

بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب لمعالجتها

أ.د/ عبد العزيز بوودن
أ / منومس مريم
قسم علم الاجتماع - جامعة قسنطينة 2

الملخص :

يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على واقع بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، أسبابها آثارها ومحاولات الدولة لتحقيق الإدماج المهني لأولئك الخريجين. من خلال استحداث جهاز تشغيل المتمثل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، في إطار إستراتيجية تشغيل تعتبرها فعالة. لكن مع التدفق الهائل لطالبي العمل من خريجي الجامعات تبقى هذه البرامج حولا مؤقتة لن تبلغ هدفها في القضاء على هذا النوع من البطالة، وهو ما أثر على سوق العمل في الجزائر الذي أصبح يشهد انكماشا في توفير مناصب عمل قارة لخريجي الجامعات.

الكلمات المفتاحية: البطالة، بطالة خريجي الجامعات، الوكالة الوطنية للتشغيل، جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

Résumé :

Cet article vise à faire la lumière sur la réalité du chômage des diplômés universitaires en Algérie, ses causes et les effets des tentatives de l'État pour réaliser l'intégration professionnelle de ces diplômés grâce à l'introduction d'une procédure innovante du dispositif d'insertion professionnelle, dans le cadre de l'exécution d'une stratégie jugée efficace. Mais devant l'afflux massif et continu des diplômés demandeurs d'emploi ; ces programmes demeurent des solutions temporaires ne pouvant atteindre leurs objectifs à savoir éliminer ce type de chômage, dont l'impact sur le marché du travail en Algérie se heurte à des difficultés à fournir des postes de travail à ces diplômés universitaires.

Les mots clés: le chômage, le chômage des diplômés universitaires, l'Agence Nationale de l'Emploi(ANEM) , Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)

تمهيد

تشير نتائج الدراسات و الأبحاث الميدانية وكذا الواقع الحياتي اليومي الملموس إلى تزايد نسب البطالة إذ نجدها تحتل مركز الصدارة في مختلف دول العالم، فنجد ما يقارب مليار عاطل عن العمل على الساحة العالمية وهو ما يوازي 30% من قوة العمل في العالم يتوزعون بنسب متباينة على مختلف أنحاء المعمورة⁽¹⁾ إذ تمثل البطالة إحدى التحديات الكبرى التي تواجه البلدان العربية لآثارها الاجتماعية والاقتصادية الخطيرة، حيث وصفت منظمة العمل العربية الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بالأسوأ بين جميع مناطق العالم دون منازع وأنه في طريقه لتجاوز الخطوط الحمراء ويجب على الاقتصاديات العربية رفع معدل نموها الاقتصادي من 3% إلى 7% واستحداث ملايين فرص عمل سنويا، حتى تتمكن من التغلب على هذه المشكلة الخطيرة، ليس في العالم العربي فحسب بل حتى في الجزائر . أين لم تعد البطالة بحاجة لإثبات وجود لأن ارتفاع نسبها مس كل الفئات الاجتماعية ولا سيما حاملي الشهادات، (انظر الملحق) فأصبح بذلك هذا النوع من البطالة - بطالة حاملي الشهادات - أحد الإشكاليات الكبرى التي تواجه المتخرجين لصعوبة اندماجهم في الحياة المهنية فتعبر بذلك عن خلل في العلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي وانفصالها عن حاجيات ذلك المحيط. فعند احتساب معدل بطالة خريجي

الجامعات يجب أن ننتبه إلى ذلك الخريج الجامعي الذي يعمل عملاً موسمي فهل هو خارج دائرة العاطلين؟ الواقع يؤكد أنه عاطل عن العمل مادام لا يحصل على دخل ثابت فتزايدت بذلك نسبة البطالة أكثر ما ألزم على الحكومة الجزائرية النهوض بقطاع التشغيل وذلك بوضع خطط وتدابير للتخفيف منها ومن تلك التدابير انتهاج منهج الوساطة في سوق العمل أين تم إنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والأفراد العارضين له في محاولة منها لتوفير أكبر عدد ممكن من فرص العمل لخريج الجامعة.

1- مفهوم البطالة و أنواعها:

تمثل ظاهرة البطالة موضوعاً هاماً في النقاشات المتعلقة بسوق العمل ولكن معناها الحقيقي لا يعرف دائماً بوضوح فتحدد بعض الدراسات الأدبية البطالة على أنها مستقاة من بطل الشيء يبطل و بطلاً و بطلاً ذهب ضياعاً وخسرانا، وبطل الأجير-بفتح- يبطل بطلاً و بطلاً أي تعطل فهو بطل⁽²⁾ والبطال هو كل شخص لا يملك عملاً يبحث عنه و قادر عليه ولا يجده وانطلاقاً من هذا التعريف فإن المفهوم الأقرب الذي يتضمن المعايير السابقة هي البطالة وما يعبر عنها بحالة الأشخاص الذين هم بدون عمل يبحثون عنه وقادرين على أدائه⁽³⁾.

إلا أنها أصبحت تعني الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر لكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المععلن عنها. وفي ضوء ذلك جاء التعريف العلمي للبطالة ليبين أن البطالة هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداماً كاملاً أو أمثلاً، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما يمكن الوصول إليه. من هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة، يتمثل البعد الأول في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة ومن أمثلة ذلك البطالة السافرة والبطالة الجزئية في حين يتمثل البعد الثاني في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من حد أدنى معين وتعد البطالة المقتنعة المثال الواضح على ذلك أما التعريف الرسمي للبطالة وفقاً لمنظمة العمل الدولية هو حالة الفرد المتعطل عن العمل والراغب فيه والقادر على أداء مهنة تتفق مع استعداداته والذي يبحث عن عمل لفترة من الزمن⁽⁴⁾.

وتعتبر ظاهرة البطالة بأشكالها المختلفة أحد المؤشرات الأساسية لتخلف اقتصاديات البلدان النامية، كما يشير العالم الفرنسي لاكوست إلى أن وجود جمع من الرجال المعطلين أو غير المنتجين هي سمة للبلدان المتخلفة⁽⁵⁾ ولأجل توسيع فهمنا لظاهرة البطالة بشكل عام سنتناول مختلف أنواعها لننقرد في السطور الموالية إلى بطالة حاملي الشهادات فنجد بطالة تنتج عن فشل السياسات والركود الاقتصادي وسوء سير أسواق العمل وتمتد عموماً لفترة من الزمن وهي ما تعرف بالبطالة الهيكلية. كما نجد البطالة الاحتكاكية وهي تعني وجود أفراد في حالة بطالة نتيجة للوقت الذي ينقضي عليهم في عملية البحث عن العمل دون أن يجدوا ما يناسبهم. إضافة إلى هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي على غير إرادته، وهي تحدث عن طريق تسريح العاملين والاستغناء عنهم بشكل قصري، وهي تمثل البطالة الإجبارية فهذا النوع من البطالة، أخذ بالانتشار في الآونة الأخيرة، بسبب حركات إعادة الهيكلة الناتجة عن إتباع سياسة الخصخصة. في المقابل نجد بطالة اختيارية يحدث هذا الخيار بين العمل ووقت الفراغ عندما يحقق الفرد مستوى مرتفعاً من الدخل. وغالباً ما يحدث ذلك في المجتمعات التي حققت نمواً متقدماً في الاقتصاد. وقد تكون ناتجة عن رفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف. أو نجد ذلك النوع الذي يتعلق أساساً بتصلب سوق العمل الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة وهو ما تجسده البطالة السافرة -الظاهرة- كما نجد البطالة الدورية والتي تحدث نتيجة للتقلبات في الطلب التراكمي وتكون عادة مؤقتة ولكن يمكن أن تنتشر على نطاق واسع وأن تشتد حدتها. ويمكن أن يؤدي الانكماش إلى هذا النوع من البطالة. وإذا تعذر على العمال العودة إلى العمل بعد حدوث انخفاض في النشاط الاقتصادي يمكن أن تتحول البطالة الدورية إلى بطالة لفترة أطول من الزمن. بينما البطالة الموسمية تحدث عندما يشهد دوران عجلة العمل في فترات، و يقل في غيرها،

بسبب موسمية بعض النشاطات و القطاعات الاقتصادية إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية، و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات و تشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما⁽⁶⁾ وبالمقابل نجد بطالة مقنعة و بطالة شبه مقنعة: أما البطالة المقنعة تشير إلى الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة لا يتأثر الإنتاج لو تم الاستغناء عنها لأنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج . إن البطالة المقنعة ليست أقل خطورة من البطالة السافرة بين خريجي الجامعات ويلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي ويستفحل في غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام . أما البطالة شبه المقنعة فتكون فيها قيمة ما ينتجه العاملون والموظفون أقل من قيمة الأجور المدفوعة لهم. (7)

ولا تقتصر البطالة على هذه الأنواع فحسب بل نجد حالات أخرى منها التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لسنة أو تزيد عن ذلك. يقصد بها بطالة طويلة الأجل أو تلك الحالة الناتجة عن إحلال الآلة مكان العامل أو ما يمكن أن نسميه بالميكنة كما يحدث في المشاريع الزراعية التي تستخدم الآلات الحديثة بدلا من الأيدي العاملة توفيراً للزمن، فيطلق عليها البطالة التكنولوجية نتيجة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية كما المتقدمة كلا حسب إمكانياته. بطالة كينزية⁽⁸⁾ وسببها نقص في الطلب الفعلي على السلع والخدمات. والبطالة في أعم وأوسع معانيها عبارة عن عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج وهذا ما تجسده بطالة حملة الشهادات الجامعية إذ يواجه شباب اليوم خاصة بعد إنهاء المراحل التعليمية مشكلة الحصول على عمل وتظهر هذه المشكلة بشكل واضح في المجتمعات ذات الاقتصاد بطيء النمو أين تكون فئة الشباب المتضرر منها كما تكون أعلى بين خريجي الجامعات ولا تقتصر أسبابها على عدم التوافق بين النمو الاقتصادي مع النمو السكاني إنما يدخل فيها عوامل أخرى ثقافية سياسية وقد توزع الوظائف حسب الولاء للنظام القائم هذا ما فرض هذا النوع البطالة والتي تعني وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه. كما أنها تمثل تلك الفئة من فئات البطالين الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة لديهم⁽⁹⁾. أو نجد ذلك الخريج ينضم إلى القطاع الغير رسمي ويؤدي مهاماً لا علاقة لها بمؤهلاته العلمية. وهو ما يعرف بالعمالة الناقصة والتي تنشأ عندما يكون إنتاج الفرد أدنى من قدراته. يسود هذا الوضع عادة عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال غير مجال تعليمهم أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو انخفاضا في الطلب على اليد العاملة وهذا ما يعبر عن أسباب ساعدت على تزايد انتشار بطالة الخريجين فعلى غرار دول العالم العربي تشهد الجزائر ارتفاع متواصل في نسب حاملي الشهادات الجامعية العاطلين عن العمل أو المهتمدين بالبطالة ولا شك أن ذلك يعود لأسباب من شأنها تهيئة الجو لتنامي هذه الظاهرة.

2- أسباب بطالة خريجي الجامعات:

حسب محلي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بطالة فئة حملة الشهادات الجامعية تختلف عن بطالة الفئة غير المتعلمة في النوع وبعض الأسباب ومن أهم أسبابها نجد:

توقف الدولة عن تعيين الخريجين: تغير دور الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية انطلاقاً من الأزمة البترولية لسنة 1986، حيث بعدما كان العمل حق مضمون في سنوات السبعينات إلى غاية منتصف الثمانينات، أين كانت سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية من أهم مهام الحكومة ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، أصبح العمل حق ولكن ليس

مضمونا، وبالتالي أصبح حامل الشهادة الجامعية بطالا بعد أن تخلى عن توظيفه من كان يلجأ إلى البطالة المقنعة لتوفير منصب شغل له، فتغير بذلك شكل مشكل البطالة من بطالة الأميين إلى بطالة المتعلمين. (10)

انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجيات سوق العمل من ناحية الكم والكيف وهذا راجع إلى عدم اعتماد المسؤولين عن التخطيط للتعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية. (11)

اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلبة وضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني والاعتماد على أساليب تقليدية في التدريس -تكوين نظري- ما يجعل أغلبية الخريجين يعانون من أمية مهنية وميدانية والتي بسببها يواجه الخريجين صعوبات في تطبيق ماتعلموه.

سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توجيه الطلبة حيث يتم -غالبا- خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم مما يؤدي لتخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين ولا راغبين بالعمل .

وفيما يلي بعض الأسباب المتعلقة بطبيعة سوق العمل المحلي والتي ساعدت في الأخرى في زيادة نسب البطالة لدى الفئة المتعلمة.

مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفاعلية المطلوبة هذا مايفسره عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة .

عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة يفوق الحاجة إليهم بعد التخرج.

ارتفاع أعداد المنشغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاه معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق التجارة.

التقويم الخاطئ لحاجيات السوق من اليد العاملة المؤهلة فالمهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.

الانتقاء الصعب وعامل الخبرة فكما سبق وأن أشرنا إلى الأمية المهنية والميدانية التي يعاني منها أغلبية خريجي الجامعات بسبب التكوين النظري الذي تلقوه، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل، لذا يتم وضعهم تحت اختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر. ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة، هنا نجد حامل الشهادة أمام تناقض صارخ: الخبرة التي يجب الحصول عليها بممارسة عمل معين والذي يجب الحصول عليه عند توفر الخبرة وبالتالي مصير حامل الشهادة الجامعية حتما البطالة.

إضافة إلى بعض الأسباب التي يمكن إرجاعها للمجتمع الذي يحيط بخريج الجامعة والتي قد تشكل أحد أسباب بطالته وتتلخص فيما يلي:

رفض خريج الجامعة المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب نظرة المجتمع لتلك الوظائف. التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصفة خاصة ولهذا نجد توجهه لتخصصات على حساب أخرى. ما يجعل ببعض المهن تبقى تعاني من نقص في الإطارات المؤهلة مقابل تضخم في بعض المهن.

ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة فئة الشباب. زد على ذلك عوامل اقتصادية كبطء معدلات النمو الاقتصادي ففي الجزائر نشهد الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات. (12)

3- نتائج بطالة خريجي الجامعات:

إن مشكلة خريج الجامعة من ناحية البطالة تبدأ من أن الشاب في فترة الدراسة يرسم مستقبله في اختياره لتخصص ما ويبدع في هذا التخصص ليحقق ما رسم لمستقبله , وحتى يتخرج وهو يظن انه سوف يحقق ما رسمه ويبدأ بالبحث عن العمل وهو يظن أن تحقيق ما رسمه سهلا أو حتى في غاية السهولة, ويبدأ بعملية البحث والتنقل من شركة لأخرى ومن مؤسسة إلى أخرى حتى يبدأ حلم الشاب يتلاشى أمام عينيه, لتبدأ بذلك المشاكل أو بما تسمى الآثار المترتبة عن بطالة حملة الشهادات الجامعية, من تدنٍ لقيمة وجدوى التعليم وربما ينتج عنها ضعف الإقبال عليه مستقبلا خاصة لدى الفئات الكادحة هذا ما سنتطرق إليه بشيء من التفصيل:

تدني قيمة الشهادة: إن مشكلة البطالة عند الشباب خاصة منهم حملة الشهادات الجامعية لها تأثيراتها البالغة على المجتمع فهي تشير إلى الهذر في التعليم الذي يتضح في ظهور البطالة المقنعة. فبعد السنوات التي قضاها الطالب في الجامعة يجد نفسه يعمل في مجال مختلف عن تخصصه فضلا عن تبعاتها وما يترتب عنها من انعدام التوافق بين العرض التعليمي و الطلب المهني وتدني قيمة الشهادة، الذي يؤدي فقط إلى تغير وجهة البطالة من بطالة الفئة غير المتعلمة إلى بطالة الفئة المتعلمة. هذا ما يحدث فعلا في الجزائر، حيث نرى حاملا لشهادة جامعية يعمل كسائق أجرة وكحارس، فنتج خسارة مزدوجة يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها، وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة. ونتيجة للتدني في قيمة الشهادة العلمية نجد عزوف أطفال المدارس عن مواصلة الدراسة: تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها. فعندما يصل الطفل إلى سن الخامسة عشر (بداية الشباب) يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه. وبالتالي عندما يلاحظ معظم حملة الشهادات بطالين فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع التي تغيرت نظرتهم للتعليم الذي كان مفخرة أصبح تضييعا للوقت. والنتيجة تسرب مدرسي. وكما هو معروف علميا أنه إن لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا سيفقدوها. إذن كيف سيصبح حال من ترك مقاعد الدراسة في سن مبكرة بعد عدة سنوات من البطالة؟ بالطبع جاهل. و بانتشار الجهل تلجأ الدولة إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج: لقد فرضت على الدول تغيرات هيكلية في بناءها الاجتماعي و الاقتصادي هذا من أجل مواكبة كل التطورات وخاصة التكنولوجية منها. و من هذا المنطلق وجب على الجزائر تكوين يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا للتحكم في التكنولوجيا الجديدة المستوردة من الخارج. لكن الإشكال يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها حملة الشهادات العليا والتي لا تسمح للجزائر بمواكبة التغيرات التكنولوجية، وبالتالي تضطر هذه الأخيرة إلى استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج كما هو الحال في السبعينات أثناء بناء القاعدة الصناعية، حيث لجأت -الجزائر- إلى استيراد عمال مهرة من الخارج، والنتيجة حلقة مفرغة: استمرار البطالة دوما .

تكثيف الهجرة وهروب الأدمغة: طموح أي طالب جامعي الحصول على شهادة عليا تمكنه من الحصول على منصب عمل ينسبه ما مر عليه في سنوات الدراسة فإذا لم يجد هذا الخريج ما يرغب فيه في بلده فإنه يبحث عنه في مكان آخر. هذا ما يحدث في الجزائر هجرة كثيفة حملة الشهادات نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، فإنه يتحسّ أكثر للهجرة. والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري : الأولى هي أنه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منه وطنه. أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي أنفقت في تكوينه منذ بداية مشواره الدراسي إلى غاية حصوله على الشهادة العليا ويبقى دائما المستفيد من ظاهرة الهجرة البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة . (13)

4- الإدماج المهني كألية للتصدي لبطلالة خريجي الجامعات:

ونظرا لما شهدته الجزائر من تزايد في نسبة طالبي العمل مع نهاية الثمانينيات وعلى طول سنوات التسعينيات نتيجة غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال الأمر الذي خلّف ارتفاع هائل في معدلات البطالة التي مست مختلف فئات المجتمع بما في ذلك الشباب وأصحاب الشهادات العلمية ونتيجة لهذا اتخذت الحكومة الجزائرية عدة إجراءات لمكافحة البطالة وخلق مناصب عمل منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنه ما يتعلق بتشجيع خلق مؤسسات توفر المزيد من فرص العمل ومنها ما يتعلق ببعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني والباحثين عن عمل القادمين من مختلف مؤسسات التكوين العالي والمتوسط الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال تشغيل الشباب باعتبارها الشريحة التي تمثل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر لذا قامت الدولة بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها.

وتتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها والتي تمويلها الدولة و تعتبر إحدى المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني وسنخصص هذه السطور لتقديم هيئة أنشأت لأجل احتواء بطلالة الخريجين بمختلف برامجها: الوكالة الوطنية للتشغيل: وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/ 259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 71 / 42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62 / 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ومهمتها الأساسية تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين :

- طالبي العمل وهم البطالين.

- أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص.

باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي. وقد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

أما من جانب التنظيم فان الوكالة الوطنية للتشغيل مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:

مديرية عامة، 10 وكالات جهوية، أكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل. ويمكن تلخيص مهامها فيما يلي:

- استقبال طالبي العمل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه.
- تلقي عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات.
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرنامج الوطني للمساعدة على الإدماج المهني حسب التخصص.

- تسجيل العمال المسرحون لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة. (14)

وتترجم مهام الوكالة بوضع جهاز للمساعدة على الإدماج المهني الذي أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أفريل 2008 (15) جاء بدلا لجهاز عقود ما قبل التشغيل الذي لم تكن نتائجه مرضية يهدف هذا الجهاز لتشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير التي تهدف إلى ترقية تشغيل

الشباب عبر برنامج تكوين، تشغيل وتوظيف وهو موجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل لأول مرة. الفئة الأولى الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، الفئة الثانية تضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني. أما الفئة الثالثة فهم شباب دون تكوين أو تأهيل ويترتب على إدماج هذه الفئات الثلاثة إبرام عقود ادماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد وتتخذ هذه العقود الأشكال التالية:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى والطور الطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويننا تمهينياً.
- عقود تكوين/ إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل. (16) (انظر الملحق)

فالأشخاص المستفيدين من العقود الأولين ينصبون لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدين من عقد تكوين-إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين، وتحدد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وإذا كان العقد عقد تكوين-إدماج فتكون مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة وسنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين. يوفر هذا الجهاز في نهاية فترة الإدماج، عقد عمل من شأنه أن يدعم أجور الفئات الطالبة للعمل للمرة الأولى والمعنيين على أساس دائم في القطاع الاقتصادي.

خاتمة:

وفي الختام وبالرغم من المجهودات المتعاقبة المبذولة من طرف الحكومة في إعداد برامج تشغيل وتجديد مكاتب ووكالات للمساهمة في تحقيق إدماج مهني لخريج الجامعة إلا أن البطالة في صفوف هذه الفئة تبقى في ارتفاع مستمر، فالآليات التي تعتمد عليها في ذلك تبقى مجرد حلول مؤقتة، فيصبح بذلك العمل المؤقت الوسيلة البديلة للخروج من حالة التبعية الاجتماعية عند الشباب الجامعي البطال.

لهذا لا بد من النظرة المتكاملة لهذه القضية لأجل الوصول إلى حل متوازن يسعى للحد منها ولنجاح ذلك لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية والتنسيق بين كل الهياكل والقطاعات لدعم وتحفيز الأجهزة المولدة لمناصب العمل والعمل على التكامل بين قطاع التعليم العالي وربطه بسوق العمل.

ملاحق المقال:

جدول يوضح تطور معدل البطالة لدى خريجي الجامعات 2005-2009.

2009	2008	2007	2006	2005	السنوات المستوى التعليمي
%23.78	%19.82	%15.92	%13.37	% 12.08	جامعي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات من الديوان الوطني للإحصاء.

جدول يوضح صيغة عقود التشغيل حسب برنامج المساعدة على الإدماج المهني:

الفئات	صيغة عقد التشغيل
المتحصلون على شهادات جامعية.	عقود إدماج حاملي الشهادات - CID -
- طلبة التعليم المتوسط - المتحصلون على شهادات التكوين والتعليم المهنيين	عقود الإدماج المهني - CIP -
للفئات غير المؤهلة.	عقود التكوين والإدماج خاص للفئات غير المؤهلة. - CFI -

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على المرسوم التنفيذي 08-126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

قائمة الهوامش:

- (¹): كمال الدين عبد الغني المرسي: **الحل الإسلامي لمشكلة البطالة**، دار الوفاء، الإسكندرية، 2004 ص.11
- (²): ابن منظور: **لسان العرب**، دار المعارف: بيروت 1388هـ. ص 52
- (³): Logatte J. Vanchove P. : **économie générale**؛ Dunod. Paris؛ 2001.p. 246
- (⁴): أحمد طاهر، أحمد السعودي: **البطالة المشكلة والحل**. دار المحروسة. القاهرة. 2008 ص.16. 17
- (⁵): LACOSTE Y.: "**Les Pays- Sous-développements**" quelques Ouvrages Significatifs, Parus depuis dix ans, paris., P.P.77.80.
- (⁶): مدحت القرشي: **اقتصاديات العمل**. دار وائل، عمان. 2007. ص.193.195
- (⁷): سامية بفاغو: **"بطالة خريجي الجامعات، استراتيجيات اقليمية لمواجهة"**، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية. جامعة المنوفية. يوليو 1992. ص.09
- (⁸): Guitto p : **dictionnaire droit, economie, gestion**. édition l'hermes France. 1999. P.255
- (⁹): ناصر قاسمي: **دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، دم. 2011. ص.25
- (¹⁰): مدني بن شهرة: **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية**. دار حامد، عمان، 2009. ص.255
- (¹¹): محمد كمال مصطفى: **"تخطيط القوى العاملة: مفاهيم، أسس، أساليب"**، الأهرام الاقتصادي. ع.141، 1999. مؤسسة الأهرام. مصر. ص.03
- (¹²): مدني بن شهرة: **التممية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق الشغل**. فعاليات الملتقى الوطني (سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية) جامعة محمد خيضر، بسكرة. 14، 13 أبريل 2011. ص.112
- (¹³): المرجع نفسه. ص.114
- (¹⁴): المديرية العامة للتشغيل (على الخط) متاح على: www.mtess.gov.dz تم الاطلاع يوم: 2016.02.13 على الساعة 17
- (¹⁵): الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. 24 ربيع الثاني 1429هـ. الموافق ل: 30 أبريل 2008 العدد 22
- (¹⁶): عبد الحميد قومي، حمزة عايب: **سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**. فعاليات الملتقى الدولي (استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة) جامعة المسيلة. 16، 15 نوفمبر 2011. ص.06.