

دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة في الجزائر

د.سلطان بلغيث / جامعة تبسة

ملخص:

إن دراسة موضوع سياسة التشغيل الوطنية في الجزائر من أهم المواضيع التي تمس شريحة هامة من المجتمع ألا وهو الشباب حاملي الشهادات، إذ كانت دراستنا لهذه الظاهرة من خلال دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة عن طريق برامج إدماج حاملي الشهادات وتهدف إلى الكشف عن حقيقة هذه البرامج ومدى نجاعتها ودورها في التنمية وبرز موافق الشباب من هذه البرامج، وتم وضع تساؤل يتمثل في هل برامج عقود ما قبل التشغيل حل ناجع للحد من مشكلة البطالة المتفشية بين حاملي الشهادات وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واختيار عينة تقدر بـ73 فردا من مجتمع البحث (بلدية تبسة) أي نسبة 50% من المجتمع الكلي، وتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال استمارة استبيان تتضمن 32 سؤال، ومن أهم النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة هو أن إقبال الشباب على برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف وذلك ليس لكفائتها بل للتمهيش الذي يواجهه الشباب داخل المؤسسات وهذا ما يعيق الحصول على منصب عمل دائم، بالإضافة إلى أن مختلف البرامج والعمل ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات هي مجرد حل مؤقت لا يحتوي على أي امتيازات تكميلية يمكن الاستفادة منها.

Abstract:

That the study of national employment policy in Algeria of the most important issues affecting an important segment of society, namely young graduates, as she was our study of this phenomenon through the role of employment policy in reducing the problem of unemployment through programs to integrate graduates and aims to reveal the truth of this programs and their effectiveness and their role in the development and stool OK young people from these programs, and developed the question is to do programs decades before operating a viable solution to reduce those problem of widespread unemployment among graduates relied on a descriptive analytical method and sample selection of 73 members of the research community (Municipality of Tebessa), comprising 50% of the community overall, was tested hypotheses of the study through the questionnaire includes 32 questions, the most important results obtained from this study is that the demand by young people to programs, the integration of graduates is due to the lack of an alternative to the recruitment process and this is not the efficiency of but for the marginalization faced by young people within the institutions and this is what hinders access to permanent jobs, as well as the various programs and work within the contract holders Chadat integration is just a temporary solution that does not have any privileges can be used complementary.

تحديد المفاهيم:

- سياسة التشغيل:

هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، و في إعداد و تكوين أفرادها، و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة و خاصة)، عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين.¹

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها: "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف المجالات و المناطق"²

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة والتي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، و سياسة التشغيل في دراستنا هذه تعني: كل انخراط للشخص لديه مؤهل علمي في نشاط منظم يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً تحت مظلة برنامج إدماج حاملي الشهادات.

وينطوي مفهوم سياسة التشغيل على مفهوم آخر لا يقل أهمية عنه وهو:

- برامج التشغيل:

هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة.³

وبرامج التشغيل في الجزائر هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات في عقود إدماج حاملي الشهادات التي تنتهجها الدولة من أجل خلق فرص عمل للقوى العاملة المؤهلة.

- التشغيل:

يعرفه الاجتماعيون بأنه: " مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية " ومنه فالتشغيل هو " نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجراً، سواء كان أجر أو ربح فائدة".⁴

أما لجنة الإتحاد الأوربي فتري بأن التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل و الخروج منه بكفاءات حالية تقيمه و باكتساب سلوك يتكيف و سوق العمل.⁵

التعريف الإجرائي:

التشغيل هو الإستراتيجية التي يتم من خلالها توظيف الإطارات الجامعية وفق إطار قانوني تهتم المؤسسات المكلفة بالتشغيل ومكاتب التوظيف بتسيير عملية تشغيل القوى العاملة".⁶

ومن مفهوم التشغيل لابد للتعرض لمفهوم التوظيف.

- التوظيف:

التوظيف عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة ما، قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية، ويكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد.⁷

والتوظيف هو عبارة عن سلوك تنتهجه الدولة الجزائرية قصد استقطاب اليد العمل للشغل مناصب العمل، إذ يكون ذلك بالحالة السياسية والاقتصادية لها.

- سوق العمل:

إن التعرض لمفهوم سوق العمل خطوة هامة وضرورية، نظرا لما لهذا المفهوم من أهمية وارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم، وخاصة بسياسة التشغيل ككل، وذلك لأن سوق العمل" هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، والذي يبحث فيه العمال عن العمل "وسوق العمل هو: " حصيلة مقابلة بين عرض و طلب العمل".⁸

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة للباحثة حود سعيدة، بعنوان برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية - دراسة ميدانية على خريجي جامعة مدينة بسكرة- وقد أنجزت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، بجامعة بسكرة، خلال السنة الجامعية 2006/2005.

1- معلومات بيليوغرافية:

وقد تمحورت مشكلة هذه الدراسة حول برامج التشغيل وما تقدمه من امتيازات مهنية و مالية وإدارية للقوى الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج، وكان السؤال الرئيسي الذي تم طرحه هو:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى الجامعية العاملة؟
و تدرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:
 - هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية العاملة ؟
 - هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى الجامعية العاملة ضمن إطارها؟
 - هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية ؟
- 2- المنهجية:**

ونظرا لتعدد برامج التشغيل المذكورة سالفا فإن هذا كان له الأثر في تحديد العينة ونوع المعاينة وكذا في حجمها وعلى هذا فقد تم تحديد نوع المعاينة بالطبقية وكان حجم العينة كالاتي:

- فئة عقود ما قبل التشغيل: 50 مفردة.
- فئة الشغل المأجور: 21 مفردة
- وكالة دعم وتشغيل الشباب: 13 مفردة.

و بهذا يكون حجم العينة 84 مفردة.

كان الاعتماد على المنهج الوصفي لهذه الدراسة من أجل التعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية، ضمن إطار برامج التشغيل الموجهة للفئة الجامعية، وذلك من خلال وصف الواقع المهني التعرف على الامتيازات الموجهة للفئات الجامعية، والتعرف على رأي هذه الفئات في واقعها المهني وهذا كون المنهج الوصفي يلائم طبيعة هذه الدراسة لأنه يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة المدروسة، كما توجد في الواقع بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيراً كيفياً وكمياً.

و طبعا استعملت الباحثة الأدوات المناسبة لهذا المنهج و هي:

- ✓ المقابلة: وقد استخدمت الطالبة هذه الأداة مع المسؤولين المكلفين بتسيير برامج التشغيل وتضمنت محاور تخص أهداف البرامج، سبب تعددها والنتائج المرجوة منها.
- ✓ الاستمارة: الأداة الرئيسية في البحث .

3- النتائج:

و بالنسبة للنتائج كانت كالتالي:

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف، و هذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود.

- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين من برامج التشغيل، على الرغم من أن المناشير الوزارية و المراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة و التخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة.

- عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، و لا للجهد المبذول من طرف أفراد العينة، و هذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في الوظيف العمومي، هذا بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل، يتم في مرحلة لاحقة تحويله لمستوى تشغيلي أفضل.

- إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعى القوى العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره بوضعه في إطاره التشغيلي الصحيح.

- إن عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية إحصائية؛ تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وبحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية و النفعية التبادلية بين الأفراد.

- جوانب الاستفادة:

كانت استفادتنا من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج من برامج التشغيل، مما سهل علينا التمييز بين مختلف هذه البرامج واختيار البرنامج الذي يمكننا إجراء الدراسة حوله، كما سيتم استخدام هذه الدراسة في مقارنة بيانات البحث وتدعيم النتائج المتوصل إليها والاستعانة بها عند تحليل النتائج، وكذلك سيتم الاستعانة بها في صياغة أسئلة الاستمارة.

الدراسة الثانية:

1- المعلومات البليوغرافية:

عبارة عن دراسة للطالبة: ليليا بن صويلح، بعنوان: " دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات - المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر" و قد أنجزت لنيل شهادة الماجستير

في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، و كان ذلك بقسم علم الاجتماع، جامعة عنابة خلال السنة الجامعية: 2002-2003.

وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول تحديد دور برامج تشغيل الشباب والتي تضم: المؤسسة المصغرة، وعقود ما قبل التشغيل والقرض المصغر في التخفيف من مشكلة البطالة وخلق مناصب عمل دائمة تكون موجهة بالخصوص لفئة الشباب البطال، مما يسمح بتطوير كفاءاته واستثمار قدراته، وقد تمت صياغة التساؤل المركزي كالتالي:

- ✓ ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات؟
و قد اشتق من هذا التساؤل تساؤلات فرعية على النحو التالي:
- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو سر تعددها؟
- ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟
- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث توازن في سوق الشغل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما وبطالة الشباب بوجه خاص؟

2- المنهجية:

و نظرا لطبيعة الموضوع، قسمت الباحثة المجتمع الكلي إلى فئات متجانسة معتمدة بذلك على مقياس أساسي يتعلق بنوع البرنامج المستفاد منه، وبالتالي كانت عينة البحث تحتوي على 92 مفردة موزعة على ثلاث فئات أو طبقات على النحو التالي:

1. فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل (55 فرد)
2. فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر (10 أفراد)
3. فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة (27 فرد)

وقد اعتمدت الطالبة على منهج تحليل الخطاب، و الذي اعتبرته الأنسب للدراسة، مع استعمال أدوات بحثية تمثلت في:

- الملاحظة بالمشاركة: وقد استعملت - حسب الطالبة- في ملاحظة سلوك و تصرفات المستفيدين من هذه البرامج، مما خلق نوعاً من الارتياح بين الطالبة و عينة البحث، وهو ما سهل عملية جمع البيانات و المعلومات.
- السجلات والوثائق: لقد شكل الاعتماد على هذه الأداة مادة أساسية لجمع البيانات وقد استخدمت هذه الأداة من خلال الإطلاع على الجرائد الرسمية، المراسيم التنفيذية والمناشير الوزارية المتعلقة بإنشاء مختلف برامج التشغيل.
- المقابلة: كان الاعتماد على هذه الأداة و تطبيقها على مرحلتين:

* في المرحلة الأولى: تم إجراء مقابلات حرة في شكل حوارات و مناقشات حول موضوع برامج تشغيل الشباب، وتم ذلك أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية، و أجريت مع المسؤولين والمديرين كمدير مندوبية تشغيل الشباب و مدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

* خلال المرحلة الثانية: تم توجيه المقابلات وجعلها مقننة بالاعتماد على دليل مقابلة موجه للمسؤولين على برامج التشغيل، وقد تضمن دليل المقابلة ست أسئلة مفتوحة للإجابة على تساؤلات الدراسة مع اختلاف الأسئلة من برنامج لآخر.

3- النتائج:

و بالنسبة لنتائج الدراسة توصلت الطالبة إلى:

- محدودية برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل و خلق مناصب شغل وبالتالي مساهمته مساهمة ضئيلة في إحداث توازن على مستوى سوق الشغل.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب و غياب إمكانية واضحة لترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.
- بالنسبة للقرض المصغر، أظهرت النتائج محدودية هذا البرنامج في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك، مما يدعو إلى إعادة النظر في الممارسات البنكية

جوانب الاستفادة:

يتفاوت استخدام الباحث للبيانات المتضمنة في بحوث سابقة بتفاوت الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه من هذا الاستخدام. و بالنسبة لهذه الدراسة استخدمناها في تصميم خطة البحث و الاستعانة بالجانب النظري الذي احتوته الدراسة، و خاصة فيما يتعلق بسياسة التشغيل، كما ستم الاستعانة بأسئلة المقابلة لتصميم أسئلة استمارة دراستنا.

الدراسة الثالثة:

1- المعلومات الجغرافية:

دراسة للطالبة: سميحة يونس، بعنوان اتجاه خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل الوطنية - دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل بمدينة بسكرة - لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية الموارد البشرية بجامعة بسكرة و ذلك خلال السنة الجامعية 2006/2007.

وتتمحور إشكالية هذه الدراسة حول آراء خريجي الجامعة حول برامج التشغيل التشغيل الوطنية و ما مدى قدرة هذه البرامج على تجسيد أهدافها على ارض الواقع وكانت صياغة السؤال الرئيسي لهذا البحث كالآتي:

✓ ما هي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟

و تدرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو أهداف سياسة التشغيل؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل CPE؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل والتخصصات الجامعية؟

2- المنهجية:

أما في ما يخص عينة البحث فقد اعتمد الباحث طريقة العينة العشوائية البسيطة وفق أسلوب القرعة و الأرقام العشوائية، وقد تم اختيار نسبة 10 % من مجتمع البحث المكون أساسا من 878 فردا من خريجي الجامعة العاملين في برنامج CPE بمدينة بسكرة خلال سنة 2005، ليصبح العدد: 88 فرد.

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة كان المنهج المسحي هو الأنسب لدراسة، والذي يعتبر فرع من فروع المنهج الوصفي. مع الاستعانة بمجموعة من الأدوات المنهجية لجمع البيانات و هي كالآتي:

-الاستمارة: تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات، و نظرا لطبيعة الدراسة كان لابد من بناء مقياس لقياس اتجاهات أفراد العينة، و قد تم بناء المقياس على طريقة ليكرت.

3- النتائج:

- يمثل التعليم العالي أو الجامعي استثمارا و رأس مال بشري لا يمكن الاستغناء عنها في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.
- ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة المؤهلة.
- تشبع سوق العمل بالإطارات و الخبرات الجامعية، فالبطالة تترصد معظم خريجي الجامعة.

-المحدودية الزمنية والمادية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب خريجي الجامعات، وغياب إمكانية ترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج.

-عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية للمستفيدين منها، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة، حتى ولو كانت هذه المناصب في إطار مناصب مؤقتة.

-عدم ملائمة الأجور المخصصة في إطار هذه البرامج للمستوى العلمي ولا للجهود المبذولة.

جوانب الاستفادة:

تمت الاستفادة من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج من برامج التشغيل، والذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي وبين البرامج الموجهة إلى باقي الفئات على الرغم أنها لم تختص في دراستها.

6- إجراءات الدراسة

1- مجالات الدراسة:

1-1- المجال المكاني:

مجتمع الدراسة ممثل في بلدية تبسة التي تعمل على وضع مخططات تنموية تخص البلدية على المدى القصير والمتوسط والطويل أخذاً بعين الاعتبار برنامج الحكومة .

2-2- المجال الزمني:

أ- الدراسة الاستطلاعية :

نظراً لكون الموضوع يدور دور سياسة التشغيل للحد من مشكلة البطالة من خلال برامج التشغيل الموجهة لحاملي الشهادات وكانت هذه الدراسة الاستطلاعية بالنسبة للبلدية من 2012/04/17 - 2012/04/30 وكانت هذه الزيارات من أجل تحقيق هدفين :

1. التعرف على برامج التشغيل الخاصة بحاملي الشهادات من أجل تحديد عدد الفئات التي ستنقسم لها عينة البحث .

2. الحصول على الإحصائيات بالقوى العاملة ذات حاملي الشهادات ضمن برامج التشغيل من أجل تحديد عدد مفردات العينة .

ب- الدراسة الميدانية:

من خلال التعرف على ميدان الدراسة وجمع المعلومات الكافية ومعرفة عدد العاملين بالمؤسسة مجال الدراسة، تم العمل على توزيع

الاستمارات وذلك لاختبار فرضيات الدراسة بعد إجراء عملية التحكيم لاستمارة الدراسة من قبل مجموعة من الأساتذة، وكان توزيع هذه الاستمارة على يومين من 2012/06/05 إلى 2012/06/06 .

1-3- المجال البشري:

أ- تحديد مجتمع البحث :

على ضوء موضوع هذه الدراسة التي تدور دور سياسة التشغيل في الحد من مشكلة البطالة وذلك من خلال عقود إدماج حاملي الشهادات، فإن الإطار العام للمجتمع البحث في- بلدية تيسة - هو القوى العاملة من حاملي الشهادات المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار:

- عقود حاملي الشهادات

- عقود ما قبل التشغيل

ب- تحديد العينة :

1- تعريف العينة: تم اختيار العينة من كل طبقات إدماج حاملي الشهادات ببلدية تيسة، عبر حصرها في طبقات حيث قدر العدد الإجمالي ب 146 عامل يتوزعون على:

-عقود إدماج حاملي الشهادات: 110 عامل.

-عقود ما قبل التشغيل: 36 عامل.

2- اختيار العينة:

العينة = $146 \times \frac{100}{50} = 73$.

أي يقدر أفراد العينة ب 73 فرد.

3- المنهج المستخدم:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، من أجل التعرف على واقع سياسة التشغيل ودورها في الحد من مشكلة البطالة، وذلك ضمن إطار برامج التشغيل الموجهة لفئة حاملي الشهادات ، وذلك من خلال وصف الواقع المهني والتعرف على الامتيازات الموجهة لهذه الفئات، وهذا كون المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة المدروسة الوصفي يلائم طبيعة هذه الدراسة. كما توجد في الواقع بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنه تعبيرا كفيما وكما عليه قد يتم وصف واقع تشغيل القوى العاملة - حاملي الشهادات - بطريقة كمية وتتم ترجمتها والتعبير عنها كفيما.

4- أدوات جمع البيانات:

هناك تعدد و تباين في أدوات الحصول على المعلومات، غير أن الباحث عليه أن يختار من هذه الوسائل واحدة أو أكثر للحصول على البيانات اللازمة التي يحتاج إليها في دراسته من كافة الجوانب المتعلقة بمشكلة البحث، لذلك اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

1-4- الاستبيان:

7- عرض وتحليل البيانات

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

المجموع	عقود الإدماج			عقود ما قبل التشغيل		البيانات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
%20.55	15	%16.44	12	%4.11	3	ذكر
%79.45	58	%58.91	43	%20.54	15	أنثى
%100	73	%75.35	55	%24.65	18	المجموع

إن هذا الجدول يوضح مشاركة الأفراد حسب الجنس في العمل في إطار برامج إدماج حاملي الشهادات إذ نجد أن النسبة الأكبر متمركزة في الإناث لكل من الفئتين وذلك بنسبة %79.45 فبالنسبة لعقود ما قبل التشغيل تمثل 20.54 % وعقود الإدماج تمثل 58،91 %، وهذا ما يدل على تغير الدور الذي تلعبه المرأة في الوقت الحالي وهذا راجع إلى جملة التطورات الحاصلة على الواقع.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

المجموع	عقود الإدماج			عقود ما قبل التشغيل		البيانات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
%21.92	16	%15.07	11	%6.85	5	[24-20]
%49.32	36	%42.47	31	%6.85	5	[29-25]
%28.76	21	%17.81	13	%10.95	8	[34-30]
%100	73	%75.35	55	%24.65	18	المجموع

يوضح هذا الجدول نسبة مشاركة الأفراد في العمل في برامج إدماج حاملي الشهادات حسب السن، حيث انه يشترط التسجيل في كل من عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج أن يتراوح السن ما بين 19-35 سنة، حيث نجد أن أكبر نسبة 10.95 % الخاصة بعقود ما قبل التشغيل تمثل الفئة 30-34، و أكبر نسبة تخص عقود الإدماج تقدر ب 42.47 % تمثل فئة 25-29، كما نلاحظ نسبة ضئيلة بالنسبة لفئة 20-24 وهذا ما يدل على كون المحفزات التي تطرحها هذه العقود ليست عامل جذاب ليد العاملة الباحثة على العمل، بالإضافة إلى مجموع نسبة الفئتين 25-29 و 30-34 توضح أنها لجأت لهذا العمل في هذا النوع من العقود بعد قضاء مدة طويلة في البطالة.

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أعزب	11	15.06%	41	56.17%	52	71.23%
متزوج	7	9.59%	12	16.44%	19	26.03%
أرمل	/	/	2	2.74%	2	2.74%
مطلق	/	/	/	/	/	/
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

هذا الجدول يوضح معطيات على الحالة العائلية الخاصة بأفراد العينة وذلك ضمن أربعة متغيرات، موضحة في الجدول حيث نلاحظ نسبة 71.23% من أفراد العينة عزاب سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل أو عقود الإدماج وهذا ما يدل على عدم الاستقرار من الناحية المهنية وحديثه التخرج وهذا مما أدى إلى رفع سن الزواج خاصة بالنسبة للإناث مقارنة بالذكور، فالدخل المرصود من كلا البرنامجين لا يساهم في تأهيل واستعداد الفرد للزواج.

الجدول رقم (04) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
جامعي	6	8.22%	18	24.66%	24	32.88%
تقني سامي	5	6.85%	13	17.81%	18	24.66%
تقني	7	9.58%	24	32.88%	31	42.46%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

وفقا للمعطيات التي يقدمها هذا الجدول حسب توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي نجد أن النسب متقاربة حيث أن نسبة الجامعيين تقدر ب 32.88 %، ونسبة التقني السامي تقدر ب 24.65 % أما بالنسبة تقدر ب 42.46 % وهذا ما يدل على وجود فرص مناسبة ومتكافئة في عملية التشغيل سواء في إطار عقود الإدماج أو عقود ما قبل التشغيل والاستفادة من هذه البرامج على حد سواء .

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التخرج

المجموع	عقود الإدماج		عقود ما قبل التشغيل		البدائل	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
15.07%	11	9.59%	7	5.48%	4	2002-2000
13.71%	10	9.59%	7	4.12%	3	2005-2003
35.61%	26	24.66%	18	10.95%	8	2008-2006
35.61%	26	31.51%	23	4.10%	3	2011-2009
100%	73	75.35	55	24.65%	18	المجموع

إن الجدول يوضح سنوات التخرج بالنسبة للأفراد المبحوثين، وحسب النتائج المتحصل عليها نجد أن من الفئة 2008-2006 و 2001-2009 نفس النسبة وتقدر ب 35.61 % وهذا ما يدل على زيادة في نسبة المتخرجين والمتحصلين على الشهادات على اختلاف مراكز التكوين والجامعات، بالإضافة إلى وجود مجموعة من الأفراد رغم تحصلهم على الشهادة منذ سنة 2000، إلا أنهم لا يزالوا يعملون في إطار العقود وعدم وجود فرص عمل حقيقية وثابتة، هذا يدل على المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في البطالة رغم عمله.

الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الالتحاق بالعمل

المجموع	عقود الإدماج		عقود ما قبل التشغيل		البدائل	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
9.57%	7	6.85%	5	2.74%	2	2002-2000
5.47%	2	1.37%	1	4.10%	3	2005-2003
34.24%	25	23.29%	17	10.95%	8	2008-2006
50.68%	37	43.84%	32	6.84%	5	2011-2009
100%	73	75.35%	55	24.65%	18	المجموع

يوضح هذا الجدول توزيع أفراد العينة حسب تاريخ الالتحاق بالعمل فمن خلال إجابات المبحوثين نجد أن أكبر نسبة ما بين سنة 2009 إلى غاية 2011 وهذا راجع إلى جملة الإصلاحات الحاصلة على برامج التشغيل والتي فتحت المجال أمام نسبة كبيرة من خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين، وكذلك نجد أن ما بين 2006 إلى غاية 2008 النسبة تقدر ب 34.24 %، بينما خلال الفترة 2000-2005 لا تتعدى النسبة 15 % وهي نسبة جد ضعيفة مقارنة بالسنوات التالية وهذا راجع إلى عدم الاهتمام ببرامج التشغيل وتهميش فئة الشباب المتقرف .

المحور الثاني: الإقبال على برنامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.

الجدول رقم (7): يوضح رضا العامل على العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	8	10.95%	20	27.40%	28	38.35%
لا	10	13.70%	35	47.95%	45	61.65%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

كما يوضح الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين (61.65%) اقرؤا بعدم رضاهم عن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و عقود إدماج حاملي الشهادات، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالمبحوثين الذين اقرؤا برضاهم عن العمل وتقدر نسبتهم بـ 38.35 % وكان سبب عدم رضاهم عن العمل هو أن هذه البرامج لا تراعي تخصصاتهم خلال عملية التوجيه إلى المؤسسات.

الجدول رقم (8): يوضح جدية برامج عقود ما قبل التشغيل.

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	9	12.32%	19	26.03%	28	38.35%
لا	9	12.32%	36	49.32%	45	61.64%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول جدية العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل وعقود إدماج حالي الشهادات، حيث أن إجابة المبحوثين كانت توحى بعدم جدية العمل فعن طريق هذه البرامج و تقدر نسبتهم بـ 61.65% وهذا راجع إلى أن المؤسسة لا توكل لهم أي مهام ذات أهمية بالإضافة إلى أن عددهم في المؤسسة يفوق العدد المطلوب، بينما كانت إجابة البقية تقرر برضاهم عن العمل و كانت نسبتهم 38.35%.

الجدول رقم (9): يوضح سبب العمل في إطار إدماج حاملي الشهادات و عقود ما قبل التشغيل

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
اكتساب خبرة مهنية	7	6.60%	10	9.43%	17	16.03%
معرفة الحياة العملية	2	1.88%	11	10.37%	13	12.25%
من أجل الراتب	3	2.82%	18	16.98%	21	19.08%
عدم وجود فرص عمل حقيقية	5	4.71%	16	15.09%	21	19.08%
اعتمادها كخطوة للحصول على منصب عمل ثابت	6	5.65%	19	17.92%	25	23.57%
المجموع	32	30.18%	74	69.82%	106	100%

يوضح هذا الجدول سبب إقبال خريجي الجامعات و المعاهد للعمل في إطار هذه البرامج، حيث أن تقريبا ربع العينة أي بنسبة 23.57% أكدوا أنهم يعملون عن طريق هذه البرامج بغاية الحصول على عمل دائم عن طريق الإدماج المباشر من المؤسسة و تساوت النسبة بين الذين أكدوا أنهم يعملون من أجل الراتب والذين لم يجدوا فرص عمل أخرى أي 19.08% بينما صرح الباقي أنهم من أجل اكتساب الخبرة ومعرفة الحيات العملية بنسبة (28.28%)

الجدول رقم(10): يوضح انسجام التخصصات التي يتم فيها التكوين مع متطلبات سياسة التشغيل

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	8	10.95%	18	24.66%	26	35.61%
لا	10	13.70%	37	50.69%	47	64.39%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول مدى انسجام تخصصات التكوين مع متطلبات سياسة التشغيل حيث نجد أن أكثر من نصف المبحوثين أكدوا على عدم وجود تناسق بين ما تلقوه خلال عملية التكوين وبين متطلبات الميدان حيث

تقدر نسبتهم في ذلك ب 64.39% إذ انه خلال زيارة ميدان الدراسة (البلدية) اتضح أن معظم العاملين فيها أصحاب تخصصات

(حقوق، أدب عربي، رياضيات، بيولوجيا...) في حين أن البعض اقرؤا بملائمة التخصصات التكوينية مع ميدان العمل، حيث تقدر نسبتهم ب 35.61% و كان اغلبهم أصحاب تخصصات تقني سامي في الإعلام الآلي وتقني سامي في الموارد البشرية... الخ

المحور الثالث: المعايير والإجراءات المعمول بها والتي تعيق عملية التوظيف

الجدول رقم (11): يوضح مدة العقد واكتساب الخبرة

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	8	10.95%	36	49.32%	44	60.27%
لا	10	13.70%	19	26.03%	29	39.73%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

إن الوظيفة أو العمل هي العنصر الوحيد الذي يتيح الفرصة للتطبيق الفعلي لما يتلقاه الفرد أثناء التكوين وهو ما يسمى بالخبرة، وهذا الجدول يوضح إمكانية اكتساب الخبرة من خلال مدة العقد، إذ نجد أن المبحوثين اقرؤا على وجود إمكانية لذلك وذلك من خلال نسبة تقدر ب 60.27 %، إلا أن العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل وأكثر من نصف أفراد هذه الفئة يقرؤن بعدم وجود إمكانية لاكتساب الخبرة وهو ما تمثله نسبة 13.70 % وهذا راجع لطبيعة العقد في حد ذاته .

الجدول رقم(12): يوضح مدة العقد وتحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	5	6.85%	20	27.40%	25	34.25%
لا	13	17.80%	35	47.95%	48	65.75%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

إن هذا الجدول يوضح دور مدة العقد في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وفقا لبرامج إدماج حاملي الشهادات سواء في إطار عقود ما قبل

التشغيل أو عقود الإدماج مع اختلاف قيمة الأجر، فإن ذلك لا يساهم في تحسين الأوضاع وهذا ما تأكده نسبة 65.75 % من إجابات الباحثين وهذا راجع إلى تأخر في دفع الأجور في الوقت.

الجدول رقم (13): يوضح ملائمة منصب العمل مع التخصص

البدايل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	6	%8.22	18	%24.66	24	%32.88
لا	12	%16.43	37	%50.69	49	%67.12
المجموع	18	%24.65	55	%75.35	73	%100

إن العمل ضمن التخصص العلمي أو المؤهل العلمي للفرد هو من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها حتى يتسنى لخرجي المعاهد والجامعات ومراكز التكوين تطبيق ما تحصلوا عليه ميدانيا، لكن هذا الجانب أصبح بعيد المنال وهذا راجع للبطالة و قلة مناصب الشغل وأصبح الحصول على العمل هو أول هدف قبل التعرف على طبيعته وهذا ما تأكده النتائج حيث نسبة إجابة الباحثين على عدم توافق المنصب مع التخصص تقدر بـ 67.12 % أي أكثر من نصف الأفراد لا يعملون وفق التخصص .

المحور الرابع: عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت

الجدول رقم (14) : يوضح اعتماد العمل عن طريق عقود ما قبل التشغيل و إدماج حاملي الشهادات كخطوة للحصول على عمل دائم.

البدايل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	11	%15.06	18	%24.66	28	%39.72
لا	7	%9.59	37	%50.69	43	%60.28
المجموع	18	%24.65	55	%75.35	73	%100

يوضح هذا الجدول مدى اعتماد المتعاقد في إطار عقود ما قبل التشغيل و إدماج حاملي الشهادات على العمل في هذه البرامج للحصول على عمل دائم، حيث أن نظرة الباحثين لهذه النقطة كانت نظرة تفاؤلية مبرهنين

ذلك ببداية تنفيذ الإصلاحات الحديثة والتي تشمل زيادة الأجر وتمديد مدة العقد و إدماج العاملين قبل انتهاء مدة العقد، وكانت نسبتهم تقدر ب 60.28% بينما أكد باقي العينة بنسبة 39.72% عكس ذلك.

الجدول رقم (15): يوضح إمكانية تجديد العقد فور انتهائه

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	16	21.91%	46	63.02%	62	84.93%
لا	2	2.74%	9	12.33%	11	15.07%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول إمكانية تجديد العقد فور انتهائه في إطار عقود ما قبل التشغيل و عقود إدماج حاملي الشهادات، إذ نجد أن المناشير الوزارية تقر بإمكانية تجديد العقد و ذلك من خلال موافقة المؤسسة المستخدمة، و هذا ما تبرهن عليه نسبة 84,93% في حين نجد نسبة 15,07% اقروا بعدم وجود فرصة لتمديد العقد والأسباب توضح في الجدول اللاحق.

إن الباحثين الذين اقروا بعدم إمكانية تمديد العقد فور انتهائه راجع إلى عامل الوساطة التي يفقدونها و التي أصبحت من الضروريات للحصول على فرصة عمل، وهذا ما تؤكدته نسبة 63,63% بالإضافة إلى شروط العقد الذي يبرمه الفرد مع المؤسسة الذي يشترط فيه مدة زمنية معينة غير قابلة للتمديد تقدر نسبة ذلك من خلال إجابة الباحثين 36,36%

الجدول رقم (16): يوضح فعالية برامج إدماج حاملي الشهادات

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	11	15.06%	27	36.99%	38	52.05%
لا	7	9.59%	28	38.36%	35	47.95%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول فاعلية برامج إدماج حاملي الشهادات من وجهة نظر الباحثين حيث بلغت نسبة المصرحين بفاعليته أكثر من النصف أي 52,05% بينما صرح الباقي بعدم فاعليته أي بنسبة 47,95% و هذا بسبب عدم كفاية الراتب و التأخر في دفعه و عدم مراعاة التخصصات في التوجيه والتعيين في المناصب.

الجدول رقم (17): يوضح إمكانية وجود فرصة لتسوية وضعيات الشباب المنخرط في هذا البرنامج.

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	11	15.06%	34	46.58%	44	61.64%
لا	7	9.59%	21	28.77%	29	38.36%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول إمكانية وجود فرصة لتسوية وضعيات الشباب العاملين عن طريق هذا البرنامج، حيث نجد أن الإجابة على هذا السؤال كانت تفاؤلية حيث بلغت نسبة المجيبين بنعم ب 61.64% وذلك لان سقف الأمل مرتفع من أجل أن تكون هذه المعلومات بوابة للحصول على وضع مهني قار من خلال الاستفادة من منصب شغل دائم، و نسبة المصرحين انه لا يمكن تسوية وضعياتهم ب 38.36% و السبب أن عقودهم قاربت على الانتهاء و لم يسمح لهم بتمديدتها.

الجدول رقم (18): يوضح إمكانية تحول العقود إلى وظيفة دائمة

البدائل	عقود ما قبل التشغيل		عقود الإدماج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	9	12.32%	25	34.25%	34	46.57%
لا	9	12.32%	30	41.10%	39	53.43%
المجموع	18	24.65%	55	75.35%	73	100%

يوضح هذا الجدول إمكانية تحول العقود إلى وظيفة دائمة حيث كانت نسبة المصرحين بذلك تقدر ب 46.57% و هذه نسبة معتبرة، إذ أن أكثر من نصف العاملين عن طريق إدماج حاملي الشهادات منتظرين فرص إدماج من المؤسسة، بينما صرح الباقي باستحالة الأمر بنسبة 53.43%.

8- تحليل نتائج الفرضيات

8-1- نتائج الفرضية الأولى:

معظم العاملين المنخرطين في إطار عقود ما قبل التشغيل وعقود إدماج حاملي الشهادات، اتجهوا إليها بفعل غياب بديل لعملية التوظيف، وهذا ما يؤكد عدم رضاهم عن العمل في كلا البرنامجين وعدم جدية العمل، بالإضافة إلى أن العمل في هذه البرامج لا يلبي لهم الكثير من الحاجات ويبقى السبب الوجيه وراء اتجاههم للعمل عن طريق هذه البرامج هو اعتمادها كخطوة لا بد منها للحصول على منصب عمل. وبالتالي فان الفرضية التي مفادها أن برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف قد تحققت الفرضية نسبيا.

8-2- نتائج الفرضية الثانية:

من خلال النتائج المتحصل عليها من تحليل بيانات الجداول الخاصة بالمحور الثاني من الاستمارة الخاص بالفرضية الثانية والتي تقي بان المعايير والإجراءات المعمول بها تعيق عملية التوظيف تبين ام مجملها لا تعيق هذه العملية وذلك راجع إلى:

- أسس الاختيار حيث انه تتم مراعاة حاجة المؤسسة المستقبلية مسبقا لتوجيه المتعاقدين وذلك بنسبة 41.91 %، وهذا لا يلغي عامل الوساطة الذي يلعب دور كبير وهذا ما تؤكدته نسبة إجابات المبحوثين ب 25.85 % أي ما يعادل ربع أفراد العينة .
- كما أن السن لا يعتبر عائق في عملية التوظيف ومعظم المبحوثين أكدوا على أن مدة العقد تكفي لاكتساب الخبرة لكن لا تعمل على تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للفرد بالشكل المرغوب.
- وبالإضافة إلى أن ساعات العمل تكافئ الجهد المبذول وهذا راجع إلى عدم توظيف العاملين حسب التخصص. وبالتالي الفرضية لم تتحقق.

8-3- نتائج الفرضية الثالثة:

على الرغم من أن هذه البرامج لا تلي كل مطامح الشباب إلا أنها توفر بديل لمنصب شغل مؤقتا أي لم يتم إدماج أي متعاقد خلال خمس سنوات سابقة هذا من جهة، أما من جهة أخرى لا يمكن نفي بعض الإصلاحات مثل رفع الأجر من 12 ألف دينار جزائري إلى 15 ألف دينار جزائري بالإضافة إلى تمديد مدة العقد إلى 3 سنوات للمتحصلين على شهادة ليسانس على خلاف التقني والتقني سامي، لم تلحقهم أي زيادة في الأجر هذا للعاملين عن طريق وكالة التشغيل الوطنية أما العاملين عن طريق مديرية النشاط الاجتماعي فلم تلحقهم أي زيادة في الأجر على مستوى مختلف الشهادات .

وبالتالي تحققت الفرضية أي أن عقود التشغيل مجرد حل مؤقت لامتناس أزمة البطالة ولا يحتوي على أي امتيازات تكميلية لتفعيل العقد وتحويله إلى منصب شغل دائم.

9- النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما توصلنا إليه في هذه الدراسة، والتي تؤكد أن الإقبال على برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف وذلك ليس لكفاءتها أو لجديتها في توجيه وتوزيع المناصب، إذ أن اغلب الأفراد العاملين عن طريق هذه البرامج لا يعملون ضمن

الاختصاصات بالإضافة إلى التهميش الذي يواجهونه داخل المؤسسات بسبب منعهم بالقيام بأي مهام هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهذا العمل لا يغطي أي حاجة من حاجاتهم غير أن السبب الوحيد من العمل ضمن هذه البرامج هو الحصول على مناصب عمل دائمة .

بما أن هذه البرامج المقدمة للإدماج حاملي الشهادات ثم اللجوء إليها لعدم وجود فرص عمل حقيقية بالإضافة إلى تلك البطالة التي يعاني منها معظم الشباب الحاصل على شهادة سواء من مراكز التكوين أو من المعاهد أو الجامعات كلهم على حد سواء يعانون من هذه الظاهرة وهذا يدل على عدم قدرة السياسات التي تتبعها الدولة للتخفيف من حدة البطالة، ورغم من كل التطورات الحاصلة على الساحة ومجمل الإصلاحات والتوصيات التي طرحتها الدولة مؤخرا إلا أنها لم تقنع الشباب بجديتها، فالنتائج المتحصل عليها تؤكد بان مختلف البرامج والعمل ضمن العقود سواء ما قبل التشغيل أو الإدماج هي مجرد حل مؤقت لا يحتوي على أي امتيازات تكميلية يمكن الاستفادة منها.

10- تحليل و مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

من خلال النتائج المتحصل من هذه الدراسة التي تؤكد أن الإقبال على برامج إدماج حاملي الشهادات راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف و ما يبرهن ذلك عدم رضا العاملين عن العمل في هذه البرامج بسبب عدم مراعاة التخصصات العلمية خلال عملية التوظيف، و التهميش الذي يواجهونه داخل المؤسسات بسبب منعهم من القيام بأي مهام.

بالإضافة إلى أن العمل في هذه البرامج لا يلبي لهم بعض حاجات ولكن هذا لا ينفي أنه يكسبهم وضعاً اجتماعياً، و يبعدهم عن الضغوطات النفسية الناجمة عن البطالة، وهذا ما توافق مع الدراسة السابقة الأولى والدراسة السابقة الثالثة المدرجتين في البحث، والتي كانت من أبرز نتائجهما:

- عدم مراعاة برامج التشغيل التخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من هذه البرامج، بالرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة، بالإضافة إلى عدم ملائمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي وللجهد المبذول من طرف أفراد العينة، على الرغم من أنها تعمل وفق النظام السياسي المعمول به في التوظيف العمومي -

- كما انه طرأت مجموعة من الإصلاحات والتطورات على نظام هذه البرامج والمتمثلة في زيادة الأجور، وتمديد مدة العقد، وهذا ما تبين عكسه في الدراسة السابقة الثانية والدراسة الثالثة وكان من ابرز نتائجها محدودية مدة عقود التشغيل والتدني في الجور، وعدم وجود أي إصلاحات على ساحة التشغيل، هذا من جهة ومن جهة أخرى فان البرامج هي مجرد حل مؤقت ولا يحتوي على أي امتيازات تكميلية لتفعيل عقود العمل وهذا ما تتفق فيه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المدرجة في البحث.

11- توصيات واقتراحات:

- بذل مزيدا من الجهود لخلق توازن بين طبيعة الوظائف المعروضة وبين الشهادات والتخصصات وتوفير مناصب عمل تتناسب والتخصصات العلمية.
- أن لا تكون هذه البرامج غاية في حد ذاتها، بل تكون لها أهداف وتسعى إلى تحقيقها
- الاهتمام بمتابعة أشكال تحديد الوظائف بحيث نجد أن العامل ضمن إطار عقود العمل لكل الوظائف لكل وظيفة له جانب أي لا يوجد عنصر تحديد المهام فالمنصب المذكور في محضر التنصيب ليس النصب الحقيقي الذي يشغله العامل وهذا يؤدي إلى استغلال لحد كبير للقدرات العامل وتشتيتها.
- فتح المجال للاستثمار في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. لأن معظم الوظائف في الدول المتقدمة 80% موجود في منشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة.
- ترشيد الإنفاق ومحاربة الفساد.
- وضع إستراتيجية بعيدة المدى للتنسيق بين مراكز التكوين والمحيط الاقتصادي والاجتماعي والانفتاح على البيئة، بغرض إحداث التلاؤم بين التكوين وفرص العمل التي يتطلبها الواقع، مع التركيز على عمليات التدريب والتأهيل المستمر قصد التكيف مع مستجدات المحيط الاقتصادي.
- تنويع برامج استقطاب وتشغيل الشباب.

الهوامش:

- 1- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، ط2، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص35
- 2- ميشال مان، ت عدنان مختار الهواري، سعد عبد العزيز مصلوح، موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص 98
- 3- عدنان أبو مصلح، مرجع سابق، ص ص 12-15.
- 4- أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 37.
- 5- أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 102
- 6- سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990، ص 43
- 7- محمد عاطف غيث و آخرون، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص65
- 8- المرجع نفسه، ص 67.