

خريجي الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة .

أ.فني غنية

جامعة برج بوعرريج

Résume:

Les diplômés de l'université vivent plusieurs problèmes liés au domaine de l'emploi en Algérie, et la solution pour eux est l'activité libérale ,ce qui signifie le travail pour sois même . Alors quelles sont les facteurs qui conduisent les diplômés de l'université algérienne aux activités libérales ? ces facteurs sont des facteurs économiques, sociaux et organisationnels.

مقدمة .

إن الاهتمام بقضايا الشباب و اتجاهاته ومشكلاته هو اهتمام بالمجتمع ككل و بمستقبله ، و تعد عملية ممارسة العمل و اختياره من المميزات الهامة لدى شباب الجامعة المقبلين على مجالات العمل المتعددة . و يحاط الفرد عند إقدامه على اختيار عمله بالعديد من المؤثرات و الظروف الخاصة و المجتمعية التي تؤثر من قريب أو من بعيد على اختياره ، فقد تدفعه إلى عمل معين حاجاته المتعددة التي يسعى دائما إلى إشباعها و كذلك ميوله ، و قد تؤثر عليه و تساعد في اتخاذ قراره ظروف البيئة كالتنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها الكثيرة أو تخصصه أو تغير مكانته أو أوضاعه . كما و قد تساعد نظرة الناس إلى نوع العمل في اختيار الشاب .

إن خريج الجامعة هو ذلك الشخص الذي ينهي مرحلة الدراسة بالجامعة و هو متحصل على شهادة أو دبلوم في إحدى التخصصات العلمية أو الأدبية .
إن العمل الحر هو ذلك العمل الذي يمارسه الخريج الجامعي لحسابه الخاص و باستقلالية سواء كان ممولا من طرف الخريج ذاته أو بتدعيم من طرف الدولة عبر وكالات أو أجهزة لتدعيم الشباب البطالين .

توجد العديد من الأسباب في توجه خريج الجامعة نحو العمل الحر ، هذا التوجه قد يكون ناجما عن أسباب مباشرة داخلية نابعة من إرادة الخريج الجامعي نفسه أم ناتجة عن عوامل أخرى غير مباشرة خارجة عن إرادته بل هي خاضعة لظروف محيطية كثيرة . و من بين هذه الأسباب هي الأسباب الاجتماعية ، الأسباب الاقتصادية ، الأسباب التنظيمية . و فيما يلي تفصيل لها :

1- الأسباب الاجتماعية :

تعتبر الأسباب الإجتماعية عنصرا مهما في توجه خريج الجامعة نحو العمل الحر ، و هذه الأسباب تتضمن مجموعة من العناصر و هي :

- تغير القيم الاجتماعية :

تعتبر القيم موضوعا هاما في علم الاجتماع نظرا لكونها تمثل عنصرا من العناصر التي تشكل الثقافة . و تخضع هذه القيم لعامل التغيير الذي يمس كل الجوانب الحياة . و القيم هي " مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من تفاعله بين المواقف و الخبرات الفردية و الاجتماعية بحيث تمكنه من إختيار أهداف و توجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته ".(1) و من بين القيم التي يحملها الفرد و توجه سلوكه و أفعاله قيم العمل التي عرفها طراونة (1990) بأنها : " مجموعة من المبادئ و المعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة ، و ترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ و ما هو صواب في موقف معين ".(2) إن قيم العمل مفاهيم دينامية ، أي أنها مؤثرة و متأثرة بما حولها ، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك ، و متأثرة بالمتغيرات المحيطة بها سواء أكانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية ... الخ .

لقد اختلفت و تعددت القيم التي يحملها المجتمع و يلقي بظلالها على خريج الجامعة حينما يفكر في التوجه إلى العمل الحر . و من بين القيم التي توجه العمل في القطاع الحكومي هو اختلاف الولاء ، فكما هو معروف فإن ظاهرة الولاء تكون للأفراد و للجماعات و الأهل و الأصدقاء و العصبية والقبيلة و للوطن ، غير أن مفهوم الولاء تعدها أيضا إلى مجال الإدارة ، و ذلك حينما يتم طرح فكرة الولاء لعمل ما بصرف النظر عن علاقة الفرد به اقتصاديا ، و هو يعني نشوء نوع من الارتباط العقدي و الأخلاقي إزاء الوظيفة و هو يعتبر من المستلزمات الضرورية للاستمرار فيها .

و الولاء للمهنة يقتضي من العامل أن يهتم بالمهارة و الجدارة و التحكم في دفة الأمور و التصرف الواعي و لا يهتم نهائيا بالمصالح الشخصية و حماية الذات . و يمكن إسقاط فكرة الولاء على حال الخريج الجامعي حينما تكون هذه الفكرة سببا قويا له للتوجه إلى العمل الحر، و هذا خَلَقَ لدى الخريج تصورا جديدا عن العمل الحكومي سبب له أحكاما قيمية قد تتنافى مع متطلبات العمل الحر ، فالخريج يطمح لتكوين نوع من الولاء الذاتي نحو نشاط يحظى بالاهتمام و التطور .

إن الواقع الجزائري يؤكد على انتشار قيمة اجتماعية جديدة و هي فقدان الثقة بالتعليم في المجتمع ، و يذكر حسن وآخرون (1999 : 66) أن الفرد الذي يمكث

فترة طويلة بدون عمل أو يقوم بعمل لا يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره - ممن لم يتعلم مثله - يفقد ثقته بالتعليم ويؤدي ذلك إلى اهتزاز قيمة التعليم في المجتمع .(3)

لقد تغيرت نظرة بعض الخريجين الجامعيين حول طبيعة العمل ويفضلون البطالة على الاشتغال في منصب عمل يعتبرونه منزلاً لقيمتهم الاجتماعية . إذن نلاحظ أن هناك تحولاً في النظرة إلى العمل كقيمة اجتماعية و اقتصادية . و السؤال الذي يطرح هنا يتعلق بمعرفة أسباب عدم قبول شباب متقنين أو مؤهلين لمتابعة أي نشاط ، فهل يرتبط الوضع بنقص مناصب العمل فقط أم بأسباب ذاتية تتعلق بنوعية الشغل ؟ . و في هذا السياق يذهب كلا من علي غربي و إسماعيل قيرة استناداً لبيانات الديوان الوطني للإحصاء إلى أن " ظاهرة البطالة تنتشر بنسبة أكبر بين الذكور دون الإناث ، كما أنها لا تمس فئة غير المؤهلين فحسب ، بل تشمل أيضاً ذوي الشهادات بما في ذلك خريجي الجامعات ، و ترتفع نسبتها في الوسط الحضري عنها في الوسط الريفي ... و إذا كانت أعلى نسبة للبطالة تتشكل من شباب المدن و الحاصلين على شهادات جامعية ، فلأن مثل هذه الفئات من المتكويين تكويناً عالياً يصعب عليها الحصول على منصب عمل . في حين يسهل على ذوي التكوين الأولي أو عديميه من الالتحاق بالقطاع غير الرسمي كعمال أحرار أو حرفيين أو مستخدمين في المنازل . " (4)

- التوارث الاجتماعي للمهنة :

هناك سبب اجتماعي آخر في توجه خريج الجامعة على العمل الحر هو المنشأ الاجتماعي للفرد أو ما يسمى بالميراث العملي ، فبعض الخريجين يتبعون مسار آبائهم العملي ، فإن كان والد الخريج قد زاول عملاً حرّاً فإنه سوف يتأثر بذلك الأمر و ربما قد يؤثر عليه الوالد أو العائلة بإتباع هذا السبيل . و حتى لا تضيع المصالح الاجتماعية للفرد و للجماعة أصبح الخريج الجامعي يرث مهنة الآباء و الأجداد ، فالعمل الحر لا يقتصر على الخريج الجامعي الذي ينتمي إلى طبقة دنيا أو عليا أو متوسطة .

- البطالة :

و تنشأ مشكلة البطالة بين المتقنين في البلاد التي ينتشر فيها التعليم النظامي العالي و يزيد عدد المتخرجين فيه على ما تستطيع إقتصاديات البلاد أن تتحمله لهؤلاء الخريجين من مستقبل . و ليس من السهل إخفاء أو حل مشكلة البطالة بين مثل هذه الطبقة المتوسطة من الشباب المتصف بالامتياز و الانتباه

و اليقظة ، ففي مصر مثلا وصلت نسبة البطالة بين الخريجين نسبة عالية قد تصل إلى الثلثين .(5)

يعاني خريجو الجامعة الجزائرية من هذه المشكلة العويصة و هي عدم توفر العمل وانخفاض مستوى المعيشة ، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية و الاجتماعية الشائكة التي يعيشها غالبية الشباب الجزائري أفرزتها طبيعة الحياة الحضارية الحديثة التي عزلتهم عن واقع الحياة العملية و الإنتاج و أخرت دخولهم عشر سنوات أو أكثر إلى عالم الشغل ، مما أدى بهم إلى الشعور بعدم الأهمية و خلق شعورا بالحقد يسكن النفوس نتيجة الإحساس بالظلم أو " الحقرة " و هو المصطلح الذي يتداوله الجزائريون بكثرة .

كل هذه العناصر دفعت ببعض الخريجين الجامعيين إلى التوجه نحو العمل الحر، كما دفعت بالآخرين إلى التعبير عن رفضهم و نقدهم للمجتمع من خلال سلوكيات شاذة كالعنف و التمرد و الغلو و التطرف . و هذا الوضع يتطلب بالضرورة إعادة النظر في واقع نظام التعليم العام بإعادة بنائه من جديد ليوافق هدف إعداد الشباب للمشاركة الجادة في الحياة ، و ليس مجرد شخص قادر على الدخول إلى الجامعة و استيعاب موادها الدراسية و التخرج بشهادة جامعية .

- إنسداد فرص التوظيف أمام الخريج الجامعي :

تنتشر في المجتمع الجزائري ظواهر اجتماعية مرضية عديدة على غرار كل دول العالم و من بينها الرشوة ، المحاباة ، الوساطة ، المحسوبية أي الفساد بكل أشكاله ، و هذه الظواهر تمس كل الأنساق المكونة للبناء الاجتماعي و لها أسباب و عوامل أدت إلى انتشارها و خاصة أثناء العمل في القطاع العمومي . فالوضع الاجتماعي - الثقافي الذي مازال يحتكم إلى القواعد التقليدية و الذاتية بدلا من الاحتمام إلى القواعد و المعايير العقلانية العلمية التي تحدد شروط القبول في الوظيفة وفقا للمستوى العلمي و الخبرة و المهارة .

و يمكن إرجاع أسباب انتشار ظاهرة الفساد إلى العناصر التالية : (6)

- ضعف الأخلاقيات الوظيفية للعمل الحكومي ، لأن النظام الذي تخضع له الحكومة من حيث آليات المساءلة ضعيف ، و الكيانات الموجودة صورية ليست لها قوة حقيقية أو سلطة و لا تملك الاستقلالية أو الحصانة التي تمكنها من أن تباشر دورها بفاعلية ، فالمشكلة الحقيقية تكمن في تطبيق القوانين الرادعة للفساد و ليس عدم وجود المنظومة القانونية و الأجهزة التشريعية و الرقابية .

- إن النظم و الإجراءات و منظومة العمل الحكومي ذاته - كبيرة الحجم - تحوي من التعقيدات و الغموض ما يمكن فئات معينة من القفز و استغلال هذه الثغرات لصالحها .

- الصلاحيات و السلطات غير المقيدة التي تتمتع بها قيادات الأجهزة الحكومية و التي لا تخضع لمعايير واضحة معلنة و موضوعية و تعتمد على سلطة تقديرية تفنقر إلى الشفافية في قراراتها .

- يؤدي ضعف المجتمع المدني و تهميش دور مؤسساته الممثلة في الأحزاب السياسية و جماعات المصالح و التنظيمات الاجتماعية المختلفة يؤدي إلى غياب قوة الموازنة المهمة في هذه المجتمعات ، مما يساعد في تفشي ظاهرة الفساد و استمرار نموها .

و على مستوى التعيينات للوظيفة العامة يبقى الحصول عليها يتم في بعض الأحيان - إن لم يكن في أغلبها - عن طريق الوساطات الشخصية دون الطريق المعتاد المراعي لدرجة التعليم و الخبرة . و السؤال الذي يطرح نفسه هو : هل هناك معايير أخرى تراعى عند تعيين الموظفين الجدد ؟ و الجواب هو نعم . فقد أثبت الواقع أن المكانة الاجتماعية للفرد أو صلة القرابة أو الثروة و ربما الدين أو المذهب السياسي ، كلها اعتبارات أصبح يؤخذ بها في التوظيف لخريجي المعاهد التكوينية و الجامعات .

و الوساطة أو (الوساطة) تعتبر من أهم صور السلوك الانتهازي و الذي انتشر بشكل وبائي كغيره من السلوكيات السلبية الشاذة ، إلا أن الوساطة التي نعنيها تكون بتوسط شخص آخر يملك السلطة و الإمكانيات لممارسة سلوك ما و التي لا يملكها الشخص نفسه . أما الوساطة في (محاباة الأقارب) فتعني أن " الموظف المخالف نفسه يملك السلطة و الإمكانيات لممارسة - صورة من صور السلوك الانتهازي - إما بإرادته الذاتية أو بضغط من أقاربه " .(7)

تعتبر ظاهرة الرشوة متفشية كثيرا في أغلب المجتمعات و منها المجتمع الجزائري ، و تتجاوز آثارها و سلبياتها سلوك الفرد أو مجموعة الأفراد الذين يمارسونها لتشمل المجتمع بكل قطاعاته ، بحيث أنها تضعف من فاعلية المشاريع الاقتصادية و تحدث خلافا خطيرا في القيم و المثل الاجتماعية و تؤدي إلى ضعف الضمير الجمعي و التضامن الاجتماعي ، في حين أنها تصيب أجهزة الدولة بالشلل و تحد من فاعليتها في تحقيق الأهداف الطموحة لخطط الدولة الاقتصادية و الاجتماعية . و تعتبر ظاهرة الرشوة من أخطر مظاهر

الفساد ، و هي ظاهرة صارخة تتفاوت من رشوة صغيرة إلى رشوة كبيرة تصل إلى الملايين ، إذ الرشوة تعني إتمام إجراءات معينة لقاء حقوق محفوظة للموظف .
كما أن المحسوبة و المجاملات والوساطة تتم على حساب الآخرين بما يمتلك الموظف من سلطة و نفوذ و هي كلها أشكال ليبروقراطية ضعيفة لا تعمل بالإجراءات القانونية بل برواسب إجتماعية تعيق سيرورة المجتمع و تصبح معوقات وظيفية للبناء الاجتماعي .

إن كل هذا الكلام الذي قيل عن الفساد و أشكاله غير نظرة خريجي الجامعة نحو العمل الحكومي. فالجدير بالذكر أن لعدم تكافؤ الفرص بين المواطنين في الحصول على العمل تأثير مستقبلي من الصعب التنبؤ بنتائجه ، و يظهر ذلك واضحا في مجال الوظيفة أي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، و من جهة أخرى فالفرص في القطاع الحكومي لم تعد تأت للكفؤين بقدر ما تعتمد على المصالح الشخصية و المحسوبيات... ، لكن في العمل الحر تختفي المظاهر السلبية إلى حد كبير طالما أن صاحب العمل الحر لا تتحكم فيه أي جهة خارجية .

يمكن القول أن الفساد الإداري ليس سببا في توجه الخريج الجامعي إلى العمل الحر ، و إنما هذا الفساد زاد من عدم تراكم الرأس مال الذي يسمح بتوسع العمل و زيادة التوظيفات أو ربما احتكار أصحاب الإدارة الفاسدة المناصب إلى من أقربائهم أو أصحابهم أو من يصبحون لهم أوفياء و يقدمون رشايهم .

- كفاءة خريج الجامعة و صلاحيته للوظيفة :

من المفترض أن يكون المقياس الوحيد في اختيار المرشحين الجدد للعمل هو مدى ملاءمتهم للعمل و مستوى تأهيلهم بما يوفر إضافة ثرية للعمل لإنجاحه . و لكن معظم المسؤول - في عالمنا العربي - يضطر إلى تجاوز هذه القوانين من أجل إرضاء أقاربه أو أصدقائه الأعمام أو أبناء عشيرته حتى ولو كان لا يرغب في ذلك . (8)

إن نظام التوظيف في الغرب يقوم على الاختيار و الترغيب لشغل الوظائف على أساس الجدارة و المهارة و الكفاءة ، و الذي يمكن فيه كسر شوكة الفساد إلى حد بعيد .

إن الآلية التي لا بد أن تعتمد عليها الدول المتخلفة و حتى السائرة في طريق النمو هي أن تحدث تعديلات جوهرية على التعليم و ذلك باتجاه جعله أكثر توافقا مع حاجات التنمية و أسواق العمل ، مع التوسع في إكساب الشباب مهارات و خبرات متعددة من خلال مناهج ابتكارية تقوم على التجديد و الإبداع و تغليب

الجانب التطبيقي على الجانب النظري فبعض الدراسات تشير " إلى أن الجيل الصاعد سيتعرض لتبديل وظيفته بمعدل (4 - 6) مرات على امتداد حياته المهنية ، و يفرض هذا التغيير المستمر في المهارات المطلوبة ، و في الوظائف المعروضة على الأجيال الصاعدة أن تنتهياً بشكل أفضل من خلال امتلاك مرونة كبيرة في اكتساب مهارات و خبرات مستجدة " . (9)

و في البلدان العربية يختلف الموقف نوعاً ما من حيث أن النظرة ، إذ كانت الأعمال الحرة في سنوات ماضية لا تلقى رواجاً كبيراً و هذا عائد للإمكانيات الضئيلة لدى الأفراد و للتوجه الاقتصادي السائد في البلد ، حيث أن النهج الاشتراكي أي الاقتصاد الموجه ساعد كثيراً في تكريس فكرة العمل الحكومي و ضرورة تحكم الدولة في دفة الاقتصاد . أما بعد التحول الذي شهده المجتمع العربي و انفتاحه على السوق العالمية أدى ذلك إلى بروز فئات تشتغل ضمن فكرة العمل الحر و المشاريع المصغرة .

2- الأسباب الاقتصادية : و تتمثل في العناصر التالية :

- الاستقلالية المادية :

أصبحت الاستقلالية المادية مطلب الكثير من الشباب و خاصة الشباب المتخرجين من الجامعة والذين يطمحون في تحصيل العديد من المتطلبات من خلال العمل الذي يقومون به . و قد أضحى العمل الحر هو ملجؤهم و سبيلهم ، لأن انتظار الوظيفة الحكومية ربما يضيع الوقت الكثير من عمر الشباب بالإضافة إلى عدم تقبل الأجور الحكومية و اعتبارها غير كافية خاصة مع سيادة المنطق المادي و القيم القائمة على الاستهلاك المادي المفرط لكل ما هو منتج جديد الذي ربما يكون غير ضروري في كثير من الأحيان . كما أن العديد من الشباب الخريجين يطمح من التوجه إلى العمل الحر إلى تحقيق الربح المادي السريع و الذي لا يتأتى إلا من خلال ممارسة هذا العمل بالرغم من قلة الإمكانيات المتاحة للبعض منهم .

و في هذا السياق يعتبر محمود عطا حسين عقل أن تغير نمط الحياة و أسلوبها يتجلى في تغير القيم الاستهلاكية و بروز ظاهرة المغالاة في شراء الحاجيات و الكماليات و أنواع السيارات باعتبارها مؤشرات لقيم التفاخر و التفاضل والتقليد ، فظهرت قيم الإسراف و التبذير و اختفت قيم ترشيد الاستهلاك . (10).

- الوضع الاقتصادي في الجزائر :

و يعتبر سببا في توجه خريج الجامعة الجزائرية إلى العمل الحر، فقد أدت التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينيات إلى ظهور تفاوت هائل في مستوى معيشة الأفراد سواء فيما يتعلق بحالة المسكن أو مستوى الدخل أو نوعية الخدمات الصحية و التعليمية و الثقافية التي يحصلون عليها ، و هذا ما زاد في تفاقم الأوضاع الاقتصادية في الجزائر.

و تشير الإحصائيات المتوفرة في الجزائر إلى وجود فوارق كبيرة بين الأفراد و الفئات الاجتماعية و ذلك لعدم توفر نفس الإمكانيات و الشروط الخاصة بالحصول على المداخيل ، إذ أن هناك زهاء 1.7 مليون شخص لا يتحصل إلا على قدر 12.6 دينار جزائري خلال سنة كاملة ، و هذا يعتبر مدخولا ضئيلا جدا مقارنة بمستوى الأسعار و مستوى الحاجيات التي يتطلبها الفرد .(11) و مع أن هذا المبلغ قد ارتفع نسبيا غير أنه لا يلبي الطموحات المرجوة .

و الشباب الجامعي الذي يتخرج من الجامعة حديثا يتطلع إلى الحصول على العمل لإشباع حاجاته الفطرية ، و تحقيق مطالبه الضرورية التي تحقق له في الوقت نفسه مكانة له ولأسرته ، فالفرد مندفع بالفطرة نحو إشباع حاجاته و تحقيق مطالبه و تحصيل أجر أو مال يحقق له ولأسرته على الأقل قدرا متوسطا من الحياة الكريمة ، فيراعى في عطائه المالي حاجته و كفايته بما يتناسب مع المستوى العام للمعيشة.

و تتوقف مواجهة المشكلات الاقتصادية (المادية) على الفرص المتاحة للشباب الجامعي المتخرج للعمل و الكسب ، كما تعتمد كذلك على اتجاهاتهم نحو كيفية استغلال هذه الفرص و دوافع المبادرة من أجل السعي لتحسين المكانة الاقتصادية ، فهناك عدة مستويات تحدد اتجاهات الشباب نحو فرص العمل و الكسب و هي وجود فرص متعددة أو فرص محدودة أو انعدام هذه الفرص تماما .

و من أهم المجالات المؤثرة في الإهتمامات الاقتصادية للشباب خريجي الجامعة هو اتجاهاتهم نحو العمل الحكومي و الخاص ، فهناك اعتقاد راسخ بأن العمل الحكومي مصدر دخل ثابت و أمان للمستقبل و هبة اجتماعية في المجتمع و ذلك لمن حصله . و قد تغير هذا الاتجاه تغييرا حاسما بين مختلف فئات المجتمع و على الأخص بين فئة الشباب الذين أصبحوا يتبنون قيما جديدة نحو العمل الحر الذي يدر دخلا أكبر. و تفسير ذلك هو اتجاه و تكوين الشباب الجامعي الذي ينزع إلى التجديد و الاستقلالية ، إذ أن غالبية الشباب الخريجين يعتقدون أن العمل الحر يمكن أن يتيح أمامهم فرصا أوسع لتحقيق مطامحهم من

الناحية الاقتصادية على وجه الخصوص بعد أن اتضح أن العمل الحكومي لا يحقق في ضوء القواعد البيروقراطية المسيطرة عليه إشباعا لهذه المطامح . و يبدو أن السياسة الاقتصادية المعاصرة قد عملت على دعم هذا الاتجاه نتيجة للانفتاح في المجال الاقتصادي على استثمار رؤوس الأموال و دعم المشروعات الخاصة و تشجيعها .

- العمل المؤقت :

إن العمل المؤقت أصبح ظاهرة يعاني منها الكثير من الشباب الذين تخرجوا من الجامعة ، و هو حتمية اقتصادية في مجتمع العولمة من أجل الرفع في الإنتاجية و تخفيض التكاليف ، فلم يبق لدى المؤسسات الكبيرة سوى إستراتيجية واحدة هي الترشيد و تخفيض الأجور ، و هكذا صارت عمليات تقليص و نقل الإنتاج للخارج و إعادة الهيكلة هي الوسائل التي تواجه العاملين في كل مناطق العالم .

إن العمل المؤقت هو سياسة أو برمجة داخلية تنفذها المؤسسة من أجل معرفة وضعيتها و وضعية العاملين ، كما تمكنها هذه السياسة من تقييم العمال لديها و محاولة إبقاء العامل الجيد و الفعال و التخلص ممن لا يتماشى مع سياستها . وهذا مرة أخرى عامل حافز يدفع العمال للعمل بجدية و فعالية حتى يقبلوا في وظائفهم كعمال دائمين . و في أحيان كثيرة يشغل العامل المؤقت على أساس أن العمل مؤقت أو محدد بفترة معينة و ينتهي و هذا شيء متعارف عليه .

إن المدة ضرورية جدا في إبرام العقد المؤقت ، و يجب على طالب العمل المؤقت أن يتعرف على مدته . و قد تم اللجوء إلى العمل المؤقت إبرام عقود خدمات لمواجهة الاحتياجات الظرفية من اليد العاملة ، و مادام أن الأمر لا يتعلق بتشغيل دائم إلا أن المشرع حدد نظام اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة بقواعد صارمة .(12)

معظم العقود الحالية هي عقود مؤقتة و يختار صاحب العمل هذا النوع لأنها تعطي مرونة لمواجهة عدم التأكد ، كما أن أصحاب العمل يفضلون مثل هذه العقود و ذلك من أجل تجربة الموظف دون أن يكون هناك أي التزام ، حيث تكون الأشهر الأولى هي فترة تجربة ، كما تتيح درجة من الرقابة على العاملين . والسبب الرئيسي في توظيف الموظفين المؤقتين هو وجود التحفيز من أجل أن يصبحوا موظفين دائمين .(13)

و لا يشكل العمل المؤقت لدى بعض الخريجين الجامعيين إلا حلا عابرا ، فهم أشخاص نشيطين يعدون بمثابة مبتدئين يجدون في هذا العمل وسيلة لتعميق تكوينهم المهني أو لاكتشاف توجه محدد .

و من الأمور التي تستحق الذكر هنا أن العامل المؤقت و وضعه و حالته الراهنة هي أيضا نتاج الاقتصاد الذي يحاول في نطاقه توفير وسائل عيشه ضمن المجتمع الذي يعيش فيه . إنه ليس هامشيا و ليس عضوا في تشكيلة اقتصادية غير رسمية ، إنه مندمج في النظام الحضري و الوطني لكن هذا الاندماج يتم على أسس مؤقتة و منقطعة و ربما استغلالية . (14)

إن العمل بصفة مؤقتة لدى القطاع الحكومي و نظرا للخلفيات التي سبق ذكرها كالتسريح ، جعل خريج الجامعة يفكر في أن يجد له دورا آخر في اختيار مصدر آخر للعمل يتمثل في النشاط الحر سواء وافق أم لم يوافق التأهيل العلمي ، و بإمكانيات بسيطة أم كبيرة ، و بدعم فردي أو بمساعدة الدولة ، المهم هو العمل .

3- الأسباب التنظيمية : و تتضمن العناصر التالية :

يمكن تفسير ظاهرة توجه خريجي الجامعة نحو الأعمال الحرة إلى الأسباب التنظيمية التالية :

- سياسة الدولة في التعليم و احتياجات سوق العمل :

إن التعليم يهدف إلى تحسين نوعية المواطن سواء من الناحية الأكاديمية أو التخصصية المهنية ، و هذا يتطلب التعرف على المهارات الأساسية و كيف يكون للفرد تخصصا مهنيا بقدر ما تسمح به قدراته و اتجاهاته المهنية ، و بقدر ما تسمح به حاجات المجتمع الحاضرة و المستقبلية .

إن تحقيق أهداف التعليم بوجه عام و أهداف التعليم الجامعي بوجه خاص ينبغي أن يتم على ضوء إطار الخطة الشاملة للتنمية . و عدم وجود علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم و خطة التنمية يؤدي من ناحية إعداد الموارد البشرية إلى نقص في بعض المهارات و الاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية من جهة و إلى خلق البطالة بين الخريجين الذين يمتلكون مؤهلات من جهة أخرى . و مع أن الدولة قد تتدخل لمعالجة ظاهرة البطالة بين الخريجين الجامعيين عن طريق تشغيلهم في أعمال لم يتم تدريبهم أو إعدادهم إليها ، إلا أنه يعني في كثير من الحالات الخسارة المادية و الضياع الاجتماعي و النفسي و فقدان الشعور بالمسؤولية لأنهم يعملون في دوائر لا تحتاج أصلا إلى خدماتهم . (15)

و تتدخل سياسة الدولة في إعداد القوى العاملة على كل مستوى و تحديدا للمهارات و المعلومات اللازمة التي تقدم في مختلف المستويات التعليمية . و تحديد نوع التعليم و مده و مكوناته ضرورة لإعداد المواطن القادر على مواجهة التحديات و نعني بذلك الخريجين من إدارات الجامعة و مؤسسات التعليم العالي .

إن الإستراتيجية التعليمية الفعالة هي التي تتلاءم مع السيرورة الاقتصادية و الاجتماعية للتشغيل ، بمعنى آخر فإن قطاع التعليم في الدولة عليه أن يلائم متطلبات عالم الشغل و توفير فرص العمل للفئات من الشباب الذين يتخرجون من المعاهد و الجامعات .

كثيرا ما تعمل حكومات الدول النامية على امتصاص هؤلاء الخريجين في الأنشطة الحكومية الخدمية و في دوائر القطاع العام المختلفة حتى مع عدم وجود حاجة اقتصادية إليهم ، مما ينتج عنه تكديس أعداد كبيرة من الأيدي العاملة فيها أي خلق حالات البطالة المقنعة و نقص التشغيل .

إن زيادة الضغط على التعليم الجامعي أدى إلى زيادة العرض على سوق العمل ، مما دفع المسؤولين في الدولة إلى النزج بالخريجين في أعمال تخالف تماما مجال تخصصهم و كذا نقلهم من عمل لآخر خارج مجال التخصص الذي درسوه .

إن فعالية التعليم الجامعي في تأدية رسالته في إعداد و تطوير الموارد البشرية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تقتضي إيجاد الموازنة بين الجانبين الكمي و النوعي ، لأن الاتجاه السائد في الوقت الحاضر لا يزال في صالح التطور الكمي للتعليم على حساب التطور النوعي .

إن المتتبع لتطور أعداد الطلبة الجامعيين في الجزائر يجده في تزايد مستمر عبر السنوات . لكن في الآونة الأخيرة و خاصة في العشرية الأخيرة زاد العدد كثيرا نظرا لارتفاع نسب النجاح في شهادة البكالوريا . فقد بلغ عدد المسجلين في التدرج خلال الموسم 2006-05 حوالي 743 ألف و 54 طالبا من بينهم 23 ألف و 541 طالبا مسجلون في نظام L.M.D . تخرج خلال هذا الموسم 112 ألف و 932 طالبا في شتى الفروع العلمية . و ارتفع عدد المسجلين خلال الموسم 2007-06 إلى 820 ألف و 664 طالبا من بينهم 87 ألف و 483 طالبا في ليسانس L.M.D وتخرج خلالها 121 ألف و 905 طالبا من بينهم ثلاثة آلاف و 560 طالبا متخرجون متحصلون على ليسانس L.M.D . و لازال العدد في ارتفاع ، حيث بلغ المسجلون خلال الموسم 2008-07 حوالي 952 ألف و

67 طالبا أي قرابة المليون طالب ، إنتقل منهم ثلاثة آلاف و 242 طالبا إلى مستوى الماستر في نظام L.M.D . و أصبح عدد الخريجين من الجامعة آنذاك 146 ألف و 889 خريجا من بينهم تسعة آلاف و 719 ليسانس L.M.D . و الملاحظ هنا أن عدد الطلبة في نظام L.M.D قليلون مقارنة مع النظام الكلاسيكي نظرا لحدثة هذا النمط من التعليم و تخوف الطلبة منه ، إذ كان للطلاب في السنوات الأولى من تطبيقه الحرية في إختياره إلى أن زال نهائيا النظام الكلاسيكي . و خلال الموسم الجامعي 2009/08 بلغ المسجلون في التدرج مليون و 48 ألف و 899 طالبا من بينهم 271 ألفا ليسانس L.M.D و 11 ألف و 952 طالبا في الماستر . أما تطور أعداد الطلبة المسجلون في ما بعد التدرج في الجزائر من الموسم الجامعي 2006-05 إلى الموسم الجامعي 2009-08 فقد بلغ على التوالي : 37 ألفا و 787 طالبا ثم 43 ألفا و 458 طالبا ثم 48 ألف و 764 طالبا ثم 54 ألفا و 924 طالبا . (16)

وبهذه الإحصائيات نقول أن الجزائر خطت خطوات عملاقة في كم الطلبة سواء المسجلون أو المتخرجون مما سيجعل هناك ضغطا كبيرا على سوق العمل خاصة مع تطبيق نظام التعليم العالي الجديد L.M.D ، حيث يرى الباحث بشير مصيطفى في معرض حديثه عن هذا النظام أن " سوق العمل في الجزائر ليس مرنا بل ضيقا ، والجزائر دولة رؤيتها في مجال السياسات الإقتصادية ضيقة ، و هي دولة تخرج - في ظل النظام الكلاسيكي - سنويا 150 ألف جامعي أغلبهم باحثون عن الشغل ، أما في النظام الجديد و مع بقاء سوق العمل على حاله أو بإفترض تطوره المحدود على سلم المرونة في المدى القريب فإن نظام " الألميدي " سيرفع من نسبة الخريجين بسبب قصر مدة الليسانس إلى 3 سنوات و قيود الإنتقال إلى الماستر " . (17) فمن المعلوم أن نظام L.M.D يهدف إلى تقريب التكوين الأساسي من سوق الشغل .

إن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى أن تخضع منظومة التعليم الجامعي لحقائق الإقتصاد الوطني و للمعادلة الإجتماعية و النفسية للطلاب و من ثمة الخريج الجامعي من جهة و لقيود التنمية التي تقوم في العصر الحالي على نوعية المعرفة من جهة أخرى .

يمكن القول بأن سياسة الدولة وفق المعطيات التي تم إيرادها و كل العوامل المتعلقة بها تعطي فكرة عامة عن العوامل التي تساعد الخريج الجامعي إلى أن يتوجه إلى الأعمال الحرة ، لأنها بالنسبة إليه هي المخرج من المعضلة التي يعيش فيها .

و بالتأمل و التحليل السوسيولوجي فإن ما يحدث في السياسة التعليمية إنما يعبر عن غياب المفهوم الحقيقي لنظرية " رأس المال البشري " و غياب عنصر التنسيق بين مخططات التعليم و سوق العمل .

إن الجامعة تعد طرفا مهما في عمليتي التخطيط و التنسيق ، و عليه فإن دورها يتمثل بالنسبة للسياسة التعليمية و علاقتها بسوق العمل و التخفيف من بطالة الخريجين من الجامعة فيما يلي: (18)

1- تكثيف برامج التثقيف و التدريب لتأهيل شباب الخريجين على فكر و مهارات العمل الحر .

2- على المستوى الوطني لا بد من الدفع بالمقررات التعليمية التي تنمي روح الابتكار و المهارات الإبداعية حتى تتطابق مخرجات التعليم مع احتياجات عالم الشغل .

3- من أجل التخفيف على القطاع العام في الدولة ، فإنه لا بد من انفتاح الجامعات على المراكز و الأنشطة الإنتاجية للقطاع الخاص و التعاون المشترك من خلال البرامج التدريبية و البحثية في مواقع العمل و التي ترتبط بالمناهج الدراسية في الجامعات .

4- تنشيط نقل خبرات الرموز الناجحة من رجال الأعمال إلى شباب الخريجين من خلال تكثيف لقاءات التثقيف و التدريب بالكليات المختلفة بما يسمح بتأصيل و ترسيخ فكر الاقتصاد الحر و عرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب من الخريجين الجامعيين .

و يرى نادر فرجاني أن هناك " تأزم هيكلي للعلاقة بين نسق التعليم العالي و حاجات عالم العمل و الإنتاج في البلدان العربية ... فقد ساد فيها نمط للتخطيط المركزي متفاوت الشمول من دولة إلى أخرى في ميداني التعليم و العمل ، و لكن هذا التخطيط كان ضعيفا و نجمت عنه المشكلات . و يمكن القول بأن نظام التخطيط قد انهار فعلا دون أن تلغى مؤسساته في كثير من الأحيان ، و دون أن يجري إصلاحها أو تحويلها إلى نسق من التخطيط " التأشيرى " (Indicative) المتسع مع التحول إلى آلية السوق و لكن الفعال " . (19)

- سياسة الدولة في التشغيل :

تعتمد الكثير من الدول النامية و من بينها الجزائر إلى اتخاذ سياسة للتشغيل تهدف إلى امتصاص المتعلمين العاطلين - رغم عدم الحاجة إليهم - في العديد من القطاعات العمومية الاقتصادية و الخدمية . لكن هؤلاء العمال لا يشكلون طاقة فاعلة في القوى العاملة ، بل إنهم في الغالب يشغلون وظائف هامشية ليس

لهم فيها أية سلطة أو قرار ، و قد يستدعي الأمر أنهم لا يعملون أي عمل ذو فائدة و هذا ما نسميه ظاهرة التشغيل الناقص أو البطالة المقنعة أي أن هؤلاء يعملون شكليا لكنهم في الواقع لا يمارسون أي فعالية حقيقية .

كما يعاني البعض من الخريجين في الجزائر من مشكلة العمالة المؤقتة و هي تمثل عائقا تنظيميا نحو التشغيل الجدي لهم ، فالحكومة تتقاعس عن الوفاء بالتزامها بتعيينهم في المناصب الوظيفية الشاغرة و عليه فإن الأمر يستوجب طرح السؤال التالي : هل من المعقول أن يتم تمديد العمل للعديد من الموظفين بعد تجاوزهم سن الستين في الوقت الذي يعيش فيه آلاف الخريجين البطالة و اليأس ؟ كما أن الحكومة لا تكثر في تعييناتها للطلاب المتخرجين المتفوقين في الجامعات و لا تقوم بتثبيتهم .

لقد أصبحت قضية توظيف الخريجين معضلة كبرى في الجزائر ، و ما زاد المشكلة تقاعسا هو تضخم مشكلة البطالة بينهم حتى أضحي سوق العمل عاجزا حتى الآن عن استيعابهم بصفة شاملة و هو مطلب مستحيل التنفيذ ، مما دفع الحكومة إلى إرجاء سرعة تعيين الخريجين فور تخرجهم لضمان تنظيم عملية التوزيع و تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين أمام جميع الخريجين . و على الرغم من هذا نجد أن نظام ضمان التعيين له تأثير قوي بين الآباء و الأبناء إيمانا بفكرة (الشهادة ضمان للحصول على وظيفة) .(20)

- دور القطاع الخاص :

إن مسألة تشغيل خريجي الجامعة لا تقتصر على القطاع الحكومي فقط بل تتعداه إلى القطاع الخاص ، لأن الجزائر و بعد الإنفتاح الاقتصادي و التوجه إلى الاقتصاد الحر، فتحت المجال واسعا للاستثمار في القطاع الخاص . و القطاع الخاص في الجزائر يستقطب أيضا اليد العاملة من الإطارات الجامعية الجزائرية ، إلا أن هناك مشكلة يطرحها هذا القطاع تتمثل في عدم أهلية وكفاءة هذه الإطارات فعلا للعمل في القطاع الخاص ، فالجامعات و المعاهد تخرج أعدادا كبيرة جدا تفوق الاحتياجات المتوقعة ، غير أنها ليست معدة بالشكل المطلوب . و يوجد هناك عامل آخر أدى إلى بروز هذه المشكلة و هو انحسار الفرص الوظيفية التي كانت متاحة من قبل الحكومة ، ففي السابق كانت الحكومة تستوعب كل من يتخرج من الجامعة ، أما في الوقت الحالي فإن المساحة بدأت تضيق بشكل ملفت للانتباه .

إن الملاحظ في الجزائر كما في أغلب الدول العربية أن الوضع الذي يجذب خريجي الجامعة إلى الجهاز الحكومي و عدم إقبالهم على العمل في القطاع

الخاص سببه أن أنظمة و سياسات التوظيف و التشغيل و التحفيز و التعويض في القطاع الحكومي تشجع على الاسترخاء و اللافعالية هذا من جهة ، و من جهة أخرى يقع اللوم أحيانا على أرباب القطاع الخاص الذين يتهمون بأنهم يفضلون تشغيل اليد العاملة الأجنبية نظرا لأنها ترضى بالأجور الرخيصة و قبولها بساعات عمل طويلة و شاقة . و يرد أرباب القطاع الخاص على هذا الإتهام فيلقون اللوم على الشباب أنفسهم و على وزارة التشغيل التي ترغب في تشغيل الخريجين و هم غير مدربين على الحياة العملية بشكل كاف ، فضلا عن أن كثيرا منهم يميلون إلى العمل السهل و البسيط و يتهربون من العمل المعقد ، و مع دم الإنضباط و الإلتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص .(21)

لقد جعل هذا الوضع الحكومي خريج الجامعة يتخذ من العمل الحر وسيلة للاستزاق لأن الدولة لم تتمكن من توفير فرصة عمل له لتخفيف الضغوط عليها و القطاع الخاص يفرض شروطه .

إن عملية تشغيل خريجي الجامعة الجزائرية يخضع لتقنيات و آليات أهمها نظام التوظيف عن طريق نظام امتحانات المسابقة كوسيلة لاختيار الموظفين . و هذا يدل على أن الشهادة الدراسية هي أحد الشروط للحصول على الوظيفة بل هي ضمان للحصول عليها ، و بذلك أصبحت الشهادة هدف كل من يود إكمال تعليمه العالي . و كلما كانت إجراءات الاختيار و التعيين دقيقة وفق الحاجة الفعلية المطلوبة من الخبرات و المهارات كلما أدى ذلك إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

- البيروقراطية الإدارية :

إن التطورات المجتمعية التي حصلت في المجتمع مست المنظمات و الإدارات العمومية على وجه الخصوص أدت إلى تغيير مفهوم البيروقراطية و أصبح ينظر لها بمنظور سلبي حيث يطلق مصطلح البيروقراطية على اللانظام و الروتين و الإلتزام بالقواعد و القانون . و كل التعابير التي تعكس المفهوم الحقيقي للبيروقراطية من حيث أنها معيار للتطبيق الحرفي للقواعد و اللوائح و الإلتزام بالقانون و الترتيب و مركزية السلطة و التنظيم و غيرها من المفاهيم التي تتصل بالرشد و العقلانية أصبحت غير مطبقة و غير محترمة من قبل المسؤولين و المشرفين على تنفيذ هذه القوانين .

إن توجه خريج الجامعة الجزائرية للعمل الحر تعود أحد أسبابه إلى البيروقراطية السلبية التي يعيشها كل مواطن جزائري ، و هذه العراقيل البيروقراطية التي تلاحظ في الإدارات الحكومية سوف تدعو بعض الخريجين للابتعاد عن

العمل لدى الدولة والتوجه إلى ابتكار عمل حر آخر لضمان حياة كريمة . و هذه المساوئ التي تتميز بها البيروقراطية أصبحت عامل طرد للخريجين الجامعيين من العمل في إدارات وأجهزة القطاع العام .

إن الاتجاه الصحيح للمنظمات و البيروقراطيات الرائدة يجب أن يكون على أساس منهجي و علمي يتخذ من العلوم الجديدة و تكنولوجيا المعلومات و من الاستفادة من التجارب و توسع الأفكار و ارتقاء الأهداف و الطموحات و القدرات البشرية الهائلة أسسا إستراتيجية للوصول إلى وضع أفضل في البقاء و التطور و الاستمرار ، و هذا ما يتطلب دائما توفير عناصر الابتكار و الإبداع و التي تتمثل في التخطيط الاستراتيجي و التفكير الاستراتيجي و بناء ثقافة الأفراد و المؤسسات وفق معايير إنسانية رفيعة .

و عليه فإن بعض خريجي الجامعة الجزائرية سوف يرون في هذه الأوضاع معرقلا و حاجزا ، وبالتالي عليهم أن يطرقوا باب التفكير في عمل حر أو مشروع صغير مهما كان نوعه مما أتاحتها الإمكانيات و الظروف يتم العمل فيه كخلاص لمشكلة نقص التشغيل أو انعدام العمل أي البطالة تلك الظاهرة الشبح ، و حينها سوف يعملون مرتاحين دون تلك الصعوبات التي تفرضها إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية .

الهوامش :

- (1) محمد حسن محمد حمادات ، قيم العمل والإنتماء الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس ، عمان ، دار حامد ، ط 1 ، 2006 ، ص 26.
- (2) محمد حسن محمد حمادات ، مرجع سابق ، ص 32.
- (3) محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة . أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي والأمن القومي في ظل الجات . العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، 2003 ، ص 91.
- (4) بلقاسم سلاطينية ، " التكوين المهني كرهان مستقبلي للقضاء على بطالة الشباب " ، الباحث الإجتماعي ، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 ، ص 121.
- (5) محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق ، ص 99 .
- (6) المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ، ندوات ومؤتمرات " إصلاح الخدمة المدنية لتفعيل القطاع الخاص . أوراق ووقائع " ، 15-16 ديسمبر كانون الأول 1997 ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط 1 ، 1997 ، ص ص 221 - 222 .
- (7) أيمن أحمد الدويك ، السلوك الإنتهازي في العمل ، الجزائر، دار الخلدونية ، ط 1 ، 2007 ، ص 115.
- (8) أيمن أحمد الدويك ، مرجع سابق ، ص 79.
- (9) عدنان حسن باحارث ، وسائل المجتمع الاقتصادية لتأهيل الشباب المبكر للحياة الاجتماعية ، السعودية ، دار المجتمع ، ط 1 ، 2004 ، ص ص 49-50 .

- (10) محمود عطا حسين عقل ، القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج . دراسة نظرية و ميدانية ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ط 2 ، 2006 ، ص 56.
- (11) بلقاسم سلاطنية وسامية حميدي ، العنف والفقر في المجتمع الجزائري ، القاهرة ، دار الفجر ، 2008، ص149.
- (12) بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة . دراسة نظرية ، تطبيقات ، مقارنة ، الجزائر ، دار هومة ، 2004 ، ص 123 .
- (13) زيد منير عبوي ، معجم مصطلحات الإدارة العامة . عربي - انجليزي ، عمان ، دار كنوز المعرفة ، ط 1 ، 2007، ص196.
- (14) إسماعيل قييرة وآخرون ، التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا ، الجزائر، عين مليلة ، دار الهدى ، دون سنة نشر، ص239.
- (15) عبد المنعم علي الحسيني ، " دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000 " ، دراسات عربية ، ع 5 ، السنة 24 ، بيروت ، دار الطليعة ، مارس 1988 ، ص 74 .
- (16) Office nationale des statistiques , office nationale des statistiques , " **annuaire statistique de l'algerie resultat 2006-2008 . N°26** " , 2010 . p 120
- (17) بشير مصيطفى ، " جامعة تغرق في قطرة إسمها نظام أل. أم. دي " ، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، 2011/03/10، ص 19.
- (18) محمد علاء الدين عبد القادر ، المرجع نفسه ، ص129.
- (19) نادر فرجاني ، " التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية " ، المستقبل العربي ، ع 23 ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، نوفمبر 1998 ، ص 97 .
- (20) محمد متولي عنيمة ، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ط 2 ، 1998، ص 79.
- (21) المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مرجع سابق ، ص 99 .