

حاضر التشغيل عند الشباب خريجي الجامعات الجدد في سوق العمل الجزائري

- مقارنة سوسولوجية -

**Current employment of young university graduates in the Algerian labor market
- Sociological approach -**

قاسي سمير، مشري راضية

دكتوراه في علم الاجتماع والمنظمات والموارد البشرية - جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر
samir.gaci@univ-alger2.dz

دكتوراه في علم الاجتماع والمنظمات والموارد البشرية - جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر
radia.mecheri@univ-alger2.dz

تاريخ النشر: 2022/04/24

تاريخ القبول: 2021/07/06

تاريخ الإستقبال: 2021/03/11

ملخص:

يهدف هذا البحث الميداني إلى معرفة توجهات الشباب خريجي الجامعات الجدد، بعد الانتعاش الذي شهده الاقتصاد الوطني انطلاقاً من بداية الألفية الجديدة. وتوفر الألاف من مناصب الشغل في إطار أجهزة التشغيل المستحدثة، سواء تعلق الأمر بالأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني والأسرة. وقد بين البحث الميداني أن النسبة الأكبر من خريجي الجامعات الجدد يتجهون إلى العمل في المناصب التي توفرها المؤسسات العمومية التابعة للدولة أو الاستفادة من أجهزة التشغيل (A.N.S.E.J) (A.N.G.E.M) ومن برامج الإدماج (C.P.E). وهذا يبين سيطرة مؤسسات الدولة الجزائرية منذ الاستقلال على سوق العمل في الجزائر، سواء المتعلق منها بالمؤسسات الاقتصادية أو تلك الخاصة بالمؤسسات الخدمية، برغم من أن الدولة شجعت الاتجاه نحو العمل المقاوطني. للخروج من البطالة التي بلغت مستويات قياسية تجاوزت 30%، وقلت فيها فرص العمل المنظم بشكل غير مسبق.

كلمات مفتاحية: سوق العمل؛ سياسات سوق العمل.

Abstract:

This field research aims to find out the orientations of young university graduates after the recovery of the national economy from the beginning of the new millennium. Thousands of jobs are provided under the employment apparatus, whether they are devices managed by the ministry in charge of labor or devices managed by the Ministry of National Solidarity and family.

this field research has shown that the largest percentage of young university graduates tend to occupy positions provided by state-owned public institutions or to benefit from operating arrangements (ANSEJ) (ANGEM) and development programs, integration (CPE). This shows the control of Algerian state institutions since independence in the labor market in Algeria, despite the fact that the state has encouraged the tendency towards Entrepreneurial work. To get out of unemployment, and unprecedented reduced opportunities for organized work.

Keywords: Labor Market, Labor market policies.

1. مقدمة

عملت الجزائر على استحداث عدة برامج وأجهزة تشغيل لمعالجة ظاهرة البطالة، التي استقرت في أوساط الشباب خريجي الجامعات انطلاقاً من الألفية الجديدة إلى اليوم، وهو ما أدى إلى انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS من خلال خلق ما بين 350 ألف و 450 ألف منصب عمل كل سنة¹ وهي البرامج التي تتيح للشباب الجامعي البطال الحصول على نشاط منظم يكسبه مكانة سوسيو-اقتصادية، تمكنه من التأسيس لأسرة وإعالتها بكرامة في سياق مجتمع تزدد فيه متطلبات الحياة صعوبة من يوم لآخر. فاستحدثت منذ 1998 لفئة الجامعيين جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيًا، وتطورت هذه الآلية انطلاقاً من القرن 21 نتيجة عولمة الاقتصاد، ليتم صياغة جهاز آخر لإدماج حاملي الشهادات بربط مسألة تسيير بطالة الجامعيين بالقطاع الاقتصادي وتكوينهم وتحسين معارفهم أثناء فترة الإدماج.

إن استراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة وضعت في أولوياتها تشغيل حاملي الشهادات الجامعية كمورد بشري مؤهلة يجب أن يستفيد منها الاقتصاد الوطني، غير أن الشباب خريجي الجامعات بشهادات في مختلف التخصصات ينظرون إلى سوق العمل بنظرة ضيقة، ويحملون الدولة التي كونتهم طوال سنوات توفير مناصب شغل قارة. بما أنها أخذت على عاتقها دعم المستخدمين من خلال المساهمة في دفع أجر الشاب الجامعي وإشراك الوكالة الوطنية للتشغيل في شؤون الجامعيين، بتوظيفهم والتفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة، التي تمكن من تحويل منصب العمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة. واستمرت هذه التبعية والسيطرة في توظيف خريجي الجامعات للدولة إلى اليوم، بعكس كل الافتراضات النظرية المعاصرة. رغم أن التشغيل أصبح في غالب الأحيان يضيف عليه الطابع المؤقت، حيث أن الاستقرار في مناصب الشغل بدأ يتقلص تدريجياً من سنة إلى أخرى.

تساؤل الإشكالية

- ما هو حاضر اتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد اتجاه ما يوفره سوق العمل في الجزائر،

في ظل تراجع فرص التشغيل المنظم المستقر؟

الفرضية: افتراضنا بعد استطلاع واقع البحث عن منصب عمل في سوق الشغل في الجزائر أن:

البحث عن منصب شغل قار في المؤسسات الاقتصادية والخدماتية التابعة للدولة، هي الخيار الأول للشباب خريجي الجامعات اليوم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في معرفة آخر اهتمامات واتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد في عالم الشغل في ظل متغيرات المجتمع الجزائري في سياق يتجه أكثر فأكثر نحو العولمة. وهذا بغرض رسم سياسات مستقبلية للتشغيل في الجزائر.

أهداف الدراسة:

الوقوف من خلال هذه الدراسة الميدانية على خيارات الشباب خريجي الجامعات اليوم واتجاهاتهم نحو سوق عمل شبه مغلق في الجزائر وتطلعاتهم البديلة نحو مستقبل أفضل.

منهجية الدراسة:

من أجل دراسة إشكالية موضوع الدراسة، وتحليل أبعاده باعتماد مقاربة سوسيولوجية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بغية استيعاب الإطار النظري للموضوع وفهم عناصره، بما أن البحث الميداني يهدف للحصول على البيانات والمعلومات الكيفية والكمية انطلاقاً من مؤشرات المتعلقة باتجاهات الشباب خريجي الجامعات اليوم نحو سوق العمل في الجزائر، في ظل الواقع الاقتصادي الصعب الذي تمر به.

المجال المكاني والزمني:

تم البحث الميداني على مستوى الشباب خريجي الجامعات الجزائرية الجدد من ولايتي البويرة وتبسة.

في الفترة الزمنية ما بين 07 نوفمبر 2019 إلى 16 نوفمبر 2019.

مجتمع الدراسة: من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هي حصر مجتمع البحث، ففي بحثنا هذه مجتمع البحث يتكون من شباب جزائري، خريجي الجامعات الجدد. وتشمل دراستنا عينة عشوائية تبلغ 100 شاب. منها 50 شاب متخرج من جامعة ولاية البويرة، و 50 شاب متخرج من جامعة ولاية تبسة فرضتها طبيعة الدراسة.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على استمارة استبيان (ملحقة في نهاية المداخلة)، تسمح لنا هذه التقنية بمعرفة مؤشرات هذه الدراسة التي تتعلق باتجاهات الشباب خريجي الجامعات اليوم. طرحت بشكل أسئلة مباشرة مع تحديد الخيارات الخاص بكل سؤال.

2. تجربة تشغيل الشباب خريجي الجامعات في سوق العمل الجزائري، في الألفية الثالثة:

1.2 تحديد المفاهيم

مفهوم سوق العمل:

رغم عدد التعاريف الكثيرة لمفهوم سوق العمل، المختلف حولها بحسب الاتجاه الأيديولوجي الذي ينتمي إليه المنظر. إلا أننا اخترنا من بينها التعريفين التاليين:

" المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل.²

" المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل".³

نلاحظ من خلال هذين التعريفين أن سوق العمل هو سوق ككل الأسواق التي تعرض فيها السلع التي يتم الطلب عليها. إلا أن العرض والطلب هو العمل، والأجر وفائض القيمة هو نقطة الخلاف بين البائع والشاري. وقد تطورت هذه العلاقة لتأخذ حالياً البعد التنظيمي أكثر فأكثر، الذي تسطر له البرامج التي تدخل ضمن السياسات الاقتصادية التنموية العامة للدول والحكومات.

سياسات سوق العمل:

أصبح لسياسات سوق العمل مكانا مهما في ميزانيات الدولة، لما لها من أهمية كـ " وسيط بين العرض (الباحثين عن الوظائف) والطلب (الوظائف المعروضة) في سوق العمل، و يمكن أن يتخذ تدخلها أشكالا عديدة: فهناك سياسات تسهم بصورة مباشرة في المواءمة بين العمال والوظائف أو العكس بالعكس (إدارات الاستخدام العامة و الخاصة، المساعدة في البحث عن الوظائف، استكشاف الشواغر و تسجيلها، إعداد النبذات الشخصية وتوفير المعلومات عن سوق العمل) أو في تحسين مهارات العمال وقدراتهم... أو الحدّ من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر ودعم التعليم)، أو خلق الوظائف...، أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات المحرومة من المزايا (مثل توفير إعانات العمل لفئات مستهدفة). ولسياسات سوق العمل أيضا مهام فرعية هامة ومحددة لها أثرها الإيجابي على تحقيق الاندماج الاجتماعي وعلى الاقتصاد. وتشمل هذه السياسات توفير الدخل البديل أثناء الفترات الموعمة.⁴ (ما بين البطالة والتعيين في الوظيفة)، وبذلك فهي تشكل الجانب البارز من نظام الحماية الاجتماعية. التي من أهدافها احتواء الشباب الباحثين عن العمل وحمايتهم من الانحراف بكل أشكاله. ولسياسات سوق العمل اتجاهين هما:

سياسات سوق العمل النشطة:

وهي سياسة انتهجتها كل البلدان المتقدمة، باعتمادها على إيفاق مبالغ هامة من دخلها الوطني على هذه السياسات النشطة، وهي " سياسات التي توفر الدخل البديل وتدبير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف، والذين يكونون عادة من العاطلين... فمجال التركيز الرئيسي لسياسات النشطة ينصب على تقديم الدعم الفعال من أجل الاندماج في سوق العمل.⁵ ويتم من خلالها الخلق الحقيقي لمناصب الشغل، بتقديم الحوافز لإنشاء المشروعات الخاصة المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تدعيم الطلب الكلي، وحل مشكلة القوى العاملة...

سياسات سوق العمل غير النشطة:

السياسات "غير النشطة" هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة؛ عكس السياسات النشطة التي تعنى بالاندماج في سوق العمل.⁶ وهذا هو الاختلاف الأساسي بين السياستين. وتتم هذه السياسات من خلال مجموعة من الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على

التخفيف من حدة الآثار السلبية لأزمة البطالة بالاتجاه نحو البرامج التقليدية المتمثلة في تقديم المنح للعاطلين عن العمل مثل المنح النقدية لتأمين البطالة وبرنامج انتظار التشغيل وعقود الإدماج، والتقاعد المبكر... الخ.

2.2 مقارنة نظرية سوسيولوجية مفسرة لسوق العمل:

يعتبر آدم سميث من طرف مؤرخي الاقتصاد أب مفهوم تقسيم العمل. بالنسبة لهذا الاقتصادي، هناك بالتحديد سببين أساسيين يفسران ثروة الأمم. السبب الأول هو العمل أو بالأحرى تقسيم العمل، السبب الثاني لثروة الأمم هو رأس المال وتراكمه... و" اليد الخفية " التي ميزت المدرسة الحرّة، تميز وتلخص سياسة اقتصادية، تعطي دوراً محورياً للسوق وتقود الفرد للعمل لصالح المجتمع.⁷ هذه النظرة المركزية للعمل تؤكد على الأهمية الجوهرية للعمل كنسق اقتصادي، الذي هو جزء من الكيان الاجتماعي. وهذا النسق له مهمة التكيف، فيصبح التكيف في المجتمع هو " مجموع الأنشطة التي تتعلق بإنتاج وتداول السلع الاستهلاكية، والعمل هو الأسلوب الرئيسي الذي عن طريقه، هذا النمط من النسق يوضع في علاقة مع بيئته، ويسعى إلى استخدامه، والاستفادة منه، والبقاء على قيد الحياة. وفي إطار المجتمع الشامل، فإن التكيف يتوافق إذاً مع جميع الأنشطة التي تشكل الاقتصاد أو تحت-النسق الاقتصادي. وبالمعنى الذي يستخدمه " بارسونز Talcott Parsons " فإن الوظيفة الاقتصادية تتجاوز الهياكل والمؤسسات الاقتصادية، على الرغم من أنها تتركز بها بشكل رئيسي.⁸ وعلى هذا الأساس سنتعرف على المقاربات النظرية التي تناولت الجانب الاقتصادي لسوق العمل بدون أن نعزلها عن بيئتها أو عن السياق العام للمجتمع بكل تحت

- أنساق. وأهم المقاربات النظرية الاقتصادية وفقاً لتسلسلها وتطورها التاريخي نذكر:

المقاربة الكلاسيكية لسوق العمل: تقوم على عدة افتراضات أساسية أهمها سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق، ومرونة الأجور والأسعار؛ وسيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج بما فيها العمل، ويرون أنه ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات معالجة مشكلة تشغيل الشباب (البطالة)، وإن وجدت البطالة الإجبارية فهي مؤقتة سرعان ما يترتب عليه تخفيض في الأجور الحقيقية، مما يترتب عليه حدوث التوازن تلقائياً عند مستوى العمالة الكاملة.

ويولي الكلاسيكيون أهمية بالغة للبعدين الاجتماعي السياسي في تحليل الظاهرة الاقتصادية رابطين في تحليلهم مشكلة البطالة بالمشكلة الديموغرافية وبتراكم رأسمال والنمو الاقتصادي وبالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني وأهم ما شغل تفكير الكلاسيكيين هو مشكل التوزيع والريح وتأثيره في تراكم رأس المال حيث يقول " ريكاردو " في رسالته إلى " مالتس " إن الاقتصاد السياسي ليس بحثاً في طبيعة الثروة وأسبابها وإنما هو بحث في القوانين التي تعين على تقسيم ناتج الصناعة بين الطبقات التي ستشترك في تكوينه.⁹ وقد ارتكزت دعائم الفكر الاقتصادي الكلاسيكي على النقاط التالية:

- خضوع الاقتصاد إلى قوانين طبيعية موضوعية صارمة مستقلة عن وعي الناس وإرادتهم.

- الحرية الاقتصادية (حرية التجارة، حرية العمل، حرية التعاقد) من خلال شعارهم البارز " دعه يعمل... دعه يمر"؛ وذلك للحد من تدخل الدولة أو أي طرف آخر مثل النقابات العمالية.

- رفض الاحتكار من خلال الإغلاء من شأن المنافسة الحرة الكاملة في جهاز السوق الفعال القادر على تجاوز أخطائه ومشاكله بصفة تلقائية وطبيعية. فهو الذي يحدد كميات الإنتاج وأشكال توزيع الناتج الإجمالي وكذلك الأسعار والأجور.

المقاربة النظرية الماركسية لسوق العمل: " طور ماركس في أساسيات نقد الاقتصاد السياسي فكرة ظهور العامل، كانهلال للعلاقات الاجتماعية القديمة وتحريره. وفي نفس الوقت إخضاعه لسوق العمل. فبدون عامل حرّ، لا رأسمالية، ولا رأس مال: إن ظهور قوة عاملة في السوق يتيح أيضاً للأموال المتاحة دائماً، أن تصبح رأس مالياً، ويتم توظيف هذه القوى العاملة الحرة. والحصول على أدوات الإنتاج والآلات والأراضي اللازمة للإنتاج. وبالتالي فإن ظهور العامل الحرّ هو نقطة حاسمة في أصل ظهور الرأسمالية، والتي يربطها ماركس بظاهرة التحول من النظام الإقطاعي القديم، والتي يدينها بقوة. " ¹⁰ أفكار المدرسة الماركسية مناقضة لأفكار النظرية الكلاسيكية التي تتبنى تمجيد النظام الرأسمالي وتمدح مزايا اليد الخفية. فحسب" كارل ماركس لا يمكن حل مسألة البطالة إلا بتجاوز تناقضات النظام الرأسمالي وكذا تجاوز منطق الربح الرأسمالي المبني على التنافس. وبالتالي فهو يصرح بأن الرأسمالية ما هي إلا فترة مؤقتة من التاريخ التي لا بد من اختفاءها بنفسها.

المقاربة النيو-كلاسيكية لسوق العمل: بالنسبة لجميع منظري النظريات النيو-الكلاسيكية، فإن سوق العمل هو سوق مثل أي سوق آخر. من وجهة النظر هذه، لا تقتضي خصوصية السلعة المتبادلة ولا الترتيبات المؤسسية المحددة التي تُدرج فيها المعاملات، معاملة خاصة. لذلك، فإن تحديد الأجور والعمالة ينتج عن اجتماع العرض والطلب على العمالة، معبراً عنه في سوق خالي من العيوب من خلال "تعظيم" الوكلاء، أي أن دافعهم هو البحث عن مصلحتهم الفردية. والشكل الوحيد للبطالة المسموح به لمثل هذا التقديم، ناتج عن رفض العمال قبول أجر السوق، لأنهم يعتبرونه ضعيفاً للغاية: إذن إذا كان هناك نقص في العمالة، فهذا الأخير إذا يعتبر أنه تم بشكل "إرادي" ¹¹

المقاربة الكينزية: خرج "جون كينز John M Keynes " 1883-1946 عن التقاليد الفكرية الصارمة لعصره، وهي التقاليد الكلاسيكية التي كانت تنكر حدوث البطالة، وتفترض أن تحقيق التوظيف الكامل هو الوضع الطبيعي والعادي والمألوف للنظام الرأسمالي. ¹² فقد اعتبر "كينز" أنه ليس بالضرورة أن يتحقق التوازن في سوق العمل عند مستوى التوظيف الكامل، وإن حدث ذلك فهو يمثل حالة خاصة جداً وهي الحالة المثالية بل يمكن أن يتحقق التوازن عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل، حيث يتحقق التوازن نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات، وسوق النقد في آن واحد؛ إذ أن الطلب على العمل دالة متناقضة بدلالة الدخل، وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل

مع معدل الأجر الحقيقي، أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الإسمي.

المقاربات المعاصرة: ظهرت عدة مقاربات نظريات معاصرة مفسرة لسوق العمل، تميزت بواقعية أكثر لتفسير ميكانزمات سير سوق العمل. " بالنسبة للجزء الأكبر، هي نظريات " صلابة الأجور " أكثر أو أقل، في هذه المخططات النظرية، هي دائما المرونة الناقصة للأجور التي ينبغي أن تفسر وجود العمالة الناقصة. أحد مزايا هذه المقاربات هو تقديم سلسلة كاملة من التفسيرات، المتنافسة أو المكملة لهذه الصلابة: وهذا بالفعل تقدّم لأنه، حتى السبعينيات، كانت هذه الظاهرة هي في كثير من الأحيان تعزى إلى الأسباب المؤسسية، الخارجية، والخارجة عن مجال النظرية الاقتصادية. كل هذه الاختلالات (صلابة الأجور والبطالة) تجد، في التحليلات المعاصرة، أصلين رئيسيين: المنافسة غير الكاملة وعبوب المعلومات " ¹³ نذكر من بين هذه النظريات:

نظرية البحث عن عمل: تؤكد هذه النظرية صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات، وقد بينت الدراسات أن طول مدة بحث الأفراد ذو المستوى التعليمي العالي راجع لرغبتها في الحصول على أجور أعلى، بعكس الأفراد ذو المستوى التعليمي الأقل. وتتسم عملية البحث عن المعلومات بميزتين وهما:

- أولا أنها مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات؛ حيث تضم تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة، تكاليف النقل وغيرها، بالإضافة إلى تكلفة نفسية بسبب الضغط والقلق المفروض على الباحث عن العمل في إيجاد العمل الذي يناسبه.

- ثانيا أنها تحتاج إلى وقت طويل، و إلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات. هاتين الميزتين تستند إليهما هذه النظرية لتفسير الكم الهائل من المتعطلين، مع وجود فرص عمل شاغرة؛ والتي تعود إلى قصور المعلومات، وعدم توفرها بدرجة كافية عن سوق العمل. ¹⁴ وتؤكد هذه النظرية رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة.

3.2 تجربة الجزائر مع تشغيل الشباب خرجي الجامعات انطلاق من الألفية الثالثة:

سنركز في معرفة تجربة الجزائر في سياسات خلق مناصب الشغل على ثلاثة تجارب من خلال ما جاء في المراسيم والقوانين التي تم اعتمادها لتوفير منصب شغل لهذه الفئة:

التجربة الأولى: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

عقد في ديسمبر 2002 الملتنقى الدولي حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر وضم

عددا

كبير من الخبراء في مجال التمويل المصغر. وعلى إثر توصياته تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض

المصغر سنة 2004 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14. ¹⁵ والمادة 5 تبين الدور الاستراتيجي للوكالة الموضوعة بحسب المادة 2: تحت سلطة رئيس الحكومة. ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لمجمل نشاطات الوكالة وفقا لأحكام هذا المرسوم. وتضطلع الوكالة بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وتدعم المستفيدين وتقدم لهم الاستشارة وترافقهم في تنفيذ أنشطتهم،
- تمنح قروض بدون مكافأة، وتبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم، وتضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

وبهذه الصفة، تكلف الوكالة على الخصوص، بما يأتي:

- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة والمستفيدين من الجهاز، وتقدم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض،
 - تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتنفذ خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها،
 - تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام، والتحسس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم، وذلك لحساب الوكالة.
- سمحت هذه التجربة من توفير الآلاف من مناصب الشغل، بغض النظر عن نسبة نجاحها من فشلها وعن الأرقام التي يتم الاعلان عنها في كل مرة، الرسمية منها وغير الرسمية. المهم أنها حققت الأهم بإدماج فئات معينة من خريجي الجامعات في عالم سوق العمل المنظم، ومتابعتهم في مشاريعهم إلى أن يتم اندماجهم الكلي، واستقلالهم في السياق الاقتصادي المميز للمجتمع.

التجربة الثانية: التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل:

أقدمت الجزائر في 2006 على إصدار قانون رقم 06-21. ¹⁶ يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة كما ورد في المادة الأولى. أما المادة 22 تبين لنا أن الدولة تتحمل الفارق الناجم عن التخفيضات في الاشتراكات، وكذا أعباء الإعانة للتشغيل الممنوحة بموجب هذا القانون عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. وهو ما يؤكد سياسة سوق العمل غير النشطة (السلبية) المنتهجة من طرف الدولة في كل البرامج والأجهزة الخاصة باستحداث مناصب الشغل بطريقة مباشرة أو

غير مباشرة. وهو ما ورد بوضوح في المادة 23 من نفس القانون " تتكفل ميزانية الدولة سنويا بتغطية الأعباء المترتبة على تطبيق هذا القانون إذا كانت الموارد المالية السنوية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة غير كافية؟¹⁷ وهذا يبين توجه الدولة في سياستها نحو سوق العمل غير النشطة في توفير مناصب الشغل.

أما الرقابة والعقوبات فقد نص عليها الفصل الخامس، فقد ورد في المادة 28 من هذا القانون " يعاقب

بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية من 100.000 إلى 200.000 دج عن كل تصريح كاذب قصد الاستفادة بغير وجه حق من الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون". نفس الملاحظة توجه لهذا القانون وأهميته في استحداث مناصب شغل مدعمة للشباب خريجي الجامعات، رغم سلبياته التي تدخل ضمن سياسة سوق العمل غير النشطة، بأهدافها الضمنية وهي الإدماج المؤقت في عالم سوق العمل.

التجربة الثالثة: جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID):

تمّ استحداث الجهاز المسمى اختصاراً PID، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-127. ¹⁸ في 30 أبريل سنة 2008، عوضاً عن الجهاز الأول المسمى عقود ما قبل التشغيل "CPE". يهدف هذا الجهاز كما بينته المواد 2 و3 إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات و/ أو الحائزين شهادة تقني سامي من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، لا سيما حاملي الشهادات بدون نشاط أو ذوي إعاقات. ويرمي الجهاز إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات. وترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.

- محاربة الفقر والإقصاء والتهميش. أما الأحكام المالية فقد نصت المادة 23: تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني. وتسير وكالة التنمية الاجتماعية المخصصات المالية الممنوحة للجهاز. نفس الملاحظة تطرح حول نوع سياسة سوق العمل غير النشطة المنتهجة من قبل الدولة، وهي تجربة سمحت كذلك بتوفير الآلاف من مناصب الشغل وإدماج هذه الفئة في عالم الشغل، وتوفير الحماية الاجتماعية لهم.

- التحليل السوسيولوجي لسياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة:

لا ينكر أحد أن الدولة الجزائرية عملت على إعطاء تشغيل الشباب خريجي الجامعات الأولوية في برامجها التنموية، بداية من القرن 21 إلى اليوم، عند استتباب الأمن وتحسن المناخ الاقتصادي- الاجتماعي بعد الخروج من الأزمة المتعددة الأبعاد التي عايشتها الجزائر في التسعينيات. إلا أن سياساتها في معظمها تصب في الاتجاه سوق العمل غير النشطة، التي تعتمد على الدعم المكثف الذي تقدمه

الدولة على حساب سوق العمل النشطة التي تعبر عن الوضع الاقتصادي الحقيقي الذي يتوازن آليا بحسب المقاربة النيو-

كلاسيكية، بين عرض العمل والطلب عليه بدون التدخل المفرط للدولة.

يقول الخبير الاقتصادي ومدير المعهد الجزائري للعلوم الاقتصادية إبراهيم برجى، إن بطالة الجامعيين في الجزائر تعتبر ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، على العكس مما كان معروفاً بأن التعليم يشكل ضماناً اتجاه البطالة. حيث يُعزى ظهورها إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة.¹⁹ وحسب آخر الأرقام التي كشف عنها الديوان الجزائري للإحصائيات فإن قرابة 358 ألف عاطل عن العمل حامل لشهادة عليا وذلك إلى نهاية سبتمبر 2016.²⁰ وهذه الأرقام تضع الجزائر في صدارة دول شمال أفريقيا من حيث نسبة البطالة في صفوف الشباب الحاصل على شهادات جامعية مقارنة بالشباب الذين لا يملكون أية شهادات جامعية. وهذا الوضع الحالي فسرتة النظريات المعاصرة كمقاربة البحث عن العمل، ولو بشكل جزئي في وضع الجزائر، فالشباب خريج الجامعة المتحصل على شهادة عليا في تخصصه يرفض عقود ما قبل التشغيل بأجور متدنية لا ترقى لقيمة الشهادة التي يحملها، وعليه يبقى يبحث عن فرص العمل في ظل الخيارات المتاحة أمامه. وهذه الدراسة الميدانية على عينة منهم سنكشف لنا عن أهم اتجاهاتهم في سوق عمل يبدو شبه مغلق لتحقيق طموحاتهم السوسيو-اقتصادية.

ولهذا فإن التحدي الفعلي هو كيفية التحول والتغيير كعملية واحدة، تشمل مرحلة التشخيص لوضع سوق العمل الفعلي، ثم مرحلة التصميم والتخطيط الذي يأخذ الطابع الاستراتيجي، وأخيرا الانتقال إلى مرحلة التنفيذ لتحقيق الأهداف المسطرة. باحترام الخطوات الثلاثة الضرورية لكل تغيير تنظيمي يحدث، كما طرحها ووصف نموذجها كيرت لوين Lewin (1958)، و بعدها كولوريت و آخرون Colletette et al (1997). وهذا النموذج رغم أنه كلاسيكي إلا أنه موجود في معظم مقاربات إدارة التغيير، فوفقاً لـ Lewin (1958) " يجب أن تحتوي أي عملية تغيير تنظيمي على ثلاث فترات:

(1) تذويب العمليات التنظيمية، كعلامة على الانفتاح والإعداد والاستعداد للتغيير؛

(2) تنفيذ التغيير؛

(3) توحيد العمليات والهياكل و/أو النظم الجديدة في المنظمة (التجميد). تضمن هذه المراحل الثلاثة استعادة

المنظمة توازنها بعد التغيير... ويقوده فريق التغيير، ويشمل ثلاث أفعال التي يجب تحقيقها: تحديد، تنفيذ وتوطيد التغيير. تحديد التغيير تتمثل في استكشاف، تحليل وفهم وضعية التغيير في سياق المنظمة، في تحديد وتقييم الحلول الممكنة. ويتمثل تنفيذ التغيير في زرع التغيير في المنظمة وفقاً لاستراتيجية

(استراتيجيات) التنفيذ المختارة. توطيد التغيير يضمن استيعاب التغيير من قبل المنظمة. تشكل هذه الأفعال الثلاثة دورة حياة عملية التغيير التنظيمي.²¹ بهدف الخروج من وضع غير طبيعي لسوق العمل الجزائري لا يمكن التأسيس عليه بتدخل المفرط للدولة في تدعيم مختلف البرامج وهيكل التشغيل، بعكس الدول المتقدمة التي تعتمد أساسا على سياسات سوق العمل النشطة (الإيجابية)، إلى وضع طبيعي مأمول مستقبلي يؤسس لمرحلة جديدة لتعاملات اقتصادية حقيقية، ستعكس على الوضع العام للمجتمع الجزائري بشكل إيجابي، وتضطلع الدولة بمهمة توفير الوسائل والمناخ المناسب لتحقيق الأهداف الفردية والجماعية.

وهذا هو الاتجاه الذي تسعى الدولة الجزائرية لبلوغه بتشجيع المقاولاتية أكثر من أي وقت مضى، من خلال توفير الوسائل اللازمة للشباب خريجي الجامعات، وترك المبادرة لهم في إنشاء مؤسساتهم الصغيرة وتسييرها وتحمل أخطارها، ودخول عالم المنافسة في سوق العمل التي تبدو واعدة لتحقيق هذه الأهداف.

إلا أن الكثير من العراقيل والمشاكل تقف أمام نجاح هذه التجارب، نذكر منها إشكالية الرقابة و جهاز الرقابة التي تطرح نفسها بقوة في الاستفادة من هذه المشاريع و القروض، و متابعة الشاب الذي استفادة من مشروع أو قرض على حساب دعم الخزينة العمومية، ثم استعمله في غير وجهته المنصوص عليها قانونا، أو طالب بإعادة جدولة ديونه نظرا لفشله في تجسيد مشروعه، أو مسحها نهائيا... أو استفاد من منح أو أجر بدون أن يلتحق بالعمل أو النشاط المنصوص عليها في العقد... وحتى هذه الرقابة والعقوبات المنصوص عليها في هذا القوانين ليست بالصرامة اللازمة، مما يجعل المستخدمين و المستفيدين يتحايلون على القانون قصد الاستفادة بغير وجه حق من الامتيازات الكبيرة التي يمنحها القانون، و تُفتح أبواب الفساد الذي هو قضية أخرى. وتتحمل ميزانية الدولة الأعباء الناتجة عن كل التجاوزات التي قد تحدث. وتدخل الجزائر في كل مرة في دوامة الأزمات المتعلقة بسوق العمل وتوازناته، وبتشغيل الشباب حاملي الشهادات العليا الذين يقدرون بالآلاف وغيرهم من العاطلين عن العمل.

3. عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

1.3 حاضر اتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد وخياراتهم نحو سوق العمل:

بعد الانتهاء من جمع استمارات الاستبيان المئة (100) التي وزعناها على العينة العشوائية، استطعنا استرجاع 90 استمارة فقط من بين المئة التي وزعت، وهذا بسبب المناخ المتوتر والضغطات التي يعايشها الشباب الحديث التخرج من الجامعة حول مستقبله المبهم، في هذه الظروف الحالية غير المستقرة التي يعيشها المجتمع الجزائري، ولهذا الكثير منهم يرفض المشاركة في الإجابة عن أسئلة الاستمارة، بالإضافة لضيق الوقت بسبب الرزنامة الزمنية المحددة لهذا الملتقى العلمي. وهي أهم الصعوبات التي اعترضتنا في انجاز هذا البحث الميداني.

تمت عملية الفرز المسطح للاستثمارات، التي سنتعرف من خلال المؤشرات التي تحملها، اتجاهات الشباب خريجي الجامعات اليوم وخياراتهم. ثم نعطيها القراءة السوسولوجية بحسب السياق الحالي الذي يميز الجزائر بمؤسساتها الرسمية وغير الرسمية.

خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية:

من خلال ملاحظة احصائيات المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة الميدانية يظهر أولاً أن العنصر الأنثوي يطغى على العنصر الذكري بنسبة 66.66% مقابل 33.33% فقط للذكور من بين المتخرجات الجامعيات الجدد اللاتي يبحثن عن منصب شغل في سوق العمل الجزائري. وهو ما يطرح التساؤل حول هذا الفارق الكبير بين الجنسين؟ ومن بين الأسباب التي تفسر هذا الفارق بحسب الدراسات التي أجريت، التفوق الدراسي للإناث على حساب الذكور سواء الدراسة الثانوية أو نتائج شهادة البكالوريا، وكذا الدراسة الجامعية. وهذا ما كشفت عنه التقارير التي أصدرتها منظمة اليونسيف الخاصة بالعالم العربي، أن الإناث

تفوقن على الذكور خلال العقد الماضي في جميع الميادين الأكاديمية تقريباً. " حيث لم تكتف البنات بحصد ثلثي العدد الإجمالي للناجحين بنسبة قاربت 65%، (وهي نسبة توافق الواقع بشكل واضح) وإنما حصدن المراكز الأولى بالمعدلات جيدة التي كانت للطالبات بعد أن كانت المقدمة والرتب الأولى دائماً للطلاب...

الجدول 1: يبين خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

الجدول 1: يبين خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

النسبة المئوية	التكرار	المتغير
الجنس		
33.33%	30	1 ذكر
66.66%	60	2 أنثى
العمر		
38.88%	35	1 من 20 سنة إلى 25 سنة
33.33%	30	2 من 25 سنة إلى 30 سنة
16.66%	15	3 من 30 سنة إلى 35 سنة
11.11%	10	4 من 35 سنة فأكثر
المستوى التعليمي		
66.66%	60	1 ليسانس
27.77%	25	2 ماجستير
5.55%	05	3 دكتوراه
المستوى المعيشي		
17.77%	16	1 ضعيف
71.11%	64	2 متوسط
11.11%	10	3 مرتفع

المصدر: من انجاز فريق البحث وفقا لمعطيات الفرز المسطح لمعطيات استمارات الاستبيان.

يشارك في هذه الدراسة في كل ولاية نفسانيون ومختصون في علم الاجتماع والإحصاء ومن أصحاب الخبرة الطويلة...²² وحول أسباب ذلك يؤكد المختصون " بأن نسبة كبيرة من الفتيات تغلبن على أزمة المراهقة التي تتزامن مرحلتها المتوسطة والأخيرة مع الطور الثانوي والبكالوريا، بكل ما ترمز له من أعراض القلق والتوتر والحيرة والانفعالات القوية والرغبة في إثبات الذات والتمرد على كل رموز السلطة، حتى وإن تعلق الأمر بالمنظومة التعليمية، بالإنهاك أكثر في رسم الأهداف المستقبلية و تفجير الطموحات و القدرات والمواهب وتكريسها للدراسة وطلب العلم، ما يفسر تفوقهن في الدراسة، في حين يعاني العديد من الذكور من ضعف القدرة على التركيز في الدراسة وتشتت الذهن و الانغماس في اللعب و الهوايات المختلفة، خاصة في عصر طغيان التكنولوجيا وسلطة النت، كما أن الترويج على نطاق واسع بأن البطالة هي مصير عدد كبير من خريجي الجامعات يثبط همهم و يكبح إرادتهم في السعي للنجاح والتفوق " ²³ كما نلاحظ ارتفاع سن خريجي الجامعات الجدد الذين يفوق سنهم 25 سنة بنسبة 33.33%، و 16.66% يفوق سنهم 30 سنة و 11.11% يفوق سنهم 35 سنة؟ وهو ما يؤكد قلة

مناصب الشغل المتوفرة مقارنة بالعدد الهائل من طالبي العمل خريجي الجامعة من جهة، واستمرار الطلبة في الدراسة في تخصصات أخرى لعلهم يحضون بمنصب شغل من جهة أخرى بحسب احتياجات سوق العمل.

أما المستوى الدراسي لخريجي الجامعات فهم في أغلبهم يحملون شهادة ليسانس بنسبة 66.66%، الذين لا يترددون في التخلي عن الدراسة في هذا المستوى، محاولة منهم للحصول على منصب عمل يوصلهم لتحقيق طموحاتهم في أقرب وقت. ونسبة قليلة هم من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة 5.55%، وهذا مبرر على اعتبار أن نسبة قليلة جدا يتم تخصيصها في كل سنة لإكمال الدراسة في طور الدكتوراه (3 مناصب في كل جامعة) مقابل عدد كبير يتم قبولهم للتنافس على هذه المناصب عن طريق المسابقة على أساس الامتحان الكتابي، وهو ما يثير سخط المتخرجين لعدم قدرتهم على مواصلة الدراسات العليا. ومعظم خريجي الجامعات هم من الطبقة المتوسطة بنسبة 71.11%، وهو ما يؤكد أهمية حصولهم على منصب عمل يغنيهم عن التبعية لأهلهم من جهة، وتحقيق طموحاتهم. وحاجياتهم أثناء العمل السوسيو-مهنية من جهة أخرى كما طرحها "ماسلو Maslow" في هرمه.²⁴

2.3 الاتجاهات نحو سوق العمل بعد الحصول على الشهادة الجامعية:

الجدول 2: يبين الاتجاه نحو سوق العمل بعد الحصول على الشهادة الجامعية

الاتجاه نحو سوق العمل	التكرارات	النسبة المئوية
العمل في المناصب التي توفرها المؤسسات العمومية التابعة للدولة	35	21.21%
العمل في المناصب التي توفرها المؤسسات الخاصة	20	12.12%
الاستفادة من أجهزة التشغيل (A.N.S.E.J) (A.N.G.E.M)	40	24.24%
الاستفادة من برامج الاندماج (C.P.E)	25	15.15%
العمل الحرّ (التجارة مثلا)	25	15.15%
العمل الحرفي	00	0%
الاستثمار في المجال الفلاحي	00	0%
الهجرة المنظمة نحو الخارج للعمل فيما توفره مكاتب العمل الدولية	15	9.09%
اكمال الدراسة ما بعد التدرج للظفر بمنصب عمل أفضل	05	3.03%
المجموع	165	100%

المصدر: من انجاز فريق البحث وفقا لمعطيات الفرز المسطح لمعطيات استمارات الاستبيان.

ملاحظة: مجموع الإجابات أكبر من العينة، لأن هناك من أجاب على أكثر من خيار واحد.

البحث الميدانية تركز على التساؤل: حاضر اتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد اتجاه ما يوفره سوق العمل في الجزائر، في ظل تراجع فرص التشغيل المنظم المستقر؟
انطلقنا من فرضية أن البحث عن منصب شغل قار في المؤسسات الخدمائية التابعة للدولة، هي الخيار الأول للشباب خريجي الجامعات اليوم.

4. تحليل النتائج

أول ملاحظة تظهر من الإحصائيات هي أن نسبة اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل المنظم في المناصب التي توفرها المؤسسات العمومية تقدر بـ 19.44%، وهي ليست ببعيدة عن نسبة اتجاههم في العمل في المناصب التي توفرها المؤسسات الخاصة بنسبة 11.11% وهو ما يبين اتجاه الدولة نحو اقتصاد السوق، بخلق عدد كبير من المؤسسات خاصة، وفقدان مركزية مؤسساتها وسيطرتها في توفير مناصب الشغل. ثم تأتي النسبة الأكثر من اتجاهات خريجي الجامعة للعمل بعكس الفرضية، نحو الاستفادة من أجهزة التشغيل بمختلف أنواعها، بنسبة 22.22%. وهذا يؤكد اتجاه الدولة للعمل المقاوالاتي المستقل، كسياسة نحو سوق العمل النشطة التي تعبر عن الاقتصاد الحقيقي الذي يمثل حاليا الاتجاه العالمي للدول المتقدمة. ولنا في النموذج النرويجي قدوة، فهي رغم أنها دولة بترولية إلا أنها ليست ريعية؟ لأن سياستها مبنية على سوق العمل النشطة، أما مداخيلها من بترول بحر الشمال فهي توجه نحو توفير المناخ الاقتصادي النشط. فإذا الاتجاه الحالي لخريجي الجامعات في الحصول على العمل أسهل بالنسبة لهم نحو هذه الهياكل والبرامج كسياسة توجه جديدة للدولة الجزائرية، تؤسس لسوق عمل جديدة تميز حاضر التشغيل في الجزائر.

أما الشيء السلبي الذي تظهره هذه الإحصائيات فهو أن الاتجاه نحو العمل الحرفي وخاصة الاستثمار في المجال الفلاحي منعدم تماما، وهذا مؤشر غير صحي للأفكار والوعي الذي يحمله خريجي الجامعات اليوم اتجاه أقدم المهن في تاريخ الإنسانية الذي ميز الفترتين السابقتين البدائية ثم الإقطاعية. ومؤشر أيضا على أن الشباب خريجي الجامعة الحاليين يتجهون في أغلبهم نحو العمل السهل في الإدارات وفي النشاط الخدماتي والنشاط الاقتصادي المريح، على حساب العمل ذات الطبيعة الحرفية أو الفلاحية. ويظهر أيضا من الإحصائيات أن اتجاهاتهم نحو الهجرة المنظمة نحو الخارج للعمل فيما توفره مكاتب العمل الدولية مرتفع بنسبة 8.33%. وهو مؤشر على أن العمل فيما يوفره سوق العمل ليس حكرا على السوق الجزائرية، فنحن نتجه أكثر فأكثر نحو سوق العمل العالمية، وهو مفتوح خاصة لفئة معينة نوعية مساهمة للتطور التكنولوجي غير المسبوق الذي نعيشه الآن. وظاهرة هجرة الأدمغة الجزائرية خير دليل على ذلك، لإثبات ذاتهم وتحقيق طموحهم والمكانة اللائقة بهم. ولهذا فإنه غير مفاجئ أن الإحصائيات تظهر أن سوق العمل الجزائرية لا تحقق طموح الشباب خريجي الجامعات الجدد، بنسبة كبيرة كما تظهره أرقام إحصائيات هذه الدراسة في الجدول التالي:

جدول 3: يبين تحقيق سوق العمل لطموحات الشباب خريجي الجامعة اليوم

النسبة المئوية	التكرارات	سوق العمل الجزائرية هل تحقق طموحك
66.66%	60	لا
33.33%	30	نعم
100%	90	المجموع

المصدر: من انجاز فريق البحث وفقا لمعطيات الفرز المسطح لمعطيات استمارات الاستبيان.

البدائل التي يتجه لها الشباب في حالة عدم حصولهم على منصب عمل قار:

جدول 4: يبين البدائل التي يختارها الشباب في حالة عدم حصوله على عمل قار

النسبة المئوية	التكرارات	بدائل الشباب في حالة عدم الحصول على منصب عمل
16.66%	15	الانتظار حتى يتوفر منصب شغل ملائم
38.88%	35	الهجرة غير الشرعية نحو دول الجوار
44.44%	40	الاتجاه نحو العمل غير الرسمي
100%	90	المجموع

المصدر: من انجاز فريق البحث وفقا لمعطيات الفرز المسطح لمعطيات استمارات الاستبيان.

أخيرا تبين الإحصائيات أن بدائل الشباب خريجي الجامعات الجدد في حالة عدم حصولهم على منصب عمل قار، هو الاتجاه نحو العمل غير الرسمي بنسبة كبيرة 44.44% وهو خيار منطقي فالعمل ظاهرة اجتماعية تميز الوجود الإنساني منذ بدايته. ويلى هذا الخيار الاتجاه نحو الهجرة غير الشرعية بنسبة كبيرة تقدر بـ: 38.88%، وهي ظاهرة خطيرة جدا ما فتئت تتطور من سنة إلى أخرى، وحيرت خبراء دول الغرب التي أصبحت تنشئ المراكز والمحتشدات الخاصة بهم، وتعتبرهم خارجين عن القانون الذي يجرمهم. كيف يمكن أن يحدث هذا في دولة هي من أغنى الدول في العالم؟ هل هي الحاجة التي تدفعهم لذلك؟ أم أنها انبهار بحياة الغرب المادية، والتحرر من قيود العادات والتقاليد التي بحسبهم تحدّ من حريتهم؟

5. خاتمة

سياسة تشغيل الشباب خريجي الجامعات الذين يقدر عددهم الآن بمئات الآلاف، أصبح الشغل الشاغل

للدولة والحكومة الجزائرية. كيف يمكن احتواء هذا العدد الضخم في سوق عمل غير نشطة؟ بلغت حدّ التشبع وتعتمد بالدرجة الأولى على ما تجود به الدولة من مناصب مالية مستقرة، تناقصت بشكل كبير جدا وأصبح يعلن عنها دوريا وتسنقظب الآلاف من طالبي العمل للتسابق على مناصب تعد على الأصابع، في ظل التوجه الجديد نحو سوق العمل النشطة. والتحرر من تحمل الأعباء الناتجة عن التشغيل، والاضطلاع بمهمة أكبر وهي توفير المناخ المناسب لنجاح التحول نحو اقتصاد حقيقي باعتماد

سياسات سوق العمل النشطة، بدلا عن سياسات سوق العمل غير النشطة. ومهمة الحوكمة لتحقيق التوازن الاستراتيجي بين العرض والطلب في سوق العمل، لتطور الدولة وبقائها بالتأسيس لوضع اقتصادي جديد في ظل منافسة عالمية شرسة. ويمكن حصر أبرز النتائج فيما يلي:

- تباين اتجاهات الشباب خريجي الجامعات الجدد نحو ما يوفره سوق العمل في الجزائر.
- عدم الاهتمام التام للشباب خريجي الجامعات الجدد بالمهن الحرفية التقليدية والاستثمار في المجال الفلاحي.
- ضعف عروض سوق العمل في الجزائر حاليا، لتلبية طموحات الشباب خريجي الجامعات الجدد.
- بدائل عالم الشغل غير الرسمي وخارج الجزائر تسيطر على اتجاهات الشباب خريجي الجامعات، ولو بطرق غير شرعية (السوق السوداء، الهجرة غير الشرعية).

6. قائمة المراجع

- (1) الديوان الوطني للإحصاء، <http://www.ons.dz/>، تاريخ الاطلاع: 02-11-2019.
- (2) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، الطبعة الأولى 2007، ص 2.
- (3) مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، لبنان، 2006، ص 16.
- (4) مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، سياسات سوق العمل النشطة، جنيف، 2003، ص 3.
- (5) مكتب العمل الدولي، نفس المرجع السابق، ص 3.
- (6) مكتب العمل الدولي، نفس المرجع السابق، ص 3.
- (7) Roger Aïm, l'essentiel de la théorie des organisations, Gualino éditeur EJA – Paris-2006, p 79.
- (8) Guy Rocher, Talcott Parsons et la sociologie américaine (1988), Paris : Les Presses universitaires de France, 1972, P 69.
- (9) خطابات ريكاردو إلى مالتيس (1833 /1810) أشرف على نشرها ج. بونار (1887 باللغة الإنجليزية ص 157) عن رمزي م س، ص 18.
- (10) Sébastien Groyer. Capitalisme et économie de marché. Philosophie. Université Panthéon-Sorbonne -Paris I, 2015. p 35.
- (11) Anne Perrot, les nouvelles théories du marché du travail, Éditions La Découverte1, place Paul-Painlevé, Paris Ve 1992, p 06.
- (12) زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، الكويت، 1997، ص 319.
- (13) Anne Perrot, *ibid.*, p 118.
- (14) بن جيمة عمر، " دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة بمنطقة بشار"، مذكرة ماجستير (2010/2011)، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ص 70.

- (15) مرسوم تنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي .
- (16) قانون رقم 06-21 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، ص4.
- (17) قانون رقم 06-21، نفس المرجع السابق، ص 6.
- (18) مرسوم تنفيذي رقم 08-127 مؤرخ في 24 ربيع الثاني الموافق 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- (19) حمزة الكحال، الجزائر: 385 ألف خريج جامعي ينتظرون فرصة عمل، العربي الجديد، 15 أبريل 2017. www.alaraby.co.uk .
- (20) الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz، تاريخ الاطلاع 2019/11/08.
- (21) Selmin Nurcan, et al, "Une méthode pour la définition de l'impact organisationnel du changement", Centre de Recherche en Informatique, Université Paris 1 - Panthéon – Sorbonne 90, rue de Tolbiac 75634 Paris Cedex 13 {nurcan, rolland}, p p 4-6.
- (22) موقع مؤسسة الشروق للإعلام على شبكة الأنترنت <http://www.echoroukonline.com>، تاريخ الاطلاع: 2019/11/13.
- (23) البكالوريا.. شهادة تحرر الإناث من قيود المجتمع!، <https://www.annasronline.com>، تاريخ الاطلاع: 2012/11/13.
- (24) . Roger Aïm, ibid, P 43.