

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية
تخصص: اقتصاد و تنمية

بعنوان:

الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل
وفق تطلعات التنمية المحلية
- دراسة ميدانية في ولاية تيارت -

تحت إشراف:
الدكتور: مدني بن شهرة

إعداد الطالبة:
جيلالي خالدية

لجنة المناقشة

رئيساً	جامعة تيارت	أستاذ التعليم العالي	أ.د. شريط عابد
مقرراً	جامعة تيارت	أستاذ محاضر "أ"	د. مدني بن شهرة
مناقشاً	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر "أ"	د. صوار يوسف
مناقشاً	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر "أ"	د. بن حميدة أحمد
مناقشاً	جامعة تيارت	أستاذ محاضر "ب"	د. بن عمارة أحمد

السنة الجامعية: 2010-2011



كلمة شكر

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه.

الحمد لله الذي وفقني إلى إتمام هذا العمل، فما كان لشيء أن يجري في ملكه إلا بمشيئته جل شأنه.

ولا يسعني وأنا في هذا المقام إلا أن أتقدم بشكري وتقديري إلى أستاذي المشرف الدكتور مدني بن شهرة، الذي لم يبخل علي بإرشاداته ونصائحه وتوجيهاته السديدة التي كان لها بليغ الأثر في إنجاز هذا العمل، وكذا صبره وسعة صدره وحرصه الدائم لإتمام هذا العمل في أحسن الظروف، فجزاه الله عني كل خير.

و أتقدم بالشكر إلى أستاذي الفاضل الدكتور: شريط عابد كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين وافقوا على مناقشة وإثراء هذا العمل

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ بولعباس مختار و إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

دعاء دعاء

اللهم اهدنا فيمن هديت و عافنا فيمن عافيت

و تولنا فيمن توليت

و بارك لنا فيما أعطيت و قنا شر ما قضيت

فإنك تقضي و لا يقضى عليك

و إنه لا يذل من واليت

و لا يعز من عاديت

تباركت ربنا و تعاليت

آمين



إلى

إلى التي تعرف كيف ترسم البسمة على شفتي
و ألهمتني الصبر و القوة أُمي الغالية
إلى نبع الحنان عزيزتي أُمي الثانية
إلى سندي في الدنيا أُمي الغالي
إلى من تقاسمت معهم طفولتي و حياتي إخوتي و أخواتي
إلى زوجة أخي و عصفورة البيت آية
إلى رفيقتي طمطومة
إلى كل الأصدقاء و الصديقات
إلى حبيبة قلبي الجزائر

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	تطور عدد طلبة الجامعات بالجزائر (1962-1979)	04
(2-1)	تطور نسبة الجزارة في هيئة التدريس (2004-2009)	09
(3-1)	مقارنة بين نظام التعليم الكلاسيكي و نظام (ل.م.د)	14
(4-1)	تطور عدد الطلبة في الجزائر حسب التخصصات (2004-2009)	18
(5-1)	تطور هيئة تدريس التعليم العالي في الجزائر (2004-2009)	19
(1-2)	مؤشرات الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة (2005-2010)	40
(1-3)	نمو العمالة في الجزائر خلال المخطط (1980-1984)	64
(2-3)	حصيلة العمال المسرحين حسب قطاع النشاط	67
(3-3)	تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2009)	69
(4-3)	تقسيم البطالين حسب الجنس و مدة البحث عن عمل (الثلاثي الأخير من 2009)	72
(5-3)	المشتغلون و البطالون في الجزائر (الثلاثي الأخير من 2009)	74
(6-3)	توزيع مناصب الشغل حسب قطاع نشاط المؤسسات	75
(7-3)	توزيع مناصب الشغل حسب القطاع القانوني و الجنس	76
(8-3)	تقسيم فئة السكان النشيطين و فئة السكان المشتغلين حسب السن	77
(1-4)	كيفية التمويل الثنائي	105
(2-4)	كيفية التمويل الثلاثي	105
(1-5)	أهم مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت لسنة 2010	113
(2-5)	طلبات العمل المسجلة عبر مناطق الولاية	114
(3-5)	مناصب العمل المنشأة في مختلف قطاعات النشاط لسنة 2010	115
(4-5)	اختبار ثبات أداة القياس	120

121	تقسيم عينة البحث حسب السن	(5-5)
122	تقسيم العينة حسب الجنس	(6-5)
123	توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	(7-5)
124	توزيع العينة حسب نوع الشهادة	(8-5)
125	توزيع العينة حسب الاختصاص	(9-5)
126	توزيع العينة حسب قطاع العمل	(10-5)
128	أسباب قبول وظيفة خارج التخصص	(11-5)
129	طبيعة العمل لأفراد العينة المدروسة	(12-5)
129	اختبار العلاقة بين التخصص و نوع العمل	(13-5)
130	تطبيق المعلومات المكتسبة خلال الدراسة في ميدان العمل	(14-5)
130	مدة البحث عن عمل لأفراد العينة	(15-5)
131	مصادر الإعلان عن مناصب الشغل	(16-5)
131	هل تعتبر هذه المصادر كافية في رأي أفراد العينة	(17-5)
132	طبيعة عقد العمل الذي استفاد منه الخريج و إمكانية تجديده في حالة ما إذا كان مؤقت	(18-5)
133	اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و طبيعة عقد العمل	(19-5)
133	اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و تجديد عقد العمل	(20-5)
134	اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و مدة البحث عن عمل	(21-5)
134	قياس الارتباط بين مدة البحث عن عمل و عدد الوسائل المستعملة في البحث عنه	(22-5)
135	تقدير نموذج مدة البحث عن عمل	(23-5)
136	اختبار العلاقة بين الشهادة و طبيعة العمل	(24-5)
136	اختبار العلاقة بين الشهادة و تجديد عقد العمل	(25-5)
136	اختبار العلاقة بين الشهادة و مدة البحث عن عمل	(26-5)
137	مختلف وضعيات التوظيف للخريج الجامعي في سوق الشغل	(27-5)
138	دور برامج التشغيل في تخفيض بطالة الجامعيين	(28-5)

138	اختبار الدلالة الإحصائية لفعالية برامج التشغيل	(29-5)
-----	--	--------

الجامعة الجزائرية و دورها في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل وفق تطلعات التنمية المحلية - دراسة ميدانية في ولاية تيارت -

الملخص:

تلعب الجامعة دوراً هاماً يتمثل في تمكين طلبتها من الاستفادة من تكوين نوعي عالي يمددهم بالمؤهلات الضرورية ليصبحوا إطارات مطلوبة للعمل و ليست باحثة عنه، حيث يعتبر المورد البشري الكفاء و المؤهل الثروة الحقيقية للأمم، لهذا تسعى دول كثيرة و منها الجزائر لإصلاح و تطوير سياستها التعليمية و دعمها بموارد مالية معتبرة، لكنها لا تتعلق فقط بالكم، لأن النتيجة المتوقعة من توجيه هذه الموارد مرتبطة أيضاً بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلاءم مع حاجات سوق الشغل للإسراع بعملية التنمية الاقتصادية، لأن ما نشهده اليوم هو أن الجامعة نفسها مسيرة في أغلب الأحيان من قبل إطارات ليست لهم دراية بأساليب الإدارة الحديثة، و قضية الملائمة لا يجب أن نضخم منها إذ يجب التفريق بين ما إذا كانت بطالة خريجي الجامعات هي مشكلة عدم توافق بين الإطارات الجامعية المتخرجة و التخصصات المطلوبة في سوق الشغل أم هي مشكلة نقص في فرص العمل التي يوفرها الاقتصاد الوطني، و بين هذه و تلك يواجه الخريج الجامعي الذي لم يحصل على عمل حالتين: إما قضاء شهور أو حتى سنوات في البحث عبثاً عن عمل، أو التفكير في مغادرة الوطن و هو ما يعرف بهجرة الأدمغة.

الكلمات المفتاحية: الجامعة ، سوق الشغل ، الخريج الجامعي ، البطالة ، التنمية.

Résumé:

L'université se caractérise aujourd'hui par deux grandes tendances. La première est qu'elle forme essentiellement des « chercheurs d'emplois »--des gens qui, sortis de l'université, vont passer leur temps à chercher un emploi qu'ils trouvent très rarement. La deuxième est que l'université elle-même est gérée dans la majorité des cas par des cadres qui n'ont aucune connaissance des méthodes de management et de marketing modernes. Le résultat est qu'une grande majorité des sortants des universités va accroître la réserve de chômeurs déjà très importante et une autre partie va prendre le chemin de l'étranger, phénomène bien connu du « brain drain » (fuite des cerveaux). Tout cela baignant dans un contexte d'une économie caractérisée par l'absence de croissance et la stagnation. Il n'est pas question bien sûr de faire une analyse exhaustive de la situation de l'université aujourd'hui. Notre objectif est plus limité : chercher à connaître l'issue réservée aux milliers de sortants des universités chaque année. En analysant la question, on constate deux tendances principales : une portion importante de ces diplômés va s'orienter vers la recherche d'un emploi (ils font ce qu'on appelle du « job hunting »). Parmi eux, 4 à 5 % ont une chance de trouver un travail, le reste, soit environ 95 %, va passer des mois voire des années à chercher vainement à se faire embaucher et finir par se décourager et va, soit rejoindre la réserve actuelle de chômeurs, soit essayer de se frayer un chemin de sortie vers l'extérieur

Mots clés : université – développement- débouchés- chômages- les universitaires

مقدمة:

يعتبر العامل البشري من أهم العناصر الحيوية و الإستراتيجية في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لأي مجتمع، لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية و الاقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل و الطرق معتمدة أساسا على التكوين و التعليم، و هذا ما يذكرنا بما أشار إليه مالتوس صاحب النظرية المتشائمة حول السكان، حيث اعتبر التعليم عنصرا أساسيا لا بد منه للقضاء على الفقر- لأنه حسب رأيه- الوسيلة الوحيدة التي تساعد على تحسين وضعية الفقراء و إدماجهم في المجتمع ليصبحوا أفرادا ذوي أهمية في مجتمعهم، و الجزائر على غرار باقي الدول تسعى منذ الاستقلال إلى تعميم التعليم بين أفراد شعبها و هو ما فرض عليها ضرورة إعداد سياسة اجتماعية و اقتصادية صلبة أراد من خلالها المخطط الجزائري بلوغ هدف مزدوج: تعميم التعليم للقضاء على الجهل، وخلق مناصب شغل للقضاء على البطالة، و تعتبر هذه الأخيرة من أهم و أخطر الظواهر الاقتصادية التي استحوذت على انتباه رجال السياسة، رجال الاقتصاد و المجتمع ككل، لما لها من آثار سلبية في مختلف الميادين، و لفهم هذه الظاهرة يجب علينا أن نتوجه إلى مكان حدوثها ألا و هو سوق الشغل الذي يعرف أنه ذلك المكان الذي يلتقي فيه عرض العمل (الآتي من الفئة النشيطة) مع الطلب عليه (الآتي من المستخدمين) أين يتحدد نظريا حجم الشغل و الأجر التوازنيين.

في السنوات التي تلت الاستقلال حظي حامل الشهادة الجامعية مهما كان تخصصه بمكانة خاصة في سوق الشغل مقارنة بباقي الأفراد، حيث كانت حظوظه في الحصول على منصب شغل كبيرة جدا أو شبه كلية، هذه الحظوظ لم تكن خاضعة لشروط أو قيود سوق الشغل، و ذلك بسبب حاجة هذا الأخير إلى حملة الشهادات الجامعية في مختلف التخصصات لإشباع طلبات المؤسسات و الإدارات وكذا إنجاح سياسة التصنيع، إضافة إلى رغبة المخطط في الإسراع بإظهار نتائج السياسة الاجتماعية و القضاء على البطالة، غير أن هذا الوضع لم يدم طويلا فمع منتصف الثمانينات بدأت تظهر آثار الأزمة الاقتصادية العالمية جلوية على الاقتصاد الوطني، وهو ما صاحبه تراجع القدرة المالية للجزائر و الزيادة الهائلة في الطلب على التعليم، و اختلال سوق الشغل وارتفاع عدد البطالين بصفة مذهلة حيث تضاعف مرات عديدة بين سنتي 1985 و 1986، لكن لم تقتصر هذه الظاهرة على عدد البطالين أو معدل البطالة فحسب، بل تعدت ذلك لتغير بنية البطالة في حد ذاتها، فلم ينج منها لا الذي لا يملك شهادة جامعية ولا صاحب الشهادة الجامعية الذي كانت حظوظه شبه كاملة في الظفر بمنصب شغل في ماض قريب.

و في ظل هذه الأوضاع تحولت عملية الإدماج الوظيفي لأصحاب الشهادات الجامعية من سهولة تحقيق رغبة المخطط في إدماج هذه الفئة إلى مشكلة سياسية اجتماعية حقيقية، حيث تغيرت ميكانزمات

سير آلية سوق الشغل وتعقدت أكثر فأكثر، فأصبحت تفرض قيوداً و شروطاً تمنع حامل الشهادة الجامعية من الإدماج بسهولة، أو تفرض عليه مناصب شغل لا توافق تكوينه في غالبية الأحيان، فيشغل وظيفة خارج تخصصه أو يقبل أي عقد عمل دون التفريق أهو عمل قار أم لا، إضافة إلى الأجر الذي يحدد وفقاً للشهادة و ليس على أساس نوع العمل و مسؤوليته، مما أثار عدة إشكاليات تدور في مجملها حول قدرة الخريجين على إسقاط المعلومات و المهارات المكتسبة في واقع أعمالهم، و مدى استمراريتهم في التحصيل و الحفاظ على مستواهم، بل و تطويره بعد توليهم مناصب الشغل.

أمام تفاقم هذه الظاهرة و تآزمها بسبب عدم خلق التوازن في سوق العمل، لجأت الحكومات المتتالية و مسؤولي قطاع العمل و التشغيل في الجزائر إلى وضع مجموعة من الأجهزة التي أوكلت إليها مهمة تطبيق برامج متعلقة بالتشغيل خاصة في وسط الشباب فكانت البداية سنة 1987 من خلال البرنامج الخاص بتشجيع الاستثمارات الذاتية عن طريق تشكيل تعاونيات شبانية توجهت اهتماماتها نحو القطاع الزراعي، و في سنة 1990 تم وضع جهاز آخر يتعلق بالإدماج المهني للشباب، ثم سنة 1996 تم إنشاء جهاز أو صندوق دعم و تشغيل الشباب الذي يضم عدداً من البرامج الموجهة في مجملها لتشغيل الشباب، و تزامن إنشاء هذا الجهاز الذي يهتم بالتشغيل و محاربة الفقر مع طرح رئيس الجمهورية برنامج مليوني منصب شغل و توزيع 100 محل لكل بلدية على مدى خمس سنوات (2005-2009)، كل هذا ساهم في خفض معدل البطالة من 29.5% سنة 2000 إلى 10,2% سنة 2009، كما يعود هذا الانخفاض أيضاً إلى أهمية نسبة النمو خارج المحروقات الذي فاق ما نسبته 6%، و في مجال الرقابة على ميدان التشغيل شهدت سنة 2009 ما يعادل 126 ألف زيارة تفتيش من أجل مكافحة الغش و تجاوز القوانين في مجال التشغيل، و تم تنصيب لجنة وطنية لترقية الشغل في نفس السنة، إضافة إلى رفع الحد الأدنى لأجور الوظيف العمومي من 12000 دج إلى 15000 دج ابتداء من الفاتح جانفي سنة 2010، إلا أن هذه الأرقام و الإحصائيات حول نسب البطالة تخضع لاعتبارات سياسية و إحصائية لا تعكس الواقع الذي يعيشه الشباب الجزائري بصفة دقيقة.

و من أجل تقليص الفجوة بيننا و بين العالم المتقدم و مواكبة آخر التطورات التكنولوجية و تطبيق التقنيات الحديثة يلزمنا أشخاص مهرة و قادرين فكرياً و عقلياً على استيعابها، لذا وجب علينا اللجوء إلى تكوين باحثين و طلبة قادرين على القيام بهذه المهمة، فكانت نقطة الانطلاق للتفكير في تقليص هذه الفجوة هي الاستثمار في ميدان التعليم لما يوفره من مساهمات رائدة و فعالة في تنمية و توظيف المعارف و التقنيات، و في تشكيل مسار التنمية و التحديث على مختلف المستويات، و قد تزايد الاهتمام باقتصاديات التعليم عامة و التعليم العالي خاصة منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين، فأصبح التعليم مع

الثورات العلمية و المعرفية الراهنة ضرورة من ضرورات تكوين و إعداد الموارد البشرية المؤهلة للإنتاج و البحث و التطوير، و في هذا الصدد يطلب من مؤسسات التعليم بصورة عامة، و التعليم العالي على وجه الخصوص أن تضطلع بدور رائد في مجال الملائمة بين مخرجاتها و احتياجات التنمية.

و في المقابل تجزم بعض الدراسات أن الإنتاج العلمي و البحثي لجامعاتنا أقل بكثير من طاقاتها الإنتاجية، إذا أخذنا في الاعتبار الكفاءات و المواهب التي تملكها، إذ لا يكون التعليم العالي استثماراً حقيقياً إلا بقدر عوائده الإنسانية و الاجتماعية و الاقتصادية، و اعتبار القيمة الاقتصادية له و المتمثلة في تنمية قدرات الطالب على الابتكار و زيادة إنتاجيته بعد تخرجه في سوق العمل، معياراً أساسياً لتقدم القطاع.

إذن لابد من تكاتف كل من قطاع التعليم العالي و القطاع الاقتصادي لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، حيث يسعى الأول إلى تكوين و تخريج حاملي الشهادات الجامعية تبعاً للمقتضيات الكمية و النوعية للتنمية، و يسعى الثاني وفق سياسة التشغيل إلى توظيف هؤلاء المتخرجين من الجامعات و استغلال قدراتهم و مواهبهم في تحقيق المستويات المطلوبة من التنمية و التطور، و على هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية:

هل هناك توافق بين مخرجات الجامعة الجزائرية و ما تحتاجه السوق الوطنية للشغل من إطارات كما و نوعاً من أجل مواكبة تطلعات التنمية المحلية؟

و تتفرع من هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية منها:

- ✓ ما هو حجم الاستثمار في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر؟
 - ✓ ما هي علاقة الجامعة الجزائرية بسوق العمل؟
 - ✓ ما هي الآليات العملية المقترحة للربط بين التخصصات المقررة في الجامعة و احتياجات التنمية المحلية؟
 - ✓ ما هي تطلعات مختلف الشركاء (الإدارات و الهيئات العمومية، المؤسسات الاقتصادية في القطاعين العام و الخاص، المنظمات غير الحكومية) للدور الذي تؤديه الجامعة الجزائرية في التنمية المحلية؟
 - ✓ إلى أي مدى تتوافق فرص العمل المستحدثة مع الزيادة المستمرة في حجم الداخلين الجدد من خريجي التعليم العالي في سوق الشغل؟
 - ✓ هل يعتبر نوع التكوين و مستوى التكوين عاملين أساسيين للخروج من البطالة؟
- فرضيات البحث:

للإجابة المسبقة عن تساؤلات الدراسة تصوّرنا فرضيات سنحاول تأكيدها أو نفيها خلال هذا

العمل:

✓ يحظى الخريج الجامعي في الجزائر بوظيفة توافق تخصصه العلمي مما يسهل عليه تطبيق ما تلقاه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل؛

✓ غياب هيكل خاص بسوق الشغل و وجود عوامل غير رسمية تسيره جعلته يقوم بعملية فرز عشوائية لا تخضع للمعايير الواقعية و الموضوعية؛

✓ تلعب برامج التشغيل دوراً فعالاً في تخفيض بطالة المتعلمين؛

✓ عدد الوسائل المستعملة في البحث عن الشغل هو المحدد الرئيسي لتقليص مدة البحث عن عمل باعتبار أن الباحث عن عمل تتوفر لديه عدة طرق و وسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمعه للمعلومات حول سوق الشغل؛

✓ فقدت الشهادة الجامعية في مجتمعنا قيمتها الحقيقية حيث يتعرض حاملها في وسط عمله للتقليل من شأنه و الاستهزاء بمعلوماته، مما يفرض عليه ظروف غير ملائمة لإيصال أفكاره لزملائه و تطوير معارفه و مهاراته.

ميررات اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع و نبدوها بالأسباب الموضوعية:

✓ نقشي ظاهرة بطالة حملة الشهادات الجامعية و عدم فعالية التدابير و الإجراءات الموجهة لمعالجتها؛

✓ التأثيرات السلبية و الخطيرة لهذه الظاهرة على المجتمع الجزائري على المدى المتوسط و البعيد؛

✓ قلة في الدراسات الخاصة بالمسارات المهنية لحملة الشهادات الجامعية و تميز هذه الفئة بالمقدرة على التغيير نحو الأحسن مقارنة بباقي الفئات التي تدخل أو تواجه الشروط الصعبة لسوق الشغل كل يوم؛

✓ الرغبة في التعرف على جهود الدولة في التوفيق بين المخططات و المناهج التعليمية من جهة، و احتياجات التنمية من جهة أخرى للحد أو على الأقل التقليل من بطالة المتعلمين؛

✓ الرغبة في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

أما الأسباب الذاتية فتمثلت في كوني حاصلة على شهادة جامعية و أعاني من قيود سوق الشغل المحلية، و كذلك اهتمامي بالوضع الذي آلت إليه الجامعة الجزائرية و تدهور القيمة العلمية للشهادة الجامعية في مجتمعنا.

أهداف الدراسة:

إن عملية اختيارنا لهذا الموضوع ترجع لجملة من النقاط و التي أشرنا إليها في عنصر مبررات اختيار الموضوع، و هذا من أجل تحقيق الأهداف الأساسية التالية:

- ✓ التطرق إلى الوضع الحالي الذي تشهده الجامعات الجزائرية و موقعها من المنافسة الدولية في شتى المجالات؛
 - ✓ محاولة التعرف على الميكانيزمات التي تتحكم في تسيير آلية سوق الشغل خاصة فيما يتعلق بحملة الشهادات الجامعية و مدى نجاعة سياسة التكوين العالي المنتهجة من طرف الوزارة الوصية التي يمكننا الحكم على جزء منها من خلال مدى الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي؛
 - ✓ محاولة إعطاء جزء قليل من الأهمية لظاهرة بطالة حملة الشهادات الجامعية، و إلقاء الضوء على القيود المفروضة من طرف سوق الشغل على هذه الفئة خاصة في السنوات الأخيرة؛
 - ✓ الإطلاع و التعرف على واقع خريجي الجامعات ضمن برامج التشغيل المعمول بها حالياً؛
 - ✓ مدى توافق المطالب المهنية للمستفيدين مع ما توفره هذه البرامج من فرص عمل و ما يرتبط بها من مزايا مادية و تكوينية للإطارات الجامعية؛
 - ✓ تقييم برنامج المساعدة على الإدماج المهني و مدى قبوله من طرف الطلبة المتخرجين؛
 - ✓ القيام بدراسة ميدانية تصبو إلى الكشف عن الخدمات التي تقوم بها وكالات التشغيل و مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من أجل التخفيف من البطالة و كذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج حلولاً جذرية للبطالة و حلاً لأزمة تشغيل خريجي الجامعة أم هي حلول مؤقتة.
- أهمية الدراسة:**

يمكننا أن ندرج مجموعة من النقاط التي تشير إلى أهمية هذه الدراسة حيث أنها تتلخص في كون هذا الموضوع يمس جميع جوانب الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية أي أنه ذو طابع يؤثر و يتأثر.

- ✓ يكمن في ارتباط التشغيل بمستوى النمو الاقتصادي لأي دولة، و تأثير برامج الانتعاش الاقتصادي و مدى نجاحها بشكل واضح في توفير فرص العمل الجديدة؛
- ✓ يرتبط التشغيل دائماً بظاهرة البطالة، و هي ظاهرة ذات بعد اجتماعي خطير، فغالباً ما تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل و تضعف لديه الالتزام بالمعايير و القيم الاجتماعية و هذا ما يدفع للانحراف و ارتكاب الجرائم؛
- ✓ يعتبر الاختلال في نسب التشغيل و البطالة و عدم خلق توازن في سوق العمل من الأسباب الأساسية التي تساهم في ظهور تيارات سياسية مختلفة تستغل الظروف التي تحيط بالمجتمع و خاصة فئة الشباب فتبدأ هذه التيارات بتشكيل تنظيمات معارضة للحكم تنادي بضرورة توفير العمل و تطالب

بالإصلاح الاقتصادي و تثير اختلالات سياسية في الدولة، و هو ما تشهده مختلف الدول العربية و الجزائر من ضمنها في الوقت الراهن.

✓ توفير أداة ملموسة و حقائق علمية مدروسة يمكن للقائمين على قطاع التعليم العالي و قطاع التشغيل استغلالها من أجل معرفة نقاط الضعف و الخلل في العلاقة الموجودة بين سوق التشغيل و سياسة التكوين، و محاولة إصلاحها و وضع سياسات مزدوجة الأطراف للتوفيق بينهما؛

✓ إعطاء قدر من الأهمية للاختلال بين السياستين و تحسيس المسؤولين بمدى خطورته و انعكاساته الوخيمة مستقبلا؛

✓ إبراز مدى ارتباط منظومة التعليم العالي بسياسة التشغيل وخصائص سوق العمل المتغيرة.

✓ إثراء المكتبة الجزائرية بالدراسات حول هذا الموضوع التي إن عدناها نجدها لا تتعدى عدد أصابع اليد الواحدة.

المنهج و الأدوات المستعملة في البحث:

منطق التحليل يملئ علينا ونحن نتناول موضوع علاقة الجامعة بسوق الشغل أن ندرسه من جانبين: جانب نظري و آخر ميداني، ولهذا كان المنهج المستخدم في بحثنا هذا هو المنهج الوصفي والتحليلي، ثم مزجنا بين المنهج التاريخي والمنهج التحليلي لدراسة تطور منظومة التكوين وعمليات الإصلاح في قطاع التعليم العالي، و المراحل التاريخية التي مرت بها سوق الشغل بالجزائر.

إن الباحث في موضوع اقتصادي لحالة اقتصادية مثل حالة الجزائر، يجد نفسه مضطرا لتتويج مصادر المعلومة التي يستند عليها البحث و ذلك لا لشيء إلا لأن المعطيات التي يوفرها الجهاز الإحصائي الجزائري تتميز أساسا بعدم التجانس و ينفصها الكثير من الدقة، و المتاح منها لا يسمح بالمقارنة، لذلك بالإضافة إلى المعطيات التي يوفرها الديوان الوطني للإحصاء اعتمدنا أيضا على مصادر معلوماتية أخرى، نذكر منها على الخصوص إحصائيات المكتب الدولي للعمل، الإحصائيات التي توفرها وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى معطيات و إحصائيات استقيناها من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، و إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، وأيضا من الأدوات المستخدمة نذكر التشريعات القانونية المتعلقة بالتشغيل و بإنشاء أجهزة مكافحة البطالة.

إضافة إلى ما سبق، اعتمدنا خلال دراستنا الميدانية على استخدام قائمة استبيان و هي أداة إحصائية من أجل الحصول على نتائج أكثر واقعية و دقة من الإحصائيات السابقة الذكر سنقوم بتحليل نتائجها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

الدراسات السابقة:

من أبرز الدراسات التي بين أيدينا و لها جانب كبير من المعالجة لنفس الموضوع الذي نحن بصدد تناوله نذكر:

الدراسة الأولى: هي دراسة قام بها الطالب مهدي كلو بعنوان: " الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة: دراسة حالة عينة من حملة الشهادات العليا مهندس دولة و شهادة دراسات جامعية تطبيقية دفعات "1993-1990" لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد القياسي بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير في قسم العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر للسنة الجامعية 2002-2003 .

الدراسة الثانية: هي دراسة قامت بها الطالبة حمو سعيدة بعنوان "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية" لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بكلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية في قسم علم الاجتماع بجامعة محمد خيضر بسكرة للسنة الجامعية 2005-2006.

الدراسة الثالثة: تمثلت هذه الدراسة في الملتقى العلمي الوطني الأول حول تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل" الذي أقيم بجامعة زيان عاشور بالجلفة بتاريخ 19 و 20 ماي 2010، و قد تواصلت أشغال هذا الملتقى بمداخلات قيمة طيلة يومين كاملين حسب البرنامج الذي تناول الموضوع من جميع الجوانب فيما كان التركيز الكبير على آليات تفعيل الشراكة بين الجامعة و المجتمع في ضوء النظام الجديد "ل.م.د" بين السبق في تطبيقه و ضرورة مواكبة تغيرات سوق العمل.

الدراسة الرابعة: تمثلت هذه الدراسة في الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية الذي أقيم بجامعة محمد خيضر في ولاية بسكرة بتاريخ 13-14 أبريل 2011 حيث دار حول ماهية سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية إضافة إلى محور خاص بأفاق و تحديات سياسة التشغيل بالجزائر .

تقسيمات البحث:

لدراسة هذا الموضوع و إثرائه و تحليل إشكالية البحث و تأكيد أو نفي الفرضيات المقترحة، تم تقسيم البحث إلى مقدمة و خمسة فصول و خاتمة، وذلك وفق ما يأتي شرحه في السطور التالية:

تطرقنا في الفصل الأول إلى نشأة الجامعة الجزائرية و مراحل تطورها نظرياً و بالأرقام و الإحصائيات إضافة إلى مميزات الجامعة الجزائرية في الوقت الراهن.

الفصل الثاني تضمن جدوى الاستثمار في التعليم و تكاليفه و دراسة بعض النسب الهامة المتعلقة

و ألقينا من خلال الفصل الثالث نظرة على مختلف التفسيرات النظرية لسير آلية سوق الشغل، و تتبعنا مختلف المراحل التي مرت بها هذه الأخيرة في الجزائر و أسباب اختلالاتها، و عرجنا على ظاهرة البطالة و ما لها من آثار مختلفة على الفرد و المجتمع.

أما الفصل الرابع فحاولنا فيه معرفة النقاط التي تلتقي عندها التنمية مع التعليم و كيفية تأثير كل منهما على الآخر، و تطرقنا فيه أيضاً إلى أهم محددات عملية البحث عن الشغل، و واقع مختلف برامج تشغيل الشباب التي عرفتها الجزائر في مسيرتها لمكافحة البطالة و ترقية التشغيل.

الفصل الخامس هو دراسة تطبيقية على ولاية تيارت استعنا فيها بإحصائيات من وكالة التشغيل المتواجدة على مستوى الولاية المتعلقة بالإدماج الوظيفي للطلبة المتخرجين باختلاف شهاداتهم، لتحديد التخصصات التي تتوفر فيها إطارات كافية و كذلك التي يعاني سوق الشغل من نقص فيها، إضافة إلى تحليل قائمة الاستبيان و التعليق على نتائجها من أجل اختبار الفرضيات.

تلعب التربية و التعليم دوراً أساسياً في التنمية، و تحاول بعض الدول على غرار الجزائر ربط التعليم بالرفاهية الاجتماعية لإعداد جيل قوي يتحمل مسؤولية الإنتاج ووضع القرارات في المستقبل، و قد تناولت التنمية البشرية التعليم من ثلاث زوايا رئيسية: الأولى اهتمت بتوفير التعليم كأداة لاكتساب الثقافة (التكنولوجيا)، و الثانية ركزت على ربط التعليم باحتياجات سوق العمل، في حين طرحت الزاوية الثالثة التعليم كحق إنساني أساسي يهدف إلى تحسين وضع البشر و ليس فقط تحضير البشر للعمل، و من هذا المنطلق يمكن النظر إلى التعليم من وجهة نظر اقتصادية على أنه يجمع بين الاستهلاك و الادخار معاً في وقت واحد، فيكون له على هذا الأساس هدفان إما:

التعليم للتعليم: أي للاستمتاع بالمعرفة و الثقافة بذاتها، و لبناء الشخصية و حسن التصرف، و يتجلى هذا الهدف أكثر في التخصصات الإنسانية و الاجتماعية و هذا الهدف استهلاكي بحت (لإشباع حاجة معنوية ذاتية).

التعليم للحياة: و هو لغرض اكتساب معارف و خبرات عملية جديدة تؤهل المتعلمين مستقبلاً للحصول على عمل أفضل و بأجر أعلى مقارنة بالآخرين (كلما ارتقى مستوى التعليم درجة)، و بالتالي إمكانية ارتفاع البلد إلى مستويات أعلى من التطور عن طريق الاستفادة من الخبرات و المعارف المحصلة من طرف الأفراد، خصوصاً إذا كان التعليم في الجوانب التطبيقية و التي لها تماس مباشر مع سوق العمل، و هذا الهدف ادخاري بحت.

و منذ بدايات التسعينات و مروراً ببدايات القرن الحادي و العشرين واجهت الجزائر تحديات عديدة خارجية و داخلية ألفت بظلالها على التعليم في الوطن، من هذه التحديات ما يحتاج إلى المواجهة لتقليل سلبياتها و منها ما يتطلب المواءمة للاستفادة من إيجابياتها.

اعتماداً على ما سبق، و بغرض الإلمام بما تطرق إليه عنوان الفصل، تم تقسيم هذا الفصل الأول من البحث إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر

المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر بالأرقام

المبحث الأول: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر

يعتبر التعليم العالي آخر محطة من محطات التعليم انطلاقاً من الابتدائي، هذه المحطة الأخيرة التي كان من الصعب على عدد كبير من أفراد الشعب الجزائري الوصول إليها في عهد الاستعمار، أصبحت محطة لغالبية أفرادها بعد الاستقلال، حيث انقلبت الأوضاع و صار التعليم حقاً دستورياً بل واجب على كل مواطن، و أصبح الوصول إلى مستويات عالية من التعليم مسموحاً لجميع أفراد الشعب و ذلك طبقاً للمهمة التي أسندت للتعليم العالي في الجزائر و الذي يعتبر من وظائف الجامعات و المعاهد و المدارس العليا و غيرها من مراكز التعليم العالي.

و للحكم على نظام التعليم العالي لأي دولة نلجأ إلى دراسة مردوده الخارجي كما و نوعاً و الذي يوضح مدى سهولة حصول مخرجاته على مكانة اجتماعية و مدى إدماجهم في سوق الشغل و مجتمعهم.

المطلب الأول: الجامعة الجزائرية

تعتبر الجامعة مؤسسة تكوينية لا تتحدد أهدافها و اتجاهاتها من جانب واحد أو من داخل هيكلها، بل تتحدد اعتماداً على المحيط الذي تتواجد فيه، و المجتمع الذي تنتمي إليه هو الذي يعطيها معنى و حياة و وجود، لكن لا يوجد تعريف محدد و متفق عليه للجامعة، فمفهومها يعترضه شيء من الغموض و ذلك لتباين وجهات نظر المعنيين من حيث النظر إلى الجامعة و دورها الاجتماعي المرسوم، فهناك من ينظر إلى الجامعة على أنها جامعة للعلوم، و منهم من ينظر إليها على أنها جامعة للمعرفة، و منهم من يراها جامعة لكل شيء، و آخرون ينظرون إليها على أنها جامعة للفكر و التباينات، و على ذلك فالجامعة مفهوم إجرائي و لا يمكن أن نتوصل إلى ما يسمى بتعريف قاطع للجامعة، فلو ربطنا ذلك التعريف — فرضاً — بالدراسة بعد الثانوية فهناك العديد من المعاهد التي تقوم بهذه المهمة، و لو ربطناه بمنح شهادات الليسانس و ما يعلوها من شهادات أخرى، فهناك كثير من الجهات التي تمنح مثل هذه الشهادات، و إذا اعتمدنا في تعريفنا على نوع التنظيم و الإدارة فنجد أنواعاً متباينة من النظم و الإدارات، إذن يمكننا القول بأنها مؤسسة أوجدها أناس معينون لتحقيق أهداف ملموسة و متعلقة بمجتمعهم محاولة منهم لإيجاد حلول لمشاكلهم المختلفة، و تطوير أوضاع معيشتهم من جميع النواحي، و هي تواجد لكل ما يقدم في إطار رسمي مصادق عليه من قبل الدولة أو مؤسسات دولية تحظى بمكانة علمية خاصة.¹

و من أهم وظائف الجامعة البحث العلمي و التكوين و على رأسهم التعليم العالي الذي يهدف إلى رفع المستوى الحضاري و العلمي و الفكري للأمة بالتأهيل المناسب و إشاعة الثقافة بين المواطنين و

مواصلة تهيئة فرص التدريب و الإعداد للقوى العاملة في ميادين العمل المختلفة بما يلاءم الانطلاقة العلمية و المعرفية العالمية و محاولة تسخيرها و تطويرها حتى لا يتخلف المجتمع عن ركب الحضارة الإنسانية.

1- ظهور الجامعة الجزائرية:

كان التعليم العالي بالجزائر يملك في رصيده جامعة واحدة هي جامعة الجزائر و كان عدد طلبتها عام 1950 يبلغ 306 طالباً جزائرياً مقابل 4280 طالباً فرنسياً و أوروبياً، أما في عام 1954-1955 (العام الذي اندلعت فيه الثورة التحريرية) فقد كان عدد الطلبة الجزائريين في التعليم العالي لا يتجاوز 589 طالباً، و في عام 1958 قامت فرنسا بإعداد مخطط التنمية "مخطط قسنطينة" و قد نص على إنشاء 1800 وظيفة تعليم سنوياً لمدة ثماني سنوات و بناء 2025 حجرة دراسية، و قد أدى تطبيق هذا المخطط إلى إحداث عدد من التطورات في مجال التعليم الابتدائي و إعداد المعلمين و التعليم الثانوي و التعليم التقني، و فيما يخص التعليم العالي فقد أنشأت جامعتان جديدتان واحدة في قسنطينة و الأخرى في وهران و ذلك عام 1961 (السنة الأخيرة للاستعمار الفرنسي في الجزائر) غير أن عدد الطلبة الجزائريين الذين التحقوا بهاتين الجامعتين لم يكن يتجاوز 300 طالب في المجموع، ثم تطور بعد هذا التاريخ عدد طلبة الجامعات الجزائرية حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1-1): تطور عدد طلبة الجامعات بالجزائر (1962-1979)

السنة	1963-1962	1968-1967	1976-1975	1979-1978
عدد الطلبة	3718	9201	36939	53841

المصدر: د/ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص418.

و نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الطلبة الجزائريين قد تضاعف خلال عقدين من الزمن بعد الاستقلال أكثر من أربعة عشر (14) ضعفاً، و هذا يعكس تركيز و اهتمام المخطط بالكم على حساب

الكيف في تخريج الإطارات التي كانت الدولة بحاجة ماسة إليها في ذلك الوقت، كما بلغت نسبة الجزائريين في الهيئة التدريسية للجامعات 54% من عددها الكلي.¹

2- مميزات الجامعة الجزائرية اليوم:

حالياً تتوفر الشبكة الجامعية بالجزائر على مجموعة غنية و متكاملة من مختلف مؤسسات و مراكز التعليم العالي بلغت سبعة و سبعين مؤسسة (77) للتعليم العالي موزعة على ثلاثة و أربعين (43) ولاية عبر التراب الوطني يمكننا وصفها كما يلي:

✓ ستة و ثلاثين (36) جامعة؛

✓ ثلاثة عشر (13) مركزاً جامعياً؛

✓ ستة عشر (16) مدرسة وطنية عليا؛

✓ خمسة (5) مدارس عليا للأساتذة؛

✓ سبعة (7) مدارس تحضيرية؛

كما توجد مدارس و معاهد تخضع لوصاية قطاعات وزارية خارج قطاع وزارة التعليم العالي لم تؤخذ في الحسبان.²

و في إطار مواصلة الإصلاحات اتخذ قطاع التعليم العالي و البحث العلمي إجراءات جديدة تهدف إلى تحسين نوعية التكوين من خلال فتح أقسام تحضيرية للمدارس الوطنية في مختلف التخصصات، و كذلك اتخاذ إجراءات هامة لتقييم و ضمان نوعية التعليم انطلاقاً من الدخول الجامعي 2009-2010.

و قد بلغ عدد الطلبة خلال هذا الدخول الجامعي (2009-2010) في كل الأطوار 1164137 طالب من بينهم 134981 من الحاملين الجدد للبكالوريا، و بلغت نسبة الطالبات منهم 57.7%، و يؤطر

1 - د/ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص418.

2 - www.mesrs.dz, quelques agrégats sur l'enseignement supérieure et la recherche scientifique, page consultée le :03-07-2010.

هؤلاء الطلبة حوالي 35000 أستاذ من بينهم 7000 أستاذ من المصف العالي، و بنسبة تأطير تبلغ أستاذ واحد لكل 30 طالباً، و بخصوص قدرات الاستقبال البيداغوجية و الخدمات الجامعية يتوفر قطاع التعليم العالي و البحث العلمي على 1200000 مقعد بيداغوجي و حوالي 510000 سرير للإيواء، و أيضاً فيما يتعلق بالشبكة الجامعية، شهد الدخول الجامعي 2009-2010 فتح مركز جامعي و 4 مدارس وطنية عليا و 56 إقامة جامعية.

كما باشر القطاع إجراءات جديدة نوعية مرتبطة بتعميق عملية الإصلاح و يتعلق الأمر بالإجراء الخاص بالتسجيلات الأولية و توجيه الطلبة الجدد عبر الإنترنت و الذي شهد تحسناً معتبراً خصوصاً من خلال إدخال ميثاق الطالب الجديد و العنوان الإلكتروني الشخصي لتسهيل هذه العملية.

كما تميزت السنة الجامعية 2009-2010 بتوسيع نظام "ل.م.د." - الذي سنتطرق إليه لاحقاً - من خلال فتح شهادات جديدة جاءت لاستكمال الهيكل الجديد للتعليم، و في مجال التكوين العالي ما بعد التدرج تم فتح 7184 منصب تكوين في الماجستير و 2240 منصب من الدرجة الثالثة "ليسانس - ماستر - دكتوراه" و 2450 منصب للتخصص الطبي كما بلغ عدد المدارس الخاصة بالدكتوراه 83 مدرسة لتغطية جميع التخصصات.¹

من جهة أخرى و تطبيقاً لقرار رئيس الجمهورية الذي دخل حيز التنفيذ ابتداءً من الدخول الجامعي 2009-2010 فإن المنح الموجهة لطلبة مراحل التدرج سيتم رفعها بنسبة 50 بالمائة، و في نفس الوقت سيتم تأسيس لأول مرة منحة شهرية قيمتها 12000 دج لطلبة الدكتوراه.

و في إطار مشروع البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 يعزز القطاع استقبال مليوني (2) طالب في هياكل المرافقة و الدعم التي تشتمل على كل المرافق، كما تجب الإشارة للجهود التي بذلتها الدولة لترقية قطاع التعليم العالي و عزمها على توفير كل الوسائل لتحسين نوعية التعليم و التأطير، و توفير مناخ اجتماعي ومهني للأساتذة الباحثين لتمكينهم من أداء مهمتهم في أحسن الظروف.

و من جهة أخرى، تواصل الحكومة تكثيف الإصلاحات التي باشرتها على مستوى التربية الوطنية و التعليم العالي بغية ترقية الاختصاصات العلمية و التقنية، و يجب التأكيد على ضرورة تعميق هذه

1 - موقع وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، خطاب رئيس الجمهورية للدخول الجامعي 2009-2010، تاريخ الاطلاع: 03-07-2010. www.mesrs.dz

الإصلاحات لتمكين الجامعة الجزائرية من رفع التحديات التي يملها بروز مجتمع المعلومات و اقتصاد المعرفة.

المطلب الثاني: إصلاح التعليم العالي في الجزائر:

سُخر التعليم العالي في عهد الاستعمار لخدمة السياسة و الحاجيات الاستعمارية و كان يهدف أساساً إلى فرنسة التعليم في الجزائر و ربطه مباشرة بالجامعة الفرنسية الأم و ذلك منذ الأيام الأولى من الفترة الاستعمارية.

و بعد الاستقلال سنة 1962 تطورت الجامعة بوتيرة سريعة لا سيما بعد تبني إصلاح التعليم العالي الذي يهدف إلى خلق جامعة جزائرية مستوحاة من محيطها تواكب التغيرات التي تحدث في الوطن، و كانت بداية هذا الإصلاح إنشاء وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سنة 1970، كما تزامنت مرحلة الشروع في إصلاح التعليم العالي مع بداية المخطط الرباعي الأول (1970-1973) و حتى نهاية المخطط الرباعي الثاني (1974-1977).

و تركزت فكرة الإصلاح حول ما تقتضيه الخصوصية الاجتماعية و وفقاً للمحاور الكبرى للسياسة التنموية، و تقرر إصلاح التعليم العالي الجامعي في شهر جويلية 1971، بعدما تم فصل الوزارات وقيام كل وزارة بمهامها منفردة عن غيرها، لتأخذ وزارة التعليم العالي و البحث العلمي على عاتقها مهمة إصلاح الجامعة، سواء تعلق الأمر بالهيكل التنظيمية و الإدارية أو البيداغوجية، و تم تحديد الأهداف المتوخاة من إصلاح التعليم العالي وفقاً لجملة من الإجراءات المزمع تطبيقها و المتمثلة فيما يلي:

- ✓ إعادة توجيه محتويات التعليم و التكوين و ما يتم منحه من شهادات وفقاً لسياسة التوظيف و السياسة التنموية، و ذلك من خلال الربط بين نسق الجامعة و مختلف الفروع المتعددة النشاطات عن طريق الأسلوب الميداني و العملي لتسهيل الإدماج الوظيفي لاحقاً؛
- ✓ الإسراع في تكوين و تخريج عدد من الإطارات الوطنية و بأقل تكاليف، و تم وفقاً لذلك إلغاء السنة التحضيرية للجامعة و إعادة النظر في نظام العطل و المناهج السنوية؛
- ✓ مراجعة و إعادة تنظيم الهياكل الإدارية و كذا المحتوى التكويني و البيداغوجي بغرض تكييفها و متطلبات المجتمع المتغيرة.¹

¹ - برعودي يسمينه، التعليم العالي و علاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2008-2009، ص34.

غير أن النتيجة المحققة في الميدان كانت هزيلة جداً، إذ اقتصر الأمر فيها على التباهي بضخامة العدد دون أن يكون لذلك انعكاس حقيقي في الميدان من حيث النوعية و التنوع المستجد الذي يعمل على تحقيق الأهداف المنشودة، أضف إلى ذلك ظاهرة الاحتباس التي كانت تميز الجامعة الجزائرية، إذ بقيت نسبة التخرج ضعيفة تقدر بنحو 1 من 10 في السنة، مما حول الجامعة إلى محشر لطلبة غير مؤهلين أصلاً للتعليم الجامعي، لا لغوياً و لا معرفياً بفعل سوء الفهم الذي وقع في ديمقراطية التعليم حيث اقتصر على تكثيف العدد من دون العناية اللازمة بالطالب و التكفل بتكوين المدرسين على المستويات الدنيا من التعليم.¹

وتبعاً لسياسة التقييم الشاملة التي عرفتها الجزائر بالنسبة للجامعة، فإنه تم التأكيد على الاستمرار في الإصلاح، و جاءت فترة المخطط الخماسي الأول 1980-1984 لتدعيم بنود إصلاح الجامعة، و ذلك في إطار الانفتاح على الخارج دون التخلي عن ربط ذلك بالواقع الجزائري المحلي، كما تم تبني الخريطة الجامعية كوسيلة لتسيير التعليم العالي سنة 1984، استغرقت هذه الخريطة 13 سنة لكي تتجزأ أي كانت خلال هذه الفترة قيد الدراسة، تكمل و تعدل لكي تتمكن من اجتباب أخطاء الفترة السابقة التي تميزت بسرعة التنفيذ، و كذا مجموعة من النقائص أحدثت اختلالات كبيرة في ميدان التعليم.²

و قد وجهت هذه الخريطة إلى تحديد الاحتياجات من أجل تلبيتها، و تحقيق التوازن من حيث توزيع الطلبة على التخصصات التي تعاني السوق الوطنية للعمل من نقص فيها كالتخصصات التقنية، و التقليل من التوجيه إلى بعض التخصصات كالحقوق و الطب، كما تم بموجب هذه الخريطة الجامعية تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة.

و بصفة عامة عرفت مرحلة الثمانينات في الجزائر ظروفاً خاصة شهدت عدة تغيرات، فبعد حل الديوان الوطني للبحث العلمي سنة 1983 تم إنشاء محافظة البحث العلمي و التقني عام 1984، و هي المحافظة الثانية بعد التي تأسست عام 1982، هذه المحافظة الثانية حاولت ترتيب البرامج الوطنية ذات الأولوية لكنها لم تعمر طويلاً لأنه في عام 1986 تم استبدال كلتا المحافظتين بالمحافظة السامية للبحث التي وضعت تحت وصاية رئاسة الجمهورية، و في سنة 1993 تم إسناد مهمة البحث العلمي لوزارة

¹- نورية بن غبريط، رمون مصطفى حداب، الجزائر بعد 50 سنة حوصلة المعارف في العلوم الاجتماعية و الإنسانية 1954-2004 وقائع ندوة وهران سبتمبر 2004، طبعة 2008، ص111.

²- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 125.

التعليم العالي، كما تم إنشاء الوزارة المنتدبة للبحث العلمي لدى وزارة التعليم العالي سنة 1999 لتتولى تسيير البحث العلمي.¹

1- المبادئ الرئيسية لإصلاح التعليم العالي:

إن السياسة العامة لإصلاح التعليم العالي لم تخرج عن المبادئ الرئيسية التالية:

أ- ديمقراطية التعليم:

و يقصد بها تحقيق ما يلي:

- ✓ إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أنهوا بنجاح دراستهم الثانوية لمتابعة تعليمهم، كل حسب كفاءته العلمية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية؛
- ✓ توسيع شبكة الجامعات و المعاهد و المدارس الوطنية في كل جهات الوطن قصد تعدد مراكز التعليم و نشر التكنولوجيا؛
- ✓ توفير الرعاية الاجتماعية و الاقتصادية لأبناء فئات المجتمع المتوسطة و الفقيرة، و هذا من أجل الاستفادة العامة من فرص التعليم الجامعي.

ب- الجزائر في إطار التعليم العالي:

مفهومها يعتمد على الاستبدال التدريجي للإطارات الأجنبية بالإطارات الجزائرية، و هذا قصد جعل التعليم العالي جزائرياً في محتواه و أساليبه و أهدافه من أجل الاعتماد الكلي على الكفاءات الوطنية و الابتعاد عن الاستيراد الثقافي من المجتمعات الأخرى، إلا بما تقتضيه المصلحة العليا للمجتمع لتحقيق التنمية الشاملة و ذلك مع الحفاظ على معالم الشخصية الوطنية، ويمكننا من خلال الجدول التالي أن نوضح تطور نسبة الجزائر في هيئة تدريس التعليم العالي خلال الفترة الممتدة من 2004 إلى غاية 2009.

الجدول رقم(1-2): تطور نسبة الجزائر في هيئة التدريس (2004-2009):

2009-2008	2008-2007	2007-2006	2006-2005	2005-2004	
34470	31703	29062	27067	25229	العدد الإجمالي

¹ - د. عبد الكريم بن أعراب، دراسة مقارنة و نقدية للبرنامجين الخماسيين للبحث العلمي في الجزائر (2000-2004 المنجز) و (2006-2010 المخطط)، ورقة مقدمة للمؤتمر العالمي الرابع للبحث العلمي، دمشق، 2006، ص05.

للأساتذة					
عدد الأساتذة الأجانب	68	64	73	99	56
نسبة الجزارة	99,73%	99,76%	99,75%	99,69%	99,84%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم 38، ص22.

ج- التعريب:

يقصد بالتعريب الاستعمال الواسع للغة العربية في كل التعاملات، وذلك في جميع مراحل التعليم و كذا استخدامها عند إجراء البحوث العلمية بمختلف فروعها و تخصصاتها، مع تعريب بعض الدراسات و الشهادات.¹

د- الاتجاه العلمي و التقني في التعليم العالي:

يهدف هذا المبدأ إلى المساهمة في التقدم التكنولوجي و العلمي، إذ يؤدي إلى التقدم الاقتصادي للوطن، و الذي سوف ينعكس على الميادين الأخرى، و هذا يتحقق بربط الدراسة النظرية بالدراسة التطبيقية حيث يكون الطالب قادراً على تطبيق ما تلقاه نظرياً في المجالات التطبيقية و العملية.²

و من الضروري الإشارة إلى أن أهم ما شهده قطاع التعليم العالي في الجزائر منذ بداية العشرية الحالية من تحولات عميقة في سبيل إصلاحه و جعله يتعاطى مع البنية الجديدة للتعليم العالي في العالم ضمن ثقافة الانفتاح و الشراكة و المنافسة هو دخول نظام "اليسانس_ماستر_دكتوراه" حيز التطبيق على مستوى مختلف الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ضمن هندسة بيداغوجية خاصة.

2- بعض المفاهيم حول نظام "اليسانس_ماستر_دكتوراه":

1 - Nacib radjem, Industrialisation et système éducatif algérien, office des publications universitaires, Alger, 1986, p 55.

2 - برعودي يسمينه، المرجع السابق، ص29.

يتجه نظامنا التكويني و التعليمي إلى الانشغالات ذات الأولوية للمجتمع و المتغيرات التي أحدثتها العالم الذي يتغير باستمرار، و إلى تهيئة أرضية و إتاحة فرصة للجامعة للقيام بالدور الفعال في عملية التنمية ذات الديناميكية المتسارعة، لذا فالانتقال من النظام الكلاسيكي إلى نظام "ليسانس_ماستر_دكتوراه" يعتبر حتمية الآن لخلق الظروف التي تمكن جامعاتنا من رفع التحديات الآنية و المستقبلية، و في إطار العولمة، ووعيا منها بالمهام الموكلة للجامعة على المستوى الداخلي من أجل ضمان التطور و التحكم في العلم و المعرفة، و على المستوى الخارجي من أجل ضمان تواجدها و تنافسيتها و بغية تطوير التبادلات الثقافية و الحركية البشرية على جميع المستويات، انخرطت بلادنا منذ سبتمبر 2004 في هذا السياق العالمي الخاص بإصلاح أنظمة التعليم العالي.

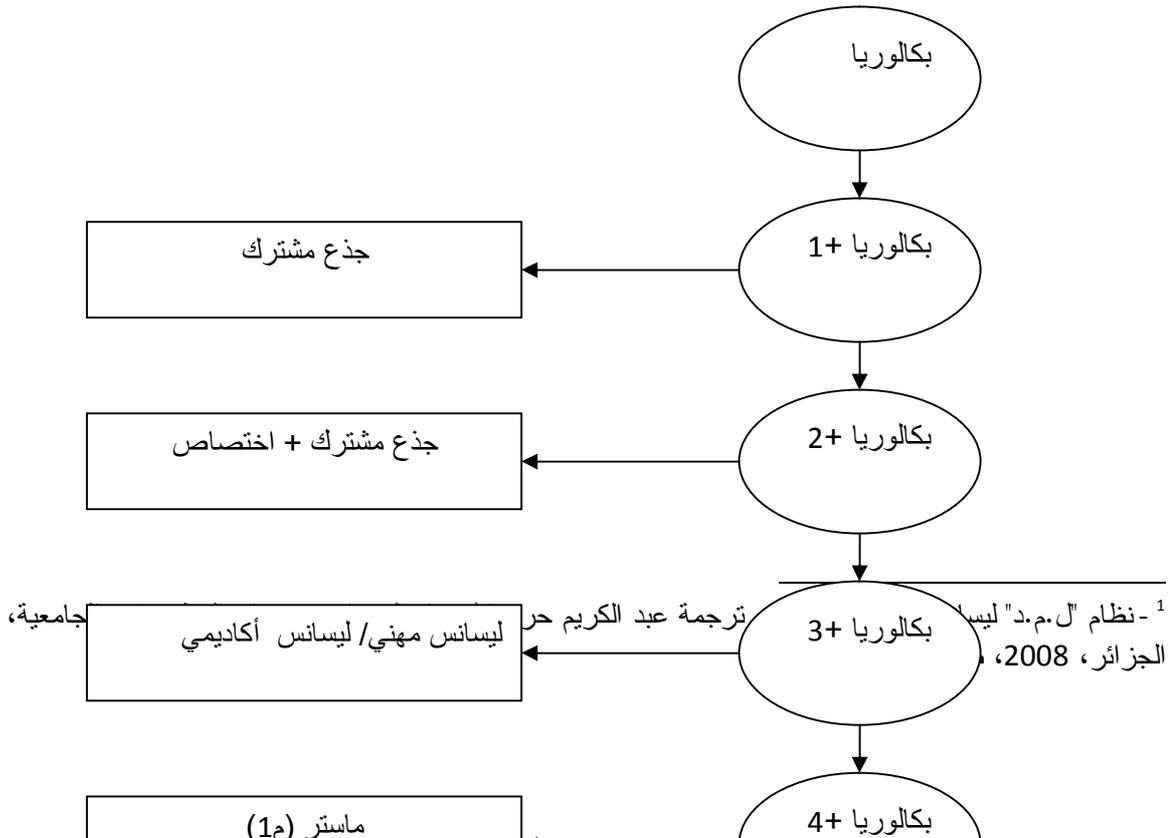
إن نظام التعليم الجديد ليسانس ماستر دكتوراه " ل.م.د." نظام تم تطبيقه من قبل معظم الدول الأوروبية و شرعت البلدان المغاربية في تطبيقه منذ عدة سنوات في إطار شروط اتفاقات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي في مجال إصلاح نظم التعليم العالي و تكييفها مع النظام الأوروبي، و عليه قام المغرب بتطبيق هذا النظام منذ سبتمبر 2003، و تونس في سبتمبر 2006، و على ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية و تبعاً للمخطط الخاص بإصلاح النظام التربوي المتبنى من طرف مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002، تم تحديد إستراتيجية على المدى القصير، المتوسط و الطويل لتطوير قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر في المرحلة الممتدة من 2004 إلى غاية 2013، هذا الإصلاح الذي يهدف أن يكون شاملاً في مفهومه، تساهمياً في خطوته، تطويراً في تنفيذه يسمح للجامعة الجزائرية بتحسين التكوين من أجل الاستجابة للتطورات العالمية و السماح بإدماج المؤسسات الجامعية في محيطها الاجتماعي و الاقتصادي، و كذا تأسيس التكوين المستمر و تطوير ميكانيزمات التكوين الفردي، و قد تم اختيار عشر مؤسسات في سبتمبر 2004 لتكون قيادية و تجريبية في تطبيق نظام "ل.م.د." و يتم التقييم من سنة لأخرى، أما حالياً فيطبق هذا النظام في كامل القطر الوطني، و تجدر الإشارة إلى أن هذه المؤسسات تستمر في تقديم الشهادات القديمة.

أ- الشهادات المقدمة في نظام "ل.م.د.":

نظام "ليسانس_ماستر_دكتوراه" يحتوي في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتوج كل واحدة منها بشهادة جامعية، فالشهادة الأولى هي شهادة الليسانس تدرس خلال ستة سدايسات، و هناك نوعان من الليسانس، الليسانس الأكاديمي الذي يسمح بالتحضير للماستر، و ليسانس مهني للاختصاصات الأكثر طلباً في سوق العمل و التي تسمح للطالب بالدخول إلى عالم الشغل، أما الشهادة الثانية فهي شهادة الماستر، و هي محددة بأربع سدايسات بعد الليسانس و هي أيضاً نوعان، ماستر مهني يعطي الكفاءة للدخول إلى

الحياة العملية، و الثاني هو ماستر البحث الذي يؤشر إلى متابعة الدراسات نحو البحث و يؤدي إلى الدكتوراه التي هي الشهادة الثالثة الممنوحة في نظام "ل.م.د"، و تحضر مذكرة الدكتوراه في فترة ستة سداسيات على الأقل بعد الحصول على ماستر البحث.¹

الشكل رقم (1-1): مخطط توضيحي لتسلسل الشهادات في نظام "ل.م.د":



المصدر: عبد الكريم حرز الله وكمال بداري، المرجع السابق، ص 26.

ب – هيكلية نظام "ل.م.د":

في البداية نذكر بعض المفاهيم المتعلقة بالتقييم و هي وحدة التعليم و الأرصدية:

*** وحدة التعليم:** هي عبارة عن وحدة تجمع مواد تعليمية مختلفة في سداسي معين، و ترتبط كل مادة من هذه المواد بمعامل و عدد من الأرصدية، و تكون وحدات التعليم متشابكة فيما بينها و مرتبطة بأهداف التكوين، و تتميز بكونها قابلة للاحتفاظ و التحويل حيث يمكن استعمالها في مسار تكويني آخر بفتح معايير بين مختلف المسارات التكوينية و خلق حركية لدى الطلبة، و يضم السداسي كل من الوحدة الأساسية التي تتضمن المواد المهمة للفرع المختار، و الثانية هي وحدة التعليم المكتملة و تكون فيها مواد ثانوية لتدعيم

الاختصاص الرئيسي و مواد منهجية، أما وحدات التعليم الحرة فيمكن أن تكون في التمهين أو بها قائمة من المواد الاختيارية.

* الأرصدة: خلصت اللجنة الأوروبية المتحدة للقيمة المطلقة للرصيد فيما بين 25 إلى 30 ساعة من عمل الطالب المكون من دروس، عمل فردي و امتحانات، و التصديق على وحدة التعليم من طرف الطالب يكون بترصيد الأرصدة المرفقة لها.¹

يكون التقييم في نهاية كل سداسي مما يشجع الطالب على المثابرة و يسهل على الأستاذ عملية تقييم الطالب، و التصديق على السداسي مرتبط بالحصول على 30 رصيذاً، و يتم الحصول على هذا الكم من الأرصدة بالحصول على معدل عام 10 من 20، و ذلك بالتعويض بين جميع وحدات التعليم في السداسي، و هذا ما يبين عدم إجبارية الحصول على المعدل في كل وحدة تعليم من أجل اكتساب السداسي، و تجدر الإشارة إلى أن التعويض يكون داخل السداسي الواحد بين وحداته التعليمية و لا يمكن أن يكون التعويض بين السداسيات، لكن يسمح للطالب الذي لم يتحصل على السداسي بالتسجيل في السداسي الموالي و لكن بشروط معينة، كما أن الانتقال من السنة الأولى إلى الثانية يعد حقاً لكل طالب تحصل على 60 رصيذاً خلال السداسي الأول و الثاني، و هناك إمكانية السماح للطالب المتحصل على 30 رصيذاً بالانتقال (50% من الأرصدة) بعد موافقة فريق التكوين، و يكون الانتقال من السنة الثانية إلى السنة الثالثة حق كل طالب تحصل على الأربع سداسيات الأولى كما يمكن السماح للطالب المتحصل على 80% من الأرصدة الخاصة بالسنة الأولى و الثانية (أي 96 رصيذاً) الانتقال شرط تحصله على الوحدات الأساسية في مسار التكوين و موافقة فريق التكوين، أما الانتقال إلى السداسي الأخير فلا يتم إلا بعد التصديق على أرصدة كل السداسيات السابقة، و الطلبة غير المسموح لهم بالانتقال إلى السنة الثانية أو الثالثة في مسار التكوين يمكنهم إعادة التسجيل في نفس مسار التكوين أو التوجه إلى مسار تكويني آخر.²

و مقارنة بالنظام الكلاسيكي، يكون الأستاذ في نظام ل.م.د قريباً من الطلبة، و هذا مهم جداً لتوظيف الآليات المهنية و الأكاديمية و الاستيعاب بطريقة أفضل، و أما التطور الكمي و الكيفي للمعلومات و التخصصات، فيهدف نظام "ل.م.د" إلى تنظيم البحث في شكل مسارات نموذجية و منهجية، إذن فكرة "ل.م.د" هي امتداد للنظام الكلاسيكي، من التلقين إلى الكسب الفردي و تثمين الجهد، و هذه

¹ - عبد الكريم حرز الله و كمال بداري، المرجع السابق، ص28.

² - د.صالح الصالح، التجربة الجزائرية لإصلاح مناهج العلوم الاقتصادية و علوم التسيير في إطار نظام (ل.م.د)، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات و الآفاق المستقبلية، المغرب، سبتمبر 2007، ص783.

الفكرة جيدة من حيث المضمون و الشكل، و يمكننا توضيح بعض الاختلافات بين النظام القديم و النظام الجديد في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-3): مقارنة بين نظام التعليم الكلاسيكي و نظام (ل.م.د)

النظام الكلاسيكي	النظام الجديد (ل.م.د)
✓ ليسانس في مدة أربع سنوات؛	✓ ليسانس في مدة ثلاث سنوات؛
✓ ماجستير في مدة سنتين؛	✓ ماستر في مدة سنتين؛
✓ دكتوراه في مدة أربع سنوات؛	✓ دكتوراه في مدة ثلاث سنوات؛
✓ تخصصات محدودة؛	✓ تخصصات متعددة و متجددة؛
✓ نظام الدراسة سنوي بحجم ساعي مكثف؛	✓ نظام سداسي بحجم ساعي غير مكثف؛
✓ أساليب تدريس تقليدية (محاضرات، تطبيقات)؛	✓ أساليب تدريس متنوعة (محاضرات، تطبيقات، خرجات ميدانية، جهود ذاتية)؛
✓ نظام تعويض أحادي بين المقاييس فقط؛	✓ نظام تعويض ثنائي بين المواد و الوحدات؛
✓ ثلاث دورات اختبارية في السنة بما فيها السداسية.	✓ دورتان اختباريتان واحدة مع نهاية كل سداسي و الثانية استدرابية.

المصدر: د/ صالح الصالحي، التجربة الجزائرية لإصلاح مناهج العلوم الاقتصادية و علوم التسيير في إطار نظام (ل.م.د)، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات و الآفاق المستقبلية، المغرب، سبتمبر 2007، ص777.

و من إيجابيات النظام الجديد التفاعل بين الطالب و الأستاذ بشكل كبير، فهذا الأخير في هذا النظام يقدم أكثر من ثلاث علامات، و أيضاً من إيجابياته تقليص سنوات الدراسة حيث يمكن للطالب أن يكون دكتوراً في سن 27 سنة، كما أن الشهادات الجامعية الجزائرية ستحضر لا محالة بمقروئية دولية و الطلبة و الأساتذة بدورهم سيحضون بحركية أكثر، و تكون هناك شراكة بين المؤسسات و الجامعات، و فيما يخص مخابر البحث ستكون لها مصداقية عالمية.

3- مساعي إصلاح التعليم العالي في الجزائر:

إن إصلاح التعليم العالي على نحو يجعل هذا الأخير كفيلاً بتوفير خدمة تعليمية تكون قادرة على تأهيل الطالب و تزويده بالمعرفة و المهارات و الخبرات اللازمة، وإعداده في صورة خريج جامعي

متميز قادر على تحقيق أهدافه و أهداف المشغلين و أهداف المجتمع التنموية، و مزود بالقدرة على التفكير المنظم و المهارات الفكرية و العملية التي تمكنه من التكيف مع متطلبات عصره.

و في ظل التغيرات و التقلبات المتعددة التي سجلت في منظومة التعليم العالي، فإن الإصلاح يهدف إضافة إلى تأكيد طابع المرفق العمومي للتعليم العالي و ديمقراطية الالتحاق بالجامعة إلى التكفل بالمساعي الآتية:

✓ التركيز على ضمان التكوين النوعي و الكمي معاً و ليس واحد منهما على حساب الآخر، و نلتمس ذلك من خلال مشاركة ذوي الاختصاص من أهل العلم في اتخاذ قرارات هذا الإصلاح و تطبيقه على جميع مراحل التعليم و ليس على مرحلة التعليم العالي فقط؛

✓ تحقيق توافق فعلي بين الجامعة و عالم الشغل، و ذلك بإجراء تغييرات واسعة على مجال التعليم اعتماداً على توجهات و اختصاصات مستحدثة يفرضها سوق العمل من خلال حاجاته لمهارات و مؤهلات جديدة تساهم في تنمية الاقتصاد الوطني؛

✓ الاهتمام بالبحث العلمي و التكنولوجي و توجيهه نحو أكثر إبداعية و ابتكارية لتوليد المعرفة؛
✓ التكوين الجيد للمكونين و الباحثين المؤهلين على مستوى عال لتلبية الاحتياجات الكبيرة لتأطير عمليات التكوين و البحث؛

✓ تحفيز البعد الدولي للتعليم العالي، و الذي يبرز من خلال التفتح و التنافسية اللتان أصبحتا ميزتان لأنظمة التعليم العالي، حيث تستأثر الأنظمة الأكثر نجاعة باستقطاب أفضل الكفاءات و الاستفادة من خدماتها؛

✓ تشجيع التبادل و التعاون الدوليين على مستوى التعليم و البحث و تنويعهما، فمن خلال انخراط الجامعة الجزائرية في مثل هذه الفضاءات تتمكن من إرساء مصداقيتها على الصعيد الدولي، و تحقق أفضل استفادة من هذه التبادلات؛

✓ تمكين الجامعة الجزائرية من أن تصبح قطباً للإشعاع الثقافي و العلمي على الأصعدة الوطنية و الإقليمية و الدولية¹؛

✓ تعزيز الاستخدام الرشيد لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في التعليم من أجل تقليص الفجوة الرقمية بين البلدان العربية بعضها البعض، و بينها و بين البلدان المتقدمة، و مواكبة المستقبل البالغ التطور و التعقيد في نفس الوقت.¹

¹ -سمية زاحي، بحث المكتبة الجامعية فضاء التعلم و البحث في سياق نظام ل.م.د، جامعة باجي مختار، عنابة، 2009.

المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر بالأرقام:

سنتناول في هذا المبحث مختلف التطورات العددية لكل من عدد الطلبة و هيئة التدريس في الجزائر منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009.

المطلب الأول: تطور عدد الطلبة في الجزائر (2004-2009):

1- أهم العوامل المؤثرة على تطور الطلبة:

باعتبار عدد الطلبة المسجلين في الدخول الجامعي 2009-2010 هو 1164137 طالب فإن نسبة الزيادة السنوية لهذه السنة الجامعية هي 10,99 بالمائة، ومن أهم العوامل المؤثرة في تزايد عدد الطلبة نوجز ما يلي:

أ- مجانية التعليم: و هي تعني ارتفاع التكلفة الاجتماعية على التكلفة الشخصية، أي زيادة إنفاق الدولة على التعليم العالي مقارنة بما ينفقه الأفراد المعنيون بطلب العلم، و في الجزائر حوالي ما نسبته 98% من تكاليف التعليم العالي تتحملها الدولة إن لم نقل 100%، و المتمثلة في أجور و رواتب الأساتذة، النقل و الخدمات الجامعية، إضافة إلى تقديم منح للطلبة من أجل مساعدتهم على مصروفهم الشخصي، و بالتالي فهذه المجانية في التعليم أو نقول الفرق الكبير بين التكلفة الاجتماعية و التكلفة الفردية يدفع الأشخاص إلى الزيادة في طلبهم للتعليم العالي، و مع العلم أن غالبية أفراد المجتمع الجزائري ينتمون إلى الطبقة المتوسطة فإن مجانية التعليم تساعدهم على تحقيق أهدافهم.

ب - النمو السكاني: مثلما يعتبر العامل الديموغرافي سبباً في زيادة البطالة، فإنه أيضاً دافع لزيادة الطلب على التعليم العالي، فمن البديهي أن يزداد عدد الطلبة بزيادة عدد السكان.

ج - المكانة الاجتماعية من خلال التعليم العالي: إن لم يكن الفرد متحصلاً على شهادة جامعية لا يمكنه الحصول على مكانة جيدة في مجتمعه، و تنفشي هذه الأفكار و الذهنيات بكثرة عند أفراد الأسر الفقيرة و قاطني الأرياف، حيث توضح علمياً أنهم يعتمدون في إبراز أنفسهم في المجتمع على الحصول على شهادات جامعية.

د - العلاقة الوطيدة بين التعليم العالي و الحصول على شغل: حسب استقصاء قامت به الوكالة الوطنية للشغل سنة 1998 حول ما إذا كانت الشهادة العليا ضرورية للحصول على عمل، أوضحت النتائج أن

¹ - أحمد كريم جاسم، ستار جابر العيساوي، ملتقى حول ثورة تقنيات المعلومات عالمياً و دورها في تطوير كفاءة التعليم العالي و خريجها في الوطن العربي "الواقع و الطموح"، ص15.

70% من المبحوثين أجابوا بنعم¹، و من هذه النتائج يمكننا استخلاص أن هذا العامل يؤثر في زيادة الطلب على التعليم العالي، فالشخص الذي لديه شهادة عليا يمكنه الحصول على منصب عمل أسرع من الذي لا يملكها، و لكن هل هذا فعلا صحيح في الجزائر حالياً؟

2- تطور عدد الطلبة حسب مختلف التخصصات:

من خلال الجدول رقم (1-4) نلاحظ أن عدد الطلبة يزداد سنة بعد أخرى و لكن بنسب متفاوتة، و الجدير بالملاحظة أن عدد الطلبة ارتفع خلال هذه الخمس سنوات إلى الضعف كما أن توزيع عدد الطلبة على التخصصات يعتبر توزيعاً غير عادل، حيث نجد النسبة الأكبر منهم يسجلون في العلوم القانونية و الاقتصادية و غيرها من العلوم الاجتماعية و هذا على حساب العلوم الأكثر تطبيقاً مثل الصيدلة و جراحة الأسنان و العلوم التطبيقية إضافة إلى العلوم البيطرية، و هو ما تم الإشارة إليه في كثير من مراحل إصلاح التعليم العالي، و المتمثل في إعادة التوازن بين العلوم النظرية و العلوم التطبيقية.

الجدول رقم (1-4): تطور عدد الطلبة في الجزائر حسب التخصصات (2004-2009).

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص131.

2009-2008	2008-2007	2007-2006	2006-2005	2005-2004	
38950	31132	30473	43383	38744	علوم دقيقة
1465	1306	1121	1163	1253	علوم تطبيقية
160471	147969	138963	119680	110734	تكنولوجيا
34018	33708	34650	35234	36581	الطب
6032	5147	5743	4895	4969	جراحة الأسنان
8823	8308	7013	7133	6764	صيدلة
7698	7058	6434	6143	5352	علوم بيطرية
62089	53062	49778	43269	41631	ع.الطبيعية و الحياة
17075	14735	13536	13740	13252	علوم الأرض
182150	176156	163797	154950	148497	علوم اقتصادية
142805	129799	105962	96476	104159	علوم قانونية
48203	40541	31844	23962	20698	علوم سياسية
150920	132509	95402	76570	76299	علوم اجتماعية
185200	170637	135948	116456	112900	لغات و آداب
1048899	952067	820664	743054	721833	المجموع
10,17%	16,01%	10,44%	2,94%	15,87%	نسبة الزيادة السنوية

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم

المطلب الثاني: تطور هيئة التدريس في التعليم العالي

1- دوافع التزايد البطيء في عدد الأساتذة:

لقد تميز تطور هيئة التدريس خلال العشرية السوداء للوطن (1990-1999) بتذبذب واضح، حيث تزايد عدد الأساتذة بنسب ضعيفة جداً و تناقص أحياناً أخرى، و يمكن إرجاع هذا التذبذب و التناقص إلى الأزمة السياسية التي مرت بها الجزائر خلال هذه الفترة (خاصة الأوضاع الأمنية)، و شهدت سنة (1991-1992) أعلى انخفاض في عدد الأساتذة و هي سنة الأزمة، ذلك لأن معظم الأساتذة كانوا مهددين من جميع النواحي مما اضطر البعض منهم إلى التوقف عن التدريس أو مغادرة البلاد.¹

و يمكن إرجاع التزايد الطفيف في عدد الأساتذة إلى الأسباب التالية:

- ✓ نقص الموارد المالية المتاحة لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي من أجل توظيف أساتذة أكثر.
- ✓ حرص القطاع على توظيف أساتذة أكفاء من أجل ضمان جودة و نوعية التعليم الذي يتلقاه الطالب، و هذا ضمن إطار إصلاح التعليم العالي.

2 - تطور هيئة تدريس التعليم العالي (2004-2009):

اعتماداً على الجدول رقم (1-5) سوف نوضح تطور هيئة التدريس في التعليم العالي من سنة 2004 إلى غاية سنة 2009.

الجدول رقم (1-5): تطور هيئة تدريس التعليم العالي في الجزائر (2004-2009)

السنة الجامعية	2009-2008	2008-2007	2007-2006	2006-2005	2005-2004
عدد الأساتذة	34470	31703	29062	27067	25229
نسبة التطور	8,73%	9,09%	7,37%	7,29%	11,39%
العنصر النسوي	13239	12033	10515	9545	8593
نسبة الإناث	38,40%	37,96%	36,18%	35,27%	34,06%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحولية الإحصائية رقم 38،

ص22.

نلاحظ أن عدد الأساتذة في الدخول الجامعي (2004-2005) زاد بنسبة معتبرة بلغت %11,39 مع العلم أن عدد الأساتذة في الدخول الجامعي السابق (2003-2004) هو 22650 أستاذ، و يمكن إرجاع هذه الزيادة إلى إدخال النظام الجديد "ل.م.د" حيز التنفيذ في هذه السنة، و هو ما يوجب توظيف أساتذة أكثر لتغطية جميع التخصصات، كما شهدت السنوات الموالية زيادات مختلفة و بنسب متفاوتة إلى غاية 2009، و بما أن عدد الطلبة في تزايد مستمر كما لاحظنا من قبل فلا بد من زيادة توظيف أساتذة أكثر حتى تكون نسبة التأطير منخفضة و لا تؤثر على التحصيل العلمي للطلاب، و تجدر الإشارة إلى أن نسبة التأطير خلال السنة الجامعية (2009-2010) بلغت 30 طالبا لكل أستاذ.

من جهة أخرى يوضح لنا الجدول رقم (1-5) نسبة العنصر النسوي في هيئة تدريس التعليم العالي في الجزائر، و ما يمكن قوله عن هذه النسبة أنها في تزايد مستمر، رغم أن هذا التزايد بطيء حيث لا يفوق %2 من سنة لأخرى.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل وضعية التعليم العالي في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية الوقت الراهن، فمن خلال إشراكه في التكفل بمستلزمات التطور المفروضة على بلد في أوج التحول، انطلق قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في إصلاح التعليم الذي من شأنه أن يجعل الجامعة تلعب دوراً مركزياً يتمثل، من جهة، في تطلع المواطنين لاسيما فئة الشباب، نحو بناء مشروع مستقبلي بالاستفادة من تكوين نوعي عالي يمدهم بالمؤهلات الضرورية لاندماج أمثل في سوق الشغل، و من جهة أخرى في تلبية متطلبات القطاع الاجتماعي و الاقتصادي الذي يطمح إلى التنافسية و النجاعة و الارتقاء بمستوى الدولة، و هذا بإمداده بموارد بشرية نوعية قادرة على التجديد و الإبداع، مع التكفل بجانب هام من مسعى ازدهار البحث العلمي و التنمية، هذه الدوافع أدت إلى تبني – على غرار معظم البلدان المجاورة – المنظومة العالمية الجديدة للتعليم العالي، و منذ أن دخل نظام (ل.م.د) حيز التطبيق على مستوى مختلف الجامعات و مؤسسات التعليم العالي ضمن هندسة بيداغوجية متميزة و خاصة، و البحوث و الدراسات جارية بالتوازي مع حرص وزارة التعليم العالي و البحث العلمي من أجل التعاطي الأمثل مع هذا النظام بما يضمن تحقيق الأهداف المتوخاة من سياسة الإصلاح.

و في الوقت الذي تجاوزت فيه معظم الدول مرحلة التفكير الخاص بضرورة إعادة هيكلة نظام التعليم عندها و البحث عن إيجابية الإصلاحات، و في الوقت الذي أصبح فيه الأستاذ مساهماً في هذا التكوين و ضامناً له، هناك بعض الآراء التي ترفض التغيير و تنادي بعدم الجدوى منه، هذا الاعتراض يعود في غالب الأحيان إلى سوء الفهم أو عدم المعرفة، و في حالات قليلة إلى القراءة الإيديولوجية الضيقة للمشروع.

عندما يستثمر الإنسان في نفسه فهو يزيد مجالات عمله و فرص الاختيار المتاحة أمامه و هو بذلك يحرر نفسه و يزيد من رفاهيته الاقتصادية، و استثمار الإنسان في نفسه يكون عن طريق التعليم و اكتساب المعارف، و اقتصاديا يهمننا التعليم كصناعة من أولوياتها نشر المعرفة، و من الجدير بالذكر أن الاهتمام باقتصاديات التعليم تولد عن النظر إلى هذا الأخير كصناعة تستوعب الموارد الاقتصادية كأى صناعة أخرى، فهي تتفق مع الصناعات الأخرى في شراء عوامل الإنتاج اللازمة من أسواق هذه العوامل إلا أن صناعة التعليم تختلف في طبيعتها عن باقي الصناعات في النقاط الآتي ذكرها:

- ✓ إنتاج صناعة التعليم لا يباع مباشرة مثل إنتاج الصناعات الاستهلاكية؛
- ✓ تتميز الدورة الإنتاجية لهذه الصناعة بالطول أكثر بكثير منها في الصناعات الأخرى؛
- ✓ تقوم هذه الصناعة باستهلاك جانب كبير من إنتاجها الذي يعتبر مرة أخرى أحد عوامل الإنتاج اللازمة لها؛
- ✓ ليس من أهدافها تحقيق أقصى قدر من الأرباح المادية بقدر ما تهتم بتنمية الأفراد و تكوين إطارات ذات كفاءة و جودة عالية.¹

فمن أجل تحقيق الرفاهية باعتبارها هدفا لمختلف الجهود الإنمائية، و تنمية القدرات البشرية عن طريق التعليم و التكوين و زيادة القدرة على العمل و الإنتاج، ينبغي للتعليم العالي أن يواصل العمل على تحقيق أهداف الجودة و الكفاءة على حد سواء، و يجب إدماج تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بقدر أكبر في جميع مستويات التعليم العالي، و ذلك لتلبية الاحتياجات المتزايدة للطلاب و إتاحة المجال لتشاطر نتائج البحوث العلمية.

من هذا المنطلق يكتسب الاستثمار في مجال التعليم العالي و البحث العلمي الآن أهمية أكثر من أي وقت مضى، باعتبار أن هذا المجال هو المحرك الأساسي لبناء مجتمع المعرفة، و لتحقيق التقدم في البحوث العلمية و التجديد و الإبداع.

و لتوضيح فكرة الاستثمار في التعليم نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كالآتي:

المبحث الأول: أساسيات حول التعليم العالي.

المبحث الثاني: الاستثمار في التعليم العالي.

¹ - د/ أحمد مندور، د/ أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية و البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1990، ص336.

المبحث الأول: أساسيات حول التعليم العالي

لقد زاد الاهتمام بالتعليم العالي و نشاطاته المختلفة من الناحية الاقتصادية بشكل ملحوظ خلال القرن العشرين، و قد زاد معه الاهتمام بحركة البحث العلمي في مجال التعليم العالي، فأصبح هذا الأخير ضرورة ملحة تفرضها علينا ظروف العصر الحالي، و يستوجب علينا أن نهتم به اهتماما كبيرا باعتباره إحدى أهم ركائز المجتمعات العصرية، و التي تسعى للتقدم المستمر لتحقيق مستقبل أفضل، و قد اكتسب التعليم هذه الأهمية البالغة في حياة المجتمعات و الدول باعتباره السبيل الوحيد لإحداث التطور الحضاري و الاقتصادي و الثقافي و الاجتماعي، فهو من ناحية من أهم وسائل التنمية البشرية و أبرز أهدافها، و من ناحية ثانية يمثل استثمارا في رأس المال البشري و الذي يعد أرقى أنواع الاستثمار على الإطلاق، كما أنه أصبح موردا استراتيجيا للمجتمعات الحديثة، و الذي يمد المجتمع بكافة احتياجاته من الإطارات العلمية المتخصصة، بحيث غدا التعليم طاقة إنتاجية متنوعة و ثروة متجددة و دائمة يؤدي إلى زيادة القيمة المضافة و تعزيز النمو الاقتصادي، والتي من شأنها تحسين جودة الحياة الإنسانية، فقد أوضحت الدراسات العلمية أن 34% من النمو الاقتصادي يرجع إلى المعارف العلمية الجديدة، و أن 16% من النمو ناتج عن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم، أي أن ما نسبته 50% من النمو الاقتصادي يرجع إلى التعليم بمفهومه الشامل.

المطلب الأول: مفهوم التعليم العالي وتطوره:

مع توسع الحكومات في برامج توفير التعليم الأساسي و تشجيع أبنائها على مواصلة التعليم، فإن التعليم العالي تتزايد قاعدة الإقبال عليه لأسباب علمية، عملية، مهنية و اجتماعية، و لقد تطور مفهوم التعليم العالي بتطور سياساته و تجاربه، حيث لطالما اعتبرت الجامعات مؤسسات ذات أثر فعال و حيوي في المجتمع كونها الركيزة الأساسية للتعليم العالي، إضافة إلى اهتمامها بالبحث و التطوير، و تهيئة الظروف للتفاعل بين الطلبة و الأساتذة من خلال الدراسة و البحث وصولاً إلى تحقيق أهداف المجتمع و قيادة التغيير فيه.

1 – مفهوم التعليم العالي:

تعرف منظمة اليونسكو التعليم العالي بأنه: "كل أنواع الدراسات و التكوين أو التكوين الموجه إلى البحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها

كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة¹، و يشير هذا التعريف إلى أن التعليم العالي ينطوي على خصوصية و أهمية بالغة في إعداد الفرد و تأهيله للاندماج مع التطورات الحاصلة في عالم اليوم.

كما يعرف التعليم العالي على أنه ذلك النوع من التعليم المختص بإعداد القيادات العلمية و العسكرية التي تتولى قيادة المجتمع، ناهيك عن ما يقدمه من إعداد و تجهيز للإطارات العلمية المختصة التي تتولى بالبحث و الفحص و الدراسة المتأنية لمشاكل المجتمع بغية تطويره، و من أهم وظائفه نشر المعرفة و تطويرها، و رفع المستوى الحضاري و العلمي و الفكري للأمة بالتأهيل المناسب و إشاعة الثقافة بين المواطنين.²

و يرى المشرع الجزائري أن التعليم العالي هو كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات التعليم العالي.³

و للتعليم العالي عدة مميزات نذكر منها ما يلي:

- ✓ التعليم العالي هو المطلب الأساسي لشغل أي مركز إداري ذو أهمية في المنظمات الحكومية أو الخاصة؛
 - ✓ التعليم العالي هو المستوى الضروري و المطلوب للتعامل مع التكنولوجيات الحديثة التي يتطلب استخدامها بكفاءة أفراد مختصين؛
 - ✓ التعليم العالي هو الحد الأدنى لأفراد المعرفة الذين يكون جوهر عملهم هو إنشاء المعرفة الجديدة؛
 - ✓ التعليم العالي له أهمية بالغة من الناحية الاجتماعية بغض النظر عن الناحية الأكاديمية أو المهنية.
- و لقد شهد التعليم العالي توسعا كبيرا في الوطن العربي عموما و بشكل خاص في الجزائر، و لازال هذا التوسع مستمرا، و إذا كان بعض هذا التوسع يمكن تفسيره بحاجة سوق العمل في قطاعاته الحديثة إلى الاختصاصات الجامعية المختلفة، فإن البعض الآخر (و ربما بنسبة أكبر) من هذا التوسع يعود إلى الطلب الاجتماعي على الشهادات الجامعية.

2 - تطوير التعليم العالي:

عملية التطوير تكون دائما شاملة لجميع الجوانب و العوامل و العناصر التي لها صلة بالموضوع المراد تطويره، و التطوير في أي ميدان أو مجال من مجالات الحياة يهدف دائما للوصول إلى أحسن صورة، حتى يؤدي الغرض المنشود منه بكفاءة، و باعتبار التعليم العالي له الأثر الكبير على جميع جوانب الحياة

¹- برعودي ياسمينة، المرجع السابق، ص 08.

²- مهدي كلو، المرجع السابق، ص 120.

³- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 21 ذو الحجة 1419هـ الموافق لـ 17 أبريل 1999م، العدد

الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية، فعملية تطويره هي ضرورة لابد منها، تتعدى نوعية المعلومات في حد ذاتها إلى الطريقة التي توصل بها هذه المعلومة، و الوسيلة المستخدمة في ذلك من كتاب، و مكنتات و إدارة إضافة إلى ذلك نظم و أساليب الدراسة الجامعية، و التنمية العلمية و المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين فعالية و كفاءة التعليم و كذا جودته، و قد طرأ على التعليم العالي في القرن الحالي تنوع كبير في شتى مجالاته، و تزايد الوعي الاجتماعي بأهميته الحيوية في مختلف ميادين التنمية، و في بناء المستقبل بإعداد الأجيال و تزويدها بالمعرفة الحديثة و المتطورة.

و سعياً لمواجهة التحديات التي تواجه التعليم العالي عقدت اليونسكو مؤتمراً عالمياً للتعليم العالي في مطلع القرن الحادي و العشرين بعنوان "الرؤية و العمل" بباريس أيام 5 إلى 9 أكتوبر 1998م، وصل هذا المؤتمر إلى اتفاق عام على أن النقاط التي يجب التطرق إليها و أخذها بعين الاعتبار من أجل تطوير التعليم العالي في جميع أنحاء العالم تدور حول أربعة مواضيع هامة، سنفصل في ثلاثة منها و هي: ملائمة التعليم العالي، نوعيته، و التعاون الدولي، بينما نترك الموضوع الرابع و المتعلق بتمويل التعليم العالي إلى المبحث اللاحق.

أ – ملائمة التعليم العالي:

هي المطابقة بين ما تقدمه مؤسسات التعليم العالي و ما يتوقعه المجتمع منها، كما يفرض هذا العنصر انسجاماً متبادلاً بين التعليم العالي و عالم الشغل و متطلبات التنمية، و هذا من خلال إعادة النظر في بناء البرامج التعليمية و تنويع المسالك ذات الطابع الميداني، و وضع أطر تنظيمية ترعى انفتاح الجامعة على المحيط الاقتصادي من خلال فتح المجال أمام الطلبة لإجراء تدريبات ميدانية في المؤسسات الاقتصادية و دفعهم لإجراء بحوث علمية تتمحور حول إشكاليات واقعية.

و يفرض هذا المدخل تعزيز مساهمة التعليم العالي في المحافظة على المعرفة و توسيع نطاقها، و تعميقها و نشرها بشكل يتيح للإنسان حل مشكلاته، كما تقتضي الملائمة كذلك المحافظة على التنوع الثقافي.

ب – نوعية التعليم العالي:

يشير مصطلح النوعية إلى مدخلات و مخرجات و مقاييس و عمليات أي نظام أو مؤسسة أو برنامج معين، و لا معنى لها من دون تأمين الملائمة، فقد ارتبط مصطلح النوعية في التعليم العالي، طبقاً لأغلبية التقارير الصادرة عن المؤتمرات الجهوية المختلفة بمصطلح الملائمة، إذ أن الحاجة و الضرورة لملائمة كبيرة للتعليم العالي يجب أن تتماشى مع الاهتمام العام بتحسين النوعية، و مفهوم النوعية في التعليم العالي متعدد الأبعاد يشمل كل الوظائف و الأنشطة من برامج أكاديمية و بحث علمي، و يجري تطبيق آليات

النوعية بواسطة عمليات تقييم مستمرة للنتائج الملحوظة و مقارنتها بالمتوقعة من جهة، و بالمقاييس العالمية من جهة أخرى، و السعي لاكتشاف مواطن الخلل و تصحيحها.

ج – التعاون الدولي:

و المقصود منه التعاون بين مؤسسات التعليم العالي على المستوى الدولي، فلا ينبغي لأي مؤسسة تعليمية تسعى إلى التقدم و التطور أن تبقى معزولة عن باقي المحيط التعليمي، و خصوصا على الصعيد الدولي، و يتم هذا التعاون من خلال إبرام اتفاقيات دولية متعلقة بالاعتراف بالمقاييس المدروسة و الشهادات الممنوحة ومعادلتها، و إنشاء وحدة على مستوى كل مؤسسة للتعليم العالي و على مستوى وزارة التعليم العالي مختصة بتسيير التعاون الدولي فيما يتعلق بتبادل الطلبة و الأساتذة و الباحثين و الموظفين و نشاطات أخرى للتعاون الجامعي.¹

3 – مبادئ تطوير التعليم العالي:

نحن الآن في زمن، الكتاب مهدد فيه بالانقراض، و تكتسح فيه الأقراص المدمجة و البطاقات الذكية قاعات المحاضرات و معامل الحاسب الآلي، زمن يصعب فيه اختيار و تحديد المعلومة المطلوبة، ليس بسبب ندرتها، و إنما بسبب كثرتها، و مما لا شك فيه أن العقبات التي تواجه اليوم منظومة التربية و التعليم بصفة عامة و التعليم العالي بصفة خاصة باعتبارها – المنظومة – المسؤولة عن توجيه دفة التنمية، زادت أضعاف ما كانت عليه في مطلع القرن العشرين، حيث أن تناول التغيير و التجديد في المفاهيم و القيم و الاتجاهات، و بالتالي في سلوك الأفراد من أهم المرتكزات التعليمية.

و لكي يتمكن التعليم العالي من مسايرة هذا العصر يتعين عليه أن يقوم بتغيير عميق يتعدى الشكل إلى المضمون، تحت تأثير مجموعة من المبادئ حسب منظمة اليونسكو نلخصها في النقاط التالية:

- ✓ مواكبة آخر الاختراعات العلمية، و استيعاب التقنيات الحديثة و مواصلة تطويرها؛
- ✓ التوافق مع المتغيرات العالمية، و الانفتاح على المؤسسات و المنظمات التعليمية العالمية؛
- ✓ ترسيخ دور البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي، و توفير الموارد المادية و البشرية و التسهيلات التشريعية لخدمة العملية التعليمية و تنمية الرصيد المعرفي؛
- ✓ تجديد عمليات التدريس و التعليم بتبني مناهج دراسية جديدة تتناسب و الاحتياجات الراهنة لسوق العمل، مع التأكيد على الترابط بين مجالات المعرفة المختلفة، و القضاء على حالة التجزؤ و الانعزالية أو الانفصال بين مجالات العلم المختلفة، على خلاف طبيعتها المتكاملة في الأساس من خلال التأكيد على

¹ -برعودي ياسمين، المرجع السابق، ص27.

التربط و التكامل فيما بين مؤسسات التعليم العالي و المزج بين التخصصات بما يلاءم قدرات الطلبة و توجهاتهم؛

✓ تطوير أساليب نقل و تحويل المعرفة من خلال الاستثمار في التقنيات الحديثة و إدخال تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الحديثة على النظم و البرامج التعليمية؛

✓ ضرورة التربط بين التعليم العالي و احتياجات سوق الشغل، في عملية مستمرة تخلق التكامل بينهما، و هذا من خلال التركيز على الأساليب التعليمية التي تنمي القدرات الفكرية للطلبة، و تخلق فيهم روح المبادرة و الابتكار و القدرة على التكيف؛

✓ ابتكار أساليب متنوعة تسمح بمساهمة فئات المجتمع المختلفة كالمؤسسات الاقتصادية و الفئات الاجتماعية المرموقة، و رجال الأعمال، و الجمعيات في تحمل أعباء التعليم، و نفقات التطوير، دون احتكاره من قبل هذه الفئات أي احترام مبدأ ديمقراطية التعليم؛

✓ التقييم الموضوعي المنتظم لأداء أعضاء هيئة التدريس، و التأكيد على دورهم الفعال و أهمية التنمية المتكاملة و المستمرة؛

✓ ضمان التطوير الذاتي المستمر للبرامج التعليمية و المناهج، و الهياكل التنظيمية و الوظيفية و كذلك نظم و آليات العمل التعليمي و البحثي و الإداري.¹

المطلب الثاني: الصعوبات و التحديات التي تواجه التعليم العالي:

دارت في الكثير من بلدان العالم في أواخر القرن الماضي و بداية القرن الحالي نقاشات كثيرة و لازالت هذه النقاشات مستمرة، و كذلك عقدت ندوات و مؤتمرات علمية واسعة بشأن مستقبل التعليم العالي، الهدف منها تحديد آفاق تطور التعليم العالي و من أهم تلك الندوات و المؤتمرات ما تعلق منها بدراسة مستقبل التعليم العالي في ظل المتغيرات الدولية، و أهميته باعتباره العامل الرئيسي في المحافظة على حضارة الأمم و الشعوب ضمن خصوصياتها، و تطوير المجتمعات الإنسانية نحو آفاق واسعة جديدة بفعل إعداد الكوادر المؤهلة لتنفيذ برامج و خطط النمو الاقتصادي و الاجتماعي، بغض النظر عن كون التعليم العالي عاماً أو خاصاً، و ركزت نتائج تلك المؤتمرات على تحليل علمي و دقيق لطبيعة التحديات التي تواجه التعليم العالي في هذا القرن، و ظهرت آراء متباينة في النقاشات و المؤتمرات، فهناك فريق يرى ضرورة المحافظة على وضع الجامعة الحالي دون تغيير – في دورها – يتجاوز التقاليد التي اعتادتها هذه الجامعة، و يرى فريق آخر ضرورة إجراء تغييرات واسعة و جذرية في الجامعات و إعادة هيكلتها من جديد بما يتماشى مع متطلبات العصر الحالي، فأصبح التعليم العالي يواجه أكثر من أي وقت مضى الكثير من القيود

¹ - برعودي يسمينه، المرجع السابق، ص29.

التي لم يعايشها من قبل، هذه القيود التي لها تأثير على طبيعة دوره و مدى كفاءته و من شأنها أن تحد من إمكانية تطوره، مما جعل هذا النظام في الكثير من الأحيان مشلولاً أو غير قادر على التكيف، و من أبرز هذه التحديات نذكر الآتي:

1 – التحديات الاجتماعية:

شهدت معظم دول العالم تزايد سكاني كثيف ناتج عن ارتفاع معدل الخصوبة و تحسن الظروف الاجتماعية و الرعاية الصحية، إضافة إلى تطبيق مبدأ ديمقراطية التعليم و تشجيع تعليم البنات، و اعتبار الدراسة في الجامعة قيمة اجتماعية في حد ذاتها بغض النظر عن جدوى الكسب المعرفي و الشهادة الجامعية، كل هذا أدى إلى تزايد عدد الطلبة الملتحقين بالجامعات، دون رصد هذه الدول أو المؤسسات مبالغ إضافية للتحكم في هذه الزيادة، مما جعل معظم أنظمة التعليم العالي تعاني من أزمة في التمويل، و إذا لم تتخذ بعض الإجراءات للتحكم في هذه الوضعية مثل وضع شروط جديدة لنظام القبول في الجامعات يربطه باحتياجات التنمية و سوق العمل، ستؤدي هذه المشكلة بالجامعات إلى تخريج أعداد كبيرة من الطلبة البطالين.

2 – التحديات الاقتصادية:

و يمكن طرح مشكلة التمويل أيضاً من الناحية الاقتصادية، إذ أن الدول التي تعاني من مشاكل و أزمات اقتصادية لا يكون في وسعها تحمل نفقات التعليم العالي في الوقت الذي يتوقف نجاح عملية هذا المستوى من التعليم على ما هو متاح له من إمكانيات مادية و بشرية، فالتعليم العالي في الجزائر يتم تمويله أساساً من خلال الميزانية العامة للدولة و نظراً لتوسع مؤسسات التعليم و الاتجاه نحو التعليم العالي من قبل الطلبة إضافة إلى عدم قدرة الطاقة الاستيعابية للجامعات على تغطية الأعداد المتزايدة من الطلبة، فإن هذا يساهم في خلق ضعف شديد في التمويل و الموارد التي توفرها الدولة لقطاع التعليم العالي، مما سيؤدي إلى تفاقم العجز في ميزانيات الجامعات، فأهمية التمويل تكمن في علاقته بالنفقات التعليمية و ما يتركه من أثر على الناتج التعليمي سواء من حيث الكم أو الكيف، فمن حيث تأثيره في الكم فهو يتحكم بحجم الموارد المالية التي يتم توفيرها للتعليم العالي من أجل تغطية الاحتياجات الأساسية للأعداد المتزايدة من الطلبة، أما من حيث الكيف فهو يؤثر في وظائف الجامعة التدريسية و البحثية و الاجتماعية، و أمام هذه الصعوبات المالية لا بد من التفكير في بدائل و أساليب جديدة لتمويل التعليم العالي.¹

3 – الخصوصية:

هي بصفة شاملة تحويل الملكيات العامة إلى ملكيات خاصة، و في مجال التعليم يعتبر التعليم الخاص من أهم وسائل الدعم و المساندة للتعليم العام في تطوير المهارات و الكفاءات و توفير حاجات الدولة من

¹ - برعودي يسمينه، المرجع السابق، ص32.

مخرجات علمية فاعلة في المجتمع، هذا إن لم يكن الهدف من التعليم الخاص هو الربح المادي، لأن هذا الأخير كهدف لمؤسسات التعليم العالي يجعلها تفقد طابعها الاجتماعي العلمي الثقافي و المهني، و يصبح بذلك التعليم العالي حكراً على أصحاب المال و الثروة بدلاً من أن يكون مكافأة للشخص الكفاء و الذكي بغض النظر عن وضعه المادي، و بالتالي يزداد الغني غني معنوياً و يزداد الفقير فقراً معنوياً و تتعمق الطبقة و الظلم الاجتماعي بدلاً من أن يكون هذا الأخير – التعليم – وسيلة من وسائل تحقيق العدالة الاجتماعية.

و في عوض أن تكون الخصوصية تحدياً، يمكن أن يكون التعليم العالي الخاص ذراعاً أيمناً للتعليم العام في تنفيذ سياسات التعليم التي تضعها الدولة بشرط أن تسبق هذه الخصوصية قوانين جديدة و فعالة تدفعها للانسجام مع العلاقات و السياسات المختلفة في المجتمع و خدمتها، فهناك الكثير ممن ينادي بخصوصية مؤسسات التعليم العالي رغم أن ذلك لا يخلو من المخاوف و المخاطر كأن يصبح التعليم الخاص قناة لتسطيح التعليم العالي و زيادة البطالة و خفض الإنتاجية و رداءة المنتج المحلي، و بالتالي مفسساً للتخلف لا للتنمية، و هذا كله بسبب التراخي في تطبيق اللوائح و التعليمات، و عدم مراعاة الشروط العلمية الكافية ضمن شروط القبول في المؤسسات التعليمية الخاصة، فالمطلوب هو جامعات خاصة تساهم في التنمية و رفع مستويات النمو الاقتصادي، و ذلك لا يتم فقط من خلال منح ورقة تخرج، و إنما من خلال مساهمتها في إضافة معارف و خبرات عملية لطلبتها و التي تؤهلهم بها لأن يكونوا بعد تخرجهم ضمن فئة المطلوبين للعمل و ليس ضمن فئة الباحثين عنه.

4 – تحديات تكنولوجيا المعلومات:

إن أي محاولة لتطوير التعليم العالي لا يمكن أن تتم بصورة جيدة و تامة دون أن يسبق تلك العملية استكشاف للتطور الهائل في النظم و وسائل الاتصال، حيث بلغت معدلات تزايد المعارف و العلوم حالياً حداً لا سابق له، حتى سمي هذا العصر "عصر الانفجار المعرفي" إضافة إلى التطور الهائل في تكنولوجيا الآلات و المعدات و الأجهزة المعقدة، و الاتجاه المتزايد في استخدامها في مجالات الحياة المختلفة، ولهذا فإن اهتمام الدولة بالتعليم العالي بشكل جيد يسمح لها بأن تكتسب معلومات تكنولوجية جديدة و تقوم أيضاً بتوليدها و تنفيذها و جعلها تتلاءم مع ظروف المجتمع.¹

إضافة إلى هذه التحديات فإن حدة انتقادات الرأي العام للجامعة تعكس عدم الرضا عن وضعية التعليم العالي و ظروفه و مستواه و نوعية مخرجاته، مما يستلزم تغيير البرامج و صياغة أهداف جديدة بخطط جديدة، و بدخول عصر المعلومة و ما يفرضه من تحديات على شتى الأصعدة، فالتركيز يزداد على التعليم

¹ -د/مثنى عبد الإله ناصر، التعليم في الدول العربية و التحديات الاقتصادية المستجدة مواجهة أم مواءمة، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الأول بعنوان: "الجامعات العربية : التحديات و الأفاق المستقبلية"، الرباط، ديسمبر 2007، ص: 758-761.

العالي و ما يمكنه أن يقدم من مساهمات رائدة و فعالة في تنمية و توظيف المعارف و التقنيات و في تشكيل مسار التنمية و التحديث في الدولة، و تطوير التعليم العالي ليس ترفاً أو كمالية يمكن الاستغناء عنها وإنما هو ضرورة تفرض نفسها في ظل ظروف العصر و حجم المشكلات و ارتفاع مستوى الطموح لدى الدول و الأفراد.

المبحث الثاني: الاستثمار في التعليم العالي

ظهرت فكرة الاستثمار في التعليم منذ منتصف القرن العشرين، حيث كان ينظر لقطاع التعليم من قبل نظرة المستهلك الذي يستهلك الأموال و الموارد المقدمة إليه من مصدر واحد في ذلك الوقت ألا و هو الضرائب دون الحصول على مقابل، و هذا يعود إلى عدم الاهتمام بقطاع التعليم، خصوصاً قبل الحرب العالمية الثانية، و لكن بعدها توجهت معظم الدول للاهتمام بهذا القطاع لما له من حيوية و أهمية في النمو الاقتصادي، و ما لهذه الدول من رغبة في النهوض باقتصادياتها المدمرة جراء الحرب، فانطلقت هذه الدول في التركيز على هذا القطاع و خصصت له موارد مالية مهمة لتتمكن من تكوين يد عاملة مؤهلة و قوة بشرية كفؤة.

و في هذا المجال خصصت الجزائر لتمويل البحث العلمي حوالي 50 مليار دج من ميزانية الدولة للفترة (2005-2009)، كما سيخصص له غلاف مالي بقيمة 100 مليار دج للخمس سنوات المقبلة (2010-2014) و هذا في إطار المخطط الخماسي، و من جهة أخرى تم تحديد إجراءات تحفيزية قصد ترقية و تطوير البحث العلمي من بينها تحفيزات جبائية لفائدة المؤسسات من أجل نشاطاتها في مجال البحث.¹ كما أن هناك اتفاق بين معظم الهيئات و القيادات في الدولة على وجود حاجة ماسة لتطوير منظومة التعليم باعتبارها قاطرة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة، إذ يعتبر الاستثمار في التعليم استثمار ذو عائد مرتفع، و قد تعددت مصادر تمويل هذا الاستثمار من دولة لأخرى، حيث يظفر التمويل الحكومي بحصة الأسد في تمويل الاستثمار في التعليم في الدول المتخلفة و السائرة في طريق النمو، بينما في الدول المتقدمة إضافة إلى المشاركة القليلة للدولة في تمويل هذا النوع من الاستثمار من ميزانياتها، هناك عدة مصادر أخرى من بينها مشاركة رجال الأعمال، التسويق الجامعي و المشاركات المجتمعية كتبرعات الجمعيات المختلفة و غيرها.²

المطلب الأول: جدوى الاستثمار في التعليم العالي، تمويله، تكاليفه و عوائده:

¹ - و ت ع ب ع، خطاب رئيس الجمهورية، المرجع السابق، ص33

² - د/ فريد النجار، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم للقرن 21، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص25.

إن تحسين مستوى البشر من جميع النواحي هو أمر يساعد - إلى حد كبير - على تمكين المجتمع من أن يخصص موارده تخصيصاً أمثلاً بقدر الإمكان، و يمكن في الواقع تحسين مستوى الأفراد عن طريق الاستثمار في التعليم و مراكز التدريب، و كذلك الاستثمار في مجال الخدمات الصحية و غير ذلك من المجالات التي تؤدي إلى تنمية و تحسين نوعية الموارد البشرية، و لقد بلغ الاهتمام بالإنسان حدا جعل الاقتصاديين ينظرون إلى الفرد ذو الخبرات و المواهب العلمية كما لو كان لديه ثروة كبيرة و أن الطلب على خدماته يزداد بزيادة خبراته و مواهبه.

و بعد التعليم جزء من منظومة المجتمع، يؤثر في الأجزاء الأخرى من المنظومة و يتأثر بها، فالتعليم يتأثر بالتغيرات الاقتصادية في المجتمع، كالزيادة أو العجز في ميزانية الدولة مثلا، تؤثر في تمويل التعليم، و في الوقت ذاته يؤثر التعليم على الوضع الاقتصادي، فنوعية مخرجات التعليم على قدر ما تملكه من مهارات تتلاءم أو لا تتلاءم مع طبيعة العصر و متطلبات سوق الشغل و الإنتاج، تؤثر في اقتصاد المجتمع سلباً أو إيجاباً، كما أن منظومة أي مجتمع جزء من المنظومة العالمية، تؤثر فيها بقدر إمكاناتها و قدراتها و تتأثر بها، و ما يموج به العالم من تغيرات سواء كانت ناشئة عن العولمة الاقتصادية أو الثورات العلمية و التكنولوجية لها تأثيراتها في الجدوى الاقتصادية للتعليم، و إذا كانت دراسة الجدوى بالمنظور الاقتصادي هي أسلوب علمي لتقدير احتمالات نجاح أو فشل مشروع معين أو فكرة استثمارية أو قرار استراتيجي، قبل التنفيذ الفعلي، تصبح دراسة الجدوى الاقتصادية للتعليم مرتبطة بتناول ما يحققه نجاح التعليم على ضوء ما يسود هذا العصر من تقدم في مجال المعلومات الذي أدى إلى تعديل طريقة اكتسابها، و ما يسوده من عولمة اقتصادية تتطلب مهارات جديدة لتحقيق إنتاجية سلعية أو خدمية تكون لها القدرة على المنافسة.¹

و تحقيق الجدوى الاقتصادية للتعليم يتطلب تحقق الجودة التعليمية، و يعبر مصطلح جودة الخدمة التعليمية للجامعة عن مجموعة من الخصائص و الصفات الإجمالية التي ينبغي أن تتوفر في الخدمة التعليمية بحيث تكون هذه الخدمة كفيلة بتكوين و تخريج طلبة مؤهلين لمواكبة المتطلبات الحديثة و التقنيات المتطورة و المتاحة في عالم الشغل، و تساعدهم على تلقي المعلومات و حسن استخدامها في التفكير و الاندماج الفعلي و الفعال في مجتمعهم.

1 - جدوى الاستثمار في التعليم العالي:

مع مرور الوقت تزداد علاقة التعليم بالاقتصاد قوة، وفق الظروف السائدة في المجتمع، و المتغيرات الخارجية و الداخلية، فقد كانت نظم التعليم هي مصدر المعرفة و الثقافة، ولها دور يتمثل في إعداد الشباب

¹ - د./ أحمد مكي، الجدوى الاقتصادية للتعليم في عصر العولمة، مقالة من الموقع الإلكتروني:
<http://makkyeducation.jeeran.com/resdoct.htm> تاريخ الإطلاع: 2010-07-13.

للعمل في المصانع و القطاعات الخدمية، و ذلك باعتبار الإنسان من أهم العوامل – إن لم يكن أهمها على الإطلاق – في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية، و من هنا زاد اهتمام الاقتصاديين – كما ذكرنا – بالاستثمار في تكوين و تعليم الأفراد، لأن الزيادة في تكوين رأس المال المادي لا تؤتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذا لم تتم زيادة المعرفة و الخبرات البشرية بنفس المعدل على الأقل، و لذا يجب أن تتسع نظرية الاستثمار لتشتمل على الإنفاقات التي تساهم في رفع الكفاية الإنتاجية للأفراد بتحسين مستوياتهم المعرفية و التعليمية و التدريبية، و لا يخفى أن اختلاف هذه المستويات يؤدي حتما إلى اختلاف النوعيات و الكفاءات الإنتاجية، فمثلا التكنولوجيات الجديدة و التقنيات الحديثة التي تتميز بطاقات إنتاجية هائلة مقارنة بغيرها من التقنيات التقليدية، تحتاج إلى أفراد متعلمين و مهرة لاستيعابها و تطبيقها في مجال الإنتاج.¹

و تكتسب دراسة الجدوى من الاستثمار في التعليم العالي بالجزائر، على غرار باقي الدول النامية أهمية أخرى في عصر العولمة، لأن المعارف و المهارات التي توفرها نظم التعليم هي أساس نجاح برامج التنمية و خططها، و يأتي التعليم على رأس متطلبات الاستثمار البشري، و تلجأ معظم الدول كي تواكب الحضارة التكنولوجية إلى تكوين باحثين و طلبة قادرين على القيام بهذه المهمة، و هذا عن طريق الاستثمار في التعليم، و ما يميز القرن الراهن أن العنصر الحاكم و الفعال فيه هو الإنسان المتعلم و القادر على أن يستمر متعلما و متعدد المهارات، و أن المعرفة قوة، فالأمة القوية هي الأمة العارفة، و إذا كان الاستثمار في التعليم يهيم الدول المتقدمة، فهو لا شك أكثر أهمية بالنسبة للدول المتخلفة، و تظهر حاجة هذه الدول إليه في النهوض برأسمالها البشري كما و نوعاً الذي يساعدها في استخدام مواردها المتاحة بأقصى كفاءة اقتصادية ممكنة.

و لقد بدأ الاقتصاديون في إيجاد علاقات بين الإنفاق على الاستثمار في التعليم و معدلات النمو الاقتصادي، و ذلك باعتبار الإنفاق على التعليم إنفاقاً استثمارياً و ليس إنفاقاً استهلاكياً فقط، خصوصاً عندما أوضح التعليم قدرته على تلبية معظم حاجيات المجتمع و رغباته المادية و المعنوية على اختلافها.²

2 – تحليل منهجية الكلفة و العائد للاستثمار في التعليم العالي:

تتسم قضايا القرن الحادي والعشرين بالتغير السريع، و من بين هذه القضايا المطروحة للنقاش و الجدل قضايا الكلفة و العائد في مجال التعليم، و كيفية ترشيد النفقات التعليمية و تنظيم الجهود و بلورتها في اتجاه إعداد الإنسان المتعلم القادر على العمل و العطاء و التكيف مع التطورات المهنية السريعة بما يحقق أقصى عائد ممكن من التعليم، و في ضوء تعاضد مفاهيم العائد من التعليم، و في ظل الأزمات الاقتصادية،

¹ - د/ كامل بكري و آخرون، الموارد و اقتصادياتها، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 27.

² - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 113.

وندره الموارد، والانفجار السكاني، وما سيتبعه من تزايد تدفق الطلبة على التعليم، إلى جانب تزايد كلفة التعليم بشكل مستمر، تزداد الحاجة إلى دراسة علاقات الكلفة بالعائد كرابط حيوي بين مدخلات أي نظام تعليمي وبين عملياته وأهدافه ومخرجاته، كما خلصت عدة دراسات و بحوث سابقة إلى تقارير تفيد بوجود عوائد إيجابية عديدة من تعليم أفراد المجتمع تزيد عن الكلفة في مجال التعليم، و من هذا المنطلق يجب التركيز على المقارنة بين كلفة التعليم و المنفعة النقدية المتوقعة في المستقبل، سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، مع الإشارة إلى أن بعض المؤسسات التعليمية في فرنسا و إيطاليا و إيران عارضت نموذج تحليل الكلفة و المنفعة النقدية المنتظرة من التعليم باعتباره تحليلاً لا يؤدي إلى نتائج مضمونة في تحسين نوعية التعليم.

هناك عدة تحديات لنمط العلاقة بين الكلفة و العائد في مجال التعليم في مدخلات بحثية متميزة منها مدخل التقرير الوصفي و مدخل المقارنة و الترابط بين الكلفة و الفوائد، و مدخل تحليل الكلفة و الفعالية إلى جانب مدخل علاقة الكلفة بالعائد من خلال وسيط الجودة.

و تفيد الدراسات التي تعتمد مدخل وصف العلاقة بين الكلفة و العائد في مجال التعليم من خلال استخدام نتائجها كأساس لتخطيط التعليم، حيث يتم حساب قيم الخسارة المالية و الربح المتوقع من أي برنامج تعليمي، و بناء عليه يتم تدعيم أنماط التعليم التي تزيد فيها الفوائد عن التكاليف المادية لها، كما أن المراحل التعليمية التي تحقق قيمة صافية موجبة تحض بالأفضلية في التمويل لا سيما إذا كانت القيم التي تحققها تزيد عن قيم معدل العائد من المشاريع الاستثمارية الأخرى، كما يستخدم معدل العائد في إجراء عدة مقارنات منها المقارنة بين مراحل التعليم و أنواعه، و مقارنة معدل العائد من التعليم بصفة عامة بنظيره من الاستثمارات الأخرى محلياً و دولياً، و هذه المقارنات من شأنها المساهمة في توزيع ميزانية التعليم على مراحل و أنواعه، و توجيه توزيع الميزانية العامة للدولة على مجالات الاستثمار المختلفة، كما قد تؤثر هذه المقارنات في قرارات الأفراد لاختيار نوع معين من التعليم.

أما الدراسات التي تعتمد مدخل المقارنة بين الكلفة و الفائدة من التعليم تفيد في تحليل الظاهرة التربوية و معرفة كلفتها و طبيعتها و حدودها و النتائج المتوخاة منها، كما تفيد المؤسسات التعليمية في ترتيب أهدافها حسب كلفة كل منها و حسب الأولويات، و في تركيز القدرات المادية و البشرية لهذه المؤسسات على تحسين البيئة التعليمية وفق أساليب تتلاءم مع هذه القدرات.

و فيما يخص الدراسات التي تعتمد مدخل تحليل الكلفة و الفعالية في مجارة التعليم للتقدم العلمي و التكنولوجي، و ما يصاحبه من تطور المعارف و المهارات في الوقت الراهن، كما أن القرارات التربوية التي

تتدف وفقاً لنتائج دراسات تحليل الكلفة و الفعالية تتسم غالباً بالأهمية القصوى لارتباطها بإصلاح نظام التعليم في المجتمع، كما أن فعالية أي مؤسسة تعليمية يجب أن تقاس و تقدر في ضوء محيطها و بعبارة أخرى فإن الفائدة المرجوة من التعليم ينبغي أن ينظر إليها في ضوء البيئة الاجتماعية و الاقتصادية و الخصائص المناخية المحيطة بالمؤسسة التعليمية و درجة تفاعلها بالنسبة لسائر المرافق الثقافية الأخرى في المجتمع.

و الفائدة المنتظرة من الدراسات التي تعتمد مدخل علاقة الكلفة بالعائد من خلال وسيط الجودة في التعليم تتمحور حول تحديد الاحتياجات الفعلية من معلمين أكفاء و مباني و غيرها من التجهيزات و الإمكانيات المادية التي من شأنها رفع مستويات الجودة في التعليم، و العبرة في هذا المدخل في كيفية توظيف السمات و الخصائص التعليمية من أجل الحصول على مردود تعليمي جيد، و تنفيذ نتائج الدراسات في الكلفة و الجودة و العائد من التعليم في التخطيط لتنمية المعارف و تقدم التحصيل الدراسي، و تنمية القدرات المهنية لدى الطلبة.¹

بصفة عامة تقترح نتائج الدراسات حول الكلفة و العائد من التعليم طرقاً لزيادة إنتاجية التعليم إما بواسطة زيادة العائد أو بواسطة تخفيض التكلفة أو الاثنين معاً، فالكلفة و العائد في مجال التعليم تتباين باختلاف الكم و الكيف التعليمي، و ما يهمنا في هذا الصدد هو توضيح أنواع تكاليف الاستثمار في التعليم و أنواع العائدات المرجوة منه.

أ - تكاليف الاستثمار في التعليم العالي:

نجد نوعين من تكاليف التعليم وهي التكاليف الخاصة و التكاليف العامة، و تنقسم هذه الأخيرة إلى تكاليف جارية و تكاليف رأسمالية:

* التكاليف الخاصة:

و هي التي يتحملها الطالب أو أسرته أو الاثنين معاً نتيجة الالتحاق بالمؤسسات التعليمية، و هي تشمل رسوم التعليم في الجامعات، مصاريف التنقل و الكتب و المراجع الخارجية و الأدوات الأخرى، و تكاليف الدروس الخصوصية، إضافة إلى ذلك، الدخل الذي كان من الممكن أن يحصل عليه الفرد لو ترك الدراسة في الجامعة و التحق بالعمل في سن مبكرة و هو ما يعرف باسم تكلفة الفرصة البديلة، و يخصم من تكاليف التعليم المساعدات المالية أو المنح أو أي دعم يحصل عليه الطالب مقابل تفوقه في الدراسة خلال سنوات تعليمه.

¹ - محمد الأصمعي محروس سليم، الحوار المطلوب في توظيف دراسات الكلفة و العائد في تحسين نوعية التعليم، مقال نشر في المجلة التربوية، كلية التربية سوهاج، جامعة جنوب الوادي، العدد السادس، جويلية 2001، تاريخ الإطلاع: 13-07-

*** التكاليف العامة أو الاجتماعية:**

بما أن نفقات التعليم باهظة فإن الرسوم التي يدفعها الطلبة مقابل الالتحاق بالجامعة لا تغطي سوى جزء بسيط من التكاليف الإجمالية للتعليم، و إذا كانت الدولة تتبع سياسة مجانية التعليم – كما هو الحال في الجزائر – فإن تكاليف التعليم تقع أغلبيتها على عاتق الدولة أو دافعي الضرائب بمعنى أدق، ومدى مساهمة الدولة في الإنفاق على التعليم يختلف من دولة إلى أخرى، و هذا يرجع إلى مدى الأخذ بمجانبة التعليم، وتشمل هذه الإنفاقات التكاليف الجارية و هي الأجور و الرواتب و الحوافز التي تمنح للعاملين في قطاع التعليم و المنح الدراسية و المكافآت التي تمنح للطلبة المتفوقين، وتمويل الخدمات الجامعية كالتغذية و الإعانة، إضافة إلى التكلفة الرأسمالية، وتشمل تكلفة البنايات و التجهيزات و الأثاث و المعدات المخصصة للتعليم.¹

ب – العائدات من الاستثمار في التعليم:

يعود التعليم على الفرد بمنافع خاصة، كما يعود على المجتمع بمنافع عامة أو اجتماعية فصلها فيما يلي:
*** العائدات الخاصة:**

وتسمى أيضا المنافع الخاصة، و هي الفوائد التي يكتسبها الفرد نتيجة حصوله على تعليم عالي معين، ونتيجة لزيادة قدرته الإنتاجية أو قدرته على إنتاج سلع جديدة، أو نتيجة للعاملين معا، كما أن هناك عوائد خاصة غير منظورة مثل الشعور بالمكانة الاجتماعية و النشاط الاجتماعي و الوظيفي، و الشعور بالقدرة على تحقيق الذات و إشباع الميول من خلال التعليم و الدراسات العليا.

و يجب أن ننوه أن هناك استثناءات، بمعنى أن بعض الأفراد ممن حصلوا على مستوى تعليمي متواضع تمكنوا من تحقيق ثروات ضخمة، كذلك هناك من فشلوا في إكمال تعليمهم العالي، و انخرطوا في الأعمال الحرة، و حققوا نجاحا كبيرا يحسددهم عليه حملة الشهادات الجامعية، و لكن يجب النظر إلى هذه الحالات على أنها استثناءات، و تبقى القاعدة العامة السليمة هي أن الأفراد من حملة المؤهلات البسيطة يحققون دخلا أقل من حملة المؤهلات المتوسطة، و هؤلاء يحققون دخلا أقل من الدخل الذي يحققه الحاصلون على مؤهلات جامعية عليا.

*** العائدات العامة أو الاجتماعية:**

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 114.

و المقصود بها الفوائد التي تعود على المجتمع من تعلم أفراده، حيث أن قطاع التعليم يقوم بتحضير إطارات علمية و تدريب قوى عاملة في جميع القطاعات و على جميع المستويات تكون في مجموعها قطاعا حيويًا يؤثر على حركة التنمية في المجتمع من جميع الجوانب، ومن الفوائد الهامة التي تميز المجتمعات المتعلمة النضج السياسي لدى الجماهير، و شعورهم بالانتماء الوطني و السلوك الحضاري الراقى، و التصرفات الاستهلاكية الواعية و الرشيدة، و الحد من الإنجاب، و المستوى الصحي الجيد، و إلى غير ذلك من الصفات الراقية، و هذه الفوائد العامة تفوق بكثير الفوائد الخاصة من التعليم التي تتمثل في المكسب الخاص الذي يعود على الشخص المتعلم.

و تجدر الإشارة إلى أن الباحثين عند حسابهم للعائد العام أو الخاص فهم يحسبون المتوسط مما يعني أن بعض الأفراد يستفيدون من التعليم العالي بمعدلات مرتفعة، بينما يستفيد البعض الآخر بمعدلات منخفضة، و منهجية دراسة التكلفة و العائد من التعليم تفيد في تقديم معلومات تساعد القائمين على تخطيط نوعية التعليم في تحديد أي أنماط التعليم تحتاج إلى مزيد من الدعم، و في توفير معلومات أساسية تمهد لاتخاذ قرارات بشأن إعادة النظر في الأهداف المرسومة، و الأطر التربوية المطلوبة، و تمحيصها وتعديلها عند اللزوم، كما يتم استخدامها في دراسة التخصصات داخل المستوى التعليمي الواحد، فقد تكون هناك تخصصات يحتاج المجتمع إلى التوسع فيها لارتفاع عائدها الاجتماعي، أو أهميتها لأنشطة التنمية، فيتم التوسع فيها عن طريق إلغاء أو تقليص تخصصات أخرى ذات عائد اجتماعي منخفض.

3 - تمويل التعليم العالي:

تسعى الكثير من البلدان العربية إلى منح الفرص التعليمية العالية لكافة خريجي التعليم الثانوي الذين يطلبون هذا النوع من التعليم، و لكن محدودية الإمكانيات المادية المتاحة سواء كانت تتمثل في قاعات دراسية، مختبرات و ورشات و حواسيب و أجهزة تعليم أخرى، إضافة إلى قلة أعداد المدرسين المؤهلين، كل هذا تسبب في إرباك مؤسسات التعليم العالي من جامعات و معاهد و مراكز علمية، و عدم تمكنها من إعداد الطالب المتخرج إعداداً نوعياً يضمن أو يقترب من مواصفات الجودة الشاملة لخريج التعليم العالي، و بما أن كلفة التعليم تعد من أعقد الموضوعات التي يواجهها التعليم وأكثرها إثارة للروى النقدية في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، فقد ظهرت اتجاهات تدعو إلى ضرورة مساهمة القطاعين العام والخاص في تمويل الاستثمار في التعليم من خلال الاعتماد على الإنفاق الحكومي والإنفاق الخاص والرسوم الدراسية، فالمجتمع بأكمله يستفيد من الاستثمار في التربية، وبصفة عامة ينظر البعض إلى التعليم على أنه مشروع استثماري ولا بد أن يكون له مردود اقتصادي واجتماعي على الفرد و المجتمع، و التساؤل الذي يتم طرحه

في هذا الصدد يدور حول نصيب التمويل الحكومي و نصيب التمويل الخاص لعملية الاستثمار في التعليم، و أحسن العروض الملائمة للدول النامية أن يكون تمويل التعليم مشتملاً على التمويل الحكومي و المصروفات التي يتحملها الطالب، ليستخدم هذان النوعان من التمويل سوياً كحزمة واحدة.

أ - دور الحكومة في تمويل التعليم:

بالنسبة لمعظم الدول النامية فإن دور الحكومات في تمويل التعليم هو دور أساسي، بل إنه بالنسبة للبعض و من بينها الجزائر فإن دور القطاع الخاص (من تبرعات و غيرها) في تمويل التعليم محدود للغاية، و الاعتماد يكاد يكون كلياً على الحكومة في الإنفاق على التعليم، و قد خصصت الجزائر اعتماداً مفتوحاً قيمته 173.483.802.000 دج و هو ما يعادل 6,12% من الميزانية العامة للدولة لسنة 2010¹، و جهت هذه النسبة للتعليم العالي و البحث العلمي من أجل إنشاء مؤسسات تعليمية جديدة و كذلك تدعيم المدارس و الجامعات القائمة من خلال تزويدها بالمعامل و المخابر و التجهيزات الإلكترونية و التقنيات الحديثة لرفع كفاءة العملية التعليمية، هذا إضافة إلى تدريب و تكوين المعلمين و أعضاء هيئات التدريس، و إرسال البعثات إلى الخارج و الإنفاق على نقل و إيواء الطلبة و تقديم المنح الفصلية الخاصة بهم هذا بعدما تم رفعها مع بداية العام 2010 بنسبة 50 بالمائة.

و من المبررات التي تدفع الحكومات إلى دعم و تمويل التعليم العالي تحقيق مبدأ العدالة و تكافؤ الفرص لأبنائها على اختلاف أوضاعهم الاجتماعية، فلو كان التعليم خاصاً و بمصروفات كاملة فإن الأفراد القادرين مادياً هم الذين سوف يذهبون إلى الجامعات و يشغلون مناصب مميزة بعد تخرجهم و يحصلون على دخول عالية طيلة حياتهم العملية مقارنة بأفراد الأسر الفقيرة .

ب - دور الطالب في تغطية جزء من تكاليف تعليمه:

وهي تتضمن دفع حقوق التسجيل و الرسوم المدرسية إضافة إلى باقي المصروفات التعليمية المذكورة في العنصر السابق.

كما توجد بعض الطرق الأخرى لتمويل التعليم العالي إلا أنها غير مطبقة في الجزائر، مثل طريقة تقديم قروض للطلبة، و توجه هذه القروض في الدول التي يوجد بها التعليم الخاص (غير مجاني) لتغطية تكاليف التعليم و الإقامة و المعيشة، بينما إذا كان التعليم مجانياً فتوجه للإقامة و المعيشة، و تختلف شروط

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 14 محرم 1431هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2009، العدد 78، ص28.

الإقراض و شروط سداد القرض من دولة إلى أخرى و لكنها تتفق على مبدأ واحد و هو أنها قروض ميسرة أي بأسعار فائدة منخفضة و يتم سدادها على أقساط طويلة بعد تخرج الطالب، و بالطبع كلما طالت فترة سداد القرض فإن العبء الحقيقي للقرض يقل و ذلك بفعل التضخم و انخفاض القوة الشرائية للنقود.

و يجب التفريق بين قروض الطلبة و نظام الإعانات و نظام المنح حيث هناك عنصر مشترك بين الإعانة و المنح و هو أنها لا ترد، في حين تقدم الإعانة للطلبة الفقراء بينما المنح فنقدم للطلبة المتفوقين في دراستهم.¹

و نخلص في آخر هذه النقطة إلى أن أكبر القيود و أشدها تأثيراً على مسيرة التعليم العالي هي محدودية مصادر التمويل و انخفاض كفاءة تخصيصها على مكونات و مفردات العملية التعليمية، الأمر الذي يعيق إمكانية تطوير التعليم العالي و تحسين جودة مخرجاته و الارتقاء بمؤشرات أدائه.

المطلب الثاني: مؤشرات الإنفاق على الاستثمار في التعليم العالي

أصبح التعليم يستأثر بجزء لا يستهان به من الناتج الوطني الإجمالي و من الإنفاق الحكومي الجاري لمعظم الدول، و تتشابه في ذلك الدول الغنية و غير الغنية، و تشير الدراسات التي تناولت اقتصاديات التعليم إلى أنه من أهم المشكلات القائمة اليوم هو تأمين النفقات المالية اللازمة لتوفير التعليم و تطويره و تجويده بشكل يلاءم أهميته و العوائد الاقتصادية و الاجتماعية له، و من أجل الحكم على الجهود التي تبذلها الدولة في دعم قطاع التعليم العالي و تطويره من خلال الاستثمار فيه و الإنفاق عليه نحتاج إلى مؤشرات معينة توجه هذا الحكم، و في هذا الصدد نجد ثلاثة مؤشرات أساسية سنتناولها بالشرح:

— الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الناتج الوطني الكلي؛

— الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الميزانية العامة للدولة؛

— نصيب كل فرد من الموارد المالية المنفقة على التعليم العالي.²

¹ - د/ محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات التعليم، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1991، ص 127.
² - فهد بن عباس العتيبي، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2003، ص 13.

1- الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الناتج الوطني الكلي:

يقيس الناتج الوطني الكلي قيمة كل السلع و الخدمات النهائية التي تم إنتاجها في اقتصاد معين خلال فترة زمنية معينة مقومة على أساس الأسعار السوقية السائدة في هذه الفترة مضافاً إليها عوائد المواطنين في الخارج و مطروحاً منها عوائد الأجانب في الداخل

إجمالي الناتج الوطني = إجمالي الناتج المحلي + عوائد المواطنين في الخارج - عوائد الأجانب في الداخل

و يوضح مؤشر الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الناتج الوطني الكلي جهود الدولة فيما يخص الإنفاق على التعليم العالي لكنه في الحقيقة قد لا يتجاوز مجرد المحافظة على مستوى الجهد التعليمي الذي سبق أن مارسته الدولة في السنة السابقة، فهذا المؤشر يخدع أحياناً، لأنه في بعض السنوات، خصوصاً التي تواجه انكماشاً اقتصادياً أو تضخماً، مما يجعل الناتج الوطني ينخفض أو يزداد، فيظهر هذا المؤشر أن الإنفاق على التعليم تغير بالزيادة أو بالنقصان رغم بقائه ثابتاً، و بالتالي يمكن اعتبار هذا المؤشر ضعيف الثقة و الصحة.

2 - الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الميزانية العامة للدولة:

يعتبر هذا المعيار أكثر صدقاً و ثقة من المؤشر السابق، و هو يوضح الأولوية النسبية للإنفاق على التعليم العالي مقارنة بباقي القطاعات الأخرى، كما يكشف اتجاه الإنفاق على التعليم العالي في أي دولة من حيث الزيادة أو النقصان، و تجدر الإشارة إلى أن معظم الدول التي تؤمن بديمقراطية التعليم و أهميته و تقر بهذا الأخير كحق دستوري لكل مواطن، ترفع من اعتماداتها المفتوحة الموجهة لقطاع التعليم العالي سنة بعد أخرى، و من بين هذه الدول الجزائر التي تسعى دائماً إلى تخصيص موارد مالية لا يستهان بها لقطاع التعليم العالي و البحث العلمي حيث بلغت ما نسبته 6.12% من الميزانية العامة للدولة سنة 2010.

3 - نصيب كل فرد من الموارد المالية المنفقة على التعليم العالي:

يخص هذا المؤشر الأفراد الذين يدرسون و الذين لديهم أبناء يدرسون و هذا باعتبار أن التعليم يخدم الصالح العام و يعود بالفائدة على كل المجتمع، و يقيس هذا المعيار قدر التضحية التي يخصصها المجتمع للتعليم العالي.

و كل ما سردناه حول هذه المؤشرات يؤكد أنها تتأثر بعدة عوامل في المجتمع تجعلها تتحسن أو العكس، سواء كانت اقتصادية في العموم أو اجتماعية أو ثقافية أو حتى سياسية في جميع الدول على اختلافها، متقدمة أو نامية.

و سنحاول من خلال عرض الجدول رقم (1-2) أن نوضح تطور ما يخصص للتعليم العالي من موارد مالية مقارنة بالميزانية العامة للدولة من جهة، و بإجمالي ما يخصص للتعليم في جميع مراحلها بالجزائر من جهة أخرى خلال الفترة (2005-2010) كما يلي:

الجدول رقم (1-2): مؤشرات الإنفاق على التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة (2005-2010):

(وحدة الميزانيات: ألف دج، النسب: مئوية)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ميزانية التعليم العالي	78381380	85319925	95689309	118306406	154632798	173483802
تطور ميزانية التعليم العالي بالمبالغ	+ 6938545	+10369384	+22617097	+36326392	+18851004
نسبة مئوية	+ 8,86%	+ 12,16%	+ 23,64%	+ 30,71%	+ 12,20%
الميزانية العامة للدولة	1200000000	1283446977	1574943361	2017969196	2593741485	2837999823
م.ت.ع كنسبة من الميزانية العامة للدولة	6,54%	6,65%	6,08%	5,87%	5,97%	6,12%

592548005	554847322	418723920	348631785	324341686	309186355	إجمالي ما يخصص للتعليم في جميع مراحل
29,28%	27,87%	28,25%	27,45%	26,30%	25,35%	م.ت.ع كنسبة من إجمالي ما يخصص للتعليم

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على قوانين المالية من سنة 2005 إلى غاية سنة 2010.

نلاحظ أن تمويل التعليم العالي يتجه نحو الزيادة سنة بعد أخرى حيث ارتفع من (78.381.380.000) سنة 2005 إلى (173.483.802.000) سنة 2010، و هي زيادة أكثر من الضعف في غضون خمس سنوات فقط، و يفسر هذا التزايد المتسارع مجموعة من الأسباب و العوامل و التي من أبرزها اتساع الشبكة الجامعية جغرافياً و أفقياً و رأسياً، إضافة إلى وعي المسؤولين بأهمية هذا القطاع و ضرورة تطويره، كما نجد أن ما يخصص للتعليم العالي من موارد مالية في سنة 2005 كان يمثل ربع ما يخصص للتعليم (25,35%) بينما وصل سنة 2010 إلى الثلث تقريباً (29,28%) من إجمالي ما يخصص للتعليم بصفة عامة، و حيث أن هذه النسبة في تزايد من سنة لأخرى فهذا يعني أن نسبة باقي أنواع التعليم في الجزائر من تعليم ما قبل الجامعي، و تعليم و تكوين مهنيين في انخفاض بالمقابل، و هذا لا يقودنا إلى التقليل من أهمية باقي أنواع التعليم على الإطلاق، فلا ننسى أنه إذا لم يكن التعليم ما قبل الجامعي يتصف بالجودة و النوعية المطلوبة، لا يمكننا أن نصل من خلال التعليم العالي إلى ما نرجوه من إطارات تسعى إلى تنمية مجتمعها و رقي وطنها، كما أن هذه التنمية لا تحتاج فقط إلى خريجي التعليم العالي، فهي أيضاً تتطلب خريجي التعليم التقني و الفني الذين يمكن توفيرهم من خلال التعليم و التكوين المهني، بحيث تمتاز هذه المخرجات بيد عاملة ماهرة متخصصة في عدة مجالات تحتاجها سوق العمل الوطنية.

خلاصة الفصل:

إن الظروف الراهنة في بلادنا تدعونا جميعاً إلى بذل المزيد من الجهد لتذليل الصعاب و العقبات التي تقف أمامنا، من أجل تحقيق التوازن بين انتشار التعليم العالي و إنشائه من جهة، و بين مستواه و محتواه من جهة أخرى، وفق منظومة من الأهداف تتسجم و الأهداف الوطنية، فالمأمول من الجامعات هو الإسهام في تخريج عقول قادرة على مواصلة البحث و التطوير و تنمية المهارات و القدرات العلمية و التكنولوجية التي تتطلبها سوق العمل، و توفير خبرات قادرة على صنع التقدم الاقتصادي و الاجتماعي في الوطن، و أن تركز المناهج الدراسية بها على التكنولوجيا الحديثة في جميع مجالات الدراسة، و يتطلب نجاح هذه الخطوة تقوية العلاقة بين التعليم و الإنتاجية، وكذلك تقوية العلاقة بين نوع التعليم الذي يتلقاه الفرد و العمل المستقبلي الذي سيمارسه بحيث يصعب على فرد متخصص في عمل معين القيام بعمل خريج آخر متخصص في عمل آخر، كما يجب النظر إلى التعليم على أنه مطلب اجتماعي لإصلاح شؤون الأفراد، و من ثم يجب أن تتكاتف جهود الأمة في القيام بأعبائه، و إذا ما كانت نظرتنا للتعليم على أنه ضرب من ضروب الاستثمار، فيجب الاهتمام به بصورة أكبر، وذلك بزيادة حصة الإنفاق عليه، إلا أن ضخامة المطالب الاجتماعية و تراكم الأعباء المجتمعية أضافت إلى ميزانيات الدول العربية بصفة عامة و الجزائر على وجه الخصوص، أعباء تمويلية إضافية، وهذه الأعباء تتطلب اعتمادات مالية هائلة، مما يستدعي توفير مصادر تمويلية جديدة و غير تقليدية حتى يمكن توفير متطلبات التعليم الجيد الذي يعتمد على التكنولوجيا الحديثة، هذا بالإضافة إلى المشكلات التقليدية الخاصة بتحسين أحوال المعلمين و تحسين الظروف التعليمية داخل الجامعة، و من أجل ذلك يجب الاستفادة من الخبرات العالمية في هذا المجال و تنويع مصادر تمويل التعليم، ففلسفة التعليم في الوطن

العربي التي تقوم على المركزية جعلت الناس يعتمدون على الحكومة في كل شيء يتعلق بالتعليم، وخاصة في مجال التمويل، و قد ترتب على هذا الأمر ظهور السلبية و الإتكالية، و لهذا فإن الملاحظ لميزانية التعليم في الجزائر يجد أن مصدرها الأساسي حكومي، الأمر الذي ترتب عليه ضعف الإنفاق التعليمي على الطلاب في جميع المراحل التعليمية، وأصبح الناس يعتقدون أن حصتهم في تمويل التعليم تنحصر في تدبير الأموال اللازمة للإنفاق على الدروس الخصوصية لأولادهم فقط، و النتيجة المتوقعة من توجيه موارد مالية معتبرة لتمويل قطاع التعليم العالي لا تتعلق فقط بالكم، بل هي أيضاً مرتبطة بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلاءم مع حاجات سوق العمل و متطلبات التنمية، و في الجزائر يضطرننا الواقع المعاش للقول بأن الموارد المالية المتاحة للتعليم العالي رغم محدوديتها إلا أن تخصيصها يتم بطريقة غير رشيدة و غير كفوءة، و في بعض الأحيان تبدد هذه الموارد النادرة في جوانب ليست هي الأكثر أهمية، وعليه فإن علاقة الكلفة بالعائد في مجال التعليم يجب النظر إليها كمؤشر جيد في التخطيط لتحسين نوعية التعليم المطلوبة للفرد وللمجتمع على حد سواء.

يعتبر العمل من أهم العوامل المؤثرة في المجتمع و في حياة الإنسان، كما يقوم بتغيير و توجيه أهدافه أحيانا، و لقد تم تعريف العمل في أكثر من موطن بأنه "العنصر الحيوي الذي تعتمد عليه باقي عناصر الإنتاج في أداء العملية الإنتاجية و خلق الإنتاج بأحسن كفاية ممكنة"¹، فهو من أهم العناصر الإنتاجية باعتباره القوة البشرية التي تؤثر على النتائج النهائية للنشاط الإنتاجي و من أكثرها تأثيراً على الاقتصاد الوطني، و قد يكون العمل فكرياً أو عضلياً، و صدر قانون العمل في سنة 1929 ليقتن العلاقة بين صاحب العمل من ناحية، و العمال من ناحية أخرى فيما يتعلق بالأجور و ساعات العمل و الإجازات و الأمن الصناعي و النواحي الصحية، و من ثم كان ذلك أولى بدايات الاهتمام بالأفراد.²

و العمل هو الذي يوفر إمكانيات التقدم الفني المستمر من خلال الاكتشافات و الابتكارات التي تنتج عن جهود الأفراد، و هو الذي يخلق المزيد من رأس المال، و بدونه لا يمكن استخدام باقي عناصر العملية الإنتاجية أو الانتفاع بها، كما أن الفائدة المنتظرة من تشغيل الأفراد لا تتحقق إلا إذا توفر الشخص المناسب ذو المهارات و المواهب الكفيلة بتحقيق الاستراتيجيات اللازمة في المكان المناسب، و هذا ما يسمح بوجود اختلاف بين قوى العرض و الطلب في سوق العمالة، و تعرف هذه الأخيرة (سوق العمل) بالمكان الذي يلتقي فيه عارضو العمل مع الطالبين عليه من أجل تبادل الخدمات و المنافع و يتحدد فيه حجم الشغل و الأجر التوازنيين، و يتمثل عرض العمل في "مجموعة أو كمية العمل التي يقبل الأفراد بيعها إلى أرباب العمل عند ثمن (أجر) معين"³، و لا يقتصر عرض العمل على النواحي النقدية فقط، فبجانب مستوى الأجور سيتأثر عرض العمل بتفضيلات العمال و اختياراتهم بين أوقات الفراغ و الدخول فكما أن للعامل طلبه الخاص على الدخل، له طلبه الخاص أيضاً على وقت الفراغ، أما الطلب على العمل فإنه يأخذ حكم الطلب على أية سلعة و بذلك فهو يرتفع كأي طلب عند انخفاض الثمن أي عند انخفاض أجور العمال و يقل الطلب على العمل عند ارتفاع الأجور، و للإشارة فإن الطلب على العمل يكون من قبل المستخدمين و أرباب العمل، و العلاقة بين عرض اليد العاملة و الطلب عليها توضح حالة سوق الشغل إذا كان متوازناً أو في حالة اختلال، و مما لا شك فيه أن حالة هذه الأخيرة (سوق الشغل) لها تأثيرها الفعال على إنتاجية عنصر العمل: فإذا كان عرض العمل مساوياً للطلب عليه فإن سوق العمل ستكون في حالة توازن و معناه أن أي فرد قادر على العمل و راغب فيه (يطلب عملاً) سيجد فرصة أو منصباً للعمل يشغله، أما إذا كان سوق العمل يعاني من اختلال فسوف نميز حالتين:

¹ - بوجحيش خالدية، تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007، ص29.

² - د/ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2005، ص48.

³ - د/ باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ص22.

✓ إما أن يكون عرض العمل أكبر من الطلب عليه أي يكون هناك فائض عمل لا يجد مجالاً لاستيعابه، و بصيغة أخرى وجود يد عاملة مؤهلة للعمل و قدرة عليه و رغبة فيه لكنها لا تجد منصباً تشغله؛

✓ و الحالة الثانية أن يكون الطلب على العمل أكبر من عرضه، و في هذه الوضعية يتصف عنصر العمل بالندرة، و ربما هذه الوضعية هي التي دفعت بالاقتصاديين إلى عدم النظر لسوق العمل كمجرد دراسة لمتطلبات التوظيف وشروطه، و معدلات المرتبات و الأجور و تطورها، و قواعد الترقيات فحسب، بل يأخذ في عين الاعتبار أيضاً التوسعات المخططة في التعليم و التي يجب ربطها بأهداف اقتصادية معينة من أجل توفير حاجيات سوق العمل من إطارات قادرة على الابتكار و التأثير الإيجابي في مسار التنمية.

سنحاول في هذا الفصل التعرف أكثر على الإطار النظري لسوق العمل ثم نتطرق إلى أهم النقاط التي ميزت هذه السوق في الجزائر و في آخر هذا الفصل نعرض على الظاهرة التي لا يمكن فصلها عن سوق العمل و هي ظاهرة البطالة و هذا بتقسيم الفصل إلى ثلاثة مباحث كما يلي:

المبحث الأول: أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لسير آلية سوق الشغل.

المبحث الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر.

المبحث الثالث: ظاهرة البطالة في الجزائر.

المبحث الأول: أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لسير آلية سوق الشغل

لقد كان لتطور الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية إسهام كبير في تطور الفكر الاقتصادي الذي بنيت على أساسه مختلف النظريات الاقتصادية، و يعتبر اختلال سوق الشغل من أهم الحالات التي تناولتها هذه النظريات بالدراسة و التحليل من أجل إعطاء تفسير لها أو لأسباب حدوثها و ظهورها انطلاقاً من التحليل التقليدي و صولاً إلى النظريات الحديثة التي ظهرت في أواخر الثمانينات و مع بداية التسعينات، لهذا سنحاول تقديمها في هذا المبحث حسب تسلسلها الزمني.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية

إذا كان فكر أي مدرسة اقتصادية يقوم على أركان أساسية تميزه عن باقي المدارس الأخرى، فأركان الفكر الاقتصادي الكلاسيكي وضع أصولها "آدم سميث" و أسهم في تطويرها كل من "دافيد ريكاردو" و "جون باتاست ساي" و "مالتوس" و هذا بالرغم من الخلافات بينهم حول عدد من الموضوعات إلا أن طريقتهم في التحليل و تناولهم للأمور الاقتصادية و فلسفتهم السياسية كانت موضع اتفاق بينهم جميعاً، و يمكن تلخيص الأركان و الدعائم الأساسية التي يرتكز عليها فكر المدرسة الكلاسيكية في النقاط التالية:

- ✓ الحرية الاقتصادية و عدم تدخل الدولة في تنظيم الحياة الاقتصادية؛
- ✓ الانسجام التلقائي بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة، فالمصلحة العامة وفقاً للفكر الكلاسيكي هي تجميع للمصالح الفردية معاً، و الحافز الفردي لتحقيق المصلحة الفردية أقوى من حافز تحقيق المصلحة الجماعية؛
- ✓ التوازن الاقتصادي تلقائي عن طريق انبعاث قوى تلقائية كفيلة بإصلاح أي خلل، فمثلاً إذا حدث عجز في الميزان التجاري أو فائض فيه فإنه سيرجع لحالة التوازن تلقائياً.
- ✓ العرض يخلق الطلب المساوي له عند كل مستوى من مستويات التشغيل، و هو ما سمي بقانون ساي للمنافذ الذي صاغه الاقتصادي الشهير جون باتاست ساي سنة 1803 في كتابه "الاقتصاد السياسي"، و هذا يعني أن العرض الكلي هو المتغير الأساسي المستقل و أن الطلب الكلي هو المتغير التابع؛
- ✓ حيادية النقود بحيث لا تتعدى أن تكون عربة لنقل قيم المنتجات من فريق إلى فريق آخر أي أن كل ما تفعله النقود لا يتعدى تسهيل عملية التبادل؛

✓ التحقق الدائم للتوظيف الكامل و ذلك بوجود قوى تلقائية - و هي ما أطلق عليها آدم سميث تسمية "اليد الخفية" - تتكفل بتحقيق التوظيف الكامل و القضاء على البطالة حال وقوعها، و ما يقصد بالتوظيف الكامل أنه عند هذا المستوى فكل شخص قادر على العمل و راغب فيه عند مستوى الأجر السائد يكون في حالة توظيف.

و ما يتطلب تركيزنا هو كيفية تفسير هذه النظرية لآلية سير سوق الشغل، و هي تنطلق في تفسيرها من خمسة فرضيات تحدد من خلالها إطار هذه السوق و هي:

✓ الطالبون و العارضون يتقدمون سويًا إلى سوق الشغل من أجل تحديد السعر التوازني، و لا يمكن لأحد منهم أن يؤثر بسلوكه الفردي على آلية سير سوق الشغل؛
✓ العمل المعروض و المطلوب متجانس بالنسبة للمتعاملين في سوق الشغل و السعر (الأجر) هو الدعامية الوحيدة للمنافسة؛

✓ هناك حرية تامة للدخول و الخروج من السوق، فلا يوجد أي عائق سواء كان مالي أو قضائي أو تقني يمنع دخول عارضين أو طالبين جدد لسوق الشغل؛

✓ يوجد أجر توازني واحد يعلمه كل من العارضين و الطالبين، و أي معلومة تخص سوق الشغل يمكن الحصول عليها بسرعة و بدون تكلفة، و بالتالي فإن أي مستخدم لا يدفع أجرًا أكبر من الأجر التوازني و لا أحد من العمال يقبل بأجر أقل من الأجر التوازني؛

✓ يتمتع العامل بحرية تامة حيث يمكنه الانتقال من عمل لآخر أو من قطاع لآخر.¹

يرتكز الاقتصاد الكلاسيكي على المتغيرات الحقيقية مثل الناتج و التوظيف، بينما النقود و المتغيرات النقدية مثل التغير في الأسعار لا يكون لها تأثير على المستوى التوازني للإنتاج و التوظيف، و عمليًا ينطلق التحليل التقليدي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج و هي دالة تجميعية تمثل العلاقة بين مستوى الناتج الكلي و الكميات المستخدمة من المدخلات الإنتاجية، ففي الأجل الطويل تتأثر دالة الإنتاج بجميع عناصر الإنتاج من رأس المال و التكنولوجيا و عنصر العمل و ذلك لأن كل هذه العناصر تكون متغيرة في الأجل الطويل، و يمكن كتابة دالة الإنتاج على النحو التالي:

$$y = f(N, \bar{K}, \bar{T})$$

بحيث: Y الناتج الكلي

K رصيد رأس المال

N مدخلات العمل

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 05.

T مستوى التكنولوجيا

أما في الأجل القصير فإن طبيعة النماذج الاقتصادية تفترض ثبات قوة العمل و الموجودات الرأسمالية و كذا مستوى المعرفة الفنية و على ذلك يعتمد حجم الإنتاج في الأجل القصير على كمية العمل المستخدمة، و هذا يعني أن كل المتغيرات الأخرى (ما عدا كمية العمل) المؤثرة على الناتج ثابتة، فتصبح الدالة على النحو التالي:

$$y = f(N)$$

و تمثل الإضافة إلى الناتج الكلي الناشئة عن إضافة وحدة واحدة من العمل مع ثبات المتغيرات الأخرى الإنتاجية الحدية للعمل، و يمكن التعبير عنها رياضياً كما يلي:

$$MPN = \frac{\Delta y}{\Delta N}$$

و هي تمثل رياضياً ميل دالة الناتج الكلي و إذا كان:

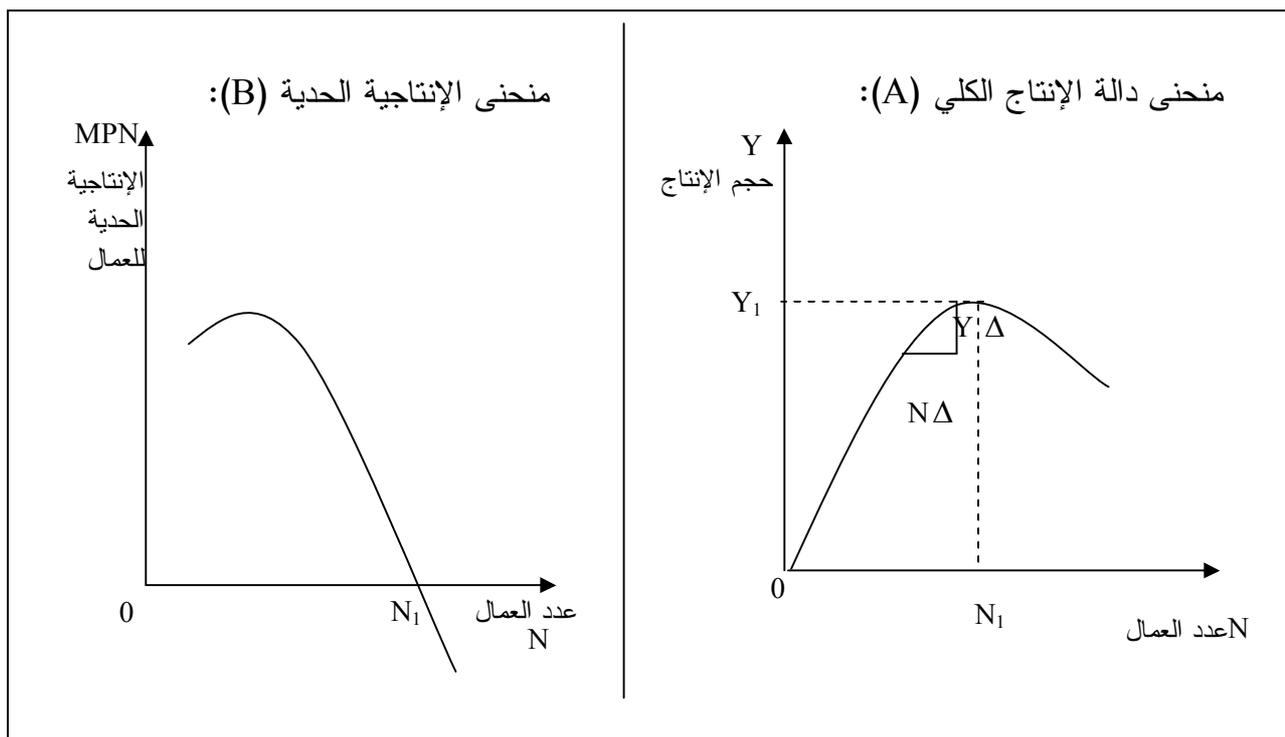
$0 < MPN$ فإن العامل المضاف إلى العملية الإنتاجية يزود الناتج.

$0 > MPN$ فالعامل المضاف إلى العملية الإنتاجية يقلل الناتج، و قد يكون هذا بالتأثير على إنتاجية

العمال الآخرين سلباً.

MPN مساوياً للصفر فإن العامل المضاف لا يؤثر على كمية الإنتاج.

الشكل رقم (1-3): منحنى دالة الإنتاج و منحنى الإنتاجية الحدية للعمل



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1994، ص69.

و يوضح الجزء (A) من الشكل رقم (3-1) كمية الناتج التي يمكن إنتاجها من خلال الاستخدام الكفاء لكل مستوى من اليد العاملة، و يشير شكل دالة الإنتاج الكلية المقعر نحو الأسفل إلى قانون النسب المتغيرة، حيث تؤدي الإضافات المتغيرة من العنصر الإنتاجي (عنصر العمل في هذه الحالة) إلى الكمية الثابتة من رأس المال إلى تزايد ثم ثبات و أخيراً تناقص الناتج الحدي لعنصر العمل، و هذا ما هو مبين في الجزء (B) الذي يوضح منحنى الإنتاجية الحدية للعمل MPN، فعند ارتفاع عدد العمال تقل إنتاجيتهم الحدية.¹

1 - طلب العمل:

يكون من جانب المنشآت أو المستخدمين، و منحنى الطلب الكلي له علاقة مباشرة بمنحنى الإنتاجية الحدية حيث يتحدد الحجم الأمثل من الإنتاج و التشغيل في ظل السوق التنافسية بين المؤسسات و تحت الشروط النقدية التي يفرضها الكلاسيك عندما يتساوى سعر المنتج (P) مع التكلفة الحدية لليد العاملة اللازمة لإنتاج وحدة إضافية واحدة، و نعبر عن هذه الأخيرة بحاصل قسمة الأجر الاسمي (W) على الناتج الحدي للعمل (MPN)، و بالتالي فشرط تعظيم الربح في الأجل القصير هو:

$$P = W / MPN$$

بصيغة أخرى فإن المؤسسات تختار حجم معين من الإنتاج و التشغيل الذي يسمح لها بالمساواة بين الأجر الحقيقي (W/P) و الناتج الحدي للعمل (MPN)، و يمكن كتابة دالة طلب العمل على النحو التالي:

$$Nd = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

و طالما أن الناتج الحدي للعمل موجب إلا أنه متناقص، فإن طلب المؤسسة على العمل يكون أكبر كلما كان معدل الأجر الحقيقي أقل، و على ذلك فإن الطلب على العمل يتناسب عكسياً مع معدل الأجر الحقيقي.

و حسب الشكل رقم (3-2) فإنه عند مستوى الأجر (W*1) سيشغل المستخدمون عدداً من العمال قدرهم (N₁)، و هو ما توضحه النقطة (C) في الجزء (A) من الشكل، و عند مستوى أقل من الأجر الحقيقي و ليكن (W*2) فإن الإنتاجية الحدية للعامل تكون أقل، و حسب خاصية تناقص الإنتاجية الحدية فإن هذا الانخفاض يحدث فقط إذا ارتفع عدد العمال، إذن عند المستوى (W*2) من الأجر الحقيقي يجب

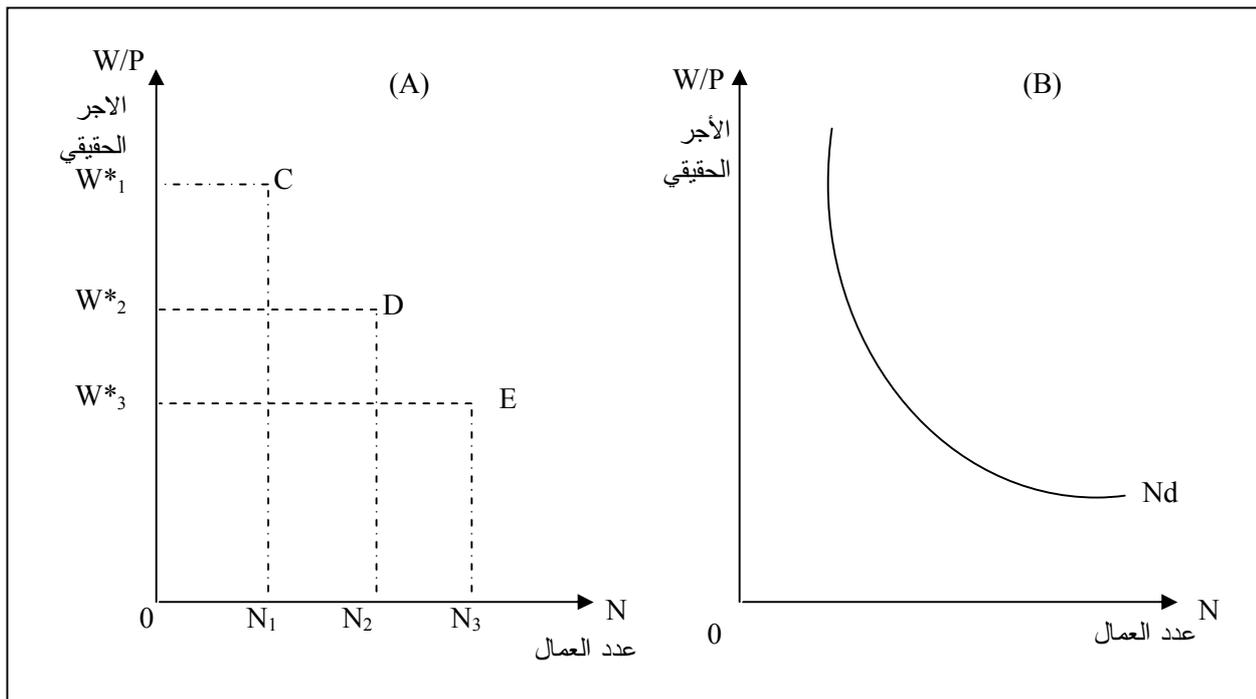
¹ - ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1994، ص69.

تشغيل عدد أكبر من العمال، حتى نصل إلى المستوى (N_2) ، و نفس الشيء بالنسبة للنقطة الثالثة (E) ، كما أنه من جهة أخرى فإنه عند مستوى أجر أقل يكون من صالح المستخدم أن يزيد عدد العمال إلى الحد الذي يحقق له أقصى ربح، و تجدر الإشارة أن المؤسسة لا تستطيع أن تحقق أعظم ربح إلا باستخدام توليفة من العمل و الأجر الحقيقي من التوليفات التي تقع على منحنى طلب العمل¹، و يمكن الحصول على منحنى طلب العمل الكلي بالجمع الأفقي لمنحنيات طلب العمل الفردية من قبل جميع المنشآت داخل الاقتصاد عند المستويات المختلفة من الأجور الحقيقية، و طالما أن منحنى طلب العمل للمؤسسة سالب الميل كذلك يكون منحنى الطلب الكلي سالب الميل إلا أن انحداره عند مستوى معين من الأجر الحقيقي يكون أكثر انبساطاً من منحنى الطلب الفردي على العمل.

إذن عند انخفاض معدل الأجر الحقيقي، ترفع المنشآت طلبها على العمل حتى تصل إلى الحد الذي تحقق عنده أعلى ربح ممكن، أي عندما يتساوى معدل الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعمل $W/P =$

MPN

الشكل رقم (3-2): منحنى طلب العمل عند الكلاسيك

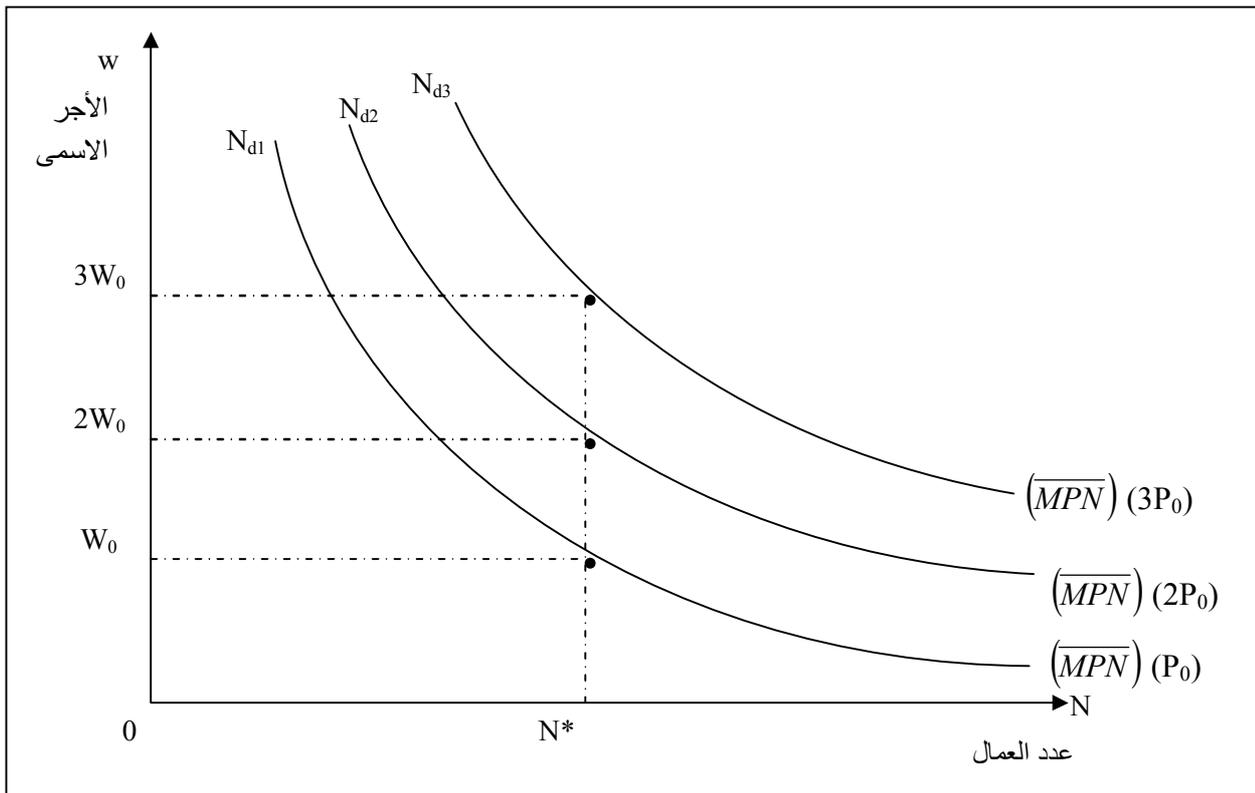


Source: James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics and policy, page 06.

¹ - James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics and policy, Florida States University, international student edition, page 06.

و تصل النظرية الكلاسيكية إلى أنه عند ثبات الإنتاجية الحدية للعمل في الفترة القصيرة، فإن الطلب الكلي للعمل يتوقف أيضاً على المستوى العام للأسعار، و يمكن تفسير ذلك من خلال انتقال منحنى الطلب نحو اليمين بسبب ارتفاع الأسعار كما هو مبين في الشكل رقم (3-3):

الشكل رقم (3-3): تأثير المستوى العام للأسعار على منحنى طلب العمل الكلي



2 - عرض العمل:

يكون من قبل الأفراد، و يمثل عدد ساعات العمل التي يعرضها الأفراد مقابل أجر حقيقي معين، إذن عرض العمل مرتبط بالأجر الحقيقي و ليس بالأجر النقدي حيث ما يهم العامل هو الأجر الحقيقي من

أجل الحصول على السلع و الخدمات، لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد: ما هو أثر ارتفاع معدل الأجر الحقيقي على عرض العمل؟

تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة تكلفة الفرصة البديلة لساعات الراحة، إذ تزداد تكلفة التمتع بساعات الراحة و يؤدي أثر الإحلال للتغير النسبي في معدل الأجر الحقيقي إلى تقليل ساعات الراحة و زيادة ساعات العمل و تتنبثق هذه الفرضية من قاعدة تعظيم المنفعة، و مع ذلك تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى ارتفاع الدخل الحقيقي لساعات العمل، و بالتالي يتسبب أثر الدخل هذا في زيادة الطلب على ساعات الراحة، و على ذلك فإن الزيادة في الأجر الحقيقي تؤدي إلى زيادة عرض ساعات العمل الفردي إذا كان أثر الإحلال أقوى من أثر الدخل، و يبدو أنه في الأجل الطويل يتغلب أثر الدخل على أثر الإحلال، إلا أن مثل هذا الأثر يعتبر أقل وضوحاً في الأجل القصير، إذ قد تؤدي الزيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى زيادة عرض العمل و ذلك بارتفاع عدد الراغبين من الأفراد في الانتماء إلى قوة العمل إضافة إلى أن العمال المستخدمين أصلاً سيندفعون نحو قضاء المزيد من الوقت في العمل عن طريق ساعات العمل الإضافية.¹

و يمكن التعبير عن دالة العرض الكلي للعمل بالمعادلة التالية:

$$Ns = Q(W / p)$$

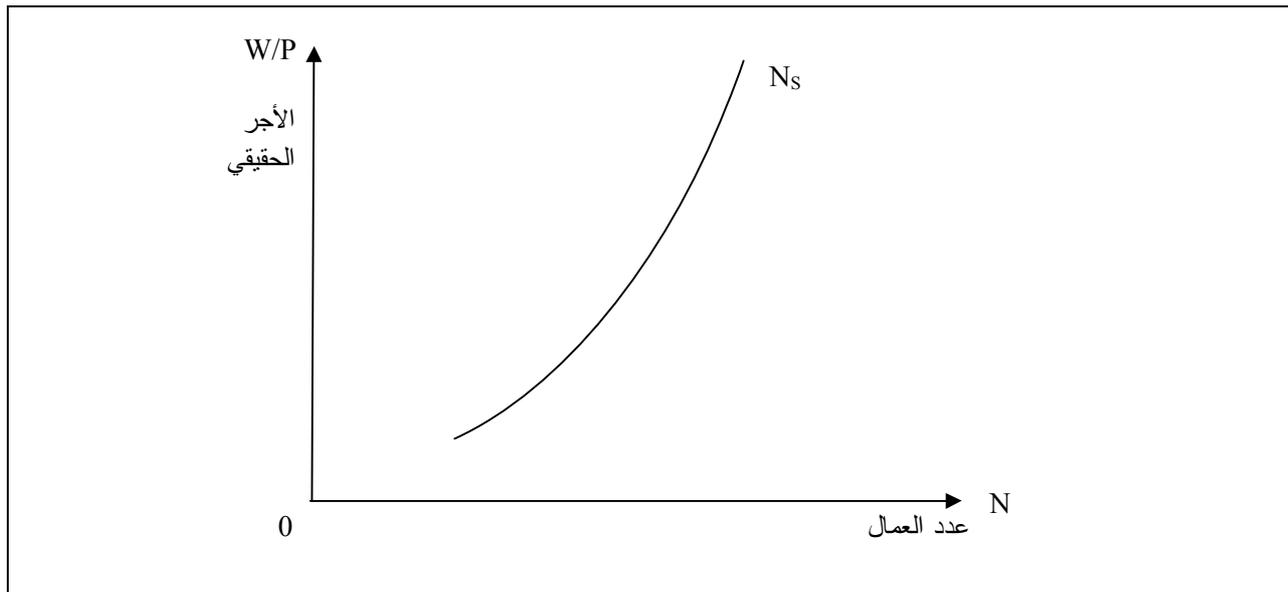
أي أن مفاضلة العامل بين ساعات العمل و ساعات الراحة تعتمد على مقدار الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه، إضافة إلى ذلك يفترض بالعامل أن يكون رشيداً أي يحاول الحصول على أقصى رفاهية فردية ممكنة.

نحصل على منحنى عرض العمل الكلي بجمع مقدار العمل المعروض من قبل جميع الأفراد داخل الاقتصاد عند معدل أجر حقيقي معين، فعند معدلات الأجر المختلفة تكون هناك مجموعة من النقاط و يربط هذه النقاط نحصل على منحنى عرض العمل الكلي، و كما يوضح الشكل رقم (3-4) فإن تغير عرض العمل يتغير طردياً مع تغير الأجر الحقيقي و تفيد فرضية اهتمام العمال بالأجر الحقيقي بدل الأجر النقدي أنهم غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي، فإذا تغير المستوى العام للأسعار بنفس نسبة تغير الأجر النقدي فإن هذا لا يؤثر في سلوك العمال (عارضى العمل) لأن القوة الشرائية للدخل الجديد تبقى ثابتة.²

الشكل رقم (3-4): منحنى عرض العمل عند الكلاسيك

¹ - ضياء مجيد الموسوي، المرجع السابق، ص 75.

² - James H. Gapinski, o.p, cit, page 07.



Source: James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics, and policy, page 07.

إن يعتمد عرض العمل على معدل الأجر الحقيقي بشرط أن يكون $0 < N_s(W/P)$ أي أن عرض العمل دالة متزايدة في معدل الأجر الحقيقي، وهذا يتغلب أثر الإحلال على أثر الدخل.

3 - التوازن في سوق العمل:

يتحدد التوازن في سوق العمل عندما يتساوى الطلب الكلي مع العرض الكلي للعمل ($N_d = N_s$) وهذا دائماً تحت ظل الفرضيات السابقة من المنافسة الحرة و السعي وراء تحقيق أكبر ربح للمؤسسة و أكبر دخل ممكن للعامل، و توازن سوق العمل يحدد المستوى التوازني للتوظيف و الأجر الحقيقي، و سنوضح ذلك من خلال الشكل رقم (3-5).

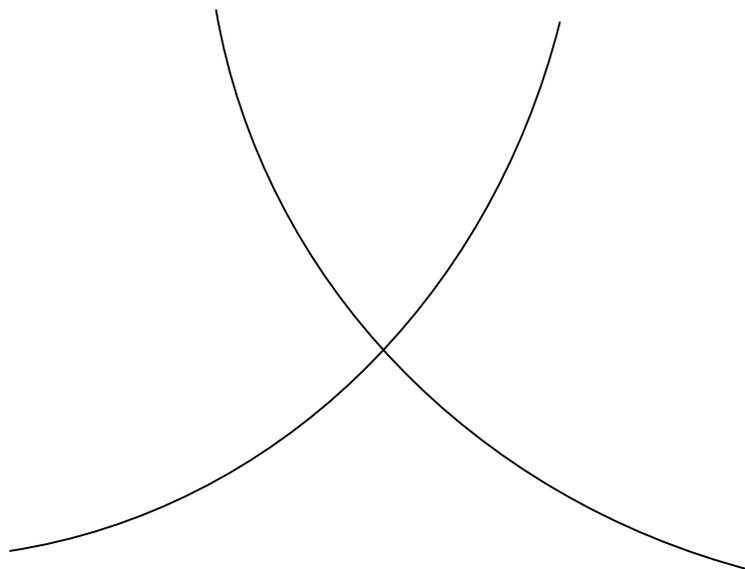
فالأجر الحقيقي التوازني يتحدد بتفاعل قوى العرض و الطلب في سوق العمل، و يعبر عن ذلك رياضياً بالمعادلة التالية:

$$N_s(w/p) = N_d(w/p)$$

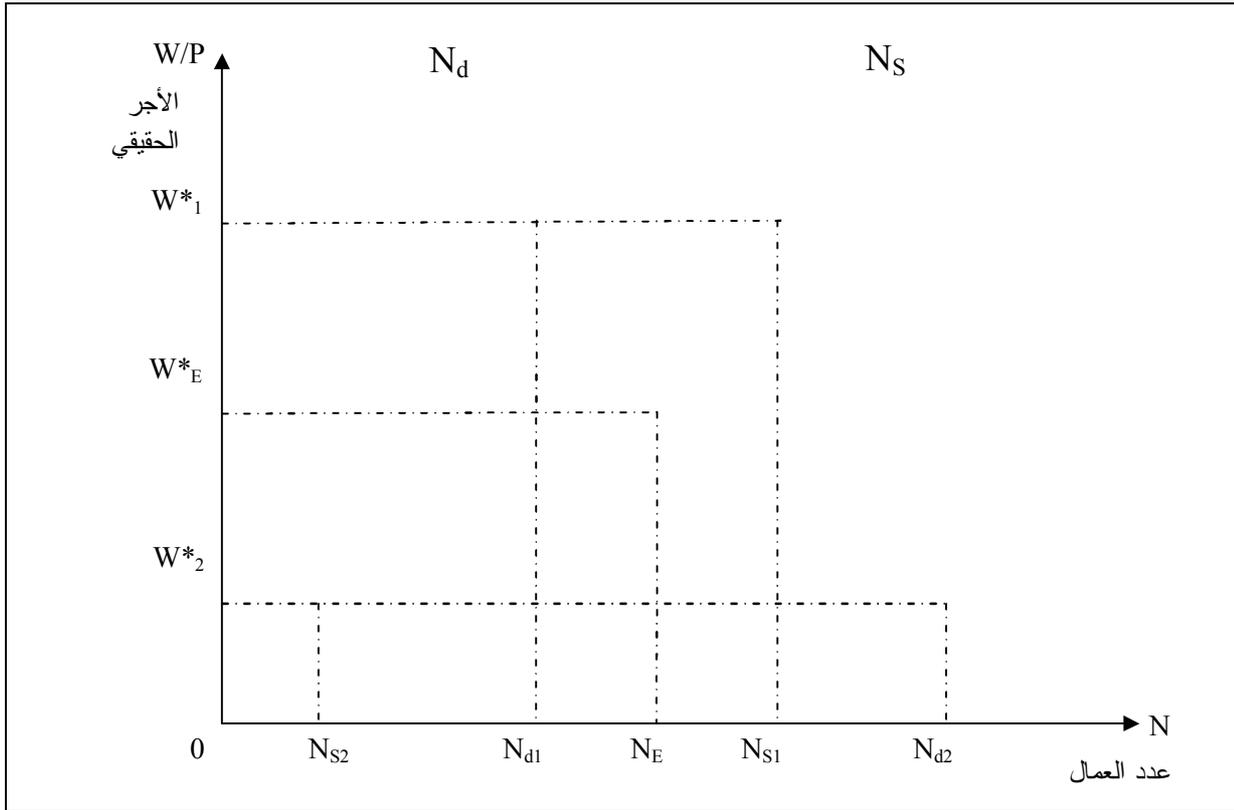
و عند هذا المستوى من الأجر يكون كل الأشخاص القادرين على العمل و الراغبين فيه في حالة توظيف، و أيضاً يحقق المنتج عنده أقصى ربح ممكن، و حسب الشكل رقم (3-5) يتحدد الأجر التوازني عند (W^*_E) و تمثل النقطة (N_E) المستوى المقابل له من التشغيل، و هو مستوى التشغيل الكامل. و حسب الكلاسيكيين، فإن أي خلل في سوق العمل يحرك الأجر الحقيقي التوازني إلى أعلى أو أسفل، سوف يعود إلى وضع التوازن تلقائياً، فإذا ارتفع الأجر الحقيقي إلى (W^*_1) سيكون هناك فائض في عرض العمل بمقدار (N_{s1}, N_{d1}) ، هذا يدفع العمال إلى قبول أجر نقدي أقل، أفضل من عدم توظيفهم و عندما

ينخفض الأجر النقدي فالأجر الحقيقي أيضاً سينخفض مع ثبات الأسعار، و يستمر في الانخفاض حتى يعود إلى مستوى التوازن (W^*_E) ، و إذا انخفض الأجر الحقيقي إلى (W^*_2) فالكمية المعروضة من العمل عند هذا المستوى من الأجر الحقيقي ستكون في حالة تشغيل كلي، لكن المنتج سيكون غير راض عند هذا المستوى لأنه لا يسمح له بتحقيق أقصى ربح ممكن، فهذا التحقيق يستلزم ما قيمته (N_{d2}) عامل، و ليس الكمية المعروضة (N_{s2}) ، و من أجل الحصول على عدد العمال الذين يحتاجهم المنتج لتعظيم ربحه سيعرض أجر نقدي أعلى، و هذه الزيادة ستدفع بالأجر الحقيقي إلى أعلى حتى يعود إلى الأجر التوازني $(W^*_E)^1$.

الشكل رقم (5-3): شكل توضيحي لتوازن سوق العمل في النظرية الكلاسيكية



¹ - James H. Gapinski, o.p, cit, page 08.



Source: James H. Gapinski, o.p, cit, page 06.

المطلب الثاني: النظرية الكينزية:

تقوم المدرسة الكينزية أساساً على أفكار الاقتصادي الإنجليزي جون مينارد كينز (1883-1946) التي تضمنها في كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظيف و الفائدة و النقود" المنشور سنة 1936، و قد كون نظريته انطلاقاً من أحداث الأزمة الاقتصادية سنة 1929، بعدما عجزت النظرية الكلاسيكية عن تفسير هذه الأحداث و إيجاد الحلول الملائمة لها، و بالأخص لظاهرة البطالة التي انتشرت آنذاك في كل من أوروبا الغربية و الولايات المتحدة الأمريكية و غيرها من دول العالم، فجعل كينز الدعامات و الأسس التي يرتكز عليها الفكر الكلاسيكي تنهار من خلال تقديمه لتفسيرات في تحليل سوق العمل تتنافى في معظمها مع ما قدمه الكلاسيكيون من قبل، و تتمثل الأسس التي تعتمد عليها النظرية الكينزية فيما يلي:

✓ بين كينز أن الحالة العادية — أو على الأقل الأكثر شيوعاً — هي حالة التوازن غير الكامل، و هو بهذا ينفي أن الحالة السائدة هي حالة التوازن الكامل التي كان يعتقد الكلاسيكيون، و هذه الأخيرة عند كينز قد تكون عرضية و غير دائمة؛

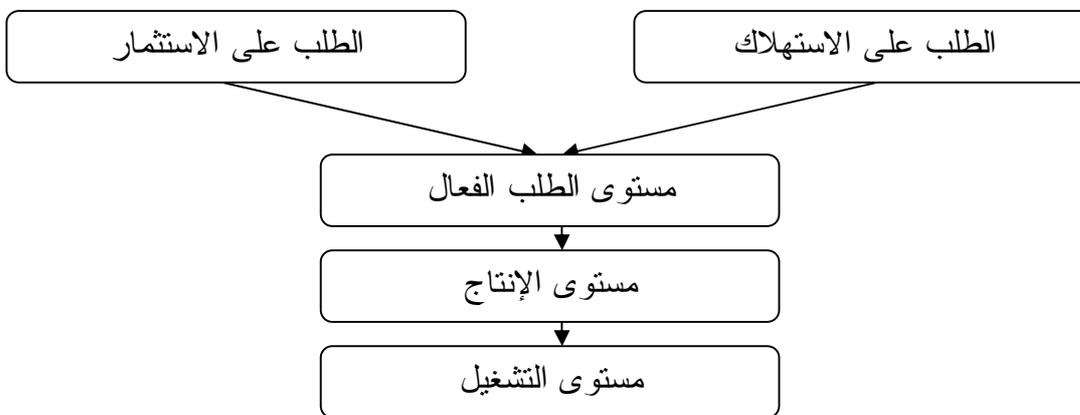
✓ تعتبر النقود عاملاً نشيطاً و يؤثر على حركة الاقتصاد، أي على المتغيرات الحقيقية، و بالتالي فالتحليل الاقتصادي لا يمكن أن يتم على أساس الفصل بين القطاعين النقدي و الحقيقي، و هو رفض تام لحيدة النقود التي كانت تتخلل التحليل الكلاسيكي؛

✓ رأى كينز في نظريته أن تدخل الدولة بشكل فعال هو أمر ضروري و ذلك من خلال استخدام سياسات سواء كانت جبائية، نقدية أو غيرها للتأثير على حالة الاقتصاد و إرجاعه إلى حالة توازن الاستخدام الكامل.

1 - طلب العمل:

في النظرية الكينزية يتوقف طلب العمل على الطلب الفعال، و هذا يعني أن المنتجين يسعون إلى توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع¹، و الطلب الفعال هو مفهوم يشغل مكانة مركزية في تأمل كينز، فهو يتكون من عنصرين أساسيين هما حجم الاستهلاك و حجم الاستثمار، و هذان العنصران هما اللذان يحددان التوازن الكلي للاقتصاد، أي هما اللذان يحددان حجم اليد العاملة التي يقرر المستخدمون توظيفها ارتباطاً بالمبلغ المتوقع من المجتمع إنفاقه من أجل الاستهلاك، و بالمبلغ المتوقع أن يخصصه للاستثمار من جديد، و هو ما أسميناه من قبل بالطلب الفعال².

الشكل رقم (3-6): الطلب الفعال المحدد لمستوى التشغيل عند كينز



أي بعدما يتحدد الطلب الفعال (الدخل التوازني) Y^* في سوق السلع يتحدد بعد ذلك الطلب على العمل (Nd).

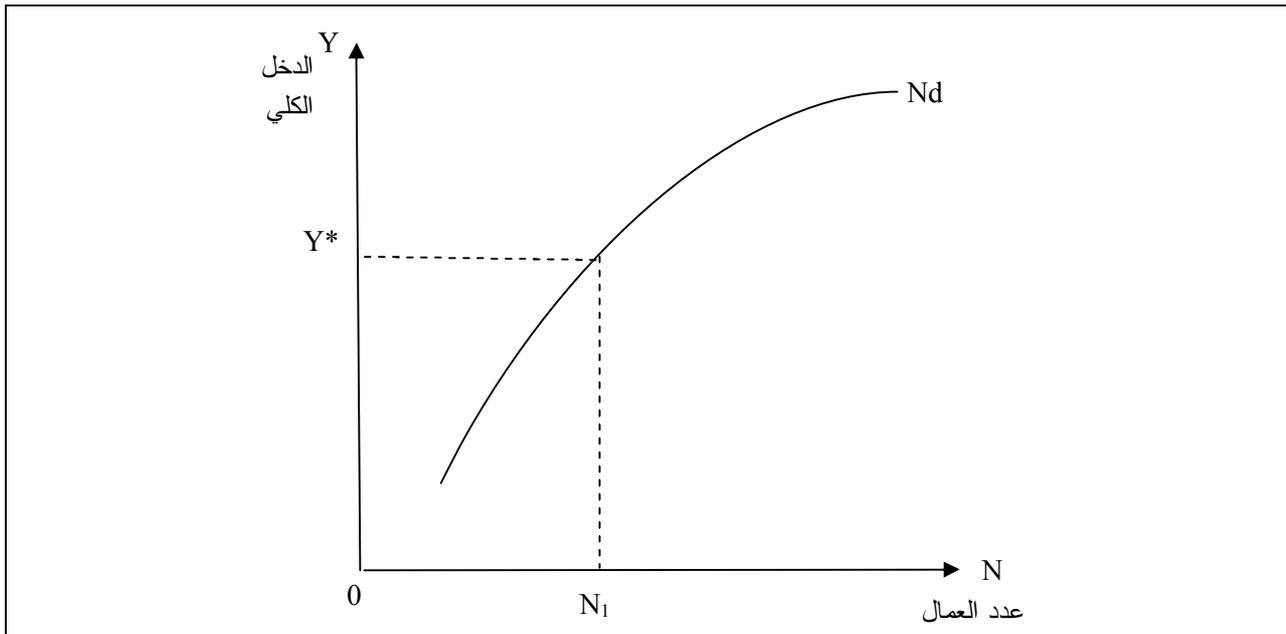
¹ - John Maynard Keynes, Théorie générale de l'emploi et l'intérêt et de la monnaie, traduction de Jean de largentaye, entièrement revue, 139, petite bibliothèque Payot, Paris, page 47.

² - أحمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 39.

و لا يختلف التحليل الكينزي عن الكلاسيكي فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل فهو أيضاً يرى أنها دالة عكسية في الأجر الحقيقي أي:

$$Nd = f(\bar{w} / p)$$

الشكل رقم (7-3): منحنى طلب العمل الكينزي



المصدر: بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص 69.

و يجب إدراك ملاحظتين مهمتين حول منحنى الطلب الكلي على العمل هما:

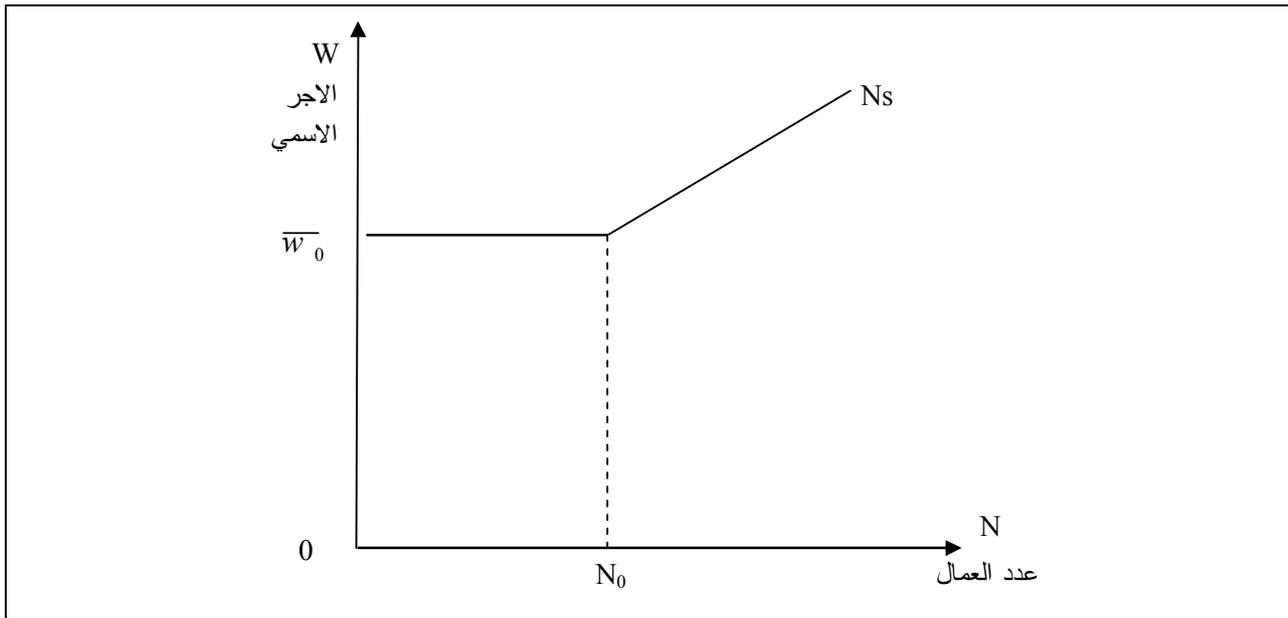
- ✓ الميل السالب لمنحنى الطلب الكلي على العمل نتيجة تناقص الإنتاجية الحدية للعمل كلما زاد عدد وحدات العمل المستخدمة مع كمية ثابتة من رأس المال، و في ظل توفر شروط المنافسة التامة يكون منحنى الطلب الكلي على العمل عبارة عن مجموع الإنتاجية الحدية للعمل داخل الاقتصاد الوطني؛
- ✓ تهتم المؤسسات – من أجل تحقيق أعلى ربح ممكن – بمعدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العمال، و على ذلك تحاول الربط بين سعر مدخلات العمل و سعر الإنتاج في سوق السلعة، أي اعتماد مستوى السعر في إطار الأجر النقدي لدالة الإنتاج، و هذا له أهمية في دراسة آثار التغيرات في مستوى السعر على كل من مستوى الإنتاج و التوظيف و انتقال منحنيات الطلب على العمل و عرضه.¹

2 - عرض العمل:

¹ - ضياء مجيد موسوي، المرجع السابق، ص 319.

يتوقف عرض العمل عند كينز على الأجر الاسمي، و هو ما يفسر تعرض الأفراد لظاهرة الخداع النقدي، فهم يعتقدون أن قدرتهم الشرائية لا تتغير ما لم يتغير الأجر النقدي بغض النظر عن تغير الأسعار بالارتفاع أو الانخفاض، هذا يعني أن الأجر الحقيقي لا علاقة له بعرض العمل، و أن هذا الأخير هو دالة في الأجر الاسمي لكن هناك مستوى معين من الأجر و هو موضح في الشكل رقم (3-8) عند النقطة (W_0) لا يمكن النزول تحته، و يعود السبب في ذلك إلى وجود منظمات نقابية و تشريعات قانونية و إدارية تعمل على حماية العمال و تحديد الحد الأدنى للأجور، أي مهما كانت الكمية المعروضة من العمل المحصورة بين الصفر (0) و (N_0) يبقى الأجر النقدي (W_0) ، و من أجل الحصول على المزيد من وحدات العمل تفوق الحد (N_0) مع بقاء مستوى السعر على ما كان عليه لابد من رفع معدل الأجر النقدي إلى مستوى أعلى من (W_0) و من ثم رفع معدل الأجر الحقيقي و هذا ما يفسره الجزء المتصاعد من المنحنى.

الشكل رقم (3-8): منحنى عرض العمل الكينزي



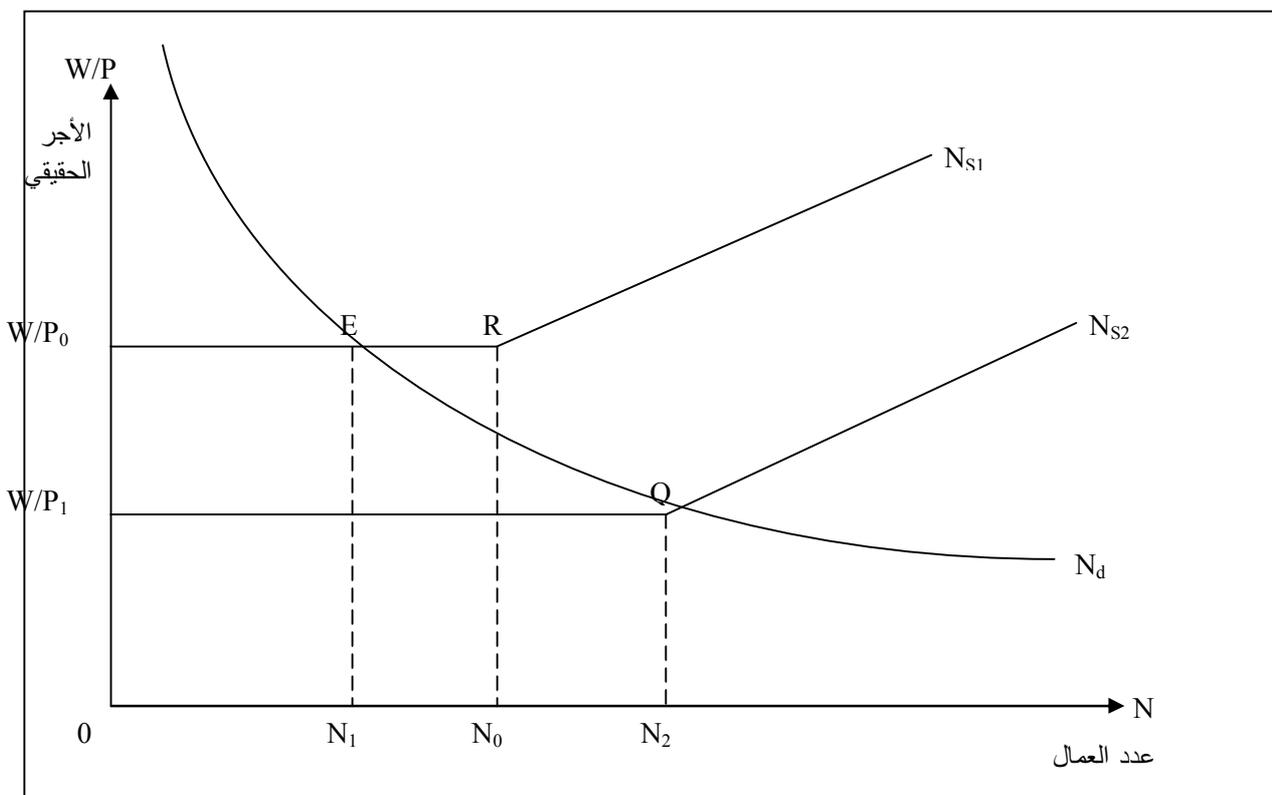
المصدر: ضياء مجيد موسوي، المرجع السابق، ص338.

3 - التوازن في سوق العمل:

يتحقق التوازن في سوق العمل عندما يتقاطع منحنى عرض العمل (N_{S1}) مع منحنى طلب العمل (N_d) و هذا عند النقطة (E) و هي تقابل حجم الاستخدام (N_1) لكن بما أن عدد العمال الذين يرغبون في العمل عند معدل الأجر (W/P_0) يساوي (N_0) فإن المسافة بين (N_0) و (N_1) تقيس مستوى البطالة الإجبارية، أي أن هذه البطالة في رأي كينز ليست ناشئة عن تحديد مستوى أجر معين و إنما لعدم وجود فرص عمل، إذن يمكن القول أن عدد العمال (N_1) يحقق توازن سوق العمل $(N_d=N_{S1})$ و لكن هذا

التوازن ليس توازن التشغيل الكامل، و يرى كينز أنه من أجل تحقيق التوظيف الكامل يجب على أصحاب المنشآت أن يزيدوا من الطلب الكلي على اليد العاملة و في نفس الوقت يرفعوا نسبياً في الأسعار لتعويض ذلك، إذن الزيادة في الأسعار تؤدي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي من المستوى (W/P_0) إلى المستوى (W/P_1) و بالتالي انتقال منحنى عرض العمل إلى أسفل من (N_{S1}) إلى (N_{S2}) الأمر الذي يعطينا نقطة تقاطع جديدة بين (N_d) و (N_{S2}) هي (Q) ، في هذه الحالة يقابل هذه النقطة مستوى تشغيل (N_2) و هو أكبر من مستوى (N_0) و النتيجة تخفيض مستوى البطالة الإجبارية.

الشكل رقم (3-9): التوازن في سوق العمل حسب النظرية الكينزية



المصدر: د/ بريش السعيد، الاقتصاد الكلي: نظريات - نماذج - تمارين محلولة، دار العلوم للنشر، 2007، ص222.

عرفت الوصفات الكينزية شهرة كبيرة و شرعت في تطبيقها كل البلدان الرأسمالية المتطورة بعد الحرب العالمية الثانية إلى غاية الستينات من القرن الماضي، و هي الفترة التي سميت بالسنوات الثلاثين العظام و قد كان لذلك نتائج إيجابية ساهمت في التخفيف من تقلبات الدورة الاقتصادية كما حققت هذه

البلدان معدلات نمو عالية من خلال زيادة الاستثمارات و توسع الأسواق، و هو الأمر الذي أدى إلى تحقيق مستويات مرتفعة من التشغيل و ارتفاع مداخيل العمال و تحسن مستوياتهم المعيشي، و هو ما ساعد على دفع الطلب الفعال من جديد.

لكن الأزمة عاودت الظهور و تفاقمت مع بداية السبعينات (1973)، و هي الأزمة التي وضعت تفسيرات النظرية الكينزية في قفص الاتهام و قد كانت لهذه الأزمة عدة مظاهر كانخفاض معدلات الإنتاج و الأرباح، و ظهور معدلات عالية من البطالة و التضخم و عجز كبير في ميزانيات الدول الرأسمالية.

المطلب الثالث: بعض النظريات الجزئية المفسرة لسوق الشغل

لقد ساهمت الوضعية السالفة الذكر في ظهور نظريات جديدة حاولت إعطاء تفسيرات للاختلال الحاصل في سوق الشغل، و قد اعتمدت في ذلك على نفي أن سوق الشغل وحدة متجانسة، و هي بذلك تتخلى عن الصيغة الكلية و تتوجه نحو الصيغة الجزئية، أي التركيز مرة على جانب الطلب، و على جانب العرض مرة أخرى، و من أهم هذه النظريات نتناول بالشرح كل من نظرية العقود الضمنية، نظرية رأس المال البشري و نظرية الأجور الفعالة.

1 - نظرية العقود الضمنية:

سميت هذه العقود بالعقود الضمنية لأنه ليس من الضروري صياغتها بشكل رسمي و مكتوب، و هي اتفاقات مبرمة بين عارضي و طالبي العمل مقابل خدمة متبادلة (أو مدة التبادل) قصد تسيير مخاطر عدم التأكد الموجودة في الأسواق، هذه الاتفاقات تسمح لكل من رب العمل و العامل بالتقليص من مخاطر التدفقات العشوائية سواء فيما يخص الأجر الذي يحصل عليه العامل أو الربح الذي تحصل عليه المؤسسات جراء استثماراتها.

و هذه العقود هي بمثابة تقديم منصب عمل إضافة إلى تأمين ضد الخطر، لأن تأمين العمال ضد مخاطر التذبذبات الأجرية يعتبر بالنسبة للمستخدمين وسيلة غير مكلفة لاستقطاب اليد العاملة التي يحتاجونها، إذن في هذا العقد يقترح رب العمل أجراً مستقراً لعماله (مع وجود خطر الإقالة)، غير أن هذا الأجر يكون أقل نوعاً ما من الذي يجب دفعه في حالة عدم وجود هذا الضمان (استقرار الأجر)، و في حالات الكساد أو الظروف الاقتصادية الرديئة تتعهد المؤسسة بعدم اللجوء إلى تخفيض الأجر، و يكون هذا في صالح العمال الذين يستفيدون من تعويضات التأمين، أما إذا كانت الظروف الاقتصادية جيدة فالمؤسسة هي التي تستفيد من علاوات التأمين، إذن يمكن القول بأن أساس قيام نماذج العقود الضمنية هو حالة عدم التأكد.

لكن هذه النظرية مثل باقي النظريات تعاني من اختلالات و نقائص، فبينما يتعهد رب العمل بتحمل المخاطر غير المتوقعة، فإن العمال و الموظفين ليسوا على استعداد لتحمل المخاطر في هذه العقود، أيضاً هذه النظرية لم تستطع تفسير أسباب حدوث الأزمة الاقتصادية العالمية خلال السنوات (1929-1933) بل اكتفت بتوضيح اهتمام العمال بالدخل الحقيقي و درجة استقراره.

2 - نظرية رأس المال البشري:

مع بداية الخمسينات بدء استعمال مفهوم رأس المال البشري في اقتصاديات التعليم التي تطورت بفعل عدة عوامل . وكان هذا على يد كل من شولتز و بيكر (Shultz & Becker) اللذان أخرجوا للوجود نظرية رأس المال البشري، و تعتبر هذه النظرية بصفة عامة نظرية عرض للعمل، حيث تنظر إلى جانب العارض للعمل فقط، مهمله المستخدمين الذين يمثلون جانب الطلب على العمل، لهذا تعتبر من النظريات الجزئية التي تفسر سوق الشغل، و ترى هذه النظرية أن التعليم هو استثمار في الإنسان، لأنه يمكنه من تسخير الموارد الأخرى لصالحه ويجعله العنصر الفعّال في النشاط الإنتاجي مقارنة بباقي العناصر، بالتالي تعود حصيلة النمو إلى العوامل النوعية في الإنسان كنوعية العمل ومستوى التعليم و الصحة وغير ذلك، و هي تقوم على ثلاث فرضيات أساسية هي:

✓ تفترض نظرية رأس المال البشري أن الاستثمار في تكوين الأشخاص هو ضروري لتحسين قدراتهم الإنتاجية؛

✓ هذا الاستثمار لا يتم إلا إذا كانت النفقات تسمح برفع أجرهم المستقبلي أي الحصول على ربح يعوض نفقات التكوين، و التي يفترض أن تكون نقداً؛

✓ طلب التعليم من طرف الأفراد مرتبط بمتطلبات المؤسسات، مع ترك التنظيم و الضبط للسوق.¹

تحاول نظرية رأس المال البشري إيجاد تفسير واضح لظاهرتين في آن واحد، هما : اختلاف الأجور وتطور البطالة، فهي ترجع اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة إلى الاختلاف في المستوى التعليمي بين الأفراد، هذه الفرضية كانت صحيحة في بداية الستينات و نهاية السبعينات، لكننا نتساءل: هل هي صحيحة في الوقت الراهن؟ و فيما يخص ارتباط الأجور بالمستوى التعليمي في ذلك الوقت فقد أجريت دراسات أمريكية أثبتت أن هناك اختلافاً واضحاً في الأجور بين النساء و الرجال بغض النظر عن المستوى التعليمي، و هي من الانتقادات التي وجهت إلى نظرية رأس المال البشري.

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص10.

وقد كتب الاقتصادي الإنجليزي كولين كلارك (C.Clark.) عام 1965 أن الاستثمار في رأس المال هو الشرط الضروري للنمو ولكنه في الوقت نفسه ليس العامل الموجه والمحدد للنمو، وليس بمقدور الاقتصاديين حتى الآن تحليل هذه المسألة بشكل كامل، ولكن أصبح بالإمكان القول بأن العوامل المحددة للنمو الاقتصادي لا تحمل طابعا فيزيائياً كالموارد الطبيعية و رأس المال و إنما تحمل طابعا بشرياً.¹

3- نظرية الأجور الفعالة:

تعتمد هذه النظرية على فكرة رئيسية و هي أن الأجر هو الذي يحدد إنتاجية العامل، حيث له تأثير إيجابي عليها، و يمكن تفسير هذا من عدة جوانب كما يلي:

✓ بواسطة الأجر المرتفع يمكن للعامل أن ينفق على التعليم و التدريب لتحسين مستوى مهاراته و اكتساب خبرات جديدة تمكنه من زيادة إنتاجيته؛

✓ يوفر الأجر المرتفع حالة صحية و نفسية جيدة للعامل، فكلما زاد المستوى الصحي للعامل زادت قدرته الذهنية و العضلية في مجال العمل و هذا يزيد من إنتاجيته، و كلما حلت مشاكله الاجتماعية و ذلت الصعوبات المادية التي تواجهه ارتفعت روحه المعنوية و زادت قدرته على الإنتاج و ارتفعت كفاءته.²

و العكس هو أمر طبيعي جداً، حيث أن انخفاض الأجر يؤثر سلباً على مستوى الإنتاجية لانعدام الحافز نحو تحسين الأداء.

و حسب هذه النظرية يحاول أرباب العمل الحصول على أحسن مستوى من العمل بأقل تكلفة ممكنة، فيقومون بدفع أجر لعمالهم أكبر من الأجر المتوسط السائد في سوق العمل، فالأجر المرتفع يدفع العمال الأكثر مهارة و ذوي الإنتاجية المرتفعة لوضع ترشيحاتهم لدى هذه المؤسسة، كما يغري العمال الذين لديهم مناصب عمل في مؤسسات أخرى للسعي قصد الحصول على منصب عمل لدى هذه المؤسسة، و أيضاً تستخدم سياسة الأجر الفعال لإقناع العمال المتواجدين في المؤسسة أصلاً بعدم مغادرتها، خاصة إذا كانوا قد تحصلوا على تكوين من طرفها و هذا من أجل اهتلاك تكلفة التكوين، و إغراء العمال بالأجر المرتفع لعدم منح خبراتهم لمؤسسات أخرى منافسة.

¹ - عبد الرحمان بن عنتر، دراسة أثر "إدارة الإنتاج" على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995، ص39.

² - بوجحيش خالدية، المرجع السابق، ص53.

أما فيما يخص العمال فمن المكلف لهم ترك العمل لأن هذا المنصب ذو أجر أفضل من المناصب الأخرى التي يمكن للعامل أن يحصل عليها أي أن تكلفة الفرصة البديلة تكون مرتفعة في هذه الحالة.

و تشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات الاقتصادية تسعى إلى توظيف عدد قليل من العمال المهرة مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع بدلاً من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من اليد العاملة، و نستنتج من هذا كله أن العمال الأقل إنتاجية معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية.

المبحث الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

تتكون منظومة التشغيل الجزائرية من وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي تختص بتقنين و تنظيم و وضع القوانين التي تحكم العلاقات المهنية، و عمل الشركاء الاجتماعيين كالمنظمات النقابية العمالية، و منظمات أرباب العمل، و ممثلي الحكومة، كما تعمل عن طريق الآليات التي وضعتها الوكالة الوطنية للتشغيل و فروعها المتواجدة في كل الولايات، لتقريب طلب المتعاملين الاقتصاديين من اليد العاملة المتوفرة، حسب قانون العرض والطلب، وقد وضعت هذه الوزارة برامج متعددة لتشغيل البطالين حسب فئاتهم لمكافحة البطالة و أنشأت صندوق وطني للتأمين على البطالة، و تجدر الإشارة إلى أن قضية البطالة لم تطرح في الجزائر بشكل كبير إلا منذ البدء في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي في بداية التسعينات، حيث شهدت مختلف القطاعات في هذه الفترة عدة إصلاحات عميقة أهمها استعادة التوازن الكلي، على حساب الشغل، إعادة هيكلة الشركات، تشجيع و تدعيم الاستثمار الخاص، خصوصية القطاع العمومي، حيث بلغ معدل البطالة آنذاك 30%، وقد تداركت البرامج التنموية التي وضعها السيد رئيس الجمهورية هذه الوضعية حيث وضع:

- ✓ برنامج التنمية الفلاحية سنة 2003، وفر 4.450.000 منصب عمل؛
- ✓ برنامج بعث الاقتصاد حيث رصد له 07 مليار دولار، وفر 200.000 منصب عمل سنويا؛
- ✓ برنامج بناء 1.000.000 سكن، برنامج تنمية الهضاب العليا وبرنامج الصحاري، وإنشاء 1200 كلم من الطريق السيار شرق غرب، نتج عن تنفيذها رفع معدل التنمية إلى 5% و انخفاض نسبة البطالة إلى 17% في سنة 2005 وقد ختمت هذه البرامج بالدفع المسبق للديون بحيث انخفضت المديونية إلى 05

مليار دولار و بذلك استعادت الجزائر سيادتها التي سلبت في المرحلة السابقة من طرف صندوق النقد و البنك الدوليين و منظمة التجارة الدولية.¹

ويمكن القول أن قلة الإطارات في الستينات و السبعينات أدت إلى نشأة وزارات متخصصة، تحيط بها شركات بدورها متخصصة، لها مدارسها المهنية الخاصة بها لتدريب أكبر عدد ممكن من الإطارات وتعويض الفراغ الناتج عن خروج المعمرين، كل هذه المؤسسات السياسية و الاقتصادية تنسقها وزارات التخطيط و المالية حيث أفضت إلى نشوء نزعة إلى الاستقلالية و قفت عقبة في طريق آليات التشاور على المستوى المركزي و المحلي.

تحاول الجزائر من خلال سياسة التشغيل تأمين فرص عمل للعاطلين من جهة، و الأفواج السكانية التي تدخل سوق العمل بسبب ارتفاع معدلات النمو السكاني من جهة أخرى، حيث بلغ عدد السكان في الجزائر حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء في مطلع سنة 2010 مستوى 35,7 مليون نسمة، بينما كان 35,1 مليون نسمة في جانفي 2009، و التزايد في عدد الداخلين إلى سوق العمل يؤدي إلى زيادة و تفاقم مشاكل التشغيل التي تسعى سياسات التشغيل إلى تذليلها و الحد منها.

و شهدت وضعية التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال ارتفاعاً في البطالة و نقصاً في الإنتاجية حيث قدر معدل العاطلين عن العمل في سنة 1966 بـ 30,6% و ذلك بنسبة 28% في المناطق الريفية و 33% في المناطق الحضرية، و لأن ما كان يميز الجزائر في ذلك الوقت هو اعتماد أغلبية سكانها على الفلاحة في معيشتهم، ظهرت البطالة بشدة و هذا زاد الضغط على قطاع الفلاحة، فاضطر المشرع الجزائري سنة 1971 إلى إنشاء ما يسمى "بالثورة الزراعية"، و قد كان لها تأثير إيجابي على ميدان الشغل حيث مكنت من خلق مناصب عديدة، لكن بعد سنوات قليلة ذهبت كل هذه الجهود في مهب الريح، و تغيرت الوجهة الاقتصادية في الجزائر من الفلاحة إلى الصناعة، و تم القضاء على الثورة الزراعية كلياً، في ذلك الوقت كانت السياسة المنتهجة من طرف المخطط الجزائري هي التسيير الاشتراكي للمؤسسات، و كان القطاع العمومي هو المسؤول الوحيد عن خلق مناصب شغل رغم وجود قطاع خاص لكنه كان مهمشاً، و قد كانت سياسة الأجور عشوائية لا تراعي أدنى الشروط الاقتصادية، هذا دفع المخطط الجزائري إلى فرض قانون أساسي للعمال رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت سنة 1978 و الذي نص على تحديد الأجور، و قد نصت

¹ - فرحات بن حمادة، أهمية وسائل تطوير التصنيف المهني و المعايير الجزائرية في ضوء المتغيرات الدولية، الندوة العربية حول المعايير المهنية العربية " الواقع و المأمول"، القاهرة 27-29 جوان 2006، ص 07.

المادة 132 منه على وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية للقضاء على الفوارق الموجودة في أنظمة الأجور.¹

و رغم ذلك فإن نتائج تطبيق هذا القانون لم تكن مرضية، لأن أرضية تطبيقه لم تكن مهياة و ذهنية العمال لم تكن كذلك لهذا النوع من القوانين.

المطلب الأول: أهم المراحل التي مرت بها سوق الشغل في الجزائر

تعتبر معظم القرارات التي اتخذها المشرع بعد الاستقلال سياسية أكثر منها اقتصادية، و قد كان أول قرار اقتصادي أخذ يتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات العمومية و جاء هذا في نص المرسوم 80-242 المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 و الذي يهدف إلى إعادة هيكلة المؤسسات العمومية مهما كان نوعها أو قطاع نشاطها أو النظام القانوني الذي تخضع له.²

و رغم المشاكل التي واجهت الجزائر في مجال التشغيل في تلك الفترة، إلا أن الارتياح المادي الذي كانت تعرفه الجزائر وقتها سمح لها بالتغيير بين عدة إجراءات دون أي قيد أو ضغط، و هذا أدى إلى تطور العمالة بشكل ملحوظ حسب ما يبينه الجدول التالي:

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 04 رمضان 1398هـ الموافق لـ 08 أوت 1978م، العدد 32، ص 724.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 27 ذو القعدة 1400هـ الموافق لـ 07 أكتوبر 1980م، العدد 41، ص 1513.

الجدول رقم (3-1): نمو العمالة في الجزائر خلال المخطط (1980-1984)

الزيادة		1984	1979	-
بالنسبة	بالعدد			
- 9%	90 -	910	1000	العاملون الزراعيون
39,29%	1065	3775	2710	العاملون غير الزراعيون
51,53%	1175	3455	2280	المشتغلون
38,94%	185	660	475	صناعة
75%	300	700	400	بناء و أشغال عمومية
77,78%	105	240	135	نقل
46,92%	305	955	650	تجارة و خدمات
45,16%	280	900	620	إدارة و غيرها
25,58%	110 -	320	430	مشتغلون بشكل غير كافٍ
26,28%	975	4685	3710	عدد السكان العاملين الكلي

المصدر: د/ عبد اللطيف بن أشنهو، المرجع السابق، ص449.

و قد جاء هذا الارتياح المادي من اعتماد الدولة على قطاع المحروقات الذي أمم سنة 1971 في تمويل استثماراتها، و ما ساعد على ارتفاع أسعار المحروقات هو الوضعية السيئة للاقتصاد العالمي سنتي 1973 و 1979، هذا الارتفاع زاد في طمع المخطط الذي لجأ إلى الاقتراض بصفة مكثفة، إلى غاية سنة 1985 أين انتهت المرحلة الذهبية للاقتصاد الجزائري و بدأت بوادر أزمة النفط في الظهور، حيث أصبحت الدول المستهلكة للنفط هي التي تتحكم في السوق أين تدهورت أسعاره و وجد المخطط نفسه أمام ضائقة مالية بسبب الديون، هذه الضائقة المالية التي عانت منها الجزائر فرضت عليها تغييرات مشروطة من طرف الواقع الاقتصادي، و من بعض مؤسسات و هيئات التمويل الدولية في ظل اتفاقات معينة، و قد تمثلت في عدة نقاط و مراحل نذكر أهمها فيما يلي:

1 - الإصلاحات الاقتصادية:

في سنوات الستينات كانت عملية التدخل الواسع للدولة في النشاط الاقتصادي مبررة بهدف التنمية، وكذلك مبررة بضعف استثمارات القطاع الخاص و سوء تقدير عقلانية الأعوان الاقتصاديين في القطاع الخاص و اللامساواة في توزيع الدخل، لكن ابتداء من سنوات الثمانينات أعيد النظر في دور الدولة في مختلف الاقتصاديات، فالقطاع العام كان يعرف الكثير من الاختلالات: عجز حاد في الخزينة، عدم احترام قواعد و تقنيات التسيير بخصوص المحاسبة، التخطيط، الإحصائيات، التسويق، غياب شبه كلي للرقابة الحقيقية، تضخم في اليد العاملة و غيرها.

هذه التجربة حكم عليها أنها: مكلفة، قليلة الفعالية، مولدة للتبذير و الرشوة و مصدر لا مساواة، ومنه فتخلي الدولة عن تسيير الاقتصاد أصبح أمراً ضرورياً، فتضمن المخططين الخماسيين الأول و الثاني اتخاذ إجراءات تصحيح الجوانب الأكثر سلبية في السياسة الاقتصادية المتبعة منذ 1967، فمن جهة تسعى الإصلاحات الاقتصادية إلى إصلاح وسائل التأطير الاقتصادي مثل: التخطيط، التعديل المالي، الأسعار، الجباية، الأجور، وكذا جميع الطرق القانونية التي تمكّن من انطلاق هذه العملية، إضافة إلى توجيه الريع البترولي نحو الاستهلاك و زيادة نصيب الزراعة و الهياكل الاجتماعية عند توزيع الاستثمارات تفادياً للغضب الشعبي و إجراء إصلاحات اقتصادية و إدارية مثل إعادة هيكلة الشركات الوطنية ثم مشروع استقلاليتها فيما بعد، قانون للاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي، تقسيم الوحدات الزراعية التابعة للدولة و خصوصية تسييرها، تحسين عمل الإدارات العمومية و بصفة خاصة الجمارك و الإصلاح البنكي، أما الجهة الثانية، فتتمثل في تبني وسائل تنظيم الاقتصاد لتقوية فعالية مختلف الأعوان الاقتصاديين، وكذا جمع كل الشروط الضرورية لتعظيم الإنتاج و الفائض الاقتصادي لإعادة استثماره، و عند تطبيق هذه الإصلاحات انحرفت الحكومة عن المنهج المسطر من قبل.

رغم هذه الأهداف لم تحل هذه الإصلاحات المشكلة الأساسية و هي البحث عن أفضل تسيير للاقتصاد الوطني الذي كانت تسعى الدولة لتحقيقه، ففي سنة 1991 انخفضت مداخيل الجزائر من العملة الصعبة بشكل رهيب، مما جعلها غير قادرة على دفع ديونها، و هو ما دفعها للجوء إلى صندوق النقد الدولي قصد إبرام اتفاق الاستعداد الائتماني في 3 جوان 1991، الثاني من نوعه، مع العلم أن هذا الاتفاق كان تكملة لاتفاق أول أبرم في 30 ماي 1989، وكلا الاتفاقين أبرما في سرية تامة، يسمح هذا النوع من الاتفاقيات للهيئات المالية الدولية التدخل في الشؤون الداخلية للدولة.¹

¹ - عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة إلى السوق و مدى إنجاز أهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 82.

2 - برنامج الاستقرار الاقتصادي:

دام تطبيق برنامج الاستقرار الاقتصادي مدة سنة واحدة و قد كانت له عدة أهداف نرتبها كما يلي:

- ✓ إعادة التوازنات الكلية الاقتصادية و المالية بصفة متواصلة؛
 - ✓ إعادة دفع النمو الاقتصادي من خلال دعم بعض القطاعات الحيوية؛
 - ✓ إقامة نظام اجتماعي أساسه التوزيع العادل للثروات و ضبط النظام الاقتصادي على أساس آليات السوق؛
 - ✓ هذا البرنامج تكون له الأولوية في التطوير الاقتصادي لقطاع الأشغال العمومية و السكن و قطاع المحروقات و الزراعة و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.¹
- و كل ما جاء في هذا البرنامج ورد ضمن شروط الاتفاق مع صندوق النقد الدولي في إطار إعادة جدولة الديون، و كما يعتبر هذا البرنامج عنصراً من عناصر الاتفاق، هناك عناصر أخرى منها برنامج التعديل الهيكلي.

3 - برنامج التعديل الهيكلي:

التعديل الهيكلي هو مجموعة السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى الإصلاحات الاقتصادية ضمن البرنامج المسطر من طرف صندوق النقد الدولي و البنك العالمي، حيث أن زيادة مديونية الجزائر نحو الخارج التي بلغت 84% من مداخل الصادرات سنة 1994 هي ما دفعتها إلى قبول هذا البرنامج الذي فرضه عليها صندوق النقد الدولي من أجل النهوض بالاقتصاد الجزائري المريض، و قد وضع قيد التنفيذ لمدة ثلاث سنوات في الفترة الممتدة من 22 ماي 1995 إلى غاية 21 ماي 1998، اشتمل على ما يلي:

- ✓ تخفيض الطلب الداخلي عن طريق تخفيض النفقات العمومية؛
- ✓ إعادة توازن الأسعار من خلال خفض قيمة العملة الجزائرية؛
- ✓ إعادة جدولة الديون؛
- ✓ خصصة القطاع العمومي؛
- ✓ تحرير التجارة الخارجية ابتداءً من يناير 1995؛
- ✓ تسريح العمال؛
- ✓ تحرير الأسعار.²

و قد كان لتطبيق هذا البرنامج عدة آثار على سوق الشغل في الجزائر نذكر منها:

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 62.

² - ساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، ورقة مقدمة للملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 04-05 ديسمبر 2006، ص: 05-07.

✓ زيادة نسبة الأشخاص غير المساهمين في قوة العمل مما يقلل حجمها بالنسبة لإجمالي عدد السكان؛
✓ طغت العشوائية على نظام سوق العمل، حيث لم يعد في الإمكان معرفة انتقال اليد العاملة بين مختلف أجزاء السوق، و هذا تزامناً مع ظهور السوق غير الرسمية للعمل أو ما تسمى بالسوق الموازية؛
✓ أدى تخفيض النفقات العمومية إلى خفض الطلب على اليد العاملة من قبل الدولة و هذا بدوره يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة.¹

و قد أشارت نتائج بعض الدراسات أنه في فترة التعديل الهيكلي تجاوز عدد البطالين 2 مليون بطل، كما أن تدهور قيمة العملة الوطنية قد أثر على مستوى الأجر الحقيقي و هذا يعني نقص القدرة الشرائية للأشخاص، و الظروف المالية و المادية التي عرفت المؤسسات العمومية أثرت سلباً على مستوى التشغيل، حيث أن التصفية تؤدي إلى الاستغناء التام عن جميع العمال، أما إعادة الهيكلة قد تقوم على أساليب إنتاجية حديثة كثيفة رأس المال مما يؤدي ذلك إلى تسريح بعض العمال، و قد بلغ عدد المؤسسات التي تم حلها 815 مؤسسة حتى جوان 1998، 83% منها أي ما يعادل 679 مؤسسة عمومية محلية، و 16% أي ما يعادل 134 مؤسسة اقتصادية عمومية منذ سنة 1994.²
و يمكننا الاستعانة بالجدول رقم (3-2) من أجل توضيح ذلك.

الجدول رقم (3-2): حصيلة العمال المسرحين حسب قطاع النشاط

القطاع القانوني قطاع النشاط	مؤسسة اقتصادية عمومية	النسبة	مؤسسة اقتصادية محلية	النسبة	مؤسسة خاصة	النسبة	المجموع	النسبة
الزراعة	2205	1,7%	1234	1,5%	370	35,6%	3819	1,8%
البناء و الأشغال العمومية و الري	76514	59,6%	51557	61,7%	195	18,8%	128266	60,2%
الخدمات	19345	15,1%	24522	29,3%	150	14,5%	44017	20,7%
الصناعة	30235	23,6%	6310	7,5%	323	31,1%	36868	17,3%
المجموع	128299	100%	83623	100%	1038	100%	212970	100%

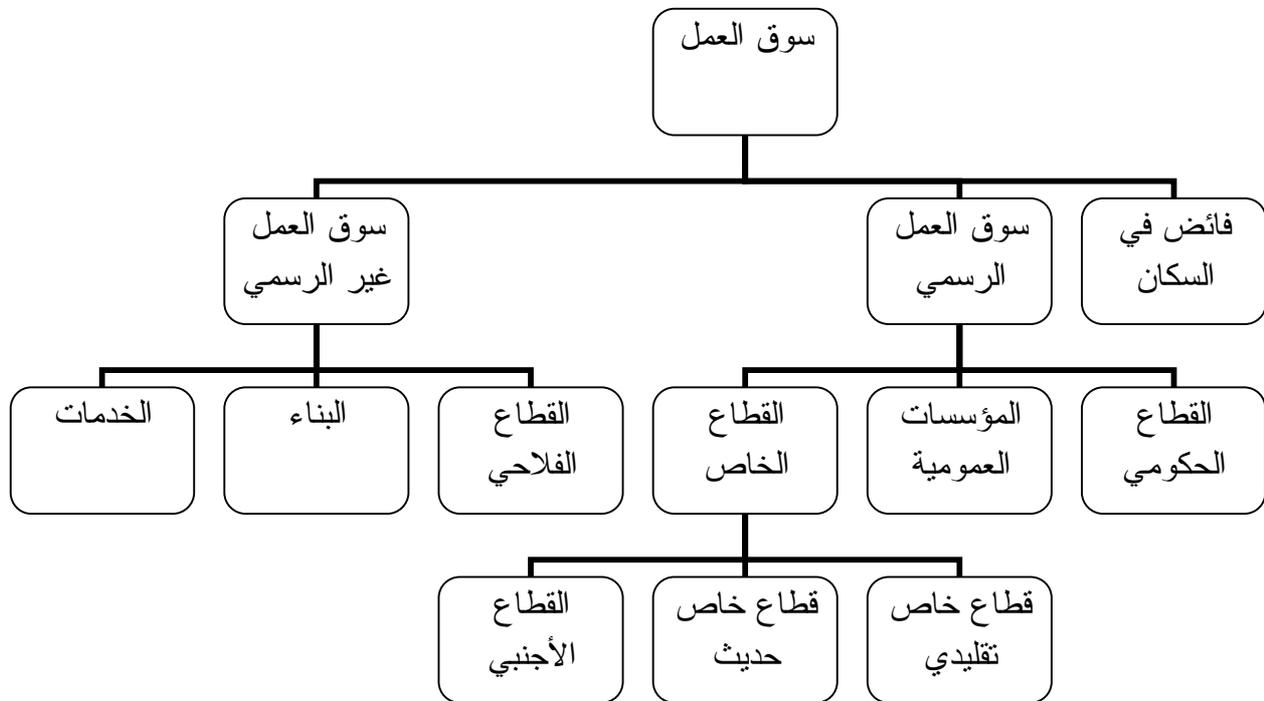
المصدر: د/ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص 219.

¹ - د/ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، الأردن، ص 184.
² - د/ مداني بن شهرة، المرجع السابق، ص 218.

4 - هيكل سوق العمل في الجزائر:

تتكون سوق العمل في الجزائر من أسواق رئيسية تتفرع إلى أسواق فرعية و يمكن توضيحها من خلال المخطط التالي:

شكل رقم (3-10): هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: د/ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص197.

و يمكن تعريف السوق غير الرسمية بأنها تلك السوق التي لا يضبطها أي تشريع أو تنظيم قانوني، و هي السوق الثانية للعمل بعد الرسمية، و تتحدد حركية العمل فيها بمستوى البطالة في السوق الرسمية و هذا بصيغة طردية بحيث إذا كان مستوى البطالة مرتفع في السوق الرسمية فإن حركية السوق غير الرسمية تزيد، و العكس.

و منذ منتصف التسعينات اتخذت عدة إجراءات في مجال التشغيل بالجزائر، بحيث تم إنشاء وكالة التطوير الاجتماعي سنة 1996، و هذا بعد فشل سياسة التعويضات التي اتخذت من قبل، و في نفس السنة أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أجل مساعدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35

سنة في خلق مؤسساتهم المصغرة، ثم في سنة 1998-1999 جاء ما يسمى بالقرض المصغر لصالح فئة الشباب بقيمة 350.000 دج من أجل إقامة مشاريع صغيرة، و حالياً هناك الوكالة الوطنية للتشغيل التي من شأنها التوفيق بين طالبي التوظيف ذوي المؤهلات العلمية (الشهادات) و الذين ليس لهم مؤهلات على اختلافهم من جهة، و عارضيه من جهة أخرى، و يبقى المستفيد الأول من تطبيق هذه الإجراءات هم عارضي العمل الذين يدخلون كل لحظة إلى هذه السوق.

المطلب الثاني: ظاهرة البطالة في الجزائر:

ليس فقط الظروف الاقتصادية، و إنما الظروف الاجتماعية و السياسية و الإدارية و التنظيمية، كلها تلعب دوراً في ظهور البطالة، إضافة إلى النمو السكاني الذي لا يمكن إغفال دوره أو التغاضي عنه، و حسب نظرية يكاد يكون مسلماً بها فإن البطالة تعاني منها كل من الدول المتقدمة و الدول النامية، و إن كان ذلك بنسب متفاوتة و اختلاف فيما يتعلق بأسبابها و نوعيتها و معدلات تطورها، و تنتج البطالة عن الاختلال الذي يحدث في سوق العمل حيث عرض قوة العمل يفوق الطلب عليها، و ما ينجر عن ذلك من آثار بليغة على المجالات الاجتماعية و الاقتصادية، فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استعمال الموارد البشرية، و هي مكلفة بأشكال مختلفة للفرد و الأسرة و المجتمع عموماً، فهي إفناء لطاقة إنتاجية لا يمكن تخزينها، و تقود إلى الفقر و الانحراف أحياناً و الجريمة، كما تقلص حصيلة الضرائب على الدخل التي تشكل أحد موارد الميزانية العامة للدولة، و يمكننا متابعة تطور معدل البطالة منذ سنة 2000 إلى غاية سنة 2009 حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(3-3): تطور معدل البطالة في الجزائر (2000-2009):

السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة	29.5%	27.3%	25.9%	23.7%	17.7%	15.3%	12.3%	11.8%	11.3%	10.2%

المصدر: www.metss.gov.dz ، موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، تاريخ الإطلاع: 17-07-2010

و قد اتخذت عدة إجراءات لمكافحة البطالة في الجزائر و لكنها لم تكن كافية و كأنها كانت موجهة للتخفيف من الآفة و ليس القضاء عليها تماماً، حيث شهدت أواخر التسعينات نسباً مرتفعة من البطالة قاربت الثلاثين من المائة (30%) ثم اتجهت نحو الانخفاض خاصة منذ سنة 2004 إلى غاية الوقت الحاضر و هذا يعود إلى الأسباب التالية:

- ✓ تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين سنة 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة و انطلاق عدة ورشات، و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية؛
- ✓ تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا و الجنوب، و عرفت هذه الفترة استحداث عدد هام من مناصب الشغل؛
- ✓ تحسين مستوى الاستثمار الخاص الوطني و الأجنبي بمنح امتيازات مشجعة؛
- ✓ نتائج أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب و التي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في الفترة الممتدة ما بين (1999-2007) بتكلفة مالية تقدر بـ 150 مليار دج؛
- ✓ نمو اقتصادي هام خارج المحروقات بلغ 6,5% سنة 2007 مستخلص من القطاعات المولدة للشغل لاسيما قطاع البناء و الأشغال العمومية (10%) و الخدمات (7%) و الفلاحة (5%).¹

1 - تعريف البطالة:

يقصد بالبطالة بصفة عامة أن بعض الموارد الاقتصادية المتاحة في المجتمع غير مستغلة الاستغلال الكامل و الأمثل، و إذا ركزنا على البطالة في سوق العمل و هو ما يهمننا في دراستنا هذه، فحسب تعريف البنك الدولي لها هي جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة²، و هناك عدة تعاريف أخرى غير أن التعريف الأكثر شيوعاً عند الاقتصاديين هو التعريف التالي: يعرف البطال بأنه ذلك الشخص الذي يكون قادراً على العمل و راغباً فيه و يبحث عنه و يقبل به عند مستوى الأجر السائد و لا يجد منصباً.³

و يلاحظ أن هذا التعريف للبطالة هو المتفق عليه دولياً إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات الموجهة إليه و المتمثلة فيما يلي:

- ✓ لا يأخذ في حسبان البطالة المقنعة فالفرد يعد في تعداد العاملين مادام يعمل حتى و لو لساعة واحدة مثله في ذلك مثل الفرد الذي يعمل سبع أو ثماني ساعات يومياً؛

¹ - www.metss.gov.dz ، موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، تاريخ الإطلاع: 2010-07-17

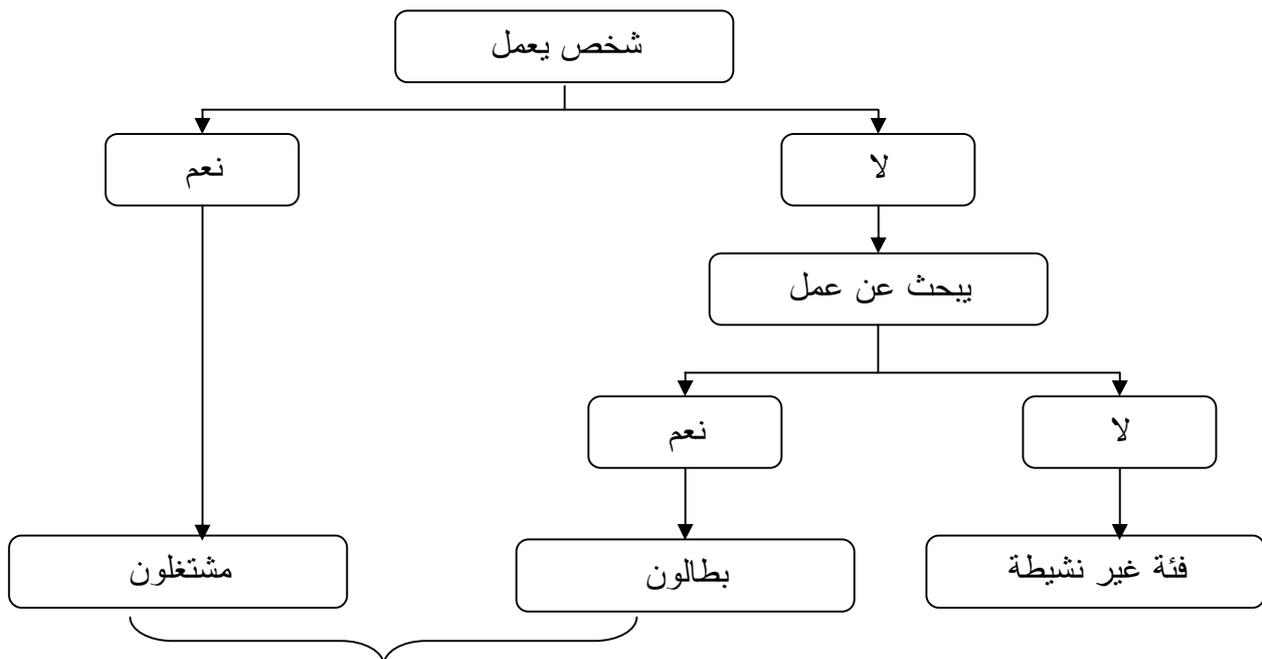
² - عبد الله بلوناس، المرجع السابق، ص247.

³ - إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006، ص249.

- ✓ لا يربط بين العمل و الإنتاجية فالفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 10 دينار في اليوم مثلا يحسب في تعداد العاملين مثل الفرد الذي يعمل و ينتج ما قيمته 100دج؛
- ✓ يتجاهل الأفراد الذين يعملون في وظائف هامشية أو يقومون بأنشطة غير مشروعة.

و يكون تحديد البطالين بالإجابة على سؤالين أساسيين هما: هل الفرد يشتغل أم لا؟ فإذا كانت الإجابة بلا، فهل يبحث عن عمل أم لا؟ و على هذا الأساس يقسم العدد الكلي للسكان إلى مجموعتين حسب المخطط التالي:

الشكل رقم (3-11): مخطط بياني لتركيبية مجموع السكان.



قوة العمل (فئة نشيطة)

مجموع السكان

المصدر: عبد الله بلوناس، المرجع السابق، ص247.

و تقاس البطالة عادة بما يسمى معدل البطالة و يحسب معدل البطالة بقسمة عدد الأشخاص البطالين على عدد السكان النشيطين.¹

$$\text{معدل البطالة} = (\text{حجم السكان البطالين} / \text{حجم السكان النشيطين}) \times 100$$

2 - أنواع البطالة:

إن اختلاف الأسباب المولدة للبطالة جعل الاقتصاديين يقسمونها إلى عدة أنواع، و سوف نحاول سرد بعض الأنواع المهمة منها فيما يلي:

* البطالة الاحتكاكية:

تحدث البطالة الاحتكاكية بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة، و تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.² و يعتقد عدد من الاقتصاديين أن البطالة الاحتكاكية و إن كان سببها تنقل الأفراد بين المهن و المناطق المختلفة، فإن السبب الرئيسي لظهورها هو نقص المعلومات، و يشير الجدول التالي إلى تقسيم البطالين حسب مدة البحث عن عمل:

الجدول رقم (3-4): تقسيم البطالين حسب الجنس و مدة البحث عن عمل (الثلاثي الأخير من 2009)

(الوحدة: بالآلاف)

مدة البحث عن عمل	ذكور	إناث	المجموع
من شهر إلى سنة	178	89	267
من 12 إلى 23 شهر	124	57	181
أكثر من 24 شهر	393	139	532
غير مصرح	57	35	92
المجموع	752	320	1072

¹ - د/ خالد واصف الوزني، د/ أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق، دار وائل للنشر، 2007، ص191

² - د/ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص235.

Source: www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.

ب - البطالة الهيكلية:

يقصد بها التعطل الذي يصيب جانباً من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، و تتمثل هذه التغيرات في تغير هيكل الطلب على السلع، أو تغير في الفن التكنولوجي، و تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، فمثلاً إدخال تقنية تكنولوجية حديثة على الفن الإنتاجي تؤدي إلى الاستغناء عن بعض العمال، فهذا النوع الحاصل من البطالة يعتبر بطالة هيكلية.¹

ج - البطالة الدورية:

سميت بالدورية لأنها مرتبطة بالدورة الاقتصادية، و تظهر في فترات الكساد و الركود نتيجة نقص الطلب على الإنتاج و ما يصاحب ذلك من ركود في تصريف المنتجات عند الأسعار و الأجور السائدة فينكمش الإنتاج، و قد تتوقف بعض المشاريع كلياً عن العمل و هذا يعني تسريح عدد من العمال مما يؤدي إلى تزايد التدفق في البطالة و نقص التدفق في العمالة، و تسمى هذه البطالة أيضاً بالبطالة العابرة.²

د - البطالة السافرة (الصريحة):

هي حالة التعطل التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، و تتمثل في مقدار عروض العمل التي لا يتم تغطيتها بالطلب في سوق العمل، و هذا ناتج عن تزايد التدفقات الهائلة على سوق العمل بسبب ارتفاع عدد السكان، و يمكن أن تكون البطالة السافرة احتكاكية أو هيكلية أو دورية، و مدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة و ظروف الاقتصاد القومي.

هـ - البطالة المقنعة:

هي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة أو زائدة لا تنتج شيئاً تقريباً و توصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها معدومة، بحيث إذا سحبوا من أماكن عملهم فإن الإنتاج لن ينخفض، أما إذا زاد حجم الإنتاج بعد خروجهم فهذا يعني أن إنتاجيتهم الحدية سالبة، حيث كانوا يؤثران على أداء العمال الآخرين، و في هذا النوع من البطالة نحن في مواجهة عمالة تبدو من الظاهر أنها في حالة توظيف، أي أنها تشغل منصباً وظيفياً و تتقاضى أجراً مقابل ذلك، غير أنها من الناحية الفعلية لا تضيف شيئاً إلى الإنتاج مما يؤدي إلى ارتفاع التكلفة المتوسطة للمنتجات.

و - البطالة الموسمية:

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 69.

² - د/ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص 235.

يحدث هذا النوع من البطالة في موسم معين من السنة، عندما يقل الطلب على العاملين في ذلك الموسم، فمثلاً في مجال الفلاحة يزداد الطلب على اليد العاملة في موسم الحصاد، و بعد انتهاء هذا الموسم تصبح هذه اليد العاملة في حالة بطالة، و أيضاً المدن السياحية التي تكون على شواطئ البحر تعمل بكامل طاقتها في موسم الاصطياف إلا أن جزءاً كبيراً من طاقتها يكون عاطلاً في الشتاء، إذن يمكن القول بأن التقلبات في هذا النوع من البطالة أكثر انتظاماً و يمكن توقعها خلال فترات معينة من السنة.¹

ي - البطالة الإجبارية:

هي الحالة التي يصبح فيها الفرد عاطلاً عن العمل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره، و هي تحدث عن طريق تسريح العمال كالطرد من العمل بشكل قسري رغم أن العامل قادر على العمل و راغب فيه و قابل بمستوى الأجر السائد، و قد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصاً للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنه و قدرتهم عليه و قبولهم لمستوى الأجر السائد، و قد تكون البطالة الإجبارية احتكاكية أو هيكلية أو موسمية على نحو ما رأينا سابقاً.

ن - البطالة الاختيارية:

هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إرادته و اختياره، حينما يقدم استقالته من العمل الذي كان يعمل فيه إما لعزوفه عن العمل أو تفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل) أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجراً أعلى و ظروف عمل أحسن، فقرار التعطل عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه أحد.

ك - البطالة الطبيعية:

هي حصة (نسبة) من البطالة غير قابلة للتخفيض بواسطة إجراءات السياسة الاقتصادية سببها خلل في سوق الشغل.²

هذه هي أهم أنواع البطالة التي يمكن مصادفتها في أي اقتصاد، و من هنا يمكننا محاولة إسقاطها على الاقتصاد الجزائري لنعرف ما هي الأشكال التي توجد فيه.

3 - تقسيم السكان إلى فئات حسب سوق العمل:

تتقسم مخرجات سوق الشغل إلى فئة السكان غير النشيطين و فئة السكان النشيطين و هذه الأخيرة فيها فرعان: فئة السكان المشتغلين و الجزء الباقي هم البطالون، سنحاول إبراز الاختلاف بين هاتين الفئتين مع توضيح أهم العوامل التي تحاول التحكم فيهما.

أ - فئة السكان النشيطين:

¹ - د/ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 236-238.

² - مهدي كلو، المرجع السابق، ص70.

تضم هذه الفئة كل السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاجتماعي، و هي تمثل القوة البشرية المشتغلة و المدخرة في المجتمع، و يعرف كل من المكتب الدولي للعمل و الديوان الوطني للإحصاء هذه الفئة كما يأتي:

*** تعريف السكان النشيطين حسب المكتب الدولي للعمل:**

تضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطاً اقتصادياً تجارياً ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، يبحثون عن عمل أو يؤدون الخدمة الوطنية.

*** تعريف السكان النشيطين حسب الديوان الوطني للإحصاء:**

تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلاً، و السكان الذين يبحثون عن عمل، و هناك فئتان من الباحثين عن عمل هما:

- الفئة الأولى: كل شخص في سن العمل (16-64) سنة لم يشتغل من قبل، ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.

- الفئة الثانية: كل شخص في سن العمل (16-64) سنة اشتغل من قبل و لا يشتغل خلال فترة الاستقصاء و يبحث عن عمل.¹

نوضح من خلال معطيات الجدول التالي تقسيم الفئة النشيطة من السكان إلى فئة مشتغلة و أفراد بطالين خلال الثلاثي الأخير من سنة 2009 في الجزائر مع حساب نسبة البطالة:

الجدول رقم (3-5): المشتغلون و البطالون في الجزائر (الثلاثي الأخير من 2009). (الوحدة:

بالآلاف)

المجموع	إناث	ذكور	
9472	1447	8025	الفئة المشتغلة
1072	320	752	عدد البطالين
10544	1767	8777	الفئة النشيطة
10,2%	18,1%	8,6%	نسبة البطالة

Source: www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{eme} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.

تحسب نسبة البطالة بقسمة عدد البطالين على عدد السكان النشيطين و تضرب في 100 على نحو ما أشرنا إليه سابقاً، و قد بلغ عدد البطالين في الجزائر خلال الثلاثي الأخير من سنة 2009 ما قدره 1.072.000 بطل، بمعدل 10,2% و نلاحظ انخفاضاً في هذه النسبة مقارنة بسنة 2008 حيث كانت تبلغ 11,3%، و حسب ما نراه من الجدول فإن الجهود الموجهة للتقليل من معدل البطالة غير عادلة فيما يخص

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 41

النوع حيث تبلغ نسبة البطالة عند الرجال 8,6% بينما تفوق الضعف عند الإناث بنسبة 18,1%، و قد قدرت الفئة النشيطة ب 10.544.000 شخص في أكتوبر 2009 بمعدل نشاط اقتصادي للأشخاص الذين يفوق سنهم 15 سنة 41,4% و هو يمثل مقارنة الأشخاص النشيطين فعلا بالأشخاص الذين هم في سن النشاط، أما معدل التشغيل فهو يحسب بقسمة عدد الأفراد الذين يشتغلون على العدد الإجمالي للسكان، و قد بلغ 26,9%، و يجب التفرقة بين هذا المعدل و معدل العمل، فهذا الأخير هو مقارنة بين عدد الأشخاص المشتغلين و عدد الأشخاص الذين هم في سن العمل.¹

و قد توزعت مناصب الشغل في الجزائر على مختلف القطاعات حسب الجدول رقم 11، بحيث كان لقطاع التجارة و الخدمات الإدارية حصة الأسد فهو يشغل أكثر من نصف اليد العاملة الكلية بنسبة 56,1%، في حين بلغت نسبة مشاركة قطاع البناء و الأشغال العمومية 18,1%، بينما يتقارب قطاعي الفلاحة و الصناعة في حصة كل منهما و ما يميز قطاع البناء و الأشغال العمومية هو طغيان العمل غير الرسمي أكثر من القطاعات الأخرى ما عدا الفلاحة فهي تماثله أو تقترب منه في ذلك.

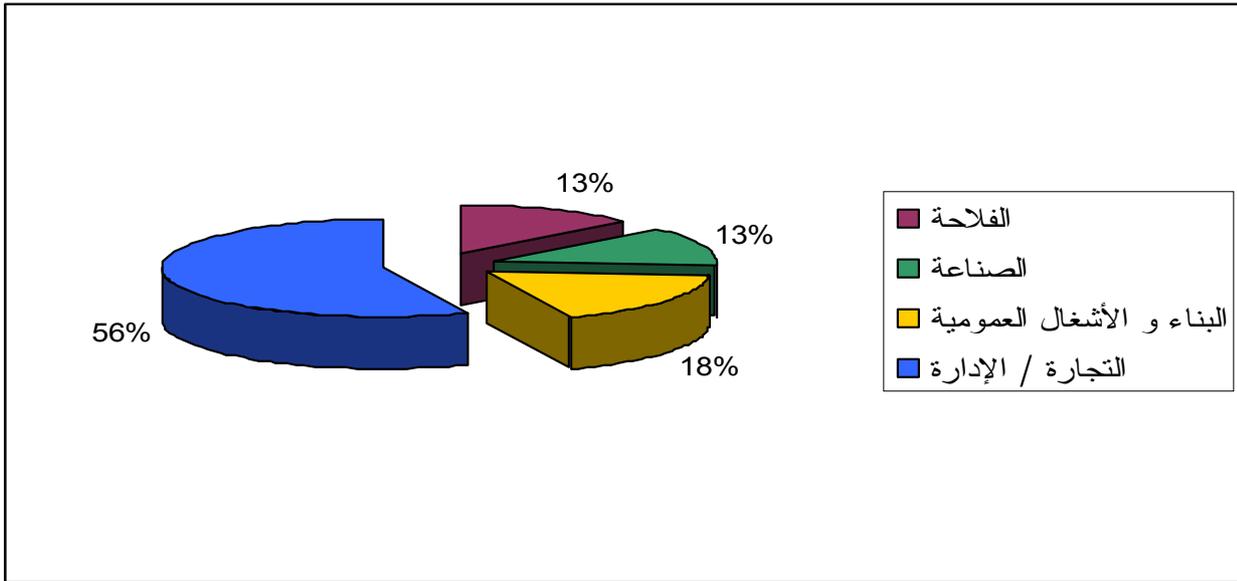
الجدول رقم (3-6): توزيع مناصب الشغل حسب قطاع نشاط المؤسسات. (الوحدة: بالآلاف)

قطاع النشاط	عدد المناصب	النسبة
الفلاحة	1242	13,1%
الصناعة	1194	12,6%
البناء و الأشغال العمومية	1718	18,1%
التجارة / الإدارة	5318	56,1%
المجموع	9472	100%

Source: www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{eme} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.

الشكل رقم (3-12): نسبة كل قطاع في توفير مناصب الشغل

¹ - www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{eme} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.



المصدر: حسب معطيات الجدول رقم (3-5).

و بعدما كان القطاع العام في الماضي هو المسؤول عن خلق مناصب الشغل و توظيف عمال جدد، فقد أصبح الآن حوالي ثلثي (3/2) اليد العاملة مشغلة في القطاع الخاص بإجمالي 6236000 عامل، هذه الحصة تغطي نسبة 65,9% من إجمالي مناصب الشغل الموجودة في الجزائر حسب الجدول و الشكل الآتيين:

الجدول رقم (3-7): توزيع مناصب الشغل حسب القطاع القانوني و الجنس. (الوحدة:

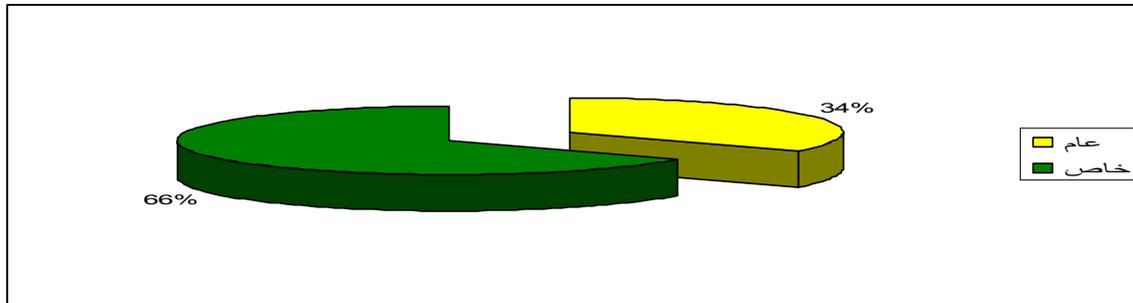
بالآلاف)

القطاع القانوني	الذكور	النسبة	الإناث	النسبة	المجموع	النسبة
عام	2504	31,2%	730	50,5%	3234	34,1%
خاص	5521	68,8%	717	49,5%	6236	65,9%
المجموع	8025	100%	1447	100%	9472	100%

Source: www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{eme} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.

و يعود سبب هذا الفرق بين القطاعين إلى أن طبيعة الأجور و ظروف العمل في القطاع الخاص أحسن منها في القطاع العام، إضافة إلى خوصصة الكثير من المؤسسات التي كانت في السابق تابعة للقطاع العام.

الشكل رقم (3-13): توزيع مناصب الشغل بين القطاع العام و القطاع الخاص



المصدر: حسب معطيات الجدول رقم (3-6).

كما يمكن ملاحظة أن نصف الفئة المشتغلة من الإناث تابعة للقطاع العمومي بنسبة 50,5%، بينما ما نسبته 68,8% من الرجال يشتغلون في القطاع الخاص.

تتأثر كل من الفئة النشيطة و الفئة المشتغلة بعامل السن عند الأفراد، فما يمكن قوله أن نسبة التشغيل تزداد مع الانتقال من فئة عمرية أقل إلى فئة عمرية أكبر، بصيغة أخرى، تمس البطالة بصفة كبيرة فئة الشباب فمن خلال الجدول رقم (3-7) نلاحظ أن ثلاثة أرباع (4/3) البطالين تقريباً لا يتجاوز سنهم 30 سنة بنسبة 73,41%، و ما نسبته 95,7% منهم لا يفوق 44 سنة، و هو ما يعتبر هدراً كبيراً في الموارد البشرية الوطنية باعتبار سن الشباب هو السن الأكثر ملائمة للإبداع و تطوير المهارات و الإنتاج.

الجدول رقم (3-8): تقسيم فئة السكان النشيطين و فئة السكان المشتغلين حسب السن

(بالآلاف)

الفئة العمرية	الفئة النشيطة	الفئة المشتغلة	عدد البطالين	نسبة البطالة
15 - 29 سنة	4191	3404	787	73,41%
30 - 44 سنة	3879	3640	239	22,29%
45 - 59 سنة	2223	2177	46	4,29%
60 سنة فما فوق	251	251	00	00
المجموع	10544	9472	1072	100%

Source: www.ons.dz, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2009, page consultée le: 17-07-2010.

خلاصة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل تحليل الطابع النظري لآلية سير سوق الشغل من خلال إعطاء نبذة مختصرة عن آراء الفكر الاقتصادي التقليدي و الحديث عن سوق العمل، فرأينا أن التوازن العام في سوق الشغل و السلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية الكلاسيكية، و تفترض هذه النظرية أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين، وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج، و في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة : البطالة الإرادية عندما يرفض عارضو العمل، العمل من أجل أجر محدد في السوق لأنه حسب رأيهم لا يرضيهم و يفضلون الراحة عليه، و النوع الثاني هو البطالة الاحتكاكية الناتجة عن المدة اللازمة لتلاءم العرض مع الطلب في السوق.

و بعدما تفاقمت ظاهرة البطالة في المجتمع الرأسمالي، و فشلت هذه النظرية في إعطاء تفسير قوي لها، دفع هذا الوضع بعض المفكرين إلى البحث عن تفسيرات أخرى لهذه الظاهرة، وكان أحد هؤلاء المفكرين الاقتصادي الانجليزي جون مينارد كينز، الذي جاء بنظرية جديدة قلبت الموازين بصفة كلية، و أخذت اسمه.

و قد رأينا أن التحليل الكلي لسير سوق الشغل يبقى دائما محل نزاع، فالتفكير بطريقة مواجهة العرض بالطلب الكلي للعمل يجعل التحليل مجرد من أي معنى، هذا ما جعل الاقتصاديين المهتمين بالعمل يضيفون بصفة تدريجية عناصر جديدة في تحليل الظواهر الموجودة في سوق الشغل، و تختلف هذه العناصر حسب رؤية أصحاب الأفكار، فمنهم من يرى أن جانب العرض هو سبب اختلال سوق العمل، و منهم من يرى أن جانب الطلب على العمل هو السبب، و منهم من يرى أن العمال فيما بينهم هم الذين يحدثون الاختلال، لكن رغم اشتراك بعض النظريات و الأفكار في مبدأ الانطلاق - سواء النظر من جانب الطلب أو جانب العرض - فإنها تختلف في مضمون التحليل لأسباب اختلال توازن سوق الشغل، كما تعيد هذه النظريات النظر في الفكرة القائلة أن العمل عبارة عن سلعة متبادلة بين العامل و المستخدم مقابل أجر معين، حيث تعتبر أن العمل فعلا سلعة، و لكنها سلعة مميزة عن باقي السلع، يمكن تبادلها بطرق و تقنيات

غير التي تتبادل بها السلع العادية، هذا ما دفعنا إلى سرد أهم هذه النظريات و التي تمثلت في كل من نظرية العقود الضمنية، نظرية رأس المال البشري، و نظرية الأجور الفعّالة.

إذن تشترك كل النظريات السالفة الذكر في محور واحد و هو أنها لا تستطيع تفسير آلية سوق الشغل في كل الظروف والأحوال بصفة دائمة و مستمرة، و يعود هذا إلى الديناميكية السريعة التي تتميز بها سوق الشغل وكذا التغيرات العشوائية التي تحدث فيها باستمرار، لكن عجز هذه النظريات في إعطاء تفسير شامل و دائم لآلية سير سوق الشغل لا يمنع من دراسة هذه الأخيرة بالجزائر لأن هذه النظريات وإن أنت بأفكار لا تتميز بالشمولية فإنها أنت بحلول تخص جزء معين من سوق الشغل أو وضع معين طبقا لشروط أو ظروف معينة، أو نوع معين من البطالة، و تعتبر هذه الأخيرة من أهم و أخطر الظواهر الاقتصادية التي جلبت انتباه كتاب الاقتصاد منذ سنوات بعيدة حيث كانت في مثابة تحد أساسي لمختلف المجتمعات و أصبحت اليوم محل اهتمام رجال السياسة، رجال الاقتصاد و المجتمع ككل، خصوصا في العشرية الأخيرة، لما لها من آثار سلبية، اقتصادية، اجتماعية و سياسية.

و عند تطرقنا إلى التطورات التي مرت بها سوق الشغل في الجزائر وجدنا أن أهم الإجراءات التي مست ميدان الشغل كانت سياسية أكثر منها اقتصادية خصوصا في سنوات السبعينات والثمانينات إلى غاية بداية التسعينات أين بدأ الاهتمام بالقرارات الاقتصادية التي كانت مهمة في الماضي تحت تأثير عوامل عديدة ومعقدة، و من أجل فهم التغيرات الحاصلة في سوق العمل في الجزائر كان لزاما علينا التعريف بمختلف الفئات المكونة لهذه السوق، و تحت هذا العنصر و استعانة بجداول إحصائية وجدنا أن القطاع الخاص يحتل الصدارة في توفير مناصب الشغل بعدما كان القطاع العمومي في الماضي هو الوحيد الموكل له هذه المهمة، أما من ناحية قطاع النشاط، فقطاع التجارة و الإدارة هو القطاع الأكثر حيوية في الجزائر في ميدان التشغيل، كما يمكننا من ملاحظة الواقع، القول أن ظاهرة السوق الموازية تنتشر بكثرة في الجزائر، هذه الأسواق التي أخذت أبعادا كبيرة في مجتمعنا بسبب البطالة في الأسواق الرسمية، و قد تمثل جزء منها في الشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص، حيث يلجأ معظمهم إلى هذا الأسلوب من التجارة الخفيفة والهروب من الضرائب بسبب البطالة، لكن هذه التجارة تجعلهم يتعودون على العمل الفردي و تجعلهم غير قادرين في المستقبل على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملا، أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن استخدامها في خلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، وبالتالي الحلقة مفرغة.

لنخلص في الأخير أن أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت ببطالة مقنعة نظرا لرغبة المخطط الذي حاول تقسيم ثروات البلاد على أفراد الشعب بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيرا البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من آثار سلبية على الفرد خصوصا في سلوكه وعلى المجتمع.

العائد المباشر من الاستثمار في التعليم واتجهت الدول المتقدمة مثل أمريكا واليابان وألمانيا إلى استحداث أساليب جديدة للتعليم تتماشى مع التطور التكنولوجي وتدعمه، كما أن الصلة بين التعليم و الاقتصاد عضوية لا تنفصم، فالتعليم هو أساس عملية التنمية، إن استقام و صلح استقامت التنمية به و صلحت، و العكس صحيح، فالتعليم يسهم في التنمية مباشرة من خلال مخرجاته من القوى البشرية المتعلمة و المدربة، و المنظمة لتكون هذه المخرجات وسيلة التنمية و هدفها في نفس الوقت، ولكن هذا يعتمد على نوعية التعليم ومدى مواكبته للتطور الذي يحدث في العالم، لأنه كي يكون التعليم مصدرا من مصادر التنمية الاقتصادية يجب عليه أن يكون ذا كفاءة و مرونة و قدرة على إحداث التغيير حتى يتمكن من التجاوب مع الحاجيات الناشئة لأول مرة في الاقتصاد و المجتمع، و يواكب التغيرات التقنية والتكنولوجية التي تحدث في مختلف أنحاء العالم، وإلا فسيصبح التعليم عائقا في وجه التنمية الاقتصادية، و من جانب آخر فالإقتصاد يوفر للتعليم موارده المختلفة و خصوصا المادية منها، كما أن تأثير التطور الاقتصادي للبلد على التعليم كبير و واضح، فكما كانت الدولة متقدمة اقتصاديا كان التعليم فيها متطورا و منتجا و فعالا، إذن فالسؤال الأساسي الذي يجب طرحه في هذا الصدد هو: هل التعليم هو الذي أحدث التنمية أم التنمية هي التي أحدثت التعليم ؟

1 - التعليم و التنمية الاقتصادية:

يقوم التعليم بتسليح الناس بالمعرفة التي تشكل الوقود المحرك للتنمية بأبعادها المختلفة، لاسيما زيادة الإنتاج والدخل وإزالة الفقر، كما يوفر القدرات القيادية اللازمة لعملية اتخاذ القرار، في الوقت ذاته تساعد التربية في سرعة ظهور أصحاب المبادرة ورواد الأعمال في تحويل المجتمع إلى مجتمع معلومات قادر على خلق ديمقراطيات حديثة متسلحة بالفكر الحر والإبداع وحرية التعبير، ذلك أن التسليح بالتعليم يطلق العنان للطاقات البشرية للولوج إلى الآفاق الجديدة سواء على المستوى الاقتصادي الكلي أو الجزئي لتحريك الأعمال إلى مستويات جديدة من التنمية.

و قد أورد العديد من مشاهير الاقتصاد آراءهم حول العلاقة بين التعليم و التنمية الاقتصادية، حيث أوضح ألفريد مارشال (A.Marshall) أن آثار التعليم عادة ما تكون غير ظاهرة أو غير مباشرة، لأنها تستغرق وقتا كي تظهر، لكنه يعترف ويؤكد أن للتعليم آثارا على معظم جوانب الحياة، و قد كان مارشال من الأوائل الذين أبرزوا القيمة الاقتصادية للتعليم، حيث أكد أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر، و قدما بدورهما هارسون و مايير (Harrison, Mayer) العنصر البشري على العنصر المادي في التنمية الاقتصادية، و من وجهة نظرهما فالعنصر البشري هو الذي يقف وراء اكتشاف

الموارد الطبيعية و استغلالها على الوجه الأمثل، كما أنه وراء التقدم التكنولوجي، كما أنهما يؤمنان أن الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى ارتفاع العائد الاقتصادي، و من أهم مجالات الاستثمار البشري التعليم، وقد سبقهما في ذلك الاقتصادي السوفييتي ستروملين (Stromline) منذ بداية الربع الثاني من القرن الماضي¹، وتتابع بعده الكثيرون ليرفعوا جميعاً لواء "الاستثمار في رأس المال البشري" وأهمية هذا الاستثمار، حيث يرتفع مستوى عائدته بعد ارتفاع المستوى التعليمي وتعود الفائدة على كل من الأفراد والمجتمعات.

كل هؤلاء الباحثين والكتاب أصروا على أهمية التعليم في كل الميادين، و بعدما أبرزنا مختلف وجهات نظرهم حول دور التعليم، سنحاول الآن إبراز أهم الآثار الإيجابية التي يمكن أن يخلقها التعليم في الفرد والمجتمع، و على هذا الأساس سنقوم بدراسة علاقة التعليم بالتنمية البشرية بعدما تطرقنا إلى علاقته بالتنمية الاقتصادية، رغم أن للتعليم تأثيراً متداخلاً على كلا التمتين يصعب التفريق بينهما، وهذا راجع أساساً إلى أن التنمية الاقتصادية تسعى إلى تحقيق التنمية البشرية، و هذه الأخيرة تسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية، وبالتالي فالحلقة مغلقة بينهما، أما كيفية قياس هذه العلاقة سنتركها للمطلب اللاحق.

2 – التعليم و التنمية البشرية:

إضافة إلى أن التعليم يعتبر بعداً من أهم أبعاد التنمية البشرية، فهو يؤثر عليها بصور مختلفة، و هذا من خلال التقدم التكنولوجي و استخداماته، حيث يمكننا أن نستعرض كيف يؤثر العلم و التقدم التكنولوجي على التنمية البشرية بمختلف أبعادها من صحة و تغذية و تعليم و مستوى المعيشة.

أ – في مجال الصحة و التغذية:

هناك الكثير من الأمثلة الواضحة للاستخدامات الإيجابية لتقدم العلم و تطور التكنولوجيا على صحة الإنسان و تغذيته، وبناء على ذلك فمن الضروري أن يكون البحث العلمي والتطبيق التكنولوجي كاشفاً لفوائد البحث ومخاطره بحيث يمكن تحديد نقطة التوازن بين إمكانية استخدام فوائده أو رفض مخاطره.

ب – في مجال التعليم:

تتمثل التأثيرات الإيجابية التي يكتسبها التعليم اعتماداً على التطورات التكنولوجية في انتشار الحاسب الآلي والإنترنت وظهور التعليم عن بعد والتعليم من خلال الشبكات التليفزيونية حيث أصبحت قدرة الأفراد على التعلم أسهل من قبل بكثير، وأصبح الحصول على المعلومة متاحاً لجميع أفراد البشر و لا يحتاج إلى وقت كبير كما كان في الماضي.

¹ - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 107-108.

ج - من حيث مستوى المعيشة:

استناداً إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن مستوى المعيشة يقيسه متوسط دخل الفرد، و الاقتصاد المبني على المعرفة يتميز بزيادة الطلب على العمالة عالية المهارة، والتي تتمتع بدخول أكبر، وقد أوضحت بعض الدراسات في بعض الدول أنه كلما زادت الحاجة إلى إنتاج سلع كثيفة المعرفة كما في تكنولوجيا المعلومات، زاد الطلب على يد عاملة عالية المهارة، وأضافت دراسات أخرى، أن هناك علاقة طردية قائمة بين الوظائف كثيفة المعرفة وبين العمالة الأكثر جودة التي تشغل تلك الوظائف، أما عن الآثار السلبية، فقد أوضحت دراسات أخرى أن وفرة المعرفة قد أثرت سلباً على اليد العاملة ذات المهارات المتدنية بحيث أصبحت مهددة ببطالة حادة و على فترة زمنية طويلة.¹

و يمكن اختصار فعالية التعليم و دوره في التنمية بصفة عامة في النقاط الآتي ذكرها:

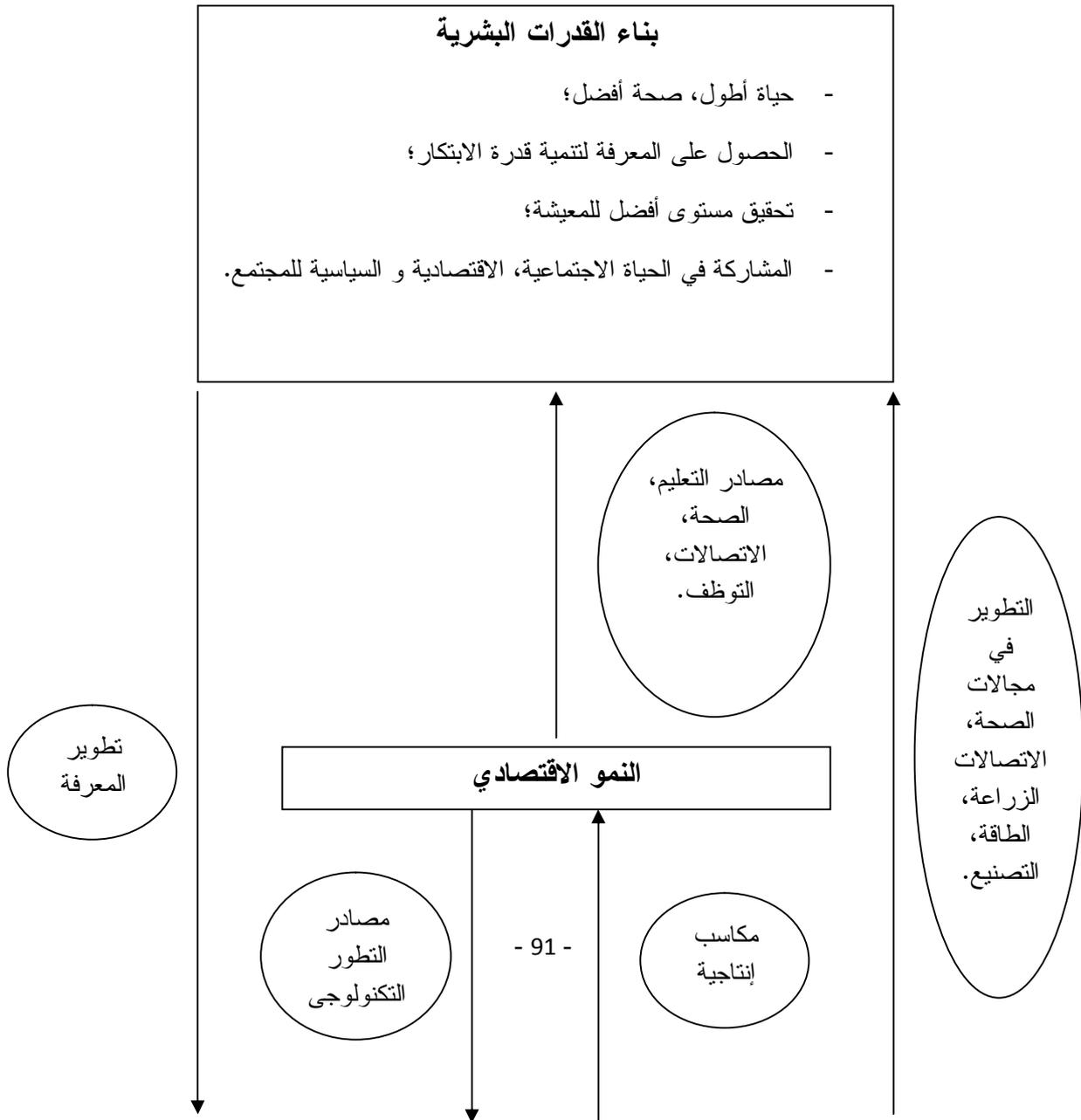
- ✓ بناء الشخصية الوطنية لمستقبل أفضل؛
- ✓ تكوين منظومة القيم في المجتمع؛
- ✓ تعليم أساليب التفكير الإبداعي؛
- ✓ تعليم الثقافة الصحية و الاجتماعية و الرياضية؛
- ✓ تعليم طرق حل المشكلات و مناهج التفكير؛
- ✓ تحسين منحنيات المعرفة في الفروع المختلفة؛
- ✓ توفير قنوات التجديد السلوكي و المهاري؛
- ✓ تطوير القدرات الإدراكية و تحسين الاتجاهات؛
- ✓ تعليم اللغات و الثقافات و الفرص العمالية؛
- ✓ محو الأمية المعلوماتية و نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات؛
- ✓ تعليم سلوك الحفاظ على البيئة و محاربة التلوث؛
- ✓ تعليم السلوك الجماعي و روح الفريق و التنافسية؛
- ✓ تعليم أساليب التجويد و الدقة و الجودة الشاملة.²

¹ - مهجة أحمد بسيم، المرجع السابق، ص 20.

² - د/ فريد النجار، المرجع السابق، ص 42.

لكن يصعب أن نصور شكلاً قاطعاً للعلاقة بين التعليم و العمل من ناحية، و بينهما و بين متطلبات التنمية من ناحية أخرى، فالعلاقات بينها أكثر تعقيداً و تنوعاً، فعند بعض المستويات و الأدوار نجد تباعداً و تنائياً و تفاضلاً، و عند بعضها الآخر نجد اتساقاً و تكاملاً، و عند مستوى ثالث قد تأخذ بعض العلاقات أشكالاً متداخلة، كما قد تأخذ شكلاً متصلًا متنوع الدرجات للتباعد و التداني بين التعليم و العمل و بين المهام التنموية، و يوضح لنا الشكل التالي العلاقة بين التغيرات التكنولوجية، النمو الاقتصادي و التنمية البشرية.

الشكل رقم (4-1): علاقة المعرفة بالنمو الاقتصادي و التنمية البشرية



المصدر: مهجة أحمد بسيم، المرجع السابق، ص 05.

هكذا، فالتعليم لا يخص الجانب الاقتصادي فقط بل يتعداه إلى الجانب الاجتماعي والثقافي والسياسي إلى غير ذلك، و يمكن القول أن التعليم يتناول تنمية الإنسان من مختلف جوانب شخصيته، فهو يقوم (التعليم) بتحويل هذا الأخير من عضوية خام إلى كيان بشري مجهز ومدعم بالكفاءات التي تخدم التنمية من جميع جوانبها وميادينها.

3 – التعليم و مسؤولية التغيير:

مما لا شك فيه أن العقبات التي واجهت التعليم بصفته المسؤول عن توجيه دفة التنمية زادت حالياً أضعاف ما كانت عليه في مطلع القرن العشرين مما زاد العبء على القائمين على التعليم، حيث أن تناول التغيير والتجديد في المفاهيم والقيم والاتجاهات وبالتالي في سلوك الأفراد من أهم المرتكزات التعليمية، الأمر الذي أصبح أكثر إلحاحاً على مراجعة وتقييم كافة عناصر ومدخلات العملية التعليمية، لكي يكون بالإمكان تحقيق الانسجام بين ما ينشده التعليم من أهداف وبين ما يطمح إليه المجتمع من تقدم ورخاء، وعليه فإن التغيير الحاصل في برامج التربية والتعليم لكي تتلاءم مع ظروف المجتمع واحتياجاته وضبط آلية العلاقة بينهما يساهم في خلق أجواء اجتماعية تستطيع تضيق الفجوة بين ما يسعى إليه التعليم من أهداف واحتياجات التنمية بمؤثراتها المادية والمعنوية، و يأتي هذا في مقدمة الأسباب التي ساهمت في نشوء الأفكار المعاكسة لحصر دور المؤسسات التعليمية في البحث و التعليم فقط، بل يجب إنطاقها بأدوار أكثر فعالية في توجيه دفة المجتمع نحو تحقيق تنمية شاملة، حيث أصبح تمرير مشروع التنمية الشاملة يتوقف على مخرجات العملية التعليمية، فهذه الأخيرة بمثابة الإنجاز النهائي للحصيلة التعليمية، فلم تعد

التنمية أرقاماً تحصي عدد الخريجين والمتعلمين بل تركز على مدى فعالية تعليمهم في خدمة متطلبات التنمية ودعم القيم والاتجاهات الإيجابية التي ترفع من مستوى التقدم الثقافي والاجتماعي والاقتصادي، فرأس المال الحقيقي لأي تنمية يكمن في إعداد الطاقات البشرية، وهو أمر مرهون بالبرامج التي تعد الأجيال على أساسها، فلم تعد عمليات الترميم والحذف والإضافة في المناهج التعليمية بديلاً عن عملية تطوير المناهج ومراجعة النظام بأهدافه ومدخلاته ومخرجاته، إذ أن نوعية التغيير والتجديد المنشود تجاوزت القرن العشرين نفسه، فإذا كانت الثورة الصناعية الأولى تعتمد على الفحم والبخار، والثورة الصناعية الثانية تعتمد على النفط والطاقة النووية وفن الإدارة الحديثة و شركات المساهمة، فإن الثورة الصناعية الثالثة تعتمد على العقل البشري متعدد المهارات والمواهب الذي يستطيع التعامل مع الإلكترونيات الدقيقة وكيفية توليد المعلومات وتنظيمها، وعليه فإن القدرة على تكوين وتنشئة العقول في المجتمع بعيداً عن إمكانية التشكيك في مقدرة العطاء ومواكبة القرن الجديد تعزز قدرة الفرد على تذليل الظروف الصعبة التي تحيط به، و تدعم مساهمته في رفع كفاءة التنمية الشاملة التي يطمح إليها أي مجتمع.

المطلب الثالث: طرق قياس العلاقة بين التعليم و التنمية:

هناك طريقتان لقياس هذه العلاقة:

1 - دالة الإنتاج الاقتصادي:

بالنظر إلى دالة الإنتاج التقليدية، نجد أنها تركز على العمالة ورأس المال والمواد والطاقة وتعتبر التكنولوجيا والمعرفة مؤثرات خارجية على الإنتاج، ولكن المناهج التحليلية الحديثة جعلت المعرفة جزء من دالة الإنتاج، فالاستثمار في المعرفة يعمل على زيادة الطاقة الإنتاجية لعوامل الإنتاج الأخرى، والاستثمار في المعرفة هو مفتاح للنمو الاقتصادي طويل الأجل، و نعبر عن دالة الإنتاج في أبسط صورها كما يلي:

$$Y = F (N , K , T)$$

بحيث: Y: الناتج الكلي

N: العمالة

K: رأس المال

T: التقدم التكنولوجي

وهناك عدد من الدراسات النظرية الجارية عن أثر التطور التكنولوجي والتعليم على النمو الاقتصادي، وتشمل هذه الدراسات علاقة التكنولوجيا والتعليم بكل من الأجور والمهارات وكذلك أثر التكنولوجيا والمعرفة على التوظيف والدورات الاقتصادية والناتج والإنتاجية والقدرة التنافسية.¹

2 - مقارنة العائد الاقتصادي لرأس المال البشري بالعائد الاقتصادي لرأس المال المادي:

يكون هذا من خلال القيام بتجارب و دراسات يتم فيها مقارنة العائد من الاستثمار في رأس المال البشري بالعائد من الاستثمار في رأس المال المادي، فمثلاً في دراسة لويلر (Wheeler) 1980، و لاو و جامسون (Law, Jamson) وجدوا أن الاستثمار في تحسين البذور و الري و التسميد جاء بإنتاجية أعلى عندما اقترن بمستوى تعليمي معين للفلاحين، و كان هذا المستوى عند أربع سنوات دراسة ابتدائية فقط بالمقارنة بمن لم تتح لهم فرص الدراسة على الإطلاق²، و هذا يعني أن الاستثمار العام يكون أثره ضعيفاً على التنمية الاقتصادية إذا لم يرتبط باستثمارات في قطاع التعليم.

المبحث الثاني: بطلانة حملة الشهادات الجامعية

تعتبر بطلانة خريجي مؤسسات التعليم العالي إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه المنظومة التعليمية، و تعبر عن خلل في تلك المنظومة التي لا يستطيع خريجوها الاندماج في الحياة المهنية، كما تعبر عن خلل في علاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي و الاجتماعي، و انفصالها عن حاجيات هذا المحيط، و بالرغم من أن الجامعة الجزائرية خضعت خلال السنوات الأخيرة للإصلاح، فإن إشكالية بطلانة الخريجين لازالت تشكل إحدى أكبر الإشكالات العويصة التي تواجه صانع القرار التربوي الجزائري.

المطلب الأول: أسباب بطلانة خريجي الجامعات و آثارها على المجتمع

أثناء احتساب معدل بطلانة خريجي الجامعات يجب أن ننتبه إلى ذلك الخريج الجامعي الذي يعمل عملاً موسمياً هل يعد ضمن الفئة العاطلة عن العمل أم لا؟ بينما يؤكد الواقع أن هذه الفئة الواسعة هي بدون عمل مادام عملها غير قار و لا تحصل على دخل ثابت، و إذا كانت طبيعة التكوين في الجامعة غير ملائمة

¹ - مهجة أحمد بسيم، المرجع السابق، ص 25.

² - مهدي كلو، المرجع السابق، ص 112.

لسوق الشغل و هو خطاب كلاسيكي، فإن قضية الملائمة لا يجب أن نضخم منها، إذ لا بد أن نتساءل عن فرص الشغل التي يوفرها الاقتصاد الوطني أين هي؟

1 - أسباب بطالة خريجي الجامعات:

توجد نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات الجامعية بالجزائر على غرار باقي الدول العربية إما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب، و لاشك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة، نذكر منها ما يلي:

أ - أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:

الأسباب المتعلقة بخصائص التعليم متمثلة في عدم التوافق بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل المحلي حيث نجد تدني و محدودية مستوى المهارات و القدرات التي يحوز عليها الخريجون لا تلبي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلية و خاصة لدى القطاع الخاص، و يعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها و التي من شأن توفرها أن يساعد مؤسسات التعليم العالي على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم من الجامعة، إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات و المؤسسات التعليمية الدولية و حتى العربية من أجل تبادل الخبرات و المعارف و التجارب المختلفة و التي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعلم و التدريب، و يمكن توضيح هذه الأسباب بسرد النقاط التالية:

- ✓ التوسع السريع و غير المخطط في التعليم الجامعي؛
- ✓ انخفاض درجة الملائمة بين مخرجات التعليم الجامعي و بين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف و الكم؛
- ✓ اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلاته من الطلبة و على أساليب تقليدية في التدريس و التدريب و التقويم؛
- ✓ عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية؛
- ✓ ضعف برامج التوجيه و الإرشاد الأكاديمي و المهني في التعليم الجامعي؛

✓ التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي و العزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر الترهل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي و الكليات الإنسانية خاصة كليات الآداب و الاقتصاد و العلوم الاجتماعية و العلوم السياسية؛

✓ فشل أو سوء سياسة التخطيط و البرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة حيث يتم ذلك خلافاً لمؤهلاتهم و رغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين و غير راغبين بالعمل، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه إلى أزمة تمس التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات حيث يشغل زملاؤهم الكراسي المخصصة لهم؛

✓ الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين و التي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه، و الخوف و القلق من مواجهة المهنة، و يأتي ذلك لعدة أسباب منها:

- إهمال أو كسل الطالب خلال معظم سنوات الدراسة؛
 - عدم فناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة و جدوى تعليمه؛
 - عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور؛
 - قصور السياسة التعليمية بسبب قلة أو عدم كفاءة الكوادر التدريسية و التدريبية؛
- و تعد هذه مشكلة كبيرة متداخلة مع مشاكل أهم منها، و على ذلك فالصعوبات الحقيقية التي تعاني منها العديد من الجامعات في البلدان النامية يمكن حصرها بوجود الأساتذة من ذوي الإعداد الضعيف مع وجود طلبة لم يعدوا بشكل يتناسب و متطلبات التعليم العالي؛

✓ سوء توزيع الخريجين أحياناً أو توزيعهم عشوائياً على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، و هذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يقال، و هو ناتج عن سوء فهم أو سوء تخطيط أو عدم توافر أجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.

ب - أسباب متعلقة بظروف و طبيعة سوق العمل المحلية:

فيما يتعلق بظروف و طبيعة سوق العمل المحلية فهي تعاني من تشوهات كثيرة و التي أحدثت خلافاً واضحاً في أداء العمالة من خلال:

✓ عدم توازن آليات العرض و الطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛

- ✓ المهارات المتوفرة لدى خريجي الجامعات لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام و الخاص؛
- ✓ مستوى الاتصال بين الجامعات و بين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة؛
- ✓ عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم و تركيزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج؛
- ✓ ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس و دعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر و جمع المال عن طريق العمل في التجارة.

ج - أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة

و الأسباب التي لها علاقة بالبيئة المحيطة بالجامعة فهي:

- ✓ هناك عوامل اقتصادية مثل بطء معدلات النمو الاقتصادي و في حالة الجزائر الاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات؛
- ✓ ارتفاع معدلات النمو السكاني و خاصة في فئة الشباب و الأطفال؛
- ✓ الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، و خاصة النظري منه؛
- ✓ العادات و التقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات و تقلل من قيمة بعض الأعمال و المهن فلا يقبل بها الخريجون؛
- ✓ التوجه العام للناس و المتعلق باهتمامهم و ميولهم و توجهاتهم القيمية، و مثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة و للمرأة بصورة خاصة و لهذا تجد أعدادا كبيرة من الفتيات يتوجهن إلى الكليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني من نقص في الإطارات و اليد العاملة المؤهلة، و خاصة في البلدان العربية مثل بلدان الخليج و سوريا و ليبيا و حتى في الجزائر تنتشر هذه الأفكار في بعض المناطق.

2- نتائجها و أثارها على المجتمع

من المعروف أن مشكلة البطالة ليست مشكلة فردية فقط، ولكنها مشكلة تمس البناء الاجتماعي داخل الدولة، ولقد أكدت الدراسات التي تمت في هذا الشأن على أن هناك شواهد مختلفة تدل على أن لمشكلة البطالة آثار واسعة ومتشعبة على مختلف جوانب الحياة في المجتمع الجزائري و ظهرت هذه الآثار على الاقتصاد الجزائري وكذلك على الأسرة وأيضا في المجال السياسي، و بما أننا بصدد الحديث عن بطالة

المتعلمين فسندكتفي بآثار هذا الجزء من البطالة على الفئة المعنية و على المجتمع ككل و ما يمكن قوله أن لها آثار سلبية كبيرة، تبلغ من الخطورة أنها من الممكن أن تعرقل أو تهدد مسيرة التنمية، ومن هذه الآثار:

أ - تخفيض قيمة الشهادة:

لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية و الإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم و الطلب المهني مثل انعدام التوافق بين العرض التعليمي و الطلب المهني، و الوفرة الزائدة في عدد الخريجين و طبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد إضافة إلى أن تكلفة الفرصة البديلة بجانب تكلفته الفعلية تصبح هدرا، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار الممكنة التي يمكن أن تتجم عن الإفراط في التعليم مثل "رامبرجر" (Ramberger) لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لن يكون لها أي معنى اقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغيير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعلماً أو غير المتعلمة مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه و ما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلا في الجزائر، حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة أو حاملا لشهادة الماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فنتج عن هذا خسارة مزدوجة: يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها، وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.

ب - التسرب المدرسي في سن مبكرة:

تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها، و قد ثبت علميا أنه عندما يصل الطفل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه، وبالتالي عندما يشاهد أو يلاحظ معظم حملة الشهادات بطالين فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع و خاصة الذين تغيرت نظرتهم للتعليم الذي بعدما كان مفخرة أصبح تضييعا للوقت، وإذا قبلنا رأي أحد المحللين حول دور المدرسة والذي مفاده أن المدرسة عبارة عن مكان يحجز فيه الأطفال ست ساعات يوميا لمنعهم من إحداث المشاكل، فإننا نقول أن في هذه الحالة تفقد المدرسة دورها والنتيجة هي انحراف هؤلاء الأطفال كما نراه في واقعنا المعاش.

ج - انتشار الجهل:

إن أي أمة تطلب التقدم و الرقي عليها الاهتمام بتكوين و تطوير مواردها البشرية لأنها تشكل أوقافا رابحة و مهمة لحياة المؤسسات و الدول، و الانحراف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة أمة محفوفة بالخطر، و كما هو معروف علميا أنه إن لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فسيفقددها، إذن ماذا يصبح حال الطفل الذي ترك مقاعد الدراسة في سن الخامسة عشر بعد عدة سنوات من البطالة، بالطبع جاهل و أمي، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم أنه إذا استمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل، وبالتالي ستواجه من المشاكل أخطرها.

د - زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة:

الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة جامعية تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه ما فاته في سنوات الدراسة و إذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده فإنه يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة كثيفة لحملة الشهادات نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى و ظروف المعيشة بين الحالتين، فإنه يتحمس أكثر للهجرة وخير دليل على هذا الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يمكن لأي شخص ملاحظتهم أمام القنصليات والسفارات الأجنبية، والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري: الأولى هي أنه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم وطنهم، أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي اقتطعت من مداخيل المواطنين و أنفقت في تكوين هؤلاء الذين هاجروا منذ بداية مشوارهم الدراسي إلى غاية حصولهم على الشهادة الجامعية و التي كان بالإمكان تخصيصها لأغراض عامة المنفعة يستفيد منها دافعوها، في هذا النطاق يرى بعض كتاب الاقتصاد أن إنفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع هي ظلم للأجيال التي تم في عهدها جمع هذه الأموال من ضرائب وإلى غير ذلك، و يبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة.

هذه بعض النتائج المترتبة عن بطالة حملة الشهادات الجامعية وليست كلها لأن القائمة تبقى مفتوحة، و الخلاصة أنه مهما كان نوع النتيجة فإنها دوما وحتما سلبية، وعليه، فإننا أمام مشكلة

اقتصادية واجتماعية جديرة بالاهتمام والمتابعة، وتتطلب بذل جهود مضاعفة، متكافئة ومتكافئة من قبل جهات عدة لا تقتصر على عاتق الجهات الحكومية فحسب بل يتوجب أن تساهم فيها منظمات المجتمع المدني.

المطلب الثاني: عملية البحث عن الشغل

أكد أن البحث عن الشغل عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانته الاجتماعية و اندماجه السوسيو مهني، فالشغل، فضلاً عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يشكل القيمة الاجتماعية التي من خلالها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه و استقراره و اندماجه، فبفضل العمل يتحول الإنسان إلى عنصر إيجابي فاعل داخل المجتمع، حيث تكتمل هويته و تبرز شخصيته و تتحقق ميوله و طموحاته و تشبع حاجاته و رغباته، فهو يصبح ببساطة صاحب مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل؛ إذ ينتقل من حالة الفرد الإتكالي، الخاضع و اللامبالي إلى حالة الفرد المسؤول، المستقل و المبادر داخل شتى وحدات المجتمع، أسروية كانت أم مهنية.

و هكذا لا يمكننا أن نتصور إنساناً متوافقاً نفسياً و مندمجاً اجتماعياً في غياب ممارسته لعمل محدد أو امتهانه لوظيفة معينة، و هناك عدة متغيرات أساسية هي التي تحكم البحث عن الشغل، بحيث نتساءل هنا ما هي طبيعة هذه المتغيرات خاصة في حالة البلدان العربية التي أصبحت تعرف تزايداً واضحاً في بطالة خريجي الجامعات و صعوبات شتى في الحصول على العمل.

1 - المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل:

الواقع أن المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل في الدول الناجحة علمياً و اقتصادياً تتجلى بصفة إجمالية فيما يلي:

- ✓ الهيكلية الجيدة لسوق الشغل و التنظيم المحكم لبنائه و طاقاته؛
- ✓ التوافر اللازم لفرص الشغل و إمكانيات الامتصاص السريع لأية بطالة محتملة؛
- ✓ تحقيق نوع من التطابق الفعلي بين مقومات التكوين و مستلزمات التشغيل؛
- ✓ توفير المعلومات الخاصة بالشغل و تبادلها بسهولة و كثافة؛
- ✓ قدرة الباحث عن الشغل على بلورة مشروع مهني و اجتماعي.

أما في حالة الجزائر، فإن هذه المتغيرات تتحدد في العناصر البارزة التالية:

✓ الافتقار الواضح لسوق شغل منظم و مهيكّل بصورة جيدة؛

✓ نقص فرص الشغل و إمكانيات محدودة للحصول على عمل؛

✓ عدم التطابق بين مقومات التكوين و متطلبات التشغيل؛

✓ قلة المعلومات الخاصة بالشغل و صعوبة تبادلها و نشرها؛

✓ نقص في الكفاءة الخاصة بالبحث عن العمل.

إن على أساس هذا التحديد الذي يبين الغياب شبه الكامل عندنا للمتغيرات الأساسية المحددة لعملية البحث عن الشغل، يمكن الإقرار بأن هذا الغياب هو الذي تتولد عنه صعوبة واضحة في البحث عن الشغل، و هي الصعوبة التي تتحول بدورها إلى وضعية بطالة مزمنة يعيشها الباحث عن العمل، و هذا معناه أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل و تعذرت متغيراتها و إمكانياتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة و ظروفها الضاغطة، و لكي يواجه هذه الوضعية بالشكل الذي يؤدي إلى تجاوزها، نجده يوظف كفاءات معرفية و سلوكية و اجتماعية جد هامة.

إضافة إلى هذا تتمظهر مشاكل البحث عن الشغل و أوضاع البطالة المرتبطة بها التي يعايشها خريجو الجامعات الجزائرية تبعاً لعدة متغيرات يمكننا التطرق إليها كما يأتي:

✓ متغير الجنس الذي يبدو من نتائجه أن عدد الذكور المتقدمين كطالبي عمل في ولاية تيارت مثلاً (64.62%) يكاد يضاعف عدد الإناث طالبات العمل (35.37%)¹؛

✓ متغير نوع التكوين الذي يتضح من خلال واقعنا المعاش أن حاملي شهادات الكليات الإنسانية و الاجتماعية يتواجدون في سوق العمل المحلية بوفرة على حساب التخصصات التطبيقية؛

✓ متغير المستوى الاقتصادي و الاجتماعي الذي يمكننا التماسه في مظاهر البيروقراطية و طرق التوظيف بالمعرفة التي تعرف انتشاراً كبيراً في المجتمع الجزائري؛

¹ - إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، 2010.

✓ متغير وسط الإقامة الذي تبين نتائجه أن عدد عروض العمل المسجلة في عاصمة الولاية تيارت (53.63%)¹ يمثل أكثر من نصف العدد الإجمالي العروض مع العلم أنه توجد أربعة وكالات أخرى تتوزع عبر مختلف مناطق الولاية و هذا يعني أن حظوظ إدماج الشباب القاطنين في عاصمة الولاية أكثر من حظوظ أولئك القاطنين خارجها دون الحديث عن المنحدرين من القرى و الأرياف الذين تعتبر فرصهم في الإدماج جد ضعيفة؛

✓ متغير مدة البحث عن الشغل الذي يظهر من نتائجه أنه إذا كانت الفترة المتراوحة بين سنة واحدة و ثلاث سنوات تشكل المدى الزمني العام الذي يتطلبه حصول الخريجين المسجلين كطالبي عمل على منصب شغل، فإن كل الخريجين غير المدمجين الذين لم يفلحوا في الإدماج في عالم الشغل خلال هذه المدة سيضافون إلى المدة المتبقية ليعيشوا وضعية بطالة مدقعة.

2 - طرق الحصول على عمل:

إن الملاحظ لواقع المجتمع الجزائري فيما يخص أهم الطرق التي يتبعها الخريجون للحصول على وظيفة يجد أن الوسائل المادية و العلاقات الشخصية و الاتصالات المباشرة، و هي كلها طرق ذاتية تحكمها عوامل القرابة و الزبونية و المحسوبية، تكاد نسبتها أن تضاعف النسبة الخاصة بطرق اجتياز المسابقات و الإعلانات و الإجراءات الإدارية التي تشكل جميعها طرقاً موضوعية تحكمها عوامل الشفافية و الكفاءة و الاستحقاق، و هذا ما يدل على أن إدماج هؤلاء في عالم الشغل لا يمر بالضرورة عبر معارفهم، و إنما يعتمد على كفاءاتهم المكتسبة أثناء التكوين.

3 - أسباب عدم الحصول عليه:

أما فيما يتعلق بأهم الأسباب التي تحول دون حصول الخريجين على العمل فيبدو أنه إذا كان النقص في فرص الشغل يمثل السبب القوي في هذا النطاق فإن افتقار المساندة من جهة، و غياب الحظ من جهة ثانية و الشهادة غير المطلوبة من جهة ثالثة تشكل هي الأخرى أسباباً ذات وزن كبير في هذا المضمار، في حين أن النسبة العامة للتقصير في البحث و عدم الرغبة في العمل تكاد تكون معدومة في هذا المجال، و هذا ما يعني أن أغلبية الخريجين غير المدمجين يرجعون فشلهم في الحصول على العمل إلى عوامل أساسية تتراوح بالتدريج بين الافتقار إلى الدعامة الاجتماعية و المساندة العائلية و كل ما يمثلانه من مظاهر المساعدة و النصيحة و بين غياب الحظ و سوء الطالع و ما يمثلانه من عوائق في طريق تحقيق الآمال و

¹ - إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، المرجع نفسه.

المطامح و الأحلام و بين شهادة التكوين التي أصبحت تمثل بضاعة غير مطلوبة في سوق شغل هش يفتقر إلى التنظيم المحكم و الهيكلة الجيدة، و أما البعض الآخر من هؤلاء الخريجين ينسبون سبب هذا الفشل إلى الندرة الكبيرة و النقص الواضح لإمكانيات الحصول على منصب عمل.

لكن الإقرار بهذه النتيجة التي تختزل فشل حصول الخريجين على عمل في هذه الأسباب دون سواها لا يمنع من التأكيد على فكرة جد هامة قوامها أن هؤلاء الخريجين غير المدمجين لا يعرفون في واقع الأمر كيف يحسنون البحث عن الشغل نظراً لمحدودية كفاءاتهم و مهاراتهم في هذا المجال، ثم تصوراتهم الخاطئة عن سوق الشغل و ظروفه، الأمر الذي يدفع بهم إلى تحميل المجتمع كل إخفاقاتهم و مظاهر فشلهم في الحصول على منصب شغل.

و هذا معناه أن هؤلاء ما يزالون يعتقدون أن إمكانية الاندماج في عالم الشغل تتوقف أولاً و أخيراً على ما توفره الدولة من مناصب شغل في كل سنة؛ إذ يكفيهم الحصول على الشهادة الجامعية لتتم مباشرة عملية إدماجهم في أحد القطاعات العمومية و شبه العمومية التابعة للدولة، و هكذا فإن كل ما يقوم به الخريج في هذا النطاق لا يتجاوز حدود التقدم بطلبه إلى أحد هذه القطاعات بهدف الالتحاق بإحدى مؤسساته أو إدارته، فهو ليس في حاجة إلى معرفة إمكانيات سوق الشغل و طاقاته و فرصه و متطلباته و لا إلى تقديم معلومات حول نوعية تكوينه و طبيعته كفاءته و مستوى مهارته، لأنه تعود على أن البحث عن الشغل لا يعني جمع المعلومات و تقديم الطلبات و اجتياز المسابقات و طرق أبواب مختلف المؤسسات و الشركات العامة و الخاصة و ما إلى ذلك من الإجراءات و الخطوات التي بدونها تصبح إمكانية الحصول على عمل ما عبارة عن وهم زائف أو مطمح مستحيل.

4 - مواجهة البطالة بطريقة البحث الكفوءة عن الشغل:

إن دراسة سيرورة مواجهة وضعية البطالة عند خريجي الجامعة تتصل أيضاً بمفهوم الذات لديهم، فتحقيق الذات يستدعي الالتزام بالاختيارات الشخصية لبلوغ هوية محددة، و هذا يخلق ضغوطات صغرى تستوجب الاستناد إلى مهارات المواجهة و الكفاءات المعرفية للخريج الجامعي، فالالتزام بالظروف الحالية لسوق الشغل يعني التقيد بالاختيارات الأساسية المتوفرة فقط، لكن يتوجب أيضاً على الخريج الجامعي أن يكون له دور اجتماعي محدد، و هذا يعني أن يفرض شخصيته في نظر المجتمع عن طريق استراتيجيات الهوية و بناء مشروعه الخاص.

و للخروج من وضعية البطالة في هذه الحالة، قد يعتمد الباحث عن العمل على تحديد أنواع الصعوبات التي تواجهه أثناء البحث عن الشغل و مظاهرها الفردية و الاجتماعية الاقتصادية، و أيضاً كيف يعيش الفشل الناتج عن هذه الصعوبات و ما هي الأسباب التي يفسر بها هذا الفشل و ما هي الحلول التي يراها ملائمة لتجاوز هذه الوضعية المتأزمة؟ و أيضاً يتوجب عليه فهم السيرورات السيكولوجية (المعرفية و السلوكية و الاجتماعية) التي يستعملها الشباب لتجاوز وضعية البطالة و ضغوطاتها و انعكاساتها السلبية.

المطلب الثالث: برامج التشغيل الموجهة لمكافحة بطالة المتعلمين

شهدت الجزائر تزايداً كبيراً في نسبة طالبي العمل مع نهاية الثمانينات و على طول سنوات التسعينات نتيجة إتباع الدولة عدة إصلاحات كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات و تسريح آلاف العمال مما نجم عنه ارتفاع هائل في معدلات البطالة، و قد مست هذه الظاهرة مختلف فئات المجتمع بما في ذلك فئة الشباب وأصحاب الشهادات الجامعية، و نتيجة لكل هذا اتخذت الحكومة الجزائرية عدة إجراءات لمكافحة البطالة و خلق مناصب شغل منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، باعتبار أن هذه الشريحة تمثل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر، لذا اعتمدت الدولة عدة أجهزة و برامج للتشغيل.

1 – برنامج الشغل المأجور:

هذا البرنامج هو عبارة عن مناصب مؤقتة تستغل أساساً على مستوى البلديات و الإدارات المحلية لمجهوداتها في مجال محاربة البطالة، و تمنح هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة الوصية في شكل حصص ولائحة لكل سداسي في إطار برنامج تقدمه مديرية التشغيل بناء على اقتراحات البلديات، ويهدف الشغل المأجور بمبادرات محلية إلى امتصاص طلبات العمل المسجلة لدى الوكالة المحلية للشغل، ولدى مكاتب البلدية المخصصة لهذا الغرض، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يهدف إلى تحسين الحياة المعيشية للشباب وإعطائهم فرصة لاكتساب خبرة مهنية، حيث تسلم لهم شهادات عمل عند انتهاء فترة التعاقد و قد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بديلة لامتناس البطالة.

2 - برنامج أشغال المنفعة العامة:

أنشئ هذا البرنامج بموجب القرار الوزاري رقم 52 المؤرخ في 12 نوفمبر 1994¹ و الذي تم فيه تحديد مبالغ تعويضية و منح جزافية للتضامن، و يدخل هذا الجهاز ضمن برنامج الشبكة الاجتماعية و هو موجه لليد العاملة البسيطة غير المؤهلة، حيث أن الشخص هو الذي يلتبس بنفسه المشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة لدى المصالح المختصة للمجلس الشعبي البلدي، فيقدم تصريحاً شرفياً يؤكد فيه انعدام أي دخل يكون ممضي و مصادق عليه من طرف مصالح البلدية و مرفوقاً ببطاقة الحالة المدنية، و برنامج أشغال المنفعة العامة يستجيب قبل كل شيء لحاجيات وانشغالات السكان المحرومين، إذ يجري من طرف مصالح البلدية بمساعدة تقنية من الهيئات المختصة على مستوى الدائرة والولاية، وبمساهمة فعلية من الحركة الجمعوية، و حدد المبلغ الشهري للتعويض بمقتضى القرار الوزاري المشترك رقم 53 المؤرخ في 24 ديسمبر 1996 بما قيمته 2800 دج تمنح مقابل المشاركة الفعلية في ورشات النشاطات ذات المنفعة العامة على قدر 8 ساعات عمل في النهار مع العلم أن مبالغ المنحة المدفوعة للمستفيدين تحسب تبعاً للأيام التي اشتغل فيها المستفيد فعلاً، و قد تم إنشاء هذا البرنامج من أجل هدفين رئيسيين هما:

- ✓ المساهمة في إنجاز أشغال ذات منفعة عامة موجهة نحو صيانة البنية التحتية للمصالح القاعدية؛
- ✓ المساهمة في مكافحة البطالة عن طريق خلق مناصب شغل مؤقتة تتحدد وفق مدة إنجاز المشاريع ذات المنفعة العامة.

3 - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هي هيئة تهتم بتشغيل البطالين الذين يرغبون بإنشاء مشاريع و مؤسسات مصغرة، وهذه الوكالة هي موضوعة تحت وصاية رئيس الحكومة وفق المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996² وهذا تبعاً لقانون المالية التكميلي سنة 1996 عندما تم إنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، و هناك عدة شروط يجب توفرها من أجل إنشاء مشاريع أو بالأحرى مؤسسات مصغرة في إطار دعم تشغيل الشباب و هي:

¹ - حمود سعيدة، برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2005-2006، ص91.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 17 صفر 1417هـ الموافق لـ 03 جويلية 1996م، العدد:

- ✓ يمكن للمؤسسة المصغرة أن تنشأ من طرف شاب بمفرده أو مجموعة من الشباب أصحاب المشاريع؛
 - ✓ سن الشاب أو الشباب المعنيين يتراوح بين 19 و 35 سنة، أما فيما يخص المسير يمكن أن يصل السن إلى 40 سنة مع التعهد بخلق ثلاث مناصب شغل دائمة؛
 - ✓ يجب على الشاب أو الشباب المعنيين أن يساهموا بجزء من أموالهم الخاصة و تتغير نسبة هذا الجزء حسب مستوى التمويل؛
 - ✓ يجب أن تنشأ المؤسسة المصغرة على شكل شركة.
- إن أي مشروع أو نشاط يدخل ضمن طبيعة المؤسسة المصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب له الحق في طلب تمويل مالي، وهذا التمويل له مستويين حددتهما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تحت مصطلح التركيبة المالية وهذه المستويات تحدد وفق طلب صاحب المشروع وكذا وفق المساهمة الشخصية التي يمكن أن يساهم بها.

أ – مستويات تمويل المشاريع:

المستوى الأول هو التمويل الثنائي و يتم فيه تحديد نسبة المساهمة الشخصية من التكلفة الإجمالية و التي تحددها الفاتورة التشكيلية المعدة مسبقاً في ملف طلب القرض، و هذا المستوى من التمويل يتم بين صاحب المشروع و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن طريق قرض طويل المدى تمنحه الوكالة بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب للمؤسسة المصغرة، ويتغير مستوى هذا القرض حسب مستوى الاستثمار، و تكون التركيبة المالية لتمويل المشروع وفق التقسيم التالي و تجدر الإشارة أن القرض المقدم من طرف الوكالة هو قرض بدون فائدة.

الجدول رقم (4-1): كيفية التمويل الثنائي

مستوى التمويل	نسبة المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة
المستوى 1: أقل أو يساوي 200.000 دج	75%	25%
المستوى 2: ما بين 200.001 دج و 1.000.000 دج	80%	20%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ).

أما المستوى الثاني من التمويل هو التمويل الثلاثي، وهو تكملة للمستوى السابق من التمويل، أي هو عبارة عن تمويل ثنائي مضاف إليه قروض بنكية مع تخفيض نسبة من الفوائد، و هذه القروض تقدمها

البنوك الخاصة بالقرض من أجل الاستثمار (CPA, BEA, BNA, BDL, BADR, BARAKA)، و تتحدد وفق الجدول التالي نسب المساهمة لكل طرف من الأطراف.

الجدول رقم (4-2): كيفية التمويل الثلاثي

قروض بنكية		قروض بدون فائدة (ENSEJ)	المساهمة الشخصية		مستويات التمويل
مناطق أخرى	مناطق خاصة		مناطق أخرى	مناطق خاصة	
70%	70%	25%	5%	5%	<u>المستوى 1:</u> أقل أو يساوي 200.000 دج
72%	70%	20%	8%	10%	<u>المستوى 2:</u> ما بين 200.000 دج و 1.000.000 دج

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ).

و يتكون ملف إنشاء مؤسسة مصغرة من الوثائق التالية:

- ✓ طلب خطي يوجه إلى المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب؛
- ✓ شهادة ميلاد تحمل رقم 12؛
- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة السياقة؛
- ✓ شهادة الإقامة؛
- ✓ وثيقة تثبت المؤهل العلمي أو المهني للشخص المعني (دبلوم، شهادة عمل، رخصة سياقة)؛
- ✓ تعهد بخلق ثلاث مناصب شغل للذين يتراوح سنهم بين 35 و 40 سنة؛
- ✓ شهادة عدم الخضوع للضريبة؛
- ✓ صور شمسية؛
- ✓ شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية للأشخاص الذين يقل سنهم عن 20 سنة؛

- ✓ فاتورة شكلية للعتاد مع تأمين الفاتورة؛
 - ✓ شهادة عدم الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء (CASNOS)؛
 - ✓ شهادة عدم الانخراط في صندوق التأمينات الاجتماعية (CNAS).
- و الوثيقتين الأخيرتين تتكفل إدارة فرع الوكالة باستخراجهما بعد تقديم المعني الوثائق التالية:

- ✓ شهادتين للميلاد؛
 - ✓ شهادة عدم الخضوع للضريبة؛
 - ✓ تصريح شرفي بعدم ممارسة أي نشاط؛
 - ✓ الفواتير الشكلية لتجهيزات المشروع و الفواتير الشكلية لتأمين التجهيزات المتعددة الأخطار.¹
- 4 – برنامج عقود ما قبل التشغيل:**

أنشأ برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998، يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين الحائزين على شهادات جامعية وكذا البطالين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني، بحيث يسمح هذا البرنامج بالحصول على تكوين تطبيقي بالموازاة مع منصب العمل لأول مرة، وتتم عملية الإشراف عليه من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وكذا وكالة التنمية الاجتماعية، يهدف هذا الجهاز إلى مكافحة البطالة بصفة عامة وإكساب الخبرة المهنية، وتدوم فترة التشغيل 12 شهرا قابلة للتמיד 06 أشهر بطلب من الهيئة أو المؤسسة المستخدمة وكذا من طرف المستفيد، وتتمثل أهداف هذا البرنامج فيما يلي:

- ✓ التخفيف من البطالة خاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على تأهيل جامعي أو تأهيل مهني؛
 - ✓ تحقيق تكوين وخبرة مهنية تؤهل المستفيدين من هذا الجهاز للاستفادة من شغل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وأن أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في المجال.
- شروط الاستفادة من البرنامج:**

- ✓ يخص جهاز عقود ما قبل التشغيل جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين الحائزين على مستوى تقني سامي؛
- ✓ لدى التسجيل في جهاز عقود ما قبل التشغيل يشترط أن يتراوح سن الشباب بين 19 - 35 سنة، حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحساب لإثبات شرعية السن.

¹ - منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ).

✓ يجب أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية، وبهذا الصدد يجب أن يدرجوا ضمن ملف التسجيل شهادة تثبت تأدية الخدمة الوطنية أو الإعفاء منها تسلم من قبل المصالح المؤهلة، لا يخص هذا الإجراء الشباب حاملي الشهادات من جنس الإناث؛

✓ طلب الشغل لأول مرة، أي بعبارة أخرى عدم ممارسة أي عمل من قبل ضمن جهاز عقود ما قبل التشغيل؛

✓ الشباب ذو الشهادات والذين مارسوا أعمال مأجورة لمبادرات محلية أو نشاطات ذات المنفعة العامة لهم الأحقية في عقود ما قبل التشغيل؛

✓ يتم التسجيل المشار إليه أعلاه بالنسبة للشباب حاملي الشهادات على مستوى الوكالات المحلية للتشغيل بحيث تشكل هذه الوكالات في مجموعها شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل وتسلم شهادة التسجيل إلى الشاب حامل الشهادة؛

✓ عندما يتم التسجيل لدى هياكل أخرى مذكورة أعلاه تلتزم هذه الهياكل بإخبار الوكالة المحلية للتشغيل؛

✓ تلتزم الوكالات المحلية للتشغيل بتوفير المعلومات المرتبطة بطلبات عقود ما قبل التشغيل الخاصة بالولاية المتواجدة بها، وإعداد قوائم المؤهلين الشباب ذوي الشهادات وإرسالها بعد التأشير عليها إلى مندوب تشغيل الشباب التابع لنفس الولاية التي تنتهي إليها وكالة التشغيل المحلية تدريجياً و هي المركز الوحيد لتسجيل حاملي الشهادات في البرنامج الوطني الخاص بعقود ما قبل التشغيل للفصل في طلبات عقود التشغيل، في حالة تجاوز الطلب للعرض بالنسبة لنفس المنصب يجب إعطاء الأولوية لأقدم البطالين.

أ - خصائصه:

يدمج الشباب ذوو الشهادات المؤهلون بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل لدى الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، و يستفيد المستخدمون مما يلي:

✓ تتكفل الدولة بكلفة الأجرة للشباب ذوي الشهادات المشتغلين بعقود ما قبل التشغيل، و ذلك طول الفترة الأولية التي تعادل اثنا عشر (12) شهراً يمكن تمديدها استثنائياً إلى ستة (6) أشهر بطلب من المستخدم، و في هذه الحالة يلتزم المستخدم بتوقيع عقد تشغيل مع الشاب حامل الشهادة لمدة سنة على الأقل عند انقضاء مدة ثمانية عشر (18) شهراً من الإدماج؛

✓ يلزم المستخدم باحترام تخصص الشاب و يتوجب عليه منحه منصب شغل يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها، و في المقابل يستفيد هذا المستخدم من مزايا جبائية و شبه جبائية؛

- ✓ يقوم المستخدم بتسليم المترشح الذي لا يتم تجديد عقده عند انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل شهادة عمل تخص فترة ممارسة نشاط المؤسسة أو الهيئة المستخدمة؛
 - ✓ لا يمكن أن يتجاوز عدد العمال الموظفين في إطار عقود ما قبل التشغيل نسبة 15% من العدد الإجمالي لعمال المؤسسة أو الهيئة المستخدمة؛
 - ✓ أثناء فترة التمديد ينخفض الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة حسب سلم الرواتب المحدد و يعوض هذا الانخفاض بمساهمة من طرف المستخدم ليلبغ مستوى أجر المتخرج الجديد على الأقل 80% من الأجر المدفوع لعامل يشغل منصباً مماثلاً؛
 - ✓ يمكن للهيئة المستخدمة أن تدرج إضافات في الأجر تتناسب مع مستوى الأجور المطبق فيها.¹
- طبيعة العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل:**

- عند حصول المستفيد على عمل في إطار هذا الجهاز يتم إبرام عقد بين ثلاث جهات تتمثل في المستفيد من منصب الشغل و الهيئة التي انتقلت أحد المترشحين لاستخدامه و مندوب تشغيل الشباب، تنظم هذا العقد مراسيم و أحكام شرعية و يتضمن ما يلي:
- ✓ يحل توقيع العقد بين المترشح الذي تم اختياره و المستخدم و مندوب تشغيل الشباب محل عقود ما قبل التشغيل، و لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول، و إنما يقترح علاقة تعاقدية بين التكوين و الإدماج ذات طابع مؤقت؛
 - ✓ يلتزم حامل الشهادة باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالمستخدم و المتمثلة في المثابرة و المواظبة على متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم له و هذا بغرض احتمال توظيفه؛
 - ✓ احترام المستفيد من البرنامج النظام الداخلي للمؤسسة أو الهيئة الإدارية و الالتزام بالانضباط؛
 - ✓ في حالة توظيفه، يلتزم بالالتحاق بمنصب العمل الذي يعين فيه، و في الحالة المخالفة يلغى انضمامه إلى جهاز عقود ما قبل التشغيل بعد توظيفه؛
 - ✓ في حالة تعيين حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التكويني يمكن له أن يتخذ أي إجراء.
- كما يمكن إلغاء هذا النوع من العقود أي عقد ما قبل التشغيل أو يوضع حد له للأسباب التالية:

✓ عند انتهاء فترة مساعدة الدولة؛

✓ في كل الحالات السابقة الذكر التي تؤدي إلى فسخ العقد.

¹ - حمود سعيدة، المرجع السابق، ص74.

✓ الغياب المطول للمستفيد من دون تبرير.¹

و لذلك يجب على المستخدم أن يعلن مندوب تشغيل الشباب عن كل غياب مطول لحامل الشهادة أو عن أي حادث هام يمكن أن يمس صلاحية عقود ما قبل التشغيل، وبالنسبة للأجر تساهم الهيئة المستخدمة بنسبة 20% من الأجر المدفوع لحاملي الشهادة الجامعية أي ما يعادل قيمته 6000 دج والتقنيين الساميين بـ 4500 دج.

5 - القرض المصغر:

أنشئ هذا الجهاز لمساعدة أصحاب المشاريع الذين ليست لهم وسيلة ضمان يقدمونها للبنك حيث يتكفل صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة بتسديد ما نسبته 80% من القرض حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 99-44 المؤرخ في 13 فيفري 1999²، و هذا ما جعله يتميز بصعوبة الإجراءات البنكية، و تتم دراسة ملفات القروض المقدمة على مستوى وكالة التنمية الاجتماعية، و كان يسير هذا البرنامج سابقاً من قبل مندوبية التشغيل حتى تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة 1424 هـ الموافق لـ 22 جانفي 2004³، و هو يندرج ضمن إطار مكافحة البطالة، يوجه إلى فئة البطالين القادرين على إنشاء شغل خاص بهم و ليسو مؤهلين لجهاز المؤسسات المصغرة لظروف ترجع إلى عامل السن أو عدم توفر الوسائل و الإمكانيات، و هو بهذا برنامج يهدف لترقية و تطوير العمل من خلال دعم العمل الذاتي، و سمي بالقرض المصغر كونه قرض ذو حجم صغير يتراوح ما بين 50.000 دج و 350.000 دج و هو يخص الأنشطة الموالية:

✓ الأنشطة صغيرة الحجم، و الأنشطة ذات الطابع العائلي؛

✓ الحرف الصغيرة و الأعمال التقليدية التي لها تأهيلات مهنية خارج إطار التعليم و التكوين الرسمي.

6 - برنامج المساعدة على الإدماج المهني:

¹ - حمود سعيدة، المرجع السابق، ص76.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 28 شوال 1419 هـ الموافق لـ 14 فيفري 1999م، العدد: 08.

³ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 03 ذو الحجة 1424 هـ الموافق لـ 25 جانفي 2004، العدد: 06.

أنشئ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 29 أبريل 2008¹، و قد جاء بعد عشر سنواتٍ بدلاً لجهاز عقود ما قبل التشغيل الذي لم تكن نتائجه مرضية، و يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، و كذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج تكوين - تشغيل و توظيف، و هو موجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين تتمثل الفئة الأولى في الشباب حاملي شهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، و الفئة الثانية فتضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصاً مهنيًا، أما الفئة الأخيرة فهي تضم الشباب الذين ليس لهم أي تكوين أو تأهيل، و يترتب على إدماج هذه الفئات الثلاث إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل و المستخدم أو الهيئة المكونة و المستفيد، و تتخذ هذه العقود الأشكال التالية:

✓ عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للفئة الأولى؛

✓ عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية؛

✓ عقد تكوين - إدماج بالنسبة للفئة الثالثة.

فالأشخاص المستفيدون من العقود الأولين ينصبون لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و المؤسسات و الإدارات العمومية، بينما ينصب المستفيدون من عقد تكوين - إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية و مختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين، و تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، و سنة واحدة قابلة للتجديد بناءً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية، و إذا كان العقد عقد تكوين - إدماج فتكون حسب مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة، و سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين، و للاستفادة من هذه العقود يجب على طالبي العمل أن تتوفر فيهم الشروط التالية:

✓ الجنسية الجزائرية، و السن بين 18 و 35 سنة، الوضعية السليمة إزاء الخدمة الوطنية؛

✓ حائزين على شهادات و مثبتين لمستواهم التعليمي و التأهيلي و المؤهلات المهنية؛

✓ مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل (ALEM) الموجودة في مكان إقامتهم.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 24 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 30 أبريل 2008م، العدد: 22.

كما يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين بشرط أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق العمل.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في بداية هذا الفصل إلى علاقة التعليم بالتنمية، فإذا كانت التنمية تغييراً للأحسن، فليس من المتوقع أن يتمكن التعليم من الإسهام بفعالية في عملية التنمية حتى يصبح هو أداة تغيير للأحسن أي حتى يكون تعليماً تنموياً، والتعليم لا يكون تنموياً تلقائياً أو بالضرورة، وإنما قد يكون تنموياً أو غير تنموياً بناء على تنموية أو لا تنموية أهدافه و مضامينه و مناهجه، بل لا تكتمل للتعليم أسباب تنمويته حتى يتوفر له المعلم الكفاء و الإدارة الفعالة و الموارد الكافية و البيئة المناسبة ليس فقط في المدرسة و البيت و إنما خارجهما أيضاً، و إن كان التعليم شرطاً أساسياً إلا أنه شرط غير كاف لإحداث التنمية الشاملة و استدامتها، و لذلك حتى لو تحقق للتعليم قدر من التنموية في بيئة غير تنموية، تظل قدرته على إطلاق تنمية شاملة في غياب المقومات و المدخلات الأخرى قدرة محدودة و ربما معدومة تماماً في بعض الأحيان.

و الجزائر لا تزال في حاجة إلى التكوين في العلوم الاجتماعية و البشرية لترقية ثقافتها و هويتها و ضمان ديناميكية متوازنة للمجتمع، فالتنمية الاقتصادية تتطلب كفاءات و اختصاصات رفيعة المستوى يتعين على الجامعة توفيرها، غير أن عدم التوفيق بين التدفق في التكوين و احتياجات المجتمع و الاقتصاد للإطارات الجامعية يخلق اختلالاً بين الجامعة و محيطها الوطني مما يصعب على حاملي الشهادات الجامعية الحصول على مناصب شغل في سوق العمل، و رغم جهود الدولة المتواصلة في مكافحة هذا النوع من البطالة إلا أنه يمكننا ملاحظة وجودها في مجتمعنا.

الفصل الخامس: دراسة ميدانية بولاية تيارت

تقع ولاية تيارت في الشمال الغربي من الجزائر، تقريبا وسط الشمال الجزائري، يحدها من الشرق كل من ولايتي الجلفة و المدية، و يحدها من الغرب سعيدة و معسكر، كما يحدها من الشمال ولاية تيسمسيلت و ولاية غليزان، أما من الجنوب فيحدها كل من ولايتي الأغواط و البيض.

المبحث الأول: وضعية سوق التشغيل في ولاية تيارت (أهم المؤشرات)

شهد قطاع التشغيل بولاية تيارت خلال سنة 2010 قفزة نوعية تترجمها الحصيلة الرقمية المسجلة في إحصائيات مديرية التشغيل و التي نبينها من خلال جدول أهم مؤشرات الوضعية الراهنة لسوق الشغل بولاية تيارت:

الجدول رقم (5-1): أهم مؤشرات سوق الشغل بولاية تيارت لسنة 2010

المؤشر	2010	نسبة النمو %
عدد السكان	864432	1.42
اليد العاملة النشيطة	234537	1.27
اليد العاملة الشغيلة	209207	2.52
عدد البطالين	25330	8.03 -
نسبة اليد العاملة الشغيلة	89.20%	1.1
نسبة البطالة	10.80%	1.1
المناصب المنشأة	68464	4.02

المصدر: إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، 2010.

تبين الإحصائيات التي استقيناها من مديرية التشغيل لولاية تيارت تراجع نسبة البطالة إلى حدود 10.80% خلال سنة 2010 بعدما كانت تقدر خلال سنة 2008 بـ 12.10%¹ و هذا بفعل اهتمام الدولة بفئة الشباب من خلال خلق عدة أجهزة و برامج تسعى في مجملها إلى توفير مناصب شغل للشباب البطال، و بلغت نسبة اليد الشغيلة 89.20% أي ما يعادل 209207 عامل، وقد عرفت هذه السوق ديناميكية كبيرة

¹ - إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، 2010.

بإنشاء 68464 منصب شغل، غير أن الملاحظة الجديرة بالذكر هي أن المناصب المؤقتة استحوذت على نسب التشغيل حيث يقدر عدد المناصب المؤقتة بـ 52734 منصب بنسبة 77.02%، أما المناصب الدائمة فقد قدرت بـ 22.98% و هو ما يعادل 15730 منصب مقارنة بعدد طالبي الشغل المسجلين لدى الوكالات المحلية للتشغيل و الذين وصل عددهم 25330، هذا يدفعنا إلى القول بأن الإجراءات التي تتخذها الدولة من أجل توفير مناصب شغل هي موجهة للتخفيف من الآفة و ليس القضاء عليها نهائياً باعتبار أن المستفيد من منصب عمل مؤقت مهدد بالبطالة مجدداً بعد انتهاء العقد.

الجدول رقم (5-2): طلبات العمل المسجلة عبر مناطق الولاية

النسبة المئوية %	المجموع	الفئة العمرية					المستوى العلمي المحصل
		50+	49-40	39-30	29-25	24-16	
56.16	14227	212	555	875	10738	1847	بدون تأهيل
31.54	7990	303	609	1120	2446	3512	أعوان مؤهلون
5.84	1481	128	64	301	260	728	تقنيون و أعوان التحكم
3.79	962	252	177	101	183	249	تقني سامي و إطار
2.64	670	118	111	111	154	176	إطار سامي
100	25330	1013	1516	2508	13781	6512	المجموع

المصدر: إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، 2010.

من خلال استقراء الأرقام المتعلقة بطلبات العمل المسجلة فإنه يمكن استخلاص الملاحظات التالية:

✓ تمس البطالة بصفة أساسية فئة غير المؤهلين حيث يقدر عددهم بـ 14227 مسجل أي بنسبة 56.17% من مجموع البطالين المسجلين، و كلما ارتفع المستوى العلمي المحصل نقص عدد تسجيلات طلب العمل، و هذا بحكم وجود عدة طرق أخرى متاحة أمام أصحاب الشهادات الجامعية للحصول على عمل مثل التوظيف المباشر أو اجتياز المسابقات، غير أن الأشخاص الذين لا يملكون تأهيلاً علمياً و يطمحون في الحصول على عمل ليس لهم إلا التسجيل عبر وكالات التشغيل.

✓ 20.21% من البطالين المسجلين هم أقل من 24 سنة، و تفسر هذه النسبة بكونهم طالبي عمل لأول مرة، و كون الإجراءات المتخذة في وكالات التشغيل المحلية لدراسة ملفات طلب العمل تستغرق وقتاً لا يقل عن ستة أشهر في أغلب الأحيان؛

و قد بلغت عروض العمل المقدمة خلال هذه السنة 2323 عرض عمل مشتملة على كل من القطاع العام و القطاع الخاص الوطني و الأجنبي، و هو لا يعادل حتى عشر طلبات التوظيف، إذن علينا التفريق بين ما إذا كانت بطالة خريجي الجامعات هي مشكلة عدم توافق بين الإطارات الجامعية المتخرجة و التخصصات المطلوبة في سوق الشغل أم هي مشكلة نقص في فرص العمل.

الجدول رقم (5-3): مناصب العمل المنشأة في مختلف قطاعات النشاط لسنة 2010

القطاع	مناصب دائمة	مناصب مؤقتة	المجموع
المؤسسات و الإدارات التابعة الوظيفة العمومية	290	30	320
الزراعة و الغابات	7329	10787	18116
بناء، أشغال عمومية، ري	1342	5965	7307
تجارة	2725	113	2838
خدمات	906	804	1710
صناعة و صناعة حرفية	490	1164	1654
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	1104	-	1104
وكالة القرض المصغر	1093	-	1093
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	451	564	1015
مديرية التشغيل	-	10447	10447
مديرية النشاط الاجتماعي	-	22860	22860
المجموع	15730	52734	68464

المصدر: إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت، 2010.

بالنظر إلى معطيات و إحصائيات الجدول رقم (5-3) التي بحوزتنا عن وضعية المناصب المستحدثة لكل القطاعات إلى غاية 2010/12/31 و هذا من خلال تطبيق مختلف برامج التشغيل على

مستوى الولاية فقد قدر مجموع المناصب المستحدثة من طرف مديرية التشغيل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني لسنة 2010 بـ 10447 منصب ما يمثل 19.81% من مجموع المناصب المؤقتة، كما يمكننا استنتاج ما يلي:

✓ النسبة الكبيرة من المناصب المنشأة و المقدره بـ 53967 منصب شغل أي بنسبة 52.53% من إجمالي المناصب تتعلق ببرامج التنمية الاجتماعية و دعم التشغيل و التي خصصت لها الدولة غلاف مالي معتبر مع مضاعفاتها لحجم الإنفاق مما أدى في النهاية إلى تراجع نسبة البطالة كما أشرنا سابقاً؛

✓ الإسهام الكبير لقطاع الفلاحة و الغابات في إنشاء العدد المعتبر من المناصب و الذي قدر بـ 18116 منصب مما يبرز الدور الكبير الذي يلعبه هذا القطاع في إنشاء مناصب شغل و هذا بتطبيق و تنويع برامج الدعم الفلاحي و التنمية الريفية، و أيضاً بالنظر إلى الطابع الزراعي و الفلاحي للولاية حيث يقدر مجموع المستثمرات الفلاحية بحوالي 34637 مستثمرة تستغل أكثر من 416230 هكتار؛

✓ تراجع ملحوظ في قطاع البناء و الأشغال العمومية و الري في امتصاص البطالة مقارنة بسنة 2009 أين كانت تقدر المناصب المستحدثة في هذا القطاع بـ 15048 منصب أي تراجع بنسبة 51.44%؛

✓ مساهمة قطاع التجارة و الصناعة الحرفية بحصة معتبرة في الميدان بتوفيره لمناصب عمل قدرت بـ 4492 منصب؛

✓ أكثر من 70% من المناصب المستحدثة هي مناصب مؤقتة، وهذا الانتقاد السلبي الموجه لبرامج تشغيل الشباب أشرنا إليه من قبل في هذا الفصل و هنا نؤكد بالأرقام و الإحصائيات.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية (نتائج الاستبيان)

1- المجال المكاني:

تم تحديد مكان الدراسة بولاية تيارت و التي تتربع على مساحة تقدر بـ 20086,60 كلم²، تضم 14 دائرة بما فيها عاصمة الولاية و 42 بلدية، و قد قدر عدد سكان الولاية إلى غاية نهاية 2010 بـ 864432 نسمة مقابل 852314 نسمة سنة 2009 أي بزيادة تقدر بـ 1,42%.

2- المجال الزمني:

يؤكد بعض الباحثين على ضرورة إجراء البحوث الوصفية على مرحلتين أولها مرحلة الاستكشاف و الصياغة و الثانية مرحلة الوصف الدقيق للظاهرة المدروسة أو التشخيص، فالدراسة الاستكشافية تساعد على تحديد معالم البحث أما الدراسة الوصفية فإنها تستهدف جمع حقائق و بيانات عن ظاهرة تغلب عليها صفة التحديد، و هذا التحديد يتطلب إجراء دراسة استطلاعية من أجل تحديد معالم البحث من حيث ضبط عنوان البحث و صياغته، ضبط عينة البحث و أيضاً تحديد منهج و أدوات الدراسة، و نظراً لكون الموضوع يدور حول المخرجات الجامعية في الوسط العملي فقد كانت المرحلة الاستطلاعية في شهر جانفي 2010 و ذلك بزيارة الوكالة المحلية لتشغيل الشباب و مديرية التشغيل و أيضاً الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و هذا من أجل التعرف على مختلف البرامج الموجهة لتشغيل الشباب و الحصول على الإحصائيات المحلية للقوى العاملة الجامعية من أجل تحديد عدد مفردات العينة، أما العمل الميداني فقد كان في الفترة الممتدة من 01 فيفري 2010 إلى غاية نهاية شهر مارس 2010 حيث تم توزيع قوائم الاستبيان على مفردات العينة من أجل ملئها.

3- مفردات و مجتمع الدراسة:

إن التعرف على مجتمع البحث و تحديد عناصره من أخرج المراحل التي يمر بها الباحث، و عناصر المجتمع هي ما يسمى بمفردات الدراسة، حيث تعرف المفردة بأنها "أصغر وحدة نرغب في جمع بيانات عنها و قياس خصائصها في دراسة معينة"¹، أما مجتمع الدراسة فيطلق هذا المصطلح على جميع المفردات التي نهتم بالتعرف على خصائصها في دراسة معينة سواء قمنا بجمع بيانات عنها أم لا، حيث يمثل الخريج الجامعي الذي حصل على منصب عمل في إطار تشغيل الشباب أو من خلال الوظيف العمومي مفردة الدراسة، و يمكن القول أن الخصائص التي يجب أن تتوفر في مفردة الدراسة أن تكون متصلة على شهادة جامعية من 2005 إلى غاية 2010 و حاصلة على منصب عمل، أما الإطار العام لمجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في جميع خريجي الجامعات على مستوى ولاية تيارت (الدفعات من 2005 إلى غاية 2010) و نشير هنا أننا لم نتمكن من الحصول على إحصائيات تحصر لنا كل مجتمع الدراسة و هذا لأن القوى العاملة الجامعية لا يمكن فرزها عن باقي القوى العاملة في الولاية على مستوى مديرية التشغيل، و أيضاً لا يمكننا الاعتماد على إحصائيات جامعة ابن خلدون من المتخرجين خلال الدفعات المعنية لأنها تحتوي على طلبة متخرجين منها و يقطنون خارج الولاية أو غير حاصلين على عمل (سواء مسجلين

¹ - د/ عادل محمود حلاوة، د/ عبد المرضي حامد عزام، مقدمة في الأساليب الإحصائية و الرياضية للإداريين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص05.

كطالب عمل على مستوى مختلف وكالات التشغيل أو غير مسجلين)، كما أن هناك مفردات تتوفر فيها شروط البحث من شهادة و عمل في الولاية إلا أنها لم تدرس بجامعة تيارت أي لا تدخل ضمن إحصائياتها.

4- عينة الدراسة:

من المعروف أنه إذا كان حجم المجتمع من الكبر بحيث لا يمكن حصر و جمع البيانات من جميع مفرداته أو إذا لم يكن هناك وقت كاف أو ميزانية كافية لإجراء الحصر الشامل و أيضاً إذا كانت المفردات تتلف نتيجة فحصها و الحصول على البيانات منها، ففي مثل هذه الحالات يلجأ الباحثون إلى إتباع أسلوب المعاينة الإحصائية، وفقاً لهذا الأسلوب يتم اختيار جزء أو نسبة من مفردات المجتمع المستهدف دراسته تجمع منها البيانات و تتم على أساسها الدراسة، فالعينة إذن هي مجموعة عناصر (مفردات) لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى يجري عليها البحث و التقصي، و على ضوء موضوع الدراسة فقد تم تحديد نوع المعاينة بالعشوائية.

أ- حجم العينة:

العينة تحتوي على 400 مفردة، غير أن ما نسبته 14.5% منها لم يتم استرجاع البيانات منهم حيث صار العدد الصافي لعينة الدراسة هو 342 مفردة.

5- متغيرات الدراسة:

المتغير هو ظاهرة تصف قيماً مختلفة من الخواص (السمات) لدى الأشياء أو الأفراد¹، و قد اشتملت دراستنا على المتغيرات الكمية و المتغيرات النوعية، فالمتغير النوعي هو الذي يأخذ أوجهاً مختلفة من حيث الصفات، أي هي متغيرات وصفية و لا تأخذ الأعداد فيها معنى كمي، و أغلبية المتغيرات في هذه الدراسة هي متغيرات نوعية ما عدى أربع متغيرات (السن، عدد سنوات الخبرة، عدد سنوات البحث عن عمل، عدد الوسائل المستخدمة في البحث عن عمل) فهي متغيرات كمية، و كلها قيست بمقياس فئوي.

6- وسائل جمع البيانات:

تتحدد قيمة البحث و درجة علميته في قيمة النتائج التي تم الوصول إليها، و هذه الأخيرة تتحدد وفق ما تم تجميعه من مادة علمية حول الموضوع الذي تتناوله الدراسة، كما أن الدراسة هي التي تحدد نوع

¹ - فريد كامل أبو زينة و آخرون، مناهج البحث العلمي للإحصاء في البحث العلمي، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الثانية، 2007، ص25.

الوسائل و الأدوات التي تلائمها لجمع المعطيات، و قد أملت علينا هذه الدراسة وسائل معينة لجمع البيانات و المعطيات سواء الكمية أو الكيفية و هي كما يلي:

أ- المقابلة الشخصية:

و هي تعتبر من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات بحيث يذهب الباحث إلى مفردات الدراسة في مكان سكنها أو عملها حيث يعقد معها مقابلة شخصية يقوم خلالها الباحث بتوجيه الأسئلة التي تتضمنها القائمة التي تكون قد أعدت من قبل وفق محاور ذات صلة وثيقة بعنوان البحث و الإشكالية و الفرضيات، و يقوم بتدوين الأجوبة على القائمة، و تصلح هذه الطريقة في حالة جمع المعلومات من أفراد لا يستطيعون ملئ قوائم الاستبيان بأنفسهم نظراً لعدم سيطرتهم على اللغة المستعملة فيها أو عدم قدرتهم على فهم الأسئلة أو بسبب انشغالهم بالعمل.

ب - قائمة الاستبيان:

و هي وسيلة لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث، و هناك العديد من الاعتبارات الواجب مراعاتها عند تصميم قائمة الاستبيان نذكر أهمها:

✓ يجب أن تنص القائمة صراحة على أن البيانات المقدمة هي لأغراض البحث العلمي فقط و لا يحق لأي جهة غير بحثية الاطلاع عليها او الاستفادة من معلوماتها؛

✓ ضمناً للاعتبار السابق إذا لم يكن ضرورياً، لا يطلب من المفردة ذكر اسمها، و لكن قد يعيب غياب الاسم عن القائمة عدم التزام الجدية عند تقديم الإجابات؛

✓ لا يجب أن تكون القائمة مطولة بصورة قد تصيب المفردة بالملل أو بالضجر بحيث تمتنع عن الإجابة؛

✓ لا يجب أن يتم الاستفسار عن أكثر من شيء في سؤال واحد؛

✓ يفضل أن تحتوي القائمة على أكثر من سؤال يدور حول نفس المفهوم و لكن بلغة مختلفة و في مناطق متفرقة من القائمة و ذلك للتمكن من قياس مدى صدق و دقة الإجابات التي تقدمها المفردات.¹

و قد تم إعداد قائمة استبيان تحتوي على مجموعة من الأسئلة تم تقديمها إلى مفردات العينة من أجل الإجابة عليها حسب وجهة نظرهم، إضافة إلى المعلومات المتعلقة بهم كالجنس و السن و غيرها.

¹ - د/ عادل محمود حلاوة، د/ عبد المرضي حامد عزام، المرجع السابق، ص06.

ج- الوثائق و السجلات:

و هذه الوسيلة هي أداة تكميلية لما تم الحصول عليه من خلال الاستبيان و المقابلة و قد تضمنت:

✓ الإطلاع على المنشورات و النصوص التشريعية و المراسيم الرئاسية المتعلقة بإنشاء برامج التشغيل و ما تم تعديله منها؛

✓ الإحصائيات المحلية لمديرية التشغيل.

7- أساليب المعالجة الإحصائية:

إحدى السمات الأساسية للبيانات الإحصائية هي عنصر الاختلاف و التغيير، فإذا ظهرت نفس الإجابة على سؤال معين في جميع قوائم الاستبيان فهذا يعني أنه كان من الواجب حذف هذا السؤال من الصحيفة، فبعد جمع المادة النظرية و فرز المعطيات الكمية التي تحصلنا عليها من الاستبيان تمت ترجمة هذه المعطيات إحصائياً من أجل إعطائها دلالة تدعيمية لما أقره الجانب النظري فتمثلت الأساليب الإحصائية المستخدمة في التوزيع التكراري و النسبة المئوية، و أيضاً عملية التمثيل البياني الذي يكون على شكل أعمدة بيانية أو قطاعات دائرية أو مدرج تكراري و غير ذلك مما يسهل عرض المعلومات بشكل مرئي يساعد على فهم الأرقام و المقارنة بينها، إضافة إلى ذلك تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات حيث يطلق على الأشخاص (المشاهدات) الذين قاموا بالإجابة على أسئلة الاستبيان اسم حالات، و كل سؤال في القائمة هو عبارة عن متغير، و تسمى إجابات الأشخاص عليها بقيم المتغيرات، و من خلال هذا البرنامج يتم تحليل المعطيات باستخدام المنهج الوصفي و التحليلي اللذان يهتمان بعمليات التمثيل البياني و عمليات التحليل الإحصائي و إنشاء جداول التوزيع و الحصول على الإحصاءات الوصفية مثل مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت و تحليل التباين و الارتباط و الانحدار اعتماداً على بيانات قوائم الاستبيان المرتبطة بواقع تشغيل القوى العاملة الجامعية، ثم تقديم و مناقشة النتائج حسب الأبعاد و المحاور المصممة في الاستبيان، ثم تقييمها، و انطلاقاً من ذلك استخلاص النتائج النهائية للدراسة و عليه يتم اقتراح مجموعة من التوصيات.

8- التحليل:

1- ثبات أداة القياس (الاستبيان):

قبل إجراء البحوث و اختبار الفرضيات فإنه لابد من التأكد من موثوقية أداة القياس المستخدمة، حيث تعكس الموثوقية درجة ثبات أداة القياس، و يستعمل معامل الثبات Cronbach's alpha لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة.¹

الجدول رقم (4-5): اختبار ثبات أداة القياس

قياس الثبات	
Cronbach's alpha	عدد المتغيرات
0.617	46

المصدر: الملحق رقم 01

نلاحظ أن معدل cronbach's alpha يعادل 61.7% و هو ما يدفعنا للوثوق في أداة القياس (الاستبيان) التي اعتمدنا عليها في بحثنا، و هذا ما يسمح لنا باستخدام جميع الأسئلة الواردة بها دون استبعاد أي منها.

2- وصف العينة:

أ- من حيث السن:

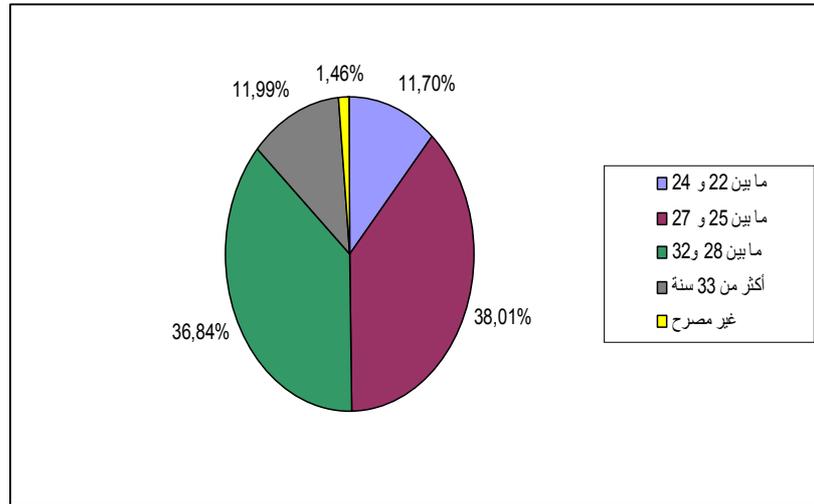
من خلال الجدول التالي سنصف عينة البحث بتقسيمها إلى أربع فئات حسب السن، و يتضح لنا أن الفئة المحصورة بين (22 إلى 25 سنة) لا تحتل سوى 11.70% من العينة و هذا لكونهم طالبي عمل لأول مرة و ما يطبق على هذه الفئة من إجراءات إدارية إن لم نقل بيروقراطية يجعل أغلبيتها تعاني من مدة بطالة ليست بالهينة، أو بعبارة أخرى فهي غالباً ما تحتاج إلى أكثر من سنة من أجل الظفر بمنصب شغل، أما أكبر نسبة تركزت في فئة (25 إلى 27 سنة) بنسبة 38.01% ثم تليها الفئة التي تتراوح ما بين (28 و 32 سنة) بنسبة 36.84%، إذن تقريباً ما يعادل 75% من أفراد العينة ينحصر سنهم ما بين 25 و 32 سنة، و تجدر الإشارة إلى أننا لم نحصل على إجابات من مفردات العينة حول السن بنسبة 1.46%، و هي نسبة صغيرة.

الجدول رقم (5-5) : تقسيم عينة البحث حسب السن

¹ - د/ محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص 298.

الفئة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
ما بين 22 و 24	40	11.70	11,7
ما بين 25 و 27	130	38.01	49,7
ما بين 28 و 32	126	36.84	86,5
33 فما فوق	41	11.99	98,5
غير مصرح	5	1.46	100,0
المجموع	342	100,0

الشكل رقم (5-1) : رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



ب - من حيث الجنس:

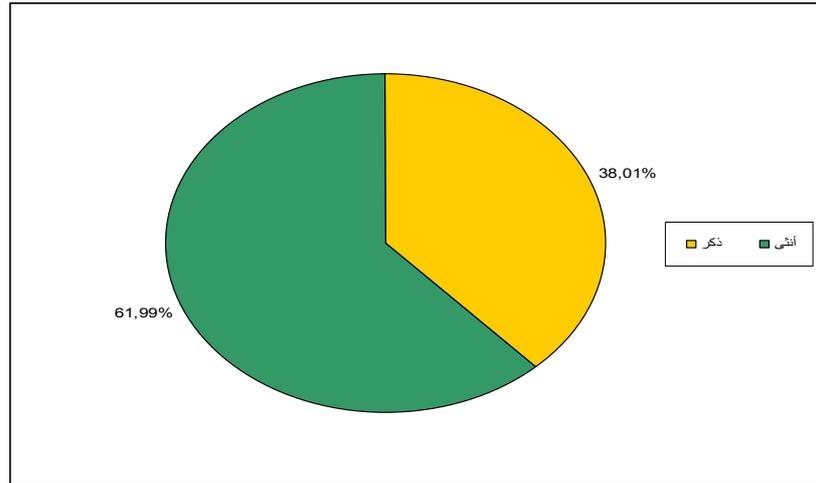
يوضح لنا كل من الجدول و الرسم البياني حجم المشاركة النوعية لكلا الجنسين، و بحكم سعي المرأة إلى تحقيق مكانة اجتماعية و اقتصادية هامة متخطية بذلك دورها التقليدي التربوي الذي تمارسه في البيت، و قد نجحت في رسم معالم نشوء فئة جديدة من العمال و هي فئة الإناث باعتبار عمل المرأة في وقتنا الراهن شيء مشرف بعدما كان يعتبر من الأشياء المشينة لها، و هذا ترجمة للنتائج التي بين أيدينا بحيث نجد النسبة الأكبر تتركز على جنس الإناث بنسبة 62% بينما لم يظفر الذكور إلا بما نسبته 38% كما قد يعود هذا التفاوت أيضاً إلى اتجاه الذكور لأداء الخدمة الوطنية بعد إنهاء الدراسة مما يجعل حظ الإناث في الظفر بمناصب الشغل المتاحة أكبر.

الجدول رقم (5-6): تقسيم العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
-------	---------	----------------	--------------------------

38,01	38,01	130	ذكر
100,0	61.99	212	أنثى
	100,0	342	المجموع

الشكل رقم (5-2): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



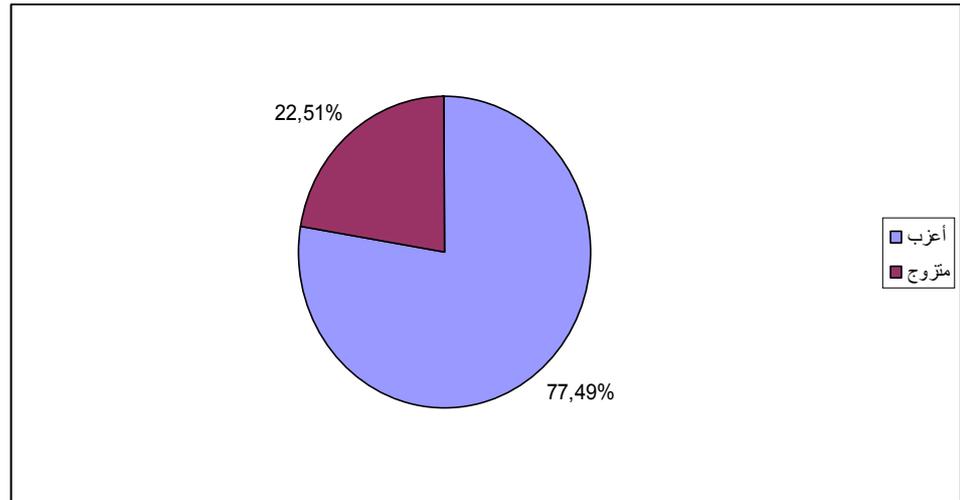
ج- من حيث الحالة الاجتماعية:

وجدنا أن ما نسبته 77.49% من أفراد العينة غير متزوجين و يعود هذا لكون منصب العمل مؤقت في أغلب الأحيان إضافة إلى محدودية الدخل الذي لا يسمح حتى بكفاية الحاجيات الخاصة فما بالك ببناء منزل و عائلة، و خاصة فيما يتعلق بخريجي الجامعات المستفيدين من عقود تشغيل الشباب على اختلافها، أما حالات الزواج التي وجدناها خلال تفريغنا للاستمارات فأغلبها تعمل ضمن إطار الوظيف العمومي.

الجدول رقم (5-7): توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
أعزب	265	77.49	77.49
متزوج	77	22.51	100,0
المجموع	342	100,0	

الشكل رقم (5-3): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



د- حسب الشهادة المتحصل عليها

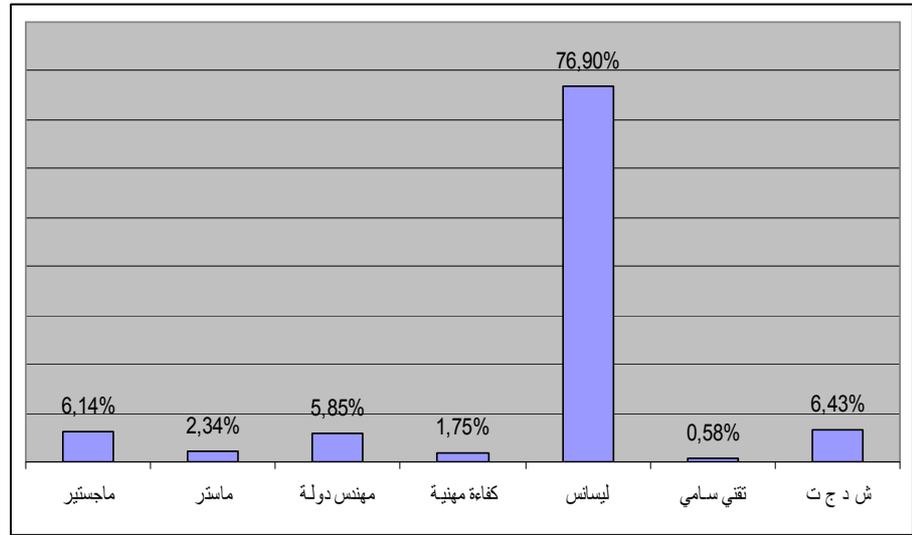
بما أن كل مفردات العينة هم من خريجي الجامعات، فإن الاختلاف الذي سيبرز بينهم هو نوع الشهادة الجامعية المحصل عليها، و قد تم حصر هذه الشهادات ضمن سبعة أنواع، و وفق المعطيات التي يوضحها الجدول فإن النسبة الأقل هي ضمن شهادة تقني سامي 0.6% و أكبر نسبة استحوذ عليها حاملو شهادة الليسانس في مختلف التخصصات و قد قدرت بـ 76.90% لكن الأمر الذي تجدر الإشارة إليه هنا هو نسبة 6.4% لشهادة الدراسات الجامعية المطبقة رغم عدم الاعتراف الشبه كلي بمستواها في السوق الشغل و هذا ما ينبهنا إلى وجود عناصر خفية تحكم سوق الشغل بغض النظر عن الأولوية حسب الشهادة و المستوى العلمي المحصل.

الجدول رقم (5-8): توزيع العينة حسب نوع الشهادة

الشهادة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
ماجستير و (د.ع)	21	6,1	6,1
ماستر	8	2,3	8.4
مهندس دولة	20	5,8	14.2
الكفاءة المهنية	6	1,8	16
ليسانس	263	76,9	92.9
تقني سامي	2	,6	93.5

ش د ج م	22	6,4	100.0
المجموع	342	100,0	

الشكل رقم (5-4): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الشهادة



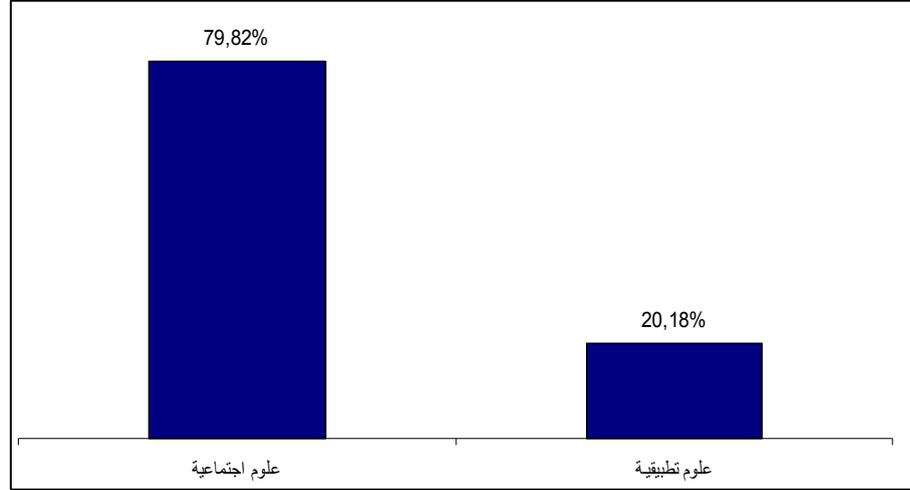
و- حسب الاختصاص:

حسب هذا التقسيم، فإن التفاوت الحاصل في توزيع المناصب يعود إلى الطلب على التخصصات في سوق العمل، بحيث توجه الوكالات الخاصة بالتشغيل استفسارات خاصة بمناصب العمل، عددها وطبيعتها و التخصص المطلوب للهيئات المستخدمة كالشركات و المؤسسات التي تحتاج إلى يد عاملة مؤهلة حاملة لشهادات التعليم العالي، و هذه الهيئات هي التي تحدد التخصصات التي تحتاج إليها، و حسب ما توصلنا إليه فإن نسبة التخصصات الاجتماعية قد تجاوزت ثلاثة أضعاف نسبة التخصصات التطبيقية و يعد هذا من ثغرات تخطيط التعليم العالي من خلال تكثيف الطلبة في التخصصات الاجتماعية على حساب التخصصات التطبيقية التي يحتاج إليها اقتصادنا الوطني من أجل دفع عجلة التطور و التنمية في جميع المجالات.

الجدول رقم (5-9): توزيع العينة حسب الاختصاص

الاختصاص	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
علوم اجتماعية	273	79,8	79,8
علوم تطبيقية	69	20,2	100,0
المجموع	342	100,0	

الشكل رقم (5-5): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الاختصاص



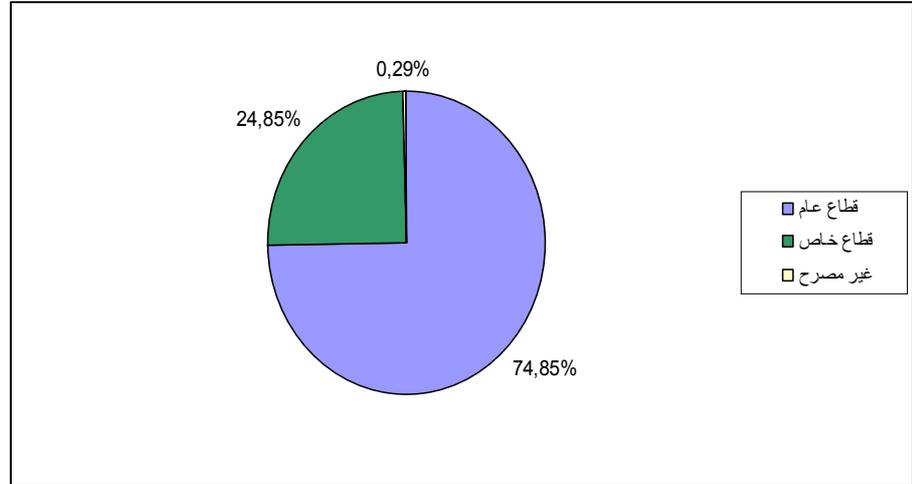
ي - حسب قطاع العمل:

تعطي البرامج الموجهة لتشغيل الشباب بصفة عامة و خريجي الجامعات على وجه الخصوص النسبة الأكبر للتوظيف ضمن القطاعات التابعة للدولة على اختلافها أي القطاع العام، و النسبة الأقل تعطى للقطاع الخاص، و رغم أن القطاع العام كان في السابق هو المشغل الوحيد لخريجي الجامعات، إلا أن القطاع الخاص استولى على نسبة 24.85% من تشغيل اليد العاملة و هذا ناتج عن الخوصصة التي شهدتها الكثير من المؤسسات العمومية إضافة إلى التحفيزات الجبائية و غير الجبائية التي تمنحها الدولة للمؤسسات التي تتعامل مع وكالات التشغيل، لكن العمل ضمن القطاع الخاص في مجتمعنا يتطلب أن يكون للمستفيد معارف و علاقات خاصة تساعده للحصول على منصب عمل.

الجدول رقم (5-10): توزيع العينة حسب قطاع العمل

القطاع	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية التجميعية
قطاع عام	256	74,9	74,9
قطاع خاص	85	24,9	99,7
غير مصرح	1	,3	100,0
المجموع	342	100,0	

الشكل رقم (5-6): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب قطاع العمل



بما أننا بصدد دراسة اجتماعية فإن أغلبية متغيرات البحث هي متغيرات وصفية (نوعية) و هو ما يحثنا على الاعتماد على اختبار الكاف تربيع (Chi Square Test) الذي يعد من الاختبارات اللابارمترية، إذ يعتمد على مقارنة التكرارات المشاهدة أو الملاحظة عن طريق القياس بالتكرارات المتوقعة أو النظرية، و يستخدم هذا الاختبار كمحك لقبول أو رفض الفرض الصفري بمعنى أنه إذا كانت قيمة الكاف تربيع أكبر من القيمة الموجودة عند مستوى معنوية (نسبة شك) 0.01 أو 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري و بهذا تكون هناك دلالة إحصائية لوجود علاقة بين متغيرين.

و الصيغة الرياضية لحساب الكاف تربيع هي كما يلي:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f - t)^2}{t}$$

ت ف: التكرارات الفعلية أو المشاهدة

ت م: التكرارات المتوقعة أو النظرية¹

و للحصول على التكرارات المتوقعة أو النظرية نطبق الصيغة الرياضية التالية:

$$\text{التكرارات المتوقعة} = \frac{\text{مجموع الصف} \times \text{مجموع العمود}}{\text{المجموع الكلي}}$$

وسنقوم بتقسيم التحليل إلى ثلاثة محاور كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بتوافق العمل مع التخصص العلمي المدروس

اشتمل هذا المحور على مجموعة من الأسئلة تضمنت النقاط التالية:

✓ تخصص الخريج؛

✓ طبيعة العمل؛

✓ هل يعمل ضمن تخصصه العلمي أم لا؛

✓ هل يتوافق عمله مع مؤهله العلمي؛

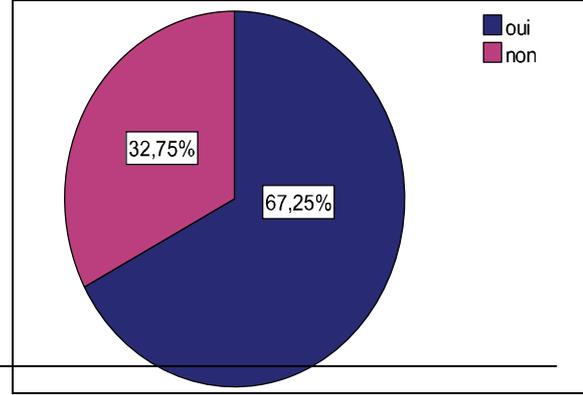
✓ هل يجد المعلومات التي تلقاها خلال دراسته سارية في ميدان العمل أم لا.

بما أن العمل ضمن التخصص العلمي هو من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها حتى يتسنى لخريجي الجامعات و المعاهد العليا العمل تطبيقياً و ميدانياً ضمن التخصص العلمي المحصل عليه خلال سنوات التعليم العالي، فإن مختلف برامج تشغيل الشباب تسعى إلى توجيه طالبي العمل للوظائف التي تناسب تخصصهم العلمي و هو ما ترجمته الإحصائيات التي حصلنا عليها، و لكن توجد نسبة من خريجي الجامعات تعمل خارج التخصص العلمي المدروس و هي مقدرة بـ 32.75%.

الشكل رقم (5-7): توزيع العينة حسب العمل ضمن التخصص

النسبة المئوية التجميعية	النسبة المئوية	التكرار	العمل ضمن التخصص
67,25	67,25	230	نعم

100,0	32,75	112	لا
	100,0	342	المجموع



و لهذه المجموعة التي تعمل خارج التخصص عدة أسباب لقبول وظيفة ليست لها أي علاقة بما تلقوه خلال سنوات الدراسة، و يوضح لنا الجدول التالي هذه الأسباب حيث نجد أن نسبة من وافقوا على عمل خارج التخصص بسبب عدم البقاء بطال هي 38.76% أما ما نسبته 36.92% فكان من أجل تحقيق دخل مادي.

الجدول رقم (5-11): أسباب قبول وظيفة خارج التخصص

النسبة المئوية	التكرار	السبب
36,94%	41	تحقيق دخل مادي
38,74%	43	عدم البقاء بطال
19,82%	22	اكتساب خبرة خارج التخصص
4,50%	5	أخرى
100,00%	111	المجموع

ويمكننا تدعيم نتيجة العمل ضمن التخصص التي كانت بنسبة 67.25% باختبار العلاقة بين طبيعة العمل و التخصص المدروس، و قد تنوعت طبيعة (نوع) العمل لأفراد العينة، حيث يوضح لنا الجدول التالي نسبة كل نوع:

الجدول رقم (5-12): طبيعة العمل لأفراد العينة المدروسة:

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية %
إداري	156	45.61
تنفيذي	81	23.70
تعليمي	91	26.60
أكاديمي	10	2.92
غير مصرح	4	1.17
المجموع	342	100

و نختبر العلاقة السابقة الذكر بالاعتماد على اختبار الكاف تربيع و تحديد مستوى المعنوية الإحصائية عند 5% و من الجداول الإحصائية وجدنا:

الجدول رقم (5-13): اختبار العلاقة بين التخصص و نوع العمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
10.448	4	0.034

المصدر: الملحق رقم 02

إذن حسب اختبار الكاف تربيع نجد في الجدول أن مستوى المعنوية 0.034 و هو أقل من 0.05 معناه نقبل وجود علاقة بين المتغيرين المتمثلين في طبيعة العمل و التخصص عند مستوى معنوية 0.05، و هو ما يدعم قولنا بأن عمل مفردات العينة في مجال تخصصها هي نتيجة ذات دلالة إحصائية.

إذن كنتيجة فإن النسبة الأكبر (67.25%) من خريجي الجامعات الجزائرية يحصلون على وظيفة ضمن تخصصهم العلمي تسمح لهم بتطبيق ما تلقوه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل.

و حتى و إن كان الفرد يعمل ضمن تخصصه العلمي فهذا لا يعني أن عمله يتوافق مع مستواه العلمي، حيث يوضح مؤشر تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء سنوات الدراسة في ميدان العمل الطبيعة المهنية للعمل و ليست الرسمية كما تبدو من الظاهر، فوجدنا أن النسبة الأكبر تتركز في الإجابة نعم بـ 61.69% بينما باقي أفراد العينة ممن وظفوا خارج تخصصهم العلمي يكون لديهم عدم توافق بين الوظيفة و المعارف المكتسبة، فكانت نسبتهم 38.01%، و في هذه الحالة تكون هناك طاقات بشرية صرفت الدولة مبالغ على تكوينها غير أنها تبقى جامدة و غير مستغلة.

الجدول رقم (5-14): تطبيق المعلومات المكتسبة خلال الدراسة في ميدان العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات
61.69	211	نعم
38.01	130	لا
0.30	1	غير مصرح
100	342	المجموع

المحور الثاني: يتعلق بالبحث عن الشغل و هل للشهادة دور في ذلك

يشتمل هذا المحور على مجموعة من الأسئلة حيث يعتبر كل سؤال متغير في حد ذاته، و دارت هذه الأسئلة حول مدة البحث عن عمل و عدد الوسائل المستعملة في ذلك و طريقة الحصول على عمل و صعوبات البحث و المصادر الخاصة بالإعلان عن مناصب الشغل و هل تعتبر كافية في رأي المبحوث أم لا.

الجدول رقم (5-15): يوضح مدة البحث عن عمل لأفراد العينة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات
18.40	63	أقل من سنة
53.50	183	من سنة إلى أقل من 3 سنوات
14.30	49	من 3 سنوات إلى أقل من 5 سنوات

2.90	10	ما بين 5 و 6 سنوات
2.00	7	أكثر من 6 سنوات
8.80	30	غير مصرح
100	342	المجموع

كانت النسبة الأكبر 53.50% للمدة المتزاوجة ما بين سنة إلى أقل من ثلاث سنوات و هي طويلة مقارنة بما يطمح إليه الخريج الجامعي بينما تحصل ما نسبته 18.40% من المبحوثين على منصب عمل في أقل من سنة و قد يرجع هذا لكون هؤلاء الباحثين على دراية بأهم مقومات عملية البحث عن الشغل، كما تلعب طريقة الحصول على عمل دوراً في ذلك لأن 21.10% من أفراد العينة تحصلوا على مناصب عمل عن طريق العلاقات الشخصية.

الجدول رقم (5-16): مصادر الإعلان عن مناصب الشغل

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات
44.20	151	الوكالة الولائية للتشغيل
5.80	20	البلدية
48.50	166	أخرى
1.50	5	غير مصرح
100	342	المجموع

إن المصادر المذكورة في الجدول أعلاه هي المكلفة قانوناً بالإعلان عن مناصب العمل تبعاً لمختلف برامج التشغيل، و كانت نسبة الوكالة الولائية للتشغيل 44.20% أما البلدية فقدرت نسبة مشاركتها في الإعلان بـ 5.80% ، و المجال المفتوح بمصادر أخرى استحوذ على 48.50% و قد وردت فيه عدة مصادر أخرى مثل مديرية التربية و الأنترنيت و الإذاعة و الجرائد و المعارف و الأصدقاء و غيرها.

الجدول رقم (5-17): هل تعتبر هذه المصادر كافية في رأي أفراد العينة

النسبة المئوية %	التكرار	الإجابات
15.80	54	نعم
43.30	148	لا
40.90	140	نوعا ما
100	342	المجموع

تتبع المصادر السابقة الذكر طرقاً معينة للإعلان عن مناصب الشغل المتاحة، لكن لا ندري إذا كانت تصل إلى كل طبقات طالبي العمل أم أنها تقتصر على فئات معينة و أشخاص معينين، لذلك تم طرح هذا السؤال من أجل معرفة درجة رضا طالبي العمل عن هذه المصادر، و حسب نتائج الجدول فإن ما نسبته 43.30% من أفراد العينة يرى أن هذه المصادر غير كافية للإعلان عن مناصب الشغل، و الاختلاف في الآراء حول هذا العنصر يطرح لنا تساؤلاً يدور حول كيفية تحسين الخدمة الإعلانية عن مناصب الشغل لتصل إلى كافة الباحثين عن عمل و عبر مختلف المناطق.

الجدول رقم (5-18): طبيعة عقد العمل الذي استفاد منه الخريج

و إمكانية تجديده في حالة ما إذا كان مؤقت

إمكانية تجديده			طبيعة العقد		
النسبة المئوية	التكرار	الإجابات	النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
10.00	19	نعم	43.60	149	دائم
12.63	24	لا	55.50	190	مؤقت
77.37	147	لاأدري	0.90	3	غير مصرح
100	190	المجموع	100	342	المجموع

هذا التساؤل هو بمثابة تقييم من طرف أفراد العينة للمؤسسات التي يشتغلون بها بحيث يكون لهم انطباع حول ما إذا سيتم تجديد عقد عملهم أم لا وفقاً للظروف المحيطة بهم في العمل، و من المفروض أن عقد العمل يتم تجديده بموافقة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة و يكون لمدة ستة أشهر بعد انقضاء 12 شهراً

الأولى، و قد جاء هذا القانون في المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 28 جوان 1998، لكن رغم ذلك وجدنا أن 10% ممن يعملون بصفة مؤقتة سيتم تجديد عقد عملهم، كما أن النسبة الأكبر 77.37% من المبحوثين لا يعلمون إلى أي حالة سيؤول مصيرهم بعد انتهاء العقد.

من المفروض أن تكون المعايير التي تحكم سوق الشغل معايير موضوعية مثل مستوى الشهادة و الاختصاص المطلوب و الكفاءة المهنية و الخبرة و غيرها، لكن ما نراه في واقعنا المعاش هو دخول المعرفة و العلاقات الشخصية حيز التأثير على الظفر بمنصب عمل، فمن كانت له معارف أو أقارب يملكون وساطات في مجال العمل تمكن من الحصول على عمل في أقل وقت ممكن إن لم نقل بعد تخرجه مباشرة بغض النظر عن تناسب مستوى الشهادة المحصل عليها أو الاختصاص المدروس مع المنصب في حين يعاني أصحاب شهادات جامعية أعلى منه مستوى و في تخصصات مختلفة من بطالة طويلة الأمد، و هذا القول سنختبر صحته من خلال اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و طبيعة عقد العمل إن كان دائماً أو مؤقتاً، ثم علاقة طريقة الحصول على عمل مع تجديد عقد العمل.

الجدول رقم (5-19): اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و طبيعة عقد العمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
128.823	6	0.000

دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 03

يشير مستوى المعنوية الذي يساوي (0) أن هناك علاقة ذات معنوية إحصائية بين طريقة الحصول على عمل و الطبيعة القانونية للعمل.

الجدول رقم (5-20): اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و تجديد عقد العمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
125.144	12	0.000

دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 05

أيضاً نتيجة هذا الجدول تدل على أن العلاقة بين طريقة الحصول على وظيفة و تجديد عقد العمل ذات دلالة إحصائية

إذن بما أن لطريقة الحصول على العمل علاقة ذات معنوية إحصائية عالية مع الطبيعة القانونية للوظيفة و تجديد العقد يمكن القول بأن هناك عوامل غير رسمية و غير موضوعية تسير سوق الشغل و لتدعيم هذه النتيجة يمكننا اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و مدة البحث عنه.

الجدول رقم (5-21): اختبار العلاقة بين طريقة الحصول على عمل و مدة البحث عن عمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
43.913	15	0.000

دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 07

تختلف مدة البحث عن الشغل (مدة البطالة) من شخص لآخر و هذا ينبئ بوجود عامل معين أو عدة عوامل تتحكم في تحديد مدة البحث عن الشغل من بينها عدد الوسائل المستعملة في البحث عن عمل، و يمكننا قياس الارتباط بين مدة البحث عن الشغل و عدد الوسائل المستعملة في البحث عن عمل من أجل تأكيد هذا القول أو نفيه، و قد حصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (5-22): قياس الارتباط بين مدة البحث عن عمل و عدد الوسائل المستعملة في البحث عنه

عدد الوسائل	مدة البحث عن عمل	
0.017	معامل بيرسون	
0.756	مستوى المعنوية	

المصدر: الملحق رقم 09

يتبين من مخرجات الجدول أنه لا توجد علاقة معنوية بين مدة البحث عن عمل و عدد وسائل البحث عنه حيث بلغ مستوى المعنوية 0.756 و هو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 بينما بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ 1.7% و هي نسبة ضئيلة إذن لا ترتبط مدة البحث عن عمل بعدد وسائل البحث عنه

و هذه النتيجة تدفعنا للبحث عن المتغيرات المؤثرة في مدة البحث عن عمل و يمكننا ذلك من خلال تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد لمدة البحث عن عمل كمتغير تابع و عدة متغيرات مستقلة تشملها في كل من صعوبات البحث، تقييم الباحث، أماكن البحث عن عمل، و طريقة الحصول على عمل.

الجدول رقم (5-23): تقدير نموذج مدة البحث عن عمل

عناصر النموذج	المعامل	مستوى المعنوية
ثابت	1.095	0.003
مكان البحث	0.245	0.001
طريقة الحصول على عمل	0.263	0.001
صعوبات البحث	0.195	0.001
تقييم الباحث	0.121	0.165

المصدر: الملحق رقم 10

من خلال ملاحظة الجدول و باعتماد مستوى معنوية 0.05 يمكننا كتابة نموذج الانحدار الخطي المتعدد لمدة البحث عن عمل كما يلي:

$$\text{مدة البحث عن عمل} = 1.095 + 0.26 \text{ طريقة الحصول على عمل} + 0.24 \text{ مكان البحث عن عمل} + 0.19 \text{ صعوبات البحث}$$

أما المتغير الباقي فقد تم استبعاده لأن مستوى الدلالة أكبر من المستوى المعتمد، و بالاعتماد على معامل التحديد الذي يشير إلى النسبة المئوية من التغير الكلي في المتغير التابع التي يمكن تفسيرها بدلالة المتغيرات المستقلة المدرجة بالنموذج¹ و قد R^2 بـ 0.132² و هذا يعني أن تغير هذه العوامل الداخلة في النموذج لا يفسر سوى 13.2% من التغير في مدة البحث عن عمل، و هذا مفاده أنه كلما تعقدت عملية البحث عن الشغل و تعذرت متغيراتها و إمكانياتها اللازمة كلما وقع الباحث عن العمل في أحضان البطالة و ظروفها الصاغطة لمدة طويلة.

تلعب ظروف العمل دوراً هاماً في أداء الموظف لمهامه و ذلك بصفة طردية فكلما كانت الظروف جيدة و ملائمة كلما كان أداء الموظفين في المستوى المطلوب، و من الظروف نذكر علاقة الموظف برئيسه و زملائه، مختلف الخدمات التي يستفيد منها في مكان عمله، تتناسب الأجر الذي يتقاضاه مع المهام المسندة إليه و الأهم من هذا كله طبيعة عمله إن كان دائماً أو مؤقتاً لأن الموظف الذي يشغل منصباً مؤقتاً لن يهتم بأدائه في العمل أكثر من تفكيره فيما ستؤول إليه وضعيته بعد انتهاء عقده، و ما نشهده اليوم هو اشتراط المستخدمين على طالب العمل الحصول على شهادات ذات مستوى عالي من أجل شغل مناصب عادية لا تحتاج لهذا المستوى، مما يفسر فقدان الشهادة الجامعية لقيمتها الحقيقية في المجتمع، و من أجل اختبار صحة هذا الكلام من عدمها سندرس علاقة مستوى الشهادة الجامعية المحصل عليها بكل من طبيعة العمل، تجديد العقد، مدة البحث عن عمل، و نعتمد في هذا الاختبار مستوى معنوية 0.05.

الجدول رقم (5-24): اختبار العلاقة بين الشهادة و طبيعة العمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
29,501	12	,003

دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 11

من الجدول قدر مستوى المعنوية المحسوب بـ 0.003 و هو أقل من مستوى المعنوية المعتمد إذن فالعلاقة بين مستوى الشهادة و طبيعة العمل ذات دلالة إحصائية قوية يمكن قبولها حتى عند نسبة شك 0.01.

الجدول رقم (5-25): اختبار العلاقة بين الشهادة و تجديد عقد العمل

¹ - د/ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية، الاسكندرية، الطبعة الثالثة، 2009، ص 154.
² - أنظر الملحق رقم 09

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
39,220	24	,026

دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 13

من مخرجات الجدول نجد أن مستوى المعنوية 0.026 و هو أقل من المستوى المعتمد إذن النتيجة

هي وجود علاقة معنوية بين مستوى الشهادة و تجديد عقد العمل

الجدول رقم (5-26): اختبار العلاقة بين الشهادة و مدة البحث عن عمل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
35,037	30	,241

غير دال إحصائياً

المصدر: الملحق رقم 15

باعتقاد نفس طريقة التحليل السابقة نقول أن العلاقة بين مستوى الشهادة و مدة البحث عن عمل

ليست لها معنوية إحصائية.

من المنطقي أن تقل مدة البحث عن العمل كلما ارتفع مستوى الشهادة المحصل عليها خاصة إذا

كانت في الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل و لكن بما أن العلاقة بينهما ليست ذات دلالة إحصائية

فهذا يعني أن الشهادة الجامعية فقدت قيمتها في المجتمع إذن إن لم تكن الشهادة لها علاقة بمدة البحث فهي

على علاقة بالطبيعة القانونية للعمل و تجديد العقد، و كنتيجة:

لم تعد الشهادة الجامعية على اختلاف مستوياتها تأمينا لحاملها ضد البطالة كما كانت عليه في السابق

و نخرج على مناقشة وضعية الخريج الجامعي في العمل بحيث ترتب الوضعيات المحتملة من

الأحسن إلى الأسوء كما يلي:

✓ وظيفة في التخصص دائمة؛

✓ وظيفة في التخصص مؤقتة؛

✓ وظيفة خارج التخصص دائمة؛

✓ وظيفة خارج التخصص مؤقتة.

الجدول رقم (5-27): مختلف وضعيات التوظيف للخريج الجامعي في سوق الشغل

النسبة المئوية	التكرار	وضعية الخريج الجامعي في الوظيفة
38,01%	130	وظيفة في التخصص دائمة
28,95%	99	وظيفة في التخصص مؤقتة
5,56%	19	وظيفة خارج التخصص دائمة
26,61%	91	وظيفة خارج التخصص مؤقتة
0,88%	3	غير مصرح
100,00%	342	المجموع

و من تفريغ الاستثمارات كانت نسبة الجامعيين المستفيدين من أحسن وضعية تشغيل و هي الوظيفة في التخصص الدائمة تقدر بـ 38.01% تليها الوظيفة في التخصص مؤقتة بنسبة 28.95% و هما الوضعيتان الجيدتان وجاءتا في المرتبة الأولى، غير أن ما يعاب هو النسبة العالية للأفراد الذين لا يكفيهم أنهم يشتغلون في وظيفة خارج تخصصهم لتكون هذه الوظيفة مؤقتة.

المحور الثالث: يتعلق بدور برامج تشغيل الشباب في مكافحة بطالة المتعلمين

من الأهداف الأساسية لبرامج التشغيل مكافحة بطالة الشباب و محاولة تقليصها لأقصى حد ممكن و نحن نركز في دراستنا الحالية على فئة معينة من الشباب و هي فئة حاملي الشهادات الجامعية، فسنحاول في هذا المحور معرفة ما إذا كانت هذه البرامج فعالة في تخفيض بطالة الجامعيين أم لا، فطرحنا سؤالاً مباشراً على أفراد العينة مع إعطاء ثلاث اختيارات و حصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (5-28): دور برامج التشغيل في تخفيض بطالة الجامعيين

النسبة المئوية	التكرار	دور البرامج
20,8	71	فعال
45,6	156	متوسط
32,7	112	غير فعال
,9	3	غير مصرح
100,0	342	المجموع

الجدول رقم (5-29): اختبار الدلالة الإحصائية لفعالية برامج التشغيل

اختبار الكاف تربيع		
القيمة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
148,409	3	,000

دال إحصائياً
المصدر: الملحق رقم 08

يتبين لنا من خلال اختبار الكاف تربيع أن برامج التشغيل فعالة في تخفيض بطالة الجامعيين عند مستوى معنوية 0.01 و هو أكثر ثقة من مستوى 5% .
و رغم هذه النتيجة المتحصل عليها إلا أن ما يعاب في طبيعة هذه البرامج أن أغلبية مناصب العمل التي توفرها هي مناصب مؤقتة و هو ما يجعل الخريج الجامعي بعد انتهاء مدة عقده يعود لحالة البطالة.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل وضعية سوق الشغل المحلية بولاية تيارت حسب أهم المؤشرات و ما وجدناه أن هذه السوق شهدت تطوراً و تحسناً ملموساً من خلال انخفاض معدل البطالة، و تحسن ظروف العمل عما كانت عليه خاصة للشباب المستفيد من برامج التشغيل التي عرفت في الفترة الأخيرة عدة تطورات و قوانين جديدة تهدف إلى ترقية التشغيل و الاهتمام بالفئة المتعلمة من البطالين، ثم تناولنا في المبحث الثاني منه نتائج الدراسة الاستبائية بالتعليق و التحليل لنخلص إلى عدة نتائج استخدمناها كدعائم أساسية لاختبار فرضيات البحث.

الخاتمة

تشكل البطالة والاستغلال المحدود لليد العاملة إحدى أهم انشغالات العديد من البلدان بما فيها البلدان المتطورة، و قد أدى تسارع وتيرة العولمة و التطور التكنولوجي إلى تغيير المعطيات على مستوى سوق العمل لما تقتضيه من حركية و ما تفرضه من مقتضيات في مجال التكوين و التعليم، و في هذا المنظور أصبح التعليم العالي رهاناً حقيقياً بالنسبة للمجتمع بل شرطاً ضرورياً تتوقف عليه قدرة الدول على البقاء و الصمود نظراً للدور الذي يلعبه في ترقية المعارف و العلوم و التخفيف من الانعكاسات الاجتماعية التي يولدها الانتقال إلى اقتصاد أكثر انفتاحاً، و من خلال إشراك التعليم العالي في التكفل بمستلزمات التطور المفروضة على بلد في أوج التحول، جعل هذا القطاع - قطاع التعليم العالي و البحث العلمي - الجامعة تلعب دوراً مركزياً يتمثل في تمكين طلبتها من الاستفادة من تكوين نوعي عالي يمدهم بالمؤهلات الضرورية ليصبحوا إطارات مطلوبة للعمل و ليست باحثة عنه، و بهذا يوفر في السوق الوطنية للعمل موارد بشرية نوعية قادرة على التجديد و الإبداع لتلبي متطلبات القطاع الاجتماعي و الاقتصادي الذي يطمح إلى التنافسية و النجاعة و الارتقاء بمستوى الدولة من خلال التكفل بجانب هام في مسعى ازدهار البحث العلمي و التنمية.

و إذا ما كانت نظرتنا للتعليم العالي على أنه ضرب من ضروب الاستثمار، فيجب الاهتمام به بصورة أكبر، و ذلك بتوجيه موارد مالية معتبرة لتمويله لا تتعلق فقط بالكم، لأن النتيجة المتوقعة من توجيه هذه الموارد مرتبطة أيضاً بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلائم مع حاجات سوق العمل و متطلبات التنمية، و مع ذلك فإن العلاقة بين التعليم و التنمية ليست بالضرورة - كما يبدو للوهلة الأولى - علاقة إيجابية أو طردية، فالتعليم المختل - ليس فقط - قد لا ينتج تنمية، و إنما قد يصبح عائقاً لها كما أن التنمية المختلفة قد تعود سلباً على التعليم، و لكن بصفة عامة إذا كانت التنمية تغييراً للأحسن، فليس من المتوقع أن يتمكن التعليم من الإسهام بفعالية في عملية التنمية حتى يصبح هو أداة تغيير للأحسن أي حتى يكون تعليماً تنموياً، والتعليم لا يكون تنموياً تلقائياً أو بالضرورة، و إنما قد يكون تنموياً أو غير تنموياً بناء على تنمية أو لا تنمية أهدافه و مضامينه و مناهجه، بل لا تكتمل للتعليم أسباب تنمويته حتى يتوفر له المعلم الكفاء و الإدارة الفعالة و الموارد الكافية و البيئة المناسبة في كل من المدرسة و البيت و خارجهما أيضاً، و إن كان التعليم شرطاً أساسياً إلا أنه شرط غير كاف لإحداث التنمية الشاملة و استدامتها، و لذلك حتى لو تحقق للتعليم قدر من التنمية في بيئة غير تنموية، تظل قدرته على إطلاق تنمية شاملة في غياب المقومات و المدخلات الأخرى قدرة محدودة و ربما معدومة تماماً في بعض الأحيان.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: يحظى الخريج الجامعي في الجزائر بوظيفة توافق تخصصه العلمي مما يسهل عليه تطبيق ما تلقاه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل.

يمكننا تقسيم هذه الفرضية إلى شطرين قبل تأكيد صحتها أو خطئها، حيث يتعلق الشرط الأول بتوافق الوظيفة مع التخصص العلمي و يتعلق الشرط الثاني بتطبيق المقررات الدراسية و المكتسبات العلمية في مجال العمل، وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى أن 67.25% من خريجي الجامعات يعملون ضمن تخصصهم العلمي و ما يدعم هذه النتيجة هي الدلالة الإحصائية للعلاقة الموجودة بين كل من المتغيرين: طبيعة العمل و التخصص، إذن نؤكد الشرط الأول من الفرضية، و فيما يخص الشرط الثاني فقد كانت نسبة تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء الدراسة في ميدان العمل هي 61.70% و هي تفوق الخمسين في المائة أي نؤكد أيضاً الشرط الثاني من الفرضية، و نشير إلى أن عمل الخريج الجامعي في مجال تخصصه يساهم في استغلال قدراته و مواهبه الاستغلال الأفضل لتحقيق الصالح العام.

الفرضية الثانية: غياب هيكل خاص بسوق الشغل و وجود عوامل غير رسمية تسيره جعلته يقوم بعملية فرز عشوائية لا تخضع للمعايير الواقعية و الموضوعية.

من المفروض أن تتم عملية الفرز في سوق الشغل وفق معايير موضوعية كمستوى الشهادة العلمية و أسبقية التسجيل لطلب العمل و التخصصات المطلوبة في السوق الوطنية للشغل، غير أننا توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن لطريقة الحصول على عمل علاقة ذات دلالة إحصائية مع كل من طبيعة عقد العمل و تجديده و مدة البحث عن عمل، و بما أن 21.10% من طرق الحصول على العمل خصت العلاقات الشخصية و هي طريقة غير موضوعية و غير مشروعة، فإن هذا يؤكد صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: تلعب برامج التشغيل دوراً فعالاً في تخفيض بطالة المتعلمين

في الفصل الثالث رأينا أن معدل البطالة على المستوى الوطني في تنازل سنة بعد أخرى، و هذا تماشياً مع حرص الدولة على ترقية التشغيل و إنشاء عدة برامج لتشغيل الشباب كما رأينا في الفصل الرابع و الاستمرار في تطويرها، و لاختبار هذه الفرضية طرحنا سؤالاً مباشراً على مفردات العينة تعلق بفعالية برامج التشغيل في مكافحة بطالة المتعلمين و كانت نتائج هذا السؤال ذات دلالة إحصائية عالية

بنسب: 20.80% فعال، 45.60% متوسط، 32.70% غير فعال، هذه النتائج تسمح لنا بقبول الفرضية الثالثة جزئياً حيث أن برامج التشغيل تلعب دوراً في مكافحة بطالة المتعلمين و لكن ليس بالفعالية المطلوبة.

الفرضية الرابعة: عدد الوسائل المستعملة في البحث عن الشغل هو المحدد الرئيسي لتقليص مدة البحث عن عمل باعتبار أن الباحث عن عمل تتوفر لديه عدة طرق و وسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمعه للمعلومات حول سوق الشغل.

إن عدم وجود علاقة بين عدد وسائل البحث عن شغل و مدة البحث عنه التي توصلنا إليها في الفصل الخامس ينفي صحة هذه الفرضية، و هو في نفس الوقت يدفعنا إلى البحث في المتغيرات الأخرى التي تؤثر في مدة البحث عن عمل فوجدنا أن كل من طريقة الحصول على عمل و مكان البحث عنه و صعوبات البحث هي متغيرات تفسيرية لمدة البحث عن عمل غير أنها لا تفسر سوى 13.2% منها.

الفرضية الخامسة: فقدت الشهادة الجامعية في مجتمعنا قيمتها الحقيقية حيث يتعرض حاملها في وسط عمله للتقليل من شأنه و الاستهزاء بمعلوماته، مما يفرض عليه ظروف غير ملائمة لإيصال أفكاره لزملائه و تطوير معارفه و مهاراته.

توصلنا في الفصل الخامس إلى أن الشهادة الجامعية المتحصل عليها لها تأثير على كل من طبيعة عقد العمل إن كان مؤقتاً أو دائماً، و أيضاً على إمكانية تجديده، غير أنه من المفروض أن تؤثر الشهادة العلمية على مدة البحث بصفة عكسية، أي كلما ارتفع مستوى الشهادة العلمية قلت مدة البحث عن عمل خاصة إذا كانت هذه الشهادة في الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل، لكن بما أن العلاقة بينهما ليست ذات دلالة إحصائية (لا توجد علاقة) فهذا يدفعنا إلى قبول الفرضية الخامسة و لكن بصفة جزئية أي: أن للشهادة الجامعية قيمة اجتماعية بحتة غير أنها لم تعد تأشيرة في يد حاملها للولوج إلى عالم الشغل كما كانت في السابق.

نتائج البحث:

و انطلاقاً من اختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية بحثنا هذا، أمدنا تحليل و مناقشة الجوانب المرتبطة بعلاقة الجامعة بسوق الشغل و المحيط الاقتصادي بمجموعة من النتائج و التي يمكن عرضها على النحو التالي:

- ✓ بالرغم من تعدد وسائل البحث عن الشغل لبعض حاملي الشهادات الجامعية إلا أن مدة بحثهم عن الشغل طويلة، بالتالي فزيادة عدد وسائل البحث لا يعني بالضرورة انخفاض مدة البطالة؛
- ✓ تعتبر كل من طريقة الحصول على عمل و مكان البحث عنه و صعوبات البحث متغيرات تفسيرية لمدة البحث عن عمل، غير أنها لا تفسر سوى 13.2% منها مما يعني وجود متغيرات أخرى تدخل في تفسير مدة البحث؛
- ✓ لم تعد الشهادة الجامعية تأشيرة بيد صاحبها من أجل الولوج إلى عالم الشغل، حيث يمكن أن تطول مدة بطالة الخريج الجامعي كأي فرد آخر، حيث نجد أن حوالي 53.51% من العينة تراوحت مدة بطالتهم من سنة إلى أقل من 3 سنوات، و لم يعد سوق الشغل يعطي الأولوية لصاحب الشهادة العليا كما كان سابقاً؛
- ✓ بسبب فقدان الشهادة الجامعية لقيمتها في المجتمع عمل كانت عليه فيما مضى و نقص ثقة المستخدمين بنوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة الجامعيون صاروا يشترطون مستويات عليا من التكوين لشغل مناصب لا تحتاج في الواقع حتى إلى نصف هذا المستوى من التكوين، وتعد هذه الحالة التي آلت إليها قيمة الشهادة الجامعية هدراً من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية؛
- ✓ في الفصل الثالث وجدنا أن أغلبية القرارات و الإجراءات التي مست سوق الشغل الجزائرية في الماضي كانت قرارات سياسية أكثر منها اقتصادية، أما مختلف الإجراءات الراهنة فهي إجراءات اجتماعية اقتصادية تنموية أكثر منها سياسية؛
- ✓ أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت بطالة مقنعة نظراً لرغبة المخطط في سد العجز الفادح في اليد العاملة و خاصة المكونة بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيراً البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من آثار سلبية على الفرد خصوصاً في سلوكه وعلى المجتمع؛
- ✓ لم يتمكن من الربط بين تفسير البطالة – من خلال إسقاطها على سوق الشغل في الجزائر – و بين التفسيرات الواردة في مختلف النظريات و الأفكار الاقتصادية و هذا بسبب الديناميكية التي تتميز بها سوق الشغل بالجزائر؛
- ✓ يعتبر الإنفاق على التعليم إنفاقاً استثمارياً و ليس إنفاقاً استهلاكياً فقط، خصوصاً عندما أوضح التعليم قدرته على تلبية معظم حاجيات المجتمع و رغباته المادية و المعنوية على اختلافها؛

- ✓ يتميز الاستثمار في التعليم العالي و البحث العلمي الآن بالأهمية أكثر من أي وقت مضى باعتباره المحرك الأساسي لبناء مجتمع المعرفة و تحقيق التقدم في مختلف المجالات؛
- ✓ يعادل الجزء المخصص للإنفاق على التعليم العالي في الجزائر 6.11% من الميزانية العامة للدولة لسنة 2010؛
- ✓ النتيجة المتوقعة من توجيه موارد مالية معتبرة لتمويل قطاع التعليم العالي لا تتعلق فقط بالكم، بل هي أيضاً مرتبطة بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلاءم مع حاجات سوق العمل و متطلبات التنمية؛
- ✓ العلاقة بين التعليم و التنمية ليست بالضرورة علاقة إيجابية أو طردية لأن التعليم المختل - ليس فقط - لا ينتج تنمية و إنما يصبح عائقاً لها كما أن التنمية المختلة قد تعود سلباً على التعليم؛
- ✓ النسبة الأكبر (67.25%) من الخريجين الجامعيين الجزائريين يحصلون على وظيفة ضمن تخصصهم العلمي تسمح لهم بتطبيق ما تلقوه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل؛
- ✓ تخضع سوق الشغل في الجزائر إلى عوامل غير رسمية تجعلها تسير وفق آليات عشوائية لا تعتمد في فرزها وإعطائها الأولويات لمختلف طالبي العمل على المعايير التي ينبغي أن تكون من شهادة و مستوى تكوين و تخصص مطلوب و غيرها؛
- ✓ استحوذت وضعية العمل في التخصص بصفة دائمة على أكبر نسبة بين مختلف وضعيات التوظيف للخريج الجامعي و هذا بسبب تتابع قرارات الإدماج النهائي سنة بعد أخرى للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل فيما سبق و برنامج المساعدة على الإدماج المهني حالياً؛
- ✓ تحظى بطالة حملة الشهادات العليا اليوم باهتمام المسؤولين و لكن ليست بصفة كافية مقارنة مع أهمية هذه الفئة في السير قدماً بتطور المجتمع و رقي الوطن؛
- ✓ الاهتمام الوليد حديثاً بالعلاقة بين سياسة التعليم العالي و متطلبات الاقتصاد الوطني من يد عاملة مؤهلة لم تظهر نتائجها بعد، و يتضح هذا من خلال رفع منظومة التعليم العالي و البحث العلمي سنة بعد أخرى لإنتاجها الكمي إلا أنه رغم اهتماماتها بالجانب النوعي مازالت بعيدة عن تلبية مختلف متطلبات محيطها الاقتصادي و الاجتماعي؛
- ✓ الرغم من تزايد أعداد خريجي الجامعة، فإن الواقع يثبت بأن هذه الأخيرة لم تستطع التوفيق بين التخصصات و المقررات و بين متطلبات التنمية.

التوصيات و الاقتراحات:

و بعد كل ما خالصنا إليه من نتائج خلال هذه الدراسة، و بعد التطرق إلى أهم المشاكل و الجوانب الصعبة التي مست فئة الدراسة و جب علينا تقديم بعض التوصيات للسلطات المعنية و أصحاب القرار نراها مجدية من أجل التوفيق بين المخرجات الجامعية و متطلبات سوق الشغل كما و كيفاً للتخفيف من بطالة الجامعيين و الاستفادة بأكبر قدر ممكن من الإطارات الوطنية المكونة في أحسن الظروف:

- ✓ الاهتمام بوضع هيئة خاصة بتسيير الموارد المالية المخصصة لقطاع التعليم العالي و توجيهها للتخصصات التي يمكن من خلالها استغلال هذه الأموال بأحسن طريقة ممكنة؛
- ✓ في كثير من المواضع نلاحظ أن التسميات لمناصب الشغل مختلفة تماماً عما يطلق على الاختصاصات المدروسة في الجامعة و بمعنى آخر فإن المدونة المستعملة من طرف مؤسسات التعليم العالي تختلف تماماً عن تلك المستخدمة في القطاعات الاقتصادية، و هو ما يصعب عملية الإدماج فمن المستحسن محاولة توحيد هذه المدونة من أجل تسهيل عملية الإدماج أكثر؛
- ✓ القيام بتحقيقات دورية و مراقبة متواصلة لفعاليات تشغيل خريجي الجامعة من أجل الحد أو على الأقل التخفيف من البيروقراطية و المحسوبية و استخدام العلاقات الشخصية في الحصول على مناصب عمل و التي تعرف تفشياً و انتشاراً فادحاً في مجتمعنا؛
- ✓ العمل على تنظيم ندوات و مؤتمرات تربط بين الجامعة و كل من رجال الأعمال و أصحاب المؤسسات الاقتصادية من أجل بعث الثقة بين الجانبين و تعريف المستخدمين بنوعية التكوين الذي يتلقاه الطلبة في الجامعات و هذا من أجل إعادة القيمة المفقودة للشهادة الجامعية؛
- ✓ يجب أن يكون هناك ترابط و توافق بين عدد الطلبة الذين يتخرجون كل سنة و عدد المناصب التي يجب استخدامها من أجل تغطية طلبات العمل الآتية من هذه الفئة المتخرجة؛
- ✓ باعتبار الخريج الجامعي قد حصل على تكوين عالي و من المناسب لنمو الدولة و تطورها استغلال هذا التكوين في مكانه الصحيح، و جب على المسؤولين معالجة بطالة هذه الفئة بصفة منفصلة عن باقي الفئات لأن ما نلاحظه اليوم من إجراءات أغلبها موجهة لتقليص البطالة و ليس الحد منها؛
- ✓ القيام بإحصاءات دورية من أجل الإطلاع و التعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن البرامج السارية المفعول حالياً من أجل تحديد نقاط الضعف لتدعيمها و معرفة مختلف التخصصات التي تحتاجها السوق الوطنية للتشغيل؛
- ✓ اقتراح منهج تدريسي يضم كيفية البحث عن الشغل و أهم المحددات التي يجب على الطالب معرفتها من أجل البحث عن عمل بأحسن طريقة؛
- ✓ تحسين ظروف و شروط الاستفادة من برامج التشغيل بجعل المناصب التابعة لها مناصب دائمة و ليست مؤقتة تهدد الموظف بالبطالة مجدداً بعد فترة من الزمن (بعد انتهاء عقد التشغيل)؛

- ✓ توسيع مصادر الإعلان عن مناصب الشغل خاصة في القرى و المدن النائية؛
- ✓ إعادة النظر في مناهج و برامج التعليم العالي التي لم تعد مطلوبة في السوق الوطنية للتشغيل أو لا تواكب التطورات التكنولوجية و محاولة تغييرها أو تطويرها بما يتماشى مع العصر.

أفاق البحث:

إن دراستنا لموضوع الجامعة الجزائرية و علاقتها بالتشغيل، لا تعدو في الحقيقة إلا محاولة للبحث في وضعية الطلبة الجامعيين بعد التخرج و مكانتهم في المجتمع، من خلال توظيف و استخدام المعلومات و المعطيات المتوفرة، لذلك فإن الدراسة لا يمكن أن تلم بكل زوايا الموضوع الواسعة النطاق، لهذا فقد حاولنا الإجابة عن بعض الإشكاليات أو التساؤلات بما هو متوفر من معطيات، تاركين آفاق البحث مفتوحة لبحوث أخرى في المستقبل، و بما أن هذا البحث لا يقدم رؤية كاملة لتوسع مفهومه، وإمكانية دراسته من جوانب عديدة، وبأبعاد مختلفة، ومما لا شك فيه أن هناك بعض النقائص التي يحتويها هذا البحث المتواضع، سواء من الناحية المنهجية، أو المعلوماتية، أو العملية، منها أهم المتغيرات و المحددات التي تتحكم في مدة البحث عن الشغل إضافة إلى كيفية معالجة بطالة الجامعيين بصفة منفصلة عن باقي الفئات، و أهم نقاط و مواضع الربط بين الجامعة و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي، و هذه النقائص يمكن أن تكون إشكاليات رئيسية لبحوث مستقبلية.

الخاتمة

تشكل البطالة والاستغلال المحدود لليد العاملة إحدى أهم انشغالات العديد من البلدان بما فيها البلدان المتطورة، و قد أدى تسارع وتيرة العولمة و التطور التكنولوجي إلى تغيير المعطيات على مستوى سوق العمل لما تقتضيه من حركية و ما تفرضه من مقتضيات في مجال التكوين و التعليم، و في هذا المنظور أصبح التعليم العالي رهاناً حقيقياً بالنسبة للمجتمع بل شرطاً ضرورياً تتوقف عليه قدرة الدول على البقاء و الصمود نظراً للدور الذي يلعبه في ترقية المعارف و العلوم و التخفيف من الانعكاسات الاجتماعية التي يولدها الانتقال إلى اقتصاد أكثر انفتاحاً، و من خلال إشراك التعليم العالي في التكفل بمستلزمات التطور المفروضة على بلد في أوج التحول، جعل هذا القطاع - قطاع التعليم العالي و البحث العلمي - الجامعة تلعب دوراً مركزياً يتمثل في تمكين طلبتها من الاستفادة من تكوين نوعي عالي يمدهم بالمؤهلات الضرورية ليصبحوا إطارات مطلوبة للعمل و ليست باحثة عنه، و بهذا يوفر في السوق الوطنية للعمل موارد بشرية نوعية قادرة على التجديد و الإبداع لتلبي متطلبات القطاع الاجتماعي و الاقتصادي الذي يطمح إلى التنافسية و النجاعة و الارتقاء بمستوى الدولة من خلال التكفل بجانب هام في مسعى ازدهار البحث العلمي و التنمية.

و إذا ما كانت نظرتنا للتعليم العالي على أنه ضرب من ضروب الاستثمار، فيجب الاهتمام به بصورة أكبر، و ذلك بتوجيه موارد مالية معتبرة لتمويله لا تتعلق فقط بالكم، لأن النتيجة المتوقعة من توجيه هذه الموارد مرتبطة أيضاً بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلائم مع حاجات سوق العمل و متطلبات التنمية، و مع ذلك فإن العلاقة بين التعليم و التنمية ليست بالضرورة - كما يبدو للوهلة الأولى - علاقة إيجابية أو طردية، فالتعليم المختل - ليس فقط - قد لا ينتج تنمية، و إنما قد يصبح عائقاً لها كما أن التنمية المختلة قد تعود سلباً على التعليم، و لكن بصفة عامة إذا كانت التنمية تغييراً للأحسن، فليس من المتوقع أن يتمكن التعليم من الإسهام بفعالية في عملية التنمية حتى يصبح هو أداة تغيير للأحسن أي حتى يكون تعليماً تنموياً، والتعليم لا يكون تنموياً تلقائياً أو بالضرورة، و إنما قد يكون تنموياً أو غير تنموياً بناء على تنمية أو لا تنمية أهدافه و مضامينه و مناهجه، بل لا تكتمل للتعليم أسباب تنمويته حتى يتوفر له المعلم الكفاء و الإدارة الفعالة و الموارد الكافية و البيئة المناسبة في كل من المدرسة و البيت و خارجهما أيضاً، و إن كان التعليم شرطاً أساسياً إلا أنه شرط غير كاف لإحداث التنمية الشاملة و استدامتها، و لذلك حتى لو تحقق للتعليم قدر من التنمية في بيئة غير تنموية، تظل قدرته على إطلاق تنمية شاملة في غياب المقومات و المدخلات الأخرى قدرة محدودة و ربما معدومة تماماً في بعض الأحيان.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: يحظى الخريج الجامعي في الجزائر بوظيفة توافق تخصصه العلمي مما يسهل عليه تطبيق ما تلقاه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل.

يمكننا تقسيم هذه الفرضية إلى شطرين قبل تأكيد صحتها أو خطئها، حيث يتعلق الشرط الأول بتوافق الوظيفة مع التخصص العلمي و يتعلق الشرط الثاني بتطبيق المقررات الدراسية و المكتسبات العلمية في مجال العمل، وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى أن 67.25% من خريجي الجامعات يعملون ضمن تخصصهم العلمي و ما يدعم هذه النتيجة هي الدلالة الإحصائية للعلاقة الموجودة بين كل من المتغيرين: طبيعة العمل و التخصص، إذن نؤكد الشرط الأول من الفرضية، و فيما يخص الشرط الثاني فقد كانت نسبة تطبيق المعلومات المكتسبة أثناء الدراسة في ميدان العمل هي 61.70% و هي تفوق الخمسين في المائة أي نؤكد أيضاً الشرط الثاني من الفرضية، و نشير إلى أن عمل الخريج الجامعي في مجال تخصصه يساهم في استغلال قدراته و مواهبه الاستغلال الأفضل لتحقيق الصالح العام.

الفرضية الثانية: غياب هيكل خاص بسوق الشغل و وجود عوامل غير رسمية تسيره جعلته يقوم بعملية فرز عشوائية لا تخضع للمعايير الواقعية و الموضوعية.

من المفروض أن تتم عملية الفرز في سوق الشغل وفق معايير موضوعية كمستوى الشهادة العلمية و أسبقية التسجيل لطلب العمل و التخصصات المطلوبة في السوق الوطنية للشغل، غير أننا توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن لطريقة الحصول على عمل علاقة ذات دلالة إحصائية مع كل من طبيعة عقد العمل و تجديده و مدة البحث عن عمل، و بما أن 21.10% من طرق الحصول على العمل خصت العلاقات الشخصية و هي طريقة غير موضوعية و غير مشروعة، فإن هذا يؤكد صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: تلعب برامج التشغيل دوراً فعالاً في تخفيض بطالة المتعلمين

في الفصل الثالث رأينا أن معدل البطالة على المستوى الوطني في تنازل سنة بعد أخرى، و هذا تماشياً مع حرص الدولة على ترقية التشغيل و إنشاء عدة برامج لتشغيل الشباب كما رأينا في الفصل الرابع و الاستمرار في تطويرها، و لاختبار هذه الفرضية طرحنا سؤالاً مباشراً على مفردات العينة تعلق بفعالية برامج التشغيل في مكافحة بطالة المتعلمين و كانت نتائج هذا السؤال ذات دلالة إحصائية عالية

بنسب: 20.80% فعال، 45.60% متوسط، 32.70% غير فعال، هذه النتائج تسمح لنا بقبول الفرضية الثالثة جزئياً حيث أن برامج التشغيل تلعب دوراً في مكافحة بطالة المتعلمين و لكن ليس بالفعالية المطلوبة.

الفرضية الرابعة: عدد الوسائل المستعملة في البحث عن الشغل هو المحدد الرئيسي لتقليص مدة البحث عن عمل باعتبار أن الباحث عن عمل تتوفر لديه عدة طرق و وسائل للخروج من وضعية البطالة خلال جمعه للمعلومات حول سوق الشغل.

إن عدم وجود علاقة بين عدد وسائل البحث عن شغل و مدة البحث عنه التي توصلنا إليها في الفصل الخامس ينفي صحة هذه الفرضية، و هو في نفس الوقت يدفعنا إلى البحث في المتغيرات الأخرى التي تؤثر في مدة البحث عن عمل فوجدنا أن كل من طريقة الحصول على عمل و مكان البحث عنه و صعوبات البحث هي متغيرات تفسيرية لمدة البحث عن عمل غير أنها لا تفسر سوى 13.2% منها.

الفرضية الخامسة: فقدت الشهادة الجامعية في مجتمعنا قيمتها الحقيقية حيث يتعرض حاملها في وسط عمله للتقليل من شأنه و الاستهزاء بمعلوماته، مما يفرض عليه ظروف غير ملائمة لإيصال أفكاره لزملائه و تطوير معارفه و مهاراته.

توصلنا في الفصل الخامس إلى أن الشهادة الجامعية المتحصل عليها لها تأثير على كل من طبيعة عقد العمل إن كان مؤقتاً أو دائماً، و أيضاً على إمكانية تجديده، غير أنه من المفروض أن تؤثر الشهادة العلمية على مدة البحث بصفة عكسية، أي كلما ارتفع مستوى الشهادة العلمية قلت مدة البحث عن عمل خاصة إذا كانت هذه الشهادة في الاختصاصات المطلوبة في سوق الشغل، لكن بما أن العلاقة بينهما ليست ذات دلالة إحصائية (لا توجد علاقة) فهذا يدفعنا إلى قبول الفرضية الخامسة و لكن بصفة جزئية أي: أن للشهادة الجامعية قيمة اجتماعية بحتة غير أنها لم تعد تأشيرة في يد حاملها للولوج إلى عالم الشغل كما كانت في السابق.

نتائج البحث:

و انطلاقاً من اختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية بحثنا هذا، أمدنا تحليل و مناقشة الجوانب المرتبطة بعلاقة الجامعة بسوق الشغل و المحيط الاقتصادي بمجموعة من النتائج و التي يمكن عرضها على النحو التالي:

- ✓ بالرغم من تعدد وسائل البحث عن الشغل لبعض حاملي الشهادات الجامعية إلا أن مدة بحثهم عن الشغل طويلة، بالتالي فزيادة عدد وسائل البحث لا يعني بالضرورة انخفاض مدة البطالة؛
- ✓ تعتبر كل من طريقة الحصول على عمل و مكان البحث عنه و صعوبات البحث متغيرات تفسيرية لمدة البحث عن عمل، غير أنها لا تفسر سوى 13.2% منها مما يعني وجود متغيرات أخرى تدخل في تفسير مدة البحث؛
- ✓ لم تعد الشهادة الجامعية تأشيرة بيد صاحبها من أجل الولوج إلى عالم الشغل، حيث يمكن أن تطول مدة بطالة الخريج الجامعي كأي فرد آخر، حيث نجد أن حوالي 53.51% من العينة تراوحت مدة بطالتهم من سنة إلى أقل من 3 سنوات، و لم يعد سوق الشغل يعطي الأولوية لصاحب الشهادة العليا كما كان سابقاً؛
- ✓ بسبب فقدان الشهادة الجامعية لقيمتها في المجتمع عمل كانت عليه فيما مضى و نقص ثقة المستخدمين بنوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة الجامعيون صاروا يشترطون مستويات عليا من التكوين لشغل مناصب لا تحتاج في الواقع حتى إلى نصف هذا المستوى من التكوين، وتعد هذه الحالة التي آلت إليها قيمة الشهادة الجامعية هدراً من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية؛
- ✓ في الفصل الثالث وجدنا أن أغلبية القرارات و الإجراءات التي مست سوق الشغل الجزائرية في الماضي كانت قرارات سياسية أكثر منها اقتصادية، أما مختلف الإجراءات الراهنة فهي إجراءات اجتماعية اقتصادية تنموية أكثر منها سياسية؛
- ✓ أهم أنواع البطالة التي عرفها المجتمع الجزائري بدأت بطالة مقنعة نظراً لرغبة المخطط في سد العجز الفادح في اليد العاملة و خاصة المكونة بعد الاستقلال و لم يجد إلا هذه الطريقة، ثم بطالة هيكلية بسبب التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، ثم بطالة إجبارية تمثلت في التسريح المكثف للعمال بعد غلق و تصفية عدة مؤسسات عمومية تطبيقاً لسياسة الإصلاح المفروضة من طرف صندوق النقد الدولي، و أخيراً البطالة السافرة أين نجد البطالين يبحثون على منصب شغل قابلين أي أجر لكن دون جدوى، وهذه هي أخطر أنواع البطالة لما لها من آثار سلبية على الفرد خصوصاً في سلوكه وعلى المجتمع؛
- ✓ لم يتمكن من الربط بين تفسير البطالة – من خلال إسقاطها على سوق الشغل في الجزائر – و بين التفسيرات الواردة في مختلف النظريات و الأفكار الاقتصادية و هذا بسبب الديناميكية التي تتميز بها سوق الشغل بالجزائر؛
- ✓ يعتبر الإنفاق على التعليم إنفاقاً استثمارياً و ليس إنفاقاً استهلاكياً فقط، خصوصاً عندما أوضح التعليم قدرته على تلبية معظم حاجيات المجتمع و رغباته المادية و المعنوية على اختلافها؛

- ✓ يتميز الاستثمار في التعليم العالي و البحث العلمي الآن بالأهمية أكثر من أي وقت مضى باعتباره المحرك الأساسي لبناء مجتمع المعرفة و تحقيق التقدم في مختلف المجالات؛
- ✓ يعادل الجزء المخصص للإنفاق على التعليم العالي في الجزائر 6.11% من الميزانية العامة للدولة لسنة 2010؛
- ✓ النتيجة المتوقعة من توجيه موارد مالية معتبرة لتمويل قطاع التعليم العالي لا تتعلق فقط بالكم، بل هي أيضاً مرتبطة بكيفية استخدام هذه الموارد في تعزيز و رفع كفاءة التعليم العالي و تحسين مخرجاته بشكل يتلاءم مع حاجات سوق العمل و متطلبات التنمية؛
- ✓ العلاقة بين التعليم و التنمية ليست بالضرورة علاقة إيجابية أو طردية لأن التعليم المختل - ليس فقط - لا ينتج تنمية و إنما يصبح عائقاً لها كما أن التنمية المختلة قد تعود سلباً على التعليم؛
- ✓ النسبة الأكبر (67.25%) من الخريجين الجامعيين الجزائريين يحصلون على وظيفة ضمن تخصصهم العلمي تسمح لهم بتطبيق ما تلقوه من مقررات و مواد علمية في ميدان العمل؛
- ✓ تخضع سوق الشغل في الجزائر إلى عوامل غير رسمية تجعلها تسير وفق آليات عشوائية لا تعتمد في فرزها وإعطائها الأولويات لمختلف طالبي العمل على المعايير التي ينبغي أن تكون من شهادة و مستوى تكوين و تخصص مطلوب و غيرها؛
- ✓ استحوذت وضعية العمل في التخصص بصفة دائمة على أكبر نسبة بين مختلف وضعيات التوظيف للخريج الجامعي و هذا بسبب تتابع قرارات الإدماج النهائي سنة بعد أخرى للمستفيدين من عقود ما قبل التشغيل فيما سبق و برنامج المساعدة على الإدماج المهني حالياً؛
- ✓ تحظى بطالة حملة الشهادات العليا اليوم باهتمام المسؤولين و لكن ليست بصفة كافية مقارنة مع أهمية هذه الفئة في السير قدماً بتطور المجتمع و رقي الوطن؛
- ✓ الاهتمام الوليد حديثاً بالعلاقة بين سياسة التعليم العالي و متطلبات الاقتصاد الوطني من يد عاملة مؤهلة لم تظهر نتائجها بعد، و يتضح هذا من خلال رفع منظومة التعليم العالي و البحث العلمي سنة بعد أخرى لإنتاجها الكمي إلا أنه رغم اهتماماتها بالجانب النوعي مازالت بعيدة عن تلبية مختلف متطلبات محيطها الاقتصادي و الاجتماعي؛
- ✓ الرغم من تزايد أعداد خريجي الجامعة، فإن الواقع يثبت بأن هذه الأخيرة لم تستطع التوفيق بين التخصصات و المقررات و بين متطلبات التنمية.

التوصيات و الاقتراحات:

و بعد كل ما خلصنا إليه من نتائج خلال هذه الدراسة، و بعد التطرق إلى أهم المشاكل و الجوانب الصعبة التي مست فئة الدراسة و جب علينا تقديم بعض التوصيات للسلطات المعنية و أصحاب القرار نراها مجدية من أجل التوفيق بين المخرجات الجامعية و متطلبات سوق الشغل كما و كيفاً للتخفيف من بطالة الجامعيين و الاستفادة بأكبر قدر ممكن من الإطارات الوطنية المكونة في أحسن الظروف:

- ✓ الاهتمام بوضع هيئة خاصة بتسيير الموارد المالية المخصصة لقطاع التعليم العالي و توجيهها للتخصصات التي يمكن من خلالها استغلال هذه الأموال بأحسن طريقة ممكنة؛
- ✓ في كثير من المواضع نلاحظ أن التسميات لمناصب الشغل مختلفة تماماً عما يطلق على الاختصاصات المدروسة في الجامعة و بمعنى آخر فإن المدونة المستعملة من طرف مؤسسات التعليم العالي تختلف تماماً عن تلك المستخدمة في القطاعات الاقتصادية، و هو ما يصعب عملية الإدماج فمن المستحسن محاولة توحيد هذه المدونة من أجل تسهيل عملية الإدماج أكثر؛
- ✓ القيام بتحقيقات دورية و مراقبة متواصلة لفعاليات تشغيل خريجي الجامعة من أجل الحد أو على الأقل التخفيف من البيروقراطية و المحسوبية و استخدام العلاقات الشخصية في الحصول على مناصب عمل و التي تعرف تفشياً و انتشاراً فادحاً في مجتمعنا؛
- ✓ العمل على تنظيم ندوات و مؤتمرات تربط بين الجامعة و كل من رجال الأعمال و أصحاب المؤسسات الاقتصادية من أجل بعث الثقة بين الجانبين و تعريف المستخدمين بنوعية التكوين الذي يتلقاه الطلبة في الجامعات و هذا من أجل إعادة القيمة المفقودة للشهادة الجامعية؛
- ✓ يجب أن يكون هناك ترابط و توافق بين عدد الطلبة الذين يتخرجون كل سنة و عدد المناصب التي يجب استخدامها من أجل تغطية طلبات العمل الآتية من هذه الفئة المتخرجة؛
- ✓ باعتبار الخريج الجامعي قد حصل على تكوين عالي و من المناسب لنمو الدولة و تطورها استغلال هذا التكوين في مكانه الصحيح، و جب على المسؤولين معالجة بطالة هذه الفئة بصفة منفصلة عن باقي الفئات لأن ما نلاحظه اليوم من إجراءات أغلبها موجهة لتقليص البطالة و ليس الحد منها؛
- ✓ القيام بإحصاءات دورية من أجل الإطلاع و التعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية ضمن البرامج السارية المفعول حالياً من أجل تحديد نقاط الضعف لتدعيمها و معرفة مختلف التخصصات التي تحتاجها السوق الوطنية للتشغيل؛
- ✓ اقتراح منهج تدريسي يضم كيفية البحث عن الشغل و أهم المحددات التي يجب على الطالب معرفتها من أجل البحث عن عمل بأحسن طريقة؛
- ✓ تحسين ظروف و شروط الاستفادة من برامج التشغيل بجعل المناصب التابعة لها مناصب دائمة و ليست مؤقتة تهدد الموظف بالبطالة مجدداً بعد فترة من الزمن (بعد انتهاء عقد التشغيل)؛

- ✓ توسيع مصادر الإعلان عن مناصب الشغل خاصة في القرى و المدن النائية؛
- ✓ إعادة النظر في مناهج و برامج التعليم العالي التي لم تعد مطلوبة في السوق الوطنية للتشغيل أو لا تواكب التطورات التكنولوجية و محاولة تغييرها أو تطويرها بما يتماشى مع العصر.

أفاق البحث:

إن دراستنا لموضوع الجامعة الجزائرية و علاقتها بالتشغيل، لا تعدو في الحقيقة إلا محاولة للبحث في وضعية الطلبة الجامعيين بعد التخرج و مكانتهم في المجتمع، من خلال توظيف و استخدام المعلومات و المعطيات المتوفرة، لذلك فإن الدراسة لا يمكن أن تلم بكل زوايا الموضوع الواسعة النطاق، لهذا فقد حاولنا الإجابة عن بعض الإشكاليات أو التساؤلات بما هو متوفر من معطيات، تاركين آفاق البحث مفتوحة لبحوث أخرى في المستقبل، و بما أن هذا البحث لا يقدم رؤية كاملة لتوسع مفهومه، وإمكانية دراسته من جوانب عديدة، وبأبعاد مختلفة، ومما لا شك فيه أن هناك بعض النقائص التي يحتويها هذا البحث المتواضع، سواء من الناحية المنهجية، أو المعلوماتية، أو العملية، منها أهم المتغيرات و المحددات التي تتحكم في مدة البحث عن الشغل إضافة إلى كيفية معالجة بطالة الجامعيين بصفة منفصلة عن باقي الفئات، و أهم نقاط و مواضع الربط بين الجامعة و محيطها الاقتصادي و الاجتماعي، و هذه النقائص يمكن أن تكون إشكاليات رئيسية لبحوث مستقبلية.

قائمة المراجع

1 - الكتب:

أ - باللغة العربية:

- 01 - د/ أحمد مندور و د/ أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية و البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1990.
- 02 - د/ أحمد حسين الرفاعي، د/ خالد واصف الوزني، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق، دار وائل للنشر، 2007.
- 03- إيمان عطية ناصف، مبادئ الاقتصاد الكلي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
- 04 - د/ باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان.
- 05 - د/ بريش السعيد، الاقتصاد الكلي: نظريات - نماذج - تمارين مطولة، دار العلوم للنشر، 2007.
- 06 - د/ كامل بكري، د/ محمود يونس، د/ عبد النعيم مبارك، الموارد و اقتصادياتها، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- 07 - د/ مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية: نظريات و سياسات و موضوعات، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
- 08 - كمال بداري و عبد الكريم حرز الله، نظام "ل.م.د" ليسانس ماستر دكتوراه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 09 - د/ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، الأردن.
- 10- د/ محمد المهيني، الإدارة الجامعية، الأردن، الطبعة الأولى، 1984.
- 11 - د/ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، الإسكندرية، 2005.
- 12 - د/ محمد محروس إسماعيل، اقتصاديات التعليم، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1991.
- 13 - منصور حسين و كرم حبيب، التعليم و خطة التنمية، مكتبة الوعي العربي.

- 14 - د/ محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS ، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008.
- 15 - د/ عادل محمود حلاوة، د/ عبد المرضي حامد عزام، مقدمة في الأساليب الإحصائية و الرياضية للإداريين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 16 - د/ عبد الكريم بوحفص، الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية و الإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 17 - د/ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 18 - د/ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة الثالثة، 2009.
- 19 - د/ فريد النجار، التجديد التنظيمي لمنظومات التعليم للقرن 21، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 20 - فريد كامل أبو زينة و آخرون، مناهج البحث العلمي للإحصاء في البحث العلمي، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الثانية، 2007.
- 21 - ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994.

ب – باللغة الأجنبية:

- 22 - James H. Gapinski, macroeconomic theory, statics, dynamics and policy, Florida States University, international student edition.
- 23 - John Maynard Keynes, Théorie générale de l'emploi et l'intérêt et de la monnaie, traduction de Jean de largentaye, entièrement revue, petite bibliothèque Payot, Paris.
- 24 - Nacib radjem , Industrialisation et système éducatif algérien, office des publications universitaires, Alger, 1986.

2- رسائل ماجستير و دكتوراه:

- 25 - أحمين شفير، الإصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000-2001.
- 26 - بوجحيش خالدية، تحسين إنتاجية العمل و دورها في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007.
- 27 - بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.
- 28 - برعودي يسمينة، التعليم العالي و علاقته بالتغيرات التكنولوجية الحديثة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية، جامعة باتنة، 2008-2009.
- 29 - حمود سعيدة، برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة لمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2005-2006.
- 30 - مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003.
- 31 - منصورى الزين، آليات تشجيع و ترقية الاستثمار كأداة لتمويل التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.
- 32 - سالمى رشيد، أثر تلوث البيئة في التنمية الاقتصادية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.
- 33 - عبد الله بلوناس، الاقتصاد الجزائري الانتقال من الخطة على السوق و مدى إنجاز اهداف السياسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 34 - عبد الرحمان بن عنتر، دراسة أثر "إدارة الإنتاج" على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، مذكرة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1995.
- 35 - فهد بن عباس العتيبي، إسهام القطاع الخاص في تمويل التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2003.

- 36 - فضيلة جنوحات، إشكالية الديون الخارجية و أثرها على التنمية الاقتصادية في الدول العربية حالة بعض الدول المدينة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.
- 37 - صواليي صدر الدين، النمو و التجارة الدولية في الدول النامية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006.

3- الجرائد الرسمية:

- 37 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 04 رمضان 1398هـ الموافق لـ 08 أوت 1978م، العدد 32.
- 38 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 27 ذو القعدة 1400هـ الموافق لـ 07 أكتوبر 1980م، العدد 41.
- 39 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 17 صفر 1417هـ الموافق لـ 03 جويلية 1996م، العدد 41.
- 40 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 28 شوال 1419هـ الموافق لـ 14 فيفري 1999م، العدد 08.
- 41 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 21 ذو الحجة 1419هـ الموافق لـ 17 أبريل 1999م، العدد 24.
- 42 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 03 نو الحجة 1424هـ الموافق لـ 25 جانفي 2004م، العدد 06.
- 43 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 24 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 30 أبريل 2008م، العدد 22.
- 44 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 14 محرم 1431هـ الموافق لـ 31 ديسمبر 2009م، العدد 78.

4- الملتقيات و المؤتمرات و الندوات:

- 45 - أحمد كريم جاسم، ستار جابر العيساوي، ملتقى حول ثورة تقنيات المعلومات عالمياً و دورها في تطوير كفاءة التعليم العالي و خريجها في الوطن العربي "الواقع و الطموح".
- 46 - مهجة أحمد بسيم، أثر المعرفة على مؤشرات التنمية التكنولوجية و البشرية و الاقتصادية، ورقة بحث مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس "اقتصاد المعرفة و التنمية الاقتصادية"، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، من 25 إلى 27 أفريل. 2005.
- 47 - د/ مثنى عبد الإله ناصر، التعليم في الدول العربية و التحديات الاقتصادية المستجدة مواجهة أم مواءمة، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الأول بعنوان: "الجامعات العربية : التحديات و الآفاق المستقبلية"، الرباط، ديسمبر 2007.
- 48 - نورية بن غريبط، رعمون مصطفى حداب، الجزائر بعد 50 سنة حوصلة المعارف في العلوم الاجتماعية و الإنسانية 1954-2004، وقائع ندوة وهران سبتمبر 2004، طباعة. 2008.
- 49 - د/ عبد الكريم بن أعراب، دراسة مقارنة و نقدية للبرنامجين الخماسيين للبحث العلمي في الجزائر (2000-2004 المنجز) و (2006-2010 المخطط)، ورقة مقدمة للمؤتمر العالمي الرابع للبحث العلمي، دمشق 2006.
- 50 - فرحات بن حمادة، أهمية ووسائل تطوير التصنيف المهني و المعايير الجزائرية في ضوء المتغيرات الدولية، الندوة العربية حول المعايير المهنية العربية " الواقع و المأمول"، القاهرة 27-29 جوان. 2006.
- 51 - د/ صالح الصالحي، التجربة الجزائرية لإصلاح مناهج العلوم الاقتصادية و علوم التسيير في إطار نظام (ل.م.د)، ورقة مقدمة للمؤتمر العربي الأول بعنوان الجامعات العربية: التحديات و الآفاق المستقبلية، المغرب، سبتمبر 2007.
- 52 - ساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، ورقة مقدمة للملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 04-05 ديسمبر 2006.

5- المقالات:

53 - د/ أحمد مكي، الجدوى الاقتصادية للتعليم في عصر العولمة، مقالة من الرابط الإلكتروني:

<http://makkyeducation.jeeran.com/resdoct.htm>

54 - محمد الأصمعي محروس سليم، الحوار المطلوب في توظيف دراسات الكلفة و العائد في تحسين نوعية التعليم، مقال نشر في المجلة التربوية، كلية التربية سوهاج، جامعة جنوب الوادي، العدد السادس، جويلية

uqu.edu.sa/page/ar/100970.2001

55 - سمية زاحي، المكتبة الجامعية فضاء التعلم و البحث في سياق نظام ل.م.د، جامعة باجي مختار عنابة، 2009.

6- المواقع الإلكترونية:

www.metss.gov.dz - 56

www.alarabiya.net - 57

www.unesco.org/education/desd - 58

www.mesrs.com - 59

www.ons.dz - 60

7- إحصائيات و منشورات:

أ - باللغة العربية:

61 - الحولية الإحصائية لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي، رقم 38.

62 - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، خطاب رئيس الجمهورية الدخول الجامعي 2009-2010، من

الموقع الإلكتروني: www.mesrs.dz

63 - إحصائيات مديرية التشغيل لولاية تيارت 2010.

64 - منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ).

ب - باللغة الأجنبية:

65 - www.ons.dz Office national des statistique, emploi et chômage au 4^{eme} trimestre 2009.

66 - www.mesrs.com , quelques agrégats sur l'enseignement supérieure et la recherche scientifique.

قائمة المحتويات

إهداء

كلمة شكر

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

المقدمة..... أ

الفصل الأول: التعليم العالي في الجزائر

المبحث الأول: مراحل تطور التعليم العالي في الجزائر..... 03

المطلب الأول: الجامعة الجزائرية..... 03

1- ظهور الجامعة الجزائرية..... 04

2- مميزات الجامعة الجزائرية اليوم..... 05

المطلب الثاني: إصلاح التعليم العالي في الجزائر..... 06

1- المبادئ الرئيسية لإصلاح التعليم العالي..... 08

2- بعض المفاهيم حول نظام "اليسانس_ماستر_دكتوراه"..... 10

3- مساعي إصلاح التعليم العالي في الجزائر..... 15

المبحث الثاني: التعليم العالي في الجزائر بالأرقام..... 16

المطلب الأول: تطور عدد الطلبة (2004-2009)..... 16

1- أهم العوامل المؤثرة في تطور الطلبة..... 16

2- تطور عدد الطلبة حسب مختلف التخصصات..... 17

المطلب الثاني: تطور هيئة التدريس في التعليم العالي..... 19

1- دوافع التزايد البطيء في عدد الأساتذة..... 19

2- تطور هيئة تدريس التعليم العالي (2004-2009).....19

الفصل الثاني: أساسيات الاستثمار في مجال التعليم العالي و البحث العلمي

المبحث الأول: أساسيات حول التعليم العالي.....24

المطلب الأول : مفهوم التعليم العالي و تطويره.....24

1 - مفهوم التعليم العالي.....24

2 - تطوير التعليم العالي.....26

3 - مبادئ تطوير التعليم العالي.....27

المطلب الثاني: الصعوبات و التحديات التي تواجه التعليم العالي.....28

1 - التحديات الاجتماعية.....28

2 - التحديات الاقتصادية.....29

3 - الخوصصة.....29

4 - تحديات تكنولوجيا المعلومات.....30

المبحث الثاني: الاستثمار في التعليم العالي.....30

المطلب الأول: جدوى الاستثمار في التعليم العالي، تمويله، تكاليفه و عوائده.....31

1 - جدوى الاستثمار في التعليم العالي.....32

2 - تحليل منهجية الكلفة و العائد للاستثمار في التعليم العالي.....33

3 - تمويل التعليم العالي.....36

المطلب الثاني: مؤشرات الإنفاق على الاستثمار في التعليم العالي.....38

1- الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الناتج الوطني الكلي.....39

2- الإنفاق على التعليم العالي كنسبة من الميزانية العامة للدولة.....39

3- نصيب كل فرد من الموارد المالية المنفقة على التعليم العالي.....39

الفصل الثالث: سوق الشغل في الجزائر

- المبحث الأول: أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لسير آلية سوق الشغل.....46
- المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية.....46
- 1- طلب العمل.....49
- 2- عرض العمل.....51
- 3- التوازن في سوق العمل.....53
- المطلب الثاني: النظرية الكينزية.....54
- 1- طلب العمل.....55
- 2- عرض العمل.....56
- 3- التوازن في سوق العمل.....57
- المطلب الثالث: بعض النظريات الجزئية المفسرة لسوق الشغل.....58
- 1 - نظرية العقود الضمنية.....59
- 2 - نظرية رأس المال البشري.....59
- 3 - نظرية الأجور الفعالة.....60
- المبحث الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر.....61
- المطلب الأول: أهم المراحل التي مرت بها سوق الشغل في الجزائر.....63
- 1 - الإصلاحات الاقتصادية.....64
- 2 - برنامج الاستقرار الاقتصادي.....65
- 3 - برنامج التعديل الهيكلي.....66
- 4 - هيكل سوق العمل في الجزائر.....67
- المطلب الثاني: ظاهرة البطالة في الجزائر.....68

- 1 - تعريف البطالة..... 70
- 2 - أنواع البطالة..... 71
- 3- تقسيم السكان إلى فئات حسب سوق العمل..... 74

الفصل الرابع: التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات الجامعية و سوق الشغل

- المبحث الأول: التعليم و التنمية..... 83
- المطلب الأول: مفاهيم حول التنمية..... 83
- 1 - مفهوم التنمية الاقتصادية..... 83
- 2 - أنواع التنمية..... 85
- 3 - أهداف التنمية..... 86
- المطلب الثاني: علاقة التعليم بالتنمية..... 87
- 1 - التعليم و التنمية الاقتصادية..... 88
- 2 - التعليم و التنمية البشرية..... 89
- 3 - التعليم و مسؤولية التغيير..... 92
- المطلب الثالث: طرق قياس العلاقة بين التعليم و التنمية..... 93
- 1 - دالة الإنتاج الاقتصادي..... 93
- 2 - مقارنة العائد الاقتصادي لرأس المال البشري بالعائد الاقتصادي لرأس المال المادي..... 93
- المبحث الثاني: بطالة حملة الشهادات الجامعية..... 94
- المطلب الأول: أسباب بطالة خريجي الجامعات و آثارها على المجتمع..... 94
- 1 - أسباب بطالة خريجي الجامعات..... 94
- 2 - نتائجها و آثارها على المجتمع..... 96
- المطلب الثاني: عملية البحث عن الشغل..... 99

99.....	1 - المتغيرات المحددة لعملية البحث عن الشغل.
101.....	2 - طرق الحصول على عمل.....
101.....	3 - أسباب عدم الحصول عليه.....
102.....	4 - مواجهة البطالة بطريقة البحث الكفوة عن الشغل.....
103.....	المطلب الثالث: برامج التشغيل الموجهة لمكافحة بطالة المتعلمين
103.....	1 - برنامج الشغل المأجور.....
103.....	2 - برنامج أشغال المنفعة العامة.....
104.....	3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....
106.....	4 - برنامج عقود ما قبل التشغيل.....
109.....	5 - القرض المصغر.....
109.....	6 - برنامج المساعدة على الإدماج المهني.....

الفصل الخامس: دراسة ميدانية بولاية تيارت

113.....	المبحث الأول: و ضعية سوق التشغيل في ولاية تيارت (أهم المؤشرات)
116.....	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية (نتائج الاستبيان)
116.....	1 - المجال المكاني.....
116.....	2 - المجال الزمني.....
117.....	3 - مفردات و مجتمع الدراسة.....
117.....	4 - عينة الدراسة.....
118.....	5 - متغيرات الدراسة.....
118.....	6 - وسائل جمع البيانات.....
119.....	7 - أساليب المعالجة الإحصائية.....

120..... 8 – التحليل

140..... الخاتمة

148..... قائمة المراجع

الملاحق