

أولا الإشكالية:

إن الموارد المالية عنصر من عناصر الإنتاج لا يمكن الاستغناء عنها في العملية التنموية لأنها تساهم في رفع مستوى رفاهية الإنسان الذي يعد الهدف النهائي للتنمية ، إلا أن الموارد المالية لا يمكن أن تتضاعف دون أن يصحبها استثمار في المورد البشري ، هذا الأخير الذي أصبح يحظى باهتمام الباحثين أكثر من قبل ، وذلك لما أملت التحولات الاقتصادية و الديمغرافية أيضا وأيضا لما صاحبها من ارتفاع في معدلات الخصوبة خاصة في البلدان النامية هذا النمو الديمغرافي طرح إشكالية الاستغلال الرشيد للمورد البشري خاصة المؤهل علميا ومهنيا من أجل تحقيق التنمية.

هذا السياق الديمغرافي طرح إشكالية النمو السريع لقوة العمل labour force فمثلا « حجم قوة العمل في الوطن العربي يقدر بـ: 46 أربع وستون مليون نسمة من أصل 170 ن(مئة وسبعون مليون نسمة) أي أن حجم المشاركة السكان في النشاط الاقتصادي بلغت 27.1 % في مجمل الوطن العربي » (1)

إلى جانب النمو السريع للسكان هناك عوامل أخرى ساهمت في خلق قوة العمل متنامية لم تقابلها الزيادة في عدد الوظائف بسبب اختلالات هيكلية في الاقتصاد والتي تعوق التشغيل الكامل وتزيد من حدة انتشار البطالة وأبرزها :

- اختلال التوازن بين الاستهلاك والإنتاج وبالتالي ارتفاع التضخم .
- تضاعف مخرجات التعليم والتكوين .
- الهجرة من الريف إلى الحضر .
- زيادة الخلل في سوق العمل ، فبعض القطاعات تعاني من ارتفاع البطالة فيها وأخرى يكون الطلب على التوظيف فيها أكثر من العرض .

والجزائر كغيرها من بلدان العالم تسعى إلى إيجاد حلول وتطبيق استراتيجيات ومشاريع تنموية لتحقيق التوازن في سوق العمل والتخفيف من البطالة «لقد بلغ معدل النمو السنوي للسكان بالجزائر 3.9 % سنة 1997 ، و متوقع الزيادة في النمو 3.8 % سنة 2010 وتصل الزيادة في القوى العاملة بـ : 26.4 % » (2)

لقد اهتمت الدولة الجزائرية بتشغيل القوى العاملة منذ الاستقلال إلا أن الظروف الاقتصادية و الاجتماعية وحتى الأمنية التي مرت بها الجزائر كانت أكبر دائما من قدرة السياسة المنتهجة في

(1) حميد خروف وآخرون ، الإشكالات النظرية والواقع ، ط1، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 1999 ، ص 16 .
(2) - البنك الدولي ، مؤشرات التنمية في دول العالم ، سنة 1999 ، ص 61 .

التشغيل على خلق المزيد من الوظائف ، فسوق العمل الجزائري يعاني من مشكلة البطالة وبصفة خاصة بين المتعلمين الذين يدخلون لسوق العمل فالبطالة أصبحت تهدد 170 ألف قوة عاملة جديد تدخل إلى سوق العمل أول مرة فهذه الظاهرة ازدادت تفاقما بزيادة الأعداد الهائلة من المتخرجين الجدد من معهد التكوين المهني أو من الجامعات ، وهذه الأعداد المتزايدة لا تتناسب مع فرص العمل المتوفرة وذلك لعدم ربط مخرجات التعليم والتكوين بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية الجاري انتهاجها ، وهذا زاد من نقشي ظاهرة البطالة .

البطالة ظاهرة تؤدي إلى الكثير من المخاطر السياسية والاجتماعية ، فالاستقرار السياسي مرهون بقدرة الدولة على خلق المزيد من الوظائف للقوة العمل المتزايدة، كما أن للبطالة آثار اجتماعية لا تقل خطورة عن الجانب السياسي والاقتصادي، فالإنسان البطال تتولد لديه ضعف الشعور بالانتماء للمجتمع إضافة إلى المشاكل الأسرية والاضطراب العلاقات الاجتماعية وتزداد خطورتها في كون البطالة تحول قدرات الشباب العاطل عن العمل إلى اتجاهات سلبية نحو ذاته ونحو مجتمعه .

هذه الفئة أي الشباب تعتبر أمل ومستقبل أي مجتمع كان واغترابها عن المجتمع وإقصائها من المشاركة في العمليات التنموية خسارة اقتصادية واجتماعية سيواجهها المجتمع في المدى القريب ، ولهذا فإن البطالة في وسط الشباب خاصة تعتبر أخطر أمراض المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء، «... بحيث تؤدي البطالة في محيط الشباب إلى خلل واضطراب الحاجة إلى الأمن وانعدام الحاجة إلى الانتماء واللامبالاة نحو المكانة الاجتماعية وصعوبة الحاجة إلى تحقيق الذات بالعمل ... » (1)

أمام تفاقم هذه الظاهرة وتأزمها الناجمة عن عجز خلق التوازن في سوق العمل لجأت الحكومات المتتالية ومسئولي قطاع التشغيل في الجزائر إلى خلق مجموعة من الأجهزة التي تم تكليفها بتطبيق برامج خاصة بالتشغيل خاصة في وسط الشباب فكانت البداية سنة 1987

(1)- محمد علاء عبد القادر ، البطالة وأساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي و الأمن القومي في ظل الغات والعولمة ، ط 1، منشأة المعارف ، 2003، ص 111.

من خلال البرنامج الخاص بتشجيع الاستثمارات الذاتية عن طريق تشكيل تعاونيات شبانية توجهت اهتماماتها نحو القطاع الزراعي، وفي سنة 1990 تم وضع جهاز آخر يتعلق بالإدماج المهني للشباب DIPJ Despositif d insertion proffetionnelle des jeunes . 1996 تم إنشاء جهاز أو صندوق دعم وتشغيل الشباب DSEJ Despositif de soutien emplois des jeunes ، ويضم هذا الجهاز عددا من البرامج الموجهة لتشغيل الشباب :

✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998 contra de pré emploi

✓ برنامج المؤسسة المصغرة سنة 1996 micro entreprise

✓ برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL

✓ برنامج القرض المصغر سنة 1999 micro credit

✓ برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة typ-himo ذات الكثافة في اليد العاملة

وأخيرا تزامن إنشاء الجهاز الذي يهتم بالتشغيل وهو المرصد الوطني للتشغيل ومحاربة الفقر بطرح رئيس الجمهورية برنامج مليوني منصب شغل وتوزيع 100 محل لكل بلدية في مدى 5 خمس سنوات (2005-2009) ، ونلاحظ هنا أنه في كل مرة يتم خلق أجهزة وبرامج خاصة بتشغيل الشباب كلها ساهمت في رفع نسبة التشغيل و التقليل من حدة البطالة « من 30% سنة 2003 إلى 17.7 % سنة 2004 وتم من خلالها خلق 1.2 مليون منصب عمل »⁽¹⁾ إلا أن الواقع لا يعكس التراجع القياسي لنسب البطالة مقارنة باليد العاملة النشطة في الجزائر والتي قدرت بـ 9.5 مليون نسبة وعدد العاملين قدر بـ 7.8 مليون عامل وعدد البطالين يصل إلى 1.7 مليون بطل»⁽²⁾ ، إلا أن هذه الأرقام والإحصائيات حول نسب البطالة تخضع لاعتبارات سياسية وإحصائية لا تعكس الواقع الذي يعيشه الشباب الجزائري وتأسيسا على هذه الوضعية فإن مشكلة هذه الدراسة تدور حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوى الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج ، فالتساؤل الرئيسي الذي تم طرحه هو :

✓ هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى الجامعية العاملة ؟

¹ - ص عبد الحفيظ ، "ما وراء أرقام أويحي حول البطالة" ، جريدة الخبر، يومية مستقلة، عدد 4341، الأحد 13 مارس 2005.

² - المرجع نفسه .

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع :

يعتبر التشغيل من الملفات التي يطرحها الواقع الاجتماعي والاقتصادي، وذلك لما أفرزته البطالة من مشكلات تمس جميع مجالات الحياة، والتي أدت إلى ظهور أشكال جديدة من الفقر وساهمت في إبراز الخلل الاجتماعي كما ساهمت في حرمان واقعاء شريحة هامة من المجتمع من المشاركة في التنمية وهي شريحة الشباب التي طالها شبح البطالة وساهم في تجميد طاقاتها الكامنة وعدم الاستفادة منها خصوصاً تلك منها الفئات التي تمثل طاقات إنتاجية هامة تمثلت في خريجي الجامعة فهم يمثلون قوة عمل مؤهلة، فحرمان كل طاقة من طاقات المجتمع من فرصة للعمل يعني إهدار طاقة إنتاجية وبالتالي خسارة اقتصادية وهذه الخسارة هي محققة، وذلك في كون الإطار الجامعي الحاصل على العمل ولكن في إطار مؤقت، أو يعمل ضمن تخصص لا يلائمه أي الرجل المناسب في المكان الغير مناسب، كأن تكون مؤهلاته تتناسب مجال عمل آخر ونجده في عمل لا يستطيع استغلال مهاراته العلمية والمهنية فيتم تجميدها وعدم استغلالها، وبالتالي هذه الأوضاع تعرقل تحقيق التنمية، وعلى هذا الأساس كانت لنا جملة من الأسباب التي جعلتنا نبحث في هذا الموضوع منها ما هو مرتبط بالواقع الاجتماعي والاقتصادي والمعاش ومنها ما يرتبط بجوانب علمية أكاديمية .

إن هذه الظاهرة تعاني منها كل المجتمعات العالم المتقدمة والمتخلفة على حد سواء وتساهم بشكل حاد في إفقاد المجتمع توازنه وتساهم في ظهور الكثير من الآفات الاجتماعية كالانحراف، انتشار الجريمة، الشعور بعدم الانتماء للمجتمع وذلك لهدر أبسط حقوق الإنسان في الحصول على عمل يضمن له حرته وكرامته، والسؤال المطروح هنا: ما هو دور الذي تقدمه الدولة للتخفيف من هذه الظاهرة؟ ماهي الوسائل وطرق المواجهة التي تنتهجها الدولة؟ هل هي وسائل فعالة تضمن الحل النهائي لهذا المشكل؟ أم هي وسائل احتواء مؤقتة لهذه الظاهرة وليست حلول جذرية؟

أ- الأسباب الذاتية: إن خلل في استراتيجيات التشغيل والتوظيف المنتهجة من شأنها أن تخلق مشكلات اجتماعية واقتصادية وسياسية مستقبلاً، فقضية البطالة هي ليست فقط قضية الشباب فقط وإنما هي قضية مجتمع بأكمله، فشعورنا بمشكلة البحث كان السبب الرئيسي في اختيارنا لها باعتباره موضوع يمس كل شرائح المجتمع، بصفة خاصة الفئة التي ننتمي إليها فئة خريجي الجامعة ولذل خصصت الدراسة على هذه الفئة، كونها عنصر فعالاً في المجتمع وفي الاقتصاد الوطني ذلك لو تم التحكم الرشيد في استغلالها المهني والعلمي .

ب- الأسباب الموضوعية: تتركز هذه الأسباب في كونها لها صلة وثيقة بالواقع المعاش، بحيث نجد هذا موضوع التشغيل هو شامل يمس جميع مجالات الحياة، اقتصادياً نجد أن برامج التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي لها تأثير مباشر في قدرة الاقتصاد على خلق المزيد من الوظائف بحيث أن النمو الاقتصادي السنوي إذا كان في تزايد، فإنه يفتح المجال أمام المزيد من الاستثمار وبالتالي المزيد من فرص التوظيف، كما أن المجال السياسي له تأثير على جانب التشغيل لأنه في الكثير من الأحيان يصبح ضمان فرص

التشغيل للشباب هي الورقة الراجعة في أي انتخابات مهما كانت طبيعتها ،أما اجتماعيا فالخلل الذي يحصل في سوق العمل من شأنه التأثير على معدلات البطالة من حيث الزيادة ،بالإضافة إلى ذلك فهي دراسة علمية تتوفر على جانب كبير من التراث النظري له علاقة بأصول التفكير الاقتصادي الكلاسيكي، وأيضا التفكير المعاصر وتعدد وجهات النظر حول هذا الموضوع مما ساهم في إثراءه ،و الهدف منها أكاديميا الحصول على درجة علمية .

ثالثا :أهمية الدراسة :

إن أهمية الدراسة تكمن في كون هذا الموضوع يمس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أي أنه ذو طابع شمولي يؤثر ويتأثر .

1- اقتصاديا :يكن في ارتباط التشغيل بمستوى النمو الاقتصادي لأي دولة ،وبرامج الانتعاش الاقتصادي ومدى نجاحها،فهي تؤثر وتتأثر بشكل واضح في توفير فرص العمل الجديدة .

2-اجتماعيا : يرتبط التشغيل دائما بمصطلح أو بظاهرة البطالة وهي ظاهرة ذات بعد اجتماعي خطير،فغالبا ما تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل وتضعف التضامن الاجتماعي « و يترتب على ذلك ظهور حالة الأنومي ANOMIE عند العاطل الذي تفقده الالتزام بالمعايير والقيم الاجتماعية فيرتكب الجريمة ⁽¹⁾ ،ف نجد أن مرتكبي الجريمة مثل السرقة كانوا عاطلين عن العمل .

3-سياسيا : إن الاختلال في نسب التشغيل والبطالة وعدم خلق توازن في سوق العمل يكون من الأسباب الأساسية التي تساهم في ظهور تيارات سياسية مختلفة تستغل الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع وفي واجهتها ضعف التشغيل فتبدأ هذه التيارات بتشكيل تنظيمات مناهضة للحكم تنادي بضرورة توفر العمل وتطالب بالإصلاح الاقتصادي وتثير اختلالات سياسية في الدولة .

فبشكل عام فإن هذه الأزمات التي تخلقها البطالة وسوء التشغيل هي ناتجة عن خلل في تخطيط و تسيير برامج التنمية ،فكون هذه الدراسة تخص شريحة هامة من المجتمع تقع بين تصنيفين وهم خريجي الجامعة ،وهذه الفئة تصنف ضمن القوى العاملة وذلك لعامل السن وما له من معطيات فسيولوجية ونفسية وعقلية تؤهله لأن يكون قوة عمل لا يستهان بها،

(1) علاء عبد القادر، البطالة وأساليب المواجهة ، مرجع سبق ذكره ،ص 79.

وأياها هذه الفئة من المجتمع هي تصنف ضمن شريحة الشباب وهذه المرحلة تعد من أهم مراحل عمر الإنسان، لأنها مرحلة العطاء والإنجاز والعمل والحيوية وهي التي تساهم في تقدم المجتمع فإذا لم يتسنى لشباب فرصة عمل تتناسب مع مؤهله العلمي والمهني أصبح فريسة سهلة للضياع وينتابه شعور بعدم بالانتماء للمجتمع، فالبطالة تؤدي بصفة عامة إلى سخط شعبي هام فقوة العمل المتعطلة خاصة إذا كانت ذات تحصيل علمي أكاديمي غير مستغل فهو خسارة إنتاجية كبيرة. فالبطالة والتشغيل هما ظاهرتان تهددان الاستقرار والأمن والسلام الاجتماعي، وهذا بدوره يؤثر على التنمية التي يأملها أي مجتمع، و تهدد الدولة بصفة خاصة كون برامج التشغيل واستراتيجيات التوظيف المنتهجة غير ناجحة، و رغم تعددها وتغيرها من برنامج اقتصادي لآخر لا تزال تشغيل قوة العمل المتنامية أولى الأولويات لأي تخطيط اقتصادي واجتماعي .

رابعاً: أهداف الدراسة :

إن عملية اختيارنا لهذا الموضوع والمتعلق ببرامج التشغيل والقوى العاملة ترجع لجملة من النقاط والتي أشرنا إليها في عنصر أسباب اختيار الموضوع ، وذلك من أجل تحقيق ما يلي

✓ الإطلاع والتعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن برامج التشغيل المعمول بها حالياً، وقد تم اختيار قوة العمل المؤهلة وذات تكوين جامعي من أجل معرفة ما توفره من مناصب تتلاءم مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها أي شاب خريج جامعة جزائرية .

✓ مدى توافق المطالب المهنية للمستفيدين مع ما توفره البرامج من فرص العمل وما يرتبط بها من مزايا مادية وتكوينية للإطارات الجامعية .

✓ القيام بدراسة ميدانية تكشف عن الخدمات التي تقوم بها مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من أجل التخفيف من البطالة وكذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج التشغيلية هي حلول جذرية للبطالة وحل أزمة تشغيل القوى الجامعية العاملة أم هي حلول مؤقتة .

خامسا: تحديد المفاهيم :

إن تحديد المفاهيم من الوسائل التي تحدد الخطوط والمعالم الدقيقة الواجب اتباعها في أي دراسة علمية لتجنب الولوج في مواضيع يكتشف الباحث في آخر المطاف أنها لا تمد للبحث أي صلة وتكون سببا في هدر الوقت ،لهذا السبب يجب التعرض لأهم المفاهيم التي تتضمنها الإشكالية المراد تناولها بحيث « يرجع الباحث أساسا إلى المفاهيم الواردة في العنوان الموضوع ،ثم إلى بعض المفاهيم المستترة غير الظاهرة في عنوان البحث ثم إلى بعض المفاهيم الواردة في خطة البحث ،ثم إلى بعض المفاهيم التي تستخدم في محتوى البحث » (1)

1- البرامج :

يعرف البرامج PROGRAM على أنها « سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة ،كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال وتحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة،وهو أيضا مشروع يهدف إلى تنمية مهارات أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي» (2).

وهي عبارة عن مجموعة من السياسات التي تتخذها الدولة الجزائرية من أجل مواجهة البطالة وهي في شكل مناصب شغل تتوزع على الولايات في فترات زمنية سداسية وهي تنقسم إلى نوعين من البرامج: برامج تشغيلية على شكل عقود برامج تشغيلية على شكل قروض ،تتميز هذه البرامج بالتعدد و هي موجهة للفئة خريجي الجامعات الجزائرية .

2- التشغيل :

يقصد به استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمية كما يعرف على أنه مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة (3) التشغيل هو الاستراتيجية التي يتم من خلالها توظيف الإطارات الجامعية وفق إطار قانوني تهتم المؤسسات المكلفة بالتشغيل ومكاتب التوظيف بتسيير عملية تشغيل القوى العاملة .

(1) -رشيد زواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، (د ذ س ن)، ص86.

(2) -زينب النجار، معجم المصطلحات التربوية والنفسية عربي -انجليزي وانجليزي عربي-،مراجعة حامد عمار، ط1دار المصرية اللبنانية ، القاهرة 2003 ص 74.

(3) fried man et navaille trauit de sociology de travail 2eme edition tome 1 paris p14

3-برامج التشغيل :

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

وينطوي تحت هذا المفهوم بعض المصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وهي :

أ-سياسة التشغيل :

ونعني به الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (1)

ب-التشغيل الكامل :

يعني التشغيل الكامل إحصائياً « بأنه عدم التوازن الكمي الذي يحدث بين طرفي المعادلة في سوق الشغل بين عدد البطالين الطلبة لمناصب شغل وعدد المناصب الشاغرة وتحدث حالة التكافؤ في معظم الأوقات نوعاً من الاستقرار والهدوء على مستوى الشغل » (2) ويقصد به تحقيق التوظيف الكلي لطلبات العمل وما يقابلها من وظائف شاغرة بحيث لا يكون هناك فجوة بين العرض والطلب على العمل .

4-القوى العاملة :

تعرف القوى العاملة **Men-power** بأنها مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع ونطلق على القوة العاملة اسم السكان النشيطين اقتصادياً (3) ، كما تعرف على أنها مجموع الأفراد الذين يشتركون في تقديم العمل لإنتاج سلع أو خدمات و يتضمن ذلك ليس فقط العاملين وقت إجراء التعداد وكذلك تشمل المتعطلين أي القادرين على العمل والباحثين عنه .

5-القوى العاملة الجامعية :

هي جزء من القوى العاملة الذين أنهوا تعليمهم الجامعي وتحصلوا على شهادة جامعية و استفادوا من منصب عمل في إطار أحد برامج التشغيل الحكومية أو استفادوا من فرص

(1) - سلاطنية بلقاسم ، سياسة التشغيل والتكوين المهني ، مرجع سابق ، ص 61 .

(2) - ليليا بن صويلح ، دور برامج التشغيل في ترقية العمل وتطوير الكفاءات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد علم اجتماع ، جامعة عنابة ، (2002-2003) ، ص 21 .

(3) - أحمد الأشقر ، السكان والتنمية الاقتصادية ، منشورات جامعة حلب ، سوريا 1983-1984 ، ص 115 .

لدعم مشاريعهم ولا يزالون يزاولون أعمالهم في فترة العمل الميداني ولم يستفيدون من فرصة الإدماج النهائي في الوظيفة .

خامسا: تساؤلات الدراسة:

إن المحور الرئيسي الذي تدور حوله هذه الدراسة هو حول ما تقدمه برامج التشغيل للقوى العاملة الجامعية ،وقد طرحنا التساؤل الرئيسي :هل تقدم برامج التشغيل امتيازات خاصة للقوى الجامعية العاملة ؟

و من أجل التوصل إلى الإجابة عن هذا التساؤل فقد تم تجزئته إلى أسئلة فرعية وتمثلت في ما يلي:

1) هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية العاملة ؟

2) هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى الجامعية العاملة ضمن إطارها؟

3) هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية ؟

سادسا : الدراسات والبحوث السابقة

إن الدراسات و البحوث السابقة هي من الخطوات التي تعين الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين دراسته والدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها ،وذلك من خلال تقادي تكرار الدراسات والمواضيع بحيث يجب أن تكون دراسة أي باحث هي امتداد لما سبقها من الدراسات ، إضافة إلى ذلك فالدراسات السابقة تسمح للباحث بالإحاطة بموضوعه من حيث الدراسة النظرية أو التطبيقية وتساعده على تجنب الأخطاء التي وقع فيها الدارسون،ومن أبرز الدراسات التي بين أيدينا ولها جانب كبير من المعالجة نفس الموضوع الذي نحن بصدد تناوله :

1-الدراسة الأولى : " دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات "

وهي عبارة عن دراسة قامت بها الطالبة ليليا بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم اجتماع بمعهد علم الاجتماع ،جامعة عنابة، للسنة الجامعية (2002-2003) .
تطرقت الباحثة ضمن هذه الدراسة على واقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من أحد برامج التشغيل الموجهة للشباب وذلك لتعرف على ما توفره هذه البرامج في مجال تطوير الكفاءات وترقية العمل .

وعلى هذا الأساس تمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي :

- ما هو دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات
- ومن هذا التساؤل المركزي اشتقت الباحثة عدة أسئلة فرعية وهي :
- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج التشغيل ؟ وما هو سر تعددها ؟
- ما هي الآليات التي توجه كل برنامج من هذه البرامج ؟
- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث التوازن في سوق العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموما وبطالة الشباب بوجه خاص ؟

وقد تم تقسيم عينة البحث على ثلاث فئات :

1. فئة مستفيد من برنامج القرض المصغر 10مفردات.
2. فئة مستفيد من برنامج المؤسسة المصغرة 27مفردة .
3. فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل 55مفردة .

وتم تحديد عدد مفردات العينة 92 مفردة توزعت بطريقة تناسبية على ثلاث فئات المذكورة .
كما اعتمدت على أدوات البحث التالية :

أ- الملاحظة بالمشاركة :من خلال تواجدها وملاحظتها بشكل يومي تصرفات و سلوكيات المستفيدين من البرامج وذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب .

ب- المقابلة :وكانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج

ج- الاستمارة: والتي تكونت من 19 سؤال موجه للمستفيدين من البرامج من كل الفئات مع اختلاف محور التساؤلات من برنامج لآخر .

أما المنهج المعتمد فهو تحليل الخطاب وذلك من أجل تحليل البرامج ومحاولة الكشف عن علة وجودها وآليات عملها .

النتائج :توصلت الدراسة إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل البطالة ولكن بشكل مؤقت وهي نفس الإستراتيجيات التي تعتمدها الدول الحديثة في مواجهة مشكل البطالة .

جوانب الاستفادة : استفدنا من الجانب النظري الذي تم فيه توضيح خصوصيات كل برنامج عملت على دراسته، والذي ساعدنا في التمييز بين البرامج الموجهة للشباب الجامعي وبين البرامج الموجهة إلى باقي الفئات كونها لم تختص في دراستها على فئة معينة .

2-الدراسة الثانية : "تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية "

وهي عبارة عن دراسة قام بها الدكتور بشيانية السعيد ولم يذكر إن كانت دراسة أكاديمية المراد منها نيل درجة علمية أو هي دراسة علمية فقط ،وهي تندرج ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل منشورات جامعة قسنطينة للسنة 2002 .

يتطرق الباحث إلى أزمة المؤسسة الجزائرية ،والتي أرجعها إلى إهمال تنظيم القوى العاملة وتقهرها ووضعها في أدنى المراتب ،كون القوى العاملة هي مورد بشري يعد من أهم مصادر الثروة في المجتمع إلا أنه لم يلقى العناية الفائقة من قبل مؤسسات الصناعية الجزائرية .

وتركزت دراسة الباحث من هذا المنظور على التساؤل الرئيسي :

✓ ماهي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بأساليب تسير واستغلال القوى العاملة في المؤسسات العامة الجزائرية ؟

وتفرع عن هذا التساؤل تساؤلات فرعية وهي :

1. ماهي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بوسائل تطور شخصية العامل (الجوانب الإنسانية ،القانونية والثقافية) ؟

2. ماهي تجليات التشغيل السيئ المرتبط بالنفقات الاجتماعية ونفقات الأجور في حياة القوى العاملة ؟

3. ما علاقة كل ذلك بالنتائج الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة الصناعية العامة ؟

كما أن الباحث اشتق فرضية عامة من خلال المحاور السابقة وتمثلت في :

إن التشغيل السيئ على مستوى تنظيم العمل في جانبه المتعلق بالقوى العاملة ،هو السبب الرئيسي لأزمة المؤسسات العامة الصناعية في الجزائر ؟ وقد أجريت الدراسة على مجتمع يتكون من أربع (4)مؤسسات صناعية جزائرية وتم تقسيم عينة البحث إلى ثلاث أصناف :

-صنف أول : يمثله الإطارات والمسيرين بالمؤسسات الصناعية .

-صنف ثاني :المشرفون .

-صنف ثالث : رؤساء الأقسام و الورشات .

وحددت العينة بـ 280 مفردة تمثلت في ثلاث الأصناف المذكورة من القوى العاملة بالمؤسسات الأربع .

واعتمد المنهج الوصفي التحليلي والذي تم من خلاله التعرف على الظروف المادية والتاريخية التي صاحبت تطور وتفاقم أزمة المؤسسة العامة من خلال المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي ،والمجال القانوني والسياسي .

كما أن الاعتماد على المنهج الوصفي سمح للباحث بمقارنة نتائج البحث مع دراسات قام بها آخرون منظرون في مجال تنظيم العمل كنموذج هنري مونتربرق ونموذج سمويل ومنهايم وستروس وروز شتاين الذين قاموا بدراسات حول مركزية السلطة في

المنظمات العمومية وارتكز على التساؤل التالي في المعالجة الميدانية :إلى أي حد يمكن تطبيق نموذج هنري منتيريق على المؤسسات الصناعية حقل الدراسة ؟
تتوعت وسائل جمع البيانات من المقابلة مع المسؤولين والمسيرين للمؤسسات واعتمد أيضا على الوثائق والسجلات واستمارة بحث وزعت على الفئات الثلاث للعينة .

نتائج الدراسة :

إن كل التشغيلات السيئة المتعلقة بتنظيم القوى العاملة ليست كلها قضايا تكنولوجية فنية بل تتخللها عوامل أخرى أيديولوجية ثقافية اجتماعية اقتصادية تفعل فعلها في الواقع فتارة تؤدي دورا معوقا وتارة تؤدي دورا مسرعا .

✓ إن تنظيم القوى العامل يقوم على مبادئ مدرستين مبادئ مدرسة هنري فايول ومبادئ مدرسة تايلور .

✓ تضاعف النزاعات في العمل بين جميع مستويات التنظيمية لأن المؤسسات العامة غير قادرة على تطوير التكنولوجيا ،فغياب النفقات على البحث العلمي و الرسكلة الدورية أدت لتدهور نوعية المنتجات ،وهذه التشغيلات السيئة نتج عنها عدم تناسق وتكافؤ توزيع الأعباء والمهام بين المديرية والمصالح .

✓ الهياكل التنظيمية هي تقليدية فلا تتوفر على دراسات وإشهار وإن وجدت فهي غير فعالة .

✓ كشف التشغيل السيئ عن المستوى المتدني للأجور وكذا ضعف الظروف الاجتماعية الموفرة للعينة .

جوانب الاستفادة : هناك جانب من الجوانب التي عالجتها هذه الدراسة له علاقة بما نحن بصدد دراسته وهو متعلق بالجانب المادي أي الأجور والنفقات الاجتماعية المخصصة للقوى العاملة ومقارنتها بما هو مخصص للقوى العاملة الجامعية ضمن البرامج التشغيل التي ندرسها ،وأیضا هناك جانب من التأهيل المهني المتوفر في المؤسسات التي تمت دراسة ظروف عمل القوى العاملة بها

سابعا: المداخل النظرية :

1- المدخل الديمغرافي :

يعتبر عالم النظريات السكانية الشهير مالتس من أهم العلماء الذين تحدثوا عن النمو السكاني وعن أوضاع البشر في ظل التزايد السكان بحيث يرى « الرغبة الجنسية بين الجنسين تؤدي إلى التوسع السكاني طالما توفر الغذاء ولن يحدد الناس النمو إلى مستوى إجمالي وفي الفترة القصيرة قد ترتفع الأجور إلى حد الكفاف »⁽¹⁾، فهو الذي يرى أن نمو السكان يتزايد بمتوالية هندسية ويقابله نمو في عرض الغذاء بمتوالية حسابية، وهذا التزايد في النمو السكاني نتج عنه تزايد في قوة العمل labour force، فإذا نظرنا إلى مكتب منظمة العمل الدولية للقوة العاملة حتى عام 2000 نلاحظ بأنه ستكون قوة العمل العالمية بنسبة 69% من 1.509 مليون إلى 2.546 مليون وبمعدل يزيد على 1 مليون وسيضاف من هذه الزيادة 886 مليون إلى قوة العمل في البلاد النامية بنسبة 86% من إجمالي الزيادة وتشكل هذه الزيادة في العمل تحديا رئيسيا أمام البلاد النامية في جهودها لتحقيق التنمية الكافية وتوفير الوظائف وفرص العمل المتضاعفة بها⁽²⁾

فالمتغيرات التي تعالجها الإحصائيات الديمغرافية تعتمد على متغير الوفيات والمواليد بفعل الخصوبة وما يطرأ عليها من زيادة أو نقصان تؤثر بشكل مباشر على طبيعة نمو قوة العمل .

2- مدخل اقتصادي :

هناك بعض المؤشرات التي تحدد معالم التنمية الاقتصادية لأي دولة وتتلخص أساسا في حجم الدخل القومي ومتوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج القومي، هذه المؤشرات هي جد هامة للتعرف على مستويات المعيشة لأي مجتمع، وأيضا نعرفنا على مستوى الانتعاش الاقتصادي وعليها تم تقسيم العالم على أساس مستوى الدخل من حيث أنه منخفض، من حيث أنه متوسط أو أنه عالي، وهذه العناصر كلها تحدد درجة النمو الاقتصادي الذي تصل إليه كل دولة وهو يسمح بدوره بانتعاش سوق العمل وتحقيق التوازن الكمي والنوعي لعروض و طلبات العمل .

وهناك عدة نظريات الاقتصادية التي تناولت مسألة التشغيل والعمل هي نظرية تايلور

(1) مالكوم حبياز، اقتصاديات التنمية، مرجع سابق، ص 282 .

(2) علي عبد الرازق جبلي، علم الاجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر 1998، ص 306 .

«الذي يرى أن الكائن البشري أو اليد العاملة عبارة عن إنسان آلي يشكل جزءا من عوامل الإنتاج فهو كجهاز سمعي وذاكرة تستجيب و جهاز تمثله الأعصاب ...»⁽¹⁾ وهو بهذا يضع الإنسان العامل محل الآلة ولذا يجب مراقبتهم وفق نظام عام تمثله الإدارة، بالإضافة إلى ذلك فالنظريات الاقتصادية سواء كانت الكلاسيكية أو الحديثة عالجت موضوع التشغيل من وجهة تحقيق التوازن الكمي من حيث العرض أو الطلب كما أنها تناولته من خلال نظرتها للعمل على أنه سلعة تباع وتشتري وحددت المؤشرات التي تؤثر على سوق العمل من وجهة نظر اقتصادية لها علاقة بالتضخم والأسعار واختلفت من حيث توجهها الأيدلوجي ما بين الرأسمالي والاشتراكي الذي بدوره يحدد النظام الاقتصادي المعمول به ويكون له التأثير الواضح على نمط التشغيل من حيث الكم والكيف .

وعلى العموم ،فقد إرتئينا أن نعتمد على المدخل الديمغرافي كونه يشكل التوجه الذي يحدد فرص العمل من حيث حجمها ولا يعطي الأولوية لطبيعتها ولا يراعي خصائص قوة العمل المتوفرة ومدى ملائمتها لطبيعة فرص العمل المعروضة .

(1) دمري أحمد ،مساهمة في دراسة ظروف العمل،سلسلة دروس في علم الاجتماع ،ديوان المطبوعات الجامعية،1990،ص34.