جامـــــــــعة وهـــران 2

كلية العلـوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

أطروحـــــــة

للحصول على شهـــادة دكتوراه في العلوم

في العلوم الإقتصايـة

مخرجـات التعليـم واحتيـاجـات سـوق العمـل

– دراسـة حالـة الجزائـر–

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيد: كريـم يبـو

أمام لجنـــــة المناقشـــــة

حمداني محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهـــران 2	رئيـــسا
حاكمي بوحفص	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهـــران 2	مقـــررا
بابا عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	منـاقشا
بوظراف الجيلالي	أستاذ محاضر– أ–	جامعة مستغانم	منـاقشا
قنصاب جميلة	أستاذ محاضر– أ–	جامعة وهـــران 2	منـاقشا
بن علي قورجيج	أستاذ محاضر– أ–	المدرسة العليا للإقتصاد وهران	منـاقشا

السـنة: 2020/2019

شكـــــر

الحمد لله حمدا كثيرا، و شاكرين له الشكر الجزيل، لأبوابه المفتوحة

وقدراته الموهوبة لطلب العلم وتوفيقه لإتمام هذا العمل.

أتقدم بشكري الخالص لأستاذي البروفيسور "حاكمي بوحفص" نظير عمله

الدؤوب ونصائحه الصائبة وإرشاداته الموفقة وسنده المتواصل، مثمنا مساعدته

ورأيه.

كما اشكر كل من ساهم معنا من قريب ومن بعيد لإتمام هذا العمل، راجيا

من الله التوفيق والسداد للجميع.

إهـــداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين، وإلى جميع الأساتذة الكرام وأصدقائي القريب منهم والبعيد.

قائمـــة المختصـــرات

المختصرات	التسمية باللغة العربية	Désignation complète en langue étrangère
	A	
AFS	المنحة الجزافية للتضامن	Allocation Forfaitaire de solidarité
ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل	Agence Nationale de l'Emploi
ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
ANDI	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	Agence Nationale de Développement de l'Investissement.
	B	
BM	البنك الدولي	Banque mondiale
	C	
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	Caisse nationale d'assurance-chômage
CNES	المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي	Conseil National Economique et Social
	F	
FMA	صندوق النقد العربي	Fonds Monétaire Arabe
FMI	صندوق النقد الدولي	Fonds monétaire international
	G	
GII	مؤشر الابتكار العالمي	Global Innovation Index
	I	
IAIG	جهاز النشاطات ذات المنفعة العامة	Indemnité de l'activité d'intérêt général
ILO	منظمة العمل الدولية	International Labour Organization
	K	
KILM	المؤشرات المفتاحية لسوق العمل	Key Indicators of the Labour Market
	O	
ONS	الديون الوطني للإحصائيات	Office national des statistiques
	S	
SPSS	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية	Statistical Package for the Social Sciences
	W	
WIPO	المنظمة العالمية للملكية الفكرية	World Intellectual Property Organization

فهــرس المحتويــات

المحتويات	الصفحة
مقدمة عامة	**01**
الفصل الأول: الإطار النظري للتعليم ورأس المال البشري	
المبحث الأول:مفاهيم عامة حول التعليم	**11**
المبحث الثاني: الاستثمار في التعليم بين النظرية والقياس	**30**
المبحث الثالث: العائد من التعليم	**41**
المبحث الرابع: تمويل التعليم والإنفاق عليه	**48**
الفصل الثاني: سوق العمل المفاهيم والنظريات	
المبحث الأول: الاطار المفاهيمي لسوق العمل	**66**
المبحث الثاني: تطور سوق العمل في ظل المدارس الاقتصادية	**77**
المبحث الثالث: البطالة بين فلسفة المفهوم، النظرية والتأثير	**92**
المبحث الرابع: سياسات التشغيل في ظل التجارب الدولية	**102**
الفصل الثالث: واقع سوق العمل والتعليم بالجزائر: دراسة تحليلية	
المبحث الأول: تحليل سوق العمل بالجزائر للفترة(2009-2019)	**110**
المبحث الثاني: آليات وهياكل التشغيل في الجزائر	**122**
المبحث الثالث: تطور التعليم والتكوين بالجزائر للفترة(2009-2019)	**130**
الفصل الرابع: دراسة ميدانية لمخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر	
المبحث الأول:الاجراءات المنهجية للدراسة	**147**
المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان	**167**
المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات	**178**
خاتمة عامة	**194**
المراجع	**198**
الملاحق	**215**
فهرس المحتويات المفصل	**221**

مقدمـــة عامـــة

مقدمـة عامـة

1.التقديم:

تعد توجهات وأعمال كل من (J.Mincer ،G. Becker ،T.Schultz)، بمثابة القوة الفارقة التي أعطت للتعليم دوره في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما تجلى في أولويات الاقتصادات الدولية من حيث التقنية والتطوير، مما أكسب العملية التعليمية الاعتراف من جل المنظمات المحلية والدولية "على دور المعرفة والمهارة في الرفع من مستوى المنتوج وتميزه عن غيره"، إذا تم توفير مقومات النجاح وتطوير قدرات الفرد من تدريب واكتساب الخبرات اللازمة.

من ناحية أخرى فإن الإسهامات والبحوث التي تعززت منذ منتصف القرن الماضي، أثارت جدلية العلاقة بين التعليم والعمل، كون هذا الأخير يمثل الأرضية التي تظهر القيمة الفنية والمهارية للفرد بالنسبة لمؤسسات العمل التي يشغلونها، في ظل تزايد معدلات البطالة التي تشكل في الجوهر التحدي الرئيس للدول أيا كان توجهها الاقتصادي، من خلال وضع سياسيات تشغيلية في إطار برامج محلية تكون في الغالب ناتجة عن خبرات أجنبية، تهدف في الأساس للحد من المخاطر الاجتماعية والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية.

إن ظاهرة الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل أصبحت الشغل الشاغل لكل الفاعلين، من باحثين وساسة وغيرهم، نظرا لآثارها واتساع فجوتها، وهذا ما أكدته جل التقارير الدولية الصادرة مؤخرا من صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، والتي كانت مجمل انتقاداتها حول النظم التعليمية وضعف مخرجاتها في ظل تزايد المنافسة وعدم توافقها مع المهارات المطلوبة، وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر كباقي الدول تعاني من تفاعلاتها، نظرا لتزايد المخرجات وعدم المرونة لسوق العمل، مما خلق حالة الضغط وعدم التناسق بين المكونات التعليمية والتشغيلية.

من جانب آخر فإن الوضعية الاقتصادية التي تمر بها الجزائر، على وقع انخفاض أسعار النفط في ظل إيرادات متناقصة وتزايد النفقات وضعف القطاع الإنتاجي، مما خلق حالة عدم التوازن من عجز للميزانية، وتآكل احتياطات الصرف، التي فرضت على الحكومات المتعاقبة وضع استراتيجيات مستعجلة تهدف في مجملها للتقليل من الآثار، من ترشيد للنفقات، والدفع بآليات التنويع من استثمارات و اتفاقيات مع الشركاء في شتى المجالات، والغاية من ذلك أيضا تنشيط سوق العمل الذي يعيش ضغطا متواصلا يعود في الأصل لما سبق من مشاكل اقتصادية، إلا أن هذا لا يعد الأمر الوحيد، بل للمنظومة التعليمية والتكوينية دورا مهما في مخرجات التعليم التي أصبحت لا تتلاءم مع متطلبات سوق العمل المحلي وأصبحت هاجسا يؤرق المؤسسات الإنتاجية التي تعمل على تحسين الجودة والحد من التكلفة الزائدة.

2.إشكالية الدراسة:

بناءا على ما تقدم، وبغية التطرق إلى جوهر الدراسة، ارتأينا إلى طرح الإشكالية التالية:

- **إلى أي مدى يمكن تحسين مخرجات التعليم مما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل بالجزائر؟**

وللتعمق أكثر في موضوع الدراسة من مختلف النواحي، وكإجابة للإشكال السابق، يمكننا طرح أسئلة فرعية في السياق نفسه للإثراء، من خلال ما يلي:

- ماهي الأطر النظرية للتعليم ورأس المال البشري ؟
- ماهية سوق العمل، وتطوره في ظل الفكر الاقتصادي؟ وكيفية الاستفادة من التجارب الدولية في التصدي لظاهرة البطالة؟
- ما هو واقع التعليم في الجزائر؟وما مدى استجابة سوق العمل لآليات وبرامج التشغيل؟
- كيف يمكن تحديد مكامن الخلل بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر؟ وما مدى تحسين واقعاها نحو الأفضل؟

3.فرضيات الدراسة:

للإعطاء موضوع الدراسة مصداقية وإجابة وافية عن التساؤلات السابقة، وهذا في إطار اختبار صحة الفرضيات الآتي ذكرها:

الفرضية الأولى:

- ✓ يختلف الحصول على وظيفة والرضا عنها لدى خريج مؤسسات التعليم والتكوين، بناءا على مناسبة التخصص والجنس ونوع القطاع المشغول.

الفرضية الثانية:

- ✓ تبرم مؤسسات التعليم والتكوين عقود شراكة مع مؤسسات العمل والتشغيل، من أجل توفير يد عاملة مؤهلة تلبي احتياجات سوق العمل.

4.أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عنوان الأطروحة الذي هو في الأصل يشكل اهتماما بالغا من حيث المضمون الذي يركز على أهمية سوق العمل ومتطلباته من مخرجات التعليم وفي هذا الصدد يمكن القول:

- الاهتمام بالتعليم والتكوين من بين الأولويات المدرجة لدى كل الدول، بحيث أصبح الاستثمار في رأس المال البشري من الناحية التعليمية ضرورة ملحة لتوفير يد عاملة ماهرة، تساهم بشكل أو آخر في الدفع بالعملية الإنتاجية، ومسايرة التطورات الحاصلة من حيث زيادة العائد وخفض التكاليف.
- أهمية التطرق لأسواق العمل والتطورات التي تشهدها، من حيث الفكر الاقتصادي من جهة والواقع المعاش من جهة أخرى، وهذا نظرا للتحديات التي تواجهها من عدم ملاءمة وانتشار البطالة في مختلف الفئات العمرية، الأمر الذي نال اهتمام الباحثين والساسة لمحابهتها، بوضع خطط واستراتيجيات تشغيلية متعددة.
- التطرق للجزائر من حيث واقع سوق العمل والتعليم في إطار منحى تاريخي، يتضح من خلاله دور الدولة في الإصلاحات المنتهجة من خلال المخططات التنموية، للحد من ظاهرة البطالة ونتائجها على الاقتصاد الوطني، ودور المؤسسات التعليمية والتكوينية في ذلك بالتنسيق مع الإجراءات والبرامج التشغيلية المختلفة.
- مراجعة السياسة التعليمية والتكوينية بالجزائر مع متطلبات سوق العمل والتحديات المنتظرة على المستوى المحلي والدولي، ويتم هذا من خلال إيجاد مكامن الخلل وعدم التنسيق التي أصبحت تؤثر بين أطراف العلاقة في الدراسة، بإعطاء لكل من الخريجين وأرباب العمل ومسؤولي التعليم دورا محوريا.

5.أهداف الدراسة:

الحديث عن مخرجات التعليم وعلاقتها بأسواق العمل أصبح يشكل هاجسا لدى جميع الفاعلين من حكومات(السياسات العامة)، اقتصاديين وغيرهم من الباحثيين في مختلف التخصصات، نظرا لأهمية هذه العلاقة المتشعبة في مفاهيمها الصعبة، وفي هذا السياق تعد الجزائر من بين الدول التي تعاني هذا الوضع مما ارتأينا في هذه الدراسة لإلمام بالموضوع أكثر وإعطائه أهمية بالغة، نظرا لتأثيراته المباشرة على المجتمع، وفي ظل هذه المعطيات، تهدف دراستنا إلى النقاط الرئيسية التالية:

- العمل على توضيح الفجوة بين خريجي التعليم وما يتطلبه سوق العمل من كفاءات ومهارات تضمن التنافسية.
- قياس أهم العوائق والمسببات المساهمة في التباعد الحاصل بين أطراف المعادلة وهذا للوقوف على أهم الحلول المقترحة.

- إعادة الاعتبار للفرد والخريج بصفة خاصة، وتوضيح دوره في مجال الشغل بصفته الركيزة الأساسية(رأس المال البشري المنتج).
- التطرق لواقع التعليم وسوق العمل من الناحية النظرية، وإسقاط ذلك على الحالة الجزائرية بغية التحكم في الموضوع من الناحية التطبيقية.

6. دوافع وأسباب اختيار موضوع الدراسة:

انطلاقا من البحوث السابقة، وبناءا على الجدلية التي نالت اهتمام العديد من المفكرين بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، كان للباحث نصيبا ونظرة مختلفة لمعالجة هذا الموضوع وفق دوافع وأسباب يمكننا اختصارها في مايلي:

أ. دوافع وأسباب ذاتية:

- رغبة الباحث في معالجة الموضوع شخصيا لإبداء الرأي وتقديم نتائج البحث، من خلال المنظور العلمي والأكاديمي.
- الاهتمام البالغ لهذا النوع من الدراسات من قبل الباحث، والمتعلقة بالتعليم وعلاقته بمحيطه من مختلف المؤسسات.
- تزايد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل بالجزائر، أعطى للباحث انطباعا بخطورة الوضعية التي لا تخدم مؤسسات التعليم والعمل في الوقت نفسه.

ب. دوافع وأسباب موضوعية:

- إثراء الرصيد الأكاديمي والبحثي بهذا النوع من البحوث الحديثة، التي تصب في الرفع من المستوى المعرفي للباحثين والطلبة، كما تعد إضافة للمكتبات باللغة العربية التي هي بحاجة ماسة لهذه الدراسات، في ظل نقص المراجع.
- التعمق أكثر في صلب الموضوع محل الدراسة من جانب المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل، بغية معرفة واقع المشكلة التي نجمت عن عدم التوافق بين المخرجات والاحتياجات.
- إبداء الرأي والمشورة مع المسؤولين من خلال المقابلات المباشرة وغير المباشرة، للتعرف عن مكامن الخلل وأهمية الحلول المقترحة لمعالجة آثار الظاهرة المطروحة للنقاش والمعاينة.

7.الدراسات السابقة:

لقد نال التعليم ومخرجاته في إطار متطلبات سوق العمل، العديد من الأبحاث على المستوبين المحلي والدولي نظرا لأهميته البالغة، ونجد دراسات سابقة تخصصت في هذا المجال وهو ما سيتم التطرق إليه فيما يلي:

- دراسة أزهار خضر داغر، اخليف يوسف الطراونة، (2016)، بالمملكة الأردنية الهاشمية، وهي دراسة قياسية، تناولت موضوع بعنوان"درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل"، بحيث ركزت على إيجاد حلول لما يتوافق بين المخرجات وما يتطلبه مديري مؤسسات المجتمع المحلية، وفي هذا الصدد تم أخذ عينة مكونة من380 فرد، واستخدم في التحليل المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، التباين، وأخيرا اختبارLSD للمقارنات البعدية، وتوصلت الدراسة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما أوجب تحسين المخرجات مما يتوافق والمتطلبات.
- دراسة لولوة راشد الخاطر، (2016)، بالبحرين، وهي دراسة تحليلية، تناولت موضوع "حول مشكلات سوق العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وسبل التعامل معها"، بحيث تطرقت للجانب التاريخي للدول الخليج وكيفية تطور سوق العمل وتوافد اليد العاملة الأجنبية التي أصبحت تشكل هاجسا لمواطني هذه الدول، وتم الاستدلال بدراسة للشركة الإستشارية آرنست آند يانج في تقديم أرقام وإحصائيات، تم بموجبها التوصل إلى إعطاء اقتراحات وتوصيات تصب في صالح هذه الدول للحد من الفجوة الموجودة بين المخرجات والاحتياجات، تصب في مجملها في تعزيز دور الشاب الخليجي في القطاع الخاص.
- دراسة صالح عبد الرحمن العمرو، (2010)، بالمملكة العربية السعودية، تناولت موضوع "المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل" وهذا من خلال تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني بالمملكة العربية السعودية، حيث تعمل على وضع سياسات وخطط عامة للتدريب تتمثل في تأهيل المكونين، وتصميم البرامج، مع خلق شراكات واتفاقات بين القطاعين العام والخاص والتركيز على العلاقات مع الشريك الأجنبي، والهدف من ذلك هو ربط المخرجات بما يتطلبه سوق العمل وعلى ضوء هذه الجدلية تم بناء أكثر من270 معيار مهني ومراجعة أكثر من791حقيبة تدريبية لمختلف المؤسسات التكوينية.
- دراسة (Claude. Trottier 2005)، ببلجيكا، تناولت موضوع "العلاقة بين النظم التعليمية وعالم الشغل" بحيث ركز على الجانب النظري لأهمية التعليم في العمل مستدلا بأفكار كل من (Tanguy

Jobert, Marry & Tanguy 1995 1986)، بحيث كان الهدف هو علم الاجتماع التربوي وتأثير هذا الفكر على السياسات التعليمية والتشغيلية.

- دراسة (Pierre Doray، Christian Maroy1995)، بكندا، تناولت موضوع "علاقات التعليم والعمل إطار مفاهيمي"، بحيث أشار الباحثين إلى تضاعف الارتباط بين التعليم والعمالة في علم الاجتماع، بحيث ركزا على الروابط التربوية وطرق تخطيط البرامج التعليمية وتوسيع المفاهيم نحو تطوير أسس ومستويات العلاقة من حيث الجانب المؤسساتي التشريعي، المستوى التنظيمي، المستوى التشغيلي.
- دراسة(Jean-Jacques Paul1993)، بفرنسا، تناولت موضوع"العلاقة بين التعليم وسوق العمل:بعض الاعتبارات الاقتصادية"، بحيث تطرق الباحث إلى الأزمات المجتمعية في كل من الدول المتقدمة والنامية بمافيها فرنسا، وسبب البطالة في ذلك، مرجعا كل هذا إلى ضعف الآداء بين مؤسسات التدريب ومؤسسات العمل، كما أشار إلى العلاقة بين البطالة والأجور، وأهمية التعليم في كيفية تأثيره على سوق الشغل.
- دراسة مساهل عبد الرحمن، (2015)، بالجزائر، تناولت موضوع"الاستثمار في رأس المال البشري وإشكالية هجرة الكفاءات في المنطقة المغاربية" والهدف من هذه الدراسة هو التطرق إلى نزيف الأدمغة العربية نحو المهجر من خلال دراسة المقارنة بين الجزائر والمغرب من حيث معدلات النمو والبطالة، الإنفاق على التعليم، الهجرة والتحويلات المالية، وتوصل الباحث إلى أن من أهم الأسباب التي أدت إلى الهجرة هو عدم توفير البيئة الملائمة للكفاءات من مناصب عمل، وغيرها من الظروف الاجتماعية، وعدم توحيد الرؤى المستقبلية للسياسات العربية، بما يحمي ويحد من الهجرة نحو الخارج.
- دراسة سليمان بن سالم الحسيني، (2016)، بسلطنة عمان، وهي دراسة قياسية، تناولت موضوع بعنوان"رفع مستوى الجودة في برامج التعليم العالي تحقيق عن طريق تكامل مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل" وتهدف هذه الدراسة إلى إعطاء الأولوية لمشاريع التخرج، بتحسين نوعيتها وجودتها عن طريق برامج تعليم متطورة تساهم في تكاملها مع سوق العمل، ولتوضيح ذلك تم الاستعانة بالإستبانة والمقابلة وتحليل التقارير، بين الطلبة المتخرجين والأكاديميين، وأوصت الدراسة كما أكدت على دور مشاريع التخرج الفاعلة في تطوير وتقويم الطلبة وما يتطلبه سوق العمل.
- دراسة كاترين إيلبورغ وآخرون،(2013)، الصادرة عن تقرير صندوق النقد الدولي لنفس السنة بعنوان"المرأة والعمل والاقتصاد" بحيث أرجعت خسائر نصيب الفرد من إجمالي الناتج إلى الفجوة الحاصلة

بين الجنسين في سوق العمل، بحيث تشارك المرأة بمقدار 40% من القوى العاملة على المستوى العالمي، وتنتشر هذه العمالة في القطاعات التي تتسم بانخفاض المكانة والأجور، ومن جهة أخرى فإن تشغيل الإناث في شمال إفريقيا وجنوب شرق آسيا لا زال بعيدا عن الأرقام العالمية، نظرا لخصوصية المنطقة وعاداتها بالإضافة إلى ضعف المستوى التعليمي بها.

- تقرير للبنك الدولي(2013)، تناولت موضوع " نحو الحرية في تحقيق الازدهار: الوظائف في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" أشار التقرير وفق مسح غالوب 2009، إلى ثلاث نقاط مهمة: وصف عميق لديناميكيات أسواق العمل بالمناطق محل الدراسة وهذا بتحليل العوائق والاختلال والعمل على وضع مقاربة بين جميع الشركاء لخلق توازن مع سوق العمل، وضع سياسات تهدف للنمو الشامل لتحدي التوظيف الهيكلي، وأخيرا التوصل إلى نظرة مشتركة للإصلاحات المتفق عليها.

أما الدراسة الخاصة بنا والتي ارتأينا التطرق إليها تهدف إلى إثبات صحة مجموعة من الفرضيات المتعلقة بمخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، ولذا تم التركيز على كل من المتخرجين ومسؤولي قطاع التعليم وكذا أرباب التعليم، وجاءت هذه الدراسة استكمالا لباقي الدراسات في هذا المجال، والغاية من كل هذا هو إيجاد توليفة للحد من ظاهرة البطالة وإنجاح السياسات التشغيلية التي لازالت تؤرق جل الحكومات في ظل تزايد الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية.

8.حدود الدراسة:

ارتأينا من خلال دراستنا التي اهتمت بمخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر، التطرق لعينات مختلف أقطاب الدراسة من خريجي التعليم(والتكوين)، ومسؤولي التعليم وأخيرا أرباب العمل، وهذا وفق الحدود التالية:

أ. الحدود المكانية:

وهذا باستهداف الأشخاص والمؤسسات كمواقع مختارة وفق الحاجة من مؤسسات التعليم والتكوين بشتى أشكالها من مراكز ومعاهد و غيرها من الجامعات، من جهة أخرى كان للمؤسسات الاقتصادية والادارية نصيب من هذه العينات المختارة.

ب. الحدود الزمنية:

أما من حيث المدة أو الفترة التي استغرقت من إعداد استمارات الاستبيان إلى غاية جمعها حوالي مدة ثمانية أشهر، ويعود ذلك لمجموعة من الإجراءات التي تتعلق بالتوزيع والجمع نظرا لبعد المسافة بين المؤسسات محل

الدراسة،كما أن بعض الذهنيات التي يتعامل بها مسؤولي وخريجي العينات لازالت تعاني من نقائص سواء لانعدام ثقافة الاستبيان والاستجواب أم لظروف أخرى نجهل مصدرها.

9.منهجية الدراسة:

إن تعدد الدراسات والأبحاث يفرض على الباحث تحديد طرق وأساليب لتحليل عمله وفق ما يتطلبه من أدوات تسمح له بمعالجة صحيحة للمشكل المطروح، وهو ما ارتأينا توضيحه من خلال التركيز على:

أ. المنهج المتبع:

من خلال دراستنا تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي، بالتطرق للموضوع في جانبه النظري من حيث الأطر النظرية لكل من التعليم وسوق العمل وتحليل واقعيهما مما يضفي على الدراسة التعمق وحسن قراءة الحقائق والمفاهيم ذات العلاقة، أما الجانب التطبيقي فعملنا على اختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية المطروحة.

ب. أداة الدراسة:

وهذا باستخدام مجموعة من الأدوات من بينها الاستبيان في شكل استمارات على مجموع العينات المختارة، والتي كانت في بعض الأحيان في شكل مقابلات لتوضيح مضامين الاستبيان.ولمعالجة الاستمارات تم تفريغها بالاعتماد على برنامج Microsoft Excel من أجل تسهيل العمل، وتحويله إلى برنامج (IBM Software) SPSS في نسخته 20.0، وهذا للقيام بكل الترتيبات والاختبارات الإحصائية اللازمة.

ج. تقسيمات الدراسة:

لإعطاء الدراسة أكثر ديناميكية وتحليل وفق المنهجية المتعارف ولمعالجة الإشكالية المطروحة فقد تم وضع تقسيمات مشكلة من أربعة فصول ثلاثة منها نظرية والأخير تطبيقي والتي نوجزها في مايلي:

- الفصل الأول تم التطرق إلى التعليم ورأس المال البشري من حيث الإطار النظري، ولضبط المفاهيم أكثر تم تقسيم الفصل إلى مباحث، بحيث تطرقنا إلى التعليم والاستثمار فيه مع التركيز على العائد منه، دون الإغفال تمويل التعليم والتكلفة منه.
- الفصل الثاني والذي كان بعنوان سوق العمل:المفاهيم والنظريات، والذي كان بدوره غنيا من حيث المعلومة والنظرية، بحيث تناول أيضا أربع مباحث أساسية تمحورت حول الأطر المفاهمية لسوق العمل، وأهم تطوراته وفق المدارس الاقتصادية، من جانب آخر تم الحديث عن البطالة وأهم نظرياتها وسياسيات التشغيل للحد منها بالاعتماد على أهم التجارب الدولية.

- الفصل الثالث كان إسقاطا للموضوعين السابقين على الحالة الجزائرية تحت عنوان واقع سوق العمل والتعليم بالجزائر دراسة تحليلية، وهذا من خلال ثلاث مباحث، تطرقت إلى تحليل سوق العمل وأهم سياسيات التشغيل والآليات المتخذة في هذا الشأن، كما تم التعريج على تطور التعليم والتكوين بالجزائر على مختلف المراحل.
- الفصل الرابع وهو في الأصل جانب تطبيقي للحالة المدروسة والذي كان بعنوان دراسة ميدانية لمخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر، وهذا بإلقاء نظرة موسعة عن الخريجين وأرباب العمل وباقي المسؤولين والذين يشكلون لب هذه الدراسة، وتم الاستعانة بالاستبيان والمقابلات لدعم الجانب التطبيقي، وفي هذا الصدد فإن مباحث هذا الفصل كانت عملية بحيث تم التطرق إلى الإجراءات المنهجية، مع تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان وفي الأخير تم مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات.

10. خطة الدراسة:

- مقدمة عامة
- الفصل الأول: الإطار النظري للتعليم ورأس المال البشري
- الفصل الثاني: سوق العمل:المفاهيم والنظريات
- الفصل الثالث: واقع سوق العمل والتعليم بالجزائر: دراسة تحليلية
- الفصل الرابع:دراسة ميدانية لمخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر
- خاتمة عامة

الفصـــل الأول

الإطار النظري للتعليم ورأس المال البشري

تمهـــيد:

إن التعليم ضرورة حتمية في صناعة وتكوين الناشئة على مختلف الأعمار للرفع من قيمة الفرد فكريا ومهاريا، بحيث يعد الرأس المال البشري الصناعة الحديثة التي شغلت ولا زالت تشغل العديد من المفكرين والباحثين في جميع المجالات والتخصصات، نظرا لما تشكله من مورد أساسي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء.

وتعد مقاربات وأبحاث كل من(T.Schultz, G.Becker, J.Mincer)، دفعة قوية للاهتمام أكثر بالاستثمار في التعليم والتكوين للرفع من تنافسية الفرد تجاه ما يحيط به، وهذا ما بدا واضحا خلال العقود الأخيرة للتطور الذي شهدته معظم الدول التي أعطت قيمة ونظرة حقيقية للتعليم وأثره المباشر على الإنسان. بحيث يعتبر نتيجة ايجابية وعائدا لما تم إنفاقه على العملية التعليمة التي تثقل كاهل الموازنات العامة، والتي ما فتأت تتزايد من سنة إلى أخرى نظرا للضغط المفروض بتزايد عدد الساكنة من جهة، وارتفاع المستوى التعليمي من جهة أخرى.

ولتقليل هذا الثقل من التكاليف، كان لزاما البحث عن سبل وطرق تمويل جديدة لضمان الاستمرارية في التعليم، مع مراعاة حق كل فرد فيه، باعتباره استهلاكا واستثمارا في الوقت نفسه، مما جعل منه النواة والركيزة الأساسية لتطوير المجتمعات اقتصاديا واجتماعيا، لأنه الفاعل الرئيس في إكساب الفرد أبجديات المعرفة والمهارة التي تساعد الاقتصادات على روح الابتكار وقوة المنافسة في ظل العولمة والتطور التكنولوجي، ولمسايرة هذه الظروف والرهانات تسعى العديد من الدول لإيجاد مصادر تمويلية غير تقليدية لمواكبة الطفرة التعليمية. ولذا ارتأينا من خلال هذا التمهيد التساؤل عن أهمية التعليم ورأس المال البشري في الأدب الاقتصادي وما العائد المنتظر في ظل الإنفاق المتزايد؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات والتعمق أكثر في الموضوع، تم تقسيم الفصل الأول إلى أربعة مباحث على الشكل التالي:

- المبحث الأول:مفاهيم عامة حول التعليم
- المبحث الثاني:الاستثمار في التعليم بين النظرية والقياس
- المبحث الثالث: العائد من التعليم
- المبحث الرابع:تمول التعليم، الإنفاق عليه

المبحث الأول:مفاهيم عامة حول التعليم

لقد شهد التعليم تطورات مختلفة من كل جوانبه المفاهمية وهذا نتيجة لطبيعة تعقيداته التعريفية في ظل التغيرات التي شهدها العالم عبر حقب متغيرة من حيث النظرة والتقييم للتعليم وجميع المكونات التي تدخل في تركيبته ومن اجل تسليط الضوء على هذا المصطلح سوف نتطرق إلى كل جوانبه الفلسفية.

المطلب الأول:التعريف بالتعليم

تعريف التعليم لقي العديد من الإسهامات ومن مختلف المجلات البحثية نظرا لقيمة هذا المصطلح في الحياة العامة والخاصة لجميع شرائح المجتمع، مما جعله غني بمحتواه المفاهيمي، وهو ما نتناوله في مطلبنا هذا.

1.أصل مصطلح التعليم:

لقد نظر العديد من المفكرين والباحثين و الفلاسفة وغيرهم من التربويين في مصطلح التعليم ويعزى إلى مصادر مختلفة من الاشتقاق ويقال نشأ من كلمة (Educare) وتعني لإحضار أو للتغذية أي أن الطفل تربيته تكوم لغاية أو لهدف معين وهو ما جاء على نهجه المفكر (W.H.kaplatrick) بأن التعليم هو تفاعل بين سلوك الفرد وبيئته.[1]

من جهة أخرى كلمة التعليم لاتينية من الشكل (Educere) و(E) تعني خارج و (Ducere) تعني يؤدي إلى وفي الأصل تعني التدريس أو التدريب، و من خلال المصطلحيين الأولى تدل على أن التعليم شيء خارجي ومفروض أما الثانية تدل على أن التعليم نمو داخلي وهو الرأي الأرجح. وبالتالي، فإن التعليم هو اكتساب المعرفة أو فن التدريس وتعلم القيم والقواعد والمهارات.

2.مفاهيم متعددة للتعليم:

يرى أهل الاختصاص التعليم كل حسب زمانه والظروف المحيطة به من فلاسفة وغيرهم من التربويون وهو ما سنتطرق إليه:

يرى أرسطو (Aristo): التعليم على أنه هو خلق عقل سليم في جسم سليم، هذا بتطوير أعضاء هيئة التدريس وخاصة عقله، حتى يتمكن من الاستمتاع بالتفكير في الحقيقة.

كما يقدم طومسون(Thompson): تعريف التعليم على انه تأثير البيئة على الفرد لإنتاج تغيير دائم في عاداته وسلوك أفكاره.

[1] Safaya Raghunath,(1984), Development of Educational Theory and Practice, Dhanpat Rai & Sons, 9ème édition, p.20

ونظرا لتشعب علم التربية صعب تقديم تعريف واضح ومبسط للتعليم حسب (غاستون ميلاريت Gaston Mialaret)،[2] ولذا تم تعريف التعليم من قبل (قاموس ويبستر Webster) بأنه عملية تدريب وتنمية المعرفة والمهارة والفكر والخلق إلخ و لاسيما عن طريق التربية و التعليم الرسمي، ولذا فإن الأنشطة التعليمية تتضمن إنتاج وتوزيع المعرفة، سواء حدثت في مؤسسات نظامية للتعليم أو في مكان آخر.[3]

كما يرى (Olivier Reboul) التعليم على أنه هو مجموعة من العمليات والعمليات التي تسمح لكل طفل بشري بالوصول تدريجياً إلى الثقافة، والوصول إلى الثقافة ما يميز الإنسان عن الحيوان.[4]

من جهة قدم (Durkheimienne) تعريفا شبه عام عن التعليم باعتباره تنشئة اجتماعية واستيعاب للقيم والمعايير والرؤى العالمية، والمعرفة الاجتماعية.[5]

مما تم الإشارة إليه سابقا نلخص مصطلح التعليم في النقاط التالية:

- التعليم كعملية ايجابية تهدف إلى بناء خبرة الإنسان منذ ولادته إلى وفاته.
- التعليم كمنج بحيث اكتساب المعرفة وغيرها من المهارات يكون نتاج مجموعة تكاليف كبيرة من الوقت والتعب.
- التعليم ليس تحضيرا لحياة المستقبل بحيث ينبع من عقيدة وفطرة لبيئة اجتماعية تفرض على الفرد التعلم.
- التعليم كنمو بصفته يحمل نوعا من الجينات إن صح القول تعمل على اكتمال عقل الإنسان لأن التعليم قوة داخلية تنمي القدرات والمهارات.

يمكن تعريف التعليم على انه النشاط الذي يهدف إلى تطوير التعليم والمعرفة و القيم الروحية والفهم والإدراك الذي يحتاج إليه الفرد في كل مناحي الحياة إضافة إلى المعرفة والمهارات ذات العلاقة تجعل بحقل أو مجال محدد. ويمكن تمييزه بين معنيين الأول ضيق ويعني تعليم ممنهج ومخطط له سابقا بصفة رسمية وفي مدة محددة أما المعنى الأوسع يعني كل مل ما يتم تعلمه منذ الولادة حتى موته.

[2]Lucien.morin, louis.brunet,(2005), philosophie de l'éducation, les press de l'universite laval ,2ème édition, canada, p.10.

[3] عبد الله الزاهي الرشدان، (2005)، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، ص.32.

[4] Olivier Reboul,(1989), La Philosophie de l'éducation, PUF, « Que Sais-Je ? » 9e édition, Paris, P.127

[5] Jacques Marpeau.(2011), Le processus éducatif (La construction de la personne comme sujet responsable), ERES, france, pp.7.11.

المطلب الثاني:الفرق بين التعليم وباقي المصطلحات ذات الصلة

نظرا للقيمة التي يتمتع بها التعليم، وإدراكا منا لهذا المصطلح الذي أصبح ولا يزال الشغل الشاغل للعديد من المفكرين، مما جعله أيقونة فارقة عن باقي المصطلحات ذات الصلة به(التعلم، التربية، التكوين)، وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

1.التعليم والتعلم:

يجب التفريق بين مصطلحي التعليم والتعلم، فهما ملتصقان لدرجة الخلط بينهما، التعليم عملية تنتقل من خلاله المعرفة ، المهارة والقيم من جيل إلى آخر عن طريق التدريس، بطريقة رسمية وبمساعدة وسائط تعليمية، أي التعليم يكون مصدره خارجي، في حين أن التعلم هو غريزة موجودة في كل إنسان تمنحه اكتساب المعرفة بالخبرة منذ ولادته إلى وفاته وبطريقة غير رسمية وبالتالي يمكن القول أن التعلم يكون تطورا ذاتيا وداخليا ومبتكرا.[6]

2.التعليم والتربية:

يعرف مصطلح التربية على أنها تقوم بنشأة الإنسان وتمكينه من تطوير شخصيته والمساهمة في نشاط المجتمع وتحقيق تقدمه بتشكيل تميز في قدراته،[7] بحيث يستطيع تغيير سلوكه أو تعديله أو الإحجام عنه. وهذا المصطلح مرتبط بالتعلم لدرجة الخلط بين المفهومين ونفس الشيء بالنسبة للتعليم إلا أنه يوجد الفرق بحيث التربية أشمل من التعليم حيث تتجاوز حدود المدرسة والجامعة لتشمل بذلك الأسرة والبيئة الاجتماعية.

3.التعليم والتكوين:

من الحديث عن التكوين يتبادر للذهن مصطلح التدريب ولذا يعرف التكوين حسب الفريد مارشال على أنه فئة من المجتمع المهتمة بالتعليم والمعرفة والوعي والطموح وقدرتها على استغلال قوى الطبيعة لصالحها بهدف الارتقاء بمستوى المعيشة وتوفير الحياة الكريمة للفرد.

يمكن القول أن التكوين في الأساس هو البحث عن اكتساب مهارات محددة الغاية منها القدرة على التوظيف بالمقابل تكون هذه القدرات التشغيلية مبحوث عنها من قبل أصحاب العمل وتكون جذوره تعتمد على العمل النقابي وتستخدم أساليب إرشادية، عكس التعليم هدفه تقوية المعرفة الفردية ويعود الفضل كله للجامعات والمعاهد المتخصصة.

وتجدر الإشارة أنه يمكن التفرقة بين كل من التكوين والتعليم والتربية من خلال الجوانب التالية:

[6]فاضل عباس الشبابي، (2017)، أمل اسمر زبون، الاستثمار في التعليم مدخل عام للتنمية البشرية في العراق، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد19، العدد1، ص.149.

[7]محمد صادق إسماعيل، (2011)، تطوير التعليم الأساسي: كمدخل لإصلاح التعليم العربي، العربي للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، ص.5.

- أن التكوين يندمج بالتعليم ولا يمكن له أن يتحقق بدونه، حيث يجب على الفرد أن يتعلم حتى يمكن تكوينه بعد ذلك، ومن ثم نجد أن التعليم هو عملية تمهيدية وتسبق عملية التكوين الذي تستند إليه.
- التكوين يتضمن كل جهد هادف، يؤدي إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمعلومات والمهارات المتخصصة والخبرات المهنية، أما التعليم فهو يهتم بتطوير الفكر والسلوك الإنساني لمواجهة كافة مشاكل الحياة ويتسم بالعموم و الشمولية.
- تسمى منظومة القيم والعادات وهي التربية إذ لا يمكن أن يتم التعليم والتكوين ولا يمكن تطور الفرد دون وضع اطر تنظيمية وتربوية تعمل على خلق انسجام وترتيب، لا علم دون أخلاق.

مما سبق على الر غم من توضيح العلاقة بين هذه المصطلحات إلا انه لا زال هناك العديد من الباحثين في هذا المجال للعمل على إعطاء صورة أكثر وضوح بغية الرفع من قدرة الفرد وتجهيزه للعمل من جهة، وتنمية قدراته من جهة أخرى وهذا تماشيا مع عصر التكنولوجيا التي تعد المحدد الأساسي لتطور المجتمعات.

المطلب الثالث:التعليم في الأدب الاقتصادي

إن الاهتمام بالتعليم من طرف الاقتصاديين لم يكون وليد الصدفة بل تمتد منذ القدم من أيام بعض حكماء الصين في (479-551) قبل الميلاد، ومن أبرزهم (كوان تسو Kuan-tsu) والذي عايش النظام الإقطاعي آنذاك في ظل الصعوبات السياسية وغيرها، وركز على التعليم بحيث كان مدرسا ورأى انه أفضل استثمار،[8] حيث أوضح أن الحبوب التي يزرعها الإنسان مرة يحصدها مرة، والشجرة التي يغرسها الإنسان ربما يقطفها عشرة مرات، أما إذا علمت شعبا فتحصد مائة مرة.[9]

تواصلت إسهامات العلماء على مختلف توجهاتهم للعمل على تطوير القدرات للفرد تربويا وفنيا، لجعله أكثر نشاطا ومساهمة في التنمية، إلا أن هذا لم يتجسد آنذاك نظرا لعدم توفر أداة لقياس التعليم فكانت هناك هوة بين النشاط التعليمي من جهة والاقتصادي من جهة أخرى، وفي هذا السياق عمل السويسري بستالوتزي في القرن التاسع عشر على الربط بين النشاطين التعليمي والإنتاجي، دون أن يخرج بتعميمات حول الوظيفة الاقتصادية للتعليم وأثره على الإنتاج.[10]

مما سبق زاد اهتمام علماء الاقتصاد بالتعليم من خلال أبحاثهم ودراساتهم على الرغم من تعقيداتها إلا أنهم أثبتوا دور التعليم في العملية الإنتاجية من خلال الابتكار وتطوير مهارة الفرد دون الاعتماد على عناصر الإنتاج

[8] Yang Huanyin,(1999),Confucius (K'UNG TZU), Unesco. p.2.

[9] عبد الله الزاهي الرشدان، مرجع سابق، ص.13.

[10] UNESCO,(1994), Johann heinrich pestalozzi, revue trimestrielle d'éducation comparée, vol. XXIV, n° 1-2, p. 307-320.

التقليدية ولهذا نميز مرحلتين رئيسيتين حيث تبدأ المرحلة الأولى مع ظهور كتاب ثروة الأمم(wealth of nation) الذي ضمنه (آدم سميث Smith.A) بعض أفكاره عن القيمة الاقتصادية للتعليم، وتمتد إلى غاية نهاية خمسينيات القرن الماضي، بالمقابل تبدأ المرحلة الثانية مع بداية الستينات والتي يؤرخ لها على أنها الانطلاقة الفعلية لعلم اقتصاد التعليم.

1.المرحلة الكلاسيكية:

كان من أوائل من تطرق للتعليم في هذه المرحلة آدم سميث، وقد كانت معالجته لموضوع التعليم متأثرة بمنهجه الاقتصادي والاجتماعي، فمعلوم أنه كان عالم اقتصاد وفيلسوفا في ذات الوقت، وفي معرض حديثه عن الأبعاد الاقتصادية للتعليم في كتابه ثروة الأمم، يؤكد على ضرورة توجيه نفقات معينة لأغراض تعليمية، والتي ستؤدي إلى تكوين نوع خاص من رأس المال، الذي سماه رأس المال الدائم، والمتمثل في المعرفة والعلم وكيفية استخدامها من قبل الإنسان، فهذه الأموال المخصصة للتعليم سوف تسهم في تكوين رأس المال المتكون من المعرفة والمهارة، واللذان يشكلان جزءا من ثروته الخاصة إلى جانب كونهما جزءا من ثروة المجتمع.[11]

فضلا عن ذلك، فإن آدم سميث ركز على تعليم الناشئة والتعليم الأساسي باعتباره البنية التحتية التي ينتج عنها متعلمين يصبح دورهم رائدا في الابتكار، كما يعد التعليم آداة لتغيير أسلوب العامل البسيط بتعلمه القراءة والكتابة من خلال تشديده على دور المدرسة وتمويلها الحكومي باعتبار الدولة المسؤول الأول عن العملية التعليمية لأن لكل فرد الحق في التعليم مما يجعله مناقضا لأفكاره التي تدعو أيضا لدعم المدارس الخاصة والدفع بها للتنافسية. من جهة أخرى يرى آدم سميث في التعليم انه وسيلة لتقليل الفوارق الاجتماعية والحد من الفكر التعصبي والقضاء على الفساد بشتى أنواعه.[12]

ركز جون ستيوارت ميل[13](John Stuart Mill) على دور التعليم باعتباره وسيلة لتعزيز الحريات الفردية مما يساهم في جعل المجتمع أكثر مساواة و قوة القرار، وهذا بشرط تنمية الفرد مهنيا بتشجيعه على روح العمل لتغيير طباعه نحو مزيد من الانضباط،[14] ويعتمد ميل في طرحه على نظام تعليمي يكون قويا للرفع من قدرة الفرد على مواجهة

---

[11] فيصل أحمد أبو طيبة،(2013)، العائد من الاستثمار في التعليم، دار اليازوري، عمان. ص.10.

[12] إيمون باتلر، ترجمة علي الحارس،(2014)، آدم سميث، مؤسسة الهنداوي للتعليم و الثقافة، الطبعة الأولى، القاهرة، ص.58.

[13] كان جون ستيوارت ميل الفيلسوف الأكثر نفوذا في القرن التاسع عشر. أحد أكثر المفكرين نفوذاً في تاريخ الليبرالية ، فهو يساهم في النظرية الاجتماعية والنظرية السياسية والاقتصاد السياسي. تشمل أهم أعماله "Principles of Political Economy" (1948); "On Nature" (1850 - 1858); "Three Essays on Religion" (1850 - 1858); "On Liberty" (1859); "Representative Government" (1861); "Utilitarianism" (1863); "Auguste Comte and Positivism" (1865); "Examination of Sir William Hamilton's Philosophy", 1865); "The Subjection of Women" (1869).انظر Nguyen Thi Xiem,- American Journal of Educational Research, 2018

[14] RAWLS, John,(1995) Libéralisme politique, Quadrige, Paris.pp.97.236

الظروف التي تحيط به مع اتخاذ القرارات المناسبة،كما كان من الأوائل في منتصف القرن التاسع عشر من أظهر بأن التعليم لا يعمل مثل السوق بل يستغرق تجربة طويلة لقدير الفوائد.[15]

في حين أكد دفيد هيوم (Hume.D) وهو فيلسوف اسكتلندي بنفس طرح آدم سميث والذي عاصره بحيث كان يهدف إلى إقامة أسس علم تجريبي صحيح عن الطبيعة الإنسانية بالفهم للانفعالات كما تطرق للكشوف العلمية والمعتقدات الأخلاقية والنظم السياسية مما جعله عرضة لانتقادات مختلفة خصوصا رجال الدين بحيث طالب بتقليل دورهم في احتكار التعليم والعمل على المنافسة،[16]وهذا من أجل تقديم مستوى تعليمي أفضل للمجتمع وذلك بتأييده للتمويل التعليم من طرف الأولياء لأبنائهم.

من ناحية أخرى ركز كل من (دافيدريكاردوD.Rricardoومالتوس R.Maltus) بصفتهما الاقتصاديين المتشائمين على التعداد السكاني بحيث يرى مالتوس أن هذه الزيادة تكون فيشكل متتالية هندسية في حين الإنتاج على شكل متتالية حسابية مما أوجب على أهمية تحديد النسل لأن الذي يؤدي إلى زيادة الرفاهية الاقتصادية للمجتمع،[17]وبالتالي كانت نظرة الأخيرين مختلفة لسابقيهم بتحديد دور التعليم في النمو الاقتصادي عكس العملية الإنتاجية، في حين اتفق معهم في نقطة تمويل التعليم من طرف الأولياء للرفع من قيمة المستوى التعليمي.

2. المرحلة النيوكلاسيكية:

وتعد آراء ألفريد مارشال[18](A-Marshal) نقطة تحول كبيرة في مجال دراسة القيمة الاقتصادية للتعليم وهو أول من أشار إليها واعتبرها من أهم الاستثمارات الرأسمالية،[19]حيث يمثل همزة وصل بين الاقتصاديين الكلاسيك واقتصادي القرن العشرين، فقد مهدت آراؤه اقل دور التعليم من كونه عاملا خارجيا في النمو الاقتصادي إلى اعتباره عاملا من العوامل المباشرة التي تدخل في العوامل الإنتاجية، أيضا فقد نبه إلى أن التباين في نوعية عمل العمال يفسر التفاوت في أجورهم في سوق العمل، وهو يرجع أساسا إلى تباين المستويات العلمية عندهم.

بالإضافة إلى ذلك، أكد على فكرة أن الحافز على الربح له دور في قرارات الاستثمار البشري، كما هو الحال في الاستثمار المادي، وأن التعليم يعمل على جعل الأفراد أكثر ذكاءا وتكيفا وأحسن أداء في عملهم كما أن له دور أساسي في الحراك الاجتماعي.[20]

---

[15] Marc pilon.Yacouba yaro,(2001) la demande de d'éducation en Afrique et des connaissances et perspectives de recherches, UEPA, Numéro1, p1.

[16] فاروق عبد المعطى،(1993) ديفيد هيوم الفيلسوف الأديب، دار الكتب العلمية، الجزء 24 لسلسلة أعلام الفلاسفة، لبنان، ص43.

[17] بدري يونس،(2000) العولمة و قضايا الاقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، دار الفرابي، لبنان، ص.65.

[18] Alfered.Marshall,(1920) Principles of economics palgrave classics economics,Eighth Edition,England.

[19] مصطفى يوسف كافي،(2009) التعليم الالكتروني و الاقتصاد المعرفي، دار و مؤسسة رسلان، دمشق، ص.117.

[20] فيصل أحمد أبو طيبة، مرجع سابق،ص.12.

مما سبق فإن إسهامات الاقتصاديين في التعليم وتحديد علاقته الاقتصادية لم تكن واضحة بل غلب عليها الطابع الفلسفي والتأملي ولم تصل إلى المستوى الإحصائي لقلة الوسائل المتاحة، والاعتماد على كل ما هو كمي، كما كانت دراساتهم ذات جانب عام اهتمت ببعض جوانب النمو الاقتصادي ولم تعطي الأهمية اللازمة للعلوم الأخرى المرتبطة بالعلاقات الإنسانية من علم اجتماع وتربية وغيرها وعلاقتها المباشرة في النشاطات التعليمية.

3.المرحلة الحديثة:

وهو مجال حديث النشأة، بحيث تكاد تكون أبحاث (تيودورشولتزT.Schultz) أستاذ الاقتصاد في جامعة شيكاغو، من الأبحاث الرائدة وهذا أثناء توليه رئاسة الجمعية الاقتصادية الأمريكية في كانون أول عام 1960 وأصبح موضوع دراسة قياس العائد الاقتصادي للتعليم بابا قائما بذاته من أبواب الاقتصاد والتعليم، بحيث ركز في أبحاثه على الاستثمار في البشر مباشرة من خلال كتابه القيمة الاقتصادية للتربية.

حيث بين أمن خلال نظريته أن هناك صلة مباشرة بين الاستثمار في التعليم وزيادة الدخل على كل من المستوى الفردي والجماعي وان أي استثمار في الأبناء من تعليم و صحة يكون كسبهم أكبر بكثير،[21] ويؤكد شولتز في أكثر من مكان على أن اختلاف المستويات التعليمية هو الذي يفسر التباين في مستوى أجور العاملين، و كذلك التباين في مقدار الدخول التي يحصل عليها الأفراد طوال حياتهم الإنتاجية.[22]

لقد توصل كل من الأمريكي (أيكاوس R.S.Eckaus و بيكرG.S.Becker) إلى أهمية التعليم وهذا إلهاما بنهج الاقتصاد الجزئي الذي تحدث فيه شولتز سابقا بتعزيز المكاسب المادية كلما زاد التعليم بدراسة تم إجراؤها في الولايات المتحدة الامريكية(كاليفورنيا)،[23] كما وافق على نفس الطرح جون فيزي (J.Vaizey) وبيكوك (A.Peacock)، من خلال دعم الاستثمارات في التعليم والتعليم العالي بتحديد التكاليف والمكاسب والتي تكون ذات إيجابية على الفرد و المجتمع ككل.

في سياق آخر نظر اقتصاديين آخرين بين العائد الاقتصادي والاجتماعي للتعليم من خلال نماذج وقياسات وتحليلات لهذا العائد ومن أهمهم الاقتصادي الأمريكي هانسن (W.L.Hansen) والذي درس بشكل متكامل الأثر الاقتصادي للتعليم في الولايات المتحدة الأمريكية بحيث توصل إلى أن الإعادة الفردية أعلى من مثيلاتها الاجتماعية.

[21] تيكستي نيغاش،(2013) العرب و القرن الإفريقي(جدلية الحوار و الانتماء)، كتاب جماعي، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات،الطبعة الأولى، بيروت.

[22] عبد الله الزاهي الرشدان، مرجع سابق، ص.26.

[23] Gary S .BECKER,(1964) Human capital, A theoretical and empirical analysis with special reference to education. N.B.E.R., Columbia University Press, p.187

يمكن القول أن هذه المرحلة أبرزت العلاقة بين النشاطات التعليمية والنشاطات الاقتصادية كما كان للنشاط التربوي دور مهم دون غيرهم من الاقتصاديين أي التواصل بينهم في حين خلقت أدوات ووسائل بحث متطورة ساهمت في إعطاء نتائج أكثر دقة لأبحاثهم.

المطلب الرابع:الأهمية الوظيفية للتعليم

لقد بلغ من المفكرين والفلاسفة تطورا بارزا في مجال التعريف بالتعليم وأهميته، التي لا يمكن الاستغناء عنها خصوصا وانه أصبح يشغل الحياة اليومية للفرد وتوظيفه في باقي المجالات الاقتصادية والاجتماعية نظرا لعوائده التي تتعدد من وظيفة إلى أخرى.

1.التعليم كوظيفة اقتصادية:

إن النظرة الاقتصادية لم تكن بالأمر الحديث كما أن آثار هذا الاهتمام لم تكن في إطار النمو الاقتصادي والتنمية بل يرجع الاهتمام بالتعليم وخاصة من قبل رجال الاقتصاد إلى عهد آدم سميث، وكما حاول أيضا وليام بيتي (W-petty) قياس قيمة رأس المال البشري وبين أن مردود الاستثمار إلى رأس المال البشري كان عاليا جدا وطالب الاقتصاديين من بعده بضرورة تخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم.[24]

ووضع مالتوس (Malthus) أن التعليم عامل من عوامل تحديد النسل كما رأى أن التعليم طريق لتنمية صفات الحرص والتدبير والادخار.

وكان ألفريد مارشال (A-Marshal) من أوائل من أبرز القيمة الاقتصادية للتعليم حيث أكد أن أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة ما يستثمر في البشر، كما يرى أم العامل في حاجة إلى تعليم عام بجانب التعليم المهني حتى ولو كان للتعليم العام نتائج تطبيقية مباشرة ذلك انه يجعل الإنسان أكثر فطنة وتهيؤا كما يصبح مواطنا للثقة في عمله اليومي وهذا كله يجعل منه عنصرا هاما من عناصر الإنتاج المادي للثروة.[25]

مما سبق يمكن توضيح أهمية التعليم الاقتصادية في النقاط التالية:

- الرفع من كفاءة الفرد من الناحية الفكرية والإبداعية وبالتالي زيادة التخصص في العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الاقتصادية.
- يعتبر التعليم الركيزة الأساسية في إحداث التنمية السريعة عن طريق مساعدة الأفراد والجماعات لتقبل عمليات التغير الاجتماعي المصاحبة للتنمية.[26]

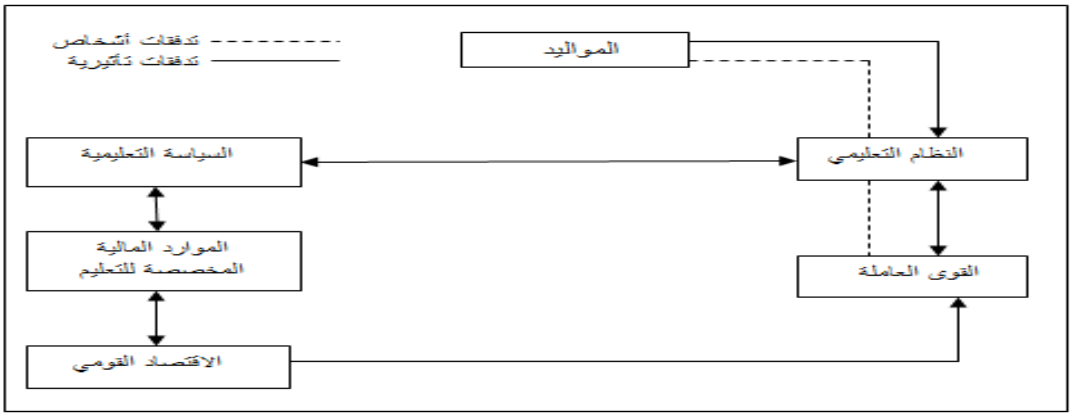
[24] رفعت عزوز، طارق عبد الرؤوف، (2009) اقتصاديات و تمويل التعليم، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، ص.ص.63.64.

[25] نفس المرجع، ص.64.

[26] نفس المرجع، ص.65.

- التعليم يسهم في صقل العنصر البشري(القوى العاملة) باعتبار هذه العملية استثمارا بشريا يوفر فرص لحدوث تقدم علمي وتطور تكنولوجي من جهة وزيادة التنمية الاقتصادية من جهة أخرى.

الشكل (1.1):موقع التعليم من الاقتصاد



المصدر:ولد العمري عبد الباسط،(2016)،إسهام التعليم في النمو الاقتصادي، رسالة ماجستير، تخصص علوم اقتصادية، بومرداس، ص65.

2.التعليم كوظيفة اجتماعية:

يعد التعليم كمؤسسة اجتماعية تلعب دورا مهما داخل النظام التعليمي لأي دولة كانت من خلال مجموعة من المبادئ التي تعمل على تغيير سلوك الفرد وتنمية قدراته، ويعتبر بناء الشخصية من أساسيات التعليم لغرس القيم،[27] كما للتعليم تنشئة اجتماعية مثل ما جاء به التربوي (Deway) ورقابة في طباع المتعلم، والتحكم في النقل السلس لطريقة العيش من أفكار وقيم ومهارات من جيل لآخر والحرص على ذلك.

كما تعد التركيبة التعليمية من طلاب وأساتذة ومؤسسات تربوية كحلقات مترابطة في ما بينها مشكلة تكاملا فيما بينها في إطار ما يعرف بخلق روح الجماعة والتضامن والتكافل.من جهة ينظر للوظيفة الاجتماعية من حيث وجود علاقات غير اقتصادية تكمل مسار الفرد من حيث العائد وتتمثل في:

– بحيث أن العمل على توفير الرعاية الصحية للفرد يساهم بشكل مباشر في تطوير قدراته ومهاراته من حيث إعطاء أهمية للخصوبة ووزيادة المواليد والتقليل من وفيات المواليد وهو ما يساهم في تراكم رأس المال البشري.

– تشجيع العامل الثقافي من حيث العادات والتقاليد وذلك بإعطاء المرأة الفرصة والمساهمة في العملية الإنتاجية من حيث التعليم والتدريب ويكثر هذا النوع من حرمان النساء في الدول الفقيرة والنامية بسبب الظروف الاجتماعية القاهرة أو نتيجة سلوكات وأعراف متوارثة.

[27] William Little,(2014) Introduction to Sociology,canada, fromfile:///C:/Users/hdsoft/Downloads/Introduction-to-Sociology-1st-Canadian-Edition-1458660891.pdf

– التعليم والآفات الاجتماعية بحيث أظهرت جل الدراسات عن تناقص معدلات الجريمة والانحرافات في وسط تعليمي يكون أعلى والعكس فيما يخص المستوى التعليمي الضعيف كالمراحل الابتدائية والأساسية والناتج عن التسرب المدرسي أو ضعف المقدرة على المواصلة في التعليم الرسمي لظروف مختلفة.

– التعليم يساهم بشكل أو بآخر بممارسة الحقوق والواجبات في أحسن الظروف في عصر يتسم بالديمقراطيات وحرية الرأي من منظمات المجمع المدني والأحزاب والنقابات العمالية ودورها الريادي في تحديد الأجور.

المطلب الخامس:آثار التعليم وعلاقتة بأهم المؤشرات الاقتصادية

شهد رأس المال البشري عصرا ذهبيا خلال القرن الماضي نظرا لأهمية الإسهامات التي نالها من قبل العديد من المفكرين وذلك باعتباره أحد أهم المحددات الرئيسية لأي بلد في مختلف المجالات التنموية والذي يعتمد في الأصل قوة المعرفة والتحلي بالمهارة مما أعطى أولوية لجل أقطار العالم بتطوير أنظمتها التعليمية في مختلف المستويات والرفع من التحصيل العلمي حسب قدرة كل دولة.

1. التعليم والإنتاجية:

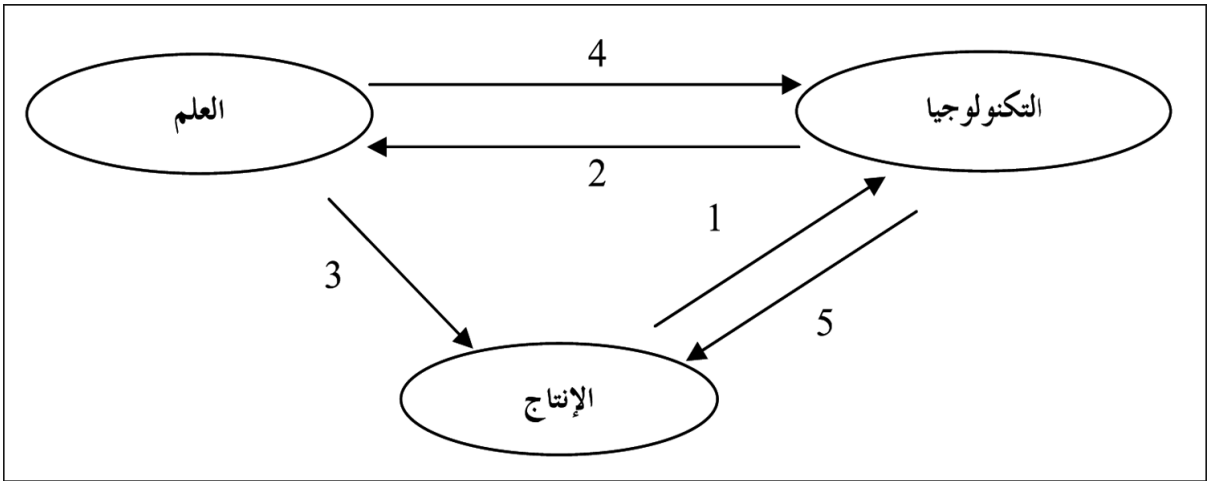
إن تطوير أهم المؤشرات الاقتصادية يركز في الأساس على تطوير أهم المحددات التي تدخل في تركيبتها وتنميتها، و هذا يعتمد على التعليم كآلية لتحويل المعرفة والتقنيات الحديثة من مواطن أكثر قوة إلى أخرى نامية، كالصحة، الاتصالات، الأنظمة المالية، وغيرها من مختلف القطاعات.

أظهرت دراسات تطبيقية مدى قدرة التعليم في الرفع من القدرات الإنتاجية على مستوى الاقتصاديات الجزئية والكلية بحيث أن زيادة التحصيل العلمي يكون لها أرباح إضافية وهو ما أكدته دراسة كل من(Behrman 1990، و Psacharopoulos 1994)، من جهة أخرى أوضحت دراسات تجريبية في كل من سريلانكا وتايلاند قدرة المتعلمين في استعمال التقنيات أكثر من غيرهم دون المستوى المطلوب من التعليم وفي الغالب يمكن القول أن متوسط الإنتاجية يرتفع كلما ارتفع المستوى العلمي وهو ما أكده(Perotti, 1993) .[28]

ويمكننا أن نتصور العلاقة بين العلم والتكنولوجيا والإنتاج في الشكل التالي:

[28] Ilhan Ozturk,(2001) The role of education in economic development:A Theretical perspective, Journal of Rural Development and Administration, Volume XXXIII, No. 1, pp. 39-47.

الشكل (2.1): العلاقة بين العلم والتكنولوجيا والإنتاج



المصدر: حسن بن العارية، (2012)، دور التعليم في النمو الاقتصادي، مجلة المستقبل العربي، العدد 397، بيروت، .ص86.

السهم رقم (1): أثر الإنتاج في التكنولوجيا

السهم رقم(2): أثر التكنولوجيا في العلم

السهم رقم(3): أثر العلم في الإنتاج

السهم رقم(4): اثر العلم في التكنولوجيا

السهم رقم(5): أثر التكنولوجيا في الإنتاج

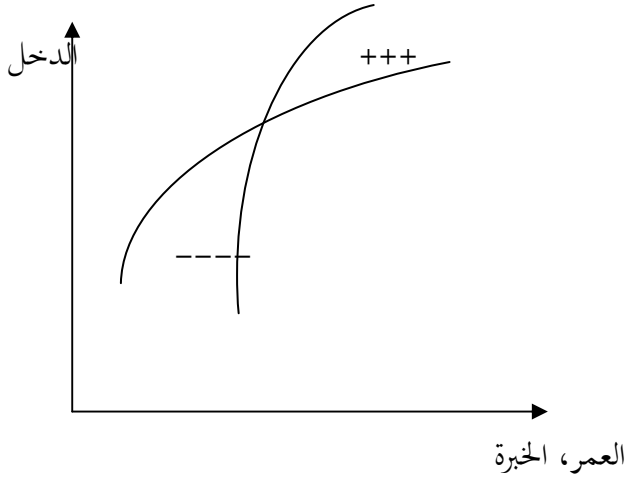
2. التعليم والدخل:

إن العلاقة بين الدخل والتعليم لا يمكن فصلها عن بعضها وهذا لتأثرها المتبادل وفق ما جاءت به العديد من الدراسات التجريبية حول هذا الترابط بحيث خلصت دراسة(Bourguignon and Morrison, 1990) إلى أن زيادة 1% من القوى العاملة مما لا يقل مستواهم عن الثانوي سيكون له زيادة دخل حوالي15% حسب القيم القصوى، وفي دراسة حديثة لمنظمة التعاون الاقتصادي (2009) والتي تطرقت لأسباب عدم وضوح المساواة في الدخل حول العالم، بحيث أكدت أنه سيؤدي إلى الحد من فرص الدخل للأجيال القادمة وهو يرتبط أساسا بالأرباح. وبالرغم من الإنصاف في السياسات التعليمية وفق ما جاء به تقييم PISA[29] لكل من كندا، فلندا، اليابان، وكوريا إلا أن هذا لم يستثني من عدم المساواة في الدخول ومن هنا نؤكد أن قدرات الفرد ومهاراته هي التي تساعده على حصوله وظيفة جيدة وبدخل مقبول ولو في ظروف اقتصادية صعبة.[30]

[29] PISA: البرنامج الدولي لتقييم الطلبة

[30] OECD,(2012) Education Indicators in Focus, http://www.oecd.org/education/50204168.pdf

الشكل(3.1):يمثل علاقة التعليم بالدخل



Source:Psacharopoulos.G,(1988)education and development, resarch observer3.n1, World Bank.p.34

يعد التعليم مؤشرا ومقياس به يتم تحديد الدخول في إطار أسواق العمل ويتضح من الشكل أن زيادة التعليم يقابلها زيادة في الدخل بحيث أن المستوى الابتدائي يكون أقل كلفة بالنسبة للعائلات الفقيرة وبالتالي استمرارية التعليم على المستوى العالي يكون باهضا ومن هنا تظهر الفوارق من حيث الدخول، وبالتالي العوائد على المستوى الفردي والمستوى المجتمعي. وأخيرا يمكن القول أن النظام التعليمي يعد محددا رئيسيا في نوعية مناصب العمل ومنه التكلفة و العائد المتوقع.

3.التعليم والنمو الاقتصادي:

لطالما نظر إلى التعليم كمحدد مهم للرفاه الاقتصادي، تؤكد أدبيات النمو الاقتصادي على ثلاث آليات على الأقل للتعليم و دورها في التأثير على النمو:[31]

- يمكن للتعليم زيادة رأس المال البشري والمحدد في قوة العمل، وبالتالي يزيد من إنتاجية العمل نحو مستوى توازن اعلي كما هو الحال في نظريات النمو الكلاسيكي الجديدة (Mankiw 1992).
- التعليم يزيد من القدرة الابتكارية للاقتصاد من معرفة وتكنولوجيات وعمليات جديدة وهو ما تؤكده نظريات النمو الداخلي (lucas 1988، romer 1990).
- يمكن للتعليم تسهيل ونشر نقل المعرفة اللازمة للفهم ومعالجة المعلومات الجديدة وتنفيذها بنجاح وفق ما جاءت به إسهامات كل من (benhabib and spiegel 1994).

[31] E A Hanushek,(2010)Education and Economic Growth, International Encyclopedia of Education ,vol. 2, Oxford: Elsevier, pp. 245-252

يمكن القول أن النمو الاقتصادي يلزمه توفير عدة مستلزمات من منشآت و بنية تحتية وهياكل تعليمية مختلفة وتطوير القاعدة البحثية في كل المجالات دون التغافل عن الصحة والحماية و التغذية والتي بدورها تهيئ القاعدة الصلبة التي بها يمكن الدفع بالنمو نحو الأحسن.

4.التعليم والأجر:

إن الأفراد الأكثر تعليما لهم كسبا أكبر، وهو ما تم إثباته من قبل (Mincer 1974)، بحيث أشارت دراسته حول الولايات المتحدة الأمريكية إلى زيادة في الأجور تقدر ب 10%، وفي دراسة مماثلة للمفوضية الأوروبية من خلال مشروع (PuRE3)، بحيث كل عام دراسي إضافي ينتج عنه زيادة ب 8%، أما في ما يخص منظمة التعاون الاقتصادي (OECD, 1998)، أثبتت الدراسة لوجود أن نساء في سن 30-44 لهن كسب أكبر من نظيراتهن من مستوى تعليمي أقل من الثانوي، على الرغم من اعتماد النهج المنسيري إلا أنها لم تتطرق إلى التكاليف التي تحملها من قبل الفرد.كما كانت هناك أبحاث تشير إلى وجود متغيرات أخرى تدخل في الأرباح التعليمية (مثل العرق، الخلفية الاجتماعية والعائلية(Ashenfelter, Krueger1994)، أو اعتبار التعليم في هذه الحالة كمؤشر لأرباب العمل في سوق العمل (1973) ,Spence (1973) Arrow.[32]

5.آثار التعليم:

إن للتعليم آثارا كباقي العوامل من حيث الجوانب المختلفة سياسية، اقتصادية، اجتماعية و غيرها من المجالات والتي بدورها تكون ذات آثار على حياة الفرد والمجتمع ويمكننا أن نحددها في ما يلي:

– على مستوى المؤسسات الإنتاجية فإن للتعليم دورا في تطوير العلاقات بين الموظفين والعمال الأقل تعليما في تطوير قدراتهم الفنية والمهارية مما يسمح بزيادة الأرباح. من حيث الدراسات (1988Lucas)، بين دور الزملاء في تطوير قدراتهم الإنتاجية.

– دوره الحاسم في الاقتصاد الكلي من خلال زيادة معدلات النمو التي تقترن بعديد المؤشرات الأخرى والتي سبق ذكرها، حيث تشير دراسة (Barro و Sala-i-Martin ،1995)، عن علاقة قوية بين التحصيل العلمي والعمالة والإنتاجية.كما أن للمستويات العلمية دور في التنمية من قطر لآخر ليس بالضرورة التعليم العالي.من جهة أخرى يمكن أن يكون لقوة التجمعات أو الساكنة دور محدد للتنمية في حال تلقت تعليم وتدريب يليق بحجم الاقتصاد المحلي.

[32]London Economics,(2005) The Returns to Various Types of Investment in Education and Training, Final Report To European commission, pp.4.5.

– للتعليم دور مهم في خلق انسجام وترابط اجتماعي منقطع النضير في ظل الاختلافات العرقية والدينية والثقافية، مشكلا قوة في البنى التحتية للمجتمعات، مما يسهل العملية التنموية ويجعل من الفرد شخصا مهما في الحياة السياسية وصنع القرارات(Sianesi ,Van Reenen, 2002).

يمكن القول أن التعليم كمصطلح وكعامل يختلفان يتشابهان من حيث المبدأ، والذي يهدف في الأساس إلى خلق مجتمعات تعتمد في فكرها على المعرفة للتواصل مع احترام الغير، أما كعامل فإن التعليم أضحى علما تجريبيا يدخل في العملية التنموية من خلال التحصيل التعليمي وتأثيره على الأرباح، وللتعمق في أكثر سوف نتطرق في المبحث الموالي عن رأس المال البشري وعوائده.

المطلب السادس:نظم التعليم ومؤشرات تقييمها

نظرا للدور الذي أصبح يلعبه التعليم في الحياة على مختلف أنماطها، اجتماعية، اقتصادية، ثقافية،...إلخ، جعل من القائمين والفاعلين يغيرون النظرة من واقع بني على المعرفة والاستهلاك المباشر، إلى خدمة لها مقابل في شكل استثمار، يجعل من الفرد كاسبا لمهارات وتنافسية تؤهله وتضعه في مصاف الدول المتقدمة، التي تعتمد على منظومة تعليمية ذات جودة وكفاءة وفق مجموعة من المؤشرات التقييمية وهو ما سنتطرق إليه من خلال هذا المطلب.

1. مفهوم نظام التعليم:

يرى الكردي والعبد: أن النظام هو مجموعة من المكونات التي تتفاعل فيما بينها للوصول إلى غاية أو هو تكامل عناصر ومفردات لتحقيق هدف معين.[33]

من جهة أخرى ترى رنا بخيت أن النظام هو كل متكامل من الأنشطة و العلاقات التي تكمل بعضها البعض، ويتم تبادل المعلومات فيما بينها من أجل تحقيق هدف معين.[34]

أما مفهوم نظام التعليم فيرى كل من (Lafontaine, D, & Simon, M) أنه يتكون من جميع العناصر والجهات الفاعلة التي تتفاعل في التعليم والتدريب.[35]

كما يمكن تعريفه على انه التفاعل والانسجام ما بين جميع عناصر المنظومة الواحدة، وتكون متكاملة من حيث المدخلات والمخرجات والتي تهدف لتحقيق غاية أو خطة أو هدف معين.

[33] منال الكردي، جلال العبد،(2002) مقدمة في نظم المعلومات الإدارية:النظرية–الأدوات–التطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية.

[34] رنا بخيت،(2019) أسباب تدهور نظام التعليم في الدول العربية(دراسة مقارنة بين لبنان و بعض الدول العربية)، دورية مركز جيل البحث العلمي، عدد خاص بالمؤتمر الدولي:تطوير الأنظمة التعليمية العربية، العام السابع، العدد 25، لبنان، ص.14.

[35] D. Lafontaine, & M. Simon,(2008) L'évaluation des systèmes éducatifs. Mesure et évaluation en éducation, v31, n3, pp, 95.123.

أو هو تحويل سياسات واستراتيجيات مخطط لها إلى نتائج تعليمية، وهذا من خلال التوفير، التمويل والتنظيم من قبل الجميع(آباء، أصحاب عمل، مجتمع مدني، و منظمات)، ولتقديم النظام فعالية أكبر يلزمه الاعتماد على ثلاث مجموعات أو مستويات:

- **على المستوى المؤسساتي**:من حيث الأطر القانونية للعمليات الرسمية، مع مراعاة القواعد والممارسات غير الرسمية التي تحكم الوظائف والعلاقات داخل وزارات التعليم وإداراتها ووحداتها وهيئاتها المرتبطة بها، وكذلك مع باقي الكيانات الأخرى.
- **على المستوى التنظيمي**:تشير إلى أهم الهياكل والأنظمة والعمليات الداخلية، كذلك كل ما يتعلق بالموارد المالية والمادية المتاحة من طرف الوزارة، بهدف التواصل فيما بينها لتحقيق الأهداف وتنفيذها بفعالية.
- **على المستوى الفردي**:هي كل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الموظفون المتاحين للقيام بالمهام المنوطة بهم، بالإضافة إلى عوامل أخرى تكون ذات تأثير على الفعالية بما في ذلك الدافع والروح المعنوية والمبادرة والموقف.

2.العوامل المؤثرة في النظام التعليمي:

يعد النظام التعليمي لأي بلد العصب الرئيسي في ديمومتها وقوتها محليا، إقليميا، أو دوليا، مع ضمان استمرارية الأجيال وتطورها معرفيا ومهاريا، وهو ما يكون من أولويات القائمين من رصد موازنات ومبالغ ضخمة في خدمة المؤسسات التعليمية وتطويرها من حيث المنهج و التقنيات والمراحل التعليمية مع مراعاة طابع المجتمع ومقدراته الوطنية وفي هذا السياق نحدد أهم العوامل التي تؤثر في النظام التعليمي على النحو التالي:[36]

– **إقتصاديا**: إن الاعتماد على نظام تعليمي من الناحية الاقتصادية يعتمد على جانبين مهمين، الأول يركز على طبيعة التوجه الاقتصادي المطبق بحيث يتم التماشي وفق السياسات العامة المطبقة، ففي حال كانت الدولة مصنعة هذا يعني خلق مناهج وتخصصات هدفها تكوين إطارات وخريجين للعملية الصناعية، ونفس الأمر يطبق على باقي القطاعات وفق التوجهات المسبقة فلاحية، سياحية،...إلخ.

أما الجانب الثاني فيعتمد على الموازنة العامة للدولة من خلال رسم نظام تعليمي يوافق الجانب المادي وبأقل تكلفة ممكنة، مع مراعاة التكوين الجيد، لأن الجانب الاقتصادي يكون محدد رئيسي، في الوقت نفسه يجب توفير وإعطاء الأولوية للتعليم.

[36]عبد السلام دعيدش،(2016) تقييم الفعالية الداخلية لنظام التعليم المتوسط في ضوء المؤشرات التعليمية، (الرسوب و التسرب، نتائج الامتحانات، التكيف المدرسي، دافعية الإنجاز)، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة تربوية، كلية العلوم الإجتماعية و الانسانية، جامعة سطيف 2، ص ص، 67.68.

– **اجتماعيا:** إن التفاوت الاجتماعي بين الأسر في أي مجتمع يكون بمثابة الفسيفساء المفروضة، نظرا لوجود الطبقية التي تنتج عن اختلاف المداخيل بين فرد وآخر، و هذا يجعل النظام التعليمي يختلف في جميع أطواره كما يساعد على التعليم العمومي نظرا لمجانيته وإلزاميته.

– **ثقافيا:**إن تعدد و اختلاف تركيبة المجتمعات من قطر إلى آخر يكسبها غنى ثقافي من جميع النواحي، مما يشكل هاجسا على راسمي النظم التعليمية، وهذا نظرا لتعدد اللغات، اللهجات، العادات، الأعراف، الأديان، الهوية، وغيرها من المكتسبات التي يجب مراعاتها، لحماية نسق الدولة و استمراريتها بناءا على مقدراتها الثقافية التي لا يمكن الاستغناء عليها.

3. مكونات النظام التعليمي:

كباقي الأنظمة فإن النظام التعليمي له تفاعلات لمجموع أجزائه التي تدخل في تركيبته، لخلق التوليفة المراد تحقيقها وفي هذا الصدد سنتطرق إلى أهم مكوناته.

1.3.المدخلات:

هي كل ما يدخل في العملية التعليمية من موارد بشرية ومادية والتي تم تصنيفها و تقييمها وفق العديد من المنظرين من بينهم (Chon و Adams)، من حيث الشكل والرمزية فنجد كل من الطالب، المعلم، الإدارة وغيرها من المكونات التي تمثل المورد البشري، أما كل من المباني والهياكل ووالوسائط التعليمية من تقنيات و تكنولوجيا والمخصصات المالية تشكل بحد ذاتها المورد المادي.

2.3. العمليات:

هي التفاعل بين الأجزاء السابقة في شكل تغيير وتحويل المدخلات وتوجيهها وفق ما يتطلبه النظام التعليمي، وفي هذا الصدد يتم تطوير قدرات الفرد المتعلم وجعله مؤهلا ومكتسبا لمهارات، بناءا على المنظومة التي تعتمد على مناهج تعليمية للحصول على مخرجات مخطط لها مسبقا.

3.3. المخرجات:

و هي نتيجة التفاعل بين المورد البشري والمادي، بتغيير طبيعتها الأولى في شكل قيمة مضافة من مهارات وفنيات مطورة القدرات للفرد المتعلم، كما تمثل مجموع النتائج للعمليات والأنشطة داخل المحيط التعليمي، الذي بني على سياسات لتحقيق أهداف.

4.3.التغذية العكسية:

لأي نظام بمختلف أركانه وتفاعلاته إيجابيات وسلبيات أو تحقيق أهداف أو عدم بلوغها، ولهذا وجدت هذه الآلية لإعادة المراجعة والمعالجة للمخرجات، من خلال تقييمها وتصويبها وتصحيح مسارها في حال انحرافها عن الغاية المرجوة منها.[37]

4.تقييم النظم التعليمية:

لتقييم نظام تعليمي يجب وضع أهداف قابلة للقياس ويتم تحقيقيها لفترة زمنية محددة، ويعود التقييم أواخر القرن التاسع عشر من خلال تعميم العملية التعليمية وجعلها عابرة للحدود مما يساعد على تطوير برامجها ومناهجها، أما بعد الحرب العالمية الثانية فتم الاعتماد على منظمة اليونسكو في الإحصائيات وطرق والتشريعات التي تساهم في الحد من الأمية، من جهة أخرى شهدت العقود الأخيرة تحولا كبيرا في مراجعة السياسات التعليمية والإحصائيات المرافقة لها من عديد الهيئات والمنظمات الدولية كاليونيسيف، منظمة التعاون الاقتصادي و غيرها والغاية من كل هذا هو:

- مقارنة النظم التعليمية المحلية مع نظيرتها الدولية لمعالجة مكامن التخلف وتطوير أركانها وفق ما تقتضيه الحاجة.
- حوكمة النظم التعليمية نظرا لما تحتاجه من موارد مالية ضخمة يلزم مراجعة ميزانياتها والرقابة عليها، مما يسمح بتحقيق تعليم عادل بين مختلف شرائح المجتمعات.
- مسايرة السياسات العامة للدول باعتبار التعليم ركيزة أساسية في مجال التنمية بمختلف أشكالها، الأمر الذي يعزز دور الدولة من حيث التحديث والإصلاح لقطاع التعليم.

مما سبق يمكن التعريج على ثلاث أهم تقييمات دولية فيما يخص المنظومات التعليمية على النحو التالي:

1.4. الدراسة الدولية لقياس تقدم مهارات القراءة في العالم (PIRLS)

هذا الاختبار أجري آخر مرة عام 2016 بوجود 50دولة، كانت بدايته عام 2001 والذي يقيم مهارات القراءة بين تلاميذ الصف الرابع مع تقديم بيانات مقارنة كل خمس سنوات، والذي تشرف عليه الهيئة الدولية لتقويم التحصيل التربوي (IEA)،كما يهدف إلى قياس مستوى السياقات الثقافية ، الاقتصادية، والأسرية،..إلخ التي تؤثر على الأداء بين البلدان.

[37]محمد حلس شادي،(2011) أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، فلسطين، ص.23.

2.4. الدراسة الأوروبية عن الكفاءات اللغوية (ESLC)

هي مبادرة من المفوضية الأوروبية تعمل على تزويد البلدان المشاركة ببيانات مقارنة مع مهارات اللغة الأجنبية والممارسات الجيدة في مجال تدريس اللغة، وتم إجراء هذا الاختبار بين 14 دولة ذات نظام تعليمي مختلف من حيث تقييم مهارات فهم القراءة، الاستماع والفهم المكتوب، بحيث تم التركيز على اللغة الانجليزية والألمانية.[38]

3.4. برنامج التقييم الدولي لمكتسبات الطلبة(PISA)

كان آخر تطبيق لهذا الاختبار عام 2018 وبمشاركة 80دولة، ويعد أحد برامج منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية(OCDE)، ويقام كل ثلاث سنوات دوريا للطلبة البالغين من العمر 15سنة، ومن أهم أهدافه تقييم النظم التعليمية من حيث المهارة ، المعرفة ومقارنة المستويات بين الطلبة، ويتم تركيز الاختبارات على مواد الرياضيات، العلوم وأخيرا القراءة.

5.مؤشرات النظم التعليمية:

المؤشر كمفهوم هو التعليق على ظواهر مختلفة مع إبداء الرأي فيها، من حيث الدلالة والملاحظة، لتوضيح ملامحها وتقديم تفسيرات وأحكام بناءا على أهداف وأسس متفق عليها.

ونظرا لتطور نظام التعليم والذي أصبح جزء من السياق الأوسع للاقتصاد في السعي لتحقيق الأداء والاعتراف الاجتماعي، وهذا في إطار العولمة وتعقيد البيئة المحيطة، التي فرضت على صناع السياسة العامة تحسين أداء النظام التعليمي في ظل زيادة إنتاجية رأس المال البشري والتحولات التكنولوجية، بإدخال تقنية الإدارة وقوانين سوق العمل في النظم التعليمية وهذا دلالة قوية على الاهتمام أكثر بالتعليم ومؤشراته لدى القائمين وصناع القرار وفي هذا السياق يمكن تعريف **مؤشرات نظم التعليم** على أنها:

دلالة كمية تقدم صورة شاملة من خلال الوصف الصادق لنظام التعليم ومختلف عناصره، من حيث إبراز جوانب القوة والضعف، لأجل اتخاذ القرار السليم ومعالجة مكامن الخلل والقصور، مع توضيح العلاقة بين مختلف الدول محل المقارنة.[39] مما سبق يمكن تصنيف المؤشرات التعليمية إلى ممثلة، مجزأة، مركبة وفي مايلي ننوه بالإشارة لبعض مؤشرات نظم التعليم على النحو التالي:

- ✓ **مؤشر الأمية:** نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تصادف الدول والنامية منها بالخصوص، مما يسمح بانتشار ظاهرة الأمية بين مختلف الشرائح ويضعف من تركيبة رأس المال البشري الذي يعد عصب

[38] Jessica MATHY,(2013) Comment évalue-t-on notre système éducatif?, Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel – ASBL, 3/15, Bruxelles, p.7.

[39] رياض بن جليلي،(2010) مؤشرات النظم التعليمية، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، السنة التاسعة، العدد السادس و السبعون، الكويت، ص ص.4.3.

تنمية المجتمعات، وبالتالي تعمل جل الحكومات والمنظمات على خلق برامج متنوعة مساعدة على تقليل ومحاربة الأمية ولذا نجد هذا المؤشر في أغلب الإحصائيات لدى جل الهيئات المختصة.

- ✓ **مؤشر نسبة التمدرس:** و نتحصل على هذه النسبة بقسمة عدد السكان المتمدرسين، على عدد السكان الذين هم في سن التمدرس.
- ✓ **مؤشر متوسط السنوات الدراسية حسب الأطوار:** هو إظهار قدرة و تأثير رأس المال البشري على النمو باعتماد متوسط السنوات الدراسية لكل طور من أطوار الدراسة.
- ✓ **مؤشر مؤشر التحصيل التعليمي:** وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمراحل الابتدائية، الثانوية، والجامعية، ومعدل معرفة القراءة والكتابة، ومعدلات التأطير(عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث باعتبارها مؤشرا عن نوعية التعلم المقدم في كل مرحلة).

إن الحوليات الإحصائية السنوية لليونسكو تعطي الكثير من المؤشرات التعليمية، وخصوصا المؤشرات السالفة الذكر، وبعد إنشاء أول قاعدة بيانات دولية لبارو ولي (Barro et lee)، فإن الباحثين أصبح لديهم قياس لرأس المال البشري التعليمي والمتمثل في متوسط عدد سنوات الدراسة للسكان، ولقد استعمل هذا المؤشر في العديد من الدراسات التجريبية للنمو الاقتصادي.[40]

حوشين يوسف،(2017) دراسة قياسية للعلاقة بين التعليم و النمو الاقتصادي في الجزائر،مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، المجلد8، العدد1، ص.249.

المبحث الثاني:الاستثمار في التعليم بين النظرية والقياس

يعد التباين بين الدول المتقدمة والنامية متمثلا في الاهتمام بالفرد باعتباره رأس مال وعنصرا إنتاجيا كباقي العناصر الأخرى، وعلم التربية بما يتضمنه من مجالات دراسة متنوعة يسهم بشكل في بناء الإنسان في حل مشكلاته والدفع به نحو تطوير قدراته وتساعده على تحقيق التنمية البشرية بمفهومها الشامل،[41] وللحديث عن رأس المال البشري يتبادر للأذهان عدة تساؤلات عن كيفية نشوء هذا الاهتمام وأهم المساهمات التي عملت على تطويره من نظريات وتجارب دولية مختلفة وللتعمق أكثر ارتأينا التطرق إلى مفاهيم حول رأس المال البشري والاستثمار فيه وأهميته وأهم منظريه.

المطلب الأول:مفهوم رأس المال البشري

تقديم مفهوم لمصطلح رأس المال البشري[42] ليس وليد الصدفة وإنما تحدث عنه الكثير من الفلاسفة والاقتصاديين كل حسب عصره، وكانت إسهامات (Willim petty) في القرن السابع عشر هي الأولى من نوعها بحيث تتأثر الإنتاجية بنوعية الفرد وقيمته مما يشكل فروقات واضحة، من جهة أخرى تعد كتابات الاقتصادي آدم سميث من خلال مِؤلفه ثروة الأمم إضافة جدية لنظرية رأس المال البشري والتي تقيس الإنتاجية ونوعية المخرجات بمهارة العمال عن غيرهم، وركز على قضية الأجور واختلافها في نفس النهج من حيث قيمة الإنسان التعليمية.[43] إلا أن (شولتز Schultz 1961)، ومن مقاله الاستثمار في رأس المال البشري حيث انه طور المفهوم عام 1981، من حيث أن جميع المكتسبات المعرفية تدخل في القيمة والاستثمار،مما أعطى دفعة قوية في هذا المجال وفتح الباب واسعا للبقية مثل (Mincer Murphy, Tamura, Tomes) للتنظير وإيجاد العلاقة القوية بين التعليم وباقي المتغيرات الاقتصادية من حيث الاستثمار في رأس المال البشري، كما يعود الفضل في إثرائها للاقتصادي (Becker).[44] ولهذا يكتنف مفهوم تحديد رأس المال البشري صعوبة واضحة من خلال التمييز بين رأس المال البشري بسبب تباين وجهات نظر الباحثين والمؤلفين بحيث:

[41] ديمة مجمد، المعتصم بالله،(2009) التنمية البشرية المستدامة و النظم التعليمية، دار الخليج للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص.17.

[42] رأس المال البشري مصطلح في السابق كان يعرف بالاستثمار في البشر

[43] سعد علي حمود العنزي، أحمد علي صالح،(2008) إدارة راس المال الفكري في منظمات الأعمال،دار اليازوري، ص223.

[44] Iatagan Mariana,(2015) Consequences of the Investment in Education as Regards Human Capital, n 23, Procedia Economics and Finance, p.363.

الجدول (1.1):أهم أشكال رأس المال البشري التعريفية

المؤلف	الأشكال
Becker	يساهم في العملية الإنتاجية، يزيد من إنتاجية العامل
Gardener	هناك العديد من الأبعاد والأنواع من المهارات
Schultz/Nelson–Phelps	القدرة على التكيف
Bontis & serenko ,2007	التدريب والتطوير، ورضا المشرف، والدوران الوظيفي، وانعدام الأمن الوظيفي، والرضا الوظيفي، ومهارات العاملين.
Tomas & feldman, 2010	مستوى التعليم، والنجاح الوظيفي، والحيازة التنظيمية
Choudhury & Mishra, 2010	المهارات، وبناء الأداء، وتقييم الداخل، من والترقية الشامل التدريب والخبرة، والتعليم والمعرفة

المصدر:هندة مدفوني،(2017) الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم تسيير، أم البواقي، ص.18.

يعرف(humain capital) على انه القيمة المحصلة من المعرفة والمهارات والقدرات التي تمكن الأفراد من إنتاج سلع وخدمات، والتي تؤثر على الدخل النقدي والعوامل النفسية للأفراد بشكل تصاعدي.[45]

كما يعرف رأس المال البشري على انه المخزون من المعرفة و المهارة والخبرة والقدرة على الاختراع ويمكن اكتسابه في جميع مراحل الحياة ويمكن أن يكتسب بالتعليم وبرامج التدريب.[46]

في حين يعتبر تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، أن رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي.[47]

مما سبق يمكن أن نقدم تعريفا للرأس المال البشري على انه كل مجهود يبذل في سبيل المعرفة واكتسابها وتحصيلها للرفع من قدرات الفرد الفكرية والمهارية، التي تساهم في خلق وإبداع الفكرة على شكل ابتكار يجعل من المنظمات في الريادة. ويمكن تمييز نوعين من رأس المال البشري العام والذي يخص جميع الوظائف في القطاعات التي هدفها

[45] احمد علي صالح،(بدون سنة نشر) إدارة رأس المال البشري مطارحات استراتيجية، اليازوري، ص28.

[46] عادل مجيد العادلي، حسين وليد عباس،(2016) الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية، دار غيداء، الطبعة الأولى، الأردن، ص49.

[47] منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة التنمية الادارية في دول مجلس التعاون الخليجي، ص.928.

عام في الإنتاج أو لا تستحق مهارة متميزة عن غيرها، أما الخاص هو كل وظيفة لها خصوصية كبيرة وتعتمد على يد عاملة فنية.[48]

المطلب الثاني:قياس رأس المال البشري

في الغالب تكون جل الحلول من قبل الحكومات غير واقعية أو بعيدة على أرض الواقع، ومن بين أهم مسبباتها هو الاعتماد على معطيات أو مؤشرات، والتي تكون مؤسسة على مجموعة من المتغيرات التي تدخل في تكوينها، ولذا فإن أي إحصاءات تكون خاطئة أو غير مناسبة سيكون أثرها مباشرا على كل الإجراءات العلاجية أو الوقائية، ويعد رأس المال البشري من بين أهم هذه المؤشرات التي عمل عليها العديد من الباحثين و المنظمات لتطويرها من أجل رفع إنتاجية الفرد و بالتالي يمكننا توضيح نهج التصنيف للقياس التقليدي من حيث:[49]

– الإنتاج: عمل بعض الاقتصاديين على قياس مخزون رأس المال البشري بناءا على معدل الالتحاق بالمؤسسة التعليمية (Lee, 1993, Barro, 1991)، إلا أنها انتقدت من حيث مبدئها بحيث الطالب لا يكتب الفاعلية في الإنتاج، كما قام بعض الباحثين بالاعتماد على سنوات الدراسة المتراكمة أو متوسط سنوات التعليم.

– حسب التكلفة:هذا الأسلوب يعمل على التكلفة المستثمرة في رأس المال البشري والنظر إلى إيراداتها مستقبلا وفق دراسة (Jorgenson, Fraumeni1989)إلا أن الانتقاد ظهر من خلال الجدلية بين الاستثمار، الاستهلاك، والتكلفة وعدم وضوح كيفية القياس.

– حسب الدخل:بحيث يتم الاعتماد على العائدات المتحصل عليها من قبل الفرد في سوق العمل من حيث الاستثمار في رأس المال البشري (Mulligan, Sala-i-Martin (1995).[50]

على الرغم من هذه القياسات التقليدية والاجتهادات التي كانت تلازمها إلا أنها كانت في مرمى العديد من الانتقادات وهو ما عجل بإيجاد طرق وصيغ جديدة للقياس كل حسب منظوره بحيث يرى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) من خلال مؤشر التنمية(الصحة والمعرفة و تحديد ذلك في الخصوبة، الولادات، القراءة ... وغيرها، من جهة أخرى يعتمد الكتب الدولي للعمل (ILO)، على المؤشرات الرئيسية للعمل(KILM).

[48] Vahagn Jerbashian,(2015) Specific and General Types of Human Capital, p4. file:///C:/Users/hdsoft/Downloads/SpecificAndGeneralTypesOfHumanCapi_preview.pdf

[49] Kwon, dae-bong,(2009) human capital and its measurement, the 3rd OECD world forum on, « statistic, knowledge and policy », charting progress, korea, 27-30 oct, p19-32.

[50] Boarini, R., M. Mira,(2012)"Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: AReview of Country Practices", OECD Statistics Working Papers, p.13.http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en.

إذن يمكن القول أن هذه الاجتهادات أعطت مؤشرات متقاربة ومتفق عليها لقياس رأس المال البشري وارتأينا توضيح ذلك وفق ما جاء به التقرير الأخير لمجموعة البنك الدولي لعام 2019 بتقدير القدرات الفنية والمهارية للفرد في مايلي:

- التعمير أو طول الحياة أو البقاء وهذا يتحقق بالمدة لخمس سنوات من الولادة إلى التحاقه بالمدرسة ويتم تحقيقه بالتطرق للوفيات ما دون هذه السن ويعتبر فقدان أي طفل ضعفا في قوة إنتاجية رأس المال البشري.
- التعليم وقوة التحصيل تلعبا دورا مهما في الاستثمار في رأس المال البشري ويقاس هذا بسنوات التعليم الأساسي بحيث تلعب معايير واختبارات دولية المحدد الرئيسي لوضع المتعلم في رتبته الحقيقية ويعد اختبار pisa "أهم هذه الاختبارات بحيث تم إنشاؤه من قبل منظمة التعاون الاقتصادي بدراسة استقصائية تجري كل ثلاث سنوات لأشخاص يفوق سنهم 15 سنة ويمتحنون في مواد أساسية العلوم، القراءة والرياضيات، وهو برنامج يساعد على الاتجاهات لسياسات التعليم ويكسب المهارة والمعرفة."[51] وحسب تقرير التنمية البشرية لعام 2018 يمكننا توضيح ذلك:

الجدول(2.1):يمثل تركيبات مؤشر التنمية البشرية

	عمر متوقع عند الولادة	عمر متوقع لسنوات الدراسة	متوسط سنوات الدراسة
أمريكا اللاتينية و البحر الكرايبي	75.7	14.4	8.5
أوروبا و آسيا الوسطى	73.4	14.1	10.3
جنوب آسيا	69.3	11.9	6.4
جنوب الصحراء الكبرى	60.7	10.1	5.6
الدول العربية	71.5	11.9	7
شرق اسيا و المحيط الهادئ	74.7	13.3	7.9

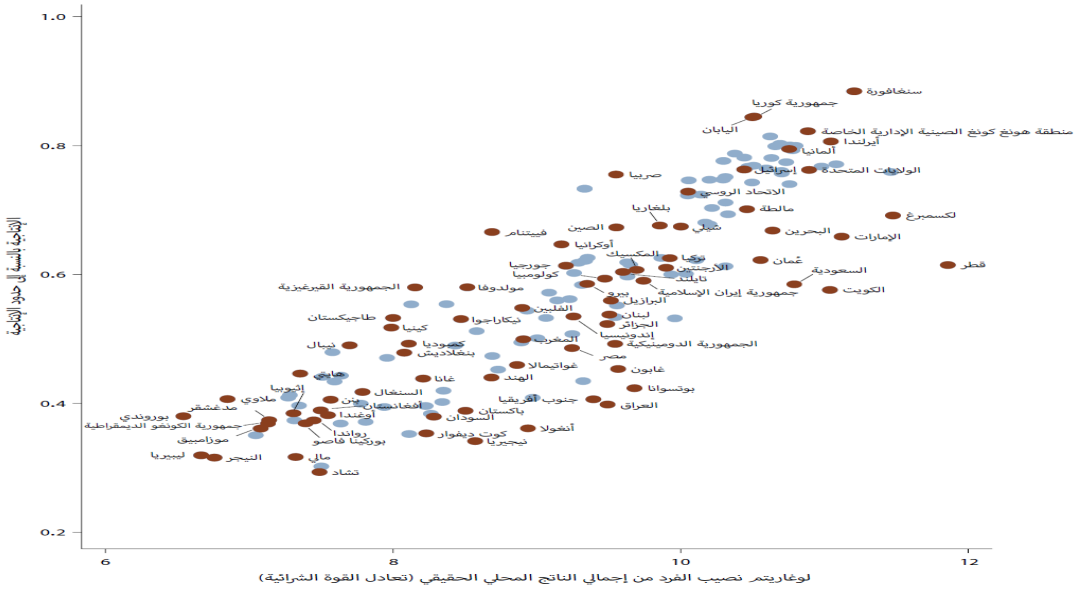
المصدر:برنامج الأمم المتحدة الإنمائيUNDP،(2018) أدلة التنمية البشرية و مؤشراتها، واشنطن، ص25.

يظهر أن العمر المتوقع للولادة أصبح متحسنا بشكل ملحوظ، نظرا للاهتمام بعامل الصحة والخصوبة، عكس العمر المتوقع للدراسة والذي يشكل تناقصا في المعدلات نظرا للظروف الاقتصادية والاجتماعية.

[51] OCDE,(2016) pisa 2015 results :excellence and equity in education, paris, p25. https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i_9789264266490-en

- الصحة وطول فترة عيش البالغ وهذا بتوفير جميع ظروف الحياة الأساسية بحيث يعد الأشخاص الأقل نمو من سنهم الحقيقي يشكلون أثرا سلبيا على الإنتاجية مستقبلا ومما يسبق يمكن التأكيد على أهمية التعليم والصحة في قياس رأس المال البشري والاستثمار فيه.

الشكل(4.1):مؤشر رأس المال البشري لمختلف دول العالم



المصدر:البنك الدولي،(2019) الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، Washington, DC، ص27.

ولمتابعة المعايير السابقة في تكوين مؤشر رأس المال البشري نوضح من خلال الشكل تمركز غالبية الدول وفق النسبة المحدد ما بين الصفر والواحد، بحيث سجلت أعلى نسبة لدولة سنغافورة ب 0.88%، ثم تلتها كل من كوريا واليابان ب 0.84%، وهذه النسب تؤكد تفوق هذه الدول في مجال التعليم و الصحة والاهتمام أكثر بالعامل البشري كعنصر منتج عكس الدول الأقل دخلا أو الدول النامية بحث سجلت كل من تشاد وجنوب السودان نسب ب 0.29% و 0.30% على التوالي.

المطلب الثالث:أهمية رأس المال البشري

يتمتع رأس المال البشري بأهمية بالغة خاصة في إطار التحول لعصر المعرفة، حيث أصبحت الموارد البشرية تمثل الثروة الحقيقية للمؤسسة، وتبرز أهميته من خلال النقاط التالية:

– رأس المال البشري خزان مهم لجودة العمالة في شتى الظروف الصعبة يمكن لأصحاب المهن الحرة أو المبدعة في خلق فرص عمل جديدة أو عقود توظيف في ظل انخفاض الوظائف الرسمية.

– يعتبر رأس المال البشري ذو أهمية كبيرة في الدول النامية عن غيرها في الدول المتقدمة و هذا نظرا لضعف المكننة والتكنولوجيا مما يفتح الباب واسعا للأفراد من كل المستويات. في حين الدول المتطورة تشهد هدرا في القوة العاملة أو استغلالها بصورة مباشرة.

– المهارة توفر فرص عمل تكون أكثر كسبا وربحية ودخلا على مستوى الفرد والاقتصاد بصفة عامة بدعم التنمية وتطوير المستوى الاجتماعي.

– تطوير قدرات رأس المال البشري تدعم باقي عناصر الإنتاج وأفضل مثال عن ذلك دول جنوب شرق وتميزها بالمنتج التكنولوجي. في ظل ندرة المواد التصنيعية أو الخام كما تخلق فرص عمل أكبر وتنافسية بأقل تكاليف.

– العمل على إدارة المهارات والكفاءات الخاصة برأس المال البشري والتحكم في نفقاتها المتمثلة في (الاستقطاب والجذب، الصناعة والتوليد، الاحتفاظ، التقييم والتطوير).[52]

– على الرغم من الايجابية لمقدرات رأس المال البشري إلا انه ممكن ظهور أمور سلبية من انتقال اليد العاملة الماهرة من مناطق ذات الدخل الضعيف إلى أعلى دخل، مما يساهم خلق أنواع مختلفة من البطالة والتي بدورها تكون انعكاساتها سلبية.

– إهمال رأس المال البشري يتأثر بعامل التكنولوجي أو التقنية، التي تشكل عقبة أمام إبراز مهارات أكثر تفوقا وقدرة، وهذا إما بدور الآلة الجديد أو نقلها لدول أقل نموا والتي لا تراعي العواقب.

المطلب الرابع:مقاربات ونظريات ونماذج رأس المال البشري

1. مقاربات رأس المال البشري:

إن الحديث عن نظرية رأس المال البشري كان نتيجة ظروف واقعية ومفروضة والتي تتمثل في الميزة الفارقة من حيث تنافسية المنتوجات والتي تعتمد الإبداع والمهارة ، والعيوب التي تميز أسواق العمل حسب الإنتاجية المرتفعة والمنخفضة وهو أسهم في إثراء النظرية كل وأبحاثه من (Théodore Schultz، Gary Becker، Jacob Mincer)فيما يلي:

1.1. مقاربة شولتز(T.Schultz): إن تطوير نظرية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال أبحاث ثيودور شولتز (T.Schultz)[53] لمقالاته الثلاث لعام 1959، 1960، 1961، كانت بمثابة الأيقونة التي أعادت

[52] سامية بعيسى،(2018) الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، بسكرة، ص.32.

[53] "Although it is obvious that people acquire useful skills and knowledge, it is not obvious that these skills and knowledge are a form of capital, that this capital is in substantial part a product of deliberate investment"

الاعتبار للفرد ودوره في العملية الإنتاجية ببحثه "*Investment in Human Beings*" ، والذي يتبع نهج الاقتصاد الكلي في تحليله، من خلال اعتبار رأس المال البشري كاستثمار وليس كاستهلاك. بحيث ركز على ثلاث أمور أساسية في أوائل الخمسينات أعطى اهتماما بالغا للقطاع الزراعي وإنتاجه، ومن ثم ركز على النمو والعنصر البشري الذي كان يفتقده، وأخيرا نظرية رأس المال البشري بتقدير مخزونه من عمالة وهجرة وصحة وتعليم وتدريب.[54]

بعد الانجازات المحققة سابقا عاد شولتز عام 1967 بمؤلفه الجديد(*Allocating "The Rate of Return in Resources to Education Investment"*)[55]، من خلال تركيزه على المخصصات التعليمية والعائد المتحصل عليه لدراسته النفقات المتعلقة بالولايات المتحدة الأمريكية، وعودته للنمو وتأثره بالتعليم.

إن مفهوم شولتز للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد؛ حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه. فمن وجهة نظر شولتز فإن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومنه فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.وقد قدم شولتز مفهومه لرأس المال البشري، على ثلاثة فروض أساسية هي:

أ. يعد ارتفاع المخزون في رأس المال البشري من بين أهم المحددات التي تفسر زيادة النمو الاقتصادي ناهيك عن المادي.

ب. التباين في المكاسب من حيث الأجور والعوائد يمكن تفسيره بناءا التغيرات والفوارق الموجودة في استثمار رأس المال البشري.وفي هذا الصدد تم الاتفاق حول العوائد الخاصة دون الاجتماعية.[56]

ج. التوازن أو تعديل الكفة بين رأس المال البشري ورأس المال المادي يمكنه تحقيق المساواة في الدخول مع الاهتمام اللازم للتعليم باعتباره ذو قيمة اقتصادية.

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب. ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي:[57]

---

[54] عماد الدين أحمد المصبح،(2010) تقدير العوائد من التعليم، ورقة مقدمة لندوة، معهد التخطيط للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية، دمشق، ص.3.

[55] هي سلسلة مكونة من ثمانية أجزاء تم نشرها ما بين عام 1967و عام 1972.

[56] Schultz T. W,(1972) "Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities", National Bureau of Economic Research, New York, p4.

[57] عماد الدين أحمد المصبح، مرجع سابق،ص ص.5،6 .

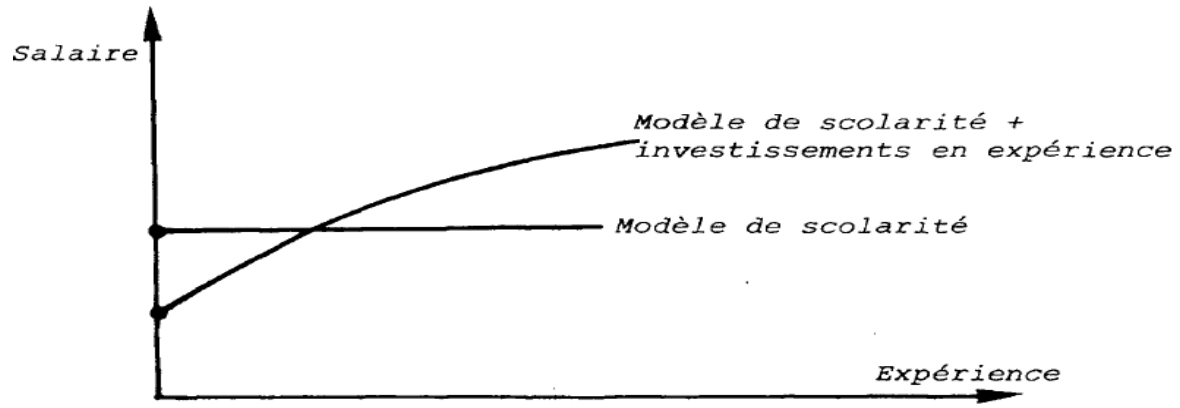
أ. الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم؛

ب. الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها. وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجور والمرتبات يحدد على الأجل البعيد من خلال الاستثمار في التعليم، والتدريب، والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل.

2.1.مقاربة مينسر (Mincer):لقد ساهمت مقاربة مينسر الناتجة عن أطروحته المنقحة على شكل نسخة في مجلة الاقتصاد السياسي عام 1958 في تطوير اقتصاديات العمل الحديثة[58] والتعمق في تحليل نظرية رأس المال البشري من خلال العديد من التطبيقات التي أجريت عليها في مجال قياس معدل العائد وأبعاد سوق العمل والجدل الذي كان قائما آنذاك، الأمر الذي جعل جل الأدبيات الاقتصادية اللاحقة في هذه النظرية تركز على خصوصيات الأفراد المرتبطة بالأجور(تعليم، تدريب، عمر، جنس.....) التي يترتب عليها تفاوت في الدخول.

واصل مينسر في تطوير نظريته عام 1974 من خلال نموذجه للأرباح بحيث كانت دفعة للاقتصاد التجريبي بدراسة العلاقة بين النمو ومستويات التعليم التي سيتم الطرق إليها فيما بعد بأكثر تفصيل، بحيث قدمت كتقييم للعائد على الاستثمار في التعليم من حيث عدد السنوات والخبرة بحيث الزيادة في هذين العنصرين يقابله ارتفاع الدخل، إلى غاية نقطة الصفر بحيث يكون هناك تزايد متناقص نظرا لعاملي السن و القاعد.[59]

الشكل (5.1):التعليم والخبرة(العمر) والمكاسب



Source: Mingat Alain, Jarousse Jean-Pierre,(1986) Un réexamen du modèle de gains de Mincer, Revue économique, v.37, N° 6, p.1001.

وفي هذا الصدد اقترح بعض الفرضيات التي تدخل في تطوير نموذجه في مايلي:[60]

1. التباين والاختلاف في الدخول يعود في الأصل إلى قيمة التعليم و التدريب.

[58]اقتصاديات العمل في الخمسينات كانت بمثابة دراسة عامة و لا ترقى للاهتمام اللازم بالتركيز على مختلف القطاعات و بالأثر التاريخي.

[52]مصطفى بنتور،(2018) حدود الدين العام القابل للاستمرار و النمو الاقتصادي بين النظرية و الواقع"إسقاطات على حالة الدول العربية"، دراسات اقتصادية، العدد47،صندوق النقد العربي، الإمارات العربية المتحدة، ص.23.

[60]علي عبد القادر علي،(2009) قياس معدلات العائد على التعليم، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد التاسع و السبعون، الكويت، ص.3.

2. في حال انقضاء المدة المحدد للتدريب يجب الكف عن اتخاذ القرار بجعل الدخل على ما هو عليه أي يتسم بالثبات.

3. جميع الأفراد لديهم الفرص والقدرات المتطابقة.وبالتالي يجب التعويض في حالة التدريب لمدة طويلة، والذي يقدر بمعادلة القيمة الحالية لتدفق للأرباح.

من خلال ما تم فإن نموذج منيسر (1958، 1974)، ركز على مبدأين التعويض، والمحاسبة.مما يسمح للفرد باستمراريته في العمل. وكانت استنتاجاته متعلقة ب:

- أن ارتفاع الأجور يكون نتيجة لزيادة التدريبات والتي بدورها يكون ناجما عن تزايد المستوى التعليمي.
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة التدريب المتخصص كلما زادت احتمالات بقاء الفرد في المنظمة واحتمالات استقرار العمالة.[61]

3.1.مقاربة بيكر (Becker):إن تطبيق النظرية الاقتصادية على القضايا الاجتماعية لم يكن مألوفا في عقد الخمسينات، وهو ما جعل بيكر يتعلق بالاقتصاد من شيكاغو وتأثره بسابقيه من فريدمان، وشولتز وهو ما شجعه على تحليل القضايا السابقة من خلال الاقتصاد القياسي، وكانت أهم أبحاثه حول التمييز باستخدام مصطلحي البيض والسود، الجريمة، تقسيم العمل والموارد داخل الأسر وأهمية التعليم والتدريب مع توضيحه لمصطلح رأس المال البشري.[62]

إن انتقاله لكولومبيا من خلال ورشة عمل كانت حافزا لمناقشة عوائد الاستثمار من التعليم خصوصا التعليم العالي و دور شولتز في ذلك وفي عام1964نشر كتابه (Human Capital) الذي يحدد إجمالي القدرات الإنتاجية التي يكتسبها الفرد من المعرفة، كما عمل على تطوير كتابه في شكل نظرية بإعطاء أهمية كبيرة لكل ما يؤثر فيه و كل عوائده من تعليم وتدريب. بتحليل النفقات من رسوم وغيرها وتكلفة الفرصة البديلة والتكوين الخاص مع إعطاء أهمية بالغة للرأس المال الجسدي والعقلي،[63] مع تضمنه عدة نشاطات تدخل في تغيير سلوك الفرد من:[64]

- التعليم
- التدريب في مكان العمل

[61] راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ص.ص.76.78

[62] Teixeira, Pedro,(2014) Gary Becker's early work on human capital:Collaborations and distinctiveness, IZA Journal of Labor Economics, , Vol. 3, Portugal, pp. 4.5

[63] Léa rochford,(2016) Gary Becker et la notion de capital humain, information sociales, p65.consulter le3/3/2018, https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2016-1-page-65.htm

[64] قاضي نجاة، (2014) دور التعليم في تنمية راس المال البشري من اجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد02، العدد 11، الجزائر، ص.61.

- الهجرة
- البحث على معلومات حول الأسعار و المداخيل
- الصحة

وتحاول نظرية بيكر تقديم التفسير العلمي النظري والتحقق التجريبي للفرضيات والملاحظات الآتية:

✓ الأجر المثالي للعامل يتناسب طرديا مع مستوى الكفاءات ويتزايد بمعدل متناقص مع العمر.

✓ الشباب يغيرون الوظائف أكثر من الكهول وبالتالي فهم يتلقون نصيبا أكبر من التعليم والتدريب في العمل من الكهول.

✓ معدلات البطالة تتناسب عكسيا مع مستوى كفاءات العامل.

2.نظريات أخرى مرتبطة برأس المال البشري:

قبل التطرق لأهم النظريات المرتبطة برأس المال البشري يمكننا تحديد معادلة نظرية رأس المال البشري من حيث علاقة الفرد والتعليم والاستثمار ويمكن وضع الصياغة الرياضية التالية:

$$w = f(e, ex)$$

w: يمثل الأجر

e:يمثل عدد سنوات التمدرس

ex:يمثل سنوات الخبرة

على الرغم من مساهمتها الايجابية إلا أنها لم تحسم دور التعليم والخبرة، بحيث تدخل أمور أخرى كالعادات وطبيعة البشر والجنس والعرق، كما تم افتراض عدم المنافسة للأسواق العمل.

1.2.نظرية الإشارة:

من خلال نظرية بيكر فإن الفرد كلما زاد في قدرات التدريب يكون له أثرا مباشرا على الدخل بالإيجاب إلا أن هذا في الواقع يمكن أن لا يتحقق بحيث يمكن أن يكون الكسب في بعض الحالات بمستوى أقل ولكن بمتغيرات أخرى تدخل في تحديده:r=f(E)

والتي يمكن أن تتمثل في متغيرات أخرى وتتعلق بهيكل السوق، النشاط الاقتصادي، خصائص المؤسسة، الجنس، العمر، وغيرها ويعد (Michael Spence)من بين أهم منظري هذه النظرية بحيث أن المحصلة العلمية من شهادات وكفاءات هي بمثابة إشارة[65] يتم بموجبها اختيار الفرد من قبل رب العمل.

[65]تسمى أيضا نظرية الإشارة و المؤشرات فالقصد بالمؤشرات هو(العرق و الجنس ..كل ما هو ذاتي و ثابت) أما الإشارة هي (التعليم، التدريب، الخبرة).

وبالتالي يتم الاعتماد على التأهيل والتدريب الأكثر قيمة ونجاعة لإكساب الفرد أكبر فرص توظيف.[66]

2.2. نظرية المصفاة:

يرى مؤيدو هذه النظرية(Arrow.k.1973) أن التعليم يلعب دور المصفاة(Filter)،[67]وأن التعليم لا يزيد من الإنتاجية بل يكشفها لرب العمل في سوق العمل بحيث لا يؤثر على الدخل.[68]بحيث بهذه الطريقة يتم اكتشاف أصحاب القدرات العلمية والفنية العالية والمتميزة عن الغير، والانتقاد لهذه النظرية يتمثل في الكلفة الناجمة عن التدريس لتقديم أفراد أكثر ملاءمة للسوق العمل، في حين يمكن لهذا الأخير توفير باحثين عن العمل بكلفة أقل.

3. نماذج النمو ورأس المال البشري:

1.3. نموذج (Lucas): يعد من أهم النماذج التي تدعم النمو الداخلي(1988)، من حيث المهارة والمعرفة التي يكتسبها الأفراد، من خلال التعليم والتدريب والتي تعمل على استقرار معدلات النمو الاقتصادي في المستوى المقبول، مما يثبت الأهمية الإيجابية لرأس المال البشري في ذلك.

يعتمد هذا النموذج من حيث الفرضية على،[69]رأس مال مادي ورأس مال بشري ويمكن استنتاج دالة كوب دوغلاس(Cobb-Douglas) من الشكل التالي:

$$y = \sigma k^{\alpha}(e_t \delta)^{1-\alpha}$$

2.3. نموذج (Romer): على نفس نهج سابقه فإن نموذج رومر (1986)، يؤكد أن التعليم والتدريب بالإضافة للخبرة لها دور مهم في الرفع من القدرات الإنتاجية للفرد والتي تعتبر نتيجة للاستثمار،[70] وبما أن المردودية لها شكل متناقص، فإن الاستثمار في التعليم و نتائجه من خبرة وتدريب يقلل منه ويمكن أن تصاغ على النحو التالي وفق دالة كوب دوغلاس:

$$\frac{\delta Y}{\delta K} = \sigma . \alpha L(1-\alpha)$$

---

[66] Spence M.A., op.cit

[67]أمل أسمر زبون،(2016) الاستثمار في رأس المال البشري و علاقته بالتعليم و التشغيل بالعراق، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية و الإدارية، كلية الإدارة و الاقتصاد، العدد 21، العراق، ص.4.

[68]عبد اللطيف مصيطفى، عبد الرحمن بن سانية،(2014) دراسات في التنمية الاقتصادية، الطبعة الأولى، مكتبة حسن العصرية، بيروت، ص.137.

[69] Lucas, Robert E(1988) "On the Mechanics of Economic Development," Journal of Monetary Economics, p 34

[70]Romer P.(1986) " Increasing Returns and Long Run Growth", Journal of Political Economy, vol 94, n°5, p1037

المبحث الثالث: العائد على التعليم

نال اهتمام العائد على التعليم قسطا كبيرا منذ القرن الثامن عشر، بإعطاء رأس المال البشري إسهامات ودراسات تجريبية ولعل من أبرز روادها هم:(J.Mincer 1958،T.Schultez 1961)، بالإضافة إلى كل من(Blaug 1956، و Card 1995) وركزت جل أفكارهم حول تباين الأجور والمستوى التعليمي، وتوزيع الدخل، من جهة أخرى تعد أبحاث (Psacharopoulos)، تطورا ملحوظا من حيث قدرة الاستثمار في التعليم وعوائده وتفوقه على باقي الاستثمارات الأخرى.[71] مما يطرح التساؤل عن أهمية هذا الاستثمار وربحيته أو العائد منه وما هي البدائل؟

المطلب الأول:مفهوم العائد على التعليم

بمجرد قول كلمة استثمار فإن مقابلها هو البحث عن الربحية أو العائد وهل يمكن أن يكون له آثار مرضية وإيجابية أو غير ذلك، وبالتالي تظهر إشكالية التعليم هل هو استثمار أم استهلاك؟

لقد اعتبر التعليم في ستينات القرن الماضي على أنه استهلاك وغفل دوره في زيادة الإنتاجية للفرد ومعدل أجره، إلى ان جاءت أفكار (Schultz3 (1960) and Becker (1964)، بحيث تم توضيح الاستثمار في التعليم من حيث التكلفة والعائد والتي كانت جدلية في ذلك الوقت باعتبارهم أن التعليم هو طبع ثقافي لا صلة له بالاستثمار. من جهة أخرى كان طرح(Friedman (1955) بمثابة اللغز من حيث طلب الحرية للآباء في اختيار المدارس والذي يعتقد أن الاختيار يتمثل في شراء أصل استثماري بحيث أرباب العمل يتوجهون إلى مؤسسات تعليمية ذات تكوين جيد مما يوفر أجرا جيدا.وهو ما أكده كل من المؤلفين(Rothstein1981) (Hanushek 2006)،[72]من جهة أخرى ينظر(Meulmester and Rochet 1995) إلى عدم المساواة في توزيع الثروة نشوء أثر سلبي على علاقة النمو بالتعليم مما يعارض الدراسات السابقة(Barro 1991) [73]. إن اعتبار التعليم عملية استثمارية يعني تسخير جميع الطاقات التعليمية بطريقة أمثلية للمورد البشري للوصول إلى الغاية المخطط لها في إطار زمني محدد. وهنا يطرح أيضا التساؤل عن العوائد التعليمية و قياسها وهل تعتبر مثل رأس المال المادي؟

فالعائد يعرفه دينيسون على أنه زيادة الدخل القومي الحقيقي بمقدار معين وما يقابلها من تعليم إضافي للفرد.[74]

---

[71] موسى شتيوي علي العساف،(2014) العائد الاقتصادي على التعليم في الأردن(1999-2012)، مركز الدراسات الإستراتيجية، الجامعة الأردنية، ص.10.

[72] Annette. Alstadsæter,(2004) Statistics .Norway, Measuring the consumption value of higher education, NHH Discussion Paper, p3.

[73] UK. Education Is Considered As An Investment Economics Essay. Retrieved from https:// www.ukessays.com /essays/ economics/education -is-considered-as-an-investment-economics-essay.php?vref=1

[74] أم كلثوم حياوي، عبد الحميد ظاهر، العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم العالي في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، العدد3، بدون سنة نشر،ص247.

حسب المضمون الاقتصادي هو مقدار الدخل النقدي وغير النقدي الذي ينتج عن الاستثمار طوال عمره الإنتاجي. أو بمعني آخر هو التكلفة التي يُضحي بها من أجل الحصول على دخل أعلى في المستقبل.

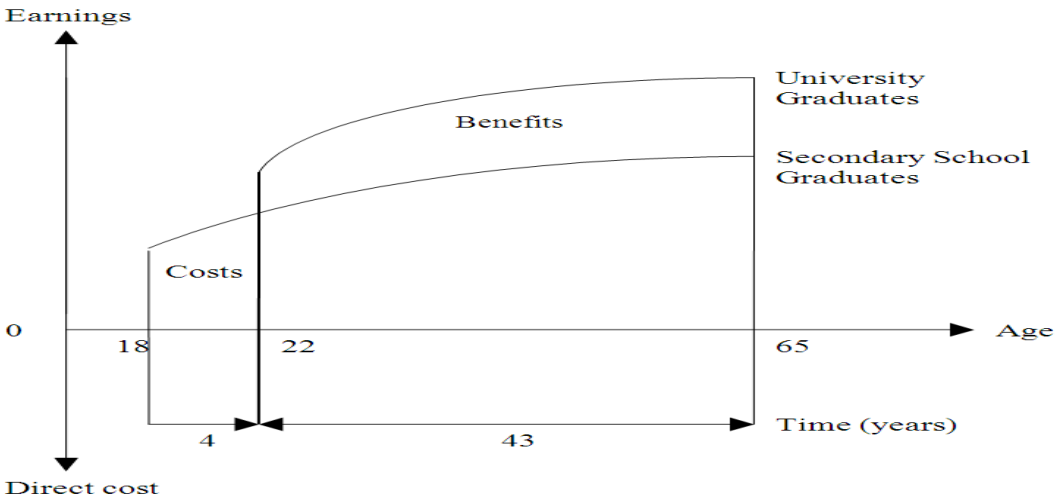
يعرف العائد من التعليم بأنه " مقدار الزيادة في الدخل القومي الحقيقي التي تقترن بالتعليم ويحصل عليها أفراد القوي العاملة نتيجة تحسن قدراتهم على الإنتاج والكسب ".

إن من بين أهم منظري هذا المجال نجد الاقتصادي والباحث اليوناني (Psacharopoulos.G)، من خلال أطروحاته توصل إلى ما يلي:[75]

- عوائد التعليم تكون أعل في المستوى تعليمي الأقل فالأعلى.
- رأس المال البشري تكون عوائده أحسن بكثير من المادي في الجانب الاجتماعي.
- تطور البلدان أو المتقدمة منها تكون عوائدها منخفضة من الدول النامية.

من خلال التعريف أصبح قياس معدل العائد على التعليم أحد المجالات التطبيقية الهامة في دراسات أسواق العمل و نظم التعليم. ولتقدير العائد على التعليم فقد تطورت مناهج تطبيقية لتقدير هذا العائد الخاص على التعليم بالتمعن في قرار الاستثمار في التعليم بواسطة الأفراد، كما يمكن استخدام معدلات العائد على التعليم لأغراض استكشاف مستوى الإنتاجية في الاقتصاد ومن ثم استكشاف مجالات إصلاح النظم التعليمية خصوصا في ما يتعلق بصياغة نظم الحوافز المجتمعية. لقياس العائد على التعليم سنعرج أهم التقديرات التجريبية السابقة بمراجعة العمر للمستوى التعليمي للمقارنة بين التكاليف المخصومة وأهم العوائد من أعلى مستوى تعليمي:

الشكل (6.1): جانبيات العمر والكسب حسب المستوى التعليمي



Source:Psacharopoulos.G.(2014) Benefits and Costs of the Education Targetsfor the Post-2015 Development Agenda, Post-2015 Consensus, Working Paper as of July 17th, pp, 6-8.

[75] :Psacharopoulos.G, op.cit.p.101

يتضح من الشكل لنموذج الكسب والعمر بأنه تكون فوائد التعليم للفرد الأكثر تعليما، بحيث يتم قياس التكاليف في هذه الحالة على مدة التمدرس وما ينجم عنها من نفقات، ويتضح أن الطالب في بداية تعلمه تكون تكاليفه واضحة(الكسب الضائع) إلى أن يتجاوز السن الثاني والعشرين ودخوله سوق العمل بحيث يلعب المستوى التعليمي دورا مهما في المكاسب (التعليم الثانوي، والجامعي). وفيما يلي نميز معايير للقياس:

المطلب الثاني:معايير قياس العائد عن التعليم

نظرا لطبيعة الموضوعات المرتبطة بالأثر الاقتصادي للتعليم من عدة اتجاهات، تم بروز عدد من الطرق استخدمها الاقتصاديون والباحثون في مجال قياس أثر التعليم على الإنتاجية والنمو الاقتصادي وهي كالآتي:

1.معدل العائد الداخلي: والذي بموجبه يمكن ملاحظة مكاسب الاستثمار في التعليم والتي تتساوى مع التكاليف في مدة محددة والتي نعبر عليها بالصيغة التالية:

$$\sum_{t=1}^{43} \frac{(W_u - |W_s)_t}{(1+r)^t} = \sum_{t=1}^{4} (W_s + C_u)_t (1+r)^t$$

$(W_u - W_s)_t$: يمثل التغير في الأجر أو الدخل حسب المستوى التعليمي.

C_u:تتمثل في التكاليف المباشرة(الخاصة بالتعليم من رسوم دراسية و غيرها).

r:يمثل العائد الخاص.

2.صافي القيمة الحالية: ويمكن تمييز العلاقة عن طريق الخصم للتكاليف وفق العلاقة التالية:

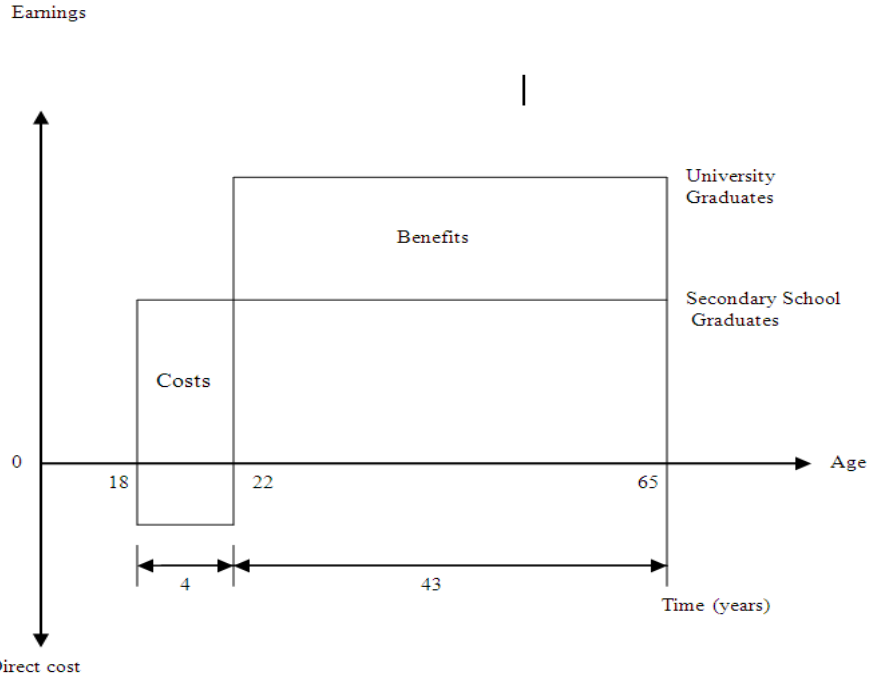
$$NPV = \sum_{t=1}^{43} \frac{(W_u - W_s)_t}{(1+r)^t} \cdot \sum_{t=1}^{4} (W_s + C_u)_t (1+r)^t$$

3.طريقة العائد المختصر: وهذا يبين مدى قصر مدة التكاليف وطول مدة المكاسب أو الفوائد مع ثبات العمر: العائد يساوي الفوائد السنوية/التكاليف الإجمالية ويمكن إعطاء الصيغة المختصرة على الشكل التالي:

$$r = \frac{\overline{W}_u - \overline{W}_s}{4(\overline{W}_u)}$$

ويمكن تمثيلها بيانيا من خلال توضيح دور هذه الطريقة في القياس في حالات عدم توفر المعلومات الكاملة وبالتالي هي تعويض لطريقة معدل العائد الداخلي.

الشكل(7.1):طريقة العائد المختصر



Source: Psacharopoulos.G. Benefits and Costs of the Education Targetsfor the Post-2015 Development Agenda,op.cit.p7.

4.طريقة وظيفة الأرباح(المكاسب): وتدعى بالطريقة المنيسرية والتي تم تطويرها من قبل الشخص التي سميت بإسمه(Mincer 1974)، والذي صاغ دالة الكسب على النحو التالي:

$$\ln W_i = \alpha + \beta S_i + \gamma_1 EX_i + \gamma_2 EX_i^2$$

ويتضح من المعادلة أن S: انها تعبر عن عدد سنوات التعليم، في حين EX: تمثل سنوات الخبرة أما β: تمثل معدل العائد الخاص بحيث كل ما زاد الدخل بقدر معين يعني في الحقيقية زيادة عام إضافي في الدراسة ولذا تم توسعت هذه الصيغة بتغيرات وهمية لتشمل جميع المراحل الدراسية(الدالة الموسعة) لتصاغ على الشكل الرياضي التالي:[76]

$$\ln W_i = \alpha + \beta_p D_p + \beta_p D_p + \beta_u D_u + \gamma_1 EX_i + \gamma_2 EX_i^2$$

ويمكن توضيح العائد عن كل مرحلة تعليمية في هذه الحالة في مايلي:[77]

$$r_p = \frac{\beta_p}{S_p},$$

$$r_s = \frac{\beta_s - \beta_p}{S_s - S_p}$$

$$r_u = \frac{\beta_u - \beta_s}{S_u - S_s}$$

ولتطوير هذه الصيغة تم استخدام المتغيرات الصماء لتمثيل الجنس، المناطق، خاصية الشغل، وهي منتشرة بين أوساط الباحثين لمرونتها.

[76] Psacharopoulos.G.op.cit.p.8.

[77] Psacharopoulos.G, The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods, HCO , Working papers

من جهة أخر يمكن الإشارة إلى باقي القياسات من حيث المفاهيم بحيث يوجد عدة طرق نذكر منها طريقة الترابط البسيط، والتي تعتمد في مقابلة المؤشرات التي تتعلق بالتعليم بالنسبة للتغيرات التي تحصل في المجال الاقتصادي،[78] وهو ما أكده الاقتصادي(Edding)لنوعية التعليم(النفقات العالية)يقابله اقتصاد مزدهر، أما طريقة التنبؤ بحجات الطاقة العاملة والتي تتعلق بالأجور من حيث تعداد العمالة وفي شروط معينة والتي تعتمد على عدة أساسيات منها استخدام التقنية، الاستغلال الأمثل للمورد البشري والتنبؤ بالطاقة الإنتاجية والعمال.

المطلب الثالث:أنواع معدل العائد من التعليم

إن للعائد للتعليم عدة معدلات تم التطرق إليها في العديد من الدراسات التجريبية لكن سنركز على نوعين أساسيين:

1.معدل العائد الخاص(private rates): معدل العائد هو معدل الفائدة الذي يجعل صافي القيمة الحالية لجميع التدفقات النقدية (من الفوائد والتكاليف) تساوي الصفر، أما مختلف التكاليف يتحملها الفرد، كما يجني فوائد أثناء استثماره في التعليم(بناءا على محددات:[79]طول فترة التمدرس، الظرف الاقتصادي، التخصص، الجودة...) ، ويمكن القول أن العوائد الخاصة للتعليم تجمع بين المكاسب المالية التي تحققت للأفراد نتيجة استثماراتهم التعليمية (أي الأموال والوقت الذي يقضيه الأفراد في تعليمهم ، بما في ذلك الأرباح المفقودة من العمل البديل خلال فترة التعليم بالنسبة إلى الدخل المكاسب الناجمة عن التعليم)،[80] ومن الجدول الموالي يتضح الفرق بين المنافع و النفقات للعائد الخاص.

الجدول(3.1):معدل العائد على التعليم

المنافع الخاصة	**+**	**فوائد على المجتمع والشركات**	**=**	**منافع اجتماعية**
–				**–**
التكاليف الخاصة	**+**	**تكاليف تتحملها المجتمع والشركات**	**=**	**تكاليف اجتماعية**
=				**=**
معدل عائد خاص				**معدل عائد اجتماعي**

المصدر:من إعداد الباحث بناءا على مصادر متعددة

[78]ياسر خالد سلامة،(2010) اقتصاديات التعليم، مركز الكتاب الاكاديمي، الطبعة الأولى، عمان، ص ص.16.17.

[79] Kristin Blagg , Erica Blom, Evaluating the Return on Investment in Higher Education, urban institute, washington DC 20037, p.2. www.urban.org/fundingprinciples.

[80] Erik Canton, Anna Thum-Thysen,(2018) Peter Voigt, Economists' Musings on Human Capital Investment: How Efficient is Public Spending on Education in EU Member States?, European Economy Discussion Papers, 081, Luxembourg, UNE. p.10.

2.معدل العائد الاجتماعي (**Social rates**):وهي تشمل الفرد من حيث التكاليف والمنافع التي تعود للبلد بأكمله أو المجتمع، أي أنه من العملية الحسابية فإن الإنفاق في التعليم للعائد الاجتماعي يشمل المباني، الاستئجار، الأجور وغيرها كما يشمل النفقات الخارجية والأرباح في هذه الحالة تحتسب قبل الضرائب عكس العائد على التعليم الخاص الذي يكون بعد الدخل. ويمكن القول في الأخير أن العائد الاجتماعي يكون أقل من الخاص وهذا بناءا في الرغبة للتعليم من قبل الفرد.

ومن أجل توضيح تجريبي للعائد على التعليم تم الاستعانة بالجدول الموالي والذي يظهر مدى أهمية الدراسات التي أجريت أثناء منصف القرن الماضي إلى غاية اليوم، بحيث تم توضيح المستويات التعليمية وما ينجم عنها من عوائد خاصة واجتماعية على عينة من الدول الأوروبية، ويظهر أن العائد الخاصة بالنسبة لألمانيا، المجر، واليونان تعتمد على التعليم العالي نظرا لاهتمام الفرد بهذا النوع من التعليم والذي على الرغم من نفقاته العالية إلا أنه ذو مردودية جيدة على مكاسبه المستقبلية، والعكس لباقي الدول، والتي لها عوائد اجتماعية إلا أن الاستثناء في اليونان التي لها مكاسب أخرى على المجتمع، ويعود أيضا لعدم قوة الاقتصاد كباقي الاقتصادات الأوروبية وهو ما يظهر نتائج على الجانبين .

الجدول(4.1):تقديرات العائدات إلى التعليم

المـــؤلفون	البلد	عائد خاص			عائد اجتماعي		
		TE*	SE*	PE*	TE*	SE*	PE*
Psacharopoulos (1994)	ألمانيا	10.5	6.5				
Varga(1995)	المجر	13.4	8.2		2.6	6	
Lassibille, Navarro(1998)	اسبانيا				13.5	8.5	7.4
Cohn, Addison(1998)	بريطانيا				6.5	7.5	8.6
Magoula, Psacharopoulos(1999)	اليونان	8.1	8.3		5.7	6.5	

ملاحظة: PE تعليم ابتدائي SE ,تعليم ثانوي , تعليم عالي.TE

Source:Patrinos H.A. and Psacharopoulos G.(2002) "Returns to Investment in Education: A Further Update" The World Bank, *Policy Research Working Paper, Series*, p. 2881.

المطلب الرابع:أهمية دراسة عائدات التعليم

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من بين أهم الاستثمارات في التعليم في القرن الحالي، وهذا نظرا للعائد المتأتي عنه ويمكننا تحديد أهميته في مايلي:

- تحديد أهمية الإنفاق والعمل على التقليل منه بإيجاد صيغ و أساليب تساعد على التوجيه الحقيقي للنفقة وفق الحاجة.
- يمكن القائمين على السياسات بمختلف مجالاتها بتطوير قدرات الفرد المهارية والعلمية وذلك لدور التعليم، التدريب والخبرة في زيادة الإنتاجية.
- تطوير الأنظمة والمناهج التعليمة في شتى الأطوار مما يلائم المخرجات من طلبة ومتدربين والاحتياجات من سوق العمل(أرباب العمل).
- تحسين ظروف الفرد الاجتماعية والخاصة نظير ما يكسبه وفق مستواه العلمي مما يساعد على تطوير ظروف البحث والتعلم.
- تحسين الكفاءة في الاستخدام الأمثل للموارد الخاصة بالفرد والمجتمع ككل، من خلال المقارنة بين كل وحدة كسب مقابل وحدة تكلفة.[81]

مما سبق ذكره ونظرا للأهمية البالغة للتعليم والاستثمار فيه فلا بد من وضع سياسات وخطط استشرافية، بناءا على الدراسات والبحوث السابقة، من أجل الكسب بأكبر قدر ممكن في ظل تقليل التكاليف وتمويل العملية التعليمية، وفي هذا الصدد سوف نتطرق إليه في المبحث الموالي.

[81] Stephen Frank, Don Hovey,(2014) Return on Investment in Education, Education Resource Strategies (ERS), P.1.

المبحث الرابع: تمويل التعليم، الإنفاق عليه

حسب تقرير لتمويل المستقبل يظهر أن في الدول النامية ما مقداره 57مليون طفل لا يزاولوا دراستهم، كما أن ظاهرة التسرب بلغت حوالي120مليون في وسط تلاميذ لا يتجاوزا السنة الثالثة من التعليم الابتدائي مع ضعف تقديم أدنى شروط اكتساب أساسيات التعليم البديهية، إن هذه الأرقام مرعبة ومقلقة على جميع الأصعدة اقتصادية، اجتماعية وحتى أمنية، نظرا لانعكاساتها السلبية على هذه الدول، ومن بين أهم أسبابها عدم توفير سياسات تعليمية ناجعة و ظروف مواتية تساعد على تطوير التعليم، ويعود ذلك إلى نقص المورد المالي وهو ما سيتم مناقشته خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: تمويل التعليم

إن نجاح أي مسعى أو خطة تهدف لتطوير المنظومة التعليمية يعتمد على القدرة التمويلية لها نظرا لما تتطلبه من ميزانيات ضخمة ومتزايدة لمواجهة العديد من التحديات على المستوى المحلي والدولي في ظل المنافسة المتزايدة.

1.مفاهيم حول التمويل وتمويل التعليم:

قبل التطرق لتمويل التعليم سوف نعطي تعاريف مسبقة للتمويل وعلى الرغم من تعدد المفاهيم إلا أنها لم تتفق الأبحاث على تعريف موحد والتي نوجزها في ما يلي:

ترى دائرة المعارف البريطانية التمويل على بأنه: مجموعة الأعمال والتصرفات التي تمدنا بوسائل الدفع.[82]

كما يعرف التمويل في شكل تعبئة الموارد النقدية اللازمة و التخطيط و الإشراف على إدارتها بهدف القيام بمشروع معين والمحافظة على استمراريته وتطويره لتحقيق أهدافه الحالية والمستقبلية بشكل أكثر كفاءة وفعالية.[83]

من جهة أخرى فإن التمويل هو الوظيفة الإدارية التى تختص بعمليات التخطيط للأموال، والحصول عليها من مصادر التمويل المناسبة لتوفير الاحتياجات المالية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، بما يساعد على تحقيق أهداف هذه الأنشطة، وتحقيق التوازن بين الرغبات المتعارضة للفئات المؤثرة في نجاح واستمرار المنظومة .[84]

مما سبق يمكن اعتبار موضوع تمويل التعليم جزءا من موضوع اعم واشمل، هو موضوع نفقات التعليم وكلفته، وقد اتسع هذا الموضوع في هذا القرن وازدادت أهميته كثيرا، بحيث أصبح يشكل دراسة قائمة بذاتها، وبالتالي يعرف التمويل التعليمي: على انه إنفاق مال أو استخدام جهد، وهو عملية مركبة ذات أبعاد ومراحل، ويعد إحدى

---

[82] حمدي محمد،(2000) التمويل و الادارة المالية في منظمات الاعمال، دار النهضة العربية، القاهرة، ص.16.

[75] صائغ عبد الرحمن،(2000) تمويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: أبعاد القضية و بعض البدائل الممكنة، المؤتمر العلمي للدورة 33 لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت، ص.631.

[76] طارق عبدالرؤف محمد عامر،(2006) تصور مقترح لتمويل التعليم الجامعى بالدول العربية فى ضوء الاتجاهات المعاصره (الدول المتقدمة)"، مداخلة للملتقى دولي حول (سياسات التمويل و أثرها على الاقتصاديات و المؤسسات)، دراسة حالة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة، يومي 21 و 22 نوفمبر.

الوظائف التي تختص بجميع الإعمال المرتبطة بتزويد المؤسسة بالأموال اللازمة لتحقيق أغراضها التي قامت من أجلها وبحركة هذه الأموال فيها.[85]

ويمكن تحديد مفهوم تمويل التعليم على أنه المورد المالي المرصود سواء كان مصدره أساسي، ثانوي، خارجي أو ذاتي، للدفع بالعملية التعليمية وتحقيق الأهداف وفق ثلاث اتجاهات:

- ✓ الاجتماعي: باعتبار التعليم مجاني فهو من اختصاص الدولة من حيث النفقات وتحملها.
- ✓ الاقتصادي: باعتبار التعليم سلعة فإن الفرد هو من يجب عليه تحمل تكاليف ومصاريف تعلمه.
- ✓ المختلط(اجتماعي–اقتصادي): هذا النوع من التعليم يتحمل تكاليفه كل من الأسر والدولة.

2.العوامل المؤثرة في تمويل التعليم:

مما سبق يمكن الإشارة إلى أهم العوامل المؤثرة في تمويل التعليم وهي تتمثل في مايلي:

- الاهتمام اللافت للعملية التعليمية من قبل جميع شرائح المجتمع والحكومات، مما أصبحت تشكل لب الاستراتيجيات المستقبلية وأساس كل عملية تنموية.
- الاهتمام بجودة التعليم والتحكم في كفايته الداخلية من خلال التركيز على اقتصاديات الحجم وضبط أعداد الطلاب في الفصل مما يؤدي إلى الحاجة لزيادة المعلمين المؤهلين لمواجهة زيادة الفصول الناتجة عن هذه السياسات، وبالتالي زيادة النفقات التعليمة سواء في البرامج التدريبية[86]
- الرفع من جودة التعليم وتنافسيته بتحديث الوسائل والطرق التعليمية، باستخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا للرفع من جاهزية الطالب من قدرات ذهنية ومهارية كل هذا يستلزم تخصيص مورد مالي أكبر.
- النمو المطرد للسكان مع تحسن الظروف الصحية وتقلص الوفيات، وفي ظل الترسانة القانونية المدعمة للتعليم تسهم في إلزامية إنشاء هياكل ومدارس تعليمية أكبر مع توفير معلمين ومكونين أيضا.

على أهمية التمويل التعليمي إلا أن هذا لا يضمن العملية لمدة ثابتة ومستقرة، نظرا لشح المورد المالي مما يطرح إشكالية وأزمة في التمويل.

[77]بودية فاطمة، بن زيدان فاطمة.(2013) دور الاستثمار العام في قطاع التعليم العالي في تحقيق النمو الاقتصادي – دراسة قياسية لكل من الجزائر، السعودية والأردن باستخدام معطيات بانيل، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة من 2001–2014، سطيف.ص10.

[78]صلعة سومية،(2016) اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية. ،اطروحة دكتوراه، علوم تجارية، تسيير و اقتصاد، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، ص.148.

المطلب الثاني:أزمة التمويل

إن أهمية التعليم والاستثمار في المورد البشري أصبحت من أولويات جميع الحكومات، هذا في ظل زيادة التعداد السكاني، والترسانة القانونية من مواثيق ومعاهدات دولية الملزمة لمجانية التعليم، مما شكلت ضغطا على الموازنات العامة التي تعتبر المورد الرئيسي للإنفاق الحكومي على التعليم وفي الوقت نفسه أصبحت عائقا أمام الدول ذات الدخل المنخفض في واجهة أزمة تمويل محلي تتمثل في:

- ❖ ارتفاع الرواتب والأجور والتعويضات للقائمين على العملية التعليمية.
- ❖ ارتفاع تكلفة المباني والتجهيزات والوسائل التربوية والتعليمية، نظرا لحاجتها المستمرة إلى الصيانة والتوسع والتحديث.
- ❖ زيادة الحاجة إلى الأبحاث التربوية المختلفة الاجتماعية، الاقتصادية، الإحصائية، النفسية، والتقنية.
- ❖ انخفاض العائد التربوي و التعليمي من داخل النظام المدرسي أو الجامعي ومن خارجه.

إن ضعف مصادر التمويل يشكل أزمة تنجر عنها نتائج أو آثار عديدة ومتنوعة ويمكن تصنيفها بشكل عام إلى مايلي:

- الاعتماد على ترشيد النفقات من خفض للأجور، وتشييد للهياكل التعليمية، والتقليل من التأطير والتوظيف، مما يخلق عدم توازن بين عدد الملتحقين والمتخرجين.
- انعكاسات سلبية على المستوى التعليمي من جودة، وتهرب مدرسي وخلق آفات اجتماعية متعددة لها آثار على باقي القطاعات الأخرى.
- نقص تنافسية المؤسسات التعليمية العمومية يشجع القطاعات الخاصة وهذا نظرا لضعف ونقص متطلبات العملية التعليمية.

يمكن ملاحظة هذه الظواهر في الدول النامية التي لا تعمل على وضع خطط واستشراف مستقبلي مما يرهن التعليم تحت وطأة التمويل مما يشكل هاجسا على جميع المستويات من ضعف الالتحاق بالمدارس، وانتشار الأمية، والهدر المدرسي وعدم المواءمة مع سوق العمل، مما يجعل من التعليم عملية روتينية لا تدخل في التركيبة الاقتصادية والتنموية.

المطلب الثالث:مصادر تمويل التعليم

إن تمويل التعليم هو بمثابة دراسة قائمة بحد ذاتها تختلف من دولة إلى أخرى حسب الإمكانيات المالية، ولهذا فإن البحث عن مصادر التمويل يعد الشغل الشاغل لهذه الأقطار في ظل زيادة النفقات وشح المورد المالي.

وفي هذا الصدد أشارت إحصائيات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن التمويل العام هو من بين أهم مصادر تمويل الطورين الابتدائي والثانوي بنسبة 80%في كل من الشيلي و كوريا الجنوبية، في حين التمويل الخاص يهتم بشأن التعليم العالي والذي تجاوز نسبة 75%لنفس الدول السابقة.[87]ولهذا ارتأينا أن نتطرق إلى أهم مصادر التمويل للتعليم من خلال مصادر أساسية وأخرى ثانوية :

1. المصادر الأساسية:

تختلف مصادر تمويل التعليم حسب الحاجة إليها من المخصص لها من الميزانية العامة للدولة كما تشمل الضرائب العامة مباشر وغير مباشرة وكذا الأقساط المدفوعة وأخيرا القروض وفيما يلي سنتطرق بالتفصيل لأهم هذه المصادر الأساسية:

1.1.الميزانية المخصصة للتعليم:

إن الاستخدام العادل والكفء لمصادر التمويل العمومية للتعليم، يوفر إيجاد مصادر أخرى والتي تختلف حسب المستوى الاجتماعي، الجغرافي والأسري، وفي هذا الصدد يستهلك الأغنياء ما مقداره 8.6 ضعف استهلاك الفقراء من حيث المتوسط.[88] إن تخصيص الحكومات ميزانية إنفاق على التعليم يكون مرتبطا في الأساس بالدخل القومي من جهة والميزانية العامة من جهة أخرى، بحيث تعتبر من المعايير التي يستدل بها على الجهد النسبي الذي تبذله الدولة في التعليم، وتوضيح الفروقات ما بين الدول.[89]

ونتيجة للتفاوت الكبير في مخصصات التعليم أوصت منظمة اليونسكو بمعدلات عالمية تراعيها الدولة وتسترشد بها، وهي أن تكون ميزانية التعليم في حدود تتراوح من 14 إل 17% من الميزانية العامة للدولة وحوالي من 4 إلى 5% من الدخل القومي أو وفق نسب دولية أخرى معتمدة 20% و 6%، وهي نسب لا تلتزم بها معظم الدول لظروف اقتصادية مما ينجم عنه تراجع المستوى التعليمي، في ظل التزايد المعتبر للطلبة الملتحقين بمقاعد الدراسة.

وتتكون الميزانية عادة من بنود متعددة يمكن إدراجها تحت قسمين كبيرين:

- ✓ التكاليف الرأسمالية أو النفقات الثابتة، وهي تشكل تكاليف الأراضي، المباني، المعدات، الأدوات، التجهيزات والأثاث.
- ✓ التكاليف والنفقات الدورية وهي تشمل مرتبات المعلمين والإدارة والإيجارات وتكاليف المياه والصيانة.

[87] Thierry Chevaillier,(2014) Le financement de l'éducation, revue internationale d'éducation - S ÈVRES, N° 65, avril.p37.

[88] UNESCO, Financer l'éducation en Afrique, consulter le 13/8/2019.http://www.iiep.unesco.org/fr/financer-leducation-en-afrique.

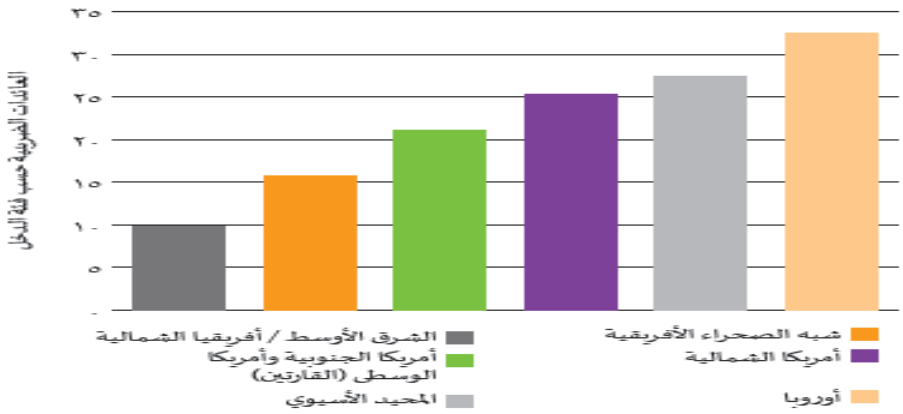
[89] رفعت عزوز، مرجع سابق،ص.119.

مما سيق يظهر أن تمويل التعليم من قبل ميزانية الدولة أصبحت تشهد ضغوطا وتنافسا من باقي القطاعات الأخرى المهمة من صحة ورعاية اجتماعية، كما يشكل خدمة الدين عائقا كبيرا خصوصا للدول الإفريقية، كما تعمل بعض الدول على تحقيق الحد من التعليم بالاهتمام الكبير للمدخلات (أجور، تزايد كمي للطلبة....)، دون مراعاة المخرجات مما يرفع من نسبة ميزانية التعليم. والذي يخلف فجوات تمويل ما بين الدول ذات الدخل المنخفض والمرتفع، وهو ما يوجب وضع اتفاقيات ومعاهدات للمساعدة على تنمية الأقطار الضعيفة وتطوير هياكلها، ومراقبة البرامج المقدمة وفق أجندات وتشريعات تكون ملزمة من الطرف المانح(ODA.GPE...)[90] من أجل الوصول إلى حق التعليم للجميع.

2.1.الضرائب في تمويل التعليم:

يعد فرض الضرائب بمثابة العبء الزائد على كاهل الأسر، نظرا للعواقب التي تنجر عنها اقتصاديا واجتماعيا أما من حيث الخزينة العمومية لأي بلد فهي متنفس في ظل نقص الإيرادات وزيادة النفقات، إن ضعف التحصيل للضريبة وكيفية إنفاقها هو الشغل الشاغل للحكومات من حيث تحقيق العدالة والمساواة بين جميع طبقات المجتمع. أما دور الضريبة في تخصيص جزء منها للتعليم يهدف بالأساس إلى جودة التعليم من حيث توفير البنى والمنشآت التحتية التي تساهم في الحد من الاكتظاظ والتهرب المدرسي، كما تساعد الميزانية العمومية على توفير حوافز ومكافآت للمعلمين والمدربين، من جهة أخر تشجع على الحوكمة وترشيد النفقة ما يتوجب تحقيق العدالة والتقليل من الفوارق الاجتماعية.

الشكل(8.1): يمثل عائدات الضرائب حسب المنطقة



المصدر:كجيرستي جاهنسن،(2016) قضايا التمويل(دليل مجموعة الأدوات المعنية بالتمويل المحلي للتعليم)، الحملة العالمية للتعليم، جنوب إفريقيا، ص64. على الموقع https://www.campaignforeducation.org/docs/resources/Financing%20Matters_Arabic.pdf

[90] ODA (المساعدة الإنمائية الرسمية) GPF(الشراكة العالمية للتعليم) يتم في إطار اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف لتدعيم الميزانية العامة مما يسمح بتمويل قطاع التعليم.

يتضح من الشكل أن الدول المتقدمة وذات الدخل المرتفع كأوروبا، آسيا، ودول أمريكا الشمالية هي الأكثر فرضا للضرائب، عن نظيرتها ذات الدخل المنخفض مثل دول إفريقيا وأمريكا الجنوبية كما لا نستثني الدول العربية، إن قوة التحصيل الضريبي في إطارها التشريعي المبني على العدالة والمساواة، يساهم بشكل كبير في تطوير المنظومة التعليمية والاستثمار أكثر في رأس المال البشري.

3.1. التمويل من الأسر:

تعمل الرسوم المفروضة على المتعلمين في مختلف الأطوار كأحد أهم المداخيل من العملية التعليمية وهي تحتل مكانة في جل دول العالم، المتقدمة والنامية إلا أنها في المبدأ تتعارض مع مجانية التعليم مما يشكل أعباء إضافية على الأسر، إن هذا النوع من النفقات منتشر في القطاع الخاص الذي يمول نفسه ذاتيا من خلال تحصيله على الرسوم مقابل تقديمه خدمات تعليمية. إن زيادة الإنفاق على هذا النوع من التعليم أصبح يشكل طلبا متزايدا عليه للرفع قدرات الفرد للجودة المقدمة والظروف المواتية من بنية ووسائط تعليم عصرية، مما ساهم في زيادة الدول المانحة للإعانات والشراكات لهذا النوع من التعليم خصوصا في الدول ذات الدخل المنخفض.

4.1.القروض:

ظهر هذا المصدر بوصفه مصدر من مصادر التمويل في مجال التعليم في الفترة التي تلت تغير النظرة إلى التعليم من مجرد كونه خدمة استهلاكية إلى كونه استثمارا مثمرا لرؤوس الأموال، ومن الممكن الاستفادة من هذا المصدر في مجال مهم هو بناء المباني المدرسية والتعليمية بدلا من المباني المستأجرة، حيث أن مثل هذا المصدر يمثل وفرا ماليا كبيرا مقارنة بالإيجارات التي تدفع مقابل المباني المستأجرة، كما أنه يحقق وفرا غير مباشر من خلال إقامة مباني مناسبة للعملية التعليمة تتوافر فيها شروط زيادة إنتاجية النظام التعليمي ومن ثم الحصول على نتائج اقتصادية مالية ضخمة.

إلا أنه في المقابل يترتب على اللجوء إلى هذا المصدر أعباء مالية أخرى تظهر حين تسديد القروض وفوائدها من خلال واردات الدولة(الضرائب أو ما يعادلها)، لذلك لابد من الدراسات الدقيقة التي توازن بين أعباء القروض والفوائد المالية التي تعود على الدول عند استخدام هذا المصدر.

2. المصادر الثانوية:

إضافة إلى البدائل الأساسية لتمويل التعليم فإن هنالك بدائل ثانوية تسهم بشكل أو بآخر في عملية التمويل من أهمها ما يلي:

1.2.المصادر الخاصة:

و تشمل بالإضافة إلى رسوم القيد ورسوم الدراسة في الدول التي لا تقدم تعليما مجانيا في كافة مراحل التعليم أو في بعض مراحله بعض الأمور التي يتحملها الطلاب مثل الأثاث والوسائل التعليمية أو بعض الأموال التي تقدم لصندوق التوفير المدرسي أو الجامعي وكذلك المنح و الهبات والوقف التي يقدمها أفراد أو جماعات أو جمعيات خيرية بهدف بناء المدارس أو الكليات أو الإسهام في ذلك وغيرها. و يمكن تفصيلها على النحو التالي:

أ.الرسوم الدراسية:

لجأت بعض المؤسسات التعليمية إلى فرض رسوم دراسية على الطلبة مقابل دراستهم ، وقد دعم هذا التوجه البنك الدولي حينما أصدر تقريرا بعنوان" أولويات وإستراتيجيات من أجل التعليم في يناير عام (1995م)، حيث طرح فيه ضرورة أن يتحمل الطالب الرسوم الدراسية بالكامل في مرحلة التعليم مع إمكانية الاستفادة من نظم الإقراض الطلابي والسماح ببعض المنح الدراسية للطلاب الفقراء والمتفوقين "، وتقوم فكرة فرض رسوم دراسية على الطلبة على أساس استرجاع جزء من تكاليف دراسة الطالب، وهذا ما يعرف بنظام استرداد الكلفة، ويكون ذلك إما مباشرة، أو في وقت لاحق.[91]

ب.التبرعات والهبات المحلية:

هي عبارة عن:" المجهودات التي تبذلها المؤسسات والجمعيات الخيرية والاجتماعية في ميدان التعليم". وهذه المجهودات إما أن تقدم للطالب مباشرة:" كما هو الحال في اليابان وإندونيسيا والصين "

أو تقدم للمؤسسة التعليمية مباشرة: عن طريق مساعدات مالية للجامعة، فقد وصلت التبرعات المالية التي استلمتها جامعة بكين من أثرياء هونج كونج حوالي عشرة ملايين دولار أمريكي لتشييد الأبنية اللازمة للجامعة، " وقد أدت مجهودات الجمعية الخيرية الإسلامية إلى إنشاء جامعة بيروت العربية في لبنان ".

2.2.المصادر الخارجية:

هناك مصادر تمويلية أخرى تعتمد عليها العديد من مؤسسات التعليم عبر العالم، بجانب المصادر الحكومية والخاصة، وهي المصادر الخارجية، حيث تتلقى كثير من البلدان النامية إعانات من بلدان أو منظمات عالمية، ويتم ذلك بشكل ثنائي بين حكومتين أو مؤسستين تعليميتين، أو عن طريق مؤسسات ومنظمات متعددة. وتشمل هذه المساعدات مساعدات فنية، أو مساعدات مالية، وتتضمن المساعدات الفنية تقديم بعض المعلمين،

[91] لينا زياد صبيح،(2005) واقع تمويل التعليم الجامعي الفلسطيني، المؤتمر العلمي الأول للاستثمار و التمويل في فلسطين، الجامعة الاسلامية، فلسطين، ص.12.

والأساتذة، من قبل الدولة المتبرعة، أو تقديم بعض المنح الدراسية للدراسة في بلد أجنبي، أما المساعدات المالية فتشمل المنح المالية التي قد تقدمها بعض الدول.

من أهم المنظمات الدولية في مجال المساعدات للتعليم، المنظمات المتعددة الأجناس مثل: البنك الدولي وفروعه، البنك الأمريكي للتنمية، البنك الأفريقي للتنمية، البنك الآسيوي للتنمية، منظمة اليونسكو، منظمة الصحة العالمية، ومنظمات هيئة الأمم المتحدة.[92]

3.2.المصادر الذاتية:

لجأت كثير من جامعات الدول الأوربية إلى أسلوب التمويل الذاتي وذلك ضمن إطار أسلوب الجامعة المنتجة والتي تعني:"قيام الجامعة بممارسة بعض النشاطات المضافة إلى مهماتها الأساسية لقاء تحقيق بعض الموارد المالية التي تعزز من موازنة الجامعة نفسها، وتحسن من مستوى التدريسيين العاملين فيها"،[93] جامعات الأوربية التي لجأت إلى هذا الأسلوب، جامعة ورك البريطانية (Warwick University) التي استطاعت زيادة مواردها ذاتياً من (31%) عام (1970م) إلى (62%) من مجموع مواردها المالية عام (1995م) أي بزيادة مقدارها (100%).

والتمويل الذاتي ضمن إطار الجامعة المنتجة له عدة أساليب، كأسلوب التعليم الممول ذاتيا(الدراسات المسائية، والتعليم الموازي)، وخدمة المجتمع لقاء مردود مالي (التعليم المستمر والتدريب، والاستشارات العلمية)، والنشاطات الإنتاجية.

المطلب الرابع:الإنفاق على التعليم

ينص القانون الدولي أن على الدول الالتزام باستخدام أقصى مواردها المتوفرة، بتخصيص جزء كبير من الميزانية لتمويل التعليم و الإنفاق عليه، بحيث حدد بيان جومتين (la Déclaration de Jomtien 2011)، بأن على الدول تخصيص ما لا يقل عن 6% من الناتج القومي الإجمالي،[94] والغاية من هذا هو إعطاء الأولوية للتعليم باعتباره حلقة التنمية الرئيسية في ظل تزايد الطلب ومحدودية مصادر التمويل مما يوجب وضع الميزانية المخصصة للتعليم في الصدارة وبأكبر قدر ممكن من النجاعة.

1. مفهوم الإنفاق على التعليم: لقد اهتمت العديد من الأبحاث حول مفهوم الإنفاق على التعليم من جميع أشكاله التي تساهم في إعداد الفرد وبنائه داخل المجتمع.

---

[92] المرجع نفسه، ص.13.

[93] غانم،محمد، الدور التنموي للجامعات العربية ومصادر التمويل غير التقليدية، المؤتمر العلمي المصاحب للدورة 33 لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت، 17نيسان، ص.289.

[94] Droit a l'éducation, le financement de l'éducation. http://www.right-to-education.org consulté le(17/5/2018).

وفي هذا الصدد أشار (أتكنسون Atkinson) إلى صعوبة تقديم تعريف يحدد ويقيس الإنفاق على التعليم ,لهذا يرى: شولتز أن الإنفاق على التعليم هو استثمار وأن القيمة الاقتصادية للتعليم لا تتناقض في جوهرها مع القيمة الإبتكارية و التهذيبية له، أي الجوانب الثقافية إضافة إلى الجوانب الاقتصادية التي يحدثها في الاقتصاد القومي.[95]

كما يقصد الإنفاق على التعليم الأموال التي تدرج في موازنات الحكومات سواء أكانت حكومات مركزية أو محلية أو غيرها من الجهات الرسمية، وعلى أية حال فإن دور الحكومات في الإنفاق على التعليم هو دور رئيسي في البلدان النامية، أما في البلدان المتقدمة فإن دور الحكومات في الإنفاق على التعليم يظل مؤثرا في هذه البلدان ويختلف دور الحكومات من دولة إلى أخرى.[96]

وبذلك رأت منظمة اليونسكو أهمية الإنفاق على التعليم من خلال:[97]

- ✓ الاعتراف بالتعليم بوصفه استثمارا اجتماعيا يتطلب تخصيص الإعتمادات اللازمة له من الأموال العامة.
- ✓ البحث الجاد عن موارد جديدة للتمويل تقوم على مشاركة جميع الذين يجنون فائدة من التعليم بما في ذلك القطاع الاقتصادي والمجتمعات المحلية والآباء والطلبة.
- ✓ ضرورة زيادة فعالية مؤسسات التعليم وكفاءتها في ترشيد استخدام الموارد المتاحة.

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الإنفاق على التعليم على أنه كل ما ينفق على الخدمات التعليمية وخدمات تطوير البحوث التي تمولها الإدارة سواء كانت حكومات مركزية، أو حكومات أقاليم أو قطاع خاص(أسر أو شركات).[98]

ويمكن تقديم مفهوم للإنفاق على التعليم على أنه المخصص من موارد الميزانية لاستثمارها في شكل تجهيزات، منشآت، أجور وغيرها وهذا لأجل تنمية الفرد فكريا وإبداعيا.

2.العوامل التي تؤثر في الإنفاق على التعليم:هناك عدة عوامل تؤثر في الإنفاق على التعليم يمكن إجمالها في مايلي:

1.2.عوامل داخلية:وهي عوامل ذات تأثير مباشر في الإنفاق على التعليم وتتمثل فيما يلي:

- ارتفاع أجور العمال للهياكل التعليمية الأمر الذي يزيد من نفقات التعليم بشكل مطرد.
- فارق السن وتوزيعه، بحيث ترتفع نفقات التعليم بارتفاع المستوى العمري للهيئات التعليمية.

[87] مقداد يسرى، بوسالم فاطمة ،(2014) آثار الانفاق التعليمي على النمو الاقتصادي في ظل مخططات الانمائية للألفية – دراسة قياسية(1990-2013)، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد الأول، ص.96.

[96] رفعت عزوز، طارق عبد الرؤوف، مرجع سابق، ص.238.

[97] طارق عبد الرؤوف محمد عامر، تصور مقترح لتمويل التعليم الجامعي بالدول العربية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مرجع سابق.

[98] L'europ de l'éducation en chiffres, (2016), p30. http//: www.cache.media.gouve.fr consulté le(15/09/2017).

- اعتماد العملية التعليمية على التقنيات الحديثة والتكنولوجية يساهم في زياد الإنفاق التعليمي.
- نصاب المعلم من ساعات التدريس فكلما قل نصاب الساعات التدريسية للمعلم تطلب ذلك زيادة أعضاء هيئة التدريس في مراحل التعليم وبالتالي زاد الإنفاق على التعليم.
- زيادة تعداد السكان مع إلزامية التعليم المجاني يؤدي للرفع من نفقات التعليم
- ارتفاع حجم الإهدار التعليمي والذي يرجع في غالبيته إلى زيادة نسبة الرسوب أو التسرب.

2.2.عوامل خارجية: وهي عوامل خارجية لا ترتبط بالمؤسسات التعليمية بصفة مباشرة وتحمل في مايلي:

- التطور التكنولوجي والعلمي الحديث الذي أدى إلى ظهور اتجاه متزايد نحو دراسة العلوم البحتة والعلوم التطبيقية والهندسية في المرحلة الثانوية والجامعية وقد أدى هذا الاتجاه إلى ضرورة توفير المعامل وتجهيزها بأفضل الآلات والمعدات العلمية والفنية كما أدى إلى إنشاء معاهد نوعية جديدة لدراسة هذه العلوم والفنون التطبيقية وإمدادها بالمدرسين اللازمين المتخصصين لتدريس هذه العلوم والفنون ولاشك أن هذا الاتجاه الجديد قد أضاف أعباء جديدة على مصروفات التعليم.[99]
- ارتفاع الدخل القومي العام يحسن من مداخيل الإفراد وبالتالي زيادة الإنفاق على التعليم.
- التوزيع العمري للسكان بين فئات العمر المختلفة، حيث يرتبط به التوزيع العمري للهيئات التعليمية، فكلما كان مرتفعا أدى ذلك إلى ارتفاع الأجور للعاملين وبالتالي زيادة الإنفاق على التربية والتعليم.

يمكن القول أن كل من الدخل القومي وأسعار السلع والخدمات وكذا العامل التكنولوجي تعد أهم محددات الإنفاق على التعليم على مستوى العوامل الخارجية، وبالتالي فإن زيادة الإنفاق على التعليم تتأثر بزيادة الدخل القومي في حين ارتفاع أسعار السلع والخدمات يساهم في نقص القدرة الشرائية وهذا يؤثر على الإنفاق على التعليم بالزيادة والنقصان هذه الوضعية تظهر مدى عدم دخل المؤسسة التعليمية مما يجعل مخرجاتها تتغير من سنة إلى أخرى.

أما العوامل الداخلية للإنفاق على التعليم وأهم محدداتها من تكنولوجيا تعليمية، وزيادة معدلات أجور العمال والهدر التربوي (الرسوب و التسرب) تساهم و بشكل مباشر وواضح على العملية التعليمة وبالتالي زيادة النفقات.

3.أهمية دراسة نفقات التعليم:

ترجع أهمية دراسة نفقات التعليم إلى أنها تمكن القائمين على أمر التربية والتعليم عن طريق دراسة الخدمات التعليمية، من تحقيق الأهداف التالية:

[99] رفعت عزوز، مرجع سابق، ص247

- ✓ التأكد من أن الأجهزة التعليمية تحسن استغلال الموارد المتاحة التي تخصصها، وذلك لمساعدة المسؤولين عن التعليم في استخدام أمثل للموارد والوصول إلى أقصى كفاءة ممكنة لهدف إيجاد توازن بين التكلفة العملية التعليمية وإنتاجيتها.
- ✓ تعتبر دراسة الإنفاق التعليمي بمثابة تقويم له، فيمكن التعرف على مواطن القوة والضعف في المشروع التعليمي والعمل على وضع البدائل المناسبة للإنفاق بحيث تتحقق الأهداف المرجوة منه، كما أن ميزانية التعليم تعتبر أدار رقابة لأنها تحدد النشطة التي تمولها بشرط أن تكون مرنة.
- ✓ تساعد دراسة نفقات التعليم في التنبؤ بالنفقات المستقبلية للتربية وتقدم لواضعي سياسة التعليم البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة في ضوء أهداف واضحة.
- ✓ تعتبر دراسة الإنفاق على التعليم بمثابة نوع من أنواع الرقابة، سواء كانت داخلية أم خارجية عن طريق التعرف على نواحي الإسراف والخلل فيها بهدف تطويرها وتصحيح مسارها.

المطلب الخامس:الكلفة في التعليم

كانت هناك العديد من الدراسات والأبحاث حول تكلفة التعليم وأهمية المؤشر المحدد لها، وهذا في ظل تزايد الطلب على التعليم من أجل التحصيل وتطوير المهارات، لزيادة تنافسية الفرد من جهة والمؤسسة التعليمية من جهة أخرى، وفي هذا السياق كانت جل التحسينات في المجال المعرفي تهدف لخفض التكاليف والوصول إلى فوائد بأقل جهد ممكن.وبالتالي يمكننا التساؤل هل تكلفة التعليم هي جل النفقات أم تكلفة وحدوية لها مقابل في المستقبل؟

1.مفهوم الكلفة في التعليم:

على الرغم من إسهامات الأب الروحي لنفقات التعليم(Fr. Edding) إلا أنه أهمل المدى البعيد من حيث المعرفة الحقيقية للتعليم على أنه استثمار أم غير ذلك،[100] أما من حيث المفهوم للكلفة فيعرفها **حبيب**، على أنها المقدار النقدي المنفق للوصول إلى منفعة محدد.[101]

ويمكن تعريف الكلفة على أنها كل ما يقدم من مصاريف متنوعة لعملية مستهدفة بغية الحصول على خدمة معينة.من ناحية أخرى يعرفها العنزي:على أنها إجمالي القيم النقدية والعينية التي تنفق من قبل الحكومة أو الإفراد

[100] Nguyen Huu Chau.(1965) Les coûts de l'éducation. Revue Tiers-Monde, Éducation et développement, tome 6, n°22, p.422.

[101] حبيب مصدق جميل، (1981) التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، العراق، ص141.

للوصول إلى الأهداف التعليمية، وهي لا تقتصر على الأموال التي تنفق على التعليم، بل تشمل أيضا جميع الجهود المالية و المعنوية والأشياء المضحى بها والتي يمكن وضع تقديرات مالية لها.[102]

كباقي المفاهيم السابقة يمكن تقديم تعريف بسيط وموضح للتكلفة التعليم التي هي في الأصل مجموع النفقات على مختلف أشكالها مباشرة وغير مباشرة تكون عامة أو خاصة تهدف إلى تغطية العملية التعليمية عبر مختلف مراحلها القصد منها اكتساب مخرجات وفق متطلبات خطة مسبقة.

2.أهم عوامل زيادة كلفة التعليم:

البحث عن نتائج جيدة في كل مجالات الحياة يعتمد على الجودة وتوفير الوسائل المادية والمعنوية اللازمة، وهو ما يتوافق مع تطوير التعليم الذي يحتاج للكثير من التكاليف والتي تتزايد قيمتها وفق مايلي:

- ✓ العمل على تمديد إلزامية التعليم في عديد الدول عبر مختلف المراحل والأطوار التعليمية، من خلال زيادة وإطالة سنوات التحصيل الدراسي.
- ✓ الارتقاء بالتعليم من جودة وتنافسية مما يزيد من التكاليف التي تتمثل في الغالب ترقية الصفوف، والسنوات الدراسية، وتطوير المنشآت القاعدية من مباني وغيرها، والتركيز أكثر على الوسائط التعليمية التي تعتمد على التقنية.
- ✓ زيادة التعداد السكاني يشكل ضغطا مباشرا على القائمين لتوسيع الحيز التعليمي من خلال مخرجات تهتم على الكم والكيف، وهذا يستلزم تكاليف أكثر خصوصا في المستوى التعليمي العالي والتعليم التقني والتدريبي.
- ✓ الدور الفاعل للنقابات في مجال التعليم على مختلف أطيافها، يساهم في تحسين الظروف الاجتماعية من أجور ومنح وامتيازات وغيرها من التحفيزات، التي تشكل زيادة في التكاليف.
- ✓ تأثير الجانب الاقتصادي والاجتماعي المحيط من ضعف للقدرة الشرائية، وتضخم وغيرها من المصاريف الجارية ورأسمالية.[103]

3.أهداف دراسة تكلفة التعليم:

إن تكاليف التعليم تعمل على توفير تحقيق الاحتياجات اللازمة للعملية التعليمية وفق برامج مدروسة مسبقا، وهذا للوصول إلى مجموعة من المكاسب والأهداف نوجزها في مايلي:

---

[102]لعنزي أمل خلف، (2016)الجدوى الاقتصادية للتعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة التكلفة و العائد من التعليم، مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس، العدد السادس و السبعون، ص.13.

[103]العنزي، أمل خلف، نفس المرجع، ص.14.

- دراسة تكلفة التعليم مع تزايد المبالغ المرصودة تهدف في الأساس للحفاظ على الموازنة العامة مع باقي القطاعات الأخرى، والتي لا تقل أهمية من صحة، زراعة، صناعة...إلخ، وفي هذا السياق فإن ارتفاع ميزانية التعليم دليل على الأهمية البالغة لهذا القطاع في المجال التنموي.
- أهمية استثمار الموارد المالية والبشرية من قبل المؤسسات التعليمية استثمارا أمثل قبل التفكير في زيادة حجمها بسبب تزايد تكاليف التعليم علما أن الدول المتقدمة الغنية أكثر حرصا من الدول النامية في هذا الاتجاه.
- إعطاء الأولوية لتكلفة التعليم يسمح بتوفير هامش أمان مستقبلي لواضعي الخطط والميزانيات التقديرية، من حيث المعرفة المسبقة للحاجيات من النفقات.
- دراسة تكاليف التعليم يوفر قوة التنبؤ والقدرة على إيجاد مصادر تمويلية بديلة ومختلفة عن باقي المصادر المتعارف عليها.

4. دالة الإنتاج والكلفة في التعليم:

يتم من خلال هذا العنوان تحديد أهم المدخلات التعليمية وما ينتج عنها من مخرجات ولهذا الغرض سنتطرق وبنوع من التفصيل لهاتين الدالتين:

1.4. دالة الإنتاج التعليمية:

يرى زاهي الرشدان أن دالة الإنتاج التعليمية، هي من حيث المبدأ مشابهة لأي دالة إنتاج أخرى فدالة الإنتاج هي علاقة رياضية تصف كيفية تحويل الموارد أي (المدخلات) إلى مخرجات، وفي ميدان التعليم، فإن دالة الإنتاج كذلك هي علاقة رياضية تصف كيفية تحويل الموارد التعليمية(المدخلات) إلى مخرجات تعليمية(نواتج)، ولكي نصف دالة الإنتاج التعليمية، فمن الضروري توضيح وقياس المدخلات و المخرجات وكذلك العملية التي يتم بموجبها تحويل المدخلات إلى مخرجات.

وبالتفصيل أكثر نوجه التركيز على نظم التعليم من مستويات وأطوار وسياسات منتهجة ويمكن قياس المدخلات القابلة للمعالجة والخاضعة للسيطرة حسب البيئة المدروسة على النحو التالي:

1. العبء التدريسي
2. متوسط عدد تعيينات المواد الدراسية لكل معلم.
3. حجم الصف
4. عدد وحدات المنهج.

أما المخرجات فهي عبارة عن نواتج تعليمية أو ما يعرف بالنواتج المعرفية وهذا التمييز يغنينا عن عدم الخلط بالنواتج غير المعرفية ويمكن تحديد هذه المخرجات التعليمية على النحو التالي:

1. المهارات الأساسية: وهي قياس قدرة المتعلم وفق مجموعة من الاختبارات كاختبار (ستانفورد stanford) للتحصيل، اختبار (iowa) للمهارات الأساسية وغيرها من الاختبارات.
2. مهارات مهنية: عكس المهارات الأساسية لم يتم إجراء اختيارات مهنية منظمة للقياس في التعليم المهني.
3. القدرة على الخلق والإبداع: وتقصد به تشجيع الإبداع من خلال استخدام مقاييس للمخرجات الإبداعية(المنافع الاستثمارية).
4. الاتجاهات: ونقصد بها الاتجاهات حول الذات والأقران، والعائلة، والمجتمع المحلي، والمجتمع على نطاق واسع.
5. مخرجات أخرى: وقد استخدم (Berkhead etal) مقلوب معدل التسرب كمخرج لنظام المؤسسة التعليمة، في حين الأخذ بعين الاعتبار بمراكز الإعانة للطلاب ذوي الأسر الفقيرة.

ومما تم الإشارة إليه يمكن تقديم صيغة دالة الإنتاج على النحو التالي:

$$f = \left(Q, \frac{X}{S}\right) O$$

متجه المخرجات التعليمية: $Q: q1, q2 \ldots qn$

متجه المدخلات المتعلقة بالمدرسة: $X: x1, x2, \ldots xk$

متجه المدخلات اللامدرسية: $S: s1, s2, \ldots sm$

وبالتالي فإنه عند إعطاء المدخلات اللامدرسية، فإن تحديد المستويات المتوقعة للمخرجات يعتمد على كل من مستويات المدخلات المدرسية والعامل الوظيفي *(f)* والذي يحدد شكل دالة الإنتاج.

2.4.دالة الكلفة في التعليم:

قبل التطرق لدالة الكلفة، يمكن القول أن الكلفة في الاقتصاد هي جميع تكاليف الفرصة الضائعة، في حين النفقات الاقتصادية هي عبارة عن الحد الأدنى من التكاليف الضرورية لإنتاج مستوى معين من المخرجات.

وبناءا على دالة الإنتاج السابقة يمكن استنتاج معادلة التكاليف الاقتصادية بالمعادلة التالية:

$$C = \sum_{i=1}^{k} Pi\ Xi$$

وبما أن Xi يمكن إظهاره ليعتمد على كل من متجه Q و على حجم المدرسة E، و هذا يستنتج بأن C، E، والمدخلات القابلة للمعالجة وأسعارها كما يلي:

$$C = g(Q; E; P1, P2 \dots \dots \dots \dots, PK; X1, X2 \dots XK)$$

5.خفض كلفة وتكلفة التعليم:

يوافق رفعت عزوز كل ماجاء به من (فيشر ماتيوس Mathews و سنل Snell) وهذا بالاهتمام الخاص من طرف التربويين والمجتمع بصفة عامة بإعطاء أكثر أهمية للتعليم وأهدافه المنشودة بتحقيق أكبر فاعلية مع ما يتم إنفاقه من نفقات في المجال، ولذا وجب تقليل التكاليف إلى أدنى مستوى وفي هذا الصدد ارتأينا التطرق إلى أهم الوسائل أو التقنيات لتقليل النفقات:

1.5.كلفة الساعة الدراسية:ويمكن تمييز نوعين من التكاليف على النحو التالي:

أ.النفقات الجارية: وهي النفقات التي تشمل المعلمين والإداريين في نفس القطاع من خلال أجورهم ولذا وجب الاستفادة من فاعلية العملية التعليمية وهذا للاستغلال الأمثل لقدرات المؤطرين من خلال:

- تحسين المناهج التعليمية.
- توفير التقنية الحديثة في التعليم(العامل التكنولوجي).
-تأطير الكادر التعليمي للرفع من تنافسيته.

ب.النفقات الرأسمالية:ونخص بالذكر كل النفقات التي تستهدف الإنشاءات والتجهيزات الخاصة بالعملية التعليمية من مدارس ومعاهد ومراكز تكوين وجامعات ولذا وجب وضع خطط مسبقة ودراسات استشرافية على المدى البعيد من حيث:

- وضع طابع عمراني و هندسي يخدم العملية التعليمية من راحة و جمالية.
-تقليص حجم الكلفة للهياكل التعليمية من خلال تطوير الأساليب الإنشائية.

2.5. الحد من الإهدار المدرسي: إن الإهدار المدرسي يساهم بشكل كبير في زيادة النفقات التعليمية من خلال زيادة نسبة الرسوب، وبالتالي علاج هذه الظاهرة يقلل من نفقاتها.

3.5. تطوير المناهج التعليمية:وهذا باستعمال طرق ومناهج تعليم تواكب التطور الذي تشهده البشرية من خلال تطوير أساليب التدريب والتعليم وهذا بتخصيص ميزانية تكون نتائجها مضمونة في المستقبل من خلال الاستغلال الأمثل للمورد البشري.

4.5.وضع هدف تنموي ذو طابع اجتماعي اقتصادي:من أجل الوصول لتكاليف تعليم أقل يلزم وضع برامج وتخطيط على المدى البعيد، وهذا تماشيا مع أهداف التنمية سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، مع مراعاة ما ينفق وما ينبغي الطموح إليه.

5.5.المراجعة الدورية لمحيط التعليم والتكوين:ويقصد به إعطاء المتعلم كل ظروف الراحة والقدرة على الاستيعاب الجيد من خلال توفير مساحات ترفيهية(موسيقى، رياضة، الوجبات الساخنة،.. وغيرها)، بالإضافة إلى الاعتماد على العامل التكنولوجي في العملية التعليمية من حين إلى أخر كالتعليم عن بعد ما يسمح بتكوين جيل من المتعلمين في أحسن الظروف مما يقلل نفقات الهدر المدرسي وتحقيق القابلية في التعلم.

الخلاصة:

تبين من خلال الفصل الأول الذي تطرقنا فيه إلى الإطار النظري لنظرية رأس المال البشري والتعليم، أن العنصر البشري يعد المحرك الرئيسي للتنمية بمختلف أشكالها باعتباره خزانا وموردا هاما، لذا انصبت جهود جميع الدول على التعليم للرقي به نحو الأفضل، وهذا ما تم الإشارة إليه من خلال أبحاث المفكرين بمختلف أطيافهم على كيفية النهوض بقطاع التعليم والتكوين، ومدى مساهمته في خلق رأس مال بشري منتج وفي الوقت نفسه استثمارا، لمواجهة التحديات المتزايدة في ظل نقص عنصر الإنتاج.

من جانب آخر تبين أن العملية التعليمية بالغة الأهمية على مختلف المستويات(سياسية، اقتصادية، اجتماعية، ثقافية،...)، وهذا ما تجلى في دورها التربوي من حيث التنشئة الاجتماعية ونقل القيم الراقية وهو ما أشار إليه (Deway)، كما تساهم بشكل أو بآخر في ممارسة الحقوق والواجبات في ظروف تتسم بالسلاسة لعصر الديمقراطيات والحريات، كل هذا فرض ضغطا على القائمين من ناحية جودة التكوين وتقديم مخرجات في مستوى تطلعات سوق العمل من جهة والحد أو التقليل من نفقات التعليم من جهة أخرى، وهنا تجدر الإشارة إلى أهمية التمويل للتعليم من حيث المصادر سواء أساسية أو ثانوية، والبعد الاستراتيجي والتخطيطي للبحث عن بدائل تمويلية، هذا في ظل النفقات المتزايدة(الرواتب والأجور، التجهيزات،...)، والتي تشكل ضغطا على كاهل الميزانيات العامة.

إن الحديث عن كلفة التعليم وخفضها يبرز مدى الاهتمام بصيرورة العملية التعليمية واستمراريتها ومواكبة التطور الحاصل في هذا المجال، لذا كان لزاما البحث عن نجاعة كافية تربط بين مدخلات التعليم ومخرجاته بإتباع نظم تعليمية وتكوينية تتميز بالحوكمة ومسايرة للسياسات العامة للدول، تعمل على توفير جودة وجدوى اقتصادية في الوقت نفسه، من خلال وضع مناهج تعليمية، وأطر قانونية، ودراسات استشرافية في نفس مستوى التحديات القائمة من خلال مقارنتها .

مما سبق يمكن القول أن تحقيق الربحية والعائد من خلال الاستثمار في رأس المال البشري لا يكتمل إلا بتوفير دعائم وأساسيات تعليم جيد، مبني على مناهج وتخصصات تكون في مستوى التطلعات، خصوصا وأن العالم يشهد تطورا متسارعا، مما يظهر القيمة الاقتصادية للتحصيل العلمي ودوره في الرفع من القدرات الإنتاجية التي تساهم في أرباح إضافية وهو ما أشار إليه (psacharopoulos)، كما أظهرت الدراسات إلى دور التعليم في تحديد الدخل والنمو الاقتصادي من خلال القدرة الابتكارية والمعرفية وهذا ما من خلال دراسة كل من(romer, lucas).

الفصـــل الثانـي

سـوق العمـل: المفاهيـم والنظريـات

تمهـــــيد:

يشهد العالم في العقود الأخيرة العديد من الهزات الاقتصادية التي تنجر عنها عواقب على مختلف الاقتصاديات والمجالات، الأمر نفسه ينطبق على أهم المؤشرات الاقتصادية الكلية، من تضخم، وسعر صرف، وغيرها إلا أن البطالة يمكن اعتبارها أهم مؤشر وظاهرة في الوقت نفسه التي تؤرق الحكومات المتعاقبة وتضع أنظمة بأكملها تحت ضغط المخاطر الاجتماعية والأمنية.

من جانب آخر نظر الكثير من الاقتصاديين حول سوق العمل وكيفيات إيجاد الحلول اللازمة للحد من ظاهرة البطالة أو التقليل من آثارها وأبعادها المتنوعة، لذا انصب جلهم في الدراسات التطبيقية والإحصائية لفترات زمنية طويلة أعطت الانطباع بوجود آليات وحلول للعديد من المنظمات والمؤسسات ذات الاختصاص، وهذا بتوحيد المفاهيم والتعاريف في ظل تطبيق تشريعات وقوانين موحدة وعلى سبيل المثال منظمة العمل الدولية.

إن العمل على إيجاد تسهيلات للعاطلين عن العمل والموظفين على حد سواء، يكون بطبيعة الحال بناءا على مؤهلات متوفرة من (مستوى علمي، اجتماعي، أخلاقي ....)، الأمر الذي إن تحقق يمكن القول أن الاستثمار في الرأس المال البشري أصبح من الأولويات، إلا أن هذا يخضع لمنطق سوق عمل لا غنى فيها عن العرض والطلب وتدخل الدولة أحيانا في شكل يشجع توفير فرص عمل من برامج مختلفة للتشغيل تكون محلية أو عبارة عن خبرات أجنبية. وللتعمق أكثر في الموضوع ارتأينا أن نقسم الفصل إلى أربعة محاور تشمل كل عناصر الدراسة المراد الوصول إليها:

- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لسوق العمل
- المحور الثاني: تطور سوق العمل في ظل المدارس الاقتصادية
- المحور الثالث: فلسفة البطالة بين النظرية والتأثير
- المبحث الرابع:سياسات التشغيل في ظل التجارب الدولية

المبحث الأول:الإطار المفاهيمي لسوق العمل

الحديث عن التشغيل والبطالة وغيرها من المصطلحات المرتبطة بسوق العمل، لا يمكن فهمها كظواهر وآليات إلا بفهم سوق العمل من خلال قوى العرض والطلب، وما ينتج عنه من تحديد للأجور ورضا العامل والدفع بعجلة التنمية، وهو ما تم معالجته من قبل العديد المفكرين والباحثين للتوصل إلى مفاهيم ومصطلحات متفق عليه من قبل المنظمات والهيئات على شكل إحصائيات وأرقام.

المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل

إن الإسهامات المتعددة لسوق العمل من مصطلحي العمل والسوق، كانت ثرية من حيث المفهوم والنظرية وهو ما يتم التطرق إليه فيما يلي:

1. مفهوم كلمة العمل:

وفقا للمعجم التاريخي (le robert) تظهر كلمة العمل أو (Work)، حوالي 1080، وتأتي من كلمة (Latin tripaliare)، ويقصد بها التعذيب، ويمكن تعريف العمل في هذه الفترة بالمعاناة الجسدية والمعنوية كما تعبر هن أفكار العذاب والألم والإرهاق.

أما فكرة العمل حديثا بدأت في القرن السادس عشر مع تطور العلاقات التجارية والنشاطات الإنتاجية بحيث يشير العمل إلى جميع الأنشطة الفكرية واليدوية التي يقوم بها الفرد مقابل أجر.[1]كما أن تطور العمل هو مسيرة طويلة نحو مزيد من الحرية في ظل وجود أعمال حرة التي تعد استجابة لرغبة عميقة من العمال لمزيد من الاستقلالية و السلطة، ليصبح أكثر تعاونيا ورشيقا ومستقلا، هذا عكس العمل المأجور الذي يتميز بعلاقة التبعية والجمود.[2]

ويعرف العمل وفق منظمة العمل الدولية(ILO) على أنه كل عمل يؤديه أشخاص من أي جنس أو عمر بغرض إنتاج سلع أو توفير خدمات مخصصة لاستخدام الآخرين أو لاستخدامهم الخاص.[3]

ويمكن القول أن العمل هو كل مجهود يقوم به الفرد أيا كانت طبيعته، لقاء مبلغ مالي، ويستثنى منه كل نشاط غير مقوم(التسول و الهندام.... و غيرها).

[1] Mauchamp.Nelly, Daniel. Linhart,(2009) le travail , le clavier bleu édition, p.05.

[2] Denis Pennel,(2017) Travail la soif de liberté, group eyrolles, paris, p.2.

[3] منظمة العمل الدولية، (2014) القرار(1) إحصاءات العمل و العمالة و الاستغلال الناقص للعمل، ص.4.

الجدول(1.2):أشكال العمل

غرض الإنتاج	الاستخدام النهائي الذاتي		للاستخدام من الآخرين				
أشكال العمل	عمل الإنتاج للاستخدام الخاص		العمالة (عمل مقابل أجر أو ربح)	عمل تدرب غير مدفوع	أنشطة عمل أخرى	عمل تطوعي	
	للخدمات	للسلع				في الوحدات داخل السوق وخارجه	في الأسر المعيشية المنتجة
							للسلع / للخدمات

المصدر: منظمة العمل الدولية،(2014) القرار(1) إحصاءات العمل و العمالة و الاستغلال الناقص للعمل، ص.4.

2.سوق العمل:

لقد تعدد التعاريف لسوق العمل وأخذت كتابات العديد من الباحثين والمفكرين والأكاديميين على مر العديد من القرون الماضية، كما نالت اهتمام أكبر الفلاسفة والمؤرخين نظرا لعلاقاتهم الوطيدة بالحياة الاجتماعية للفرد على مر الزمن ولهذا سوف نذكر أهم مفاهيم سوق العمل على النحو التالي:

أعطى كودمان (Goodman) تعريفا خاصا لسوق العمل، فيعرفه بأنه المحيط الذي تبحث فيه المؤسسة عن العامل والتي فيها يشتغل معظم المحليين.[4]

ويرى الاقتصادي كير (KEER) أن السوق الطبيعية للعمل تختلف كليا عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركا يقظا فيه.[5]

وحسب تعريف لوزارة الموارد البشرية و التوطين الإماراتية:فإن سوق العمل هو مجال عرض العمل وطلبه ويطلق عليه أيضا مجموعة من الوكالات التي تكون حلقة الوصل بين من يعرضون ووظائف معينة وبين طالبي هذه الوظائف تمهيدا للتعاقد معهم.[6]

مما سبق يمكن تعريف سوق العمل على أنه التقاء قوى العرض والطلب في نقطة تتحدد من خلالها فرص التوظيف والأجور المقابلة لها، وهذا وفق ما تتقدم به المؤسسات بمختلف أنماطها بخدماتها المتعددة للأفراد العاملين والممثلين في العائلات.

[4]ضياء مجيد الموسوي،(2017) سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.11.

[5]المرجع نفسه، ص.11.

[6]وزارة الموارد البشرية و التوطين نظر يوم 2017/9/12، على الموقع الالكتروني التالي: https//eservices.mohre.gove.ae

وفي نفس السياق يمكن تحديد مكونات السوق من خلال تأثره بمجموعة من القرارات الناتجة عن تصرفات الآخرين(مثل الأجور، القدرات، المستوى التعليمي، وغيرها)، وفي هذا الصدد نحددها فيما يلي[7]:

- ✓ العمال والراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم و خصائصهم.
- ✓ ذوي الحاجة إلى خدمات العمل للإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم.
- ✓ التنظيمات العمالية التي تعمل على تحديد الجور وإيجاد فرص عمل وتحسين شروطه لأعضائها.
- ✓ التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- ✓ الجهات الحكومية باعتبارها رب العمل وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب وبما تسنه من تشريعات وما تجريه من دراسات أو ما تتخذه سياسات اقتصادية أو اجتماعية لتنظيم سوق العمل وحركته.

3.القوة العاملة:

يعرف المكتب الدولي للعمل(BIT) القوى العاملة على أنها تضم جميع الأشخاص الذين يكونون إما ملتحقين بعمل أو عاطلين عن العمل.[8]

القوى العاملة:هي جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون ويبحثون عنه.[9]

يمكن أيضا تعريف القوة العاملة على أنها كل ما يمكن تقديمه من الشخص ذهنيا وجسديا من قوة تساهم في الدفع بالعملية الإنتاجية ويكون هذا محددا بصفة قانونية نظرا لاعتبارات السن والتي تتكون من:

1.3.العاطلون:

حسب تعريف لمنظمة العمل الدولية(ILO) للعاطل بأنه كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن بدون جدوى[10]. أو هو كل من تتراوح أعمارهم ما بين 15 و60 عاما يبحثون عن عمل لكن دون توفره.[11]

---

[7] حسن الحاج،(2003) مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية،المعهد العربي للتخطيط، العدد السادس عشر، ص.4.

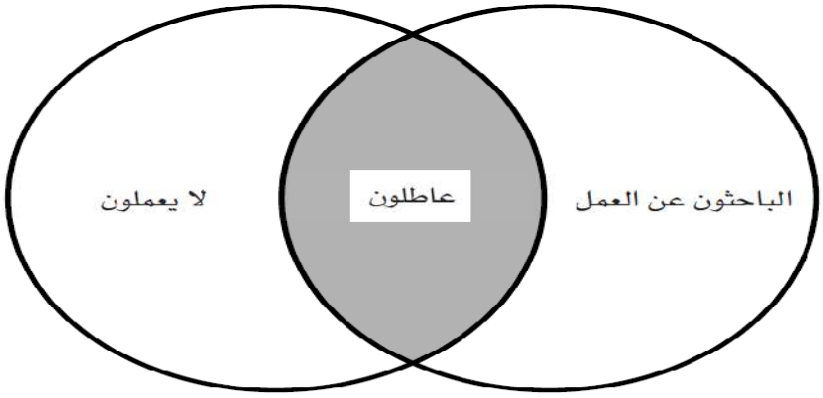
[8] International Labour Organization,(2009) Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, Gender, employment and the informal economy, Glossary of terms, ILO Publication, Geneva, P.48.

[9] حسن الحاج، مرجع سبق ذكره، ص.5.

[10] رمزي زكي،(1998) الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون، الكويت، ص.15.

[11] Bachir BOULAHBAL,(2008) "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger, p.3.

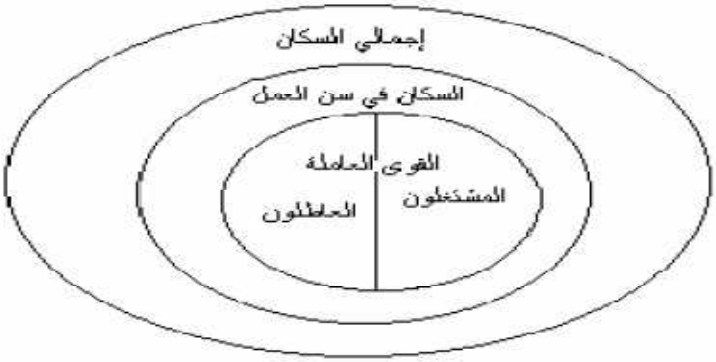
الشكل (1.2):يمثل حالة العاطلين



المصدر:رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مرجع سبق ذكره، ص.15.

2.3.العاملون: حسب تعريف للمكتب العالمي للعمل يشمل مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطا اقتصاديا بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح، نساء في البيت أو أفراد غير نشطين(الأصناف الثلاثة الأخيرة يطلق عليها السكان النشطين الهامشيين وكذلك أفراد الخدمة الوطنية لفئة العاملين)[12].

الشكل (2.2): توضيح القوى العاملة



المصدر: البشير عبد الكريم،(2010) دلالات معد البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الجزائر، ص178.

يمكن قياس القوة **النشيطة** على أنها كل شخص قادر على العمل وتجاوز سن 16 سنة، أو أي شخص أقل من 65 سنة ونوضح العلاقة على هذا النحو:

القوى النشيطة المحتملة=مجموع السكان-(عدد السكان اقل من 16 سنة + عدد السكان أكثر من 65سنة)

[12]البشير عبد الكريم،(2010) دلالات معد البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الجزائر، ص179.

من الجدول يظهر تطور القوى العاملة على مستوى كل الفئات أما حسب تعريف منظمة العمل الدولية التي تحددها فوق السن الخامسة عشرة وبالتالي فإن الفئة ما بين 25 و65 سنة هي الأكثر جاهزية للفئة النشيطة والقادرة على العمل بنسبة تقدر ب 76.1%، عام 2010، وهذا عكس الفئة 15-24 والتي يكن تفسيرها بنسبة التمدرس التي تتزايد خلال هذه الفترة، كما يشكل الذكور أكبر نسبة مشاركة بمعدل 81.4% لنفس السنة هذا دليل على تطور معدل الخصوبة.

أما حسب التوزيع الجغرافي للقوة العاملة فتترك في المناطق الأكثر فقرا عن باقي الدول وهو ما يلاحظ في جنوب الصحراء الكبرى والدول اللاتينية وجنوب شرق آسيا ويرجع هذا لتطور معدلات النمو الديمغرافي. من جهة أخرى وحسب (ofce) في توقعات وسيناريوهات محتملة لعام 2040، وبناءا على تعريف (bit) فإن الفئة النشيطة بين 15 و65 سنة ستقدر بمعدل 70.8% في فرنسا وهو ما يجعل هذه الدول في التفكير في كيفية الحد من الشيخوخة التي ستكون عائقا للنمو الاقتصادي.[13]

الجدول(2.2):يمثل إحصاءات موجزة عن معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر، الجنس، والمنطقة(نسب مئوية)

	1990	2010	2030
الفئة العمرية:			
64 – 15	71.2	68.4	69.4
24 – 15	59.6	47.7	47.3
64 – 25	76.6	76.1	76.1
الجنس:			
ذكور	84.7	81.4	82.5
إناث	57.3	55.2	55.8
الدول العربية	51.2	51.9	58.7
شرق آسيا و المحيط الهادي	81.5	75.6	76.3
أوروبا و آسيا الوسطى	67.1	62.1	64.1
أمريكا اللاتينية و الكرايبب	64	70.03	73
جنوب آسيا	62.6	58.7	60.04
جنوب الصحراء الكبرى لإفريقيا	71.2	71.7	73.6

Source ;Bloom, D.Mackenna, M ,(2015) Population, labour force and unemployment ; inplication for the création of(decent) jobs,(1990-2030), background paper, undp. p.6.

[13] Valérie.chauvin, mathieu.(2001)plane, 2000-2040 ;population active et croissance, revue de l' OFCE, n19, p252.

يمكن القول أن الفئة النشيطة تتأثر بعدة عوامل والتي يمكن أن ترفع نسبها أو تخفض منها وهذا ما سيتم ذكره فيما يلي:

أ.النمو الديمغرافي:

يعد النمو الديمغرافي من أهم محددات الفئة النشيطة والتي تؤثر في مستقبلها بحيث أن تغير الفئات العمرية خصوصا في حالة نقص الشباب هذا يساهم في زيادة شيخوخة المجتمع كما أن هذا يكون نتيجة لنقص الخصوبة والتي انتقلت من خمسة أطفال عام 1995 إلى2.5 طفل حاليا، كما يسمح هذا من زيادة عرض العمالة لدى جنس الإناث، وبالتالي يمكن القول أن هذه الطفرات في نمو السكان ناتجة عن تحسن أوضاع العائلة من ظروف صحية ونقص الوفيات، كما تسجل دول جنوب الصحراء أكبر معدل في النمو الديمغرافي والذي سيكون بمثابة خزان للدفع بعملية النمو مستقبلا إن تم استغلالها في أحسن ظروفها.[14]

ب.التقاعد:

إن تزايد فئة الشيخوخة يعد بمثابة الهاجس لدى جميع الدول غنية كانت أو فقيرة لأن العائد الديمغرافي يتناقص بشكل يضر بالنمو الاقتصادي بحيث تزيد النفقات في ظل تقلص الفئة النشيطة ولعل من ابرز مسبباتها هو نقص معدلات الخصوبة، ومن بين أهم المناطق التي تعاني من هذه الظاهرة هي الدول الأوربية والتي أصبحت تشجع هجرة الأدمغة إليها، كما أن فئة أكثر من 64 سنة والتي حددها المكتب الدولي للعمل ترهن استراتجيات الدول التنموية في المستقبل. في الواقع ، يؤدي تخفيض سن التقاعد والتقاعد المبكر إلى تقصير العمر العملي للعمال، مما يؤدي إلى تخفيض عدد السكان العاملين. ومن ناحية أخرى، فإن عودة المتقاعدين إلى العمل، التي تطلبها بضع شركات من أجل درايتهم ومعرفتهم المهنية الاجتماعية، ترفع معدل البطالة.[15]

ت.الهجرة:

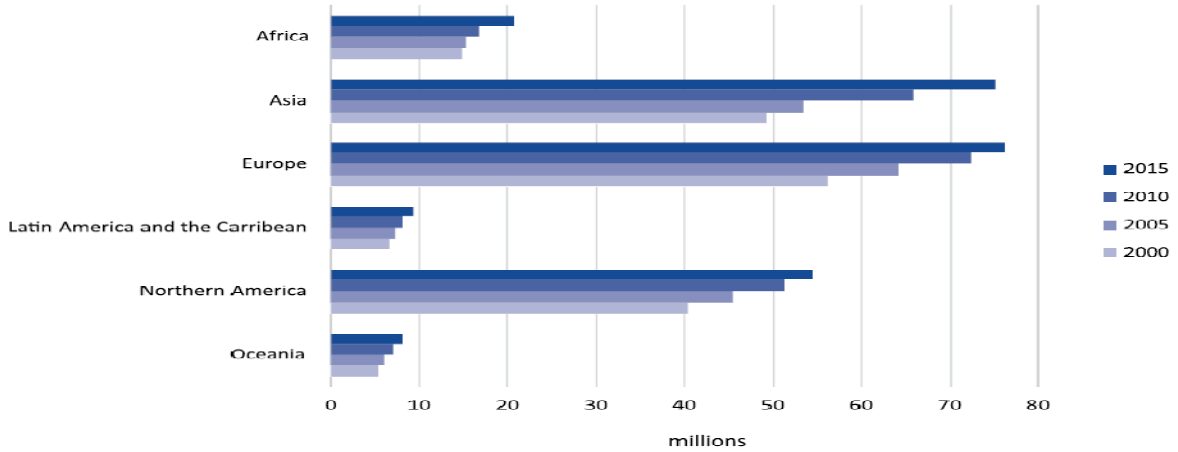
الهجرة من بين أهم العوامل المؤثرة على الفئة النشيطة وهذا نظرا لتوفيرها يد عاملة تكون مؤهلة أو غنية وهذا نتيجة لهجرة الأدمغة بحثا عن مناصب عمل تليق بمقامهم، أو نتيجة الحروب والنزاعات في دول المنشأ ما يرغم على اللجوء، وحسب تقرير للمنظمة الدولية للهجرة سجل ما مقداره 244مليون مهاجر ما نسبته 3.3%، كما تشكل نسبة من المهاجرين48% وهذا معدل مرتفع لأن المرأة تعد قوة عاملة وخصوبة في الوقت نفسه، أما من ناحية التمركز وحسب الهجرة الداخلية فإنها تتمدد نحو المناطق الحضرية التي هي مهد الوظائف والظروف المعيشية

[14] ديفيد بلوم،(2016) التكدس الكبير(الضغوط السكانية العالمية)، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، العدد 53، ص.9.

[15] Lahcen bouriche, chaib boiunoua,(2010) les déterminants du marche du travail en Algérie ; une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009), les cahiers de MECAS, n 6, p57.

الجيدة للفرد ومن الشكل المولي يكون تركيز المهاجر نحو الدول أكثر تطورا وتنمية بحيث تسجل الدول الأوربية أكثر معدل ثم تليها دول آسيا.

الشكل(3.2):المهاجرون الدوليون، حسب منطقة الإقامة الرئيسية ، (بالملايين)



Source ;IOM,(2017) World migration report 2018, geneva, p18

ث.التشريعات و القوانين:

تعد التشريعات والقوانين من بين أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة وهذا لإضفاء طابع التدخل الغير المباشر والذي يعد بمثابة مؤثر على آلية سوق العمل وهذا لتنظيم العلاقة بين عارض العمل والطالبين بحيث يمكن أن تتأثر الأجور من خلال سياسة تخفيض عدد ساعات العمل وزيادة أوقات الراحة. في إطار حماية الحقوق المهنية.[16]

ج.تطور فئة ما بعد 15سنة:

بعد السن القانوني للتعليم في مختلف دول العالم تصبح هذه الفئة بمثابة خزان للاقتصاداتها خصوصا إن كانت هناك خطط ناجحة لضمها إلى سوق العمل، وبالتالي تصبح عائدا ديمغرافيا إيجابي وكذلك قاعدة ممولة للفئة النشيطة، إذا أن هذه الفئة تكون أكثر فاعلية في مجال التشغيل، ويلاحظ أنها أكبر الفئات العمرية المشكلة لأي هرم ديمغرافي نظرا لتحسن المستوى المعيشي والقانوني الذي يعمل على حمايتها.[17]

المطلب الثاني:خصائص ومؤشرات سوق العمل

سوق العمل كباقي المكونات و المتغيرات التي تدخل في تركيبة النظرية الاقتصادية، وفي هذا الصدد ارتأينا الإشارة إلى أهم خصائصه ومؤشراته.

[16] عبد الباسط عباس، (2011) تخطيط و تنمية القوى العاملة، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن، ص.52.

[17] صندوق الأمم المتحدة، (2014) المراهقون و الشباب و تغيير صورة المستقبل، نيويورك، ص.48.

1.خصائص سوق العمل:

- المنافسة التامة منعدمة للظروف المحيطة به نظرا لصعوبة توفر أجر موحد فيه مع تمايز المستوى من فرد إلى آخر يجعل الراتب يتغير، كما لا توجد نمطية مشتركة للبيانات تظهر عرض وطلب السوق بالشفافية اللازمة للمنصب المراد شغله من حيث ما يتوفر عليه من امتيازات تبعث المساواة بين جميع طالبيه.
- رغبات عارضي العمل وتأثيرها المباشر على سوق العمل من خلال متطلباتهم الوظيفية التي تنسجم مع أذواقهم وقدراتهم من حيث الأجر الجيد، أيام راحة التسهيلات والتحفيز وغيرها من الأمور التي يمكن أن تخلق بطالة بطريقة أو بأخرى. وبالتالي يمكن القول أن الفرد هو الذي يقرر دخول سوق العمل من عدمه على حسب المكافآت.
- العامل التكنولوجي الذي يعد المنافس الأول للبشر من حيث اكتساح المناصب وتعويضها له، وذلك بجهد اقل و مردودية أعلى.
- المستوى التعليمي والتكويني يعد كمعيار يتم من خلاله قياس مهارة الفرد المهنية ويتحدد على أساسها الأجر ومن المهم تكييف برامج ومناهج تتوافق ومتطلبات سوق العمل في ظل تزايد الطلب على اليد العاملة الفنية.

2.مؤشرات سوق العمل الأساسية:

تعد من بين أهم الأدوات المستخدمة لتحليل والتدقيق في أسواق العمل وتنبثق عن (OIT)تحت مختصر(KILM) والتي تعني(**K**ey **I**ndicators **L**abour **M**arket)، وتعمل على توضيح سوق العمل من ناحية المؤشر والخطة المستقبلية وهذا من خلال ما يلي:[18]

أ. تعزيز جدول أعمال منظمة العمل الدولية حول العمل اللائق

ب. مراقبة التقدم نحو أهداف ألألفية الإنمائية

ت. مراقبة المساواة في سوق العمل

ث. تقييم التوظيف في ظروف العولمة

ج. تحديد أفضل الممارسات

[18] المعهد العربي للتخطيط، تحليل تقرير الاستخدام و آلافاق الاجتماعية في العالم لعام 2015، منظمة العمل، الكويت على الموقع http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2017/414_P17018-6.pdf

المطلب الثالث:سوق العمل كمقاربة بين القطاع الغير الرسمي والعمل اللائق

إن ظاهر القطاع غير الرسمي تعد آفة إن صح التعبير تهدد كيان الاقتصادات الدولية، لكن بأكثر حدة الدول النامية، ولها انعكاسات على أسواق العمل التي لا تحترم أسس العمل اللائق ومن هذا المنطلق سوف نقوم بتحليل هذه الظاهرة.

1.الإطار العام لسوق العمل الغير رسمي والعمل اللائق:

تطور القوى العاملة بوتيرة متسارعة كان لها الأثر البالغ على أسواق العمل في الاقتصاديات الرسمية وهذا نظرا للضغط الكبير في ظل تزايد الاحتياجات والتي يقابلها المحدودية الناتجة عن ضعف استيعابها بالشكل اللازم، الأمر الذي يفتح المجال أمام كل ما هو غير رسمي من توظيف والذي لا يوفر أدنى شروط الحماية الاجتماعية، وفي هذا الصدد يعرف القطاع غير الرسمي على انه كل نشاط ممارس من قبل المؤسسات وفي مختلف المجالات خارج التشريعات والإجراءات القانونية المعمول بها من فرض ضرائب وحماية وتأمينات. كما يمكن له آثار جد سلبية من منتوجات غير مراقبة ومهربة، والتي تؤثر على ربحية القطاع الرسمي.

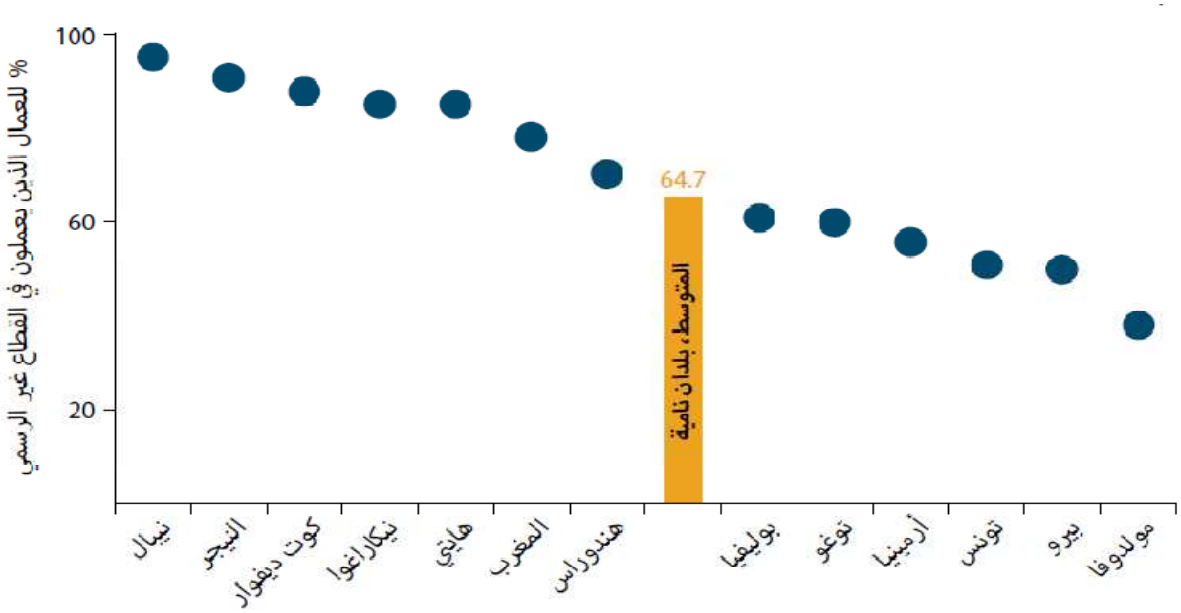
أما العمل غير الرسمي كانت هناك العديد من المفاهيم منذ عام 1970 والتي خص بها نظرا لتشعب الظاهرة وانتشارها في أغلب دول العالم، والتي أصبحت تثقل كاهل الاقتصاد من تكاليف وعدم توفر إحصاءات رسمية تسمح بوضع خطط اقتصادية في خدمة الصالح العام وبالتالي يمكن تعريف التشغيل غير الرسمي على أنه مجمل الخدمات التي يقوم بها الفرد الذي كان عاطلا عن العمل أو موظفا لكن تعرض للبطالة وعدم المساواة وضعف المداخيل.[19]

وفي آخر إحصائيات منظمة العمل الدولية لعام 2018، أظهرت انه يوجد ملياري شخص بنسبة 61% في العالم في قطاع التوظيف غير الرسمي، والذين ينتشرون في دول نامية وناشئة بحيث شهدت إفريقيا نسبة 85%، في حين قدرت في آسيا والمحيط الهادي ب 68.2%، والدول العربية ب 68.6%، أما الأمريكيتين فقدرت نسبة التوظيف غير الرسمي ب40%، وأخيرا في أوروبا وآسيا الوسطى شكلت النسبة ب 25.1%.[20] ومن بين أهم الأسباب الرئيسية في انتشار هذه الظاهرة:

[19] دحماني رضا.بن ربيحة محمد،(2017) سوق العمل بين حتميات التشغيل غير الرسمي و تحديات سوق العمل في الجزائر، مداخلة ليوم دراسي بعنوان تحولات سوق العمل بالجزائر، الجزائر(3)، ص.7.

[20] OIT, (2018) Economie informelle, avril, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627201/lang--fr/index.htm

الشكل (4.2):التوظيف في القطاع غير الرسمي في الدول النامية عاملان من كل ثلاثة



المصدر:البنك الدولي،(2019) الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، Washington, DC، ص27.

- حسب المستوى التعليمي بحيث أشارت العديد من التقارير الاقتصادية أن التحصيل العلمي يلعب دورا مهما في التوظيف غير الرسمي،[21] بحيث كلما زاد نحو التعليم الثانوي والجامعي قلت نسبة العمالة غير الرسمية والعكس صحيح.
- حسب المناطق السكنية أي أن ارتفاع التوظيف غير الرسمي ينتشر في المناطق الريفية بنسبة ضعف المناطق الحضرية و التي تتوفر على فرص عمل أكثر.
- حسب القطاعات إن الزراعة تشكل ما مقداره90%، وهي السمة الغالبة عن باقي القطاعات(صناعة وخدمات)، وهذا راجع إلى ضعف المراقبة وسهولة العمل فيها و بمستوى علمي منخفض،كما تشكل الخدمات المنزلية أساس هذا التوظيف.
- حسب الإجراءات بحيث غياب تطبيق كل القوانين المنصوص عليها من ضرائب وحماية مغيبة مما يرفع من الأجور ويكسب فرص عمل أكبر من القطاع الرسمي. وهو ما ركز عليه(Friedrich Schneider).

2.العمل اللائق كمقاربة وعلاج:

لمكافحة هذه الظاهرة السلبية يسعى الجميع من باحثين ومفكرين و مؤسسات ومنظمات وأفراد لإيجاد فرص عمل تليق بكرامة العاطل عن العمل وهو ما عكفت عليه منظمة العمل الدولية من خلال العمل اللائق الذي يعد في

[21] يظهر أن الدول النامية هي الأكثر عرضة لسوق العمل الغير الرسمي حتى و لو أنها تعمل على وضع سياسات علاجية إلا أنها لم ترقى لطموحات مواطنيها، و العكس بالنسبة للدول المتقدمة و التي تتميز بأكثر مرونة.

حد ذاته برنامجا لمساعدة الدول في مختلف أنحاء العالم ولذا تم تعريفه على انه توفير مناصب عمل للجنسين في إطار تسوده الحرية والمساواة وحفظ كرامة الإنسان، من حماية اجتماعية للفرد وعائلته، وهو ما يشجع على إيجاد فرص عمل جديدة مبنية على حق العدالة وتكافؤ الفرص و تطوير القدرات والمهارات،[22] في حين تم اعتماد هذا التعريف من قبل الأمم المتحدة لعام 2005 كدليل للحد من القطاع غير الرسمي للعملة والعمل على تنمية المجتمعات.

وتهدف هذه المنظمات من خلال العمل اللائق على التكفل الذي يليق بجميع شرائح المجتمع من عمال وعاطلين وهذا وفق عناصر و أهداف:

- توفير فرص عمل بتطوير مهارات الأفراد من عمال وأصحاب الأعمال في البحث والدفع بهم نحو الاستثمارات في قدراتهم من تحقيق تكافؤ الفرص، بتوفير التكوين وفتح وكالات تشغيل تسهل من مأموريتهم لتشجيع التنمية المحلية.
- الحماية الاجتماعية تعزيز الحوار في بين جميع الأطراف وضمان الحقوق من أمومة، وتقاعد مبكر، والحق النقابي وغيرها من الأمور التي تضمن استقرار أمن المجتمع وتقلص الهوة بين القطاعين الرسمي والغير الرسمي.
- احترام حق الفرد من خلال المساواة بين المرأة والرجل مع مراعاة الظرف المعيشي والقدرة الشرائية، وإشراكهم في المسؤولية الجماعية.

على الرغم من عدم التطرق إلى جميع الأسس والمبادئ إلا أن تطبيقها على النحو الذي جعلت له سيكون له الأثر البارز في التقليل من ظاهرة العمل غير الرسمي بتعزيز دور الاقتصاد الرسمي وحماية الفرد(موظف أو عاطل عن العمل).

[22] فريديريش إيبرت،(2018) دليل العمل اللائق للنقابيين الشباب في التشريعات الأردنية، مركز الشرق و الغرب للتنمية المستدامة،الاردن، ص.9.

المبحث الثاني:تطور سوق العمل في ظل المدارس الاقتصادية

نظرية سوق العمل كباقي المكونات الأساسية للاقتصاد التي نالت اهتمام المفكرين والباحثين في مجال تخصصهم، بحيث عرف العمل وسوق العمل كتابات ودراسات أسهمت في تطويره وإعطائه مكانة خاصة كعلم قائم بذاته، وفي مايلي سنتطرق إلى أهم هذه النظريات والمدارس:

المطلب الأول: سوق العمل والمدرسة الكلاسيكية

من أبرز مفكرين هذه المدرسة هو آدم سميث (ADAM Smith)، والذي يعد فكره مهد التطور لعصره نحو فهم العمل بشكل أكثر عمقا، وهذا من خلال كتابه ثروة الأمم 1776، والذي يركز على تقسيم العمل باعتباره أقل تكلفة على الرغم من جعل العامل أقل تطورا وذكاء، نظرا للطابع الروتيني، لكنه يساهم في الرفع من كفاءة العملية الصناعية وبالتالي الإنتاجية، كما قدر الدخل من خلال الأجور والأرباح و الإيجار والتي كلها تعود للفرد العامل، كما ركز على اليد الخفية(السوق غير المرئية)،[23] والتي تعبر عن جشع الفرد من حيث مصالحه الخاصة لكن بطريقة غير مباشرة يقدم بخدمة المصلحة العامة.[24] كما أكد على أن توازن العرض والطلب يكون بصفة آلية في حال كانت الأسواق حرة بدون قيود قانونية[25].

أما (ساي J.B.Say)، كان من رواد الاقتصاد السياسي أيضا والذي كانت له إسهامات ونظريات ومن بينها نظرية التوزيع والتي من خلالها الإنتاج يتحقق من ثلاث عوامل نذكرها في مايلي:

- العامل البشري.
- رأس المال.
- الأرض(العامل الطبيعي)

كما ركز على الأرباح والأجور والتي تتحدد وفق قوى العرض والطلب، بحيث يحصل الفرد أجرة عادلة وفق مشاركته في العمل المشترك أي التطابق بين التوزيع الطبيعي للدخل والعدالة الاجتماعية، أما أهم نظرية له فتعرف بقانون ساي أو قانون الأسواق، في الولايات المتحدة الأمريكية، بحيث كل ما ينتج من إنتاج يتم فتح منفذ لمنتج آخر، أما النقود في هذه الحالة تكون بداعي التبادل فقط وهو ما أطلق عليه العرض يخلق الطلب الخاص به، ولذا يجب إيجاد عرض فعال دون الوقوع في مشاكل للإنتاج وهو ما يدعو لعدم تدخل الدولة.[26]

---

[23] N.Gregory Mankiw(2008) Principles of macroeconomics, sixth édition, south-western cengage learning.p.12.

[24] Nicole.D, Marc.M, Gilles.R(2007) siences économiques et sociales, breal, France.pp,25.26.

[25] جيمس جوارتيني، ريجارد استروب(1988)، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن، الاقتصاد الكلي(الاختيار العام و الخاص)، دار المريخ، الرياض، ص. 41.

[26] Alternatives Economiques,(2016) comprendre les économistes, série N004, septembre, consulter le 14/06/2017 site ; https://www.alternatives-economiques.fr.

أما الاقتصادي (T.R.Maltus) يعد من بين الذين ربطوا العلاقة بين الاقتصاد والسكان، مع وليام بيتي بمذكرات خاصة بالديمغرافيا، في حين فسر مالتوس الفقر بالافتقار للغذاء الناجم عن النمو المفرط لعدد السكان بحيث عبر عنه بمتتالية هندسية.[27]وهذا ما ينجم عنه اختلال في سوق العمل بحيث أن زيادة عدد السكان لا يوافقه النمو الاقتصادي(الإنتاج).أما دافيد ريكاردو(D.Ricardo) يعتبر من أهم الداعمين لفكر سميث والموافقين لسابقه مالتوس من حيث تأثير نمو السكان على معيشة الفرد وبالتالي وجب العمل على إبقاء الأجور منخفضة.[28]

ومن خلال التقديم الوجيز لأهم المفكرين الاقتصاديين في المدرسة الكلاسيكية التي خصصت حيزا هاما لسوق العمل ومنه يمكننا تلخيص أهم الفرضيات التي بنيت عليها نظرياتهم:

- المنافسة التامة التي اقرها آدم سميث من خلال أبحاثه والتي تدعم نظرته في الحرية الاقتصادية وتدخل الدولة يكون محايدا إلا للضرورة.
- مبدأ ساي (say) الذي ينص على أن العرض يخلق طلبه، والمعروف بقانون المنافذ بحيث لا تكون مبالغة في عملية الإنتاج والأمر نفسه للتشغيل التام لعنصر الإنتاج لا توجد بطالة إلا إذا كان الفرد هو من أراد ذلك.
- الأسعار ومرونتها صعودا ونزولا وفق منطق العرض والطلب مع تصحيح الاختلال والعمل على تحقيق التوازن.[29]
- فتح منافذ للمنتجات الجديدة بمنتجات أخرى يجعل من النقود أكثر حيادية والتي تصبح ذات دور تبادلي فقط.

1.النموذج الكلاسيكي لسوق العمل:

1.1.دالة الطلب على العمل:

إن طلب العمل يعد بمثابة العلاقة الحاسمة بين المؤسسات وعارضين لليد العاملة وهذا وفق الأجر الحقيقي وليس الأجر الاسمي(النقدي)، كما أن الطلب الكلي عند الكلاسيكيين يعتمد على الطلب الجزئي، وبالتالي يمكن القول في هذه الحالة أن زيادة الطلب تكون في حالة انخفاض الأجر الحقيقي والعكس في حالة الانخفاض ونرمز لهذه العلاقات بمايلي:

[27] Abel.Brodeur,(2010) Etat, économie et population de Malthus a Keynes et Myrdal, université Québec, Montréal, juillet.p.4.

[28] Martin Catherine.(1982) Demande et formation des prix dans la théorie classique : le débat entre Ricardo et Malthus. Cahiers d'économie politique, n°7, p.38.

[29] طيب بولحية،(2016) التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة محاضرات، علوم اقتصادية، جيجل، ص.17.

w:يمثل الأجر الاسمي.

P: يمثل مستوى العام للأسعار.

$\frac{w}{p}$: يمثل الأجر الحقيقي.

وتمثل دالة الطلب على النحو التالي:

$$L^d = L^d\left(\frac{w}{p}\right)$$

في حين تستمر المؤسسة ورب العمل في طلب اليد العاملة إلى غاية الوصول مرحلة الإنتاجية الحدية للعمل المضاف ويمكن التعبير عنه رياضيا وفق الصيغة التالية:

$$\left(\frac{w}{p}\right) = \frac{Sy}{SL}$$

والتي تعبر عن المساواة: الانتاجية الحدية=الاجر الحقيقي كما يمكن التعبير وفق مايلي:[30]

$$\left(\frac{w}{p}\right) = PmL$$

أما من جهة أخرى يمكن أن يتحدد الطلب عن اليد العاملة في حالة الوصول إلى الربح الأعظم والذي يصاغ وفق ما يلي:

$$\pi = py - wl$$

π: تمثل الربح الأعظم.

Y: يمثل الإنتاج.

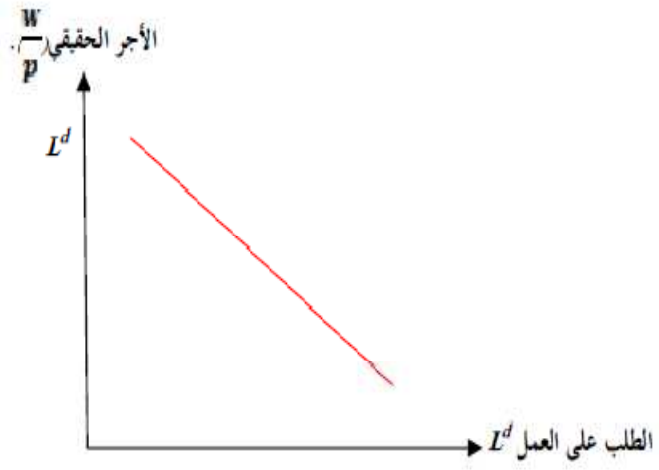
وبالتالي لا يمكن وفق المنافسة التامة أن يكون التشغيل أو الإنتاج أقل من الربح الأعظم حتى لا يأخذه الغير، كما تبرز دالة الإنتاج من خلال العلاقة التالية وفي حال ثبات عناصر الإنتاج الأخرى ما يلي:

$$Y=f(L)$$

ويمكن القول أنه في حالة اشتقاقها للمرة الأولى تكون الإنتاجية الحدية للعمل موجبة: $0<'(L)$ أما في حالة إعادة الاشتقاق للمرة الثانية تصبح سالبة $0>''(L)$.

[30] عبد الرحمن محمد السلطان(2018)، النظرية الإقتصادية الكلية، مكتبة فهد الوطنية، الطبعة الأولى، الرياض، ص.39.

الشكل (5.2):منحنى دالة الطلب على العمل للنموذج الكلاسيكي



المصدر:عاصم بن طاهر عرب،(2006) اقتصاديات العمل(- نظرية عامة-)، النشر العلمي والطابع، الطبعة الثانية، جامعة الملك سعود، الرياض، ص.33.

نلاحظ من خلال الشكل أن منحنى الطلب على العمل ذو ميل سالب وهو ما يؤكد العلاقة العكسية بين الطلب عن العمل والأجر الحقيقي "بحيث إذا انخفض الأجر الحقيقي فإن مقدار العمل المطلوب يزداد و العكس صحيح إذا ارتفع[31]،ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول(3.2):مثال توضيحي عن دالة الطلب على العمل للنموذج الكلاسيكي

الأجر الحقيقي w/p	60	80	90	100
عدد العمال L	500	450	400	400

المصدر:من إعداد الباحث

2.1.دالة عرض العمل:

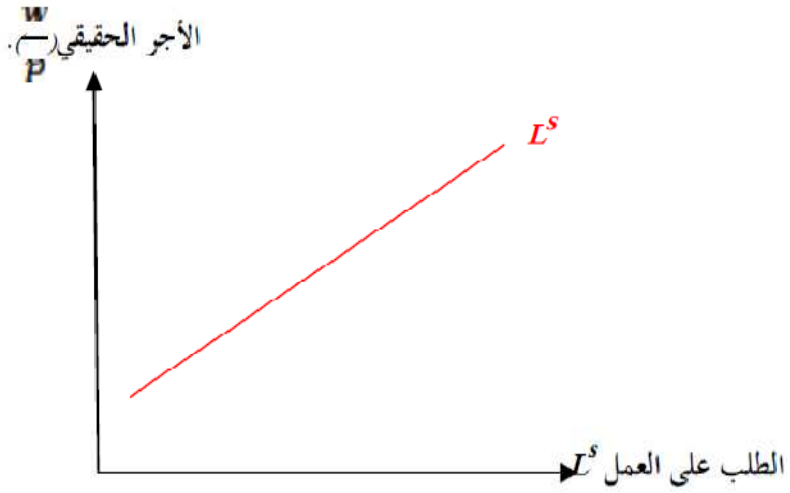
عكس دالة الطلب تعبر دالة عرض العمل عن تقديم للأفراد لقواهم جسدية أو فكرية (العائلات)، وهذا مقابل أجر مقبول من الطرفين والذي يمكن تحديده بالأجر الحقيقي. بحيث إن كان هناك رفض ستكون بطالة اختيارية في حال تفضيل الراحة عن العمل. كما أن عرض العمل سوف يعتمد على المستوى السائد للأجور وعلاقاتها بأسعار الإنتاج.[32] ويمكن التعبير عن دالة عرض العمل بمايلي:

$$L^S = L^s\left(\frac{w}{p}\right)$$

[31] مايكل ابدجمان، ترجمة: محمد ابراهيم منصور(1999)، الاقتصاد الكلي(النظرية و السياسة)، دار المريخ للنشر، الرياض، ص.297.

[32] عمر صخري،(2005) التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، ص.44.

الشكل(6.2): منحنى يمثل عرض العمل للنموذج الكلاسيكي



المصدر: ضياء مجيد الموسوي(2009)، النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، ص.81.

من المنحى يظهر أن هناك علاقة طردية وموجبة بين العمل والأجر الحقيقي أي كلما زاد الأخير زاد الطلب على العمل من قبل الفرد والأسر والعكس يزيد عرض العمل من قبل المؤسسات في حالة انخفاضه.

$$\frac{W}{W^S} = \frac{W/P}{W/P^S} = \frac{P^S}{P} \rightarrow W = \frac{P^S}{P} . w^S$$

وهذه العلاقة تبرز مدى بلوغ أجر العامل للأجر الحقيقي من خلال أجره ومستوى الأسعار من خلال عرض العمل L^S.

3.1.توازن سوق العمل:

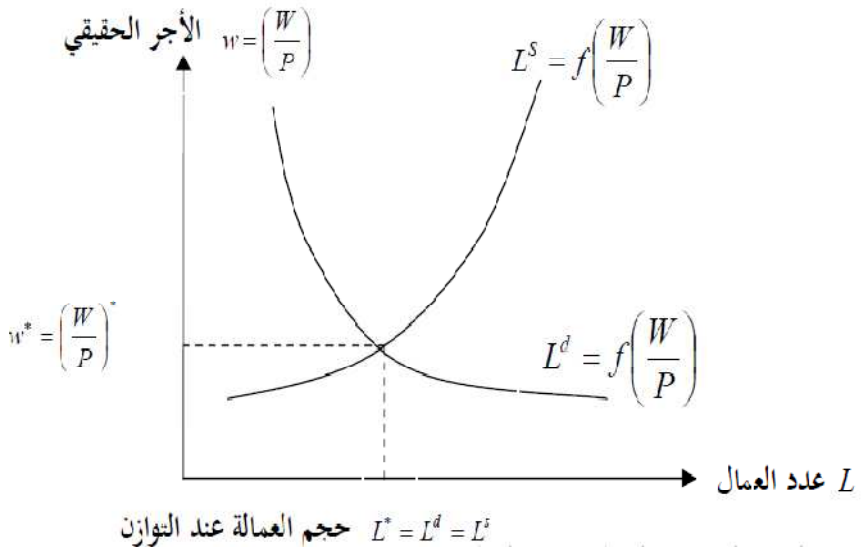
تتم آلية التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك[33] عند تساوي قوى العرض والطلب وفق الصيغة التالية:

$$L^d = f\left(\frac{w}{p}\right) = L^S = f\left(\frac{w}{p}\right)$$

بحيث تكون هناك علاقة بين الأجر الحقيقي وعدد العمل، كما يتحدد هذا بتضاعف من الأجر الاسمي أكثر بكثير من الأسعار وهذا حتى تكون الزيادة سببا في حماية القدرة الشرائية من جهة والوصول لنقطة التوازن في اقل وقت ممكن ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

[33] الكلاسيك يمكن التمييز بين كلاسيكيين قدماء و كلاسيكيين معاصرين ساهموا بشكل أو بآخر في وضع توليفة مع النهج الكنزي بالاعتماد على النظرية الجزئية في التحليل الكلي.

الشكل (7.2): توازن سوق العمل



المصدر: أحمد محمد مندور وآخرون،(2004) مقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، مصر، ص.63.

يتبين أن الكلاسيك بتحليلهم لتوازن سوق العمل أن نقطة التوازن هي:

$$\left[\left(\frac{W}{P}\right)^*, L^*\right]$$

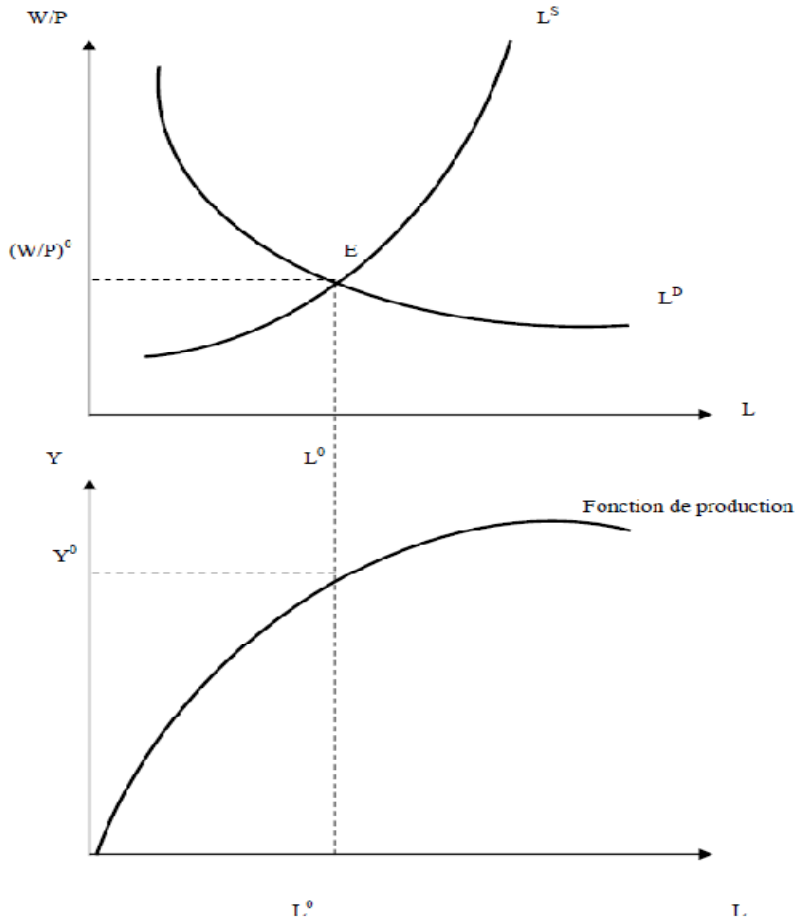
والتي من خلالها يتساوى الطلب على العمل والعرض، بحيث في حالة التشغيل التام حسب الفرضيات وكان الطلب أكبر على العرض يدل هذا على نقص اليد العاملة ويقابله في ذلك انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي ومن أجل العودة لنقطة التوازن يجب رفع الأجر مرة أخرى، والعكس في حالة كان العرض أكبر يجب خفض الأجر الحقيقي للعودة إلى نقطة التوازن من جديد.

يمكن القول أن الذين يمثلون العمال الفعليين هم الذين حتى ولو تم تخفيض البطالة من حيث مبدأ الاحتكاكية والهيكلية إلا أنهم يجدون السوق وظيفية، والدين لا يعملون في الأصل يريدون أجرا حقيقيا أكبر ويقال أنهم عاطلون عن العمل المتطوعون اختاروا البطالة ضد هذا الأجر، وبالتالي فإن التوازن يتحقق برضى الطرفين حسب الأجر الحقيقي.[34]

من جهة أخرى فإن نقطة التوازن بين العمالة الكاملة أو التشغيل التام والذي يقابله في نفس الوقت الأجر الحقيقي، سيعطينا مباشرة وتلقائيا حجم الإنتاج المقابل له لدالة الإنتاج، وهو ما يتضح من خلال الشكل الموالي.

[34] Michelle . Mourgues,(2000) Macroéconomie monétaire, french édition, Economica, Paris, p421.

الشكل (8.2):توازن سوق العمل ودالة الإنتاج عند الكلاسيك



Source:amina.abbas,(2015) efficacité et limite de la politique économique et conjoncture dans model de mundell-Fleming, thèse doctorat, sciences économiques. Tlemcen. p.34.

المطلب الثاني: سوق العمل والنظرية الماركسية

إن كارل ماركس من خلال نظريته ينظر إلى الرأسمالية بنوع من النقد المبطن من خلال تقديمه العديد من السلوكيات غير المرغوب فيها من استعمال المال كقوة جامحة لتغيير كل ما هو قبيح إلى جميل وبالتالي كان فه هو الفصل بين المال والعمل وهذا لعدم استغلال الفرد وتمكينه من حقوقه.[35]

كما حدد عمل الفرد في كل المجلات من حفر وغزل وغيرها بأنها ليست بمثابة حياته الخاصة والتي لا تبدأ إلا بنهاية نشاطه وركونه للراحة مقدما مثالا بدودة الحرير التي تغزل لتأمن عيشها بحيث أن قوت العمل ليست دائما هي البضاعة، وبالتالي انتقد سابقيه من خلال إبراز أن نفقات الإنتاج هي في الحقيقة نفقات إنتاج قوة العمل.[36]

[35] Sébastien. Groyer,(20015) capitalisme et économie de marché, these doctorat, université paris 1- sorbonne, mai.pp.29.30

[36] كارل ماركس، رجمة إلياس شاهين، (2011) العمل المأجور و رأس المال، دار التقدم موسكو، ص.29.

يمكن القول أن ماركس وعلى غرار باقي المدرسة الكلاسيكية تم التركيز على تقسيم الفرد وقته المتاح بين وقت الفراغ والعمل مدفوع الأجر، وفهذه الحالة يمكن تقليص وقت الراحة والتضحية بها في حال وجود فرص التكلفة مثل العمل بالساعة والمكافأة عليها.

كما أبرز من خلال الرأسمالية للتراكم تطور معدلات البطالة والناتجة عن إحلال الآلة محل العامل وبالتالي وجود فائض سكاني.

المطلب الثالث: المدرسة النيوكلاسيكية لسوق العمل

لقد نال هذا الفكر نفس النهج الذي جاءت به النظرية الكلاسيكية انطلاقا من العرض يخلق طبه والعمل على الاستخدام الكامل، كما انه من المدافعين على التوجه الرأسمالي كل من (William Stanley، Carl MENGER،Léon WALRAS، Alfred MARSHAL).

1.نظرية كينز لسوق العمل:

هو العالم الاقتصادي جون مينارد كينز(1983-1946)، ومؤسس علم الاقتصاد الكلي الحديث، ومن أشهر مؤلفاته(the general theory of employment, interest and treatise on money) النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقد، في عام 1936،[37] وجاءت إسهاماته بعد الانهيار الاقتصادي لعام 1929 وآثاره السلبية على العالم ككل، ومن بين أهم انتقاداته للكلاسكيين هو أن الأسواق ليس لها آلية التوازن الذي يضمن التوظيف التام، كما ركز على النفقات كمحدد للطلب الكلي وعدم كفايته تؤدي إلى ارتفاع البطالة.[38]

وهذا من خلال نهجه الذي يعتمد على الطلب الفعال من قبل المنتجين، باستخدام تام وفق أجور منخفضة وإنتاج أقل من اللازم، والذي يوافقه عرض فعال الذي بدوره في حال زيادته يؤدي إلى بطالة كينزية التي يجب من أجلها تدخل الدولة لتنشيط الطلب(الاستثمار و تعزيز النمو).

بنيت نظرية كينز على مجموعة من الفرضيات التي تعتبر في الأساس انتقادا للنظرية الكلاسيكية في الوقت نفسه كأساس لثورته العلمية في الاقتصاد الكلي الحديث[39]:

1. قانون ساي الذي انتقد في جوهره عقب أزمة 1929، والذي ينص على أن العرض يخلق طلبه ولكن الاقتصادي كينز رأى أن الطلب هو من يخلق العرض من خلال تشجيع الاستهلاك.

[37] ب.برنبه، إ.سيمون، ترجمة عبد الامير ابراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية والنشر والتوزيع، بيروت، 1989، ص.192.

[38] ثروث جهان و آخرون، (2014)ما هو الاقتصاد الكينزي، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، ص53.

[39] جون ماينارد كينز، ترجمة: إلهام عيداروس، مراجعة: عبد الله شحاتة خطاب(2010)، النظرية العامة للتشغيل و الفائدة والنقود، الطبعة الأولى، دار العين للنشر، الامارات العربية المتحدة، ص.81، ص90.

2. تدخل الدول يساهم في التوازن وليس شرطا توازن الأسواق، وتكون مساهمة الدولة بسياستها العامة من إنفاق وضرائب وإعانات وغيرها.
3. انتقاد فكرة الاستخدام في التوازن وهذا غير صحيح بالنسبة لكينز بحيث يمكن التوازن في عدة مستويات بما فيها الذي ذكر سابقا.
4. انتقاد نظرة الكلاسيك لحيادية النقود وكوسيط للتبادل فقط، بل العكس من ذلك تماما بحيث تلعب دورا حاسما في اقتصاد البلد وأنه من غير الممكن فصل الاقتصاد العيني عن النقدي واعتبرهما وجهان لعملة واحدة وتطلب لغرض المبادلة والمضاربة والاحتياط.[40]
5. الإنتاج لا يحدد بالعمل وحده بل يتحدد أيضا بعناصر إنتاج أخرى.
6. سعر الفائدة ليس هو ما يتحدد من خلاله الادخار بل يتحدد من خلال الدخل.

من خلال الفرضيات التي تم التطرق يمكننا تحديد دالتي العرض والطلب في النموذج الكنزي:

2. الطلب في النموذج الكنزي:

لم تتعرض دالة الطلب على العمل للنقد من قبل كينز وبالتالي بقيت على حالها إن صح التعبير ويعود ذلك إلى النظرة الصحيحة والواضحة لأصحاب الشركات بكل حركة في الأسواق من أسعار وغيرها، وصحة التوقعات المستقبلية جعلت الكنزيين يعتمدون على الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ في حساب حجم الطلب على العمل يعبر عنها أيضا بمايلي[41]: $N^d = f\left(\frac{w}{P}\right)$

3.دالة العرض في النموذج الكينزي:

يمكن أن نحدد ما جاءت به هذه النظرية من خلال نقطتين أساسيتين على النحو التالي:

- من خلال الشكل يظهر أنه أفقي في الأجل القصير من حيث العرض والذي يفسره ثبات الأجور والأسعار.
- الاعتماد على الأجر الاسمي (W_e) بدلا من الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$وهذا نظرا لصعوبة التوقع للمستقبل من طرف العمال كما أن هذا الأجر يكون محددا من القيمة الدنيا وفق دفاع القوة العاملة عليه(النقابات).

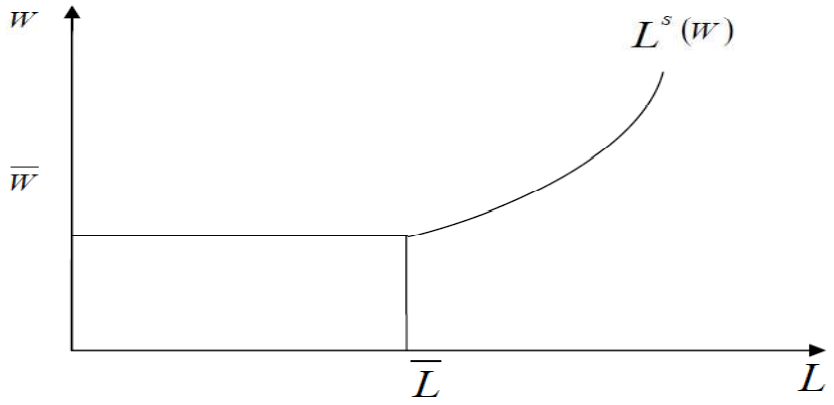
وتكتب من الشكل التالي: $N^s = f\left(\frac{W_e}{P}\right)$

مع ثبات نسبي للأسعار (p).

[40] نمر محمد الخطيب، (2014) الجديد في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزء الثاني، مطبوعة، جامعة ورقلة، ص.35.

[41] أحمد الافندي، (2011) مقدمة في الاقتصاد الكلي، الامين للنشر و التوزيع، صنعاء، ص.272.

الشكل(9.2):دالة عرض العمل في النموذج الكينزي



المصدر: محمد شريف إلمان، (2003) محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية:نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، الجزائر، ص272.

ويتضح من الشكل الخط الأفقي إلى غاية النقطة L والذي يمثل الأجر الاسمي (حد الأدنى للأجر) والذي يقابله المعروض من العمل في نفس قيمة الراتب من الشكل ($\frac{\partial L^s}{\partial w}$ =0). من جهة أخرى، ارتفاع العمالة والذي يقابله ارتفاع الأجر الاسمي من الشكل ($\frac{\partial L^s}{\partial w}$ >0).

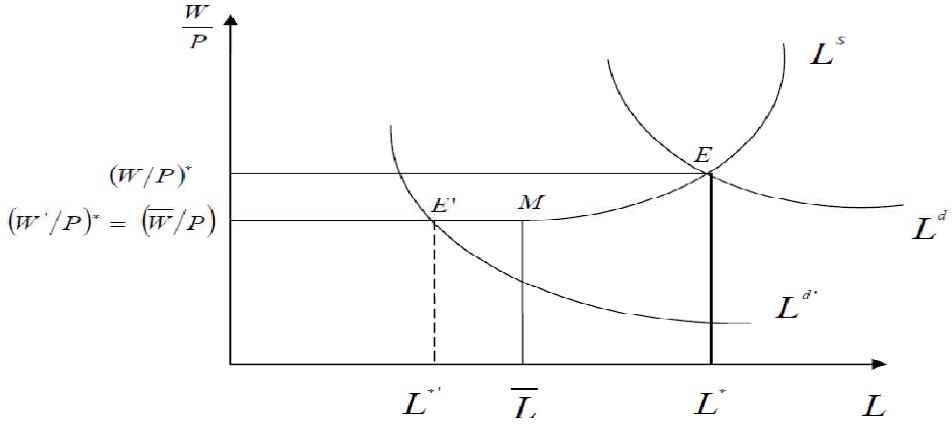
4.التوازن للنموذج الكينزي في سوق العمل:

إن التوازن في النموذج الكينزي يعني بالضرورة أيضا المساواة بين عرض وطلب العمل($L^s=L^d$) في نقطة تسمى نقطة التوازن ومن الشكل نعرف بمايلي:

$\left(\frac{W}{P}\right)^*$ تمثل الأجر الحقيقي في التوازن.

L^* يمثل العمالة في التوازن.

الشكل (10.2): توازن سوق العمل في النظرية الكينزية



المصدر: محمد شريف إلمان، المرجع سبق ذكره.

ومن خلال الشكل سوف نتطرق إلى نقطة التوازن الأولى التي يكون فيها التشغيل التام ومن ثم التشغيل غير التام:

- (التشغيل التام):بحيث تظهر النقطة E حالة التوازن بين العمالة L^* الأجر الحقيقي في التوازن $\left(\frac{W}{P}\right)^*$ وهذا في ظل دالة الطلب L^d بحيث تكون كل الطاقات التشغيلية في حالة استخدام تام.
- (التشغيل غير التام):النقطة E' هي التي تمثل نقطة التوازن الجديدة وهذا في حالة $L^{d'}$ أي الطلب الجديد والذي يكون اقل من الأول في ظل انخفاض الأجر الاسمي وبالتالي يكون هناك نقص في الاستخدام الكامل للطاقة التشغيلية.
- ونظرا للخلل في هذه الآلية طالب كينز من الدولة التدخل بسياستها الاقتصادية في حسم الطلب الفعلي وهذا للرفع من الطاقة الإنتاجية والوصول إلى التشغيل الكامل ولهذا سميت البطالة عند كينز بالبطالة الإجبارية.

وكخلاصة لنظرية كينز يمكن القول أنها تعتمد على تدخل الدولة من خلال العمل على خلق الطلب الفعال (طلب استهلاكي، وطلب إنتاجي)، وهذا بدفع عجلة الاستثمارات وتنشيط السياسة الاقتصادية نقدية أو مالية وهذا لإعادة التوازن بتحريك الطلب وتحقيق الاستخدام الكامل.[42]

المطلب الرابع:سوق العمل في ظل النظريات الحديثة

لقد ساهمت النظرية الحديثة في الفهم أكثر من سابقيهم من حيث التقسيم والأجر وانعكاسات ذلك على الموظف وسوق العمل إجمالا.

1.نظرية تجزئة سوق العمل:

يعد مؤلف كل من (Doeringer et Piore)في عنوان(Internal Labor Market and Manpower Analysis) والذي صدر عام 1971، والذي يتحدث عن سوق العمل الداخلي وتحليل القوى العاملة بحيث حدد بشكل كبير التحليلات الجزئية، وهذا تكملة لما جاء به (Kerr) في الخمسينات. والغاية كانت فهم سوق العمل بأكثر حداثة من سابقيهم، بحث تم الاعتماد على المسح الميداني لفئات العمال، النقابات، ورجال الصناعة الأمريكيين.

والهدف من الدراسة جاء لوجود اختلاف في عدم المساواة بين الأجور أو ظروف العمل والذي نجم عنه اختلافات اجتماعية واقتصادية، ويمكن تمييز هذا الاختلاف على أساس الشركة، الوظيفة، وأخيرا الموظف وفي هذا الصدد تم تقسيم النظرية إلى عدة مستويات.

[42]عقبة عبد اللاوي بن أحمد(2020)، تطبيقات التحليل الإقتصادي الكلي، مطبعة الرمال- الوادي- الجزائر، ص.91.

1.1. تقسيم سوق العمل حسب المستوى(المؤسسة):

تم تطوير نوعين من نظريات تجزئة سوق العمل من مستوى الشركات، أولا نظرية الأسواق الداخلية وأخرى خارجية والتي اقترحت بشكل خاص من قبل (Doeringer) و(Piore) (1971) ومن ثم تجزئة ثالثة من قبل بلوستون (1970).

1.1.1. نظرية الأسواق الداخلية والخارجية:

تم تطوير مفهوم السوق الداخلي على أنها مثل الوحدة الإدارية للمنشأة الصناعية والتي من خلالها تخضع المكافآت ويتم تخصيص العمل لمجموعة من القواعد واللوائح وهذا يعني أن الشركات التي لديها قواعدها الخاصة في تحديد الأجور وظروف التوظيف أو الترقية الداخلية يكون موظفوها محميين من المنافسة وهذا ما يسمح للموظف الخضوع والاحترام وعلى أساس المنافسة التامة يتم خلق سوق عمل خارجي.[43]

2.1.1.تجزئة ثلاثية لسوق العمل:

ومن أهم منظريها الاقتصادي بلوستون(1970)، والذي اقترح رؤية ثلاثية للاقتصاد من خلال مراقبته للهياكل الصناعية، بحيث أن تقسيم سوق العمل يتبع خصائص الشركات من حيث الحجم ورأس المال، وهنا تم تمييز اقتصاد مركز على شركات كبيرة وآخر يعتمد على شركات مجزئة وأخيرا اقتصاد غير رسمي ويعتمد على أمور خاصة و سرية.

2.1. تجزئة سوق العمل من مستوى(الوظيفة):

إن تقسيم العمل في المستوى يتم حسب مستويات التوظيف من خلال الأجور ودرجة الاستقرار الوظيفي ويكون هذا بناءا على المؤسسة نفسها.ويمكننا التفصيل أكثر من خلال:

1.2.1.النظرية المزدوجة لسوق العمل:

تنص هذه النظرية عن اثنين من أسواق العمل وتتمثل في سوق عمل أساسي(الوظائف الجيدة)، وآخر ثانوي (وظائف محددة المدة أو مؤقتة أو مدعومة)، ويتميز هذين السوقين بمستوى الأجور ودرجة استقرار العمالة، كما يتغيران خارج هذه الأطر بتغير ظروف العمل من تكوين وترقية وغير ذلك، و هو ما أكد عليه كل من(Osterman، 1975 وDickens and lang، 1985)، فيما أكد لونوف أن التعليم الجيد له قوة التأثير على

[43] Kristell.LEDUC , A.s.GENEVOIS ,(2012) Segmentation du marché du travail- le cas luxembougeois, working paper, n35, ceps/instead, p4.

سوق العمل أكثر من زيادة رأس المال البشري من حيث الراتب، في حين بين (Jongkon,2007)، على أن البطالة في السواق الثانوية تكون أعلى من الرئيسية لقوة النقابات العمالية.[44]

2.2.1. امتدادات النظرية المزدوجة لسوق العمل:

عمل العديد من المفكرين والباحثين في المجال الاقتصادي على إثراء هذه النظرية وإعطاء السوق الأولي أكثر تفصيل من حيث تقسيم المهام من أعلى درجة إلى أقل درجة، من المدير بصفته رئيس إلى ابسط عامل في إطار إتباع اللوائح والتنظيمات الصارمة، مع العمل على إعطاء استقلالية أكبر للعمال من أجل إبداعاتهم وأخذ المبادرات لحل المشاكل وخدمة للمؤسسة، وهذا ما اقترحه كل من(Reich, Gordon et Edwards1973).

3.2.1.المرونة المجزأة أو نموذج التجزئة المرن:

تم تطوير نموذج التجزئة نظرا للتغيرات الحاصلة من حين لآخر كتزايد البطالة وتقلب الإنتاج والعولمة، الأمر الذي أوجب تكيف الشركات واعتمادها أساليب إدارة جديدة تتلاءم دون عواقب وخيمة على القوى العاملة، وهو ما أبرزته دراسة (Gadrey 1992)، عن قطاع الخدمات والذي ركز على تجزئة الوظائف في المؤسسة بحد ذاتها، والتي أوضحت أن العمال الأساسيين يشغلون أحسن الوظائف وبرواتب جيدة دون غيرهم من أصحاب العقود المؤقتة.

3.1. تقسيم العمالة على مستوى الموظف:

جاءت لشرح الارتفاع المتزامن لكل من البطالة والأجور بحيث تستند هذه النظرية على أن ليس لكل الأفراد نفس فرص العمل والوصول إليها، بحيث تم دراسة سلوك كل من العاملين و العاطلين عن العمل و المرشحين أو الغرباء، والتي أظهرت قوة المطلعين في التأثير على قرارات الأجور والعمالة دون غيرهم من الفئات وهو ما يحد من التكاليف وأخذها بعين الاعتبار. كما أكد على هذا دراسة كل من(Lindbeck et Snower 1986).

يمكن أن نستخلص أن نظرية التجزئة شهدت تطورا مستمرا وتعمقا أكثر من حيث التجزئة بمخلف أشكالها وهذا بناءا على مجموعة من الدراسات ونتائج تجريبية حول كل من الشركات والوظائف وأخيرا الموظف وامتد هذا حتى إلى العرق والجنس وغيرها من الأمور التفصيلية.

2.نظرية البحث عن العمل:

وفقا للبحث عن الوظيفة أو نظرية البطالة المرتقبة ركز الاقتصاديون الجدد وعلى رأسهم (G.Stigler) الذي أبدى مدى نقص المعلومات الواردة عن سوق العمل وتأثيرها عن الباحثين لوظيفة أفضل[45]، في حين قدم كل من(D.T

[44] Kristell.LEDUC , A.s.GENEVOIS, op.cit.p.5.

[45] François. Stankiewicz,(1985) croissance du chômage et développement des théories économique, espace population sociétés, p.278.

Mortensen , Peter A. Diamond , C.A .Pissarides) ، الإضافة لنظرية البحث عن العمل من حيث التركيز على التكلفة نظير إيجاد وظيفة تكون أكثر ملائمة في ظل تمديد البطالة مع بحث معلومات تكون أكثر جدية لسوق العمل.

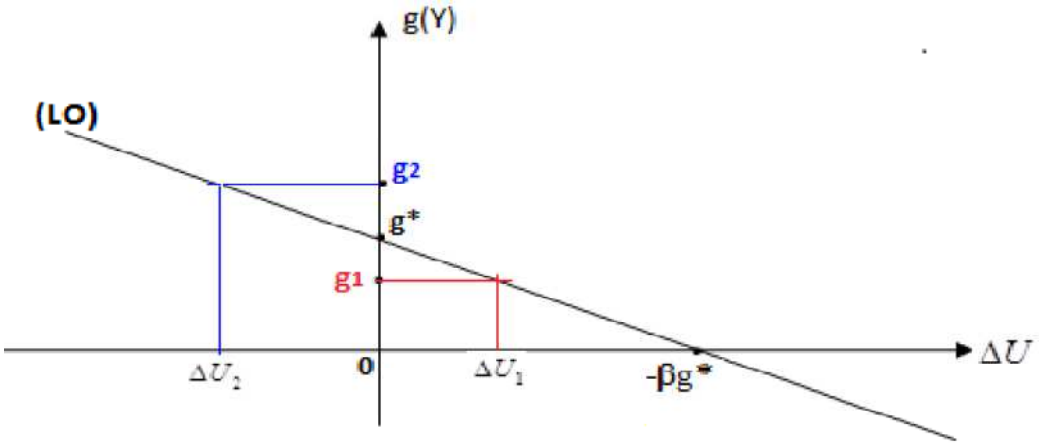
3.نظرية كفاية الأجور:

لقد كانت العديد من النظريات التي سارت على نهج العلاقة بين الأجر والوظيفة بحيث رأى الاقتصادي روبرت سولو(R. Solow)، من خلال نظريته أن تعظيم الأرباح ورفع من مستوى الإنتاجية له علاقة مباشرة مع الأجر الحقيقي، في حين أن الاقتصاديين (1979) Salop و(1974)Stieglitz كانت نظرتهما متغيرة بحيث أن الأجور هي المحدد الرئيسي،[46] يرى سلوب أن الأجور تتغير بين الأسواق الداخلية والخارجية ما يساهم في تحرك اليد العاملة من سوق إلى آخر، أما (Stieglitz) يرى أن الأجر التنافسي بين المناطق الحضرية والريفية من أهم عوامل انتقال الموظفين، وخلاصة الكلاسيكيون الجدد أن الأجر الجيد يحدد بنسبة كبيرة الحد من البطالة الطوعية ويثبت الموظف في مكان عمله.[47]

4.قانون أكون(Okun):

عمل الإقتصادي (Arthen Okun) من خلال تحليلاته عام 1962 على الاقتصاد الأمريكي،[48] في تحديد الفجوة الموجودة بين الإنتاج ومعدلات البطالة وهو ما يتم توضيحه من خلال الشكل الموالي لقانون(okun):

الشكل(11.2): يمثل رسم توضيحي لقانون (LO)okun



Source: Adama Zerbo,(2017) Croissance économique et chômage : les fondements de la Loi d'Okun et le modèle IS-LM-LO, Dcument de travail N° 176,France, p.8

[46] Didier.B, Said.H , Patrik.W,(1995) Salaire d'efficience et de la recherche d'emploi:de l'emploi vers un autre emploi, Économie et statistique N° 290, p59.

[47] Didier.B, Said.H , Patrik.W, op.cit.p.59.

[48]Boussafi Kame , Aidoudi F.Zohra,(2007) La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des économies des pays du Maghreb arabe, Revue des Reformes Economiques et Intégration en Economie Mondiale n°2,p.33.

بحيث أن خلق وظائف جديدة لا يعني بالضرورة خفض معدلات البطالة، وبالتالي يجب على الاقتصاد خلق فرص عمل جديدة و تطوير ديناميكية القوى العاملة.[49]

ويتضح من الشكل(11.2) العلاقة العكسية بين كل من الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة، بحيث أكد (okun) من خلال دراسته حول الولايات المتحدة الأمريكية أن الاعتماد على ثلاث نقاط من عامل الإنتاج يقابله تناقص معدل البطالة بنقطة واحدة.[50]أي أنه مقابل انخفاض مقداره 2% في الناتج المحلي الإجمالي ترتفع البطالة بمقدار1%، مثلا إذا بدأ الناتج المحلي بما مقداره 100% من إمكانياته ثم هبط إلى 98%، فإن معدل البطالة يرتفع بمقدار1% نقطة لنقل مثلا من 6% إلى7%.[51]

على الرغم من القفزة التي قام بها هذا الاقتصادي إلا أنها كانت محل انتقادات إحصائية من طرف اقتصاديين آخرين ولذلك تم تطوير صيغة القانون من قبل R. J. Gordon) 1984).

مما سبق فإن آرثر أكون بين من خلال علاقته، أن ارتفاع معدلات البطالة يعني بالضرورة أن نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي يكون ضعيفا و أقل مما هو مرغوب فيه، مما يسمح بتوفير فرص عمل للقوى العاملة.[52]

[49] Mohamed Driouche .D, Mounia Rekrak,(2019) Revisiting the Relationship between Unemployment Rate and Economic Growth in Algeria, 1970-2014: Co-Integration Approach using ARDL mode, MPRA Paper N° 92045, February .p6.

[50] Gregory. N. M,(2006) Macroéconomie, De Boeck, 3 eme édition, Paris, p43.

[51] بول ساموبلسون(2006)، ترجمة هشام عبد الله، الاقتصاد، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن،ص.593.

[52] محمد أحمد الأفندي،(2012)، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، اليمن، ص.24.

المبحث الثالث:فلسفة البطالة بين النظرية والتأثير

البطالة كغيرها من الظواهر الاقتصادية التي نالت اهتمام العديد من الاقتصاديين وصناع القرار عبر مختلف الأزمنة، للحيلولة من انعكاساتها على المستويين الاقتصادي والاجتماعي، ولهذا الغرض أسهمت جل البحوث على إيجاد مفاهيم توضح هذه الظاهرة لمعالجتها والحد منها في شكل آليات وبرامج، تعرف على أساس السياسة التشغيلية.

المطلب الأول:التعريف بالبطالة

1.البطالة كمصطلح ناشئ

يمكن إعطاء مفاهيم حديثة للبطالة بعد نهاية القرن التاسع عشر والقرن العشرين، وكان هذا بعد إنشاء منظمة العمل الدولية(OIT)، بحيث كان دورها الأساسي في هذه الفترة دمج البعد الاجتماعي للبطالة في الفكر الاقتصادي، في ظل المخاطر الاجتماعية الكبيرة التي تزامنت مع الحربين العالميتين من جهة والأزمات الاقتصادية من جهة أخرى، وفي هذا الإطار ظهر ما يعرف بالأمن الاجتماعي الذي يمثل في الأساس استقرار الأنظمة السياسية وكذلك الاقتصادية. والذي نتج عنه تأمين البطالة الإلزامي والاختياري في حين تعتبر بريطانيا رائدة في هذا المجال بإلزامية التأمين.

كما عمل صنف من الباحثين تحت ما يعرف بالمصلحون الاجتماعيون من بين روادهم (Charles Booth)[53] وذلك بتحديد هوية العاطلين عن العمل من الناحية الفنية وتمييزهم عن الفقراء، مع تغيير الترتيب إلى خلق الفئات بحيث لعب الاحصائيون دورا رئيسيا في تطوير وقياس البطالة الحديثة بالانتقال من الكميات المطلقة إلى النسبية(معدل البطالة) وذلك باستخدام المؤشرات ومن بين منظري هذا التوجه في الإحصاء الرياضي هم(George henry wood و Arthur lyon bowley)[54]، والغاية من هذا هو إعطاء مقترحات ملموسة أو منهجية أو تشريعية.[55]

من جهة أخرى يرى كل من المؤلفين، (Christian Topalov و William Beveridge)، أن البطالة ليست ناتجة عن مسؤولية العاطلين عن العمل ولم تعد من الناحية الفردية والأخلاقية ولكنها تعتبر ظاهرة اجتماعية وموضوعية، بحيث لم يعد الأمر يتعلق بالتصنيف بل بأشكال البطالة ومنه يمكن القول أن البطالة هي حقيقة اجتماعية.

---

[53] شارلز بوث(1840-1916) رائد أعمال انجليزي و مصلح و مؤلف دراسة استقصائية عن الحياة الاجتماعية في لندن.

[54] خبراء في الاحصاء و الاقتصاد من انجلترا

[55] Ingrid .Liebeskind. Sauthier,(2009) Histoire de la définition du chômage, Courrier des statistiques n° 127, pp.5.6.

هذا و نالت البطالة اهتمام المجتمع الدولي باجتماعاته في شكل مؤتمرات وجمعيات بتبادل الخبرات الأجنبية على المستوى المحلي للتحقق من صحة مقترحات الإصلاحيين والمتعلقة بمعالجة العاطلين عن العمل وهذا بناءا على مؤتمرات و مؤسسات كل من:

- مؤتمر الحوادث الصناعية والتأمينات الاجتماعية.
- معهد الإحصاء الدولي.
- الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال والتي أنشأت عام 1920 بفضل كل من(Arthur Fontaine Paul Cauwès).
- الجمعية الدولية لمكافحة البطالة والتي تأسست عام 1910، بمبادرة كل من (Louis Varlez و Max Lazard)، بحيث خصصت خبرتها لمنظمة العمل الدولية.

2.تعريف البطالة وفق منظمة العمل الدولية (OIT):

تطورت أولويات منظمة العمل الدولية من البطالة إلى العمالة الكاملة، وذلك بتحولها من إيجاد أسباب البطالة ووسائل علاجها إلى مهج تطوير أساليب لتكييف قوى العمالة مع فرص العمل، بحيث تتحقق بانخفاض معدل البطالة في البلدان الصناعية، وفي عام 1947 بمناسبة المؤتمر الدولي السادس لإحصائي العمل بمونتريال تم إدراج تعريف البطالة في القرار الخامس المتعلق بالعمالة والبطالة في المادة 12.إلا أن اجتهادات المنظمة لم تتوقف هنا لإعطاء مفهوم واضح ومتفق عليه بحيث تم اعتماد تعريف آخر عام 1982 والذي استخدم كمرجع لفترة طويلة والذي جاء موسعا عن مفهوم 1954 من حيث المعايير التي جاءت على النحو التالي:[56]

- بدون عمل كل شخص تجاوز سن محدد و الفترة المرجعية بدون عمل مدفوع الأجر.
- متاح للعمل هو كل شخص متاح لم يحصل على عمل مدفوع الأجر غير مدفوع الأجر.
- البحث عن وظيفة سواء وظيفة مدفوعة الأجر أو وظيفة لحسابه الخاص.

إلا أن هذه المعايير لم تصمد أيضا نظرا لاعتماد السياسيات الاقتصاد الوطنية من (اقتصاد سوق، مخطط، نامي... وغيرها)، في ظل الأزمات الاقتصادية و مصطلح العولمة.

ومن خلال ما تم التطرق إليه من كرونولوجيا مفهوم البطالة وعلاقته بالقوى العمالة وأهمية وضع مفهوم موحد لتسهيل عملية الإحصاء والتشريع عكف العديد من المنظمات والمفكرين لتقديم تعاريف مختلفة على النحو التالي:

[56] منظمة العمل الدولية، (2015)سياسات التشغيل الوطنية: دليل لمنظمات العمل، الطبعة الأولى، جنيف، ص.7.

عرفت منظمة الأمم المتحدة البطالة على أنها: جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص[57].

كما تعرف من قبل منظمة العمل الدولية على أنها قوة العمل الناجمة عن كل فرد قادر وراغب في العمل وفق الأجور السائدة، والباحثين عنه والذين لا يجدونه.

في حين ترى منظمة العمل العربية البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوى العاملة في الاقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة و القدرة على العمل.[58]

أما الديوان الوطني للإحصاء (ONS)، يرى أن البطالة هي كل شخص بلغ سن الخامسة عشرة ولم يتجاوز الخامسة والستون مع عدم توفره على منصب على الرغم من قيامه بكل إجراءات البحث.[59]

يمكن تقديم تعريف مبسط عن البطالة وهذا بناءا على ما تم الإشارة إليه و بالتالي فهي:كل شخص تتوفر فيه كل مؤهلات العمل والقدرة عليه مع إلحاحه على أجرة مدفوعة.

3.أساسيات مفهوم البطالة:

يمكن تقديم المفهوم الإجرائي للبطالة على النحو التالي:[60]

- تنوع الصور الأساسية للبطالة والتعامل معها بمنهج تكاملي واحد.
- إن الأشخاص المستهدفين هم شباب والذكور هم السمة الغالبة كما يمثل الشباب معظم المجتمعات من الناحية التعدادية للسكان.
- هناك عدة عوامل بصفة أو بأخرى مسببة للبطالة وهو ما يسمح بانتشار الآفات الاجتماعية.

4.قياس معدل البطالة:

معدل البطالة هو عدد العاطلين عن العمل كنسبة مئوية من القوة العاملة، حيث تتكون الأخيرة من العاطلين عن العمل بالإضافة إلى أولئك الذين يعملون بأجر أو لحسابهم الخاص. الأشخاص العاطلون عن العمل هم أولئك الذين يبلغون عن أنهم بلا عمل، وأنهم متاحون للعمل وأنهم قد اتخذوا خطوات نشطة للعثور على عمل في الأسابيع الأربعة الماضية.عندما ترتفع نسبة البطالة، يصاب بعض الناس بالإحباط ويتوقفون عن البحث عن عمل،

---

[57] إتحاد المصارف العربية، البطالة في العالم العربي، نظر يوم:2018/7/6، على الموقع http://www.uabonline.org/ar/research/economic/

[58] منظمة العمل العربية،(2012) مؤتمر العمل العربي، الدورة التاسعة و الثلاثون، بند 9-39-مكافحة البطالة، مصر، ص.29.

[59] ONS (1995)« l'emploi et le chômage, données statistiques » N°226, Algérie, p8

[60] طارق محمد عامر،(2017) إيهاب المصري، البطالة، الطبعة الأولى، دار العلوم، القاهرة، ص.15.

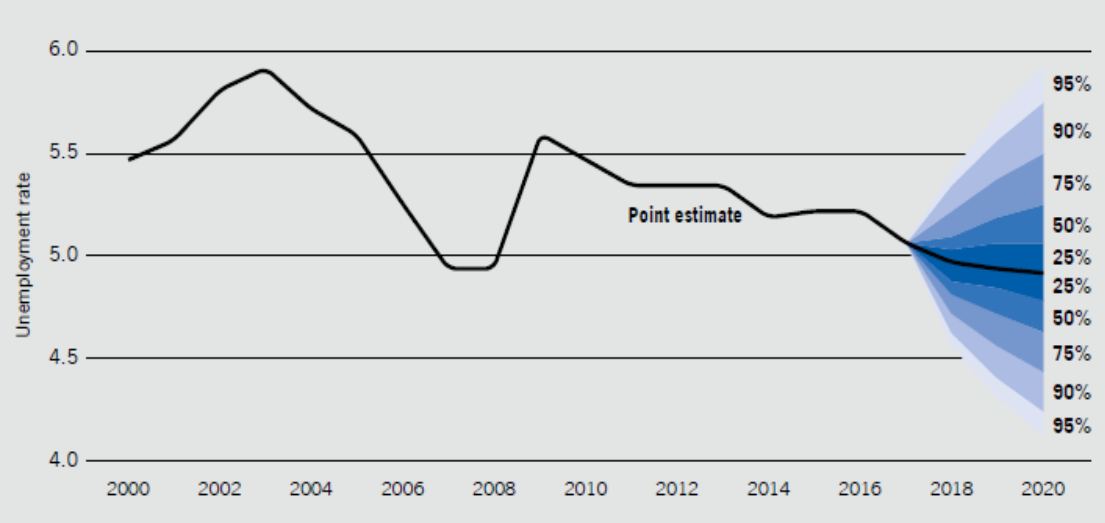
ثم يتم استبعادهم من القوى العاملة، هذا يعني أن معدل البطالة قد ينخفض، أو يتوقف عن الارتفاع، على الرغم من عدم وجود تحسن أساسي في سوق العمل.[61]

ومن أجل توضيح المفهوم يمكننا كتابة معدل البطالة وفق الصياغة الرياضية التالية[62]:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{\text{حجم قوة العمل}(\text{العاملون}+\text{المتعطلون})} \times 100$$

إن معدل البطالة يعد من بين أهم مؤشرات سوق العمل، والتي يمكن الاعتماد عليها لتحليل وضعية هذا النوع من الأسواق وبناء توقعات مستقبلية، إلا أن هذا لا يمكن أن يكون الضامن في ظل قدر كبير من عدم اليقين الناتج عن المخاطر الاقتصادية والمالية والجيوسياسية.

الشكل(12.2):يمثل معدل البطالة العالمية



Source:ILO,(2009) World Employment and Social Outlook, Geneva, p.18.

ويظهر من خلال الشكل معدلات البطالة العالمية والتي تتراوح في مجملها ما بين هامش 6% و4.5% إلا أنه في المجمل شهدت تناقصا وعدم الطفرة مما يبشر بسوق عمل واعدة. كما أن بناء أي سياسة اجتماعية، اقتصادية أو غيرها يلزمها توفير ظروف اجتماعية جيدة.

[61] OECD. Unemployment rate. consulter le 13/12/2018 sur https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm

[62] صالح خصاونة(2000)، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، ص.164.

الجدول (4.2): يمثل معدلات البطالة بالنسبة للدخل(التركيز على الشباب)

	2017	2018	2019	2020
دول ذات دخل منخفض	3.7	3.7	3.7	**3.7**
دول ذات دخل مرتفع	5.7	5.3	5.1	**5.1**

Source:ILO, op.cit.p.19.

أما مقارنة معدلات البطالة بين الدول عالية الدخل ومنخفضة الدخل يظهر جليا أنها تتغير في دول ذات الدخل المرتفع وهذا لتأثرها بظروف الاقتصاد العالمي نتيجة ارتباط أسواقها دوليا، وانعكاساتها إيجابية كانت أو سلبية، بحيث انخفضت من 5.7% عام2017 إلى5.1% عام2020.والعكس في دول منخفضة الدخل والتي في الأصل تكون دول ريعية أو دول نامية.

مما سبق يمكن القول أن معدل البطالة تتحدد على أساسه:

- وضعية تركيبة المجتمع المدروس من حيث الإقليم، الفئات العمرية، العرقية وغيرها.
- الدول ذات الدخل المرتفع و المنخفض تختلف سياساتهما في الحد من البطالة.
- فئة الشباب تشكل ضغطا كبيرا على أسواق العمل وبالتالي على الحكومات.

المطلب الثاني:أبعاد وآثار البطالة على مختلف المجالات

أبانت الدراسات عن مكامن السلبيات والآثار التي تتركها البطالة على جل المجالات والمتغيرات ذات الصلة بها، ولذا تم تقديمها في شكل ظاهرة ذات أبعاد متعددة يمكن معالجتها والحد من عواقبها، مما يخدم مصلحة الاقتصاد والفرد وهو ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

1.أنواع البطالة:

إن تحديات أي اقتصاد في العالم هو الحفاظ على نسق نمو مستمر ومتزايد مع أخذ بعين الاعتبار العامل الاجتماعي بصفة جدية ومن أهم ما يشغل المفكرين والباحثين و المسؤولين هو البطالة والتي سوف نتطرق إلى أهم أنواعه فيما يلي:

1.1.البطالة الاحتكاكية (Frictional Unemployment):

هي نتيجة لتحولات العمالة داخل الاقتصاد، تحدث بطالة الاحتكاك بشكل طبيعي حتى في اقتصاد مستقر ومتنام، العمال الذين يتركون وظائفهم أو العمال الجدد الذين يدخلون سوق العمل، يضافون إلى البطالة الاحتكاكية، أو هي نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص

العمل، وهي تمثل عجز الطلب الكلي للعمل على الاستفادة من العرض المتاح، وذلك بمختلف الأقطار، فيما يخص الدول المتطورة تشهد نموا في اليد العاملة في ظل عجز السوق لاستيعابها وبالتالي يلزم الرفع من وتيرة الإنتاج لامتصاصها.[63] أما الدول النامية مشكلها يكمن في عناصر الإنتاج المفقودة والناقصة مما يساهم في ضعف استيعاب القوى العاملة، كما أن للمستوى العلمي أثر مباشر في هذا النوع من البطالة، بحيث كلما ارتفع زاد البحث عن وظائف تتناسب والمؤهل العلمي وبالتالي تلك الفترة المخصصة للبحث تشكل لنا بطالة احتكاكية. من جهة يمكن أن تكون نتيجة للانتقال من مدينة إلى أخرى أو من الريف إلى الحضر أو تعود لأسباب خاصة من رعاية المرضى أو أطفال و غير ذلك. يتم احتساب معدل البطالة الاحتكاكية عن طريق قسمة العمال الذين يبحثون بنشاط عن وظائف على إجمالي القوى العاملة، عادة ما يتم تصنيف العمال الذين يبحثون بنشاط عن وظائف إلى ثلاث فئات: العمال الذين تركوا وظائفهم، والأشخاص العائدين إلى القوى العاملة، والوافدين الجدد. والأخير يعد هذا من النوع البطالة غير مؤثر على الرغم من تكاليفها الباهضة لأنها تشهد انتقال العمالة من منطقة إلى أخرى ولا يمكن التحكم فيها، خصوصا في الاقتصاديات الكبرى، وفي الأخير يلزم كل من الباحث والعارض للعمل مدة زمنية لاكتشاف السوق.

2.1.البطالة الهيكلية (Structural Unemployment):

هي البطالة الناجمة عن التغيرات الهيكلية الأساسية في الاقتصاد، والتي تتفاقم بسبب عوامل خارجية مثل التكنولوجيا والمنافسة والسياسة الحكومية، كما تحدث نتيجة افتقار العمال إلى المهارات الوظيفية المطلوبة أو أنهم يعيشون بعيدًا عن المناطق التي تتوفر فيها الوظائف ولا يمكنهم الوصول إليها.

مما لا شك فيه هذا النوع من البطالة يمكن أن يستمر ويتعقد أكثر إذا لم يتم معالجته جذريا، ومن الأمثلة على ذلك هو ضياع مئات الآلاف من وظائف التصنيع ذات الأجور الجيدة في الولايات المتحدة الأمريكية على مدار العقود الثلاثة الماضية، حيث تم نقل وظائف الإنتاج إلى مناطق منخفضة التكلفة في الصين وأماكن أخرى، هذا الانخفاض في عدد الوظائف يخلق معدل طبيعي أعلى للبطالة، كما أن تزايد التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة يزيد من البطالة الهيكلية في المستقبل، لأن العمال الذين لا يملكون المهارات الكافية سوف يتم تهميشهم، حتى أولئك الذين لديهم مهارات قد يواجهون نفس المصير، بالنظر إلى ارتفاع معدل التقادم التكنولوجي.[64]

مما سبق يمكن القول أن الفرق بين البطالة الاحتكاكية والهيكلية ليس واضحا، وهذا ليس راجع لنقص المعلومات عن الطلب والعرض، وإنما عن التغيرات التي تحدث في الصناعة أو هيكل المنطقة.

---

[63] خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004،ص.19.

[64] ترجمة لمثال من موقع https://www.investopedia.com/ نظر يوم 2018/3/12

3.1.البطالة المقنعة (Disgnised Unemployment):

تسمى البطالة المقنعة أو الخفية وهي ناجمة عن توظيف أشخاص أكثر من اللازم بحيث يظهر في الواقع أنه موظف، ومثال على ذلك تجد خمسة موظفين في مصنع ثلاثة منهم يعملون بأقصى قدراتهم أما البقية يتقاضون أجور دون مردودية تذكر، وهذا يتشكل عنه ما يلي:

- ✓ مرونة توظيفه بالنسبة لزيادة الإنتاج تكون صفرية.
- ✓ ارتفاع التكاليف في ظل حدية إنتاجية صفر.
- ✓ تنحية العدد الزائد من الموظفين لا يشكل تأثير سلبي على الإنتاج.
- ✓ لا يتم احتسابهم ضمن تعداد البطالة الرسمي.

ومن خلال هذه الآثار السلبية الواضحة إلا أن هذه الظاهرة تكون منتشرة في الدول النامية، والناجمة عن زيادة السكان و فائض في القوى العاملة.

4.1.البطالة الدورية (Cyclical Unemployment):

تكون ناتجة عن حالة ركود للاقتصاد والذي بدوره يكون تحت تأثير انخفاض الطلب (انخفاض الاستهلاك الشخصي)، وللحفاظ على الإنتاجية الحدية وهوامش ربح مطمئنة تقوم المؤسسة بتسريح موظفيها، ويستمر هذا طوال حالة الركود والتي في أصلها الطبيعي تمتد 18 شهرا، ومن أبرز هذه الأحداث التي أدت إلى البطالة الدورية أزمة 1929، والأزمة المالية لعام 2008. ولتجنب عواقب هذه الظاهرة يتوجب على الاقتصاد العودة إلى حالة التوسع وتنشيط الطلب، من خلال تطبيق السياسات المالية والنقدية التوسعية والفعالة وأفضل طريقة هو زيادة الإنفاق.

5.1.البطالة الموسمية:

يعد هذا النوع من البطالة شائعا وهذا نظرا لاعتماده على بعض القطاعات التي تنشط في مراحل محددة، وهو ينتشر في السياحة، كسياحة الجبال وتزلج أو في الفلاحة، كقطف الثمار، وهو ما يجبر الفرد على إيجاد وظيفة أخرى بعدما كان مجبرا على البطالة الموسمية.

6.1.البطالة الظرفية:

يقترن هذا النوع من البطالة إلى بعض الأحداث والوقائع التي تحدث فجأة ودون توقع مسبق، كالحروب أو الأزمات وغيرها من حالات الطوارئ، التي تؤثر على الحالة الاقتصادية، مما يساهم في خلق ما يعرف بالبطالة الظرفية.

ومما سبق يمكن القول هناك حالتين ارتأينا تمييزهما من حيث شكل البطالة سواء كانت إجبارية و هذا نظرا للظرف القاهر المفروض على الفرد للتخلي عن وظيفته، أو تسريحه من قبل مؤسسته، أما الحالة الأخرى تكون اختيارية و هذا يكون أساسه محاولة تحسين الظروف المعيشية أو إيجاد وظيفة تناسب المؤهل العلمي للموظف و غير من الظروف المشجعة على ذلك.

2.أبعاد البطالة وآثارها على مختلف المجالات:

إن الحديث عن البطالة يطول كظاهرة من جهة ومعالجتها من جهة أخرى لكن ما يهم أكثر هو إلى أي مدى يصل تأثيرها على المجلات الحيوية للفرد من النواحي السياسية، الاقتصادية والاجتماعية وهو ما سنتطرق إليه في ما يلي:

- إن ظاهرة البطالة تساهم وبشكل مباشر في تحديد مستقبل أي بلد من الناحية السياسية باعتبارها من أهم النقاط الهامة لإنشاء مشاريع إصلاحية.
- العمل على وضع وخطط ودراسات استباقية للحد من عواقبها، مما يؤثر على سوق العمل وبالتالي الموظفين من خلال تسريحهم.
- نقص الموارد المالية للدول النامية يجعل هذه الأخيرة رهينة المؤسسات المالية الدولية من خدمة الديون وتطبيق سياسات اقتصادية إصلاحية وباستمرار.
- تعد البطالة من أهم الظواهر التي تدخل في ارتفاع نسب الهجرة نحو الخارج وتسرب اليد العاملة الفنية، والتي من شانها الرفع من القدرات المحلية للاقتصاد.
- نقص معدلات الخصوبة بسبب ارتفاع معدلات العنوسة وانعكاساته على مستقبل القوى العاملة وهذا راجع لارتفاع تكاليف المعيشة في ظل نقص فرص العمل.
- ارتفاع البطالة يقلص من القدرات في استغلال عناصر الإنتاج بأكبر قدر ممكن باعتبار المورد البشري كحلقة مكملة لباقي العناصر من أجل تحريك عجلة التنمية.

يمكن القول أن العلاقة بين العمل والبطالة بالنسبة للموظف هي البحث عن أجر يبعده عن ظاهرة البطالة، ومن جهة أخرى يمكن أن يكون سببا يؤدي به إلى البطالة في حال عدم قناعته به.

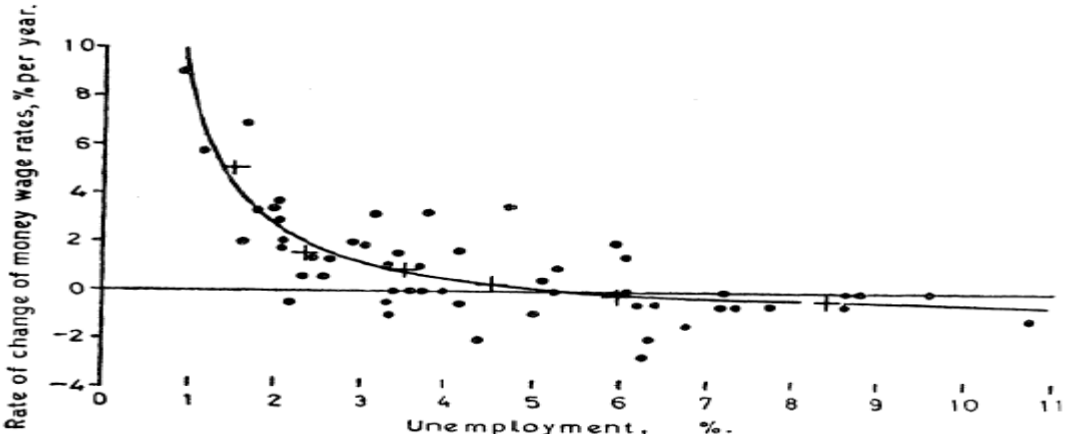
المطلب الثالث:البطالة وعلاقتها بأهم مؤشرات الاقتصاد الكلي

بما أن البطالة هي مؤشر مهم في سوق العمل سيكون لها تأثيرا أو علاقة بباقي المؤشرات الاقتصادية ذات الصلة وفي هذا الصدد نوضح ما يلي:

1.العلاقة بين البطالة والأجر الاسمي (التضخم):

ولتوضيح هذه العلاقة المهمة يجب التطرق إلى العالم الاقتصادي(A.W.Phillips) ، وهو نيوزلندي قام بدراسة حول أهم مؤشرات الاقتصاد الكلي للملكة المتحدة، من خلال دراسته لعام 1958، وذلك بجمع بيانات حول البطالة والتغير في مستوى الأجور للفترة الممتدة من(1861-1957)[65]وفي ما يلي سوف نعرض المنحنى[66] الأصلي لهذه العلاقة:

الشكل(13.2): منحنى فيليبس (Philips) الأصلي



Source : A. W. Phillips,(1958) The Relation Between Unemployment and The Rate Of Change of Money Wage in The U.K 1861 – 1957, Economica, P. 285.

بحيث كانت هناك علاقة عكسية بين هذين المؤشرين، ففي حالة ارتفاع البطالة يكون هناك انخفاض في نسب التضخم: $C_P = -\varepsilon(E - E^*)$ وهذا من خلال ارتفاع معدل البطالة، بحيث أن معدلها الطبيعي يكتب وفق الصيغة التالية:$(E > E^*)$ و هو ما يتضح من خلال منحنى فيليبس من حيث تغير الأجر النقدي أي تضخم الأجور، و يمكن توضيح هذا بالصيغة المبسطة:

$$c_p = \frac{\mathrm{P}-\mathrm{P}_{-1}}{\mathrm{P}_{-1}}$$

c_p :معدل تضخم الأجر

P : الأجر لفترة ما

P_{-1} : الأجر لفترة سابقة

[65] OLIVIER B, LAWRENCE F. K,(1999) Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence, VOL. 89 NO. 2, AEA Papers and P roceedings, MAY, p69.

[63] بدايات المنحنى تعود إلى تحليل(hume) عام 1741 بحيث أن التغيرات في الانتاج و البطالة يكون نتيجة الاجر و السعر، ثم دعم الفكرة الاقتصادي (Irving fisher) من حيث مبدأ ارتفاع البطالة يلازمه الكساد بما يسمى أثر فيشر.

و للتخفيف من الدورات الاقتصادية أو التذبذب في المقاييس الكلية للإنتاج و العمالة على المدى القصير كانت هناك وجهات نظر مفسرة منحنى (Phillips) وهذا من خلال مايلي[67]:

- ✓ التوقعات الساكنة.
- ✓ التوقعات التكيفية.
- ✓ التوقعات العقلانية.

ولتأكيد ما جاء به فيليبس قام كل من الاقتصاديين (Solow) و (Samuelson) عام 1971، بنفس التجربة على الاقتصاد الأمريكي، للفترة بين(1950 و 1970) و تم الاعتماد على الأسعار المضخمة إلا أن نتائجه لم تأتي بنتيجة تفسيرية واضحة.[68]

وعلى الرغم من النهضة التي قدمها منحنى (Phillips)، إلا أن الدراسات والانتقادات طالته من عديد المفكرين والباحثين، وهو ما نجم عنه ما يعرف بمنحنى فيليبس المعدل، حتى وإن تم اعتماده على وضع سياسات اقتصادية كلية، إلا انه لا يعتبر نظرية تحدد العلاقة بين البطالة والتضخم بل هو نتاج تجارب تطبيقية، ومن بين أهم من انتقد بشدة هذا المنحنى هو (M. Friedman) اعتبر أن فيليبس اعتمد على فرضيات كينزية والتي تضع مساواة بين الأجر الحقيقي والأجر الاسمي، وجاء البديل منه بوضع فرق بين التغير الأجر الاسمي ومعدل تغير الأسعار.

وهو الطرح الذي ذهب إليه أيضا (Sargent) من ناحية الوقت والأجل(طويل و القصير) وذلك بنموذجه المطور، فيما يرى أخرون أن العرض النقدي هو المحدد الأساسي للبطالة و هو ما تطرق إليه (Barro) عام 1988.

2. العلاقة بين البطالة والناتج المحلي الإجمالي(GDP):

شغل النمو والبطالة اهتمام العديد من الخبراء في الاقتصاد باعتبارهما عاملان أساسيان في النظرية الاقتصادية، وكما سبق الذكر فإن الخبير (آرثر أكون)، كان من روادها خلال ستينيات القرن الماضي، وبدارسة إحصائية أظهرها بنك الاحتياط الفدرالي، بحيث توضح تناقص الناتج المحلي الإجمالي لبلد ما مقابل ارتفاع معدل البطالة عن معدلها الطبيعي، في شكل علاقة عكسية (تشترط القوة العاملة) ولانخفاضها يجب نمو الاقتصاد بوتيرة تفوق إمكاناته أي نمو الناتج ب 4% يقابله انخفاض ب 1% لمعدل البطالة.

[67] نبيل مهدي الجنابي(2016)، التوقعات العقلانية المدخل الحديث لنظرية الاقتصاد الكلي، دار غيداء للنشر و التوزيع، عمان، ص.152.

[68] جنان هلال، نبيل الجنابي،(2010) أطروحات نظرية: لدور التوقعات في تحليل منحنى (phillips) ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 12، العدد2، ص117.

المبحث الرابع:سياسات التشغيل في ظل التجارب الدولية

تعمل العديد من الحكومات المتعاقبة في أي دولة كانت، على توفير مناصب عمل بمختلف أشكالها وفي شتى المجالات، وهذا لإضفاء استقرارا سياسيا، اجتماعيا وحتى أمنيا، ويتم هذا وفق إجراءات تكون مدروسة أو في إطار تجارب ناجحة مسبقة.

وضع سياسات تشغيلية يكون كاحتراز ومخطط عمل للحد من عواقب البطالة من جهة، وخلق فرص عمل من جهة أخرى، في ظل عالم يعيش اضطرابا وصدمات اقتصادية متعددة، ولهذا ارتأينا أن نوضح الصورة أكثر من خلال التطرق للتشغيل كمفهوم ومن ثم السياسات التي تدخل في تكوينه، وأخيرا الاستفادة من أهم التجارب العالمية.

المطلب الأول:التعريف بسياسات التشغيل

لقد نالت سياسات التشغيل اهتماما بالغا لدى واضعي السياسيات من حكومات وغيرها من أصحاب القرار، كما كان للباحثين والمفكرين الاقتصاديين النصيب من هذه المساهمات، في حين ركزت اغلب المؤسسات البحثية والمنظمات الدولية المتخصصة في مجال التشغيل على إيجاد توافق مفاهيمي واضح يساعد وضع تشريعات وخطط تنموية لإنجاحها ومن أهم هذه التعاريف نجد:

المكتب الدولي للعملBIT والذي عرف سياسة التشغيل على أنها الرؤية والخطة الملموسة وذات أهداف توظيفية، بإشراف جميع الجهات الفاعلة من عمال ومنظمات أصحاب العمل، والحكومات، بحيث يكون تأثيرها اقتصادي واجتماعي.[69] مع احترام كل شخص من حيث حقه في العمل وحرية اختيار الوظيفة وعدالة التوظيف ومحاربة كل أشكال التمييز.[70]

من جهة أخرى تعرف منظمة التعاون الإسلامي في تقريرها لعام2017، سياسة التشغيل على نطاق واسع بأنها سياسات توفر بدائل للدخل وتدابير إدماج في سوق العمل لأولئك الذين يبحثون عن عمل أو حتى يسعون للحصول على وظائف أفضل، أو هي المساعدة في البحث عن عمل أو خلق فرص للتوظيف بتوفير معلومات للباحثين عن عمل من أفراد و مؤسسات وذلك بتحفيزهم وتحسين مهاراتهم.[71] ويمكن القول إن سياسات التشغيل هي إجراءات عملية تكون بين ثلاثية مكونة من عمال وأرباب عمل ومسؤولين حكوميين الغاية هي الحد من البطالة أو التقليل منها و ذلك بخلق فرص عمل ووضع تدابير تشجيعية و تحفيزية.

---

[69] BIT,(2017) Les politiques nationales de l'emploi : un guide pour les organisations de travailleurs, Genève, p.1.

[70] مراجعة الاتفاقية 122 من مؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة و الأربعين عام 1964، و ذلك بتأكيد الحق في الرفاهية المادية للعامل و تكافؤ الفرص.

[71] منظمة التعاون الإسلامي،(2017) تقرير سوق العمل لمنظمة التعاون الاسلامي2017، sesric، تركيا، ص.76.

المطلب الثاني:أنواع سياسات التشغيل

إن الدول وعلى اختلاف توجهاتها ووفق أنظمتها الاقتصادية المتبعة، تعمل جاهدة على استغلال عناصر إنتاجها بكثير من الحكمة من ترشيد و تطوير قدرات، ويعد رأس المال البشري أيقونة كل الاقتصاديات المتقدمة والنامية لدوره الرائد في الإنتاج و التنمية.

لذا نجد تدخل الدولة دائما يسعى إلى إيجاد طرق ووسائل لتوفير مناصب عمل في إطار التشريعات والقوانين التي تكفل حق الفرد من حرية التوظيف، والاختيار الأنسب للمهنة، والمساواة بين الجنسين وغير ذلك من الإجراءات التي تتبعها جل الأقطار متقدمة ونامية، من أجل إعطاء الباحثين عن العمل أكثر فرص سانحة وهذا لمختلف الشرائح، بإعادة الإدماج والحماية الاجتماعية وغيرها من الأمور، ولتوضيح أكثر ارتأينا الحديث عن أنواع سياسيات التشغيل والتي تتكون من سياسات نشيطة أي فعالة وأخرى غير نشيطة.

1.سياسة التشغيل النشيطة:

تعد منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أهم المنظمات التي تعمل في هذا المجال لتوفير فرص عمل قابلة للتحقيق خارج القوى العاملة وفق تعزيز الحوافز، والاستعداد وتوسيع الفرص، في إطار التنسيق الفعال والجيد بين المؤسسات.[72]فيما ترى المفوضية الأوروبية هذه السياسة على أنها المساهمة في التوظيف ونمو الناتج المحلي الإجمالي والحد من البطالة من خلال توفير عروض تكوينية وتحفيزية غير مباشرة. هذا يساعد على تأمين البطالة والتعامل المرن مع التغيرات الهيكلية للاقتصاد.[73]في حين أوضح (Kluve 2010)، أن السياسة الفعالة تتشكل من التدابير التالية:برامج التكوين، التحفيز، الأشغال العامة في القطاع العمومي، الخدمات والعقوبات.[74]

ولقد نالت هذه الصيغة اهتماما بالغا من الدول المتقدمة لحماية عمالها من الآثار والعواقب المحتملة عن البطالة، ولذا كانت هناك العديد من الإسهامات لتحديد أهم الأسس التي يمكن الاعتماد عليها في السياسات التشغيل الفعالة، ويمكن التطرق إليها في ما يلي:

- الإرشاد والمتابعة في إيجاد عمل من خلال البحث عن ما يناسب المؤهل العلمي، وذلك بالتقرب للوكالات الخاصة بالتوظيف والتي بدورها تعمل على التوجيه و المساعدة.
- تشجيع القطاع الخاص وتغيير النظرة تجاه العمل والعمال وأصحاب العمل بالجدية والتحفيز المادي من إعانات وغيرها.

[72] OECActive Labour Market Policies: Connecting People with Jobs

[73] John P. Martin,(2014) Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness, IZA Policy Paper No 84.

[74] Kluve, J.(2010) The effectiveness of European active labor market programs, in Labour economics, Vol. 17, No. 6 .

- خلق آليات التوظيف في القطاع العام بتعدد عقود العمل(الدائمة والمؤقتة) والقطاع الخاص بإنشاء صناديق تمويل مباشرة للمشاريع فردية كانت أم جماعية، من خلال برامج مخطط لها مسبقا.
- التكوين وتطوير القدرات والمهارات للعاطلين عن العمل وغيرهم من يريد تغيير الوظيفة، وهذا بالتركيز على التدريب في المؤسسات وإعادة الرسكلة وكل ما يساهم في تنمية الخبرات.

إعطاء فرص التوظيف هي السمة الغالبة لكل الإجراءات المتخذة من قبل المؤسسات المعنية وهذا للدفع والتحفيز للعاطلين وغير العاطلين الراغبين في تحسين ظروفهم المهنية، مع اخذ بعين الاعتبار القدرة والكفاءة بحيث يلعب التكوين الدور الفعال لتنشيط المهارات خصوصا لذوي المستوى المهني المتدني كل هذه التدابير إلا أن للبطالة أضرار لا يمكن التنبؤ بعواقبها مستقبلا ولذا تم تحمل تكاليفها بالتعويض المباشر عليها وهذا ما يصنف في خانة السياسة السلبية للتشغيل.

2.سياسة التشغيل غير النشيطة:

على عكس السياسات الفعالة والتي تعتمد على تنشيط سوق العمل ببرامج و تدابير مباشرة، فإن سياسة التشغيل السلبية تهتم بالجانب التعويضي لآثار البطالة وتسريح العمال، وهو ما يشكل عبئا مباشرا على الخزينة العمومية لأي دولة كانت وهذا حفاظا على كرامة العاطل عن العمل من جهة، والتقليل من الفوارق الاجتماعية المختلفة من أجور وتعويضات، ويمكن تحديد بعض الآليات الوقائية والعلاجية لهذه الظاهرة في ثلاث عناصر مهمة:

1.2.التأمين والإعانة ضد البطالة

إن ارتفاع عدد العاطلين عن العمل، ألزم العديد من الدول البحث عن استراتيجيات تكون ذات نتائج إيجابية في المدى القصير، ومن شأن توافر إعانات البطالة أي مساعدة السلطات في التخفيف من هذه القيود وتحسين تخصيص الموارد البشرية،[75] وعلى الرغم من مزاياها إلا أنها لا تخدم الاقتصاد المحلي وذلك لعامل الاتكال المفرط والمساهمة بشكل أو بآخر بزيادة نسب البطالة (الطوعية)، أو تمديد فترات البحث عن وظيفة. في حين يوجد بعض الدول تشترط مدة معينة للعمل لتقديم هذه الإعانات، إلا أن البعض الآخر يأخذ بعين الحسبان الظروف المعيشية الغير الملائمة(كالرعاية وغيرها).

كما يشكل التأمين ضد البطالة وضع العامل الذي هو في وضعية عاطل عن العمل نتيجة الظروف الاقتصادية الصعبة تحت رعاية الدولة، لضمان قدر معين من الدخل يقلل من آثار البطالة، وعلى الرغم من إيجابيتها إلا أنها تزيد من التكاليف وتقلل من فرص البحث عن عمل.

[64] صندوق النقد الدولي،(2013) إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تقرير عن دول مجلس التعاون الخليجي، الرياض، أكتوبر ص.29.

2.2.تعويضات العجز والإعاقة

نركز في هذه الحالة على كل الأشخاص الذين يعانون من ظروف صحية تعيق تأدية مهامهم المنوطة بهم وهو ما يعجل بتسريحهم وتعويضهم بناءا على قوانين وتشريعات تخص كل بلد من اشتراكات وغيرها، أما الجانب الآخر من العاهات الخلقية والتي لا تساعد على التشغيل كذلك يخصص لها مبالغ مالية في شكل إعانات، إلا أن العديد من الأقطار بدأت تتكيف مع الوضع من خلال تحسين ظروف التعليم والتكوين ووظائف ملائمة لهذه الشريحة حتى تساهم في التنمية.

3.2. آليات التقاعد المبكر

التقاعد المبكر يكون ناجم عن التغيرات الحاصلة على المنظومة الاقتصادية من تطور ودخول التقنيات الحديثة في العمل وهذا سيكون تأثيره مباشر على العمال، خصوصا ذوي السن المتقدم الذين تصبح قدراتهم ضعيفة مقارنة بنفقات التكوين العالية لتحسين مهاراتهم، ولذا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل في هذه الحالة وتقديم تقاعدهم ويتم تعويضهم ونسبيا حسب مدة التوظيف، في شكل إعانات يتم تخصيصها وتمويلها وفق صناديق مخصصة لذلك، وهذا النوع من التقاعد يساهم بشكل أو بآخر في التقليل من ظاهرة البطالة بتوفير فرص عمل للعاطلين عن العمل.

المطلب الثالث:تقييم سياسات التشغيل

إن التقييم لهذه السياسات يعد بمثابة آلية مراقبة و تغذية عكسية للوقوف على ما تم تحقيقه من متطلبات وما لم يتم التوصل إليه، وبما أن الهدف من سياسات التشغيل هو التقليل من ظاهرة البطالة والحفاظ على المكتسبات الاقتصادية و الاجتماعية، فإن التقييم سيكون على هذا المستوى من خلال:

- إن زيادة تشجيع الطلب من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، يساهم في تنشيط البرامج التي تتدخل بها الدولة في شكل مشاريع كالأشغال العامة، وهو ما يقوي البنية التحتية للاقتصاد المحلي ويشجع الكفاءات ويكسبها القدرة والمهارة والرفع من المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي.
- التأثير على ظروف سوق العمل وهذا بناءا على دراسة تقييم على199برنامج قام بها كل من Card, (Kluve, Weber ، 2010)، بحيث أكدت أن الأشغال العامة أقل تأثيرا على البطالة، في حين أن دعم الأجور للقطاع الخاص، وخدمات البحث عن وظيفة أو فرض العقوبات له مسارات ناجحة.إن التأثير

على سوق العمل كان شاغلا لرأي الباحثين كل ونتائجه المتوصل إليها لكن في الغالب تم الاتفاق على أهمية دعم وإعانة الأجور، والرفع من قدرة التكوين.[76]

- الحد من الفقر وهذا المسعى تؤكده العديد من الدراسات التقييمية لكل من(Devereux 2002، McCord and van Seventer 2004) وغيرهم، بحيث أن الفئة التي تتحصل على الدعم المباشر وذات التأثر في الأجل القصير هي الفئات المحرومة وذلك لحاجتها لهذه البرامج والإعانات، والتي تقلل من آثار البطالة و الفقر على حد سواء،وهو ما يتجلى أكثر في الدول النامية عن المتقدمة.

إن الإشارة لهذا التقييم المبسط لسياسات التشغيل هو في الحقيقية العمل مستقبلا في فتح نقاشات وبحوث أكثر جدية لتأثير وآثار برامج الإعانات والمساعدات التي تطلقها الحكومات، من أجل التقليل من ظاهرة البطالة، لكن يجب الأخذ بعين الاعتبار التكاليف الناجمة عن ذلك وعن جميع النتائج المترتبة عن هذه المشاريع بوضع صورة واضحة للعاطلين عن العمل في خارطة سوق العمل.

المطلب الرابع:التجارب الدولية في سياسات التشغيل

إن سياسات التشغيل لا يمكن الحكم على نجاحها من عدمه إلا من خلال نتائج يمكن قياسها في مختلف الدول وبشتى توجهاتها الاقتصادية، في ظل تعدد التجارب حول العالم يمكننا سرد بعضها فيما يلي:

1.الدول اللاتينية والبحر الكراييبي:

تأثر سوق الشغل بهذه الدول منذ ستينات القرن الماضي على توافد العمالة نظرا لاقتصاداتها الناشئة والمتطلبة لليد العاملة، إلا أن هذه الوضعية ساهمت في انتشار البطالة نظرا لبعض الإخفاقات المتمثلة في ضعف المعلومات عن سوق العمل لتزايد التكاليف والحواجز والتقلبات الوظيفية، بالإضافة إلى عدم التطابق والاختلافات الثقافية، هذا في ظل ضعف التحصيل العلمي وانتشار القطاع الغير الرسمي بحيث شكل ما معدله 58% بالأرجنتين، و85% ببوليفيا، وللحد من هذه الظاهرة آنذاك تم الاعتماد على بعض الحلول من سياسات إعادة التوزيع للبرامج الاجتماعية كالتحويلات النقدية المشروطة في إطار تخصيص خدمات أساسية للمحرومين.[77]

كما عملت هذه الدول على سياسات التشغيل النشيطة بتوقيع عديد الاتفاقيات المشتركة مع منظمة العمل الدولية فيما يخص المساواة وعدم التمييز، ومن الناحية العملية تم مضاعفة المنح للأمومة والرفع من وتيرة التكوين

[76] Hanna Röth, André Bongestabs,(2016) Impacts of active labour market policies, International Social Security Association, Geneva, p6.

[77] ELLA, Active labour market policies in latin america, Guide, consulter le 3/12/2017, http://ella.practicalaction.org/wp-content/uploads/files/131002_ECO_ActLabMarPol_GUIDE.pdf

بالنسبة للنساء بين 18 و65سنة، ببرامج تزيد من الريادة للمرأة والانضمام لبرامج إقليمية بتمويل من بنوك إسلامية وذلك بتحسين التقنية وتنمية المهارات.

2.المملكة المتحدة:

بريطانيا كغيرها من الدول المتقدمة والتي لها اقتصادات قوية تعتمد بالدرجة الأولى على التكنولوجيا كمصدر أساسي، وفي الصدد نجد أنها تعتمد على سياسات تشغيل نشيطة، وذلك باعتمادها على الإعفاء الضريبي لضمان ربحية أكثر، كما أنها تعتمد على أسلوب الدورات التكوينية للذين تحصلوا على إعانة من اجل تطوير قدراتهم، كما تجدر الإشارة على أنها قامت بإدماج ذوي الإعاقات في سوق الشغل بتوفير جميع الظروف المناسبة لهم.[78]

3. الإتحاد الأوروبي:

كغيره من الدول والاتحادات، عملت دول الاتحاد الأوروبي على الحد من الأزمات الاقتصادية المتكررة وأثرها على سياسات التشغيل، بالعمل على تحقيق معدلات نمو أكثر تشجيعا مبنية على المعرفة، من تطوير للمناهج التعليمية و التدريبية، وهذا وفق استراتيجية الاتحاد الاوروبي ل 2020، التي تطمح إلى تحسين أداء سوق العمل بتوفير أكبر لفرص العمل، مع خلق يد عاملة مؤهلة، وفي هذا السياق تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات تهدف لتعزيز مسار سياسة التشغيل من بينها[79]:

- شبكة الوظائف الأوروبية
- الإتحاد الأوروبي لبرامج التلمذة
- ضمانة الشباب

[67]حدو محمد،(2018) دور و أهمية سياسات و برامج سوق العمل النشطة و التشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية ، مخبر الصناعات التقليدية، المجلد 7.، العدد1، الجزائر3، ص ص،465.466.

[79]مؤسسة التدريب الأوربية(2015)، التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتوظيف في بلدان حوض المتوسط العربية(دور برامج سوق العمل النشيطة)، مكتب مطبوعات الإتحاد الأوروبي، لكسمبورغ، ص.ص، 31-32.

الخلاصة:

تبين من خلال الفصل الثاني الذي تطرقنا فيه إلى سوق العمل بين النظرية والمقاربات أن النظرية الاقتصادية أولت اهتماما بالغا لسوق العمل، باعتباره أحد المكونات الأساسية للاقتصاد ونظرا لدوره الفاعل، في ظل المتغيرات الغير معلومة والمتكررة، الناتجة عن الأزمات والصدمات وانعكاساتها السلبية، كما يعد سوق العمل نقطة التقاء وتوافق بين العارضين للعمل والطالبين له وفق أجر محدد، وهذه الآلية جعلت العديد من الباحثين يساهمون بكتاباتهم في البحث عن اختلالتها وآثارها.

من جانب آخر تبين أن الفئات النشيطة والمتكونة من القوى العاطلة والعاملة، تتحدد بناءا على عوامل مختلفة(النمو الديمغرافي، التقاعد، الهجرة، التشريعات والقوانين،...) والتي تهدف في مجملها إلى الحد من الفجوة والتقليل من مظاهر البطالة، إن هذه الأخيرة أصبحت ظاهرة متعددة الأشكال والأبعاد ولذا كان هناك العديد من التعاريف والمصطلحات التي ركزت على قياسها لتوضيح تأثيراتها، والبحث عن سبل معالجتها، وهذا ما تم التطرق إليه من خلال سياسات تهدف للحد منها بتشجيع الأفراد وخلق فرص عمل.

مما سبق وفي إطار البحوث والنظريات التي ركزت على سوق العمل ومكوناته، تبين انه لإضفاء المشروعية بين فئات المجتمع يجب الالتزام بالعمل اللائق، الذي يعد آلية صحيحة وفي الوقت نفسه قاعدة يجب أن تلتزم بها كل الهيئات والمؤسسات التي تعمل في تشجيع سوق العمل الرسمي، والذي يحقق من خلال مبادئه الحرية والمساواة والحماية الاجتماعية، كما يجب العمل على توفير فرص عمل تكون مشجعة للعمل لكل فرد تعذر عليه العمل لأسبابه الخاصة (المعاق، السجين،...) بحيث يكون أثرها ماديا ومعنويا، ولا يمكن أن يتحقق هذا المسعى إلا بتوفير بيئة مهنية تحترم القوانين والنصوص التشريعية المتعارف عليها في مجال حماية حقوق العامل.

إن تشجيع سوق العمل نحو مرونة أكبر في ظل تزايد العاطلين عن العمل، يعد بمثابة تحد لكل الدول بمختلف أطيافها، لذا تعمل على وضع سياسات تشغيلية وفق نظرة مستقبلية تهدف إلى الحد أو التقليل من الفئات العاطلة، وهذا باتخاذ إجراءات وتدابير متعددة في شكل برامج وخطط احترازية تعمل على خلق فرص عمل من جهة، والدفع بالإستقرار نحو اقتصاد آمن ووضع اجتماعي مرضي يعمل على كرامة الفرد.إن نجاح أي تجربة في المجال التشغيلي والاستغلال الأمثل للطاقات البشرية، يكون بناءا على الإرادة والاستلهام من التجارب الناجحة، بالعمل على وضع شراكات وعلاقات توأمة مع مختلف الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية التي تعنى بأمور سوق الشغل والعمل على تذليل الفجوات بين العاطلين والعاملين.

الفصـــل الثالث

واقـع سـوق العمـل والتعليـم بالجزائـر:دراسـة تحليلية

تمهـــــيد:

لقد شهدت الجزائر منذ الاستقلال عدة تحولات في مختلف الأصعدة، سياسية، اقتصادية واجتماعية، وهذا نتيجة الظروف التي أملتها التطورات المحيطة بها، من تكتلات اقتصادية إقليمية كانت أو عالمية ونتائجها على مستوى الفرد والمؤسسة وبالتالي على الأمن القومي.

وفي هذا الإطار تطرح إشكالية على صانعي السياسات والباحثين على كيفية إنجاح التنمية ومسايرة ديناميكية أسواق العمل مع الحد من ظاهرة البطالة، في ظل الجهود وبرامج التنويع والإصلاح التي تقوم بها الدولة من أجل ضمان التنسيق بين النمو الاقتصادي، التعليم والتكوين وأخيرا التشغيل.[1] آخذة في عين الاعتبار ثقل ذلك على الميزانية العمومية والضغط المتزايد عليها.

ولإيضاح هذه الجدلية سنقوم من خلال هذا الفصل بالتطرق إلى واقع التعليم وسوق العمل بالجزائر دراسة تحليلية، من خلال طرح بعض التساؤلات المهمة في مدى نتائج الإصلاحات الخاصة بالسياسة التربوية والتكوينية المعتمدة من طرف الدولة؟ وما مدى نجاح السياسة التشغيلية المعتمدة؟

وللإجابة على هذه التساؤلات والإمعان في الموضوع أكثر تفصيلا سنقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

- المبحث الأول: تحليل سوق العمل بالجزائر للفترة (2009- 2019)
- المبحث الثاني:آليات وهياكل التشغيل في الجزائر
- المبحث الثالث:تطور التعليم والتكوين بالجزائر للفترة(2009- 2019)

[1] منظمة العمل العربية،(2018)، ديناميكية أسواق العمل العربية(التحولات ومسارات التقدم)، مؤتمر العمل العربي، الدورة 45، القاهرة، ص1.

المبحث الأول:تحليل سوق العمل بالجزائر للفترة(2009– 2019)

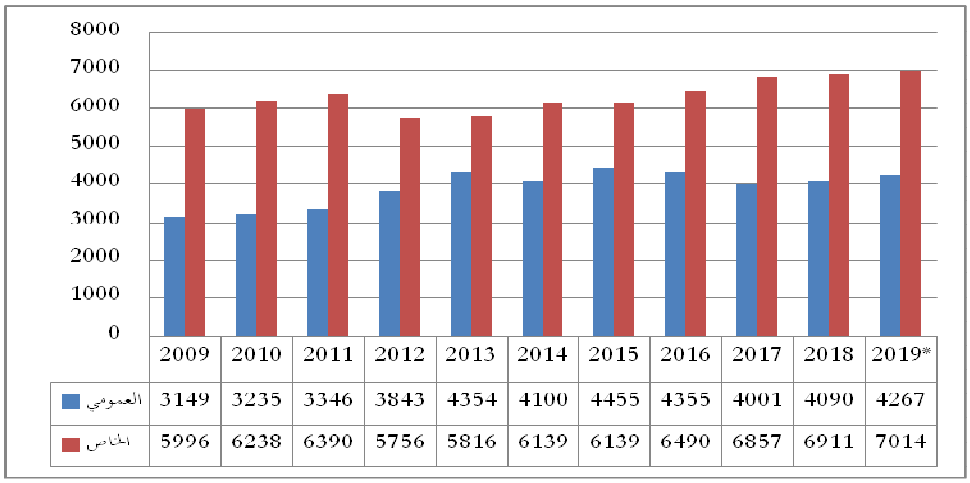
شهد سوق العمل بالجزائر عدة تغيرات وفق مرحلتين أساسيتين في ظل الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وهو ما خلق العديد من الرهانات في ظل الحالة السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد منذ الاستقلال، واضعة القائمين على السياسة التشغيلية في إطار التحدي والتجند لإيجاد الآليات والميكانزمات المناسبة لمعالجة ظاهرة البطالة.

المطلب الأول: التشغيل بالجزائر

يعد سوق الشغل في الجزائر كباقي الأسواق يتحدد بآليتي العرض والطلب، إلا أن الإشكالية الحقيقية التي تواجهه هو عدم المرونة والاستجابة للأعداد المتزايدة للقوى العاملة والتي تختلف من حيث المستوى والسن والجنس وغيرها من المميزات التي تشكل ضغطا متواصلا على سوق العمل، وفي هذا الإطار سوف نتطرق إلى واقع سوق العمل بالجزائر من مختلف الجوانب التي تدخل في تحديده، بحيث أظهرت العديد من التقارير ونشرات للمؤسسات الإحصائية محلية وأجنبية[2]، مجموعة من البيانات فيما يخص التشغيل بالجزائر:

1. فيما يخص **القطاعات القانونية:** فإن القطاع العام سجل تراجعا مقابل القطاع الخاص، خصوصا بعد سنة 2014، بحيث انخفضت نسبة التشغيل إلى 4100 وهذا نتيجة سياسة ترشيد النفقة المنتهجة من طرف الدولة والتي حددت التوظيف إلى في أربع قطاعات(الصحة، التربية الوطنية، التعليم العالي، وأخيرا التكوين المهني). أما القطاع الخاص فكان العكس ارتفاع عدد المشتغلين وهذا نتيجة للدعم اللامشروط للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وآليات التشغيل التي تشجع المنتوج المحلي، والتي تخفف من كاهل الخزينة العمومية.

الشكل(1.3):يمثل تطور التشغيل في القطاعات القانونية (بالملايين)



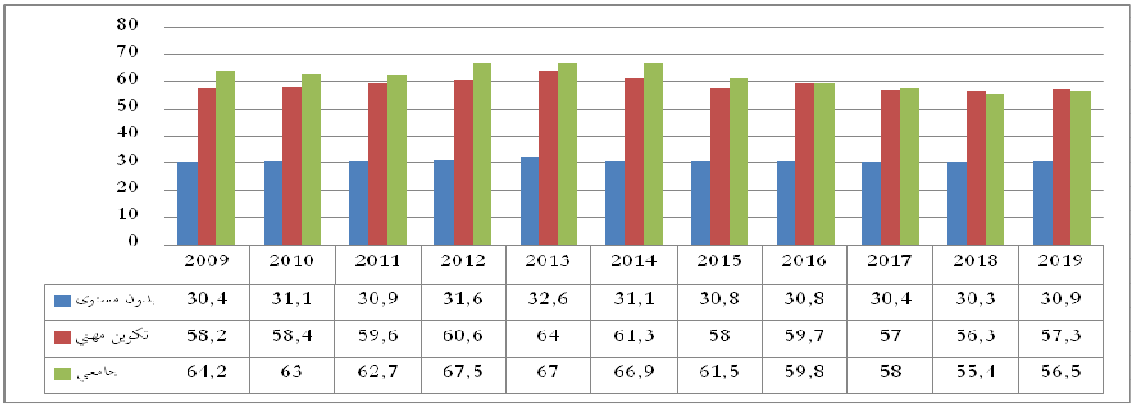
Source:L'ons, activité, emploi et chômage en mai 2019, n 879, décembre 2019.p13. (2019 تعني قيم ماي)

[2] تخص بالذكر المؤسسات المالية الدولية(fmi.bm)، الديوان الوطني للاحصاء،.cnes

2. التشغيل وفق **المستوى العلمي**: تزيد مستويات التشغيل كل ما كان المستوى التعليمي أعلى، بحيث قدرت النسب للمستوى الجامعي بارتفاع عن باقي المستويات وهذا على مدار حقبة من الزمن مما يدل على أصحاب الشهادات الجامعية أولى بالوظائف خصوصا في القطاع العام من تعليم، صحة وغيرها من التخصصات.

أما التكوين المهني فأصبح يشكل منافسا مباشرا لأصحاب الشهادات العليا نظرا لتوجه الدولة نحو اقتصاد حر مبني على تشجيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، والتي تحتاج في الأجل إلى هذا النوع من المؤهلات، في حين تبقى الفئة التي بدون مستوى تعاني من ظاهرة البطالة بسبب ضعف الإستراتيجية نحو قطاع الفلاحة الذي يهتم بهذه الطبقة.

الشكل(2.3):يمثل تطور معدلات التشغيل بالجزائر حسب المستوى التعليمي(نسب مئوية)

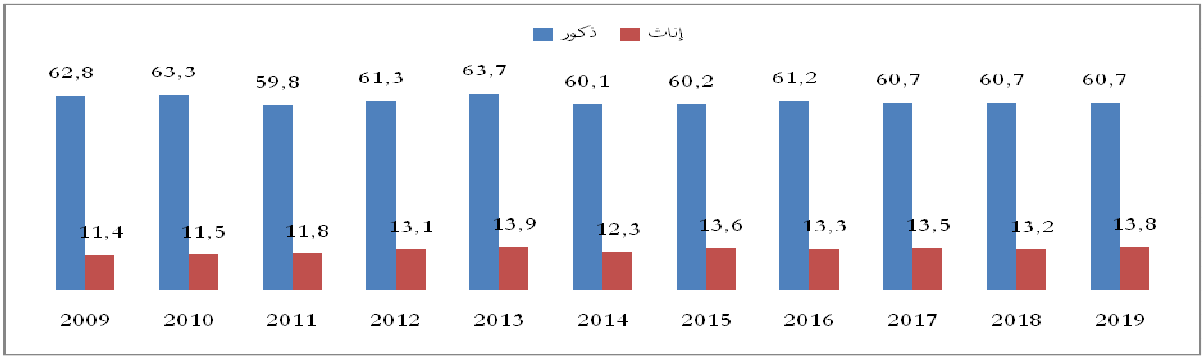


	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
بدون مستوى	30,4	31,1	30,9	31,6	32,6	31,1	30,8	30,8	30,4	30,3	30,9
تكوين مهني	58,2	58,4	59,6	60,6	64	61,3	58	59,7	57	56,3	57,3
جامعي	61,2	63	62,7	67,5	67	66,9	61,5	59,8	58	55,1	56,5

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء

3. حسب فئات **العمرية والجنس**: سجلت نسبة 60.8% من الموظفين في الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 25 و34 سنة، وهذا دلالة على طول فترة التمدرس من جهة، وطول البحث عن الوظيفة من جهة أخرى، كما سجل ما معدله 20.3%، لا يمثلون القوة العاملة ولا التعليم، وهذا أمر يشكل هاجسا من ناحية التسرب المدرسي والآفات الاجتماعية.

الشكل(3.3):يمثل تطور معدل التشغيل في الجزائر حسب الجنس



Source:L'ons

أما توزيع نسب التشغيل حسب الجنس فيتضح أن الذكور هم الأكثر توظيفا من الإناث مما يفسر زيادة البطالة في الوسط النسائي. والذي يرجع إلى عدم مناسبة الوظيفة وهذا في ظل النظرة المجتمعية لهذه الفئة، التي تقلل من فرصة التوظيف، ومن جهة أخرى نقص الاهتمام من طرف الدولة من حيث الاستراتيجيات المتبعة والبرامج التي تأخذ في الحسبان العادات والأعراف.

4. توزيع النشاط التشغيلي:بحيث تعد المناطق الحضرية أكثر استقطابا لليد العاملة، وهي الأكثر تشغيلا بمعدل قدر ب 67.2%، خصوصا في قطاع الخدمات والتجارة و العكس للمناطق الريفية التي تختص في المجال الزراعي و التي قدرت نسبته ب 19.3%.

بناءا على هذه الإحصائيات يمكن القول أن الدولة وضعت إستراتيجية وسياسة واضحة في هذا النهج، والتي يمكن إيجازها بمايلي:

- العمل على تطوير سياسات التشغيل.
- ترقية سوق العمل بما تتطلبه الأوضاع السائدة.
- مراقبة وتحديث المؤسسة الاقتصادية.
- الدفع بعجلة التنمية والتركيز على توفير مناصب شغل.
- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل، من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه ضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية.[3]

أما في حال مقارنة الجزائر بدول الجوار يظهر من الجدول رقم (1.3) أن معدلات التشغيل في الجزائر تبقى أقل مستوى من نظيراتها تونس والمغرب، على الرغم من اعتمادهما على قطاع الخدمات والمتمثل في السياحة، أما الجزائر تعمل جاهدة لتنويع مصادر اقتصادها بمحاولة تشجيع القطاعات خارج المحروقات.

الجدول (1.3):تطور معدل التشغيل بالجزائر (مقارنة مغاربية)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الجزائر	38.4	38.79	39.09	38.9	39.59	36.4	37.1	37.8	36.9	36.8	37.4
تونس	40.7	40.9	40.7	41	41.2	41.4	--	--	--	--	--
المغرب	46.4	46.2	45.9	45.5	45.7	45.79	--	--	--	--	--

المصدر:قريجيج بن علي،(2018)جدلية العلاقة بين النمو الاقتصادي و العمالة في الجزائر(نموذج التكامل المتزامن و تصحيح الخطأ)، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة وهران 2، ص.185.

L'Ons,(2019) activité, emploi et chômage en mai 2019, n 879, décembre.p13

[3] وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي بالجزائر، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، متوفرة على الموقع التالي:www.mtess.gov.dz

المطلب الثاني: معروض سوق العمل والإصلاح

تأثر الاقتصاد الجزائري كباقي الاقتصاديات الدولية من ظاهرة البطالة وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية على الفرد والمؤسسة، وفي هذا الصدد ارتأينا أن نتطرق إلى أهم المراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني من خلال الإصلاحات وتغير سياسيات التشغيل وآثار ذلك على معدلات البطالة، مع مراعاة نسبها ما بين كل مخطط تنموي وآخر، في ظل المقارنة الدائمة مع باقي الدول الأخرى.

1.قبل الإصلاحات: تعد هذه المرحلة الممتدة ما بين 1962 إلى غاية1986 أرضية بناء للاقتصاد الوطني وفي الوقت نفسه العمل على توزيع ثمار التنمية والاستفادة منها لأكثر فئات المجتمع من خلال توفير فرص عمل، وتحسين ظروف المعيشة، في ظل قطاع عمومي كانت السمة الغالبة في النشاط الاقتصادي.

كما شهدت هذه الفترة ارتفاع الاستثمار العمومي والذي قدر ب 45%، الأمر الذي كانت له إيجابيات خصوصا الفترة 1967 – 1978، من ناحية التشغيل الذي عرف نموا ب 4.4% بحيث وصلت نسبة التشغيل ذروتها عام 1977ب 22%، والتي أسهمت في:[4]

- ارتفاع الأجور الحقيقية.
- الرفع من مستوى القدرة الشرائية.
- خفض معدلات البطالة.
- زيادة حركية الأسواق الداخلية.

كما أن هذه المرحلة اعتمدت على التخطيط المركزي بمساهمة القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل، بحيث وفر قطاع البناء و الأشغال العمومية 328000 وظيفة، في حين وفر قطاع الصناعة 306000 وظيفة. وعلى الرغم من إيجابية هذه المرحلة إلا أن ضعف مشاركة القطاع الخاص كان بمثابة عجز السياسة العامة للدولة.

2.مرحلة الإصلاحات الاقتصادية: شهدت هذه الفترة والممتدة ما بين 1987 إل غاية 1999 انخفاضا حادا لأسعار النفط وما نتج عنه من تبعات جد سلبية على الاقتصاد الوطني من تراجع للاستثمارات وتهديد للسلم الاجتماعي وتحويل مسار اليد العاملة نحو القطاعات الخدماتية، وإهمال الجانب الزراعي والريفي والتحولات الهيكلية، مما أدى إلى تطبيق الإملاءات من قبل صندوق النقد الدولي.وفي هذا الصدد سجلت زيادة معدلات البطالة ونقص فرص العمل بحيث قدرت 3% للإدارة، 2% للخدمات سنة 1986 ،مما أدى إلى انخفاض المداخيل وتعطل الجهاز الإنتاجي وتراجع مناصب الشغل المتاحة، والذي زاد من حدة البطالة هو تغير سياسة

[4] حاكمي بوحفص،(2010)، البطالة بين التحدي و الاحتواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، المجلد6، العدد6، الجزائر(قسنطينة)، ص2019.

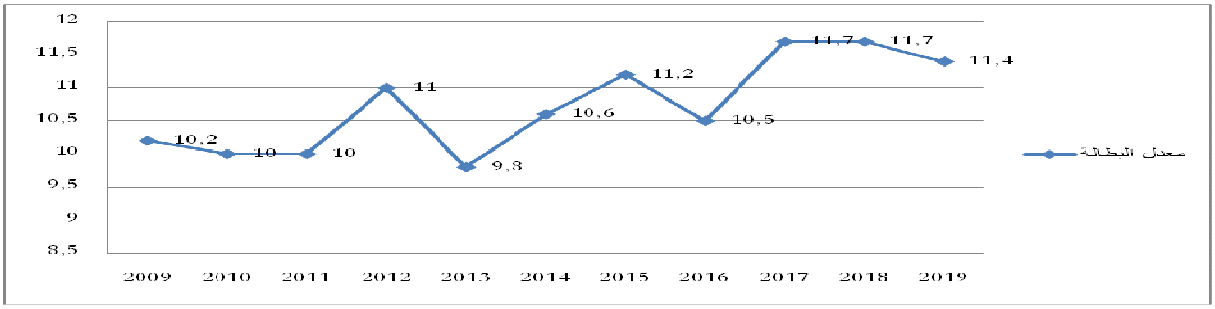
المخطط (الحديث عن العمل الضروري والعمل المنتج).كما نخص بالذكر أن هذه مرحلة إصلاحات هيكلية عميقة بناءا على المؤسسات المالية الدولية، وهذا بالتوجه نحو الخوصصة وما ينجم عنه من أثار مباشرة على اليد العاملة بالجزائر.

يظهر أن المؤسسات العمومية الاقتصادية بمختلف أشكالها كانت بمثابة الضحية إن صح التعبير، وهذا للعدد الهائل من المسرحين من العمل، وهذا مقارنة بالمؤسسات الخاصة التي كانت اقل ضررا أما من ناحية القطاعات تأثرت في مجملها.

3.المرحلة بعد الإصلاحات: أظهرت أن معدلات البطالة منذ عام 2000 شهدت تراجع جد كبير وهذا ناجم عن عدة معطيات أساسية، منها برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، أو ما يعرف بالمخطط الثلاثي والذي رصد له مبلغ 525 مليار دينار، في حين أضيفت له مبالغ ضخمة أخرى لإتمام مشاريع كبرى[5]، بالإضافة إلى البرنامج التكميلي لدعم النمو الذي يمتد من 2005إلى 2009 في شكل مخطط خماسي وتكملة للمخطط الثلاثي السابق بحيث قدرت اعتماداته ب8705مليار دينار. والهدف الرئيسي منه تنمية الهضاب العليا والعمل على تطوير البنية التحتية وتحسين مناخ الأعمال وتشجيع القطاع الخاص ليصبح أكثر فاعلية في النمو الاقتصادي.[6]

ثم تدعمت بمخطط أخر سمي ببرنامج توطيد النمو الاقتصادي ومن خلال هذه البرامج تظهر نتائجها واضحة على معدلات البطالة، والتي سجلت معدل 29%عام 2000 ، ثم تقهقرت إلى أدنى مستوياتها وهذا تزامنا مع السياسة العامة للدولة التي شهدت حركة تنموية ضخمة في شتى المجالات وتدعيم لبرامج القروض وتشغيل الشباب،كما نخص بالذكر أن أسعار النفط عرفت تزايدا مستمرا والتي انعكست من خلال معدل بطالة قدر ب9.8% عام 2013 وهي أقل نسبة.

الشكل (4.3): يمثل تطور البطالة بالجزائر



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على معطيات L'ons

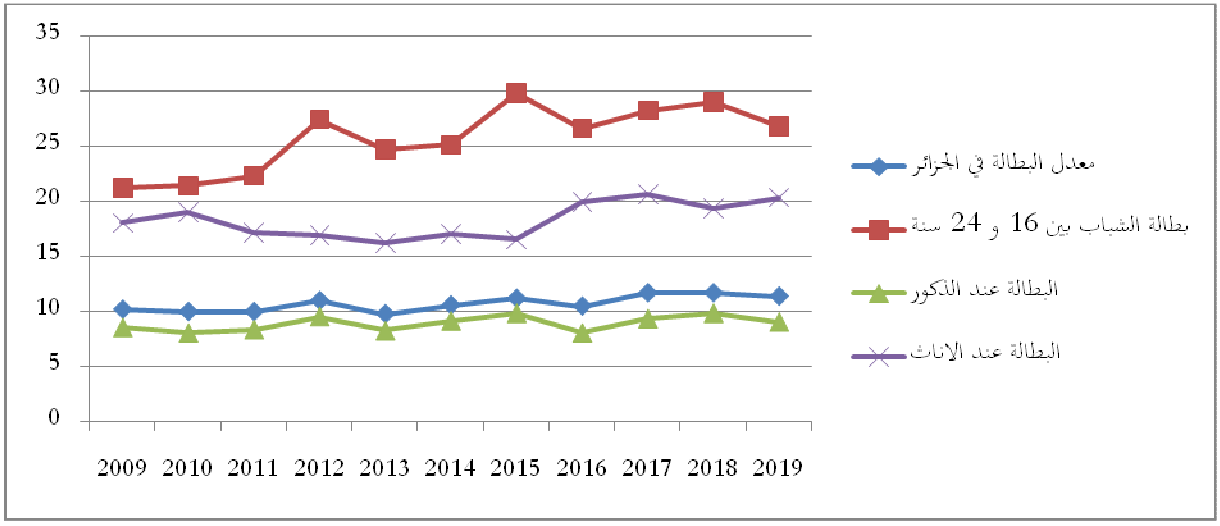
[5] محمد مسعى،(2012)، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و أثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10، ص.147.

[6] OCDE.(2007) Perspectives économiques en Afrique ;Algérie .p.118.

إلا أن التغيرات التي شهدتها الجزائر بعد سنة 2014 كانت بمثابة صدمة اقتصادية ناتجة عن تدهور مفاجئ لأسعار النفط، والتي كانت ناتجة عن متغيرات جيوسياسية، بحيث اصدر صندوق النقد الدولي في آخر تقريراته الإحصائية معدلات البطالة التي عاودت الارتفاع وقدرت بحوالي 10.5% و 11.7% خلال عامي 2016 و2017.[7]

ومن خلال الشكل رقم(5.3) يظهر جليا ارتفاع البطالة في صفوف الشباب وكلا الجنسين كان عرضة لهذه الظاهرة وهذا نتيجة لسياسة ترشيد النفقات التي اعتمدتها الدولة للحد من نزيف الخزينة العمومية من جهة، وتآكل احتياطات سعر الصرف من جهة أخرى.

الشكل (5.3): يمثل معدل البطالة حسب (المعدل الإجمالي، الجنس، الشباب)

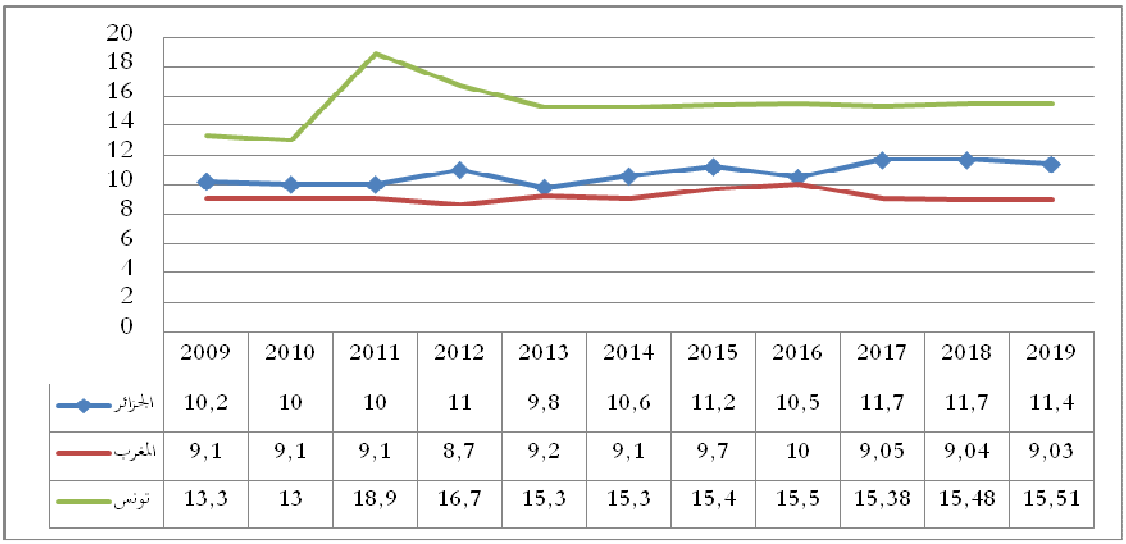


المصدر: من إعداد الباحث بناءا على إحصائيات L'ons

أما من خلال الجدول الموالي سنقارن معدلات البطالة في الجزائر مع بقية الدول العربية، والتي تم اختيار كل منها على حسب خصوصياتها، الأردن ممثلة لدول الشام، تونس والمغرب كمقياس للدول المغاربية، وأخيرا السعودية لدول مجلس التعاون الخليجي، بحيث أظهرت الإحصائيات الناجمة عن صندوق النقد العربي معدلات بطالة مرتفعة نوعا ما في تونس والتي تضاعفت بسبب الأوضاع الأمنية المتأزمة وذلك بتسجيل معدل قياسي 18.9% عام 2011، في حين كانت ضعيفة في المملكة العربية السعودية نتيجة مداخيل هذا البلد المرتفعة والتي تعتمد على النفط وقطاع الخدمات، أما الجزائر بالنسبة لهذه الدول تعتبر معدلاتها للبطالة منطقية وهذا لتقاربها بالنسبة للمغرب.

[7] FMI,(2018) Algerie: principaux indicateurs macroéconomiques, rapport N°18/168, washington dc 20431, p.4.

الشكل(6.3):مقارنة معدلات البطالة بين الجزائر ودول مغاربية



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الجزائر	10,2	10	10	11	9,8	10,6	11,2	10,5	11,7	11,7	11,4
المغرب	9,1	9,1	9,1	8,7	9,2	9,1	9,7	10	9,05	9,04	9,03
تونس	13,3	13	18,9	16,7	15,3	15,3	15,4	15,5	15,38	15,48	15,51

المصدر: صندوق النقد العربي على الموقع التالي:https://www.amf.org.ae/ar

-البنك الدولي على الموقع التالي:https://data.albankaldawli.org/indicator

مما سبق يمكن القول إن معدلات البطالة في الجزائر شهدت تطورات على حسب التحولات التي مرت بها الدولة من خلال البرامج التنموية بعد الاستقلال، إلا أن الخلل في كل هذا هو أن البطالة مرهونة بأسعار النفط والإصلاحات المكيفة من طرف المؤسسات المالية الدولية، ولذا تعمل الدولة على التقيد بمجموعة من الإصلاحات الجوهرية والالتزام بها نذكر منها:

- ✓ تطبيق سياسة التنويع الاقتصادي بتشجيع القطاعات الإنتاجية الأخرى، والعمل على تطوير القدرات الإنتاجية للمؤسسات المصغرة، حماية المنتوج المحلي.
- ✓ تشجيع ميكانزمات التشغيل بكل أشكالها ووضع آليات تشغيل جديدة تعمل على رفع القدرة التشغيلية من خلال خلق حوالي 458 ألف منصب شغل.[8]

المطلب الثالث:إشكالية عدم توازن سوق العمل بالجزائر

إن سوق العمل بالجزائر ووفق العرض والطلب، فهو يعاني من ضغط متزايد لليد العاملة العاطلة والناتجة عن تزايد التعداد السكاني في ظل محدودية مناصب الشغل، التي هي بدورها عاجزة عن امتصاص الكم الهائل من الخريجين للمؤسسات التعليمية والتكوينية، مما أعطى الفرصة للأسواق غير الرسمية، والتي لا تحترم مبادئ العمل اللائق من حماية اجتماعية و غيرها.

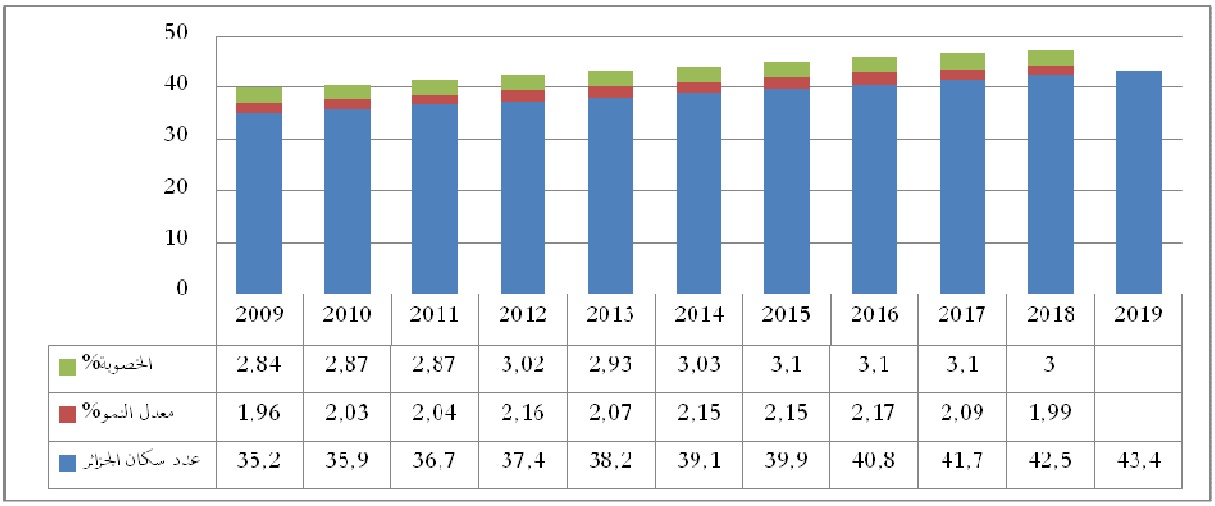
[8] M.saib Musette, M, Arezki Isli, N.Hammouda(2003) "Marché du travail et emploi en Algérie» Organisation Internationale du Travail(OIT) , Alger, p9

1.الطلب على العمل: وهو أحد أقطاب المعادلة في سوق العمل بالجزائر والذي يمكننا تصوره في مجموعة من المتغيرات التالية:

1.1.التعداد السكاني:من خلال الجانب النظري تبين أن مختلف النظريات كلاسيكية، نيوكلاسيكية، كينزية والحديثة مدى تأثير الزيادة العددية للسكان على سوق العمل وتأثيراتها السلبية والتي تتمثل فيما يلي:[9]

- ✓ يعتبر معيار القوى الناشطة في مجال العمل بحيث الزيادة والنمو السكاني يساهم بالارتفاع أو الانخفاض لهذه النسبة.
- ✓ يعتبر مقياس يحدد مدى المشاركة في القوى العاملة بحيث انخفاض الخصوبة يساهم في ارتفاع مساهمة الإناث في سوق العمل.
- ✓ تحديد ساعات العمل لكل عامل وبصفة عامة فإن أثر النمو الديمغرافي على التشغيل يتوقف أساسا على طبيعة سوق العمل وهيكل الإنتاج.

الشكل (7.3):يمثل تعداد (السكان، النمو السكاني، ومعدل الخصوبة الكلي) بالجزائر



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الخصوبة%	2,84	2,87	2,87	3,02	2,93	3,03	3,1	3,1	3,1	3	
معدل النمو%	1,96	2,03	2,04	2,16	2,07	2,15	2,15	2,17	2,09	1,99	
عدد سكان الجزائر	35,2	35,9	36,7	37,4	38,2	39,1	39,9	40,8	41,7	42,5	43,4

المصدر:من إعداد الباحث بناءا على:ديمغرافيا الجزائر،(2014) المديرية التقنية لإحصاءات السكان والتوظيف،إصدار690، ص.5.

L'ons, démographie algérienne, n853, mai2019.p27.

من الشكل رقم(7.3) تبين أن عدد السكان في الجزائر في تزايد مستمر وبوتيرة متسارعة، بحث قدر عددهم ب 35مليون نسمة عام 2009، في حين قدر عددهم عام 2019 ب 43.4 مليون نسمة، وهذا دلالة على المستوى المعيشي والصحي الذي ساهم في تحسن الأوضاع والاستقرار المشجع على الإنجاب، إلا أن هذا لا يعكس الزيادة الطبيعية في معدلات النمو التي تبقى متقاربة من سنة إلى أخرى في ظل تناقص معدل الخصوبة

[9] قريجيج بن علي،(2018)،جدلية العلاقة بين النمو الاقتصادي و العمالة في الجزائر(نموذج التكامل المتزامن و تصحيح الخطأ)، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة وهران 2، ص195.

والذي ما يفسر التوجه الثقافي للمجتمع الجزائري من جهة أو لظل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية السائدة من جهة أخرى.كما ان هذا سيكون له جانب إيجابي لسوق العمل بمساهمة المرأة أكثر في عالم الشغل في ظل الانعكاسات السلبية لتعداد السكان وضغطه على هذا السوق.

2.1.مؤشر المشاركة في القوى النشيطة فعلا:

سجلت الجزائر تناقصا ملحوظا في الفئة النشيطة فعلا حسب تقرير للبنك الجزائر عام2018، خصوصا بعد تراجع أسعار النفط وما نجم عنه من تدابير وسياسات قامت بها الدولة لمجابهة هذا التدهور المفاجئ، ومن خلال الإحصائيات قدرت النسبة ب 39% عام2013، ثم تناقصت إلى 36.4% عام2014 هذا في ظل تأثر جميع القطاعات منها الفلاحة، الصناعة، البناء والأشغال العمومية، والتجارة والخدمات، كما تزايد عدد العاطلين عن العمل من الفئة النشيطة من 9.8% عام 2013 إلى نسبة 11.7 % عام2017.

الجدول رقم(2.3):السكان النشطون، العاطلون والمساهمة في القطاع

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
السكان النشطون	41.4	41.7	40	42	43.2	40.7	41.8	41.8	41.8	41.7	42.2
النشطون فعلا	37.2	37.6	36	37.4	39	36.4	37.1	37.4	36.9	36.8	37.4
العاطلون	10.2	10	10	11	9.8	10.6	11.2	10.5	11.7	11.7	11.4
فلاحة	1242	1136	1034	912	1141	899	917	865	1102	1067	1083
صناعة	1194	1337	1367	1335	1407	1290	1377	1455	1493	1434	1450
أشغال عمومية	1718	1886	1595	1663	1791	1826	1776	1895	1847	1774	1890
الخدمات	5318	5377	5603	6260	6449	6224	6524	6620	6417	6726	6857

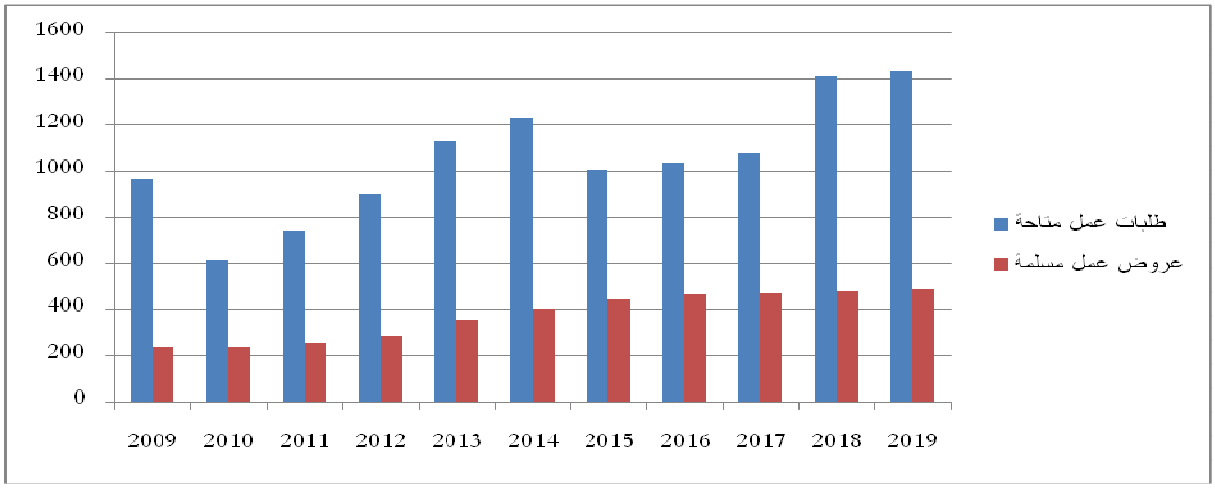
المصدر:بنك الجزائر،(2018) التطور الاقتصادي و النقدي للجزائر، التقرير السنوي 2017، الجزائر، ص.143.

L'ons, activité, emploi et chômage en mai 2019.op.cit

2.عرض العمل:

يعتبر عرض العمل في الجزائر من أهم التساؤلات التي تطرح على القائمين في هذا الشأن هذا في ظل تطورات النمو الديموغرافي وقوة شبابية ضخمة وذو كفاءات متنوعة، بحيث تسجل المصالح في مجال التشغيل عدد كبير من طلبات العمل في ظل المحدودية لسوق العمل وفي هذا الإطار تم تسجيل حوالي 234666 عرض عمل وهذا خلال عام 2010 إلا إن الطلب كان بحوالي أكثر من 1440125 منصب عام 2019. من جانب آخر فقد تركزت حسب المستوى القطاعي على كل من الخدمات، الصناعة وأخيرا الزراعة مما يبين أن المناطق الحضرية هي الأكثر جاذبية لسوق الشغل من المناطق الريفية التي لا تزال بعيدة عن الآمال المرجوة.

الشكل رقم(8.3): تطور سوق العمل بالجزائر



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على المصادر التالية: –وزارة العمل والضمان الاجتماعي

– الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة 2017، رقم 47، الجزائر،ص.11.

– الوكالة الوطنية للتشغيل على الموقع التالي http://www.anem.dz/ar/stats

يمكن القول أن الاختلال بين العرض عن العمل والطلب عليه هو من أهم أسباب عدم التوازن في سوق العمل بالجزائر والذي يمكن إيعازه إلى مايلي:

- ✓ عدم توافق مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وهذا في ظل تزايد البحث عن يد عاملة تقنية وماهرة تعتمد على التكنولوجيا.
- ✓ الضغط على سوق العمل بتزايد عدد المتخرجين من المؤسسات التعليمية والتكوينية.
- ✓ التوجه لطالبي العمل نحو القطاع العام دون الاعتماد على القطاع الخاص.
- ✓ عدم النجاعة من طرف السياسات الحكومية المنتهجة في استقطاب وتوفير مناصب عمل لائقة.
- ✓ الاعتماد على قطاع النفط وآثاره المباشرة على السياسات التشغيلية.
- ✓ ضعف القدرة الشرائية مما يساهم في خلق بطالة بكل أشكالها.
- ✓ ضعف التطرق وقياس الاقتصاد الموازي(غير الرسمي)

و كخلاصة عدم وجو مرونة بين الطلبات المتزايد عن العمل والعروض المقدمة، مما يوحي إلى عدم ضبط سوق العمل وفق ما تقتضيه أسس النظرية الاقتصادية.

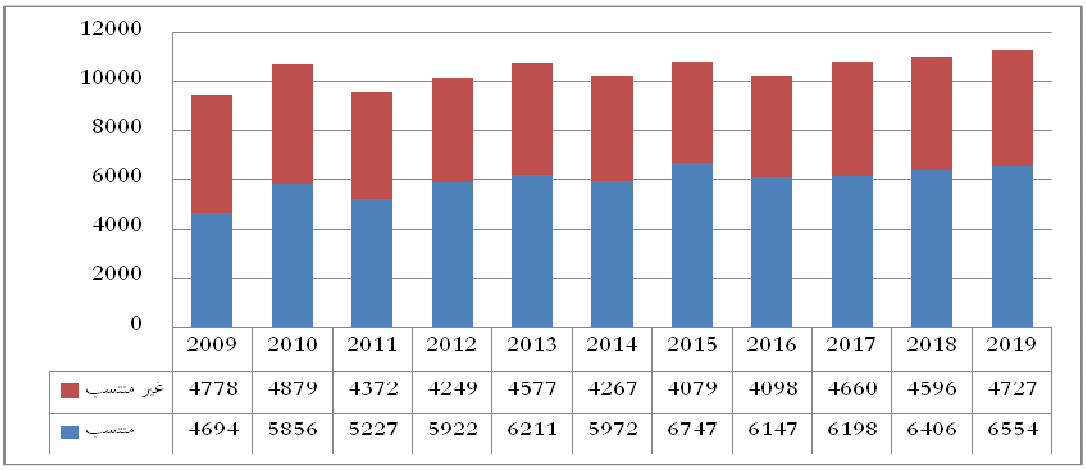
المطلب الرابع:سوق العمل غير الرسمي بالجزائر

إن الحديث عن سوق العمل غير الرسمي يجعلنا في جدلية هل يساهم في الحد من البطالة وتحسين المستوى المعيشي للفرد أم العكس؟ ومن هذا التساؤل يمكننا أن نوضح موقع الجزائر من هذه الظاهرة:

إن ترتيب الجزائر في الحرية الاقتصادية يأتي في الرتبة 172 عالميا،[10] وهذا دلالة على البيئة المعقدة لمناخ الأعمال بالجزائر، وانعكاسات ذلك على سوق العمل بالجزائر الذي يشهد ضغطا رهيبا على الرغم من الإصلاحات التي شهدتها ولا تزال تشهدها الدولة من الناحية الهيكلية و المالية.

على الرغم من السياسات التشغيلية المعتمدة من طرف الحكومات المتعاقبة إلا هذا لا يزال كافيا في سبيل تعزيز الاقتصاد الوطني من جهة وضمان ظروف اجتماعية من جهة أخرى، بحيث يشكل القطاع غير الرسمي في الجزائر نسب مرتفعا وهذا مقارنة مع دول مغاربية هو متقارب بحيث يشتغل أكثر من نصف القوى العاملة في المغرب أي ما يعادل 60% أما تونس فبنسبة 53%،[11] وفي المجمل يمكن القول آن معظم القوة النشيطة فعلا ترتكز على العمالة غير الرسمية بمقدار 63.9% بالنسبة للدول العربية كافة وهذا حسب تقرير مكتب العمل الدولي.[12]

الشكل(9.3):يمثل تطور الفئات المنتسبة وغير المنتسبة للضمان الاجتماعي في الوظائف المشغولة



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
غير منتسب	4778	4879	4372	4249	4577	4267	4079	4098	4660	4596	4727
منتسب	4694	5856	5227	5922	6211	5972	6747	6147	6198	6406	6554

Source:Ons,(2019) activité, emploi et chômage en mai 2019, n 879, p.13.

يمكن توضيح من خلال الجدول أهمية العمل اللائق في الجزائر ومدى توسع القطاع الموازي من حيث نسبة التغطية في الضمان الاجتماعي، إذ أن هناك زيادة طردية بين المنسبين وغير المنتسبين وبمعدل مرتفع مما يدل على أن قطاع الأعمال في الجزائر لا زال بعيدا عن المعايير الدولية في مجال الحقوق المهنية للعمال، التي تعد محفزا في زيادة المردودية ومن جانب آخر على الرغم من تغطية الضمان الاجتماعي لفئة واسعة فهذا لا يعني بالضرورة توفير حقوق مهنية (التقاعد، المنح ...).

كما أن تناقص معدلات البطالة من سنة إلى أخرى يرجع لتنامي القطاع غير الرسمي ما يفسر توجه اليد العاملة نحوه وهذا وفق مجموعة من المعطيات نذكرها فيما يلي:

[10] Index of Economic Freedom,(2018) The Heritage Foundation, consulter le 13/12/2018 ; heritage.org/Index, p76.

[11] ماكس غالين،(2018) فهم الاقتصادات غير الرسمية في شمال إفريقيا من القانون و النظام إلى العدالة الاجتماعية، نشر مؤسسة فريدريش إيبرت، تونس، ص.3.

[12] ILO,(2018) Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition), Geneva, p.14.

- الترسانة القانونية وثقلها على الفرد من حيث الضرائب وغيرها، جعله يفضل وجهة أقل مراقبة و متبعة وتجعله في وضعية تهرب مما يساهم في نقص موارد الخزينة العمومية.
- الآفات غير الأخلاقية التي تصاحب تطبيق القانون من محسوبية وبيروقراطية وتعقيد إجراءات الاستفادة من إنجاز مشاريع، تسهم بشكل أو آخر للتوجه نحو القطاع غير الرسمي.
- ضعف الأجور والفوارق بحيث سجل آخر تقرير لعام 2017، صادر عن المكتب الدولي للعمل، عن انخفاض الأجور الحقيقة والتي انخفضت من 2016 إلى2017 على التوالي من 2.4 %إلى 1.8%.[13]
- ضعف القطاع المالي والذي يسهل عملية التنقل نحو القطاع غير الرسمي خصوصا لعدم التعامل بالفوترة، والتصريح وغيرها من الأمور.
- المتغيرات الاجتماعية العديدة منها النمو الديمغرافي الذي سجل عام2017حوالي41.750 مليون بمعدل نمو قدر ب2.24%، هذا يساهم في قوة الفئة المتعلمة من ارتفاع نسبة التمدرس والتي قدرت ب 14.6 عام 2012، ونقص معدل الأمية إلى 19.8% عام 2016، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة والتي سجلت عام 2017 نسبة 11.7%، بحيث شكلت نسبة العاطلين عن العمل في فئة 15و24 سنة معدل 36.8%، عام2017،كما قدر عدد الجامعيين في حالة بطالة ب28.3%.[14]
- الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر وما انجر عليها من عواقب اقتصادية واجتماعية .
- تطور التقنيات الحديثة في العمل وما انجر عنه من الاعتماد على الآلة كبديل.
- ملازمة هذا القطاع للاقتصاديات ذات البنية الريعية وقوة دعمها التي تشجع ظاهرة التهريب عبر الحدود.
- العمل اللائق من خلال ضعف الحماية الاجتماعية وظهور الفقر وزياد معدل التمدرس مما يبطئ البحث عن العمل.

ولعلاج هذا القطاع والتخفيف من وطأته على الاقتصاد الوطني وعلى اليد العاملة بالخصوص سنتطرق إلى أهم الآليات التي اتبعتها الجزائر للحد من اختلال سوق العمل.

[13] ILO,(2018) Global wage report 2018/19, what lies behind gender pay gaps, Geneva, p.13.

[14] صندوق النقد العربي،(2018) التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الامارات العربية المتحدة، الملحق الاحصائي.

المبحث الثاني:آليات وهياكل التشغيل في الجزائر

على غرار باقي الدول سعت الجزائر للتعامل مع أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية غير المستقرة، عبر مختلف المخططات التنموية والإصلاحية التي شهدتها البلاد، في ظل المرحلة الانتقالية والفيصلية(اقتصاد السوق) في تاريخ الاقتصاد الوطني، كان سوق العمل إجمالا يعاني اختلالات واضحة جراء تراجع معدلات التنمية مما ساهم في زيادة نسب البطالة بمختلف أشكالها، ولهذا المسعى كان هناك العديد من الاجراءت والبرامج التشغيلية للحد والتقليل من الفئة العاطلة عن العمل.

المطلب الأول:الأجهزة المسيرة في إطار وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

1.برنامج تشغيل الشباب:

يعد من أقدم أللآليات التشغيلية في الجزائر ويقتصر التوظيف فيها على فئة محددة فقط من ذوي المستوى التعليمي المحدود، الغاية منه تسهيل عملية إدماجهم، ومساعدة الهيئات العمومية لشغل مناصب شاغرة لكن هذا الجهاز تم النفور منه لاعتماده على عقود عمل مؤقتة و بأجر أدنى.

2.جهاز الإدماج المهني للشباب(D.I.P.J):

هذا البرنامج تجسد في بدايات التسعينات وهو يستهدف فئة من 16 إلى 24 سنة، يعمل على تحفيز الشباب العاطلين عن العمل لإنشاء أعمالهم الخاصة، من خلال مزايا ضريبية ممنوحة على شكل إعفاءات على القيمة المضافة، كما أن توظيفهم يتم على أساس الجماعات المحلية مقابل إعانة من قبل صندوق مخصص لذلك(صندوق مساعدة تشغيل الشباب).[15]

3.برنامج الشبكة الاجتماعية من خلال جهاز المساعدة على الإدماج (D.A.I.P):

هذا النظام أنشئ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أفريل 2008، بحيث يتم متابعته من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، والمديريات المحلية الولائية (DEW)،الهدف منه هو تعزيز الاندماج للباحثين عن العمل لأول مرة، وتشجيع كل أشكال تشغيل الشباب من إجراءات وتدابير، وهي مقسمة إلى ثلاثة أصناف:

- CID: تشمل حاملي الشهادات الجامعية.
- CIP: التعليم الثانوي وأصحاب الشهادات من ذوي التعليم التكوين المهنيين.
- CFI: غير مكونين والمؤهلين.

[15] حفوظة أمير، غرادين حسام،(2017) آليات و برامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 3، عدد4، ص113.

المطلب الثاني:الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية(ADS)

1.جهاز النشاطات ذات المنفعة العامة(IAIG):

شهدت هذه المرحلة التعديلات الهيكلية التي كانت بمثابة تصحيح المسار من جهة، لكن في الوقت نفسه كانت لها آثار سلبية من الناحية الاجتماعية، ومن أبرز مساوئها البطالة، وبهذا الخصوص تم إنشاء آليتين جديدتين مكان العلاوة الموجهة للفئات الاجتماعية(ICSR).

أما في ما يخص المنحة الجزافية للتضامن(AFS)، فخصصت لكل من تجاوز الستين وبدون دخل، في حين آلية (IAIG)، فخصصت للأفراد البالغين وبدون عمل ودخل ويتم تشغيلهم في الصالح العام، أما تمويل هذه الصيغة يتم من طرف صندوق المساعدة للفئات الاجتماعية المحرومة.[16]

2.آلية الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة(TUP.HIMO):

الهدف من هذا الجهاز هو الحد من الآثار السلبية للإصلاحات الاقتصادية المنفذة بحيث تم إنشاؤه عام 1997، ويتم تمويله من طرف صندوق التنمية الاجتماعية.

كما أن هذا الجهاز وما سبقه من آليات للتشغيل كانت بمثابة المتنفس للبطالين وذوي الدخل الضعيف من مجابهة انعكاسات الوضع الاقتصادي والاجتماعي الصعب آنذاك، في ظل التعديلات والإصلاحات المتواصلة من طرف السلطات وهذا وفق ما تمليه معاهدات المؤسسات المالية الدولية، وبالتالي يمكن القول أن تعداد المناصب في هذه الصيغ كانت إيجابية إلى حد ما لكنها تبقى ضعيفة من حيث الاستقطاب ويمكن تفسير ذلك من خلال محدودية الأجر الأدنى الذي لا يتوافق ومتطلبات العامل الاجتماعية(العمل اللائق).

3.عقود ما قبل التشغيل(CPE):

طبقا للمرسوم رقم 402/98 تم بموجبه تنفيذ برنامج عقود ما قبل التشغيل، والذي يهدف إلى توظيف أصحاب الشهادات الجامعية، ومعاهد التعليم والتكوين المهنيين، وهذا بخصوص الإدماج في المؤسسات العمومية إدارية كانت أو اقتصادية مع مثيلاتها الخاصة، ويتم تنظيم عملية التنصيب في العلاقة ما بين أرباب العمل والباحثين عن العمل في وكالات تشغيل محلية.[17]

[16] هواري عامر، قاسم حيزية،(2015) السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة و مكافحتها، مداخلة، جامعة سوق اهراس، الجزائر،ص.6.

[18] عبد الغني كحلة،(2013) نحو مشروع موائمة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية و طلب سوق التشغيل في الجزائر، ورقة بحثية، ملتقى دولي حول الجامعة و التشغيل، جامعة شلف،ص.8.

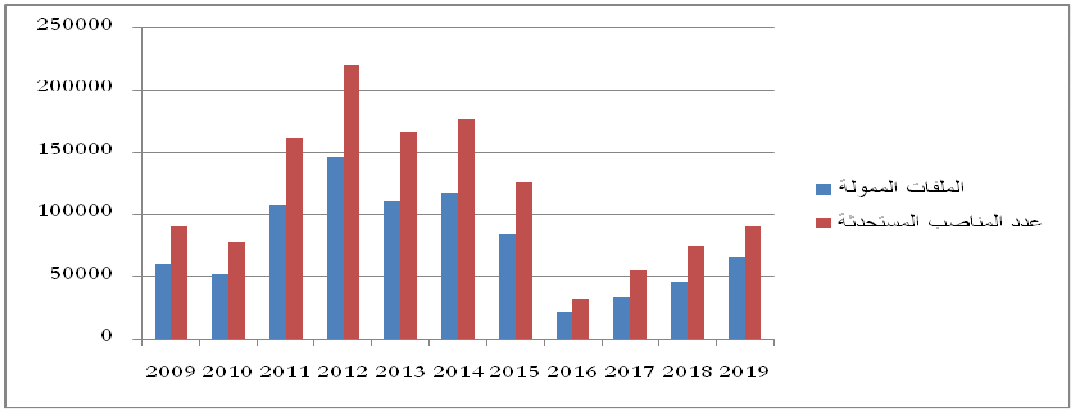
المطلب الثالث:آليات التشغيل الأخرى

1.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM :

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي **رقم 04-14** وجاء هذا بناءا على اهتمام السلطات العليا بالقرض المصغر الذي كانت أولى بداياته عام 1999، من أجل تحسين أوضاع العاطلين برفع مداخيلهم.[18]

أما مهام الوكالة فتتمثل في تسيير القرض المصغر وفق منظومة تشريعية ومتابعة دائمة للمستفيدين من حيث المساعدات والتوعية والنصح وتسهيل أعمالهم مع بقية الشركاء. وفي فيما يخص عدد المناصب والملفات الممولة تظهر إحصائيات الديوان الوطني تزايدها المستمر إذ سجلت سنة 2019ما مقداره 1351807 منصب منذ إنشاء الوكالة، وفي نفس السنة **919985** ملف، ممول من قبل الوكالة إلا أن هذا لم نسجله في السنوات السابقة التي شهدت تناقصا جد ملحوظ، والسبب الرئيسي وراء ذلك هو خلفيات انخفاض النفط والسياسات الحكومية المتبعة.

الشكل (10.3):حصيلة المناصب حسب القطاع لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر



المصدر:الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصاء، نشرة 2017، رقم 47، الجزائر،ص13.

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على الموقع التالي: https://www.angem.dz/home.php

2.الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تم إنشاؤه عام 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، كان هدفه في هذه المرحلة هو تعويض البطالين الذين تم تسريحهم بعد ما كانوا عمال أجراء وهذا لتخفيف عبء الظروف الاجتماعية نتيجة التعديل الهيكلي. لكن كثيرا ما كانت مهامه تتغير وهذا تنفيذا للإجراءات الموكلة له والتي نوجز بعضا منها فيما يلي:[19]

[18] الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة على الموقع www.angem.dz

[19] وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، الجزائر، على الموقع https://www.mtess.gov.dz/fr/

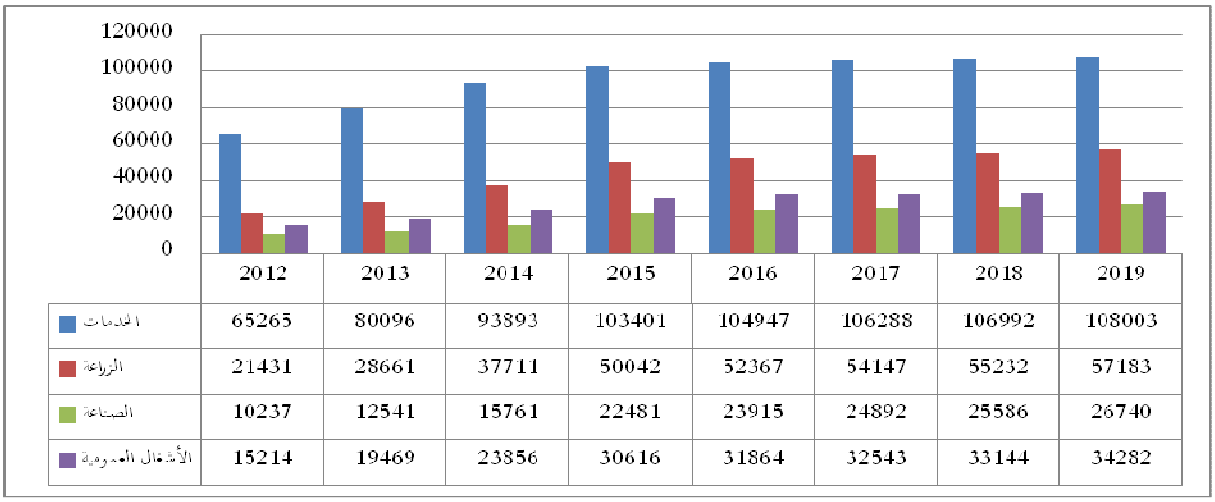
- إعادة إدماج العديد من البطالين الذين فقدوا مناصبهم وهذا بمساعدتهم على الأعمال الحرة.
- دعم نشاطات ومشاريع البطالين البالغين العمر ما بين 35 و50سنة.
- توسيع ودعم أنشطة البطالين وهذا برفع قيمة مبلغ الاستثمار الإجمالي من خمسة ملايين دينار جزائري إلى عشر ملايين دينار. في حين سجل 8902 مشروع عام 2016، ممول من طرف الصندوق والتي كان لها أثر شغل قدر ب21850 منصب.

3.الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ) :

تم إنشاء هذا الجهاز بمرسوم تنفيذي رقم 96-296 والمؤرخ في 8 سبتمبر 1996، تضم 53 فرع كما خصصت لفئة محددة بين 19 سنة و35، و هي تهدف إلى تشجيع جميع أشكال الإجراءات والتدابير لتعزيز روح المبادرة وتوسيع نشاط السلع والخدمات من قبل الشباب، ومن أبرز مهامها:

- إتاحة المعلومات الاقتصادية والفنية والتشريعية والتنظيمية ذات صلة بأنشطتها.
- تطوير العلاقات مع مختلف شركاء النظام (بنوك، ضرائب، cnas،...).
- تطوير الشراكة بين القطاعات لتحديد فرص الاستثمار المتاحة.

الشكل (11.3):مشاريع(PME) الممولة من طرف ANSEJ حسب القطاع



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الخدمات	65265	80096	93893	103401	104947	106288	106992	108003
الزراعة	21431	28661	37711	50042	52367	54147	55232	57183
الصناعة	10237	12541	15761	22481	23915	24892	25586	26740
الأشغال العمومية	15214	19469	23856	30616	31864	32543	33144	34282

Source :ANSEJ, consulter le 13/10/2019

MDIPI, http://www.mdipi.gov.dz/?Bulletin-de-veille-statistique consulter le2/1/2020

من الشكل يظهر مدى مساهمة هذه الوكالة في تدعيم وتطوير المؤسسات والشباب بالخصوص في تنمية نشاطاتهم، بحيث سجلت أرقام قياسية للمشاريع الممولة عام2019 لمختلف القطاعات إلا أن الخدمات شكلت الاستثناء عن باقي القطاعات نظرا للاهتمام بها مسجلة 108003 كمشروع ممول، في ظل ضعف القطاع الزراعي والصناعي وهذا يبين توجهات الاقتصاد الوطني الذي لازال يعاني في شقه الإنتاجي.

4.الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI) :

أنشأت وفق المرسوم التنفيذي رقم 01-03 بعدما كانت في ما سبق تسمى بوكالة الترقية ودعم ومتابعة الاستثمار، وجاء هذا التغيير على الوكالة لعدى اعتبارات من بينها السياسة العامة للدولة الهادفة لدعم الاستثمار بمختلف أشكاله وخلق مناصب شغل.ومن بين مهامها:[20]

- العمل على ترقية الاستثمار في الجزائر وتوفير فرصه وتسجيله.
- دعم و تشجيع المستثمرين وتحسيسهم.

يمكن توضيح دور هذه الوكالة على أرض الواقع من خلال إحصائيات إجمالية ما بين 2002 و2017، وفق الشكل الموالي:

الشكل (12.3):بيانات مختلفة لمشاريع ومناصب الشغل ANDI



المصدر: موقع الوكالة(ANDI)

بحيث مدى مساهمة الاستثمار محليا كان أو أجنبي في سوق العمل من خلق مناصب شغل كبيرة والتي تسهم في الحد من البطالة وتخفيف الضغط على القطاع العام (الإدارة) إلا هذا يبقى غير كافي نظرا لأعداد البطالة المرتفعة

[20] Andi, consulter le 19/9/2017

وهو ما تجسد في السياسة الحكومية بتكثيف الحوارات الإقليمية والمحلية وتشكيل لجان مشتركة تهدف لتعزيز الاستثمارات.

المطلب الرابع:مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)في سوق الشغل

اعتمدت الجزائر على ميثاق بولونيا الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وهو نفس النهج الأوروبي والذي يبنى وفق معيار القوى العاملة، استقلالية المؤسسة، والميزانية المخصصة، ويعد القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 17-02 معززا لهذه المشاريع(مؤسسات إنتاج السلع و الخدمات)، ويمكن تلخيص التعريف الخاص بها وفق المواد 8، 9 و10 من القانون السالف الذكر من خلال الجدول الموالي:

الجدول(3.3):تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الأعمال السنوي (دج)	مجموع الحصيلة السنوية(دج)
مؤسسة مصغرة	من 1- 9	أقل من 40 مليون	لا يتجاوز 20مليون
مؤسسة صغيرة	من 10- 49	أقل من 400 مليون	لا يتجاوز 200مليون
مؤسسة متوسة	من50- 250	بين 400 و 4 ملايير	بين 200 و 1 مليار

المصدر:ياسر عبد الرحمن، براشن عماد الدين، (2018)، قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر(الواقع و التحديات)، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، العدد الثالث، الجزائر، ص219.

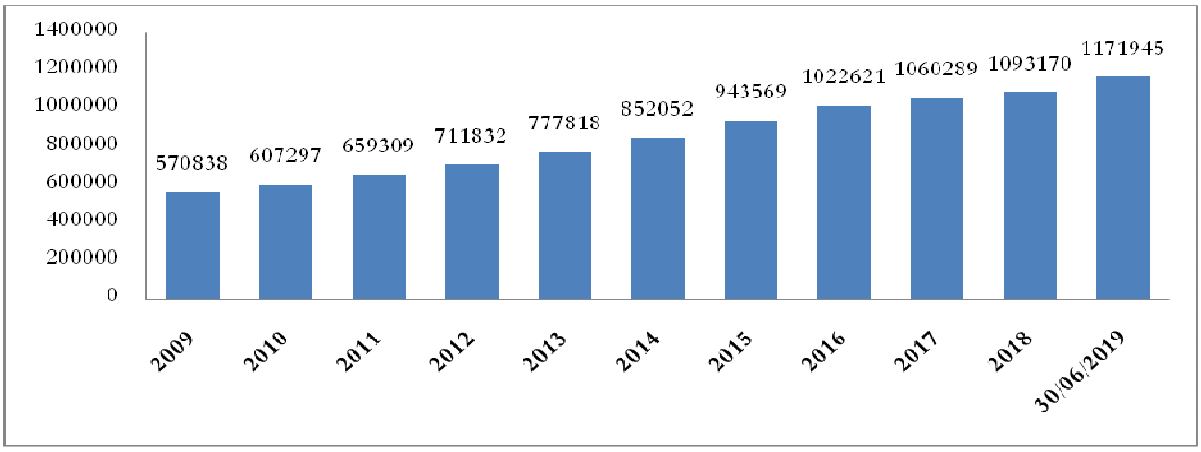
يتضح أن تعريف المشرع لهذه المؤسسات أبان عن أهميتها ودورها في الاقتصاد الوطني مبرزا أهم خصائصها ومميزاتها والتي نلخصها فيما يلي:

- الاستقلالية
- المرونة في التأسيس
- المردودية والاسترداد

ومن خلال الشكل(13.3) يتبين النمو المطرد لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، بحيث قدر عددها عام 2009 بحوالي 570838مؤسسة، في حين قدر عددها الإجمالي ب 601583 عام 2013.هذا وتم تسجيل عدد لا بأس به من الوظائف بحيث قدرت عام 2012 ب1089467منصب شغل.[21] كما أنها تساهم بشكل جدي في القيمة المضافة خارج قطاع المحروقات وتشجيع الصادرات إلى أنها تعاني من إشكال التمويل وضعف التنسيق مع القطاع البنكي.

[21] Hbib ben bayer, Ilhem bouzerouata,(2017) La réorientation de la PME algérienne vers la finance islamique, Maghreb review of economics and mangement, vol 04- NO01, pp.122.123

الشكل(13.3): يمثل تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على النشرات الإحصائية الخاصة ب(pme) بوزارة الصناعة و المناجم الجزائرية على الموقع التالي

http://www.mdipi.gov.dz/?-Bulletins-d-Tnformation-

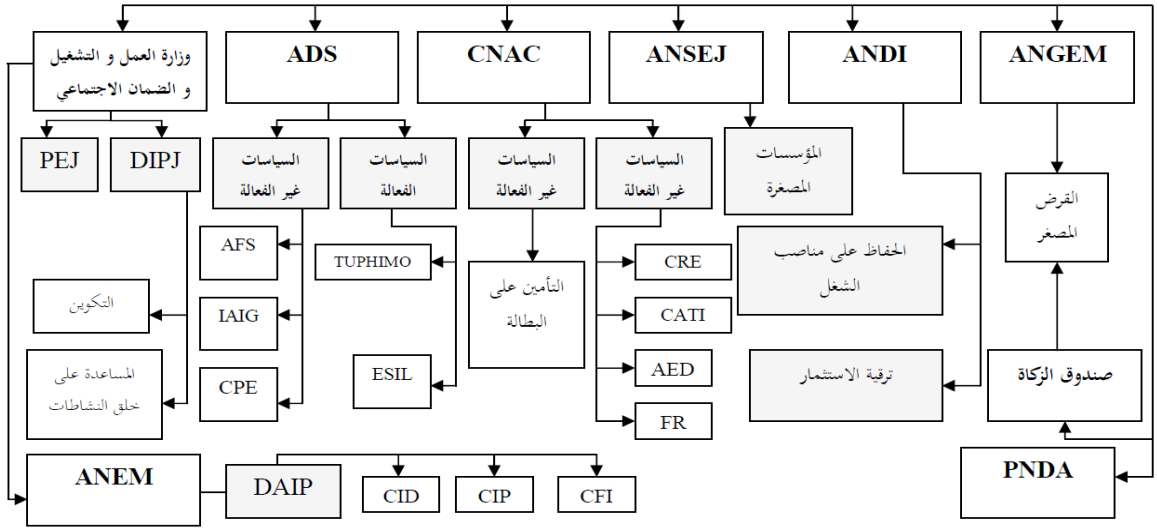
ومما سبق يمكن تلخيص **وتقييم سياسة التشغيل بالجزائر** حسب التقرير الأخير الصادر عن البنك الدولي(doing business 2019)، لا تزال الجزائر بعيدة عن المعايير الدولية فيما يخص سهولة ممارسة الأنشطة بحيث تحتل المرتبة 157،[22] مقارنة بدول الجوار المغرب الرتبة 60، وتونس الرتبة 80، وهذا دلالة على أن سياسية التشغيل التي قامت بها الدولة إيجابية إلا أنها لا تزال ناقصة وفيما يلي سنقيمها وفقا لما تم سرده من برامج وآليات:

- عدم نجاعة أغلب الآليات والأجهزة التي رصدت لمكافحة البطالة بشتى أنواعها، والعائق في ذلك هو ضعف التوعية والمتابعة الحقيقة للأموال المرصودة.
- ضعف التنسيق بين جميع القطاعات والشركاء للدفع بالعملية التنموية وبذلك إنجاح المؤسسات الممولة من طرف الدولة، ودليل ذلك حسب تقرير البنك الدولي، الحصول على الائتمان تحتل الجزائر المرتبة 168 فيما تحتل المغرب وتونس على التوالي المرتبتين، 64 و83.
- ضعف التحفيز لدى آليات التشغيل المعتمدة كالحد الأدنى للأجور، والسياسات الضريبية، ومنح التقاعد وغيرها من الأمور المنفرة لطالب العمل مع تميزها بمناصب الشغل المؤقتة.
- عقلية طالب العمل الجزائري والتي تحبذ العمل وفق المستوى التعليمي مع تفضيل قطاع الوظيفة العمومية عن باقي القطاعات، وهو ما يعد تحد لدى هذه الآليات وسياسة التشغيل بالطبع.

[22] BM.(2018) Doing business 2019, a world Bank flagship report, 16th édition, washington dc 20433, p.5.

- ضعف البيانات الحقيقة عن واقع سوق الشغل لدى مصالح التشغيل بمختلف وكالاتها، وبالتالي عدم التحقق من المناصب الموجودة في السوق الرسمي من السوق الموازي له.
- عدم التنسيق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل مما ينتج عنه تباعد في الإستراتيجية التعليمة والتشغيلية.
- عدم التوزيع الجغرافي المتناسق للمؤسسات الإنتاجية صغيرة كانت أو متوسطة مما يشكل محدودية لهذه السياسات على أرض الواقع وهو ما يشكل 70%بالشمال، و22% بالهضاب العليا، و8% بالجنوب.[23]
- عدم وجود تقارير واستنتاجات تظهر مستوى سوق العمل بالجزائر، وهذا لمعالجة مكامن الخلل وإعادة تنظيم الآليات المشتغلة.

الشكل (14.3): ملخص برامج وآليات التشغيل بالجزائر



المصدر:دحماني محمد إدريوش،(2013) إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد تنمية جامعة تلمسان، ص.219.

يمكن القول أن الجزائر وعلى الرغم من المجهودات المبذولة من قبل القائمين على هذا الشأن في مجال التشغيل إلا أنه يجب مراجعة هذه السياسات التشغيلية وجعلها أكثر نجاعة وتطورا و استلهاما من التجارب الأجنبية، وهذا بغية مرافقة البرنامج الوطني الذي يهدف إلى تنويع الاقتصاد الوطني.

[23] Ministère de l'industrie et des mines(2018) « Bulletin d'information statistique de la pme, n33. Semestriel, Algérie, p.11.

المبحث الثالث:تطور التعليم والتكوين بالجزائر للفترة(2009-2019)

شهد قطاع التعليم والتكوين في الجزائر عام 1962 بعد الفترة الاستعمارية نقصا فادحا في الهياكل والمرافق وكذا نقصا حادا في الإطارات، والهاجس الأكبر آنذاك هو سيطرة اللغة الفرنسية على الفئة المتعلمة والمعلمة، ويعد شهر أكتوبر من عام 1962 أول دخول مدرسي في الجزائر مستقلة، والذي توج بإدخال اللغة العربية لمدة سبع ساعات في الأسبوع، وفي خضم التعقيدات الموروثة عن الجانب الفرنسي عقدت اللجنة الوطنية في 15 ديسمبر من عام 1962 مؤتمرا والذي أثمر عدة نتائج من بينها:ديمقراطية التعليم، التعريب والتكوين العلمي والتكنولوجي.[24]

إن من نتائج استقلال الجزائر ومن مبادئ الثورة المظفرة وبيان أول نوفمبر، هو العمل على ترسيخ أسس جزائر قوية، في كنف إصلاح المنظومة التعليمة والرقي بها نحو الأفضل وهذا ما تجسد فعلا خلال حقب مختلفة تلت الاستقلال وكان هذا متوجا بإنشاء هياكل قاعدية وتأطير الكادر البشري وخلق مؤسسات على مختلف أنماطها لخدمة التعليم والتكوين بالجزائر وفيما يلي نلخص هذه التطورات ضمن ثلاث مراحل مهمة:

- مرحلة البناء والتشييد
- مرحلة التوجيه والإصلاحات
- مرحلة التقويم والتطوير

قبل التفصيل في كل مرحلة على حدى نشير أنه سيتم تحديد كل مستوى علمى وتطوراته التي مر بها في تاريخ الدولة الجزائرية: قطاع التربية الوطنية، التعليم العالي، التكوين المهني، محو الأمية.

المطلب الأول:مرحلة البناء والتشييد

تعد هذه المرحلة بمثابة الانطلاقة الفعلية في بناء جزائر قوية في عز استقلالها وسيادتها، بموروث استعماري مشبع بأمية وجهل لتاريخ الأمة وعراقتها، وبناءا على هذا الواقع المرير عملت الدولة على النهوض بالقطاع بمختلف مستوياته من بناءات وتشييدات تكون في مستوى التطلعات، وفي هذا الصدد فإن قطاع التربية الوطنية نال حصة الأسد من الاهتمام باعتباره القاعدة وأساس باقي المراحل التعليمية بحيث توج من خلال توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم عام 1964 بإنشاء المعهد الوطني لتأليف الكتاب والاعتماد على تقسيمات مرحلية للتعليم من الابتدائي إلى الثانوي.

[25]بوتليلس مراد،(2013) تطور التعليم في الجزائر من 1830إلى 2011، مذكرة الماجستير، تخصص ديمغرافيا اجتماعية، وهران، ص.69.

ولتعزيز مسار الحق في التعليم لكل فئات المجمع الجزائري تم الإقرار بالطابع الإجباري للتعليم من خلال المرسوم رقم 76-66 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1396 الموافق ل 16 ابريل سنة 1976، بحيث تنص المادة الأولى منه على"أن يكون التعليم الأساسي إجباري لجميع الأولاد الذين يبلغون السادسة من العمر خلال السنة المدنية الجارية"[25].

في حين ركزت المادة الثامنة من نفس المرسوم على أن " عدم مراعاة إجبارية التعليم من قبل الآباء أو الأوصياء يكون مخالفة يترتب عنها تقديم إنذار أو عقوبة غرامة مدنية."[26]

وعلى هذا الأساس شهدت هذه المرحلة تطورا ملفتا في عدد الملتحقين بالأطوار الثلاث في ظل تزايد التأطير البشري حتى وإن كانت هناك نقائص مستوحاة من زيادة الضغوط المادية والتقنية، كما عملت الدولة على تطوير القاعدة التحتية من بناء للمدارس والهياكل وفق المرسوم رقم 69/76 الموافق ل 16 أفريل 1976، المتضمن كيفيات وضع الخريطة المدرسية دافع حقيقي للعملية التعليمية نحو الأفضل والتطور من خلال المنشآت والهياكل الخاصة بالتدريس، ولعل ما يؤكد هذا المادة الرابعة من نفس المرسوم التي تراعي تصميم المؤسسات التعليمية وشروط استخدامها بأفضل الأحوال.

كما تجدر الإشارة إلى أن الجزائر في هذه المرحلة عمدت إلى وضع إستراتيجية وطنية تهدف إلى تطوير المنظومة تماشيا مع التطورات الحاصلة آنذاك وبالاعتماد على قدراتها الذاتية من خلال العديد من المراسيم ومن أهمها:[27]

- ✓ المرسوم رقم 76-63 والمتعلق بمجلس التربية.
- ✓ المرسوم رقم 76-69 المتضمن كيفيات وضع الخريطة المدرسية.
- ✓ المرسوم رقم76-70 المتضمن تنظيم وتسيير المدرسة التحضيرية.
- ✓ المرسوم رقم76-71 المتضمن تنظيم وتسيير المدرسة الأساسية.
- ✓ المرسوم رقم76-72 المتضمن تنظيم وتسيير مؤسسات التعليم الثانوي.
- ✓ المرسوم رقم 76-73 المتعلق بتطبيق المادة 10 من الأمر رقم 76-35، والمتعلق أيضا بتنظيم التربية والتكوين.

[26]المادة:01، من المرسوم رقم 66/76، المؤرخ في 1976/04/23، المتعلق بالطابع الإجباري للتعليم الأساسي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 33، السنة الثالثة عشرة، ص.539

[26]المرجع نفسه، ص.540.

[27]الجريدة الرسمية، مرجع سابق.

كما شهدت منظومة قطاع التعليم العالي في الجزائر بدايتها الفعلية مع إنشاء وزارة **التعليم العالي** والبحث العلمي عام 1970، والتي شهدت إصلاحا عام 1971 وهذا في إطار المخططات التنموية والتي فرضت إعادة هيكلة عميقة لمنظومة التعليم العالي في إطار أربعة محاور أساسية:[28]

1. **إعادة صياغة برامج التكوين:** برامج التكوين، وهذا بتنويع التخصصات والعمل على تحسين المسار الجامعي بخلق شهادات تواكب التطور كشهادة الليسانس ومهندس.

2. **التنظيم البيداغوجي الجديد للتعليم:** يعني التنظيم لا يكون حسب المعدل السنوي وإنما وفق سداسيات وكذا مكتسبا قبلية، مع تخصيص حيز أهم للأعمال الموجهة في البرامج، والتي أصبح لها وزن أهم في التقييم النهائي.

3. **تكثيف نماء التعليم العالي:** هو العمل على تشجيع أكبر عدد ممكن من الشباب على بلوغ مستويات راقية من منظومة التربية والتكوين، وهذا لتدعيم المؤسسات الوطنية والاقتصاد من كفاءات محلية.

4. **إعادة تنظيم شامل للهياكل الجامعية:** وتمثلت في الانتقال من المخطط التقليدي للكليات إلى المعاهد الجامعية بحيث يكون لكل واحد منها تخصص في مجال علمي محدد، والهدف منها هو إدراج التكنولوجيا ضمن مسارات التعليم والتكوين.

يمكن القول أن الجامعة قطعت شوطا لا بأس به من خلال الترسانة القانونية التي كانت تهدف في مجملها إلى تعريب التعليم والعمل على فتح تخصصات علمية مساير لمحاور التنمية التي شهدتها الجزائر.

من جهة أخرى فإن قطاع التكوين المهني كانت بداياته الأولى بإنشاء محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات وهذا وفق نص قانوني رقم 62-28 بتاريخ 25 أوت 1962، يقر على أن المحافظة أنشأت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية، وتم في نفس الوقت لدى المحافظة تأسيس المجلس الوطني الاستشاري للتكوين والذي تمثلت وظائفه في مايلي[29]:

- ✓ يعطي المجلس رؤية حول القضايا التي تطرح عليه من طرف السلطات العمومية.
- ✓ يطلع المجلس على تقديم برامج التكوين المهني وترقية الإطارات.
- ✓ يعطي كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني وترقية الإطارات بالوسائل المستعملة لتنفيذها. إن الغاية من قطاع التكوين المهني في هذه المرحلة هو العمل على تحديد مجال تدخل التكوين في القضاء على ظاهرة

[28] L'enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique en Algérie: 50 Années au service du développement, 1962-2012, **P** P. 20.21.Au site web : http://www.djazair50.dz/index.php, consulter le: 20/04/2018.

[29] قوجيل منير،(2014) سياسة التكوين المهني و سوق العمل بالجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع تربية، بسكرة، ص36.

رسوب التلاميذ من المؤسسات التربوية، والعمل على تكوينهم و دمجهم في عالم الشغل.[30] ولهذا الغرض صدرت مراسيم قانونية للتكفل بهذه الشريحة من حيث التكوين والتأطير، من خلال المرسوم رقم115/74 الموافق ل10يونيو المتضمن القانون الأساسي الخاص لأساتذة التعليم المهني في مؤسسات التكوين المهني.

المطلب الثاني:مرحلة التوجيه والإصلاحات

إن السياسة التي انتهجت من طرف الدولة هو مواصلة جهود الإصلاح للمنظومة التربوية وبالتحديد في هذه المرحلة ونخص بالذكر مرحلة الثمانينات والتسعينات، التي اكتست طابعا خاصا من حيث الوضعية السياسية والاجتماعية من انخفاض لأسعار النفط إلى التعددية الحزبية وما نجم عن ذلك من توسع لمفهوم الديمقراطية بمختلف أشكاله بحيث كان نصيب المدرسة جزءا منها من خلال:

- الحق في التمدرس والإلزامية على ذلك لكل طفل سنه بين 6 و16لضمان دمقرطة التعليم.
- اللغة العربية كأساس للعملية التعليمية.
- جزأرة التعليم من حيث المناهج والبرامج المتبعة ومختلف أشكال التأطير.
- ربط العملية التعليمية بين الحاضر والماضي لتنمية الروح الوطنية والمسؤولية.
- العمل على مواكبة العصرنة من خلال المقاييس العلمية.

على الرغم من الايجابيات التي سايرت هذه المرحلة إلا أن هناك نقائص بقيت قائمة والتي تمثلت في مايلي:

-نقص الهياكل التعليمية على الرغم من المجهودات الحثيثة التي كانت تبذلها الدولة من أجل الرفع من وتيرة التعليم إلا أن ذلك لم يكن كافيا وذلك ما انجر عنه عدة مشاكل نذكر منها:

1- الاكتظاظ الذي لازم القاعات المخصصة للتدريس بحيث تجاوز عدد التلاميذ المعدل العلمي بكثير (أكثر من 40 تلميذ في القاعة).

2- تغير الخارطة التعليمية فيما يخص المنشآت المخصصة والناجمة عن ظاهرة زيادة عدد السكان من جهة والنزوح نحو المدن من جهة أخرى.

3- إهتراء المؤسسات التعليمية لضعف المخصصات المالية.

4- ضعف التأطير والتكوين للمعلمين.

لكن هذا لم يثني عزيمة الدولة في مواصلة جهودها التوجيهية والإصلاحية للمنظومة التربوية بحيث عملت على:

[30] بوثلجة غياث،(1992) التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.73.

✓ العمل على تأهيل وتكييف الأمر 76مع التغيرات التي شهدتها الجزائر آنذاك.

✓ إدراج اللغة الأجنبية الأولى والمتمثلة في الانجليزية.

وضع هياكل خاصة لمتابعة تطور المنظومة التربوية ودراسة نقائصها ومعالجة اختلالاتها ومن أهمها:

1- المجلس الأعلى للتربية الذي أنشأ من خلال المرسوم الرئاسي نوفمبر 1996 ومن مهامه متابعة التعليم الأساسي، التعليم والتكوين، والتعليم العالي.إلا أن هذا الجهاز تم التخلي عنه واستبداله بجهاز آخر.

2- اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية عام 2000، مشكلة ب158 عضو وحددت مهامها وفق المرسوم رقم 2000/101 والتي سيتم ذكرها في الفترة اللاحقة.

من ناحية أخرى شهد قطاع التعليم العالي في هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات من بينها:[31]

1. العمل على توسيع الشبكة الجامعية من خلال إنشاء حوالي ثمانية عشر مركزا جامعيا مرفقا بجميع التجهيزات الضرورية للعملية التعليمية.

2. إنشاء ثلاث أكاديميات جهوية تعمل على تنسيق نشاطات مؤسسات التكوين و الخدمات الجامعية على المستوى الجهوي.

3. تأسيس مجلس أخلاقيات وأدبيات المهنة الجامعية وهذا بموجب القانون التوجيهي الخاص بالتعليم العالي عام 1999.

4. إنشاء الديوان الوطني للخدمات الجامعية بموجب المرسوم رقم 84-95 المؤرخ في 22 مارس 1995.

أما فيما يخص البحث العلمي فقد مر على عدة تغييرات وتحسينات منذ الاستقلال إلى غاية هذه المرحلة بحيث تم استحداث عدة هيئات وفق الكرونولوجيا التالية:

- 1985 محافظة البحث العلمي و التقني.
- 1986 المحافظة العليا للبحث.
- 1990 الوزارة المنتدبة المكلفة بالبحث والتكنولوجيا.
- 1993 الوزارة المنتدبة المكلفة بالجامعات والبحث.
- 2000 الوزارة المنتدبة لدى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المكلفة بالبحث العلمي.

31 31 L'enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique en Algérie: 50 Années au service du développement, 1962-2012, op.cit.

أما من الناحية الإحصائية يظهر أن عدد الطلبة في زيادة مستمرة، من حيث الالتحاق بالتخصصات والشعب التي توضح الإقبال الكبير على مختلف التخصصات التي هي في الأصل خزان مهم لليد العاملة في سوق العمل.

الشكل (15.3):تطور عدد الطلبة حسب التخصصات بالنسب المئوية

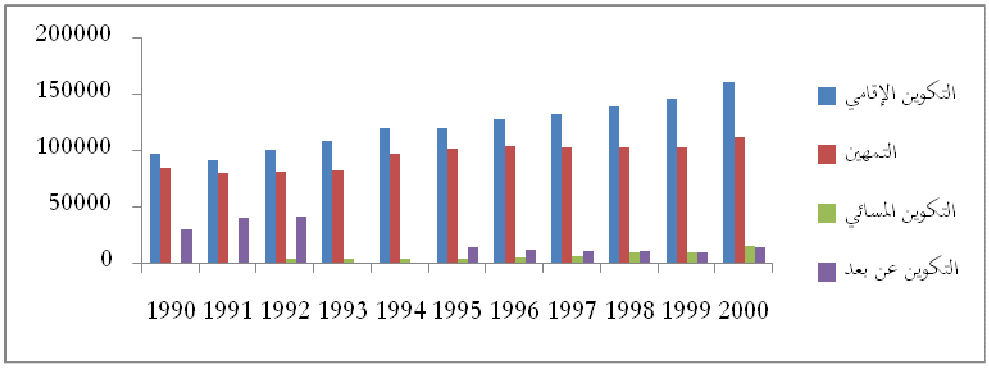


Source ; L'enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique en Algérie: 50 Années au service du développement, 1962-2012,op.cit.

تبعا للإصلاحات التي قامت بها الدولة وفي إطار بناء دولة عصرية تعتمد على تغيير سياسة اقتصادها نحو اقتصاد أكثر تفتحا نحو الرأسمالية، وفي هذا الصدد كان لقطاع التكوين المهني جزءا من هذا الاهتمام من خلال:

- الرفع من أداء المكونين في القطاع مع إشراك قطاع التعليم للرفع من المستوى التكويني.
- خلق وتنويع أنماط التكوين.
- النظر إلى تخصصات القطاع وفق ما يقتضيه الاقتصاد الوطني.
- إنشاء جهاز تحويل يشمل القطاعات المكونة بالإضافة إلى إنشاء مجالس استشارية للتكون المهني(على مستوى الولاية).[32]

الشكل(16.3): يمثل عدد المتكونين في قطاع التكوين المهني



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء

[32] قوجيل منير، مرجع سابق، ص69.

من خلال الشكل رقم(16.3) يظهر أنه ووفقا لبيانات الديوان الوطني للإحصاء فإن عدد الملتحقين بالمؤسسات التكوينية شهد تزايدا كبيرا في جميع الصيغ، ويعد التكوين الاقامي الأكثر استقطابا عن باقي التخصصات وقدر عددهم ب 146844ملتحق عام 1999، ثم يليه كل من التمهين، التكوين عن بعد وأخيرا التكوين المسائي.

المطلب الثالث:مرحلة التقويم والتطوير

إن إصلاح المنظومة التربوية في العقدين الأخيرين كانت بمثابة انطلاقة جدية في مواكبة العصرنة والتطور العلمي الذي يشهده العالم حاليا، لكن هذا لم يخلو من الانتقادات الشديدة لدى الوسط الشعبوي والنخبوي لصيغة هذه الإصلاحات، وفي ما يلي سنركز على أهم الإصلاحات وما تضمنتها من مراسيم رئاسية:

- إحداث اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية وهذا بالمرسوم الرئاسي رقم 2000-101، ومن مهامها وصلاحياتها :[33]

- ✓ العمل على تحقيق الإستراتيجية المخطط لها بتوفير كل الوسائل الضرورية لذلك.
- ✓ تشخيص وتقييم المنظومة التربوية من كل جوانبها.

إن ما ميز هذه المرحلة هو تغيير المناهج وتحديثها من خلال إحداث اللجنة الوطنية للمناهج بقرار مؤرخ في 11 نوفمبر 2002، وحسب المادة الرابعة منه تتكفل هده اللجنة بتقديم آرائها واقتراحاتها للوزير فيما يخص:[34]

- ✓ التصور العام للتعليم.
- ✓ صياغة الأهداف للتعليم انطلاقا من الغايات التربوية.
- ✓ إعداد مرجعية عامة للمناهج.
- ✓ أساليب تقييم التحصيل ونظم المعالجة.

كما عملت الدولة على الرفع من نسق المؤسسة التعليمية بإنشاء القانون التوجيهي للتربية رقم 08-04 وهذا بإبراز المهام المنوطة بها، من حيث القيم الروحية والمواطنة وهذا على النحو التالي:[35]

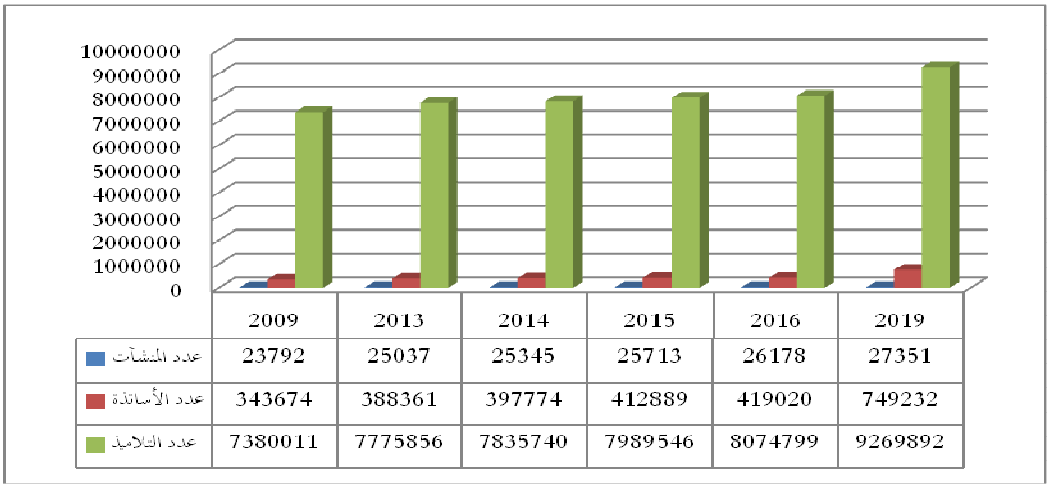
- التأكيد على الشخصية الجزائرية.
- تعزيز وحدة الأمة عن طريق ترقية القيم المتعلقة ب(الإسلام، العروبة، والأمازيغية).
- التفتح على الحركات العالمية والاندماج فيها.

[34]المادة: 02، من المرسوم رقم 101/2000، المؤرخ في 2000/05/09، المتضمن اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية، الجريدة الرسمية الجزائرية.

[34]وزارة التربية الوطنية،(2009) إصلاح المنظومة التربوية، النشرة الرسمية ، الطبعة الثانية، المديرية الفرعية للتوثيق، ديسمبر، ص19.

[35]أهداف مناهج الجيل الثاني، موقع وزارة التربية الوطنية.

الجدول (17.3): تطور العملية التعليمية من خلال(المنشآت، الأساتذة، التلاميذ)



	2009	2013	2014	2015	2016	2019
عدد المنشآت	23792	25037	25345	25713	26178	27351
عدد الأساتذة	343674	388361	397774	412889	419020	749232
عدد التلاميذ	7380011	7775856	7835740	7989546	8074799	9269892

المصدر:ديوان الوطني للاحصاء،الجزائر بالأرقام، نشرة الديوان الوطني للإحصاء، رقم 46،ص.ص.28.29.

من خلال الأرقام يظهر أن سياسة الدولة كانت جد واضحة لدعم مجانية التعليم التي نص عليها الدستور مع ضمان المجانية وهذا على الرغم من الظروف التي أحاطت و لا زال تحيط بالميزانية العمومية، التي تتحمل كاهل نفقات التعليم هذا في ظل تزايد حاجيات المتعلم والمعلم في الوقت نفسه، وفي هذا الصدد نلاحظ تزايد عدد المنشآت التي تطورت ما بين الموسم 2013 و2019 بحيث قدر عددها ب 27351منشأة، ، إن هذا التطور يقابله العدد المتزايد لعدد التلاميذ بمنحى جد متسارع والذي فاق تسعة الملايين تلميذ لعام 2019 ما ينبغي على الدولة أيضا توفير التأطير اللازم من خلال عدد الأساتذة الذي هو أيضا سجل نسب متزايدة قدر ب749232أستاذ.

من جهة أخرى و نظرا للتطور الذي شهده العالم خلال الحقب الأخيرة كان له الأثر البارز على **قطاع التعليم العالي** من خلال تطور النظام التعليمي على هذا المستوى، ويتعلق الأمر بنظام (ل.م.د، L.M.D)، ليسانس، ماستر، دكتوراه والذي عملت به الدول الأوروبية بداية من عام 2000. وكان للجزائر منذ 2004 أيضا الدور في إتباع هذا النهج لمسايرة التطورات الحاصلة وهذا لضمان مستوى علمي و تكويني جيد ومن أهدافه:[36]

- إعادة مراجعة النظام التعليمي الجامعي.
- العمل على تكوين يكون في مستوى التطلعات، وهذا بناءا على صيغ جديدة تعتمد على الكادر البشري المؤهل لضمان مخرجات تتوافق وسوق العمل.
- الرقي بالجامعة الجزائرية وفق الأطر والمسويات الدولية وهذا إما بالإنتاج البيداغوجي والتطبيقي أو من خلال التنافسية على المستوى الدولي.

[36] وزارة التعليم العالي،(2016) إصلاح التعليم العالي من خلال تطبيق نظام ل.م.د، الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي الاجتماعي، ص.5.

- إدخال ممارسات التقييم في نظام التعليم العالي في بعده المؤسسي وفي إسقاطاته البيداغوجية والعلمية والمهنية.
- تغيير النظرة تجاه الشهادة الجامعية الجزائرية لدى الجامعات الدولية.
- الرفع في نسق المحيط الاقتصادي والاجتماعي من أهم ركائز هذا النظام بتقديم فرص للطلبة لدى هذه المؤسسات.

أما الانطلاقة الفعلية لهذا النظام الجديد كانت في الموسم الجامعي 2004، وهذا بالعمل على تقديم و التحضير لأول شهادة جامعية في طور الليسانس وفق المرسوم التنفيذي رقم 371/04 المؤرخ في 21نوفمبر 2004، مع التركيز على التكوين وكيفيات التسجيل والتوجيه وطرق تسليم الشهادة.[37]

والتوجه لنظام ل.م.د كانت نتيجة لمجموعة من الدوافع عجلت بعملية الإصلاح والتي يمكن ذكرها على النحو التالي:

- ✓ انتشار ظاهر التسرب الجامعي والرسوب.
- ✓ التوجه نحو اقتصاد السوق الذي يعتمد على إصلاحات جذرية تواكبه من خلال تكوين كادر بشري يلاءم سوق العمل المطلوبة.
- ✓ العمل على تنشيط وتنمية روح العمل والمسؤولية للطالب والذي توفره المؤسسة المحلية الجامعة بالتنسيق بينهما.
- ✓ المسارات التكوينية والبيداغوجية المعتمدة لم تعد ذات الجدية المطلوبة.
- ✓ نقص التأطير وضعفه للزيادة العددية الكبيرة للطلبة.

1.هيكلة نظام(L.M.D):

هو نظام للتكوين العالي والذي تبنى فيه الدراسة على ثلاثة مراحل:[38]

1. الليسانس وتحتوي على ستة سداسيات دراسات.
2. ماستر وتتشكل من أربع سداسيات دراسات.
3. دكتوراه تحتوي ستة سداسيات دراسات وبحث.

[38]المادة:من01 إلى09، من المرسوم رقم 371/04، المؤرخ في 2004/11/21، المتضمن إحداث شهادة ليسانس نظام جديد، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 75، ص.13.

[38]وزارة التعليم العالي و البحث العلمي،(2011)،الدليل العلمي لتطبيق و متابعة ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.13.

بحيث كل المحتويات منظمة في ميادين تظم مسالك محددة و مسالك مفردة، أما تنظيم التكوين يكون على أساس سداسيات ووحدات تعليم قابلة للترصيد.

من جهة أخرى فإن قياس الجودة التعليمية يعد بمثابة معيار حقيقي للمؤسسات الجامعية بالجزائر وبناءا على مجموعة من المؤشرات يمكننا توضيح ذلك:[39]

– **المنظور الإداري**:العمل على خدمة الطالب والجامعة في الوقت نفسه وهذا بإعطاء حق الطالب التوجيهي والتعليمي اللازم لتنمية معارفه، أما من ناحية الجامعة العمل على تحسين ظروف العمل للعامل وتطوير قدراته المهنية بتحسين ظروفه المعيشية.

المنظور الأكاديمي: بالاعتماد على مراجعة المسارات التعليمية في جميع التخصصات باستحداث مقاييس جديدة تكون أكثر تكامل مع تحديث وسائط تنمية المهارات والقدرات بتشجيع المختبرات العلمية وتمكينها بأفضل التجهيزات.وفي هذا السياق شهد البحث العلمي بالجامعة الجزائرية تطورا ملحوظا وهذا بإنشاء المديرية العامة للبحث والتطوير التكنولوجي والتي توجت بالوكالة الفضائية الجزائرية (إطلاق عدة أقمار صناعية منها ألكوم سات)، أما من حيث المخابر البحث فقدر عددها الاجمالي ب 1528 مخبر، والتي تركزت في الغالب في الجامعات الكبرى بحيث سجلت جامعة الجزائر 215 مخبر ، وهران 159 مخبر، شلف26مخبر، تندوف 1 مخبر، كما ارتكزت في الغالب على الشعب غير العلمية ب167 مخبر للعلوم الاجتماعية، 94 مخبر للكيمياء، وأخيرا 4 مخابر لطب الأسنان.

الجدول (4.3): تطور عدد المخابر بالجامعة الجزائرية

	2009	2012	2015	2018	المجموع
عدد المخابر	45	258	90	89	1528

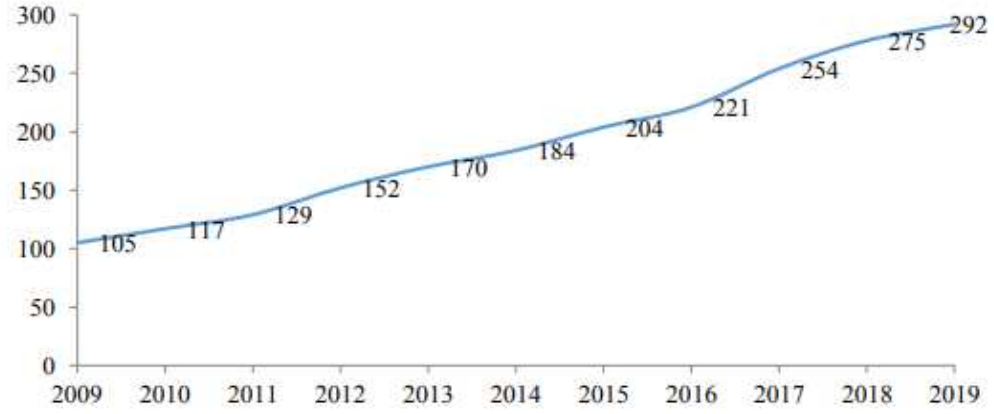
المصدر: من إعداد الباحث بناءا على معطيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

ولتثمين نتائج البحث ودور الجزائر بصفتها عضوا في المنظمة العالمية للملكية الفكرية WIPO[40].كانت هناك بيانات إحصائية عن براءات اختراع للباحثين الجزائريين، والتي بلغ عددها عام 2009 بنحو105براءة اختراع، تم تطورت عام 2019بحوالي 292براءة، وهذا ما يتوضح من خلال الشكل رقم(18.3).

[40] زايري بلقاسم،(2008) إمكانيات و تحديات تطبيق الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي في الجزائر، ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني لتخطيط و تطوير التعليم و البحث العلمي التطبيقي في الدول العربية، جامعة الظهران، المملكة العربية السعودية،

[40] WIPO: World Intellectual Property Organization

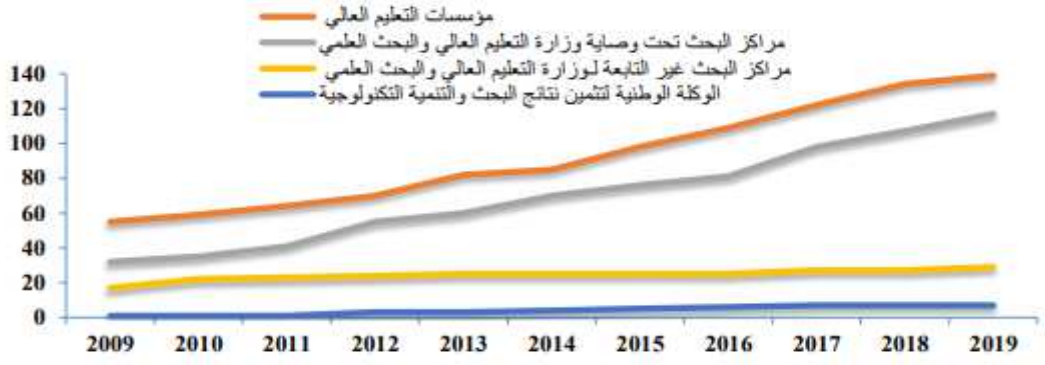
الشكل(18.3):يمثل طلبات براءات الاختراع للباحثين الوطنيين



Source:DGRSDT,(2018) Etat des lieux des brevets d'invention des chercheurs Algeriens, p4.

من جهة أخرى تعمل المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي كل عام على تحديد براءات الاختراع ضمن مؤسساتها ومراكزها البحثية، من حيث الترتيب حسب نوع المؤسسة لطلبات براءات الاختراع، وفي هذا الاطار تتصدر مؤسسات التعليم العالي باقي المراكز البحثية التي تحت وصايتها، والأخرى الغير تابعة لها، وأخيرا الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية، وهذا ما يبرزه الشكل رقم(19.3).

الشكل(19.3):يمثل عدد طلبات البراءات حسب نوع المؤسسة



المصدر:المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي،(2019)، إحصائيات طلبات براءات الاختراع وأشكال الملكية الفكرية الأخرى، للباحثين الجزائريين، مجلة صادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر،ص.6.

أما فيما يخص مؤشر الابتكار العالمي (GII)[41] والذي يلعب دورا بارزا في الاقتصاد الوطني والمعرفي، وبناءا على تقرير يوليو 2019 يحتل المؤشر 129 دولة بناءا على 80 مؤشر (00 أسوء أداء- 100 أفضل أداء)، أحرزت الجزائر 23.98 نقطة بانخفاض عن السنة الماضية وتحتل المرتبة 113.[42]

[41] يتكون مؤشر الابتكار العالمي من مؤشرين فرعيين(الوسائل المنفذة للابتكار-المدخلات-)،(مؤشر النتائج-المخرجات-)

[42] المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي،(2019)، إحصائيات طلبات براءات الاختراع وأشكال الملكية الفكرية الأخرى، للباحثين الجزائريين، مجلة صادرة عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجزائر،ص.15.

– **المنظور التأطيري**:إن تكوين أستاذ جيد ينجم عنه طالب جيد، وبناءا على هذا يجب تنظيم دورات تكوينية للأساتذة وإعادة تقييم جودتهم مع إعطائهم فرص الاندماج مع العالم المحيط بالجامعة من مؤسسات إنتاجية وخدماتية، مع تطوير برامج إيصال المعلومة للطالب باستحداث وتوفير وسائط أكثر نجاعة ومكننة.

– **المنظور الطلابي**: وهذا بإعطاء الطالب كل حقوقه اللازمة من حراك أكاديمي مع الاهتمام بالمتفوقين منهم والعمل على إكسابهم مهارات تقنية تساعدهم على عالم الشغل.

– **المنظور التمويلي**:إن تمويل الجامعة يعد بمثابة الأمر الذي يؤرق السياسة العامة للدولة من خلال ميزانية التسيير، فإن مخصصات الإنفاق على التعليم الجامعي بالنسبة لباقي القطاعات تبقى متوسطة إلى محتشمة، إلا أنها شهدت تطورا ملحوظا، حيث قدرت ميزانية 1980 ب27775837 دج في المقابل نسبة الإنفاق على التعليم العالي قدرت ب 5.37%، كما قدرت الميزانية عام 2017 ب4591841961 دج،[43] في حين كانت نسبة الإنفاق بقيمة6.77%.ويعود هذا المخصص من الميزانية المتواضع في ظل الأعداد الكبيرة من الطلبة والمؤسسات الجامعية للوضع المالي المقترن بأسعار النفط، وأيضا لباقي القطاعات الأخرى التي تشهد نفس التطور والضغوط نحو الإصلاحات وتقديم الأفضل للأفراد. ولذا يجب تفعيل برامج التوأمة الجامعية ومراجعة العبء التدريسي والحد من الإنفاق إلى اكبر قدر ممكن، من جرد للأجهزة العلمية وتطوير شعب الصيانة والشراكة مع القطاع الخاص، وتشجيع طرح خدمات الجامعة على المؤسسات الاقتصادية بمختلف توجهاتها.

وفي إطار الجهود التي المبذولة من طرف الدولة كانت سنة 2002 بمثابة الانطلاقة الفعالة **للتعليم المهني** والذي وجد لإثراء الفضاء التعليمي والتربوي وذلك باستقطاب حولي من 30 % إلى40% من تعداد التلاميذ الناجحين للطور ما بعد الإجباري، وهذا تطبيقا للقانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين ضمن المادتين 13 و15.[44]

والذي توج بأنماط تكوين مختلفة على النحو التالي:

- التكوين الاقامي.
- التكوين عن طريق التمهين.
- التكوين عن بعد.

هذا في ظل إنشاء مؤسسات مختصة في المجال ونخص بالذكر:

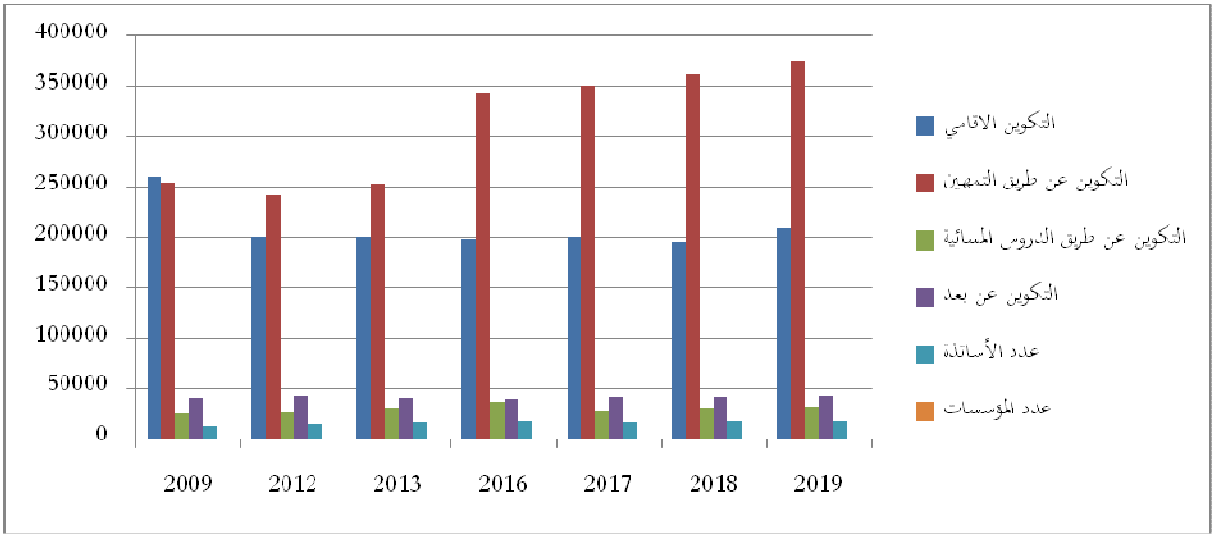
- المعاهد الوطنية المخصصة في التكوين المهني

[43] Ministers des finances, lois de finances, www.mf.gov.dz consulté le(13/04/2018).

[44] وزارة التكوين و التعليم المهنيين،(2018) التعليم المهني مسار آخر للنجاح، مديرية التعليم المهني، فيفري، ص.2.

- معاهد التعليم المهني.
- مراكز التكوين المهني والتمهين.
- مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسميا.
- المؤسسات الخاصة بالتكوين المهني.

الشكل (20.3): تطور التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر



المصدر:من إعداد الباحث بناءا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء

والتي توجت بشهادات تتماشى وعصرنة القطاع لاستقطاب أكثر عدد ممكن من المكونين وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 17-212 المؤرخ في 20 يوليو 2017 ب:

1. شهادة التعليم المهني DEP.
2. شهادة التعليم المهني العليا DEPS.

من خلال الجدول أعلاه يظهر أنه ووفقا لبيانات الديوان الوطني للإحصاء فإن عدد الملتحقين بالمؤسسات التكوينية شهد تزايدا كبيرا في جميع الصيغ، ويعد التكوين عن طريق التمهين الأكثر استقطابا عن باقي التخصصات وقدر عددهم ب343.529 ممتهن عام 2016، ثم يليه كل من الاقامي، التكوين عن بعد وأخيرا التكوين المسائي. كما شهدة سنة 2018 تطورا في عدد المؤسسات التكوينية ب 1250 مؤسسة بالإضافة إلى تعدد التخصصات ب 478 تخصص مع توقيع 9000 اتفاقية بين القطاع ومتعاملين اقتصاديين.

وكخلاصة لما سبق فإن التحولات التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا وضعت القائمين على السياسة العامة للدولة العمل على تطوير وإصلاح المنظومة التعليمية والتكوينية، وهذا وفق كل المجالات التي شهدت تطورا مماثلا من خطط تنموية متعاقبة بإصدار العديد من المراسيم التنفيذية والتي كانت الغاية منها إعطاء المدرسة دورها

المنوط بها للنهوض بالمجتمع نحو الرقي والتنمية، وبالتالي يمكن تقييم سياسة التعليم والتكوين بالجزائر من ناحيتين أساسيتين:

1.الناحية الايجابية:

- الانتقال من طرق تعليم تقليدية إلى أخرى حديثة تعتمد على التقنية.
- تطور مخزون رأس المال البشري من خلال تطور مدة التمدرس خصوصا الإناث منهم فئة 5سنوات إلى 15 سنة، بحيث سجل ما نسبته 92.1% للجنسين معا، أما فيما يخص الفئة النشيطة الجامعية التي تكون مؤهلة لسوق العمل على الرغم من ارتفاع نسبتها إلا أنها جيدة بحيث سجلت كل من ليسانس، الهندسة والطب معدلات على التوالي، 5.3%، 5.2%، 7.8%.[45]
- المساهمة في تعريب المناهج و المحافظة على الهوية الوطنية الجزائرية العربية الإسلامية و الأمازيغية.
- ضمان المساواة و العدالة في التعليم وهذا بالازاميته في الأطوار الأولى.
- الحد من التسرب المدرسي و هذا باستكمال المنظومة التربوية بقطاع التعليم والتكوين المهنيين.
- تطوير المناهج التربوية وفق ما تتطلبه الحاجة من عصرنة وتنمية القدرات الذهنية.
- المساهمة في تطوير جميع المستويات التعليمية والتكوينية(التربية، التعليم العالي، التكوين المهني) بصفة متزامنة وهذا لإنجاح العملية الإصلاحية.
- تشكيل خارطة ضخمة من المنشآت القاعدية تهتم بالتعليم والتكوين.
- تزايد عدد الفئات من المتعلمين في مختلف الأطوار التعليمية والتكوينية.
- تزايد عدد المؤطرين وهذا بفضل تزايد عدد المتمدرسين.
- تطوير وسائل وطرق إيصال العملية التعليمية والتكوينية في أحسن الظروف من أجهزة متطورة ومخابر بحث متخصصة.
- ارتفاع نسب نجاح الطلبة من البكالوريا إلى التدرج وما بعد التدرج مع باقي المنظومة التعليمية من تكوين مهني وغيره.
- تحسن مخرجات البحث العلمي بحيث تزايدت وتيرة الأوراق العلمية المنشورة وحسب البوابة (scimago) لتقييم المؤشرات العلمية، أظهرت الإحصائيات ارتفاعها من 632 منشور عام 2002 إلى 4619 منشور عام 2014، الأمر نفسه فيما يخص براءات الاختراع ارتفعت بمقدار 3989 طلب ما بين الفترة

[45]Cnes.p182.

1998 إلى 2007. وهذا بفضل سياسة الدولة لمواكبة واقع التعليم العالي للعصرنة وهذا بتشجيع التربصات والتكوين.[46]

- تطور مؤشر التعليم من خلال تسجيل 0.481 عام 2000 وتواصل هذا الارتفاع إلى غاية نسبة 0.673 عام 2014.

2.الناحية السلبية:

- ضعف المستوى التعليمي والتكويني والذي انعكس سلبا على مستوى المتعلمين.
- وضع مناهج تربوية وتكوينية لا تتلاءم وما يتطلبه سوق العمل.
- تخرج عدد لا يستهان به من حاملي الشهادات بمختلف التخصصات.
- عدم التنسيق بين المراحل التعليمية والتكوينية ما نجم عنه تناقض في المناهج التعليمية.
- زيادة الحاجة لبناء منشآت تعليمية ينجم عنه زيادة الإنفاق في ظل محدودية الميزانية العامة التي تعتمد على النفط كمصدر رئيسي للمداخيل.
- ضعف معدلات المتعلمين ما أسهم في ظاهرة التسرب المدرسي والاكتظاظ.
- الظروف الاجتماعية للأساتذة والمكونين ساهمت في تأجيج وضع النقابات وتأثير ذلك على المسار التعليمي.
- المؤشرات الدولية غير المطمئنة حول التعليم العالي بالجزائر من خلال تصنيف مكتب الدراسات الأمريكي، ترتيب طومسون روترز من خلال تقريرها لعام 2004، وأخيرا تصنيف شنغهاي وبيومتريكس 2015.

[46] زموري كمال، مرداوي كمال، منظومة البحث العلمي و التطوير التكنولوجي في الجزائر: الوضع الراهن و استراتيجيات التطوير، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، العدد الخامس، ميلة، جوان2017، ص.ص.642.643

الخلاصة:

لقد تبين من خلال الفصل الثالث لواقع سوق العمل والتعليم بالجزائر، الانفتاح على العالم الخارجي من حيث نقل التجارب الناجحة وإسقاطها على أرض الواقع، وهذا من حيث مبدأ التنوع والاختلاف لتحقيق النهوض بالقطاعات الحساسة في العملية التنموية، إلا أن هذا يبقى غير كاف في ظل نقص الفعالية والنجاعة. من جانب آخر تبين أن الجزائر ومنذ الاستقلال تعمل على تحقيق التنمية الشاملة في إطار تحسين الظروف الاقتصادية، الاجتماعية... وغيرها من المجالات، التي تهدف إلى تطوير الفرد فكريا ومهاريا والدفع به إلى سوق الشغل.

تجدر الاشارة إلى أن سوق العمل في الجزائر يعاني من ظاهرة البطالة، التي تعد هاجسا يؤرق الحكومات المتعاقبة نظرا لاستفحالها وانتشار مظاهرها السلبية على واقع الاقتصاد الوطني، ويعود السبب الرئيس في ذلك إلى الخطط والسياسات المنتهجة في الحد والتقليل منها، في ظل قاعدة اقتصادية تحت طائلة النفط وتبعيته للأسواق العالمية وانعكاس ذلك على الميزانية العمومية التي تشهد ضغطا متواصلا، وهذا الصدد تعمل الدولة على وضع سياسات تشغيل وآليات متنوعة لاستقطاب أكبر قدر ممكن من اليد العاملة، في ظل زيادة المعروض ومحدودية مناصب الشغل المتاحة وهذا بالعمل على تنشيط الحركية الاقتصادية من استثمارات متنوعة، وتطوير البنى القاعدية، ومسايرة الحركية التكنولوجية، وتطوير المنتوج المحلي(المؤسسات الناشئة).

كما تبين أن للتعليم والتكوين في الجزائر أهمية لا تقل عن سوق العمل بطبيعة الحال، والذي يعتبر محور البحث الرئيسي أيضا، فعمدت الجزائر إلى إصلاحات عميقة ومتنوعة على كافة الأطوار وهذا لتوفير مخرجات توافق سوق العمل، إلا أن هذه المعادلة لا تزال تشكل عائقا أمام الباحثين والمعنيون بالأمر، نظرا للهوة البارزة بينهما والظاهرة على أرض الواقع من تطور لعدد العاطلين عن العمل خصوصا أصحاب الشهادات العليا، و هو ما يلقي باللوم على الاقتصاد الوطني من جهة وعلى المؤسسة التعليمة من جهة أخرى.

ومما سبق يمكن القول أنه على الدولة العمل على النهوض بهذه القطاعات والركائز المشجعة في تطوير قدرات الفرد، بالاستلهام من التجارب الدولية في معالجة وتحسين برامج التنمية المحلية والاهتمام بالمنتوج المحلي، وتأطير طلبة الجامعات والمعاهد التكوينية، والدفع بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للأمام بأكثر تحفيز، ووضع آليات إحصاء أكثر دقة لمجابهة السوق الموازي، وتوفير شروط العمل اللائق وغيرها من الأمور التي تعمل على استقرار أمنها اقتصاديا واجتماعيا.

الفصـــل الرابع

دراسة ميدانية لمخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر

تمهـــيد:

بعد العرض المفاهيمي والتحليلي لأهم الأسس والنظريات المتعلقة بالدراسة من تعليم وسوق عمل، ودور رأس المال البشري كاستثمار وحلقة وصل، بحيث كان السبيل المنشود هو العمل على توفير مخرجات تتلاءم ومتطلبات سوق العمل وهذا للحد من الآثار السلبية للتشغيل في إطار إيجاد صيغ وآليات تسمح بدفع عجلة التنمية نحو الأفضل، في ظل تزايد عدد السكان والظروف الاقتصادية الصعبة.

ونظرا لتزايد عدد خريجي التعليم من المؤسسات التعليم والتكوين فإن هذا شكل ضغطا متزايدا على سوق العمل بالجزائر، وهو محور دراستنا من الناحية التطبيقية أو الميدانية لتسليط الضوء على كل من أرباب العمل ومسؤولي القطاعات التعليمة، من حيث وجهة النظر وتبادل الآراء. كما أن للخريج بدوره نظرته الخاصة حول واقع سوق العمل والعراقيل التي تصادفه.

وفي هذا الصدد نبحث عن **العلاقة الارتباطية ودراسة الفروق بين المتغيرات**، بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي باستخدام الاستبيان كأداة تساعد بشكل مباشر على معرفة خصائص الظاهرة المدروسة من حيث تقصي الحقائق والتقرب أكثر من عناصرها في إطار المقابلات الشخصية في بعض الأحيان مع تحليل وترتيب كل المعطيات وأخذ بعين الاعتبار الإجابة عن جل التساؤلات المثارة والتحقق من صحة أو نفي الفرضيات، ولتوضيح كل هذه التفاصيل ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

- المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
- المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان
- المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

إن تماشي البحث وفق دراسة علمية بحثة يكمن بوضع مهجية بحثية متعارف عليها، ولإبراز هذا المسار وفي ضوء طبيعة الدراسة عمد الباحث في هذا الفصل إلى وصف شامل لإجراءات الدراسة الميدانية، بداية من المنهج الذي تم إتباعه، مجتمع وعينة الدارسة، طريقة اختيارها، إضافة إلى خطوات جمع البيانات المتعلقة بالدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

المطلب الأول: منهج الدراسة

إن تحقيق أهداف البحث والإلمام بجوانبه يرتكز في الأساس على طبيعة المشكلة، التي تحدد بشكل أو بآخر المنهجية المتبعة وطرق التحليل المناسبة،[1] بالإعتماد على البيانات المتحصل عليها بغية ترتيبها والتدقيق فيها وتفسير النتائج المتوصل إليها، للوقوف على معانيها وربطها بالجانب النظري، بحيث أنه لا يمكن اعتماد أي دراسة علمية دون الرجوع إلى منهج معين، و في هذا السياق ارتأينا استخدام المنهج الوصفي المسحي والذي يتضمن مجموعة من الدراسات المسحية التحليلية الارتباطية المقارنة وهذا ما يناسب طبيعة هذه الدراسة، فهو كل منهج لا يقف عند وصف الظاهرة موضوع البحث، ولكنه يذهب إلى ابعد من دلك فيحلل ويفسر ويقارن أملا في التوصل إلى تقييمات ذات معنى[2].

ولكي يكون الباحث أقرب إلى الدقة، يجب أن يتعدى مستوى الوصف إلى تحليل الظواهر الموصوفة والكشف عن العلاقة بينهما.إن الهدف من هذه الدراسة هو الكشف والبحث إذا كانت هناك علاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

1- حدود الدراسة: تنحصر حدود الدراسة في المجالين المكاني والزماني

1.1.المجال المكاني:حسب المقاربة الميدانية لهذه الدراسة وارتباطها بدراسة مخرجات التعليم وملائمتها لسوق العمل بالجزائر فقد تم اختيار مجموعة من المؤسسات قسمت إلى بيداغوجية: المتمثلة في جامعة البليدة 02، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، جامعة وهران، جامعة الشهيد احمد زبانة بغليزان، مؤسسات التعليم والتكوين المهني، "وأخرى مؤسسات عمل حكومية وخاصة بالإضافة إلى مكتب عقود ما قبل التشغيل.

وتم اختيار هذه المؤسسات لإجراء الدراسة الميدانية فيها، وذلك من خلال تطبيق أدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين.

[1] عبد الحميد عبد المجيد البلداوي(2007)، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، ص21.

[2] رابح تركي(1984)، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

2.1.المجال الزمني:أجريت هذه الدراسة على مرحلتين:

1.2.1. الدراسة الاستطلاعية: وقد تم من خلالها التعرف والإطلاع على واقع التشغيل والتعليم، بإجراء بعض المقابلات لأخذ المعلومات الخاصة بالمؤسسات المعنية وبناءا على هذه الدراسة الاستطلاعية وطبقا للمعلومات التي استقيناها من واقع المؤسسة ومن المقابلات الخاصة مع بعض المسؤولين، تم تعديل الاستبيان بشكل يمكننا من تحقيق أهداف الدراسة.

وللتأكد من خصائص الدراسة السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات، قام الباحث بتحديد وضبط عينة ومجتمع الدراسة، بالإضافة إلى عينة الدراسة الاستطلاعية التي تم تطبيق الاستبيان عليها في صورته ما قبل النهائية، لمعرفة واخذ نظرة أولية عن وضعية متغيرات الدراسة في الواقع.

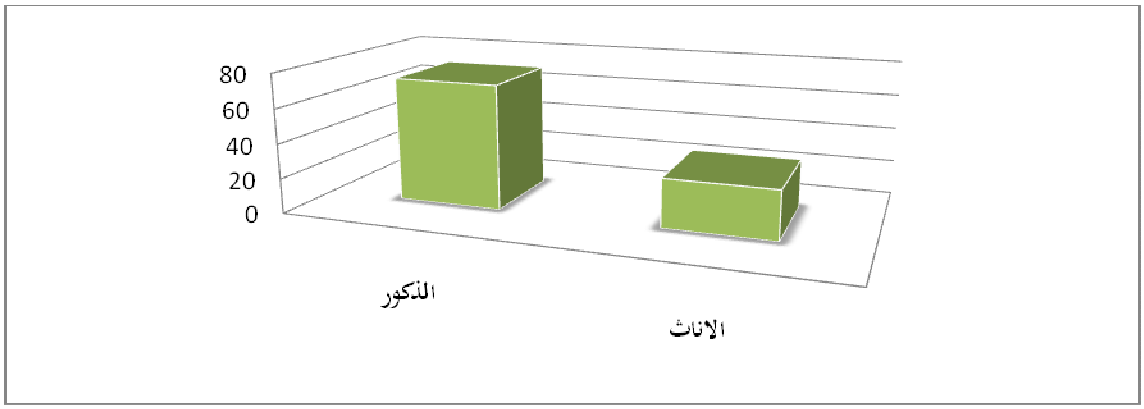
أ. **عينة الدراسة الاستطلاعية**: تتمثل عينة الدراسة الاستطلاعية لاستبيان أول يتمثل في (50) خريج يحمل شهادة تعليم وتكوين، أما الاستبيان الثاني فتم تطبيقه على مجموعة من مسؤولي التعليم وأرباب العمل وقدر عددهم بـ (30) مسؤول بين المؤسسات التعليمية والتكوينية ومؤسسات العمل، وفي مايلي جدول يبين عينة الدراسة الاستطلاعية:

الجدول(1.4): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية

الجنس	عدد الإفراد	النسبة المئوية %
الذكور	33	%66
الإناث	17	%34
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل (1.4):التمثيل البياني لعينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة لخريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

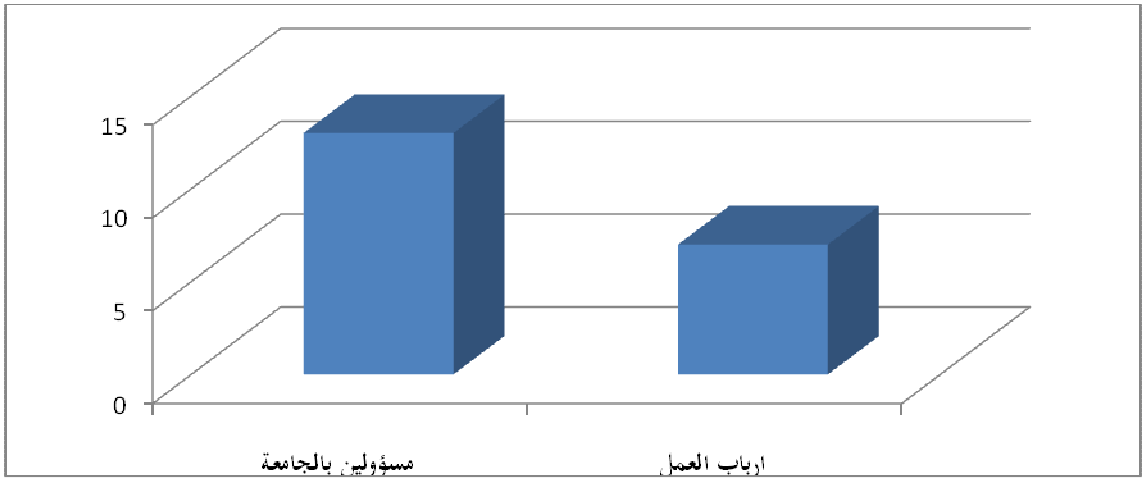
من خلال الجدول رقم (1.4) والشكل رقم (1.4) يتضح أن العينة المكونة للدراسة الاستطلاعية تقدر بـ(50) شخص من ذكور وإناث حاملين لشهادات تعليمية، بحيث قدر عدد الإناث فيها بـ (17) بنسبة مئوية تقدر بـ (34%) وهي اصغر من الذكور الذين قدر عددهم بـ (33) فرد تمثل نسبة (66%).

الجدول (2.4): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة إلى أرباب العمل والتعليم

القطاع	عدد الافراد	النسبة المئوية %
مسؤولين بالمؤسسات التعليمية و التكوينية	18	%60
أرباب العمل	12	%40
المجموع	30	%100

المصدر:من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(2.4):التمثيل البياني لعينة استطلاعية بالنسبة إلى أرباب العمل والمسؤولين



المصدر:من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (2.4)والشكل رقم (2.4) يتضح أن العينة المكونة للدراسة الاستطلاعية فيما يخص أرباب العمل ومدراء المؤسسات التعليمية والتكوين قدر عددهم بـ (30) مسؤول، بحيث قدر عدد أرباب العمل فيها بـ (12) بنسبة مئوية تقدر بـ (40%)، أما فيما يخص المسؤولين داخل الإدارات التعليمية والتكوينية فقدر عددهم بـ (18) تمثل نسبة (60%).

2.2.1. الدراسة الأساسية:

والتي تم فيها تحديد وضبط مجتمع الدراسة بصفة نهائية، بالإضافة إلى تطبيق استبيان الدراسة المتمثل في الاستبيان الموجه إلى الخريجين والاستبيان الموجه إلى أرباب العمل ومسؤولي التعليم.

المطلب الثاني: أدوات جمع المعطيات

من أسس البحث العلمي والمنهجي فإن نتائج الدراسة تعتمد بالدرجة الأولى على أساليب جمع البيانات والأدوات المنهجية المستخدمة لهذا الغرض، وليتطلع الباحث في الوصول إلى بيانات تخدم بحثه، عليه أن يختار الأدوات التي تتناسب مع طبيعة الموضوع وتتوافق معه، وفي موضوع بحثنا استخدمنا الأدوات التالية: الاستبيان، المقابلة.

1.المقابلة:وبناءا على تعريفيها فهي الالتقاء بين الباحث والمبحوث لتقديم الحقائق والوقائع، والتي تستخدم تدعيما للاستمارة في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة، وذلك للتوضيح ورفع اللبس عن بعض الفقرات المبهمة لتبسيطها وتفسيرها، وهوما يندمج مع خريجي المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى العديد من المقابلات الحرة مع مسؤولي التعليم وأرباب العمل، وهذا لمعرفة الظروف والمراحل التي يتم على أساسها فتح مناصب الشغل بالإضافة إلى مدى ارتباط هذا الموضوع بالمؤسسات التعليمية.

2.الاستبيان:حسب اتفاق العديد من الباحثين فهو الأداة أو الوسيلة لجمع المعلومات من الواقع لإثبات فرضية البحث محل الدراسة[3]، وتم بناء هذا الاستبيان بعدما تم تحديد محاور الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة. وهي من النوع المركب المكشوف الهدف، حيث ظهر ذلك واضحا من خلال طبيعة الأسئلة حيث تم الاعتماد على استبيانين اثنين:

- استبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية
- استبيان موجه إلى أرباب العمل والمسؤولين داخل المؤسسات التعليمية والتكوينية

1.2.بناء الاستبيان:

1.1.2. التعليمة واستمارة المعلومات:

يتضمن هذا الجزء التعليمة المقدمة للشخص المبحوث(المقابل) إلى الاستبيان، بحيث نبين فيها الهدف من الاستبيان مع إعطاء التوضيحات الممكنة للكيفية التي يجيب فيها على الفقرات، بالإضافة إلى استمارة المعلومات والتي تتمثل في الخصائص التي تحتاجها في الجانب الميداني مثل (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة...) وهي كما يلي:

أ- التعليمة

سيدي سيدتي: تحية طيبة وبعد

[3] عبد الغني محمد اسماعيل العمراني(2012)، دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، صنعاء، ص.78.

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع مخرجات التعليم وملاءمتها لسوق العمل بالجزائر ومن هنا فقد أعدت الاستبانة المرفقة خصيصا لهذا الغرض من أجل إتمام أطروحة الدكتوراه.

بعنوان : مخرجات التعليم وملاءمتها لسوق العمل بالجزائر.

وبصفتكم أحد مختصين في هذا المجال ، وثقة في رأيكم وخبرتكم، نأمل التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة، علما بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سوف تعامل في منتهى السرية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. إن الهدف من هذه الاستبيان هو الحصول على معلومات ومعطيات من واقع سير عمليات التوظيف وفقا لمخرجات لمؤسسات التعليمية والتكوينية، لذلك فالرجاء منكم التكرم بالإجابة على كل أسئلة الاستبيان بكل حرص وموضوعية، ونحيطكم سيدي سيدتي علما أن المعلومات والبيانات لن تستخدم إلا لأغراض علمية وأن آرائك واستشاراتك سوف تساعدني كثيرا في الوصول إلى نتائج علمية وعملية.

ملاحظات : الرجاء من فضلكم التقيد بالملاحظات التالية:

1) ضع علامة (X) في مربع الإجابة المناسبة أو تحديد الملاحظة الملائمة.
2) أجب إما بنعم أو لا.
3) في حالة وجود إضافات في سؤال ما الرجاء منكم المزيد من التوضيح بما في ذلك السؤال المفتوح في نهاية الاستمارة.
4) رجائي بإلحاح الحرص الشديد الإجابة على كل الأسئلة .

وفي الأخير لكم منا جزيل الشكر والتقدير.

2.1.2. محاور الاستبيان:

تم تحديد محاور الاستبيان من قبل الباحث بناءا على الاطار النظري، والمفاهيم المختلفة لكل من مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل، بالإضافة إلى مختلف الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع. وفي ضوء هذه المصادر قام الباحث بإعداد الاستبيان والتي تمثلت في إعداد مجموعة من الفقرات والتي توزعت على المحاور وفق الترتيب التالي:

أ. الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية:

وتتوزع تحته المحاور التالية:

المحور الأول: بيانات تتعلق مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10)

المحور الثاني: الحصول على وظيفة في سوق العمل:ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19)

المحور الثالث: رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27)

(انظر الملحق01)

ب. الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين بالمؤسسات التعليمية والتكوينية:

بحيث تتوزع تحته المحاور التالية:

المحور الأول: بيانات تتعلق بجودة المؤسسات التعليمية والتكوينية التي تحتاجها مؤسسات العمل: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (01، 02، 03، 04، 05، 06، 07، 08)

المحور الثاني: بيانات تتعلق بموائمة مشاريع المؤسسات التعليمية والتكوينية مع متطلبات المجتمع: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (09، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16)

المحور الثالث: بيانات تتعلق بالبحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26)

المحور الرابع: بيانات تتعلق برضا مؤسسات العمل عن مخرجات المؤسسات التعليمية: ويتضمن هذا المحور الفقرات التالية: (27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35)

(انظر الملحق02)

3.1.2.الخصائص السيكومترية للاستبيان المستعمل في الدراسة:

أ.صدق المحكمين:

للإجابة على اهمية البيانات المتحصل عليها تم عرض الصورة الأولية للاستبيان في صورته الأولى والثانية على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم أربعة محكمين مختصين في: العلوم الاقتصادية وتسيير الموارد البشرية وفي القياس والغاية من هذه المرحلة هي:

أ- ارتباط وتوافق المحاور بالنسبة للاستبيان.

ب- وضوح العلاقة بين الفقرة والمحور من حيث التوزيع.

ت- أهمية الطرح التعبيري والمعنوي للفقرات محل الدراسة.

وفي مايلي قائمة المحكمين الذين تم اختيارهم في تحكيم المقاييس:

الجدول (3.4): يبين قائمة المحكين للاستبيان

الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	مؤسسة العمل
حاكمي بوحفص	اقتصاد وتنمية	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران-2-
بشيكر عابد	إقتصاد كمي	استاذ محاضر (أ)	المركز الجامعي غليزان
عباس عبد الرحمان	القياس النفس والإحصاء المعمق	أستاذ مساعد (أ)	المركز الجامعي غليزان
قارة ابراهيم	اقتصاد قياسي	أستاذ محاضر (ب)	المركز الجامعي غليزان

المصدر:من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

بعد التدقيق والملاحظة من قبل المحكمين للإستبيان قام الباحث بالعمل بتعديل الفقرات حسب ماجاء في التوصيات والتوجيهات، وللإشارة فإنه لم يشر المحكمين على حذف أي فقرة، بالإضافة إلى تعديلات على مستوى التعليمة المقدمة للمبحوثين من حيث الوضوح والصياغة.

ب.الصدق والثبات

استخدم الباحث في هذه الدراسة استبيان يحمل مخرجات التعليم وملائمتها لسوق العمل في الجزائر موجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية وأرباب العمل والمسؤولين، وذلك من أجل جمع المعلومات والبيانات التي يستعملها الباحث في الجانب التطبيقي من أجل التحقق من الفرضيات المصاغة، ولهذا الغرض يجب التأكد من الأداة المستعملة من حيث الصلاحية(الاختبار)، وفي هذا السياق تم التأكد من خصائصها السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات[4]، و على هذا الأساس قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة مكونة من(50)بالنسبة إلى الخريجين، و(30) فرد بالنسبة إلى أرباب العمل والمسؤولين، ثم قام باستعمال طريقة الإتساق الداخلي في تقدير الثبات، أما الصدق فاستعملت طريقة الاتساق الداخلي (ارتباط المحور بالدرجة الكلية) وفيما يلي النتائج:

ب.1.الثبات عن طريق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث حساب الثبات من إحصائيات الفقرة، بالإعتماد على الاتساق الداخلي، و التي تستند على الانحرافات المعيارية، وتسمى بمعادلة ألفا لكرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان، بالإضافة إلى الدرجة الكلية لكل محور:

[4]الفرق بين الصدق والثبات: ففي حالة أن الاختبار كان ثابتا لا يعني بالضرورة أنه صادق والعكس غير صحيح.

ب.1.1.الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية:

الجدول(4.4): يبين قيمة الفا كرونباخ في الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية

المحور	عدد الفقرات	حجم العينة	قيمة الفا كرونباخ
المحور الأول	10	50	0.731
المحور الثاني	09	50	0.648
المحور الثالث	08	50	0.572
الاستبيان ككل	27	50	0.827

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (4.4) يتبين أن قيمة الفا كرونباخ كانت كلها قيم مقبولة حيث قدرت في المحور الأول الذي يتعلق بمناسبة التخصص لطلبات سوق العمل بـ (0.73)، وفي المحور الثاني الذي يتعلق بالحصول على وظيفة في سوق العمل فقدرت قيمة الفا بـ (0.64)، أما فيما يخص المحور الثالث المتعلق بالرضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها فقدرت قيمة الفا بـ (0.572)، أما الاستبيان ككل فقدرت قيمة الفا كرونباخ بـ (0.82) وهي قيم كلها اكبر من (0.50) أي أنها قيم مقبولة، ويمكن اعتمادها في تقدير صلاحية الاستبيان، ومنه يمكن القول أن استبيان حول مخرجات المؤسسات التعليمية وملائمتها لسوق العمل في الجزائر الموجه إلى الخريجين على درجة مقبولة من الثبات ويمكن استعماله في جمع بيانات هذه الدراسة.

ب.2.1.الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين(التعليم والتكوين)

الجدول (5.4): يبين قيمة الفا كرونباخ في الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين(التعليم والتكوين)

المحور	عدد الفقرات	حجم العينة	قيمة الفا كرونباخ
المحور الأول	08	30	0.662
المحور الثاني	08	30	0.698
المحور الثالث	10	30	0.742
المحور الرابع	09	30	0.629
الاستبيان ككل	35	30	0.815

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (5.4)أن قيمة الثبات عن طريق معادلة الفا كرونباخ كانت كلها قيم مقبولة، اذ قدرت في المحور الأول الذي يتعلق بجودة الجامعة في تقديم اليد العاملة إلى مؤسسات العمل بـ (0.66)، وفي المحور

الثاني الذي يتعلق بموائمة مشاريع الجامعة مع متطلبات المجتمع فقدرت قيمة ألفا بـ (0.69)، أما فيما يخص المحور الثالث المتعلق بالبحوث والندوات والمؤتمرات الموجة لمؤسسات العمل فقدرت قيمة الفا بـ (0.74)، أما المحور الرابع المتعلق برضا مؤسسات العمل عن مخرجات الجامعة فقدرت قيمة الفا بـ (0.62)، في حين أن الاستبيان ككل فقدرت قيمة الفا كرونباخ بـ (0.81) وهي قيم كلها اكبر من (0.50) أي أنها قيم مقبولة، ويمكن اعتمادها في تقدير صلاحية الاستبيان، ومنه يمكن القول أن استبيان حول مخرجات التعليم وملائمتها لسوق العمل في الجزائر الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين على درجة مقبولة من الثبات، ويمكن استعماله في جمع بيانات هذه الدراسة.

ب.2.الصدق عن طريق الاتساق الداخلي:

بحيث قام الباحث من خلال هذا الاختبار بتحديد ارتباط الدرجة الكلية للمحاور بالدرجة الكلية للاستبيان لعناصر البحث، وفي مايلي جدول يبين نتائج ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبيان:

ب.2.1.الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية:

الجدول (6.4): نتائج صدق الاتساق الداخلي في الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية

الدرجة الكلية للاستبيان		
المحور	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول	0,628**	دال عند 0.01
المحور الثاني	0,582**	دال عند 0.01
المحور الثالث	0,712**	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6.4)، أن قيم معامل الارتباط لبيرسون مرتفعة مما يبين مدى ارتباط المحاور بالدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه،بحيث قدرت بـ (0.62) فيما يخص المحور الذي يتعلق بمناسبة التخصص لطلبات سوق العمل، وبـ (0.58) بالنسبة إلى المحور الذي يتعلق الحصول على وظيفة في سوق العمل، وبـ (0.71) بالنسبة إلى محور رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها وهي قيم ارتباط عالية جدا ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا معناه أن المحاور والفقرات التي تنتمي إليها ترتبط بدرجة كبيرة بمحتوى الاستبيان، أي أن المحاور تقيس فعلا ما يقيسه الاستبيان وتعمل على الهدف المطلوب، مما يعني أن المحاور تقيس فعلا واقع مخرجات التعليم ومدى ملائمتها لسوق العمل في الجزائر، وبالتالي يمكن اعتماده في هذه الدراسة.

ب.2.2.الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين:

الجدول رقم (7.4): نتائج صدق الاتساق الداخلي في الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين

الدرجة الكلية للاستبيان		
المحور	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول	0,732**	دال عند 0.01
المحور الثاني	0,647**	دال عند 0.01
المحور الثالث	0,722**	دال عند 0.01
المحور الرابع	0,681**	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7.4) أن قيم معامل الارتباط لبيرسون مرتفعة مما يبين مدى ارتباط المحاور بالدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه، بحيث قدرت بـ (0.73) فيما يخص محور الذي يتعلق بجودة التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة إلى مؤسسات العمل، وبـ (0.64) بالنسبة إلى محور موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع، وبـ (0.72) بالنسبة إلى البحوث والندوات والمؤتمرات الموجه لمؤسسات العمل، وبـ(0.68) بالنسبة إلى محور رضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم وهي قيم ارتباط عالية جدا ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا معناه أن هناك درجة مرتفعة من الترابط والتناسق بين المحاور والعبارات بمحتوى الاستبيان، أي أن المحاور تقيس فعلا واقع مخرجات التعليم ومدى ملائمتها لسوق العمل في الجزائر وبالتالي يمكن الاقرار به في هذه الدراسة.

ومما سبق وبناءا على نتائج الثبات والصدق يمكن القول أن المقياس على درجة مقبولة، وبالتالي اعتماده في جمع البيانات التي نحتاجها في الجانب الميداني.

المطلب الثالث: المجتمع وعينة الدراسة

بعد معالجة وتقييم العينة الاستطلاعية وبمرافقة مجموعة من الزملاء تم اختيار مجتمع وعينة الدراسة، وهذا بغية التعميم والوصول إلى نتائج يمكن القياس عليها، وفق أساليب إحصائية متعارف عليها في مثل هذه الحالات.

1.مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في وحدات تعتبر أساس العينة، ويمكن أن تكون شخصا، أو هيئة أو وثيقة أو غير ذلك من جميع العناصر والمفردات المشكلة للظاهرة المدروسة[5]، ومما سبق فإن مجتمع دراستنا يتمثل في جميع خريجي الجامعات والمؤسسات التعليمية والتكوينية بمختلف تخصصاتهم، والموزعين في مؤسسات العمل سواء قطاع حكومي أو خاص أو عقود ما قبل التشغيل، مع مراعاة المناطق الجغرافية المختارة على النحو التالي: البليدة، غليزان، بشار، البيض،سطيف، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة الثاني المتمثل في أرباب العمل والمسؤولين بالمؤسسات التعليمية.

2.عينة الدراسة:

العينة هي تمثيل لخصائص المجتمع الأصلي على شكل مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، بحيث تعمم نتائجها وتسحب بنمط علمي واضح ومدروس،[6] ونظرا لصعوبة مسح جميع مجتمع الدراسة الناجم عن عدم القدرة لتغطية كافة المجتمع بالإضافة للإعراض على الاجابة عن بعض الاستمارات، فقد تم ضبط اختيارنا على الطريقة العشوائية في اختيار العينة في كلتا الحالتين. بما أن الدراسة هي دراسة صفية، وعلى هذا الأساس قمنا باختيار عينة تتناسب مع الدراسة التي نقوم بها، بحيث تكونت عينة الدراسة من(350) خريج من المؤسسات التعليمية والتكوينية، و(97) مسؤول بما فيها أرباب العمل والمسؤولين داخل المؤسسات التعليمية:

1.2. خصائص عينة الدراسة

أ- خريجو المؤسسات التعليمية والتكوينية:

لقد قسمت هذه العينة تبعا للغرض الذي نحن بصدد تحقيقه، بحيث وزعت إلى:

1- **توزيع العينة حسب الجنس:**

الجدول (8.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب الجنس

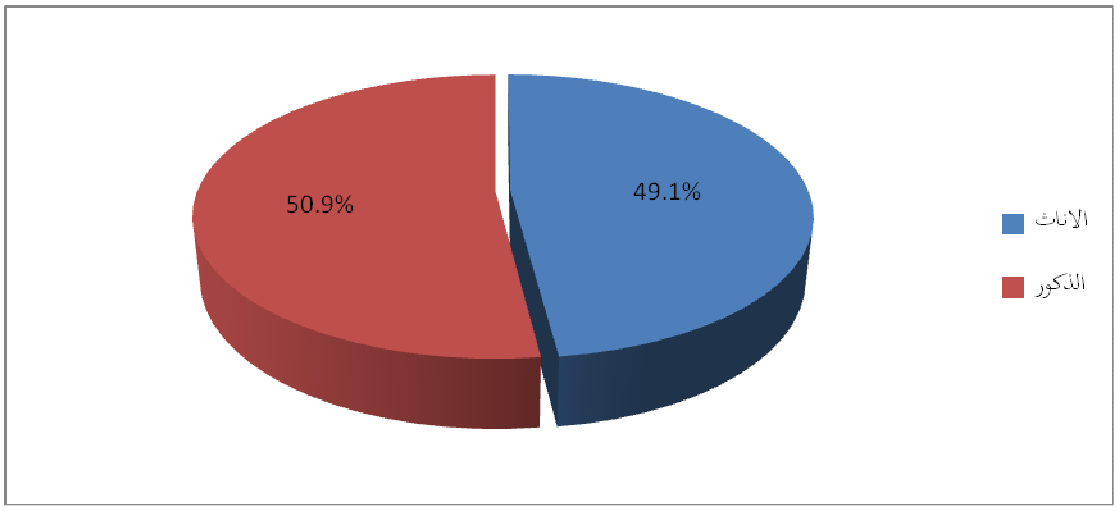
الجنس	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
الإناث	172	%50.9
الذكور	178	%49.1
المجموع	350	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

[5] رجاء حمود أوعلام، بدون سنة نشر، التحليلي احصائي للبيانات باستخدام برنامجspss، دار النشر للجامعات، القاهرة، ص.9.

[6] فارس رشيد البياتي(2018)، الحاوي في مناهج البث العلمي، دار السواقي العلمية، الطبعة الأولى، الأردن، ص.277.

الشكل(3.4):يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (8.4) والشكل رقم (3.4) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والمتمثلة في خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية يقدر عددهم بـ (350) خريج، كان عدد الذكور فيها يقدر بـ (178) بنسبة مئوية تقدر بـ (50.9%)، أما بالنسبة إلى خريجي التعليم والتكوين إناث فقدر عددهم بـ (172) تمثل نسبة (49,1%).

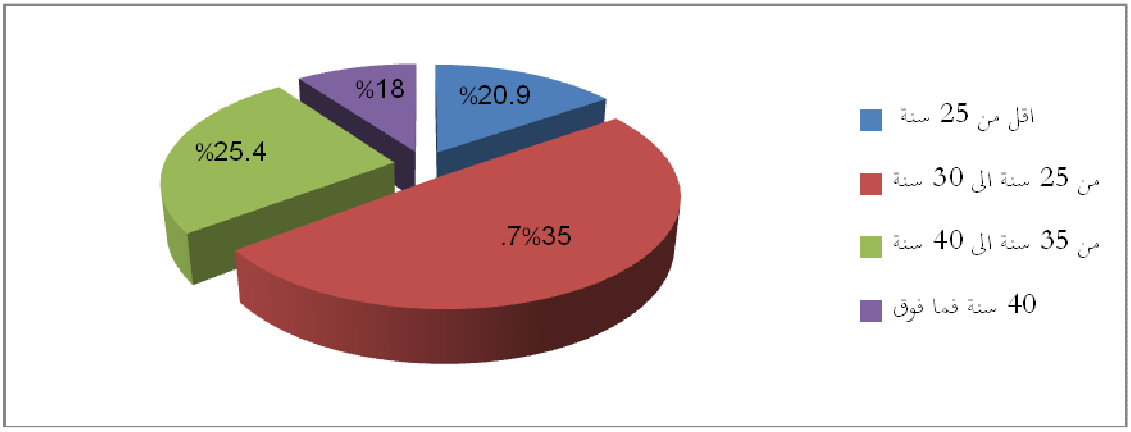
2-توزيع العينة حسب السن

الجدول (9.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي التعليم والتكوين حسب السن

العمر	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
اقل من 25 سنة	73	%20.9
من 25 سنة إلى 35 سنة	125	%35.7
من 35 سنة إلى 40 سنة	89	%25.4
40 سنة فما فوق	63	%18
المجموع	350	100%

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(4.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي الجامعة حسب السن



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم(9.4) والشكل رقم (4.4)، يتبين أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث السن، حيث تراوحت أعمار الخريجين ما بين اقل من 25 سنة و40 سنة وفق الفئات التالية: حيث كانت غالبيتها في الفئة الثانية والتي تتراوح أعمارهم فيها ما بين (25 سنة و30 سنة إذ قدر عدد خريجي المؤسسات التعليمية و التكوينية فيها بـ (125) بنسبة مئوية تقدر بـ (35.7%)، ثم في المرتبة الثانية الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (35 سنة و40 سنة) حيث قدر عددهم بـ (89) تمثل نسبة (25.4%). أما الخريجين الذي كانت أعمارهم تتراوح اقل من 25 سنة فقدر عددهم بـ (73) موظف تمثل نسبة (20.9%). وفي الأخير فئة أكثر من 40 سنة فكان عددهم قليل حيث قدر بـ (63) تمثل نسبة (18%).

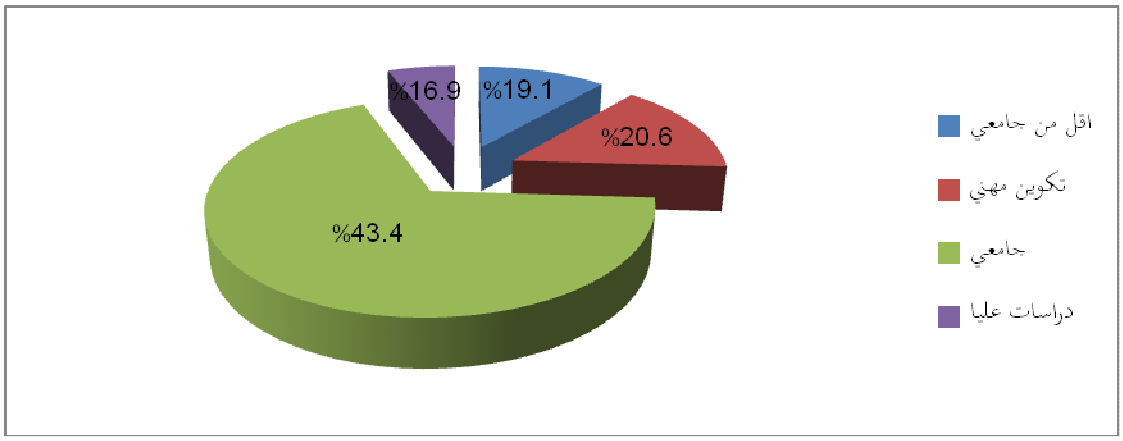
3- توزيع العينة حسب المستوى التعليمي:

الجدول (10.4): يبين توزيع أفراد عينة الخريجين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
اقل من جامعي	67	%19.1
تكوين مهني	72	%20.6
جامعي	152	%43.4
دراسات عليا	59	%16.9
المجموع	350	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(5.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي الجامعة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (10.4) والشكل رقم (5.4)، يتبين أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث المستوى الدراسي والعلمي، حيث ظهرت تقريبا جميع المستويات اقل من جامعي وجامعي ودراسات عليا وتكوين مهني إلا أن غالبية عينة الدراسة كانت ذو مستوى جامعي، إذ قدر عدد خريجو الجامعة فيها بـ (152) بنسبة مئوية تقدر بـ (43.4%)، أما فيما يخص ذوي المستوى اقل من جامعي حيث قدر عددهم بـ (67) تمثل نسبة (19.1%). أما بالنسبة إلى الخريجون من ذوي مستوى تكوين المهني فكان عددهم قليل حيث قدر بـ(72) موظفين تمثل نسبة (20.6%)، في حين قدر عدد الخريجون من ذوي مستوى دراسات عليا بـ (59) تمثل نسبة (16.9%).

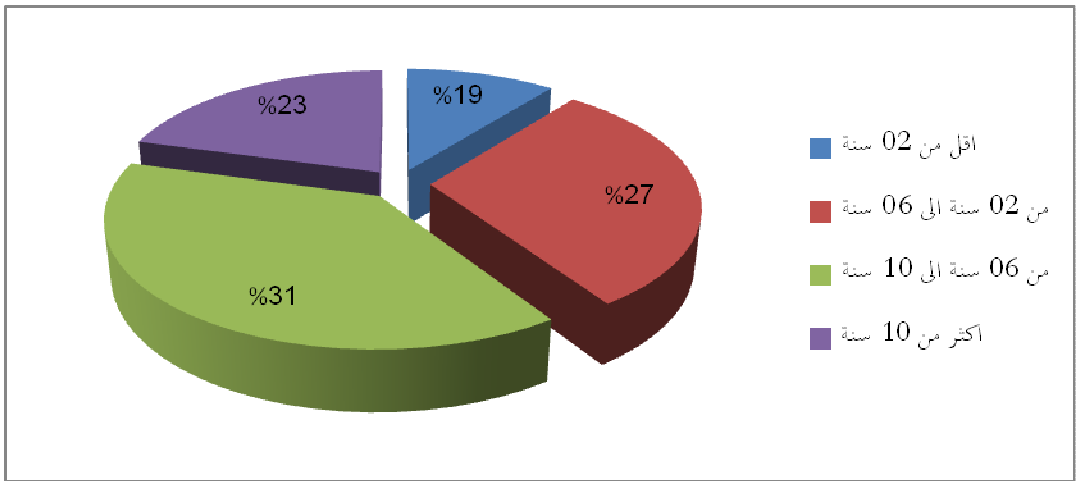
4-توزيع العينة حسب مدة البحث عن الوظيفة

الجدول (11.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مدة البحث عن الوظيفة

مدة البحث عن وظيفة	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
اقل من 02 سنة	66	%19
من 02 سنة إلى 06 سنة	95	%27
من 06 سنة إلى 10 سنة	108	%31
أكثر من 10 سنة	81	%23
المجموع	350	100%

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(6.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مدة البحث عن الوظيفة



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يظهر خلال الجدول رقم (11.4) والشكل رقم (6.4)، إن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث مدة البحث عن الوظيفة حيث كانت غالبيتها في الفئة الثالثة والتي تتراوح مدة بحثهم عن الوظيفة ما بين (06 سنوات إلى 10 سنوات)، إذ قدر عدد خريجو المؤسسات التعليمية والتكوين فيها بـ (108) وبنسبة مئوية تقدر بـ (31%)، في المرتبة الثانية ذوي مدة البحث عن الوظيفة (من 02 سنة إلى 06 سنة) حيث قدر عددهم بـ (95) تمثل نسبة (27%)، أما الخريجون الذي كانت مدة بحثهم عن الوظيفة أكثر من 10 سنة فكان عددهم يقدر بـ (81) تمثل نسبة (23%)، في حين الذي كانت مدة بحثهم عن الوظيفة اقل من 02 سنة فكان عددهم قليل حيث قدر بـ (66) تمثل نسبة (19%).

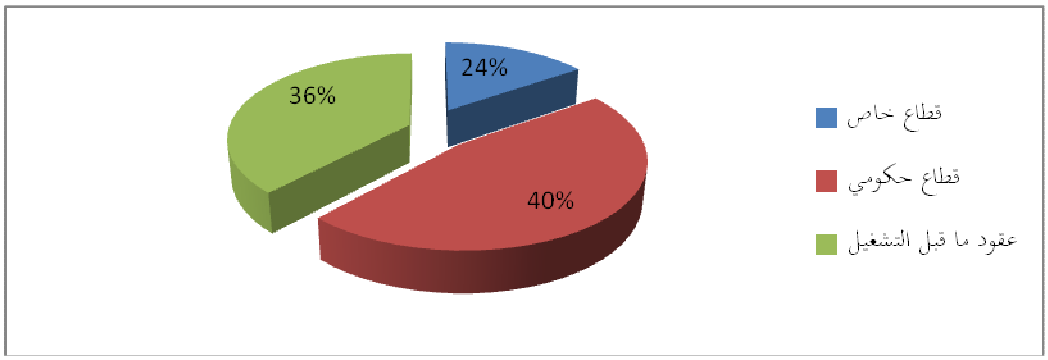
5- توزيع العينة حسب مجال التوظيف:

جدول (12.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجو المؤسسات التعليمية والتكوين حسب مجال التوظيف

مجال التوظيف	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
قطاع خاص	93	%24
قطاع حكومي	140	%40
عقود ما قبل التشغيل	117	%36
المجموع	350	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(7.4):يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مجال التوظيف



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (12.4) والشكل رقم (7.4) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والتي تقدر بـ (350) خريج كانت غالبيتها تشتغل في قطاع حكومي، حيث توزعت بشكل التالي فقدر عدد الخريجون ذوي شغل في قطاع حكومي فيها بـ (140) بنسبة مئوية تقدر بـ (40%)، وهي اكبر من العمال الخريجون المنتمون إلى القطاع الخاص الذين قدر عددهم بـ (93) تمثل نسبة (24%)، أما بالنسبة إلى الخريجون الذين ينتمون إلى عقود ما قبل التشغيل فقدر عددهم بـ (117)تمثل نسبة (36%).

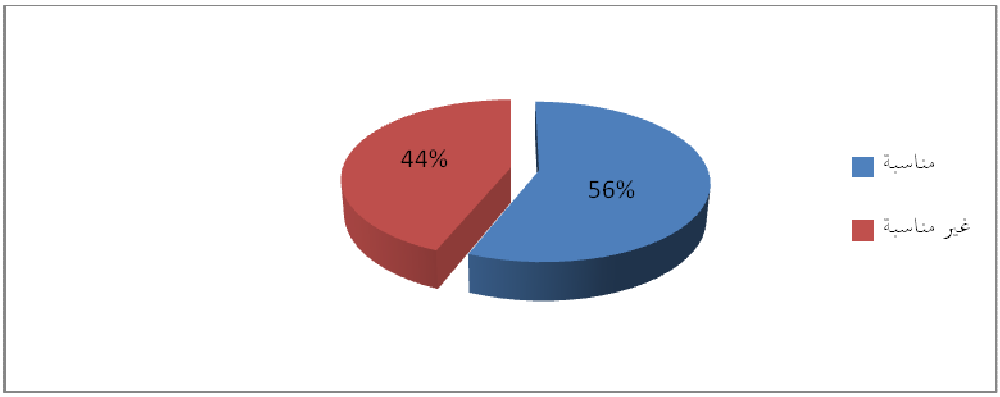
6-توزيع العينة حسب مناسبة الوظيفة للتخصص

جدول (13.4): يبين توزيع أفراد عينة خريجو المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مناسبة الوظيفة للتخصص

مناسبة الوظيفة للتخصص	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
مناسبة	197	%56
غير مناسبة	153	%44
المجموع	350	100%

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(8.4):يبين توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية حسب مناسبة الوظيفة للتخصص



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (13.4) والشكل رقم (8.4) إن العينة المكونة للدراسة الأساسية والمتمثلة في خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية والتي يقدر عددهم بـ (350) خريج، كان عدد الخريجون الذين يرون أن الوظيفة مناسبة لتخصصهم يقدر بـ (197) بنسبة مئوية تقدر بـ (56%)، أما بالنسبة لباقي الخريجين فوجهة نظرهم أن المهنة التي يشغلونها غير مناسبة لتخصصهم التكويني فقدر عددهم بـ (153) تمثل نسبة (44%).

ب.أرباب العمل والمسؤولين بالقطاع التعليمي والتكويني

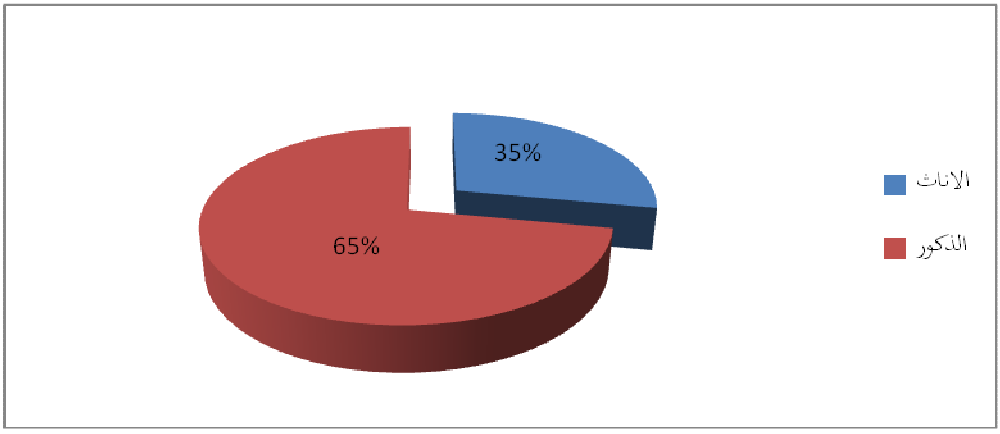
1- توزيع العينة الجنس:

جدول (14.4): يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الجنس

الجنس	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
الإناث	34	%35
الذكور	63	%65
المجموع	97	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(9.4): يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتبين من خلال الجدول رقم (14.4) والشكل رقم (9.4) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والمتمثلة في أرباب العمل والمسؤولين يقدر عددهم بـ (97) مسؤول كان عدد الذكور فيها يقدر بـ (63) بنسبة مئوية تقدر بـ(65%)، أما بالنسبة للإناث من أرباب العمل والمسؤولين فقدر عددهم بـ (34) تمثل نسبة (35%).

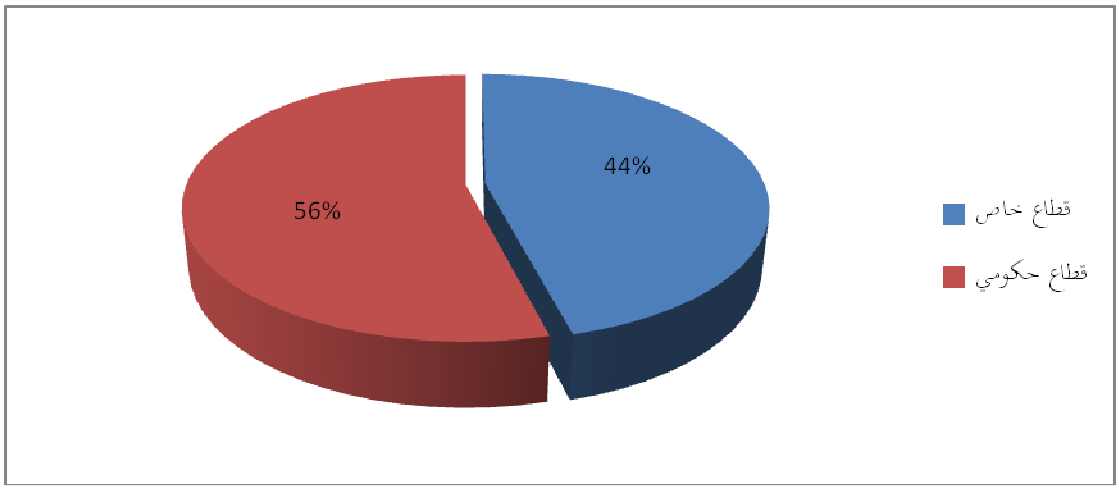
2-**توزيع العينة حسب مجال التوظيف:**

جدول (15.4): يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب مجال التوظيف

مجال التوظيف	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
قطاع خاص	43	%44
قطاع حكومي	54	%56
المجموع	97	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(10.4): يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب مجال التوظيف



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (15.4) والشكل رقم (10.4) أن العينة المكونة للدراسة الأساسية والتي تقدر بـ (97) فرد من أرباب العمل والمسؤولين كان غالبيتها تدير مؤسسات في القطاع الحكومي، حيث توزعت بشكل التالي حيث قدر عدد أرباب العمل والمسؤولين ذوي الإدارة في القطاع الحكومي فيها بـ (54) بنسبة مئوية تقدر بـ (56%)، وهي اكبر من أرباب العمل والمسؤولين المنتمون إلى القطاع الخاص الذين قدر عددهم بـ (43) تمثل نسبة (44%).

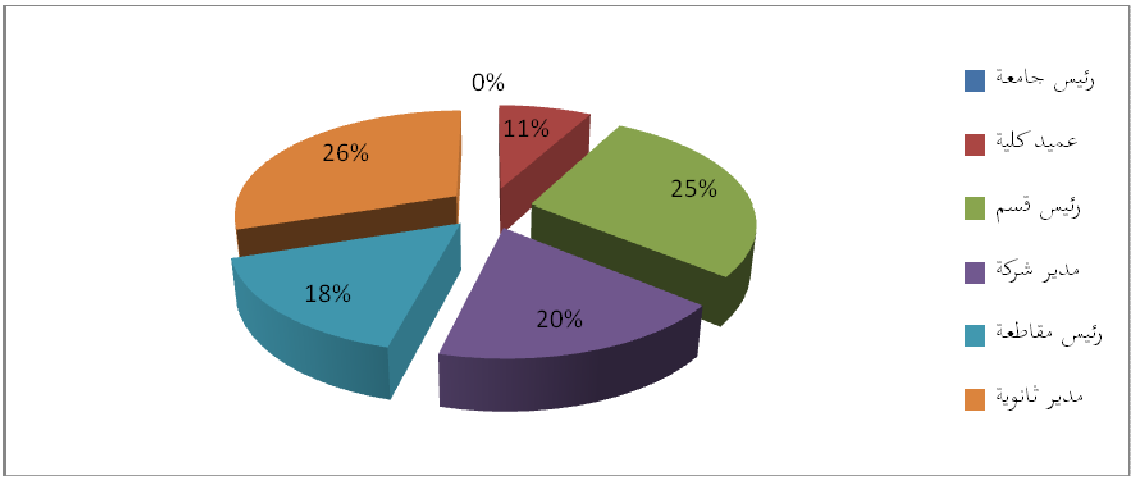
2- **توزيع العينة حسب الوظيفة:**

جدول (16.4): يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الوظيفة

الوظيفة	عدد الأفراد	النسبة المئوية %
رئيس جامعة	00	%00
عميد كلية	11	%11
رئيس قسم	24	%25
مدير شركة	19	%20
مدير مقاطعة ومفتشية	18	%18
مدير ثانوية ومؤسسة تكوين	25	%26
المجموع	97	%100

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(11.4):يبين توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (16.4) والشكل رقم (11.4) يتبين أن العينة المكونة للدراسة الأساسية تختلف من حيث مستوى الإدارة والمسؤولية، حيث كان غالبية المسؤولين في عينة الدراسة من رتبة رئيس قسم ومدير ثانوية ومدير تكوين، إذ قدر عددهم بـ (24 و25)على التوالي بنسبة مئوية تقدر بـ (25% و26%)، أما فيما يخص ذوي مدراء الشركات فقدر عددهم بـ (19) تمثل نسبة (20%).

أما بالنسبة إلى أرباب العمل والمسؤولين من ذوي مدير مقاطعة ومفتشية فكان عددهم قليل حيث قدر بـ (18) رئيس تمثل نسبة (18%) في حين قدر عدد عمداء الكليات بـ (11) تمثل نسبة (11%) أما فيما يخص مدراء الجامعة فلم يستطيع الباحث على حصول على عينة فيها.

2.2.الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة

بعد أن قام الباحث بجمع البيانات اللازمة من أجل التحقق من فرضيات الدراسة والخصائص السيكومترية للاستبيان، استعان بالحزمة الإحصائية الصيغة رقم (SPSS, V 20) وذلك باستعمال الأساليب الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين.
- معادلة الفا كرونباخ.
- استعمال اختبار t.test لعينة واحدة.
- اختبار t.testالعينتين مستقلتين.
- معامل الارتباط بيرسون.
- اختبار تحليل التباين.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان

بعد تحديد المجتمع والعينة محل الدراسة وفق مجموعة من المستويات والمجالات(السن، الجنس، المستوى التعليمي، الوظيفة،..)، سنتطرق لتحليل ومناقشة نتائج الاستبيان من خلال استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على الحزمة الإحصائية (SPSS, V 20) وهذا لتحليل جميع محاور وفقرات الاستبيان.

المطلب الأول:وصف متغيرات الدراسة

أ- الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية و التكوينية:

1-توصيف البيانات

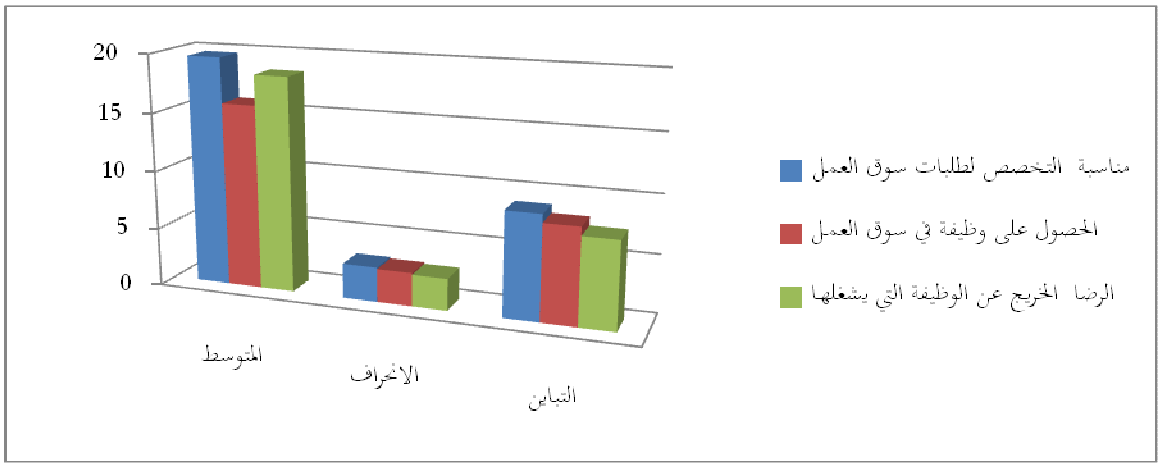
الجدول (17.4): يبين توصيف متغيرات البحث بالنسبة إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية

المتغيرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل	19,3333	2,86666	8,022
الحصول على وظيفة في سوق العمل	15,6641	2,62273	7,880
رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها	18,6666	2,76742	7,333

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

2-التمثيل البياني للمتغيرات:

الشكل(12.4):يبين توصيف متغيرات البحث بالنسبة لخريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (17.4) والشكل رقم (12.4) يتبين أن المتوسط الفرضي كان أكبر من المتوسط الحسابي لكل من المحور الأول والثاني، حيث قدر المتوسط الحسابي الخاص بمناسبة التخصص لطلبات سوق العمل بـ (19.33) في حين قدر المتوسط الفرضي بـ (20.00)، وهذا معناه أن خريجي التعليم والتكوين يرون أن

التخصصات التي تخرجوا بها غير مناسبة تقريبا لمتطلبات سوق العمل، أما فيما يخص المحور الخاص بالحصول على وظيفة في سوق العمل فقد كان المتوسط الحسابي فيه بـ (15.66)، وهو أيضا اصغر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ(18.00)، أي أن اغلب خريجي مؤسسات التعليم والتكوين يعتقدون أن الحصول على وظيفة في سوق العمل أصبح غير هين وصعب المنال مما يتطلب الانتظار لعدة سنوات، أما فيما يخص المحور الثالث والذي يتعلق برضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها فقد قدر المتوسط الحسابي فيها بـ (18.66)، وعلى عكس المحاور السابقة كان المتوسط الحسابي لهذا المحور اكبر من المتوسط الفرضي والذي يقدر بـ (16.00) وهذا معناه أن خريجي التعليم يبدون نوعا من الرضا على الوظيفة التي يتحصلون عليها.

مما سبق يمكن القول أن هناك العديد من العراقيل التي يواجهها خريج المؤسسة التعليمية، والذي يعود بطبيعة الحال إلى احتياجات سوق العمل من حيث الكفاءة المطلوبة(الشهادة)، بالإضافة إلى طول فترة الحصول على وظيفة(بطالة اجبارية)، و على الرغم من ذلك فإن الخريج يبدي رضاه على المنصب الذي يشغله.

ب- الاستبيان الموجه إلى المسؤولين وأرباب العمل

1- توصيف البيانات

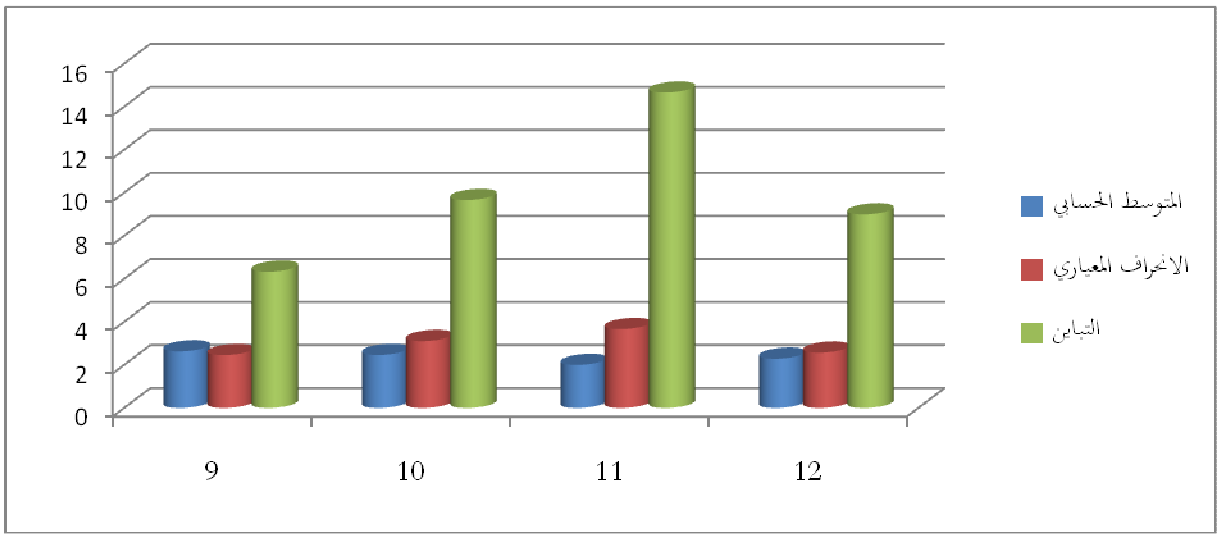
الجدول (18.4): يبين توصيف متغيرات البحث الموجه إلى المسؤولين وأرباب العمل

المتغيرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
جودة مؤسسات التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة إلى مؤسسات العمل	17,66	2,4612	6,333
موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع	17,09	3,1111	9,663
البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل	20,22	3,6666	14,66
رضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين	17,75	2,5733	8,999

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

2-التمثيل البياني للمتغيرات:

الشكل(13.4):يبين توصيف متغيرات البحث بالنسبة لأرباب العمل والمسؤولين



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (18.4) والشكل رقم (13.4) نلاحظ أن المتوسط الفرضي كان أصغر تقريبا من المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغيرات، حيث قدر المتوسط الحسابي للمحور الخاص بجودة مؤسسات التعليم في تقديم اليد العاملة التي تحتاجها مؤسسات العمل(17.66) وهو اكبر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ(16.00)، وهذا معناه أن المسؤولين داخل مؤسسات التعليم والتكوين إضافة لأرباب العمل لديهم اتفاق فيما بينهم على أن مؤسسات التعليم والتكوين لديها قدرة في تقديم اليد العاملة التي تحتاجها مؤسسات العمل، أما فيما يخص المحور المتعلق بموائمة مشاريع مؤسسات التعليم مع متطلبات المجتمع فقدر المتوسط الحسابي فيها بـ(17.09) وهو اكبر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (16.00)، وهذا معناه أنها تصهر على فتح تخصصات وتخريج دفعات توائم وتتناسب مع ما يحتاجه أرباب العمل داخل مؤسساتها، أما فيما يخص محور البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجه لمؤسسات العمل فقدر المتوسط الحسابي فيها بـ (20.22) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (20.00)، وهذا لا يعني أن البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات غير موجودة داخل الجامعة وإنما موجودة بكثرة لكن هناك تحفظ من قبل أرباب المؤسسات في خدمة هذه البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات لمصالحها وقدرتها على تفعيل العلاقة بين مؤسسات العمل والمؤسسات البيداغوجية، في حين فإن محور رضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين فقدر المتوسط الحسابي فيها بـ(17.75) وهو اصغر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (18.00)، وهذا معناه أن اغلب أرباب المؤسسات مدراء الشركات غير راضون عن مخرجات التعليم والتكوين ويرون أن الخريجين غير قادرين على سد احتياجات المؤسسات الكبرى في

الجزائر.وبالتالي يمكن القول انه يوجد اختلاف كبير بين ما يراه الخريج في بحثه عن وظيفة في مجال سوق العمل وما يراه أرباب المؤسسات ومدراء مؤسسات التعليم والتكوين في توفير يد عاملة وسوق عمل يتشارك فيه الاثنين.

المطلب الثاني: تحليل محتوى الاستبيان

أ- الاستبيان الموجه إلى خريجي التعليم

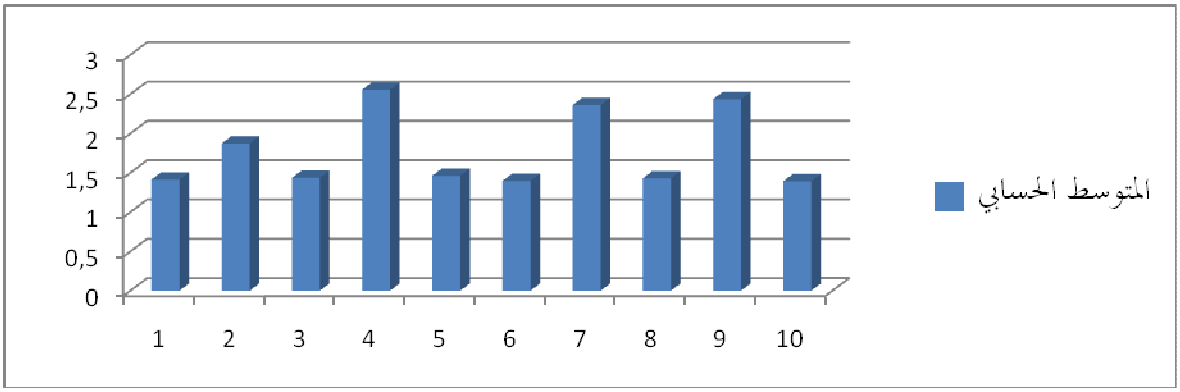
1.تحليل محور: مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل

جدول (19.4): يبين وصف البيانات في المحور الأول

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
1)	1,4133	0,77144	0,461
2)	1,8733	0,86462	0,723
3)	1,4367	0,65023	0,430
4)	2,5567	0,55976	0,311
5)	1,4633	0,71945	0,399
6)	1,3967	0,63461	0,371
7)	2,3633	0,85571	0,666
8)	1,4306	0,64572	0,517
9)	2,4366	0,6523	0,491
10)	1,3933	0,78231	0,514

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(14.4):يبين وصف البيانات في المحور الأول



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (19.4) و الشكل رقم (14.4) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الخاص بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بمناسبة التخصص لطلبات سوق العمل كانت مختلفة في الإجابة عليها من قبل خريجي التعليم والتكوين، حيث تراوحت بين (02.52) وانحراف معياري قدره (0.55) وهو المتوسط الحسابي الخاص بمشروع

تخرجي زاد من رغبتي في الالتحاق بوظيفة ذات صلة بتخصصي داخل مؤسسة التعليم والتكوين، و(01.393) وانحراف معياري قدره (0.78) وهو المتوسط الحسابي الخاص بالتخصصات التي تتيحها المؤسسات التعليمية ليس لها علاقة بميدان العمل وهي كلها تقريبا اصغر من (2.00)، وهذا معناه أن الخريجون يرون أن هذه التخصصات التي يدرسونها سواء باختيار مفضل أو اختيار إجباري غير مناسبة تماما لمتطلبات سوق العمل، حيث يرون أن هناك فجوة كبيرة بين ما يتحصلون عليه من شهادات تخرج وما يتطلبه سوق العمل.

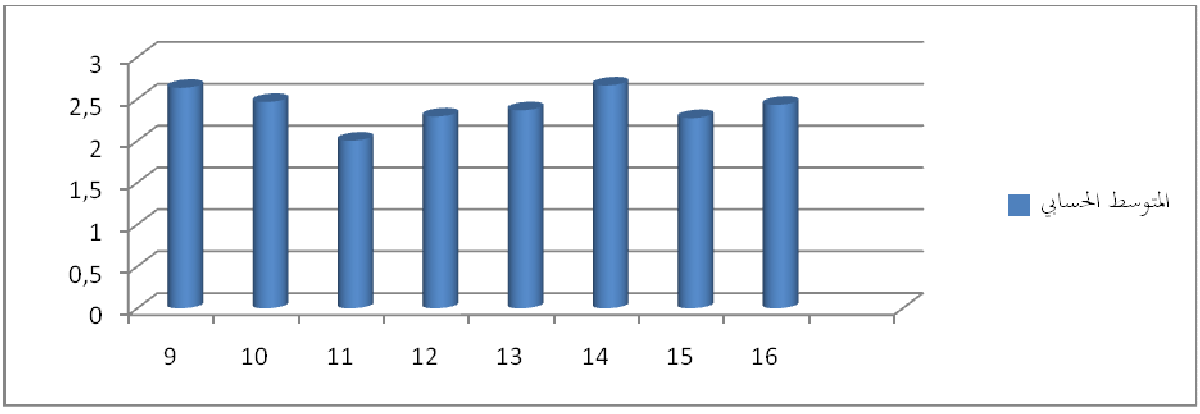
2.تحليل محور: الحصول على وظيفة في سوق العمل

جدول (20.4): يبين وصف البيانات في المحور الثاني

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
(11	1,4333	0,55544	0,461
(12	2,2633	0,64726	0,533
(13	2,4600	0,88172	0,445
(14	1,3700	0,78333	0,511
(15	1,3823	0,67800	0,642
(16	1,4833	0,82317	0,611
(17	2,3933	0,61140	0,433
(18	1,6333	0,55454	0,357
(19	1,3833	0,45433	0,541

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(15.4):يبين وصف البيانات في المحور الثاني



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (20.4) والشكل رقم(15.4) أن المتوسط الحسابي الخاص بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بالحصول على وظيفة في سوق العمل كانت ضعيفة إلى حد ما، حيث أن اغلبها كان اقل من (2.00) وهو معدل القبول المتوسط الحسابي حيث قدر اكبر قيمة للمتوسط الحسابي بـ (02.46)

وانحراف معياري قدره (0.88) وهو المتوسط الحسابي الخاص بفقرة شاركت في العديد من المسابقات قبل حصولك على وظيفة، وهذا يفسر أن هذا المتوسط الحسابي كان اكبر من القيمة المطلوبة، حيث أن اغلب الخريجين اقبلوا على المشاركة في مسابقات التوظيف من اجل الحصول على وظيفة، أما اصغر متوسط حسابي فقدر بـ (01.382) وانحراف معياري قدره (0.67) وهو خاص بالفقرة التي تنص على تشغل مهنة أتيحت لك بناءا على تخصصك، وهذا معناه أن خريجوا المؤسسات التعليمية اغلبهم يشغلون مناصب عمل تختلف عن التخصصات التي تخرجوا فيها، ومنه يمكن القول أن خريجو التعليم يبحثون باستمرار عن مناصب شغل سواء كانت تتناسب مع تخصصاتهم أو لا وانه ليس دائما تخصصاتهم تتيح لهم فرصة الحصول على عمل.

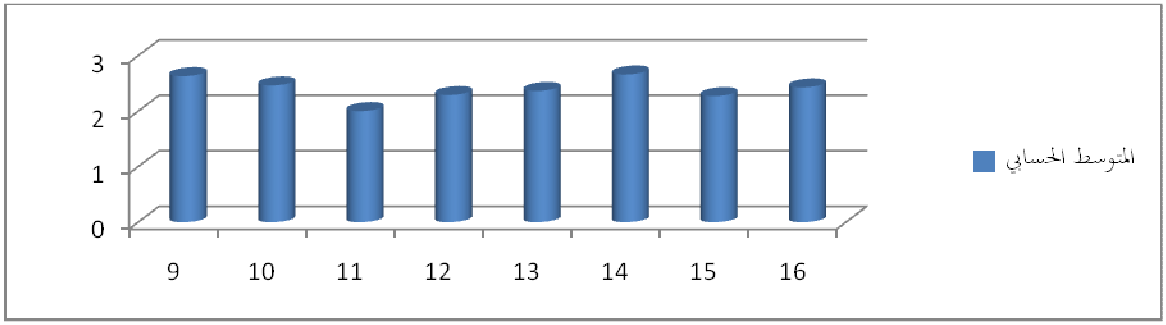
3.تحليل محور: رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها

جدول (21.4): يبين وصف البيانات في المحور الثالث

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
20)	1,2100	0,58271	0,580
21)	1,3230	0,73403	0,779
22)	2,2266	0,81606	0,672
23)	1,5033	0,54277	0,626
24)	2,5231	0,61233	0,526
25)	2,6366	0,62660	0,433
26)	2,3417	0,71775	0,659
27)	1,5333	0,66426	0,418

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(16.4):يبين وصف البيانات في المحور الثالث



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21.4) والشكل رقم (16.4) أن المتوسط الحسابي الخاص بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص برضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها كانت كلها مقبولة إلى حد ما حيث أن اغلبها كان اكبر من (2.00) وهو معدل القبول المتوسط الحسابي، حيث قدر اكبر قيمة للمتوسط الحسابي بـ (02.63) وانحراف

معياري قدره (0.62) وهو المتوسط الحسابي الخاص بفقرة تحصلت على وظيفة تحقق لي كامل حقوقي المهنية، وهذا يفسر أن اغلب الخريجون راضون عن المناصب الشغل التي تحصلوا عليها، أما اصغر متوسط حسابي فقدر بـ(01.21) وانحراف معياري قدره (0.58) وهو خاص بالفقرة التي تنص على أشعر أن الوظيفة التي أنا فيها تفوق ميولي وقدراتي، وهذا معناه أن الخريجين اغلبهم يشغلون مناصب تتناسب مع قدراتهم ويستطيعون مزاولة مهامهم بصفة عادية، بالرغم من اختلاف بعض مناصب العمل عن تخصصاتهم، ومنه يمكن القول أن خريجي التعليم والتكوين الذين تحصلوا على مناصب شغل سواء كانت تتناسب مع تخصصاتهم أم لا هم ليس راضون عليها بعض الشيء.

ب- الاستبيان الموجه إلى المسؤولين وأرباب العمل

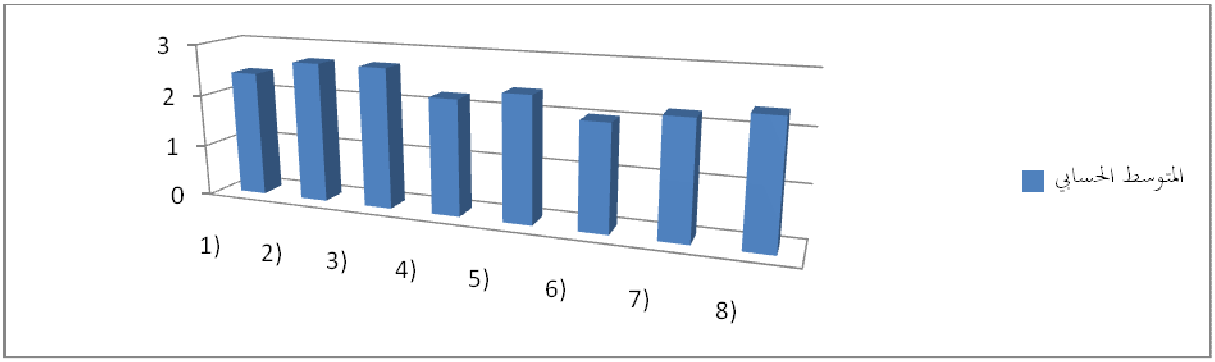
1.تحليل محور: جودة مؤسسات التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة التي تحتاجها مؤسسات العمل

جدول (22.4): يبين وصف البيانات في المحور الأول

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
1)	2,5206	0,68379	0,551
2)	2,8111	0,62445	0,479
3)	2,8333	0,62455	0,463
4)	2,3200	0,81607	0,801
5)	2,5666	0,68006	0,548
6)	1,9876	0,79614	0,732
7)	2,3499	0,85333	0,716
8)	2,4600	0,73458	0,631

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(17.4):يبين وصف البيانات في المحور الأول



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (22.4) والشكل رقم (17.4) أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بجودة مؤسسات التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة التي تحتاجها مؤسسات العمل كانت كلها مقبولة واكبر من الحد الأدنى (2.00)، وذلك بالنسبة إلى كامل الفقرات حيث حازت الفقرة التي تنص على أن هناك ضعف في المناهج التعليمية وعدم ملاءمتها لسوق العمل على اكبر متوسط حسابي، والذي يقدر بـ(02.83) وانحراف معياري قدره (0.62)، أما اصغر متوسط حسابي فقدر بـ(1.98) وانحراف معياري قدره (0.79) وهو المتوسط الحسابي الخاص بالفقرة التي تنص على أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تتبع سياسة استحداث التخصصات العلمية تتلاءم مع احتياجات مؤسسات العمل. وهذا معناه أن أرباب العمل والشركات يرون أن مشاريع المؤسسات التعليمية ومخرجاتها تتمتع بالجودة اللازمة إلا أن ما يعيب عليها أنها لا تميل إلى استحداث تخصصات نوعا ما تميل لتتماشى مع سوق العمل.

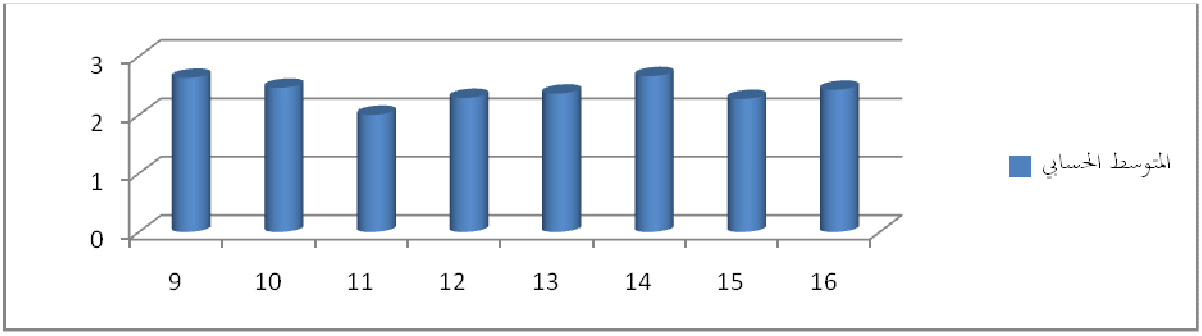
2.تحليل محور: موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع

جدول (23.4): يبين وصف البيانات في المحور الثاني

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
9)	2,6333	0,72423	0,622
10)	2,4657	0,69666	0,590
11)	2,0033	0,82140	0,683
12)	2,2921	0,80561	0,665
13)	2,3666	0,78333	0,633
14)	2,6633	0,55843	0,322
15)	2,2733	0,82614	0,696
16)	2,4311	0,7032	0,513

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(18.4):يبين وصف البيانات في المحور الثاني



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم(23.4) والشكل رقم(18.4) أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بموائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع، كانت كلها مقبولة واكبر من الحد الأدنى (2.00)، وذلك بالنسبة إلى كامل الفقرات حيث حازت الفقرة التي تنص على أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تقوم ببناء مشاريع علمية وفق ما يحتاجه سوق العمل على اكبر متوسط حسابي، والذي يقدر بـ(02.66) وانحراف معياري قدره (0.55)، أما اصغر متوسط حسابي فقدر بـ (2.003) وانحراف معياري قدره (0.82)، وهو المتوسط الحسابي الخاص بالفقرة التي تنص على أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تعلن عن مشاريعها العلمية والتكوينية مسبقًا إلى الجهات ذات العلاقة في المجتمع بما يتيح الاستفادة منها، وهذا معناه أن أرباب العمل والشركات يرون أن مشاريع المؤسسات التعليمية ومخرجاتها قادرة نوعا ما على تلبية احتياجات سوق العمل.

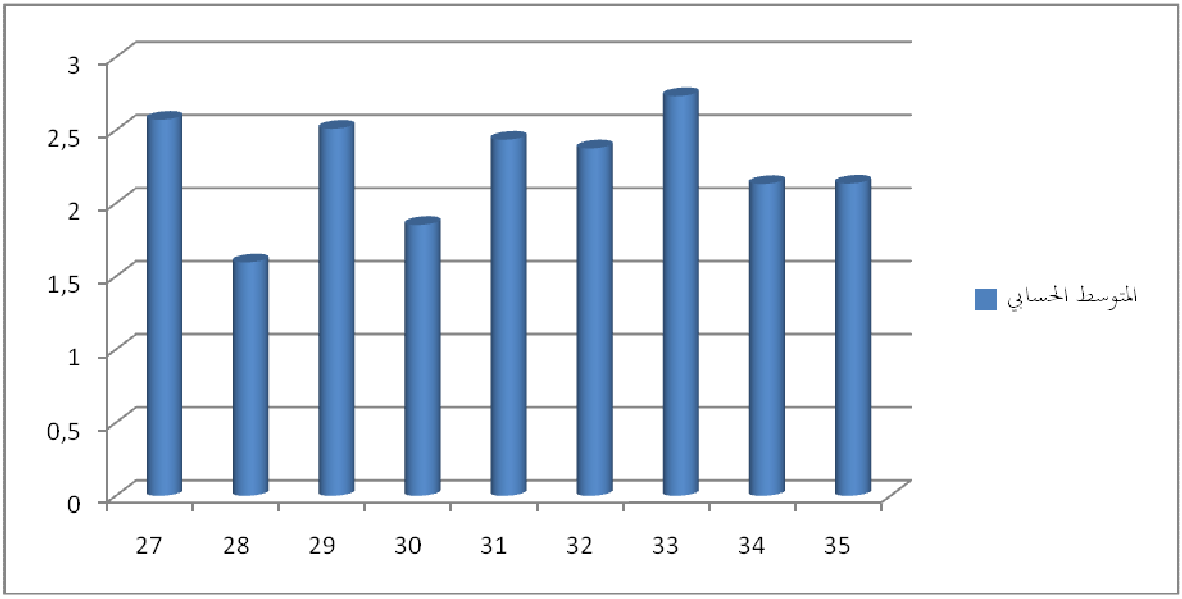
3.تحليل محور: البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل

جدول (24.4): يبين وصف البيانات في المحور الثالث

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
(17	1,4833	0,68736	0,548
(18	1,6666	0,75530	0,666
(19	2,5691	0,71466	0,586
(20	1,8201	0,85917	0,833
(21	2,0111	0,87033	0,866
(22	1,5421	0,65555	0,528
(23	1,8666	0,84000	0,794
(24	2,5233	0,68111	0,549
(25	2,5222	0,67166	0,548
(26	1.7566	0.63333	0.465

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(19.4):يبين وصف البيانات في المحور الثالث



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (24.4) والشكل رقم (19.4) أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص بالبحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل كانت اغلبها تقريبا ضعيفة واقل من الحد الأدنى (2.00) حيث كانت أربع فقرات فقط فوق الحد الأدنى بمتوسطات قدرت بـ (2.56، 2.01، 2.52، 2.52) على التوالي وهي الفقرات التي تشير في محتواها إلى أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تشجع باحثيها على إشراك المعنيين من مؤسسات المجتمع المختلفة في انجاز البحوث التطبيقية ذات الأهداف المشتركة، كما لديها خطة واضحة للندوات والمؤتمرات ذات العلاقة المباشرة بحاجة المجتمع، كما تعمل على متابعة المتغيرات المختلفة لتصميم برامج مناسبة لها، و في الوقت نفسه تقوم بإبرام عقودها البحثية مع مؤسسات المجتمع لتحقيق الأهداف ذات المصلحة العامة، أما باقي الفقرات فكانت اقل من الحد الأدنى حيث قدر اصغر متوسط حسابي بـ (01.48) وانحراف معياري قدره (0.68) وهو المتوسط الحسابي الخاص بالفقرة التي تنص على أن تعمل المؤسسات التعليمية والتكوينية على إتاحة البحوث العلمية إلى كافة المستفيدين من خارج.

وهذا معناه أن أرباب العمل والشركات يرون أن البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل لا تخدم مصالحها بالدرجة الأولى ولا تعود بالفائدة عليهم ويرونها غير قادرة على توفير معلومات كافية.

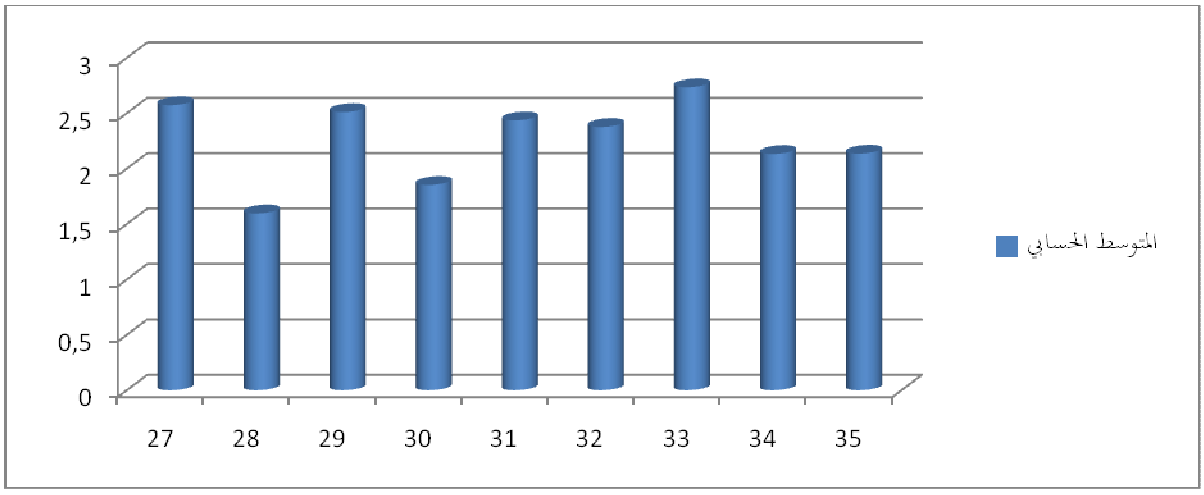
4.تحليل محور : رضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين

جدول (25.4): يبين وصف البيانات في المحور الرابع

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
(27	2,5733	0,79116	0,729
(28	1,5966	0,71354	0,586
(29	2,5111	0,62554	0,488
(30	1,8533	0,89999	0,833
(31	2,4356	0,76933	0,684
(32	2,3765	0,73555	0,633
(33	2,7344	0,58379	0,466
(34	2,1333	0,79666	0,722
(35	2,1363	0,85574	0,833

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

الشكل(20.4):يبين وصف البيانات في المحور الرابع



المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (25.4) والشكل رقم (20.4) أن المتوسطات الحسابية الخاصة بالمتغيرات المشكلة للمحور الخاص برضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين كانت مختلفة فيما بينها، وذلك على حسب طبيعة الفقرات حيث كانت الفقرة التي تنص على أن المؤسسات التعليمية والتكوينية تقدم خدماتها إلى كافة مؤسسات المجتمع بعدالة دون تمييز بأكبر متوسط حسابي والذي يقدر بـ (02.73) وانحراف معياري قدره (0.58)، أما اصغر متوسط حسابي فقدر بـ (1.59) وانحراف معياري قدره (0.71) وهو المتوسط الحسابي الخاص بالفقرة التي تنص على أن مديري المؤسسات التعليمية والتكوينية يتعاملون بأسلوب أخلاقي مع جميع

المتعاملين معهم، وهذا معناه أن أرباب العمل والشركات غير راضون بعض الشيء على مخرجات المؤسسات التعليمية والتكوينية ويرونها غير قادرة على تلبية احتياجاتهم في سوق العمل.

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات

بعد التطرق الباحث للإجراءات المنهجية للدراسة، وتحليل ومناقشة نتائج الاستبيان، فإن المرحلة الأخيرة تتوج باختبار الفرضيات وهي من بين أهم المراحل العملية لدراسة مخرجات الاستبيان، كما أنها تجيب على جميع الإشكالات المطروحة سابقا.

المطلب الأول: تحليل نتائج الفرضيات

أ.تحليل الفرضية الأولى:

نص الفرضية: يختلف الحصول على وظيفة والرضا عنها لدى خريج مؤسسات التعليم والتكوين، بناءا على مناسبة التخصص والجنس ونوع القطاع المشغول.

1. مناسبة التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.

جدول (26.4): يبين مطابقة التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل

المتغيرات	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مناسبة التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم لطلبات سوق العمل	20	19,33	349	-14.95	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (26.4) وباستعمال الأسلوب الإحصائي t.testالعينة واحدة، يتبين أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (-14.95) كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الفرضي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الفرضي أي أن المتوسط الحسابي لمناسبة التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين لطلبات سوق العمل والذي يقدر بـ (19.33) كان اصغر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ (20)، وهذا معناه أن الخريجين يرون أن التخصص الذين تخرجوا به أو درسوه داخل المؤسسات التعليمية غير مناسب إلى كثير من طلبات سوق العمل، وان هناك بعض طلبات عمل فقط هي التي تتناسب مع التخصصات الموجودة في المؤسسات التعليمية والتكوينية، ومنه يمكن القول أن الخريجين

يرون أن الحصول على وظيفة خارج مؤسسات التعليم يتطلب أن يكون هناك تطابق بين التخصصات الموجودة على مستوى الأخيرة وما يطلبه سوق العمل من مناصب شغل.

2. يستطيع خريج مؤسسات التعليم والتكوين الحصول على وظيفة في سوق العمل

جدول (27.4): يبين حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل	18	15,66	349	15.38-	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتبين من خلال الجدول رقم (27.4) أن قيمة "ت" والتي تقدر ب (-15.38) كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الفرضي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الفرضي أي أن المتوسط الحسابي الخاص بحصول الخريج على وظيفة في سوق العمل والذي يقدر ب(15.66)كان اصغر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر ب (18)، وهذا معناه أن خريجو المؤسسات التعليمية والتكوينية لديهم معاناة كبيرة في الحصول على وظيفة في مكاتب الشغل وان اغلبهم يعملون تحت مضلة عقود ما قبل التشغيل، والتي تعتبر متنفسهم الوحيد حيث أن اغلب الخريجين عادة ما ينتظرون مدة طويلة من اجل سد فراغ بعض المناصب التي تفتحها الشركات الكبرى أو بعض الهياكل الإدارية كما أن هناك فائض هائل في عدد الطلبة المتخرجون الذين لم يتحصلوا على وظيفة إلى حد الآن، ويمكن القول أن خريجي التعليم والتكوين القليل منهم فقط من يتحصل على فرصة للشغل وهذا ما تثبته الأرقام المتداولة في المكاتب والمواقع الاحصائية الخاصة بالتوظيف.

3.رضا خريج التعليم والتكوين عن الوظيفة التي يشغلها.

جدول (28.4): يبين نتائج رضا الخريج عن وظيفته

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
رضا خريج التعليم والتكوين عن الوظيفة التي يشغلها	16	18,66	349	14.33	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتبين من خلال الجدول رقم (28.4) أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ(14.33) كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الحسابي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الحسابي، أي أن المتوسط الحسابي الخاص برضا الخريج من التعليم والتكوين على وظيفة التي يشغلها والذي يقدر بـ (18.66) كان اكبر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ (16)، وهذا معناه أن الخريجين إذا ما حصلوا على وظيفة في سوق العمل فإنهم راضون نوعا ما على الوظيفة التي يشغلونها. وفي الأخير يمكن القول أن خريج المؤسسات التعليمية والتكوينية يعاني بعض المشاكل في الحصول على وظيفة في سوق العمل ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى اختلاف متطلبات العمل عن الشهادات التي يحملونها، بالإضافة إلى الانتظار مدة طويلة في الحصول على وظيفة إلا أن اغلب الخريجين راضون بالدرجة الأولى عن الوظيفة التي يشغلونها.

4. اختلاف نظرة الخريج إلى مستقبله المهني بناءا على متغير الجنس

جدول (29.4): يبين نتائج الخريج إلى مستقبله المهني بناءا على متغير الجنس

المستقبل المهني للخريج	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل	ذكر	178	22,9696	348	0.53	غير دال
	أنثى	172	22,3333			
رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها	ذكر	178	21,6222	348	0.33	غير دال
	أنثى	172	21,5114			
الحصول على وظيفة في سوق العمل	ذكر	178	18,3918	348	-0.49	غير دال
	أنثى	172	18,2111			

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (29.4) وباستخدام اختبار t-test لعينتين مستقلتين، يتبين أن قيمة "ت" كانت غير دالة إحصائيا في كل من مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل ورضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها والحصول على وظيفة في سوق العمل، حيث قدرت قيمة "ت" للفروق بين الذكور والإناث في المتغيرات الثلاثة بـ(0.53، 0.33، -0.49) على التوالي حيث كانت كل المتوسطات الحسابية متقاربة بين الذكور والإناث، وهذا معناه أن مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل من وجهة نظر خريج التعليم والتكوين سواء كانوا ذكور أو إناث لا يتغير، حيث قدر المتوسط الحسابي للذكور بـ (22.96) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الحسابي للإناث

والذي يقدر بـ (22.33)، ونفس الشيء بالنسبة إلى رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها، حيث قدر المتوسط الحسابي للذكور بـ (21.62) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الحسابي للإناث والذي يقدر بـ(21.51)، أما بالنسبة إلى الحصول على وظيفة في سوق العمل فقدر المتوسط الحسابي للذكور بـ (18.39) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الحسابي للإناث والذي يقدر بـ(18.21)، مما سبق يمكن القول أن المستقبل المهني لخريج المؤسسات التعليمية والتكوينية الجزائرية لا يختلف بين الذكور والإناث حيث تقريبا يعانون من نفس المعيقات التي تعترضهم في الحصول على وظيفة في سوق العمل، بدءا من مناسبة التخصص لمتطلبات سوق العمل، وحصول على وظيفة في سوق العمل، إلى رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها.

5.يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بناءا على نوع القطاع الذي يشتغل فيه الخريج(خاص/حكومي/عقود ما قبل التشغيل).

جدول(30.4): يبين الرضا عن العمل بناءا على نوع القطاع

	المجموع	د. الحرية	المتوسط	قيمة ف	الدلالة
بين المجموعات	143,465	2	86,333	11,446	دال عند 0.01
داخل المجموعات	1135,523	347	5,982	———	———
المجموع	1278,988	349	———	———	———

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

جدول (31.4): يبين قيمة اختبار LSD للفروق البعدية

الشغل في القطاع		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة
حكومي	خاص	-0,28026	غير دال
	عقود ما قبل التشغيل	2,01888*	دال عند 0.05 لصالح الحكومي
خاص	حكومي	0,28026	غير دال
	عقود ما قبل التشغيل	2,29333*	دال عند 0.05 لصالح الخاص
عقود ما قبل التشغيل	حكومي	-2,01888*	دال عند 0.05 لصالح الحكومي
	خاص	-2,29333*	دال عند 0.05 لصالح الخاص

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال جدول رقم(30.4) تم استعمال الأسلوب الإحصائي تحليل التباين الأحاديAnova، بحيث يتضح أن قيمة تحليل التباين (ف) والتي تقدر بـ (11.44) وهي قيمة كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا معناه انه يوجد اختلاف في الرضا عن العمل الذي يشغله الخريج بناءا على نوع القطاع الذي يشغله (حكومي، خاص، عقود ما قبل التشغيل) حيث تشير النتائج أن الفروق في الرضا عن العمل الذي يشغله الخريج تختلف حسب نوع القطاع الذي يشتغل فيه وهذه الفروق دالة إحصائيا، وهذا ما يبينه نتائج اختبار LSD حيث نلاحظ من خلال الجدول رقم(31.4)أن الفرق في الرضا عن العمل بين خريجوا التعليم والتكوين الذي يشتغلون في القطاع الخاص والذين يشتغلون في عقود ما قبل التشغيل كان يقدر بـ (2,29) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا معناه أن الذين يشتغلون في القطاع الخاص أكثر رضا عن العمل من الخريجون الذين يشتغلون في عقود ما قبل التشغيل، حيث أن هذه الفئة غير راضية تماما عن مناصب الشغل هذه، ونفس الشيء أيضا بالنسبة إلى خريجوا التعليم والتكوين الذين يشتغلون في القطاع الحكومي والذين يشتغلون في عقود ما قبل التشغيل كان يقدر بـ (2,01) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا معناه أن الذين يشتغلون في القطاع الحكومي أيضا أكثر رضا عن العمل من الخريجون الذين يشتغلون في عقود ما قبل التشغيل مثلهم مثل ذوي القطاع الخاص، أما بالنسبة إلى الفرق في الرضا عن العمل بين الخريجون الذي يشتغلون في القطاع الخاص والذين يشتغلون في القطاع الحكومي كان يقدر بـ (0,28-)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا وهذا معناه أن كلا موظفي القطاعين لديهم رضا عن الوظيفة التي يشغلونها مع أفضلية طفيفة لأصحاب القطاع الخاص. ومنه يمكن القول أن رضا الخريج عن العمل الذي يشغله يكون أعلى عند موظفي القطاع الخاص مع نفس المرتبة مع موظفي القطاع الحكومي وأخيرا ذوي قطاع عقود ما قبل التشغيل والذين ليس لديهم أي رضا عن الوظيفة التي يشغلونها، إذن في الأخير يمكن القول أن رضا الخريج عن العمل الذي يشغله يتوقف بالدرجة الأولى عن نوع الوظيفة التي يشغلها مستواها، أهميتها، مدخولها المادي وموقعها في المجتمع وتقدير الناس لها.

6. توجد علاقة ارتباطية بين مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل وحصول الخريج على وظيفة في سوق العمل

جدول (32.4): يبين العلاقة الارتباطية بين التخصص والحصول على الوظيفة

المتغيرات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل	0,633**	دال عند 0.01
حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل		

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (32.4) تم استعمال الأسلوب الإحصائي معامل الارتباط بيرسون، بحيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل والحصول الخريج على وظيفة في سوق العمل كانت تقدر بـ (0.63) وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا معناه أنه كلما كانت الجامعة تصدر إلى المجتمع خريجون يحملون تخصصات وشهادات مناسبة لسوق العمل يمكن للخريجين الحصول على وظائف تناسب طموحاتهم وميولاتهم المهنية، وعلى هذا الأساس فان حصول الخريج على منصب شغل يناسب مؤهلاته ومهاراته يتوقف بالدرجة الأولى على التعاون المتبادل بين المؤسسات التعليمية والتكوينية وأرباب الشغل من اجل سد فجوة العرض والطلب التي يتناوب عليها كل من مؤسسة التعليم ومؤسسة العمل، فتقديم الأولى لمخرجات من يد عاملة ذات كفاءة عالية يمكن لها أن تسد حاجيات متطلبات سوق العمل، أي أن فتح واستحداث مناصب شغل يتوقف على قدرة التعليم والتكوين في تلبية مطالب هذه المؤسسات في توفير يد عاملة قادرة على التكيف مع مناصب الشغل التي يوفرها الشريك الاجتماعي، يمكن القول أن حصول الخريج على منصب شغل يبنى بالدرجة الأولى على وجود مناصب شغل تتيحها مؤسسات العمل تتوافق مع ما لقنته له مؤسسات التعليم والتكوين.

ب.تحليل الفرضية الثانية:

نص الفرضية: تبرم مؤسسات التعليم والتكوين عقود شراكة مع مؤسسات العمل والتشغيل، من أجل توفير يد عاملة مؤهلة تلبي احتياجات سوق العمل.

1. رضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين

جدول (33.4): يبين رضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
رضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين	18	17,75	96	05.63-	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتضح من خلال الجدول رقم (33.4) وباستعمال الأسلوب الإحصائي t.testالعينة واحدة، أن قيمة "ت" والتي تقدر بـ (-05.63) كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الفرضي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الفرضي أي أن المتوسط الحسابي

لرضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين والذي يقدر بـ (17.75) كان اصغر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ (18)، وهذا معناه أن أرباب العمل ومدراء الشركات غير راضون على التخصصات التي تفتحها مؤسسات التعليم والتكوين الجزائرية حيث أن طلبات سوق العمل التي توفرها مؤسسات الشغل قليلا ما تجد خريجون مؤهلون ليشغلونها وان هناك بعض النقص في تغطية جميع طلبات العمل من قبل الخرجين، ومنه يمكن القول أن أرباب العمل والمسؤولين يرون أن الحصول على وظيفة خارج هذه المؤسسات يتطلب أن يكون هناك تطابق بين التخصصات الموجودة على مستوى مؤسسات التعليم والتكوين وما يطلبه سوق العمل من مناصب شغل. حيث يتوجب على الأخيرة استحداث تخصصات تتماشى مع ما يتطلبه التطور التكنولوجي ومتطلبات العولمة من اجل شغل مناصب شغل مهمة داخل مؤسساتها.

2. مؤسسات التعليم تقدم يد عاملة مناسبة إلى مؤسسات العمل من وجهة نظر المسؤولين وأرباب العمل.

جدول (34.4): يبين مناسبة اليد العاملة المقدمة من مؤسسات التعليم إلى مؤسسات العمل

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تقدم مؤسسات التعليم والتكوين اليد العاملة المناسبة إلى مؤسسات العمل	16	17,66	96	7.45	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتبين من خلال الجدول رقم (34.4) ان قيمة "ت" والتي تقدر بـ (7.45)كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الحسابي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الحسابي أي أن المتوسط الحسابي الخاص بجودة التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة المناسبة إلى مؤسسات العمل والذي يقدر بـ (17.66) كان اكبر من المتوسط الافتراضي الذي يقدر بـ (16)، وهذا معناه انه هناك فعلا جودة لدى هذه المؤسسات الجزائرية في تخريج اليد العاملة التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل. وفي الأخير يمكن القول أن خريج مؤسسات التعليم والتكوين يملك الجودة اللازمة في استكمال مشواره المهني في الحياة المهنية، حيث أن قدرته في التناسق والتناغم مع متطلبات المهنة التي يشغلها يتوقف على جودة هذه المؤسسات في تكوينه، ويرجع هذا بالدرجة الأولى إلى توفير الكادر البشري من اجل دفعه إلى حياة الشغل في أفضل الظروف.

3. تقوم المؤسسات التعليمية والتكوينية بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل

جدول (35.4):يبين دور المؤسسات التعليمية بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل

المتغيرات	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تقوم مؤسسات التعليم والتكوين بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجة لمؤسسات العمل	20	20,22	96	0.89	غير دال

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

يتبين من خلال الجدول رقم (35.4) ان قيمة "ت" والتي تقدر بـ (0.89) كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) لصالح المتوسط الحسابي، وهذا معناه انه يوجد فروق بين المتوسط الافتراضي والمتوسط الحسابي ولصالح المتوسط الحسابي، أي أن المتوسط الحسابي الخاص بقيام مؤسسات التعليم والتكوين بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل فقدر بـ (20.22) وهو يساوي بالتقريب المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ(20.00)، وهذا لا يعني أن البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات غير موجودة داخل هذه المؤسسات وإنما موجودة بكثرة لكن هناك تحفظ من قبل أرباب المؤسسات في خدمة هذه البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات لمصالحها وقدرتها على تفعيل العلاقة بين مؤسسات العمل والمؤسسات البيداغوجية، في الأخير يمكن القول انه يوجد اختلاف كبير بين ما يراه الخريج في بحثه عن وظيفة في مجال سوق العمل وما يراه أرباب المؤسسات ومدراء مؤسسات التعليم والتكوين في توفير يد عاملة وسوق عمل يتشارك فيه الاثنين.

4. توجد علاقة ارتباطية بين موائمة مشاريع مؤسسات التعليم مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين.

جدول (36.4): موائمة مشاريع مؤسسات التعليم مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن المخرجات

المتغيرات	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة
موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين	0,573**	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بناءا على مخرجات برمجية spss

من خلال الجدول رقم (36.4) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين كانت تقدر بـ (0.57)، وهي قيمة

دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا معناه أنه كلما كانت مؤسسات التعليم والتكوين تصهر على استحداث تخصصات جديدة وتعمل على إشراك المؤسسات وأرباب العمل في اتخاذ هذه القرارات، يقابله رضا أرباب العمل والمسؤولين عن مخرجات التعليم والتكوين من يد عاملة ذات كفاءة عالية يمكن لها أن تسد حاجيات متطلبات سوق العمل، أي أن فتح واستحداث مناصب شغل يتوقف على قدرة مؤسسات التعليم والتكوين في تلبية مطالب هذه المؤسسات في توفير يد عاملة قادرة على التكيف مع مناصب الشغل التي يوفرها الشريك الاجتماعي، إذن في الأخير يمكنا القول أن رضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين يتوقف بالدرجة الأولى على موائمة مشاريع المؤسسات التعليمية الجزائرية مع متطلبات المجتمع.

المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج

بعد المراجعة والفحص والتحليل للفرضيات ارتأينا أن نقوم بتقديم تفسيرات ومناقشة لكل فرضية على حدى:

أ. **مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى** المتعلقة باختلاف الحصول على وظيفة والرضا عنها لدى خريج مؤسسات التعليم والتكوين، بناءا على مناسبة التخصص والجنس ونوع القطاع المشغول.

1. وجهة النظر للخريجين للتخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم ومناسبتها[7] لطلبات سوق العمل، ومن خلال التحليل خلصت النتيجة إلى أن التخصصات التي تم دراستها لا تتناسب في أغلب الأحيان ومتطلبات سوق العمل، وهذا وفق رأي الخريج من الجنسين وحسب اختلاف كل المجالات في التوظيف سواء كان القطاع حكومي، خاص، عقود ما قبل التشغيل، وحسب ما تم استخلاصه فإن على الرغم من الحصول على الوظيفة للبعض إلا أن هذا لا يعبر عن الرضا التام عليها لأن التخصص المناسب يساعد على التنافس في الحصول على وظيفة مناسبة للفرد بالدرجة الأولى، ولسوق العمل أيضا، كما يتيح توفير الشروط للممارسة الجيدة، و هذا ما يبين تزايد عدد البطالة في وسط الجامعيين دون سواهم نظرا لعدم توفير مؤهلات توافق المتطلبات(التطور التكنولوجي، ...) من قبل مؤسسات التعليم التي بدورها المسؤولة عن المناهج التعليمية، وهذا ما تؤكده دراسة" Ali Nemdili من حيث قدرة النظام التعليمي والتكويني في تنمية روح المهارة والكفاءة اللازمة للخريج لدخول المسار المهني إلا أن هذا يصطدم بواقع عدم التنسيق بين التخصص والمهارة الفنية مما ينتج عنه ضعف في الكتابة،

---

[7] $im = \frac{1}{2}\sum_{i=1}^{n}\left|\frac{Ti}{T} - \frac{Chi}{CH}\right|$ يمثل مؤشر الموائمة الكلي

Ti يمثل الموظف حسب المستوى التعليمي،

Chi يمثل البطال حسب المستوى العلمي،

T يمثل العدد الإجمالي للموظفين،

CH يمثل العدد الإجمالي للبطالين،

التخاطب، وأخيرا اللغات الأجنبية".[8] من جهة أخرى أكدت دراسة لمجموعة البنك الدولي(2019)، في تقريرها عن التنمية في العالم على أهمية التخصص المدروس وما ينجم عنه من عوائد والتي تتركز على ثلاث معايير أساسية تهدف لتحسين الخريج:أولا الاهتمام بالتكنولوجيا للرفع من المكتسبات المعرفية ذات مستوى عالي تمكن من حل المشاكل المعقدة، وتطوير التفكير النقدي، والقدرة على التواصل، ثانيا تطوير المنهج وفق التطور في المراحل التعليمية بحيث المستوى العالي يسمح للخريج باكتساب القدرة على التعلم الذاتي والدائم من خلال وسائط كالإنترنت والجامعات عن بعد، ثالثا التركيز على الابتكار في العملية التعليمية والتكوينية والدفع بها لتعزيز سوق العمل.

مما سبق فإن التخصص يعد بمثابة الحلقة المهمة في العلاقة بين الخريج ومؤسسة العمل والكفاءة المطلوبة بحيث أصبح المسار التعليمي والتدريبي على المستوى العالي يركز على التخصصات التقنية(علوم، هندسة وتكنولوجيا)، التي تتطلب تعليم ومهارات مكثفة وهذا لتسهيل الممارسة في ظل تزايد المنافسة والابتكار في المناهج (جامعة كامبردج)، والتي تعمل بشكل أو بآخر في إكساب الخريج العديد من المهارات المشجعة على توظيفه لاحقا.

2. يستطيع خريج مؤسسات التعليم والتكوين الحصول على وظيفة في سوق العمل، بحيث تم الإشارة على وجود صعوبات كبيرة في الحصول على منصب شغل، وهذا لا يقتصر على فئة دون الأخرى ولكن أغلبهم يعاني هذا الإشكال العويص، إلا أن فئة المتخرج الجامعي هي الأكثر ضررا من غيرها(دون الجامعي، التكوين المهني)، ويعود السبب الرئيس في ذلك إلى عدم استيعاب العدد الهائل من ذوي الشهادات على مختلف أطيافهم من قبل سوق العمل الذي أصبح يشهد إشباعا واضحا في القطاع العمومي،[9] وكذا القطاع الخاص الذي بدوره لا يرقى إلى طموحات الخريج من الجانبين المادي والمهني، لكن تبقى المعوقات التقليدية تلعب دورا بارزا في انتشار البطالة وصعوبة التوظيف والتي تتمثل في الواسطة والمحسوبية من جهة والخبرة والمؤهلات من جهة أخرى. و يمكن توضيح هذا التفسير انطلاقا من دراسة **المؤسسة الأوروبية للتدريب**(2015)،[10]من حيث التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتوظيف في البلدان العربية والجزائر كعينة في هذا البحث، تبين انه على الرغم من سياسات التشغيل

[8] Nemdili Ali, *Ways to achieve compatibility between university graduates' skills and the requirements of the labor market,* Internet journal for cultural studies, Revue électronique de recherches sur la culture, TRANS Nr. 23, , ISSN 1560-182X, Aufgelistet in ERIH: European Reference Index for the Humanities, CNKIBas du formulaire © INST 1997—2019.

[9] نقصد بالقطاع العمومي (المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي).

[10] هذه المؤسسة تقدم مدخلات (التوظيف) للمفوضية الأوروبية

المتنوعة ببرامجها وفتح المجال أمام الشباب البطال، إلا أن هذا لم يرقى إلى الاستراتيجة الوطنية المستهدفة في الاستغلال الأمثل للكفاءات والمهارات نظرا للأسباب التالية:

-ضعف آليات ونظم المعلومات المتعلقة بأسواق العمل من نقص وعدم الثقة في الإحصاءات، التي يطغى عليها القطاع غير الرسمي.

-ضعف القطاع الاقتصادي بصفته مستقبل الدول النامية، والتي تعاني في الوقت نفسه حالة إشباع في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تثقل كاهل الخزينة العمومية.

-نقص ميكانزمات التقييم والمراقبة التي تعمل على فعالية سياسات التشغيل وحوكمتها، مما يسمح في الاستخدام الأمثل للموارد.

-نقص التعاون مع أرباب العمل من اتفاقيات وشراكات تساهم في تكوين الفرد قبل تخرجه وإكسابه مهارات وقدرات فنية تسهل من ممارسة العمل مستقبلا.

يمكن القول أن صعوبة الحصول على الوظيفة من قبل الخريج مفاده مجوعة من العراقيل المتداخلة فيما بينها، مشكلة تحديا يجب العمل على تذليله بوضع استراتيجية وطنية بين جميع القطاعات، للحيلولة دون تفاقم ظاهرة البطالة واستغلال الطاقات البشرية(رأس المال البشري).

3. رضا خريج التعليم والتكوين عن الوظيفة التي يشغلها، بحيث أظهرت النتائج وجود رضا على العموم على المنصب المشغول نظرا للعديد من الاعتبارات:

- أولا: وجود مؤسسات اقتصادية تشجع الموظفين برواتب وتحفيزات من تربصات وغيرها من التعويضات، أو ذوي المستوى العلمي العالي من إطارات وغيرهم وهو ما تؤكده دراسة(chittom et al, 1990)، بحيث الرضا ناجم عن سلوك المسؤول والتخصص محل الوظيفة.

- ثانيا: الرضا يكمن سببه للوضعية الاقتصادية والاجتماعية للبلد من شح في مناصب الشغل مع تزايد الطلب عليها من قبل المتخرجين، بالإضافة إلى تزايد العنصر النسوي في التركيبة النشطة لسوق العمل والتي بدورها لا تهتم بالراتب بالقدر الذي توليه للمنصب. من جهة أخرى لا يمكن الجزم أن هناك رضا تام عن الوظيفة المتحصل عليها نظرا لضعف القدرة الشرائية، ونقص الحماية الاجتماعية، وعدم تفعيل قوانين العمل الخاصة بذوي الحاجات الخاصة أو العقود المحددة وعقود ما قبل التشغيل. و في هذا النهج توضح الباحثة أمينة عباس كمال العمادي[11] أن علاقة الرضا(بباقي المتغيرات) تكمن في معالجة الإشكالات التي تحيط بالخريج أثناء عمله، والتي ترفع من إنتاجيته

[11] أمينة عباس كمال العمادي، الرضا عن العمل لدى معلمي و معلمات التعليم العام بدولة قطر و علاقته ببعض المتغيرات، مجلة كلية التربية، العدد 13، جامعة قطر، 1996، ص. 165.

تجاه مؤسسته بتوفير المناخ الملائم من تنظيم إداري محكم ونمط قيادة يعمل على خلق الجو التكافلي والتضامني، مما يحقق أهداف وإستراتيجية المؤسسة.

4. تختلف نظرة خريج مؤسسات التعليم والتكوين إلى مستقبله المهني بناءا على متغير الجنس ،بحيث أكدت على عدم وجود اختلاف النظرة بين الذكور والإناث من خلال الحصول على الوظيفة، وهذا راجع لنفس العراقيل التي تتمحور حول التخصص المناسب ورضا الخريج عن وظيفته وكيفية الحصول عليها، إن هذه الإشكالات يعاني منها جل خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية نظرا للعدد المتزايد طبقا لنظم التعليم المتبعة خصوصا والجزائر أصبحت تعتمد على نظام LMD، الذي يشكل ضغطا على سوق العمل، كما لا يمكن إغفال عجز جميع الشركاء من مسؤولي التعليم وأرباب العمل بالإضافة إلى السلطات المركزية في إيجاد برامج ومناهج متفق عليها تحد من الفجوة الحاصلة.

5. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل بناءا على نوع القطاع الذي يشتغل فيه الموظف(خاص/حكومي/عقود ما قبل التشغيل)، من خلال القيم الإحصائية ومستوى الدلالة يظهر أن رضا الخريج عن الوظيفة يكون في القطاعين الخاص والعام وبأفضلية أكبر للأول، إلا أن موظفي عقود ما قبل التشغيل تحتل المرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذه الفروق بناءا على مجموعة من الوقائع والأسباب والتي نوجزها في مايلي:

- القطاع الخاص يوفر مناصب عمل وأجور عالية مع مجموعة من التحفيزات، التي تساهم في استقرار الموظف اجتماعيا وتقديم الإضافة.
- القطاع العام على الرغم من الوظائف المحترمة التي يوفرها إلا أن الجانب المادي والتحفيزي يبقى غير كافي في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة وآثارها من تضخم وغيرها من الصعوبات، التي تؤثر على الوضع الاجتماعي للموظف.
- عقود ما قبل التشغيل في الواقع هو حل ظرفي لإشكالية الخريج بالجزائر، لأن هذه العقود لا توفر شروط الوظيفة الملائمة من تعويضات وأجر وغيرها من الحقوق الاجتماعية، مما أصبحت تشكل عائقا لأصحابها.

6. توجد علاقة ارتباطية بين مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل وحصول الخريج على وظيفة في سوق العمل، و هذا ما يحصل فعلا إن توفرت فرص شغل حقيقية في ظل الطلب المتزايد، ولا يقتصر هذا على القطاع الحكومي الذي أصبح يعاني من حالة إشباع نظرا للضغط المتزايد عليه في غياب فاعلية القطاع الخاص وتشجيع الخريج على خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة، إن مناسبة التخصص توفر للخريج فرص أكبر للتوظيف من قبل أرباب العمل

الذين يجدون فيها الشروط المطلوبة من كفاءة ومهارة تناسب مقترحاتهم المهنية للرفع من تنافسية مؤسساتهم وجعلها أكثر مردودية.

ب. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية والمتعلقة بإبرام مؤسسات التعليم والتكوين عقود شراكة مع مؤسسات العمل و التشغيل، من أجل توفير يد عاملة مؤهلة تلبي احتياجات سوق العمل.

1. رضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين، ومن خلال التحليلات السابقة يظهر جليا إلى عدم الرضا في كلا القطاعين (العام والخاص) عن المخرجات التعليمية والتكوينية وهذا هو بيت القصيد من حيث المراجعة والتغذية العكسية لمناهج التعليم وما ينجم عنها من تخصصات لا تشكل الفارق على أرض الواقع من حيث المتطلبات،[12] التي سبق وأن أشرنا إليها والتي تعتمد في الأصل على مسايرة التطور التكنولوجي الحاصل ومواكبته، ولا بد من الإشارة إلى أن سوق العمل بالجزائر يعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة التي تشكل ضغطا متزايدا على كل القطاعات، وسبب ذلك العدد الهائل للمتخرجين في ظل المحدودية في مناصب الشغل(ضعف الطلب)، و فيهذا الصدد فإن الحصول على وظيفة يجب أن يقابله تخصص مناسب وبمؤهلات عالية وهو ما جعل أرباب العمل في مركز القوة في ظل العرض الكبير، وفي هذا السياق أظهرت العديد من الدراسات والبحوث منها لصندوق النقد العربي بحيث أوضح أهمية توفر مجموعة من المميزات والخصائص التي يجب أن تتوفر في الخريج حتى يكون مؤهلا لوظيفة جيدة في سوق العمل، من بينها العمل الجماعي وروح المبادرة وقوة الابتكار، بحيث وجد العديد من النقائص في المناهج والتخصصات التقنية التي أهملت بعض القطاعات الحساسة كالزراعة والصناعة والتوجه أكثر نحو القطاع الخدماتي، وهذا ما يوجب على المؤسسات التعليمية والتكوينية مجاراة التطورات والتركيز على حوكمتها(مؤسسة التعليم)، بما تمليه السياسات العامة للدولة بناءا على استراتيجية مخطط لها.

إن من بين أهم الإشكالات التي يواجهها أرباب العمل هي ارتفاع نفقات تأهيل وتكوين الخريج حتى يصبح جاهزا للعملية الإنتاجية، ومن الأجدر هنا وضع علاقات توأمة وشراكات بين المؤسسات التعليمية والتكوينية مع المؤسسات الاقتصادية، أولا للحد من التكاليف و ،ثانيا تأطير مباشر للطالب في مكان عمله المستقبلي والعنصر الرئيسي في هذه العملية هو الاطلاع المستمر بين الطرفين حول أوضاع سوق العمل وما يحتاجه من مهارات، من خلال تشجيع وتفعيل مراكز البحث والحاضنات (المشاريع)في الوسط التشغيلي.

2. تستطيع مؤسسات التعليم والتكوين تقديم اليد العاملة المناسبة إلى مؤسسات العمل، وهذا من وجهة نظر المسؤولين وأرباب العمل حتى يتم فهم الموضوع جيدا والتنسيق مع باقي النتائج الأخرى، فإن الخريج إذا تم الاعتناء

[12] متطلبات سوق العمل المحلي أصبحت مقترنة بنظيرتها على المستوى الدولي.

به في مساره التعليمي والتكويني، يمكن القول أنه استثمار رأس مال بشري منتج وناجح يرقى لتطلعات الجهات الموظفة من هيئات ومؤسسات على اختلاف تصنيفاتها وأشكالها، وبالتالي ومن خلال هذه الفرضية فإن كل من المسؤولين وأرباب العمل يرون إمكانية تقديم يد عاملة مؤهلة لسوق العمل إذا تظافرت جهود كل الفاعلين بوضع خطط واستراتيجية موحدة تعمل على خلق مناهج وتخصصات تواكب التطور الحاصل في سوق العمل المحلي والأجنبي، مع مراعاة التكوين الجيد بتوفير إطارات وكوادر بشرية.

3. تقوم المؤسسات التعليمية والتكوينية بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل، إن غياب التواصل الحقيقي بين المؤسسة التعليمية وأرباب العمل جعل كل المنتوجات الفكرية التي يعرضها الطلبة والباحثين غير موافقة لسوق العمل، وهنا تدخل عدة عوامل لتفسير هذه المعضلة إن صح التعبير ويمكننا توضيحها في مايلي:

-في الغالب توجه الخريج يكون صوب قطاع الوظيف العمومي، الذي في الأصل وفق (مسييريه) العمل فيه يكون روتيني ولا يحتاج إلا الفكرة والمبادرة بطبيعته لأنه يلعب دور تنظيمي أكثر منه إنتاجي.

-القطاع الاقتصادي في الجزائر لا يزال بعيد عن الطموحات لأنه لا زال يعتمد على الدولة في تحريك دوالبه.

- غياب استراتيجية واضحة من قبل المؤسسة(عمومية وخاصة) في الجزائر، والتي تهدف في الأصل إلى تحقيق الربح في المدى القصير دون التفكير الجدي في التطوير والتوسع، مما يجعلها في غنى عن كل البحوث والدراسات الحديثة.

-اقتصار دور الباحثين والخريج في بعض الأحيان على الجانب المهني، مما يجعل أبحاثهم ومشاريعهم فارغة من المحتوى الغني بالأفكار والهدف.

4. توجد علاقة ارتباطية بين موائمة مشاريع مؤسسات التعليم مع متطلبات المجتمع، ورضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين، نعم وهذا يتحقق من خلال خلق أطر توأمة وتواصل دائم بين طرفي المعادلة بحيث أكدت العلاقة ومستوى الدلالة على أنه في حال عملت مؤسسات التعليم والتكوين على تحسين مخرجاتها من تطوير للتخصصات والمناهج، وإنشاء قاعدة صلبة ترتكز على المشاريع البحثية، فإنه بالضرورة يكون في المقابل رضا واسع من المجتمع من جهة ومؤسسات العمل من جهة أخرى.

استنتاج عام:

من خلال دراستنا لموضوع مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر، توضحت عدة أمور على المستوى النظري والتطبيقي لأهمية هذا الطرح، الذي في أصله نال اهتمام العديد من الدراسات والأبحاث، والتي

كانت في مجملها تعطي الأهمية البالغة للمخرجات ودورها البارز في سوق العمل، من حيث الجودة والمطابقة للمتطلبات، مما يساهم في الرفع من كفاءة الخريج (المهارة والمؤهل)، والتي بدورها تحسن مردوديته وتنافسيته لخدمة مصلحة المؤسسة التي يشتغل فيها. و لا يمكن تحقيق هذه التوليفة إلا بالتواصل والعمل المشترك بين المؤسسات التعليمية والتكوينية ونظيرتها في قطاع التشغيل، بخلق آليات وميكانزمات تحسن من قدرات الخريج وتحقق المتطلبات، وهذا بتطوير المناهج والتخصصات التعليمية التي تستمد من واقع سوق العمل، الذي يشهد تغيرات وتطورات سريعة، ولذا ارتأينا طرح مجموعة من الفرضيات للإجابة عن عدة تساؤلات بغية التوصل إلى الهدف والنتيجة المفصلية لهذه الدراسة، و بمجموعة من التحاليل والتفسيرات التي بنيت على دراسة إحصائية توصلنا إلى النتائج التالية:

-**إن** التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين مناسبة غير مطابقة لطلبات سوق العمل من وجهة نظر الخريجين.

-ليس هناك رضا لدى أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين.

-لا يستطيع خريج مؤسسات التعليم والتكوين الحصول على وظيفة في سوق العمل.

-هناك رضا لدى خريج التعليم والتكوين عن الوظيفة التي يشغلها.

-ليس هناك اختلاف لنظرة خريج مؤسسات التعليم والتكوين إلى مستقبله المهني بناءا على متغير الجنس.

-يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل، بناءا على نوع القطاع الذي يشتغل فيه الموظف(خاص/حكومي/عقود ما قبل التشغيل).

-تستطيع مؤسسات التعليم والتكوين تقديم اليد العاملة المناسبة إلى مؤسسات العمل، وهذا من وجهة نظر المسؤولين وأرباب العمل.

-المؤسسات التعليمية والتكوينية لا تقوم بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل.

-وجود علاقة ارتباطية بين مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل، وحصول الخريج على وظيفة في سوق العمل.

-وجود علاقة ارتباطية بين موائمة مشاريع مؤسسات التعليم، مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم والتكوين.

الخلاصة:

إن الدراسة الميدانية لمخرجات التعليم واحتياجات سوق بالجزائر أظهرت العديد من التوضيحات والنتائج التي كانت وفق أسلوب إحصائي وصفي واستدلالي، والغاية منه تقديم العلاقة بين خريجي التعليم والتكوين وما يقابلهم من مسؤولي وأرباب عمل للمؤسسات، وهذا لتقريب وجهات النظر بين الطرفين مما يخدم مصلحة الخريج وسوق العمل دون استثناء، ومن هذا المنطلق تم الاعتماد على الاستبيان بغرض تجميع المعلومة وتفسيرها مما يعطي الانطباع أن النتائج تكون وفق الخطة المرجوة، والفرضيات المطروحة، وهو ما سيتم التذكير به وتلخيصه على النحو التالي:

- ✓ تم الاعتماد على على الدراسات المسحية التحليلية الارتباطية، للكشف عن علاقة التأثير من أجل توصيف جيد والوصول إلى نتائج دقيقة.
- ✓ التركيز على العينة الاستطلاعية للتعرف أكثر على متغيرات الدراسة، والتأكد من الخصائص السيكومترية(الصدق و الثبات).
- ✓ تم تحديد محاور الاستبيان وفق ما تطلبته الدراسة النظرية، وهذا لخلق التنسيق والإسقاطات على الحالة التطبيقية.

بعد الفحص والتحليل للنتائج أظهرت الإحصائيات مجموعة من الاستنتاجات المتباينة فيما بينها، والمدعمة للدراسة من خلال ما يلي:

- ✓ هناك تغير في مستوى المتوسطات بين الإيجاب والسلب بالنسبة للمتوسط الفرضي، في الإجابة المقدمة من طرف مجتمع العينة بمختلف أطيافها حول المحاور محل الدراسة خصوصا قطاع الوظيفة المشغولة، ومناسبة التخصص وغيرها مما يؤكد على الرضا وعدم الرضا على واقع الخريج ورب العمل.
- ✓ الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المختلفة ساهمت في التحقق من الفرضيات من حيث الرفض والقبول.

كخلاصة لما سبق فإن النتائج المتوصل أظهرت أن قوة الخريج من مؤسسات التعليم والتكوين من الناحية المهارية والفنية، تكمن في توفير منهج وتخصص مطابق لما هو مطلوب في سوق العمل الذي يتسم بالتغير المستمر، وهذا لا يمكن الوصول إليه إلا بتوفير آليات وبرامج تعمل على ربط وتعزيز العلاقة بين جانبي المعادلة من خريجين وأرباب عمل.

خـــاتمـــة عامـــة

يلقى تحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر اهتماما بالغا لدى القائمين والفاعلين، من صناع القرار وغيرهم من الباحثين والاقتصاديين، لخلق التوليفة الحقيقة بين الخريج الذي يعاني البطالة وضعف المؤهل، وفي المقابل أرباب العمل في حاجة دائمة لليد الفنية والماهرة التي تحقق مطالبهم المتزايدة، وبين هذا وذاك تهدف الجزائر على غرار باقي الدول إلى خلق مرونة دائمة ومستمرة بين مخرجاتها التعليمية والتكوينة وما يتطلبه سوق العمل، إلا أن هذه الجدلية إن صح التعبير يلزمها أرضية مساعدة على تطبيقها، خصوصا والاقتصاد الوطني يعتمد على النفط كمصر رئيسي للإرادات، بالإضافة إلى السياسة العامة التي في الغالب تدعم القطاع العام بشكل مبالغ فيه عن باقي القطاعات.

إن توفر الجزائر على إمكانات بشرية هائلة والتي يغلب عليها الطابع الشبابي يجعل منها خزان لا يستهان به للسوق العمل، مما يبقي التساؤل مطروح عن الاستراتيجية المستقبلية للاستغلال الأمثل لهذه الطاقات في ظل التحديات القائمة على مختلف الجبهات، ومن خلال هذا الطرح أظهرت الدراسة التي تطرقنا إليها للإجابة عن أهمية الخريج ودوره في الحياة الاقتصادية وفق ما تقتضيه الرهانات المحيطة، إلا أن هذا يتصادم ومتطلبات المؤسسة(أرباب العمل)، التي دائما ما تنتقد السياسة التعليمية والتكوينية المنتهجة. وفي هذا السياق أثبتت الدراسة عن أهمية خلق التنسيق وتبادل المعلومة مما يخدم الطرفين، كما أكدته الفرضيات التي ارتكز عليها البحث من خلال النتائج للجانبين النظري والتطبيقي.

1.نتائج الدراسة:

- إعادة مراجعة النظام التعليمي بالجزائر بإدخال العديد من الإصلاحات الجذرية والعميقة على المناهج التربوية، مما يساعد على التحصيل العلمي وتطوير الكفاءات، وفق ما تمليه التطورات الحاصلة على المستوى العالمي.
- تشجيع القطاع الخاص في العملية التعليمية كواجهة ودعم للقطاع العام، من حيث تحسين جودة المخرجات.
- إعادة تأهيل مؤسسات التعليم في القطاع العام التي أصبحت المخرج الوحيد لسوق العمل بالتركيز على الوظيفة العمومية، في ظل غياب أسس الحوكمة التي نتج عنها انعزال المؤسسات الجامعية عن واقع متطلبات المحيط الخارجي.

- إعطاء الأهمية البالغة في الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعد رمز الإبداع والتطور، بخلق آليات وإستراتيجية وطنية، تعمل على توفير التنسيق على أعلى مستوى في إطار سياسية اقتصادية واضحة المعالم، تهدف لتكييف هذا المورد بغية تنمية حقيقية.
- توفير كل السبل والإجراءات التشريعية التي تكفل حقوق الخريج بحصوله على وظيفة بناءا على قدراته التعليمية الخالصة بعيدا على كل التصرفات اللاأخلاقية والممارسات التي لا تصب في صالح الاقتصاد الوطني من محسوبية، وساطة، بيروقراطية وغيرها التي تنقص من المعرفة العلمية(الإكراه تجاه المهارة) وسبل الوصول إليها.
- العمل على تنويع مصادر التمويل للتعليم عبر مختلف أطواره، نظرا للميزانية المرصودة من قبل الدولة وهو ما يزيد من عبء الخزينة العمومية، في ظل تزايد التعداد السكاني وتطور الوسائط التعليمية التي أصبحت تعتمد على التكنولوجيا(الانترنت، التعليم عن بعد،..).
- عقد العديد من الاتفاقيات والشراكات في إطار التوأمة مع الشريك المحلي والأجنبي (مؤسسات التعليم)، لتطوير القاعدة البحثية التي تخدم المؤسسات الوطنية.
- مراجعة وتحسين آليات التشغيل المعتمدة من برامج وميكانزمات تكفل حقوق الموظف الاجتماعية(عقود ما قبل التشغيل)، وتعطي للسياسة التشغيل أكثر نجاعة للنهوض بالقطاع الاقتصادي، الذي من أولوياته تحسين الانتاجية والرفع من معدلات النمو.
- تشجيع خريجي مؤسسات التعليم والتكوين على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في إطار تنشيط المقاولاتية، وجعلها أكثر إيجابية في خدمة الاقتصاد الوطني الذي هو بحاجة للتنويع والتقليل من السياسات السلبية كالإعانات الشبابية وغيرها، التي تحد من الإنتاجية.
- مواجهة القطاع غير الرسمي الذي أصبح يشكل هاجسا للحكومات المتعاقبة والخريج بصفة خاصة، نظرا لعدم توفر فرص عمل لائقة(العمل اللائق)، في إطار الحماية الاجتماعية.
- الاهتمام أكثر بقطاع التكوين المهني، ومحو الأمية لكلا الجنسين(المرأة والرجل)، نظرا لاتساع هذه الشريحة في المجتمع وعدم استغلاله بأكثر فاعلية في العملية الإنتاجية.
- هناك رضا للخريج على وظيفته ومساره المهني ويعود هذا للظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي تمر بها البلاد مما يحتم الرضا، من جهة أخرى يعد الرضا للظروف العمل اللائقة في القطاع الخاص من حيث التحفيز والتشجيع التي لا يوفرها القطاع الحكومي.

- هناك عدم الرضا عند مسؤولي وأرباب العمل عن مخرجات التعليم يعود هذا لعدم تلاؤم التخصصات، وضعف الخريج من حيث الكفاءة والمهارة المطلوبة، نظرا للانفصام بين الطرفين(مؤسسة التعليم ومؤسسة العمل).

مما سبق التطرق إليه فإن العلاقة بين خريج مؤسسات التعليم والتكوين ومحيطه الخارجي من مؤسسات عمل على مختلف مجالاتها، تبقى علاقة تشاورية وتكاملية بين الجانبين للسعي وراء تكوين طاقات ذات مستوى ومؤهل علمي، يسمح لها بالمساهمة الفعلية في تنشيط الاقتصاد الوطني وتقليص الهوة(الفجوة) بين خريج التعليم ومتطلبات سوق العمل.

2.صعوبات الدراسة:

على غرار باقي الأبحاث والدراسات هناك العديد من الصعوبات والعراقيل التي تواجه الباحث أثناء تأدية دراسته خصوصا الجانب التطبيقي منها ويعود هذا إلى:

- كبر حجم العينة محل الدراسة صعب من بلوغ مصادرها كاملة، إلا بمساعدة بعض الزملاء في المهنة، خصوصا وأن المقابلة تلعب دورا أساسيا في هذا النوع من البحوث.
- تعدد المحاور والفقرات الخاصة بالاستبيان جعلت من المستجوبين في حالة التراخي وعدم الاهتمام، جعلت منا نستعين بالتحفيز والشرح المفصل وأحيانا الشرح الممل.
- التعقيدات والإجراءات الإدارية التي نواجهها أثناء مقابلة مسؤولي وأرباب العمل، من حيث طول الفترة الزمنية، أو من حيث التحجج بالغياب والخوف من المسؤول المباشر.
- انعدام ثقافة الاستجواب حول البحوث العلمية من استبيان وغيره من الطرق الإحصائية، يجعل من المستجوب في حالة الشك وعدم الطمأنينة(الحرص على عدم تقديم معلومات خاصة به).
- أما من الناحية النظرية هناك نقص في المراجع الخاصة باقتصاديات التعليم، والتي تنحصر في سنوات مما يجعل محتواها العلمي متناقص ولا يلبي التطورات الحاصلة من موسم لآخر.

يمكن القول أنه على الرغم من هذه الصعوبات التي كانت متوقعة، إلا أن هذا لم يثني من عزيمة الباحث للوصول إلى مبتغاه المسطر، والعمل على نفس النهج والرغبة مستقلا لتطوير المفاهيم وتقريب وجوهات النظر بين الخريج ورب العمل.

آفاق الدراسة:

بالنظر للظروف التي أحاطت بالدراسة من الجانبين النظري والتطبيقي، وبالرغم من النتائج التي تم التوصل إليها، إلا أنه توجد العديد من النقاط التي يجب التطرق إليها مستقبلا لمسايرة السياسات الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة لخلق انسجام دائم معها فيما يخص الجانب التشغيلي والتعليمي، وفي هذا الصدد يمكننا تلخيص بعض النقاط بهدف دعم آفاق هذه الدراسة على النحو التالي:

- التوسع في حجم العينة والمجتمع المدروس، مع مراعاة حدود الدراسة الزمانية والمكانية وهذا بتشكيل فريق عمل متكامل لإلقاء الضوء أكثر على الجدلية بين الخريج ومتطلبات سوق العمل.
- الخروج من الوسط المحلي والتوسع أكثر نحو الجانب العربي لرصد الظاهرة بأكثر شمولية من حيث المقارنة والاستفادة من التجربة الأجنبية.
- استخدام مناهج إحصائية وتحليلية أخرى تعذر التطرق إليها نظرا لانحصار الدراسة حول العلاقة التكاملية.
- خلق مخبر بحث حول هذه العلاقة تكون بناءا على اتفاقية بين المؤسسة التعليمية والتكوينية ومؤسسة العمل.
- وضع نموذج وتصورات أكثر تنظيما وفق مجموعة من المعطيات التي ترفع من نسق الدراسة، وتجعلها في مصاف البحوث الحديثة، وهذا باستخدام **نمذجة المعادلات الهيكلية** في ظل تميز الدراسة بالمتغيرات الكامنة المتعددة وبوجود أكثر من متغير تابع وارتباطها فيما بينها.

المـــراجـــــع

المراجـــع

أولا:المراجع باللغة العربية

أ. كتب:

1. أحمد الأفندي، (2011)، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء.

2. احمد علي صالح، (بدون سنة نشر)، إدارة رأس المال البشري مطارحات استراتيجية، اليازوري.

3. أحمد محمد مندور وآخرون،(2004) مقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، جامعة الإسكندرية، مصر.

4. إيمون باتلر، ترجمة علي الحارس، (2014)، آدم سميث، ترجمة علي الحارس، مؤسسة الهنداوي للتعليم و الثقافة، الطبعة الأولى، القاهرة.

5. ب.برنبه، إ.سيمون،(1989)، ترجمة عبد الامير ابراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية والنشر والتوزيع، بيروت.

6. بوثلجة غياث، (1992)، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

7. بول ساموبلسون(2006)، ترجمة هشام عبد الله، الاقتصاد، الدار الأهلية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن.

8. تيكستي نيغاش، (2013)، العرب والقرن الإفريقي(جدلية الحوار والانتماء)، كتاب جماعي، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، الطبعة الأولى، بيروت.

9. جون ماينارد كينز، ترجمة: إلهام عيداروس، مراجعة: عبد الله شحاتة خطاب(2010)، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، الطبعة الأولى، دار العين للنشر، الامارات العربية المتحدة.

10. جيمس جوارتيني، ريجارد استروب(1988)، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمن، الاقتصاد الكلي(الاختيار العام و الخاص)، دار المريخ، الرياض.

11. حبيب مصدق جميل، (1981)، التعليم والتنمية الاقتصادية، دار الرشيد للنشر، العراق.

12. حسن راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.

13. خالد محمد الزواوي، (2004)، البطالة في الوطن العربي، مجموعة النيل العربية، القاهرة.

14. رابح تركي(1984)، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.

15. رجاء حمود أوعلام، بدون سنة نشر، التحليلي احصائي للبيانات باستخدام برنامجspss، دار النشر للجامعات، القاهرة.

16. رفعت عزوز، طارق عبد الرؤوف، (2009)، اقتصاديات و تمويل التعليم، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، القاهرة.

17. رمزي زكي، (1998)، الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون، الكويت.

18. سعد علي حمود العنزي، أحمد علي صالح، (2008)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري.

19. صالح خصاونة(2000)، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن.

20. ضياء مجيد الموسوي(2009)، النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر.

21. ضياء مجيد الموسوي، (2007)، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

22. طارق محمد عامر، إيهاب المصري، (2017)، البطالة، دار العلوم، الطبعة الأولى، القاهرة.

23. عادل مجيد العادلي، حسين وليد عباس، (2016)، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية، دار غيداء، الطبعة الأولى، الأردن.

24. عاصم بن طاهر عرب،(2006) اقتصاديات العمل(- نظرية عامة-)، النشر العلمي و الطابع، الطبعة الثانية، جامعة الملك سعود، الرياض.

25. عبد الباسط عباس، (2011)، تخطيط و تنمية القوى العاملة، دار المسيرة، الطبعة الأولى، الأردن.

26. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي(2007)، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.

27. عبد الرحمن محمد السلطان(2018)، النظرية الإقتصادية الكلية، مكتبة فهد الوطنية، الطبعة الأولى، الرياض.

28. عبد الغني محمد اسماعيل العمراني(2012)، دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، صنعاء.

29. عبد اللطيف مصيطفى، عبد الرحمن بن سانية، (2014)، دراسات في التنمية الاقتصادية، مكتبة حسن العصرية، الطبعة الأولى، بيروت.

30. عبد الله الزاهي الرشدان، (2005)، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، الأردن.

31. عقبة عبد اللاوي بن أحمد(2020)، تطبيقات التحليل الإقتصادي الكلي، مطبعة الرمال- الوادي- الجزائر.

32. عمر صخري، (2005)، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر.

33. فارس رشيد البياتي(2018)، الحاوي في مناهج البث العلمي، دار السواقي العلمية، الطبعة الأولى، الأردن.

34. فاروق عبد المعطى، (1993)، ديفيد هيوم الفيلسوف الأديب، الجزء الرابع و العشرون لسلسلة أعلام الفلاسفة، دار الكتب العلمية، لبنان.

35. فيصل أحمد أبو طيبة، (2013)، العائد من الاستثمار في التعليم،دار اليازوري، عمان.

36. كارل ماركس، ترجمة إلياس شاهين، العمل المأجور و رأس المال، دار التقدم موسكو.

37. مايكل ابدجمان، ترجمة: محمد ابراهيم منصور(1999)، الاقتصاد الكلي(النظرية و السياسة)، دار المريخ للنشر، الرياض.

38. محمد أحمد الأفندي،(2012)، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، اليمن.

39. محمد حمدي، (2000)، التمويل و الإدارة المالية في منظمات الأعمال، دار النهضة العربية، القاهرة.

40. محمد ديمة المعتصم بالله، (2009)، التنمية البشرية المستدامة و النظم التعليمية، دار الخليج للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان.

41. محمد شريف إلمان، (2003)، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية:نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول.

42. محمد صادق إسماعيل، (2011)، تطوير التعليم الأساسي: كمدخل لإصلاح التعليم العربي، العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة.

43. مصطفى يوسف كافي، (2009)، التعليم الالكتروني و الاقتصاد المعرفي، دار و مؤسسة رسلان، دمشق.

44. منال الكردي، (2002)، جلال العبد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية:النظرية–الأدوات–التطبيقات، الدار الجامعية، الإسكندرية.

45. موسى شتيوي علي العساف، (2014)، العائد الاقتصادي على التعليم في الأردن(1999–2012)، مركز الدراسات الإستراتيجية، الجامعة الأردنية.

46. نبيل مهدي الجنابي(2016)، التوقعات العقلانية المدخل الحديث لنظرية الاقتصاد الكلي، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان.

47. ياسر خالد سلامة، (2010)، اقتصاديات التعليم، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان.

48. يونس بدري، (2000)، العولمة و قضايا الاقتصاد السياسي، دار الفرابي، الطبعة الأولى، لبنان.

ب. المجلات والدوريات العلمية:

1. أم كلثوم حياوي، عبد الحميد ظاهر، العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم العالي في إقليم كردستان العراق، مجلة جامعة التنمية البشرية، العدد3.

2. أمل أسمر زبون، (2016)، الاستثمار في رأس المال البشري و علاقته بالتعليم و التشغيل بالعراق، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية و الإدارية، كلية الإدارة و الاقتصاد، العدد 21، العراق.

3. أمل خلف العنزي، (2016)، الجدوى الاقتصادية للتعليم في المملكة العربية السعودية: دراسة التكلفة و العائد من التعليم، مجلة دراسات عربية في التربية و علم النفس، العدد السادس و السبعون.

4. أمير حفوظة، غرادين حسام، (2017)، آليات و برامج السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، مجلد 3، عدد4.

5. البشير عبد الكريم، دلالات معد البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الجزائر.

6. ثروث جهان و آخرون، (2014)، ما هو الاقتصاد الكينزي، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي.

7. جنان هلال، نبيل الجنابي، (2010)، طروحات نظرية: لدور التوقعات في تحليل منحنى phillips، مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الاقتصادية، المجلد 12، العدد2.

8. حسن الحاج، (2003)، مؤشرات سوق العمل، مجلة جسر التنمية،المعهد العربي للتخطيط، العدد السادس عشر.

9. حسن بن العارية، (2012)، دور التعليم في النمو الاقتصادي، مجلة المستقبل العربي، العدد 397، بيروت.

10. ديفيد بلوم، (2016)، التكدس الكبير(الضغوط السكانية العالمية)، مجلة التمويل و التنمية، صندوق النقد الدولي، العدد 53.

11. رنا بخيت، (2019)، أسباب تدهور نظام التعليم في الدول العربية(دراسة مقارنة بين لبنان و بعض الدول العربية)، دورية مركز جيل البحث العلمي، عدد خاص بالمؤتمر الدولي:تطوير الأنظمة التعليمية العربية، العام السابع، العدد 25، لبنان.

12. رياض بن جليلي، (2010)، مؤشرات النظم التعليمية، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، السنة التاسعة، العدد السادس و السبعون، الكويت.

13. زاير مبارك، بلقايد ثورية، (2016)، البطالة و القطاع غير الرسمي في الجزائر، مجلة البشائر، العدد السادس.

14. علي عبد القادر علي، (2009)، قياس معدلات العائد على التعليم، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد التاسع و السبعون، الكويت.

15. فاضل عباس الشباني، أمل اسمر زبون، (2017)، الاستثمار في التعليم مدخل عام للتنمية البشرية في العراق، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية، المجلد19، العدد1.

16. كمال زموري، كمال مرداوي، (2017)، منظومة البحث العلمي و التطوير التكنولوجي في الجزائر: الوضع الراهن و استراتيجيات التطوير، مجلة ميلاف للبحوث و الدراسات، العدد الخامس، ميلة.

17. محمد حدو، (2018)، دور و أهمية سياسات و برامج سوق العمل النشطة و التشغيل في مكافحة البطالة: تجارب دولية رائدة، مجلة دراسات في الاقتصاد و التجارة و المالية ، مخبر الصناعات التقليدية، المجلد7، العدد1، الجزائر3.

18. محمد مسعى، (2012)، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و أثرها على النمو، مجلة الباحث، العدد 10.

19. مصطفى بنتور، (2018)، حدود الدين العام القابل للاستمرار و النمو الاقتصادي بين النظرية و الواقع"إسقاطات على حالة الدول العربية"، دراسات اقتصادية، العدد47، صندوق النقد العربي، الإمارات العربية المتحدة.

20. موسى جديدي، (2016)، دراسة تحليلية لتطور البطالة في الجزائر، مجلة الدراسات المالية و المحاسبية، العدد السابع، الوادي.

21. نجاة قاضي، (2014)، دور التعليم في تنمية رأس المال البشري من اجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد02، العدد 11، الجزائر.

22. يسرى مقداد، فاطمة بوسالم، (2014)، آثار الإنفاق التعليمي على النمو الاقتصادي في ظل مخططات الإنمائية للألفية دراسة قياسية(1990-2013)، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد الأول.

23. يوسف حوشين،(2017)، دراسة قياسية للعلاقة بين التعليم و النمو الاقتصادي في الجزائر،مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، المجلد8.

ج.الأطروحات والمذكرات الجامعية:

1. بن علي قريجيج، (2018)، جدلية العلاقة بين النمو الاقتصادي والعمالة في الجزائر(نموذج التكامل المتزامن وتصحيح الخطأ)، أطروحة دكتوراه، علوم اقتصادية، جامعة وهران 2.

2. دحماني محمد إدريوش، (2013)، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد تنمية جامعة تلمسان.

3. سامية بعيسى، (2018)، الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، بسكرة.

4. سومية صلعة، (2016)، اقتصاديات التعليم في الجزائر دراسة قياسية، اطروحة دكتوراه، علوم تجارية، تسيير و اقتصاد، جامعة أبوبكر بلقايد،تلمسان.

5. عبد السلام دعيش، (2016)، تقييم الفعالية الداخلية لنظام التعليم المتوسط في ضوء المؤشرات التعليمية، (الرسوب والتسرب، نتائج الامتحانات، التكيف المدرسي، دافعية الإنجاز)، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة تربوية، كلية العلوم الإجتماعية والانسانية، جامعة سطيف 2.

6. محمد حلس شادي، (2011)، أثر مدخلات النظام التدريبي على مخرجات العملية التدريبية في مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل، ماجستير إدارة الأعمال، كلية التجارة، غزة، فلسطين.

7. مراد بوتليلس، (2013)، تطور التعليم في الجزائر من 1830إلى 2011، مذكرة الماجستير، تخصص ديمغرافيا اجتماعية، وهران.

8. منير قويجيل، (2014)، سياسة التكوين المهني و سوق العمل بالجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع تربية، بسكرة.

9. هندة مدفوني، (2017)، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم تسيير، أم البواقي.

10. ولد العمري عبد الباسط، (2016)، إسهام التعليم في النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، تخصص علوم اقتصادية، بومرداس.

د.الملتقيـات، المؤتمـرات والندوات العلميـة:

1. بودية فاطمة، بن زيدان فاطمة، (2013)، دور الاستثمار العام في قطاع التعليم العالي في تحقيق النمو الاقتصادي – دراسة قياسية لكل من الجزائر، السعودية والأردن باستخدام معطيات بانيل، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول تقييم آثار برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة من 2001-2014، سطيف.

2. دحماني رضا.بن ربيحة محمد، (2017)، سوق العمل بين حتميات التشغيل غير الرسمي و تحديات سوق العمل في الجزائر، مداخلة ليوم دراسي بعنوان تحولات سوق العمل بالجزائر، الجزائر(3).

3. زايري بلقاسم، (2008)، إمكانيات و تحديات تطبيق الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي في الجزائر، ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني لتخطيط و تطوير التعليم و البحث العلمي التطبيقي في الدول العربية، جامعة الظهران، المملكة العربية السعودية.

4. سلامة العطار، سعيد مرسي، (2017)، التجارب الناجحة في محو الأمية"عربين، اسلاميا، دوليا"، ورقة عمل، المنظمة العربية و الثقافة و العلوم، إيسيسكو.

5. صائغ عبد الرحمن، (2000)، تمويل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية: أبعاد القضية و بعض البدائل الممكنة، ورقة مقدمة المؤتمر العلمي للدورة 33 لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت.

6. طارق عبدالرؤف محمد عامر، (2006)، تصور مقترح لتمويل التعليم الجامعى بالدول العربية فى ضوء الاتجاهات المعاصرة (الدول المتقدمة)"، مداخلة مقدمة للملقى دولي حول (سياسات التمويل و أثرها على الاقتصاديات و المؤسسات)، دراسة حالة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، بسكرة، يومي 21 و 22 نوفمبر.

7. عبد الغني كحلة، (2013)، نحو مشروع موائمة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية و طلب سوق التشغيل في الجزائر، ورقة بحثية، ملتقى دولي حول الجامعة و التشغيل، جامعة شلف.

8. عماد الدين أحمد المصبح، (2010)، تقدير العوائد من التعليم، ورقة مقدمة لندوة، معهد التخطيط للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية، دمشق.

9. غانم،محمد، الدور التنموي للجامعات العربية ومصادر التمويل غير التقليدية، المؤتمر العلمي المصاحب للدورة 33 لمجلس اتحاد الجامعات العربية، بيروت، 17نيسان.

10. لينا زياد صبيح، (2005)، واقع تمويل التعليم الجامعي الفلسطيني، المؤتمر العلمي الأول للاستثمار و التمويل في فلسطين، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

11. منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة التنمية الإدارية في دول مجلس التعاون الخليجي.

12. هواري عامر، قاسم حيزية، السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة و مكافحتها، مداخلة، جامعة سوق اهراس، الجزائر.

هـ.المنشورات والتقارير:

1. برنامج الأمم المتحدة الإنمائيUNDP، (2018)، أدلة التنمية البشرية و مؤشراتها، واشنطن.

2. بنك الجزائر، (2018)، التطور الاقتصادي و النقدي للجزائر، التقرير السنوي 2017، الجزائر.

3. البنك الدولي، (2019)، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم، Washington, DC.

4. ديمغرافيا الجزائر، (2014)، المديرية التقنية لإحصاءات السكان و الوظيف،إصدار690.

5. الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة 2017، رقم 47، الجزائر.

6. الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة الديوان الوطني للإحصاء، رقم 46.

7. صندوق النقد العربي، (2018)، التقرير الاقتصادي العربي الموحد، الإمارات العربية المتحدة، الملحق الإحصائي.

8. كجيرستي جاهنسن، (2016)، قضايا التمويل(دليل مجموعة الأدوات المعنية بالتمويل المحلي للتعليم)، الحملة العالمية للتعليم، جنوب إفريقيا.

9. ماكس غالين، (2018)، فهم الاقتصادات غير الرسمية في شمال إفريقيا من القانون و النظام إلى العدالة الاجتماعية، نشر مؤسسة فريدريش إيبرت، تونس.

10. منظمة العمل العربية، (2018)، ديناميكية أسواق العمل العربية(التحولات ومسارات التقدم)، مؤتمر العمل العربي، الدورة 45، القاهرة.

11. مؤسسة التدريب الأوربية(2015)، التحدي الذي تمثله قابلية الشباب للتوظيف في بلدان حوض المتوسط العربية(دور برامج سوق العمل النشيطة)، مكتب مطبوعات الإتحاد الأوروبي، لكسمبورغ.

12. وزارة التربية الوطنية، (2009)، إصلاح المنظومة التربوية، النشرة الرسمية ، الطبعة الثانية، المديرية الفرعية للتوثيق.

13. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، (2011)، الدليل العلمي لتطبيق و متابعة ل م د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

14. وزارة التعليم العالي، (2016)، إصلاح التعليم العالي من خلال تطبيق نظام ل.م.د، الندوة الوطنية للجامعات الموسعة للقطاع الاقتصادي الاجتماعي.

15. وزارة التكوين و التعليم المهنيين، (2018)، التعليم المهني مسار آخر للنجاح، مديرية التعليم المهني.

المواقع الالكترونية:

1. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، عرض السياسة الوطنية للتشغيل، متوفرة على الموقع التالي:www.mtess.gov.dz

2. تقرير صندوق النقد العربي على الموقع التالي:https://www.amf.org.ae/ar

3. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة على الموقعwww.angem.dz

ثانياً: المراجـع باللغة الأجنبيــة

A. OUVRAGES:

1. A. W. Phillips, (1958), The Relation Between Unemployment and The Rate Of Change of Money Wage in The U.K 1861 – 1957, Economica.

2. Abel.Brodeur, Etat, (2010), économie et population de Malthus a Keynes et Myrdal, université Québec, Montréal.

3. Bachir Boulahbal, (2008), "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger.

4. Becker.Gary S, (1964), Human capital, A theoretical and empirical analysis with special

reference to education. N.B.E.R, Columbia University Press.

5. Denis Pennel, (2017), Travail la soif de liberté, group eyrolles, paris.

6. François. Stankiewicz, (1985), croissance du chômage et développement des théories économique, espace population sociétés.

7. Gregory. N. M, (2006), Macroéconomie, De Boeck, 3 eme édition, Paris.

8. Hanna Röth, André Bongestabs, (2016), Impacts of active labour market policies, International Social Security Association, Geneva.

9. Marpeau Jacques.(2011), Le processus éducatif (La construction de la personne comme sujet responsable), ERES, France.

10. Marshall Alfered, (1920), Principles of economics palgrave classics economics, Eighth Edition, England.

11. Mauchamp.Nelly, Daniel. Linhart, (2009), le travail , le clavier bleu édition.

12. Michelle . Mourgues, (2000), Macroéconomie monétaire, french édition, Economica, Paris.

13. Morin Lucien, Brunet Louis, (2005), philosophie de l'éducation, les presse de l'université laval, 2ème édition, canada.

14. N.Gregory Mankiw, (2008), Principles of macroeconomics, sixth édition, south-western cengage learning.

15. Nicole.D, Marc.M, Gilles.R, (2007), siences économiques et sociales, breal, France.

16. Raghunath Safaya, (1984), Development of Educational Theory and Practice, Dhanpat Rai & Sons, 9 ème édition.

17. Schultz T. W, (1972, "Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities", National Bureau of Economic Research, New York.

B.Articles:

1. Adama Zerbo, (2017), Croissance économique et chômage: les fondements de la Loi d'Okun et le modèle IS-LM-LO, Dcument de travail N° 176.

2. Annette. Alstadsæter, (2004), Statistics .Norway, Measuring the consumption value of higher education, NHH Discussion Paper.

3. Bloom, D.Mackenna, M , (2015), Population, labour force and unemployment ; inplication for the création of(decent) jobs,(1990-2030), background paper, undp.

4. Boussafi Kame , Aidoudi F.Zohra, (2007), La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des économies des pays du Maghreb arabe, Revue des Reformes Economiques et Intégration en Economie Mondiale n°2.

5. Didier.B, Said.H , Patrik.W, (1995), Salaire d'efficience et de la recherche d'emploi:de l'emploi vers un autre emploi, Économie et statistique N° 290.

6. E A Hanushek, (2010), Education and Economic Growth, International Encyclopedia of Education ,vol. 2, Oxford: Elsevier.

7. Erik Canton, Anna Thum-Thysen, Peter Voigt, (2018), Economists' Musings on Human Capital Investment: How Efficient is Public Spending on Education in EU Member States?, European Economy Discussion Papers, 081, Luxembourg, UNE.

8. Hbib ben bayer, Ilhem bouzerouata, (2017), La réorientation de la PME algérienne vers la finance islamique, Maghreb review of economics and mangement, vol 04- NO01.

9. Iatagan Mariana, (2015), Consequences of the Investment in Education as Regards Human Capital, n 23, Procedia Economics and Finance.

10. Ilhan Ozturk, (2001), The role of education in economic development:A Theretical perspective, Journal of Rural Development and Administration, Volume XXXIII, No. 1.

11. Ingrid .Liebeskind. Sauthier, (2009), Histoire de la définition du chômage, Courrier un statistique n° 127.

12. John P. Martin, (2014), Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness, IZA Policy Paper No 84.

13. Kluve, J. (2010), The effectiveness of European active labor market programs, in Labour economics, Vol. 17, No. 6.

14. Kristell.Leduc, A.s.Genvois, (2012), Segmentation du marché du travail- le cas luxembougeois, working paper, n35, ceps/instead.

15. Lafontaine. D, & Simon. M, (2008), L'évaluation des systèmes éducatifs. Mesure et évaluation en éducation, v31, n3.

16. Lahcen bouriche, chaib boiunoua, (2010), les déterminants du marche du travail en Algérie ; une analyse quantitative des structures de l'offre et la demande d'emploi (1980-2009), les cahiers de MECAS, n 6.

17. Lucas, Robert E, (1988), "On the Mechanics of Economic Development," Journal of Monetary Economics.

18. Marc pilon.Yacouba yaro, (2001), la demande de d'éducation en Afrique et des connaissances et perspectives de recherches, UEPA, Numéro 1.

19. Martin Catherine, (1982), Demande et formation des prix dans la théorie classique : le débat entre Ricardo et Malthus. Cahiers d'économie politique, n°7.

20. MATHY Jessica, (2013), Comment évalue-t-on notre système éducatif ?, Fédération des Associations de Parents de l'Enseignement Officiel – ASBL, 3/15, Bruxelles.

21. Mingat Alain, Jarousse Jean-Pierre, (1986), Un réexamen du modèle de gains de Mincer, Revue économique, v.37, N° 6.

22. Mohamed Driouche .D, Mounia Rekrak, (2019), Revisiting the Relationship between Unemployment Rate and Economic Growth in Algeria, 1970-2014: Co-Integration Approach using ARDL mode, MPRA Paper N° 92045.

23. Naceur. Mebarki, Brahim.Bouyacoub, (2017), la pratique de l'analyse empirique ; la modélisation(VAR) pour étudier les effets des avoirs extérieurs et du chômage sur la croissance économique en Algérie(200-2015),revue finance et finance international ; N^0 6.

24. Nguyen Huu Chau, (1965), Les coûts de l'éducation. Revue Tiers-Monde, Éducation et développement, tome 6, n°22.

25. Olivier B, Lawrence F. K, (1999), Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence, Vol. 89 N°. 2, AEA Papers and P roceedings.

26. Olivier Reboul, (1989), La Philosophie de l'éducation, PUF, « Que Sais-Je ? » 9e édition, Paris.

27. Patrinos H.A. and Psacharopoulos G, (2002), "Returns to Investment in Education: A Further Update" The World Bank, *Policy Research Working Paper.*

28. Psacharopoulos.G, (2014), Benefits and Costs of the Education Targetsfor the Post-2015 Development Agenda, Post-2015 Consensus, Working Paper as of July 17th.

29. Psacharopoulos.G, The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods, HCO , Working papers

30. Rawls, John, (1995), Libéralisme politique, Quadrige, Paris.

31. ROMER P, (1986), " Increasing Returns and Long Run Growth", Journal of Political Economy, vol 94, n°5.

32. Spence M.A, (1974), Market Signaling; informational; transfer in hiring and related screening process, Harvard U.Press.

33. Stephen Frank, Don Hovey, (2014), Return on Investment in Education, Education Resource Strategies (ERS).

34. Teixeira, Pedro, (2014), Gary Becker's early work on human capital:Collaborations and distinctiveness, IZA Journal of Labor Economics, , Vol. 3, Portugal.

35. Thierry Chevaillier, (2014), Le financement de l'éducation, revue internationale d'éducation - S ÈVRES, N° 65.

36. Unesco, (1994), Johann heinrich pestalozzi, revue trimestrielle d'éducation comparée, vol. XXIV, n° 1-2.

37. Valérie.chauvin, mathieu.plane,(2001), population active et croissance, revue de l' OFCE.

C.Rapports :

1. BIT, (2017), Les politiques nationales de l'emploi : un guide pour les organisations de travailleurs, Genève.

2. BM, (2018), Doing business 2019, a world Bank flagship report, 16th édition, washington dc 20433.

3. Boarini, R., M. Mira, (2014),"Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: AReview of Country Practices", OECD Statistics Working Papers, p.13.http://dx.doi.org/10.1787/5k8zlm5bc3ns-en

4. DGRSDT, (2018), Etat des lieux des brevets d'invention des chercheurs Algeriens.

5. FMI, (2018), Algerie: principaux indicateurs macroéconomiques, rapport N°18/168, washington dc 20431.

6. ILO, (2018), Global wage report 2018/19, what lies behind gender pay gaps, Geneva.

7. ILO, (2019), World Employment and Social Outlook, Geneva.

8. International Labour Organization, (2009), Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, Gender, employment and the informal economy, Glossary of terms, ILO Publication, Geneva.

9. IOM, (2018), World migration report 2018, geneva.

10. Kwon, dae-bong, (2009), human capital and its measurement, the 3rd OECD world forum on, « statistic, knowledge and policy », charting progress, korea, 27-30 oct.

11. London Economics, (2005), The Returns to Various Types of Investment in Education and Training, Final Report To European commission.

12. M.saib Musette, M, Arezki Isli, N.Hammouda, (2003), "Marché du travail et emploi en Algérie» Organisation Internationale du Travail(OIT) , Alger.

13. Ministère de l'industrie et des mines, (2018), « Bulletin d'information statistique de la pme, n33. Semestriel, Algérie.

14. OCDE, (2007), Perspectives économiques en Afrique ;Algérie.

15. OCDE, (2016), pisa 2015 results :excellence and equity in education, paris, p25. https://www.oecd-ilibrary.org/education/pisa-2015-results-volume-i_9789264266490-en

16. ONS, (1995), « l'emploi et le chômage, données statistiques » N°226, Algérie.

17. Ons, (2017), activité, emploi et chomage en avril 2017. N785.

18. Psacharopoulos.G, (1988), education and development, resarch observer3.n1, World Bank.

19. Yang Huanyin, (1999), Confucius (K'UNG TZU), Unesco.

D.Thèses:

1. amina.abbas, (2015), efficacité et limite de la politique économique et conjoncture dans model de mundell-Fleming, thèse doctorat, sciences économiques, Tlemcen.

2. Bouriche.Lahcene, (2013), les déterminants du chômage en l'Algérie ;une analyse économétrique(1980-2009), thèse doctorat, économie de développement, Tlemcen, Algérie.

3. Sébastien. Groyer, (2015), capitalisme et économie de marché, these doctorat, université paris 1- sorbonne.

E. Sites internet:

1. [1] L'europ de l'éducation en chiffres, (2016), p30. http//: www.cache.media.gouve.fr consulté le(15/09/2017).

2. Alternatives Economiques, comprendre les économistes, série N004, septembre, 2016, consulter le 14/06/2017 site ; https://www.alternatives-economiques.fr.

3. Andi, consulter le 19/9/2017

4. Droit a l'éducation, le financement de l'éducation.http://www.right-to-education.org consulté le(17/5/2018).

5. ELLA, Active labour market policies in latin america, Guide, consulter le 3/12/2017, http://ella.practicalaction.org/wpcontent/uploads/files/131002_ECO_ActLabMarPol_GUIDE.pdf.

6. Index of Economic Freedom, (2018), The Heritage Foundation, consulter le 13/12/2018 ; heritage.org/Index.

7. Kristin Blagg , Erica Blom, Evaluating the Return on Investment in Higher Education, urban institute, washington DC 20037, p.2. www.urban.org/fundingprinciples.

8. L'enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique en Algérie: 50 Années au service du développement, 19962-2012, **P** P. 20.21.Au site web : http://www.djazair50.dz/index.php, consulter le: 20/04/2018

9. Léa rochford, (2016), Gary Becker et la notion de capital humain, information sociales, p65.consulter le 3/3/2018, https ://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2016-1-page-65.htm

10. Ministers des finances, lois de finances, www.mf.gov.dz consulté le(13/04/2018).

11. OECD, (2012), Education Indicators in Focus, http:/ /www.oecd.org/ education/ 50204168 .pdf

12. OECD. Unemployment rate. consulter le 13/12/2018 sur https:/ /data.oecd.org /unemp/unemployment-rate.htm

13. OIT , avril 2018, Economie informelle, https://www.ilo.org /global/ about –the –ilo /newsroom/news/WCMS_627201/lang--fr/index.htm

14. UK. Education Is Considered As An Investment Economics Essay. Retrieved from https://www.ukessays.com/essays/economics/education-is-considered-as-an-investment-economics-essay.php?vref=1

15. UNESCO, Financer l'éducation en Afrique, consulter le 13/8/2019. http: //www .iiep .unesco .org/ fr/financer-leducation-en-afrique.

16. Vahagn Jerbashian, (2015), Specific and General Types of Human Capital, p4. file: ///C:/ Users/hdsoft/Downloads /SpecificAndGeneralTypesOfHumanCapi_preview.pdf

17. William Little,(2014), Introduction to Sociology,canada, fromfile:///C:/ Users/hdsoft/ Downloads/ Introduction -to-Sociology-1st-Canadian-Edition-1458660891.pdf

قـائمـــة الجـداول

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول 1.1	أشكال رأس المال البشري التعريفية	31
الجدول 2.1	تركيبات مؤشر التنمية البشرية	33
الجدول 3.1	معدل العائد على التعليم	45
الجدول 4.1	تقديرات العائدات إلى التعليم	46
الجدول 1.2	أشكال العمل	67
الجدول 2.2	إحصاءات موجزة عن معدلات المشاركة في القوى العاملة حسب العمر، الجنس، و المنطقة	70
الجدول 3.2	مثال توضيحي عن دالة الطلب على العمل للنموذج الكلاسيكي	80
الجدول 4.2	معدلات البطالة بالنسبة للدخل(التركيز على الشباب)	96
الجدول 1.3	تطور معدل التشغيل بالجزائر (مقارنة مغاربية)	112
الجدول 2.3	السكان النشطون، العاطلون والمساهمة في القطاع	118
الجدول 3.3	تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	127
الجدول 4.3	تطور عدد المخابر بالجامعة الجزائرية	139
الجدول 1.4	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية	148
الجدول 2.4	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة إلى أرباب العمل	149
الجدول 3.4	قائمة الأساتذة المحكين للاستبيان	153
الجدول 4.4	قيمة الفاكرونباخ في الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية	154
الجدول 5.4	قيمة الفاكرونباخ في الاستبيان الموجه إلى خريجي الجامعات	154
الجدول 6.4	نتائج صدق الاتساق الداخلي في الاستبيان الموجه إلى خريجي المؤسسات التعليمية	155
الجدول 7.4	نتائج صدق الاتساق الداخلي في الاستبيان الموجه إلى أرباب العمل والمسؤولين	156
الجدول 8.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب الجنس	157
الجدول 9.4	توزيع أفراد عينة خريجي التعليم والتكوين حسب السن	158
الجدول 10.4	توزيع أفراد عينة الخريجين حسب المستوى التعليمي	159
الجدول 11.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مدة البحث عن الوظيفة	160
الجدول 12.4	توزيع أفراد عينة خريجو المؤسسات التعليمية والتكوين حسب مجال التوظيف	161
الجدول 13.4	توزيع أفراد عينة خريجو المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مناسبة الوظيفة للتخصص	162
الجدول 14.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الجنس	163
الجدول 15.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب مجال التوظيف	164
الجدول 16.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الوظيفة	165
الجدول 17.4	توصيف متغيرات البحث بالنسبة إلى خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية	167
الجدول 18.4	توصيف متغيرات البحث	168

الجدول 19.4	وصف البيانات في المحور الأول	**170**
الجدول 20.4	وصف البيانات في المحور الثاني	**171**
الجدول 21.4	وصف البيانات في المحور الثالث	**172**
الجدول 22.4	وصف البيانات في المحور الأول	**173**
الجدول 23.4	وصف البيانات في المحور الثاني	**174**
الجدول 24.4	وصف البيانات في المحور الثالث	**175**
الجدول 25.4	وصف البيانات في المحور الرابع	**177**
الجدول 26.4	مطابقة التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل	**178**
الجدول 27.4	حصول الخريج على وظيفة في سوق العمل	**179**
الجدول 28.4	نتائج رضا الخريج عن وظيفته	**179**
الجدول 29.4	نتائج الخريج إلى مستقبله المهني بناءا على متغير الجنس	**180**
الجدول 30.4	الرضا عن العمل بناءا على نوع القطاع	**181**
الجدول 31.4	قيمة اختبار LSD للفروق البعدية	**181**
الجدول 32.4	العلاقة الارتباطية بين التخصص والحصول على الوظيفة	**182**
الجدول 33.4	رضا أرباب مؤسسات العمل عن مخرجات التعليم	**183**
الجدول 34.4	مناسبة اليد العاملة المقدمة من مؤسسات التعليم إلى مؤسسات العمل	**184**
الجدول 35.4	دور المؤسسات التعليمية بتنظيم البحوث والندوات والمؤتمرات الموجهة لمؤسسات العمل	**185**
الجدول 36.4	موائمة مشاريع مؤسسات التعليم مع متطلبات المجتمع ورضا مؤسسات العمل عن المخرجات	**186**

قـــائمـــــة الأشكـــال البيانيـــة

قائمة الأشكال البيانية:

الرقم	عنــوان الشكـل	الصفحة
الشكل 1.1	موقع التعليم من الاقتصاد	**19**
الشكل 2.1	العلاقة بين العلم والتكنولوجيا والإنتاج	**21**
الشكل 3.1	علاقة التعليم بالدخل	**22**
الشكل 4.1	مؤشر رأس المال البشري	**34**
الشكل 5.1	التعليم والخبرة(العمر) والمكاسب	**37**
الشكل 6.1	جانبيات العمر والكسب حسب المستوى التعليمي	**42**
الشكل 7.1	طريقة العائد المختصر	**44**
الشكل 8.1	عائدات الضرائب حسب المنطقة	**52**
الشكل 1.2	حالة العاطلين	**69**
الشكل 2.2	توضيح القوى العاملة	**69**
الشكل 3.2	المهاجرون الدوليون، حسب منطقة الإقامة الرئيسية	**72**
الشكل 4.2	التوظيف في القطاع غير الرسمي في الدول النامية عاملان من كل ثلاثة	**75**
الشكل 5.2	منحنى دالة الطلب على العمل للنموذج الكلاسيكي	**80**
الشكل 6.2	منحنى يمثل عرض العمل للنموذج الكلاسيكي	**81**
الشكل 7.2	منحنى توازن سوق العمل	**82**
الشكل 8.2	توازن سوق العمل ودالة الإنتاج عند الكلاسيك	**83**
الشكل 9.2	دالة عرض العمل في النموذج الكينزي	**86**
الشكل 10.2	توازن سوق العمل في النظرية الكينزية	**86**
الشكل 11.2	رسم توضيحي لقانون okun(LO)	**90**
الشكل 12.2	معدل البطالة العالمية	**95**
الشكل 13.2	منحنى فيليبس (Philips) الأصلي	**100**
الشكل 1.3	تطور التشغيل في القطاعات القانونية	**110**
الشكل 2.3	تطور معدلات التشغيل بالجزائر حسب المستوى التعليمي	**111**
الشكل 3.3	تطور معدل التشغيل في الجزائر حسب الجنس	**111**
الشكل 4.3	تطور البطالة بالجزائر	**114**
الشكل 5.3	معدل البطالة حسب (المعدل الإجمالي، الجنس، الشباب)	**115**

الشكل 6.3	مقارنة معدلات البطالة بين الجزائر ودول مغاربية	**116**
الشكل 7.3	تعداد (السكان، النمو السكاني، ومعدل الخصوبة الكلي) بالجزائر	**117**
الشكل 8.3	تطور سوق العمل بالجزائر	**119**
الشكل 9.3	تطور الفئات المنتسبة وغير المنتسبة للضمان الاجتماعي في الوظائف المشغولة	**120**
الشكل 10.3	حصيلة المناصب حسب القطاع لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	**124**
الشكل 11.3	مشاريع(PME) الممولة من طرف ANSEJ حسب القطاع	**125**
الشكل 12.3	بيانات مختلفة لمشاريع ومناصب الشغل ANDI	**126**
الشكل 13.3	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر	**128**
الشكل 14.3	ملخص برامج وآليات التشغيل بالجزائر	**129**
الشكل 15.3	تطور عدد الطلبة حسب التخصصات	**135**
الشكل 16.3	عدد المتكونين في قطاع التكوين المهني	**135**
الشكل 17.3	تطور العملية التعليمية من خلال(المنشآت، الأساتذة، التلاميذ)	**137**
الشكل 18.3	طلبات براءات الاختراع للباحثين الوطنيين	**140**
الشكل19.3	عدد طلبات البراءات حسب نوع المؤسسة	**140**
الشكل 20.3	تطور التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر	**142**
الشكل 1.4	التمثيل البياني لعينة الدراسة الاستطلاعية بالنسبة لخريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية	**148**
الشكل 2.4	التمثيل البياني لعينة استطلاعية بالنسبة إلى أرباب العمل والمسؤولين	**149**
الشكل 3.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب الجنس	**158**
الشكل 4.4	توزيع أفراد عينة خريجي الجامعة حسب السن	**159**
الشكل 5.4	توزيع أفراد عينة خريجي الجامعة حسب المستوى التعليمي	**160**
الشكل 6.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مدة البحث عن الوظيفة	**161**
الشكل 7.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية حسب مجال التوظيف	**162**
الشكل 8.4	توزيع أفراد عينة خريجي المؤسسات التعليمية حسب مناسبة الوظيفة للتخصص	**162**
الشكل 9.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الجنس	**163**
الشكل 10.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب مجال التوظيف	**164**
الشكل 11.4	توزيع أفراد عينة أرباب العمل والمسؤولين حسب الوظيفة	**165**
الشكل 12.4	توصيف متغيرات البحث بالنسبة لخريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية	**167**
الشكل 13.4	توصيف متغيرات البحث بالنسبة لأرباب العمل والمسؤولين	**169**
الشكل 14.4	وصف البيانات في المحور الأول	**170**
الشكل 15.4	وصف البيانات في المحور الثاني	**171**
الشكل 16.4	وصف البيانات في المحور الثالث	**172**
الشكل 17.4	وصف البيانات في المحور الأول	**173**

الشكل 18.4	وصف البيانات في المحور الثاني	**174**
الشكل 19.4	وصف البيانات في المحور الثالث	**176**
الشكل 20.4	وصف البيانات في المحور الرابع	**177**

الملاحق

الملحق:01

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الكريم /الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،،،

الموضوع : تعبئة الاستبيان لبحث درجة دكتوراه علوم

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع مخرجات التعليم و ملاءمتها لسوق العمل بالجزائر ومن هنا فقد أعدت الاستبانة المرفقة خصيصا لهذا الغرض من أجل إتمام أطروحة الدكتوراه.

بعنوان :مخرجات التعليم و ملاءمتها لسوق العمل بالجزائر.

وبصفتكم أحد مختصين في هذا المجال، وثقة في رأيكم وخبرتكم، نأمل التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة، علما بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سوف تعامل في منتهى السرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الجنس: ☐ **ذكر** ☐ **أنثى**

العمر ..... **سنة**

المستوى التعليمي: ☐ **اقل من جامعي** ☐ **تكوين** ☐ **جامعي** ☐ **دراسات عليا**

ماهي مدة بحثك عن الوظيفة : ..... **سنة**

في اي مجال انت موظف:

☐ **قطاع خاص** ☐ **قطاع حكومي** ☐ **عقود ما قبل التشغيل**

الوظيفة التي انت فيها مناسبة لتخصصك: ☐ **نعم** ☐ **لا**

تلقيت تكوين قبل بداية الوظيفة: ☐ **نعم** ☐ **لا**

المحور الأول: مناسبة التخصص لطلبات سوق العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
1)	أصبحت أكثر قدرة على التنافس على وظيفة في مؤسسات العمل بعد الإنتهاء من الدراسة			
2)	أرى أن التخصص الذي درسته له علاقة كبيرة بميدان العمل			
3)	يتماشى محتوى التخصص الذي درسته مع متطلبات المهنة الذي انا فيها			
4)	مشروع تخرجي زاد من رغبتي في الإلتحاق بوظيفة ذات صلة بتخصصي داخل مؤسسات التعليم والتكوين			
5)	مسابقات التوظيف المتاحة تتماشى مع التخصصات الموجودة في مؤسسات التعليم والتكوين			
6)	التخصص الذي درسته ليس له أي علاقة بميدان العمل			
7)	أرى أن تخصصي ساعدني في تأدية وظيفتي داخل مؤسسة العمل			
8)	التخصص الذي درسته كان سبب في حصولك على وظيفة			
9)	التخصص الذي درسته مطلوب بكثرة في ميدان العمل			
10)	التخصصات التي تتيحها مؤسسات التعليم والتكوين ليس لها علاقة بميدان العمل			

المحور الثاني:الحصول على وظيفة في سوق العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
11)	أنتظرت مدة طويلة قبل أن تحصل على وظيفة			
12)	تتيح لي المهنة التي اشغلها فرصة الحصول على الترقية في الوقت المناسب.			
13)	شاركت في العديد من المسابقات قبل حصولك على وظيفة			
14)	ترى ان طلبات سوق العمل لا يتماشى مع تخصصك			
15)	تشغل مهنة اتيحت لك بناءا على تخصصك			
16)	اشتغلت مدة معينة في عقود ما قبل التشغيل قبل حصولك على مهنة			
17)	استقدام اليد العاملة الأجنبية لها دور في اختلال طلبات سوق العمل			
18)	عدم الحصول على وظيفة يرجع الى نقص الكفاءة المطلوبة وليس قلة طلبات العمل			
19)	ارتفاع عدد المتخرجين من المؤسسات التعليمية و التكوينية يقلل من فرص العمل			

المحور الثالث: رضا الخريج عن الوظيفة التي يشغلها

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
20)	أشعر أن الوظيفة التي أنا فيها تفوق ميولي وقدراتي.			
21)	أفكر في ترك هذه المهنة لأنها لا تتوافق مع تخصصي			
22)	أشغل مهنة تختلف تماما عما درسته في تخصصي			
23)	تتلقى راتب يتماشى مع المهنة التي تشغلها			
24)	مستوى الوظيفة التي اشغلها لا تتوافق مع ما كنت أطمح إليه			
25)	تحصلت على وظيفة تحقق لي كامل حقوقي المهنية			
26)	اشغل مهنة تتماشى مع طبيعة التخصص الذي درسته			
27)	افكر في ترك هذه الوظيفة اذا ما حصلت على وظيفة أخرى			

الملحق:02

بسم الله الرحمن الرحيم

سيادة المدير(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،،

الموضوع : تعبئة الاستبيان لبحث درجة دكتوراه علوم

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع مخرجات التعليم و ملاءمتها لسوق العمل بالجزائر ومن هنا فقد أعدت الاستبانة المرفقة خصيصا لهذا الغرض من أجل إتمام أطروحة الدكتوراه.

بعنوان :مخرجات التعليم و ملاءمتها لسوق العمل بالجزائر.

وبصفتكم أحد مختصين في هذا المجال (أرباب العمل ومسؤولين) ، وثقة في رأيكم وخبرتكم، نأمل التكرم بالإجابة على أسئلة هذه الاستبانة، علما بأن المعلومات التي سيتم الحصول عليها سوف تعامل في منتهى السرية، ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام و التقدير،،،

الجنس: **ذكر** ☐ **أنثى** ☐

العمر ..... **سنة**

الوظيفة الحالية: .....

في أي مجال انت موظف:

قطاع خاص ☐ **قطاع حكومي** ☐

المحور الأول: جودة مؤسسات التعليم والتكوين في تقديم اليد العاملة التي تحتاجها مؤسسات العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
1)	تقبل مؤسسات العمل على تشغيل خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية ذوي الكفاءات العالية.			
2)	يتمتع خريجو المؤسسات التعليمية والتكوينية بكفاءة عالية تؤهلهم لإتقان عملهم في بداية التعيين.			
3)	هناك ضعف في المناهج التعليمية والتكوينية وعدم ملاءمتها لسوق العمل.			
4)	تمتلك المؤسسات التعليمية والتكوينية معرفة واسعة لاحتياجات مؤسسات العمل من حيث نوعية اليد العاملة التي تحتاجها.			
5)	تغطي المؤسسات التعليمية والتكوينيةجميع متطلبات سوق العمل من حيث الكم والكيف			
6)	تتبع المؤسسات التعليمية والتكوينية سياسة استحداث التخصصات العلمية تتلاءم مع احتياجات			

	مؤسسات العمل.			
7)	تتابع المؤسسات التعليمية والتكوينية مستوى أداء خريجيها في المؤسسات التي يعملون بها لتحديد جوانب الضعف في مهارات هم للعمل على معالجتها			
8)	تقدم المؤسسات التعليمية والتكوينيةالتكوين اللازم لخريجيها قبل التحاقهم بسوق العمل			

المحور الثاني: موائمة مشاريع مؤسسات التعليم والتكوين مع متطلبات المجتمع

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
9)	تتوافق المشروعات العلمية والتكوينية في المؤسسات التعليمية والتكوينية مع التقدم العلمي على الصعيد العالمي			
10)	تتواءم المشروعات العلمية التي تتبناها مؤسسات التعليم والتكوين مع الحاجة الفعلية لمتطلبات المجتمع			
11)	تعلن المؤسسات التعليمية والتكوينية عن مشاريعها العلمية والتكوينية مسبقًا إلى الجهات ذات العلاقة في المجتمع بما يتيح الاستفادة منها			
12)	تدعم المؤسسات التعليمية والتكوينية المشروعات العلمية التي تلبي الحاجة الفعلية للمجتمع			
13)	تساهم المؤسسات التعليمية والتكوينية في تطبيق المشروعات العلمية على أرض الواقع			
14)	تقوم المؤسسات التعليمية والتكوينيةببناء مشاريع علمية وفق ما يحتاجه سوق العمل			
15)	هناك تنسيق بين ارباب العمل والمؤسسات التعليمية والتكوينيةفيما يخص استحداث التخصصات			
16)	تساعد المؤسسات التعليمية والتكوينية في تنمية وسقل مهارت الطالب من اجل تادية وظائفه المستقبلية بنجاح			

المحور الثالث: البحوث العلمية والندوات والمؤتمرات الموجة لمؤسسات العمل

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
17)	تعمل المؤسسات التعليمية والتكوينية على إتاحة البحوث العلمية إلى كافة المستفيدين من الخارج			
18)	لدى المؤسسات التعليمية والتكوينية خطة واضحة للندوات والمؤتمرات ذات العلاقة المباشرة بحاجة المجتمع			
19)	تشجع المؤسسات التعليمية والتكوينية باحثيها على إشراك المعنيين من مؤسسات المجتمع المختلفة في انجاز البحوث التطبيقية ذات الأهداف المشتركة.			
20)	تخصص المؤسسات التعليمية والتكوينية بعضا من ندواتها لزيادة ثقافة المجتمع			
21)	تتواءم خطة المؤسسات التعليمية والتكوينية البحثية مع حاجات المجتمع			
22)	تدعو المؤسسات التعليمية والتكوينية ممثلي مؤسسات المجتمع إلى الحضور والمشاركة في مؤتمراتها العلمية			
23)	تحرص المؤسسات التعليمية والتكوينية على إصدار البحوث العلمية المعنية بحاجة مؤسسات التعليم والتكوين على حد سواء مع تلك التي تلبي حاجة مؤسسات المجتمع			
24)	تتابع المؤسسات التعليمية والتكوينية المتغيرات المختلفة في بيئة المجتمع لتصمم البرامج المناسبة لها			
25)	تبرم المؤسسات التعليمية والتكوينية العقود البحثية مع مؤسسات المجتمع لتحقيق الأهداف ذات			

	المصلحة العامة			
26)	تشرف المؤسسات التعليمية والتكوينية على تطبيق توصيات المؤتمرات الموجهة للمجتمع بالقدر الذي يحقق الفائدة			

المحور الرابع: رضا مؤسسات العمل عن مخرجات مؤسسات التعليم والتكوين

الرقم	العبارات	موافق	محايد	معارض
27)	تستجيب المؤسسات التعليمية والتكوينية إلى المقترحات المقدمة من قبل كافة مؤسسات المجتمع			
28)	يتعامل مديري المؤسسات التعليمية والتكوينية بأسلوب أخلاقي مع جميع المتعاملين معهم			
29)	تراعي المؤسسات التعليمية والتكوينية دوم الأبعاد الخدماتية المتعلقة المجتمع			
30)	تقدم المؤسسات التعليمية والتكوينيةيد عاملة ذات كفاءة عالية في جميع التخصصات			
31)	يتم تقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداء مؤسسات التعليم والتكوين بشكل مستمر			
32)	ترى أن الاصلاحات التعليم العالي و التكوين المهني فرضت ضغطا على سوق العمل بعدد المتخرجين			
33)	تقدم المؤسسات التعليمية والتكوينية خدماتها إلى كافة مؤسسات المجتمع بعدالة دون تمييز			
34)	تلجأ مؤسسات العمل الى استراد اليد العملة بسبب محدودية اليد العاملة المحلية			
35)	هناك عقود كثيرة مبرمة بين المؤسسات التعليمية والتكوينية ومؤسسات العمل فيما يخص			

فهـرس المحتويـات المفصـل

فهرس المحتويات المفصل

العنـــوان	الصفحـــة
شكر	أ
إهداء	ب
قائمة المختصرات	ج
فهرس المحتويات	د
مقدمة عامة	
1.التقديم	**1**
2.إشكالية الدراسة	**2**
3.فرضيات الدراسة	**2**
4.أهمية الدراسة	**2**
5.أهداف الدراسة	**3**
6.دوافع وأسباب اختيار موضوع الدراسة	**4**
7.الدراسات السابقة	**5**
8.حدود الدراسة	**7**
9.منهجية الدراسة	**8**
10.خطة الدراسة	**9**
الفصل الأول:الإطار النظري للتعليم ورأس المال البشري	
تمهـــيد	**10**
المبحث الأول:مفاهيم عامة حول التعليم	**11**
المطلب الأول:التعريف بالتعليم	**11**
1.أصل مصطلح التعليم	**11**
2.مفاهيم متعددة للتعليم	**11**
المطلب الثاني:الفرق بين التعليم وباقي المصطلحات ذات الصلة	**13**
1.التعليم والتعلم	**13**
2.التعليم والتربية	**13**
3.التعليم والتكوين	**13**
المطلب الثالث:التعليم في الأدب الاقتصادي	**14**
1.المرحلة الكلاسيكية	**15**
2. المرحلة النيوكلاسيكية	**16**
3.المرحلة الحديثة	**17**
المطلب الرابع:الأهمية الوظيفية للتعليم	**18**
1.التعليم كوظيفة اقتصادية	**18**

فهرس المحتويات المفصل

2.التعليم كوظيفة اجتماعية	**19**
المطلب الخامس:آثار التعليم وعلاقتة بأهم المؤشرات الاقتصادية	**20**
1. التعليم والإنتاجية	**20**
2.التعليم والدخل	**21**
3.التعليم والنمو الاقتصادي	**22**
4.التعليم والأجر	**23**
5.آثار التعليم	**23**
المطلب السادس:نظم التعليم ومؤشرات تقييمها	**24**
1. مفهوم نظام التعليم	**24**
2. العوامل المؤثرة في النظام التعليمي	**25**
3. مكونات النظام التعليمي	**26**
1.3.المدخلات	**26**
2.3. العمليات	**26**
3.3. المخرجات	**26**
4.3.التغذية العكسية	**27**
4.تقييم النظم التعليمية	**27**
1.4.الدراسة الدولية لقياس تقدم مهارات القراءة في العالم (PIRLS)	**27**
2.4. الدراسة الأوروبية عن الكفاءات اللغوية (ESLC)	**28**
3.4. برنامج التقييم الدولي لمكتسبات الطلبة(PISA)	**28**
5.مؤشرات النظم التعليمية	**28**
المبحث الثاني:الاستثمار في التعليم بين النظرية والقياس	**30**
المطلب الأول:مفهوم رأس المال البشري	**30**
المطلب الثاني:قياس رأس المال البشري	**32**
المطلب الثالث:أهمية رأس المال البشري	**34**
المطلب الرابع:مقاربات ونظريات ونماذج رأس المال البشري	**35**
1. مقاربات رأس المال البشري	**35**
1.1.مقاربة شولتز(T.Schultz)	**35**
2.1.مقاربة مينسر (Mincer)	**37**
3.1.مقاربة بيكر (Becker)	**38**
2.نظريات أخرى مرتبطة برأس المال البشري	**39**
1.2.نظرية الإشارة	**39**

فهرس المحتويات المفصل

2.2. نظرية المصفاة	40
3.نماذج النمو ورأس المال البشري	40
1.3.نموذج (Lucas)	40
2.3. نموذج (Romer)	40
المبحث الثالث: العائد على التعليم	41
المطلب الأول:مفهوم العائد على التعليم	41
المطلب الثاني:معايير قياس العائد عن التعليم	43
1.معدل العائد الداخلي	43
2.صافي القيمة الحالية	43
3.طريقة العائد المختصر	43
4.طريقة وظيفة الأرباح(المكاسب)	44
المطلب الثالث:أنواع معدل العائد من التعليم	45
1.معدل العائد الخاص(private rates)	45
2.معدل العائد الاجتماعي (Social rates)	46
المطلب الرابع:أهمية دراسة عائدات التعليم	47
المبحث الرابع: تمويل التعليم، الإنفاق عليه	48
المطلب الأول: تمويل التعليم	48
1.مفاهيم حول التمويل وتمويل التعليم	48
2.العوامل المؤثرة في تمويل التعليم	49
المطلب الثاني:أزمة التمويل	50
المطلب الثالث:مصادر تمويل التعليم	50
1. المصادر الأساسية	51
1.1.الميزانية المخصصة للتعليم	51
2.1.الضرائب في تمويل التعليم	52
3.1. التمويل من الأسر	53
4.1.القروض	53
2. المصادر الثانوية	53
1.2.المصادر الخاصة	54
2.2.المصادر الخارجية	54
3.2.المصادر الذاتية	55
المطلب الرابع:الإنفاق على التعليم	55
1. مفهوم الإنفاق على التعليم	55

فهرس المحتويات المفصل

2.العوامل التي تؤثر في الإنفاق على التعليم	**56**
3.أهمية دراسة نفقات التعليم	**57**
المطلب الخامس:الكلفة في التعليم	**58**
1.مفهوم الكلفة في التعليم	**58**
2.أهم عوامل زيادة كلفة التعليم	**59**
3.أهداف دراسة تكلفة التعليم	**60**
4.دالة الإنتاج والكلفة في التعليم	**60**
1.4.دالة الإنتاج التعليمية	**60**
2.4.دالة الكلفة في التعليم	**61**
5.خفض كلفة وتكلفة التعليم	**62**
الخلاصة	**64**
الفصل الثاني: سوق العمل: المفاهيم والنظريات	
تمهـــيد	
المبحث الأول:الإطار ألمفاهيمي لسوق العمل	**66**
المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل	**66**
1. مفهوم كلمة العمل	**66**
2.سوق العمل	**67**
3.القوة العاملة	**68**
1.3.العاطلون	**68**
2.3.العاملون	**69**
المطلب الثاني:خصائص ومؤشرات سوق العمل	**72**
1.خصائص سوق العمل	**73**
2.مؤشرات سوق العمل الأساسية	**73**
المطلب الثالث:سوق العمل كمقاربة بين القطاع الغير الرسمي والعمل اللائق	**74**
1.الإطار العام لسوق العمل الغير رسمي والعمل اللائق	**74**
2.العمل اللائق كمقاربة وعلاج	**75**
المبحث الثاني:تطور سوق العمل في ظل المدارس الاقتصادية	**77**
المطلب الأول: سوق العمل والمدرسة الكلاسيكية	**77**
1.النموذج الكلاسيكي لسوق العمل	**78**
1.1.دالة الطلب على العمل	**78**
2.1.دالة عرض العمل	**80**
3.1.توازن سوق العمل	**81**
المطلب الثاني: سوق العمل والنظرية الماركسية	**83**

فهرس المحتويات المفصل

المطلب الثالث: المدرسة النيوكلاسيكية لسوق العمل	84
1.نظرية كينز لسوق العمل	84
2. الطلب في النموذج الكنزي	85
3.دالة العرض في النموذج الكينزي	85
4.التوازن للنموذج الكينزي في سوق العمل	86
المطلب الرابع:سوق العمل في ظل النظريات الحديثة	87
1.نظرية تجزئة سوق العمل	87
1.1. تقسيم سوق العمل حسب المستوى(المؤسسة)	88
1.1.1. نظرية الأسواق الداخلية والخارجية	88
2.1.1.تجزئة ثلاثية لسوق العمل	88
2.1. تجزئة سوق العمل من مستوى(الوظيفة)	88
1.2.1.النظرية المزدوجة لسوق العمل	88
2.2.1. امتدادات النظرية المزدوجة لسوق العمل	89
3.2.1.المرونة المجزأة أو نموذج التجزئة المرن	89
3.1. تقسيم العمالة على مستوى الموظف	89
2.نظرية البحث عن العمل	89
3.نظرية كفاية الأجور	90
4.قانون أكون(Okun)	90
المبحث الثالث:البطالة بين فلسفة المفهوم والتأثير والسياسات التشغيلية	92
المطلب الأول:التعريف بالبطالة	92
1.البطالة كمصطلح ناشئ	92
2.تعريف البطالة وفق منظمة العمل الدولية (OIT)	93
3.أساسيات مفهوم البطالة	94
4.قياس معدل البطالة	94
المطلب الثاني:أبعاد وآثار البطالة على مختلف المجالات	96
1.أنواع البطالة	96
1.1.البطالة الاحتكاكية	96
2.1.البطالة الهيكلية	97
3.1.البطالة المقنعة	98
4.1.البطالة الدورية	98
5.1.البطالة الموسمية	98
6.1.البطالة الظرفية	98

فهرس المحتويات المفصل

2.أبعاد البطالة وآثارها على مختلف المجالات	**99**
المطلب الثالث:البطالة وعلاقتها بأهم مؤشرات الاقتصاد الكلي	**99**
1.العلاقة بين البطالة والأجر الاسمي (التضخم)	**100**
2. العلاقة بين البطالة والناتج المحلي الإجمالي(GDP)	**101**
المبحث الرابع:سياسات التشغيل في ظل التجارب الدولية	**102**
المطلب الأول:التعريف بسياسات التشغيل	**102**
المطلب الثاني:أنواع سياسات التشغيل	**103**
1.سياسة التشغيل النشيطة	**103**
2.سياسة التشغيل غير النشيطة	**104**
1.2.التأمين والإعانة ضد البطالة	**104**
2.2.تعويضات العجز والإعاقة	**105**
3.2. آليات التقاعد المبكر	**105**
المطلب الثالث:تقييم سياسات التشغيل	**105**
المطلب الرابع:التجارب الدولية في سياسات التشغيل	**106**
1.الدول اللاتينية والبحر الكرايبي	**106**
2.المملكة المتحدة	**107**
الخلاصة	**108**
الفصل الثالث:واقع سوق العمل والتعليم بالجزائر:دراسة تحليلية	
تمهـيد	**109**
المبحث الأول:تحليل سوق العمل بالجزائر للفترة(2009- 2019)	**110**
المطلب الأول: التشغيل بالجزائر	**110**
المطلب الثاني: معروض سوق العمل والإصلاح	**113**
المطلب الثالث:إشكالية عدم توازن سوق العمل بالجزائر	**116**
1.الطلب على العمل	**117**
2.عرض العمل	**118**
المطلب الرابع:سوق العمل غير الرسمي بالجزائر	**119**
المبحث الثاني:آليات وهياكل التشغيل في الجزائر	**122**
المطلب الأول:الأجهزة المسيرة في إطار وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	**122**
1.برنامج تشغيل الشباب	**122**
2.جهاز الإدماج المهني للشباب(D.I.P.J)	**122**
3.برنامج الشبكة الاجتماعية من خلال جهاز المساعدة على الإدماج (D.A.I.P)	**122**
المطلب الثاني:الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية(ADS)	**123**
1.جهاز النشاطات ذات المنفعة العامة(IAIG)	**123**

فهرس المحتويات المفصل

2.آلية الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة(TUP.HIMO)	**123**
3.عقود ما قبل التشغيل(CPE)	**123**
المطلب الثالث:آليات التشغيل الأخرى	**124**
1.الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	**124**
2.الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC	**124**
3.الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(ANSEJ)	**125**
4.الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(ANDI)	**126**
المطلب الرابع:مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME)في سوق الشغل	**127**
المبحث الثالث:تطور التعليم والتكوين بالجزائر للفترة(2009-2019)	**130**
المطلب الأول:مرحلة البناء والتشييد	**130**
المطلب الثاني:مرحلة التوجيه والإصلاحات	**133**
المطلب الثالث:مرحلة التقويم والتطوير	**136**
الخلاصة	**145**
الفصل الرابع: دراسة ميدانية لمخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل بالجزائر	
تمهيـد	**146**
المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة	**147**
المطلب الأول: منهج الدراسة	**147**
1.حدود الدراسة	**147**
1.1.المجال المكاني	**147**
2.1.المجال الزمني	**148**
1.2.1. الدراسة الاستطلاعية	**148**
2.2.1. الدراسة الأساسية	**149**
المطلب الثاني: أدوات جمع المعطيات	**150**
1.المقابلة	**150**
2.الاستبيان	**150**
1.2.بناء الاستبيان	**150**
1.1.2. التعليمة واستمارة المعلومات	**150**
2.1.2. محاور الاستبيان	**151**
3.1.2.الخصائص السيكومترية للاستبيان المستعمل في الدراسة	**152**
المطلب الثالث: المجتمع وعينة الدراسة	**156**
1.مجتمع الدراسة	**157**
2.عينة الدراسة	**157**
1.2. خصائص عينة الدراسة	**157**

فهرس المحتويات المفصل

2.2.الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة	**166**
المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الاستبيان	**167**
المطلب الأول:وصف متغيرات الدراسة	**167**
المطلب الثاني: تحليل محتوى الاستبيان	**170**
المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات	**178**
المطلب الأول: تحليل نتائج الفرضيات	**178**
المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج	**186**
الخلاصة	**193**
خاتمة عامة	
1.نتائج الدراسة	**194**
2.صعوبات الدراسة	**196**
3.آفاق الدراسة	**197**
المراجع	
أولا:المراجع باللغة العربية	**198**
ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية	**204**
قائمة الجداول	**210**
قائمة الأشكال البيانية	**212**
الملاحق	**215**
فهرس المحتويات المفصل	**221**

تم بحمد الله

« Outputs of education and work market needs - Case study Algeria – »

Abstract :

This study aims to discover the relationship and alignment basis between education outputs and employment market needs in Algeria. The research was based on an analytical descriptive method by using surveys as a mean to understand and analyze all axes and paragraphs through the statistical pack (SPSS V 20) in order to work with all the necessary tests and arrangements.

The results of the study showed that acquiring a job and getting satisfied by it is usually unachievable unless considering the importance of study major and the quality of occupied sector for both genders which aligns with work market needs despite of weak use of competencies, evaluation mechanisms, and the followed employment policies. On the other hand, working on establishing twinning partnership contracts between education and formation institutions (curriculum development, research and training centers) and work institutions provides qualifications for the working force, and employment chances which aligns with work market aspirations.

Key words : Education, work market, human capital, outputs, alignment, relationship, Algeria.

« Les extrants de l'éducation et besoins du marché de travail - Etude de cas Algérie –»

Résumé :

Cette étude vise à découvrir la relation et les bases d'alignement entre les résultats d'éducation et les besoins du marché de travail en Algérie. La recherche était basée sur une méthode descriptive analytique en utilisant des questionnaires comme moyen pour comprendre et analyser tous les axes et paragraphes à travers le pack statistique (SPSS V 20) afin de travailler avec tous les tests et dispositions nécessaires.

Les résultats de l'étude ont montré qu'il est généralement impossible d'acquérir un emploi et d'en être satisfaitpour les deux sexes, sauf si on considère l'importance de la spécialité et la qualité du secteur occupé ce qui correspond aux besoins du marché de travail malgré la faible utilisation des compétences, des mécanismes d'évaluation, et les politiques d'emploi suivies. D'autre part, travailler sur la mise en place des contrats de partenariat entre les établissements d'enseignement et de formation (élaboration des programmes, centres de recherche et de formation) et les établissements de travail fournit des qualifications pour la main-d'œuvre et des perspectives d'emploi qui correspondent aux aspirations du marché de travail.

Mots clés : Education, marché de travail, capital humain, extrants, alignement, relations, Algérie.

" مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل –دراسة حالة الجزائر-"

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لتحديد العلاقة وإبراز أسس المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل بالجزائر، وهذا بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالتركيز على الاستبيان كأداة لتوضيح وفهم وتحليل جميع المحاور والفقرات من خلال الحزمة الإحصائية (SPSS, V. 20)، وهذا للعمل بكل الترتيبات والاختبارات الإحصائية اللازمة.

ولقد توصلت الدراسة على أن الحصول على الوظيفة والرضا عنها لا يمكن تحقيقيه في اغلب الأحيان إلا بمراعاة أهمية التخصص ونوعية القطاع المشغول لدى الجنسين، وهو ما يتفق مع متطلبات سوق العمل على الرغم من ضعف الاستغلال الأمثل للكفاءات وآليات التقييم والمراقبة لسياسة التشغيل المتبعة، في المقابل فإن العمل على إبرام عقود شراكة توأمة بين مؤسسات التعليم والتكوين(تطوير المناهج ، مراكز البحث والتدريب) وغيرها من مؤسسات العمل يوفر مؤهلات لليد العاملة وإتاحة لفرص التشغيل مما ينسجم مع تطلعات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية:التعليم، سوق العمل، رأس المال البشري، المخرجات، العلاقة، المواءمة، الجزائر.