وزارة التعليـم العـالي والبحـث العلـمي
جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله

كليـة العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دور برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعات المستفيدين من برامج التشغيل بولايتي الشلف وعين الدفلى

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع الديموغرافيا

إعداد الطالبة:
عبدلي فاطمة

تحت اشراف الأستاذ الدكتور:
حويتي أحمد

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليـم العـالي والبحـث العلـمي
جامعة الجزائر -2- أبو القاسم سعد الله

كليـة العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

دور برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعات المستفيدين من برامج التشغيل بولايتي الشلف وعين الدفلى

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع الديموغرافيا

إعداد الطالبة:
عبدلي فاطمة

تحت اشراف الأستاذ الدكتور:
حويتي أحمد

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

يسرني أن اهدي ثمار بحثي وجهدي المتواضع إلى من تاهت إليه القلوب واشتاقت لرؤيته العيون قائدنا وقدوتنا ومعلمنا رسول الله ﷺ إيمانا وتصديقا.

إلى الشمعة التي احترقت لتضيء لي دروب الحياة، إلى منبع الحنان ورمز الوفاء والأمان، إلى من تحت قدميها ننال الجنان، ولازالت وردة فواحة استنشق شذاها حتى الآن أمي الحبيبة، رحمها الله واسكنها فسيح جنانه.

إلى من اجتهد تربيتي وغمرني بالرعاية والحب وسهلا لي طريق النجاح وغرس في قلبي بذرة العلم وكان لي سندا في الحياة وعلمني معنى الإرادة، أبي الغالي حفظه الله وأطال عمره ووهبه الصحة والعافية.

إلى من في وجوده تنار جميع الطرقات وتذل كل الصعوبات وعن فضله تعجز الكلمات، زوجي العزيز محمد حفظه الله وأطال في عمره .

إلى من شددت بهم أزري وأحبوني بصدق وإخلاص، جواهر حياتي وولاتي بصحبتي ونبض الحب في قلبي أخواتي سامية ،ربيعة، حليمة، وإخوتي محمد، إسماعيل، توفيق حفظهم الله ورعاهم

إلى جميع الأهل والأقارب والأحباب من قريب أو من بعيد، وأخص بالذكر عائلتي عبدلي، أفراد عائلة زوجي شريفي وعلى رأسهم والدته الكريمة أطال الله في عمرها.

إلى أجمل النجوم في سماء الصداقة الذين اخذوا بيدي نحو آفاق العلم والمعرفة، إخوتي وأصدقائي وزملائي الأستاذة سعيدي لويزة، .الأستاذ ميلود أحمد حسين ، الأستاذ دحو عبد القادر، الصديقة سردون لامية ، والأخت عباس حورية ، الأستاذة بلعربي زبيدة،الأستاذة ميطاوي شافية .

إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة لإنجاز هذا البحث، إلى كل إخواني في الله... إلى كل الأصدقاء والزملاء في الحياة، إلى كل من ذكرهم قلبي ولم يذكرهم قلمي

إلى كل مؤمن بان لا علم دون خلق وتواضع...

أهدي إليهم نتاج هذا الجهد المتواضع ...

مع التقدير والمحبة ... **فاطمة**

شكر وعرفان

قال تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم" سورة إبراهيم الآية 07

أداء للواجب فإنني أتوجه بالحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا البحث والذي كان عونا ومعينا لي في مشواري الدراسي، ولولا فضله علينا لما تم انجاز هذه المذكرة التي أسأله تعالى أن تكون شمعة على الطريق، تنير الدرب لكل طالب علم منيب.

الشكر والتقدير والاعتراف بالفضل والجزاء من الله لأولي العلم، ولا يسعني في هذا المقام وأنا أتقدم بهذه المذكرة إلا أن أتوجه وأعبر على فائق الشكر والعرفان والامتنان لأستاذي الفاضل المشرف على هذه المذكرة **البروفسور أحمد حويتي**، الذي لم يبخل عليا يوما بتوجيهاته الهادفة وتدخلاته الصائبة وتشجيعاته الصادقة، والذي ما بخل علي يوما بوقته وعلمه وتوصياته حتى خرجت بهذا البحث الى حيز النور بدرجة من الموضوعية، فقد تشرفت بإشرافه علي، ونهلت من فيض علمه، فقد كان لي سندا وركيزة أساسية في مشواري العلمي وبناء مشروعي للدكتوراه وكان خير معين بعد الله عزوجل فجزاه الله عني كل الخير،

وأطال الله في عمره ومتعه بالصحة والخير والعافية.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة البحث وتقييمه والحكم عليه وإثراءه بتوجيهاتهم وأرائهم السديدة فجزآهم الله عني وعن طلبة العلم خير الجزاء...

كما لا ننسى أن نتقدم بخالص الشكر والعرفان لكل من ساعدنا ومد لنا يد العون من قريب أو بعيد، وساهم حتى هذه اللحظة في إبراز هذه المذكرة، ولو بكلمة طيبة أو دعاء في ظهر الغيب وختاما أقدم اعتذارا صادقا لمن نسيت أن اذكره داعيا العزيز الحكيم أن لا يضيع أجر من أحسن عملا...

إلى كل هؤلاء عظيم الشكر والعرفان، وصلى الله على سيدنا محمد وآخر دعوانا أن الحمد لله ربي العالمين.

فاطمة

المستخلص:

تندرج دراسة موضوع دور برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري ضمن دراسات علم إجتماع الديموغرافيا، كما يهدف هذا البحث الى دراسة عوامل وأسباب انتشار البطالة عند خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري، باعتبار ان البطالة تعد عائقا اقتصاديا واجتماعيا، اذا لم يحقق المجتمع العائد الاقتصادي المرجو من التعليم، ونركز في هذه الدراسة على حاملي الشهادات الجامعية، ومحاولة توضيح حجم المعاناة من خطر البطالة، وانعكاساتها، وكذا آثارها على قدراتهم العلمية، والفكرية، وقد حاولنا فهم الظاهرة المدروسة، في اطار اثارها على المتخرج الجامعي في حد ذاته، وكذا المجتمع المحيط به، وحرمانه من استثمار قواه الشبابية، وتأهيله العلمي والفكري، الذي من شانه ان يدفع المجتمع بالتقدم والازدهار، ومن أجل ذلك اعتمدنا على التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث كالاتي:

هل يساهم تنوع برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات (عقود الإدماج المهني، عقود ما قبل التشغيل، منح القروض لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) في دمجهم في سوق العمل ؟ وهل هناك دور لبرامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في هذه الفئة؟

يمكن من خلال التساؤل الرئيسي أن تتفرع عنه ثلاث أسئلة فرعية:

1- كيف تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات بمنحهم الاولوية في التوظيف؟
2- كيف تساهم عقود ما قبل التشغيل في دمج خريجي الجامعات في سوق العمل؟
3- كيف يساهم برنامج منح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة، وصغيرة، ومتوسطة في دمج خريجي الجامعات في سوق العمل؟

الفرضيات:

الفرضية الأولى: تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات بمنحهم الأولوية في التوظيف.

الفرضية الثانية: تمنح عقود ما قبل التشغيل الخبرة المهنية لخريجي الجامعات لإدماجهم في سوق العمل؟

الفرضية الثالثة: يسمح برنامج منح القروض المصغرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لخريجي الجامعات بهدف العمل.

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها المطروحة إعتمدنا على المنهج الوصفي، وأداتي الملاحظة والإستبانة التي تم إعدادها في صيغتها النهائية بعد توزيعها على عينة تجريبية وإخضاعها للتحكيم من طرف أساتذة محكمين في مجال علم الاجتماع والمنهجية للتأكد من مدى صدقها وثباتها وقياس ما وضعت لقياسه، وللتوصل إلى نتائج موضوعية تم الإعتماد على عينة من خريجي الجامعات المستفيدين من برامج التشغيل بولايتي الشلف وعين الدفلى إختيرت بطريقة حصصية، وإستندنا في ذلك على مجموعة من الدراسات والمقاربات المفسرة لطبيعة الموضوع.

الكلمات المفتاحية: برامج التشغيل، الادماج، خريجي الجامعات، الجامعة، البطالة، المجتمع.

Abstract:

The study of the role of employment programs in integrating university graduates and reducing unemployment in Algerian society falls within the framework of the sociology of organizaction. It aimed to study the factors and causes of the spread of unemployment among university graduates in Algerian society, Unempleyment is considered an economic and social obstacle, with the aim of actually investing in the capabilities of this important group in the prosperity and development of society. Focusing on the group of university degree holders, and trying to clarify the extent of suffering from the threat of unemployment, as well as its effects on their scientific and intellectual abilities, to understand the phenomenon studied, and its effects on the university graduate himself, as well as The society surrounding it, and depriving it of investing in those latent youth forces in addition to its formation, scientific and intellectual qualification, which brings about the progress and prosperity of society if it is exploited in a good and useful way, and for that we relied on the main question of the following research problem:

Does the diversity of employment programs directed at university graduates (vocational integration contracts, pre-employment contracts, granting loans to establish small and medium enterprises) contribute to their integration into the labor market? Is there a role for employment programs in integrating university graduates? Do they (employment programmes) have a role in reducing unemployment in this group?

From the main question, three sub-questions can be branched out from it:

1- How do professional integration contracts contribute to integrating university graduates into the labor market?

2- How do pre-employment contracts contribute to the integration of university graduates into the labor market?

3-How does the program for granting loans to establish micro, small, and medium enterprises contribute to the integration of university graduates into the labor market?

.

Sub-hypotheses:

The first hypothesis: Professional integration contracts contribute to the integration of university graduates by giving them priority in employment.

The second hypothesis: Pre-employment contracts provide professional experience to university graduates to integrate them into the labor market?

The third hypothesis: The micro-loan grant program allows the establishment of small and medium enterprises for university graduates with the aim of working.

To achieve the objectives of the study and answer its questions, we relied on the descriptive approach, the observation tools, and the questionnaire that was prepared in its final form after distributing an experimental sample and subjecting it to arbitration by arbitrated professors in the field of sociology, especially methodology, to ensure the extent of its validity and reliability and to measure what it was designed to measure. To reach objective results, we relied on a sample of university graduates who benefited from employment programs in the states of Chlef and Ain Defla, which were chosen using a quota method. We based this on a group of studies and approaches explaining the nature of the subject.

Keywords: employment programs, integration, university graduates, university, unemployment, society.

Abstract:

L'étude du rôle des programmes d'emploi dans l'intégration des diplômés universitaires et la réduction du chômage dans la société algérienne s'inscrit dans le cadre de la sociologie dorganisation. Elle visait à étudier les facteurs et les causes de la propagation du chômage. le chômage des diplômés universitaires dans la société algérienne, considéré comme un obstacle économique et social, en n'y parvenant pas. La société recherche le rendement économique de l'éducation, dans le but d'investir réellement dans les capacités de ce groupe important dans la prospérité et le développement de la société. En nous concentrant sur le groupe des diplômés universitaires, en essayant de clarifier l'ampleur de la souffrance causée par la menace du chômage, ses répercussions sur les facteurs qui la provoquent, ainsi que ses effets sur leurs capacités scientifiques et intellectuelles, nous essaiez de comprendre le phénomène étudié et ses effets sur le diplômé universitaire lui-même, ainsi que sur la société qui l'entoure, et en le privant d'investir dans ces forces latentes de la jeunesse en plus de sa formation, de sa qualification scientifique et intellectuelle. , qui apporte le progrès et la prospérité de la société si elle est exploitée de manière bonne et utile, et pour cela nous nous sommes appuyés sur la question principale du problème de recherche suivant :

La diversité des programmes d'emploi destinés aux diplômés universitaires (contrats d'insertion professionnelle, contrats de pré-emploi, octroi de prêts à la création de petites et moyennes entreprises) contribue-t-elle à leur intégration sur le marché du travail ? Les programmes d'emploi ont-ils un rôle à jouer dans l'intégration des diplômés universitaires ? Est-ce qu'ils (les programmes d'emploi) jouent un rôle dans la réduction du chômage dans ce groupe ?

De la question principale, trois sous-questions peuvent en découler :

1- Comment les contrats d'insertion professionnelle contribuent-ils à l'intégration des diplômés universitaires sur?

2- Comment les contrats de pré-emploi contribuent-ils à l'intégration des diplômés universitaires sur le marché du travail ?

3- Comment le programme d'octroi de prêts pour la création de micro, petites et moyennes entreprises contribue-t-il à l'intégration des diplômés universitaires sur le marché du travail ?

Hypothèses:

Première hypothèse : les contrats d'insertion professionnelle contribuent à l'insertion des diplômés universitaires en leur donnant la priorité dans l'emploi.

La deuxième hypothèse : les contrats de pré-emploi offrent-ils une expérience professionnelle aux diplômés universitaires pour les intégrer sur le marché du travail ?

Troisième hypothèse : le programme de microcrédits permet la création de petites et moyennes entreprises pour les diplômés universitaires dans le but de travailler.

Pour atteindre les objectifs de l'étude et répondre aux questions, nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive, les outils d'observation et le questionnaire qui a été préparé dans sa forme définitive après l'avoir distribué à un échantillon expérimental et soumis à l'arbitrage de professeurs arbitrés en le domaine de la sociologie, en particulier la méthodologie, pour garantir l'étendue de sa validité et de sa fiabilité et mesurer ce qu'elle a été conçue pour mesurer. Pour atteindre des résultats objectifs, nous nous sommes appuyés sur un échantillon de diplômés universitaires ayant bénéficié de programmes d'emploi dans les États. de Chlef et Ain Defla, choisis selon une méthode de quotas. Nous nous sommes appuyés sur un ensemble d'études et d'approches expliquant la nature du sujet.

Mots clés : programmes d'emploi, intégration, diplômés universitaires, université, chômage, société.

فهرس المحتويات.

إهداء .

شكر وعرفان.

مستخلص الدراسة: (العربية، الانجليزية، الفرنسية).

مقدمـــــة.....

الباب الأول: المقاربة المنهجية والنظرية للبحث

الفصل الأول: الاطار المنهجي

تمهيد.....08

المبحث الأول: منهجية البحث **09**

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع **09**

أولا: الأسباب الذاتية.....**09**

ثانيا: الأسباب الموضوعية.....**09**

المطلب الثاني: اشكالية البحث.....**10**

المطلب الثالث: فرضيات البحث.....**13**

المطلب الرابع: أهمية البحث.....14

أولا : الأهمية النظرية 14

ثانيا: الأهمية العملية.....**14**

المطلب الخامس: أهداف البحث.....**15**

المطلب السادس: تحديد أهم المفاهيم.....**16**

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية.....**22**

المطلب الأول: منهج البحث.....**22**

المطلب الثاني: مجتمع البحث.....**23**

المطلب الثالث: عينة البحث.....**23**

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات.....**24**

المطلب الخامس: مجالات البحث.....**24**

المطلب السادس: المعالجة الاحصائية للبيانات.....**25**

المطلب السابع: صعوبات البحث.....**26**

الفصل الثاني: المقاربة النظرية

تمهيد.....**29**

المبحث الاول: النظريات المفسرة للبطالة والتشغيل.....**30**

المبحث الثاني: المقاربة السوسيولوجية.....**35**

خلاصة الفصل.....**48**

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

تمهيد.....**51**

المبحث الأول: الدراسات الغربية.....**52**

المبحث الثاني: الدراسات العربية.....**54**

المبحث الثالث: الدراسات الجزائرية.....**57**

المبحث الرابع: مناقشة الدراسات السابقة.....

خلاصة الفصل.....**67**

الفصل الرابع:

استراتيجيات وسياسات التشغيل والمراحل التنموية في الجزائر

تمهيد.....**70**

المبحث الأول: هيئات التشغيل في الجزائر.....**71**

المطلب الأول: هيئات التشغيل التي تسير من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.....**71**

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل.....**73**

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....**75**
المبحث الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر.....**77**
المطلب الاول: القروض المصغرة.....**77**
المطلب الثاني: عقود ما قبل التشغيل.....**78**
المطلب الثالث: عقود الإدماج المهني.....**80**
المبحث الثالث: المراحل التنموية للتشغيل في الجزائر.....**82**
المطلب الأول: المرحلة الأولى: مرحلة التحضير والتأهيل (1962-1966) **82**
المطلب الثاني: المرحلة الثانية: التخطيطية (1967-1979) **83**
المطلب الثالث: المرحلة الثالثة (1980-1989) **85**
المطلب الرابع: المرحلة الرابعة (1990-1999) **87**
المطلب الخامس: المرحلة الخامسة (1999-2005) التشغيل في فترة ما بعد الإصلاح
المطلب السادس: المرحلة السادسة (2001- 2014).....**90**
المبحث الرابع: الاندماج - تأطير تاريخي ومفاهيمي –.....**105**
المطلب الأول: المنظور التاريخي للاندماج. **105**
المطلب الثاني: مفهوم الإندماج (Involvement Concept) **106**
المطلب الثالث: أهمية الإندماج (Involvement Importance).....**108**
المطلب الرابع: أهداف الاندماج (Involvement Objectives).....**111**
المطلب الخامس: مستويات الاندماج (Involvement Levels).....**114**
المطلب السادس: انواع ودوافع الاندماج. **115**
اولا: أنواع الاندماج. **115**
ثانيا: أسباب ودوافع الاندماج. **116**
خلاصة الفصل **118**

الفصل الخامس:

الجامعـــــة في المجتمــع

تمهيد.....**121**

المبحث الأول: مفهوم الجامعة أهدافها ووظائفها.....122

المطلب الأول: مفهوم الجامعة.....122

المطلب الثاني: أهداف الجامعة.....124

المطلب الثالث: وظائف الجامعة.....127

المطلب الرابع: معوقات وإشكاليات تتعلق بوظيفة الجامعة.....129

أولا: الجامعة والمجتمع في ظل التنمية.....129

ثانيا: معوقات وظائف الجامعة.....131

المبحث الثاني: دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.....142

المطلب الأول: دور الجامعة في التنمية الاجتماعية 142

المطلب الثاني: دور الجامعة في تكوين المورد البشري.....144

المطلب الثالث: دور الجامعة في التقدم الاجتماعي.....146

المبحث الثالث: الاتجاهات الحديثة لدور الجامعة في خدمة المجتمع.....148

المطلب الأول: الاتجاهات الحديثة للجامعة على المجتمع.....148

المطلب الثاني: أبعاد الجامعة في خدمة المجتمع.....151

المطلب الثالث: علاقة الجامعة بالمجتمع.....154

المطلب الرابع: مبررات الاهتمام ببرامج خدمة المجتمع.....156

المطلب الخامس: الخدمات التي تقدمها الجامعة للمجتمع **157**

خلاصة الفصل.....159

الفصل السادس:

مشكلة البطالة في المجتمع الجزائري

تمهيـــد 162

المبحث الأول: مدخل نظري للبطالة وأنواعها.....163

المطلب الأول: مدخل نظري للبطالة 163

المطلب الثاني: أنواع البطالة.....166

المبحث الثانـي: حجم ومستويات البطالة في المجتمع الجزائري.....174

المبحث الثالث: أسباب البطالة في المجتمع الجزائري.....176

المطلب الأول: النمو السكاني.....176

المطلب الثاني: قصور جهود التنمية.....177

المطلب الثالث: التقدم التكنولوجي.....178

المطلب الرابع: ارتفاع الأجور.....178

المطلب الخامس: تشغيل صغار السن.....179

المطلب السادس: خروج المرأة إلى مجال العمل.....180

المطلب السابع: رفع سن التقاعد.....181

المطلب الثامن: الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية.....181

المبحث الرابع: مشكلة البطالة في المجتمع الجزائري.....209

المطلب الاول: مشكله البطالة.....**209**

المطلب الثاني: أبعاد مشكلة البطالة. **211**

المطلب الثالث: اسباب البطالة.....**214**

المطلب الرابع: العوامل المؤدية للبطالة.....**217**

المبحث الخامس: الآثار الناجمـة عن البطالـة.....218

المطلب الاول: الآثار النفسية.....218

المطلب الثاني: الآثار الاجتماعيـة والاقتصاديـة.....219

المطلب الثالث: الآثار السياسية.....221
المطلب الرابع: الآثـار السوسيو اجتمـاعية والثقافيـــة الناجمة عن البطالة.....**222**
خلاصة الفصل.....**232**

الباب الثاني:

الجانب الميداني للبحث

الفصل السابع:

عرض وتحليل البيانات الميدانية

تمهيـــد 235
المبحث الأول: عرض خصائص أفراد العينة.....236
المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.....260
المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.....277
المبحث الرابع: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.....290

الفصل الثامن:

مناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....308
المبحث الثاني: مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....310
المبحث الثالث: مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....313
المبحث الرابع: الاستنتاج العام للدراسة.....315
خاتمة 324
قائمة المراجع 328
الملاحق.....

مقـــــدمة:

تعد مسألة التشغيل من أهم وأكبر القضايا التي طرحت ولا زالت تفرض نفسها بحدة في الدول المتقدمة والدول المتخلفة على حد السواء، فسياسة التشغيل من أهم السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية لما توفره من مناصب عمل.

ويرتبط التشغيل بمجموعة من العوامل والمحددات الأساسية بما فيها السياسة الاقتصادية، النمو الديموغرافي، التكوين الجامعي، التعليم وسياسات التشغيل ....الخ، إذ تشكل هذه الجوانب العامة المحيطة بعالم الشغل أهمية بالغة من حيث تقييم وضعيته وتطوره عبر مختلف المراحل الزمنية التي تضمنت السياسة التنموية.

فقد شكل ميدان التشغيل ميدانا خصبا للبحث العلمي، إذ تناوله العديد من الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين بشيء من الإسهاب في محاولات منهم لتحليله، وكشف ما يحكمه من محددات ومتغيرات تبعا لحالة الدراسة ولطبيعة الموضوع المدروس.

وقد ربطت جل الدراسات المطلع عليها في الجزائر خاصة موضوع التشغيل بالبطالة والإدماج المهني في ظل الإصلاحات الاقتصادية، إذ تعد إشكالية الانتقال من إطار المؤسسة الجامعية إلى إطار العمل المنتج من الإشكالات المطروحة على بساط البحث والدراسة في مختلف دول العالم المتقدمة منها والمتخلفة على حد سواء، علما أن مصير خريجي الجامعات في مختلف الفروع أو التخصصات لا يختلف على حد السواء في فرص العمل، ومعاناة البطالة التي أصبحت هاجس كل خريج جامعي.

وتعود بداية الأبحاث حول مشاكل إدماج خريجي الجامعات إلى فترة السبعينات بفرنسا، وهي فترة صادفت الأزمة البترولية، حيث أدت إلى إنشاء أهم جهاز فرنسي يعالج قضية الإدماج، إضافة إلى إنشاء مركز للدراسات القانونية والاقتصادية، والذي يعتبر من الأوائل في مباشرة أبحاث إدماج خريجي العلوم الاقتصادية في ميدان العمل.

أما في المجتمع الجزائري فإن ظاهرة الإدماج المهني لم تكن محل اهتمام السياسيين والباحثين الجامعيين إلا في نهاية الثمانينات وهي الفترة التي أصبحت الأزمة الاقتصادية في أوجها.

والصعوبات التي يواجهها حاملو الشهادات العليا بعد التخرج تجعلنا نتساءل عمّا إن كانت سياسة التكوين العالي في الجزائر تتيح إطارات مكيفة مع متطلبات سوق العمل كما وكيفا، وما هي تداعيات برامج التشغيل المعروضة في سوق الشغل ومدى اكتساحها لمخرجات التعليم الجامعي في مختلف تخصصاته وفروعه.

إن سياسة التشغيل من المخططات التنموية الأساسية بمختلف أهدافها على المدى القريب أو البعيد، تسعى جاهدة إلى تلبية الاحتياجات السكانية خاصة منها الموجهة لفئة الشباب وبوجه الخصوص شباب خريجي الجامعات ومختلف المعاهد، الذين تكونوا وجمعوا لرصيد معرفي وتأهيلي خلال سنوات دراستهم باختلاف الجامعات والمعاهد التكوينية، فتقوم سياسة التشغيل الوطنية بتوفير وتنويع مختلف برامج التشغيل حتى تمتص من طاقات وقدرات هؤلاء الشباب.

سنحاول في دراستنا هذه تسليط الضوء على الدور الذي تقوم به برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات في سوق الشغل، سواء إدماجهم في مناصب عمل دائمة ضمن عقود الإدماج المهني أو عقود ما قبل التشغيل، أو تشجيع خرجي الجامعات على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة من خلال تبنيه فكرة تداولها أثناء تكوينه الجامعي ليجسدها على أرض الواقع بعد تخرجه من الجامعة، من حيث استغلاله للفرص التي تقدمها الدولة من خلال التسهيلات خاصة في الآونة الأخيرة، ومنها من وكالات منح القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة لعلها تكون أحد المخارج التي ممكن أن تساعد على خلق فرص أخرى للعمل خارج القطاع العمومي، وخارج قطاع المحروقات خاصة بعد الأزمة التي عرفها الاقتصاد الجزائري بعد انخفاض سعر المحروقات وإتباع سياسة ترشيد النفقات، والخوف من شبح سياسة التقشف التي تصحب تجميد أو تقليص المشاريع التنموية .

واختيار هذا الموضوع الذي قادنا إلى معرفة حقيقة وطبيعة الدور المنوط لبرامج التشغيل الموجهة خصيصا لخريجي الجامعات، في خلق مناصب عمل دائمة أو إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، ومعرفة المراحل الأساسية التي تبلورت عليها برامج التشغيل من خلال الكشف عن الأسباب الظاهرة والكامنة التي حالت دون تشغيل خريجي الجامعات بمناصب عمل دائمة، وكذا محاولة الكشف عن الأسباب التي جعلت خريج الجامعة يختار برنامجا معينا من برامج التشغيل دون سواه، والبحث عن الخطوات ومراحل البحث عن منصب عمل (دائم أو مؤقت) عند خريج الجامعة.

وعليه موضوع هذه الدراسة يتمحور حول إشكال رئيسي هو: معرفة ما إذا كانت برامج التشغيل تقوم بدور فعلي وحقيقي لإدماج خريجي الجامعات في سوق العمل والتقليص من البطالة في المجتمع الجزائري، وكذا دراسة طبيعة هذه البرامج ومعرفة توجهات واختيارات خريجي الجامعات تجاه هذه البرامج، وكذا معرفة المعوقات والصعوبات التي واجهتهم خلال مراحل بحثهم عن العمل، قبل إدماجهم في سوق الشغل أو جعلهم أصحاب مشاريع صغيرة ومتوسطة، أو الاسباب التي حالت دون توظيفهم حتى تاريخ إجراء الدراسة الميدانية.

سيتم في هذه الدراسة تناول موضوع دور برامج التشغيل وإشكالية إدماج خريجي الجامعات في سوق الشغل لتقليص البطالة في المجتمع الجزائري، من خلال بابين باب نظري وباب ميداني أو تطبيقي حيث أن الباب النظري يجمع ستة فصول نظرية ابتداءا بالإطار المنهجي للبحث، موضحة الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت بالباحثة لاختيار موضوع الدراسة، مسلطة الضوء على الأهداف السامية التي يسعى إليها البحث وكذا أهميته مبينة إشكالية الدراسة وفرضيات البحث، من خلال التفصيل في ثلاث أنواع من برامج التشغيل الموجهة لأصحاب الشهادات الجامعية، وتطرقنا في هذا الفصل إلى أهم المفاهيم النظرية للبحث أما بالنسبة للفصل الثاني فقد تناول أهم النظريات المفسرة للبطالة والتشغيل والاقتراب السويولوجي للبحث، أما في الفصل الثالث فقد عرضنا فيه مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت لبعض من متغيرات الدراسة وحاولنا مناقشة هذه الدراسات السابقة، أما الفصل الرابع يحاول التطرق إلى استراتيجيات وسياسات التشغيل وأهم مراحلها التنموية التي مرت بها الجزائر، من خلال معرفة استراتيجيات وهيئات التشغيل، والمراحل التنموية في الجزائر، وفي الفصل الخامس الذي كان محور اهتمامه الجامعة والمجتمع فقد عرضنا فيه الى مفهوم الجامعة أهدافها ووظائفها ومعوقات وإشكاليات تتعلق بوظيفة الجامعة ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي آخر الفصول النظرية تناولنا البطالة في المجتمع الجزائري من خلال طرح مدخل نظري للبطالة والتعريف بأنواعها، مع عرض حجم ومستويات البطالة في المجتمع الجزائر، وأهم أسبابها وأبعادها والآثار الناتجة عنها.

أما الباب الثاني فتناول الإطار الميداني للبحث من خلال عرض الفصل السابع للدراسة الميدانية، والتعريف بميدان البحث من خلال عرض مبحثين تطرقنا في الأول إلى التعريف بمكان إجراء البحث وفي المبحث الثاني عرض خصائص المبحوثين، أما الفصل الثامن قمنا بعرض وتحليل المعطيات الميدانية للدراسة، وبخصوص الفصل التاسع وهو آخر فصل في الجانب التطبيقي فقد قمنا بمناقشة نتائج الدراسة وتقديم حوصلة على النتائج العامة لدراسة.

وفي الأخير تم عرض الخاتمة التي تلخص نتائج الدراسة للإجابة على الاستمارة البحثية، كما تم عرض بعض التوصيات قصد المساهمة في تقويم سياسات التشغيل التي تتبعها الدولة في الإدماج المهني بهدف تقليص البطالة في المجتمع الجزائري.

وعرض في الأخير أهم المراجع والمصادر المعتمدة في البحث وملاحق الدراسة.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

المبحث الاول: منهجية البحث

المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية

الاطار المنهجي للدراسة

تمهيـــد :

يحتوي هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة وأهم الخطوات المنهجية المتبعة في البحث، ابتداءا بتوضيح أهم مبررات الباحث الذاتية، والموضوعية لاختيار الموضوع، مبرزا إشكالية البحث التي سنغوص في دراستها نظريا، والبحث فيها ميدانيا في باقي فصول الدراسة.

ولفهم إشكالية البحث، وحدودها بصورة أكثر وضوحا، عمدنا الى تحديد المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة، اضافة الى تسليط الضوء على أهمية الموضوع، وتحديد الأهداف الأساسية المبتغاة منه.

كما عرضنا الإجراءات المنهجية التي تعتبر خطوة منهجية تتحدد على ضوئها آليات تحديد المناهج المستخدمة وطرق اختيار عينة الدراسة، ومجالاتها، وأدوات جمع البيانات فيها، والمعالجة الآلية لمعطياتها بنظام تشغيل SPSS كل هذه النقاط نحاول التطرق إليها بشكل مفصل في هذا الفصل.

المبحث الأول: منهجية البحث

إنّ من أهم الخطوات المنهجية للبحث التطرق لأسباب اختيار الموضوع منها ما هو من الأسباب الذاتية وأخرى من الأسباب الموضوعية، مع إبراز أهمية الموضوع، والأهداف الأساسية للدراسة، وصولا إلى الإشكالية التي هي خطوة منهجية مهمة نطرح من خلالها التساؤلات المراد البحث فيها، ويتم الإجابة عنها في الفرضيات المقترحة إلى حين اختبارها في الجانب الميداني، بالإضافة إلى تحديد دقيق لأهم المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث وفروضه.

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع:

إنّ القيام بأي دراسة تفرض تحديد الأسباب التي دفعت الباحث للقيام بهذا البحث بغية التوصل إلى النتائج الموضوعية، التي تعبر عن الحقيقة الاجتماعية أو الواقع الاجتماعي المعاش، فاختيارنا لموضوع هذا البحث يعود إلى أسباب ذاتية، وأخرى موضوعية نفصلها في النقاط التالية:

أولا: الأسباب الذاتيـــة:

1- الرغبة الشخصية لدراسة مواضيع تخص التشغيل والاندماج المهني، ودراسة البطالة عموما، وبطالة خريجي الجامعات حصوصا، وذلك من خلال ملاحظاتي المباشرة التي كانت المنطلق

الأول لدراسة هذا الموضوع، وما يكثر من الحديث عن أزمة بطالة حاملي الشهادات الجامعية ومشكلة إدماجهم في سوق الشغل من خلال معرفة أهم برامج وآليات التشغيل الموجهة لهم.

2- احتكاكي اليومي بحاملي الشهادات الجامعية، ومدى معاناتهم من البطالة، ومحاولة دراسة طبيعة العراقيل التي يوجهونها أثناء بحثهم عن العمل.

3- اهتمامي كباحثة بدراسة قضية، أو مشكلة البحث عن العمل والتشغيل الذي يؤرق فئة الشباب عامة، وخريجي الجامعات خاصة.

ثانيا : الأسباب الموضوعيـــة:

1- الإسهام بإثراء البحث العلمي بالدراسات والبحوث المتخصصة لمثل هذه المواضيع المتعلقة بالتشغيل والبطالة عند فئة المتعلمين (من خريجي الجامعات ومعاهد الدراسات العليا)، والذي من شانه ان يؤدي إلى فهم علمي سليم للظاهرة الاجتماعية من كافة جوانبها وللظروف المحيطة بها.

2- دراسة علاقة الارتباط بين عامل الشهادات المحصلة من الجامعات في جل التخصصات، ومقارنتها بعدد المناصب المتاحة لهم ببرامج المخططات التنموية للتشغيل.

3- طرح تصورات ورؤى ومواقف شباب خريجي الجامعات حول برامج التشغيل الموجهة أساسا لهم، من اجل مساعدة المسؤولين على الاستشراف والتنمية عامة، والتشغيل وآليات التوظيف خاصة.

4- البحث في دور مؤسسات وأجهزة التشغيل الجزائرية، بمختلف أشكالها، ومعرفة أهم الإجراءات والخطوات المتبعة للاستفادة من البرامج والآليات المعتمدة للتشغيل والتوظيف والعوامل المؤثرة في الإدماج المهني للشباب المؤهل منهم كخريجي الجامعات في المجتمع الجزائري.

5- تقديم إضافة للدراسات السوسيولوجية، وكذا الدراسات الاقتصادية وحتى منها في العلوم السياسية المتناولة لهذا الموضوع حيث أصبح موضوع التشغيل، والاندماج المهني، المقاولاتية والمؤسسات الناشئة هي من مواضيع الساعة وظاهرة البطالة هي المطروحة على الواجهة، ونخص بالذكر بطالة خريجي الجامعات، وسبل التقليص منها، وكيفية إدماجهم مهنيا في سوق العمل بمختلف الصيغ المتاحة.

المطلب الثاني: إشكاليـة البحث

شهد المجتمع الجزائري خلال عقد التسعينيات، وبداية ألفية الواحد وعشرون، حركات اقتصادية أدت إلى تبلور مفاهيم اقتصادية جديدة اكتسحت عالم الشغل، والتي فرضت أحداثا كثيرة كالبطالة،

الخوصصة، التضخم، دخول اقتصاد السوق، التغيرات التي طرأت على سياسة التشغيل وبلورة البرامج التعاقدية، وبروز هيئات ومديريات التشغيل بمختلف أجهزتها وبرامجها.

بحكم أن المجتمع الجزائري طرأت عليه تحولات، وتغيرات مختلفة أثرت وانعكست على مختلف المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، وحتى السياسية، وذلك بانتشار مختلف الآفات الاجتماعية المختلفة، والتي تضعف اقتصاد الدول وتتعب كاهلها، وتستهلك مدخولها الاقتصادي في ذلك المجال ممّا استلزم تدخل أجهزة الدولة وأن تأخذ التدابير اللازمة والمحكمة من أجل مواكبة ذلك الحراك الملموس، والقرارات الفعلية من أجل إعطاء الفرصة لهؤلاء الشباب والبحث عن آليات الإدماج والاندماج المهني في سوق الشغل.

وقد أفرزت هذه المشاكل البطالة لدى الشباب التي أصبحت إحدى الظواهر الاجتماعية والاقتصادية الهامة التي يمكننا دراستها في ظل تفاقمها على كل المستويات المحلية والوطنية، إذ مست جميع شرائح المجتمع على الأغلب فئة الشباب، وبالخصوص شملت شريحة مهمة من نخبة المجتمع، وهي فئة الشباب من خريجي الجامعات، فهؤلاء الشباب يمثلون ركيزة أساسية في بناء وترقية المجتمع، ويحتاجون إلى استثمار طاقاتهم من أجل وظيفة إيجابية يقومون بها لصالح مجتمعهم.

وتعتبر البطالة من الظواهر التي نبه إليها النمو السكاني (الديموغرافي) السريع الذي يتطلب معالجة فعلية لمحاولة صرف تلك الأعداد الهائلة من خريجي الجامعات سنويا في مختلف التخصصات الجامعية المدروسة إلى ميدان الشغل وإدماجهم في سوق العمالة.

وظاهرة البطالة تمثل هدرا للطاقة البشرية وللموارد المادية وعدم استخدام المهارات المكتسبة والمعرفة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني بكل مستوياتها من أهمها الجامعات، والمعاهد العليا الكبرى، ومراكز التكوين لمختلف التخصصات، حيث عملت الجامعة الجزائرية بمختلف برامج تعليمها في تكوين هؤلاء الشباب، واعدادهم كإطارات، في تكوينات متخصصة وعديدة، إذ تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الفاعلة في هذا المجتمع من حيث الجانب التنموي، والهياكل القاعدية التي تقوم على تكوين وإعداد أفراد تخرجوا في تخصصات كثيرة ومتعددة، سواء في مستويات التدرج وما بعد التدرج، إلا أنّ دور الجامعة ومدى مواكبتها للتحولات الاجتماعية، والتغيرات الاقتصادية داخل المجتمع التي توفرها أسواق العمل الداخلية، والخارجية بقيت بعيدة ولم تستوعب اتجاهات سوق الشغل، بمختلف احتياجاته لمناصب العمل المطلوبة، وهنا يتطلب البحث في الأسباب التي حالت دون ذلك، حتى لا نسمح بضياع استثمارات الموارد البشرية لإطارات الجامعات من نخبة هذا المجتمع.

حيث لاحظنا أنّ هناك اختلال في التوازن بين خريجي الجامعات وعروض العمل، ممّا أثر سلبا على نمو وتيرة الاقتصاد الوطني، جعل من الدولة تخسر الكثير من خزينتها ومواردها المادية، والتي يصرف جزء منها من أجل تأهيل وتكوين نخبة من المجتمع مصدرها فئة الشباب في قمة نضجه العضلي والفكري والعملي من أصحاب الكفاءات حتى تستثمر وتستغل لخدمة هذا المجتمع، فالجهات المسؤولة والتي تمثل السلطة إن لم تستطع إعطاء قرارات صحيحة ودقيقة لإدماج هؤلاء الشباب من خريجي الجامعات في سوق العمل بمناصب عمل ومهن يشتغلون بها، تستثمر وتستغل قدراتهم التكوينية التأهيلية والعلمية، كنتيجة من خلال إحداث توزان بين طلبات العمل حسب عدد الشهادات الحاصلة، وبين عروض مناصب العمل المفتوحة والمتاحة لشغلها، لتحقيق هذه المعادلة التي تميل إلى اتجاه استثمار في تلك الطاقات لمنتوجها الفكري، والتأهيل العلمي لا بد من إحداث التدابير اللازمة والضرورية في إحداث مناصب عمل ملائمة لقدراتهم وإمكانياتهم على حسب التكوين والتخصصات الجامعية المدروسة، ومسالة التوزيع العادل لمختلف برامج وآليات التشغيل على حسب التوزيع السكاني، وكذا تدخل عوامل الوسط الجغرافي، وتدخل بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية.

ممّا دفع بالمسؤولين إلى إعادة النظر حول قضية البطالة والتشغيل في الوقت الراهن أدى إلى اهتمام كل هيئات الدولة للخروج من هذه الوضعية، وإعطاء الأهمية الكبيرة التي حضي بها التشغيل جعلته مفهوما يتعدى كونه استراتيجية، وسياسة للتطبيق ليتوازى مع مفهوم آخر هو الاندماج المهني والدمج في وظائف دائمة من أجل التقليص من معدلات البطالة، ليطرح كإشكالية داخل المجتمع، للبحث عن الدور الذي تقوم به آليات وبرامج التشغيل المفعلة في إدماج طالبي العمل في سوق الشغل، وإحداث فرص التوظيف والعمل من أجل تقليص فجوة بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا، إذ تراهن المجتمعات على شبابها وتعول عليهم في خدمته وازدهاره، وفي المجتمع الجزائري إذ تمثل شريحة مهمة ومعتبرة فيه لابد من استغلالها والاستثمار في قدراتها.

ونظرا لكفاءات وطاقات هذه الفئة في نمو الاقتصاد وقدرات الدولة، إذ أعطيت العناية الكافية والاهتمام الكبير لحاملي الشهادات الجامعية، وذوي الكفاءات بفتح لهم مجالات العمل، وإدماجهم في مختلف برامج التشغيل وآلياتها المتنوعة.

وهكذا تطرح البطالة نفسها كظاهرة اقتصادية واجتماعية بالأساس تستوجب البحث عن أسباب وعوامل اختلالات التوازن بين عروض مناصب الشغل المتاحة والطلبات عليه، هذه الإشكالية التي أصبحت تحتل الصدارة لدى جميع الهيئات المسؤولة وعلى كافة المستويات.

وإشكالية البحث في دور برامج ومشاريع التشغيل المتاحة في سوق الشغل وقيامها الفعلي، أو النظري على إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل، هي الهدف الفعلي للبحث في هذه البرامج ومشاريع التشغيل، الموجهة أساسا لخريجي الجامعات الباحثين عن العمل على حد الخصوص، وللبطالين من فئات أخرى على وجه العموم، فمهما تعددت البرامج والمشاريع التشغيلية نفتقد أو تنقصنا برامج إنتاجية لمردودية ملموسة تعطي الفرصة لهؤلاء الأفراد القادرين على العمل، لا نعممهم بمعنى كل الشباب في مختلف التخصصات، وإنما إعطاء التسهيلات اللازمة لهؤلاء الشباب على الاتجاه نحو برامج اقتصادية، وإنتاجية تساهم في تنمية قدرات الدولة وازدهارها حتى تواكب منتوجاتها المنتوجات العالمية، لا نخص بذلك المجالات الصناعية وإنما نذكر مختلف المجالات الأخرى منها التصنيعية، الزراعية والفلاحية وحتى تربية الحيوانات، والتشجيع على الاستثمار في الصناعات الدقيقة، حتى تتمكن الدولة من استرجاع ما استثمرته في تكوين نخبة من أبنائها الشباب خاصة منهم متخرجي الجامعات والمعاهد العليا، حتى تعم الفائدة على كل أبنائها من المجتمع، وكذا طرح الانشغال الواقع في العوامل (المتغيرات) المؤثرة على سيرورة استفادة خريجي الجامعات من برامج التشغيل الموجهة لهم في الأساس، للعمل على إدماجهم في مناصب دائمة وتقليص نسبة بطالتهم، وما هي المعوقات والأسباب التي حالت دون تشغيلهم بمناصب دائمة ؟

ويتمحور التساؤل الرئيسي لإشكالية البحث فيما يلي:

هل يساهم تنوع برامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات (عقود الإدماج المهني، عقود ما قبل التشغيل، منح القروض لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة) في دمجهم في سوق العمل؟ وهل هناك دور لبرامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات؟ والتقليص من بطالة هذه الفئة؟

يمكن من خلال التساؤل الرئيسي أن تتفرع عنه ثلاث أسئلة فرعية:

- كيف تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات في سوق العمل وبالتالي التقليل من بطالة هذه الفئة؟
- كيف تساهم عقود ما قبل التشغيل في دمج خريجي الجامعات في سوق العمل وبالتالي التقليل من بطالة هذه الفئة؟
- كيف يساهم برنامج منح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة ومتوسطة في دمج خريجي الجامعات في سوق العمل؟

المطلب الثالث: فرضيـــــات البحث

الفرضية الأولى: تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات بمنحهم الأولوية في التوظيف.

الفرضية الثانية: تمنح عقود ما قبل التشغيل الخبرة المهنية لخريجي الجامعات لإدماجهم في سوق العمل؟

الفرضية الثالثة: يسمح برنامج منح القروض المصغرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لخريجي الجامعات بهدف العمل.

المطلب الرابع: أهمية الدراسة

تعتبر البطالة على العموم خسارة كبيرة لا تقدر بثمن لموارد بشرية في أوج نشاطها، ونخص بالذكر بطالة خريجي الجامعات التي أنفقت في سبيل تكوينها وتأهيلها جهدا كبيرا، واستهلك الكثير من الوقت والمال والكفاءات لإعدادها، فهذا الهدر للطاقات البشرية هو هدر للاقتصاد الوطني في المجتمع الجزائري باعتبار أن الشباب يمثل شريحة مهمة من هذا المجتمع الذي يتوكأ عليه، ويعتمد عليه حاضرا وفي الأفاق المستقبلية.

تنطلق اهمية هذه الدراسة من خلال إبراز أهمية الشباب في المجتمع المعاصر، واحتلاله لمكانة متميزة كفئة عمرية هم أكثر الفئات العمرية حيوية، وقدرة على النشاط فهم يمثلون قوة المجتمع.

فالاهتمام بالشباب وخاصة منهم حاملي الشهادات الجامعية العليا يتوجب العناية بمشاكلهم، وقضاياهم ومعرفة حاجاتهم، ومن بين القضايا التي تطرح لدى الشباب هي مسألة البطالة والتشغيل وأهم برامج التشغيل المسطرة لهم.

وللحديث عن أجهزة التشغيل واهم البرامج المسطرة نذكر في مسالة التشغيل من خلال جملة من الوظائف التي تهدف إلى الإدماج المهني للباحثين عن الشغل والتوجيه المهني، ومعالجة طلبات البحث عن العمل، ومعرفة الآليات وأجهزة الدولة المسؤولة على التشغيل، لما تقوم به من أدوار وتأدية الوسائط بين المؤسسات العمومية والخاصة لعروض العمل وبين الطلبات عليها خاصة عند فئة خريجي الجامعات، ومعرفة أهم العوامل والأسباب التي تعرقل عملية التشغيل وتزيد من نسبة البطالة.

خامسا: أهـــداف الدراســـة

تهدف الدراسة إلى:

– إبراز أهم أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة، والآليات المطبقة لتشغيل الشباب عامة وخريجي الجامعات خاصة.

– توضيح دور الجامعة في إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة في شتى المجالات وخاصة التنموية منها.

– فتح قنوات الاتصال بين الجامعات وأجهزة التشغيل لإحداث تنسيق فعلي بتوصيل المعلومات والخبرات التكوينية والمهنية.

– إضافة إلى دراسة عوامل وأسباب انتشار البطالة عند خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري، كونها تعد عائقا اقتصاديا واجتماعيا، وذلك بعدم تحقيق المجتمع العائد الاقتصادي المرجو من التعليم، بغرض الاستثمار الفعلي لقدرات هذه الفئة الهامة في ازدهار المجتمع وتطوره.

– ويتمحور الهدف الرئيسي للدراسة حول فئة حاملي الشهادات الجامعية، ومحاولة توضيح حجم المعاناة من خطر البطالة، وانعكاساتها والعوامل المسببة لها، وكذا آثارها على قدراتهم العلمية والفكرية.

– محاولة فهم وسماع فئة خريجي الجامعات والوقوف على العوامل المسببة لتعطلهم أو تأخرهم عن الفوز بفرص عمل تلائم تخصصاتهم الجامعية المدروسة.

– تسليط الضوء على أهم آليات وبرامج التشغيل الموجهة أساسا لخريجي الجامعات، وأهم العراقيل المؤثرة التي تحول دون الاستفادة الفعلية من الأهداف المنشودة.

4- تحديـد المفاهيـــم:

يسمح تحديد المفاهيم بحصر الخصائص المتميزة وتبيين الزاوية التي من خلالها تناول الموضوع "فالمفهوم ليس الحقيقة نفسها لكنه بنية ذهنية تشمل بعض المميزات الثابتة لهذه الحقيقة، ومعرفة هذه المميزات تسمح لنا بمعرفة الظاهرة محل الدراسة ومن ثم تمييزها عن الظواهر الأخرى، فتحديد المفهوم يساعد على تقريب الفهم والاتصال بين المبحوثين".[1]

نتطرق في بحثنا هذا إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تفرض علينا الضرورة المنهجية أن نحددها نظريا قبل تحديدها إجرائيا إضافة إلى التطرق إلى مفاهيم متقاربة.

1- البطالـــة:

تشكل البطالة السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية في أي مجتمع كما أنها تمثل تهديدا واضحا للاستقرار السياسي، والترابط الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل.

لا شك أنه من المنطقي قبل التوصل لإعطاء تعريف شامل للبطالة لابد أولا تحديد مفهوم من هو العاطل عن العمل.

[1]– Benoit (G),recherche social de la problematique a la collecte des donnees pu quebec,CANADA,1984,p68.

إن من اهم صفات العاطل (البطال) أنه لا يعمل، لكن هذا المفهوم يعتبر غير كاف حيث أن هناك أفراد لا يعملون لأنهم غير قادرين على العمل وبالتالي لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل مثل الأطفال، والمرضى، والعجزة، وكبار السن، والذين أحيلوا على التقاعد وهم الآن يقبضون المعاشات.

كما أن هناك بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يعملون فعلا ومع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن العمل مثل الطلبة الذين يدرسون في الثانويات والجامعات، والمعاهد العليا ممن بلغوا سن العمل ولكنهم لا يبحثون عن العمل بل يفضلون تنمية قدراتهم ومهاراتهم بالدراسة، ولهذا لا يصح إدراجهم ضمن العاطلين.

كذلك هناك بعض الأفراد القادرين على العمل لكن لا يبحثون عنه لأنّهم أحبطوا تماما لأن جهودهم في البحث عن العمل في الفترة الماضية لم تجد نفعا، كما أن الإحصاءات الرسمية لا تدرجهم ضمن العاطلين، وبالمقابل هناك أفراد آخرين قادرين على العمل، ولكن لا يبحثون عن العمل لأنهم في درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل فهؤلاء أيضا لا يعتبرون عاطلين.

ومن ناحية أخرى هناك بعض الأفراد الذين يعملون فعلا غير أنهم مع ذلك يبحثون عن عمل أفضل، وبالتالي لا يمكن إدراجهم ضمن العاطلين، وهكذا نستنتج أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، وفي الوقت نفسه ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين.

لقد عرّف مجموعة من الدارسين مفهوم البطالة بأوجه متعددة نذكر منها ما يلي:

عرّف أحمد زكي بدوي البطالة بأنّها: « هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه لكن لا يجده ».[1]

يعرّف عاطف غيث البطالة: « أنّها حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل والذين ليس لديهم فرصة سانحة للعمل، وهي بعبارة أخرى توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود وظيفة». [2]

يعرّف الديوان الوطني للإحصاء –ONS– البطالة: «هي مصطلح يمس فئة السكان الذين لا يعملون أو هم في البحث عن العمل من الأشخاص غير المشتغلين أو في سن العمل قادرين على العمل أو مصرحين بأنّهم في البحث عن العمل». [3]

[1] – أحمد، زكي. بدوي. معجم العلوم الاجتماعية. لبنان: مكتبة لبنان، 1978، ص 316.

[2] – محمد، عاطف غيث. قاموس علم الاجتماع. مصر: الهيئة المصرية للكتاب، لبنان، 1975، ص 338.

[3] – ONS, l'emploi et le chômage en Algérie, en revue des statistiques N° 226, 1996, p2.

ونجدها في تعريف آخر: « البطالة هي نتاج الزيادة في نسبة السكان النشطين العام بالمقارنة مع نسبة خلق مناصب الشغل». [1]

وعرفها الأستاذ حويتي: البطالة (Unemployment) ظاهرة اجتماعية اقتصادية (Socio-Economic Phenomenon) وجدت مع وجود الإنسان، وخاصة في المجتمعات الحديثة، وأغلب التوقعات تشير إلى أنها ستظل باقية ببقائه على وجه الأرض، بل والأدهى من هذا هو أنها في رأي كوكبة كبيرة من الاقتصاديين والاجتماعيين، تتفاقم على مر الزمن وخاصة في ظروف الدول النامية (التي ما زال الوطن العربي كله يقع في دائرتها). [2]

التعريف الإجرائي للبطالــة :

بطالة خريجي الجامعات هي حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص الحاملين لشهادات التعليم العالي (شهادة الدراسات التطبيقية، ليسانس كلاسيك وLMD، مهندس، ماستر، ماجستير) قادرين على العمل ولا يتمكنون من الحصول عليه سواء سبق لهم أن اشتغلوا من قبل أو طالبي الشغل لأول مرة.

2- خريجو الجامعــات:

يعرّف خريجو الجامعات اصطلاحا: « بأنّهم فئة من المجتمع أتيحت لهم فرصة الوصول إلى مرحلة التعليم الجامعي والالتحاق بالمعاهد العليا، وهي غالبا ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبنية شعار التطوير والتحديث والتقدم والتي مرت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بشهادة علمية ذات مكانة اجتماعية تمكنه من ممارسة مهنة أو عمل معين». [3]

يعرّف محمد الجوهري خريجي الجامعات: « بأنّهم أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه وتحقيق مبتغاه». [4]

التعريف الإجرائي لخريجي الجامعات :

فالتعريف الإجرائي لخريجي الجامعات هو تلك الفئة الشبابية المتعلمة التي تخرجت من الجامعة بعد انقضاء سنوات الدراسة الجامعية بشهادة علمية ذات تخصص معين مهما كان نوع المؤهل العلمي

---

[1] – Lejeune(B) et Martin(G), Economie générale ed dunod, Paris, 1991, p2.

[2] – أحمد، حويتي وأخرون. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2014، ص 18.

[3] – كمال عبد الحميد، الزيات. العمل وعلم الاجتماع المهني. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2001، ص 147.

[4] – محمد، الجوهري. علم اجتماع وقضايا التنمية في العالم الثالث. القاهرة: دار المعارف، 1978، ص 271.

سواء (شهادة الدراسات التطبيقية، ليسانس كلاسيك وLMD، مهندس، ماستر، ماجستير) تمكنه من إيجاد عمل سواء كان مؤقتا أو دائما.

3-تعريف البطـال: يعرف رمزي زكي البطال: « كل من هو قادر على العمل راغب فيه يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى».[1]

تعريف البطال من الناحية السوسيولوجية: هو كل فرد له وضعية اجتماعية مميزة خاصة أنّ هذا الفرد يجد نفسه بدون عمل رغم أنّه قادر عليه وباحث عنه، فالبطال قد يكون ذلك الفرد الذي فقد منصب عمله ويبحث عن منصب آخر، أو لم يكن له عمل سابقا ويبحث عن بيع قوة عمله مقابل أجرة معينة.[2]

« فئة البطالين هذه الفئة الاجتماعية تمثل الفرق بين مجموع السكان الناشطين العام ومجموع السكان الناشطين المستخدمين».

ويعرّف السكان الناشطون بأنّهم ينقسمون إلى قسمين فئة المستخدمين الذين يمارسون عملا مأجورا وفئة البطالين كما عرفناها سالفا، أمّا السكان غير النشطين الذين ليس لهم نشاط مهني محدد هم لا يبحثون عن شغل هذا لا يعني أنّهم لا يعملون ولكن عملهم غير مأجور ولا نعتبره إنتاجيا». [3]

التعريف الإجرائي للبطال:

البطال هو الشخص القادر على العمل و الباحث عنه ويقبله مهما كان مستوى الأجر يكون قد عمل وفقد منصب عمله ويبحث عن منصب عمل آخر أو لم يكن له عمل سابقا أي طلب العمل لأول مرة .

4-مفهوم التخصص: يعرّف التخصص اصطلاحا بأنّه «المؤهل العلمي والجامعي الذي يحمله المتخرج الجامعي من الجامعة وفي إطـار هذا التخصص يحدد الفرد مجال التحاقه بميدان العمل».[4]

« وهو حصر الخريج الجامعي في مجال معين ليصبح قادرا على القيام بدور مهني».[5]

5- تعريف الشغل:

---

[1]- رمزي، زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. الكويت: مطابع الرسالة، 1997، ص47.

[2] – Raymond le drot ¸ sociologie du chômage ¸ thèse de doctorat d'état édition PUF paris¸ 1966, p 2.

[3] – marcel (B) et taib (J) ¸ le chômage d'aujourd ´Hui, édition Nathan, paris¸ 1997¸ P15.

[4]- جوزي، بلاط. جامينو، مارين ريكاردو. إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية. ترجمة عن حسن الشيخ. سامي حساونة: مطبعة المنظمة العربية للتربية وثقافة العلوم، 1986، ص37.

[5]- نفس المرجع، ص 36.

يعرف الشغل على أنه كل نشاط اقتصادي مربح أو غير مربح ممارس خلال الفترة المرجعية للمسح وكذا النشاطات المشابهة، يمثل هذا القسم حسب المكتب الدولي للشغل كما هو ملحوظ من خلال مسوح الشغل لدى الأسر، النشاطات المنزلية أو الفلاحية غير مسجلة في أقسام أخرى، النشاطات بدون اجر والممارسة بهدف مساعدة فرد من الأسرة، وأيضا أعمال من البستنة، والوقت الموجه للاضطرابات والاستراحات في أماكن العمل.[1]

6- تعريف الاندماج:

الاندماج: مفهوم الاندماج يتضمن معاني عديدة تدلّ على التوحّد والانصهار وهي معاني تناقض العزلة والصراع والانقسام والتناقض ومن مفاهيم الاندماج ما يلي:

- الاندماج من وجهة علم النفس الاجتماعي يعني: "النظر إلى الإنسان على انه وحدة نفسية لا تتجزأ"

- الاندماج الفسيولوجي ويعبر عنه بانه التكامل العضوي وهو: "تناسب نشاطات عدّة أعضاء لتأدية عمل معين".

- الاندماج السيكولوجي وهذا النوع من الاندماج يعبر عنه في علم النفس الاجتماعي التفاعلات والميول بين مختلف أعضاء مجموعة معينة بحيث تبدوا هذه المجموعة في تكاملها أو تناسقها وحدة جسمية نفسية لا تتجزأ.

- **الاندماج الاجتماعي:** وهو الذي يتكامل فيه أعضاء المجموعة الواحدة من حيث الوظائف التي يؤدّونها لبعضهم البعض، مثلهم في ذلك مثل تكامل أعضاء الجسد السليم في أداء وظائفه، وعليه فإن الاندماج الاجتماعي يمكن ان نعرفه على أنه الإدغام أو هو تماثل واتساق في الفكر والعمل بين الأفراد.[2]

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية

أولا: المناهج المستخدمة في البحث

إن كل دراسة علمية تحتاج إلى منهج يوافق موضوع البحث محل الدراسة، ويقود لها للوصول إلى نتائج وحقائق متوخاة من هذا البحث، وعلى الباحث أن يحدد في بادئ الأمر المنهج الذي يلائم

[1]- الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية. وزارة المالية. الديوان الوطني للإحصاء حول استخدام الوقت الجزائر 2012، تقرير المسح، تم إنجاز هذا المشروع في إطار برنامج (الإنصاف) ترقية المساواة بين الجنسين واستقلالية المرأة، الجزائر: ديسمبر 2013، ص24.

[2]- بن بلقاسم، نور الدين. الإدماج والاندماج المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية. الندوة العلمية الدولية الإدماج والاندماج "الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات"، جامعة تونس، ص 07.

المشكلة التي هو بصدد دراستنا، والمنهج الذي اعتمدنا عليه هو المنهج الوصفي، وبعض التقنيات ومعاملات الارتباط للمنهج الإحصائي، بما في ذلك التحليل الكمي والكيفي الذي يقوم على تحليل خصائص الظاهرة وأبعادها، ويقوم بتحليلها استنادا إلى البيانات المجمعة حولها، ثم محاولة الوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي إلى نتائج قابلة للتعميم.[1]

كما يعرفه عمار بوحوش بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة للوضعية الاجتماعية أو مشكلة اجتماعية، يهدف إلى جمع أوصاف دقيقة علمية للظواهر الاجتماعية في وضعها الراهن وإلى دراسة العلاقات التي توجد بين الظواهر الاجتماعية، وقد استخدمنا المنهج الوصفي لوصف ظاهرة البطالة عند خريجي الجامعات والدور التي تؤديه برامج التشغيل في تقليص البطالة والعوامل التي تؤثر على ادوار برامج التشغيل في أدائها لوظائفها المرجوة.

رابعا: أدوات جمع البيانات

1. أدوات جمع البيانات: تمت الاستعانة في عملية جمع المعطيات الخاصة بموضوع الدراسة ببعض الادوات المنهجية، والتي تم تلخيصها في النقاط التالية:

– **الملاحظة:** حيث يعرفها "حسان هشام" بأنها عملية مراقبة أو مشاهدة سلوك الظواهر والمشكلات وعلاقتها بأسلوب علمي منظم مخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بالسلوك وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته.

– **الاستمارة:** هي وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب، يجري توزيعها على أشخاص معنيين لتعبئتها، او تعرف على انها وعاء يضم مجموعة من الأسئلة تهدف للحصول على معلومات تدور حول موضوع أو موقف أو مشكلة معينة.[2]

سادسا: المعالجة الإحصائية للبيانات

– **أدوات عرض البيانات:** في هذا الإطار قمنا بفرز وتفريغ المعطيات الموجودة والحصول عليها بعد توزيع الاستمارة، وهذا بإعادة كتابة جميع المعطيات التي توصلنا إليها بنظام spss إذ تقوم بتفريغ المعطيات الخاصة من كل استمارة بعد ترميزها، ويتم التفريغ لكل متغيرات الإستمارة والربط بينها، والغرض من استخدام هذه الطريقة هو عرض النتائج في الجداول الإحصائية البسيطة والمركبة.

[1]– عثمان، حسن عثمان. المنهجية في كتابة لبحوث والرسائل المدرسية الجامعية. باتنة: منشورات الشباب، 1998، ص24.

[2]– حسام، هشام. منهجية البحث العلمي. الجلفة: مطبعة الفتوى البيانية، ط1، 2007، ص 134.

- تحليل البيانات:

التحليل الكمي: وهذا من خلال الجداول الإحصائية التي تستعمل لتفريغ وتبويب الاستمارة والنسب المئوية تؤخذ من الأرقام الإحصائية وتستعمل للمقارنة والتعليق على القيم الموجودة بين المتغيرات.

التحليل الكيفي: ويتم ذلك عن طريق قراءة الجداول إحصائيا وقراءة سوسيولوجية، والتعليق على النتائج وتفسيرها .

العينة: باعتبار أن مجتمع الدراسة يتكون من خريجي الجامعات بطالين سبق لهم وان استفادوا من برامج التشغيل التعاقدية عقود ما قبل التشغيل وانتهت فترة تعاقدهم، وكذا خريج الجامعات المستفدين والمشتغلون من عقود الإدماج المهني، وعقود ما قبل التشغيل وكذا المستفدين من القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة فإن العينة المناسبة لهذا المجتمع العينة الطبقية العشوائية وهي إحدى الأنواع الأساسية التي تعطينا عينة ممثلة لمجتمع البحث، حيث يرى "صلاح مصطفى الفوال" أن العينة الطبقية تستهدف الحصول على عينات أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي، ومن خلالها يقسم الباحث مجتمعه البحثي إلى طبقات وفقا لخاصية معينة، بحيث يكون حجم كل طبقة أو فئة متناسب مع حجم المجتمع الأصلي، ثم يشتق الباحث بعد ذلك طريقة عشوائية من هذه المجموعات الأصغر عددا من المفردات السابق تحديدها.[1]

عينة الحصة: تستخدم في حالة عدم معرفة الباحث لعناصر مجتمع الدراسة، ولكنه يعلم بعض الخصائص العامة عنهم، فمثلا لو أردنا معرفة الرأي العام للسكان في مدينة ما حول مسألة معينة ونعلم أن 60% من سكان هذه المدينة من الذكور وأن 40% من الإناث فإننا نحاول ان نمثل كلا الفئتين بحصة معينة في العينة تتناسب مع حجم الفئة نفسها .[2]

العينة الحصصية: وهي العينات التي تأخذ من فئات متجانسة من المجتمع الأصلي المتكون من فئات متعددة، فتحدد فئاته بناء على مؤشرات ومواصفات معينة، ثم يكون لكل فئة نصيب وحصة في الاختيار كمجتمع الدراسة المتكون من فئات التلاميذ بمؤشرات مستوى النجاح أو مؤشرات عمرية، أو مؤشرات طبقية، أو مؤشرات لغوية....الخ)، وبالتالي تكون العينة الحصصية هي العينة الناتجة عن طريقة في الإختيار، والتي عادة ما تتم بطريقة المقابلة لأشخاص (من مجتمع الدراسة) حددت خصائصهم

[1]- نفس المرجع، ص 336.

[2]- ربحي، مصطفى عليان. طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض البحث العلمي. عمان، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، ط2، 2014، ص 238.

بناء على مؤشرات محددة لفئات متجانسة داخل مجتمع الدراسة، ثم يختار من بينهم بطريقة التعيين عينة من فئة معينة، وتسمى "عينة التعيين الحصصية". [1]

العينة بالحصص أو الحصصية :

تقوم على مبدأ نقل توزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع البحث على العينة، وهذه الخصوصيات يكون اختيارها على أساس أهداف البحث، أي على أساس ما نريد التحقق منه من الفرضيات في هذا الإطار، ويجب أن تكون هذه الصفات أو الخصوصيات التي نختارها في العينة قابلة للملاحظة في وحدات مجتمع البحث، كما يتعين على الباحث كذلك أن يعرف توزيعها ونسبها في مجتمع البحث هذا: تعتمد المعاينة الحصصية على بعض مميزات مجتمع البحث التي نسعى لإعادة إنتاجها في صورة نسب في العينة، إن استعمالها يتطلب منا إذن امتلاك بعض المعطيات الرقمية حول مجتمع البحث، فمثلا إذا اخترنا خاصية أو صفة الجنس لإظهارها في العينة فلابد أن نعرف توزيع هذه الخاصية او نسبتها في مجتمع البحث الذي أخذت منه العينة.

[1]– العربي بلقاسم، فرحاتي. البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات. الأردن، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص277.

الفصل الثاني:
المقاربات النظرية

تمهيد

المبحث الاول: النظريات المفسرة للبطالة والتشغيل.

المبحث الثاني: المقاربة السوسيولوجية.

ملخص الفصل

الاطار النظري للبحث

تمهيـــــد:

إن منطلقنا النظري والمقارباتي في تحليل مفهومي ظاهرة الإدماج المهني والبطالة، يعتمد على المستوى النسقي بتدخل مجموعة من الفروع والمجالات التي تتدخل في دراستها وتحليلها وتفسيرها، وتشكل في نفس الوقت وعاء واسع لعوامل متداخلة، تؤدي بدورها في بروز ظواهر المجتمع، منها الانحرافات بمختلف أنواعها وأشكالها، وهو ما تشير إليه الكثير من الدراسات المتخصصة في مجال الانحراف والجريمة.

إذ تمثل البطالة إحدى القضايا التي حظيت بالاهتمام الواسع لمختلف الهيئات، والمنظمات الدولية كون آثارها لا تنحصر على المستوى المحلي والوطني، وإنما اجتازت تلك الحدود لتبلغ المستوى العالمي.

وقد تناولتها العديد من النظريات في كثير من الدراسات التي بحثت وتوسعت في عوامل وأسباب انتشارها، بغية دراستها وقراءتها بمنظور سوسيولوجي للبحث في تلك الأسباب، وسبل معالجتها لتقديم الحلول والطرق للتخفيض من حدة آثارها على كل المستويات لمختلف فئات المجتمع التي تعيش وضعية البطالة، وخاصة عند فئة الشباب التي تمثل شريحة مهمة من المجتمع، ونخص بالذكر والتحديد شباب خريجي الجامعات.

نحاول في هذا الفصل تقديم أهم المدارس والنظريات المفسرة لظاهرة البطالة والتشغيل، وإعطاء مقاربة نظرية لموضوع الدراسة، بغية تسليط الأضواء على عمق دراسة الظاهرة وفق الجمع ما بين باحثين، وعلماء اقتصاديين وكذا مقاربة سوسيولوجية إلى نظرية مهمة من نظريات علم الاجتماع وأنساقها الأربعة لتفسير أدوار البناء الاجتماعي للمجتمع.

المبحث الأول: النظريات المفسرة للبطالة والتشغيل:

إنّ ظاهرة البطالة كظاهرة اجتماعية واقتصادية، وبحكم انتشارها وخطورتها على المجتمع تعددت النظريات المفسرة لها، ودفع بمعظم المذاهب الاقتصادية تقديم تفسيرات وتحليلات لهذه الظاهرة وذلك لمحاولة القضاء عليها وعلى أثارها السلبية، وأدى ذلك إلى ظهور نظريات عديدة نحاول جمعها في أربع مدارس وهي المدرسة الكلاسيكية والمدرسة النيوكلاسيكية، والمدرسة الكينزية، وأخيرا المدرسة الماركسية.

1- النظـريـة الكلاسيكيـة:

تعتبر المدرسة الكلاسيكية من أهم مدارس الاقتصاد السياسي التي كان لها إسهام واضح ومتكامل في تحليل مشكلة البطالة في النظام الرأسمالي، ويرجع السبب في ذلك إلى أنّ الاقتصاديين الكلاسيك أعطوا أهمية كبيرة في تحليلهم للبعد السياسي والاجتماعي للظاهرة الاقتصادية، ممّا يفسر لماذا احتلت البطالة مكانة مهمة في إثارة الاضطرابات الاجتماعية والسياسية.

وقد ربطت مشكلة البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي، وبالطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي، وننبه إلى أنّ المدرسة الكلاسيكية كانت نقطة التقاء لغالبية الاتجاهات الفكرية في الاقتصاد السياسي، وتعد المجرى الرئيسي الذي تفرعت عنه المدرسة النيوكلاسيكية سواء في صورتها المبكرة الأولى بالمدرسة الحدية أو صورتها المعاصرة بالمدرسة النقدية، كما أن الاقتصاد الماركسي أخذ أهم منجزات المدرسة الكلاسيكية ثم وقف وقفة المنتقد لأهم أفكارها خصوصا في مجال قوانين الحركة التي تحكم مسار النظام الرأسمالي، هذا فضلا عن أن المدرسة الكينزية التي ظهرت بظهور النظرية العامة في التوظف والنقود، والفائدة في عام 1936 وظلت في صعود مستمر حتى محنتها في بداية السبعينيات، فقد قامت رؤيتها على تحديد مستوى الدخل والتوظف وآليات التوازن في النظام الرأسمالي على أنقاض الاقتصاد الكلاسيكي بعد محنته وانهياره إبان أزمة الكساد الكبير (1929-1933).

فقد حاول الاقتصاد السياسي الكلاسيكي البحث عن القوانين والقوى الاجتماعية التي تحكم الإنتاج الرأسمالي، وقد فلح بالفعل إكتشاف الكثير من هذه القوانين، وكان إطاره الفكري ومضمونه الاجتماعي والايديولوجي انعكاسا صريحا لوعي الطبقة الرأسمالية الجديدة، لم يكن من المصادفة على سبيل المثال أن يتوصل الاقتصاديون الكلاسيك إلى اقتناع تام بأن العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة

في عصرهم، تؤخر وتعوق نمو قوى الإنتاج، ولهذا يتعين تغييرها وكانوا يقصدون بذلك كل العلاقات والروابط والقوانين التي تحد من تراكم رأس المال.[1]

ولقد أدرك الكلاسيكيون أن الاقتصاد السياسي ليس هو العلم الذي يدرس الإنتاج وعملياته فحسب، ولكنه العلم الذي يدرس العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد خلال عملية إنتاج وتوزيع واستهلاك السلع المادية، أو بالأحرى كانوا يدركون أنه مطالب بدراسة البناء الاجتماعي واكتشاف القوانين العامة التي تحكم تطوره، ومن هنا قادتهم هذه النظرة الموضوعية إلى دراسة التناقضات الموجودة بين طبقات المجتمع خلال عملية إنتاج وتوزيع الثروة، ومن هنا نطرح المشكلة الأساسية التي شغلت أبحاث ريكاردو حتى مماته هي مشكلة التوزيع، أو بعبارة أخرى مشكلة الصراع الطبقي حول تقسيم الناتج الاجتماعي ومدى تأثير ذلك في حركة تراكم رأس المال، وفي ذلك يقول ريكاردو في رسالة بعثها إلى توماس روبرت مالتوس: إن الاقتصاد السياسي ليس بحثا في طبيعة الثروة وأسبابها، وإنّما هو بحث في القوانين التي تعين على تقسيم نتائج الصناعة بين الطبقات التي تشترك في تكوينه.

نخلص غلى تحليل مشكلة البطالة عند الكلاسيكيين من خلال الإشارة إلى أنهم قد امنوا في مجال التوازن الاقتصادي العام، بما يسمى **"قانون ساي للأسواق"**، **"أو بقانون المنافذ"** وكان هذا القانون ينص على أن كل عرض سلعي إنما يخلق مباشرة الطلب المساوي له وذلك على أساس أنّ السلع المعروضة بالأسواق إنما يتم تبادلها بسلع أخرى، وهذا القانون يوحي لنا جراء اقتصاد عيني لا مكان فيه للنقود، إذ أنّه في الاقتصاد العيني نجد أن التبادل (المقايضة) إنما يعني أن عملية البيع وعملية الشراء تتمان دفعة واحدة بمعنى أن البيع (العرض) مرتبط بالشراء (الطلب) ولا ينفصل عنه أبدا، وبهذا الشكل ينطبق فعلا قانون ساي، أما إذا أدخلنا النقود بعين الاعتبار في عملية التبادل فالأمر هنا يختلف، ذلك أن دخول النقود كوسيط للتبادل يؤدي إلى نتيجة خطيرة وهي أنها تفصل عملية البيع عن عملية الشراء، فمنتج السلعة عندما يبيع سلعته يتحصل على نقود وبعدها فقط يستطيع شراء سلعة أخرى، لكن ليس بالضرورة أن يشتري لأنه باع شيئا ما، ومن ثم قدر لبعض المنتجين بالبيع فقط دون الشراء لسلع أخرى على الأقل لفترة معينة وهذا يعني بالنسبة للآخرين توقيفا للبيع، وكلما زادت الفترة التي تنقضي بين عملية البيع والشراء استفحل الأمر وحدثت الأزمة، ومع ذلك لم يرى الكلاسيكيون أي تعارض بين إدخال النقود في التبادل وبين سريان قانون ساي في الأسواق، وامنوا بما قاله ساي في هذا الخصوص من « أن تعميم

[1] – رمزي، زكي. مرجع سابق، ص ص145–149.

استعمال النقود في المعاملات في الجماعات المتمدنة لا يغير شيئا من جوهر المسألة، وإذا أردنا أن نكون فكرة عامة عن الحياة الاقتصادية فيجب أن نفصل عمليتي البيع والشراء وإن فصلت بينهما فترة من الزمن ونهمل استعمال النقود».[1]

وتأسيسا على قانون ساي فإن التوازن الاقتصادي العام لدى الاقتصاديين الكلاسيك هو توازن التوظف الكامل، فهو الوضع العادي والمألوف والطبيعي، وأن أي توازن يكون دون مستوى التوظف الكامل لجميع الموارد الاقتصادية والبشرية هو توازن غير مستقر، ومعنى ذلك أنهم افترضوا التساوي الدائم بين الادخار والاستثمار، واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع فلو حدث مثلا أن كان عرض المدخرات في السوق النقدي والمالي اكبر من الطلب عليها، أي تزيد على الاستثمار فإن ذلك يؤدي طبقا لقوانين العرض والطلب، أي انخفاض سعر الفائدة ينقص بالتالي عرض المدخرات على أن يتوازن حجمها مع حجم الاستثمار، ويحدث النقيض في حالة زيادة الاستثمار على الادخار حيث يرتفع سعر الفائدة، وتزيد المدخرات غلى أن تتساوى مع حجم الاستثمار، أما إذا كانت البطالة بين العمال بمعنى أن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، فإن علاج ذلك يكون سهلا من خلال انخفاض الأجور حيث تؤدي البطالة إلى إيجاد تنافس بين العمال.

يعني بها وجود فائض في عرض العمل وفائض في الطلب على السلع الاستهلاكية في آن واحد، ولذلك تؤدي البطالة إلى نقص في الاستهلاك، ويوجد فائض في الإنتاج فما على المؤسسة إلا التقليص من عدد العمال ومنه فإنّ السلعة أو البضاعة تخضع لقوانين ومتطلبات السوق، فالزيادة في العرض تؤدي إلى انخفاض في السعر بينما نقصها في السوق يجعل ثمنها أكثر ارتفاعا، فتحديد أجرة العمل تتحقق وفق تفاعل بين العرض والطلب وهذا التفاعل في سوق العمل يكون بين عدد العمال الراغبين في العمل وبين احتياجات المؤسسة لليد العاملة ممّا يحدد مستويات الأجور الفعلية، لهذا فإن الأجر يتأثر بتغيرات العرض والطلب في سوق العمل، فإذا كانت كمية العرض والطلب ثابتة أو يتحركان في نفس الاتجاه تكون مستويات الأجور ثابتة، بينما إذا كان العرض أعلى من الطلب في هذه الحالة ينخفض الأجر لأن كمية العمل تكون كبيرة والعكس صحيح إذا كان الطلب أعلى من العرض، لذلك توفير السلعة يكون قليلا في سوق العمل وهذا يؤدي إلى رفع مستويات الأجور.[2]

---

[1] – رمزي، زكي. مرجع سابق، ص ص165–167.

[2] – HOLEMAN (r) ، le chômage mécanisme économique conséquences sociales et humaines ،la documentation française ،paris 1997، p1.

فطبقا للمنظور الكلاسيكي ترجع البطالة إلى الضعف الحاد في سير أحوال سوق العمل، ولتحقيق التوظيف الكامل لابد من إحداث التعديل على مستوى الأجور لتحقيق التوازن في سوق العمل، حيث أنّ كل من يريد العمل عند مستوى الأجور الجارية (الحقيقية) يجده.[1]

2- النظريـة النيوكلاسيكيـة للبطالـة:

وضع أصحابها عدة نظريات لتفسير ظاهرة البطالة وهي:

أ- سوق العمل في حالة منافسة تامة وكاملة.

ب- العمل هو عامل إنتاج متجانس تماما أي أنّ عرض العمل يكون بين الأفراد.

ج- توجد حرية تامة للخروج والدخول لسوق العمل.

د- الأجر يتحدد حسب قوى السوق فلو أنّ عرض العمل أكبر من الطلب عليه فهذا يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية.

هـ- المعلومات تامة وفي متناول الجميع حيث تعتبر غير مكلفة، أي أنّه كلما تحسنت القدرة الشرائية كلما تحسن العمل، وكلما كان الأجر الحقيقي مرتفعا كان الاستعداد للتضحية يساوي الإنتاجية الحدية للعمل. [2]

فظهور الاتجاه النيوكلاسيكي الذي ظل متماسكا بمفهوم أساسي للنظرية التقليدية، وهو «البطالة الاختيارية» كما أنّ النيوكلاسيكية لا تنفي وجود نسبة من البطالة مع التوظيف الكامل، والذي يمكن اعتبارها البطالة الطبيعية غير قابلة للزوال والمتوافقة مع التوازن العام.

وترجع المدرسة النيوكلاسيكية أسباب البطالة لأسباب إرادية وهكذا تدخل النقابات فيما يخص توازن سوق العمل أي رفضهم للانخفاض الحقيقي بسبب انخفاض الطلب فكلما كان سوق العمل مرنا كلما كان عدد البطالين منخفضا، والنظرية النيوكلاسيكية تبرهن على أنّ مستوى البطالة يكون دائما طبيعيا، وأنّ مستوى الإنتاج يحقق دائما التشغيل الكامل وأنّ كل بطالة عبارة عن عدم اتفاق بحت. [3]

3- النظريــة الكينزيــة :

من أشهر النظريات التي اهتمت بمشكلة البطالة وهي نظرية كينز، حيث تعتبر البطالة ظاهرة غير إرادية ناتجة عن الانخفاض في نشاط المؤسسات بسبب انخفاض الطلب الفعال بمعنى أنّها تحدث نتيجة للركود الاقتصادي، وبالتالي فإنّه يمكن التغلب عليها وتحقيق حالة التوظيف الكامل ويخلق مجالات

---

[1]- نجيب إبراهيم، (نعمة الله). نظريات اقتصاد العمل. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1998، ص 168.

[2] - أمصار، منصف. "مجموعة محاضرات الإقتصاد الكلي". كلية العلوم الإقتصادية. جامعة الجزائر . 1997، ص 89.

[3] - نفس المرجع، ص 95.

استثمارية جديدة، حيث تساهم في زيادة الطلب الكلي الفعال فينتعش الاقتصاد ويزيد الإنتاج لمقابلة ذلك الطلب الفعال المتزايد وبالتالي يزداد الطلب على العمالة، وممّا زاد البطالة حدة هو استخدام التقنيات المتطورة حتى في الاقتصاديات المتقدمة نتيجة لاستخدام الأنشطة الكثيفة لرأس المال وضعيفة توظيف العمالة البشرية وانخفاض نشاط المؤسسات بسبب انخفاض الطلب العام وحتى لا تتحمل المؤسسات تكاليف باهظة تقوم بتخفيض العمال، حيث أنّها لا تستطيع أن تدفع أجرا أقل من الأجر المضمون وبسبب تعديل ميكانيكي للسوق تتدخل الدولة عبر إعانات وتخفيض الضرائب.[1]

4- النظريــة الماركسيــة :

يعتبر التيار الماركسي أن البطالة مشكلة اجتماعية ناتجة عن النظام الرأسمالي فالمنطق الذي يسير عليه الماركسيون يتم عبر التشغيل الناقص للأيدي العاملة، ويعتبرون أن البطالة ظاهرة ملازمة للاقتصاد الرأسمالي.

ويقدم لنا "ماركس" تفسير البطالة عن طريق منطق التراكم الرأسمالي، بتوضيح العلاقة الموجودة بين معدل الربح والتركيب العضوي للرأسمال، فارتفاع هذا الأخير يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل فهناك مكانيزمات يسير وفقها التراكم الرأسمالي، أي منطق الربح في النظام الرأسمالي يدفع الرأسماليين إلى الاستثمار في وسائل الإنتاج المادية، وذلك بجعل قيم السلع تنخفض هذا ما يؤدي إلى انخفاض الربح.
كما نجد أن التطور التقني والمنافسة الموجودة بين المنتجين تؤدي إلى استعمال وسائل الإنتاج المادية وذلك يجعل قيم السلع تنخفض هذا ما يؤدي إلى انخفاض الربح وهذا ما يجعل الرأسمالي يضطر إلى تسريح العمال وبالتالي يصبح التوظيف محدودا .

كما نجد أن التطور التقني والمنافسة الموجودة بين المنتجين تؤدي إلى استعمال وسائل الإنتاج الأكثر تطورا والأقل تكلفة، فنجد أن ميل الرأسماليين إلى الزيادة في الأرباح يؤدي إلى التوسع في استعمال الرأسمال المادي في الإنتاج ممّا يؤدي إلى انخفاض في قيمة السلع، ففائض الإنتاج الملازم للرأسمالية هو مصدر للبطالة الكبيرة، فحسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة وارتفاع الرأسمال المادي يؤدي إلى انخفاض الأرباح، ممآ يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل عن طريق تسريح العمال فتؤدي هذه

[1] – زينب، الأشوح. مرجع سابق، ص71.

العملية إلى أزمة إفراط في الإنتاج أي حالة تناقض بين الإنتاج والاستهلاك الذي يعتبره الماركسيون المصدر الرئيسي للبطالة الكبيرة.[1]

فيصف ماركس البطالين بـ" جيش العمل الاحتياطي" فوجود هذا الجيش يسمح للرأسمالي بتخفيض الأجور إلى أقصى حد، وبالتالي ينجح في الإبقاء على ربحه.[2]

فحسب المنطق الرأسمالي يعتبر وجود البطالين ضرورة لتطور النظام الرأسمالي بينما يراها ماركس أنها ظاهرة تاريخية تزول بزوال الرأسمالية، هذا يعني أنها ظهرت مع الرأسمالية وستذهب معها.[3]

المبحث الثاني: المقاربـــة السوسيولوجيـــة

أقرب إلى موضوع دراستانا الاتجاه للفكر البنائي الوظيفي الذي يرجع في أصوله إلى الماديين والذريين في الفلسفة الإغريقية، وبشكل خاص لدى أرسطو الذي كان يرى أن العالم الحسي الذي نعيش فيه هو عالم حقيقي قائم بذاته وليس بظل عالم آخر، وأن الأشياء المتحولة والمتغيرة فيه أشياء حقيقية تدركها النفس لا عن طريق التذكر لا كما كان يقول أفلاطون، بل عن طريق الحواس والعقل وعندما يتحدث أرسطو عن نظريته في المعرفة يؤكد الجانب الحسي والمادي فيقول إن المرء يبدأ بإدراك الأمور الجزئية عن طريق حواسه، ثم ينتهي به التفكير إلى معرفة العناصر الثابتة الدائمة في الأشياء وفي صفاتها وخواصها النوعية فيجردها من المادة المتقلبة ومن كل آثارها، وليست هذه العناصر الدائمة شيئا آخر سوى المعاني الكلية المجردة.

ويمكن أن توجد ملامح ومظاهر الإتجاه البنائي الوظيفي في الفلسفة العربية الإسلامية لدى ابن خلدون الذي استخدم مفهوم البناء، وحلل بنية المجتمعات العربية والبدوية وتحدث على ديناميكية انتقالها من حالة البداوة إلى حالة الحضارة، وتحدث ابن خلدون أيضا على نظم العمران البشري مثل الأخلاق والمعرفة والسلطة والاقتصاد والحرب، وحلل دورها ووظيفتها في مستويين مستوى الديالكتيك الاجتماعي أي الصيرورة من البداوة إلى الحضارة، ومستوى الاستقرار وتأسيس حياة الترف والحضارة والنعيم.

---

[1]– marcel (M) TAIB (J): le chômage aujourd huit, analyse et prespectinve, paris, édition NATHAN, 1979 , p p 82-83.

[2] – holeman (robert),opcit, p15.

[3]– MUSETTE (m,s) (mahamed saib), le théories économiques a le preuve du chômage, ALGERIE, les cahier du cread N° 45, 1998, p 112.

وفي مرحلة متأخرة من تاريخ العلم ظهر الاتجاه البنائي الوظيفي في البداية في أبحاث ودراسات علم الإنسان خاصة المتعلقة بالثقافة او ما يعرف بعلم الأنثربولوجيا الثقافية، وهنا عرف هذا الاتجاه بالنزعة أو المدرسة البنائية الوظيفية للثقافة والمجتمع، وهي التي تهتم بوصف وتحليل الشكل البنائي أي الصور والعلاقات ذات الطبيعة العامة دون الاهتمام بالاختلافات الضئيلة أو نوعية الأفراد الذين تنشأ بينهم هذه العلاقات، وحتى في إطار علم الاجتماع كثيرا ما يعرف هذا الإتجاه بالنظرية البنائية التي تظهر بوضوح دراسة المؤسسين الأوائل مثل أميل دوركايم Emile Durkhiem، وهيربرت سبنسر Herbert Spencer وعلى أية حال لقد ظهر وتبلور الاتجاه البنائي الوظيفي كرد فعل او نقد للاتجاه التطوري الخالص كما عبرت عنه نظرية داروين في النشوء والارتقاء ونظريات التطور التاريخي والانثولوجيا البشرية، فقد تساءل الوظيفيون الأوائل في مطلع القرن العشرين عن مفهوم التطور ماهو؟ وماذا يقصد به وإلى أي حد يتسم هذا المفهوم بالدقة والوضوح؟[1] ورد هؤلاء العلماء بأنه أي مفهوم التطور كما طرحه التطوريين الأوائل يبدو في أغلب الأحيان غامضا ومبهما وغير تجريبي، ثم تساءل هؤلاء الوظيفيون مرة أخرى هل يمكن النظر إلى التطور على أنه قانون علمي؟ أم هو مجرد فرض نظري لم يصل إلى درجة والقانون التعميم العلمي؟ لقد توصل هؤلاء العلماء من أسئلتهم السابقة إلى ان مفهوم التطور غامض وغير علمي ولا يقود إلى اكتشاف قانون يفسر المجتمع وحركته وتطوره، ومن هنا ظهر مفهوم أو فكرة أخرى مفادها ام المجتمع كائن حي يتطور ولكي نفهم ذلك لابد أن نفترض أن لجميع أجزائه وأعضائه وأقسامه وظيفة ومجموعة هذه الوظائف تشكل الوظيفة الكبرى والأساسية للمجتمع، ومن خلال معرفة وظيفة كل جزء في المجتمع يمكن أن نكتشف القانون الذي يفسر المجتمع.

وسنحاول توضيح معالم الاتجاه الوظيفي وفروضه الاجتماعية التي تبنى على مصطلحي وظيفة ووظيفي في علم الاجتماع والأنثربولوجيا الثقافية يتضمنان معان مختلفة ومتباعدة، ففي بعض الأحيان يستخدم مصطلح الوظيفة بمعنى رياضي كما هو الحال في أعمال سوركين Sorkin وهذا المعنى يشير إلى أن مقدار أهمية متغير ما تحدد بدورها مقدار أهمية متغير آخر وغالبا ما تشير الوظيفة إلى الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل ،وهذا الكل قد يكون ممثلا في مجتمع او ثقافة، ولعل ذلك هو المعنى الذي يقصده كثير من الأنثربولوجيين مثلا راد كليف براون R.Brown، ومالينوفيسكي ودوركايم أيضا حينما يستخدمون كلمة وظيفة، فالاتجاه الوظيفي يؤكد ضرورة تكامل الأجزاء في إطار الكل او ما يطلق عليه

[1] –علي، الحوات. النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية. فاليتا– مالطا: منشورات حازم حسن الكنيالي، شركة إلجا ELGA للطباعة والنشر العلمي المحدودة، 1998، ص ص 93، 95.

في بعض الأحيان تساند الأجزاء ،ثم نجد البعض يستخدم تعبير التحليل الوظيفي Functional Analysis للإشارة إلى دراسة الظواهر الاجتماعية باعتبارها عمليات أو آثار لبناءات اجتماعية معينة مثل أنساب القرابة أو الطبقة الاجتماعية، وقد تستخدم أيضا صيغة مركبة هي التحليل البنائي الوظيفي، وهذه الصيغة نجدها مستخدمة في أعمال بارسونز Parsons وتلاميذه، وترجع هذه الصيغة في الواقع إلى هيربرت سبنسر.

والوظيفة أو الوظيفية في علم الاجتماع أو الأنثربولوجيا تعني أن النسق الاجتماعي وهو اصطلاح يستخدمه الوظيفيون غالبا ما يمثل نسقا حقيقيا تقوم أجزائه بوظائف أساسية لتأكيد الكل وتثبيته، وأحيانا اتساع نطاقه ومن ثم تصبح هذه الأجزاء متساندة ومتكاملة على نحو ما إلى تفسير كل عنصر ثقافي يكمن فيما يؤديه هذا العنصر للكل، وفي تسانده مع العناصر الأخرى التي تشكل الثقافة أو المجتمع. [1]

ومع أن الدراسات الاجتماعية الوظيفية قد تأثرت بالاتجاهات السائدة في البيولوجيا وعلم النفس وعلم الأنثربولوجيا الثقافية إلا أن ذلك لا يمنعنا من القول أن هذه الدراسات وجدت في نظرية الاتساق العام عند أوغست كونت Auguste Comt على الرغم من تصنيفه كعالم اجتماع تطوري، وفي نظرية التكامل الناتج عن التباين والتغاير الاجتماعي عند هيربرت سبنسر على الرغم من أنه هو الآخر صنف ضمن المدرسة التطورية العضوية وكذلك في نظرية باريتو للمجتمع باعتباره نسقا متوازنا على الرغم من تصنيفه ضمن التطوريين التاريخيين.

لهذا نخلص إلى أن المقصود بالاتجاه البنائي الوظيفي كل الدراسات والبحوث التي يكون محور الاهتمام فيها هو شكل أو بناء أي وحدة، او الوظائف التي تؤديها الوحدة في إطار البناء العام للوحدات او البناء الكلي، وترجع تسمية هذا الاتجاه البنائي الوظيفي غالبا ما يعرف بالنظرية البنائية الوظيفية بسبب استخدام مفهوم البناء Structure والوظيفة Function في دراسة المجتمع، وكذلك تحليله اي الإتجاه البنائي الوظيفي من خلال مقارنته وتشبيه بالكائن العضوي أو الجسم الحي، وفي هذا السياق فإن الإتجاه البنائي الوظيفي هو استمرار للاتجاه التطوري العضوي الذي سبق تحليله والحديث عنه سابقا، إلا أنه يتميز بانه يركز على الوظائف والأدوار التي تقوم بها الوحدات المكونة للكل، وإذا حاولنا تطبيق مصطلح البناء على المجتمع فنقول **البناء الاجتماعي** Social Structure ويقصد به في هذه الحالة مجموعة العلاقات الاجتماعية المتباينة التي تتكامل وتتسق من خلال الأدوار الاجتماعية، فثمة مجموعة

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص 96.

أجزاء مرتبة متسقة تدخل في تشكيل الكل الاجتماعي وتتحدد بالأشخاص والزمر والجماعات والنظم والمؤسسات، وما ينتج عنها من علاقات وفقا لأدوارها الاجتماعية التي يرسمها لها المجتمع، أو البناء الاجتماعي من خلال الثقافة العامة السائدة فيه، أو من خلال التشريعات الاجتماعية كالعادات والأعراف والتقاليد.

أما إذا تحدثنا على الوظيفة أو الوظائف Function فالمقصود بذلك الدور Role الذي يسهم به الجزء في الكل، كأن نقول دور المؤسسات من وكالات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي وكذا وكالات منح القروض المصغرة لانشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة كل هذه الآليات المؤسساتية تساهم او تقوم بدور الوسيط بين طالبي العمل وأصحاب العمل والمؤسسات الإنتاجية، في الأخير العمل على القيام بهذا الدور يسهم في تقليص البطالة بنسبة ما وتكملة لأدوار هيئات عمومية وخاصة من تفتح فرص التشغيل.

وفي علم الاجتماع كثيرا ما تستخدم كلمة وظيفة بمعنى منفعة مثل الاستخدام الذي استخدمه باريتو Pareto حين قصد بها المنفعة التي تقدمها الوحدات أو الأجزاء للكل، أي الإسهام الذي تقوم به ظاهرة بعينها لتأكيد هدف معين وإنجازه، واستعملها بارتو أيضا لتعني إشباعا حقيقيا أو مفترضا يقصد تأكيد الحالة الراهنة للنسق أو البناء الاجتماعي والمحافظة عليه.[1]

وهكذا يمكن القول بان الاتجاه البنائي الوظيفي يعبر عن نموذج علمي تم اشتقاقه من استخدام المماثلة بين المجتمعات الإنسانية والكائنات العضوية، ويعد نموذجا ذاتيا إذ يفهم السلوك في نطاق معناه الذاتي عند الفاعل، فالأفراد من وجهة نظر الوظيفيين يمارسون أنواع شتى من الأفعال والتصرفات وأثناء ذلك يتبادلون العلاقات فيما بينهم، وإذا كان من الضروري المحافظة على هذه العلاقات الاجتماعية فلابد لهم من وجود أنواع أخرى من النشاطات الجزئية التي تكون هادفة إلى المحافظة على الكل أي بناء المجتمع الذي توجد فيه ومن خلاله، وهذا هو المعنى التقريبي المتفق عليه للوظيفة بين علماء الاجتماع، حيث هي الدور الذي يؤديه الجزء في مسيرة أو نظم الحياة الاجتماعية وفي الكل الاجتماعي الذي هو البناء، والذي يتألف من أجزاء أو أنساق اجتماعية تتوافق وتتكامل فيما بينها.

رغم أن الاتجاه البنائي الوظيفي له من التصورات والمفاهيم المشتركة لفهم وتحليل البناء الاجتماعي تتسم بين أجزائه، إلاّ أنّه يمكن تحديد أربعة توجهات أو نماذج متميزة عن بعضها البعض إلى حد ما وهي:

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص ص 96، 97.

أولا: اتجاه النموذج العام أو غير المحدد وهو الذي يركز على التحليلات الاجتماعية العامة للنسق الاجتماعي، ويرى أنّ هذا النسق هو عبارة عن وحدات مترابطة معا بطريقة متسقة ولها علاقات منظمة ومرتبة، وعلى ذلك يهتم هذا النموذج البنائي الوظيفي بالكشف عنها من خلال الوقائع والأحداث الاجتماعية والنظم الاجتماعية.

ثانيا: الاتجاه البنائي الوظيفي التقليدي وهو الذي يرى أن معظم الأنماط والأشكال الاجتماعية وجدت لتحافظ على تكامل النسق وتوازنه وهذا يعني أمرين هما:

أ- أن النمط الاجتماعي يمكن تفسيره عن طريق نتائجه أو مصاحباته أو آثاره داخل البناء.

ب- أن هذه النتائج او المصاحبات ضرورية لازمة لتحقيق النسق لوظائفه الاجتماعية الإنسانية .

ثالثا: الاتجاه البنائي الوظيفي الشكلي وهو الاتجاه الأمبريقي الذي يهتم بإجراءات جمع المعطيات الواقعية وتصنيفها وتبويبها، ورسم صورة عن جزء أو فرع من النسق وليس بالضرورة بل وفي الغالب ألا توضع هذه الصورة الجزئية في إطار الصورة الشاملة العامة للنسق.

رابعا: الاتجاه البنائي الوظيفي المعياري أو ما يعرف بالمعيارية ويهتم هذا الاتجاه بفكرة أساسية مفادها أن الحفاظ على التوازن الاجتماعي يمكن إنجازه وتحقيقه عن طريق وجود قيم ومعايير عامة ومشتركة بين الغالبية العظمى من الفاعلين والمشاركين داخل البناء ويكاد يكون عالم الاجتماع الأمريكي بارسونز من أبرز أنصار هذا الاتجاه في علم الاجتماع المعاصر.[1]

ويمكن تحديد المفاهيم الأساسية للاتجاه البنائي الوظيفي ويمكننا إسقاطها على موضوع دراستنا بإبراز أهم المتغيرات وأجزاء هذا المجتمع فيما يلي:

أولا مفهوم المجتمع: يتصور الاتجاه البنائي الوظيفي في معظم اتجاهاته بأن المجتمع نسق من الأفعال المحددة المنظمة، ويتألف هذا النسق من مجموعة من المتغيرات أو الأبعاد المترابطة بنائيا والمتساندة وظيفيا، وعلى حسب المجتمع الجزائري والمكون من أربعة فئات عمرية تكون هذا المجتمع فئتان مستهلكتان ألا وهي فئة الأطفال وفئة كبار السن التي تشمل فئة الشيخوخة التي يعيش أصحابها من معاش تقاعدهم، باعتبار الأفراد الذين كانوا يشتغلوا قبل سن التقاعد وبالنسبة لفئة الأطفال فهي فئة لابد على المجتمع التكفل بها وتعليمها وتكوينها وتوفير لها متطلبات العيش إلى أن تصبح قادرة على الإنتاج وفئتان هما اللتان يقومان على الإنتاج وإعالة المجتمع هما فئة الشباب والكهول، وحتى بالنسبة لفئة

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص ص 97، 98.

الشباب قد تشمل مجموعة من الفروع شباب مشتغلين بطالين خريجي الجامعات وغيرها في موضوع دراستنا سواء كانوا بطالين يبحثون عن العمل أو يشتغلون مناصب سواء تعاقدية أو أنشئوا مؤسسات صغيرة ومتوسطة هؤلاء مبحوثينا وجزء من دراستنا.

ويرى الاتجاه البنائي الوظيفي أن للمجتمع طبيعة سامية أو متعالية تتجاوز وتعلو على كل مكوناته بما فيها إرادة الإنسان الفرد، وتتحد شروط هذا التجاوز والتعالي من خلال قواعد الضبط والتنظيم الاجتماعيين والتي تلزم الأشخاص بالانصياع والالتزام بها، لأن أي انحراف عنها يهدد أساسيات المجتمع وبنائه والتي تعد المحافظة عليه وصيانته وتدعيمه واستمراريته غاية في ذاتها.

ثانيا: توازن المجتمع:[1]

يعد توازن المجتمع من المفاهيم الأساسية في الاتجاه البنائي الوظيفي إذ أن غاية التوازن هي هدف في حد ذاته وهو يساعد المجتمع على أداء وظائفه وبقائه واستمراره، ويتحقق بالانسجام بين مكونات البناء والتكامل بين الوظائف الأساسية، يحيطها جميعا برباط من القيم والأفكار التي يرسمها المجتمع لأفراده وجماعاته فلا يمكن حتى الخروج عنها، وان خرجوا أو حدثتم أنفسهم بذلك فيقعوا تحت وطأة جزاءات الضبط الاجتماعي، ويطرح هذا التصور إشكالية كبرى في علم الاجتماع فمن الذي يرسم توجهات المجتمع؟ ومن الذي يرسم أهدافه وغاياته؟ فقد تكون كل هذه العمليات لصالح فئة دون أخرى من أبناء المجتمع، فتفقد إذا شرعية التوجيه ورسم التوجهات العامة لسبب بسيط وهو أن كل الأمور تسير لصالح فئة دون أخرى وتتوالد نتيجة لذلك فئات مهمشة أو محرومة فمن يصحح المسار، إذا فهذا السؤال لم يجب عليه الوظيفيون بوضوح، ثم أن هذا الطرح والمنطق الوظيفي الذي يؤكد التوازن يكبح جماح كل حركات الإصلاح الاجتماعي والسياسي والثورات الاجتماعية، لأنها ببساطة تخل بتوازن المجتمع بل تهدم المجتمع القديم خاصة في حالة الثورة الاجتماعية وتقييم دعائم مجتمع جديد، فالحقيقة لقد حدث هذا التمرد وانطلقت الثورة الاجتماعية فكيف وقع هذا؟ واختل التوازن الاجتماعي فإذا كانت مسلمات الاتجاه البنائي الوظيفي صحيحة وسليمة، إذ يصبح التعليل البنائي الوظيفي قاصرا لا يستطيع أن يعلل حدوث الثورة الاجتماعية وحركات العصيان والتمرد الاجتماعي خاصة من المحرومين والمهمشين في العالم ومعنى ذلك أن علينا أن نبحث عن نظرية اجتماعية أخرى تفسر لنا واقع التمرد والمتمردين الموجودين في كل تاريخ الإنسانية دون استثناء.

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص99.

ثالثا: البناء الاجتماعي: يتصور البنائيون الوظيفيون المجتمع كبناء يمكن رؤيته من ثلاث زوايا هي:

(أ) المجتمع كنسق اجتماعي، و(ب) المجتمع كنظام اجتماعي، و(ج) المجتمع كمنظومة من القيم والضوابط (الثقافة) وفيما يلي نلقي نظرة موجزة على هذه الزوايا الثلاث.

أ- المجتمع كنسق اجتماعي: وأهم تصوراته الأساسية ما يلي:

- يتكون المجتمع من عدد من الأجزاء أو الوحدات المترابطة والمتفاعلة في التكوين والوظيفة.
- للمجتمع كنسق اجتماعي احتياجات لابد من إشباعها والوفاء بها.
- لابد أن يكون المجتمع كنسق في حالة توازن، وذلك بان يقوم كل نسق فرعي بتلبية احتياجاته والقيام بوظائفه ومهامه.
- يوجد في المجتمع كنسق اجتماعي عناصر أو أجزاء قد تكون ضارة أو نافعة، ويتحقق ذلك بالطريقة التي يتم بها تحديد المنفعة والضرر، وتهيئة الظروف الملائمة لتحقيق المنفعة وتلافي الضرر.
- يمكن للمجتمع كنسق اجتماعي إشباع كل حاجاته بواسطة مجموعة من البدائل يكفلها المجتمع نفسه.
- يعتبر النشاط هو مستوى التحليل عند دراسة المجتمع كنسق، فالمقصود والهدف دائما هو دراسة نتائج السلوك أو النشاط، إما الغاية من النشاط الاجتماعي فهذا السؤال يقع دائما خارج دائرة التحليل البنائي الوظيفي وهو سؤال في رأيهم من اختصاص الفلاسفة وليس علماء الاجتماع ويترتب عن ذلك التحليل البنائي الوظيفي يتوجه للآتي:

1) معرفة أسباب استمرار النسق الاجتماعي أو النظام الاجتماعي.

2) معرفة نتائج العمليات الاجتماعية.

3) معرفة حالة التوازن في المجتمع.

4) معرفة خصائص التنظيمات الاجتماعية القائمة في المجتمع.

ب- المجتمع كنظام اجتماعي وأهم تصوراته الأساسية ما يلي:

- المجتمع عبارة عن نظام اجتماعي أو وحدة متكاملة يتكون من عدد من الأجزاء المتداخلة التي تعتمد على بعضها البعض.
- أي تغير يطرأ على المجتمع تنعكس آثاره وتلاحظ مباشرة في سائر الأجزاء والوحدات المكونة للمجتمع.

– يجب أن يمارس كل جزء أو عنصر في المجتمع دوره بانسجام مع الأدوار الأخرى وفي إطار نسق الأدوار الكلي في المجتمع.

– يجب أن يكون للمجتمع كنظام القدرة على حل مشكلات الصراع الاجتماعي الذي ينشا بداخله أي النظام الاجتماعي.

– يجب أن يكون للمجتمع كنظام اجتماعي وسائل ضبط الاجتماعي وهي رسمية (مادية قسرية ممثلة في القوانين والتشريعات ولها صفة الإلزام) وغير رسمية وغير مادية (معنوية أدبية) ممثلة في الأعراف والعادات والتقاليد ولها الصفة الأدبية للقسر والإلزام.

ج– **المجتمع كمنظومة من القيم والقواعد والضوابط (الثقافة):** والتصورات الأساسية لهذه المنظومة هي:

– تعتبر القيم والقواعد والضوابط الثقافية أساسية لحياة المجتمع.

– تعمل القيم الثقافية عن طريق التنشئة الاجتماعية على توحد الأفراد في المجتمع وحصول التوافق العام في المجتمع.

– يعتبر التضامن الاجتماعي أساس وحدة الجماعة وأساس حياة المجتمع.

– للثقافة القدرة على الاستمرار خلال الزمن.

– تعمل الثقافة على تأكيد توزيع العمل والتخصص بين الفاعلين في المجتمع.

– تكون الثقافة (التربية والتنشئة الاجتماعية) الشخصية وتعدها للعيش في إطار النظام الاجتماعي وتتكيف مع روحه العامة.[1]

بعدما أوضحنا أساسيات النظرية البنائية الوظيفية هناك تقارب سوسيولوجي أو نظري بين النظرية وموضوع دراستنا، ويظهر ذلك جليا بان النظرية البنائية الوظيفية ترى المجتمع وتحلله بحيث كل مؤسسة كل هيئة كل عنصر من هذا المجتمع يقوم بوظيفة معينة متكاملين مع بعضهم البعض، إذا اختل هذا العنصر يحدث خلل في المجتمع، باعتبار وكالات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي ووكالات منح القروض المصغرة هي مؤسسات ذات أهمية كبيرة وضرورية في المجتمع لما تقوم به من أدوار الوسيط بين طالبي العمل وعروض العمل المتاحة وتقوم بالتنسيق بين البطالين وأصحاب وأرباب العمل حتى وإن كان دورها الوسيط، إلا أنها تسهم في التشغيل لو لفترة مؤقتة بتقليص نسبة البطالة، وتعاملها يكون مع الشباب بصفة عامة وخريجي الجامعات بصفة خاصة، وبما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية لهذه

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص101.

المؤسسات وتعتبر مؤسسات لشبكة من العلاقات بين عدة مجالات وعلى كل المستويات لتكون حلقة وصل بين طالبي العمل، حسب دراستنا هم خريجو الجامعات في مختلف التكوينات والتخصصات الجامعية لهم فرص ليختاروا أي من هذه المؤسسات تناسب إمكانياته الفكرية والتكوينية لتخصصات جامعية.

يرى بارسونز أن تواتر الفعل الاجتماعي يؤدي إلى ظهور النسق الاجتماعي أو النظام الاجتماعي الذي تجتمع عناصره بعد ذلك في عملية التوافق أو التوحد المعياري أو الرمزي أو التوحد الثقافي، وعلى ذلك فمفهوم النسق الاجتماعي أساسي في نظرية بارسونز ويمثل درجة عالية من التجريد للفعل الاجتماعي وهنا يميز أربعة انساق فرعية للمجتمع هي :[1]

1) **النسق الأول:** وهو الذي تكونه النظم المسؤولة على تدعيم النمط وبتعبير آخر فهي أنساق تهدف إلى صيانة القيم الثقافية العامة للمجتمع وتلك اساس نظم دينية وأخلاقية.

2) **النسق الثاني:** وهو الذي يتألف من النظم المعنية بالتكامل أو تدعيم المعايير والأحكام المختلفة وتدخل في إطارها النظم القانونية كالقضاء والشرطة.

3) **النسق الثالث:** وهو النسق السياسي والمسؤول على تحقيق أهداف جماعية كالمصلحة القومية.

4) **النسق الرابع:** وهو النسق الاقتصادي ووظيفته التكيف مع البيئة المادية أي الإنتاج.

وحسب مبدأ بارسونز AGIL يفسر كل حرف من هذا المفهوم دال على معنى واضح ومهم ومفسر لمبادئ نظرية تالكوت بارسونز بحيث يعتبر مفهوم الوظيفة أو الوظائف من المفاهيم الأساسية في نظرية النسق الاجتماعي، وهناك أربعة متطلبات وظيفية أساسية يجب على كل نسق اجتماعي أن يواجهها وهي:

(Adaptation): وتعني التكيف او الموائمة.

(Gool Attainment): وتعني تحقيق الهدف.

(Intégration): وتعني الاندماج أو التكامل.

(Latency): وتعني الكمون او المحافظة على النمط.

عند بارسونز (AGIL) هو أن المجتمع مقسم إلى أربع انساق كبرى نسق اقتصادي، نسق سياسي، نسق اجتماعي، نسق ثقافي، كل نسق من هذه الأنساق يقوم بوظيفة خاصة به سماها بالمتطلبات الوظيفية معناه كل نسق مطالب بان يقوم بوظيفته حسب مجاله أو اتجاهه.

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص137.

نشرع في إسقاط وظائف هذه الأنساق على متغيرات موضوع دراستنا والبداية بـ (Adaptation) بالنسبة لمطلب الموائمة أو التكيف يقوم بها النسق الاقتصادي فيقصد بذلك وظيفة تدبير الموارد البشرية والمادية لتحقيق أهداف النسق، وكذلك وظيفة إيجاد الأنماط المعيارية المنظمة لعمليات التمويل وضمان الحصول على المهارات الضرورية، وما يتطلبه النسق من مهارات .

وهذه المؤسسات والهيئات التنظيمية المذكورة سالفا الخاصة بالتشغيل أو تعمل على دور الوسيط بين البطالين وأصحاب الشغل، فهذه المؤسسات تسعى إلى تحقيق التكيف الاقتصادي في المجتمع من خلال القيام بدور تشغيل فئة كبيرة من أصحاب الشهادات (خريجي الجامعات)، والعمل على المساهمة في تقليص بطالتهم، من خلال العمل على توازن الاختلال الواضح بين عدد الشهادات الحاصلة سنويا معا عروض العمل المحدودة او تناميها وفق منحنى لا يساير الزيادة المتنامية في التحصيل الكبير والمتنوع في تخصصات وتكوينات هؤلاء المتخرجين الجامعيين، لأنه يحدث خلل كبير إذا مكثوا فترة بطالة مهما تكون مدتها تؤثر عليهم وعلى مجتمعهم، لأن ذلك هو إهدار لطاقة بشرية قادرة على العمل مؤهلة ومتكونة للخروج للعمل والممارسة المهنية.

تحقيق الأهداف Gool Attainment: وأما بالنسبة لتحقيق الأهداف فيقصد بذلك وظيفة حشد الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف النسق، ويعني ذلك ملائمة الوسائل والأساليب للغايات والأهداف العليا للنسق، وتعتبر الإجراءات التنظيمية والإدارة وسائر الهيئات الأخرى وتحقيق فلسفة وغايات المجتمع هي الغايات والأهداف، ويعرج بارسونز على معضلة السلطة هنا فيرى ضرورة إيجاد آليات لاتخاذ القرارات ويقسمها إلى ثلاثة أنواع من القرارات، (1) قرارات متعلقة بسياسة النسق وتحقيق الأهداف، (2) قرارات متعلقة بتوزيع الموارد المالية والمسؤوليات، (3) قرارات متعلقة بتنسيق مختلف النشاطات الواقعة في إطار النسق وهيئاته التنظيمية، إذن فالهدف يقوم به النظام السياسي فهذه البرامج للتشغيل كأنظمة سياسية تستخدمها الدولة وفق مخططات إستراتيجية في التشغيل حسب سياستها من الجانب السياسي كي يحدث الخلل لا يرسم تحقيق الهدف.

بالنسبة لمطلب Intégration الاندماج التكامل فيقصد بارسونز بذلك تكامل وترابط العلاقات بين الوحدات التي يحتويها النسق، تكامل المؤسسات الاجتماعية (الأسرة، الجامعة...الخ) وعملية التنشئة الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية وحقيقة الروابط المحسوبية، البيروقراطية، والعراقيل الإدارية ووجود علاقات التي تضمن تحقيق أعلى مستوى من التضامن والتماسك بين الأنساق الفرعية للتنظيم، وكذلك ملائمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية مع الظروف السائدة في النسق العام.

وبالنسبة لمطلب الكمون Latency وهو المحافظة على النمط (الكمون والاستقرار) يقوم به النسق الثقافي فعلى المجتمع المحافظة على نمطه الاجتماعي من خلال مؤسساته الثقافية، وذلك ما تروجه وسائل الإعلام، المدارس، فثقافة المجتمع الجزائري اخذ نمطه من المدرسة الجزائرية والجامعة كذلك تعد من اهم المؤسسات الاجتماعية وما تقوم به من دور للمحافظة على قيم وأخلاقيات ابنائها الشباب الجامعي ومعالم وطنهم، فهؤلاء الشباب عندما تحتويهم الجامعة وبقية المؤسسات المشتركة معها داخل المجتمع لا ينحرفون على الإطار الثقافي لمجتمعهم، وياتينا في السياق ما يترتب عن الآثار الفعلية والسلبية لظاهرة البطالة عامة وبطالة خريجي الجامعات خاصة، فالآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية والنفسية وأخرى من وجهة نظر باحثين اجتماعيين واقتصاديين ورجال السياسة هذه في مجملها تؤثر على المجتمع وتهز كيان بنائه الاجتماعي بأكمله، وتحدث ترهلات اجتماعية بظاهر إنحرافية عديدة، تؤثر بالضرورة على حركة عجلة النمو والتقدم، ومن تلك التصدعات الاجتماعية نكر العنف بكل أشكاله وأنواعه، التطرف التعصب، الاحتجاجات المتتالية مع قطع مسالك الطرقات العمومية لتعطيل سير حركة المرور ساعات وساعات طويلة، والتي ينصب في مجموعها نتيجة لعوامل اقتصادية مثل عدم وجود فرص العمل، أو اضمحلالها سنة بعد سنة، وزيادة المتطلبات المادية مع غموض المستقبل المهني للشباب.

وللتوضيح أكثر لمطلب الكمون نذكر ما أشار إليه بارسونز إلى أمرين الاول هو تدعيم النمط Pattern Maintenance، والثاني حل مشكلات التوتر Tension Management، وبالنسبة للأمر الأول تدعيم النمط فلابد من إيجاد آليات تحقق وظيفة الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها الفرد في النسق والأدوار التي يقوم بها الفرد خارج النسق، أي خلق مكانيزمات تساعد وتزيد من هذا الانسجام وبعبارة أخرى خلق انسجام وتوافق بين التوقعات التنظيمية والتوقعات التي تحدث خارج نطاق التنظيم، أما بالنسبة للأمر الثاني حل مشكلات التوتر في إطار مطلب الكمون فيقصد بذلك إيجاد دافعية كافية لدى الفرد لكي يستطيع أداء مهام تنظيمية في النسق ولاشك أن ذلك يستدعي النظر إلى النسق في علاقته وتفاعله مع البيئة أو المحيط فمشكلات التوتر وتناقض أدوار الفرد قد تأتي من مؤثرات صادرة من النمط نفسه او النسق نفسه أو من محيطه وبيئته الخارجية.[1]

[1] – علي، الحوات. مرجع سابق، ص ص 138، 139.

ويمكن النظر إلى الأنساق الأربعة السابقة على أنّها تنظيمات او هيئات تقوم بوظائف ومهام وادوار في المجتمع، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيمها غلى أربعة أنواع من التنظيمات هي:

1) تنظيمات تدعيمية Maintenance Organisations (الثقافة): وهي تسعى إلى حل مشكلة التنشئة الاجتماعية وتقوم بها غالبا الأسرة والتربية والدين.

2) تنظيمات تكاملية Intégrative Organisations (النظم التكاملية): وهي تسعى على حل مشكلات التفاعل الاجتماعي.

3) تنظيمات سياسية Political Organisations: وهي تسهم في حل مشكلة تحقيق الأهداف وهي غالبا التنظيمات السياسية والنقابية والمهنية.

4) تنظيمات اقتصادية Economic Organisations: وهي تسهم في حل مشكلة الموائمة في المجتمع وهي غالبا النظم والمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي.

وهكذا نلاحظ ان نظرية بارسونز في النسق الاجتماعي ووظائفه تكشف على ان لكل نسق شامل أو فرعي وظائف مختلفة يؤديها في المجتمع، كما أنّ لكل نسق مهما كانت درجة تجريده مطالب وترتيبات بنائية مختلفة إذ يحاول من خلالها أي هذه الترتيبات مواجهة متطلباته الوظيفية، وإيجاد حلول لمشاكل التوتر في النسق الاجتماعي.

الفصل الثالث:

الدراسات السابقة

تمهيد.

المبحث الأول: الدراسات العربية.

المبحث الثاني: الدراسات الجزائرية.

المبحث الرابع: تعقيب عام للدراسات السابقة.

ملخص الفصل.

الدراسات السابقة

تمهيد:

تعّد الدراسات المختلفة للباحثين وفي مختلف التخصصات، من أهمّ المراجع والبحوث التي تضمن السير الحسن لأيّ بحث علمي في الاطلاع عليها، ولابد لهم ألاّ يقتصروا في اطلاعهم المعرفي على دراسات في مجال تخصصهم فقط، بل لابد لهم أن يوسّعوا قراءاتهم العلمية لتشمل معظم التخصصات التي يرون فيها علاقة بموضوع بحثهم، والهدف من ذلك هو إبراز الباحث المعرفة الجديدة التي أتى بها لحقله العلمي، وإلّا فسيصبح بحثه دون أي فائدة تذكر.

وهذا ما سنحاول الوصول اليه في هذا الفصل، فمن خلال قراءتنا المتعمقة والمختلفة لموضوعنا: "دور برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري"، وجدنا نقص الدراسات السابقة في علم الاجتماع حول هذا الموضوع، وهذا لا ينفي وجود بعض المواضيع ذات الصلة المباشرة أو غير مباشرة ببحثنا في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، وكذلك الإحصاء والاقتصاد الكمي، هم العلوم الأكثر دراسة لموضوع البطالة أمّا الباحثين في علم الاجتماع فقد درسوا موضوع الإدماج المهني والبطالة من زاوية مختلفة تماما، و في الأخير سنستخلص أهمية بحثنا هذا من ناحية التجديد وملئ الفراغ المعرفي.

دراسات في علوم التسيير والاقتصاد:

الدراسة الأولى: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة "دراسة ميدانية بولاية قسنطينة" 2009- 2010.

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجيستير في علوم التسيير والاقتصاد، فرع تسيير الموارد البشرية من إعداد الطالبة: قنيدرة سمية، وتحت اشراف الدكتور بوخمم عبد الفتاّح، بجامعة منتوري- قسنطينة- كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير وذلك في السنة 2010/2009، وقد تناولت الباحثة السبل الممكنة لمواجهة نمو قوة العمل بتوفير فرص الشغل المناسبة وبالتالي تخفيض معدلات البطالة وكانت الإشكالية الرئيسية لها ملخصة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية تتمثل في الآتي:

– كيف تفسر ظاهرة البطالة وما هي الآثار التي تترتب عنها؟

– ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر والتدابير المتخذة للتخفيف منها؟

– ما هو واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر؟

– ما هي الخصائص التي تميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتجعل منها أداة أكثر فاعلية في التقليص من ظاهرة البطالة؟

– ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لولاية قسنطينة في توفير مناصب عمل؟

– ما هو نوع المؤسسات الأكثر استقطابا للعمالة في الولاية؟

للإجابة على الأسئلة السابقة تم الإعتماد على الفرضية الرئيسية التالية:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دور فعال في الحد من ظاهرة البطالة.

ولكي تثبت أو تنفي الباحثة هذه الفرضية قامت بإثبات أو نفي مجموع الفرضيات الفرعية الآتية:

– تعتبر البطالة عائقا إقتصاديا واجتماعيا يجب تحليلها وتفسيرها.

– نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير في القرن الماضي.

– رغم الإجراءات التحفيزية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر من مرافقة ودعم، إلا أن محيطها لا يزال يتميز بالعديد من المشاكل التي تعرقل نموها وتطورها.

– توفر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عددا هاما من مناصب العمل لما تتميز به من خصائص محفزة على استقطاب اليد العاملة.

–تساهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة معتبرة في توفير مناصب عمل بولاية قسنطينة.

– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الأكثر فاعلية في استحداث مناصب عمل مقارنة بالمؤسسات الصغرى في الولاية.

وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي:

– إن البطالة ظاهرة وواقع معقد وتحمل عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الإقتصادي والإجتماعي، واستمرارها وعدم الإهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع.

– لقد تمكنت الجزائر من ضغط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بأجهزة للتشغيل المؤقت، التي لم ترقى لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة بل حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن هذا من جهة، ومن جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الإستثمار في البلاد خلال هذه الفترة بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع وتطوير الاستثمار.

– لقد مرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بعدة مراحل، فبعدما كانت مهمشة وثانوية في ظل تبني الخيار الإشتراكي، بدأ القطاع الخاص يشهد إعادة الإعتبار نسبيا في مرحلة المخططات التنموية، والتراجع عن سياسات الصناعات الثقيلة لحساب الصناعات الخفيفة والمتوسطة، حيث توج ذلك بإنشاء وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سنة 1994، ثم القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف الوكالات المدعمة لها، وهذا يدل على الإهتمام المتزايد للسلطات العمومية وكذا القطاع.

– تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة مشاكل تتعلق أساسا بوجود صعوبات إدارية وبيروقراطية، وعراقيل مالية وتسويقية، وكذا المشاكل المرتبطة بالعقار الصناعي، مما يعيق الكثير من الشباب الحيوي في الإندماج والمساهمة الفعالة في النشاط الإقتصادي.

– أظهر قانون المالية التكميلي لسنة 2009 إهتمام الدولة الجاد بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لدعم إنشاء هذا النوع من المؤسسات والحفاظ عليها وتشجيعها على زيادة التوظيف وعلى الإبتكار والتجديد ولإنتشار بصفة عادلة عبر مناطق الوطن، وذلك باتخاذ جملة من التدابير متعلقة على وجه الخصوص بإعفاءات وتخفيضات ضريبية وجبائية، وبتخفيض نسبة الفوائد على القروض الممنوحة من طرف البنوك، وكذا رفع نسبة الضمانات على القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وغيرها من الإجراءات.

– للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خصائص مميزة تجعلها أكثر فاعلية في استحداث مناصب العمل، تتمثل أساسا في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الأموال وكذا بساطة المستوى الفني للعمال مرونتها ومقاومتها للهزات الإقتصادية، إلا أن عملية التوظيف تواجه بعض الصعوبات التي تؤدي إلى تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها هذه المؤسسات.

– رغم المجهودات المعتبرة للدولة لصالح هذا النوع من المؤسسات، إلا أن الإحتذاء بتجارب الدول الرائدة في مجال تنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يعد ضرورة ملحة للإستفادة من عوامل ومقومات نجاحها بما يناسب ظروف إقتصادنا الوطني والتي تسمح لنا بتدعيم خطوات الاتجاه نحو الرقي في الجزائر، نظرا للدور التنموي الكبير الذي تقوم به ولما يؤمنه من فرص عمل.

الدراسة الثانية: "قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة" دراسة قياسيةتحليلية/ حالة الجزائر".

هذه الدراسة هي الأخرى عبارة عن مذكرة ماجيستير في العلوم الاقتصادية تخصص تقنيات كمية، قام بها الطالب: سليم عقون، تحت اشراف الدكتور: يوسف بركان وذلك بجامعة فرحات عباس بسطيف في سنة 2009/ 2010.

وكون النماذج الاقتصادية القياسية تعتمد على التصورات النظرية التي تعكس العلاقة العامة لمتغيرات النماذج، فقد اتخذ الباحث في ذلك اللغة الرياضية لصياغة موضوع النموذج على شكل معدلات تبسط العلاقة بين المتغيرات، وبهذا تعتبر النماذج الاقتصادية وسيلة قياسية تحليلية لدراسة الأوضاع الاقتصادية المتعلقة والملموسة، وتكون محلا لدراسة مستقلة ينفرد بها علماء الاقتصاد، خاصة وأن هذه النماذج أخذت قسطًا وافرًا من الدراسة والاهتمام نظرًا لاستعمالاتها الواسعة والمتعددة إذ تمكن من رصد التغيرات الكلية المستقبلية لوضع خططه الاقتصادية القصيرة والمتوسطة.

من هذا المنطلق صاغ الباحث الإشكالية في السؤال الجوهري الآتي:

ما مدى تأثر معدلات البطالة بالمتغيرات الاقتصادية في الجزائر؟

وعلى إثر هذه الإشكالية طرح الأسئلة الفرعية التالية:

ما هي أهم النظريات التي تناولت مشكلة البطالة؟

ما تأثير أهم الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية على مستوى التشغيل والبطالة؟

مختلف التدابير التي اتخذتها الجزائر للحد والتخفيف من البطالة؟

ما هو واقع ظاهرة البطالة في الجزائر؟

ما هي أهم المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على البطالة في الجزائر؟

هل يمكن بناء نموذج اقتصادي قياسي لظاهرة البطالة في الجزائر والتنبؤ به؟

وعلى ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع البحث وأملا في تحقيق أهدافه، طرح الباحث مجموعة من الفرضيات التي نسعى لاختبارها وهي على النحو التالي:

وجود تباين وتعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة.

للإصلاحات الاقتصادية الجزائرية أثر على مستوى التشغيل والبطالة.

تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر، ولهذه الأخيرة دور فعال وكبير في التخفيف من حده البطالة.

تتمثل أهم المتغيرات الاقتصادية المؤثرة على معدل البطالة في: حجم السكان الإجمالي، الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، التضخم، والنفقات العامة.

وفي الأخير توصل الباحث الى النتائج التالية:

من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة للبطالة، وجد أن هناك جدلاً واختلافاً بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة، سواء النظرية الكلاسيكية أو النظرية الكينزية أو حتى النظريات الحديثة، وهذا راجع إلى الديناميكية المتسارعة والتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار، لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، تتم في فترة زمنية وظروف معينة، لا تطبعها الاستمرارية ولا الشمولية، إضافة إلى هذا إن عدم انطباق العديد من هذه النظريات على أوضاع الدول النامية، يقلل من إمكانية الاستفادة منها بشكل مباشر في الدراسة.

إن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي، لعلاج الاختلالات الداخلية والخارجية، لكن نجد على إثر تلك الإصلاحات أثار عديدة شملت النواحي الاقتصادية والاجتماعية خاصةً، حيث تفاقمت مشكلة البطالة ما يعني أن للإصلاحات الاقتصادية أثر على مستوى التشغيل والبطالة.

أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة والحد من البطالة تمثلت في مجموعة شباب والتي حققت نتائج إيجابية، لكن كانت أغلبها غير فعالة نظرًا لصعوبة التحكم في تسييرها، هذا من جهة ومن جهة أخرى المناصب التي تم توفيرها هي مناصب عمل غير دائمة، وبالتالي يمكن القول أنها معرضة للزوال إذا تعرضت الدولة إلى نقص في المداخيل، كون أن كل من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم، هذه الأجهزة تعتمد على النفقة العمومية التي مصدرها الوحيد هو العائدات من المحروقات.

الدراسة الثالثة: اشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل".

هذه الدراسة عبارة عن أطروحة دكتوراه في اقتصاد التنمية من إعداد الطالب: دحماني محمد ادريوش، تحت اشراف الاستاذ الدكتور قويدر بوطالب، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، وذلك في سنة 2012 /2013.

والإشكالية العامة:

تكمن الإشكالية الأساسية لهذه الرسالة في إيجاد جواب مهمّ للسؤال التالي:

هل يمكن لمعدّلات النمو الاقتصادي الحالي في الجزائر استيعاب معدّلات البطالة الفعلية في الاقتصاد، والتي لا تزال عند مستويات مرتفعة وخاصة بين الشباب؟

نظرا للتحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري مثل الحاجة إلى خلق مناصب شغل جديدة، وخاصة الدائمة منها والمنتجة، وفي ظل تسارع وثيرة نمو الفئة النشطة القادرة على العمل وتذبذب أسعار النفط وعدم استقرار حصيلة الصادرات، فإن مشكلة الدّراسة تتمثل في محاولة تفسير التغيرات في معدّلات البطالة انطلاقا من التغيرات في مؤشرات الأداء الاقتصادي الكلي، وكذا التغيرات الحاصلة في بعض العوامل الديموغرافية في الجزائر، ومعرفة اتجاهات العلاقة بين مؤشر البطالة من جهة، وكل من مؤشرات الأداء الاقتصادي والديموغرافي من جهة أخرى.

الدراسة الرابعة: إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسة: في الفترة (1966 /2010)، أطروحة دكتوراه من إعداد الطالبة رابح بلعباس، تحت اشراف الدكتور أحمد زكان 2012/2011.

سنحاول في هذه الرسالة الإجابة على بعض الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1- ما مدى فعالية وأهمية السياسات الظرفية الموجهة لمعالجة الاختلال في سوق العمل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الاقتصاد الجزائري؟

2- ما مدى صحة علاقة أوكن بالنسبة للاقتصاد الجزائري، وهل يمكن الاعتماد على هذا القانون في صياغة ووضع الخطط والسياسات الاقتصادية المناسبة للتخفيف من حدّة البطالة؟.

3- ما هو اتجاه العلاقة بين النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر؟

4- ما هو اتجاه العلاقة بين معدّلات البطالة وكل من مؤشرات الأداء الاقتصادي؟

5- هل انخفاض معدّلات البطالة يرجع أيضا للتغيرات الديموغرافية في التركيبة الحالية للسكان في الجزائر؟

يمكن أن نبدأ هذه الرسالة انطلاقا من فرضيتين أساسيتين، والتي سنسعى إلى اختبار صحتها من خلال إجراء دراسة قياسية، ونستعرض هذه الفرضيات على النحو التالي:

1- معدّلات التشغيل في الجزائر ترتبط أكثر بمحدّدات الطلب (نسق إحداثيات مواطن العمل)، والذي بدوره يرتبط بمعدّل النمو الاقتصادي ومكوّناته وأداء الأنشطة القطاعية.

2- تتأثر معدّلات البطالة الإجمالية في الجزائر بالإضافة للمتغيرات الاقتصادية الكلية بالتحولات الأخيرة في بعض العوامل الديموغرافية؟

أهم النّتائج التي توصّلنا إليها من خلال هذه الرسالة يمكن عرضها على مستويين كما يلي:

على مستوى عرض وتحليل بيانات سوق العمل في الجزائر:

- يلاحظ أن معدّلات النمو الاقتصادي الحقيقي المسجلة في الاقتصاد الجزائري ظلت تتّسم بالتقلّب بشكل واضح.

- لعبت العوامل الديموغرافية أيضا دورا في التأثير على ديناميكية معدّ لات البطالة 2011 استحوذ على الجزء الأكبر منها.

- الزيادة في عدد مناصب العمل التي تم خلقها خلال الفترة 2000، قطاع التجارة والخدمات بنسبة 50 %تقريبا، ويعتبر هذا القطاع حسب بعض الاقتصاديين غير منتج لأنه لا يدخل مباشرة في عملية الإنتاج.

- معدّل نشاط الإناث لا يزال ضعيفا وبعيدا عن نظيره للرجال، بالإضافة إلى تدهور العمل الدائم وانتعاش العمل المستقل والعمل لبعض الوقت، واللذان أصبحا يمثلان حلا لمشكلة البطالة، فارتفاع العمل المؤقت على حساب العمل الدائم، وكذا ارتفاع العمل للحساب الخاص والعمل المستقل، كان من بين الأسباب التي ساعدت على تراجع معدّلات البطالة بداية من سنة2001.

- ارتفاع مقلق لمعدّلات التشغيل في القطاعات غير الرسمية، وقد ترافق التراجع اللافت في معدّلات البطالة في الجزائر مع زيادة معتبرة في الاستخدام غير الرسمي، وهذا ما لاحظناه من خلال تحليل بيانات سوق العمل في الجزائر.

- انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر كغيرها من الدول العربية الأخرى عموما على ثلاثة عيوب رئيسة، جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل وهي: - تكلفتها العالية.

- تغطيتها المنخفضة.

- تأثيرها المحدود.

على مستوى الدّراسة القياسية:

من خلال محاولة فهم العلاقة بين معدّل النمو الاقتصادي ومعدّل البطالة في الجزائر من خلال الدراسة القياسية والتحليلية (اختبار علاقة أوكن)، نجد أن البيانات حول المتغيرين خلال طول فترة الدراسة لم تظهر أنهما يسيران في نفس الاتجاه، فمعدّل البطالة قد يستجيب للانخفاض ولكن بمعدّلات ضعيفة جدا، وهذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين وإن كانت في اتجاهها الصحيح كما ينصّ على ذلك قانون أوكن، فإن أثر النمو سيكون ضعيف جدّا على مستويات البطالة التي تبقى عند مستويات مرتفعة، ومنه فإن معدّل النمو الاقتصادي الحقيقي الحالي، والذي يعد غير كافي للعمل على خفض معدّلات البطالة في الاقتصاد.

اتضح أيضا أن سياسة الإنعاش الاقتصادي التي أعدّت في الجزائر بداية من سنة 2000 وفقا لأسس النظرية الكينزية، لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر بالنظر لعدم مرونة الجهاز الإنتاجي وكذا طبيعة بنيته.

الدراسات السابقة في علم الاجتماع :

الدراسة الأولى: الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري، تصورات وممارسات اجتماعية دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل – ولاية تلمسان –

هذه الدراسة عبارة عن دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، من اعداد الطالب حجال سعود وتحت اشراف الاستاذ كمال علي مازيغي، جامعة الجزائر 2 وذلك في سنة 2012/2011.

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية عادية طالما أنها موجودة في جميع المجتمعات كانت ولا زالت موجودة، بحيث تمارس قهرا اجتماعيا خارجا عن وعي الأفراد، وتصبح باثولوجية بالمفهوم الدوركايمي عندما ترتفع نسبتها إحصائيا عن المعدل أو المتوسط، لتصحب معها خطر الأنوميا حينما تساهم في زعزعة النظام الاجتماعي العام وما ينجر عنها من توترات اجتماعية مختلفة.

ماهي أسباب بطالة الشباب في مجتمعنا؟ وفيما تتمثل تصوراتهم لجهاز تشغيل الشباب؟

ماذا يمثل لهم النشاط الممارس في إطار العمل غير الرسمي؟

ثم فيما تتمثل الانعكاسات الاجتماعية المنجرة عن طول مدة البطالة؟

الفرضية الأولى: العوامل المتمثلة في(تدني مستوى التأهيل وضعف العلاقات الشخصية لطالبي الشغل، تعقد شروط عارضي الشغل) تؤدي إلى تمديد بطالة الشباب.

الفرضية الثانية: يتصور الشباب البطال أن مزاولتهم لنشاطات ذات مدخول غير مصرح بها في سوق العمل غير الرسمي، يعد بمثابة فترة انتقالية في انتظار الحصول على منصب عمل يناسب مؤهلاتهم وطموحاتهم في سوق العمل الرسمي.

الفرضية الثالثة: يتصور الشباب البطال أن جهاز التشغيل (الوكالة المحلية للتشغيل) يسير بطريقة غير عقلانية وهو ما جعلهم لا يستفيدون منه في الاندماج المهني.

الفرضية الرابعة: كلما طالت مدة البطالة أدى هذا إلى إنتاج ممارسات اجتماعية ذات طابع انحرافي) العنف المادي والمعنوي، محاولة السرقة والتفكير في الهجرة السرية، تعاطي المخدرات والتفكير في الإنتحار.

التعقيب حول الدراسات:

تمثل ظاهرة بطالة الشباب تحديا للسياسات التنموية المطبقة في بلادنا، فإذا كانت هذه السياسات تحاول من ناحية أهدافها ضمان الشغل لأكبر عدد ممكن من طالبيه عبر التجارب المخصصة لغرض امتصاص العاطلين عن العمل، فإن التوصل إلى مبدأ التوظيف الكامل ليس بالأمر الهين، لأن تحقيق هذا الهدف مرهون باستخدام آليات فعالة في تنظيم سوق العمل وعقلنته، وتحسين نظام علاقات العمل وتفعيل المزايا المادية والاجتماعية لمنصب الشغل، هذا الأخير ظل ولازال يمثل مطلبا ملحا لقطاع عريض من الشباب البطال الباحث عن الشغل، غير أن سوق العمل يتميز بظاهرة نقص التشغيل ذلك أن الاستثمار المحلي والأجنبي الذي يعد المصدر الحقيقي لخلق العمل لا زال محتشما، ويبقى الاعتماد على مداخيل الريع البترولي السمة البارزة للاقتصاد الوطني غير كافية لخلق الشغل، بل إن الطلب عليه يزداد سنويا في مقابل تدني فرص العمل، هذا ما يسبب ارتفاعا في نسبة البطالة عموما وبالأخص بطالة الشباب، هذه الأخيرة احتلت المكانة البارزة في الانشغالات المختلفة للمواطنين ورجال السياسة، ممثلي تنظيمات المجتمع المدني، الأحزاب السياسية، وسائل الأعلام والشباب أنفسهم، فقلبت الموازين رأسا على عقب لاسيما عندما يتعلق الأمر بالاحتجاجات الشبابية في مختلف أنحاء الوطن للمطالبة بحقها في التشغيل، في الوقت الذي يدعو فيه الخطاب الرسمي السياسي في العديد من المناسبات إلى ضرورة إيجاد حلول لظاهرة البطالة لكن بدون جدوى، تبين من هذه الدراسة أن عدم إشراك الشباب البطال في مختلف السياسات المتبعة للتقليص من ظاهرة البطالة باعتباره "فاعل اجتماعي"، فإننا نتوقع فشلها بعدما فشلت السياسات السابقة فيما يخص تشغيل الشباب، ففي ظل نقص مناصب العمل وغياب التوزيع العادل لها وأمام شكلية وكالات التشغيل وعدم وضوح سياستها في التوظيف، بالإضافة إلى تمادي سلوكات غير

سوية في سوق العمل كل هذا أدى إلى سيادة الفوضى أمام الفراغ القانوني في بعض الأحيان، وانعدام استراتيجية واضحة في التشغيل مبنية على أسس علمية تأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل منطقة، لتجعل المؤسسات الوسيطية في التشغيل –الوكالة المحلية للتشغيل– عاجزة عن التدخل الإيجابي في سوق العمل، بحيث لا يمثل الشغل المؤقت إلا حلا جزئيا لا يفي بالغرض المطلوب، عندما يتعلق الأمر بمسالة الاندماج المهني لطالبي الشغل الشباب بصفة خاصة، وبما أن مصادر خلق الشغل في الجزائر حسب الأولوية ترجع إلى قطاع المحروقات، كما أسلفنا الذكر فإننا نتمنى أن الجزء الأكبر من المداخيل المالية الناجمة عن ارتفاع أسعار البترول في الأسواق الدولية في السنوات الأخيرة ستخصص لاستثمارات ناجعة وفعالة قصد خلق أكبر عدد ممكن من مناصب العمل تستفيد منها فئة الشباب بالدرجة الأولى.

الدراسة الثانية: أسباب اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية "دراسة حالة الشباب في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب" فرع بئر توتة".

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص ديموغرافيا، من اعداد الطالب: عمور محمد، وتحت اشراف الدكتور: مصطفى بوتفنوشنت.

ومع إعادة الهيكلة وخوصصة المؤسسة العمومية التي عرفها الاقتصاد الجزائري، إنخفضت نسبة الاستثمار والنمو الذي أثر على حجم مناصب العمل الجديدة، والتي كانت ترتبط أكثر بفئة الشباب، مما إستدعى الأمر مكافحة هذا النوع من البطالة بمواصلة المخططات التنموية إنطلاقا من الاستثمارات الصناعية ثم الفلاحية، والتي لم تؤدي إلى إنخفاض نسب البطالة مما أدى إلى التفكير في وضع سياسة لتشغيل الشباب، فكانت هناك البداية مع برنامج تشغيل الشباب سنة 1988، وجهاز الإدماج المهني للشباب 1991، وبعد ذلك تم الإعتماد على تنظيم جديد في شكل هيئة حكومية تدعى التي جاءت بإقتراح مشاريع استثمارية (ANSEJ) الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، متنوعة ومختلفة للشباب البطال بكل فئاته بدون استثناء، وهي تشمل فئة الشباب المتعلم ذو الخبرة وفئة الشباب الواعي الذي يملك قدر من الثقافة والتعليم وبعض الخبرات وفئة عريضة من الشباب تتصف بتدني الوعي والتعليم، ومن خلال لجوء هذه الفئات إلى إختيار نوع معين من المشاريع الاستثمارية نتساءل؟:

– على أي أساس يختار الشباب نوعا معينا من المشاريع الاستثمارية؟ بمعنى: ما هي الأسباب التي ترتبط بالشباب في إختيارهم لهذه المشاريع الإستثمارية؟

ومنه:

– هل للوسط الإجتماعي تأثير في إختيار الشباب لمشاريعهم الإستثمارية؟

- وهل يختار الشباب مشاريعهم الإستثمارية من منطلق كفاءتهم المهنية؟

- وهل وجود نظرة مسبقة حول المشروع الإستثماري تدفع بالشباب إلى عملية الإختيار؟

الفرضيات:

1- الوسط الاجتماعي يؤدي بالشباب إلى اختيار نوع معين من المشاريع الاستثمارية.

2- الكفاءة المهنية لها دور في اختيار الشباب لنوع معين من المشاريع الاستثمارية.

3- النظرة المسبقة إحدى المحددات الأساسية لاختيار الشباب نوع معين من المشاريع الاستثمارية.

الاستنتاج العام:

إنطلاقا في دراستنا من فكرة واقع الشباب البطال، الذي كان نتيجة الهزات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر فأثرت على البنى التحتية والتركيبية الاجتماعية، بانعدام وقلة فرص العمل بالموازاة مع النمو السكاني السريع أدى إلى استفحال ظاهرة البطالة، وعلى هذا الأساس ألزمت الحكومات المتعاقبة على انتهاج سياسات جدية في سبيل التقليل من حدتها، وخاصة تلك الفترة المتعلقة بالانتقال من الاقتصاد الاشتراكي إلى الاقتصاد الموجه، فكان على الدولة خلق آليات ومن بينها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، وهي آلية تدخل في لب اقتصاد السوق إذ تسمح للشباب بإنشاء نشاطات استثمارية (مؤسسات مصغرة)، ويتم ذلك عن طريق مجموعة من الإجراءات العملية، وتنطلق دراستنا من خلال هذه العملية وإبراز مختلف العوامل التي أثرت في هذا الاختيار، ومن هنا كان منطلق الدراسة تلك العوامل السوسيولوجية وهي تمثل مداخيل لها تأثير واضح على مستوى عمليات الاختيار.

إن عملية اختيار المشروع الاستثماري بقدر ما تنطلق من الاقتراحات التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فيما يخص المشاريع، بقدر ماهي عملية شخصية تتأثر بمجموعة من العوامل التي يمكن أن تكون عناصر هامة في هذه الأخيرة.

إن عنصر البطالة يعد أهم أساس مشكل لعملية الاختيار بل أصبح هذا المفهوم موضوع دراسات ومختلف العلوم الإنسانية، ومنذ وجدت مختلف النظريات التي حاولت أن تعطيه تفسير علمي يرتبط أكثر بتاريخ توجيه المجتمع على كافة الأصعدة خاصة على المستوى السوسيو اقتصادي، لنلمس الأسباب العميقة في استغلال ظاهرة البطالة انطلاقا من النمو الديمغرافي إلى غياب المشروع التنموي وحتى التقدم التكنولوجي وارتفاع الأجور، وكل هذه تمثل عوامل ملموسة لظاهرة البطالة التي يمكن أن تتأثر بأسباب كامنة، كالأسباب السوسيولوجية المتعلقة بالشخصية وتمثل الفرد لمفهوم العمل، ومن خلال هذا نجد عدة أنواع للبطالة يمكن أن تمس مختلف الفئات سواء المسرحون من الشغل أو الشباب أو النساء وخريجي

الجامعات، وهؤلاء يمثلون لب الدراسة الميدانية لنلمس مدى تأثير البطالة على هذه الفئات سواء على مستوى الاقتصادي والاجتماعي وحتى النفسي، وبصورة مختصرة نلمس غياب مكانة مميزة لهذا الفرد البطال.

إن عنصر العمل يعد أساسا في عملية الاختيار انطلاقا من كون وجود بطالة لابد من سياسة التشغيل التي تختلف من نظام لأخر، والحديث عن هذه السياسة هو الحديث عن سياسة هي من خصوصيات الدولة فإنه على مستوى اقتصاد السوق، فإن سياسة التشغيل هي من خصوصيات المؤسسات خاصة الاقتصادية التي ترتبط أكثر بمفهوم المنافسة، كما كان لهذه السياسة من أبعاد وأسس فإنها تهدف إلى إدماج الفرد، وهذا الإدماج الذي نجده من خلال ثلاث مظاهر وهي الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية، لتظهر فيما بعد على عدة أشكال خاصة بالتسيير سواء على المستوى الاقتصادي والتقني والاجتماعي، ومنه المشروع الاستثماري هو مشروع يندرج ضمن مفهوم المؤسسة المصغرة، التي تستند إلى ثلاث معايير هي معيار الفني ومن خلال تطبيق هذا الأسس والمعايير يكون المشروع الاستثماري قد ساهم في عملية التنمية وبالتالي المساعدة في مكافحة البطالة.

إن السياسات المتعلقة بالتشغيل في الجزائر تعد عنصرا آخر في عملية الاختيار التي ترتبط أكثر فأكثر عبر المخططات التنموية بعد الاستقلال، إنطلاقا من مرحلة التحضير والتحليل على المخططات (الثلاثي، الرباعي، الخماسي)، على برامج تشغيل الشباب وأجهزة مكافحة البطالة خاصة في فترة التسعينات، ومن التي هي موضوع الدراسة ومهما يكن فإن (ANSEJ) بين كل هذه الأجهزة ما يميز برامجها من نقائص، فإنها غير قادرة على تسوية المشاكل المطروحة طالما أنها تعالج الآثار بدلا من الأسباب، إضافة إلى المشاكل التي تتعلق بالمردودية الاجتماعية وإشكالية تحديد المستفيدين ثم قضية الأجور التي تكون أدنى من الأجر الوطني المضمون بل أقل من تكلفة النشاطات.

إن عملية اختيار المشروع الاستثماري تتأثر بعوامل خارجية ،انطلاقا من مؤسسة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وهي المحطة الأولى في التجسيد الإجرائي لعملية الاختيار، إن الدراسة الميدانية بينت أن عملية اختيار مشروع استثماري تتأثر بمجموعة من العوامل والظروف إلى أمور تتعلق بعوامل تتصل بشخصية الشباب أو عوامل خارجية مؤشرة تندرج ضمن مجال المحيط، وهنا الدراسة بينت أن المنطقة السكينة لها تأثير فعال في عملية الاختيار رغم أن هناك اختلاف في عملي تمثل للمنطقة، باعتبار منطقة سكينة حضرية في نظر الوكالة هي ريفية في نظر بعض الأفراد، وبهذا تؤكد لنا الدراسة الميدانية أن المشاريع الاستثمارية تترك أكثر فأكثر في المناطق التي تعتقد أنها شبه حضرية في نظر الأفراد، ومنه

يتجلى لنا نجد أن النشاطات الاستثمارية الصناعية هي أكثر انتشار على حساب النشاطات الأخرى، ليتأكد الأمر كون درجة تواجد بعض النشاطات كان عامل محفز بالنسبة، لعملية الاختيار، إضافة إلى أقدمية النشاط التي تزيده سهولة في عملية الاختيار على حساب النشاطات الاستثمارية الحديثة، وفي ذات هذا السياق النشاطات الاستثمارية القديمة ترتبط بعامل المهن الموروثة وهذه الأخيرة متغير مؤثر في عملية الاختيار، خاصة وأن هذه المهن تمثل عادات وتقاليد ما زالت تتمسك بها الأسر، والأمر يزداد أهمية إذا ارتبطت مثل هذه المهن بالمنطقة الجغرافية وتجدر الإشارة أن المهن الموروثة هي مهن إنتاجية بالدرجة الأولى، كما أنها تكون خاصة بالفرد أو بالعائلة وبالتالي هناك تعارض بين المهنة الموروثة ووجود الشريك، لأن هذا الأخير وكما بينت الدراسة الميدانية أن عامل المال هو العنصر الأساسي في عملية الشراكة والتي تبقى محدد رئيسي في عملية الاختيار خاصة إذا تعلق الأمر بالمشاريع الإنتاجية.

إن الكفاءة المهنية أكثر العوامل تأثيرا في اتخاذ مختلف القرارات سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، ودراستنا تؤكد هذا إذ أن التخصص التعليمي محدد رئيسي لعملية اختيار المشروع لهذا الاختيار، كما أن التكوين يساهم في عملية الاختيار خاصة إذا ارتبط بنوع المشروع لأن المشاريع الحديثة تتطلب تكوينا أكثر من المشاريع القديمة، إضافة إلى الخبرة العملية ومساهمتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة في اختيار المشروع.

إن الشباب اختاروا مشاريع هم انطلاقا من تلك النظرة المسبقة التي يحملونها عنه، وتجدر الإشارة إلى أن النظرة المسبقة تتأثر أكثر بعامل السن كما تتأثر بالشباب الذين لديهم مهنة موروثة، وبهذا النظرة المسبقة عامل محفز في القيام بعمليات الاستشارة خاصة عند اختيار المشروع، لنؤكد في الأخير أن الخبرة العملية تعطي صورة واضحة ونظرة مسبقة عند اختيار المشروع، كما أن الدرجة العالية لتواجد المشروع في المنطقة ساهم في وجود هذه النظرة.

إن التغيرات التي انطلقت منها الدراسة (الوسط الاجتماعي – الكفاءة المهنية– والنظرة المسبقة) أثرت بصورة جلية في عملية الاختيار، غير أنه في الوقت نفسه تأثرت بمجموعة من التغيرات السوسيولوجية انطلاقا من مفهوم العلاقات الاجتماعية، إلى ذلك التحول الديمغرافي الذي عرفه المجتمع الجزائري نتيجة عوامل عديدة تجسدت في ذلك التضامن والتماسك الاجتماعي، كما كان للتطور التكنولوجي دورا بارزا في هذا التأثير.

الدراسة الثالثة: البطالة واثرها على التنمية الاجتماعية "دراسة ميدانية لمحافظة اللاذقية".

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجيستير في السكان والتنمية من اعداد الطالبة فاتن علي منصور، وتحت إشراف الدكتور كريم أبو حلاوة مختص في علم الاجتماع، والدكتور خالد عليطو مختص في ادارة الأعمال في جامعة تشرين كلية الاقتصاد بسوريا، وذلك في 2014.

البطالة مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وهي تعبر بوضوح عن عجز في البنى الاقتصادية، وعن خلل في عمل الاقتصاد الوطني، وتعد من أهم مظاهر عدم الاستخدام الفعال للموارد البشرية وهدر لطاقات جزء من ذوي النشاط الاقتصادي، القادرين على العمل الراغبين فيه والباحثين عنه دون جدوى، وهي تعبر في الوقت نفسه عن خلل اجتماعي على الصعيد الوطني يضعف مبادئ التضامن الوطني والمسؤولية الجماعية.

هدفت الدراسة إلى :

– دراسة واقع البطالة في محافظة اللاذقية من خلال دراسة العلاقة بين أعداد المسجلين والمعينين من الفئات: الدراسات العليا والإجازات الجامعية، المعاهد، ثانويات، التعليم الأساسي –الإعدادية–، مهنيون، سائقون، العمال.

– دراسة أثر البطالة في محافظة اللاذقية على التنمية الاجتماعية على صعيد: الفرد العاطل عن العمل، أسرة الفرد العاطل عن العمل، المجتمع المحلي، بينهما وحسب كل فئة كما تم تصنيفها في مكتب التشغيل والتوظيف.

وكان من أهم نتائج الدراسة:

– هناك أثر للبطالة على التنمية الاجتماعية على مستوى الفرد العاطل عن العمل، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في قبول العاطل عن العمل بأي عمل حتى لو كان لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية، حيث يتوّلد لدى المتعطّل شعور بأنّه غير قادر على تقديم خبراته والمساهمة في بناء المجتمع، مما يخلق انطباعاً لديه بأنه عالة على المجتمع، كما توّلد البطالة لديه اضطراباً وإحباطاً شديداً من ضعف الأمل في وجود فرصة للعمل، وتؤدي إلى تأخره في الزواج نظراً لتكاليفه، كما تسهم في حدوث الاغتراب المتمثّل في الإحساس بالإحباط وانعدام القدرة على العمل، وتؤدي إلى الشعور بالحرمان من الحقوق الأساسية.

– هناك أثر للبطالة على التنمية الاجتماعية على مستوى أسرة الفرد العاطل عن العمل، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في تحمل الأسرة عبء معيشة المتعطلين، حيث تضطر الكثير من الأسر التي يعاني فيها

رب الأسرة من البطالة إلى توجيه أبنائه لترك مقاعد الدراسة وزجهم في سوق العمل، كما أنها غالباً ما تلجأ إلى الاستدانة نتيجة زيادة الأعباء المالية للأسرة الملقاة على عاتقها.

– هناك أثر للبطالة على التنمية الاجتماعية على مستوى المجتمع المحلي، ويتمثل ذلك بصورة أساسية في تحمل المجتمع عبء معيشة المتعطلين، حيث تؤدي البطالة أحياناً إلى سوء توزيع الثروة والدخل في المجتمع، كما تمثل قلة توفر فرص العمل أمام الشباب عقبة يترتب عليها هدر لرأس المال البشري، كما تؤدي البطالة إلى ضعف في النمو الاقتصادي والتكافل الاجتماعي، وتسهم في التخلف الحضاري وضعف الانتماء للوطن.

– هناك آثار أخرى للبطالة على التنمية الاجتماعية، وتتمثل في ضعف العلاقات والروابط الأسرية، فهي تسهم في تعميق نظرة الكراهية للأغنياء، كما تؤدي إلى عدم القدرة على القيام بالواجبات الاجتماعية، وتؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار الاجتماعي، والميل نحو العنف والعصبية وسيطرة الشعور بالقلق، وارتفاع وتيرة العنف الأسري، كما أنها تجعل من العاطل عن العمل أكثر ميولاً إلى العزلة عن المجتمع.

خلاصة الفصل:

الفصل الرابع:

استراتيجيات وسياسات التشغيل والمراحل التنموية في الجزائر

المبحث الاول: هيئات التشغيل في الجزائر.

المبحث الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: المراحل التنموية للتشغيل في الجزائر.

المبحث الرابع: الاندماج – تاطير تاريخي ومفاهيمي –.

استراتيجيات وسياسات التشغيل والمراحل التنموية في الجزائر

تمهيـــــد:

عرف المجتمع الجزائري تحولات وتغيرات ملحوظة خاصة في السنوات الأخيرة على كل المستويات، ولهذا فدراسة استراتيجيات وسياسات سوق العمل بالجزائر يتطلب مجهودات مضاعفة لفهم وتحليل مختلف مشاريع وبرامج التشغيل المقدمة من طرف الدولة حتى نتمكن من وضع حد لاتساع فجوة البطالة التي شملت مختلف فئات المجتمع القادرة على العمل والإنتاج، حتى أنها لم تسلم منها الفئة المتعلمة والمؤهلة من أصحاب الشهادات الجامعية وخريجي المعاهد العليا.

وفي ظل التضارب المشهود بين الإصلاحات والأفق المستقبلية برز لنا الطابع الهيكلي الحالي للبطالة التي ازدادت تفاقما وتنوعت أشكالها خلال تلك الإصلاحات بعدما تخطت مرحلة المخططات التنموية للتشغيل التي شهدتها الجزائر منذ الاستقلال حتى المخطط الخماسي القريب المدى إلى 2015-2019.

لإيجاد حل لهذه الوضعية عمدت الدولة إلى تبني حلولا باختلاف دراجتها من خلال وضع سياسة إستراتيجية بوضع برامج التشغيل موجهة أساسا لأصحاب الشهادات الجامعية وخريجي المعاهد العليا، والتكوين المهني، فكانت تجربتها الأولى تمثلت في برامج عقود ما قبل التشغيل، ثم هيكلتها إلى عقود الإدماج المهني، وكل ذلك من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة لتقليص فجوة البطالة، سنحاول في هذا الفصل إلقاء الضوء على استراتيجيات وسياسات التشغيل وكذا المراحل التنموية للتشغيل في الجزائر إلى جانب معرفة مختلف برامج التشغيل وطرق تسييرها.

المبحث الأول: هيئات التشغيل في الجزائر:

المطلب الأول: برامج التشغيل التي تسير من طرف الوزارة المكلفة بالعمل:

أولا: برنامـج تشغيـل الشبـاب:

يتمثل هذا المشروع في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة تنظم من طرف الجماعات المحلية، وتخص طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص إذ أنّ غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا بغية إدماجهم في الحياة المهنية.

والدولة هي المسؤولة على تمويل برامج تشغيل الشباب عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب، وتحدد هذه الإعانات وفق عدد المستفيدين، ومستوى التأجير يربط حسب الأجر الوطني الأدنى

المضمون الساري المفعول، وهذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين ومع بداية سنة 1990 تقرر إنشاء جهاز جديد لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب.

ثانيا: الأجهزة البديلة للتشغيل والإدماج المهني للشباب:

لمواجهة التحولات والتذبذبات التي عرفها سوق الشغل، أنشأت السلطات العمومية أجهزة بديلة لإدماج الشباب مهنيا وأجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر إنشاء سنة 1987 هذه الأجهزة للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 30 سنة والتي انطلقت فعاليتها مع بداية سنة 1988 لأول مرة بإدراج مسألة تشغيل الشباب كإحدى الانشغالات الأولية للسلطات العمومية التي قدمها الديوان الوطني للإحصاء العام للسكان والسكن قد بينت أن نسبة البطالة تقارب 21.5 % يمثل منها طالبي العمل من الشباب الذي يبحث لأول مرة عن منصب عمل، والذي يقل عمره عن 30 سنة بنسبة 75.5%.

ثالثا: المناصب المؤجرة بمبادرة محلية :

تشرف على تسييرها مندوبية تشغيل الشباب الولائية، وقد ورث هذا البرنامج عن جهاز الإدماج المهني للشباب الذي أنشئ سنة 1990، ويهدف إلى تشغيل الشباب بشكل مكثف دون أي شروط مرتبطة بالسن، وهم أساسا طالبو العمل لأول مرة الذين لا يتمتعون بتأهيل مهني خاص وتتكفل وكالة التنمية الاجتماعية وهي جهاز في الشبكة الاجتماعية التي تقوم بتقديم إعانات لنشاطات المنفعة العامة.

رابعا: أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة، والتنمية المشتركة وعقد ما قبل التشغيل والقروض المصغرة التي أنشأت أثناء مرحلة التعديل الهيكلي وهي تسيّر من طرف وكالة التنمية الاجتماعية.

خامسا: نشاطات البحث عن العمل بمنح قروض مخصصة لإعانة العمل الحر الذي يسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لاستكمال تأمين البطالة للأشخاص الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب اقتصادية.

جدول رقم(01): عرض عمليات الإدماج الذي أنجزها جهاز الإدماج المهني للشباب (1990- 1994)

السنـــــة	1991/1990	1992	1993	1994	1994/1990
عمليات الإدماج في إطار الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية	69927	64719	81775	115582	332003
المعدل- الدائم	41385	31310	40176	47105	159976
الدائمـــين	2834	2789	2173	3206	11002

المصدر: وزارة العمل والحماية الاجتماعية.

ويظهر لنا توزيع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية التركيز الشديد للمستفدين في الإدارة (45%) والبناء والأشغال العمومية (34%) وبدرجة أقل في الفلاحة (18.7 %) وتبقى مناصب الشغل في الصناعة ضئيلة جدا حيث تقل عن نسبة 02% .

ولتحسين فعالية وإنصاف هذا البرنامج سطرت إجراءات جديدة للتكفل بالنفقات المرتبطة بالوظائف المؤجرة بمبادرة محلية بمقتضى التعليمات المديرية العامة للخزينة رقم 31 الصادرة بتاريخ 1996/08/26، ورقم 37 الصادرة بتاريخ 12/07 /1996 التي اعتمدت مبدأ تحديد تخصيصات مالية إلى غاية سقف تحدده الوزارة المكلفة بالعمل لكل ولاية على أساس معايير اقتصادية، واجتماعية دقيقة وبالتالي استبدل إجراء طلب الأموال الذي لجأ إليه مفوضي تشغيل الشباب بالولاية حتى سنة 1996 لتقديم حاجياتهم المالية، وتأثر تطور حصص الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية لكل ولاية منذ سنة 1997، كثيرا بالقيود المالية الراجعة إلى تقليص الدولة للنفقات المالية.

المطلب الثاني: الوكالـــة الوطنيـــة للتشغيل

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم

الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين: [1]

– طالبي العمل وهم البطالون من كل الفئات.

– أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي، والخاص باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم:90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم، باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة حيث رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتقوم بدورها في توفير فرص العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

– دعمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.

– اتخاذ إجراءات لعصرنة طرق تسييرها، وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.

– تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.

ونشير إلى مخطط التأهيل تمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة تجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

أما من جانب التنظيم فان الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن، وتتكون هياكلها من: المديرية العامة، 10 وكالات جهوية، 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل ، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي:

---

[1]– محمد، بومخلوف وآخرون. **الشباب الجزائري واقع وتحديات**. الجزائر: مخبر الوقاية والأرغونوميا، جامعة الجزائر2، الطبعة الأولى، مطبعة الملكية، 2012، ص200.

– استقبال طالبي العمل من الجنسين(ذكور، إناث) لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذين يسعون إليه، أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

– تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن، والقدرات وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق العمل.

– استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية، لتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب كل التخصص.

– تسجيل العمال المسرّحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة، في جانبه المتعلق بعلاقتها مع المتعاملين وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار التشغيل يقدم للبطال كل المعلومات التي يطلبها، ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملأ بطاقة السيرة الذاتية وصولا إلى توجيهه إمّا لمنصب متوفر وملائم لقدراته وإما لأحد أجهزة التشغيل الأخرى إن أبدى استعدادا لذلك وحتى إلى التكوين المهني إن كان بدون مؤهلات، زيادة على التوجيه فإن مستشار التشغيل بالوكالة يمكن أن يقترح على طالب العمل مرافقته لدى أصحاب العمل إلى غاية تحقيق رغبته.

وفي الأخير ورغم النتائج المحققة فإنّه يمكن الإشارة إلى بعض النقائص التي يجب العمل من أجل تداركها حتى تقوم الوكالة بدورها على أحسن وجه ومنها على الخصوص:

– استكمال مخطط الإصلاح بتدعيم الوكالة وفروعها بإمكانيات وكفاءات بشرية متخصصة.

– ضعف النظام الإعلامي ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها، ولتدارك الأمر فإن الوزارة الآن بصدد إعداد نظام إعلامي شامل للتسيير في مجال التشغيل والتضامن الوطني.

– كما يمكن للمرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر أن يلعب دورا بارزا في مجال الإعلام والتقييم في التشغيل بحكم اختصاصاته وتركيبته المتكونة من مختلف القطاعات الوزارية، منظمات أصحاب العمل، نقابة العمال، معاهد البحث المتخصصة، وكالات التشغيل تحت وصاية وزارة التشغيل.[1]

[1] – محمد، بومخلوف وآخرون. مرجع سابق، ص ص 201، 202.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 وانطلقت فعليا عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز ما يلي:

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

وبذلك يمكن باختصار تقديم المهام الأساسية للوكالة على النحو التالي:

- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال أو حتى في حالة توسيع النشاط.

هذا الجهاز موجه للشباب البطال من أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا وميولا لذلك، وتتراوح أعمارهم مابين 18 إلى 35 سنة، ويمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونها وكذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات نع مراعاة عامل المردودية للمشروع بحجم استثماري قد يصل حتى: 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على النحو التالي:

- قرض بدون فوائد من الوكالة.
- قرض بفوائد مخفضة من البنك.
- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

وتؤدي الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من 53 فرعا عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:

– حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة.

– أسلوب المرافقة الفردية التي انتهجته مع كل شاب مبادر.[1]

– المجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.

وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه المجهودات من تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا، وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب، والتي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق 1.4 مليار دولار.

وفي الأخير فإنه لابد ان نشير أيضا إلى جهاز آخر جديد لدعم الاستثمار، وضع حيز التنفيذ ابتداءا من سنة 2004 موجه للاشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و50 سنة ويحمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب، من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل إلى 5 مليون دينار جزائري.

أما الهيئة المكلفة بهذا الجهاز فهي: الصندوق الوطني للتامين على البطالة احد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي.

المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم اصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتمثل دور الوكالة في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لانجاح المشاريع المجسدة.

المبحث الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: القرض المصغر

هو عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجه لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين.

[1] – محمد، بومخلوف وآخرون. مرجع سابق، ص ص 205–206.

وبذلك فإنّ القرض المصغر موجه غلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادارتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط ببيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

أمّا صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة ومساهمة مالية شخصية من المبادر.

أما تنظيم الوكالة فيرتكز على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية الموجودة في كل ولاية، إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق، والوكالة الآن بسدد استكمال تنصيب كل هذه الهياكل عبر الولايات والدوائر.

وتعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل وإشراك جمعيات من المجتمع المدني من أجل الوصول إلى اكبر عدد من اصحاب المبادرات، وذلك بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية وبالاحتكاك المباشر بالفئات التي يقصدها الجهاز.

وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائر قد بدأت سنة 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة، وما يميز الصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير هذا البرنامج عام 2004، وهذا ما يسمح لها ببلوغ الأهداف وتحقيق نتائج احسن في المستقبل، لأنه كما ذكرنا فإن أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة.

المؤسسة المصغرة التي تسيرها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أجل ترقية الاستثمارات، والتي تتابع من طرف الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار ولجان دعم وترقية الاستثمارات وتحديد مواقعها.

فخلال الفترة 1990 – 1994 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة 06 أشهر في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإدارة، و قد ساهم فرع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية في إنشاء 160000 منصب عمل دائم بقي عددهم ضعيفا حيث لم يتجاوز 11000 خلال الفترة المذكورة بنسبة 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة.

المطلب الثاني: عقود ما قبل التشغيل في الجزائر

عقود ما قبل التشغيل في الجزائر بالإنجليزية: pre-employment contracts بالفرنسية عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج عبارة عن عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف، يتم بموجبها تشغيل مختلف فئات الشباب الجزائري الذي تحصل على شهادة كفائة مهنية في مؤسسة عمومية، أو خاصة أو

شهادة جامعية، ومديرية التشغيل والعمل بمختلف المديريات المنتشرة عبر ولايات الوطن هي من يتكفل بدفع المنحة شهريا، للتذكير مختلف العمال العاملين في إطار هاته العقود لا يستفدون من منحة التنقل ومنح المهام المأمورة (ordre de mission).

اللجنة الوطنية الإدماج عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية cnpfs رمزها: كرامة– حرية – عمل.

شروط الإستفادة من عقود ما قبل التشغيل في الجزائر:

الجنسية الجزائرية.

السن بين 19 و 35 سنة.

انعدام مصادر الدخل.

إثبات الوضعية تجاه الخدمة الوطنية.

تقديم شهادات التعليم أو الكفاءة المهنية.

ملاحظة: توفر الشروط السابقة لا يعني الحصول على عقد عمل بالضرورة، ففي أغلب الحالات يمضي الشباب الجزائري سنوات عديدة جينة وذهابا لمكاتب التشغيل للحصول على عقود عمل.

أنواع عقود ما قبل التشغيل في الجزائر (عقود الإدماج).

عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).

عقود الإدماج المهني (CIP).

عقود التدريب والتوظيف (CFI).

معاني أنواع العقود ما قبل التشغيل CCD, CDI, CIP,CID .

بعد التعرف على مفهوم وشروط الحصول والاستفادة من عقود ما قبل التشغيل وأنواعها نقدم معاني بعض العقود: CCD, CDI, CIP,CID .....الخ.

CCD: عقود لمدة محددة (وهي عقود لانام).

CID: عقود لمدة غير محددة.

أولا علينا أن نعرف أن هناك نوعين من العقود DAIP للمؤسسات الخدماتية ومؤسسات الدولة مثلا وCTA للمؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية أما CFI,CIP,CID فهي تعني مستوى المتعاقد الدراسي والذي على أساسه يحدد أجره فقط لا غير.

النوع الأول من العقود: يتضمن ما يلي:

1–جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP ispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle

2– عقد عمل يخص الجامعيين والتقنيين الساميينCID:Contrat d'insersion des diplomes

وما يجب أن نشير إليه في الأخير هو دور الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمال في النتائج التي تحققت في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة، حيث ان جهود الجميع كانت متكاملة من اجل تحقيق نفس الأهداف سواء كانت كل الإجراءات التي اتخذت في هذا المجال قد تمت بالتشاور، كما اشار غلى ذلك رئيس الجمهورية في خطابه أمام الدورة 93 لمنظمة العمل الدولية.

إن المجهودات التي نبذلها في الجزائر لمواجهة البطالة وضمان حقوق العمال وتحقيق الرقي الاجتماعي تتم بالتشاور داخل الثلاثية التي تضم الحكومة ونقابة العمال ومنظمات اصحاب العمال.

ويمكننا فيما يلي ان نذكر ببعض الإجراءات التي اتخذت في مجال التشغيل باتفاق أطراف الثلاثية:

– إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لتحمل تبعات تطبيق مخطط إعادة الهيكلة وذلك بالتكفل بالعمال المسرحين لاسباب اقتصادية لمدة ثلاث سنوات في انتظار إعادة إدماجهم.

– المصادقة على مخطط تأهيل وإصلاح الوكالة الوطنية للتشغيل.

– الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي غلى تجنيد جهود كل الاطراف.

– إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل بوضع قانون للعمل مستمد من اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل.

– إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

وقد بدأ وضع التدابير الأولى في مجال ترقية التشغيل حيث صدر القانون رقم 06–21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالإجراءات التشجيعية لدعم وترقية التشغيل الذي يعطي مكانا متميزا للتكوين في الوسط المهني، من خلال منح امتيازات معتبرة للمستخدمين الذين يبادرون بتحسين مستوى ومؤهلات عمالهم.

لقد صادق مجلس الحكومة على المرسوم التنفيذي الذي يحدد مستوى هذه الإمتيازات وكيفية منحها، حيث ينص هذا المرسوم على تخفيضات في حصة المستخدم تمنح له في حالة توظيف طالبي العمل على النحو التالي:

1– 20% بالنسبة لطالبي العمل سبق لهم العمل، تم توظيفهم في المناطق الشمالية للبلاد، مما يخفض حصة المستخدم إلى 20% ونسبة الاشتراك الإجمالية إلى 29.5%.

2- 28% بالنسبة لطالبي العمل المبتدئين مما يخفض حصة المستخدم إلى 18% ونسبة الاشتراك الإجمالية إلى 27.5%.

3- 36% بالنسبة لعمليات التوظيف التي تتم في مناطق الهضاب العليا وجنوب البلاد مما يخفض حصة المستخدم إلى 16% ونسبة الاشتراك الإجمالية إلى 25,5%.

4 -حصيلة وأفاق سياسة التشغيل لجهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) في الجزائر.

لقد بلغ المستوى الإجمالي لعمليات التنصيب 21.653 التي تمت إلى غاية 08 جويلية 2008، وهذا في مختلف صيغ عقود الإدماج المهني للشباب.

واستنادا إلى مستوى عروض العمل المصرح بها من طرف المستخدمين في القطاع وعددها 65.586 عرضا إلى غاية 08 جويلية 2008، نتوقع تحسنا تدريجيا لمستوى عمليات تنصيب الشباب طالبي العمل لأول مرة في القطاع الإقتصادي.

وبالنسبة للآفاق (2009-2013) نتوقع النتائج التالية:

- إدماج سنويا 400.000 طالب عمل لأول مرة.

- نسبة توظيف بعد فترة الإدماج المؤقت قدرها 33%، ما يعادل حوالي 130.000 منصب شغل سنويا.

- بالنسبة لاستحداث النشاطات: 55.000 منصب عمل مباشر سنويا.

في المجموع بالنسبة للشق الخاص بتشغيل الشباب، تشير التقديرات للفترة 2009-2013 إلى توفير 185.000 منصب عمل كمعدل سنويا.

بالنسبة للقطاع الاقتصادي (خارج شق تشغيل الشباب) تشير التقديرات للفترة 2009-2013 إلى توفير 215.000 منصب عمل كمعدل سنوي.

في المجموع وباحتساب كافة الأجهزة مجتمعة يقدر عدد المناصب الموفرة بـ 400.000 منصب كمعدل سنوي، إن تجسيد هذا الهدف الذي يعد هدفا واقعيا في السياق الاقتصادي الحالي وتقديرات السنوات القادمة سيمكن من:

- تجسيد الهدف الذي سطره رئيس الجمهورية بتوفير مليوني منصب شغل خلال الفترة 2005-2009.

- تقليص نسبة البطالة إلى أقل من 10% في 2009-2010 وإلى أقل من 9% بين 2011-2013.

لكن ما نلاحظه بالنسبة لسياسة التشغيل الجديدة أنها تقوم على إستراتيجية تتوافق والنهج الاقتصادي الجديد وهو اقتصاد السوق، فسياسة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تهدف إلى غرس روح المقاولة لدى الشباب ودفعهم للمبادرة لإنشاء مؤسسات مصغرة، ولكن من أهم ما جاءت به هذه السياسة هي:

تشجيع الاستثمار الخاص المولد لمناصب العمل، والتركيز على تكوين الشباب من أجل إدماجهم في سوق العمل، تطوير أشكال تمويل نشاطات الشباب ووضع التدابير التحفيزية للمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة من أجل تشغيل الشباب، غير أنّها ككل سياسة تشغيل يعاني الشباب من بعض المشاكل والعراقيل البيروقراطية عند إنشائهم لمشاريعهم المصغرة نتيجة المحيط الاقتصادي غير المشجع لمثل هذه المبادرات.

وختاما لكل ما سبق يمكن القول أن سياسة التشغيل في الجزائر عرفت منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 تدهورا كبيرا، وتميزت هذه الفترة بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت إلى حوالي 30%، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، قد أدت إلى بروز إختلالات كبيرة أثرت على تشغيل وتقلصت فرص العمل مقابل تزايد في نسبة طالبي العمل، ومما زاد في تعقيد وضعية التشغيل في الجزائر هو الإصلاحات الاقتصادية وتطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي أدى غلق مئات المؤسسات العمومية وتسريح آلاف العمال.

المبحث الثالث: المراحل التنموية للتشغيل في الجزائر:

تعتبر الجزائر من بلدان المغرب العربي التي تأخرت في الحصول على الاستقلال، إلا أنّها سجلت نتائج معتبرة في كثير من القطاعات ومن بينها مجال التنمية البشرية، ونجحت في إقامة إطار اجتماعي لمكافحة الفقر والتخلف والأمية والبطالة وغيرها، وكان الهدف من السياسة التنموية في بداية الستينات هو الاستجابة إلى احتياجات السكان فيما يخص التعليم، التشغيل، والأجور، والاستهلاك، وكذا تلبية الطلبات الاجتماعية المتعددة لكافة شرائح المجتمع، وفي هذا الصدد عملت الجزائر على إنشاء مركبات صناعية ضخمة تسمح لها باستقطاب اليد العاملة الريفية لتغطية العجز، وهذه الإستراتيجية تهدف بالدرجة الأولى إلى التنمية الاقتصادية والخروج من التخلف، ولتحقيق هذه التنمية كان لابد من الخضوع لأسلوب التخطيط الشامل عبر نظرة مستقبلية للحاجات والإمكانيات، وبهذا يمكن تصنيف مراحل التنمية تبعا لمنهجية التخطيط إلى مراحل أساسية وهي:

المطلب الأول: المرحلة الأولى: مرحلة التحضير والتأهيل (1962-1966)

عند استقلال الجزائر سنة 1962 وجدت نفسها تعاني آثار مخلفات الاستعمار ممّا جعلها تتخبط في مشاكل انعكست سلبا على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، أهمها انتشار نسبة الأمية والفقر ودمار شامل لاقتصادها بسبب أفعال المستعمر الذي سكن واستعمر بلادنا الحبيبة قرابة قرن وإثناني وثلاثون سنة، تركت المجتمع الجزائري يعاني في كل مجالات العيش، هذه العوامل تواصل تأثيرها حتى بعد الاستقلال وممّا زاد الأمر حدة هو غياب توجيه واضح ونقص الخبرة من طرف الحكومة الجديدة.

« فشهدت الجزائر غداة الاستقلال مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي، والذي أدّى إلى ترك حوالي 300 ألف إطار وموظف وعامل مؤهل لمناصبهم ».[1]

فخلال العشرية الأولى للاستقلال ظهرت إلى السطح مشاكل في المجتمع الجزائري وهي الأمية، البطالة، الفقر، وتدهور الزراعة، فكانت من الحلول الأولية هو فرض إجبارية التعليم وإعداد سياسة التشغيل وبروز فكرة الإصلاح الزراعي، ثم جاء التخطيط الذي ظهر كضرورة حتمية لتنظيم وهيكلة الاقتصاد لاسيما القطاع العام الذي أصبح بالنسبة للدولة وسيلة للتنمية الاجتماعية، فانطلقت العمليات الأساسية للتنمية من خلال ما نسميه بعبارة الثلاثية الثورية، ونجد أنّ البنية الاقتصادية للمجتمع قد منحت بعدا جديدا أو وضعية جديدة في منظور التنمية.

وأنّ أطر الحركة الاقتصادية قد تضاعفت بسرعة، وحول هذه الحركة الاقتصادية برزت أنواع جديدة من التصرفات الاجتماعية، تهدف إلى نيل أدوار ومراكز جديدة ضمن مجتمع السبعينات، ولهذا ظهرت المشاريع الصناعية منذ 1964، « لقد حاولت الدولة هيكلة الاقتصاد إبتداءا من سنة 1964 وذلك من خلال إنشاء الشركات الوطنية الكبرى (SNS SONATRACH)، وعلى أساس هذه القاعدة الأصلية توسع قطاع الدولة أكثر فأكثر، والعمل أصبح منظما بطريقة إرادية بينما كان الاقتصاد في حاجة ماسة للإطارات والمسؤولين السياسيين بالأمس تحولوا إلى مسؤولي المؤسسات أو الإدارات»[2].

المطلب الثاني: المرحلة الثانية: التخطيطية (1967-1979):

« قد أولت هذه الفترة اهتماما كبيرا للاستثمارات بالدرجة الأولى وحثت على زيادة المشاريع، وبدأت هذه الديناميكية سنة 1967 مع تطبيق المخطط الثلاثي وانتهت عند المخطط الرباعي الأول (1980-

[1] – BOUTFNOUCHET (M),Les Travailleurs en Algérie ,ALGERR, ENAP ,1984 ,p32.

[2] – مصطفى، بوتفنوشات. "التغيرات الإجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال". أعمال الملتقى الوطني لعلم الاجتماع، الجزائر: 28- 29 أفريل 1986،المجلة السنوية لعلم الاجتماع ،جامعة الجزائر، رقم2، ديوان المطبوعات الجامعية،(1986): ص2.

1984) ومن المهام الأساسية التي شغلت الجزائر في هذه الفترة هي إقامة هيكل اقتصادي يقوم على قاعدة صناعية قوية تسمح بالتطور الاقتصادي والاجتماعي لخلق مناصب الشغل، وقد سمحت السياسة المنتهجة خلال الفترة 1967- 1978 بإنشاء 1100000 منصب شغل أي ما يعادل 100000منصب/ سنوي بمعدل تكلفة 270000دج للمنصب الواحد».[1]

نتيجة نشاطات الدولة على مستوى الاستثمارات من خلال زيادة عدد المشاريع، ممّا ضاعف ست مرات عدد مناصب الشغل في قطاع البناء والأشغال العمومية (330000منصب إضافي) وتوسعت هذه الحركية إلى القطاعات الأخرى خاصة منها الصناعة والنقل والخدمات والتجارة، فهذه القطاعات بالخصوص قطاع الإدارة سجلت تطورا ملحوظا تحت تأثير حركية احتياجات التأطير علي جميع المستويات وخاصة في قطاع التربية والصحة، ممّا أدى إلى زيادة في عدد مناصب الشغل تقدر بـ 250000 منصب شغل، ففي سنة 1972 شرعت حركة جديدة لهيكلة المجتمع ففي هذه السنة انطلقت الثورة الزراعية في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وانتهاء المخطط الرباعي الأول وبدأت الخطط العريضة للمخطط الرباعي الثاني، أما عن فئة العمال كانت ماتزال في معظمها أمية وقليلة الكفاءة خلال المخططين الرباعيين فإرادة العمل ظلت كبيرة.

وقد تجلت اهتمامات التنمية الصناعية من خلال المخطط الاقتصادي إلى بناء هياكل النشاط التنموي الشامل للمجتمع الجزائري بالقضاء على الفروق الاجتماعية من خلال إتباع النظام الاشتراكي بغية ترقية الواقع الاقتصادي وتحسينه.

وأدّت حماية القدرات الوطنية للإنتاج إلى تعدد النشاطات وتوزيع الشغل في مختلف القطاعات، وانعكست تلك التغيرات الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الفردي والعائلي للأسرة الجزائرية، ويمكن القول بأنّ حركة الهيكلة الاجتماعية في سنة 1972 حتى وإن كانت أطر الاندماج الاجتماعي في سنة 1962 ضعيفة كثيرا فإنّ في سنة 1972 أصبحت تظهر على أنّها أكثر بروزا، فالعمليات التربوية توسعت والعمليات الاقتصادية قد أخذت أهمية أساسية، وكذا العمليات الاجتماعية أخذت اتجاهات كثيرة.

ولهذا فإنّ العائلات الجزائرية تمكنت من إزاحة هذا العائق المتمثل في موازنة الميزانية وذلك من خلال عمل عدد كبير من أعضائها، وقد طرح على المجتمع مجموعة علاقات وهي العائلة والعمل

[1]- TEMMAR (H), Stratégie de développement indépendant, le cas de l'Algérie, paris, un billan édition, puplisud, p32.

والاستهلاك، ومحاولة الربط بين هذه المتغيرات التي تكشف عن طبيعة العلاقة في المجتمع في فترة ما بعد الاستقلال، فمقاييس التطور منها الإيجابية والسلبية اعتبرت أساسا للدينامية، وأعطى محرك هذا التطور من خلال نتائج التعليم والتشغيل والنزوح الريفي والتدفق الحضري ونظام الأجور واقتصاد السوق، كل هذه العوامل ضاعفت من سرعة أهمية النمو الديموغرافي، وفئة الشباب هذه الفئة التي هي وليدة 1962 تمثل الفوج الأول لجيل ما بعد الاستقلال، إذ أنّ حركة الهيكلة التي بدأت في سنة 1972 تطورت سنة 1980 هذه السنة التي سجل فيها بداية المخطط الخماسي لإعادة هيكلة الاقتصاد والمؤسسات، وبداية تطبيق القانون العام للعامل وأخذت الدولة بعين الاعتبار للقطاع الاجتماعي بعد سنة 1980.

المطلب الثالث: المرحلة الثالثة (1980-1989):

تميزت هذه المرحلة بإعادة توجيه للسياسة الاقتصادية التي تبنت إصدار وتحضير، وتنفيذ قوانين حاملة لإصلاحات اقتصادية لانخفاض الاستثمار الذي نتج عنه تدهور في القطاعات من حيث عملية التشغيل والإنتاج، وقد سطرت أهداف أخرى للاقتصاد الوطني تقوم على تحسين فعالية جهاز الإنتاج والتغطية كأولوية الاحتياجات الاجتماعية الأساسية.

« فانقسمت هذه المرحلة إلى فترتين شرع فيهما المخططين الخماسي الأول والثاني وتظهر دراسة سنوات الثمانينات في الفترة 1980-1984، تم إنشاء 720000 منصب شغل بالنسبة 1175000 منصب مقرر أي ما يعادل نسبة 61% من الإنشاء الفعلي».[1]

فالأهداف التي كانت مسطرة لهذا المخطط هو التحسين من هيكلة الاقتصاد وتطوير مستوى إنتاجية العمل، ومواصلة خلق مناصب شغل جديدة لتلبية الطلب الإضافي للعمل وكذا مواصلة امتصاص شرائح اليد العاملة القادمة، فالشيء الملاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع السكان النشيطين إلى 3168600 نشط عام 1984 أي بمعدل 3.2% وأغلبيتهم من الشباب أي حوالي 52.3% لا يتجاوز عمرهم 18سنة.[2]

[1] – المجلس الوطني الاقتصادي. تقرير حول تقويم الشغل. الدورة العامة العشرون. منشورات المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي. جوان 2002، الجزائر: ص66.

[2] – Minstére de la formation professionnelle et du travail, Revue 2 Algerienne de travail ,N°17,janvier,Mars,1987,ALGER,P46.

أما عن الفترة 1985-1989 فقد بلغ حجم مناصب الشغل المنجزة 265000 منصب عمل بالنسبة لـ 720000 منصب مقرر أي ما يعادل 37% من الإنشاء الفعلي.

ويفسر مستوى إنشاء مناصب الشغل خلال الفترة 1980بـ 985000 منصب شغل أي ما يعادل 123000 منصب سنويا، يفسر من خلال تثمين الاستثمارات وعمليات التجديد التي عرفها قطاع الصناعة التي كانت ذات أثر كبير في إنشاء مناصب شغل جديدة.

ويتزامن النصف الثاني من الثمانينات مع المخطط الخماسي الثاني، وقد تميز تطور الشغل بجملة من العوامل تزامنت مع الأزمة البترولية سنة 1986 التي أدّت إلى نزول ساحق للموارد المالية الخارجية، وعوامل أخرى تتعلق بالسياسة الداخلية التي تقود إلى الشروع في عملية واسعة للإصلاحات الاقتصادية التي تقوم على خلق مؤسسات الاستثمار الوطني الخاص، وإصدار قوانين تكرس استقلالية المؤسسة وخلال هذه الفترة أدى تراجع الاستثمارات إلى انخفاض معدل النمو إلى أضعف المستويات، حيث قدّر ب1% وبالتالي انخفاض محسوس في عدد مناصب الشغل المنشأة 75000 منصب شغل جديد سنويا خلال تلك الفترة أي ما يعادل نسبة 1.9 % سنويا.

وقد أثر هذا الاتجاه على جميع القطاعات باستثناء قطاع الفلاحة، و قد سجل كل من قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية تراجعا كبيرا لتحتل بذلك الإدارة العمومية المرتبة الأولى في مجال إنشاء مناصب الشغل بنسبة 56 %.

فمع نهاية الثمانينات شرعت المؤسسات العمومية في تحولها إلى الاستقلالية وأصبحت تعاني من مشاكل مالية لا تخضع للدعم المالي من طرف الدولة، رغم أنّ الخوصصة في تلك المرحلة لم تكن مبرمجة لأنه نتج عن التخلي المسبق للدولة دون سابق إنذار عن حمايتها للمؤسسات العمومية، وتدعيمها وتخفيض قيمة الدينار الذي أدى إلى زيادة مديونية الجزائر.

وبعد تأزم الوضع المالي وتباطؤ وتيرة الاستثمارات العمومية والصعوبات التي عرفتها ميزانية تسيير الدولة وانخفاض التموين الصناعي، شهدت عمليات إنشاء مناصب الشغل الجديدة تراجعا كبيرا من 125000 منصب سنة 1985 إلي 74000 سنة 1986، 64000 منصب سنة 1987، 80000 منصب سنة 1988 وأخيرا 76000 منصب سنة 1989.[1]

وهذا الانخفاض في إنشاء مناصب الشغل سببه حل بعض المؤسسات وإشهار إفلاسها مع نهاية فترة الثمانينات، وبالتالي فقد عدد كبير من الأجراء لمناصبهم عوض خلق مناصب عمل جديدة، هذه العملية

[1] – المجلس الوطني الاقتصادي. تقرير حول تقويم الشغل. المرجع السابق ، ص67.

أعطت الدفع لتفاقم ظاهرة البطالة وزيادة نسبتها خاصة عند فئة الشباب عموما وفئة الشباب طالبي العمل لأول مرة على الخصوص، وذلك على حساب نقص كفاءتهم وانعدام الخبرة في مجال العمل.

وأهم ما يميز هذه المرحلة هو إنشاء تعاونيات شبانية لدعم تشغيل الشباب، فلهذا تم وضع سنة 1987 برنامجا خاص لدعم تشغيل الشباب الذي كان امتدادا للإصلاحات السياسية التي تبنتها الدولة في تلك الفترة.

وقد تركز اهتمام هذا البرنامج على محورين أساسين: يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب، والثاني خاصا بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز التكوين المهني لتهيئتهم إلى الحياة العملية.[1]

خلال سنة 1989 إنطلق جهاز خاص بإدماج الشباب مهنيا *DPJI الذي يعتبر هذا البرنامج إمدادا للبرنامج الأول مع إدخال بعض التغييرات والتعديلات عليه، فيهدف هذا البرنامج إلى التوظيف المؤقت للشباب، ويمكنهم من اكتساب خبرة مهنية تساعدهم في ملفات عمل أخرى التي تشترط وجود الخبرة، أو تدعمهم للاندماج بسهولة في الحياة العملية، فهذه المناصب المؤقتة يتم توفيرها من طرف المؤسسات المحلية وذلك مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب *FAEJ* كما تمنح الدولة عدة امتيازات لصالح أرباب العمل الذين يسمحون بعملية إدماج الشباب مهنيا.[2]

والمشكل الذي برز بوضوح في سوق العمل هو العجز الواضح في تلبية الطلب الإضافي في مناصب الشغل الذي وصل سنة 1988 حوالي 200000 طلب، في المقابل عرض 62000 منصب جديد فقط في نفس السنة.[3]

المطلب الرابع: المرحلة الرابعة (1990-1999):

تميزت هذه الفترة بمرحلة انتقالية نحو اقتصاد السوق، وقد واجهت صعوبات على مستوى الاقتصاد الكلي متعلقة بالديون الخارجية، فأظهر ركود النظام الاقتصادي الذي أقيم خاصة بجهد حيوي في سوق

---

[1]-Minstére de Travail la formation professionnelle et du travail, Rapport sut le programme de l`emploi des jeunes,ALGER,1987.

* - DPIJ: Dispositif d'insertion professionnel .

*- FAEJ:Fond d` aide pour l` emploi des jeunes.

[2]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. وزارة العمل والحماية الإجتماعية. مرسوم رقم 33/89الموافق لـ 21 مارس 1989. الجزائر: الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة بتاريخ21 مارس 1989.

[3]- معطيات وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية. مجلة الأحداث الإقتصادية، ماي 1988، الجزائر: ص27.

العمل، حيث عرفت وضعية الشغل تزايدا في حدة الاتجاهات التي ميزت الثمانينات، وقد أكدت هذه الاتجاهات ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، والحصة الهامة للإدارة وقطاع الخدمات في خلق مناصب الشغل وتطوير القطاع غير الرسمي، وكذا اتساع رقعة البطالة التي مست الحائزين على شهادات جامعية.

فخلال النصف الأول من عقد التسعينات تم إنشاء 50000 منصب شغل سنويا فقط، أي ما يعادل نسبة زيادة قدرها 1.2٪ (باستثناء الشغل غير الرسمي)، ومن جهة أخرى سجل قطاع الإدارة زيادة في عدد العاملين سنويا نسبة قدرها 3٪ و2٪ في قطاع الخدمات، ولكن لم يعرف قطاع الفلاحة زيادة كبيرة سوى نسبة 0.6٪ في حين تأثرت أهم القطاعات المنتجة بالانكماش الاقتصادي، كما هو الشأن بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي ظل سياق مماثل عرف القطاع غير الرسمي خارج ميدان الفلاحة بمليون شخص أي ما يعادل 17٪ من إجمالي السكان المشتغلين غير التابعين لقطاع الفلاحة ويتمركزون في المؤسسات الصغيرة غير مصرح بها وكذا ميدان التجارة.

وخلال النصف الثاني من عقد التسعينات شرع في تطبيق برنامج الاستقرار والتعديل الهيكلي، ممّا أدى إلى تحسن التوازنات الكبرى والاقتصاد الكلي والمالية، ونتيجة لذلك تدهور بائن للقدرة الشرائية للأسرة وتفاقم البطالة.

"حيث ارتفعت البطالة من 435000 بطال سنة 1985 إلى 1150000 بطال سنة 1990، وكانت الفئات العمرية الأكثر تعرضا للبطالة وهي فئة (15- 19 سنة) بنسبة 63٪ ثم تليها فئة (20-24سنة) بـ 30.9٪ أي أنّ الشباب هم الأكثر معاناة من هذه الظاهرة، فإنّ البطالة أصبحت ترتفع مع انخفاض المستوى المعيشي والاقتصادي[1].

لقد تجلت آثار الانتقال نحو اقتصاد السوق على مستوى سوق العمل وذلك في القوانين الاجتماعية لسنة 1990 الخاصة بقانون العمل، فأتت بصيغ جديدة مثل العمل المؤقت والعمل بالوقت الجزئي وتمثل هذه الأخيرة كقطيعة أولى عن تصور الشغل الدائم.

[1]- المجلس الوطني الاقتصادي. تقرير حول تقويم الشغل. مرجع سبق ذكره. 2002، ص68.

وأعطيت أرقام عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي عن فقدان 300000 عامل لمناصب عملهم سنة 1994 و1996، أما وزارة العمل والحماية الاجتماعية تتحدث عن 210275 عامل مسرح إلى غاية شهر جوان 1998 [1].

المطلب الخامس: المرحلة الخامسة (1999-2005) التشغيـل في فترة ما بعد الإصـلاح:

شهدت هذه الفترة تطور الاقتصاد الجزائري حيث وقع التشغيل في هذه الفترة صلب اهتمامين: فالاهتمام الأول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة، وضرورة تحقيق ضغوط سوق العمل نتيجة ارتفاع البطالة وتفاقمها في سياق الإصلاح الاقتصادي، حيث انتقلت البطالة من17 % سنة 1986 إلى 3.8% سنة 1998 وهي في حدود 17 % سنة 2004 والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (02): يبين تطور الاقتصاد الجزائري الفترة الممتدة من 1999 الى 2005.

السنوات	1998	1999	2000	2001	2003	2004
النمو	%3.8	%3.2	%2.4	%1.9	%6.8	%6
البطالة	%29.2	%29.9	%30	%27.3	%23.7	%17

المصدر: CNES تقارير مختلفة للصندوق الوطني الإقتصادي

والملاحظ رغم نتائج التوازنات المالية الايجابية وخاصة تحسن واستدامة النمو الاقتصادي الذي انتقل إلى 6.8 % سنة 2003، بعد تلك المعدلات السلبية حيث قدره 0% خلال الفترة 1991، 1996 إلى أنّ السياسة الاجتماعية (نقص التشغيل، البطالة، القدرة الشرائية)، عرفت تدهورا كبيرا في ظل الإصلاح، وهي الآن تبدو قابلة للتسيير ولا تشكل عائقا في تطور الاقتصاد الوطني والذي يسمح بإعطاء انطلاقة حقيقية في ظل ما يسمى ببرامج الانتعاش الاقتصادي الذي يغطى الفترة 1999-2004 وبرنامج الخامس لدعم النمو2005 - 2009 خاصة وأنّ حصيلة النشاط الاقتصادي للفترة الأولى 1999- 2004 أعطت نتائج ايجابية على مستوى التشغيل حيث تراجعت البطالة ووصلت عدد المناصب المنشأة مليون ومائتين ألف منصب عمل.

[1]- أحمين، شفير. التحولات الإقتصادية والإجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في لدان المغرب العربي. القليعة- الجزائر: عن المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، مطبعة النور، 1999، ص131.

وفكرة استعادة التوازنات المالية في ظل الإصلاحات صاحبها تراجع كبير في التشغيل والتدهور في القدرة الشرائية ومنهم المستوى المعيشي، ممّا يعطي صعوبة تحقيق نمو اقتصادي دائم ومستمر، وبالتالي تظهر مخططات الاستقرار التي تمولها المؤسسات الدولية وسياسة التقشف المتبعة خلال هذه المرحلة لا تستند إلى الفئات المحرومة وإفقار الطبقة الوسطى التي ألحقت بالطبقة الفقيرة، والتسهيلات المقدمة لم تقم بتعبئة التمويل اللازم لإنعاش الاقتصاد.

إن الترتيبات والإجراءات المتخذة لتدعيم التشغيل على غرار تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل ظهرت مؤقتة ومنعزلة، تبقى لا توفر منصب العمل الدائم زيادة على أنّها عاجزة على تلبية الطلب الإضافي من مناصب الشغل، تبقى الإشارة إلى أن تقويم الإجراءات والنتائج الاقتصادية تخفي الأسباب الحقيقية، والحصيلة المؤلفة لوضعية سوق العمل في الجزائر خاصة البطالة وتطويرها حديثا على مستوى الكمي والنوعي، ويبعد النقاش حول فعالية الإجراءات والترتيبات التي اتخذت حتى الآن ويظهر في ظل الإصلاحات انفصال السياسة الاجتماعية عن السياسة الاقتصادية، وتطرح ضرورة إحلال سياسة وطنية شاملة للشغل محل الإجراءات والترتيبات الجزئية والانتقالية، وتبقى أخيرا ضرورة الحد من البطالة لإنعاش الشغل بتخفيض ضغوط سوق العمل.

المطلب السادس: المرحلة السادسة (2001- 2014):

تحدثنا في المباحث السابقة عن مراحل البرامج التنموية في الجزائر وفي نهاية المبحث تطرقنا إلى أهم المؤسسات التي تساهم في رسم السياسة العامة للتشغيل في الجزائر حاليا ومكانتها في عمليه رسم السياسة العامة وفي هذا المطلب سنتطرق إلى الاستراتيجية التنموية التي اعتمدتها الجزائر خلال الفترة (2001-2014).

إن استراتيجية التنمية الاقتصادية في الجزائر تندرج في الدعم الذي توليه الدولة لهذه العملية من خلال البرامج التنموية التي تسعى الى دعم النمو خارج الميزانية، فبعد سنتين من الانتهاء من برامج الاصلاحات الهيكلية رجعت الجزائر من جديد الى صيغة العمل بالتخطيط من خلال البرامج التنموية والتي سنتناولها في هذا المبحث.

حيث شرعت الجزائر منذ سنة 2001 في وضع مخططات استثماريه تنموية في ظل الوفرة المالية جراء التحسن المستمر نسبيا بأسعار النفط تهدف في مجملها الى إنعاش الاقتصاد الوطني وأعاده وتيرة التنمية والنمو الاقتصادي للمعدلات المقبولة وذلك لإيجاد حلول مرضيه لمشكلات الاقتصادية

والاجتماعية الحادة التي عرفتها الجزائر منذ انهيار اسعار النفط واختلال التوازنات الاقتصادية العامة للبلاد وقد تمثلت هذه البرامج اساسا فيما يلي.

- برنامج دعم الانعاش اقتصادي او المخطط الثلاثي 2001-2004
- البرنامج التكميلي لدعم النمو أو المخططات الخماسي الأول 2005-2009.

يعتبر برنامج توطيد النمو الاقتصادي اول برنامج للتنمية او البرنامج التنمية الخماسي 2010-2014.[1]

الفرع الأول: برنامج تعمل انعاش اقتصادي او المخطط الثلاثي 2001-2004: في هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول الى تعريف برنامج الانعاش الاقتصادي وفي المطلب الثاني الى مضمون البرنامج.

أولا: التعريف ببرنامج الانعاش الاقتصادي: هو برنامج الانعاش الاقتصادي او المخطط الثلاثي 2001- 2004 هو عباره عن مخطط دعم يقدم الى الاقتصاد الوطني بهدف تدعيم التنمية الاقتصادية وبالتالي فهم عباره عن مشروع حكومي ذو طبيعة اقتصادية يعمل على دعم النشاطات المنتجة للثروة وللقيمة المضافة والموفرة لمناصب العمل، وتدعيم الخدمات العمومية في مجال الري والنقل والمنشئات القاعدية وتحقيق التنمية المحلية ومن ثم فان هذا البرنامج يعمل على تدارك التأخر المسجل على مدار عشر سنوات من الأزمة وإلى تخفيف تكلفة الاصلاحات المنجزة والمساهمة في اعطاء الدفع جديد للاقتصاد واستدامة النتائج المحققة على مستوى التوازنات الكلية، ومن ثم فان الهدف هو إعادة تنشيط الطلب الكلي الذي تراجع بفعل عدة سنوات متتالية من تردي الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية.[2]

ويمتد برنامج الانعاش الاقتصادي الأول في الجزائر من 2001 الى 2004 حيث خصص له غلاف مالي أولي بمبلغ 525 مليار دينار جزائري، حوالي سبع 7 ملايير دولار أمريكي قبل أن يصبح غلافه المالي النهائي مقدرا بحوالي 1.216 مليار دينار جزائري، ما يعادل 16 مليار دولار بعد إضافة مشاريع جديده له واجراء تقييميات لمعظم المشاريع المبرمجة سابقا، ويتمحور حول الأنشطة الموجهة لدعم

[1]- خالد، عطاء الله. السياسة العامة بين التخطيط والتنفيذ الجزائر نموذجا. الطبعة الأولى. عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2018، ص 165 - 183.

[2]- حاكم، وبحفصه. الاصلاحات والنمو الاقتصادي في الشمال افريقيا دراسه مقارنه بين الجزائر والمغرب وتونس. "مجله اقتصاديات شمال افريقيا"، العدد السابع، صفحه 15.

المؤسسات والأنشطة الإنتاجية الفلاحية وأخرى كما خصصت لتعزيز المصلحة العامة في ميدان الري النقل ،والمنشآت ولتحسين المستوى المعيشي ، التنمية المحلية ولتنميه الموارد البشرية.

وقد حرست الحكومة على أن يتضمن برنامج الانعاش الاقتصادي تحفيز الأنشطة الاقتصادية عبر كل التراب الوطني وعلى وجه الخصوص في المناطق الاكثر (مناطق الظل) حرمانا كما ترمي تلك الأنشطة الى خلق مناصب شغل وتحسين القدرة الشرائية فهو يندرج في اطار مكافحه الفقر وسياسه التهيئة العمرانية الرامية إلى التقليص من عدم التوازن الداخلي وما بين الجهوي.

- برنامج دعم الانعاش الاقتصادي(2001 2004)على المدى القصير و المتوسط يهدف الى:

- ايجاد الظروف المثلى من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني ويعتمد هذا الدعم خصوصا على رفع ملاءة الطلب الداخلي وإعادة تحريكه عن طريق الانفاق العمومي ويرتكز الجهد المطلوب على دعم الأنشطة المنتجة للقيمة المضافة، والشغل لاسيما من خلال تنميه الاستغلال الفلاحي وتشجيع المؤسسة المنتجة الصغيرة والمتوسطة الحجم خاصه المؤسسة المحلية واعاده الاعتبار للمنشآت القاعدية وتقويه الخدمات العمومية، وتحسين الظروف المعيشية وتنميه الموارد البشرية، وتتوخى هذه الجهود الأهداف النوعية التالية[1]:

- اولا: مكافحه الفقر.
- ثانيا :خلق مناصب الشغل.
- ثالثا : ضمان التوازن الجهوي واحياء الفضاء الاقليمي.

ثانيا: مضمون برنامج الإنعاش الاقتصادي:

ينقسم برنامج الانعاش الاقتصادي المسطر ما بين 2001-2004 أربعة قطاعات رئيسية ولتوضيح ذلك لدينا الجدول التالي:

[1]- خالد، عطاء الله. السياسة العامة بين التخطيط والتنفيذ الجزائر نموذجا، مرجع سابق، ص 167.

جدول رقم (03) يمثل التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي.

القطاع	2001	2002	2003	2004	المجموع (مليار دينار)	النسبة المئوية%
الأشغال الكبرى والهياكل القاعدية	100.7	70.2	37.6	2.0	210.5	%40.09
التنمية المحلية والبشرية	71.8	72.8	53.1	6.5	204.2	%38.89
الدعم المباشر للفلاحة والصيد البحري	10.6	20.3	22.5	12.0	65.4	%12.45
دعم الإصلاحات	30.0	15.0	0	0	45.0	%8.27
المجموع	213.1	178.3	113.2	20.5	525.1	%100
نسية المبالغ (%)	40.58	33.96	21.56	3.90	100	

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني لسنة 2001 الدورة العامة التاسعة عشر (19).

من خلال القراءة الأولية لمعطيات الجدول اعلاه يتبين لنا ان قطاع الاشغال الكبرى والهياكل القاعدية قد حظيت بأكبر نسبة من إجمالي المبالغ المخصصة للبرنامج، حيث استفاد ببرنامج خاص قدر بـ 210.5 مليار دينار جزائري على مدى أربع سنوات أي مما يعادل 40.09% من اجمالي المبلغ المخصص للبرنامج حيث يدل ذلك على عزم الحكومة على تدارك العجز والتأخر الحاصل في هذا القطاع الذي سيساهم في انعاش المؤسسات الإنتاجية الوطنية العامة والخاصة من خلال توسيع مجال نشاطها ممّا يؤدي الى توفير مناصب عمل جديدة مباشرة أو غير مباشرة وسيساهم الاستثمار في مجال الهياكل القاعدية في توفير الظروف الملائمة للاستثمار وبالتالي رفع معدلات الاستثمار المحلية الوطنية ، والأجنبية.[1]

كما بلغت نسبه المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية والبشرية 38.89% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، بعد ذلك مؤشر على سعي الحكومة لتحقيق أهداف البرنامج المتمثلة في تحقيق التوازن الجهوي بين مناطق الوطن، وتحسين الإطار المعيشي للمواطن خاصة في المناطق الريفية المعزولة، كما سيؤدي دعم الموارد البشرية الى رفع معدلات التنمية البشرية.

[1]– خالد، عطاء الله. مرجع سبق ذكره، ص 169.

أما قطاع الفلاحة، والصيد البحري فلم ينال الا مبلغ 65.4 مليار دينار جزائري اي ما يعادل نسبة 12.45% من اجمالي المبلغ المخصص لبرنامج الإنعاش الاقتصادي، ويعود ذلك إلى أن هذا القطاع قد استفاد من برنامج خاص ابتداء من سن 2000 م سمي **بالبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية في PNDA** وهو برنامج مستقل عن برنامج دعم الانعاش الاقتصادي، وبالتالي فان المبلغ المخصص لهذا القطاع ضمن برنامج الانعاش الاقتصادي يعتبر بمثابة دعم البرنامج السابق الذكر ألا وهو البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية.

أما فيما يخص المبلغ المخصص لدعم الاصلاحات فيقدر بـ 45 مليار دينار جزائري أي بنسبة 8.57% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج وجه أساسا لتمويل الإجراءات والسياسات المصاحبة لهذا البرنامج التي تهدف إلى دعم القدرة التنافسية المؤسسات الوطنية العامة والخاصة.

أما فيما يخص التوزيع السنوي لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي فيلاحظ من خلال الجدول السابق أن المبلغ المخصص لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي والذي يقدر ب 525.1 مليار دينار جزائري.

فقد تم توزيعه على السنوات الأربعة المحددة لطول البرنامج ويتضح من خلال هذا الجدول ان السلطات العمومية اعتمدت التركيز على السنوات الثلاثة الأولى 2001 ، 2002 ، 2003 في حين أن سنة 2004 لم تحظ الا بنسبة المبالغ بـ 3.90% وهي أخفض نسبة على الإطلاق مقارنة بالسنوات التي قبلها وذلك من حجم المبلغ المرصود للبرنامج وهذا يدل على عزم الحكومة إعطاء دفعة قويه للإنعاش الاقتصادي في أقصر وقت ممكن بغرض تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين التي تدهورت بسبب الأزمة التي مرت بها البلاد خلال فترة التسعينيات (العشرية السوداء).[1]

الفرع الثاني: البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005 -2009 وبرنامج الجنوب والهضاب العليا:

لقد تم اعاده انتخاب الرئيس السابق عبد العزيز بوتفليقة رئيس الجمهورية بالانتخابات الرئاسية في أفريل 2004 ، حيث التزم بمواصلة وتكثيف المسار المتمثل في إعادة بناء الاقتصاد الوطني وبدوره وجه تعليمة للحكومة فور تنصيبها من أجل تحضير برنامج تكميلي للدعم النمو.

خلال الفترة 2005- 2009 تم اطلاق البرنامج التكميلي لدعم النمو المخطط الخماسي الأول 2005-2009 ، وكذا برنامجي الجنوب والهضاب العليا، بهدف اعادة التوازن الاقليمي من خلال تطوير شبكه الطرق والسكك الحديدية، وتحديثها والتخفيف من المشاكل في المجال الموارد المائية وتحسين

[11]- خالد، عطاء الله. مرجع سبق ذكره، ص 170.

الظروف المعيشية للمواطنين فيما يتعلق بالسكن ، والحصول على الرعاية الكبية والتكفل بالاحتياجات المتزايدة في مجال التربية والتعليم العالي، والتكوين، وكذا تطويل الخدمات العامة وتحدياتها.

أولا: البرنامج التكميلي لدعم النمو: يعد البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي البرنامج الأكثر أهمية من بين البرامج الثلاث في الفترة 2005 –2009 (البرنامج التكميلي لدعم النمو– برنامج الجنوب– برنامج الهضاب العليا) حيث خصص له مبلغ أولي قدره 4202.7مليار دينار جزائري أي ما يقارب 55 مليار دولار أمريكي.[1]

جاء البرنامج التكميلي لدعم النمو للفترة 2005 –2009 لمواصلة وتيرة الازدهار في النشاط الاقتصادي التي نتجت عن مخطط دعم الانعاش الاقتصادي للفترة 2001– 2004 حيث أنه يختلف عن سابقين من حيث المدة التي يمتد خلالها، ومن خلال القيمة الإجمالية لهذا البرنامج والتي تزيد عن قيمه مخطط دعم الانعاش الاقتصادي حوالي ست 06 أضعاف، وذلك ينجح بالأساس من جهة الى ضرورة تغطيه النقائص التي سجلت بعد تطبيق مخطط دعم الانعاش الاقتصادي، من جهة أخرى نتيجة تراكم الادخار الوطني بعد الارتفاع الذي سجلته أسعار المحروقات منذ بداية القرن الواحد والعشرون.

ثانيا: البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي:

البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (P.C.S.C) هو برنامج الاستثمارات العمومية الذي طرحته السلطات العمومية يوم 7 ابريل 2005 الخاص بالفترة 2005 –2009 وذلك كاستمرار لتدفق الانفاق العمومي الذي بدا مع برنامج دعم الانعاش الاقتصادي السابق الذكر الذي اختص بالفترة 2001 –2004 وذلك بعد تسجيل عدد من الانجازات خلال هذه الفترة بالرغم من محدودية المبالغ المخصصة.

ثالثا: أهداف البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي

إن البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005 –2009 يهدف الى تثبيت الانجازات المحققة في الفترة السابقة وإلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستديم مولد للرفاه الاجتماعي بتوفيره لموارد مختبره هذا من جهة ومن جهة أخرى مساعد على تحسين مستوى معيشه السكان بتنمية البنية التحتية للبلاد لاسيما شبكات النقل والاشغال العمومية والراي والفلاحة والتنمية الريفية.

[1]– خالد، عطاء الله، مرجع سبق ذكره، ص 171.

يحدث البرنامج التكميلي من ناحية المشاريع المدرجة في اطار رغبه السلطات في المضي نحو سياسة الانعاش الاقتصادي لتحريك وتيرة النمو وتحسين المستوى المعيشي للمواطنين وقد قسم البرنامج الى خمس محاور رئيسية[1].

1- قطاع التنمية المحلية والبشرية:

يحتل محور التحسين الظروف معيشه السكان النسبة الاكبر من قيمه البرنامج التكميلي لدعم النمو ب 45.5% من المبلغ الاجمالي للبرنامج حيث رصد لهذا المحور له مبلغا اجماليا قدره مليار و1.908.5 مليار دينار جزائري وهو يعتبر تكميل لما جاء به المخطط دعم الانعاش الاقتصادي في برنامج التنمية المحلية والبشرية، ويعتبر تحسين ظروف معيشه السكان عامل مهم بالتنمية الاقتصادية من خلال انعكاساته على أداء عنصر العمل ومن ثم على حركية النشاط الاقتصادي حيث يعتبر الرأسمال البشري من أهم العناصر التي تساهم في عمليه التنمية الاقتصادية ووزع هذا البرنامج على عده قطاعات كان النصيب الاكبر في هذه القطاع السكن ب 5550 مليار دينار جزائري يلي قطاع التربية الوطنية ب 200 مليار دينار جزائري بالإضافة الى قطاع التعليم العالي، والتكوين المهني ،الصحة العمومية تزويد السكان بالماء ،الشباب والرياضة الثقافة ،إيصال الغاز والكهرباء الى البيوت، أعمال تضامن الوطني تطوير الإذاعة والتلفزيون ،إنجاز منشئات للعيادة، عمليه التهيئة الإقليمية، برامج بلدية للنمية مناطق الجنوب وتنميه مناطق الهضاب العليا.

2- برنامج تطوير منشئات الأساسية: يحتل هذا الجانب حوالي 40.5 من المبلغ الاجمالي المرصود والذي خصص له حوالي 1703.1 مليار دينار جزائري وقد تم توزيع هذا المبلغ على عدد من القطاعات وهي قطاع النقل، وقطاع الاشغال العمومية وقطاع الماء، وقطاع تهيئه الاقليم ويأتي قطاع النقل في صدر الاهتمامات لبرنامج تطوير المنشئات الأساسية بمبلغ 700 مليار دينار جزائري حيث يتضمن تحديث خطوط السكك الحديدية وانشاء مترو الجزائر ،وثلاث مطارات جديده وانجاز عدد معتبر من محطات النقل مؤسسه للنقل الحضري على مستوى عدد من الولايات.

ولا يقل قطاع الاشغال العمومية أهميه عن قطاع النقل في هذا البرنامج حيث رصد له 600 مليار دينار جزائري حيث يتضمن مواصلة واتمام 203 كلم مقاطع الطريق السريع بالإضافة الى انشاء 910 كلم المتبقية وتحديد 20 مطار بالإضافة الى انشاء موانئ وصيانتها.

[1]- خالد، عطاء الله. مرجع سبق ذكره، ص .171

بالإضافة الى قطاع المياه الذي خصص له مبلغ 293 مليار دينار وقطاع تهيئه الاقليم الذي خصص له مبلغ 10.15 مليار دينار جزائري.

3- برنامج التنمية الاقتصادية:

خصص لبرنامج التنمية الاقتصادية مبلغ مالي قدره 337.20 مليار دينار جزائري اي حوالي 8% من إجمالي المبلغ المرصود للبرنامج التكميلي لدعم النمو ويتضمن هذا المحور سته قطاعات رئيسية:

1- قطاع الفلاحة والتنمية الريفية حيث خصص له حوالي 300 مليار دينار جزائري هذا المبلغ يعكس قيمه القطاع الفلاحي في الاقتصاد الوطني، ويهتف هذا البرنامج إلى:

- تطوير المستثمرات الفلاحية.
- تطوير النشاطات الاقتصادية.
- حماية الأراضي المنحدرة وتوسيع التراب الغابي.
- محاربه التصحر وحماية عمليات تربية المواشي وتطويرها.
- حماية السهوب وتنميتها.

2- قطاع الصناعة حيث خصص لي هذا القطاع 13.5 مليار دينار جزائري وذلك قصد تحسين التنافسية بين المؤسسات الصناعية، وكذا تطوير الملكية الصناعية.

3- قطاع الصيد البحري خصص له قيمه 12 مليار دينار جزائري بقصد القيام بعملية دعم الصيد البحري سواء ما تعلق بورشات الصيانة أو بتربية المائيات، وكذا الأعمال المرتبطة بالمنشآت الإدارية والتجهيزات المعلوماتية .

2- ترقية الاستثمار خصص لهما قيمته 4.5 مليار دينار جزائري قصد توفير اوفر السبل وتهيئه المناخ لجلب الاستثمارات سواء كانت محلية أو أجنبية.

3- قطاع السياحة خصص له مبلغ 3.2 مليار دينار جزائري بهدف انشاء 42 منطقة توسع سياحي.

4- قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية بالنظر للأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية الاقتصادية وما تتمتع به هذه المؤسسات من خصائص كمزايا التنافسية بات من الضروري العمل على زياده فاعلية هذه المؤسسات وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها، وكذا الأهمية التي تحوزها الصناعة التقليدية في المجتمع الجزائري خصص لها ما قيمته 04 مليار دينار جزائري بغرض تحقيق ما يلي:

- انجاز مشاتل المؤسسات الصغيرة المتوسطة.

- انجاز وتجهيز مركز لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دراسة وانجاز دور الصناعة التقليدية .
- دراسة وانجاز متاحف للصناعة الحرفية التقليدية.
- اعاده تأهيل وحدات انتاج الصناعة التقليدية.
- دعم تطوير نشاطات الصناعة التقليدية.
- دعم وتطوير نشاطات الصناعة التقليدية في الوسط الريفي.

4- تطوير الخدمة العمومية وتحديثها:

استفدت القطاع الاداري الحكومي من برنامج خاص لتطوير واصلاح اهم الهيئات الحكومية على غرار العدالة الداخلية المالية ،التجارة ، البريد حيث رصدت السلطات العمومية في اطار البرنامج التكميلي لدعم النمو من أجل تطوير الخدمة العمومية وتحديثها بغلاف مالي قدره 203.9 مليار دينار جزائري اي بنسبه 4.8% من الغلاف الاجمالي للبرنامج التكميلي للدعم النوم.

5- برنامج التكنولوجيات الجديدة للاتصال:

رصد هذا البرنامج غلاف مالي قدره 50 مليار دينار جزائري بما نسبته 1.1% من اجمالي المبالغ المخصصة للبرنامج التكميلي لدعم النمو، ما يلاحظ على هذا البرنامج من خلال المعطيات السابقة وبحسب القطاعات نجد أن الجماعات المحلية تلقى الاهتمام الكبير في هذا البرنامج إلى أن حصه الأسد استحوذت عليها البرامج الخاصة بتطوير البنيات التحتية الأساسية ، إن الغاية التي تنشدها من وراء تركيزها للنفقات الاستثمارية العمومية في هذا المجال والاستدراك السريع للتأخر والعجز المتراكم في هذا القطاع.

إن الدولة من خلال هذه الرؤية ارادت استعادة دورها الاقتصادي المفقود بعد فتره تراجع دامت لسنوات.

ان التركيز الكبير على تطوير البنى التحتية يستمد تبريره من تجارب الدول في هذا الميدان فالملاحظات تشير الى أن البلدان التي تمتلك شبكه متطورة من البنى التحتية الاقتصادية، والاجتماعية هي البلدان المتقدمة والغنية.

الفرع الثالث: البرنامج التكميلي لتنمية مناطق الجنوب 2006 -2009[1] :

لقد تم اعداد البرنامج الخاص التكميلي لتنميه ولايات الجنوب من قبل الحكومة وفقا للتعليمات التي اصدرها رئيس الجمهورية اثناء زيارته لكل من ورقلة، وهذا البرنامج موجه الى تحسين ظروف حياة

[1] خالد، عطاء الله. مرجع سبق ذكره، ص-ص178-182.

المواطنين من جهة ومن من جهة أخرى الى ترقية أسباب تنمية اقتصادية مستدامة في هذا الجزء من التراب الوطني. والبرنامج الخاص التكميلي لتنميه الولايات الجنوب يعني الولايات العشرة التالية :أدرار، الأغواط و بسكرة بشار، وتمنراست، ورقلة، إليزي، والوادي، وغرداية، تنقص تندوف فقط وتم اقرار هذا البرنامج في اجتماع مجلس الوزراء يوم 2006/01/14 برئاسه رئيس الجمهورية السابق عبد العزيز بوتفليقة ورصد المشروع المعروض أمام مجلس الوزراء مخصص مالي 250 مليار دينار جزائري، بالإضافة إلى مشروع نقل الماء الشروب على مسافة تزيد عن 700 كلم من المياه الجوفية الوفيرة الموجودة في منطقه عين صالح نحو مدينة تمنراست، وناحيتها وللتمويل هذا المشروع تمت إضافة قسط أولي قيمته 50 مليار دينار جزائري الى البرنامج ، كما قرر مجلس الوزراء ان يرصد مشروع انجاز مدينة حاسي مسعود الجديدة في إطار تجنيب هذا الحقل البترولي المخاطر الكبرى حيث خصص له ميلغ مالي قدره 50 مليار دينار جزائري ومن ثم يصبح مجموع المخصص المقرر في اطار برنامج الخاص لتنمية الجنوب 377 مليار دج دينار جزائري.

يتضمن البرنامج التكميلي لتنميه مناطق الجنوب ثلاث قطاعات رئيسية: وهي قطاع تحسين ظروف حياة السكان، وقطاع يتضمن برنامج اضافي للتنمية الاقتصادية، وقطاع تحسين وسائل الإدارة، وفيما يلي توضيح محاور كل قطاع على حدى.

- **مشاريع تحسين ظروف حياة السكان:** استفاد هذا القطاع من غلاف مالي قدره 296 مليار دينار جزائري ويتضمن ما يلي:
- انجاز 60,000 مسكن اضافي بتكلفته فوق 110 مليار دينار جزائري.
- تخسيس مبلغ 20 مليار دينار جزائري لربط البيوت بالغاز الطبيعي، والكهرباء.
- تخصيص أزيد من 80 مليار دينار جزائري للموارد المائية.
- تخصيص غلاف مالي قدره 7 مليار دينار جزائري لصالح قطاع التعليم العالي يتضمن إنجاز 10آلاف مقعد بيداغوجي إضافي، و7500 سرير للإيواء.
- تخصيص قرابة 12 مليار دينار جزائري للقطاع التربية الوطنية لإنجاز 14 ثانوية، و50 مدرسة أساسية، و497 قسم، و202 مطعم مدرسي، 372 مرفق رياضي.
- إنجاز ازيد من 3 مليار دينار جزائري للتكوين المهني من أجل انجاز 11 مركز التكوين و10 ملحقات وداخليات.
- تخصيص ازيد من 15 مليار دينار جزائري للرعاية الصحية موجهة لبناء تسعة 09 مستشفيات ومؤسستين استشفائيتين جامعيتين، و20 وحده خفيف للعلاج، و13 مركز متخصص.

- تخصيص قرابة 6 ملايير دينار جزائري لقطاع شبيبة والرياضة لإنجاز 10 قطاعات متعددة الرياضات، وإنجاز 16 مركب رياضي جواري، و 11 مسبح، و 20 حوض للسباحة.
- تخصيص قرابة 19 مليار جزائري لدعم المخططات البلدية للتنمية.
- تخصيص أزيد من 9 ملايير دينار جزائري برسم تعزيز منظومات لترقيه التشغيل.
- تخصيص قرابة 03 ملايير دينار الجزائري لقطاع الثقافة لإنجاز 19 مكتب، ومسرحيين اثني، ومتحف ومعهد للموسيقى.
- تخصيص مبلغ 2.5 مليار دينار جزائري لدعم برامج حماية البيئة.

لقد تم عرض تفصيلي لأهم التخصيصات بمالغ مالية محددة من أجل إنجاز مشاريع تعمل على تحسين ظروف حياة الإنسان الضرورية والترفيهية له، وتكملة لإنجاز البرنامج الإضافي للتنمية الاقتصادية وفق المضمون الآتي:

برنامج اضافي للتنمية الاقتصادية:

حضي هذا البرنامج الإضافي الخاص بالتنمية الاقتصادية بمخصص مالي يقارب 74 مليار حيث تضمن ما يلي:

- رصد 47 مليار دينار جزائري لتطوير وتعزيز شبكه الطرقات بمناطق الجنوب.
- تعزيز وتطوير قطاع النقل بمخصص مالي يقدر بـ 02 مليار دينار.
- تخصيص 17 مليار دينار لقطاع الفلاحة موجه لدعم الانتاج الفلاحي ومساعده الفلاحين.
- رصد 02 مليار دينار جزائري لتنميه المناطق الصناعية والأنشطة الصناعية.
- تخسيس مليار دينار لترقيه وتطوير المتوسطة والصناعات التقليدية والسياحة، ورصد 03 مليار دينار جزائري ، لتخفيف نسب فوائد القروض الموجة للاستثمارات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأنشطة الفلاحية.
- تحسين وسائل الإدارة.
- استفاد هذا القطاع من غلاف يقارب 20 مليار دينار جزائري وتم توجيهه نحو تحسين وتطوير الخدمات الإدارية خاصة في قطاع العدالة، وفي إطار تعزيز وعصرنة مصالح الرقابة.
- ويجدر القول يأن هذا البرنامج التكميلي لتنمية ولايات الجنوب العشر المذكورة سالفا، التي تمثل أزيد من 80% من مساحة التراب الوطني، يأتي ليضاف إلى اعتمادات تفوق 300 مليار دينار جزائري سبق وأن رصدت لصالح هذه الولايات بالذات في إطار البرنامج الخماسي 2005-2009 لدعم النمو.

- لدى تدخله لطرح اعتماد هذا البرنامج أبى رئيس الجمهورية السابق إلى أن يذكر بأن السلم والأمن المسترجعين (السلم الذي تم استعادته بعد فترة العشرية السوداء الفترة المظلمة التي مرت بها الجزائر خلال فترة التسعينات)، يجعلان من التنمية الاقتصادية والاجتماعية التحدي الكبير الذي ينبغي للجزائر أن ترفعه، وذلك لاستدراك التأخيرات المتراكمة خلال عشريه المأساة الوطنية، او لمواجه رهانات ادماج بلادنا ضمن الاقتصاد العالمي، على حد سواء.
- واضاف رئيس الدولة السابق أن تحقيق التنمية الاجتماعية الاقتصادية الوطنية كان يحتكم ولا زال إلى مبادئ أساسيه لبلادنا ألا وهي تساوي المواطنين في الحقوق والواجبات والعدل والمساواة بين سائر أجزاء التراب الوطني شبرا شبرا.
- وهي مبادئ تعززت اليوم بفضل السياسة الوطنية لتهيئة الاقليم التي اعتمدتها السلطة والتي نحن عازمون على تجسيدها حتى ينتشر الاستثمار اقتصادي كذلك في المناطق الداخلية للوطن.
- وأردف رئيس الجمهورية أن هذا المنظور بالذات يندرج ضمن البرنامج الخاص التكميلي لتنمية ولايات الجنوب الذي صادق عليه، كما سيندرج برنامج خاص آخر لتنميه ولايات الهضاب العليا سبق وأن تم الإعلان عنه في انتظار تطبيقه من طرف من الحكومة في أقرب الآجال.

الفرع الرابع: البرنامج التكميلي لتنمية مناطق الهضاب العليا (2006-2009):

إن هذا البرنامج الذي أعلن عنه رئيس الجمهورية السابق في سبتمبر 2005 مخصص بإجمال قدره 620 مليار دينار جزائري، يتكون مما يلي:

أولا: 288.5 مليار دينار جزائري لتحسين ظروف معيشة السكان من بينها:

- 73.8 مليار دينار جزائري موجه لقطع السكن.
- 36.4 مليار دينار جزائري موجه لقطاعات التربية الوطنية والتكوين المهني، والتعليم العالي.
- 20.2 مليار دينار جزائري لقطاع الصحة.
- 43.2 مليار لتزويد السكان بالمياه.
- 57 مليار دينار جزائري لتوصيل الغاز والكهرباء إلى البيوت .
- 14.7 مليار دينار جزائري للشبيبة والرياضة والثقافة .
- أخيرا 43.2 مليار دينار للتشغيل والتضامن الوطني.

ثانيا : 233 مليار دينار جزائري لترقية التنمية الاقتصادية من بينها :

- 50 مليار دينار جزائري لتنمية الري الفلاحي
- 137 مليار دينار جزائري لتنمية الهياكل القاعدية للنقل بما فيها السكك الحديدية والطرق.

- 39.3 مليار دينار لتنميه الفلاحة والغابات.
- 6.7 مليار دينار لتنمية الصناعة والمؤسسة الصغيرة، والمتوسطة والصناعات التقليدية والسياحة.

ثالثا : 18 مليار دينار لتعزيز مصالح الدولة من بينها 11.3 مليار دينار جزائري لقطاع العدالة.

رابعا : 36.8 مليار دينار جزائري للمشاريع البلدية للتنمية.

خامسا: 29 مليار دينار جزائري لانطلاق ورشه انجاز مدينة بوغزول الجديدة.

ان برنامج التكميلي لتنمية ولايات الهضاب العليا شأنه شأن البرنامج المقرر لولايات الجنوب، حيث أخذ بعين الحسبان الخصوصيات الجغرافية لهذين القسمين، ويأتي ليعزز المساواة من حيث التنمية لصالح السكان المحليين.

وتجدر الإشارة إلى أنه سبق واستفادت ولايات الجنوب والهضاب العليا في إطار البرنامج الخماسي لدعم النمو الذي تبلغ اعتماداته 4200 مليار دينار جزائري بمبلغ إجمالي يقارب 1150 مليار دينار جزائري، في الوقت الذي آل فيه لبقيه نواحي البلاد من الاعتمادات ما يصل إلى 3000 مليار دينار جزائري والحاصل هو أن البرنامجين التكميلين الذين اعتمدتا في ولايات الجنوب، والهضاب العليا يهدفان إلى مراعاه الكثافة السكانية (متغير النمو السكاني والتوزيع السكاني أساسي في توزيع الاعتماد المالي والاستفادة من مبالغ البرنامج المخصصة لتلك الولايات) من أجل تعزيز دائرة مساواة المواطنين من حيث الاستفادة من الجهود التنموية العمومية فحسب ، بل وكذلك إلى إعادة مناطق فسيحة من التراب الوطني لكي تستقطب الاستثمار، وتعزز القدرات الاقتصادية البلاد لفائدة الأمة بأكملها .

الفرع الخامس: برنامج توطيد النمو الاقتصادي (برنامج التنمية الخماسي 2010-2014)

لقد شجعت الانعكاسات السلبية للأزمة الاقتصادية العالمية على الاقتصاد العالي العالمي السلطات المحلية في الجزائر على مواصلة سياسة الاستثمار العمومي الكبيرة حيث اعتمدت من الناحية النظرية على العودة القوية لأطروحات التوسع في الانفاق العمومي، كما أدى تقلص الاستثمارات الأجنبية نتيجة الازمة العالمية إلى ترجيح الآراء المطالبة بالاعتماد على الموارد المحلية في تنشيط التنمية الاقتصادية وأدى الاستقرار الذي عرفته مستويات أسعار النفط بعد تجاوزها لفترات حرجة في الأشهر الأخيرة من سنة 2008 وأوائل سنة 2009 ،والتي اعقبت ثروه الأزمة العالمية إلى تبديد مخاوف السلطات العمومية في الجزائر ومواصلة استغلال الفوائض النفطية في اعطاء الدفعة القوية للاقتصاد الوطني.

أولا: تعريف برنامج توطيد النمو الاقتصادي:

يعتبر برنامج توطيد النمو الاقتصادي أو برنامج التنمية الخماسي 2010-2014 برنامجا للاستثمارات العمومية للفترة 2010-2014 بقوام اجمالي قدره21.214 مليار دينار جزائري(ما يعادل 286 مليار دولار امريكي) بما في ذلك الغلاف الإجمالي للبرنامج السابق (9680 مليار دينار جزائري)الذي صودق عليه في مجلس الوزراء بتاريخ 25 ماي 2010، ولا يتضمن تحديد المشاريع فحسب بل يشكل أيضا القاعدة والمحرك لرؤيه وسياسة تنموية محددتين يندرج هذا البرنامج ضمن ديناميكية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت أول ما انطلقت قبل 10 سنوات ببرنامج دعم الانعاش الاقتصادي الذي تمت مباشره سنه 2001 كما راينا سابقا وتواصلت هذه الديناميكية ببرنامج فتره 2004-2009 الذي تدعم هو الأخر بالبرامج الخاصة التي رصدت لصالح ولايات الجنوب، وولايات الهضاب العليا حيث قال رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة أن هذا البرنامج جاء بغية الابقاء على ديناميكية إعادة الاعتمار الوطني الذي تم الشروع فيه منذ 10 سنوات.....

وحسب ما جاء في ملحق السياسة العامة 2010 فان هذا البرنامج يتوافق والالتزام الذي قطعه رئيس الجمهورية السابق، على نفسه امام الشعب من أجل برنامج جديد بمبلغ 150 مليار دولار بالإضافة الى 130 مليار دولار بعد سنه كاملة، من التحضير الدقيق عن أهمية حاجة البلاد إلى التنمية، وكمثال على ذلك المشاريع الجديدة للطرق وخطوط السكك الحديدية من أجل توسيع عملية تحديث الشبكات الى كل ربوع البلاد.

أهمية برنامج المنشآت الأساسية الجديدة للتربية الوطنية والتعليم العالي منبثقة من الهرم السكاني (الديموغرافي) وانتعاش المواليد ، حيث ما انفك ارتفاع عدد التلاميذ الجدد في الطور الابتدائي ، في حين سيبلغ عدد الطلبة الجامعيين مليوني فرد في نهاية 2014.

ثانيا: مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي :

تم رصد حوالي 21,214 مليار دينار جزائري بما يعادل 286 مليار دولار لإنجاز مشاريع برنامج الخماسي الجديد وذلك خلال الفترة الممتدة من 2010 الى 2014 وتم تقسيم هذا البرنامج الى ثلاث برامج فرعية.

وقد قسم برنامج توطيد نمو الاقتصادي الى ثلاث محاور:

1- قطاع تحسين التنمية البشرية:

- استفاد هذا القطاع من حوالي 40% من اجمالي البرنامج الخماسي وذلك من خلال انجاز حوالي 5000 منشأه لقاعده قطاع التربية الوطنية تتضمن 1000 الكمالية 850 ثانوية.

- تعزيز امكانات قطاع التعليم العالي تقرر انجاز 600,000 مقعد بيداغوجي 400,000 سريري للإواء الطلبة.
- انجاز أكثر من 300 مؤسسه للتكوين والتعليم المهنين.
- انجاز أكثر من 1500 منشأه قاعدة صحية تتضمن 172 مستشفى و45 مركبا صحيا، متخصصا و377 عياده متعددة التخصصات، بالإضافة الى أكثر من 70 مؤسسة متخصصه لفائدة المعاقين المعوقين (ذوي الاحتياجات الخاصة).
- قرار انجاز مليونين وحدة سكنية منه 1.2 مليون وحدة يتم تسليمها خلال الفترة الخماسية 2010-2014 أما الباقي أي 800,000 وحدة سكنية المتبقية فيتم الشروع في انجازها قبل نهاية سنة 2014.
- توصيل مليون بيت بشبكه الغاز الطبيعي وتزويد 220,000 سكن ريفي بالكهرباء.
- تحسين التزويد بالماء الشروب من خلال انجاز 35 سدا، و25 منظومة لتحويل المياه، وانهاء الأشغال بجميع محطات تحلية مياه البحر الجاري انجازها.
- انجاز أكثر من 5000 منشأة قاعدية موجهة للشبيبة والرياضة منها 80 ملعب 160 قاعده متعددة الرياضات، 400 مسبح وأكثر من 200 نزل ودار شباب.
- إعداد مجموعة برامج هامة لفائدة قطاعات المجاهدين والشؤون الدينية والثقافة والاتصال.

2- تطوير المنشآت القاعدية الأساسية وتحسين الخدمة العمومية:

استفاد هذا القطاع من حوالي 40% من اجمالي البرنامج الخماسي ويتضمن ما يلي:

- تخصيص 3100 مليار دينار جزائري لصالح قطاع الأشغال العمومية الموجهة بالخصوص لمواصلة توسيع وتحديث شبكه الطرقات، وزيادة قدرات الموانئ.
- رصد أكثر من 2800 مليار دينار جزائري لقطاع النقل من أجل تحديث وتوسيع شبكة السكك الحديدية وتحديث الهياكل القاعدية للمطارات، وتحسين النقل الحضاري الذي سيعرف تجهيز 14 مدينة بخطوط الترامواي.
- رصد 500 مليار دينار لتهيئه الاقليم والبيئة.
- رصد 1800 مليار دينار لتحسين امكانات وخدمات الجماعات المحلية وقطاع العدالة، وإدارة الضرائب والتجارة والعمل.

3- برامج دعم تنمية الاقتصاد الوطني

استفادت هذه البرامج من خلال غلاف ماليه تجاوز 1500 مليار دينار من اجمالي البرنامج الخماسي 2010 -2014 قد تضمن ما يلي:

- رصد أكثر من 1000 مليار دينار لمواصلة برامج ومشاريع دعم التنمية الفلاحية الريفية.

- تخصيص 150 مليار دينار جزائري لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال انشاء مناطق صناعية، والدعم العمومي لتأهيل المؤسسات، وتيسير القروض البنكية التي قد تصل الى 300 مليار دينار جزائري.
- دعم التنمية الصناعية التي ستعبئ مشاريع أكثر من 2000 مليار دينار من القروض البنكية الميسرة من قبل الدولة من أجل انجاز مخططات جديده لتوليد الكهرباء ، وتطوير الصناعة.
- رصد 350 مليار دينار لتشجيع انشاء مناصب ومرافقه لخريجي الجامعات ، ومراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل الآليات لإنشاء مناصب انتظار التشغيل ودعم التسهيلات العمومية لإنشاء مناصب الشغل.
- وهذا من أجل تحقيق هدف انشاء ثلاث ملايين منصب شغل، وما يمكن استنتاجه من هذا البرنامج هو مواصلته للجهود المبذوله في سبيل ارساء قواعد توطيد النمو، من خلال الدفع وترقيه قطاع الأشغال العمومية وكذا دعم كل ما يخص التنميه البشريه حيث استفاد هذا القطاع من حوالي 40% من اجمالي البرنامج الخماسي الذي تعتبر الهدف الرئيسي أي برنامج تنموي.[1]

المبحث الرابع: الاندماج – تأطير تاريخي ومفاهيمي–:

تسعى العديد من منظمات الأعمال إلى التقليل من الفوارق الفكرية والمهارية والمعرفية والتكنولوجية بين الأفراد العاملين، فضلا عن الاستماع إلى أفكارهم وتطلعاتهم رغبة منها في تحقيق الفاعلية على مستوى المورد البشري الذي بدوره سينعكس على تحقيق مستويات علية من الأداء والفاعلية التنظيمية، لذلك يعد اندماج العاملين من أهم الأدوات الإدارية المستعملة لتقليل هكذا فروقات بين الأفراد العاملين.

فبرنامج اندماج العاملين كما يسميه بعض الكتاب والباحثين برنامج قائم على أساس تطبيق فكرة الشراكة بين الأفراد العاملين من جهة وبين الأفراد العاملين والإدارة من جهة أخرى، ويأخذ الاندماج مدى واسع من الشراكة حيث يبدأ من الترتيبات الأولية للعمل وترتقي إلى القرارات الاستراتيجية فهي شراكة معلوماتية معرفية مهارية قراراتية.

المطلب الأول: المنظور التاريخي للاندماج

تعود بداية مفهوم الاندماج إلى الأبحاث المبكرة في عقد الثلاثينات من القرن المنصرم والتي ركزت على دور القيادة الديموقراطية (Democratic Leadership) في منظمات الأعمال، حيث أكدت النتائج أن مشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات تمثل صورة من صور الالتزام العالي من قبل المستويات الدنيا في المنظمة اتجاه تلك القرارات لأنّهم ساهموا في اتخاذها.

- [1]خالد، عطاء الله. مرجع سبق ذكره، ص–ص 182–188..

ويرى (عقيلي،2005) أن الجذور الفكرية لمفهوم اندماج العاملين ترجع لكل من (Argires, Cres White Bakk) اللذان قدما نظرية اندماج وانصهار الأفراد العاملين في المنظمات عام 1958، وهذه النظرية في جوهرها تدعو إلى حشد الموارد البشرية لاسيما التي تتسم بفروقات فردية في الشخصية، مستوى الذكاء، القدرات، والاتجاهات، ودمج بعضهم مع البعض الآخر، في نشاط تعاوني داخل المنظمة على النحو الذي يجعلهم يندفعون عن رغبة وقناعة إلى تحقيق أهدافها ويصرون بأنهم جزء منها.

ويذهب (**Sunhilde ,Simona,2008**) إلى أن اقتراحات الأفراد العاملين تمثل طريقة تقليدية لاندماج العاملين، وأن ممارسة الاستماع لاقتراحات الأفراد العاملين استعملت أولا قبل حوالي مئة عام في اسكتلندا (**Scotland**) عندما طلب أحد بناءوا السفن الاسكتلنديين وهو (**Williian Denny**) من عماله اقتراح طرائق جيدة لبناء السفن بكلف منخفضة.

أما (**Evans,2008**) فيرى أن مبادرات اندماج العاملين ليست جديدة، وإنّما هناك العديد من البرامج والتجارب قد طبقت قبل أكثر من مئة عام من قبل المهندسين الصناعيين، والخبراء الأخصائيين، وعلماء السلوك وأن الممارسات المبكرة لاندماج العاملين قد أثرت على الممارسات الحديثة إلى حد كبير.

المطلب الثاني: مفهوم الإندماج Involvement Concept

أورد العديد من الباحثين والكتاب مفاهيما عديدة لاندماج العاملين والجدول التالي يوضح ما تيسر من الحصول عليه في هذا الجانب.

جدول رقم (04): وجهات نظر الكتاب والباحثين حول إندماج العاملين.

المصدر	التعريف
(Turnipseed ,Murkison, 1995)	مدى التزام واهتمام الأفراد العاملين تجاه عملهم
(Meshane,Von,Glinow,2000)	درجة مشاركة الأفراد العاملين في المعلومات، المعرفة، القوة، والمكافآت، في كافة أرجاء المنظمة.
(Apostolou,2000)	عملية تشجيع الأفراد العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية ونشاطات التحسين المستمرة المتعلقة بمستوياتهم في المنظمة.
(Vera,2001)	طريقة انغماس الأفراد العاملين في جميع المستويات في

	عملية التفكير التنظيمية.
(Helper et al,2002)	استعمال خلاصة المهارات الفكرية للأفراد العاملين في المستويات الدنيا إضافة للمهام اليدوية التي يقومون بها.
(Ollikainer,2003)	استراتيجية تستعملها المنظمات لمنح الأفراد العاملين المزيد من المسؤولية والمسائلة عن أداء وظائفهم.
(Scott et al,2003)	الجهود المبذولة من أجل تضافر أو تشابك العلاقات بين الأفراد العاملين.
(Davidson,2003)	بناء القابليات البشرية، والملكية والمسؤولية.
(Farnham et al.,2003)	الترتيبات(Arrangements) الفردية أو الجماعية التي من خلالها يتفاوض المدراء والأفراد العاملين بشكل مباشر أو مع ممثليهم تجاه الأمور التي تعود بالفائدة لكلا الطرفين.
(Quemard,2004)	قيادة العمليات الإدارية التي من شأنها تحسين علاقات الأفراد العاملين والأداء الوظيفي.
(عقيلي،2005)	مساهمة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات الإستراتيجية والقرارات التنفيذية، ورسم السياسات وحل المشكلات الخاصة بالعمل وتقديم المقترحات من أجل تحسينه وتفويض القدر الكافي من السلطة والحرية والمرونة الاستقلالية لتصريف الأمور المتعلقة بأعمال الأفراد العاملين ومشاركتهم في تقرير مسارهم الوظيفي وتحفيزهم بشكل جيد.
(Armstrong,2006)	السماح للأفراد العاملين بمناقشة القضايا المؤثرة على أعمالهم مع احتفاظ الإدارة بحقوقها الإدارية.
(Faster,2006)	الجهود التي يبذلها الأفراد في المستويات العليا في المنظمة من أجل منح الفرصة للأفراد في المستويات الإشرافية بأن يكون لهم دور أكبر في عملية اتخاذ

	القرارات.
(www.hse.gov.2007)	علاقات الأفراد العاملين وأرباب العمل المستندة على التعاون، الثقة، والتنمية.
(Abdul Rashed,2007)	مستوى مشاركة الأفراد العاملين في معالجة المعلومات اتخاذ القرارات، نظم المكافئات، والبرامج التدريبية في المنظمة.
(Evans,2008)	أي نشاط يشارك فيه الأفراد العاملين في القرارات المتعلقة بالعمل ونشاطات التحسين.
(Sunhilde,Simona,2008)	نظام (System) يشجع الأفراد العاملين على المشاركة في تحسين الأعمال من خلال استعمال قدراتهم الإبداعية بقصد تقديم اقتراحات لتحسين والمشاركة بمعرفتهم وخبراتهم لاسيما تلك التي تتصل بأعمالهم المباشرة.
(Robbins, Judge,2009)	عملية مشاركة تستعمل مدخلات الأفراد العاملين ومقاصدهم (Intended).

نلاحظ من الجدول أعلاه أنه ما يقارب 83% من الكتاب والباحثين أشاروا إلى أنّ الإندماج يمثل عملية استشارية من خلال مشاركة الأفراد العاملين في القوة والمعرفة والمعلومات والتأسيس لنظام مكافئات واستشارة الأفراد العاملين حول القضايا المتعلقة بوظائفهم بشكل خاص، والمتعلقة بالمنظمة بشكل عام.

أما البقية فنلاحظ أنّ 17% منهم اعتبروا الاندماج عملية علاقاتية بين الأفراد العاملين من جهة وبين الإدارة والعاملين من جهة أخرى.

ومن خلال ما تقدم يمكن أن نضع تعريفا لاندماج الفاعلين وهو: «استراتيجية تستعملها المنظمة لحث أفرادها وفرق العمل فيها على المشاركة في جميع ما يتصل بالنشاطات التي يؤدونها داخل المنظمة وذلك من خلال منحهم المزيد من المسؤولية، ومسائلتهم عن الاداء التنظيمي بقصد الوصول إلى مستويات النجاح المنشودة».

المطلب الثالث: أهمية الإندماج Involvement Importance:

لاندماج العاملين جوانبا عديدة يصعب الإحاطة بها وتلخيصها في وجهة نظر واحدة، من هذا المنطلق وردت وجهات نظر عديدة حول هذا الجانب فمثلا أشار **(Yates etal,1997)** وزملائه إلا أنّ أحاث التغييرات في فرق العمل والسبيل إلى ذلك يكون من خلال التوسع في عملية الاندماج وزيادة التفاعل بين أعضاء تلك الفرق، ويرى أن الطريق الناجح لبلوغ أهداف عملية التحسين المستمر هو تشكيل فرق العمل، وأن التحسين يحدث تلقائيا من خلال الاندماج في تلك الفرق، وأنّ المثال الأكثر شهرة هو حلقات الجودة إذ تشترك المنظمات المتوجهة نحو الجودة في الالتزام باندماج أفرادها العاملين من خلال الفرق.

وإنّ المنظمات التي تروج لاندماج العاملين يتوجب عليها أن تشجعهم وتحث على صياغة اقتراحات التحسين بصورة دائمة، وأن تكون لديها الرغبة الحقيقية في الإصغاء إليهم.

وأشار أن هناك جدلا متزايدا حول أهمية العلاقات الوظيفية بين الأفراد العاملين وتأثيرها في نجاح المنظمة، وأن هناك أثرا إيجابيا لبرنامج الاندماج الشامل لأفراد العاملين في نظم عمل عالية الأداء، إذ أن منظمات الأداء العالي إنّما بلغت هذه المستويات من الأداء من خلال توافر خمسة أبعاد هي:

- اندماج العاملين.
- فرق العمل المدارة ذاتيا.
- إدارة الجودة الشاملة.
- التعليم التنظيمي.
- تقنيات الإنتاج المتكاملة.

إن المنظمات عندما تريد خلق بيئة عمل إيجابية تتسم بالثقة العالية، وتقديم الخدمات الاستثنائية لزبائنها والاحتفاظ بفرق العمل التعاونية، والتفوق العملياتي وحل المشاكل بطرائق إبداعية، فإنّ النصيحة تكون من خلال إيجاد السياسات والممارسات التي من شأنها تشجيع الأفراد العاملين على دعم بعضهم البعض أثناء أداء وظائفهم، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتصميم الوظائف على أساس الاعتمادية بين الأفراد العاملين، واستعمال تقنيات تشكيل فرق العمل وبنائها والاستجابة الايجابية إلى بيئات الأعمال القائمة على أساس العمل الفرقي.

وضمن توجه آخر أوضح آخرون أن الاعتماد على منهج اللامركزية، والتفويض وتوسيع العمل والإدارة التشاركية، وتقييم الأداء القائم على مدخل الإدارة بالأهداف سوف تكون في أغلب الأحيان أمام

مصطلح واحد وهام هو اندماج العاملين، لذلك يعد الاندماج من المداخل الإدارية الجذابة والفاعلة لأنه يولد الشعور بالمسؤولية والمشاركة في نجاح المنظمة، وضرورة بقاء الأفراد الآخرين على مقربة لكل ما يتعلق بالشؤون التنظيمية، وبهذا فإن الاندماج يمثل إيديولوجية حديثة طرأت على إدارة الموارد البشرية، أما التدخلات الفعالة يجب أن تأخذ بنظر الاعتبار وبشكل فاعل اندماج العاملين وتخفيض مسببات الضغط.

وفي مجال الاندماج وعلاقته بالجودة الشاملة فإن الجودة الشاملة تستعمل مصطلح اندماج العاملين بدلا عن مشاركة العاملين، حيث أن مصطلح الاندماج هو أكثر عمقا والتصاقا بأهداف المنظمة حيث يعتبر الاندماج ركيزة أساسية من بين ثلاث ركائز في مجال إدارة الجودة الشاملة هي:

- رضا الزبون.
- اندماج العاملين.
- التحسين المستمر للجودة.

وعلى جميع الأفراد العاملين في المنظمة بدءا من المدير التنفيذي وانتهاءا بأسفل الهرم، العمل على بلوغ الاندماج وتحقيق الالتزام، وبالتالي لا بد من التوجه نحو الاهتمام بالأفراد العاملين وتطوير مهاراتهم وتحقيق أهداف العمل وهذا الأمر لا يمكن أن يحدث بمنأى عن الاندماج الشامل للأفراد العاملين.

وأشار إلى ضرورة أن تكون هناك بعض الآليات للأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الأفراد العاملين المتعلقة بتصاميم وعمليات الأنظمة، وأن دمج وجهات النظر الداخلية ستؤدي في النهاية إلى الشعور بالعدالة والإنصاف.

إن الاندماج وخاصة في ميادين التنمية والتعلم أصبح من الأمور الملحة نتيجة ارتباطه بالسلوك المهني، ولأنه يحقق نتائج مهمة متعددة كالفاعلية والالتزام والرضا الوظيفي، فسلوكيات المواطنة التنظيمية تتضمن بالضرورة اندماج فرق العمل والمشاركة بالمعلومات، فالدرجة العالية من الاندماج للأفراد العاملين من شانها التأسيس للسلوك الشخصي الإيثاري، فالجانب الاجتماعي هنا من شأنه تخفيض الضعف التنظيمي وبشكل واضح من خلال الاعتماد على برامج الاندماج، إذ أكد العديد من الباحثين والكتاب على ضرورة اندماج الأفراد العاملين.

إن المهمة الصعبة والحرجة لإدارة الموارد البشرية تتضمن مسؤولية تهيئة الأفراد العاملين لبلوغ الاندماج في عملية التغيير التنظيمي من اجل تطوير جودة فريدة وتعبئة الأفراد لانجاح جهود التغيير، لذلك ذهبت العديد من المنظمات في المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية لاستعمال برامج اندماج

العاملين فيها، فالاندماج يصور كإمتداد للممارسات العمل الأساسية فالأفراد العاملين يتحملون المزيد من المسؤوليات إزاء استعمال قابلياتهم من أجل تحقق المنافع للمنظمة بصورة كلية، فهؤلاء الأفراد يملكون مستوى التدريب المناسب أو القدرة والدافعية الكافيتين لتحمل كامل المسؤوليات ذات الصلة بالعمل المناط بهم، بالتالي فهم مؤتمنين على تنفيذ هذه المسؤوليات مع الاستقلالية في مجالات أعمالهم الخاصة.

المطلب الرابع: أهداف الاندماج: (Involvement Objectives):

إن الهدف من اندماج الأفراد العاملين هو تحقيق أمرين هما:

- جعل الأفراد العاملين أكثر إنتاجية وتشجيعا في مواقع العمل.
- إنهاء العلاقات الهدامة بين الأفراد العاملين والإدارة والتأكيد على علاقة الشراكة.

وأن الهدف من اندماج العاملين هو تنمية المهارات والمعرفة للأفراد العاملين بقصد تحسين الكفاءة التنظيمية والخدمات للزبائن، فيعتقد أن الهدف من اندماج الأفراد العاملين يتمثل في خلق مناخ قائم على أساس الحوار المستمر بين المدراء وأعضاء فرقهم لتحديد التوقعات بشان قضية معينة والمشاركة بالمعلومات المتعلقة بالاهداف والقيم والرسالة التنظيمية (الخطيب،2008) إلى أن الهدف من اندماج جميع الأفراد العاملين ومشاركتهم في برنامج إدارة الجودة الشاملة هو مساعدة المنظمة في تحقيق أمرين هما:

- زيادة إمكانية تصميم الخطط بشكل أفضل.
- تحسين كفاءة عملية اتخاذ القرارات نتيجة المشاركة واندماج جميع الأفراد العاملين القريبين جدا من مشكلات العمل، وبالتالي المساهمة في عملية التحديد الدقيق للمشكلات الأمر الذي يساعد في اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة التي تضمن المعالجة الجذرية لتلك المشكلات.

ومن أجل تسليط الضوء بشكل أكبر على أبعاد اندماج العاملين، سيقوم الكاتبان باعتماد النموذج **(Light,2004)** بناءا على مجموعة من المسوغات هي:

1- هناك تقارب كبير لوجهات نظر الكتاب والباحثين حول أبعاد هذا النموذج.

2- تركيز النموذج على أربعة أبعاد جوهرية وأساسية للاندماج تمثل بمجملها الأسس الواقعية للاندماج.

النموذج (Light,2004) للاندماج Light model

يتكون نموذج لايت Light model من أربعة أبعاد تمثل جوهر عملية الاندماج، وهذه الأبعاد يمكن توضيحها بشيء من التفصيل أدناه.

أولا: المشاركة بالمعلومات Information sharing:

يشير هذا البعد إلى الطرائق التي يستجيب فيها الفريق لمعالجة المعلومات والمعرفة التراكمية التي يحتاجها الفريق (**Bodner**,2003)، ويرى (**Haag et al**,2007) إن المشاركة في المعلومات التنظيمية تعني أن يرى فرد وبغض النظر عن عنوانه الوظيفي يكون مخولا للحصول على المعلومات التنظيمات، ولكن المشاركة في المعلومات التنظيمية تثير سؤالا مهما جدا هو هل يمتلك جميع الأفراد في المنظمة المعلومات المطلوبة؟ وبعبارة أخرى إذا كان الجميع مشتركا في المعلومات فمن هو المسؤول عن تقديم تلك المعلومات والإطمئنان على جودتها في نهاية المطاف فملكية المعلومات تعد من الاعتبارات الأساسية في بيئة أساسها المعلومات.

ويعتقد (Geel,2005) إذا ما كانت هناك مشاركة بالمعلومات مع إمكانية عودة كل شخص إليها فإن ذلك يساعد الأفراد العاملين من تنظيم أنفسهم بسرعة وفعالية حول تحركات الزبائن البيئة والمنافسين، فحاجة الأفراد العاملين إلى وصول المعلومات متواصلة فهم لا يستطيعون توقع وقت احتياجهم لمعلومة ما.

أما دراسة (Doody,2007) فاشارت إلى أن المشاركة بالمعلومات ونشرها يعتبر مكونا حاسما لنظم العمل عالية الإندماج، حيث تمنح نظم العمل ذات الإندماج العالي الفاعلة ما يحتاجه الأفراد العاملين من المعلومات مع الاخذ بنظر الاعتبار عدم زيادة عبء المعلومات والتفاصيل التي لا يحتاجونها وغير المهتمين بها، او غير القادرين على معالجتها.

وتوصلت دراسة (**Quemard**,2004) إلى أن مكون المشاركة بالمعلومات يعد أمرا جوهريا في عملية إندماج العاملين وذلك للاعتبارات التالية:

- يمكن أن تكون قرارات الافراد العاملين فاعلة عندما يكون هناك اتصال مزدوج.
- إمكانية تقييم الأفراد العاملين لقابليتهم الاعتمادية Credit ability وفقا لطبيعة المعلومات.
- تؤثر المعلومات في بيئة عمل الأفراد العاملين.
- تعد المعلومات أحد من المكونات التي تسمح الأفراد العاملين من الحكم على أعمالهم اليومية فيما إذا كانت جيدة أو سيئة.

ثانيا: المشاركة بالمعرفة: يحاول المدراء تداول المعرفة وإدخالها لتحسين الإنتاجية، ونشرها بين الأفراد العاملين، إن المشاركة غير رسمية في المعرفة يمكن أن تكون ذات عمق ومبدعه، ومن شأنها التأسيس لشبكات أعمال فعالة على الأمد البعيد بإيصال المعرفة إلى العديد من الأفراد بشكل واسع وله قيمة.

أما عن المشاركة في التقنيات الأساسية للعمل ومساعدة الأفراد العاملين في التحكم في تصاميم أعمالهم وتخطيطها، سيؤدي إلى معرفة العاملين لأعمالهم بشكل أفضل، وأن هذه المعرفة ستسمح لهم بتطوير مداخل أكثر شمولية.

إن المشاركة بالمعرفة أكثر من كونها عملية مصادقة فمن خلال المشاركة بالمعرفة تتمكن إدارة المعرفة من خلق الإبداع في عمليات الأعمال، إن المدراء يحاولون تطوير المعرفة المطلوبة من أجل تحقيق ميزة تنافسية، وبالتالي ضرورة تعجيل ودفع عملية المشاركة بالمعرفة وإدراك كل من الأفراد والمنظمة لفرصة تبادل المعرفة فيما بينهم والأمر الأكثر أهمية هو إدراك مدى قيمة نقل المعرفة والمشاركة بها لكلا الطرفين.

إن المعرفة تعد من الوسائل الأساسية في تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام هذا من ناحية وتحسين الكفاءة والفاعلية والإنتاجية من ناحية أخرى، وان قاعدة المعرفة الواسعة ستخلق مهارات متعددة للأفراد العاملين وبالتالي إيجاد قوى عاملة ماهرة يمكن أن تزيد من مرونة المنظمة.

إن خبراء المعرفة المهتمين بالعلاقات المتبادلة بين الأشخاص يروجون لأساليب المشاركة بالمعرفة بين فرق العمل، ويجب عند تناول موضوع المشاركة بالمعرفة الانتباه إلى ثلاث نقاط جوهرية هي:

1- أن المشاركة بالمعرفة تحتم التحول من العمل الفردي إلى العمل الجماعي.

2- إختلاف أسلوب وطبيعة المشاركة بالمعرفة تبعا لنوعها.

3- أن المشاركة بالمعرفة تختلف عن المشاركة بالمعلومات لأن الأخيرة لا تتضمن عنصر التفكير.

وتوصلت دراسة إلى أن المشاركة بالمعرفة أصبحت من اوليات الأعمال في القرن الحادي والعشرون، فهي نظاما جديدا للسيطرة على نجاحات التقدم بسرعة هذه الأيام، فالمعرفة في هذه الأيام تستعمل لتحسين كفائة المنظمة وتحسين استعمال موجوداتها الثقافية.

أما فأشار إلى أن النقطة الجوهرية لشقي المعرفة (الضمنية أو الصريحة) هي الثقافة التنظيمية التي تشجع التعاون او المشاركة بالمعرفة، وبما أن المعرفة تعطي القوة للأفراد العاملين فإن ذلك سيولد لديهم دافعا قويا للمشاركة فيها.

ويرى (القريوتي،2007) ضرورة المحافظة على المعرفة وتطويرها وتحويلها إلى شكل قابل للمشاركة غير فيها والاستفادة منها، عن طريق تقنينها وعرضها بطريقة يفهمها العاملون، بقصد تحسين قدراتهم للاستفادة منها في مجالات عملهم وفي التعامل مع المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وبما ينعكس إيجابيا على تحقيق الأهداف التنظيمية.

إن معرفة الأفراد العاملين تعني كسب الوسائل التثقيفية من قبلهم لإنتاج منتجات أو تقديم موجوداتها غير الملموسة من خلال جذب وتنمية والإحتفاظ بعمال المعرفة، فعمال المعرفة لا يساهمون في الأعمال اليدوية فقط، وإنما لديهم المعرفة بالزبائن أيضا.

المطلب الخامس: مستويات الاندماج Involvement Levels

لقد تم الاشارة إلى ثلاثة مستويات من الاندماج هي:

1- الاندماج المنخفض أو غير الموجود: في هذا المستوى من الاندماج يلتزم الافراد العاملين بأداء النشاطات المناطة بهم حصرا.

2- الاندماج المعتدل: يمثل هذا المستوى الافتراضات المتعلقة بالنشاطات التي يؤديها الأفراد العاملين، كحلقات الجودة التي من شأنها إيجاد الطرائق المناسبة لانجاز عملية التحسين المستمر، واعتماد مدخل الإدارة على المكشوف.

3- الاندماج العالي: يعد هذا المستوى من الاندماج مرادفا للتمكين حيث يمنح الأفراد العاملين المسؤولية لاتخاذ القرارات المتعلقة بأنفسهم وأعمالهم، وتكون هذه القرارات على تماس مباشر بجميع السمات المتعلقة بالعمل، وفي هذه الحالة تكتمل القوة لدى الأفراد العاملين خاصة في مجال اتخاذ القرارات، حيث تناط بهم عملية اتخاذ القرارات بجميع مراحلها والبدء من تحديد المشكلات وإيجاد الحلول لها، واختيار البديل الأفضل ومن ثم الرقابة على نتائج تلك القرارات، وعليه يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الاندماج هي:

1- الاندماج من خلال المقترحات: أي عندما يطلب من الأفراد العاملين إيجاد الحلول وإنتاج الأفكار، لتجاوز مشكلة ما من شأنها التأثير على العملية في المنظمة، وهذا المستوى يمثل الاندماج المنخفض.

2- الاندماج الوظيفي: يشمل الاندماج الوظيفي الإثراء الوظيفي ومجاميع العمل، استراتيجيات الفريق، وضمن هذا المستوى من الاندماج يحصل الأفراد العاملين في المستويات الدنيا على نوع من القوة التنظيمية في مجال اتخاذ القرارات.

3- الاندماج العالي: في هذا المستوى من الاندماج يمنح الأفراد العاملين القوة، المعلومات، المعرفة والمكافئات بالاستناد على مبدأ مفاده ان الأفراد العاملين قادرين على التأثير في المنظمة، ويجب ان يحفزا كي يرتقوا بأدائهم نحو أفضل المستويات.

وحدد(عقيلي ،2005) ثلاثة حلقات تمثل مستويات الاندماج للأفراد العاملين أطلق عليها سلسلة اندماج الأفراد العاملين وهي كالآتي: [1]

الحلقة الأولى: عدم تزويد الأفراد العاملين بالمعلومات المتعلقة ما يحيطهم او ما يحيط بالمنظمة، وهنا تكون درجة المشاركة والاندماج في أدنى مستوى لها.

الحلقة الثانية: منح الأفراد العاملين المعلومات عبر وسائل الاتصال التنظيمي من أجل إحاطتهم بوضع المنظمة الاقتصادي والتسويقي والمالي، ومشاريعها المستقبلية وبالتالي جعلهم يلمون بما يحيطهم وهي أعلى من الحلقة الأولى.

الحلقة الثالثة: اشتراك الأفراد العاملين في بيان آرائهم حول القرارات التي تخص أعمالهم ومستقبلهم الوظيفي في المنظمة.

المطلب السادس: انواع ودوافع الاندماج:

اولا: أنواع الاندماج:

هناك ثلاثة أنواع من الاندماج الأفقي والراسي والمتنوع نوجزها كما يلي:

الاندماج الأفقي: فيقصد به الاندماج بين مؤسستين تعملان في نفس النشاط الاقتصادي، مثل اندماج مؤسستين لصناعة الأدوية أو مؤسستين لإنتاج الأسمنت، ويتم الاندماج الأفقي لتحقيق اقتصاديات الحجم ويخلق قوى احتكارية للشركة المدمجة.

الاندماج الرأسي: فيقصد به الاندماج بين مؤسسات تعمل في أنشطة اقتصادية مكملة، مثل اندماج شركة محاجر مع مصنع أسمنت، أو اندماج شركة غزل ونسيج مع شركة تصنيع ملابس جاهزة، ويتم الاندماج الراسي لتحقيق اقتصاديات التقنية الحديثة مثل تجنب تكاليف معينة مثل تكلفة النقل أو تكلفة التعاقد أو تكلفة التبادل السوقي أو تكلفة الدعاية أو غيرها، ويخلق الاندماج الراسي نوع من التكامل في الإنتاج.

[1]– من الموقع الالكتروني. يوم 23/ 02/ 2017. على الساعة 15:50: على الرابط التالي:

https://www.metrobrokerage.com/index.php?pg=learn_desc&learn_id=34

الاندماج المتنوع: والاندماج المتنوع يتم بين شركات لها أنشطة اقتصادية مختلفة، فقد يكون بغرض زيادة تنوع المنتجات أو الامتداد الجغرافي للسوق أو بغرض التنويع البحت بأنشطة غير مرتبطة ببعضها[1].

ثانيا: أسباب ودوافع الاندماج

إن التغييرات السريعة والمتلاحقة في النظام الاقتصادي العالمي والمتمثلة في العولمة والحرية الاقتصادية، وإزالة العوائق أمام تدفق التجارة وفتح الأسواق وإقامة التكتلات الاقتصادية وزيادة المشكلات الاقتصادية والمالية التي تواجه الدول النامية والمتقدمة، أدت إلى زيادة حدة المنافسة بين الشركات وزيادة التحديات التي تواجهها.

ولمواجهة هذه المنافسة اتجهت العديد من الشركات والمؤسسات في العالم إلى الاندماج، وقد نشأ عن عمليات الاندماج كيانات عملاقة ذات تقدم تقني ورأسمالي وتكنولوجي، يمكنها من استغلال حدة المنافسة العالمية لصالحها واللعب في ميدان المنافسة الحرة الخالية من العوائق.

وعليه فان الاندماج هو الطريق الأمثل لخفض التكاليف ورفع مستوى الكفاءة، حيث يترتب عليه أربعة مزايا أساسية هي:

1- تخفيف تكاليف الإنتاج والخدمات.

2- زيادة القدرات المالية والكفاءة.

3- تحسين نوعية الإنتاج والخدمات المقدمة.

4- زيادة القدرات التنافسية.

العناصر الأربعة السابقة هي نتيجة للعديد من الإيجابيات التي تتحقق من دمج الشركات والمؤسسات معا في كيان اكبر يعد أبرزها:

- الاستفادة من مزايا الحجم الكبير وخفض التكاليف بالإضافة إلى توفير قوة تفاوضية في سوق مستلزمات الإنتاج وسوق السلع النهائية.

- تحسين الإنتاجية واستخدام التكنولوجيا المتقدمة وتطوير الأنظمة الإدارية والمالية.

- تفعيل عمليات البحث والتطوير.

- القدرة على الحصول على التمويل من المؤسسات المصرفية العالمية بشروط مواتية.

- كما يعد الاندماج حل مثالي للشركات المتعثرة والمهددة بالإفلاس.

[1]- نفس المرجع السابق.

– دمج وتوحيد الموارد المكملة لبعضها مثل حالة اندماج بين شركتين أحدهما تحتوى وحدة بحوث قوية والأخرى تحتوى وحدة توزيع قوية.

ويتوقع بعد انتهاء الفترة الانتقالية لاتفاقية تحرير التجارة وفتح الأسواق أن تهيمن الشركات الضخمة والتي تكونت بالاندماج على عمليات التسويق الرئيسية، خاصة عند فتح كافة الأسواق والتحرير الكامل للتجارة بعد ثلاث سنوات، ليس في بلدانها فحسب وإنما في معظم بلدان العالم حيث سيتم تعميم تطبيق اتفاقية تحرير تجارة الخدمات لتشمل جميع البلدان الأعضاء[1].

خلاصة الفصل:

لقد عرفت الدولة الجزائرية تباينا في استراتيجيات وسياسات التشغيل من خلال المراحل التنموية في إطار تخطيط مسبق تقوم به، وقد انبثقت **هذه الآليات** (الإصلاحات) في سوق العمل (على الاقتصاد الوطني) لتفادي انتشار البطالة في مجتمعنا، من خلال عدة مخططات تنموية ساهمت بشكل مباشر أو غير مباشر في التقليل من حدة هذه الأخيرة (البطالة)، بوضع برامج التشغيل المتباينة (عقود ما قبل التشغيل، عقود الإدماج المهني، منح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطات)، وتمس أيضا الفئات الأخرى من الشباب إذ تمس فئات خريجي الجامعات أيضا.

[1] – نفس المرجع السابق.

الفصل الخامس

الجامعـــــة والمجتمع

تمهيد

المبحث الاول: مفهوم الجامعة اهدافها ووظائفها.

المبحث الثاني: دور الجامعة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المبحث الثالث: الاليات الاساسية للجامعة.

خلاصة الفصل.

الجامعة والمجتمع

تمهيد:

عاشت الجامعات عقودا طويلة منعزلة عن مجتمعاتها بعيدة عما يدور فيها من نشاطات وما يحدث فيها من تغيرات وما تعانيه من مشكلات، أو ما تواجهه من أزمات في أبراجها العاجية تابعة على ذاتها قاصرة نشاطاتها وحركتها على اهتمامات ذاتية تخص مجتمعها الأكاديمي من طلاب وأساتذة، ولكن هذا الوضع أخذ في التغيير نتيجة لمتغيرات اجتماعية جددت من أفكاره وفلسفاته وغيرت من نشاطاته واهتماماته وتقنياته كما غيرت من ثقافته وقيمته وأخلاقياته، كما أدت إلى متغيرات أخرى حدثت داخل الجامعة ذاتها متمثلة في ظهور فلسفات جديدة إضافة إلى حاجة الجامعة للتمويل إلى أن بدأت الجامعات تفض عزلتها وتعدل من وظائفها وأهدافها لتكون في خدمة مجتمعها، تدرس حاجاتها وتعمل على حل مشكلاته وترشد خطاه وتسعى إلى تطوير سياسته ونظمه واقتصادياته.

المبحث الأول: مفهوم الجامعة، أهدافها ووظائفها:

المطلب الأول: مفهوم الجامعة:

إن الإنسان هو محور التنمية وهدفها والتعليم هو بداية التقدم للمجتمع ويعول على التعليم الجامعي في إحداث التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من خلال وظائفه التي حددها وأكد عليها الكثير من الدراسات في ثلاث وظائف هي: التدريس – وظيفة البحث العلمي– وظيفة خدمة المجتمع.

فالجامعة هي مؤسسة من مؤسسات المجتمع مرت بتطورات عدة في تسميتها عبر العصور، وظل المجتمع الإنساني حريصا على قيام هذه المؤسسة حتى استقرت تسمية هذه المؤسسة بالجامعة في العصور الحديثة، وتميزت هذه المؤسسة بأداء رسالة متميزة في مجالات المعرفة والفكر وفق احتياجات المجتمع وثقافته عبر اختلاف الازمنة والأمكنة من خلال تحملها مسؤولية بناء الإنسان الذي يمثل القوة الدافعة لعملية تطور المجتمع، وبهذا تمحور اهتمام الجامعات على تنمية القدرات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف القطاعات.

وتعنى بالجامعة هي المؤسسة التي تضم في قاعدتها أشخاصا تختلف اتجاهاتهم، فتعمل على التأليف بينهم برباط من الأهداف المشتركة والتطلعات المشتركة وتروى عطشهم بما تقدمه لهم من العلوم والمعارف[1].

وإن الجامعة والمعرفة مفهومان متلازمان فقد ارتبط مفهوم الجامعة خلال تاريخها الطويل بمفهوم المعرفة، ولذلك تعرف الجامعة بأنها مجتمع العلماء على هذا الأساس ينظر إلى الجامعات على أنها تمثل الموارد المعرفية للمجتمع، فبقدر ما يحتاج المجتمع إلى موارد ومصادر طبيعية لبناء كيانة الاقتصادي يحتاج أيضا إلى موارد ومصادر لبناء كيانة المعرفي والفكري، وهذه وظيفة الجامعات وقد عبر المفكر الألماني كارل جاسبرز **(Karl Jaspers)** عن ذلك بقوله ان الجامعة تعنى في حقيقة الأمر الوجود الفكري للمجتمع.

ويؤكد هذا المفهوم المعرفي لوظيفة الجامعة ما ذكره كارل ويلك **(Karl Jaspers)** حيث قال بان الجامعة هي مصدر المعرفة، وإنها عندما تستمد هويتها وشرعية وجودها من هذا الدور المعرفي الهام الذي تقوم به في حياة المجتمع.

من نفس المنظور نجد أيضا رونالد بارنت **(Ronald Barnett)** يؤكد بأن وظيفة الجامعة وظيفة معرفية في المقام الأول، ولذلك تقع على عاتق الجامعات مسؤولية إثراء وتطوير وتنمية البناء المعرفي للمجتمع.

وبذلك تعرف الجامعة بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معتمد وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة، تتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية، وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ماهو على الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب.

كما تعرف أيضا الجامعة بأنها هي مجموعة معاهد علمية ذات صفة قانونيا يعمل بها أساتذة وينتظم بها طلاب، تعمل على صياغة المعرفة ونشرها وتطورها بالإضافة إلى إعداد الطلاب إعدادا يؤهلهم ليكونوا أعضاء نافعين لمجتمعهم[2].

---

[1]– سعيد، جاسم الأسدي. فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي. عمان: مكتبة العلامة الحلي للنشر والتوزيع ،دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص14.

[2] المرجع نفسه. ص 15.

وتعرف أيضا الجامعة على أنها مجموع المدرسين والطلاب يجتمعون في مكان مخصص لإعطاء العلم وتلقينه في الفروع العليا من المعرفة، وهؤلاء الأشخاص يكونون معا جماعة وهيئة ذات تكوين محدد وطاقات وحقوق معروفة، وبخاصة حق منح الدرجات العلمية ويتألف منهم معهد لتقديم التعليم في الفروع العالية أو الهامة من المعرفة.

ومن هذه التعريفات تعرف الجامعة بأنها مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لغرض أساسي واحد هو خدمة المجتمع، حسب هذا المفهوم تشمل كل جانب من جوانب نشاطات الجامعة.

وتعرف الجامعة بأنها مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع لخدمته بصفة أساسية تجمع في مكان مخصص لكلياتها ومعاهدها مجموعة المدرسين والطلاب يجتمعون لتلقى العلم في الفروع العليا من المعرفة لتأهيلهم وإعدادهم الوظيفة الأولى، وتقوم ببحث مشكلات المجتمع ومحاولة تشخيصها وعلاجها بطريقة علمية رهينة الوظيفة الثانية، ووضع جميع إمكاناتها البشرية والمادية في خدمة المجتمع الوظيفة الثالثة، أي أن خدمة المجتمع حسب هذا المفهوم تشمل كل نشاط من نشاطات الجامعة.

وتعرف أيضا الجامعة عند البعض بأنها مجموعة من العلماء وهبوا أنفسهم للعلم وطلبة دراسة وبحثا وتدريسا، وهذا يعترف بين الجامعة وما قبلها من التعليم إذ يمكن تصور أن توجد جامعة من العلماء والأساتذة دون طلاب مادامت تؤدي أهم وظائفها وهي العلم والبحث العلمي.

وتعرف الجامعة أيضا بأنها منظمة أنشأت بشكل مقصود لا تلقائي وتسعى إلى تحقيق أهداف معينة أهمها البحث العلمي والثقيف، وإعداد المتخصصين للعمل في المجتمع وهي في سبيل ذلك تتخذ إجراءات وتدابير معينة وينشأ بين أعضائها تفاعل وتكامل نظرا لاختلاف الأدوار[1].

فالجامعة توجد من أجل البشرية والمجتمع وليس من أجلها نفسها ولهذا يمكن القول أنها لو كانت بلا هدف أو فائدة لكان من الممكن ان تختفي.

ومن خلال هذه التعريفات تعرف الجامعة بانها مؤسسة للتعليم العالي تتكون من كلية للفنون الحرة والعلوم أيضا مدارس مهنية وأخرى للدراسات العليا، وله حرية التصرف في شؤونها، ويتمتع أفرادها بحرية التعليم والمناقشة دون تدخل خارجي ويلتزم أعضاء هيئة التدريس بها بمؤسسات علمية وأخلاقية رفيعة ولها سلطة منح الدرجات في مختلف مجالات الدراسة.

[1] المرجع نفسه. ص16.

المطلب الثاني: أهداف الجامعة:

1- إن الأهداف تعتبر نقطة البداية لأي عملية تقوم بها الجامعة سواء كانت تعليمية أو بحثية لتحقيق أكبر قدر من الجودة في الأداء.

2- أنها تحدد السياسات التعليمية التي توجه تنظيم التعليم والبحث من أجل خدمة المجتمع.

3-أنها تساعد على انتقاء المواد التعليمية والبرامج الدراسية بما يتوافق مع احتياجات.

4- أنها تساعد الأستاذ الجامعي على إدراك التغيرات التي يمكن إحداثها في المجتمع ومدى إمكانية تحقيقها.

5-انها توجد عملية إعداد الكفاءات البشرية التي يتطلبها المجتمع في عملية التنمية الشاملة.

وتختلف الجامعات في أهدافها حسب الظروف البيئية الاجتماعية التي نشأت فيها، وأن الجامعات العربية تشترك في هدفين أساسين توجد في الأهداف المعلنة لمعظم الجامعات وهما كالتالي:

1- تزويد البلاد بالقوى البشرية المؤهلة في الميادين العلمية الأساسية والتطبيقية في العلوم الاجتماعية والإنسانية.

2- القيام بالبحث العلمي وتشجيعه.

ومن الممكن تقديم إطار شامل لأهداف الجامعات كما يلي:

أ- أهداف إنتاجية:

وهي الأهداف المتصلة بأهداف المجتمع إي احتياجاته من مخرجات الجامعة وتصنف كالتالي:

- **أهداف تعليمية:** وتتصل بإعداد الكفاءات المتخصصة معرفيا ومهاريا وفكريا وثقافيا للإسهام في البناء والتنمية.

- **أهداف أكاديمية:** وتتصل بنشر البحث العلمي وللإسهام في تقديم المعرفة الإنسانية لوصفها في خدمة الإنسان[1].

- **أهداف فنية:** تتصل بتقديم الخدمات والاستشارات الفنية والعلمية للمجتمع (أفراد، مؤسسات) بهدف معالجة المشكلات وكذلك تطوير الواقع وتنميته.

ب- أهداف تدعيمية: وهي الأهداف المتصلة بكليات الجامعة وبقائها وهي أهداف ذاتية داخلية تساعد الجامعة على دعم وجودها وقدرتها على تحقيق الأهداف الإنتاجية وتصنف كالآتي:

[1]- المرجع نفسه. ص 23.

– **أهداف إدارية:** أي تحقيق الدعم الداخلي لضمان المناخ التنظيمي الإيجابي لعملها عن طريق رفع كفاءة انشطتها.

– **اهداف تكيفية:** أي تحقيق الدعم الخارجي عن طريق كسب ثقة الرأي العام وضمان مشاركة وتعاون أفراد المجتمع ومؤسساته معا لضمان توفير البيئة الإيجابية الداعمة للعمل الجماعي.

– **أهداف تميزية:** أي دعم المكانة في المجتمع حيث تحتاج الجامعة إلى موقع متميز يتفق مع طبيعة دورها الريادي والقيادي في البيئة الموجودة بها.

وأن الاختلاف بين الجامعات حول أهداف الجامعة إنما يرجع إلى نظرة كل مجتمع لتلك الوظائف ومدى استيعابه لأبعاد كل منها، ووفقا لاختلاف المجتمعات واختلاف احتياجاتهم يتم التركيز على هدف او اكثر كما قد تقتصر أهداف الجامعة في مجتمع ما على هدف معين دون آخر بسبب اهتمام هذا المجتمع بهذا الهدف دون غيره[1].

الجامعة هي مؤسسة علمية تربوية تعليمية بحثية (أو بحثية – تعليمية) وتنموية قيادية في المجتمع، ونموذج في العمل ورائدة في التغيير (الإيجابي) في المجتمع، وهي إحدى مؤسسات المجتمع الهامة التي يفترض أن المجتمع هو الذي يقيمها ويشيدها ويبنيها ويتبناها، وبالتالي ينبغي أن تلبي حاجات المجتمع التنموية وحل قضياه ومشكلاته وتحديثه، ومن هنا فإن وضوح أهداف الجامعة المنشودة وغاياتها المرسومة التي يراد تحقيقها، جميع عناصر مهمة يجب أن تترسمها الادارة الجامعية من جهة وتعمل على تعريف العاملين بها (من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وطلبة) من جهة أخرى، وعلى كافة المستويات لكي تتظافر الجهود وتتفاعل لتحقيق أهدافها وغاياتها وباختصار، فإن الجامعة تسعى على تحقيق الأهداف العامة الأساسية الكبرى التالية:

الهدف الاول: التدريس الجامعي: ويتمثل هذا الهدف في إعداد الكوادر والطاقات البشرية المتخصصة والمؤهلة في كافة التخصصات والمهن في شتى المجالات التربوية والإسلامية والثقافية والادبية والعلمية والمهنية والزراعية والإدارية والتجارية والقانونية والهندسية والخدمية ...الخ، والتي يحتاجها المجتمع والتنمية الاجتماعية الإقتصادية، ولتحقيق ذلك وضمن هذا الإطار والهدف، يتطلب من الجامعة تحقيق ما يلي:

أ– تزويد الطالب الجامعي بالمعرفة الإنسانية والعلمية في حقل التخصص العلمي أو المهني بأشكالها المختلفة المتمثلة في الحقائق والمفاهيم والمبادىء والقوانين والنظريات .....الخ.

[1] – المرجع نفسه. ص48.

ب– تنمية التفكير العلمي لدى الطالب وتعليم التفكير، واكتسابه مهارات العلم وطرق وعملياته.

ج– اكتساب الطالب المهارات الأساسية المناسبة في التخصص (أو المهنة) الذي يلتحق به.

د– تنمية الاتجاهات الإيجابية والميول والاهتمامات ومنظومة القيم في المجتمع لدى الطلبة.

هـ– تنمية التربية الطلابية الجامعية لدى الطلبة كما في: صقل الشخصية، وتحمل المسؤولية، والمحاورة الديموقراطية، والمبادرة، والتعلم الذاتي[1]، والاعتماد على النفس، والقدرة على التفكير العلمي، والتفكير الناقد، والوعي الجامعي والتعاون، والقدرة على التجديد والابتكار والتكيف في الحياة ....الخ.

الهدف الثاني: خدمة البحث العلمي: ويتمثل هذا الهدف في إجراء البحوث الأساسية (النظرية) والإجرائية والتطبيقية ودعمها وتوظيفها، وبخاصة تلك البحوث المتعلقة بقضايا المجتمع وحل مشكلاته ويمكن تحقيق ذلك من خلال قيام أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا ومراكز البحوث في الجامعة بالبحث العلمي ونشاطاته المرافقة، من هنا تجيء المقولة المشهورة (انشر أو اندثر publish or perish) شعارا للجامعة الحديثة التي تركز على البحث العلمي ونشاطاته المرافقة.

الهدف الثالث: خدمة المجتمع وتنميته: ويتمثل ذلك من خلال تزويد المجتمع بالتخصصات والمهن المطلوبة في المجتمع، وكذلك المشاركة في وضع الخطط والسياسة الوطنية للتنمية، وتامين حاجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من الكوادر والقوى البشرية المؤهلة، وتنفيذ المشروعات والاستشارات وتطويل المجتمع المحلي والوطني، وإعداد القيادات المؤهلة لتبؤ مراكز القيادة والريادة في المجتمع وفي مختلف التخصصات والمهن بمجالاتها المختلفة، ولتوكيد أهداف الجامعة ووظائفها على سبيل المثال: فإن كلية العلوم التربوية يجب ان تخدم (وتقود) المؤسسة التربوية وكلية الزراعة يجب أن تخدم (وتقود) المؤسسة الزراعية وقطاعاتها المختلفة، وكلية الطب يجب ان تخدم (تقود) المؤسسة الصحية وهكذا دواليك.

إنّ الأهداف (العامة) السابقة للجامعة هي أهداف متقاطعة ومتشابكة ومتكاملة، وتكاد تكون متشابكة إلى حد كبير في الجامعات كلها او على الأقل في معالم الرسالة العامة التي تضطلع بها، هذا وتبرز خصوصية كل جامعة من خلال النقطتين التاليتين وهما:

الأولى: البيئة التي تعمل بها الجامعة وبالتالي العوامل المؤثرة فيها سواء كانت اقتصادية ام اجتماعية ام ثقافية ام سياسية.....الخ[2].

---

[1]– المرجع نفسه. ص50.

[2]– المرجع نفسه. ص51.

الثانية: درجة تركيز الجامعة على الأهداف (مستوى ونوعية) وبالتالي الأهمية النسبية التي توليها الجامعة لكل من أهداف الجامعة الأساسية وهي التدريس (المتميز) والبحث العلمي وخدمة المجتمع، فعلى سبيل المثال هل الجامعة جامعة تدريس؟ أو جامعة بحث علمي؟ أم جامعة لخدمة المجتمع؟ أم جامعة تركز على توفيقات مختلفة لهذه الأهداف الثلاثة؟ إلى أية درجة تحقق الجامعة أهدافها؟ هذا وبمراجعة أهداف التعليم الجامعي وأدبياته ومنشوراته في الدول النامية، ثم التوصل إلى الاستنتاجات (الانتقادات) التالية:

يلاحظ أن أهداف التعليم العالي وبالتالي أهداف الجامعات في الدول النامية، هي أهداف فضفاضة او أهداف صيغت بصيغة إنشائية بوجه عام، ولم يتم التعرف فيما إذا كانت هذه الأهداف الجامعية قد تم تحقيقها أم لا؟ أو أن الجامعات قادرة على تحقيقها؟ وكيف يتم التحقيق من ذلك؟ إن الإجابة على هذه التساؤلات ومثيلاتها تتطلب دراسات وبحوث تقييمية شاملة.

المطلب الثالث: وظائف الجامعة:

من البديهيات الواضحة في هذه الأيام أننا نعيش في عصر سريع التطور في كل وجوه الحياة وفي هذا التطور الشامل، أو من ضمنه نجد مؤسسات المجتمع خاضعة أيضا لهذه المؤثرات، وإن اختلف البعض منها في درجة شعوره بهذه المؤثرات ونوع رده عليها.

ومن شأن هذا التفاعل بين المؤسسة والعوامل المؤثرة فيها أن يدعوها إلى التساؤل المتجدد عن جوهرها وغايتها ووظيفتها، ويهيب بها إلى امتحان طرقها وأساليبها للتأكد من أنّها وافية بالواجبات الملقاة عليها، وبالمسؤوليات المتجددة المفروضة عليها بفعل قوى الحياة المتطورة.

ولما كانت الجامعة في مقدمة مؤسسات المجتمع وعيا وأثرا، فإننا نتصورها دائمة الدأب على إثارة قضاياها لمسايرة الأوضاع الطارئة عليها، من هنا كان هذا الاهتمام المتواصل من قبل رجال الفكر، وهذا الفيض من الكتب والدراسات حول تحسين وتطوير أوضاع الجامعات والدارس بشكل عام.

ونظرة خاطفة إلى تطور مدارس التعليم في العالم العربي تأكد لنا صحة المعادلة القائمة على التطور بخط متوازي بين تطور حاجات المجتمع، وتطور الحاجات التي دفعت هذا المجتمع إلى الانتقال من مرحلة الإكتفاء بالمدارس الابتدائية والثانوية إلى مرحلة ولوج أبواب الجامعات الكبرى، ففي النصف الثاني من القرن الماضي تقريبا انتشر التعليم العالي في العالم العربي بسرعة غريبة، فتأسست الجامعة اللبنانية عام 1955 وجامعة ليبيا العام نفسه، وجامعة بغداد في العام التالي على أساس كليات قديمة، وجامعة الخرطوم عام 1951 على أساس من كلية الخرطوم الجامعية وجامعة الملك سعود سنة 1957، وجامعة الرباط سنة 1959 والجامعة الأردنية سنة 1962 فضلا عن جامعات وكليات أخرى.

هذا التطور الهائل في الحياة الاجتماعية وبالتالي في المؤسسات الجامعية، يطرح من جديد دور الجامعة في بناء الحياة الكريمة، المتآلفة المتفتحة والمبدعة لأن جوهر الجامعة ورسائلها هو في أن تسعى لتكون صورة للمجتمع المثالي الفاضل ضمن وطنها ومجتمعها، من هنا تعدد وظائفها التي يمكن أن نجملها في إثنتين:

الأولى: التعليم والتربية والبحث عن الحقيقة **والثانية:** تزويد المجتمع بالعناصر البشرية المدربة المثقفة التي يحتاج إليها وبالإسهام في شتى أساليب تطورها الأخرى[1].

وليس هذا مجال وصف جميع هذه الوظائف وتفصيلها بصورة مجردة، ذلك أننا في سبيل محاولة معينة هي تلمس وظيفة الجامعة في تكوين الإنسان المثقف بكل ما تحمل هذه الصفة من معان سامية.

ولهذا فإن خير ما يجمع ويلخص هذا الدور هو القول: إن الجامعات هي الجديرة بأن تعي أوضح وعي وأعمقه، التنازعات والتيارات الناشبة في مجتمعنا لتعود فتقدمها للطالب بصيغة لا تتنافى من تراثه ومجتمعه، لأن الجامعة هي من المجتمع ولا وجود لها إلا به، فالجامعات كل الجامعات في العالم لم تنشأ في قفار وإنما في مجتمعات معينة وبنتيجة إحساس بسد حاجات المجتمع التي نشأت في كنفه وتفاعلت معه.

فالأزهر لم يكن ممكنا إلا في مجتمع إسلامي، وقد كان له أثره الذي لا ينكر في تطور هذا المجتمع، وكذلك السوربون في فرنسا وأكسفورد وكمبردج وهارفرد وبرنستون وشيكاغو، وجميع الجامعات في كل بلد من بلدان العالم إنها أنشئت فيه وأنشأته وتلونت به ولونته.

في هذا العصر بالذات توافرت عوامل متعددة على وثيق الصلات بين الجامعات ومجتمعاتها وبالأخص في عالمنا العربي، فالإقبال المتزايد على مؤسسات التعليم العالي كافة بفعل انتشار التعليم الابتدائي والثانوي، وبنتيجة الحاجة المتصاعدة الملحة إلى المعرفة وإلى الأشخاص المتمرسين بها في المجتمعات المتقدمة والمتخلفة على السواء، هذا الإقبال الذي يأخذ أحيانا شكل السيل الطامي.

يلقي على الجامعات واجبات تعليمية وتثقيفية تتضخم يوما بعد يوم فوق الواجبات الأخرى التي يتطلبها الإنماء القومي، هذه الواجبات والمسؤوليات تمتن بدورها جذور الجامعات في مجتمعاتنا.

أخذ التعليم الجامعي يعتمد على الدول لسد نفقاته المتصاعدة من ميزانية الدولة، وبالتالي من الضرائب التي يدفعها أبناء المجتمع، فلا عجب إذا أن يشتد الطلب على الجامعات للانصراف لتلبية حاجات هذا المجتمع نفسه الذي ساعد على إنشاء هذا الإطار التنظيمي والتوجيهي بغية الاستفادة منها.

[1]– المرجع نفسه. ص 48.

فلا خلاف إذا في تزايد ارتباط الجامعات بمجتمعاتها وتضخم مسؤولياتها تجاهها، ولا خلاف كذلك في أن جامعات البلاد العربية مدعوة أكثر فأكثر إلى التأصل والاندماج في مجتمعاتها بغية مشاركتها ألامها وآمالها وحاجاتها ومطامحها، بل إلى سبقها في رسم هذه الحاجات وإثارة هذه المطامح وبقدر تزايد السلطة التي تكتسبها الدولة على شؤون المجتمع، بقدر ما تتعاظم مهمة الجامعة وبقدر ما يكون الإقبال على تخطيط الحياة وتوجيه الفكر عندنا بقدر ما يتوجب على الجامعات في العالم العربي الإسلامي الاحتفاظ بمهمتها النقدية والحرص على ممارستها لكي تبقى جامعتنا حصونا للفكر المبدع والحي، من شأن هذا التوتر الجدلي في علاقة الجامعة بمجتمعها، أي بين اندماجها فيه وانفصالها عنه[1].

من انقيادها له ونقده إياه بين توجيه لها وتوجيهه له، من شأن هذا الوضع أن ينعكس داخل الجامعة نفسها في الاختلاف بين بعض وظائفها ولا سيما بين الأولوية التي يجب أن تعطى للتعليم أو للبحث أو للخدمة الاجتماعية علما أن بعض هذه الوظائف يعتبر عاجلا ملحا، وبعضها يعتبر آجلا يمكن إرجائه، فضرورات الإنماء عندنا مثلا تقضي بتقديم واجبات التعليم والخدمة العامة على واجبات البحث.

وفي ميدان التعليم والبحث مثلا يفترض إيثار الفروع العلمية على سواها من فروع الثقافة الأخرى، أو تفضيل التدريس والتدريب المهني والبحث التطبيقي على البحث النظري الحر.

ولكن العاجل الملح ليس بالضرورة الأهم والأبقى فالإنجازات المهنية، التطبيقية، إذا لم تستند إلى أساس متين من المعرفة والبحث ومن القدرة على البحث النظري، تظل ضعيفة وعاجزة على التجدد والتقدم.

والخدمات العامة التي تؤديها الجامعة للمجتمع إذا طغت على مهمتها التثقيفية، جعلت منها إدارة من الإدارات الحكومية وأبعدتها عن غايتها، وبالتالي أضعفت قدرتها على تأدية تلك الخدمات ذاتها على وجهها الأفضل، فالعلم إذا لم توسع آفاقه وتغني جوانبه ثقافة شاملة يتعرض لخطر الانحراف والضلال بإيثار الواسطة على الغاية، وبالعجز عن التميز بين أبعاد الغايات ومراتب القيم فيعود عندئذ ضررا على ذاته ومجتمعه.

لهذا فلابد للجامعة أن تعي هذه التناقضات في شخصيتها لتدرك الاختيارات المرتسمة أمامها، وما تتضمنه من إمكانات التناقض والتكامل لترتفع إلى المكانة المؤهلة لها في المجتمع، والتي هي من ضمن وظيفتها كصانعة للعقل وموقظة للضمير، فالجامعة الحق هي التي تطمح أن تكون حرم العقل والضمير، حرم العقل لأنها تؤمن بأن العقل هو سبيل استكشاف الحقيقة عبر الملاحظة والتدقيق والنقد الذاتي

[1]– المرجع نفسه. ص 48.

والاستنباط والاستدلال وغيرها من الأساليب التي رسمها العقل الإنساني في مجابهته لأسرار الوجود، فضمان الحقيقة رهن بقدر ما يستضئ المرء بنور العقل ويخضع لأحكامه.

وحرم الضمير لأنها تؤمن كذلك بأن المعرفة الإيجابية مهما غزرت تظل ناقصة ما لم تؤديها مناعة خلقية، لأن الفضائل العقلية الحق لا تنفصل عن الفضائل الأدبية، بل تستمد كل واحدة من الأخرى قوة وغنى.

يستفاد من كل هذا أن الدور الأساسي الذي تؤديه الجامعة في خدمة الحياة الاجتماعية والوطنية بوجه عام، يقع في نطاق المبادئ العلمية الصحيحة والقيم الأخلاقية النبيلة، إنه نطاق الجامعة الأول وحيزها المتميز.

وهذا النطاق ذاته جوهر كيان الحياة الاجتماعية الصالحة والوطنية الصادقة ومصدر وجودهما ومبعث وحدتهما، وهذا الوطن في نهاية التحليل سوى مبادئ تحترم وقيم تحقق وفضائل تكتسب وتنمى[1]؟

وهل من ضمان لسلامة الوطن أو المجتمع سوى الحقيقة التي يقوم عليها والتي ترتكز على توفر الحرية والعدالة والمساواة، والكرامة الشخصية المستمدة كلها من حرمة المبادئ، التي يجب أن تؤمن بها وتعلمها في هذا الزمن الذي تنبعث فيه الأهواء والشهوات بشكل عشوائي، وتتضارب فيه المصالح والنزعات بشكل سخيف يجب علينا أن تؤكد هذه المعاني التي تكون الحياة الفضيلة الفردية والاجتماعية والوطنية والإنسانية، يجب علينا أن ندعو بأقوالنا وأفكارنا وسلوكنا الخاص والعام إلى مجتمع هو قبل كل شيء عقل أو علم وخلق ضمير، عقل ينشئ وينظم وخلق يردع عن الشر وضمير ما ينفك يحاسب ويناضل ويحي.

هذا الواجب ملقى في المقام الأول على الجامعيين، فالجامعة ليست مصنعا للشهادات كما يخيل للبعض أحيانا ولا مركزا للإمتحانات ولا مركزا لتخريج الموظفين، بل هي صورة للمجتمع المثال المطلوب إحداثه، من هنا مسؤولية الجامعيين وكل المقيمين على الجامعة في أن يكونوا بمستوى حقيقة الجامعة ووظيفتها، فالجامعة لا يمكنها أن تحقق سيادة العقل مثلا في وطنها إذا لم تكفل سيادته في داخلها أولا، ولا أن تبعث القوى الخيرة في مجتمعها إذا لم تكن هي قد حققت هذه القوى في صميمها، ولا أن تسهم في بناء حياة وطنها على المبادئ والقيم إذا لم تشد في بنيانها ذاته على نفس هذه الأسس والقواعد.

تلك هي وظيفة الجامعة وهذه هي تبعاتها فأين موقع الجامعات العربية في بلادها من هذه الإهتمامات؟ لا شك في أن من أولى خصائص التفكير العلمي والعقلاني توجيه النظر إلى الأصول

[1]– المرجع نفسه. ص 50.

والمبادئ والكليات، وبالتالي إلى الحقائق التي تتعدى حدود المكان والزمان، فالجامعة وإن اختلفت بين عصر وعصر وبين بلد وبلد في بعض المظاهر والوجوه فإن الجوهر يظل ذاته لا يتغير، فإن تغير زالت صفتها الأساسية وانقلبت هذه المؤسسة إلى شيء آخر.... وكذلك الوطن والحياة الاجتماعية، قد تبين ألوانها وأشكالها بين مجتمع وآخر ولكن حقيقتهما كخلاصة قيم معينة تبقى هي نفسها، فإن انعدمت ضاع معها معنى الوطن ومعالمه.

فحاجتنا الأولى في عالمنا العربي والإسلامي هي العودة إلى الأصول والبحث عن جواهر الأمور، والحقيقة التي نكل عن ترديدها وتأكيدها هي أن جوهر المجتمع قيم خلقية وعلمية ..... وحيوية حضارية، وإسهام حضري ولكن هذه القيم لا تحصل لمجتمع ما إذا كانت فيه مراكز وخلايا تؤمن بها وتدافع عنها، وتعمل على تنميتها وتبثها في الجسم الوطني، فهل من جدال في أن الجامعة هي في مقدمة هذه المراكز؟ وهل من جدال في أنه لابد للمجتمع من ان يمدها باستمرار بالوسائل ويعينها لتقوم بحاجاتها وحاجاته على السواء؟ [1]

إن الجامعات لا تولد اعتباطا ولا يتيسر لها أن تؤدي مهمتها على الوجه الذي ذكرناه إذ لم تهيأ أسبابها لاسيما في هذه الأيام التي اتسع فيها عمل الجامعة وتفرع وتضخمت واجباتها وتبعاتها، من هنا يحق لنا أن نتسائل: إلى أي حد يشغل حال التعليم الجامعي في العالم العربي والإسلامي أذهان السلطات المسؤولة؟ وبصفة اخص ماهو مقام الجامعة اللبنانية بين الاهتمامات التي تقلق بالهيئات الرسمية؟ لو اننا عدنا إلى الأصول وفقهنا الدور الذي تلعبه الجامعة الوطنية في حياة الوطن لأحللنا هذه الجامعة المقام الأول من اهتماماتنا ولظللنا نقلق ونكافح لنضمن لها وسائل النمو، بعد ان وصلت إلى هذه المرتبة من الاتساع لتصبح منبعا يتدفق فكرا ومعرفة لتصنع لبنان.

على أن تبعة الوصول إلى النتيجة التي نصبو إليها لمستوى الجامعات في عالمنا العربي، لا تقع على المسؤولين وحدهم بل على الجامعيين أنفسهم أيضا، فمن المفروض أن يكون هؤلاء او على من سواهم لخطورة القضية الجامعية، وأشد تعاضدا وتماسكا في تبيان أهمية التعليم الجامعي وفي بث الرسالة الجامعية في كل سبيل من سبل القول والفكر والعمل، وأول هذه السبل أن تكون حياتهم تجسيدا لهذه الرسالة وما لم يعتبروا عملهم رسالة ولا مهنة، وما لم تكن أشخاصهم رموزا حية ملهمة للقيم التي تمثلها الجامعة تبقى عاجزة عن بلوغ غايتها المرجوة في الارتفاع إلى مستوى دعوتها.

[1]– المرجع نفسه. ص 51.

يحضرني هنا قول للشيخ زين الدين العاملي المعروف بالشهيد الثاني: قيل العلم لا يعطيك بعضه، حتى تعطيه كذلك « والجامعة بصفتها موطن العلم، عقلا وضميرا، لا تعطينا بعض ما هي أهل له إلا إذا أعطاها المسؤولون والجامعيون كامل ولائهم وقدرتهم، فبمثل هذا العطاء أو لا يكون لجامعتنا دورها الخير في البناء في مستقبل فكرنا وحياتنا».

المبحث الثاني:الجامعة الجزائرية:

المطلب الأول: مفهوم الجامعة الجزائرية:

حسب المرسوم رقم 03/ 579 الأساسي النموذجي في الجامعة المؤرخ في 23 أوت 2004، تعتبر الجامعة في الجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، والجامعة في الجزائر مؤسسة تعليمية تتكون من ثلاث أبنية وهي:

أولا: البنية البشرية: وتتكون من:

1- العمال الإداريون: إذا كل مؤسسة تحتاج إلى تنظيم إداري يقوم على أساس الهرمي الذي يضبط علاقات الرئيس بالمرؤوسين داخل إطار التنظيم لتحقيق أهداف المؤسسة، ويختص العمال الإداريون بتسيير الناحيتين الإدارية والمالية، ولا علاقة لهم بالأمور التربوية.

2- العمال البسطاء: وهم الذين يزاولون الأعمال البسيطة الخدمية.

3- الأساتذة: يمثلون الفئة العاملة بالتدريس يقومون بتنفيذ العملية التربوية وهم قسمان: قسم يباشر العملية التعليمية، والآخر يشرف على حسن سيرها مثل عمداء الكليات، رؤساء الأقسام ... إلخ، وتعتبر هذه الأخيرة جزء من العمال الإداريون من حيث ما يوكل إليها من أعمال لا من حيث كونها قانونيا ورسميا، أما الفئة الأولى فتقوم بالعمل التعليمي، ولها احتكاك أكبر مع الطلبة من جهة ومع العمال من جهة أخرى لأن وظيفتهم تتطلب التنسيق بين عملهم كمدرسين وبين ما تتطلبه الإدارة من التعليمات.

4- الطلبة: وتعتبر أهم فئة في البنية البشرية للجامعة إلى جانب المدرسين وتمثل أكبر فئة من حيث الكم، ولها علاقة دائمة مع العاملين الأساتذة.

ثانيا: البنية القانونية: على اعتبار الجامعة مؤسسة رسمية تنشأ بموجب مرسوم صادر عن الحكومة كما هو مبين أعلاه، فالجامعة منظمة ومسيرة بمجموعة من القوانين والأنظمة التي تضبط أعمالها وعلاقات عمالها وأساتذتها وكذا طلبتها ...إلخ.

ثالثا: البنية المادية: وتتمثل في الهياكل والأبنية والمنشئات الموجودة للقيام بعدة وظائف أهمها: الوظيفة التعليمية _ الإدارية _ البحثية _ والثقافية.

فكون الجامعة مؤسسة ذات طبيعة إدارية وتعليمية، فهي تحتاج إلى قاعات المحاضرات وأقسام ومكتبات ومخابر كما هي بحاجة إلى مكاتب ومختلف اللوازم الضرورية لإجراء العملية الإدارية.

المطلب الثاني: تطور الجامعة الجزائرية:

أولا: الجامعة الجزائرية في العهد الاستعماري:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي، فتاريخ تأسيسها يرجع إلى سنة 1909، أما بدورها الأولى فترجع إلى سنة 1877 م، وقد تخرج منه: أول طالب سنة 1920 من معهد الحقوق كمحام. [1]

وكانت منذ تأسيسها تابعة لوزارة التربية الوطنية الفرنسية وخاضعة لقوانين التعليم العالي الفرنسي، أي أنها كانت فرنسية المنشأ والنمط. [2]

لقد كانت لهذه الجامعة هدفين رئيسيين أنشأت لأجلهما، الأول هو تثقيف وتعليم أبناء الفرنسيين والمعمرين الأوروبيين المتواجدون في الجزائر آنذاك، أما الهدف الثاني فمحاولة تكوين نخبة من المثقفين الجزائريين من أجل استخدامهم والاستعانة بهم في تنفيذ السياسة الاستعمارية، وهذا ما عبر عنه أحد المختصين في النظريات الخاصة بالتعليم الاستعماري بقوله: "إن أحسن وسيلة لتغيير الشعوب البدائية في مستعمراتها جعلهم أكثر ولاء وأخلص في خدمتهم لمشاريعنا، وهو أن نقوم بتنشئة أبناء الأهالي منذ الطفولة وإن نتيح لهم الفرصة لمعاشرتنا باستمرار، وبذلك يتأثرون بعاداتنا وتقاليدنا فالمقصود باختصار هو أن نقوم بتنشئة أبناء الأهالي منذ الطفولة وأن نتيح لهم الفرصة لمعاشرتنا باستمرار، وبذلك يتأثرون بعاداتنا وتقاليدنا،[3] إن السائد في الجزائر في مرحلة الاستعمار الفرنسي هو حرمان الجزائريين من التعليم إلا في أضيق الحدود، ففي سنة 1954 زار وفد فرنسي يتكون من عدة شخصيات سياسة وصحفية ورجال علم ودين بهدف الإطلاع على أحوال بها، أعلن رئيس الوفد عند عودته إلى فرنسا إلى رجال الصحافة قائلا: "رأينا الجزائريين لا يشاركون في التعليم الابتدائي إلا بنسبة 10 % فقط، وليس لهم في التعليم العالي إلا نحو 300 طالب، ورأينا الأبواب موصدة في وجه الجزائريين، وخرجنا من كل ذلك

---

[1]– دليو، فضيل وآخرون. إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. قسنطينة: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، 2006، ص 228.

[2]– أحمد، منير مصلح. نظم التعليم العالي في المملكة العربية السعودية والوطن العربي. الرياض: دن، ط1، دت، ص466.

[3]– أحمد، طالب الإبراهيمي. من تصفية الاستعمار إلى الثروة الثقافية 62. ترجمة حنفي بن عيسى. الجزائر: وزارة التعليم والتربية، ص 16.

بنتيجة عظيمة هي: إذا كنا في فرنسا نجهل معنى العنصرية، فإن العنصرية في القطر الجزائري هي القانون المعمول به[1].

وقد أورد رابح تركي في كتابه التعليم القومي والشخصية الجزائرية النقاط التي تميز السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر وهي:

- حصر تعليم الجزائريين في أضيق الحدود.
- التقليل من إقامة المدارس الخاصة في مختلف مراحل التعليم.
- تحديد عدد التلاميذ الجزائريين في كل مراحل التعليم.
- خفض ميزانية تعليم الجزائريين إلى أقل حد ممكن.
- الاهتمام بالتعليم النظري على حساب التعليم الفني والمهني.
- تصعيب الامتحانات أمام الطلبة الجزائريين ووضع شروط قاسية لهم.
- فرض مصاريف تعليمية باهظة بعد المرحلة الابتدائية تفوق إمكانيات معظم الجزائريين[2].

إن الطلبة الجزائريين كانوا لا يمثلون إلا نسبة 10% بالنسبة للطلبة الأوربيين، وهذا ما يؤكد سياسة الاستعمار الرامية إلى الحد من تعليم الجزائريين، ففي الحقبة الاستعمارية لم يتخرج من جامعة الجزائر إلا 03 جزائريين في التكنولوجيا و 05 آخرون في الزراعة.

ثانيا: الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال:

1-مرحلة 1962-1970: ورثت الجزائر عند فجر الاستقلال عن الاستعمار الفرنسي هياكل جامعية محدودة جدا وأغلبها غير صالح للدراسة، وكانت متمركزة في الجزائر العاصمة كجامعة الجزائر والمعهد الفلاحي بالحراش، فلم تجد الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال أي قاعدة متينة للانطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس والمرافق والإداريين المتخصصين في شئون التسيير الجامعي.

واجهت هيئة التدريس هذه المعضلة وحملت على عاتقها مهمة التدريس والتسيير الإداري معا، لكنه كان بمثابة الحل الاضطراري المؤقت[3]، ولقد استطاعت الجامعة الجزائرية الاستمرار رغم نقص الإمكانيات المادية والبشرية بفضل التحاق بعض الجزائريين المقيمين بالخارج، وكذلك الاستعانة ببعض المدرسين من

---

[1]- رابح، تركي. التعليم القومي والشخصية الجزائرية. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع،1981، ص146.

[2]- المرجع نفسه. ص 147.

[3]- محمد، العربي ولد خليفة. المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،1989، ص187.

المدارس الثانوية بالإضافة إلى المتعاونين من البلدان الشقيقة والصديقة، حتى وصل عدد الأساتذة إلى 360 أستاذ جامعي بلغت نسبة الجزائريين منهم 40 %.[1]

بعد عدة سنوات من الاستقلال لم تتغير الجامعة الجزائرية يقول كولون حول هذه الفترة: "الجامعة الجزائرية في 1970 لا تزال تدور على"Coulon" ساعة باريس، فالسنة الأولى في كليات العلوم والآداب بها هي السنة التحضيرية في الجامعة الفرنسية المعروفة قبل 1966.

ولم تكن هناك وزارة خاصة بالتكوين العالي بل كانت إدارة الجامعة مديرية تابعة لوزارة التربية الوطنية، حتى سنة 1970 أين تم تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتميزت بإصلاح التعليم العالي في سنة 1971.

2- مرحلة 1971- 1980: في هذه المرحلة بدأت بوادر الإصلاح الأولى حيث تم تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة، واعتماد نظام السداسيات المستقلة، وأجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

1-**مرحلة الليسانس:** وأصبح يطلق عليها مرحلة التدرج وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات السداسية فهي المقاييس الدراسية.

2- مرحلة الماجستير: ويطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأول، وتدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزئيين، الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية وتهتم بالتعمق في الدراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة.

3-مرحلة الدكتوراه: وهي مرحلة ما بعد التدرج الثاني وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي، كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج التعليمية، إلى جانب التربصات الميدانية، وطابقت هذه المرحلة مرحلة تطبيق المخطط الرباعي الأول(1970-1973).

وهي مرحلة تفكير وإعادة النظر في محتوى التعليم الجامعي الموروث عن الاستعمار ومحاولة إصلاح شامل لهذا التعليم حتى ينسجم مع متطلبات التنمية الشاملة.

3-**مرحلة تطبيق المخطط الرباعي الثاني (1974- 1977):** ويمكن القول أنه في هذه المرحلة انطلقت ثورة حقيقية في مجال التعليم العالي خاصة في مجال بناء وتشييد الجامعات وتعريب التعليم

[1]- عبد الجواد، محمد عزت." الدراسات العليا طبيعتها وإدارتها". مجلة إتحاد الجامعات العربية، العدد1، 1983، ص112.

العالي على وجه الخصوص العلوم الإنسانية، إلا أنها عرفت تعطلا على مستوى تخصصات العلوم الطبيعية والتكنولوجيا.

4- **مرحلة الخريطة الجامعية:** تبدأ من سنة (1981- 1984) وتطابقت مع تنفيذ المخطط وامتدت حتى آفاق سنة – الخماسي الأول للتنمية في الجزائر (1980- 2000) وتهدف إلى تخطيط التعليم العالي، معتمدة على احتياجات الاقتصادي الوطني بقطاعاته المختلفة وتحديد هذه الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل كالتخصصات التكنولوجية، والحد من توجيه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق والطب التي نجد فيها فائض من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد التنموي الوطني.

5- **مرحلة 2000 إلى يومنا هذا:** وتميزت بإدخال إصلاحات على نظام الدراسة الجامعية حيث استحدث نظام (ليسانس – ماستر – دكتوراه) الذي يمثل هيكلا تعليميا مستوحى مما هو LMD سار في الدول الأنجو-سكسونية، وأخذ هذا النظام مكانته في بلادنا تدريجيا ابتداء من السنة الجامعية 2004-2005 في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل منها (LMD) يعتمد نظام بشهادة جامعية وهي:

ليسانس: شهادة الباكالوريا + ثلاث سنوات.

ماستر: شهادة الباكالوريا + خمس سنوات.

دكتوراه: شهادة ماستر + ثلاث سنوات.

في كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتميز وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل وهذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائيا ويمكن استعماله في مسار تكويني آخر.[1]

في نظام (LMD) تجدر الإشارة إلى أن هذه المرحلة تتميز بإدخال نظام التخصصات إضافة إلى الاحتفاظ بالتعليم الكلاسيكي في تخصصات أخرى.

المطلب الثالث: استراتيجيات تسيير التعليم في الجامعة الجزائرية

تعتمد الجامعة الجزائرية في تعليم طلابها على استراتيجيات يتحقق من خلالها الربط بين الفكر النظري والتطبيق العملي، لذلك فإن هذه الاستراتيجيات تسيير في طريقين متوازنين هما:

[1] جامعة جيجل. مجلة دورية إخبارية تصدرها جامعة جيجل. مجلة الجامعة: 2008، ص ص 21، 22.

أولا: التعليم والتدريس النظري: يتم من خلال المقررات النظرية المختلفة، ويهدف إلى إكساب الطالب المعلومات والمعارف والقواعد والمبادئ والأفكار التي تشكل الخلفية النظرية التي يحتاجها لتفسير وتوضيح ممارساته للمهام التي يتطلبها عمله[1]، أي توفير القاعدة العامة التي تكون لديه الكفايات المعرفية.

ثانيا: التدريب العملي: يتناول ذلك تطبيق وتوظيف المعلومات النظرية والمعارف والمفاهيم والمبادئ والقواعد التي يكون الطالب قد ألم بها أو اكتسبها في المرحلة السابقة (مرحلة التعليم النظري) والتي تكون في مجملها كفاياته العملية.

إذن فإن الجامعة الجزائرية كمجمل جامعات العالم تعتمد على ثلاث مراحل لإعداد طلابها:

1- الإدراك العقلي للمفاهيم والقواعد والمبادئ النظرية وتسمى المرحلة المعرفة الإدراكية.

2- مرحلة الممارسة العملية، سواء كانت ممارسة جزئية أو كلية.

3- مرحلة النتائج أو ما يسمى بالتغذية الراجعة وتتضمن التقويم بمختلف أشكاله وأدواته مثل الامتحانات، وتسمى هذه الإستراتيجية بالمنحى النظامي.

المبحث الثالث: الاليات الاساسية للجامعة.

المطلب الاول: مرامي الجامعة:

يكاد يكون هناك شبه إجماع على أن مرامي الرئيسة لمؤسسات التعليم العالي المعاصرة تندرج تحت ثلاثة عناوين رئيسة هي:

- إعداد القوى البشرية.
- البحث العلمي.
- التنشيط الثقافي والفكري العام.

[1]- سلامة، السيد الخميسي. المعلم العربي :بعض قضايا التكوين ومشكلا ت الممارسة المهنية. الإسكندرية: دار الوفاء، 2003، ص195.

1- إعداد القوى البشرية:

إن من أهم الوظائف التي إرتبطت بالتعليم العالي منذ نشأته في العصور الوسطى الإعداد للمهن المختلفة في الآداب والقانون والطب واللاهوت، وهذا أساس التقسيم الرباعي للجامعة الذي ساد منذ تلك الفترة وإلى الجامعات الحديثة، وأثر في نشأتها وتحكم في توجهها حتى العصور الحديثة[1].

وقد تطورت الشعب والتخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة وإستحداث تخصصات جديدة منها، ففي القرن التاسع عشر الميلادي بدأت الجامعة تهتم بالإعداد لمهنة التدريس والمهن الأخرى كالهندسة والزراعة والعلوم الطبيعية والإجتماعية، وفي القرن العشرين الميلادي أضيفت تخصصات أخرى مثل إدارة الأعمال والصحافة وعلوم المكتبات، وقد كان ظهور المنظمات الدولية دافعا قويا للجامعات للإهتمام بالشؤون العالمية، فإهتمت الجامعات بدراسة العلاقات السياسية والإقتصادية الدولية ومع التطور العلمي الكبير تجد الجامعات نفسها مضطرة لإفساح المجال لتخصصات جديدة تفرض نفسها بإستمرار.

وإذا كان التعليم العام يهدف إلى إكساب عموميات المعرفة والثقافة فإن التعليم العالي يهتم بخصوصيات المعرفة والثقافة، ومن هنا كان الهدف الرئيس للتعليم العالي هو التخصص الذي يقوم على أساس تقديم تعليم عال متخصص ومستوى عالي من المعرفة، وهذا ما يميز التعليم العالي عن التعليم العام، وعلى مؤسسات التعليم العالي أن تنمي لدى طلابها الإتجاه الصحيح نحو التخصص والمعرفة وأن تزودهم بالمهارات التي تمكنهم من تحصيل المعرفة بأنفسهم.

ولأن التعليم العالي له الأثر الأكبر في التنمية الإقتصادية والإجتماعية، فهو تعليم ذو مواصفات خاصة تجعله عاملا أساسيا من عوامل التنمية وتواجه مؤسسات التعليم العالي وخاصة في الدول النامية مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكاديمية، وذلك بالنسبة لدورها المتصل باللحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع[2].

ولم يعد التعليم العالي مكتفيا بإعداد المتخصصين على مستوى الدرجة الجامعية الأولى فقط وإنما إمتد بدراساته ودرجاته العلمية إلى مستوى الدرجات العلمية العليا فوق الجامعية، ومع أن الإعداد للدرجات العليا قد يتداخل مع الوظيفة الثانية لمؤسسات التعليم العالي وهي القيام بالبحوث، فمما لاشك فيه أن

[1]- مرسي، محمد منير. الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه. القاهرة: دار النهضة العربية، 1992، ص 76.

[2]- راشد، علي. الجامعة والتدريس الجامعي. جدة: دار الشروق، 1989، ص88.

التقسيم بين هذه الوظائف هو تقسيم إصطلاحي ومن الصعب وضع حدود فاصلة بينها، ولقد إتسعت وظائف التعليم العالي المعاصر لتشمل إلى جانب الإعداد للمهن المتخصصة مهمة التدريب الحديث أيضا، فلم تعد الجامعة تكتفي بإعداد المهنيين فحسب وإنما أخذت على عاتقها أيضا مسؤولية تدريبهم بعد إعدادهم وأصبح التدريب الحديث من مسؤوليات التعليم العالي يستطيع من خلاله نشر الإتجاهات الحديثة في مجالات التخصص المختلفة، وهكذا يتكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسة كبرى للتعليم العالي في ظل مفهوم متكامل من التربية المستمرة.

2- البحث العلمي :

يعد البحث العلمي أحد الوظائف الثلاثة التي يستند إليها التعليم العالي في مفهومه الحديث المعاصر، فالمؤسسات التعليم العالي دور هام في تنمية المعرفة وإنمائها وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي، ولا يمكن أن تكون هناك مؤسسة للتعليم العالي بالمعنى الحقيقي إذا أهملت البحث العلمي أو لم تعره الإهتمام الذي يستحقه، ويجب أن تكون لدى أساتذة وطلاب الجامعات إتجاهات قوية نحو الإهتمام بالبحوث العلمية وتقدمها، ويجب أن تحرص على القيام برسالتها في البحث العلمي وتدريب المشتغلين به بل ويجب أن تعتبر ذلك جزءا لا يتجزأ من أنشطتها العلمية، وتستطيع في هذا المجال أن توفر المناخ العلمي للبحث وما يستلزمه من معدات وأجهزة ومراجع وغيرها من مصادر علمية وتوفر إستخدام ذلك بالنسبة للأساتذة والطلاب على السواء، وبهذا تعمل على التنمية الذاتية والتدريب لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والباحثين الذين تعدهم.

ولمؤسسات التعليم العالي القدرة على تنمية المعرفة وإثرائها بما تملك من رصيد ثقافي وبما تضمه من كفاءات علمية، فهي مجتمع المثقفين والعلماء وهي مجتمع التخصصات المختلفة في كل ميادين المعرفة، وبهذا تستطيع مؤسسات التعليم العالي أن ترسي قواعد متينة للبحث العلمي بها.

3- التنشيط الثقافي العام :

يعد نشر العلم والثقافة من رسالة المؤسسات الجامعية، فهي ذات دور طليعي في مجال العلم والثقافة للنهوض بالمجتمع، وهي مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتحاول أيضا من خلاله معالجة مشكلاته، وعلى المؤسسات الجامعية أن تنفتح على المجتمع وأن تفتح أبوابها للمجتمع، وأن تتحسس آمال المجتمع ومشكلاته لتكون معبرة عنها واعية ومستجيبة له ولابد لهذه

المؤسسات أن تستجيب لحاجات المجتمع الثقافية لتسهم في تنشيط بنيته الإجتماعية والإرتفاع بمستواه الفكري والثقافي[1].

المطلب الثاني: مهام الجامعة: يمكن أن نحددها في النقاط التالية:[2]

1- النمو المعرفي:

أو ما يسمى بالثورة المعرفية أو الإنفجار المعرفي بحيث تعمل الجامعة على إحداث أساليب وأدوات تسهم في الحصول على المعرفة وتخزينها وإسترجاعها وتحليلها، مما يجعل قوتها وكفاءة أعضاء الهيئة التدريسية فيها، ومستوى طلابها هو المحور الأساسي لدرجة التقدم الإجتماعي ومكوناته الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، وتحقيق التنمية الشاملة بما تقدمة من إمكانيات وخبرات للتعليم والتدريب المستمر، بحيث يصبح الهدف الأول للتعليم الجامعي وتطوير المجتمع والنهوض به إلى أفضل المستويات التقنية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

2- **التقدم التقني:**

والذي فرض على الجامعات مناحي جديدة فلم يعد هناك مجال لعزل الجامعة عن التقدم والتطور الذي شهده هذا العصر، وأصبح من حتمية مسؤولياتها النهوض بمجتمعاتها ومتابعة التطور التكنولوجي والمساهمة فيه، وتطوير البرامج والمناهج التعليمية وإعداد القوى البشرية علميا وفنيا وإداريا وإجتماعيا في ضوء التطور التكنولوجي ومتطلباته.

3- التنمية:

يشمل دور الجامعة أيضا ترسيخ العلاقة بين الجامعة والمجتمع، من خلال تنمية البحث العلمي والتطبيقي وربطه بواقع العمل، ومن تدريس مشكلات الصناعة والزراعة ومعوقات العمل وإعداد الكفاءات البشرية التي يحتاجها المجتمع في مختلف النشاطات، وتزويدها بأحدث المعارف والخبرات وإذا ما أهمل دور التعليم العالي في الخطط التنموية في المجتمع فالنتيجة هي تباطؤ الخطط التنموية وإنتشار الجهل.

إن الوظيفة الأساسية للجامعة إضافة لتقديم المعرفة تتمثل بالإستجابة للإحتياجات الفعالة والأساسية لتنمية المجتمع التي تتمثل بما يلي:

---

[1]- العريض، جليل ابراهيم. عضو هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربية: تأهيله وتقويمه. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج، 1994، ص 59، 60.

[2]- ذياب عواد، يوسف. دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات، رام الله – فلسطين-: جامعة القدس المفتوحة، 2010، ص55.

– التعليم الجامعي للإرتقاء بالمجتمع فكريا وعلميا.

– توفير الإمكانيات البحثية والمعملية لحل مشكلات المجتمع وتمدنه.

– الخدمة العامة للإرتقاء بالمجتمع حضاريا وفكريا.

– الإبداع الفني فدور الجامعة ليس تحصيلا علميا ومعرفيا فقط، بل بناء للشخصية المميزة وتفجيرا لطاقات الطلبة الثقافية والفنية والأدبية عن طريق أنشطة موازية ومنح جوائز تنافسية.

– نشر المعرفة وتكوين العقلية الواعية لحل مشكلات المجتمع والبيئة المحيطة، ومعرفة الأساليب الفنية المستخدمة وتتبعها لركب التقدم العلمي والتكنولوجي.

– التنمية المهنية والروحية وتنمية بعض المهارات مثل: مهارات القيادة والإتصال وزيادة التخصص في المهن، وإرتفاع مستوى المهارة الذي تتطلبه الأعمال والمهن وغيرها.

وكان للتغيير التكنولوجي الذي يشهده العالم وما نتج عنه من تطور هائل في وسائل الإتصالات ووجود عدد من التقنيات الحديثة، الأثر الأكبر في ظهور إحتياجات جديدة، فالثورة المعرفية والتكنولوجية الهائلة نتج عنها تقنيات عديدة وفرت على الإنسان كثيرا من وقته وجهده.

لقد أصبحت المعرفة قوة دافعة ومحركا أوليا للإقتصاد الحديث فهي أهم وسائل زيادة إنتاجية العمالة، وهدر المحتوى الإلكتروني والمقوم الرئيسي للبرمجيات التي تعالج هذا المحتوى، وهناك تغير في النماذج الإرشادية في عصر المعرفة من ميزة التنافسية على أساس جمع المعلومات إلى إمتلاك المعلومات على أساس القدرة على خلق المعرفة الجديدة.

وقد أنتجت هذه المعرفة الجديدة التي تم الإشارة إليها ما يلي:[1]

– التكنولوجيا الجديدة.

– المنتجات الجديدة.

– الكمية الجديدة للتكنولوجيات والمنتجات معا.

– القدرة على صناعة المنتجات وفقا للإحتياجات تماما، وحسب الطلب ومواصفات المستهلك.

– العمليات الجديدة.

– النوعية الجديدة.

[1]– طارق عبد الرؤوف، محمد عامر. تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2007، ص67.

وهذا يتطلب نظرة جديدة تماما للتعليم وما يجب أن يكون عليه، ونظرا لتزايد العولمة الإقتصادية وإعادة الهيكلة في النظم السياسية والإقتصادية العالمية ومتطلبات المعرفة والمعلومات، فإن الإحتياجات التعليمية على جميع مستوياتها (من حيث بيئتها، ووظيفتها، والمناهج الدراسية، والمداخل) قد تغيرت ولاسيما مستوى التعليم العالي، فثورة المعرفة وإستخدام الإنترنت وسرعة الإتصال وقلة تكاليفه أثرى بيئة بناء المعرفة المصممة خصيصا لتقديم مزيد من البرامج الدراسية والأنشطة المنهجية واللامنهجية والمشاريع المرتبطة بالحاسوب والتعلم عن بعد لخلق المعرفة والتطوير المستمر للأفكار، فالمؤسسات الجامعية تصبح أقل تشددا وأكثر مرونة في محاولة لتلبية الإحتياجات المتنوعة للمتعلمين والإقتصاد العالمي، لذا فإن البرامج الجامعية المقدمة ينبغي أن تكون متكيفة لتعكس هذه المعرفة، وربطها بمتطلبات التعليم والتعلم عن طريق خلق المعرفة الجديدة ورأس المال البشري، من خلال التعليم والأخذ بنظام الجودة والإعتماد لضمان جودة البرامج الأكاديمية والتربوية بما يتماشى وظروف كل مجتمع.

والمهمات التي تقع على عاتق التعليم الجامعي في الوطن العربي بصفة عامة والمجتمع الجزائري بصفة خاصة هي تحقيق أهداف تربوية وثقافية، ترمي إلى تغيير الشخصية للفرد في المجتمع وإصلاحه وإبعاده عن الموروثات النفسية والإجتماعية والثقافية البالية، وبناء ثقافة الفرد وفق الأسس والقيم الحضارية الحديثة التي تجعل الفرد عضو إيجابي في المجتمع المعاصر، فالنظام التربوي له دور أساسي في إحداث هذه التغييرات وترسيخ التقاليد الإيجابية، فهي طريق للإرتقاء وسبيل للنهوض وتنمية الشخصية المتكاملة من مختلف جوانبها وأبعادها، وتربية الفرد على إحترام القيم الإنسانية وتحمل المسؤولية، وطلب العلم للعمل به وليس فقط وسيلة للكسب أو للتزين به، أي أن وظائف الجامعة أضحت علمية خلقية إجتماعية تسعى نحو تنوير دائرة المعرفة وتوسيعها والإسهام في محو الأمية بمفهومها الحضاري الحديث[1].

ومن هنا يمكن أن نستخلص مجموعة من الوظائف والمهام الرئيسية للجامعات والمعاهد العليا في مجموعة من الوظائف الأساسية المتكاملة التالية:

– إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع، وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدء التنمية الإقتصادية والإجتماعية وتحقيقها.

[1]– مجدي محمد، مصطفى. تحديد أولويات خدمة المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية دراسة تطبيقية على مجالات التعليم والصحة والشئون الاجتماعية بمدينة العين. مجلة التربية – كلية التربية جامعة الأزهر. العدد109. الجزء الثاني. يونيو 2002: ص11.

– القيام بوظيفة أساسية في البحث العلمي لمختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل على تطويرها.

– المشاركة في تقدم المعرفة وتشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالطبقات الإجتماعية التي تؤدي إلى التقدم الإقتصادي والإجتماعي.

– المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العام من جهة وبين التعليم الفني والتكنولوجي من جهة، وذلك بهدف الوصول إلى توازن مرن مناسب بين مراحل التعليم المختلفة (مخرجاتها ومدخلاتها).

– إيجاد قاعدة إجتماعية عريضة متعلمة تضمن حدا أدنى من التعليم لكافة فئات المجتمع، ويتطلب ذلك محو أمية جميع الأفراد كحد أدنى للمعرفة والمواطنة الصالحة.

– المساهمة في تعديل نظام القيم والإتجاهات بما يتناسب وطموحات التنمية في المجتمع، وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها، لخدمة كافة قطاعات الإنتاج والخدمات الإدارية والقضاء على البطالة.

– إعداد القوى البشرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات والمهن وذلك عن طريق تزويدها بالمعارف والمهارات والإتجاهات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، وبما يمكنها من التعايش مع العصر التقني، وتطوير وسائلها محليا مع التركيز على العلوم وتطبيقاتها المختلفة وبالتالي ضمان وجود قاعدة دائمة من الموارد البشرية ورصيد مستمر من رأس المال البشري.

– تنمية الموارد العلمية وإستغلالها من خلال الأفراد القادرين على تحمل أعباء التنمية وقيادتها.

– تنمية أنماط التعبير والتفكير لدى الأفراد بما يحقق إتصالهم بجذورهم الثقافية وإنتمائهم الوطني الأصيل.

– إنفتاح التعليم على العالم الخارجي وإهتمامه بشؤون القضايا الدولية، لتعميق التفاهم والحوار بشعوب العالم.

– نشر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية وتطوير الإتجاهات الفكرية الإجتماعية، بما يوفر ثقافة مشتركة ومنهجا موحدا في التخطيط والتنظيم والعمل الإنتاج.

– إعداد الباحثين في مختلف مجالات البحث العلمي والتقني والإنتاجي، بما يضمن الكشف عن المعارف الجديدة والإبداع والإبتكار والتجديد في شتى ميادين الحياة والعلم والمعرفة والفن.

– إرساء الديمقراطية الصحيحة فهناك مثل يقول كلما تعلم الإنسان زادت حريته وهذا يعني إرتباط الحرية بالتعليم، فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، الذي يعد

أول خطوات العدالة الإجتماعية وعن طريق تدريب الأجيال الصاعدة على أسلوب الحياة الديمقراطية وتأسيسا على ذلك يصبح التعليم بمختلف مؤسساته التعليمية يمثل الأساس في عوامل الإنتاج والتوزيع، وهما العنصران المتميزان في تحديد التنمية الإقتصادية ثروة وإنتاجا والتنمية الإجتماعية توزيعا وإشباعا.[1]

المطلب الثالث: أهمية الجامعة:

يكتسي التعليم العالي أهمية في كل البلدان وتتجلى أهميته من خلال الموارد المالية الضخمة التي تخصص لقطاعه، إضافة إلى القيمة المعنوية التي تولى له وترجع هذه الأهمية إلى ما يلي:

– مرحلة التعليم العالي هي التتويج لمراحل التعليم ككل، فالطلبة الذين يلتحقون بها هم عصارة أفراد المجتمع العلمية، وهم الناتج النهائي من مخرجات النسق التعليمي عامة.

– الإلتحاق بالحياة المهنية وتقلد المسؤوليات يجعل مرحلة التعليم العالي مرحلة حاسمة بقدر ماهي مهمة لأن إطراد سير المجتمع نحو التقدم أو التقهقر يتوقف على الخصائص الكيفية لخريجي جامعاته، وإلا فإن رداءة اليوم تنتج بالضرورة رداءة الغد.

– الإنفجار المعرفي والتكنولوجي قد أدى إلى تضييق الخناق على العمل اليدوي وتوسيع مجال تطبيق التكنولوجيات الحديثة بالموازاة لذلك، مما جعل التكوين العلمي العالي شرطا أساسيا للإندماج الإيجابي والمساهمة الفعالة للشباب في التقدم الإجتماعي، هذه الضرورة بالذات هي التي تقف من وراء فكرة تعميم التعليم العالي من خلال جامعات التكوين المتواصل والجامعات الإفتراضية.

– إن إنتهاج سياسات تعميم التعليم أدت إلى تزايد سريع للطلب الإجتماعي على التعليم العالي، وأصبحت الجامعات تستقبل أضعافا مضاعفة من الطلبة مما أدى إلى توسيع نسق التعليم العالي وإرتفاع كلفته وثقل حجم ميزانيته بشكل كبير، لأجل ذلك أصبح التعليم العالي حلقة تكوينية ذات أهمية بالغة وذات إستقطاب متزايد ودور حاسم في الإقتصاد الحديث[2].

– يؤكد معظم التربويين أن عملية التعليم بشكل عام، والتعليم العالي بشكل أخص له أبعاد خطيرة وكبيرة في آن واحد، لأن العملية التعليمية ذات أبعاد إقتصادية وإجتماعية ونفسية وثقافية بالإضافة لكونها عملية

[1]– رمزي احمد، عبد الحي. التعليم العالي والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة. ط4. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2006، ص78، 79.

[2]– آيت عيسى، حسين. التحصيل العلمي في الجامعة الجزائرية ومعادلة الإرادة والإمكان (رؤية نقدية). دار الخلدونية للنشر والتوزيع. مجلة دراسات اجتماعية. العدد الثاني. أكتوبر 2009. الجزائر: ص 62.

مستمرة ليست مرتبطة بزمان ومكان وجيل معين، فالجامعة لا يمكن أن تؤدي دورها الكامل في المجتمع دون تحقيق التفاعل بين الفرد وبيئته الإجتماعية، وعلى هذا يمكن ملاحظة أهمية الجامعة بإعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع كان في جميع مظاهره الحياتية ومختلف قطاعاته لأنها تتصل بتكوين النفوس وبناء العقول، فالتعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة إذ أن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم، فنشاط الجامعة اليوم لم يعد قاصر على التعليم النظري وحده بل إمتد إلى الدراسات التطبيقية العالية، ومهمة الجامعة لم تعد تقتصر على تطوير العلم من أجل العلم والوصول إلى الحقائق العلمية، إنما إمتدت لتشمل تطوير المجتمع والنهوض به في جميع جوانبه، والمساهمة في حل مشكلاته وتحقيق الرخاء والتوافق بين المجتمع وحاجاته.

– فالتعليم يعد قوة إجتماعية بإعتباره الوسيلة التي يمكن للمجتمع أن يحدث بها التغير السريع والمنشود والتعليم الجامعي والعالي له قوته وأهميته الخاصة، بإعتباره المسئول الأساسي عن إعداد الشباب وتهيئتهم للحياة وسوق العمل في مستوى العصر[1].

– الجامعة بإعتبارها المؤسسة التربوية المتخصصة في إعداد الشباب للمجتمع الذي يعد الثروة البشرية أمل المستقبل في المجتمع، ويقع على عاتقهم العبئ الأكثر من البناء لمستقبل أفضل ولذلك تهتم الجامعة بإعدادهم ليكونوا مواطنين مكتملي المواطنة في جميع الجوانب حتى يمكنهم من خدمة المجتمع وتحقيق التقدم، وذلك نابع من منطلق أن التعليم الجامعي يلعب أدوار مهمة في حياة أي مجتمع.

– إن مهمة التعليم العالي الأساسية تأهيل القوى البشرية العليا والرفع من مستوى البحث العلمي وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية، وتنظيم وإدارة المجتمع والدولة سياسيا وإقتصاديا وإجتماعيا أي ربط التعليم بسوق العمل.

– إن التعليم العالي المطلوب لهذا القرن هو تعليم شامل وتخصصي في نفس الوقت، ولقد نجحت العديد من دول العالم الثالث في ربط التعليم العالي بمتطلبات التنمية القوية، فلم تعد قوة الأمم تقاس بمساحة أراضيها أو بما تملكه من جيوش أو بعدد سكانها أو ثرواتها الطبيعية، ولكنها أصبحت اليوم تقاس بما تملكه من معرفة متطورة وثقافة متقدمة وثورة بشرية متعلمة قادرة على الإنتاج والإبداع وتحقيق أفضل معدلات التنمية البشرية الراقية.

[1]– السيد طنيش، علي. التعليم وعلاقته بالعمل والتنمية البشرية في الدول العربية. المؤتمر السنوي الرابع للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. القاهرة، 20– 22– 1996، ص08.

– إن الإفتراض المنطقي والتاريخي والمقارن يدعو إلى تقرير أنه كلما إزداد حجم المتعلمين الجامعيين في السكان، كلما أدى ذلك إلى توافر قوة العمل المؤهلة لقيادة مختلف النشاطات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وإلى تنامي الطاقة الإنتاجية في المجتمع.[1]

المطلب الرابع: غايات الجامعة:

يمكن أن تتحدد الملامح المستقبلية للجامعة وترسم مساراتها المطلوبة من خلال الأهداف والأدوار الجديدة التي ينبغي أن ترتبط بهذا المستوى من التعليم، وتجدر الإشارة إلى أنه في ضوء المتغيرات الحاصلة بالعالم العربي والتحديات الراهنة، حددت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في الإستراتيجية التي أعدتها لتطوير التعليم العالي أهداف وأدوار مستقبلية للتعليم العالي في الوطن العربي يمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات رئيسية هي: [2]

أ– **الغايات والأهداف المتعلقة بالمتعلم:** وهو الزبون المباشر للتعليم العالي وتتمثل هذه الغايات والأهداف في الأشكال التالية:

– **الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة والفكر والمهارات ومن أبرزها:**

– توفير الحد الأدنى من المعارف والمعلومات في الموضوعات التي يدرسها المتعلم.

– تمكين المتعلم من الإستزادة من المعارف والتعلم المستمر القائم على الجهد الذاتي، لتنمية معلوماته والإستمرار في هذه العملية مدى الحياة.

– تمكين المتعلم من القدرة على النقد والإبداع والتطوير وإدراك تداخل العلوم والمعارف، وتولد حقول معرفية جديدة بإستمرار نتيجة لهذا التداخل والتفاعل مع معطيات الحياة المادية والإجتماعية والإقتصادية.

– تمكين المتعلم من مهارات إستخدام وسائل تحصيل وتنمية العلوم والمعارف، ويشمل ذلك الوسائل التقليدية مثل المراجع والموسوعات والوسائل المستجدة المتمثلة في المعلوماتية وشبكات المعلومات الإلكترونية، والتي ستحل محل الوسائل التقليدية بشكل شبه تام في المستقبل القريب.

– **الغايات والأهداف المتعلقة بالهوية الثقافية ومنظومة القيم والسلوك ومن أهمها:**

[1] – ياسين، خليل. دور الجامعة في الدول النامية. بغداد: مجلة آفاق عربية. السنة1. العدد 1. 1975: ص.33

[2] – أزهر، ضياء الدين. جامعاتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة"تحديات وخيارات. القاهر: المكتبة الأكاديمية كراسات مستقبلية، 2000، ص59.

– تعزيز الذاتية الثقافية للمتعلم وتحصينها بتعريب التعليم العالي وتعزيز إمكانات اللغة العربية في المساهمة بتطوير التعليم العالي، وتوطيد إعتزازه بثقافته ومجتمعه وتنمية ولائه لوطنه وتكريس نفسه لخدمة مجتمعه.

– إقتران تعزيز الذاتية الثقافية بتقبل الثقافات الأخرى وإحترام الذاتيات المختلفة، وتعزيز سلوك وروح التفاهم والتعايش والمشاركة مع الثقافات والمجتمعات الأخرى الملتزمة بهذه التوجهات.

– تعزيز قيم العمل والإنتاج والجدية والمثابرة والتنظيم لدى المتعلم من خلال توفير هذا النمط من القيم والسلوك في محيط التعليم، ومن خلال الممارسات المجتمعية والإقتصادية والسياسية والإدارية عامة.

– تعزيز قيم الأمانة والموضوعية والنزاهة والعدل والإخلاص، من خلال سيادة هذا النمط من القيم في محيط التعليم والمحيط الإجتماعي بشكل تام ومتزامن.

– تعويد المتعلم على حرية النقد وإبداء الرأي في القضايا الأخلاقية والثقافية والإجتماعية، والمساهمة في إكتشاف علاجها ومواجهتها.

– تعويد المتعلم على تقدير قيم الحرية والديمقراطية والتعبير عن الرأي وإحترام الرأي الآخر، والتأكيد في الوقت نفسه على قيم الإنضباط وإحترام السلطة والتسلسل الإداري، والقدرة على إستخدام أساليب الحوار والنقاش والإقناع وحسن الإستماع، وتجنب الخنوع والتوجه السلبي واللامبالاة.

– التحول بالتعليم من التركيز على مناهج خزن وإسترجاع المعارف المكثفة والمعرفة، إلى مناهج التفكيك والتركيب والمحاكاة وترك الكثير في محتوى المعلومة وحيازتها لأنشطة التعلم الذاتي.

– بناء المواطن المتنور والمسؤول الناقد القادر على توليد أفكار جديدة، والمحصن بقيم هويته الخاصة والثقة بالنفس جنبا إلى جنب مع التمسك بالقيم العربية الإسلامية الإنسانية وقيم التجدد البيئي، ويعني ذلك قدرة الخريج دائما على تجاوز فكره ومواقفه بأكثر من قدرته على نقد الآخرين، وقدرته على الإستماع أكثر من قدرته على القول وقدرته على الإتصال البشري الواسع والمشاركة الإجتماعية أكثر من قدرته على إعلان موقفه.

– قدرة الخريج على تخليق المعرفة الجديدة والمشاركة مع الجماعة والفرق البحثية الأكبر في تقييم المعرفة، والقدرة على ترويج الفكر والتسويق للأعمال البحثية وحل مشكلات التمويل والإدارة وتطبيق إجراءات المساءلة والمحاسبية[1].

[1]– ماهر محمود، الجمال محمد. مستقبل التعليم العربي الاتجاهات والمضامين التنبؤات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية كراسات مستقبلية، 2005، ص98، 99.

– الغايات والأهداف المتعلقة بإكتساب المعيشة:

لعل أبرز أهداف المتعلم من التعليم العالي هو تمكنه من الحصول على عمل مناسب يعيش منه ومن هذا المنطلق فإن الغايات والأهداف المتعلقة بهذا الجانب تشمل:

– تزويد المتعلم بالمعارف والمهارات اللازمة للحصول على عمل يناسب قدراته وتوجهاته، وتمكينه من الوسائل اللازمة لتطوير معارفه ومهارته الفكرية والسلوكية بإستمرار، تطويرا يؤهله للقيام بوظائف ومهن جديدة.

– تمكين المتعلم من القدرات والوسائل اللازمة للبحث عن فرص العمل، وخلق الفرص لنفسه من خلال الأعمال الحرة والمشاريع والأفكار الإبتكارية.

– تمكين المتعلم من التعامل مع مستجدات محيط العمل وتقنياته وقدرته المستمرة على التطور والمتابعة والتعامل مع مستجدات وتقنيات ستكون مستمرة التغير متسارعة التطور.

– تمكين المتعلم من القدرة على التنافس والإنجاز في عالم العمل، وذلك ليس على المستوى الوطني فقط بل وعلى المستوى الإقليمي والدولي في ضوء السياق العالمي للنشاطات الإقتصادية وحرية التجارة الدولية في كل المجالات[1].

ب– الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة:

إرتبط التعليم العالي منذ نشأته بمسؤوليته إتجاه توسيع آفاق المعرفة، ويجري التركيز في الدول العربية على هذا الدور بصفته من الغايات الرئيسية للتعليم العالي، ولكن الواقع يشير إلى أن التركيز على البحث العلمي وتطوير المعرفة لا يجد الإهتمام الحق والمستحق، لا من ناحية إعطائه الأولوية من قبل هيئة التدريس ولا من حيث تهيئة جو البحث العلمي والتمويل المناسب لذلك من قبل الدولة، وكثيرا ما تأتي البحوث في الجامعات العربية تكرار لبحوث سابقة وتجميعا للمتناثر والمتفرق من الدراسات والأوراق والتقارير التي يمكن أن تكون كل شيء إلا بحوثا علمية، وعوضت مؤسسات التعليم العالي هذا النقص بالإكثار من مسميات مراكز البحث العلمي والإكثار من نتاج البحث العلمي في الدراسات الإجتماعية والإنسانية، وركنت إلى هذه المظاهر غير مكترثة بحقيقة تخلفها في هذا المجال، كما أن مسؤولية التعليم العالي إتجاه المعرفة وتوسيع آفاقها وملاحقة تطويرها تعتبر غير مؤداه في ضوء تقليدية المناهج وبطئ تطورها وإنقطاع الكثير من أعضاء هيئة التدريس عن متابعة الجديد في حقول إختصاصهم من حيث بروز معارف جديدة أو تخصصات متطورة عابرة للتخصصات التقليدية.

[1]- أزهر، ضياء الدين. مرجع سبق ذكره، ص64.

وإزاء هذا الوضع فإن التأكيد على ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتحقيق الغايات المتوقعة منها إتجاه المعرفة والبحث العلمي، يعد أمرا أساسيا وبصفة خاصة فيما يتعلق بالغايات التالية:

– تطوير المناهج دوريا بإستمرار والعمل على تخطي التقسيمات التقليدية للتخصصات، من غير تجاوز للمنهجية والعمق العلمي بحجة تطور العلوم والمعارف.

– مواكبة مستجدات العلوم والمعارف وتداخلها ورصد ما يبرز من تخصصات جديدة عابرة للتخصصات التقليدية، وشمول ما لابد من شموله منها ضمن مناهج وبرامج التعليم العالي.

– إدراك وحدة العلوم والمعارف وإدراك العلاقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك في الحدود الموضوعية للعلوم الطبيعية والإجتماعية والإنسانية.

– التركيز على تقنيات الإتصال والمعلوماتية وتسخيرها للتمكن من العلوم والمعارف وتيسير إجراء البحوث والدراسات.

– إنتاج البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في العلوم الطبيعية والإحيائية والعلوم الإجتماعية، والتأكيد على إنطلاقها من أحدث المعارف المكتسبة على مستوى العالم حتى لا تكون تكرار غير مفيد.

– إدراك أن القيمة الحقيقية للبحوث والدراسات تمكن في إسهامها في إضافة معارف جديدة أو تقنيات مستحدثة، تنتفع بها الدول العربية في إطار التنافس العالمي الحاد في مجال المعارف والتقنيات والمنعكس على وسائل الإنتاج وإستخدام المعلومات.

– التركيز على البحوث والدرسات ذات الأهمية الخاصة للمنطقة العربية مثل دراسات الطاقة بمختلف أنواعها، وإستزراع الصحراء وإستخدام المياه المالحة وتحليها ودراسات المياه عامة، والدراسات الهادفة إلى صيانة الموارد الطبيعية والمحافظة عليها، وتنمية المقومات الغذائية الزراعية والحيوانية للمنطقة مثل الثروة السمكية والمواشي المتكيفة مع البيئة[1].

المطلب الخامس: علاقة الجامعة بالطالب:

بالنظر لدور الجامعة المهم والأساسي في المجتمع من جهة ولدى الطالب الجامعي من جهة أخرى نلمس وجود علاقة بينها وبين الطالب من خلال عمليه التأثير والتأثر والتي تبرز في النقاط التالية:

– ربط المادة العلمية المقررة بالفرد والمجتمع والحياة والبيئة بدلا من تدريسها بشكل يعزلها عن محيط الفرد في المجتمع.

– ترسيخ قيم المواطنة الصادقة وفضائل السلوك في الممارسات اليومية للأفراد والجماعة والمؤسسات.

[1]– ماهر محمود، الجمال محمد. مرجع سبق ذكره، ص 121– 122.

– ترسيخ مبادئ السلوك المدني من خلال الندوات والنشاطات اللاصفية، والمؤتمرات التي تسهم في طرح مشكلات المجتمع والبيئة المحلية وطرح حلول منطقية لها.

– تنمية المعرفة لدى الشباب وتربية كفاءاتهم وتهذيب مهاراتهم، وترسيخ مبادئ الوعي ونشره عن طريق ترجمة الأفكار إلى أفعال والشعارات إلى إنجازات والأهداف إلى نتائج.

– تكوين المواطن المعتز بالثوابت الدينية والوطنية، والمتمسك بمقومات هويته الملتزم بالواجبات والقوانين المساهم في الحياة الديمقراطية.

– تشكيل فضاء جامعي رحب عبر برامج غنية وأنشطة متنوعة، هدفها التصدي بحزم لمختلف السلوكات اللامدنية وبخاصة الغش والعنف بشتى أشكاله.

– تدريب الطلبة على كيفية المناقشة الحرة فيتدرب على إحترام آراء الآخرين مع نقده وبيان محاسنها وعيوبها، وإعتماد الحجة والإقتناع والتدريب على النقد الذاتي وتوفير فرص للطلبة للمشاركة والحوار.

– تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع من جوانبه المختلفة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والبيئية عن طريق إستغلال كل القدرات العقلية، والمصادر المادية لمؤسسات التعليم العالي لتحسين أحوال المجتمعات وذلك من خلال: [1]

أ– البحوث التطبيقية الهادفة إلى سد حاجة المجتمع أو حل مشكلة معينة.

ب– تقديم الإستشارات: وهي خدمات يقدمها أساتذة الجامعة في جميع المجالات لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية للأفراد الذين هم بحاجة إليها.

ج– تنظيم برامج تدريبية وتأهيلية للعاملين في مؤسسات الإنتاج، وتنفيذها بما يحقق مبدأ التربية المستمرة والنمو المهني.

د– نقل نتائج البحوث والمكتشفات الجديدة في العالم إلى اللغة العربية.

هـ– تأليف الكتب العلمية الموجهة للطلاب وأفراد المجتمع.

و– النقد الإجتماعي البناء لتوجيه حركة المجتمع في إطار الأهداف الإجتماعية.

اضافة الى محاولة بناء قدرات الطالب وتعزيزها: فقد كانت الجامعة منشغلة بتزويد الطالب بالمعارف والمعلومات المختلفة، محاولة صقل قدراته المعرفية دون توجيه إهتمام كبير إلى القدرات المتعلقة بالجوانب الأخرى لشخصيته، وفي القرن العشرين وخاصة في نصفه الثاني وتحت تأثير حركة التربية بالأهداف

[1]– نشوان جميل، عمر. التعليم في فلسطين منذ العهد العثماني وحتى السلطة الوطنية الفلسطينية. مركز البحوث والدراسات التربوية: مكتبة ومطبعة دار المنار، 2000، ص87.

وجهت المؤسسات التربوية بما فيها الجامعة إهتمامها إلى جانبين آخرين هما: الجانب الوجداني والجانب المهاري لشخصية الفرد، وقد عمل الباحثون على تحديد مستويات أو قدرات لكل جانب مرتبة من البسيط إلى المعقد، أما في نهاية القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين فقد أصبحت الجامعة مطالبة ببناء الفرد المقتدر من جميع النواحي، يقول **حجازي** عالم العمل في عصر العولمة هو أساس عالم الأقوياء على كل الأصعدة النفسية والذهنية والمعرفية والمهنية، والفرص المتاحة ستكون لمن يمتلكون القدرة على الإنجاز المميز والمرونة التكيفية، ولقد جاء في تقرير اليونسكو سنة 1998 أن الجامعة الآن مطالبة بأن تبني في الفرد عددا من الكفايات التي تفيده وتمكنه من الانسجام ومطالب عهد العولمة[1].

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل الجامعة والمجتمع إلى العلاقة الوطيدة بين الجامعة والمجتمع من خلال السياسات الجديدة التي مست الجامعة، والتي يتم فيها استثمار رأس المال البشري على المدى الطويل وتحتك بالمجتمع عن طريق سوق العمل، للتركيز على خريجيها من الشباب الجامعيين.

وهذه الوظائف السامية بصفة عامة وبالتركيز على أهم أهدافها (الجامعة)، ومرورا بتغيير سياسات أدائها بواسطة تقنيات تكنولوجيا متباينة انطلاقا من التكنولوجيا وصولا إلى الرقمنة، وكيفية تفعيلها (فتح منصات أرضية، التعليم عن بعد) للزيادة من الأداء المميز لها بأحدث التقنيات.

[1]- حجازي، مصطفى. العولمة التنشئة المستقبلية. جامعة البحرين: مجلة العلوم الإنسانية. العدد7، 1999، ص2.

الفصل السادس:

مدخل نظري إلى البطالة

تمهيد.

المبحث الاول: مفهوم البطالة وانواعها.

المبحث الثاني: حجم البطالة في المجتمع الجزائري.

المبحث الثالث: اسباب البطالة في المجتمع الجزائري.

المبحث الرابع: مشكلة البطالة في المجتمع الجزائري.

المبحث الخامس: الاثار الناجمة عن البطالة.

خلاصة الفصل.

مدخل نظري الى البطالة

تمهيـــد:

تعتبر البطالة قضية الساعة وتعد من المعضلات الهامة التي أولت لها الدولة أهميه كبيرة من حيث الدراسة والبحث، والتحليل في سبيل معالجتها والسعي نحو تخفيض نسبتها، ولهذا استحوذ هذا الموضوع اهتمام الباحثين في العديد من المجالات والقطاعات أهمها الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وحتى السياسي، بتقديم معادلة مضمونها إذا كان هناك تشغيل يصحبه رقي وازدهار، في المقابل إذا كانت هناك بطالة يتبعه هتك للاقتصاد الوطني، لعدم الاستغلال والضياع لطاقات بشرية (عضلية، جسدية، وفكرية، معنوية)، وكذا الانتشار الواسع والملموس لآفات اجتماعية داخل المجتمع هو بغنى عنها، ناهيك عن تنامي وبروز مختلف الظواهر الاجتماعية والاقتصادية الأخرى بحدة، وحتى السياسية التي من الممكن لها ان تهدد الأمن القومي للشعوب وتزعزع الاستقرار السياسي للمجتمعات.

وقد تناولتها العديد من النظريات في كثير من الدراسات التي بحثت، وتوسعت في مفاهيمها وأنواعها المختلفة والبحث عن عوامل وأسباب انتشارها، بغية قراءتها بمنظور سوسيولوجي للبحث في تلك الأسباب، وسبل معالجتها لتقديم العديد من العروض، وبرامج التشغيل قصد التخفيض من أثارها الفتاكة لمختلف فئات المجتمع التي تعيش وضعيه البطالة خاصه عند فئة الشباب عامة، والشباب الجامعي خاصة فهما يمثلان شريحة مهمة في المجتمع.

ونخص بالذكر في هذا الفصل مدخل نظري إلى البطالة ببلوره المفاهيم العامة للبطالة واعطاء أهم التعاريف لها، بتحديد انواعها اضافة إلى مؤشرات تطور حجمها مع ذكر عوامل وأسباب تفاقمها، وفي الاخير تقديم أهم أبعادها وآثارها التي تنعكس على الفرد والمجتمع.

المبحث الأول: مفهوم البطالة وأنواعها

أولا: مفهوم البطالــة

تمثل البطالة إحدى المفاهيم الشائعة استخدامها منذ زمن بعيد، وعلى الرغم من الاعتقاد بأنّها أصبحت من المواضيع العلمية التي استهلكت بحثا وتحليلا عميقا، حيث تحتل الصدارة والأهمية البالغة على الصعيد الوطني(المحلي) والعالمي، واحتلت حيزا واسعا في عدد من الفروع المعرفية منها علم الاقتصاد والإحصاء وعلم الاجتماع والديموغرافيا وغيرها من العلوم، يمكن أن نوضحها وفقا للمنظور الاقتصادي والسوسيولوجي.

ويشار أنّ المنظور الاقتصادي لتحديد البطالة يقوم بإلقاء الضوء على أشكالها وأنواعها وأسبابها والمفاهيم المتعلقة بهذه القضية، كما يمتد التحليل الاقتصادي ليسجل الاختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية، والتي تعرقل التشغيل الكامل ليتعثر النظام الاقتصادي نحو توفير فرص جديدة للعمل لكل فرد قادر عليه.

أما من المنظور السوسيولوجي فإنّما يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من الآفات الاجتماعية التي تنتشر بالمجتمع كمحصلة لوجودها، ومن هذه الآثار انتشار الجرائم بمختلف أشكالها وغيرها من مظاهر الانحراف الأخرى التي يقترن ظهورها، وانتشارها بتنامي معدلات البطالة.

ويمكننا عرض أهم التعاريف التي تلخص لنا المفهوم الواسع للبطالة والأفراد الذين تمسهم هذه الظاهرة كما يلي:

ثانيا: التعريف بالبطالة.[1]

البطالة (Unemployment) ظاهره اجتماعية واقتصادية (Socio-Economic Phenomenon) وجدت مع وجود الانسان، وخاصه في المجتمعات الحديثة وأغلب التوقعات تشير إلى انها ستظل باقيه ببقاء الجنس البشري على وجه الارض، بل والأدهى من هذا هو أنّها في أي كوكبه كبيره من الاقتصاديين والاجتماعيين، تتفاقم على مر الزمن وخاصه في ظل الدول النامية التي مازال الوطن العربي كلها يقع في دائرتها.

ويذكر الدكتور حويتي نقلا عن غنطوس أنّه منذ السبعينات من القرن الماضي برزت مشكلة البطالة بمعنى التعطل عن العمل بالدول العربية (خاصة غير نفطية بالذات)، حيث قدر حجم البطالة في تلك الحقبة الزمنية معدلها يتراوح من 5% - 6% من اجمالي القوه العاملة مع وجود بطاله مقنعة تزيد المشكلة تعقيدا.

ويعطي الدكتور حويتي نقلا عما تطرق إليه غانمي حول وجود إحصاءات عن البطالة فإنّها تؤكد حقيقة انتشارها على نطاق واسع بالدول العربية، فضلا عن اتجاه معدلاتها إلى الزيادة، ويضيف أنّه لا

[1]- حويني، أحمد وآحرون. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2014، ص 18.

يميل الى الاعتقاد بوجود فائض كبير في القوى العاملة تتجاوز معدلات الاستيعاب في مختلف القطاعات الاقتصادية في الوقت الراهن، وانما استمرار هذا الاتجاه في المستقبل.

والبطالة ايضا موجود اجتماعي(**Social-Being**) لا يخلو منه حديثا مكان أو زمان، كما انّها مشكلة تعاني منها جل المجتمعات متقدمة كانت أو نامية.

ويعرف يسري أحمد البطالة: «أنّها مست الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنّهم يبحثون عن عمل بشكل جدي».[1]

ويعطى لها تعريف آخر: « على أنّها ما تنتج عن الفترة العادية التي يقضيها الفرد بين تاريخ فقدانه لعمله وإيجاد عمل آخر».[2]

فالبطالة عبارة عن ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية تتضمن العاطلات والعاطلون عن العمل، هم الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق ولكنّهم توقفوا عنه وقت الإحصاء أم هم الأفراد الذين يرغبون في العمل ولا يجدوا فرص العمل المناسبة، أو الأشخاص القادرون على العمل لكنّهم لا يجدونه، أو الأفراد الذين تنقصهم الخبرات والقدرات ولا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب.[3]

كما تعرف البطالة بأنّها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدرون على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه.[4]

فاذا تفحصنا التعريفات والمفاهيم المقدمة للبطالة يمكننا استخلاص النقاط التالية.

- ظاهره البطالة هي ظاهره طبيعية وطنيه (محلية)عربيه، وعالميه لا تحصرها الحدود.
- تخص فئة الاشخاص القادرين عن العمل قد يملكون مهارات، وخبرات تؤهلهم لاشتغال أعمال تناسب خبراتهم وتخصصاتهم وقد لا يكونون مؤهلين للعمل لكن لا يجدونه.

---

[1]- عبد الرحمن، يسري أحمد. النظرية الإقتصادية الكلية. الإسكندرية : الدار الجامعية، 1997، ص285.

[2]- جورج، فريدمان ووبيار، نافيل. رسالة في سوسيولجية العمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 383.

[3]- ضياء، مجيد. النظرية الإقتصادية: التحليل الإقتصادي الجزئي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص151.

[4]- محمد علاء الدين، عبد القادر. البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات. العولمة . تحديات الإصلاح الاقتصادي. الإسكندرية: منشاة المعارف، 2003، ص01.

- تشمل البطالة الأشخاص الباحثين عن العمل لأول مرة، وتخص الأفراد الذين فقدوا مناصبهم تحت ظروف اجتماعيه أو اقتصاديه ترغمهم على فقدان العمل.

والجدير بالذكر يمكن أن تعد البطالة كظاهره طبيعية في أي مجتمع اذ من الصعب بلوغ مستوى من التوظيف الكامل من القوى العاملة أو تحصيل حاصل لتنسيب مئوي كامل، إلا أنّه يمكن أن تصبح البطالة فيها مشكلة وتخلق أضرار علي المجتمع، ففي كل دول العالم مهما كانت درجة تقدمها، دون استثناء توجد فئة من الأفراد الذين لا يعملون وهم متاحون للعمل ويبحثون عنه لكن لا يجدونه.

ويقصد بالبطالة أيضا أنها حاله عدم توافر العمل لشخص راغب فيه، مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته، وذلك نظرا لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذا حالات الاضراب أو حالات المرض والإصابة.

وأخيرا يمكن ان نشير إلى فئة الأشخاص الذين لا يملكون الخبرة الكافية للحصول على مناصب عمل، حيث يتلقون في كثير من الأحياء الرفض المتواصل من طرف المؤسسات الاقتصادية التي تعطي لائحة من الشروط عند عرضها لمناصب عمل شاغره، من بين الشروط المقترح على سبيل المثال شهاده التمكين في الاعلام الالي على اختلاف تخصصاته، وشهادات اتقان اللغات الأجنبية خاصه الإنجليزية التي اصبحت من متطلبات وقتنا الراهن، وكذا شرط طلب الخبرة المهنية لمده زمنيه معينه.

ثالثا: أنواع البطالة

يوضح الدكتور حويتي أحمد تباين الآراء حول أنواع البطالة وتحديد كل مفكر باحث أنواعا لها، والنظر اليها بزوايا مختلفة انطلقت في العادة من مجموع الظروف التي يتعايش معها بوجه عام، فإن صعوبة الالتقاء بين هؤلاء قد اتت عن عده اعتبارات جوهريه وهي أنّ البطالة:

- متغيرة ومتجدده على الدوام بمعنى يمكن أن يضاف إليها ما هو جديد باستمرار.
- متداخله ويصعب فض الاشتباك بين عناصرها ومتغيراتها.
- يصعب قياسها حيث الاختلاف بين الدول في تعريف العمالة والبطالة والعامل والمتعطل، ومدة التعطل وسن العمل (سن الشغل)، وغير ذلك من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة او البطالة.[1]

[1]– حويتي، أحمد وآحرون. مرجع سابق، ص22.

وعليه يتم استعراض أنواعها المتعددة كالتالي:

وعليه فقد تعددت أنواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات الاجتماعية والاقتصادية، كما ظهرت أنواع مستحدثه منها نتيجة للتغيرات المعاصرة، وفي هذا الطرح نقدم أهم التعريفات التي تناولها مجموعه من الباحثين منهم (الدكتور حويتي أحمد وآخرون، رمزي زكي، زينب صالح الأشوح، محمد علاء الدين واخرون .....).

البطالـة السافرة أو المطلقـة: (Open /Registerd Unemployment)[1]

وتعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل لكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل على الرغم من رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه.

وتعتبر البطالة السافرة مظهر من مظاهر الاختلال في البناء الاقتصادي وهي مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل، كما وتعني فائض العمالة داخل البناء الاقتصادي للمجتمع، وأنه لا يوجد توازن بين قوة العمل المتاحة وبين فرص العمل التي تتاح في المجتمع.

ويتناول المتخصصون البعض من أنماط البطالة فيقسمونها إلى البطالة البنائية، البطالة الاحتكاكية، البطالة الفنية (التكنولوجية):

أ/ البطالة البنائية: وهي تلك التي تنتج عن قصور في البنيان الاقتصادي أو من تغيرات أو اختلال فيه أو نتيجة لعوامل متعددة تؤثر في الاقتصاد، وتجعله ينمو بمعدل بطيء في توفير فرص العمل، بالمقارنة بالمعدل السريع لدخول أفراد جدد إلى قوة العمل وهذا أقرب ما يكون إلى البطالة الصريحة.

ب/ البطالة الاحتكاكية: وهي تمثل نسبة صغيرة من قوة العمل تكون في حالة بطالة بسبب عنصر الزمن يتطلب تحويل الخريجين من المدارس والجامعات إلى التوظيف، أو فترة انتظار بين ترك وظيفة والالتحاق بأخرى ومثل هذا النوع من البطالة لا ينتج عنه قصور في توفير الوظائف والأعمال وقد لا تمثل مشكلة. إلا أنّ بعض من هؤلاء قد يسجل اسمه من بين الراغبين في وظيفة، فيكون لذلك تأثيره على سوق العمل، وينطبق هذا أيضا على النازحين من الريف إلى المدينة الذين يتركون أنشطتهم الزراعية والفلاحية، وينتقلون إلى المدن الكبرى والمراكز الحضارية بغية التوصل إلى فرص عمل أكثر ملائمة من وجهة نظرهم، وهذا له تأثير انعكاسه على سوق العمل في المدينة.

[1]– زينب، صالح الأشوح. الإطراد والبيئة ومداواة البطالة. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003، ص 77.

وتعتبر البطالة الاحتكاكية أحد أنواع البطالة الاختيارية وفي بعض الأحيان إجبارية فمثلا في دول العالم الثالث (النامية والمتخلفة)، نجد حالات تثبت أنّ البطالة الاحتكاكية ليست دائما اختيارية، بل أنّها إجبارية فمثلا عندما يدخل الشباب إلى سوق العمل لأول مرة يرغبون في وظائف معينة يعتقدون أنّها مناسبة لتأهيلهم العلمي، إلاّ أن يعثروا على هذه الوظائف بالرغم من أنّ عاما أو أكثر ينقضي قبل أن يجدوا ما يرغبون فيه.[1]

ج/ البطالة الفنية (التكنولوجية): وينتج من إحلال الآلة مكان العامل، أو ما يمكن أن نسميه بالميكنة كما يحدث في المشاريع الزراعية.[2]

ويعطي حويتي تعريف آخر للبطالة السافرة أو المسمى المطلقة هذا النوع أيضا بالبطالة الظاهرة، والبطالة المسجلة ويقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر الذي يعاني منه جزء من قوه العمل المتاحة، أي وجود عدد من الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه، والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولذلك فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل، والبطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها يمكن ان تكون بطالة احتكاكية أو بطالة هيكلية أو بطالة دورية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة الظروف السائدة بالاقتصاد القومي.

وأضاف حويتي نقلا عن غنيمي محمد محمود عند تناولنه للبطالة السافرة الذي لم يخرج عن المفهوم السابق تطرق للشخص البطال، فهي عنده تعني وجود الشخص خارج دائرة العمل أي أنه لا يؤدي أي عمل رغم قدرته عليه ورغبته في القيام به وبحثه عنه.

ويسير في نفس المسار كذلك نقلا عما قاله « سليم طارق عبد الوهاب» في كتاب البطالة وعلاقتها بالسلوك الاجرامي، يذكر أن البطالة السافرة تتمثل في الشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه، ويرجع هذا الى عدم ملاحظه الزيادة في فرص العمل لتدفقات مستمرة على سوق العمل للنمو السكاني (الديمغرافي) السريع.

ويتفق هذين الباحثان غنيمي وسليم في هذه المقولة وذلك حين يرى أن هذا النوع من البطالة غالبا ما يتحقق أثناء فترات الركود الاقتصادي، حيث يكون عدد الباحثين عن العمل اكبر بكثير من عدد فرص العمل التي يوفرها الاقتصاد القومي بقطاعاته المختلفة، كما أنّها تكون في بعض الأحيان ناشئة عن التطابق بين نوع الوظائف (فرص العمل) المعروضه ونوع الوظائف (فرص العمل) المطلوبة، فقد يكون

[1]– زينب، صالح الأشوح. المرجع المذكور أعلاه، ص77.

[2]– محمد، علاء الدين. عبد القادر. مرجع سابق، ص 03.

فائق الأيدي العاملة مساوية للطلب على العمل الذي لم تتم تلبيته وفي هذه الحالة تكون البطالة نتيجة التوزيع الغير متناسب لموارد قوى العامل عن طريق قوى السوق.[1]

2- البطالـة الجزئيـة: (Undermploymentor Or Frictional Unemployment)

وتعني عجز العامل على العثور على عمل منظم، أو تدني الدخل من العمل إلى حد الكفاف أو أقل، أو ترك العمل لفترة من الوقت (مثل الحصول على إجازة بدون مرتب) كوسيلة للبحث عن عمل آخر أحسن أو أفضل، ومن أسباب حدوثها دخول عمال جدد إلى قوة العمل ورجوع عمال قدامى إلى ميدان العمل، والتنقل الاختياري بين الوظائف المختلفة، مثل ما كان يفعله البعض من خريجي الجامعات المستفدين من عقود ما قبل التشغيل سابقا، ولتدني المدخول الشهري حسب وجهة نظرهم كانوا يشتغلون في تلك المناصب وفي نفس الوقت يطلبون رخصا للغياب بحجة البحث عن فرض عمل أخرى تناسب مؤهلاتهم، وتلقى القبول من اجل الحصول على مدخول أعلى يناسب العمل والجهد المبذول.

البطالـة الهيكليـة: (structural Unemployment)

وهي تنجم عن خلل هيكلي لمجموعة السياسات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسة التشغيل من ناحية أخرى، و تنشأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما، أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما[2].

حيث أنّه يمكن أن يكون لنا فائض في عرض القوى العاملة في التخصص أو مجال ما، وهناك فائض في الطلب على اليد العاملة في سوق العمل في تخصص آخر، حيث لا يتم التجانس بين هذين التخصصين فيبقي سوق العمل دون توازن، ومنه لا يمكن تلبية طلبات العارضين، ولا طلبات الطالبين عن قوة العمل وهذا ما يعرف بالبطالة الهيكلية.

البطالة المقنعة: (Disguised Unemloyment)[3]

تعرف البطالة المقنعة أيضا بالبطالة المستترة وهذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاجتماعي الاقتصادي، وهذا النوع من البطالة كان (متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد

---

[1]- حويتي، أحمد وآحرون. مرجع سابق، ص ص32، 33.

[2]- زينب، صالح الأشوح. المرجع السابق، ص 77 .

[3]- أحمد، حويتي وعبد المنعم، بدر ودمباتيرنو ديالو. علاقة البطالة بالجريمة والإنحراف في الوطن العربي. الأردن: دار الجامد للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص ص 28، 29.

الاشتراكي)، ومزال هو الأكثر انتشارا في بناء الاقتصاد العربي عامة والاقتصاد الزراعي، ومعه اقتصاد الخدمات الحكومي خاصة، وتبقى الجزائر نموذجا للفكر الاشتراكي الذي مستها هذا النوع من البطالة.

على أي حال البطالة المقنعة أو المستترة هي العمل ولو لكل الوقت المعتاد، ولكن على مستوى إنتاجي منخفض أو دون استغلال كامل للمهارات والمؤهلات والقدرات، ومع ضعف القدرة على الوفاء بالحاجات، إن الحالة الأولى كما جاء لدى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا)، تعبر عن تدني الإنتاجية الاجتماعية، فيما تنتج الثانية عن عدم الموازنة بين النظم التعليمية (والتدريبية) واحتياجات سوق العمل أما الحالة الثالثة فتعبر عن انخفاض مستوى الرفاهية الاجتماعية الكلية.

والبطالة المقنعة كما تنقلها منظمة العمل الدولية عن روبينسو (Robinson) تعبر عن حالة الأفراد الذين يمارسون أعمال تنخفض فيها انتاجيتهم الحديه عن المستوى المفترض، وفقا لمستواهم التعليمي والتدريبي والمهارى، وذلك بسبب التعرض الاقتصاد في حالة من الركود نجم عنها تراجع حاد في الطلب الكلي، وفي فرص العمل المتاحة في المجتمع، كما أنّها تصف حالة سوء استخدام عنصر العمل الذي يتمثل في نقص التشغيل هذا العنصر عن مستوى معياري معين أو ما يعرف بنقص التشغيل (Underemployment).

وحين يتعلق الامر بنقص التشغيل، فإنه يتفرع في اتجاهين أساسيين نقص التشغيل الظاهر (Visible Undereployment) ونقص التشغيل المستتر (Invisible Undereployment).

ويشرح د. حويتي بشكل مفصل الاتجاه الأول وفقا للتعريف الدولي، فإنّ الفرد يكون في حاله نقص التشغيل الظاهر اذا طبقت عليه ثلاث شروط أساسيه وهي:

- أن يكون عدد ساعات عمله أقل من المستوى السائد في سوق العمل وهذا اشير اليه تحت مسمى البطالة الجزئية.
- أن يكون هذا الوضع مفروضا على العامل، وليس بمحض اختياره (وهذا سنشير اليه لاحقا) ما يسمى بالبطالة الإجبارية أو الجبرية أو الاضطرارية.
- أن يكون الفرد في حالة بحث عن عمل اضافي.

أما في الاتجاه الثاني نقص التشغيل المستتر فان الفرد يكون في حالة نقص تشغيل مستتر اذا توافر فيه واحد من الشروط الأساسية التالية:

- الحصول على دخل منخفض لا يسمح بإشباع حاجاته الأساسية.
- عدم الاستخدام الامثل لمهاراته في فرصه العمل التي يشغلها.

- انخفاض انتاجيته الحديه في العمل الذي يؤديه.

إن البطالة المقنعة كما يذكرها حويتي نقلا عن عجوة تحدث عندما يكون عدد الأيدي العاملة، أو حجم العمل (كعنصر إنتاج متغير) في ازدياد مستمر، بينما عناصر الانتاج الأخرى كرأس المال أو الأرض أو التنظيم والإدارة ثابتة، وبالتالي يتفاعل عنصر العمل المتزايد مع كميات أقل من العناصر الثانية ونتيجة الانخفاض نصيبه من العناصر الثانية المذكورة سابقا (رأس المال) يتناقص الناتج الحدي حتى يصبح صفرا وربما سالبا.

وفي الاقتصاد الرأسمالي الذي كاد يعم كل دول العالم والعالم العربي جزء لا يتجزأ منه، والذي يهدف الى تحقيق أقصى ربح ممكن لا يمكن أن يدفع أجرا لعامل تكون انتاجيته صفرا، أو بالسلب لكن في الانتاج الأسري الذي تترابط فيه علاقات أفراده بعضهم بالبعض، خاصه في القطاع الزراعي والفلاحي قد يضل الابن أو الأخ يعمل، ويحصل على أجر أو دخل رغم أن إنتاجه الحدي يساوي صفرا، ويحدث هذا أيضا كثيرا في القطاع الحكومي وخصوصا عندما تلتزم الدول بتعيين أي (تشغيل) خريجي المدارس والمعاهد والجامعات وغيرها، ويفيض العدد المعين عن حاجة العمل فينخفض الناتج الحدي إلى درجة كبيرة، وتحدث بطالة مقنعة أو مستتره وهي مستترة أو مقنعة لأن الشخص يحصل على أجر أو راتب، ويعمل ظاهريا أو رسميا ولكن لا ينتج فعليا أو حقيقيا.[1]

وقد شهدت الجزائر خلال فترة زمنية معينة من خلال بعض السنوات منها 2009- 2010 على الخصوص توجيه أعداد كبيرة من الخريجين الجامعين الى قطاعي التربية في مختلف المؤسسات التربوية للأطوار الثلاث، وكذا على مستوى البلديات والإدارات المحلية هذا ما نتج عنه تشبع في أعداد اليد العاملة حتى بلغ عدد منها لا ينتج فعليا، وهذا ما نتج ما يسمى بالبطالة المقنعة أعداد كبيرة في نفس المناصب أو تشابه في الوضعية المنوطة لهؤلاء من أصحاب الشهادات، وهذا يعكس سلبيا على انتاجية مستوى الخدمات في مثل هذه المؤسسات سواء البلدية أو التعليمية والتدريسية.

وتكملة لتناولنا لهذا النوع من البطالة يذكر طارق الحاج انها تعني التشغيل الغير كامل للنشاط الاقتصادي (العمل يكون جزئيا وليس كاملا).

وتسبب هذه البطالة خصائص بعض الفروع للإنتاج أو ظروف عمل لفئة من الناس، فمثلا يعتبر عدم تشغيل المصانع في الدول المتقدمة بكامل طاقاتها بسبب عدم توفر سوق الصرف نوعا من البطالة

[1]- حويتي، أحمد وآحرون. مرجع سابق، ص ص30، 29.

المقنعة، وهذا النوع من البطالة يصنف العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من قبل الصناعات الأخرى التي عانت من الطلب على صناعتها[1].

وأخيرا عن البطالة المقنعة فصّل فيها كثيرا رمزي زكي والمراد بها هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائده أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا وبحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض فنحن ازاء فئة من العمالة تبدو من الناحية الظاهرية أنّها في حاله عمل أي أنها تشغل وظيفة، وتتقاضى عنها أجرا لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف أي شيء إلى الإنتاج أو لا تقدم أية خدمة، والأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات، وتقليديا كانت البطالة المقنعة توجد في القطاع الزراعي بالبلاد النامية نظرا لما يوجد به من فائض نسبه للسكان (نمو الديموغرافي كبير) يضغط باستمرار على الاراضي الزراعية المتاحة.

ثم انتقل هذا النوع من البطالة الى قطاع الخدمات الحكومية في كثير من البلدان بسبب زيادة التوظيف الحكومي والتزام الحكومات بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا، والفنية طبعا في الحصول على تأييد الطبقة الوسطى وبحيث أصبح أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة[2].

وعليه نخلص إلى أنّ البطالة المقنعة تتلخص في أنّه هناك عمالة فائضة في مكان عمل تتدنى إنتاجيتها إلى الصفر أو بالسلب أحيانا ما، وبالاستغناء عنها لا تؤدي بالضرر بشيء ما، وإنّما تساعد في تحسين ظروف العمل وتزيد من مردودية إنتاجيته، وحتى تحسن من مستوى خدماته على طبيعة خدمات ونشاطات المؤسسة التي يشتغلون فيها.

البطالـة الاختياريـة (Voluntary Unemployment):

تناولها رمزي زكي بشكل مفصل وأوضحها بأنها حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، حيث يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للعيش) أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا High-Paying Job، وظروف عمل أحسن فقرار التعطل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل أو المؤسسة التي يشغل فيها.[3]

---

[1]– طارق، الحاج. علم الإقتصاد و نظرياته. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998، ص151.

[2]– رمزي، زكي. مرجع سابق. ص29.

[3]– رمزي، زكي. مرجع سابق. ص ص 29، 30.

أما زينب صالح الأشوح تسير في هذا النوع من البطالة بنفس المسار المذكور عن رمزي زكي، حيث يرغب الأفراد في ترك وظائفهم، للتفرغ من أجل البحث عن فرص عمل أفضل ذات دخل أعلى وملائمه للقدرات والطموحات.[1]

البطالـة الإجباريـة: (Involuntary Unemployment)

فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته أو اختياره، وهي تحدث عن طريق تسريح العمال أي الطرد من العمل بشكل قصري رغم أن العامل راغب في العمل، وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجدون الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد، وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الفساد الدوري في البلدان الصناعية. [2]

أما طارق الحاج فقد اختصر هذا نوع من البطالة والمسمى بالبطالة الإجبارية بأنّها تتواجد بين أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق، ولا يجدون فرص العمل وعادة ما يحدث ذلك نتيجة لتدني الطلب الفعال.[3]

البطالـة الموسميـة: (Seasonal Unemployement) أو مايعرف بالبطالة المؤقتة (Temporary Unemployment):

هي البطالة المرتبطة بالظروف الاجتماعية والمناخية، حيث أنّ بعض المشاريع تسرح عددا من العمال بسبب عدم تلاؤم الإنتاج مع عادات وتقاليد الأفراد المستهلكين، مثل بضاعة الملابس وبعض العمال يتعطلون عن العمل موسما من السنة بسبب الظروف المناخية مثل الفلاحين في فصل الشتاء.[4]

وهي ذلك النوع من البطالة التي يكون الأفراد بمقتضاها يعملون فترات، ولا يعملون فترات أخرى موسمية اسم على مسماها، وذلك مثل ما يحدث في معظم المناطق الريفية في مواسم جني مختلف المنتوجات خضر وفواكه عند نضجها وارتباطها بفترات زمنية تتطلب يد عاملة إضافية، لكن خلال الفترة الزمنية المطلوبة حسب طبيعة المنتوج وفترات جنيه وجمعه ليوجه إلى سوق المستهلكين.

---

[1]– زينب، صالح الأشوح. المرجع السابق. ص 78.

[2]– رمزي، زكي. مرجع سابق. ص30.

[3]– طارق، الحاج. مرجع سابق، ص 152.

[4]– طارق، الحاج. المرجع السابق، ص 152.

حيث يشتد دوران عجلة العمال في فترات ويهبط في غيرها، قد أعطى الدكتور حويتي مثال عن واقع من المجتمع الجزائري حين تكلم عن الطلاب الذين يشتغلون في العطلة الصيفية من أجل جمع مصروفهم السنوي تحضيرا لموسم دراستهم من أجل توفير متطلبات احتياجاتهم خلال السنة الدراسية اللاحقة، لذلك كان يعمل الطلاب في فصل الصيف فقط ولا يعملون في بقية فصول السنه ولو أن من الطلاب لا يفترض أن يدخل في مرحله العمالة أصلا.

والجدير بالذكر أن هذا النوع من البطالة يتداخل مع ما يعرف بالبطالة الجزئية التي تطرقنا لها في النوع الثاني من أنواع البطالة، على أساس أن العامل لا يعمل طوال السنة، وإنما خلال موسم معين حسب طبيعية المنتوج والذي يقتضي طلب عمالة إضافية، حتى تتم عملية الجني والجمع مختلف أنواع المحاصيل والمنتجات الزراعية والفلاحية خاصة في المناطق الريفية كما أشرت لها سابقا.

البطالـة الفنيـة: يحدث هذا النوع من البطالة لسببين:

أ- التقدم التكنولوجي حيث أنّ الآلة تحل محل العامل ممّا يضطر إلى البحث عن عمل آخر

ب-البحث عن فرصة عمل ومكان عمل أفضل، فالكثير من العمال خاصة في الرخاء يتركون أماكن عملهم للانتقال إلى مكان عمل أفضل، وأجرة أعلى وفترة الانتقال هذه قد يكون فيها الفرد عاطلا عن العمل.[1]

تعد كذلك نمط من أنماط البطالة السافرة أو المطلقة التي تحدثنا عنها سابقا في النوع الأول من البطالة.

البطالـة الجـامدة: هي بطالة متمثلة في الأفراد القادرين على العمل، ولكنّهم لا يرغبون في القيام به مثل الأغنياء في البلدان المتخلفة، والأفراد الذين يعتمدون على فوائد أموالهم من البنوك أو عوائد استجارتهم بشكل عام.

شبـه البطالـة: تنشأ عندما تكون الظروف الاقتصادية غير سامحة للعمل الكامل، ممّا يجبر الفرد على الدوام الجزئي فقط، وهذا النوع من البطالة بدأ يظهر بشكل واضح في المؤسسات الصناعية الكبرى حيث

[1]- طارق، الحاج. مرجع سابق، ص152.

أنّهم اعتمدوا في الفترة الأخيرة على التوظيف الجزئي للعمال (عقد الوقت الجزئي Contrat temp partiel) .[1]

حيث أنّ العامل يعمل نصف الوقت اليومي (أربع ساعات من بين ثماني ساعات عمل عادة في اليوم، ويتقاضى أجرة أربع ساعات فقط) وهذه السياسة انتهجت من أجل تعويض العجز المالي الذي تعاني منه هذه المؤسسات، وكذلك عدم تسويق منتجاتها في السوق والمنافسة الحادة التي تعاني منها، إذ أنّ الموظف أو العامل يأتي صباحا ليشتغل بالمؤسسة أربع ساعات فقط ثم ينصرف بعد ذلك في منتصف النهار، وبالإضافة إلى ما سبق ظهرت أنواع مستحدثة للبطالة من أهمها:

1- بطالـة المتعلميـن: وتعني وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي الجامعات، على ما يتطلب سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه، وهذا أهم نوع ممثل لموضوع دراستنا (البطالة التي تمس فئة خريجي الجامعات).

2- البطالـة عن طريـق مستوى التحصيل العلمـي: وهي النوع التي تمس مجموعة الأشخاص العاطلين عن العمل نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي. [2]

3- البطالـة طويلـة الأجـل: وتعني التوقف عن العمل، أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لعام أو أكثر.

4- **بطالـة كبار السن:** وهم الذين مازالوا يتمتعون بالقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتيحت لهم الفرصة لذلك.

5- بطالـة المهمشين: وهم الذين بلغوا سن العمل ويرغبون فيه ولا يتمكنون من الحصول على عمل منتظم أو مستقر، ومن ثم فهم دائما على هامش العملية الإنتاجية ويعتبرهم المجتمع فائضا سكانيا، ممّا يصيبهم بالإحباط وعدم الشعور بالانتماء إلى مجتمعهم، ويدفعهم غالبا إلى اللجوء نحو الانحراف وارتكاب الآفات الاجتماعية المختلفة كالسرقة والإدمان وغيرها.

---

[1]- طارق، الحاج. مرجع سابق، ص153.

[2]- زينب ،صالح الأشوح. مرجع سابق، ص 78.

6- **بطالـة التقاعد:** تشمل هذا النوع من البطالة فئة الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للتوقف عن العمل، وتحدث أحيانا باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية، أو جزائية أو لظروف اقتصادية تمر بها المؤسسة (تسريح العمال بسبب إفلاس المؤسسات).[1]

7- البطالة الدورية: (Circlical Unemployment):

تنتشر البطالة الدورية في البلاد الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها القومي للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي، مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي، ومن ثم تفشي البطالة بين العمال ويترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلاد.[2]

في الأخير يثبت لنا الواقع أن زينب صالح الأشوح أشارت إلى نوع من البطالة لم يتحدث عنها الآخرون، بالرغم من انتشارها ومن أهم تلك الأنواع بطالة فقراء المهنة: وهي تلك الحالة التي يوجد راغبون في العمل وقادرون عليه ويحصلون بالفعل على عمل، ولكن ذلك العمل قد لا يكون مناسبا لمؤهلاتهم ولقدراتهم الحقيقية، أو قد يكون كذلك ولكنهم يعانون من ندرة فرص الحصول درجات مهنية أو أجور أو حوافز تتلاءم مع ما يبدلونه من جهد فعلي، بل ومع يتمتعون به من قدرات إبداعية متميزة نتيجة لافتقار هؤلاء إلى المشاركة في العلاقات العامة، وينتشر هذا النوع من البطالة عادة في حالة عدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وتغليب مبدأ المصالح المشتركة أو المتبادلة. [3]

المبحث الثالث: أسباب البطالة في المجتمع الجزائري:

إن البطالة من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتقف وراءها عوامل وأسباب متداخلة وعديدة، وتصنف إلى عوامل أساسية والأخرى فرعية، ونستعرض هذه العوامل بإيجاز مع توضيح بعض الأسباب المشتركة بين البطالة في المجتمع الجزائري وكذا بلدان الوطن العربي.

أولا: النمو السكاني

إن مشكلة البطالة تعتمد على البناء المتكامل للمجتمع لذلك فالتفاعل معها يحتاج إلى تغيير البناء الاجتماعي الاقتصادي، ويعتبر التوظف من الحاجات الأساسية والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار

[1]- زينب، صالح الأشوح. مرجع سابق، ص78.

[2]- محمد علاء الدين، عبد القادر. مرجع سابق، ص 03.

[3]- زينب، الاشوح. مرجع سابق، ص ص 78،79.

الزيادة السكانية المستمرة، حيث سبقتنا الدول المتقدمة في الأفراد للنظريات السكانية حتى انتهت إلى إقامة التوازن بين الموارد البشرية والموارد الطبيعية.

ويمثل السكان العنصر المحرك لأي شكل من أشكال البناء الاجتماعي وبدون وجود العنصر البشري ينتفي وجود البناء الاجتماعي، لأنّه يرتبط بالسكان ارتباطا شديدا أو لا توجد ظاهرة سواء سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية إلا وكانت تخضع لظروف السياسات السكانية القائمة داخل ذلك المجتمع، حيث يكون العنصر البشري هو أساس أي تغير اجتماعي سواء داخل المجتمع الفكري أو المادي فضلا عن أن أي زيادة أو نقص في السكان يؤثر على البناء الاقتصادي وقوة العمل كذلك على البناء الاجتماعي.[1]

ويعد مالتيوس (1766–1834) من العلماء الاقتصاديين الأوائل والذين قاموا بالدراسة العلمية للسكان هو صاحب أهم نظرية سكانية المعروفة باسمه النظرية المالتوسية، بالرغم من أنها كانت نظرية تشاؤمية للزيادة السكانية ومتخوفا من ضغط السكان على موارد العيش، والتي عبر عنها بتفسير علمي بموجب أن السكان يتزايدون وفق لمتوالية هندسية، وتنفي نظريته أن الجنس البشري يضاعف نفسه بنفسه بينما زيادة موارد العيش وفق لمتوالية حسابية، وقد شجعت نظريته على تشريع لائحة قانون الفقراء.

وما جاء من دراسات سكانية بعد مالتيوس ماهو مؤيد وما هو من منتقد لما قدمه، إلا في الأخير تتضح جليا ملامح العلاقة ين الزيادة السكانية وموارد العيش.

ويشير د. حويتي إلى النمو السكاني المتسارع وخاصة في العصر الحديث أهم معوقات التنمية عامة، كما يقف كسبب رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة خاصة، فارتفاع معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات نتيجة لزيادة الدخول، وتحسن المستويات المعيشية والغذائية وارتفاع معدلات التعليم وزيادة الوعي وتحسن المستوى الصحي، وارتفاع متوسطات الأعمار يزيد بطبيعة الحال من أعداد الأفراد النشطين اقتصاديا، فإن لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية على الأقل مناسبة للنمو السكاني، كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة.[2]

[1]– أنوار، حافظ عبد الحليم. مشاكل البطالة والإدمان. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، ص ص 15، 16.

[2]– أحمد، حويتي وآخرون. مرجع سابق، ص ص 93، 94.

ثانيا: قصور جهود التنمية وتواضع الأداء الاقتصادي:

أعطي تعريف للتنمية مدخل لتوضيح علاقتها بالبطالة ومعدلاتها، وعليه فإن التنمية (Development) في أحد تعريفاتها هي زيادة فرص حياة بعض الناس شريطة عدم نقصانها من بعض آخر في نفس الوقت، وطبقا لهذا فإن الدولة بكل أنساقها وقطاعاتها تكون مناطة بهذه المهمة.

وذكر حويتي وآخرون أنهم حين تكون معدلات البطالة مرتفعة يصبح من الضروري طرق كل السبل واستخدام كل الوسائل لإيجاد فرص عمل لمن يبحث عنها.

وكذلك أوضحوا أن الاقتصاديات العربية على وجه العموم والاقتصاد الجزائري على وجه الخصوص يتأثران بالأوضاع والتقلبات النفطية بكل مشتقاتها.

يحكم اعتماد معظم الدول العربية النفطية على صادراتها من موادها الأولية، وترتبط مشاريع تنميتها بأحوال السوق البترولية فتشهد معدلات الاستثمار والنمو الاقتصادي بارتفاع أسعار البترول، وتتعثر برامج التنمية ومخططاتها ويتواطأ أدائها الاقتصادي بانخفاض اسعار البترول.

وتحل طفرة أسعار النفط في الجزائر وباقي الدول النفطية العربية خلال السنتين الاخيرتين وما يعيشه المجتمع الجزائري الذي سادت في افكاره ثقافة سياسة التقشف في شتى المجالات، وبداو بتفعيل سياسة ترشيد النفقات في كل المجالات التي تخص الدولة ويحاول المجتمع الجزائري تخطي هذه المحنة الاقتصادية والأزمة التي لم تسلم منها الدول المصدرة للنفط، كل هذا بصورة مباشرة وغير مباشرة على برامج التنمية والمشاريع الكبرى وأثر بصورة واضحة على مستقبل مشاريع خلق فرص جديدة.

ثالثا: التقدم التكنولوجي:

يذكر حويتي أن التغير التكنولوجي يعد العامل الأساسي المفضي للإزاحة الأولية للعمال (البطالة العامة والبطالة الهيكلية خاصة)، وبحيث يمكن القول أن هناك تناسبا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة ومعدلات البطالة، وأنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة، فالعمليات الإنتاجية صناعية كانت او زراعية أو حتى تجارية وخدماتية قد أصبح اعتمادها غالبية على الآلات، وبطبيعة الحال فإنه كلما زاد الاعتماد على الآلات قل الاعتماد على الإنسان إلى انه يبقى هذا الإنسان هو العقل المحرك لهذه الآلة وما تقدمه من خدمات نوعية وكمية في وقت وجيز ربحا للوقت والجهد العضلي للعمال لكنه لكنها تساهم بنسبة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة.[1]

[1]– أحمد، حويتي وآخرون. مرجع سابق، ص ص 106، 107.

رابعا: ارتفاع الأجور

بعد أزمة الكساد الكبير (1929-1933) التي عاشها العالم انعكست على مؤشرات ارتفاع معدلات البطالة، وافتقاد التوظف استعادت دول غرب أوربا عافيتها الاقتصادية بعد عمليات إعادة البناء في عالم ما بعد الحرب العالمية الثانية، فبدأت مشكلة التضخم في الظهور في الوقت الذي تراجعت فيه بالفعل معدلات البطالة، ومن هنا بدأ عدد من الاقتصاديين يهتمون بدراسة بين البطالة والتضخم.

ومن هنا أوضح رمزي زكي ما نشره البروفيسور أ.و. فيليبس A.W.Phillips الأستاذ بمدرسة لندن للاقتصاد في عام 1958 دراسة مهمة في مجلة الإيكونوميكا Economica تحت عنوان: « العلاقة بين البطالة ومعدلات تغير الأجور النقدية في المملكة المتحدة خلال الفترة 1861-1957».

وقد توصل في هذه الدراسة إلى وجود علاقة إحصائية قوية بين نسبة العاطلين إلى إجمالي السكان، ومعدل التغير في أجر الساعة للعامل خلال مدة زمنية تقترب من القرن، وهذه العلاقة تنص على أنه في الفترات التي تقل فيها معدلات البطالة ترتفع معدلات الأجور النقدية، بينما على النقيض من ذلك حينما ترتفع معدلات البطالة تنخفض معدلات الأجور النقدية.

وفي عام 1960 قام الاقتصادي ريتشارد ليبسي R.Libsey بتناول هذه الفكرة في مقالة شهيرة له في مجلة الإيكونيميكا، وأكدها من خلال إثباته وجود علاقة بين معدلات التغيرات في الأجر النقدي ومعدلات التغيرات في الطلب على سوق العمل، واستخدم بيانات البطالة كمؤشر لقياس فائض الطلب في سوق العمل، وتبين له انه كلما زاد فائض الطلب على العمل كل صناعة (وهو ما يعني انخفاض حجم البطالة فيها) ارتفع معدل الاجتماع، وبعد ذلك قام كل من بول ساموسلسون (Paul A.Samuelson) وروبرت سولو(R.M.Solow) بتطوير الفكرة، وانتهيا إلى انه توجد علاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة، وسرعان ما أصبحت هذه العلاقة معروفة على نطاق واسع تحت مصطلح منحنى فيليبس (Phillips Curve).

وما لبث أن أصبح منحنى فيليبس إحدى الأدوات التحليلية المهمة في شرح أهداف ومشكلات السياسة الاقتصادية الكلية، ووصفه الاقتصادي المعروف جيمس توبن James Tobin بانه أكثر الأعمال الاقتصادية الكلية تأثيرا على امتداد ربع قرن كامل.

ويبدو ان ذيوع منحنى فيليبس وانتشاره في التحليل راجع إلى أنه أعطى ردا على مشكلة اختيار السياسة الاقتصادية الكلية في عقد الستينات (حينما كانت الكينزية هي الفلسفة الاقتصادية المسيطرة المسيطرة)، وحينما كان هناك تشاؤم بشان السرعة التي يكمن من خلالها أن يصل الاقتصاد القومي إلى

مرحلة التوظف الكامل عبر تغيرات الأسعار، مع المحافظة على الاستقرار النقدي كلما أمكن ففي ضوء المنطق الذي إنطوى عليه منحنى فيليبس ساد اعتقاد راسخ بان البطالة هي الثمن الذي يدفعه المجتمع من أجل مكافحة التضخم، كما أن وجود معدل معين للتضخم هو الثمن الذي يدفعه المجتمع من اجل تحقيق التوظف الكامل.[1]

خامسا: غياب التنسيق بين التعليم واحتياجات العمل:

يتمثل أحد العوامل الأساسية في انتشار البطالة بين المتعلمين في عدم توجيه الأفراد إلى التخصصات التعليمية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، ذلك أن عملية التعليم تمتد لسنوات طويلة وتتطلب أعباء متنوعة، وتكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع خلال تلك الفترة، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر الفرد الذي يتمثل في الحصول على فرص أفضل للتوظف والأجر الأعلى، وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع، ويتمثل الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وتوفير المهارات الوطنية المطلوبة بدلا من استيرادها.

غير أن انعدام الربط بين سياستي التعليم والتوظف قد أدى إلى تراجع عائد التعليم بنوعيه الأمر الذي أدى بالخريج الجامعي أن يختار بين أمرين: إما أن يقبل العمل في مجالات بعيدة عن تخصصه، أو أن يبقى عاطلا وهذا يعني انخفاض إنتاجيته أو انعدامها، لتضيع بعدها هباء الموارد التي خصصت لتعليمه، ومن ثم تختفي مبررات تحمل تكاليف العملية التعليمية من قبل الفرد والمجتمع في آن واحد.

وقد يترتب على زيادة في أعداد المتخرجين الجامعيين عن حاجة سوق العمل أدت إلى الإختلالات فيه في صورة عجز عن بعض التخصصات، وفائض في تخصصات أخرى والخلل واضح ويرجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.[2]

سادسا: انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية:

يساهم هذا العامل بصورة مباشرة وغير مباشرة على إضعاف معدلات الاستثمار المحلي بالنسبة للبلدان العربية النفطية، والجزائر من بين هذه البلدان التي أصبحت حصص خلق فرص عمل جديدة ضئيلة، بالقدر الكافي لمواجهة التدفقات المتتالية والمستمرة من قوة العمل، فقد انخفضت أسعار البترول

---

[1]– رمزي، زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني الاقتصادي للثقافة والفنون والآداب، أكتوبر 1998، ص ص361– 363.

[2]– عبد الوهاب، نجا. مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005، ص ص 153، 154.

بصورة مستمرة خلال عقد الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في الموسم 1981/1980 إلى حوالي 15 دولار للبرميل الواحد سنة 1986، وقد ترتب على ذلك انكماش اقتصاديات الدول العربية النفطية ومن ثم إتباعها لسياسة تقييمية بسبب تدهور عوائد البترول، وقد ترتب على ذلك انخفاض الطلب على العمالة الأجنبية.[1]

وما نستطيع قوله أن أزمة انخفاض أسعار البترول تضرب من جديد البلدان العربية النفطية ليهتز ذلك الصرح العظيم لاقتصاديات بلدانها منذ أواخر سنة 2014 وحتى يومنا هذا، قرابة سنتين من الزمن تعود الأزمة البترولية الجديدة تؤثر تأثير بليغ لتعاني الجزائر منها كذلك وتتجسد ثقافة سياسة التقشف الحياة اليومية لمختلف فئات المجتمع الجزائري، لتجعله متخوفا من المستقبل من التجربة التي شهدت مخاض ولادة ما عاشه الجزائريين خلال العشرية السوداء، وليست بالزمن البعيد ومن بين السياسات التي لجا إليها المسؤولين في الدولة إعطاء تعليمات من اجل ترشيد النفقات وتجنب الإسراف والتبذير في نفقات كل المشاريع الكبرى والمتوسطة في كل المجالات وعلى كل المستويات، حتى نتمكن من تخطي هذا المنحدر الخطير وخاصة أن 98% من مداخيل صادراتنا هو الذهب الأسود.

سابعا: رفع سن التقاعد

إذا كان تشغيل السن يرفع معدلات البطالة من أسفل فإن رفع سن التقاعد يرفع بدوره تلك المعدلات، ولكن من أعلى وخاصة في ظل ارتفاع متوسطات الأعمار على مستوى الدول العربية مجتمعة كما على مستوى دول العالم كلها، فنتيجة لارتفاع معدلات الدخول وتحسن مستويات المعيشة (الإسكانية والغذائية، الصحية، والبيئية والتعليمية والتوعوية) في الدول العربية ارتفعت متوسطات الأعمار بها في العقود الثلاثة الماضية بشكل ملموس، وعلى سبيل المثال كان متوسط عمر الإنسان العربي سنة 1960 أقل من 47,3 عاما وارتفع سنة 1994 إلى سنة 64,4 عاما، وبعد أن كانت فرص لإحلال قوة العمل الجديدة الناشئة محل الوفيات من كبار السن قل هذا الإحلال نتيجة لامتداد أعمارهم.

في الأخير يمكن إدراج القرار الذي يتخذ رفع السن القانوني للتقاعد إلى 65 سنة وما نتج عنه من تراكم ملفات الإحالة على التقاعد، وكذا رفع لطلبات التقاعد النسبي الذي لقي الرفض من السلطات العليا ومزال في إطار الدراسة والتحليل تخوفا من القرار السابق للذكر قبل وقوعه قيد التنفيذ في الجزائر منذ مطلع بداية السنة الجارية.

[1]– عبد الوهاب، نجا. مرجع سابق، ص143.

ونخلص إلى أنّ البطالة لا ننظر إليها من باب أنها مشكلة يستعصى حلها، وإنّما هي قضية ملموسة تقتضي دراستها وتحليل أسبابها التي لخصها علماء الاجتماع والاقتصاد في عدة نقاط منها:

1- انخفاض تكلفة التعليم في مراحله المختلفة ممّا أدى إلى زيادة الطلب على التعليم.

2- سياسة التوظيف المتبعة.

3- إنشاء العديد من المعاهد والجامعات الخاصة التي لا تحتاجها سوق العمل.

4- القصور المعلوماتي عن سوق العمل.[1]

وهناك عوامل عديدة تؤثر في حدة البطالة أو تقليل وطأتها في أي مجتمع، ومن هذه العوامل أنماط التنمية المناسبة ومدى ارتباطها بسياسة تشغيل القوى العاملة وسياسة التعليم، والتكوين المهني، والسياسة السكانية والسياسات الاقتصادية، سياسة الهجرة والسياسات التشريعية والإدارية.

سياسة تشغيل القوى العاملة أدى التزام الدول منذ مطلع الستينات كنوع من المسؤولية الاجتماعية بتعين الخرجين من الجامعات، والمعاهد والمدارس الثانوية والمسرحين من القوات المسلحة إلى انتشار البطالة المقنعة في أجهزة الحكومة، والقطاع العام وإلى بروز البطالة السافرة منذ مطلع الثمانينات نتيجة لعجز الدولة عن مواصلة الوفاء بهذا الالتزام.

- عدم الربط للتنسيق بين برامج التعليم في كافة مراحله وبين احتياجات المجتمع من المهن المختلفة لتزايد الطلب على التعليم وانخفاض نوعيته.

- سياسة التعليم والتكوين التي لم تحقق بعد الاستيعاب الكامل.

- إضعاف قدرة القطاع العام وعجزه على توفير فرص عمل كبيرة، وكذلك فإنّ ضعف الأجور في القطاعين الحكومي والعام أدّى إلى حجب فرص العمل الجديدة نتيجة لسعي العاملين بهما إلى العمل في وظائف أخرى إضافية لبعض الوقت لتعويض ضعف الأجر.

- إضافة إلى السياسات التشريعية والإدارية قد ساهمت في تضخم حجم البطالة بأشكالها المختلفة نتيجة للإفراط في تعيين العمالة الجديدة، وتطبيق نظم البيروقراطية في إدارة وحدات الإنتاج بالقطاع العام وإعاقته عن تحقيق الإنتاجية المرجوة لخلق فرص عمل جديدة.

[1]- خالد، الزواوي. البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل. القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط1، 2004، ص 16.

وفي الأخير نشير إلى نقطة مهمة تساهم بفعالية في خلق خلل في سوق العمل بين التخصصات المختلفة التي كانت لها أثارها المدمرة على الاقتصاد القوي، الذي عانى من نقص المهارات العالية المهاجرة ممّا ينعكس على مستوى الإنتاج كمّا ونوعا.[1]

شهدت البطالة في الجزائر خلال ربع القرن الأخير هذا اتساعا كبيرا في معدلاتها، وأصبحت تهدد توازن مجتمعنا حيث فتحت فجوة بين أعضائه وتعتبر عاملا اجتماعيا كامنا لا يعرف ساعة انفجاره، ويمكننا أن نخلص في الأخير إلى جملة من الأسباب التي أحدثت زيادة وتفاقم البطالة في الجزائر وهي:

– التصلبات المتراكمة في الاقتصاديات لا سيما ذات التسيير المركزي والمخطط وعندما لا تقوى هذه التصلبات بإزالة مختلف الأسواق تماما، فقد تحول دون ضبط التخصيص الفعال للموارد عن طريق الأسعار وبالتالي تصبح مصدر تبذير لحالات معينة.

– عدم تكيف نظام التربية والتكوين وتشريع العمل والحماية الاجتماعية، كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال النمو والإنتاجية وفي غياب تخصيص فعال للموارد وبسبب ضعف الإنتاجية لم يكن بإمكان الاقتصاد الوطني تطبيق مسار تراكم مستقل عن موارد المحروقات.

– ضغوط النمو الديموغرافي وتدهور إيرادات المحروقات أدت إلى النتائج النسبية للاقتصاد الوطني واختناق الاستثمارات.

– التزايد لليد العاملة المعتبر لأن عدد السكان يزداد بنسب تقدر 500000 نسمة سنويا، ممّا نتج عنه زيادة الضغط على الطلب الاجتماعي لاسيما على الشغل بحوالي 300000 طالب عمل كامن سنويا.[2]

غير أنّه نظرا للتزايد الكبير لشريحة القادرين على العمل في السبعينات والثمانينات كانت نسبة البطالة في الجزائر أقل ممّا هي عليه، وذلك على أساس مناهج التقويم.

يعتبر انخفاض الإيرادات الناجمة عن تصدير المحروقات وعدم استقرارها في نظر البعض عاملا حاسما في تفسير تباطؤ النمو الاقتصادي وتدهور الشغل، غير أنّه يجب التساؤل عن الصلات الدقيقة بين تزايد البطالة ومستوى إيرادات المحروقات، وبالفعل فإن سنوات الارتفاع الكبير في نسبة الشغل هي السنوات التي كان فيها سعر البترول يتراوح ما بين 1.30 و14 دولار أمريكي للبرميل الواحد أي في الفترة الممتدة بين 1967 و1978. [3]

---

[1]– خالد، الزواوي. مرجع سبق ذكره، ص 102.

[2]– المجلس الوطني الإقتصادي. " رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة". جويلية 1998، ص71.

[3]– المرجع المذكور أعلاه، ص69.

أمّا فترات إنشاء مناصب الشغل فهي الفترات التي انتقل فيها سعر برميل البترول من 14 إلى 28 دولار أي الفترة الممتدة 1978 إلى 1985، وبلغ هذا السعر ذروته 41 دولار في سنة 1980، وقد أعطينا هذه الأرقام من أجل مراعاة معدلات التبادل فإن الاتجاهات الموضحة تبقى ثابتة لم تبلغ المديونية الخارجية القيمة المطلقة، ومعدل تصدير خدمات الديون التي بلغت أعلى مستوى من الضغط خلال تلك الفترة.

ضعف نجاعة القطاع العام إلى تقليص عدد مناصب الشغل المحددة في هذا القطاع ونتيجة لذلك انخفض أثر مضاعفة النمو، والاستثمار في ظل القطاع العام لمدة تقارب 15 سنة أهم قطاع لإنشاء مناصب الشغل المباشرة وغير المباشرة.

وخلال الثمانينات والتسعينات انخفضت مساهمة القطاع إمّا بسبب النقص أو بالتطبيق المتأخر لإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية، أو بسبب تقلص الاستثمارات الخاصة بتطوير قدرات الإنتاج (الاستثمارات الجديدة) ولقد أفضت السياسات الاستثمارية إلى خطة تنمية خارجية بدون سياسة شغل، وفي معظم الحالات استقر إنتاج مختلف القطاعات قبل أن يتراجع بنفس عدد العمال، وفي مرحلة لاحقة وعلى طريق الإصلاحات أدخلت في القوانين الاجتماعية لسنة 1994 "جوانب اجتماعية" استهدفت بصفة أساسية تخفيض العمال منذ بداية العمل بها.[1]

قلة الاستثمار الداخلي والخارجي لم يتجاوز 220 مليون دولار سنة 1998، وتراجعت مناصب الشغل منذ سنة 1986 حيث تم إنشاء 40 ألف منصب خلال سنة 1994 -1998 مقابل 140 ألف خلال 1980 و1984 ومليون ومابين ألف خلال 1999- 2004، ففقدان أكثر من 360 ألف منصب خلال الإصلاحات 1994- 1998 (فترة التعديل الهيكلي) زيادة على ظاهرة التسربات المدرسية التي تقدر بـ: 600 ألف تلميذ سنويا.

تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991 رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسبة 10.5 % وسوء استعمال الطاقة الإنتاجية.[2]

[1]- المجلس الوطني الاقتصادي. مرجع سبق ذكره، ص71.

[2]- بوحفص، حاكمي. "السياسات الاقتصادية في الجزائر منظور الإصلاحات الكلية". جامعة وهران: كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 99- 98 الجزائر، التمويل FMI والتنمية سبتمبر94.

- اسباب تفاقم مشكله البطاله في الجزائر

ان للبطاله اسباب كثيره منها القضيه السكانيه والسياسه التعليميه والظروف الاقتصاديه والاجتماعيه والسياسيه والشؤون التنظيميه، وان كل منهم يؤثر في جانب عرض العمل او في جانب الطلب عليه او في كل منهما، وبالتالي توجد اسباب خارجه عن اراده الدوله واسباب تابعه من اتجاهات الدوله الجزائريه:

اولا: الاسباب الخارجه عن اراده الدوله:

وهي التي اضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومه في تصرفاتها، من خلال ابعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشره او غير مباشره من اهم هذه الاسباب ما يلي:

1- انخفاض اسعار المحروقات بما ان الجزائر بلد طاقوي يحتل في قطاع المحروقات اهميه كبيره، بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجه الاولى على انتاج وتصدير محروقات بنسبه 96% الا انخفاض اسعار البترول بصوره مستمره خلال فتره الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنه 1980 الى 15 دولار في عام 1986، ما ادى الى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجه اتباع سياسه نقديه بسبب تدهور الريع البترولي، وهذا ما ادى الى تقلص حجم الاستثمارات المحليه ومن ثم تقلص ايجاد مناصب عمل جديده.

2- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعيه الكبرى، وترتب عن ذلك اتباع سياسا كيماشيه في فتره الثمانينات من قبل الدول المتقدمة، لان النمو الناتج المحلي الاجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنه 1980 الى 5.35 في سنه 1983 ثم الى 3.3 في سنه 1986 مما ادى الى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فان ظاهره الركود الاقتصادي العالمي كان له الاثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصه في قطاع التصدير.

3- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي: انخفاض اسعار الصرف لعمليه التبادل الدولي اي الدولار من 124.3%-124.3% في عام 1984- 1985 الى 101.9% في عام 1986 1987، بحسب سنه 1980 هي سنه ادى الى اضعاف الجزائر لقواتها الشرائية لان الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الامريكي وبالتالي تأطير استيراداتها من السلعة التامة تامه الصنع، حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% امامك الى من اللين الياباني والمارك الالماني على التوالي في بداية الثمانينات، كل ذلك اثر على حجم المبادلات التجارية واي انكماش في اطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدره الجزائر على خلق فرص عمل جديده.

4- القضيه السكانيه: يلعب السكان في اي مجتمع دورا اساسيا في تحديد حجم العروض معروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زياده الانتاج بغرض ثبات العوامل الاخرى على ما هي عليه، الى انخفاض مستوى المعيشة وتلاقي انتشار البطاله بصورها المختلفة.

ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 الى 1985 ومنذ نهاية الثمانينات وتبعا للأثر المزدوج للتنمية وانتشار الواسع لوسائل منع الحمل في المجتمع، سجل تباين محسوس لوتيرة نمو السكان حيث بلغت نسبه النمو الديموغرافية سنه 1998 1.52% اي ما يعادل انخفاضا بالنصف خلال عقد واحد، وقدرت هذه النسبة ب 1.46% سنه 1999 و1.43 سنه 2000، وان زياده السكان حتى نهاية الثمانينات ادت الى تزايد نسبه السكان النشطاء اقتصاديا من 2 5 9 9 4 0 3 شخصا في سنه 1977 الى 8 3 2 6 0 0 0 شخص سنه 1998، وهكذا اصبحت مشكله البطال مشكله تزايد السكان مع عدم وجود سياسه واضحه لامتصاص نسبه التزايد مما ادى الى تفاقم البطالة.

ثانيا: الاسباب النابعة للدوله الجزائريه:

ان السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشه القرارات الحكومية في زياده حده البطاله بطريقه مباشره او بطريقه غير مباشره، وتتمثل هذه السياسات فيما يلي:

1-التوقف عن تعيين الخريجين:

ان سياسه التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من اهم مهام الحكومه الجزائريه، حيث كانت تتكفل الدوله بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصاديه العمومية ضمن السياسة الاجتماعية متكاملة، وهذا ما ادى الى ظهور البطاله المقنعة بهذه الأجهزة لان السياسة الخاصة بأنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي، نجده ارتفاع في نسبه العمال الاجراء الدائمين في مجال مجمل الوظائف، حيث اصبح الاجراء يمثلون نسبه 66.5% من مناصب الشغل سنه 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنه 1966، بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985 - 1989) تميزت تطور الشغل بسلسلة من العوامل، منها الصدمة النفطية لسنه 1986 او ما تسمى الازمه الاقتصاديه الخاص النفطية او الاجراء او الاجراءات الاقتصاديه الاخرى مما ادى الى تغيير دور الدوله في تعيين الخريجين وتغيرت مشكله البطاله لتظهر بطاله المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطاله الاميين في السبعينات.

2- عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق الشغل: ان مده التعليم ومن ثم مده التكوين او التدريب تتطلب تكاليف كثيره يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها هذا العائد الخاص من وجهه نظر الفرد للحصول على افضل الوظائف واحسن اجر، وكذلك العائد الاجتماعي من وجهه نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجيه العمالة المؤهلة ككل، وان عدم التناسق بين التعليم والتوظيف قد ادى الى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجه الحصول على مناصب عمل دون مراعاه التخصصات التعليميه، حيث ان هذه الأخيرة نمطيه وغير متطورة مما ادى الى التزايد في اعداد الخريجين وخاصه ذوي المؤهلات متوسطة، مما ادى الى زياده في المعروف من الخريجين عن حاجه سوق العمل وعدم تجانس في هيكله، بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في التخصصات اخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها، وهذا يرجع الى قصور سياسه التعليميه وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.

وعليه فان السياسة التعليميه المطبقة في الجزائر عاجزه على تلبيه حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات وايضا في الزيادات الغير عاديه التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا من الخريجين دون ان يكون ذلك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك الى غياب التخطيط والتنسيق السليم بان الوزارات المعنية والتقييد في النظم والمتابعة ويرجع ذلك الى:

- افتقار عناصر التكامل والترابط والتناسق في سياسه التعليم، حيث تم الدراسة كل مرحله على حدى (اساسي – اكمالي – ثانوي – جامعي).
- عدم الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني.
- غياب المهارات للمكونين بحكم ضعف المنظومة التربوية.
- تطبيق انماط تعليم مختلفة (عام، مهني، حرفي) دون دراسة سوق العمل.
- غياب المنهج المتطور وذلك راجع الى عدم توفر متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة وضعف الإدارة التعليميه.

حيث ادى هذا الى تضاعف عدد العدد عند الانتقال من الثانوية الى الجامعة ومن الجامعة الى سوق العمل، وبالتالي زياده نسبه البطاله عما هي عليه واصبح المتعلم اليوم غائبا عن المجتمع نظرا لا نه لا يشارك في عمل مضمر الا لنفسه ولا لنفسه ولا لمجتمع، وعليه لابد من تخطيط سليم للقوى العاملة حيث يتم من خلاله تحديد الاعداد المقبولة بالمدارس والجامعات والتي يمكن لسوق العمل استيعابها بعد ذلك والا سوف تزداد المشكلة.

3- قوانين العمل وتشريعاته: ان محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد اسهمت بطريقه مباشره في ارتفاع معدلات البطاله في التشريع في سنه 1990، والمتمثل في خمس قوانين كان ضمن استمراريه الاصلاحات الاقتصاديه التي جاءت بها قوانين يناير 1988، واحكام دستور 1989 بمثابه القطيعة مع الاسس والتوجيهات الواردة في التشريع السابق، وكان بهدف الصفة محررا وضامنا للحريات الفردية والجماعية ومطابقه للمبادئ التي تحكم علاقات العمل ودوره الدوله في اقتصاد السوق.

ان محتوى هذا التشريع له علاقه بالدراسات بالتزامات الجزائر عفوا له علاقه بالتزامات الجزائر تجاه الهيئات ومنظمات الدولية كمنظمه العمل الدولية، وكان الامر كذلك بالنسبة الى مبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية، (اتفاقيه 98 والحرية النقابية للعمال وارباب العمل، اتفاقيه 1987 وحق الاضراب، اتفاقيه 89 والدورة المفتشية العمل واداره الشغل، اتفاقيه 81)، وبالتالي فان تشريع سنه 1990 الذي ينفذ المبادئ المذكورة في بنود الاتفاقيات والمحمية من قبل الدستور 89 جعل من العمال وارباب العمل والمؤسسات التابعة للدولة وجود الامتثال لها وتطبيقها، مما ترك لا داره الشركاء الاجتماعيين مهمه القيام عن طريق الاتفاق والوفاق بتحديد القواعد التي تحكم علاقات العمل الفردية والجمعية، ومن المسلم به الانتقام من نظام القانون الاساسي والتنظيمي الى قانون اتفاقيه العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل، امر يدل على تغيير سياسه التوظيف بحيث صار انتقال العامل من درجه الى اخرى يرتبط بعوامل شكليه بعيده عن حسابات المهارة والكفاءة، بالإضافة الى ذلك ان الاجور تتحدد وفقا لهذه التشريعات بسبب صرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية، مما ادى الى انخفاض انتاجيه العمل في القطاع الحكومي والقطاع المؤسسات الاقتصاديه العمومية، كما ان نظام الاجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما يجعله مسؤولا على التزايد معدلات البطاله، مما نتج عن البحث عن اعمال اضافيه خاصه في القطاع الخاص وفي القطاع الغير الرسمي، مما يؤدي الى حجم فرص العمل اضافيه على الدخلاء الجدد لسوق العمل وبالتالي تزايد معدلات البطاله.

4- قله المؤسسات البحثية:

ان تطور اساليب الانتاج والاختراعات والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شانها ان تحدث ثوره تكنولوجيه، باستحداث وضع سلع تتلاءم مع منتجات في الاسواق الدولية اما الطرق التقليدية في الانتاج ادى الى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني، واثر على مستوى الدخل والعمالة معا بالإضافة الى عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ ماليه من اجل تطور البحث لديها، كما انه لا يوجد تناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين المؤسسات الاقتصاديه، مما ادى الى

ضاله بالتدفقات الاستثمارية الخارجية الى الجزائر، وعليه كان انتقال التكنولوجيا الحديثة الى الجزائر بمثابه احد اسباب زياده البطاله، حيث يرى البعض ان ثبات حجم الانتاج وارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان الى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصاديه ويرفع عدد العاملين غير المباشرين في هذه الأنشطة، وبالتالي فان التكنولوجيا الحديثة تؤدي الى زياده البطاله اذ لم يوكبها زياده في الانتاج.

5- تخطيط القوى العاملة:

ان سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زياده حده البطاله حيث ان هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والاعمال التي تحقق استخدام الامثل للموارد البشرية، وربما تحقيق فائضا وتراكم الرأسماليات يعاد استثماره ومن ثم يؤدي الى خلقه فرص عمل جديده، وان اهميه تخطيط القوى العاملة تكمن في معرفه وتقدير للأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات والقدر المتوفر منها في مجتمع، والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب المتوفر او من خلال العمل على تغيير بعض الاساليب الإنتاجية، وبالتالي تحديد الحجم الامثل اللازم من العمالة كما ونوعا وصولا الى افضل الانتاج، ولا شك ان وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطاله كما يؤدي الى توجيه العمالة الى القطاعات الاكثر حاجه اليها.

ان ايجاد توازن في العمالة يؤدي الى انتاجيه مساويه تماما للعمال ومستخدمه من حيث العدد والمستوى والتركيبة، ان اي زياده في نقصان بالعمالة اطراف التوازن يؤدي الى الخلل وعدم التوازن ويرجع قصور تخطيط القوى العاملة في الجزائر لعده عوامل منها:

نقص وعدم تواصل بيانات والدراسات الإحصائية والتي غالبا ما تكون متناقضة- عدم وجود اجهزه تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين.

عدم وجود اجهزه خاصه تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة.

6- التوزيع الجغرافي للسكان:

شهدت الجزائر نموا سريعا في انشاء عدد المدن حيث ارتفع عدد المدن 4055 مدينه سنه 1998 بعدما كانت 3488 سنه 1987، مما زاد من نسبه سكان الحظر حيث بلغت 80.80 سنه 1998 اي بزياده 9.98 مقارنه بسنه 1987.

المبحث الثانـــي: حجم البطالة في المجتمع الجزائري:

اولا: حجم مشكلة البطالة في الوطن العربي:

أشار حويتي وأخرون إلى أنواع كثيرة للبطالة، وأخذ التداخل الموضح بينها في الاعتبار يمكن القول أنها جميعا قائمة بشكل أو بآخر وبمعدلات مرتفعة، أو متوسطة أو منخفضة بكل دول العالم المتقدمة والنامية والتي تقع الدول العربية في إطارها.

وصحيح أن البطالة السافرة هي الأوضح وجودا في الاقتصاد العالمي كله، إلا أن الاقتصاد في الدول النامية عامة وفي الدول العربية خاصة يختص أكثر من غيره بانتشار البطالة المقنعة بين ربوعه.

إن البطالة في هذه الدول كما يذكر ما برؤ لا تأخذ شكلا مكشوفا واضحا، ففي سوق العمل توجد طوابير طويلة من الباحثين عن العمل دون أن يجدوه إلا أن هذه البطالة السافرة أو المكشوفة على أهميتها ليست كل المشكلة، ففي كثير من هذه الدول تنتعش البطالة المقنعة أو المستترة أو العمالة الناقصة في أكبر قطاعين من الاقتصاد الزراعي وقطاع الخدمات.

وتأكيدا لهذا فانه في ندوة عن البطالة اقيمت بالكويت سنة 1997 وبين البطالة السافرة، لأن الشخص يكون في هذا الوضع يحصل على دخل ويعيش وله ما يشغل وقته رغم انخفاض إنتاجه الحدي، ويضيف أنه من الممكن أن يقال أنه نتيجة لانخفاض هذا الناتج قد ينخفض متوسط دخله، وأن هذا قد يوجد علاقة بالجريمة وهذا الرأي صحيح، ولكنه يدخل في باب العلاقة بين الفقر والجريمة أكثر من علاقته بالبطالة والجريمة.

فإذا ما استقر الرأي على التركيز على البطالة السافرة أساسا، للوقوف في النهاية على علاقتها بالجريمة والانحراف، فلابد من الإشارة إلى الصعوبات الجمة التي يلتقي بها الباحث في هذا المجال فالبيانات سواء متعلقة بالبطالة أو تعلقت بالجريمة والانحراف تتسم بأنها: [1]

- شحيحة.

- إذا توافرت فهي غالبا.

- تتوافر عن بعض الدول ولا تتوافر عن أخرى.

[1]- أحمد، حويتي وآخرون. مرجع سابق، ص65.

– تتوافر عن سنة أو عن بضع سنوات ولا تتوافر عن أخرى.

– تكون في كثير من الأحيان غير دقيقة.

– تكون في بعض الأحيان متضاربة.

إن هذا على وجه العموم ما أكدته الكثير من الدراسات والبحوث التي تعاملت مع ذات المجال، وعلى سبيل المثال يذكر غنيمي أن الاحصاءات المتوفرة لا تعطي صورة متكاملة أو دقيقة عن حجم البطالة الوطنية وهذه الأرقام كثيرا ما وجه إليها النقد بسبب عدم الوثوق بها بصورة مطلقة، حيث تلجأ بعض أجهزة التخطيط إلى « تلميع حال الواقع » فتفترض ما يخدم توجهاتها بأرقام بعيدة عن الواقع.[1]

وفي مجال تضارب البيانات المتاحة يعطي زكي مثالا حيث يذكر انه بالتقرير الاقتصادي العربي للعام 1994، كان قدر معدل البطالة في الاقتصادات العربية بحوالي 10%من قوة العمل العربية التي بلغت عام 1993 حوالي 67,5 مليون عاطل، أما منظمة العمل العربية فقد قدرت معدل البطالة على مستوى جميع الدول العربية بقرابة 15,5 من قوة العمل العربية، وهو ما يعني وجود ما يزيد على عشرة ملايين عامل عربي عاطل.[2]

ثانيا: البطالة في صفوف الشباب

لقد أبانت منظمة العمل الدولية أن معدلات البطالة في الوطن العربي بأقطاره مجتمعة هي من أعلى المعدلات في العالم (25,6%) وهي عند الشابات أكثر مما هي عند الشباب، هذا عدا إنذار البنك الدولي بأن أمر البطالة سيستفحل، وأن الشباب العاطلين عن العمل سيكونون أداة ضاغطة على مجتمعاتهم من أجل حل هذه المشكلة المستعصية.

هذا على الرغم من أن الدول العربية كسائر دول العالم والمحافل الدولية التي تنتمي إليها هذه الدول قد تنادت في أكثر من مناسبة، وفي أكثر من لقاء وبيان وميثاق إلى العمل على خلق فرص العمل

[1]– عبد الجبار، عبود الحلفي. "البطالة في الوطن العربي: واقع الحال واحتمالات المستقبل". مجلة شؤون عربية، العدد 90، تونس يونيو 1997: ص118.

[2]– عزة، شرارة بيضون وآخرون. "مركز دراسات الوحدة العربية". سلسلة كتب المستقبل (48). الشباب العربي ورؤى المستقبل، الطبعة الأولى، بيروت، ماي 2006: ص 22.

والمساواة في الفرص والاستثمار في التعليم والتدريب، وإيجاد المشروعات الريادية لكي تجابه شبح البطالة ولتفتح الآفاق امام الشباب.

كما أنذر به البنك الدولي ما تزال ظروفه قائمة، وما تزال أعداد كبيرة من الشباب تتحول إلى القطاع غير الرسمي من اجل تأمين أسباب العيش بعد أن فشلوا في العثور على فرص افضل للعمل، في ظل نمو اقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم الذين يقفون على أبواب سوق العمل، ويطرقونه من دون أمل بالاستجابة.

ولقد انهمكت الأمم المتحدة ومنظماتها وتشكيلاتها المختلفة في وضع تصورات كالتي قامت بها شبكة عمالة الشباب، والمنتدى الدولي للتشغيل ومنظمة العمل الدولية، والتي من شأنها ان تساعد الدول على امتداد العالم على خلق فرص أفضل للشباب، لينضم غلى قوة العمل المنتجة في مجتمعاتها، وقد تداعت الدول العربية إلى فعل ما من شأنه وقاية الشباب من البطالة ووقاية هذه الدول من أخطار بطالة الشباب وتداعياتها.[1]

هذا وفي الوقت الذي تتزايد فيه فرص التعليم والتدريب والمعرفة امام الشباب، فتنمي خبراتهم وتصقل مهاراتهم وتطور قدراتهم في مختلف المناط المهنية المهني والفعاليات الانتاجية، إلا أنهم يصدمون بواقع عدم وجود الشواغر في سوق العمل الخاص أو في سلم الوظائف العامة.

إنّ محاولات تبذل وفقا لتصورات تتكرر للموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب من جهة، ومدخلات سوق العمل من جهة أخرى، ولكنها ماتزال تتراوح بين نسق تعليمي تقليدي يقوم على تكريس المعلومات من دون عناية تذكر بتنمية القدرة على التحليل والنقد والإبداع، ونسق اقتصادي متجدد يتطلب مهارات جديدة ومتطورة تسخر في الإنتاج في عصر التجارة العالمية، والاحتكام إلى معايير الجودة والمواصفات النوعية الذي من خلاله تسعى الدول لا حراز مكانة في السوق الاستهلاكية العالمية.

إن ما يكرس هذا النهج هو تلك القطيعة المستمرة بين الجهة التي تقوم بالعملية التعليمية (ببعيها المدرسي والجامعي)، والجهة التي تخوض غمار الإنتاج وتحرق سوق العمل، هذا عدا أن الجهة الأخيرة تهمل عملية التدريب للمنتسبين إليها، وبخاصة الجدد منهم الذين يتطلبون تأهيلا مناسبا لأعمالهم ووظائفهم يزيد عما حصلوا عليه في المدارس والمعاهد والجامعات.

[1]– عزة، شرارة بيضون وآخرون. مرجع سبق ذكره، ص 23.

أما إذا بقي التوازن مفقودا، فإن الشباب بأفواجه الجديدة المتعاقبة وعلى امتداد الوطني العربي سيظل معرضا للشعور بالإحباط وتعاظم التوتر، الذي لابد من ان يعلن عن نفسه في اكثر من مناسبة وفي غير مكان واحد وبعدة أشكال، في الوقت الذي تعجز فيه الأسرة عن احتمال هذا الوضع ماديا وتقبله اجتماعيا والتوافق معه نفسيا.

ثالثا: الشباب وتكافؤ الفرص:

لابد من ان نضيف إلى ذلك معاناة الشاب الذي التحق بسوق العمل على نحو مجحف ماديا، كالعمل مع الأهل من دون مردود أو بأجر زهيد، أو بعمل لا يتلائم مع تخصصه الجامعي أو بما لا يتناسب مع مستواه العلمي، زد على ذلك عدم ملائمة بيئة العمل كالإرهاق أو المخاطر أو العنف الجسدي أو اللفظي، أو التعامل الفج من قبل الرؤساء أو عدم التقيد بالحقوق التي نصت على التشريعات الاجتماعية.[1]

ولا غرو ان عوامل الوساطة والمحسوبية والإنحياز بمختلف أشكالها ودوافعها، تسهم في تفويت فرص العمل للكثيرين من الشباب الذين يفتقرون إلى مثل هذه العوامل، التي تسهل عملية الحصول على عمل في الوقت المناسب وبالأجر المناسب.

رابعا: الشباب وأمراض العصر

وليس في العمل وحدة تحل مشكلات الشباب إذا ما تأمنت فرص العمل المتلائمة مع خبرة والمهارة والخلفية العلمية، وليس في العمل تحل تلك المشكلات لدى الشباب إذا ما غابت الإمكانية للحصول على فرصة العمل المناسبة بالشروط المتوقعة أو المرغوب فيها، إذ ان الصحة جانب مهم من جوانب الشخصية التي تؤثر في الجوانب الأخرى التعليمية والتدريبية والمهنية، والتكيف مع المحيط والتوافق مع الذات بشكل مترابط ومتكامل.

فلقد حمل إلينا العصر أمراض جديدة صاحبت التطور الذي جاء به هذا العصر وجعلت من شريحة الشباب أكثر الشرائح الاجتماعية تعرضا للخطر الصحي عن طريق التدخين والمخدرات، واستسلامهم للقلق والاكتئاب فضلا عن توفر ظروف بيئية داخل البيت أو ضمن المجتمع ربما لأسباب مادية أو لأسباب ثقافية، تجعل عدم اهتمام الشباب بصحته الشخصية ونظافته الخاصة من العوامل المهددة للصحة والمساعدة على انتشار الأمراض المعدية والمزمنة، وبخاصة منها التي دعيت بأمراض العصر

[1]– عزة، شرارة بيضون وآخرون. مرجع سبق ذكره، ص 25.

كالسرطان والسكري والتدرن الرئوي، وكذلك التوتر الدائم والصراع الداخلي وانفصام الشخصية، إضافة إلى المرض الأبرز في هذا العصر، مرض الإيدز الذي من أبرز مسبباته المغامرة بممارسات جنسية شاذة.[1]

خامسا: شيوع البطالة

وهي ظاهرة عامة في مختلف بلدان الوطن العربي حيث تشير الإحصاءات إلى وصول نسبة البطالة في الجزائر وتونس وفلسطين واليمن إلى حوالي 20%، وأنها في كل من مصر والمغرب تقترب من 15%، وفي ظل ندرة فرص العمل المتاحة تسود معايير المحسوبية في التشغيل والتوظيف، ما يفرغ مؤسسات العمل من الجدوى الاقتصادية والاجتماعية، ومن أسبابها قصور النظام التعليمي واختلاله وعدم أخذه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل في الاعتبار، وكيف أنه سمح بوجود فائض من الخريجين بقبول اعداد غفيرة من الطلاب في مجالات تخصص بعينها بغض النظر عن احتياجات السوق الحقيقية لهذا التخصص أو ذاك، وبعبارة أخرى فإن غياب التنسيق بين مؤسسات التعليم وسوق العمل كان من أخطر مسببات البطالة، ناهيك بعدم وجود أي تناسب بين عمليات التدريب وسوق العمل، وترتبط مشكلة البطالة بسلسة من المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب بالعمل السياسي كعدم توافر الإمكانيات المادية، والانشغال بالسعي وراء الرزق وتدهور مستوى التعليم الذي يخلق عدم الاهتمام العام بالسياسة وتدني مستوى الوعي السياسي، علاوة على النظرة إلى الانخراط في ممارسة العمل السياسي بوصفه محفوفا بالمخاطر الأمنية.[2]

وهكذا يتم تخريج أعداد مطردة من الشباب في اختصاصات لا تمت بأية صلة إلى ما يطلبه السوق، لينضموا إلى من سبقوهم ويقف اغلبهم في طوابير الانتظار فيزيد جيش العرض على قدرة الطلب على استيعابه، وتتفاقم المشكلة عاما بعد إلى الآخر.

ولا شك في ظهور الإحساس بالغبن في هذه الأجواء المحبطة لدى الشباب وربما يولد لديهم أيضا اتجاه عدواني نحو المجتمع بأسره ونحو النظام السياسي المسؤول عن تهميشهم وقهرهم، فالشهادات التي بذلوا الجهد لتحصيلها ذهبت أدراج الرياح، ومن هنا يصبح هؤلاء لقمة سائغة لتيارات التطرف والعنف، ولا ينضم أي منهم إلى التنظيمات والحركات الراديكالية إيمانا بأيديولوجياتها، بل يقصد إلحاق الأذى بمن كان

[1]– نفس المرجع، ص 50.

[2]– وزارة الشباب. "الإدارة المركزية للبحوث وإعداد القادة". الإدارة العامة للبحوث الشبابية. دراسة ميدانية عن أسباب عزوف الشباب عن المشاركة في الحياة السياسية، ص4.

سببا في بؤسهم، أي الانتقام من المجتمع بأسره حيث يشكو الشباب من انعدام فرص العمل التي تتوائم مع مؤهلاتهم، وفي الإطار نفسه يلجأ البعض إلى الهجرة إلى الخارج، وفي كلتا الحالتين ثمة شعور دفين لديه بأنه ضحية[1].

قلة فرص العمل التي أخذ يعاني منها المتخرجون في التعليم العالي، هو في الواقع حديث عن قبول كم هائل من الطلبة وباختصاصات مختلفة دون مراعاة الحاجة الفعلية لسوق العمل، ولا سيما أن سوق العمل في المجتمع العربي عموما يعاني في الوقت الحاضر ضألة إمكانياته في استيعاب هذه الأعداد الكبيرة التي بدأت بالتخرج في الجامعات.

المبحث الثالث: أسباب البطالة في المجتمع الجزائري:

إن البطالة من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وتقف وراءها عوامل وأسباب متداخلة وعديدة، وتصنف إلى عوامل أساسية والأخرى فرعية، ونستعرض هذه العوامل بإيجاز مع توضيح بعض الأسباب المشتركة بين البطالة في المجتمع الجزائري وكذا بلدان الوطن العربي.

أولا: النمو السكاني:

إن مشكلة البطالة تعتمد على البناء المتكامل للمجتمع لذلك فالتفاعل معها يحتاج إلى تغيير البناء الاجتماعي الاقتصادي، ويعتبر التوظف من الحاجات الأساسية، والتي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار الزيادة السكانية المستمرة، حيث سبقتنا الدول المتقدمة في الأفراد للنظريات السكانية حتى انتهت إلى إقامة التوازن بين الموارد البشرية والموارد الطبيعية.

ويمثل السكان العنصر المحرك لأي شكل من أشكال البناء الاجتماعي وبدون وجود العنصر البشري ينتفي وجود البناء الاجتماعي، لأنّه يرتبط بالسكان ارتباط شديد أو لا توجد ظاهرة سواء سياسية أو اقتصادية آو اجتماعية، إلا وكانت تخضع لظروف السياسات السكانية القائمة داخل ذلك المجتمع حيث يكون العنصر البشري هو أساس أي تغير اجتماعي سواء داخل المجتمع الفكري أو المادي، فضلا

[1]– الزغل. الشباب العربي: مشاكل وأفاق، ص 88.

عن أن أي زيادة أو نقص في السكان يؤثر على البناء الاقتصادي وقوة العمل كذلك على البناء الاجتماعي.[1]

ويعد مالتيوس (1766-1834) من العلماء الاقتصاديين الأوائل والذين قاموا بالدراسة العلمية للسكان، هو صاحب أهم نظرية سكانية المعروفة باسمه النظرية المالتوسية، بالرغم من أنها كانت نظرية تشاؤمية للزيادة السكانية، ومتخوفا من ضغط السكان على موارد العيش، والتي عبر عنها بتفسير علمي بموجب أن السكان يتزايدون وفق لمتتالية هندسية، وتنفي نظريته أن الجنس البشري يضاعف نفسه بنفسه بينما زيادة موارد العيش وفق لمتوالية حسابية، وقد شجعت نظريته على تشريع لائحة قانون الفقراء.

وما جاء من دراسات سكانية بعد مالتيوس ماهو مؤيد وما هو من منتقد لما قدمه، إلا في الأخير تتضح جليا ملامح العلاقة ين الزيادة السكانية وموارد العيش.

ويشير حويتي إلى النمو السكاني المتسارع وخاصة في العصر الحديث أهم معوقات التنمية عامة، كما يقف كسبب رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة، خاصة فارتفاع معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات نتيجة لزيادة الدخول، وتحسن المستويات المعيشية والغذائية وارتفاع معدلات التعليم وزيادة الوعي وتحسن المستوى الصحي، وارتفاع متوسطات الأعمار يزيد بطبيعة الحال من أعداد الأفراد النشطين اقتصاديا، فإن لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية على الأقل مناسبة للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة.[2]

ثانيا: قصور جهود التنمية وتواضع الأداء الاقتصادي

أعطي تعريف للتنمية مدخل لتوضيح علاقتها بالبطالة ومعدلاتها، وعليه فإن التنمية (Development) في أحد تعريفاتها هي زيادة فرص حياة بعض الناس، شريطة عدم نقصانها من بعض آخر في نفس الوقت، وطبقا لهذا فإن الدولة بكل أنساقها وقطاعاتها تكون مناطة بهذه المهمة.

وذكر حويتي وآخرون أنهم حين تكون معدلات البطالة مرتفعة يصبح من الضروري طرق كل السبل واستخدام كل الوسائل لإيجاد فرص عمل لمن يبحث عنها.

---

[1]- أنوار حافظ، عبد الحليم. مشاكل البطالة والإدمان. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، ص ص 15، 16.

[2]- أحمد، حويتي وآخرون. مرجع سابق، ص ص 93، 94.

وكذلك أوضحوا أن الاقتصاديات العربية على وجه العموم والاقتصاد الجزائري على وجه الخصوص يتأثران بالأوضاع والتقلبات النفطية بكل مشتقاتها.

يحكم اعتماد معظم الدول العربية النفطية على صادراتها من موادها الأولية، وترتبط مشاريع تنميتها بأحوال السوق البترولية، فتشهد معدلات الاستثمار والنمو الاقتصادي بارتفاع أسعار البترول، وتتعثر برامج التنمية ومخططاتها ويتواطأ أدائها الاقتصادي.

وتحل طفرة أسعار النفط في الجزائر وباقي الدول النفطية العربية خلال السنتين الاخيرتين، وما يعيشه المجتمع الجزائري الذي سارت في افكاره ثقافة سياسة التقشف في شتى المجالات، وبداو بتفعيل سياسة ترشيد النفقات في كل المجالات التي تخص الدولة، ويحاول المجتمع الجزائري تخطي هذه المحنة الاقتصادية والأزمة التي لم تسلم منها الدول المصدرة للنفط، كل هذا بصورة مباشرة وغير مباشرة على برامج التنمية والمشاريع الكبرى وأثر بصورة واضحة على مستقبل مشاريع خلق فرص جديدة.

ثالثا: التقدم التكنولوجي

يذكر حويتي أن التغير التكنولوجي يعد العامل الأساسي المفضي للإزاحة الأولية للعمال (البطالة العامة والبطالة الهيكلية خاصة)، وبحيث يمكن القول أن هناك تناسبا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة، ومعدلات البطالة وأنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة، فالعمليات الإنتاجية صناعية كانت او زراعية أو حتى تجارية وخدماتية قد أصبح اعتمادها غالبية على الآلات، وبطبيعة الحال فإنه كلما زاد الاعتماد على الآلات قل الاعتماد على الإنسان، إلى انه يبقى هذا الإنسان هو العقل المحرك لهذه الآلة وما تقدمه من خدمات نوعية وكمية في وقت وجيز ربحا للوقت والجهد العضلي للعمال لكنه لكنها تساهم بنسبة كبيرة في ارتفاع معدلات البطالة.[1]

رابعا: ارتفاع الأجور

بعد أزمة الكساد الكبير (1929-1933) التي عاشها العالم انعكست على مؤشرات ارتفاع معدلات البطالة، وافتقاد التوظف استعادت دول غرب أوربا عافيتها الاقتصادية بعد عمليات إعادة البناء في عالم

[1]- أحمد، حويتي وآخرون. مرجع سابق، ص ص 106، 107.

ما بعد الحرب العالمية الثانية، فبدأت مشكلة التضخم في الظهور في الوقت الذي تراجعت فيه بالفعل معدلات البطالة، ومن هنا بدأ عدد من الاقتصاديين يهتمون بدراسة بين البطالة والتضخم.

ومن هنا أوضح رمزي زكي ما نشره البروفيسور أ.و. فيليبس A.W.Phillips الأستاذ بمدرسة لندن للاقتصاد في عام 1958 دراسة مهمة في مجلة الإيكونوميكا Economica تحت عنوان: « العلاقة بين البطالة ومعدلات تغير الأجور النقدية في المملكة المتحدة خلال الفترة 1861-1957».

وقد توصل في هذه الدراسة إلى وجود علاقة إحصائية قوية بين نسبة العاطلين إلى إجمالي السكان، ومعدل التغير في أجر الساعة للعامل خلال مدة زمنية تقترب من القرن، وهذه العلاقة تنص على أنه في الفترات التي تقل فيها معدلات البطالة ترتفع معدلات الأجور النقدية بينما على النقيض من ذلك، حينما ترتفع معدلات البطالة تنخفض معدلات الأجور النقدية.

وفي عام 1960 قام الاقتصادي ريتشارد ليبسي R.Libsey بتناول هذه الفكرة في مقالة شهيرة له في مجلة الإيكونيميكا، وأكدها من خلال إثباته وجود علاقة بين معدلات التغيرات في الأجر النقدي ومعدلات التغيرات في الطلب على سوق العمل، واستخدم بيانات البطالة كمؤشر لقياس فائض الطلب في سوق العمل، وتبين له انه كلما زاد فائض الطلب على العمل كل صناعة (وهو ما يعني انخفاض حجم البطالة فيها) ارتفع معدل الأجور.

وبعد ذلك قام كل من بول ساموسلسون Paul A.Samuelson وروبرت سولو R.M.Solow بتطوير الفكرة، وانتهيا إلى انه توجد علاقة عكسية بين معدل التضخم ومعدل البطالة، وسرعان ما أصبحت هذه العلاقة معروفة على نطاق واسع تحت مصطلح منحنى فيليبس Phillips Curve .

وما لبث أن أصبح منحنى فيليبس إحدى الأدوات التحليلية المهمة في شرح أهداف ومشكلات السياسة الاقتصادية الكلية، ووصفه الاقتصادي المعروف جيمس توبن James Tobin بانه أكثر الأعمال الاقتصادية الكلية تأثيرا على امتداد ربع قرن كامل.

ويبدو ان ذيوع منحنى فيليبس وانتشاره في التحليل راجع إلى أنه أعطى ردا على مشكلة اختيار السياسة الاقتصادية الكلية في عقد الستينات، (حينما كانت الكينزية هي الفلسفة الاقتصادية المسيطرة)، وحينما كان هناك تشاؤم بشان السرعة التي يكمن من خلالها أن يصل الاقتصاد القومي إلى مرحلة التوظف الكامل عبر تغيرات الأسعار، مع المحافظة على الاستقرار النقدي كلما أمكن ففي ضوء المنطق

الذي إنطوى عليه منحنى فيليبس ساد اعتقاد راسخ بان البطالة هي الثمن الذي يدفعه المجتمع من أجل مكافحة التضخم، كما أن وجود معدل معين للتضخم هو الثمن الذي يدفعه المجتمع من اجل تحقيق التوظف الكامل.[1]

خامسا: غياب التنسيق بين التعليم واحتياجات العمل

يتمثل أحد العوامل الأساسية في انتشار البطالة بين المتعلمين في عدم توجيه الأفراد إلى التخصصات التعليمية التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، ذلك أن عملية التعليم تمتد لسنوات طويلة، وتتطلب أعباء متنوعة وتكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع خلال تلك الفترة، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص من وجهة نظر الفرد الذي يتمثل في الحصول على فرص أفضل للتوظف والأجر الأعل، وكذلك العائد الاجتماعي من وجهة نظر المجتمع، ويتمثل الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة ككل، وتوفير المهارات الوطنية المطلوبة بدلا من استيرادها.

غير أن انعدام الربط بين سياستي التعليم والتوظف قد أدى إلى تراجع عائد التعليم بنوعيه الأمر الذي أدى بالخريج الجامعي أن يختار بين أمرين: إما أن يقبل العمل في مجالات بعيدة عن تخصصه، أو أن يبقى عاطلا وهذا يعني انخفاض إنتاجيته أو انعدامها، لتضيع بعدها هباء الموارد التي خصصت لتعليمه، ومن ثم تختفي مبررات تحمل تكاليف العملية التعليمية من قبل الفرد والمجتمع في آن واحد.

وقد يترتب على زيادة في أعداد المتخرجين الجامعيين عن حاجة سوق العمل أدت إلى الإختلالات فيه في صورة عجز عن بعض التخصصات، وفائض في تخصصات أخرى، والخلل واضح ويرجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.[2]

سادسا: انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية

يساهم هذا العامل بصورة مباشرة وغير مباشرة على إضعاف معدلات الاستثمار المحلي بالنسبة للبلدان العربية النفطية، والجزائر من بين هذه البلدان التي أصبحت حصص خلق فرص عمل جديدة

[1]– زكي، رمزي. "الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة". عالم المعرفة، الكويت: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني الاقتصادي للثقافة والفنون والآداب، أكتوبر 1998، ص ص 361– 363.

[2]– عبد الوهاب، نجا. مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005، ص ص 153، 154.

ضئيلة، بالقدر الكافي لمواجهة التدفقات المتتالية والمستمرة من قوة العمل، فقد انخفضت أسعار البترول بصورة مستمرة خلال عقد الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في الموسم 1981/1980 إلى حوالي 15 دولار للبرميل الواحد سنة 1986، وقد ترتب على ذلك انكماش اقتصاديات الدول العربية النفطية ومن ثم إتباعها لسياسة تقييمية بسبب تدهور عوائد البترول، وقد ترتب على ذلك انخفاض الطلب على العمالة الأجنبية.[1]

وما نستطيع قوله أن أزمة انخفاض أسعار البترول تضرب من جديد البلدان العربية النفطية ليهتز ذلك الصرح العظيم لاقتصاديات بلدانها منذ أواخر سنة 2014، وحتى يومنا هذا قرابة سنتين من الزمن تعود الأزمة البترولية الجديدة تؤثر تأثير بليغ لتعاني الجزائر منها كذلك، وتتجسد ثقافة سياسة التقشف الحياة اليومية لمختلف فئات المجتمع الجزائري، لتجعله متخوفا من المستقبل من التجربة التي شهدت مخاض ولادة ما عاشه الجزائريين خلال العشرية السوداء، وليست بالزمن البعيد ومن بين السياسات التي لجا إليها المسؤولين في الدولة إعطاء تعليمات من اجل ترشيد النفقات، وتجنب الإسراف والتبذير في نفقات كل المشاريع الكبرى والمتوسطة في كل المجالات وعلى كل المستويات، حتى نتمكن من تخطي هذا المنحدر الخطير وخاصة أن 98% من مداخيل صادراتنا هو الذهب الأسود.

سابعا: رفع سن التقاعد

إذا كان تشغيل السن يرفع معدلات البطالة من أسفل، فإن رفع سن التقاعد يرفع بدوره تلك المعدلات ولكن من أعلى وخاصة في ظل ارتفاع متوسطات الأعمار على مستوى الدول العربية مجتمعة، كما على مستوى دول العالم كلها فنتيجة لارتفاع معدلات الدخول وتحسن مستويات المعيشة (الإسكانية والغذائية، الصحية، والبيئية والتعليمية والتوعوية) في الدول العربية ارتفعت متوسطات الأعمار بها في العقود الثلاثة الماضية بشكل ملموس، وعلى سبيل المثال كان متوسط عمر الإنسان العربي سنة 1960 أقل من 47,3 عاما وارتفع سنة 1994 إلى سنة 64,4 عاما، وبعد أن كانت فرص لإحلال قوة العمل الجديدة الناشئة محل الوفيات من كبار السن قل هذا الإحلال نتيجة لامتداد أعمارهم.

في الأخير يمكن إدراج القرار الذي يتخذ رفع السن القانوني للتقاعد إلى 65 سنة، وما نتج عنه من تراكم ملفات الإحالة على التقاعد وكذا رفع لطلبات التقاعد النسبي الذي لقي الرفض من السلطات العليا

[1]– عبد الوهاب، نجا. مرجع سابق، ص143.

ومزال في إطار الدراسة والتحليل تخوفا من القرار السابق للذكر قبل وقوعه قيد التنفيذ في الجزائر منذ مطلع بداية السنة الجارية.

ونخلص إلى أنّ البطالة لا ننظر إليها من باب أنها مشكلة يستعصى حلها، وإنّما هي قضية ملموسة تقتضي دراستها وتحليل أسبابها التي لخصها علماء الاجتماع والاقتصاد في عدة نقاط منها:[1]

1- انخفاض تكلفة التعليم في مراحله المختلفة ممّا أدى إلى زيادة الطلب على التعليم.

2- سياسة التوظيف المتبعة.

3- إنشاء العديد من المعاهد والجامعات الخاصة التي لا تحتاجها سوق العمل.

4- القصور المعلوماتي عن سوق العمل.

وهناك عوامل عديدة تؤثر في حدة البطالة أو تقليل وطأتها في أي مجتمع، ومن هذه العوامل أنماط التنمية المناسبة ومدى ارتباطها بسياسة تشغيل القوى العاملة وسياسة التعليم والتكوين المهني والسياسة السكانية والسياسات الاقتصادية، سياسة الهجرة، السياسات التشريعية والإدارية.

سياسة تشغيل القوى العاملة أدى التزام الدول منذ مطلع الستينات كنوع من المسؤولية الاجتماعية، بتعين الخرجين من الجامعات والمعاهد والمدارس الثانوية والمسرحين من القوات المسلحة، إلى انتشار البطالة المقنعة في أجهزة الحكومة والقطاع العام، وإلى بروز البطالة السافرة منذ مطلع الثمانينات نتيجة لعجز الدولة عن مواصلة الوفاء بهذا الالتزام.

- عدم الربط للتنسيق بين برامج التعليم في كافة مراحله وبين احتياجات المجتمع من المهن المختلفة لتزايد الطلب على التعليم وانخفاض نوعيته.

- سياسة التعليم والتكوين التي لم تحقق بعد الاستيعاب الكامل.

- إضعاف قدرة القطاع العام وعجزه على توفير فرص عمل كبيرة، وكذلك فإنّ ضعف الأجور في القطاعين الحكومي والعام أدّى إلى حجب فرص العمل الجديدة، نتيجة لسعي العاملين بهما إلى العمل في وظائف أخرى إضافية لبعض الوقت لتعويض ضعف الأجر.

[1]- خالد، الزواوي. البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل. القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط1، 2004، ص16.

– إضافة إلى السياسات التشريعية والإدارية قد ساهمت في تضخم حجم البطالة بأشكالها المختلفة، نتيجة للإفراط في تعيين العمالة الجديدة وتطبيق نظم البيروقراطية في إدارة وحدات الإنتاج بالقطاع العام وإعاقته عن تحقيق الإنتاجية المرجوة لخلق فرص عمل جديدة.

وفي الأخير نشير إلى نقطة مهمة تساهم بفعالية في خلق خلل في سوق العمل بين التخصصات المختلفة التي كانت لها أثارها المدمرة على الاقتصاد القوي، الذي عانى من نقص المهارات العالية المهاجرة ممّا ينعكس على مستوى الإنتاج كمّا ونوعا.[1]

شهدت البطالة في الجزائر خلال ربع القرن الأخير هذا اتساعا كبيرا في معدلاتها، وأصبحت تهدد توازن مجتمعنا حيث فتحت فجوة بين أعضائه وتعتبر عاملا اجتماعيا كامنا لا يعرف ساعة انفجاره، ويمكننا أن نخلص في الأخير إلى جملة من الأسباب التي أحدثت زيادة وتفاقم البطالة في الجزائر وهي:

– التصلبات المتراكمة في الاقتصاديات لا سيما ذات التسيير المركزي والمخطط، وعندما لا تقوى هذه التصلبات بإزالة مختلف الأسواق تماما، فقد تحول دون ضبط التخصيص الفعال للموارد عن طريق الأسعار وبالتالي تصبح مصدر تبذير لحالات معينة.

– عدم تكيف نظام التربية والتكوين وتشريع العمل والحماية الاجتماعية، كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال النمو والإنتاجية، وفي غياب تخصيص فعال للموارد وبسبب ضعف الإنتاجية لم يكن بإمكان الاقتصاد الوطني تطبيق مسار تراكم مستقل عن موارد المحروقات.

– ضغوط النمو الديموغرافي وتدهور إيرادات المحروقات أدت إلى النتائج النسبية للاقتصاد الوطني واختناق الاستثمارات.

– التزايد لليد العاملة المعتبر لأن عدد السكان يزداد بنسب تقدر 500000 نسمة سنويا، ممّا نتج عنه زيادة الضغط على الطلب الاجتماعي لاسيما على الشغل بحوالي 300000 طالب عمل كامن سنويا.[2]

– غير أنّه نظرا للتزايد الكبير لشريحة القادرين على العمل في السبعينات والثمانينات كانت نسبة البطالة في الجزائر أقل ممّا هي عليه وذلك على أساس مناهج التقويم.

---

[1]– خالد، الزواوي. مرجع سبق ذكره، ص102.

[2]– المجلس الوطني الإقتصادي. "رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة"، جويلية 1998، ص71.

– يعتبر انخفاض الإيرادات الناجمة عن تصدير المحروقات وعدم استقرارها في نظر البعض عاملا حاسما في تفسير تباطؤ النمو الاقتصادي وتدهور الشغل، غير أنّه يجب التساؤل عن الصلات الدقيقة بين تزايد البطالة ومستوى إيرادات المحروقات، وبالفعل فإن سنوات الارتفاع الكبير في نسبة الشغل هي السنوات التي كان فيها سعر البترول يتراوح ما بين 1.30و 14 دولار أمريكي للبرميل الواحد أي في الفترة الممتدة بين 1967 و1978.[1]

– أمّا فترات إنشاء مناصب الشغل فهي الفترات التي انتقل فيها سعر برميل البترول من 14 إلى 28 دولار أي الفترة الممتدة 1978 إلى 1985، وبلغ هذا السعر ذروته41 دولار في سنة 1980، وقد أعطينا هذه الأرقام من أجل مراعاة معدلات التبادل، فإن الاتجاهات الموضحة تبقى ثابتة لم تبلغ المديونية الخارجية القيمة المطلقة، ومعدل تصدير خدمات الديون التي بلغت أعلى مستوى من الضغط خلال تلك الفترة.

– ضعف نجاعة القطاع العام إلى تقليص عدد مناصب الشغل المحددة في هذا القطاع ونتيجة لذلك انخفض أثر مضاعفة النمو، والاستثمار في ظل القطاع العام لمدة تقارب 15 سنة أهم قطاع لإنشاء مناصب الشغل المباشرة وغير المباشرة.

– وخلال الثمانينات والتسعينات انخفضت مساهمة القطاع إمّا بسبب النقص أو بالتطبيق المتأخر لإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية، أو بسبب تقلص الاستثمارات الخاصة بتطوير قدرات الإنتاج (الاستثمارات الجديدة)، ولقد أفضت السياسات الاستثمارية إلى خطة تنمية خارجية بدون سياسة شغل، وفي معظم الحالات استقر إنتاج مختلف القطاعات قبل أن يتراجع بنفس عدد العمال، وفي مرحلة لاحقة وعلى طريق الإصلاحات أدخلت في القوانين الاجتماعية لسنة 1994 "جوانب اجتماعية" استهدفت بصفة أساسية تخفيض العمال منذ بداية العمل بها.[2]

– قلة الاستثمار الداخلي والخارجي لم يتجاوز 220 مليون دولار سنة 1998، وتراجعت مناصب الشغل منذ سنة 1986، حيث تم إنشاء 40 ألف منصب خلال سنة 1994 –1998 مقابل 140 ألف خلال 1980 و1984 ومليون ومابين ألف خلال 1999– 2004، ففقدان أكثر من 360 ألف منصب خلال

[1]– المرجع المذكور أعلاه، ص69.

[2]– المجلس الوطني الاقتصادي. مرجع سبق ذكره، ص71.

الإصلاحات 1994- 1998 (فترة التعديل الهيكلي) زيادة على ظاهرة التسربات المدرسية التي تقدر بـ: 600 ألف تلميذ سنويا.

- تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991، رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسبة 10.5 % وسوء استعمال الطاقة الإنتاجية.[1]

ثامنا: البطالــة واقع وأرقــام

إنّ مصدر البيانات الخاصة بالبطالة في العالم هو مكتب العمل الدولي الذي يعطي تقارير خاصة بوضعية العمل بشكل منتظم، فنجد هذه الأرقام الخاصة بالبطالة على حسب التعريف الذي يعطيه مكتب العمل الدولي، فمن خلال البيانات المتوفرة لدينا نتطرق إلى البطالة بصفة عامة في العالم ثم إلى البطالة بصفة خاصة في الوطن العربي:

3- البطالـة في العالـم:

سجلت دول العالم منذ منتصف السبعينات وبداية الثمانينات تزايدا ملحوظا في حجم البطالة، حيث مست هذه الظاهرة في تلك الفترة معظم الأنظمة الاقتصادية في العالم ما عدا بعض دول جنوب شرق آسيا، أين زاد انتشارها بسرعة مذهلة مع بداية التسعينات، والانتقال من الاقتصاد الاشتراكي المخطط إلى اقتصاد السوق.

فتعد البطالة ظاهرة عالمية إذ توجد بنسب متفاوتة في كافة دول العالم، حيث تشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى أن حجم البطالة قد بلغ 6.9 % في أمريكا و9 % في ألمانيا الغربية، وحوالي 12% في كندا و12.3 % في بلجيكا، 08 % في الدانمرك، 10.7 % في ايطاليا وذلك خلال سنة 1986.[2]

فخلال التسعينات عرفت البطالة تزايدا معتبرا في الدول المتقدمة الغربية كأوروبا وشمال أمريكا، والملاحظ عند دراسة البطالة في هذه الدول أنها تشترك في بعض خصائصها، فمثلا أن نسبة البطالة تزيد مدتها على 12 شهرا في ارتفاع أمام أنواع أخرى من البطالة، إضافة إلى أنّ هذه البطالة في هذه الدول

[1]- بوحفص، حاكمي. السياسات الاقتصادية في الجزائر منظور الإصلاحات الكلية. جامعة وهران: كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، 99-98 الجزائر، التمويلFMI والتنمية سبتمبر94.

[2]- عبد الفتاح، السيد عقيقي. بحوث في علم الإجتماع المعاصر. القاهرة: دار الفكر العربي مدينة النصر، 1996، ص99.

تنتشر بين الشباب والعمال الأقل كفاءة، فنجد مثلا في كندا بين نسبة 1980 و1990 نجد 9.3 % من البطالين لا يملكون أية كفاءة مهنية أمام 2.6 % من لديهم كفاءة، وكذلك نجد أن في فرنسا 8.9 % من النسبة الكلية للبطالة تنتشر بين الذين لا كفاءة لديهم بينما نجد 3.1 % ممن لديهم كفاءة.[1]

فحسب تفسير بعض المحللين الأوروبيين لظاهرة البطالة "أنها نتيجة جمود سوق العمل وعدم مرونته الذي يحد مباشرة من خلق مناصب العمل، كما يؤثر سلبا على النمو الاقتصادي وكذا الوضعية الاجتماعية، فالرجوع إلى التوظيف الكامل يتطلب إذا تحسين في سير سوق العمل". [2]

هذا على مستوى سوق العمل بينما على مستوى الاقتصاد الكلي، فيرجع السبب الرئيسي إلى نقص معرفة التكيف مع الصدمات الاقتصادية العالمية جراء الارتفاع المفاجئ لأسعار البترول سنة 1973 و1979.

وهناك فئة من الأفارقة كالنيجيريين والصوماليين والسودانيين يتجولون في الشوارع لممارسة الأعمال البسيطة كالبيع والشراء ومنها بيع العطر والسواك وغيرها.

والمشكلة أن الشباب الجزائري يعزف عن هذه النوعية من الأعمال ولا يزال يفضل العمل الحكومي، ويترك هذه النوعية من الأعمال لعدم إحساسه بالرضا عن نفسه فيها، وهذه ظاهرة اجتماعية ونفسية جديرة بالدراسة وتؤدي إلى المزيد من البطالة.

ووفقا للنتائج التي أعلنها البنك المركزي الأوروبي فإن اليونان جاءت في المركز الأول من حيث زيادة معدلات البطالة بين مجموعة دول الاتحاد الأوروبي، وأشار تقرير البنك إلى ارتفاع نسبة البطالة بين اليونانيين إلى 11.5 % بزيادة قدرها 6.4 % عمّا كانت عليه قبل سنة 1994.

وحدد التقرير أنّ متوسط معدلات البطالة الأوربية لا يتجاوز 8.9 %، إضافة إلى أن فرصة الحصول على عمل باليونان تضاءلت إلى حد كبير، وكشف التقرير أنّ هناك دولا أوروبية تشهد انخفاضا في نسبة

---

[1] –B.I.T, l'emploi dans le monde, Genève,1996–1997, les politiques nationales a l'heure de la mondialisation bureau internationales du travail, 1996, p54.

[2] –B.I.T. opcit, p51.

البطالة، حيث أشار التقرير أيضا إلى أن ايطاليا تعد الدولة الثالثة في دول الاتحاد من حيث نسبة البطالة، حيث تصل نسبتها إلى 10.5% وتليها فلندا بـ 9.7 % ثم فرنسا 9.6 % ثم ألمانيا 7.9 %.[1]

السياسة الاجتماعية (Policy Social) إن تحديد المقصود بالسياسة الاجتماعية أمر ما زال محل جدل، فكلا الكلمتان المكونتان لهذا المصطلح تمثل إشكالية، فكلمة "سياسة" تشير بصفة عامة إلى مجموعة محددة – بقدر من الوضوح – من الأفكار الخاصة بما يجب عمله فى نطاق أو ميدان معين، وهذه الأفكار غالبا ما تكون مدونة كتابة ويتم تبنيها رسميا بواسطة الجهاز المعنى بصنع القرار فى هذا النطاق أو الميدان، وهى تختلف عن الخطة حيث أن الأخيرة تحدد بالتفصيل طريقة إنجاز الأهداف، فى حين تصاغ السياسة على مستوى آثار عمومية، مشيرة فقط إلى الأهداف والاتجاه الذى يراد توجيه التغير نحوه، وعلى أي حال فإن مفهوم السياسة آما يستخدم فى السياق الاكاديمي، لا يكون قاصرا على السياسات المعلن تبنيها رسميا، حيث أن غياب الفعل واستمرار الحفاظ على الوضع القائم (حتى وان لم يتفق عليه رسميا) يعد فى ذاته سياسة، أما مصطلح "اجتماعي" فيمثل إشكالية وأثر التفسيرات شيوعا أن السياسات الاجتماعية هي سياسات حكومية (قومية ومحلية) موجهة نحو إشباع الحاجات الاجتماعية للسكان (الحاجات الاجتماعية والتي عادة ما تفسر على أنها حاجات الرعاية أو الرفاهية)، متضمنة قائمة من السياسات تشمل مجالات الضمان الاجتماعي والصحة والإسكان والتعليم و(أحيانا) القانون والنظام، وإن هناك من يعترض بالقول أن هذه النظرة للسياسة الاجتماعية نظرة ضيقة، حيث أنها توجه الاهتمام نحو السياسات التي تولدت تحديداً داخل القائمة العادية لميدان الرعاية، وهى بذلك تتجاهل ميادين أساسية فى السياسة يكون لها تأثير عميق أيضا على الرعاية أو الرفاهية، خاصة الميادين التي تنسب إلى السياسة الاقتصادية مثل السياسات النقدية أو المالية وسياسات مواجهة التضخم والنمو الاقتصادي، ومع أن هذه السياسات تسمى بحق "سياسات اقتصادية" إلا أنها أيضا "سياسات اجتماعية" أو هي على الأقل ذات تأثيرات وتطبيقات رئيسية فى ميدان الرعاية، وبالتالي لا يمكن استبعادها من دائرة السياسة الاجتماعية، وعلى نفس القدر أيضا فإن التركيز الكلى على قصر السياسة على الحكومة يعد مضللا، فلا بد أيضا من أن تتضمن السياسة الاجتماعية سياسات المنظمات الدينية للإحسان الخيرى، وكذلك الشركات الخاصة (كما هو الحال مثلا بالنسبة لسياساتها إزاء من يحالون لديها إلى التقاعد)، وذلك وضع تتزايد ضرورته بصفة خاصة نتيجة خصخصة إجراءات الرعاية، وهناك العديد من الاتجاهات فى تحليل

[1]– خالد، زواوي. المرجع السابق، ص54.

السياسة الاجتماعية، على الرغم من أن معظم هذه التحليلات قد تطورت داخل أقسام الإدارة الاجتماعية والبعيدة عن الالتزام بالإطار السوسيولوجي، ويعتبر الاتجاه الذى يطلق عليه اتجاه الإدارة الاجتماعية هو الاتجاه الذى كان سائدا فى تحليل السياسة الاجتماعية خلال عقدي الخمسينيات والستينيات، وطالما واجه هذا الاتجاه نقدا على أنه لا يستند إلى إطار نظري، وكانت الاتجاهات الماركسية هي الأكثر تأثيرا، وبصفة خاصة بين علماء الاجتماع خلال عقد السبعينيات، وهناك أيضا تركيز متزايد على السياسات الاجتماعية المقارنة (مع ما تثيره عزلة الكتاب البريطانيين عن السياسة الاجتماعية من تراجع قدرتهم على التأثير فى هذا المجال)، وقد لعبت البحوث والدراسات النسوية دورا مهما مع زيادة تحليلاتها لدور المرأة فى توفير الرعاية، ومنها على سبيل المثال ما تقوم به النساء بصورة غير رسمية فى رعاية المرضى والمعوقين، كما أولت تلك البحوث عناية خاصة للمرأة باعتبارها متلقية للرعاية الاجتماعية، انظر أيضا: بحوث التقويم، وبحوث تطبيقية (السياسات)، سياق الوعى Contexte Acarnes مفهوم طوره بارنى جلاس وأنسلم شتراوس فى كتابهما: الوعى بالموت الصادر بغرض تيسير تحليل "المركب الكلى لما يعرفه كل فاعل مشارك فى موقف ما عن هوية الآخر وهويته هو فى عينى الآخر، أى كيف يراه الآخر"، وبهذه الطريقة يمكن المساعدة فى فهم التنظيم الاجتماعى للمعرفة والوعي، السيبرنطيقا Cybernetics دراسة عملية الاتصال بين الآلات والحيوانات والناس، مع الاهتمام بشكل خاص بدور التغذية الاسترجاعية للمعلومات فى عملية الضبط، وترتبط نظرية السيبرنطيقا فى العلوم الاجتماعية الضبط الاجتماعى ربطاً وثيقاً بطبيعة الاتصال ووظيفته، وانتشرت السيبرنطيقا بشكل ملحوظ فى دراسة التنظيمات الرسمية، انظر أيضاً: تالكوت بارسونز، ونسق اجتماعي سيرة ذاتية Autobiography انظر: تاريخ الحياة، السيرة الشخصية، تاريخ الحياة.

اندماج Incorporation العملية التي تندمج بمقتضاها الجماعات الاجتماعية والطبقات، والأفراد داخل كيان اجتماعى أوسع، ويمكن تحقيق ذلك من خلال توسيع الحقوق وما يترتب عليها من التزامات، كما فى مجتمعات المواطنة او من خلال آليات اجتماعية معينة كالحراك الاجتماعى والزواج الداخلي والدمج الحضري، ويعنى الاندماج الاجتماعى مثله مثل الانغلاق الاجتماعى، وجود جماعات مهمّشة وعلاقات الصفوة الجماهير والتعاون، وقد استخدم هذا المصطلح بشكل موسع فى المناقشات الخاصة بالدور الثوري المحتمل للطبقة العاملة: البروليتاريان ذلك الدور (الذى يعتقد البعض) أنه أحبط من خلال عمليات اندماج هذه الطبقة، عبر آليات دولة الرفاهية والتمثيل السياسي، وملكية المنزل والملكية المشتركة

للمشروعات الاقتصادية التي ظهرت مؤخراً، انظر أيضاً: تجمع مشترك، أنساق اجتماعية تعددية Plural Systems Social.

وقد ذهب عالم الاجتماع الصناعي توم بيرنز خلال الستينيات إلى أن أصحاب نظرية التنظيم، قد أخطأوا فى الادعاء بأن الأفراد يتصرفون داخل المنظمات التي يعملون فيها طبقا للأغراض الرسمية للمشروع فقط، ذلك أنهم قد يكونون مدفوعين باهتمامات تتعارض أحياناً مع اهتمامات التنظيم نفسه، والأصح فى رأيه أن نفهم التنظيمات كمجال للتأثير المتزامن لثلاثة أنساق اجتماعية على الأقل: أحدها هو نسق السلطة الرسمي الذى على أساسه تتم عمليات صنع القرار صراحة، وهناك النسق المهني (أو نسق السلك المهني) الذى يتنافس الأفراد فى إطاره من أجل الترقي، والنسق السياسي الذى فى إطاره يتنافس الأفراد وتتنافس أقسام المنظمة فى الحصول على القوة، وهكذا يتعين أن نتوقع داخل المؤسسات "صراعاً حول درجة التحكم فى موارد الشركة وتوجيه أنشطة الآخرين والولاية (التي تتجلى فى الترقي وتوزيع المزايا والمكافآت)"، فهناك باختصار تعددية فى أنساق الفعل متاحة أمام المستخدم، وهو "الذى يتوسل بأي منها ويعتبره النسق المرجعي الأول لأفعاله أو قراراته أو خططه"، من خلال توضيح أنه من السذاجة التي وقع فيها أصحاب نظرية التنظيم أن يتصوروا المؤسسة كنسق موحد يمكن مساواته مع البناء الرسمي الموضح فى خريطة أو خطة المنظمة، أنساق الإدارة العضوية Systems Management Organique انظر: نظرية التوافق، أنساق الإنتاج المحلية Systems Production Communal يطلق هذا المصطلح أحياناً على طائفة عريضة من صور التبادل بين الانتاج الرسمي ونسق الانتاج العائلي، حيث يتوقع أولئك الذين يتحملون التكاليف عائدات رمزية محددة مقابل مابذلوه من جهد، ويتضمن ذلك حلقات رعاية الأطفال ومزارع تربية الأسماك (التي تتاخم الإنتاج الرسمي، لأنها تشترك أحياناً فى المبادلات شبه النقدية، وتنهار إذا لم يتم تبادل عائدات متساوية فى خلال فترة محددة من الوقت)، والجمعيات التعاونية لتحسين ظروف الإسكان وإعداد الوجبات للجيران المرضى (شكل من التبادل يماثل ما يحدث فى إطار العائلة. (نظرية الأنساق الرشيدة، منظور الأنساق الرشيدة Rational–Systems Théorie, Rational Systems Perspectiveانظر: نظرية التوافق، أنساق الضبط (الإداري) (Managérial Systems Control انظر: الثقة وعدم الثقة، الإنسان الاقتصادي Man Economic استخدم هذا المصطلح فى إطار النظرية الاقتصادية الكلاسيكية، وينطبق المصطلح (الإنجليزي man) على كل من الرجل والمرأة سواء بسواء، وإن كان يعكس افتراضاً ضمنياً بأولوية نشاط

الذكور على نشاط الإناث فى السوق، انظر أيضاً مواد: نظرية التبادل، والاقتصاد السياسي، إنسان التنظيم Organisation Man ألفه ويليام (هذا المصطلح هو فى الأصل عنوان كتاب مهم (نشر عام ١٩٥٦) وايت وأصبح من آلاسيكيات كتب علم الاجتماع التي لاقت انتشاراً جماهيرياً واسعاً، ويذهب وايت فى هذا الكتاب إلى أن المستخدمين غير اليدويين فى المنظمات الكبرى يخضعون تماماً للحياة المشتركة والولاءات المشتركة، وبسبب انفصالهم عن أصدقائهم وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية لإكتساب أناس التنظيم هؤلاء "بناء شخصية بيروقراطي جديد"، ومن شأن هذا البناء الجديد أن يشجعهم على الامتثال، وعلى تبنى أسلوب المعيشة الخاص فى وحدات سكنى الضواحي التي يجرى إنشاؤها بأعداد كبيرة، كما أن من شأنه أن يدمر القيم الأمريكية للنزعة الفردية التنافسية.

المبحث الرابع: مشكلة البطالة في المجتمع الجزائري:

اولا: مشكله البطالة:

تعد البطالة من أهم المشكلات التي عانت منها غالبية المجتمعات المعاصرة على اختلاف انظمتها الاجتماعية والاقتصادية، فتظهر هذه المشكلة في الدول المتقدمة والنامية على حد السواء، على رغم قرار التطور بين هذه الدول على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.[1]

وقد بدأ ظهور مشكلة البطالة عالميا مع الثورة الصناعية وارتفع مستواها في مطلع القرن الواحد والعشرون، وتزايدت في بداية المجتمعات حسب التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي طرأت عليها.[2]

حيث بدا أغلب الدول تعاني من مشكله البطالة في السنوات الأخيرة بمعدلاتها المرتفعة، ومشكلة البطالة ترجع في الواقع الى العديد من المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها الاقتصاد العالمي، وانخفاض معدلات النمو في اغلب دول العالم، وقد زادت حدة هذه المشاكل اعتبارا من نهاية السبعينات وبداية

[1]– بثينة، توفيق الرحب. امال، عبد الرحيم. "البطالة والسلوك المنحرف". دراسة اجتماعية ميدانية في سجون دمشق– مجلة شؤون اجتماعية– الامارات الشارقة: جمعيه الشؤون الاجتماعية، عدد 74، ص 9.

[2]– المجلس الأعلى للشباب والرياضة. الإدارة المركزية بطاله الشباب وعمال النشأة واثارهم على التنمية. الجزء الاول: 1993، ص 41.

الثمانينات من القرن الماضي، فأدى في مجمل نتائجها الى إعاقة التطور الانتاجي، وبالتالي الحد من توفير الإمكانيات وايجاد فرص جديده للعمل.[1]

إنّ النقص في امكانات توفير فرص العمل الجديدة تؤدي بالضرورة الى نشأة وتكوين ظاهره البطالة، وتؤدي تلك الأعداد الجديدة المضافة والمتزايدة من خريجي المدارس والجامعات، ومراكز التدريب ممّا ينهون دراستهم وتدريبهم سنويا الى تفاقم هذه المشكلة بصوره سريعة، هذا الى جانب الأعداد المتزايدة من السيدات الراغبات في العمل نتيجة للتطورات الاقتصادية، والارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة والتغيرات الاجتماعية، خاصه في انماط الحياة والسلوك والاستهلاك التي اضافت ابعادا جديدة لهذه المشكلة.[2]

ولما كانت مشكله البطالة من بين المشاكل العالمية حاليا، فان في وطننا العربي يعاني الآن من مشكلة البطالة لا سبيلا لإنكارها او التغاضي عن آثارها الواضحة على سطح المجتمع العربي، فالثابت أن سوق العمل في أغلب البلدان العربية وبالذات البلدان ذات الكثافة السكانية العالية مثل (مصر، السودان، سوريا، الاردن، تونس، المغرب، الجزائر) تواجه تحديات عديده في عالم التعيينات يمكن تلخيص أهمها على النحو التالي:

- النمو المتزايد في السكان وبالتالي النمو في قوه العمل، وما يتطلب ذلك من خلق فرص عمل جديدة للداخلين الجدد في سوق العمل، والتأثيرات الجانبية لبرامج الاصلاح الاقتصادي والتعديل الهيكلي للاقتصاد وما يترتب عليه من سياسات انكماشية في توليد فرص جديده للأعمال.
- قضايا التدريب المهني وضرورة تطوير أنظمته وهياكله وآلياته.
- تطوير أنظمه المعلومات.
- قضايا لتنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- القضايا المتعلقة بتنقل الأيدي العاملة العربية، وامكانيه التشغيل الكامل على مستوى الوطن العربي.

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. عمان الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، 2015، ص 13.

[2]– نفس المرجع. ص 14.

- قضايا انتقال رؤوس الأموال العربية واستثمارها في الوطن العربي لتحقيق فكرة التشغيل الكامل لفائض الأيدي العاملة، بدلا من انتقالها من دولة لأخرى.[1]

إنّ النظرة المتأنية لهذه التحديات في مجموعها ترسم صوره غاية في الموضوعية لأسباب مشكلة البطالة التي يعاني منها شباب البلدان العربية عامة وفي المجتمع الجزائري على وجه الخصوص في الوقت الراهن، وترسم في ذات الوقت صورة مثالية تتضمن في كل خط من خطوطها حلا للمشكلة، وحدا للتحدي، وإنّ مواجهة هذه التحديات في مجملها على مستوى الوطن العربي، والبلد الجزائري جزء منه يتطلب رسم استراتيجية كثيفه العمالة للنمو في نطاق الاطار الشامل للتعديل الهيكلي الذي يتم حاليا في بعض الدول العربية وهذا من شأنها ان يطرح ثلاث قضايا هامه هي:

- قضية بلوغ معدل للنمو يكفل تحقيق مستوى أعلى من الاستخدام.
- قضية زيادة رصيد الموارد البشرية من المهارات.
- قضيه تهيئه مناخ مواتي من حيث السياسات يساعد على تحقيق هذه السياسات.[2]

ثانيا: أبعاد مشكلة البطالة

للبطالة أبعاد متعددة حيث أنّها ظاهره مركبة تؤثر وتتأثر بغيرها ومن أهم هذه الأبعاد ما يلي:

البعد السياسي:

تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل، يهدد الأمن السياسي للدولة فيستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع، وتفرغ كثيرا من مواطنيه بلا عمل ويبدأ في تشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم ممّا يهدد الامن السياسي للوطن.

البعد الاجتماعي:

تعد التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع في أواخر القرن الماضي، وبداية القرن الواحد والعشرون من أهم العوامل التي أدت الى ظهور مشكلة البطالة، ومن هذه التغيرات هجرة أهل الريف الى المدن للبحث عن حياة اجتماعية أفضل ممّا يؤدي لظهور مجتمعات عمرانية عشوائية بضواحي تلك

---

[1]– طارق، عبد الرؤوف، عامر. مرجع سبق ذكره. ص ص 14، 15.

[2]– مكتب العمل العربي. "الأسرة وحقوق العمل في الوطن العربي" – الآفاق والمستقبل–. مجلة العمل العربية. القاهرة: عدد 51، سنة 1993، ص ص 49–51.

المدن يقطنها عدد كبير من السكان مختلفين في المستوى الاجتماعي، ممّا جعلها بؤرا اجراميه وتربة جيدة للانحراف نظرا لوجود تكدس غير عادي في هذه المجتمعات، وعدم وجود حياة اجتماعية أفضل وعدم تداخل الأسر فيما بينها، ممّا أدى ذلك إلى التخلي عن بعض العادات والتقاليد التي كانت تحكم المجتمعات الريفية، ولزيادة عدد السكان في هذه المجتمعات عن احتياجات العملاء في تلك المدن بدأت تظهر مشكلة البطالة، ونتيجة لذلك انتشرت بعض الجرائم تتنافى مع العادات والتقاليد مثل جرائم الآداب العامة والتعدي على الآخرين والسرقة والتعدي على املاك الدولة، بهدف الحصول على المال وانتشار الارهاب والتطرف بين شباب هذه المناطق وحالة من الاغتراب لديهم، حيث يسيطر على الشباب المتعطل الشعور بالفشل والاحباط، ممّا ينعكس على علاقته بالمجتمع ويتولد لديه شعور أعمق بالقنوط واللامبالاة واليأس من إمكانية تحسن حالته في المستقبل، وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة ممّا يجعله سهل الاستهواء، وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الانحرافية، وينتج أيضا على البطالة درجة من الحقد والبغضاء بين المتعطلين ممّا يجعلهم قابلين للتعرض للتأثيرات السلبية بين المتعطلين ممّا يجعلهم قابلين للتعرض للتأثيرات السلبية ممّا يفقدهم ولاءهم لمجتمعهم.[1]

البعد الجغرافي:

نجد أن تجاوز ضعف النسبة المناظرة على المستوى الإجمالي سواء في حالة الذكور أو الإناث، ويرجع ذلك للتحولات الديموغرافية التي عادت ما تصاحب معدلات الخصوبة المرتفعة والتي تؤثر في التوزيع العمري للسكان.[2]

وهذه الخاصية الديموغرافية سمة عامة في الدول النامية، كما أن هناك سمة ديموغرافية أخرى للبطالة تتمثل في ارتفاع نسبة البطالة بالنسبة للإناث وهذا يرجع لمعوقات تشغيل الاناث، وترفض بعض المؤسسات القطاع الخاص تشغيل الاناث خوفا من عطل وإجازات الوضع وتربية الطفل، ويمكن تفسير هذه السمة الديموغرافية للبطالة والخاصة بالانخفاض النسبي لمعدلات البطالة في الريف بالمقارنة بالحضر كالاتي:

سيادة شكل الأسرة الممتدة في الريف بدرجه أكبر من الحضر ممّا أدى الى استمرار نمط الانتاج العائلي، حيث غالبا ما يعمل أفراد العائلة الواحدة معا وفي هذه الحالة حتى لو كان العمل لا يشغل كثيرا من وقت المساهمة في قوه العمل إلاّ أنّه يعتبر عملا.

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 16.

[2]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 17.

انحسار تيار لهجرة الريفية الحضارية بدرجه كبيرة وحلول الهجرة الخارجية ولو جزئيا محل الهجرة الداخلية، حيث انعكس ذلك في تناقص الحاجة للعمل بأجر لدى الغير سواء بالنسبة للمهاجرين أنفسهم بعد عودتهم أو بالنسبة لأسرهم وذويهم، وذلك نتيجة للاعتبارات الاجتماعية المستجدة من ناحيه، وتوافر حدود دنيا من الدخول وتوافر الاستثمارات اللازمة للعمل في مجالات زراعيه أو في نفس مجال الزراعة.

البعد الاقتصادي:

يجب ان يساهم كل فرد في العمل فإذا لم يجد جزء من أفراد المجتمع فرصة للعمل فمعنى ذلك إهدار وخساره لإمكانات وطاقات كان يمكن أن تساهم في الانتاج، فمعنى وجود فئه من المتعطلين بالإضافة للأبعاد الاجتماعية والسياسية والأمنية والديموغرافية بعدا اقتصاديا يتمثل في خسارة القوى القادرة على الإنتاج، وحرمان المجتمع من الاشباع الذي كان ينتج من استهلاك السلع التي كان ينتجها المتعطلين، حيث نجد ان تركيز الاستثمارات العامة في مناطق محددة تساعد على إجتذاب أعداد متزايدة من المهاجرين إليها ممّا يؤدي في النهاية الى ارتفاع معدلات البطالة بشكل ملموس.[1]

إنّ البعد الاقتصادي لمشكلة البطالة يمثل الجذور الحقيقية للمشكلة، وممّا يساعد على المشكلة من الأبعاد الاقتصادية الاتي:

- توجيه جزء كبير من الاستثمارات الى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة، ممّا قلل توليد فرص عمل جديدة.
- الخلل في توزيع الاستثمارات والتركيز في الاستثمارات في الإحلال والتجديد ومشروعات البنية الأساسية قد قلل من ايجاد فرص عمل جديده.
- معدل تشغيل الحرفيين فتح الباب لاستيراد العمالة الأجنبية خاصه في قطاع التشييد والخدمات المنزلية.
- ارتفاع معدلات التضخم فأوجدت العديد من الدراسات علاقة (طردية في نفس الاتجاه) موجبة بين التضخم والبطالة.
- المناخ السيئ للاستثمارات التي تناقض القوى الادخارية للمجتمع بدرجه كبيرة وساعد على ذلك ظهور كثير من الانماط الاستهلاكية.

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 18.

البعد الامني:

من أخطر الأبعاد لمشكله البطالة هو البعد الأمني الذي يهدد المجتمع وأمن الدولة والنظام الحاكم، ويتزايد هذا الخطر زيادة مضطرده مع زيادة مشكلة البطالة حيث تتزايد معدلات ارتكاب نوعيات محدده من الجرائم ارتباطا وثيقا لمعدلات البطالة، من حيث نوعية الجرائم المرتكبة والمتهم الذي أرتكبها سواء كان عاطلا او متعلما أو غير ذلك، وتؤثر الأبعاد المختلفة للبطالة على البعد الأمني لها فكلما كثرت المشاكل الاقتصادية وزاد حجم البطالة بسببها وانخفض الدخل الفردي بدرجة كبيرة زاد ارتكاب بعض الجرائم الاقتصادية، لاستعواض النقص في الدخل بطرق غير مشروعة كما تلاحظ أيضا زيادة معدلات الجريمة خاصة الاجتماعية منها في المناطق التي يزيد فيها عدد العاطلين البطالين، ويبتعد سكانهم عن العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية الفاضلة، نتيجة لزيادة السخط على المجتمع والتخلي عن الوطنية والقومية بسبب البطالة كما تؤدي البطالة الى زعزعه الأمن الداخلي للبلاد نتيجة لانخراط أعداد كبيرة من المتعطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة[1].

ونجد أنّ الجرائم المرتبطة بمشكلة البطالة هي السرقات العامة وسرقات المساكن، والمتاجر والمحلات، والسيارات وجرائم الخطف، والاغتصاب وهتك العرض وجرائم تزوير الأوراق ونلاحظ زيادة معدلات هذه الجرائم كلما اشتدت مشكله البطالة عاما بعد عام.

أما بالنسبة لنوعيه المجرم مرتكب تلك الجرائم خلال سنوات ونلاحظ أنّه يزداد عدد مرتكبي الجرائم هذه في بعض الفئات خاصة العاطلين عن العمل البطالين منهم، سواء بطالة صريحة أو بطالة مقننة مثل الانثى غير العاملة، والعاطلين والمتعطلين من دون عمل والعامل الحرفي والمزارع والطلبة.

وقد بينت العلاقة بين البطالة وبين الجريمة ما يلي:

إنّ البطالة تؤدي وتسبب السلوك الاجرامي لدى الفرد العاطل اذا توافرت بعض او كل العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

العلاقة بين البطالة والجريمة على ديناميكية يصبح السبب والنتيجة سببا معا واستمراريه العلاقة وتعاقدها وتشابكها اعلى مر الزمن.

ثمة عوامل اجتماعية غير المجموع العاطل من المجرمين سواء في ذاته أو اسرته مثل انتشار الأميه والتفكك الأسري.

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 19.

كما توصلت الدراسات الأجنبية إلى أنّ هناك علاقة طردية بين معدلات البطالة والجريمة (يسيران في نفس الاتجاه سواء بالارتفاع بزيادة نسبتها وبانخفاضهما)، ولا سيما بين المجرمين الفاقدين، وبذلك يتضح أن البطالة ظاهره مركبة ومعقدة لها عدة أبعاد مما ذكر أعلاه وهي ديموغرافية واقتصادية وسياسية واجتماعيه تؤثر في بقيه الظواهر الاجتماعية.[1]

ثالثا: اسباب البطالة

ان مشكله البطالة ليست مشكله اقتصاديه فحسب وانّما هي مشكله اجتماعيه سياسية تعلمية وتعليمية أيضا، ومن ثم فهي ليست مسؤولية جهاز معين أو قطاع محدد أو جهة بذاتها، بل هي مسؤولية مشتركه بين كافه قطاعات المجتمع وأجهزته ومؤسساته المختلفة ولذلك تتعدد وتتنوع اسبابها كما يلي:

- الزيادة الهائلة في معدل النمو السكاني وارتفاع معدلات الحياة وارتفاع متوسط الأعمار للأفراد عند الجنسين سواء ذكور أو إناث.
- التطور التكنولوجي السريع والمتلاحق الذي أدّى الى الاستغناء عن عدد كبير من العاملين.
- قصور الموارد المالية والاقتصادية عن فتح مجالات عمل جديدة وعدم نمو فرص العمل بنفس معدل نمو السكان.
- لإقبال الشديد وزيادة الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي نظرا لمجانية التعليم وتعظيم الشهادة الجامعية.
- الزيادة المطردة في أعداد الخريجين بمعدلات متضاعفه عما كانت عليه في السنوات الماضية.

الخلل والفجوة وعدم التنسيق بين سياسات التعليم واحتياجات التنمية وسوق العمل وخطط التنمية.

- التوقف عن سياسة تعيين الخريجين حتى في بعض الكليات التي كان يتم تعيين خريجيها إلزاميا مثل المدارس العليا للأساتذة.[2]
- أصبحت نوعية العمل المطلوبة تتطلب مهارات معينه مثل إتقان اللغات الأجنبية، والتمكين من مهرات استخدام الكمبيوتر وهي لا تتوافر لدى اغلب خليجي الجامعات. وإن توافرت تشمل نسب منخفضة منهم في وقتنا الراهن.

[1]– المجلس الاعلى للشباب والرياضة. مرجع سابق. 1993، ص ص 52– 57.

[2]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص ص 20، 21.

- اختصار التكنولوجيا للوقت والجهد وانجاز الأعمال، والمهام بسرعة، وبدقة وبتكلفة أقل جعلها تحل محلا الانسان (ما يسمى تطبيقات الذكاء الاصطناعي).[1]
- عزوف الكثير من المتعلمين والخريجين عن العمل اليدوي وتفضيل العمل المكتبي.
- التوسع الشديد في سياسة القبول في التعليم رغم قصور الامكانيات.
- ارتفاع نسب التسرب المدرسي والانقطاع عن التعليم.
- اندثار بعض الحرف والصناعات التقليدية القديمة.[2]
- سوء سياسة التوظيف الحكومي ما يسمى القطاع العمومي الذي أدى الى التضخم الإداري والبطالة المقنعة دون مراعاة متطلبات الوظيفة وسوق العمل.
- تشغيل الصبية وعمالة الأطفال نظرا لقله أجورهم وسهوله قيادتهم والسيطرة عليهم مع الهروب من قوانين التأمينات الاجتماعية لعماله الاطفال.
- الهجرة الداخلية والخارجية الغير المخططة.
- جمود سوق العمل وعدم نموه، وضعف مساهمة القطاع الخارجي في فتح أسواق عمل جديدة

زيادة أعباء الديون الخارجية والداخلية التي تؤدي الازمات اقتصاديه تظهر في انكماش النشاط الاقتصادي في بعض البلدان العربية، لكن هذا السبب لا يخص وطن الجزائر لانّ مرحلة المديونية فيها خلصت فترتها في نهاية التسعينات وبداية ألفية الواحد والعشرون.

وبذلك تختلف مشكلة البطالة من حيث الخصائص والأسباب المؤدية إليها لكل مجتمع على حدة، فأسبابها في المجتمعات الصناعية عائده إلى التطور التقني الهائل الذي أدى الى الاستغناء عن الأيدي العاملة البشرية بشكل كبير، أما أسبابها في البلدان العربية والنامية فهي مرتبطة بتخلف وسائل الانتاج وضعف القطاعات الإنتاجية وعدم قدرته على استيعاب الأيدي العاملة المتزايدة مع تزايد نمو السكان السريع، وعلى الرغم من وجود البطالة في الدول الصناعية المتقدمة فإن واقعها أخف وطأة من الدول العربية والنامية، وذلك لوجود الضمان الاجتماعي للعاطلين عن العمل ومحاولة خلق فرص عمل استثماريه تهدف الى توظيف جزء من القوى العاملة وامتصاصها بشكل أساسي وهو محاولة لتخفيف وقعها على المستويين الاجتماعي والفردي.

---

[1]– تطبيق اتفاقيه الجاه وسياسه الخصخصه ومعايير الجوده والمنافسه الدوليه زادت من صعوبه العمل

[2]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 22.

أما في البلدان العربية والنامية فالبطالة ذات تأثير مضاعف وأشد وطأة حيث لا يوجد ضمان اجتماعي ولا فرص عمل استثماريه، فإنها تأخذ أبعادا اكثر خطورة ممّا هي عليه في البلدان المتقدمة، وذلك لعدم وجود نظام اقتصادي قادر على الموازنة بين الزيادة السكانية السريعة، وبين نمو قوه العمل سواء من حيث فرص العمل او الرعاية الاجتماعية، وهذا ما قد يساهم بشكل او بآخر من زيادة عسوف البطالة وخطورتها على المجتمع بشكل عام، وعلى الفرد بشكل خاص بحيث قد يندفع العديد من العاطلين تحت الحاح الحاجه الى اشكال مختلفة من النشاط الغير مشروع أو السلوك المنحرف الذي لا يقره القانون او المعايير الاجتماعية السائدة.[1]

رابعا: العوامل المؤدية للبطالة

يتم تقسيم العوامل المؤدية للبطالة على النحو التالي إلى:

العوامل الداخلية وتتمثل اهمها فيما يلي:

- انخفاض تكلفه التعليم في مراحله المختلفة وخاصه الجامعيين كما يؤدي الى زيادة الطلب على التعليم.
- ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.
- انشاء العديد من المعاهد والتخصصات الجامعية التي لا يحتاجها سوق العمل فعلا.
- النمو الغير متوازن بين القطاعات بدل سياسة الانفتاح الاقتصادي.
- قصور المعلومات في سوق العمل والخاصة بظروف العمل، وطبيعة المؤهلات والمهارات المطلوبة ومستويات العرض والطلب في الأنشطة المختلفة ولفترات قادمة.
- نظام القبول بالجامعات والمعاهد.[2]
- نظرة التسجيل التي توارثتها الاجيال نحو الشهادة الجامعية.
- تزايد أعباء المديونية الخارجية وذلك على حساب الأنشطة الاستثمارية بها، نعيد ملاحظتنا على أن أعباء المديونية لا تخص الجزائر بسبب السياسة الرشيدة لمسؤولي الدولة الجزائرية على كل المستويات وتحسن أسعار البترول في السوق الدولية أثر إيجابيا على ذلك.
- انخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي بمعنى ان المشروعات لا تستطيع بسرعة وسهولة التحكم في عرضها بحيث يتلاءم مع التغيرات في الطلب.

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص 23.

[2]– نفس المرجع. ص 25.

الاعتماد على الدولة في تعيين الخريجين الجامعيين وزيادة البطالة بعد انحسار هذا الدور.

العوامل الخارجية وتتمثل أهمها فيما يلي:

- وجود إتحافات انكماشية في الدول الصناعية وغير الصناعية حيث اظهرت معدلات الإنفاق الاستثماري فيها تراجعا ملموسا.
- انخفاض اسعار البترول في الاسواق العالمية انخفاضا متواصلا في الثمانينات.
- الاتجاه التنازلي للأسعار المادة الأولية وخاصة الزراعية، وكذا الاتجاهات التضخمية العالمية.[1]

المبحث الخامس: الآثار الناجمـــة عن البطالـــة:

إنّ الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة أصبحت موضوعا يشد انتباه الباحثين لاسيما في المجال الاجتماعي والاقتصادي، نظرا لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد والمجتمع بمختلف مؤسساته الاجتماعية، وإذا اتجهنا إلى توضيح الآثار المحددة التي تنجم عن البطالة فنجد رغم كثرتها إلاّ أنه يمكن تحديدها في النقاط التالية:

المطلب الاول: الآثار النفسية

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لعدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى كثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية، فمثلا يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة، وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة ممّا يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم، وتظهر اثار هذا الجانب في العناصر التالية:[2]

- **الاكتئاب:** تظهر حالة الاكتئاب بنسب كبيرة عند البطالين مقارنة بمن يلتزمون أداء أعمال ثابتة، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار حالة البطالة عند الفرد، فتؤدي إلى انعزاله وانسحابه نحو ذاته، وتؤدي هذه الوضعية إلى قيام الفرد البطال بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من واقعه المر، وكثيرا ما تتمثل هذه الوسائل في ارتكاب بعض الآفات الاجتماعية الخطيرة كتعاطي المخدرات، الانتحار، الإسراف في تناول المشروبات الكحولية والسرقة.

- **تدني اعتبار الذات:** إنّ العمل يبعث نوعا من الإحساس بقيمة الذات والشعور بالمسؤولية، فانتماء الفرد إلى مؤسسة أو منظمة عمل بشكل رسمي يعزز ويدعم اعتبار الذات لديه على عكس ذلك، فإن البطالة

[1]– طارق، عبد الرؤوف عامر. مرجع سبق ذكره. ص ص 26، 27.

[2] – www.arriyadh.com

تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضجر وعدم الرضا، ممّا ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات أو عدم احترامها.

- **جانب الصحة الجسمية:** ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الحالة النفسية للفرد، وهي بدورها تؤثر على الصحة الجسمية أيضا، فحالة العزلة والاكتئاب التي يعانيها البطالين تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض وحالة التعب البدني، ولعل من أهم مظاهر الإعياء الجسدي والبدني التي تصاحب البطالين الإصابة بأمراض إلتهاب المفاصل، ارتفاع ضغط الدم، الإصابة بالذبحة الصدرية، إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو اكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية، وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف، تؤدي دورا أساسيا في الحفاظ على التوازن والاستقرار النفسي، حيث ترتبط هذه الوظائف بحالة التعطل عند الفرد فالعمل يعزز الوظائف التالية:

1- تنظيم وجدولة الوقت.

2- اللقاء والاتصال الاجتماعي.

3- المشاركة والاتصال الاجتماعي.

4- تحقيق الذات، المكانة والهوية .

5- أداء وممارسة أنشطة معتادة، لذا فإنّه في حالة البطالة يفتقد الفرد هذه الوظائف على اعتبار أنه ليس هناك ما يدفعه أو يتطلب منه القيام بها، الأمر الذي يؤدي به إلى الشعور بعدم الانتماء والعزل ممّا يحد من توافقه وتفاعله مع المجتمع.[1]

المطلب الثاني: الآثـار الاجتماعيــة والاقتصاديــة:

اولا: الآثار الاقتصادية للبطالة:

يعتبر معدل البطالة كمحدد لقياس الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، كما يعتبر من معايير تقييم البلدان إن كانت متقدمة أو متخلفة، حيث نجد الدول ذات البطالة المرتفعة متخلفة والدول ذات البطالة المنخفضة متقدمة، فاعلة تعمل الحكومة فيها بشكل كبير في موضوع القضاء على البطالة وخلق فرص العمل، والبطالة ليست مجرد حدث اقتصادي عابر يمر ضمن أرقام الخطة الخماسية أو في البرامج المهيأة من أجل تخفيض أرقام العاطلين والمتعطلين عن العمل، ويمكن تلخيص أهم الآثار في هذا الجانب كما يلي:

[1] - www.arriyadh.com

1- انخفاض حجم القوى العاملة.

2- ارتفاع عدد المستهلكين بالنسبة لعدد المنتجين.

3- احتلال معادلة الاستهلاك للإنتاج، ممّا يؤدي إلى أنّ الاقتصاد يستهلك نفسه ولا ينمو.

4- العجز عن ضمان مدخرات التنمية وبالتالي نقص الاستثمار.[1]

5- خسائر مادية كبيرة جدا تتحملها الدولة في التعليم والصحة والضمان الاجتماعي.

كما يمكن ان نحدد الاثار الاقتصادية للبطالة اضافة الى ما تم التطرق اليه على النحو التالي:

1- تعني البطالة حالة عدم التشغيل الكامل أو عدم التوظف الكامل، والذي يؤثر بدوره على عدم وصول الاقتصاد الوطني إلى وضعية التوازن.

2- يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا العنصر يضيع على الاقتصاد الوطني فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة، والقادرة على العمل والإنتاج كما ونوعا من خلال تكثيف الإنتاج والاستخدام اللامتناهي للطاقات الإنتاجية والتكنولوجيات الجديدة.

3- تعتبر البطالة هدرا وتبذيرا وتضييعا للطاقات الاقتصادية والتفريط في مورد نادر هو عنصر العمل، خاصة بطالة الإطارات الجامعية والإطارات التي تجاوزت سنا معينا، والذي تنبهت له الجزائر واستدركت أن سن الـ 50 التي تعرقل بها البنوك ومؤسسات الضمان الاجتماعي غير ذات جدوى، فعامل السن للإطارات الخبيرة لا معنى له في فعالية تسيير المؤسسات والاقتصاد الوطني برمته.

4- إن تعطيل جزء من قوة العمل من شأنه أن يكلف الدولة أعباء إضافية تتمثل في زيادة الاستهلاك من القوة المعطلة وانخفاض في الناتج الوطني جراء تعطيل تلك القوة التي يمكن إدماجها لخدمة الاستثمار.[2]

ثانيا: الآثار الاجتماعية للبطالة

[1]- أحمد، حويتي وآخرون. علاقة البطالة بالجريمة الانحراف في الوطن العربي، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1998، ص54.

[2]- أحمد، حويتي. عبد المنعم، بدر. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. عمان – الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2014، ص 133.

1- التفكك الأسري للقوة العاطلة أو المعطلة عن العمل نتيجة عدم قدرتها على تلبية المتطلبات الأساسية للأسرة، مما يؤدي إلى بروز النزاعات وبالتالي الانحراف في بعض الأحيان، وما ينعكس على التحصيل المدرسي وغير ذلك.

2- الإضطرابات النفسية والعصبية للمتعطلين عن العمل، مما يدفعهم إلى ارتكاب جرائم لتعويض النقص النفسي والمالي والمادي الناجم عن التعطل عن العمل.

3- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأسرية للقوة المتعطلة عن العمل، والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء وغير ذلك، فالتشغيل يضمن إذا الاستقرار الأسري والاجتماعي.

وعموما يمكن حصر الاثار الاجتماعية والاقتصادية على النحو التالي:

1- فقر وبؤس وجوع وعدم القدرة على تأمين متطلبات الحياة الكريمة.

2- عنوسة وطلاق وأثار اجتماعية ونفسية مدمرة، وارتفاع نسبة الفاحشة، والخروج عن التقاليد والآداب العامة.

3- ارتفاع معدل الجريمة وانتشار السرقة والقتل والاغتصاب والنهب والتهديد.

4- ارتفاع معدل الإعالة حيث يعيل كل فرد منتج 05 أو06 أفراد بينما عند الدول المتقدمة المنتج يعيل نفسه أو فردا آخر معه فقط.

5- إعادة توزيع الثروة بصورة سيئة، لأن التشغيل يمنع تركز الثروات وهو إحدى أدوات التوزيع العادل للثروات.

6- العجز عن شراء أدوات المعرفة والثقافة وبالتالي أمية ثقافية حضارية والأمية كما هو معلوم تخفض الناتج الفكري والزراعي والصناعي وغيره.

7- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير المسكن وغير ذلك، هذا يترك أثارا سيئة متنوعة ومتعددة على الإناث والذكور.

8- قتل إبداع المفكرين وغيرهم من العاملين في الحقل الثقافي بسبب عدم الإقبال على إنتاجهم.

9- تخلف الوعي الاجتماعي.[1]

[1] – www.arriyadh.com

المطلب الثالث: الآثـار السياسيـة

1- ضعف الوحدة الوطنية التي تبني العدالة الاجتماعية.

2- ضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.

3- تناقضات اجتماعية وصراعات طبقية.

4- فشل برامج الاضطرابات السياسية وعدم الاهتمام بالشأن العام (انعدام الثقة في البرامج السياسية).

5- عدم تفاعل التنسيق مع البرامج الحكومية الرامية إلى التطور والتغير.

المطلب الرابع: الآثـــار السوسيو اجتمـاعية والثقافيـــة الناجمة عن البطالة

كما أن وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل بدون عمل يعد بمثابة إهدار لأحد عناصر الإنتاج الهامة في المجتمع، وبالتالي خفض حجم الإنتاج المحتمل، فالبطالة تعني ترك بعض الإمكانات المتاحة للمجتمع دون استغلال ودون استثمار، ويعتبر ذلك بمثابة إهدار للموارد البشرية، ومن الناحية الاقتصادية كما يوضح الدوسري يعد العجز عن المساهمة في النشاط الاقتصادي هدر لأهم وأثمن المصادر المتاحة للاقتصاد، حيث يترتب على هذا الهدر حدوث فاقد مهم يتمثل في الفارق بين الإنتاج الإجمالي الممكن والإنتاج الإجمالي الفعلي.[1]

وتجدر الإشارة هنا إلى أن عنصر العمل يختلف عن بقية العناصر الاخرى، كرأس المال مثلا في أنه غير قابل للتخزين، فالعمل إذا لم يستخدم في حينه لم يستخدم أبدا، والبطالة تؤثر كذلك على حجم الإنتاج والناتج القومي، بالتالي يكون لها تأثيرها الواضح على حركة التصدير والاستيراد، وما يسببه ذلك من اختلال للميزان التجاري، ولقلة الناتج القومي يتدنى الدخل وتنخفض مستويات المعيشة وتنكمش القوى الشرائية، ويقل الاستيراد وهذا في حد ذاته يصيب الميزان التجاري بحالة عدم التوازن.

وبإلقاء نظرة على الميزان التجاري في الدول العربية مجتمعة ومنفردة، نجد أنه ليس في وضع يطمئن إليه، حيث يزيد معدل الاستيراد على معدل التصدير عموما، وعلى الرغم من أن البيانات غير متوفرة في هذا المجال إلا لبعض هذه الدول فقط، فإن المتوفر منها على قلته يشير إلى زيادة الواردات على الصادرات في الدول غير النفطية، فيما تزيد الصادرات على الواردات بسبب النفط في الدول النفطية، وبيان ذلك رقميا هو أنه في الوقت الذي بلغ فيه معدل الصادرات إلى الواردات بالدول العربية 47.5% سنة 1994، فإن هذا المعدل كان في الدول النفطية في نفس العام 49,7%.

[1]- إبراهيم، الدوسري. البطالة بين حريجي التعليم الثانوي والتعليم الجامعي في منطقة الرياض. مرجع سابق، ص98.

والبطالة أيضا يتسبب عنها نقص الدخل وضعف القوة الشرائية وكما يذكر الدوسري، فإنه نتيجة لتراجع الناتج القومي يقل الدخل الفردي للذين يعملون، وينعدم دخل من استغنى عنهم من قوة العمل، كما يكون منعدما أصلا بالنسبة لقوة العمل الجديدة التي تحاول الدخول إلى مجال العمل دون أن تستطيع، فإذا ما تدهور الدخل نتيجة للبطالة ندهورت معه عدة نواح أخرى، اقتصادية، واجتماعية، مثل استهلاك السلع والخدمات وجودة الحياة (Quality of life) عامة، والمستويات المعيشية والصحية التعليمية والترويحية وغيرها، وهذه جميعا محل تساؤل في الوطن العربي عامة ونحن إذا نناقش مقولة الدخل في هذه الجزئية من الدراسة فغننا نتعامل من المقولات الأخرى في الجزئية التالية، المركزة على الآثار الاجتماعية والثقافية والنفسية للبطالة.

فمن ناحية الدخل فإنه ومن كان يمكن اعتباره وسطا بين الارتفاع الذي عليه الدول الأكثر تقدما، والانخفاض الذي عليه الدول الأقل نموا، فمنه يعتبر منخفضا في الغالبية العظمى من الدول العربية وهي الدول غير نفطية عامة، فيما يعتبر فوق المتوسط أو يكاد يكون مرتفعا في أقلية من الدول العربية، وهي الدول النفطية، وذلك على الرغم مما أصابه من تراجع بدوره في الخمس عشرة سنة الأخيرة، وبيان ذلك هو أنه في الوقت الذي بلغ فيه متوسط دخل المواطن العربي السنوي عامة 6958 دولار سنة 1994، فقد كان متوسطه بالنسبة للدول النفطية في نفس السنة 12538 دولارا، وبالنسبة للدول غير النفطية 3238 دولارا.[1]

وبإشارتنا في الجزئية السابقة إلى المشكلات التي تنجم عن تدني الدخل الفردي نكون قد وصلنا إلى مقولة التأكيد على الارتباط التكاملي بين الآثار الاقتصادية والآثار الاجتماعية والثقافية، والنفسية الناتجة عن هذا التدني في الدخل الفردي، وهو الناجم أصلا عن تفشي البطالة، كما نكون منتقلين بتدرج منطقي من النوع الأول للآثار إلى النوع الثاني منها.

وانطلاقا من هذا الترابط يكون من المفيد إعادة تاكيد أنه نتيجة للبطالة وقلة الدخل أو انعدامه، تنشأ مشكلات كثيرة متشابكة، ويأتي في مقدمتها الفقر وعدم إشباع الحاجات والحرمان، وتدني جودة الحياة ومستوى المعيشة والمستويات الصحية والتعليمية والترويحية وغيرها، وتفشي مظاهر اليأس وخيبة الأمل وعدم الرضا والإحباط وضعف الانتماء وقلة الولاء والدخول في دائرة الاغتراب (Aliénation)، والتي قد

[1]– أحمد، حويتي. عبد المنعم، بدر. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. مرجع سبق ذكره، ص 135.

ينتج عنها مجتمعة الهجرة التي ينتج عنها بدورها مشكلات كثيرة مثل التفكك الأسري والانحراف الأخلاقي والطلاق وغيرها والتي نتوال بعضها تباعا، والتي ينتج عنها مايلي:

1- الفقـــر:

الفقر هو الجوع العام الذي لا يجد معه الفرد اشباعا لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية، وهو حالة من مستوى المعيشة المنخفض، الذي إذا طال أمده أثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته، كما أنه جريمة لأنه يجرد الإنسان من إنسانيته.[1]

فالفقير المحروم الجوعان العريان الذي لا يجد مأوى، والذي لا يتوفر له ما يحفظ عليه أدميته وكرامته، يكون معرضا ولا شك للانهيار الذي يقوده إلى الكفر بأي شيء، وكل شيء بما في ذلك الكفر بنفسه وقيمه ومجتمعه ووطنه.

وفي ظروف الوطن العربي هناك بالتأكيد أناس من هذا النوع، إلا أنه نظرا لما يتسم به بناؤه الاجتماعي من بقايا تعاون وتكافل وتراحم، فإن امر الفقر قد لاي كون بهذا السوء رغم انه يظل قائما به. ففي هذا الوطن هناك فقر وهناك فقراء، كما أن هناك من هم ذوي فقر مدقع ويعيشون تحت خط الفقر (Poverly line)، صحيح أن هؤلاء لا يوجدون بالمعدلات المرتفعة الموجودة بدول أخرى (أقل نموا)، إلا أنهم يوجدون أيضا بمعدلات أعلى مما عليه الحال في دول غيرها (أكثر نموا).

على أية حال تشير البيانات المتاحة عن معدلات السكان الذين يعيشون في منطقة ما تحت خط الفقر رغم شحها للغاية، وعدم توفرها إلا عن سبع دول عربية فقط وفي تواريخ مختلفة، تشير إلى أن متوسط معدل السكان الذين يعيشون تحت خط الفقر قد وصل في متوسطه خلال الفترة بين 1980-1994 إلى 35%، فيما ارتفع في الدول الأقل نموا إلى الضعف ليصل إلى متوسط 70% في الوقت الذي انخفض في الدول الأكثر نموا غلى ما يقرب من النصف، ولم يتعدى متوسطه 17,8 %.

2- جودة الحيـــــاة:

تقود البطالة إلى انخفاض الدخل، ويقود انخفاض الدخل إلى الفقر والحرمان،ويقود الفقر والحرمان بدورهما إلى تدني جودة الحياة (Quality of Life)، وجودة الحياة أو الحياة الجيدة لها مؤشرات كثيرة ويمكن أن تجمل في توفر البيئات الطبيعية (المادية) والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والسياسية الطيبة، بما تحتوي كل من هذه البيئات على العديد من الأبعاد.

[1]- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية البشرية. 1998، مرجع سابق، ص 16.

ولما كان المجال هنا ليس مجال التعامل معها جميعا، فإن الأكتفاء بعدد منها يمكن أن يكون محققا لهدف هذه الدراسة.

فالفقر على سبيل المثال يؤدي إلى تدني المستوى الغذائي (مقاسا بالسعرات الحرارية (Calories) يحصل عليها الفرد في اليوم الواحد (*)، يحتاج الفرد في المتوسط إلى 2500- 3000 سعرة حرارية في اليوم الواحد، كما تجمع الكثير من الهيئات العالمية المختصة، وبطبيعة الحال فإن ما يحتاجه الفرد يختلف باختلاف بنائه الجسمي وعمره وجنسه والعمل او النشاط الذي يقوم به والبيئة التي يعيش فيها وهكذا.

ويقلل مع انخفاض المستوى المعيشي ومستوى الخدمات من عدد السنوات التي يعيشها الفرد (مقاسة بالعمر المتوقع عند الولادة Life Expectancy).

وبالتعامل مع هذه المؤشرين بالوطن العربي نجد أنه كالعادة في الأغلبية العظمى من المؤشرات يقع موقعا وسطا بين الدول الأقل نموا.[1]

والدول الأكثر نموا في كلا المؤشرين (الممثلين لجودة الحياة)، فالمواطن العربي عامة قد حصل على متوسط قدره 2785 سعرا حراريا في اليوم الواحد سنة 1992 في الوقت الذي لم يحصل في المواطن في الدول الأقل نموا، إلا على متوسط قدره 1765 سعرا حراريا في العام نفسه، بينما زاد نصيب الفرد من هذه السعرات الحرارية في الدول الأكثر نموا ووصل في متوسط إلى 3787 سعرا حراريا، والذي يتضح منه أن المواطن العربي يحصل على سعرات حرارية أكثر مما يحصل عليه مواطن الدول الأقل نموا بمقدار 57,8%، فيما يحصل على أقل مما يحصل عليه مواطن الدول الأكثر نموا بمقدار 36%.

3- الاغتــراب :

يعاني الشخص البطالة فيقل دخله أو ينعدم، فلا يستطيع اشباع حاجاته الأساسية فضلا عن الكمالية بطبيعة الحال، ويعيش الشعور بالحرمان والذل، ويصاب بالإحباط، ويضعف انتمائه لمجتمعه ويقل ولائه له ويغترب في وطنه، والاغتراب (Alienation) وإن كان يستخدم بأكثر من معنى، إلا أنه في الوضع الخاص للدراسة يعني:

[1]- أحمد، حويتي. عبد المنعم، بدر. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. مرجع سبق ذكره، ص 143.

أ- نقص وضعف القوة الاجتماعية (Powerlessness)، بمعنى شعور الشخص بالعجز وإحساسه بأن مقدراته في مجملها ليست ملكا له، وإنما تتحكم فيها وتسيرها كيانات أخرى خارجة عن ذاته، غير مقدرة له وغير منصفة.

ب- غياب المعايير (Normlessmess)، أو ضعفها واهتزازها بمعنى تخلخل النظرة (في وضعنا هنا) إلى العمل كقيمة اجتماعية واقتصادية، فالشخص يثابر ويكدح وتثابر معه أسرته وتكافح ويتخرج لكن لا يجد عملا، لا يجد فرصة لتحقيق ذاته واثبات كيانه وهو حق من حقوقه وشرف يود أن يناله، فلما لا يجد مردودا للتعليم ولا يجني من العلم الذي تعلمه ثمارا، يهتز أيضا التعليم كقيمة اجتماعية، وعند هذه النقطة ذكر العدل أن الطلاب في هذه الحالة يسودهم شعور بحالة من الإحباط الشديد، بعد أن يكتشفوا أن الخريجين الذين سبقوهم في إتمام دراستهم معروضون في سوق العمل بثمن بخس، وبالرغم من ذلك فانهم لا يجدونه.[1]

وعلى هذا الأساس فإن الارتفاع النسبي في معدلات التسرب من الدراسة الذي عرضنا له عند الإشارة غلى تشغيل صغار السن، قد يكون أحد النتائج المنطقية لهذا ليخسر الفرد ويخسر المجتمع الاستثمار في التعليم.

ج- العزلة النفسية الاجتماعية (psycho-social Isolation)، بمعنى انفصال الشخص عن مجتمعه وتراثه والعيش في شبه عزلة لأنه يرى المعايير المتفق عليها اجتماعيا (نظريا) تتهاوى، فهي في جانب وما يحدث على أرض الواقع في جانب آخر، وهنا يصبح الشخص يعاني من الانفصام الاجتماعي، وعلى وجه العموم ،فإنه نتيجة لكل هذه المظاهر الاغترابية نبرز كثير من المشكلات، ويأتي في مقدمته سوء التكيف (Maladjustment) والتعرض للامراض النفسية والنفسجسمية (psycho-somatic diseases)، والأمراض النفسية الاجتماعية (Psycho-social diseases) كفقد الحس المجتمعي (Sense of Communily)، واهتزاز الهوية، وضعف الانتماء الوطني، والإصابة بأمراض التبلد والسلبية واللامبالاة، وغيرها من الأمراض الاجتماعية والنفسية المدمرة، والتي قد تقود بدورها إلى مشكلات أكبر منها متمثلة في الانحرافات بشتى اتجاهاتها ومختلف صورها.[2]

---

[1]- أنور، العدل. البطالة خطر يهدد التقدم الاقتصادي لبعض الدول الإسلامية، مرجع سابق، ص53.

[2]- عبد المنعم، بدر. «الاغتراب وانحراف الشباب العربي». المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد الثامن، العدد السادس عشر، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض: محرم 1414هـ، ص ص 81-101.

4- **الهجـــــرة:**

وسط كل هذه المظاهر الاغترابية التي يتعايش معها الشخص العاطل المحروم، وشعوره بانه غريب في، وطنه الذي لم يوفه حقه والذي لم يوف بالعهد والعقد الاجتماعي (Social Contract)، متمثلا في عدم تمكينها من حقه في العمل وحرمانه من واجب وشرف القيام به وتجريده، وهو من حقه العيش الكريم، وسط كل هذا ووسط القلق والتوتر المتزايد ونظرا إلى أن الإنسان لا يستطيع أن يعيش طويلا في حالة توتر، فقد يشعر الفرد أنه في المكان الخطأ ولابد له من البحث عن مخرج للوصول إلى مكان الصواب، فيكون التفكير في الهجرة واتخاذ قرارها رغم عدم سهولته اجتماعيا ونفسيا.

إن الهجرة قد تكون هنا كصمام الآمان الذي يمنع الوضع من الانفجار، فهي كحركة عبر الحدود بهدف الإقامة الدائمة لمدة لا تقل عن سنة للعمل، تخفف الضغط عن مناطق الضغط العمالي المرتفع وتتحول به إلى مناطق الضغط العمالي المنخفض، لتضع في النهاية توازنا اقتصاديا مأمولا، ولكنه يكون غير ذلك اجتماعيا، حيث تنتج عنه مشكلات أخرى كثيرة ومتداخلة، لتزيد الوضع تعقيدا على تعقيده.[1]

فالهجرة عند جمهرة مفكريها تتم نتيجة مجموعتين من العوامل : عوامل طرد كامنة في المجتمع المرسل (المهاجر منه)، وعوامل جذب قائكة في المجتمع المستقبل والمهاجر إليه، وإذا كانت عوامل الطرد وعوامل الجذب بدورها متعددة، بيئية واقتصادية واجتماعية وثقافية ودينية وسياسية، فإن أهمها في مجالنا المحدد هو وجود بطالة في المجتمع الطارد في مقابل وجود فرص عمل في المجتمع الجاذب، والتي بناء عليها يتخذ الشخص قراره بالهجرة، إلا أنه عندما يهاجر بالفعل، فإن مشكلات لا حصر لها تنجم عن قراره هذا، وسواء كان هذا بالنسبة للمجتمع الذي نزح منه أو المجتمع الذي وصل إليه فهجرة هؤلاء تسبب للمجتمع الطارد:

1- حرمانه من نخبة خيرة شبابه وصفوة رجاله النشيطين بقوة والاكثر طموحا ووعيا وخبرة وكفاءة، باعتبار أن الهجرة عملية انتقائية يتم بمقتضاها نزول أفضل العناصر (من المجتمع الطارد) من جهة، كما أن الدول المستقبلة بدورها تبحث عن أفضل العناصر وتجذبها.

2- حرمانه من استثمار جهد هؤلاء المهاجرين ونشاطهم وقدرتهم على البناء، وما قد يكون لهذا من تعطيل لقدرات التنمية والتطوير.

---

[1]- عبد الرحيم، مرزوق. الهجرة الريفية الحضرية: أنماطها ودوافعها والآثار المترتبة عليها . في الحلقة الدراسية لعلم الاجتماع الريفي في الجمهورية العربية المتحدة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة: 1971، ص ص 209-245.

3- خسارة على ما أنفق على تنشئة وتربية وتعليم وتدريب هؤلاء من مال ووقت وجهد.

4- وبفقده جزءا له اعتباره من رجالاته الشابة، يكون متخما أكثر بالشيوخ والنساء والأطفال، بما لهم من مشكلات ومعاناة وما يتطلبون من رعاية أوفر، وبذلك يحرم المجتمع من الدماء الشابة القادرة على التنمية.

5- إيجاد مشكلات اجتماعية ونفسية وأخلاقية للاشخاص والاسر ومنها:

أ - خلخلة البناء الأسري وتعرضه للتفكك، نتيجة لحدوث خلل في أسلوب التنشئة الاجتماعية والتربية بسبب غياب الاب أساسا، فالمفهوم ان الاسرة في وطننا العربي أسرية أبوية (Patriarchal Family)، يشكل فيها الأب عادة السلطة الموجهة والضابطة، فيما تمثل الام دور العطف والحنان في العادة، وعليه يقوم نوع او آخر من التوازن في التنشئة الاجتماعية والتربية، فإذا ما غاب الأب بسبب عدم سماح النظم في بعض الدول المستقبلة اصطحاب بعض أرباب الأسر المهاجرين للعمل أسرهم معهم، حرم الأبناء هذا التوازن.

ب- ونتيجة لفقدان التوازن قد يتعرض بعض الأبناء للانحراف، وخاصة ان الأم في هذه الحالة لا تستطيع لوحدها مراقبة وتوجيه سلوك الأبناء وخاصة الكبار منهم.

ج-غياب الأمن بالنسبة للأسرة وزيادة معاناتها النفسية والاجتماعية نتيجة غياب الأب مصدر الحماية والأمن.

د- احتمال تعرض الزوج والزوجة لبعض الانحرافات الأخلاقية نتيجة الحرمان ونتيجة أيضا للإغراءات التي قد يتعرضان إليها، وخاصة إذا كانوا في بدايات حياتهم الزوجية.

هـ- ونتيجة لهذا قد يمارس أبغض الحلال إلى الله، ويتم الطلاق وتبدأ أنواع أخرى من المعاناة الأسرية والضياع.

و- ضعف الهوية الوطنية وفقد الطابع الثقافي الوطني نتيجة للتأثر بطبائع ثقافات أخرى، خاصة إذا كانت مخالفة للثقافة الأصلية، ويدخل فيها تأثر درجة التدين وهذا لا يحدث بالنسبة للمهاجرين فقط، وإنما يتأثر بها ذويهم أيضا وذلك حين نقلها إليهم من خلال الزيارات التي يقوم بها المهاجرون أو عند عودتهم النهائية لأوطانهم.

6- والأهم من كل هذا والأصعب هو الشخص المهاجر نفسه قد يفتقد الشعور بالأمن والأمان (الذي هاجر أساسا من أجله)، ويحس الضياع والمهانة نتيجة لتعرضه لبعض الظروف التي ينتهز فيها بعض

أناس من المجتمعات فرصة حاجة هؤلاء المهاجرين، والتعامل معهم في بعض المواقع والظروف بطرق لا أخلاقية تحط من كرامتهم.

أما بالنسبة للمجتمع الجاذب فيتسبب عن الهجرة إليه:

1- خلل التركيبة السكانية حيث تزيد في هذا المجتمع فئات الأعمار الشبابية، وتقل بالتالي فئة الأطفال والشيوخ، كما تزيد فيه معدلات الذكور عن الإناث.

2- زيادة الكثافة السكانية، وما ينتج عنها من التكدس والتزاحم السكاني وانكماش مساحة الفراغ بالنسبة للفرد، ويتسبب عن هذا عدم توازن بين المطلوب من الخدمات وأنواعها (الإسكانية والمرورية والغذائية والتعليمية والعلاجية والترويحية) والمتوفر منها.

3- تلوث البيئة الطبيعية والثقافية، حيث تزيد الأنشطة بزيادة العمالة الوافدة في كل المجالات ويزيد التلوث من جانب، كما أنه قد يكون هناك ما يمكن أن يطلق عليه التلوث الثقافي الناتج عما يتسلل إلى المجتمع المستقبل، من عادات وتقاليد قد لا تكون مناسبة لما هو سائد به، فيتسبب عن ذلك نوع من الصراع الثقافي الذي يترك آثار على الثقافتين معا.

4- انكماش كم وكيف لخدمات المتاحة حيث يزاحم الوافدون الجدد المواطنين، فينخفض نصيب الفرد من الخدمات بكل انواعها.

5- زيادة معدلات البطالة (الفعلية والمقنعة) حيث عادة ما تكون العمالة الوافدة أكثر تقبلا ورضاء للاجور والظروف المتاحة، وبالتالي يشكلون عنصر تنافس للعمالة الوطنية، وخاصة في المهن والأعمال التي يترفع عنها بعض المواطنين في الدول الجاذبة للعمالة، فإذا ما اضطرت الدول المعنية إلى تشغيل هؤلاء، فإنها قد تفعل هذا رغم عدم الحاجة إليهم فتنشأ بطالة مقنعة.

وهنا يجدر بنا أن نلاحظ أن الهجرة وإن كانت في الاصل تحد من حجم البطالة في البلاد المرسلة، فإنها قد تزيد من حجمها في البلاد المستقبلة، على ان الاغرب من هذا هو ملاحظة أن بعض الدول العربية، نفطية وغير نفطية تستخدم عمالة من الخارج رغم وجود بطالة في الداخل.

6- خفض الأجور والدخول حيث زيادة العرض على الطلب في سوق العمل يعطي الفرصة لأصحاب الأعمال لفرض ما يرونه، ويظطر العامل إلى قبول الاجر الأقل من منطلق الحاجة، الامر الذي يكون له تاثيره السلبي على جودة الحياة ومستويات المعيشة في مجملها.

7- ارتفاع تكاليف المعيشة حيث أن ازدياد العمالة الوافدة يجعل التنافس على السلع والخدمات يشتد، فتتحرك آلية الأسعار إلى أعلى وخاصة إذا كان المعروض أقل من المطلوب.

8- ارتفاع معدلات الانحراف والجريمة حيث أنه إذ لم يجد الوافدون فرصا مناسبة للعمل تدر دخولا كافية، فقد يلجأ البعض منهم إلى السلوكيات الإنحرافية والإجرامية، وخاصة وان تكيفهم مع الأوضاع الجديدة لا يتم بسهولة، كما يكون لدى بعضهم حساسية زائدة تجاه ذلك المجتمع الجاذب.[1]

وقد تطرق الدكتور حويتي بشكل مفصل للآثار الناجمة عن البطالة يمكن تقديمها في هذا المبحث على النحو الاتي:

البطالة مشكلة ناتجة عن مشكلات ومسببة لمشكلات أخرى فهي ناتجة كما رأينا عن مشكلة النمو السكاني المتسارع، وتواضع الأداء التنموي والنمو الاقتصادي، والتقدم التكنولوجي غير المتوازن، وارتفاع الأجور وتشغيل صغار السن، ورفع سن التقاعد وتزايد معدلات خروج المرأة إلى ميدان العمل، والاستعانة باليد العاملة غير الوطنية، بالإضافة إلى وضع القيود على الهجرة إلى الخارج وهي ينتج عنها مشكلات أخرى كثيرة، هي موضوع تركيزنا في هذا المبحث من الدراسة.

وموضوع الآثار الناجمة عن البطالة بات كما يوضح مركز بحوث الشرطة، موضوعا يشد انتباه الباحثين ويلفت نظرهم إلى ما يترتب عليها من أوضاع اقتصادية كانت أو اجتماعية أو ثقافية أو نفسية أو سياسية، وبطبيعة الحال فإن هذه التأثيرات المترتبة على البطالة تتفاوت ليس فقط من حيث الزمان والمكان وكم ونوع البطالة، وإنما أيضا من حيث حدتها ودرجة إلحاحها.

فالبطالة بمعناها الواسع كما عند غنيمي لا تعني فقط حرمان الشخص من مصدر معيشته، وإنما تعني أيضا حرمانه من الشعور بجدوى وجوده.[2]

إن العمل حق وواجب وشرف وحياة وكيان، فان العاطل يكون من هذا المنطلق مجرد من هذا الحق وذاك الشرف، لا تتاح له الفرصة لأداء واجبه الانساني الاجتماعي الوطني والأخلاقي، ليكون على هامش الحياة.[3]

وفي إجمال الآثار الناجمة عن البطالة يذكر العدل أن معظم المشكلات الاجتماعية والنفسية والأخلاقية التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بعض الدول العربية والإسلامية التي تعاني من مشكلة البطالة، كانت البطالة هي العامل المشترك في خلقها واستفحال خطرها، فبجانب الجرائم والانحرافات والمشكلات الأمنية أدت مشكلة البطالة إلى الأمراض النفسية والعصبية بصورة ملفتة للنظر، بالإضافة

---

[1]- عبد المنعم، بدر. مقدمة في علم الاجتماع الحضري. مرجع سابق، ص ص 138- 159.

[2]- أحمد، حويتي. عبد المنعم، بدر. علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. مرجع سبق ذكره، ص 134.

[3]- محمد محمود، غنيمي. فائض العمالة في الدول النامية. مرجع سابق، ص3.

إلى انتشار الوساطة والمحسوبية وصور النفاق والرياء الاجتماعي بسبب تضاؤل فرص العمل، والحرص على الحصول عليه بأي ثمن، كما ساد الطلاب شعور بحالة من الإحباط الشديد بعد ان اكتشفوا ان الخريجين الذين سبقوهم في إتمام دراستهم معرضون في سوق العمل بثمن بخس، وبالرغم من ذلك فإنهم لا يجدونه وفي الوقت ذاته فقد أثرت مشكلة البطالة في كيان الأسرة وتأخير سن الزواج، وما يترتب على ذلك من مشكلات اجتماعية خطيرة (كالعنوسة، والانحرافات الجنسية، وجرائم الاختطاف والاغتصاب وغير ذلك) ، بالإضافة إلى ذلك فإن البطالة تؤدي إلى وجود الصراع الاجتماعي سواء كان بين الأفراد بعضهم البعض أو بين فئات أخرى، كما تؤدي إلى توسيع الهوة بين الفئات الاجتماعية وتزيد من المسافة الاجتماعية بينهم، ووجود فاصل بين ما يعملون ويكسبون قوت حياتهم ومن لا يعملون ولا يكسبون ولا يجدون ما يقيم أودهم، وهنا تكون التربية الاجتماعية صالحة لترعرع الحقد الاجتماعي الذي يهدد الوحدة الاجتماعية ذاتها.[1]

فإذا ما أخذنا تلك العموميات في اعتبارنا، واتجهنا إلى بيان الآثار المحددة التي تنجم عن البطالة، فسنجد أنه رغم كثرتها إلا أن الغالبية العظمى من المهتمين في هذا المجال قد أجمعت على آثار بعينها، اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وأمنية.

خلاصة الفصل:

إذن البطالة ظاهرة اجتماعية انتشرت في الأونة الأخيرة انتشارا واسع النطاق، لذا سعت الدولة الجزائرية للوقوف على أهم أسباب انتشارها، ولأجل معالجتها وللحد منها وذلك لسببين رئيسين يكمنان في أنها تمس شريحة هامة من المجتمع (فئة خريجي الجامعات)، وكذلك تمس الاقتصاد الوطني (في جانب سوق العمل)، لأن مدى انتشارها ينعكس على الفرد والمجتمع ككل، ذلك أنها **تؤدي بدورها (البطالة)** إلى بروز آفات اجتماعية أخرى منها (الهجرة غير الشرعية، عصابات الأحياء السرقة، المخدرات...)، لذلك الحد منها يسهم بدوره في التقليل من باقي الآفات الاجتماعية الأخرى التي لها علاقة بها، ومن هذا المنطلق أصبحت البطالة من الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي اعتبرت من طرف الباحثين جل اهتمامهم لدراسة والبحث والتحليل في وقتنا الراهن.

[1]- أنور، العدل. البطالة خطر يهدد التقدم الاقتصادي لبعض الدول العربية والإسلامية. "تحقيق صحفي بمجلة الاقتصاد الإسلامي". العدد 157، الإمارات العربية المتحدة: ذو الحجة 1414 ه، ص53.

الباب الثاني:

الجانب الميداني للبحث

الفصل السابع: الدراسة الميدانية للبحث.

الفصل الثامن: مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل السابع:

عرض وتحليل البيانات الميدانية

تمهيـــد

المبحث الأول: عرض خصائص أفراد العينة

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

المبحث الرابع: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

الدراسة الميدانية للبحث

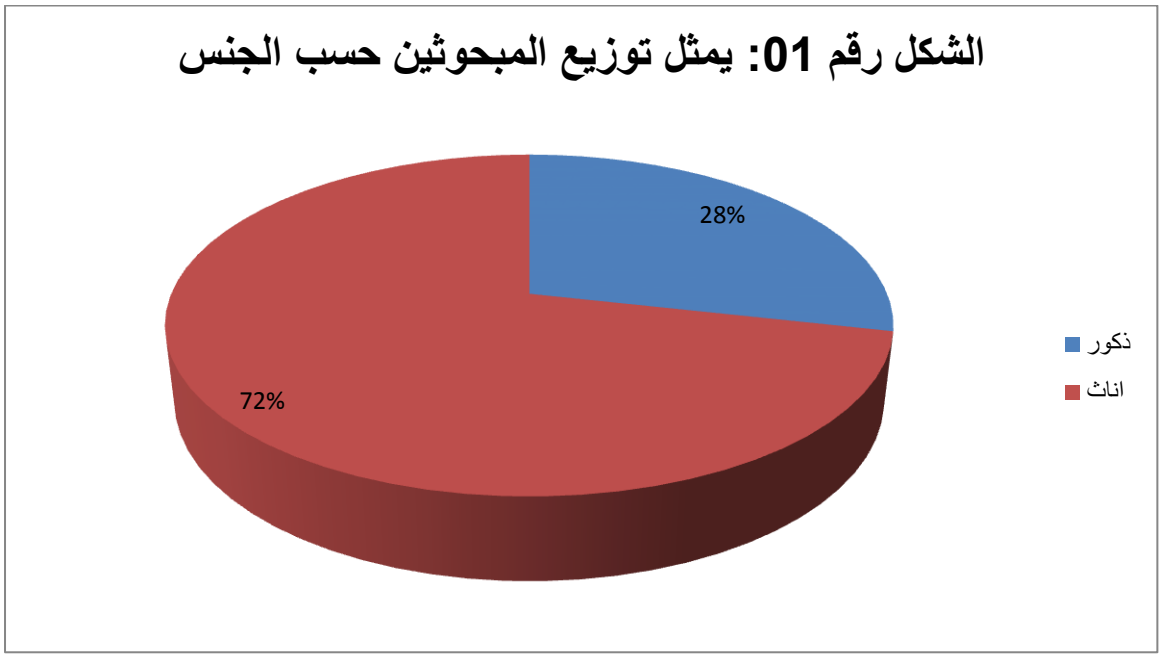
المبحث الأول: عرض خصائص أفراد العينة

نعرض في هذا المبحث خصائص العينة بتقديم أهم البيانات والمعلومات الشخصية لهم، نذكر أهمها الجنس، السن، الحالة المدنية، المؤهل العلمي، سنة التخرج، التخصص المدروس، ...الخ، وهي تمثل أهم المتغيرات التي تسمح لنا بتحديد الإطار الأولي الخاص بتعريف خصائص المبحوثين الذين يمثلون لنا مجتمع الدراسة.

جدول رقم (05): يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

جنس المبحوثين	التكرار	النسبة%
ذكر	100	%27,78
أنثى	260	%72,22
المجموع	360	%100

الشكل رقم 01: يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس



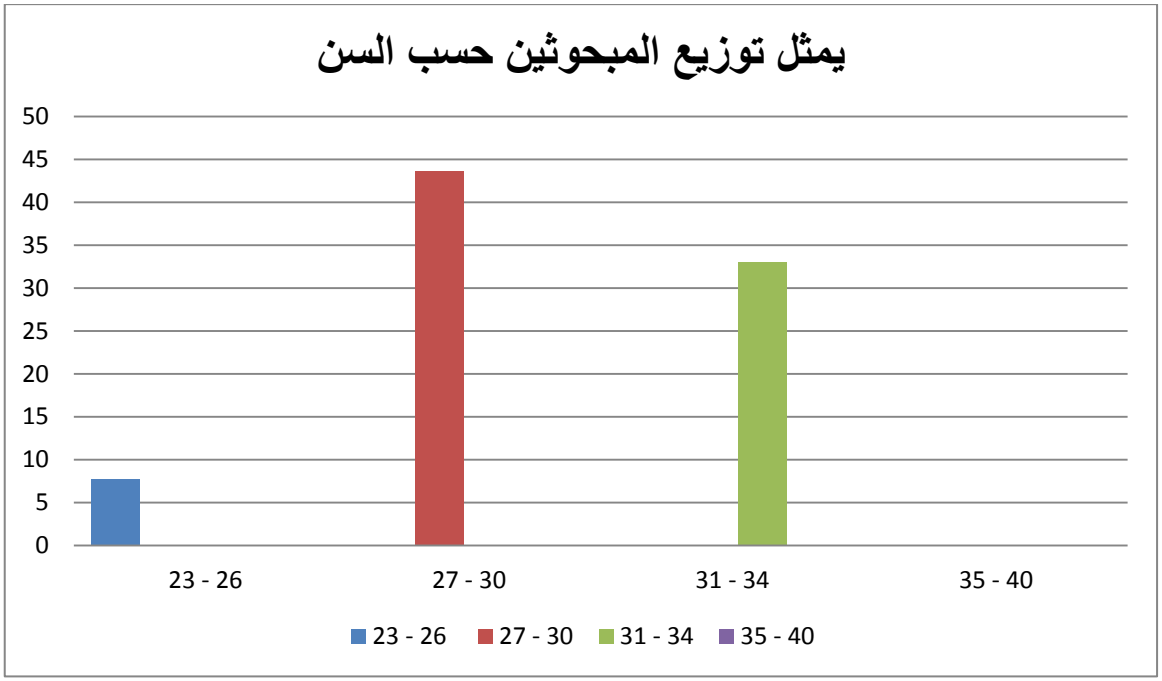
يوضح الشكل (01) والجدول رقم(05) توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس لمجموعة أفراد عينة البحث التي شملت 360 مبحوث ومبحوثة من متخرجي الجامعات، إذ يتبين من خلال هذا الجدول أنّ أكبر نسبة من المبحوثين تمثل 72.22 % وهي نسبة الإناث، أما 27.78 % فتمثل نسبة الذكور، وبطبيعة الحال يرتبط ذلك بخصائص توزيع الجنسين في المجتمع الأصلي الذين يمثلون خريجي

الجامعات والحاملين شهادات ومؤهلات علمية جامعية، كانوا من المستفيدين ضمن أنواع برامج التشغيل الممكنة والموجهة لهم هم موضوع قيد الدراسة.

وعليه نستنتج تفاوت وتباين كبير بين توزيع نسبة الإناث وهي نسبة كبيرة ومعتبرة، تمثل توجه الإناث نحو اختيار نوع من أنواع برامج التشغيل التي استفادوا منها أفراد عينة دراستنا، مقارنة مع نسبة توزيع المبحوثين الذكور والتي مثلت 27.22% فقط من الذين اختاروا هذه الأنواع من برامج التشغيل والتي كانت محل الدراسة، وهذا يدل على أن الذكور اتجاهاتهم متنوعة في التشغيل واختيارهم العمل نحو البحث عن ممارسة أعمال حرة يكسبون قوت حياتهم ورزقهم، وآخرون أغلبهم يتجهون نحو اتجاه التجنيد العسكري في أحد أسلاك الدفاع الوطني الجزائري.

جدول رقم (06): يمثل توزيع المبحوثين حسب السن

السـن	التكرار	النسبة%
26- 23	28	%7,78
30 – 27	157	%43,61
34 – 31	119	%33,06
40 – 35	56	%15,55
المجموع	360	%100



يوضح لنا الشكل (02) والجدول رقم(06) توزيع المبحوثين حسب السن، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن فئة السن التي تتراوح أعمارهم ما بين [27–30] سنة تمثل أعلى نسبة من المبحوثين وهي 43,61%، مقابل نسبة 33,06% من المبحوثين ينتمون إلى فئة السن الذين أعمارهم تتراوح بين [31–34] سنة، في حين نجد نسبة 15,55% من المبحوثين ينتمون إلى فئة السن [35–40] سنة، لتبقى أقل نسبة وهي 7,78% وهي تمثل المبحوثين التابعين لفئة السن الذين أعمارهم تتراوح ما بين [23–26] سنة.

وعليه يمكننا القول أن الفئة العمرية التي تمثل أكبر من الثلث وتقارب النصف الجزئي (تقارب خمسين بالمئة) للمجموع الكلي من النسب المئوية لعينة البحث، حيث تتراوح أعمارهم بين [27–30] سنة باعتبار هذه الفئة العمرية تمثل منهم فئة الشباب الجامعي في أوج نشاطهم العضلي والفكري، وهم في مقتبل عمرهم المهني أتيحت لهم الفرصة للاستفادة من أحد أنواع برامج التشغيل المعروضة في سوق العمل، ينتظرون فرصة إدماجهم أو حصولهم على منصب عمل دائم، نفصلها لاحقا في جدول أنواع برامج التشغيل التي استفادوا منها أفراد عينة دراستنا.

ومن جهة أخرى هذا السن يمثل مدة زمنية لا باس بها بعد التخرج الجامعي، حيث تتراوح بين خمس وعشر سنوات من فترة بعد التخرج الجامعي، هذا يمثل أفراد العينة المشتغلين في إحدى صيغ التشغيل بصفة مؤقتة إلى حين يتم إدماجهم في العمل، أو يتنظرون فرصة المشاركة في إحدى مسابقات التوظيف، حتى تتاح لهم الفرصة في الحصول على دائم، وهناك من المبحوثين من اختاروا الفرصة للاستفادة من لونساج لإنشاء مؤسسات مصغرة.

أما الفئة العمرية [31–34] سنة نسبتها معتبرة كبيرة نوعا ما تمثل ثلث أفراد عينة البحث، هذا يظهر لنا استمرار ومعاناة المبحوثين في التشغيل المؤقت (ما يسمى بطالة المتعلمين*)، بمعنى حيازة عمل مؤقت في انتظار فرصة عمل دائم.

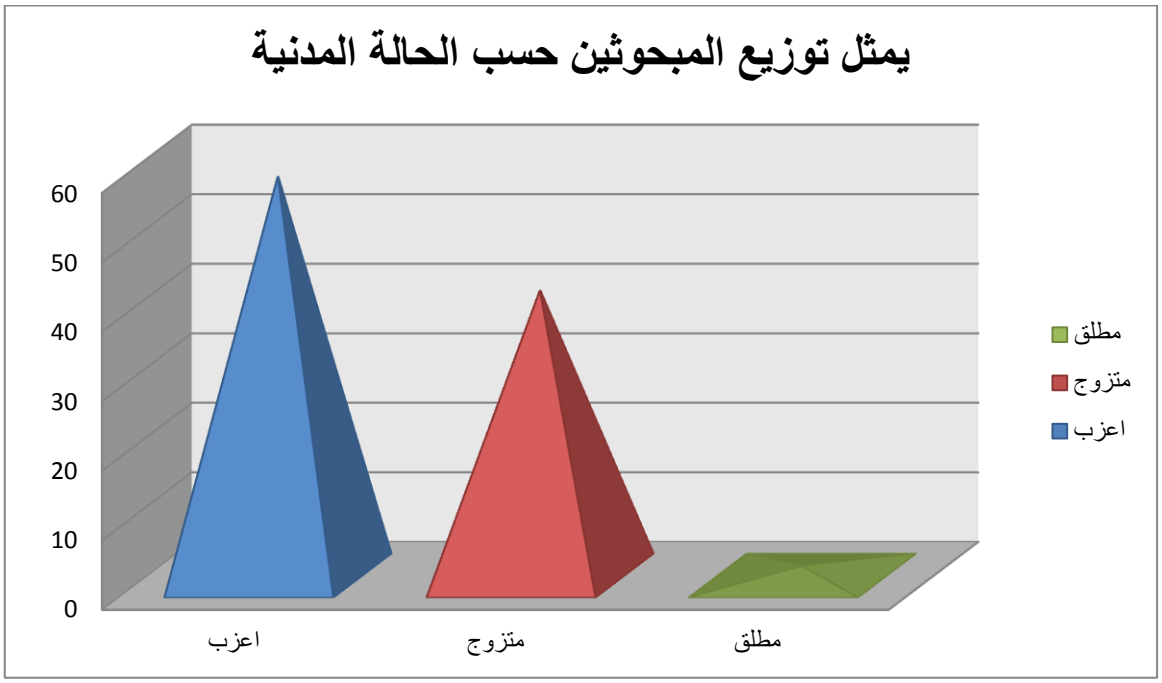
أما الفئتين العمريتين [23–26] سنة و[35–40] سنة فهما يمثلان نوعا ما نسب منخفضة، أقلها نسبة وهي نسبة 7,78% وهم يمثلون من أفراد عينة الدراسة حديثي التخرج نوعا ما، وإقبالهم على مثل هذه البرامج يفسر لنا مدة وعيهم بمعرفيات آليات التشغيل في المجتمع الجزائري، في حين نجد نسبة 15,55% من المبحوثين ينتمون إلى فئة السن [35–40] سنة وهي أعمار لابد أن تكون الأسبقية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة.

* – يمكن التفصيل فيها بالاطلاع في فصل مدخل إلى البطالة، مبحث أنواع البطالة، بطالة المتهلمين.

وعليه يمكننا القول من قراتنا لمعطيات هذا الجدول استطعنا حساب المتوسط الحسابي لأعمار أفراد عينة بحثنا، ووجد 30,911 سنة ينتمي إلى مجال الفئة الغالبة والكبيرة من المبحوثين ألا وهي[27-30] سنة.

جدول رقم (07): يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة%
أعزب	207	%57,50
متزوج	148	%41,11
مطلق	5	%1,39
المجموع	360	%100



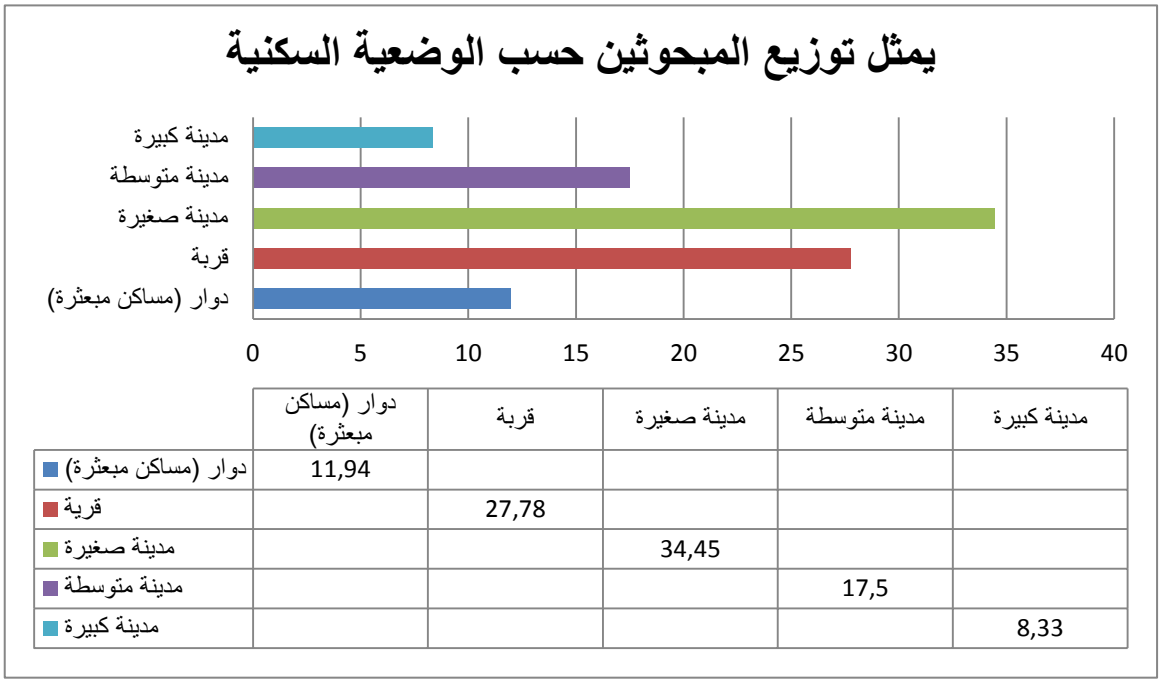
يتبن لنا من خلال هذا الشكل (03) والجدول رقم(07) الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية، حيث يتضح لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين يتجاوزون نصف المجموع الكلي لأفراد العينة هم من فئة العزاب وتبلغ نسبتهم 57,5%، ثم تليها نسبة معتبرة كبيرة نوعا ما تمثل 41,11% من المبحوثين الذين ينتمون إلى فئة المتزوجين، ليبقى فقط خمس أفراد من المبحوثين يمثلون نسبة 1,39% من فئة المطلقين.

والملاحظ في عينة بحثنا المدروسة أن النسبة الغالبة والكبيرة تمثل نسبة 57,5% من المبحوثين الذين حالتهم المدنية عزاب أو(أعزب)، هذا يدل على أغلبية المبحوثين هم عزاب وعازبات مازالوا لم يرتبطوا بعد، وذلك كونهم يشتغلون في مناصب عمل محدودة العقد والدخل الشهري غير كافي لم يترسموا ويدمجوا في مناصب عمل دائمة، يسعون لتحسين مستواهم المعيشي، أو الحصول على مدخول يمكنهم من الارتباط وتكوين أسرة حتى يتمكنوا من الاستقرار الاجتماعي، لكن معاناتهم من البطالة والتشغيل المؤقت والمحدود حال دون تمكنهم من الارتباط والزواج.

لان العمل حسب تصريحات المبحوثين يمثل الغاية والوسيلة لتكوين الذات بالمعنى الروحي والمادي، النفسي والاجتماعي، وذلك لتجسيد قدرات الفرد العلمية التأهيلية في الحياة العملية، وأخذ أجر مقابل ذلك لتحسين المستوى المعيشي والاقتصادي، واستثمار مكتسباته المعرفية خلال سنوات التعليم الجامعية بغية تحقيق الاستقرار الاجتماعي ورفع مستوى الرفاهية والرقي في الحياة الاجتماعية.

جدول رقم (08): يمثل توزيع المبحوثين حسب الوضعية السكنية

الوضعية السكنية	التكرار	النسبة%
دوار (مساكن مبعثرة)	43	%11,94
قرية	100	%27,78
مدينة صغيرة	124	%34,45
مدينة متوسطة	63	%17,50
مدينة كبيرة	30	%8,33
المجموع	360	%100



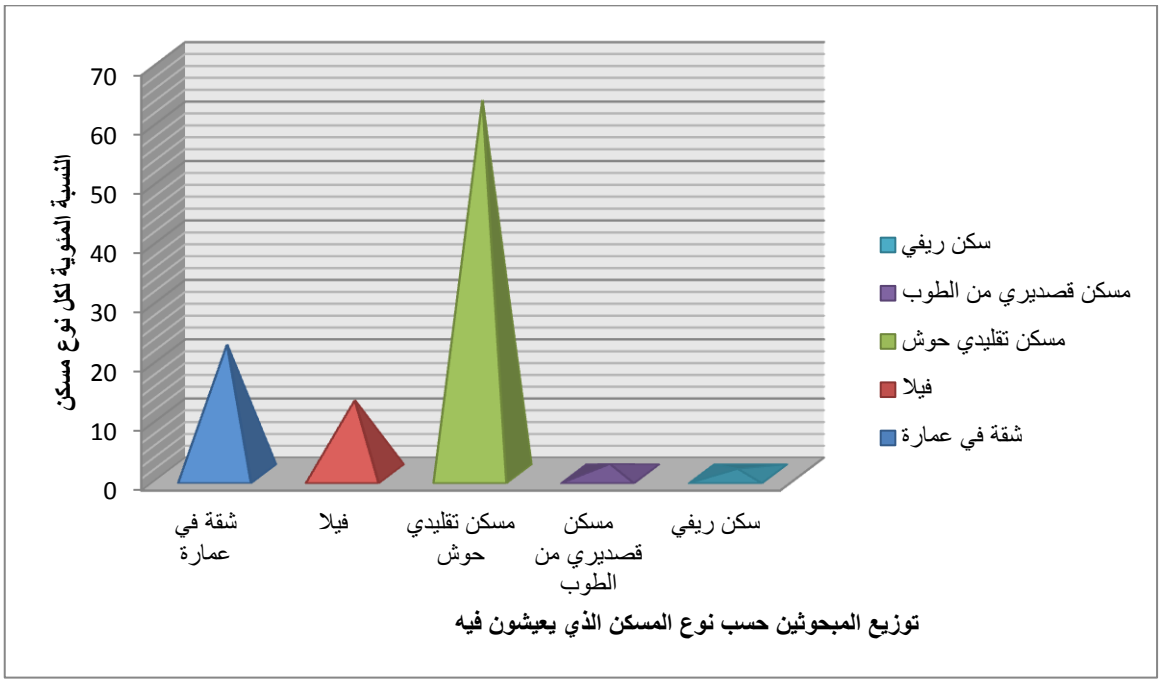
	دوار (مساكن مبعثرة)	قرية	مدينة صغيرة	مدينة متوسطة	مدينة كبيرة
دوار (مساكن مبعثرة)	11,94				
قرية		27,78			
مدينة صغيرة			34,45		
مدينة متوسطة				17,5	
مدينة كبيرة					8,33

يوضح لنا الشكل (04) والجدول رقم(08) الذي يمثل لنا توزيع المبحوثين حسب الوضعية السكنية التي يعيشون فيها، حيث يظهر لنا أعلى نسبة من المبحوثين يعشون في مدينة صغيرة وتمثل نسبتهم 34,45%، ثم تليها مباشرة نسبة 27,78% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يعيشون في قرية وهي نسبة معتبرة نوعاما، في حين تأتي النسبة الموالية لهم مباشرة والتي تقدر بـ 17,50% والممثلة للمبحوثين الذين يعيشون في مدينة متوسطة، في حين تبقى نسبتين منخفضتين إلى حد ما أعلاها تقدر بـ 11,94% تمثل المبحوثين الذين يعيشون في نواحي الريف ما يسمى دوار فيه مناطق مبعثرة، إذ يمكن القول عن هذه المناطق تبعد فيها مسافة النقل لممارسة العمل والتنقل ووسائل الحياة الضرورية للعيش، وأخفضها نسبة تقدر بـ 8,33% تمثل المبحوثين الذين يعيشون في مدينة كبيرة، إن صح التعبير ما يمكننا القول عن القاطنين في المدينة تتاح لهم كل سبل الحياة الاجتماعية والترفيهية وتنوع المناصب وتعدد فرص العمل سواء أعمال حرة او مؤقتة.

وعليه يمكننا القول من معطيات هذا الجدول أن أفراد عينة بحثنا الغالبية الكبرى قاطنيين في مناطق شبه حضرية نوعا ما وفقا الترتيب التالي مدينة صغيرة، فقرية، فمدينة متوسطة، نستطيع القول عن هذه المناطق تتوفر فيها أهم سبل الحياة الكريمة الأساسية والمساعدة نوعا ما في توفير النقل والمعلومات الكافية لكيفية الحصول على عمل دائم، أو حتى ممكن تربة خصبة لإنشاء مشاريع مصغرة لدى الأفراد في هذه المناطق.

جدول رقم (09): توزيع المبحوثين حسب نوع المسكن الذي يعيشون فيه

نوع المسكن	التكرار	النسبة%
شقة في عمارة	79	%21,94
فيلا	45	%12,50
مسكن تقليدي حوش	227	%63,06
مسكن قصديري من الطوب	6	%1,67
سكن ريفي	3	%0,83
المجموع	360	%100

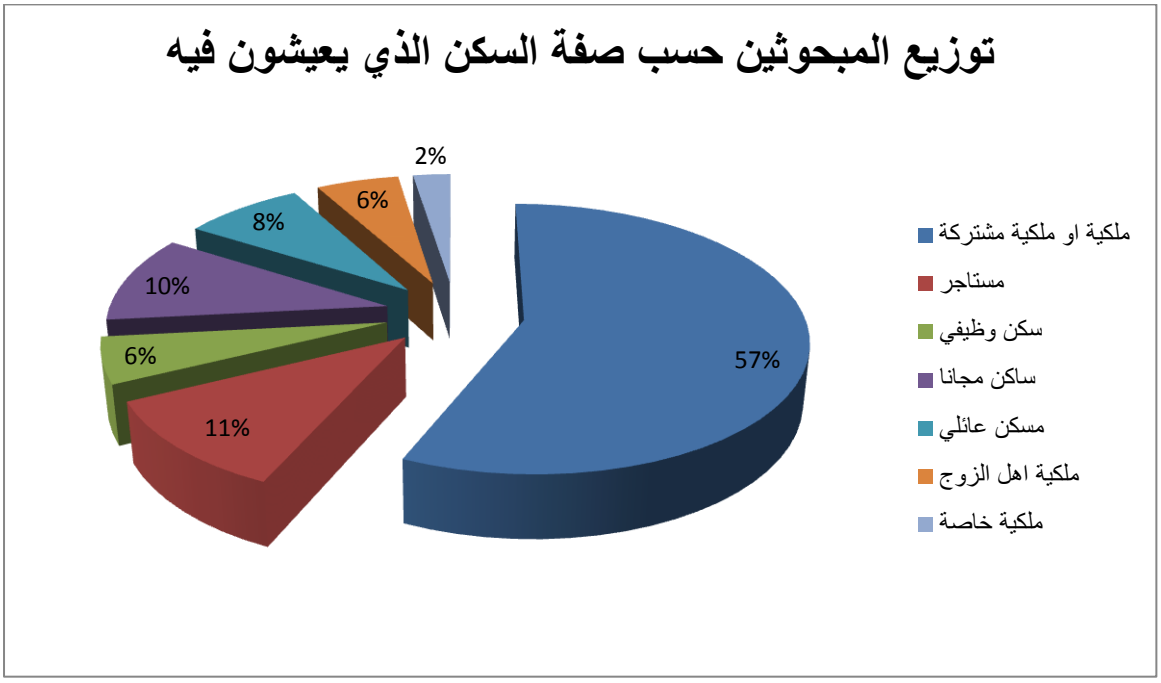


يوضح الشكل (05) والجدول رقم(09) توزيع المبحوثين حسب السكن الذي يعيشون فيه، ويتبن لنا من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة وهي 63,06% تمثل المبحوثين الذين يقطنون في مسكن تقليدي حوش (ونقصد به مسكن به ساحة تابعة لمساحة المنزل)، تليها نسبة 21,94% من المبحوثين الساكنين في شقة داخل عمارة سكنية، أما نسبة 12,50% تمثل أولئك الذين يقيمون في فيلا، (ونقصد بها مسكن بطابق واحد أرضي أو أكثر من طابق سكني تابع لنفس المسكن يكون مهيئ معماريا مقارنة مع بقية أنواع السكنات الأخرى)، في حين تبقى نسبتين ضعيفتين على التوالي تضم المبحوثين الذين يعيشون في مساكن قصديرية وطوب تمثل نسبتهم 1,67% ونسبة 0,83% من المبحوثين الذين يعيشون في مساكن ريفية.

ويعود هذا التباين في التوزيع إلى طبيعة المنطقة العمرانية التي يقطن بها أفراد العينة من المبحوثين الذين يعيشون في نواحي ولايتي الشلف وعين الدفلى، التي يطغى عليها انتشار المساكن التقليدية الحوش ولا يخفى علينا التوسع الكبير في البناء العمراني من نوع شقق في العمارات نظرا للكثافة السكانية المتزايدة في السنوات الأخيرة في الولايتين المذكورتين لدراستنا الميدانية، ناهيك عن التغير الملحوظ الذي عرفته الأسرة الجزائرية، وذلك بالانتقال من نمط الأسرة الممتدة إلى نمط الأسرة النووية، هذه الأخيرة هي العائلة الصغيرة تتكون من الزوجين والأبناء، فقد انفصلت عن الأسرة الممتدة بحكم ظروف العمل لأحد الزوجين أو تجنبا لمشكل عائلية أو لاسباب أخرى لا ندخل في تفاصيلها، يحتم على الزوجين البحث عن راحة البال والاستقرار الاجتماعي، وعليه الأسرة الصغيرة تبحث سكنات لائقة للعيش نوعا ما يستلزم الإقامة في شقق في عمارات لمجموعات سكنية، كما أنه نجد من المبحوثين من يقيمون في أسر لمساكن ملكية أو ملكية مشتركة أو مستأجرة، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي المبين صفة السكن الذي يعيش في أفراد عينة دراستنا.

جدول رقم (10): توزيع المبحوثين حسب ملكية السكن الذي يعيشون فيه

صفة المسكن	التكرار	النسبة%
ملكية او ملكية مشتركة	204	%56,67
مستأجر	40	%11,11
سكن وظيفي	20	%5,56
ساكن مجانا	38	%10,55
مسكن عائلي	29	%8,05
ملكية أهل الزوج	20	%5,56
ملكية خاصة	9	%2,5
المجموع	360	%100



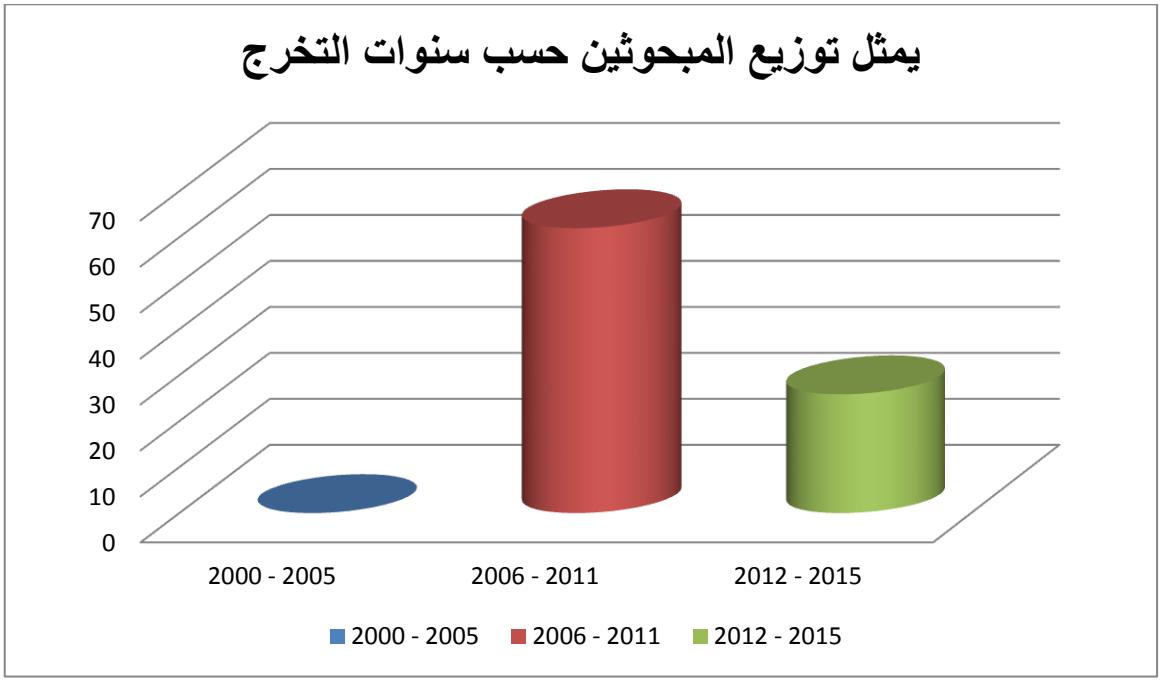
يوضح الشكل (06) والجدول رقم(10) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب صفة السكن الذي يعيشون فيه، ويتبين لنا من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة وهي 56,67% والتي تمثل المبحوثين الذين يعيشون في مساكن صفتها ملكية أو ملكية مشتركة، في حين تأتي نسبة منخفضة إلى حد كبير تقدر بـ 11,11% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بالعيش في سكنات مستأجرة (كراء)، مقابل توزيع نسب منخفضة ومتقاربة إلى حد ما تمثل أفراد عينة البحث الذين يعيشون في سكنات مجانية، أو مساكن عائلية، أو هي ملكية لأهل الزوج وحتى السكن في سكنات وظيفية، موزعين وفق الترتيب التالي: 10,55 %، 8,05%، ونفس النسبة ألا وهي 5,56% تمثل المبحوثين الذين يعيشون مع اهل الزوج ونفس الأمر في سكنات وظيفية، في حين تبقى نسبة أخيرة والمقدرة بـ 2,5 % من المبحوثين من صرحوا بالملكية الخاصة أو الشخصية للسكن الذي يسكنون فيه.

وعليه يمكننا أن نستنتج من معطيات هذا الجدول أن أفراد عينة دراستنا يعيشون الغالبية الكبرى في مساكن ذات صفة ملكية أو ملكية مشتركة، وعلى الأغلب تبعيتها للعائلة الممتدة الأم في بداية تفرعها وهذا ما يميز العائلة الجزائرية في المدن الصغيرة والقرى وحتى المدن المتوسطة، أن الأفراد المتزوجين في بداية حياتهم الأسرية على الأغلب يعيشون مع أسرهم، يربحون ثمن الكراء خاصة إذا كانوا يعيشون في مساكن تقليدية حوش، تمثل النسبة الكبيرة التي شملت أفراد عينة بحثنا، كما وضحناه في الجدول السابق الممثل لنوع المسكن الذين يعيشون فيه يكون بمساحة واسعة نوعا ما، يكفي لعيش زيادة بعض

الأفراد الممثلين لعائلة نووية، يستغلون فرصة تأمين مستقبلهم المهني بحصولهم على عمل دائم يحسن من مستواهم المعيشي ليقدرهم على كسب سكنات خاصة بهم في المستقبل القريب.

جدول رقم (11): يمثل توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج

سنـة التخرج	التكرار	النسبة%
2005- 2000	44	%12,22
2011- 2006	223	%61,95
2015-2012	93	%25,83
المجموع	360	%100



يوضح الشكل (07) والجدول رقم(11) توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج حيث يظهر لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين من عينة دراستنا تخرجوا خلال سنوات 2006-2011 والتي تقدر بنسبة 61,95%، ثم نجد النسبة التي تليها والمقدرة بـ 25,83% تمثل المبحوثين الذي تخرجوا من الجامعة خلال سنوات 2012-2015، لتبقى فقط نسبة 12,22% تمثل المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات الجامعية 2000-2005.

وعليه نلاحظ من خلال قراءتنا لمعطيات هذا الجدول الذي يظهر لنا قدم شهادات التخرج لهؤلاء المبحوثين في عينة دراستنا، وهي النسبة الغالبة في معطيات هذا الجدول والتي تعود للمواسم الجامعية

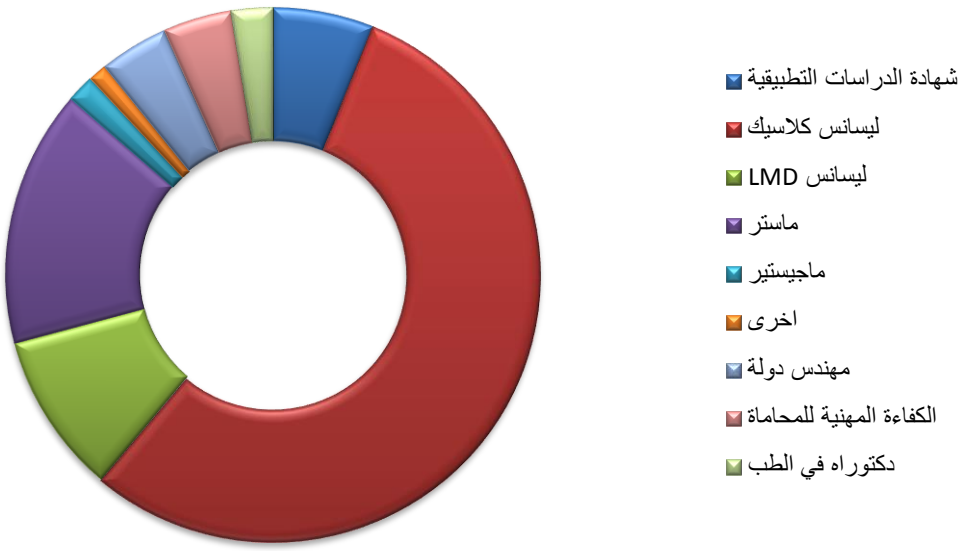
2007/2006، إلى غاية الموسم الجامعي 2011/2010 وهي فترة طويلة نوعا ما، نستطيع القول عنها أنها مست المتخرجين الجامعيين بحصولهم على شهادات جامعية، وأتيحت لهم الفرصة للاستفادة من أحد أنواع برامج التشغيل سواء عقود ما قبل التشغيل الذين استفادوا منهم المتخرجون الجامعيين، الذين تخرجوا قبل سنوات 2004 الذي شرع في تطبيقه بشكل واسع منذ سنة 1998 وتوسع بأعداد كبيرة خلال سنة 2004، وكذلك كانت لهم فرصة ثانية للاستفادة من برنامج عقود الإدماج المهني الذي شرع في تطبيقه منذ جوان 2008.

ونجد عامل البطالة له ارتباط عكسي بمدة التخرج الجامعي من الجامعات والمعاهد، كلما كان التخرج حديثا أي مدة البطالة قصيرة كلما زادت نسبة البطالة عند حملة الشهادات الجامعية، خاصة في ظل عدد المناصب المحدود وقلة فرص العمل عند غالبية المتخرجين الجامعيين، على حساب توزيع مناصب العمل وفق الأولوية للمتخرجين ذوي قدم الشهادة الجامعية الحاصلين عليها، حسب ما يسجل بتاريخ وضع الملف لدى هيئات التشغيل المختلفة الموجهة لأصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا.

جدول رقم (12): يمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	**التكرار**	**النسبة%**
شهادة الدراسات التطبيقية	22	%6,11
ليسانس كلاسيك	198	%55
ليسانس LMD	35	%9,72
ماستر	56	%15,55
ماجيستير	6	%1,67
أخرى	4	%1,11
مهندس دولة	15	%4,17
الكفاءة المهنية للمحاماة	15	%4,17
دكتوراه في الطب	9	%2,50
المجموع	360	%100

يمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي



يوضح الشكل (08) والجدول رقم(12) توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي الحاصلين عليه، حيث يتبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين وتقدر 55% من أفراد العينة الذين مؤهلهم العلمي شهادة ليسانس نظام قديم (كلاسيك)، ثم تاتي بعدها نسبة 15,55% من المبحوثين الذين شهادة تخرجهم بمؤهل علمي ماستر نظام LMD، وبعدها تقل النسب نوعا ما والمسجلة بـ 9,72% من الشباب الجامعي ذو المؤهل العلمي ليسانس LMD، وتنخفض تدريجيا إلى نسبة أخرى والمقدرة 6,11% من المبحوثين الحاصلين على شهادات جامعية والمسماة شهادة الدراسات التطبيقية DUEA، مقابل نسبتين متكافئتين في القيمة وكذا في سنوات التدريس وإن صح التعبير حتى في قيمة المؤهل العلمي ألا وهما شهادة مهندس دولة، وشهادة الكفاءة المهنية للمحاماة بنفس النسبة المقدرة بـ 4,17%، وسجلنا أيضا نسبة تقدر ب 2,50 ممثلة لمجموعة تسعة أطباء يحملون شهادة دكتوراه في الطب كانوا ضمن أفراد عينة بحثنا، في حين تبقى أخفض نسبتين تمثلان على التوالي شباب جامعي متخرج بمؤهل علمي لشهادة ماجيستير، وأخرى تمثلت شهادات مؤهلهم العلمي من معهد الشبه الطبي، والتي مثلت نسبتهم على التوالي 1,67% الحاصلين على الماجيستير، و1,11% من الحاصلين على شهادة الشبه الطبي من معهد التمريض للتكوين الشبه الطبي.

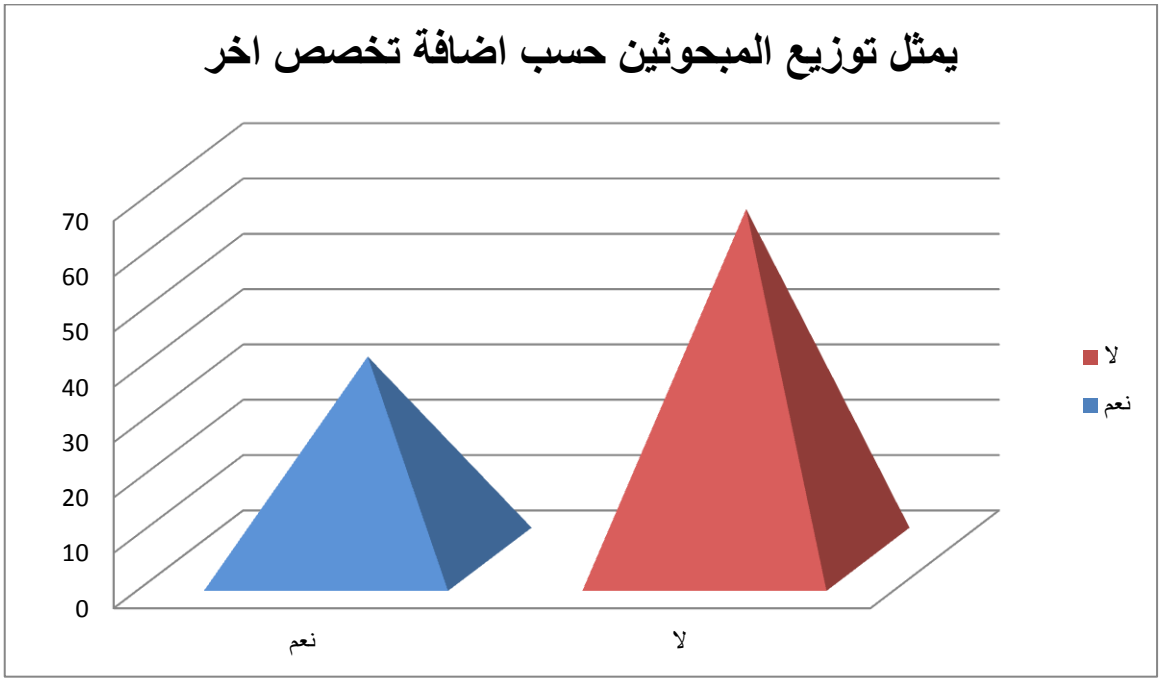
وعليه يمكننا القول من معطيات هذا الجدول سجلنا تنوع في شهادات المؤهلات العلمية الحاصل عليها من طرف المبحوثين في مختلف المستويات والرتب، التي سمحت لهؤلاء المبحوثين من الاستفادة من برامج التشغيل الممكنة لهم سواء بمناصب عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني، وكذلك

الاستفادة من وكالة لونساج سابقا (أصبحت تسمى في الوقت الراهن وكالة دعم المقاولاتية خلال السنوات الأخيرة)، التي تمنح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة لهم، مشاريع صغيرة خاصة بالشباب الجامعي.

وعليه من معطيات هذا الجدول والموضحة لما تم أخذه من الدراسة الميدانية، نظهر ونوضح أن المبحوثين من أفراد عينة الدراسة الحاصلين على شهادات عليا من نوع مؤهل علمي دكتوراه في الطب، شهادات الكفاءة المهنية، شهادات مهندس دولة وشهادات الشبه الطبي، هؤلاء الشباب الجامعي تفطنوا إلى اختيار آلية من آليات التشغيل لا إنشاء مشاريع خاصة بهم، بأخذهم دعم من طرف الدولة لهيئة لونساج سمحت لهم إنشاء مشاريع صغيرة متمثلة في عيادات طبية خاصة، مكاتب دراسات تطبيقية في الهندسة المعمارية والمدنية، مكاتب محاماة ...الخ، هذه على الأغلب دون أن ننسى أننا وجدنا في دراستنا الميدانية كذلك شباب جامعي بشهادات ليسانس وماستر كذلك تفطنوا لإنشاء مشاريع خاصة، هذا يدل على الفطنة والحبكة لاستغلال فرص العمل سواء باختيار مناصب مهنية دائمة، أو الاتجاه نحو تجسيد أفكار أبدعوا في ميدان سوق العمل، وانتهاز فرصة تدعيم الدولة ماديا وكذلك تخفيض شروط الاستفادة من الدعم المادي بمنح القروض لهم من أجل إنشاء مشاريع خاصة تبدأ من مؤسسات مصغرة، طموحا إلى توسعتها إلى مؤسسات كبيرة بفتح مناصب عمل لأفراد آخرين يتم الاستقطاب إليها حتي يتم امتصاص والتقليص من معدلات البطالة، وهذه هي الغاية من الأهداف المسطرة من طرف الدولة الجزائرية للتشجيع على المقاولاتية وإنشاء المؤسسات الناشئة، والمساعدة على إبداع وابتكار الشباب عامة والشباب الجامعي بمؤهلات علمية خاصة، لتجسيد أفكارهم ومؤهلاتهم على أرض الواقع من أجل الرفع من مستوى اقتصاد بلدنا الجزائر، للالتحاق بركب من سابقون في الريادة وانشاء مؤسسات مصغرة من بلدان تركيا وماليزيا على سبيل المثال.

جدول رقم (13): يمثل توزيع المبحوثين حسب إضافة تخصص آخر

إضافة تكوين آخر	التكرار	النسبة%
نعم	132	%36,67
لا	228	%63,33
المجموع	360	%100



يوضح الشكل (09) والجدول رقم (13) توزيع المبحوثين حسب إضافة تخصص آخر، حيث يتبين لنا أن أعلى نسبة من البمحوثين لم يستطيعوا إضافة تخصص آخر وتقدر نسبتهم 63,33 %، في حين نجد نسبة 36,67% من المبحوثين الذين صرحوا بإضافة تكوينات أخرى، (نفصل أهم التخصصات التي أضافوها أفراد عينة دراستنا في الجدول الموالي لهذا الجدول).

وعليه يمكنا القول بأن النسبة المعتبرة والمقبولة نوعا ما التي أضافت تكوين آخر بالإضافة إلى مؤهل التكوين الجامعي الحاصلين عليها في الدراسات الجامعية، والمعاهد العليا أضفى تحسين مستوى المردودية ورفع من مستوى الأداء لدي شغلهم في مناصب عملهم المنطوة لهم، أو ساعدتهم في مسارهم المهني والعملي خاصة من اختاروا تخصصات أبجديات وبرمجيات الإعلام الآلي، وكذلك امتهان والتمكن من ممارسة اللغات الأجنبية، هذا ما يتطلب واقعنا المعاش في وقتنا الراهن في ظل الرقمة وتوسع انتشار المنصات الأرضية للعولمة في كل المجالات العلمية والعملية، وعلى كل المستويات في المجتمع الجزائري.

أما بالنسبة لافراد عينة البحث الذين صرحوا بعدم إضافة تخصص آخر للتخصص الجامعي المدروس مكتفين بمستوى التكوين الحاصلين عليه في سنوات الدراسة الجامعية، وتخرجهم بمؤهلات علمية تفتح لهم الأفق المستقبلية بنيل فرص التوظيف في مختلف المؤسسات، بمعية انطباعهم الأولي ووعيهم بإجراء تكوينات وتربصات خلال فترة تربصاتهم المهنية عند استحواذهم على العمل عند إدماجهم في مناصب عمل في ظل الاستفادة من مناصب عقود التشغيل والإدماج المهني.

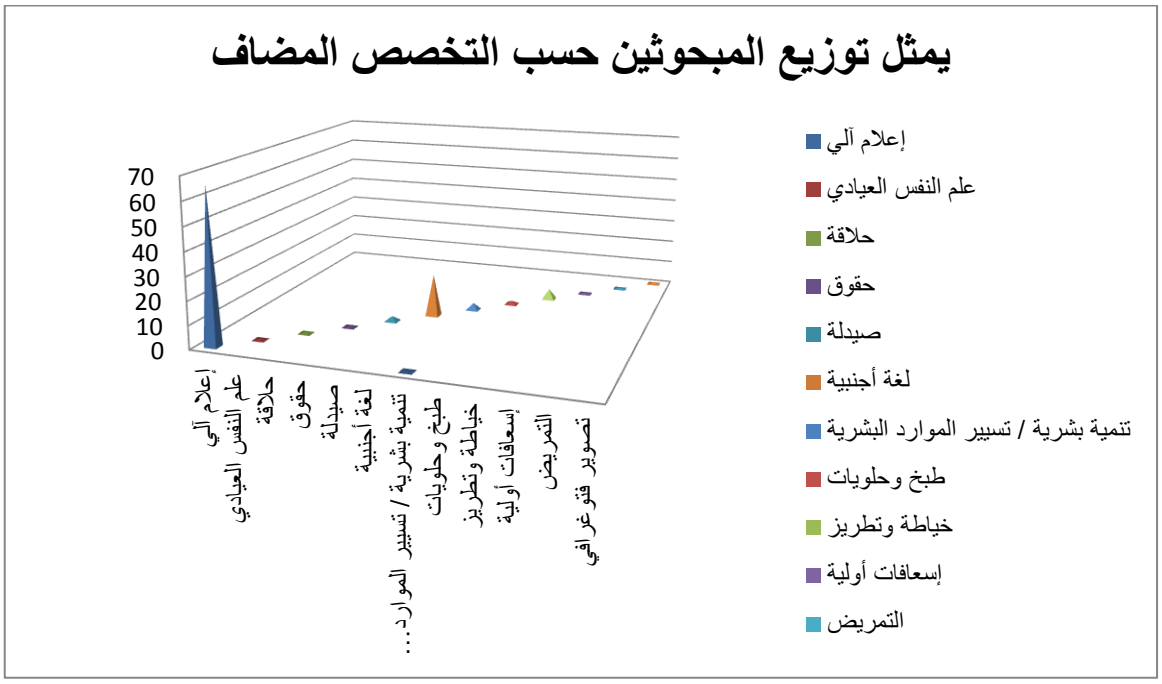
وعليه يمكننا أن نستنتج أن الشباب الجامعي يحملون مؤهلات جامعية تؤهلهم للفوز والحصول على عمل، بالتوظيف بمناصب عمل مهنية في مختلف المؤسسات للقطاع العمومي وحتى في المؤسسات للقطاع الخاص، أو حتى إنشاء مشاريع خاصة بهم بإنشاء مؤسسات مصغرة، أو صغيرة ومتوسطة هذه التكوينات ممكن تكون كافية لهم، وممكن تدعم بتكوينات وتربصات ميدانية بين فترة وأخرى لتدريب الموارد البشرية داخل هذه المؤسسات المذكورة من أجل الرفع من جودتها، أما بالنسبة لهؤلاء المبحوثين الذين صرحوا بإضافة تكوينات أخرى، كانت لهم الفرصة لاستغلال إمكانياتهم بتدعيم من أفراد أسرهم لإجرائها وتعلم والتمكين من برمجيات الإعلام الآلي واكتساب اللغات، وحتى تعلم بعض المهن التي يمكن ان تنفعهم في حياتهم المهنية والاجتماعية والمطلوبة في المجتمع الجزائري، كتنمية الموارد البشرية، الصيدلة، صناعة الحلويات، الحلاقة، الإسعافات الأولية والتمريض ....إلخ.

وحسب تصريحات المبحوثين في الجانب الميداني دعموا فكرة زيادة شهادة مضافة إلى شهادة التأهيل الجامعي، معناه زيادة فرصة الحصول على أرقى المناصب المهنية والترقي إلى أعلى المؤسسات سواء في القطاع الخاص او القطاع العمومي، أو التحسين من الابتكار والأبداع في إنشاء مشاريع مصغرة خاصة بهم وتكون الأولوية في الاندماج المهني، أو التوظيف لمن لهم رصيد معرفي ومهني بحوزتهم واكتمال السيرة الذاتية في ظل المنافسة على بعض المناصب المهنية، تعطى الأولوية لمن سيرته الذاتية متنوعة من ناحية المؤهلات العلمية والشهادات والتدريبات الثانوية المضافة، بالإضافة إلى خبرات تجارب ميدانية وإن كانت مؤقتة، كل ذلك يزيد من الخبرة العلمية والمهنية لتعزيز فرص التشغيل والتوظيف في سوق العمل للمجتمع الجزائري.

جدول رقم (14): يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص المضاف

التخصص المضاف	التكرار	النسبة%
إعلام آلي	87	%65,91
علم النفس العيادي	1	%0,76
حلاقة	1	%0,76
حقوق	1	%0,76
صيدلة	3	%2,27
لغة أجنبية	24	%18,18
تنمية بشرية / تسيير الموارد البشرية	4	%3,03

طبخ وحلويات	2	%01,51
خياطة وتطريز	6	%04,54
إسعافات أولية	1	%0,76
التمريض	1	%0,76
تصوير فتوغرافي	1	%0,76
المجموع	132	%100



يوضح الشكل (10) والجدول رقم(14) توزيع المبحوثين حسب التخصص المضاف، حيث يتبين لنا أن أعلى نسبة تقدر بـ65,91 % وتمثل المبحوثين الذي صرحوا بإضافة تكوين آخر والمتمثل في التكوين في الإعلام الآلي، ثم تليها نسبة معتبرة نوعا ما تقدر بـ 18,18% والتي تمثل المبحوثين الذين اختاروا تعلم اللغات الأجنبية، لتأتي بعدها مجموعة من النسب المنخفضة تمثل المبحوثين من أضافوا تخصصات غير التخصصات الجامعية بنسبة تقدر 04,54% تتمثل في هوايات أو حرف الخياطة والطرز، مقابل نسبة 03,03% من المبحوثين الذي اتجهوا لدراسة تخصص معاهد التكوين المهني والمتمثل في تنمية بشرية، وتسيير موارد بشرية، تليها مباشرة نسبة تقدر بـ 02,27% تمثل المبحوثين الذين أضافوا تكوين بائع صيدلي، ونسجل أيضا نسبة منخفضة تمثل فردين من أفراد العينة من صرحوا باختيار دراسة تخصص طبخ وحلويات وتقدر نسبتهم بـ 01,51%، إلا أنّه يبقى في الأخير تسجيل نسب متكافئة وتقدر ب 0,76% لكل منهم تمثل نفس العدد من المبحوثين أضافوا تخصصين جامعين

متمثلان في دراسة علم المنفس العيادي، وكذا دراسة الحقوق، أما بقية التخصصات فهي متمثلة في تعلم أساسيات التمريض والإسعافات الأولية ناهيك عن حرفة الحلاقة والتصوير الفوتوغرافي.

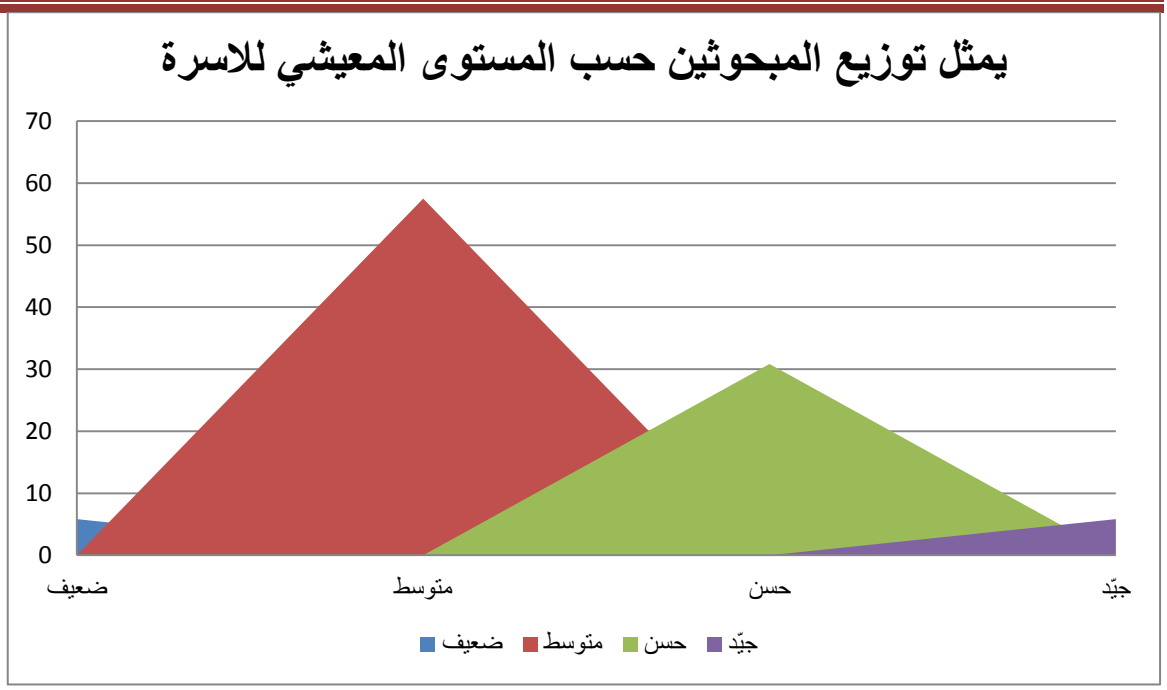
وعليه نستنتج من معطيات هذا الجدول هو اختيار غالبية المبحوثين إضافة التكوين في الإعلام الآلي، من خلال التمكن والتدريب على أساسياته وبرمجياته، بحيث ما تقتضيه الضرورة لسوق العمل في الحياة الراهنة في ظل العولمة حسب ما صرح به غالبية المبحوثين، أصبح ضرورة ملحة في أي مكان لا يمكن الاستغناء عنه في شتى المجلات وكل القطاعات منها الاقتصادية، التعليمية، الصحية، وخاصة المالية ....الخ.

دون أن نغفل تصريحات المبحوثين الذين اتجهوا نحو تعلم اللغات الأجنبية، في مقدمتها التعلم والتمكن من اللغة الحية الإنجليزية، ونسبتهم لابأس بها مقارنة مع التخصصات الأخرى المضافة إلى المؤهل الجامعي للشباب المتخرجين الجامعيين.

أما فيما يخص التخصصات المضافة الأخرى صرحوا أفراد العينة بإضافتها لعلها تنفعهم، سواء في الحياة المهنية والحياة العائلية الاجتماعية، شهادة مضافة يعني تعزيز فرص التوظيف والتشغيل والعمل في أرقى المناصب، وفي مؤسسات شتى القطاعات في ظل المنافسة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي والرفع من مستوى جودة الخدمات.

جدول رقم (15): يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى المعيشي للأسرة

المستوى المعيشي للأسرة	التكرار	النسبة%
ضعيف	21	%05,83
متوسط	207	%57,50
حسن	111	%30,84
جيّد	21	%05,83
المجموع	360	%100



يوضح الشكل (11) والجدول رقم(15) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب وضعية المستوى المعيشي للأسرة التي يعيشون فيها، حيث يظهر لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين ينتمون إلى مستوى معيشي متوسط وتقدر نسبتهم بـ 57,50%، في حين نجد نسبة أقل منها تقدر بـ 30,84% تمثل المبحوثين الذين ينتمون إلى المستوى المعيش حسن، مقابل نسبتين متكافئتين تقدران بـ 5,83% مقسمة بين مجموع أفراد عينة البحث من مستواهم ضعيف، وبين نفس النسبة من صرحوا بأن مستواهم المعيشي جيد.

وعليه يمكننا القول بأن غالبية الأفراد موزعين بين الانتماء بين المستوى المعيشي المتوسط والحسن لأسرهم، وهذا يغلب على العموم وينعكس تماما على المستوى المعيشي لغالبية سكان المجتمع الجزائري، انتمائهم إلى المستوى المعيش المتوسط والقريب من مستوى الحسن، وانتماء أفراد عينتنا لهذين المستوين يعكس الظروف المهنية لأفراد أسرهم، غالبيتهم أجراء دائمين وغير دائمين في مختلف القطاعات ناهيك عن ممارسة أعمال يومية توفر لهم متطلبات العيش الأساسية.

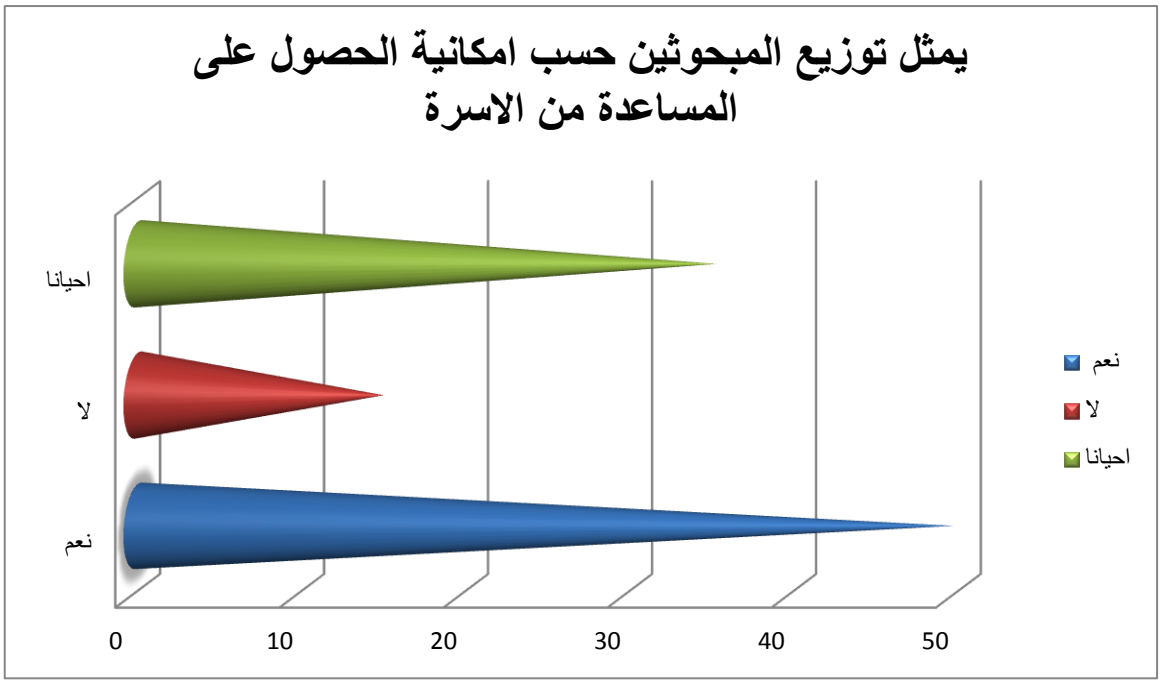
يمكننا أن نستنتج من خلال معطيات هذا الجدول أن غالبية المبحوثين ينتمون إلى المستوى المعيشي بين مستوى المتوسط والحسن بالغالبية الكبرى من أفراد العينة، وتبقى نسب ضئيلة تمثل من يعيشون مستوى معيشي ضعيف، في المقابل نفس النسبة من المبحوثين يعيشون وضعية معيشية أسرية جيدة، ممكن تساعدهم على البدء في تدعيمهم لأنشاء مشاريع خاصة بالمبحوثين أو تقدم لهم الدعم

المادي من أجل النهوض بهم والرفع من معنوياتهم إلى حين يحصلون على المناصب الدائمة في سوق العمالة.

وهذا ما يمكننا توضحه في الجدول الموالي في حصول المبحوثين على مساعدات مادية أو معنوية، في ظل ظروف المتخرجين الجامعيين الباحثين عن عمل دائم، في إنتظار إدماجهم وترسيمهم أو نجاحهم في مسابقات توظيف أخرى، او الوقوف على تجسيد أفكارهم بإنشاء مشاريع مصغرة أو مؤسسات صغيرة لهم.

جدول رقم (16): يمثل توزيع المبحوثين حسب إمكانية الحصول على المساعدة من الأسرة

الحصول على مساعدة من الأسرة	التكرار	النسبة%
نعم	179	%49,72
أحيانا	127	%35,28
لا	54	%15,00
المجموع	360	%100



يوضح الشكل (12) والجدول رقم(16) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب إمكانية الحصول على المساعدة من طرف الأسرة، ويتبن لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين وتقدر نسبتهم بـ 49,72% أجابوا بنعم لأنهم يحصلون على مساعدات من طرف أفراد أسرهم، مقابل نسبة تقل عنها تقدر ب 35,28%

من المبحوثين الذين صرحوا بنوعا ما يتلقون مساعدات من طرف أسرهم، في حين تبقى نسبة قليلة نوعا ما تقدر بـ 15,00% من هؤلاء المبحوثين الذين لا يحصلون على أي مساعدة من طرف أفراد أسرهم.

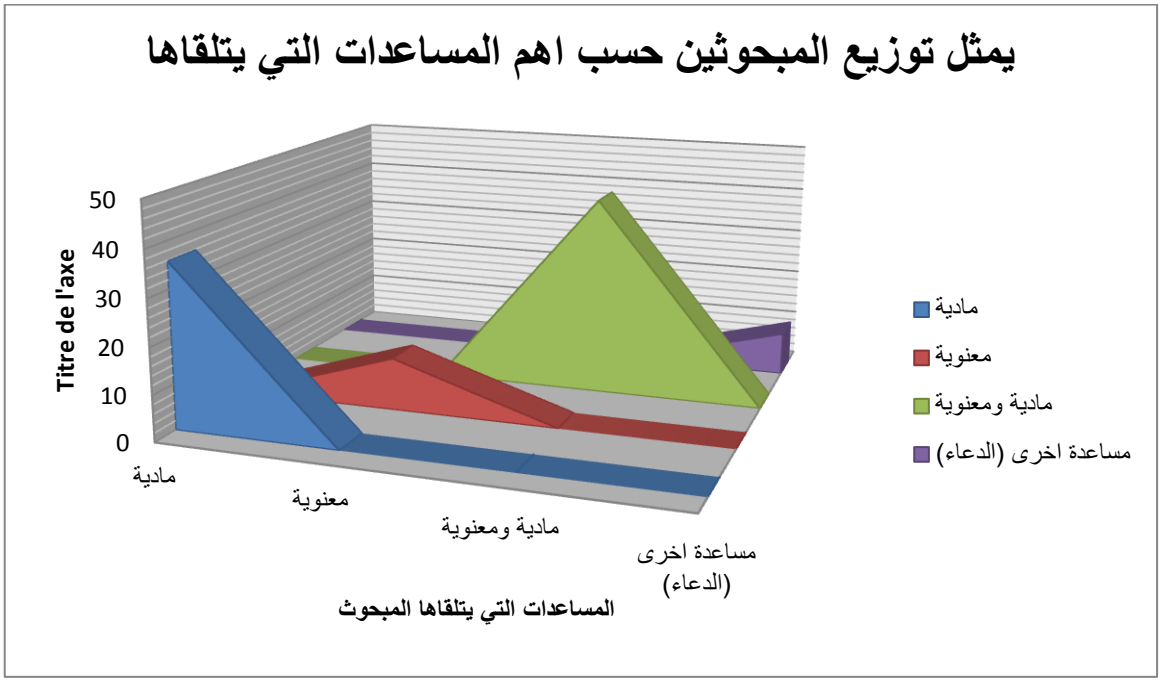
وعليه يمكننا القول أن عددا لابأس به من المبحوثين الذين يتلقون مساعدات من طرف أسرهم سواء الدعم المادي وحتى المعنوي في كثير من الأحيان، من خلال إجابات المبحوثين تقارب الخمسين بالمئة من أفراد عينة بحثنا، في المقابل نجد كذلك من المبحوثين من صرحوا بتلقي مساعدات نوعا ما وتفسير ذلك، أي أنهم يتلقون بين الحين والأخر أين تقتضي الضرورة لتلقي مساعدة أفراد أسرهم لهؤلاء المبحوثين، خاصة المستفيدين من برامج عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني، مداخيلها لا تلبي احتياجات مطالب الشهر من النقل والإطعام الى غير ذلك، وعليه يتقبلون دعم الأسرة في مساعدتهم إلى حين يتم إدماجهم مهنيا وترسيمهم في مناصب عمل دائمة توفر لهم رغد العيش مستقبلا.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين لا يتلقون مساعدات من طرف أسرهم على الأغلب وجدناهم من خلال الدراسة الميدانية من جنس الذكور، لا يطلبون مساعدة من طرف ذويهم وأفراد اسرهم أو بالأحرى لا يقبلون المساعدة، دون ان ننسى كذلك منهم من ينتمون إلى أسر مستواها المعيشي ضعيف أو متوسط تسعى لتوفير متطلبات العيش الضرورية لأبنائها من الإقامة والإيواء والإطعام، دون استطاعة تلك الأسر تقديم المساعدات خاصة المادية لهؤلاء الشباب المتخرجين الجامعيين المشتغلين في مناصب عمل محدودية الدخل الشهري بأجر زهيد نوعا ما في إطار عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني.

ويمكننا أن نوضح طبيعة المساعدات المقدمة لأفراد عينة بحثنا من طراف أفراد أسرهم كما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول رقم (17): يمثل توزيع المبحوثين حسب أهم المساعدات التي يتلقونها.

أهم المساعدات	التكرار	النسبة%
مادية	110	%35,95
معنوية	35	%11,44
مادية ومعنوية	132	%43,14
مساعدة أخرى	29	%09,47
المجموع	306	%100

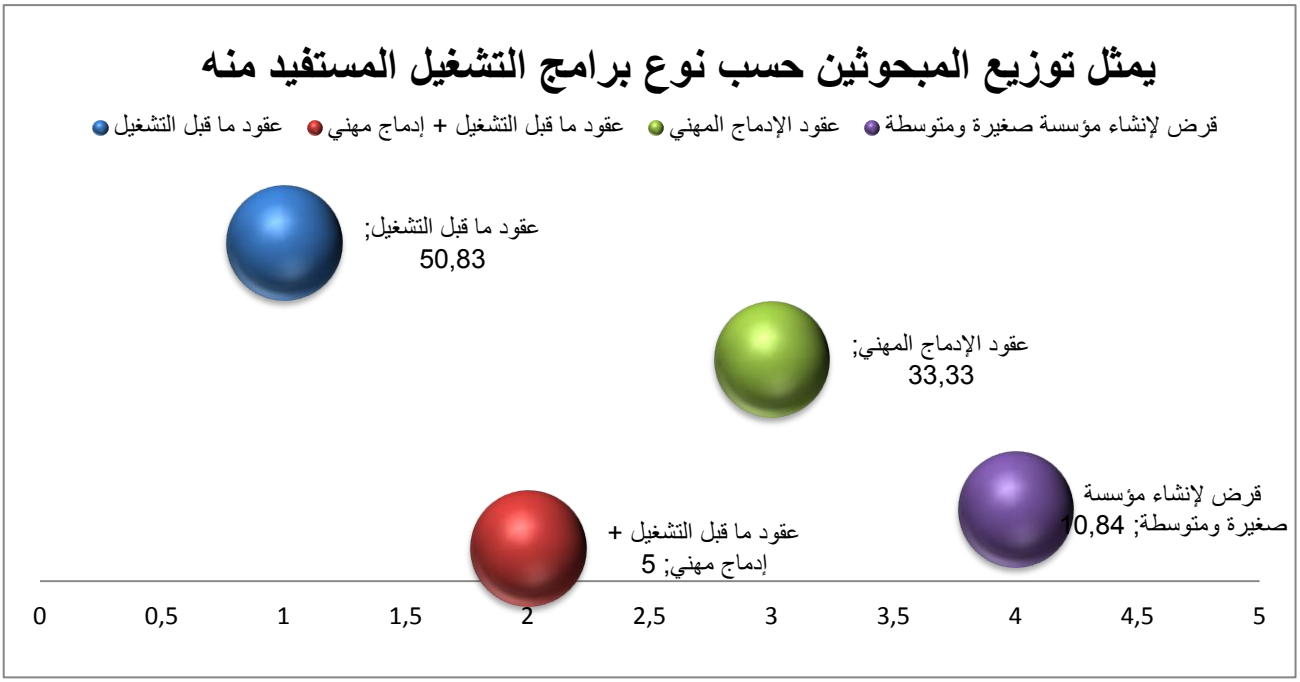


يوضح الشكل (13) والجدول رقم(17) الذي يمثل توزيع المبحوثين حسب أهم أنواع المساعدات التي يتلقونها، بحيث يظهر لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين تقدر بـ 43,14% والممثلة للمبحوثين الذين صرحوا بتلقي مساعدات مادية ومعنوية في نفس الوقت، مقابل نسبة 35,95% من المبحوثين المجيبين بتلقي مساعدات مادية فقط، وهي نسبة معتبرة وكبيرة إلى حد ما، في حين نجد نسبة 11,44% من هؤلاء المبحوثين الذين يتلقون دعم معنوي فقط، لنسجل أخفض نسبة اختاروا إجابات أخرى وحددوها على الأغلب والمتمثلة في الدعاء، اندرجت ضمن مساعدات أخرى وقدرت نسبتها بـ 09,47%.

يمكننا القول من خلال قراءتنا الإحصائية لهذه المعطيات أن أغلب المبحوثين يتلقون الدعم المادي والمعنوي من طرف أفراد أسرهم، حتى يمكنهم تخطي ظروف العمل بمناصب عقود ما قبل التشغيل وعقود الإدماج المهني وهي محدودية الدخل الشهري، لذا يحتاجون الدعم المادي والمعنوي وتقبل المساعدات من طرف أهلهم وأسرتهم التي يعيشون فيها، لأن ظروف الحياة تتطلب ذلك بالوقوف جنبا إلى جنبا من أجل تحدي صعاب الحياة الاجتماعية، ويظهر جليا كذلك من خلال تقديم الدعم المعنوي والدعاء والكلمة الطيبة من أجل الصبر على ظروف الحياة المعيشية إلى أن يتم الاندماج المهني أو الترسيم أو حتى النجاح في مسابقات التوظيف، وكسب منصب عمل دائم بمدخول يحسن من المستوى المعيش ويساهم في رقي الفرد ورفاهيته.

جدول رقم (18): يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع برامج التشغيل المستفيد منه

نوع برنامج التشغيل المستفيد منه	التكرار	النسبة%
عقود ما قبل التشغيل	183	%50,83
عقود ما قبل التشغيل + إدماج مهني	18	%5,00
عقود الإدماج المهني	120	%33,33
قرض لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة	39	%10,84
المجموع	360	%100



يوضح الشكل (14) والجدول رقم(18) توزيع المبحوثين حسب نوع برامج التشغيل المستفيدين منهم، حيث يتبين لنا أن أعلى نسبة من المبحوثين والغالبة في دراستنا تقدر بـ 50,83% أي ما يقارب نصف المجموع الكلي لأفراد العينة المدروسة والذين صرحوا بأنّهم استفادوا من مناصب عقود ما قبل التشغيل، مقابل نسبة 33,33% والتي تمثل المبحوثين المستفيدين من مناصب عقود الإدماج المهني، في حين نجد نسبة 10,84% من المبحوثين الذين استفادوا من وكالة دعم تشغيل الشباب لونساج (سابقا)، لتبقى نسبة ضئيلة نوعا ما تقدر بـ 5% سجلت المبحوثين الذين استفادوا من نوعين من البرامج للتشغيل، وهما شغل مناصب عقود ما قبل التشغيل أولا ثم اتيحت لهم الفرصة للاستفادة من مناصب عقود الادماج المهني.

وعليه يمكننا القول إن دراستنا شملت أعلى نسبتين من عينة البحث من المبحوثين الذين استفادوا وشغلوا مناصب عقود ما قبل التشغيل بأكبر نسبة وأكبر عدد، مقابل 120 فرد من المبحوثين المستفيدين من مناصب عقود الإدماج المهني، والتي تمثل نسبة معتبرة إلى حد ما باعتباره برنامج أحسن في مستوى المدخول الشهري، وكذلك فرصة الإدماج لهؤلاء الشباب الجامعي المتخرجين الجامعين في إطار السياسة الرشيدة من اجل السعي نحو إدماجهم في سوق العمل وترسيمهم في مناصب عمل دائمة على المدى القريب او المتوسط في أجل أقصاه عقدين إلى ثلاث عقود، كل عقد بفترة ثلاث سنوات تكون لهم الأولوية في التوظيف في حالة توفر مناصب شاغرة لدى المؤسسات التي يشتغلون فيها.

في حين نجد عددا لا بأس به من المبحوثين تقدر نسبتهم 10,84% والممثلة عددا ب39 مبحوث ومبحوثة، كانت لهم الفرصة من الاستفادة من القروض التي تمنهم الدولة من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لونساج (سابقا)، كانت تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تغيرت تسميتها قبل ثلاث سنوات إلى وكالة دعم وتنمية المقاولاتية، هذه الوكالة تابعة لوزارة اقتصاد المعرفة والمؤسسة الناشئة والمقولاتية، من أجل تحديث السياسة الاجتماعية من أجل خلق الثروة استحداث فرص عمل جديدة، في إطار استراتيجية الدولة لبعث المقاولاتية وإنشاء المؤسسات المصغرة والتي تستفاد من دعم الدولة.

وما وجدناه من خلال الدراسة الميدانية هؤلاء المبحوثين المستفيدين من لونساج سابقا في اطار انشاء مشاريع مصغرة، تمثلت في عيادات طبية خاصة كانت لصالح الأطباء الأخصائيين عندما اتجهوا نحو وكالة لونساج سابقا من اجل الدعم في إنشاء عيادات خاصة بدعم مادي وصل حتى لمليار سنتيم من الهياكل والتجهيزات والمعدات الخاصة بتلك العيادات الطبية الخاصة، بالإضافة إلى تصريح المبحوثين بإنشاء مشاريع سواء مكاتب دراسات معمارية ومدنية، مكاتب محاماة، وكلات إشهارية والعديد من انواع المؤسسات المصغرة الي كانت من نصيب الشباب الجامعي المتخرج.

وعليه نستنتج أنّه كان تنوع في أنواع برامج التشغيل الموجهة لأصحاب الشهادات عموما وعلى وجه الخصوص حاملي الشهادات الجامعية، للاستفادة من المشاريع السابق الذكر سواء عقود ما قبل التشغيل، عقود الإدماج المهني، إنشاء مشاريع لمؤسسات مصغرة فصغيرة، في إطار دعم وكالة تشغيل الشباب لونساج سابقا.

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.

جدول رقم (19): يوضح سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني

سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني / سبب التسجيل في وكالة التشغيل	2009 -2008		2011 - 2010		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
اخترتها	02	%9.09	02	%1.72	04	%2.90
توجيهك إليها	04	%18.18	31	%26.73	35	%25.36
طريقة من طرق التشغيل	14	%63.64	62	%53.45	76	%55.07
عدم النجاح في مسابقات التوظيف	02	%9.09	21	%18.10	23	%16.67
المجموع	22	%100	116	%100	138	%100

يوضح الجدول رقم (19) سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني، ويتبين من خلال هذا الجدول أن 55.07% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب التسجيل في الوكالة يعود إلى اعتبارها طريقة من طرق التشغيل، على سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني، مقابل 25.36% ممّن صرحوا بأن سبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى توجيهم إليها، ومقابل 16.67% ممّن صرحوا بأن التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى أن المبحوثين لم ينجحوا في مسابقات التوظيف المشاركين فيها، ومقابل 2.90% ممّن صرحوا بسبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى أن المبحوثين قاموا باختيارها بمفردهم.

ويتبين أيضا أن نسبة 09.09% من المبحوثين الذي صرحوا بالاستفادة من عقود الإدماج المهني كان ذلك خلال سنتي 2008-2009، كان سبب تسجيلهم في الوكالة يعود إلى اختيارهم (لوكالة التشغيل) بمفردهم، مقابل 1.72% من المبحوثين الذين صرحوا بالاستفادة من عقود الإدماج المهني خلال سنتي 2010-2011.

في حين يتبين أيضا أن نسبة 18.10% من المبحوثين الذين صرحوا بالاستفادة من عقود الادماج المهني خلال سنتي 2010 - 2011 يعود سبب تسجيلهم في وكالة التشغيل إلى تصريحهم بعدم نجاح المبحوثين في مسابقات التوظيف المعلن عنها والمشاركين فيها، مقابل 09.09% من المبحوثين الذين

صرحوا بالاستفادة من عقود الادماج المهني خلال سنتي 2008-2009، ويتبين أيضا أن 26.73% من المبحوثين الذين صرحوا بالاستفادة من عقود الادماج المهني خلال سنتي 2010-2011 كان سبب تسجيلهم في الوكالة يعود إلى توجيهم إليها (وكالة التشغيل)، مقابل 18.18% من المبحوثين الذين صرحوا بالاستفادة من عقود الادماج المهني خلال سنتي 2008-2009.

ونلاحظ ارتفاع معتبر وكبير في نسبة المبحوثين الذين كان سبب تسجيلهم في وكالة التشغيل يعود إلى اعتبارها طريقة من طرق التشغيل على سنة الاستفادة من عقود الادماج المهني ما بين سنتي 2008-2009 بنسبة 63.64%، مقابل 53.45% خلال سنة الاستفادة من عقود الادماج المهني ما بين سنتي 2010-2011.

وعليه يمكنا القول بأن هناك علاقة بين سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين التصريح بسبب التسجيل في وكالة التشغيل، من حيث إيجاد أعلى نسبة سجلت تقدر بـ 63.64% من المبحوثين الذين استفادوا من مناصب عقود الإدماج المهني خلال سنتي 2009/2008 على أن وكالة التشغيل التسجيل فيها يعد طريقة من طرق التشغيل، أو بالأحرى آلية من آليات التشغيل المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية حيث شرع تطبيق الاستفادة من مناصب برنامج عقود الإدماج المهني ابتداء من شهر جوان 2008، وعليه كان الإقبال كبيرا بنسبة معتبرة خلال سنتي 2009/2008، وتواصل الأقبال حتى خلال سنتي 2011/2010.

ويتبين أيضا تسجيل نسبة 26.73% من المبحوثين الذين إستفادوا من عقود الإدماج المهني خلال سنتي 2011/2010 ، وصرحوا بأن سبب تسجيلهم بوكالة التشغيل على أنهم تم توجيههم إليها مقابل نسبة 18.18% من المبحوثين المستنفدين خلال سنتي 2009/2008، وهذا يفسر لنا أن هذه من سياسات الدولة التي عملت على تنفيذها، وهي ضرورة تسجيل المتخرجين الجامعيين على مستوى وكالات التشغيل حتى يتم إحصاء طالبي العمل وتسجيل كل المعطيات الأساسية الخاصة بهم، من أجل تصنيفهم حسب الأولوية في الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني والأولوية تعطى حسب الاقدمية في عملية الإدماج المهني من أجل توجيههم نحو شغل المناصب الشاغرة، وهذا من مساعي الدولة التي تهدف إلى تحقيقها.

وتظهر لنا نسبة من المبحوثين وتمثل 18.10% من الذين استفادوا خلال سنتي 2011/2010 من مناصب عقود الإدماج المهني وصرحوا بأنهم شاركوا في مسابقات التوظيف، مقابل 09.09 % من الذين استفادوا خلال سنتي 2009/2008، وهذا يؤكد على ان هناك تأثير لسنتي الاستفادة من عقود الإدماج المهني والسبب الذي دفع المتخرجين الجامعيين للتسجيل في وكالة التشغيل من خلال معرفة

مستجدات ومستحدثات التشغيل في سوق العمل والمناصب الشاغرة في مختلف القطاعات، والمؤسسات العمومية والخاصة على اعتبار تجسيد آليات الاتصال والتواصل بين وكالات التشغيل والفروع التابعة لها، من حيث تسجيل وإحصاء طالبي العمل ومن حيث عروض العمل الموجودة في المؤسسات السالفة الذكر(إحصاء عدد مناصب العمل الشاغرة بها في المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة حسب التخصصات والمؤهلات المطلوبة).

جدول رقم (20): يمثل علاقة تفكير المبحوثين بإضافة تخصص إضافي حسب الجنس

الجنس / التفكير بإضافة تخصص	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	42	%42	88	%33.85	130	%36.11
لا	58	%58	172	%66.15	230	%63.89
المجموع	100	%100	260	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (20) علاقة تفكير المبحوثين بإضافة تخصص إضافي حسب الجنس، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة 63.89% من المبحوثين الذين لا يفكرون في إضافة تخصص إضافي حسب الجنس، مقابل 36.11% من المبحوثين الذين يفكرون بإضافة تخصص إضافي.

ويتبين أيضا أن نسبة 42% من المبحوثين الذكور الذين يودون إضافة تخصص إضافي، مقابل 33.85% من المبحوثات من جنس الاناث الذين يودون إضافة تخصص إضافي.

كما يلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثات الإناث اللواتي لا يردن التفكير بإضافة تخصص إضافي بنسبة 66.15%، مقابل نسبة 58 % من المبحوثين الذكور.

وعليه يمكنا القول بأن الجنس يؤثر على التفكير بإضافة تخصص إضافي، والذي يؤكد ذلك هو أننا وجدنا نسب المبحوثين من الجنسين الذين يفكرون بإضافة تخصص إضافي بنسبة أعلى عند الذكور وتمثل 42% مقابل 33.85 %، هذا يدل عل الإقبال الكبير للذكور على إضافة تخصص إضافي لأنهم أكثر حرية في تصرفاتهم، من أجل استغلال أية فرصة سانحة وجدت أمامهم بتعلم وإضافة تخصص إضافي ينفعهم في الحياة العملية، مقارنة مع المبحوثات الإناث اللواتي أغلبيتهن يكن تحت سيطرة ظروف عائلية أو ارتباطات أسرية تحول دون استفادة أعداد كبيرة منهن من التعلم والتفكير بإضافة تخصص إضافي للتخصص الجامعي الحاصل عليه خلال السنوات الجامعية، وممكن تضاف

أسباب أخرى بالنسبة للإناث تعود إلى الارتباطات الأسرية منها الزواج وتربية الأبناء يمنع عنهم فرصة توفير الوقت الكافي لإضافة تخصص آخر.

ومنه نستنتج من خلال معطيات هذا الجدول الذي لوحظ فيه تجاوز أكبر من ثلث أفراد العينة وتقدر نسبتهم بـ 36.11 % ممّن يفكرون بإضافة تخصص إضافي، سواء جامعي أو بعض التخصصات التي تدرس وفق مدارس معتمدة تمنح للمتكونين شهادات تدريب وتكوين، لعل وعسى تعزز فرصة العمل والحصول على مناصب عمل دائمة، أو تساعد البعض في إنشاء مشاريع خاصة بهم في سياق إنشاء المؤسسات المصغرة أو الصغيرة تحت وصاية وكالة دعم الشباب لونساج سابقا، والتي تعطي الأولوية للشباب الجامعي المتكون في تخصص جامعي معين، وإضافة تخصص إضافي يدعم فرصة إنجاح مشروعه الخاص.

جدول رقم (21): يمثل علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي حسب أسباب التأخر في ترسيمهم (يحذف)

سبب التأخر في ترسيمك / توقع الحصول على عمل بعد التخرج	بسبب سياسة التقشف		التشبع في معظم القطاعات		لا يوجد مناصب		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	10	%24.39	43	%28.48	08	%21.05	61	%26.52
لا	31	%75.61	108	%71.52	30	%78.95	169	%73.48
المجموع	41	%100	151	%100	38	%100	230	%100

يوضح الجدول رقم (22) علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج حسب التصريح بأسباب التأخر في ترسيمهم، ويتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 73.48% من المبحوثين الذين لا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي على سبب التأخر في ترسيمهم، مقابل 26.52% من المبحوثين الذين يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.

ويتبن أيضا أن نسبة 28.48% من المبحوثين الذين صرحوا بوجود تأخير في ترسيمهم يعود إلى التشبع في معظم القطاعات، ويتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، مقابل 24.39% من

المبحوثين الذين صرحوا بوجود التأخير في ترسيمهم يعود إلى سياسة التقشف، مقابل 21.05% من المبحوثين الذين كان سبب وجود تأخير في ترسيمهم يعود إلى عدم وجود مناصب مالية معلن عنها.

كما يلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين كان وجود تأخير في ترسيمهم يعود إلى عدم وجود مناصب لا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي بنسبة 78.95%، مقابل 75.61% من المبحوثين الذي كان سبب وجدود تأخير في ترسيمهم يعود إلى سياسة التقشف، ومقابل 71.52% من المبحوثين الذين كان سبب وجود تأخير في ترسيمهم يعود إلى التشبع في كل القطاعات.

وعليه يمكننا القول بأن هناك علاقة بين سبب التأخر في ترسيم المبحوثين، بعدم أو نقص مناصب العمل في سوق العمالة، وتوقع الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.

وممّا يرجع السبب إلى أن النظرة المسبقة للمبحوثين فيما يخص نقص وغياب مناصب العمل المتاحة للمتخرجين الجامعيين ناقصة نظرا للأعداد الهائلة التي تتخرج سنويا، مقارنة مع طلبات العمل المدفوعة حسب معظم قطاعات التشغيل، فتجد النسب متقاربة إلى حد ما أولها يرجع إلى سبب نقص أو عدم وجود مناصب عمل، ثم يليه سبب ثاني يرجع إلى سياسة التقشف التي انتهجتها الدولة منذ نهاية سنة 2015، أين شهدت أسعار البترول تدهورا في الأسعار خلال بضع سنوات متتالية ثم ارتفع قليل خلال السنوات الأخيرة أين عرف مستوى من الاستقرار نوعا ما في الأسعار، كان ذلك من الأسباب التي جعلت من الدولة تنتهج سياسة التقشف، والتي تؤدي بالضرورة إلي ترشيد النفقات وتحديد مناصب العمل المتاحة للمتخرجين الجامعيين، وبالتالي يؤثر على تقليص فرص العمل المتاحة في سوق الشغل.

أما سبب التشبع في معظم القطاعات فيرجع خصوصا إلى مناصب العمل التي تم توزيعها بأعداد كبيرة بصيغتي مناصب عقود ما قبل التشغيل، وعقود الإدماج المهني، وتجميد فرص توسيع مجالاتهم، وتوجيه التي تبقى حكرا على قطاعات الإنتاج الاقتصادي دون القطاع الخدماتي أو الإداري.

جدول رقم (23): يمثل توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج حسب الاستفادة من عقود الإدماج المهني

الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني / توقع الحصول على عمل بعد التخرج	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	35	%25.36	85	%38.29	120	%33.33
لا	103	%74.64	137	%61.71	240	%66.67
المجموع	138	%100	222	%100	360	%100

يمثل الجدول رقم (23) توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج حسب الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني، ويتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 66.67% من المبحوثين الذين لا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، على الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني مقابل 33.33% من المبحوثين الذين يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.

ويتبين أيضا أن 38.29% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من مناصب عقود الادماج المهني يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج، مقابل 25.36% من المبحوثين الذين استفادوا من عقود الادماج المهني.

كما يلاحظ أن ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين استفادوا من عقود الادماج المهني لا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج، بنسبة 74.64% مقابل 61.71% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من مناصب عقود الإدماج المهني.

وعليه يمكننا القول بأن غالبية المبحوثين يتوقعون عدم الحصول على العمل بعد التخرج الجامعي، والذي يؤكد ذلك هو تسجيل نسبة 66.67% على التصريح بالاستفادة من عقود الإدماج المهني، ونجدهم منهم أصلا الذين صحت لهم فرصة نيل منصب من مناصب عقود الإدماج المهني تقدر نسبتهم بـ 74.64%، مقابل 61.74%، وذلك نظرا لاحتكاكهم بزملائهم من الشباب المخرجين الجامعيين الذين يعانون من شبه البطالة، وتجد ملفاتهم مكدسة على مستوى وكالات التشغيل ينتظرون دورهم في الاستفادة من أحد صيغ برامج التشغيل سواء عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني.

ومنه يمكننا أن نستنتج انه لا توجد علاقة بين الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين توقع المبحوثين في الحصول على العمل بعد التخرج الجامعي، وإنما لابد أن تتغير الذهنيات على مستوى شبابنا الجامعي على أساس بناء قناعاته في أن يكمل دراساته الجامعية ويحصل على مؤهلاته إلى حين يقوم بإجراءات البحث عن العمل الصحيحة وفق ما يتطلب سوق العمل في المجتمع الجزائري، في المقابل الدولة الجزائرية تسطر استراتيجيات وآليات التشغيل التي تتوافق واحتياجات هذا المجتمع خاصة في السنوات الأخيرة، أين تغير الاتجاه نحو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتشجيع على إنجاز المشاريع والمؤسسات الناشئة لتجسيد بلورة أفكارهم وإبداعاتهم على أرض الواقع المعاش، مع تذليل الشروط وتقديم التسهيلات الكافية على إنجاز هذه المشاريع الخاصة لخلق فرص جديدة.

وباستخدام اختبار k^2 **نتبع الخطوات التالية:**

. حساب التكرارات النظرية F':

$$F' = \frac{\text{الافقي المجموع} * \text{العمودي المجموع}}{\text{الكلي المجموع}}$$

$$F' = \frac{(138*120)}{360} = 46.00$$

. حساب k^2: المحسوبة

$$K^2 = \frac{\Sigma(f-f')^2}{f'}$$

$$K^2 = \{\frac{(35-46)^2}{46} + \frac{(103-92)^2}{92} + \frac{(85-74)^2}{74} + \frac{(137-148)^2}{148}\} = 6.709$$

. حساب درجة الحرية df:

$$df = (2-1)(2-1) = 1$$

. نستنتج ما يلي عند درجة الحرية $\alpha = 0,05$

K^2	K^2المحسوبة	درجة الحرية df	K^2المجدولة
	06.709	01	3.841

. وبالرجوع للحسابات الرياضية والإحصائية نجد:

عند تقاطع مستوى الدلالة α=0.05 مع درجة الحرية df=1 نستخرج k^2 المجدولة $k^2=3.841$ وبما أن الـ k^2المحسوبة تساوي$k^2=06.709$ أكبر تماما من الـk^2 المجدولة فإن توجد دلالة إحصائية بين الاستفادة من عقود الإدماج المهني وتوقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.

جدول رقم(24): يمثل اتصال المبحوثين بمصلحة المستخدمين في مختلف القطاعات حسب الجنس

الجنس / الاتصال بمصلحة المستخدمين	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
بسهولة	03	%05.88	04	%04.08	07	% 04.70
بسهولة نوعا ما	07	%13.73	14	%14.29	21	%14.09
بصعوبة نوعا ما	25	%49.02	53	%54.08	78	%52.35
بصعوبة جدا	16	%31.37	27	%27.55	43	%28.86
المجموع	51	%100	98	%100	149	%100

يمثل الجدول رقم (24) اتصال المبحوثين بمصلحة المستخدمين في مختلف القطاعات حسب الجنس، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 52.35% من المبحوثين الذين يتصلون بمصلحة المستخدمين تكون بصعوبة نوعا ما على الجنس، مقابل 28.86% من المبحوثين الذين يتصلون بمصلحة المستخدمين بصعوبة جدا، ومقابل 14.09% من المبحوثين الذي يتصلون بمصلحة المستخدمين بسهولة نوعا ما، ومقابل 04.07% فقط من المبحوثين الذين يتصلون بمصلحة المستخدمين بكل سهولة.

ويتضح أيضا أن نسبة 05.88% من المبحوثين الذكور يتصلون بمصلحة المستخدمين بكل سهولة على الجنس مقابل 04.88% من المبحوثات الاناث.

ويظهر لنا أيضا أن نسبة 14.29% من المبحوثات الإناث يتواصلن مع مصلحة المستخدمين بسهولة نوعا ما على الجنس، مقابل 13.73% من المبحوثين الذكور، في حين نجد 31.37% من المبحوثين الذكور الذين يتواصلون مع مصلحة المستخدمين بصعوبة جدا على الجنس، مقابل 27.55% من المبحوثات من جنس الإناث.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثات الإناث اللواتي يتصلن بمصلحة المستخدمين بصعوبة نوعا ما على الجنس بنسبة 54.08%، مقابل نسبة 49.02 من المبحوثين الذكور.

وهنا يتضح لنا أن هناك علاقة بين جنس المبحوثين وبين عملية الاتصال بمصلحة المستخدمين حيث تظهر الصعوبة نوعا ما، من حيث مسألة الاتصال والتواصل بمصلحة المستخدمين حسب جنس المبحوثين، في مختلف القطاعات والمؤسسات العمومية والخاصة من أجل أخذ المعلومات فيما يخص جديد واستحداث وجود أو عدم وجود مناصب شاغرة، تكون حسب طلبات الشباب من المتخرجين الجامعيين الباحثين عن العمل والهادفين للحصول على مناصب عمل دائمة.

وهنا يمكننا أن نستنتج أن الصعوبة نوعا ما في الاتصال والتواصل مع مصالح المستخدمين تواجه بنسب أعلى المبحوثات من جنس الإناث، وهذا يرجع إلى طبيعة قيم مجتمعنا الجزائري الذي نعيش فيه هو أن تمنع في بعض الأحيان أو تحرم المرأة من الانتقال اليومي أو الدوري إلى مختلف أماكن مصالح المستخدمين في بعض المؤسسات، بالمقارنة مع المبحوثين الذكور الذين هم أكثر حرية في تصرفاتهم في الانتقال بين مصالح المستخدمين بين الحين والآخر دون ان تقيدهم أي ظروف اجتماعية، على عكس الإناث المرتبطين بالارتباطات الأسرية وتحت وطأة الظروف الاجتماعية التي يعشنها خاصة منهن المتزوجات تكن تحت وصاية ومسؤولية الزوج والعازبات تحت رقابة أباءهم أو إخوانهم الذكور.

جدول رقم (25): يمثل رأي المبحوثين في إسهامات برنامج الإدماج المهني حسب إضافة تكوين آخر إضافي

إضافة تكوين آخر / رأيي في الإدماج المهني	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مفيدة نوعا ما	54	%52.43	15	%42.86	69	%50
المصير مجهول	13	%12.62	06	%17.14	19	%13.77
استغلال للمستفيد	36	%34.95	14	%40.00	50	%36.23
المجموع	103	%100	35	%100	138	%100

يوضح الجدول رقم (25) رأي المبحوثين في ما إذا كان برنامج الإدماج المهني يسهم في إضافة تكوين إضافي، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أنّ نسبة 50% من المبحوثين يرون برنامج الإدماج المهني مفيد نوعا ما على إضافة تكوين أخر إضافي، مقابل 36.23% من المبحوثين الذين يرون أن برنامج الادماج المهني استغلال للمستفيدين منه، ومقابل 13.77% من المبحوثين يرون أن برنامج الإدماج المهني أن مصيره مجهول.

ويتضح أيضا أن نسبة 17.14% من المبحوثيين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر إضافي، يرون أن برنامج الإدماج المهني مصيره ومستقبله مجهول، مقابل 12.62%من المبحوثين الذين صرحوا بإضافة تكوين آخر إضافي.

في حين نجد أيضا أن نسبة 40% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر إضافي، ويرون أن مناصب برنامج الإدماج المهني ماهو إلى استغلال للمستفيدين منه، مقابل 34.95% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم قاموا بإضافة تكوين آخر إضافي.

ونلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذين يرون أن برنامج الإدماج المهني مفيد نوعا ما على إضافة تكوين آخر إضافي بنسبة 52.43%، مقابل 42.86% من التصريح بعدم إضافة تكوين آخر إضافي. ومنه من خلال هذه المعطيات التي تؤكد لنا أن المبحوثين الذين قاموا بإضافة تكوين آخر إضافي هم من الأفراد الذين أجازوا بأن البرنامج مفيد نوعا ما بمعنى يعطي فرصة ودعم للشباب الجامعي الحاملين للشهادات الجامعية على استغلال فرص العمل والاشتغال من أجل الفوز والظفور بمنصب عمل دائم.

ولا يخف علينا أن نجد من المبحوثين الذين بأن البرنامج هو استغلال للمستفيدين منه بنسبة 40 % وممّن يقولون عن البرنامج لعقود الإدماج المهني أن مصيره يبقى مجهول بنسبة 17.14%، هم على الأغلب لم يقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي يدعم ويكثف سيرتهم الذاتية في البحث، واستغلال الفرص من خلال استغلال مناصب عمل لبرنامج الإدماج المهني على عكسهم نجد من المبحوثين الذين قاموا بإضافة تكوين آخر إضافي بنسبة 52.43 % الذين صرحوا بجدوة وفائدة البرنامج نوعا ما.

وعليه نستنتج أن هناك علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي وبين رأي المبحوثين في برنامج عقود الإدماج المهني على أنه مشروع مفبد نوعا من خلال إعطاء فرصة للمتخرجين الجامعيين الذين أضافوا تكوينات أخرى دعموا بها تكوينهم الجامعي الحاصل خلال سنوات الدراسة في الجامعة للاشتغال ولو بصفة مؤقتة تمنح لهم ميزة الأولوية في التوظيف أو الإدماج المهني في حالة إرسال أو فتح مناصب مالية شاغرة يكون لهم الأولوية في الترسيم والإدماج المهني.

جدول رقم (26): يوضح علاقة إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الاستفادة من عقود الإدماج المهني

الاستفادة من مناصب عقود الإدماج مهني / أودعت طلبات العمل	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	131	%94.93	183	%82.43	314	%87.22
لا	7	%05.07	39	%17.57	46	%12.78
المجموع	138	%100	222	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (26) إمكانية إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الاستفادة من عقود الإدماج المهني، ويتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة 87.22% من المبحوثين الذين أودعوا طلبات عمل على الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني، مقابل 12.78% من المبحوثين الذين لم يودعوا طلبات العمل.

ويتبين أيضا نسبة 17.57% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من عقود الإدماج المهني، ولم يضعوا طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، مقابل 05.07% من المبحوثين الذين استفادوا من مناصب عقود الإدماج المهني.

كما يلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذين استفادوا من مناصب عقود الادماج المهني، وتم تم إيداع ملفات طلبات عملهم بنسبة 94.93%، مقابل 82.43% من المبحوثين الذين لم يستفيدوا من مناصب عقود الادماج المهني.

وعليه يمكننا القول من حيث معطيات هذا الجدول الذي يؤكد وجود علاقة بين الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين إيداع ملفات العمل، وللتوضيح أكثر من خلال تصريح المبحوثين تبين أن من بين 314 ملف إيداع عمل عل مستوى وكالات التشغيل، قد استفاد منهم 138 مبحوث في إطار صيغة مناصب عقود الإدماج المهني، ليتجه الأفراد الآخرون من عينة دراستنا نحو فرصة الاستفادة من مناصب عقود ما قبل التشغيل أو التوجيه لوكالة دعم تشغيل الشباب، التي كانت تسمى سابقا لونساج من أجل أخذ قروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

ومنه نستنتج أنه ليس كل ما يودع ملفه لطلبات العمل على مستوى وكالة التشغيل يستفيد من مناصب عقود الإدماج المهني، وإنّما يرضخ لمعايير الترتيب والتصنيف وفق أقدمية تاريخ إيداع ملفات طلبات العمل، وتختار منها كذلك التخصصات المطلوبة على حسب المناصب الشاغرة في المؤسسات والقطاعات الطالبة للاشتغال بها، وكذلك يتم دراسة الملف على أساس طالب العمل لأول مرة أو سبق له وإن اشتغل في قطاعات أخرى، حتى يتسنى للشباب الجامعي الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني.

الجدول لرقم (27): يوضح سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة التخرج

سنة التخرج / سبب التسجيل في الوكالة	2005- 2000		2011- 2006		2015-2012		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
توجيهك إليها	08	%20	52	%25	14	%15.05	74	%21.70
اخترتها	04	%10	11	%05.29	06	%06.45	21	%06.16
طريقة من طرق التشغيل	21	52.50 %	107	%51.44	53	%56.99	181	%53.08
لم تنجح في مسابقات التوظيف	07	17.50 %	38	%18.27	20	%21.51	65	%19.06
المجموع	40	%100	208	%100	93	%100	341	%100

يوضح الجدول رقم (27) سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة التخرج، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أنّ 53.08% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى اعتبارها طريقة من طرق التشغيل على سنة التخرج الجامعي للمبحوثين، مقابل نسبة 21.70% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى توجيههم إليها، ومقابل 19.06% من المبحوثين الذي صرحوا بأن سبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى

أنّهم لم ينجحوا في مسابقات التوظيف، ومقابل أيضا نسبة 06.16% من المبحوثين الذي صرحوا بأن سبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى أنّ اختياراتهم لوكالة التشغيل التي كانت بمفردهم.

ويتبين أيضا نسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت خلال سنوات 2000-2005، وسبب تسجيلهم في وكالة التشغيل يعود إلى اختياراتهم (الوكالة بمفردهم)، مقابل نسبة 06.45% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت ما بين سنوات 2012-2015، ومقابل نسبة 5.29% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت بين سنوات 2006-2011.

وقي حين نجد أن نسبة 21.50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت بين سنوات 2012-2015، وسبب التسجيل في وكالة التشغيل هو كونهم لم ينجحوا في مسابقات التوظيف، مقابل نسبة 18.27% من المبحوثين الذين صرحوا بان سنة تخرجهم ما بين سنوات 2006-2011، ومقابل نسبة 17.50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت ما بين سنوات 2000-2005.

ونجد أيضا نسبة 25% من المبحوثين الذين صرحوا أن سنة تخرجهم ما بين سنوات 2006-2011 وسبب التسجيل في وكالة التشغيل يرجع إلى توجيههم لها، مقابل نسبة 20% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم ما بين سنوات 2000-2005، ومقابل نسبة 15.05% من المبحوثين الذين كانت سنة تخرجهم ما بين سنوات 2012-2015.

كما يلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم ما بين سنوات 2012-2015 وسبب التسجيل في وكالة التشغيل يعود إلى اعتبارها طريقة من طرق التشغيل بنسبة 56.99%، مقابل نسبة 52.50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت ما بين سنوات 2000-2005، مقابل نسبة 51.44%من المبحوثين الذين صرحوا بأن سنة تخرجهم كانت ما بين سنوات 2006-2011.

ومنه يمكننا القول بأن المبحوثين الذي صرحوا بأن وكالة التشغيل طريقة من طرق التشغيل، لأنه مهما كانت سنوات تخرجهم 2012-2015 بنسبة 56.99 %، وسنة التخرج للمبحوثين الذين كانت سنة تخرجهم خلال السنوات 2000-2005 بنسبة 52.50%، في حين نجد أن نسبة المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات 2006-2011 ممّن اعتبروا أن وكالة التشغيل طريقة من طرق وآليات التشغيل في المجتمع الجزائري، وفعليا شرع بضرورة التسجيل في وكالة التشغيل واستخراج البطاقة الزرقاء الخاصة بالمتخرجين الجامعيين الذين أودعوا ملفات طلبات عمل على مستوى وكالة التشغيل، إلى حين يتم الاتصال والتواصل مع هؤلاء المتخرجين الجامعيين للاستفادة من عقود الإدماج المهني منذ سنة

2008، أما قبلا هذه السنة فإن مشروع برنامج عقود ما قبل التشغيل هو الذي كان ساري المفعول آناك تقريبا منذ 1998 وتوسعا أكثر وفق مرسوم نشر سنة 2004.

ونلاحظ أيضا نسبة معتبرة عموما ممّن صرحوا بأنهم تم توجيههم إلى وكالة التشغيل، حتى يتم تسجيلهم وفق المنصة الإلكترونية والمدونة لكل المعطيات الخاصة بالشباب الجامعي المتخرج سنويا، والذي تم تصنيفه وفقا لتواريخ إيداع ملفات طلبات العمل حسب تواريخ صدور الشهادة الجامعية المحصل عليها.

ومنه نستنتج أنه هناك علاقة بين سنوات التخرج الجامعي وسبب التسجيل لوكالة التشغيل من حيث أعيدت استراتيجيات التشغيل في الجزائر، من خلال تنظيم عمليات تسجيل طلبات العمل لدى وكالة التشغيل من أجل الإحصاء الكلي لطالبي العمل لأول مرة من المتخرجين الجامعيين، ثم السعي نحو خلق مناصب عمل لهم في مختلف القطاعات والمؤسسات، وذلك بالتنسيق مع فروع أجهزة وكالات التشغيل وبين القطاع العمومي والخاص في سوق العمل.

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.

جدول رقم (28): يوضح علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت حسب الجنس

الجنس / البحث عن عمل مؤقت	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	74	%74	152	%58.46	226	%62.78
لا	26	%26	108	%41.54	134	%37.22
المجموع	100	%100	260	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (28) علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت حسب الجنس، ويتبين من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين صرحوا بالبحث عن عمل مؤقت حسب الجنس تقدر بـ 62.78 %، بينما نجد نسبة 37.22% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بعدم البحث عن العمل المؤقت.

ويتبين أيضا أن أعلى نسبة من الذكور الذين صرحوا بأنهم يقومون بالبحث عن العمل المؤقت تمثل 74%، مقابل 58.46% من المبحوثات الإناث اللواتي صرحن بقيامهن بالبحث عن العمل المؤقت،

في حين نجد نسبة 41.54% ممّن صرحوا بعدم البحث عن عمل مؤقت من المبحوثات الإناث، مقابل 26% من المبحوثين الذكور.

وعليه نستنتج أن إقبال المبحوثين على القيام بإجراءات البحث عن العمل المؤقت يسجل ارتفاع نسبيا عند كلا الجنسين ذكور وإناث، لكن وجد الإقبال بنسبة أكبر وأعلى سجلها عند المبحوثين عند جنس الذكور مقارنة مع المبحوثات من جنس الإناث، وذلك بأخذ بعين الاعتبار أن الشباب الجامعي من جنس الذكور هم من الأوائل، والسباقون للقيام بإجراءات البحث عن عمل مؤقت في شتى المجالات، ومختلف القطاعات يبحثون عن أعمال مؤقتة حتى وإن كانت خارج التخصص الجامعي، وكذا لا تليق بكفاءتهم ومؤهلاتهم، وذلك من استغلال فرص العمل الموجودة في حدود المستطاع لتوفير مادي معين، كون ذلك أنهم يتحملون مسؤولية أنفسهم من أجل توفير المصاريف اليومية التي يحتاجونها وكذلك من أجل تأمين مستقبلهم المادي للإقبال على الارتباط، والزواج بغية تكوين أسرهم المستقبلية، وإنجاب الأبناء، في المقابل نجد الإناث تخلى منها واجب تحمل مسؤولية أفراد عائلتهم وأسرهم التي يعيشون فيها، بالإضافة إلى أنّهم لا يصرفن على أنفسهم من أجل توفير ضروريات الحياة الأساسية، ويبقين يعتمدن على مصاريف أوليائهم إذا كن عازبات، وبعدها تنتقل المسؤولية بالنسبة للإناث اللواتي تزوجن أو هن المتزوجات إلى مسؤولية الزوج في توفير المصاريف لهن من احتياجات الإيواء والإطعام واللباس وغيرها، ما تسمى ضرورات الحياة الأساسية اللواتي يحتجنها في حدود المعقول وفي حدود إمكانيات أولياء أمورهن سواء الآباء او الأزواج.

وعليه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين الجنس ومسألة البحث عن العمل المؤقت، حيث تظهر أكثر ارتفاعا عند كلا من الجنسين سواء ذكور أو إناث، وتمثل نسبة كبيرة عند المبحوثين من جنس الذكور الذين هم أكثر إقبالا وأعلى مستوى نسبيا في البحث عن عمل مؤقت، لتوفير مدخول مادي ولو بسيط يلبي احتياجات الحياة الأساسية، والقبول به في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية خاصة أن غالبية المبحوثين لعينة دراستنا ينتمون إلى المستوين المعيشي المتوسط، والأقرب إلى المستوى الحسن التي يعيشونه، حتى وأن كان ذلك لا يتوافق مع التخصصات الجامعية المدروسة، وفي بعض الأحيان لا يتلاءم مع كفاءة ومؤهلات الشاب الجامعي تدفعه ليشتغل أعمال موسمية في الفلاحة، من خلال مشاركة في عملية الغرس والجني لبعض المنتجات والثمار، ونجدهم أيضا يبحثون عن أعمال مؤقتة في التجارة وغيرها لدى بعض الخواص.

جدول رقم (29): يوضح علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت مع إضافة تكوين آخر إضافي

إضافة تكوين آخر إضافي / البحث عن عمل مؤقت	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	158	%63.2	68	%61.82	226	%62.78
لا	92	%36.8	42	%38.18	134	%37.22
المجموع	250	%100	110	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (29) علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت مع إضافة تكوين آخر إضافي، ويتبين من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين الذين صرحوا بالبحث عن عمل مؤقت حسب إضافة تكوين آخر إضافي تقدر بـ 62.78 %، بينما نجد نسبة 37.22% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بعدم البحث عن العمل المؤقت.

ويتبين أيضا أن أعلى نسبة من الذين أضافوا تكوين آخر إضافي هم الذين صرحوا بأنهم يقومون بالبحث عن العمل المؤقت وتمثل نسبة 63.2%، مقابل 61.82% من المبحوثين الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي، في حين نجد نسبة 38.18% ممّن صرحوا بعدم البحث عن عمل مؤقت ولم يقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي، مقابل نسبة قريبة جدا لها وهي 36.8% من المبحوثين الذين أضافوا تكوين آخر إضافي.

وعليه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي للمبحوثين، والبحث عن عمل مؤقت، من خلال تدعيم مستوى التكوين الجامعي الحاصلين عليه بشهادات ومؤهلات أخرى كالتمكين من أساسيات الإعلام الألي في الكتابة والمعالجة، وكذا إتقان اللغات الأجنبية خاصة اللغة الإنجليزية التي أصبحت مطلوبة في وقتنا الراهن في مختلف القطاعات والخدمات في ظل الرقمنة والعولمة، والتي تعزز من فرصة الشباب الجامعي للحصول عمل دائم أو تكوين مشروع معين خاص به، حتى وأن الشروع مبدئيا في البحث عن ممارسة أعمال مؤقتة تمنحهم الخبرة المهنية، وتحسن مستوى أدائهم المهني من خلال إضافة تكوينات إضافية أخرى السابقة الذكر، بالإضافة إلى التكوين والتأهيل الجامعي المرصود خلال السنوات الجامعية، حتى تسمح لهم بفرصة إدماجهم أو ترسيمهم في أعمال ومناصب عمل دائمة.

جدول رقم (30): يوضح قيام المبحوثين بالتسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس

الجنس / القيام بالتسجيل في وكالة التشغيل	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار %	النسبة%
نعم	85	%85	256	%98.46	341	%94.72
لا	15	%15	4	%01.54	19	%05.28
المجموع	100	%100	260	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (30) قيام المبحوثين بالتسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس، حيث يتبين من خلاله أن الذين سجلوا في وكالة التشغيل يمثلون 94.72%، مقابل 05.28% من المبحوثين الذين لم يسجلوا في وكالة التشغيل.

حيث يتبين أن 15% من المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم التسجيل بوكالة التشغيل، مقابل 01.54% من المبحوثات من جنس الإناث.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثات الإناث اللواتي صرحن بالتسجيل في وكالة التشغيل بنسبة 98.46%، مقابل 85% من المبحوثين من جنس الذكور.

وعليه يمكننا القول ان الإقبال على التسجيل في وكالة التشغيل كبير ويمثل نسبة عالية جدا لكلا الجنسين سواء الشباب الجامعي الإناث أو الذكور، إلا أنّه تم تسجيل النسبة الأعلى والكبيرة من المبحوثات الإناث اللواتي سجلنا في وكالة التشغيل للاستفادة من مناصب عقود ما قبل التشغيل خلال السنوات التي تسبق سنة 2008، وقت الشروع في تطبيق وتنفيذ برنامج عقود الإدماج المهني المخصص للجامعيين، وكذلك الحاصلين على شهادات ومؤهلات من معاهد التكوين المهني ابتداء من شهر جوان 2008، لكن على الأغلب ذلك بجعل من المبحوثين سواء ذكور ومبحوثات من جنس الإناث يقومن بالمضي قدما على التسجيل في وكالة التشغيل لاستغلال فرصة الاستفادة بمنصب من مناصب عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني على اعتبار أن الشباب الجامعي من الذكور لهم فرص أخرى للعمل والتشغيل في قطاعات ومؤسسات أخرى، سواء بممارسة أعمال مؤقتة او التوجيه إلى التجنيد العسكري في إحدى أجهزة الدولة للأمن والدفاع الوطني، على عكس الإناث أين تتقلص أمامهم فرصة حصولهم على مناصب عمل مؤقتة أو دائمة مباشرة بعد التخرج الجامعي، ولذلك تجدهن

أكثر إقبالا وتوجها لوكالة التشغيل منتظرين إرسال لهم القبول بالحصول على مناصب عمل في إطار برنامجي عقود ما قبل التشغيل سابقا، وبعدها لاحقا تم تطبيق مناصب عقود الإدماج المهني ينتظرن الاشتغال بهذه المناصب واكتساب الخبرة إلى حين يتم إدماجهن في مناصب عمل دائمة.

جدول رقم (31): يوضح مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب الجنس

الجنس / المشاركة في مسابقات التوظيف	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	74	%74	233	%89.62	307	%85.28
لا	26	%26	27	%10.38	53	%14.72
المجموع	100	%100	260	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (31) مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب الجنس، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 85.28% من المبحوثين الذين صرحوا بالمشاركة في مسابقات التوظيف على الجنس، مقابل 14.72% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم المشاركة في مسابقات التوظيف.

ويتبين أيضا أن نسبة 26% من المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم المشاركة بمسابقات التوظيف، مقابل 10.38% من المبحوثات الإناث.

كما يلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثات الإناث اللواتي صرحن بالمشاركة في مسابقات التوظيف بنسبة 89.62%، مقابل 74% من المبحوثين الذكور.

وعليه يمكننا القول بأن الجنس يؤثر على المشاركة في مسابقات التوظيف، ولاحظنا أن المبحوثات الإناث أكثر إقبالا على المشاركة بمسابقات التوظيف المعلن عنها بفتح مناصب عمل مالية حسب التخصصات المعروضة من أجل اجتيازها محاولة بالفوز بأحد مناصبها.

جدول رقم (32): يوضح مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب إضافة تكوين آخر إضافي

إضافة تكوين آخر إضافي / المشاركة في مسابقات التوظيف	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	210	%84	97	%88.18	307	%85.28
لا	40	%16	13	%11.82	53	%14.72
المجموع	250	%100	110	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (32) مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب إضافة تكوين آخر إضافي، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 85.28% من المبحوثين الذين صرحوا بالمشاركة في مسابقات التوظيف على إضافة تكوين آخر إضافي، مقابل 14.72% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم المشاركة في مسابقات التوظيف.

ويتبن أيضا أنّ 16% من المبحوثين الذي قاموا بإضافة تكوين أخر إضافي صرحوا بعدم المشاركة في مسابقات التوظيف، مقابل 11.82% من المبحوثين الذين لم بقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي.
كما يلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر صرحوا بمشاركاتهم في مسابقات التوظيف بنسبة 88.18 %، مقابل نسبة 84% من المبحوثين الذين يرغبون في إضافة تكوين آخر إضافي.

ومنه يمكننا القول بأن إضافة تكوين آخر إضافي أو عدم إضافته حسب تصريح المبحوثين في مطلق الأحوال هم يشاركون في مسابقات التوظيف، والنسبة التي تمثل غالبية المبحوثين وتقدر بـ 85.28 % من المبحوثين الذين شاركوا في معظم المسابقات المفتوحة والمعلنة عن فتح مناصب عمل دائمة حسب التخصصات المطلوبة، بحيث نجد نسبتين متقاربتين إلى حد ما، وهما 88.18% من الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر مقابل نسبة قريبة جدا لها والتي تمثل 84%من المبحوثين الذين صرحوا بإضافة تكوين آخر، وعليه هذه المعطيات تظهر أن عملية إضافة تكوين أخر إضافي، أو عدم إضافة تكوين آخر يفسر لنا أن أغلبية أفراد العينة يشاركون في مسابقات التوظيف ولا يضعون أي فرصة مدعمة للحصول عمل دائم، وذلك بتأكيد أن التخصص الجامعي كافي ومؤهل لنيل الشباب الجامعي فرصته في العمل وتوظيفه بصفة دائمة، فأما إضافة تكوين آخر إضافي فهو يعزز الفرصة

لاختصار الوقت على المتخرجين الجامعين خاصة إذا كانوا متمكنين من أساسيات الإعلام الآلي، هذه السمة تساعدهم في طرق وآليات البحث في المواقع الإلكترونية في مختلف القطاعات عن مناصب شاغرة يحاولون استغلال ذلك للفوز بمناصب عمل دائمة .

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين المشاركة في مسابقات التوظيف وبين إضافة تكوين آخر إضافي، حيث يتبين أن غالبية المبحوثين لأفراد عينة دراستنا، شاركوا عدة مرات في مسابقات التوظيف من أجل نيل مناصب عمل دائمة والتخلص من شبح البطالة أو العمل بصيغة عقود مؤقتة، سواء عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج المهني، ينتظرون بين الحين والآخر إرسال مناصب مالية محددة قد لا تفي بحجم طلبات العمل المودعة والمصنفة وفق تواريخ إيداع ملفات العمل وكذلك على حسب التخصصات المطلوبة.

جدول رقم (33): يوضح أسباب البحث عن عمل المؤقت للمبحوثين حسب الجنس

الجنس / أسباب البحث عن عمل مؤقت	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
توفير دخل مادي	49	%66.22	71	%46.71	120	%53.10
اكتساب الخبرة المهنية	17	%22.97	73	%48.03	90	%39.82
لملأ الفراغ	8	%10.81	8	%5.26	16	% 07.08
المجموع	74	%100	152	%100	226	%100

يوضح الجدول رقم (33) أسباب البحث عن العمل المؤقت للمبحوثين حسب الجنس، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أن 53.10% من المبحوثين الذين صرحوا بأن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى توفير الدخل المادي، مقابل 39.82% من المبحوثين، الذين صرحوا بأسباب البحث عن العمل المؤقت يعود لاكتساب الخبرة المهنية، في حين 07.08 %من المبحوثين صرحوا بأن البحث عن العمل المؤقت يعود لسبب ملأ الفراغ.

ويتبن أيضا أن 10.81% من المبحوثين الذكور يرون من أسباب البحث عن العمل المؤقت يعود إلى ملأ الفراغ، مقابل 05.26% من المبحوثات الإناث، ويتبين أيضا 48.03% من المبحوثات من

جنس الاناث يرون أن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى اكتساب الخبرة المهنية، مقابل 22.97% من المبحوثين الذكور.

ويلاحظ ارتفاع كبير يتجاوز 50 بالمئة ويمثل نسبة المبحوثين الذكور الذين يرون أن من أساب البحث عن عمل مؤقت، يعود إلى توفير وجمع الدخل المادي بنسبة 66.22%، مقابل 46.71% من المبحوثات الإناث.

وعليه يمكننا القول أنّ هناك علاقة بين الجنس وبين أسباب البحث عن العمل المؤقت، والسبب الأعلى نسبة من للبحث عن العمل الموقت هو من أجل توفير وجمع مدخول مادي من المبحوثين من جنس الذكور بنسبة 66.22% مقابل 46.71% من المبحوثات من جنس الإناث.

ونلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذكور الذين يسعون البحث عن العمل المؤقت، من أجل السعي لتوفير وجمع مدخول مادي، من أجل تأمين مستقبلهم وجمع المال من أجل الزواج وتكوين الأسرة وإنجاب الأبناء.

في حين نجد المبحوثات الإناث يبحثن عنن العمل المؤقت بأعلى نسبة التي تقدر بـ 48.03%، لسبب اكتساب الخبرة المهنية.

ومنه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين أسباب البحث عن العمل المؤقت وجنس المبحوثين، من حيث تركيز المبحوثين الذكور على سبب توفير وجمع المدخول المادي، في حين نجد المبحوثات الإناث يبحثن عن العمل المؤقت من أجل اكتساب الخبرة المهنية التي تدعم وتعزز فرصة نيل مناصب عمل دائمة، أو يتم ادماجهن في أحد المناصب اللواتي كن يعملن فيها عاملات أو موظفات بصفة مؤقتة.

جدول رقم (34): يوضح أسباب البحث عن عمل مؤقت للمبحوثين حسب إضافة تكوين آخر إضافي

إضافة تكوين آخر / أسباب البحث عن عمل مؤقت إضافي	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
توفير دخل مادي	80	%50.63	40	%58.82	120	%53.10
اكتساب الخبرة المهنية	65	%41.14	25	%36.77	90	%39.82
لملأ الفراغ	13	%08.23	3	%04.41	16	%07.08
المجموع	158	%100	68	%100	226	%100

يوضح الجدول رقم (34) أسباب البحث عن العمل المؤقت للمبحوثين حسب إضافة تكوين أخر إضافي، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أن 53.10% من المبحوثين الذين صرحوا بأن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى توفير الدخل المادي على إضافة تكوين آخر إضافي، مقابل 39.82% من المبحوثين، الذين صرحوا بأسباب البحث عن العمل المؤقت يعود لاكتساب الخبرة المهنية، ومقابل07.08 %من المبحوثين الذين صرحوا بأن البحث عن العمل المؤقت يعود لسبب ملأ الفراغ.

ويتبن أيضا أن 08.23% من المبحوثين الذي قاموا بإضافة تكوين آخر إضافي يرون من أسباب البحث عن العمل المؤقت يعود إلى ملأ الفراغ، مقابل 04.41% من المبحوثين الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي، ويتبين أيضا 41.14% من المبحوثين الذين أضافوا تكوين آخر إضافي يرون أن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى اكتساب الخبرة المهنية، مقابل 36.77% من المبحوثين غير مضافين تكوين آخر إضافي إلى تكوينهم ومؤهلهم الجامعي.

ويلاحظ ارتفاع كبير يتجاوز 50 % بالمئة ويمثل نسبة المبحوثين الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر إضافي يرون أن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى توفير وجمع الدخل المادي بنسبة 58.82%، مقابل 50.63% من المبحوثين الذين أضافوا تكوين آخر إضافي.

وعليه يمكننا القول أنّ هناك علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي، وبين أسباب البحث عن العمل المؤقت، والسبب الأعلى نسبة من للبحث عن العمل الموقت هو من أجل توفير وجمع مدخول مادي

من المبحوثين من الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر بنسبة 58.82%، مقابل 50.63% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم أضافوا تكوين آخر إضافي.

وعليه يمكننا القول بأن المبحوثين الأكثر سعيا للبحث عن العمل المؤقت من أجل جمع وتوفير المال والمدخول المادي هم أعلى نسبة تمثل 58.63 %، في حين نجد نسبة قريبة لها نوعا ما تمثل 50.63 % من الذين دعموا مؤهلهم وشهادتهم الجامعية بتكوينات أخرى من أجل الفوز بفرصة عمل دائمة، ولعل أحد المؤشرات التي تؤكد أن إضافة تكوين آخر إضافي يمنح الشباب الجامعي الخبرة المهنية تمثل نسبتها 41.14% من خلال ممارسات في مهن مؤقتة، إلى حين يتم ترسيم هؤلاء الأفراد الذين بحثوا وعملوا في أعمال مؤقتة وإدماجهم في مناصب عمل دائمة .

وعليه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين أسباب البحث عن العمل المؤقت وقيام المبحوثين في إضافة تكوينات أخرى إضافية سعيا وراء توفير وجمع المدخول المادي، وكذلك اكتساب الخبرة المهنية التي تدعم وتعزز فرصة نيل مناصب عمل دائمة أو يتم إدماج الشباب الجامعي المكون خلال سنواته الجامعية في أحد المناصب للذين اشتغلوا فيها كموظفين أو عاملين بصفة مؤقتة، مدعمين ذلك بإضافة تكوينات أخرى إضافية منها التعليم والتمكين من أساسيات الإعلام الآلي، أو حتى امتهان تكوينات أخرى تختلف تماما عما تم تلاقيهم وتعلمهم من خلال دراستهم الجامعية كما وجدناها من خلال استجوابنا للمبحوثين، وأفادونا بأنهم حاولوا التعلم والتكوين بأعلى النسب في الإعلام الآلي ثم تأتي بعدها اللغات الأجنبية، لتأتي تكوينات أخرى تقيدهم في حياتهم العملية والخاصة ويمكن الاطلاع على جدول الخاص بالتكوينات التي أضافوها أفراد عينة دراستنا في جداول البيانات العامة.

جدول رقم (35): يوضح أسباب البحث عن عمل مؤقت للمبحوثين حسب حالتهم المدنية

الحالة المدنية / أسباب البحث عن عمل مؤقت	أعزب		متزوج		مطلق		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
توفير دخل مادي	69	%53.08	49	%52.69	02	%66.67	120	%53.10
اكتساب الخبرة المهنية	51	%39.23	38	%40.86	01	%33.33	90	%39.82
لملأ الفراغ	10	%07.69	06	%06.45	/	/	16	%07.08
المجموع	130	%100	93	%100	03	%100	226	%100

يوضح الجدول رقم (35) أسباب البحث عن العمل المؤقت للمبحوثين حسب الحالة المدنية، حيث يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن 53.10% من المبحوثين الذين صرحوا بأن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى توفير الدخل المادي على الحالة المدنية، مقابل 39.82% من المبحوثين الذين صرحوا بأسباب البحث عن العمل المؤقت يعود لاكتساب الخبرة المهنية، ومقابل07.08 %من المبحوثين الذين صرحوا بأن البحث عن العمل المؤقت يرجع لسبب ملأ الفراغ.

ويتبن أيضا أن 07.69% من المبحوثين الذين حالتهم المدنية عزاب (أعزب) يرون من أسباب البحث عن العمل المؤقت يرجع إلى ملأ الفراغ والوقت، مقابل 06.45% من المبحوثين الذين ينتمون إلى فئة المتزوجين، ويتبين أيضا 40.86% من المبحوثين المتزوجون يرون أن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى اكتساب الخبرة المهنية، مقابل 39.23% من المبحوثين العزاب، مقابل 33.33% من المبحوثين المطلقين أو الذي حالتهم الاجتماعية تنتمي إلى فئة المطلقين.

ويلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذين صرحوا بأن حالتهم المدنية مطلقين، وسبب بحثهم العمل المؤقت يعود إلى توفير وجمع الدخل المادي بنسبة 66.67%، مقابل 53.08% من المبحوثين الذين حالتهم المدنية عزاب، مقابل 52.69% من المبحوثين الذين حالتهم المدنية متزوجون.

وعليه يمكننا القول بأن المبحوثين الأكثر سعيا للبحث عن العمل المؤقت من أجل جمع وتوفير المال وتحصيل المدخول المادي هم أعلى نسبة، والذين يمثلون نسبة 66.67% من المبحوثين المطلقين في حين نجد النسبتين القريبيتين من بعضهما الأولى تمثل 53.08% من المبحوثين العزاب،

تليها نسبة قريبة جدا لها تقدر بـ 52.69 % من المبحوثين المتزوجون (حالتهم المدنية والاجتماعية تنتمي إلى فئة المتزوجين)، هذا يفسر لنا تأثير وضعية الحالة الاجتماعية التي ينتمي إليها أفراد عينة دراستنا على أسباب البحث عن العمل المؤقت، والذي يأتي بأكبر نسبة ممّن ينتمون إلى فئة المطلقين كونهم معنيون بمسألة توفير نفقات الأبناء التي تقرها المحكمة لصالح الأبناء بعد الانفصال والطلاق، هذا بالنسبة لحالة المبحوثين الذكور، أما إذا كانوا المبحوثين من جنس الإناث كذلك نجد الأمهات عموما يسعين إلى توفير المال وجمعه من أجل تلبية احتياجات أفراد أسرتهم وأبنائهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد نسبة العزاب مرتفعة الذين صرحوا لسبب البحث عن العمل المؤقت من أجل جمع وتوفير المال وذلك بغية الادخار المال لتأمين مستقبلهم، وإقبالهم على الارتباط والزواج من أجل إنجاب الأبناء.

وعليه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين أسباب البحث عن العمل المؤقت والحالة المدنية للمبحوثين سعيا وراء توفير وجمع المدخول المادي حسب ما تفتضيه الحالة الاجتماعية للمبحوثين، من هم أكثر احتياجا وطلبا للمدخول المادي وفق الترتيب التالي أولها نسبة للمطلقين ثم الذين حالتهم المدنية تنتمي إلى فئة العزاب، في حين نجد المتزوجين أكثر استقرارا اجتماعيا يحتاجون المال أقل أثرا من الفئات الأخرى، وكذلك من أسباب اكتساب الخبرة المهنية التي تدعم وتعزز فرصة نيل مناصب عمل دائمة، ويتم إدماج الشباب الجامعي المكون خلال سنواته الجامعية في أحد المناصب للذين اشتغلوا فيها بصفة مؤقتة.

وهنا نستنتج أنه مهما تكن الحالة المدنية للمبحوثين هم مضطرين للبحث عن أعمال مؤقتة توفر لهم المال والمدخول المادي في ظل الظروف المهنية التي يعيشونها، بحكم أنهم يشتغلون في مناصب عمل تعاقدية (المبحوثين الذين يشتغلون بمناصب عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني) مدخولها الشهري لا يكفي ولا يفي بغرض احتياجاتهم، واحتياجات أفراد أسرهم من الأبناء خاصة الأساسية من ضروريات الحياة، وعليه يضطرون للاشتغال في وظائف وأعمال قد تكون خارج إطار تكوينهم الجامعي وممكن لا يتناسب مع كفاءتهم المهنية، يكون أدنى منها لكسب قيمة مضافة من الأموال تعينهم على تجاوز مصاعب الحياة وما تتطلب من إحتياجات الأفراد المبحوثين، وأفراد عائلاتهم وضرورياتهم الأساسية.

جدول رقم (36): يمثل علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي بإضافة تكوين آخر

إضافة تكوين آخر إضافي / توقع الحصول على عمل بعد التخرج	إضافة التكوين		عدم إضافة التكوين		المجموع	
	نعم		لا			
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
نعم	85	%34	35	%31.52	120	%33.33
لا	165	%66	75	%68.18	240	%66.67
المجموع	250	%100	110	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (36) علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي بإضافة تكوين آخر إضافي، ويتبين لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة 66.67% من المبحوثين الذين لا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، على التصريح بإضافة تخصص آخر مقابل 33.33% من المبحوثين الذين يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.

ويظهر لنا أيضا أن نسبة 34% من المبحوثين الذين صرحوا بإضافة تكوين أخر إلى التكوين الجامعي، ويتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، مقابل 31.52% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر.

في حين نجد ارتفاع وتقارب في نسبتي المبحوثين الذين صرحوا برأيهم في عدم إضافة تكوين آخر، ولا يتوقعون الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي بنسبة 68.18%، مقابل 66% من المبحوثين الذي كان تصريحهم بتأييد فكرة إضافة تكوين آخر.

وعليه يمكن القول بأن إضافة تكوين آخر إضافي إلى التكوين الجامعي، يمكن أن يدعم الفرصة للمتخرجين الجامعين في الحصول على فرصة عمل بعد تخرجهم الجامعي، في حين غالبية المبحوثين يظهر لهم من خلال احتكاكهم مع من سبقوهم في التخرج الجامعي، أن الفوز بفرصة عمل سواء مؤقتة أو دائمة تحتاج إلى إضافة تكوين آخر إضافي سواء التكوين في الإعلام الآلي بإتقان أساسياته وبرمجياته، وكذلك تحسين مستوى التكوين اللغوي في اللغات الأجنبية، بمعنى اكتساب لغة تسمح للمتخرجين الجامعيين في التعاملات حسب ما يقتضيه قطاع العمل المطلوب، للذين يشتغلون فيه بعد التخرج الجامعي.

ومنه نستنتج أن إضافة تكوين آخر قد يؤثر على توقع المبحوثين في الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، وذلك بتعزيز فرصة حصولهم على عمل وتقليص فترة بطالتهم مع نظرائهم من الذين اكتفوا فقط بمستوى التكوين الجامعي.

جدول رقم (37): يوضح إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الجنس

الجنس / أودعت طلبات العمل	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	79	%79	235	%90.38	314	%87.22
لا	21	%21	25	%09.62	46	%12.78
المجموع	100	%100	260	%100	360	%100

يوضح الجدول رقم (37) إمكانية إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الجنس، ويتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة 87.22% من المبحوثين الذين أودعوا طلبات عمل الجنس، مقابل 12.78% من المبحوثين الذين لم يودعوا طلبات العمل.

ويظهر لنا أيضا أن نسبة 21% من المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، مقابل 09.62% من المبحوثات الإناث اللواتي صرحن بعدم إيداع ملفات عمل على مستوى وكالات التشغيل.

في حين نجد ارتفاع كبير للمبحوثين من جنس الإناث اللواتي صرحن بإيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل بنسبة 90.38%، مقابل 79% من المبحوثين من جنس الذكور.

وعليه يمكننا القول أن هناك علاقة بين جنس المبحوثين والإقبال على إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، بحيث نجد الإقبال كبير بنسبة عالية جدا بالنسبة للمبحوثات الإناث من خلال إيداع ملفات طلبات عملهن على مستوى وكالات التشغيل، في انتظار فرصة الاتصال بهن وإعطائهن دعوة القبول لتباشرن العمل في إطار صيغة مناصب عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج المهني.

في المقابل نجد نسبة معتبرة تمثل المبحوثين الذكور قاموا بالإقدام على إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، لكن لهم توجهات أخرى للبحث عن العمل سواء بالقبول بأي عمل مؤقت حتى وإن كان أقل من كفاءتهم المهنية، وخارج تخصصاتهم الجامعية المدروسة، وهناك توجهات أخرى

للذكور أيضا نحو الإقبال على وكالة أخرى ألا وهي وكالة دعم تشغيل الشباب لونساج سابقا، من أجل البدء في إنشاء مشاريع خاصة بهم في إطار مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

وعليه يمكننا ان نستنتج أن الإقبال بأعداد كبيرة نحو وكالات التشغيل من أجل إيداع ملفات طلبات عمل، وذلك تجسيدا للثقة الكبيرة لهذه الوكالة التي تتيح الفرصة للمتخرجيين الجامعيين من أجل نيل فرصة الاستفادة من مناصب عمل، سواء كانت عقود ما قبل التشغيل كانت على مستوى وكالات التشغيل وبعدها أصبحت تابعة لمديرية النشاط الاجتماعي، وعقود الإدماج المهني تابعة لوكالات التشغيل التي تخضع طالبي العمل للترتيب التسلسلي وفق تواريخ إيداع ملفات طلبات العمل، وحسب الشهادات الجامعية المتحصلين عليها، للاستفادة من مناصب عمل وان كانت مؤقتة يشتغلون بها ثم يدمجون بعدها في حدود عدد المناصب الشاغرة في المؤسسات التي تحتاج مناصب عمل مالية في إطار تخصصات معينة.

جدول رقم (38): يوضح سبب عدم التسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس

الجنس / سبب عدم التسجيل في الوكالة	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة
لا تثق فيها	01	%06.67	01	%25	02	%10.53
التوجه لفتح عمل خاص	14	%93.33	03	%75	17	%89.47
المجموع	15	%100	04	%100	19	%100

يوضح الجدول رقم (38) سبب عدم التسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أن 89.47% من المبحوثين الذين يعود سبب عدم تسجيلهم في الوكالة للتوجه بفتح عمل خاص على الجنس، مقابل10.53% من المبحوثين الذين يعود سبب عدم تسجيلهم في وكالة التشغيل إلى عدم الثقة فيها.

ويتبين أيضا أن 25% من المبحوثات الإناث اللواتي صرحن أن سبب عدم التسجيل في وكالة التشغيل يرجع إلى عدم الثقة فيها، مقابل 06.67% من المبحوثين الذكور.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذكور الذين صرحوا أن سبب عدم تسجيلهم في وكالة التشغيل يعود إلى الرغبة في التوجه لفتح عمل خاص بنسبة 93.33%، مقابل 75% من المبحوثات الإناث.

ووعليه يمكننا القول من خلال هذه المعطيات أن المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم تسجيلهم بوكالة التشغيل هم أكثر إقبالا على التوجه لإنشاء مشاريع خاصة بهم، من خلال الاتصال والتواصل بوكالة دعم تشغيل الشباب لونساج سابقا، مقارنة مع المبحوثات الإناث الأقل إقبالا نوعا ما على إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين الجنس للمبحوثين مع السبب في عدم التسجيل بوكالة التشغيل، وذلك للتوجه بالاستفادة من برنامج أخر ألا وهو دعم تشغيل الشباب في منح القروض والتسهيلات لإنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة، وإنشاء المؤسسات الناشئة لهم من خلال بلورة أفكارهم التي يحاولون تجسيدها على أرض الواقع مع الدولة في توفير الإمكانيات والتسهيلات الازمة للمضي قدما، من أجل خلف قيمة مضافة بإنشاء مؤسسات مصغرة وصغيرة تسمح بخلق مناصب عمل جديدة أخرى لتساهم في تقليص البطالة في المجتمع الجزائري.

المبحث الرابع: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

الجدول رقم (39): يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب الجنس

الجنس / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	16	59.26%	04	33.33%	20	51.28%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	06	22.22%	06	50%	12	30.77%
لتحقيق رغبة شخصية	02	07.41%	02	16.67%	04	10.26%
لكسب المال والربح السريع	03	11.11%	/	/	03	07.69%
المجموع	27	100%	12	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (39) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب الجنس، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية، تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، في حين 07.69% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا أن نسبة 11.11% من المبحوثين الذكور يرون أن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى كسب المال والربح السريع.

في حين نجد أنّ نسبة 16.67% من المبحوثات الإناث يرون أن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى تحقيق الرغبة الشخصية، مقابل نسبة 07.41% من المبحوثين الذكور، ونجد أيضا أن نسبة 50% من المبحوثات الإناث يرون أن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 22.22% من المبحوثين الذكور.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذكور الذين يرون أن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن بنسبة 59.26%، مقابل نسبة 33.33% من المبحوثات الإناث.

وعليه يمكننا القول أنّ المبحوثات الإناث كان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى حاجتهن في اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم، أما المبحوثين الذكور فيرجعون سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى أن المعدات التي يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم باهظة الثمن، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة.

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين جنس المبحوثين وسبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، خاصة الإحتياج لدعم مادي آخر في شراء المعدات الباهظة الثمن لدى جنس المبحوثين من الذكور، وكدا السعي من أجل اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم لدى المبحوثات الإناث.

الجدول رقم (40): يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب السن

السن / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	30 – 27		34 – 31		40 – 35		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	01	33.33%	09	47.37%	10	58.82%	20	51.28%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	01	33.33%	06	31.58%	05	29.41%	12	30.77%
لتحقيق رغبة شخصية	01	33.34%	01	05.26%	02	11.77%	04	10.26%
لكسب المال والربح السريع	/	/	03	15.79%	/	/	3	07.69%
المجموع	03	100%	19	100%	17	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (40) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب السن، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن على السن، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية، تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، ومقابل07.69 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا نسبة 15.79% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين 31–34 سنة بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب كسب المال والربح السريع.

ونجد أيضا نسبة 33.34% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم مابين 27–30 سنة، لأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى رغبتهم الشخصية، مقابل نسبة 11.77%

من المبحوثين الذين أعمارهم ما بين 35-40 سنة، مقابل نسبة 05.26 %من المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين 31-34 سنة.

ونجد أيضا نسبة 33.33% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين 27-30 سنة، بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب اكتسابهم خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 31.58% من المبحوثين الدين يتراوح سنهم مابين 31-34 سنة، مقابل نسبة 29.41% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين 35-40 سنة.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين 35-40سنة بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن بنسة 58.82% ، .مقابل نسبة 47.37% من المبحوثين الذين يتراوح سنهم مابين 31-34 سنة، ومقابل نسبة 33.33% من المبحوثين الذي يتراوح سنهم مابين بين 27-30 سنة.

وعليه يمكننا القول أنّ المبحوثين الذي سنهم يتراوح ما بين 35 -40 كان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى احتياجهم لدعم المعدات الباهظة الثمن، واستنتجنا أنه تمنح القروض بهذا الشكل للشباب الجامعي الأكثر نضجا في السن وفق مبدا الأولوية، أما باقي الأعمار للمبحوثين تمنح على حسب مؤشرات أخرى متابينة (لاكتساب الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير وإدارة مشاريعهم، ولتحقيق رغباتهم الشخصية بتجسيد أفكارهم وإبداعاتهم فيها، وكذا السعي وراء كسب المال والربح السريع بان يصيحوا من أصحاب مشاريع خاصة)، كل هذه العوامل التي يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة.

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين السن للمبحوثين وسبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، خاصة الاحتياج لدعم مادي آخر في شراء المعدات الباهظة الثمن لدى المبحوثين الذي سنهم 35-40 سنة، بحيث تعطى المشاريع لذوي السن الناضج حتى يقدروا قيمة القرض ويتحملون مسؤوليتهم اتجاه القرض لإنجاز مشاريعهم الصغيرة.

الجدول رقم (41): يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	عازب		متزوج		مطلق		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	02	18.18%	17	62.96%	01	100%	20	51.28%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	05	45.46%	07	25.93%	/	/	12	30.77%
لتحقيق رغبة شخصية	02	18.18%	02	07.41%	/	/	04	10.26%
لكسب المال والربح السريع	02	18.18%	01	03.70%	/	/	03	07.69%
المجموع	11	100%	27	100%	01	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (41) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب الحالة المدنية ، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن على الحالة المدنية، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، ومقابل07.69% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا أن نسبة 18.18% من المبحوثين العزاب الذين يرون أنّ سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب كسب المال والربح السريح، مقابل نسبة 03.70% من المبحوثين المتزوجين.

في حين نجد أيضا نسبة 18.18% من المبحوثين العزاب الذين يرون بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبتهم الشخصية، مقابل نسبة 07.41% من المبحوثين المتزوجين، ويتبين كذلك أن نسبة 45.46% من المبحوثين العزاب الذين يرون بسبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، يعود إلى سبب اكتسابهم إلى الخبرة العملية الميدانية تمكننهم من تسيير إدارة مشارعهم، مقابل نسبة 25.93% من المبحوثين المتزوجين.

ويلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين المطلقين الذين يرون بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن بنسبة 100%، مقابل نسبة 62.96% من المبحوثين المتزوجين ، ومقابل نسبة 18.18 من المبحوثين العزاب.

وعليه يمكننا القول بأن الحالة المدنية للمبحوثين المستنفدين من وكالة لونساج في منح القروض المصغرة والذي يعود إلى سبب اختيارهم لها لدعم المعدات الباهظة الثمن هم من فئة المطلقين بأعلى نسبة، ثم تليها فئة المبحوثين المتزوجين، في حين نجد نسب أقل قيمة لبقية الأسباب الأخرى لاختيار وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة، وذلك من أجل اكتساب الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم هم من فئة العزاب، وتبقى الأسباب الأخرى منخفضة ومتباينة بين الحالات المدنية الثلاث وفقا لتحقيق الرغبة الشخصية، وكذا كسب المال والربح السريع، من أجل إنشاء وإنجاز المشاريع في صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين الحالة المدنية وبين الأسباب التي أدت إلى اختيار وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة، بحيث تعطى الأولوية للمتخرجين الجامعيين المطلقين والمتزوجون بحكم أنهم يمتلكون علاقات إنسانية وارتباطات عملية واسعة نوعا ما مقارنة مع المتخرجيين الجامعيين العزاب.

الجدول رقم (42): يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب سنة التخرج

سنة التخرج / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	2005- 2000		2011- 2006		2015-2012		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	04	57.14%	16	53.33%	/	/	20	51.28%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	02	28.57%	09	30%	01	50%	12	30.77%
لتحقيق رغبة شخصية	01	14.29%	02	06.67%	01	50%	04	10.26%
لكسب المال والربح السريع	/	/	03	10%	/	/	03	07.69%
المجموع	07	100%	30	100%	02	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (41) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب سنة التخرج الجامعي، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية، تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، ومقابل07.69% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا نسبة 10% من المبحوثين الذين تخرجوا ما بين سنوات 2006-2011 صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى كسب المال والربح السريع.

في حين نجد أنّ نسبة 50% من المبحوثين الذين تخرجوا مابين سنوات 2012-2015، يرون بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى تحقيق الرغبة الشخصية لديهم، مقابل نسبة 14.29% من المبحوثين الذين تخرجوا ما بين السنوات 2000-2005، ومقابل 6.67%المبحوثين الذين تخرجوا ما بين السنوات 2006-2011.

ونجد أيضا أن نسبة 50% من المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات ما بين 2012-2015 بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى البحث عن اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 30% من المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات مابين 2006-2011، ومقابل نسبة 28.57% من المبحوثين الذين تخرجوا خلال سنوات مابين 2000-2005.

ويلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات ما بين 2000-2005 هم يرون أن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود أن المعدات التي يحتاجوها باهظة الثمن بنسبة، مقابل 57.14% من المبحوثين الذين تخرجوا خلال السنوات ما بين 2006-2011.

وعليه يمكننا القول بأن الشباب المتخرجين جامعيا بسنوات أقدمية طويلة نوعاما خاصة منذ الفترة 2000-2005 إلى الفترة الثانية 2006-2011 تفطنوا إلى التوجه نحو وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة ، بعدما واجهوا فترة ليس بالقصيرة من معاناتهم من شبه البطالة أو الاشتغال في مناصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج المهني، هذا إذا أتيحت لهم الفرصة لذلك، ونجد الأعداد الكبيرة منهم من لم تتاح لهم الفرصة بالعمل في المناصب المذكورة سالفا، وعليه فكروا في إنشاء مشاريع خاصة في ظل تشجيع الدولة للشباب بصفة عامة والجامعي والمؤهل بصفة خاصة، بمنحهم كافة الإمكانيات والتسهيلات لإجراء القيام بإنشاء مؤسسات مصغرة الهدف منها خلق فرص عمل أخرى لطالبي العمل (بطالين أو يعملون بصفة مؤقتة).

ومنه نستنتج أنه هناك علاقة بين الأقدمية في سنوات التخرج وبين معرفة أسباب إختيار لوكالة لونساج بمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة، ولعل أكبر نسبة تعود إلى المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن ولا تكفيهم إمكانياتهم الخاصة لابد من أخذ دعم مادي وتجهيزي لكافة الوسائل التي يحتاجها الشباب المتخرجين الجامعيين لإنجاح وتطوير مؤسساتهم الخاصة، والمساهمة في تطوير

الاقتصاد الوطني بتقديم قيمة مضافة ماليا وكذا خلق فرص عمل جديدة تستقطب طالبي العمل والباحثين عنه.

الجدول رقم (43): يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب إضافة تكوين آخر إضافي

إضافة تكوين آخر اضافي / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	17	53.1%	3	42.9%	20	51.28%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	10	13.3%	2	28.6%	12	30.77%
لتحقيق رغبة شخصية	3	9.4%	1	14.3	4	10.26%
لكسب المال والربح السريع	2	6.3%	1	14.3%	3	07.69%
المجموع	34	100%	7	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (43) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب إضافة تكوين آخر إضافي، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن على إضافة تكوين آخر إضافي، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، ومقابل07.69% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا 14.3% من المبحوثين الذين لم يقوموا بإضافة تكوين آخر لأن سبب إختيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى الكسب والربح السريع، مقابل 6.3 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم أضافوا تكوين أخر إضافي، في حين نجد أن 14.3% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين

آخر يرون لأن سبب اختيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود لتحقيق الرغبة الشخصية لديهم، مقابل 9.4% من المبحوثين من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر.

ونجد أيضا 28.6% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر يرون لأن سبب اختيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى اكتساب خبرة عملية، مقابل 13.3% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم أضافوا تكوين آخر إضافي، كما يلاحظ ارتفاع نسبة المبحوثين الذين اضافو تكوين آخر، يرون لأن سبب اختيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن بنسبة 53.1%، مقابل 42.9% من المبحوثين الذين صرحوا بعدم إضافة تكوين آخر إضافي.

ومنه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي وبين توجيه الأسباب التي دفعت المبحوثين إلى اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة وذلك من خلال معرفة المعطيات والمعلومات لكافة المعدات والأجهزة التي يحتاجونها في إنجاز مشاريعهم الخاصة ، بحيث أن إضافة تكوين آخر يدعم التكوين والتأهيل الجامعي من خلال فهم وتطبيق مختلف الإجراءات والسبل لتسهيل إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة لمشاريع خاصة بالنسبة للشباب الجامعي المكون والمؤهل علميا والمدعم لكفاءاته من خلال إضافة تكوينات أخرى حسب ما تفتضيه الحاجة في تطوير وإنجاح المشاريع الخاصة خاصة في ظل المنافسة القوية من أجل تحسين مستوى الجودة والمردودية لأداء تلك المؤسسات الصغيرة وتطويرها وإنجاحها وتوسيعها من حيث المداخيل المادية وكذا زيادة راس المال البشري (فتح مناصب لموارد بشرية أخرى طالبة للعمل).

الجدول رقم (44): يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة نمن القروض المصغرة حسب التخصص المضاف

التخصص المضاف / سبب اختيار لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة	إعلام آلي		لغة أجنبية		تنمية بشرية		طبخ وحلويات وخياطة وتطريز		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
المعدات التي أحتاجها باهظة الثمن	5	55.6%	11	57.9%	1	50%	/	/	20	51.3%
اكتسبت خبرة عملية ميدانية تمكنني من تسيير إدارة مشروعي	4	44.4%	4	21.1%	1	50%	1	50%	18	30.8%
لتحقيق رغبة شخصية	/	/	2	10.5%	/	/	1	50%	4	10.3%
لكسب المال والربح السريع	/	/	2	10.5%	/	/	/	/	3	7.7%
المجموع	9	100%	19	100%	2	100%	2	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (44) سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة حسب الجنس، حيث يتبين أن نسبة 51.28% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن على الجنس، مقابل نسبة 30.77% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أنها تكسبهم خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم، مقابل نسبة 10.26% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب تحقيق رغبة شخصية لديهم، ومقابل07.69% من المبحوثين الذين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى الكسب للمال والربح السريع.

ويتبين أيضا 10.5 % من المبحوثين الذين صرحوا بأن التخصص المضاف يكمن في اللغة الأجنبية سبب اخيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى الكسب والربح السريع، في حين نجد 50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التخصص المضاف يكمن في الطبخ، الحلويات، الخياطة والتطريز سبب اخيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى تحقيق الرغبة الشخصية، مقابل 10.5 من المبحوثين الذين

صرحوا بأن التخصص المضاف يكمن في اللغة الأجنبية سبب اخيارهم لوكالة القروض المصغرة، في حين نجد أن 50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التخصص المضاف يكمن في الطبخ، الحلويات، الخياطة والتطريز سبب اخيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى اكتسابهم خبرة عملية، مقابل 50% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التخصص المضاف هو التنمية البشرية، ومقابل 44.4% من المبحوثين الذين صرحوا بان التخصص المضاف من الإعلام الآلي، ومقابل 21.1% من المبحوثين الذي صرحوا ان التخصص المضاف يتمثل في اللغة الأجنبية، ويلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذين صرحوا بالتخصص المضاف هو اللغة الأجنبية سبب اختيارهم لوكالة القروض المصغرة يعود إلى المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن بنسبة 57.5%، مقابل 55.6 من المبحوثين الذين صرحوا بأن التخصص المضاف يتمثل في الاعلام الألي، ومقابل 50 % من المبحوثين الذين صرحوا بان التخصص المضاف يكمن في التمية البشرية.

ومنه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة بين نوع التخصص المضاف وبين توجيه الأسباب التي دفعت المبحوثين إلى اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة وذلك من خلال التأكيد على أعلى نسبة هي توجه الشباب الجامعي إلى التكوين دراسة اللغات الأجنبية في المرتبة الأولى من خلال معرفة سبب اختيار وكالة لونساج لمنح القروض لانشاء المؤسسات المصغرة بسبب أن المعدات والأجهزة التي يحتاجونها في إنجاز مشاريعهم الخاصة، بحيث أن إضافة تكوين مضاف يدعم السيرة الذاتية للشباب الجامعي المتخرج بالتكوين والتأهيل الجامعي من خلال تعزيز الفرص ومعرفة مختلف الإجراءات والسبل لتسهيل إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة لمشاريع خاصة بالنسبة للشباب الجامعي المكون والمؤهل علميا والمدعم لكفاءاته من خلال إضافة تكوينات أخر كذلك تتمثل في تعليم والتمكين من أساسيات الإعلام الآلي وبرمجته حسب ما تفتضيه الحاجة في تطوير وإنجاح المشاريع الخاصة.

من أجل تحسين مستوى الجودة والرفع من مستوى الأداء لتلك المؤسسات الصغيرة وتطويرها وإنجاحها وتوسيعها على مؤسسات صغيرة ومتوسطة وممكن حتى إلى مؤسسات كبيرة.

جدول رقم (45): يوضح رأي المبحوثين في كفاية القرض حسب الجنس.

الجنس / القرض المستفيد منه كافي	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	17	62.96%	11	91.67%	28	71.79%
لا	10	37.04%	1	08.33%	11	28.21%
المجموع	27	100%	12	100%	39	100%

يوضح الجدول رقم (45) رأي المبحوثين في القرض وكفايته حسب الجنس، حيث يتبين من خلال هذا الجدول أنّ نسبة 71.79% من المبحوثين الذين صرحوا بأن القرض المستفاد منه كاف حسب الجنس، مقابل نسبة 28.21% من المبحوثين الذين صرحوا بأن القرض المستفاد منه غير كاف.

ويتبين أيضا أن نسبة 37.04% من المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم كفاية القرص المستفاد منه، مقابل نسبة 08.33 من المبحوثات الإناث.

ويلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثات الإناث اللواتي صرحن بأن القرض المستفاد منه كاف بنسبة 91.67%، مقابل نسبة 62.96 من المبحوثين الذكور.

وعليه يمكننا القول بأن هناك علاقة بين الجنس ورأي المبحوثين في قيمة القرض ومدى كفايته لهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة، حيث يتبين لنا أن المبحوثات الإناث يرون أن قيمة القرض المستفيدين منها كافية جدا لهم لتكملة مشاريعهم، على عكس المبحوثين الذكور الذي يرون أن قيمة القروض التي تمنحها الدولة غير كافية ويبقون دائما يطلبون المزيد ناهيك على أنه من خلال إجرائنا للدراسة الميدانية صرحن لي المبحوثات الإناث المقدمين على إنشاء مؤسسات مصغرة يطالبن بقروض أقل قيمة ماديا مقارنة مع ما يطلبونه الذكور، وذلك لتخوف المبحوثات الإناث من التأخر في تسديد قيمة القرض الذي ننكم يفرض عليهم إجراءات قانونية هم في غنى عنها، خاصة في ظل الارتباطات الاسرية المتحكمة في ذلك وعلى عكسهم المبحوثون الذكور أكثر اندفاعا ومغامرة في طلب المزيد من القيم المضافة في قيمة القروض لأنشاء وإنجاز مشاريعهم الخاصة في إطار مؤسسات مصغرة وصغيرة.

جدول رقم (46): يوضح الطرق المعتمدة للمبحوثين للاستفادة من القرض حسب الجنس

الجنس / الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
وضع الملف وانتظاره اتباع سيره عبر عدة مراحل	08	%29.63	06	%50	14	%35.89
علاقات وساطة	06	%22.22	/	/	06	%15.39
الإلحاح والزيارة المتكررة للوكالة	13	%48.15	06	%50	19	%48.72
المجموع	27	%100	12	%100	39	%100

يوضح الجدول رقم (46) الطرق المعتمدة للمبحوثين للاستفادة من القرض لأنشاء المؤسسات المصغرة حسب الجنس، حيث يتبين أن نسبة48.72% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض هو الإلحاح والزيارة المتكررة لوكالة لونساج، مقابل نسبة 35.89% من المبحوثين الذين صرحوا بأن الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض هي وضع الملف وانتظار اتباع سيره عبر عدة مراحل، ومقابل نسبة 15.39 من المبحوثين الذين صرحوا بأن الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض هي الاعتماد على علاقات الوساطة.

ويتبين أيضا أن نسبة 22.22 من المبحوثين الذكور يرون بأن الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض هو إعتمادهم على علاقات الوساطة.

في حين أنجد نسبة 50% من المبحوثات الإناث يرون بأنه من الطرق المعتمدة للاستفادة المبحوثين الذين صرحوا بأن الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض لإنشاء المؤسسات المصغرة هو وضع الملف وانتظار سيره عبر عدة مراحل، مقابل نسبة 29.63% من المبحوثين الذكور.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثات الإناث اللواتي يرون أنه من الطرق المعتمدة للاستفادة من القرض هو الالحاح والزيارة المتكررة بنسبة 50%، مقابل نسبة 48.15% من المبحوثين الذكور.

وعليه يمكننا القول بأن أعلى النسب كانت لجنس الإناث من المبحوثات في ترتيبها الأول كان إعتماد على طرق الإلحاح والزيارات المتكررة لوكالة لونساج من أجل التذكير والتأكيد على الضرورة الملحة

لحاجة القرض من أجل تجسيد أفكارهن في إنشاء مشاريعن الخاصة في أقرب الأوقات ونفس الأمر حتى بالنسبة للمبحوثين الذكور لكن باقل نسبة ليس ببعيدة عنها نوعا ما، ثم تليها المرتية الثانية كذلك هي للمبحوثات الإناث اللواتي يقترحن وضع الملف وانتظاره واتباع سيره عبر عدة مراحل أي بإجراءات قانونية تخضع لمبدأ الاولوية لأهمية المشروع المبتغ إنجازه وأهدافه الرامية لتجسيد إنجاز هذه المؤسسات على أرض الواقع.

ومنه نستنتج أن هناك علاقة بين جنس المبحوثين وتفكيرهم حول اختيار الطرق المعتمدة للاستفادة بمنح قروض لنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة واهم الطرق وأنجعها حسب رأي الإناث من المبحوثات هو الالحاح والزيارة المتكررة ووضع الملف وانتظار واتباع سيره حتى يتم الاستفادة من القرض لإنشاء المشاريع الخاصة.

الجدول رقم (47): يوضح علاقة التكوين الجامعي والمؤهل العلمي للمبحوثين يتناسب مع طبيعة القرض حسب الجنس

الجنس / تكوينك الجامعي ومؤهلك العلمي يتناسب مع طبيعة القرض	ذكر		أنثى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
يتوافق	21	%77.78	09	%75	30	%76.92
لا يتوافق	01	%03.70	/	/	01	%2.56
نوعا ما	05	%18.52	03	%25	08	%20.52
المجموع	27	%100	12	%100	39	%100

يوضح جدول رقم (47) علاقة التكوين الجامعي والمؤهل العلمي للمبحوثين يتناسب مع طبيعة القرض حسب الجنس، ويتبين من خلال هذا الجدول أن نسبة 76.92% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي للمبحوثين يتناسب مع طبيعة القرض حسب الجنس، مقابل نسبة 20.52% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي لا يتناسب مع طبيعة القرض، ومقابل 2.56% من المبحوثين الذين صرحوا بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي يتناسب نوعا ما مع طبيعة القرض .

ويتبين أيضا أن نسبة 03.70% من المبحوثين الذكور الذين يرون بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي لهم لا يتناسب مع طبيعة القرض.

وفي حين نجد أن نسبة 25% من المبحوثات الإناث اللواتي يرون بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي لهم يتناسب نوعا ما مع طبيعة القرض، مقابل نسبة 18.52% من المبحوثين الذكور.

ونلاحظ ارتفاع في نسبة المبحوثين الذكور الذين يرون بأن التكوين الجامعي والمؤهل العلمي لهم يتناسب مع طبيعة القرض بنسبة 77.78%، مقابل نسبة 75% من المبحوثين الإناث.

وعليه يمكننا القول ان الجنس يتناسب مع طبيعة تكوينهم الجامعي ومؤهلهم العلمي من اجل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثامن:

مناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

المبحث الرابع: الاستنتاج العام للدراسة.

المبحث الاول: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.

من خلال نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى القائلة " **تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات بمنحهم الأولوية في التوظيف**" توصلت الدراسة من خلال الكشف الميداني إلى:

- أغلب المبحوثين صرحوا بان سبب تسجيلهم في وكالة التشغيل حسب سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني يعود إلى اعتبارها طريقة من طرق التشغيل.
- معظم المبحوثين اكدوا على أن هناك علاقة بين سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين التصريح بسبب التسجيل في وكالة التشغيل، حيث سجلا أعلى نسبة للمبحوثين الذين استفادوا من مناصب عقود الإدماج المهني خلال سنتي 2009/2008.
- أغلب المبحوثين الذين إستفادوا من عقود الإدماج المهني خلال سنتي 2011/2010، صرحوا بأن سبب تسجيلهم بوكالة التشغيل يرجع لكون أنهم تم توجيههم إليها وليس اختيار شخصي حر.
- ان السبب الذي دفع المتخرجين الجامعيين للتسجيل في وكالة التشغيل يرجع الى محاولتهم معرفة مستجدات ومستحدثات التشغيل في سوق العمل والمناصب الشاغرة في مختلف القطاعات والمؤسسات العمومية والخاصة، على اعتبار تجسيد آليات الاتصال والتواصل بين وكالات التشغيل والفروع التابعة لها، من حيث تسجيل وإحصاء طالبي العمل ومن حيث عروض العمل الموجودة.
- أن جميع افراد عينة الدراسة من الجنسين يفكرون بإضافة تخصص إضافي ولكن عند الذكور بنسبة أعلى منه عند الاناث، لأنهم أكثر حرية في تصرفاتهم من أجل استغلال أية فرصة سانحة وجدت أمامهم بتعلم وإضافة تخصص إضافي ينفعهم في الحياة العملية.
- ان اغلب المبحوثات الإناث يكن تحت سيطرة ظروف عائلية أو ارتباطات أسرية تحول دون استفادتهن من التعلم والتفكير بإضافة تخصص إضافي للتخصص الجامعي الحاصل عليه خلال السنوات الجامعية.
- ان معظم المبحوثين من افراد العينة يفكرون بإضافة تخصص إضافي، سواء جامعي أو بعض التخصصات التي تدرس وفق مدارس معتمدة تمنح للمتكونين شهادات تدريب وتكوين، من شانها تعزز فرصة العمل والحصول على مناصب عمل دائمة، أو تساعد البعض في إنشاء مشاريع خاصة بهم في سياق إنشاء المؤسسات المصغرة أو الصغيرة تحت وصاية وكالة دعم الشباب لونساج سابقا.

- ان اغلب المبحوثين اكدوا بأن هناك علاقة بين سبب التأخر في ترسيمهم، بعدم أو نقص مناصب العمل في سوق العمالة، وتوقع الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي.
- غالبية المبحوثين يتوقعون عدم الحصول على العمل بعد التخرج الجامعي، وذلك نظرا لاحتكاكهم بزملائهم من الشباب المخرجين الجامعيين الذين يعانون من شبه البطالة، وتجد ملفاتهم مكدسة على مستوى وكالات التشغيل ينتظرون دورهم في الاستفادة من أحد صيغ برامج التشغيل سواء عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني.
- ان اغلب المبحوثين اكدوا بوجود صعوبة نوعا ما من حيث مسألة الاتصال والتواصل بمصلحة المستخدمين في مختلف القطاعات والمؤسسات العمومية والخاصة، من أجل أخذ المعلومات فيما يخص جديد واستحداث وجود أو عدم وجود مناصب شاغرة، تكون حسب طلبات الشباب من المتخرجين الجامعيين الباحثين عن العمل والهادفين للحصول على مناصب عمل دائمة.
- من خلال المعطيات المتحصل عليها تم التاكيد على ان اغلب المبحوثين الذين قاموا بإضافة تكوين آخر إضافي هم من الأفراد الذين أجازوا بأن البرنامج مفيد نوعا ما، بمعنى يعطي فرصة ودعم للشباب الجامعي الحاملين للشهادات الجامعية على استغلال فرص العمل والاشتغال من أجل الفوز والظفور بمنصب عمل دائم.
- ان اغلب المبحوثين اكدوا بوجود علاقة بين الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين إيداع ملفات العمل، تظهر من خلال تصريح المبحوثين التي بينت أن من بين 314 ملف إيداع عمل عل مستوى وكالات التشغيل، قد استفاد منهم 138 مبحوث في إطار صيغة مناصب عقود الإدماج المهني.
- ان معظم المبحوثين اعتبروا أن وكالة التشغيل طريقة من طرق وآليات التشغيل في المجتمع الجزائري، وفعليا شرع بضرورة التسجيل في وكالة التشغيل واستخراج البطاقة الزرقاء الخاصة بالمتخرجين الجامعيين الذين أودعوا ملفات طلبات عمل على مستوى وكالة التشغيل، إلى حين يتم الاتصال والتواصل مع هؤلاء المتخرجين الجامعيين للاستفادة من عقود الإدماج المهني.
- اغلب المبحوثين من الجنسين صرحوا بأنهم تم توجيههم إلى وكالة التشغيل، حتى يتم تسجيلهم وفق المنصة الإلكترونية والمدونة لكل المعطيات الخاصة بالشباب الجامعي المتخرج سنويا، والذي تم تصنيفه وفقا لتواريخ إيداع ملفات طلبات العمل حسب تواريخ صدور الشهادة الجامعية المحصل عليها.
-

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية.

من خلال نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية القائلة " **تمنح عقود ما قبل التشغيل الخبرة المهنية لخريجي الجامعات لإدماجهم في سوق العمل**" توصلت الدراسة من خلال الكشف الميداني إلى:

- اغلب المبحوثين اكدوا على ان مسألة البحث عن العمل المؤقت، تظهر أكثر ارتفاعا عند كلا من الجنسين سواء ذكور أو إناث، وتمثل نسبة كبيرة عند المبحوثين من جنس الذكور الذين هم أكثر إقبالا وأعلى مستوى نسبيا في البحث عن عمل مؤقت، لتوفير مدخول مادي ولو بسيط يلبي احتياجات الحياة الأساسية حتى وأن كان ذلك لا يتوافق مع التخصصات الجامعية المدروسة.
- اكد معظم المبحوثين على وجود علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي لهم والبحث عن عمل مؤقت، من خلال تدعيم مستوى التكوين الجامعي الحاصلين عليه بشهادات ومؤهلات أخرى تعزز من فرصة الشباب الجامعي للحصول عمل دائم أو تكوين مشروع معين خاص به.
- ان الإقبال على التسجيل في وكالة التشغيل كبير ويمثل نسبة عالية جدا لكلا الجنسين سواء الشباب الجامعي الإناث أو الذكور، إلا أنّه تم تسجيل النسبة الأعلى والكبيرة من المبحوثات الإناث اللواتي سجلنا في وكالة التشغيل للاستفادة من مناصب عقود ما قبل التشغيل خلال السنوات التي تسبق سنة 2008.
- أن المبحوثات الإناث أكثر إقبالا على المشاركة بمسابقات التوظيف المعلن عنها بفتح مناصب عمل مالية حسب التخصصات المعروضة من أجل اجتيازها محاولة بالفوز بأحد مناصبها.
- اغلب المبحوثين اكدوا أن عملية إضافة تكوين أخر إضافي أو عدم إضافة تكوين آخر، يفسر لنا أن عالبيتهم يشاركون في مسابقات التوظيف ولا يضيعون أي فرصة مدعمة للحصول عمل دائم.
- معظم المبحوثين يرون أن التخصص الجامعي كافي ومؤهل لنيل الشباب الجامعي فرصته في العمل وتوظيفه بصفة دائمة، فأما إضافة تكوين آخر إضافي فهو يعزز الفرصة لاختصار الوقت عليهم.
- اغلب افراد العينة متمكنين من أساسيات الإعلام الآلي هذه السمة تساعدهم في طرق وآليات البحث في المواقع الإلكترونية في مختلف القطاعات عن مناصب شاغرة يحاولون استغلال ذلك للفوز بمناصب عمل دائمة .
- معظم المبحوثين الذكور يسعون للبحث عن العمل المؤقت، من أجل السعي لتوفير وجمع مدخول مادي، من أجل تأمين مستقبلهم وجمع المال من أجل الزواج وتكوين الأسرة وإنجاب الأبناء.

- اغلب المبحوثين صرحوا بأن من أسباب البحث عن عمل مؤقت يعود إلى توفير الدخل المادي على إضافة تكوين آخر إضافي.
- من خلال استجوابنا للمبحوثين أفادونا بأنهم حاولوا التعلم والتكوين بأعلى النسب في الإعلام الآلي ثم تأتي بعدها اللغات الأجنبية، لتأتي تكوينات أخرى تقيدهم في حياتهم العملية والخاصة.
- أن اغلب المبحوثين من مجموع افراد عينة الدراسة يسعون بنسبة ودرجة كبيرة للبحث عن العمل المؤقت من أجل جمع وتوفير المال وتحصيل المدخول المادي قبل كل شئ.
- وضعية الحالة الاجتماعية التي ينتمي إليها أفراد عينة الدراسة تؤثر على أسباب البحث عن العمل المؤقت، والذي يأتي بأكبر نسبة ممّن ينتمون إلى فئة المطلقين كونهم معنيون بمسألة توفير نفقات الأبناء التي تقرها المحكمة لصالح الأبناء بعد الانفصال والطلاق.
- اكد اغلب المبحوثين على اختلاف حالاتهم المدنية أنه مهما تكن فانهم مضطرين للبحث عن أعمال مؤقتة توفر لهم المال والمدخول المادي في ظل الظروف المهنية التي يعيشونها.
- معظم المبحوثين يضطرون للاشتغال في وظائف وأعمال قد تكون خارج إطار تكوينهم الجامعي وممكن لا يتناسب مع كفاءتهم المهنية، يكون أدنى منها لكسب قيمة مضافة من الأموال تعينهم على تجاوز مصاعب الحياة وما تتطلب من إحتياجاتهم.
- يرى اغلب المبحوثين بأن إضافة تكوين آخر إضافي إلى التكوين الجامعي، يمكن أن يدعم الفرصة لهم في الحصول على فرصة عمل بعد تخرجهم الجامعي.
- غالبية المبحوثين يظهر لهم من خلال احتكاكهم مع من سبقوهم في التخرج الجامعي، أن الفوز بفرصة عمل سواء مؤقتة أو دائمة تحتاج إلى إضافة تكوين آخر إضافي سواء التكوين في الإعلام الآلي بإتقان أساسياته وبرمجياته، وكذلك تحسين مستوى التكوين اللغوي في اللغات الأجنبية.
- اغلب المبحوثين اكدوا على أن إضافة تكوين آخر قد يؤثر على توقعاتهم في الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، وذلك بتعزيز فرصة حصولهم على عمل وتقليص فترة بطالتهم مع نظرائهم من الذين اكتفوا فقط بمستوى التكوين الجامعي.
- اكد اغلب افراد العينة أن الاناث هم الاكثر اقبالا على إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل مقارنة بالذكور الذين يتوجهون لاعمال اخرى، مما يفسر ان هناك علاقة بين جنس المبحوثين والإقبال على إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل.

- ان اغلب المبحوثات الإناث نجدهن اكثر اقبالا وبنسبة عالية جدا بالنسبة من خلال إيداع ملفات طلبات عملهن على مستوى وكالات التشغيل، في انتظار فرصة الاتصال بهن وإعطائهن دعوة القبول لتباشرن العمل في إطار صيغة مناصب عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج المهني.
- نجد نسبة معتبرة تمثل المبحوثين الذكور قاموا بالإقدام على إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، لكن لهم توجهات أخرى للبحث عن العمل سواء بالقبول بأي عمل مؤقت حتى وإن كان أقل من كفاءتهم المهنية، وخارج تخصصاتهم الجامعية، من أجل البدء في إنشاء مشاريع خاصة بهم في إطار مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- أن اغلب المبحوثين الذكور الذين صرحوا بعدم تسجيلهم بوكالة التشغيل هم أكثر إقبالا على التوجه لإنشاء مشاريع خاصة بهم، من خلال الاتصال والتواصل بوكالة دعم تشغيل الشباب لونساج سابقا، مقارنة مع المبحوثات الإناث الأقل إقبالا نوعا ما على إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الثالث: عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

من خلال نتائج الجداول المتعلقة بالفرضية الثالثة القائلة "**يسمح برنامج منح القروض المصغرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لخريجي الجامعات بهدف العمل**" توصلت الدراسة من خلال الكشف الميداني إلى:

- ان اغلب المبحوثات الإناث كان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى حاجتهن في اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم.
- ان معظم المبحوثين الذكور يرجعون سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة إلى أن المعدات التي يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم باهظة الثمن، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة.
- ان معظم المبحوثين الذي سنهم يتراوح ما بين 35 – 40 كان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى احتياجهم لدعم المعدات الباهظة الثمن.
- صرح اغلب المبحوثين من افراد العينة ان القروض تمنح للشباب الجامعي الأكثر نضجا في السن وفق مبدا الأولوية، أما باقي الأعمار للمبحوثين تمنح على حسب مؤشرات أخرى متابينة كاكتساب الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير وإدارة مشاريعهم...وغيرها، يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة.
- اكد معظم المبحوثين على انهم يسعون وراء كسب المال والربح السريع وان يصبحوا من أصحاب مشاريع خاصة.
- اكد اغلب المبحوثين ان الحالة المدنية المستنفدين من وكالة لونساج في منح القروض المصغرة والذي يعود إلى سبب اختيارهم لها لدعم المعدات الباهظة الثمن هم من فئة المطلقين بأعلى نسبة.
- صرح معظم المبحوثين المتزوجين ان اختيارهم لوكالة لونساج تكون بغرض منح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة، وذلك من أجل اكتسابهم الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم.
- ان باقي الفئات من المبحوثين بمختلف حالاتهم المدنية يرجعون اختيارهم لوكالة لونساج لأسباب اخرى منخفضة ومتباينة وفقا لتحقيق الرغبة الشخصية، وكذا كسب المال والربح السريع، من أجل إنشاء وإنجاز المشاريع في صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ان معظم الشباب المتخرجين جامعيا بسنوات أقدمية طويلة نوعاما خاصة منذ الفترة 2000-2005 إلى الفترة الثانية 2006-2011 تفطنوا إلى التوجه نحو وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة.
- اغلب المبحوثين من افراد العينة اكدوا على انهم لم تتاح لهم الفرصة بالعمل في المناصب، وعليه فكروا في إنشاء مشاريع خاصة في ظل تشجيع الدولة للشباب بصفة عامة والجامعي والمؤهل بصفة خاصة.
- اغلب المبحوثين يرون ان سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى سبب أن المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن.
- معظم المبحوثين صرحوا بأن سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى اكتسابهم خبرة عملية ميدانية تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم.
- ان اغلب المبحوثين كانت لهم رؤيتهم الخاصة في قيمة القرض ومدى كفايته لهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة، حيث يتبين لنا ان الإناث يرون أن قيمة القرض المستفيدين منها كافية جدا لهم لتكملة مشاريعهم، على عكس الذكور الذي يرون أن قيمة القروض التي تمنحها الدولة غير كافية ويبقون دائما يطلبون المزيد.

المبحث الرابع: الاستنتاج العام للدراسة.

بعد عرض ومناقشة البيانات التي تحصلنا عليها في الدراسة الميدانية والنظرية، ومن خلال نتائج الإستمارة التي أجريت على عينة من خريجي الجامعات المستفيدين من برامج التشغيل بولايتي الشلف وعين الدفلى، توصلنا الى مجموعة من النتائج التي من خلالها نثبت صدق او عدم صدق فرضيات الدراسة، كما سمحت لنا بالاجابة على الاشكالية المطروحة، ومدى تحقيق اهداف الدراسة، كما سمحت لنا بالإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة، وعلى هذا الأساس يمكن تحديد وعرض هذه الاستنتاجات على النحو الآتي:

استنتجنا ان الفرضية المتمثلة في تساهم عقود الإدماج المهني في دمج خريجي الجامعات بمنحهم الأولوية في التوظيف، قد تحققت ويظهر ذلك من خلال حصولنا على النتائج التالية:

ان عقود الإدماج المهني التي تحدثنا عنها تساهم بدرجة كبيرة في دمج خريجي الجامعات وذلك من خلال منحهم الأولوية في التوظيف، باعتبارهم حاملي شهادات جامعية اكاديمية وبالتالي معيار الشهادة يؤهلهم ليكونوا السابقين في الحصول على مناصب عمل مقارنة بغيرهم من فئات المجتمع، ويظهر ذلك اكثر من خلال ما اوضحته نتائج الدراسة فقد اكد اغلب المبحوثين الذين إستفادوا من عقود الإدماج المهني، بأن سبب تسجيلهم بوكالة التشغيل يعود لكونهم تم توجيههم إليها، وهذا يفسر لنا أن هذه من سياسات الدولة التي عملت على تنفيذها، وهي ضرورة تسجيل المتخرجين الجامعيين على مستوى وكالات التشغيل حتى يتم إحصاء طالبي العمل وتسجيل كل المعطيات الأساسية الخاصة بهم، من أجل تصنيفهم حسب الأولوية في الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني والأولوية تعطى حسب الاقدمية في عملية الإدماج المهني من أجل توجيههم نحو شغل المناصب الشاغرة، وهذا من مساعي الدولة التي تهدف إلى تحقيقها، كما يتضح اضافة الى ما ذكر وجود علاقة بين سبب التأخر في ترسيم المبحوثين، بعدم أو نقص مناصب العمل في سوق العمالة، وتوقع الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي، ويرجع السبب إلى أن النظرة المسبقة للمبحوثين فيما يخص نقص وغياب مناصب العمل المتاحة للمتخرجين الجامعيين ناقصة نظرا للأعداد الهائلة التي تتخرج سنويا، مقارنة مع طلبات العمل المدفوعة حسب معظم قطاعات التشغيل، فتجد النسب متقاربة إلى حد ما أولها يرجع إلى سبب نقص أو عدم وجود مناصب عمل، ثم يليه سبب ثاني يرجع إلى سياسة التقشف التي انتهجتها الدولة منذ نهاية سنة 2015، أين شهدت أسعار البترول تدهورا في الأسعار خلال بضع سنوات متتالية ثم ارتفع قليل خلال السنوات الأخيرة أين عرف مستوى من الاستقرار نوعا ما في الأسعار، كان ذلك من الأسباب التي جعلت من الدولة تنتهج سياسة

التقشف، والتي تؤدي بالضرورة إلي ترشيد النفقات وتحديد مناصب العمل المتاحة للمتخرجين الجامعيين، وبالتالي يؤثر على تقليص فرص العمل المتاحة في سوق الشغلّ، أما سبب التشبع في معظم القطاعات فيرجع خصوصا إلى مناصب العمل التي تم توزيعها بأعداد كبيرة بصيغتي مناصب عقود ما قبل التشغيل، وعقود الإدماج المهني، وتجميد فرص توسيع مجالاتهم، وتوجيه التي تبقى حكرا على قطاعات الإنتاج الاقتصادي دون القطاع الخدماتي أو الإداري.

كما التوصل من جانب اخر الى انه ينبغي على الشباب الجامعي انهاء دراساته الجامعية وعدم الاعتماد على عقود الادماج المهني كحل نهائي على حساب الدراسة الجامعية، فقد اتضح من خلال دراستنا عدم وجود اي علاقة بين الاستفادة من عقود الإدماج المهني وبين توقع المبحوثين في الحصول على العمل بعد التخرج الجامعي، وإنما لابد أن تتغير الذهنيات على مستوى شبابنا الجامعي على أساس بناء قناعاته في أن يكمل دراساته الجامعية ويحصل على مؤهلاته إلى حين يقوم بإجراءات البحث عن العمل الصحيحة وفق ما يتطلب سوق العمل في المجتمع الجزائري، في المقابل الدولة الجزائرية تسطر استراتيجيات وآليات التشغيل التي تتوافق واحتياجات هذا المجتمع خاصة في السنوات الأخيرة، أين تغير الاتجاه نحو الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتشجيع على إنجاز المشاريع والمؤسسات الناشئة لتجسيد بلورة أفكارهم وإبداعاتهم على أرض الواقع المعاش، مع تذليل الشروط وتقديم التسهيلات الكافية على إنجاز هذه المشاريع الخاصة لخلق فرص جديدة، اضافة الى العمل على تذليل الصعوبات التي يعانون منها في التسجيل او التواصل مع الجهات الوصية المختصة، خاصة مع مصالح المستخدمين التي يجدون نوعا ما صعوبة في الاتصال والتواصل معها خاصة مع فئة الاناث مقارنة بالذكور، وهذا يرجع إلى طبيعة قيم مجتمعنا الجزائري الذي نعيش فيه هو أن تمنع في بعض الأحيان أو تحرم المرأة من الانتقال اليومي أو الدوري إلى مختلف أماكن مصالح المستخدمين في بعض المؤسسات، بالمقارنة مع المبحوثين الذكور الذين هم أكثر حرية في تصرفاتهم في الانتقال بين مصالح المستخدمين بين الحين والآخر دون ان تقيدهم أي ظروف اجتماعية، على عكس الإناث المرتبطين بالارتباطات الأسرية وتحت وطأة الظروف الاجتماعية التي يعشنها خاصة منهن المتزوجات تكن تحت وصاية ومسؤولية الزوج والعازبات تحت رقابة أباءهم أو إخوانهم الذكور.

وما يؤكد من جانب اخر نجاعة برنامج الإدماج المهني هو سعيه في تحفيز الافراد الخريجين على إضافة تكوين آخر إضافي وعدم الاكتفاء بالشهادة الجامعية الاكاديمية فقط خاصة ان كان هذا التكوين مطلوب في مؤسساتنا او وقتنا الراهن كالتكوين في الاعلام الالي او اللغات الاجنبية حاصة اللغة الانجليزية التي اصبحت لغة عالمية، وعلى هذا الاساس يمكن التاكيد على علاقة إضافة تكوين آخر

إضافي برأي الخريجين الجامعيين في برنامج عقود الإدماج المهني على أنه مشروع مفيد نوعا ما من خلال إعطاء فرصة للمتخرجين الجامعيين الذين أضافوا تكوينات أخرى دعموا بها تكوينهم الجامعي الحاصل خلال سنوات الدراسة في الجامعة للاشتغال ولو بصفة مؤقتة تمنح لهم ميزة الأولوية في التوظيف أو الإدماج المهني في حالة إرسال أو فتح مناصب مالية شاغرة يكون لهم الأولوية في الترسيم والإدماج المهني، لكون أنه ليس كل ما يودع ملفه لطلبات العمل على مستوى وكالة التشغيل يستفيد من مناصب عقود الإدماج المهني، وإنّما يرضخ لمعايير الترتيب والتصنيف وفق أقدمية تاريخ إيداع ملفات طلبات العمل، وتختار منها كذلك التخصصات المطلوبة على حسب المناصب الشاغرة في المؤسسات والقطاعات الطالبة للاشتغال بها، وكذلك يتم دراسة الملف على أساس طالب العمل لأول مرة أو سبق له وإن اشتغل في قطاعات أخرى، حتى يتسنى للشباب الجامعي الاستفادة من مناصب عقود الإدماج المهني، اضافة الى سنوات التخرج الجامعي واخذها بعين الاعتبار في القبوب والتصنيف وكذا سبب التسجيل لوكالة التشغيل من حيث أعيدت استراتيجيات التشغيل في الجزائر، من خلال تنظيم عمليات تسجيل طلبات العمل لدى وكالة التشغيل من أجل الإحصاء الكلي لطالبي العمل لأول مرة من المتخرجين الجامعيين، ثم السعي نحو خلق مناصب عمل لهم في مختلف القطاعات والمؤسسات، وذلك بالتنسيق مع فروع أجهزة وكالات التشغيل وبين القطاع العمومي والخاص في سوق العمل.

كما استنتجنا ان الفرضية المتمثلة في تمنح عقود ما قبل التشغيل الخبرة المهنية لخريجي الجامعات لإدماجهم في سوق العمل، قد تحققت ويظهر ذلك من خلال حصولنا على النتائج التالية:

ان عقود ما قبل التشغيل تعد استراتيجية والية من اليات التوظيف للقضاء على البطالة خاصة لدى خريجي الجامعات لذالك تمنح الخبرة المهنية لهؤلاء خريجي الجامعات لإدماجهم في سوق العمل، وبالتالي بصبح معيار الخبرة والكفاءة المهنية للمتخرج عامل محدد لادماجه في سوق العمل، ويظهر ذالك جليا من خلال النتائج التي تم التوصل اليها في هذه الفرضية ميدانيا، فقد اكد اغلب الخريجين من افراد عينة الدراسة على اقبالهم للقيام بإجراءات البحث عن العمل المؤقت والذي يسجل ارتفاع نسبيا عند كلا الجنسين ذكور وإناث، لكن وجد الإقبال بنسبة أكبر وأعلى سجلها عند المبحوثين عند جنس الذكور مقارنة مع المبحوثات من جنس الإناث، وذلك بأخذ بعين الاعتبار أن الشباب الجامعي من جنس الذكور هم من الأوائل، والسباقون للقيام بإجراءات البحث عن عمل مؤقت في شتى المجالات، ومختلف القطاعات يبحثون عن أعمال مؤقتة حتى وإن كانت خارج التخصص الجامعي، وكذا لا تليق بكفاءتهم ومؤهلاتهم، وذلك من استغلال فرص العمل الموجودة في حدود المستطاع لتوفير مادي معين، كون ذلك أنهم يتحملون مسؤولية أنفسهم من أجل توفير المصاريف اليومية التي يحتاجونها وكذلك من أجل تأمين

مستقبلهم المادي للإقبال على الارتباط، والزواج بغية تكوين أسرهم المستقبلية، وإنجاب الأبناء، في المقابل نجد الإناث تخلى منها واجب تحمل مسؤولية أفراد عائلتهم وأسرهم التي يعيشون فيها، بالإضافة إلى أنّهم لا يصرفن على أنفسهم من أجل توفير ضروريات الحياة الأساسية، ويبقين يعتمدن على مصاريف أوليائهم إذا كن عازبات، وبعدها تنتقل المسؤولية بالنسبة للإناث اللواتي تزوجن أو هن المتزوجات إلى مسؤولية الزوج في توفير المصاريف لهن من احتياجات الإيواء والإطعام واللباس وغيرها، ما تسمى ضرورات الحياة الأساسية اللواتي يحتجنها في حدود المعقول وفي حدود إمكانيات أولياء أمورهن سواء الآباء او الأزواج، وعلى هذا الاساس نؤكد على اهمية مسألة البحث عن العمل المؤقت، حيث تظهر أكثر ارتفاعا عند الذكور الذين هم أكثر إقبالا وأعلى مستوى نسبيا في البحث عن عمل مؤقت، لتوفير مدخول مادي ولو بسيط يلبي احتياجات الحياة الأساسية، والقبول به في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية خاصة أن غالبية المبحوثين لعينة دراستنا ينتمون إلى المستوين المعيشي المتوسط، والأقرب إلى المستوى الحسن التي يعيشونه، حتى وأن كان ذلك لا يتوافق مع التخصصات الجامعية المدروسة، وفي بعض الأحيان لا يتلاءم مع كفاءة ومؤهلات الشاب الجامعي تدفعه ليشتغل أعمال موسمية في الفلاحة، من خلال مشاركة في عملية الغرس والجني لبعض المنتجات والثمار، ونجدهم أيضا يبحثون عن أعمال مؤقتة في التجارة وغيرها لدى بعض الخواص.

وتسبق هذه العملية عملية تسجيل الخرجيين على مستوى الوكالات بحيث لوحظ ان الإقبال على التسجيل في وكالة التشغيل كبير ويمثل نسبة عالية جدا لكلا الجنسين سواء الشباب الجامعي الإناث أو الذكور، إلا أنّه تم تسجيل النسبة الأعلى والكبيرة من المبحوثات الإناث اللواتي سجلنا في وكالة التشغيل للاستفادة من مناصب عقود ما قبل التشغيل خلال السنوات التي تسبق سنة 2008، وقت الشروع في تطبيق وتنفيذ برنامج عقود الإدماج المهني المخصص للجامعيين، وكذلك الحاصلين على شهادات ومؤهلات من معاهد التكوين المهني ابتداء من شهر جوان 2008، لكن على الأغلب ذلك بجعل من المبحوثين سواء ذكور ومبحوثات من جنس الإناث يقومن بالمضي قدما على التسجيل في وكالة التشغيل لاستغلال فرصة الاستفادة بمنصب من مناصب عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني على اعتبار أن الشباب الجامعي من الذكور لهم فرص أخرى للعمل والتشغيل في قطاعات ومؤسسات أخرى، سواء بممارسة أعمال مؤقتة او التوجيه إلى التجنيد العسكري في إحدى أجهزة الدولة للأمن والدفاع الوطني، على عكس الإناث أين تتقلص أمامهم فرصة حصولهم على مناصب عمل مؤقتة أو دائمة مباشرة بعد التخرج الجامعي، ولذلك تجدهن أكثر إقبالا وتوجها لوكالة التشغيل منتظرين إرسال لهم القبول بالحصول على مناصب عمل في إطار برنامجي عقود ما قبل التشغيل سابقا، وبعدها لاحقا تم تطبيق مناصب عقود

الإدماج المهني ينتظرن الاشتغال بهذه المناصب واكتساب الخبرة إلى حين يتم إدماجهن في مناصب عمل دائمة.

كما استنتجنا من جانب اخر على وجود علاقة بين إضافة تكوين آخر إضافي للمبحوثين المتخرجين، والبحث عن عمل مؤقت، من خلال تدعيم مستوى التكوين الجامعي الحاصلين عليه بشهادات ومؤهلات أخرى كالتمكين من أساسيات الإعلام الألي في الكتابة والمعالجة، وكذا إتقان اللغات الأجنبية خاصة اللغة الإنجليزية التي أصبحت مطلوبة في وقتنا الراهن في مختلف القطاعات والخدمات في ظل الرقمنة والعولمة، والتي تعزز من فرصة الشباب الجامعي للحصول عمل دائم أو تكوين مشروع معين خاص به، حتى وأن الشروع مبدئيا في البحث عن ممارسة أعمال مؤقتة تمنحهم الخبرة المهنية، وتحسن مستوى أدائهم المهني من خلال إضافة تكوينات إضافية أخرى السابقة الذكر، بالإضافة إلى التكوين والتأهيل الجامعي المرصود خلال السنوات الجامعية، حتى تسمح لهم بفرصة إدماجهم أو ترسيمهم في أعمال ومناصب عمل دائمة.

كما توصلنا ايضا اضافة الى ما ذكر الى وجود علاقة بين أسباب البحث عن العمل المؤقت وقيام المبحوثين في إضافة تكوينات أخرى إضافية سعيا وراء توفير وجمع المدخول المادي، وكذلك اكتساب الخبرة المهنية التي تدعم وتعزز فرصة نيل مناصب عمل دائمة أو يتم إدماج الشباب الجامعي المكون خلال سنواته الجامعية في أحد المناصب للذين اشتغلوا فيها كموظفين أو عاملين بصفة مؤقتة، مدعمين ذلك بإضافة تكوينات أخرى إضافية منها التعليم والتمكين من أساسيات الإعلام الآلي، أو حتى امتهان تكوينات أخرى تختلف تماما عما تم تلاقيهم وتعلمهم من خلال دراستهم الجامعية كما وجدناها من خلال استجوابنا للمبحوثين، وأفادونا بأنهم حاولوا التعلم والتكوين بأعلى النسب في الإعلام الآلي ثم تأتي بعدها اللغات الأجنبية، لتأتي تكوينات أخرى تقيدهم في حياتهم العملية والخاصة، ناهيك عن الحالة المدنية للمبحوثين والتي لها علاقة مباشرة بأسباب البحث عن العمل المؤقت سعيا وراء توفير وجمع المدخول المادي حسب ما تفتضيه الحالة الاجتماعية لهم، من هم أكثر احتياجا وطلبا للمدخول المادي وفق الترتيب التالي أولها نسبة للمطلقين ثم الذين حالتهم المدنية تنتمي إلى فئة العزاب، في حين نجد المتزوجين أكثر استقرارا اجتماعيا يحتاجون المال أقل أثرا من الفئات الأخرى، وكذلك من أسباب اكتساب الخبرة المهنية التي تدعم وتعزز فرصة نيل مناصب عمل دائمة، ويتم إدماج الشباب الجامعي المكون خلال سنواته الجامعية في أحد المناصب للذين اشتغلوا فيها بصفة مؤقتة، وهنا يمكننا ان نستخلص أنه مهما تكن الحالة المدنية للمبحوثين هم مضطرين للبحث عن أعمال مؤقتة توفر لهم المال والمدخول المادي في ظل الظروف المهنية التي يعيشونها، بحكم أنهم يشتغلون في مناصب عمل تعاقدية

(المبحوثين الذين يشتغلون بمناصب عقود ما قبل التشغيل، أو عقود الإدماج المهني) مدخولها الشهري لا يكفي ولا يفي بغرض احتياجاتهم، واحتياجات أفراد أسرهم من الأبناء خاصة الأساسية من ضروريات الحياة، وعليه يضطرون للاشتغال في وظائف وأعمال قد تكون خارج إطار تكوينهم الجامعي وممكن لا يتناسب مع كفاءتهم المهنية، يكون أدنى منها لكسب قيمة مضافة من الأموال تعينهم على تجاوز مصاعب الحياة وما تتطلب من إحتياجات الأفراد المبحوثين، وأفراد عائلاتهم وضرورياتهم الأساسية.

كما أن الإقبال بأعداد كبيرة نحو وكالات التشغيل من أجل إيداع ملفات طلبات عمل، وذلك تجسيدا للثقة الكبيرة لهذه الوكالة التي تتيح الفرصة للمتخرجيين الجامعيين من أجل نيل فرصة الاستفادة من مناصب عمل، سواء كانت عقود ما قبل التشغيل كانت على مستوى وكالات التشغيل وبعدها أصبحت تابعة لمديرية النشاط الاجتماعي، وعقود الإدماج المهني تابعة لوكالات التشغيل التي تخضع طالبي العمل للترتيب التسلسلي وفق تواريخ إيداع ملفات طلبات العمل، وحسب الشهادات الجامعية المتحصلين عليها، للاستفادة من مناصب عمل وان كانت مؤقتة يشتغلون بها ثم يدمجون بعدها في حدود عدد المناصب الشاغرة في المؤسسات التي تحتاج مناصب عمل مالية في إطار تخصصات معينة.

كما استنتجنا ايضا ان الفرضية المتمثلة في يسمح برنامج منح القروض المصغرة بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لخريجي الجامعات بهدف العمل، قد تحققت ويظهر ذلك من خلال حصولنا على النتائج التالية:

يسمح ان برنامج منح القروض المصغرة لخريجي الجامعات من شانه ان يساهم في الحد من البطالة والتهميش لدى هذه الفئة الهامة التي يعول عليها المجتمع، بحيث يسمح لهم بإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة بهدف العمل، وقد تم التاكيد على ذلك من خلال النتائج التي تم التوصل اليها بحيث نجد ان هناك علاقة بين جنس المبحوثين وسبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، فقد اكد اغلب افراد العينة من جنس الإناث ان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى حاجتهن في اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم، أما المبحوثين الذكور فيرجعون سبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى أن المعدات التي يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم باهظة الثمن، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة والمتوسطة، اضافة الى الإحتياج لدعم مادي آخر في شراء المعدات الباهظة الثمن لدى جنس المبحوثين من الذكور، وكدا السعي من أجل اكتساب خبرة عملية ميدانية تمكنهم من إدارة مشاريعهم لدى المبحوثات الإناث.

كما اتضح من خلال النتائج أنّ الخريجيين الجامعين الذي سنهم يتراوح ما بين 35 –40 كان سبب اختيارهن لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة يعود إلى احتياجهم لدعم المعدات الباهظة الثمن، واستنتجنا أنه تمنح القروض بهذا الشكل للشباب الجامعي الأكثر نضجا في السن وفق مبدا الأولوية، أما باقي الأعمار للمبحوثين تمنح على حسب مؤشرات أخرى متابينة (لاكتساب الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير وإدارة مشاريعهم، ولتحقيق رغباتهم الشخصية بتجسيد أفكارهم وإبداعاتهم فيها، وكذا السعي وراء كسب المال والربح السريع بان يصيحوا من أصحاب مشاريع خاصة)، كل هذه العوامل التي يحتاجوها في إنجاز مشاريعهم، وتحتاج إلى دعم آخر حتى يتسنى لهم إكمال وإنشاء مؤسساتهم الصغيرة، مما يفسر ان هناك علاقة بين السن للمبحوثين وسبب اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة، خاصة الاحتياج لدعم مادي آخر في شراء المعدات الباهظة الثمن لدى المبحوثين الذي سنهم 35–40 سنة، بحيث تعطى المشاريع لذوي السن الناضج حتى يقدروا قيمة القرض ويتحملون مسؤوليتهم اتجاه القرض لإنجاز مشاريعهم الصغيرة، ناهيك عن الحالة المدنية للمستنفدين من وكالة لونساج في منح القروض المصغرة والذي يعود إلى سبب اختيارهم لها لدعم المعدات الباهظة الثمن هم من فئة المطلقين بأعلى نسبة، ثم تليها فئة المبحوثين المتزوجين، في حين نجد نسب أقل قيمة لبقية الأسباب الأخرى لاختيار وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة، وذلك من أجل اكتساب الخبرة العملية الميدانية التي تمكنهم من تسيير إدارة مشاريعهم هم من فئة العزاب، وتبقى الأسباب الأخرى منخفضة ومتباينة بين الحالات المدنية الثلاث وفقا لتحقيق الرغبة الشخصية، وكذا كسب المال والربح السريع، من أجل إنشاء وإنجاز المشاريع في صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن هذا المنطلق نؤكد على وجود علاقة بين الحالة المدنية وبين الأسباب التي أدت إلى اختيار وكالة لونساج لمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة، بحيث تعطى الأولوية للمتخرجين الجامعيين المطلقين والمتزوجون بحكم أنهم يمتلكون علاقات إنسانية وارتباطات عملية واسعة نوعا ما مقارنة مع المتخرجيين الجامعيين العزاب.

كما نستخلص ايضا اضافة الى ماذكر على وجود علاقة بين الأقدمية في سنوات التخرج وبين معرفة أسباب إختيار لوكالة لونساج بمنح القروض لإنشاء المؤسسات المصغرة والصغيرة، ولعل أكبر نسبة تعود إلى المعدات التي يحتاجونها باهظة الثمن ولا تكفيهم إمكانياتهم الخاصة لابد من أخد دعم مادي وتجهيزي لكافة الوسائل التي يحتاجها الشباب المتخرجين الجامعيين لإنجاح وتطوير مؤسساتهم الخاصة، والمساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني بتقديم قيمة مضافة ماليا وكذا خلق فرص عمل جديدة تستقطب طالبي العمل والباحثين عنه.

اضافة الى النتائج الموضحة استخلصنا ان هناك علاقة بين الجنس ورأي المبحوثين في قيمة القرض ومدى كفايته لهم في إنشاء مشاريعهم الخاصة، حيث يتبين لنا أن المبحوثات الإناث يرون أن قيمة القرض المستفيدين منها كافية جدا لهم لتكملة مشاريعهم، على عكس المبحوثين الذكور الذي يرون أن قيمة القروض التي تمنحها الدولة غير كافية ويبقون دائما يطلبون المزيد ناهيك على أنه من خلال إجرائنا للدراسة الميدانية صرحن لي المبحوثات الإناث المقدمين على إنشاء مؤسسات مصغرة يطالبن بقروض أقل قيمة ماديا مقارنة مع ما يطلبونه الذكور، وذلك لتخوف المبحوثات الإناث من التأخر في تسديد قيمة القرض الذي ننكم يفرض عليهم إجراءات قانونية هم في غنى عنها، خاصة في ظل الارتباطات الاسرية المتحكمة في ذلك وعلى عكسهم المبحوثون الذكور أكثر اندفاعا ومغامرة في طلب المزيد من القيم المضافة في قيمة القروض لأنشاء وإنجاز مشاريعهم الخاصة في إطار مؤسسات مصغرة وصغيرة.

ومنه يمكننا أن نستنتج أن هناك علاقة من جانب اخر بين نوع التخصص المضاف وبين توجيه الأسباب التي دفعت المبحوثين إلى اختيارهم لوكالة لونساج في منح القروض المصغرة وذلك من خلال التأكيد على أعلى نسبة هي توجه الشباب الجامعي إلى التكوين دراسة اللغات الأجنبية في المرتبة الأولى من خلال معرفة سبب اختيار وكالة لونساج لمنح القروض لانشاء المؤسسات المصغرة بسبب أن المعدات والأجهزة التي يحتاجونها في إنجاز مشاريعهم الخاصة ، بحيث أن إضافة تكوين مضاف يدعم السيرة الذاتية للشباب الجامعي المتخرج بالتكوين والتأهيل الجامعي من خلال تعزيز الفرص ومعرفة مختلف الإجراءات والسبل لتسهيل إنشاء مؤسسات مصغرة أو صغيرة لمشاريع خاصة بالنسبة للشباب الجامعي المكون والمؤهل علميا والمدعم لكفاءاته من خلال إضافة تكوينات أخر كذلك تتمثل في تعليم والتمكين من أساسيات الإعلام الآلي وبرمجته حسب ما تفتضيه الحاجة في تطوير وإنجاح المشاريع الخاصة، من أجل تحسين مستوى الجودة والرفع من مستوى الأداء لتلك المؤسسات الصغيرة وتطويرها وإنجاحها وتوسيعها على مؤسسات صغيرة ومتوسطة وممكن حتى إلى مؤسسات كبيرة.

الخاتمة

الخاتـــــــــــمة:

إنّ دراسة التشغيل والبطالة بشكل أعمق لا يخص مجالا واحدا فقط، بل تتلاقى في ذلك مختلف حقول المعرفة والعلم، لأنّ البحث فيهما يعد ملتقى الطرق بين مختلف المختصين من علماء الاجتماع، الاقتصاديين، السياسيين الصحفيين، وغيرهم، لذا فمن المستحسن أن تخصّ هذه القضية بمزيد من التحليل والتفصيل لمواجهة هذا الواقع.

أين أضحت من المسائل العالقة في الوقت الراهن، لما حملته من خطورة آثارها التي لم تكف عن المساس بفئة الشباب عامة، وإنما انحدرت منحدرا خطيرا مست فيه الشباب من خريجي الجامعات على وجه الخصوص، على الرغم من امتلاكهم قدرات تأهيلية تجمع بين فتوته وكذا تكوينه العلمي، ممّا يسمح له بأن يكون في أوج نشاطه.

فمسؤولية تكدس الخريجين وبطالتهم ما زالت معلقة ومرهونة بفترات مؤقتة، أصبح فيها الشباب الجامعي يعجز أن يمض قدما للحصول على منصب عمل، ولو لفترة مؤقتة أمام وضعية شدّت الخناق عليه، وحصرته بين وضعية المستوى الاجتماعي والاقتصادي الذي يعيشه، ووجود أعداد كبيرة من خريجي الجامعات.

فوضعية المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد له تأثير كبير على تكوين رأس المال الاجتماعي، وعلاقاته بتنمية شبكة العلاقات الاجتماعية التي تؤثر بدورها على بلورة ظاهرة الوساطة، وارتباطها بالعلاقات التي لا يتم تنميتها إلاّ بتوفير رأس المال الاجتماعي، أو بارتفاع رقي المناصب المهنية التي يشتغلونها بعض من أفراد الأسرة المتخرجين الجامعيين، أو البعض من أقاربهم وسط محيط أضحت فيه الوساطة تشكل واحدة من أكبر القضايا التي تعيق عملية التوظيف، والنّاس بطبعهم يبحثون عن هذه الوسيلة في ظلّ نقص فرص العمل، وكذا عدد المناصب المحدود أمام أعداد كبيرة من المتخرجين الجامعيين لكل فرع أو تخصص جامعي يحملون فيه نفس التأهيل.

إلى جانب هذا نذكر الدور الذي تقدمه برامج التشغيل للخرجين الجامعيين، ومدى تأثير الفرصة على حركية الشاب الجامعي، حتى وأن لم يتم إدماجه في منصب عمل دائم في وقت قريب، إلا أنّها تعطى له فرصة الأولوية في التوظيف حين يجتاز مسابقات التوظيف المعلن عنها وإلا تعطيه الخبرات المهنية الكافية حتى تسمح له بالحصول على منصب عمل دائم، أو يجعله ينحاز تفكيره على إنشاء مشاريع خاصة به، وذلك كونه لا يمتلك الإمكانيات المادية، لذلك يضاف لها بعض العراقيل الإدارية وخاصة إذا هيمنت الإدارة ذات النمط البيروقراطي على المجتمع على اختلاف مؤسساته، مما يجعل فعالية كل برنامج

موجه لمحاربة البطالة، مثل تمويل مشاريع المؤسسات الصغرى راجع إلى غياب أو نقص دعم بنكي فعال قادر على تمويل الاستثمار.

أما العامل الثاني والمتمثل في نقص مناصب العمل في مجال تخصصات المتخرجين الجامعيين، ممّا جعل الأثر كبير في تراكمهم دون عمل نتيجة لمحدودية الوظائف المتعلقة بهذه التخصصات، وهذا يشير إلى عدم مواكبة مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل، وهذا يؤكد لنا أن الجامعة لا يمكن لها أن تستجيب لما يتطلبه سوق العمل بشكل مباشر باعتبار تخصصاتها هي في الأساس وجدت من أجل تلبية حاجات سوق العمل، وبرامجها متعددة ومتخصصة وبالإمكان أن تتغير من وقت لآخر، وهي طبيعة سوق العمل الذي يتغير بين الحين والآخر، أما الجامعة فبرامجها ثابتة وإن تغيرت تتغير بشكل جزئي في البعض من وحدات التعليم للتخصصات المدروسة.

ودليل برهنتنا على محدودية مناصب العمل هو فتح المسابقات لعدد محدود من مناصب العمل والتي تسمح بمشاركة المتخرجين الجامعيين فيها لأكثر من فرع أو تخصص جامعي مدروس يتنافسون عليه، ويتوقف نجاحهم على نوع الأسئلة المطروحة في المسابقة، وذلك طبقا لما جاء في تخصصات معينة لا يتوقع أي مترشح جامعي أن يكون في مجال تخصصه.

يضاف إلى ذلك محدودية مناصب عقود ما قبل التشغيل لفترة مؤقتة، تجعل المستفيدين منها من خريجي الجامعات إذا سمحت لهم الفرصة الرجوع إلى البطالة من جديد بعد نهاية فترة العقد، لأن فرصة إدماجهم تبقى ضئيلة أمام أعداد كبيرة مرشحة لنيل مناصب عمل دائمة.

في الأخير ننبه إلى ضرورة تولي الدولة اهتماماتها للعناية بالتخطيط العلمي للقوى العاملة كما وكيفا، عن طريق إحداث توازن بين أعداد المقبولين بالجامعات، وتخصصاتهم الدراسية المختلفة من ناحية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من ناحية أخرى، وذلك بوضع خطط تنموية للتشغيل تربط بين القطاعات الاقتصادية وأنظمة التكوين والتعليم الجامعي يتماشى مع احتياجات سوق العمل في المجتمع، ويفتح النقاش أمام الباحثين لدراسة البطالة والتشغيل وقضية الإدماج المهني من أوجه مختلفة، حسب اختصاصهم وذلك بغية تضافر جهودهم حتى يتمكنون من وضع خطة محكمة تساهم في إعطاء توجيهات تخص استثمار واستغلال قدرات فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية، وتفعيل الدور الحقيقي المرسوم لبرامج التشغيل المختلفة وتنويعها، حتى لا يبقى نوع واحد من المشاريع موجه لخريجي الجامعات وفتح باب المقاولاتية لهم وكذا المؤسسات الناشئة لتتاح لهم فرصة تجسيد أفكارهم على أرض الواقع، وبالتالي زيادة الفرص والحظوظ من أجل تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة وتقديم التسهيلات الكفيلة على إنجاح

المشاريع التنموية، وخلق مناصب شاغرة لأفراد آخرين من أجل امتصاص معدلات البطالة وتقليصها، والمساهمة في رقي وازدهار وتمنية المجتمع الجزائري .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

كتب :

1- الحاج طارق. علم الإقتصاد ونظرياته. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998.

2- غدنز أنطوني. علم الاجتماع. ترجمة فايز الصياغ . توزيع مركز دراسات الوحدة العربية المنظمة العربية للترجمة. مؤسسة ترجمان، بدون سنة النشر.

3- الإبراهيمي أحمد طالب. من تصفية الاستعمار إلى الثورة الثقافية 62. ترجمة. حنفي بن عيسى، الجزائر: وزارة التعليم والتربية.

4-الأسدي سعيد جاسم. فلسفة التربية في التعليم الجامعي والعالي. ط1. عمان: مكتبة العلامة الحلي للنشر والتوزيع، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2014.

5-أشرف السعيد أحمد محمد. كلية التربية – جامعة المنصورة. الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية بين رؤية مابعد الحداثة والرؤية الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2008.

6-الأشوح زينب صالح. الإطراد والبيئة و مداواة البطالة. القاهرة: دار غريب للبطالة والنشر، 2003.

7-أمصار منصف. مجموعة محاضرات الإقتصاد الكلي، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر: سنة 1997.

8-أنطوان سميونوفيتش ماكارنكو. التربية الاشتراكية. ترجمة. أديب يوسف شيش. دمشق: دار الفكر، دت، دت.

9-بن بلقاسم نور الدين . الإدماج والاندماج المفهوم والدلالات والشروط والموضوعية. أعمال الندوة العلمية "الإدماج و الاندماج، الرهانات والإستراتيجية والمرجعيات.

10- بيضون عزة شرارة وآخرون. مركز دراسات الوحدة العربية. سلسلة كتب المستقبل (48): الشباب العربي ورؤى المستقبل، الطبعة الأولى، بيروت. ماي، 2006.

11-تركي رابح. التعليم القومي والشخصية الجزائرية. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع،1981.

12-جامينو جوزي بلاط. ريكاردو مارين. إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية: ترجمة عن حسن الشيخ، سامي حساونة. مطبعة المنظمة العربية للتربية وثقافة العلوم، 1986 .

13-جورج، فريدمان و وبيار، نافيل. رسالة في سوسيولجية العمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.

14-الجوهري محمد. علم اجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث. القاهرة: دار المعارف، 1978.

15-الحبيب بوطالب محمد. الاندماج السياسي وتشكل مفهوم الوطن في تونس. جامعة تونس: المنار، مجلة الأفكار.

16-حسن عثمان عثمان. المنهجية في كتابة البحوث والرسائل المدرسية الجامعية. باتنة: منشورات الشباب، 1998.

17- حمداني سهيلة. إدارة الموارد البشرية. قالمة: مديرية النشر الجامعي، 2004.

18-الحوات علي. النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية. فاليتا- مالطا: منشورات حازم حسن الكنيالي. شركة إلجا ELGA للطباعة والنشر العلمي المحدودة، 1998.

19- حويتي أحمد، وأخرون.علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي. ط1. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2014.

20-الخميسي السيد سلامة. المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية. الإسكندرية: دار الوفاء، 2003.

21- دهش دلاب إحسان. كاظم طاهر الحسيني كمال. إدارة التمكين والإندماج. ط 1.عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2013.

22- ربحي عليان مصطفى. طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض البحث العلمي. ط2. عمان- الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.

23-زكي رمزي. الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة. الكويت: عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني الاقتصادي للثقافة والفنون والآداب، أكتوبر 1998.

24- الزواوي خالد. البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل. ط1. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004.

25- سعيداني علي. بيروقراطية الإدارة الجزائرية. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع،1981.

26- سيد إبراهيم الجيار. دراسات في التجديد التربوي. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع،1987.

27- السيد الحسيني. نحو نظرية اجتماعية نقدية. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1985.

28- عابدين محمود عباس. علم اقتصاديات التعليم الحديث. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2000 .

29- عبد الحليم أنوار حافظ. مشاكل البطالة والإدمان. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

30- عبد الحميد الزيات كمال. العمل وعلم الاجتماع المهني. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2001.

31- عبد القادر محمد علاء الدين. البطالة: أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة. الإسكندرية: تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشاة المعارف، 2003.

32- عبد المعطي عبد الباسط. اتجاهات نظرية في علم الاجتماع. الكويت: سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب،1981.

33- عبد النبي محمد إبراهيم. التعليم والمجتمع. "دراسات نظرية وميدانية". القاهرة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1989.

34- عثمان حسن عثمان. المنهجية في كتابة لبحوث والرسائل المدرسية الجامعية. باتنة: منشورات الشباب، 1998.

35- عدلي علي أبو طاحون. في النظريات الاجتماعية المعاصرة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، دت.

36- عقيقي السيد عبد الفتاح. بحوث في علم الإجتماع المعاصر. القاهرة: دار الفكر العربي مدينة النصر، 1996.

37- علي محمد محمد. المجتمع المصنع. ط1. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975.

38-فرحاتي العربي بلقاسم. البحث الجامعي بين التحرير والتصميم والتقنيات. ط1. الأردن- عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012.

39- فضيل دليو، وآخرون. إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية. قسنطينة: مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، 2006.

40- مجيد ضياء. النظرية الإقتصادية، التحليل الإقتصادي الجزئي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1999.

41- محمد علاء الدين عبد القادر. البطالة أساليب الموجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل العولمة. تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشاة المعارف، الإسكندرية، 2003.

42- محمد علي محمد. الشباب العربي والتغيير الاجتماعي. بيروت: دار النهضة العربية، 1985.

43- محمد علي محمد. المجتمع المصنع. ط1. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975.

44-محمد عودة. تاريخ علم الاجتماع :مرحلة الرواد .ج1. القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 1998.

45-مرسي محمد منير. الاتجاهات المعاصرة في التربية المقارنة، عالم الكتب ، القاهرة :مصر،1993 .

46-منير مصلح أحمد. نظم التعليم العالي في المملكة العربية السعودية والوطن العربي. ط2. الرياض: دن، دت.

47-نجا عبد الوهاب. مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005.

48- نجيب إبراهيم (نعمة الله). نظريات اقتصاد العمل. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1998.

49- هشام حسام. منهجية البحث العلمي. ط1. الجلفة: مطبعة الفتوى البيانية، 2007.

50- ولد خليفة محمد العربي. المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية.الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1989.

51- يسري أحمد عبد الرحمن. النظرية الاقتصادية الكلية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 1997.

المجلات :

1-بدر عبد المنعم، «الاغتراب وانحراف الشباب العربي». المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد الثامن، العدد السادس عشر، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب،الرياض، محرم 1414 هـ.

2-جامعة جيجل. مجلة الجامعة. مجلة دورية إخبارية تصدرها جامعة جيجل، 2008.

3-العدل أنور. البطالة خطر يهدد التقدم الاقتصادي لبعض الدول العربية والإسلامية. تحقيق صحفي بمجلة الاقتصاد الإسلامي. العدد 157، الإمارات العربية المتحدة، ذو الحجة 1414 هـ.

4-غربي صباح. مجلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جانفي، 2010.

5-مجلة الثقافة الإسلامية، عنوان المداخلة: أزمة البطالة وطرق معالجتها بمناسبة الندوة الشهرية ليوم السبت 2007/05/05 عبد الرحمن خروبي.

6-محمد عزت عبد الجواد. الدراسات العليا طبيعتها وإدارته. مجلة إتحاد الجامعات العربية. العدد1، 1983.

الرسائل العلمية

1-حجال سعود. "الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري. تصورات وممارسات". دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2011 / 2012.

2-لوشن، حسين. "القواعد التربوية لنظام التعليم العالي وفعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين". أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية. إشراف: فضيل دليو. جامعة قسنطينة، 2003 - 2004.

الملتقيات والندوات :

1- بن بلقاسم نور الدين. الإدماج والاندماج المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية. "أعمال الندوة العلمية "الإدماج والاندماج، الرهانات والإستراتيجية والمرجعيات.

2- محمد العبد الله مصطفى وآخرون. مركز دراسات الوحدة العربية. المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط، الاصلاحات الاقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية، "بحوث الندوة الفكرية التي نظمها المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط". الجزائر: الطبعة الأولى، بيروت، 1999.

4- بوحفص، حاكمي. السياسات الاقتصادية في الجزائر منظور الإصلاحات الكلية. الجزائر: كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 99-98، لتمويلFMI والتنمية سيتمبر 94.

الموسوعات والمعاجم والقواميس:

1- أبو مصطلح عدنان. معجم علم الاجتماع. عمان: دار المشرق الثقافي.
2- أفرام فؤاد بستاني. منجد الطلاب. ط2. بيروت: دار المشرق، 1976.
3- بدوي أحمد زكي. معجم العلوم الاجتماعية. لبنان: مكتبة لبنان، 1978.
4- جبران مسعود. الرائد. ط1. بيروت: دار العلم للملايين، 1977.
5-عاطف غيث محمد. قاموس علم الاجتماع. مصر: الهيئة المصرية للكتاب، 1975.
6-عاطف غيث محمد. قاموس علم الإجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1989.
7-الكيلاني عبد الوهاب. الموسوعة السياسية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ج1، 1990.
8-لاندكير فرنزسن. موسوعة مناهج علم الاجتماع. مصطلح العلوم الاجتماعية. تر: فؤاد شاهين وخليل أحمد، ط1، الجزء الأول، بيروت: دار الحقيقة، 1981.
10-المنجد الأبجدي، بيروت: دار الشرق، 1982.

تقارير المؤسسات الرسمية:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، الديوان الوطني للإحصاء حول استخدام الوقت الجزائر 2012، تقرير المسح، تم إنجاز هذا المشروع في إطار برنامج (الإنصاف)، ترقية المساواة بين الجنسين واستقلالية المرأة، ديسمبر .2013
2-المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العامة الحادية عشر، جويلية 1998.

الجرائد:

1-جريدة الخبر. ليوم الخميس 1998./12/31
2-جريدة الوطن. ليوم السبت 99/11/13.

المراجع باللغة الاجنبية:

1-B.I.T, l'emploi dans le monde , Genève,1996-1997, les politiques nationales a l'heure de la mondialisation bureau internationales du travail, 1996

2-Benoit (G),recherche social de la problematique a la collecte des donnees pu quebec:CANADA,1984.

3-Frédéric, Toulon .100 mots clés en science économique

4-Henry Pratt . Fairchild .Dictionnary of sociology (sons reference).

5-HOLEMAN (r) ¸ le chômage mécanisme économique conséquences sociales et humaines ¸la documentation française ¸paris 1997 ·

5-Lejeune(B) et Martin(G)¸Economie générale ed dunod¸Paris: 1991.

6-marcel (M) TAIB (J) : le chômage aujourd huit , analyse et prespectinve, paris , édition NATHAN, 1979

7-MUSETTE (m,s) (mahamed saib), le théories économiques a le preuve du chômage ¸, ALGERIE, les cahier du cread N° 45, 1998.

8-O.C.D.E, la mise en œuvre de stratégie de l'O.C.D.E, pour l'emploi, l'expérience des Membres , organisation de coopération et de développement économique, 1997

9-ONS, l'emploi et le chômage en Algérie¸ en revue des statistiques N° 226 1996 .

10-Raymond le drot ¸ sociologie du chômage ¸ thèse de doctorat d'état édition PUF paris: 1966.

فهرس الجداول.

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	عرض عمليات الإدماج الذي أنجزها جهاز الإدماج المهني للشباب (1990- 1994)	72
02	يبين تطور الاقتصاد الجزائري الفترة الممتدة من 1999 الى 2005.	89
03	يمثل التوزيع القطاعي لبرنامج دعم الانعاش الاقتصادي.	92
04	وجهات نظر الكتاب والباحثين حول إندماج العاملين.	106
05	تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس.	236
06	تمثل توزيع المبحوثين حسب السن.	237
07	يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.	239
08	يمثل توزيع المبحوثين حسب الوضعية السكنية	240
09	توزيع المبحوثين حسب نوع المسكن الذي يعيشون فيه.	242
10	توزيع المبحوثين حسب صفة السكن الذي يعيشون فيه.	243
11	يمثل توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج.	245
12	يمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.	246
13	يمثل توزيع المبحوثين حسب إضافة تخصص آخر	248
14	يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص المضاف	250
15	يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى المعيشي للأسرة	252
16	يمثل توزيع المبحوثين حسب إمكانية الحصول على المساعدة من الأسرة	254
17	يمثل توزيع المبحوثين حسب أهم المساعدات التي يتلقاها	255
18	يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع برامج التشغيل المستفيد منه	257
19	يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع برنامج التشغيل المستفاد منه	259
20	يوضح سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة الاستفادة من عقود الإدماج المهني	260

21	يمثل علاقة تفكير المبحوثين بإضافة تخصص إضافي حسب الجنس	262
22	يمثل علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي حسب أسباب التأخر في ترسيمهم	263
23	يمثل توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج حسب الاستفادة من عقود الإدماج المهني	265
24	يمثل اتصال المبحوثين بمصلحة المستخدمين في مختلف القطاعات حسب الجنس	267
25	يمثل رأي المبحوثين في إسهامات برنامج الإدماج المهني حسب إضافة تكوين آخر إضافي	268
26	يوضح علاقة إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الاستفادة من عقود الإدماج المهني	270
27	يوضح سبب تسجيل المبحوثين في وكالة التشغيل حسب سنة التخرج	271
28	يوضح علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت حسب الجنس	274
29	يوضح علاقة تصريح المبحوثين بالبحث عن العمل المؤقت مع إضافة تكوين آخر إضافي	276
30	يوضح قيام المبحوثين بالتسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس	277
31	يوضح مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب الجنس	278
32	يوضح مشاركة المبحوثين في مسابقة التوظيف حسب إضافة تكوين آخر إضافي	279
33	يوضح أسباب البحث عن عمل المؤقت للمبحوثين حسب الجنس	280
34	يوضح أسباب البحث عن عمل مؤقت للمبحوثين حسب إضافة تكوين آخر إضافي	282
35	يوضح أسباب البحث عن عمل مؤقت للمبحوثين حسب حالتهم المدنية	284
36	يمثل علاقة توقع المبحوثين الحصول على عمل بعد التخرج الجامعي بإضافة تكوين آخر	286
37	يوضح علاقة إيداع المبحوثين لطلبات العمل حسب الجنس	287
38	يوضح سبب عدم التسجيل في وكالة التشغيل حسب الجنس	288
39	يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب الجنس	291
40	يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب السن	242

41	يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج لمنح القروض المصغرة حسب الحالة المدنية	294
42	يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج نمنح القروض المصغرة حسب سنة التخرج	296
43	يوضح سبب اختيار المبحوثين لوكالة لونساج نمنح القروض المصغرة حسب إضافة تكوين آخر إضافي	298
44	يوضح سبب اختيار المبحوثين للوكالة نمن القروض المصغرة حسب التخصص المضاف	300
45	يوضح رأي المبحوثين في القرض وكفايته حسب الجنس.	302
46	يوضح الطرق المعتمدة للمبحوثين للاستفادة من القرض حسب الجنس	303
47	يوضح علاقة التكوين الجامعي والمؤهل العلمي للمبحوثين يتناسب مع طبيعة القرض حسب الجنس	304

فهرس الأشكال والرسومات البيانية.

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	تمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس.	236
02	تمثل توزيع المبحوثين حسب السن.	237
03	يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.	239
04	يمثل توزيع المبحوثين حسب الوضعية السكنية	241
05	توزيع المبحوثين حسب نوع المسكن الذي يعيشون فيه.	242
06	توزيع المبحوثين حسب صفة السكن الذي يعيشون فيه.	244
07	يمثل توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج.	245
08	يمثل توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.	247
09	يمثل توزيع المبحوثين حسب إضافة تخصص آخر	249
10	يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص المضاف	251
11	يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى المعيشي للأسرة	253
12	يمثل توزيع المبحوثين حسب إمكانية الحصول على المساعدة من الأسرة	254
13	يمثل توزيع المبحوثين حسب أهم المساعدات التي يتلقاها	256
14	يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع برامج التشغيل المستفيد منه	257
15	يمثل توزيع المبحوثين حسب نوع برنامج التشغيل المستفاد منه	259

اختبار الـ K2:

. وهو اختبار احصائي يستخدم في قياس مدى تطابق بين التوزيعين، متغير فعلي تم قياسه ميدانيا وأخر توزيع نظري أو متوقع أو بصفة عامة وبصفة عامة فإن مربع K2 يساعد البحث في المقارنة بين النتائج المتحصل عليها ونتائج معياريا (K2 المحسوبة وK2 المجدولة) لتحديد الدلالة الإحصائية في وجود علاقة بين المتغيرين المدروسين من عدمه.

ولحساب K^2 نتبع الخطوات والقوانين التالية:

1. **حساب التكرارات النظرية F'** :

$$F'=\frac{\text{الافقي المجموع*العمودي المجموع}}{\text{الكلي المجموع}}$$

2. **حساب k^2**:

$$K^2=\frac{\Sigma(f-f')}{f'}$$

3. **حساب درجة الحرية df**:

$$Df=(\text{عدد الاسطر}-1)\ (\text{عدد الاعمدة}-1)$$

- إذا كان k^2 المحسوبة أكبر أو يساوي k^2 المجدولة إذاً هناك دلالة إحصائية بين المتغيرين.
- إذا كان k^2 المحسوبة أقل تماماً من k^2 المجدولة إذا لا توجد دلالة إحصائية بين المتغيرين.[1]

[1]- فاطمة عبدلي: **محاضرات الإحصاء الوصفي**، سنة أولى ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة حسيبة بن بوعلي-**الشلف**-، 2023/2022.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر 2
أبو القاسم سعد الله

University of Algiers 2
Abu el Kacem Saadallah

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث
(ملحق رقم 933 المؤرخ في 2015/07/20)

أنا الممضي أدناه:

السيد(ة): عبدلي فاطمة

الصفة: طالب(ة) ☐ أستاذ(ة) باحث(ة) ☐ باحث(ة) دائم(ة) [ ]

الحامل(ة) بطاقة التعريف الوطنية رقم: 110034243

المسجل(ة) بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علم الاجتماع والديموغرافيا

والمكلف(ة) بإنجاز البحث العلمي: أطروحة دكتوراه علوم / أطروحة دكتوراه الطور الثالث

بعنوان: دور برامج التشغيل في ادماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري
دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعات المستفيدين من برامج التشغيل بولايتي الشلف وعين الدفلى

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 2025/06/25

توقيع المعني بالأمر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله

مقرّر رقم 42 مؤرخ في 2025/06/02 يتضمّن الترخيص بمناقشة أطروحة دكتوراه علوم

إنّ مدير (ة) جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله:

- بموجب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 18 رجب 1445 الموافق 30 جانفي 2024 يعين السيد لسعيد رحماني مديرا لجامعة الجزائر2
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-254 المؤرّخ في 29 ربيع الثاني عام 1411 الموافق 17 غشت سنة 1990 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدّل والمتمم، لاسيما المادتان 70 و71 (فقرة 2)، منه؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 279/03 المؤرخ في24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 ، الذي يحدد مهام الجامعة و القواعد العامة و تنظيمها و سيرها ، المعدل و المتمم ؛
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 340/09 المؤرخ في 03 ذي القعدة 1430 الموافق ل 22أكتوبر2009 المتضمن إنشاء جامعة بوزريعة ،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 184/10 المؤرخ في 14 يوليو 2010 المتضمن إنشاء جامعة الجزائر2،
- و بمقتضى القرار المؤرخ في 31 مارس 2004 والمتضمن تأهيل جامعة الجزائر2 للتكوين للحصول على شهادة الدكتوراه وتحديد كالمدول الوطني
- وبمقتضى المنشور رقم 03 المؤرّخ في 08 مارس 2018 والمتعلق بشروط وكيفيات مناقشة أطروحة للدكتوراه علوم،
- و بمقتضى المقرر رقم 76 المؤرخ في 27 فيفري 2023 و المتضمن تعيين اعضاء لجنة مناقشة الدكتوراه العلوم

يقرر مايأتي:

المادة الأولى: يرخص للطالب (ة): عيدلي فاطمة المولود(ة) : 1980/06/20

بمناقشة أطروحة الدكتوراه علوم الموسومة بـ « دور برامج التشغيل في ادماج خريجي الجامعات و تقليص البطالة في المجتمع الجزائري. »

المادة 2: يكلف عميد كلية العلوم الإجتماعية بتنفيذ هذا المقرر الذي يسلم نسخة منه الى كل من الطالب المعني و أعضاء لجنة المناقشة فور توقيعه ، و يتسنى نشره عبر قنوات المؤسسة الداخلية و الرقمية .

المادة 3تحفظ نسخة من هذا المقرر ضمن الملف البيداغوجي للطالب ويشهر في النشرة الرسمية لجامعة الجزائر2.

حرر ب الجزائر في 2025/06/02

أ.د / دليوح عبد الحميد
نائب مدير مكلف بالتكوين العالي في الطور الثالث و التأهيل الجامعي و البحث العلمي و التكوين العالي فيما بعد التدرج بالتفويض

المرجع:
م.ت.م.ب V1

إجراء تسيير منحة البطالة

1. تعريف:

تسعى الوكالة الوطنية للتشغيل في إطار التكفل الأمثل بفئة المستفيدين من منحة البطالة وإدماجهم في سوق الشغل، وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق 10 فبراير سنة 2022، المحدد لشروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها.

هذا. ومن أجل تجسيد هذا المسعى في ظروف محكمة التنظيم، فإنه من الضروري التقيد بإجراءات إدارية وكيفيات عملية من طرف المتدخلين في تسيير منحة البطالة لفائدة المستفيدين.

2. الأهداف:

يهدف إجراء استفادة طالبي العمل من منحة البطالة إلى ما يلي:

- التكفل الأمثل بفئة المستفيدين من منحة البطالة وإدماجهم في سوق الشغل؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية للذين تتوفر فيهم شروط منحة البطالة من أجل الاستفادة من هذه المنحة.

3. مكان النشاط:

يسري مفعول هذا الإجراء على مستوى الملاحق المحلية للتشغيل

4. التزمن، المدة، عدد الكرات:

مراقبة تسيير منحة البطالة تكون بصفة آنية

5. المتدخلون المتعاملون:

جميع اطارات الملاحق المحلية للتشغيل

6. أدوات:

- دليل المستشار في تسيير منحة البطالة؛
- المنصة الرقمية منحة؛
- نظام معلومات وسيط؛
- بوابة وزارة الداخلية: فحص معلومات الحالة المدنية لطالبي المنحة؛
- بوابة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: التأكد من انتساب طالب المنحة لمختلف الصناديق التابعة للوزارة؛

_0

وزارة التعليـم العـالي والبحـــث العلـــمي
جامعة الجزائر2 -أبو القاسم سعد الله-
كليـة العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص علم الاجتمــاع الديموغرافيا

رقم الاستمارة : ☐☐☐

- إستمـــارة الدراســـة-

أنا طالبة بقسم علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الديموغرافيا بصدد إنجاز دراسة حول موضوع:« دور برامج التشغيل في إدماج خريجي الجامعات وتقليص البطالة في المجتمع الجزائري» وذلك في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه أرجو من حضرتكم تقديم العون لنا بالإجابة بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع العلامة التالية(x) أمام الجواب المناسب، أو الكتابة في الفراغات المتبقية بالنسبة للأسئلة المفتوحة وأعدكم أنّ هذه المعلومات لا تستغل إلاّ لأغراض البحث العلمي في هذه الدراسة وستحضى بالسرية التامة مع الشكر مسبقا.

أولا :البيانات العامة للمبحوثين :

1/الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2/السن: ☐☐
3/الحالة المدنية : عازب (ة) ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق (ة)☐ أرمل (ة) ☐
4/مكان الميلاد: البلدية .....**الولاية:**.....
5/مكان الإقامة الحالية: البلدية .....**الولاية:**.....
6/الوضعية السكنية: دوار(مساكن مبعثرة) ☐ قرية ☐ مدينة صغيرة ☐
مدينة متوسطة ☐ مدينة كبيرة ☐
7/المؤهل العلمي: شهادة الدراسات التطبيقية ☐ ليسانس كلاسيك ☐ ليسانس LMD ☐
ماستر ☐ ماجيستير ☐ أخرى ☐ حددها.....
8/قسم أو شعبة الدراسة:.....**التخصص العلمي المدروس:**.....
9/ سنة التخرج: .....
تكوين آخر إن وجد : نعم☐ لا ☐ **التخصص:**.....

ثانيا : بيانات خاصة بالفرضية الأولى: تتأثر برامج التشغيل بطبيعة الوسط الحضري أو الريفي في حصول خريجي الجامعات على فرص عمل .

10/ نوع المسكن: شقة (في عمارة) ☐ فيلا ☐ مسكن تقليدي(حوش)☐
مسكن قصديري أو من الطوب ☐ آخر ☐ حدده.....

11/ عدد غرف المسكن: ☐☐

12/ صفة المسكن: ملكية أو ملكية مشتركة ☐ مستأجر ☐ سكن وظيفي☐ ساكن مجانا☐
نوع آخر ☐ حدده.....

13/ عدد أفراد الأسرة (التي تعيش فيها) : ☐☐ عدد أفراد أسرتك إن كنت تعيش لوحدك ☐☐

14/ماهو ترتيبك بين الإخوة : الأكبر ☐ الأصغر ☐ وحيد ☐ آخر☐ حدده.....

15/ ماهو نمط الأسرة التي تربيت في أحضانها:
اسرة تقليدية ☐ اسرة نواة ☐
وضعية أسرية أخرى ☐حدد.....

16/ حول الأب هل هو؟: على قيد الحياة ☐ متوفي ☐ عمره:.....
مستواه التعليمي: أمي ☐ تعليم ديني ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
وضعيته المهنية : عامل ☐ متقاعد ☐ بطال ☐ عامل غير مستقر ☐
وضعية أخرى☐ أذكرها..... مهنته الماضية أو الحالية:.....

17/حول الأم هل هي؟: على قيد الحياة ☐ متوفية ☐ عمرها:.....
مستواها التعليمي: أمية ☐ تعليم ديني☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي☐ جامعي ☐
وضعيتها المهنية : عاملة ☐ متقاعدة ☐ ماكثة في البيت ☐ عاملة غير مستقرة☐
وضعية أخرى☐ أذكرها..... مهنتها الماضية أو الحالية إذا كانت عاملة:.....

18/ إذا كان الوالدان على قيد الحياة ؟ يعيشان مع بعضهما☐ منفصلين ☐
في حالة وفاتهما أو وفاة احدهما أو انفصالهما من قام بتربيتك أو مع من تعيش؟.....

19/ عدد المشتغلين في الأسرة ؟ العدد ☐☐ عددهم من : الذكور☐ الإناث ☐

20/ عدد البطالين في الأسرة ؟ العدد ☐☐ عددهم من الذكور ☐ الإناث ☐

21/ كيف تعبر على المسكن الذي تعيش فيه؟
ضيق☐ مقبول ☐ واسع ☐ آخر☐ حدده.....

22/ المستوى المعيشي لأسرتك؟
ضعيف☐ متوسط ☐ حسن ☐ جيّد ☐

23/ هل تحصل على مساعدة من أسرتك ؟ نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐

24/ من هم الأشخاص الذين يساهمون في مساعدتك ؟
الأب ☐ الأم ☐ الإخوة ☐ آخرون ☐ أذكرهم .....
أذكر أهم هذه المساعدات؟.....

25/ هل يدفعانك للبحث عن العمل ؟
نعم ☐ لا ☐

26/ هناك برامج مسطرة من قبل الدولة من اجل الحد من البطالة هل استفدت منها؟

نعم ☐ **لا** ☐

ما نوع البرامج التي استفدت منها؟

.....

.....

27/ هل وجدت صعوبة في التنقل إلى وكالات التشغيل بسبب منطقتك السكنية؟ نعم ☐ **لا** ☐

كيف ذلك ؟ ....

.....

.....

28/**هل تعتقد أن الوسط الحضري أو الريفي الذي يعيش فيه المتخرج الجامعي يلعب دور في تسهيل حصوله على عقد منصب عمل ضمن هذه برامج التشغيل؟**

نعم ☐ **لا** ☐ **ربما** ☐

كيف ذالك .....

.....

.....

29/ إذا كنت استفدت من عقود التشغيل أو عقود الإدماج المهني هل يكفيك راتبك الشهري ؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا؟.....

30/ هل تعتقد أن البعد عن وكالات التشغيل يعد من أسباب البطالة خاصة عند الإناث ؟

ما رأيك ؟.....

.....

.....

ثالثا/ بيانات خاصة بالفرضية 2: تتأثر برامج التشغيل حسب جنس (ذكور-إناث)خريجي الجامعات في حصولهم على العمل.

31/ كيف ترى سياسة التشغيل في الجزائر ؟

.....

.....

.....

32/ هل تعتقد أن هذه البرامج المعتمدة من قبل الدولة استطاعت أن تقلص من البطالة خاصة عند خريجي الجامعات ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة بلا لماذا في رأيك؟

.....

.....

.....

33/ هل تعتقد أن الحظوظ نفسها عند الجنسين في الحصول على وظيفة ضمن برامج التشغيل؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا في كلتا الحالتين؟

.....

.....

34/ **هل هناك تمييز فيما يخص الحصول على برامج التشغيل بين الذكور والإناث؟**

نعم☐ لا ☐

كيف ذلك ؟ .....

.....

.....

35/ هل تعتقد أن جنسك له دور في الاستفادة من برامج التشغيل ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ '' نعم'' ما نوع البرنامج التي استفدت منه ؟

.....

36/ هناك توجه الى برامج تشغيل معينة من قبل الذكور دون الإناث هل تعتقد أن نوعية البرامج تحدد جنس الاستفادة منها ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الاجابة بـ''لا ''هل يكون الإقبال بنفس الحجم ؟

.....

.....

37/ – ما هي برامج التشغيل الأكثر إقبالا من قبل الذكور ؟.....

– ما هي برامج التشغيل الأكثر إقبالا من قبل الإناث؟.....

- في رأيك ولماذا ؟.....

.....

.....

رابعا : بيانات خاصة بالفرضية 3 : كلما ضعف الربط بين تخصصات التكوين الجامعي ومناصب سوق العمل كلما تفاقمت البطالة لدى خريجي الجامعات.

38/ منذ متى وأنت تبحث عن عمل ؟ حدد المدة بالأشهر ☐☐ أو السنوات ☐☐

(مدة بطالتك)

39/ عند تخرجك من الجامعة هل توقعت الحصول على عمل بسهولة ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

لماذا ؟.....

.....

.....

إذا كانت الإجابة بنعم أنتقل إلى السؤال 41

40/ إذا كانت الإجابة بـ"لا " فهل هذا يعود إلى :

التخصص الجامعي المدروس ☐ عائق المحسوبية ☐ البيروقراطية ☐

عائق الالتزام بالخدمة الوطنية ☐ غياب الخبرة المهنية ☐ أخرى ☐حددها.....

41/ ماهي المساعي التي قمت بها للبحث عن العمل ؟

–التسجيل لدى وكالة التشغيل 1– نعم ☐ 2– لا ☐

–مساعي لدى المؤسسات ،مسابقات التوظيف ، مقابلات 1– نعم ☐ 2– لا ☐

–عن طريق تدخلات لعلاقات شخصية 1– نعم ☐ 2– لا ☐

–البحث على تمويل أو موافقات إدارية للعمل لحسابه الخاص 1– نعم ☐ 2– لا ☐

– طرق أخرى أذكرها.....– 1 نعم ☐ 2– لا ☐

42/هل أنت تبحث عن عمل او تريد العمل لحسابك الخاص ؟

منصب أجير ☐ لحسابه الخاص ☐ لا يهم ☐

كيف ذلك؟.....

.....

43/ ماهو القطاع الذي وضعت فيها أوّل ملف طلب عمل؟

الإدارة و الخدمات ☐ التربية والتعليم☐ الاقتصاد☐ الفلاحة ☐ آخر☐حدده.....

44/ هل تقبل بمنصب شغل إذا كان ؟

أقل من قدرتك المهنية	1– نعم☐	2– لا ☐
لا يتوافق مع مؤهلاتك	1– نعم☐	2– لا ☐
ذو دخل محدود	1– نعم ☐	2– لا ☐
بعيد على مقر السكن	1– نعم ☐	2– لا ☐
في ولاية أخرى	1– نعم ☐	2– لا ☐
شاق وغير صحي	1– نعم ☐	2– لا ☐
في أي قطاع اقتصادي	1– نعم ☐	2– لا ☐

45/ هل شاركت في مسابقات التوظيف المعلن عنها للحصول على منصب عمل دائم ؟

نعم ☐ لا ☐

46/ إذا كانت الإجابة بـ "لا "، فما هي الأسباب التي منعتك من المشاركة في المسابقة المعلنة عن مناصب العمل ؟

لأنّك : **- حديث التخرج ☐**

- تخصصك لا يتلاءم مع شروط المسابقة ☐ -

- تخشى المحسوبية ☐

- سبب آخر ☐

أذكره.....

.....

47/ إذا كانت إجابتك بـ ''نعم'' ، ماهو عدد مسابقات التوظيف التي شاركت فيها ؟ ☐☐

أذكرها.....

.....

48/ هل تجد توافق بين تكوينك الجامعي وبين الأسئلة التي طرحت في المسابقة المعلن عنها (للحصول على منصب عمل)؟

نعم☐ لا ☐ نوعا ما☐

كيف ذلك ؟.....

.....

49/ عندما شاركت في المسابقة المعلن عنها، كيف كان أملك في النجاح ؟

كبيرا ☐ متوسط ☐ قليلا ☐ لا يوجد ☐

لماذا؟ .....

.....

50/ هل تكوينك الجامعي يتوافق مع تأهيل العمل في منصب العمل المعروض ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

كيف ذلك؟.....

.....

51/ خلال تكوينك الجامعي هل أحسست أنّك يمكنك البدء مباشرة العمل بعد تخرجك ؟

نعم ☐ لا ☐ لاأدري ☐

لماذا ؟.....

.....

52 هل تخصصك الدراسي في الجامعة هو سبب بطالتك ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

كيف ذلك؟.....

.....

.....

53/ **هل هناك مناصب عمل معروضة في سوق العمل تتوافق مع تخصصك المدروس ؟**

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐ لا أدري ☐

54/ لماذا لم تتحصل على واحد منها ؟

أذكر السبب : .....

.....

.....

55/ **هل تفكر بإضافة تخصص آخر أو تكوين آخر ؟**

نعم ☐ لا ☐ بدون إجابة ☐

56/ في حالة الإجابة بنعم ، ماهو المجال الذي تريد أن تدرس فيه؟

الجامعة ☐ التكوين المهني ☐ المدارس أو المعاهد الخاصة ☐ خارج الوطن ☐

آخر ☐ حدده.....

57/**أذكر التخصص الذي تود إضافته؟**.....

58/ هل تعتقد أنّ إضافة تكوين آخر أو شهادة أخرى تدعم فرصتك للحصول على عمل ؟

نعم ☐ لا ☐ نوعا ما ☐

لماذا؟ .....

.....

خامسا : بيانات خاصة بالفرضية 4 : كلما انخفضت امكانية تكوين شبكة من العلاقات لدي خريجي الجامعات مع محيطهم الاجتماعي كلما ارتفعت معدلات بطالتهم.

59/ هل ساعدك أشخاص في عملية البحث عن التوظيف ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة"لا" إنتقل للسؤال 61

60 / إذا كان الجواب "نعم" فماهو العمل الذي يمارسه هذا الشخص؟.....

ماهي طبيعة علاقتك معه ؟

وليك ☐ إخوة ☐ جوار ☐

صداقة ☐ قرابة ☐ أخرى ☐ حدد.....

61/ هل ترى سبب عدم حصولك على العمل يرجع إلى ضعف علاقاتك الشخصية؟

نعم ☐ لا ☐ أخرى ☐ حدد.....

62/ هل سبق لك أن أودعت ملفات طلبات العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

ماهو عددها ☐☐

إذا كانت الإجابة"لا" إنتقل للسؤال 64

إذا كان الجواب "نعم" فكيف كانت طبيعة الرد على الطلب ؟

إرسال القبول ☐ إرسال الرفض ☐ عدم الرد أصلا ☐ أخرى ☐ حدد.....

63 / هل تر أن سبب وطبيعة الرد يرجع إلى:

عدد المناصب محدود ☐ تخصصك لا يتلائم مع منصب العمل المعروض ☐

بيروقراطية دراسة الملفات ☐ المحسوبية ☐ أخرى ☐ حدد.....

64/ هل حاولت الاتصال بالمستخدمين في القطاعات المختلفة ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة "لا" إنتقل إلى للسؤال 66

إذا كان الجواب "نعم" فهل كانت ؟

بسهولة ☐ بسهولة نوعا ما ☐ بصعوبة نوعا ما ☐ بصعوبة جدا ☐

65/ كيف كانت الإجابة ؟ إيجابية ☐ إيجابية بغض النظر ☐ سلبية ☐

66/ هل تعتقد آن السبب في كونك بطالا يرجع إلى العراقيل الإدارية أو البيروقراطية في اتصالك مع المستخدمين؟ نعم ☐ لا ☐

67/ ماهو الشرط الذي عرقل عملية حصولك على عمل ؟

عائق الالتزام بالخدمة الوطنية ☐ انعدام الخبرة المهنية ☐ الضعف في الإعلام الآلي ☐

مشكلة اللغة الأجنبية ☐ تنقيط علامات الوظيف العمومي ☐

ضرورة ممارسة مناصب العقود ☐ أخرى ☐ حدد.....

68/ ما رأيك في الشروط التي يفرضها سوق الشغل ؟

مقبولة ☐ مقبولة نسبيا ☐ معرقلة ☐ أخرى ☐ حددها .....

69/ ماهي الطرق التي استعملتها في عملية البحث عن التوظيف ؟

- التسجيل على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي ☐
- التسجيل على مستوى وكالة التشغيل ☐
- إجراءات مسابقات التوظيف ☐
- مراسلة الجمعيات ☐
- البحث في مختلف القطاعات ☐
- استعمال وسيط ☐
- أخرى ☐ حددها.....

70/هل قمت بتسجيل نفسك على مستوى وكالة التشغيل ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا **كانت الإجابة بلا ،لماذا؟**

- لاتعرفها ☐
- لا تثق فيها ☐
- سبب آخر ☐

أذكره .....

.....

71/ **إذا كانت الإجابة بنعم هل تم تسجيلك بالوكالة لأنه تم ؟**

توجيهك إليها ☐ اخترتها ☐ طريقة من طرق التشغيل ☐ لم تنجح في المسابقات ☐

أخرى ☐ حدد.....

72/ كيف كان التحاقك بوكالة التشغيل ؟

صدفة ☐ أخبرك شخص ☐ وسائل الإعلام ☐ آخر ☐ حدد.....

73/ ماهو البرنامج الذي وقع اختيارك عليه على مستوى وكالة التشغيل ؟

1- عقود الإدماج المهني ☐
2- عقود ماقبل التشغيل ☐
3- القروض المصغرة ☐
4- تشغيل الشباب ☐
5- آخر ☐

أذكره.....

.....

74/ إذا كانت الإجابة (1) و(2) عقود الإدماج المهني أو عقود ماقبل التشغيل لماذا اخترتها؟.....

.....

.....

75/ هل عندك أمل لإدماجك في سوق العمل لتنال أو تتحصل عل منصب عمل دائم ؟

نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

لماذا؟.....

.....

.....

76/هل سبق لك وأن استفدت من مناصب عقود ما قبل التشغيل ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم منذ متى حدد الشهر وسنة الاستفادة ؟ الشهر ☐☐ السنة ☐☐☐☐

مارأيك في برنامج عقود ماقبل التشغيل وماذا تقترح؟.....
.....
.....
.....

77/هل سبق لك وأن استفدت من مناصب عقود الإدماج المهني؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم منذ متى حدد الشهر وسنة الاستفادة ؟ الشهر☐☐ السنة☐☐☐☐

ما رأيك في برنامج عقود الإدماج المهني وماذا تقترح؟ .....
.....
.....
.....

78/هل فكرت بالقيام بقرض لإنشاء مؤسسة صغيرة أو متوسطة ؟

نعم ☐ لا ☐ بدون إجابة ☐

لماذا؟.....
.....
.....

79/ لماذا اخترتها ؟.....
.....
.....

80/ هل تتابع سياسة الدولة تجاه الشباب في التشغيل ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كنت تتابع كيف تقيم هذه السياسة ؟(باختصار)

.....
.....
.....

81/ هل بحثت عن العمل المؤقت ؟ نعم ☐ لا ☐

82/ إذا كانت الإجابة بنعم ، ماهي الأسباب التي تجعلك تقبل العمل المؤقت وماهو المجال الذي تختاره؟ .....
.....
.....
.....

83/ إذا كانت الإجابة بلا ، لماذا لم تبحث عن العمل المؤقت ؟ .....
.....
.....

84/ هل تنتمي أو سبق لك أن انتميت إلى إحدى التنظيمات التالية الآتية؟

الكشافة الإسلامية ☐ تنظيم طلابي ☐ تنظيم في الحي ☐ تنظيم في المدرسة
خلية تقارب ☐ تنظيم آخر ☐ حدد.....

85/**في الوقت الحالي هل أنت منخرط في ؟** نقابة مهنية ☐ حزب سياسي☐ جمعية دينية ☐
جمعية خيرية ☐ هيئة ثقافية فكرية ☐ أخرى ☐ أذكرها.....