

دور سياسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات

أ. مسعودي زكرياء

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

pr.zakariamessaoudi@gmail.com

د. بشيكر عابد

المركز الجامعي أحمد زبانة - غليزان -

Email : abedbechikr@yahoo.fr

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تحليل دور سياسات التشغيل في الجزائر في التقليل من نسبة البطالة في فئة خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات، وذلك من خلال التطرق الى تحليل استراتيجية التشغيل في الجزائر وأبعادها، ودراسة تطور حجم البطالة لدى هذه الفئة ومدى مساهمة سياسات التشغيل في التخفيض منها، وقد توصلت الدراسة الى أنه بالرغم من زيادة مستويات التشغيل لفائدة هذه الفئة، ألا أنه تبقى دون المستوى المطلوب وذلك راجع للزيادة المستمرة في عدد الخريجين وأصحاب الشهادات، كما أن طبيعة المناصب الموفرة في أغلبها لا تتوافق مع طبيعة المؤهلات المكتسبة من قبل عارضي العمل.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل - البطالة - خريجي الجامعات - أصحاب الشهادات.

Abstract :

The objective of this study is to analyze the role of employment policies in Algeria in reducing the unemployment rate in the category of university graduates and certificate holders by addressing the analysis of the operational strategy in Algeria and its dimensions, studying the evolution of unemployment in this category and the contribution of the employment policies to reducing them. The study found that despite the increase in the level of employment for this group, it remains below the required level due to the continuous increase in the number of graduates and certificate holders. The nature of the positions provided in most of them is not consistent with the qualifications acquired by the employers.

Keywords: Employment Policy - Unemployment - University Graduates - Certificate Holders.

مقدمة:

يعتبر قطاع التعليم العالي عصب الحياة بالنسبة للاقتصاديات القائمة على المعرفة، حيث تشكل الامكانيات البشرية والابداع الحافز الأكبر للنمو الاقتصادي والبشري المستدام، ويكمن دور مؤسسات التعليم العالي في اعداد الخبرات اللازمة لدفع عملية التطور نحو المزيد من الابداع وتحقيق التقدم والازدهار⁽¹⁾ وفي ضوء التحولات الهائلة التي يشهدها سوق العمل التي فرضت مؤهلات يجب على عارضي العمل اكتسابها، ومنه أصبحت المؤامة بين احتياجات سوق العمل ومؤهلات عارضي العمل تحضى بأهمية كبيرة في اطار استراتيجيات سياسات التشغيل الحالية ، ومنه فقد كانت هذه الدراسة لأجل الاجابة عن الاشكالية المطروحة وهي مدى مساهمة سياسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات .

وقد تم تقسيم الدراسة الى المحاور التالية :

-المحور الأول :الاطار النظري لسياسات التشغيل والمفاهيم المرتبطة بسوق العمل.

-المحور الثاني: استراتيجية سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات

المحور الأول :الاطار النظري لسياسات التشغيل والمفاهيم المرتبطة بسوق العمل.

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل وأقسامها

1- مفهوم سياسة التشغيل:

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية وإنما هي مطبوعة من إجراءات تصمم وتطبق على كل من السياسات السابقة الذكر، و تعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة الإجراءات والتدابير التي يتم توجيهها من قبل الحكومة لحل أو التخفيف من حدة أزمة البطالة، وعليه تم تعريف سياسة التشغيل على: " أنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب الأعمال- العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية. وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل وبما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفقر والحد منه وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل"¹ .

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE): "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الناتج"² .

وتم اعتماد مفهوم مصطلح سياسة التشغيل على أنه مجموعة من التوجهات التي تتبناها الدولة والتي تهدف إلى توفير فرص العمل الجزئية لمواطنيها من خلال اعتماد سياسات ضريبية وتحفيزية للارتقاء بالنمو الاقتصادي المولد لمواطني الشغل إضافة إلى ضمان الملاءمة بين تأهيل الموارد البشرية واحتياجات الاقتصاد وتحقيق مرونة أكبر في سوق الشغل عن طريق مراجعة تشاريع العمل حيث أن التوجهات الجديدة تؤكد أنّ التشغيل لم يعد مجرد نتيجة للنمو الاقتصادي كما تطرحه الأدبيات الاقتصادية "التقليدية" بل أصبح موضوع سياسة تُضبط من خلاله وإلى حد بعيد الأوزان النسبية للقطاعات الإنتاجية المختلفة، وخاصة قطاعات الاقتصاد الجديد لما يوقّره من آفاق تشغيل واسعة، سياسات الاستثمار وتوفير الحوافز اللازمة والتشريعات المناسبة؛ سياسات التنمية المحلية والتهيئة العمرانية؛ سياسات الأجور والدخول؛ سياسات تنمية الموارد البشرية وتطويعها إلى احتياجات سوق العمل وقوانين وتشريعات العمل وإضفاء المرونة اللازمة عليها³.

2- تقسيمات سياسة التشغيل:

هناك نوعان شائعان لتقسيمات سياسات التشغيل وهما: سياسة التشغيل النشطة *Active politique*،

سياسة التشغيل السلبية *Passive Politique* :

1.2- سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية: وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الاحتفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحث عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد؛ ووفقاً لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDO) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل؛ التكوين المهني؛ التناوب على الوظائف وتقسيم العمل؛ حوافز العمل؛ التشغيل الخمي وإعادة التأهيل؛ خلق فرص عمل مباشرة؛ إعانات لخلق المؤسسات⁴.

1.1.2- أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة:

- يمكن رصد أهم ملامح سياسة التشغيل النشطة في العناصر التالية:⁵
- الخدمات التي تقدّمها مصالح التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية؛
 - التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهتدين بالفصل (الطرد) والعمّال المستخدمين (تدريب مستمر)؛
 - الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب؛

- التشغيل المدعم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والحضائر (الأشغال) العمومية؛
 - الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية.
- كما أن هذا النوع من السياسات يتم توجيهه وفق الاهداف المرجو الوصول لها وهذا ما يوضحه أكثر الجدول الآتي:
- الجدول رقم (1): مثال لربط البرامج النشيطة بالأهداف الموضوعة حسب الطرف الاقتصادي**

الأهداف	توجيه البرامج	الاستهداف
- مجابهة تراجع النمو الاقتصادي بصفة ظرفية.	- توليد فرص العمل (برامج أشغال عمومية...) - التشغيل المدعم (حوافز للمؤسسات) - دعم العمل المستقل.	- فئات خصوصية؛ - تركيز هذه البرامج في المناطق المتضررة أكثر من البطالة والمناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود.
- معالجة انعدام التوازن بين العرض والطلب.	- تحسين خدمات التشغيل (الإعلام والتوجيه ومعلومات سوق العمل...) - تحسين منهجيات المطابقة بين العرض والطلب؛ - تطوير تقنيات البحث عن شغل؛ - المساعدة على الحراك الاجتماعي والقطاعي ... - دعم أنظمة التدريب.	- المناطق ذات النسيج الاقتصادي المحدود؛ - القطاعات الاقتصادية؛ - مهن الجوار.
- تحسين التصرف في سوق العمل	- خدمات التشغيل (إعلام، إرشاد...) - الرفع من أداء الآليات والبرامج؛ - وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم وقياس الأثر (impact) - توفير البيانات حول سوق العمل وتطوراته المستقبلية (المهن الجديدة...).	- الدّاخلون لسوق الشغل؛ - المؤسسات؛ - المناطق.
تعزيز المهارات وتحسين الإنتاجية	- التدريب ؛ - التدريب المستمر ؛ - إعادة التدريب.	- العمّال المشتغلون؛ - العمّال المهّدون بالطرّد.

المصدر: بوزيان راضية: سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر-مقاربة سوسيو-اقتصادية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي: 16/15 نوفمبر 2011، ص 12.

2.2- سياسة التشغيل غير النشطة (السلبية):

يمكن توضيح سياسة التشغيل السلبية فيما يلي:⁶

«تعرف سياسة التشغيل بسياسات التشغيل المعوضة، وتتضمن إجراءات تخصّ التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في السوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة». كما تمثل خدمات التشغيل السالبة (**Passive Employment Services**) مجموع الإجراءات أو التدابير السلبية تقوم على معالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق لأسبابه، وتستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة؛ فتمكّن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات، عن طريق إقامة برامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور. مثل برامج التقاعد المبكر وإعانات البطالة والتأمين ضد البطالة.

ثانيا: أقسام سوق العمل

1- تعريف سوق العمل وخصائصه:

سوق العمل هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل⁽⁷⁾، كما يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه:⁸ آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف، إذ أنه هو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل والطلب عليه وفيه يبحث رجال الأعمال عن العمالة ويبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة، ومن خلاله تتضح الاختلالات في الأجور وساعات العمل وغيرها من ظروف تشغيل العمال⁹؛ ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:¹⁰

☒ غياب المنافسة الكاملة: وهذا يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب

غياب هذه المنافسة عن سوق العمل، نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور

العالية، هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال لحركة الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:¹¹

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.
- عدم شعوره بالرضي بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل.
- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو العلاقات المهنية مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي.
- مستوى قدراته وخبراته تؤثر في قدرته على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات لمهنة معينة، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغيير مهنته.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل :حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة ... الخ.
- تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاً لهم المختلفة . كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة .
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي :وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظاهر التالية

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.
- كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل سوق الشغل، إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات وتحمي أطراف علاقة العمل¹².

وحتى يصبح سوق العمل سوقاً بالمعنى الاقتصادي فإنه يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض للعمل:

☒ **الطلب على العمل:** إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج . إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، ويمثله رجال الأعمال وأرباب المؤسسات وهم من يقوم بشراء خدمات العمل مقابل أجر، وتحدد كميات خدمات العمل بالساعة، لذلك يعرف الاقتصادي كينز بأن الطلب على العمل هو طلب مشتق أي أنه

طلب من أجل إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

❏ **عرض العمل:** بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال أو العائلات، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل هذه الحقائق وما تسببه من مشاكل كبيرة في سوق العمل تعطي أهمية كبرى لعوامل أخرى غير نقدية، فالتكاليف والأجور لم تعد العامل الأساسي المحدد لظروف عرض العمل، بل هناك عوامل أخرى تتمثل في ظروف العمل وطبيعة وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ.

❏ **التوازن في سوق العمل:** يؤدي التفاعل بين جانبي الطلب وعرض العمل، إلى تحقيق التوازن بينهما بما يسفر عنه تحديد المستوى التوازني للأجر الحقيقي والكمية التوازنية المشغلة من العمل، وذلك حسب ما يراه الكلاسيك، أما كينز فانه يرى إن التوازن في سوق السلع هو الذي يحدد مستوى التشغيل، أن الصدفة وحدها هي التي يمكن أن تجعل نقطة التوازن في سوق السلع متفقة مع وضع التشغيل الكامل، وهذه الصدفة لا تتعدى أن تكون احتمالا واحدا بين عدد لا نهائي من الاحتمالات التي يمكن أن يستقر عندها التوازن في سوق السلع، لذلك فان الانحراف عن التشغيل الكامل هو الوضع المعتاد⁽¹³⁾، أي لا بد من وجود بطالة في سوق العمل، مما أدى اعتراف الاقتصاديون المحدثون بوجود ما يسمى بمعدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد.

2- نماذج الوساطة الرسمية المؤسسية في سوق العمل:

إن للوساطة في سوق العمل معان مختلفة في الطرح الاقتصادي الكلي فالوساطة بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل، تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي، أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه وبصفة تركيبية يمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج:¹⁴

■ **النموذج الأول:** الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمى هذا النمط بالنموذج الإعلامي.

- **النموذج الثاني:** الوساطة تُبنى على التدخّل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معيّن (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات).. ويسمّى هذا النمط بالنموذج الانتقائي
- **النموذج الثالث:** الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كان يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكل دقّة المواصفات المهنية المطلوبة، وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكل دقّة أيضا قدراته وحقبيته مهاراته. ويسمّى هذا النمط بالنموذج المهيكّل. وتجنّد الإشارة هنا إلى أن الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة، في حين أن الوسطاء الخواص يركّزون على النموذج المهيكّل.

ثالثا: الأشكال الحديثة للتشغيل في سوق العمل:

لقد أصبح من المؤكّد أن الثورة المعلوماتية يسرت السبيل نحو ظهور الخدمات الحديثة وولدت الظروف الملائمة للتقدم المنقطع النظير لعناصر الإنتاج اللامادي والتراجع المستمر لمكونات الإنتاج المادي. كما كان لدخول العالم كله خلال العقود الأخيرة في حلقة من الأزمات المالية والاقتصادية وحتى السياسية أثر على إنتاجية اليد العاملة وبالتالي على نسب ربح الشركات وتنافسية البلدان. لذلك أصبحت الشركات تبحث عن أنماط جديدة للعمل وعن نظم متطورة في علاقات العمل بحثا عن الحصول على مرونة أكثر في إدارة الموارد البشرية وفي عملية الإنتاج، وكان لتطور الاقتصاد (اللامادي) واتساع دور قطاع الخدمات، وتزايد تقسيم العمل الدور الكبير في الاستغناء عن العديد من الوظائف القديمة ذات الطلب الكبير سابقا، والبحث المتصاعد عن مهارات وكفاءات جديدة سهلت الأنماط الجديدة للعمل الحصول عليها والانتفاع بها. وفيما يلي عرض لهذه الأشكال:¹⁵

✓ **العقود المحدودة المدة:** شهدت الأنماط الجديدة للعمل المحدودة المدة تطورا ملحوظا بنسبة 35% وذلك حسب المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية **INSEE** بفرنسا بينما لا يمثل العمل بالعقد الدائم 2.6% خلال السنوات الأخيرة، حيث استبدل بهذا النوع من عقود العمل في العديد من الحالات الشكل التقليدي من العقود التي تمتد فيها العقود لمدة غير محددة فمؤدج التفرغ الدائم والكامل تم تجاوزه في مصلحة عقود تعطي أكثر مرونة وحرية لاستخدام اليد عند الحاجة والاستغناء عنها عند الأزمات وتناقص طلبات المستهلك. ولقد أبرز العديد من الدراسات بالبلدان المتقدمة أن هذا الشكل من العقود تزايد استعماله بداية من القرن الحالي، خاصة بعد تفاقم ظاهرة البطالة.. وبالرغم من مساوئ هذا الشكل

من العلاقات وعدم تمتع العامل أو حتى الموظف بحقوقه النقابية والاجتماعية (الضمان الاجتماعي) فإن قبوله من طرف الشباب أصبح يفرض نفسه، خاصة عند الرجال.

✓ استعمال العقود لبعض الوقت (أو الدوام الجزئي): تطور هذا الشكل من العقود بداية من أواخر الثمانينيات من القرن الماضي خاصة في بعض القطاعات كالخدمات والفنادق والتنظيف والمطاعم وغيرها من الأنشطة، حيث تتميز بمرونة الوقت ولا تتطلب فترة عمل تتجاوز 20% من ساعات العمل العادية الأسبوعية، وبالرغم من انتشاره البطيء في السنوات الأخيرة في كامل القطاعات الاقتصادية خاصة مع التحولات التكنولوجية والتغيرات في بيئة الشركات وأصحاب الأعمال، فإن اختيار هذا النمط من العمل حتمته، كما أشرنا لذلك، الأزمت الاقتصادية المتتالية، وتراجع إيجاد فرص العمل، وبالتالي تزايد البطالة في أوساط الشباب والنساء.

✓ نظام تقاسم العمل أو " المشاركة " (Chare –Time) : خلافا للنمط السابق المفروض على الطالبين للعمل أساسا لأول مرة، فإن تقاسم العمل الذي اتسع استعماله ابتداء من تسعينيات القرن الماضي يتمثل في عرض العامل أو الموظف مهاراته واختصاصاته للعديد من الشركات والمؤسسات .. فهذا يجعله يقوم بالعمل نفسه في شيكات متعددة ، في شركتين في أغلب الأحيان ، أو في عديد من الوظائف في الوقت نفسه . ففي كل شركة يعمل يومين أو ثلاثة في الأسبوع، يحدده عقد دائم في أغلب الأحيان . فالشركة التي لا يمكنها أن تشغل موظفاً معيناً بوقت كامل يمكن أن تتقاسم مع شركة أحر مهارات واختصاصات من أسهمت في تشغيلهم.

إلا أنه من الضروري الإشارة إلى التردد من المديرين ببعض الشركات لإتباع هذا النمط من العلاقات نظرا لعدم مراقبة الأجير مراقبة كلية وعدم الحفاظ، على سرية الإحصائيات والمعطيات المتعلقة بنشاط الشركة . أما من جهة العامل، فإن هذا الشكل للعمل يتطلب القدرة التنظيمية المرتفعة ليستطيع العامل التعامل في الوقت نفسه مع شركتين أو أكثر، كميما يعيبه عدم وجود إطار قانوني واضح مثلما هو موجود بالنسبة إلى نمط العمل التقليدي، وذلك بالرغم من محاولة بعض الحكومات تنظيم النصوص التشريعية لضمان حقوق العمال.

✓ العمل المؤقت (Interim) : إن هذا النمط من العمل المؤقت قد يكون ليوم أو لأسبوع أو لشهر حيث يمكن الشركة من تعويض أجير كان قد تغيب عن عمله زمنا قصيرا أو لمواجهة زيادة في الإنتاج وقتيا .. ولهذا تعددت في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي " شركات الوساطة " التي عملت على الاستجابة لمطالبات الشركات الراغبة في مثل هذه الخدمات، حيث أن العلاقة المهنية تكون بين ثلاثة أطراف مختلفة

وهي الشركة الوسيطة، التي توفر الأيدي العاملة لمن يرغب في استغلالها من الشركات أما الطرف الثاني الشركة المشغلة والطالبة للأيدي العاملة الوقتية، التي لا تربطها علاقة عقدية بينها وبين العامل، بل يكون العقد يربطها بالشركة الوسيطة، فهذه تعتبر المشغل الأساسي وصاحب القرار أما الطرف الثالث هو العامل أو الموظف والذي يعتبر ملزماً مع الشركة الوسيطة وترطبه بها علاقة تعاقدية.

المحور الثاني: استراتيجية سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية وإنما هي مطبوعة من إجراءات تصمم وتطبق على كل من السياسات السابقة الذكر، و تعرف سياسة التشغيل على أنها مجموعة الإجراءات والتدابير التي يتم توجيهها من قبل الحكومة لحل أو التخفيف من حدة أزمة البطالة،

أولاً : الأبعاد الاستراتيجية لسياسة التشغيل في الجزائر.

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءاً لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما لا يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه في نفس الوقت، ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة وكذلك الذين هم دون مستوى دراسي.

ولسياسة التشغيل أبعاد متعددة منها ما هو اجتماعي ومنها اقتصادي وأخرى تتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وستتناول في هذه النقطة كل بعد على حدة.

1.1- البعد الاجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة ولاسيما بالنسبة بالشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بمؤلاء الشباب أولاً وبالبلاد ثانياً¹⁶، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة

الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

2.1- البعد الاقتصادي:

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ولاسيما المؤهلة منها في خلق الثورة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط الاقتصادي بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

3.1- البعد الهيكلي والتنظيمي:

بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمدة من قبل الحكومة في شهر أفريل 2008، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي¹⁷:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجياً على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بمهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لا سيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
- تنمية روح المقابلة لا سيما لدى الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
- دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.

- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
 - العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.
- يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج والمخططات العملية.

ثانيا: استراتيجية الحكومة الجزائرية في تفعيل سياسة التشغيل منذ سنة 2008:

تتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج الترقية التي تمولها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني، ومن أجل الحفاظ على المكتسبات المحصلة في مجال التشغيل وتعزيزها اعتمدت الحكومة في أبريل 2008 استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة وترمي إلى تحقيق ما يلي¹⁸:

- مكافحة البطالة من خلال وضع مقارنة اقتصادية لذلك.
 - تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية، ولاسيما في التخصصات غير المتوفرة في السوق.
 - تنمية ثقافة المقاولة.
 - تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
 - تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
 - تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
 - عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
 - الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.
- وتشكل السياسة الجديدة لترقية التشغيل جزءًا في مقارنة اقتصادية تهدف إلى علاج مشكلة البطالة وترتكز على سبعة محاور أساسية نصت عليها استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، وهي:
1. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل، من خلال:

- تنفيذ الاستراتيجية الصناعية.
 - تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
 - دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
 - الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية، واستغلالها.
 - الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.
2. ترقية التكوين التأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل، وذلك في إطار:
- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
 - تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى المهيكلة بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية، بعد انتهاء المشاريع.
 - تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.
3. ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات، من خلال¹⁹:
- تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات، وتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي.
 - تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، والضريبة على أرباح الشركات (IBS).
4. تحسين وتحديث إدارة سوق العمل من خلال:
- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام أنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية.
 - اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة لإدماج حاملي الشهادات مع مراعاة التخصص المطلوب.
 - تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخصوصية والفاعلين في مجال التكوين.
 - جعل سياسة التشغيل غير متركزة.
 - وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل

- اعتماد مقارنة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية من شأنها تعزيز انسجام وفعالية إجراءات الإدماج على المستوى الجهوي.
- تحديد الحاجات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية).
- 5. وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات وهي²⁰:
 - لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية.
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.
- 6. متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها من طرف.
 - اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.
 - اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
 - الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.
- 7. ترقية تشغيل الشباب، وتعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على:
 - دعم ترقية التشغيل المأجور.
 - دعم تنمية المقاولات.
 - إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).
 - يتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج: عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي، عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي عقود تكوين/ إدماج (CFI) موجهة لطلبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.
 - دعم تنمية المبادرة المقاولاتية.
- سيتم الإبقاء على التجربة الحالية للجهازين (ANSEJ - CNAC) من حيث سقف الاستثمار ومن حيث سن المبادرين الإصلاحات ستتضمن بعض التعديلات النوعية الخاصة بالنشاطات المصغرة بغرض الاستجابة أكثر لتطلعات المبادرين والحصول على مشاريع قابلة للتمويل من قبل البنوك.
- على المدى القصير

- برامج تكوين المقاولين الشباب في ميدان التسيير خلال مرحلة ما قبل إنشاء المشروع أوفي مرحلة ما بعد إنشائه.
- برامج تكوين مستخدمي الوكالات والمتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب ومتابعهم وتوجيههم.
- إدراج صيغة التمويل الثنائي مع رفع سقف القرض بدون فائدة دفعا لعملية خلق النشاطات.
- تشجيع المشاريع ذات الصلة بالتنمية المحلية.
- إعادة تنظيم الوكالات المتخصصة في النشاطات المصغرة باتجاه لامركزية مساعدات الدولة وجوار حاملي المشاريع.
- مساهمة قطاع البنوك في إنجاح الإصلاحات لاسيما من خلال التخصص في المؤسسة المصغرة، وفتح شبائيك خاصة على مستوى شبكة البنوك ولامركزية القرض البنكي على مستوى الفروع الولائية للبنوك.
- على المدى المتوسط
- تخصيص مؤسسة مالية في تمويل مشاريع استحداث النشاطات، على غرار ما هو معمول به في بلدان أخرى كتونس مثلا.

ثالثا- تطور حجم البطالة ومعدلاتها:

عرفت معدلات البطالة وحجمها مستويات مختلفة خلال فترة الدراسة ويمكن ملاحظة تطور حجم البطالة ومعدلاتها من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (2): يمثل تطور الفئة العاطلة 1994-2016.

الوحدة : الألاف

السنوات	حجم البطالة	معدل البطالة (%)	تطور حجم البطالين	السنوات	حجم البطالة	معدل البطالة (%)	تطور حجم البطالين
1994	1660000	24.36	/	2006	1240842	12.3	/
1995	2125000	28.1	465000	2007	1374663	13.8	133821
1996	2186000	25.98	61000	2008	1169000	11.3	- 205663

4000	10.2	1076000	2010	- 137000	26.41	2049000	1997
-14000	10.0	1062000	2011	461000	29.2	2510000	1999
191000	11.0	1253000	2012	863	28.8	2510863	2000
-78000	9.8	1175000	2013	- 171413	27.3	2339450	2001
39000	10.6	1214000	2014	- 279180	23.7	2060270	2003
-16000	11.2	1198000	2015	- 388735	17.7	1671535	2004
74000	10.5	1272000	2016	- 223249	15.3	1448286	2005

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، حوصلة احصائية 1962-2011، الفصل 2، التشغيل، الجزائر، ص 64.

- الديوان الوطني للإحصائيات: متاح على الموقع التالي: <http://www.ons.dz/-Emploi-et-chomage.html> ، تاريخ الإطلاع: 2017-06-29.

يلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (3-2) أن تطور حجم البطالة ومعدلاتها عرفت ثلاث فترات، وهي:

- مرحلة التسعينيات من القرن العشرين (1994-1999) والتي اتسمت بارتفاع حجم البطالة بمقدار 850000 بطل خلال هذه الفترة، حيث انتقل حجم البطالة من 1660000 بطل سنة 1994 بمعدل يقدر بـ 24.36% إلى 2510000 بطل سنة 1999 بمعدل 29.2%، وذلك راجع لعدة أسباب منها إلى الإجراءات المتخذة في إطار برنامج الإصلاح الاقتصادي المدعوم من طرف صندوق النقد والبنك الدولي، والذي تضمن عدة إجراءات وسياسات ساهمت بطريقة مباشرة وغير مباشرة في زيادة حجم البطالة، ومنها برنامج الخوصصة، وحل بعض مؤسسات القطاع العام، مما تسبب في تسريح العمال بصفة إجبارية أو طوعية، هذا فضلاً عن الإجراءات الانكماشية التي مست السياسات الاقتصادية بشقيها المالية والنقدية.

- المرحلة الممتدة خلال الفترة (2000-2009): فقد عرفت هذه الفترة انخفاضاً كبيراً في حجم البطالة، مقدر بـ 1438863 بطل، مما أدى إلى انخفاض معدل البطالة بـ 18.7 نقطة مئوية، وهذا راجع إلى سياسات والإجراءات المنتهجة في إطار برامج الإصلاحات الاقتصادية المعتمدة على سياسة الإنعاش

« مجلة إضافات اقتصادية » جامعة غرداية، الجزائر، المجلد: 3 العدد: 1، مارس 2019

الاقتصادي وتفعيل الأجهزة الخاصة بسياسة التشغيل لتوفير الآلاف من مناصب الشغل؛ ولكن ما يمكن ملاحظته أن سنة 2007 عرفت ارتفاعاً في معدل البطالة، وهذا راجع إلى أن الطبيعة المؤقتة للعمل وأن نسبة كبيرة من العمالة تشكل وظائف مؤقتة وهذا ما سيرزه الدراسة في هيكل المشتغلين.

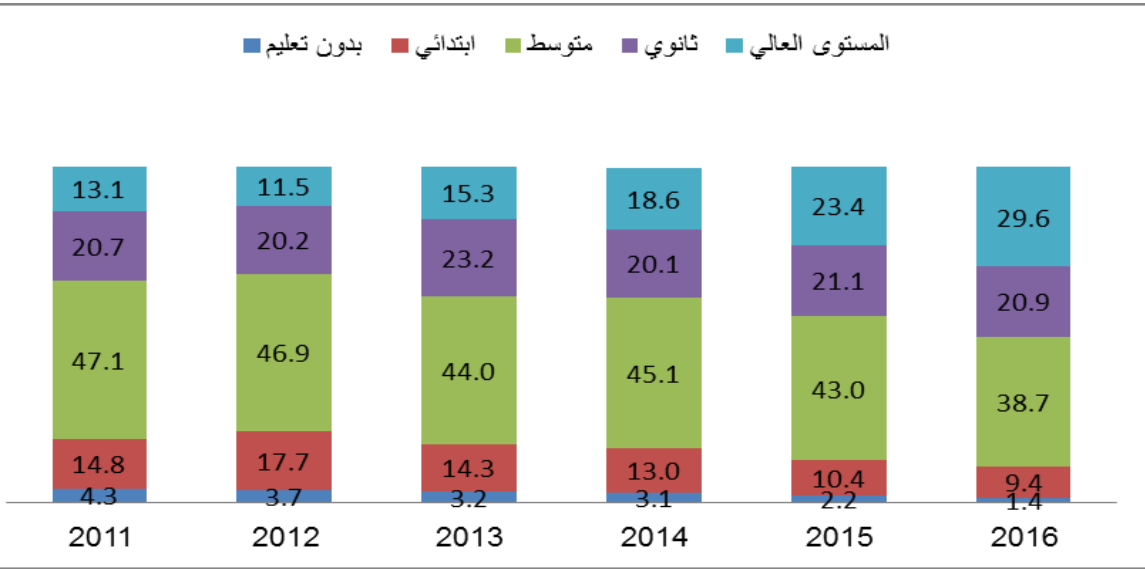
- المرحلة الممتدة خلال الفترة (2010-2016): فقد عرفت هذه الفترة استقرار في معدلات البطالة عند حدود 10 % ، ففي سنة 2010 بلغ معدل البطالة 10 %، وفي سنة 2016 بلغت 10.5 %، وهذا مما يدل على تشبع القطاعات الاقتصادية الموفرة للتشغيل وأهم قطاع الخدمات والتجارة، وهذا ما سوف تبرزه الدراسة في النقطة الموالية.

ولكي نشخص جوهر هذا الانخفاض في معدلات البطالة يستدعي ذلك التعرف على أهم الفئات العمرية التي مازالت تعاني من مشكل البطالة، وكذلك التطرق إلى هيكل حجم البطالة وفقاً لمستويات التعليم، للتعرف على مدى استجابة مخرجات الجامعة لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما ستتناوله الدراسة في النقاط الموالية مع التعرض لمعايير أخرى لإعطاء صورة شاملة على حجم البطالة وهيكلتها بالجزائر.

رابعا: تطور معدل البطالة لخريجي الجامعات وحاملي الشهادات في ظل سياسات التشغيل المنفذة في الجزائر:

تعتبر دراسة تطور نسبة البطالة وفقاً للمستوى التعليمي مؤشر مهم لإبراز مدى التلاؤم والتطابق بين مخرجات النظام التعليمي ومدخلات سوق العمل، ومن خلال ملاحظة الشكل يلفت الانتباه أن معدلات البطالة مرتفعة عند المتسربين في الطور التعليم المتوسط، وهذه النتيجة سببها قلة الخبرة العلمية لهذه الفئة وقلة المناصب المعروضة المتأقلمة مع هذه الفئة، ولكن بالتمعن أكثر في معدلات بطالة هذه الفئة يلاحظ انخفاضها من سنة إلى أخرى، حيث أنها تتراوح بين 47.1 % سنة 2011 و 38.7 % سنة 2016، وهذا راجع لاهتمام السلطات بهذه الفئة وإدراج مناصب شغل في إطار برامج وأجهزة دعم وتشغيل الشباب تتلاءم أكثر معها، كما مست البطالة مست فئات أخرى ، من بينها فئة متوسطة والإبتدائية بنسب أقل ، ويرجع سبب ذلك إلى زيادة نسبة الرسوب والتسرب المدرسي في تلك السن ، ولتوضيح ذلك أكثر يمكن الاستعانة بالشكل أدناه.

الشكل رقم (1): يمثل تطور معدل البطالة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من مخرجات برنامج إيكسال (Excel) اعتماداً على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، متاح على الموقع التالي: <http://www.ons.dz/-Emploi-et-chomage-.html> ، تاريخ الاطلاع: 2017-06-28.

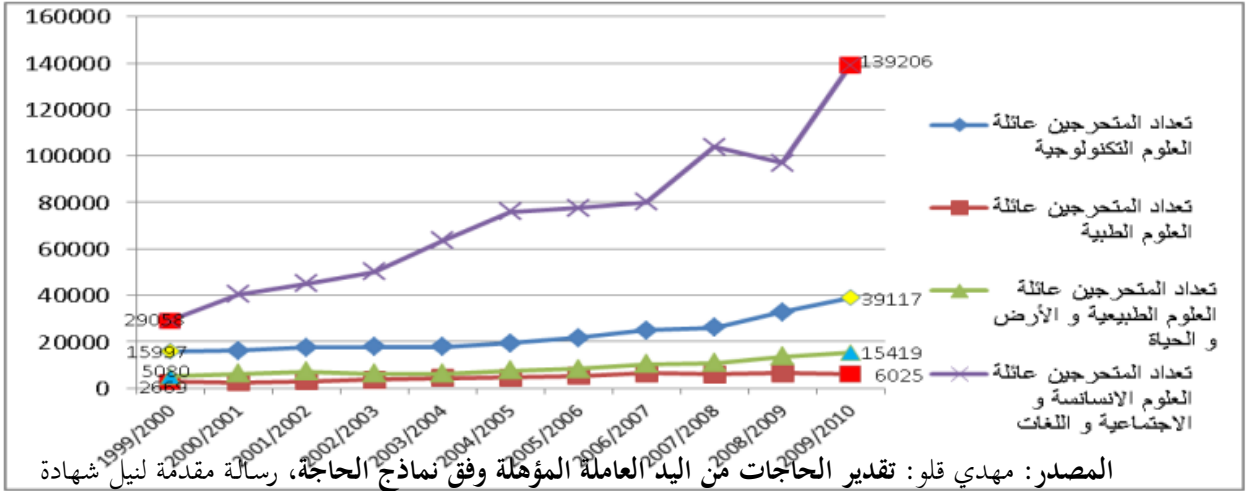
ما يلفت الانتباه من خلال التمعن في الشكل هو زيادة في معدلات البطالة لدى فئة الجامعيين، حيث زادت بالضعف وأكثر، فارتفعت من 13.1% سنة 2011 إلى 29.6% سنة 2016، وهذه المعدلات تعطي صورة عن وضعية محرجة لسوق العمل بالجزائر، حيث أصبحت الشهادة الجامعية لا تمثل صمام أمان من مشكلة البطالة، ويرجع بعض الخبراء إلى أن ارتفاع البطالة لدى خريجي الجامعات إلى:

- الزيادة الكبيرة لعدد الخريجين في الجامعات مقارنة بعدد فرص الشغل الشاغرة، حيث تشير الإحصائيات إلى أنه تم تخريج أكثر من مليون طالب (1085022) منذ بداية التجربة الإصلاحية لسنة 2004 إلى غاية 2010، وهو أكبر مما تم تخريجه خلال 42 سنة، حيث تم تخريج منذ 1962 إلى غاية 2004 بالضبط 844200²¹ متخرج.
- تركز لأكثر من نصف المتخرجين في عائلة العلوم الإنسانية والاجتماعية واللغات، حيث تشير الإحصائيات أن نسبة المتخرجين من عائلة العلوم الاجتماعية والإنسانية واللغات كانت وما زالت تمثل النسبة العليا في

التعداد الكلي للمتخرجين، حيث نجدها خلال السنة الجامعية (1999-2000) تفوق 50 % (55)

(%) وتتزايد لتصل حدود 70 % بعد 10 سنوات، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (2) التالي :

الشكل رقم (2): تطور تعداد حملة شهادة التدرج وفق عائلة التخصصات



دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، فرع: الاقتصاد القياسي، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2013/2014، ص 103.

وهذا مما أدى إلى عدم تأقلم التكوين الذي حصلوا عليه أو التخصصات التي درسوها مع متطلبات سوق العمل، وزيادة نسبة البطالة لدى تخصصات عائلة العلوم الإنسانية والاجتماعية واللغات، والجدول رقم (3) التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (3): يمثل معدل البطالة حسب التخصصات لسنة 2013

التخصص	علوم التربية	أدب وفنون	علوم اجتماعية، تجارة وحقوق	علوم	الهندسة والصناعة	الفلاحة والطب البيطري	الصحة والحماية الاجتماعية	تخصصات أخرى	المعدل
	7.2	14.7	14.3	16.1	9.8	19.8	3.2	22.6	

LE SOURCE : Le rapport national d'Algerie: Objectifs du millénaire pour le développement (2000-2015), Juin 2016 ; P P 67-68.

من خلال معطيات الجدول رقم (3-3) يتضح أن البطالة مست بنسب متفاوتة كل أصحاب الشهادات، منها شهادات تخصص الفلاحة والطب البيطري وشهادات تخصص علوم، وكذا العلوم الاجتماعية والإنسانية والحقوق، وهذا مما يعطي صورة على أن نوعية التكوين لم تشهد التطابق الفعلي مع هذه المناصب المطلوبة في سوق العمل، حيث يرجع ذلك إلى أن سياسة التوجيه الجامعي ارتكزت على مقارنة كمية في التكوين دون التقيد أكثر بخصوصيات سوق العمل لإحداث التوازن خاصة بالنسبة للمتخرجين الجامعيين.

ورغم ارتفاع نسبة البطالة في فئة المستوى العالي إلا أنه في المقابل فقد عملت السلطات الوطنية في السياسة العامة للتشغيل على زيادة بذل جهود كبيرة لزيادة التشغيل بخصوص هذه الفئة، حيث تشير الاحصائيات الى تطور وارتفاع في نسبة التشغيل لأصحاب مستوى التعليم العالي، وهذا ما يظهره الجدول التالي :

الجدول رقم (4): تطور نسبة التشغيل لأصحاب مستوى التعليم العالي خلال فترة 2010-2016

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
نسبة التشغيل %	39.6	43.9	46.7	49.1	46.0	46.1	44.0

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات: متاحة على الموقع التالي: www.ons.dz ، تاريخ الاطلاع: 04-2017-07.

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (3-6) أعلاه ارتفاع طفيف في نسبة المشتغلين بالمستوى الجامعي، حيث انتقلت نسبة تشغيل هذه الفئة من 39.6% سنة 2010 إلى 44.0% سنة 2016، ولكن تبقى هذه النسبة متدنية بالنظر إلى حجم مخرجات الجامعة كل سنة، وتؤكد هذه الملاحظة الاختلال الهيكلي بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، ولكن يجب طرح السؤال حول طبيعة المناصب الموفرة لهذه الفئة، وبالنظر إلى واقع سياسات التشغيل يلاحظ الابتعاد عن مضامين العمل اللائق وذلك من خلال التوجهات الحالية لقطاع التشغيل، ومن بينها:

- ضعف الاستقرار الوظيفي والتوجه نحو التشغيل المؤقت: تشير البيانات الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات الى تزايد نسبة المشتغلين بصفة مؤقتة حيث ارتفعت نسبة هذه الفئة من 20.97% سنة 2000 إلى 35.8% سنة 2014 ويعتبر هذا مؤشر مقلق على وضعية سوق العمل إذا استمر لمدة زمنية كبيرة، حيث سيؤدي إلى زيادة ومضاعفة حجم البطالين في وقت لاحق عند انتهاء عقود العمل لهؤلاء المشتغلين.

■ مناصب عمل غير متوافقة مع المؤهل العلمي: ، توضح بيانات الجدول التالي تنازلات اليد العاملة المؤهلة والحاصلة على شهادات على العمل مهما كانت طبيعة ظروف العمل، منها التنازل عن المؤهل العلمي وهذا راجع لعدم التوافق بين مؤهلات طالبي الشغل و احتياجات سوق العمل .

الجدول رقم (4-19): تنازلات اليد العاملة المؤهلة في الحصول على عمل

الوحدة: %

ظروف العمل	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
شغل أقل من المؤهل العلمي %	79.5	83.5	69.9	65.3	77.6	78.7	75.3

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات، www.ons.dz، تاريخ الاطلاع: 2017-07-20.

الخلاصة : بالرغم من ارتفاع معدلات التشغيل وبصفة خاصة لدى فئة خريجي الجامعات وأصحاب الشهادات ، إلا أن ذلك كان على حساب تنازلات مقدمة من طرف هذه الفئة ، حيث كرسست سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر عدم التوافق النوعي بين متطلبات النوعية للوظيفة ومؤهلات شاغلها، حيث أن التوافق العددي لا معنى له اقتصادياً، ما لم يكن مدعماً بهدف التوافق النوعي، إذ أن المعالجة الاجتماعية لمشكل البطالة في الجزائر والمبنية على أساس العدد وضعت الاعتبارات النوعية والرشادة الاقتصادية على الهامش .

قائمة المراجع:

- ¹ منظمة العمل العربية: التقرير العربي الرابع حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية، الجزيرة، مصر، 2014، ص26
- ¹ - دهماني محمد ادريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص 58.
- ² - مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 191.
- ³ - منظمة العمل العربية: التقرير العربي الرابع حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية، الجزيرة، مصر، 2014، ص ص 269-270.
- ⁴ - عبد الرزاق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015، ص 44.
- ⁵ - بوزيان راضية: سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحد من البطالة في الجزائر-مقاربة سوسيو-اقتصادية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي: 16/15 نوفمبر 2011، ص 8.
- ⁶ - دهماني محمد ادريوش: مرجع سبق ذكره، ص 59.
- ⁷ - حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، العدد السادس عشر، أبريل 2003، ص 02.
- ⁸ - نعمة الله نجيب إبراهيم: نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ص 11.
- ⁹ - Philippe Hugon, Naima Pages: **Ajustement Structurel Emploi Et Rôle Des Partenaires Sociaux** Emploi Et De La Formation N°28, 1998, 'En Afrique Francophone, Les Cahiers De L Cered/Forum, Office International Du Travail, P 44.
- ¹⁰ - سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 10.
- ¹¹ - نعمة الله نجيب إبراهيم: مرجع سبق ذكره، ص 12.
- ¹² - حسن الحاج: مرجع سبق ذكره، ص 02.
- ¹³ - نفس المرجع السابق: ص 07.
- ¹⁴ - منظمة العمل العربية: مرجع سبق ذكره، ص 271.
- ¹⁵ - نفس المرجع السابق: ص ص 235-237.
- ¹⁶ - هيممة سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، «ملتقى دولي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع»، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26-27 أبريل 2009.
- ¹⁷ - لحسن عبد القادر، مكافحة البطالة في الجزائر دراسة تحليلية للسياسة العامة للتشغيل لملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يومي: 15. 16 نوفمبر 2011.

- ¹⁸ بوقرة رايح، استراتيجية ترقية التشغيل في الجزائر في إطار برامج دعم التنمية المحلية المستدامة، مداخلة ضمن ملتقى دولي استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- ¹⁹ سعودي بالقاسم، استراتيجية الحكومة في تطوير التشغيل والمساهمة في محاربة البطالة، مداخلة ضمن ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- ²⁰ بوقرة رايح ، استراتيجية ترقية التشغيل في الجزائر في إطار برامج دعم التنمية المحلية المستدامة، المرجع السابق، ص 05.
- ²¹ مهدي قلو: تقدير الحاجات من اليد العاملة المؤهلة وفق نماذج الحاجة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية، فرع: الاقتصاد القياسي، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2014/2013، ص 102.