

خريجي الجامعة الجزائرية والأعمال الحرة

الأستاذة: غنية فني، جامعة برج بوعريريج، الجزائر

الملخص:

يعيش خريجو الجامعة الجزائرية مشكلات عديدة تتعلق بميدان الشغل، لذا فقد فكر هؤلاء في حل لتحصيل عمل تمثلت هذه الآلية وتجلت مظاهرها في بروز ظاهرة العمل الحر الذي يعني العمل للحساب الخاص. فما هي يا ترى الأسباب المؤدية إلى إقبال خريجي الجامعة الجزائرية على الأعمال الحرة ؟ لقد تعددت الأسباب المساهمة في هذا الإقبال بين الأسباب الاقتصادية والأسباب الاجتماعية والأسباب التنظيمية ، وكل سبب يضم مجموعة من العناصر.

**Abstract:**

Algerian university graduates experience several problems related to the field of employment in Algeria, and the solution for them is liberal activity, which means working for oneself. So what are the factors that drive university graduates Algeria to Liberal Activities? We have varied reasons that contribute to and lead to the liberal business such as economic, social and regulatory reasons, and each reason has a range of elements.

إن الاهتمام بقضايا الشباب واتجاهاته ومشكلاته هو اهتمام بالمجتمع ككل وبمستقبله، وتعد عملية ممارسة العمل واختياره من المميزات الهامة لدى شباب الجامعة المقبلين على مجالات العمل المتعددة . ويحاط الفرد عند إقدامه على اختيار عمله بالعديد من المؤثرات والظروف الخاصة والمجتمعية التي تؤثر من قريب أو من بعيد على اختياره، فقد تدفعه إلى عمل معين حاجاته المتعددة التي يسعى دائما إلى إشباعها وكذلك ميوله، كما قد تؤثر عليه وتساعد في اتخاذ قراره ظروف البيئة كالتنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها الكثيرة أو تخصصه أو تغير مكانته أو أوضاعه. فضلا عن نظرة الناس إلى نوع العمل في اختيار الشاب. كل هذه القضايا وغيرها سيتم تدارسها في هذا المقال.

إن خريج الجامعة هو ذلك الشخص الذي ينهي مرحلة الدراسة بالجامعة وهو متحصل على شهادة أو دبلوم في إحدى التخصصات العلمية أو الأدبية.

إن العمل الحر هو ذلك العمل الذي يمارسه الخريج الجامعي لحسابه الخاص وباستقلالية سواء كان ممولا من طرف الخريج ذاته أو بتدعيم من طرف الدولة عبر وكالات أو أجهزة لتدعيم الشباب البطالين.

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

أولا: الأسباب الاجتماعية :

تعتبر الأسباب الاجتماعية عنصرا مهما في توجه خريج الجامعة نحو العمل الحر، وهذه الأسباب تتضمن مجموعة من العناصر هي :

## 1. تغير القيم الاجتماعية :

تعتبر القيم موضوعا هاما في علم الاجتماع نظرا لكونها تمثل عنصرا من العناصر التي تشكل الثقافة . وتخضع هذه القيم لعامل التغيير الذي يمس كل الجوانب الحياتية . والقيم هي " مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من تفاعله بين المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من إختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته <sup>(1)</sup> .

ومن بين القيم التي يحملها الفرد وتوجه سلوكه وأفعاله قيم العمل التي عرفها طراونة ( 1990 ) بأنها : " مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة ، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين " <sup>(2)</sup> .

إن قيم العمل مفاهيم دينامية، كونها مؤثرة ومتأثرة بما حولها ، فهي مؤثرة في اختيارات الأفراد لأنماط معينة من السلوك ، ومتأثرة بالتغيرات المحيطة بها سواء أكانت تكنولوجية أم اقتصادية أم اجتماعية ... الخ .

لقد اختلفت و تعددت القيم التي يحملها المجتمع و يلقي بظلالها على خريج الجامعة حينما يفكر في التوجه إلى العمل الحر ومن بين القيم التي توجه العمل في هو قيمة الولاء، فكما هو معروف فإن ظاهرة الولاء تكون للأفراد وللجماعات والأهل والأصدقاء والعصبة والقبيلة وللوطن ، غير أن مفهوم الولاء تعداه أيضا إلى مجال الإدارة، وذلك حينما يتم طرح فكرة الولاء لعمل ما بصرف النظر عن علاقة الفرد به اقتصاديا، وهو يعني نشوء نوع من الارتباط العقدي والأخلاقي إزاء الوظيفة وهو يعتبر من المستلزمات الضرورية للاستمرار فيها.

والولاء للمهنة يقتضي من العامل أن يهتم بالمهارة والجدارة والتحكم في دفة الأمور والتصرف الواعي ولا يهتم نهائيا بالمصالح الشخصية وحماية الذات. ويمكن إسقاط فكرة الولاء على حال الخريج الجامعي حينما تكون هذه الفكرة سببا قويا له للتوجه إلى العمل الحر، وهذا خلَقَ لدى الخريج تصورا جديدا عن

العمل الحكومي سبب له أحكاما قيمية قد تتنافى مع متطلبات العمل الحر ، فالخريج يطمح لتكوين نوع من الولاء الذاتي نحو نشاط يحظى بالاهتمام والتطور. إن الواقع الجزائري يؤكد على انتشار قيمة اجتماعية جديدة وهي فقدان الثقة بالتعليم في المجتمع ، حيث يذكر محمد حسن محمد حمادات أن الفرد الذي يمكث فترة طويلة بدون عمل أو يقوم بعمل لا يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره - ممن لم يتعلم مثله - يفقد ثقته بالتعليم ويؤدي ذلك إلى اهتزاز قيمة التعليم في المجتمع<sup>(3)</sup>.

وهناك سبب إجتماعي آخر يساهم في توجه خريج الجامعة إلى العمل الحر وهو المنشأ الاجتماعي للفرد أو ما يسمى بالميراث العملي أي أن بعض الخريجين يتبعون مسار آبائهم العملي، فإن كان والد الخريج قد زاول عملا حرا ما فإن الشاب سوف يتأثر بذلك الأمر من خلال ممارسة نفس النشاط وربما يكون ذلك بتأثير من الوالد أو العائلة. وحتى لا تضيق المصالح الاجتماعية للفرد وللجماعة أصبح الخريج الجامعي يرث مهنة الآباء والأجداد مهما كانت الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها .

## 2. البطالة :

يعاني خريجو الجامعة في العديد من دول العالم من مشكلة البطالة والتي تعني عدم توفر العمل وانخفاض مستوى المعيشة، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الشائكة التي يعيشها غالبية الشباب الجزائري أفرزتها طبيعة الحياة الحضارية الحديثة التي عزلتهم عن واقع الحياة العملية والإنتاج وأخرت دخولهم عشر سنوات أو أكثر إلى عالم الشغل، مما أدى بهم إلى الشعور بعدم الأهمية والإحساس بالظلم .

وتتجلى صورة التوظيف لدى دول العالم الثالث من خلال نشرة مكتب العمل الدولي، إذ تبين من استقصاء دولي أجري حول آراء الشباب من قضايا أساسية فعالة في تغيراته الإدراكية أن مشكلة عدم العثور على فرصة عمل من الأمور الجوهرية التي يعانها شباب دول العالم الثالث من دون تقديم التأهيل

المناسب، وأن الوظائف المتوقعة في القطاع الحديث في الثمانينيات للذين أتموا دراستهم تمثل في الجزائر 28 ٪ وفي سوريا 72 ٪ وفي الفلبين 74.2 ٪ وفي الشيلي 66 ٪. وما تبينه الإحصاءات هو أن الذين أتموا تعليمهم ومن المفروض حصولهم على فرص عمل وإدماجهم في الاقتصاد القومي لم يستوعب منهم سوى نسبة ضئيلة كانت في الجزائر 7.5 ٪ وفي سوريا 12.2 ٪ وفي الفلبين 8.6 ٪ وفي الشيلي 25.7 ٪<sup>(4)</sup>.

تنشأ مشكلة البطالة بين المثقفين في البلاد التي ينتشر فيها التعليم النظامي العالي ويزيد عدد المتخرجين فيه على ما تستطيع إقتصاديات البلاد أن تتيحه لهؤلاء الخريجين من مستقبل. وليس من السهل إخفاء أو حل مشكلة البطالة بين مثل هذه الطبقة المتوسطة من الشباب المتصف بالامتياز والانتباه واليقظة، ففي مصر مثلا وصلت نسبة البطالة بين الخريجين نسبة عالية قد تصل إلى الثلثين<sup>(5)</sup>.

لقد تغيرت نظرة بعض الخريجين الجامعيين حول طبيعة العمل ويفضلون البطالة على الاشتغال في منصب عمل بسيط يعتبرونه منزلا لقيمتهم الاجتماعية. إذ نلاحظ أن هناك تحولا في النظرة إلى العمل كقيمة اجتماعية و اقتصادية. والسؤال الذي يطرح هنا يتعلق بمعرفة أسباب عدم قبول شباب مثقفين أو مؤهلين لتابعة أي نشاط، فهل يرتبط الوضع بنقص مناصب العمل فقط أم بأسباب ذاتية تتعلق بنوعية الشغل؟ حيث يعتقد كلا من علي غربي وإسماعيل قيرة استنادا لبيانات الديوان الوطني للإحصاء في الجزائر إلى أن "ظاهرة البطالة تنتشر بنسبة أكبر بين الذكور دون الإناث.

كما أنها لا تمس فئة غير المؤهلين فحسب، بل تشمل أيضا ذوي الشهادات بما في ذلك خريجي الجامعات، وترتفع نسبتها في الوسط الحضري عنها في الوسط الريفي... وإذا كانت أعلى نسبة للبطالة تتشكل من شباب المدن والحاصلين على شهادات جامعية، فلأن مثل هذه الفئات من المتكويين تكويننا عاليا يصعب عليها الحصول على منصب عمل. في حين يسهل على ذوي التكوين

الأولي أو عديميه من الإلتحاق بالقطاع غير الرسمي كعمال أحرار أو حرفيين أو مستخدمين في المنازل<sup>(6)</sup>.

وفي هذا السياق بلغت نسبة البطالة في الجزائر خلال عام 1995 حوالي 25٪<sup>(7)</sup>، كل هذه العناصر دفعت ببعض الخريجين الجامعيين إلى التوجه نحو العمل الحر، كما دفعت بالآخرين إلى التعبير عن رفضهم ونقدهم للمجتمع من خلال سلوكيات شاذة كالعنف والتمرد والغلو والتطرف. وهذا الوضع يتطلب بالضرورة إعادة النظر في واقع نظام التعليم العام بإعادة بنائه من جديد ليوافق هدف إعداد الشباب للمشاركة الجادة في الحياة، وليس مجرد شخص قادر على الدخول إلى الجامعة واستيعاب موادها الدراسية والتخرج بشهادة جامعية.

3. إنسداد فرص التوظيف أمام الخريج الجامعي :

تنتشر في المجتمع الجزائري ظواهر إجتماعية مرضية عديدة - على غرار كل دول العالم- كالرشوة، المحاباة، الوساطة والمحسوبية أي مظاهر الفساد بكل أشكاله، وهذه الظواهر تمس كل الأنساق المكونة للبناء الاجتماعي ولها أسباب وعوامل أدت إلى انتشارها وخاصة أثناء العمل في القطاع العمومي. فالوضع الاجتماعي والثقافي لازال في كثير من الأحيان يحتكم إلى القواعد التقليدية والذاتية بدلا من الإحتكام إلى القواعد والمعايير العقلانية العلمية التي تحدد شروط القبول في الوظيفة وفقا للمستوى العلمي والخبرة والمهارة.

ويمكن إرجاع أسباب انتشار ظاهرة الفساد إلى العناصر التالية<sup>(8)</sup>:

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

✓ إن النظم والإجراءات ومنظومة العمل الحكومي ذاته - كبيرة الحجم - تحوي من التعقيدات و الغموض ما يمكن فئات معينة من القفز واستغلال هذه الثغرات لصالحها .

✓ الصلاحيات والسلطات غير المقيدة التي تتمتع بها قيادات الأجهزة الحكومية والتي لا تخضع لمعايير واضحة معلنة وموضوعية وتعتمد على سلطة تقديرية تفتقر إلى الشفافية في قراراتها .

✓ يؤدي ضعف المجتمع المدني وتهميش دور مؤسساته الممثلة في الأحزاب السياسية وجماعات المصالح والتنظيمات الاجتماعية المختلفة يؤدي إلى غياب قوة الموازنة المهمة في هذه المجتمعات مما يساعد في تفشي ظاهرة الفساد واستمرار نموها .

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

والوساطة أو ( الوساطة ) تعتبر من أهم صور السلوك الانتهازي الذي انتشر بشكل وبائي كغيره من السلوكيات السلبية الشاذة، إلا أن الوساطة التي نعنيها تكون بتوسيط شخص آخر يملك السلطة والإمكانات لممارسة سلوك ما والتي لا يملكها الشخص نفسه. أما الوساطة في (محاباة الأقارب) فتعني أن " الموظف المخالف نفسه يملك السلطة والإمكانات لممارسة - صورة من صور السلوك الانتهازي - إما بإرادته الذاتية أو بضغط من أقاربه (9).

وعلى صعيد آخر تعتبر ظاهرة الرشوة متفشية كثيرا في أغلب المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري، وتتجاوز آثارها وسلباتها سلوك الفرد أو مجموعة الأفراد

الذين يمارسونها لتشمل المجتمع بكل قطاعاته، بحيث أنها تضعف من فاعلية المشاريع الاقتصادية وتحدث خللا خطيرا في القيم والمثل الاجتماعية وتؤدي إلى ضعف الضمير الجمعي والتضامن الاجتماعي، كما أنها تصيب أجهزة الدولة بالشلل وتحد من فاعليتها في تحقيق الأهداف الطموحة لخطط الدولة الاقتصادية والاجتماعية. وتعتبر ظاهرة الرشوة من أخطر مظاهر الفساد، وهي ظاهرة صارخة تتفاوت من رشوة صغيرة إلى رشوة كبيرة تصل إلى الملايين، إذ الرشوة تعني إتمام إجراءات معينة لقاء حقوق محفوظة للموظف.

كما أن المحسوبة والمجاملات والوساطة تتم على حساب الآخرين بما يمتلك الموظف من سلطة ونفوذ وهي كلها أشكال ليبروقراطية ضعيفة لا تعمل بالإجراءات القانونية بل برواسب إجتماعية تعيق سيرورة المجتمع وتصبح معوقات وظيفية للبناء الاجتماعي .

إن كل هذا الكلام الذي قيل عن الفساد وأشكاله غير نظرة خريجي الجامعة نحو العمل الحكومي. فلعدم تكافؤ الفرص بين المواطنين في الحصول على العمل تأثير مستقبلي من الصعب التنبؤ بنتائجه، ويظهر ذلك واضحا في مجال الوظيفة أي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ومن جهة أخرى فالفرص في القطاع الحكومي لم تعد تأت دائما للكفوئين بقدر ما تعتمد على المصالح الشخصية والمحسوبيات...، لكن في العمل الحر تختفي مظاهر الفساد إلى حد كبير طالما أن صاحب العمل الحر لا تتحكم فيه أي جهة خارجية.

إذن يمكن القول أن الفساد الإداري هو سبب في توجه الخريج الجامعي إلى العمل الحر، وهو الذي زاد من عدم تراكم الرأس مال الذي يسمح بتوسع العمل وزيادة التوظيفات أو ربما احتكار أصحاب الإدارة الفاسدة المناصب إلى أقربائهم أو أصحابهم أو من يصبحون لهم أوفياء ويقدمون رشاي .

#### 4. كفاءة خريج الجامعة وصلاحيته للوظيفة :

إن عملية تشغيل خريجي الجامعة الجزائرية يخضع لتقنيات وآليات أهمها نظام التوظيف عن طريق نظام امتحانات المسابقة كوسيلة لاختيار الموظفين. وهذا

يدل على أن الشهادة الدراسية هي أحد الشروط للحصول على الوظيفة بل هي ضمان للحصول عليها وبذلك أصبحت الشهادة هدف كل من يود إكمال تعليمه العالي. فكلما كانت إجراءات الاختيار والتعيين دقيقة وفق الحاجة الفعلية المطلوبة من الخبرات والمهارات كلما أدى ذلك إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

يقوم نظام التوظيف الفعال على الاختيار والترغيب لشغل الوظائف على أساس الجدارة والمهارة والكفاءة، والذي يمكن فيه كسر شوكة الفساد إلى حد بعيد. ومن المفترض أن يكون المقياس الوحيد في اختيار المرشحين الجدد للعمل هو مدى ملاءمتهم للعمل ومستوى تأهيلهم بما يوفر إضافة ثرية للعمل لإنجاحه. ولكن نجد المسؤول - في عالمنا العربي - يضطر إلى تجاوز هذه القوانين من أجل إرضاء أقاربه أو أصدقائه الأعمى أو أبناء عشيرته حتى ولو كان لا يرغب في ذلك (10)

وبناء عليه فإن الآلية التي لا بد أن تعتمدها الدول المتخلفة وحتى السائرة في طريق النمو هي أن تحدث تعديلات جوهرية على التعليم وذلك باتجاه جعله أكثر توافقاً مع حاجات التنمية وأسواق العمل، مع التوسع في إكساب الشباب مهارات وخبرات متعددة من خلال مناهج ابتكارية تقوم على التجديد والإبداع وتغليب الجانب التطبيقي على الجانب النظري فبعض الدراسات تشير " إلى أن الجيل الصاعد سيتعرض لتبديل وظيفته بمعدل (4 - 6) مرات على امتداد حياته المهنية، ويفرض هذا التغيير المستمر في المهارات المطلوبة، وفي الوظائف المعروضة على الأجيال الصاعدة أن تنهياً بشكل أفضل من خلال امتلاك مرونة كبيرة في اكتساب مهارات وخبرات مستجدة" (11).

وفي البلدان العربية يختلف الموقف نوعاً ما من حيث النظرة، إذ كانت الأعمال الحرة في سنوات ماضية لا تلقى رواجاً كبيراً وهذا عائد للإمكانيات الضئيلة لدى الأفراد وللتوجه الاقتصادي السائد في البلد، حيث أن النهج الاشتراكي أي الاقتصاد الموجه ساعد كثيراً في تكريس فكرة العمل الحكومي

وضرورة تحكم الدولة في دفة الاقتصاد. أما بعد التحول الذي شهده المجتمع العربي وانفتاحه على السوق العالمية أدى ذلك إلى بروز فئات تشتغل ضمن فكرة العمل الحر والمشاريع المصغرة .

ثانيا: الأسباب الاقتصادية : و يمكن إجمال هذه الأسباب فيما يلي :

### 1. الإستقلالية المادية :

أصبحت الاستقلالية المادية مطلب الكثير من الشباب وخاصة الشباب المتخرجين من الجامعة والذين يطمحون في تحصيل العديد من المتطلبات من خلال العمل الذي يقومون به. وقد أضحى العمل الحر هو ملجؤهم وسيلتهم، لأن انتظار الوظيفة الحكومية ربما يضيع الوقت الكثير من عمر الشباب بالإضافة إلى عدم تقبل الأجور الحكومية واعتبارها غير كافية خاصة مع سيادة الثقافة المادية والقيم القائمة على الإستهلاك المادي المفرط لكل ما هو منتج جديد الذي ربما يكون غير ضروري في كثير من الأحيان .

كما أن العديد من الشباب الخريجين يطمح من التوجه إلى العمل الحر إلى تحقيق الربح المادي السريع والذي لا يتأتى إلا من خلال ممارسة هذا العمل بالرغم من قلة الإمكانيات المتاحة للبعض منهم .

وفي هذا السياق يعتبر محمود عطا حسين عقل أن تغير نمط الحياة وأسلوبها يتجلى في تغير القيم الاستهلاكية وبروز ظاهرة المغالاة في شراء الكماليات وأنواع السيارات باعتبارها مؤشرات لقيم التفاخر والتفاضل والتقليد، فظهرت قيم الإسراف والتبذير وقلت قيم ترشيد الإستهلاك<sup>(12)</sup>.

### 2. الوضع المعيشي في الجزائر :

أدت التحولات الإقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينات إلى ظهور تفاوت هائل في مستوى معيشة الأفراد سواء فيما يتعلق بحالة المسكن أو

مستوى الدخل أو نوعية الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية التي يحصلون عليها، وهذا ما زاد في تفاقم الأوضاع الاقتصادية في الجزائر.

وتشير الإحصائيات المتوفرة في الجزائر إلى وجود فوارق كبيرة بين الأفراد والفئات الاجتماعية وذلك لعدم توفر نفس الإمكانيات والشروط الخاصة بالحصول على المداخل، إذ أن هناك زهاء 1.7 مليون شخص لا يتحصل إلا على أجر قدره 12.6 مليون سنتيم خلال سنة كاملة، وهذا يعتبر مدخولا ضئيلا جدا مقارنة بمستوى الأسعار ومستوى الحاجيات التي يتطلبها الفرد<sup>(13)</sup>. ومع أن هذا المبلغ قد ارتفع نسبيا غير أنه لا يلبى الطموحات المرجوة.

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

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

ومن أهم المجالات المؤثرة في الإهتمامات الاقتصادية للشباب خريجي الجامعة هو اتجاهاتهم نحو العمل الحكومي والخاص، فقد كان هناك اعتقاد راسخ بأن العمل الحكومي يشكل مصدر دخل ثابت وأمان للمستقبل وهيبة اجتماعية في المجتمع. لكن تغير هذا الاتجاه تغيرا حاسما بين مختلف فئات المجتمع وعلى الأخص بين فئة الشباب الذين أصبحوا يتبنون قيما جديدة نحو العمل الحر الذي

يدر دخلا أكبر. و تفسير ذلك هو اتجاه وتكوين الشباب الجامعي الذي أصبح ينزع إلى التجديد والاستقلالية، إذ أن غالبية الشباب الخريجين يعتقدون أن العمل الحر يمكن أن يتيح أمامهم فرصا أوسع لتحقيق مطامحهم من الناحية الاقتصادية على وجه الخصوص بعد أن اتضح أن العمل الحكومي لا يحقق في ضوء القواعد البيروقراطية المسيطرة عليه إشباعا لهذه المطامح. ويبدو أن السياسة الاقتصادية المعاصرة قد عملت على دعم هذا الاتجاه نتيجة للانفتاح في المجال الاقتصادي على استثمار رؤوس الأموال ودعم المشروعات الخاصة وتشجيعها .

### 3. العمل المؤقت :

إن العمل المؤقت أصبح ظاهرة يعاني منها الكثير من الشباب الذين تخرجوا من الجامعة، وهو حتمية اقتصادية في مجتمع العولة من أجل الرفع في الإنتاجية وتخفيض التكاليف، فلم يبق لدى المؤسسات الكبيرة سوى إستراتيجية واحدة هي الترشيد وتخفيض الأجور، وهكذا صارت عمليات تقليص ونقل الإنتاج للخارج وإعادة الهيكلة هي الوسائل التي تواجه العاملين في كل مناطق العالم.

إذن العمل المؤقت هو سياسة أو برمجة داخلية تنفذها المؤسسة من أجل معرفة وضعيتها ووضعيتها ووضعيتها، كما تمكنها هذه السياسة من تقييم العمال لديها ومحاولة الإبقاء على العامل الكفاء والتخلص من العامل غير الفعال. وبهذا فإن العمل المؤقت حافز يدفع العمال للعمل بجدية وفعالية حتى يتسنى لهم القبول في وظائفهم كعمال دائمين.

وقد تم اللجوء إلى العمل المؤقت لإبرام عقود خدمات لمواجهة الاحتياجات الظرفية من اليد العاملة، ومادام أن الأمر لا يتعلق بتشغيل دائم إلا أن المشرع حدد نظام اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة بقواعد صارمة<sup>(14)</sup>.

إن الكثير من عقود العمل في الجزائر حاليا هي عقود مؤقتة، ويختارها صاحب العمل لأنها تعطي مرونة لمواجهة عدم التأكد، من أجل تجربة الموظف

دون أن يكون هناك أي التزام، حيث تكون الأشهر الأولى هي فترة تجربة، كما تتيح درجة من الرقابة على العاملين. ويعود السبب الرئيسي في توظيف الموظفين المؤقتين هو وجود الحافز من أجل أن يصبح الموظفون المؤقتون دائمين<sup>(15)</sup>.

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

ومن الأمور التي تستحق الذكر هنا أن الخريج الجامعي أو العامل المؤقت ووضعه وحالته الراهنة هي أيضا نتاج الاقتصاد الذي يحاول في نطاقه توفير وسائل عيشه ضمن المجتمع الذي يعيش فيه أي أنه ليس هامشيا وليس عضوا في تشكيلة اقتصادية غير رسمية، بل هو مندمج في النظام الحضري والوطني لكن هذا الاندماج يتم على أسس مؤقتة ومتقطعة وربما استغلالية<sup>(16)</sup>.

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

ثالثا: الأسباب التنظيمية :

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

#### 1. سياسة الدولة في التعليم واحتياجات سوق العمل :

إن التعليم يهدف إلى تحسين نوعية المواطن سواء من الناحية الأكاديمية أو التخصصية المهنية، وهذا يتطلب التعرف على المهارات الأساسية وكيف يكون للفرد تخصصا مهنيا بقدر ما تسمح به قدراته واتجاهاته المهنية وبقدر ما تسمح به حاجات المجتمع الحاضرة والمستقبلية .

إن تحقيق أهداف التعليم بوجه عام وأهداف التعليم الجامعي بوجه خاص ينبغي أن يتم في ضوء الخطة الشاملة للتنمية، فعدم وجود علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم وخطة التنمية يؤدي من ناحية إعداد الموارد البشرية إلى نقص في بعض المهارات والاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية من جهة وإلى خلق البطالة بين الخريجين الذين يمتلكون مؤهلات من جهة أخرى. ومع أن الدولة قد تتدخل لمعالجة ظاهرة البطالة بين الخريجين الجامعيين عن طريق تشغيلهم في أعمال لم يتم تدريبهم أو إعدادهم عليها، إلا أنه يعني في كثير من الحالات الخسارة المادية والضيق الاجتماعي والنفسي وفقدان الشعور بالمسؤولية لأنهم يعملون في دوائر لا تحتاج أصلاً إلى خدماتهم<sup>(17)</sup>.

وتتدخل سياسة الدولة في إعداد القوى العاملة على مستوى المهارات والمعلومات اللازمة التي تقدم في مختلف المستويات التعليمية وتحديد نوع التعليم ومداه ومكوناته كضرورة لإعداد المواطن القادر على مواجهة التحديات وتخص بذلك الخريجين من إطارات الجامعة ومؤسسات التعليم العالي .

إن الإستراتيجية التعليمية الفعالة هي التي تتلاءم مع السيورة الاقتصادية والاجتماعية للتشغيل، بمعنى آخر فإن قطاع التعليم في الدولة عليه أن يلائم بين متطلبات عالم الشغل وبين توفير فرص العمل للفئات من الشباب الذين يتخرجون من المعاهد والجامعات.

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

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

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

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

ولازال العدد في ارتفاع حيث بلغ المسجلون خلال الموسم 2008-07 حوالي 952 ألف و 67 طالبا أي قرابة المليون طالب، إنتقل منهم ثلاثة آلاف و 242 طالبا إلى مستوى الماستر في نظام L.M.D. وأصبح عدد الخريجين من الجامعة آنذاك 146 ألف و 889 خريجا من بينهم تسعة آلاف و 719 ليسانس L.M.D .

والملاحظ هنا أن عدد الطلبة في نظام L.M.D قليلون مقارنة مع النظام الكلاسيكي نظرا لحدائة هذا النمط من التعليم و تخوف الطلبة منه، إذ كان للطلاب في السنوات الأولى من تطبيقه الحرية في إختياره إلى أن زال نهائيا النظام الكلاسيكي. وخلال الموسم الجامعي 2009/08 بلغ المسجلون في التدرج مليون و 48 ألف و 899 طالبا من بينهم 271 ألفا ليسانس L.M.D و 11 ألف و 952 طالبا في الماستر. أما تطور أعداد الطلبة المسجلون في ما بعد التدرج في الجزائر من الموسم الجامعي 2006-05 إلى الموسم الجامعي 2009-08 فقد

بلغ على التوالي : 37 ألفا و 787 طالبا ثم 43 ألفا و 458 طالبا ثم 48 ألف و 764 طالبا ثم 54 ألفا .  
و 924 طالبا<sup>(18)</sup> .

وبهذه الإحصائيات نقول أن الجزائر خطت خطوات عملاقة في كم الطلبة سواء المسجلون أو المتخرجون مما سيجعل هناك ضغطا كبيرا على سوق العمل خاصة مع تطبيق نظام التعليم العالي الجديد L.M.D ، حيث يرى الباحث بشير مصيطفى في معرض حديثه عن هذا النظام أن " سوق العمل في الجزائر ليس مرنا بل ضيقا، والجزائر دولة رؤيتها في مجال السياسات الإقتصادية ضيقة ، وهي دولة تخرج - في ظل النظام الكلاسيكي - سنويا 150 ألف جامعي أغلبهم باحثون عن الشغل، أما في النظام الجديد ومع بقاء سوق العمل على حاله أو بإفترض تطوره المحدود على سلم المرونة في المدى القريب فإن نظام " الأملدي " سيرفع من نسبة الخريجين بسبب قصر مدة الليسانس إلى 3 سنوات وقيود الإنتقال إلى الماستر"<sup>(19)</sup> .

فمن المعلوم أن نظام L.M.D يهدف إلى تقريب التكوين الأساسي من سوق الشغل.

إن الجامعة الجزائرية مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى أن تخضع منظومة التعليم الجامعي لحقائق الإقتصاد الوطني وللمعادلة الإجتماعية والنفسية للطلاب ومن ثم الخريج الجامعي من جهة ولقيود التنمية التي تقوم في العصر الحالي على نوعية المعرفة من جهة أخرى .

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

وبالتأمل والتحليل السوسولوجي فإن ما يحدث في السياسة التعليمية إنما يعبر عن غياب المفهوم الحقيقي لنظرية " رأس المال البشري " وغياب عنصر التنسيق بين مخططات التعليم وسوق العمل .

إن الجامعة تعد طرفا مهما في عمليتي التخطيط والتنسيق ، وعليه فإن دورها يتمثل بالنسبة للسياسة التعليمية وعلاقتها بسوق العمل والتخفيف من بطالة الخريجين من الجامعة فيما يلي(20):

1. تكثيف برامج التثقيف والتدريب لتأهيل شباب الخريجين على فكر ومهارات العمل الحر .

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

3. من أجل التخفيف على القطاع العام في الدولة فإنه لا بد من انفتاح الجامعات على المراكز والأنشطة الإنتاجية للقطاع الخاص والتعاون المشترك من خلال البرامج التدريبية والبحثية في مواقع العمل والتي ترتبط بالمناهج الدراسية في الجامعات .

4. تنشيط نقل خبرات الرموز الناجحة من رجال الأعمال إلى شباب الخريجين من خلال تكثيف لقاءات التثقيف والتدريب بالكليات المختلفة بما يسمح بتأصيل وترسيخ فكر الاقتصاد الحر وعرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب من الخريجين الجامعيين .

ويرى نادر فرجاني أن هناك "تأزم هيكلي للعلاقة بين نسق التعليم العالي وحاجات عالم العمل والإنتاج في البلدان العربية ... فقد ساد فيها نمط للتخطيط المركزي متفاوت الشمول من دولة إلى أخرى في ميداني التعليم والعمل ، ولكن هذا التخطيط كان ضعيفا ونجمت عنه المشكلات. ويمكن القول بأن نظام التخطيط قد انهيار فعلا دون أن تلغى مؤسساته في كثير من الأحيان، ودون أن يجري

إصلاحها أو تحويلها إلى نسق من التخطيط " التأسيري " (Indicative) المتسع مع التحول إلى آلية السوق ولكن الفعال<sup>(21)</sup>.

وتأسيسا على ما تقدم يمكن القول بأن النظم التعليمية في دول العالم الثالث ومنها الوطن العربي لم تكن قادرة على ربط برامج التعليم بمخطط التنمية، أي أنها لم تهيء الشباب لمهنة محددة لها علاقة بالواقع المحلي وسوق العمل.

## 2. سياسة الدولة في التشغيل :

تعتمد الكثير من الدول النامية ومن بينها الجزائر إلى اتخاذ سياسة للتشغيل تهدف إلى امتصاص المتعلمين العاطلين - رغم عدم الحاجة إليهم - في العديد من القطاعات العمومية الاقتصادية والخدمية. لكن هؤلاء العمال لا يشكلون طاقة فاعلة في القوى العاملة، بل إنهم في الغالب يشغلون وظائف هامشية ليس لهم فيها أية سلطة أو قرار، وقد يستدعي الأمر أنهم لا يعملون أي عمل ذو فائدة وهذا ما نسميه ظاهرة التشغيل الناقص أو البطالة المقنعة أي أن هؤلاء يعملون شكليا لكنهم في الواقع لا يمارسون أي فعالية حقيقية .

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

لقد أصبحت قضية توظيف الخريجين معضلة كبرى في الجزائر، وما زاد المشكلة تفاقمًا هو تضخم مشكلة البطالة بينهم حتى أضحى سوق العمل عاجزا حتى الآن عن استيعابهم بصفة شاملة وهو مطلب مستحيل التنفيذ، مما دفع

الحكومة إلى إرجاء سرعة تعيين الخريجين فور تخرجهم لضمان تنظيم عملية التوزيع وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين أمام جميع الخريجين<sup>(22)</sup>.  
ومن أجل الحد من ظاهرة البطالة عمدت الجزائر الى وضع مجموعة من البرامج والصيغ التشغيلية ومن بينها:

➤ برنامج عقود ما قبل التشغيل : ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا وهو موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة . وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 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 للمدجين 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 . ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية .

ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج قد حقق نجاحا معتبرا باعتراف الطرفين، فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات ، أما الشباب الجامعي فهو يعتبره تجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لوحدها أكثر من 60 ألف شاب من عقود ما قبل التشغيل،

كما سطرت الأهداف بالنسبة للسنوات الخمس التالية أين كان من المتوقع إدماج أكثر من 300 ألف شاب جامعي. مناصب الشغل التي استفاد منها الشباب البطال في إطار هذه البرامج سمحت خلال الثلاثي الأول من سنة 2004 بإنشاء ما يقارب 293 ألف و368 منصب شغل عبر كامل التراب الوطني، منها نحو 182 ألف في إطار التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العمومية و100 ألف منصب آخر في إطار برنامج الأشغال العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة وأزيد من 40 ألف منصب في إطار عقود ما قبل التشغيل. وعن وكالة التنمية الاجتماعية فإنها توصلت إلى توظيف 40 ألف و213 شاب جامعي وتقني سامي بطل في مدة جد قصيرة لا تتجاوز الثلاث أشهر من بداية سنة 2004.

وأكد المدير العام المساعد لوكالة التنمية الاجتماعية أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يعد محطة لبناء المستقبل المهني للشباب الحاملين للشهادات الجامعية للاندماج في سوق العمل من خلال هذا البرنامج الذي يمكنهم من اكتساب خبرة وتعزيز مؤهلاتهم للتوظيف<sup>(23)</sup>.

جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): وهو جهاز موجه للشباب البطال من :

- ✓ أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة أو أي عمل حر والذين يظهرون استعدادا وميولا وتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.
- ✓ يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه، ويختص بهؤلاء الطلبة الخريجين من الجامعة الحاملين للشهادات ممن تتوافق شهاداتهم مع الأنشطة التي تدعمها الوكالة والتي تعود بالفائدة على الاقتصاد الفردي والمحلي وحتى الوطني، بالإضافة إلى كل شاب حامل لشهادة مهنية من مراكز التكوين المهني أو المدارس الخاصة أو المعاهد الوطنية.
- ✓ لهم الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

وباستثناء النشاطات التجارية البحتة فإن الجهاز يمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات، مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:

أ- قرض بدون فوائد من الوكالة.

ب- قرض بفوائد مخفضة من البنك.

ج- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

وتكشف إحصائيات ANSEJ أن هذه الآلية منذ نشأتها تمكنت من استحداث 437 ألف و 400 منصب شغل. وتسعى الوكالة إلى بلوغ رقم النصف مليون منصب شغل مع نهاية 2011 خاصة في ظل التسهيلات الجديدة التي أقرتها الحكومة التي تجعل مدة تسديد الدين تمتد إلى قرابة 13 سنة<sup>(24)</sup>.

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) :

عملت الدولة الجزائرية على خلق فكرة جديدة للتشغيل تتمثل في إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وذلك لإنشاء الأنشطة لصالح البطالين الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة على أن لا يفوقوا 50 سنة، وقد أخذت هذه الفكرة أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 14/07/2003 والمخصص لتقييم وتقدير أنشطة هذا الصندوق خاصة وأنه يحوز على كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير. وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة لهذه الفئة العمرية التي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) التي تحدد السن .

ويتراوح مبلغ القرض الذي يمده الصندوق للشباب من 5 ملايين إلى 10 ملايين دينار جزائري حيث تقدر مساهمة الشخص بـ 5٪ ومساهمة الدولة 25٪. أما نسبة الفائدة على القرض فهي ضئيلة جدا .

لقد جاء قانون المالية لسنة 2004 لمنح مزايا جبائية وشبه جبائية لأولئك الذين يقومون بخلق المؤسسات وذلك بموجب المرسوم رقم 02/04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، ومنذ نشر هذه الإجراءات القانونية التنظيمية قامت المديرية العامة للصندوق بجملة من الأنشطة لأجل التحضير لإعطاء إشارة الانطلاق للإجراءات بدءاً من نهاية مارس 2004، وعلى هذا الأساس تم إعداد وسائل التدخل مثل المعاهدات والاتفاقيات مع شركاء الصندوق المباشرين خاصة هيئة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي يتعين أن يتقرب منها البطالون المعنيون بالأمر لأجل التسجيل، وكذلك البنوك باعتبارها أطرافاً فاعلة لهذه الإجراءات .

وقد وسعت الدولة الإجراءات التسهيلية التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 101/11 المؤرخ في 06 مارس 2011 مجال النشاطات التي بإمكان الشباب البطال - وخاصة خريجي الجامعات وفق عقود الإدماج المهني وما قبل التشغيل - الاستفادة من قروض ANSEJ و CNAC (الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)، إذ خفض المرسوم نسبة المساهمة المالية الشخصية للشباب إلى 1 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما تقل قيمة الاستثمار عن 5 ملايين دينار أو تساويها وإلى 2 % من المبلغ الإجمالي عندما يفوق الاستثمار 5 ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار أو يساويها<sup>(25)</sup>.

### 3. دور القطاع الخاص :

يطلق مفهوم اقتصاد القطاع الخاص على الاقتصاد الحر الذي يركز على آلية السوق الحرة والمنافسة التامة لتحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة، ويفترض وجود الاقتصاد الحر عدم تدخل أي فئة (دولة أو غيرها) في النشاط الاقتصادي بشكل يتعارض مع قواعد المنافسة الحرة<sup>(26)</sup>.

إن هيمنة القطاع الخاص قبل أن تكون إجابة لمتطلبات نظامية فهي تساهم في زيادة نجاعة ميكانيزمات السوق وتسيير الاقتصاد الوطني وكذا في تخصيص الثروات، كما ستسمح للدولة بإعادة النظر في القطاعات الاجتماعية المتمثلة في

التربية والصحة والثقافة وغيرها لأن القطاع العام لم يستطع بمفرده تحمل أعبائها نظرا لزيادة الطلب الاجتماعي عليها وارتفاع عدد السكان<sup>(27)</sup>.

اعتمدت الجزائر في بداية مسيرتها التنموية بعد الاستقلال على القطاع الخاص بشكل معتبر حيث شكل هذا القطاع في هيكل الإنتاج وزنا معتبرا قدر ب 45٪ بالنسبة لحجم القوة العاملة حسب إحصاءات 1978 فحصته بلغت نسبة 70٪ في الزراعة و 18٪ في الصناعة و 36٪ في البناء والأشغال العمومية و 65٪ في قطاع الخدمات ، أما حصة القطاع الخاص في الإنتاج الكلي فهي 34٪. نسبته هي 61٪ في الزراعة و 20٪ في الصناعة و 55٪ في الخدمات وكان حجم الإنتاج الخام قد بلغ في السنة المذكورة أكثر من 81 مليار دج وكانت حصة الزراعة فيه 10٪ والصناعة 44٪ والخدمات 30٪ والأشغال والبناء 16٪. (28).

وفي الحقيقة يبقى القطاع الخاص شريكا للقطاع العام في الجزائر، إذ أن هذه الشراكة هي حتمية لا بد منها من أجل التكامل والتطور والازدهار للمجتمع الجزائري في جميع المجالات .

إن مسألة تشغيل خريجي الجامعة لا تقتصر على القطاع الحكومي فقط بل تتعداه إلى القطاع الخاص، لأن الجزائر وبعد الإنفتاح الاقتصادي والتوجه إلى الاقتصاد الحر فتحت المجال واسعا للاستثمار في القطاع الخاص .

والقطاع الخاص في الجزائر يستقطب أيضا اليد العاملة من الإطارات الجامعية الجزائرية، إلا أن هناك مشكلة يطرحها هذا القطاع تتمثل في عدم أهلية وكفاءة بعض هذه الإطارات فعلا للعمل في القطاع الخاص، فالجامعات والمعاهد تخرج أعدادا كبيرة جدا تفوق الاحتياجات المتوقعة غير أنها ليست معدة بالشكل المطلوب. ويوجد هناك عامل آخر أدى إلى بروز هذه المشكلة وهو انحسار الفرص الوظيفية التي كانت متاحة من قبل الحكومة، فبعد أن كانت الحكومة في السابق تستوعب كل من يتخرج من الجامعة فإن هذه المساحة بدأت تضيق بشكل ملفت للانتباه في الوقت الحالي.

إن الملاحظ في الجزائر كما في أغلب الدول العربية أن الوضع الذي يجذب خريجي الجامعة إلى الجهاز الحكومي وعدم إقبالهم على العمل في القطاع الخاص سببه أن أنظمة وسياسات التوظيف والتشغيل والتحفيز والتعويض في القطاع الحكومي تشجع على الاسترخاء واللافعالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يقع اللوم أحيانا على أرباب القطاع الخاص الذين يهتمون بأنهم يفضلون تشغيل اليد العاملة الأجنبية لأنها ترضى بالأجور الرخيصة وقبولها بساعات عمل طويلة وشاقة. ويرد أرباب القطاع الخاص على هذا الإتهام فيلقون اللوم على الشباب أنفسهم وعلى وزارة التشغيل التي ترغب في تشغيل الخريجين وهم غير مدربين على الحياة العملية بشكل كاف، فضلا عن أن كثيرا منهم يميلون إلى العمل السهل والبسيط و يتهربون من العمل المعقد، وعدم الإنضباط والالتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص<sup>(29)</sup>.

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

#### 4. البيروقراطية الإدارية :

إن التطورات المجتمعية التي حصلت في المجتمع مست المنظمات والإدارات العمومية على وجه الخصوص أدت إلى تغيير مفهوم البيروقراطية وأصبح ينظر لها بمنظور سلبي حيث يطلق مصطلح البيروقراطية على اللانظام والروتين وعدم الالتزام بالقواعد والقانون. وكل التعابير التي تعكس المفهوم الحقيقي للبيروقراطية من حيث أنها معيار للتطبيق الحرفي للقواعد واللوائح والالتزام بالقانون والترتيب ومركزية السلطة والتنظيم وغيرها من المفاهيم التي تتصل بالرشد والعقلانية أصبحت غير مطبقة وغير محترمة من قبل العديد من المسؤولين والمشرفين على تنفيذ هذه القوانين .

إن توجه خريج الجامعة الجزائرية للعمل الحر تعود أحد أسبابه إلى البيروقراطية السلبية التي يعيشها المواطن الجزائري، وهذه العراقيل البيروقراطية التي تلاحظ في الإدارات الحكومية سوف تدعو بعض الخريجين للابتعاد عن العمل لدى الدولة والتوجه إلى ابتكار عمل حر آخر لضمان حياة كريمة، فالبيروقراطية إذن أصبحت عامل طرد للخريجين الجامعيين من العمل في إدارات وأجهزة القطاع العام.

إن الاتجاه الصحيح للمنظمات والبيروقراطيات الرائدة يجب أن يكون على أساس منهجي وعلمي يتخذ من العلوم الجديدة وتكنولوجيا المعلومات ومن الاستفادة من التجارب وتوسع الأفكار وارتقاء الأهداف والطموحات والقدرات البشرية الهائلة أسسا إستراتيجية للوصول إلى وضع أفضل في البقاء والتطور والاستمرار، وهذا ما يتطلب دائما توفير عناصر الابتكار والإبداع والتي تتمثل في التخطيط الاستراتيجي والتفكير الاستراتيجي وبناء ثقافة الأفراد والمؤسسات وفق معايير إنسانية رفيعة .

الخاتمة :

في الأخير نستطيع القول أن خريجي الجامعة الجزائرية في عصرنا الحالي واعون تمام الوعي بثقل المسؤولية وبصعوبة الأوضاع وبالتالي عليهم أن يترقوا باب التفكير في عمل حر أو مشروع صغير مهما كان نوعه مما أتاحتها الإمكانيات والظروف يتم العمل فيه كخلاص لمشكلة نقص التشغيل أو انعدامه، وحينها سوف يعملون مرتاحين ويساهمون بشكل فعال في مسيرة التنمية الشاملة للوطن.

❖ هوامش البحث:

- (1) محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار حامد، عمان، 2006، ص 26.
- (2) محمد حسن محمد حمادات، مرجع سبق ذكره، ص 32.
- (3) محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات . العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 91.
- (4) بوعناقة علي، الشباب ومشكلاته الاجتماعية في المدن الحضرية، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 2007، ص 114.
- (5) محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 99 .
- (6) بلقاسم سلاطينية ، " التكوين المهني كرهان مستقبلي للقضاء على بطالة الشباب "، الباحث الاجتماعي، ع 2، السنة 2، جامعة منتوري قسنطينة، سبتمبر 1999، ص 121.
- (7) مصطفى محمد عبد الله وآخرون، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصوصية في البلدان العربية، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية، 2005، ص 364، 367.

(8) المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ندوات ومؤتمرات إصلاح الخدمة المدنية لتفعيل القطاع الخاص. أوراق ووقائع '، 15-16 ديسمبر كانون الأول 1997، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1997، ص ص 221 - 222 .

(9) أيمن أحمد الدويك، السلوك الإنتهازي في العمل، دار الخلدونية ، الجزائر، 2007، ص 115.

(10) أيمن أحمد الدويك، مرجع سبق ذكره، ص 79.

(11) عدنان حسن باحارث ، وسائل المجتمع الاقتصادية لتأهيل الشباب المبكر للحياة الاجتماعية ، دار المجتمع، السعودية، 2004 ، ص ص 49-50.

(12) محمود عطا حسين عقل، القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج . دراسة نظرية و ميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ط 2، 2006 ، ص 56.

(13) بلقاسم سلاطينة وسامية حميدي ، العنف والفقير في المجتمع الجزائري، دار الفجر، القاهرة، 2008، ص 149.

(14) بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة . دراسة نظرية، تطبيقات، مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 123 .

(15) زيد منير عبوي، معجم مصطلحات الإدارة العامة . عربي - انجليزي، دار كنوز المعرفة، عمان، 2007، ص 196.

(16) إسماعيل قيرة وآخرون، التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا، الجزائر، دار الهدى، عين مليلة، دون سنة نشر، ص 239.

(17) عبد المنعم علي الحسيني ، " دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000"، دراسات عربية ، ع 5، السنة 24، دار الطليعة، بيروت، مارس 1988، ص 74 .

(18) Office nationale des statistiques , office nationale des statistiques , " annuaire statistique de l'algerie resultat 2006-2008 . N°26 " , 2010 . p 120. □

- (19) بشير مصيطفي، "جامعة تغرق في قطرة إسمها نظام آل. أم. دي"، جريدة الشروق اليومي، ع 10، 3228/03/2011، ص 19.
- (20) محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 129.
- (21) نادر فرجاني، "التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية"، المستقبل العربي، ع 23، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، نوفمبر 1998، ص 97.
- (22) محمد متولي عنيمة، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1998، ط 2، ص 79.
- (23) نشرة إعلامية لوكالة التنمية الاجتماعية، "رسالة وكالة التنمية الاجتماعية الفرع الجهوي شمال وسط لوكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر العاصمة، ع 2، الجزائر، جويلية / سبتمبر 2004، ص 08.
- (24) بلعمري سمير، "لونساج تفرج عن 21 ألف مشروع الأسبوع القادم"، جريدة الشروق اليومي، ع 3429، 2011/11/29، ص 3.
- (25) جبارة زين العابدين، "كل التفاصيل عن مشاريع وقروض لونساج"، جريدة الشروق اليومي، ع 3228، 2011/03/10، ص 3.
- (26) ضياء مجيد، التصحيحات الهيكلية (آراء واتجاهات)، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص 18.
- (27) عبد المجيد بوزيدي، ترجمة: جريب أبو الحسن، تسعينيات الاقتصاد الجزائري حدود السياسات الظرفية، الجزائر، موفم للنشر ص 68.
- (28) محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج 1، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 142.
- (29) المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 99.

