

## عوامل إقبال خريجي الجامعة الجزائرية على الأعمال الحرة

### غنية فني

أستاذ مساعد قسم أ، جامعة البشير الإبراهيمي ، برج بوعريش

### مقدمة

إن الاهتمام بقضايا الشباب واتجاهاته ومشكلاته هو اهتمام بالمجتمع ككل وبمستقبله، وتعد عملية ممارسة العمل واختياره من المميزات الهامة لدى شباب الجامعة المقبلين على مجالات العمل المتعددة . ويحاط الفرد عند إقدامه على اختيار عمله بالعديد من المؤثرات والظروف الخاصة والمجتمعية التي تؤثر من قريب أو من بعيد على اختياره ، فقد تدفعه إلى عمل معين حاجاته المتعددة التي يسعى دائما إلى إشباعها وكذلك ميوله ، وقد تؤثر عليه وتساعد في اتخاذ قراره ظروف البيئة كالتنشئة الاجتماعية من خلال مؤسساتها الكثيرة أو تخصصه أو تغير مكانته أو أوضاعه . كما وقد تساعد نظرة الناس إلى نوع العمل في اختيار الشاب ، فكلما كان العمل يتمتع باحترام أفراد المجتمع واحترام الشخص الذي يعمل كلما زاد الإقبال عليه والعكس .

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

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

تلعب العديد من العوامل دورا في إقبال خريج الجامعة الجزائرية على العمل الحر، هذا الإقبال قد يكون ناجما عن عوامل مباشرة داخلية نابعة من إرادة الخريج الجامعي نفسه أم ناتجة عن عوامل أخرى غير مباشرة خارجة عن إرادته بل هي خاضعة لظروف محيطية كثيرة . ومن بين هذه العوامل هي العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية ، العوامل التنظيمية. وفيما يلي تفصيل لها :

### 1- العوامل الاقتصادية: ويمكن إجمالها فيما يلي :

#### أ- الاستقلالية المادية :

أصبحت الاستقلالية المادية مطلب الكثير من الشباب وخاصة الشباب المتخرجين من الجامعة والذين يطمحون في تحصيل العديد من المتطلبات من خلال العمل الذي يقومون به. وقد أضحت العمل الحر هو ملجؤهم وسبيلهم ، لأن انتظار الوظيفة الحكومية ربما يضيع الوقت الكثير من عمر الشباب بالإضافة إلى عدم تقبل الأجور

الحكومية واعتبارها غير كافية خاصة مع سيادة المنطق المادي والقيم القائمة على الاستهلاك المادي المفرط لكل ما هو منتج جديد الذي ربما يكون غير ضروري في كثير من الأحيان. كما أن العديد من الشباب الخريجين يطمح من التوجه إلى العمل الحر إلى تحقيق الربح المادي السريع والذي لا يتأتى إلا من خلال ممارسة هذا العمل بالرغم من قلة الإمكانيات المتاحة للبعض منهم .

وفي هذا السياق يعتبر محمود عطا حسين عقل أن تغير نمط الحياة وأسلوبها يتجلى في تغير القيم الاستهلاكية و بروز ظاهرة المغالاة في شراء الحاجيات والكماليات وأنواع السيارات باعتبارها مؤشرات لقيم التفاخر والتفاضل والتقليد ، فظهرت قيم الإسراف والتبذير واختفت قيم ترشيد الاستهلاك . (1)

#### ب- الوضع الاقتصادي في الجزائر :

ويعتبر عاملا مساعدا في إقبال خريج الجامعة الجزائرية على العمل الحر، فقد أدت التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر مع نهاية الثمانينات إلى ظهور تفاوت هائل في مستوى معيشة الأفراد سواء فيما يتعلق بحالة المسكن أو مستوى الدخل أو نوعية الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية التي يحصلون عليها ، وهذا ما زاد في تفاقم الأوضاع الاقتصادية في الجزائر .

وتشير الإحصائيات المتوفرة في الجزائر إلى وجود فوارق كبيرة بين الأفراد والفئات الاجتماعية وذلك لعدم توفر نفس الإمكانيات والشروط الخاصة بالحصول على المداخيل، إذ أن هناك زهاء 1.7 مليون شخص لا يتحصل إلا على قدر 12.6 دينار جزائري خلال سنة كاملة، وهذا يعتبر مدخولا ضئيلا جدا مقارنة بمستوى الأسعار ومستوى الحاجيات التي يتطلبها الفرد.<sup>(2)</sup> ومع أن هذا المبلغ قد ارتفع نسبيا غير أنه لا يلبي الطموحات المرجوة .

والشباب الجامعي الذي يتخرج من الجامعة حديثا يتطلع إلى الحصول على العمل لإشباع حاجاته الفطرية، وتحقيق مطالبه الضرورية التي تحقق له في الوقت نفسه مكانة له ولأسرته، فالفرد مندفع بالفطرة نحو إشباع حاجاته وتحقيق مطالبه وتحصيل أجر أو مال يحقق له ولأسرته على الأقل قدرا متوسطا من الحياة الكريمة، فيراعى في عطاءه المالي حاجته وكفايته بما يتناسب مع المستوى العام للمعيشة . وتتوقف مواجهة المشكلات الاقتصادية (المادية) على الفرص المتاحة للشباب الجامعي المتخرج للعمل والكسب ، كما تعتمد كذلك على اتجاهاتهم نحو كيفية استغلال هذه الفرص ودوافع المبادرة من أجل السعي لتحسين المكانة الاقتصادية، فهناك عدة مستويات تحدد اتجاهات الشباب نحو فرص العمل والكسب وهي وجود فرص متعددة أو فرص محدودة أو انعدام هذه الفرص تماما .

ومن أهم المجالات المؤثرة في الاهتمامات الاقتصادية للشباب خريجي الجامعة هو اتجاهاتهم نحو العمل الحكومي والخاص ، فهناك اعتقاد راسخ بأن العمل الحكومي مصدر دخل ثابت وأمان للمستقبل وهيبة اجتماعية في المجتمع وذلك لمن حصله ، وقد تغير هذا الاتجاه تغييرا حاسما بين مختلف فئات المجتمع وعلى الأخص بين فئة الشباب الذين أصبحوا يتبنون قيما جديدة نحو العمل الحر الذي يدر دخلا أكبر. وتفسير ذلك هو اتجاه وتكوين الشباب الجامعي الذي ينزع إلى التجديد والاستقلالية، إذ أن غالبية الشباب الخريجين يعتقدون أن العمل الحر يمكن أن يتيح أمامهم فرصا أوسع لتحقيق مطامحهم من الناحية الاقتصادية على وجه الخصوص بعد أن اتضح أن العمل الحكومي لا يحقق في ضوء القواعد البيروقراطية المسيطرة عليه إشباعا لهذه المطامح. ويبدو أن السياسة الاقتصادية المعاصرة في الجزائر قد عملت على دعم هذا الاتجاه نتيجة للانفتاح في المجال الاقتصادي على استثمار رؤوس الأموال ودعم المشروعات الخاصة وتشجيعها .

### ج- العمل المؤقت :

إن العمل المؤقت أصبح ظاهرة يعاني منها الكثير من الشباب الذين تخرجوا من الجامعة، وهو حتمية اقتصادية في مجتمع العولمة من أجل الرفع في الإنتاجية وتخفيض التكاليف، فلم يبق لدى المؤسسات الكبيرة سوى إستراتيجية واحدة هي الترشيد وتخفيض الأجور، وهكذا صارت عمليات تقليص ونقل الإنتاج للخارج وإعادة الهيكلة هي الوسائل التي تواجه العاملين في كل مناطق العالم. إذن العمل المؤقت هو سياسة أو برمجة داخلية تنفذها المؤسسة من أجل معرفة وضعيتها ووضعيتها العاملين، كما تمكنها هذه السياسة من تقييم العمال لديها ومحاولة إنقاء العامل الجيد والفعال والتخلص ممن لا يتماشى مع سياستها. وهذا مرة أخرى عامل حافز يدفع العمال للعمل بجدية وفعالية حتى يقبلوا في وظائفهم كعمال دائمين . وفي أحيان كثيرة يشغل العامل المؤقت على أساس أن العمل مؤقت أو محدد بفترة معينة وينتهي وهذا شيء متعارف عليه .

إذن المدة ضرورية جدا في إبرام العقد المؤقت ، ويجب على طالب العمل المؤقت أن يتعرف على مدته . وقد تم اللجوء إلى العمل المؤقت إبرام عقود لخدمة لمواجهة الاحتياجات الظرفية من اليد العاملة، ومادام أن الأمر لا يتعلق بتشغيل دائم إلا أن المشرع حدد نظام اللجوء إلى إبرام عقود محددة المدة بقواعد صارمة.<sup>(3)</sup>

معظم العقود الحالية هي عقود مؤقتة ويختار صاحب العمل هذا النوع لأنها تعطي مرونة لمواجهة عدم التأكد، كما أن أصحاب العمل يفضلون مثل هذه العقود وذلك من أجل تجربة الموظف دون أن يكون هناك أي التزام ، حيث تكون الأشهر الأولى هي فترة تجربة ، كما تتيح درجة من الرقابة على العاملين. والسبب الرئيسي في توظيف الموظفين المؤقتين هو وجود التحفيز من أجل أن يصبحوا موظفين دائمين.

ولا يشكل العمل المؤقت لدى بعض الخريجين الجامعيين إلا حلا عابرا، فهم أشخاص نشيطين يعدون بمثابة مبتدئين يجدون في هذا العمل وسيلة لتعميق تكوينهم المهني أو لاكتشاف توجه محدد.<sup>(4)</sup>

ومن الأمور التي تستحق الذكر هنا أن العامل المؤقت ووضعه وحالته الراهنة هي أيضا نتاج الاقتصاد الذي يحاول في نطاقه توفير وسائل عيشه ضمن المجتمع الذي يعيش فيه. إنه ليس هامشيا وليس عضوا في تشكيلة اقتصادية غير رسمية، إنه مندمج في النظام الحضري والوطني لكن هذا الاندماج يتم على أسس مؤقتة ومتقطعة وربما استغلالية.<sup>(5)</sup>

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

## 2- العوامل الاجتماعية :

تعتبر العوامل الاجتماعية عنصرا مهما في إقبال خريج الجامعة على العمل الحر، وهذه العوامل تتضمن مجموعة من العناصر وهي :

### أ- تغيير القيم الاجتماعية :

تعتبر القيم موضوعا هاما في علم الاجتماع نظرا لكونها تمثل عنصرا من العناصر التي تشكل الثقافة. وتخضع هذه القيم لعامل التغيير الذي يمس كل الجوانب الحياة. والقيم هي "مجموعة من المعايير والأحكام تتكون لدى الفرد من تفاعله بين المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث تمكنه من إختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته".<sup>(6)</sup> ومن بين القيم التي يحملها الفرد وتوجه سلوكه وأفعاله قيم العمل التي عرفها طراونة (1990) بأنها: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين".<sup>(7)</sup>

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

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

والولاء للمهنة يقتضي من العامل أن يهتم بالمهارة والجدارة والتحكم في دفة الأمور والتصرف الواعي ولا يهتم نهائيا بالمصالح الشخصية وحماية الذات . ويمكن إسقاط فكرة الولاء على حال الخريج الجامعي حينما تكون هذه الفكرة دافعا قويا له للتوجه إلى العمل الحر، وهذا خلّق لدى الخريج تصورا جديدا عن العمل الحكومي سبب له أحكاما قيمة قد تتنافى مع متطلبات العمل الحر، فالخريج يطمح لتكوين نوع من الولاء الذاتي نحو نشاط يحظى بالاهتمام والتطور .

إن الواقع الجزائري يؤكد على انتشار قيمة اجتماعية جديدة وهي فقدان الثقة بالتعليم في المجتمع، ويذكر حسن وآخرون (1999) :  
(66) أن الفرد الذي يمكث فترة طويلة بدون عمل أو يقوم بعمل لا يتلاءم معه أو عمل يمكن أن يقوم به غيره - ممن لم يتعلم مثله - يفقد ثقته بالتعليم ويؤدي ذلك إلى اهتزاز قيمة التعليم في المجتمع.<sup>(8)</sup>

لقد تغيرت نظرة بعض الخريجين الجامعيين الجزائريين حول طبيعة العمل ويفضلون البطالة على الاشتغال في منصب عمل يعتبرونه منزلا لقيمتهم الاجتماعية . إذن نلاحظ أن هناك تحولا في النظرة إلى العمل كقيمة اجتماعية واقتصادية . والسؤال الذي يطرح هنا يتعلق بمعرفة أسباب عدم قبول شباب مثقفين أو مؤهلين لمتابعة أي نشاط، فهل يرتبط الوضع بنقص مناصب العمل فقط أم بأسباب ذاتية تتعلق بنوعية الشغل؟. وفي هذا السياق يذهب كلا من علي غربي وإسماعيل قيرة استنادا لبيانات الديوان الوطني للإحصاء إلى أن " ظاهرة البطالة تنتشر بنسبة أكبر بين الذكور دون الإناث ، كما أنها لا تمس فئة غير المؤهلين فحسب، بل تشمل أيضا ذوي الشهادات بما في ذلك خريجي الجامعات، وترتفع نسبتها في الوسط الحضري عنها في الوسط الريفي ... وإذا كانت أعلى نسبة للبطالة تتشكل من شباب المدن والحاصلين على شهادات جامعية، فلأن مثل هذه الفئات من المتكويين تكويننا عاليا يصعب عليها الحصول على منصب

عمل . في حين يسهل على ذوي التكوين الأولي أو عديميه من الإلتحاق بالقطاع غير الرسمي كعمال أحرار أو حرفيين أو مستخدمي في المنازل . " (9)

#### ب- التوارث الإجتماعي للمهنة :

هناك عامل اجتماعي آخر في إقبال خريج الجامعة على العمل الحر هو المنشأ الاجتماعي للفرد أو ما يسمى بالميراث العملي، فبعض الخريجين يتبعون مسار آبائهم العملي، فإن كان والد الخريج قد زاول عملا حرا فإنه سوف يتأثر بذلك الأمر وربما قد يؤثر عليه الوالد أو العائلة بإتباع هذا السبيل. وحتى لا تضيق المصالح الاجتماعية للفرد وللجماعة أصبح الخريج الجامعي يرث مهنة الآباء والأجداد، فالعمل الحر لا يقتصر على الخريج الجامعي الذي ينتمي إلى طبقة دنيا أو عليا أو متوسطة .

#### ج- البطالة :

وتنشأ مشكلة البطالة بين المثقفين في البلاد التي ينتشر فيها التعليم النظامي العالي ويزيد عدد المتخرجين فيه على ما تستطيع إقتصاديات البلاد أن تتيحه لهؤلاء الخريجين من مستقبل . وليس من السهل إخفاء أو حل مشكلة البطالة بين مثل هذه الطبقة المتوسطة من الشباب المتصف بالامتياز والانتباه واليقظة، ففي مصر مثلا وصلت نسبة البطالة بين الخريجين نسبة عالية قد تصل إلى الثلثين. (10) يعاني خريجو الجامعة الجزائرية من هذه المشكلة العويصة وهي عدم توفر العمل وانخفاض مستوى المعيشة، بالإضافة إلى الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الشائكة التي يعيشها غالبية الشباب الجزائري أفرزتها طبيعة الحياة الحضارية الحديثة التي عزلتهم عن واقع الحياة العملية والإنتاج وأخرت دخولهم عشر سنوات أو أكثر إلى عالم الشغل ، مما أدى بهم إلى الشعور بعدم الأهمية وخلق شعورا بالحدق يسكن النفوس نتيجة الإحساس بالظلم أو "الحقرة" وهو المصطلح الذي يتداوله الجزائريون بكثرة .

كل هذه العناصر دفعت ببعض الخريجين الجامعيين إلى التوجه نحو العمل الحر، كما دفعت بالآخرين إلى التعبير عن رفضهم ونقدهم للمجتمع من خلال سلوكيات شاذة كالعنف والتمرد والعلو والتطرف. وهذا الوضع يتطلب بالضرورة إعادة النظر في واقع نظام التعليم العام بإعادة بنائه من جديد ليوافق هدف إعداد الشباب للمشاركة الجادة في الحياة، وليس مجرد شخص قادر على الدخول إلى الجامعة واستيعاب موادها الدراسية والتخرج بشهادة جامعية .

#### د- إنسداد فرص التوظيف أمام الخريج الجامعي :

تنتشر في المجتمع الجزائري ظواهر اجتماعية مرضية عديدة على غرار كل دول العالم ومن بينها الرشوة، المحاباة، الوساطة، المحسوبية أي الفساد بكل أشكاله، وهذه الظواهر تمس كل الأنساق المكونة للبناء الاجتماعي ولها أسباب وعوامل أدت إلى انتشارها وخاصة أثناء العمل في القطاع العمومي. فالوضع الاجتماعي - الثقافي الذي مازال يحتكم إلى القواعد التقليدية والذاتية بدلا من الاحتكام إلى القواعد والمعايير العقلانية العلمية التي تحدد شروط القبول في الوظيفة وفقا للمستوى العلمي والخبرة والمهارة . ويمكن إرجاع أسباب انتشار ظاهرة الفساد إلى العناصر التالية: (11)

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

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

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

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

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

والوساطة أو ( الوساطة ) تعتبر من أهم صور السلوك الانتهازي والذي انتشر بشكل وبائي كغيره من السلوكيات السلبية الشاذة ، إلا أن الوساطة التي نعيها تكون بتوسيط شخص آخر يملك السلطة والإمكانات لممارسة سلوك ما والتي لا يملكها الشخص نفسه . أما الوساطة في (محاباة الأقارب) فتعني أن " الموظف المخالف نفسه يملك السلطة والإمكانات لممارسة - صورة من صور السلوك الانتهازي- إما بإرادته الذاتية أو بضغط من أقرابه". (12)

تعتبر ظاهرة الرشوة متفشية كثيرا في أغلب المجتمعات ومنها المجتمع الجزائري ، وتتجاوز آثارها وسلبياتها سلوك الفرد أو مجموعة الأفراد الذين يمارسونها لتشمل المجتمع بكل قطاعاته، بحيث أنها تضعف من فاعلية المشاريع الاقتصادية وتحدث خللا خطيرا في القيم والمثل الاجتماعية وتؤدي إلى ضعف الضمير الجمعي والتضامن الاجتماعي في حين أنها تصيب أجهزة الدولة بالشلل وتحد من فاعليتها في تحقيق الأهداف الطموحة لخطط الدولة الاقتصادية والاجتماعية . وتعتبر ظاهرة الرشوة من أخطر مظاهر الفساد، وهي ظاهرة صارخة تتفاوت من رشوة صغيرة إلى رشوة كبيرة تصل إلى الملايين، إذ الرشوة تعني إتمام إجراءات معينة لقاء حقوق محفوظة للموظف . كما أن المحسوبة والمعاملات والوساطة تتم على حساب الآخرين بما يمتلك الموظف من سلطة ونفوذ وهي كلها أشكال ليبروقراطية ضعيفة لا تعمل بالإجراءات القانونية بل برواسب اجتماعية تعيق سيرورة المجتمع وتصبح معوقات وظيفية للبناء الاجتماعي . إن كل هذا الكلام الذي قيل عن الفساد وأشكاله غير نظرة خريجي الجامعة الجزائرية نحو العمل الحكومي . فالجدير بالذكر أن لعدم تكافؤ الفرص بين المواطنين في الحصول على العمل تأثير مستقبلي من الصعب التنبؤ بنتائجه، ويظهر ذلك واضحا في مجال الوظيفة أي عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ومن جهة أخرى فالفرص في القطاع الحكومي لم تعد تأت للكفؤين بقدر ما تعتمد على المصالح الشخصية والمحسوبيات...، لكن في العمل الحر تختفي المظاهر السلبية إلى حد كبير طالما أن صاحب العمل الحر لا تتحكم فيه أي جهة خارجية .

يمكن القول أن الفساد الإداري ليس عاملا لإقبال الخريج الجامعي إلى العمل الحر، وإنما هذا الفساد زاد من عدم تراكم الرأس مال الذي يسمح بتوسع العمل وزيادة التوظيفات أو ربما احتكار أصحاب الإدارة الفاسدة المناصب إلى من أقربائهم أو أصحابهم أو من يصبحون لهم أوفياء ويقدمون رشاوي .

#### ه- كفاءة خريج الجامعة وصلاحيته للوظيفة :

من المفترض أن يكون المقياس الوحيد في اختيار المرشحين الجدد للعمل هو مدى ملاءمتهم للعمل ومستوى تأهيلهم بما يوفر إضافة ثرية للعمل لإنجاحه. ولكن معظم المسؤول - في عالمنا العربي - يضطر إلى تجاوز هذه القوانين من أجل إرضاء أقرابه أو أصدقائه الأعزاء أو أبناء عشيرته حتى ولو كان لا يرغب في ذلك . (13)

إن نظام التوظيف في الغرب يقوم على الاختيار والترغيب لشغل الوظائف على أساس الجدارة والمهارة والكفاءة، والذي يمكن فيه كسر شوكة الفساد إلى حد بعيد .

إن الآلية التي لا بد أن تعتمدها الدول المتخلفة وحتى السائرة في طريق النمو هي أن تحدث تعديلات جوهرية على التعليم وذلك باتجاه جعله أكثر توافقا مع حاجات التنمية وأسواق العمل ، مع التوسع في إكساب الشباب مهارات وخبرات متعددة من خلال مناهج ابتكارية تقوم على التجديد والإبداع وتغليب الجانب التطبيقي على الجانب النظري فبعض الدراسات تشير " إلى أن الجيل الصاعد سيتعرض لتبديل وظيفته بمعدل (4 - 6) مرات على امتداد حياته المهنية، ويفرض هذا التغيير المستمر في المهارات المطلوبة، وفي الوظائف المعروضة على الأجيال الصاعدة أن تنهياً بشكل أفضل من خلال امتلاك مرونة كبيرة في اكتساب مهارات وخبرات مستجدة". (14)

وفي البلدان العربية يختلف الموقف نوعا ما من حيث أن النظرة، إذ كانت الأعمال الحرة في سنوات ماضية لا تلقى رواجاً كبيراً وهذا عائد للإمكانيات الضئيلة لدى الأفراد وللتوجه الاقتصادي السائد في البلد، حيث أن النهج الاشتراكي أي الاقتصاد الموجه ساعد كثيراً في تكريس فكرة العمل الحكومي وضرورة تحكّم الدولة في دفة الاقتصاد. أما بعد التحول الذي شهده المجتمع العربي عموماً والمجتمع الجزائري على وجه الخصوص وانفتاحه على السوق العالمية أدى ذلك إلى بروز فئات تشتغل ضمن فكرة العمل الحر والمشاريع المصغرة .

### 3- العوامل التنظيمية :

يمكن تفسير ظاهرة إقبال خريجي الجامعة الجزائرية على الأعمال الحرة إلى العوامل التنظيمية التالية :

#### أ- سياسة الدولة في التعليم واحتياجات سوق العمل :

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

إن تحقيق أهداف التعليم بوجه عام وأهداف التعليم الجامعي بوجه خاص ينبغي أن يتم على ضوء إطار الخطة الشاملة للتنمية. وعدم وجود علاقة ارتباط بين التخطيط للتعليم وخطة التنمية يؤدي من ناحية إعداد الموارد البشرية إلى نقص في بعض المهارات والاختصاصات المطلوبة لتنفيذ خطط التنمية من جهة وإلى خلق البطالة بين الخريجين الذين يمتلكون مؤهلات من جهة أخرى . ومع أن الدولة قد تتدخل لمعالجة البطالة بين الخريجين عن طريق تشغيلهم في أعمال لم يتم تدريبهم أو إعدادهم إليها، إلا أنه يعني في كثير من الحالات الخسارة المادية والضيق الاجتماعي والنفسي وفقدان الشعور بالمسؤولية لأنهم يعملون في دوائر لا تحتاج أصلاً إلى خدماتهم. (15) وتتدخل سياسة الدولة في إعداد القوى العاملة على كل مستوى وتحديد المهارات والمعلومات اللازمة التي تقدم في مختلف المستويات التعليمية . وتحديد نوع التعليم ومداه ومكوناته ضرورة لإعداد المواطن القادر على مواجهة التحديات ونعني بذلك الخريجين من إطارات الجامعة ومؤسسات التعليم العالي .

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

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

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

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

إن المتتبع لتطور أعداد الطلبة الجامعيين في الجزائر يجده في تزايد مستمر عبر السنوات. لكن في الآونة الأخيرة وخاصة في العشرية الأخيرة زاد العدد كثيراً نظراً لارتفاع نسب النجاح في شهادة البكالوريا . فقد بلغ عدد المسجلين في التدرج خلال الموسم 05-2006 حوالي 743 ألف و 54 طالباً من بينهم 23 ألف و 541 طالباً مسجلون في نظام L.M.D . تخرج خلال هذا الموسم 112 ألف و 932 طالباً في شتى الفروع العلمية . و ارتفع عدد المسجلين خلال الموسم 06-2007 إلى 820 ألف و 664 طالباً من بينهم 87 ألف و 483 طالباً في ليسانس L.M.D وتخرج خلالها 121 ألف و 905 طالباً من بينهم ثلاثة آلاف و 560 طالباً متخرجون متحصلون على ليسانس L.M.D. ولازال العدد في ارتفاع، حيث بلغ المسجلون خلال الموسم 07-2008 حوالي 952 ألف و 67 طالباً أي قرابة المليون طالب،

إنتقل منهم ثلاثة آلاف و242 طالبا إلى مستوى الماستر في نظام L.M.D . وأصبح عدد الخريجين من الجامعة آنذاك 146 ألف و889 خريجا من بينهم تسعة آلاف و719 ليسانس L.M.D . والملاحظ هنا أن عدد الطلبة في نظام L.M.D قليلون مقارنة مع النظام الكلاسيكي نظرا لحدائة هذا النمط من التعليم وتخوف الطلبة منه، إذ كان للطالب في السنوات الأولى من تطبيقه الحرية في إختياره إلى أن زال نهائيا النظام الكلاسيكي. وخلال الموسم الجامعي 2009/08 بلغ المسجلون في التدرج مليون و48 ألف و899 طالبا من بينهم 271 ألفا ليسانس L.M.D و11 ألف و952 طالبا في الماستر . أما تطور أعداد الطلبة المسجلون في ما بعد التدرج في الجزائر من الموسم الجامعي 2006-05 إلى الموسم الجامعي 2009-08 فقد بلغ على التوالي : 37 ألفا و787 طالبا ثم 43 ألفا و458 طالبا ثم 48 ألف و764 طالبا ثم 54 ألفا و924 طالبا.(16)

وبهذه الإحصائيات نقول أن الجزائر خطت خطوات عملاقة في كم الطلبة سواء المسجلون أو المتخرجون مما سيجعل هناك ضغطا كبيرا على سوق العمل خاصة مع تطبيق نظام التعليم العالي الجديد L.M.D ، حيث يرى الباحث بشير مصيطفى في معرض حديثه عن هذا النظام أن " سوق العمل في الجزائر ليس مرنا بل ضيقا ، والجزائر دولة رؤيتها في مجال السياسات الإقتصادية ضيقة، وهي دولة تخرج - في ظل النظام الكلاسيكي - سنويا 150 ألف جامعي أغلبهم باحثون عن الشغل، أما في النظام الجديد ومع بقاء سوق العمل على حاله أو بإفترض تطوره المحدود على سلم المرونة في المدى القريب فإن نظام " الألميدي " سيرفع من نسبة الخريجين بسبب قصر مدة الليسانس إلى 3 سنوات وقيود الإنتقال إلى الماستر".(17) فمن المعلوم أن نظام L.M.D يهدف إلى تقريب التكوين الأساسي من سوق الشغل .

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

يمكن القول بأن سياسة الدولة وفق المعطيات التي تم إيرادها وكل العوامل المتعلقة بها تعطي فكرة عامة عن العوامل التي تساعد الخريج الجامعي في الإقبال على الأعمال الحرة، لأنها بالنسبة إليه هي المخرج من المعضلة التي يعيش فيها . وبالتأمل والتحليل السوسولوجي فإن ما يحدث في السياسة التعليمية إنما يعبر عن غياب المفهوم الحقيقي لنظرية "رأس المال البشري" وغياب عنصر التنسيق بين مخططات التعليم وسوق العمل.

إن الجامعة تعد طرفا مهما في عمليتي التخطيط والتنسيق، وعليه فإن دورها يتمثل بالنسبة للسياسة التعليمية وعلاقتها بسوق العمل والتخفيف من بطالة الخريجين من الجامعة فيما يلي:(18)

1- تكثيف برامج التثقيف والتدريب لتأهيل شباب الخريجين على فكر ومهارات العمل الحر .  
2- على المستوى الوطني لا بد من الدفع بالمقررات التعليمية التي تنمي روح الابتكار والمهارات الإبداعية حتى تتطابق مخرجات التعليم مع احتياجات عالم الشغل .

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

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

ويرى نادر فرجاني أن هناك " تآزم هيكلية للعلاقة بين نسق التعليم العالي وحاجات عالم العمل والإنتاج في البلدان العربية ... فقد ساد فيها نمط للتخطيط المركزي متفاوت الشمول من دولة إلى أخرى في ميداني التعليم والعمل، ولكن هذا التخطيط كان ضعيفا ونجمت عنه المشكلات. ويمكن القول بأن نظام التخطيط قد انهار فعلا دون أن تلغى مؤسساته في كثير من الأحيان، ودون أن يجري إصلاحها أو تحويلها إلى نسق من التخطيط "التأشيري" (Indicative) المتسع مع التحول إلى آلية السوق ولكن الفعال".(19)

ب- سياسة الدولة في التشغيل :

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

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

لقد أصبحت قضية توظيف الخريجين معضلة كبرى في الجزائر، وما زاد المشكلة تفاقمها هو تضخم مشكلة البطالة بينهم حتى أضحي سوق العمل عاجزا حتى الآن عن استيعابهم بصفة شاملة وهو مطلب مستحيل التنفيذ، مما دفع الحكومة إلى إرجاء سرعة تعيين الخريجين فور تخرجهم لضمان تنظيم عملية التوزيع وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التعيين أمام جميع الخريجين . وعلى الرغم من هذا نجد أن نظام ضمان التعيين له تأثير قوي بين الآباء والأبناء إيمانا بفكرة (الشهادة ضمان للحصول على وظيفة). (20)

### ج- دور القطاع الخاص :

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

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

إن الملاحظ في الجزائر كما في أغلب الدول العربية أن الوضع الذي يجذب خريجي الجامعة إلى الجهاز الحكومي وعدم إقبالهم على العمل في القطاع الخاص سببه أن أنظمة وسياسات التوظيف والتشغيل والتحفيز والتعويض في القطاع الحكومي تشجع على الاسترخاء واللافعالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يقع اللوم أحيانا على أرباب القطاع الخاص الذين يتهمون بأنهم يفضلون تشغيل اليد العاملة الأجنبية نظرا لأنها ترضى بالأجور الرخيصة وقبولها بساعات عمل طويلة وشاقة. ويرد أرباب القطاع الخاص على هذا الإتهام فيلقون اللوم على الشباب أنفسهم وعلى وزارة التشغيل التي ترغب في تشغيل الخريجين وهم غير مدربين على الحياة العملية بشكل كاف، فضلا عن أن كثيرا منهم يميلون إلى العمل السهل والبسيط ويتهربون من العمل المعقد، وعدم الإنضباط والإلتزام التام الذي يفرضه العمل في القطاع الخاص . (21)

لقد جعل هذا الوضع خريج الجامعة يتخذ من العمل الحر وسيلة للاستزاق لأن الدولة لم تتمكن من توفير فرصة عمل له لتخفيف الضغوط عليها والقطاع الخاص يفرض شروطه .

إن عملية تشغيل خريجي الجامعة الجزائرية يخضع لتقنيات وآليات أهمها نظام التوظيف عن طريق نظام امتحانات المسابقة كوسيلة لاختيار الموظفين. وهذا يدل على أن الشهادة الدراسية هي أحد الشروط للحصول على الوظيفة بل هي ضمان للحصول عليها، وبذلك أصبحت الشهادة هدف كل من يود إكمال تعليمه العالي . وكلما كانت إجراءات الاختيار والتعيين دقيقة وفق الحاجة الفعلية المطلوبة من الخبرات والمهارات كلما أدى ذلك إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

### د- البيروقراطية الإدارية :

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

إن إقبال خريج الجامعة الجزائرية على العمل الحر تعود أحد عوامله المساعدة إلى البيروقراطية السلبية التي يعيشها كل مواطن جزائري، وهذه العراقيل البيروقراطية التي تلاحظ في الإدارات الحكومية سوف تدعو بعض الخريجين للابتعاد عن العمل لدى الدولة والتوجه إلى ابتكار عمل حر آخر لضمان حياة كريمة. وهذه المساوئ التي تتميز بها البيروقراطية أصبحت عامل طرد للخريجين الجامعيين من العمل في إدارات وأجهزة القطاع العام .

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

#### خاتمة

وعليه فإن بعض خريجي الجامعة الجزائرية سوف يرون في هذه العوامل معرقلا وحاجزا ، وبالتالي عليهم أن يطرقوا باب التفكير في عمل حر أي مشروع صغير مهما كان نوعه مما أتاحتها الإمكانيات والظروف يتم العمل فيه كخلاص لمشكلة نقص التشغيل أو انعدام العمل أو غيرها من العوامل، وحينها سوف يعملون مرتاحين ويساهمون في التنمية المحلية للمجتمع .

#### الهوامش:

1. محمود عطا حسين عقل، القيم السلوكية لدى طلبة المرحلتين المتوسطة والثانوية في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج. دراسة نظرية وميدانية، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ط 2 ، 2006 ، ص 56.
2. بلقاسم سلاطينة وسامية حميدي، العنف والفقير في المجتمع الجزائري، دار الفجر، القاهرة، 2008، ص149.
3. بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة. دراسة نظرية ، تطبيقات، مقارنة، دار هومة، الجزائر، 2004 ، ص 123 .
4. زيد منير عبوي، معجم مصطلحات الإدارة العامة. عربي - انجليزي، دار كنوز المعرفة، عمان، ط 1 ، 2007، ص196.
5. إسماعيل قيرة وآخرون، التصورات الاجتماعية ومعاناة الفئات الدنيا، دار الهدى، الجزائر، دون سنة نشر، ص23
6. محمد حسن محمد حمادات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار حامد، عمان، ط1، 2006 ، ص 26.
7. محمد حسن محمد حمادات، مرجع سابق، ص 32.
8. محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة. أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الحيات. العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003 ، ص 91.
9. بلقاسم سلاطينة، " التكوين المهني كرهان مستقبلي للقضاء على بطالة الشباب "، الباحث الاجتماعي، ع 2 ، السنة 2 ، جامعة منتوري قسنطينة ، سبتمبر 1999 ، ص 121.
10. محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق ، ص 99 .
11. المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ندوات ومؤتمرات " إصلاح الخدمة المدنية لتفعيل القطاع الخاص. أوراق ووقائع"، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 15-16 ديسمبر كانون الأول 1997 ، ط 1 ، ص 221 - 222 .
12. أيمن أحمد الدويك، السلوك الإنتهازي في العمل ، دار الخلدونية، الجزائر، ط1، 2007 ، ص 115.
13. أيمن أحمد الدويك ، مرجع سابق ، ص 79.
14. عدنان حسن باحارث، وسائل المجتمع الاقتصادية لتأهيل الشباب المبكر للحياة الاجتماعية، دار المجتمع، السعودية، ط 1 ، 2004، ص 49-50
15. عبد المنعم علي الحسيني ، " دور التعليم العالي في التنمية العربية حتى سنة 2000 " ، دراسات عربية ، ع 5 ، السنة 24 ، دار الطليعة، بيروت ، مارس 1988 ، ص 74 .
16. Office nationale des statistiques , office nationale des statistiques , " annuaire statistique de l'algerie resultat 2006-2008 . N°26 " , 2010 . p 120
17. بشير مصيطفي ، "جامعة تفرق في قطرة إسمها نظام أل.أم.دي"، جريدة الشروق اليومي ، ع 3228 ، الجزائر، 2011/03/10، ص 19.

18. محمد علاء الدين عبد القادر ، مرجع سابق ، ص129.
19. نادر فرجاني ، " التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية "، المستقبل العربي، ع 23 ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، نوفمبر 1998 ، ص 97 .
20. محمد متولي عنينة، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية ، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، ط2 ، 1998، ص79.
21. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مرجع سابق ، ص 99 .