

الشباب الجامعي والعمل المؤقت في الجزائر دراسة ميدانية

أ.عذراء مختاري
جامعة باجي مختار عنابة.

الملخص:

تهتم هذه الدراسة بموضوع العمل المؤقت لدى فئة الشباب الجامعي من خلال سياسة عقود ما قبل التشغيل والمتمثلة في عقود المساعدة على الإدماج المهني، وذلك من خلال دراسة تأثير هذه السياسات على تمثيلات الجامعيين لمعنى العمل من جهة، وعن طموحاتهم التي يمكن أن تتحقق من خلال هذه الصيغة من العمل (المؤقت).
الكلمات المفتاحية: العمل، العمل المؤقت، سياسات التشغيل.

Abstract :

This study is concerned with the temporary labor for university's graduated , through the two principal polices of employment concerning this category's, DAIP and PID. And through the analysis of the impact of these policies for their representation of the labor in one hand , and for ambitions that can be achieved through this formula labor(temporary).

Keywords: labor, temporary labor, polices of employment.

المقدمة :

يعد العمل في ظل المجتمعات الحديثة الموسومة بمجتمعات العمل، مصدر معظم اوجه الاشباع الاساسية للإنسان، فهو يحقق جملة من الابعاد التي تؤثر على المستوى الفردي والجماعي على حد سواء، إنه وسيلة للحصول على دخل وذلك لإشباع الحاجات الاساسية ولتحقيق الرضى والذات من خلال كسب المهارات المهنية وتنمية القدرات وتوسيع العلاقات وبالتالي تحقيق مكانة من خلال الدور المؤدى في المجتمع¹، كما انه يعتبر من اهم العوامل الاساسية المساعدة على الاندماج الاجتماعي، ففي المجتمعات المعاصرة فالعمل مصدر لبناء العلاقات الاجتماعية وهو عامل للاندماج الاجتماعي من خلال مستويات عدة.

لكن وفي ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والتمتيزة باللامن الوظيفي والانتشار الواسع لصيغ العمل محددة المدة فانه وبحسب الباحثين الجزائريين العربي حران وطارق تواتي² مسألة العلاقة بين العمل والاندماج الاجتماعي اي دور العمل في تحقيق الاندماج الاجتماعي لم تعد تطرح بنفس الاسلوب الذي طرحت به سابقا ذلك ان الظروف المذكورة سابقا والتي فرضتها التغيرات الحاصلة على سوق العمل ادت الى زعزعة دورة الحياة المتسلسلة بالنسبة للعمال الاجراء بعد ان اصبحت فئة واسعة من العمال في المجتمعات الحديثة تواجه بشكل او باخر هذه الوضعية المهنية غير المستقرة. وبالنظر إلى الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي تعيشها الجزائر، خاصة منذ منتصف ثمانينيات القرن الماضي، اي منذ ان تراجعت اسعار النفط، إذ تميز سوق العمل سوق العمل في منذ تلك الفترة إلى غاية 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الاحيان إلى أكثر من 30 بالمئة³، وعليه فقد انتقلت الجزائر من سياسة التشغيل وخلق مناصب الشغل للشباب خاصة، إلى رسم استراتيجية لمواجهة ظاهرة البطالة الزاحفة والمتفاقمة، والتي لم تسلم منها حتى حاملي الشهادات الجامعية أو الحرفية إذ بلغت 22 بالمئة سنة 2014⁴. ولقد تجلت معالم هذه الاستراتيجية في تبني إجراءات جديدة تحكم سياسة التشغيل في الجزائر، والمتمثلة اساسا في زيادة التوجه نحو التشغيل بصيغة العمل بالعقود المحدودة المدة، والتي يشكل مشروع ما يسمى ب" عقود ما قبل التشغيل" أو "جهاز المساعدة على الادماج المهني" احد هذه الاجراءات الموجهة إلى شريحة الشباب خاصة فئة الحاملين للشهادات الجامعية والحرفية، من اجل توفير مناصب عمل تتصف بمدتها المحدودة اي المؤقتة، حيث اوضحت الاحصاءات ان العمل الماجور

المؤقت 79.7 بالمئة مقارنة بالعمل الدائم 6.0 بالمئة في الجزائر 2014⁵، وبناءا عليه فان هذه الدراسة جاءت للبحث عن ما ينتجه العمل في صيغته المؤقتة على حياة الشباب الجامعي، وذلك من خلال محاولة الاجابة على السؤالين التاليين:

- 1- ماهي تمثلات الشباب الجامعي المستفيد من هذه الصيغ لمعنى العمل؟
- 2- ما هي الطموحات التي تحققها هذه الصيغة من العمل - محدد المدة - لهم؟.

أولا-خصائص سوق العمل في الجزائر من خلال المعطيات المقدمة من طرف المركز الوطني للإحصاء⁶:

انه ومن خلال المعطيات التي قدمها مركز الاحصاء الوطني في افريل 2016 يمكن تسليط الضوء عن بعض الخصائص التي تميز سوق العمل في الجزائر حيث تشير الاحصاءات إلى ان حجم السكان الناشطين اقتصاديا بلغ خلال افريل 2016 12.092.000 نسمة، وشكلت النساء 2.470.000 اي ما يعادل 20.4 من اجمالي هذه الفئة. تبلغ نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فاكثر 42.0 بالمئة بمعدل 66.33 بالمئة للذكور، 17.3 بالمئة للإناث.

- أما فئة البطالين وحسب تعريف المكتب الدولي للعمل فقد بلغ معدل 9.9 بالمئة، منه 8.2 بالمئة بين الذكور، و17.1 بالمئة بين الإناث، أما عن بطالة خريجي الجامعات والمعاهد العليا فقد عرفت تراجعا خلال الفترة بين 2010 و2014 لترتفع مجددا في افريل 2016، فعلى التوالي كانت النسب من 21.4 بالمئة في 2010، ثم 14.3 بالمئة في 2013، بعدها 13 بالمئة في 2014، لتصل الى 22.6 بالمئة في افريل 2016: 10.9 بالمئة للذكور و46.0 بالمئة للإناث.

و تشير التركيبة النسبية للعمالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل 61.7 بالمئة من اجمالي اليد العاملة، يليه قطاع البناء والاشغال العمومية بنسبة 16.8 بالمئة ثم قطاع الصناعات 13.0 بالمئة واخيرا القطاع الفلاحي 8.7 بالمئة.

ثانيا- سياسات التشغيل المطبقة والموجهة للشباب الجامعي في الجزائر:
أدى تطبيق سياسات التكيف الهيكلي والشروع في خصخصة المؤسسات العمومية في تسعينات القرن الماضي إلى تسريح آلاف العمال وإحالتهم على البطالة الاجبارية، وبهدف استدراك الوضع قامت الحكومة الجزائرية بوضع صيغ وبرامج مختلفة، شكلت بدورها المحاور الاساسية لتجربة الجزائر في مجال التشغيل ومحاربة البطالة .

المحور الأول- دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة والذي نذكر منه البرامج التالية:

1- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب :

تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات .
من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الاشكال والإجراءات الرامية على ترقية تشغيل الشباب .

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

انشأت بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-2004 المؤرخ في 22-01-2004 المتعلق بآلية القرض المصغر والمرسوم التنفيذي رقم 24-2004 المؤرخ في 22-جانفي -2004 : المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .الهدف الاساسي لهذا البرنامج هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم إذ انه يركز اساسا على " الاعتماد على النفس"، " المبادرة الذاتية"، وعلى روح المقولة"

3- الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار: هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري

تم استحداثها خلفا لوكالة دعم وترقية الاستثمار التي انشأت بموجب المرسوم التشريعي 93-12 تمارس الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار

عملها تحت إشراف المجلس الوطني للاستثمار وتتكون من مديريتين، مديرية الاستثمارات الأجنبية ومديرية اتفاقات الاستثمار، وفي إطار المسعى الرامي إلى تحسين الاستثمار في الجزائر تم إصدار الأمر 06-08 المؤرخ في 15-07-2006، المعدل للأمر 03-01.

المحور الثاني - محور التشغيل المأجور عند الشباب:

1- عقود ما قبل التشغيل: أنشأ في الثلاثي الأخير منذ سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998، حيث يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل الجهاز باعتباره جهاز الاندماج المهني للشباب وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره، حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + 4 سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي)، والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم.

2- جهاز المساعدة على الاندماج المهني: دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008، والذي عدل وتمت بالمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 29 جمادى الأولى عام 1434 الموافق ل 10 أبريل سنة 2013.

حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة والذي يهدف إلى:

- تشجيع الاندماج المهني للشباب طالب العمل للمبتدئين.
- تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر البرامج تكوين - تشغيل وتوظيف. وهو موجه إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (عقد إدماج حاملو الشهادات)

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا (عقد ادماج مهيني)
الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقد تكوين)
ثالثا- تمثلات الشباب الجامعي لمفهوم العمل:

بالاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية التي اجريت بولاية عنابة على عينة مكونة من 60 مفردة يعملون في اطار عقود الادماج المهني، من خلال اداة الاستمارة والتي اعتمدت على ستة مؤشرات لتحديد تمثلات الشباب الجامعي من العمل هي كالتالي: في المرتبة الاولى يأتي مؤشر الاجر بنسبة 73%، بعدها مؤشر خدمة المجتمع بنسبة 38.33 %، ثم من اجل الاحترام والتقدير بنسبة 30%، وفي المرتبة الرابعة مؤشر العمل من اجل بناء روابط وعلاقات اجتماعية بنسبة 28.33%، المرتبة الخامسة مؤشر ملا الفراغ بنسبة 11.66 %و أخيرا مؤشر أن العمل إرغام لا بد منه بنسبة 5%.

اذن وبناء على هذه المعطيات يتضح ان الشاب الجامعي الجزائري يسعى الحصول على عمل يهدف الحصول على اجر لائق فالعمل يمثل لهم بالدرجة الاولى وسيلة للعيش من خلال الاجر الذي يوفره، بحيث يحقق له مكانة داخل المجتمع من خلال ما يوفره له من امكانيات تسمح له بتلبية حاجياته الاستهلاكية بدرجة اولى ثم تساعده على القيام بواجباته الاسرية تليها السعي الى خدمة المجتمع والتي تعني عند اغليبيتهم استغلال مهاراتهم وكفاءاتهم في العمل. اما عن الحاجة للعمل من اجل تحقيق الاحترام والتقدير، فهو راجع لكون المحيط الاجتماعي والاسري بحسب ما صرح به افراد العينة يحترمونك ويقدرونك بحسب طبيعة العمل الذي تقوم به، لذلك فان فكرة انهم عمال مؤقتين تخلق عندهم نوع من الاحباط سواء من الناحية النفسية او الاسرية خاصة عندما يجدون من هم اقل منهم في المستوى التعليمي متحصلين على وظائف بدخل دائم. في حين نجد الاقلية يمثل العمل لهم فرصة لبناء العلاقات والروابط الاجتماعية وهنا يجب الاشارة الى ان اغليبيتهم من الإناث اللاتي يمثل لهن العمل فرصة لتوسيع دائرة العلاقات الاجتماعية.

أفراد العينة والبطالة: تبين الدراسة ان اغلبية المبحوثين عانوا من مشكلة البطالة بعد تخرجهم بنسبة 70%، وكذلك عانوا من مشاكلها خاصة المالية ب68.33%، والنفسية ب 36.66، العائلية ب 6.66 %، في حين يعاني اغلب الشباب الذكور من مشكل تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية وهو ما

يعقيهم في المشاركة في العديد من مسابقات التوظيف. هذه الظروف وهذا الواقع الذي يعيشه الشباب بعد تخرجهم من الجامعة ما يفسر سبب قبولهم باول فرصة عمل تتاح امامهم، حتى وان كانت مؤقتة وباجر زهيد لا يلبي لهم ابسط حاجياتهم الاستهلاكية وهو ما عبر عنه اغلبية افراد العينة بنسبة 84.21 %.

رابعة- طموحات الشباب الجامعي في ظل العمل المؤقت:

فيما يخص السؤال المتعلق بطموحاتهم من العمل، وهل العمل المؤقت يحققها فلقد تم الاعتماد على خمسة ابعاد ينقسم كل واحد الى مجموعة من المؤشرات.

1- البعد الاول: يتعلق بالهدف من وراء العمل في هذه الصيغة ولقد جاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

اكتساب خبرة مهنية	النسبة %	لا توجد فرصة اخرى	النسبة %	معرفة الحياة المهنية	النسبة %	لرفع حظي في التثبيت	النسبة %
64	53.33	82	68.33	36	30	40	33.33

يتضح من خلال الجدول ان 68.33 بالمئة لجأوا الى هذه الصيغة - عقود المساعدة على الادمج المهني - باعتبارها الفرصة الوحيدة امامهم هذا من جهة واعتقادا للكثير منهم على انها الفرصة الانسب للحصول على عمل دائم وذلك من خلال التثبيت في المنصب، بالإضافة الى حصولهم على ميزة التغطية الاجتماعية التي يتمتعون بها (بطاقة الشفاء). كذلك هي فرصة لكسبهم خبرة مهنية وللتعرف على الحياة المهنية بصفة عامة.

2- البعد الثاني يتعلق بالرغبات التي يلبيها العمل في هذه الصيغ ولقد اعتمدت الدراسة على اربعة مؤشرات كما هو موضح في الجدول التالي:

لا يلبي شئ	النسبة %	يلبي الرغبات المالية	النسبة %	يلبي الرغبات الاجتماعية	النسبة %	يلبي الرغبات النفسية	النسبة %
58	48.33	26	21.66	26	21.66	22	18.33

من خلال الجدول يظهر ان ما يقارب 48 بالمئة يرون ن العمل في اطار هذه الصيغ لا يلبي لهم شئ وذلك كونه لا يؤمن لهم لا الاجر اللائق الذي يعتبر الاساس في تأمين حياة كريمة، فلقد أشار البعض منهم بان هذا

النوع من العمل مجرد منحة فقط تقدمها الدولة لنا ولا يمكن اعتباره اجر، فنحن لا يمكننا تغطية مستلزماتنا ولا نستطيع حتى شراء بعض الاشياء بالتقسيط. اما من اجابوا بانه يلبي الرغبات المالية والاجتماعية بنسبة 21.66 بالمئة فبالنسبة لهم اجر قليل ومؤقت احسن من البقاء بدون عمل. البعد الثالث: يتعلق بالرغبة في تجديد العقد:

نعم	النسبة	لا	النسبة
88	73.33	26	21.66

لقد عبر اكثر من 73 عن رغبتهم في تجديد العقد، وذلك بسبب عدم توفر فرص اخرى فبالنسبة لهم عمل مؤقت احسن بكثير من هاجس البطالة، خاصة وان الحصول على عقد عمل في اطار هذه الاجراءات للحد من البطالة، يعتبر في حد ذاته انجاز، فنسبة عالية منهم تمكنوا من الحصول على هذه العقود باعتمادهم على الاصدقاء والمحسوبة بالجوء الى العلاقات والروابط الاجتماعية، هو ما عبر عنه بنسبة 53.33 %. بمعنى ان الحصول على عقد عمل مؤقت هو اصلا ميزة لديهم مقارنة بالكثيرين من خريجي الجامعة الذين لم يحالفهم الحظ في ايجاد هذه الفرصة. البعد الرابع: يتعلق بتناسب المنصب مع تكوينهم النظري:

نعم	النسبة %	لا	النسبة %
31	25.83	89	74.16

من خلال الجدول اعلاه يظهر ان اغلبية افراد العينة تكوينهم النظري لا يتناسب مع المنصب الذي يشتغلون به، وعليه فغهم لا يستطيعون ترجمة كفاءاتهم التعليمية التي اصرفوا عليها العديد من سنين الدراسة في وظائفهم وبالتالي لا تستطيع المؤسسة الاستفادة من هذه الكفاءات. البعد الخامس: يبحث عن الاندماج وسط العمل: تظهر الدراسة الميدانية ان 66.6 % من افراد العينة لا يشعرون بالاندماج داخل جماعة العمل وربما يرجع هذا الى نظرة الموظفين الدائمين لهذه الفئة حيث عبر ما يقارب 31.66 % ان باقي العمال يعاملونهم وينظرون اليهم اما باعتبارهم اقل شأن

او رأفة. ونسبة 45 % يرون ان النظرة اليهم لا تتعدى كونهم عمال مؤقتين وهذا ينعكس عن نوع المهام التي توكل اليهم بالإضافة الى ان اغليبيتهم وبنسبة 63.33 % لا يطلعون على استراتيجية المؤسسة ولا يشاركون في عملية اتخاذ القرار، هذا ما يخلق عندهم نوع من الاحباط النفسي وعدم الرضى الوظيفي.

خامسا - الخلاصة العامة:

مما سبق يظهر جليا انه وبالرغم من الاجراءات والجهود والسياسات التي اعتمدتها الجزائر للحد من مشكل البطالة، والتي تولي اهمية لحاملي الشهادات الجامعية باعتبارهم موارد بشرية، لم تستطع تقليل الفجوة بين خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل الذي بات نظامه اقتصاد السوق، حيث ظهرت في ظل هذا الاخير وكنتيجة لتحول القيم الثقافية في المجتمع، تمثلات جديدة للعمل، فالدراسة الميدانية اثبتت انه لم يعد عند الشباب بعد تخرجهم من الجامعة، مجال للاختيار والمفاضلة بين المهن، بل اصبح هاجسهم الحصول على اي عمل يضمن لهم دخل مالي يكفيهم. وعن طموحاتهم في ظل العمل المؤقت- عقود ما قبل التشغيل- فلقد خيبت، فهذا الشكل من العمل خلق عندهم نوع من الاحباط النفسي خاصة وانهم لا يستطيعون الاجابة عن السؤال المتعلق بماهي مهنتك؟ فالحس المشترك الذي بينته الدراسة بين هؤلاء الشباب، هو انهم يرون في العمل في اطار هذه الصيغ شكل من اشكال البطالة المقنعة، ويرون في ما تسميه السياسات اجرا، منحة للبحث عن عمل. إن الفكرة التي كان يعتقد بها الكثير من الشباب والمتعلقة بان الحصول على مؤهل علمي وشهادة جامعية سيفتح امامهم الباب للحصول على وظيفة لائقة ودائمة، لم تعد صحيحة خاصة وان اغلبية افراد العينة لم يحصلوا على عمل ضمن تخصصهم، حتى الوظائف التي يعملون بها في اطار عقود محددة المدة ليست ضمن تخصصاتهم، لان سوق العمل ليس بحاجة اليها. وقد يكون هذا احد الاسباب التي ادت الى فشل هذا النوع من سياسات التشغيل والتي يجب ان يؤخذ بعين الاعتبار من قبل الحكومة من اجل تنسيق الجهود مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اطار البحث عن استراتيجية فعالة للحد من بطالة الشباب خاصة الجامعي.

الهوامش:

¹ Malenfant. R , et al : Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration social, vol 15 N°1,p 126.

² - العربي حران، طارق تواتي: تحولات منظومة العمل وتشكيل الهوية المهنية بين بواعث الاندماج والاقصاء، الملتقى الدولي الثاني حول (المجالات الاجتماعية التقليدية والحديثة ونتاج الهوية الفردية والجماعية في المجتمع الجزائري)، ص 666. من الموقع [https:// manifest.univ-ouargla.dz](https://manifest.univ-ouargla.dz).

³ - بقة شريف، العايب عبد الرحمان: العمل والبطالة كمؤشرين لقياس التنمية المستدامة- حالة الجزائر- ابحاث اقتصادية وإدارية، العدد 4، سبتمبر 2004، ص 104.

⁴ -Madoui, M : Unemployment among young graduates in Algeria(A sociological reading), Open journal of Social Sciences, 2015,3,p 35.

⁵ - Activité, Emploi & chômage en avril 2016.[https:// www.ons.dz](https://www.ons.dz).

⁶ - ibid.