

تجليات أبعاد التنمية البشرية في الفضاء المهني تحليل للوضعية السوسيو مهنية للأجراء المتعاقدين

د. حجال سعود¹

الطالب: مصطفى²

مقدمة:

يعتبر العمل بمثابة الأسلوب الطبيعي للاندماج الاجتماعي للأفراد في المجتمع لهذا الغرض تسعى المجتمعات المعاصرة إلى البحث عن الآليات التي تسمح بامتصاص أكبر قدر ممكن من طالبي الشغل في سوق العمل الرسمي، الشيء الذي يسمح بتقليص نسبة البطالة فإذا كانت هذه الأخيرة ظاهرة اجتماعية عادية طالما أنها موجودة بدرجات مختلفة في جميع المجتمعات تهدد تماسكها واستقرارها الاجتماعي، فإنها تمثل كذلك تحديا للسياسات المنتهجة في ميدان التشغيل خاصة إذا ارتبطت بالفئة الشبابية الركيزة الأساسية في مجال التنمية المحلية. وعلى غرار هذه المجتمعات، نجد أن المتتبع لسياسة تشغيل الشباب في الجزائر يقرّ على الأقل من الناحية النظرية بوجود عدة أجهزة للإدماج المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بدءا بمكاتب اليد العاملة ووصولاً إلى جهاز الإدماج المهني للشباب كآخر تجربة في ميدان التشغيل والتي بدورها لا تنفصل عن المشاريع الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالسياسة التنموية الشاملة، إلا أننا نعتقد أن عدم إشراك الشباب الباطل الباحث عن الشغل كفاعل أساسي في تفعيل أية تجربة موجهة له في سوق العمل، سوف يطرح أكثر من تساؤل حول قدرة هذه السياسات في التقليص من ظاهرة البطالة خاصة وان سوق العمل في الفترة الراهنة يجد نفسه أمام تحديات كبرى كالتقليل من التشغيل أمام ندرة مناصب الشغل، مدى مطابقة محتوى المهام مع مؤهلات طالب الشغل وكذا صعوبة التخلص من ضخامة القطاع الغير رسمي.. الخ، تجربنا هذه الإشكالات إلى التساؤل مجددا عن العلاقة بين سوق العمل و أبعاد التنمية البشرية المتمثلة في الجوانب المعرفية و الاجتماعية والمادية و الصحية المرتبطة بالإنسان جوهر التنمية وعمودها الفقري بمعنى آخر هل تحققت التنمية

¹ - أستاذ محاضر أ، قسم العلوم الاجتماعية - جامعة تلمسان.

² - طالب دكتوراه علم اجتماع، جامعة تلمسان.

البشرية على ارض الواقع وليكن هذا الأخير الفضاء المهني على سبيل المثال ؟ نشير هنا إلى انه يمكن قياس هذه الأبعاد منهجيا بالتحقيق الميداني للمبحوثين عندما نصل في النهاية إما إلى تحقيق مطلب التنمية البشرية بأبعادها السالفة للذكر المتمثل في الإدماج ثم الاندماج المهني، الشيء الذي يمكن الشاب من الحصول على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم يؤدي به إلى تنمية قدراته و استعداداته وتفجير طاقاته ليصبح فاعلا أساسيا في عملية التنمية أو العكس من ذلك عندما نصل إلى نتيجة تشكل الطرف النقيض نقصد به الإقصاء الاجتماعي بمعنى آخر عندما تتوقف حدود سياسة التشغيل في سوق العمل إلى مجرد ربط إلي وجاف بين طالبي الشغل و الفضاء المهني بعبارة أخرى عندما تفشل هذه السياسة في تلبية طموحاتهم وانتظاراتهم المهنية بعد عملية الإدماج المهني لينتقل الحديث إلى هدر الطاقات البشرية لا إلى تنميتها بالتالي يكونون عرضة لحالات.من الإقصاء الاجتماعي

1- من التنمية الى التنمية البشرية:

يعتبر مفهوم التنمية قديما نسبيا، فقد انتقل من تنمية المال كمعطى اقتصادي لغرض تحقيق الرفاهية المادية للمجتمعات إلى تنمية البشر كمعطى اجتماعي من اجل الوصول الى مراتب عليا في التطور و غاية هذا الأخير هو التقدم من جميع النواحي ، لقد ساهمت عدة هيئات ومنظمات دولية بالتنسيق مع بعض الباحثين المتخرجين من الجامعات الأوروبية في المساعدة على إنجاز برامج التنمية الموجهة إلى البلدان النامية: كمنظمة الأمم المتحدة، المكتب الدولي للشغل، منظمة اليونسكو، البنك العالمي، صندوق النقد الدولي... إلخ ، فكان الهدف الأساسي لها يكمن في مساعدة البلدان النامية في الخروج من دائرة التخلف و الوصول إلى ركب الدول المتقدمة على شاكلة المجتمعات الغربية على وجه الخصوص لكن الأمر كن يخطط له انطلاقا من التيارات الإيديولوجية خاصة إبان الحرب الباردة بين المعسكرين الشرقي و الغربي ففي هذا الصدد تتتابع الطروحات اليسارية و الليبرالية وكل واحدة تحاول أن تقنع الطرف الآخر بجدوى أفكارها في إشارة إلى نظرية التحديث و نظرية التبعية ، بعد ذلك تطور مفهوم التنمية لياخذ أبعادا جديدة تجمع بين الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و المعرفي أي بنظرة شاملة فأصبحنا نتكلم عن التنمية البشرية و في هذا الإطار يشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية بأنها «عملية توسيع خيارات الناس» وهي ثلاثة: أن يحيا الإنسان حياة طويلة وصحية معرفة وأن يحصل على الموارد

اللازمة لمستوى معيشي كريم»¹، أي أننا نستخرج ثلاثة مؤشرات أساسية نستطيع من خلالها قياس هذا المفهوم فالأول يتمثل في الجانب الصحي يعني خلو الناس من العلل والأمراض الفتاكة، والثاني يتمثل في الجانب الثقافي أي ثمار التعليم والتكوين أو اكتساب المعرفة، أما الثالث فهو الجانب المادي والاجتماعي أي الحصول على الموارد الضرورية من دخل وإمكانات مادية أخرى كالحق في شغل لائق ومسكن محترم، بناء أسرة، تكوين علاقات اجتماعية قوية... إلخ، كما تعرف التنمية البشرية على أنها ليست مجرد تحسين القدرات البشرية من خلال التعليم، الصحة، الشغل... إلخ، إضافة إلى ذلك « تعني انتفاع البشر بقدراتهم وبالتحسينات فيها سواء في مجال العمل أو التمتع بوقت الفراغ، فالإنسان ليس مجرد وسيلة أو عنصر للإنتاج بل أنه الهدف أيضا من التنمية بمعنى أن التنمية تستهدف تحقيق الرفاهية لبشر في نهاية المطاف»²

في عام 1993م صيغ مفهوم التنمية البشرية بشكل جديد أوسع وأشمل حيث أصبح ينظر للإنسان على أنه محور التنمية، وسيلتها وهدفها في آن واحد في هذا الإطار عرفت على أساس أنها « تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس»³. معناها الاستثمار في قدرات البشر حيث يشكل هذا الأخير رأسمال يمكن بناؤه من خلال فرص التعليم والتكوين، أيضا تكديسه من خلال تعلقه بالشخص فهو مخزون مستبطن يظل يرافق الإنسان طيلة حياته فلا ينفصل عنه، وكذلك استثماره في شكل قدرات ومهارات إنتاجية، أما التنمية من أجل الناس فمعناها توزيع الثروات وثمار النمو الاقتصادي المحقق توزيعا عادلا واسع النطاق بما يضمن كذلك حقوق الأجيال اللاحقة، أما التنمية بواسطة الناس فمعناها إعطاء الفرصة لكل امرئ قصد المشاركة فيها أي جعلهم فاعلين أساسيين في عملية التنمية. بعد ذلك تطور المفهوم أكثر مما كان عليه و في توجه آخر إن لم نقل براد يغم جديد يحاول ان يربط بين الاجيال فأصبحنا نتكلم عن التنمية المستدامة خاصة في نهاية الثمانينات -1987- و التي جاء تعريفها في مؤتمر الأمم المتحدة كميالي ، «التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحالي من دون الإضرار بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة»⁴ حاليا وفي ضوء المتغيرات المرتبطة بالاستثمار في المورد البشري انتقل الفكر الاقتصادي والاجتماعي إلى «مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتباره يتعامل مع المضامين الاجتماعية للتنمية، وما تشمله من تنمية طاقات الإنسان الجسدية والعقلية والسلوكية، وما تتطلبه من تطوير التنشئة

المجتمعية والتربوية والقيمية لصقل هذه الطاقات وتعبئتها في جهود التنمية الاقتصادية»⁵

2- معنى الإقصاء الاجتماعي:

تطرح التعريفات المقدمة بخصوص مفهوم الإقصاء الاجتماعي عدة نقاط اختلاف فهو وإن كان عموماً يؤخذ بمقابل الاندماج الاجتماعي، هذا الأخير يعني بمفهومه الواسع الإحساس بالانتماء إلى المجتمع أو إلى الجماعة الاجتماعية، فإن الإقصاء الاجتماعي يشير إلى حالة أو وضعية معينة نتاج سيرورة تاريخية واجتماعية أين يكون مختلف الفاعلين الاجتماعيين مستبعدين من المشاركة في الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية للمجتمع بدرجات متفاوتة وحتى تتضح معاني واستعمالات هذا المفهوم علينا أن نسجله في إحدى النماذج النظرية (برادغم) للعلوم الاجتماعية تحت غطاء الإيديولوجيات السياسية المنظرية تحته. في هذا الصدد قام (H.Silver) بتسطير ثلاثة نماذج نظرية تشكل مرجعية المفهوم السالف الذكر من الناحية الاستمولوجية وهي:

*- **برادغم التضامن الاجتماعي:** « يشكل هذا البرادغم القاعدة المذهبية السائدة في فرنسا فالإقصاء الاجتماعي نتاج قطيعة مع العقد الاجتماعي المأخوذ بدوره من فلسفة التعاقد الاجتماعي لـ جون جاك روسو (J.Rousseau) وهما أن التضامن الاجتماعي مشكل أساساً من حقوق وواجبات فإن المستبعدين مكونين أساساً من الفقراء، البطالين والأقليات الإثنية»⁶. هذا البرادغم يتماثل مع النموذج الجمهوري.

*- **برادغم التخصص:** « يظهر الإقصاء الاجتماعي محددًا بالحرية الفردية تحت مرجعية فلسفة هوبز وهي السائدة بقوة في الولايات المتحدة الأمريكية أين يملك الأفراد كل الحقوق لتجاوز الحدود الاجتماعية والاقتصادية ووفق هذا الطرح يكون المفهوم السالف الذكر مرادفاً للتمييز الاجتماعي»⁷، هذا البرادغم يتماثل مع النموذج الليبرالي.

*- **برادغم الاحتكار:** بالرجوع إلى الأدبيات السوسيولوجية الكلاسيكية خاصة مع ماكس فيبر (M. Webber) يظهر مفهوم الإقصاء الاجتماعي كنتاج مباشر للاحتكار الممارس من طرف الجماعات الاجتماعية، تمارسه من خلال قواعد مضبوطة خاصة إذا كان النظام الاجتماعي معرف بواسطة القهر أو الإكراه الذي يؤدي بدوره إلى صناعة التراتبية الاجتماعية، بعبارة أخرى يعني نوعاً من الفقر الجديد في الممارسة الفعلية للحقوق الفردية خاصة وأن

القيم والمعايير المرتبطة بالعمل كإنجاز مشروع الحياة يمر حتما عبر مخزون من الحقوق، لكن بعض الأفراد والجماعات لا تستطيع الاستفادة الفعلية منها في ظل الهيمنة نرى أن هذا التوجه سائد في دول إنكلترا وأوروبا الشمالية يقابله النموذج الديمقراطي الاجتماعي. أما بالنسبة لبعض المقاربات النظرية المعاصرة بخصوص المفهوم يمكن أن نذكر على سبيل المثال لا الحصر المساهمة التي قدمها الفرنسي آلان توران (*A. Touraine*) الذي يعتبر من أوائل المنظرين للإقصاء الاجتماعي، خاصة في التسعينات من القرن الماضي. «ركز في تحليله على ثلاث فئات ليدعم طرحه وهم: سكان ضواحي المدن المحرومة، والشباب الذي أخفق في دراسته، وأخيرا البطالين. فحسب آلان توران لكي نفهم الحالات الموجودة في الحقل الحضري والمدري والمهني يجب أن تطرح هذه المسائل على أساس «الإقصاء والمشاركة». هذه الثنائية المعبر عنها كذلك بـ (الداخل/ الخارج) تعبر عن صراع الأماكن في المجتمعات المعاصرة لما بعد الحداثة، حديث ينتقل الصراع في شكل العلاقة العمودية بين الطبقات إلى صراع في شكل علاقة أفقية بين المدمجين مهنيا الذين يملكون هوية في العمل وضحايا التحولات التي تطرأ على سوق العمل لموجودين في الهامش مثل: أصحاب المناصب المؤقتة، البطالين، الفقراء... إلخ وبما أن المجتمع إباحي على حدّ تعبيره فهناك حتمية لإنتاج الثنائية السالفة الذكر، نجد نفس الفكرة عند جاك دونزولو (*J. Denzelot*) حيث يقول: «العلاقة بين أقطاب المجتمع لا تأخذ أبداً شكل المواجهة وجها لوجه ولكن يمكن القول أنها تأخذ شكل جانب بجانب فالعلاقة الاجتماعية تصبح علاقة حيوية.»⁹ أما بالنسبة لروبرت كاستل (*R. castel*) فإنه يوقع ظاهرة الإقصاء الاجتماعي في حقل سوسيولوجية العمل، فهو يرى أن مسار المقصين يظهر من خلال عدة مناطق أين يبرز النسيج الاجتماعي كمتغير أساسي فنجد «منطقة الاندماج تتميز بالحصول على عمل قار واندماج علاقتي قوي بينما منطقة المتضررين تشمل وضعية وسيطة، غير ثابتة لها علاقة بتأقراطية العمل وهشاشة الدعم الجوارى، بينما منطقة عدم الانتساب تتميز بغياب المشاركة في النشاطات الإنتاجية والانعزالية من جهة أخرى»¹⁰ زيادة على ذلك يشير انتوني غيدنز (*A. Giddens*) إلى وجود شكلين من الإقصاء في المجتمعات المعاصرة «الأول يتمثل في استبعاد أولئك القابعين في القاع والمعزولين عن التيار الرئيسي للفرص التي يتبعها المجتمع أي استبعاد غير إرادي، أما الشكل الثاني فهو الاستبعاد الإرادي وهو ما سماه غيدنز بـ «ثورة جماعات الصقوة» حيث

تنسحب الجماعات الثرية من النظم العامة، وأحيانا من القسط الأكبر من ممارسة الحياة اليومية إذ يختار أعضاؤها أن يعيشوا بمعزل عن بقية المجتمع»¹¹ المهم من كل هذا، فإنّ المقصى اجتماعيا هو الفرد الذي يشغل مكانة اجتماعية معترف بها من طرف الآخرين على أنّها منحة. ويمكن أن يحلل على أساس قطع الرابط الاجتماعي مع مختلف المؤسسات الاجتماعية كما يدل أيضا على هشاشة بعض الوضعيات الاجتماعية الاجتماعية المختلفة من فقر، رسوب مدرسي، بطالة، عمل مؤقت... الخ

3- تحليل سوق العمل:

يتكون سوق العمل من عملية تلاقي عرض قوة العمل المتمثلة في اليد العاملة التي تبحث عن الشغل من جهة والطلب على قوة العمل من طرف المستخدمين في القطاعين العمومي والخاص من جهة أخرى، كل طرف له استراتيجية خاصة في السوق فمن جهة طالب الشغل نراه يحاول أن يضاعف من القيمة الاستعمالية لقوة عمله عن طريق القيام بسلسلة من التكوينات الأساسية والقاعدية وكذا الخبرات التطبيقية الضرورية بالإضافة إلى استنفار شبكة العلاقات الاجتماعية كرأس مال قوي حتى يدخل إلى المنافسة بموارد أفضل أما من جهة عارض الشغل فالمسألة تأخذ مجرى آخر فهو ينظر إلى مسألة الكفاءة بالقدرة على الانجاز الفعلي في الميدان ولا يتوقف الأمر عند نوعية الشهادة و مستواها كما نلاحظ أنه يحاول أن يعقلن توظيف قوة العمل بتخفيض التكاليف وزيادة فوائده إلى الحد الأقصى بغية الحصول على الربح من هامش القيمة التبادلية لقوة العمل كسلعة ومن جهة أخرى يحاول أن يقدم مزايا مادية واجتماعية متنوعة من أجل الظفر بكفاءة تشبع متطلبات منصب العمل لكن عندما لا يجد طالب الشغل من يشتري سلعته لأسباب مختلفة يؤدي هذا إلى تعطّلها كقوة إنتاج حينئذ تتكلم عن البطالة الشيء الذي يهمننا أكثر في هذا المبحث هو سوق العمل في الجزائر الذي يتميز بظاهرة نقص التشغيل أي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج ويقابله هذا تزايد طلبات الحصول على عمل أمام قلة فرص أو مناصب العمل المطروحة كحروض، زيادة على هذا فإنّ غالبية مناصب العمل التي تعطى لطالبيها ذات طبيعة مؤقتة سواء بعقد محدود المدة أو عمل ظرفي حسب ماتليه الحاجة إلى ذلك هذا ما يؤدي بدوره إلى سيادة بعض الظواهر غير العقلانية كالمحسوبية، الجهوية و التمييز بمفهومه الواسع، فيما يلي صورة عن سوق العمل في بلادنا

كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول يوضح تطور سوق العمل من 2006م إلى 2010م

السنة	طلبات التوظيف المسلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة	
			توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة
2006	505287	86067	52136	11956
2007	712136	132117	79223	17627
2007	887097	168950	106334	19307
2008	1176156	213194	133968	21304
2009	963016	235606	149572	21286
2010	1090963	234666	159851	21988

المصدر: وزارة العمل والشغل والحماية الاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول التزايد المستمر لطلبات التوظيف مقارنة مع عروض التوظيف المسلمة وهذا من 2006 إلى 2010م إلا أن الفارق كبير يعكس الوضعية المتأزمة التي يعيشها سوق العمل و بالمقابل تنخفض التوظيفات الدائمة مقارنة بتلك المؤقتة التي هي في تزايد مستمر مع العلم أن هذه الإحصائيات تمت أثناء سريان العقد المؤقت بالنسبة للمناصب التأقيتية وعليه فإنها قابلة لان تتغير بمجرد انتهاء العقد لاسباب مختلفة كالطرد التعسفي ,موت , مرض مزمن , عاقبة ...الخ.

لو نلقي نظرة خاطفة لميدان تشغيل الشباب نرى أن مناصب العمل المعروضة لا تلبى طموحات ولا تتناسب مع مؤهلات الشاب طالب الشغل، ضعف في تكوين قوة العمل، إضافة إلى هذا نسجل قلة يد عاملة مؤهلة في بعض القطاعات الحساسة كالبناء، الفندقية...الخ.

من جهة أخرى أصبح سوق العمل أكثر انتقائية مما كان عليه من خلال تعقد شروط عارضي الشغل أنفسهم سواءً تلك التي تفرضها عليهم حتمية الانتقال إلى اقتصاد السوق أو تلك المتعلقة بالاتجاهات التمييزية من أحكام مسبقة حول الشهادات، المظهر، السن، شرط الإقامة...الخ.ومن جهة أخرى نلاحظ أن نسبة البطالة وأن كانت في حد 010%¹²

حسب الإحصائيات الأخيرة للثلاثي الرابع من سنة 2010م فإنها لا زالت تضرب بقوة فئة الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية معنى ذلك أنّ الشهادة الجامعية أصبحت تخضع للتخفيض في القيمة مع مرور الوقت لذا فإن عددا معتبرا من حملة الشهادات الجامعية أصبح يقبل بمناصب عمل كانت توصف لهم في السابق بالدونية، إنّ تأقيتية مناصب العمل هي في صالح قطاع عريض من المستخدمين كورقة ضغط في بحثهم الدائم عن المردودية أمام ضعف منظومة التكوين في بلادنا، كما أنّ تنمية روح المقاولة يبدو ضعيفا، وهذا راجع من جهة للتنشئة الاجتماعية، ومن جهة أخرى لعقلية الريع اللذين يقفان كعائق أمام الشباب الباحث عن الشغل. الشيء الذي يجعله لا يفكر في خلق الشغل لذاته بل يفكر في جهة أخرى تخلق له منصب العمل المرغوب فيه، نلاحظ أنّ ضعف الاستثمار (المحلي والأجنبي) مع ارتفاع معدلات التضخم لا يساهمان في خلق الشغل ويؤدي هذا بدوره إلى نمو قطاع موازي كبير يعتبر مصدر رزق وعيش لقطاع عريض من الشباب البطال، هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى كانهدام الشفافية في التوظيف المحسوبية، تناقض وتداخل تشريعات العمل... إلخ من شأنها أن تقلل فرص الدخول إلى سوق العمل الرسمي.

أمّا فيما يخص برنامج تشغيل الشباب يمكن تلخيصه في مناصب عمل تدرج تحت ما يسمّى بالتعويض على الأشغال ذات المنفعة العامة في إطار الشبكة الاجتماعية، أو مناصب عمل تدرج ضمن الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة تحت إدارة مندوبية تشغيل الشباب أو تلك التي تدرج ضمن عقود ما قبل التشغيل تحت إدارة وكالة التنمية الاجتماعية، وأخيراً مناصب عمل تدرج ضمن جهاز الإدماج المهني للشباب تحت إدارة الوكالة الوطنية للتشغيل، فهي كلها مناصب عمل مؤقتة إذا استثنينا بطبيعة الحال تجربة المؤسسات المصغرة الموجهة أساساً إلى الشباب البطال أصحاب رؤوس الأموال.

4- الوضعية السوسيو مهنية للأجراء المتعاقدين.

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على الوضعية السوسيو مهنية للمدمجين مهنيا في إطار آخر تجربة سطررتها الدولة الجزائرية في ميدان تشغيل الشباب، ونقصد بها جهاز الإدماج المهني للشباب تمّ إنشاؤه من خلال « المرسوم التنفيذي رقم -127 08 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 أفريل 2008»¹³، يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، محاربة الفقر، الإقصاء، والتهميش الاجتماعي، كما

يشجع كافة النشاطات ذات المصلحة المحلية.

حاولنا النزول إلى الميدان لمعاينة الواقع المهني لبعض المدمجين في إطار الجهاز السالف الذكر من خلال مُقابلات حرّة قمنا بها في الوسط الجامعي (جامعة تلمسان). مع كاتبات الأمانة على مستوى شعبة العلوم الاجتماعية للجدع المشترك و شعبة علم الاجتماع بالإضافة إلى عاملات نظافة , بعض الإداريين و أعوان الأمن كانت المقابلات الحرة قصيرة تدور حول مسائل ذات الاهتمام المشترك تتعلق بالأجر الشهري, طبيعة عقد العمل , التكوين و المعرفة , الجانب الصحي, العلاقات السوسيو مهنية و نوعية الحياة . هذه المؤشرات أساسا مرتبطة بأبعاد التنمية البشرية السالفة الذكر , كما مكنا الاحتكاك الدائم معهم من ملاحظة بعض التصرفات و السلوكات التي وظفناها في عملية التحليل .

نهدف من خلال هذا العرض إلى الإجابة عن تساؤل محوري مفاده إذا كان الهدف من خلق الجهاز هو محاربة البطالة بدمج الشباب في الشغل، فهل نحن أمام تنمية بشرية أم إقصاء اجتماعي؟ و فيمايلي تحليل المؤشرات المرتبطة بأبعاد التنمية البشرية .

• الأجر الشهري:

لا شك أنّ أوضاعنا السابقة للشباب المدمج أي البطالة قد ساهمت في إقصائهم عندما جعلتهم على هامش الحياة النشيطة الرسمية بدون هوية في العمل مما أدى بهم إلى ممارسة نشاطات حرّة مادية غير مُصرح بها، أو الاستفادة من التضامات العائلية، خاصّة أن البطالة التي تُمس فئة الشباب هي بطالة طويلة المدة، هذا يعني أنّ الحلم بأجر شهري الذي من شأنه أن يُغيّر ريثم الحياة فيما بعد يصبح في غاية الأهمية، لكن ما لمسناه من خلال الأجر الشهري الذي يتلقاه بعض المدمجين هو أنّه غير كاف مقارنة مع الأعباء الملقاة على عاتقهم باعتبارهم شبه موظفين و مؤقتين وليسوا متربصين، هذا بالإضافة إلى التأخر في تقاضي الأجر الشهري في بعض الأحيان، نتكلم هنا عن مناصب عمل ذات طبيعة إدارية وتنفيذية في قطاع التعلم العالي، لكن نذكر هنا بالأجر الشهري المنصوص عليه قانونيا من خلال الجهاز السالف الذكر حيث « يتقاضى الشباب البطال الحامل لشهادة التعليم العالي أثناء عقد الإدماج مبلغ 12325.50 دج أمّا بالنسبة للتقنيين السامين فهي تقدر بـ 10129.50 دج، وبالنسبة لخريجي التعليم الثانوي فهي تتراوح ما بين 6139.80 دج أو

ما يمكن رصده من ملاحظات بخصوص الأرقام أعلاه أنّها أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون في بعض الأحيان لا يوجد فرق كبير بين ما يتقاضاه الشاب في إطار هذا الجهاز مقارنة بجهاز عقود ما قبل التشغيل، ناهيك على أنّ مبلغ 6139 دج يشبه إلى حد ما المنحة الجامعية التي تُدفع للطلاب الجامعي في إطار نظام LMD، أكثر من هذا فإن البعض منهم يلجأ إلى الاستدانة من بعض الزملاء أو الأصدقاء كما يزداد الاستياء أكثر عند المتزوجين نظراً لكثرة الأعباء العائلية و أيضاً لدى الساكنين في وضعية هشّة عندما يرتبط هؤلاء بدفع مستحقات الكراء و تكاليف الكهرباء و الغاز كما يلجأ البعض إلى أعمال غير رسمية أخرى من أجل تلبية مختلف حاجاتهم كما نسجل بأنه غالباً ما يبرر هؤلاء المبحوثين تدني مستوى أدائهم المهني بقلّة الأجر الشهري المتحصل عليه و أن السلوك الاحتجاجي لديهم يعني رفض الوضعية الهامشية المعاشة لما نراهم يعبرون عن أجورهم بأنها نوع من الاستغلال لطاقتهم يزداد هذا الشعور لدى حاملي الشهادات أكثر من غيرهم .

• العلاقات السوسيو مهنية:

يمكن القول أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني قد أعطى فرصة هامة للشباب المستفيد من الدخول إلى التنظيم الرسمي، وأصبح بالإمكان إقامة علاقات مهنية بالرغم من تداخل المصالح الفردية والجماعية والتي من شأنها أن تؤثر على سيرورة هذا النوع من العلاقات. في هذا الإطار نلمس نوعين من شكل العلاقة المهنية الأولى: تضامنية خاصة مع بعضهم البعض بحكم الوضعية المؤقتة التي ألوا إليها من جهة، والمستقبل الغامض من جهة أخرى، نراهم يحاولون تقديم الحد الأدنى من الجهد واقتناص فرص الغياب عن العمل بالإضافة إلى محاولة الخروج مبكراً من المؤسسة قبل انتهاء فترة الدوام، هذه السلوكات لها ما يبررها في تصورهم نظراً لفقدان أية ضمانات لترسيمهم كدائمين فيما بعد، هذا بدوره يؤدي إلى مقاومة ثقافة التنظيم بكل معاييرها حين تبدو لهم غريبة خاصة عندما يقارنون وضعيتهم بوضعية غيرهم من الدائمين أو المتعاقدين بعقد مفتوح إنه الشعور بالإقصاء و الدونية في المؤسسة، لكن هذه التصرفات قادت إلى تشكيل علاقات مهنية ذات طابع الصراع وهو الشكل الثاني الذي يمكن رصده من خلال اتصال أفقي مع غيرهم من الأجراء الذين يتمتعون بوضعية مهنية أحسن نسبياً نذكر على سبيل المثال النزاع بين أعوان الأمن و بعض

الاساتدة المشتغلين في الإدارة و بين هؤلاء و الموظفين في أمانة الشعب و الأقسام و حتى مع بعضهم البعض في حال خروج احدهما عن المعايير المتفق عليها أو من خلال الاتصال العمودي مع الرؤساء الذين يفرضون عليهم نوعاً من الضغط في العمل حسب اعتقادهم ، حيث ينظر هؤلاء المسؤولين إلى المدمجين المؤقتين كوافدين جدد بمثابة بدلاء في العمل يستعان بهم عند الحاجة من أجل سد النقص لا غير، عندئذ يقاوم الشاب المستفيد من الإدماج المهني هذه القيم و المعايير المؤسسية المعمول بها في التنظيم الجامعي فيبدأ النفور شيئاً فشيئاً من العمل ومن المؤسسة ككل هذا راجع لعدم إشباع الحاجة إلى الانتماء و الولاء.

• اكتساب المعرفة:

إنّ هدف جهاز الإدماج المهني قد تحقق ولو نسبياً فيما يخصّ عملية ربط الشاب بوسط مهني جديد، الشيء الذي مكنه من اكتساب هوية مهنية (أجير مؤقت) عوض بطل سابقاً أو طالب شغل على الأقل ، فهي ترقية مهنية حتى ولو كانت مؤقتة لكنها ليست ترقية اجتماعية فالإحساس بتدني المكانة الاجتماعية في الوسط المهني وغياب الأفاق المستقبلية في المجتمع الأم وتضاؤل الفرص وفي بعض الأحيان انعدام البديل كلها مؤشرات تصب في خانة الإقصاء الاجتماعي معنى ذلك أنّ العلاقة التعاقدية الجديدة تظهر في أبسط صورة لها حيث يبدأ بعض الشباب المستفيد بتعلم بعض طرق العمل الإداري في الجامعة على سبيل المثال لا الحصر، لقد أكسبهم هذا احتكاكا بالعمل والحصول على الخبرة المهنية المطلوبة عادة في مسابقات التوظيف . كذلك تعلم بعض المهارات في استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال بالمنطق الاستهلاكي فقط ، لكن وفي المقابل نلاحظ استياء لدى البعض من عدم موافقة منصب العمل لتكوينهم أمام قلة فرص العمل وانعدام البدائل يقبل بعضهم بذلك حتى يتخلص من البطالة، ففي حالات عديدة يتم دمجهم في مناصب عمل أقل من مستواهم الدراسي كمؤشر على عدم مصداقية شهاداتهم ، نلمس كذلك عدم رضاهم عن العمل الممارس بل نرى أن بعضهم يقاوم أي ثقافة مهنية جديدة و لا يبدي أي نية لتحسين نوعية معارفهم .بل أكثر من هذا يعاد إنتاج الثقافة المحلية في المحيط المهني ، كما لمسنا لديهم طموح مهني محدود خاصة عندما يتصورون وجودهم في الجامعة بمثابة منطقة عبور إلى المجهول ، آفاق مستقبلية غامضة نتيجة الخوف من العودة إلى البطالة من جديد ، هذه الوضعية المؤقتة التي تعني عدم الاستقرار في منصب العمل مؤثر على طبيعة المعرفة

المكتسبة.

• الجانب الصحي:

يعتبر الجانب الصحي من أهم أبعاد التنمية البشرية و يعني خلو الإنسان من كل الأمراض الجسدية ,النفسية , الاجتماعية و العقلية مما يمكنه من أن يكون فاعلا في عملية التنمية

نلمس في هذا العنصر شقين أساسيين الأول يتمثل في الاستفادة من الضمان الاجتماعي من أجل اكتساب الحقوق مثلهم مثل باقي الموظفين الدائمين ، معنى ذلك اكتساب نوع من الحماية الاجتماعية خاصة في تعويض نفقات العلاج، بينما يرى البعض أنّ نظام الضمان الاجتماعي يعد مكسبًا دون الاستفادة منه لأنّ هناك أولويات أخرى سبق ذكرها، أمّا الشق الثاني يتمثل في الجانب الباثولوجي النفسي و الاجتماعي نعني به التذمر، اليأس، والقلق ممّا يخفيه لهم المستقبل خاصة عندما يتعلق الأمر بإمكانية العودة مرة أخرى إلى البطالة بعد انتهاء آجال العقد في هذا الصدد لاحظنا توتر في العلاقات المهنية مع الآخرين على سبيل المثال بين أعوان الأمن و بعض الطلبة ، أو بين بعض الإداريين و الاساتذة ، إضافة إلى كل هذا فان البعض منهم يشتغلون على الورق معنى ذلك أن القيمة الاستعمالية ضعيفة فهي ليست قوة منتجة بالمفهوم الماركسي كما ان أدائهم الوظيفي متدني للغاية لكن هذا الجو المضطرب راجع للوضعية الهامشية المعاشة في ظل تجربة جهاز الإدماج المهني ، ففي النهاية نجدهم يستسلمون للمنطق الديني المتمثل في القضاء والقدر. إن لم نقل الإيمان المطلق به من اجل تبرير وضعيتهم المهنية المؤقتة .

خلاصة

حاولنا من خلال هذا العمل تقديم رؤية تقويمية لميدان تشغيل الشباب في الجزائر من خلال التطرق في البداية إلى شرح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتنمية البشرية، الإقصاء الاجتماعي وسوق العمل، ثم تطرقنا فيما بعد إلى صقل هذه المفاهيم في تجربة جهاز الإدماج المهني للشباب كنموذج للتحليل، كشفنا من خلاله على أنّ الشباب المدمج في إطار هذه التجربة يعاني من إقصاء اجتماعي بفعل عدم وجود سياسة واضحة وفقا له تنتقل بهذا الشاب من مرحلة الإدماج المهني التي تعني بداية الاتصال مع الوسط المهني إلى مرحلة

أخرى أكثر أهمية وهي مرحلة الاندماج المهني الذي يعني تنشئة تنظيمية بمفهومها الواسع تعمل على نقل ثقافة المؤسسة، تحسين العلاقات المهنية مع جماعات العمل والمرؤوسين، ارتفاع في درجات الرضا عن العمل، تنمية روح الإبداع، زيادة الرغبة في البقاء عن طريق تفعيل الحوافز المادية والمعنوية. الشيء الذي يجعل هذا الشاب المدمج مهنيًا يفهم جيدًا الدور الذي يلعبه في التنظيم كي يصبح فاعلاً أساسياً في عملية التنمية لكن هذا الهدف لم يتحقق بعد كغيره من التجارب السابقة في ميدان التشغيل فشل جهاز الإدماج المهني في تحقيق أبعاد التنمية البشرية، لأنّ الشغل المؤقت ليس حلاً لمحاربة البطالة فبعد انتهاء آجال العقد غالباً ما يرجع الشاب إلى حالته السابقة لكن هذه المرة بطال ذي خبرة مهنية، على هذا الأساس فإنّ المعالجة لما هو آني بمنصب عمل مؤقتة هو تخدير للواقع من أجل شراء السلم الاجتماعي، كما أنّ هذه السياسة الموجهة إلى البطالين لا تضمن لهم مناصب عمل توافق طموحاتهم فهي ليست سياسة تشغيل بقدر ما هي سياسة تسيير البطالة.

التهميش

- 1- مصطفى طلبة : الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الأول، الدار العربية للعلوم، بيروت 2006، ص 477.
- 2- ابراهيم العيسوي: التنمية في عالم متغير (دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها، دار الشروق، مصر، ط2، 2001، ص 35.
- 3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1993، ص 03.
- 4- عبد الله تركماني ، التنمية المستدامة و امن الإنسان في البلدان العربية نقلا عن بلمدي رانيا، اثر السياسات التنموية في فرص العمل-حالة الجزائر- في النمو الاقتصادي و التنمية المستدامة في الدول العربية، مجموعة من المؤلفين، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات ،قطر، 2013، ص 46.
- 5- حازم البيلاوي، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، صندوق النقد العربي، دت، ص 79.

Mahamed Saib Musette : Exclusion sociale (une nouvelle théorie du social) ? 6-

.in Cread n°55 . 2001. P 45

.Ibid . p 45 7-

- 8- بوداود سالم وطبال رشيد: اشكاليات الفقر الحضري في :
(Chihab édition sous la direction de (Jeunesse, Ville et marginalité
.Hervés cellier et abla rouag Djenidi 2008.p 83
- 9- Donzelot.J) Face à la l'exclusion 1991 in Alban Goguel d'Allondans,) 9-
.l'exclusion sociale, Ed l'harmattan, Paris , 2003, p 45
- 10- Beitone (A) et all : Science sociales :3^{ème} éditions, Ed : Dalloz 2002, p 394
- 11- دافيد بياشو وآخرون: الاستبعاد الاجتماعي ت (محمد الجوهرى)، سلسلة عالم المعرفة،
الكويت، 2007، ص 08.
- 12- (ONS: (Activité, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2010 12-
.N°564. P02
- 13- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: مرسوم تنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع
الثاني 1429 هـ الموافق 30 أفريل 2008 متعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي
الشهادات، عدد 23، 2008، ص 03.
- 14- المرجع نفسه، ص 04.