

تقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر 2008-2016

Evaluation the Role of the Professional Integration Assistance System in Processing the Problem of Unemployment Among University Degree Holders in Algeria 2008-2016

عائشة بودريالت

باحثة في طور الدكتوراه كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية - جامعة الجزائر 03-
asmabouderbala13@gmail.com

ملخص

لقد تميزت فترة الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي بظهور إشكالات معقدة في المجتمع الجزائري تتصدرها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية والتضحيات الإجتماعية خاصة ما تعلق منها بالإختلالات في سوق العمل الذي تميز بالتراجع الحاد في عروض العمل مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، حيث تجاوزت نسبة البطالة عتبة 30% مع نهاية التسعينات غير مستثنية بذلك فئة الخريجين الجامعيين والتي كانت ولمدة طويلة غير معنية بهذا المشكل بحكم شهادتها العلمية التي تعد كتأشيرة لدخول عالم الشغل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى كان تشغيل هذه الفئة قضية غير مطروحة في الجزائر نتيجة قدرة سوق العمل على استيعاب جميع خريجي مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي جعل موضوع التشغيل بصفة عامة وتشغيل حاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة يقفز إلى المراتب الأولى ضمن أولويات برامج التنمية الإقتصادية والإجتماعية، حيث قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ إجراءات عديدة وصيغ متعددة اختلفت في مضمونها تراوحت بين تشجيع المبادرات المقاولاتية والمشاريع الذاتية وبين التشغيل المأجور للشباب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي وجه بالدرجة الأولى لطالبي العمل المبتدئين لاسيما ذوي التعليم الجامعي، لحل أزمة البطالة في الجزائر على العموم والنهوض بمسألة تشغيل أصحاب الشهادات الجامعية على وجه الخصوص، ويهدف هذا البحث إلى وصف وتحليل مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات في الجزائر من حيث مستوياتها والعوامل المسببة لها، وفي نفس الإطار تهدف إلى تحليل وتقييم سياسة الدولة في معالجة هذه المشكلة عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني من حيث المضمون والنتائج.

الكلمات الدالة: البطالة، حاملي الشهادات الجامعية، جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

Abstract

The period of transition from the oriented economy to the liberal economy has been characterized by the emergence of complex problems in Algerian society, preside the difficulty of reconciling the economic gains and the social sacrifices, especially with regard to the imbalances in the labor market characterized by the sharp decline in labor supply in view of the increasing demand for employment, where the unemployment rate exceeded 30% by the end of the 1990s, which is not excluded by the category of university graduates, which for a long time was not concerned with this problem by virtue of its scientific degree, which is considered as a visa for entry into the world of work, on the one hand, and from another beer, the operation of this category is not an issue in Algeria as a result of the ability of the labor market to absorb all graduates of higher education institutions, which has made the subject of employment in general and the employment of university degree holders in particular skip to the top ranks within the priorities of economic and social development programs.

The Algerian government has taken many steps and different forms in its content, ranging from encouraging entrepreneurship initiatives and self-projects to wage employment for young people in the framework of professional Integration Assistance System, which was directed primarily to the work of junior students, especially those with university education to resolve the unemployment crisis in Algeria in general and promote the employment of university degree holders in particular, The aim of this paper is to describe and analyze the problem of unemployment among university graduates in Algeria, and in the same context aims to analyze and evaluate the State's policy in addressing this problem through professional Integration Assistance System in terms of its content and its results achieved.

Keywords: Unemployment, University Degree Holders, Professional Integration Assistance System .

مقدمة

النفسية والاجتماعية والمالية والمهنية، وذلك من أجل الخروج بتصور واضح عن سياسة التشغيل المطبقة في إطار هذا الجهاز وكذا المرتكزات التي تقوم عليها وكشف دواعيها ومحدداتها، وقد اعتمد البحث في معالجته للموضوع على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال التطرق إلى المفاهيم الأساسية المتعلقة بالبطالة وتصنيف مختلف أنواعها، وكذا الحديث عن الأسباب التي أدت إلى استتراء ظاهرة البطالة بين فئة حاملي الشهادات الجامعية في المجتمع من خلال البحث عن مكامن الخلل في المنظومة التعليمية المرتبطة بالتشغيل في الجزائر وتحليل أسباب عدم المواءمة بين المنظومة التعليمية وأسواق العمل والوقوف على المعوقات التي تحول دون تحسين آفاق تشغيل الخريجين من جانبي العرض (المنظومة التعليمية) أو الطلب (أسواق العمل)، ثم قراءة تحليلية في مدى فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الاستجابة لمتطلبات حامل الشهادة الجامعية المهنية والنفسية والاجتماعية، وذلك من خلال التطرق إلى العناصر التالية بعد المقدمة:

أولاً: مفاهيم أساسية حول البطالة وأنواعها.

ثانياً: تشخيص ظاهرة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر (المعدل والأسباب)

ثالثاً: دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر.

الخاتمة.

أولاً: مفاهيم أساسية حول البطالة وأنواعها

1- تعريف البطالة

لقد مثلت ظاهرة البطالة موضوعاً هاماً في النقاشات والدراسات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، لكن معناها لا يعرف دائماً بوضوح وذلك نظراً لتعدد أبعاد المفهوم واختلاف وجهات نظر الباحثين.

فإنها تعني في القاموس الاقتصادي الفرنسي: "بأنها اللانشاط الإلزامي الاقتصادي، ويميز القاموس بين اللانشاط الاقتصادي الإلزامي الذي يعبر عن حالة الأشخاص القادرين على العمل وغير الراغبين فيه لأسباب كثيرة كعدم الحاجة للعمل، الكسل، التفرغ للأنشطة غير الاقتصادية... وبين اللانشاط الإلزامي (الإلزامي) كما في حالة الأشخاص من النشطاء الذين يبحثون عن عمل ولا يجدونه".⁽¹⁾

يحظى التعليم الجامعي باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء باعتباره الرصيد الإستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من أصحاب الكفاءات التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة كون هذه المخرجات هي مدخلات لعملية التنمية، لذلك كان لا بد من الإهتمام بوضع سياسات تعليمية وبرامج تدريبية واضحة تضمن بناء كوادر تخدم حاجات المجتمع بصفة عامة ومتطلبات سوق العمل بصورة خاصة، والجزائر كغيرها من الدول شهدت قفزة نوعية في قطاع التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة من خلال التطور الحاصل في عدد الجامعات والمراكز الجامعية وعدد المسجلين في التعليم العالي... غير أن هذا التطور الملحوظ كان مصحوباً بتدفق كبير من الخريجين إلى سوق العمل نتج عنه زيادة كمية العرض من اليد العاملة، وفي ظل محدودية مناصب الشغل المتوفرة وعدم قدرة الحكومة على التكفل بمتطلبات اليد العاملة المتخرجة حديثاً من مؤسسات التعليم العالي والمتوجهة إلى سوق العمل، وفي مدة قصيرة أصبحت بطالة هذه الفئة من المجتمع تشكل إحدى أهم التحديات خاصة وأن ظهورها بين المتعلمين يتعارض مع توقعات نظريات رأس المال البشري والتي تفترض أن زيادة المستوى التعليمي تزيد من احتمال التوظيف وتقلل من احتمال التعطل، ملاحظة الحكومة لهذه المشكلة جعلتها تتحرك باتخاذ إجراءات متعددة اختلفت من حيث مضمونها وأهدافها تراوحت بين تشجيع المبادرات المقاولاتية والمشاريع الذاتية وبين التشغيل المأجور للشباب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي وجه بالدرجة الأولى لطالبي العمل المبتدئين لاسيما ذوي التعليم الجامعي الذي سيتم من خلاله تقييم وتحليل سياسة الدولة في هذا المجال أي مجال تشغيل حاملي الشهادات الجامعية، وعلى هذا الأساس فإن أهمية البحث تستمد من طبيعة القضية التي يتناولها والمتمثلة في بطالة الفئة الأكثر قدرة وكفاءة وحيوية في المجتمع، كما تستمد من كونه يربط بين متغيرين أو قطاعين أصبحت الشراكة بينهما ليست خياراً يمكن تجاوزه وإنما ضرورة حتمية تستدعي البحث والتحليل في الأونة الأخيرة وذلك بسبب تزايد عدد الخريجين من جهة وتطور متطلبات سوق العمل من جهة أخرى، أما الهدف الرئيسي لهذا البحث فيتمثل في تقييم وتحليل دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الاستجابة لمتطلبات حامل الشهادة الجامعية

الهدف من تحديد هذه المعايير هو محاولة تقديم تعريف محدد وأكثر شمولاً للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم، وبالتالي يمكن من خلاله قياس البطالة في الدول المختلفة والمناطق بنفس الطريقة حتى يمكن المقارنة بين تلك المعدلات.

بالرجوع إلى المفاهيم السابقة نلاحظ أن هناك صعوبة تتعلق بأمر الوصول إلى مفهوم محدد للبطالة حيث تعددت التعاريف التي تناولتها، فالبعض يرى أن البطالة هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون ولكنهم يبحثون بصورة جديدة عن فرصة عمل، كما يرى البعض أن البطالة تمثل اختلالاً بين القوى العاملة المتاحة في مجتمع معين وبين فرص العمل المتاحة تلك التي يتمخض عنها عدم الاستخدام الأمثل للقوى العاملة المتاحة بصورة كلية أو جزئية رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه.

وعموماً يمكن القول أن البطالة هي عبارة عن أزمة تحدث في سوق العمل تتمثل في وجود أشخاص قادرين على العمل ومستعدين للقيام به في ظل الأجور السائدة ولا يجدونه.

2- أنواع البطالة

للبطالة أشكال متعددة تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها، وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة، فمعرفة نوع البطالة يمكننا من تشخيص العلاج لها انطلاقاً من معرفة أسبابها ويمكن توضيح أهم أنواع البطالة التي تعاشها المجتمعات المعاصرة فيما يلي:

- **البطالة الإحتكاكية:** وهي البطالة التي تحدث نتيجة تعطل جزء من القوى العاملة وذلك بسبب الانتقال من منطقة جغرافية إلى أخرى أو الانتقال من وظيفة إلى أخرى قصد الحصول على وظيفة أفضل تتناسب ومؤهلات الباحث عن العمل⁽⁵⁾، أو تكون نتيجة التخرج من الجامعات والمعاهد والتوجه إلى سوق العمل لأول مرة، في الوقت الذي توجد فيه وظائف تناسب خبرتهم وأعمارهم ومهاراتهم ولكن لم يلتحقوا بها لعدم معرفتهم بهذه الوظائف الشاغرة أو بأماكن تواجدها.

وعلى هذا الأساس فإن السمة الأساسية للبطالة الإحتكاكية هي أنها بطالة اختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الذاتية والطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في ترك أعمالهم الحالية والبحث عن أعمال أفضل سواءً من ناحية ظروف العمل أو من ناحية الأجور أو من ناحية مدى ملائمة الوظيفة لمؤهلاتهم.

- **البطالة الهيكلية:** (تسمى أحياناً البطالة التقنية)، وتعرف بأنها الحالة التي يتعطل فيها أفراد من القوى العاملة بسبب تطورات تؤدي إلى اختلاف في متطلبات هيكل الإقتصاد الوطني عن طبيعة الأيدي العاملة المتوفرة⁽⁶⁾، وذلك لعدة أسباب يأتي في مقدمتها التغير التكنولوجي الذي يؤدي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة، ويترتب على ذلك الإستغناء عن خدمات عدد

وتعرف أيضاً بأنها عدم وجود عمل متاح في مجتمع ما أمام الراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، ويخرج من هذا الإعتبار كل الأشخاص القادرين على العمل ولكن لا يمكن اعتبارهم بطالين مثل الطلبة في المستويين الثانوي والجامعي، كما لا يمكن اعتبار الأشخاص الذين لا يبحثون عن عمل رغم قدرتهم عليه ضمن فئة البطالين، وذلك نظراً لاكتفائهم المادي⁽²⁾.

وعليه فإن الشخص لا يمكن اعتباره بطالاً حسب هذا التعريف إلا إذا توفر فيه شرطان هما:

- الرغبة في العمل - القدرة على العمل

تتفق التعاريف السابقة مع تعريف المكتب الدولي للعمل والذي يصطلح عليه بالتعريف الرسمي للبطالة، حيث يرى أن فئة البطالين تتكون من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية⁽³⁾:

- **بدون عمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر، ويعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الإستبيان (التحقيق أو الإحصاء) ولو ساعة واحدة.

- **متاح للعمل:** أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل بمجرد توفر هذا الأخير، أي أنه إذا ما عرض العمل على الفرد الذي كان يبحث عنه فإنه يكون مستعداً للقيام به وقادراً عليه، ويستبعد من هذه الفئة الأشخاص الذين يبحثون عن العمل لفترة لاحقة بعد انتهاء الإستبيان، حيث يقومون بتأجيل الموافقة على العمل المعروض عليهم لفترة لاحقة لحين ترتيب أمورهم.

- **يبحث عن عمل:** تضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين اتخذوا خطوات جادة للبحث عن عمل مأجور، ويظهر ذلك من خلال قيامهم بالتسجيل في مكاتب التشغيل أو نشر إعلانات البحث عن العمل في الصحف والجرائد أو طلب مساعدة الأهل والأصدقاء للحصول على عمل... وللقيام بهذه الخطوات لا بد من توفر القدر الكافي من المعلومات والبيانات عن سوق العمل وفرص العمل المتاحة بالنسبة للأفراد الباحثين عن العمل.

أما الديوان الوطني للإحصاء فقد تناول البطالة على النحو الذي جاء به تعريف المكتب الدولي للعمل، حيث اعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه الشروط التالية⁽⁴⁾:

- أن يكون الشخص الذي يبحث عن العمل في سن يسمح له بالعمل بين 15 و60 سنة.
- أن يكون هذا الشخص لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، أي أنه لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة خلال فترة إجراء التحقيق.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل وذلك من خلال قيامه بالإجراءات والخطوات اللازمة للحصول على عمل.
- أن يكون مستعداً للعمل وقادراً عليه إذا توفر.

ولو كانت هذه الأعمال غير منتجة⁽⁹⁾، ويمكن لهذا النوع من البطالة أن ينتهي إذا قامت المؤسسات بعمل توسعات جديدة يمكن من خلالها استيعاب هذا الفائض من العمالة أو القيام بأعمال أخرى قد تساعد على رفع الإنتاجية.

- البطالة الدورية: جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالتقلبات الدورية التي تطرأ على مجموعة النشاط الاقتصادي حيث يظهر هذا النوع عند تعرض بعض النشاطات للركود أو التراجع على مستوى القطاعات الاقتصادية، أو حينما يدخل الاقتصاد القومي إلى ما يسمى بمرحلة الركود الاقتصادي، وعندما تعود عجلة الاقتصاد إلى الإزدهار فإن الأوضاع تعود إلى الحالة العادية⁽¹⁴⁾، ويتم تفسير أسبابها استنادا إلى انخفاض الطلب الكلي الفعال والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام والتوظيف مع عدم مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض⁽¹⁰⁾.

ثانيا: تشخيص ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات في الجزائر - المعدل والأسباب -

1- تشخيص الظاهرة

تؤكد الإحصائيات على أن هناك تناسب طردي بين معدلات البطالة والمستوى التعليمي، حيث يرتفع هذا الأخير ترتفع نسب البطالة بين هؤلاء المتعلمين خاصة الجامعيين منهم، والجدول التالي يوضح تطور معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي.

النسبة (%)

الجدول رقم(01): توزيع البطالين حسب المستوى التعليمي خلال الفترة (2006-2015)

المجموع	سبتمبر 2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	المستوى التعليمي
2,9	3,6	3,1	2,7	3	2,5	1,9	3	2,4	4,2	3,2	بدون مستوى
7,9	7,7	7,4	6,7	8,3	6,3	7,6	7,2	7,4	10,9	9,8	ابتدائي
13,1	13,4	11,7	11,1	13,3	12,6	10,7	11,1	13,8	17,2	16,2	المتوسط
10,5	10,1	8,9	9,7	9,7	8,6	8,9	9,9	11,4	14,7	13	الثانوي
16,4	14,1	12,6	14	14,6	15,2	20,3	21,3	19,8	17	15,5	الجامعي
10,9	11,2	9,8	9,8	11	10	10	10,2	11,3	13,8	12,3	المجموع

Source : Office National du Statistique, Activité, Emploi & Chômage en septembre 2015, p6.

التعليمي ولا يقبلون بأقل من ذلك خاصة الجامعيين منهم، كما يمكن إرجاع ارتفاع البطالة بين المتعلمين إلى أنه غالبا ما يتوافق توجههم إلى سوق العمل مع سنوات تخرجهم من الجامعات والمعاهد، فالدخول إلى سوق العمل يمثل الانتقال الطبيعي للشباب بعد إنهاء دراستهم والذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل وهم بدون تجربة أو خبرة مهنية حيث أن أغلب المؤسسات تعطي أولوية التوظيف للأفراد ذوي الخبرة، مما يجعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب المتعلمين لأول مرة.

من العمال الذين كانوا يعملون في مجال الفنون الإنتاجية والسلع القديمة دون أن يكونوا قادرين على الالتحاق بالوظائف التي استحدثتها التغيير التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتهم، ومثال ذلك ما لحق بعمال مناجم الفحم في الخمسينات والستينات من القرن العشرين لأن إحلال النفط (البتترول) محل الفحم كمصدر للطاقة أدى إلى بطالة الكثير من عمال الفحم في تلك الآونة⁽⁷⁾.

وتعتبر فكرة البطالة الهيكلية قريبة من فكرة البطالة الاحتكاكية، إلا أن هذه الأخيرة مؤقتة لحين إيجاد العامل العمل الأفضل الذي يتوقعه، بينما البطالة الهيكلية فهي تمس الفئة من الموظفين أو العاملين الذين أصبحت مؤهلاتهم لا تتوافق أو غير مطلوبة في هيكل الاقتصاد الجديد وهذا ما يجعل هذا النوع من البطالة يدوم لفترة أطول مقارنة بفترة البطالة الاحتكاكية هذا إذا اختار العامل إعادة التأهيل والتأقلم مع التطورات الجديدة.

- البطالة المقنعة: يشير هذا النوع من البطالة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الإستغناء عن ذلك الجزء الزائد من القوى العاملة⁽⁸⁾، وهذا النوع من البطالة نجده بشكل كبير في اقتصاديات الدول النامية خاصة الدول التي يغلب عليها النشاط الزراعي، فالدول النامية تتميز بوجه عام بوجود فائض في الأيدي العاملة بينما فرص العمل المتاحة فيها محدودة وذلك بسبب ضيق مجالات الإنتاج عموما مما يضطر الأفراد إلى ممارسة أي أعمال مقابل الحصول على دخل حتى

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة البطالة ترتفع بارتفاع المستوى التعليمي، خاصة ذوي التعليم الجامعي، حيث قدرت خلال الفترة (2006-2015) بأكثر من 16% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبتها في المستويات الأخرى حيث قدر بـ 10.5%، 13%، 7.9%، 3% للمستويات الثانوي المتوسط، الابتدائي والأفراد بدون مستوى تعليمي على التوالي خلال نفس الفترة (2006-2015)، وذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون شهادة تعليمية وذوي المستوى الضعيف هم عموما من كبار السن الأقل تعرضا للبطالة، عكس البطالين من فئة الشباب المتعلمين والذين عادة ما يفضلون الالتحاق بمناصب عمل تتوافق ومستواهم

فعالية ومردودية النظام التعليمي وعدم اهداره⁽¹³⁾.

- عدم الاعتماد على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل أثناء فتح التخصصات وتوزيع الطلبة عليها في نظام القبول الجامعي إذ غالبا ما يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وخلافا لاحتياجات سوق العمل وخطط التنمية الوطنية، وإنما يتم حسب تسلسل علامات الطلبة في امتحان واحد هو شهادة البكالوريا أو حسب المناصب البيداغوجية الشاغرة وفي كثير من الأحيان يتم توجيههم إلى شعب مطلوبة من حيث رمزياتها المجتمعية - والتي مازالت تفضل الدراسة الأدبية والإنسانية على الدراسات المهنية والتطبيقية - وليس بالضرورة لكونها مطلوبة في سوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وبالتالي تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة لا تخدم سوق العمل وهذا يولد لدى طالبي العمل المتخرجين الإحباط وعدم الرغبة في ممارسة العمل نتيجة صعوبة اندماجهم مع الوظيفة التي لا تعكس لا اهتماماتهم ولا قدراتهم⁽¹⁴⁾، وهذا لا يعني أن المشكلة في التخصصات وحدها وفي حد ذاتها بل المشكلة الأكبر تكمن في كيفية توظيفها في المجال الصحيح، ومن قبل ذلك كيفية تدريس التخصص مناهجا وأسلوبا، وكيفية تطبيقه وفهمه بشكله الصحيح ومتابعة تطوراتهِ وتدريبه بطريقة جديدة ومبتكرة ومرتبطة بالواقع فهما وتفسيرا وتحليلا.

- لازال مضمون التعليم الجامعي في الجزائر يتسم بالتصلب والجمود والشكليات وذلك بحكم اعتماد برامجه ومناهجه على النماذج الغربية المستوردة، فطبيعة المناهج وطرق التدريس وأساليب التقويم المتبعة حاليا في الجامعة الجزائرية تتسم بالتقليدية والتقليد ولا تساعد المتعلمين على أن يتعلموا كيف يتعلموا فهي لا تقدم تعليما يساعد على تنمية مهارات التفكير التي تساعد على حل المشاكل، بل تهتم بتزويد المتعلمين بكم كبير من المعارف النظرية التي غالبا ما ينسونها بعد الامتحان، فهي مناهج تدور حول المحتوى أكثر منها حول المتعلم وهذا يتناقض مع ما سيواجه الخريجين في المجتمع من مواقف ومشكلات لا يمتلكون المخزون المعرفي وربما المهارة للتعامل معها، فهم بحاجة إلى أن يبحثوا أو يطلعوا ويجربوا خيارات عدة لمواجهة ذلك⁽¹⁵⁾، وهذا بالطبع يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج والطرق التعليمية المدرسة في الجامعات لأنه من المفروض أن الجامعات مولد للمورد البشري الذي يستغل مباشرة من طرف مختلف المؤسسات على مستوى البلد⁽¹⁶⁾.

- افتقار البرامج التعليمية في أغلب الجامعات الجزائرية للجانب التطبيقي والعملي وذلك بسبب ضعف علاقات التنسيق وتبادل الخبرات والمعارف والتجارب بين الجامعات والمؤسسات التدريسية والتكوينية المهنية الأمر الذي يحول دون اكتساب الطالب خبرة مهنية أولية تخوله للاندماج بسهولة في الحياة المهنية بعد التخرج، حيث أن نجاح أي جامعة في تكوين طلبة لهم مستوى علمي راقٍ يجعلهم مؤهلين للمساهمة في تحقيق التنمية المطلوبة من خلال اندماجهم في مختلف المؤسسات كموارد بشرية ذات كفاءة مرهون بشكل كبير بنوع وطبيعة

إن ارتفاع البطالة في أوساط حاملي الشهادات الجامعية يطرح تحد كبير خاصة وأن هذه المشكلة تخالف الافتراضات السائدة والتي تنص على أن زيادة مستوى التعليم يقلل من احتمال التعطل وأن معدل البطالة بين المتعلمين ونسبة البطالة تكون قليلة⁽¹¹⁾.

2- أسباب بطالة حاملي الشهادات الجامعية

البطالة عموما مثلها مثل أي متغير اجتماعي آخر يصعب ردها إلى عامل واحد، فصحيح أنها قد تختلف من موضع لآخر ومن فكر إلى غيره ولكن تبقى العوامل المسببة لها في كل الأحوال متعددة ومتداخلة، حيث أن هناك العديد من الأسباب التي تقف وراء بطالة حملة الشهادات الجامعية منها ما يتعلق بطبيعة التكوين الذي يتلقاه الطالب الجامعي داخل الجامعة وكذا الظروف التي تسير فيها العملية التعليمية فيها ومنها ما يتعلق بالبيئة الخارجية للجامعة وما تحويه من عوامل يمكن أن يكون لها انعكاس مباشر على هذه المؤسسات التعليمية والمستقبل الوظيفي للطلاب المتخرج.

أ- الأسباب المتعلقة بطبيعة العملية التعليمية داخل الجامعة

تتعلق هذه الأسباب أساسا بسير العملية التكوينية داخل الجامعة من حيث مضمون البرامج التعليمية التي يتلقاها الطالب داخل الجامعة ومدى ملائمتها أو خدمتها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل من اليد العاملة، ويواجه التعليم الجامعي في الجزائر العديد من المشكلات والتحديات التي أثرت في العملية التعليمية ومخرجاتها من حاملي الشهادات الجامعية بشكل عام لاسيما على صعيد جودة التكوين، حيث نجد أن التعليم الجامعي في الجزائر يتميز بـ:

1- التعارض الكبير بين مخرجات التعليم الجامعي من جهة واحتياجات سوق العمل والتنمية من جهة أخرى وتراجع دور الجامعة في مجال خدمة المجتمع ومردودها الاقتصادي والاجتماعي⁽¹²⁾، فالتطور الملحوظ في قطاع التعليم العالي في الجزائر لاسيما فيما يخص تطور عدد الطلبة المسجلين لم يقابل التغيير المطلوب في مستوى نوعية التعليم وتلبية احتياجات أسواق العمل، فإذا كانت مشكلة التعليم العالي في الجزائر في الماضي تتلخص في محدودية قدرته الاستيعابية وعدم وجود فرصة لاستيعاب ومقابلة الطلب المتزايد عليه فإن المشكلة الآن أكبر وأخطر من ذلك فبالإضافة إلى وجود أعداد ضخمة نجد أن هذه الأخيرة يقابلها تدني الكفاءة وقلّة الفاعلية الإنتاجية العلمية والعملية وما يصاحب ذلك من تراجع القابلية للتوظيف وضعف العائد الاجتماعي، فلا جدال أن التعليم واحد من بين جملة من المحددات لفرص العمل وشروطه ومن ثم ينبغي أن تتم عملية التعليم والتعلم في ظروف مشابهة لمتطلبات العمل المنتج والمبدع، فالتخطيط الشامل يفترض قيام التوازن اللازم بين التطور الكمي والتطور الكيفي النوعي للتعليم ويستلزم بالتالي عناية خاصة بتغيير محتوى التعليم ومضمونه بحيث يتلاءم وحاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ومتطلبات سوق الشغل أي زيادة

التكوين العلمي الذي تقدمه لهم، فإذا استطاعت أن تضع هيكلتها تعليمية سليمة تزاوج فيها بين جودة المعارف العلمية المقدمة وكفاءة تطبيقها في الميدان فإنها بالتأكيد سوف تتوصل إلى تكوين موارد بشرية ذات كفاءة تندمج بسهولة في عالم الشغل، والجزائر كغيرها من الدول العربية تفتقر فيها مؤسسات التعليم العالي للمناهج التعليمية المتعلقة بالجوانب الفنية والمهنية⁽¹⁷⁾، فالحكم على كفاءة الخريج من طرف المؤسسات لا يتوقف على الاختبارات اللفظية أو الكتابية فحسب وإنما غالبا ما يتم الحكم بناء على الممارسة الفعلية للعمل.

- عزوف مدخلات التعليم الجامعي من طلاب الثانوي عن دراسة المجالات العملية التي يحتاجها سوق العمل حيث أن الكثير منهم يميل لدراسة تخصصات ومجالات دراسية يسهل عليهم اجتيازها دون النظر إلى حاجة المجتمع لمثل هذه التخصصات في المستقبل عقب تخرجهم ومن ثم تزيد نسبة الخريجين في مجالات وتخصصات لا يحتاجها سوق العمل، ويتطلع هؤلاء إلى الالتحاق بالأعمال الإدارية المحدودة ويعزفون عن ممارسة الأعمال الحرفية والفنية وانتشار ما يسمى بالبطالة السلوكية في أوساط الجامعيين وذلك نتيجة تقليلهم من قيمة بعض الأعمال والمهن التي ينظرون إليها على أنها لا تناسب تأهيلهم ومكانتهم الاجتماعية أو التي تكون في أماكن بعيدة عن محل إقامتهم وقد يهرب بعض الشباب من تحمل مسؤوليات العمل ويؤثر بعضهم الآخر التنقل بين الأعمال المختلفة دون اكتمال نضج خبراتهم العملية⁽¹⁸⁾.

رغم أن مسؤولية الجامعة عن البطالة بين خريجها فيه قدر كبير من الصحة إلا أن ذلك لا يعني بأي شكل من الأشكال الحكم المطلق بعجز مخرجات التعليم الجامعي عن الاستجابة لمتطلبات سوق العمل لأن الرؤية التشخيصية لمشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على هذا النحو يفضي إلى مزيد من الاختلالات كون منظومة المعالجات ستقتصر على إصلاح أحد طرفي الإشكالية دون إصلاح طرفها الآخر المتمثل في البيئة المحيطة بالجامعة بما تتضمنه من تحديات يمكن أن يكون لها دور أو تأثير في انتشار البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية سواء من قريب أو من بعيد.

بد الأسباب المتعلقة بالبيئة الخارجية للجامعة

وتتلخص هذه الأسباب في جملة العوامل المحيطة بالجامعة التي يمكن أن يكون لها تأثير على المؤسسات الجامعية والطلبة الجامعيين بعد التخرج والتوجه إلى عالم الشغل وذلك باعتبارها من أهم المؤسسات التعليمية في أي مجتمع تؤثر وتتأثر بالجوانب الاجتماعية المحيط بها فهي وليدة المجتمع وأداته في رفع المستوى القومي العام في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والثقافية عبر مخرجاتها التي تعد مدخلات مهمة لعملية التنمية على وجه العموم وسوق العمل على وجه الخصوص، ومن بين هذه العوامل نذكر:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني التي تفوق 2% (حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء 2016)، حيث يمثل النمو

هيكل اقتصادي أكثر تطوراً وأكبر حجماً وأكثر عدلاً في توزيع الدخل⁽²³⁾.

- تدني نسب الانفاق على التعليم الجامعي وصعوبة تأمين مصادر تمويله مما أدى إلى عجز في تنفيذ استراتيجيات تطويره وعدم تمكنه من توفير أدنى متطلبات النوعية كزيادة أعضاء هيئة التدريس أو على الأقل الحفاظ على ما لديه من كوادر مؤهلة ووقف هجرتهم وتوفير مستلزماتهم من الأجهزة والتقانات التعليمية المتطورة وزيادة مخصصات البحث العلمي واستكمال بناها التحتية⁽²⁴⁾، فمن المتعارف عليه بين المهتمين باقتصاديات التعليم بأنه كلما زاد الانفاق على التعليم تحسنت نوعيته شريطة أن يكون هذا الانفاق موجهاً إلى رفع مستوى التحصيل لدى الطلبة وتحقيق العدالة وتحسين نوعيته⁽²⁵⁾، ولكن في ظل بقاء التعليم العالي في الجزائر مشروعاً حكومياً محضاً تموله الدولة بشكل أساسي بالاعتماد على قاعدة موارد محدودة تتمثل في عائدات النفط والضرائب والرسوم الجمركية بصورة رئيسية من الصعب جدا الحديث عن تطوير هذا القطاع، فتميرير المشاريع وتنفيذ استراتيجيات التطوير يحتاج إلى موارد كبيرة في مقدمتها الموارد المالية.

- التقدم التكنولوجي والمعرفي: يوضح "ورسك" أنه عندما تحدث تغيرات في العمليات الإنتاجية وفي السلع والخدمات فإنها تترك أثراً بالغاً في نمط وحجم الاستخدام (التشغيل)، لدرجة يمكن القول فيها أن هناك تناسباً طردياً بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع معدلات البطالة وأنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة، فالعمليات الإنتاجية صناعية كانت أو زراعية أو حتى تجارية وخدمية أصبح يزايد اعتمادها على الآلات وبطبيعة الحال فإنه يقل الاعتماد على الإنسان⁽²⁶⁾، والنظام التعليمي في الجزائر شأنه شأن الأنظمة التعليمية في الأقطار العربية وفي معظم دول العالم يواجه تحديات ومشاكل مختلفة تفرضها طبيعة العصر الذي يتصف بالانفجار المعرفي والثورة التقنية والتدفق المفرط للمعلومات، هذا التوسع الكبير في استخدام تكنولوجيا كثيفة لرأس المال البشري أخرج أسواق العمل العربية بما فيها الجزائر عن توازنها، فعدم قدرتها على اللحاق بالنمو المتسارع في مجال استخدام التكنولوجيا أدى إلى خلل هيكلية تجلى في شكل بطالة هيكلية ظهرت بشكل واضح بين المتعلمين وذلك نتيجة ضعف المواءمة بين المهارات والقدرات المعروضة والمطلوبة⁽²⁷⁾.

- ولعل أهم مكامن الخلل يتمثل في افتقار العملية التنموية إلى نظام شامل للتخطيط يتناول كل الأبعاد سواء كانت الاقتصادية منها أو الاجتماعية أو السكانية على أساس من الاتساق والتكامل بدل من التصادم والتعارض.

وعموماً مهما كانت أسباب انتشار البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية، فإن انتشارها بين هذه الفئة يعني تعطيل وإخراج قدرات عالية من عملية التطور التنموي، كما أنها تعني إبعاد هذه الفئة النشطة من المساهمة في بناء البلد وبالتالي

فتح المجال لوقوعها في بؤر الانحراف السلوكي والأمراض النفسية والصراع وغيرها من أفرزات هذه الظاهرة التي باتت تشكل هي الأخرى مشكلات حقيقية يعاني منها المجتمع وتهدد استقراره.

ثالثاً: تقييم سياسة الدولة لمواجهة بطالة خريجي الجامعات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

1- مضمون جهاز المساعدة على الإدماج المهني وأهدافه

يأتي الاهتمام بقضية التشغيل انطلاقاً من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم، حيث نجد أن الأنظمة والتشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 23 من الفقرة الأولى: "...لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة..."⁽²⁸⁾.

ونظراً للتحديات التي تطرحها مشكلة بطالة حاملي الشهادات الجامعية من الشباب لم تتوانى الحكومة في البحث عن آليات لحل هذه المشكلة مبدئية اهتماماً كبيراً في برامجها لتشغيل خريجي الجامعات حيث كان لزاماً عليها وضع وتطبيق سياسات تشغيل تأخذ بعين الاعتبار هذه الفئة من المجتمع، وذلك بالنظر إلى العدد الهام من خريجي الجامعات الوافدين إلى سوق العمل كل سنة، وقد كان أول جهاز خصص لهذه الفئة بالتحديد هو جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم اندماجهم مهنياً وذلك منذ سنة 1998، إلا أنه وبعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز والوقوف على أهم نتائجه في شقيها الإيجابي والسلبي اتضح ضرورة إيجاد جهاز يضمن مرافقة أكثر نوعية لطالب العمل، الأمر الذي دفع الحكومة إلى اقتراح جهاز جديد لإدماج الشباب طالبي العمل لأول مرة عرف بجهاز المساعدة على الإدماج المهني والذي شكل إحدى الآليات المعتمدة في إطار السياسة الوطنية للتشغيل لدعم الشغل المأجور بالنسبة للوافدين الجدد على سوق العمل وبوجه خاص حاملي الشهادات الجامعية على حد تصريح السيد "الطيب لوح" الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي⁽²⁹⁾.

تم إقرار هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 وهو جهاز تشرف على تسييره الوكالة الوطنية للتشغيل وذلك بالتنسيق والتعاون مع مختلف مديريات التشغيل بالولاية لاسيما في مجال⁽³⁰⁾:

- تعيين المستفيدين من عقود الإدماج في إطار هذا الجهاز في مناصب عمل تتوافق مع تأهيلهم وتكوينهم.

- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني وذلك من خلال قيام الهيئة المستخدمة بتعيين مؤطرين مؤهلين يتكفلون بمتابعة المستفيد خلال فترة الإدماج وتقييمهم.

وقد جاء هذا الجهاز لتحقيق الأهداف التالية⁽³¹⁾:

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

- عقد تكوين- إدماج بالنسبة للفئة الثالثة (CFI).

أما الجهات المستقبلية لهذه الفئات، فبالنسبة للفئتين الأولى والثانية أي للمستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني فينصبون لدى المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية، أما بالنسبة للفئة الثالثة والتي تمثل فئة المستفيدين من عقود تكوين- إدماج فينصبون في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية وكذا مختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لتابعة تكوين⁽³⁴⁾.

2. النتائج المحققة

يسعى هذا الجهاز إلى إقامة علاقة عمل بين المستفيد والمؤسسة وذلك عن طريق التنسيبات التي تقوم بها الوكالة الوطنية للتشغيل للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني لدى مختلف المؤسسات والإدارات التي يشتغلون فيها مقابل تحمل الجهاز للأعباء المالية المترتبة عن فتح مناصب مالية لهؤلاء المتعاقدين طوال فترة العقد والجدول التالي يوضح التنسيبات التي قامت بها الوكالة الوطنية للتشغيل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني لجميع الفئات.

- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عن طريق برامج تكوين- تشغيل التي يوفرها هذا الجهاز.

ويوجه الجهاز إلى ثلاث (03) فئات من طالبي العمل المبتدئين وهي⁽³²⁾:

- الفئة الأولى: التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني الشباب وخريجي التعليم العالي، وهي الفئة التي سوف تمثل عينتنا دراستنا في جانبه التطبيقي.

- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.

- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين أو تأهيل.

حيث يترتب على إدماج هذه الفئات إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل وبين المستخدم وبين المستفيدين تتخذ هذه العقود الشكل الآتي⁽³³⁾:

- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى (CID).

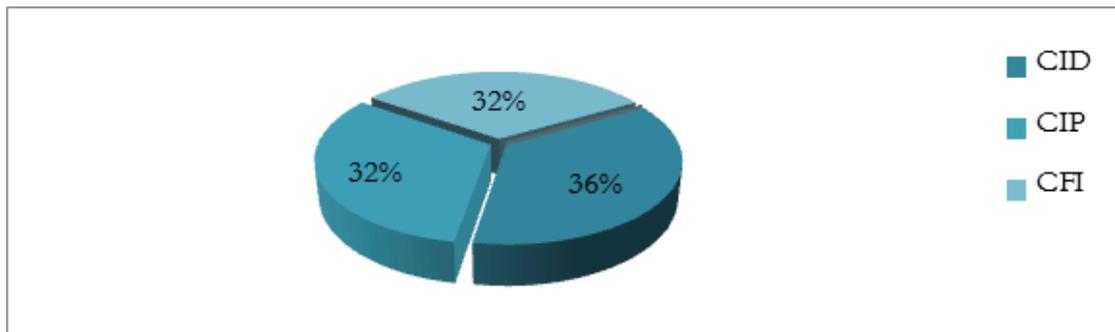
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية (CIP).

الجدول رقم (02) التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2008-2016

المجموع	CFI		CIP		CID				
	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)			
	164296	8,16	86573	13,4	29721	4,63	48002	6,63	2008
	277 618	13,8	112 544	17,42	75973	11,84	89101	12,31	2009
	273141	13,58	88336	13,67	85114	13,26	99691	13,77	2010
	660810	32,85	164780	25,5	226284	35,26	269746	37,28	2011
	241993	12,03	70989	10,98	95333	14,85	75 671	10,45	2012
	138973	6,91	51486	7,97	43939	6,84	43548	6,01	2013
	113417	5,63	36106	5,58	37566	5,85	39745	5,49	2014
	95084	4,72	25247	3,9	31342	4,88	38495	5,32	2015
	45826	2,27	9918	1,53	16377	2,55	19531	2,69	2016
المجموع	2011158	100	645979	100	641649	100	723530	100	

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل، الجزائر 04 أكتوبر 2016

رسم بياني رقم (01): نسبة التنسيبات لكل فئة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة 2008-2016



إضافة إلى غلق باب التنصيب في المؤسسات والإدارات العمومية واقتصاره على القطاع الاقتصادي والقطاع الخاص فحسب، وبالمقارنة بين الفئات الثلاث من حيث نسبة التنصيب المحققة في كل فئة نجد أن النسبة الأكبر كانت دائماً من نصيب فئة حاملي الشهادات التي قدرت بحوالي 36% مقابل حوالي 32% لفئة خريجي التعليم الثانوي والمراكز الوطنية والذين تابعوا تربصاً تكوينياً، و32% للفئة بدون تكوين، الأمر الذي يدل على حاجة سوق العمل الملحة إلى اليد العاملة المؤهلة من خريجي مؤسسات التعليم العالي ومعاهد التكوين للاستثمار فيها قصد ضمان البقاء في عالم سريع التغير والتطور.

أما عن نسبة مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية، فالجدول التالي يوضح ذلك خلال الفترة 2008-2016.

من خلال الجدول نلاحظ أن التنسيبات المحققة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني عرفت تزايداً بشكل طردي حيث تضاعف أربع مرات بين معظم الفئات الثلاث منذ السنة 2008 إلى غاية سنة 2011، هذا الارتفاع يعني عجز الحكومات المتعاقبة على توفير مناصب شغل دائمة، كما تعكس تدهور ظروف سوق العمل لغير صالح العمل الدائم، إلا أنه من سنة 2012 وإلى غاية نهاية أوت 2016 عرف معدل التنصيب انخفاضاً قدر بأكثر من 14 مرة مقارنة بسنة 2011 بين كل الفئات، هذا التراجع في عدد المناصب المستحدثة تزامن مع التغييرات في أسعار النفط نحو الانخفاض على المستوى العالمي، وباعتبار أن اقتصاد الجزائر تغلب عليه صفة الريع كان من المنطقي أن يؤثر هذا التراجع في أسعار النفط على الاقتصاد عامة وعلى إيرادات الحكومة وبالتالي على مستوى عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، هذا

الجدول رقم (03) نسبة المناصب المستحدثة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني خلال الفترة (2008-2016) النسبة (%)

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
معدل التشغيل الاجمالي	26.6	26.9	27.2	26.0	27.0	28.0	27.1	26.4	26.8
معدل تشغيل حاملي الشهادات الجامعية	—	—	60.9	62.7	67.5	67	66.9	61.5	65
مساهمة DAIP	—	—	22.6	59.4	15.5	8.9	8.2	8.6	4.1
معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية	19.8	21.3	20.3	16.1	15.2	14.3	13	14.1	13.2

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء والوكالة الوطنية للتشغيل

الشكلية والموضوعية بحكم أن هدفه المعلن هو الإدماج المهني للشباب المؤهل في سوق العمل وأنه ينتهي بمنصب عمل دائم، هذا من الناحية النظرية أما من الناحية العملية فإن هذا البرنامج يكتنفه الكثير من الغموض والقصور والتناقض.

فأولى الإشكالات المطروحة تنطلق من مبرر الاستمرار بالعمل بنفس صيغة التشغيل منذ 1998 إلى غاية يومنا هذا، فإذا كان التشغيل وفق هذه الصيغة المؤقتة في سنوات التسعينات له ما يبرره في ظل الظروف الاقتصادية التي عرفتها البلاد فما هو مبرر استمرارها إلى يومنا هذا رغم تحسن العديد من المؤشرات التي من شأنها تشجيع خلق فرص شغل تتميز بالاستدامة؟ هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الهدف الحقيقي من وراء هذه العقود هو امتصاص الاحتقان في وسط الشباب وتغطية عجز الوزارة في توفير سياسة تشغيل عادلة، هذا إضافة إلى غياب قانون واضح ضمن مضمون الجهاز وأهدافه يلزم المؤسسات بإدماج المستفيد في منصب عمل دائم وكذا عشوائية التنصيب فلا توجد معايير واضحة تعتمد عليها وكالات التشغيل في تنصيب المستفيدين خاصة ما يتعلق منها بالتوافق بين المؤهل والتخصص والمنصب المشغول، كما أن العاملين في هذا الإطار يستفيدون من التأمين الاجتماعي وذلك دون احتساب سنوات العمل في الصندوق الوطني للتقاعد، ثم تحديد السن للاستفادة عن عقد الإدماج هي بأقل من 35 سنة أين سوف يذهب بعد هذا السن؟

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يظهر أن نسبة مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تشغيل أصحاب الشهادات تميزت بالاختلال ما بين وتيرة تشغيل اليد العاملة من أصحاب الشهادات الجامعية وتيرة تشغيلها عن طريق جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث بقي معدل تشغيل هذه الفئة طوال الفترة يتميز بالثبات النسبي، أما عن نسبة مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في تشغيل هذه الفئة فقد تراجعت بأكثر من 5 مرات بين 2010 و2016 باستثناء 2011 التي عرفت فيها مساهمة الجهاز قيمة معتبرة، نظراً لخصوصية هذه السنة التي عرفت في بداياتها موجة من الاحتجاجات، الأمر الذي دفع بالحكومة إلى تكثيف وتيرة خلق مناصب الشغل على مستوى قطاعات النشاط المختلفة لاسيما قطاع الإدارة العمومية وكذا القطاع الخاص الذين امتصا أكبر عدد من طلبات العمل.

وعلى العموم فإن متوسط مساهمة الجهاز في تشغيل حاملي الشهادات لم تتجاوز 18% وهي نسبة ضعيفة بالنظر إلى أن الجهاز موجه بالدرجة الأولى لحاملي الشهادات الجامعية.

3- تقييم فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في ضوء المضمون والنتائج

من خلال القراءة الأولية لمضمون جهاز المساعدة على الإدماج المهني وأهدافه يبدو أنه برنامج مستوي في جميع شروطه

النقدي يمكن الحديث عن وهم التشغيل وهذا الوهم ذو اتجاهين، وهم يصيب الحكومات بأنها نجحت في خلق فرص عمل ووهم يصيب المستفيدين من هذه المناصب بأنهم باتوا ضمن فئة المشتغلين، فتكديس العمال في المكاتب أو في الورشات مناقض للعقلانية الاقتصادية، فاستراتيجية التشغيل المنتهجة التي تهدف إلى امتصاص الضغوط الاجتماعية ولا سيما من فئة الشباب وذلك بإرغام الإدارات والمؤسسات العمومية على التوظيف أو على قبول عدد من العاطلين في إطار التشغيل التعاقدى لا تعني في معظم الأحيان سوى التحول من بطالة ظاهرة إلى بطالة مقنعة، أي خلق مناصب شغل وهمية لا معنى لها في الواقع الاقتصادي والحقيقة أن هذه الإدارات والمؤسسات تعاني من فائض عمالي، ولو تم مراعاة مبدأ الرشادة الاقتصادية لتم تسريح جزء من موظفيها، وفي سبيل تغطية هذه الفجوة المتنامية والتي تنطوي في الوقت عينه على ضغوط اجتماعية حقيقية أو كامنة فإن الحكومة ما فتئت تسعى إلى اختلاق مناصب شغل ولو خارج الاحتياجات الحقيقية للسوق وتدفع أجور تلك المناصب من الخزينة العمومية كما هو الحال بالنسبة إلى ما يسمى عقود الإدماج المهني⁽³⁸⁾، حيث أن هذا البرنامج لم يحقق الطموح المهني لأصحاب الشهادات بقدر ما مثل برنامج أو سياسة لمأ الفراغ.

في ختام هذا التحليل لفعالية سياسة التشغيل المطبقة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمكن القول أن استراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة تضع في أولوياتها حاملي الشهادات الجامعية كمورد بشري مؤهلة يجب أن يستفيد منها الاقتصاد الوطني، غير أن الطابع الهش لمثل هذه البرامج وبهذا الشكل لا يمكن أن يرقى أبدا لطموح الشاب الجامعي الذي كان يؤمن أن مجرد الحصول على شهادة يعني الحصول على وظيفة، ذلك أن تخصيص موازنة من خزينة الدولة تحت مسمى تشغيل الشباب يمكن أن يشكل ظلما جليا أو خفيا من عدة نواح⁽³⁹⁾:

- فهو تصرف في المال العام قد تكتفه اللاعقلانية وبالتالي فهو ظلم لجميع أفراد المجتمع ولو أنه تم باسم التكافل الاجتماعي أو منحة البطالة لكان أهون ولقي قبولا عاما فلا يمكن إيهام المجتمع بجدوى سياسات فاشلة.

- وهو ظلم للشباب أنفسهم، ليس من الناحية المادية فحسب ولكن أساسا من الناحية المعنوية، إذ أن تشغيلهم بأجور متدنية ولمدة 8 ساعات في اليوم يمثل غبنا لقدراتهم وكفاءاتهم هذا إضافة إلى ما يعيشونه يوميا من ضغط نفسي واجتماعي ما بين وضعين متناقضين فلا هم في عداد العاطلين ولا هم في عداد المشتغلين.

ورغم أهمية سياسات العمل غير النشطة في التقليل من التداعيات السلبية المترتبة على مشكلة البطالة إلا أنها أثرت سلبا على برامج العمل النشطة حيث تؤدي إلى إضعاف رغبة العاطلين عن العمل في البحث عن عمل أو الالتحاق بفرص

كما أن النظر في مضمون وأهداف سياسة التشغيل المنتهجة في إطار هذا الجهاز يشير إلى ابتعاده المتزايد عن مضمون العمل اللائق فيما يتعلق بالشباب الموظفين في إطار عقود الإدماج المهني، حيث يندرج هذا الجهاز ضمن سياسات التشغيل المعوضة (غير النشطة) والتي تتضمن إجراءات تخص التقليل أو التخفيض من حجم اليد العاملة النشطة ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أي التي تكتفي بمعالجة الاختلالات الحاصلة في سوق العمل والتخفيف من أزمة البطالة، كما يندرج التشغيل بهذه الصيغة ضمن العمل القسري، باعتبار أن المتعاقد مكره للعمل وفق هذا الشكل، وهو ما يتنافى ومضمون الاتفاقية رقم 105 التي أقرتها منظمة العمل الدولية في يونيو 1987 المتضمنة منع اللجوء إلى أي عمل جبري أو الزامي لغايات محددة والغاية هنا تكمن في امتصاص البطالة وضمان الاستقرار الاجتماعي⁽³⁵⁾، وبالنظر إلى الآثار السلبية المصاحبة للبطالة يضطر الكثير من الشباب إلى القيام ببعض التنازلات وقبول أشكال من العمل أقل شأنًا مما يتفق وتحصيلهم العلمي ويمثل هذا التفاوت بين التعليم والعمالة هدرا للاستثمارات في الموارد البشرية، فضلا عن كون هذه العقود تمس بالكرامة الإنسانية للمعنيين، حتى أن بعض الشباب سموها بـ"عقود الاستعباد"، كما أنه وفي ظل هذه الظروف يضطر أصحاب المؤسسات للتعامل مع الأيدي العاملة وفق سوقين مختلفين، سوق داخلي وسوق خارجي، يكون العمل في السوق الداخلي والذي يضم العمال الدائمين محميا عن طريق أجور أعلى، حماية اجتماعية كافية وإمكانية الترقية، أما السوق الخارجي (الغير دائمين) فيتعامل مع العمال المؤقتين والذين يكونون عرضة للبطالة في أي وقت⁽³⁶⁾، هذه التفرقة بين السوقين تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي عند المتعاقدين وبالتالي العمل في بيئة غير مشجعة وغير محفزة.

أما فيما يتعلق بمؤشر الأجر العادل والذي يعني ببساطة أن العاملين يجب أن يحصلوا على أجور لقاء عملهم الأساسي يوفر لهم الحياة الكريمة، فإن هناك فجوة كبيرة بين معدل الأجور التي يحصل عليها المستفيدون من هذا الجهاز وبين قدرة هذه الأجور على توفير حياة كريمة لهم، فالأجور الممنوحة للموظفين في إطار عقود الإدماج المهني بمختلف مؤهلاتهم غير مكافئ لجهدهم على الرغم من عملهم طوال الوقت وأدائهم لمهام تكافئ مهمات الموظفين الدائمين⁽³⁷⁾، خاصة إذا ما أخذ بعين الاعتبار مستويات الأسعار لمختلف السلع والخدمات، ويزداد الأجر قتامة عندما ننظر إلى الحد الأدنى للأجور المعتمد في الجزائر والمقدر بـ18 ألف دج، الأمر الذي يجعل هذه الفئة من العاملين تصنف ضمن فئة الفقراء العاملين أي الأفراد الذين لا يستطيعون ببساطة بالرغم من عملهم مقابل أجر الخروج من دائرة الفقراء.

هذا دون أن ننسى مؤشر الانتاجية، فليس كل دخل مختلف يعني منصب عمل جديد فالأرقام لا يمكن أن تلمس الحقيقة، فثمة مناصب شغل وهمية، وكما تحدث "كينز" عن الوهم

الخاتمة

الخاص أو المهن الحرفية، هذا دون أن ننسى أن الكثير منهم من تخلى عن البحث الجاد عن منصب الشغل نظرا لطول مدة البحث وهذا ما يعكس مفهوم البطالة المحبطة.

- على الرغم من وجود بعض المؤشرات المشجعة نحو العمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني على اعتبار أن الكثير منهم قد وجد في هذا الجهاز بديلا عن التعطل ومصدرا للدخل وفرصة لمعرفة الحياة المهنية واكتساب خبرة، إلا أن قراءة متحصنة لهذا الجهاز ومضامينه من حيث الأهداف والغايات ومقارنتها بالنتائج المحققة على أرض الواقع تجعلنا نقف على حقيقة وهي أن الجهاز ظل يعمل في إطاره النظري والقانوني، أي أن الحالة الموصوفة في الجانب القانوني أفضل بكثير مما يحدث فعلا عن أرض الواقع وذلك بالنظر إلى أوجه القصور الموجودة في هذه السياسة خاصة فيما يتعلق بعدم قدرتها على الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية والنفسية والمالية لحامل الشهادة الجامعية وكذا عدم تمكنها من تبني واستيعاب الاتجاهات المهنية له، ذلك أن التزايد في معدل التنصيبات لهذه الفئة لم يصاحبه اهتمام بالمقومات المختلفة التي تجعل من هذه الآلية ذات فعالية وكفاءة، والحقيقة التي يجب أخذها بعين الاعتبار هي أن هذه السياسة ما هي إلا معالجة قصيرة الأجل وقد لا تكون مستدامة، فتشغيل هذه الفئة يتطلب نهجا أكثر شمولية، خاصة بالنظر إلى أن أزمة بطالة فئة الشباب من حاملي الشهادات الجامعية التي لم تعد ترتبط خطورتها بمستويات البطالة ومدتها فحسب وإنما أصبحت ترتبط على نحو متزايد بالاستبعاد الاجتماعي لهذه الفئة وتفاقم الجريمة والسلوك المعادي للمجتمع على جميع مستويات.

بناء على النتائج المتوصل إليها سيتم اقتراح جملة من التوصيات تتعلق أساسا بـ:

- تطوير وتطبيق سياسات وطنية اقتصادية واجتماعية متكاملة ومتناسكة في مجال التشغيل عموما، بحيث تبنى هذه السياسات على دراسات ومعطيات حقيقية وبمشاركة القطاعات والهيئات المعنية بعالم الشغل من قريب أو من بعيد والأخذ بأرائها واقتراحاتها قدر الامكان.

- ضرورة أن تتميز سياسات التشغيل بطابع الاستمرارية والديمومة وعدم تغييرها من أجل التغيير وإنما لابد من اخضاعها للتقييم والتحليل لقياس مدى تحقيقها للأهداف المتوخاة من ورائها والوقوف على نقاط القوة قصد تميمها ونقاط الضعف فيها واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة، أي جعل سياسات التشغيل أكثر مرونة بالشكل الذي يمكنها من التكيف والتأقلم مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية وتجنبها تكاليف التغيير الجذري.

- الابتعاد قدر الامكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية والتي ما تلبث أن تطرحه من جديد، لذلك لابد من التخطيط العمق والاستراتيجي الذي يهدف إلى معالجة الظاهرة من جذورها ويعتبر خلق فرص

بناء على ما سبق يمكن القول أن النهوض بتشغيل الشباب عموما وحملت الشهادات خصوصا قد أصبح من الضرورات التي تفرض نفسها في قائمة أولويات برامج التنمية، وانتشار البطالة في أوساط حاملي الشهادات في الجزائر أبرز الحاجة الملحة وبشكل كبير إلى التحديد الدقيق لأساليب النهوض بتشغيل هذه الفئة وذلك بالنظر إلى تنامي هذه المشكلة بصورة مستمرة وانتشارها على نطاق واسع بشكل يهدد الأمن الإنساني في مختلف المجالات، حيث لم تتوان الحكومة في البحث عن آليات لحل هذه المعضلة مبدية اهتماما كبيرا في برامجها بتشغيل خريجي الجامعات كان أهم هذه الآليات استحداث جهاز المساعد على الإدماج المهني الذي يهدف بالدرجة الأولى إلى الرفع من إمكانية إدماج الشباب حاملي الشهادات الجامعية خصوصا في الحياة المهنية بعد إكسابهم خبرة وتجربة في ميدان الشغل، وقد استطاع هذا الجهاز تحقيق نتائج لا بأس بها على العموم لاسيما من حيث تنصيب حاملي الشهادات حيث استطاع أن ينصب ما نسبته 36% من مجمل الجامعيين المسجلين للاستفادة من هذا الجهاز، إلا أن افتقار الجهاز للرؤية الواضحة حول إمكانية وحقيقة إدماج هؤلاء المتعاقدين في مناصب عمل دائمة وتركيزه على الجانب الكمي في استحداث الوظائف دون مراعاة نوعية تلك الوظائف خصوصا ما يتعلق منها بمؤشر اللياقة والأجر العادل القيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية في سوق العمل يجعل من هذه الاستراتيجية في غير تطلعات ومطالب الفئة المستهدفة، خاصة إذا ما تعلق الأمر بفئة تمثل الرصيد الاستراتيجي لعمليات التنمية إذا ما حسن الاستثمار في تكوينها وإعدادها كموارد بشرية كفؤة تخدم متطلبات التنمية.

من خلال التطرق إلى مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر من حيث تشخيص معدلاتها وتحليل أسبابها وتقييم دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجتها أو الحد منها يمكن الخروج بمجموعة من النتائج:

- إن انتشار البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية يعبر عن وجود خلل ذو اتجاهين يتمثل الاتجاه الأول في ضعف البرامج التكوينية في الجامعة وعدم تكييفها وربطها مع متطلبات سوق الشغل، أما الاتجاه الثاني فيتمثل في تراجع قدرة الحكومة على خلق مناصب عمل دائمة لاستيعاب العدد الهائل من خريجي الجامعات.

- تعدد وتداخل أسباب انتشار البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية يدل أن حامل الشهادة الجامعية أصبح عرضة لمختلف أنواع البطالة، فهو يعاني بطالة هيكلية بسبب عدم تناسب تخصصه مع منصب الشغل، وبطالة اجبارية ناتجة عن عدم وجود فرص عمل أساسا، وبطالة احتكاكية اختيارية ناتجة عن نفور المتعلمين وعدم اقبالهم على وظائف القطاع

المجلد 01، جامعة الملك عبد العزيز، المؤتمر الثاني لتخطيط وتطوير التعليم والبحث العلمي في الدول العربية، 24-27 فبراير 2008.

19- أحمد حويطي، عبد المنعم بدر، دمياتير نوديالو، علاقة البطالة بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، الرياض: أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، 1998، ص 93، 94.

20- مدني بن شهرة، التنمية الحلية بين واقع حملة الشهادات الجامعية وسوق الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 113.

21- عبد القادر سعيد عبيكيشي، فرقاني فتيحة، "إسهام الجامعة الجزائرية في التنمية قرار سياسي أم حاجة اقتصادية"، الملتقى الوطني الأول: تقييم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 20 ماي 2010، ص 33، 34.

22- منظمة العمل العربية، مرجع سبق ذكره، ص 17.

23- محمد السيد مناع، حمدي محمد عزت، "مرجع سبق ذكره ص 320.

24- مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية، مرجع سبق ذكره، ص 60.

25- شهرزاد زغب، وفاء تنقوت، "التعليم العالي والتنمية بين الاقتراب النظري والواقع"، من كتاب: الجزائر: اشكاليات الواقع ورؤى المستقبل، سلسلة كتب المستقبل العربي (64)، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2013، ص 68.

26- أحمد حويطي، عبد المنعم بدر، دمياتير نوديالو، مرجع سبق ذكره، ص 106، 107.

27- حسين الطلافحة، مرجع سبق ذكره، ص 2.

28- منظمة الامم المتحدة، "قرار الجمعية العامة 217 (د-3)"، المادة 23، الاعلان العالمي لحقوق الانسان، 10 ديسمبر 1948.

29- كلمة السيد طيب لوح الوزير السابق للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لدى افتتاحه اشغال الملتقى الجهوي حول "الوساطة في التشغيل ودورها في أسواق العمل وإدارة العمل والحكم الراشد"، الجزائر: سيدي فرج، من 03 إلى 06 أكتوبر 2010، ص 6.

30- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 افريل سنة 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، المواد 24، 31، 33، الجريدة الرسمية، العدد 22، الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية: 2008، ص 23.

31- المرجع نفسه، المادة 2، ص 20.

32- المرجع نفسه، المادة 3، نفس الصفحة.

33- المرجع نفسه، المادة 4، نفس الصفحة.

34- المرجع نفسه، المادة 05، نفس الصفحة

35- رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، بحوث اقتصادية عربية، العددان 61، 62، شتاء ربيع 2013، ص 143.

36- محمد دحماني ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل"، اطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2012، 2013، ص 197.

37- رحيم حسين مرجع سبق ذكره، ص 144.

38- المرجع نفسه، ص 142 و145.

39- المرجع نفسه، ص 146.

العمل المستقرة الهدف الأساسي من كل سياسات التشغيل.

- ولعل أهم إجراء يمكن أخذه بعين الاعتبار هو إجراء مراجعة دقيقة للضجوة الموجودة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل وذلك من خلال اتخاذ خطوات مدروسة لإعداد الاصلاح الجوهرى للنظام التعليمي بهدف الوفاء بالاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتحقيق التنمية بمفهومها الشامل.

الهوامش

1- عبادة سعيد حسني، "البطالة في الاقتصاد العراقي": أسبابها وسبل علاجها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 08، 2012، ص 82.

2- مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000، ص 237.

3- Bureau International du Travail, la normalisation du travail (nouvel série 53), Genève : 1953. pp 48, 49.

4- L'Office National des Statistique, L'emploi et le Chômage. (donnée statistique nr 226, édition ONS), Algérie : 1995. pp 8.

5- خالد وصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، ص 31.

6- عبد الناصر العبادي وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، ط2، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2001، ص 143.

7- كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2004، ص 13.

8- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الإسكندرية: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، 2000، ص 353.

9- منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، القاهرة: مكتبة نهضة الشروق، 1995، ص 84.

10- طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1998، ص 152.

11- حسين الطلافحة، حلقة نقاشية حول "معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية"، الكويت، المعهد العربي للتخطيط، 18 يناير 2008، ص 3.

12- سليمان شيبوط، سمير قبر، محمد شيخاوي، "دور الجامعة في عملية التنمية في ظل تحديات الألفية الثالثة- المشاكل ومقترحات التطوير: الملتقى الوطني الأول "تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 20 ماي 2010، ص 191.

13- غربي صباح، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي- دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الادارية في جامعة محمد خيضر بيسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة بيسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية 2013-2014. ص 221.

14- مدني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق الشغل، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 20 ماي 2010، ص 111.

15- عبد اللطيف حسين حيدر، "الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة"، مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 21، السنة 19، 2004، ص 29.

16- عدنان مريزق، كريم قاسم، "التدريب الموجه بالأداء للمواءمة بين سياسات التعليم ومتطلبات سوق الشغل"، الملتقى الوطني الأول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل ومواكبة تطلعات التنمية المحلية"، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 20 ماي 2010، ص 25.

17- منظمة العمل العربية، ورقة عمل حول "تشغيل الشباب في ومن الأزمت"، بيروت: المنتدى العربي للتشغيل، من 19 إلى 21 أكتوبر 2009 ص 18.

18- محمد السيد مناع، حمدي محمد عزت، "تقويم علاقة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل لمواجهة البطالة في المملكة العربية السعودية"،