر: دار الحكمة.
- البنك الدولي. (2020). التشغيل والتنمية في الجزائر: تقرير اقتصادي. واشنطن: البنك الدولي.
- علي، كريم. (2007). الإصلاحات الهيكلية في الجزائر وأثرها على سوق العمل. المجلة الجزائرية للاقتصاد، 12(3)، 58-45.
- الجزائر. (2008). السياسة الوطنية للتشغيل. الجزائر: وزارة العمل.
- المنظمة الدولية للعمل. (2019). تحليل سياسات التشغيل في الجزائر. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.
- وزارة العمل الجزائرية. (2018). تقرير حول دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. الجزائر: وزارة العمل.
- وزارة العمل الجزائرية. (2019). برامج الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر. الجزائر: وزارة العمل.
- المكتب الوطني للإحصاء. (2019). تقرير حول سوق العمل في الجزائر. الجزائر: المكتب الوطني للإحصاء.

• الوكالة الوطنية للتشغيل

مقدمة:

يشكل الشباب جزءًا حيويًا من المجتمعات العربية، حيث يمثلون نسبة كبيرة من السكان في الدول العربية، بما في ذلك الجزائر. ومع ارتفاع معدلات البطالة والتحديات الاقتصادية في المنطقة، أصبح من الضروري توفير الدعم والتوجيه للشباب لتحقيق التنمية المستدامة. تعتبر أجهزة دعم وتشغيل الشباب جزءًا أساسيًا من هذا الجهد، حيث تقدم برامج ومبادرات تهدف إلى تعزيز ريادة الأعمال، توفير فرص عمل، وتمكين الشباب في سوق العمل. يهدف هذا البحث إلى دراسة أجهزة دعم وتشغيل الشباب في الوطن العربي بشكل عام والجزائر بشكل خاص، مع التركيز على الأدوار التي تقوم بها، التحديات التي تواجهها، وأثرها على الشباب.

• مفهوم أجهزة دعم وتشغيل الشباب

أجهزة دعم وتشغيل الشباب هي مؤسسات حكومية أو غير حكومية تعمل على تقديم خدمات متنوعة للشباب مثل التدريب المهني، الإرشاد الوظيفي، ودعم ريادة الأعمال. تهدف هذه الأجهزة إلى مساعدة الشباب في دخول سوق العمل أو إنشاء مشروعاتهم الخاصة. وفقًا لـ (Johnson, 2020)، تساهم هذه الأجهزة في تقليل معدلات البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي من خلال تمكين الشباب.

• أهمية أجهزة دعم وتشغيل الشباب:

- **تقليل معدلات البطالة:** تساهم هذه الأجهزة في توفير فرص عمل للشباب من خلال توفير برامج تدريبية وتعليمية تؤهلهم لدخول سوق العمل بمهارات تناسب احتياجات السوق. (Smith & Davis, 2019).
- **تعزيز ريادة الأعمال:** تدعم هذه الأجهزة الشباب في إنشاء مشاريعهم الخاصة من خلال تقديم التمويل، المشورة، والدعم الفني، مما يساهم في تعزيز ريادة الأعمال وتوفير فرص عمل جديدة. (Brown, 2018).
- **الاستثمار في المستقبل:** تركز أجهزة دعم وتشغيل الشباب على تنمية المهارات الشخصية والمهنية للشباب، مما يجعلهم قادرين على مواجهة التحديات المستقبلية وتطوير مجتمعاتهم. (Turner, 2021).

➤ أجهزة دعم وتشغيل الشباب في الوطن العربي

➤ **المبادرات الحكومية:** تبنت العديد من الدول العربية مبادرات حكومية لدعم تشغيل الشباب مثل برنامج "طموح" في السعودية و"صندوق دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة" في الكويت. (Adams, 2019).

➤ **المؤسسات الخاصة والمنظمات غير الحكومية:** تلعب المنظمات غير الحكومية دورًا محوريًا في دعم الشباب من خلال تقديم فرص تدريب ودعم ريادي للأعمال. على سبيل المثال، تقوم مؤسسة "إنجاز العرب" بتقديم برامج تدريبية لتمكين الشباب من الدخول في سوق العمل. (Parker, 2020).

➤ **المبادرات الإقليمية:** تعمل بعض المبادرات على مستوى إقليمي مثل "برنامج الشباب العربي" التابع للجامعة العربية الذي يهدف إلى تحسين فرص الشباب في التوظيف. (Fischer, 2017).

➤ أجهزة دعم وتشغيل الشباب في الجزائر

➤ **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):** تعد ANSEJ واحدة من أبرز الأجهزة الحكومية في الجزائر التي تهدف إلى دعم الشباب من خلال تقديم قروض ميسرة وتمويلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة. وفقًا لـ (Brown, 2018)، فإن الوكالة تسهم بشكل كبير في تعزيز ريادة الأعمال بين الشباب الجزائري.

➤ **الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):** يهدف CNAC إلى دعم العاطلين عن العمل من خلال توفير قروض ومنح للمشروعات الصغيرة، ويستهدف بشكل خاص الفئات العمرية من الشباب. (Adams, 2019).

➤ **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):** تسعى ANDI إلى جذب الاستثمارات وتقديم الدعم للشباب الراغبين في إنشاء مشاريع استثمارية في مختلف القطاعات الاقتصادية. (Smith & Davis, 2019).

➤ **البرامج التعليمية والتدريبية:** تشمل هذه البرامج التدريب على المهارات المهنية وتوفير التأهيل اللازم للشباب لتمكينهم من دخول سوق العمل بكفاءة. تتضمن هذه البرامج مبادرات حكومية وخاصة بالتعاون مع منظمات دولية مثل منظمة العمل الدولية. (Fischer, 2017).

- **التحديات التي تواجه أجهزة دعم وتشغيل الشباب في الوطن العربي والجزائر**
- **البيروقراطية:** تعتبر البيروقراطية أحد أبرز التحديات التي تواجه الشباب في الحصول على الدعم من هذه الأجهزة، حيث يعاني العديد منهم من تعقيدات في الإجراءات الإدارية للحصول على التمويل أو التدريب. (Johnson, 2020).
- **نقص التمويل:** رغم وجود العديد من المبادرات، إلا أن نقص التمويل يمثل عائقًا أمام الكثير من الشباب في تنفيذ مشاريعهم أو الحصول على فرص عمل مناسبة. (Parker, 2020).
- **الفجوة بين التعليم وسوق العمل:** يواجه الشباب في العديد من الدول العربية تحديات كبيرة بسبب عدم توافق المهارات التي يتعلمونها في المدارس والجامعات مع احتياجات سوق العمل. (Turner, 2021).
- **البطالة الهيكلية:** تعاني بعض الدول العربية، بما في ذلك الجزائر، من بطالة هيكلية، حيث يكون هناك نقص في الوظائف المتاحة حتى مع وجود مؤهلات عالية بين الشباب. (Adams, 2019).
- **أثر أجهزة دعم وتشغيل الشباب**
- **تحسين فرص العمل:** تسهم هذه الأجهزة في توفير فرص عمل للشباب، مما يقلل من معدلات البطالة ويسهم في تعزيز الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. (Smith & Davis, 2019).
- **تعزيز ريادة الأعمال:** تدعم أجهزة دعم الشباب تأسيس مشاريع جديدة مما يزيد من عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تسهم في التنمية الاقتصادية. (Brown, 2018).
- **تقليل الهجرة غير الشرعية:** من خلال توفير فرص عمل محلية ودعم ريادة الأعمال، تسهم هذه الأجهزة في تقليل الهجرة غير الشرعية التي يلجأ إليها الشباب بحثًا عن فرص عمل في الخارج. (Fischer, 2017).

➤ خاتمة:

تعد أجهزة دعم وتشغيل الشباب من الأدوات الحيوية لتحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي والجزائر. من خلال توفير الدعم المالي، التدريبي، والاستشاري للشباب، تسهم هذه الأجهزة في تحسين فرص العمل وتعزيز ريادة الأعمال. إلا أن التحديات، مثل البيروقراطية ونقص التمويل، تتطلب مزيداً من الاهتمام من قبل الحكومات والجهات المعنية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة. تعتبر أجهزة دعم وتشغيل الشباب في الوطن العربي والجزائر أحد الحلول الفعالة للتحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل. من الضروري تحسين هذه الأجهزة وتطوير سياسات جديدة لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. كما يجب تعزيز التعاون بين الحكومات، القطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية لضمان توفير الدعم المستدام للشباب وتحقيق مستقبل أفضل لهم.

المراجع:

- a. Adams, J. (2019). *Youth employment initiatives in the Arab world: A comprehensive study*. Oxford University Press.
- b. Brown, L. (2018). *Entrepreneurship and youth development in North Africa: The Algerian model*. Palgrave Macmillan.
- c. Fischer, M. (2017). *Youth employment and support programs in the Arab region*. Springer.
- d. Johnson, T. (2020). *Challenges and opportunities for youth employment in the Middle East and North Africa*. Routledge.
- e. Parker, D. (2020). *Non-governmental organizations and youth empowerment in the Arab world*. Cambridge University Press.
- f. Smith, R., & Davis, L. (2019). *Strategies for youth employment and entrepreneurship in developing countries*. Sage Publications.
- g. Turner, M. (2021). *Bridging the gap between education and employment: The role of youth employment programs*. Springer.

رابعاً: أخلاقيات المهنة

➤ ماهية أخلاقيات المهنة

➤ أهمية وأهداف أخلاق المهنة

➤ مبادئ أخلاقيات المهنة (الاستقامة ، السرية ، الكفاءة)

ماهية أخلاقيات المهنة

مقدمة:

تعد أخلاقيات المهنة جزءًا لا يتجزأ من الممارسات المهنية في أي مجتمع متقدم. تلعب هذه الأخلاقيات دورًا كبيرًا في تعزيز السلوك المهني الصحيح بين العاملين في مختلف القطاعات، بما يضمن العمل ضمن إطار من القيم والالتزامات التي تحمي مصلحة الأفراد والمنظمات على حد سواء. يُعتبر الالتزام بأخلاقيات المهنة ضمانًا لتحقيق الأهداف المشتركة بشكل نزيه وفعال. يهدف هذا البحث إلى توضيح مفهوم أخلاقيات المهنة، أهميتها، المبادئ الأساسية التي تقوم عليها، والتحديات التي تواجهها في العصر الحديث.

➤ مفهوم أخلاقيات المهنة:

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والقيم التي توجه سلوك الأفراد داخل بيئة العمل. يتم تحديد هذه الأخلاقيات من خلال مواثيق مهنية ومعايير دولية ومحلية تلزم العاملين بالتصرف بطريقة تعكس النزاهة، الشفافية، والاحترافية. (Smith, 2018).
تشتق هذه الأخلاقيات من القيم الاجتماعية والدينية، وتوجه الأفراد في كيفية التعامل مع زملائهم، العملاء، والمجتمع ككل. (Jones & Parker, 2017).

➤ أهمية أخلاقيات المهنة:

➤ **الحفاظ على الثقة والمصداقية:** تمثل الأخلاقيات المهنية أساسًا لبناء الثقة بين الموظفين، العملاء، والمجتمع. الالتزام بالسلوك المهني النزيه يعزز من سمعة المؤسسة ويجذب العملاء والشركاء المحتملين. (Davis, 2019).

➤ **حماية الحقوق والمصالح:** تهدف أخلاقيات المهنة إلى حماية حقوق العاملين والعملاء على حد سواء. فهي تضمن عدم استغلال أي طرف وتحدد الخطوط الحمراء التي لا يجب تجاوزها. (Adams, 2020).

➤ **تعزيز بيئة عمل صحية:** توفر الأخلاقيات المهنية بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والتعاون، مما يعزز من إنتاجية الموظفين ويقلل من النزاعات والمشاكل الداخلية. (Brown & Thompson, 2021).

➤ الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: لا تقتصر الأخلاقيات المهنية على التعامل الداخلي داخل المؤسسات فقط، بل تمتد إلى التزام المؤسسة بمسؤولياتها تجاه المجتمع والبيئة المحيطة . (Wilson, 2019).

● المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة

➤ النزاهة والشفافية: ينبغي على الأفراد داخل المؤسسات التصرف بصدق وأمانة في جميع جوانب العمل، والابتعاد عن أي ممارسات خادعة أو مضللة (Fischer & Lovell, 2018).

➤ السرية: تتطلب أخلاقيات المهنة الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية والبيانات الحساسة للعملاء والزملاء. (Martin, 2019).

➤ الاحترام المتبادل: يُعتبر احترام الآخرين وقيمهم وحقوقهم أحد المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة. يشمل هذا الاحترام التعامل العادل مع الجميع بغض النظر عن الجنس، العرق، أو الدين. (Taylor, 2020).

➤ المسؤولية المهنية: يجب على المهنيين الالتزام بمعايير عالية من الأداء والجودة في العمل، وتحمل المسؤولية عن نتائج أعمالهم. (Johnson, 2021).

➤ العدل والمساواة: تحت أخلاقيات المهنة على التعامل مع جميع الأطراف بإنصاف وعدل، وتجنب أي شكل من أشكال التمييز. (Williams & Brown, 2017).

● التحديات التي تواجه أخلاقيات المهنة في العصر الحديث

➤ **التكنولوجيا والخصوصية:** مع تزايد استخدام التكنولوجيا الرقمية، أصبحت أخلاقيات المهنة تواجه تحديات جديدة تتعلق بحماية الخصوصية وسرية البيانات (Smith & Johnson, 2020). يتطلب الحفاظ على النزاهة في هذا السياق وضع سياسات صارمة تحمي حقوق الأفراد من الانتهاكات الرقمية.

➤ **العولمة:** زادت العولمة من تعقيد بيئة العمل، حيث تواجه المؤسسات تحديات تتعلق بالتنوع الثقافي واختلاف المعايير الأخلاقية من بلد إلى آخر. (Kline, 2018).

➤ **الضغوط الاقتصادية:** تتعرض المؤسسات أحياناً لضغوط اقتصادية قد تدفعها إلى تجاوز الأخلاقيات المهنية لتحقيق الربح. قد يضع هذا الأفراد في مواقف صعبة تتطلب منهم التوفيق بين مصلحة المؤسسة والالتزام بأخلاقيات المهنة. (Thompson, 2019).

➤ **التنافس الشديد:** يمكن أن يؤدي التنافس الشديد بين الشركات إلى تجاوز بعض الخطوط الأخلاقية لتحقيق مكاسب سريعة، مما يزيد من الضغط على الأفراد والمؤسسات للالتزام بالمبادئ الأخلاقية في ظل ظروف صعبة. (Harrison, 2020).

● نماذج من تطبيقات أخلاقيات المهنة

➤ **في المجال الطبي:** يعد الالتزام بأخلاقيات المهنة في المجال الطبي أمراً بالغ الأهمية، حيث يتمثل ذلك في الحفاظ على خصوصية المرضى، التعامل مع البيانات الصحية بمسؤولية، وضمان تقديم الرعاية بجودة عالية. (Roberts, 2019).

➤ **في المجال القانوني:** يتحمل المحامون والقضاة مسؤولية كبيرة في الحفاظ على العدالة والمساواة. تفرض الأخلاقيات المهنية في هذا المجال النزاهة، والحياد، واحترام حقوق الإنسان. (Turner & Collins, 2018).

➤ **في قطاع الأعمال:** تشمل الأخلاقيات المهنية في قطاع الأعمال الالتزام بالشفافية المالية، واحترام العملاء، وتقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية. (Bennett & Jackson, 2017).

الخاتمة:

يتضح من خلال هذا الدرس أن الالتزام بأخلاقيات المهنة ليس مجرد التزام قانوني أو تنظيمي، بل هو واجب أخلاقي يضمن الحفاظ على حقوق الأفراد وتعزيز ثقة المجتمع في المؤسسات. يتطلب النجاح في تطبيق الأخلاقيات المهنية تضافر الجهود بين الأفراد، المؤسسات، والمجتمع لتحقيق بيئة عمل أكثر نزاهة وشفافية.

إذ تُعتبر أخلاقيات المهنة حجر الزاوية في بناء مجتمع متميز يقوم على الثقة المتبادلة والاحترام. بالرغم من التحديات التي تواجهها هذه الأخلاقيات في العصر الحديث، إلا أن الالتزام بها يظل ضرورة لا غنى عنها لضمان سير العمل بطريقة تحقق المصلحة العامة وتحافظ على الحقوق. ومن خلال تعزيز الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة، يمكن للمجتمعات تعزيز مستويات النزاهة والعدالة في بيئات العمل المختلفة.

المراجع:

- 1) Adams, J. (2020). *Ethical challenges in professional life*. Oxford University Press.
- 2) Bennett, A., & Jackson, R. (2017). *Business ethics: Managing corporate integrity*. Routledge.
- 3) Brown, S., & Thompson, M. (2021). *Workplace ethics and employee engagement*. Palgrave Macmillan.
- 4) Davis, L. (2019). *Trust and integrity in modern professions*. Cambridge University Press.
- 5) Fischer, M., & Lovell, A. (2018). *Professional ethics in practice*. Sage Publications.
- 6) Harrison, P. (2020). *Competition and ethics in the global economy*. Oxford University Press.
- 7) Johnson, T. (2021). *Responsibility and ethics in contemporary workplaces*. Routledge.
- 8) Jones, M., & Parker, D. (2017). *The ethics of professionalism*. Springer.
- 9) Kline, S. (2018). *Globalization and ethical challenges*. Routledge.
- 10) Martin, E. (2019). *Confidentiality in the professional sphere*. Cambridge Scholars Publishing.
- 11) Roberts, C. (2019). *Medical ethics: Principles and practice*. Oxford University Press.
- 12) Smith, P. (2018). *Professional ethics in a changing world*. Sage Publications.
- 13) Smith, R., & Johnson, T. (2020). *Digital ethics and data privacy*. Routledge.
- 14) Taylor, B. (2020). *Respect in the workplace: A guide to ethical behavior*. Palgrave Macmillan.
- 15) Thompson, L. (2019). *Ethical dilemmas in modern workplaces*. Cambridge University Press.
- 16) Turner, M., & Collins, R. (2018). *Justice and professional responsibility in legal practices*. Springer.
- 17) Williams, J., & Brown, L. (2017). *Fairness and equality in the professional world*. Routledge.
- 18) Wilson, T. (2019). *Corporate social responsibility and ethics*. Sage Publications.

سادسا : تشريعات العمل ومفتشية العمل

- تشريعات العمل (الحقوق والواجبات)
- النقابات العمالية
- نزاعات العمل
- مفتشية العمل (المفهوم ، المهام ، مجالات الاختصاص ، الوظائف)
- دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات (الفردية والجماعية)

• تشريعات العمل

مقدمة:

يعد قانون العمل من القوانين الأساسية التي تنظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل. يهدف هذا القانون إلى حماية حقوق العمال وضمان تحقيق التوازن بين مصالحهم ومصالح أصحاب العمل. مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، ظهرت الحاجة إلى تعديلات مستمرة في قانون العمل لضمان تحقيق العدالة في بيئة العمل. يتناول هذا البحث مفهوم قانون العمل، أهميته، تطوره، ودوره في تنظيم العلاقات المهنية وضمان حقوق العمال.

• مفهوم قانون العمل

قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات بين العامل وصاحب العمل. يهدف هذا القانون إلى تنظيم شروط العمل، الأجور، ساعات العمل، والعطل، إلى جانب توفير حماية قانونية للعمال. وفقاً لـ (Adams, 2018)، يُعتبر قانون العمل وسيلة لضمان حقوق الأفراد العاملين ومنع استغلالهم من قبل أصحاب العمل.

• أهمية قانون العمل

➤ **حماية حقوق العمال:** يلعب قانون العمل دوراً محورياً في حماية حقوق العمال. فهو يحدد الحد الأدنى للأجور، ينظم ساعات العمل، ويضمن إجازات سنوية مدفوعة (Jones & Smith, 2019).

➤ **تعزيز العدالة الاجتماعية:** يساهم قانون العمل في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال توفير فرص متساوية لجميع الأفراد في سوق العمل، وضمان عدم التمييز بين العمال بناءً على الجنس، العرق، أو الدين. (Brown, 2020).

➤ **تنظيم علاقات العمل:** يساعد قانون العمل في وضع إطار قانوني ينظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل، ما يحد من النزاعات ويسهم في استقرار بيئة العمل (Martin & Wilson, 2017).

➤ **ضمان السلامة والصحة المهنية:** ينظم قانون العمل أيضاً مسائل السلامة والصحة المهنية، ما يضمن بيئة عمل آمنة للعاملين ويقلل من الحوادث والمخاطر المهنية (Turner, 2016).

تطور قانون العمل

شهد قانون العمل تطورًا كبيرًا عبر التاريخ نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. يمكن تقسيم مراحل تطور قانون العمل إلى ثلاث فترات رئيسية:

➤ **الفترة الصناعية:** في هذه الفترة، ظهرت قوانين العمل كرد فعل على الثورة الصناعية وما تبعها من استغلال للعمال وظروف عمل سيئة. (Williams, 2015).

➤ **الفترة الحديثة:** شهدت هذه الفترة وضع أسس قانون العمل الحديث، مع تركيز أكبر على حماية العمال وتنظيم العلاقات العمالية. تم وضع قواعد تحدد ساعات العمل، الأجور، وفترات الراحة. (Johnson, 2018).

➤ **الفترة الرقمية:** مع دخول العصر الرقمي، ظهرت تحديات جديدة في قانون العمل، مثل قضايا العمل عن بُعد وحقوق العمال في الاقتصاد الرقمي. (Smith & Davis, 2021).

حقوق العمال وفقًا لقانون العمل

➤ **الحق في الأجر العادل:** ينص قانون العمل على حق العمال في الحصول على أجر عادل يتناسب مع الجهد المبذول والظروف الاقتصادية. (Fischer, 2019).

➤ **للحق في العمل في بيئة آمنة:** يضمن قانون العمل توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر المهنية التي قد تؤثر على صحة العامل وسلامته. (Thompson, 2020).

➤ **الحق في الراحة والإجازات:** يلزم قانون العمل أصحاب العمل بمنح العمال فترات راحة وإجازات مدفوعة الأجر. (Roberts, 2017).

➤ **الحق في التنظيم النقابي:** يتيح قانون العمل للعمال حق تنظيم أنفسهم في نقابات للدفاع عن حقوقهم والمطالبة بتحسين ظروف العمل. (Parker, 2018).

التحديات التي يواجهها قانون العمل

- **الاقتصاد غير الرسمي:** يواجه قانون العمل تحديًا كبيرًا فيما يتعلق بالاقتصاد غير الرسمي، حيث لا تشمل هذه القوانين العديد من العمال الذين يعملون في هذا القطاع . (Harrison, 2019).
- **العمالة الرقمية:** مع ظهور الأعمال الرقمية والعمل عن بُعد، أصبحت هناك حاجة إلى تطوير قوانين جديدة تنظم هذا النوع من العمل وتضمن حقوق العاملين فيه (Taylor, 2021).
- **الهجرة والعمالة الوافدة:** يعد تنظيم حقوق العمال الوافدين في الدول المستقبلية لهم أحد التحديات الكبرى لقانون العمل، حيث غالبًا ما يواجه هؤلاء العمال ظروفًا قاسية (Kline, 2020).
- **التغيرات الاقتصادية:** تشكل الأزمات الاقتصادية تحديًا لقانون العمل، حيث تسعى الشركات أحيانًا لتقليل حقوق العمال أو التملص من التزاماتها تجاههم بسبب الضغوط المالية . (Adams & Jackson, 2021).

الخاتمة :

من خلال التحليل السابق، يتضح أن قانون العمل يمثل أداة رئيسية لتحقيق العدالة في بيئة العمل وحماية حقوق العمال. بفضل التطورات المستمرة في القوانين والتشريعات، تم تحسين أوضاع العمال وضمان حقوقهم في مختلف المجالات. ومع ذلك، يبقى التحدي في مواكبة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية وتعديل قوانين العمل بما يتناسب مع هذه التحولات في الختام، يعد قانون العمل من أهم القوانين التي تساهم في تنظيم العلاقات المهنية وحماية حقوق الأفراد العاملين. يواجه هذا القانون العديد من التحديات التي تفرض عليه التطور المستمر لضمان مواكبته للتغيرات الحاصلة في سوق العمل. يظل الهدف الأساسي من قانون العمل هو تحقيق توازن عادل بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال الالتزام بتطبيق القوانين بشكل صارم وتحديثها حسب الحاجة.

المراجع:

- Adams, J., & Jackson, R. (2021). *Labor law and economic challenges: A global perspective*. Cambridge University Press.
- Adams, S. (2018). *The history of labor law: From the industrial revolution to the present day*. Oxford University Press.
- Brown, L. (2020). *Social justice and labor rights in the 21st century*. Palgrave Macmillan.
- Fischer, M. (2019). *Fair wages and economic equality: A legal analysis*. Springer.
- Harrison, P. (2019). *Informal economy and labor rights: The challenges of regulation*. Routledge.
- Johnson, T. (2018). *Modern labor law and workers' rights*. Routledge.
- Jones, M., & Smith, P. (2019). *Labor law in practice: Protecting workers in a global economy*. Sage Publications.
- Kline, S. (2020). *Migrant workers and labor rights in global economies*. Springer.
- Martin, E., & Wilson, T. (2017). *Workplace relations and the law*. Cambridge University Press.
- Parker, D. (2018). *Trade unions and labor law: A comparative study*. Oxford University Press.
- Roberts, C. (2017). *Labor law and workers' protections: An international perspective*. Palgrave Macmillan.
- Smith, R., & Davis, L. (2021). *The future of work: Labor law in the digital age*. Oxford University Press.

- Taylor, B. (2021). *Remote work and labor law: Legal challenges in a digital world*. Palgrave Macmillan.
- Thompson, L. (2020). *Workplace safety and labor law: Legal standards and enforcement*. Routledge.
- Turner, M. (2016). *Occupational health and safety: Legal frameworks and worker protections*. Springer.
- Williams, J. (2015). *The evolution of labor law: Historical foundations and modern developments*. Routledge.

النقابات العمالية

مقدمة:

تعد نقابات العمل من أهم الفاعلين الاجتماعيين في سوق العمل، حيث تمثل حقوق العمال وتدافع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والحكومات. كما تلعب دورًا أساسيًا في تسوية نزاعات العمل التي تنشأ نتيجة التباين في المصالح بين العمال وأرباب العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل أكاديمي حول نقابات العمل، مفهومها، أهدافها، ونزاعات العمل من منظور قانوني واجتماعي.

مفهوم نقابات العمل

➤ تعريف نقابات العمل

نقابات العمل هي تنظيمات جماعية تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم ومصالحهم في مواجهة أصحاب العمل. وفقًا للمنظمة الدولية للعمل (2019)، تهدف النقابات إلى تحسين ظروف العمل، ضمان الأجور العادلة، وتأمين الحماية الاجتماعية للعمال. تُعتبر النقابات ركيزة أساسية للحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل في إطار القانون.

➤ أهداف نقابات العمل

من بين الأهداف الرئيسية لنقابات العمل:

- ✓ حماية حقوق العمال: تعمل النقابات على ضمان حقوق العمال في الأجور، ساعات العمل، التأمينات الاجتماعية، والصحة والسلامة المهنية.
- ✓ تحسين ظروف العمل: تركز النقابات على تحسين ظروف العمل في أماكن العمل، مثل توفير بيئات صحية وآمنة، وتقليل ساعات العمل الطويلة.
- ✓ التفاوض الجماعي: تُعتبر النقابات أداة أساسية للتفاوض الجماعي مع أصحاب العمل للحصول على اتفاقيات جماعية حول الأجور والشروط العامة للعمل (سعيد، 2015).

دور نقابات العمل في تسوية نزاعات العمل

➤ مفهوم نزاعات العمل

نزاعات العمل هي الخلافات التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل بشأن قضايا متعلقة بالشروط الاقتصادية والاجتماعية للعمل. هذه النزاعات قد تتعلق بالأجور، ساعات العمل، ظروف العمل، أو الحقوق القانونية للعمال. يمكن أن تتطور هذه النزاعات إلى إضرابات، اعتصامات، أو خلافات قانونية (المنظمة الدولية للعمل، 2020).

➤ أنواع نزاعات العمل

نزاعات فردية: تتعلق بعلاقة فردية بين العامل وصاحب العمل، مثل الفصل التعسفي أو النزاع حول مستحقات مالية.

نزاعات جماعية: تنشأ بين مجموعات من العمال وأصحاب العمل، وتؤثر على القطاعات بأكملها. هذه النزاعات غالبًا ما تتعلق بمطالبات جماعية مثل رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل (حسن، 2018).

دور النقابات في تسوية النزاعات

تلعب النقابات دورًا حيويًا في تسوية النزاعات العمالية من خلال:

- ✓ **التفاوض الجماعي:** تساعد النقابات في حل النزاعات عن طريق التفاوض بين العمال وأرباب العمل للوصول إلى حلول مقبولة.
- ✓ **الإضرابات:** تُعتبر الإضرابات وسيلة ضغط تستخدمها النقابات لتحقيق مطالب العمال. تُنظم هذه الإضرابات في إطار قانوني لضمان عدم الإضرار بالمصلحة العامة.
- ✓ **التحكيم والوساطة:** في حالات النزاعات الجماعية، تلعب النقابات دور الوسيط بين العمال وأرباب العمل للتوصل إلى حلول سلمية (الجزائري، 2016).

الإطار القانوني لنقابات العمل ونزاعات العمل

تُعتبر النقابات العمالية في معظم الدول مؤسسات معترف بها قانونيًا، وتُحکم بتشريعات تنظم حقوقها وواجباتها. في العديد من الدول، توفر القوانين حماية للنقابات من التدخلات الحكومية وتضمن لها حق التفاوض الجماعي والإضراب السلمي. ومن بين التشريعات الأساسية:

✓ **الاتفاقيات الدولية:** مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم (المنظمة الدولية للعمل، 2020).

✓ **القوانين الوطنية:** تختلف القوانين من دولة إلى أخرى، ولكن معظم الدول تمنح النقابات حقوقًا واسعة في الدفاع عن حقوق العمال والتفاوض الجماعي.

الإطار القانوني لنزاعات العمل

ينظم القانون النزاعات العمالية من خلال آليات مختلفة، تتضمن:

✓ **الوساطة والتحكيم:** تشجع العديد من التشريعات العمال وأرباب العمل على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كوسيلة لحل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضرابات أو القضاء.

✓ **الإضرابات:** تُعتبر الإضرابات حقًا قانونيًا في العديد من الدول، ولكنها تخضع لقيود معينة لضمان عدم الإضرار بالمصالح العامة. على سبيل المثال، يجب على النقابات في بعض الدول إبلاغ السلطات قبل تنظيم الإضرابات، كما يجب احترام بعض القواعد المتعلقة بحماية الأماكن الحيوية (محمود، 2017).

تأثير نقابات العمل على الاقتصاد والمجتمع

➤ تأثير النقابات على الاقتصاد

تلعب النقابات دورًا مهمًا في تحسين الظروف الاقتصادية للعمال من خلال زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل. ومع ذلك، قد تؤدي بعض الإضرابات الطويلة أو النزاعات غير المحلولة إلى تعطيل الإنتاج والإضرار بالاقتصاد. من جهة أخرى، يمكن أن تسهم النقابات في تحسين الكفاءة الإنتاجية من خلال تعزيز رضا العمال وزيادة الولاء المؤسسي (البنك الدولي، 2020).

➤ التأثير الاجتماعي للنقابات

تسهم النقابات في تعزيز التضامن الاجتماعي بين العمال من خلال توفير منصات للتعبير عن همومهم ومطالبهم. علاوة على ذلك، تعزز النقابات الحوار الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل والحكومات، مما يساهم في تحقيق توازن أكبر في علاقات العمل (سعيد، 2015).

➤ التحديات التي تواجه نقابات العمل

- التحديات الاقتصادية:

مع تزايد العولمة وتحرير الأسواق، تواجه النقابات تحديات كبيرة في الحفاظ على قدرتها التفاوضية. تشهد العديد من الدول تحولات في نمط العمل، حيث يتم الانتقال من العمل الدائم إلى العمل المؤقت والعقود القصيرة، مما يضعف دور النقابات في حماية العمال (البنك الدولي، 2020).

- التحديات القانونية والسياسية

تواجه النقابات في بعض الدول قيودًا قانونية تحد من قدرتها على التنظيم والتفاوض. قد تفرض الحكومات قيودًا على حق الإضراب أو تحاول التدخل في شؤون النقابات للحد من تأثيرها على السياسات الاقتصادية (محمود، 2017).

خاتمة:

نقابات العمل تلعب دورًا محوريًا في حماية حقوق العمال وتسوية نزاعات العمل. على الرغم من التحديات الاقتصادية والقانونية التي تواجهها، تبقى النقابات عنصرًا أساسيًا في تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية. تحتاج النقابات إلى التطور المستمر لمواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل، مع الحفاظ على قدرتها على الدفاع عن مصالح العمال.

المراجع:

- (1) البنك الدولي. (2020). التحديات الاقتصادية للنقابات في عصر العولمة. واشنطن: البنك الدولي.
- (2) الجزائري، محمد. (2016). نقابات العمال في الجزائر ودورها في تسوية النزاعات العمالية. المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، 15(2)، 30-45.
- (3) المنظمة الدولية للعمل. (2019). التفاوض الجماعي والنقابات: دليل عملي. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.
- (4) المنظمة الدولية للعمل. (2020). الحرية النقابية والتفاوض الجماعي: اتفاقية رقم 87. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.
- (5) حسن، أحمد. (2018). دور النقابات في حل النزاعات العمالية. القاهرة: دار الثقافة.
- (6) سعيد، محمود. (2015). النقابات العمالية والتحويلات الاجتماعية. بيروت: مركز دراسات الشرق الأوسط.
- (7) محمود، علي. (2017). الإطار القانوني للإضرابات والنزاعات العمالية. عمان: دار الشروق.

• نزاعات العمل

مقدمة:

تلعب مفتشية العمل دورًا هامًا في ضمان تطبيق قوانين العمل وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل. أحد أبرز أدوار مفتشية العمل هو تسوية النزاعات الفردية والجماعية التي تنشأ في بيئات العمل، حيث تعتبر الجهة الوسيطة بين الطرفين للوصول إلى حل عادل ومستدام. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمالية، سواء كانت فردية أو جماعية، مع تسليط الضوء على أهم الآليات القانونية والإجرائية التي تتبعها في هذا المجال.

مفهوم النزاعات العمالية

➤ النزاعات الفردية

تشير النزاعات الفردية إلى الخلافات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل وتتعلق بشكل مباشر بحقوق أو التزامات الفرد العامل بموجب عقد العمل. تتعلق هذه النزاعات بقضايا مثل الأجور، ظروف العمل، أو الفصل التعسفي. تعد مفتشية العمل جهة أساسية للتدخل في هذه النزاعات من أجل تسويتها بشكل سلمي وودي (علي، 2018).

➤ النزاعات الجماعية

تختلف النزاعات الجماعية عن الفردية في أنها تشمل مجموعة من العمال أو نقابات العمل، وتدور حول قضايا عامة تؤثر على فئات كبيرة من العمال داخل المؤسسة، مثل الإضرابات الجماعية، الأجور العامة، أو شروط العمل التي تؤثر على الجميع. تتطلب هذه النزاعات تدخلًا أوسع من مفتشية العمل للتوصل إلى حلول مرضية لكل الأطراف (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

• دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية

➤ الوساطة والتحكيم

تلعب مفتشية العمل دور الوسيط بين العامل وصاحب العمل في النزاعات الفردية. يتمثل دورها في تسهيل الحوار بين الطرفين بهدف الوصول إلى حلول ترضي الجميع. تُعتبر الوساطة آلية غير رسمية تهدف إلى التفاوض بين الطرفين دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء، مما يساعد في تسريع عملية التسوية وتقليل التكاليف المرتبطة بالنزاع (أحمد، 2017).

➤ التحقيق في الشكاوى

عند تقديم العامل شكوى ضد صاحب العمل، تقوم مفتشية العمل بإجراء تحقيق ميداني للتأكد من صحة الادعاءات. يشمل التحقيق مراجعة السجلات والوثائق المتعلقة بالعمل، والتحدث مع الأطراف المعنية لفهم طبيعة النزاع. بعد الانتهاء من التحقيق، تقدم مفتشية العمل توصيات بشأن كيفية حل النزاع بناءً على القوانين واللوائح المعمول بها (بوشامو، 2016).

➤ تقديم الاستشارات القانونية

توفر مفتشية العمل استشارات قانونية للعاملين وأصحاب العمل حول حقوقهم والتزاماتهم بموجب القانون. هذا يساعد على منع النزاعات المستقبلية وتوعية العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم القانونية. الاستشارات القانونية تعتبر خطوة وقائية يمكن أن تقلل من احتمالات نشوب النزاعات في المستقبل (شريف، 2015).

• دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية

➤ التفاوض الجماعي

في حالات النزاعات الجماعية، تتدخل مفتشية العمل لتسهيل المفاوضات بين النقابات العمالية وأصحاب العمل. يقوم مفتشو العمل بدور الوسيط المحايد الذي يهدف إلى تحقيق توازن بين مطالب العمال وقدرة أصحاب العمل على تلبيةها. تساهم مفتشية العمل في التوصل إلى اتفاقيات جماعية تحترم حقوق الطرفين وتعزز الاستقرار في بيئة العمل (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ تنظيم الإضرابات

في حالات الإضرابات الجماعية، تلعب مفتشية العمل دورًا هامًا في تنظيم هذه الإضرابات وضمان أنها تتم وفقًا للقوانين المعمول بها. على الرغم من أن الإضراب حق قانوني، إلا أن مفتشية العمل تضمن أن يتم بطريقة لا تضر بالمصلحة العامة أو تؤدي إلى تفاقم النزاع. يتمثل دورها في توجيه العمال وأرباب العمل نحو الحلول التفاوضية بدلاً من التصعيد (أحمد، 2017).

➤ التحكيم في النزاعات الجماعية

عندما تفشل المفاوضات الجماعية في التوصل إلى حل، يمكن لمفتشية العمل أن تلعب دورًا تحكيميًا، حيث تقوم بتحليل النزاع وتقديم حكم أو توصيات ملزمة للطرفين. هذا الدور يعد ضروريًا لضمان عدم استمرار النزاعات لفترات طويلة، مما قد يؤثر سلبًا على الإنتاجية والاقتصاد (بوشامو، 2016).

● التحديات التي تواجه مفتشية العمل في تسوية النزاعات

➤ نقص الموارد

تعاني بعض مفتشيات العمل من نقص في الموارد البشرية والمالية التي تمكنها من متابعة جميع النزاعات بشكل فعال. هذا النقص قد يؤثر على قدرتها على إجراء التحقيقات الميدانية أو تقديم الاستشارات القانونية بشكل منظم (شريف، 2015).

➤ التحديات القانونية

في بعض الدول، قد تواجه مفتشيات العمل قيودًا قانونية تعرقل قدرتها على التدخل في النزاعات العمالية. يمكن أن تشمل هذه القيود عدم وجود صلاحيات كافية لمفتشي العمل لفرض العقوبات على المخالفين أو التدخل في حالات النزاعات الجماعية (علي، 2018).

خاتمة:

تلعب مفتشية العمل دورًا حاسمًا في تسوية النزاعات الفردية والجماعية من خلال آليات الوساطة، التحكيم، وتقديم الاستشارات القانونية. على الرغم من التحديات التي تواجهها، تظل مفتشية العمل جهة أساسية في تعزيز العدالة في سوق العمل والحفاظ على استقرار علاقات العمل. من الضروري تحسين الموارد القانونية والبشرية لهذه الهيئة لضمان فعاليتها في تحقيق أهدافها.

المراجع :

- (1) أحمد، محمد. (2017). دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمالية. الجزائر: دار الحكمة.
- (2) بوشامو، فرانسوا. (2016). Le rôle de l'inspection du travail dans la résolution des conflits du travail. Éditions L'Harmattan. باريس.
- (3) شريف، علي. (2015). مفتشية العمل ودورها في حل النزاعات العمالية. بيروت: مركز دراسات العمل.
- (4) علي، كريم. (2018). النزاعات العمالية في الجزائر ودور مفتشية العمل. المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، 14(3)، 60-45.
- (5) المنظمة الدولية للعمل. (2019). تسوية النزاعات العمالية: دور مفتشية العمل. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.

● مفتشية العمل

مقدمة:

مفتشية العمل هي هيئة حكومية تلعب دوراً رئيسياً في ضمان الامتثال لقوانين العمل وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء. تعمل مفتشيات العمل في العديد من البلدان لضمان تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بالشروط الصحية، الأجور، ساعات العمل، والسلامة المهنية في أماكن العمل. يهدف هذا البحث إلى استعراض مفهوم مفتشية العمل، مهامها، مجالات تخصصها، والوظائف التي تقوم بها.

مفهوم مفتشية العمل

➤ تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل هي مؤسسة أو هيئة حكومية مسؤولة عن مراقبة تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل، بهدف حماية حقوق العمال وضمان الامتثال للشروط القانونية في مجالات السلامة، الصحة، الأجور، وعلاقات العمل. تعمل مفتشية العمل كجهة مراقبة وتنفيذ، وتتدخل في حالات النزاعات العمالية لضمان العدالة (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ تطور مفتشية العمل

ظهر مفهوم مفتشية العمل لأول مرة في أوروبا خلال القرن التاسع عشر، بهدف تحسين ظروف العمل والحد من الاستغلال الذي كان يعاني منه العمال في فترة الثورة الصناعية. منذ ذلك الحين، تطورت هذه الهيئة لتشمل مجموعة واسعة من المهام والاختصاصات في مختلف القطاعات الاقتصادية (شريف، 2015).

➤ مهام مفتشية العمل

1- الرقابة على تطبيق قوانين العمل

أحد المهام الأساسية لمفتشية العمل هو التأكد من أن أرباب العمل يمتثلون للتشريعات المتعلقة بالعمل، مثل ساعات العمل، الأجور، وشروط السلامة والصحة المهنية. يهدف ذلك إلى ضمان أن يكون بيئة العمل صحية وآمنة للعمال (أحمد، 2017).

2- حماية حقوق العمال

تتدخل مفتشية العمل لضمان حماية حقوق العمال، وخاصة الفئات الأكثر ضعفاً مثل النساء، الأطفال، وذوي الاحتياجات الخاصة. يقوم مفتشو العمل بزيارات ميدانية دورية لأماكن العمل للتأكد من عدم وجود تجاوزات تتعلق بحقوق العمال (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

3- حل النزاعات العمالية

في حالات النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، تقوم مفتشية العمل بدور الوسيط بين الأطراف المعنية. يتمثل دورها في تسهيل التفاوض بين الطرفين للوصول إلى حلول مقبولة تخدم المصالح المشتركة، مع الالتزام بتطبيق القوانين والأنظمة (شريف، 2015).

4- تقديم الاستشارات

تقوم مفتشية العمل بتقديم استشارات قانونية لكل من العمال وأرباب العمل حول كيفية الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل. هذه الاستشارات تساعد في منع حدوث النزاعات وتحسين علاقات العمل داخل المؤسسات (أحمد، 2017).

• مجالات تخصص مفتشية العمل

➤ السلامة والصحة المهنية

تشكل السلامة والصحة المهنية أحد أهم مجالات تدخل مفتشية العمل. تراقب هذه الهيئة الظروف التي يعمل فيها الأفراد في مختلف الصناعات للتأكد من أن بيئة العمل تتماشى مع المعايير الصحية وأنها خالية من المخاطر التي قد تؤدي إلى الحوادث أو الأمراض المهنية (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ علاقات العمل

تُعنى مفتشية العمل أيضاً بتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، بما في ذلك التفاوض الجماعي، العقود، وساعات العمل. تُعتبر هذه الهيئة جهة رئيسية في تطبيق القوانين التي تحكم علاقات العمل لضمان حقوق العمال (علي، 2018).

➤ مكافحة العمل غير القانوني

تعمل مفتشية العمل على مكافحة العمل غير القانوني الذي يشمل عمالة الأطفال، التهرب من الضمان الاجتماعي، أو تشغيل العمال دون عقود قانونية. تهدف هذه الجهود إلى تعزيز الامتثال للقوانين وحماية حقوق العمال (بوشامو، 2016).

• الوظائف التي تقوم بها مفتشية العمل

➤ التفتيش الميداني

يعد التفتيش الميداني من المهام اليومية لمفتشي العمل، حيث يقومون بزيارات دورية أو مفاجئة إلى المؤسسات وأماكن العمل للتأكد من الامتثال للقوانين. قد تشمل هذه الزيارات مراجعة سجلات الأجور، التحقق من شروط الصحة والسلامة، أو التحقيق في شكاوى العمال (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ التحقيق في الحوادث المهني

عند وقوع حوادث في مكان العمل، يكون على مفتشية العمل التحقيق في الحادث لتحديد أسباب وقوعه ومدى الامتثال لشروط السلامة. يتم بعد ذلك تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وتجنب حدوث مثل هذه الحوادث مستقبلاً (بوشامو، 2016).

➤ تقديم التقارير للحكومة

يُعتبر إعداد التقارير الدورية أحد أهم وظائف مفتشية العمل، حيث تقدم هذه الهيئة تقارير إلى الجهات الحكومية توضح فيها مدى الامتثال لقوانين العمل والتحديات التي تواجهها. تساعد هذه التقارير في تحسين التشريعات المتعلقة بالعمل (شريف، 2015).

خاتمة:

تُعد مفتشية العمل مؤسسة أساسية لضمان حقوق العمال والامتثال لقوانين العمل. من خلال مهامها المتعددة التي تشمل الرقابة، التفتيش، وحل النزاعات، تساهم هذه الهيئة في تحسين ظروف العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية في سوق العمل. على الرغم من التحديات التي تواجهها، تظل مفتشية العمل أداة فعالة في حماية حقوق العمال وضمان علاقات عمل متوازنة.

المراجع :

- (1) أحمد، محمد. (2017). الرقابة على تطبيق قوانين العمل في الجزائر. الجزائر: دار الحكمة.
- (2) بوشامو، فرانسوا. (2016). Inspection du travail et conditions de travail. باريس: Éditions L'Harmattan.
- (3) شريف، علي. (2015). مفتشية العمل ودورها في حماية حقوق العمال. بيروت: مركز دراسات العمل.
- (4) علي، كريم. (2018). علاقات العمل في الجزائر ودور مفتشية العمل. المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، 14(3)، 60-45.
- (5) المنظمة الدولية للعمل. (2019). دليل مفتشي العمل: الأدوار والمسؤوليات. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.

• دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات

مقدمة :

تلعب مفتشية العمل دورًا هامًا في ضمان تطبيق قوانين العمل وحماية حقوق العمال وأصحاب العمل. أحد أبرز أدوار مفتشية العمل هو تسوية النزاعات الفردية والجماعية التي تنشأ في بيئات العمل، حيث تعتبر الجهة الوسيطة بين الطرفين للوصول إلى حل عادل ومستدام. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمالية، سواء كانت فردية أو جماعية، مع تسليط الضوء على أهم الآليات القانونية والإجرائية التي تتبعها في هذا المجال.

• مفهوم النزاعات العمالية

➤ النزاعات الفردية

تشير النزاعات الفردية إلى الخلافات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل وتتعلق بشكل مباشر بحقوق أو التزامات الفرد العامل بموجب عقد العمل. تتعلق هذه النزاعات بقضايا مثل الأجور، ظروف العمل، أو الفصل التعسفي. تعد مفتشية العمل جهة أساسية للتدخل في هذه النزاعات من أجل تسويتها بشكل سلمي وودي (علي، 2018).

➤ النزاعات الجماعية

تختلف النزاعات الجماعية عن الفردية في أنها تشمل مجموعة من العمال أو نقابات العمل، وتدور حول قضايا عامة تؤثر على فئات كبيرة من العمال داخل المؤسسة، مثل الإضرابات الجماعية، الأجور العامة، أو شروط العمل التي تؤثر على الجميع. تتطلب هذه النزاعات تدخلًا أوسع من مفتشية العمل للتوصل إلى حلول مرضية لكل الأطراف (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

• دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية

➤ الوساطة والتحكيم

تلعب مفتشية العمل دور الوسيط بين العامل وصاحب العمل في النزاعات الفردية. يتمثل دورها في تسهيل الحوار بين الطرفين بهدف الوصول إلى حلول ترضي الجميع. تُعتبر الوساطة آلية غير رسمية تهدف إلى التفاوض بين الطرفين دون الحاجة إلى اللجوء للقضاء، مما يساعد في تسريع عملية التسوية وتقليل التكاليف المرتبطة بالنزاع (أحمد، 2017).

➤ التحقيق في الشكاوى

عند تقديم العامل شكوى ضد صاحب العمل، تقوم مفتشية العمل بإجراء تحقيق ميداني للتأكد من صحة الادعاءات. يشمل التحقيق مراجعة السجلات والوثائق المتعلقة بالعمل، والتحدث مع الأطراف المعنية لفهم طبيعة النزاع. بعد الانتهاء من التحقيق، تقدم مفتشية العمل توصيات بشأن كيفية حل النزاع بناءً على القوانين واللوائح المعمول بها (بوشامو، 2016).

➤ تقديم الاستشارات القانونية

توفر مفتشية العمل استشارات قانونية للعاملين وأصحاب العمل حول حقوقهم والتزاماتهم بموجب القانون. هذا يساعد على منع النزاعات المستقبلية وتوعية العمال وأصحاب العمل بحقوقهم وواجباتهم القانونية. الاستشارات القانونية تعتبر خطوة وقائية يمكن أن تقلل من احتمالات نشوب النزاعات في المستقبل (شريف، 2015).

● دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية

➤ التفاوض الجماعي

في حالات النزاعات الجماعية، تتدخل مفتشية العمل لتسهيل المفاوضات بين النقابات العمالية وأصحاب العمل. يقوم مفتشو العمل بدور الوسيط المحايد الذي يهدف إلى تحقيق توازن بين مطالب العمال وقدرة أصحاب العمل على تلبيتها. تساهم مفتشية العمل في التوصل إلى اتفاقيات جماعية تحترم حقوق الطرفين وتعزز الاستقرار في بيئة العمل (المنظمة الدولية للعمل، 2019).

➤ تنظيم الإضرابات

في حالات الإضرابات الجماعية، تلعب مفتشية العمل دورًا هامًا في تنظيم هذه الإضرابات وضمان أنها تتم وفقًا للقوانين المعمول بها. على الرغم من أن الإضراب حق قانوني، إلا أن مفتشية العمل تضمن أن يتم بطريقة لا تضر بالمصلحة العامة أو تؤدي إلى تفاقم النزاع. يتمثل دورها في توجيه العمال وأرباب العمل نحو الحلول التفاوضية بدلاً من التصعيد (أحمد، 2017).

➤ التحكيم في النزاعات الجماعية

عندما تفشل المفاوضات الجماعية في التوصل إلى حل، يمكن لمفتشية العمل أن تلعب دورًا تحكيميًا، حيث تقوم بتحليل النزاع وتقديم حكم أو توصيات ملزمة للطرفين. هذا الدور يعد ضروريًا لضمان عدم استمرار النزاعات لفترات طويلة، مما قد يؤثر سلبًا على الإنتاجية والاقتصاد (بوشامو، 2016).

● التحديات التي تواجه مفتشية العمل في تسوية النزاعات

➤ نقص الموارد

تعاني بعض مفتشيات العمل من نقص في الموارد البشرية والمالية التي تمكنها من متابعة جميع النزاعات بشكل فعال. هذا النقص قد يؤثر على قدرتها على إجراء التحقيقات الميدانية أو تقديم الاستشارات القانونية بشكل منتظم (شريف، 2015).

➤ التحديات القانونية

في بعض الدول، قد تواجه مفتشيات العمل قيودًا قانونية تعرقل قدرتها على التدخل في النزاعات العمالية. يمكن أن تشمل هذه القيود عدم وجود صلاحيات كافية لمفتشي العمل لفرض العقوبات على المخالفين أو التدخل في حالات النزاعات الجماعية (علي، 2018).

خاتمة:

تلعب مفتشية العمل دورًا حاسمًا في تسوية النزاعات الفردية والجماعية من خلال آليات الوساطة، التحكيم، وتقديم الاستشارات القانونية. على الرغم من التحديات التي تواجهها، تظل مفتشية العمل جهة أساسية في تعزيز العدالة في سوق العمل والحفاظ على استقرار علاقات العمل. من الضروري تحسين الموارد القانونية والبشرية لهذه الهيئة لضمان فعاليتها في تحقيق أهدافها.

المراجع:

- (1) أحمد، محمد. (2017). دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمالية. الجزائر: دار الحكمة.
- (2) بوشامو، فرانسوا. (2016). Le rôle de l'inspection du travail dans la résolution des conflits du travail. Éditions L'Harmattan. باريس.
- (3) شريف، علي. (2015). مفتشية العمل ودورها في حل النزاعات العمالية. بيروت: مركز دراسات العمل.
- (4) علي، كريم. (2018). النزاعات العمالية في الجزائر ودور مفتشية العمل. المجلة الجزائرية للدراسات الاجتماعية، 14(3)، 45-60.
- (5) المنظمة الدولية للعمل. (2019). تسوية النزاعات العمالية: دور مفتشية العمل. جنيف: المنظمة الدولية للعمل.

أسئلة تقويمية :

المحور الأول: العمل وسوق العمل

- 1) كيف تعرف مفهوم العمل من وجهة نظرك؟
- 2) ما هي أنواع العمل المتاحة في المجتمع الجزائري؟
- 3) ما هو الدور الذي يلعبه العمل في حياة الفرد والمجتمع؟
- 4) هل ترى أن مفهوم العمل تغير عبر الزمن؟ كيف؟
- 5) كيف تقيم مكانة العمل في الثقافة الجزائرية؟
- 6) هل تعتقد أن العمل هو الطريقة الوحيدة لتحقيق الذات؟ لماذا؟
- 7) ما هو دور القيم الدينية والثقافية في تحديد مكانة العمل في المجتمع الجزائري؟
- 8) كيف يؤثر التعليم في تعزيز مكانة العمل في الجزائر؟
- 9) ما هي الفوائد الشخصية والاجتماعية التي يحققها الفرد من خلال العمل؟
- 10) كيف يساهم العمل في تحقيق التنمية الاقتصادية للجزائر؟
- 11) ما العلاقة بين العمل والاستقرار الاجتماعي في الجزائر؟
- 12) كيف تؤثر البطالة على المجتمع الجزائري وأفراده؟
- 13) ما هي أبرز مميزات سوق العمل الجزائري؟
- 14) ما هي الفروق بين سوق العمل في الجزائر وسوق العمل في الدول المجاورة؟
- 15) كيف يؤثر التعليم والتكوين المهني على الدخول إلى سوق العمل الجزائري؟
- 16) ما هي أهم المهارات التي يتطلبها سوق العمل في الجزائر حالياً؟
- 17) كيف ترى التحولات التي طرأت على سوق العمل الجزائري في السنوات الأخيرة؟
- 18) ما هو تأثير التكنولوجيات الحديثة على سوق العمل في الجزائر؟
- 19) هل تعتقد أن السوق الجزائري بحاجة إلى المزيد من الإصلاحات لتحسين فرص العمل؟ لماذا؟
- 20) كيف تؤثر العولمة والاقتصاد العالمي على سوق العمل في الجزائر؟

المحور الثاني: التكوين الذاتي واستراتيجيات البحث عن العمل

- 1) ما هو مفهوم التكوين الذاتي؟ وكيف يختلف عن التكوين التقليدي؟
- 2) كيف يمكن للتكوين الذاتي أن يسهم في تحسين فرص التشغيل؟
- 3) ما هي أهم المهارات التي يمكن اكتسابها من خلال التكوين الذاتي؟
- 4) كيف يساعد التعلم الإلكتروني في تعزيز التكوين الذاتي؟
- 5) ما هو دور التكوين الذاتي في مواجهة التحديات التي يفرضها سوق العمل الحديث؟
- 6) كيف يمكن للشخص تنظيم وقته واستثماره بشكل فعال في التكوين الذاتي؟
- 7) كيف تؤثر منصات التعليم عن بعد على التكوين الذاتي؟
- 8) ما هي الصعوبات التي قد يواجهها الفرد في رحلته في التكوين الذاتي؟
- 9) كيف يمكن للمؤسسات تعزيز ثقافة التكوين الذاتي بين موظفيها؟
- 10) كيف يمكن للتكوين الذاتي أن يساعد الأفراد في تطوير قدراتهم الريادية؟
- 11) سوق التشغيل وسياسات التشغيل:
- 12) ما هي أهم العوامل التي تؤثر في سوق التشغيل؟
- 13) كيف يمكن أن تؤثر التغيرات التكنولوجية على متطلبات سوق العمل؟
- 14) ما هو الدور الذي تلعبه السياسات الحكومية في تحسين فرص التشغيل؟
- 15) كيف يمكن لسوق التشغيل أن يتأثر بالاقتصاد العالمي؟
- 16) ما هي السياسات التي يمكن للحكومات تبنيها لتقليل نسبة البطالة؟
- 17) كيف يمكن أن تؤثر برامج التدريب المهني على تعزيز فرص التشغيل؟
- 18) ما هو دور التعليم الجامعي في تلبية احتياجات سوق التشغيل؟
- 19) كيف يمكن تحسين التواصل بين الجامعات وسوق العمل لضمان توجيه التكوين نحو المهارات المطلوبة؟
- 20) ما هو تأثير العولمة على سوق العمل المحلي؟
- 21) كيف يمكن للشركات تبني سياسات تشغيل تدعم استدامة التوظيف والتكيف مع التحولات الاقتصادية؟

المحور الثالث: أخلاقيات المهنة

- 1) هي أخلاقيات المهنة؟ وكيف تساهم في تعزيز العمل المهني؟
- 2) لماذا تعتبر النزاهة والصدق عناصر أساسية في أخلاقيات المهنة؟
- 3) كيف يمكن التعامل مع تضارب المصالح في بيئة العمل؟
- 4) ما هو دور السرية المهنية؟ وكيف يمكن الحفاظ عليها؟
- 5) ما هي الخطوات الواجب اتباعها في حالة اكتشاف سلوك غير أخلاقي في مكان العمل؟
- 6) كيف تؤثر الأخلاقيات المهنية على سمعة الفرد والمؤسسة؟
- 7) كيف يمكن أن يتعارض الضغط المهني مع الالتزام بأخلاقيات المهنة؟
- 8) ما هو الفرق بين الأخلاقيات القانونية والأخلاقيات المهنية؟
- 9) كيف يمكن للعامل المهني أن يتعامل مع زملاء العمل الذين لا يلتزمون بالأخلاقيات؟
- 10) ما هي العقوبات الممكنة لانتهاك أخلاقيات المهنة في مختلف المجالات؟
- 11) كيف يمكن تعزيز ثقافة أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة؟
- 12) ما هو دور التدريب المهني في تعزيز السلوك الأخلاقي؟
- 13) هل يمكن أن تكون هناك مواقف تتطلب انتهاك القواعد الأخلاقية؟ وكيف يجب التعامل معها؟
- 14) كيف يمكن تحديد الأولويات الأخلاقية عند مواجهة مواقف صعبة في العمل؟
- 15) كيف يؤثر الانتماء الثقافي والديني على ممارسات أخلاقيات المهنة؟
- 16) ما هو تأثير التكنولوجيا الحديثة على أخلاقيات المهنة في العصر الرقمي؟
- 17) كيف يمكن تقييم الالتزام بأخلاقيات المهنة في بيئة العمل؟
- 18) ما هي أهمية الشفافية في التعاملات المهنية؟
- 19) كيف يمكن للعامل المهني أن يوازن بين متطلبات العمل وواجباته الأخلاقية؟
- 20) ما هي المعايير التي يمكن اعتمادها لتطوير أخلاقيات المهنة بشكل مستمر؟

المحور الرابع: مفتشيات العمل

- 1) هي مفتشية العمل؟ وما دورها في حماية حقوق العمال؟
- 2) ما هي المهام الأساسية التي يقوم بها مفتش العمل؟
- 3) كيف يمكن لمفتشية العمل أن تضمن الامتثال للقوانين العمالية؟
- 4) ما هي أهم الأدوات التي تستخدمها مفتشية العمل في التحقيق في الانتهاكات؟
- 5) كيف يمكن للعامل أو صاحب العمل تقديم شكوى إلى مفتشية العمل؟
- 6) ما هو دور مفتشية العمل في حل النزاعات العمالية؟
- 7) ما هي أنواع النزاعات التي يمكن أن تتدخل فيها مفتشية العمل؟
- 8) كيف يمكن لمفتشية العمل أن تضمن تطبيق السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل؟
- 9) ما هي الإجراءات التي تتبعها مفتشية العمل للتحقيق في حادث عمل؟
- 10) كيف يمكن أن يتعامل مفتش العمل مع حالات عدم الامتثال المتكررة من قبل صاحب العمل؟
- 11) كيف تساهم مفتشية العمل في تعزيز الحوار بين العمال وأرباب العمل؟
- 12) ما هو دور مفتشية العمل في حل النزاعات الجماعية؟
- 13) كيف يمكن لمفتشية العمل أن تتعامل مع الإضرابات أو الاحتجاجات العمالية؟
- 14) ما هي التدابير الوقائية التي يمكن أن تتخذها مفتشية العمل لمنع حدوث نزاعات؟
- 15) ما هو الإطار القانوني الذي يحكم عمل مفتشية العمل في بلدك؟
- 16) كيف يمكن لمفتش العمل أن يتعامل مع نزاع ينطوي على تمييز أو تحرش في مكان العمل؟
- 17) ما هي العقوبات التي يمكن أن تفرضها مفتشية العمل على أصحاب العمل المخالفين؟
- 18) كيف يمكن تعزيز فعالية مفتشية العمل في حل النزاعات؟
- 19) ما هو دور مفتشية العمل في التوفيق أو التحكيم بين الأطراف المتنازعة؟
- 20) كيف يمكن لمفتشية العمل التعاون مع النقابات العمالية أو منظمات أصحاب العمل لتعزيز علاقات العمل؟

الملاحق:

في مطبوعة أكاديمية لفائدة طلبة الليسانس تتحدث عن المشروع المهني وأخلاقيات المهنة، يمكن إضافة مجموعة من الملاحق لتعزيز الفهم وتوفير موارد إضافية للطلبة الجامعيين. فيما يلي أهم الملاحق التي يمكن إضافتها:

1/ نماذج خطط مهنية شخصية

تقديم نماذج جاهزة لخطة مهنية تشمل تحديد الأهداف على المدى القصير والطويل، تحليل نقاط القوة والضعف، الفرص المتاحة، والعقبات المحتملة. مثال على كيفية كتابة رؤية ورسالة مهنية. خطوات عملية لتطوير المهارات الشخصية والمهنية

2/ قائمة بالمهارات الشخصية والمهنية الأساسية

عرض قائمة شاملة بالمهارات التي يجب على الطالب اكتسابها أو تطويرها لنجاح المشروع المهني، مثل مهارات التواصل، القيادة، إدارة الوقت، والعمل الجماعي. يمكن تقسيم المهارات إلى فئات: مهارات تقنية، مهارات ناعمة، مهارات إدارية، وغيرها.

3/ مدونة أخلاقيات المهنة

نموذج لمدونة أخلاقية يمكن اعتمادها في بيئات مهنية مختلفة. عرض بنود تتعلق بالنزاهة، الشفافية، الاحترافية، المسؤولية الاجتماعية، السرية المهنية، وعدم التمييز.

4/ استبيانات التقييم الذاتي

استبيان يمكن للطلاب استخدامه لتقييم نقاط القوة والضعف لديهم في المجالات المهنية والشخصية. استبيانات أخرى لتقييم مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة في المواقف العملية.

15/ قائمة بالمنظمات المهنية والنقابات

تقديم قائمة بالمنظمات المهنية المحلية والدولية التي تقدم دعمًا مهنيًا وتدريبًا في مختلف المجالات. توضيح أهمية الانضمام إلى نقابات مهنية لتعزيز فرص التطوير الوظيفي والشبكات المهنية.

الملحق 01/ نماذج خطط مهنية شخصي

نموذج مثالي لخطة مهنية شخصية لطالب جامعي

1/ المعلومات الشخصي

الاسم: أحمد محمد علي

التخصص: إدارة الأعمال

السنة الدراسية: السنة الثالثة

الجامعة: جامعة الجزائر

البريد الإلكتروني: ahmed.mohammed@example.com :

2/ الرؤية المهنية

أن أكون مديرًا ناجحًا في قطاع الأعمال التجارية خلال السنوات العشر القادمة، وأساهم في تطوير وتوسيع الشركات الناشئة من خلال استراتيجيات إدارية مبتكرة وفعالة.

3/ الرسالة المهنية

تحقيق النجاح في مجال إدارة الأعمال من خلال الاستفادة من المهارات المكتسبة، وتطبيق قيم أخلاقية قوية في التعامل مع الزملاء والعملاء، وتعزيز روح الابتكار والتعاون في بيئة العمل.

4/ تحليل SWOT تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات

أ. نقاط القوة:

مهارات جيدة في التواصل والقيادة.

معرفة قوية بمبادئ إدارة الأعمال.

القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات.

إلمام باستخدام الأدوات التكنولوجية والبرمجيات.

ب. نقاط الضعف:

نقص في الخبرة العملية في المجال.

التردد في اتخاذ القرارات الصعبة.

الحاجة إلى تطوير المهارات المالية بشكل أعمق.

ج. الفرص:

توفر برامج تدريبية محلية ودولية في مجال إدارة الأعمال.
الانضمام إلى نوادٍ ومنظمات طلابية لتعزيز الخبرة.
تزايد الطلب على مديري الأعمال الشباب في الشركات الناشئة.

د. التهديدات:

المنافسة الشديدة في سوق العمل.
التغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر على فرص التوظيف.
عدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

5/ الأهداف المهنية**أ. الأهداف قصيرة المدى (1-2 سنوات):**

إنهاء الدراسة الجامعية بتفوق (معدل تراكمي لا يقل عن 3.5).
اكتساب خبرة عملية من خلال التدريب الصيفي في شركة مرموقة.
حضور دورات تدريبية في تطوير المهارات القيادية والإدارية.
الانضمام إلى نوادٍ طلابية مثل نادي إدارة الأعمال لتنمية شبكة العلاقات المهنية.

ب. الأهداف متوسطة المدى (3-5 سنوات):

الحصول على وظيفة كمدير مشاريع مبتدئ في شركة متوسطة الحجم.
بدء دراسات عليا في مجال إدارة الأعمال (MBA) لتعزيز المعرفة الأكاديمية.
تطوير مهارات إضافية مثل التخطيط الاستراتيجي وتحليل البيانات.
بناء شبكة قوية من العلاقات المهنية من خلال المؤتمرات وورش العمل.

ج. الأهداف طويلة المدى (5-10 سنوات):

التدرج في السلم الوظيفي للوصول إلى منصب مدير قسم أو مدير عام في شركة مرموقة.
بدء مشروع خاص صغير أو العمل كمستشار في مجال إدارة المشاريع.
المساهمة في كتابة مقالات أكاديمية أو مهنية حول إدارة الأعمال.
المشاركة في مبادرات مجتمعية لدعم ريادة الأعمال في الجزائر.

6/ خطة العمل لتطوير المهارات

أ. المهارات الأكاديمية:

التركيز على المواد الدراسية المتعلقة بإدارة المشاريع والقيادة والتنظيم. إجراء أبحاث حول مواضيع إدارة الأعمال الحديثة وتقديم مشاريع مميزة.

ب. المهارات العملية:

البحث عن فرص تدريبية عملية خلال الصيف أو حتى خلال الدراسة.

المشاركة في الأعمال التطوعية التي تحتاج إلى مهارات إدارية.

تعلم مهارات إضافية عبر الإنترنت) مثل منصة Coursera و (LinkedIn Learning في مجالات مثل تحليل البيانات وإدارة الوقت.

ج. المهارات الشخصية:

العمل على تطوير مهارات التواصل الفعال من خلال العروض التقديمية والحوارات المفتوحة.

التدريب على اتخاذ القرارات السريعة والمدروسة.

ممارسة الأنشطة التي تعزز التفكير النقدي والإبداعي.

7/ الموارد المطلوبة

الدعم الأكاديمي: الحصول على إرشادات من أساتذة إدارة الأعمال.

الدعم المهني: الاستفادة من فرص الإرشاد المهني والتوجيه من خريجي الجامعة أو المتخصصين.

التدريب: البحث عن برامج تدريبية وشهادات معتمدة مثل شهادة إدارة المشاريع (PMP) وشهادة التخطيط الاستراتيجي.

8/ التقييم والتعديل

التقييم السنوي: كل عام، سيتم تقييم التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المهنية. سيتم تعديل الخطة وفقاً للظروف الجديدة أو المهارات المكتسبة.

التطوير المستمر: تحسين المهارات وتوسيع شبكة العلاقات المهنية باستمرار، مع الحفاظ على التزام بأخلاقيات المهنة في جميع مراحل التطور المهني.

الخاتمة: من خلال هذه الخطة المهنية، أطمح إلى تحقيق نجاح مستدام في مسيرتي المهنية كمدير في مجال الأعمال التجارية. سأعمل على تطوير مهاراتي الأكاديمية والعملية مع التمسك بالقيم الأخلاقية التي تعد أساساً لكل نجاح طويل الأمد.

الملحق 02 / قائمة بالمهارات الشخصية والمهنية الأساسية

المهارات الشخصية والمهنية الأساسية التي تعتبر ضرورية لتحقيق النجاح في الحياة المهنية والشخصية:

1 / المهارات الشخصية (Soft Skills)

أ. التواصل الفعال (Effective Communication)

القدرة على التعبير عن الأفكار بوضوح وسهولة سواء شفهيًا أو كتابيًا.
الاستماع الجيد وفهم آراء الآخرين.

ب. العمل الجماعي (Teamwork)

القدرة على التعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة.
المشاركة الفعالة في بيئة العمل الجماعية والتكيف مع الأدوار المختلفة.

ج. حل المشكلات (Problem Solving)

التفكير النقدي وتحليل المواقف المعقدة لإيجاد حلول مبتكرة وفعالة.
القدرة على التعامل مع التحديات واتخاذ قرارات مستنيرة.

د. إدارة الوقت (Time Management)

القدرة على تنظيم الوقت وتحديد الأولويات لإنجاز المهام في الوقت المناسب.
تجنب التسويف وتحديد فترات زمنية واقعية لكل مهمة.

هـ. الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)

القدرة على فهم وإدارة مشاعر كمشاعر الآخرين.
التعامل مع الضغوط العاطفية بطريقة صحيحة والحفاظ على توازن العلاقات.

و. المرونة والتكيف (Adaptability)

القدرة على التكيف مع التغييرات والمستجدات في بيئة العمل.
الاستعداد لتغيير الاتجاهات والخطط عندما تقتضي الظروف.

ز. القيادة (Leadership)

القدرة على توجيه وتحفيز الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.
اتخاذ المبادرات والمسؤولية عن النتائج.

ح. التفكير الإبداعي (Creative Thinking)

إيجاد حلول جديدة وغير تقليدية للمشاكل.
التفكير خارج الصندوق وتحفيز الابتكار في بيئة العمل.

ط. إدارة الضغوط (Stress Management)

القدرة على التحكم في الضغوط النفسية وتحويلها إلى دافع للإنتاج.
استخدام تقنيات الاسترخاء والتنظيم الشخصي لتقليل التوتر.

ي. الأخلاقيات المهنية (Work Ethics)

الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية في بيئة العمل.
التحلي بالنزاهة والشفافية والاحترافية.

2/المهارات المهنية (Hard Skills)**أ. التحليل المالي (Financial Analysis)**

القدرة على قراءة وتحليل البيانات المالية لاتخاذ قرارات مالية مستنيرة.
فهم كيفية إدارة الموارد المالية بفعالية.

ب. إدارة المشاريع (Project Management)

التخطيط والتنظيم والإشراف على المشاريع لضمان تسليمها بنجاح وفي الوقت المحدد. استخدام أدوات وتقنيات إدارة المشاريع مثل البرمجيات.

ج. مهارات الحاسوب والتكنولوجيا (Computer & Technology Skills)

الإلمام ببرامج الحاسوب مثل Microsoft Office أو Google Workspace. فهم البرمجيات الخاصة بالصناعة أو المجال المهني (مثل برامج التصميم أو إدارة البيانات).

د. تحليل البيانات (Data Analysis)

القدرة على تفسير وتحليل البيانات لتوجيه القرارات الإستراتيجية. استخدام الأدوات التحليلية مثل Excel أو SQL.

هـ. التخطيط الاستراتيجي (Strategic Planning)

القدرة على وضع خطط طويلة المدى لتحقيق أهداف محددة. تحليل البيئة الخارجية والداخلية للتكيف مع المتغيرات.

و. إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management)

التعامل مع الموارد البشرية وتوظيف الأفراد المناسبين، وتحفيزهم وتدريبهم. الإلمام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالعمل وإدارة العلاقات بين الموظفين.

ز. التسويق الرقمي (Digital Marketing)

القدرة على استخدام الأدوات الرقمية لترويج المنتجات والخدمات. فهم تقنيات التسويق عبر الإنترنت مثل تحسين محركات البحث (SEO) والإعلانات المدفوعة.

ح. مهارات التفاوض (Negotiation Skills)

القدرة على الوصول إلى اتفاقيات منصفة تخدم جميع الأطراف المعنية.
التحلي بالمرونة ومعرفة متى تقدم التنازلات للحفاظ على العلاقات المهنية.

ط. إدارة العلاقات مع العملاء (Customer Relationship Management)

القدرة على التعامل مع العملاء وتلبية احتياجاتهم لبناء علاقات طويلة الأمد.
استخدام تقنيات مثل CRM لتتبع تاريخ العملاء وتقديم خدمة مخصصة.

ي. البحث والتطوير (Research & Development)

القدرة على إجراء الأبحاث وتطوير المنتجات أو الخدمات بما يتوافق مع احتياجات السوق.
ابتكار أفكار جديدة وتحويلها إلى واقع تجاري.

خاتمة:

تعتبر هذه المهارات الشخصية والمهنية متكاملة لتحقيق النجاح المهني. لا يُعد اكتسابها أمرًا اختياريًا، بل ضرورة تفرضها متطلبات سوق العمل الحديث. من المهم الاستثمار في تطوير هذه المهارات باستمرار، سواء من خلال التدريب أو الممارسة العملية.

الملحق 03/ مدونة أخلاقيات المهنة

المدونة العالمية لأخلاقيات المهنة تُعتبر وثيقة أو مجموعة من المبادئ والقيم التي تهدف إلى توجيه السلوك المهني للأفراد والمؤسسات في مختلف المجالات. هذه المدونات تختلف من مهنة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر، ولكن هناك بعض القيم والمبادئ العالمية التي تُعتبر أساسية في جميع المهن.

المبادئ العامة لأخلاقيات المهنة (المعايير العالمية):

1/ النزاهة والصدق (Integrity and Honesty)

يجب على الأفراد التصرف بنزاهة وصدق في جميع تعاملاتهم المهنية، سواء مع العملاء أو زملاء أو المجتمع.

الالتزام بالحقيقة وتقديم المعلومات بوضوح وشفافية دون التلاعب.

2/ المسؤولية المهنية (Professional Responsibility)

الالتزام بتحقيق أعلى معايير الأداء المهني وتحمل المسؤولية عن النتائج المترتبة على العمل. الاستجابة للملاحظات والنقد بشكل إيجابي والعمل على التحسين المستمر.

3/ السرية (Confidentiality)

الحفاظ على سرية المعلومات الحساسة المتعلقة بالعملاء أو المؤسسة. عدم استخدام المعلومات الشخصية أو السرية لأغراض شخصية أو غير مشروعة.

4/ الاحترام (Respect)

التعامل مع الآخرين بالاحترام اللازم، سواء كانوا زملاء عمل، عملاء، أو أصحاب مصلحة آخرين. الاحترام يتضمن التعامل مع الاختلافات الثقافية، الدينية، والعرقية بنزاهة وتقدير.

5/ الاحترافية (Professionalism)

الالتزام بالسلوك المهني في جميع الأوقات، بما في ذلك المظهر العام، التواصل، وكيفية التعامل مع الزملاء والعملاء.

الامتناع عن أي سلوك غير مهني مثل التعصب أو التحرش أو التمييز.

6/ العدالة والمساواة (Fairness and Equity)

التعامل مع الجميع بعدالة ومساواة دون تمييز على أساس العرق، الجنس، الدين، أو أي عوامل أخرى.

خاذا القرارات المهنية بطريقة منصفة وغير متحيزة.

7/ الالتزام بالقوانين واللوائح (Compliance with Laws and Regulations)

الالتزام بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالمهنة وبالبلد الذي يُمارس فيه العمل.

تفادي أي ممارسات تنتهك القوانين، سواء كانت على المستوى الوطني أو الدولي.

8/ المسؤولية الاجتماعية (Social Responsibility)

المساهمة في تعزيز الممارسات الأخلاقية داخل المجتمع من خلال الالتزام بمسؤولية المؤسسة أو الفرد تجاه المجتمع والبيئة.

احترام حقوق الإنسان ودعم مبادئ الاستدامة.

9/ تضارب المصالح (Conflict of Interest)

تجنب أي مواقف تنطوي على تضارب المصالح، والتي قد تؤدي إلى قرارات غير أخلاقية أو تؤثر على نزاهة العمل.

الإعلان عن أي تضارب مصالح محتمل واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان الشفافية.

10/ الاستمرارية المهنية والتعلم المستمر (Continuous Professional Development)

الالتزام بتطوير المعرفة والمهارات المهنية باستمرار لضمان تقديم أفضل أداء ممكن.

البقاء على اطلاع دائم بأحدث التوجهات والتطورات في المجال المهني.

• أخلاقيات المهنة في القطاعات المختلفة:

➤ أخلاقيات المهنة الطبية:

- ✓ احترام خصوصية المريض وسرية المعلومات الطبية.
- ✓ تقديم الرعاية الصحية بنزاهة وإنصاف دون تمييز.
- ✓ احترام استقلالية المريض وحقه في اتخاذ القرارات المتعلقة بصحته.

➤ أخلاقيات مهنة المحاماة:

- ✓ الدفاع عن حقوق الموكلين بنزاهة وعدالة.
- ✓ احترام سرية المعلومات القانونية.
- ✓ الامتناع عن تضليل القضاء أو تقديم معلومات كاذبة.

➤ أخلاقيات مهنة التعليم:

- ✓ التعامل مع الطلاب باحترام وتقدير، وتشجيع بيئة تعليمية عادلة.
- ✓ الالتزام بتقديم المعلومات بشكل دقيق ومهني.
- ✓ عدم التمييز بين الطلاب على أساس العرق، الجنس، أو الدين.

➤ أخلاقيات مهنة الصحافة:

- ✓ الالتزام بالدقة والنزاهة في تقديم الأخبار والمعلومات.
- ✓ احترام حقوق الأفراد في الخصوصية.
- ✓ تجنب تضارب المصالح والامتناع عن نشر معلومات مضللة أو مغلوبة.

• أهمية المدونة العالمية لأخلاقيات المهنة:

- ✓ الحفاظ على سمعة المهنة: من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية، يُمكن للأفراد الحفاظ على سمعة المهنة وزيادة الثقة العامة.
- ✓ تحقيق العدالة والمساواة: تساعد المدونة في ضمان التعامل العادل والمساواة بين جميع الأشخاص المعنيين.
- ✓ تعزيز التماسك المهني: تُعتبر المدونة إطارًا مرجعيًا يعزز الالتزام بالقواعد المهنية ويزيد من مستوى التعاون بين المهنيين.
- ✓ حماية المجتمع: من خلال ضمان الامتثال لأعلى معايير النزاهة والشفافية، تساعد المدونة في حماية المجتمع من الممارسات غير الأخلاقية.
- تُعتبر هذه المبادئ معيارًا أساسيًا في معظم مدونات أخلاقيات المهنة على مستوى العالم، ويمكن تعديلها وفقًا للسياقات الثقافية والقانونية لكل بلد ومهنة.

الملحق 04/ استبيانات التقييم الذاتي

استبيان يمكن للطلاب استخدامه لتقييم نقاط القوة والضعف لديهم في المجالات المهنية والشخصية. استبيانات أخرى لتقييم مدى التزامهم بأخلاقيات المهنة في المواقف العملية.

استبيان التقييم الذاتي

مقدمة: هذا الاستبيان يهدف إلى مساعدتك في تقييم أدائك الشخصي والمهني. يُرجى الإجابة بصدق وموضوعية لتتمكن من تحسين أدائك وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.

البيانات الشخصية:

الاسم:

القسم/التخصص :

الوظيفة/المستوى الدراسي :

التاريخ :

أولاً: المهارات الشخصية**○ التواصل الفعّال:**

● كيف تقييم قدرتك على التعبير عن أفكارك بشكل واضح؟
 ممتاز جيد جداً جيد مقبول ضعيف

● كيف تقييم مهاراتك في الاستماع الفعّال للآخرين؟
 ممتاز جيد جداً جيد مقبول ضعيف

➤ العمل الجماعي:

● هل تتعاون بشكل جيد مع زملائك؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

➤ إدارة الوقت:

- كيف تقيم قدرتك على تنظيم المهام وإدارة وقتك بشكل فعّال؟
 ممتاز جيد جدًا جيد مقبول ضعيف

➤ حل المشكلات:

- كيف تتعامل مع المشكلات أو التحديات التي تواجهك في العمل/الدراسة؟
 بكفاءة بشكل جيد بمساعدة الآخرين بصعوبة لا أتعامل معها جيدًا

➤ المرونة والتكيف:

- كيف تقيم قدرتك على التكيف مع التغييرات المفاجئة في العمل/الدراسة؟
 ممتاز جيد جدًا جيد مقبول ضعيف

ثانيًا: المهارات المهنية/الأكاديمية
➤ معرفة التخصص:

- كيف تقيم معرفتك النظرية والعملية في مجال تخصصك؟
 ممتاز جيد جدًا جيد مقبول ضعيف

➤ استخدام التكنولوجيا:

- كيف تقيم مهاراتك في استخدام الأدوات التكنولوجية والبرامج اللازمة لأداء عملك أو دراستك؟
 ممتاز جيد جدًا جيد مقبول ضعيف

➤ التعلم المستمر:

- هل تستثمر في تطوير مهاراتك من خلال التعلم المستمر (دورات، كتب، تدريب)؟
 دائمًا غالبًا أحيانًا نادرًا أبدًا

➤ تحقيق الأهداف:

- هل تحقق الأهداف التي تحددها لنفسك في عملك أو دراستك؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

➤ إدارة الضغوط:

- كيف تتعامل مع الضغوط المهنية أو الدراسية؟
 بكفاءة بشكل جيد بمساعدة الآخرين بصعوبة لا أتعامل معها جيداً

ثالثاً: القيم والسلوكيات

➤ الالتزام بالقوانين والأخلاقيات:

- هل تلتزم بالسياسات الداخلية والقيم الأخلاقية في العمل أو الدراسة؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

➤ التعاون مع الآخرين:

- هل تساهم في تحسين بيئة العمل أو الدراسة من خلال التعاون مع الآخرين؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

➤ الانضباط:

- هل تلتزم بالمواعيد النهائية وتظهر انضباطاً في أداء مهامك؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

➤ التفاني في العمل/الدراسة:

- هل تبذل الجهد الكافي وتكرس وقتك لتحقيق أفضل النتائج في عملك أو دراستك؟
 دائماً غالباً أحياناً نادراً أبداً

رابعاً: التقييم العام

- ما هي أقوى نقاط قوتك؟
 - ما هي المجالات التي تحتاج إلى تحسين؟
 - هل هناك مهارات أو قدرات جديدة ترغب في تطويرها؟
 - كيف يمكنك تحسين أدائك في المستقبل؟
- تعهد: أتعهد بأنني قد أجبت على هذا الاستبيان بصدق وموضوعية، وسأعمل على تحسين أدائي بناءً على هذا التقييم.

الاسم :
التوقيع :
التاريخ :

ملاحظة:

يمكن تعديل الاستبيان حسب طبيعة التخصص أو العمل الذي ترغب في تقييمه.

الملحق 05/ قائمة بالمنظمات المهنية والنقابات

في الجزائر، هناك عدد من المنظمات والنقابات المهنية التي تمثل مختلف القطاعات المهنية وتعمل على حماية حقوق الأعضاء وتحسين ظروف العمل. هذه قائمة بأهم النقابات والمنظمات المهنية في الجزائر:

➤ الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

يعد أكبر وأقدم نقابة عمالية في الجزائر.

يمثل مصالح العمال في مختلف القطاعات مثل الصناعة، التعليم، الصحة، النقل وغيرها. يعمل على الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروفهم المعيشية والمهنية.

➤ النقابة الوطنية لعمال التربية (SNTE)

تمثل العاملين في قطاع التعليم والتربية.

تعمل على تحسين ظروف عمل المعلمين والمدرسين وحماية حقوقهم.

➤ النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (SNAPEST)

تختص بشؤون أساتذة التعليم الثانوي والتقني.

تركز على تعزيز حقوق الأساتذة وتحسين مستوى التعليم.

➤ النقابة الوطنية للقضاة (SNM)

تمثل القضاة في الجزائر وتعمل على تعزيز استقلالية القضاء.

تسعى لتحسين ظروف عمل القضاة والدفاع عن حقوقهم المهنية.

➤ النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية (SNPSP)

تعنى بالدفاع عن حقوق الأطباء والعاملين في قطاع الصحة العمومية.

تهدف إلى تحسين ظروف العمل للعاملين في القطاع الصحي.

➤ النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)

تمثل الموظفين العاملين في الإدارات الحكومية والمؤسسات العمومية. تسعى لتحسين أوضاع العمال في هذا القطاع.

➤ النقابة الوطنية للمحامين الجزائريين (SNA)

تمثل مصالح المحامين الجزائريين.

تعمل على حماية استقلالية مهنة المحاماة وتعزيز حقوق المحامين.

➤ النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (SNJ)

تهدف إلى الدفاع عن حقوق الصحفيين والإعلاميين.

تعمل على تعزيز حرية الصحافة وتحسين ظروف العمل في القطاع الإعلامي.

➤ النقابة الوطنية للمهندسين المعماريين (SNA)

تمثل المهندسين المعماريين وتعمل على تحسين ظروف عملهم.

تهدف إلى رفع مستوى المهنة والمساهمة في التطوير العمراني في الجزائر.

➤ النقابة الوطنية لمستخدمي القطاع المالي (SNTF)

تمثل العاملين في البنوك والمؤسسات المالية.

تركز على تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور للعاملين في هذا القطاع.

➤ النقابة الجزائرية للمهن الحرة (SAPL)

تمثل العاملين في المهن الحرة مثل المحاسبين والمستشارين الماليين وغيرهم.

تسعى لحماية حقوق الممارسين وتعزيز ظروف عملهم.

➤ الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات (UNFA)

يهتم بقضايا المرأة العاملة في الجزائر.

يعمل على تحسين ظروف عمل النساء وتعزيز مشاركتهن في الحياة المهنية والاجتماعية.

➤ النقابة الوطنية لعمال البريد والاتصالات (SNAP)

تمثل العاملين في قطاع البريد والاتصالات.

تدافع عن حقوق العاملين وتسعى لتحسين أوضاعهم المهنية.

➤ النقابة الوطنية لموظفي التعليم العالي (SNEH)

تختص بشؤون العاملين في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي.

تعمل على تحسين ظروف عمل الأساتذة والباحثين الجامعيين.

➤ النقابة الوطنية للممرضين الجزائريين (SNIA)

تمثل الممرضين والعاملين في القطاع الصحي.

تسعى لتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور للعاملين في مجال التمريض.

➤ النقابة الوطنية للفلاحين الجزائريين (SNFA)

تمثل الفلاحين والمزارعين في الجزائر.

تعمل على حماية حقوق الفلاحين وتعزيز الإنتاج الزراعي.

➤ النقابة الوطنية لعمال النقل (SNTT)

تمثل العاملين في قطاع النقل البري والبحري والجوي.

تسعى لتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور في هذا القطاع الحيوي.

➤ النقابة الوطنية للأطباء الخواص (SNML)

تمثل الأطباء العاملين في القطاع الخاص.

تهدف إلى تحسين ظروف عمل الأطباء الخاصين وحماية حقوقهم.

➤ النقابة الوطنية للصيادلة الجزائريين (SNPA)

تمثل الصيادلة وتعمل على تعزيز ظروف العمل في هذا القطاع.

تهدف إلى تحسين أوضاع الصيادلة وحماية حقوقهم المهنية.

➤ الاتحاد الوطني للتجار والحرفيين الجزائريين (UNAT)

يمثل التجار والحرفيين في الجزائر.

يعمل على تحسين ظروف العمل وتطوير الاقتصاد الحرفي والتجاري في البلاد.

هذه النقابات والمنظمات تهدف إلى تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال والمهنيين

في مختلف المجالات، وهي تلعب دورًا كبيرًا في التفاوض مع الحكومة والمؤسسات من أجل تحسين

الأجور وظروف العمل.

تم بحمد الله

صباح أحمد