

المقاوالاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية - سوسيو اقتصادية.

د/ محمود بوقطف *، أستاذ محاضر - ب . د/ نجاة بن مكى ، أستاذة محاضرة - أ
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة عباس لغرور - خنشلة (الجزائر)
د/ نزيهة شاوش ، دكتوراه في علم الاجتماع.
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2018-12-16 ؛ تاريخ المراجعة : 2019-07-05؛ تاريخ القبول : 2019-09-30

ملخص:

يعتبر موضوع المقاوالاتية في الجزائر من المواضيع الحديثة نسبيا وإحدى الركائز الهامة والأساسية التي لها دور فعال في تدعيم وترقية سوق العمل، وهذا الأخير يعتبر المكان أو الفضاء الذي يجتمع أو يلتقي أو يتواصل من خلاله الأفراد (لعرض أو طلب العمل) مع أصحاب ومسيري مختلف الشركات والمؤسسات العامة والخاصة بما يتناسب ويتوافق مع شهاداتهم ومؤهلاتهم العلمية، وهذا ما يجعل من سوق العمل حلقة وصل بين الشباب الجامعي والأطراف الأخرى المرتبطة به.

ويمكن القول بأن المقاوالاتية في الجزائر أصبحت تفرض نفسها من خلال السياسات المختلفة التي أقرتها وانتهجتها الدولة في السنوات الأخيرة، من أجل إعطاء فرص عمل أكثر للشباب حاملي الشهادات الجامعية على الخصوص في مختلف المجالات وفقا لتخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية، بغية توسيع مجالات استقطاب ودمج هؤلاء الشباب في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية وتحميلهم جزء من المهام والمسؤولية للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، وكذا المشاركة في تنويع مصادر الدخل الوطنية وخلق أرضية اقتصادية صلبة تعمل على امتصاص العديد من خريجي الجامعة الجزائرية وكذا المساهمة في تخفيض نسبة البطالة في المجتمع الجزائري، وعليه تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء والتعرف على دور المقاوالاتية في دعم سوق العمل للشباب الجامعي في الجزائر. وقد تم التوصل من خلال هذا المجهود البحثي إلى جملة من الاستنتاجات الرئيسية المتمثلة في: مساهمة الجامعة الجزائرية في ترسيخ الثقافة المقاوالاتية لدى الشباب الجامعي، وتوجيههم وتحسيسهم بأهمية التوجه نحو ولوج مجال المقاوالاتية، نظرا للمساهمة الفعالة لهذه الأخيرة في تطوير سوق العمل وتوفير مناصب إضافية خارج القطاع العام ، وتخفيض نسبة البطالة لدى الشباب الجامعي الجزائري على الخصوص.

الكلمات المفتاحية: المقاوالاتية، سوق العمل ، الشباب الجامعي.

Résumé :

Le thème de l'entrepreneuriat en Algérie est l'un des thèmes les plus récents et l'un des piliers importants et fondamentaux qui jouent un rôle efficace dans le soutien et la promotion du marché du travail. Ce dernier est l'endroit ou l'espace qui regroupe ou dans lequel rencontre et communique les individus (pour offrir ou demander un travail) avec les titulaires et les gérants de diverses entreprises et établissements publics et privés, à la mesure de leurs diplômes et qualifications, ce qui fait du marché du travail un lien entre les jeunes universitaires et les autres parties y associées.

On peut dire que l'entrepreneuriat en Algérie s'impose à travers les différentes politiques adoptées par l'état ces dernières années, afin d'offrir davantage de possibilités d'emploi aux jeunes diplômés universitaires, notamment dans divers domaines, en fonction de leurs spécialités et de leurs qualifications scientifiques, afin d'attirer ces jeunes dans le système économique et social et de leur permettre de partager une partie des tâches et des responsabilités pour contribuer au développement économique et social général et de participer à la diversification des sources de revenus nationales et de créer une base économique solide qui absorbe de nombreux diplômés de l'université algérienne et contribue à la réduction du chômage dans la société algérienne.

Par conséquent, cette étude cherche à mettre en lumière le rôle de l'entrepreneuriat dans le soutien au marché du travail des jeunes universitaires en Algérie. Dans le cadre de cet effort de recherche, un certain nombre de conclusions principales ont été tirées: la contribution de l'Université algérienne à

l'instauration de la culture entrepreneuriale des jeunes universitaires, à leur orientation et à leur sensibilisation quant à l'importance de la transition vers le domaine de l'entrepreneuriat, grâce à sa contribution active au développement du marché du travail et à la création de postes supplémentaires en dehors du secteur public; Et réduire le taux de chômage des diplômés universitaires algériens en particulier.

Les mots clés : l'entrepreneuriat, marché du travail, jeunes universitaires

تمهيد

في ظل التغيرات العالمية والإقليمية السريعة الحاصلة في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية... وانعكاساتها السلبية على معظم دول العالم كزيادة الحروب والنزاعات الدولية والأهلية، و زيادة الهجرة غير شرعية إلى المناطق الأكثر استقرار أمنيا واجتماعيا واقتصاديا...

وانتشار الكثير من الجرائم التقليدية والمستحدثة في كل أنحاء العالم نتيجة نقص مناصب العمل وزيادة معدلات البطالة...، والجزائر تعتبر واحدة من هذه الدول التي لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تكون بعيدة عن هذه الظواهر السلبية التي تشهد تزايد مستمر مع الزمن، وعلى هذا الأساس حاولت الجزائر في السنوات الأخيرة بذل الكثير من الجهود في كافة المجالات من اجل مواكبة ومواجهة تلك الانعكاسات السلبية واحتوائها، وذلك من خلال تبني مجموعة من المخططات والاستراتيجيات القطاعية لتوفير مناصب عمل إضافية خارج القطاع العمومي خاصة للشباب الحاملين لشهادات جامعية (الشباب الجامعي)، والعمل على تذليل كل العقبات وتبسيط كل الإجراءات وتقديم الدعم المادي والمالي لهؤلاء الشباب وتوجيههم نحو المقاولاتية (الأعمال الحرة) ومرافقتهم منذ المراحل الأولى خلال فترة التكوين الجامعي مروراً بمرحلة إنشاء وانطلاق المشروع وتجسيده في الميدان وصولاً إلى التحكم في تقنيات تسبير المشروع وكذا بداية تقديم السلع والخدمات للمجتمع، وسوف نسعى من خلال هذا المقال التعرف على كيفية ومدى مساهمة المقاولاتية في تدعيم سوق العمل لدى الشباب الجامعي الجزائري والمساهمة في تخفيض معدلات البطالة وكذا المشاركة في التنمية المحلية والوطنية للجزائر في شتى المجالات وذلك من خلال العناصر الآتية:

أولاً / الإطار المنهجي للدراسة

ثانياً / دور المقاولاتية في دعم سوق العمل في الجزائر

أولاً/الإطار المنهجي للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتمام متزايد بالمقاولاتية سواء من طرف الدولة والهيئات المكلفة بذلك أو من قبل الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية، حيث اقتنعت مراكز القرار في السلطة بأن السياسات الكلاسيكية المتبعة لم تؤتي أكلها لا على المستوى الاجتماعي ولا على المستوى الاقتصادي... خاصة منها التي تعتمد على التوظيف في القطاع العام من أجل معالجة قضية البطالة لدى فئة الشباب والشباب الجامعي على الخصوص هذا من جهة، ومن جهة أخرى الاعتماد على المحروقات ومشتقاتها كمصدر وحيد لتمويل الاقتصاد الوطني، لذا أصبح من الضروري مراجعة تلك السياسات السالفة الذكر التي لا تحقق الأهداف الكبرى للدولة الجزائرية، وعلى هذا الأساس تم اتخاذ جملة من الخطوات الإجرائية لتدارك هذه الوضعية والتوجه نحو المقاولاتية، وذلك من خلال سن قوانين وتشريعات جديدة وإنشاء هيئات وطنية ومحلية أسندت لها مهام مساعدة ومرافقة فئة الشباب من المجتمع وخاصة فئة الشباب الجامعي، وتهدف هذه الإستراتيجية الجديدة إلى فتح وتوسيع مجال سوق العمل أكثر فأكثر خارج القطاع العام وخلق مناصب عمل إضافية والمساهمة الفعالة والجادة في تقليص معدلات البطالة الحالية التي من شأنها أن تساهم في تحسين المستوى الاجتماعي للفرد في المجتمع الجزائري وكذا المساهمة في تنمية الاقتصاد المحلي والوطني.

مما سبق يمكن طرح إشكالية هذه الدراسة على النحو التالي: ما مدى مساهمة المقاولاتية في دعم سوق العمل لدى الشباب الجامعي الجزائري؟

2- أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على واقع المقاولاتية في الجزائر .
- التعرف على واقع سوق العمل في الجزائر .
- الكشف عن العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة .
- التعرف على مدى إقبال فئة الشباب الجامعي على مجال المقاولاتية و إنعكاس ذلك على سوق العمل في الجزائر .

3- مفاهيم الدراسة:

3-1/ تعريف المقاولاتية

سوف نحاول من خلال هذا العنصر التطرق لبعض التعريفات الأساسية والأكثر تداولاً لمصطلح المقاولاتية أو المقاول، حيث يشير التراث النظري في هذا الشأن إلى وجود الكثير من الآراء والتعريفات المقدمة من قبل العلماء والباحثين في هذا المجال، فالمقاولاتية أو المقاول تعني المفاوضة والمجادلة لغويًا ، وهي أيضا " اتفاق بين طرفين يتعهد أحدهما بأن يعمل للآخر عملاً معيناً في مدة معينة لقاء أجر محدود"¹

وقبل الانتقال إلى التعريف الاصطلاحي للمقاولاتية، ننتقل بإيجاز إلى مصطلح المقاول والذي يعتبر الشخص القائم على المقولة أو المقاولاتية ، حيث عرفه البعض بأنه " الشخص الذي يقوم بوظائف المشروع الرئيسية ويكون مسؤولاً على اتخاذ القرارات وتحمل المخاطر ، وبالتالي يجب أن تتوفر في المقاول روح المسؤولية التي تعتبر ضرورية من أجل إنشاء وتسيير مشروع بطريقة عقلانية وفعالة ، فهو الشخص الذي تجتمع فيه وظيفتان: تحمل المسؤولية عند المخاطر التي يتعرض لها المشروع، والقيام بأعمال الإدارة"²

حسب هذا التعريف يمكن القول بأن الشخص القائم على المقولة (المقاولاتية) هو المسير والقائد الذي يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط الضرورية لنجاح المشروع أو المؤسسة، منها امتلاك القدرة على التسيير العقلاني والفعال بالإضافة إلى اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب والجرأة على تحمل المسؤولية خاصة أثناء المخاطرة وعدم توفر المؤشرات اللازمة التي تساعد على التحليل وتحديد التوقع المناسب لنتائج ومخرجات المشروع أو المؤسسة أو المقولة.

أما المقاولاتية اصطلاحاً فنجد أيضاً الكثير من وجهات النظر المتعددة والمتباينة حيث يرى البعض بأنها " وحدة اجتماعية هادفة ، تتكون من عناصر بشرية ومادية ومعنوية، تحيا وتموت كسائر الكائنات الأخرى، تمارس النشاط الاجتماعي وتتمتع بذمة مالية وتنتج سلعا وخدمات في محيط محدد " .³ يتضح من هذا الكلام بأن المقاولاتية عبارة عن تنظيم اجتماعي وجد من أجل تحقيق غايات معينة سواء كانت مادية أو غير مادية ، وذلك من خلال الاعتماد وتفاعل كل المكونات وخاصة منها الاجتماعية.

3-2/ الرؤية السوسولوجية لمفهوم المقاولاتية

في هذا الصدد نجد أحد الباحثين يقول:⁴ المقولة (المقاولاتية) من المفاهيم الأكثر تداولاً في الحقل الاقتصادي وبشكل مميز، إلا أن علم الاجتماع حاول تقديم مقاربة لهذا المفهوم تتجاوز ذلك البعد الاقتصادي التقني انطلاقاً من سوسولوجيا التنظيمات وصولاً إلى سوسولوجيا المقاولات Sociologie des entreprises ... هذه الأخيرة اعتبرت المقولة على أنها كيان اجتماعي قبل أن يكون اقتصادي منتج لكيانات اجتماعية تتحكم فيه روابط اجتماعية ويوجد فيها أعضاء يتفاعلون في هذه المقولة الاجتماعية التي تشكل مجموعة انتماء بالنسبة إليهم، كما أن هذا الكيان الذي يكونها، منتج للثقافة التي تعبر عن قدرته على الفعل والعمل الجماعي والذي يهدف إلى تحقيق الهدف المشترك والتغلب على الإشكالات

التي تواجهها، ومن تم إيجاد الحلول المناسبة. ويقول Bernoux في هذا الشأن: المقاوله هي مكان مستقل (نسبيا عن المحيط والمجتمع) منتج للضوابط التي تحكم العلاقات الاجتماعية، هذه الضوابط هي التي تشكل نقطة ارتكاز في التحليل الاستراتيجي للفعل الجماعي عند M.Crozier، لكن المقاوله أصبحت الآن مكانا تنشأ وتتشكل فيه الهوية والثقافة والانفصالات الاجتماعية التي لا يمكن أن تكون لو لم يكن هناك حد أدنى من الثقة المبنية على التصور الجماعي والخيال المشترك.

إن سوسيولوجيا المقاولات تجاوزت ذلك الطرح الذي يعتبر أن المقاوله وحدة اقتصادية تتوقف نجاعتها على مدى قدرتها على تقسيم العمل وتوزيع المهام الجزئية على الفاعلين كما ترى التaylorية، ولا على قدرة أعضائها على خلق قواعد تضبط استراتيجياتهم وتوجهها حسب Crozier، بل على مدى قدرتها أن تكون مؤسسة اجتماعية Institution sociale ناتجة للهوية الاجتماعية ومنتجة لثقافة تجعل من أعضائها يشعرون بالانتماء إليها وليست مجرد إطار إداري يتم الانتساب إليه، إذ أن نجاعة المقاوله أصبح يحكمها مستوى التشكل الاجتماعي وليس القدرة على تجزئته كما هو الحال في التنظيم العلمي للعمل، إن المقاوله بالنسبة لعلماء الاجتماع حسب Renaud Sainsaulieu كما جاء في كتابه: "L'Entreprise c'est une affaire de société" ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية، وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية، بل إنها تتشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية، فالمقاوله تمتلك تاريخها الخاص الذي يكونه الفاعلون الاجتماعيون كرد فعل على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها.⁵

من خلال هذا الطرح لبعض العلماء والمختصين في هذا المجال خاصة منهم المهتمين بـ: "سوسيولوجيا التنظيمات" و "سوسيولوجيا المقاولات" أمثال Bernoux و Sainsaulieu ... يتضح أنهم ساهموا وقدموا مقاربة سوسيولوجية للمقاولاتية، وذلك باعتبارها كيان اجتماعي يتشكل من خلال شبكة من الروابط الاجتماعية بين أعضائها بالدرجة الأولى وبينهم وبين المحيط الخارجي، وفي هذا الإطار يعملون ويتفاعلون ويكتسبون هوية اجتماعية مشتركة تساعدهم على التعاون والانسجام من أجل مواجهة الصعوبات والمخاطر المحتملة والعمل سويا على تحقيق أهدافهم (الأعضاء) وأهداف مؤسستهم بنجاح.

كما يرى مارسال موس - Marcel Mauss - على أنها: "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة بحد ذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحت".⁶ فالمقاولاتية حسب Mauss تعتبر عمل اجتماعي ناتج عن مجموعة أفعال وتفاعلات وعلاقات إنسانية واجتماعية بين مختلف الأطراف على المستوى الداخلي والخارجي، وذلك بإنشاء مؤسسات جديدة أو تطوير وتوسيع أخرى موجودة في الميدان وتسعى إلى مضاعفة أرباحها أو تعظيم خدماتها، وكل هذه الأفعال والإجراءات والمراحل يجب أن تتم في إطار قانوني وهذا يسمح لنا القول بأن المقاولاتية ذات أبعاد متعددة منها الاجتماعية والاقتصادية والقانونية...

كما يرى البعض بأن المقاولاتية أو المقاوله: هي مجموعة من الأنشطة والمسااعي التي تهدف إلى خلق وتطوير المؤسسة بشكل أكثر عمومية لخلق نشاط معين.⁷ وهناك من يرى بأنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل إستغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء مختلف والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي".⁸ وحسب التعريفين الأخيرين يتضح أن المقاولاتية تتمثل في كل عمل أو سلوك يهدف إلى إنشاء أو تطوير مشروع أو مؤسسة أو ابتكار عمل مع الأخذ بعين الاعتبار الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وتنظيمها، وتوقع بعض المخاطر وتحمل نتائجها في حالة ما إذا

كانت سلبية وغير مشجعة، والعمل باستمرار وإرادة من أجل تحقيق الرضا النفسي والمالي من خلال هذا المشروع المقاولاتي.

3-3/ تعريف العمل

لقد ارتبط مصطلح العمل بظهور الحياة البشرية على الأرض ، وعرفته كل الأمم والمجتمعات البشرية قاطبة وكل الحضارات الإنسانية ، وعرف هذا المفهوم تطورات كثيرة ومتعددة مع مرور الزمن وفي شتى العلوم، إلى أن أصبح في العصر الحديث ينظر له من زوايا متعددة، مادية وغير مادية، اجتماعية ونفسية، اقتصادية وقانونية... وفي العقود الأخيرة نسجل ظهور العديد من التخصصات العلمية خاصة منها في العلوم الاجتماعية تهتم بالدراسة والبحث والتحليل ظاهرة العمل من جميع الجوانب كعلم اجتماع العمل، وعلم اجتماع المهني، وعلم النفس العمل... وسوف نحاول من خلال هذا العنصر التطرق إلى بعض آراء العلماء والمختصين والباحثين في هذا المجال.

فهناك من يرى بأن العمل هو: " كل جهد وعمل يبذله الإنسان سواء كان ماديا أو معنويا أو فكريا أو جسديا لتحقيق قوته وكسبه وتأمين معيشته".⁹ حسب هذا التعريف يمكن أن نطلق مصطلح "العمل" على كل أنواع العمل (الجهد) التي يقوم به الإنسان من أجل إشباع حاجاته المادية وغير مادية.

وفي هذا الصدد أيضا نجد الكاتبة والباحثة "عائشة التايب" تقول في هذا الشأن: " إن العمل ظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة- على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس - Marcel Mauss - ذات أبعاد متعددة، منها البيولوجي المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل".¹⁰

من خلال هذا التعريف يتضح أن العمل له عدة أبعاد، منها البعد الاجتماعي ، والبعد النفسي ، والبعد البيولوجي ...

وتضيف نفس الباحثة " ويمكن اعتبار العمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تتجزأ مقابل أجر أو بدون أجر مجموعة مهام يتطلب تنفيذها بذل جهد فكري ونفسي وعضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية جملة من الاحتياجات البشرية، وبهذا المعنى يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة أو الوظيفة التي تقتصر بأجر يدفع مقابل العمل والجهد المبذول، لينسحب على بعض صنوف النشاط البشري غير المأجور، والمتمثل في الأعمال التي يقوم بها الرجال والنساء دون أجر، مثل الأعمال المنزلية، وممارسة النشاط الزراعي العائلي، والعمل الحرفي واليدوي وغير ذلك، تمثل تلك الأنشطة محاور مهمة في حياة الأسرة واقتصادها، وهذا وبإمكان مفهوم العمل أن يمتد ليشمل كل ظواهر العمل التطوعي والخيري التي يمارسها الرجال والنساء في مجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، دون انتظار مقابل مادي أو أجر معين ولكن يتم ذلك إشباعا لحاجات نفسية ومعنوية تختلف من مجال نشاط إلى آخر".¹¹

الملاحظ على هذا التعريف أنه يتصف بنوع من الشمولية والاتساع مقارنة مع التعريفات الأخرى، حيث يشمل مفهوم العمل كل أنواع العمل المأجور وغير المأجور كل العمل المنزلي والتطوعي والخيري ، من أجل توفير وتحقيق الاحتياجات الأساسية للإنسان، وذلك باستخدام إحدى أنواع الجهود الجسدية أو النفسية أو الفكرية.

3-4/ تعريف سوق العمل

توجد العديد من التعريفات لسوق العمل سوف نحاول من خلال هذه الدراسة التركيز على البعض منها، فهناك من يعرف سوق العمل بأنه:

أ- الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لإستجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

ب- منظومة العلاقات بين عرض الأفراد للعمل وفرص العمل المتاحة.

وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل).¹²

وهناك من يرى بأن سوق العمل يتمثل في: " المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل".¹³

نخلص من خلال التعريفين السابقين أن سوق العمل هو الموقع أو المكان أو المؤسسة التي من خلالها يتم تبادل عروض العمل والطلب عليها، بالإضافة إلى مجموعة من الإجراءات والشروط والمعايير التي يتم وضعها مسبقا وتساهم بقدر كبير في تحديد وتسقيف تسعيرة خدمات العمل. كما يجب الإشارة هنا إلى أنه في الكثير من الحالات خاصة في القطاع العام التابع للدولة، نجد بأن تدخل الدولة واضح جدا فيما يتعلق بضبط قائمة الوظائف وتسميتها حسب كل قطاع وتحديد الأجر وتصنيفها مسبقا حسب المستوى العلمي والشهادة العلمية المتحصل عليها والخبرة المهنية... إلا أن الأمر يختلف إلى حد ما في القطاع الخاص...

كما يجب الإشارة هنا إلى تواجد الكثير من الظروف والأطراف والعوامل المتعددة التي لها تأثيراتها المختلفة والمتفاوتة على سوق العمل، كالعروض والطلب على العمل وتدخل الدولة في سن القوانين والتشريعات المسيرة والتي تنظم سوق العمل، وكذا نوعية العامل ومؤهلاته والخدمات التي يمكن أن يبدا بتقديمها مقابل الأجر الذي سوف يتقاضاه مقابل ذلك، بالإضافة إلى العوامل الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية والسياسية... والتنظيمات النقابية للعمال والتنظيمات الوطنية لأرباب العمل، كل هذه الأطراف والعوامل والظروف يمكن أن يكون لها أدوار وتأثيرات نسبية على سوق العمل سواء من حيث تحديد عدد الوظائف وأنواعها والمؤهلات المطلوبة لشغلها وتخطيط سياسات التشغيل الوطنية والمحلية وتحديد مستوى الأجر في القطاعات العمومية والاقتصادية...

3-5/ تعريف الشباب الجامعي

لقد أصبحت الكثير من الدول والمنظمات العالمية تولي أهمية بالغة لفئة الشباب والشباب الجامعي على الخصوص، وأصبحت رقما له وزنه في مختلف المخططات والسياسات التنموية والتشغيلية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأمنية... فالشباب الجامعي الذي يزاولون أو الذين أنهوا دراستهم الجامعية وتحصلوا على الشهادات الجامعية لهم طموحاتهم وأفكارهم المستقبلية المتعددة خاصة منها المتعلقة بالتخطيط للمستقبل الوظيفي أو المهني الذي أصبح يمثل هاجس أمام الكثير من الشباب الجامعي، وهذه النظرة المستقبلية تنبئ وتدل على التفاؤل والحيوية والنشاط الذي تتميز به هذه الفئة من الشباب، وهذا الأمر أدركته الكثير من الدول والحكومات والجزائر واحدة منها، حيث أصبحت الدولة الجزائرية مقتنعة تمام الاقتناع بأنه لا تنمية ولا تطور ولا استقرار اقتصادي وسياسي واجتماعي وأمني إلا بإعطاء المكانة الضرورية واللائقة للشباب الجامعي وذلك من خلال توعيتهم وتوجيههم نحو اكتساب ثقافة مقاولاتية تساعدهم كثيرا في بناء مشاريعهم المستقبلية وخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة تسمح لهم مستقبلا بالاستقرار المهني الشخصي، وكذا المساهمة في خلق توازن في سوق العمل الجزائري، وكذا المشاركة قدر الإمكان في تخفيض نسبة البطالة في الجزائر، بالإضافة إلى المساهمة الفعالة في التنمية المحلية والوطنية في مختلف المجالات.

أما من حيث المفهوم، هناك الكثير من المختصين والباحثين قدموا مساهمات ولكنها على العموم متقاربة ولها قواسم مشتركة من حيث المعنى والتحديد والجوانب.

ف نجد من يرى بأن فترة الشباب تعرف بأنها : " الفترة التي تبدأ حينما يحاول المجتمع تأهيل الشخص لكي يحتل مكانة اجتماعية ويؤدي دورا في بنائه وتنتهي حينما يتمكن الفرد من احتلال مكانته وأداء دوره في السياق الاجتماعي وفقا لمعايير التفاعل الاجتماعي، وبذلك يعتمد تحديد الاجتماعيون للشباب كقناة على طبيعة ومدى اكتمال الأدوار التي تؤديها الشخصية الشابة في المجتمع. ووفقاً لمعايير الأمم المتحدة فإن مرحلة الشباب هي المرحلة الانتقالية بين تبعية الطفولة وتحمل حقوق وواجبات البالغين فهي مرحلة التجريب لأدوار ومهام جديدة، وهي العمر بين سن الخامسة عشر والرابعة والعشرين، وهو السن الذي يستعد فيه الشخص لحياة الكبار وتجربة المواطنة الكاملة والمشاركة الفعالة في العمليات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الذي يعيش فيه، ويتم هذا الإعداد من خلال تعليم وتدريب وخبرة مكتسبة في السنوات الأولى في العمر. وبناء على ذلك فإن تعريف الشباب الجامعي لم يعد يشير إلى مجرد مرحلة عمرية يحتاج فيها الفرد إلى مجموعة من الخدمات التي تعده للمستقبل، بل اتسع هذا المفهوم في النظر إلى الشباب الجامعي على أنه فترة من حياة الإنسان يتميز فيها بمجموعة من الخصائص تجعلها أهم فترات الحياة وأخصبها وأكثرها صلاحية للتجاوب مع المتغيرات السريعة المتلاحقة التي يمر بها المجتمع الإنساني المعاصر".¹⁴

وهناك من يرى بأن كلمة الشباب تعبر عن من هم في المرحلة التي تلي مرحلة المراهقة حتى بداية منتصف العمر، ويدل الوصف على الحيوية والنشاط، بينما يرى آخر أنه يقصد بالشباب الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشر إلى الثانية والعشرين من العمر، ويرى (تقرير التنمية البشرية لسنة 2000) إن الشباب هم الأشخاص في الفئة العمرية من (15-29) سنة، والذين يمرون بتحويلات مشتركة عاطفية، بدنية، اقتصادية، واجتماعية تؤثر في دورهم المجتمعي.¹⁵

وهناك من يرى أيضا بأن الشباب الجامعي هم: تلك الفئة من المجتمع الذين يتابعون تحصيلهم العلمي الجامعي بعد حصولهم على الشهادة الثانوية، والذين تتراوح أعمارهم بين (18-35) سنة.¹⁶

مما سبق يتبين بأنه هناك نوع من التباين فيما يتعلق بتحديد المجال الزمني لسن الشباب، كما رأينا فهناك من يرى بأنه يبدأ في السن الخامسة عشر، بينما نجد البعض الآخر يرى بأن مرحلة الشباب تبدأ في سن الثامنة عشر، ونفس الشيء بالنسبة لنهاية مرحلة الشباب نجد كذلك بعض التباينات، فهناك من يحددها بسن الثانية والعشرون، والرابعة والعشرون، التاسعة والعشرون، الخامسة والثلاثون.

ونرى نحن في هذا البحث بأنه يمكن أن تمتد مرحلة الشباب الجامعي ما بين (18-40) سنة، وذلك باعتبار أن سنة الحصول على شهادة البكالوريا في الجزائر هي الثامنة عشر وسنة التخرج والحصول على الشهادة ولوج سوق العمل تبقى غير محددة بدقة وتخضع لعدة عوامل اقتصادية وغير اقتصادية.

ثانيا / دور المقاولاتية في دعم سوق العمل في الجزائر

1/ أهداف وخصائص المقاولاتية:

1-1- أهداف المقاولاتية : تختلف الوظيفة الأساسية للمقاولاتية حسب طبيعة المقاولاتية نفسها، أي وجهات نظر المساهمين والعمال والإدارة، من بين الوظائف التي تمارسها المقاولاتية، والتي يمكن توضيح أهدافها في ما يلي:

✓ **خدمة السوق:** وذلك من خلال إنتاج وتسويق سلع وخدمات مطابقة للطلب الفعلي، فلا يمكن لأي مقاول أن تصمد في خضم المناخ الاقتصادي السائد إلا باعتبار خدمة السوق من أولوياتها المركزية.

✓ **تحقيق المكاسب المالية وتعظيم الربح:** الحصول على أرباح مالية وتعظيم الربح يعتبر بالنسبة للمقاول أهم هدف تسعى إلى تحقيقه، ويرى الكثير من الاقتصاديين أن الربح هدف مشروع لأن المقاول يتحمل المخاطرة وبالتالي فإن الربح هو بمثابة مقابل مالي للمخاطرة، كما أن كل مساهم في رأس مال المقاول يحفزه الحصول على نصيب من الربح الموزع على شكل قسمة مشتركة، فالمقاول إذا لم تعد تجني أرباحا كافية، فإن المستثمرين المحتملين سينفرون من اقتناء أسهمها المعروضة مما يكون خطرا على نموها واستمرارها.

✓ **تعظيم المنفعة الاجتماعية:** بالإضافة إلى تعظيم الربح، ينتظر من المقاول تعظيم المنفعة الاجتماعية وذلك عن طريق تحسين وضعية المجتمع، وتتمثل المسؤولية الاجتماعية للمقاول، مشاركتها في مفهوم التنمية المستدامة، وهي تقوم على ثلاثة أعمدة بيئية، اجتماعية واقتصادية، كما تلعب المسؤولية الاجتماعية للمقاول دورا بارزا في الحفاظ على البيئة وتحسين مناخ العمل، واحترام الحقوق الأساسية للإنسان.¹⁷

1-2- خصائص المقاول : .

✓ **المبادرة :** أين يباشر التجارة أو إنتاج ما، على أساس معرفته لمعلومة لا يعرفها الآخرون أو يظن أن الآخرون لا يعرفونها وبالتالي يسعى لاستغلال هذه المعلومة من أجل كسب الربح.

✓ **تحمل المخاطر:** المبادرة مربوطة بشكل قوي بالمخاطرة حيث أن كل عملية إنتاجية أو تجارية تحتوي في نفسها على جزء من المخاطر الذي يقلل من حماس بعض أفراد المجتمع عند المبادرة في المقاول.

✓ **الاستعمال الأحسن لعوامل الإنتاج:** المقاول هو ذلك الشخص الذي له من الخبرة و المعرفة التي تسمح له بالاستعمال الأحسن للموارد المتاحة له، و ذلك من أجل كسب أعلى ربح ممكن حيث أنه يستعمل ذلك الترتيب الأمثل بين رأس المال واليد العاملة البشرية التي تكسبه أكبر ربح ممكن.

✓ **الإبداع:** حسب العالم شومبتر " chombter " الذي اقترح الإبداع في الستينيات كخاصية أساسية في المقاول، حيث أن الإبداع يسمح للمقاول من توفير سوق جديد (مثل سوق الهاتف النقال) أو إبداع في منتج موجود حيث يقترح نفس المنتج ولكن بخصائص جديدة تسمح له باحتلال جزء من السوق.¹⁸

يسعى السوق لتحقيق الربح الذي يعتبر الهدف الأسمى التي تسعى إلى تحقيقه كل مقاول مما يترتب عليها المبادرة والاستعمال الأحسن للإنتاج والإبداع مما يؤدي إلى تحسين وضعية المجتمع وتعظيم المنفعة العامة والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.

2/ الثقافة المقاولاتية من الجامعة إلى الواقع:

1-2 - تعريف الثقافة والثقافة المقاولاتية:

أ/ **تعريف الثقافة**¹⁹: يعرف (كلاكهوهن - Kluckhohn) الثقافة بأنها " كل أساليب الحياة التي أنتجها الإنسان خلال التاريخ الظاهرة والكامنة، الرشيدة وغير الرشيدة والتي توجد في وقت معين بوصفها موجّهات للسلوك " ، وللتقافة عناصر مادية وعناصر غير مادية (فكرية، ذهنية، عقلية)، ويستعمل بعض المفكرين كلمة حضارة (Civilization) كمرادف لكلمة ثقافة (Culture)، لكن (الفريد قيبير) يطلق كلمة حضارة على العناصر المادية للثقافة، وكلمة ثقافة على العناصر غير المادية، ويقول البعض: الحضارة هي الوجه المادي للثقافة.

ب/ **الثقافة المقاولاتية:** للثقافة المقاولاتية العديد من التعريفات سوف نحاول التطرق لبعضها من خلال هذه الدراسة ، فنجد على سبيل المثال من يعرفها بأنها "مجمّل المهارات والمعلومات المكتسبة من فرد أو مجموعة من الأفراد ومحاولة استغلالها وذلك بتطبيقها في الاستثمار في رؤوس الأموال وذلك بإيجاد أفكار مبتكرة(جديدة)، إبداع في مجمل القطاعات

الموجودة، إضافة إلى وجود هيكل تسييري تنظيمي، وهي تتضمن التصرفات، التحفيز، ردود أفعال المقاولين، بالإضافة للتخطيط واتخاذ القرارات والتنظيم والمراقبة، كما أن هناك أربع أماكن يمكن أن ترسخ فيها هذه الثقافة هي: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط".²⁰

بما أن الثقافة ضرورية من أجل بقاء المجموعة، وهي رابط اجتماعي تمكننا من بناء هويتنا، وتساعدنا أن نفهم من نحن وما نحن عليه هنا والآن، وتجعلنا ندرك معنى الهوية التي تخصنا بوصفنا أفرادا داخل الأمة، وكذلك معنى وجودنا ومكانتنا في العالم، فضلا عن أنها تمكن الأفراد من تنمية مواهبهم وتحقيق ذاتيتهم، ذلك أن الإنسان لا يعيش على الأشياء المادية، بل يعيش أيضا بمشاعره وإحساساته الفكرية والروحية.

وإذا كانت الثقافة تسهم في تحسين نوعية حياة الفرد والجماعة ذلك أن حضور الهياكل والنشاطات الثقافية هو علامة على التنمية والديناميكية في المدينة، فالنظر إلى الثقافة باعتبارها تقدم المتعة الفكرية وتحقق المعرفة وتنمي الخبرات الفنية، مما أصبحت رهانا اقتصاديا واجتماعيا، وربما هذا ما يدفعنا إلى القول بأن الاستراتيجية الثقافية للمدن العصرية من الأهداف الثقافية المحضة.

كما نجد ماكس فيبر قام بإقامة علاقة بين الظواهر الثقافية والطبقات الاجتماعية، ولقد سعى في دراسته المعروفة أكثر من غيرها، حول البروتستانتية وروح الرأسمالية الصادرة سنة 1905، حيث بين أن السلوكيات الاقتصادية التي تتخذها طبقة المقاولين الرأسماليين ليست قابلة للفهم إلا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار تصورهم للعالم ونسق القيم لديهم، وهنا يركز ماكس عن تكون الثقافة، وهو يسند الروح إلى طبقة جديدة من المقاولين التي خلفت معنى الرأسمالية الحديثة.²¹

وفي هذا المجال تلعب الثقافة دورا أساسيا في العملية التنموية باعتبارها جزءا من مكونات الإنسان الأساسية، علما أن التنمية لا تأخذ معناها ولا تتحقق إلا بارتباطها بقضايا الشباب، ودمج المعطيات الثقافية في أي مشروع تنموي كالمقولة، ذلك وحده الذي يجعلها عملية تنموية حقيقية نابعة من خصوصية المجتمع الثقافية والحضارية كما أن رقي الأمم والشعوب يقاس بمدى وعيها وتطورها الحضاري وبما توفره أيضا لأبنائها من قنوات ثقافية فاعلة تعود بالفائدة على الشباب الجامعي.²²

وتعتبر المقاولات، بجانب الأعمال التجارية المنفردة، وهناك طائفة أخرى من الأعمال لا تكتسب الصفة التجارية، إلا إذا تمت في شكل مقولة، فالصفة التجارية لهذه الأعمال لا تستمد من العمل ذاته أو من طبيعة موضوعية أو من صفة الشخص القائم به، بل تستمد من شكل التنظيم الذي يستند إليه، ولو لم يقم المشرع الجزائري بتعريف المقولة في القانون التجاري، وعلى كل حال فإن المقولة تتميز بخصيتين:

- تكرار العمل وإيجاد تنظيم أو هيئة غرضها تحقيق هذه الأعمال.

- أن يمتد هذا التكرار بوسائل مادية ومعنوية وبشوية.

ومن الملاحظ أن التطور الاقتصادي السريع بحيث أصبحت عدة أعمال وأنشطة تقوم بالمضاربة سعيا وراء تحقيق الربح وتتم في شكل مقولة، وفي اعتقادنا أن المشرع الجزائري لم يحصر الصفة التجارية في المقاولات التي عددها فحسب، بل مدها إلى كل نشاط يتخذ شكل مقولة، وأراد أن يخلع عليه الصفة التجارية.²³

وفي هذا السياق نجد أن الجزائر ومن خلال مؤسستها التشريعية سنت أنظمة وقوانين تنص على تشجيع وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الثقافة المقاولاتية، وذلك من خلال القانون رقم 02/17²⁴ المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيما المادة 1 و 2، حيث تنص المادة 1 على: يهدف هذا القانون إلى تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتحديد تدابير الدعم والآليات المخصصة لها فيما يتعلق بالإنشاء والإنماء والديمومة، أما المادة 2 فجاءت على النحو التالي:

يحدد هذا القانون الأهداف العامة الآتية:

- بعث النمو الاقتصادي.
 - تحسين بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لا سيما المبتكرة منها، والحفاظ على ديمومتها.
 - تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدراتها في مجال التصدير.
 - ترقية ثقافة المقاول.
 - تحسين معدل الاندماج الوطني وترقية المناولة.
- ولتحقيق الأهداف السابقة او على الأقل البعض منها يجب توفر مجموعة من الشروط والظروف المساعدة على ذلك منها:

✓ **الشفافية نحو سوق العمل:** إن قلة المعلومات وعدم توفرها في كثير من الحالات عن حركة سوق العمل وعن حاجاته وآفاقه المستقبلية يجعل كثيرا من خريجي التعليم، يصدمون عند التخرج بوجود أعداد مكدسة من زملائهم تعاني من البطالة، ومن وجه آخر فإن من واجب المعاهد المهنية والجامعات أن تحسب متطلبات السوق من المهن، وتحاول تقديم برامج قصيرة مستحدثة لإعداد طلابها للاستجابة للتطورات الاقتصادية السريعة، وما تمليه من تكثيف على بعض المهن دون بعضها الآخر، لا بد من وجه آخر أن تكون مناهج التعليم المهني مصممة بطريقة تساعد على تكوين (المرونة المهنية) لدى الطلاب بحيث تمكنهم من خلال فلسفتها ونوعيتها من الانتقال من مهنة إلى أخرى حسب الحاجات المتجددة للتنمية والحياة الحضرية، فالتطورات الهائلة للمنتجات التقنية، تفرض حراكا اجتماعيا ومهنيا مكافئا، وتدريباً متنقلا ومنطورا، و إلا فمن السهل أن تقذف أمواج التطور العلمي والصناعي المذهل بأعداد هائلة من المهنيين خارج سوق العمل، ليجدوا أن تخصصاتهم لم يعد لها أي معنى.

✓ **تبسيط المعارف المهنية:** كل النظم والهيئات والمؤسسات التي تعزل نفسها عن التيار الاجتماعي، تقلل من فاعليتها، وإذا ما أردنا للتعليم المهني والتقني والجامعي أن ينتعش ويتطور، فلا بد من السعي إلى جعله حاضرا وقريبا من المجتمع، حتى يتأسس لديها الوعي بأهمية هذا اللون من التعليم، مما يدفعهم إلى توجيه الشباب له، مما يتطلب ما يلي:

- إن الروابط المهنية المختلفة تتحمل مسؤولية خاصة، فلا بد لها كي تتلقى الدعم الحكومي والشعبي للمهن والصناعات التي تنتمي إليها من أن تعرف بنفسها، وتطالب بحقوقها وكم سيكون مفيدا أن يصدر أصحاب كل مهنة مجلة شهرية أو نشرة دورية أو سلسلة مستمرة من الكتيبات الصغيرة التي تنشر الوعي بمهنتهم من خلال استعراض تاريخ المهنة إلى جانب تقديم بعض التدريبات والمعلومات التي تمكن الشاب من ممارسة بعض المهارات البسيطة التي تتصل بها.

- على الأجهزة الإعلامية المختلفة مسؤولية كبرى في دعم التعليم المهني، كما أن بإمكان بعض الصحف اليومية أن تخصص بعض الزوايا والملحقات لذلك، إن القصد من كل هذا ليس نفع المهنيين فحسب وإنما إلى جانب ذلك نفع مجتمع، هو بحاجة إلى أن يتعلم كيف يقوم بشؤون نفسه، ويهيئ فرص العمل المناسبة لأبنائه.

والتعليم المهني بالطبع غير قادر على تطوير نفسه ما لم يتلقى المساندة الاجتماعية، وقبل ذلك الدعم الحكومي من خلال زيادة ميزانيته، ومن خلال التحول من نظام التجارة والاستيراد من الخارج إلى نظام الصناعة المحلية مهما كانت بدائية ومتواضعة، مما تحقق الحكومات عمل ذلك في إطار خطة تنموية شاملة وطموحة.²⁵

مما سبق يمكن القول بأن الثقافة هي مجموعة من القواعد والقيم، التي تساهم بدور كبير في تشكيل النظم الاجتماعية وتعمل على تقوية الروابط الاجتماعية بين مختلف أفراد المجتمع هذا من جهة، ومن جهة أخرى بدورها الثقافة المقاولاتية لها دور إيجابي وفعال فيما يتعلق بالتعريف والكشف عن الفرص والآفاق المتعلقة بسوق العمل للشباب الجامعي على الخصوص، وكذا توضيح وتبسيط مختلف الإجراءات والقواعد والقوانين المسيرة لهذا النوع من النشاط، بالإضافة إلى مساهمتها البناءة في التمهيد لأعضاء المقاولات لآكتساب قيم وأخلاق مهنية تسمح بتوطيد العلاقات وتطويرها فيما بينهم،

وبينهم وبين كل الأطراف ذات الصلة والمحيط الخارجي عموماً، كل ذلك من شأنه أن يجعل الأهداف المسطرة قابلة للتحقيق في الميدان في مختلف المجالات.

3/ العرض والطلب على العمل في الجزائر:

سوق العمل هو المكان الذي يتم فيه عرض العمل وطلبه، وهو طريقة أو كيفية يتم فيها التقاء قوى العرض والطلب على العمل، نجد مثلاً الإسلام أقر أن للعمل قيمة تعبدية بالدرجة الأولى، في كافة جوانبه، الروحية والنفسية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية، حيث ذكر مصطلح العمل، في القرآن الكريم، لقوله تعالى: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) (الآية 10).²⁶

فالعامل بهذا المفهوم هو بذل للجهد بنية الإخلاص والصواب والإتقان، ومادام العمل مقترن بالاقتصاد، فإن مفهومه مهما ابتعد عن الطرح الاقتصادي، لا يمكنه أن يخلو منه تماماً، إلا أن الحاجة الاقتصادية ليست هي الدافع الوحيد للقيام بالعمل، بل هناك دوافع أخرى، ربما ترتيبها وتصنيفها قبل الحاجة الاقتصادية أحياناً، فالسيكولوجي قد يجعل الحاجة للتوازن النفسي وتحقيق الذات هي الأساس في مزاوله العمل، بينما يرى المختص في علم الاجتماع أن الدافع الأساسي للعمل هو المكانة الاجتماعية وضرورات العيش داخل جماعة بشرية معينة، وقد يرى الشخص الملتزم دينياً أن الثواب في الآخرة هو أسعى دافع للعمل، وهكذا يتغير ترتيب دوافع العمل بحسب التخصص والقناعة الفكرية للفرد، غير أن المتفق عليه بين جميع فروع العلم، هو أن دوافع العمل متعددة تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وغيرها.²⁷

- **الطلب على العمل:** تقوم فكرة هذه النظرية على أجر العامل يتحدد نتيجة لتفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل، ويقصد بالطلب على العمل هنا الطلب المشتق، وليس الطلب الأولي المباشر، حيث أن الطلب على العمل مشتق من الطلب على السلعة التي يساهم في إنتاجها، فكلما ازداد طلب السلعة المعنية، ازداد الطلب على عنصر العمل، الذي يستخدم في إنتاجها، وفي ضوء ذلك، فإن مرونة الطلب على العمل، تعتمد على مرونة الطلب على السلعة، فتكون مرونة الطلب على العمل غير مرنة إذا كانت مرونة الطلب على السلعة غير مرنة.

من خلال ما سبق نستنتج أن الطلب على العمل يتميز بخاصيتين:

✓ طلب مشتق من الطلب على السلعة النهائية المنتجة.

✓ الطلب على العمل يعكس إنتاجية العمل

يعتبر الطلب على العمل مثل العمل على أي عنصر إنتاجي آخر، فيعتمد على عوامل منها حجم الإنتاج وأسعار

عناصر الإنتاج

ومستوى التغيير التقني... الخ.

ومن الملاحظ أن قانون الطلب، عندما يرتفع سعر السلعة فإن الكمية المطلوبة من هذه السلعة سوف تنخفض وعندما

ينخفض سعر السلعة فإن الكمية المطلوبة منها سوف ترتفع.

- **العرض على العمل:** يمكن تعريف عرض العمل بأنه عدد العمال في نوع معين من العمل، المستعدين للعمل في مستويات مختلفة للأجور، ويختلف عرض العمل للصناعة عن عرض العمل للاقتصاد القومي ككل، إذا تستطيع الصناعة زيادة عرض العمل، إما عن طريق جذب العمال من صناعات أخرى أو عن طريق رفع الأجور، أو عن طريق زيادة الخدمات المقدمة للعمال، أما عرض العمل بالنسبة للاقتصاد ككل، فيتوقف على عوامل متعددة، منها معدل النمو السكاني ونسبة من هم في سن العمل إلى عدد السكان، والظروف الصحية والتعليمية وغيرها.

العوامل التي يتوقف عليها عرض العمل:

- ✓ العوامل الاقتصادية: كالهجرة والحروب يؤدي إلى انخفاض عرض العمال.
- ✓ عوامل طبيعية: الزلازل، البراكين يؤدي إلى انخفاض في عرض العمال.
- ✓ عوامل جغرافية: مثل عدد السكان والتوزيع الهيكلي لهم.
- ✓ عوامل اجتماعية: مثل قيمة الوقت، وضع المرأة في المجتمع (المجتمع الذي يشجع عمل المرأة يزداد عرض العمل فيه)، عمل الأطفال (المجتمع الذي يشجع عمل الأطفال يزداد عرض العمل فيه)، عامل الصحة، التعليم، التدريب... الخ.²⁸

4/ العوامل المؤثرة في سوق العمل:

- مؤشرات الإنتاجية

مؤشر إنتاجية العمل: تعرف إنتاجية العمل: " أنها الإنتاج مقاسا بالنتائج المحلي الإجمالي (GDP) لكل وحدة عمل" ويمكن تعريف إنتاجية العمل كذلك على أنها: "النتائج عن ساعة العمل، وهي ناتج قسمة الناتج المحلي الإجمالي لنشاط معين على إجمالي عدد ساعات العمل لجميع العاملين في نفس النشاط خلال سنة مقاسا بالأسعار الثابتة وعادة ما يؤخذ على مستوى كل نشاط اقتصادي"، ولأن عملية الإنتاج معقدة فان قياس الإنتاجية ليس بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل، وتتأثر الإنتاجية بمجموعة من العوامل نذكر منها ما يلي:

- ✓ العوامل التكنولوجية (البحث العلمي، تطوير أدوات الإنتاج).
- ✓ العوامل البشرية (التعليم والتدريب والصحة والتغذية، والإدارة وتنظيم استخدام وقت العمل ومراقبة الجودة).
- ✓ العوامل الطبيعية والمادية (الظروف الطبيعية والمناخية، ومواد الإنتاج وأنواع المنتجات والفقير، ونمط توزيع الدخل)²⁹.

- سياسات سوق العمل: حددت ورقة لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية المؤرخة في مارس 2003 خلق العمالة، والأمن المصاحب للتغيير، والإنصاف والحد من الفقر كمهام أساسية لسياسات سوق العمل النشطة، وتدعم هذه السياسات مسألة خلق العمالة بطريقتين:

الأولى مباشرة، من خلال تدابير توليد العمالة، مثل الأشغال العامة وإقامة المنشآت فضلا عن توفير إعانات التوظيف. والثانية غير مباشرة، من خلال تحسين القابلية للاستخدام عن طريق التدريب وضمان كفاءة بورصات العمل التي توفر معلومات أفضل عن سوق العمل، وتحسين عملية الترشيح للوظائف، وهناك أيضا آثار إيجابية غير مباشرة على الاقتصاد الكلي عن طريق تذليل الصعوبات المتعلقة بالاستهلاك أثناء فترات الركود الاقتصادي، فضلا عن الآثار الجانبية الإيجابية المترتبة على إقامة الهياكل الأساسية عن طريق برامج الأشغال العامة، ويمكن للمفاوضة الجماعية بوصفها إحدى مؤسسات تحديد الأجور أن تسهم في تنفيذ هذه الأهداف الأربعة حيث تؤثر مستويات الأجور وتوزيعها على حجم ونوعية العمالة، وعلى تحقيق الإنصاف، والتخفيف من حدة الفقر، وعلى سبيل المثال، فإن المستويات السابقة للأجور تستخدم كنقطة مرجعية لتحديد معدل استبدال الدخل الذي يدفع عند التسريح وتؤثر بالتالي على مستوى الرعاية الاجتماعية أثناء فترات الانتقال.

ومع الانفتاح الحالي على التجارة والاستثمار، والتطور التكنولوجي المستمر، وخصخصة المنشآت المملوكة للدولة، فإنه لا مناص من حدوث تغييرات في سوق العمل، وفي حالات كثيرة تؤدي هذه التغييرات ليس فقط إلى عمليات إعادة التوزيع الداخلية لليد العاملة ولكن أيضا إلى عمليات التسريح.

ونتيجة لذلك، يتعين على الحكومات والشركاء الاجتماعيين إيجاد السبل لمواجهة هذه التغييرات وسياسات سوق العمل النشطة التي تعد أداة هامة من أدوات السياسة للتصدي للآثار الضارة للتغيير الهيكلي وعدم كفاية الطلب على اليد العاملة، ومن ثم فهي تحقق الأمن المصاحب للتغيير، رغم أنها لا تعتبر بديلا عن سياسات الاقتصاد الكلي الخاصة بالنمو الاقتصادي وخلق العمالة، وفي غياب بيئة كلية مواتية لزيادة الاستثمار والنمو والعمالة، لا يمكن لسياسات سوق العمل النشطة أن توفر سوى دعم

مؤقت للذين شردوا بسبب التغيير الهيكلي ودورة مشاريع الأعمال، وينبغي للسياسات النشطة أن تسهم في إعادة توزيع العمال المسرحين مع تزويدهم بالمداخل البديلة أثناء فترة الانتقال، وعلى هذا النحو، فإن سياسات سوق العمل النشطة لا تسهم فقط في الأمن المصاحب للتغيير ولكن أيضا في العمالة والإنتاجية والنمو الاقتصادي على الأقل في الأجل الطويل وقد قامت بالفعل وحدات عديدة في المكتب بوضع تصوراتها بشأن السبل الفعالة لمعالجة عمليات التسريح من قبيل القيام بعمليات إعادة الهيكلة، المتسمة بالمسؤولية، وعمليات إعادة الهيكلة على مستوى المجتمع المحلي، وغيرها من السبل وقامت بإبلاغ الهيئات المكونة بهذه التصورات.

وتسهم سياسات سوق العمل النشطة أيضا في تحقيق الإنصاف وضمان مشاركة فئات مستهدفة في برامج نشطة لخدمة الأشخاص المحرومين، وينبغي لهذه السياسات أن تشجع على النهوض بالأشخاص الذين يكونون عادة آخر من يتم استخدامهم أو الذين لا يتم استخدامهم بالمرّة، ويعني ذلك التغلب على التمييز ضد العمال من كبار السن، والشباب، وذوي الإعاقة، والمهاجرين، والأفراد المنتمين إلى جماعات عرقية.

وتتصدى سياسات سوق العمل النشطة للتحدي الذي يواجهه الشباب فيما يتعلق بدخول الأسواق وتعتبر شبكة تشغيل الشباب، وهي مبادرة مشتركة بين الأمم المتحدة والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، أداة هامة من أدوات السياسة في هذا السياق، ولا ينبغي أن يستهل الشباب حياتهم العملية بفترة بطالة طويلة الأمد، وينبغي أيضا أن تتاح لهم فرصة الحصول على الوظائف ذات النوعية الجيدة، وينبغي أن يحصلوا على التدريب أو البدائل المستندة إلى العمل في حالة عدم وجود الوظائف العادية، وتحظى بأهمية خاصة الحاجة إلى بذل جهود متجددة واسعة النطاق في مجال التدريب المهني، وهي مسألة جرى تجاهلها على نطاق واسع على مدى العقدين الماضيين، ولاسيما في أفريقيا، وإدخال الشباب في سوق العمل أمر أساسي لتحقيق الإدارة الناجحة للتغير الديمغرافي، وهو بالتالي يسهم في تحقيق هدف الأمن المصاحب للتغيير، ويشترك في هذا الهدف إلى حد كبير الشركاء الاجتماعيون حسبما يتبين من الاقتراح المشترك الذي قدمه كل من الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والداعي إلى وضع خطط وطنية لتشغيل الشباب.

وتسهم سياسات سوق العمل النشطة، في التخفيف من حدة الفقر عن طريق التدابير التي توفر العمل والتدريب والدخل والفكرة القائلة بأن العمل اللائق هو أفضل ضمان ضد الفقر هي أيضا في صميم سياسات سوق العمل النشطة، وفي غياب الوظائف العادية، وأيضا كدعم لإيجاد الوظائف، يمكن لهذه السياسات أن تسهم في التخفيف من حدة الفقر، وعلى سبيل المثال، فإن الدخل المستمد من العمل الفعلي أو برامج التدريب له أهميته بالنسبة للأفراد الذين لولا هذا الدخل لكانوا من العاطلين، ونجد هذه الأهمية في المقام الأول هو ما يحققه العمل اللائق من أثر من حيث الاندماج في المجتمع.

تسهم سياسات سوق العمل النشطة في إضفاء الطابع النظامي على وظائف القطاع غير المنظم وفي زيادة إنتاجية وأمن هذه الوظائف من حيث المبدأ، وهناك أسباب عديدة لاستخدام سياسات سوق العمل النشطة في تحقيق الأهداف الأربعة المتعلقة بخلق العمالة، والأمن المصاحب للتغيير، والإنصاف، والتخفيف من حدة الفقر، ويشهد استخدامها في جميع أنحاء العالم على هذه الحقيقة، إذ تعمل سياسات سوق العمل النشطة بشأن هذه القضايا، فإنها تسهم في تحقيق المساواة في العمل.³⁰

بما أن سوق العمل يتأثر بعدة عوامل من بينها (التكنولوجية، البشرية... الخ، فإن هناك عوامل أخرى مثل، الأجور، والخبرة العملية، والتي تحدد من خلالها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل.

وعلى الجامعة الجزائرية إرشاد الشباب لاختيار مهنة مناسبة لهم أي توجيههم المهني بما يتوافق مع ميولاتهم ورغباتهم الشخصية والتي يمكن أن تؤدي بمهارة عالية وإبداع مما تتولد لهم استعدادات في التوجه نحو سوق العمل.

5 / أرقام ومؤشرات العلاقة بين المقاولاتية وسوق العمل بالجزائر:

لقد شغل موضوع العمل مختلف الاقتصاديين منذ بدايات الفكر الاقتصادي، وحسب تياراتهم واتجاهاتهم، قد أعطوا تعاريف، ومبادئ للعمل والذين زاد قيمة العمل لديهم أمثال ادم سميث وماركس وريكاردو وغيرهم، ونجد العمل حقق ما يلي:

- ✓ العمل يعبر عن بذل جهد عقلي وفكري بغرض تحقيق أو تحصيل على مقابل قد يتخذ أشكال وأنواع.
- ✓ إن العمل نتيجة تقديم أشياء أو منتجات ذات قيمة وتختلف طبيعتها باختلاف العمل المقدم وهي المنتجات المقدمة إلى الاستعمال البشري.
- ✓ يخضع العمل إلى إحصاء أو قياس وهو عنصر ملازم لعدة أسباب منها ما يرتبط بتقديم المنتج الذي يقابله، وقد اخذ صورة الزمن المنفق في عملية العمل من أجل الإنتاج أول الأمر، ليقيم هذا الجهد فيما بعد بقيم نقدية وغيرها.
- ✓ باعتباره ظاهرة اجتماعية، فالعمل يرتبط بشكل مباشر بتنظيم المجتمع، بواسطة ما يسمى بتقسيم العمل وتنظيمه.
- ✓ يأخذ العمل ميزة أخلاقية تزيد أو تنقص أو تأخذ قيمتها حسب ما يتخذ هذا الجانب لدى المجتمع، ويرتبط بالجانب الثقافي القيمي للمجتمعات.
- ✓ يتميز باعتباره العملية نتيجة حاصلة لتجمع عدد من الجوانب النفسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها داخل الإنسان الذي يقوم بها، وللظروف المحيطة بهذا الإنسان³¹، وهذا ما حققه العمل في إنتاج بيئة مقاولاتية تدعم سوق العمل، وذلك من خلال:

-برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة: أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997 ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة ويمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لتشغيل الشباب.

تبين حصيلة نهاية سنة 2000 أنه تم تسجيل 145600 طلب، تم الموافقة على 130309 طلب، حيث باشرت نشاطها وشملت 366685 شخصا بعدما كانت في نهاية سنة 1997 ما يقدر بـ 3570 مؤسسة مصغرة وبها 8280 شخصا، وفي نهاية شهر مارس 1998 بلغ عدد الملفات التي تم إيداعها بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 22700 ملف³².

بالإضافة إلى ذلك وضعت الدولة العديد من الآليات للهيئات المتخصصة في دعم المقاولاتية وتسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نذكر منها: الوكالة الوطنية لتطور الاستثمار (ANDI) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) صندوق ضمان القروض (FGAR) صندوق ضمان قروض الاستثمار (CGCI PME)

بالإضافة إلى هيئات ومنظمات أخرى، ومجموعة من المؤسسات في مختلف ولايات الوطن، ودعمت هذه الإجراءات بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (AND PME).

كما يعود تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة كل سنة، وهي تمثل واجهة النشاط المقاولاتي في الجزائر، وهذا يسبب سياسة الانفتاح الاقتصادي التي شهدتها القطاع العام.

إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة توفر أكبر عدد من مناصب الشغل، حيث عرفت تطورا دائما خلال الفترة 2004 - 2012 يقدر بنسبة تفوق 12% بينما تقدر بنسبة 15% في 2008 بعد إدماج المهن الحرة ضمن

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعود ذلك إلى جملة الإجراءات التي اتخذتها الحكومة كرفع نسبة الإعفاء التي يستفيد منها أرباب العمل في مجال التأمين الاجتماعي والتي تتحملها الدولة بحيث انتقلت من 56% إلى 80% في ولايات الشمال ومن 72% إلى 90% في ولايات الجنوب والهضاب العليا والتي تشجع الراغبين في إنشاء نشاطات ومناصب شغل لأنفسهم بواسطة مؤسسات خاصة.

ومن خلال الرجوع إلى معطيات وزارة الصناعة في نشرية المعلومات الإحصائية الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية لسنة 2013 نجد أن هناك 441964 مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

✓ حيث نجد في مناطق الشمال تستحوذ 59.38% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ نجد في مناطق الهضاب العليا تستحوذ 30.54% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ نجد في مناطق الجنوب تستحوذ 8.18% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

✓ نجد في مناطق الجنوب الكبير تستحوذ 1.91% من مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يرجع إلى أن هناك اختلاف في التوجه المفاوالاتي في أقطار الوطن الجزائري.³³

* وفي نفس الإطار تشير الإحصائيات الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم الصادرة في جوان 2016 إلى عدد المؤسسات وطبيعتها وتطورها وذلك حسب ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 01: طبيعة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (خاصة أو عامة أو أخرى) وتعدادها لسنة 2016

طبيعة المؤسسات	عدد المؤسسات	%
(م ص م) خاصة	577386	56.94
(م ص م) عامة	438	0.04
نشاطات الصناعات التقليدية	436251	43.02
المجموع	1014075	100

المصدر: نشرية المعلومات الاقتصادية الجزائرية، وزارة الصناعة و المناجم، الجزائر، رقم 29، 2016/06/30.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 أعلاه أن الإحصائيات الصادرة عن وزارة الصناعة والمناجم تشير إلى تعداد المؤسسات الخاصة (المقاولات) التي تم إنشائها خلال سنة 2006 هو 577386 مؤسسة بنسبة قاربت 56.94 % من مجموع المؤسسات التي تم خلقها أو إنشائها (1014075 من 2009 إلى غاية جوان 2016)، بينما جاءت المؤسسات المتعلقة بنشاطات الصناعات التقليدية في المرتبة الثانية بنسبة مقدرة بـ: 43.02 % (436251) مؤسسة، بينما احتلت المؤسسات ذات الطابع العمومي المرتبة الثالثة بنسبة مقدرة بـ: 0.04 %، (وللاشارة بلغت نسبة النمو في خلق هذه المؤسسات 8.5 مابين سنتي 2015 و2016 حسب نفس المصدر)، هذه المؤشرات تفسر وتبين بوضوح إلى تراجع الدولة الجزائرية عن إنشاء مؤسسات عامة، والتوجه نحو منح تسهيلات وتدعيم المقاولاتية من خلال خلق مؤسسات اقتصادية في مختلف المجالات خاصة الصغيرة منها والمتوسطة، وتهدف هذه السياسة المنتهجة إلى تنويع الاقتصاد الوطني وتطوير سوق العمل في الجزائر وفتح المجال واسعا أمام الشباب عموما والشباب الجامعي على الخصوص من أجل الاندماج في هذا المسعى الوطني والمساهمة في تقليص البطالة، هذا من شأنه أن يعطي دفعة قوية وإضافية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والشاملة في الجزائر.

- دور الحكومة في دعم المقاولاتية في الجزائر: بحيث اتخذت الإجراءات التالية:

✓ **الحكم الرشيد:** التشريع الحسن والعدالة ونقصد بها أنه على الدولة أن تقنن القوانين اللازمة والضرورية لظهور وازدهار المقاولاتية بشتى أنواعها، وعليها أن توفر نظام قضائي الذي يوفر العدالة ويضمن للمقاول حقوقه.

✓ **مكافحة الفساد:** يجب على الدولة محاربة الفساد بشتى أنواعه مثل: الرشوة، المحسوبية... الخ.

✓ **ضمان الاستقرار الاقتصادي و السياسي:** بمعنى أنه على الدولة أن توفر مناخا ملائما لظهور وتطور وازدهار المقاولاتية عبر الوقت.

✓ **التحفيز المادي:** فعلى الدولة أن تقترح مجموعة من التحفيزات التي تستهدف تحقيق المزايا المقارنة التي تسمح بازدهار المقاولاتية ويشمل التحفيز الجبائي والإعانات وتوفير البنية التحتية ودعم التصدير، وأحسن مثال في الاقتصاد الجزائري هو الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، والوكالة الوطنية لدعم الاستثمار التي أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.³⁴

إن اندماج الشباب الجامعي في المقاولاتية يوسع في فرص العمل من جهة ويعزز الاقتصاد الوطني نحو الاستدامة من جهة أخرى، وبالتالي يطور قدرات الشباب على المشاركة الاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما عملت عليه الجامعة في تكوين شباب متعلم ذوي مؤهلات علمية ومنحها شهادات جامعية لخريجها، مما سيؤدي إلى توفير قوى عاملة ودعم سوق العمل.

خاتمة:

يشكل الشباب عماد الأمة، وهم حاضرها ومستقبلها وأمنها، وهم أكثر فئات المجتمع الأكثر استقلالية والقادرين على تكوين الآراء واتخاذ القرارات المناسبة، وهذا ما سعت إليه الجامعة من خلال الاهتمام بشبابها الجامعي في مختلف جوانبهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية... الخ، مما يجعلها أيضا مؤهلة بالارتقاء بالتعليم المهني لتلبية حاجات سوق العمل، واندماجهم في الأعمال المهنية مما يحقق في ذلك توافق بين حاجات سوق العمل وبين الإعداد الذي تقدمه للشباب خريجي الجامعة الذين يعتبرون الأكثر شريحة بين العاطلين عن العمل.

وبما أن الجامعة لا يقتصر دورها في جانب واحد وإنما تعالج عدة قضايا سواء كانت، تربوية، سياسية، اجتماعية أو اقتصادية... الخ، كما لها دور في تحديد طبيعة توجه الشباب نحو المقاولاتية التي أحدثت التغيرات في البيئة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الجزائري، مما أعطى مفهوما للثقافة المقاولاتية وانتقالها من الجامعة إلى الحياة المهنية والميدانية، والتي توجه هؤلاء الشباب نحو المقاولاتية و المشاركة في تدعيم سوق العمل في الجزائر.

في الأخير ومن خلال هذه الدراسة يمكن أن نبرز أهم النتائج التي تم التوصل إليها فيما يلي:

- تساهم الجامعة الجزائرية بقدر معتبر في ترسيخ وتعميق وتعميم الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي.
- تعمل الجامعة الجزائرية أيضا على توجيه الطلبة الجامعيين إلى الاختيار المهني الملائم الذي يمكنهم من تحقيق حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.
- للجامعة الجزائرية دور كبير في توجيه وتحسيس الطلبة المقبلين على التوجه للحياة العملية بأهمية ولوج مجال المقاولاتية.

- كل المؤشرات تدل بأن نشاط المقاولاتية يقدم ويساهم بفعالية في تطوير سوق العمل وتوفير مناصب إضافية خارج القطاع العام، وكذا المساهمة الحقيقية في تخفيض نسبة البطالة لدى الشباب الجامعي الجزائري على الخصوص.

- هناك مجهودات متواصلة متعلقة بسن وتشريع المزيد من القوانين والتنظيمات التي تساهم فعليا في تبسيط كل الإجراءات من المرحلة الأولى إلى غاية التجسيد الميداني للمشروع والانطلاق الفعلي في تقديم السلع والخدمات.

الإحالات والمراجع:

- ¹ - أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، دار المشرق ، بيروت ، 2001، ص1197.
- ² - عدنان رقية، المرأة المقاتلة وتحديات النسق الاجتماعي، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر ، 2008/2007 ، ص7.
- ³ - شلوف فريدة، المرأة المقاتلة في الجزائر ، رسالة ماجستير، تخصص علم اجتماع وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2009/2008، ص11.
- ⁴ - مروان لمدير، المفهوم السوسولوجي للمقاتلة وثقافة المقاتلة ، الموقع الإلكتروني : <http://elaph.com> ، العدد 6259 ، الأربعاء 11 يوليو 2018 ، بتصرف.
- ⁵ - نفس المرجع.
- ⁶ - خنري توفيق، حسين بن الطاهر، المقاتلة كخيار فعال لإنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية،المسارات والمحددات، ملتقى واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة خنشلة ، 2013.
- ⁷ - Alain fayolle , le métier de créateur d'entrepris, tome2 , les éditions d' organisation, 2003, p16.
- ⁸ - محمد قوجيل، مطبوعة في مقياس المقاتلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، 2017/2016 ، ص 4.
- ⁹ - محمد هادي السيد، محمد رضا الخرسان، العمل في الإسلام ودوره في التنمية الاقتصادية، دار الهادي، بيروت ، 2002 ، ص 67.
- ¹⁰ - عائشة التايب، النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة ، منظمة المرأة العربية ، مصر ، ط1 ، 2011 ، ص15.
- ¹¹ - عائشة التايب، نفس المرجع ، ص ص15 - 16.
- ¹² - عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، سلطنة عمان، مسقط، بالتعاون والتنسيق مع منظمة العمل العربية ، 8/ 12 ديسمبر 2007، ص3.
- ¹³ - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر، الأردن ، ط1، 2007، ص21.
- ¹⁴ - مفهوم الشباب الجامعي، الموقع الإلكتروني: <http://omaniaa.co> ، تاريخ الاطلاع: 2018/08/14، الساعة 17 سا .
- ¹⁵ - صاحب أسعد ويس الشمري، مشكلات الشباب الجامعي، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العدد 14، 2013 ، ص312) بتصرف)
- ¹⁶ - صاحب أسعد ويس الشمري، نفس المرجع ، ص312.
- ¹⁷ - www.blastak.blogspot.com
- تعريف وتأسيس المقاتلة (التعريف - التصنيف - الأهداف - المحيط - التأسيس) 20:36، 2018/8/7 سا .
- ¹⁸ - <https://www.noor-book.com>
- كتاب-اقتصاد-العمل سا/ 20:00 ، 2018/8/7.
- ¹⁹ - عبد المجيد لبصير، موسوعة علم الاجتماع ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى، عين مليلة ، الجزائر، 2010 ، ص ص 172-173.
- ²⁰ - ماضي بلقاسم، بوضياف عبير، ثقافة المؤسسة والمقاتلة، التكوين وفرص الأعمال، الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاتلة، بسكرة أيام 18/17 / أبريل / 2010، ص 7.
- ²¹ - دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجمة: منير السعيداني، مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2007، ص 135.
- ²² - مخلوف بوكروح، مدخل إلى إدارة المنظمات الثقافية، ط1، مطابع الحسناوي ، الجزائر، 2009، ص ص 7-8.

- ²³ -نادية فوضيل، القانون التجاري الجزائري:(الأعمال التجارية، التاجر، المحل التجاري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط6، 2004 ، ص ص 79-80.
- ²⁴ - القانون رقم 02/17 المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الصادر بتاريخ 10 يناير 2017، الجريدة الرسمية العدد 2 .
- ²⁵ - عيد الكريم بكار، المسلمون بين التحدي والمواجهة حول التربية والتعليم، دار القلم، دمشق، ط3، 2011، ص ص 314-316 (بتصرف).
- ²⁶ - سورة الجمعة، الآية 10 .
- ²⁷ - بوحفص مبارك، مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم، دار الرضوان للطبع والنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، ط1، 2008، ص ص 25-27.
- ²⁸ - محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة، اقتصاد العمل، مساق تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، قسم الاقتصاد، ص ص 25-47.
- ²⁹ - عادل لطفي، مؤشرات سوق العمل، ورشة العمل الإقليمية التدريبية حول: " تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية " تحت شعار " دعم المشروعات الصغرى دعم للاقتصاد الوطني " ، سلطنة عمان، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007، منظمة العمل الدولية، المملكة الأردنية الهاشمية، 2007، ص 37.
- ³⁰ - مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، مجلس الإدارة، الدورة 277، جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 2003، ص ص 7-9.
- ³¹ - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية ،دار المحمدية العامة، الجزائر،(د ط)، 2003، ص ص 29-30.
- ³² - لعريفي عودة، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، رسالة الماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة الشلف، الجزائر، 2010/ 2011.
- ³³ - محمد قوجيل، دعم المقاولاتية في الجزائر، دراسة ميدانية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، 2015/2016.

³⁴ - <https://www.noor-book.com>

كتاب-اقتصاد-العمل، 2018/8/7، 20:00 سا .

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

محمود بوقطف. نجاه بن مكي . نزيهة شلوش (2019) علاج المقاولاتية ودورها في دعم سوق العمل للشباب الجامعي الجزائري دراسة تحليلية - سوسيو اقتصادية.. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 11 (03)/2019 الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص (211-228)