**دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة**

 **دراسة ميدانية على عينة من العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل –تبسه**

**ا/ بوسحلة إيناس: قسم علم الاجتماع جامعة ورقلة**

**ا/ بن دار نسيمه :قسم علم الاجتماع جامعة تبسه**

**ملخص الدراسة**

 تُعتبر ظاهرة البطالة من الظواهر الإنسانية التي تعتقد الكثير من الدراسات بأنها من محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة لتصبح مصدر تهديد للأمن والسلام. وقد أولى العديد من الباحثين في علم الاجتماع جل اهتمامهم بهذه الطاهرة ، ويرجع هذا الاهتمام إلى أن موضوع الحد من ظاهرة البطالة أصبح أحد أهم أهداف التنمية المستدامة التي أقرتها الدولة الجزائرية .

وعليه تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على موضوع سياسة التشغيل في الجزائر ودوره في الحد من البطالة الفكرية –خرجي الجامعة-وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة إذ سنحاول تسليط الضوء على برنامج التشغيل الخاص بخرجي الجامعة والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل أو ما يعرف حاليا بإدماج حاملي الشهادات الجامعية ، الذي جاء تجسيدا لبرنامج وطني يهدف بالأساس إلى مكافحة البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة ، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية

1- إلى أي مدى حققت البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل الطموحات المهنية للشباب الجامعي ؟

 2- هل استطاعت هذه البرامج أن تقضي على البطالة الفكرية وبالتالي تحقق تنمية مستدامة ؟

 **مقدمة**

 تُعتبر ظاهرة البطالة الفكرية من الظواهر الإنسانية التي تعتقد الكثير من الدراسات بأنها من محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة لتصبح مصدر تهديد للأمن والسلام.  وقد أولى العديد من الباحثين في علم الاجتماع جل اهتمامهم بهذه الطاهرة ، ويرجع هذا الاهتمام إلى أن موضوع الحد من ظاهرة البطالة الفكرية أصبح أحد أهم أهداف التنمية المستدامة التي أقرتها الدولة الجزائرية .

 فالبطالة الفكرية بقية من أهم التحديات الرئيسة التي تواجه الدولة رغم البرامج التشغيلية التي اتبعتها سياسة التشغيل في الجزائر. وقد بات خفض البطالة الفكرية على رأس قائمة الأهداف التي تسعى الحكومة جاهدة إلى تحقيقها ، من خلال سياسة التشغيل المنتهجة في العقد الأخير ،ولكن على الرغم من الجهود التي تُبذل لخفضها و بالتالي تحقيق التنمية المستدامة ، تشير التقديرات إلى أن نسبة انتشار البطالة الفكرية أي- خرجي الجامعة - تصل إلى 22% من المجموع العام للسكان .

**1/ الإشكالية**

 يعتبر التشغيل والبطالة مؤشرين هامين يستعملان للحكم على الحالة الراهنة للتنمية المستدامة بالمقارنة مع التحديات التي تطرحها هذه الأخيرة، فالتشغيل يعد من المقومات الرئيسية للتنمية المستدامة في مختلف مفاهيمها الاجتماعية والبشرية والاقتصادية، و هو عنصر رئيسي من عناصر الإنتاج ومصدر التنمية المستدامة، كما انه المدخل الرئيسي لمكافحة البطالة وضمان الاندماج وتحقيق السلام الاجتماعي ،ومن هذا فان نجاح أي إستراتيجية أو خطة تنموية يتوقف إلى حد بعيد على مدى اهتمامها بأوضاع القوى العاملة وإيجاد المناصب المستقرة لها .

 إن التنمية المستدامة ليست تحقيق النمو والتطور الاقتصادي فقط وليست كما يفهمها البعض على أنها تنحصر في المجال البيئي ، بل يدخل ضمن اهتماماتها المجالات الاجتماعية والتي تشمل من ضمن ما تشمله الاهتمام بزيادة رفاه المجتمع إلى أقصى حد والقضاء على الفقر ولن يتم ذلك ما لم يتم التحكم في تفاقم ظاهرة البطالة والإسهام الفعال في خلق مناصب شغل.

 إن البطالة مشكلة قديمة قدم الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية ولعلنا لا نبالغ في القول إن ادعينا أنها - أي مشكلة البطالة - كانت ومازالت من أكبر المشكلات التي تواجه الحكومات ومن أعقد الظواهر التي تواجه علماء الاجتماع المتقدمين والمتأخرين، وعلى الرغم من تفاوت المدارس الفكرية في مقاربة هذه المشكلة ودرجة نجاح الحكومات في القضاء عليها فإنه لا يمكن إنكار وجود نوع من التوافق بين المنظرين على أن الحل يكمن في التنمية المستدامة ، بمعنى أن حل مشكلة البطالة الفكرية يعتمد ويتمحور حول إيجاد المزيد من الوظائف المستقرة ، فظاهرة البطالة أصبحت شبحا لا يمس فئة معينة وإنما أصبحت تمس الإطار الذي صرفت عليه الدولة أكثر من عشرون سنة ولكنه يجد نفسه في الأخير في قائمة البطالين ما يدفع ضعيفي النفوس إلى التفكير إما في " الحرقة " أو الهجرة أو... فإذا كانت البطالة تمس الشخص الكفء فما بالك بالغير الكفء ، ولذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية التحكم في ظاهرة البطالة الفكرية وخلق مناصب شغل مستقرة تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال تسليط الضوء على موضوع سياسة التشغيل في الجزائر ودوره في الحد من البطالة الفكرية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة إذ سنحاول تسليط الضوء على برنامج التشغيل الخاص بخرجي الجامعة والمتمثل في عقود ما قبل التشغيل أو ما يعرف حاليا بإدماج حاملي الشهادات الجامعية ، الذي يعتبر إحدى البرامج الطموحة التي طرحتها الدولة كإجراء مؤقت لامتصاص البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة، وفتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات جامعية وذلك من خلال التساؤل التالي:

**هل حققت سياسة التشغيل في الجزائر هدفها في الحد أو التقليل من انتشار ظاهرة البطالة الفكرية ، وإلى أي مدى ساهمت في تحقيق التنمية المستدامة ؟**

 يندرج ضمن هذا التساؤل المركزي سؤالين هما :

 1- إلى أي مدى حققت البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل الطموحات المهنية للشباب الجامعي ؟

 2- هل استطاعت هذه البرامج أن تقضي على البطالة الفكرية وبالتالي تحقق تنمية مستدامة ؟

**2/ أهمية الدراسة:**

1. تنبع أهمية الدراسة من أهمية سياسة التشغيل وعلاقتها بالتنمية المستدامة في المجتمع ،نظرا للعلاقة الوثيقة التي تربط خرجي الجامعة بالتنمية المستدامة فكلما كانت أنظمة التشغيل تتلاءم مع متطلبات خرجي الجامعة في المجتمع كلما كانت سياسات التشغيل تتحقق أهداف التنمية المستدامة.

2- تبرز أهمية البحث في كونه يتناول فكرة التنمية المستدامة التي أصبحت هاجس جميع الدول ، وذلك من أجل المحافظة على بقائها .

3- أصبحت البطالة الفكرية عائقا تنمويا كبيرا في الدولة الجزائرية .

**3/ أهداف الدراسة**

 1- إن ظاهرة البطالة الفكرية من أهم معوقات التنمية المستدامة ومن هنا جاء الاهتمام بها حتى لا تتراجع مسيرة التنمية الحقيقية .

2- تحليل الأسباب الاجتماعية لظاهرة البطالة الفكرية وبالتالي تقديم تفسير لها واقتراح الحلول الملائمة لها والسياسات التي تُسهم في خفض نسبة البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة .

3-إبراز موقف الشريحة الاجتماعية التي يمسها برنامج إدماج حاملي الشهادات ومدى رضاها عن هذا البرنامج .

4- الوقوف على مدى نجاعة هذا البرنامج وربطه بالتنمية المستدامة .

5- إثراء البحث العلمي بدراسات ميدانية تهتم بتقييم هذا البرنامج التشغيلي.

**4/ المفاهيم الأساسية للدراسة**

 **1 - البطالة**

 يحتل مفهوم البطالة حيزا في عدد من الفروع المعرفية منها علم الاقتصاد و الإحصاء وعلم الاجتماع ، فإذا كان المنظور الاقتصادي لتحديد البطالة يهتم بإلقاء الضوء على أشكالها و أنواعها و أسبابها و المفاهيم المتعلقة بها ، كما يمتد التحليل الاقتصادي ليسجل الإختلالات الهيكلية للنظم الاقتصادية و التي تعوق التشغيل الكامل وتعثر النظام الاقتصادي نحو توفير فرص جديدة للعمل لكل قادر عليها، فإن المنظور السوسيولوجي للبطالة يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها،و من هذه الآثار الجرائم و غيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها و انتشارها بالبطالة[[1]](#footnote-2).

 و يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته و قدراته و ذلك نظرا لحالة سوق العمل و يستبعد من هذا حالات الإضراب أو حالات المرض أو الإصابة.

 كما تعرف البطالة بأنها حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدرون عن العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه و لا يجدونه.

 و البطالة تظم من سبق لهم العمل و تركوه لسبب أو لآخر، و من لم يسبق لهم العمل، و هؤلاء يمثلون بطالة سافرة أو صريحة وهم يطلبون العمل و يبحثون عنه[[2]](#footnote-3)

1. **أنواع البطالة** :

 **1 ـ البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية**

 البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب و قادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

**2 ـ البطالة المقنعة و البطالة السافرة**

 تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل ، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية[[3]](#footnote-4).

**3 ـ البطالة الموسمية و بطالة الفقر**

تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرهـا و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية و الفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

**4 ـ البطالة الطبيعية**

 تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية و عند مستــوى العمالة الكاملـــة،و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساو لعدد المهن الشاغـرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب. و عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

**3- سياسة التشغيل:**

 يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية أو الإدارية أو التجارية أو الخدماتية ،فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة[[4]](#footnote-5) ، كما أنها تربط ارتباطا وثيقا بمفهوم وظاهرة البطالة والتي من أسبابها النمو ا لمتراكم لقوة العمل ، يقابله طلب ضعيف على يد العاملة ، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من ا لأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول ومن أجل ذلك فإن جل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل طاقا المجتمع بجميع فئاته، ولذلك عملت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وسياسات تشغيلية لضمان الاستغلال الأمثل والرشيد للموارد البشرية[[5]](#footnote-6) ،ولهذا تعرف سياسة التشغيل على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة ،وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه .

**4- عقود ما قبل التشغيل :**

 يعتبر من أهم البرامج المطبقة في سياسة التشغيل في الجزائر، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة . وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم :98/402 المؤرخ في 02/12/1998 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة، وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين ، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل .

 ونركز هنا على فئة الجامعيين كون الفئة الأخرى وهي فئة التقنيين الساميين أكثر حضا نوعا ما من الجامعيين , كون القانون الذي يحكم الوظيف العمومي وبالتالي عمليات التوظيف وهو المرسوم 85/59 والمعدل بالمرسوم 91/224 الذي يعطي أهمية كبيرة لخرجي المعاهد في عمليات التوظيف بينما يهمش فئة خريجي الجامعات .

**5-التنمية المستدامة:**

 شهدت نهاية القرن العشرين تنامي الوعي لدى جميع الدول بقضايا البيئية والاجتماعية فظهر مفهوم جديد للتنمية اصطلح على تسميته بالتنمية المستدامة والذي تم استعماله لأول مرة سنة 1987 في تقرير لجنة برونتلند، حيث أن هذا الأخير هو أول من عرف التنمية المستدامة على أنها "تنمية مبنية على التسيير الجيد للموارد المتاحة بما يخدم الأجيال الحالية مع عدم رهن بمستقبل الأجيال القادمة[[6]](#footnote-7).

كما تعرف أيضا بأنها "نتيجة تفاعل مجموعة في أعمال السلطات العمومية والخاصة بالمجتمع من أجل تلبية الحاجات الأساسية والصحية الإنسان. وتنظم تنمية اقتصادية لفائدته والسعي إلى تحقيق انسجام اجتماعي في المجتمع بغض النظر عن الاختلافات الثقافية اللغوية والدينية للأشخاص ودون رهن مستقبل الأجيال القادمة على تلبية حاجياتها[[7]](#footnote-8) ومن خلال هذه التعاريف يمكن أن نستخلص أن التنمية المستدامة ترتكز على ثلاثة أسس وهم الركيزة الاقتصادية والركيزة الاجتماعية والركيزة البيئية، كما اهتمت بالتنوع الثقافي كأحد مكونات التنمية المستدامة. فبالنسبة للعنصر الاجتماعي، فمفاده أنه يمكن للفقراء الحصول بنفس الحظوظ على الموارد التي تسمح لهم بتحقيق التنمية.

**6- العناصر المكونة للتنمية المستدامة**:

 تتألف التنمية المستدامة من ثلاث عناصر رئيسية هي النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة.

**أ- العنصر الاقتصادي**: ويستند إلى المبدأ الذي يقضي بزيادة رفاه المجتمع إلى أقصى حد والقضاء على الفقر من خلال استغلال الموارد الطبيعية على النمو الأمثل وبكفاءة.

**ب- العنصر الاجتماعي:** ويشير إلى العلاقة بين الطبيعة والبشر، وإلى النهوض برفاهية الناس، وتحسين سبل الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية الأساسية والوفاء بالحد الأدنى من معايير الأمن، واحترام حقوق الإنسان. كما يشير إلى تنمية الثقافات المختلفة والتنوع والتعددية والمشاركة الفعلية للقواعد الشعبية في ضع القرار.

**ج- العنصر البيئي**: ويتعلق بالحفاظ على قاعدة الموارد المادية والبيولوجية وعلى النظم الايكولوجية والنهوض بها.

**5/ الإجراءات المنهجية للدراسة**

 تستعين هذه الدراسة الميدانية بمنهج وعدة أدوات بحث لجمع وتحليل وتأويل ما أمكن من المعلومات التي تخدم الموضوع بشكل مباشر، ويمكن الإشارة إليها على النحو التالي:

 **5. 1****- حدود الدراسة**

أجريت الدراسة الحالية في مدينة تبسه، سنة2010 م، شملت فئة من حاملي الشهادات الجامعية بولاية تبسه.

  **5. 2- المنهج المعتمد في الدراسة**

 إن أول أساس تنطلق منه الدراسة العلمية، هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية ، ونظرا إلى أن المناهج تختلف باختلاف المواضيع فإن طبيعة الدراسة من حيث تشابكها واختلاف توجهاتها وعلاقاتها الترابطية في سياقها الاجتماعي ألزمت الاعتماد على منهج البحث الميداني[[8]](#footnote-9) على

 اعتبار انه يمكننا من وصف تأثير متغير مستقل بأخر تابع (البطالة – التنمية).

 ولقد تم اختيارنا لهذا المنهج، لأنه يتلاءم وطبيعة الدراسة التي تصنف ضمن الدراسات الاستطلاعية ،حيث تتطلب استخدام المنهج الكمي والكيفي ، وذلك بجمع اكبر قدر ممكن من المعلومات والحقائق ،عن مدى فعالية البرامج التشغيلية التي انتهجتها الدولة الجزائرية للقضاء على البطالة الفكرية وبالتالي تحقيق تنمية مستدامة وذلك من خلال إبراز موقف الشباب الجامعي الذي يمسه برنامج إدماج حاملي الشهادات ومدى رضاه عن هذا البرنامج ، أيضا الوقوف على مدى نجاعة هذا البرنامج وربطه بالتنمية المستدامة ، وان كان هذا البرنامج حل ترقيعي للبطالة الفكرية أي تحقيق التنمية أم هو عائق للتنمية المستدامة ؟ ، ثم محاولة تفسير وتحليل الآراء معتمدين في ذلك على عدة تقنيات منها الملاحظة والمقابلة .

 **5. 3- مجتمع البحث واختيار العينة**:

 بما أن الاختيار الجيد للعينة ينعكس ايجابيا على صحة نتائج البحث، فقد كان اختيار العينة مبني على أساس اخذ الفئة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع ،وهم خرجي الجامعة الذين حصلوا على عقد إدماج ، والذين اتصلنا بهم مباشرة في الوكالة الوطنية للتشغيل لبلدية تبسه، ونظرا إلى صعب الحصول على قائمة اسمية للمشتركين فقد كان لزاما علينا أن تكون المعاينة غير احتمالية ، لذلك لجانا إلى المعاينة النمطية[[9]](#footnote-10)انطلاقا من كون العناصر المختارة تكون لها نفس السمات والخصائص الملائمة للتعريف بمجتمع البحث معتمدين على الصدفة ما يجعل احتمال اختيار عنصر ما ليكون ضمن العينة غير معروف وغير محدد مسبقا لعدم الانطلاق من قاعدة مجتمع البحث ، وقد قدر حجم العينة ب40 مبحوثا نظرا لخصوصية المبحوثين لأننا استجوبنا الأفراد الذين اشتغلوا عاما على الأقل.

**5. 4- أدوات جمع البيانات**

 لأجل فهم وتفسير الدراسة وإعادة بنائها في سياقها الطبيعي كان من البديهي أن نلجأ في ذلك إلى استخدام مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية ونظرا لاختيارنا منهج البحث الميداني كمنهج أساسي في الدراسة فقد كان لزاما علينا أن نختار الأدوات المنهجية التي ترتبط بهذا المنهج والتي تستلزم المزج بين التقنيات الكمية والكيفية فكان اعتمادنا على

  **4.5. 1 - الملاحظة**

 تم الاستعانة بهذه الأداة خلال كل فترات الدراسة الميدانية بدأ بالزيارات الاستطلاعية وذلك بالوقوف على اثر السؤال على المبحوث واستجاباته وانفعالاته إزاء الموضوع ، ومنه استعملنها في تحليلنا الكيفي للبيانات المجمعة

 **4.5. 2- المقابلة**

 المقابلة " هي مواجهة شخصية يقوم بها الباحث لأفراد العينة المراد دراسة اتجاهاتهم حيث يستخدم استمارة وقد لا يستخدمها , بل يكتفي بالمناقشة في موضوع معين , ويترك الفرد يسترسل في الحديث حول نقاط هامة من الموضوع[[10]](#footnote-11)

و قد أجرينا المقابلة مع فئة من الشباب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل أو ما يعرف حاليا بعقود الإدماج ، وقد كانت لي فرصة إجراء هذه المقابلة مع أفراد انهوا عقودهم والبعض الأخر امضي للتو عقده ، والنوع الأخر له عام عمل ، وقد تضمن دليل المقابلة ثلاثة محاول هي :

المحور الأول تعلق بالسؤال عن فعالية البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل هل فعلا حققت الطموحات المهنية للشباب الجامعي ، أما المحور الثاني فقد تطرق إلى مدى قدرة هذه البرامج في القضاء على البطالة الفكرية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة، كما أجريت المقابلة أيضا مع مدير مكتب التشغيل حيث دارة حول مدى قدرة هذه البرامج على تحقيق تنمية مستدامة .

**6- الدراسة الميدانية**

 سوف نتناول الآن تحليل البيانات، التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية التي اشتملت على 40 مبحوثا ، فبعد عرض المفاهيم الأساسية للدراسة والإجراءات المنهجية المتبعة فيها ، أصبح لزاما علينا أن نتناول الإطار الميداني لها، حتى نتمكن من خلاله الإجابة على التساؤلات، و بالتالي التوصل إلى مجموعة من النتائج التي تفيد في تفسير مشكلة البحث . وبناءا على ذلك سيتم التناول كالتالي :

 **تمهيد**

 على الرغم من أن المهتمين بدراسة البطالة هم في معظمهم من علماء الاقتصاد مما يوحي بأن البطالة ظاهرة اقتصادية إلا أن الباحثة ترى أن البطالة قضية تنمية شاملة بمعنى أن معدل البطالة يتوقف على مدى القدرة على استغلال الموارد المتاحة سواءً كانت هذا الموارد بشرية أم موارد طبيعية أم مادية أم تكنولوجية ، فالمهتمون بالتنمية ليسوا فقط علماء الاقتصاد وإنما جميع العلماء سواء كانوا في مجالات العلوم الاجتماعية ( الاقتصاد ، والاجتماع ، والسياسة التاريخ والانتروبولوجيا ، والنفس ، أو في مجالات العلوم الإنسانية ( اللغة ،الفلسفة ، الدين ، التعلم ) ، ومن ذلك يتضح أن البطالة ظاهرة تنموية اجتماعية شاملة وليس مجرد ظاهرة اقتصادية فقط ، فقد تبين أن أهم العوامل المرتبطة بالبطالة هي مؤشر التنمية، بمعنى أن المجتمعات التي نجحت في وضع استراتيجيات تنموية طويلة المدى هي التي تنخفض فيها نسبة البطالة بصورة معنوية، ويجب إلا يغيب عنا الطبيعة التبادلية في العلاقات بين المتغيرات الاجتماعية بمعنى أن المجتمعات التي تنخفض فيها نسبة البطالة هي أيضاً تستطيع إنجاز مستويات أعلى من مؤشرات التنمية المستدامة .

**أولا : إلى أي مدى حققت البرامج المنتهجة في سياسة التشغيل الطموحات المهنية الشباب الجامعي؟**

لقد حاولنا الإجابة عن هذا السؤال من خلال بعض المؤشرات التي رأينا أنها تخدم الموضوع ، فمن خلال تحليلنا للمعطيات الميدانية التي تحصلنا عليها من خلال هذا السؤال وجدنا أن اغلب التخصصات استفادة من هذا البرنامج حيث احتل تخصص الإعلام الآلي المرتبة الأولى بنسبة 35% ثم تلاه علم الاقتصاد وعلم الاجتماع بنسبة 25% و20%على التوالي و احتلت العلوم القانونية نسبة 16% لنجد أن علم النفس احتل المرتبة الأخيرة بنسبة تكاد تكون ضئيلة جدا 4% ، وما يمكن قولة من خلال هذه النتائج إن التفاوت الحاصل في توزيع المناصب يعود إلى الطلب على التخصصات في سوق العمل ،بحيث توجه الوكالات الخاصة بتوزيع مناصب الشغل ،كمندوبية التشغيل ، والبلدية الاستفسارات الخاصة بالمناصب العمل ،عددها وطبيعتها والتخصص المطلوب للهيئات المستخدمة كالشركات والمؤسسات التي تحتاج ليد عاملة مؤهلة حاملة لشهادات التعليم العالي، وهذه الهيئات هي التي تحدد التخصصات التي تحتاجها ، أما فيما يخص ملائمة التخصص للوظيفة فقد اجمع اغلب المبحوثين على أن الوظيفة لا تتلاءم مع التخصص فهذا الجانب أصبح بعيد المنال بسبب البطالة وسوء التشغيل، وأصبح الحصول على العمل هو أول هدف قبل التعرف على طبيعته، فطبيعة العمل المعروضة من طرف المؤسسات هي التي تفرض نفسها على نوع الشهادات العلمية المطلوبة إلا أن الواقع يفرض عليهم الالتحاق بهذه المناصب لأنه لا يوجد لديهم البديل.

أما فيما يتعلق بنوع القطاع الذي يشتغل فيه أفراد العينة فقد بينة المعطيات الميدانية أن نسبة 86% من مجموع أفراد العينة يعملون ضمن القطاع العام مقارنة بنسبة 14 % تعمل ضمن القطاع الخاص وهي نسبة ضئيلة جدا ، لان العمل في إطار عقود الإدماج في القطاع الخاص يتطلب أن يكون للمستفيد من هذا العقد معارف خاصة حتى يتسنى له الحصول على المنصب ، إضافة إلى أن القطاع الخاص لا يعطي للمستفيد حقه فيما يخص الآجر والعطل ، كما أن الطبيعة الغالبة على الوظائف التي يشغلونها أفراد العينة هي ذات طابع إداري 100% أي انه لا يتم الاستفادة من هذه الخبرات في المؤسسات الصناعية أو التجارية أو ألفلاحيه .

 ولمعرفة مدى نجاعة برنامج عقود ما قبل التشغيل أو ما يعرف بالإدماج في امتصاص البطالة بين خرجي الجامعة وهل حقا حقق الطموح المهني لهذه الشريحة من المجتمع طرحنا سؤال يتعلق بالمدة التي قضاها أفراد العينة عاطلين عن العمل فبينة المعطيات الميدانية أن نسبة 75 % من مجموع أفراد العينة قضوا اقل من سنة بطالين إلى حين حصولهم على عمل في إطار عقود الإدماج وهم في اغلبهم من دفعة 2008 تليهم نسبة 25 % من أفراد العينة قضوا أكثر من ثلاثة وأربعة سنوات دون عمل ،وهذا ما يؤكد أن اغلب مفردات العينة لم يجد باب أخر لمشكلة البطالة سوى برنامج عقود الإدماج رغم محدودية الأجر والمدة ليفتح لهم مجال العمل والحصول على الخبرة ولو بشكل مؤقت ،كما بينة المعطيات أن نسبة 100% من مجموع أفراد العينة كانوا على علم بعدم إمكانية تجديد العقد بعد انتهائه إلا بعد مرور سنتين أو أكثر وعلى الرغم من ذلك نجد أن جل المتخرجين يلجأؤن إلى هذا العقد لأنهم لا يجدون البديل.

 خلاصة القول إن برنامج عقود ما قبل التشغيل على الرغم من انه يحقق تأهيل مهني للقوى الجامعية من خلال الخبر المهنية إلا أن هذه الخبرة المهنية تكون بعيدة في معظم الأحيان عن تخصصاتهم العلمية مما يخلق عدم توافق بين التخصص أي الشهادة وبين الوظيفة التي يشغلونها ، وهذا ما يجعل أفراد العينة يرون أنهم يشتغلون بالمؤسسات والهيئات من اجل سد عجز ، فهذا البرنامج لم يحقق الطموح المهني لأصحاب الشهادات لأنه يمثل برنامج سياسة ملاء الفراغ ،وهنا نجد أن هذا البرنامج ينتج مشكلة جديدة هي مشكلة كيفية امتصاص يد عاملة مؤهلة ولها خبرة مهنية وليست يد عاملة جامعية غير مؤهلة طالبة للعمل لأول مرة

**ثانيا: هل قضى هذا البرنامج على البطالة الفكرية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة**

الإجابة عن هذا السؤال توجهنا إلى مدير مكتب التشغيل الذي أجابنا بكل أسفا عن وجود تناقض صريح في سياسات الدولة ,فمن جهة تعكف المديرية على تكوين إطارات عقود ما قبل التشغيل تكوينا جيدا وتسند لهم أعمال بغية الاستفادة منهم مستقبلا خاصة في ظل وجود تعليمة تحص على أفضلية هذه الفئة في التوظيف ومن جهة أخرى لا تمنح السلطات العليا مناصب مالية لهؤلاء الفئة من الإطارات , ليجدوا أنفسهم في نقطة الصفر ضمن فئة البطالين الذين يبحثون عن عمل لأول مرة ولكن ليس في إطار عقود ما قبل التشغيل لأن القانون لا يسمح لهم إعادة التسجيل في هذه الصيغة من التشغيل.

كما أضاف المتحدث أن السلوك الاجتماعي والتشغيل ونهج الاعتماد على الذات ساعد على أن يكون هناك قصور في التنمية المستدامة بسبب العادات والتقاليد التي ساهمت في إرساء سلوكيات اجتماعية سلبية ساعدت على إيجاد الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل الجزائرية منها، أهمية الحصول على الشهادة الجامعية وارتباط المكانة الاجتماعية للفرد في المجتمع بها، وأهمية الحصول على الوظيفة الحكومية كأسس للمكانة الاجتماعية والأمان وعدم الثقة في علاقة التشغيل بالقطاع الخاص . وقد أدى ذلك لتضخم الجهاز الإداري بالدولة بأعداد متزايدة من خريجي الجامعات وإحداث ضغوط اجتماعية على متخذي ومخططي سياسة التعليم بالشكل الذي يخالف سير جانب الطلب في سوق العمل إذ نجد أن مؤسسات التعليم العالي أصبحت مولد للبطالة .

كما أضاف المتحدث أن زيادة أعداد الخريجين تجعل الدولة تلجأ للمسكنات لمنع انفجار الأزمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة رغم وجود الأجهزة المتخصصة والكفء للقيام بهذا التخطيط فالإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني من خلال منحة الشغل هذه والتي رغم أهميتها مقارنة بالظروف التي عرفتهــا الجزائر المتسمة بطابع غير متوازن من حيث غلق المؤسسات وتسريح العمال إلا أنها في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة إضافة إلى أن الدولة أنفقت عليها مبالغ طائلة في الوقت الذي ما تزال فيه البطالة الفكرية تشكل تحدي اجتماعي كبير للتنمية المستدامة فالحلول المطروحة كانت ذات صبغة سياسية اجتماعية غير مدروسة، ولم تكن ذات طابع اقتصادي تنموي مرتبط بالمجال التنموي.وبالتالي أصبحت هذه العقود عائق في وجه التنمية المستدامة التي تتطلب منا أعادت النظر في نهج التعليم
العالي وأساليبه ومؤسساته.

**نتائج العامة للدراسة**

لقد خلصنا من خلال هذه الدراسة

 1/ أن تحقيق التنمية المستدامة يمر عبر معالجة المسائل الاجتماعية ومن بينها وأهمها مشكلتي التشغيل والبطالة. ومن ثم فإن السعي للوصول إلى المستوى اللائق للتشغيل من خلال خفض البطالة الفكرية يكون حجر الزاوية في التنمية المستدامة

 2/ أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية والتلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب، فئة تائهة تبحث عمن يجد لها الحلول , هذه الحلول وحسب دراستنا لا تتوفر في هذا البرنامج الذي هو عبارة عن جرعة أكسجين لتهدئة هذه الطبقة من المجتمع , لكن السؤال المطروح هل هذه الجرعات لا تنفذ , فالأمر في حقيقته قنبلة موقوتة قد تنفجر في أي وقت.

3/ إن فرصة الجزائر في تحقيق التنمية المستدامة مهددة لأنه من أجل تحقيق ذلك فإنه يلزم تخفيض نسب البطالة الفكرية مما يؤدي إلى التحكم في تفاقم الفقر، فطالما أن معدلات البطالة الفكرية عالية في الجزائر وطالما أن المداخيل ضعيفة، فإن الرفاهية ستظل دائما غائبة، وفي مثل هذه الظروف يستحيل الوصول إلى تحقيق التنمية المستدامة .

 4/ إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف، وإلى اكتساب الخبرة المهنية.

 5/ إن ارتفاع البطالة بين الجامعين جعل الدولة تفكر في برامج بديلة ذات الحلول المؤقتة التي تساهم في امتصاص البطالة الفكرية واحتواءها. لكن هذه البرامج أهملت الإطار التنظيمي لهذا المورد البشري الذي من المفروض أن يكون من دعائم التنمية لأي مجتمع ،فهذه القوى تكمن أهميتها في كونها مؤهلة قادرة على المساهمة في التنمية ذلك لو تم تنظيمها واستثمارها وإدماجها من أجل اقتصاد وطني متكامل.

 6/ بالرغم من تراجع نسبة البطالة ابتداء من سنة 2005 إلى يومنا هذا، إلا أن "سوق العمل في الجزائر يمتاز بواقع مر ويؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني وهو ظاهرة تفاقم العمل غير الرسمي فهناك دراسات ترى انه يمثل 13 % من اليد العاملة النشطة.

 7/ إن برامج التشغيل لا تعمل على حل أزمة البطالة الفكرية بل تعمل على خلق شكل جديد للبطالة هو بطالة حاملي الشهادات الجامعي ذوي الخبرة المهنية

 8/ إن المؤسسات المكلفة بتطبيق برامج الشغل لم تخلق توازن بين طبيعة الوظائف المعروضة وبين الشهادات والتخصصات اذ يجب أن توفر عملا يناسب التخصص العلمي للشباب الجامعي

توصيات

على ضوء نتائج الدراسة الحالية التي هدفت إلى معرفة دور سياسة التشغيل في الحد من البطالة الفكرية وتحقيق التنمية المستدامة فان أهم التوصيات التي خرجنا بها ما يلي:

1- ينبغي على الدولة أن تكثف الجهود للقضاء على البطالة الفكرية، وذلك من خلال تشجيع التقاعد المبكر حتى يمكن توفير فرص عمل جديدة بدلاً من هؤلاء الذين أحيلوا إلى المعاش .

2- تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومشروعات القطاع الخاص وإزالة كل ما يعترضها من عقبات .

3 - اهتمام الدولة بإقامة خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير فرص العمل الحقيقية أمام كل قادر وراغب فيه .

4- تفعيل برنامج ثقافة العمل يحث المواطن نفسه على القبول بالعمل البسيط وذلك من خلال نشر قيمة العمل واحترم عامل النظافة وجميع الوظائف ونشر ثقافة انه لا توجد وظيفة حقيرة وان عامل النظافة أفضل من الجامعي العاطل الذي يحلم بوظيفة ب 1200 .

 5- إعادة النظر في مكونات سياسات التعليم العالي بحيث يلبي سوق العمل وذلك

 من خلال تطوير التعليم وجعل المواد الدراسية العملية أكثر من النظرية.

 6 -إعطاء الشركات التي توظف خرجي الجامعة مزايا في العقود الحكومية وبرامج تدريب لموظفيها عل حساب صندوق تنمية الموارد البشرية.

 7-تشجيع الشباب على الابتكار والاختراع.

 8 - زيادة الاستثمارات وتسهيل الإجراءات الحكومية على المستثمر .

 9 - إنشاء قاعدة بيانات للعاطلين والمتخرجين والفرص الوظيفية الجديدة والمتوقعة

 10- العمل على إلغاء الفوائد البنكية وهي من العناصر التي جعلت الكثير من الشباب يختارون القروض بدون فائدة رغم أن سوء هذه القروض لا تكفي تكاليف المشاريع .

**قائمة المراجع**

1/ إبراهيم العسل : الأسس النظرية والأساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1997 ،ط 1

2 / د.كمال رزيق: التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية، مجلة علوم الإنسانية ، السنة الثالثة : العدد 25 نوفمبر 2005 ، [www.uluminsania.net](http://www.uluminsania.net)

 3/ محمد علاء الدين عبد القادر : البطالة ، منشاة المعارف، الإسكندرية ، 2003

4 / ليليا بن صويلح :دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات ،رسالة ماجستير غير منشورة ،معهد علم الاجتماع ، جامعة عنابه ، 2003

1/ fried man et navaille trauit de sociology de travaille 2eme edition tome 1 paris

2/ Observatoire de la Responsabilité Sociétale de l’Entreprise, Développement durable Page 3 2003, et entreprises, AFNOR

3/ ANGERS (Maurice) : Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaine, Alger CASBAH université, coll, technique de recherches,1997

1. د محمد علاء الدين عبد القادر : البطالة ، منشاة المعارف، الاسكندرية ، 2003 ، ص.1 [↑](#footnote-ref-2)
2. 2 د/ محمد علاء الدين عبد القادر : مرجع سابق ، ص.2 [↑](#footnote-ref-3)
3. [↑](#footnote-ref-4)
4. fried man et navaille **trauit de sociology de travaille** 2eme edition tome 1 paris p14 [↑](#footnote-ref-5)
5. ليليا بن صويلح ،دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات ،رسالة ماجستير غير منشورة ،معهد علم )

. 2003 )، ص 21 - اجتماع ،جامعة عنابة، ( 200 [↑](#footnote-ref-6)
6. Observatoire de la Responsabilité Sociétale de l’Entreprise, Développement durable

Page 3 2003, et entreprises, AFNOR [↑](#footnote-ref-7)
7. د.كمال رزيق، التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديمقراطية، مجلة علوم الانسانية ، السنة الثالثة : العدد 25 نوفمبر 2005 ، ص3 www.uluminsania.net [↑](#footnote-ref-8)
8. ANGERS (Maurice) : **Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaine**, Alger CASBAH université, coll, technique de recherches,1997,p.p. 61-62 [↑](#footnote-ref-9)
9. ANGERS (Maurice: OP.cit ,p.311 [↑](#footnote-ref-10)
10. ابراهيم العسل : الاسس النظرية والاساليب التطبيقية في علم الاجتماع ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1997 ط 1 ، ص.111 [↑](#footnote-ref-11)