

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران - السانينا

قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية

رسالة ماجستير في علم الاجتماع

إستراتيجية الشباب في عالم الشغل

دراسة ميدانية لعالم الشغل بمدينة بني صاف

تحت إشراف:

د. الأستاذ: زمور زين الدين

من تقديم:

الطالب: بلحسيني بوعزة

2013/05/27

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د.الأستاذ: دراس عمر
مقررا	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د. الأستاذ: زمور زين الدين
مناقشة	جامعة وهران	أستاذة محاضرة	د.الأستاذة: بلقاسمي فاطمة
مناقش	جامعة وهران	أستاذ محاضر	د.الاستاذ: منصر محند

سبتمبر 2011

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله

إلى لـحصيني

إلى عبد القادر

إلى محمد

إلى فاطمة الزهراء

إلى نور الهدى

إلى ياسمين

وإلى عبد الرحمان

كلمة شكر وتقدير

لا يسعنا عند نهاية عملنا هذا سوى أن نتقدم بالشكر إلى كل من مدّ لنا يد

العاون لإتمامه ونخص بالذكر:

الأستاذ الدكتور: زمر زين الدين الذي شرفنا بمتابعته لمختلف مراحل

العمل، وساهم في توجيهنا ومتابعتنا كل حين.

الأستاذ الدكتور مولاي الحاج مراد الذي كُنَّا نتمنى من ثمار جهوده التي بذلها

لأجلنا خلال كل مسارنا الدراسي، فهو القدوة التي كانت دوماً تنير دربنا.

إلى زملاء العمل السادة مستشاري الوكالة الوطنية للتشغيل كل باسمه، وإلى

كل عمال واطارات هذه الهيئة المحترمة التي ننتمي إليها، ونخص منهم بالذكر هنا

السيد رحموني زين الدين.

السيدة بلخحي فايزة.

وشكر خالص للسيدة الاس رئيسة الوكالة الولائية للتشغيل وهران.

إلى السيد خرفان مهدي رئيس الوكالة المحلية للتشغيل بني صاف.

ومسك الختام صديقي العزيز ناشي جمال.

الفهرس

1	مقدمة عامة
29	الباب الأول: المجتمع الجزائري، الشباب والتشغيل
30	مقدمة الباب الأول
33	الفصل الأول: المدخل إلى تشغيل الشباب
34	مقدمة الفصل
35	1. أصل الأزمة في تحديد مرحلة الشباب
39	2. الشباب و التشغيل: اتجاهات وتحديات معولة
46	3. واقع التشغيل في جزائر ما بعد الاستقلال
46	1.3. واقع التشغيل غداة الاستقلال
50	2.3. التشغيل في ظل ظاهرة الهجرة نحو التصنيع
55	خاتمة الفصل
60	الفصل الثاني: تشغيل الشباب في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية
61	مقدمة الفصل
62	1. ثورة الشباب في 1988 بداية التحول الاجتماعي و الاقتصادي
64	2. واقع تشغيل الشباب في ظل المرحلة الانتقالية
71	3. استراتيجية مؤسسات و سياسات تشغيل الشباب
71	1.3. مؤسسات تشغيل الشباب
76	2.3. سياسات تشغيل الشباب
81	3.3. الاستراتيجيات على أرض الواقع
88	خاتمة الفصل
91	الفصل الثالث: السياق التاريخي ومعالم عالم الشغل في بني صاف
92	مقدمة الفصل
93	1. التطور التاريخي لمدينة بني صاف
96	2. معالم المحيط السوسيواقتصادي لعالم الشغل في بني صاف

96	1.2	الصيد البحري في بني صاف
99	2.2	التصنيع في بني صاف
101	3.2	واجهه البحر قبلة سياحية ومنفذ لهجرة الشباب
103	4.2	فوارق التشغيل بين الهامش والمركز
106	3	الخصائص المهنية و الاجتماعية لشباب المنطقة
106	1.3	الدراسة السوسيوغرافية للمبحوثين
108	2.3	الأصل المهني للمبحوثين
110	3.3	الأصل الاجتماعي للمبحوثين
112		خاتمة الفصل
113		خاتمة الباب الأول
119		الباب الثاني: مسار الشاب وعلاقته بعالم الشغل
120		مقدمة الباب الثاني
124		الفصل الرابع: الأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية على الشاب
125		مقدمة الفصل
127	1	الشباب كمنتج ومُنتج للأسرة
131	2	مخرجات مؤسسات التعليم والتمهين
141	3	التغذية الإعلامية للشباب كمصدر للمعلومة وللإشاعة
148	4	جماعة الرفاق وصراع الأجيال
153		خاتمة الفصل
159		الفصل الخامس: شبكة علاقات الشاب بالفاعلين في عالم الشغل
160		مقدمة الفصل
161	1	العلاقة بين كفاءة الشاب وثقافة المؤسسة في الانتقاء
166	2	العلاقة بين ثقافة الشاب وهيئات الوساطة
172	3	العلاقة بين مكانة الشاب وجماعة المكانة
177		خاتمة الفصل

183	الفصل السادس: أولويات وتطلعات الشباب في عالم الشغل
184	مقدمة الفصل
185	1. أولويات الشباب في التشغيل
185	1.1. الرجل و المرأة
189	2.1. القطاع العام و القطاع الخاص
192	1.2.1. التثبيت والترسيم
196	2.2.1. التأمين الاجتماعي
200	3.2.1. الأجر المستقر
202	2. الوظيفة، الحرفة و العمل المستقل
206	3. إنتظارات الشباب والدولة
209	خاتمة الفصل:
215	خاتمة الباب الثاني
222	الباب الثالث: مسار استراتيجية الشباب في عالم الشغل
223	مقدمة الباب الثالث
225	الفصل السابع: مرحلة التفاعل واستكشاف المحيط
226	مقدمة الفصل
227	1. معرفة الذات وتسويقها
231	2. معرفة الشباب لأمكنة البحث عن شغل
234	3. معرفة الشباب لمنهجية البحث عن شغل
240	خاتمة الفصل
243	الفصل الثامن: الاستراتيجية بين قيم الشباب ومعايير التشغيل
244	مقدمة الفصل
246	1. الرشوة
250	2. المحسوبة
254	3. التمييز حسب النوع الاجتماعي

257	خاتمة الفصل
261	الفصل التاسع: الموقف لدى الشباب: نحو استراتيجية بدلية
262	مقدمة الفصل
263	1. التمسك بمعايير الضبط الاجتماعي
267	2. الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة
272	3. إنتاج الشاب البطال للظاهرة الاجتماعية
276	1.3 العنف كوسيلة للشباب نحو الهدف
279	2.3 الهجرة كنتيجة لثلاث الشباب المهاجر من أجل الشغل
281	3.3 الانحراف والجريمة
284	خاتمة الفصل
287	خاتمة الباب الثالث
292	خاتمة عامة
299	الملاحق
300	الملحق أ- جداول إحصائية
316	الملحق ب- جداول ومخططات
321	الملحق ج- صور، وخرائط خاصة بالمنطقة المدروسة
325	الملحق د- تقنيات البحث المستعملة
330	قائمة المراجع

مقدمة عامة

يمثل الشباب حاضر الأمم الذي يُبنى به ولأجله المستقبل، فهم الطاقة التي يمكن بها دفع وتيرة عجلة النمو والازدهار، إن تم استثمارهم كثروة بشرية غير قابلة للادخار نتيجة لانتقالها من مرحلة الحركة والنشاط والإنتاج الغزير إلى مرحلة الهرم والشيخوخة، وهو ما يستوجب استغلالها وتنميتها بالتخطيط لحاضرها ومستقبلها لأجل جني ثمارها ونتائجها، وإلا فإن مصيرها سيؤول إلى الضياع كحال عديد من طاقات شباب الدول المتخلفة التي سارت بعكس نظيراتها من الدول المتقدمة المنتجة من أجيالها علماء وخبراء كثير، أعادوا هم بدورهم وساهموا في إنتاج شباب القرن الواحد والعشرين وبناء ذاته وكفاءته بما يخدم تطورهم وتحكمهم في اقتصاد المعرفة والتكنولوجيا، بل إنهم قاموا واستوردوا كل طاقة شابة وكفاءة من الدول التي أهملت شبابها أو من غيرها.

يبحث الشباب كأى فرد اجتماعي بطبعه عن كل مصدر يحقق لهم حاجاتهم و يليي لهم رغباتهم داخل المجتمع، فهم "يتطلعون باستمرار إلى تبني كل ما هو جديد ومن ثم فهم مصدر من مصادر التغيير الاجتماعي في المجتمع"¹، على اعتبار أنهم مصدر الحركة والنشاط الأكثر كثافة وانتشارا في شتى الاتجاهات من أجل تحقيق أهدافهم ومنها إيجاد منصب شغل؛ حيث يحدث هذا في ظل ظروف ومؤشرات تشير إلى ارتفاع القاعدة الشبابية في العالم وخصوصا في الدول العربية.

ذهبت إحدى الدراسات إلى تقدير " احتياج هذه الدول لتوفير 100 مليون وظيفة إضافية حتى عام 2020 لمواجهة مشكلة البطالة"²، وهو ما يعني ضرورة رفع المستوى الحالي للتشغيل ومواجهة "ضعف مرونة سوق العمل وارتفاع الأمية التي يصل المتوسط العام لها إلى 30.1% من السكان البالغين 15 سنة"¹.

¹ محمد علي محمد، الشباب العربي والتغير الاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 16.
² ايمن محمد حافظ الحداقي، السياسات الداعمة لدور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل في الوطن العربي، في العمل العربي، العدد 85، القاهرة، أكتوبر - نوفمبر/ديسمبر، 2008، ص 41.

إضافة إلى ما أشارت إليه هذه الدراسات من تأزم في وضع الشباب العربي عموماً وكذلك الجزائري خصوصاً نتيجة للتزايد المستمر في نسب النمو السكاني على نحو يعكس تزايد شريحة الشباب في غضون بضع سنوات مقبلة بما لا يتوافق وطبيعة النمو الداخلي لهذه الدول - إضافة إلى ذلك - فقد ذهبت دراسات أخرى إلى وصف المناخ الذي يعيش فيه الشباب العربي بأنه يجسد حالة من "الأنومي anomie" على حد بعض التعبيرات السوسولوجية، أين تضعف فيه القيم التي استقرت طويلاً حتى لتمتلى الحياة بالمتناقضات² التي تحاصر الشباب وتفرض عليهم انساقاً من "القيم بين الأجيال المختلفة، وتناقض الحياة اليومية مع نسق القيم والمعايير، إلى حدّ أن يتعذر الاتفاق على شيء مشترك يلتزم به المجتمع"³.

إن دراستنا لموضوع استراتيجية الشباب في عالم الشغل تتزامن مع ملاحظتنا لتناقض القيم والمعايير السائدة في المجتمع محل الدراسة، فقد كانت هذه الشريحة داخل هذا العالم محل اهتماماتنا خلال مسارنا المهني، ملاحظين تميزها عن باقي الفئات الأخرى وحركتها النشيطة والكثيفة في مسار بحثها عن منصب شغل، وكيف أنّها كانت تتفاعل مع الفاعلين الرسميين ومع غيرهم من المحيطين بها في عالم الشغل، بحضور قوي تعكسه تلك المحاولات المتكررة و الرامية إلى استمالة الأطراف الفاعلة في نظر الشباب نحو تعزيز حظوظهم في إيجاد فرصة شغل.

لقد لا حظنا بأن تلك التفاعلات لها أهداف تبدو بالملاحظة العامة بأنها عشوائية وآنية، غير أنّ تخصصنا العلمي وملاحظتنا العلمية الكثيرة والمتكررة للشباب خلال أدائنا المهني، عزز من وجود أبعاد لأفعالهم وردود أفعالهم نحو غاية وهدف غير مكتوب بقدر ما أنه محمول معهم كمشروع تصوري، يُعتبر

¹ يمن محمد حافظ الحداقي، "السياسات الداعمة لدور القطاع الخاص في التنمية والتشغيل في الوطن العربي، العمل العربي العدد 85. القاهرة، أكتوبر، نوفمبر، ديسمبر، ديسمبر، 2008. ص 41.

² عزت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، في عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 6، الكويت، فبراير 1985، ص 68-69.

³ نفس المرجع، ص 68-69.

عالم الشغل الأراضية الميدانية التي تحدد قابلية تطبيقه بالكيف وبالمتى الذي سنبحث عنه داخل مسار جماعة الشباب الباحثين عن فرصة شغل.

مع تكرار الحالات المشاهدة و الملاحظة باستمرار، تشكلت لدينا نتيجة بأننا أمام ظاهرة اجتماعية تستحق الدراسة، حفزتنا للإجابة عن سؤال انطلاقة بحثنا الذي راودنا دائما وهو: ماهي استراتيجية الفعل الاجتماعي للشباب داخل عالم الشغل خلال مسار بحثه عن منصب عمل؟

سنتناول إذن في دراستنا المتواضعة هذه، أحد أهم اهتمامات الشباب المعاصرة وهي التشغيل، انطلاقا من أنها " ظاهرة اجتماعية معقدة يحتاج فهمها إلى دراسة موضوعية دقيقة للحاجات، الدوافع والأهداف"¹، لذلك سنعمد في اتجاهنا على النظرية الأساس التي تشغل فكر واهتمامات الباحثين في مجال التشغيل والتي تعتمد عليها العديد من الدول بما فيها الجزائر لفهم عالم الشغل والأبعاد المتحركة في مسألة تشغيل الأفراد وتعزيز فرصهم للحصول على منصب شغل.

يطلق على هذه النظرية بـ²TREFLE CHANCEUX للبروفيسور جاك ليموج Jaques LIMOGES³ ، الذي قام بتصنيف مراتب الباحثين عن شغل بداية بالشباب الوافدين لأول مرة لسوق الشغل، ومن بعدهم الأفراد الذين سبق لهم وأن شغلوا منصب شغل وهم بصدد البحث عن منصب شغل آخر، وأخيرا الأفراد المشتغلون الذين لديهم الرغبة في تغيير وظيفتهم، معتبرا بأن اختلاف فترات بطالة هذه الأصناف الثلاثة وتجربتهم في البحث عن شغل، وقدرة إدراكهم وانتظارهم، تعمل على تعميق الفوارق في

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 17.

² <http://www.revue-rnd.qc.ca/retro/img4/pdf/0401e.pdf>

³ <http://jacqueslimoges.com>

جدية بحث كل منهم عن عمل، ومن تم كل فرد قد يختار الاتجاهات والطرق التي يعالج بها وضعه في عالم الشغل.

ملخص هذه النظرية أنها تتحدث عن مرحلية وصول الفرد في عالم الشغل إلى ما أسماه بالبطالة الخلاقة Chômage créateur ، بعد أن يمر الفرد بخمسة مراحل أثناء بطالته ويتعامل فيها مع المتغيرات التي ينتجها عالم الشغل حسب طبيعة كل مرحلة؛ ففي المرحلة الأولى التي سماها بمرحلة الإنكار Dénégation ، ينكر الفرد كل ماله صلة بوضعيته كبطال محاولا تفادي كل ما من شأنه أن يوقعه في البطالة، فلا يظهر عليه بذلك أي قلق أو انزعاج من خلال محاربتة لكل المؤشرات التي من شأنها أن تصنفه في تلك الوضعية الغير مرغوب فيها، معتبرا هذه الفترة فرصة للاستراحة مع احتفاظه العميق والدائم بأمل الحصول على منصب شغل وفي وقت قريب.

حينها وبعد فترة قصيرة، ينتقل الشاب إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الصدمة والغضب Choc et colère ، نتيجة لوضعيته المعقدة اتجاه التشغيل، فتتوجه مظاهر الغضب لديه نحو المحيط الخارجي الذي يعيش فيه (الدولة، المجتمع، الأسرة، المدرسة.....إلخ)، معتبرا أنه السبب الرئيس في بطالته.

تزيد معاناة الشاب حينما تملكه مظاهر الغيرة والحقد اتجاه أقرانه العاملين؛ حيث يبدأ الفرد في المساومة Marchandage كمرحلة ثالثة تتميز بدايتها بالاحترام وتتسم بالمرونة والحركية اتجاه قابلية الفرد وقدرته على التكيف مع المحيط الخارجي، ومنها المدخل للمرحلة الرابعة والتي ينتقل فيها تدريجيا من التحامل على المحيط - المرحلة الثانية- إلى محاولات بداية عملية التكيف والتعامل مع المحيط - المرحلة الثالثة- ليصل إلى مرحلة دمار آلي Auto - destruction ، من خلال نقده لذاته ولكفاءته، ما قد يجعله

يفكر في الانحراف والانتقام من نفسه بالانتحار، بعد أن يقتنع بأنه غير كفى وليس مؤهلاً للتوجه نحو البحث عن فرصة شغل Auto – détruire.

بعد أن يصل الفرد إلى طريق مسدود نتيجة الظلم الذي عاشه في المرحلة السابقة وفق ما تصوره بقيمة وعبر مختلف المراحل السابقة التي مر بها، فإنه سيقدر أخيراً الخروج بأكبر قدر ممكن من الحلول اتجاه تلك الأحداث، والتخلص من المظاهر التي كانت تلازمه بالبحث عن حلول داخل المحيط الذي يعيش فيه، وبمبادرات متكررة للبحث عن شغل أو خلق فرص بديلة نحو التشغيل، إلى أن ينخرط في الوضعية التي يتقبل فيها القيم والمعايير السائدة ومختلف التصرفات والسلوكيات الصادرة عن هذا المحيط، وهي النظرة الجديدة للمجتمع ولرتبته الاجتماعية الجديدة أيضاً.

إلى هنا ركزت الدراسة على الجوانب النفسية وتقاطعت مع علم النفس الاجتماعي لطالبي الشغل من خلال عرض مختلف التفاعلات التي يمر بها البطال مع المحيط الخارجي الذي يعيشه، حيث أن عرضنا لهذه المراحل إنما هو محاولة لفهم الأبعاد الرئيسية التي جاءت بها النظرية في تحديد مسار الشباب كأفراد داخل المجتمع ومن أجل توضيح الفوارق بين طالبي العمل في تفاوت فرص حصولهم على منصب شغل، هذه الأبعاد التي تقترب من التحليل السوسيولوجي لفهم استراتيجية الفرد في عالم الشغل من خلال المعارف التي يمتلكها الأفراد حيث حددتها النظرية بـ:

- معرفة المحيط.

- معرفة الذات.

- معرفة مكان البحث عن شغل.

- معرفة مناهج البحث عن شغل.

فالفرد الذي يمتلك هذه الأبعاد هو الأقرب إلى تحقيق أهدافه، وهي تمثل المسار الذي ينشأ فيه الأفراد وتسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل أو العكس، حيث يمثل فيها المحيط العالم الخارجي الذي يؤثر في المعارف الأخرى وهو يشمل الشق الاجتماعي Contexte social والسياسي Politique والاقتصادي .Economique.

في هذا المحيط تسمح معرفة الفرد لذاته بعرض الامتيازات التي تؤهله وتدعمه في إيجاد منصب شغل، وتحدد القيم والمعايير التي يحملها الشاب اتجاه عالم الشغل طبيعة المهنة التي يشغلها و قابليته في الاستجابة للشروط التي تتطلبها مختلف عروض العمل بعد عرضه لكفاءته (المعارف النظرية Savoirs، المعارف التقنية Savoir faire ، المعارف الذاتية savoir être)، وهي تمكنه من صنع الفارق حسب المكتسبات العلمية والمعرفية والخبرة المهنية وكذلك الخصائص الفردية والجسمانية المتفاوتة بين الباحثين عن شغل.

تتأثر استراتيجية الشباب في عالم الشغل حسب النظرية بطبيعة الذات الباحثة عن منصب شغل، وبالمسار الذي سلكته عبر مختلف مراحل الحياة قبل وأثناء احتكاكه بعالم الشغل، فالكفاءة التي يعرضها الشاب هي في الأصل نتاج لمؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تزودهم بالمعارف النظرية، فالتكوين والترقيات في المؤسسات والهيئات المعتمدة هي التي تمنح الفرد المعرفة التقنية التي تمني كفاءته وتعزز مكانته داخل عالم الشغل، بينما تكون المعرفة الذاتية والمواصفات الشخصية للشباب نتاج لهذه السوابق بوجودها أو بردها، فالنظرية إذن تقدم تصورا نموذجيا سيكون المجتمع المدروس في بحثنا وميدان الدراسة الحقل الذي سيكشف لنا طبيعة الظاهرة.

يعتبر ميدان الدراسة المكان الذي يجتمع مع الذات ليحقق فرصة إضافية نحو الهدف، حيث يرى Jacques LIMOGES، بأنه الحيز أو الفضاء الذي ينتقل فيه الأفراد بتقنيات بسيطة ومباشرة نحو مختلف الأمكنة المخصصة للتشغيل، لذلك فإن اختيار أمكنة البحث يمكن أن تضبط على حسب المحيط، وأن تدعم مناهج البحث عن طريق استخدام التقنيات المعتمدة في البحث عن شغل (بيان السيرة الذاتية CV، رسائل التحفيز، تنظيم شبكة عناوين المؤسسات والهيئات المستخدمة..... إلخ)، هذه الأخيرة ليست لها أي فاعلية إن هي لم تربط بالأبعاد الأخرى التي ذكرناها، فالنظرية تقدم من خلال هذا المنطلق وضعية الباحثين عن شغل ومدى تحكمهم وامتلاكهم للأبعاد الثلاثة داخل المحيط العام الخارجي من أجل تجسيد استراتيجيتهم داخل سوق الشغل.

تنتمي هذه النظرية إلى المجتمع المتشبع بالثقافة الغربية وهو مجتمع أكثر تحضرا وتقدما من مجتمعاتنا العربية^{*} التي تبنت هذا الاتجاه لمعالجة مشكلات مجتمعاتها المحلية، فثقافة العربي عموما والجزائري على وجه الخصوص تختلف عن نظرائهم في البلدان الغربية، ومسار التنشئة الاجتماعية والمهنية لمجتمع النظرية المقدمة مختلف تماما عن واقعنا بحكم اختلاف القيم والمعايير التي تلقنها إياهم المؤسسات التعليمية والتربوية والتأهيلية، وبحكم المضمون النوعي لتكوين الفرد داخل تلك المؤسسات، ناهيك عن العادات والتقاليد الاجتماعية والمكانة الاجتماعية التي يعطيها المجتمع للمهن والوظائف. فالنظرية وإن قدمت لنا أبعادا يمكن تعميمها من حيث الشكل إن صح التعبير كأبعاد موجود في أي مجتمع، فإن المضمون المتمثل في طبيعة المحيط الخارجي وما يحمله من سياسات واتجاهات، وكذلك طبيعة ذوات الشباب العربي وثقافتهم التي

* من بين الدول التي استوردت هذه المفاهيم ولقنتها للمكلفين بالتشغيل هناك الجزائر وتونس، متأثرين بالنجاح الذي حققه نظريات Jacques LIMOGES بما فيها مبدأ التشغيل عن طريق الوساطة التي تنتهجها الدول للتقريب بين العرض والطلب، خصوصا في كندا والمستوردة من الجزائر عن طريق فرنسا، بحيث أن تكوين الدولة للفاعلين الرسميين في عالم الشغل وتلقينهم لدور الوساطة وتقديم الاستشارات لطالبي العمل وعارضيه إنما يتم عن طريق التفاعل مع العالم الخارجي وبعث رسائل إلى المحيط الخارجي بما لا يتوافق ويتلاءم مع المجتمع المرسل إليه.

نشأت بعوامل تنشئة بها عادات وتقاليد مختلفة عن مجال انتماء النظرية المقدمة، لا يسمح لنا بتعميم تلك النظرية بقدر ما تسمح لنا بالقياس والكشف عن تلك الأبعاد في مجال دراستنا وتحديد المراحل التي يمكن للشباب محل الدراسة أن يمروا بها.

من النظريات الأخرى التي اهتمت أيضا بمسار الشاب في عالم الشغل، نجد نظرية الاختبار المهني لـGINZBERG المعروفة بنظرية النموذج المتطور في الاختيار المهني¹، والذي اعتبره بأنه سيرورة مسجلة في مجموعة اتصالية حيوية من الطفولة إلى الشيخوخة تترجم بحزم من القرارات، فالنظرية تحدد انطلاق الاختيار المهني بأربعة عوامل، هي بمثابة متغيرات تتمثل في العوامل الواقعية التي تنتج عن ضغط المحيط كعامل أول في الاختيار، ثم تأتي التربية التي تحدد القيم والمعايير الفردية وتضبط المقاييس التي تسمح للفرد بالاندماج في سوق الشغل، ثم يأتي بعدها العامل التفاعلي المتمثل في الاستجابات التي ينتجها الفرد اتجاه محيطه، وأخيرا تأتي المعايير الفردية التي يمتلكها الفرد بحكم مسار التربية أو بفعل الاستجابات المتكررة التي أنتجها الشاب نتيجة تفاعله مع المحيط.

تذهب هذه النظرية إلى أن الاختيارات المهنية للشباب هي سيرورة لا تعكس تقسيما لفترات محددة، وإنما تعكس الفعل الذي يحدث عند محاولات التوفيق بين الرغبة والفرص المتاحة، لكن يمكن حسب GINZBERG تصنيف اختيارات الشباب إلى ثلاث فترات، تبدأ بالطور الأول وهي فترة تميل إلى التزوات Le stade fantastique أثناء مرحلة الطفولة ما بين ستة سنوات وإحدى عشرة سنة، ثم ينتقل الطفل في المحاولات Les tentatives من 11 سنة إلى 12 سنة، لتأتي بعدها المرحلة الواقعية التي يسعى فيها الشباب إلى تحقيق طموحاته والاتجاه نحو الاختيار المهني الذي يتوافق مع رغبته.

¹ اعتبر أن الاختيار المهني عملية متواصلة من الطفولة إلى مرحلة الشيخوخة يؤدي إلى سلسلة من القرارات التي تتم تحت ضل أربعة متغيرات هامة تتمثل في الواقع، ضغط البيئة المحيطة، عملية التعلم وقيم الفرد، ولمزيد من الإطلاع أنظر:

إن الرغبة هي العامل المهم في المجتمع الذي أسس عليه GINZBERG نظريته وليست الفرص المتاحة التي ينتجها عالم الشغل، بحيث أن مجتمع النظرية المقدمة يدعم أكثر فرص تعزيز دمج الشباب وتحقيق استراتيجيتهم اتجاه عالم الشغل، وهو ما أثر في البداية الأولى لمرحلة الواقعية لدى الشباب والتي تبدأ عند حدود سن 17 سنة، بينما يلعب عامل الندرة في مناصب التشغيل في المجتمع المدروس لدينا دوراً في التضييق على رغبة الشباب وطموحاتهم.

يسمح الطرح النظري بتقديم حوصلة عن الاتجاهات التي درست عالم الشغل في إطار المحيط الذي ينتمي إليه الشباب وتحركهم فيه نحو إيجاد منصب شغل، دون أن تهمل مختلف النظريات مرحلية تطور ونمو هذا المسار تحت تأثير ضغط المحيط كعالم متغير تعتبر التنشئة الاجتماعية أحد أدواته، وكذلك تأثير طبيعة التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تنشأ فيها استراتيجية الشاب في ظل هذا الواقع.

إن النظريات المقدمة هي بمثابة المنتج السوسولوجي الذي يقودنا إلى البحث عن جوانبها وأبعادها في مجتمع بحثنا، هذا المنتج الذي " لا يمكن التوصل إليه بدقة إلا بإطار نظري، يتسق مع طابع العلم من جانب، ويكون أكثر قدرة على تصور أبعاد الواقع ومكوناته، في تناقضاته، وحركته وتغيره"¹، ليساعدنا على فهم سياق نشأة نمو وتطور استراتيجية الشاب في عالم الشغل.

لقد اهتمت إحدى الدراسات العربية بتناول مشكلات الشباب في نفس هذا الإطار النظري، فتناولت البيئة الخارجية المحيطة بهم ضمن فئتين من الظروف، وهما مجموعة الظروف الاجتماعية والأخرى هي مجموعة الظروف الحضارية²، فالأولى تضم كل ما جاءت به "الثورة العلمية والتكنولوجية، والنظام الجديد لتقسيم العمل والتخصص الدقيق، وفترة الأعداد الرسمي والدراسي الطويلة، التي قد تغطي أحيانا

¹ عبد الباسط عبد المعطي، اتجاهات نظرية في علم الاجتماع، في سلسلة عالم المعرفة، العدد 44، 1981، ص 17.
² عزت الحجازي، مرجع سابق، ص 16

عشرين عاما- والتحويلات الهامة التي طرأت على النظام الاقتصادي، وما ترتب على كل ذلك من تغيرات اجتماعية، منها نمو قطاع الحضر، والهجرة من القرى إلى المدن، والتحول من الأسرة الممتدة إلى الأسرة النووية الصغيرة"¹.

أما عن مجموعة الظروف الحضارية فهي تشمل مظاهر التقدم العلمي والتقني الذي يشهده العصر من جهة، ومن جهة أخرى هناك التطور القيمي الذي ساهم في "حدوث فجوة بين الأنساق القيمة والسلوكية للكبار وتلك التي يأخذ بها جيل الشباب"².

في داخل هذه الظروف سيزر الفعل الاجتماعي للشباب وسيكون محور اهتماماتنا في دراستنا المتواضعة، فلقد اهتم كثير من رواد علم الاجتماع بنظريات الفعل الاجتماعي ومن بينهم ماكس فيبر *Max Weber* الذي يري أن الفعل الاجتماعي هو "تأثير وتأثر الفرد مع الآخرين، من خلال سلوكياتهم ودلالاتهم الذاتية"³، ويأخذ هذا الفعل أهمية قصوى عند الشباب حينما ينطلق هذا الفعل داخل المجتمع بأحد أهم انشغالاتهم المصيرية، فالبحث عن منصب شغل يقتضي عملية تفاعل منهم مع المحيط الخارجي تفرض عليهم نماذجاً وأنماطاً مختلفة ومتنوعة من الأفعال وردود الأفعال سنحاول الإجابة عنها من خلال الإشكالية التي جاءت بها هذه الدراسة في مجتمع بني صاف، إذ أنه لا يمكن أن نتصور "الإنسان إلا في مجتمع، ولا تتحقق ماهية الإنسان إلا بالعمل، لأنه هو الذي يكسب الإنسان حقيقته الواقعية"⁴ حسب تفكير ماركس، بل هناك من ذهب إلى أن "النهاية التاريخية المتوقعة للمجتمع مبنية على أساس العمل"⁵.

¹ نفس المرجع، ص 16

² نفس المرجع، ص 16

³ غي روشيه، مدخل إلى علم الاجتماع العام الفعل الاجتماعي، ترجمة مصطفى دندشيلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1982، ص: 31

⁴ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 70.

⁵ يورغن هابرماس (Jürgen Habermas) في خطابه الفلسفي حول نهاية الحداثة، انظر:

- JACQUES Hamel, *Brèves remarques sur le travail comme vecteur de la citoyenneté*, Canadian Review of Sociology & Anthropology, Feb2001, Vol. 38 Issue 1, p6.

لذلك ولقيمة العمل في حياة الأفراد فإن الفعل الاجتماعي هو فعل مجرد إن لم يتم تناوله في إطار الأهداف والمرامي التي يكسبها الشباب لأفعالهم داخل النسق الاجتماعي الذي ينتمون إليه ويسعون فيه إلى تحقيق تطلعاتهم وأهدافهم من خلال عمليات تفاعلهم، وهو الجانب الذي اعتبر فيه فيبر بأن هذه الأفعال إنما هي " مجموعات من الوسائل لتحقيق غايات محددة سواء أكانت تلك الغايات ذات فوائد عملية أم أنها تسعى إلى تحقيق بعض القيم العليا، أو إلى مزيج منهما معا، وهذه الأفعال يجب أن تفهم في إطار المعاني التي يخلعها الأفراد عليها"¹.

إن دراسة المعنى في بحثنا هو جانب مهم للكشف عن الفعل الاجتماعي في سياق الاستراتيجية التي يتبناها الشباب خلال مسار بحثهم عن شغل، وهو ما يقترب أيضا مع الطرح الدوركامبي الذي اهتم أيضا بالمعاني غير انه اعتبرها بأنها " ذات وجود يتجاوز وجود الأفراد، فهي تشكل « الضمير الجماعي » الذي تجري تنشئة الأفراد تحت ظله"²، وبالتالي ينقاد الأفراد نحو هذا الاتجاه بعيدا عن إرادتهم أو رغبتهم الذاتية الخاضعة لضغط المحيط، وعليه يمكننا القول بأن اهتمامات العالمين تنطلق عند فيبر " من الفرد، أما الآخر - يقصد دوركامبي - فينطلق من الكل الاجتماعي، وكلتا النظريتين تتعلقان بدراسة الأفكار والأفعال أي بدراسة الأشخاص"³.

إن دراستنا للأشخاص يجب أن تنطلق من المجتمع وفق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها كل فرد داخله والتي تدفع في مجموعها إلى تشكيل "نموذج أساسي للفعل الإنساني"⁴، كظاهرة اجتماعية منتشرة في المجتمع وتستحق الدراسة، حسب بارسونز الذي يقول في " كتابه بنية الفعل الاجتماعي The Structure of

¹ إيان كريب، ترجمة محمد حسين غلوم، مراجعة محمد عصفور، / نظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، في سلسلة عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، العدد: 1999، 244، ص ص 62-63.

² نفس المرجع، ص ص 62-63.

³ نفس المرجع، ص ص 62-63.

⁴ نفس المرجع، ص 65.

Social Action الذي أصدره عام 1937، إن كل النظريات التي فحصها يمكن أن تُرى على أنها تتجه نحو ما يسميه بالنظرية الطوعية للفعل، حيث ينظر إلى البشر على اعتبار أنهم يقومون بالاختيار أو المفاضلة بين أهداف مختلفة ووسائل تحقيق تلك الأهداف"¹، التي تشكل داخل المجتمع النموذج الذي يجب دراسته من حيث الجوانب والمكونات التي يحتويها هذا النموذج المكون أولاً من "الإنسان الفاعل، وثانياً، نطاق الأهداف أو الغايات التي لا بد أن يختار من بينها الفاعل، ومختلف الوسائل الممكنة لبلوغ تلك الغايات"².

لذلك فإن الاستراتيجية موجودة بين أفراد المجتمع من حيث رغبة كل فرد تلبية حاجاته والارتقاء من مرتبة إلى أخرى خير منها، ما يحتم على الفاعلين داخل أي عالم من العوالم ضبط علاقاتهم الاجتماعية وفق البدائل والاختيارات المتاحة أمامهم في المجتمع، مع التأكيد على أن كل اختيار "لا يجري في فراغ بل وسط بيئة مكونة من عدد من العوامل المادية والاجتماعية التي تحدد الاختيارات المتاحة"³ في أي فضاء من فضاءات البيئة المحيطة بهم بما في ذلك عالم الشغل كجزء مهم فيها هذا الوسط.

لقد استطاع بارسونز أن يجمع بين "قطبين أو وجهتي نظر متعارضتين في نظرية منظمة واحدة، والطرفان المتعارضان هما تحديدا الفعل والبنية أو الفرد والمجتمع"⁴، حينما تبدأ بالفرد الفاعل داخل المجتمع المتفاعل في وسطه بمجموعة من النظم والعلاقات والتي تدفعه إلى أن يتخذ القرار في ظل ظروف معينة وبين بدائل محددة ومحدودة من الفرص والخيارات البديلة لها، ثم تنطلق النظرية من هذه النقطة لتحلل الأنساق

¹ إيان كريب، مرجع سابق، ص 65.

² نفس المرجع، ص 65.

³ نفس المرجع، ص 65.

⁴ نفس المرجع، ص 99.

الاجتماعية"¹، التي تحيط بتحول أفعال الأفراد نحو الانتظام لتشكل الظاهرة الاجتماعية وفقا "لأنساق من الأفعال، أي بتطبيق الاتجاهات النظرية الكلية والفردية في آن واحد"².

هذا الاقتراب النظري يمكن أن نتناول موضوع استراتيجية الشباب في عالم الشغل كموضوع أساسي في ميادين البحث السوسيولوجي المهتم بالفعل الاجتماعي للشباب والمتضمن حسب ماكس فيبر Max Weber "كافة أنواع السلوك مادام الفاعل يخلع عليها معنى"³، الذي يشير به إلى "السلوك في ضوء الغرض أو المرمى الذي يسعى إلى تحقيقه الفاعل"⁴.

نشير نحن بالغرض والرمى إلى الأبعاد الاستراتيجية التي يحملها الشباب وبأن الفعل الاجتماعي الصادر عنهم ليس فعلا مجردا لا عقلا نيا داخل المجتمع عموما وعالم الشغل بالخصوص معتبرين أن الشباب كفاعل له هدف يسعى إلى تحقيقه وهو الحصول على منصب شغل.

من هنا يمكن أن نبرز الأهمية البالغة لهذا الموضوع وكذلك الاهتمامات العالمية أيضا بهذا المجال حيث "يحتل موضوع تشغيل الشباب الصدارة في "أجندة العمل اللائق" من منظمة العمل الدولية وكذلك الوثائق الأخرى التي تشكل رسالة تلك المنظمة كإعلان فيلادلفيا، وأجندة العمل العالمي (GEA) وتقرير اللجنة الدولية عن البعد الاجتماعي للعولمة، وقرار مؤتمر العمل الدولي سنة 2005، ومؤخرا، إعلان العدالة الاجتماعية"⁵، "والموضوع مهم أيضا على قدر أهمية شريحة الشباب بالنسبة للمجتمع لما تمثله من مصدر للتجديد والتغيير"⁶، ولما يحملونه من قيم جديدة وتطلعات متميزة "تدخل في مواجهة مع ما هو سائد من

¹ إيان كريب، مرجع سابق، ص 99.

² نفس المرجع، ص 63.

³ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 92.

⁴ نفس المرجع، ص 92.

⁵ ورقة عمل حول تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب 15-17 نوفمبر 2009، الجزائر، منظمة العمل العربي، ص 38.

⁶ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 22.

قيم تقليدية¹ بدافع التجديد والتغيير، لذلك فإنه من المهم دراسة أحد أهم "مصادر التغيير الثقافي والاجتماعي في المجتمع ككل"²،

لأهمية هذا الموضوع فإننا سنهدف بهذه الدراسة إلى الكشف عن استراتيجية الشباب في عالم الشغل بيني صاف، كشريحة لها تطلعات وطموحات نحو التشغيل لا تختلف عن نظرائهم من شباب الجزائر، ولنكتشف مزيدا من الخصائص السوسيوثقافية لمدينة بني صاف كمدينة كانت محل اهتماماتنا وستكون كذلك إن شاء الله، محاولين أيضا دراسة تأثيرات عوامل التنشئة الاجتماعية الأولية لهذا المجتمع وتأثيراتها على رسم معالم الاستراتيجية الفردية للشباب في عالم الشغل بيني صافي، ولنصل بهذا العمل المتواضع ونستثمره في مسارنا المهني بإنتاج رصيد معرفي محتك بالواقع الذي نعيشه وتعيشه بالخصوص شريحة الشباب محل الدراسة، ولنستثمر استخدام المقابلات الميدانية والبحث في تطوير آدئنا المهني بالتخصص أكثر في مجال تشغيل الشباب.

لوضع بحثنا في إطار واضح ومفهوم خصوصا وأن تحديد المصطلحات الواردة فيه هي أحد مفاتيح فهم اتجاهات ومرامي البحث العلمي، فإننا سنحاول توضيح بعض المصطلحات الواردة فيه كمصطلح الاستراتيجية؛ فهي كلمة استخدمت في أكثر من ميدان ومجال ويستخدمها رجال السياسة والاقتصاد وغيرهم في نظرياتهم ومنطلقاتهم، لذلك وجب حصر مفهومها في بحثنا وفي الإطار الذي يتوافق واستخدامها فيه، حيث يرتبط مفهومها بخطة الشباب داخل المجتمع الكلي وفي مسارهم ابتداء من تأثير عوامل التنشئة الاجتماعية وصولا إلى سعي الشباب بلوغ الهدف المتمثل في إيجاد منصب شغل.

¹ نفس المرجع ، ص 22.
² محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 22.

فمفهوم الاستراتيجية يدخل ضمن اهتمامات الدراسات الاستشرافية والتخطيط للمستقبل، ويرتبط " بتخطيط وتوجيه العمليات وبكافة القوى والعوامل الأساسية في الموقف التغييري، وهي تحدد الاتجاه العام الذي تتوجه من خلاله حركة التغير اتجاه تحقيق أفضل النتائج"¹، لذلك فإن مفهوم استراتيجية الشاب في عالم الشغل من حيث استخدامها إنما هي " وسيلة أو أسلوب فعال في التغير، باعتبارها أداة يستخدمها وسطاء التغير، وليست باعتبارها نموذجاً أو إطار مفهومات"²، فهي مشروع تصوري يحمله الشاب ويتطلع من خلاله إلى مستقبل أفضل يلي فيه مطالبه واحتياجاته، في واقع هو المحيط الذي يعيش فيه الشاب حاضره، محملاً بثقافة وقيم ومعايير هي نتاج تراكمات عوامل عملية التنشئة الاجتماعية.

تأتي هذه المفاهيم في ظل الإنتاج الغزير لعالم المعرفة، الذي أظهر تباينات واختلافات عدة في ضبط المصطلحات وتوحيدها[•]، خصوصاً إن كانت ضمن اهتمامات أكثر من علم، كل في حدود اختصاصاته وتوجهاته العلمية والمنهجية، وهو ما نلاحظه في تحديد مرحلة الشباب باعتبارها فترة من العمر، "يمر فيها الإنسان بمراحل حيوية تتميز بالقابلية للنمو الذهني، والنفسي والاجتماعي والبدني والعاطفي"³، وهو تعريف جامع بين عدة علوم، هذا الجمع لا يلغي الاختلاف الواضح في مفهوم الشباب بين المنظور الاجتماعي عن غيره من العلوم، فالمفهوم البيولوجي يركز على جوانب النضج الجسمي، بينما يركز المفهوم السيكولوجي على جوانب النضج النفسي، في حين يذهب بعض علماء الاجتماع في تعريف الشباب إلى أنهم يمثلون "مرحلة عمرية تبدأ حينما يحاول المجتمع إعداد الشخص وتأهيله لكي يحتل مكانة

¹ مريم محمد مصطفى، التغيير ودراسة المستقبل، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص 268.

² نفس المرجع، ص 267.

[•] كنموذج للفوارق الموجودة في المفاهيم والمصطلحات بين بعض الدول العربية، وسنتناول ذلك في الفصل الأول، ولمزيد من الاطلاع: - أنظر الجدول في الملحق ب- جداول وإحصائيات

³ عبد الله فرغلي احمد، منظومة المراكز الشباب التربوية، ط 1، 2003، ص 18.

اجتماعية ويؤدي دوراً أو أدواراً في بنائه، وتنتهي حينما يتمكن الشخص من أن يتبوأ مكانته ويؤدي دوره في السياق الاجتماعي¹.

يبرز هذا التعريف الوجود الاجتماعي للشباب في المجتمع باعتبارهم جزء لا يتجزأ من البناء الاجتماعي العام، لهم الحاجة التعليمية والتربوية والحاجة إلى الاندماج في الجماعات التي يجيها فيها متفهماً لأساليبها ومتكيفاً مع ما تحدده هذه المعايير²، وهي بداية مرحلة الشباب التي يسعى فيها لاحتلال مكانة اجتماعية تسمح لهم بلعب دور يمنحه التقدير والاعتراف من أنهم لم يعودوا أطفالاً.

لقد اتسع الفارق بين المجتمع التقليدي والمجتمع الحديث في محاولات الفصل بين عالمي الطفولة وغيرها، "فقد عمد في هذا الصدد عدد من الباحثين إلى محاولة ضبط اللحظة التاريخية التي ظهر فيها مفهوم الطفولة (Ariès, 1960) والمراهقة والشباب (Galland1991)، مبرزين من خلال ذلك الشروط التاريخية والتحويلات الاجتماعية الهامة التي تقف خلف ذلك"³، لكن كل هذه المحاولات ستسقط إذا أدخلنا عليها المقاربات الثقافية المتسمة بالتعقيد في المجتمع الحديث نظير بساطتها في المجتمع التقليدي، وهو ما يشير إليه أيضاً بعض الباحثين في علم الاجتماع، عندما يذهبون إلى تأكيد أهمية المقاربة "الثقافية" ودورها في نشأة مفهوم الشباب كموضوع خاص للدراسات السوسيولوجية (Morin,1962 ; Fize, 1994)، وهو ما يقلص من أهمية المقاربات الإحصائية القائمة على تعريف الشباب على أساس الانتماء⁴.

¹ عبد الله فرغلي احمد، المرجع السابق، ص 18
² زينب أبو بكر، التعليم وتمكين الشباب في المجتمع، رؤية مستقبلية للتخلص من المشكلات التي تواجه قطاع الشباب، <http://www.nesasy.org/content/view/6624/92>
³ عماد المليتي، ثقافة الشباب العربي: الأوضاع الحالية والرؤى المستقبلية، في الوثيقة المقدمة لإجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي: إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ضبي، الإسكوا، مارس 2009، ص 3.
⁴ نفس المرجع، ص 4.

لذلك فإن أي قول يعتبر بأن "الشباب ظاهرة اجتماعية أساسية تشير إلى مرحلة من العمر عقب المراهقة"¹، سيمهد لنقد بناء في أنه لا يمكن الفصل بين المراهقة والشباب لتداخلهما الكبير، اعتباراً من أن فترة المراهقة تمثل أعراضاً قد نجدها في مختلف الشرائح وتدعم طرحنا بأن حدود الفصل العمري لا تلغي تلك الأعراض التي قد تتقدم أو تتأخر بحسب الحالة، وليست بمعزل عن فئة الشباب إطلاقاً، بقدر ما أنها تشملهم أكثر من غيرهم.

أمام هذا الاختلاف في تحديد مفهوم الشباب كشرية اجتماعية وفئة عمرية تتباين فيها الاتجاهات، حسب الخصوصيات الاجتماعية وما يرتبط بالمستويات الثقافية و الاقتصادية والأوضاع السياسية والاجتماعية في الدول والمجتمعات، فقد سجلنا موقفين أجمعاً على تصنيف فئة الشباب بين (15-24) سنة أو (15-29) سنة، بينما ذهبت الأمم المتحدة إلى تحديد مرحلة الشباب بالفئة العمرية التي يتراوح سنها بين 15 سنة إلى 24 سنة، لكن ورغم هذا الاختلاف الواضح في ضبط المفهوم عند حدود سن معينة، فإنه لا ينفي الإجماع الكلي الذي يعتبر بأن الشباب كجماعة في أي مجتمع، متخلفاً كان هذا المجتمع أو متقدماً، إنما هي " شريحة اجتماعية تشغل وضعاً متميزاً في بنية المجتمع"²، هذا التميز هو الذي مكنتنا من الاقتراب الميداني والمنهجي أكثر بحضارة الشباب كجماعة قائمة ومميزة في المجتمع.

إن تحديد مفهوم الشباب عند هذا السن ليس مرتبطاً بولوج هذه الشريحة في عالم الشغل، وإنما هناك معطى آخر سيوجهنا نحو تحديد دقيق للشريحة محل الدراسة وهو ما يصطلح عليه بتشغيل الشباب[•]، حيث ذهب الخبراء إلى أن تشغيل الشباب يشمل "الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 سنة

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 20.

² نفس المرجع، ص 21.

• يستخدم أيضاً: عمالة الشباب، استخدام الشباب، ولمزيد من الاطلاع انظر:

مشمولة"¹، وهو نفس السن الذي اعتمده خبراء الأمم المتحدة في تحديد مرحلة الشباب، بينما شدد المشرع الجزائري بأنه "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع و للتنظيم المعمول بهما"²، لذلك وكإجراء منهجي فقد اخترنا شريحة الشباب التي يتراوح سنها بين 16 و 24 سنة، وهو ما يتوافق عموما مع سن الإلزام الذي تطور في العالم " من 12 إلى 14 ثم إلى 16 سنة"³، مع اختلاف طفيف بين الدول في الفصل عند حدود سن معينة.

بالنسبة لمفهوم التشغيل فإنه طبقا للتعريف الذي اعتمده المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، و أقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة "71 لمؤتمر العمل الدولي"، فهو يشمل جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل، و ممن يبحثون جديا عن العمل و ذلك خلال فترة الإسناد⁴ التي تشمل عدة أصناف تمثل المورد البشري لعالم الشغل الذي نحن بصدد دراسته وهي:

- التشغيل المأجور⁵: شخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية، أي شخص قام بعمل مقابل أجرة أو راتب؛ ويدخل من ضمنهم الأشخاص المشتغلين لكن غير عاملين، وهم الذين قاموا سابقا بنفس العمل الحالي، لكن كانوا غائبين خلال فترة الإسناد، وكلهم ذوي علاقة قانونية بأعمالهم حيث أنهم مؤمنين على الرجوع للعمل بعد فترة الغياب عن العمل.

¹ نوع الجنس، العمل، الاقتصاد الغير منظم: قاموس المصطلحات، ط1 ، نسخة إلكترونية PDF، بيروت، منظمة العمل الدولية، 2009، ص 89 للتحميل: www.ilo.org/publns

² قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 28 جوان سنة 2005 مدعما بالاجتهاد القضائي، ط3، منشورات بيرتي، الجزائر، 2006، ص8.

³ فتحي محمد أبو عيانة، دراسات في علم السكان ، ط2 ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص237.

⁴ صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995، ص 103.

⁵ Collection statistique, N° 27, ONS, Alger.

- التشغيل غير المأجور: الأشخاص الذين مارسوا خلال الفترة المرجعية عمل بهدف الحصول على فائدة أو أرباح عائلية مقابل راتب، والأشخاص الذين يملكون مؤسسات خلال فترة الإسناد لكن مؤقتا لأنهم ليسوا في العمل لأسباب خاصة.

- الأشخاص الغائبون مؤقتا على أعمالهم لأسباب صحية، حوادث، عطل أو غيرها.

- الموظفون و الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

- الإعانات العائلية: الذين يحصلون على قليل من السيولة لكنها ليست عبارة عن أجر.

- التكوين: يشمل الأشخاص و عموما الشباب الذين يتعلمون حرف و يحصلون على أجور من

ذوي الاختصاص.

من خلال عرض الأصناف المختلفة التي يشملها التشغيل نجد أنه يتجه نحو التشغيل الاجتماعي

الذي تطور" في ظل القيم الجديدة ذات العلاقة بحقوق الإنسان والتنمية المستدامة"¹، وبالموازاة مع اتساع

المفهوم الاجتماعي للتشغيل، برز أيضا المفهوم الاقتصادي ليشمل مفاهيم الكفاءة المهنية والقدرة على

التصور والمبادرة وعقلية الإنتاج ومردودية العمل، متجاوزا بذلك مجرد القدرة البدنية على الإنتاج"²، بحيث

بات واضحا اليوم عدم وجود حدود فاصلة بين التشغيل وعدم التشغيل نتيجة لتعدد الوسائط البديلة عن

الوضع الغير آمن والتي تعوض العمل الحقيقي، على النحو الذي أشار إليه Schnapper³

¹ علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، في العمل العربي، العدد 86، مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربي، مطابع الشرطة للطباعة والتوزيع، القاهرة: مصر، يناير- فبراير - مارس 2009، ص: 79

² نفس المرجع، ص: 79

³ Cf : Michel De Coster, François, Pichault, A. Touraine, Traité de sociologie du travail, Éd 2, département de Boeck université, paris, 1998, p 35.

لكن من جهة أخرى فإن المفاهيم المحددة للشباب طالبي العمل إنما تفرض شروطاً وقيوداً تساهم في إقصاء شريحة واسعة من الشباب كذلك التي تشترط "قدرة الفرد على العمل، رغبة الفرد في العمل، توفر الفرد واستعداده للعمل"¹ حتى يتم اعتباره معنياً بالتشغيل، وهو ما سنحاول في دراستنا تجنبه من حيث الاهتمام بكل الشباب الراغبين في العمل والخارجين من هذا المفهوم بفعل أسباب سنقوم بدراستها، ذلك أن قدرة الشاب على العمل هي إحدى الخصائص التي تميزه عن باقي الفئات الأخرى وبالتالي فهو كمطلب أساسي في عالم الشغل لا يشكل عند غالبيتهم عائقاً، لأن أساس العمل هو القدرة البدنية والجسمية وكذلك الذهنية.

إن رغبة الفرد على العمل كمعطى تصنيفي للشباب المدرجين ضمن طالبي العمل، له دلالة غير تلك التي نبحث عنها في تحليلاتنا السوسولوجية، فإمكانية الإقصاء الاجتماعي والتمييز و التهميش التي ينتجها المجتمع لهذه الشريحة، دور قد يؤدي بهم إلى الاختيار الطوعي والعزوف المؤقت أو الدائم عن الطلب الرسمي للعمل، ما يشكل فئة واسعة من المعنيين بظاهرة التشغيل، لكنهم خارج حسابات الفئة الاجتماعية اقتصادياً واحصائياً، رغم أنهم مؤثر مهم اجتماعياً من حيث الكشف عن أسباب عزوف هؤلاء الشباب عن العمل والعيش في خارج محيط عالم الشغل .

يطرح أيضاً مفهوم توفر الفرد للعمل واستعداده نظرة ليبرالية للمفاهيم الحديثة المشكلة لسوق الشغل، فهو تعبير ضمني على هيمنة ثقافة "المهم توفير فرصة العمل" دون مراعاة شروط الشباب الموضوعية لمهنة المستقبل، وبالتالي سيتم تصنيفهم ضمن عدم الاستعداد وعدم الرغبة في العمل حتى ولو كانت مطالبة بحقوق يقتضيها التعاقد كالأجرة المحترمة أو المكانة المتوافقة مع تأهيله، كما أنها حصر لعملية الحراك المهني

¹ فاروق عبده قلية، اقتصاديات التعليم- مبادئ وإستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2003، ص49.

والتنافس على الوظيفة الأفضل حسب الكفاءة والمعايير الموضوعية، إذ أن كثيرا من الهيئات المستخدمة تلجأ إلى إقصاء تلقائي للأفراد الذين يغيرون مكان عملهم بسرعة بغض النظر عن كفاءتهم التي تسمح لهم بالعمل أتا ومتى شاءوا.

في خضم ثورة المفاهيم هذه والنقد الموجه لها بفعل التغيرات الجذرية التي طرأت على المجتمع الحديث، سيتجه بحثنا نحو دراسة أحد أهم الاستراتيجيات الشبابية المنتهجة في مسار بحثهم عن منصب شغل وتفاعلهم المستمر داخل عالم الشغل عن طريق الفعل الاجتماعي بأوجهه المختلفة، والوقوف عند الدوافع والأسباب التي تنتج عن طبيعة العلاقة القائمة بين الشباب و مختلف الفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل، سواء كانوا فاعلين رسميين المتمثلين في مؤسسات وهيئات الدولة في هذا المجال، أو غير رسميين وهم الفاعلين المؤثرين بحكم القرابة أو المكانة الاجتماعية وغيرها، معتمدين على الميدان للكشف عن عمق الظاهرة المدروسة وأبعادها في المجتمع، وفق مقارنة منهجية كيفية في منطقة بني صاف.

انطلاقا من هذا الميدان فقد قمنا بحصر استراتيجية الشباب في ثلاثة مجالات متداخلة من حيث أنها عوامل مشاركة في الزمن وملازمة لهم في مشروعهم التصوري الذي يحاولون تجسيده في الواقع الذي يعيشونه، بدءا من التنشئة الاجتماعية كماضي مكتسب بعاداته وتقاليده وقيمه وباعتبارها ملازمة لهم خلال مسارهم قبل وأثناء وبعد ولوجهم لعالم الشغل، ثم الواقع الذي يمثل المحك الحقيقي لاستراتيجيتهم الفردية من حيث أنه الفضاء الميداني لها والمحتوي لكل الاستراتيجيات بما فيها استراتيجيات الدولة والمؤسسات ومختلف شرائح وطبقات المجتمع؛ بينما يمثل المستقبل هو البعد الثالث الذي سيقس على أساسه الشاب درجة اقترابه من الهدف ومن غاياته المنشودة والمتمثلة في الحصول على منصب شغل يحقق له ذاته ويلبي حاجاته الاجتماعية والاقتصادية.

من هذا المنطلق سنتجه أكثر نحو القول بأن الاستراتيجية ليست ظاهرة عقلانية مثل ما يصفها المخططون على اعتبار أنها تخطيط ودراسات علمية مضبوطة وموضوعية، بقدر ما أنها تميل إلى المثالية السائرة نحو الواقعية التي يخطط لها الشباب في تصوراتهم وتمثلاتهم لمستقبلهم، لكنها تؤثر في السلوكيات والتصرفات والتمثلات إلى درجة أن تعطي لشباب رؤية لما ستكون عليه الاستراتيجية المنشودة وفق الغايات والأهداف المراد تحقيقها؛ فالشباب يتحرك ويخطط ولو بنص غير مكتوب انطلاقاً من الواقع الذي يعيشه، ويتفاعل مع بني ثقافية موجودة في المجتمع وجودها سابق لوجودهم وهي خارجة عن رغبتهم وإرادتهم، وتأثيرها فيهم مكتسب بفعل الدور الذي يلعبه "التعود أو الهابيتيس" ¹ Habitus. "الذي يعني" وجود عادات مكتسبة اجتماعياً متجذرة في أعماق الوجدان الاجتماعي تعمل على توجيه خيارات الأفراد في أذواقهم ومعاملاتهم" ²، فيكشف ويكتشف حدود قدراته وإمكانياته للمحيط ويقارنها بنظرائه أي مع غيره من أفراد المجتمع.

سنحاول الكشف عن تلك التغيرات والتعديلات التي يجربها الشباب في استراتيجياتهم وارتباطها برؤيتهم للآخرين وللمجتمع، ولطبيعة وجودها في المجتمع المدروس على أساس أنها استراتيجية عقلانية أو لا عقلانية وبالتالي لها قابلية التنفيذ كما هي أو أنها ستفقد كثيراً من خصائصها خلال مسار الشباب المتجه نحو بحثه عن فرصة عمل في عالم الشغل، لذلك فإننا سنطرح الإشكالية التالية:

ما هي الاستراتيجية التي يحملها الشاب في مسار اتجاهه نحو عالم الشغل؟ وماهي طبيعة التغيرات

الحاصلة في الفعل الاجتماعي كوسيلة نحو تحقيق تلك الاستراتيجية؟

¹ مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات و تمثلات: دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2005، ص9. مستشهدا في رسالته بمايلي:

* Concept utilisé par Mauss et Durkheim et repris et enrichi par Pierre Bourdieu, cf. P. Bourdieu, *Le sens pratique*, Paris : Les éditions de minuit, 1980, p.88.

² مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص9.

وللإجابة عن الإشكالية صغنا الفرضيات التالية:

يُكوّن مسار التنشئة المهنية والاجتماعية للشباب تصورات لعالم شغل مثالي يتعارض مع الواقع.

الفعل الاجتماعي للشباب في عالم الشغل وسيلة نحو هدف الحصول على منصب شغل نموذجي

مثالي.

تصورات الشباب لعالم الشغل، متغير هدفه الحصول على منصب شغل مثالي نموذجي.

ميزة المرحلة الاستطلاعية والحرّة أنّها كانت طويلة تلقائياً في موضوعنا بحكم أنّ التشغيل خصوصاً تشغيل الشباب، قد كان محل اهتمامنا على طول فترة إجرائي للمقابلات المهنية كمكلف بمصلحة طلبات العمل، وهي مرحلة بدأت منذ 2004؛ فتواصلنا مع جميع الشرائح والفئات التي قصدت الوكالة المحلية للتشغيل، ساعدنا على تخصيص وقت أكبر ومقابلات أكثر لفئة الشباب واستغلالها كمقابلات حرّة؛ إلا أنه وبعد ترسيم موضوعنا كبحت أكاديمي، حددنا أبعاد ومؤشرات* الموضوع لتعطينا على النقاط الرئيسة في المقابلات المعمقة (profondes) التي أجريناها بعد إعداد دليل المقابلة لجمع المعلومات والمعطيات من مصدرها، وبالموازاة مع المقابلات الاستطلاعية الحرّة، فقد قمنا بقراءات أولية حول الموضوع المدروس ومختلف الأدبيات التي عاجلت تشغيل الشباب.

سنعتمد على المنهج الكيفي الذي يتوافق مع طبيعة الموضوع والخصائص المميزة لمجتمع البحث، كخيار يمكننا من فهم شريحة الشباب مع التعمق في تفاصيل المقابلات و كذا الملاحظة المباشرة أثناء جمع المعطيات لإعادة تحليلها، و لنقترب أكثر من استراتيجية الشاب في عالم الشغل ومختلف التغيرات التي يمكن

* حددنا أبعاداً ومؤشرات في المقابلات، وللإطلاع عليها أنظر الملحق د- تقنيات البحث المستعملة .

أن تحصل عليها بعد قطع الشباب لأشواط مختلفة من مسار بحثهم عن منصب شغل، ونحاول كذلك فهم التغيير الذي تشهده استراتيجيتهم على ضوء العلاقات الاجتماعية مع الفاعلين الرئيسيين ومختلف أطراف المحيط، ومدى ارتباطها برغبة الشباب بالانتقال من عالم البطالة وطول أوقات الفراغ بفعل التشغيل الناقص إلى الحصول على فرصة نحو التشغيل الكامل.

تضم العينة 20 مبحوثا من البالغين سنا يتراوح بين 16 سنة و24 سنة، وهي عينة غير احتمالية لكبر حجم شريحة الشباب في المجتمع ولصعوبة التحكم في كل مجتمع البحث المعني بالدراسة، وستكون العينة متنوعة (diversifie) حسب الخصائص المميزة للظاهرة المدروسة والتي ستقودنا للوصول إلى دراسة الموضوع حسب طبيعته، وتمكنا من طرح الإشكالية التي صيغت فيه وحاولت الفرضيات الإجابة عنه .

سنحصر مجال البحث في مدينة بني صاف*، وهو الواقع الذي يمثل "الحقائق الموجودة في بيئة معينة، وزمان معين"¹، حيث يسمح لنا اختيار مكان الدراسة بالتحكم أكثر بعالم المحيط السوسيو اقتصادي لعالم الشغل وفهم جوانب ثقافية وتاريخية مهمة للمجتمع المدروس؛ فهو بالإضافة لكونه ميدان دراستنا لإعداد مذكرة تخرج بشهادة ليسانس فإنه يمثل مجتمع المولد والنشأة، ما سيساعدنا على فهم كثير من عادات وتقاليد المجتمع المدروس وخصائص عالم الشغل به.

لكل بحث صعوباته، ولعل ميزتها أنها تدفعك دوما للبحث أكثر، من أهمها أن ما وصل إلى مكتبنا من دراسات وأبحاث في هذا المجال أفقر بكثير من ما أنتجه الغرب و نظروا له بتراكمية غزيرة تكشف عنها الدراسات المنشورة في المواقع البحثية العلمية الزاخرة على العكس من نظيراتها باللغة العربية، فالأكيد

* بني صاف: مدينة تقع أ شمال غرب الجزائر في الحدود الإدارية الفاصلة بين ولاية تلمسان وولاية عين تموشنت وهي خاضعة إدارية لهذه الأخيرة ، علما أننا سنتناول هذه المدينة في فصل لاحق.

¹ عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، ط3، 1998، ص248

أنهم بحثوا في موضوعنا أكثر وتعمقوا فيه، لكنه حُجِبَ عَنَّا بعلل يعرف حالها كل باحث، وما وصلنا إليه من جديد عن طريق الأنترنت يحتاج إلى تحقيق و تدقيق منهجي للأمانة العلمية في مجال الرقمنة، والتي نرى أن تقدمنا فيه محليا لا يرق إلى أن يصنف ضمن ما بلغه الغرب من مصداقية وضبط أكثر علمية ومنهجية.

لقد قدمنا هذه الدراسة في ثلاثة أبواب، لكل باب منها ثلاثة فصول تسمح لنا بتتبع مسار الظاهرة المدروسة وتطورها، فتحدثنا في الفصل الأول عن الشاب والتشغيل بداية من أصل الأزمة في تحديد مرحلة تشغيل الشباب ومختلف الاتجاهات والتحديات العالمية والإقليمية التي تحيط بالظاهرة المدروسة، لنعرج بعدها إلى تتبع سياق تطور التشغيل في الجزائر غداة الاستقلال كفعل تضامني يلي مطالب اجتماعية لهذا الجيل في ظل ارتفاع مطالب جني ثمار الحرية، وكيف برزت ظاهرتي الهجرة والتصنيع ومدى انعكاساتها على التشغيل.

في الفصل الثاني نعرض مرحلة متقدمة تاريخيا من بداية ظهور بوادر التحولات الاجتماعية والاقتصادية بصفة جذرية إلى أن ظهرت أزمة 1988، ميرزين ثورة الشباب فيها وتبعات دخول الجزائر لمرحلة انتقالية طويلة الأمد بسبب استمرارية الهيئات والمؤسسات والسياسات المنظمة لسوق الشغل في عمليات التنظيم وإعادة التنظيم، وكيف أهما دامت لأكثر من عشرينين ظلت فيها مظاهر المرحلة الانتقالية سائدة إلى اليوم؛ لنختتم الباب الأول بالفصل الثالث ونعرض فيه السياق التاريخي ومعالم المحيط السوسيو اقتصادي لمدينة بني صاف ومميزاته، وطبيعة المجتمع المدروس من حيث الأصليين الاجتماعيين والمهني.

سنقوم بداية من الفصل الرابع كمدخل للباب الثاني، بدراسة مسار الشاب وعلاقته بعالم الشغل، بتقديم أثر عوامل التنشئة الاجتماعية على التنشئة المهنية لشباب، ومدى تأثيرهم بمحيط الأسرة في ظل مرحلة الانتقال من فرد مُنتَج لها إلى فرد مُنتِج لأسرة جديدة ممتدة أو نووية، وكذلك باعتبارهم كمُخرج

لمختلف مؤسسات التعليم والتأهيل من جهة، ومتأثرين بوسائل الإعلام وبجماعة الرفاق من جهة أخرى؛ كما أننا سنبحث في طبيعة علاقتهم بجيل الكبار داخل عالم الشغل.

ستعرض في الفصل الخامس إلى شبكة علاقات الشباب من حيث الكفاءة والثقافة والمكانة المكتسبة من عوامل التنشئة الاجتماعية، مع الفاعلين الثلاثة الرئيسيين وهم المؤسسة المستخدمة وهيئات الوساطة الرسمية وجماعة المكانة كوسيط غير رسمي.

يحمل الشباب قبل دخولهم النهائي إلى عالم الشغل أو أثناءه كل حسب طبيعة مساره، مشروعاً تصورياً يمثل استراتيجية معينة سنقوم بعرض محدداتها في الفصل السادس من خلال معرفة أولويات الشباب ونظرتهم لعالم الشغل، وكذلك انتظاراتهم في مقابل دراسة توقع الدولة أمامها.

في الباب الثالث ستكون استراتيجية الشباب على المحك، حيث سنستطلع في الفصل السابع مختلف مراحل تفاعل الشاب داخل عالم الشغل، بداية من اكتشافه لثلاثة مكونات مهمة من المحيط وهي قدراته الذاتية، وقيمة المكان ومناهج البحث عن شغل، ثم يأتي الفصل السابع ليعين مدى قابلية ومرونة استراتيجية الشباب والقيم التي يحملونها مع المعايير السائدة في المجتمع التي انتشرت فيه ظواهر الرشوة والمحسوبية والتهميش بعامل السن والنوع الاجتماعي.

سننهي بحثنا بالفصل التاسع الذي يكون في الفعل الاجتماعي للشباب داخل المجتمع كاستجابة للموقف الذي اتخذته من خلال درجة رضاه أو العكس من مساره في عالم الشغل، والذي من خلاله يعيد الشباب تشكيل استراتيجية دفاعية كأن يتمسك بضوابط الضبط الاجتماعي فيلتزم التزاماً دينياً وأخلاقياً نابذاً ورافضاً للظلم و"الحقرة"، وفي نفس الوقت متجهاً نحو الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة، ومنتجاً

لاستراتيجية هجومية بديلة يعيد بها إنتاج الظاهرة الاجتماعية، حاولنا أن نقدم منها ما لمسناه في الميدان وتردد خلال مقابلاتنا للشباب.

الباب الأول

المجتمع الجزائري، الشباب والتشغيل

مقدمة الباب الأول

الفصل الأول: المدخل إلى تشغيل الشباب.

الفصل الثاني: تشغيل الشباب في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية

الفصل الثالث: السياق التاريخي ومعالم عالم الشغل لمنطقة بني صاف

خاتمة الباب الأول

مقدمة الباب الأول:

لقد أدى بنا البحث ونحن نحاول الكشف عن أحد أهم قضايا الشباب المعاصرة إلى ضرورة التطرق للاتجاهات الرئيسة في تحديد مرحلة الشباب ضمن إطارها العمري وكمرحلة من مراحل الحياة النشطة، وقد ازدادت فوارق تناول مسألة العمر في تلك التوجهات تباينا حينما تداخل معطى تحديد مرحلة تشغيل الشباب بين كل من عمالة الأطفال وعمالة الشباب، وذلك لصعوبة الفصل بين حدود نهاية المرحلة الأولى - عمالة الأطفال - لنتمكن من تحديد بداية مرحلة هذه الأخيرة - تشغيل الشباب -، حيث تم تناول هذا في إطار التحديات العالمية المشتركة بين الأمم في ظل اتجاهات العولمة، لذلك سنقدم في مدخل هذا الفصل محاولة لتحليل أصل الأزمة في تحديد مرحلة تشغيل الشباب.

ثم سنتناول في هذا الباب أيضا ظاهرة البروز الشباني في العالم وما أفرزته من تبعات، انعكست على مستوى تقلص أو تمدد نقيضي كل من ظاهرتي البطالة والتشغيل، لنكشف بذلك عن تحديات جديدة ومتغيرة لتشغيل الشباب في الجزائر وفي العالم، من خلال قراءة عامة لتوجهات الإحصائيات العالمية والعربية، وكذلك توقع الجزائر في ظل هذه الاتجاهات والتحديات التي يتعايش معها الشباب المتجه نحو عالم الشغل، وكيف أهما تدفعهم إلى مجابهة معوقات أفرزها الواقع وانعكست بدورها على حركية المجتمع الجزائري.

هذا المجتمع الذي تطورت فيه الظاهرة المدروسة بداية من تبني النظام الاشتراكي لثقافة البايك المتميزة بسياسات التشغيل الاجتماعي، وصولا إلى غاية تبني النظام الجزائري الاتجاه المعاكس أين تخلى فيه عن خياره الاستراتيجي الأول لجزائر ما بعد الاستقلال، فتغيرت الهياكل والتشريعات تغيرا جذريا نحو الخصوصية، وساد التمظهر من طرف الطبقة السياسية بأن المجتمع يتجه نحو تبني الانفتاح والحرية الاقتصادية، وبأن التعددية الحزبية خيار لا مفر منه إلا إليه، لتطوى بذلك عشرين كاملتين هيمنة فيها الأحادية الحزبية

أمام خيارات بديلة فيها من التدخلات الأجنبية ما دفع البلاد في تلك الفترة إلى تبني سياسات لا تخدم تطور المجتمع الجزائري وطبيعته، فكانت النتيجة هي ظهور بوادر الثورة ضد مالكي الثروة، حمل خلالها المتظاهرون شعارات مطالبة بحل مشاكلهم الاجتماعية وعلى رأسها مطلب التشغيل، في أزمة لم تعهد الجزائر المستقلة نظيرتها منذ الاستقلال، عرفت آنذاك وإلى يومنا بأحداث أكتوبر 1988.

لقد كشفت تلك الأحداث عن النداءات العريضة لفئات المجتمع المختلفة لتسوية أوضاعهم المتدهورة، وأبرزت ثقافة العنف في الشوارع آنذاك رغبة الشباب في التغيير نحو حياة اجتماعية أفضل، مطالبين بتحسين أوضاعهم بداية من إيجاد فرص عمل تضمن لهم دخلا مستقرا .

في ظل هذه الظروف اتجهت الجزائر نحو مرحلة انتقالية أفرت بروز ترسانة من التشريعات المؤسسة لهياكل الدولة تتوافق ومتطلبات المرحلة الجديدة، فظهرت الهيئات والوكالات التي تهتم بانشغالات الشباب لا سيما في مجال التشغيل، وصيغت العديد من التشريعات والقوانين المنظمة لسوق الشغل الداعمة لمبدأ التنافسية واقتصاد السوق، والتي تعتبر عرض العمل والطلب عليه سلعة تخضع لمبدأ المنافسة كأى سوق آخر للسلع أو الخدمات، فالدولة لم تستطع وإلى يومنا هذا سحب دعمها الكامل للتشغيل الاجتماعي، فهي تقوم بضخ مناصب شغل كثيفة صورية ومؤقتة عن طريق مختلف البرامج والسياسات التي تقرها منذ بداية المرحلة الانتقالية الممتدة إلى اليوم، دون أن نلاحظ وجود بوادر نحو إصلاح الإفرازات السلبية والنقائص الكبيرة لهذه البرامج، والتي يمثل فيها عدم التوافق بين استراتيجيات الدولة في التشغيل و استراتيجية الشباب اتجاهها العائق الأول.

فالواقع الميداني سيطلعنا على مزيد من الانعكاسات التي أفرزتها تلك السياسات، وسنقترب أكثر للتعرف على مدينة بني صاف كمجال للبحث، مستعرضين تطورها التاريخي وأهم معالم المحيط

السوسيوإقتصادي لعام الشغل بها، من حيث أنه فضاء يجمع بين الحضر في وسط المدينة والريف الممتد على مساحات واسعة في أطرافها، بحيث نميز فيها بين المركز الذي يمتهن فيه أفراده بعض الوظائف ذات المكانة الاجتماعية، والأخرى ذات الصلة بالأصل التاريخي، كالصيد البحري التي ظل النشاط الرئيسي لآباء جيل الدراسة ولا زال رغم نمو قطاعات أخرى دخيلة على الطبيعة المميّزة لعالم الشغل في بني صاف، على نحو أعادت فيه توزيع اهتمامات شباب المنطقة نحو مهن وتخصصات مختلفة.

سندرس أيضا كيف أن هذه المدينة قد جمعت بين أقطاب كبرى للتصنيع الذي خلق وظائف ومراكز هامشية وأنتج بيئة ملوثة، وبين السياحة كنشاط مهني موسمي خلال فترات معينة في السنة، تتيح للشباب عملا مؤقتا يضمنون به دخلا و ترفيها بحكم عملهم الصيفي في الساحل البحري.

للشباب في هذا المحيط فضاء يتحركون فيه، ويعيشون فيه يومياتهم، وقد اخترنا منهم عينة متنوعة ممثلة لمختلف طبقات المجتمع المهنية والاجتماعية التي كشفتها لنا الدراسة السوسيوغرافية لهم ولأصلهم المهني والاجتماعي، لتكون لدينا الانطلاقة التي ستمكننا من التتبع السليم لمسار استراتيجية الشباب في عالم الشغل.

الفصل الأول

المدخل إلى تشغيل الشباب

مقدمة الفصل:

يسمح لنا هذا الفصل بدراسة تطور ظاهرة تشغيل الشباب في الجزائر عقب الاستقلال، ويمكننا من فهم التغيرات الاجتماعية و السياسية والاقتصادية وتأثيراتها على عالم الشغل وتطوره خلال تلك الحقبة وإلى أن جاءت المرحلة الانتقالية التي كانت نتيجة حتمية لتغيرات داخلية وإقليمية، حيث أننا تناولنا هذا التطور بعد أن وجهتنا مختلف القراءات والمطالعات نحو التعمق في مفهوم الشباب في ظل التحديات والاتجاهات العالمية التي يشهدها عالم الشغل.

لذلك سنناقش أصل الأزمة في تحديد هذه المرحلة، من أين تبدأ وأين تنتهي، وسنقدم مختلف التعقيدات التي تدخل في ضبط لحظة بلوغ مرحلة الشباب وإشكالية فصلها عن عالم الطفولة، خصوصا مع تباين الفوارق الموجودة بين المجتمعين التقليدي والحديث من حيث تحديدهما للمكانة الاجتماعية التي يحتلها الشباب داخل كل مجتمع، لنتمكن من فهم الطبيعة المتغيرة لاستراتيجية الشباب في عالم الشغل الكثير التعقد والتغير بفعل مدخلات الحداثة، وكذلك بفعل الاتجاهات النوعية والكمية العالمية لظاهرة تشغيل الشباب التي تعدت المحلية وتأثرت بعملية التثاقف المغذية للمجتمع المحلي.

إن الظاهرة المدروسة والخاصة باستراتيجية الشباب في عالم الشغل، هي ظاهرة تنطلق من المجتمع الجزائري وداخل نفس الإطار المقدم من أجل تحقيق التنمية المنشودة "كعملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل، وبما يتفق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية"¹، وإلا فإنها ستتحوّل من طاقة بناء إلى وسيلة للهدم مثل ما حدث في الجزائر في أحداث 1988، والتي كانت نتيجة لبروز بوادر ثورة اجتماعية حولت مفهوم التنمية البشرية في الجزائر من

¹ عبد الهادي الجوهري، المرجع السابق، ص72.

"تنمية الإنسان، بواسطة الإنسان، من أجل الإنسان"¹، إلى تنمية الإنسان ، ضد الإنسان، ضد المجتمع ضد الدولة ومع ثورة 1988.

1. أصل الأزمة في تحديد مرحلة الشباب:

تختلف بداية مرحلة الشباب من مجتمع لآخر، وذلك حسب عادات وتقاليد وأعراف كل مجتمع، كما تمثل عملية الانتقال من عالم الطفولة إلى عالم الشباب جزئية متغيرة غير مستقرة في الثبات عند حدود سن معينة، تتداخل فيها عوامل نفسية، اجتماعية وبيولوجية، لا تمنعنا من " الحديث عن الشباب من الوجهة السوسولوجية كمعطي اجتماعي غير متجانس، ومتغير حسب المجتمعات، يندرج في سياق عام يعتبر السن معطى بيولوجيا يمكن التصرف فيه اجتماعيا"²، ودون أن ننفي فيها دور الجوانب النفسية في تحديد مرحلة الشباب.

في هذا الإطار ذهبت نظرية الشد والحن Stress and strain ، لـ George Stanley Hall، عند تفسيرها لأزمة بداية الشباب، إلى أنها تشبه حياة الفرد التي تلخص "التجربة البشرية كلها من البدائية إلى فترة المعاناة والآلام و الجهد، إلى مرحلة النضج التي تحققت بالمدنية الأوروبية الغربية"³، فمرحلة بداية الشباب التي تتزامن مع مرحلة المراهقة، تشبه مرحلة التنقل من البدائية إلى التحضر أو التمدين الذي سمته النظرية "بالتحول الصعب"⁴ المتميز بالضعف الناتج عن تقسيم العمل الجديد في ظل التقدم التكنولوجي؛ بينما فسّر فرويد Sigmund Freud، مرحلة الشباب "بعوامل بيولوجية، في استقلال واضح عن التأثيرات

¹ محمد محمود الإمام، مرجع سابق، ص 44.

² Bourdieu P, La jeunesse n'est q'un mot : Question de sociologie, paris, minuit, 1984, p 143.

³ عزت حجازي، مرجع سابق، ص 39.

⁴ نفس المرجع ، ص 39.

البيئية، الاجتماعية والحضارية"¹، وسمها بالمرحلة التناسلية Genital ، التي تدفع بالشباب إلى صراعات عقلية لغرض الإشباع الجنسي.

غير أن حصر تحديد مرحلة الشباب في جوانب نفسية وبيولوجية، قد عرف تراجعاً مع أولى الدراسات الكلاسيكية في "أواخر العشرينات من هذا القرن"²، حيث ذهبت بعض الدراسات إلى الاهتمام أكثر بالجوانب الاجتماعية، مثل ما ذهبت إليه مارجريت ميد Margaret Mead، في دراستها المراهقات في مجتمع ساموا Samoa ، ومقارنته بالمجتمع الأمريكي، ملاحظة بأن الحياة الاجتماعية في ساموا غير مقيدة بضبط اجتماعي عنيف في معاشة الأطفال لمسائل الحياة اليومية كالجنس، المأكل و المشرب، وأيضاً في العلاقات الاجتماعية بين الكبار و الصغار، على العكس تماماً من المجتمع الأمريكي، الذي تقيده عوامل ضبط أكثر حدة، تؤزم مرحلة المراهقة وبداية دخول مرحلة الشباب.

في دراسة أخرى أجرتها أيضاً مارجريت ميد Margaret Mead لمجتمع المانوس Manus ، لاحظت أن الطفل يتمتع بحرية كبيرة، وأنه مجتمع لا يميز "بين الجنسين في تقسيم العمل وتوزيع مسؤولياته"³، وبأنها مجتمعات متحررة من قيود ضاغطة على الشباب سواء بحكم العادات، التقاليد أو الدين، فمجتمع المانوس يعلن مرحلة البلوغ سواء عند الذكر أو الأنثى في مراسيم احتفالية معلنة، يتم فيها الإعلان عن مرحلة الانتقال من الطفولة إلى الرشد، دونما ضغوط اجتماعية هي أكثر تعقيداً في المجتمعات الحديثة، أين يصارع فيها الشباب مجتمعة من أجل نزع الاعتراف به كرجل و بأنه لم يعد طفلاً .

¹ عزت حجازي، المرجع السابق، ص 40.

² نفس المرجع ، ص 42.

³ نفس المرجع ، ص 44.

تبين لنا الدراستين السابقتين مدى تأثير المجتمع في تحديد مرحلة الشباب، وتساهمان أيضا في الكشف عن دور كل من البيئة الاجتماعية وعوامل التنشئة الاجتماعية -التي لا تأخذ الطابع الرسمي النظامي في المجتمعين السابقين- في تحديد نقطة التحول بين عالمي الطفولة والرشد، "فمن الناحية الاجتماعية يتأكد اعتراف الآخرين بأن الشخص لم يعد طفلا، وإن كانوا يترددون في الاعتراف به كرجل، فبداية الشباب هي بهذا نقطة تحول"¹، يزداد فيها الضغط على الشباب في المجتمع الحديث، خصوصا حينما يبدأ بالانتقال من مرحلة الطلب العائلي والانتماء الأسري، إلى مرحلة الاجتهاد لأجل تحقيق الاستقلال المادي والاجتماعي، مندفعاً نحو عالم الشغل.

إن هذا العالم الذي يتجه نحوه الشباب، قد تأثر كثيرا بمدخلات العولمة وبمفاهيمها العابرة للدول والقارات التي صاغتها الدول الغربية المتقدمة كقوانين رسمية معتمدة في التشغيل، واستوردتها الدول المغلوبة على أمرها، رغم تباين الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية وحتى الثقافية بين مجتمع التقدم ومجتمع التخلف، وذلك إما إيمانا من هذه الأخيرة بنجاحاتها وفعاليتها في حل مشاكلها العالقة، أو إما لأنها نتيجة حتمية لبند من البنود الضاغطة من أجل عولمة العالم وتوحيد الكثير من المفاهيم والمصطلحات وحتى الاتجاهات كتلك التي عززت مكانة حقوق الإنسان والحرية والمساواة وحماية الأطفال وتحرير المرأة، الأمر الذي قلص من الخصوصيات التي تفرزها الشائيات (ريف مدينة، أو تقليدي وحديث، أو عربي وغربي)، في ضبط المفاهيم المتعارف عليها والمتأثرة بالثقافة المحلية السائدة أكثر من تأثرها بعملية التثاقف المستوردة.

¹ عزت حجازي، المرجع السابق، ص28.

في هذا السياق وبعيدا عن هذه الخصوصيات المميزة لكل مجتمع، ذهب خبراء التشغيل إلى تحديد مرحلة تشغيل الشباب ما بين 15 سنة و 24 سنة¹، رغم أن نفس المرجعية قد حددت سن الطفل بـ 18 سنة²، وهذا حسب مفاهيم منظمة العمل الدولية التي أصبحت ملزمة لأغلب الدول بما فيها الجزائر بعد إمضائها لعدة اتفاقيات، حيث حصر المشرع الجزائري مرحلة تشغيل الشباب لا سيما فترة بداية التشغيل، ونهاية عمل الأطفال بـ 16 سنة³، ويمكن أن يقل عن ذلك في حالات التمهين.

يمكن أن نرجع أزمة المفاهيم هذه إلى عدة اعتبارات، أهمها هو خضوع هذه الهيئات إلى ضغط الظاهرة الاجتماعية، ففي الوقت الذي برزت فيه عمالة الأطفال لما دون سن 18 سنة، وبرزت ظاهرة التسرب المبكر لعالم الشغل بعد انتهاء فترة التعليم الرسمي، والحددة إلزاميا بـ 15 سنة، ظهر التناقض الصارخ ما بين مصالح الدول في استغلال كل مواردها البشرية المتدفقة لسوق الشغل، وبين شعارات حقوق الإنسان بما فيها عمالة الأطفال، فقد زاد ارتفاع حجم هذه الظاهرة من تعميق الأزمة، و عززت من مبدأ الفصل بين مفهوم التشغيل الاجتماعي الذي يشمل التربصات والإدماج والتكوين، وبين العمل كجهد بدني وعقلي مقابل أجر، بالقدر الذي جمعت فيه تلك المفاهيم بين نقيضي كل من عمالة الشباب وعمالة الأطفال.

يمكن أيضا اعتبار ظهور أزمة تحديد مرحلة و مفهوم الشباب كشريحة اجتماعية، بأنها نتيجة لمحاولة "مأسسة الطفولة" التي أدت إلى "تمطيط" الفترة الفاصلة بين مرحلي الطفولة والشباب حسب

¹ نوع الجنس، العمل، الاقتصاد الغير منظم: قاموس المصطلحات، ط 1، نسخة إلكترونية PDF، بيروت، منظمة العمل الدولية، 2009، ص 89 للتحميل: www.ilo.org/publns

² نفس المرجع، ص 5. للتحميل: www.ilo.org/publns

³ قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 28 جوان سنة 2005 مدعما بالاجتهاد القضائي، ط 3، منشورات بيري، الجزائر، 2006، ص 8.

• نقصد بعبارة كل مواردها البشرية: " ذلك الجزء من السكان النشطين اقتصاديا، و يمثل في الغالب السكان الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 65 سنة"، انظر:

- مدحت كاظم القرشي، الاقتصاد الصناعي، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص 113

تعبير عبد القادر الزغل، الذي استعان بالدراسات الانتربولوجية في تحليله السوسيو تاريخي للكشف عن ظاهرة "القوة"، "هيكلية هذه المجتمعات على أساس فصل اجتماعي حاد بين الفئات العمرية"، مركزا على أن ظهور مفهوم الشباب ليس "حكما على المجتمعات الصناعية الغربية"¹، وبأن "المقاربة الثقافية" تعطي تحليلا أكثر تداخلا من وجهة النظر السوسيو لوجية عن غيرها لأنها الأكثر ارتباطا بظاهرة البروز الشبابي كقمة اجتماعية مستقلة بنشوء ثقافة خاصة بها.

فالثقافة هي العنصر الأساسي في تحديد المفهوم ككل الذي يميّع المقاربات الأخرى خصوصا تلك التي تحصر مفهوم الشباب في شريحة عمرية ما بين 15 سنة و 24 سنة، وهو الطرح الذي يدعم بأنها شريحة "ترفض الانتماء الصوري الذي يخوله عامل السن، على حساب الانتماء والمشاركة في الثقافة الخاصة لجماعة الشباب"².

2. الشباب و التشغيل: اتجاهات وتحديات معولة :

إذا كان تحديد فئة تشغيل الشباب يمثل إشكالية في تحديد السن، فإن المفاهيم العامة لاحتساب معدلات البطالة*** والنشاط والتشغيل تساهم بصفة أكبر في أزمة الفئة العريضة من الشباب، كونهم يرغبون في العمل ولا يجدونه، فهم عرضة لمختلف أنواع البطالة التي لا تعترف بها الهيئات الرسمية* ما يشكل إقصاء رسميا لهم.

¹ عماد الملبتي، مرجع سابق، ص 3.

² نفس المرجع، ص 3.

*** تعريف البطالة حسب ONS: حسب هذه الأخيرة مصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطلان" و يتمثل في الشخص الذي يستوفي أن واحد على النقاط التالية: أن يكون في سن العمل أي بين 16-60 سنة؛ وبدون عمل أثناء فترة التحقيق (أي لم يتمكن من عمل بأجرة أو بدونها)؛ أن يكون قام بالبحث الجاد عن عمل؛ أن يكون متاح و مستعد لأي عمل مأجور أو غير مأجور أثناء فترة الإسناد. ويمكن أن نفرّق بين نوعين من العاطلين STR1 و STR2؛ حيث STR1: الفرد الذي يبحث عن عمل و سبق له العمل. STR2: الفرد الذي لم يسبق له العمل و يبحث عن عمل

* وجه المؤلف نقدا لطبيعة الإحصاءات الشاملة مثل ما حدثت في فرنسا، ولمزيد من الاطلاع أنظر:

إن الإجراء المنهجي المعتمد في تحديد الشباب البطال هو أول التحديات التي عقدت من مسألة التشغيل الرسمي في العالم، ونظرت لإحصائيات تبدا وكأها موضوعية في احتسابها لمعدلات البطالة، ما هي في الأصل سوى صورة فوتوغرافية لواقع تم هيمته لالتقاط تلك الصورة، و التي غالبا ما تُظلل أصحاب التزعة الكمية في تحليل صورة جامدة لا تنقل حركية سوق العمل، وتهمل عدة متغيرات يمكن أن تعصف بمصادقية الإحصائيات الرسمية والغير المعبرة عن الشريحة العريضة من الشباب البطال، خصوصا في الدول المتخلفة التي تعتمد على آليات ووسائل إحصاء هي تقريبا يدوية و غير دقيقة ومتباعدة في الزمن، على العكس تماما من الدول الأكثر تقدما و جاهزية في تحديث إحصاءاتها المتعلقة باحتساب معدلات البطالة*.

إذن تذهب هذه الاتجاهات المختلفة في احتساب معدلات البطالة**، إلى مزيد من الإقصاء الرسمي لشريحة مهمة ومؤثرة من المجتمع، تجعل من خصوصية تعميم التعامل مع الإحصاءات الرسمية تحديا غير مقبول على الأقل اجتماعيا، وتصنفها كظاهرة عالمية تخضع لسياسات الدول المختلفة، تذهب كل منها إلى تفسير حركية سوق العمل بناءً على الفوارق الموجودة في تلك المعدلات، للتعبير عن قدرتها في خلق التشغيل الكامل أو بأن سوقها يعاني من حالة اختلال و عدم الاستقرار.

- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجية العمل، ترجمة يولاند عمانونيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985، ص381 382.

* في اليابان تشمل البطالة الأفراد الذين يتجاوز عمرهم 15 سنة، ويقدر على العمل، يلتحقون بوظائف حالية سواء كانوا مدنيين أو عسكريين، و يبحثون عن عمل بصورة جدية خلال السبعة أيام الأخيرة من الشهر. ويتم جمع البيانات في الكمبيوتر في المراكز المتخصصة. ولا بد من تجديد الطلب في الأسبوع الأخير من كل شهر، وتحتسب اليابان العمل المنزلي أو العمل للحساب الخاص ولو دون أجر ضمن القوة العاملة.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فتشمل البطالة كل فرد بلغ 16 سنة و لا يعملون ولا ينتمون إلى السلك العسكري، و يبحثون عن وظيفة بجدية على مدار الأربعة أسابيع من كل شهر، ولا يعتبرون العامل دون أجر ضمن القوة العاملة، بخلاف اليابانيين

** لا بد من الإشارة إلى أن الاختلاف بين الدول ليس في القوانين المعتمدة في احتساب مختلف المعدلات، وإنما في تحديد مختلف شرائح قوة العمل والفئات التي تدخل في عمليات الحساب، وهذا عرض لأهم معدلات سوق العمل

معدل النشاط (Taux d'activité): معدل النشاط (TA) هو النسبة بين المجتمع النشط الكلي (التشغيل + STR1 + STR2) و إجمالي السكان.

معدل النشاط (TA) = (التشغيل + STR1 + STR2) / إجمالي السكان

معدل التشغيل (Taux d'occupation): معدل التشغيل (TO) هو النسبة بين المجتمع المشغول (Population occupée) و المجتمع النشط الكلي.

معدل التشغيل (TO) = المجتمع المشغول (التشغيل) / المجتمع النشط الكلي (داخل قوة العمل)

معدل البطالة (Taux de chômage): هو عبارة عن النسبة بين المجتمع العاطل (STR2 + STR1) و المجتمع النشط.

معدل البطالة (TC) = المجتمع العاطل / المجتمع النشط

غير أن هذا لا يعني على الإطلاق عدم جدوى تلك الإحصائيات، بقدر ما هي نقائص تجسد تحديات ميدانية، في دراسة الظاهرة الاجتماعية من منظور كمي، فالأرقام وبغض النظر عن بعض الفوارق الناتجة عن اختلاف في الاتجاهات المنهجية؛ تتجه نحو الأسوأ خصوصاً لدى شريحة الشباب، وبالأخص في ظل ارتفاع العدد الإجمالي للسكان في سن العمل في الإقليم العربي إلى " 229 مليون نسمة في عام 2008 بنسبة تمثل 4,6 % من عدد سكان العالم في سن العمل، ومع وجود 70 مليون شاب، فإن الإقليم يمثل % 5.8 من شباب العالم بالشباب"¹.

هذه النسبة تعكس الصورة الديمغرافية للمنطقة والمتمثلة في ارتفاع نسبة فئة الشباب، "فهى الشريحة الأسرع نمواً بين سكان البلدان العربية"²، والأكثر كثافة بنسبة تقدر بـ "60% من السكان الذين لا يتعدون الخامسة والعشرين من العمر"³، والأصغر سناً بمعدل عمر يقدر بـ "22 سنة، مقابل متوسط عالمي يبلغ 28 سنة"⁴.

في هذا الاتجاه تذهب بيانات منظمة العمل العربية لسنة 2008 إلى أن المعدل الإجمالي لنسبة البطالة في البلدان العربية قد بلغت "14.4% في المائة من القوى العاملة في العام 2005، مقارنة بـ 6.2% على الصعيد العالمي"⁵، وإلى أن اتجاهات البطالة في أوساط الشباب حسب المعدلات العامة لنمو السكان في المنطقة، تمثل تحدياً مشتركاً بين الدول العربية خصوصاً وأما ستحتاج "بجول العام 2020 إلى 51 مليون فرصة عمل جديدة"⁶، لتغطية معدلات البطالة المرتفعة جداً والتي بلغت في أوساط الشباب العربي نسبة "22.1%"⁷،

¹ ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل العربي، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009، ص 4.
² تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2009، تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2009، ص 37.
³ نفس المرجع، ص 37.
⁴ نفس المرجع، ص 37.
⁵ نفس المرجع، ص 11.
⁶ نفس المرجع، ص 11.
⁷ ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، مرجع سابق، ص 12.

وتزداد حدتها في دول شمال إفريقيا بنسبة هي "الأعلى في العالم بلغت 24.4%"¹، بينما لم تتجاوز نسبة "18.8% في الشرق الأوسط"².

مقارنة بسيطة بين المعدل الكلي للبطالة وهو "أعلى معدل بطالة في العالم، حيث بلغ %9.7 في عام 2008، وكان معدل البطالة في شمال إفريقيا %10، وفي الشرق الأوسط %9"³، وبين بطالة الشباب في نفس المنطقة، نجد عنصرا مشتركا وحيدا هو أن ارتفاع نسبة البطالة الكلي إنما يمس أكثر فئة الشباب، "فخلال العام الماضي، ارتفعت بطالة الشباب بخطى أسرع مقارنة بإجمالي البطالة"⁴، وهو ما ساهم في رفع معدل البطالة العام، بينما تساهم الشرائح الأخرى في تقليصه، وهو ما يدعم الطرح القائل بأن الشباب هم الأكثر تأثرا وتضررا من الظاهرة " بثلاثة أضعاف مقارنة بنظرائهم من الكبار"⁵.

يقابل ظاهرة البطالة المرتفعة تحدي الرفع من نسبة التشغيل، وهو مطلب عالمي يفرض على دول الاتحاد الأوروبي مثلا "تشغيل عدد 4.9 مليون شاب عاطل"، وهو عدد البطالين في الربع الأول من سنة 2009، بينما تتفاقم الأزمة في الصين نحو الأسوأ، فبالرغم مستويات النمو التي تسجلها سنويا، إلا أنها غير كافية لإستيعاب نحو "6.1 مليون خريج... إضافة إلى الأربعة ملايين خريج الذين تخرجوا في الأعوام السابقة وما زالوا يبحثون عن عمل"⁶، وفي نفس الاتجاه تبقى نسبة "خلق فرص عمل للشباب أقل من الزيادة في عدد عدد الشباب في شمال إفريقيا"⁷، ما يعني في المقابل ارتفاع نسبة الهذر في استغلال قوة الشباب في مختلف مناطق العالم.

¹ ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، المرجع السابق، ص 12.

² نفس المرجع، ص 12.

³ نفس المرجع، ص 10.

⁴ نفس المرجع، ص 17.

⁵ نفس المرجع، ص 17.

⁶ نفس المرجع، ص 17.

⁷ نفس المرجع، ص 8.

يبدأ الفارق في الاتساع بين دول العالم والدول العربية، حينما يتم التطرق إلى مسألة النوع الاجتماعي، فرغم سياسات التمييز الإيجابي التي تتبعها هذه الأخير للمساواة في فرص الحصول على منصب عمل، إلا أن الأرقام المسجلة في سنة 2008 تشير إلى أن "معدلات مشاركة القوى العاملة التي تبلغ %50.9 في الإقليم، هي الأدنى من نوعها في العالم، وهي ناجمة عن المعدلات المتدنية للغاية لمشاركة المرأة"¹، حيث توجد "أكثر من 7 نساء عاطلات من بين كل 10 نساء... أما عن الرجال فمن بين كل 10 رجال في سن العمل نجد 7.5 عاملين، 2.5 عاطلين"².

تجدر الإشارة إلى أن ارتفاع "فرص عمل المرأة بنسبة %56 بينما كانت الزيادة بالنسبة للرجل %34.1 فقط، أدى إلى تقليص الفجوة بين المرأة والرجل"³ لكن دون المستوى المطلوب، خصوصا لدى شريحة الشباب التي لا يزال فيها معدل مشاركة الشابات في قوة العمل ضعيفا مقارنة بالشباب "فمن بين كل 10 شابات في الإقليم العربي نجد أن 1.5 فقط لديهن فرصة عمل، مقارنة ب 4 من بين كل 10 من الشباب"⁴.

تلعب هنا ثقافة الأسر العربية ونظرتها للمرأة وكذلك نمط معيشتها المختلف عن باقي مناطق العالم الأخرى، دورا مهما في تحديد مصير المرأة العاملة لا سيما المرأة الشابة و التي غالبا ما يكون مصيرها المكوث بالبيت، حيث تذهب الإحصائيات إلى أن "نصيب الإناث في العمل المساهم من الأسرة (30%) وهو أعلى بكثير من نصيب الذكور (12.2%)"⁵.

¹ ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتنشغيل الشباب، المرجع السابق، ص 6.

² نفس المرجع، ص 6.

³ نفس المرجع، ص 8.

⁴ نفس المرجع، ص 8.

⁵ نفس المرجع، ص 16.

يضاف إلى هذه التحديات الكمية والاتجاهات المتباينة في تشغيل الشباب عوامل أخرى فرضها متطلبات العولمة والتغيرات الحاصلة في سوق الشغل، فلقد أصبحت جودة التعليم أحد أهم متطلبات نجاح سياسات التشغيل التي خضعت لحركة العلوم وتطورها وأضفت عليها مزيدا من التعقيد الناتج عن الانتهاء السريع لمدة صلاحيات الشهادات والمعرفة المكتسبة في إطار التعليم التقليدي.

ارتبطت جودة التعليم ومدى مواءمته لسوق الشغل بمصطلح جودة التشغيل التي تأثرت أيضا بتحديات التغير في أساليب العمل وشروطه، نتيجة لارتفاع حدة المطالب الاجتماعية أو بفعل ضغط المنظمات النقابية مما "ساهم في خفض حصة التشغيل غير المستقر في المنطقة في الفترة ما بين عامي 1998 و 2008 بمعدل نزل من 40 % إلى 35 % تقريبا"¹.

ولكن ورغم ذلك لا تزال هنالك شريحة تفوق ثلث العاملين تعيش في ظروف غير مستقرة بفعل تدني جودة التشغيل وعدم الرضا عن شروطه، كتلك التي يفرضها نمط العقود المحددة المدة والمؤقتة كشرط ضروري للتعاقد، والتدخلات التي يشهدها سوق العمل، وأيضا التحدي التكنولوجي المعلوماتي.

أدى هذا التغير وهذه الأنماط المتنوعة في التشغيل إلى خلق تنوع كثيف في أنماط وأشكال البطالة ووضع مختلف تصنيفات البطالة² تحت ظروف متعددة هي نتاج للتغيرات الحاصلة في عالم الشغل إلى

¹ ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، المرجع السابق، ص 15.

♦ تصنيفات البطالة:

البطالة السافرة: تعرف البطالة السافرة بغياب أو قلة، المساهمة في النشاط الاقتصادي، خلال فترة مرجعية قصيرة، مع توفر القدرة على العمل، والرغبة فيه، وتقليديا يشترط البحث الجاد عن العمل خلال الفترة المرجعية لاعتبار الشخص متعللا، فإن حجم البطالة السافرة يدمج ضمن إحصائيات البطالة. وفي البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلا ما بسبب عدم وجود نظم لإعانة البطالة، و بسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية.

البطالة الاختيارية (Voluntary Unemployment): تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم، ويفسر وجودها بالارتفاع النسبي في تعويضات البطالة أو الحصول على دخول أخرى غير دخل العمل.

البطالة الإجبارية: هي حالة التعطل التي يكون الفرد مجبرا عليها رغم بحثه و رغبته في العمل و تشمل أنواع البطالة التالية: البطالة الاحتكاكية، الهيكلية، الدورية و الموسمية. و تسمى أيضا البطالة السافرة أو المكشوفة.

البطالة الهيكلية (Structural Unemployment): تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية، و يمكن تلخيص أسباب هذه البطالة فيما يلي (التغير في هيكل الطلب، التغير التكنولوجي، التغير الهيكل العمري للعمالة،

درجة لم يعد فيها التقليل من حجم هذه الظاهرة مرتبطا بمعدلات النمو الاقتصادي والحاجة إلى تشغيل الشباب كقوة بدنية وعقلية، حيث صار من الممكن جدا التنازل عليها لخبرة الشيوخ أو على الأقل الأكثر تقدما في السن مهنيا وتحكما في اقتصاد المعرفة الذي نما بسببه الطرح الداعم لفكرة تشييب الشيوخ كدلالة لاستثمار خبراتهم، بالقدر الذي ساهم في مبدأ تشييب الشباب معرفيا وعلميا كدلالة عن حجم الهذر المعرفي والعلمي لطاقت الشباب ولغيرهم في دول العالم المتخلف، "وهو ما نراه بوضوح في حالة الولايات المتحدة الأمريكية ودول غرب أوروبا واليابان وكندا، حيث أصبح بالإمكان اليوم الحديث عن النمو بلا فرص للتوظيف Jobless Growth"¹.

التدخل الحكومي، زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة). إلا أن هذه البطالة تساعد على رفع إنتاجية عنصر العمل من خلال المستوى المرتفع للمهارة.

البطالة الاحتكاكية: (Frictional Unemployment): يعود هذا النوع إلى حركة العاملين وانتقالهم من عمل لآخر وهي تعتبر ظاهرة حقيقية دالة على ديناميكية سوق العمل. هذا بالإضافة إلى أن هناك بعض العمال يحقق لهم عملهم الحالي الرضا إلا أنهم قد يبحثون عن عمل أو فرصة أفضل. هذه في الواقع بعض الأمثلة عن البطالة الاحتكاكية. و من هذا نجد أن السبب الرئيسي لهذا النوع من البطالة يعود إلى الصعوبة في التوفيق بين العمل المرغوب فيه و بين إيجاد هذا النوع من العمل أو الوظيفة.

البطالة الدورية (Cyclical Unemployment): و قد أدت دراسته إلى ظهور ما عرف باسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية و البطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة، هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة. و توجد علاقة بين البطالة الدورية و البطالة الهيكلية. فمن الممكن أن تؤدي بعض التغيرات الهيكلية إلى تخفيض الطلب الكلي ومن ثم ظهور بطالة دورية.

البطالة المقنعة (Disguised Unemployment): ولكن يسود الاعتقاد الآن أن هذا النوع من البطالة يوجد في معظم القطاعات الحكومية في الدول النامية بسبب التزام الدولة بتعيين الخريجين. وتكون معالجتها عن طريق تحويل العمال من القطاعات التي يتكدسون فيها إلى قطاعات أخرى أو خلق فرص عمل جديدة لهم. و كان بالإمكان الاستغناء عن جزء منهم دون أن يطرأ خلل أو نقص في أداء العمل أو مجموع الإنتاج، فإن ذلك الجزء يوصف بأنه بطالة مقنعة.

البطالة الموسمية (العرضية) (Seasonal Unemployment): و هي تشبه إلى حد ما البطالة الدورية و الفرق الوحيد هو أن دورتها هو الموسم (فترة قصيرة المدى) أما البطالة الدورية تتكرر في فترات طويلة المدى. كما يمكن تصنيفها مع البطالة الاحتكاكية لأنها ناتجة عن التغيرات الموسمية لأذواق المستهلكين و بالتالي التغيرات الموسمية في الطلب على المنتجات.

البطالة المحيطة: تتمثل في الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة و يرغبون في العمل، لكنهم ليأسهم و لكثرة ما بحثوا عن العمل و لم يوفقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل.. إن الإحصاءات الرسمية لا تعبر هؤلاء اهتماما لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل. و من هنا لا بد من إضافة معدل البطالة لهؤلاء إلى المعدل الرسمي (... وقياسها يكون نافعا جدا من الناحية الاجتماعية لمعرفة عدد هؤلاء الذين يريدون العمل و لا يجدونه.

البطالة الجزئية (Under unemployment): هي بطالة الأشخاص الذين يعملون ساعات أقل من "المعتاد" يوميا أو أسبوعيا، أو يعملون خلال فترة من العام و يتعطلون فترات أخرى... أو في مواسم معينة و يتعطلون بقية العام. و هذه الأخيرة تشمل البطالة الموسمية

بطالة المتعلمين: من المعروف أن البطالة تصيب فئات السن الشابة و الداخليين جداول سوق العمل من دون خبرات سابقة. ظاهرة فرط التعليم حيث أخذ أرباب العمل في القطاعين العام والخاص يطالبون شهادات أعلى لملء مناصب العمل التي كانت تعزى إلى حملة مؤهلات و الظاهرة الثانية هي بطالة المتعلمين المقنعة وبخاصة في الحكومة و القطاع العام حيث كانت هذه الجهات تكلف تشغيل حملة الشهادات لأسباب سياسية اجتماعية، أما الظاهرة الثالثة فهي بطالة المتعلمين الصريحة.

بطالة الكامنة أو المخفية (Hidden Unemployment): تعرف البطالة الكامنة أو المخفية بأنها وضع الأشخاص القادرين على العمل و لكنهم يشغلون أنفسهم ظاهرا بأنشطة لا تدر دخلا و تتسبب في أنهم لا يبحثون عن أعمال منتجة تدر لهم دخلا.

¹ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، في سلسلة عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998، ص450.

3. واقع التشغيل في جزائر ما بعد الاستقلال:

1.3. واقع التشغيل غداة الاستقلال:

عاش جيل الاستقلال استدمارا ثقافيا واجتماعيا واقتصاديا على مدار حقبة جاوزت القرن باثنين وثلاثين سنة، خرج فيها المجتمع الجزائري من حرب مدمرة أتت على الأرواح والخيرات التي تتمتع بها البلاد، و أنتجت مجتمعا من سيماته الفقر والحرمان والتخلف الناتج عن سياسات المستعمر الممنهجة في طمس معالم وهوية الشعب الجزائري.

لقد ساد الجهل شرائح مختلفة وواسعة من المجتمع الجزائري أثقلت من فاتورة النظام أنذلك في تحقيق تنمية شاملة بمستوى تطلعات وآمال حلم الاستقلال، و استغلت الأقلية التي ارتبطت بمخلفات الاستعمار تعليمها الكولياني بما سمح للكثير منهم إحكام قبضتهم على وسائل إدارة ما عجز عامة الناس البسطاء من القرويين والريفيين عن إدارته، "فقد استغلت الفئات الإدارية المشرفة على تطبيق التسيير الذاتي في المزارع المسترجعة من الكولون، سلطاتها من أجل أن تستفيد من كل المزايا المتوفرة في إطار إنجاح التجربة الاقتصادية"¹.

لقد ساهمت الشرعية الثورية في تغليب منطق المساومات الاجتماعية ونبد الطبقية، وغلبت ثقافة المطالبة بالحقوق على حساب القيام بالواجبات المنتهية بنهاية الاستعمار، فكانت هذه القيم التي سادت آنذاك أحد أهم أسباب الاحتجاجات الشعبوية المطالبة بحقوقها الاجتماعية، وستكون كذلك مرورا داخليا لتبني نهج النظام الاشتراكي الذي كان خيارا استراتيجيا لأغلب دول العالم الثالث المستقلة حديثا، كنظام

¹ مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص 31.

يعزز من هيمنة الأحادية الحزبية وسيطرة ذوي السبق في الأسرة الثورية على خيارات البلاد وتحقيق مجد التنمية الموعود واحتكار مجد الانتصارات على جيل الثورة ومقربيهـم.

لكن وعلى أرض الواقع لم تكن خيارات تبني سياسات ناجعة لتحقيق مطالب المجتمع سهلة بالنظر إلى مميزات المرحلة وظروفها، فأثناء استقلال الجزائر سنة 1962 غادر حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر مما ترك مناصب شغل شاغرة آنذاك، ولم تمتلك الجزائر آنذاك سوى 300000 إطار موظف وعامل مؤهل، في الوقت الذي شهد فيه معدل البطالة غداة الاستقلال نسبة قدرت بـ 33% من السكان النشطين، إلى جانب هجرة العديد من الجزائريين إلى فرنسا، حيث أحصت الهيئة المختصة بالهجرة سنة 1963 حوالي 222631.

ارتفع عدد البطالين حسب نفس الهيئة بتسجيل 256 000 عاطل عن العمل سنة 1964، مما أدى إلى تشغيلهم باتباع سياسة خاصة استطاعت الجزائر خلالها تشغيل حوالي 17000 شخص في نفس السنة، لقد كان هذا الوضع من مخلفات مخطط قسنطينة الذي نجم عنه عدد كبير من العاطلين عن الشغل وخاصة في قطاع البناء، والنتيجة هي بقاء 103.000 عامل بدون شغل.

ساهم الفعل التضامني في التشغيل إلى ضخ عمالة واستخدام زائدين في مختلف القطاعات لا سيما قطاع الخدمات، وهو ما يفسر ارتفاع نسب نمو التشغيل لهذا القطاع رغم أنه لم يكن بذلك المستوى الذي يسمح بتوظيف كالذي تم آنذاك، بالقدر الذي كان الفضاء الأنسب لانتشار البطالة المقنعة في الإدارات والمؤسسات الخدماتية في الجزائر، على اعتبار أن التشغيل هو حق اجتماعي مكفول لكل مواطن وفق الثقافة الاشتراكية.

لقد اختارت الدولة آنذاك حلولا بديلة مؤقتة استجابة للتحويلات الديمغرافية والمؤشرات التي تنبئ بارتفاع كبير في التركيبة البشرية للمجتمع الجزائري ودفع بها إلى تبني "السياسة الشعبوية، والتي عملت على تغليب كفة ما هو اجتماعي على ما هو اقتصادي"¹ في معالجة إفرات إحصائيات السكان سنة 1960 التي أشارت إلى أن السكان القادرين عن العمل قد بلغ 2,560.000 شخصا أي ما يعادل 21% من مجموع السكان ليس منهم إلا 1,760.000 فردا فقط يشتغلون، والباقي المقدر بـ 800.000 هم بدون عمل، وهي نسبة وإن كانت تبدو ضعيفة مقارنة بحجمها اليوم، فإنها تمثل أزمة حقيقية في ظل انتظار كل فرد استلام حق من حقوقه تمكنه من التمتع بالاستقلال.

أثبتت السنوات التي تلت تلك الفترة عجز الدولة الجزائرية عن تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال التقريب بين العرض والطلب²، بما يساير ومتطلبات النمو الديمغرافي والتحكم في توزيعه بين الريف والمدينة، حيث قدرت إحصائيات سنة 1970 عدد السكان القادرين على العمل بحوالي 2.750.000 شخص. نتيجة ارتفاع في عدد سكان الجزائر من 12 مليون نسمة سنة 1966 إلى 18 مليون نسمة سنة 1977، وهي من أكبر معدلات النمو في العالم بنسبة بلغت 3,2%، والتي تؤكد على طبيعة التركيبة الفتية للمجتمع الجزائري بوجود نسبة تتعدى 56% من الشباب الذين يقل سنهم عن 20 سنة.

¹ مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص38.
• أنظر في الملحق أ- جداول إحصائية: الجدول رقم 1 يبين تطور طلبات وعروض التشغيل.
² لمزيد من الإطلاع أنظر:
أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1991، ص57.

لقد تميز واقع التشغيل أيضا بالنمو الحضري الذي وصل إلى 30% سنة 1966 وارتفع إلى 41% سنة 1978، أي أن ما يقارب من نصف سكان الجزائر يعيشون في المدن¹، وللاطلاع على طبيعة التركيبة البشرية والتغيرات الحاصلة في سوق العمل نقدم المقارنة التالية في الجدول التالي:

الجدول رقم 1-1: تطور حجم السكان النشطين، التشغيل و حجم البطالة بين 1966-1977:

1977	1966	
3 049 952	2 564 633	إجمالي السكان النشطين
2 336 263	1 720 680	المشغلون
713 689	843 953	المتعطلون
23,40 %	32,9 %	معدّل البطالة

Source : Délégué à la Planification et IMF. Algeria: Selected issues and statistical appendix. Différentes années.

يشير هذا المصدر إلى طبيعة النمو الذي شهده إجمالي السكان النشطين في الجزائر بين سنتي 1966 و1977، و إلى ارتفاع عدد المشغلين بنسبة موازية معهم ما قلص من نسب البطالة بين السنتين؛ هذا التفسير الكمي لظاهرة البطالة لا يعكس حقيقة حجم البطالة المنتشرة في المجتمع خصوصا المجتمع الريفي الذي أدت به ظروف نقص التشغيل إلى التروح نحو المدينة من أجل فرصة عمل، والمعروف عن هذه الشريحة أن غالبيتها لا تعتمد على مكاتب التشغيل في بحثها عن شغل لطبيعة العمل الزراعي و لبعدها عن مراكز التشغيل، وبالتالي هناك شريحة كبيرة غير مسجلة ضمن طالبي العمل في مكتب اليد العاملة كمصدر رسمي معتمد آنذاك في احصاء الطلب والعرض على العمل، لكن بالرغم من ذلك تبقى نسبة 23.4% مرتفعة.

¹ محمد السويدي، مرجع سابق، ص 103.

2.3. التشغيل في ظل ظاهرة الهجرة نحو التصنيع:

برزت ظاهرة التزوح الريفي من الريف إلى المدينة بفعل العوامل الجاذبة في المدن، فكثيرا ما كان البحث عن فرصة عمل مأجور، دافعا رئيسا لارتفاع معدلات الهجرة من الوسط الريفي لحساب الوسط الحضري، وشكلت شريحة الفقراء من الذين لا يمتلكون أي مهارات أو كفاءات خارج مجال خدمة الأرض، النسبة العالية من النازحين الباحثين عن حياة أفضل ووضع يؤمن لهم مستقبلهم ومستقبل العائلات الكبيرة المستقرة في الريف والتي تنتظر عائلاتهم.

حمل هذا التزوح بوادر الفشل نتيجة العراقيل الكبيرة التي تحول دون إدماجهم في الوسط الحضري، حيث أنه "ومن أهم هذه العراقيل هو انعدام وجود فئات مهنية تتمتع بالتكوين الكافي"¹ في كل الدول المستقلة حديثا نتيجة لإحدى مخلفات الاستعمار الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية، حيث ورثت الجزائر في ظل تلك الظروف مجتمعا بلغت نسبة الأمية فيه إلى 90%².

في ظل هذه الظروف حاولت الجزائر ومنذ أواخر الستينات الخروج من مصاف الدول المتخلفة معتمدة على استراتيجية صناعية ضخمة، فأنشأت الصناعات الثقيلة بغية تشغيل أكبر عدد ممكن من اليد العاملة العاطلة، وهو ما دفع بالمجال الصناعي إلى احتلال المرتبة الثانية في التشغيل بنسبة بلغت " 17.20% سنة 1977 بعد أن كانت لا تستوعب سوى 10% سنة 1966".

تعزز هذا الارتفاع بفعل عوامل الطرد والجدب من الريف و إلى المدينة، وفسر مدى ارتباط عملية التصنيع التي تبنتها الجزائر بظاهرة التزوح السكاني من الريف باتجاه المدن، حيث تشير الإحصاءات إلى

¹مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص32.
² نفس المرجع، ص29

بلوغ حجم الهجرة الداخلية في الفترة من 1973 إلى 1977 رقم 130.000 شخصا سنويا، كما أشارت إحصائيات التعداد السكاني لعام 1979 إلى حجم النمو المعتبر في هجرة السكان نحو المدن، ما رفع عدد سكانها من 3,700.000 إلى 7,095.000 نسمة أي من 31% إلى 41% من إجمالي عدد السكان، وهو ما سنلاحظه في الجدول التالي

الجدول رقم 1-2: المساحة و الكثافة السكانية و سكان الحضر والريف في الفترة 2003-70

نسبة سكان الحضر و الريف من الإجمالي (%)						الكثافة السكانية		المساحة	
2003		1980		1970		2004	1970		
ريف	حضر	ريف	حضر	ريف	حضر				
41	59	56	44	61	39	15	6	2.381.741	الجزائر

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد، صندوق النقد العربي، 2005.

من خلال الجدول نلاحظ تراجع تركز السكان في الأوساط الريفية على حساب الأوساط الحضرية وإن ظلت الأغلبية متمركزة في الريف بنسبة بلغت 61% سنة 1970 إلى غاية سنة 1980 منخفضة إلى نسبة 56%، فقد أدى هذا الانخفاض إلى زيادة الطلب في الوسط الحضري الذي ارتفع من نسبة 36% سنة 1970 إلى نسبة 44% سنة 1980، وأدى أيضا إلى قلب طبيعة التوزيع السكاني من أغلبية ريفية إلى حضرية كنتيجة طبيعية للتطور الذي شهدته ظاهرة التروح والهجرة الداخلية بنسبة بلغت 59% في مقابل 41% سنة 2003.

ذهبت بعض الدراسات في تفسيرها للظاهرة إلى أن نزوح سكان الريف نحو المدن إنما يكون بدافع الحصول على فرص عمل أفضل من حيث الأجرة التي تضمن لهم حياة اجتماعية أكثر رخاءاً ورفاهية، لذلك أقبل النازحون من الفئات الفقيرة على العيش بتخوم المدينة واللجوء إلى الأحياء القصديرية للسكن،

"الأمر الذي أدى إلى ظهور حاجات ثقافية جديدة، بالإضافة إلى نمو الشعور عند الشباب بضرورة اللحاق بركب التقدم"¹ الذي غالبا ما كان مرتبطا بسكان الحضر في المدينة وغائبا عن الوسط الريفي التقليدي البسيط.

من المهم جدا أن نذكر في هذا السياق ما ذهب إليه الأستاذ زين الدين زمور إلى وجود "استراتيجيات فردية في اتخاذ قرار التنقل أو الهجرة وتمثلات فردية أثناء التنصيب في الأوساط الصناعية الذي استقبلتهم والتي عادة ما تؤول هذه التمثلات في نهاية الأمر، إلى قيم جماعية مشتركة بين العمال"²، من حيث وجود الاستراتيجيات الفردية لدى أفراد المجتمع في عملية اتخاذ القرار.

بالإسقاط على ميدان الدراسة التي نحن بصدد القيام بها، نجد أن الهجرة الداخلية بالضبط شكلت حياً كاملاً أدى إلى نزوح العديد من الشباب نحو حواشي مدينة بني صاف ومستقرة عند مصنع الاسمنت من أجل ضمان عمل يؤمن لهم مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم، لذلك ظلت الهجرة والتصنيع بدافع التشغيل ظواهر متلازمة في التطور وتابعة لبعضها من حيث التأثير والتأثر.

لقد ساهم تراجع هياكل التشغيل في القطاع الزراعي على حساب القطاعات الأخرى لاسيما الصناعة في ارتفاع الطلب على التشغيل الصناعي، وعزز من نسب النمو السنوي في هذا الأخير وارتفعت طرديا نسب البطالة في المجال الزراعي وهو ما يوضحه الجدول التالي:

¹ محمد السويدي، مرجع سابق، ص ص 104-106

² مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص 52.

* سيتم التطرق إلى هذا الحي وشبابه المهاجرين من ولايات مجاورة إلى تخوم مدينة بني صاف في الفصل المخصص بميدان الدراسة.

جدول رقم 3.1: يوضح التشغيل و البطالة في عام 1966¹

السكان	زراعة	قطاعات أخرى	المجموع
عدد السكان	6 300 000	5 520 000	11 820 000
الفئة النشيطة	1 300 000	1 180 000	2 480 000
الفئة الشغيلة	870 000	850 000	1 720 000
العاطلون	430 000	330 000	760 000
نسبة البطالة	33%	28%	30.6%

المصدر: الإحصاء العام 1966

إن القراءة الأولية في الجدول التالي تبين طبيعة حجم السكان في القطاع الزراعي التي بلغت لوحدها 6 300 000 نسمة، بكثافة تفوق كل القطاعات الأخرى مجتمعة، وهو ما ينعكس إيجابا على ارتفاع الفئة النشيطة في القطاع الزراعي مقارنة بقطاعات أخرى وبفارق يصل إلى 120 000 نسمة، فرغم تشغيل قطاع الزراعة لأغلبية السكان تفوق باقي القطاعات بـ 20 000 عامل، إلا أن نسبة البطالة ظلت الأكثر ارتفاعا في هذا القطاع بنسبة تقدر بـ 33%، في حين بلغت 28% في باقي القطاعات، وهو ما ساهم في الرفع من حجم البطالة العام إلى 30,3% عن المستوى الطبيعي لكل القطاعات.

يدل هذا المؤشر على طبيعة الاتجاهات المستقبلية لنمو التشغيل في القطاعات الاقتصادية الأخرى وتراجعها في القطاع الزراعي، وما لهذا العامل من تأثير في توجيه العمالة الوافدة من الريف كمجال للزراعة إلى فضاء المصنع المتاحم للمدينة، وهو ما سنستعرضه في الجدول التالي:

¹ عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 39

الجدول رقم 4.1: هيكل التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية (1966-1977):¹

النمو السنوي (%)	1977		1966		القطاع
	%	العدد	%	العدد	
1977-1966					
-2.6	30.9	686426	58.2	913130	الزراعة
10.6	17.7	394337	8.2	129215	الصناعة
12.8	15.5	344946	5.9	92050	البناء والأشغال العمومية
5.7	35.9	799483	27.7	433749	الخدمات
8.1	69.2	1538766	41.8	655014	المجموع خارج الزراعة
3.2	100	2225192	100	1568144	المجموع

يبدو التراجع واضحا في الجدول السابق الذي يبين نسب النمو السنوي للتشغيل في قطاع الزراعة على حساب الصناعة، فقد بلغت نسبة التشغيل في هذا الأخير نسبة 8,2% سنة 1966 محققة نسبة 17,7% سنة 1977 أي بنسبة نمو قدرت بـ 10,6%، في حين سجلت الزراعة انخفاضا كبيرا وغير متوازن في التشغيل بنسبة بلغت -2,6% ، ففي ظرف عشرية واحدة تحول القطاع المسيطر على نسبة 58,2% من التشغيل سنة 1966 إلى 30,9% فقط سنة 1977.

تجدر الإشارة هنا إلى مساهمة قطاع الخدمات في تغليب سيطرت القطاعات الأخرى خارج قطاع الزراعة بنسبة 69,2% سنة 1977 بعدما كانت تمثل 41,8% سنة 1966، وقد ظل هذا القطاع محافظا على مرتبته الثانية خلال الفترتين، ومحققا لنسبة نمو في التشغيل قدرت بـ 5,7% أي أنه قفز من نسبة 27,7% سنة 1966 إلى نسبة 35,9% سنة 1977، حيث نلاحظ أن نسبة النمو تلك كانت أقل بالنصف من نسبة نمو قطاعي الصناعة والبناء.

¹ AOURAGH Lhoucine, L'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement, Les études de CEPED, n° 11, Mai 1996, p 158.

لقد تأثرت اتجاهات التشغيل إذن بفعل السياسات التي انتهجتها الدولة في تنمية اقتصادها، وتأثرت معها حركية سوق الشغل بالعمالة الوافدة إليها بفعل الهجرة الداخلية التي أدت إلى نزوح السكان من الريف إلى المدينة بحثا عن فرص للشغل، وقد ظل الشباب في قلب هذه السياسات يبحثون عن مستقبلهم ومؤمنين بحقهم في جني ثمار الاستقلال كحق لا يمكن التفریط فيه، فلم يكن مهما بالنسبة إليهم أي الثورات ستحقق لهم مطالبهم، ثورة زراعية أو صناعية أو حتى عن طريق هجرة داخلية أو خارجية، بقدر ما أنهم كانوا يتطلعون إلى حياة أفضل ودخل أعلى يحقق لهم حياة الرفاه، هذه الحياة التي ظلت شعارا من شعارات الحقبة الاشتراكية التي عجلت بظهور بوادر المرحلة الجديدة ومعالم انهيار النظام القائم أو على الأقل تغيير واجهته.

خاتمة الفصل:

يعد تقديم موضوع تشغيل الشباب متميزا لكونه يعالج فئة تنتمي لشريحة عمرية محددة بالسن، اختلفت فيها شتى العلوم المهمة بتحديد مراحل الحياة من الطفولة إلى الشيخوخة، فالفوارق واضحة من حيث تناول كل علم لتقسيم دورة الحياة، ما بين البيولوجيا وعلم النفس وعلم الاجتماع، قدمنا خلالها مختلف التعقيدات التي أفرزها المجتمع الحديث مقارنة بنظيره التقليدي.

إن تحديد نقطة التحول من عالم الطفولة إلى مرحلة الشباب وبهذا التعقيد هو نتيجة لمحاولة مأسسة الطفولة من حيث أنها مرحلة عمرية تبدأ وتنتهي عند حدود سن معينة، بينما في المنظور الاجتماعي فإن المقاربة الثقافية والاهتمام بالشباب كجماعة اجتماعية لها رصيد ثقافي مشترك، هو المنطلق الذي يسقط كل المحاولات الرامية إلى ضبط فترة الشباب عند حدود سن معينة.

انعكس هذا التباين بين المجتمع التقليدي والمجتمع الحديث وبين نظرة العلوم المختلفة المهتمة بدراسة مراحل الحياة لدى الإنسان على تحديد مرحلة تشغيل الشباب، حيث يبدأ التداخل بين ظاهرتي عمالة الأطفال كموضوع مستقل يحتاج لدراسة، وبين ظاهرة عمالة الشباب أو تشغيل الشباب، خصوصا مع تنامي مفهوم التشغيل الاجتماعي الذي جاء ليعزز من مكانة تربص الشباب، والإدماج المهني وعقود التكوين والتشغيل، في مكان المفهوم الكلاسيكي للعمل كجهد بدني وعقلي مقابل دخل محدد.

في خضم هذه التغيرات وثورة المفاهيم الحاصلة في المجتمع الحديث، تظهر الاستراتيجيات الفردية للشباب داخل عالم الشغل بتنظيمه الرسمي وغير رسمي، ذلك أن اقتصار البحث عن الظاهرة المدروسة على نحو ما تذهب إليه الإجراءات القانونية والإحصائية لنقيضي كل من البطالة والتشغيل، قد قادنا إلى تعميق الملاحظة في الإجراءات والشروط التي يتم على ضوءها تحديد الشاب البطال من غيره، لنجد بأن المعايير المعتمدة في تحديد الشاب البطال تؤدي إلى تقزيم حجم الظاهرة الاجتماعية المدروسة بتقليص حجم البطالين وتوزيعهم ضمن أصناف ومجالات متفرقة بين التكوين، الإدماج أو الإعالات العائلية، إضافة إلى أن احتساب الأفراد المصرحين بوضعيتهم فقط لدى المؤسسات الرسمية، قد يلغي إشراك الشريحة الكبيرة والمعنية بالظاهرة المدروسة والتي لا تنتمي إلى الفضاء الرسمي المصرح به، فالبحث السوسولوجي يُعنى أيضا بدراسة الظواهر الاجتماعية ضمن ما هو غير رسمي.

رغم هذه التفرعات والتخصصات التي وجه إليها الشباب على نحو تم فيه تقزيم حجم الظاهرة الاجتماعية المدروسة، إلا أن ظاهرة البروز الشباني في المجتمع العالمي والإقليمي هي الأكثر ارتفاعا من خلال الإحصائيات المقدمة، ما يشكل تحديا بارزا يدفع إلى ضرورة خلق التوازن بين العرض والطلب لتغطية التوافد الكبير لطالبي الشغل من شريحة الشباب، فلم تستطع الإجراءات البديلة كتمطيط مرحلة التعليم

الرسمي، وإشراك الشباب في مختلف الأنشطة الاجتماعية قبل دخولهم عالم الشغل،-لم تستطع- كبح حدة ارتفاع الأرقام والمؤشرات المتدفقة نحو سوق الشغل.

إضافة إلى التحدي الكمي الذي يشهده العالم بفعل ظاهرة البروز الشباني، هناك تحدي تميزت به المجتمعات العربية من حيث تعزيز فرص استخدام المرأة، فمسألة خلق التوازن في المجتمعات العربية بحسب النوع الاجتماعي، عزز من وجود الفوارق بين تشغيل الشابات مقارنة بالشباب الذكور، فالإحصاءات المقدمة تشير إلى وجود توافق بين السلطة الذكورية كثقافة مميزة للمجتمعات العربية والعدد الضئيل من حظوظ تشغيل النساء مقارنة بالمجتمعات الغربية، وهو تحدي ثقافي اجتماعي يؤثر في رسم استراتيجية الشابات داخل عالم الشغل وفق المعايير الذي يسندها المجتمع المحلي لمبدأ خروج المرأة تحت أي ظرف، مقابل الحرية التامة للشباب الذكور في المواجهة والتفاعل مع المحيط الخارجي.

تعتبر أيضا جودة التشغيل من التحديات التي تواجه تشغيل الشباب، من حيث أن المضمون الذي تقوم عليه العلاقة بين تكوين وتأهيل الشاب وبين متطلبات سوق الشغل، فمسألة الموازنة بكل أنواعها بين العالمين باتت مؤشرا محددًا لفاعلية نجاح أي استراتيجية فردية، ومرتبطة أيضا بمدى قابلية ومرونة الأفراد في استيعاب حجم التغيرات التي يفرضها التطور العلمي والمعرفي، وقدرتهم على تجديد المعارف المتسارعة في النمو كما و نوعا، وتقريبها إلى متطلبات عالم الشغل.

إن التغيرات الحاصلة في مضمون التشغيل ومتطلباته، هي نفسها التي طرأت على مضمون البطالة من حيث تعدد الأنواع والتصنيفات التي تشهدها هذه الظاهرة، بحيث لم تعد حركية سوق الشغل تعتبر العاقل عن العمل مجرد "غير عامل" أو مالك لأوقات الفراغ، بقدر ما تعبر عن مجموعة من المركبات

المحصورة في عدة شروط أفرزها التغير الجذري الحاصل في المجتمع الحديث وأنتجت تحديات ميدانية لم تكن مطروحة في المجتمع التقليدي.

شهد التشغيل في الجزائر أيضا تغيرات وتطورات منذ استقلال الجزائر، فالمجتمع الجزائري وإن كان يتميز بخصوصيات مختلفة عن باقي المجتمعات الأخرى إلا أنه ليس بعيدا عن ظاهرة العولمة وما أفرزته من مدخلات عدة كان لها انعكاسات على أكثر من صعيد، فظاهرة التشغيل في الجزائر بدورها شهدت تطورا ملحوظا خلال فترتين يمثلان توجهين يسيران في اتجاهين متعاكسين، من الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وثقافة الاشتراكية التي عاصرها آباء جيل الدراسة، إلى تبني النظام الجزائري لنقيض توجهه الأول في ما يشبه انقلابا ثقافيا اجتماعيا، أريد له أن يكون كذلك اقتصاديا، فتحوّلت أفكار الأحادية وسلمت للتعددية، وتنازلت جماعة الشرعية الثورية عن سلطة القرار الوحيدة في الاقتصاد و السياسة والاجتماع.

لقد كان مسار تطور التشغيل في الجزائر يسير بوتيرة غير سليمة، ويعزز من ثقافة الفعل التضامني للتشغيل كمطلب شعبي غير خاضع لمبدأ تلبية الحاجات الرئيسة والناقصة من اليد العاملة، وهو ما أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة المقنعة في المجتمع الجزائري، الناتج عن الضخ الزائد للعمالة في مختلف المؤسسات والشركات والهيئات الاشتراكية الخاضعة لمبدأ "البابلك"، قبل أي حسابات اقتصادية.

لقد تطور التشغيل في الجزائر في ظل انتشار كل من ظاهرتي الهجرة والتصنيع، فلقد كان باديا في التحليل ترابط الهجرة بالتصنيع، وكذلك العلاقة المتناسبة في النمو بين الهجرة بدافع الشغل، وبين تنامي حجم المدينة وحواشي المناطق الصناعية بالأفراد المهاجرين من الريف إلى المدينة.

لقد كانت استراتيجية فردية ساهمت فيها عوامل الجذب المنتشرة في المدينة، والتي يقابلها عوامل النفور في الريف، فلم تعد خدمة الأرض بتلك المهنة التي تؤمن حياة الرفاه التي يبحث عنها الجزائريون بعد

الاستقلال، وهو ما جعلنا نصل في التحليل إلى أن الأفراد يحملون استراتيجيات فردية أثناء عملية الانتقال هذه، تشمل مستقبلهم وكذلك مستقبل العائلات التي هاجروا من أجلها.

لقد أدى ذلك إلى ظهور حاجات ثقافية واجتماعية جديدة، وعزز من طموحات الشباب وشعورهم المستمر بتعزيز فرصهم لتحقيق حياة أفضل في ظل مستوى التنمية التي كانت تشهد الجزائر، أين كان سياسة المنشآت الضخمة والتصنيع عنوان تلك التنمية المنشودة.

لكن مرت السنين وبقيت الطموحات والتطلعات تفوق كل ما هو متاح ومحقق في الواقع، فأسطورة الحياة البرزخية بعد الاستقلال كانت تحتاج إلى معاناة وتضحية لا تختلف في شأنها عن تلك التي حررت البلاد من الاستعمار، لذلك كان من التحدي تلبية كل المطالب الاجتماعية لجيل تملكته الثقافة "المطلبية" لتحصيل الحقوق أكثر من تأدية الواجبات، فبدأ عجز الدولة واضحا وراضخا أم الضغط الاجتماعي الكبير والمتواصل لشريحة كبيرة من أفراد المجتمع الذين لم يتقبلوا وجود طبقة داخل مجتمع يناهز بالمساواة ويفترض أن لا يوجد فيه تفاوت طبقي كالذي كان حاصلا.

لقد مهد هذا الظرف وعوامل أخرى عدة لظهور بوادر ثورة اجتماعية تهدد الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، وتعلن عن بداية مرحلة جديدة سيشهد فيها تشغيل الشباب واقعا مغايرا لسابقه، وشاهدا لأهم تحول اجتماعي واقتصادي عرفته البلاد منذ الاستقلال، وهو موضوع فصلنا القادم.

الفصل الثاني

تشغيل الشباب في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية

مقدمة الفصل:

سنتناول في هذا الفصل بالتحليل ثورة الشباب في سنة 1988 كبداية للتحول الاقتصادي والاجتماعي من النظام الاشتراكي إلى أن تم تبني خيار الخصخصة و الانفتاح على اقتصاد السوق، و نستعرض جوانب ما عاصر تلك المرحلة من ظروف وأسباب أدت إلى خروج الجزائريين للتظاهر ضد النظام القائم وضد الأوضاع الاجتماعية التي كانوا يعيشونها، وهو ما سيكون بمثابة المدخل لفهم واقع تشغيل الشباب في ظل المرحلة الانتقالية التي شهدتها البلاد.

يفترض في المرحلة الانتقالية أن تكون مرحلة مؤقتة تمدد إلى فترة وجيزة، تسمح عادة بتسوية المشاريع القانونية وتهيئة الظروف العامة لانطلاق سليم لمشروع الخصخصة، لكن وبالتعمق في الخطوات والمراحل التي سار بها النظام الجزائري في مرحلة الانتقال تلك، ومن خلال تتبع مجموع القرارات والسياسات المتممة والمكملة لها، نجد بأنه قد تم تمديد عمر تلك المرحلة، خصوصا في ما يتعلق بسياسات التشغيل التي كانت على رأس مطالب شريحة كبيرة من المتظاهرين، لكنها بقيت في آخر التعديلات التي تم وضعها نحو اقتصاد السوق.

لقد تميزت تلك التعديلات باستصدار ترسانة من التشريعات والقوانين المتأخرة عن بداية المرحلة الانتقالية، وذلك في محاولة لتدارك التأخر الحاصل في مجال التشغيل بالاعتماد على سياسات التشغيل، التي ظهرت معها مؤسسات تشغيل الشباب المشرفة على تنفيذ تلك السياسات، سواء كانت سياسات تشغيل مباشرة أو غير المباشرة؛ وهو ما سنتطرق إليه في فصلنا هذا من خلال التعريف بالمؤسسات والسياسات كاستراتيجية تبنتها الدولة لدعم تشغيل الشباب، ثم نقدم بعدها تقييما لتلك الاستراتيجيات على أرض الواقع.

1. ثورة الشباب في 1988 بداية التحول الاجتماعي و الاقتصادي :

إذا عدنا بضعة سنوات قبل أحداث سنة 1989، نجد بأن الدولة الجزائرية قد مهدت بسياساتها اتجاه الحياة الاجتماعية والاقتصادية لخروج الشعب الجزائري للشارع محملاً بشعاراته التي غطت أرجاء البلاد، حيث ومن بين ما لجأت إليه في الفترة الممتدة بين سنتي 1980 – 1986 ، هو تعزيز دعمها المفرط للاستثمار " في الهياكل القاعدية¹ على حساب قطاع الصناعة والبناء بما يزيد عن 542 مليار دج، وقد ذلك أحد أهم أسباب انخفاض مستوى التشغيل* في هذا القطاع الأخير – أي قطاع البناء – من 78000 منصب شغل في الفترة الممتدة ما بين سنتي 1974 – 1977، إلى 15000 منصب شغل في 1985².

لقد شكل هذا الانخفاض أحد أهم المؤشرات الكثيرة وعلى عدة أصعدة في توسيع دائرة التدمير الشعبي ضد النظام القائم وأعدائه، خصوصاً بعد أن فقد هذا النظام أهم مصدر لثروته إثر الانهيار المفاجئ لأسعار النفط سنة 1986، وهو ما عزز فرضية توجه الدولة الجزائرية نحو أزمة اقتصادية خطيرة ستكون لها انعكاسات مؤثرة في توازن البناء الاجتماعي الجزائري، الذي ما لبث وأن ثار ضد الشعارات السياسية مثل "من أجل حياة أفضل"، التي كان قد رفعها الحزب الحاكم في بداية الثمانينيات³ في إطار برامج "مكافحة الندرة"، وظلت سارية المفعول في التهدة الاجتماعية إلى أن ظهرت "أزمة اجتماعية وسياسية تجلت في

¹ قدي عبد المجيد، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، محاولة تقييمية، في دفتار CREAD، رقم 61، الثلاثي الثالث، 2002، ص9.
* تناقض هذا الإحصائيات ما قدمه الديوان الوطني للإحصاء لتلك الحقبة، فمن المنطقي ان يؤدي نقص التشغيل الى ارتفاع حجم البطالة، في حين اعلن الديوان الوطني عن تراجع في حجم البطالة في تلك الحقبة، وهو ما يبين توجيه الاحصائيات بما يخدم الدعاية، عن طريق تشديد المفاهيم التي تحدد وضعية البطال من غير البطال، وللإطلاع على الاحصائيات في الملاحق:

– الملحق أ – جداول احصائية، الجدول رقم 2: يوضح معدلات البطالة (1977-1984)

² Benbitour Ahmed, *l'expérience Algérienne de développement, 1962-1991, leçons pour l'avenir*, Editions Techniques de l'entreprise, Alger, (sans année), p.23

³ عنصر العياشي، سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، ط1، دار الأمين، القاهرة، 1999، ص 42.

اكتساح آلاف الشباب العاطل عن العمل للشوارع الرئيسية للمدن الكبرى في أكتوبر 1988 للمطالبة بحقوقهم في الشغل والسكن... إلخ"¹.

إذ ارتفع عدد العاطلين عن العمل من 830.000 عاطل سنة 1986 إلى 4.033.000 عاطل سنة 1989 أي تضاعف العدد بأربعة مرات خلال فترة ثلاث سنوات فقط مع بداية سنة 1990، فالأرقام في تلك الفترة "تؤكد على الانخفاض المستمر لخلق مناصب الشغل"²، بينما لم يتعد الطلب على العمل في سنة 1988، 60 ألف منصب شغل، في الوقت الذي بلغ فيه عرض قوة العمل من المبتدئين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 سنة و 24 سنة المكونين في التعليم و التكوين المهني، 115 ألف منصب شغل.³

لقد رُفعت المطالب الاجتماعية نتيجة للتدهور المستمر و"الارتفاع حدة البطالة وتدني القدرة الشرائية، فهذه الظروف عملت على انفجار الشارع الجزائري في أكتوبر من سنة 1988 ليحدث تغيراً في النظام السياسي والاقتصادي للبلاد"⁴، ومن تم كان الدخول في مرحلة انتقالية جديدة أفرزت واقعا مغايرا للشباب ولسياسات تشغيلهم بالانتقال من الاشتراكية إلى اقتصاد السوق، وهي الفترة التي عايش فيها المجتمع المدرس مرحلة طفولته الأولى دون أن ينعم فيها بثروات "البابلك" بقدر ما جنى منها من مخلفات نفاذ الربيع.

¹ مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص12.

² أحمد هني، مرجع سابق، ص31.

³ Benbitour. Ahmed., l'expérience Algérienne de développement, 1962-1991, leçons pour l'avenir, Editions Techniques de l'entreprise, Alger, (sans année), p27

⁴ مولاي الحاج مراد، مرجع سابق، ص23.

2. واقع تشغيل الشباب في ظل المرحلة الانتقالية:

شكلت الظروف الداخلية عوامل ضاغطة على النظام الجزائري لتبني خيار الخوصصة في نهاية الثمانينات، ودفعته للعمل على تكييف بنائه الاجتماعي و السياسي والاقتصادي مع توجه فكري جديد كان وإلى وقت قريب عدوا للاشتركية، فقد أدت الظروف العالمية بعد سقوط الثنائية القطبية وبروز الولايات المتحدة الأمريكية كرائدة بنظامها الرأسمالي، إلى زيادة الضغوط على الدول الاشتراكية بتبني الخيار الرأسمالي وسياسات الانفتاح التي أفرزت عدة برامج[•] واتفاقيات دولية داعمة أو ضاغطة على تلك الدول ومختلفة عن أيديولوجياتها وقناعاتها الفكرية والسياسية اتجاه الرأسمالية.

تزامنت هذه الفترة مع بداية المرحلة الانتقالية في الجزائر أين بدأت باستصدار أولى التشريعات القانونية لخصوصية القطاعات والمؤسسات العمومية، فأصدرت القانون رقم 01-88 بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق باستقلالية المؤسسات الاقتصادية، في محاولة لتوجيه مؤسسات الدولة نحو التخطيط اللامركزي بإصدار القانون رقم 02-88 بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بنظام التخطيط، وكذلك تشجيعا منها للتخطيط اللامركزي، وهو ما تزامن أيضا مع صدور قانون استقلالية المؤسسات الذي أعطي دعما ودفعاً أكثر نجاعة نحو الانفتاح على سياسة اقتصاد السوق ومنح المؤسسات أكثر حرية و مرونة في اتخاذ القرار.

[•] في أعقاب برنامج برادي للمديونية في 1989 طرحت الولايات المتحدة والصندوق والبنك الدوليان توافق آراء واشنطن، على أمريكا اللاتينية "ومن بين ما يضم هذا التوافق في نقاطه العشر "الخصخصة"، لذا يدعوا إلى إعادة ترتيب أولويات الإنفاق العام من الاستثمار والنشاط الإنتاجي إلى الخدمات الأساسية والاجتماعية، "والنتيجة أنه بعد التطبيق الحرفي، "تعرضت الأرجنتين لأزمة طاحنة في 1999-2002، سبقتها أزمة مالية عنيفة أصابت دول جنوب شرق آسيا في 1997، ليطلق بعدها في نهاية التسعينيات "توافق آراء واشنطن الموسع " الذي أكد على مرونة أسواق العمل، "مما أكد تغليب عملية التوازن الاقتصادي على صيانة حقوق العاملين وفقا للمنحنى الليبرالي، ولمزيد من الاطلاع أنظر:

- محمد محمود الإمام، مرجع سابق، ص39.

لمزيد من التشجيع أصدرت الدولة قانون 10/90 سنة 1990 الخاص بالقرض والنقد، الذي تم بموجبه إنشاء مجلس النقد والقرض المعروف بمجلس إدارة البنك المركزي، فمن خلال هذا القانون (كان أول قانون صدر في تلك المرحلة) أرادت الدولة إبراز نيتها وعزمها على دعم توجهها السياسي نحو اقتصاد السوق *Economie de marche*، تمهيدا لظهور قوانين أخرى كان من بينها قانون 12/93 الذي منح للمستثمر عدت امتيازات وتشجيعات في إطار ما عرف بقانون الاستثمارات.

إذن يمكن القول في هذا الصدد بأن قانون 10/90 الذي جاء بتسهيلات و امتيازات للمستثمرين الخواص، لم يكن واضح المعالم لا سيما آليات التنفيذ منه، إلا بعد صدور قانون 12/93 الذي فتح السبل أمام المستثمرين الخواص وسمح لهم بترقية الاستثمار بصورة أوسع.

رغم هذا الدعم لم يكن قانون الاستثمار يُغيّر من واقع التشغيل المتدني، ولم يقدم صورة مشرقة للشريحة الكبيرة من البطالين نتيجة ركود سوق الشغل وبطئ مسار دعم التشغيل الفعلي المنتظر من استثمارات قد تأتي بمناصب شغل قارة لكن في أجل غير معلوم على الأقل لدى البطالين، فلقد كانت البطالة مرتفعة جدا في تلك الفترة حيث بلغ معدلها في الجزائر " 25.3%، يليها المغرب 13.6%، والمعدل الثالث في الأردن وتونس 15.5%¹، بنسبة بقيت هي الأعلى منذ الثمانينات حسب تقارير التنمية الإنسانية العربية حيث "راوح متوسط معدل البطالة في البلدان العربية في ثمانينات القرن الماضي بين مستوى عال بلغ 16.5% في الجزائر ومستوى متدني بلغ 4.8% في سوريا"².

رغم بعض التباين في الإحصائيات الداخلية مع نظيرتها لمنظمات أخرى محلية وإقليمية، فإن الوضع القائم والمتمثل في بداية دخول الجزائر مرحلة جديدة بأمل إيجاد المخرج من أزمته الاجتماعية والاقتصادية

¹تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2009، مرجع سابق، ص 109.

² نفس المرجع ، ص 109.

والسياسة لم يكن مجسدا، واهتماماتها بسياسات تخدم أرباب العمل من خلال دعم الاستثمار لم تكن لتحل أزمة تدني مستوى التشغيل وهو ما يفسر الارتفاع المستمر لمعدلات البطالة منذ سنة 1989 إلى غاية سنة 2000 والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 1:2 يبين تطور معدلات البطالة من 1992 إلى 2004 بالجزائر

2000	1997	1995	1992	1991	1989	
29.77	26.4	24.5	23	20.6	16.9	البطالة

المصدر: ONS

نلاحظ من خلال الجدول أن البطالة قد قدرت بنسبة 16,9% سنة 1989، لترتفع إلى نسبة 29,77% سنة 2000، فرغم وجود سياسات الدعم التي انتهجتها الدولة اتجاه التشغيل للقضاء على حدة ارتفاع البطالة، إلا أن نسبة ارتفاع طالبي الشغل كانت أكبر جدا من حركية سوق العمل و من الاستثمارات المحمّدة بفعل الأزمة الأمنية التي شهدتها البلاد، في حين بقي النمو السكاني في الجزائر في ارتفاع من 25.022 مليون نسمة سنة 1990 إلى 32.364 مليون نسمة سنة 2004، وبوتيرة لا توافق النمو في مجالات أخرى من بينها التشغيل*.

لقد أدى ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة من سنة إلى أخرى من خلال ما وضحناه في الجدول السابق، حيث لم تتجه الأرقام نحو الانخفاض إلا ابتداء من سنة 2001، وهو ما سنوضحه من خلال الجدول التالي:

* للاطلاع على المزيد من الاحصائيات انظر في الملاحق:

- الملحق أ- جداول إحصائية: الجدول رقم 3 واقع التشغيل في ظل النمو السكاني.

الجدول رقم : 2:2 يبين تطور معدلات البطالة من 2001 إلى 2009 بالجزائر

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	
10.2	11,3	13,80	12,30	15,30	17.7	23.70	27.30	البطالة

المصدر: ONS

اخترنا هذا التقسيم لأنه وابتداء من سنة 1989 شهدت نسبة البطالة ارتفاعا ملحوظا من 16,9 % إلى 29,77% نهاية سنة 2000، بينما شهدت النسبة انخفاضا بلغ نسبة 10,2% نهاية 2009، وهي نسبة فيها كثير من التحفظ نتيجة لأنها الأكثر تشددا في احتساب شريحة البطالين، والتي تم توزيعها بين شرائح المجتمع الأخرى، وكذلك لأنها أكثر ارتفاعا في أوساط الشباب من غيرهم بفعل ظاهرة البروز الشباني والنمو الديمغرافي¹، فالشريحة التي ندرسها هي الأكثر تعرضا لظاهرة البطالة وتأثرا بجزئية سوق الشغل.

إذا كانت النتائج الأولية للمسح الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل والبطالة لسنة 2009، كشفت عن تراجع نسبة البطالة في الجزائر السنة الفارطة إلى 10.2% بالمائة مقابل 11.3% بالمائة سنة 2008²، فقد ذهب التقارير الأكثر تشريحا لفئات المجتمع إلى خلاف ذلك، مبرزة مدى تأثر شريحة الشباب بظاهرة البطالة، حيث أشارت مثلا " كتابا الدولة الأمريكية في تقرير سنوي لها بأن نسبة البطالة في الجزائر تقارب 25% بالمائة حسب تقديرات غير رسمية وأن الفئة الأكبر التي تتعرض لها هي فئة الشباب المذكور ما دون الثلاثين في العمر"³.

¹ أيمن زهري، ديموغرافية الشباب العربي، الأوضاع الحالية والاتجاهات المستقبلية، وثيقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي، إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، الإسكوا، مؤسسة التنمية الأسرية، أبوظبي 30-31 آذار/مارس 2009.
² ع بوكروح، تراجع معدل البطالة في الجزائر إلى 10.2 بالمائة سنة 2009، في جريدة الشروق اليومي، العدد 2815، الخميس 7 جانفي 2010، ص 5.
³ حليلة نين، 204 عملية تبيض وحديث عن نسبة بطالة بـ 25% بالمائة، في جريدة الشروق، العدد 2546، الاثنين 02 مارس 2009، ص 3.

تذهب تقديرات منظمة العمل العربية للعام 2006/2005 إلى وجود تباين في معدلات البطالة بين الشباب في العالم العربي، "فهني تبلغ حدها الأعلى في الجزائر 46%، والأدنى في الإمارات 6.3%.....وعلى العموم يبلغ معدل البطالة بين الشباب في العالم العربي ما يقرب ضعف ما هو عليه في العالم بأسره"¹، ويضيف التقرير بأن أكبر نسبة من العاطلين سجلت لدى العاطلين من الشباب من الشريحة العمرية بين 15 و24 سنة من بينهم 88.2 مليون هم دون عمل أي ما يمثل نسبة بطالة تقدر بـ 14.4%².

وبارتفاع معدلات البطالة في هذه الشريحة بالذات فنحن أمام ظاهرة استنزاف الموارد البشرية للمجتمع الجزائري، حيث تشير الإحصائيات إلى وجود كثافة سكانية مرتفعة من الشباب في هذا المجتمع، ستتجه نحو الانخفاض في غضون بضع سنوات مقبلة، وهو ما سنوضحه في الجدول التالي:

الجدول رقم 3:2 يمثل نسبة السكان في الفئة العمرية 15-24 إلى إجمالي السكان 1980-2025.³

	2025	2020	2015	2010	2005	2000	1995	1990	1985	1980
ذكور	15.2	15.0	17.1	20.7	22.8	22.8	21.3	20.6	20.5	19.7
إناث	14.9	14.7	16.8	20.2	22.3	22.4	20.9	20.2	20.0	19.0
جملة	15.1	14.8	17.0	20.5	22.6	22.6	21.1	20.4	20.2	19.3

بهذا الارتفاع الملاحظ في التركيبة البشرية الشابة، و الغير مستغلة في مجالها الطبيعية، نجد بأن ظاهرة البطالة هي أكثر انتشارا في أوساط الشباب من غيرهم، وهو ما نوضحه في الجدول التالي:

¹ تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2009 ، مرجع سابق، ص 11.
² التقرير السنوي الصادر عن مكتب العمل الدولي، جانفي يناير 2004.
³ أيمن زهري، ديموغرافية الشباب العربي، الأوضاع الحالية والاتجاهات المستقبلية، وثيقة مقدمة في اجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي، إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، الإسكوا، مؤسسة التنمية الأسرية، أبوظبي 30-31 آذار/مارس 2009.

الجدول رقم 4:2 يبين معدل البطالة حسب الفئات العمرية لسنة 2008

المعدل العام	59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	20-سنة	معدل
%11,3	%1,6	%2,2	%2,1	%3	%5,5	%10,1	%18	%23,3	%25,5	

المصدر: ONS

تعتبر الأزمة أكبر من مجرد إحصائيات لأن البطالة مرتفعة جدا على المستوى الوطني من الناحية الواقعية، كما أن المعدل نظريا مرتفع جدا، وبالرغم من أن أغلبية البرامج والسياسات التي تقرها الدولة، تستهدف الشباب البالغين سنا يتراوح بين 18 سنة و35 سنة، وبالرغم من أنهم الأكثر توزيعا في مجالات التعليم والتكوين و الخدمة العسكرية، إلا أن نسبة البطالة بقيت مرتفعة جدا في أوساطهم.

تعد النسبة العامة لظاهرة البطالة المقدرة بـ 11,3%، نسبة منخفضة جدا مقارنة إلى ما سبقها من سنوات، غير أن الواقع يبين بأن نسبة البطالة لدى الشباب هي الأكثر ارتفاعا بنسبة تقدر بـ 25,2% للبالغين سنا يقل عن 20 سنة وبنسبة 23,2% للشريحة المحددة بين 20 سنة و24 سنة، وهي أعمق بكثير من ما هو غير مصرح به وفق المفاهيم التي تطرقنا إليها سابقا، وبفعل بروز ظاهرة مأسسة الطفولة وإطالة فترة الإعالة و تفرعات عالم الشغل نحو التكوين المهني والتربصات وكذا العمل العائلي، وهي كلها تمس فئة الشباب الخارجة حسابيا من معدلات البطالة الرسمية المقدمة.

تساهم البرامج التشغيلية المدعمة من طرف الدولة في إنشار ظاهرة البطالة المقنعة، وتعزز من البعد الاجتماعي للتشغيل الذي كان سائدا منذ عهد الاشتراكية، غير أنها لم تساهم في خفض نسب بطالة الشباب الذين تشملهم تلك البرامج مقارنة بالفئات العمرية الأخرى وهو ما يبرزه الجدول التالي:

الجدول رقم 5.2 توزيع البطالين حسب الشريحة العمرية لسنة 2008.

السن	20- سنة	24-20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	54-50	59-55	المعدل
النسبة	%12	33,2 %	%29,8	%12,8	%5,9	%2,8	%1,7	%1,3	%0,6	%100
النسبة	%45,2		%42,6			%12				%100

المصدر: ONS

لقد تعمدنا توضيح الجدول التالي لهدفين، فالهدف الأول هو توضيح مدى انتشار نسبة البطالة في أوساط الشباب لدرجة كبيرة جدا وصلت إلى 45,2% بالمائة بالنسبة للفئة محل الدراسة، وكيف أن النسب تبدأ في الانخفاض مع ارتفاع سن الأفراد، لتتوجه نحو السقوط الحر حينما يبدأ الأفراد بتجاوز سن 35 سنة. أما الهدف الثاني فيبين سياسة الدولة في الكشف عن المعدل العام لظاهرة البطالة الضعيف مقارنة بالحجم البطالة المحبطة في أوساط الشباب، بحيث أن النسب لا تتعد 0,6% لدى كبار السن، وهي تساهم بنسبة كبيرة في تلميع توازن سوق الشغل من خلال التأثير بالنقصان على نسبة البطالة العامة.

كما تمهد لنا هذه الإحصائيات* الطريق نحو فهم سياسات الدولة المعتمدة على الوعاء الانتخابي والشعبوية في اتخاذ قرارات دعم سوق الشغل، وذلك بضخ بمناصب صورية وهمية أكبر من الطاقة الحقيقية

* لمزيد من الإحصائيات حول وضعية شريحة الشباب مقارنة بالشرائح العمرية الأخرى أنظر في الملاحق: الملحق أ- جداول إحصائية

- الجدول رقم 4: توزيع السكان المشتغلين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005).
- الجدول رقم 5: توزيع السكان المشتغلين حسب الفئة العمرية (2006 - 2008).
- الجدول رقم 6: توزيع السكان النشطين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005).
- الجدول رقم 7: توزيع السكان النشطين حسب الفئة العمرية (2006 - 2008).
- الجدول رقم 8: توزيع السكان البطالين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005).

لقدره سوق العمل المتأثر بانخفاض معدلات النمو، وانعدام قاعدة خدماتية متطورة ومنتشرة تسمح بالتشغيل الكامل بدل التشغيل الناقص الذي تخلقه برامج الإدماج المهني والاجتماعي للشباب.

لقد خلقت هذه البرامج تراكمية وتداخلاً في المؤسسات و الهيئات المكلفة بتنفيذها، واجتمعت في كونها تمثل رؤية الدولة في معالجة ظاهرة البطالة تحت مسمى استراتيجية دعم تشغيل الشباب، وهو ما ستتطرق إليه في فصلنا القادم تحت عنوان استراتيجية مؤسسات وسياسات التشغيل.

3. استراتيجية مؤسسات وسياسات تشغيل الشباب:

1.3. مؤسسات تشغيل الشباب:

اعتمدت الجزائر على مكتب تسيير اليد العاملة منذ الاستقلال لتسيير سوق العمل، واستلام مختلف عروض العمل وتليتها لصالح المؤسسات المستخدمة، وظلت هي المصدر الرسمي للدولة الجزائرية بصفتها المشرفة على عملية تنظيم وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل.

لكن ومع بداية المرحلة الانتقالية و صدور المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962، تحول هذا المكتب إلى مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، و خاضعة لقانون الوظيفة العمومي، حيث أنه لم يصدر قانونها الأساسي إلا في نهاية سنة 2004، مما

أدى بها إلى مباشرة مهام التحديث والعصرنة في وقت متأخر جدا عن بداية تبني الدولة الجزائرية لمبدأ التنافسية واستقلالية المؤسسات.

لقد استرجعت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) صلاحياتها كهيئة وطنية مكلفة بالتنصيب ابتداء من صدور القانون رقم 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ليعزز بذلك مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل للوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

بذلك تحوّل دور الوكالة الوطنية من وكالة استلام عروض العمل، إلى وكالة تبحث وتنقب عن عروض العمل ميدانيا ولدى المؤسسات المستخدمة من أجل رفع حصيلتها السنوية أمام وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، خصوصا وأن إمكانية إنشاء الوكالات الخاصة¹ صارت ممكنة بعد استصدار القوانين والتشريعات المنظمة في هذا المجال، حيث أوكلت لها المهمة الاستشارية للتقريب بين طالبي العمل وعارضيه، في حين أوكلت المهمة الرقابية لتنفيذ العمل حسب مجالات اختصاصها.

لم تكن الوكالة الوطنية للتشغيل وحدها قادرة على تحقيق التوازن في التشغيل، ولم يكن أيضا منح الاعتماد للوكالات الخاصة المكلفة بالتنصيب ليدعم عملية التنصيب، خصوصا وأن هذه الأخيرة لم تستثمر في هذا المجال بالنظر إلى توقعات الدولة، فالتشغيل الكلاسيكي القائم على مبدأ العرض والطلب لا يخلق مناصب تشغيلية بنفس وتيرة نمو الفئات النشيطة وخصوصا طالبي العمل، لذلك لجأت الدولة إلى سياسة

¹ لمزيد من الإطلاع أنظر:

-المرسوم التنفيذي رقم 07-123 المؤرخ في 24 أبريل 2007 لضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال.

التشغيل الغير مباشرة عن طريق إنشاء وكالات تدعم تطوير الاستثمار وبالتالي خلق مناصب شغل جديدة، وهو ما أثمر بإنشاء وكالة ترقية و تدعيم الاستثمارات (APSI) حسب نص المادة رقم 03 من المرسوم التشريعي رقم 12-93 المؤرخ في 05/10/1993.

جاءت هذه الوكالة في وقت غابت فيه ثقافة الاستثمار بغياب رجال أعمال حقيقيين، نتيجة لعوامل تاريخية سابقة لم تكن لتشجع تكوين رأس المال خارج الاتكالية المفرطة التي اعتمد عليها بعض أفراد المجتمع في تحصيل دخولهم، وحتى في تكوين الثروات باستنفاد الربيع، فالوكالة بدأت عملها دون توفر مناخ ثقافي و اجتماعي واقتصادي يساعد على الاستثمار.

ظلت وكالة ترقية وتدعيم الاستثمار على ذلك الحال، إلى أن جاءت محاولة إعادة بعث الاستثمار من جديد بتعديل المرسوم التشريعي السابق وإصدار الأمر رقم 01-03 في 20 أوت 2001 من أجل تطوير الاستثمار و مناخه وآليات عمله؛ لكن الواقع أثبت بأن أزمة بعث الاستثمار من أجل خلق مناصب شغل ليس أزمة تشريعات وقوانين و لا مسألة كم في المؤسسات، بقدر ما هي أعمق من ذلك لارتباطها بثقافة الاستثمار والمستثمرين.

لقد عكست هذه التراكمية في المؤسسات ذات الطابع الإداري، سعي الدولة إلى خلق توازن اجتماعي من خلال إعادة بعث الدعم الاجتماعي وعدم التخلي بصفة نهائية وفجائية عن الشريحة العريضة من أفرادها، تفاديا لما يمكن أن يشكله ضغط هذه الشريحة الناقمة على أوضاعها المزرية أمام تضائل فرص حصولها على مناصب شغل من ردة فعل تقوض من الاستقرار الاجتماعي الذي انهار عقب أحداث أكتوبر 1988، ولأجل تدارك التخلف الذي أنتجته دوامة العنف التي قضت على أي جهد تنموي، أنشأت الدولة وكالة التنمية الاجتماعية كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني عام

1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، وقد كان هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهemis.

إذن سعت الدولة إلى التواجد بكثافة في سوق العمل وحاولت إيجاد مخرج لأزمة البطالة الخانقة بالاعتماد على عدة خيارات اعتبرتها استراتيجية، دفعت بها إلى خلق عدة وكالات استشارية، اجتماعية واقتصادية، ومنحتها الاستقلالية في التسيير لأجل تحقيق أكبر توازن ممكن في سوق العمل، كما أن الدولة سعت إلى تعزيز تواجدها بسلطة تنفيذية تحكم بها سيطرتها على حركية سوق الشغل، وذلك بإنشاء المديرية الولائية للتشغيل بموجب المرسوم رقم 50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002، والحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها كتمثل عن وزارة التشغيل والعمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي وفي كل ولاية بحسب التقسيم الإداري للجزائر، ما يسمح لهذه الهيئة باحتكار المعلومة والإشراف على متابعة سياسات وبرامج التشغيل التي تقرها الدولة .

لقد كان من المفترض أن تستمر المرحلة الانتقالية فترة قصيرة على اعتبار أنها انتقالية ومؤقتة، إلى حين تحضير الأرضية الجديدة لتطبيق التوجه الجديد للدولة الجزائرية، لكن وعلى العكس من ذلك، لجأت الدولة الجزائرية اختاريا إلى خلق القوانين والتشريعات المنظمة و المهيكلة والمحددة لبرامج واستراتيجيات إنقاذ وتدارك أطالت من عمر المرحلة الانتقالية، وإجباريا بفعل انشغالها بتصفية ظاهرة الإرهاب.

لقد ساهم كلا العاملين في إبقاء ظروف انتقالية وتفكير دولة انتقالي لا زال قائما، بدليل أن الدولة وفي مجال التشغيل لا زالت تستصدر قوانين أساسية لسياسات جاءت متأخرة عن البدايات الأولى لاقتصاد السوق، بحيث يفترض فيها أن تكون اليوم مجرد قوانين مكتملة ومطورة وليست أساسية.

معنى هذا أن الدولة تخطط وتنظر وتقرر بفكر انتقالي خاضع للمتغيرات والظروف التي تفرضها الأوضاع الاجتماعية السياسية والاقتصادية الغير مستقرة لحد الآن، ولو روج النظام الجزائري لعكس الاتجاه الذي يشهده الواقع بتسوق دعاية تجاوزه للمرحلة الانتقالية.

لعل من مظاهر سياسة السياسات والاستراتيجيات الانتقالية المنتهجة من قبل الدولة، هو إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 96-293 الموفق لـ 8 سبتمبر 1996، ليأتي بعدها إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M)، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني، وكلاهما مؤسستين ذات أهداف واحدة لكنهما مستقلتين بسبب عدم تبني الدولة لسياسة الشباك الواحد واختيارها لسياسة الشبايبك المتعددة، مما أدى إلى تشتت الطاقات وتوزيع الضغط الاجتماعي الناتج عن الحراك الممكن تشكله لو تم تجميع الكثافة التي تمتصها مختلف تلك المؤسسات والهيئات تحت هيئة واحدة تمثل واجهة النظام وتشرف على عملية التشغيل بأنواعه ولصالح مختلفي الشرائح.

لقد قامت هذه المؤسسات والهيئات بتنفيذ سياسات الدول والبرامج التي تقرها الدولة على أرض الواقع ومحليا بالاحتكاك بطالبي العمل ومرافقتهم داخل عالم الشغل من أجل إدماجهم، ولأجل مساعدتهم على تحقيق مشاريعهم الشخصية عن طريق تقديم خدمة الوساطة بين العارضين والطلابين للشغل.

لذلك وبعد عرضنا لمختلف هيئات الوساطة المشرفة على تشغيل الشباب، سنقدم في الموضوع التالي السياسات التي تبنتها الدولة من أجل إدماج الشباب في عالم الشغل، لأجل مساعدتهم في تحقيق استراتيجياتهم الفردية داخل استراتيجيات الدولة التنوعية كماً ونوعاً.

2.3. سياسات تشغيل الشباب:

أقبلت الدول في شتى أنحاء العالم خلال الثلاثة عقود الاخيرة على التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فتضمنت مجموع سياساتها العامة خططاً اعتمدها كخطوط عريضة لتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية لا سيما في مجال دعم الادمج المهني والاجتماعي للشباب¹.

لقد شاع في هذا الإطار الاعتماد على مصطلح سياسات التشغيل باعتبارها "مجموعة من التوجيهات التي تتبناها الدولة من أجل تأمين أكبر قدر ممكن من فرص العمل المجزية لمواطنيها من خلال الإعفاءات والحوافز والتشجيع دون الإخلال بالسياسات الاقتصادية العامة للبلد؛ الملائمة بين تأهيل الموارد البشرية وحاجيات الاقتصاد؛ و مرونة سوق الشغل عن طريق مراجعة تشريعات العمل"².

ركزت الجزائر في سياساتها التشغيلية على الشق المرتبط بخلق أكبر قدر ممكن من فرص العمل، لذلك لم ترق العديد من برامج دعم التشغيل لأن تكون في مستوى خلق مناصب شغل مقابل أجرة مقبولة بقدر ما أنها كانت مجرد منح، مثل برنامج عقود ما قبل التشغيل³ الذي أقرته الدولة لفائدة الشباب الجامعي والتقنين الساميين حاملي الشهادات وطالبي العمل المبتدئين البالغين من العمر بين سنتي 19 و 35 سنة، والذي يسمح لهم بالاستفادة من مناصب شغل في الهيئات والإدارات العمومية بعقد مدته سنة واحدة قابل للتجديد سنة أخرى؛ بينما في القطاع الاقتصادي الذي يضم المؤسسات العمومية والخاصة فإن مدة العقد

¹ على سبيل المثال، ما بين 1975 و 1977، الدولة الفرنسية بعثت أول برنامج ما بين الوزارات لتكوين معمق للشباب ما بين 16 و 20 سنة الغير أجراء ودون عمل، وإلى غاية 1980 والمحاولات قائمة لمساعدة الشباب الموجود في وضعية صعبة اتجاه سوق العمل، ولمزيد من الاطلاع انظر:

-Yao Ayekotan Assogba, *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société, l'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec*, Pratiques et politiques sociales, Collection Pratiques et politiques sociales, Canadian electronic library: Books collection, Éd PUQ, 2000, p 13-17.

² علي حمدي، مرجع سابق، ص: 79

³ برنامج عقود ما قبل التشغيل (C.P.E) وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات

هي سنة واحدة تتكفل لهم فيها الدولة بالأجرة، مع إمكانية تمديد العقد لمدة 06 أشهر بناءً على التزام كتابي من طرف المؤسسة بدعم أجرة التعاقد في حدود الحد الأدنى من الأجر الوطني المضمون، حيث يمنح هذا العقد حقوق وواجبات العمل التي يقرها قانون العمل، بما فيها حقه في شهادة عمل تثبت خبرته المهنية عند انتهاء مدة التعاقد وفي حالة عدم تثبيته في منصبه.

خلال سنتين من العمل في القطاع الإداري العمومي، تدفع الدولة للشباب أجرة شهرية خام تقدر بـ 8000 دج لحاملي الشهادات تساوي أو تفوق 04 سنوات تكوين، بينما يتقاضى التقنيون السامون أجرة مبلغ 6000 دج شهريا، وهي نفس الأجرة التي يتقاضاها الشباب المدججين في مؤسسات القطاع الاقتصادي، غير أنها تخفض في السنة الثانية من العقد إلى حدود 6000 دج 4500 دج حسب الشهادات.

لقد مس هذا البرنامج أغلبية كبيرة من الشباب خريجي معاهد وجامعات التكوين العالي، وكانت متنفسا لتخفيف الضغط الذي شكلته دفعات الجامعيين على سوق الشغل، فقد كان الشباب الخريج يراحم مختلف الشرائح الاجتماعية الأخرى من المستويات المهنية والتأهيلية الضعيفة، بما لا يتوافق مع تأهيله ومستواه، ولا مع المكانة الاجتماعية التي تصنفه ضمن إطارات ونخبة هذا البلد، نتيجة لاستفادات الشرائح الأخرى في ما مضى من عدة برامج في إطار الدعم الاجتماعي.

يعد برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية لتشغيل الشباب من تلك البرامج التي بدأت منذ سنة 1993 بمنح أجرة شهرية تقدر بـ 2500 دج، حيث تكفلت الدولة بكامل أعباء التغطية الاجتماعية (التأمين الاجتماعي) (E.S.I.L)، لفائدة الشباب الغير مؤهل أو ذوي المستوى المحدود منهم والموجودين في وضعية اجتماعية حرجة، بتشجيع التشغيل الموسمي والمؤقت في إطار الورشات والأنشطة ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها مختلف الإدارات المحلية للخروج من أزمة البطالة الخائقة وللحصول على تهدئة اجتماعية .

إذن من خلال عرضنا للبرامج السابقة نلاحظ تلك الكثافة والتراكمية التي تعتمدها الدولة لإغراق سوق الشغل بمناصب اجتماعية، وكيف أن لها دوافع نحو إخضاع تلك البرامج تحت وصاية وهيئة تهتم بشؤون الفقراء والطبقات المعوزة من المجتمع ممثلة في وكالة التنمية الاجتماعية المشرفة على عدة برامج نذكرها باختصار:

- منحة إدماج حاملي الشهادات¹ (Prime d'Insertion des Diplômés (PID)

- جهاز نشاط الإدماج الاجتماعي² (Dispositif d'Activité d'Insertion Sociale (DAIS)

- برنامج النشاطات من أجل الاحتياجات الجماعية (Activité pour Besoins Collectives (ABC).

- برنامج الجزائر البيضاء Algérie Blanche

إلى هنا لم تُنه الدولة سياساتها الداعمة للتشغيل المؤقت، فأنشأت مؤخرا برنامجا أسمته بجهاز المساعدة على الإدماج المهني³ المسير بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008، حيث أوكلت مهمة تسيير ومتابعة وتقييم هذا الجهاز إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل، بهدف تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، مع إضافة برنامج تكوين تشغيل وتوظيف ضمن أولويات البرنامج.

يُعنى هذا البرنامج بثلاثة فئات من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين سن 18 سنة إلى 35 سنة يمكن تحفيظها إلى 16 سنة بشرط قبولهم متابعة تكوين تمهيني، حيث تضم الفئة الأولى حاملي شهادات

¹ لمزيد من الإطلاع أنظر المرسوم رقم 127/08 المؤرخ بتاريخ 2008/04/30.

² لمزيد من الإطلاع أنظر المرسوم رقم 305/09 المؤرخ بتاريخ 2009/09/10.

³ مرسوم تنفيذي رقم 08 - 126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد والمراكز الوطنية للتشغيل للاستفادة من عقود مصطلح عليها
بـ عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)، وتشمل الفئة الثانية خريجي التعليم الثانوي أو الحاصلين على
شهادات التكوين المهني ويصطلح عليهم بعقد الإدماج المهني (CIP)، بينما يدخل الشباب بدون تأهيل و
المستفيدين من عقد تكوين إدماج (CFI) ضمن الفئة الثالثة.

تتميز سياسات الدولة في التشغيل بأنها تعتمد على برامج الدعم المطلق لطالبي العمل، وبصفة أكبر
منها لأرباب العمل وأصحاب المؤسسات المستفيدين من يد عاملة مأجورة، حيث أن مساهمتهم في تشغيل
الشباب سواء عن طريق البرامج أو عن طريق التوظيف المباشر عن طريق وكالات التشغيل المكلفة، تمنحهم
امتيازات ضريبية وجبائية تصل إلى حدود الإعفاء¹، إضافة إلى الخدمة المجانية التي تستفيد منها المؤسسات
المستخدمة من الوكالة الوطنية للتشغيل ومختلف الخدمات الاستشارية المجانية، خصوصاً مع تأخر عمل
الوكالات الخاصة المعتمدة في التشغيل، وبقيتها مجرد قانون لم يستثمر فيه لحد الآن، و بفعل ندرة اقتحام
الخواص لهذا المجال ولغياب مبدأ التنافسية التي يقرها اقتصاد السوق بين المرفق العمومي الممثل بالوكالة
الوطنية للتشغيل ومختلف الوكالات الخاصة² التي أفرج عن قانونها مؤخراً.

هذا بالنسبة للتوظيف المباشر الدائم أو المؤقت من أجل تشغيل أكبر شريحة ممكنة من طالبي العمل،
أما بالنسبة لسياسات التشغيل الغير مباشرة التي تنتهجها الدولة في محاربتها لظاهرة البطالة، فإنها تلجأ إلى

¹ لمزيد من الإطلاع أنظر

-النظام الضريبي الذي وضع في إطار تشغيل الشباب و جاء بمقرر مالية 99 تحت رقم 31-96 في 30-12-1996 و جاء مكان
الإجراءات الضريبية المرتبطة بشرط أن تكون الأولوية لنشاطات المصرح بها في إطار تعاونيات الشباب .
- قانون رقم 06 - 21 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية
التشغيل.

- مرسوم تنفيذي رقم 07-386 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007، يحدد مستوى وكيفية منح الامتياز
المنصوص عليها في القانون رقم 06 - 21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير
التشجيعية لدعم وترقية الشغل.

² لمزيد من الإطلاع أنظر

- مرسوم تنفيذي رقم 07 - 123 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة 2007 بضبط شروط
وكيفية منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية
للتصيب العمال.

خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغرض رفع حصيلة التشغيل وكذلك الرفع من المستثمرين لاسيما منهم الشباب، حيث سنقدم هنا برنامجين تشرف عنهما هيئتان مستقلتان تعملان على دعم تشغيل الشباب من خلال مرافقتهم الميدانية على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة .

البرنامج الأول هو جهاز المؤسسة المصغرة الذي تشرف عليه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، بحيث أنه يهدف إلى تمكين الشباب المؤهلين من إنشاء مؤسسة مصغرة جديدة، عن طريق تقديم قروض بصيغة الدعم الثنائي المتمثل في المساهمة المالية للشباب وكذلك من القرض المسلم من طرف الوكالة وبدون فائدة، بينما تشمل صيغة الدعم الثلاثي إضافة إلى ما سبق ذكره مساهمة البنوك كطرف مقرض بفائدة؛ بحيث يمر الشباب وفي كلتا الحالتين بعدة مراحل* تسمح له بإنجاز مشروعه.

أما عن البرنامج الثاني فهو تحت إشراف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، حيث يمر الشباب أيضا بعدة مراحل تمكنه من تجسيد مشروعه، غير أن ميزة هذا البرنامج هو أن القيمة المالية الممنوحة لا تتجاوز 30 000 دينار جزائري.

يتبين لنا من خلال عرضنا لمختلف البرامج التي تقرها الدولة، بأن هذه السياسات ماهي بالدرجة الأولى إلا عاملا من عوامل توزيع الفئة النشيطة في المجتمع لكونها تخلق أكبر فرص ممكنة للإدماج في عالم الشغل، حيث نلاحظ أنها تستهدف الشباب دون غيرهم من شرائح المجتمع الأخرى، الأمر الذي يؤكد أولوية دعم الدولة لتشغيلهم ولتقليص حجم تفشي ظاهرة البطالة في أوساطهم؛ لهذا فإننا سنعرض هذا

* للاطلاع على مختلف المراحل التي يمر بها الشباب ومدى بيروقراطيتها أنظر الملاحق: الملحق ب- جداول ومخططات.
- المخطط رقم 3: الخطوات التي يجب على صاحب المشروع اتباعها لإنشاء مؤسسته المصغرة.
- المخطط رقم 4: مراحل توسيع القدرات الإنتاجية للمؤسسات المصغرة.

المخطط الذي يوضح السياسات المقترحة لمعالجة ظاهرة البطالة¹، و الذي يبين اتجاهات الدولة الداعمة لسوق الشغل من أجل تسيير التركيبة البشرية النشيطة والشباب جزء مهم منها .

3.3. الاستراتيجيات على أرض الواقع:

يمكننا الكشف عن مؤسسات وسياسات الدولة اتجاه التشغيل والمقاربة بينهما، من فهم الأدوار التي تؤديها في المجتمع نتيجة احتكاكها وتفاعلها اليومي مع مختلف شرائح المجتمع وفتاته، لا سيما شريحة الشباب الأكثر طلبا على الشغل والأكثر تأثرا من ظاهرة البطالة وإن كانوا أول المستهدفين من البرامج والسياسات التشغيلية؛ كما أننا سنبرز أيضا تحلي الدولة عن سياسة الشباك الواحد في معالجة تفشي ظاهرة البطالة في المجتمع ونقص التشغيل الفعلي في مقابل ارتفاع مستمر لطالبي الشغل.

بالعودة إلى بداية تبني الدولة الجزائرية لسياسات الدعم اتجاه سوق الشغل، نجد تزامنا بين مبدأ خيار المنافسة في إطار عملية العرض والطلب على العمل، وبين برامج الشبكة الاجتماعية أو ما يعرف بتشغيل الشباب، وكيف أنها قد مزجت بين توجهين رأسمالي واشتراكي، حيث أن هذه المناصب كانت نموذجا لا يمكن تصنيفه كمنحة اجتماعية ما دام الشاب المستفيد مطالب بتقديم جهد معين محدد بعدد من الساعات، ولا أن يصنف ضمن ما يعرف بالتشغيل الاجتماعي ولا الاقتصادي، انطلاقا من أنه لا يساهم اجتماعيا في دمج الشباب في الحياة المهنية ولا يكسبهم علاقات ومهارات وخبرات تعزز مكانتهم المهنية والاجتماعية، على نحو يسمح لهم بالاندماج² كعملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشتغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل² حسب ميشال فانيار؛ كما أن تلك المناصب لا تمثل تشغلا اقتصاديا لأنها لا توفر الحد الأدنى

¹ شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2000، ص 445.

- الملحق بـ جداول ومخططات: المخطط رقم 5 يوضح السياسات المقترحة لمعالجة ظاهرة البطالة.

² أبو بكر دهليمي، رسالة لنيل شهادة ماجستير الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، معهد العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 1994، ص 35.

من شروط التشغيل الكامل، فالأجر المقبول كدخل مادي يمكن الشباب من تلبية حاجياتهم الرئيسة لا يعد كافيا لأنه محصور بين قيمتي 2000 دج و4000 دج كأعلى حد، وهي مرتبات غير مصنفة ضمن مستويات الأجور سواء الدنيا أو المتوسطة ولا ضمن الأجور الضعيفة.

إذن كل ما أدت إليه هذه السياسات هو توزيع طاقات المجتمع وأفراده نحو الحصول على الامتيازات الضئيلة التي توفرها مختلف برامج التشغيل، لكنها لم ترق لأن تكون في مستوى آمال وتطلعات الشباب ولا أن تقدم حلولاً واقعية وميدانية لمشاكلهم، بقدر ما أنها ساهمت أيضاً في تضخيم النتائج الكمية على حساب مبدأ جودة التشغيل التي تسمح بدمجهم في الحياة المهنية الواقعية أو ما يعرف بالتشغيل الكامل بدل التشغيل الناقص، حيث تقلصت فرصة الحصول على عمل لائق نتيجة افتقار تلك البرامج لأحد أهم مقومات الجودة في التشغيل وهو الدخل المادي المقبول اقتصادياً بالنظر إلى مستوى الدخل العام، وكذلك اجتماعياً من حيث أنه يحقق الاستقرار الاجتماعي والمكانة التي يطمح إليها الفرد داخل المجتمع.

حققت هذه السياسات وعلى رداءتها، تهدئةً اجتماعية لشريحة مهمة من المجتمع تمثل غالبيتها الطبقة الوسطى و الفقيرة، وأنتجت شباباً يعيش بطلاة مقنعة كمصطلح دال على "وضع شخص في مكان غير مناسب لما درب عليه ولما يتماشى مع استعداداته أو ميوله، لا لشيء إلا لمجرد تشغيله وعدم تركه متعطلاً بالشوارع"¹، على العكس تماماً من الأهداف الاستراتيجية التي أنشأت من أجلها هذه السياسات، فالبعد التدريبي لتأهيل الشباب لتعلم حرفة أو مهنة معينة هو أحد الأسس إن لم يكن الأساس الذي دفع الدول المتقدمة إلى التخطيط لإنجاح المسار المهني لشبابها عن طريق الاهتمام بمضمون برامج الإدماج المهني.

¹ يوسف ميخائيل أسعد، الشباب والتوتر النفسي، دار غريب، القاهرة، 2001، ص47.

يأخذ البعد التدريبي في البلدان الغربية نسبة " 56% من مجموع الإنفاق المقدر بـ 0.9% من الناتج المحلي الإجمالي، يليه الإنفاق على خدمات التشغيل الذي يمثل 17%، والإنفاق على البرامج الموجهة لذوي الاحتياجات الخاصة بـ 16%، في حين أن برامج تشغيل الشباب لا تمثل إلا 11%¹، أما في الجزائر فإن التركيز على برامج تشغيل الشباب لا يتم إلا لرفع نسبة التنصيب على حساب التدريب؛ حتى وضمن مهمة تنصيب أكبر قدر من البطالين، "فإن برامج تشغيل الشباب لا توفر بالقدر الكافي الاستجابة لاحتياجات المنشآت الاقتصادية من المهارات، وهو ما يؤدي بصفة عامة إلى تدني مستوى الاندماج للمستفيدين من هذه البرامج."²

يعكس هذا التوجه طريقة استرداد الحلول من الدول الغربية بما لا يتوافق مع ثقافة واتجاهات المجتمع المحلي، فتطبيق الحلول الجاهزة يتم دون أن تصل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي جاءت بها نظريات دعم الدولة لسوق الشغل من أجل خلق التوازن بين العرض والعمل .

تذهب سياسات التشغيل التي تقرها الدولة إلى إدماج أكبر قدر ممكن من الشريحة التي تستهدفها، مما يؤدي إلى تحويل الأهداف الاقتصادية المسطرة لها نحو مهمة ضمان الاستقرار الاجتماعي و"نشر الحس الجماعي الذي ينخفض لدى مؤسسات الإدماج"³، وتتحول معها عملية إدماج الشباب إلى تبني مزيد من الاتكالية اتجاه دعم الدولة المطلق لأجل تأمين مستقبلهم، حيث يعتبر مالتوس روبرت Thomas R.Malthus (1834-1766) بأن "مشكلات البطالة والجوع والفقر إنما هي مشكلات حتمية لا ذنب لأحد

¹ علي حمدي، مرجع سابق، ص 82.

² نفس المرجع، ص 82.

³ Gilles Lazuech, Sortir du chômage. retrouver un employ. ethnosociologie d'une entreprise d'insertion par l'économie. Le Travail du social, L'Harmattan, 2005, p27.

فيها... لهذا فقد كان أشد المعارضين لقانون إغاثة الفقراء..... لأن نيتها تشجيع الكسل والزواج وزيادة النسل"¹.

لهذا يمكن القول بأن النظرية في المطلق خاطئة لأنها تعبر عن نظرة برجوازية متطرفة جدا، لكنها تبرز في المقابل أحد أهم أزمات الدعم المطلق لسياسات التشغيل لكونها تنتج نفس الثقافة التي أشار إليها مالتوس، وتجعل من أهداف تلك السياسات مجرد نظريات لأنها لم تؤدي إلى استثمار الفئات النشيطة، على العكس تماما من ما ذهب إليه الكيتريون² في نظرهم لمسألة التشغيل الكامل و طريقة تحقيقه في أي مجتمع.

لم تتوقف الدولة عن سياسات الدعم المطلق للتشغيل رغم النقائص الميدانية والنتائج الكارثية التي أدت إليها تلك السياسات، حيث أنها واصلت في استخدامها كوسيلة تفاوضية لتهدة الضغط الاجتماعي والمطالب التي تنادي بحقها في التشغيل، فقد أدى ارتفاع معدلات البطالة لدى المتعلمين سنة 1998 إلى نقل "فيروس" برامج الشبكة الاجتماعية إلى الشباب حاملي الشهادات من خلال برنامج عقود ما قبل التشغيل كبديل عن التشغيل الكلاسيكي الذي عجزت وتيرة النمو الاقتصادي في تحقيقه مقابل ارتفاع عدد خريجي معاهد وجامعات التكوين والتأهيل.

هذا ما أعاد إنتاج الثقافة السابقة في أوساط الشباب حاملي الشهادات، وزاد من تعميق هذر الطاقات الشبانية، كما أنه عزز من مجانية الحصول على يد عاملة مؤهلة ومكونة وبالعدد الذي ترغب فيه

¹ رمزي زكي، مرجع سابق، ص ص 155-156.
² جون كينيث جالبريت، ترجمة أحمد فؤاد بليغ، تاريخ الفكر الاقتصادي، سلسلة عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 261، الكويت، سبتمبر 2000، ص 245.
• نسبة إلى كينز John Maynard Keynes (1883-1946) الذي شكلت أفكاره ثورة حقيقية في الاقتصاد خلال فترة ما بعد الكساد بين سنتي 1933-1936، بعد نشر كتابه "النظرية العامة للتشغيل، الفائدة والنقود"، سنة 1936، لنقد نظريات الكلاسيكيين بشأن الطلب والإنتاج والعمالة وما يلازمها من سياسات، مركزا على النقاط التالية:
- ضرورة تدخل الدولة عبر الإنفاق العام لإعادة التوازن؛
- كلما زاد الإنفاق الكلي زاد مستوى التوظيف والإنتاج، ليصل الاقتصاد إلى التشغيل الكامل،
- الرفع من حجم الإنفاق على الخدمات الاجتماعية لتحسين ظروف العمال وبالتالي زيادة مستوى الاستهلاك؛
- الزيادة في حجم الإنفاق الكلي يرفع من الدخل وبالتالي يزيد في الادخار وفي التشغيل.

المؤسسات المستخدمة، ففي الواقع أدى دعم الدولة لأجرة الشباب المدمجين في تلك المؤسسات دون ضوابط أو قيود تلزم المستخدمين بتثبيت الإطارات إلى ظهور نموذج تشغيل يشبه النظام العبودي من حيث ظروف العمل وشروطه وكذا الأجرة المدفوعة للإطارات، وأدى أيضا إلى تدحرج رتب الشهادات لتنافس المستويات المتدنية داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسات التي قامت بالتشغيل في إطار هذه البرامج.

ساهمت الدولة في تشجيع المؤسسات على إدماج حاملي الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل بطاقات استيعابية تفوق احتياجاتها، دون قيود أو ضوابط قانونية وتشريعية، واستغلت تلك المؤسسات الفراغ القانوني والرقابي في فسخ عقودهم وإعادة الاستفادة من البرنامج ومن الامتيازات الضريبية والجبائية التي توفرها لهم هذه السياسة.

نلاحظ أن سياسات الدولة اتجه التشغيل تأخذ ثلاثة استراتيجيات حسب الأهداف المتبناة بين أطراف عقد التشغيل، تمثل الاستراتيجية الأولى أهداف الدولة في استثمار دورها الذي تؤديه من أجل شريحة عريضة من الشباب و استمالتها لهم في مواعيد واستحقاقات وطنية مقبلة، ومن جهة أخرى تقديم مزيد من التنازلات للطبقات البرجوازية وأرباب المؤسسات من خلال التنازل لها عن المال بصفة مباشرة وعن طريق تقديم تخفيضات وتنازلات ضريبية تصل إلى حدود الإعفاء، أو بطريقة غير مباشرة عن طريق تخفيف الأعباء والتكاليف الموجهة لتسيير الموارد البشرية لأصحاب هذه المؤسسات¹، وهي السياسة التي تشجع على ظهور استراتيجية لدى الرأسماليين وأرباب العمل باستنزاف أكبر قدر ممكن من الموارد البشرية باختلاف درجاتها ورتبها المهنية، والموارد المادية من خلال الامتيازات المادية التي شرحناها؛ بينما تمثل

¹ لقد أدى مثلا دعم الدولة لأجرة العاملين البسطاء من الشباب في إطار برنامج الإدماج المهني CFI، إلى توزيع الثروة على أرباب العمل، فلقد ظهرت أقصى درجات الاستغلالية لهم، بإنشاء ورشات النظافة وتهيئة الشواطئ مقابل صفقات مالية معتبرة تدفعها الدولة لأصحاب الورشات، دون أي يدفع الخواص أي مقابل كأجرة للعاملين الذين تكفلت الدولة برواتبهم المقدرة بـ12000 دج لكل شاب عامل، وهو حسب ما يبدو إعادة إنتاج التصور الماركسي للرأسمالية حينما شرح نظرية فائض القيمة حيث يدفع مالكو وسائل الإنتاج الأجر الذي يسمح بإعادة إنتاج قوة العمل للعامل، دون أن تسمح له الأجرة المقدمة له باكتساب وسائل الإنتاج، لكن يبدو أن واقع شباب اليوم هو أكثر اقطاعية من التصور الذي جاءت به الماركسية في نقط البرجوازية. ذلك أن الخواص لا يدفعون الأجرة أصلا للعمال نظير جهدهم.

الاستراتيجية الثالثة لشريحة الشباب الحلقة الأضعف من بين الأطراف الأخرى المساهمة في عقود الإدماج، فالدولة تبث برسائل تهدئة وتلقى استجابة مزدوجة من طالبي العمل الشباب نظير حاجتهم الملحة إلى منصب شغل، ومن طرف أرباب العمل نظيرة المصلحة الاقتصادية من وراء هذه الامتيازات.

بنفس القناعة تبنت الدولة مؤخرا استراتيجية جديدة أطلقت عليها برنامج الإدماج المهني مع بعض الإضافات، فالبرنامج من الناحية التشريعية يبدو متكافلا لاحتوائه على جميع الفئات المهنية من الشباب البالغ 16 إلى 35 سنة، ولتداركه كثيرا من النقائص التي سجلت في البرامج السابقة من بينها إضافة عقود تكوين تشغيل و منح إضافية داخل العقود، بحيث تسمح لهم بمتابعة تأهيل يمكنهم من الاندماج في الحياة المهنية.

غير أن احتفاظ الدولة بكل البرامج السابقة بما فيها عقود ما قبل التشغيل، أو جد في سوق الشغل برنامجين مناقضين في أهدافهما للاستراتيجية الجديدة التي أقرتها الدولة، بل إن إضافة الدولة لبرنامج مشابه له يعرف برنامج الإدماج الاجتماعي وفي نفس الفترة، يطرح أكثر من سؤال حول خلفية عدم تشجيع الدولة لمبدأ تشغيل الشباب عن طريق تكامل وترابط السياسات بدل تنويعها كميا وعشوائيا، وبين مخطط الإرادة السياسية في خلق تراكمية وعلى جبهات عدة من أجل تشتيت طاقات المجتمع وتوجيهها نحو أكثر من هدف داخل عالم الشغل، وحصر اهتمامات أفرادها بين واجهات النظام الجزائري المتمثل في مؤسسات التشغيل.

تظهر هذه البرامج بأهداف استراتيجية وتسوق إما اجتماعيا أو اقتصاديا، لكن الواقع أثبت وجود دوافع سياسية محضة جاءت على أثرها برامج التشغيل السابقة لاسيما برنامج الإدماج المهني (DAIP) الذي ولد فجأة، وبدأ تنفيذه قبل صدور القرارات الوزارية المتممة للمرسوم التنفيذي الخاص به، فالطبقة السياسية

آنذاك كانت بحاجة لتسويق صورة رئيس الجمهورية لدى المجتمع الذي يتشكل في غالبيته من الشباب البطال، بحيث تم قبوله نموذج مقبول اجتماعيا يتوافق وتطلعات هذه الشريحة ويخلق في وسطها نوع من الرضا الاجتماعي قبيل موعد الاستحقاقات الرئاسية، ومن جهة أخرى يتم بلوغ عدد مناصب الشغل المسطرة و التي رفعت في الانتخابات الرئاسية السابقة بعد عجز الدولة الجزائرية عن تحقيق ثلاثة ملايين منصب شغل.

ففي الوقت الذي يأمر فيه رئيس الجمهورية من خلال المخطط الخماسي 2010 - 2014 بخلق 3 000 000¹ منصب شغل، لجأت الإدارات المركزية والوزارات المكلفة بالبرنامج إلى بلوغ الأهداف السياسة بعيدا عن التشغيل الكامل و بالاعتماد على الوظائف المؤقتة التي قد لا تتعد بضعة أيام، حيث يتم احتسابها إحصائيا ولأكثر من مرة على مدار كل سنوات المخطط، وذلك لإعادة توظيف نجاح سياسة السلطة في مواعيد انتخابية لاحقة، مثل ما حدث قبل انتخابات الرئاسة السابقة؛ فالمسألة في رأينا هي تسييس للتشغيل وليست سياسات للتشغيل.

بالفعل فقد أدت هذه البرامج إلى تمويه اجتماعي للشباب، وإلى تراكم معرفي ومعلوماتي لا يمكن للعامة منهم ولا لمختلف شرائح المجتمع من استيعابه نتيجة لتعدد البرامج و السياسات المنتهجة، كما أنها حققت لدى أفراد المجتمع نوعا من التغذية الذاتية لاستمرارية تطلعاتهم وآمالهم، فالشباب مثلا يلجأ إلى تفضيل برامج الإدماج المهني في التوظيف العمومي كخطوة أولى نحو هدف استراتيجي من أجل الترسيم، غير مدرك بأن للتوظيف العمومي قانون مستقل عن تلك البرامج التي تقرها الدولة لأنه خاضع لاجتياز الاختبارات والمسابقات بحيث لا يمكن التوظيف المباشر فيها للمستفيدين من تلك البرامج، وهو ما يخلق

¹ سميرة بلعمرى، بوتفليقة يأمر بإطلاق مشروع المليون سكن والثلاثة ملايين منصب شغل، في الخبر، العدد 2826، الثلاثاء 19 جانفي 2010، ص 5.

صدمة لدى عدد كبير منهم نتيجة لعدم التوافق بين استراتيجيتهم في قبول العقد بأجر ورتبة أقل وعلى مدار أكثر من سنة وبين تعزيز حظوظهم مقارنة مع باقي المترشحين الآخرين.

لذلك فإن هذه البرامج لا تؤدي وظيفتها اتجاه غالبية الشباب الموجه لدى إدارات التوظيف العمومي، إضافة إلى أنها غير معتمدة في كبريات الشركات الوطنية مثل المؤسسة الوطنية للغاز والمؤسسة الوطنية للمحروقات .

خاتمة الفصل:

لقد كان واضحا بأن النقص في التشغيل كأحد المطالب الرئيسة للجبهة الاجتماعية، أدى إلى تعزيز بوادر ظهور ثورة اجتماعية ضد النظام القائم، خصوصا مع انهيار مصدر قوة الاقتصاد الجزائري بتراجع أسعار البترول في تلك الفترة، ما جعلها عاجزة عن تلبية متطلبات تلك الفترة.

اتجهت الجزائر نحو حوصصة المؤسسات، وتحملت كل ما ترتب عن ذلك من آثار انعكست تبعاتها على سوق الشغل، حيث تميزت الفترة بإفلاس عديد المؤسسات والشركات الوطنية الكبرى، مما أدى إلى انتشار ظاهرة التسريح الاقتصادي للعديد من العمال الذين تحولوا إلى بطالين، فبالرغم من محاولات الدولة لإدماجهم عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و دعم مشاريعهم الاستثمارية، إلا أن الأوضاع لم تسر على نحو ما كان مخططا له، ذلك أن أصحاب رأس المال قد احتكروا الاستثمار ولم يكن للعمال الأجراء القدرة على الاندماج في هذا المجال.

لم تكن تلك السياسة الاستثمارية قادرة على احتواء أزمة البطالة المتفشية في الجزائر، حيث بينت الإحصائيات ومنذ ثورة أكتوبر الارتفاع المستمر لتلك الظاهرة، ورشحت الجزائر لأن تكون أكثر الدول العربية احتواء للعاطلين عن العمل بنسب هي الأعلى لدى شريحة الشباب، الذين ترتفع في أوساطهم البطالة

بشكل مضاعف عن باقي الشرائح الأخرى التي تساهم في تقليص المعدل العام لها نتيجة لقلّة العاطلين في أوساطها مقارنة بالشباب.

هذا بالرغم من أن كل سياسات الدعم لسوق الشغل التي تؤدي إلى ضخ أعداد مرتفعة من المناصب إنما هي موجهة للشباب لامتصاص بطالتهم المحبطة، وأن أغلب المتدربين والمتريصين هم كذلك من نفس الشريحة، ما يعني بأن انتشار الظاهرة في المجتمع المدروس هي أكبر من حجمها الطبيعي المقدم في الإحصائيات الرسمية.

لقد كان الهدف من إنشاء مؤسسات الوساطة للتقريب بين العرض والطلب، هو خلق التنافسية في سوق الشغل، حيث تعرض الكفاءات وتتنافس نحو تقديم الخبرات والمعارف التي يحصلها كل فرد من طالبي العمل، وفي الجهة المقابلة تتنافس المؤسسة على تلك العروض لتحصيل يد عاملة ذات جودة وكفاءة، غير أن تمديد فترة المرحلة الانتقالية في الجزائر آخر من السيرورة الطبيعية لمبدأ المنافسة.

إلى وقت قريب، لم تنطلق مؤسسات الوساطة الخاصة والمعتمدة للتقريب بين العرض والطلب رغم صدور بعض التشريعات المنظمة لها ولو مؤخرا فقط، ذلك أن النصوص التشريعية وحدها ليست لها القدرة على نشر التوعية الثقافية لتغيير مسار مجتمع متشبع برواسب الاشتراكية ومؤسسات مستخدمة لم ترقى إلى مستوى نظيراتها في الدول الغربية حتى تتنافس على اليد العاملة الكفؤة وفق مبدأ الوساطة.

لذلك بقيت العلاقة القائمة بين مختلف الفاعلين داخل عالم الشغل تحتفظ بنفس الخصائص الاجتماعية للتشغيل، وأظهرت معها تناقضا كبيرا في تعامل الدولة مع تلك المرحلة، فهي تدعم التوجه الاجتماعي من خلال توفير المناصب الاجتماعية بعيدا عن مبدأ العرض والطلب عن العمل أو الحاجات التي تفرضها التنمية، ومن جهة أخرى تتبنى تشريعات وقوانين منظمة لاقتصاد السوق في ظل التنافسية.

لم تستطع سياسات التشغيل أن تقدم صورة واضحة عن طبيعة توجهات الدولة اتجاه تنظيم سوق الشغل والاقتراب من خلق توازن طبيعي فيه، كما أنها لم تستطع توفير الحد الأدنى من الاندماج الفعلي للشباب في الحياة المهنية التي يفترض أن تكون ضمن النتائج الأولى لبرامج الإدماج المهني، لأنها ليست قادرة على ترسيمهم كمحصلة نهائية للعقد الذي يربطهم بالمستخدمين، فالعقود تنتهي بنهاية دعم الدولة، الأمر الذي يعيدهم إلى نقطة البداية وإعادة البحث عن فرصة عمل أخرى دون ما أن يستفيدوا منها اجتماعيا أو اقتصاديا، لأن هذا النوع من الإدماج لا يسمح لهم بتحقيق المكانة الاجتماعية التي يمكن للمهنة أن تحققها لهم، ولا أن يقدمهم اقتصاديا لأن مستوى الدخل في تلك البرامج لا يعدوا أن يكون في مرتبة المنحة التي لا ترقى لمستوى الأجور العادية.

في ظل هذا الواقع سنقوم بدراسة استراتيجية الشباب في عالم الشغل، وسيكون ميدان الدراسة المحك الحقيقي لكشف أبعاد ومؤشرات الفروض المقدمة في بحثنا، لذلك سنقدم في الفصل القادم لمحة عن التطور التاريخي لهذه المدينة بما يسمح لنا بالتعرف على تطور سوق الشغل بها، وكذلك الفضاء المباشر الذي يحتك به الشباب في مسار بحثهم عن منصب شغل، بتقديمنا لمعالم المحيط السوسيواقتصادي لعام الشغل بمنطقة بني صاف، خصوصا المهن الرئيسة التي يقوم عليها نشاط عامة الناس من المجتمع المدرس، كالصيد البحري والتصنيع وغيرها، دون أن نهمّل الجوانب البيئية الجغرافية التي تعمل على صقل بوادر انتماء الشباب للفضاء المكاني الذي يعيشون فيه ويقتاتون منه.

الفصل الثالث

السياق التاريخي ومعالم عالم الشغل فى بنى صاف

مقدمة الفصل:

بنى صاف هي ميدان دراستنا لاستراتيجية الشاب في عالم الشغل، هذه المدينة التي كانت محل اهتماماتنا البحثية منذ تخرجنا بشهادة ليسانس، سنحاول أن نقدم في هذا الفصل نبذة تاريخية تعريفية عنها وعن تطورها منذ النشأة الأولى والأصل في تسمية هذه المدينة بهذا الاسم، وإلى يومنا هذا .

سنكشف ضمن هذا الفصل أيضا عن معالم المحيط السوسيواقتصادي لمدينة بني صاف الذي يميّز عالم الشغل بما باعتباره الفضاء الطبيعي الذي تنشأ وتتطور فيه استراتيجية الشباب، وذلك بعرضنا لأهم الأنشطة الممارسة فيها، كمهنة الصيد البحري ومختلف شركات التصنيع الرئيسة والفاعلة في سوق العمل. تعبر عينة البحث عن المجتمع المدروس في هذه الدراسة، لذلك سنقدم تحليلا سوسيوغرافيا لطبيعة أفراد العينة ومتوسط أعمار سنهم والنوع الاجتماعي الذي احتوته تلك العينة، وما لذلك من دور في تقريب النظرة وتعميق فهم خصائص هذا المجتمع كمؤشرات دالة ومؤثرة في ضبط الشريحة المعنية بدراستنا للاستراتيجية الشاب في عالم الشغل.

لتحليل المسار في هذا العالم فإننا سنقوم بدراسة الأصل المهني والاجتماعي للشباب، لاستثمار أكبر قدر ممكن من المقابلات الميدانية وتوجيهها بما يخدم مجال بحثنا، فالأصل الاجتماعي هو جزء من ماضي الشباب ورصيده المتناقل عبر الأجيال، نرى أنه من الضروري تتبع رواسته وآثاره عليهم وعلى درجة الانتماء الثقافي والاجتماعي للمحيط السوسيواقتصادي.

بنفس السياق سندرس الأصل المهني لهم ونحاول التقرب أكثر من المسار المهني للمحيط القريب منهم والمتمثل في أفراد أسرهم، كاشفين عن طبيعة العلاقة القائمة بين الأصليين المهني والاجتماعي.

1. التطور التاريخي لمدينة بني صاف:

البداية من أصل كلمة بني صاف¹، ومن الإشكال القائم في تحديد أصل التسمية الأولى لها بين من يطلق عليها تسمية "بني، Bni" بتسكين الباء، أو "بني، Béni" بالباء المحرورة، فالالتجاهات التي بحثنا عنها

¹ Cf : Mohamed kali, *Beni-saf le legs du large et des entrailles de la terre*, Ed 1, dar el kitab el arabi, 2007, pp20 38.

أعطت روايات مختلفة وعن مصادر متنوعة، يرجع فيها الاتجاه الأول سبب التسمية إلى عائلة من المرابطين أشار المصدر بأن أصلهم من ولاية معسكر، يطلق عليهم تسمية "أبناء الصافي" أو "بن صافي" Les Bensafi، حيث يرجح زمن مجيئها إلى المنطقة منذ حوالي "ثلاثة قرون مضت".

أما الطرح الثاني فيعود إلى حقبة المقاومة المسلحة للأمير عبد القادر حسب ما ذهب إليه التقرير الذي حرره رئيس بلدية بني صاف سنة 1932، وجاء في مضمونه بأن المنطقة كانت ميدانا للتطبيقات العسكرية التي كان يجريها ابن المنطقة القائد البوحميدي المنحدر من منطقة غار البارود وذلك من أجل بناء الصف، فتحوّلت التسمية بعد الترجمة من "Bni، بُني" إلى "Béni، بَني"، دون معرفة من الفرنسيين أو تدقيقهم لأصل الكلمة ولصياغتها.

ثم يأتي الاتجاه الثالث وهو على الأرجح مستمد من الثقافة الشعبية لأبناء المنطقة التي تعتبر بأن التسمية جاءت بعد رؤية رآها أول رجل جاء إلى المدينة اسمه "الواد أحمد"، تقتضي بتسمية المنطقة باسم "صاف صاف"¹، ومنها انتسب الاسم لهذه المدينة.

تعد بني صاف من المناطق التي رفض الرومان التزول بها نتيجة لتضاريسها الوعرة، فهي منطقة جبلية كانت كثيفة الغابات*، بها حيوانات مفترسة من الضباع والنمور والفهود، أشارت بعض المصادر المهمة بتاريخ المنطقة إلى تواجد تلك الحيوانات إلى غاية 1880 تاريخ اختفاء آخرها.

لذلك اختار الرومان منطقة التزول بعيدا بالمكان المعروف عند أبناء المنطقة بـ سيقا Segal، الواقعة عند هضبة "واد تافنة"*، ووجدوا أيضا أثارا لهم عند "Camerata" المسماة حاليا بـ "سيدي جلول"،

¹ Ibid, p30 .

* لا تزال حواشي المدينة تحتفظ بغابات كثيفة على مساحات واسعة، يمكن ملاحظة الامتداد الجلي لها من مناطق مختلفة بالمدينة.
* رغم انخفاض مستوى المياه به، إلا أن الكبار يشهدون بأنه كان أكبر من ما هو عليه اليوم، وهو إلى اليوم يحتفظ بنفس التسمية.

حيث أنه وإلى غاية "1850"¹ لم تكن هنالك منازل ولا أكواخ باستثناء بعض الخيم لفتات قليلة من السكان التي شاهدها الفرنسيون، حيث يرجح أن يكون السكان الأصليين للمنطقة من "ولهاصة"، التي يسود الإجماع بأن سكانها هم أقدم قاطني تلك المنطقة.

تعد سنة 1879² بداية ظهور شوارع مدينة بني صاف، ثم مع بداية سنة 1889 أنشئ أكبر حي يعرف اليوم بشوارع الجمهورية، فأصل نشأة وسط المدينة إنما جاء نتيجة للاكتشاف المهم لرواسب الخام سنة 1850³ من طرف الصيادين الأوروبيين الوافدين من أجل التمتع والترفيه، فتحوّلت نشاطهم إلى تحويل المواد الخام نحو برشلونة عن طريق قوارب صيد صغيرة، لتصبح المنطقة بذلك أحد أهم مصادر المواد الخام خصوصا بعد إنشاء خطوط للسكك الحديدية، وهو ما حوَّنها إلى مركز تجاري وصناعي كبير أدى مرور السنين إلى تكوين طبقات عمالية صناعية.

من هنا تحوّلت بني صاف المدينة الناشئة من الصناعة والتجارة إلى مدينة تجلب مختلف المعمرين الأجانب طمعا في خيراتها، واستعبادا لسكانها وأهلها واستغلالا لهم في مختلف المهن الشاقة.

لقد امتدَّ هذا التواجد وقاوم مختلف الظروف التي هددت بقاء المعمرين وبالتالي فقدان مبررات وجود العاملين النازحين إلى المنطقة بحثا عن شغل، مثل ما حدث في سنة 1889⁴، أين ضربت الأزمة العالمية للحديد استقرار المنطقة ونشاطها الذي تحوّل من جمع رواسب الخام إلى زراعة أشجار الصنوبر بغرض إعادة بيع بذورها، وهو ما سمح بالحفاظ على مصادر دخل العمال آنذاك وبالتالي عوامل بقائهم .

* سيدي جلول نسبة إلى ولي صالح يقع عند مدخل الشاطئ، الواقع على الطريق الرباط بين مدينة بني صاف وولاية عين تموشنت، وهو حاليا شاطئ تابع لبلدية سيدي صافي، غير أن الشاطئ لم يسلم من عملية التصنيع بفعل مرور أنبوب الغاز منه نحو إسبانيا.

¹ Mohamed kali, Op.cit, p 25.

² Ibid, p 23.

³ <http://www.vitamedz.com>

⁴ <http://www.vitamedz.com>

بنفس التوسع الذي شهدته هذه المدينة، عرفت التركيبة السكانية تطورا خلال الحقبة التي تلت نشأتها، ففي إحصاء لسنة 1876 بلغ عدد السكان — 1659 ساكن، ثم تطور العدد إلى 4862 ساكن سنة 1882 ، وقد ضل هذا العدد في تزايد إلى أن بلغ 11500 ساكن سنة 1911 أغلبهم من الأوربيون¹.

بعد مرور قرابة القرن حافظت مدينة بني صاف على تسميتها، مع تطور كبير وتنوع في تركيبها البشرية، فهي اليوم دائرة من بين ثمانية دوائر تابعة لولاية عين تموشنت، تضم ثلاثة بلديات تابعة لها إداريا هي بلدية بني صاف، بلدية سيدي الصافي وبلدية الأمير عبد القادر، حيث تتميز بكثافة سكانية متفاوتة تبلغ 45636، 7370، 4288 على التوالي، وهو ما يشكل كثافة سكانية تقدر بـ 331 نسمة في الكيلومتر المربع، أي أنها تحتل المرتبة الثانية ولأثيا بعد تلك المسجلة في ولاية عين تموشنت والمقدرة بـ 522 نسمة في الكيلومتر مربع.

بني صاف ورغم ضيق المساحة بها إلا أنها تمثل الدائرة الأكثر حركية ونشاطا بحكم موقعها بين الساحل وبين عدة مصانع وشركات وطنية كبرى، وبالرغم من أن مساحتها لا تتعدى 172.96 كيلومتر مربع وهي الأصغر في الولاية بعد بلدية ولهاصة، إلا أنها الأكثر تعدادا -بالعودة إلى حجم المساحة- كما ذكرنا من حيث السكان البالغ عددهم 57292 نسمة، حيث تمثل فيهم نسبة البطالة حسب الإحصائيات الرسمية بـ 4.38% في مدينة بني صاف، بينما يرتفع العدد كلما ابتعدنا عن المركز إذ تقدر النسبة في سيدي الصافي بـ 10.28% وبـ 10.08% ببلدية الأمير عبد القادر؛ وهي نسب تقترب من المستوى الوطني، وتشارك معها في نفس النقائص المسجلة في طبيعة مصداقيتها ومطابقتها للواقع.

¹ http://www.abs-beni-saf.org/index_old.htm

مع هذا التطور تكونت في مدينة بني صاف معالم ديمغرافية وجغرافية متميزة، لأنها تجمع بين القطاع الأول من خلال الفلاحة وبالتحديد مهنة الصيد البحري، وبين القطاع الثاني بكل ما تمتلكه المدينة من شركات لتصنيع الإسمنت واستخراج المعادن، وكيف أن تموقعها السياحي قد زواج بين تلك القطاعات، وهو ما سنقدمه في الموضوع التالي من خلال عرض أهم معالم محيط عالم الشغل في مدينة بني صاف.

2. معالم المحيط السوسيواقتصادي لعالم الشغل في بني صاف:

1.2. الصيد البحري في بني صاف:

مهنة الصيد البحري في بني صاف قديمة قدم نشأت هذه المدينة، فقد أشارت إحدى المصادر إلى أن وضع الصيادين لورشات بجزيرة "الليلى" * بـ "رَشْقُون" * غرب مدينة بني صاف، قد كان في سنة 1855، وبأن ترسيم العمل التجاري بميناء بني صاف كان بتاريخ صدور المرسوم في 15 مارس 1877¹.

تشير بعض الإحصائيات التي تعود لسنة 1830 إلى وجود 172 صياد مسجل ليس من بينهم أي صياد من جنسية فرنسية، حيث أن الإسبان هم أول من مارس مهنة الصيد البحري في المنطقة والأكثر تعدادا بـ 82 صيادا، بينما بلغ عدد الجزائريين المسجلين تحت مسمى الفرنسيين 44 صيادا في مقابل 15 مغربيا، في حين لم يتعد عدد الإيطاليين الخمسة (05) صيادين واقتصر تواجد الصيادين من اليهود في شخص واحد².

* جزيرة تقع على بعد بضعة كيلومترات من شاطئ رشقون، واستخدمها المستعمر كمنارة لازالت تعمل إلى اليوم رغم ما لحق بها من نهب وتخريب.
* الشاطئ يعد قبلة لسكان ولاية تلمسان تحديدا لقرب المسافة بينه وبين تلك الولاية، سيكون لذلك أثرا في المزاجية الثقافية والاجتماعية المحلية بين شباب المنطقة والتلمسانين، وهو ما سنعود إليه لاحقا.

¹ Mohamed kali, Op.cit, p26.

² تجدر الإشارة إلى أن الباحث محمد قالي لم يشر إلى جنسية إجمالي عدد الصيادين، حيث أن المجموع المشار إليه لا يبلغ 177 صيادا، كما أنه من الأرجح وبالعودة إلى تاريخ الإحصائيات المقدمة لإجمالي الصيادين، نجد بأنها لا تشمل الأرقام منطقة بني صاف فقط وإنما تتعدها.

تطورت مهنة الصيد البحري في بني صاف بمر السنين، وتطور معها إجمالي عدد الصيادين حيث تشير الإحصائيات لسنة 1946 إلى وجود 700 صياد، وقد ساهم إنشاء الفرنسيين للميناء عن طريق إحدى المؤسسات الخاصة تدعى Soumahet Tafna سنة 1874¹، في تطوير المهنة وكل الحرف ذات الصلة بنشاط الصيد البحري ورفع حصيلة الإنتاج والثروة السمكية، حيث كان ميناء بني صاف حسب كشف شركة الجغرافيا والإعمار وهران SGAO ثالث ميناء في الغرب بعد كل من ميناء الغزوات ومستغانم، ويفوق في مردوديته ميناء أرزيو آنذاك².

في سنة 1956 بلغ عدد الأفراد المعتمدين على مهنة الصيد البحري كمصدر رئيسي لدخلهم سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (الميكانيك، الحدادة، خياطة الشباك)، قرابة نصف تعداد السكان أي 10 000 شخص.

في سنة 1958 تم إنشاء معلم سياحي وصرح علمي غرب شاطئ البئر، يهتم بتربية المائيات عرف باسم "L'aquarium"، صممه مهندس معماري اسمه *يفان باري* Yvan Barés ، وفي الجهة المقابلة لهذا المعلم تم إنشاء مدرسة عرفت باسم "Ecole des mousses"، تهم خصيصا بإعداد الأفراد المؤهلين في مجالات وأنشطة الصيد البحري، مع إعطاء الأولوية لإعداد ربان السفن البحرية من الشباب.

معلم لكواريوم L'aquarium اليوم حُوّل إلى مزار سياحي رغم ما لحق به من ضرر نتيجة الإهمال الذي مسّ البناية، وقضى على عدد الأسماك الآيلة إلى الانقراض، وتعطلت مهامه العلمية والأهداف الأصلية التي أنشئ لأجلها، و هو المصير الذي طال مدرسة الصيد البحري المسماة اليوم باسم "مدرسة التكوين التقني للصيد البحري وتربية المائيات"، مع تقليص كبير في المساحة التي كانت تشغلها المدرسة، هذه

¹ cf: Mohamed kali, Op.cit, p46.

² Ipid, p34.

الأخيرة لم تتأسس رغم جاهزيتها منذ الاستقلال إلّا في سنة 1981 بناء على المرسوم التنفيذي رقم 81/367 المؤرخ في 19 ديسمبر 1981.

ساهمت هذه المدرسة في تكوين العديد من المتربصين وإدماجهم في عالم الشغل بعد اكتسابهم لتأهيل في احدى التخصصات المرتبطة بنشاط الصيد البحري، وقد ساعدها في ذلك قدرتها الاستيعابية المقدرة بـ 600 مقعد، يمثل فيها التكوين الخاص نسبة 50% من إجمالي المناصب، بينما يتوزع الباقي مناصفة بين كل من التكوين الأولي والتكوين المتواصل.

تهتم المدرسة بالشباب البالغين سنا يتراوح ما بين 18 سنة و 30 سنة تسمح لهم بالحصول على مهنة بحار مؤهل أو عون تقني في تربية المائيات، أو الحصول على شهادة مهندس ميكانيكي، بينما تمثل شهادة تقني في الصيد البحري أعلى رتبة مهنية تسلمها المدرسة للشباب المتخرج منها.

قطاع الصيد البحري اليوم هو النشاط الرئيس للمنطقة رغم المدخلات العديدة التي أفرزتها التغيرات الحاصلة في عالم الشغل والانفتاح الذي جاء معه تعدد المجالات والتخصصات المهنية وتنوعها، فهو يشغل أكبر عدد من اليد العاملة في بني صاف و المقدرة بـ 5087 عاملاً، يمثل منهم 22 عاملاً فقط يتبع للقطاع العام، حيث نلاحظ كذلك بأن هذا القطاع ورغم قلة المؤسسات المستخدمة والمقدرة بـ 354 مؤسسة منها مؤسسة عمومية واحدة فقط، إلا أنه قد تفوق على قطاع الخدمات التي بلغ فيها عدد العمال 3892 تشتغل في 1116 مؤسسة خدماتية*.

* إحصائيات السجل التجاري لسنة 2007، تم الحصول عليها في قرص مضغوط، وللمزيد أنظر الجدول والرسم البياني في الملاحق.

2.2. التصنيع في بني صاف:

تعد شركة الإسمنت بني صاف القطب الرئيسي الأكبر في مجال التصنيع، فهي الشركة العمومية الوحيدة في المنطقة التي استطاعت تجاوز عتبة الإفلاس دون الاعتماد على دعم الدولة في تمويل سيرورة عملها خلال الحقبة التي شهدت إغلاق المؤسسات العمومية والاقتصادية المفلسة، وهو المصير الذي شهدته عدة شركات كبرى في المنطقة كالشركة الوطنية للخشب التي لجأت إلى تقليص عدد عمالها إلى قرابة النصف من تعدادها الكلي تحت بند التسريح الجماعي، وأوقفت كل عمليات التوظيف بها، شأنها في ذلك شأن أقدم شركة في المنطقة متخصصة في استخراج المعادن وبالخصوص مادة البزولان ابتداء من 15 أكتوبر¹ 1883.

إن وقوع شركة الإسمنت عند المدخل الرئيسي لمدينة بني صاف من جهة الطريق المؤدي لولاية عين تموشنت، جعل منها معلما تعريفيا للمنطقة كمنشأة صناعية ضخمة تعكس طبيعة خيارات الدولة الجزائرية في حقبة مضت من تاريخها تعود للسبعينيات، فالشركة هذه تفرعت عن الشركة الفرعية الفرنسية التي عرفت باسم Corost Loi Entreprise سنة 1974، ولم تنطلق بها عملية الإنتاج إلا بتاريخ 14 نوفمبر 1978 تحت اسم " الشركة الوطنية لمواد البناء SMIC " .

إذن فعالم الشغل ببني صاف لا يعتمد كلياً على مهنة الصيد البحري، لأن قطاع التصنيع له مكانته من حيث أنه يشغل 1355 عاملاً مصرح بهم في 166 مؤسسة منها 05 عمومية فقط لكنها تشغل 1050 عاملاً أي غالبية عمال القطاع، في حين أن باقي المؤسسات الخاصة والمقدر عددها بـ161 لا تشغل سوى

¹ Mohamed kali, Op.cit, p 16.

344 عامل¹، إذ أن القطاع يدعم التشغيل اللارسمي ومختلف الأنشطة الموازية التي يخلقها التصنيع خاصة في مجال المضاربة في الإسمنت وعمليات إعادة التوزيع.

يوضح هذا الفارق في التشغيل بين القطاعين فاعلية الاستثمارات الكبرى والمنشآت الصناعية في امتصاص حدة البطالة، ويبرز عدم فاعلية القطاع الخاص المقترصر على بعض الأنشطة الحرفية والتي لا ترقى لأن تكون متوسطة أو كبيرة، خاصة وأن هذا القطاع لا يصرح بعمليات التوظيف التي يقوم بها، على عكس القطاع العمومي الذي يصرح بكل عمليات التوظيف التي يقوم بها.

لذلك فإن التصنيع حاضر في عالم الشغل الذي نحن بصدد دراسته، وشركة الإسمنت بني صاف هي فضاء يمثل مصدر دخل ووجهة لرغبة مهيمنة لمسناها لدى عموم الشباب سنقوم بالتفصيل فيها في عنصر لاحق.

3.2. واجهة البحر قبلة سياحية ومنفذ لهجرة الشباب:

يمتد العمران بمدينة بني صاف على طول الساحل البحري لشاطئ البئر وشاطئ سيدي بوسيف، فهي تحتل مكانة تطل على واجهة البحر، جعلت من العلاقة القائمة بين موقعها وأفرادها، علاقة ممتدة في ثقافة ومخيال المجتمع المحلي كمصدر للتنوع الاقتصادي والثقافي، وهو ناتج أيضا عن التوافد الذي تشهده المنطقة من قبل السواح من مختلف الولايات ومن المهجر، فجمال مناظرها الساحلية وشواطئها (سيدي جلول، شاطئ البئر، شاطئ رشقون و شاطئ مدريد)، يدفعون بها لأن تكون ضمن المناطق السياحية المهمة في الجزائر.

¹ تم الحصول على هذه الاحصائيات من مفتشية العمل، وقمنا بضبطها في جدول مفصل في الملاحق.

تستقطب هذه الشواطئ خلال موسم الاصطياف ثقافات شعبية مختلفة يتعايش معها أفراد المجتمع المحلي، وتمثل العائلات من ولاية تلمسان أكثر الوافدين إليها، حتى تداخلت عائلات المجتمعين في روابط اجتماعية تحولت في أحيان عديدة إلى روابط دائمة بحكم النسب أو مداومة تبادل زيارات عائلية، وهو ما جعل الثقافة المحلية الممثلة في العادات والتقاليد تشهد إثراءً ومدخلات عديدة لها أصل تلمساني، تجسدت في إتقان العديد من الشباب للهجة التلمسانية وتقليدها خلال تواصلهم اليومي.

على العكس تماماً من هذا التقارب الذي يبدو جلياً بين جماعة الشباب والوسط التلمساني، فإننا نجد ذلك التباعد الذي يبدو أنه اتجاه الوافدين من ولايات أخرى كسيدي بلعباس، حيث تشهد العلاقة توتراً ناتجاً عن القناعة السائدة في المجتمع المحلي بأنهم مصدر للجريمة والعنف، ما يجعل أي تقارب ثقافي أو تواصل اجتماعي بين المجتمعين يقوم على التنافر والصراع، هي في الأصل نتاج الإفرازات التي جاءت بها جماعات الشباب القادمين من هذه الولاية والتي لا تلق قبولا من شباب المنطقة.

يعكس قضاء السواح لعطلهم على شواطئ بني صاف مشهداً مرتبطاً بالأفراد الذين استطاعوا تحقيق الاستقرار المهني، فالعطلة هي فترة وجيزة للترفيه بعد جهد طيلة السنة، وهي للأفراد الذين يتمتعون بدخل قار يؤهلهم لقضاء عطلتهم السنوية، لذلك ويرغم توفر نفس الظروف المحيطة لعديد من الشباب لقضاء عطلتهم، إلا أن خصوصية العطلة الدائمة السنوية تفقدتهم الشعور والعيش بثقافة سائح، فالمكانة التي ترتبط بهذه الرتبة غير متوفرة لدى الشاب العاطل عن العمل، لأنها ليست نتاج تراكمات مسار مهني يمتد على مدار سنة أو سنوات عدة، فالعطلة بالنسبة إليهم ليست مجرد فترة للاصطياف وامتلاك فائض من أوقات الفراغ قد يفوق وقت السواح.

تمثل واجهة البحري أيضا منفذا لهجرة الشباب من مختلف أنحاء الوطن، بل منفذ لتهجير الأجانب من جنوب القارة الإفريقية، لأن اقترابهم من مكان انطلاق المهاجرين الغير رسميين، يجعل من "قصص الحرقاة" موضوعا خاضعا للمستجدات والتحديثات اليومية، كما تصنع قصص الشباب "الحارق" يوميات المجتمع المحلي بإعادة سرد حالات الفشل أو النجاح التي تنتج حالة من التحفيز الداخلي لهم نحو التجريب، وبتكاليف أقل وضمانات أكثر على اعتبار أنهم من أبناء المنطقة والأقرب تحكما في أليات ووسائل "الحرقاة".

هناك منفذ ثقافي يتملك الشباب المحلي من معيشتهم هذه الواجهة ومختلف الإفرازات الناتجة عنها، فالمرتفعات التي تطل على البحر هي المكان المفضل لهم للتطلع دوما نحو هدفهم، أي نحو القارة الأوروبية و حلم الهجرة إلى فرنسا عن طريق إسبانيا، حيث أن زيارتنا المتكررة لتلك المناطق خصوصا عند أوقات الغروب جعلتنا نلاحظ الكم الهائل من تلك الجماعات، وقادتنا مع مداومة الزيارات وتدقيق الملاحظات إلى تمييز المناطق المتخصصة لكل جماعة منهم، فهي المكان المحدد للالتقاء والفضاء المناسب لجماعة الرفاق.

يتغذى هذا المنفذ الثقافي أيضا من واجهة البحر لكونها الفضاء المناسب لمعايشة المهاجرين العائدين لقضاء موسم الاصطياف، ويتفاعل الشباب مع الجانب الإيجابي الذي تنقله الممارسات اليومية للمهاجرين ونمط معيشتهم الذي لا يعكس واقع الاغتراب والظروف الاجتماعية في بلد المهجر المحجوبة عن هؤلاء الشباب، ما يحرك رغبتهم نحو الهجرة بدافعين؛ يمثل الدافع الأول الصورة النمطية المثالية التي يجسدها تظهر المهاجرين العائدين أثناء فترة عطلتهم القصيرة، وهي الحياة التي يتعايش معها الشباب ويتفاعلون معها أيضا، أما الدافع الثاني فهو امتداد للأول حيث يقتنص الشباب الفرص التي يتيحها المحيط المستقطب للمهاجرين السياح للاقتراب من العائلات المغتربة من أجل مساعدتهم على الهجرة، أو البحث عن وسائل بديلة كتلك التي تقربه من الارتباط بفتاة مهاجرة عن طريق الزواج كخطوة نحو الهجرة.

إذن، أكسبت منطقة بني صاف لجماعة الشباب قابلية للتأقلم والتكيف سنفصل فيهما في الفصول المخصصة لذلك، حيث أننا أوردنا هنا الطابع المميز لهذه المدينة و انعكاسات الطابع السياحي لها في تكوين ثقافة الشباب.

4.2. فوارق التشغيل بين الهامش والمركز:

بني صاف وإن كانت مدينة ساحلية اشتهرت بمهنة الصيد البحري، فإنها أيضا المدينة التي زاوجت بين الهامش والمركز في صورة ساهمت فيها مظاهر الريف في تريف جوانب من المدينة، ونشأت في محيطها خلال عقود من الزمن عدة عادات وتقاليد خاصة بسكان الهامش بحيث أثرت على مستوى درجة تظهّر سكان المركز بالتحضر.

لقد شاع في هذه المدينة اسم "بوكرادان" وهو حي يشبه في واجهته وتشعب أحيائه الضيقة والمتشعبة حي القصبة العتيق، اعتاد ساكنوه على أزفته الضيقة جدا والمسكن القصديرية التي يطل بعضها على بعض نتيجة لوجود حيٍّ بأكمله على قمة جبل يطل على ساحل البحر، ورث منه الأبناء عن الآباء مهنة الصيد البحري التي كانت مصدر رزقهم الوحيد، وحديث أساطير وقصص أجدادهم في مغامراتهم اليومية في أعماق البحر، فهذا النشاط وكل مكوناته الثقافية والتاريخية هي رصيد لأبناء هذه المنطقة بكل ما يمثله لهم من مصدرٍ للفخر والاعتزاز.

تنتشر على طول الميناء مهن مرتبطة بالصيد البحري كترقيع الشباك، الحدادة والتلحيم، إضافة إلى مهن أخرى صاحبت تطور الوسائل المستخدمة في هذا المجال، حيث تعلم سكان الجوار هذه المهن وأتقنوها نتيجة احتكاكهم المباشر واليومي بالصيادين والحرفيين، والشباب جزء من هذه البيئة التي أكسبتهم حرفة أو مهنة لا تخرج عن كل ما له علاقة بالصيد البحري.

حين معايشة أفراد هذا المجتمع تجد تشابها في طباعهم وعاداتهم وتمايزا عن المجتمع الكبير للمنطقة، حيث أن لغتهم أقرب إلى الإسبانية منها إلى الفرنسية، وهي أكثر إتقاناً لدى جيل الكبار مقارنة بالشباب، كما أنّها محل افتخار لدى متقنيها تفوق افتخارهم بإتقان اللغة الفرنسية التي لا تنتمي في نظرهم إلى مجتمع البحارة ولا تعبر عن ذواتهم ومهنتهم.

في وسط هذا الجيل الذي يعتبر مهنة الصيد البحري مهنة الرجال المغامرين، عايش الجيل الثاني وهو جيل دراستنا أبناء كبار البحارة وروادها، وتناقلوا بينهم المكانة الاجتماعية التي كانت عليها تلك المهنة، غير أنّهم يتميزون عن سابقهم بكونهم أكثر امتلاكاً لأوقات الفراغ، وبأن نشاطهم في الميناء يبدأ من ساحل البحر. بمهنة هي دخيلة على المجتمع البني صافي، حيث يلجأ الأطفال إلى مزاحمة الشباب والكبار معا في اختطاف ما تساقط من صناديق تحميل السمك وذلك لأجل إعادة بيعه.

أما عن التصنيع فإن معاملة ظاهرة على حواشي مصنع الإسمنت، أين توسع دوار "التيارتية" داخل دوار آخر اسمه دوار سيدي الصحي، الذي يتمتع سكانه كل ما له علاقة بالإسمنت ومشتقاته، لذلك لا وجود لاختلاف من حيث امتهان "التلقاط"، فمجتمع "بوكردان" يلجأ أطفاله في مزاحمة الشباب إلى التقاط السمك كوظيفة تدر لهم دخلا، وأطفال مجتمع سيدي الصحي يلتقط أبناءه بقايا الإسمنت لإعادة بيعه، فالاختلاف في النوع لم يمنع ظاهرة تزاخم الأطفال مع الشباب في الحصول على دخل.

الفرق أن حواشي التصنيع سمحت لأصحابها نتيجة المضاربة والوفرة التي ينتجها المصنع وكذلك العلاقات الغير رسمية بين عمال المصنع وشباب الدوار إلى تحولهم من مجرد عامل بسيط برتبة "حمّال" أو "لقاط" إلى رب عمل جديد يمتلك ثروة لا بأس بها، لذلك نجد أن كثيرا من الشباب يسعى للتحرر من

* لقد تشكل هذا الدوار بعد هجرة عائلات من ولاية تيارت بحثا عن شغل، وتطور الدوار إلى ما يشبه وضع اليد على حيز أصبح اليوم ملكية لهم، خصوصا بعد الزلزال الذي ضرب الولاية وشرع لسكان هذا الدوار بنصب خيم موازية لبيوتهم الفوضوية.

سلطة العائلة ونيل التسريح منها لولوج عالم المضاربة بالإسمنت، فقط من أجل إيجاد مزيد من الكسب على حساب كل الأنشطة الحياتية الأخرى كالتعليم والصحة وغيرها.

لقد أكسبت مجاورة شركة الإسمنت ببني صاف المجتمع المحلي ثقافة الملكية المعنوية لكل ما ينتجه المصنع، فتضرر سكان المنطقة من بواعث شركة الإسمنت أتمى في أوساط شبابها ثقافة الحق والأولوية في التشغيل وفي ذات الشركة التي تسببت لهم في أضرار صحية.

3. الخصائص المهنية و الاجتماعية لشباب المنطقة:

1.3. الدراسة السوسيوغرافية للمبحوثين:

العينة هي متنوعة لمجموعة من الشباب القاطنين بمدينة بني صاف، وهم من طالبي العمل المقدر عددهم بـ 20 مبحوثا شابا، يقدر متوسط أعمارهم بـ 20 سنة من الشريحة العمرية المحصورة بين 16 سنة و 20 سنة، يبلغ فيها عدد الذكور 11 فردا مبحوثا، بينما الباقي فهن من الإناث اللواتي بلغ عددهن 9 مبحوثات، في تقارب نسبي بين النوعين فرضته التغيرات الاجتماعية الحاصلة التي ساهمت في خروج المرأة ومنافسة الرجل في مجال التشغيل.

تتوزع عينة البحث من حيث السن بالنسبة للشريحة العمرية بين 16 سنة و 18 سنة على 05 مبحوثين موزعين بين 03 ذكور و اثنيين اثنين(02)، فيها شاب ذو مستوى ابتدائي و 02 لهما مستوى متوسط، في حين اقتصر المستوى التعليمي لدى الإناث عند حدود المستوى الابتدائي؛ فهذه الشريحة بالعموم تفتقر لذوي التعليم العالي أو لحاملي الشهادات نظرا لحدثة سنهم وقرارهم المبكر في دخول عالم الشغل.

أما الشريحة الثانية فهي من البالغين السن المحصور بين 19 سنة و21 سنة والمشملة لـ 07
مبحوثين، منهم 05 ذكور وأنثيين اثنتين (02) ، يوجد من بينها من حصل على المستوى الثانوي وهما
ذكرين (02)، بعكس أفراد الشريحة الأولى التي توقف أفرادها عند حدود المستوى الابتدائي، بينما اشتركت
الشريحة في افتقارهما لذوي الشهادات العليا أو خريجي معاهد التكوين العالي؛ وعند الإناث فإنهن يتوزعن
على المستوى المتوسط والثانوي، بمعدل واحدة في كل مستوى.

آخر شريحة وهي التي تضم أكبر عدد من أفراد العينة المبحوثين، على اعتبار أن أفرادها هم الأكبر
سنا من الذين أهدوا مسارات تكوينهم ، عامل رئيس يدفع بهم إلى ولوج عالم الشغل، حيث ضمت العينة
08 مبحوثين، تتميز برجحان كفة الإناث فيها — 05 مبحوثات عن الذكور المقدر عددهم بـ 03
مبحوثين، وتتميز أيضا بوجود حاملي الشهادات العليا وذوي المستوى الجامعي، حيث أن أغلبهم من
الإناث - وهن خمسة - الحاصلات على تكوين عالي في مقابل مهندس واحد من الذكور، بينما توزع
الباقى على مختلف المستويات ضمت فردا واحدا فقط له مستوى ابتدائي.

إذن مثل مجتمع البحث عينة موزعة على مختلف الأعمار وكذلك النوع الاجتماعي، وأيضا من
حيث المستوى التعليمي والتأهيلي لأهمية ذلك في تحديد تموقع الشباب داخل عالم الشغل، فلقد لا حظنا
مبدئيا بأن المستوى التعليمي يعطي تقاربا من حيث طبيعة التوجه المهني داخل سوق الشغل، فمن بين
الخمس (5) مبحوثين الحاصلين على المستوى الابتدائي وجدنا بأن أغلبهم هم دون حاملي شهادات التكوين
المهني، حتى بالنسبة لأولئك الذين يتقنون بعض الحرف كترقيع الشباك والرسم على القماش، بعكس
السبع (07) مبحوثين من ذوي المستوى المتوسط وهي النسبة الأعلى من العينة، حيث يتوجه أغلبهم إلى
مراكز التكوين المهني لتلقي تكوين بها يمكنهم من الحصول على شهادة في بعض التخصصات التي توفرها
تلك المراكز (التلحيم، الميكانيك، الخياطة...)، أما بالنسبة للمستوى الثانوي فيميل أغلبهم إلى التكوينات

ذات العلاقة بالعمل الإداري والمكتبي (الإعلام الآلي، المحاسبة)، ثم يأتي أصحاب المستوى الجامعي التي اشتملت على وجود مهندس، ليسانس ومبحوث واحد متحصل على شهادة تقني سامي من معهد متخصص، وآخر متحصل على شهادة بكالوريا دون إتمام تعليمه العالي.

2.3. الأصل المهني للمبحوثين:

إن عرض الأصل المهني للشباب إنما هو محاولة للاقترب أكثر من المحيط الذي نشأ فيه الشباب من خلال طبيعة مهنة ونشاط الوالدين الذين ساهما في تنشئته الاجتماعية ومن خلال تعايش الأب مع تلك المهنة، ذلك أن استراتيجية الشباب تنشأ في هذا الوسط الأولي ومع أول الأفراد الذين تفاعل معهم وهم الوالدين، فالوالد مثالا له فضاء عمل ينشط ويتحرك فيه ويكتسب جزءا من ثقافة المحيط المهني الذي يشغله ويعيش مشاكله وضغوطاته ويحقق فيه مختلف درجات الرضا أو عدم الرضا عن وضعيته داخل عالم الشغل.

تنوعت العينة وتنوعت معها الوضعية المهنية لنشاط الوالدين، غير أن الميزة الرئيسة التي نلاحظها مكوث غالبية النساء في البيت واقتصار العاملات منهن على العمل المتري، خصوصا للقاطنات في المناطق الشبه الحضرية وبدرجة أكبر الوسط الريفي، باستثناء وجود والدة مبحوث تشغل منصب معلمة، والأصل هو أن مظاهر الحداثة لم تخرق المجتمع المحلي كليا ولم تغزوه بالدرجة التي نلاحظها في المجتمعات الكبرى وفي المدن الأخرى كوهران وغيرها، فعمل المرأة مازال في المجتمع المدرس يخضع إلى سلطة الأب، وسلطة هذا الأخير لازالت تستمد قوامه عمل الرجل والإنفاق من المجتمع المحيط.

تعمل طبيعة الأسرة الممتدة في المجتمع المحلي على ترسيخ الوضع الراهن، ذلك أن الدخل الجماعي من الأب الأحفاد وحتى الأبناء، يلغي المبررات الاجتماعية والضرورات التي تدفع بالمرأة للعمل خارج

البيت، بل إن تلك الضرورات كوفاة الزوج أو وجوده في حالة بطالة تدفعان المرأة إلى تفضيل العمل المتزلي الغير رسمي على آليات طلب العمل من المؤسسات الكبرى والقطاع الخاص خصوصا.

في هذا الوسط الأبوي ينشأ شباب بني صاف، لذلك سنعرض مختلف الوضعيات التي اشتملت عليها عينة البحث، بما فيها الوضعية التي يحتلها الوالد البطال ومكانته الاجتماعية المتدنية في النسق الاجتماعي، و كيف أن أسرته تتميز بقلّة الدخل المادي، فتصريح الشباب بوضعية الأب وتصنيفه كبطل مستمد من انعدام الدخل القار الذي يحصل عليه هذا الاب، وليس للدلالة على عدم نشاطه أو عدم احتكاكه بعالم الشغل، بالعكس فظاهرة البطالة هنا تشكل مصدرا للتنوع في الأنشطة تفتضيها متطلبات سوق الشغل حسب ما هو متوفر من فرص للعمل بدل التخصص المهني الذي يحمله الوالد.

تحتوي العينة على آباء يشتغلون في مهن حرة يعبر عنها الشباب بـ (الوالد يجرش، يسلك....)، ومعناها بأن الأب يمتهن حرفة ونشاطات لا تحقق الرضا المهني لدى الأفراد المحيطين به، وهي تدل على مكانة اجتماعية متواضعة مقارنة بالتعبير الذي يعبرون فيه عن أوليائهم الموظفين لدى الدولة بعبارة "خدام عند الدولة"، أي يعمل لدى الدولة في احدى مؤسسات القطاع العمومي أو في الوظيف العمومي، وهو ما يعكس بالنسبة إليهم بلوغ نوع من المكانة و من الاستقرار الذي يضمن دخلا قارا للعائلة.

اشتملت العينة على أولياء شهدوا خلال مسارهم المهني حراكا مهنيا جغرافيا بحسب طبيعة المهنة التي يشغلونها، بحيث نجد آثارها عند ثقافة الشاب المبحوث المركبة من عدة عادات وتقاليد لعدة مجتمعات، وهو ما تجعله يعبر عنها في حديثه عن مهنة والده والمسار الذي سلكه.

في المجتمع الريفي أين تستقر الأسرة الممتدة ويمارس أفرادها مهنا ذات علاقة بالفلاحة، تبرز لنا بعض الخصائص المهنية لبعض المناطق الموجودة في كل من "ولهاصة" وفي قرية "عين بصال" الخاضعة لبلدية

الأمير عبد القادر، وكذلك بلدية سيدي صافي، ونفس الملاحظة بالنسبة لمنطقة "بوكردان" المطلة على ميناء بني صاف التي استمر فيها نشاط الصيد البحري أبا عن جد، بحيث احتك الشباب البني صافي بهذا الفضاء الذي توارثه عن والده.

إن التطرق بإيجاز للأصل المهني عند حدود نشاط الوالدين إنما يمكننا من إعطاء صورة مقربة لمجتمع البحث، بحيث أننا لم نعد لطبيعة الأصل المهني إلى مهنة الأجداد، ذلك أن حداثة سن الشباب وقلة خبرتهم إنما يستلزمان علينا التوقف عند حدود نشاط الوالدين .

3.3. الأصل الاجتماعي للمبجوثين:

إن طرح مسألة الأصل الاجتماعي هو محاولة لتبيان المسار التاريخي لنشأة الشباب والمراحل التي مر بها في الوسط العائلي الذي ينتمي إليه، فهو الذي " يوصلنا في نهاية المطاف إلى الوضعية المدروسة في البدء، وانطلاقا من ذلك فقط، يمكن طرح مسألة أهمية الأصل الاجتماعي"¹، حيث أن التغير الاجتماعي الذي شهدته المجتمعات اليوم يختلف عن المجتمع التقليدي أين كان " التكوين الاجتماعي الاقتصادي الذي يعيش فيه الناس على الصيد في البر والبحر يكون شكل الإنتاج غير متطور، وبالتالي يكون تقسيم العمل أوليا، و يكاد يقتصر على شكله الطبيعي داخل الأسرة"².

سمح لنا عرض التطور التاريخي لمدينة بني صاف ومعالم المحيط السوسيواقتصادي لعالم الشغل من طرح المستوى الأول من الواقع الاجتماعي الذي يعيش فيه مجتمع الدراسة وهو "عبارة عن بناء نظري يرمز

¹ سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة والتنمية، الجزء الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص 23-24.

² عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 71.

إلى المجتمع الشامل، ويتمثل الثاني في المسار التاريخي الشامل (خاص بالمجتمع الشامل)، ثم الخاص والمتعلق بتطور الجزء المعني"¹.

يمثل الوسط الحضري 08 مبحوثين الذين يكون تمركزهم في وسط المدينة، ويتشكل غالبيتهم من السكان الأصليين الذين سكنوا المدينة بعد الاستقلال مباشرة وحين مغادرة المستعمر تاركا وراءه البنايات الفارغة، فالشباب نشأ في الوسط الحضري منذ ولادتهم وحتى بالنسبة لأغلبية أوليائهم.

يمثل الوسط الشبه الحضري 04 مبحوثين يمثلون تلك المناطق التي بدأت كفضاء ريفي وتوسعت بفعل النمو السكاني والتوافد التي شهدته مجتمعاتها مثل "عين الأربعاء"، والمنطقة الصناعية التي أدى توسع عمراتها والتنوع الثقافي الناشئ فيها إلى إخراجها من دائرة الوسط الريفي، هذا الأخير الذي لازال يحافظ على تواجدده في منطقة بني صاف خصوصا في منطقة "ولهاصة"، فبرغم من أنها تعد من أقدم المناطق إلا أن سكانها هم الأكثر تمسكا بالأرض وخدمتها، حيث كانت العائلات التي تترك أراضيها بورا محل سخرية وعتاب اجتماعي من طرف أبناء المنطقة، فقد عرف عنهم شدة حبههم وتمسكهم بالأرض؛ وبدرجة أقل يتمركز الوسط الريفي في قرية عين بصال التابعة لبلدية الأمير عبد القادر، هذه الأخيرة ورغم تصنيفها ضمن المجال الشبه الحضري إلا أن غالبية قاطنيها من الفلاحين.

يعتبر الوسط الهامشي الممثل في 02 مبحوثين الأكثر اقترابا من المدينة و متاخما لها، غير أنه الأكثر احتواء للطبقات الدنيا، حيث وبعد أن كانت تجمعات الصيادين تعيش ضمن مستوى واحد متقارب مع باقي أفراد المجتمع، أصبح توسع مجال نشاط المدينة وتنوع مصادر الدخل سببا في توسيع الفوارق بين التجمعات السكنية القصدية المتداخلة وبين المساكن الحديثة التي يمتلكها الآخرون، مما ساهم في إعادة

¹ سفير ناجي، مرجع سابق، ص24.

توزيع البحارة والصيادين على مختلف الأحياء السكنية الأخرى من المدينة، بينما في دوار "سيد الصحي" فلازال "دوار التيارية" يشهد تكاثرا مستمرا ولازالت بناياتهم القصدية موجودة عند حدود مصنع الإسمنت، مشكلين بذلك مجتمعا محليا متميزا أنتج جيلا من الشباب سيكون ممثلا في عينة بحثنا هذا.

خاتمة الفصل:

سمح لنا العرض التاريخي لمدينة بني صاف بالعودة إلى البدايات الأولى لتعمير المدينة، والأنشطة الرئيسة التي شغلها القاطنون الأوائل من المعمرين الإسبان بالدرجة الأولى، فالجزائر وان كانت مستعمرة فرنسية في وقت مضى، إلا أن الحضور الإسباني بها قد شكل أغلب ملامح ثقافة البحارة الأولى، وهي مستمرة إلى يومنا هذا من خلال المصطلحات والمسميات المتداولة بينهم.

بني صاف منطقة غنية بالمواد الخام والمعادن التي ساهمت في استمرارية التوافد السكاني إليها، وهي تتميز بأراضي فلاحية خصبة ساهمت خلال حقبة من التاريخ في الحفاض على تواجد سكانها وتمسكهم بخدمة الأرض لمحاكمة انعكاسات الأزمة العالمية وانخفاض أسعار الحديد وبالتالي مستوى دخل المعمرين الذين اعتمدوا على تصدير المعادن الخام من المنطقة؛ واعتمدوا أيضا على موقعها الاستراتيجي المطل على واجهة البحر لأجل تطوير مهنة الصيد البحري ومختلف الأنشطة المرتبطة بها.

يتميز عالم الشغل في مدينة بني صاف بأنه يشغل ولحد الآن أكبر عدد من العاملين في مجال الصيد البحري الذي يمثل النشاط الرئيس في المنطقة، كما يحتل التصنيع مكانة مهمة ممثلا في شركة الإسمنت، إضافة إلى مختلف المصانع الكبرى التي ظلت شاهدت على فترة المنشآت الضخمة والنهج الاشتراكي.

تحتل السياحة أيضا مكانة مهمة في بني صاف، فهي مصدر من مصادر التنوع الثقافي لشباب المنطقة، حيث يعد فصل الاصطياف بما موسما لاستقبال الوفود المهاجرة إليها ومن مختلف الولايات،

خصوصا من ولاية تلمسان التي امتزجت فيها عادات وتقاليد سكانها مع الثقافة المحلية لمجتمع الدراسة، وكذلك من المهاجرين المغتربين الذين يحملون مع عودتهم صورة يتعايش معها الشباب المحلي وينقل منها التمثلات التي تكون له صورة الحياة المثالية في بلاد المهجر، فتحجب عنهم واقع الاغتراب وتكون لديهم مشروع هجرة.

تتميز بني صاف أنها مدينة تتداخل فيها جغرافيا مناطق تواجد الهامش مع سكان المركز، فالهامش يضم مجتمعين يمكن اعتمادهم نموذجين لطبيعة تكون الأحياء الهامشية في المنطقة، يمثل فيهما المجتمع الأول دوار "التيارية" بسيد الصحي القريب من ثقافة المصنع، بينما ينتمي المجتمع الثاني إلى مجتمع البحارة الذي حافظ فيه أبنائه على كثير من عاداته وثقافته المميزة.

لقد كانت عينة البحث صورة مصغرة لمجتمع البحث المشتمل على مختلف الأنشطة المنتشرة في عالم الشغل في بني صاف، ومختلف المستويات العلمية بما يمكننا من دراسة استراتيجية الشباب من المنظور التقريبي للمجتمع الشامل، فالأصل المهني يبين لنا الارتباط الموجود بين الفضاء المكون لأنشطة المجتمع الرئيسي وشباب المنطقة؛ بينما سمح لنا دراسة الأصل الاجتماعي من تبيان طبيعة الانتماء الجغرافي للمبحوثين والامتداد الأسري لهم، حيث حافظ فيه الوسط الريفي أكثر على الأسرة الممتدة بينما تقلص وجودها في الوسط الحضري.

على كل فإن كلا الأصلين مرتبطين بالانتماء الجغرافي للمناطق ذات التخصص المهني المعين بنشاط معين له علاقة انتماء لأفراد المجتمع بتلك المهن.

خاتمة الباب الأول:

ركّز المدخل لموضوع استراتيجية الشباب في عالم الشغل، على شريحة مهمة من المجتمع، قدمنا خلالها مختلف الفوارق التي اهتمت بتقسيم دورة الحياة من الطفولة إلى الشيخوخة، حيث ازدادت هذه الدورة تعقيدا نتيجة لمحاولة مأسسة مرحلة الطفولة ولصعوبة تحديد فترة الفصل والانتقال بين عالمي الطفولة والشباب، لِنُعَلِّبُ في الأخير المنظور الاجتماعي والمقاربة الثقافية التي تتناول جماعة الشباب في المجتمع الحديث الأكثر تعقيدا وتداخلا مقارنة بالمجتمع التقليدي.

لقد انعكس هذا التباين بين المجتمعين حين برز ذلك التداخل الموجود بين ظاهرتي كل من عمالة الأطفال وعمالة الشباب أو تشغيل الشباب، خصوصا في ظل بروز مفهوم التشغيل الاجتماعي الذي جاء تحت مظلة عولمة العالم.

في خضم هذه التغيرات الحاصلة في المجتمع الحديث، تتفاعل الاستراتيجيات الفردية لكل شاب داخل المحيط الذي يعيشونه، مع ملاحظة ضرورة الفصل بين البطال المعترف به رسميا وبين البطال الغير مدرج ضمن الإحصائيات الرسمية، فالمعايير المعتمد على أرض الواقع تؤدي إلى تقليص حجم الظاهرة الاجتماعية المدروسة بأرقامها الرسمية المقدمة خصوصا في أوساط الشباب.

رغم ذلك تبقى ظاهرة نقص التشغيل هي الأكثر ارتفاعا من خلال الإحصائيات المقدمة، وهو التحدي البارز الناتج عن التوافد الكبير لطالبي الشغل من شريحة الشباب بمعدل يفوق النمو الطبيعي لسوق الشغل، حيث لم تستطع تلك الإجراءات الغير مباشرة كتمطيط مرحلة التعليم الرسمي ومختلف الأنشطة الاجتماعية الأخرى التي يمر بها الشباب قبل دخولهم إلى عالم الشغل،- لم تستطع- كبح حدة ارتفاع الأرقام والمؤشرات المتدفقة لسوق الشغل.

يضاف إلى التحدي الكمي في العالم وتنامي ظاهرة البروز الشبابي، التحدي النوعي الذي جاءت به الحداثة من حيث تعزيزها لفرص استخدام المرأة كموضوع مطروح بجدة في المجتمعات العربية البعيدة في قدرتها عن تحقيق التوازن بين الجنسين، فالإحصاءات المقدمة تشير إلى وجود سيطرت السلطة الذكورية فيها مقارنة بالعدد الضئيل في تشغيل النساء مقارنة بالمجتمعات الغربية.

تطرح جودة التشغيل أيضا تحديا يواجه عملية تشغيل الشباب، وهي مرتبطة أيضا بمدى قابلية ومرونة الشباب على استيعاب حجم التغيرات التي يفرضها التطور العلمي والمعرفي ومدى قدرتهم على تحديد المعارف المتسارعة في النمو كما و نوعا وتوافقها مع متطلبات عالم الشغل، خصوصا أثناء فترات البطالة طويلة الأمد.

فالتغيرات الحاصلة في مضمون التشغيل ومتطلباته، قد شملت أيضا أنواع البطالة المتعددة التي تشهدها هذه الظاهرة، فلم تعد حركية سوق الشغل تعتبر العاطل عن العمل مجرد "غير عامل" أو مالك لأوقات الفراغ، بقدر ما أنها تعكس مجموعة من المركبات المحصورة في عدة شروط أفرزها التغير الجذري الحاصل في المجتمع الحديث وأنتجت معها تحديات ميدانية لم تكن مطروحة في المجتمع التقليدي.

شهد التشغيل في المجتمع الجزائري تغيرات وتطورات منذ استقلال الجزائر إلى يومنا هذا، وقفنا فيها عند الخصوصيات المميزة لمساره التاريخي و المختلفة عن باقي المجتمعات الأخرى، بالرغم من انه ليس بمعزل عن ظاهرة العولمة وما أفرزته من مدخلات عدة كان لها انعكاسات و على أكثر من صعيد، عايش فيها التشغيل فترتين يمثلان توجهين يسيرون في اتجاهين متعاكسين، من الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وثقافة الاشتراكية التي عاصرها آباء جيل الدراسة، إلى تبني النظام الرأسمالي ومبدأ الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.

يعني هذا بالنسبة للتشغيل الانتقال من ثقافة الفعل التضامني الذي أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة المقنعة في المجتمع الجزائري نتيجة للضخ الزائد للعمالة في مختلف المؤسسات والشركات والهيئات الاشتراكية الخاضعة لمبدأ "البابليك"، إلى ثقافة المنافسة وتبني مبدأ اقتصاد السوق الخاضع لطرفي العرض والطلب على اليد العاملة.

لقد تطور التشغيل في الجزائر في ظل انتشار واسع لكل من ظاهرتي الهجرة والتصنيع، بحيث أدى ذلك إلى تنامي الحواشي وظهور المناطق الصناعية المكتظة بالأفراد المهاجرين من الريف إلى المدينة التي يرون بأنهم ستمكنهم من تجسيد استراتيجيتهم الفردية، وذلك لتوفر هذه الأخيرة على عوامل الجذب في مقابل انتشار عوامل الطرد في الريف، وهو ما أدى أيضا إلى ظهور حاجات ثقافية واجتماعية جديدة، أبرزها طموحات الشباب وشعورهم المستمر بتعزيز فرصهم في حياة أفضل يرقى إلى مستوى التنمية التي كانت تشهده الجزائر.

لقد بدى عجز الدولة واضحا وراضخا أم الضغط الاجتماعي الكبير والمتواصل لشريحة كبيرة من أفراد المجتمع الذين لم يتقبلوا وجود طبقية داخل مجتمع يناهز بالمساوات وينبذ التفاوت الطبقي كالذي كان حاصلًا، ومهددا لظهور بوادر ثورة اجتماعية تهدد الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، ستكون مسرحا لأهم تحول اجتماعي واقتصادي عرفته البلاد منذ الاستقلال.

لقد تميزت الفترة التي تلت الأزمة بإفلاس العديد من المؤسسات والشركات الوطنية الكبرى، مما أدى إلى انتشار ظاهرة التسريح الاقتصادي للعديد من العمال الذين تحولوا إلى بطالين، ولم تنجح محاولات الدولة في إدماجهم عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عن طريق دعم مشاريعهم الاستثمارية في التخفيف من حدة البطالة.

بيّنت الإحصائيات في هذا الجانب و منذ ثورة أكتوبر، الارتفاع المستمر للبطالة بنسب هي الأعلى في الجزائر مقارنة بباقي الدول العربية خصوصا لدى شريحة الشباب، الذين ترتفع في أوساطهم البطالة بشكل مضاعف عن باقي الشرائح الأخرى، بالرغم من كثافة سياسات دعم سوق الشغل التي تستهدفهم والتي تؤدي إلى ضخ أعداد مرتفعة من المناصب لامتناس حدة البطالة المحبطة في وسطهم، بالرغم من أن أغلب المتدربين والمتربصين هم كذلك من فئة الشباب، ما يعني بأن انتشار الظاهرة في المجتمع هو أكبر من حجمها الطبيعي المقدم في الإحصائيات الرسمية.

تم إنشاء مؤسسات الوساطة للتقريب بين العرض والطلب، لكن تأخر المرحلة الانتقالية في الجزائر عطل من السيرورة الطبيعية لمبدأ المنافسة، بحيث لم تنطلق مؤسسات الوساطة الخاصة بالوتيرة المطلوبة للتقريب بين العرض والطلب رغم صدور التشريعات المنظمة لها، كما أن هذه النصوص ليست كافية لنشر التوعية الثقافية التي تعمل على توجيه المجتمع ليحذو حذو الدول الغربية في هذا المجال، ولا هي قادرة على توفير مناخ تنافسي طبيعي.

لقد بقيت العلاقات بين مختلف الفاعلين في ظل غياب الكثافة والثقافة المطلوبة لتجسيد مبدأ الوساطة داخل عالم الشغل، تحتفظ بنفس الخصائص الاجتماعية للتشغيل، فالدولة لا زالت تدعم التوجه الاجتماعي بتوفيرها للمناصب الاجتماعية بعيدا عن مبدأ العرض والطلب على العمل، أو عن الحاجات التي تفرضها التنمية، ومن جهة أخرى تتبنى تشريعات وقوانين منظمة لاقتصاد السوق والتنافسية.

لقد أثبتت تلك السياسات في الواقع عجزها عن إقامة علاقة هائية للعقد الذي يربطه المستخدمين بالشباب، فعقودهم تنتهي عند نهاية دعم الدولة لها، دون أن يستفيدوا اجتماعيا بتحقيق مكانة اجتماعية

لهم ولا أن يستفيدوا اقتصاديا من برامج الإدماج، لكون مستوى الدخل فيها لا يعدوا أن يكون مجرد منحة لا ترقى لمستوى الأجور العادية.

سمح لنا العرض التاريخي لمدينة بني صاف بالعودة إلى البدايات الأولى لتعمير المدينة، وذلك بعرض أهم المهن والأنشطة التي شغلها القاطنون الأوائل من المعمرين الإسبان بالدرجة الأولى، والذين شكلوا ثقافة ولغة البحارة المتداولة والمستمرة إلى يومنا هذا، حيث ساهم موقعها المطل على واجهة البحر في تطوير مهنة الصيد البحري ومختلف الأنشطة المرتبطة بها .

يتميز عالم الشغل بأنه ولحد الآن يشغل أكبر عدد من العاملين في مجال الصيد البحري بمدينة بني صاف، وهو النشاط الرئيس في المنطقة، كما يحتل التصنيع مكانة مهمة ممثلا في شركة الإسمنت بني صاف ومختلف المصانع الكبرى التي ظلت شاهدت على فترة المنشآت الضخمة والنهج الاشتراكي.

تحتل السياحة أيضا مكانة مهمة في بني صاف كما مصدر من مصادر التنوع الثقافي خصوصا من قبل المهاجرين المغتربين والذين يحملون معهم مشاريع الشباب المهاجر التي يحمل معه التمثلات المكونة لصورة الحياة المثالية في بلاد المهجر، بينما يحمل الأفراد الوافدين من الولايات المجاورة كما ثريا من العادات والتقاليد التي تركت آثارها في المجتمع المحلي.

يضم الهامش في بني صاف مجتمعين يمكن اعتمادهم نموذجين لطبيعة تكون الأحياء الهامشية، يمثل الأول دوار "التيارتية" بسيد الصحي القريب من ثقافة المصنع، بينما ينتمي المجتمع الثاني إلى مجتمع البحارة التي حافظ أبناؤه على كثير من عاداته وثقافته المميزة.

تبين لنا بعد دراسة الأصل المهني وجود علاقة بين الفضاء المكون لأنشطة المجتمع الرئيسي وشباب المنطقة، وسمح لنا دراسة الأصل الاجتماعي من توضيح الانتماء الجغرافي للمبحوثين والامتداد الأسري الذي

حافظ فيه الوسط الريفي أكثر على الأسرة الممتدة، بينما تقلص وجودها في الوسط الحضري، وكيف أن الأصليين مرتبطين من حيث أن الانتماء الجغرافي للمناطق ذات الأصل المهني المعين بنشاط خاص بما له علاقة بانتماء أفراد المجتمع لتلك المهنة.

الباب الثاني

مسار الشاب وعلاقته بعالم الشغل

مقدمة الباب الثاني

الفصل الرابع: الأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية على الشاب.

الفصل الخامس: شبكة علاقات الشاب بالفاعلين في عالم الشغل.

الفصل السادس: أولويات وتطلعات الشباب في عالم الشغل.

خاتمة الباب الثاني

مقدمة الباب الثاني:

يمر كل شاب خلال مساره الحياتي بعوامل التنشئة الاجتماعية التي تعمل على تكوين البنى الثقافية الأولية له، لذلك سنحاول أن نستعرض الاتجاهات التي تناولت موضوع التنشئة الاجتماعية ضمن السياق الذي يخدم بحثنا، لنوضح جملة من الآثار المرتبة عن تلك العوامل باتجاه تحديد الثقافة المهنية للشباب وكذا القيم والمعايير التي يحملونها، ومدى انعكاساتها على تعايشهم الفعلي مع الواقع السائد في عالم الشغل.

إن التنشئة الاجتماعية موضوع في حد ذاته يحتاج إلى الدراسة والتحديد الناتج عن التغيرات التي تشمل المجتمعات المحلية بفعل عوامل عدة ومدخلات ثقافية داخلية وخارجية، وهي تعمل على تلقين الشباب مجموع القيم والمعايير السائدة التي تتعايش معه خلال مختلف مراحل نموه إلى أن يثب ويثيب، فميزتها أنها عملية مستمرة و ممتدة من المحيط القريب إلى أبعد حدود المحيط الخارجي والمجتمع الشامل.

تكون البداية من العامل الأول التي يفتح عليه الشاب وهو طفل إلى أن ينتقل ويصل إلى المدرسة، وخلال هذا المسار هناك مكتسبات تمنحها الأسرة للشاب الذي يعيش تحت إعالته المعنوية والمادية قبل انتقاله من التبعية المطلقة لها إلى الاستقلالية التدريجية ومواجهة العالم الخارجي، حيث تكون بداية التفكير والتطبيق من أجل إنتاج أسرة نووية مستقلة أو ممتدة داخل الأسرة الكبيرة.

سيتم تناول مسار الشاب بعرض الآثار المترتبة عن خياراته واتجاهاته داخل عالم الشغل، وكيف أن عاملي التعليم والتكوين يعدان عنصرا مهما في تحديد المنطلقات الأولى لمصيره و مستقبله المهني، فالمسألة ستأخذ النظرة الكلية التي تعتبر الشباب كـمُخرج من مخرجات التعليم وبأنهم رأس مال بشري خاضع للتخطيط ولسياسات الدولة في هذا المجال، خصوصا من حيث المضمون الذي يجعله مؤهلا للتوجه نحو عالم

الشغل؛ وفي كلتا الحالتين فإننا سنقوم بدراسة حلقة الفراغ الموجودة بين عالمي التعليم الرسمي والتكوين والتأهيل المهنيين.

تعد التغذية الإعلامية أحد العوامل الرئيسة والناقلة لسيرورة التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع، ويعد التشغيل أحد المواضيع التي يتم تناولها في هذا الإطار، مركزين على طبيعة تحول أصل المعلومة من مصدر لبناء وتدقيق توجهات استراتيجية الشباب إلى عامل هدم وإشاعات متضاربة قد تساهم في الحفاظ على توازن الطبقات وتغذيتها بما يتناسب وديمومة النظام القائم ومنظري سياساته.

تساهم جماعة الرفاق المستقلة جزئيا عن جماعة الكبار في نقل وتبادل المعلومات، هذه الاستقلالية التي سنكشف في وسطها عن طبيعة الصراع القيمي الموجود بين الأجيال، ونحلل مدى تأثيرها على استراتيجية الشباب التي لا يمكن مناقشتها بمعزل عن الجماعة التي ينتمون إليها.

يكتسب الشاب أيضا من عوامل التنشئة الاجتماعية كفاءة مكونة من معرفة نظرية علمية مختلفة حسب طبيعة مسار كل واحد منهم، كما أنها تمده برصيد من المعرفة التقنية لعالم الشغل الذي سينتمي إليه، وتساهم في تكوين طبيعة الذات كعنصر رئيس في عملية التفاعل القائمة بين مختلف الفاعلين الرئيسين في شبكة علاقات مختلفة سيكون من المهم جدا تقديمها في الفصل الخامس، فالكفاءة هي بمثابة السلعة المعروضة في سوق العمل أمام المؤسسات المستخدمة، تستوجب علينا تناولها بالتحليل انطلاقا من أنها عملية مكتسبة ومجسدة في علاقة مع ثقافة المؤسسة في الانتقاء للتوظيف.

يمر العرض الذي يقدمه الشباب في عالم الشغل عبر وسائط إما رسمية أو غير رسمية، حيث نرى أنه من المهم دراسة طبيعة العلاقة الموجودة بين الثقافة المكتسبة للشباب في هذا المجال، وبين هيئات الوساطة الرسمية الممثلة في وكالات وهيئات التشغيل المباشر وغير المباشر، وذلك للاقتراب من استراتيجيته في عالم

الشغل، دون أن نغفل دور جماعة المكانة التي تحتل مرتبة أولئك الذين يعتبرهم الشباب من القادرين على تجسيد مشروعه بإيجاد منصب شغل له يوافق تطلعاته، حيث نشير إلى أن تناول هذه العلاقة سيكون انطلاقا من المكانة التي يحتلها الشباب داخل النسق الاجتماعي الذي تغطيه تلك الجماعة كتنظيم غير رسمي وكفاعل.

سيكون الفصل السادس في الباب الثالث مدخلا لتحديد ملامح استراتيجية الشباب في عالم الشغل، ذلك أن دراسة الأهداف المستقبلية لأي فرد داخل المجتمع ومحاولة فهم المعاني التي يؤديها هؤلاء الشباب في أفعالهم الاجتماعية، إنما ينطلق من محاولة لفهم الأولويات المحددة لتلك الاستراتيجية، وكذلك التطلعات التي يرمي إليها حراكهم داخل المجتمع، أي وبعبارة أدق عالم الشغل الذي يتحركون فيه من أجل منصب يتوافق مع أولوياتهم وتطلعاتهم.

سيوجهنا ميدان الدراسة إلى الكشف عن تلك الفوارق التي ينتجها المجتمع من حيث أولوية الرجل على المرأة في التشغيل وانعكاساتها التي يتغذى منها أفراد المجتمع ومنهم الشباب المتأثر. بمبدأ الأولوية والأسبقية حسب النوع الاجتماعي، وهو نفس التحليل الذي سنقدمه حول ما أسفرت عليه ملاحظتنا عن أولوية القطاع العام على الخاص، وذلك بعرض الشروط التي حددها الشباب وجمعناها في ثلاثة عناصر، قدمناها ترتيبا حسب قيمة كل واحدة منها و علاقة بالتي تليها، كالتثبيت والترسيم الذي يتطلعون إليه والذي يمكنهم من التأمين الاجتماعي و من ضمان أجر مستقر .

تشارك هذه الشروط التي تحدد النموذج المكون لاستراتيجية الشباب في أهما قادتنا إلى ملاحظة ربط ثقافة الشباب لها بالعمل لدى القطاع العام على حساب الخاص، وهو ما سنتعرض له بالتحليل حين تقدمنا للعنصر الثاني من هذا الفصل، ثم نقدم بعدها وفي عنصر لاحق مقارنة بين تطلع الشباب إلى الوظيفة على

حساب العمل الحر والمستقل لحسابهم الخاص، قبل أن نختتم الفصل الخامس بانتظارات الشباب الشخصية من الدولة، ودور هذه الأخيرة كمشرّع أول مسؤول عن سيرورة نظام التشغيل بصفة عامة وتشغيل الشباب في الجزائر بصفة خاصة.

الفصل الرابع

الأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية على الشاب

مقدمة الفصل:

يهتم علم الاجتماع بعملية التنشئة الاجتماعية، التي عرفها زاندا J. W. V. Zanden بأنها عملية التفاعل الاجتماعي التي تستمر طيلة حياة الفرد، والتي عن طريقها نكتسب المعرفة والاتجاهات والقيم وأنماط السلوك الجوهرية بالنسبة للمشاركة الفعالة في المجتمع"¹، هذا الاهتمام يعكس مكانتها في تكوين ثقافة الأجيال ونشر عملية التقاف التي تسمح حسب فيلبس B.Philips "بنقل الثقافة من جيل إلى جيل"².

الأسرة هي النواة الأولى لنشأة الفرد الاجتماعي، وهي المنتج الأول لثقافته ونظراته لمحيطه وكذلك في بناء المشروع التصوري لمستقبله، كما أنها الغطاء الذي يكفل مصاريفه خلال مرحلة الطفولة وإلى أن يقرر الدخول إلى عالم الشغل، وقد تستمر الإعالة إلى ما بعد ذلك حسب الحالة خصوصا لدى الإناث؛ لذلك فإن دراستها في هذا الفصل ستوضح أحد أهم فترات الحسم لدى الشاب في رسم معالم استراتيجية دخوله إلى عالم الشغل، وكذلك الدور الذي يمكن أن تلعبه الأسرة في توجيه مساره وطبيعة التوجهات التي يختارها أثناء مرحلة الطلب على العمل، ثقافيا وتفاعليا وعلاقيا مع المحيط الخارجي من خلال النماذج التصورية التي يحملها هذا الشاب من الأسرة إلى سوق الشغل.

ليست الأسرة وحدها من سندرس دورها ومدى تأثيرها في مسار استراتيجية الشباب باعتبارها أحد أهم العوامل التي تساهم في عملية التنشئة الاجتماعية، فمسار التعليم الرسمي هو أيضا مرحلة مؤثرة في مستوى تأهيل الشباب نحو قابلية الاندماج في عالم الشغل وفق المتطلبات التي يفرضها مبدأ العرض والطلب على الرأس المال البشري، لذلك فإن طبيعة التأهيل والتوافق الكمي والنوعي لمخرجات التعليم من الشباب

¹ بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1978، ص106.
² نفس المرجع، ص105.

لها أهمية مؤثرة في تحديد هذا المسار، وهو ما سيدفعنا إلى محاولة الكشف عنها من خلال تقديمنا لهذا العنصر في هذا الفصل.

يتخرج الشاب من المدرسة ويتجه أكثر نحو الاستقلالية من الأسرة ومن ضغط التعليم، ليتصل أكثر بالمحيط الخارجي ويحتك به في مرحلة الطلب على العمل، لذلك سيكون لمصادر المعلومة لديه الأثر البالغ في عملية اتخاذه قرار الاختيار بين عدة بدائل متاحة أمامه، هي فينجدتها محصورا بين الرسائل التي يتلقاها من وسائل الإعلام المختلفة وبين الشائعات التي يتغذى بها من المحيط، بحيث تكون استراتيجية الشاب على اتصال دائم بهذا المحيط الذي تسرب للمعلومة لتحقيق الأهداف التي يريد بلوغها في عالم الشغل، فالمعلومة وسيلة من وسائل الشباب لإدارة مسارهم وفق ما يتلقونه من التغذية الإعلامية ومن مصادر مختلفة ومتشعبة، والتي غالبا ما يكونون فيها الهدف المرسل إليه وليست الأداة المرسلة في مجتمع سنين فيه صعوبة التمييز بين المعلومة والإشاعة.

في الإطار الرسمي تلعب وسائل الإعلام دورا رئيسا في رسم معالم المستقبل وفق إيديولوجية تخدم مسارا واحدا وهي الإشهار لبرامج الدولة ولسياسات الحكم الراشد، وتسير بعض وسائل الإعلام في رسم معالم هذا المحيط المثالي النموذجي لمستقبل واعد وزاهر للشباب، لذلك فالبحث الميداني سيكشف لنا الفوارق الموجودة بين مسار الشاب في رسم استراتيجيته اتجاه الشغل، وبين التأثير الذي تصنعه وسائل الإعلام في توجيه هذه الاستراتيجية من خلال إمداد هذا الشاب بمعلومات وتحليلات تنبؤيه بمستقبل أفضل يبنى بها معالم تطلعاته وانتظاراته.

سنعرض ميدانيا درجة عدم التحكم الحرفي والمهني للشباب في مسميات كثير من البرامج والسياسات التي تقرها الدولة ويرددها الشاب نقلا عن وسائل الإعلام التي تروج لتلك السياسات دون أن

تتحكم في أبعاد ومضامين النصوص التشريعية التي تنشرها، وكذلك تمكن الشباب من بناء قاعدة معلوماتية صحيحة تمكنهم من رسم استراتيجية واضحة المعالم تقرهم أكثر من الواقعية بدل المثالية.

1. الشاب كمنتج ومنتج للأسرة:

الأسرة هي الفضاء الأول الذي ينشأ فيه الشاب، يلقي فيها الدعم المعنوي والمادي، ويستمد منها ثقافته الأولية التي تؤهله لمجابهة المحيط الخارجي والتفاعل معه، فالأسرة توفر الغطاء الأولي لمساره، وتساهم في تمديد فترة تكوينه وتأهيله قبل قرار البحث عن الاستقلال المادي والأسري ودخوله لعالم الشغل، وكذلك تعمل على بلورت التصورات المبدئية التي يعيشها أفراد العائلة خصوصا الوالدين خارج الحياة الأسرية خلال تفاعلهم مع المجتمع المهني، وهو يعد مكسب ثقافي مستمد من تجارب أفراد المحيط القريب المؤثر على طبيعة خياراتهم بين ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه.

تعطي الأسرة الجزائرية مكانة اجتماعية محترمة للمتعلمين والإطارات المهنية، فبرغم ظاهرة البطالة التي تتعرض له هذه الشريحة في مجتمع الدراسة بحكم الندرة في المناصب، فإن نجاح بضعة أفراد داخل هذا المجتمع، يعطي قدوة لباقي الأفراد السائرين نحو قرار مواصلة الدراسة أو التخلي عنها، فالعائلة تستمد تلك الصورة التي يجسدها نجاح الإطار في تحفيز أبنائهم نحو مزيد من الاجتهاد، وهي تلغي بذلك أي إقرار بحالات الفشل العديدة للمتعلمين على النحو الذي تجعل منهم نموذجا لدفع أبنائهم نحو التفوق.

تعطي الأسرة الدفعة الأولى نحو تمطيط فترة تعليم الشباب بسعيها لتوفير الدعمين المادي والمعنوي، غير أن الظروف التي يعيشها هؤلاء الشباب داخل الأسرة ستؤثر على طبيعة الاستراتيجية التي يتبنوها،

بالرغم من أن ظهور التعليم الرسمي قد أدى إلى "استلاب وظيفة الإعداد للحياة من الأسرة، ولم يعد من الممكن أن يسير الابن في الخط المهني الذي سلكه والده"¹.

من هنا سمحت لنا المقابلات الميدانية بتسجيل ملاحظتين، الأولى هو أن عناية الأسرة الكبير نحو دعم أبنائها من أجل إتمام التعليم، لا يتم إلا على مستوى تحصيل المكانة دون إدراك المضمون، فالفوارق الناتجة عن التغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع عزز الفوارق بين جيل الشباب وأبنائهم خصوصا ما تعلق منها بالاتجاهات التي لها انعكاس على تعزيز حظوظ وفرص الحصول على منصب شغل آني.

أما الملاحظة الثانية فهي من حيث طبيعة الاهتمام بالمضمون المقتصر على تلقين الشاب وحصصه استراتيجية نحو تحقيق المكانة الاجتماعية عن طريق بعض المهن المحددة، دون الإلمام بالآليات والمراحل التي تؤدي إلى تحقيق الهدف، كمهنة الطبيب، المحامي، الصحفي أو المهندس، فهي بمثابة التوجيهات التي ترسم بها الأسرة بداية مسار أبنائهم نحو ولوج عالم الشغل، غالبا ما تدخل في إطار العمل المكتبي كدلالة عن العمل العقلي والإشرافي الذي يحقق تلك المكانة.

يصرح مباحث "فَالدَّارُ كَانُوا يُقْلَوِي قَرَا تُشَدُّ بِيْرُوا، هَاذِيكَ كَانَتْ فِي وَقْتَهُمْ هُمَا رَاهُمْ يَشُوفُوا لِلْجِيلِ نَتَاعُهُمْ مِينْ كَانَ الطَّبِيبِ طَبِيبًا وَبِقِيمَتِهِ، دُرْكَ الدَّعْوَةَ تَبَدَّلَتْ، وَزَيْدٌ مِينْ تَشُومَرُ فَالدَّارُ وَتَشُوفُ بَا مَاَلْحَقْشُ يُجِيبُ الْحَبْزَةَ هَا الْوَاحِدُ يُقْلَفُطُ عَلَى دَرَاعَةٍ". مقابلة رقم 2، 19 سنة، ذكر.

"في الدار كانوا يقولون لي ادرس لتمسك مكتبا، هذا كان في وقتهم هما- الوالدين- فهم يرون لجيلهم حينما كان الطبيب طبيا وبقيمته، الآن الواقع تغير، ضف حينما تفتقر الدار وترى بأن الوالد لم يلحق أن يأتي بالخبز فإن الواحد يطوي على دراعيه".

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص172.

يقدم تصريح الشاب توجيه الأسرة له على أنه لا يتمشى و متطلبات الوقت الراهن، كما يبين أيضا بأن رغبة الأسرة تسير نحو إنتاج شاب يحظى بمكانة مهنية تحقق له مكانة اجتماعية، غير أن الشباب يتأثر بالظروف التي يعيشها واليوميات التي يلاحظها في أسرته، وبالتالي تغيب الرغبة المدعمة بالتحفيزات الأسرية أمام ضغط الواقع، مما يدفعهم إلى مساعدة أسرهم والسعي نحو تحقيق حياة اجتماعية أكثر استقرارا من الناحية المادية.

لقد غُلبت في إجابات المبحوثين النظرة المادية عند قرار دخولهم إلى عالم الشغل لأول مرة، فالشباب يرى بأن الظروف الاجتماعية التي تعيش فيها الأسرة هي التي حالت دون تلقيه لتعليم عالي وتكوين مهني متخصص، وحتى بالنسبة لأولئك الذين تحصلوا على تكوين مهني قصير المدى فإنهم يربطون خيارهم الأولى بالعمل لأجل رفع المستوى المعيشي لأسرهم، بحيث التقت تصريحات المبحوثين الذين أتموا تعليمهم بأن الهدف الذي حفزهم على التعليم رغم الظروف التي مرت بها أسرهم هو نفسه مع تغير في استراتيجيتهم بفعل نظرهم لطريقة تحقيق الرفع من المستوى المعيشي عن طريق اتمام التعليم والتأهيل.

من هنا بحثنا عن المنطلقات الأولى لاستراتيجية الشباب نحو عالم الشغل، فرغم اختلاف المستوى المعيشي الذي قد يسمح لهم بتمديد فترة الإعالة وتأجيل الاستقلالية المادية نجد بأن تقييمهم لظروف أسرهم ينطلق من قناعاتهم بأن ولوجهم لعالم الشغل سيحل كثيرا من مشاكل أسرهم المادية.

بتركيز الملاحظة على طبيعة الأسر التي لجأ فيها الشباب إلى قرار العمل المبكر أو التوقف نجد أن الأسر النووية هي أكثر من يتعرض شباها لضغوط تدفع بهم نحو عالم الشغل، على العكس من الأسر الممتدة التي يتكافل أفراد الأسرة فيما بينهم في ما يشكل تضامنا تجاه مطالب الحياة الاجتماعية، وهو ما يوفر نوعا من الاستقرار الذي يؤدي إلى تمديد فترة الإعالة.

لقد تقاربت التوجهات حينما يربط الشباب سعيهم لإعالة أسرهم و رفع الدخل المادي لها، مع الرغبة في عدم تكرار تجارب أفراد أسرته لاسيما الوالد نتيجة لما عايشه هذا الأخير من واقع مهني معين، فالشباب مدرك بأنه مطالب بإنتاج أسرة وإنجاب الأولاد، ومدرك أيضا أن النجاح في ذلك إنما يكون بقدرته على تحقيق استقرار مهني، حيث لا حظنا أن غالبية الباحثين قد صرحوا بعدم توفر ذلك في أسرهم التي نشأوا فيها، لأن تحصيل كثير من الكماليات لدى جيل الشباب صار من الضروريات التي يقيسون عليها مدى درجة رضاهم؛ إضافة إلى ثقافة التغيير التي تمتلكهم لتوفير الأفضل لأسرهم المستقبلية، فمن هنا إذن تبدأ مطالب الاستقلالية المادية لهم بمشروع تصوري يحدد مستقبلهم وخياراتهم لولوج عالم الشغل.

بات واضحا تقلص دور الأسرة الممتدة وسلطة الجد في تحديد وتوزيع المهام على الأبناء في تباين التخصصات والتوجهات المهنية لدى الشباب مقارنة بآبائهم، فالأرض التي كانت ملكية جماعية لأفراد الأسرة يتوارثها الأبناء عن الآباء، قد اختفت أمام رغبة الأبناء في تأمين مستقبل أكثر رفاهية وبعيدا عن حياة الكد والتعب التي تميز مهنا كالفلاحة والصيد البحري، حيث أن الأولى أي الفلاحة لم تعد تؤمن للأسر مستوى دخل يتطلع إلى الكماليات التي يعتبرها شباب اليوم من الأساسيات كالسيارة وغيرها، بقدر ما أنها مهنة تفرض عليهم مزيدا من حياة التخلف والبدائية التي لا تتوافق والتوجه الحدائثي الشباني في مجتمع الحديث، من هنا نجد أن تأثر الشباب لمهن آباءهم إنما يكون بحسب المردود المادي الذي ينعكس على درجة أريحية الوالد من جهة، ومن جهة أخرى درجة الشقاء والعناء التي تسببها مهنة الوالد.

غير أن الملاحظ في شباب المجتمع الهامشي لا سيما أولئك المتأخمين للتصنيع أي لشركة الإسمنت، بأنهم يفضلون العمل في المهن الهامشية للتصنيع التي امتنها آباؤهم في المضاربة بالإسمنت لما تحققه من دخل، مع حفاظهم المستمر على تطلعاتهم وانتظارهم التي تشكل أولوياتهم ذات العلاقة بمهنة المستقبل على نحو ما سنفصل فيه في فصل لاحق.

2. مخرجات مؤسسات التعليم والتمهين:

لقد عايش جيل الدراسة فترة تعليم تتراوح بين سنوات 1985 و1994 وهي الفترة الممتدة من مرحلة الطفولة إلى مرحلة التعليم النهائي في مسار الشباب وقبل قراره النهائي في ترك مقاعد الدراسة لأجل ولوج عالم الشغل بحثا عن عمل، كانطلاقة لبناء مشروعه المستقبلي الذي يبدأ بالتعليم الرسمي كمرحلة للإعداد والتأهيل وينتهي بإيجاد منصب شغل يوافق مسار تعليمه أو تأهيله المهني، فالشباب يتأثر بما تحمله هذه المرحلة من عملية " تغيير في الاتجاهات إلى جانب أنها عملية تحريك للمتطلبات الطبيعية وتحويلها إلى مادة اقتصادية عن طريق العلم وتطبيقاته التكنولوجية"¹.

إن عدم إيمان الشباب بعمق التغيير الذي تؤديه هذه المرحلة في توجهاته المهنية أدت إلى مقاومة ذاتية اتجاه التعليم والمتعلمين حيث يصرح أحد الباحثين " ما حَيْثُشْ نُقْرَا، لي قْرَاوْ وَاشْ دَارُوا، قُلْتُ تَتَعَلَّمْ حَرْفَةَ خَيْرْ لي مِنْ ضِيَاعَتْ الوقت، سَاعَا كِي الحَمَّا كِي الرَّعَادَةَ، مَا كَانْشْ حَاجَةَ جَدِيدَةَ، حَتَّى دُوْكَ زُوجْ حُرُوفْ لي تَعَلَّمْتَهُمْ مَا فَادُونِيشْ، تَبْدَا "A zéro". مقابلة رقم 20، 19 سنة، أنشي.

"لم أرد الدراسة، فماذا فعل المتعلمون، لقد قلت بأن تعلم حرفة خير لي من إضاعة الوقت، لكن لا فرق بين الحمى والارتعاد منها، ما من جديد، حتى الحرفين الذين تعلمتهما لم يفيدان، فقد بدأت من الصفر"

يبين التصريح لنا عملية تخطيط الشباب لمستقبله من خلال الأحكام التي يحملها من المحيط الذي يعيش فيه، فبطالة المتعلمين التي أفرزتها عشوائية التخطيط للتعليم أدت إلى هدر في رأس المال البشري وأكد قناعة الشباب في عدم جدوى التعلم لأجل تعزيز فرص الحصول على منصب شغل، ما جسد قناعة مكتسبة

¹ منير المرسي سرحان، في اجتماعيات التربية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1981، ص266

لدى الشباب بأن خيار التعليم ليس نافعا لتحقيق مستقبل مهني، لذلك غير هذا الشباب المبحوث من استراتيجية التعليم على المدى الطويل بالتخلي عن التعليم بضغط المحيط.

كما تظهر المقابلة خطة الشباب في تعلم حرفة معينة لأجل تعزيز فرصة ولوجه إلى عالم الشغل، لكن وبعد مواجهته للواقع اكتشف أن كلا الخيارين ليسا بديلين أو خيارين استراتيجيين لتأمين مستقبله، وهنا يبدأ الشباب في إدراك أنه مطالب بإعادة إنتاج الذات وفق المتطلبات الجديدة المغايرة لما أفرزته تمثلات ظاهرة بطالة المتعلمين أمامه، ولأحكامه المسبقة عن البديل الذي يخرج به من تبعات الظاهرة المنتشرة في المجتمع، فالتعليم إذن أو التأهيل هما وجهتان للشباب نحو نتيجة واحدة تسير في عكس استراتيجية الشباب؛ من هنا "يمكن القول أن السمات البارزة للتعليم المهني والتقني ذا النوعية الجيدة والمواءمة المناسبة مع المتطلبات التنموية وحاجات سوق العمل هو ذلك التعليم الذي ينمي لدى المتعلم الكيفيات اللازمة لتلبية المتطلبات التنموية و حاجات سوق العمل"¹

من الناحية المنهجية يتعرض الشباب إلى إقصاء نتيجة لعدم تبني الدولة في سياساتها اتجاه الرأس المال البشري وبالخصوص الشباب، مبدأ المواءمة في مخرجات هيئات ومؤسسات التعليم لا سيما المواءمة النوعية التي يرى الشباب بأنها غير مفيدة في الحياة المهنية، ما يدفعه إلى نقطة البداية من جديد للاندماج في عالم الشغل، بحيث تجده يعبر عن تدمره وندمه لمضمون ما تعلمه وليس التعليم بحد ذاته، مقارنة بين حاله ومستواه المتدني وبين غيره ممن أتم تعليمه، هذا ما يؤكد لنا ويوضح عجز "معظم المعارف التي تقدمها المدرسة للشباب عن متابعة التطور العلمي والتكنولوجي، ومازالت أغلب البرامج تلقن الشباب معلومات

¹ منذر واصف المصري، مرجع سابق، ص 59

أعفى عليها الزمن وخبرات لا تصلح للتطبيق العملي في واقع سريع التغير"¹، أنتج فائضا بشريا في تخصصات ومهن داخل عالم الشغل، ومن جهة آخر خلق ندرة كبيرة في تخصصات ومهن أخرى .

في اتجاه آخر يعبر الندم على عدم مواصلة الدراسة عن وضعية الشباب وتوقعهم في عالم الشغل، فتمثلات الفئة القليلة جدا التي استطاعت أن تنعم بنتائج التعليم، تلقى بآثارها على مسار الشاب في رسم استراتيجيته اتجاه عالم الشغل، معبرا في ذلك على أنه ورغم معاناة المتعلمين من بطالة أكثر قسوة من غيرهم، فإن التعليم والتأهيل مطلب لا مفر منه في شروط التوظيف خاصة تلك التي يتطلع إليها الشاب والتي تمثل لهم مكانة اجتماعية ترفع من قيمتهم في المحيط الاجتماعي حيث صرح مبحوث في هذا الإطار:

"أنا ندمت لي ما قرئتش، على خاطر لي قراو ما عندهم واش يدبروا وزيدي ما يقدر يخدم بقرايتيه، وما يقدر يخدم Manœuvre ، ثجيه طايحة، بصح نهدروا الصبح واحد لي قرا خير لا خاطر راه جاي نهار وين عساس باNiveaux، وراها صاريا درك، شحال من خطررة نروح للـ Bureau Maine D'œuvre يقولك طلبوا Niveaux". مقابلة رقم 8، 20 سنة، ذكر.

"أنا لم أندم لعدم الدراسة لأنه ليس للمتعلمين ما يفعلونه، أضف إلا أنه لا يستطيع العمل بدراسته، ولا أن يعمل عاملا بسيطا، لأنه عمل منحط، لكن نقول الحقيقة وهي أن المتعلم أفضل، لأنه سيأتي يوم أين يكون فيه منصب حارس بالمستوى، بل إنها موجودة اليوم، كم من مرة أتوجه لمكتب اليد العاملة يقولون بأنهم يطلبون المستوى".

يبدو من خلال المقارنة بين المبحوثين أنه هناك اختلاف في مدى الرغبة في إتمام التعليم من عدمه بفعل الأحكام المسبقة التي يكتسبها الشاب من ثقافة المحيط السوسيواقتصادي لعالم الشغل، وكذا للمكانة

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص135.

الاجتماعية التي يمكن أن يحققها التعليم والتكوين العالي لأصحابه، لذلك فإن انعكاسات هذا الواقع ترهن أجدديات المشروع التصوري الذي يبنى من خلاله قرار الدخول إلى هذا العالم وفي الوقت المناسب، فعدم ندم الشباب عن تدني المستوى هو إقرار منهم بعدم فاعلية الكفاءة في توفير فرص للشغل، وأنها تعطي -أي الكفاءة- لأصحابها مكانة صورية في المجتمع تحرمهم من قبول الأعمال التي يراها دون مستوى تطلعاته وآماله.

لذلك وبدل أن يساهم التعليم في تحقيق أهدافهم، فإنه يصبح وسيلة هدم لطموحهم ولتطلعاتهم، رغم إيمانهم العميق بأنه لا مكانة لغير المتعلمين التي أصبحت مطلبا اجتماعيا للجميع وليس أداة لتحقيق المكانة الاجتماعية المطلوبة، فالمهنة البسيطة اليوم صارت تتطلب علما، والمستقبل سيشهد أكثر طلبا للمستوى العالي؛ وهو ما عبر عليه الشباب من خلال احتكاكهم بوكالة التشغيل المحلية التي تردد عليهم دوما بأن المؤسسات العارضة للعمل قد اشترطت في عرضها مستوى دراسي معين في مناصب دنيا، ليستنتج هؤلاء الشباب من الواقع الذي يعايشونه أهمية التعلم على الأقل لتلبية الحد الأدنى من شروط التشغيل المطلوبة، لكنهم لا يقرون بفعاليتها في إيجاد منصب شغل وبالتالي تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم اتجاه عالم الشغل.

إن الشباب كـمُخْرَجٍ لمختلف هيئات ومعاهد التعليم والتكوين، غير محمل معرفيا بمنهجية أكاديمية علمية تسمح له بمواجهة إفرازات وإملاءات المحيط بصفة عامة وعالم الشغل على وجه التخصيص، ما يكسبه ثقافة تفتقر إلى المعرفة العلمية لسياسات وتشريعات التشغيل المعتمدة في الجزائر وكذلك الخيارات المتاحة أمامه لبناء استراتيجية فردية تتوافق ومتطلبات الواقع، فمن خلال مقابلاتنا الميدانية مع الباحثين لاحظنا افتقارا كبيرا لدى عينة البحث لأسس تسير المسار الحياتي *Developing A Curriculum* وفي تصميم المنهج أو السيرة الذاتية، فلم تعد المدرسة أو حتى مراكز التكوين المهني قادرة على إكساب الشباب

وتلقينهم مبدأ التخطيط للحياة عبر مختلف خدمات التوجيه والإرشاد المهني السليمين¹، كما أنه بات واضحاً وجود حلقة فراغ بين التعليم وبين التأهيل المهني بدرجة كبيرة تصل إلى حد القطيعة بين المرحلتين؛ هنا تتجسد معاناتهم أثناء انتهائهم من التمدرس نتيجة لغياب حلقة الوصل بين عالمين هما في الأصل عالم واحد، هو تنمية الكفاءة بالموازنة والربط بين كل من التعليم والتأهيل بغرض التمهين.

لم يعد بإمكان الشباب اليوم تحقيق استراتيجيتهم في عالم الشغل إلا إذا حل محل المفهوم السائد للتعليم في الحياة " مفهومي آخرين مختلفين وتقليديين للتعليم، بمعنى أن التعليم هدف في حد ذاته ويهدف بشكل رئيس إلى تحقيق التنمية الشخصية للمتعلم وتلبية احتياجاته وتطوير قدراته"²، بما يسمح لنا بإنتاج شباب يواكب متطلبات اقتصاد المعرفة، والمفهوم الثاني هو " التعليم للعمل. بمعنى أن التعليم ذو طبيعة وظيفية، ويهدف بشكل رئيس إلى إعداد المتعلم لممارسة عمل معين في ضوء الأوضاع والخصائص الاقتصادية وحاجات سوق العمل"³.

صرح شاب مبحوث "حياتي قرايا ما نضنش بلي قراونا فيها قانون ولا شي حاجة تقدر نعاونك مين نكمل قرايتك، حتى ديك المادة نتعاع المستشار كنا دائرينها لعب وراحة، بصح درك رانا نخلصوا فيها على خاطر حسبناها ساهلة برا". مقابلة رقم 16، 23 سنة، أنشي.

¹ في الاصل يتدرب الافراد على الكيفية التي تسمح لهم بتنفيذ مشروعهم، وتكون لهم نمودجا لتنفيذ مشروع التخطيط لحياتهم القائمة على عملية التوجيه الصحيح، لأنه وفي الخطوة الثانية سيدخل في المجتمع الذي سيوضح فيه مشروع الحقيقي بعد أن يكتشف الفرد العوامل المميزة لشجرة الحياة والعيش، لذلك فإن مشروع الحياة سيتحدد وفق ما تم اعداده خلال الخطوتين السابقتين، وللمزيد أنظر:

- Guy Karnas, Nathalie Delobbe, Christian Vandenberghe , Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des: personnes, Volume 1, Presses univ. de Louvain, 2003, 560pages.

² منذر واصف المصري، مرجع سابق، ص60.

³ نفس المرجع ، ص60.

"حياتي كلها دراسة ولا أضن بأنهم درسونا فيها قانون ولا أية أشياء يمكن أن تساعدك بعد إتمام دراستك، حتى تلك المادة الخاصة بالمستشارة كنا نخصصها للعب والراحة، أما الآن فنحن ندفع الثمن لأننا حسبنا أنها سهلة في العالم الخارجي".

يقر الشباب بأن التعليم لا يؤهلهم إلى معرفة واقعية وحقيقية لعالم الشغل، وهو ما لا يساعدهم على الاندماج بسرعة أو على الأقل تقليص المسافة بين ولوجهم لهذا العالم بمعارف ومعلومات مكتسبة، وبين استغلالهم لأغلب الفرص التي يتيحها سوق الشغل نتيجة عدم إلمامهم بمؤسسات وهيئات التشغيل، وكذلك تشريعات وبرامج التشغيل المختلفة التي يمكن أن يفقد كثيرا من امتيازاتها نتيجة لهذا العامل، هذا ما يفقد الشباب أملهم في جدوى التعليم الذي أفنوا حياتهم فيه أو على الأقل بضع سنين فيه بالنسبة للمستويات المتدنية، دون أن يحقق لهم ذلك تطلعاتهم التي بنوها في استراتيجيتهم السابقة بإيجاد فرصة عمل.

يذهب تعبير الشباب إلى استصغار حصص التوجيه المهني التي كانت تقدم لهم من قبل المستشارين المكلفين إلى المثالية التي يحملونها عن عالم الشغل وإلى عدم حاجتهم لتلك الحصص التي تعلمهم التخطيط لمسارهم وكيفية رسم استراتيجيتهم بأكثر جدية وواقعية، وبالتالي فإن هذه الاستراتيجية لا تبني على أسس علمية وتقنية ترتبط بمتطلبات سوق الشغل، بقدر ما أنها استراتيجية تعتمد على السطحية واللامعرفة في عملية اتخاذ القرار أثناء اختيارهم المهني، سواء أفضى هذا القرار إلى ضرورة إتمام الدراسة أو التوقف عنها بدافع الشغل.

تتعدى إشكالية الموازنة النوعية حدود تدخل الشباب في التخطيط لمسارهم، وتعد أزمة الموازنة الكمية لمخرجات التعليم معاناتهم في تعزيز فرصهم للحصول على منصب شغل، لذلك يؤدي عامل الوفرة في التخصصات إلى تعميق تلك المعاناة، ما يفقدتهم الرغبة في تطوير كفاءتهم في التخصصات التي كانت

محل رغبتهم أو بتوجيه من ضغط المحيط الذي أعطى مكانة للمحامي وللطبيب، ورفع من الطلب في التكوين على حرف كالنجارة والتلحيم وحتى الصيد البحري لدى الشباب، على حساب تخصصات أخرى نادرة قد تؤدي إلى تعزيز فرص استخدامهم.

إن امتلاك المهنة للمكانة الاجتماعية داخل المجتمع التي تكون بمثابة الدافعية لخيارات الشباب في بناء استراتيجيتهم اتجاه عالم الشغل، ليس له علاقة بالاحتياجات الفعلية لسوق الشغل، فالمكانة الاجتماعية للمهنة أو التخصص لا تضمن للشباب فرصا أكيدة، وإنما تدفعهم إلى اختيار تخصصات بناء على رغبات المحيط الخارجي دون اعتبارات الوفرة أو الندرة، وهي إحدى إشكالات التعليم والتأهيل التي تكبح استراتيجية الشباب وتحول دون تحقيقها.

تتعدى تحديات تنفيذ هذه الاستراتيجية على أرض الواقع الموازنة الكمية والنوعية إلى الموازنة التنوعية الناتجة عن التغيرات التكنولوجية والمعرفية التي يشهدها المجتمع نتيجة التطور المستمر الحاصل في مجال المعرفة والتكنولوجية والمعلوماتية.

حيث صرحت لنا شابة "خِتي دَارِتْ Dactylographe، رَاهَا دَاسَاتَه، أَيَوَا قُلْ لِي كَاشْ مَا بَقِيَ Dactylo عَلَى بِيهَا أَنَا قُلْتُ نُدِيرُ l'informatique نْتَاغُ الْوَقْتِ، سَاعَا تَلْفَتْ كُلْشِي، وَبِنَ مَا تَمَشِي مَا كَانْشُ مَا زَالْنَا فِي الْعَصُورِ الْبَدَائِيَّةِ، وَمِينْ تَلْقَى كَاشْ إِدَارَةَ تَخْدَمُ بِ— les micro تلقي قُدَّامَكَ ingénieur يَخْدَمُ خَدْمَتَكَ وَرَاضِي بِ— La saisie". مقابلة رقم 10، 20 سنة، أنشي.

"أحتي تكونت في الضرب على الآلة الراقنة، إنها تخزّنه، إذن قل لي هل بقي الترقين، لذلك أنا قلت أكون في الإعلام الآلي حسب الوقت، لكن نسيت كل شيء، أين ما تذهب غير موجودة مازلنا في

العصور البدائية، فحين تلقى إدارة تعمل بالإعلام الألي، تجد أمامك مهندس يعمل وراضي بتحصيل المعلومات"

نجد من خلال التصريح أن استراتيجية الشباب في إيجاد منصب شغل تفتقر إلى قابلية التأقلم مع التغيرات الحاصلة في المجتمع، وهي تعكس وثيرة متسارعة في قابلية المجتمع إلى تبني التكنولوجيا الحديثة ولو نسبيا مقارنة بالمجتمعات الغربية، فقد كانت مهنة الكاتب العمومي مثلا مهنة يتطلع إليها الشباب لإيجاد منصب شغل، وبالتالي هدف استراتيجي فرض على أخت المبحوثة التخصص في الكتابة على الآلة الراقنة، في الوقت الذي كانت فيه متطلبات العصر تتجه نحو التخلي عن المهنة، ما جعل الخيار الاستراتيجي للأخت المبحوثة يسير عكس توجهات المحيط الخارجي وبالتالي فشل المشروع التصوري الذي رسمته الشابة.

من جهة أخرى كوّن هذا الفشل بالنسبة للمبحوثة خبرة في رسم استراتيجية تأهيل تواكب التغيرات الحاصلة في المجتمع وتعزز من خلالها فرصة إيجاد منصب شغل يتلاءم وتأهيلها، فاستراتيجيتها بُنيت في لحظة من الزمن داخل متطلبات ظرفية سمحت لها باتخاذ قرار استراتيجي قد يؤول إلى نفس ما آلت إليه استراتيجية أختها، والتي سقطت بالتقادم لحظة ولوجها عالم الشغل، فالمسألة هي إذن مسألة قرار في لحظة من الزمن تفرضها متطلبات فترة صياغة القرار إما بالدراسة أو بعدم الدراسة، وباختيار التخصص على حساب آخر، دون إهمال جانب المكانة الاجتماعية للمنصب لحظة اختيار طبيعة ونوع ومدة التعليم أو التأهيل.

لذلك فمهما تكن قدرة الشباب على ضبط استراتيجية سليمة فإنها لا تستطيع مجازة مأساة المرحلة الراهنة التي نعيشها و "هي أننا نحاول إنجاز مهمات اليوم بوسائل ومفاهيم الأمس"¹.

ترى الباحثة أيضا أن اختيار تخصص أكثر مرونة وقابلية في عالم الشغل ليس كفيلا بإيجاد مهنة المستقبل، نتيجة لعدم التوافق الكلي بين تأهيلها ومسألة تعميم استخدام التكنولوجيا، وكذا المدى الذي تستخدم فيه التكنولوجيا، فقد أدت الوفرة في خريجي مدارس ومراكز التعليم والتأهيل وكذلك الأنماط المختلفة والمتعددة في التكوين* إلى تفزيم مكانة الشهادة في عالم الشغل على حساب الجودة في التشغيل بفعل " ضعف جودة التعليم في العديد من الدول العربية، وعدم التنسيق بين مخرجات واحتياجات سوق العمل"²، فأسقط هذا الواقع سقف مطالب الشباب حاملي الشهادات من مناصب التأطير إلى التنفيذ، وانعكس هذا التدني في توظيف حملة الشهادات إلى باقي الرتب الدنيا من حملة شهادات التأهيل والكفاءة المهنية على باقي الفئات الشبابية، ليظهر الخلل وعدم التوازن بين الأصناف المهنية أثناء التشغيل من قبل المؤسسات المستخدمة.

في هذه النظام السائد تظهر عدم قابلية مستوى التعليم في ضمان درجة أعلى من التنعم والرفاهية بطول مسار التعليم نتيجة تساوي الفرص والمكانة في شغل المناصب بين حملة الشهادات العليا وغيرهم من خريجي مراكز التأهيل والتكوين، حيث يغيب دور المؤسسة خلال دعم هيكلها التنظيمي عن تحقيق مستويات تشغيل تعتمد على الدرجات المهنية حسب الكفاءة والشهادات العلمية.

¹ عبد الكريم قريشي، أهمية وضرورة الوسائل التعليمية في التدريس، في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11 ، جوان 1999، ص 66 .
* أنماط التكوين والتعليم المهنيين من العامل المتخصص إلى تقني سام من خلال التكوين الإقامي والتكوين عن طريق التمهين والتكوين عن بعد والتكوين بواسطة الدروس المسائية، و يبلغ إجمالي عدد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر (799) معهد ومركز موزعة كما يلي :

508	مراكز التكوين والتعليم المهنيين
206	الملحقات التابعة للمراكز
67	المعاهد الوطنية المتخصصة
18	الملحقات التابعة للمعاهد

هذا بالإضافة إلى عدد (6) معاهد للتكوين المهني ، وعدد (1) معهد وطني للتكوين المهني .
² يمن محمد حافظ الحداقي، مرجع سابق، ص 41.

يصرح المبحوث "تعبتُ باهٍ وُصَلتُ ingénieur d'état في l'informatique ، تُقولُ عَميتُ عَلَيَّ
وَاشْرُ رَاهُ صَارِي فِي Les ingénieurs ، Sur tout ، حَنَا رَانَا نُخَلِّصُوا فِي هَذَا الْبِلَادِ بَزَّافٍ، إِذَا دَارُوا مَعَاكَ
يَعْطُوكُ Agent de saisie ، تَحْشَمُ بَاهُ تُقولُ أَنَا Ingénieur " . مقابلة رقم 7 ، 24 سنة، ذكر .

"تعبت من أجل الوصول إلى مهندس دولة، وكأني عميت على ما يقع للمهندسين، بالخصوص نحن
فإننا ندفع الثمن غالبا في الجزائر، إذا تنازلوا لك يمنحونك منصب عون إدراج معلومات، تستحي بأن تقول
أنا مهندس"

هذا تعبير من الشباب أصحاب فترات التعليم الطويلة عن صدمتهم اتجاه مدة تعليمهم التي جعلتهم
في نفس المكانة المهنية مع ذوي التأهيل القصير والأقل كفاءة و مستوى منهم، والفارق هو أن الفئة الأخيرة
هي أكثر قابلية لتبرير خياراتهم وضعف مكانتهم المهنية أمام المجتمع، على اعتبار أن ولوجهم إلى عالم الشغل
قد يحقق لهم مكانة اجتماعية لا تختلف عن نظرائهم من حملة الشهادات العليا، هذا التبرير يعطي مقاومة
أكبر اتجاه ضغط المحيط ويتيح لهم فرصة الاندماج وإمكانية التدرج المهني مباشرة بعد التشغيل، وبالتالي
فاستراتيجيتهم لها قابلية ومرونة أكبر لتقبل واقع ومتطلبات سوق الشغل، ولهم فضاء مناورة أوسع لولوج
عالم الشغل.

من هنا تظهر في المجتمع وتنتشر ثقافة عدم جدوى التعليم ما دام أنه يؤدي إلى واقع متناقض مع
أصل التعليم و الكفاءة، بحيث تساهم جماعة الشباب المتعلم أو حتى المؤهلين في بعث رسائل اجتماعية
تشكل ثقافة في المحيط الاجتماعي مفادها عدم جدوى التعليم من أجل العمل ومن أجل تحقيق حياة أفضل
من غيرهم .

يتوافق هذا الطرح مع نتائج دراسة حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية، "أظهرت أن مؤشر طول الحياة الدراسية والتدريبية يرتبط عكسا مع درجة التنعم بالحياة إذا لم تكن الوظيفة التي يعمل فيها الفرد منسجمة مع آمال الفرد وتطلعاته"¹، ويؤكد أن طول التعليم يرفع من طبيعة أولويات الشباب وجودة المنصب المراد شغله، بما يتضاءل والفرص المتاحة التي تحقق له الرضا بالمناصب المقترحة عليه إن وجدت، ويتأثر بالمنافسة المتساوية بين درجته العلمية وبين أقرانه من هم أقل منه تدرسا وتعلما.

3. التغذية الإعلامية للشباب كمصدر للمعلومة وللإشاعة:

تذهب بعض الدراسات المستقبلية وتوقعاتها إلى أن العالم ستتحركه أربع قوى خلال الربع الأول من القرن الحادي والعشرين، وهي " تقنية المعلومة والاتصالات، وتقنية المواد، وعلم الجينات، وتقنية الطاقة"²، فالمعلومة هي مصدر من مصادر قوة المجتمع التي يؤدي انتشارها إلى توسيع دائرة ومضمون التفاعل بين مختلف أفراد المجتمع، خصوصا مع تنوع مصادر المعرفة والإعلام والتنقيف، حيث لم تعد العائلة والمدرسة تحتكران هذه الوظائف ومن ثمة تضاءل دورهما في الضبط الاجتماعي أمام تنوع الاختيارات والمرجعيات التي يعتمد عليها مختلف أفراد المجتمع ولا سيما تلك التي تم حياة ومستقبل الشباب.

يعايش الشباب عصرا اتسع فيه نفوذ وتأثير وسائط الإشهار في توجيه رغباتهم التي أنتجت سلطة جديدة لمن يتحكم فيها، أو يتحكم في قنوات إرسال المعلومة نحو الفرد المستقبلي، بغية التحكم في عقلياتهم وتوجيههم نحو البدائل التي تفتقدها مختلف شرائح المجتمع وتنتج حراكا اجتماعيا لأجلها يمكن أن تقوض به استقرار تلك السلطة و نظامها الذي يغذي المجتمع بما يخدمه من معلومات.

¹محمد محمود الإمام، مرجع سابق، ص42.
² منذر واصف المصري، مرجع سابق، ص58

لقد سمح لنا العمل الميداني ومساونا المهني، بالاطلاع على قنوات انتقال المعلومة والتسريبات التي يُفصّل الشباب في إعادة سرد مضامينها، فلقد كان لاستدعاء طالبي العمل من أجل محاولات تنصيبهم انتشارا يتعدى الفئة المعنية بالاستدعاء، وحين قمنا بالتعمق في مصادر معلومات الشباب، وجدنا بأن المجتمع المحلي في بني صاف لا زال يتمتع بدرجة قرابة بين أفراد مجتمعه تحول دون فقدان حلقات الوصل بين الأسر ومن تم أبنائها في اطلاعهم بكل ما هو جديد في عالم الشغل، وهو ما لاحظناه في عدة حالات تسربت فيها المعلومات وانتقلت بين مجتمعين متباعدين نسبيا.

يؤدي انتقال المعلومة داخل المجتمع وتداولها بين مختلف أفرادها إلى إكسابها مصداقية تتعدى تلك المصداقية التي يتلقاها الشباب من المصادر الرسمية، فالعلاقة الموجودة بين الشباب وتلك المصادر هي علاقة وسائط داخل المجتمع التي تعيد صياغة المعلومة وإعادة إنتاجها بما يخدم التغذية المطلوبة لمختلف أفرادها داخل عالم الشغل، حيث يردد أفراد المجتمع مختلف المعلومات المرتبطة بحركية سوق الشغل ويعطيها صبغة "السري"، في حين أن انتشارها يتعدى حدود المجتمع المحلي خصوصا تلك التي تتعلق بمشاريع استثمارية من شأنها خلق مناصب شغل ذات المكانة والرغبة المطلوبتين لدى طالبي الشغل.

المعلومة هي مصدر من مصادر القوة داخل المجتمع، إن وجدت القنوات التي تمر بها الرسائل بين أفرادها الذين يمثلون الجهة المستقبلية والمتفاعلة مع مضمونها الذي أنتجه المصدر الرئيسي المرسل والمتمثل عادة في الدولة بوسائلها الإعلامية السمعية المرئية والمكتوبة، بحيث يلعب هذا المضمون وطبيعة جودته دورا مهما في تغذية سليمة وهادفة، بالقدر الذي قد يكون فيه وسيلة تغذية عكسية تهدف إلى خدمة توجهات أقلية من أفراد الطبقات المالكة للسلطة والنفوذ بغية ضمان توازن اجتماعي داخل مختلف الطبقات الاجتماعية وتخدير مفعول ثورتها، فالتوعية وإن كانت في صالح تطوير أفراد المجتمع وطاقاتهم إلا أنها في الغالب سبب في تأليب الرأي العام وتعبئة الروح الشعبوية فيه نحو معرفة حقوقه وبالتالي ارتفاع حدة المطالبة بها.

في عالم الشغل تعمل وسائل الإعلام الثقيلة على تسريب فائض من المعلومات للسياسات ولبرامج الدولة على أنها المخرج من أزمة البطالة، بصورة تغيّر فيه من ملامح الواقع الذي يكشف عنه الدارس لسوق الشغل في الجزائر، فليس خافيا تعاقب السياسات الفاشلة وتعاقب التحاليل الإعلامية والسياسة بنجاح تلك السياسات؛ فمن هنا فقط يمكن أن نلمس ابتعاد المضمون المقدم عن واقع الشباب المعاش، حيث يصرح شاب عن وسائل الإعلام بأنها "تعيش في المريخ"، وهو تعبير عن وجهتين متعاكستين يسير بها النظام في الجهة المقابلة لسير نظامه الاجتماعي وبالتالي أفراد مجتمعه.

حتى من حيث الأرقام المقدمة التي يستقبلها الشباب بنوع من التذمر، ويعبر عنها مبحوث في تصريحه "قَالَكَ ثَلَاثُ مَلَايِينِ Poste أَيَوَا مِينْ هَذَا الثَّلَاثَةُ مَلَايِينِ وَمَا تُصَحِّلِشْ بِلَاصَّة، وَزِيدْ تَسْمَعْ مِنْهُمْ فِي TV وَفِي Journal بَلِّي السَّمَا رَايْحَةَ تَفْتَحْ، سَعَا كَلْشِي خُرْطِي، يَخْلَعُوكْ كِي تَسْمَعْ سَلْفِيَاتْ، تَعَاوُنِيَاتْ، دَعْمْ بِلَايِصْ، سَعَا هَفْ فِي هَفْ، تُقُولْ مَا نِيشْ عَارَفْ وَبِنْ رَاهُمْ عَايِشِينْ". **مقابلة رقم 15، 19 سنة، ذكر.**

" قالوا ثلاثة ملايين منصب شغل، يعني من ثلاثة ملايين منصب لم يتح لي منصب، ضف أنك تسمع منهم في التلفزيون وفي الجريدة بأن السماء ستفتح، لكن كل شيء كذب، يفاجئونك حين تسمع، سلفيات، تعاونيات، دعم، مناصب، لكن تلاعب في تلاعب، تقل ما أدري أين هم يعيشون".

بالرغم من أن الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام كعامل رئيس في التنشئة الاجتماعية على اعتبار " أن الكم الكبير الذي يحصل عليه الشباب يأتي من وسائل الإعلام فهي تستطيع أن تمد أفراد المجتمع بالمعلومات والحقائق التي تقنعهم بالحاجة إلى التنمية والكيفية التي تحدث بها وما سوف يترتب عليها من

نتائج وآثار"¹ ، إلا أنه ليس للشباب قابلية في تلقي المضمون الذي تصدره تلك الوسائل وبالتالي التجاوب معه أو التفاعل على إثره، وهو ما يتضح من تصريح الشاب المبحوث الذي يبين حجم الهوة بين أهم مصادر المعلومة وواقعه المعاش، فالتسريبات الإعلامية التي تتناقلها وسائل الإعلام تفتقر إلى المصدقية والقابلية لدى جماعة الشباب.

هذا ما يوجه المعلومة داخل هذه الجماعة ومختلف باقي أفراد المجتمع في عالم الشغل نحو الاتجاه المعاكس للهدف الذي سُرِبَت لأجله (تعبئة، إقناع، إشهار، توعية..... إلخ)، لتحل محلها اتجاهات النفور نتيجة لما يعبر عنه الشباب بعبارة "إنهم لا يعيشون معنا" ، وبالتالي ليس لهم أي دراية بتطلعاتنا ورغباتنا اتجاه سوق العمل.

من حيث المضمون أيضا هناك عامل الجودة والدقة التي تقدمها وسائل الإعلام، فهي لم تعد لها القدرة على تسمية السياسات والبرامج وتقديمها لأفراد المجتمع بصيغتها السليمة والصحيحة، فلقد تداول المجتمع منها مسميات تشغيل الشباب لكل البرامج المتعلقة بالتشغيل المباشر وغير مباشر، وتسمية La carte bleu أي البطاقة الزرقاء التي تمنحها وكالات التشغيل لطالبي العمل، فحين تتبعنا لكثير من وسائل الإعلام وجدنا أنها تسوق للتسميات المتعارف عليها اجتماعيا بدل ما هي عليه الأصل، لذلك يظهر لنا بوضوح عدم التحكم المنهجي والمعرفي للشباب للتمييز بين مختلف البرامج الموجودة في سوق العمل، ما يجعله تائها أمام تتداخل كل البرامج والامتيازات التي تمنحها مختلف أليات التشغيل المعتمدة، إلى درجة يصعب فيها ذلك حتى على المختصين في هذا المجال.

¹ العمل العربي، مؤتمر العمل العربي يناقش دور الإعلام في الترويج لثقافة العمل، العدد87، مجلة فصلية صادرة عن منظمة العمل العربي، أبريل- ماي-جوان 2009، ص6.

أمام هذا الفقر أو الفراغ الإعلامي من حيث طبيعة المضمون المقدم وكذلك الآثار التي ينتجها هذا الواقع، الذي يفترض أن يغذي النقص والاحتياج الإعلامي الملبي لرغبة الشباب والموجه لهم أثناء مسار بحثهم عن المعلومة التي ينطلق بها نحو تجسيد استراتيجيته - أمام هذا - تنشأ القناعة الجماعية لدى جيل الشباب لها حكم مسبق على طبيعة الأغراض الذي تأتي بها هذه المعلومات، فهي ليست قناعة فرد واحد وإنما هي مسار تجارب سابقة للعديد من الشباب الذين سمحت لهم محاولاتهم المتكررة في التعامل مع المصدر كما هو إلى فهم الفارق الشاسع بين ما هو مروج له من سياسات وبين الواقع المعاش، لتنشأ عندهم قاعدة معلوماتية ومعرفية لرصيد من الشواهد والتجارب، ساهم ضخ الدولة لها بكثافة في تهدئة ضغط الطبقات الاجتماعية الشابة العاطلة عن العمل في كشف التناقض والتضارب الموجود فيها والتي استوعبوها وكونوا منها موقفهم.

يصرح مبحوث " مُشِيَتْ لـ Bureau main d' œuvre، بَاهُ نُدِيرُ نَتَاعَ Choumara سَاعَا لِقِيْتُهُمْ غَيْرَ يَخْرُطُو فَا Journal ، يُلِيْقُ تَخْدَمَ بَاهُ تَخْلُصَ مَكَائِشُ مَنَّهَا خُلَاصُ يُخْلَصُوْكَ بَاطِلٌ". مقابلة رقم 15، 19 سنة، ذكر.

"ذهبت لمكتب اليد العاملة-يقصد الوكالة المحلية للتشغيل- لكي أحصل على منحة بطلان، لكنني وجدتهم يكذبون في الجريدة، يجب أن تعمل حتى تؤجر، لا وجود للأجرة دون مقابل".

قابلت العديد من الشباب الذين عبروا عن رغبتهم في الحصول على منحة من الوكالة المحلية للتشغيل نظير بطالتهم، واستندوا إلى أن مختلف المعلومات تشير إلى ذلك، وهو ما جعل العديد منهم يكتشف أنها مجرد إشاعات زادت كثافة حركيتها داخل المجتمع من الترويج لها.

يصرح مبحوث آخر أيضا " قَبْلَ Vote، نَسَمَعُ الْعَجَبَ وَكِي حَاتٍ فِي الصَّحِّ الْكُلِّ سَكُنُوا، كُنْتُ نَنخَلَعُ مِينْ نَتَفَرِّجُ فِي TV وَلَا نَقْرَأُ فِي الْجَرِيدَةِ، هَذِي خَلَصَا فَالْشُومَارَةَ، وَسَلْفِيَاتٍ حَتَّى الْجَمَاعَةَ كَانَتْ مَعُوَّلًا الْهَدَّةَ بَطَلَتْ قَالِكُ رَاهُ جَائِي قَانُونُ جَدِيدُ نَخْلُصُوا بَلَا خَدَمَا عَلَيْنَا، سَاعَا الْقَانُونُ هُوَ لِلْمَرَا الْعَازِبَةَ وَلِلْحَرَاقَةَ، مَعْنَاهَا يُلِيَقُ تَكُونُ دَعْوَةٌ الشَّرُّ بَاهُ تَدِّي ". مقابلة رقم 11، 22 سنة، ذكر.

"قبل الانتخابات تسمع العجب، وحين جاءت الحقيقة الكل سكتوا، كنت أصدم حين أشاهد التلفزيون أو اطالع الجرائد، هذه منحة للبطالين، وقروض، حتى أن الجماعة التي عزمت على المحجرة -الحرقه- ألغت ذلك، قالوا أن هنا قانونا جديدا يسمح لنا بأجرة دون العمل، لكن القانون هو ذلك الخاص بالمرأة العازبة وللحرقه، معناها يجب أن تكون منحرفا لكي تستفيد".

يمتلك الشباب لوعي سياسي يجعله يعطي رأيه في خيارات الدولة وأهدافها داخل عالم الشغل، ويحلل تلك التوجهات من الواقع الذي يعيشه، حيث أوصله النقد لسياسات الدولة إلى إقرار مبدأ الانتماء إلى إحدى الظواهر الاجتماعية المنتشرة بين الشباب من اجل الاستفادة، فهو يربط بين طبيعة المعلومة التي تلقاها وبين ما هو موجود بدرجة الاحباط التي يعيشها، ففي هذا الواقع تؤدي التعبئة الإعلامية الموجهة نحو الوعاء الانتخابي إلى نتائج ملموسة ولها فاعلية، لكنها مؤقتة تزيد من خيرة الشباب نحو مزيد من انعدام الثقة في تلك المصادر ودقتها.

هناك من التجارب أيضا ما يؤدي إلى توجيه مسار الشباب نحو تبني خيارات تكوينية وتخصصات معينة، فلقد سربت الصحافة في فترات سابقة عزم الدولة الاستثمار في مشروع كبير جدا لتربية المائيات، مما أدى إلى اكتظاظ في الطلب على تخصص "تقني في تربية المائيات" لدرجة لم يستطع معهد الصيد البحري تلبية كل طلباتهم، والنتيجة أن توقف الاستثمار بدواع تقنية لتتوقف معها استراتيجية العديد من الشباب.

يعبر عنه مبحوث في تصريحه بالقول "أنا مُشَيِّتٌ نُدِيرُ تقني في تَرْبِيَةِ المائيات قَالِك رَايْحُ نُحَلِّ واحد الشركة تربي الحوت، جَابُوهَا في Journal ، وَجَا الوزير ودشنها، الحمد لله مَا قَبْلُولِيْشُ الملف وَمَا صَحْتَلِيْشُ مَعَاهُمْ، لَأ خَاَطِرَ لي دَارُوهُ رَاهُمْ بَاقِيَيْنِ يَتَسَمْسُوْا، وَمُحَالٌ لَأ يَحَلُّ هَكَآ رَاهُمْ يَقُولُوْا" . مقابلة رقم 15، 19 سنة، ذكر.

"أنا توجهت لاختيار تقني في تربية المائيات، قيل بأنه سيتم افتتاح شركة لتربية الأسماك، كتب عنها في الجريدة، حتى أن الوزير قد دشنها، الحمد لله أنهم لم يقبلوا ملفي ولم تصح لي بينهم، لأن الذين تحصلوا عليه-التكوين- هم الآن يتشمسون، ولا أضنه يفتح-يقصد الشركة- هكذا يقولون".

تبين لنا مدى توجيه الإعلام للشباب نحو الخيار الاستراتيجي الخاطئ الذي تبناه العديد من أقرانه نتيجة تأثير مفعول تلك الوسائل، والحقيقة أن نفس الظاهرة تكررت مع تخصصات أخرى كالتلحيم التي تم الترويج لها داخل عالم الشغل واحتياجات مصنع الألمنيوم إلى هذا التخصص، وفي الواقع لا يزال المشروع لم يجسد بعد، في حين أن الغالبية توجهت نحو الخيارات التي استجابت للمعلومة.

في الأصل كيف يمكن أن نفسر ما يبدو تناقضا بين عدم وجود المصدقية من مصدر المعلومة الرسمي، وبين الخيارات التي يعتمدها الشباب داخل عالم الشغل متأثرين بتلك المصادر، هنا نجد التحول الذي تشهده المعلومة أثناء انتقالها داخل المجتمع، فأثناء مساري المهني استقبلت روايات من الشباب تفصل في أسباب تعطل مشروع تربية الأسماك، وتقدم تفاصيل بالأرقام والتواريخ من شباب عاطل عن العمل، وتلقيت أيضا حيثيات توقف مصنع الألمنيوم مع وجود بعض الفوارق، بحيث يؤدي تجميعها إلى وجود مصادر تغذية ذاتية بين أفراد المجتمع، تميل أغلب توجهاتها إلى ما يوافق تطلعاتهم، فالمشاريع المتوقفة تستمر في الوجود خاصة عند الشريحة المعنية مباشرة بها.

إذن استمرارية المعلومة وانتقالها بين أفراد المجتمع يعرضها للعديد من المدخلات، ما يجعلها تتحول إلى إشاعة هي بمثابة أكسجين حياة استراتيجية الشباب تعمل على تمديد وإطالة فترات الأمل لديهم نحو إمكانية تحققها على الواقع، فيستمدون قوتهم من الإشاعات التي تنتشر في المجتمع ويساهمون هم بدورهم في نشرها، ويكذبون المصادر الرسمية الإعلامية التي تكون في غالب المصدر الرئيس لانطلاق تلك المعلومة التي تتحول إلى إشاعة لها قابلية التداول بين أفراد المجتمع، ولها آثار في توجيه خيارات الشباب .

4. جماعة الرفاق وصراع الأجيال:

جماعة الرفاق هي جماعة تعايش الشباب في الشارع وأثناء طفولته وفي المدرسة وإلى حين بلوغ مرحلة شبابه، لذلك "يجب فحص العلاقة بين الشباب الكبار والأسرة والإطار الاجتماعي"¹ ككل لما يمكن أن تنتج هذه العلاقة من فهم للدور الذي تؤديه في تكوين وتوجيه ثقافتهم، في إطار ما يعرف بحضارة الشباب الخاصة Youth culture والتي "يخلقونها بأنفسهم، وفقا لمعاييرهم، من أجل أن يخففوا همومهم، ويقربهم من تحقيق تطلعاتهم وطموحاتهم وتطبيق مشروعاتهم في الحياة"².

تنتج هذه الحضارة قيما ومعايير تؤدي بالشباب إلى إصدار أحكام اتجاه ما هو مقبول أو مرفوض اجتماعيا، وكذلك تمثل ثقافتهم اتجاه عالم الشغل التي ينتجها "عالم الشباب الخاص"³ "كأسلوب حياة مستقل؛ جزئيا بالطبع،.....، وغير خاضع لمعايير الكبار وقيمهم ومعتقداتهم وأساليب سلوكهم"⁴، بل إنه يقوم بدور المعارض اتجاهها، و "يقوم على نسق من القيم والمعايير والأفكار وأساليب السلوك المعارضة"⁵.

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 17.

² نفس المرجع، ص 207.

³ نفس المرجع، ص 207.

⁴ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 207.

⁵ نفس المرجع، ص 207.

لقد لا حظنا ميولا مسبقا لدى الشباب في ولوج عالم الشغل أثناء مراحل المتمدرس نتيجة التأثير

بجماعة الرفاق، حيث صرح لنا أحد الباحثين

"حينما كنت أدرس كنت أعمل في الصيف، حتى إذا جاءت الدراسة أدخل جيدا، وأفطر

كأصحابي، وحتى الآن حينما يرون أتحرك يغيرون مني وأكرههم في دراستهم". **مقابلة رقم 11، 22**

سنة، ذكر.

من خلال الدراسة نجد أن كثيرا من الشباب يتجه مبكرا نحو الشغل بدوافع مختلفة يكون من أهمها

ثقافة التمثه والاهتمام بالذات التي تملكهم حين تفاعلهم داخل حضارتهم الخاصة، فالتشغيل أثناء فترات

موسمية يساعد المتعلمين إلى تغطية مصاريفهم الكثيرة والمتعددة التي قد تفوق دخل العائلة العاجزة عن تغطية

مصاريف كل أبناءها، ويمتد هذا التنافس بين الشباب حينما تبدأ مساراتهم في الاختلاف بين مغادر لمقاعد

الدراسة وبين من قرر الاستمرارية في التكوين، وانعكاسات الاستقلالية المالية للمتوجهين منهم نحو عالم

الشغل على نظرائهم من المتمدسين.

تنتشر هذه الظاهرة كثيرا لدى أطفال الحواشي بالمدينة المجاورين لمصنع الإسمنت، وهو ما يمكن

شبابها من تحصيل دخول مادية كبيرة تعزز من حدة الفوارق المادية بين أفراد الجماعة من الشباب، وتعطي

تمثلات وتصورات لهم بأن النجاح في المستقبل يكمن في تتبع نفس مصير زملائهم، ومن هنا تبدأ أحد

أسباب التغير في استراتيجياتهم اتجاه عالم الشغل من خلال موقف جماعة الرفاق وطبيعة المكانة الصورية التي

حققوها نتيجة استقلاليتهم المادية.

يصرح شاب مبحوث بما يلي " أصدقائي كانوا يلتقطون الإسمنت ، ويمتلكون الأموال بدون تعب، لذلك بدأت في الذهاب معهم حتى التصقت بهذا العمل، ودخل فيها أيضا حتى الكبار حتى أصبحت لا تصح لنا معهم، يبيعون حتى الزبالة المهم النقود". **مقابلة رقم 14 ، 17 سنة، ذكر.**

من خلال التصريح نلمس توجهين الأول اتجاه تأثير جماعة الرفاق على بعضهم في طريقة دخولهم لعالم الشغل بفعل الاستقلالية المالية والتنافسية الحاصلة بين الشباب، والثاني هو تغير اختصاصات عمل الشباب مع الكبار وتداخلها، فالشاب هنا يقصد بأن الكبار الذين يعملون في مجال الإسمنت كان اختصاصهم المضاربة والأمر الكبيرة ذات المكانة في سوق الإسمنت، بينما كان إعادة بيع بقايا الإسمنت من اختصاص من هم أصغر سنًا.

إن التغير الحاصل في مستوى دخول أفراد المجتمع وأزمة البطالة التي ضربت مختلف أفراد المجتمع، قلصت من اعتبارات السن والمعايير التي كانت توزع الأنشطة بين شرائح هذا المجتمع، والتي لم يكن لأفرادها طاقة في الخروج عنها بحكم العادة والتقليد السائدين في مجتمع محافظ، فزوال هذه التقسيمات يعبر عنه الشباب بنوع من التذمر اتجاه سقوط همّة الكبار إلى مجاراتهم في مجالهم، والحقيقة أن نفس الأمر يلاحظ في ميناء الصيد بيني صاف حينما كان الأطفال هم من يتتبع حبات السمك المتساقطة لإعادة بيعها وكان الكبار لهم مكانة لا تسمح لهم بمجاراتهم، ثم انتقلت إلى الشباب، أما اليوم فلا وجود لحدود فاصلة بين الأجيال في مهن ذات مكانة من عدمها بقدر ما أدت وفي أحيان كثيرة لجوء كبار البحارة إلى منع الشباب من أخذ بقايا السمك لإعادة بيعه نتيجة الأسباب التي شرحناها.

الملاحظ أن المجتمع المدروس يتجه نحو إعادة إنتاج مظاهر " النظام الحرفي الذي ساد حتى عهد الثورة الصناعية، كان العمل جزءا من الحياة اليومية ينبثق منها ويرتبط بها على نحو يختلف فيه اللعب مع

الجد دون تقسيم شكلي جامد، ويعايش فيه الصغار الكبار دون فصل حاد لعالمي الطفولة والرشد أو الآباء والأبناء"¹، لا سيما في أوساط الطبقات الفقيرة من المجتمع التي تنتج استراتيجية شبايم كآبائهم نحو تفضيل الدخل المادي المبكر ومساهمة مختلف أفراد الأسرة في تحسين دخولها.

لذلك وعلى مستوى هذه الطبقة لا يكون هناك فارق بين الجيلين في الاحتكاك بعالم الشغل على العكس تماما في طبيعة سير النظام الاجتماعي العام من حيث أن "نمو سلطة الدولة وتعاضم شأن الكبار فيها يتمان على حساب سلطة جيل الشباب وفاعليته، ومن هنا فإن أي تدعيم لوزن إحدى السلطتين يتم على حساب الأخرى"²، لذلك فعلى المستوى المحلي كان لتعزيز سلطة عمل الكبار في مجالات الشباب نتيجة التغيرات التي حصلت في المجتمع الأثر البالغ في التضييق على سير استراتيجية الشباب أثناء ولوج عالم الشغل.

خلال هذا التفاعل الحاصل بين الأجيال داخل عالم الشغل تدخل ثقافة الشباب في صراع مع جيل الكبار ما ينمي توجهات لديهم يتوقف فيها " عن تقبل الأفكار والمبادئ والقيم والأشياء التي يقدمها له عالم الكبار على علاقتها، كما كان يفعل في طفولته"³، فعند بداية تفكيرهم بالاستقلالية وتجسيد استراتيجيتهم، تعطي ثقافة الأولوية لديهم رفض مزاحمة الكبار لهم في عالم الشغل خصوصا عند بداياتهم الأولى في البحث عن منصب شغل، فليس من الغريب أن تتصارع فيها ثقافتهم مع ثقافة الكبار داخل عالم الشغل.

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 15

² نفس المرجع، ص 76.

³ نفس المرجع، ص 33.

يرجع هذا لاعتبار الشباب بأن تمرکز الكبار في مناصب ذات مكانة بفعل السن والخبرة أدى إلى توزيع فضاء حراك استراتيجيتهم داخل السلطة المحتكرة من طرف الكبار، من هنا يبدأ هؤلاء الشباب في إنشاء مضادات ضد هذا الجيل تعميما من رجال السياسة إلى المسؤولين المحليين إلى المدراء، معتبرين بأنهم لا يفهمون تطلعاتهم وانشغالاتهم وفي نفس الوقت يستفسرون عن سبب تغييب دورهم في صنع القرار.

تتحول لدى الشباب هذه النظرة الكلية لظاهرة سيطرت الشيوخ والكبار على المناصب الحساسة والتي لها يد في حل أو تعقيد وضعيتهم في عالم الشغل، إلى ظاهرة يتم إسقاطها على المحيط الاجتماعي القريب منهم كامتداد يفرض سيطرة الكبار عليهم، وبالتالي فإن وجود هذه الظاهرة في ثقافتهم أكسبهم قناعة كونت لهم موقفا مضادا اتجاه جماعة الكبار.

يصرح مباحث " سيخلدون فيها، يفترض عليهم ترك مناصبهم للشباب، أين ما تذهب تجد شيئا مسؤولا، كيف سيفهم مشاكلك، أنا شخصا لما أتعامل معهم أشعر أنني أتكلم إلى حائط لذلك أتمنى أن لا أكلم أحدا منهم إلا إذا أغلقت كل الأبواب وأصلا هي مغلقة". **مقابلة رقم 19، 22 سنة، أنشي.**

إن الرموز الخاصة في جماعة الشباب هي بمثابة "شارات عضوية تميز الشباب وتعزلهم عن الكبار، أو تعزل الكبار عن عالم الشباب بمعنى أدق؛ والتأكيد عليها يعني التأكيد على اختلاف عالم الشباب عن عالم الكبار اختلافا نوعيا"¹، بحيث يجعلهم ذلك رافضين لوضع مصيرهم في يد غيرهم.

تغذي جماعة الشباب هذا الموقف الذي يكبح طموح أفرادها عن احتلال مكانة اجتماعية نتيجة لغياب السلطة لديهم و احتكارها من طرف جيل الكبار، لذلك يمكن القول بأن "حضارة الشباب هي نوع

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 217.

من رد الفعل لأزمة هوية، وغموض المركز الاجتماعي، للشباب في عالم الكبار"¹، نَمَى بداخلهم نوعا من التمرد الذي أنتج "ظاهرة الرفض"² المنتشرة اليوم ضد كل تلك "المعايير والقيم والسلطة والتوجيه الذي يمارسه الكبار"³، والذي يحول بينهم وبين ولوجهم الطبيعي لعالم الشغل.

خاتمة الفصل:

يبدأ مسار الشاب قبل ولوجه إلى عالم الشغل من الأسرة التي تعتبر أحد العوامل الرئيسية من عوامل التنشئة الاجتماعية، فهي المنفذ الثقافي التي يستمد منه الشاب ثقافته المهنية قبل التعايش معها، مما يكون لديه تصورات أولية مستمد من الواقع المهني و الاجتماعي الذي يعيش فيه الوالدين، اللذين ينقلان القيم والمعايير التي ينمي بها الشباب تكوينهم الذاتي ونظرتهم للمحيط الخارجي.

تعطي الأسرة في المجتمع المدرس مكانة اجتماعية عالية للمتعلمين، وتعمل على نقل الصورة المثالية للشباب الناجح دراسيا بأنه سينجح مهنيا، فرغبة الأسر في دفع أبنائها لتحصيل مزيد من التعلم ينطلق من الرصيد المعرفي للجيل الذي عاصره الوالدين أكثر من انتمائه للواقع الذي يعيش فيه جيل الأبناء، فبطالة المتعلمين باتت اليوم التحدي الأول الذي يهدد طاقات الشباب بعد أن كانت الجزائر تعيش ندرة في عدد المتعلمين.

لقد ساهمت المدرسة في عملية استيلا ب دور الأسرة في تحديد المستقبل المهني لأبنائها، وزادت الفوارق الموجودة بين الآباء والأبناء من درجة التأثير على توجه الأبناء نحو المهن ذات المكانة الاجتماعية دون اعتبارات حاجات سوق العمل، ما جعل من مهمة الطبيب والمحامي والصحافي، مطلبا أسريا ضاغطا

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 217.

² نفس المرجع، ص 22.

³ نفس المرجع، ص 22.

على الشباب وموجهها لهم نحو تصنيف اجتماعي للرتب والدرجة المهنية، دون أن يتلقى الشباب أي توجيه من المحيط العائلي خصوصا من حيث الكيف الذي يمكنهم من تحقيق تلك المراتب التي يضعها ويصنفها المجتمع.

إن هذه التوجيهات التي تفرضها الأسرة لا تمثل نظرة الشاب وتقييمه للواقع الذي يعيشه، فالأسرة التي تعمل على تمديد فترة الإعالة وتأجيل استقلاليته تبقى عاجزة عن توفير الكثير من متطلبات التي يعتبرها اليوم من الضروريات بعد أن كانت من الكماليات، فلقد أصبحت نظرة الشاب إلى انعدام الدخل أو قلته تشكل دافعا موضوعيا لاتخاذ قرار البحث شغل، إما بالمزاوجة بين التعليم والتشغيل أو بترك التعليم نهائيا نحو عالم الشغل، فالبحث عن فرصة عمل إنما يتم من أجل اعالة الاسرة التي يعيش فيها حسب التقييم الذي يستخلصه الشباب لظروفهم ولواقعهم.

إذن تحمل استراتيجية الشباب في هذا الجانب مشروعا يهدف إلى تحقيق نتيجتين، فالأولى هي تأمين حياة أفضل لأسرهم المستقبلية ولأبنائهم من تلك التي حصلوا عليها من أسرهم التي نشأوا فيها، أما النتيجة الثانية فهي سعيهم إلى تحسين الظروف التي تعيش فيها أسرهم القرية المكونة من الوالدين والإخوة.

تصطدم استراتيجية الشاب أثناء بحثه عن منصب شغل مع إمكانية الموازنة بين مستوى ومضمون تحصيله العلمي والمهني وبين احتياجات سوق العمل من اليد العاملة الموافقة لتخصصه، فيجد الشاب نفسه ضحية لفشل الدولة في التخطيط لرأسمالها البشري بما يسمح لأفراد المجتمع من الاندماج السريع مع المحيط الخارجي، وذلك بالتحكم في ثلاثة أنواع رئيسة من الموازنة بين العرض والطلب.

تسنع الموازنة الكمية بتقريب العدد الإجمالي من خريجي معاهد ومدارس التعليم والتأهيل المهني، مع مستوى العرض على اليد العاملة من التخصصات والمهن التي تلي احتياجات سوق العمل وتسد النقائص

الموجودة فيه، بينما في الواقع يجد الشباب نفسه أمام وفرة تتعدي ما هو متاح من المناصب المفتوحة في تخصصه، ويشكل هذا التحدي ظاهرة تفوق في وجودها قدرته على التحكم فيها أو تغييرها لأنها خاضعة لمبدأ تسيير الرأسمال البشري من طرف فاعل مهم وهو الدولة، بينما تقتصر خيارات الشباب على بعض التخصصات المحددة والخاضعة لمبدأ المكانة الاجتماعية التي يعطيها المجتمع لبعض المهن، أكثر من أن تكون خياراتهم مستمدة من واقع سوق العمل ومتطلباته.

من هنا تظهر الموامة النوعية التي تسمح للشباب باختيار التخصصات المهنية التي تمكنهم من تعزيز فرصهم نحو إيجاد منصب شغل يوائم تكوينهم، إضافة إلى احتواء هذا النوع من الموامة على المضمون الجيد الذي يُحصَلُ فيه الشاب كفاءة ذات مستوي جيد وملائم مع متطلبات عالم الشغل، بحيث يكون قادراً على منافسة ذات جودة تفرضها مناصب الشغل المعروضة.

نصل إلى الموامة المشتركة بينهما والمتمثلة في الموامة التنويرية، التي يمكن تجسيدها انطلاقاً من قدرة الدولة على استشراف المتغيرات التي تطرأ على سوق الشغل، بحيث تواكب التغير السريع الذي تشهده المعارف العلمية والتقنية مما يمكنها من التحكم في التحصيل المعرفي والمهني للشباب، فالدولة تحتاج إلى مداومة التجديد والرسكلة حسب مقتضيات كل فترة ومرحلة وحسب احتياجاتها، بالخصوص تلك التي تمس مسار الشباب البطال الأكثر عرضة للإقصاء من دائرة الطلب عليهم نتيجة التقادم الذي انعكس على حداثة تعليمهم وتكوينهم. يمر بضع سنين فقط عن تخرجهم.

نتيجة لهذا الواقع الذي يعكس درجة من انعدام التوافق بين الشباب المتخرج من مختلف مدارس ومعاهد التعليم أو التكوين، ورغم اختلاف مستويات كل شاب من مجتمع الدراسة، فإن الشاب سيجد نفسه داخل عالم الشغل في حالة من الإقصاء المنهج الذي تفرضه حركية سوق الشغل، كما تجعله يصل

إلى نتيجة ميدانية مؤكدة تفيد بعدم جدوى وفعالية الخيارات والمسار الذي اتبعه وبنى على أساسه مشروعه التصوري الذي يسعى إلى تجسيده، وهو ما يصعب عليهم الاستعانة برصيدهم المعرفي المكتسب، ويدفعهم إلى إعادة الانطلاق من البداية والبحث عن ما هو متاح أمامهم بعيدا عن رصيدهم المعرفي المجرد والقيمي المستمد من عالمي الأسرة والمدرسة أو مراكز التكوين.

هذا التناقض يفرضه عليه الواقع في عالم الشغل الذي لم يعد فيه التحصيل المعرفي والتقني للشباب يؤدي إلى الهدف الذي قرر لأجله ولوج هذا العالم، إضافة إلى اصطدامه بالشروط التي يحددها الفاعلون الرئيسيون للحصول على مناصب شغل ذات مستويات متدنية ولا تحضي بالمكانة المهنية في المجتمع المحلي الذي يعيشه، من هنا تظهر بوادر الندم عند شريحة الشباب التي لا تعترف بدور التعليم في تحصيل منصب شغل يتوافق مع تطلعاتهم، لكنها تقر بدوره الفعال في امكانية ترشحهم لمناصب عدة والتي قد يحول مستواهم المتدني أو عدم تحصيلهم لتكوين معين من الترشح لتلك المناصب، بينما تنطلق الشريحة التي استوفت تلك الشروط التي يعتبرها الشباب تعجيزية إلى انتقاد النظام الذي تسير عليه وتيرة تحديد متطلبات المنصب، وبأنها دون المستوى الذي يفترض أن يعزز مكانتهم التي تحصلوا عليها بالتعليم بينما أدى بها الواقع إلى التزول نحو مستوى متدني جدا.

في كلتا الحالتين التين يقرر فيهما الشباب تدعيم مستواهم العلمي والمهني او التوقف عن ذلك، فإن استراتيجيتهم ستمر بحالة من عدم الاعتراف بقيمة التعليم نحو تحصيل منصب شغل يوافق وتطلعاتهم، فتجعلهم يتجهون نحو إعادة البحث عن الصيغ البديلة للتوافق مع محيطهم الذي عجزت أمامه كل أفعالهم الاجتماعية خلال مسار تنشئتهم الاجتماعية من بلوغ ولو نسبي لأهدافهم، فالتعليم والتكوين ليست معايير مقبولة على الاقل لدى الفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل.

من بين ما توصلنا إليه أيضا في هذا الفصل هو وجود حلقة فراغ في التوجيه بين التعليم الرسمي وبين التكوين المهني - هذا من جهة- وبين محتوى التوجيه المهني والمدرسي والحد الأدنى من متطلبات مواجهة عالم الشغل- من جهة أخرى- مما يجعل الشاب يعيش داخل هذا المجتمع. بمراحل انتقالية، ينتقل فيها من مرحلة إلى مرحلة ومن مستوى إلى مستوى آخر على نحو يشكل فيه قطيعة بين كل مرحلة والتي تليها، وبين كل مستوى وآخر، بحيث أنها تجسد حلقة فراغ ناقصة معرفيا ومنهجيا لمتطلبات وآليات مواجهته للواقع وتفاعله معه، مما يصعب عليه الاندماج في عالم الشغل وبالتالي تجسيد أي استراتيجية لديه.

بهذا النقص المعرفي والعلمي لسوق الشغل، يسعى الشباب إلى بلوغ درجة من الإشباع المعرفي والمعلوماتي حول كل ما يرتبط بواقع عالم الشغل والمستجدات الحاصلة فيه، لذلك فإن البحث عن مصادر المعلومة يعد أحد أهم اهتماماتهم من أجل استغلال كل الفرص المتاحة لهم لوضع استراتيجيتهم محل التنفيذ، وهو ما يمكن أن نفسر به أحد أهم أسباب انتقال المعلومة السريع بين أفراد المجتمع المحلي لاسيما الشباب، وكذلك سبب ديمومة حياة تلك المعلومة وتجدد المدخلات عليها لدرجة تتحول فيه المعلومة من مصدرها الرسمي إلى اشاعة لها قابلية التصديق أكثر من البدايات الأولى التي جاءت بها ومنها تلك المعلومة.

يتكون لدى الشباب رصيد معرفي مستمد من الواقع والتجارب التي عايشوها خلال فترة تفاعلهم الوجيهة مع المعلومة ومصادرها داخل عالم الشغل، ما يجعلهم أكثر خبرة لاكتشاف التناقضات التي يسوق لها النظام، ويمهد لفشل السياسات التي تقرها الدولة مبدئيا لدى الثقافة المشكلة لدى جماعة الشباب بأنهم مشاريع انتخابية ومحل استقطاب من طرف النظام القائم، لذلك تظهر مقاومة لديهم من مصادر المعلومة الرسمية، مع بقاء آليات انتشار المعلومات وتحولها لإشاعات تدفع بغالبيتهم نحو الأهداف المعلنة والغير المعلنة التي تضعها الدولة.

إن الأهداف المعلنة هي تلك الاستراتيجية التي تسوق لها الدولة والتي تهدف إلى خلق أكبر قدر ممكن من المناصب بما يسمح للشباب من الاندماج في عالم الشغل، وهو ما يتجاوزون معه فقط لأجل تحصيل تلك المناصب المؤقتة؛ بينما تمثل الأهداف الغير المعلنة ذلك الجانب الذي يعتبره الشباب استمالة لهم نحو مواعيد واستحقاقات انتخابية أو من أجل تحقيق تهدئة اجتماعية، وهو ما يفسر كثافة البرامج وضح الدولة لمناصب شغل خلال كل دخول اجتماعي من كل سنة وتزامنا مع فترة ارتفاع الضغط الاجتماعي عليها، بينما نسجل بأن كلا الهدفين لا يخدمان الاستراتيجية الفردية للشباب في عالم الشغل.

كل ما يمكن لوسائل الإعلام تأديته هو تمديد فترة الامل لدى شريحة عريضة من الشباب، وفتح مجال أكبر لإغراق المجتمع بكم كبير ومتداخل من المعلومات، يهدف لأفراد المجتمع من إنتاج إشاعة يمكن القول عنها بأنها تقترب من المصادر الرسمية دون أن تعترف بها.

أثناء تواجد الشاب داخل عالم الشغل، فإنه يواجه تنافسية مع جماعة الأقران، كما تربطه علاقة صراع عنونها الرفض لكل ما ينتجه الكبار اتجاههم، خصوصا تحكّمهم في أكبر قدر من السلطة الممتدة أفقيا من المجتمع المحلي إلى قمة الهرم، في مجتمع يبدو فيه واضحا تشكل طبقة من المسؤولين والفاعلين من الكبار سنا، ما يلقي بضلاله على تشكل قطيعة بين عالم الكبار وعالم الشباب، ويظهر هذا الصراع في رفضهم أي تداخل علاقي وتفاعلي مشترك يربطهم بالكبار، فثقافتهم هي عالم مستقل ولو جزئيا عن عالم الكبار، لأنهم يرون بأن سلطة هؤلاء الكبار إنما تمتد وتتوسع على حساب سلطتهم بما يحول دون تجسيدهم لاستراتيجيتهم، وإن هي تجسدت فإنها لن تتم بمعزل عن تدخل سلطة الكبار كفاعلين في المؤسسات المستخدمة، أو بالتدخل لدى مؤسسات الوساطة، إضافة لكونهم الفئة الرئيسة المكونة لجماعة المكانة داخل عالم الشغل الفاعل الغير الرسمي في عملية التقريب بين العرض والطلب.

الفصل الخامس

شبكة علاقات الشاب بالفاعلين في عالم الشغل

مقدمة الفصل:

إن دراسة شبكة علاقة الشباب بالفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل سيمهد الطريق نحو فهم عملية تفاعلهم الموجهة نحو إيجاد منصب شغل يلي تطلعاتهم، إذ أن المكتسبات التي منحها إياه مختلف عوامل التنشئة الاجتماعية وحددت كفاءته العلمية والنظرية، ستكون في مواجهة طبيعة المحيط الخارجي وبداية مساره نحو ربط ملكته المكتسبة مع مختلف أولئك الفاعلين الذين تقع عليهم "المسؤولية الجماعية"¹ لإدماجهم في عالم الشغل.

طبيعة العلاقة هذه ترتبط بثقافة المؤسسة المستخدمة (المشغلة) في الانتقاء، فالأصل أنها مبنية على أساس كفاءة الشباب المعروضة في سوق الشغل، من حيث أنها تلي الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة ذات الجودة العالية، لكن الظاهرة المدروسة اجتماعيا ستسمح لنا بالكشف الميداني عن الطبيعة الحقيقية السائدة بينهما وهو ما سنكشف عنه في هذا الفصل.

تم هذه العملية - عملية التنصيب- في المجتمع الحديث على مبدأ الوساطة، وقد تم ترسيم هذه الخدمة في إطار ما يعرف بالخدمة الاجتماعية لطالبي العمل، عن طريق وضع هيئات ومؤسسات استشارية تهدف إلى التقريب بين طالب العمل وعارضيه بالنسبة للتوظيف المباشر، وبين طالبي العمل ومختلف المساهمين في دعم مشاريع التشغيل الغير مباشر عن طريق دعم الاستثمار والقروض البنكية لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، هذه الخدمة التي سيتم معالجتها وفق ثقافة الشباب اتجاه مبدأ الوساطة

¹ ذهب المؤلف إلى ضرورة المواجهة وحصر المسؤولية اتجاه مختلف الفاعلين، من الحكومة والمؤسسات والمستخدمين المسؤولين على تكوين نظام تكويني وتأهيلي لإدماج الفئة الأكثر هشاشة وهي الشباب، ولمزيد من الاطلاع انظر:

- COROLINE LE DANTEC, *Les nouvelles modalités d'accès a l'emploi des jeunes*, en Agora débats jeunesses, N° 14, Ed L'Harmattan, Octobre 1998, p 28-30.

كنظام يمثل واجهة الدولة وصورتها في المجتمع المحلي، من حيث أنها أحد الفضاءات التي ستؤدي طبيعة العلاقة التي نحن بصدد دراستها في هذا الفصل إلى تبيان مسار تنشئة الشباب في عالم الشغل.

إلى هنا سيقدم هذا الفصل طبيعة العلاقة بين كفاءة وثقافة الشباب مع منظمين سوسيواقتصاديين، وهما أقرب إلى الجانب الرسمي، على العكس من جماعة المكانة التي تتجسد في مجموعة تمثل شبكة علاقات لها نفوذ داخل عالم الشغل، حيث أن التطرق إلى طبيعة تلك العلاقة سيكون بالمقارنة مع المكانة التي يحتلها الشاب داخل هذا النسق الاجتماعي الذي يحيط به ويؤثر على مسار استراتيجيته، وهو ما سيساعدنا في فهم طبيعة تعامله مع مختلف المعايير المشكلة للظاهرة الاجتماعية داخل عالم الشغل في فصل لاحق (الرشوة، المحسوبة، التمييز بفعل السن والجنس).

1. العلاقة بين كفاءة الشاب وثقافة المؤسسة في الانتقاء:

لقد أدى تحليلنا لكفاءة الشباب من خلال مدى قابلية الموازنة بين مخرجات التعليم والتأهيل المهني، إلى نتيجة حصرت فرصتهم في تجسيد استراتيجيتهم بعيدا عن تحصيلهم لرصيد علمي نوعي يفترض أن يسهل مهمة اندماجهم في عالم الشغل، فالرؤية الاستراتيجية لدى الشاب ليس لها قابلية التنفيذ في المحيط السوسيواقتصادي الذي يعايشه، وبالتالي فإن أي اقتراب بين كفاءته وثقافة المؤسسة في عملية التشغيل وأثناء عملية الانتقاء، إنما تحددها شروط المؤسسة بعيدا عن مساره واستراتيجيته.

إن التسليم بوجود عرض عمل محدد بشروط المؤسسة لاحتياجاتها من مناصب الشغل، وعرض الشاب لكفاءته وفق الأطر الكلاسيكية، هو طرح أكثر مثالية من الناحية الاجتماعية، فالمتغيرات التي طرأت على المؤسسة نتيجة لتطور العلاقات الغير الرسمية داخل أفرادها بالمحيط الخارجي أدى إلى نقيض المسلمة التي طرحناها فأخضعت ثقافة المؤسسة المثالية والقائمة على جودة التشغيل إلى مبدأ شبكة العلاقات الغير رسمية

لأفراد محيطها، ما نشر لدى الشباب ثقافة البحث عن بدائل لكفاءتهم كخيار استراتيجي وتعويضا مبدأ عرض هذه الكفاءة مقابل حاجة المؤسسة، وهي ثقافة مخالفة لتلك التي حملوها خلال مسار تنشئتهم الاجتماعية، وبالتالي وبدلا من أن يعتمدوا على المكتسبات العلمية والرصيد المعرفي الذي يؤهلهم للالتحاق مباشرة بالمؤسسة، فإنهم يلجؤون إلى اختراق النظام الرسمي عن طرق التنظيم الغير رسمي من أجل الحصول على منصب شغل، حيث يُكوّن هذا الاتجاه لديهم نوعا من المعرفة الفردية والذاتية لمحيط المؤسسة ولطبيعة عملية التفاعل القائمة فيه، وليست معرفة موضوعيه خاضعة لأنشطة واحتياجات المؤسسات المستخدمة.

يتأثر الشباب أيضا في بناء استراتيجيتهم اتجاه البحث عن فرصة عمل بالقيم التي يحملها أفراد المؤسسة، فقد سمح لنا الاقتراب الميداني من اكتشاف تطلعاتهم إلى إيجاد فرصة عمل بشركة الإسمنت ببني صاف دون غيرها من الشركات الأخرى، لأنها بمثابة المرجعية المشتركة لفرصة العمل المثالية التي يتمركز طموح الشباب حولها، لذلك حينما يطرح هؤلاء الشباب مسألة التشغيل في هذه الشركة فإنهم لا يقيمون أي علاقة بين كفاءتهم واحتياجات تلك الشركة، بقدر ما يعتبرونها هدفا استراتيجيا يؤمن لهم مستقبلهم.

لقد كان لمعايشة الشباب لعشرية كاملة عانى فيها أولياؤهم وأقرباؤهم وأفراد المجتمع المحيطين بهم من تبعات التسريح الجماعي وإغلاق المؤسسات والمصانع، الأثر البالغ في تكوين ذاكرة جماعية مشتركة لديهم تؤمن بأن شركة الإسمنت هي شركة "واقفة"، بمعنى أنها لا تسقط بفعل التغيرات والأزمات الاقتصادية، وهي الأكثر أمانا بالنسبة إليهم ويستدلون بكونها خرجت من عشرية سوداء دون أن يثار عمالها وأسرهم بشيء من التدهور الاجتماعي والاقتصادي.

لقد جسدت تلك النظرة لدى مجتمع الدراسة مكانة اجتماعية مرموقة لهذه المؤسسة، وزاد التمثيل الخارجي لعمالها من خلال ملاحظة طبيعة نمط معيشتهم ورفاهيتهم مقارنة بالفئات الاجتماعية

الأخرى التي تجاورهم نتيجة دخلهم المرتفع ومنح المردودية التي يستلمونها سنويا، -زاد- من تسويق هذه المكانة، ومن وضع المجتمع خلال أي عملية تشغيل بها في عملية حراك اجتماعي كثيفة جدا وفي كل الاتجاهات، فقط من أجل الحصول على فرص عمل بذات الشركة.

لقد شخصنا في الفصل السابق مكونات كفاءة الشاب كمتخرج من مخرجات التعليم، وكيف أن ذلك يدعم متطلبات العصر وما أقر المجلس الأوروبي بليشبونا سنة 2000 كهدف استراتيجي للعشرية الحالية في تدعيم اقتصاد المعرفة¹، لذلك فإن تحليلنا لهذا الجانب إنما هو توضيح لعامل مهم في بناء الكفاءة التي لا تتدعم فقط بالتحصيل سواء النوعي أو السيئ لتكوين المعرفة العلمية لدى الشاب، بقدر ما أنها تقوم على أساس فهم العلاقة الموجودة بين مخرجات التعليم كمستوى نظري وبين متطلبات وشروط المؤسسة المهنية، وهي الحلقة المفقودة في عملية الموازنة التي تسمح للشباب بتكوين عنصر مهم في كفاءتهم وهو الخبرة المهنية، بحيث ييقون بحاجة إليها لدعم مساهمهم المهني والسير نحو إتمام مكونات الكفاءة بالمعرفة التقنية المكتسبة بالتربصات أو بالعمل في مؤسسة معينة.

حيث يصرح بمحوث شاب" الشركات مين يحتاجوا صح لخدمة صحاح، يقولك L'expérience الواحد عاد جاي للدنيا يقولك L'expérience مين تجيها له، غير يدخلونا قد ما تشد راسك ومن بعد يجاسونا، يا سيدي لكان غير stage ومن بعد يشوفوا إذا ما رحناش قادرين عليها ونص". مقابلة رقم 5، 24 سنة، أنشي.

¹ حافظ عتب، مرجع سابق، ص30.

"الشركات إذا احتاجت لعمال حقيقيين، يطلب لك الخبرة المهنية، فالواحد لحينه قادم لهذه الدنيا ويقولون لك الخبرة المهنية ! من اين تأتي بها لهم، لو يدخلوننا بقدر ما إن تمسك رأسك ومن بعدها فليحاسبونا، يا سيدي ولو لتربص ومن بعدها يروا إن لم نكن قادرين عليها ونصف"

لمسنا في مقابلتنا لهذا الشاب عدم اقتناعه أصلا بوجود مؤسسة تحتاج إلى عمال حقيقيين بعيدا عن ظاهرتي الرشوة والمحسوبية، لكنه ينطلق من الافتراض بأن المؤسسة ستحتاج إلى تشغيل موضوعي مبني على أساس الكفاءة، محولا تبيان مدى عمق ثقافة المؤسسة في مسألة التشغيل ومخالفتها لما يجب أن تكون عليه على الأقل من وجهة نظره كشاب باحث عن مكانة له في عالم الشغل، لذلك فإنه يعتبر بأن بداية مرحلة الشباب ونقص الخبرة المهنية لديهم تشكل عائقا لهم للحصول على فرصة عمل وفق ثقافة التشغيل السائدة لدى المؤسسة، بحيث أنها لا تسمح لهم كمبتدئين في مسارهم المهني بالاندماج ولو عن طريق التبرصات.

تحمل هذه النظرة بعدا استراتيجيا لدى الشباب من أجل ولوج عالم الشغل في مقابل تقديم تنازلات لصالح المؤسسة، بينما تتجه ثقافة هذه الأخيرة حسب نظرهم نحو استثمار البدائل الموجودة في المجتمع الخارجي ومنها استغلال ذوي الخبرة المهنية مما يؤدي إلى إقصاء شريحة كبيرة من الشباب، ويحول الرغبة لديهم من تنمية المهارات المعرفية والتقنية أو المهنية نحو ضرورة التأقلم مع الثقافة السائدة، فتصبح بذلك مختلف عمليات الادمج والتبرصات إلى مجرد وسيلة نحو توسيع شبكة العلاقات واختراق حدود المؤسسة وثقافتها في مقابل التنازل على جزء كبير من الاجرة.

إن افتقاد الشاب لفرصة متاحة تمكنه من التطور المهني خلال المراحل الأولى من حياته، ستحرمه من اكتساب المهنة التي تمثل "في حياة الفرد سلسلة تطويرية في كل مراحل النمو أطلق عليها ماكس فيبر Life chances، وتعتبر كل مرحلة من مراحل نمو الإنسان على نمط معين من تقسيم العمل ومن مستوى

الأداء المهني تبعاً لمستوى الذكاء والخبرة في حياة الإنسان¹؛ هذه الخبرة التي يفتقدها الشباب لبناء شبكة علاقات تتقاطع وثقافة المؤسسة في الانتقاء.

هذا ما سيتقاطع مع عنصر آخر سنتناوله بالتفصيل في موضوع معرفة الذات من خلال الانعكاسات التي تؤديها هذه المرحلة على المكتسبات الذاتية كرواسب ونتائج للمعرفة العلمية وطول الخبرة المهنية، وكذلك التغيرات الحاصلة للشباب خلال محاولة إقناع الفاعلين للحصول على وظيفة عمل حقيقية، في ظل غياب دائم للمهنة التي " تلعب دوراً هاماً في تحديد علاقات الناس بعضهم ببعض، وفي بناء وتكوين الشخصية"².

يصرح مباحث شاب " الواحد حينما يكون عاملاً فإنه سيتعامل مع الناس الذين يحتاجونه، ومع الوقت يمكن أن تتعامل مع أناس يوصلونك للعمل معهم في شركة جيدة على الأقل يمكن أن تستغل مهنتك لتبين لهم بأنهم يحتاجون لخبرتك ويمكن أن تفيدهم في الشركة ". **مقابلة رقم 9، 23 سنة، ذكر.**

يتملك هذا الشاب لشهادة الكفاءة المهنية للميكانيك، وهو من خلال إدراكه لطبيعة ثقافة إطارات الشركة، فإنه يعرض من وجهة نظر استراتيجية وسائل بديلة لعرض كفاءته من خلال المهنة التي يتقنها، فالكفاءة مقابل خدمة التنظيم الغير الرسمي لعمال مؤسسة أو شركة معينة يحقق من خلالها الشاب هدفه، وهنا يغيب من ثقافة الشاب أي أثر لضرورة عرض مؤهلاته وإمكانياته على مصلحة الموارد البشرية³ وما لهذه الأخيرة من دور رئيس في كل المؤسسات الحديثة والمتطورة في استقطاب اليد العاملة المؤهلة، لذلك

¹ كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني : مدخل نظري، جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، 1980، ص 55.

² نفس المرجع ، ص 55.

³ الثورة الصناعية : خلال تلك الحقبة كانت الإدارة المكافئة بالأفراد تسمى علاقات العمل 1850-1900 ، التصنيع : هذه المرحلة عرفت ظهور الاتحادات العمالية، نتيجة الصراع الدموي بين العمال و أرباب العمل ، و بذلك جاءت تسميتها : العلاقات الصناعية 1900-1940، مرحلة نمو المؤسسات :خلال هذه المرحلة عرفت المؤسسات وجود مزيج في القوى العاملة، فكانت تسميته القسم الذي يعنى بالقوى العاملة باسم :إدارة المستخدمين 1940- 1960 ، مرحلة التركيز على الجودة :كان فيها الانتقال من القوى العاملة البسيطة ، إلى القوى العاملة المهنية، فكانت تسميته بإدارة الأفراد 1960- 1980، ثم مرحلة الثورة التكنولوجية : أصبح التركيز في هذه المرحلة على تطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة ، فكانت التسمية موافقة لذلك ،فسميت : إدارة الموارد البشرية)

وكمرحلة أولى فإن الشاب سيسعى إلى تسويق كفاءته والمهنة المكتسبة كخطوة نحو تنفيذ استراتيجيته من جهة، ومن جهة أخرى تسمح له هذه التقنية باختراق ثقافة المؤسسة ومحيطها.

2. العلاقة بين ثقافة الشاب وهيئات الوساطة:

هناك طرح منتشر في نظام اقتصاد السوق بما في ذلك سوق العمل، وهو أن مبدأ العرض والعمل إنما يقوم على أساس التنافسية، حيث تتطلع المؤسسات المستخدمة إلى جلب يد عاملة كفؤة ولها مهارات ترتبط بنشاطها، ينما يعرض طالب العمل مؤهلاته وكفاءته على تلك المؤسسة؛ ويستمد السوق الحديث حركيته من وجود هيئات للوساطة مكلفة بالتقريب بين طرفي العرض والطلب، حيث أنها تمثل الفضاء الرسمي لعملية التبادل أو ما يعرف "بخدمة البحث عن شغل"¹، وهي تحدد مركز العلاقة بين مختلف الفاعلين، بما فيها علاقة ثقافة الشاب إتجاهها كالوسيلة تقرهم أو تبعدهم من تنفيذ استراتيجيتهم داخل عالم الشغل.

يعطي مبدأ الوساطة نظرة أكثر رأسمالية لسوق الشغل بعيدا عن النظرة الاجتماعية، ويغيب في هذا الوسط أصل مفهوم الزبونية² Clientélisme لدى أفراد المجتمع الجزائري وعند الشباب بالخصوص، حيث يعتبرها بيار بورديو بأنها "كغيرها من القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى، تقود السلوكات والأفعال في

¹ تم مؤخرا استيراد هذه التجربة وأطلق عليها أيضا في استراتيجيات جديدة تسمى بالبحث النشط عن شغل حيث يتم اشراك الشباب في عملية البحث عن شغل، لكن في الاصل هذه الخدمة بدأت كبرنامج في كندا سنة 1988 وتطورت إلى خدمة للتنشيط في سنة 1992 قبل ان تطلق استراتيجية خدمة البحث عن شغل، ولمزيد من الإطلاع أنظر:

Yao Ayekotan Assogba , *op.cit*, p 86.

² بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، في *مجلة الباحث*، العدد 03، 2004 ص ص 147-158

مجموعة معينة لتكريس روح التكافل والتضامن الاجتماعي فيها، بدون حسابات اقتصادية لدى أفرادها¹،
التي تقدمها مختلف تلك الهيئات المقربة بين العرض والطلب.

إن القانون رقم 19/04 الذي جاء ليقنن مبدأ الوساطة ويعزز من دورها الاستشاري، قد دمج
بين الثقافة الاجتماعية التي تمتلك الشباب وبين التوجه الرأسمالي الذي يعرفه اقتصاد السوق، حيث لا يمكن
أن تغيب فيه الحسابات الاقتصادية المحضة، وبالتالي ليس لدى تلك المؤسسات أي قدرة لنشر روح التكافل
الاجتماعي والتضامن بين طالب العمل المتشبع بثقافة اجتماعية تخضع لمبدأ الأحقية والاولوية في التشغيل،
وبين خيار الثقافة الرأسمالية المهيمنة على كل شيء. بما في ذلك عملية بيع قوة العمل كسلعة والاستثمار
فيها، فالمعلوم أن قانون خصخصة الوكالات المكلفة بالتشغيل قد انطلق حيز التنفيذ وهي أكثر ايمانا برسمة
التشغيل كفعل اقتصادي وليس كفعل اجتماعي تضامني.

تؤسس استراتيجية الشباب هنا علاقة بينهم وبين تلك الهيئات المستخدمة على أسس اجتماعية،
"فالزبونية بهذا المعنى تنطلق من العلاقة الاجتماعية وتنتهي إليها"²، فلقد تلقينا تكويننا خاصا بدور
مستشاري التشغيل، يدعم مبدأ العرض والطلب ويلغي الخدمة الاجتماعية، لكن المسألة في نظرنا ليس
مسألة تشريعات ومضامين نظرية أو دورات تكوينية، بقدر ما أنها ثقافة منتشرة بحكم التعود والعلاقة
القائمة بين "الشعب" وبين الدولة ممثلا في واجهاته (هيئات الوساطة).

لا يمكن للزبونية التي تحاول الدولة تبنيتها أن تتحدد حسب قيم المجتمع المحلي وعاداته ومعتقداته،
بقدر ما أنه مبدأ ينتمي لمجتمع آخر هو المجتمع الرأسمالي، أي وحسب وجهة نظر مستمدة من التناقض
الصريح بين ثقافة المجتمع المحلي ومبدأ الزبونية، في علاقة مستمدة أيضا من "علاقة الثقافة التقليدية المحلية

¹ بن عيسى محمد المهدي، مرجع سابق، ص ص 147 - 158
² نفس المرجع ، ص ص 147 - 158

الزائلة والتي لا بد أن تزول بالثقافة الرأسمالية الحديثة المتطورة السائدة عبر المعمورة¹، على الأقل في فترة قوة الطرح الرأسمالي الغربي السائد حالياً.

يدعم هذا الطرح بعض الدراسات الأنثروبولوجية التي تعتبر الزبونية " أنها ميكانيكيات لمجتمع معقد يقوم على أساس الوساطة"²، هذا التعقيد المستمد من الصراع الفكري والثقافي الدائم بين الطبقة الحاكمة ومصالحها الاقتصادية وسعيها لحفظ استقرار نظامها، وبين الاتجاه المعاكس لباقي طبقات المجتمع المعقد الذي ساهم مبدأً الوسايطات في شل حركيته المباشرة ضد النظام، وحصر مظاهر الثورة في قطر ضيق من الصراع الموجه والمقتصر على بعض الواجهات الممثلة في هيئات ومؤسسات الوساطة كصمام أمان لهذا النظام.

تمثل هذه الهيئات مركز استقبال ومتابعة لاستراتيجية الشباب، الذين يعتبرونها المسؤولة عن تشغيلهم وعن تحقيق إدماج مهني فعلي لهم داخل عالم الشغل، فالشباب لا يعطي أي اعتبار لمبدأ العرض والطلب أو الوفرة في تخصصات معينة ولا للندرة في التخصص من أجل تعزيز حظوظه، وإنما على تلك المؤسسات أن تتأقلم مع التخصص الذي يحمله ولو كان مثلاً "الضرب على الآلة الراقنة"، فاستراتيجيته هنا اتجاه هيئات الوساطة مستمد من الثقافة المطلوبة التي تحمل الدولة المسؤولية³ في بناء مساره من التكوين إلى التشغيل.

¹ بن عيسى محمد المهدي، مرجع سابق، ص ص 147 - 158

² نفس المرجع، ص ص 147 - 158

³ يرى المؤلف أنه "على الفاعلين تطوير أنشطة جديدة، مهن جديدة واستثمار طاقاتها وكفاءاتها" بما يتوافق وتطلعات الشباب، ولمزيد من الاطلاع أنظر:

- COROLINE LE DANTEC, *Les nouvelles modalités d'accès à l'emploi des jeunes*, en Agora débats jeunesses, N° 14, Ed L'Harmattan, Octobre 1998 , p28.

في الواقع يزداد الضغط هنا على المكلفين بالوساطة ذلك أن دورهم الاستشاري المحترم في الدول الغربية التي استمد منها هذا المبدأ، إنما هو في الأصل الحلقة الأضعف بين استراتيجيتين مختلفتين لقوى العرض والطلب، فهي من جهة عاجزة عن توجيه ثقافة متجدرة في الشباب بدورها الحقيقي الاستشاري وليس التنفيذي الملزم لمختلف الفاعلين، وعاجزة أيضا عن تقنين الشروط التعجيزية من طرف كثير من المؤسسات التي تتلاعب بالشروط من أجل حصر عملية التوظيف في فئة معينة.

من جهة أخرى يمثل التشغيل الغير الرسمي المجال الأكثر حركية في سوق الشغل ذلك أن القطاع الخاص يتهرب من التوظيف عن طريق تلك المؤسسات والهيئات الوسيطة، حتى في الحالات التي يخضع فيها هذا القطاع للقانون فإنها لا تلقى استجابة من الشباب لقدرتهم في الحصول على منصب شغل به دون الحاجة لخدمة الوسيط؛ فهذه العلاقة لا تسمح بتجسيد استراتيجيتهم داخل عالم الشغل وتطرح أكثر من عائق يمكن استخلاصه من تصريحات المبحوثين التي تميل نحو تعجيز كل ما هو مقدم من تلك الهيئات.

يصرح شاب " مَا عِنْدَهُمْ مَا يُدِيرُوا مَسَاكِينَ، مانستناش يلغاو لي، ونهار لي لغاولي فيه عطاوي خدمة لكان حبيت نخدمها ما نستناش منهم يدخلوني ليها، الخدمة نتاع الصبح ما تباش وما تسمعش بيها خلاص، بصبح المشكلة تروح للشركة يقولك Bureau Maine d'œuvre تروحلهم يقولك الشركة مازال ماحطتش، حتى لي تسمع بلي قضاو La faire". مقابلة رقم 6، 21 سنة، ذكر.

"ليس لديهم ما يفعلونه مساكين، لا أنتظر استدعائي، و اليوم الذي تم فيه استدعائي قدموا لي عملا لو أردت العمل فيه ما انتظرت منهم أن يدخلوني إليه، العمل الحقيقي لا يظهر ولا تسمع به إطلاقا، لكن المشكلة حين تذهب للشركة يقال لك مكتب اليد العاملة- الوكالة المحلية للتشغيل- تذهب اليهم يقولون لك الشركة لم تودع عرض العمل، إلى أن تسمع بقضاء أعمالهم"

في الحقيقة يطرح الشباب المشاكل التي تعترضهم في مكتب اليد العاملة، فعبارة مساكين هي تقليل من قيمة الدور الذي يمكن أن تؤديه تلك الوكالات اتجاههم، وهي دلالة أيضا على عدم قدرة تلك المؤسسات على مجارات تطلعات وأولويات الشباب اتجاه سوق الشغل من جهة، ومن جهة ثانية التحكم في حركية المحيط الخارجي من خلال تنصيب الشباب في مناصب يمكن الظفر بها في التشغيل الغير الرسمي.

هنا استوقفتني ظاهرة تمسك الشباب ببطاقة طالبي العمل لدرجة التقديس حيث أن مبدأ الأقدمية عندهم يعني الحفاظ عليها لسنين عدة بلغت في حالات مدة قاربت 7سنوات، ويرفضون بها عدة عروض عمل المقدمة لهم في إطار البرامج والعقود وكذلك مناصب اخرى لا تتوافق مع تطلعاتهم المنتظرة من وكالات التشغيل.

تفسر هذه الظاهرة بأن الشباب يتعامل مع مبدأ الوساطة من حيث هي طريق نحو تجسيد استراتيجيته وفق المشروع التصوري الذي يحمله ويريده، وليس وفق مبدأ العرض والطلب وما هو متاح من المناصب، لذلك ومن الناحية الرسمية للتنصيب في منصب الشغل فإن ايداع بطاقة طالب العمل يكون بمقابل منصب يستفيد منه الشباب بغض النظر عن طبيعة ونوع ومدة العقد، فيما يمكنه التشغيل الغير الرسمي من تحقيق نفس مواصفات المنصب المعروض عليه من هيئات الوساطة، لذلك يرى الشباب أنه من أولى حفاظا على بطاقة طالب العمل التي يمتلكها ويمتلك أولوية الأقدمية كلما احتفظ بها.

يعتبر الشباب بأن معالجة العروض يتم في إطار مغلق بين هيئات التشغيل والمؤسسات المستخدمة، حيث أن هذا الطرح يدعم نظرة الشباب إلى أنهم الحلقة الأضعف في دائرة التفاوض القائمة حول مناصب الشغل المتوفرة، لذلك يعبر الشباب عن عدم قدرة تلك الأطراف الفاعلة في تشغيله، ويرجع ذلك إلى طبيعة العلاقة القائمة بين الفاعلين وليست إلى مبدأ سوق العمل والتنافسية القائمة فيه.

تجدر الإشارة هنا إلى أن التوجه العالمي والتطورات الحاصلة في مبدأ خدمة الوسيط وثقافة الشباب نحوها، حيث اطلعنا البحث في بعض ما أشارت إليه بعض التقارير¹ إلى أن الوساطة الرسمية في بريطانيا لا تشمل إلى 17% وفي فرنسا 35% وفي إسبانيا 47% من مجموع المتقدمين لسوق العمل؛ والبقية عن طريق الوساطة الخاصة والإنترنت والإعلانات والعلاقات الشخصية¹.

لقد دفعنا ذلك إلى توجيه مقابلاتنا عن طبة البدائل التي يستخدمها الشباب من أجل تجسيد استراتيجيتهم، فوجدنا بأن غالبيتهم لم يندمجوا بعد بجدية في هذا العامل المعلوماتي، والأصل أن مؤسسات الوساطة بذاتها لم تستطع تحديث قاعدات بياناتها بما يخدم التوجه العالمي والتطور الحاصلين في هذا المجال .

نفس الملاحظة بالنسبة للمؤسسات المستخدمة، ففي فرنسا مثلا "تشير دراسة أجريت حديثا إلى أن 89% من المؤسسات التي وظفت عن طريق الإنترنت أودعت عروضها على مواقع الواب-الانترنت-، و40% منها اختارت المترشحين من هذه المواقع؛ كما تشير نفس الدراسة إلى أن الوسيط المعلوماتي أثر تأثيرا كبيرا على إعلانات الشغل في الصحافة حيث تراجع الاطلاع عليها من 71% سنة 2001 إلى 34% سنة 2005."²

لذلك فإن غياب هذا الوسيط من حيث المردودية التي يروجها الشباب منه قلصت من التعامل معه، وأكسب الشباب ثقافة تشجيع كل ما هو تقليدي في المجتمع المحلي مقارنة بالمجتمع الغربي، رغم أن منطلقات مبدأ الوساطة المعتمد لدينا هو مبدأ غربي خالص.

¹ علي حمدي، مرجع سابق، ص: 86
² نفس المرجع، ص: 86

هذا الابتعاد زاد من تعقيد تعايش استراتيجية الشباب مع مختلف الوسطاء، حيث وبعد عرضنا للتشغيل المباشر، نجد أن وسطاء المتابعة لمساعدة الشباب على الاندماج من خلال انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم إنما هي في ثلاثة جوانب، فالأول هو بيروقراطية* الإجراءات المتبعة من أجل الظفر بمشروع حيث صرح الشباب حول هذا الموضوع بـ "يشيبوك، يطيبوك، تكبر عندهم"؛ بينما الجانب الثاني فهو مستمد من القناعة الدينية التي يمانع كثير من الشباب التعامل مع البنوك الربوية وهو أساس قيام أي مشروع استثماري مدعم من الدول، ويمثل الدافع الثالث أولوية الوظيفة على المقاوله والاستثمار الحر وهو ما سنفصل فيه في فصل لاحق.

3. العلاقة بين مكانة الشاب وجماعة المكانة:

تبدأ العلاقة هنا من محاولة الكشف عن العلاقة الموجودة بين الفرد والمجموع، حيث "يذهب ريمون آرون في كتاب التيارات الأساسية في الفكر السوسيولوجي، إلى أن الفكرة الأساسية التي يقوم عليها كتاب تقسيم العمل، تتركز في التصور الدوركامي لتحديد العلاقة بين الفرد و المجموع"¹؛ فالفرد هو الشاب لارتباطه بصلب الدراسة، و يمثل المجموع جماعة المكانة التي دلنا ميدان الدراسة إلى اكتشافها من خلال مسارنا المهني في المنطقة و اعتبارها ضمن الفاعلين الرئيسيين الغير رسميين، وتحليل طبيعة تلك العلاقة القائمة بين المكانة التي يحتلها الشاب الحديث عهد بعالم الشغل مقارنة بتكتل أفراد جماعة المكانة الأقدم تواجدا والأكثر خبرة ونفوذا داخل هذا العالم.

* كنا قد قدمنا الطبيعة في مقال سابق تتميز مراحل انشاء مؤسسات متوسطة وصغيرة بتعقيد الملفات المطلوبة، وكذلك طول المراحل التي يستغرقها قبول المشروع، ولمزيد من الاطلاع أنظر في الملاحق:

- المخطط رقم 3: الخطوات التي يجب على صاحب المشروع اتباعها لإنشاء مؤسسته المصغرة.

- المخطط رقم 4: مراحل توسيع القدرات الإنتاجية للمؤسسات المصغرة.

¹ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 82.

إن مكانة الشاب في سوق الشغل ليست محصورة في القوة البدنية والنشاط والحركية التي تميزهم عن غيرهم، فهي مقابل ذلك أمام تحدي مقابلة وجود شبكة علاقات سابقة لتاريخ اندماجه في هذا العالم الجديد والكبير بالنسبة إليه، وهو يحمل اتجاهه منطلقات تربوية وتعليمية مكتسبة بفعل عوامل التنشئة الاجتماعية، وكذلك يسعى في وسطه الى تحقيق مكانة له داخل هذا النسق، لأجل أن يحقق استراتيجيته اتجاه عالم الشغل؛ بحيث أن "الشباب لا يملك غير قدراته ومهاراته الخاصة، يصدمه أن يجد الممارسة الفعلية لا تلتزم بهذا الخط أحيانا، وأن ثمة حالات يستطيع الشخص فيها أن يشق طريقه صامدا بفضل علاقاته بأشخاص مؤثرين، استعداده للدخول في صفقات شخصية لا بفضل كفاءته وإخلاصه وتفانيه"¹؛ إنها المعايير الجديدة التي يفرضها الواقع ولم تمنحها إياه عوامل التنشئة الاجتماعية.

يصرح شاب بالقول "أنا عاد جاي للدنيا تلقى قدامك جماعة لكتاف كل واحد يضرب صدره، بُولبُويَاتٍ وين ما تمشي تلقاهم، غير لي نهار تحتاجهم تقول الأرض بلعتهم، يعرفوا ليمن يقضوا". **مقابلة رقم 13، 23 سنة، أنثى.**

"أنا حيننا قد جئت للحياة تجد أمامك جماعة الأكتف وكل منهم يضرب على صدره، أخطبوط أين ما تذهب تجدهم، سوى يوم تحتاجهم وكأن الأرض ابتلعتهم، يعرفون لمن يقضون"

من هنا وجب أن نبين ما ذهب إليه فيير حينما "عاد وحدد الاشتراك في المصالح كأساس لوجود الطبقة، ووسع من هذه المصالح لتشمل أشياء كثيرة، لكنها لا تخرج في التحليل العام والأخير عن ملكية الأصول الرأسمالية"²، للقول أن امتلاك الأصول الرأسمالية في مجتمع الدراسة ليست كفيلة بالحفاظ على وجود الطبقة وبالتالي الحفاظ على مستوى مكانة أفرادها وسيطرتهم، فالمكانة المهنية في المجتمع المحلي تمتلك

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص 174.
² عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 82.

القدرة على عرض أكبر قدر ممكن على مختلف الفاعلين داخل دائرة التبادل المصلحي "مصلحة بمصلحة"، هي الأقدر على كسب رهان التفاوض بينهم، وبالتالي تغير المجتمع الحديث من حيث أن الغلبة ليست للمالكي وسائل الإنتاج نتيجة تعدد الوسائط الموجودة داخل المجتمع وخضوع ذوي السطوة المادية والمالية إلى تلك الوسائط الإدارية والخدماتية المرتبطة بمجال نشاطهم، في إطار الحاجة المصلحية التبادلية بينهم كل في مجال تخصصه المهني وصلحياته.

هذه الخطوة المهنية أو الرأسمال العلائقي¹ للشباب الذي تتحدد عملته بمجموع المصالح التي يقدمها الشباب للفاعلين مقابل حصولهم على امتيازات خدمية بما فيها منصب شغل، هي الحلقة المفرغة التي يفتقرها غالبية الشباب بحكم حداثة مساهم المهني، وبحكم أن عوامل التنشئة الاجتماعية إنما تمنحهم جزءا من تكوين الذات هو أقرب إلى النظري و إلى العالم القيمي المثالي بمجموعة مجردة من المعارف، التي يعد امتلاكها رصيذا غير كافي للقيام بعملية التبادل ضمن جماعة المكانة، أو بعبارة أدق، ليست لها قابلية جذب الفاعلين الرئيسيين داخل تلك الجماعة.

يرجع هذا بالأساس إلى أن غالبية الشباب يبدؤون مساهمهم بمحاولات الاندماج بالوظائف المهنية ذات التبعية لسلطة من هم أكثر خبرة منهم معرفيا ونفوذًا، لذلك فإنهم يفتقرون للدور الذي تلعبه المهنة² ذات المكانة في رسم وتقوية هذه العلاقة، فحسب رونالد بافالكو R.PAVALKO "المهنة هي الرابطة الأولى بين الفرد والمجتمع"³، وافتقاد هذه الرابطة سيفقد الشباب كثيرا من الامتيازات التي يتم تحصيلها

¹ إن فقدان وظيفة لا يعتبر فقداننا للدخل اللازم للعيش فقط، كونه خسر أيضا المكاسب العلائقية، و يفقد أيضا الائتمان والاعتماد في أعين الآخرين، ولمزيد من الاطلاع انظر:

- Alain Thalieu, L'individu, la famille et l'emploi: Esquisse d'une lecture sociologique de la relation d'attachement Logiques sociales, Editions L'Harmattan, 2004, p 123.

² يجب أن نوضح هنا أن الحصول على مهنة معينة للشباب لا يعني تجسيد استراتيجيته، ذلك أن أغلب المهن التي يشغلها الشاب المبحوث لا علاقة لها بتطلعات وألويات الشاب في عالم الشغل كما سنوردها في فصل لاحق.

³ كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 56.

بفعلها، لأنهم يدركون بأن عملية التفاعل داخل جماعة المكانة إنما يتم داخل محاولات كل الأطراف تحقيق مصالحها.

يصرح شاب مبحوث "رانا عادا في البدايا نرقعوا منا ومنا، مكانش لي يسمع بيك، تخصصهم حاجة يمشوا عند Chef service ، يقضو صوالحهم، وننا بقا يحرثوا عليك، مايدبروا عليك ما يخدموك عندهم، يليق تولى شيباني كيفهم ودور معاهم les affaire". مقابلة رقم 17، 18 سنة، أنثى، متزوجة.

"نحن لسنا إلا في البداية نرفع من هنا وهناك، لا وجود لمن يسمع بك، يحتاجون لشيء ما فيتوجهون لرئيس المصلحة، لقضاء مصالحتهم، وأنت تبقى ليحرثوا عليك، لا هم بحثوا عنك ولا شغلوك عندهم، يجب أن تكون شيخا مثلهم وتدير معهم الأعمال".

هذا التصريح هو بمثابة اتساع حلقة الفراغ بين مكانة الشاب داخل عالم الشغل وبين الطبيعة المميزة لجماعة المكانة، بحيث يرى الشباب بأنهم خارج دائرة التفاوض المقتصرة حسبهم على ذوي الرتب المهنية التي نادرا ما يحصلها الشباب، لأنهم يحتلون بقلة خرتهم رتبة مهنية دنيا على الأقل في التنظيم الغير الرسمي الذي تنشط فيه تلك الجماعة وتستمد منها عضدها.

يبين هذا التصريح تلك العلاقة الموجودة بينهم وبين جيل الكبار والتي ترتبط عندهم بخاصية التحكم في قواعد ومعايير ضبط حركية سوق الشغل وفق ما يخدم مصالحها الشخصية، وهي البيئة التي تنمي سلطة جيل الكبار في تكوين "جماعة مغلقة" على الأقل في وجه الشباب، بحيث أنها تتميز "بحرص جيل الكبار على احتواء الشباب وكف حركته أو توجيهها في مسارات معينة، وتستعمل في هذا عديدا من

الأساليب من الترغيب والرشوة إلى القمع والقهر"¹، التي لا تخدم البدايات الأولى للاندماج الطبيعي ودونما أي خضوع أو تنازل من هؤلاء الشباب عن استراتيجيتهم في عالم الشغل.

إذن يربط الشباب لغة التفاعل داخل جماعة المكانة بلغة المصلحة، وهو ما يفسر ضعف علاقتهم بها، ويقف حائلا دون السير الطبيعي لخطوات تجسيد فعلي لاستراتيجيتهم في عالم الشغل، وحيث أن الطبيعة المميزة لمثل هذه الجماعات هو أنها مغلقة في وجه الأفراد الذين لا يستجيبون لمعاييرها وقواعدها المعترف بها خصوصا لدى شريحة الشباب.

يمكن أن نقف هنا عند ما افترضه بارسونز "بأن هدف كل فاعل هو الحصول على أقصى درجة من الإشباع ، وإذا ما دخل الفاعل في تفاعل مع آخرين وحصل في ذلك التفاعل على الإشباع، فذلك مدعاة لتكرار التفاعل وسيصل الأمر بالفاعلين بعد حين إلى أن يتوقعوا استجابات معينة من بعضهم"²، هذه الاستجابات المتكررة بين الفاعلين الرئيسيين داخل جماعة المكانة هي العنصر المفقود لدى جماعة الشباب مع غيرهم، خصوصا وأن ثقافة الرفض التي يمتلكونها تجعلهم يصنفون أفراد تلك الجماعة ضمن الأعداء الذين " ستتشكل بينهم قواعد ومعايير اجتماعية مع قيم متفق عليها، وتكون هذه القيم ضمانا لاستمرار تلك الاستجابات."³ التي يرفضها الشباب ويجد صعوبة في اختراق نظامه ورموزه لأجل خدمة أهدافهم ومسار استراتيجيتهم.

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص 75

² إبان كريب، مرجع سابق، ص 66.

³ نفس المرجع ، ص 66.

خاتمة الفصل:

تقوم العلاقة بين الشباب والمؤسسة المستخدمة انطلاقاً من عملية البحث المتبادل بين الطرفين، يمثلان خلالها مبدأ العرض والطلب على اليد العاملة، يعرض فيها الشباب كفاءتهم ومهاراتهم، بينما تبحث تلك المؤسسات على الجودة من بين ما هو معروض.

لكن حين تتبع العلاقة بين الشباب والمؤسسات من الوجهة السوسولوجية في ميدان الدراسة، فإنها ستصبح دراسة للعلاقة القائمة بين الكفاءة التي يمتلكها الشباب والتي سبق وأن عرضنا مسارها خلال مختلف مراحل التنشئة الاجتماعية وبين الثقافة المعتمدة في التشغيل والتي هي في الاصل جزء من موضوع واسع هو ثقافة المؤسسة.

إذن في ميدان الدراسة يبدو الطرح الذي يقدم العلاقة القائمة على مبدأ التنافس بين طالبي العمل كل حسب كفاءته من أجل تحصيل منصب شغل وبين تنافس المؤسسات المستخدمة للحصول على الأكفأ والأهمر، طرحاً أقرب للمثالية منه إلى الواقعية، ذلك أن ثقافة المؤسسة في الانتقاء تميل إلى تغيير معايير التوظيف وشروطها بما يخدم التنظيم الغير رسمي فيها والذي قد يكون من الفاعلين النقابيين أو مسؤولي واطارات تلك المؤسسة.

فالواضح في المؤسسات التي تمثل وجهة طموح الشباب، أن اسبقية التشغيل فيها حسب ثقافة العمال هي توظيف ابنائهم ومقربيههم، لدرجة جعل من مؤسسات عدة تضعها ضمن اتفاقيات ومحاضر اجتماعات استجابة لضغط الأفراد العاملين واستجابة لقوة التنظيم الغير رسمي.

في المجتمع المحلي تغلب ثقافة النفوذ وتحكم الجانب الغير رسمي في مؤسسات وشركات التصنيع القانون الرسمي وتسمح قوة ضغط تلك الفئات من تقنين عرفي لأولويات ومبادئ في تشغيل اليد العاملة

داخلها على مبدأ الكفاءة، وهو ما يعني أن رابطة الدم أو النسب تسمح لأسبقية بين أفراد المجتمع، وتضع معيارا يدافع عنه كل من هو ضمن المعنيين بهذا المقياس، بينما تتجه الطبقات الراضية لهذا المبدأ نحو تشكيل معارضة تقف ضد أولوية تشغيل أبناء العمال ومقربيههم على حساب المعايير الأخرى.

من هنا يغيب نهائيا مبدأ الكفاءة كمعيار مطلوب للتشغيل وتحل محله الثقافة السابقة، ويساهم ذلك في إنتاج كل فئة لمعايير تخدم مصلحته، وما يزيد من تدعيم ترسيخ هذه الثقافة هو واقع وطبيعة عمل تلك المؤسسات التي تدعم المهن المتاحة بها قدرا كبيرا من المهارة والتعقيد، وإن حذت ذلك فإن عامل الوفرة لدى العاملين وأقربائهم كفيل بتلبية التخصص المطلوب من المحيط القريب.

يجد الشباب أنفسهم مجبرين على اعادة تكوين رصيد معرفي مخالف لما تلقوه من عوامل التنشئة الاجتماعية خصوصا تلك المعارف النظرية والعلمية، وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إعادة اختراق التنظيم الرسمي للمؤسسة عن طريق التنظيم الغير رسمي كما ذكرنا، فيدرك الشباب بأن الترشح وقبول الطلب الرسمي من مصلحة الموارد البشرية داخل المؤسسة إنما يمر عبر قناة التنظيم الغير الرسمي الذي يتابع الإجراءات داخل فضاء المؤسسة ووفق ثقافتها، ففي محاولة الاختراق هذه يظهر الفعل الاجتماعي لهم داخل عالم الشغل كوسائل بديلة لها هدف معين وتؤدي معنى للفاعلين المستهدفين في عالم الشغل.

تعمل الظروف المحيطة والتي عايشها الشباب على توجيه استراتيجيتهم نحو مؤسسات تصل إلى درجة من التقديس وتكوين اجماع داخل جماعتهم، مثل ما يحصل مع شركة الاسمنت، فخلال فترات الافلاس التي ساهمت في اغلاق وتسريح العديد من العمال، حافظ عمال تلك الشركة على مستوى معيشي مرتفع، وحافظوا ايضا على ثقافة تقترب من البرجوازية الغنية دون الوصول اليها، وهو ما جعل هذه الثقافة تنتشر في الوسط الاجتماعي القريب منهم وتؤثر في خيارات شباب المنطقة.

إن التنافس القائم بين طرفي العرض والطلب على العمل يتم عن طريق مبدأ الوساطة الرسمية التي تقدمها مختلف الهيئات المكلفة بالتشغيل، تتميز ثقافة الشباب فيها وتميل نحو مبدأ الاحقية في التشغيل وبأنه يقع تحت مسؤولية تلك المؤسسات الممثلة للدولة، دون النظر في متطلبات سوق العمل أو المستوى التعليمي والتكويني الذي يعرضونه، فالحق في التشغيل هو ثقافة مطلبية مكتسبة لديهم من ثقافة البايلك.

تسعى مؤسسات الوساطة ضمن مهامها إلى تحقيق مبدأ الزبونية وفق النظرة الرأسمالية ذات الوجهة الاقتصادية، بعيدا عن المبدأ الاجتماعي والفعل التضامني خلال عملية التقريب بين العرض والطلب وأثناء تقديم الخدمة للشباب الباحثين عن منصب شغل، خصوصا وأن شروط المؤسسة المستخدمة أثناء طلبها لليد العاملة تعكس موقفا استغلاليا للدور الاستشاري لخدمة الوسيط الفاقدة للإلزام القانوني أو حتى الاجتماعي، فهي لا تمتلك أي سلطة داخل المجتمع المحلي يسمح لها بتقديم مساعدة فعلية للشباب، بخلاف ذلك الاحترام الذي تلقاه تلك الخدمة في المجتمعات الغربية.

هنا يظهر التناقض بين استراتيجية الشاب ودور هيئات الوساطة من جهة، وبين شروط ورغبات المؤسسات من جهة أخرى، وتظهر معها الحلقة الاضعف في هذه العلاقة التي يصنف فيها الشباب أنفسهم ضمنها، مما يشكل تدمرا على الوسيط وينمي الضغط الاجتماعي الممارس عليها من طرف طالبي العمل إضافة إلى ضغط المؤسسات، بما يدفع بهذا الوسيط إلى البحث سبل عن الانتقال من دور استشاري إلى تنفيذي مستخدما البدائل التوفيقية التفاوضية مع المؤسسات المستخدمة بعيدا عن شريحة الشباب، وهو ما يضع أي عملية تفاوض وتلبية عروض العمل محصورة بين طرفين فيه اقضاء للشباب ولفرصة تجسيد استراتيجيتهم داخل عالم الشغل.

يطرح مبدأ الوساطة الرسمية في التشغيل تباعدا بين استراتيجيتين متناقضتين في التوجه، تسعى للتوفيق بين تطلعات وأولويات يحملها الشباب كمشروع تصوري لهم، وبين ثقافة المؤسسة واحتياجاتها بعيدا عن النموذج الذي يحملونه ويتطلعون اليه، وهو ما يجعل قوة توجيههم نحو تعزيز فرصة ادماجهم عرضة للفشل المسبق نتيجة لما ذكرناه، خصوصا لدى المؤسسات الخاصة التي لا تدعم الجودة في التشغيل من حيث نماذج وطبيعة العقود ومدتها وكذلك مستوى الاجور، الأمر الذي يدفع بهم إلى تبني التشغيل في الفضاء الغير الرسمي من أجل الحصول على تلك الفرص المتاحة بعيدا عن الوسيط الذي لم يمنحهم أي امتياز، فيقررون عدم التضحية بأقدمية التسجيل لدى هيئات الوساطة في مقابل منصب لا يوافق تطلعاتهم وأولوياتهم.

حتى بالنسبة لهيئات الوساطة المكلفة بالتشغيل الغير مباشر عن طريق دعم الشباب ومساعدتهم على انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، فإننا لاحظنا حجم البيروقراطية الإدارية ومراحل انشاء مشروع استثماري صغير، كما وجدنا في منطلقات تلك البرامج ما يخالف قيم وقناعات العديد من الشباب، كاعتماد هذه البرامج على دعم البنوك الربوي الذي يحول دون تبنيتهم في استراتيجيتهم لمشاريع مستقلة خاصة بهم، تجنبنا لكل ما له علاقة بالقروض البنكية.

يوجد داخل شبكة العلاقات القائمة بين مختلف الفاعلين الرئيسيين داخل عالم الشغل سلطة مقررّة لا يمكن ضبط حدود تواجدتها ولا قدرة سلطتها المقررة بين الفاعلين، ذلك أنها تختلف من مجتمع لآخر حسب درجة النفوذ الذي تتمتع به والمركز الاجتماعي والمهني الذي يمتلكه أفراد تلك الجماعة، فالإشكالية واضحة جدا من حيث اثبات وجود هذا التنظيم الغير معترف به في الوسط الرسمي، لكن يبدووا واضحا غياب تلك المكانة للشباب داخل هذه الجماعة.

تبادل المصالح هي الاساس الذي يقوم به الفاعلين داخل عالم الشغل بإعادة ترتيب الطبقات الاجتماعية، وتنقلص دائرة المصالح هذه عند الشباب بدرجة أكبر، نتيجة لقصر مسارهم وخبرتهم في هذا العالم، أي نتيجة لضعف الرصيد المعرفي الذي يمكنهم من تسيير أكبر قدر ممكن من المصالح بما يخدم مصالحهم، إضافة إلى تدني رتبة المكانة المهنية والاجتماعية لهم داخل هذا المحيط لحدائثة سنهم وخبرتهم كما قلنا مقارنة مع أفراد جماعة المكانة.

يؤدي هذا إلى تفويض سلطة الشباب وتفويضها لغيرهم من الفاعلين الرسميين النافذين، كما يسلبه تموقعا جيدا داخل جماعة المكانة ويضعف موقفه التفاوضي معهم بقدر ضعف رصيده المعروض لتبادل مجموعة من المصالح، وهو ما يعد أحد أهم ملامح التغير الحاصلة في المجتمع الحديث الذي لم يعد فيه امتلاك الأفراد لوسائل الإنتاج أداة لامتلاك سلطة القرار والتأثير داخل المجتمع، بقدر ما صارت فيه العلاقات المصلحية داخل المجتمع تشكل رأسمال يمكن استثماره لتحقيق امتيازات جديدة، يعتبر تحصيل منصب شغل جيد ومثالي أحد أهمها.

يمثل المبدأ خدمة مقابل خدمة، أحد عمليات التشغيل المعتمدة في سوق الشغل وتحتكر جماعة المكانة هذا الدور في إطار مغلق بينهم ترجع فيه الاسبقية وفق معايير ومقاييس متفق عليها معنويا ورمزيا بين أفراد الجماعة، نادرا ما يكون فيها الامتياز لصالح الشباب، وإن كان ذلك فإن الندرة في المناصب ستوسع من دائرة اقصائهم وتحرمهم عند نهاية عملية التبادل المصلحي من فرصة عمل، فعملية التشغيل هنا تدخل ضمن عدة عمليات اجتماعية تبادلية يفتقد فيها الشباب لرأسمال علائقي وكذا مصلحي يمكنه من التموقع الجيد والفعال.

يهدف كل فاعل داخل هذا النسق إلى تحقيق أقصى درجات الإشباع لتلبية مصالحه، هدف الشباب منها الحصول على منصب شغل يوافق تطلعاتهم وأولوياتهم، لذلك فهو مطالب بتقديم أكبر قدر ممكن من التنازلات لأجل تحقيق تلك الاحتياجات التي تقربه من الفاعلين، فيلجأ إلى الوسائل البديلة التي تجعله يرضى بالرتب المهنية والمناصب ذات العقود المؤقتة والضعيفة الأجر، فقط من أجل الاقتراب أكثر من تلك الجماعة دون أي يكون طرفاً فاعلاً فيها نظراً لطبيعتها المغلقة، وهو ما يحتاج منه تتبع مسار شكله النظام السابق الذي سار عليه أفراد جماعة المكانة قبل وصوبهم إلى ذلك النفوذ.

هذا التنازلات التي يقدمها الشباب دفعت بنا إلى محاولة الكشف واكتشاف الأولويات والتطلعات التي يحملونها قبل وأثناء ولوجهم لعام الشغل، لأن فهم هذا الجانب سيمكننا من فهم المنطلقات والمحددات التي يبني عليها الشباب استراتيجياتهم وهو ما سنقدمه في الفصل التالي، لنتمكن فيما بعد من فهم حجم التنازلات التي يقدمونها داخل هذا العالم بعد مواجهتهم ومعايشتهم له.

الفصل السادس

أولويات وتطلعات الشباب في عالم الشغل

مقدمة الفصل:

قبل الكشف عن مختلف العمليات الاجتماعية التي تمر بها استراتيجية الشباب داخل عالم الشغل، وحب في البداية تقديم النموذج التصوري الذي يحمله هذا الشباب حول التشغيل، فمع زيادة مبدأ التنافسية داخل هذا العالم في المجتمع الحديث أزداد معه التغير الثقافي والاجتماعي لمبدأ الأولويات والتطلعات التي يحملها الشباب أثناء ولوجهم لعالم الشغل.

سنقدم في هذا الفصل أولويات الشباب بدءا من ثقافة المجتمع المحلي وبالضبط شبابه اتجاه عمل المرأة الشابة وعمل الرجل، وكذلك من حيث طبيعة نشاط القطاع الاقتصادي الذي تنتمي إليه المؤسسة التي يتطلعون للعمل بها، لنقف داخل هذا العنصر عند الشروط التي يحددونها في تطلعاتهم لمهنة المستقبل وربطها بمدى الاستقرار والأمن الاجتماعيين الذين تحققهما تلك المهنة، وذلك بعد أن نستعرض الشروط المحددة بالثبوت والترسيم في منصب العمل الذي يدمج فيه الشباب، وكذلك تأمين مستقبله المهني عن طريق الضمان الاجتماعي، وكل ما ارتبط بخدماته الصحية والمعيشية، لنقدم أخيرا تطلعاتهم إلى الأجر المستقر الذي يضمن لهم دخلا مستمرا على مدار حياتهم المهنية إلى أن يصلوا إلى مرحلة التقاعد.

في العنصر الثاني من الفصل الخامس سنتناول مسألة مهمة في عملية تطلع أفراد أي مجتمع للانتقال الطبقي من طبقة دنيا إلى الطبقة الأعلى منها، فالمقاولاتية مثلا أو الاستثمار للحساب الخاص في مجال الأعمال، إنما هو عامل من عوامل امتلاك الشباب لوسائل الإنتاج وبالتالي اكتساب رأس مال يمكن أفراد المجتمع من تحسين وضعيته ومكانتهم الاجتماعية، لذلك سنتناول استراتيجيتهم داخل عالم الشغل من حيث تحليل عنصري الوظيفة والحرفة، ومن حيث أن الوظيفة تشكل نموذجا مهنيا غالبا لأفراد الطبقات الوسطي التي يحافظ أصحابها على نفس المستوى المعيشي على شكل خط مستقيم نادرا ما يكون له قابلية الارتفاع

أو الارتقاء، على عكس العمل المستقل؛ لذلك سندرس على ضوءهما- الوظيفة والحرفة والعمل المستقل-
تطلع الشباب في أولوياتهم بين تلك الخيارات بما يخدم تحليلنا لما هو واقع في اكتشاف توجهات استراتيجية
الشباب داخل عالم الشغل.

ثم نختتم الفصل بالإنظارات التي يحملها الشاب قبل أو أثناء ولوجه عالم الشغل بما يمكننا من
الكشف عن توجهات مهمة له خلال بحثه عن منصب شغل، ونحللها بالعلاقة القائمة بينها وبين الدولة
كجهة يتطلع الشباب إليها وينتظرون منها لعب الدور الرئيس في تعبيد الطريق أمام استراتيجيتهم نحو
التحقيق.

1. أولويات الشاب في التشغيل:

1.1. الرجل والمرأة:

تزايد تأثير منظومة حقوق الإنسان وانتشار ثقافتها في الوسط الاجتماعي كحقوق الطفل
والشباب وحقوق المرأة تحت مظلة منظمات حقوق الإنسان، وتحت تأثير المكاسب التي حققتها الحركة
النسوية حديثا، حضورا في المجتمع و تطورا في العقليات والعلاقات بين الرجل والمرأة، فمع التوجه الحدائي
للمجتمع تغيرت اتجاهات أفراد المجتمع ونظرتهم لعمل المرأة، وتراجعت الهيمنة الذكورية كسلطة مقرر
لمصيرها وفي أدق تفاصيل خصوصياتها الثقافية والاجتماعية وفي ضبط تعاملاتها مع المحيط الخارجي، أين
حُصر دورها التقليدي في العمل المتزلي وخدمة الرجل بما في ذلك بعض الأعمال الخارجية كالزراعة
والاحتطاب والسقي كمهام تم توزيعها بين الرجل والمرأة، فالحديث عن أولوية رجل وامرأة في المجتمعات
التقليدية لم يكن مطروحا بجدة مثل ما هي عليه في المجتمع الحديث أين أصبحت أكثر تداخلا .

يستوعب الشباب هذه التغيرات ويدرك اشتداد مبدأ التنافس بين الرجل والمرأة¹ حيث يرون أن الكفة تميل لصالح الشابات، فلم نلمس اعتراضهم عن عمل المرأة لذاقتها، وإنما كان اعتراضهم حول أولوية وأسبقية تشغيل الرجال عن النساء، فالشباب يعتبر أنه الأحق بالتشغيل لأنه المسؤول عن الإنفاق ويتحمل أعباء الأسرة بما فيها مسؤوليته عن المرأة الماكثة في البيت سواءً كانت أختًا، أمًّا أو زوجة.... إلخ، بينما ترى النسوة بأن ظروفًا كثيرة قد طرأت على رغباتهن واحتياجاتهن دفعت بهن للبحث عن منصب عمل.

يصرح شاب مبحوث "سمعي المرا دير دارها الراجل يخدم عليها، بصح الراجل الحر ما غاديش تخدم عليه المرا، وزيد المرا تشوف غير في روحها، دخل دوروا و تاكل مليار، تبان لي بلي المرا الكافية علاش تمشي ذل روحها، Sur tout الدعوة ماراهاش ترحم برا". مقابلة رقم 2، 19 سنة، ذكر.

" اسمعي المرأة حين تنشأ بيتها الرجل يعمل عليها، لكن الرجل الحر لن تعمل عنه المرأة، ضف أن المرأة تنظر فقط في نفسها، تدخل سنتيم وتأكل مليار، يظهر لي بأن المرأة المكفية أظن لماذا تذهب لتدل نفسها، خصوصا وأن الظروف لا ترحم في الخارج".

يمثل هذا النموذج المصرح به من شاب مبحوث ثقافة كل الشباب الذين عايشوا أمهات ماكنات في البيت، وهي لا تختلف عن تصريحات المبحوثين الذين تشغل أمهاتهم إلا في الاستثناءات الكثيرة والمقدمات التي تقدمه الشريحة الأخيرة عن دوافع عمل المرأة وأهميتها مع الحفاظ على مبدأ أولوية الرجل عن المرأة، وهي ثقافة مستمدة من قاعدة قوامه الرجل عن المرأة في الإنفاق، كثقافة مستمدة من المجتمع التقليدي المحافظ و المقولب لأطر محددة لعمل المرأة داخل المجتمع، بالرغم من أن هذا الاعتراض والمقاومة

¹ يقد آلان في كتابه أن المرأة تطمح إلى الحكم الذاتي وإعادة النظر في مسارها لتجد لنفسها مكانا في سوق العمل، على نحو يدعم مبدأ النساء قبل الرجال، والأقل تأهيلا قبل حاملي الشهادات الجامعية والبيكوريا، لذلك يجب تقديم تنازلات بين رغبتهم لتأمين فرص عمل وفق العروض المتاحة في سوق الشغل، ولمزيد من الاطلاع انظر:

Alain Thalineau, op.cit, p 127.

بفعل الالتزام الديني والأخلاقي قد تراجع ولم يعد بنفس المفعول الذي ساد المجتمعات السابقة، غير أن جزءاً من رواسته قد استقر في الذاكرة الجماعية للشباب وبأنهم الأولى في التشغيل.

يعطي الشباب بعداً محدداً لدوافع الإنانث خلال بحثهم عن شغل، وهو حب الاستقلال المادي عن الرجل، وحب الذات المفرطة التي تحكم طبائعهن وثقافتهن، فهن لا يحملن مشروعاً يستحق أن يقارن مع مشروع الذكور، وبأن المرأة شاءت أم أبت ستبقى دوماً تحت سلطة العائلة المادية والمعنوية، فاستقلاليتها ليس مطلباً إلا للضرورة، يحرصها الشباب في الحد الأدنى لحاجات الإنسان البيولوجية كالمأكل والمشرب، دون أن تتطلع لباقي كماليات المرأة الشابة.

من هنا تبدأ آليات الدفاع لدى المرأة لمواجهة ثقافة المجتمع والعمل من أجل تجسيد استراتيجيتهن في عالم الشغل بنفس الحقوق والواجبات، فالشابات أجمعن بأن العائلة لم تعد بتلك الصورة التقليدية التي توفر للمرأة مطالبها الضرورية، ولو وفرت فإن متطلبات المرأة في المجتمع الحديث بالإضافة إلى تلك الحاجيات التي تتساوى فيها مع الرجل فإنها تتضاعف عندهن وحسب رأيهن .

من هنا يمكن أن نقدم قراءات لميل التوجهات العامة للمجتمع وبالخصوص في عالم الشغل لصالح المرأة حيث "لوحظت أعلى زيادة لمعدلات مشاركة المرأة في الجزائر، وقطر، والإمارات العربية المتحدة"¹، "وكشف تقرير حول التنمية البشرية أعده المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي وفق نموذج برنا مج الأمم المتحدة للتنمية، سيطرت النساء على أكثر من 50% بالمائة من وظائف قطاعات حساسة، مثل التعليم العالي

¹ ورقة عمل حول تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب 15-17 نوفمبر 2009 ، الجزائر، منظمة العمل العربي، ص 6.

والصحة والعدالة والتربية والتعليم"¹، وأمام هذا الوضع يعتبر الشباب أن غزو المرأة لعامل الشغل ضيق من فرصة حصولهم على فرصة عمل .

صرح شاب مبحوث " يا خويا كلاًوتنا، وين ما تضرَب تَلَقَى النسا، راهم حايين يأكلونا تُروخ لِلإِدَارَات تَلْقَاهم غير هوما ، نُقولوا نُقرِي وَا طَبِيبَة بالاك ، بَصَح فِي كُلِّ بَلَاصَا لَّا، حَنَا لِي رَجَال بَأَقِيين حَاصِلين، ما بقانا غير نقعدوا في الديار وهما يخدموا وخلص....وزيد المرا مين دير دارها يخدم عليها راجلها بصح حنا المرا غادي تقبل بينا ماشي خدام؟". **مقابلة رقم 14 ، 17 سنة، ذكر.**

"يا أخي أكلنا، أين ما تضرَب تجد النساء يريدون أكلنا، تذهب للإدارات تجدهم هم فقط، نقول أنها تدرس أو طيبة ربما، لكن في كل مكان فلا، نحن الرجال بقينا عالقين، لم يبقى لنا سوى المكوث في البيت وهن يعملن فقط....وأضف المرأة حينما تنشأ بيتها فالرجل يعمل عليها، أما نحن فهل ستقبل بنا المرأة دون عمل"

لقد أدرك الشاب واقعا يهدد مستقبله، وهو خروج المرأة لعالم الشكل بكثافة كبيرة جدا وبتنافسية شديدة مع الرجل استطاعت المرأة خلالها فرض تواجدها وعلى أكثر من صعيد، فقد كانت كثير من التخصصات مثل الوظائف الأمنية والعسكرية حكرا على الرجال دون النساء، بينما صارت اليوم مجالا يشغل كلا الجنسين، فالشباب يرى أن مكان المرأة في البيت وهم يخصصون تخصصي التمريض والطب لعمل المرأة، كما أنهم يرون أن أجرة الرجل أولى للزيادة من أجرتهن، ويفصل حتى في عملية الإنفاق بأنها في عصمة الرجل، بينما تفكر المرأة في "الجهاز"، وتعتبر بأنها مصدر دخل لعائلتها بما فيهم الرجال، في صراع ضد كل من يقول أن أصل تكوين المرأة هو للبيت وليس للعمل المنتج .

¹ عبد الوهاب بوكروح، 100 ألف سيدة أعمال و50% من مناصب الصحة والتربية والعدالة للنساء بالجزائر، في جريدة الشروق، العدد 2639، الأربعاء 17 جوان 2009، ص 6.

يدعم توجهات المجتمع مختلف التقارير منها ما كشف عنه تقرير حول التنمية البشرية أعده المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي وفق نموذج برنامج الأمم المتحدة للتنمية "بلغت النسبة مستويات قياسية فاقت 60% بالمائة من عدد المعلمين في قطاع التربية الوطنية، وأكثر من 60% بالمائة في قطاع الصحة، و50% بالمائة من عدد الأساتذة في الجامعات الجزائرية، وأكثر من 35% من عدد القضاة"¹، وحسب نفس التقرير فقد "تجاوزت نسبة النساء من العدد الإجمالي للموظفين في العام الماضي نسبة 30% بالمائة..... بلغ عدد النساء المقاولات 100000 امرأة مسجلة في العام الماضي بين تاجرة ومقولة"².

من هنا فقط وأمام هذا الواقع نجد أن أولويات الشباب الذكور غير أولويات الإناث، بينما يحمل كلا الجنسين استراتيجيات داخل مجتمع تدعم فيه التوجهات الحاصلة بفعل التغيير الاجتماعي ودخول عوامل الحداثة، لعمل المرأة أكثر من عمل الرجل ومن هنا تزيد حظوظهن عن حظوظهم في التشغيل وهو ما سنفصل فيه حين الحديث عن التمييز بفعل السن والجنس الموجود في المجتمع وبالخصوص داخل عالم الشغل بين تشغيل الشباب ونظرائهم من الإناث.

2.1. القطاع العام و القطاع الخاص:

يوجه الشباب أهدافهم نحو طبيعة المؤسسة المشغلة حيث ترسخت ثقافة عامة لديهم بنيد الملكية الخاصة كنظام يشمل الطبقات البرجوازية في المجتمع، رغم أن الخصوصية لا تتعارض مع وجود نشاطات حرفية خاصة يقوم بها أفراد من طبقات المجتمع المتوسطة وحتى الدنيا، لذلك تبرز أولوية العمل في القطاع العام على حساب القطاع الخاص، فالأول يحقق إشباعا ورضا مهنيا يحقق مكانة اجتماعية لدى الشباب تجسدها معاني مقولات "الحمد لله راني خدام عند الدولة".

¹ عبد الوهاب بوكرواح، المرجع السابق، ص 6.
² نفس المرجع، ص 6.

يرى الشباب بأن القطاع الخاص هو قطاع عبودي استغلالي لا يؤمن بأدى إنتظارات طالب العمل ومختلف شرائحهم، فهو نموذج لإقطاعية جديدة، لا تختلف عن مبدأ الخمّاس سوى في تطور وسائل الإنتاج ونماذج عقود التشغيل حيث يصرح شاب "Le prive" يحرث عليك حتى لي يمصك ومن بعد يعطيك فتاة، سما علاه تروح تخدم عنده، ضيع صحتك على باطل وبلا فائدة، لكان غير يعطيك حقك ما عيش يزيد يذلك تخدم عنده وعند مرته ثاني تروح تصرف لها تقول لا ماشي خدمتي يجيبك برا على خاطر كاين لي يقبل بماذ الخدمة وكثر". **مقابلة رقم 8، 20 سنة، ذكر.**

"القطاع الخاص يحرث عليك حتى يمتصك، ومن بعدها يعطيك الفتات، فلماذا تذهب للعمل عنده، تضيع صحتك مجانا وبدون فائدة، لو يمنحك حقوقك لا بأس، بل يزيد في إذلالك بالعمل عنده وعند زوجته كذلك لتشتري لها من السوق ما تشاء، دون أن تقول لها لا ليست وظيفتي، لتجد نفسك مطرودا لأنه يوجد من يقبل بمثل هذه الوظائف وأكثر"

من خلال التصريح تبين مكانة القطاع الخاص في استراتيجية الشباب اتجاه عالم الشغل، نتيجة لاستغلالية هذا الأخير ولتداولهم لواقع ظروف العمل لدى مختلف شرائح المجتمع المنتمين لهذا القطاع، ويعبر مصطلح تضيع الصحة على نوع من المواطنة اتجاه مؤسسات الدولة من خلال حرصهم على عدم ندهم على مجانية تقديم الجهد البدني والفكري للقطاع العمومي، مقابل ضياعه في القطاع الآخر، وهي قناعة مستمدة من ثقافة الملكية العامة لوسائل الإنتاج وألوية الحقوق على الواجبات.

يعكس هذا الواقع قيمها منتشرة في المجتمع الرأسمالي بصورة تراءت للشباب بأنها قد تمس كرامتهم ومكانتهم داخل المجتمع نتيجة تعمد مالكي وسائل الإنتاج ممارسة ذلك ومساومتهم بين قبول مراتب وظيفية دنيا وخدمات جانبية تطوعية للخواص وحاشيتهم، أو الطرد دون أدنى تعويض .

يضاف إلى هذه الفئات المتجددة في ثقافة الشباب والمكتسبة من الواقع الاجتماعي للمحيط الذي يعيشون فيه، ترسبات تاريخية لها علاقة بالعيشية السوداء التي مرت بها الجزائر والتي لم يستطع خلالها القطاع الخاص الصمود وتأمين مستقبل العديد من العائلات، على العكس تماما من المؤسسات العمومية محل اهتمام وتطلعات الشباب، فبالرغم من أن هذه الأخيرة عانت في تلك الفترة، إلا أن دعم الدولة لها ومقاومتها للظروف السائدة خلال تلك المرحلة، قد رسخ مبدأ الأمان لدى أفراد المجتمع واكسب الشباب هذه الخاصية التي أثرت على توجه استراتيجيتهم نحو تفضيل القطاع العام على القطاع الخاص.

لقد ألغت جماعة الشباب كل مظاهر النقص والعيب التي تميز القطاع العمومي آنذاك بينما شكلت ثقافة مضادة ناقمة للنظام الخاص وبكل أشكاله، فترسخت إذن لديهم قابلية الدولة وقدرتها على مقاومة الأزمات، حيث أعاد إدماج المسرحين من شركة الخشب في فترة سابقة على سبيل المثال من الثقة لدى الشباب وعزز من مشروعية قرارهم النهائي بأولوية العام على الخاص.

تفسر هذه الوضعية على أن استراتيجية الشباب إنما تنطلق من مبدأ البحث عن التأمين لمستقبل يبدوا اليهم محفوف بالمخاطر ومستندا إلى الاستشهاد بتجارب السابقين، ويتجسد هذا أكثر مع المؤسسات العمومية التي لم تتأثر بتلك الفترة، حيث تعد شركة الإسمنت بني صاف المعلم النموذجي والدليل القاطع لهم على أن المستقبل في هذه الشركة، فخلال عشرية من الزمن حافظ عمالها وأفراد عائلاتهم على مستوى معيشي ورفاهية أحدثت طبقية في المجتمع المحلي بينهم وبين باقي أفراد المجتمع، فلقد كانت حياة الترف والبذخ بادية للملاحظة خصوصا في مجتمع تسيطر عليه الطبقة المتوسطة وبضعا من الطبقة الدنيا.

الملاحظ في المجتمع والأهم بالنسبة لموضوع استراتيجية الشباب هو أن هذه الأخيرة تسير في عكس اتجاه المجتمع، وعبارة أخرى يتجه النظام السائد في المجتمع على العكس من هذه الاستراتيجية، "فالقطاع

الخاص هو أول مشغل في الجزائر بأزيد من 66% بالمائة أي بمجموع 6.23 ملايين عامل لدى القطاع الخاص¹، وهو مؤشر يرهن طبيعة التحديات التي تعاصر مشروع الشباب، وتطرح اشكالية التناقض القائم بين توجهات الأفراد واتجاهات المجتمع الكلي، ما يخلق تنافسية شديدة بين أفراد المجتمع وخصوصا الشباب للظفر بمنصب شغل في القطاع العام، حيث تتحرك مختلف رغباته نحو حصر شروط المنصب في ما يلي:

التثبيت والترسيم:

يمثل الترسيم أو التثبيت في المنصب ثقافة تعكس درجة كبير من الجودة في التشغيل بغض النظر عن الظروف المهنية التي يشتغل فيها الفرد، ففي المجتمع المحلي يسهل علينا تسجيل ملاحظات عديدة عن اهتمامات أفراد المجتمع بهذا الجانب، فتجد ضمن الأسئلة المتكررة التي يطرحونها عن بعضهم حول التشغيل مايلي "هل انت مرسم أم لا"، وتعطي إجابات المعنيين بنعم نوعا من التميز وضربة حظ نادرة توفرت للمتبعين في مناصبهم، خصوصا لدى الشباب الذين تضاءلت فرصهم وحظوظهم مع اكتساح القطاع الخاص و تقلص دور الدولة في خلق مناصب تعزز من عدد المناصب الدائمة.

بعد الإطلاع على مشروع قانون المالية لسنة 2009 الخاص بمنصب الشغل الجديدة، نلاحظ التراجع الكبير في عدد المناصب التي أقرتها الحكومة بـ "فتح 65385 منصب شغل جديد، حيث تراجع هذا الرقم مقارنة بمنصب الشغل التي اعتمدها الحكومة السنة الماضية أين تم اعتماد 88512 منصب شغل جديد مقابل 65045 سنة 2007".²، هذا التراجع الذي شهده قطاع الوظيف العمومي قابله تراجع

¹ ع بوكروخ، تراجع معدل البطالة في الجزائر إلى 10.2 بالمائة سنة 2009، في جريدة الشروق اليومي، العدد 2815، الخميس 7 جانفي 2010، ص 5.

² سميرة بلعمري، أزيد من 65 ألف منصب شغل جديد لفائدة البطالين، في جريدة الشروق اليومي، العدد 2399، الأحد 27 سبتمبر 2008، ص 4.

في باقي القطاعات الأخرى التابعة للقطاع العمومي نتيجة خصخصة العديد منها أو إغلاقها بعد الإفلاس،

حيث تراجع عدد المناصب الدائمة للفئة الشغيلة حسب ما سنعرضه في الجدول التالي:

الجدول رقم 1.6: توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية 2008/2000

2008		2004		2000		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
29,03	2655000	31,7	2471805	29,2	1673670	رجال الأعمال و المستقلين
34,67	3198000	37,2	2902365	46,6	2668802	المأجورين الدائمين
30,79	2816000	22,9	1784641	19,5	1115000	المأجورين غير الدائمين + المتدربين+آخريين
5,21	477000	8,2	639602	4,7	268385	مساعدات عائلية
100	9146000	100	7798412	100	5725921	المجموع

المصدر: ONS

نعرض هذه المعطيات بغية توضيح الاتجاه العام الذي تسير نماذج عقود التشغيل، والمدخلات

العديدة التي طرأت على المجتمع الحديث، وهو ما يسمح لنا من إدراك التوجهات التي يختارها الشباب والتي

لا تتماشى ومتطلبات التغير الحاصلة في عالم الشغل، فبالإضافة إلى تراجع عدد المناصب الدائمة كما ذكرنا

نلاحظ تراجع عدد المأجورين الدائمين مقارنة بالحالات الأخرى، حيث كانت النسبة تقدر بـ46,6% أي

قراءة نصف الطبقة الشغيلة سنة 2000.

لقد تقلصت هذه النسب بكثير مقارنة بسنة 1992 أين فاقت نصف تعداد الطبقة الشغيلة بنسبة

بلغت 58 % حسب الموقع الرسمي للديوان الوطني للإحصاء، واستمر هذا الانخفاض إلى نسبة بلغت 37,2

% سنة 2004 ثم زاد الانخفاض إلى نسبة بلغت 34,67 % سنة 2008 ، في حين شهد فئة المأجورين الغير الدائمين والمتدربين وغيرهم من المدمجين في مختلف العقود ارتفاعا من نسبة 19,5 % سنة 2000 إلى أن بلغ نسبة 30,79 % سنة 2008.

تفسر هذه الإحصائيات الاتجاهات العامة لسوق الشغل من حيث التغير الحاصل في طبيعة العقود التي تربط طرفي العرض والطلب، و يدعم طرحنا بأن استراتيجية الشباب في عالم الشغل إنما تسير في عكس سيرورة أولوياتهم وانتظاراتهم، وهو ما يزيد من حدة التنافسية بين أفراد المجتمع نتيجة الندرة الحاصلة في مناصب الشغل الدائمة، ويؤكد بأن "العمل لا يمنح مطلقا للفرد وظيفة دائمة، لكن على العكس، يمكن من نيل نموذج للعمل بالعقد لمدة محددة قابلة للاستئناف"¹

في هذا المجال درس Schnapper مبدأ تعزيز السلم الاجتماعي جراء ازمة التشغيل الحالية، ووضح حالات البطالة التي تفضل أولئك الذين لهم وظيفة دائمة، واعتبرها كل Pichault & De Coster بأنها نقطة من مستوى التحدي من حيث التضامن الاجتماعي التي تشارك فيها مجموع النقابات اللامركزية التقليدية في المجتمعات الصناعية وكذلك الممارسات الفردية لإدارة الموارد البشرية في ظل نمو التشغيل الناقص².

بالنسبة للشباب فإن كل المناصب التي تفتقد للترسيم في المنصب، إنما هي حالة مؤقتة ستنتهي بهم للعودة إلى حالة البطالة ومن تم إعادة إنتاج نفس المعاناة، فالشباب يقر بمبدأ التشغيل الكامل الذي يوفر له الاستقرار، ويؤمن له الأسباب التي قرر لأجلها دخول عالم الشغل، ولأن الترسيم يمكنه من أن يتطلع إلى المستقبل ويقرر الشروع في اتمام مشاريعه الحياتية الأخرى كالزواج والمسكن وغيرها، وحتى بالنسبة لأسرته

¹ JACQUES Hamel, *Brèves remarques sur le travail comme vecteur de la citoyenneté*, Canadian Review of Sociology & Anthropology, Feb2001, Vol. 38 Issue 1, p3.

²CF : MICHEL De Coster, François Pichault & A. Touraine, Traité de sociologie du travail, Édition 2, département de Boeck université, paris, Bruxelles, 1998,, P66.

فهو يمتلك المكانة المهنية التي تسمح له بإقناع العائلة نحو اتمام العديد من مشاريعه كخطوة نحو الاستقلالية التامة.

يصرح شاب مبحوث " الواحد يحوس على خدما نيشان ماشي ترقاع، كي تلقى خدما تنهنا sur tout مين تخدم عند الدولة وتشد بلاصتك تقدر تبدأ حياتك نيشان، ودير دارك بلا ما تخاف من الزمان، بصرح درك لكان دخل لي دخل ماشي دائما ، لمر التاليا ما تقبلش بيك وعندها الحق نهار دخل ونهار ما دخلش". مقابلة رقم 7، 24 سنة، ذكر.

"الواحد يبحث عن شغل طبيعي وليس ترقيع-يقصد مؤقتا-، حينما تجد شغل تستريح، خصوصا عندما تعمل عند الدولة وتمسك منصبك، تستطيع بداية حياتك سوية، وتنشأ بيتك دونما خوف من الزمان، لكن اليوم ولو تحصل على دخل أي دخل فهو ليس دائما، الزوجة الأخيرة لا تقبل بك، وهي محقة يوم لك دخل ويوم آخر غير موجود دخل".

من خلال التصريح نلمس الربط الواضح ما بين الترسيم والقطاع العام، فالترسيم لدي شريحة الشباب يختلف عن كونه عقد دائم المدة أو غير محدد المدة، وإنما هو العقد الذي يمكن توفره في مؤسسة بالنظر إلى طبيعتها القانونية، مؤسسة عامة أو خاصة، فالمفهوم عندهم يمتد إلى المستقبل البعيد، ومنصب الشغل هو ضمان حياة اجتماعية مستقرة، يمكن بها الانطلاق نحو تأمين كل المطالب المستقبلية.

إن الشاب يدرك نتائج تخطيطه لمهنة المستقبل والمكانة التي يمنحها المجتمع للمرسمين في مناصبهم، حيث أدت الثقافة المحلية السائدة إلى تفضيل المرسمين منهم عن غيرهم لا سيما في مسألة الزواج، وهي ثقافة ليست حكرا على جماعة الشباب وإنما هي مقياس اجتماعي معترف به.

إذن يمكن القول بأن استراتيجية الشباب نحو التشغيل إنما تتجسد في نظرهم فقط عندما تمكنهم من الحصول على منصب شغل دائم، وهو شرط رئيس يحدده الشباب للإقرار بأنهم ليسوا في حالة بطالة، ويرتبط هذا التطلع بالقطاع العام نتيجة للثقافة المهنية التي يكتسبونها من المحيط والتي تعطي الفرق الاجتماعي والمهني بين أفرادهم حسب طبيعة عقودهم ومؤسستهم.

التأمين الاجتماعي:

من ضمن أولويات الشباب اتجاه التشغيل، هو التطلع إلى إيجاد منصب شغل يضمن لهم التأمين الاجتماعي، فالضغط الذي يخلقه التخوف من المستقبل يؤثر على طبيعة استراتيجيته من حيث ربط مفهوم التشغيل بمبدأ الاستقرار والأمان الذي يمكن أن يحميهم من التغيرات الحاصلة في المستقبل، والتي يعطي لها الشباب احتمالات وسيناريوهات مستمدة من تجارب سابقهم، ويدعمها حالة الاستقرار والأمان التي عصفت بالبلاد في فترة عايشوا تبعاتها على أوليائهم وعليهم كأبناء في تلك الفترة.

إن الظاهرة الموجودة والمتكررة في مقابلاتنا مع الشباب تتمثل في ربطهم الدائم ونظرهم بأن التأمين الاجتماعي يعني العمل لدى المؤسسات العمومية بحكم المطلق، وإن وجدت مؤسسات خاصة تؤمن عملها فإن الشباب قد اكتسبوا هذه الثقافة وسلموا بها لدرجة تملك وجدانهم وسيطرت على طبيعة رغبتهم في الحصول على منصب شغل .

يأخذ هذا الطرح أولويةً وتطلعاً بالنسبة إلى الشباب تجعلهم يحددون على أساسها نموذجاً معيناً لاستراتيجيتهم ولطبيعة المنصب القادر على أن يحقق لهم الرضا المطلوب، ويرتبط هذا التطلع أيضاً بأبعاد اجتماعية تتعدى تفكيرهم في ذواتهم إلى طبيعتهم الاجتماعية اتجاه أفراد العائلة المقربين منهم و الذين يعيلونهم أو سيعيلونهم عند إنشاء أسرهم في المستقبل، فالصحة والمرض والحوادث المهنية التي تعترضهم

خلال مسارهم المهني، يمكن أن تقوض كل الأهداف التي قرروا لأجلها ولوج عالم الشغل، لذلك نلاحظ بأن طبيعة الفعل الاجتماعي الذي يطغى على نظرة الشباب وثقافتهم للتشغيل إنما يأخذ معاني هادفة تسعى لضمان حياة أفضل لهم ولأفراد أسرهم المحيطين بهم.

إن ربط الشباب لمسألة حصولهم على مهنة بالتأمين الاجتماعي الدائم، هو محاولة للانتقال من الوضع الغير مستقر والغير آمن إلى الاستقرار والأمان، بالرغم من أن الاستفادة من هذا التأمين ستكون في المستقبل أكثر منها في الحاضر، حيث يصرح شاب مبحوث "تخدم عند الدولة فيها Assurance، L، على خاطر الواحد منا ماراهش ضامن إذا يعيش و لالا، تجيبها غير في ولادك من بعد، وزيد تمرض ما كان لا maladie ولا الو، وإذا صراتلك حاجة في الخدمة طفرها في روحك وتغن داركم". مقابلة رقم 9، 23 سنة، ذكر.

"تعمل لدى الدولة فيها الضمان الاجتماعي، لأن الواحد منا ليس ضامنا إن كان سيعيش أم لا، ستأتي على أبنائك فقط، ضف إن مرضت فلاوجود لعطلة مرضية، وإذا وقع لك حادث في العمل فنتيجتها تنعكس عليك فقط ويكون الغبن على أسرته".

فالتصريح يعبر عن أبعاد الشباب في طبيعة الأولويات التي يختارها في مهنة المستقبل، وكذلك حجم التحديات التي يضع فيها كل الاحتمالات التي يستمد وقعها من المجتمع الذي يعيش فيه خصوصا الأسرة التي نشأ فيها وقرر العمل لأجلها، وكذلك الأسرة التي سينتجها والتي يخطط لمعيشتها، وهو ما يلغي من ثقافة الشباب أي هيمنة للقيمة المادية الآنية في تطلعاتهم للمستقبل من خلال استراتيجياتهم في التأمين الاجتماعي عن طريق التشغيل على حساب القيم المعنوية التضامنية الاجتماعية.

يساير التأمين الاجتماعي للشباب في أولوياته الخبرة المهنية المكتسبة، فهو يحتسبها كاحتساب الخبرة المهنية، لكن ليس لإثبات الكفاءة بالقدر الذي يسعى فيه للإقتراب من خط الوصول إلى مرحلة التقاعد؛ هنا يظهر التخطيط الاستراتيجي البعيد المدى في ثقافة الشباب من حيث أن التشغيل هو ذلك الفعل الذي يؤدي إلى تقليص المسافة بين مسارهم المهني الطويل وبين لحظة التقاعد، فكلما استطاعوا تحقيق سنوات من التأمين الاجتماعي شعروا بالارتياح وعبروا عن ذلك بعدد السنوات التي يمتلكونها من التأمين الاجتماعي، وهو ما لمسناه كذلك حين بحثنا عن الأسباب التي تدفعهم إلى قبول برامج لها محدودية الدخل رغم أن بعضهم ممن نعلم حالتهم الاجتماعية المقبولة يقبلون بها، حيث كان ردهم يتمحور حول استفادتهم من التأمين الاجتماعي كهدف رئيس لاغير.

من هنا يفتقد التشغيل لمفهوم الكفاءة لثمين مساره المهني كأولوية مقابل تحصيل سن التقاعد، فالشباب من خلال مروره بمختلف مراحل التنشئة الاجتماعية سيكتسب بعض التنشئة المهنية الناتجة عن الرواسب التي تنتجها ثقافة الأفراد المحيطين به وتجاربهم، وهي التي تمنحه التصور والخبرة الكافية نحو آليات تجسيد للاستقرار الاجتماعي المرتبط بالاستقرار المهني ومن تم الحصول على منصب شغل يتوفر فيه شرط التأمين الاجتماعي* من أجل التقاعد ليس إلا، وهو ما يجعل كثيرا من الشباب يرتبطون ببرامج وسياسات الدولة المختلفة، كبديل ظرفي للضمان الاجتماعي إلى حين الظفر بالترسيم، وبالتالي ينعكس هذا على السيرورة الطبيعية لمراحل التنشئة المهنية، التي تفقد الشباب الخبرة الفعلية في حاضره وتتبعه إلى مستقبله (المصدر).

* صدرت مجموعة من التشريعات في جويلية 1983، لإنشاء ثلاث صناديق لا تنزل في الخدمة إلى اليوم وهي : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) . الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) . الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) . إضافة إلى تعديلات 1992، والتي جسدت في سنة 1994، بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC). إضافة إلى الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجم عن سوء الأحوال في قطاعات البناء والأشغال العمومية (CACOBATH).

يمر هذا المسار في حلقات هي عبارة عن مراحل أوردها ميلر و فورم MILLER & FORM، في خمس مراحل هي¹: الإعداد المهني؛ والممارسة المهنية؛ والمحاولة المهنية؛ الاستقرار المهني؛ ثم التقاعد، حيث يظهر هنا أحد المعاني الحقيقية للتشغيل لدى الشباب ويبين لنا أيضا طبيعة اهتمام علماء الاجتماع المهني بدراسة معنى العمل كخبرة ذاتية في حياة الفرد بارتباطه بظاهرة التقاعد²، أي كهدف استراتيجي يتعدى حدود المدى القصير.

يصرح مبحوث " تشغيل الشباب ميزيريا، رانا قابليتها مين فيها L'assurance Margerie، مزال ماخدموهاناش بصح قالك تدخل في L'intrait، ما شكون يرضا بالذل والجوع، رانا نخدموا عليهم".
مقابلة رقم 9، 23 سنة، ذكر.

"تشغيل الشباب فقر، نحن نقبلها لاحتوائها على الضمان الاجتماعي، بالرغم من أنهم لم يسووها لنا، لكن قيل أنها تدخل في التقاعد، فمن يرضا بالذل والجوع، نحن نعمل عليهم".

لقد التقيت في مساري المهني بشباب اشتغلوا ضمن الشبكة الاجتماعية لأكثر من 13 سنة، على أمل الترسيم خصوصا في هيئات الوظيفة العمومي، لقد كانت حالات الانهيار بادية على ملاحظهم، فلم يكن لهم من تفسير ايجابي لوضعيتهم سوى كونهم قد اكتسبوا مزيدا من السنين نحو الحصول على التقاعد، فبالرغم من أن الوكالات المكلفة بالضمان الاجتماعي لا تمنحهم تلك الامتيازات المنصوص عليه في القانون إلا أن الشباب يتمسك بمنصبه، حيث يوضح التصريح السابق حجم التنازلات التي يقدمها الشباب في عالم الشغل مقابل مصير مجهول، فتعبير الفقر هو أن تنصيبهم في مناصب مؤقتة ضمن مناصب الدعم الاجتماعي

¹ كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 57.

² نفس المرجع، ص 53.

هو نوع من الإذلال والاستغلال التي يتحملها الشباب من أجل تحقيق حلقة من حلقات تجسيد استراتيجيته في عالم الشغل.

الأجر المستقر:

يتحدث الشباب عن الأجر كنظام لتوزيع الثروة وبأنه المؤشر الدال عن العدالة الاجتماعية التي تتنافى حسبه وقيم القطاع الخاص مهما كان اسمه أو نشاطه، فالأجر ليس فقط كقيمة مادية رغم أهميته، "لكنه يتعداها إلى الإحساس بالظلم الاجتماعي، وبأن لا قيمة للجدية والتكريس"¹، ولا للكفاءة والمستوى في تحصيل دخول مرتفعة بقدر ما أن ذلك محتكر لدى أطراف يسميها الشباب دائما بضمير الغائب "هم"، وهو حكم مطلق يخص جميع من استطاع الخروج من دائرة الطبقة الوسطى بتملكه لوسائل الإنتاج واستخدامه لأفراد من المجتمع واستغلالهم لزيادة ثروته دو أخذ حقهم المستحق.

يكتسب جيل الشباب ثقافة مستمدة من وضعية العاملين والرسائل التي ينقلها ويتناقلها أفراد المجتمع والتي تؤدي بالإجماع إلى طغيان الخواص وتعسفهم لا سيما في مسألة الأجور الممنوحة للعاملين، ويقوم بمقارنتها بالقطاع العام وأولئك المستفيدين من خيرات الدولة عن طريق الأجور التي يتلقونها نظير جهد معين لا يرقى إلى الجهد البدني والذهني.

يصرح شاب مبحوث " تعمل ليل نهار ، وتقوم وتسقط دون أن تتمكن من الاستراحة ولو لدقيقة، ولو مات أبوك لأقتطع لك من الأيام التي تغيبتها، مصاصين دماء، وفي آخر الشهر يدفع لك كما يشاء، ويقولك الله غالب المدخول في هذا الشهر كان ضئيلا، وهو قد حصّل دخلا بالملايير، وإذا طالبت بحقك طردك بصفة عادية،.....ولكن عند الدولة الأمور روعة تحتاج أيام يمكن أن تأخذها، وفي مرات

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص 177.

دون أي محاسبة أو اقتطاع، وزيد الأمور نائمة وتتغذي، وفي الأخير عند نهاية الشهر سأحصل بالتأكيد على دخلي غير منقوص بستتيم واحد". **مقابلة رقم 13، 23 سنة، أنشي.**

من خلا التصريح نجد أن الواقع الذي تعيشه الطبقة العاملة في القطاع الخاص والثقافة الاشتراكية التي سكنت المجتمع الجزائري وشكلت ثقافة راسخة ومتناقلة بين الأجيال وبأن الدولة لا يظلم عندها أحد، رغم أن هذه الدولة هي نفسها التي عادة ما تكون محل السخط والتذمر من طرف الشباب، إلا أنها في الأخير مصدر الأمان الذي يثق فيه الشباب وتمكنه من تحصيل دخل مستقر لا يتأثر كما لو كان الأمر مع القطاع الخاص. هذا الأخير الذي يستطيع توفير دخل يفوق الدخل الذي يتطلع إليه الشباب من حيث القيمة المادية يمكنه أن يغير من أولويات الشباب في رسم استراتيجيتهم بإيجاد منصب شغل يحقق آمالهم وتطلعاتهم ، وهو ما يكسب للأجرة في المرحلة التي تسبق التشغيل قيمة رمزية ومعنوية تمنحهم الأمان، لذلك اقتنع الشباب مسبقا بعدم منح القطاع الخاص لأجرة مثالية وهو حكم مسبق صادر عن قناعة مكتسبة من المحيط ومن واقع انتهازية وإقطاعية القطاع الخاص الذي سوق لصورة عبر عنها الشاب بمصاصي الدماء.

حين دققنا في المقابلات الميدانية لم نسجل في تصريحات الشباب من يشترط في منصب الشغل الذي يريده من حدد القيمة المادية للأجر إلا إذا لازم ذلك قبولهم العمل، وهو ما يقلل من إمكانية الشراء المبكر للشباب عن طريق التشغيل العادي والمأجور، وهي في الأصل ظاهرة عالمية تنتشر بجدة في البلدان النامية حيث " يشكل الشباب، خصوصا الإناث منهم، الجزء الأكبر من الفقراء* العاملين والمستخدمين في

* يقدر عدد فقراء الشباب العاملين الذين يعيشون في فقر مدقع ويكسبون أقل من 1 دولار أمريكي في اليوم بنحو 125 مليون شاب، أي واحد من آل خمسة شباب عاملين. منظمة العمل الدولية، اتجاهات التشغيل العالمية بالنسبة للشباب، انظر المرجع التالي: ورقة عمل حول تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب 15-17 نوفمبر 2009 ، الجزائر، منظمة العمل العربي، ص 18.

وظائف أدنى في الاقتصاد غير الرسمي في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على حد سواء . 10 معظم الشباب فقراء أو يستخدمون في وظائف أدنى خلافا لما كان عليه الحال دائما من قبل : فهناك 125 مليون شاب يكسبون أقل من 1 دولار أمريكي في اليوم"¹.

2. الوظيفة، الحرفة و العمل المستقل:

تمثل الوظيفة بالنسبة للشباب المنصب ذات العمل الإشرافي التي تعطي لأصحابها نوعا من المكانة الاجتماعية²، فلم يعد سائدا في ثقافة الشباب احتكار الوظيفة للإطارات فهم يحتفظون في ذاكرتهم الجماعية لعدة حالات تمكنت من تبوء مناصب شغل إدارية، لذلك يرى الشباب بأن الوظيفة تحقق لهم تطلعاتهم؛ هذا النتيجة سبق وأن أشارت إليها " دراسات عديدة عن أن تقدير الشباب في المدارس والجامعات العربية للعمل اليدوي وحتى العمل الذي يتطلب اتصالا بالواقع والطبيعة وتعاملا معها، أقل بشكل واضح من تقديرهم للعمل الإشرافي أو العمل المكتبي والعمل العقلي الخالص"³.

يعود السبب في ذلك إلى بحث الشباب عن "الراحة" أثناء العمل فلقد سجلنا كثيرا من المقولات التي تشجع على الوظائف الإدارية كفرصة يعبر عنها الشباب بأهما "راقدة وtmounger"، يعني وظيفة فيها النوم والمأكل، كدلالة على وجود كل مقومات المنصب الذي يتوافق مع استراتيجية الشباب إلا الجهد البدني الذي يعبر عنه الشباب بـ "يجرثوا عليك"، هنا نشير بأن منطلق التفضيل عند الشباب إنما ينطلق من المكانة الاجتماعية التي يعطيها المجتمع لذوي العمل الإشرافي، أكثر من العمل اليدوي خصوصا بالنسبة

¹ ورقة عمل حول تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب 15-17 نوفمبر 2009 ، الجزائر ، منظمة العمل العربي، ص18.

² قدم ألان توران في مقدمة لكتاب

³ عزت حجازي، مرجع سابق، ص138 .

للأعمال البسيطة، هذا الواقع لا يغير من استراتيجية الشباب في حصوله على مهنة توافق تطلعاته من حيث التامين والترسيم وغيرها، ثم تأتي المفاضلة التي يضعها المجتمع للوظيفة على حساب المهنة.

منذ القدم كانت للمهن داخل المجتمع رتب ومكانة مختلفة يحدده طبيعة ذلك المجتمع "فمهنة السحر والعرافة soothsayer والكهانة والطب الشعبي، والغناء، ولكل هذه المهن قدر من المكانة الاجتماعية"¹ والتي بدأت في التراجع مع امتلاك أدوات الإنتاج، حيث عبر عنها رونالد بافالكو R.PAVALKO، "بأنها أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي"²، هذا المجتمع الذي لم يعد يميز بين الوظائف والمهن على حسب الدور الذي تؤديه في المجتمع بقدر ما هو تصنيف قائم على "التمظهر"، وبذلك فإن أي تصنيف لأهمية المهن والأعمال كما ذهب إليه ابن خلدون حينما "ميز بين الضروري والكمالي، وحدد الضروري في أعمال الفلاحة والصناعة والتجارة، وان كان عد الفلاحة متقدمة عليها، لارتباطها بالعمل، والإنتاج"³، يعد غائبا في ثقافة الشباب الراغب في منصب شغل يوافق رغبته بغض النظر عن مردوديته أو مساهمته في عملية الإنتاج.

وبنفس تموقع الوظيفة ضمن مهن المكانة فإن داخل المهن تصنيفا يحط من المكانة الاجتماعية لبعض المهن، فلقد تراجعت مهنة الفلاحة لدى الشباب خلال مسار بحثهم عن شغل، وكذلك "التنظيف في الشوارع" فهي مهن لا تليق أن يمتنها الإنسان، هذه الثقافة التي تمنح للمنظفين لقب "الزبال"، هي نفسها التي تدفع بالشباب إلى عدم تبني أي من تلك المهن ضمن قائمة المهن التي يرغبون فيها، فاستراتيجيتهم ليست لها أي قابلية للتنازل للعمل في هذا المنصب، من هنا يخرج الشباب الآليات التي تجعلهم يقنعون الفاعلين برغبتهم وحاجتهم لمنصب شغل مهما كان نوعه إن هو توفرت فيه الشروط الترسيم والتامين،

¹ كمال عبد الحميد الزياد، مرجع سابق، ص 55.

² نفس المرجع، ص 56.

³ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص: 57.

لإعادة استخدامها في الاتجاه المعاكس من خلال تعبيرهم القائل "نموت بالشر وما نخدمهاش"، أي أن استعدادهم الشباب لتقبل أي شيء يهدد مستقبلهم مقابل رفضهم لتك المهنة التي لا تلقى مكانة اجتماعية مقبولة.

لقد كان باديا لنا خلال استدعاء طالبي العمل لمثل هذه المهنة رغم أنها تخضع للقطاع العام، أن نلاحظ الرفض الشديد منهم، وفي حالات كثيرة اعتبر الشباب أن ذلك يعد بمثابة اهانة لهم، لقد كان لزاما على مستشاري التشغيل الاحتياط كثيرا في تعاملهم مع الشباب وعرض مثل هذه المهنة عليهم. هنا فقط يسقط مطلب الترسيم التأمين والأجر المستقر وكل استراتيجيتهم المكانة الاجتماعية للمهنة.

تلعب البيئة التي ينشأ فيها الشاب دورا في تحديد مسار استراتيجيته الشاب فهي "تحتوي على المعايير والقيم التي تحظى بالقبول العام، وعلى الأفكار الأخرى التي تؤثر في اختيارنا للأهداف والوسائل"¹، وتلعب كثير من القناعات والإيديولوجيات مثل ما هو حاصل عند بعض المجتمعات الغربية في نبذ بعض المهنة، حيث يعبر أحد الباحثين عن ذلك بالقول: "فلو كنت كاثوليكية وطبيبا مختصا بأمراض النساء مثلا، فإنني لن أتخصص في الإجهاض، حتى ولو كان هذا الاختيار متاحا لي"².

أما بخصوص العمل المستقل للشباب عن طريق انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، فإنه ورغم المكانة الاجتماعية التي يحتلها رجل الأعمال داخل المجتمع، فإن الشباب يعتبر بأنها تمثل نموذجا لإعادة تشكيل الطبقات الاجتماعية أو الحفاظ عليها، فرجل أعمال يلد رجل أعمال، وهو يخالف بذلك المقولة الشهيرة للرئيس هواري بومدين حينما قال في عز مرحلة التصنيع بأن ابن الفلاح لا بد أن لا يكون فلاحا،

¹ إبان كريب، مرجع سابق، ص 65.

² نفس المرجع، ص 65.

كنظام يقضي على الطبقة في المجتمع بفعل فرض تكافؤ الفرص في اختيار المهن، واكتساب راس المال بالنسبة للنظام الرأسمالي.

إن هذه المسلمة التي ينطلق منها الشباب في رسم معالم استراتيجيتهم المسبقة تحول دون تمكينهم من امتلاك أدوات الإنتاج أو على الأقل محاولة امتلاكها، مادامت هي حكر على الطبقات البرجوازية التي تمثل صغار مالكي الرأسمال أو بعض الاستثمارات المحدودة، بحيث ينعكس هذا على ثقافة الشباب بالابتعاد عن إنشاء أنشطة حرفية صغيرة بشكل يبدو واضحا ومؤكدا من خلال ملاحظة رغبتهم في الحصول على الوظيفة أو العمل المأجور بصفة عامة.

تغيب ثقافة العمل الحر أو المستقل وتغيب معها ثقافة المقاولاتية نتيجة للمكتسب الثقافي، وكذلك نتيجة لغياب رأسمال كافي خصوصا لدى الشباب في بداية مراحل حياتهم المهنية الأولى، ما يحول دون تفكيرهم أصلا في تبني خيار الاستثمار، حتى إعانات الدولة التي تقدمها للشباب، يعتبرونها بأنها لأبناء المقاولين ومالكي رأس المال، لأن مساهمتهم في تغطية جزء معين من الدعم الممنوح يعد حاجزا أمامهم، إضافة إلى بيروقراطية الإجراءات التي شرحناها في فصل سابق، فلا البيئة الثقافية أو الاقتصادية تساهمان في دعم الشباب لتبني خيار العمل المستقل، فبالرغم أن الإحصاءات تشير إلى "بلوغ 120 000 مؤسسة خلال سنة 2009 وبرنامج المخطط الخماسي المقبل (2010 - 2014) يعطي الأولوية للمؤسسات الجزائرية"¹، إلا أن الواقع اثبت محدودية استفادة شريحة الشباب منها.

¹ حفيظ صوالي، الأولوية للمؤسسات الجزائرية في المخطط الخماسي المقبل، في الخير، العدد 5856، الخميس 24 ديسمبر 2009، ص4.

إذن يحافظ الشباب على نموذج العمل المأجور كخيار استراتيجي يؤمن لهم مستقبلهم دون الحاجة إلى تجريب خيارات بديلة، فاستراتيجيتهم خاضعة لنوع من التسقيف المحدودة عند مستويات الطبقات الدنيا والمتوسطة وإعادة إنتاج نفسها دون أن يتمكنوا فعلياً من فرص القفز إلى الطبقات العليا.

3. إنتظارات الشاب والدولة :

إنتظارات الشاب من الدولة تحمل نفس الأولويات والتطلعات التي يتصورها الشباب لعالم الشغل كما يجب أن يكون عليه وليس كما هو في الواقع، فهو ينتظر من الدولة أن تؤمن له العمل الدائم والأجر المستقر وتأميناً لمستقبله يعوضه عن الجهد البدني والفكري الذي يقوم به، ويمتل ثقافة تعجز طبيعة النظام القائم ومختلف واجهاته عن قدرتها في تحقيق المطالب وفق الأولويات والتطلعات التي وضعها الشاب لمهنة المستقبل، هذا الانفصال يخلق أزمة انتماء وولاء من الشباب للدولة تجعلهم يتمسكون أكثر بثقافة المطالبة بالحقوق وبالتالي إعادة إنتاج مجتمع اشتراكي الفئاعية في مواجهة نظام رأسمالي التوجه ومزدوج في التنفيذ والممارسة بين النظامين المتناقضين.

إن بداية توجه الشباب نحو الاستقلالية المادية والمعنوية على الأسرة، إنما هي في الواقع بداية الانتقال نحو التبعية للدولة بالاعتماد عليها في خلق الفضاء الملائم والمناسب للمشروع التصوري الذي يحملونه من عوامل التنشئة الاجتماعية، فانتظارهم امتلكت أولويات وتطلعات تقترب من الثقافة الاشتراكية، واتجاهات الدولة مددت من عمر المرحلة الانتقالية بسياساتها وتوجهاتها المتناقضة بين الرأسمالي والاشتراكي من خلال التشغيل الاجتماعي الذي يغلب عليه الفعل التضامني.

إن هذا التأخر في سحب الدولة لمختلف عوامل ووسائل التغذية الاجتماعية المتناقضة مع خيراتها الاستراتيجية واستخدامها للقوة السياسية¹، خلق صراعا موجهها بين رغبة الشباب وانتظاراتهم وبين كل سياساتها التي يعبر عنها الشباب بمصطلحات (الهف فاهف، التبليغ، الكذب، خروطي، ترقاع، Politique)، وهو ما يضع أي استراتيجية تقرها الدولة في موقع التنفيذ، تسير في اتجاه لا توافقي لقناعة الشباب واستراتيجيتهم في عالم الشغل.

من هنا تبدأ آليات التقريب بين الاستراتيجيتين بين الطرفين، فالشباب يتحرك في المجتمع بالقول وبالفعل الاجتماعي، وبعملية التفاعل داخل جماعة الشباب وفي المحيط إلى نقد كل ما هو رسمي وبنفس الحركية يسعى الشباب للاستفادة من امتيازات البرامج والسياسات التي تقرها الدولة مجبرا لا مخيرا، ومن جهتها تعمل هذه الأخيرة إلى إعادة إنتاج نفس السياسات والاستراتيجيات مع تعديل جزئي وتشهير اعلامي بمس صلب أولويات وتطلعات الشباب.

فلقد لمسنا من الشباب واستمعنا لكثير من الأسئلة النوعية التي تخص برامج التشغيل من حيث الجديد الذي توفره هذه البرامج في الترسيم والأجر المستقر وطبيعة التأمين الاجتماعي، ولمسنا أيضا درجة اللارضا الناتجة عن تجارب سابقة وعديدة للشباب مع هذه البرامج. حيث يصرح شاب "باش الدولة دير خدمة نيشان، باقيا تزعق علينا بـL'emploi des jeunes، تحسب رانا نطلبوا عليها، دير شركات وتخدمنا على الصبح خير من لي باقيا ضيع فينا بهذا الخدمة نتاع الزعاقا، وزيد تحسبها خدما وتقولك خدمنا ودرنا

¹ إن استخدام الدولة لقوتها السياسية في هذا الغطار سيؤدي إلى وضع غير مستقر للشباب في رسم الطريق نحو المستقبل، ولمزيد من الاطلاع انظر:

- JACQUES Hamel, *Brèves remarques sur le travail comme vecteur de la citoyenneté*, Canadian Review of Sociology & Anthropology, Feb2001, Vol. 38 Issue 1, p9.

دزيد تغمك شحال من مرة نموت قنطة كي تسمعهم يحكوا على الشبيبة تحسب حنا ولا ماكانش ساعا غير كذبة ويعاودا يزوقوها". **مقابلة رقم 3، 18 سنة، أنشي.**

"كي تقوم الدولة بوضع شغل صحيح، فهي تستهزئ بنا بتشغيل الشباب، تظن أننا نتسول عليها، تضع شركات وتشغلنا فعلا، أحسن من تركه لنا نضيع بهذا التشغيل الإستهزائي، وضيف إلى أنها تعتبرها تشغيلًا وتقول شغلنا وقمنا، تضيف إليك الغمة، كم من مرة أموت من القنوط حين تسمعهم يتكلمون عن الشبيبة، تحسب أنا لو وجود لغيرنا، لكن كذبة ويتم إعادة تلميعها"

بعبير الشباب عن قناعتهم بعدم جدية الدولة في رسم استراتيجية اتجاه التشغيل تتسم بالواقعية، وهو ما يحدث قطيعة بين الشاب والدولة، ويتكون لديهم رد فعل رافض لأي مبادرة تقرها الدولة بإسقاطها على برنامج الشبكة الاجتماعية والمآلات التي وصل إليها الشباب نتيجة عدم تمكنهم من الحصول على منصب عمل قار، وتتكون علاقة نفور ولا إنتماء إلى هذا النظام، ويتعامل معها الشباب كجهة مقابلة ومواجهة لتطلعهم رغم أنها الجهة المطالبة بتوفير الآليات والوسائل التي تسمح لهم بالتشغيل.

مادام الشباب لم يجسد تطلعاته وأولوياته، فإنه يلقي بالمسؤولية إتهام الدولة ويعتبرها السبب الرئيسي عن وضعه، فكل الشباب يضعون نموذجاً لمنصب شغل يتوافق مع مؤهلاتهم ورغباتهم وعلى الدولة توفير المنصب، فتقافة الشباب لا تخضع لمبدأ العرض والطلب التي تعزز من حظوظ الأفراد أصحاب التخصصات ذات النذرة بقدر ما أنه يؤمن بأن مسؤولية الدولة تفوق مسؤولياتهم الفردية ومساراتهم في بناء مستقبلهم.

من هنا يرجع الشباب طبيعة نشأة مسار تعليمهم أو مختلف اختياراتهم خصوصاً تلك التي لم تجد لها مجالاً للتنفيذ داخل عالم الشغل إلى الدولة وبأنها المسؤولة عن تلك الخيارات التي تمثل وجودها وتلقينها

للشباب المبرر الكافي لهم بأنها ضرورية لهم ، فالشباب يحمل أحد أهم قيم المواطنة التي تنمى بفعل الثقة المتبادلة بين الأفراد ودولتهم، لكنه يحتفظ بتلك التي تتعلق بعلاقة الدولة والتزاماتها اتجاه الأفراد أكثر من ما تتطلبه المواطنة من الأفراد اتجاهها، ما يزيد من شدة الضغط الاجتماعي وقوته المطالبة ، ويضعف من قدرة الدولة على اتباع سياسات وخطط لا تخرج عن الاستجابة لمختلف طبقات وشرائح المجتمع الضاغطة، ولا تخدم الأهداف الحقيقية لمجتمعها.

لقد عايشت شبابا في مساري المهني لهم حساسية متجدره في وجدانهم ومنتشرة في المجتمع، تمس في حالات كثيرة بلغت رموز الدولة والهجوم عليها بعبارات وتلميحات السخرية والاستهجان، فالشباب يتوجه إلى هيئات ومؤسسات الدولة أملا في حصوله على حاجته، وفي نفس الوقت يفرغ شحنات الغضب اتجاه تلك الرموز التي تمثل كل النظام القائم بمؤسساته وسياساته وتوجهاته التي تصب في الأخير خارج مجال واهتمامات الشباب، فملاحظتنا هذه تمثل أحد المؤشرات الرئيسة لفقدان حلقة الوصل بين الفرد الشاب والدولة، ولها أبعاد ستؤدي إلى فشل مشاريع هذه الأخيرة في التصورات والتمثيلات التي تنتجها ثقافة الشباب حتى قبل أن تجسد على أرض الواقع.

أدى هذا إلى إلغاء الشباب لأهداف استفادتهم من البرامج في تحصيل الخبرة والتكوين إلى الاستفادة من القيمة المادية وتحصيل على بضع سنوات من التأمين، والغى أيضا أي علاقة ثقة وانتماء اتجاه سياسات الدولة ، أو بذل أي منهم لجهد يقرهم من فهم أبعادها وأهدافها التي أنشأت لأجلها.

خاتمة الفصل:

زاد خروج المرأة في المجتمع الحديث من توسيع دائرة التنافس على المناصب المتاحة في سوق الشغل، وقد ساهم انهيار كثير من المعايير والقيم التي كانت تحول دون منافسة المرأة للرجل في عالم الشغل،

واكتسحت المرأة لعدة مجالات مهنية كانت وإلى ماضي قريب حكرا على الرجل، فهذا التحول هو سمة بارزة من سمات المجتمع الحديث ذوا القيم والمعايير الحداثية التي تدعم المساوات بين الجنسين، وتعيد صياغة مفاهيم عنصرية كالتمييز بفعل الجنس لصالح الرجل ضد المرأة، إلى انتاج مفاهيم مضادة لها تحت على التمييز الإيجابي لصالح المرأة من أجل خلق التوازن الاجتماعي في المجتمع بين الجنسين.

تظهر مقاومة الشباب لعمل المرأة من حيث مبدأ الاولوية التي يرى الشباب بأنهم أولى بالتشغيل من المرأة الشابة، فذاكرة الشباب تنتمي لثقافة المجتمع المحلي التي لا زالت تحتفظ بقوامة الرجل على المرأة، وبأن خروج المرأة لطلب العمل كبقائها في البيت لا يخرجها من تحت سلطة الاسرة التي تقع تحت سلطة الجد أو الأب أو الأخ أو غيره، بينما تعتبر الشابات اللواتي أنتجت ثقافة مقاومة لمعايير المجتمع أحقيتهن وتفوقهن في العمل.

يرجع ذلك إلى أن متطلبات المرأة الحديثة اليوم ليست مقتصرة على الحاجات الضرورية التي يبيح فيها الرجل للمرأة بأن تخرج لطلب العمل، وانما هي اليوم بنفس المتطلبات التي يتحمل اعباءها الرجل، كما يعبرن على أن قوامة رجل المجتمع الحديث تبحث ليست قادرة على تلبية الحاجيات الضرورية للأسرة النووية ودرجة اصعب منها تلبية متطلبات الاسرة الممتدة، لذلك فعمل المرأة اليوم بات جزء من ثقافة المجتمع و متطلبات العصر ومقتضياته.

إذن في المجتمع المحلي هناك استراتيجية للمرأة الشابة الباحثة عن منصب شغل تحمل فيها تطلعات وأولويات وتواجه فيها مختلف التحديات التي يمر به الشاب الذكر، غير أن منطلق أولوية عمل الرجل على المرأة انما هو من نتائج رواسب ثقافة المجتمع التقليدي على المجتمع الحديث.

في الواقع تتجه الظاهرة الاجتماعية بفعل التمييز الإيجابي في المجتمع إلى تفوق نسبة تشغيل المرأة على الرجل، وقد أصبحت فرصة تشغيل النساء حسب الاحصائيات تسير نحو الارتفاع النسبي لمن مقابل التراجع لدى الشباب الذكور، من هنا تبدو ارضية عالم الشغل اليوم لها قابلية استقطاب الاناث بمرونة أكثر وفرص متاحة أكثر أيضا، ويدعم هذا التوجه الانفتاح الذي شهده سوق العمل وتشجيع عمل المرأة في تخصصات كانت والى وقت قريب من اختصاص الرجل.

من اولويات الشباب ايضا أنهم يتطلعون إلى العمل في القطاع العام، مقابل الرضا التام للعمل عند القطاع الخاص، فالشباب يربط أي عمل يقوم به دون أن تتوفر فيه شروط رئيسة وهي الترسيم والتأمين الاجتماعي والاجر المستقر بأنها مجرد ملاءم لأوقات فراغ ، هي بمثابة بطالة مقنعة يعيشها الشباب ولا تحسبها الاحصاءات الرسمية.

ترتبط تلك الشروط بالقطاع العام دون أي يقر الشباب بإمكانية القطاع الخاص على تحقيق تلك الاولويات والتطلعات المكونة لاستراتيجيتهم في عالم الشغل، وتفسير هذه الظاهرة انما يعود بنا إلى الآثار التي ترتبت عن ظهور الازمة الاقتصادية في الجزائر والتي أدت إلى افلاس العديد من المؤسسات العمومية، لكن ورغم ذلك فقد ساهم دعم الدولة للأجور وإعادة الهيكلة من حين الى حين في الحفاظ على الحد الأدنى من حقوق العمال.

بسبب هذا المخرج من الازمة التي عايشها الشباب مع أوليائهم، ترسخت لديهم مسلمات بأن القطاع العام يوفر أكبر قدر من الاستقرار والامن الاجتماعي، وهو يمتلك آليات مقاومة تفوق على ارتجالية وعشوائية قرارات الخواص الفردية والمصلحية أكثر منها قرارات لخدمة الصالح العام.

من هنا يتمسك الشباب بالقطاع العام، ويزيد تمسكه احترام تلك المؤسسة للحد الأدنى من جودة التشغيل المتمثلة في الترسيم والتأمين الاجتماعي إضافة إلى الأجر المستقر، على العكس تماما من اقطاعية القطاع الخاص الغير مدرج تماما ضمن نطاق استراتيجية الشباب.

يمثل الترسيم عند الشباب الاستقرار والامن الاجتماعي، ويمثل ايضا القدرة على تبني قرارات مستقبلية ينطلق فيها الشباب من اعالة اسرته نتيجة الدخل المستقر إلى التفكير بتكوين اسرة مستقلة، كما يسمح له التأمين الاجتماعي إضافة إلى التأمين الصحي له ولأسرته، بتحصيل التقاعد الذي يعتبر تخطيطا استراتيجيا نحو تأمين المستقبل والقضاء على مظاهر التخوف التي تلازم الشباب وتلزمهم بتعقيد الشروط والحسابات التي ترسم استراتيجيتهم، والتأمين الاجتماعي عند الشباب هو ايضا رصيد من السنوات التي يفوق الاهتمام بها حاجته لاحتساب الخبرة المهنية التي تدعم رصيده المعرفي وكفاءته مما يعزز تطور مساره المهني، فالأولوية واضحة عند الشباب بين تحقيق الاستقرار الاجتماعي لهم ولأسرهم، قبل أي تأمين لتطور المسار المهني.

يعتبر الأجر المستقر لدى الشباب والمرتبب بضرورة العمل في القطاع العام، نظاما لإعادة توزيع الثروة على الشباب، فهم يرون أن العمل لدى الخواص انما يقتضي جهدا لا يمكن للأجرة التي يقدمها رب العمل أن تكون عادلة أو أن تعكس قيمة الجهد البدني والعقلي المبذول، لذلك فالعمل في القطاع العام لدى الشباب إنما هو هدف ضمن استراتيجيتهم الفردية، ينطلق من أن هذا القطاع سيوفر لهم الاستقرار المهني المرتبب بتوفر أحد أهم شروط المنصب الذي يتطلعون اليه وهو الأجر المستقر.

ضمن استراتيجية الشاب أيضا نجد أن الرغبة تتجه أكثر نحو الوظيفة المرتبطة أكثر بالعمل الاشرافي، وهي رغبة ذهبت دراسات عدة في تفسيرها إلى أنها نتيجة للمكانة الاجتماعية التي يعطيها الشباب للعمل

المكتبي الاقرب للعمل العقلي، مقارنة بالحرفة التي تتطلب جهدا بدنيا عضليا أكثر منه عقلي، لذلك ورغم تنوع العينة بين الحرفيين وغيرهم إلا أن استراتيجية الشباب خصوصا الذين حصلوا على تكوين فاق المتوسط، انما تتجه نحو تفضيل الوظيفة عن الحرفة والمهنة.

إضافة لذلك قد ترتبط الوظيفة وتقترب من حيث الخصائص التي تحملها من الشروط والأولويات التي يضعها الشباب في طبيعة منصبه الذي يبحث عنه، فالحرفة ترتبط كثيرا من جهة بالعمل لدى الحرفيين الصغار المنتشرين في المجتمع المحلي أو الاستقلال بمشروع خاص صغير، بعيدا عن القطاع العام.

من هنا تظهر الرغبة لدى الشباب في التمسك بالقطاع العام وكذا بالوظيفة عن حساب غيرها، فالعمل عند الخواص لا يوفر لهم تطلعاتهم ولا يندرج ضمن أولوياتهم، وهو حسب ما توصلنا اليه نتيجة لثقافتهم التي تعتبر بأن المقاولاتية مثلا أو الاستثمار الخاص انما هو إعادة انتاج الطبقات الاجتماعية لنفسها، بمعنى أن ابن رجل الاعمال لا بد أن يكون كذلك كدلالة على الاحتفاظ بالمكانة الاجتماعية، بينما ابن الفلاح لا بد أن يكون فلاح كدلالة على التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع الواحد والتي لا تسمح بالانتقال السهل للشباب من مهن وانشطة ذات علاقة بالطبقة الاجتماعية التي ينتمون إليها إلى طبقة أخرى أعلى وأرفع.

يؤدي ذلك إلى تسقيف استراتيجية الشباب ويقزم من طموحهم وتطلعاتهم إلى عدة اسباب أخرى، كما يعد افتقارهم لرأس مال مادي ومالي أحد أهم الاسباب الأخرى التي تحول دون انطلاق مشاريعهم الاستثمارية، فحتى تدخل الدولة وتقديمها للدعم انما يتم عن طريق تجاوز الشباب لبعض قيمهم كتلك التي تعتبر الفائدة البنكية ربا، إضافة إلى بيروقراطية وتعقد عملية الحصول على دعم و ما يدفع بهم إلى النفور من تلك المشاريع، ويُطَبَّث من رغبتهم في الاستثمار لحسابهم الخاص.

تساهم رواسب الثقافة الاشتراكية المنتشرة لدى جيل الآباء في اكساب الشباب ثقافة مطلبية لديهم، تنطلق من أن الدولة هي المسؤول الاول عن تجسيد تطلعاتهم وفق الاولويات التي يحددها جماعة الشباب في استراتيجيتهم الفردية، فالشباب الذي يبحث عن استقلاليته المادية والمعنوية من الاسرة التي ينتمي اليه، سيجد بأنه يسير ثقافيا نحو التبعية المطلقة للدولة من الناحية المادية باعتبارها الفاعل الرئيس في عالم الشغل والمسؤول عن وضعيته كبطل أو على الأقل في وضعية تشغيل ناقص، بحيث يدفعه هذا الوضع نحو كل اتجاهات البحث عن دعم مادي وعن أجره مستقرة أو منحة تعوضه عن حالة الفراغ.

من هنا تظهر العلاقة الاجتماعية القائمة على الفعل التضامني الذي فرضته مختلف طبقات المجتمع على الدولة، وأدى بهذه الاخيرة إلى المزاوجة وبتناقض واضح داخل المجتمع المحلي بين الرأسمالية والاشتراكية لتنظيم سوق الشغل ولتحقيق التوازن بين عمليتي العرض والطلب، وعزز من ملاحظة تغليب الدعم الاجتماعي للمناصب وضح فائض ضخم منها لصالح الشباب، أي أنه تم تغليب كفة كل ما هو اجتماعي مدعم من طرف الدولة على كل ما هو اقتصادي رأسمالي، في نظام يتبنى الاقتصاد الحر والمنافسة واجهة له.

من هنا تنشأ العلاقة التقريبية بين استراتيجية الدولة وتأقلم استراتيجية الشباب مع الفرص المتاحة المؤقتة من المناصب والحلول الموسمية المتوفرة أمامه، في مقابل تحقيق أطول فترة ممكنة من الاستقرار الاجتماعي وتجاوز حدة الصراع الممكن قيامه بين الشباب البطل والدولة العاجزة عن تهيئة واقع داخل عالم الشغل يقترب من أولوياتهم وتطلعاتهم.

إلى هنا فقد قدمنا ملامح استراتيجية الشباب من حيث الاولويات والتطلعات التي تحملها ثقافتهم الناجمة عن مسار معين من التنشئة الاجتماعية، وبعد معرفة إنتظاراتهم الشخصية وكذلك العلاقة القائمة بين

هذه الاستراتيجية وبين اتجاهات الدولة داخل عالم الشغل، على نحو سيقربنا أكثر من الاطلاع على مسارها ومراحل تجسيدها في عالم الشغل الذي نحن بصدد دراسته في المجتمع المحلي.

خاتمة الباب الثاني:

تمثل الأسرة أحد العوامل الرئيسة في عوامل التنشئة الاجتماعية، فهي المنفذ الثقافي التي يستمد منه الشاب ثقافته الأولية، مما يكون لديه تصورات أولية مستمدة من الواقع المهني و الاجتماعي الذي يعيش فيه الوالدين، تبدأ من رغبة الأسرة في دفع ابنائها لتحقيق مزيد من التعلم وتحصيل رصيد معرفي، فيه اختلاف واضح من حيث المضمون بين جيل الآباء وأبنائهم.

ازادت الفوارق الموجودة بين الآباء والأبناء من التأثير في توجيه الأبناء نحو المهن ذات المكانة الاجتماعية دون اعتبارات حاجات سوق العمل، ما جعل من مهمة الطبيب والمحامي والصحافي، مطلباً أسرياً ضاغطاً على الشباب وموجهاً لهم نحو تصنيف اجتماعي للرتبة وللدرجة المهنية.

تعمل الأسرة أيضاً على تمديد فترة الإعالة وتأجيل استقلالية الشباب، إلا أنهم يعتبرون انعدام الدخل أو قلته بأنه دافع كافي لاتخاذ قرار ولوج عالم الشغل، فالبحث عن منصب شغل مرتبط بهدف إعالة الأسرة التي يعيش فيها وهو خاضع للتقييم الذي يضعه الشباب لظروفهم وواقعهم، مما يحفزهم على الاجتهاد من أجل تأمين حياة أفضل لأسرهم المستقبلية وأبنائهم من تلك التي حصلوا عليها من أسرهم التي نشأوا فيها، وكذلك إلى تحسين الظروف التي تعيش فيها أسرته القريبة المكونة من الوالدين والإخوة.

تصطدم استراتيجية الشاب أثناء بحثه عن منصب شغل مع امكانية الموازنة بين مستوى ومضمون تحصيله العلمي والمهني وبين احتياجات سوق العمل من اليد العاملة الموافقة لتخصصه، فيجد هذا الشاب نفسه ضحية لفشل الدولة وعدم تحكمها في ثلاثة أنواع رئيسة من الموازنة بين العرض والطلب.

فالمواءمة الكمية تتمثل في تقريب العدد الإجمالي من خريجي معاهد ومدارس التعليم والتأهيل المهني، مع مستوى العرض على اليد العاملة من التخصصات والمهن التي تلي احتياجات سوق العمل وتسد النقائص الموجودة فيه، بينما تسمح المواءمة النوعية للشباب باختيار التخصصات المهنية التي تسمح لهم بتعزيز فرصهم في إيجاد منصب شغل حسب تخصصهم و تكوينهم.

ثم المواءمة التنوعية التي تعكس قدرة الدولة على استشراف المتغيرات التي تطرأ على سوق الشغل، بما يمكنها من التحكم في التحصيل المعرفي والمهني للشباب والتي تحتاج إلى مداومة التجديد والتحديث حسب مقتضيات كل فترة ومرحلة.

في ظل غياب هذه الانواع من المواءمة، سيجد الشاب نفسه داخل عالم الشغل في حالة من الإقصاء الموضوعي، وأمام نتيجة ميدانية مؤكدة تفيد بعدم جدوى وفعالية الخيارات والمسار الذي اتبعه وبنى على أساسه استراتيجيته المستقبلية، مما يدفع به إلى إعادة الانطلاق من البداية والبحث من جديد عن ما هو متاح بعيدا عن ذلك الرصيد المعرفي المكتسب من عالمي الاسرة والمدرسة أو مراكز التكوين.

لم يعد فيه التحصيل المعرفي والتقني للشباب يؤدي إلى الهدف المنشود داخل عالم الشغل، لأنها ستصطدم بشروط يحددها الفاعلون الرئيسيون للحصول على مناصب شغل بعيدا عن الإطار النظري والمعرفي، وهو ما ينتج بوادر الندم لديهم والتي لا تعترف بدور التعليم في تحصيل منصب شغل يتوافق مع تطلعاتهم.

في كلتا الحالتين التين يقرر فيهما الشباب تدعيم مستواهم العلمي والمهني أو التوقف المبكر عن ذلك، فإن استراتيجيتهم ستدفعهم نحو إعادة البحث عن الصيغ البديلة للتوافق مع محيطهم الذي لم تؤدي

عوامل تنشئته الاجتماعية التي مروا بها إلى أن تحقق لهم ولو نسبيا أهدافهم، على اعتبار أن مواصلة التعليم والتكوين أو التوقف عن كليهما ليست معيارا مقبولا على الاقل لدى الفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل.

توجد حلقة فراغ في التوجيه بين التعليم الرسمي وبين التكوين المهني من جهة، وبين محتوى التوجيه المهني والمدرسي والحد الأدنى من متطلبات مواجهة عالم الشغل، تجعل انتقال الشباب من مرحلة إلى أخرى يمر عن طريق مرحلة انتقالية تمثل حلقة الفراغ والقطيعة بين كل مرحلة والتي تليها، مما يصعب عليهم الاندماج في عالم الشغل وبالتالي تجسيد أي استراتيجية لديهم.

يسعى الشباب إلى بلوغ درجة من الإشباع المعرفي والمعلوماتي حول كل ما يرتبط بواقع عالم الشغل والمستجدات الحاصلة فيه، تجعله يجتهد للبحث عن مصادر المعلومة من أجل استغلال كل الفرص المتاحة، الأمر يمكن أن نفسر به أحد أهم اسباب انتقال المعلومة السريع بين أفراد المجتمع المحلي لاسيما الشباب، وديمومة حياة تلك المعلومة وتغذيتها بمدخلات جديدة لدرجة يمكن أن تتحول فيه تلك المعلومة إلى اشاعة.

يعتبر الشباب سياسات التشغيل بأنها استمالة لهم نحو مواعيد واستحقاقات انتخابية، أو من أجل تحقيق تهدئة اجتماعية، وهو ما يفسر كثافة البرامج وضخ الدولة لمناصب شغل خلال الدخول الاجتماعي من كل سنة ليتزامن مع فترة ارتفاع الضغط الاجتماعي عليها، بينما لا يخدم كلا الهدفين الاستراتيجية الفردية للشباب في عالم الشغل.

توجد تنافسية في جماعة الأقران بين الشباب، كما توجد علاقة صراع عنونها الرفض لكل ما ينتجه الكبار اتجاههم، حيث تتجلى مظاهر هذا الصراع في رفضهم لأي تداخل علائقي وتفاعلي مشترك يربطهم

بالكبار، فنثقافتهم هي عالم مستقل ولو جزئيا عن عالم الكبار، لأنهم يرون بأن سلطة هؤلاء الكبار تمتد وتتوسع على حساب سلطتهم كشباب، ما يحول دون تجسيدهم لاستراتيجيته.

تقوم العلاقة بين الشباب والمؤسسة المستخدمة انطلاقا من عملية البحث المتبادل، وتصبح هذه العلاقة بين الشباب والمؤسسات علاقة بين الكفاءة التي يمتلكها خلال مختلف مراحل التنشئة الاجتماعية وبين الثقافة المعتمدة في التشغيل والتي هي في الاصل جزء من موضوع واسع هو ثقافة المؤسسة.

إذن في ميدان الدراسة يبدو الطرح الذي يقدم العلاقة القائمة على مبدأ التنافس بين طالبي العمل كل حسب كفاءته من أجل تحصيل منصب شغل، وتنافس المؤسسات المستخدمة للحصول على الأكفأ والأمهر، طرحا أقرب للمثالية منه إلى الواقعية، ذلك أن ثقافة المؤسسة في الانتقاء تميل إلى تغيير معايير التوظيف وشروطها بما يخدم التنظيم الغير رسمي فيها.

تغلب ثقافة النفوذ وتحكم الجانب الغير رسمي في مؤسسات وشركات التصنيع دور القانون الرسمي، وتمكن قوة ضغط تلك الفئات من تقنين عرفي لأولويات ومبادئ تشغيل اليد على مبدأ الكفاءة، وتضع معيارا يدافع عنه كل من هو ضمن المعنيين بها، بينما تتشكل طبقات رافضة لهذا المبدأ نحو تشكيل معارضة تقف ضد أولوية تشغيل أبناء العمال ومقربيهم على حساب المعايير الأخرى؛ أي أن تغييب مبدأ الكفاءة كمعيار مطلوب للتشغيل الذي حلت محله الثقافة السابقة، ساهم في انتاج كل فئة لمعايير تخدم مصلحتها،

تهدف استراتيجية الشباب إلى إعادة اختراق التنظيم الرسمي للمؤسسة عن طريق التنظيم الغير رسمي، حيث أنهم فيدركون بأن الترشح وقبول الطلب الرسمي من مصلحة الموارد البشرية داخل المؤسسة إنما يمر عبر قناة التنظيم الغير الرسمي الذي يتابع الإجراءات داخل فضاء المؤسسة ووفق ثقافتها، بينما تعمل

الظروف المحيطة بالمؤسسة والتي عايشها الشباب على توجيه استراتيجيتهم نحو مؤسسات معينة تصل إلى درجة تقديس امكانية الحصول على منصب شغل بها.

تسعى مؤسسات الوساطة ضمن الاهداف المنوطة بها إلى تحقيق مبدأ الزبونية وفق النظرة الرأسمالية ذات الوجهة الاقتصادية، بعيدا عن المبدأ الاجتماعي والفعل التضامني خلال عملية التقريب بين العرض والطلب، لكن تؤدي شروط المؤسسة المستخدمة أثناء طلبها لليد العاملة إلى استغلال الدور الاستشاري لخدمة الوسيط والغير ملزم.

من هنا يظهر التناقض بين استراتيجية الشاب ودور هيئات الوساطة من جهة، وبين شروط ورغبات المؤسسات من جهة أخرى، حيث تظهر بينهما الحلقة الاضعف في هذه العلاقة والتي يرى الشباب أنفسهم فيها، وهو ما يفسر حدة الضغط على الوسيط من جهة تنامي الضغط الاجتماعي الممارس من طالبي العمل ضدها وضد استغلالية تلك المؤسسات، أي أن الشاب يثور ضد احتكار عملية التفاوض وتلبية عروض العمل بين طرفين يرفض أن يقررا مصيره.

تبادل المصالح هي الاساس الذي تقوم عليه العلاقة بين الفاعلين داخل عالم الشغل بإعادة ترتيب الطبقات الاجتماعية، وتتقلص دائرة المصالح هذه عند الشباب بدرجة أكبر، نتيجة لقصر مسارهم وخبرتهم في هذا العالم، أي نتيجة لضعف الرصيد المعرفي الذي يمكنهم من تسيير أكبر قدر ممكن من المصالح بما يخدم أهدافهم، إضافة إلى عامل تدني رتبة المكانة المهنية والاجتماعية لهم داخل هذا المحيط لحدثة سنهم وخبرتهم مقارنة مع أفراد جماعة المكانة.

يهدف كل فاعل داخل هذا النسق إلى تحقيق أقصى درجات الإشباع لتلبية مصالحه، يقدم فيها الشباب أكبر قدر من التنازلات لتحقيق بعض الاحتياجات التي تقربه من الفاعلين، فيلجأ إلى الوسائل

البديلة التي تجعله يرضى بالرتب المهنية والمناصب ذات العقود المؤقتة والضعيفة الاجر، فقط من أجل الاقتراب أكثر من تلك الجماعة دون أي يكون طرفا فاعلا فيها نظرا لطبيعتها المغلقة.

لقد أدى خروج المرأة في المجتمع الحديث إلى توسيع دائرة التنافس على المناصب المتاحة في سوق الشغل، فاكتمت المرأة عدة مجالات مهنية كانت وإلى ماضي قريب حكرا على الرجل، مما أدى إلى ظهور مقاومة الشباب لعمل المرأة من حيث مبدأ الأولوية التي يرون بأنهم الأولى بالتشغيل من المرأة الشابة.

ظهر في المجتمع المحلي وجود سمات بارزة في استراتيجية المرأة الشابة الباحثة عن منصب شغل تحمل فيها تطلعات وأولويات وتواجه فيها مختلف التحديات التي يمر به الشاب الذكر، غير أن منطلق أولوية عمل الرجل على المرأة إنما هو من نتائج رواسب ثقافة المجتمع التقليدي على المجتمع الحديث.

أصبحت فرصة تشغيل النساء حسب الاحصائيات تسير نحو الارتفاع النسبي لهن مقابل التراجع لدى الشباب الذكور، من هنا تبدوا ارضية عالم الشغل اليوم لها قابلية استقطاب الاناث بمرونة أكبر وفرص متاحة أكثر، ويدعم هذا التوجه الانفتاح الذي شهده سوق العمل وتشجيع عمل المرأة في تخصصات كانت وإلى وقت قريب من اختصاص الرجل.

من اولويات الشباب ايضا أنهم يتطلعون إلى العمل في القطاع العام، مقابل الرفض التام للعمل عند القطاع الخاص، لانهم يعتبرون أي عمل يقومون به دون أن تتوفر فيهم شروط رئيسة وهي الترسيم والتأمين الاجتماعي والاجر المستقر بأهما مجرد ملاءم لأوقات فراغ، هي بمثابة بطالة مقنعة يعيشونها لكن دون أن تحتسبها الاحصاءات الرسمية.

ضمن استراتيجية الشباب أيضا نجد أن الرغبة تتجه أكثر نحو الوظيفة المرتبطة أكثر بالعمل الاشرافي، وهي رغبة ذهبت دراسات عدة إلى تفسيرها إلى أنها نتيجة للمكانة الاجتماعية التي يعطيها العمل المكتبي الاقرب للعمل العقلي، مقارنة بالحرفة التي تتطلب جهدا بدنيا عضليا أكثر منه عقلي.

تساهم رواسب الثقافة الاشتراكية المنتشرة لدى جيل الآباء في اكساب الشباب ثقافة مطلبية لديهم، تنطلق من أن الدولة هي المسؤول الاول عن تجسيد تطلعاتهم وفق الاولويات التي يحددها جماعة الشباب في استراتيجيتهم الفردية، فالشباب الذي يبحث عن الاستقلالية المادية والمعنوية له من الاسرة التي ينتمي اليه، يجد نفسه يسير ثقافيا نحو التبعية المطلقة للدولة من الناحية المادية باعتبارها الفاعل الرئيس في عالم الشغل.

تظهر العلاقة الاجتماعية القائمة على الفعل التضامني الذي فرضته مختلف طبقات المجتمع على الدولة، وأدى بهذه الاخيرة إلى المزاوجة في تناقض قائم في المجتمع المحلي بين الرأسمالية والاشتراكية لتنظيم سوق الشغل وتحقيق التوازن بين عمليتي العرض والطلب، حيث نلاحظ تغليب الدعم الاجتماعي للمناصب وضح فائض ضخم من المناصب لصالح الشباب خصوصا تغليب كفة كل ما هو اجتماعي من طرف الدولة على حساب كل ما هو اقتصادي رأسمالي، في نظام يتخذ من الاقتصاد الحر والمنافسة نظاما له.

الباب الثالث

مسار استراتيجية الشباب في عالم الشغل

مقدمة الباب الثالث

الفصل السابع: مرحلة التفاعل واستكشاف المحيط

الفصل الثامن: الاستراتيجية بين قيم الشباب ومعايير التشغيل

الفصل التاسع: الموقف لدى الشباب: نحو استراتيجية بديلة

خاتمة الباب الثالث

مقدمة الباب الثالث:

الواقع هو المحك الحقيقي لاستراتيجية الشباب، لذلك سنقدم في هذا الباب المسار الذي تسلكه استراتيجيتهم داخل عالم الشغل ونحلل مختلف التغيرات الحادثة بعد احتكاكها المباشر مع البيئة المحيطة ومع مختلف الفاعلين فيها، فالشباب الذي يحمل هذه الاستراتيجية المكونة من التطلعات والأولويات إنما يحمل منطلقات من ذاته نحو أهدافه، ليس من الممكن له أن يجسدها في عالم ومحيط خارج انتماءه أو بعيدا عن الثقافة السائدة فيه.

تسمح مختلف المعارف المكتسبة بتوجيه الشباب نحو الاندماج في هذا العالم، لذلك سنقدم في هذا الفصل البدايات الاولى لعملية تفاعله مع المحيط ومدى معرفته لقدراته الذاتية وكيفية تسويقه لهذه الذات أمام مختلف الفاعلين الذين يتفاعل معهم لإقناعهم بتشغيله.

سنعرض عن هذا المحيط الذي يضم استراتيجية الشباب، الفضاء المكاني لحركيتهم و مساعيهم نحو إيجاد منصب شغل، فمعرفة الحدود التي تبدأ منها وتنتهي إليها مجالات البحث يمكن أن تكشف لنا عن تفاصيل مفيدة في الدراسة، ومن إدراك أبعاد الاستراتيجية حسب المكان الذي تتحرك فيه داخل عالم الشغل، وحسب مدى معرفة الشباب لخصوصياته وأدوات التحكم به.

ثم نختتم الفصل من هذا الباب بعرض منهجية البحث عن منصب شغل، باعتبارها مجموع التقنيات والوسائل التي يؤدي معرفة الشباب لها إلى تعزيز تفاوت الفرص بينهم في تحصيل ما تهدف إليه استراتيجيتهم في عالم الشغل.

سنقدم في هذا الباب أيضا الاستراتيجية كما هي في الواقع بعيدا عن التصورات التي يحملها الشباب اتجاه المعايير السائدة في عالم الشغل، ونقدم القيم التي يحملها الشاب في احتكاكها بالمعايير السائدة في عملية

التشغيل والمتداول عليها بين مختلف الفاعلين، أي أننا سنتناول تلك المعايير كظواهر سائدة في مجتمع البحث من خلال علاقة الشباب وتوقعه في وسطها.

في الفصل الأخير من هذا الفصل ومن هذا الباب، سنحاول دراسة الموقف لدى الشباب من حيث التأثير الذي يمكن حدوثه على استراتيجيتهم، أو الاتجاه الذي قد يؤدي إلى خلق استراتيجية بديلة عن تلك التي حملها كمشروع تصوري له، فنحاول تقديم درجة مقاومة الشباب وتمسكهم بمعايير الضبط الاجتماعي بكل ما تحمله المرحلة من مقاومة لضغط المعايير السائدة في المحيط الذي تعيش فيه الاستراتيجية؛ لنقدم بعدها آليات الاندماج التي يتبعها الشباب أمام القواعد السائدة والسابقة لوجودهم، وأمام تضائل الفرص والحظوظ المتاحة لديهم لتجسيد استراتيجيتهم.

ثم نقدم في العنصر الأخير الرابط الموجود والمؤدي إلى تغيير اهتمامات الشباب نحو الوسائل البديلة الناتجة عن تمديد فترة البطالة على نحو جعلهم مصدر من مصادر انتاج الظاهرة الاجتماعية التي ينسب الكثير منها إليهم، حيث سنركز على استراتيجية الفعل داخل تلك الظواهر كبديل لتجسيد الهدف الذي يحملونه منذ المرحلة الأولى من مراحل التنشئة الاجتماعية.

الفصل السابع
مرحلة التفاعل واستكشاف المحيط

مقدمة الفصل:

سنقدم في هذا الفصل ثلاثة معارف مهمة في المحيط الذي يعيشه أي فرد لا سيما عالم الشغل، فالذات المكونة من الكفاءة العلمية والتقنية وكذا السمة الذاتية المميّزة لكل فرد، هي السلعة المعروضة أمام مختلف الفاعلين من أجل الحصول عليها مقابل أجر، لذلك لا تكفي المعرفة الذاتية للشباب عن نفسه لإقناع الفاعلين، بقدر ما أهما مسعى نحو إيجاد الصيغة المقبولة اجتماعيا وثقافيا واقتصاديا لدى مختلف الفاعلين، وهو ما سنستعرضه بالتحليل في العنصر الأول وهو معرفة الذات و تسويقها.

يعد المكان أيضا الفضاء التي تتوفر فيه العروض والطلبات، لذلك فإن معرفة الشاب لهذا العالم يمثل عاملا مهما في التحرك السليم نحو تعزيز فرص إيجاد منصب شغل، غير أن تفاوت الفرص من مكان إلى آخر قد يتعدى حدود المحيط القريب الذي يعيش فيه الشباب إلى المحيط البعيد الخارجي الأكثر تباعدا جغرافيا وحتى ثقافيا ومعرفيا بالنسبة إليهم، لذلك سيكون تقديمنا لهذا العنصر بالتحليل مدخلا من مداخل فهم الحدود المعرفية للشباب من خلال مجال التحرك الذي تنشط فيه استراتيجيتهم.

ثم نختتم هذا الفصل بالحديث عن المنهجية التي يعتمدها الشباب في مجال البحث عن شغل من حيث أهما التقنيات التي يتقونها ويستخدمونها من أجل تجسيد استراتيجيتهم، فعملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد داخل المجتمع في طبيعتها تختلف عن عملية التفاعل بين الشاب والهيئات، كما أن الوسائل المستخدمة تتعدى التجاوب اللفظي إلى ما هو كتابي، لذلك تعد معرفة الشباب لهذا الجانب مجالا للاستكشاف نحو اكتسابهم لمزيد من التجارب الميدانية الخاصة بتلك التقنيات.

إذن بقدر ما تعتبر العناصر الثلاثة المقدمة مرحلة من مراحل استكشاف المحيط لدى الشباب، فهي كذلك الأبعاد الثلاث التي يتضمنها سوق العمل، حيث تؤدي معرفتهم واثقائهم لها إلى تعزيز فرص الحصول

على منصب يتوافق مع استراتيجيتهم، لكن من الناحية الميدانية ستتداخل هذه الأبعاد الثلاثة وهي الذات، المكان، والمنهج، على النحو الذي سنقدمه حولها في هذا الفصل.

1. معرفة الذات وتسويقها:

تعتبر ذات الشاب أحد أهم مقومات نجاح استراتيجيته على أرض الواقع في إطار عملية التفاعل بينه وبين أفراد المجتمع، فالتحفيزات الذاتية التي يمتلكها ستساهم بقسط كبير في تموقعه داخل النسق الاجتماعي، غير أن امتلاكه ومعرفته لذلك لا يمكنانه من تحقيق المبتغى إن لم يتم تسويق هذه الذات إلى المحيط الخارجي وفق ما تتطلبه طبيعة المجتمع والمعايير السائدة فيه، وليس من خلال قيم الشباب الذاتية المكتسبة من عوامل التنشئة الاجتماعية أثناء مسار نموهم وتطور ملكتهم الثقافية الفكرية والعلمية، ولا من الحرية الفردية التي تجتاح ثقافتهم برفض أي ضغط خارجي وهيمنة مبدأ «الفردانية».

فالرغم من أن طبيعة الشباب هي من طبيعة كل أفراد المجتمع من حيث وجود ميل فطري لديها كجماعات وكأفراد للتموقع الذي يلغي الخصوصيات الفردية لصالح التماثل الجماعي، إلا أنها تحتفظ دوماً بنسق من العلاقات يقوم على أساس تقاطع مصالح بين مجموع كل تلك القيم الفردانية.

يملك الشباب لذاتية تبرز خاصية التماثل الأنثوي أمام المحيط الخارجي و تسيطر عليهم النرجسية الجسمانية كالأهتمام بالأمور التجميلية والرياضية وحتى الغذائية، وهم يعتبرونها بأنها نتيجة حتمية لمتطلبات العصر، و لمتطلبات المرحلة الشبانية، لكنهم يدركون بأنها صورة منبوذة في عالم الشغل وبأنها تسوق لشخصية غير ملتزمة بمتطلبات الجدية والاحترافية المهنية.

يصرح شاب مبحوث " دير حرذا ولا تشوك شعرك، غير ما تستناش يخدموك، أنا نحب نتهلئ في روحي الوقت راه — demander ، بصح راني متأكد بلي نروح هاكا كيما راني درك، يجيوني برا،

يقولك هذا محرقة aggressive، وعمرهم لا يشوفوا فيا، علايها نديرهم خاطرهم المهم يقبلوني قد ما يعرفوا العقليا ومن بعد نولي نعجب في روعي، المهم غير يعيطولنا برك". **مقابلة رقم 2، 19 سنة، ذكر.**

"تخلق حرذا أو تشوك شعرك*، فلا تنتظر تشغيلك، أنا أحب الاهتمام بنفسي الوقت يتطلب ذلك، لكني متأكد لو أذهب هكذا كما أنا الآن، يرمون بي خارجا، يقولون هذا عدواني، وفي حياتهم لن ينظرو إلي، لذلك أتماشى مع خاطرهم، المهم أن يتم قبولي إلى أن يتعرفوا على طبيعتي ومن بعده أرجع وأعجب في نفسي، فالمهم أن يستدعونا فقط".

يوضح التصريح أن تملك الشباب بثقافة خاصة ومظهر شباني خاص من حيث التميز الخارجي في الألبسة و نوع الحلاقة، إنما هو عامل منفر لتقبل الفاعلين الأساسيين في سوق الشغل لهذه الخاصية واعتبارها صورة تعكس لا مسؤوليتهم وعدم جديتهم اتجاه الحياة العملية، وهي تقزيم لمراهقة مستمدة من النظرة التي تربط خصائص المظهر الخارجي للأفراد بطبيعة عملهم ومهنتهم، فالبدلات الرسمية والحلاقة العادية مثلا هي علامة على أهمية الفرد وشغله لمنصب إدارية مهمة، وهكذا مع عديد الأحكام والتصنيفات التي تحتفظ بها ذاكرة المجتمع، خصوصا بالنسبة للشباب الذين يتميزون بتفضيلهم للباس الرياضي أو الملابس الخارجة عن المألوف والتي لا توجد في الإطار المهني الاحترافي.

من هذا الواقع يعرب الشباب عن قدرتهم في التخلي عن إحدى خصائصهم الذاتية في مقابل نزع الصورة المسندة إليهم نتيجة لذلك، فيسوقون صورة عن الشاب الملتزم الجدي ويتنازلون عن عاداتهم وثقافتهم إلى حين الاندماج في عالم الشغل والتخلص من أحكام الرفض ضدهم، وكاستراتيجية مؤقتة

* حرذا كلمة عامية تعني حلاقة يحتفظ بها الشباب بالنصف العلوي من الشعر مع حلق كلي للنصف السفلي، أم المقصود بتشوك الشعر فهي أيضا تدل على نوع معين من الحلاقة يتم في تصفيف الشعر بطريقة تشابه الشوك، مع الإشارة إلى وجود أنواع من الحلاقة يتنوع الشباب في ابتكارها.

يتمسك بعض الشباب بقرار العودة إلى طبيعتهم الشبابية وذاتيتهم المتميزة إلى حين تأقلم أفراد المحيط المهني معهم ومع طبيعتهم، ما دام المهم قد تحقق في حصولهم على منصب شغل يتوافق مع تطلعاتهم.

لقد كان واضحا لنا أثناء مقابلاتنا المهنية العديدة والمتكررة مع مختلف شرائح المجتمع ملاحظة الحركة النشيطة لفئة الشباب مقارنة بغيرهم، وهي سمات مهمة يمكن أن تساعد على النجاح في المقابلات المهنية لولا السلوكيات والإشارات المتضمنة للعدوانية والعنف اللفظي في التعبير عن ما يراه الشاب بأنه ظلم، تخلف، تهميش، لا قانون، حقرة إلى غير ذلك من التعبيرات التي يطلقونها من حين إلى آخر، وتعبير عنها مجموع تلك العبارات القصيرة التي يكررونها خلال مقابلتهم، خصوصا إن كانت تمس المناصب والمهن المفضلة لديهم كمنصب عون أمن والتي تأخذ في الحسبان هدوء الأفراد ورزانتهم، وهي خاصية رغم محاولتهم إخفاءها إلى أنها سلوك تملك ثقافة الشباب في التعبير عن ذواتهم وانشغالهم، ولازمتهم في احتكاكهم وتفاعلاتهم مع غيرهم.

تلعب لغة التخاطب الخارجي إذن دورا رئيسا في تموقع الشاب داخل عالم الشغل، وتؤثر على الصورة التي يتناقلها مختلف الفاعلين داخل عالم الشغل في تصنيف الأفراد ضمن الشخصيات المهمة الجدية والفاعلة، فلقد شاهدنا أيضا خلال المقابلات تقاربا في أساليب طرح الشباب لانشغالهم والتعبير عنها بإشارات تبرز فيها تعابير الكلام مع حركات تقليدية لمشاهير السينما والرياضة وغيرهم، مع الإشارة إلى أنها أكثر انتشارا في الوسط الحضري عن غيرهم من الريفي في درجة التفاوت في بعض الحالات فقط.

الملاحظ أيضا أن الفوارق التي كان تميز النخبة من الشباب قد تدرجت لصالح الثقافة المميزة لشريحتهم أكثر من السمات المميزة للنخبة سواء في لغة التخاطب أو في السلوكيات والإشارات، ومن هنا يمكن القول أن تسويق الشباب لذاتهم خارج عن إرادتهم الفردية بسبب طبيعتهم الذاتية، وبأن تسويق

الذات المقبولة اجتماعيا هي إحدى المراحل الحرجة والصعبة التي تعيق قابلية الاندماج السهل لهم داخل عالم الشغل.

إن هذا التقارب بين ثقافة النخبة التي تتميز بتعليم عالي وبين غيرهم، إنما هو نتيجة لعدة أسباب وجدنا بأن أحد أهمها داخل عالم الشغل مرتبط بثقافة الشباب في تسويق كفاءتهم باتجاه مختلف الفاعلين الرئيسيين داخل عالم الشغل، فلقد أدت الندرة في مناصب التأطير لا سيما في المؤسسات ذات المكانة التي تمثل أولوية لدى الشباب إلى تخفيض شريحة المتعلمين لسقف مطالبهم، حيث انتشرت في أوساطهم ثقافة "المهم نعمل"، و لا تهم الرتبة ولا المكانة بقدر ما تهمهم الأولويات والتطلعات التي ذكرناها سابقا.

فالخيارات البديلة داخل سوق العمل ومبدأ العرض والطلب يوحد نماذج وطرائق تسويق الذات حسب متطلبات المنصب والتي يتأثر بها في الغالب أولئك الذين تنازلوا عن رصيدهم العلمي والمعرفي حيث صرح لنا العديد من الشباب خلال آدانا المهني في السياق التالي "إذا حكمتلي في لووزين manoeuvre، ولكان يقولولي كتب سميتك مانكتبهاش". كدلالة لاستعداد الشباب عن تسويق عكسي يتنازلون فيها عن مكانتهم ومستواهم العلمي لعرض الصورة التي تلقى القبول من طرف الفاعلين وللحصول على منصب عامل بسيط في شركة تحقق تطلعاتهم وأولوياتهم.

وفي صورة أبلغ من هذا لاحظنا تنازلات عدة خلال مسارنا المهني وحالات تنازل فيها أغلبية حاملي شهادة الماجستير وتحفظهم عن التصريح بما لإيمانهم العميق بأن تسويق المعرفة العلمية كجزء يعكس تفوق الذات وكفاءتها إنما هو خطأ استراتيجي سترتب عنه إقصائهم بسبب كفاءتهم؛ من هنا يمكن أن نفهم تحول الشباب في البداية من عرض كفاءتهم ومهاراته على أنها جيدة ومطلوبة، فسرعان ما "يفقد الشاب في مثل هذه الحالة بعضا من تقديره لنفسه، واحترامه لكفاءته، وتظهر عنده إلى جانب مشاعر اليأس

اتجاهات اللامبالاة، ما دام المجتمع يتصرف بمثل هذه الدرجة من اللامسؤولية؛ بل والهزل¹ اتجاه رصيده العلمي والمعرفي وحتى المهني، وهي المرحلة التي تعود بهم إلى مراجعة مسار تنشئتهم الاجتماعية والمهنية وتقييم خياراتهم أثناءها.

2. معرفة الشاب لأمكنة البحث عن شغل:

تمثل الفضاءات التي يبحث فيها الشباب عن فرصة شغل، الحقل الميداني الذي يجسدون فيه استراتيجياتهم، وتزداد حضورهم في بلوغ ذلك باتساع الفضاء الذي يشغلونه بحركتهم عبر الزمن وعبر المكان، فالزمان هو توافق تخصص ومؤهلات الشباب المعروضة في سوق الشغل مع لحظة عرض المؤسسات والهيئات المشغلة لاحتياجاتها من اليد العاملة تكون بمثابة الفرصة التي تمكنهم من استغلالها، ويشير المكان إلى مجال انتقال الشباب داخل عالم الشغل بحثا عن منصب شغل أو بالانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية و قد يرجع ذلك لعدة أسباب منها²:

- شعور العامل بأن فرص العمل تقل أمامه كلما تقدمت به السن.
- عدم شعوره بالرضا بكثرة تغيير المؤسسات التي يلتحق بها.
- تزايد المسؤوليات العائلية للعامل يدعوه للاستقرار وهذا لا يحفز على كثرة التنقل.
- عوامل اجتماعية كالارتباط العائلي أو بالمكان مما لا يحفز على تغيير موقعه الجغرافي.
- مستوى قدراته و خبراته.

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص173.
² نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002/2001، ص 15.

من التصريحات التي تحدث فيها الشباب عن الانتقال كوسيلة نحو إيجاد منصب شغل يوافق تطلعاتهم وأولوياتهم نجد قول المبحوث التالي "الواحد يروح يدبر على رأسه مادامه صغير، أنا ماخرجتس هذا البلاد، لكان نصيب نروح للصحراء ولا أي بلاد نخزن فيها راسي، وما نبقاش هنا يستقسيو فيا العديان، لا خدمة ولا زدمة"

"الواحد يذهب يبحث عن رأسه مادام صغيرا، أنا لم تخرج علي هذه البلاد، لو أجد أذهب للصحراء أو أي بلاد أخرى أأخزن فيها رأسي ولا أبقى هنا محل مساءلة من الأعداء، لا شغل ولا زدمة".
مقابلة رقم 8، 20 سنة، ذكر.

يبين التصريح استعداد الشباب لتغيير المكان كاستراتيجية للهروب أولا من ضغط المجتمع الأصلي نحو مجتمع آخر لا يمارس عليه ضغوطا معنوية نتيجة تصنيفه ضمن خانة العاطلين على العمل او الغير مستقرين فيه، ويشكل تكرار تفضيل الصحراء عندهم معنيين يجسدان ثقافة مكتسبة في المجتمع الجزائري، فهي جهة المكان الذي تتحقق فيه فرصة الحصول على الوظيفة المثالية التي توفرها شركة سوناتراك، والتي ارتبط توأجدها في الصحراء بمخيال الشباب للعمل بها رغم وجود فروع لها بالشمال.

من جهة أخرى هي دلالة عن النفور والاعتراب الذي يشعرون به في مجتمعهم الأصلي نتيجة لعدة أسباب ذكر منها المبحوث نظرة من أسماهم بالأعداء، وهم في الأصل كل أفراد المجتمع المحيطين به والذين لم يقدرُوا وضعه ولم يساعده، لذلك يحاول الشباب الابتعاد عنهم نحو أقصى و أبعد مكان في الأرض كتعبير منه عن شدة اللاتمام والنفور.

* زمة مصطلح دال على الهجوم، ويستخدم عادة كبديل عن البطالة الخائفة، حيث أن الشاب لم يجد شغلا كمطلب طبيعي، ولا أي هجوم على فرصة سانحة أقل شأنًا من الشغل يستتر بها نفسه.

يقترّب طرحنا هنا من موضوع الهجرة الداخلية لذلك لا بد من الإشارة إلى أنّها أحد أسباب هذه الظاهرة، لكننا نريد أن نبين في مقالنا هذا التغيير المكاني المتخصص نحو إيجاد منصب شغل يمكن أن يكون في حدود حيز فضائي ضيق¹، جعلت منه تعبيرات الشباب وتصريحاتهم الناقمة لموطن الانتماء فضاءً ليس له حدود، وهو ما لمسناه حينما تعمقنا في سبب اختيار الصحراء عند الشباب حيث تبين لنا أنّهم يعتقدون وإلى اليوم أنّها فضاء العمل الذي يحقق لهم تطلعاتهم بالعمل الجيد، لذلك نفرق هنا بين رغبة الفرد في الانتقال الجغرافي من مجتمع النشأة وإلى مجتمع مكان العمل التي كان أسبابها ما ذكرنا، وبين ظاهرة الهجرة الداخلية كموضوع أوسع.

يمثل الانتماء إلى الحياة الاجتماعية وجهتين للشباب نحو تحقيق استراتيجيته وفق تطلعاته، الوجهة الأولى هي تلك التي تحفزه لتحقيق مكانة اجتماعية داخل مجتمعه الأصلي وهي عوامل جاذبة له تدفعه للسعي في داخل عالم الشغل القريب من محيطه، ما يحصر مجال انتقاله وفضاءات البحث عن داخل إطار ضيق، يكون قرار التوسع فيه خياراً يمثل الوجهة الثانية كاستراتيجية بديلة لإيجاد منصب شغل وللهروب من الواقع وضغط المحيط، على أن يكون الهروب مقابل منصب مثالي.

لذلك يفاضل الشباب داخل الفضاء المكاني الضيق القريب من مجتمعهم الأصلي، بين الأماكن التي يشتغل فيها بحسب طبيعة البيئة والخصائص التي تتميز بها مناطقهم، ففي بني صاف المنطقة التي تشتهر بالصيد البحري والأنشطة السياحية المختلفة خلال الصيف، تدفع بالشباب إلى تحقيق هدفين في رغبتهم للعمل المؤقت على الساحل، يمثل الهدف الأول تحقيق دخل مادي والثاني هو الاستحمام وتمضية فصل

¹ لقد أضاف اقتصاد العمل والمؤرخين أيضاً درجة تأثير الموقع المكاني كعامل ساهم في حدة تجزئة سوق العمل، وانقسامه إلى أسواق عمل إقليمية على النحو المحدد في المناطق التي تمكن العمال من الحصول على وظائف دون تغيير مكان إقامتهم، وللمزيد أنظر: - BISCHOFF Peter. Labour , D'un atelier de moulage à un autre: les migrations des mouleurs originaires des Forges du Saint-Maurice et la segmentation du marché du travail nord-américain, 1851-1884, Le Travail, Fall97, Vol. 40, p23.

الصيف حيث يصرح مبحوث " في الصيف ليس لدينا مكان نذهب إليه أو نشتغل فيه، فأنا أذهب للبحر للسباحة ولتمضية الوقت هناك، وفي نفس الوقت أبحث عن مصروف جيبي، مرات في الميناء أبيع السمك، ومرات في البحر، أقوم بكراء par a sole وآتي بيومي و متمتعا بصيفي،.....أحسن من العمل في les chantier تحت شمس تقلى جسدي" . مقابلة رقم 4، 16 سنة، ذكر.

إذن تتأقلم استراتيجية الشاب في التشغيل مع الخصائص البيئية للمكان، بتفضيل الشباب الدمج بين خاصية العمل المؤقت مع الاستحمام يتوافق مع العمل الموسمي، هذا طبعا في ظل غياب فرصة عمل تتوافق وتطلعاتهم وتوجهاتهم لمهنة المستقبل، لذلك يطرح الشاب بدائل توفيقية للعمل الموسمي في الساحل أو الأنشطة القريبة منها كبديل عن الأعمال الشاقة في الورشات أو في غيرها لتحصيل دخولهم و رغباتهم الشبانية في اللهو واللعب.

3. معرفة الشاب لمنهجية البحث عن شغل:

تحدد طبيعة التقنيات الميدانية التي يستخدمها الشباب في مسار بحثهم عن منصب شغل أحد الوسائل المهمة لبلوغ الهدف وإقناع المؤسسات المستخدمة بتشغيله، فلقد لا حظنا بأن أغليبتهم في بداية مسارهم المهني، وهو يعد أحد المعوقات التي تقلص من حظوظهم في تكوين سيرة ذاتية تنافس من هم أكثر منه خبرة بفعل السن، إضافة إلى عدم تمكن الشباب في تقنيات ومناهج البحث عن شغل، خصوصا وأن هذه الأخيرة تعتمد على المضمون الذي تحويه تلك التقنيات.

سندرس هنا ثلاثة تقنيات رئيسة في عالم الشغل يمكن أن يؤدي مستوى معرفة الشباب لها والتحكم فيها إلى تعزيز فرصهم في إيجاد منصب شغل، فالتقنية الأولى هي تحرير بيان السير الذاتية للشباب (CV) ومضمون رسائل التحفيز (Lettre de motivation) و كذلك بطاقة الزيارات (Carte

(visite)، والثانية هي التحكم في تقنيات إجراء المقابلات، ثم التقنية الثالثة وهي طريقة حوصلة وتنظيم شبكة من العناوين للمؤسسات والهيئات ذات العلاقة بتنفيذ استراتيجيتهم.

لقد جاء هذا المقال بعد اطلاعنا على عديد المراسلات وبيانات السير الذاتية للشباب، وملاحظتنا الميدانية للصعوبة البالغة التي تعترض رغبتهم في تقديم وعرض كفاءتهم بالتقنيات المنهجية المستخدمة، لذلك بحثنا من خلال المقابلات عن هذه التقنيات كوسيلة لاستراتيجيتهم داخل عالم الشغل نحو تحقيق الهدف.

لقد وجدنا بأن السير الذاتية تفتقر من حيث المضمون لعناصر تستقطب الفاعلين في سوق الشغل وذلك لطبيعة حداثة ولوج الشباب لعالم الشغل، وكذلك لنقص التأهيل أو التعليم لدى الشباب الغير متعلم، لكن هناك عامل مشترك بين الشباب وهو عدم التحكم العلمي والمعرفي في طريقة صياغة سيرهم الذاتية، وعدم الإيمان بما كوسيلة لتحقيق الهدف، فالشباب يعتبر بأنها لا تعني شيئا بالنسبة للفاعلين، وبأنها مجرد شرط من شروط الملف يمكن إجراؤه حين إيجاد منصب شغل، وليس سببا في إقناع المؤسسات والهيئات المستخدمة حيث يصرح شاب مبحوث " CV يديره القاريين، أما حنا ما عدنا ما نديروا بيه، وزيد حتى وديره شكون يقراه، محسوب راهم لاهيين بيك". مقابلة رقم 1، 20 سنة، ذكر.

"السير الذاتية يقوم بها المتعلمين، أما نحن فليس لنا ما نفعل به، ووظف حتى ولو وضعناه من يقرؤه، أتضمن أنهم متفرغين لك"

من خلال التصريح نجد بأن ثقافة الشباب اتجاه هذه التقنية إنما هو مستمد من أحكام مسبقة وقناعات راسخة بعدم جدوى السير الذاتية، ويمثل إقرار الشباب وإجماعهم على تخصيص هذه التقنية وحصرها لدى فئة المتعلمين، ثقافة مرتبطة بمكانة المتعلم التي ترشحه لوضع سير ذاتية يسوق بها سيرته، لكن وحتى لدى فئة المتعلمين نجد تشاركا في عدم جدوى السير الذاتية، هذه القناعة أدت بالشباب إلى

فقدان أحد الركائز المهمة في تجسيد أهدافهم اتجاه عالم الشغل، وأدى إلى افتقاد الشباب القدرة على تحرير سيرة سليمة وعلمية مدروسة.

أدى أيضا ضعف مستوى المهن وتخلفها في استخدام التكنولوجيات الحديثة لخلق منتجات وخدمات ذات جودة، كما هو الحال في المجتمعات الغربية، إلى غياب التنافسية في تشغيل المتخصصين وبالتالي البحث عن سيرهم الذاتية بغية الاتصال والاستفادة من مهاراتهم، ويزداد الإهمال لهذه التقنية في الانتشار مع توفر اليد العاملة في مختلف التخصصات في مقابل الندرة في مناصب الشغل.

تختلف أسباب عدم تبني الشباب لصياغة رسائل التحفيز عن بيانات السير الذاتية، من حيث اقتراحها لدى الشباب بتقديم الطلب الخطي، ومن هنا سمح لنا الاطلاع على العديد من الطلبات إلى اكتشاف عدم وجود رسائل التحفيز في ثقافة الشباب، ونفس الملاحظة عند باقي أفراد المجتمع، حيث تسيطر الطلبات الاجتماعية المتضمنة للمناجاة والتظلم وعرض الأوضاع الاجتماعية والأسرية لطالبي العمل بغرض استمالة الفاعلين إلى الشفقة عليهم ومساعدتهم، وقد تبين لنا بأن هذه الثقافة هي امتداد للعقلية الاشتراكية التي تبنت الأولويات في التشغيل لذوي السبق الثوري، والعوز الاجتماعي، حينما كان التشغيل فعلا تضامنيا خالصا بعكس التوجه الرأسمالي.

من هنا يظهر سيطرت التعود على أفراد المجتمع الذي يسير بعكس الواقع والتغيرات الحاصلة فيه، فمن خلال استقبالنا لكثير من تلك الطلبات جمعنا عدة أجوبة تعتبر أن وضعها الاجتماعي* كأزواج يعطيهم الحق والأولوية، ويعطي أولوية أكثر للآباء ذوي الأطفال وأحقيتهم في العمل، بينما يقدم الشباب

* استقبلت في مكنتي طلبا لشابة، موجهة لمسؤول ولائي، مرفقة بصورة للوالد تظهر الرجلين مقطوعين وبعض جوانب البيت الهش، وفي المضمون تبين أحقيتها في التشغيل بحكم وضع الوالد، رغم ان الشابة لم يسبق لها وأن تقدمت بطلب تشغيل طول حياتها، ولم يسبق لها اعتماد مراحل البحث عن شغل، إلى أن استراتيجياتها هي استخدام وضعها الاجتماعي كوسيلة نحو تحقيق الهدف، وما لم تقله المعنية هو أنها مقبلة على الزواج، وهو السبب الرئيسي في طلب الشغل قبل طبيعة وضعها الاجتماعي.

على اختيار المبررات التي تتوافق بوضعه بنفس الاستراتيجية التي يتبناها باقي أفراد المجتمع حيث يغير من أولوية المتزوجين إلى أولوية الشباب الذي يعيل والديه وحتى إخوته المتزوجين، مبرزا لكل ظروفه الاجتماعية المؤثرة ومخفيا لكل وضع قد يؤخر ترتيبه في السلم الاجتماعي.

أجاب شاب عن سؤال غير مباشر لنا عن رأيه في تلك الأولويات فقال "أنا رافدا هم الدار كثر من الآخرين، سما Normalement ، المسئولين كي يقرؤا بلي أنا غادي نخدم على الدار يخدموني قبلهم الكل، بصح نقولك عييت نكتب ونشكى ساعا والوا، با متوفي وما شيبانية وخوتي لكل واحد لاهي بروحوا". مقابلة رقم 18، 18 سنة، أنشي.

"أنا أحمل هم البيت قبل الآخرين، يعني المفروض على المسئولين حين يقرؤون بأني سأشتغل على البيت ، يشغلوني قبلهم كلهم، لكن أقول لك أني تعبت من الكتابة والشكوى بدون جدوى، أبي متوفي وأمي عجوز وخوتي كل واحد مشغول بنفسه"

من التصريح نلمس أن دور الوسيط الاستشاري الذي تحاول الدولة أن تلعبه بإنشاء هيئات مرافقة لطالبي العمل ومساعدة للمستخدمين، إنما هي ثقافة مستوردة من مجتمع استطاع أن يقيم فصلا حادا بين المساعدة الاجتماعية وبين التشغيل المبني على الجودة، بينما هي في المجتمع الجزائري هناك صراع بين ثقافة ممتدة عبر تاريخ تطور المجتمع الجزائري والمستقرة في وجدانه وبين ثقافة مستوردة تفتقد لمجتمع محلي تتجسد فيه، وهو ما يتضح في اكتساب الشباب لهذا التناقض والخلط بين طلب خطي اجتماعي وبين رسالة تحفيز للفاعلين في عالم الشغل.

هي إذن استراتيجية تسعى للتأقلم مع المحيط، وهي واقع مستمد من عدم معرفة أفراد هذا المحيط بأبجديات منهجية البحث عن شغل، هنا فقط يمكن أن نلمس حلقة الفراغ الموجودة بين التعليم للحياة

والتعليم من أجل التشغيل، ودور التوجيه المهني منذ المراحل الأولى من التنشئة الاجتماعية في منح الشباب هذه المعرفة، وزرع ثقافة العرض والطلب الاقتصادي للعمل بدل العرض الاجتماعي كفعل تضامني.

يختلف الأمر تماما عند الشباب بالنسبة لبطاقة الزيارة كوسيلة أو تقنية معتمدة في البحث عن شغل، فقد ارتبطت هذه البطاقة بالشخصيات المهمة كرجال الأعمال أو الإطارات وغيرهم، فثقافة طالبي العمل تتجه تلقائيا إلى تصنيف نفسها ضمن الطبقة الاجتماعية الدنيا من حيث وضع الخصائص المرتبطة بهم وخدمهم كبطلين، حيث أن إجابات المبحوثين تركزت كلها حول طلب إعادة السؤال، والاستغراب منه، وبدأت ملامحهم وكأنهم محل استهزاء متًا.

الحقيقة هي أن للشباب قناعة تربط هذه التقنية-تقديم بطاقة الزيارة- بمبدأ تقديم الخدمة للغير، من فرد له درجة مهنيه عليا إلى فرد آخر يحتاج المساعدة. بما فيهم طالبي العمل، حيث دونا في هذا الصدد مايلي "تسخر مني، أتضني مديرا، ضحكك وعد الرد، أنت مريض، أنا وجهي تناع Carte visite"، وهي إجابات لها معنيين رئيسين، يمثل فيها الأول عدم معرفة الشباب لهذه التقنية وحصرها بأفراد ذوي المكانة وبأنها ليست تقنية أو وسيلة مفيدة للبحث عن شغل، ويمثل المعنى الثاني تصنيف مجتمع الشباب الباحث عن شغل لنفسه كجماعة من درجة دنيا في ترتيب يبدوا وأنه عبارة عن طبقات يميزها الشباب داخل عالم الشغل ويضعون أنفسهم في أذناها.

لا يعتمد كل الشباب المبحوث على شبكة عناوين لمؤسسات محلية أو وطنية، فبالإضافة إلى الشرح المقدم عن بعض الشركات والمؤسسات كمجال يدخل في الفضاء المكاني لحركة الباحثين عن منصب شغل، حيث لا وجود عند المبحوثين لدليل ينظم مراسلاتهم واتصالاتهم، وهم يبررون ذلك بثقافة المؤسسة التي لا ترد، أو عدم امكانية الحصول على تلك العناوين وبدرجة أصعب أرقام الهاتف. نرى من بين أسبابها

أن الشباب مهتم بالفضاء المكاني الضيق الذي يعيشون فيه ويتحكمون في معالم توزيع التخصصات المهنية به، وأنهم يستجيبون للتسريبات التي ينتجها المجتمع المحلي ويتعامل معها في إطار جماعي عن طريق القيام بمراسلات واتصالات نقلا من الأفراد الشباب المحيطين به وتكرار محاولاتهم إلى نفس الجهة المرسله وبنفس المضمون مع اجتهاد في تقنية تقديم الطلب الخطي بالصيغ الاجتماعية في أغلب الحالات.

لذلك تغيب المبادرة كفعل اجتماعي متميز عن الأفراد الذين يحيطون به والسير العام الذي فرضته تسرب المعلومة داخل المجتمع، ويغيب معها جدوي بحث الشباب عن شبكة عناوين واتصالات خارج هذا الاتجاه.

يصرح شاب مبحوث "كتبت هاذك العام مين قالك l' ouzine رايح يجل، ولا مين البلدية نتاع سيدي الصافي بغات تحل ouzine نتاع الياجور،... ولا تاني مين سمعنا بلي غادي يوسعوا Le port ساعا ما كان والوا علايها الواحد كره من الكتبه". مقابلة رقم 12، 18 سنة، ذكر.

"كتبت في إحدى الأعوام حين قالوا بأن المصنع سيفتح، وكذلك عندما بلدية سيدي صافي أرادت فتح مصنع الآخر،.....أو كذلك حين سمعنا بأنه سيتم توسيع الميناء، لكن لم يكن شيئا، لذلك الواحد كره من الكتابة".

موضوعيا يرتبط الفعل عند الشباب بردة فعل المجتمع الذي يحيط به ويسرب معلومات حول وجود فرص مستقبلية للتشغيل، وقرار مراسلة المؤسسات هو قرار جماعي يبني من خلاله الشاب قرار صياغته للمراسلة نقلا للعنوان وللجهة المرسله إليها من ما تسرب اليه من ذلك المحيط ، وحين لا يلق الشباب أي استجابة سواء من الجهة المرسل إليها أو طرف الفاعلين فإن القناعة لديه تترسخ بعدم جدوى المراسلة وبعدم ضرورة امتلاك شبكة عناوين للمؤسسات المستخدمة.

إذن تأخذ منهجية البحث عن شغل من حيث المضمون توجهها اجتماعيا أدى إلى تغيير الاهداف والوظائف التي تؤديها تلك التقنيات كوسائل لإقناع الفاعلين إلى طلبات اجتماعية تميل إلى الفعل التضامني، وساهم الفراغ المعرفي لأسس استخدام تلك التقنيات من اجتهادات شباب المجتمع المحلي في ترسيخ النموذج الذي يوافق نظرهم .

سيؤدي كذلك وجود وسائل بديلة يعكسها طبيعة فعل الافراد الفاعلين وتقنينهم العرفي لمعايير متفق عليها برموز إلى إلغاء ثقافة البحث المنهجي والعلمي عن منصب شغل، في مكان تعزيز أبعاد قيمية أخرى لها مكانتها داخل عالم الشغل، ولها القدرة على تجسيد استراتيجية المتحكمين فيها، وهي تلك المعايير السائدة في عالم الشغل والمتعامل بها من طرف الفاعلين على النحو الذي سنقوم بدراسته في الفصل اللاحق.

خاتمة الفصل:

يدرك الشباب حين البدايات الاولى من تفاعلهم داخل عالم الشغل بأنهم محل تميز في المظهر والسلوك، بالصورة التي تجعل منهم محل رفض وأحكام مسبقة مستمدة من المظهر الخارجي الذي ينتمي لثقافة الشباب، لذلك تلعب تلك الصورة ونظرة أفراد المجتمع المحيطين بها إلى تقليص حظوظ الشباب في نيل فرص الترشح لكثير من المناصب والمهن التي يعطي فيها المجتمع ترابطا بين هيئة الشاب ومظهر وبين طبيعة المهنة التي يشغلها، وإذا عاودنا الاطلاع على رغبة الشباب وتطلعهم للوظيفة وللعمل الإشرافي أو مهن كمنصب عون أمن، فإننا سنجد حجم الفارق بين ذات الشاب وشروط تلك المناصب المطلوبة.

إن الدلالات التي يعطيها الشباب لمظهرهم الخارجي ولطبيعة سلوكهم، ليست هي المعاني والدلالات التي يقرؤها الفاعلون فيه، ولإدراك الشباب لهذه الاحكام المسبقة فإنهم يتنازلون على جزء كبير

من "التشدد الشباني" ويلتزمون بالمعايير التي لها قابلية لدى الفاعلين ولا تحرمهم من أي فرص محتملة للتنصيب.

تأخذ متطلبات تسويق الذات التي ينتهجها الشباب الطابع المؤقت وترتبط مع الحركة التي يشهدها سوق الشغل، أو عملية التفاعل المرعبة من الشباب أثناء مسار بحثهم عن منصب، لذلك فإن تسويق الشباب لذاته تعبر عن الصورة التي لها قبول اجتماعي في المحيط الذي يعيشه، وليست من الطبيعة الشبانية التي ينتمي إليها الشباب، في محاولة لإخفاء المظاهر التي تؤدي إلى استصدار احكام مسبقة عنهم بأهم غير جديين، غير ملتزمين، غير حرفين وغيرها، فالمجتمع المحلي يعزز العلاقة القائمة بين مظهر الفرد ولباسه مثلاً وبين طبيعة المهنة التي يشغلها.

إن معرفة الشباب وتحكمهم في التوزيع المهني في منطقة بني صاف لا يقوم على اسس معرفية دقيقة بقدر ما أنه طبيعة العلاقة بين الشاب وامكنة البحث عن شغل تخضع للحراك والمعلومات التي يتناقلها أفراد المجتمع، ما يجعل المصير الفردي للشباب في تحديد أمكنة البحث مرتبط بالحراك الاجتماعي.

تلعب خاصية المنطقة السياحية بتوجيه استراتيجية الشباب نحو البحث الموسمي، حيث ان تفضيل الشباب للعمل في الساحل هو اختيار يجمع بين تحصيل دخول وبين الاصطياف، لذلك يبتعدون عن أماكن الورشات والأعمال المتعبة والشاقة، فالتفضيل بين المكانين يقوم على أساس أن كلاهما لا يوفر منصب يحقق رغبتهم وإنما يمثل الترفيه والتشغيل أسبقية أو الخيار الأفضل والأمثل عن باقي الخيارات.

تمثل منهجية البحث عن شغل الكيف الذي يلجأ به الشباب إلى التواصل مع الفاعلين بالتقنيات الإجراءات المتبعة داخل عالم الشغل، مكا أنها الوسيلة التي يسمح بها بعرض كفاءته وتسويق الذات التي تمتلك لمجموعة من المعارف قد تكون سببا في قبول ترشيحه، لذلك فإن التطرق إلى هذه التقنيات انما أوصلنا

إلى الكشف الفعلي عن حجم حلقة الفراغ بين التعليم النظامي وبين التأهيل والتكوين، أي الفراغ الذي يعيشه الشباب معرفيا ثم ميدانيا يصعب من امكانية تجسيده لاستراتيجيته.

تبتعد ثقافة الشباب حول استخدام تلك التقنيات عن الاسس التي انشأت لأجلها، وان كانت الظواهر التي سندرسها في الفصل اللاحق من بين الأسباب في عدم تبني الشباب للطرق العمية والمنهجية في البحث عن شغل، إلا أن هذه الثقافة تجعل من بيان السيرة محصورا في فئة معينة، وتجعل من بطاقة الزيارات خاصة لأصحاب المكانة المهنية والاجتماعية، لذلك تغيب لديهم أي صلة بين استراتيجيتهم واجديات البحث عن منصب شغل.

اكتسبت هذه الثقافة ايضا تناول الاجتماعي لبعض التقنيات الميدانية، فلقد كان سائدا في عهد الاشتراكي و أولوية الاجتماعي على الاقتصادي، ولازلت تلك الاولوية تظهر في بعض تقنيات الشباب، فرسالة التحفيز لا زالت تحتوى على نفس المضمون الذي كانت تكتب فيه الطلبات الاجتماعية في عهد الملكية الجماعية.

يضاف إلى حلقة الفراغ وغياب التوجيه الذي يسمح بتكوين رصيد معرفي للشباب يمكنهم من ولوج عالم الشغل بصفة طبيعية على الاقل معرفيا، هنا الواقع والمعايير السائدة في هذا العالم والتي يرى الشباب أن مجموع تلك التقنيات والمعارف انما هي أفعال ثانوية ليست هي المعيار الرئيسة التي تحدد نسبة حظوظ كل شاب في الحصول على منصب شغل يوافق تطلعاتهم، ذلك أن الواقع الميداني قد أفرز عدة معايير معترف بها بين الفاعلين تمثل في حد ذاتها ظواهر اجتماعية سنقوم بعرضها في الفصل الموالي.

الفصل الثامن

الاستراتيجية بين قيم الشباب ومعايير التشغيل

مقدمة الفصل:

في هذا الفصل كان لا بد من تقديم فصل واضح بين القيم والمعايير على الأقل من حيث الاستخدام، حيث أننا نجد ذلك أيضا في الاستخدامات التي جاءت بها أعمال بارسونز في موضوعاته

الأساسية فهو" يرى الحياة الاجتماعية من خلال أفكار البشر، خاصة من خلال معاييرهم وقيمهم، فالمعايير هي تلك القواعد المقبولة اجتماعيا التي يستخدمها البشر في تقرير أفعالهم، أما القيم فأفضل وصف لها هو أنها ما يعتقد البشر عما يجب أن تكون عليه الحياة ، وهي أيضا لها تأثير في تحديد أفعال البشر " ¹.

لذلك فليس من المهم جدا أن نحاول أحلقت المجتمع حينما نحاول دراسة الظواهر الموجودة فيه، لما يمكن أن يؤدي بنا ذلك إلى استصدار أحكام مسبقة للظاهرة المدروسة بما لا يفيد البحث في شيء، وعلية فإن قيم الشباب ستعود بنا إلى حيث قدمنا التأثير الذي غرسته التنشئة الاجتماعية ومساهمهم خلال طول تلك الفترة و إلى ما بعدها، كموضوع أدى إلى تشكيل النموذج الاول لاستراتيجيتهم.

أما عن معايير التشغيل فهي تلك السائدة في عالم الشغل حيث يعد وجودها سابق لوجود الظاهرة المدروسة، فنحن سنهتم بما تتكون منه وحدة الفعل الصغري التي تشمل كلا من " الفاعل ، والوسائل والغايات والبيئة التي تضم أشياء اجتماعية ومادية فضلا عن المعايير والقيم" ²، و وكل عناصرها متوفرة في موضوع الدراسة.

إن ظاهرة الرشوة هي معيار موجود في المجتمع الشامل وتنتشر أيضا في عالم الشغل، إذ أننا سنحاول دراستها في هذا الفصل كعملية من العمليات الاجتماعية التي تؤدي مجموعة من المعاني في إطار نسق من الرموز المتعارف عليها والقابلة للملاحظة، وإن كان ذلك يقترب من المعالجة الدوركايمة للظاهرة الاجتماعية، التي توصل كل من كليفورد فوجان C.Vaughan وزميلاه سكوتفورد M.Scotford ونورثون L.Northon حين تحليلهما ومتابعتهما لأعمال دوركاي، "بأنه أراد أن يبدأ وضعيا بدراسة الظاهرة الاجتماعية كأشياء، وبالتركيز على أبعادها الخارجية، القابلة للملاحظة، لكنه في مسلكه سقط في المثالية

¹ إبان كريب، مرجع سابق، ص ص63.
² نفس المرجع، ص66.

لأنه علق كل شيء تقريباً على التصورات الجمعية والمشاعر والقيم المشتركة"¹، هذه المثالية التي سنعمل على تجنبها في هذا الفصل.

ثم بعد العلاقة المادية التي تنتشر في عالم الشغل، سنحاول تقديم نوع من الرصيد العلائقي التي تحكم عملية التفاعل أو التبادل داخل هذا العالم، من خلال ظاهرة المحسوبة باجتهاد بالغ للفصل بينها وبين موضوع مكانة الشباب وجماعة المكانة، ذلك أننا في هذا الفصل سنقوم بتحليل مساهمة المحسوبة في تجسيد استراتيجية الشباب من جهة، وبكشف طبيعة العلاقة الموجودة بين الشباب ومختلف الأطراف المشتركة في تلك الظاهرة.

بنفس خاصية الفصل بين عنصري المحسوبة وجماعة المكانة، سيكون هناك فصل بين مسألة أولوية الرجل والمرأة التي تناولناها في فصل سابق، على اعتبار أنها نظرة أفراد مجتمع البحث للقيم التي يحملونها، بينما سنقدم في نهاية هذا الفصل ظاهرة التمييز من حيث النوع البشري كواقع معاش وكمعيار دلنا إليه تجربتنا المهنية ومجموع المقابلات التي أجريناها.

لقد أدى خروج المرأة للعمل في ظل سيادة مبدأ التمييز الإيجابي المدعوم بترسانة من التشريعات، إلى خلق قدر كبير من التنافسية الحادة والأسبقية في تشغيل جنس على حساب آخر، ستسمح لنا بالكشف عن آثارها في الميدان وحسب استراتيجية كل جنس من الشباب؛ فطبيعة جنس الشباب في عالم الشغل خلقا ظاهرة التمييز التي استوجبت أيضاً الكشف عنها في هذا الفصل.

¹ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص: 88.

1. الرشوة:

تتأثر قيم الشباب بالقيم التي غرستها فيهم عوامل التنشئة الاجتماعية في نبذ كل الممارسات اللأخلاقية، في حين يتم الاعتماد على الرشوة كمعيار معترف به لديهم نحو هدف تحقيق منصب شغل، وبين هذا التناقض يميل الشاب إلى تبرير الفعل من وجهة المعايير السائدة وليس من وجهة القيم المثالية التي يحملها بفعل عوامل التنشئة الاجتماعية.

يصرح المبحوث " وَأَشْ أَدِيرُ صَحِيحُ حَنَا مَا تُرَبِّينَاشْ عَلَي لَحْرَامْ، بَصَّحْ نَأَكْدَلِكْ بَلِي مَا تصحلکش خلاص باه تدي حقك برك ماشي باه تدي بلاصة خرين، وين ما تمشي بمعنولك ويخلوها عندك ختار وخير إذا ما ديتهاش أنا يديها واحد آخر بلاك أنا خير منه، نزيدك حاجة مقيم في الجامع وراهم يدهنوا، سميتها كيما جببت هذا هو الواقع". **مقابلة رقم 6، 21 سنة، ذكر.**

"ما العمل حقيقة نحن لم نتربى على المحرمات، لكن أوكد لك بأنك لن تصل أبدا لأخذ حقك فقط وليس لأخذ مكان آخرين، أين ما تذهب تلقى إشارات تلزمك بالاختيار، فإن لم آخذها أنا يأخذها غير قد أكون أنا أفضل منه، أضيف لك معلومة مقيم في مسجد ويدفعون ، سمها أنت كما شئت هذا هو الواقع خذ أو اترك"

يقودنا تصريح الشباب إلى تمسكهم معنوي بالقيم التي تربو عليها في نبذ الظواهر المنافية لمبادئهم، لكن في المقابل فإنهم يؤمنون بأن هذا التمسك سيقصدهم من فرصة إيجاد فرصة عمل، لذلك فإن الشاب المبحوث يشير ضمنا إلى أن هذا المعيار المنتهج والسائد هو السبيل الوحيد لتعزيز فرصته في أخذ حقه، حيث يقدم الشاب معها بدائل للتوفيق بين قيمه وبين معايير المجتمع من خلال إيجاد موقف تبرري للفعل داخل هذا النظام المعترف به في عالم الشغل، فاختيارات الشباب أمام تفشي ظاهرة الرشوة تأخذ الطابع

القصري الذي يتجاوز حدود إرادتهم ورغبتهم في مقابل تنامي طموحهم الفردي نحو تحقيق أهدافهم، خصوصا وأنها استراتيجية ثابتة-على الأقل من حيث رغبة التحقيق- لا يمكن التفريط فيها لصالح من يرىون بأنهم أقل منهم كفاءة ومستوى وحتى حاجة إلى منصب شغل.

إذن هذا هو الواقع الذي وفر للشباب حججا مقنعة ومقبولة اجتماعيا في تبني خيارات استراتيجية بديلة تبين مدى مرونتها وقابليتها للتأقلم مع الواقع، بحيث تمنح النماذج السائدة والمتداولة في أوساط الشباب كذلك التي تجعل من التوظيف في مسجد يقوم على دفع الرشوة، آلية لبناء وسيلة دفاعية داخلية لدى الشباب اتجاه ضميرهم أولا، ووسيلة أخرى مقاومة اتجاه الأحكام الصادرة عن افراد المجتمع الخارجي.

يشير الشاب دائما في مسألة التعامل مع الفاعلين الرئيسيين في سوق الشغل إلى وجود وسائط بينه وبينهم، وهو يعتبرهم الفاعلين الحقيقيين في تحقيق استراتيجيته رغم كونهم وسطاء غير رسميين، لا يتردد في تسميتهم "بدلالين الخير"، أو فاعلين الخير على اعتبار أنهم يؤدون به نحو الفاعلين الأساسيين الرسميين في سوق الشغل عن طريق الشفاعة لهم بتقديم ضمانات لإتمام الصفقة بين أطراف كل من الطلب والعرض .

تؤدي هذه الثقافة إلى إعادة تنظيم علاقات الأفراد على أسس مادية مصلحة ضيقة يرتبط أفرادها برموز ومصطلحات تضمن لهم الاستمرارية والحماية اتجاه أي وسيلة أو آلية مقاومة، سواء كانت هذه الوسيلة رقابية نظامية من طرف المؤسسات النظامية الرقابية أو حتى نتيجة القيم الاجتماعية التي يتمسك فيها أفراد من المجتمع بضوابط أخلاقية داخل المجتمع الاجتماعي، لذلك فإن هذه الثقافة تشكل وحدة فعل صغرى داخل المجتمع الكبير يصعب للشباب اختراقها إلا بواسطة الوسائط التي تحدثنا عنها وبعد بعث اشارات استجابة بقبول هذه المعايير.

إن الطابع القصري الذي تفرضه هذه المعايير في التشغيل، شكلت قنوات مكتسبة في أوساط الشباب و ثقافة بديلة لا تشجع الشباب على تطوير قدراتهم وكفاءاتهم نحو متطلبات سوق الشغل بقدر ما تؤدي بهم إلى محاولات اكتشاف العالم الخفي المحترق من طرف أفراد وحدة الفعل الصغرى ومن هم أكثر خبرة ومعرفة ومراسا في هذا المجال.

يصرح شاب مبحوث "أنا حاكم اللعب كيفاه يدور عندك تفضل ، ماعندكش سمحنا، الأمور في بلادنا تيكي، كلشي ولا بالدراهم ومن بعد عاد يجي واش عندك من ديبلوم مشي مشكل لا خاطر بالدراهم يديروك طريق في البحر مشي غير يدبرولك على خديمة" . مقابلة رقم 9، 23 سنة، ذكر.

"أنا متحكم في اللعب كيف يدور، لديك تفضل، ليس لديك اسمح لنا، فالأمور في بلادنا تذاكر، كل شيء بالمال ومن بعدها فقط يأتي ما تمتلكه من الشهادات، ليست مشكلا لأنه وبالمال يفتحون لك طريقا في البحر وليس فقط البحث لك عن عمل".

يؤدي هذا التصريح إلى توضيح تحول العلاقات الاجتماعية من علاقات طبيعية تقوم على معايير اجتماعية محددة لا ترسل نحو أفراد المجتمع إشارات تدفعهم إلى تبني معايير قائمة على أساس المصالح النفعية المادية و ذات صبغة لا معيارية، أي أنها مصالح غير تلك المصالح التي يمتلكها الفاعلون عندما يتواءمون مع التعريف المعياري للموقف¹، فالفعل الاجتماعي داخل هذا النسق يأخذ قيمة نقدية هي أساس قيام العلاقة المادية التي تحسم الموقف بين أفراد المجتمع.

في هذا الإطار اعتبر بارسونز أن الفعل الاجتماعي يأخذ معاني تتمثل في المعايير والقيم التي على أساسها ينتظم الفعل والنسق الاجتماعيان، أما لوكوود David Lookwood " فيرى أن هناك عاملا آخر

¹ إيان كريب، مرجع سابق، ص80.

يفعل فعله في الحياة الاجتماعية، ويطلق عليه، الطبقة المادية الدنيا substratum material، وهي تعني التصريف الفعلي للوسائل في موقف الفعل الذي يحدد بنية التباين في فرص الحياة¹.

في هذا الإطار نفهم طبيعة التباين في الفرص التي تعزز حظوظه بين أقرانه من أفراد المجتمع الباحثين عن عمل وبين أقرانه من الشباب، والتي تتوقف على تبنيه لمعايير التشغيل المتعامل بها من أجل تعزيز فرصته بقابلية تنفيذ استراتيجيته على أرض الواقع، وكذلك مدى إمكانية التعايش مع هذا النظام والتفاعل معه سواء عن طريق الوسائط وهي المنتشرة بين الشباب، أو مع الفاعلين الأساسيين وهي عند باقي أفراد المجتمع الأكثر خبرة في هذا المجال.

تجدر الإشارة بأن الشباب لا يكرر مصطلح الرشوة بالصيغة الأخلاقية التي تبنها عوامل التنشئة الاجتماعية، والأعراف الاجتماعية التي يسير عليها العالم الظاهري للمجتمع الجزائري، وإنما يعتبرها مصالح ومنافع متبادلة تتجسد في صورة علاقات مادية محضة متفق على رموزها وحدودها عند أفراد الجماعة التي يتبادل أفرادها المنفعة في ما بينهم وفق أسس و معايير مقبولة اجتماعيا تفرغ لا أخلاقية الرشوة من صفة المدنس بحجج مختلفة، منها متطلبات العصر على حد تعبيرات بعض الباحثين.

لذلك وفي كلتا الحالات التي يرفض فيها الشباب أو يتقبل التعامل مع هذه الظاهرة، فإنهم يفتخرون بقدرتهم على فهم قواعد اللعبة و على إنتاج الآليات التي يواجهون بها أي وسيلة تكبح خياراتهم.

¹ نفس المرجع، ص80.

2. المحسوبة:

تحدثنا في فصل سابق عن مكانة الشاب وعلاقته المحدودة مع جماعة المكانة، وكيف أن مصير استراتيجيته في عالم الشغل مرتبطة أساسا بالدور الذي يمكن أن تؤديه هذه الجماعة في إيجاد فرصة عمل تتوافق وتطلعاته بحكم رأس المال العلائقي الذي يمكنه من تجسيد هذا المشروع بكل يسر، لكن هناك صعوبة كبيرة تواجه هذا الشاب عند أي محاولة لخلق دائرة مصالح أو تنظيم اجتماعي لتبادل المنفعة والمصلحة كأساسين لاستمرار شبكة العلاقات، بحيث أن مستوى هذه الشبكة بالنسبة للفاعلين المؤثرين في عالم الشغل لا يرق لأن يؤمن لهم احتياجاتهم.

تخلق ندرة العمل في سوق الشغل لاسيما المهن والوظائف التي يصنفها افراد المجتمع ضمن المهن ذات المكانة - تخلق - تنافسية كبيرة جدا بين أفراد جماعة المصالح من أجل الظفر بمنصب الشغل، لذلك تمنح مهنة هؤلاء الفاعلين سلطة مقرررة و مطاعة بحكم درجة النفوذ أو طبيعة التموقع في وسط دائرة المصالح النفعية الخاصة بعدة أفراد مهمين ومؤثرين في المجتمع، بينما ينتظر الشباب إفرزات هذه الصراعات والنتيجة التي ستحدد مصيره عقب ظهور الغلبة والهيمنة لدائرة النفوذ الأكبر سلطة بين المتنافسين.

تشكل القرابة العائلية أحد الوسائل التي يستخدمها الشباب في عالم الشغل، فلا يجد الشاب أحدا من محيط عائلته الكبيرة في مكانة ومركز مهم سواء بحكم المال أو الانتماء المهني وحتى النشاط السياسي إلا وأشار بدوره وقيمة فاعليته اتجاه إمكانية تحقيق هدفه عن طريقه، فيحول بذلك الفاعلين في هذه الجماعة إلى وسائل تؤدي إلى تحقيق الهدف، فالرابط الدموي بحكم القرابة أو النسب يؤدي بالشباب إلى الاستنجاد بهم عند الضرورة، بعلاقة تضاد مع الأفراد الآخرين المنافسين له داخل سوق الشغل، فتتوصل علاقة التدخلات الداعمة لأسبقية الظفر بمنصب عمل إلى صراع جماعات ذات مصالح داخل النسق الذي يتم فيه

هذا الحراك، وتتوسع دائرة الاتصالات لتشمل المحيط القريب والبعيد من الذين لهم القدرة على التأثير في قرار المؤسسة إذا تعلق الأمر بالمنصب وبمختلف هيئات الوساطة إذ تعلق الأمر بوثائق إدارية على علاقة بالهدف.

تلعب أيضا مكانة الوالد الاجتماعية أو السياسية وحتى الروحية لدى أئمة المساجد ومشايخ الطرق الصوفية دورا مهما في تجسيد استراتيجية الشباب داخل عالم الشغل حيث يصرح مباحوث "أنا لدي الوالد يعرف رئيس البلدية، كان يدرس معه غير أن الآخر وصل، قال للوالد أترك ابنك علي، لكن لحد الآن لا يوجد شيء، المهم نحن تركناها عليه، ربما تصحُّ لنا فرصة جيدة..... أنا في الحقيقة سايرت الوالد قال لي بأنه كأخيه، أما أنا فلن أكون خيرا من أبناء إخوة رئيس البلدية".

فمن خلال مساري المهني لم يكن خافيا علينا تصنيف الاتجاهات والانتماءات بحكم القرابة، وكذلك الانتماءات الحزبية والسياسية في مختلف الأحزاب والجمعيات الناشطة في المجتمع المحلي، فكثيرا ما كانت مختلف منظمات المجتمع المدني بمختلف مجالاتها رياضية اجتماعية وسياسية تحاول التقرير في طبيعة المستفيدين بحكم المصلحة العامة والأصل هي ظاهرة الحسوبية بسبب أحد الانتماءات السابقة التي ذكرناها، لذلك نجد الشباب ويرغم سعيه للاستفادة من منصب شغل بالاستعانة بهذه الآلية إلا أنه يبدي سخطا كبيرا على طبيعة من يسميهم دائما بـ "هم".

يصرح مباحوث شاب "هؤلاء لمصالحهم فقط، لا خدمة البلاد ولا العباد ولا هم يحنون، يظهرون بأن لهم معارف من أجل استغلالك، وحين تقصدهم لحاجة يعرفون لمن يقدمونها، لبني أعمامهم، لأجل ذلك آخذ حاجتي منهم ولا أسمع بهم فـ vote أو أي شيء آخر".

يبرز هذا التصريح فهم الشباب طبيعة تحول شبكة العلاقات المصطلحية من الحالة الفردية إلى تكتلات اجتماعية بفعل حركية بعض أفراد المجتمع المدني نحو إعادة تنظيم الجماعات من جماعة في إطار غير رسمي، إلى جماعة تمتلك الغطاء الرسمي لتحقيق مصالح الأفراد المقربين لها، وقد زادت طريقة تعامل الدولة مع بعض الظواهر الاجتماعية كالحرقاة و المرأة العازبة، بتقديم تسهيلات وتوصيات لهاكلها المحلية المثلة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني، تقضي بمنح الأولوية لمثليهم والجمعيات التي تدافع عنهم، - زادت- من كثافة إعادة تنظيم العلاقات المصلحية من الفردية إلى الجماعية .

إذن وبنفس الوسائط التي تتدخل لصالح الشباب سواء عن طريق المصلحة المادية أو بسبب الروابط الاجتماعية المختلفة، تتعايش استراتيجية الشباب مع هذا النظام من شبكة العلاقات الممتدة في مدينة بني صاف أين تعمل الروابط والصلات دورا فاعلا في ترتيب سلم الأولويات، غير أن ذلك قد يؤدي إلى صراع تقدم فيها التنازلات بعملية تبادل المصالح والتي غالبا ما تنهي بفقدان أحد طرفي التنافس للمنصب ويتم خلالها التضحية بأحد الشباب، ومن هنا ونتيجة للندرة الحاصلة في المجتمع للمناصب المثالية التي يطمح إليها الشباب، تظهر لدينا غالبية من الشباب الناقم لطبيعة الخيارات التي تقع على أفراد معينين من المجتمع نتيجة ارتباطهم بذوي المكانة، ما يولد في هذا المجتمع ثقافة تغلب عليها سلبية المحسوبية أكثر من ما يمكن أن تفيد به أقلية من أصحاب الأولوية.

يصرح أحد الشباب في تعبيره عن قدرة هذه الروابط في تحقيق مطلبه اتجاه التشغيل بالقول "ضربة بالفأس ولأ عشرة بالشاقور"، كدلالة على تدخل فاعل واحد نافذ يحقق له منصب شغل مثالي، خير من عشرة كدلالة على الكثرة في العلاقات التي لا تثمر بأي نتيجة، وإن أثمرت فإنها لا ترقى لبلوغ منصب شغل يرقى إلى تطلعاته حيث يواصل نفس المبحوث "إذا كانت المعرفة متينة فنعم، أما إن كان من جماعة المظاهر فلا مكان له"، لقد لمسنا في تصريح المبحوثين ما مضمونه "العرف المتين" وتتجسد طبيعة هذه المعرفة

بنماذج محددة تميل للعسكريين والقادة من أبناء المنطقة، حيث يدرك مجتمع الشباب تفاصيل وتجارب لأقرانهم عن طريق تلك العلاقة، وهو ما كون لديه حكايات وقصص متداولة بينهم عن الوسائل التي أدت بشباب معينين في الحصول عن منصب شغل، والملاحظ أن معرفة القادة العسكريين بالنسبة للشباب تمثل مفتاح الحل لدخول عالم الشغل. بمنصب شغل مثالي يوافق تطلعاتهم، بينما يصنف الشباب السياسة والقادة السياسيين ضمن جماعات "الهدف". بمعنى اللف والدوران ويتمهم بالقصور، رغم أن الذاكرة الجماعية للشباب تحتفظ بالمكانة التي يمتلكها هؤلاء والحالات التي استفادت منهم لكنهم لا يقرون بفاعليتهم.

عبر الشباب عن جماعة المظاهر "بجماعة الخلايع"، كتعبير دال على تموقع أفراد وجماعات داخل جماعة المكانة، أو ضمن مقربيههم دون أن تفضي معرفتهم وطبيعة علاقتهم إلى تحقيق استراتيجيتهم اتجاه عالم الشغل، لذلك يدرك الشاب المكانة السورية وشبكة العلاقات السورية التي يمتلكها بعض أفراد المجتمع، على العكس من التملك الذي يسيطر على الشباب اتجاه القادة العسكريين المرتبطة بالقوة وتنفيذ الأوامر على عكس السياسيين وباقي أفراد المجتمع المدني.

إذن تشكل لدى الشاب ثقافة معينة هي نتاج قناعة احتكاكهم وتفاعلهم مع الوقائع الحاصلة في محيطه القريب، ونتيجة النتائج التي أوصلت شبابا معينين نحو تحقيق استراتيجيتهم في عالم الشغل، وبالتالي لا مجال أمام الشاب لتسويق كفاءته إن هي لم تحظى بدعم سلطة الروابط الاجتماعية المتينة لذوي المكانة داخل المجتمع، فالمحسوبية كظاهرة في المجتمع لها نفوذ يقضي على قوة العلاقات المادية إن كان الفاعل يمتلك سلطة روحية، عسكرية أو غيرها، ثم تأتي تلك العلاقة المادية عند من هم أقل مكانة أو عند حدود أفراد معينين وعند توافر الفائض المناسب من المناصب.



3. التمييز حسب النوع الاجتماعي:

تتجه العولمة نحو مزيد من توسيع قيم الحداثة على المجتمعات المحلية، ويحتل مبدأ التمييز الإيجابي الذي يسعى إلى خلق توازن بين عمل الرجل وعمل المرأة بدعم تشغيل هذه الأخيرة بنسب تفوق الرجال لتحقيق توازن بينهما، وقد ذهب في هذا الاتجاه المجلس الأوروبي بليشبونا سنة 2000 حينما حدد أهدافه الاستراتيجية للعشرية الحالية والإجراءات التي من شأنها تعزيز مبدأ التمييز الإيجابي، حيث "تهدف هذه الإجراءات إلى الرفع من نسبة تشغيل النساء إلى 60%؛ وأضاف المجلس الأوروبي بستوكهولم سنة 2001 أهدافا مرحلية إلى موفى 2005 جديدة تتمثل في بلوغ نسبة التشغيل الشامل إلى حدود 67% وتشغيل النساء إلى نسبة 57% والعمال المسنين إلى 50%".¹

تنتشر هذه الثقافة في المجتمعات المحلية وتتجه الإحصائيات إلى تعزيز مكانة المرأة في سوق الشغل، وهي الظاهرة التي شهدتها الجزائر من حيث تطورت نسب تشغيل النساء فيها مقارنة بسنوات مضت أين كانت كثير من قيم المجتمع المحافظ تقاوم خروج المرأة للعمل، كما زاد الفكر "الإرهابي" من تخوف شريحة كبيرة منهن من الخروج للعمل.

على المستوى المحلي وضمن استراتيجية الشباب في عالم الشغل، تتجلى الظاهرة المدروسة بصورة عكسية للمبادئ التي يساق بها تشغيل النساء تعزيزا لمبدأ المساواة، "فالجنس" حاضر بقوة في ثقافة تشغيل النساء، حيث يعتبر الشباب بالخصوص أن التنافسية في عالم الشغل تميل لصالحهن وأنه لا مجال للمنافسة إن كان ضمن المرشحين نساء، وذلك لتفضيل الفاعلين في سوق الشغل "للجنس اللطيف" - حسب تعبيرهم -

¹ حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل وأقسام التوجيه المهني، ورفع أدائها وفقا للمتغيرات الدولية واحتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب طرابلس: 11 - 13 / 7 / 2005 عن منظمة العمل العربي.ص30.

على حساب الجنس الحشن، وهو ما يدفع بالشباب إلى إلغاء مبدأ ترجيح الكفاءة وكل مبادئ العرض والطلب على حساب إنتشار ظاهرة التمييز.

تتعدى درجة التمييز بين الجنسين حسب الشباب حدود الحالات النادرة إلى شواهد عدة يستدلون بها في عمليات الحراك الكبير والنماذج التي عايشوها في المجتمع المحيط بهم، ويسقط هذا في نظرهم مبدأ الرصيد العلائقي المادي والمعنوي، وهو ما يبين طبيعة النظرة التي تمنحها جماعتهم لمختلف الفاعلين وهي نظرة تغليب معايير "الشهوة" في سوق الشغل على حساب باقي معايير الجودة الأخرى، ولقد اشترك في هذا النظرة كثير من الإناث بتوجيه الأحكام التي ينتجها المجتمع ضدهن مما يجعلهن يضيعن فرصا عديدة نحو التنصيب بفعل تجنبهن. بما عيرن عنهن بالشبهة Tiquet، فهن لا ينفين انتشار ظاهرة التحرش بهن واستغلال كثيرات من زميلاتهن للظفر بمنصب شغل، حيث أن الشابات لمحن للأسبقية التي تتاح لهن إن هن قبلن لكنهن عيرن عن رفضهن؛ وكل ما جمعناه من تصريحاتهن هو عبارة عن تلميحات وإشارات عن أخريات تعرضهن للإقصاء نتيجة رفضهن المساومة.

هنا نجد أن استراتيجية الشباب تتعرض للتمييز ويفسرون بأنها تميل لصالح الإناث، بينما يفسر الإناث أهن عرضة للتحرش وللتمييز بينهم وبين أخريات ممن ينعمن بمناصب شغل وكيف ماشاؤوا، وهنا تظهر المعايير التي يصنف بها الشباب طبيعة العلاقات الاجتماعية التي تحدد مصير تجسيد استراتيجيتهم، وبالتالي فإن تفسيرهم لآليات تجسيد مظاهر الحداثة ومبدأ التمييز الاجتماعي في المجتمع إنما يتم بآليات ووسائل تختلف عن السياق الذي تسوق له الأنظمة المتحكمة في المجتمعات، من حيث تعزيز فرص تكافؤ الفرص بين الجنسين دون تمييز، والتي ترى دعم تشغيل النساء لخلق التوازن، في حين أن تبعات الظاهرة في المجتمع تتجسد حسب ما تمليه طبيعة العلاقات القائمة بين الجنسين، وليست بالآليات النظرية المعلنة لتحقيق الأهداف المسطرة.

يصرح مبحوث شاب " قالك حقوق المرأة، ما راهمش شايفين واش راه صاربي، ما كان لاه نحكيلك لعجب، ناس ما راهيش ترحم، وين ما تروح تلقاها غير نسا، علاه قلوا الرجال، ولا ما يصلحوش، زعما النسا يدير الصواريخ، ها راها باينا كي الشمس، إلا ما رحم ربي " مقابلة رقم 15، 19 سنة، ذكر.

"يقولك حقوق المرأة، لم يرو ما يحدث، لن أحكي لك عجب، الناس لم تعد ترحم أي ما تذهب تجد النساء، لماذا قلوا الرجال؟، أم أنهم لا يصلحون؟، وكأن النساء تصنع الصواريخ الأمر واضح كالشمس، إلا ما رحم ربي "

من خلال تصريح الشباب أن هذا التمييز نتيجة المناداة بحقوق المرأة التي جاءت بها الحداثة، دون أن تكون لها القدرة على مواجهة تبعات الأفعال التي ينتجها أفراد المجتمع بالنظر إلى المعايير السائدة، وليست القيم المثالية المجردة الغائبة في ثقافة المجتمع، التي يعبر عنها الشباب بأنها لا ترحم، كدلالة على طبيعة العلاقات السائدة في المجتمع المحلي، لذلك فإن التفسير الوحيد للشباب الذي أُنحج عمالة المرأة ليس خاضعا لتفوقها على الرجال كفاءة وخبرة، بقدر ما هو بفعل التمييز حسب النوع الاجتماعي "الجنسي" الذي يتبعه الفاعلون داخل سوق الشغل .

هناك واقع في عالم الشغل يعزز من أسباب تمييز الفاعلين وتفضيلهم تشغيل النساء على الرجال، فكثير من المهن خصوصا تلك التي تقوم على التسويق والتجارة والاستقبال، انما يجيدها الإناث أكثر من الرجال، ضف إلى ذلك فإنه وخلال مقابلاتنا المهنية للتشغيل مع الإناث، فإنهن يبدن أكثر مرونة وقابلية للتنازل على كثير من الامتيازات التي يمنحها المنصب، كما أن طبيعتها الأنثوية تقرها للاهتمام أكثر مثلا من

حيث النظافة وترتيب محيط العمل الذي تشغله، ما يجعل الفاعلين أثناء ايداعهم العروض يفضلون الإناث على الذكور.

يعيد المجتمع إعادة توزيع التخصصات وتقسيم العمل بين الإناث والذكور، فلقد اصبح كثير من المهن حكرا على النساء، بين اكتسح النساء عدة مجالات كانت وإلى وقت من اختصاص الرجال، هذا التقسيم عزز من التمايز الموجود بين الجنسين في الاختيارات المهنية، وبالتالي توجيه مسار استراتيجيتهم نحو المهن التي توافق جنسهم، حيث نجد من نماذج ذلك (الأمانة المكتبية، البيع في المحلات التجارية). لكن هذا التقسيم ليس بتلك الحدة التي كانت في المجتمعات التقليدية، " إذ أن ظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي قد ظهرت على أساس التمييز بين الجنسين فيما يقومون به من أعمال في المجتمعات البدائية"¹.

خاتمة الفصل:

تؤدي عملية التنشئة الاجتماعية إلى تكوين حاجر قيمي لدى الشاب يقف بينه وبين المعايير السائدة في عالم الشغل تؤدي إلى خلق استجابات بين الفاعلين الذين يعترفون بها ويتعاملون على أسسها، ما يضع الشاب في صراع قيمي قائم بقيمه التي تبدو أكثر مثالية، وبين المعايير السائدة التي هي أكثر واقعية.

يمتلك الشباب لمخزون معرفي من النماذج التي سمحت لهم العلاقة المادية المتجسدة في ظاهرة الرشوة من تحقيق فرصة شغل يوافق تطلعاتهم، ويزداد الضغط عليهم أمام بروز حالات الفشل أمامهم ما يجعلهم أكثر مرونة وقابلية للدفع مقابل شراء النجاح، فتصبح بذلك جماعة الشباب أمام هذا التناقض بين الرفض لظاهرة الرشوة كمعيار سائد ومعترف به، وبين التنازل لنفس هذا المعيار كفعل لا يتم تحقيق الهدف إلا به،

¹ السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، 1997، ص ص52- 53.

فالتنازل هنا يؤخذ بدائل توفيقية لها طابع تبريري عند تبنيهم "الفعل الاجتماعي السائد"، كفعل له الصفة القصرية الخارجة عن إرادتهم ورغبتهم أي أنها تتسم بالحتمية.

تعيد هذه الظاهرة المنتشرة في عالم الشغل تنظيم العلاقات الاجتماعية بين مختلف الفاعلين على أسس مادية، يكون فيه المال لغة التفاعل المقبولة والمعترف بها لدى أفراد وحدة الفعل الصغرى داخل المجتمع الشامل، وتكسبهم تلك الوحدة نتيجة الأفعال المنتشرة بينهم ، إلى تكوين فضاء رمزي بينهم له قابلية الاستمرارية ومقاومة الظروف الخارجية التي تقف ضده، خصوصا تلك الرقابة النظامية، وتنحصر دائرة التفاعل وحدود الاستجابة بينهم في إطار ضيق من أفراد تلك الوحدة، وهو ما يحصر فرص انتماء الشباب إليها أو الحصول على رموز التفاعل التي تسمح له باختراقها، ما يدفعهم دائما إلى الوسائط الغير الرسمية.

إن عدم امتلاك الشباب لأدوات إدارة عملية التفاوض المباشرة مع الفاعلين، تجعل توقعهم في حالة انتظار لإفرازات الصراع القائم بين الفاعلين من ذوي السلطة المتنافسين على المناصب ذات الجودة والمكانة، والنتيجة ستكون لصالح أكبر سلطة ونفوذ داخل هذا الفعل، فتتجسد هنا أولوية السلطة والنفوذ على المال للظفر بمنصب شغل، ثم تليها العلاقة المادية في عملية الفصل بين المتنافسين.

الحسوبية هي احدى الظواهر التي تتعايش معها استراتيجية الشباب في عالم الشغل، فتظهر شبكة العلاقات بحكم الرابط الدموي في طليعة الفرص التي تتيح للظفر بمنصب شغل، وتلعب سلطة الوالد مثلا الروحية أو العسكرية أو القضائية في ميلان رجحان كفة كسب التنافس الدائر.

تحولت هذه الظاهرة المنتشرة داخل عالم الشغل من الفردية إلى الجماعية، وأنتجت تحالفات تمثل جماعات لها انتماءات وولاءات للتنظيم الغير رسمي الذي تنتمي إليه، ما أعاد تفكيك سلطة كثير من التنظيمات الرسمية في المجتمع المحلي لفائدة ومصصلحة تلك التحالفات، أي بصورة أدق هناك إعادة تنظيم

لتنظيم الغير رسمي في المجتمع المحلي بفعل التحول من المحسوبة القائمة على السلطة الفردية إلى المحسوبة ذات السلطة الجماعية.

في هذا النظام تبحث استراتيجية الشباب عن موقع لها هو الحلقة الأضعف فيها، وتقتات تلك الاستراتيجية من إفرات عمليّة "التبادل المصلحي" بين الفاعلين ليس الشاب طرفا فيها، ما يجعل الشاب بعيدا عن دائرة الفعل المباشر مع الفاعلين ويضع مصيره في كل الحالات أمام مجرد وسائط؛ ويضعه أمام شبه قطيعة بين مسار تنشئته الاجتماعية النظرية المجردة الفاقدة لآليات ووسائل إدارة عملية التفاعل داخل هذا النظام الجديد بالنسبة اليه، وبين استراتيجيته التي تكونت خلال ذلك المسار.

أثبت الواقع كذلك تكون ثقافة أولوية تشغيل الرجل على المرأة في المجتمع المحلي، وهو ما سيجعل من ظاهرة التمييز تؤدي مفعولها ونؤثر على الشباب من حيث أن الواقع الميداني والأرقام المقدمة تدعم تشغيل النساء بفعل التمييز الإيجابي على حساب تشغيل الرجال.

قادنا الميدان وتصريحات المبحوثين إلى انشار ظاهرة التحرش الجنسي، وهي وان كانت موضوعا مستقلا يحتاج لدراسة، فإنها عنصر مهم من حيث تجسيد استراتيجية الشباب على حساب الشابات، بفعل المعايير التي يعتبرها الشباب أنها "جنسية" لفائدة "الجنس اللطيف" على حساب "الجنس الخشن"، من هنا تشيع في مجتمع الشباب وثقافتهم مبدأ التنازلات المفترض تقديمها ويشعر الرجال منه بالإقصاء من فرص الترشح أما الشابات، بينما يعترن هؤلاء الأخريات أن كثيرا من زميلاتهن كان ضحية تحرش، ويعترفن بما كميّار.

تزيد ظاهرة الإقصاء الممارسة في المجتمع التحول الحاصل في طبيعة التقسيم الاجتماعي للعمل بين المرأة والرجل، فلم تعد كثيرا من التخصصات والمهن التي كانت حكرا على الرجل بقدر ما أن النساء

اكتسحت مجالات مهنية عدة، بل أن كثيرا من تلك المهن والتخصصات تحولت من اختصاص الرجال إلى المرأة العاملة في ما يشبه توجه المجتمع الحديث نحو إعادة تقسيم جذري للعمل على حسب النوع الاجتماعي.

في الواقع هناك أسباب موضوعية ميدانية سمحت بتطور تشغيل المرأة على حساب الرجل، فكثير من الشروط والأولويات التي يتشدد فيها الشاب، إنما هي محل تنازل كبير من قبل الشابات، ما يجعل كثيرا من المستخدمين يؤكدون على رغبتهم في تشغيل الاناث على حساب الذكور، كما أن طبيعتهم أقرب إلى الجودة في العمل وإلى الانتماء لفضاء العمل وترتيبه، كظاهرة يقر بها مختلف الفاعلين في مجتمع الدراسة.

الفصل التاسع

الموقف لدى الشباب: نحو استراتيجية بديلة

مقدمة الفصل:

نشير في مستهل مقدمة الفصل التاسع إلى أن هذا التقسيم الذي جاء ليُعبر عن الفضاءات التي يعيش في داخلها الشباب بما لها من انعكاسات على المحيط الخارجي، قد يكشف لنا من الوهلة الأولى عن وجود تناقض بين ثلاثة من العناصر المقدمة للتحليل، فبين التمسك بمعايير الضبط الاجتماعي والاندماج مع قواعد اللعبة المخالفة لتلك المعايير بكل ما تحمله من تباين بينهما، نجد بأن خيارات الشباب بينها داخل عالم الشغل ليست محصورة في اتجاه واحد وإنما هي جامعة للفضاءات الثلاثة، وهو ما سنحاول إثباته و تفسيره من خلال تحليلنا لمضمون هذا الفصل.

تتكرر محاولات الشباب وتجاربهم لأجل التقريب بين استراتيجيتهم وبين الواقع، وتنشأ علاقة فيها نوع من الصراع القيمي بين القيم التي يحملها الشاب، سنعود فيها إلى عرض بعض التغيرات التي تطرأ على مكتسبات الشباب من عوامل التنشئة الاجتماعية بفعل مدخلات عدة، وأثناء احتكاكها بمعايير عالم الشغل السائدة داخله والمعترف بها من قبل مختلف الفاعلين، لذلك سنهتم بدراسة العلاقة القائمة بين الفرد الشاب والمجموع الذي يحيط به في عالم الشغل، ونبحث عن مجال التقاطع بينها والتنازلات التي يقدمها الشباب بالنظر إلى ما هو سائد مقابل تحقيق الهدف.

نختم الفصل التاسع بالحديث عن حالة الفشل التي يصل إليها الشباب أثناء مرحلة التقييم النهائي والدوري لمسارهم، فالمحيط الذي يعيشون يومياته وعلى مدار سنوات عدة، وبجتهم المستمر عن منصب شغل يوافق تطلعاتهم، سيفقد استراتيجيتهم كثيرا من الخصائص المميزة لها نتيجة للتغير الحاصل في النموذج الأولي ولتراكمية التنازلات المقدمة على مدار تلك الفترات، لنستعرض بذلك طبيعة المقارنة الذاتية الموجودة عند الشباب بين الرغبة والحاجة، وبين النتيجة المحققة التي وصلوا إليها خلال مسار بحثه عن شغل.

يعلن الشاب حالة "بطل" كمنطلق للتعبير عن حاجته المستمرة لتحقيق هدفه، لذلك سنقدم الاستراتيجية البديلة عند تحليل إنتاج الشاب للظاهرة الاجتماعية بما يخدم تلك الاستراتيجية ليعوض بها حالة الفشل التي تتملكه، فدراسة مظاهر العنف ستكون من حيث السلوك الذي يمارسه الشباب اتجاه المحيط واتجاه الفاعلين لأجل تحقيق رغبته، ذلك أن دراسة مسألة عنف الشباب كغيرها من ظواهر الانحراف إنما يحتاج إلى دراسة مستقلة سنستعرض منها في هذا الفصل ما له علاقة بالاستراتيجية الشباب البديلة نحو إيجاد منصب شغل.

كذلك سنقدم مشروع الهجرة الذي كان محل دراسات عديدة خصوصا هجرة الشباب الغير رسمية، سنعالج فيها الرابطة الموجودة بينها وبين استراتيجية الشباب من حيث أنها نتيجة لتمثلات الشباب المهاجر الذي يمثل نموذج للنجاح بالنسبة للشباب المحلي، لنختم الدراسة بالعالم الخاص الذي يعيش فيه الشباب أحلامهم وطموحاتهم نحو الانحراف والجريمة بعيدا عن الحكم الأخلاقي، إذ يجب تناول الظاهرة كجريمة ضد المجتمع - فعل مدنس لأخلاقي -، وهو ما سنحاول تجنبه حين تقديمنا لهذا العنصر.

1. التمسك بمعايير الضبط الاجتماعي:

خلصت الفصول السابقة إلى أن الشباب يحمل ثقافة مركبة من ثلاثة فضاءات* تتقاطع فيما بينها من حيث تأثر معايير الضبط الاجتماعي بها، ويستمد أفراد المجتمع ثقافتهم من عوامل التنشئة الاجتماعية - الفضاء الأول- التي مروا عليها، يتكون خلالها المسار الثقافي والمعرفي والمهني المحدد لعالم الشغل ولمختلف الاختيارات الأولية والمبدئية للشباب، وإن كان ذلك قبل احتكاكهم الفعلي بسوق الشغل

* يمثل الفضاء الأول تأثير عوامل التنشئة الاجتماعية التي تلازم الشباب إلى أن يظهر عنده الصراع القيمي مع الواقع، ويمثل الواقع والمعايير السائدة فيه وكذا تضائل فرص حصول الشباب على منصب شغل الفضاء الثاني الذي يعيش فيه، بينما يمثل المستقبل الفضاء التصوري الثالث الذي يحمل فيه الشاب مظاهر التخوف المتزايدة مع مرور الزمن والتي يقارن خلاله بين رغبته التي تقترب من الفضاء الأول، وبين ما هو متاح في الواقع والتي تقترب من الفضاء الثاني، وبين ما هو محقق التي تبقى مجرد أمل ينتظر التجسيد في المستقبل، ونعتبر أن فهم هذه الفضاءات يمكننا من فهم حجم الضغط الذي يعيشه الشباب في مواجهة مطالب حياتهم الاجتماعية.

وعمتطلباته الواقعية-الفضاء الثاني-، ما يكون لدى الشباب نموذج قيمي يفاضل به بين عدة خيارات ويشكل له تصورات يعتبرها تالكوت بارسونز PARSON Talkot "عنصر في نسق رمزي مشترك يعتبر معيارا أو مستوى للاختيار بين بدائل التوجيه في الموقف"¹.

تختلف درجة تمسك الشباب بمعايير الضبط الاجتماعي حسب الوسط والبيئة التي يعيشون فيها، فلقد لاحظنا تمسك سكان الهامش والريف بمقاومة أكبر مقارنة بسكان الحضر، ذلك أن مدخلات الحداثة والعمولة التي شملت المجتمع الحضري أفرزت قابلية التغيير الثقافي الكبير جدا، حتى تلك التي تخص القيم والمعايير على أساس أنها متطلبات العصر، ويرجع ذلك أيضا إلى طبيعة العلاقات المادية المنتشرة أكثر في الوسط الحضري بالمدينة، حيث تهيمن ثقافة المصلحة الذاتية والقرايات المحصورة في المحيط العائلي القريب جدا، بعكس المجتمع الريفي الذي يقترب فيه أفراد المجتمع مع بعضهم ويتضامنون، وهو ما يفرض ضبطا اجتماعيا وسلطة أخلاقية أكثر نفودا واحتراما.

تختلف درجة تمسك الذكور مقارنة بالإناث من حيث أن الإناث أكثر تشددا من الذكور، ذلك أن الثقافة السائدة في المجتمع والضغط الممارس على خروج المرأة مقارنة بالرجل، قد أدى إلى ربطهن لمسألة الضبط الاجتماعي ومخالفته بمسألة "الشرف"، لذلك ولطبيعة المجتمع المدروس فقد أيد الإناث انتشار ظاهرة التحرش لكنهن أبدين تمسكا شديدا بمعايير الضبط الاجتماعي، ويتجهن دوما إلى إثبات ابتعادهن على مظاهر الانتماء لجماعة المصالح خصوصا تلك التي ترتبط بالعلاقة المادية، مع اشتراكهن مع الذكور في وجود المحسوبية التي لا يعتبرها الشباب خروجا عن معايير الضبط الاجتماعي.

¹ ماجد الزيود، *الشباب والقيم في عالم متغير*، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 5.

تضعف المقاومة والرفض المعنوي أمام ما هو سائد في المجتمع، ومع ذلك تحافظ مظاهر تمسك الشباب بالمعايير على وجودها، لأنها تؤدي وظائف مهمة داخل حضارة الشباب للتعبير بالرفض، وهي وسائل انتقامية لديهم لمواجهة الظلم الذي يعانونه، كما أنها تمثل الجزاء والعقاب الذي ينتظرون حلوله بكل فاعل داخل عالم الشغل تسبب في عرقلة مشروعهم داخل عالم الشغل، حيث سجلنا تصريحات عديدة للمبحوثين "حرام عليهم، حسبنا الله ونعم الوكيل، الله يديهم، الله لا يربحهم، ربي يفضحهم، يأكلوهم غير دواء، دجي في أولادهم، إن شاء الله ربي يخلص وعيننا تشوف"، وهي كلها تصريحات يتمسك بها الشباب استنادا إلى مرجعيتهم الدينية وإلى الثقافة المستمدة من الدين الإسلامي الحنيف.

يظهر لنا هذا التمسك بأنه مقتصر على وسيلة انتقامية، وليس بفعل التزام الشباب الديني أو الاجتماعي، ذلك أن الخيارات التي تحقق استراتيجيتهم لا تتأني لهم لو تمسكوا بمعايير الضبط الاجتماعي، وإنما ستتجسد على الواقع بالتأقلم مع المعايير المعترف بها بين الفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل، لذلك فإن المراحل التي نتحدث عنها إنما هي أكثر تداخلا لا تستلزم وجود حدود فاصلة بينها، ولا عن وجود مراحل انتقال محددة بالزمن خلال مسار الشباب داخل عالم الشغل، بقدر ما هي ثقافة منتشرة وسائدة بينهم، يأخذون منها ما يحقق لهم رغبتهم وحاجاتهم الذاتية وكل ما يمكن أن يخرجهم من حالة الفشل التي تملكهم، وهي أيضا سلاح ذاتي يواجهون به نظرة المجتمع الذي يتهمهم بالقصور وينعتهم بعبارة بطل المؤثرة على توازنهم النفسي وفي مكانتهم الاجتماعية.

إذن التمسك بمعايير الضبط الاجتماعي ليست فقط فعلا اجتماعيا ممارسا داخل المجتمع كظاهرة يرفض خلالها الشباب ممارسة مختلف أشكاله السائدة في وسط الفاعلين داخل عالم الشغل أو لأن لها سلطة داخل النسق الذي ينتمون إليه الشباب، وإنما هو أيضا وسيلة دفاعية لمواجهة ضغط الوضع الاجتماعي الذي يعيشونه ولضمان أكثر استمرارية لهم و لاستراتيجيتهم داخل المجتمع، حيث أن الحفاظ على هذه الأخيرة

بالنسبة إليهم هو أكبر من أن توقعه تلك القيم التي يحملها ضد ممارسي الرشوة والمحسوبية، فالمعايير هنا هي تلك " التي نحكم بها على كون الشيء مرغوبا فيه أو غير مرغوب"¹ 12; PARNS 1964، لكن دون أن تمنع أفراد المجتمع من ممارسة ما هو غير مرغوب فيه.

إذن في حضارة الشباب لا وجود للمعايير التي تحكم وتضبط تكافؤ الفرص ما دامت تلك المعايير السائدة تؤدي إلى اللامعادلة وإلى الإقصاء، وبالتالي فإنهم ينتظرون الجزاء والعقاب الذي سيكون مصير أولئك الفاعلين الذين أوجدوا هذه المعايير وقتنوا لوجودها فجعلت من الشباب ضحية لها ، لذلك فإن أي ممارسة لها إنما سيكون لأجل استرجاع حق ضائع منهم يبرر لهم عدم التمسك والالتزام الفعلي بها، وفي نفس الوقت يمنحهم شرعية التمسك بالعواقب التي ستحل بأولئك الفاعلين الذي خالفوا معايير الضبط وألزمهم بالرضوخ لها.

يملك الشاب خبرة في البطالة تكون محاطة دائما بتراكمية لمجموعة من المعوقات ومن الإقصاء والتهميش كما ذكرنا، بحيث أنه يتجه بطول فترتها إلى فقدان الموقع والمكانة والتهديد بالخروج من المجتمع، وهو ما أنتج نوعا من مظاهر التسليم والإيمان الذي يعبر عنه الشباب بـ"المكتوب" و"القدر" و"القضاء"، إذ يمكن اعتبارها كسمة تجسد الملامح السوسولوجية للبطالة والعاطلين عن العمل؛ هذه الملامح والخصائص التي لا يؤكد عليها السوسولوجيون فقط من خلال دراستها فقط، وإنما كذلك يعبر عنها البعض بالحس المشترك كما جاء به تعبير دوركايم، هذا الحس الذي يعاد تركيبه وتحليله ثم فهمه وتفسيره من طرف الباحثين في علم الاجتماع.

¹ نفس المرجع، ص 22

يمكن القول أن هذا المجال البحثي الذي يتناوله هذا العنصر يدفع بالشباب العاطل وفق المقاربة السوسولوجية إلى إنتاج مقومات بقاء عوامل الضبط الاجتماعي في الثقافة الجماعية كوسيلة دفاعية لها مقاومة أمام تصنيفات المجتمع لهم ضمن فئة العاطلين، وهي أيضا وسيلة جزاء وعقاب منتظر للمتسببين في وضعيتهم اللامستقرة في المجتمع، لهذا وكلما اعتمد أفراد المجتمع (البطالين، المهمشين، الفقراء، المظلومين) وانتشرت فيهم ثقافة "المكتوب والقضاء والقدر" ، كلما حافظت الطبقات المسيطرة في عالم الشغل على استمراريتها نتيجة قلة حدة الصراع المباشر بينهم وبين أفراد المجتمع العاطلين الذين أوكلوا وضعيتهم للقضاء والقدر مع الانتظار المسالم للفرص المتاحة لهم وفق ما هو سائد.

2. الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة:

ذهب بارسونز في مقالة له " كُتبت عام 1964، حول الشباب الأمريكي وثقافته الفرعية، إلى أن القرن العشرين هو زمن لتغيرات تاريخية مميزة، وأن هناك من الأسباب ما يجعل الشباب على وجه الخصوص يعانون من الضغوط الناجمة عن مثل هذه التغيرات"¹، فالضغوطات التي يشهدها داخل الفضاءات الثلاثة ويتعايشون معها خلال مسار بحثهم عن منصب شغل، تجعلهم يقدمون التنازلات لتحقيق نوع من التوازن بين الآثار التي ترتبت عن عوامل التنشئة الاجتماعية وشكلت طبيعة مساهم المهني والإجتماعي، وبين ما هو سائد داخل عالم الشغل. بمعايير هي سابقة لوجودهم وإرادتهم الفردية، بحيث يحتم عليهم ذلك معاشتها ومسايرتها نتيجة لأنها تتخذ طابع الإلزام وترتبط مباشرة بنجاح استراتيجيتهم، خصوصا وأن الفضاء الثالث -المستقبل- الذي يؤثر على توجيهاتهم سيزيد من حجم هذه الضغوطات التي تنبهم دوما إلى أنهم بعيدين كل البعد عن تحقيق أهدافهم.

¹ إيان كريب، مرجع سابق، ص75.

إن إدراك الشباب كجماعة ناشئة بأنهم بعيدين عن سلطة صناعة القرار، أكسبهم معرفة مشتركة باستحالة تغيير النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي السائد، وفق ما يخدم أولوياتهم وتطلعاتهم، وبالتالي استحالة قدرة النظام السائد حاليا ومنطلقات تفكيره على تجسيد بصيص أمل نحو إيجاد حلول واقعية لها نتائج ملموسة.

من هنا يبدأ الشباب بعد محاولات متكررة قبول متطلبات الحصول على منصب شغل وفق المعايير السائدة انطلاقا من أنهم سيسترجعون حقوقهم دون المساس بباقي أفراد المجتمع، بل إن ثقافتهم اتجه ذلك تجدد منطلقات توفيقية مع ثقافة جماعة الشباب، فاندماجهم وقبولهم لقواعد اللعبة هو بمثابة الثأر من الفاعلين الأساسيين وحرمانهم هم وكل المحيطين بهم من احتكار أفضل المناصب.

يصرح شاب مبحوث " حَتَّى وَاحِدًا مَا يُحِبُّ الْحُقْرَةَ، بَصَّحَ ثُقُولَكَ لُكَانَ وَاحِدًا مَسْكِينَ نَضْمَنَّاكَ بَلِّي رَأَيْ سَامَحَ بَصَّحَ مِينَ وَكَاتَ غَيْرَ بَيْنَاثُهُمْ سَمَّا نُجِيبَ حَقِّي، وَكِي تَفْتَحَ عَلَيَّا نَفْتَحَهَا عَلَيَّ الْمَسَاكِينَ contrat على بُنْي عَمَّيس". مقابلة رقم 13، 23 سنة، أنثى.

"ولا أحد يجب الظلم، لكن أقول لك لو كانت لواحد مسكين، أضمن لك بأني سأسمح، لكن حين صارت بينهم لا بد من أن آتي بحقي، وحين تفرج علي سأفرجها على المساكين نكاية على أبناء العمومة"

إن هذا التصريح وإن دل على ما شرحناه آنفا، فإنه يبين لنا أيضا، إعادة صياغة الأفعال "اللامقبولة اجتماعيا" وهي المعايير السائدة التي ينبذها الشباب، إلى معايير يؤدي القيام بها إلى فعل نبيل داخل المجتمع، فتصريح المبحوث يبين بأن أحد أهم أسباب اندماجه مع قواعد اللعبة، إنما كان بدافع التضامن بينهم كشريحة مقهورة تسعى إلى استرجاع حقوقها، لتتحول هنا معايير الضبط الاجتماعي من خلال الفعل الذي

يؤديه الشباب إلى تبني المعنى الذي تؤديه تلك أفعال وليست الأفعال بحد ذاتها، فعدم قناعة الشباب في "لاشريعة" المظاهر السائدة من وجهة نظرهم في عالم الشغل، لا يمنعهم من الخضوع لها وممارستها ما دامت أنها تؤدي معني مقبول داخل المجتمع وهو استرجاع الحق والتضامن بين أفرادهم من خلال جعلها معبرا لتلك الشريحة نحو فتح أبواب الفرص لباقي الأفراد المظلومين، وما دامت تلك الأفعال تصب في ضوء الهدف الذي يريد الشباب الحصول عليه متمثلا في منصب شغل يتوافق وتطلعاتهم وآمالهم.

تزداد الضغوط أيضا على الشباب داخل عالم الشغل نتيجة التناقض الكبير بين مسار التنشئة الاجتماعية لا سيما عوامل بناء الذات، وبين متطلبات الواقع الذي يعيشونه، فبالإضافة إلى هيمنة ذوي المكانة الاجتماعية و مختلف الفاعلين على ما هو متاح في عالم الشغل، فإن الندرة في مناصب الشغل المتاحة وفق رغبات الشباب تفرض عليهم تنازلا يمس الشروط التي حددها في استراتيجيتهم، وهذا الموقف الذي يأخذه الشباب هو الأصعب في مسار بحثهم عن منصب شغل، ذلك أنها لا تشمل المحيط ولا الفاعلين فيه، بقدر ما أنها تمس مشروعه التصوري الذي كان وإلى وقت قريب من المقدسات التي بني عليها مختلف قراراته داخل النسق الاجتماعي.

من هنا ينتقل الشباب من حيز التفاوض الاجتماعي مع المحيط الخارجي، ومع مظاهر الندم على مختلف الخيارات التي تبناها، إلى تفاوض ذاتي ينتهي بأخذهم لمجموعة من القرارات، فيرفض الشباب أي فكرة نحو إعادة التأهيل مثلا، أو أي محاولة للتغيير الاجتماعي للمحيط الذي خضعوا له، بينما يتقبل قواعد اللعبة كماهي ويسير نحو الاندماج لكن بعد أن يقدم في هذه المرحلة على أهم خطوة وهي التنازل عن كثير من الأولويات والتطلعات.

يصرح شاب مبحوث " الواحد ما بقاله ما يتقلش راك تَشُوفُ الحالة كي ولات على بيها الواحد

يسلك بيلاما جاء الفرج " . مقابلة رقم 17، 18 سنة، أنثى، متزوجة.

"الواحد ما بقي له ما يترفع عنه، فأنت ترى الحالة كيف وصلت، لذلك الواحد المهم يشتغل إلى

حين يأتي الفرج"

إن هذا التصريح يبين إضافة إلى تراجع النموذج الخاص بالشباب في مهنة المستقبل من تصور محدد

بالأولويات إلى ثقافة المهم التشغيل، حيث يبدأ الشباب بالتحول من امتلاك ثقافة تدعم جودة التشغيل، إلى

ثقافة المهم إيجاد منصب شغل، وقد بحثنا في الأسباب التي الاجتماعية التي تؤدي إلى ذلك فوجدنا ما يلي:

المرأة المتزوجة تدفعها في الغالب مصاريف البيت ومساعدة الزوج إلى البحث عن القيمة المادية

لمنصب الشغل بغض النظر عن الرغبة والانتظارات التي تحملها كاستراتيجية خاصة بها، بينما النساء

العازبات فإن ثقافتهن في التحضير للجهاز مثلا، تجعلهن يشتركن مع المتزوجات في النظرة المادية المجردة

للمنصب بغض النظر عن المكانة الاجتماعية التي يحتلها ذلك المنصب، بينما عند الرجال من الشباب فقد

أدت بهم الرغبة الجامحة في الاستقلالية وإثبات بأنهم صاروا رجالا يمكن ان يعتمدوا على أنفسهم، إلى

تنازلهم عن النموذج الذي يحملونه قبل دخولهم إلى عالم الشغل، وقد لا حظنا أنه وفي كلتا الحالات

الاجتماعية للشباب، فإن طول فترة الاحتكاك بهذا العالم وعدم تحقيقهم لأهدافهم يعد مؤشرا فاصلا في

حدة التنازلات المقدمة في هذا المجال.

يمكن تفسير هذه الملاحظة على أن التوافق الموجود بين القيم التي يحملها الشباب وكذلك مساهم

في التكوين والتأهيل وبين التصورات والمثلاث التي تملكهم، ستؤول إلى الزوال والانهيار مع مرور

السنين ومع امتلاكهم لخبرة أكثر وتفاعل أعمق مع مختلف الفاعلين المؤثرين في سوق الشغل، وهي تبعث

لهم برسائل سلبية تقربه إلى الاقتناع باستحالة تحقيق تطلعاتهم، يتوارثون خلالها حالات الفشل المتكررة لمن سبقوهم في هذا المجال ويكونون بها رصيد مشترك يمثل ثقافة متوارثة تملكهم وتضعف مقاومتهم للواقع.

من هنا تبدأ التحفيزات والدوافع التي نمتها عوامل التنشئة الاجتماعية في عملية التأقلم مع المحيط، حيث ينتج الشباب لثقافة يغلب عليها طابع الندم بعد مراجعتهم لطبيعة مساراتهم وحزمة القرارات التي اتخذوها في لحظة من ماضيهم، فالمتعلمون مثلا يتوجهون بالنقد إما لتخصصهم أو لطول مسار تعليمهم، وغيرهم من الغير متعلمين تملكهم ثقافة الندم لعدم تحصيلهم العلمي، و كلاهم يدحض كل المبررات التي كانت تبدو قاهرة ودفعتهم لتبني تلك الخيارات، لأن اختلاف المستويات في الواقع ليس دافعا رئيسا في تفاوت الفرص والحظوظ، بقدر ماهي فناعة تعكس درجة تدمير الشباب خصوصا على مسار تنشئتهم الاجتماعية مهما كان نوعها، فهي لم تؤمن لهم مستقبلا داخل المحيط الذي يعيشونه، هذا المستقبل المجهول العواقب الذي يضغط عليهم بمزيد من الشدة ويدفع بهم إلى الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة السائدة في الواقع.

إن تقديم الشباب لجملة من التنازلات بدءا من عوامل التنشئة وثقافتهم المكتسبة ولصالح الفاعلين داخل سوق الشغل، وكذلك المساس باستراتيجيتهم اتجاه منصب الشغل، وإبداء القابلية التامة اتجاه كل متطلبات الظفر بمنصب شغل يتوافق مع استراتيجيتهم، ليس كفيلا ببلوغ الهدف المنشود، لذلك ومع استمرار الشباب في تقديم التنازلات مقابل عدم الوصول إلى نتيجة يقدمها الفاعلون الرئيسيون لهم مقابل تلك التنازلات، فإن طبيعة الشباب النشطة والمتميزة بالحركية التي ترفض الفراغ، ستدفعهم نحو مزيد من الضغط وبكل الوسائل للتعبير عن رفضهم لهذا الواقع، بما فيها الوسائل البديلة التي تعبر عنها أفعالهم داخل النسق الذي ينتمون إليه، حيث لا حظنا بأن جماعة الشباب تعيد إنتاج الظاهرة الاجتماعية وهو ما سنفصل فيه في العنصر الموالي.

3. إنتاج الشباب البطال للظاهرة الاجتماعية:

في البداية نريد أن نوضح إذا بأن السبب الذي من أجله رأى ابن خلدون الاجتماع الإنساني ضروريا حيث نجده يقول بأن رغبة الأفراد في المجتمع تقتصر على تلبية الحاجة، "ومن ثم فتحصيل الحاجة يعد حجر الزاوية في "الاجتماع الإنساني" وضرورة في وجوده، وهو يتعمق أيضا في التفسير بأن "الواحد من البشر غير مستقل بتحصيل حاجاته في معاشه، وأنهم -الناس- متعاونون جميعا في عمراهم على ذلك"¹، ومضمون هذا المعنى هو أن الحاجة والعمل هما عنصران مهمان وأساسين للتواجد الإنساني، فبدنهما يستحيل بناء المجتمع البشري، ومن هنا أيضا يمكن أن نفهم النقد الحاد الذي وجهه ماركس أكثر من مرة ضد الأفكار التي كانت "ترى وجود تناقض بين الإنسان والمجتمع، أو تضاد بين المجتمع والفرد.... جعله دوما ينتقد المجتمع الطبقي الذي لا يضع حاجات الإنسان في اعتباره"²، بقدر ما ينمي ويولي حاجات الرأسماليين ومالكي وسائل الإنتاج.

نجد بأن الشباب لم يولي حاجياته الضرورية في المجتمع، وما تراه الدولة بأنه يسير توافقيا نحو الحفاظ على استقرار الطبقات الاجتماعية من حيث فعالية سياسات التشغيل، إنما هو في الأصل إعادة نسخ نماذج متكررة من الوعود التي تساير بها ضغط تلك الطبقات، فطبيعة الوجود ضمن المجتمع البشري لم يحقق له الأهداف التي يقوم عليها التبادل المصلحي داخله والتي تعد الدولة طرفا فاعلا فيه، ومن ثم فإن السيرة الطبيعية التي يولي فيها المجتمع الحديث متطلبات أفرادها تعد نموذجا يفتقر إلى أحد أهم مقومات بقاءه متوازنا أو على الأقل بقاء استقراره، ذلك أن متطلبات التوازن تتطلب توافقا بين رغبات الأفراد وكذلك مختلف

¹ عبد الباسط عبد المعطي مرجع سابق، ص 55.

² نفس المرجع، ص 70.

الطبقات مع المزايا التي يتيحها هذا التجمع الإنساني، وحين يفقد ذلك التوافق يلجأ أفراد المجتمع إلى البحث عن الوسائل البديلة التي تحقق لهم حاجاتهم وورغباتهم داخل المجتمع.

لقد لا حظنا في المجتمع المدروس عدم قدرة استراتيجية الشباب على مقاومة المعايير السائدة، وشرحنا كيف أن وجود الأفراد داخل المجتمع إنما يتحقق بما أسماه ابن خلدون بتلبية الحاجة، ولأن هذه الأخيرة قد غابت لدى شريحة الشباب، فإن طبيعة البشر وغريزتهم الاجتماعية لا تقتضي التراجع نهائياً عن الاستراتيجية لصالح ضغط المحيط، فالأصل هو بقاؤها تعمل وتبحث عن نفسها داخل المجتمع مع تقديم التنازلات كما شرحنا، لكن الذي يتغير هو نوع وطبيعة الاستراتيجية أو ما يمكن تسمية بالاستراتيجية البديلة التي تنتجها جماعة الشباب من أجل الاقتراب ولو شعوريا نحو تحصيل منصب شغل.

سننظر منهجياً للإجابة عن كيفية إنتاج الشاب للظاهرة الاجتماعية، خصوصاً حينما نقرأ مقارنة دوركايم حول وجود الظاهرة الاجتماعية، "فالظاهرة الاجتماعية أولاً تلقائية"¹. بمعنى أن الفرد ليس بصانعها كما أن وجودها سابق لوجود الأفراد، ثم هي ثانياً "جبرية وملزمة"² فليس الفرد حراً في إتباع النظام الاجتماعي أو الخروج عليه، وهي ثالثاً "عامّة"³، وأخيراً فالظاهرة الاجتماعية حسب دوركايم هي "خارجية"⁴، بمعنى أن لها خواصاً سابقة على الأفراد ومستقلة عنهم، لذلك كيف ينتج الشاب الظاهرة الاجتماعية وهي خارجة إرادته؟.

¹ نفس المرجع، ص 80-81.

² نفس المرجع، ص 80-81.

³ نفس المرجع، ص 80-81.

⁴ نفس المرجع، ص 80-81.

الارتباط من حيث أن حدة الظواهر المنتشرة في المجتمع إن تستمد قوة انتشارها من ممارسة الأفراد لها ممارسة علنية وسرية تفوق باقي الشرائح الأخرى، وإضفاء عليها عددا من المدخلات التي تميز طبيعة الظواهر داخل جماعة الشباب بالخصوص دون سواهم.

لقد ارتبطت ظواهر العنف في العديد من المجتمعات بالفئات الشبانية وتبين الشواهد التاريخية تلك الدفعة التي تعطيها ثورتهم ضد أي نظام، ودرجة حدة العنف التي يستمد خاصيته من قوة الشباب وحركتهم الكثيفة، ولعلنا في هذا الجانب نستحضر كلنا الحركة الفرنسية التي قام بها وقادها الطلاب عام 1968، حيث أدت نهايتها إلى إسقاط حكومة ديغول، وكذلك نستشهد بالحركة الشبانية التي أسقطت حكومة إبراهيم عبود العسكرية في السودان سنة 1964، وهي كلها شواهد تبرز قدرة الشباب على إحداث التغيير الاجتماعي والسياسي.

نظيف بأن " حركة الهيبيز، وتمردات الطلبة في الولايات المتحدة الأمريكية في أوائل الستينيات والثورة الثقافية، في الصين في منتصف الستينيات، وثورة الطلبة والعمال في فرنسا في أواخر الحقبة نفسها لم تقف عند حدود المجتمعات التي وقعت فيها"¹، وبألمها- شواهد بينت طبيعة حركة المجتمع العنيفة اتجاه النظم الفاشلة في خلق توازن اجتماعي وسياسي واقتصادي، تكونت من نتائجه أحداث تاريخية مصيرية تعد اليوم " جزءا من تراث الشباب في معظم أنحاء العالم العربي"².

لكن الذي يؤجل حسم الشباب ضد هذا النظام الفاشل حسب نظرة الشباب إليه، هو أقرب إلى التفسير- وإن كان خاصا بالمجتمع الغربي- الذي أوضحه " جورج بيتي G.Pettee في كتابه عملية الثورة، أن دعاة الثورة لن يجدوا غير قليل من الأذان الصاغية في الغرب المتقدم، لأن اهتمامنا الآن مقصور على دراسة

¹ عزت حجازي، مرجع سابق، ص 65.
² نفس المرجع، ص 65.

الإجراءات المضادة للثورات"¹، والتي تعد تراكمية سياسات الادمج والتشغيل المؤقت لإغراق سوق العمل بفائض من المناصب الوهمية والصورية أحد أشكال تلك الإجراءات المنتهجة في نظام تسير أزمة التشغيل بالجزائر.

ليس خافيا أيضا في المجتمع الجزائري مساهمة الشباب في تنامي ظاهرة الهجرة، وخلقهم لنموذج مميز هو محل دراسات عدة تعرف بظاهرة "الحرقة"، بكل ما لها من ثقافة مميزة شكلتها جماعة الحرقاة من الشباب، وهي تختلف في خصائصها ووسائلها وحتى أهدافها عن الهجرة العادية، ولقد لا حظنا كيف أن هجرة شيخ مثلا أو كبير في السن بأنها تصنع الحدث ليس لأنها ظاهرة وإنما لكونها حدث فريد متميز، ثم ملاحظتنا أشكال الانحراف التي يمارسها الشباب ضمن جماعات تعد بالنسبة إليهم فضاء للإبداع الروحاني في عالم مستقل عن الواقع وعن المحيط الذي همشهم.

إن شرحنا في موضع سابق منطلقات المؤسسات الرسمية في التعريف بالبطلال ضمن شروط محددة فيها نوع من الإقصاء للظاهرة الاجتماعية كذلك الذي أوصت به منظمة العمل الدولية في تعريف العاطل بأنه "كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى"²، فاستراتيجية الشاب التي درسناها داخل عالم الشغل بينت كيف يتخلى هذا الشاب عن الأطر الرسمية والنظم الاجتماعية التي تقرها نظريا عوامل التنشئة الاجتماعية ليتجه نحو الفضاء الخاص به وهو فضاء جماعة الشباب الذي تنشأ وتتطور فيه تلك الظواهر الاجتماعية ذات العلاقة بطبيعة ثقافتهم.

¹ عبد الباسط عبد المعطي، مرجع سابق، ص 20 .
² رمزي زكي، مرجع سابق، ص 15.

1.3. العنف كوسيلة للشباب نحو الهدف:

ليس الهدف هنا تناول ظاهرة العنف كعمل إجرامي وعدائي اتجاه الآخرين، وإنما الهدف هو إبراز العلاقة القائمة بين ربط الشباب لممارستهم للعنف كمحاولة لتعويض السلطة المفقودة لهم داخل عالم الشغل، فلقد كنت خلال مساري المهني متتبعا لطرق إفراغ الشباب لشحناتهم الزائدة بالعنف اللفظي والتهديد باستخدام العنف الجسدي.

يأتي هذا العنف من الشباب بعد أن ترفض لهم خدمة ما أو مصلحة وهو ما يحول سلوكهم ويغيره من إلحاحهم على تلبية طلبهم إلى توجيههم الأوامر والتهديد بالحصول على ما يريدون، فالعنف هنا يقربنا إلى ما ذهب إليه مصطفى الحجازي بأنه "لغة التخاطب الأخيرة الممكنة مع الواقع ومع الآخرين، حيث يحس المرء بالعجز عن إيصال صوته بوسائل الحوار العادي، وحين ترسخ لديه القناعة بالفشل لإقناعهم بالاعتراف بكيانه وقيمه"¹.

العنف هو عملية تفاعل الشاب مع الفاعلين الرئيسيين في سوق الشغل وهو يحدد طبيعة العلاقة التي يقررها بعد شعوره بحالة الفشل، لذلك يختلف مستوى العنف اللفظي والجسدي حسب كل فاعل ومكانته، حيث تتوجه أقصى درجات العنف نحو الهيئات الرسمية للدولة خصوصا البلديات والدوائر وكالات التشغيل، ويرجع ذلك إلى كونها تمثل الجهة الرئيسة التي يحملها الشباب مسؤولية فشله، فيعتدى على رموز ومقومات الدولة التي ينتمي إليها والتي تتركز تجمعاتهم وتظاهراتهم حول هذه المؤسسات، حيث شهدنا حالات خلال مسارنا المهني هدد فيها بعض الشباب بحرق البلديات بما فيها نتيجة وضعية البطالة التي أتت على استقرارهم النفسي والاجتماعي.

¹ جليل وديع شكور، العنف و الجريمة، ط1، الدار العربية للعلوم، بيروت، 1997، ص 30.

لقد تدخل كثير من الشباب الممارس للعنف في دائرة التفاوض مع تلك الهيئات والمؤسسات، وييدي أغلبهم استعداده لإعادة إنتاج العنف كوسيلة نحو تحقيق مطالبه، وفي كثير من الأحيان تلقى تلك الطريقة استجابة فورية تحددها قوة العنف الممارس و عدد الممارسين له، وهو ما شجع قيام العلاقة بين الطرفين على مبدأ القوة يعتبرها الشباب استرجاعا للحقوق، وتستغلها هيئات النظام في التهذئة الاجتماعية. يمتلك الشباب حسا استغلاليا لنقاط ضعف الدولة والفترات التي تستجيب فيها لمطالبهم بتحريك الحد الأدنى من عمليات العنف، فلقد شهد المجتمع المحلي حركية غير مشهودة وضغطا اجتماعيا كبيرا بفعل اقتراب الانتخابات الرئاسية، فأدى ضخ العدد الكبير من المناصب في اطار برنامج الإدماج المهني نحو سعي الشباب للاستفادة من "المنحة" ودون عمل، وبالفعل أدت الشواهد الميدانية إلى تلقي شريحة كبيرة من الشباب لأحورهم كاملة، بما فيها أيام اعتصامهم أمام مقر المديرية الولائية التشغيل.

الهدف من هذا العرض هو أن نبين استراتيجية عنف الشباب اتجاه تحصيل أهدافهم، وكذا الاستجابة التي تؤدي بهم إلى التفكير المستمر في إعادة إنتاج العنف، وكيف أن جماعة الشباب تختار الفترة والهيئة التي تمارس ضدها العنف، لذلك حينما نعرض نظرة العنف الرمزي¹ عند بورديو بأنه يمارسه الأفراد الضائعين داخل النسق المسيطر عليهم، ونلاحظ نحن ميدانيا الاستجابة السريعة لشريحة الشباب اتجاه ممارسة العنف الفردي والجماعي، فإنه يمكننا القول بأننا أمام شباب ضائع يمارس العنف نتيجة إلى عدة آليات في المجتمع ككل منها البطالة حسب بيار بورديو² P.Bourdieu.

هناك استراتيجية موجة للعنف من طرف الشباب تراعي طبيعة ومكانة الطرف الآخر، من هنا يظهر المستوى الثاني من العنف الذي تغيب فيه مظاهر وممارسات المستوى الأول السابق، حيث تغيب ثقافة

¹ P.Bourdieu ; Le sans pratique ; paris ; edition de Minuit ; 1980 ; P 219.

² P.Bourdieu ; Le sans pratique ; paris ; edition de Minuit ; 1980 ; P 180.

العنف في التعامل مع جماعة المكانة ومع المؤسسات المستخدمة، لان العنف المباشر اتجاه هؤلاء الفاعلين سيؤدي إلى تسويق نموذج من ذات الشباب تحرمهم من فرصة تحقيق رغبتهم، وهو ما يبرز ثقافة الشباب والوعي الجماعي الذي اكتسبوه من طبيعة تحديد آليات ووسائل التعامل مع مختلف الفاعلين بما يخدم أهدافهم، وليس مجرد عنف دون أهداف.

يعتبر التجمهر والتظاهر في المجتمع المحلي وسيلة لممارسة العنف فهو الفضاء الذي تتوحد فيه قوى الشباب، لذلك "يقول علماء الاجتماع إن الجماهرة وهي التي يتألف أفرادها بغير اتفاق مرسوم، لمي مجتمع بلا عقل، أو على الأقل مجتمع ضعيف الذكاء"¹، وان كنا نتفق في أنها اتفاق غير مرسوم، إلا أننا لا ننفي عقلايتها في المجتمع المحلي، فمظاهر العنف التي تتملك الشباب خلال التجمهر هي نوع من تفرغ الشحنات الزائدة بفعل حالات الفشل، وهي أيضا مطالبة بالحقوق التي يرى الشباب أنها ضاعت منهم، ولا يمكن أن نعتبر تلك الممارسات أنها عمليات لا واعية مادام أنها تسعى لتحقيق أهداف واضحة ومعلومة لدى كل طرف من أطراف الصراع.

يرتبط العنف في المجتمع بأنه حالة من حالات تشكل الصراع بين طرفين داخل المجتمع، لذلك هناك من يرى بأنه ظاهرة إيجابية في المجتمع لها تأثير تكاملي وهو الذي ذهب إليه لويس كوسر Lewis Coser في كتابه وظائف الصراع الاجتماعي 1965²، فمن خلال "الصراع يُطلق النسق شحنات التوتر الكامنة فيه ويُدخل سلسلة من التعديلات في آليات عمله، ويسير هذا التحليل على نفس خطى تحليل بارسونز لظاهرة ثقافة الشباب"³.

¹ يوسف ميخائيل أسعد، الشباب والتوتر النفسي، دار غريب، القاهرة، 2001، ص:190.

² إيان كريب، مرجع سابق، ص:78.

³ نفس المرجع، ص:78.

2.3. الهجرة كنتيجة لثمالات الشباب المهاجر من أجل الشغل:

في الواقع يبحث هذا العنصر عن أحد أهم المواقف التي أنتجها الشباب وبرزت على إثرها أحد أهم الظواهر اهتماما من قبل علم الاجتماع، وهي ظاهرة الحرقه خصوصا لدى شريحة الشباب، والتي سبقنا وأن درسنا بضع عوامل الجذب والطرده الذي ميزت عملية انتقال الأفراد كاستراتيجية نحو تحصيل المفقود هنا في المجتمع المحلي، والمرغوب فيه هناك لدى مجتمع المهجر.

يصرح مبحوث " مَا كَانَتْ خَدْمَةٌ هُنَا وَإِذَا كَانُوا مَا كَانَ حَالَهُ تَخْدَمُ حَيَاتُكَ مَا دَجِبِشْ R4 ،
الوَاحِدُ يُدِيرُ كَيْمَا الشَّبِيَّةِ وَيُشَوِّفُ كَاشْ Boutis خَيْرٌ مَن لِي بَاقِي يَتَسَمَّشْ هُنَا". مقابلة رقم 1، 20 سنة،
ذكر.

لقد توصلنا إلى أن الشباب حينما تسيطر عليه فكرة الحرقه فإنه يوقف كل الوسائل والبدائل المتاحة له داخل عالم الشغل الذي يعيشه، ويفتقد لأي مقوم من مقومات الانتماء لعالم الشغل، إلى درجة يعبر فيها الشباب إلى أن الإصلاحات المتخذة في كل حين لا تعنيه، مادامت سابقاتها قد أدت فقط إلى تمديد عمر الأمل لديهم، وحولت اجتهاداتهم لتحقيق طموحهم داخل عالم الشغل المحيط بهم إلى اهتمامات أخرى بديلة كالحرقه وفنونها التي يحاول الشباب اتقانها.

يصرح مبحوث شاب "يُدِيرُوا لِي يُدِيرُوهُ مَا بَقَاتُ غَيْرَ الْهَدَّةِ، شَحَالُ فَذَكُ تَسْتَنَّا بَلَا فَايْدَا، الْجَمَاعَةُ
دُبْرَتْ عَلَيَّ رَاسَهَا بَايْتَا فِينَا حُنَا لِي رَآنَا بَاقِيْنِ هُنَا". مقابلة رقم 6، 21 سنة، ذكر.

يعيد الشباب إعادة سرد تفاصيل وروايات النجاح التي تحفزهم للشروع في العملية، ويمثل الوافدون من المهاجرين أثناء موسم الاصطياف مصدر توعية ثقافية واستفسارات عديدة من الشباب الذين يقتربون ويتفاعلون مع أولئك الفاعلين.

يصرح شاب مبحوث "أنا نُشوف لِّي حَرْقُوا كَيْفَاهُ كَانُوا هُنَا وَكَيْفَاهُ وَلاَؤُ مِنْ بَعْدُ تَعْرِفُ قِيَمَةَ الحَرْقَةِ، وَيَزِيدُ مِينُ يَبْقَاوُ يَحْكِيوْلَكَ، صَحَّ نَعْبُوْنَا شَوْيَا فَالْبَدِيَا Mais دَبْرُوا عَلَيَّ عُمْرُهُمْ وَداروا Affaire".
مقابلة رقم 8، 20 سنة، ذكر.

حينما يسرد الشاب أسباب وتفاصيل قرار الحرق، فإنه يعيد سرد كثير من أجزاء ومراحل هذه الدراسة بما احتوت عليه من مضامين، وتلغي ثقافات الشباب كل مظاهر الفشل والحالات الكثيرة التي رمى بها البحر من الهالكين نتيجة الغرق، في مقابل سيطرت حالات نجاح أولئك الذين قرروا الحرق وكان لهم ذلك، وهو ما يعكسه مضمون التعبير اللفظي الحاد عن خيارهم الاستراتيجي والنهائي، "ياكلني الحوت وما ياكلنيش الدود"، "بلاد الغربا ولا ذلكم يالغرب"، "هم الغربة ولا همكم"، "ما بقات عيشنا في لبلاد"؛ وتعابير عدة مشتركة بين الشباب تمنحهم شحن إضافية و مقاومة أكبر لمخاطر الحرق المحتملة.

تبين هذه العبارات أن إعادة حالة الفشل لدى الشباب لا تؤدي إلى نفس النتيجة إذا كانت هذه المحاولات بعيدا من المحيط الاجتماعي و الاقتصادي والسياسي الذي سبب لهم حالة من الاثيار، بمعنى أن نتائج ظاهرة الحرق التي تؤدي إلى الاغتراب، الموت، الهم، هي أرحم من حالة البطالة التي يعيشونها داخل مجتمعهم الأصلي، بينما تعمل ثملات الشباب المهاجر خصوصا الذين تم تسوية وضعيتهم القانونية والإدارية، على ترسيخ القناعة لديهم و قبول تحدي المخاطرة .

من هنا يمكن أن نستعرض ما ذهب إليه فيشر Fischer في قوله بأن "التمثل الاجتماعي هو عملية إعداد إدراكي وذهني للواقع التي تحول الموضوعات الاجتماعية (أشخاص، محتويات، مواقف) إلى مقولات رمزية قيم، معتقدات، أيديولوجيات"¹، وهو الحاصل بالفعل داخل جماعة الشباب التي تشكل في وسطها

¹ André Akoun et Pierre Ansart, dictionnaire de sociologie, éd seuil, 1999, p450.

منظومة تتحرك نحو هزيمة كل الظروف المادية والمعنوية من أجل الحرقه كهدف استراتيجي يمكنهم من تحقيق أهدافهم، ويبيدهم عن حالات الفشل المتكررة التي عاشوها في مجتمعهم المحلي.

3.3. الانحراف والجريمة:

لقد ساد التركيز عند أصحاب النزعة الوضعية في تخصيص دراسة الشباب و"تصويره في ظواهر العنف والانحراف والاستقلال عند الشباب، مثل هذه التصورات المبالغ فيها، بحاجة إلى التعديل في ضوء الدراسات الامبريقية التي تتناول أوضاع الشباب"¹، فرغم أن موضوعنا ليس بصدد دراسة كل الظواهر الاجتماعية التي ينتجها بسبب نقص التشغيل أو غيرها، فما يمكن التطرق إليه يعد قليلا بالنظر إلى ما هو منتشر في المجتمع الشامل، إلا أنه حينما ترتبط أو تجتمع تصريحات المبحوثين وتلتقى إجاباتهم المفسرة لطبيعة أفعالهم سواء الموجهة ضد المجتمع أو ضد أنفسهم، سنجد بأن الموضوع يعيننا حين تحليل المضمون بعمق الأهداف التي تؤديه تلك الأفعال.

يملك الشباب طاقة هي عبارة عن شحنات تحتاج إلى تفرغ داخل المجتمع بأنشطة اجتماعية ثقافية وترفيهية، وحينما لا يجدون بطبيعتهم النشطة الفضاء الملائم لذلك، فإنهم يبحثون عن البدائل التي توفرها لهم جماعتهم الخاصة وتحفزهم عليها، بحيث يعبرون عنها بثقافة الخروج من الغم بالترويح عن النفس و الخروج من الانهيار في محاولة لإعادة إنتاج النجاح داخل النسق التصوري التخيلي، خصوصا أثناء ممارسة طقوس المجون واللهو والمخدرات التي تنقلهم للعيش في العالم الذي يفتقدونه في الواقع أو بالأحرى أفقدوا إياه نتيجة أسباب لم يشاركوا هم فيها وإنما كانوا ضحية لها.

¹ محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 17.

يصرح شاب مبحوث "Vide—فُتَلْنَا، الواحدُ لُكَانَ جَا خَدَّامَ مَا يَلْهَاشُ لَزَطْلًا و دَعَاوِي الشَّرِّ،
الوَاحِدُ يُـ Défouler—عَلَى رُوْحَهُ بَاشُ مَاكَانَ،.....اللهُ غَالِبٌ حَتَّى وَاحِدٌ مَابَعًا يُكُونُ فِي هَذَا الْحَالَةِ
بَصَّحَ مَاخُلُونَاشُ الْعِبَادُ لِي شَادِينَ هَذَا الْبِلَادُ". مقابلة رقم 11، 22 سنة، ذكر.

بالعودة إلى " المنظور السوسولوجي للبطالة فإنه يتناولها باعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي
يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالمجتمع كمحصلة لوجودها، و من هذه الآثار
الجرائم و غيرها من آثار الانحراف التي يقترن ظهورها و انتشارها بالبطالة"¹، لكن بالعودة إلى المنظور
الثقافي لجماعة الشباب فإنهم يعتبرونها حالة من "رأها لِيكُمْ كُولُوهَا"، أي أنها لكم فافعلوا بها ما شئتم.
مقابلة رقم 11، 22 سنة، ذكر.

تعبّر هذه التعابير اللفظية والملامح السلوكية للشباب عن حالة من العزلة التي تفرض عليهم بفعل
ضغط المحيط، ويعيشها الشباب البطال كأوقات بعيدة عن المجتمع الخارجي، محاولا قدر الإمكان الابتعاد عن
الفاعلين الرسميين والغير الرسميين الذين يعتبرهم سببا لما هو فيه، فتجده يجهر بالتعبير عن كرهه لهم ولكل
انتماء إليهم ويرفض أي محاولة للتقرب منه لاعتباره بأنها "تَطْيِاحُ النَّيْفِ وَ تَرْخَاسٌ"، بمعنى اهانة لهم ومذلة.
مقابلة رقم 11، 22 سنة، ذكر.

في الواقع تتجسد صورة طموح الشباب لرغبتهم التي كانت تتملكهم في بناء مستقبل واعد،
ويزداد التباعد بين تلك الرغبة والطموح مع ما هو محقق عندهم كلما تقدم السن بهم وطالت فترة البطالة
وفق المفهوم المعتمد لديهم بأنها تمثل حالة عدم الحصول على منصب شغل يوافق تطلعاته وآماله، بعيدا عن
المنظور الرسمي في تحديد صفة البطال.

¹ نفس المرجع، ص1.

إن استمرار هذه الحالة عند الشباب وبموجب ما ذهب اليه بعض الباحثين أدى إلى ظهور " حالة الأنومي Anomie عند العاطل الذي تفقده الالتزام بالمعايير والقيم الاجتماعية فيرتكب الجريمة"¹، وهو نفس ما أشارت إليه تقارير عدة حول وجود ارتباط وثيق بين ظاهرة البطالة وبين الإجرام، وهي الظاهرة التي وصفها التقرير الأمريكي مثلاً بأنها " ساهمت في ارتفاع نسبة الإجرام وعلى الخصوص عمليات الاختطاف والسرقة والابتزاز والمتاجرة بالمخدرات وتهريب السلاح والتبغ"².

يزداد الضغط على الشباب كلما قدم التنازلات المرتبطة باستراتيجيته نتيجة الواقع الذي يشهده عالم الشغل المحيط به، فكلما اكتشف هذا العالم ازداد اقتناعاً بعدم قابلية تجسيد تطلعاته، وكلما تنازل أكثر ابتعد عن مشروعه الذي حمّله خلال مساره، وفي الجهة المقابلة يزداد انتماءه التدريجي إلى عالم الانحراف لأنه الفضاء الذي يؤمن له ابتعاداً روحياً عن الواقع، وينسيه جزئياً عن المسار الذي سلكه وأدى به إلى عدم تحقيق منصب شغل وفق ما تطلع إليه.

يمكن الحديث هنا عند الاقتراب من مسار التنشئة الاجتماعية التي نشأ فيها الشاب عن وجود مسافة فاصلة بينها وبين التطبع الذي ينشأ فيه الشاب ويتفاعل معه داخل عالم الشغل الذي يمثل الواقع الحقيقي، على قدر كبير من التشابه مع ما ذهب إليه بيار بورديو حول وجود " مسافة فاصلة بين العمل التربوي الابتدائي ووسط الجماعات والطبقات والتطبع الذي يرسخه العمل التربوي الغالب" (أي الدرجة الحدية التي تتحول الثقافة أو المثاقفة في حال تجاوزهما لها إلى إعادة تثقيف أو تدمير الثقافة)³.

¹ علاء عبد القادر، البطالة وأساليب المواجهة، ط1، منشأة المعارف، 2003، ص:79
² حليلة نين، 204 عملية تبييض وحديث عن نسبة بطالة ب25% بالماننة، في جريدة الشروق، العدد 2546، الاثنين 02مارس2009، ص3.
³ لمزيد من الإطلاع حول العنق الرمزي الذي يتشكل لدى الأفراد نتيجة التأثير بالنمط الغالب أنظر:
- بيار بورديو ترجمة نظير جاهل، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ط1، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1994، ص 63.

من هذا المنطلق تحذت العالم الاجتماعي عن ثقافة الشباب وإعادة تدمير ما تحصلوا عليه خلال مسار تنشئتهم الاجتماعية، وعن مدي ضعف مقاومتها للواقع المحيط بهم مما يدفعهم إلى "إعادة إنتاج ثقافة مندمجة مع ضغط المطالب الذاتية في الوسط الاجتماعي لهم"¹، وهي ثقافة الشباب التي تعرضنا لأهم ملامحها الناتجة عن بطالتهم ونقص التشغيل الذي يميز استراتيجيتهم في عالم الشغل .

نقترب من الطرح الذي قدمه ثورتن سيلين Thorsten sellins سنة 1938 أن لكل مجتمع جماعة معايير سلوكية معينة، وأنه لكل إنسان جماعة مرجعية Reference Group في ما هو طبيعي وما هو غير طبيعي أي الصواب والخطأ، حيث حاول تكييف الحالات التي تظهر بها عوامل الجريمة بأنها عالمية وذات معايير واحدة، دون أن يبين طبيعة هذه المعايير²، لكن قدم لنا المبدأ الذي تقوم عليه تلك المرجعية التي تستقطب الشباب المالك لفائض كبير من أوقات الفراغ وتملكه حالة الفشل تجعله أقرب إلى جماعة الانحراف من غيرها.

خاتمة الفصل:

توصلت الدراسة إلى أن فضاء التنشئة الاجتماعية الذي تشكل فيه النموذج الأول لاستراتيجية الشباب في عالم الشغل، بأنها ستعرض لكم هائل من التغيرات التي يقبل فيها الشباب على تقديم مجموعة من التنازلات بفعل ضغط المحيط وعوامل عدة تخرج عن إرادته الفعلية، وتزداد حجم تلك التنازلات مع طول فترة البطالة، من هنا سنقدم مفهوم "العامل البطال"، الذي يؤدي عدم تحقيقه لتطلعاته وأولوياته إلى التصريح بأنه في وضعية بطال.

¹ لمزيد من الإطلاع حول العنق الرمزي الذي يتشكل لدى الأفراد نتيجة التأثر بالنمط الغالب - بيير بورديو ترجمة نظير جاهل، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ط1، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1994، ص 63.

² لمزيد من الإطلاع أنظر:

- عايد عواد الوريكات، نظريات علم الجريمة، ط1، دار الشروق، عمان، 2008، ص 57.

تتناقص الخيارات والبدائل المتاحة أمامه في سوق الشغل، وتختلف درجة مقاومة الشباب ومدى تمسكهم بمعايير الضبط الاجتماعي، حسب طبيعة الوسط والبيئة الحضرية أو الريفية التي نشأوا فيها، ذلك أن أهل الريف أقرب إليها من غيرهم بحكم امتداد روابط الجورى والقرابة في ما بينهم ودرجة التضامن الكبيرة السائدة بين أفرادها مقارنة بالوسط الحضري، ما يجعل الوسط الريفي وبرغم مدخلات عوامل الحداثة، محافظا على أكبر سلطة من الضبط الاجتماعي العرفي والأخلاقي.

يبدوا الإناث أكثر تشدداً حين تناول موضوع الضبط الاجتماعي، لارتباطه بمسألة "الشرف" في تصورهن فهو أحادي الجانب من جهة المرأة في المجتمع المحلي دون الرجل، فإن كان كلا الجنسين يعبر عن رفضه واعترافهم بطغيان ظاهرة المحسوبية وهيمنة العلاقات المادية، فإن الإناث يبدن رفضاً قاطعاً وينفون وجود أي علاقة بينهم وتلك المظاهر، فتعبرهن الغالب يشير إلى زميلاتهن ومعارفهن بما يشكل نوعاً من "الكبت الاجتماعي" لواقعهن، على العكس من الذكور.

نتيجة لهذا الفارق فإن المجتمع المحلي لازلت تمتلكه كثير من مظاهر التحفظ اتجاه "تحرر المرأة" في التعبير عن واقعها، وكذلك حظوظ استراتيجيتها التي تعتبر امتداد لتلك الثقافة.

تلعب معايير الضبط الاجتماعي لدى الشباب دوراً في الحفاظ على استمرارية سلطة الفاعلين ومصالحهم داخل عالم الشغل دون إجراءات رقابية أو ردعية، ودون أي انقلاب اجتماعي ضدهم، ذلك أن دورها يتحول من سلطة تؤدي إلى "أخلقة المجتمع وتنظيمه" (الحلال و الحرام، المشروع والغير مشروع، قانوني وغير قانوني، مسموح به غير مسموح به..... إلخ)، إلى لعب دور التهذئة من صفاتها التسليم بالقضاء والقدر، وانتظار مبدأ الجزاء والعقاب الذي يناله كل فاعل على فعلته، فكلما انتشرت ثقافة التسليم هذه

كلما حافظت الطبقة المصلحية على تواجدتها وتوازنها لفائدة أقلية من المجتمع نتيجة ضعف حدة الصراع ضدهم ومسبباته.

يتعرض الشباب إلى ضغط مستمر من وضعيته، ومن مقارنته المستمرة للنماذج الشبابية من جماعة الرفاق أو من غيرهم من الذين أتيحت لهم فرصة شغل تعتبر مثالية بالنسبة اليهم، فتتملكهم حالات الغيرة والحقد تنمي فيهم الرغبة في تجاوز حالات الفشل، لذلك فلم يعد بين طموحهم وبين تحقيق رغبتهم أي حواجز قيمية أو معيارية غير تلك التي يقر بها الفاعلون.

من هنا يمكن ان نفسر سبب رفض الشباب إعادة بناء النجاح بتمويل رصيد معرفي ومهني وتكويني لأجل تعزيز فرص تحصيل منصب شغل، إلى محاولة الاندماج المباشر مع قواعد عالم الشغل السائدة فيه، فيعتقد الشباب في البدء أن الاستجابة وقبول تلك المعايير هو الطريق لكن سرعان ما تبرز دائرة تنافس أخرى داخل تلك الدائرة، تظهر فيها مكانة الشباب ورصيدهم العلائقي بعيدة عن الهدف وعن تحقيق أي مصلحة.

إن كل ما تقدمه رغبة الشباب في الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة هو التدمير الثقافي لمسار التنشئة الاجتماعية، دون أن تسمح له بتجسيد استراتيجيته داخل أي عالم من العوالم التي يختارها، فيفقد هذا مقاومة مختلف مظاهر الانحراف بفعل ضعف مقاومة عوامل التنشئة الاجتماعية المدمرة والتي قد يرجع اليها احد أسباب فشله، يمكن أن نعبر عنها بأنها حالة انهيار تلازم الشباب.

تصبح كثير من الظواهر الاجتماعية التي ينتجها الشباب في المجتمع من حالات يفسرها البعض أنها عالم المجرمين والمنحرفين، إلى وسائل بديلة نحو تحقيق الشباب لأهدافهم، فثقافة العنف المنتشرة بين الشباب هي في كثير من الأحيان لغة التخاطب الأخيرة التي يعبر بها الشباب عن ذواتهم، ويستخدمونها لاسترجاع

حقوقهم، فالتحجر مثلا الذي يصاحبه مظاهر الكسير والتخريب ليس خاليا من المطالب العقلانية والموضوعية التي يستجيب لها النظام السياسي ومختلف الفاعلين داخل المجتمع المحلي، لكن دون أن تؤدي هذه الصورة من صور الصراع إلى تغيير النظام السائد بقدر ما أنها تلعب دور تكاملي تسمح للشباب من تفرغ شحناتهم الزائدة ضد الدولة وأعوانها وبالمطالبة بالحقوق، بينما تسمح للنظام من إجراء بعض التعديلات التي تحفظ وجوده وتوازنه.

ظاهرة الحرقه هي أيضا احدى الوسائل البديلة للشباب ضمن استراتيجيه تغيير المكان التي تلعب فيها تمثلات المهاجرين دورا بارزا في تحفيز الشباب نحو الهجرة، وتحجب عنهم تلك التمثلات كل المخاطر وحالات الموت والتشرد التي تنتج عنها، غير أن هذه الظاهرة لدى كثير من الشباب هي قرار انفصال من الهوية ومن الانتماء إلى الواقع الذي أدى به إلى ما هو عليه، وهو ما يقوض أحد أهم أركان المواطنة لدى الشباب وينمي لديه الكراهية ضد النظام القائم.

يحاول الشباب الخروج من ضغط المحيط ومن حالات الفشل التي يعيشها، فنجدهم يسعون دوما إلى البحث عن الوسائل البديلة التي تنسيهم قساوة الواقع، فيلجؤون نحو العيش في اللاوعي بالاقتراب من عالمهم الخاص الذي يبعدهم شعوريا وفكريا عن همومهم وحالات التهميش والإقصاء، فيعيشون ضمن جماعات تمارس (التدخين، المخدرات الخمر) للترفيه عن انفسهم، وتختار تلك الجماعات في الغالب المرتفعات المطله على البحار التي يتطلعون من خلالها يوميا إلى أهدافهم وإلى رغبتهم في الحرقه.

خاتمة الباب الثالث:

ان ادراك الشباب للعلاقة القائمة بين طبيعة المهنة وبين الفرد والأحكام التي يصدرها المجتمع على المظهر الشبابي، قادمهم إلى تسويق ذواتهم وسلوكهم وفق النموذج المقبول اجتماعيا بعيدا عن ثقافتهم

وقناعتهم، كما أن مضمون المعارف العلمية والتقنية التي يحملها الشباب ليست ضمن ما يسعى الشباب لتسويقه مادام انه لا يلقى الاستجابات التي تأخذ بالاعتبار كفاءته و معارفه.

إن تميز بني صاف بالسياحة خصوصا في فصل الصيف، تدفعهم إلى التفضيل بين عدة خيارات، فعدم تحقيق استراتيجيتهم لا يحفزهم على العمل المؤقت في الورشات بقدر ما يحفزهم على استغلال أوقات الفراغ والمزاوجة بين السياحة والعمل المؤقت، ما يجعل الارتباط بين حركية الشاب وطبيعة منصب شغل المؤقت مجرد علاقة مرتبطة بالبيئة الجغرافية التي ينتمي إليها وتميز منطقته.

تمثل من التطرق إلى التقنيات يعتمد عليها الشباب كمنهجية نحو تجسيد استراتيجيتهم على أرض الواقع وبالتواصل مع الفاعلين الرئيسيين في عالم الشغل، إنما أوصلنا إلى الكشف الفعلي عن حجم حلقة الفراغ بين التعليم النظامي وبين التأهيل والتكوين، أي اتساع حلقة الفراغ معرفيا و ميدانيا.

يفتقد الشباب تدريجيا الثقة في استخدام تلك التقنيات و في الدور الذي يمكن أن تؤديه لهم، وتزيد قناعتهم حول طبيعة السائدة في عالم الشغل مثل الرشوة والمحسوبية في أسباب عدم تبني الشباب للطرق العمية والمنهجية في البحث عن شغل ما دام أن المطلوب هو الاستجابة لتلك المعايير، بحيث أنه يرى مجموع تلك التقنيات والمعارف بأنها أفعال ثانوية ليست هي المعيار الرئيسة التي تحدد نسبة حظوظ كل شاب في الحصول على منصب شغل يوافق تطلعاتهم.

اكتسب الشباب أيضا ثقافة متشعبة بأولوية الاجتماعي على الاقتصادي في استخدام التقنيات الميدانية، ولازلت تلك الأولوية تظهر في بعض تقنيات الشباب، فرسالة التحفيز لا زالت تحتوي على نفس المضمون الذي كانت تكتب به الطلبات الاجتماعية في عهد الملكية الجماعية.

تؤدي عملية التنشئة الاجتماعية إلى تكوين حاجر قيمي لدى الشاب يقف بينه وبين المعايير السائدة في عالم الشغل سرعان ما تعترض للتدمير نتيجة الضغوط التي يتعرض لها، ونتيجة للصراع قيمي قائم بقيمه التي تبدوا وأنها أكثر مثالية، وبين المعايير السائدة الأكثر واقعية، فيتكون لدى الشباب رصيد معرفي من النماذج التي سمحت لهم تلك المعايير السائدة في الواقع، تلغي فيه تدريجياً من ثقافتهم تلك التناقضات بين الرفض لظاهرة الرشوة والمحسوبية كمعايير سائدة ومعترف بها وبين قيمه، فالتنازل هنا ينطلق من البديل المتاح لديهم والنماذج التي حققت أهدافها على نحو يشجعهم على تبني "الفعل الاجتماعي السائد".

تتحول العلاقات الاجتماعية في عالم الشغل إلى علاقات مادية ومصالحية بين مختلف الفاعلين، يكون فيه المال والمصلحة لغة التفاعل المقبولة والمعترف بها لدى أفراد وحدة الفعل الصغرى داخل المجتمع الشامل، وتسمح له تلك الوحدة نتيجة الأفعال المنتشرة بينهم بتكوين فضاء رمزي مغلق بينهم له قابلية مقاومة الظروف الخارجية المضادة له، فتتحصن دائرة التفاعل بينهم عند حدود الأطراف التي تنتمي لها في إطار ضيق من أفراد تلك الوحدة، بحيث تكون فيه فرص انتماء الشباب لها أو الحصول على رموز التفاعل التي تسمح له باختراقها ضئيلة جداً، ما يدفعهم دوماً باتجاه الوسائط الغير الرسمية.

إن عدم امتلاك الشباب لأدوات إدارة عملية التفاوض المباشرة مع الفاعلين، تجعل توقعهم في حالة انتظار لإفرازات الصراع القائم بين الفاعلين من ذوي السلطة المتنافسين على المناصب ذات الجودة والمكانة، والنتيجة ستكون لصالح أكبر سلطة ونفوذ داخل هذا الفعل، فتظهر هنا أولوية السلطة والنفوذ على المال من حيث الظفر بمنصب شغل، ثم تليها العلاقة المادية في عملية الفصل بين المتنافسين.

انتجت هذه العلاقات نوعاً من التحالفات لجماعات لها انتماءات وولاءات للتنظيم الغير رسمي الذي تنتمي إليه، ما أعاد تفكيك سلطة كثير من التنظيمات الرسمية في المجتمع المحلي لفائدة ومصصلحة تلك

التحالفات، أي بصورة أدق هناك إعادة تنظيم للتنظيم الغير رسمي في المجتمع المحلي بفعل التحول من المحسوبة القائمة على السلطة الفردية إلى المحسوبة ذات السلطة الجماعية.

ان ابتعاد الشباب عن دائرة الفعل المباشر مع الفاعلين، يضعه أمام قطيعة بين مسار تنشئته الاجتماعية النظرية المجردة الفاقدة لآليات ووسائل إدارة عملية التفاعل داخل هذا النظام الجديد بالنسبة اليه، وبين استراتيجيته التي تكونت معالمها خلال ذلك المسار.

في الواقع هناك أسباب موضوعية ميدانية أخرى ظهرت في المجتمع الحديث، كتلك سمحت بتطور تشغيل المرأة على حساب الرجل، ورغبة كثير الفاعلين في تشغيل الإناث على حساب الذكور، يرجعها الشباب إلى الميول الجنسي الطاغية على العلاقة بين "الرجل والمرأة"، ويعتبرها المستخدمون نتيجة لجودة عمل المرأة وتفوقها، ونرى ان كلاهما عاملين دفعا اسبقية عمل المرأة على حساب الرجل.

تختلف درجة مقاومة الشباب ومدى تمسكهم بمعايير الضبط الاجتماعي، حسب طبيعة الوسط والبيئة الحضرية أو الريفية التي نشأوا فيها، فهناك درجة تضامن أكبر في الوسط الريفي مقارنة بتلك الموجودة في الوسط الحضري، ما يجعل الريف وبرغم مدخلات عوامل الحداثة محافظا على أكبر سلطة واحترام لمعايير الضبط الاجتماعي من طرف أفراده.

نتيجة لهذا الفارق وجدنا أن المجتمع المحلي لازلت تمتلكه كثير من مظاهر التحفظ اتجاه "تحرر المرأة" في التعبير عن واقعها، وكذلك حظوظ استراتيجيتها التي تعتبر امتداد لتلك الثقافة،

تعتبر المرحلة التي تلى مرحلة الصراع القيمي نحو الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة، عملية تدمير ثقافي لمسار التنشئة الاجتماعية التي لم تسمح له بتجسيد استراتيجيته، فيفقد هذا مقاومة مختلف مظاهر

الانحراف بفعل ضعف مقاومة عوامل التنشئة الاجتماعية المدمرة والتي قد يرجع اليها احد أسباب فشله،
يمكن أن نعبر عنها بأنها حالة انهيار تلازم الشباب.

يظهر التغير الواضح في لغة التواصل لدى الشباب مع الفاعلين، فالعنف الذي يرتبط بالعمل
لاعقلاني إنما هو عند الشباب لغة التخاطب الأخيرة مع الفاعلين الذي يختارهم بكل عقلانية وحفاضا على
مصالحه، تسمح له بتفريغ الشحنات من جهة و ومن جهة أخرى إسماع مطالبه وانتظار الاستجابة، والمجرة
هي استراتيجية بديلة تغذيها عوامل الجذب التي يجسدها تظهر المهاجرين، وعوامل الطرد من المجتمع المحلي
الذي لم يمنح لهم الحد الأدنى من تطلعاتهم في عالم الشغل.

خاتمة عامة

تبدأ أولى تحديات تشغيل الشباب عند طرح ذلك التعقيد الحاصل في المجتمع الحديث وعند مقارنته بالمجتمع التقليدي، خصوصا عند تناول مسألة الفصل بين عالمي الشباب والطفولة من المنظور الاجتماعي والمقاربة الثقافية التي زادها تعقيدا ظهور المفهوم الاجتماعي للتشغيل.

في ظل هذا المفهوم فإن الشاب يعتبر نفسه في حالة بطالة دائمة ما لم تتحقق أولوياته وتطلعاته، على العكس تماما من المعايير والشروط التي تحدد المفهوم الرسمي للبطال، فبالرغم من أنهم الشريحة الأكثر توزيعا ما بين التمدرس، التكوين، الخدمة العسكرية وغيرها، إلا أنهم الأكثر حجما وكثافة وحركية في سوق الشغل، إضافة إلى هذه الكثافة البشرية من الشباب كتحدى كمي، فإنهم الأكثر عرضة لانعكاسات التحديات النوعية التي تفرضها جودة التعليم والتأهيل المهني من جهة، وإلى رغبتهم في جودة التشغيل من جهة أخرى.

لقد تطور التشغيل في الجزائر من الثقافة الاجتماعية والفعل التضامني إلى نقيض ذلك في محاولة لخصخصة سوق العمل، بحيث ظل الشباب على مدار هذا التطور الذي شهده المجتمع الجزائري يبحثون عن تعزيز فرصهم في عالم الشغل، خصوصا في ظل تلازم ظاهري الهجرة و التصنيع لدى أفراد المجتمع الجزائري وتشكل استراتيجية فردية لديهم .

لقد كان مطلب التشغيل أحد أهم بؤابر ظهور ثورة أكتوبر 1988، بحيث شكلت فيه شريحة الشباب ضغطا على الدولة العاجزة عن خلق توازن بين العرض والطلب على العمل، ولم تستطع اجراءات دعم الاستثمار أو الدعم المباشر للتشغيل أن تقلص من حدة البطالة، إضافة إلى الارتفاع المستمر في عدد المؤسسات والشركات المفلسة مما ادي إلى تسريح العمال الذين أضيفوا إلى قائمة البطالين.

لم تستطع كثافة المؤسسات المكلفة بالتشغيل تحقيق النجاح في مبدأ الوساطة، فلقد جاء تأخرها معبرا عن مظهر من مظاهر استمرار المرحلة الانتقالية الى يومنا، ما يؤكد بأن هذا التحدي يمس الجانب الثقافي الذي لم يستوعب انتقال نظام الدولة وافرادها إلى التفكير الرأسمالي المتأثر بظاهرة التعود على الفكر الإشتراكي والتشغيل التضامني الذي رسخته سياسات واستراتيجيات دعم التشغيل العشوائي كفعل اجتماعي.

تعمل التنشئة الاجتماعية على اكساب الشباب مجموعة من القيم ورصيد من الكفاءة حسب مسار تعليم وتكوين كل واحد منهم، بحيث يكون لها الاثر في تشكل التصورات الاولية لعالم الشغل الذي سيتوجه اليه، بحيث تلعب فيه العوامل الاولية الاجتماعية والمهنية دورا رئيسا في تكوين ثقافة المحيط السوسيواقتصادي لعالم الشغل، الأمر الذي يمنح للشباب نوعا من التوافق النظري بين محصلة مسار تنشئتهم الاجتماعية وبين التصورات والتطلعات التي يحملونها عن هذا العالم قبل ولوجه، والتي تصبح بمثابة المحفزات التي تدفعهم الى اتخاذ قرار التوجه نحو عالم الشغل.

يبدأ الشاب بالتعامل الفعلي والميداني مع هذا العالم محاولا الاعتماد على معارفه العلمية والمهنية كسلاح يواجه به هذا الواقع، فيبرز الفعل الاجتماعي لديه وفي مختلف الاتجاهات محترما لمبدأ تكافؤ الفرص والاعتماد على كفاءته في ربط شبكة علاقات مع مختلف الفاعلين الرسميين لتعزيز فرص الحصول على منصب شغل.

يكتشف الشباب ميدانيا بأن مشروعه التصوري الذي يحمله إنما هو في الواقع أقرب الى المثالية التي تجسدها طبيعة أولوياتهم وتطلعاتهم، تبدأ لديهم بظهور نوع من الصراع القيمي الذي يدفعه الى اعادة مراجعة موقعه ومكانته داخل عالم الشغل، مما يؤدي بهم الى الندم على العديد من الخيارات والمواقف التي

اتخذوها اثناء مسارهم نحو هذا العالم، فيظهر معها النقد والتذمر لطبيعة مضمون التنشئة الاجتماعية ومسارها وللتأثيرات التي غرستها فيهم عواملها، نتيجة لتناقض مضمونها مع ما هو موجود فعليا في الواقع.

من هنا تبدأ الرغبة والتحفيزات في الابهيار تدريجا لدى الشباب مقارنة بتلك التي كانت تدفعهم نحو الاستقلالية لإعالة العائلة وتحسين ظروفها، وكذلك لتأمين حياة أفضل لهم و للأسرة التي يفكر في انشائها، بحيث يبدأ احتكاك ما هو مكتسب من عوامل التنشئة الاجتماعية مع ما هو متاح وواقعي و مع مزيد من الضغط داخل عالم الشغل.

يعمل الفضاء الثالث المتمثل في تطلعات الشاب وأولوياته المستقبلية التي تنمي فيه الرغبة والطموح، على خلق تناقض آخر يعيشه الشاب في عالم الشغل ويؤثر على استراتيجيته، وهو يتمثل في عدم وجود تقارب بين قيم وثقافة وكفاءة الشباب وبين ما هو متاح من فرص تتوافق وتأهيلهم، وان توفرت فإن عامل الندرة في المناصب سيؤدي إلى تضيق امكانية تحقيق أي فرصة ترشحهم لتلك المناصب، بحيث يزداد الضغط عليهم كلما قارنوا بين رغبتهم المشروطة بالأولويات والتطلعات بما هو محقق ومتاح لهم، كما تلعب فيها مدة بطالة الشاب دورا رئيسا في زيادة حدة الضغط وتأثيره؛ من هنا تبدأ قابليتهم تتجه نحو البحث عن البدائل المتاحة داخل جماعة الشباب وفي المحيط الاجتماعي الذي يعيشون فيه.

إذن تتداخل الفضاءات الثلاثة التي تكون استراتيجية الشباب في تحديد مسارهم داخل عالم الشغل، فمن التنشئة الاجتماعية إلى الواقع الفعلي بما فيه من معايير سائدة وتنافسية على المناصب، وبينهما يحمل الشباب الفضاء الثالث الذي يمثل مشروعهم التصوري واولوياتهم المحددة لمنصب الشغل الذي يرغبون فيه.

نقطة التوازن التي تمنح للشباب أكثر مرونة وقابلية للتعايش مع المحيط الذي يعيش فيه، موجودة في المجال الذي تتقاطع فيه الفضاءات الثلاثة المكونة لاستراتيجيته، حيث تسمح لهم بتعزيز فرصهم أكثر نحو إيجاد منصب شغل، وذلك بتقديم تنازلات موزعة على كل فضاء من تلك الفضاءات.

إن مجال تحقيق التوازن هذا هو مجال مرتبط بتقديم التنازلات من طرف الشباب بهدف الاندماج والتأقلم المباشر مع قواعد اللعبة وبالتالي قبول المعايير السائدة في عالم الشغل كما هي، لذلك فإن مجرد امتلاكه لرصيد علائقي أو وسطاء من جماعة المكانة أو حتى عن طريق العلاقة المادية، سيسمحان له بتحسيد استراتيجيته، بحيث كلما زادت امتلاكه لهذا الرصيدين وتحكم فيهما كلما عزز من فرص تنصيبه دون ان يتأثر بعامل الندرة، غير أن الظاهرة الاجتماعية في عالم الشغل تميل لانتشار بطالة الشباب على حساب تشغيلهم، لذلك فإن هذه التنازلات المقدمة إنما تجسد بداية ضعف المقاومة المكتسبة بفعل التنشئة الاجتماعية كمجال أول مثالي غير متأقلم مع الواقع.

في نفس هذا المجال الذي يسعى فيه الشباب إلى تحقيق نوع من التوازن حين تقديمهم للتنازلات اتجاه قيمهم، فإن التنازل عن الأولويات والتطلعات التي يحملونها يعتبر حالة مؤقتة وظرفية تدفعهم حتى وهم في حالات العمل المؤقت والظرفي إلى التعبير شعوريا بأنهم في حالة بطالة، وبالتالي لا يمكن القول بأن هذا الفضاء الذي يمثل للشباب المستقبل الذي يطمحون إليه بأن له قابلية التنازل، لكونه ملازما لهم خلال مسار بحثهم المستمر عن منصب شغل؛ لذلك تستمر استراتيجية الفعل الاجتماعي رغم التغيرات الحاصلة فيه إلى تأدية معني واحد ودائم وهو تحقيق الرغبة المفقودة.

في المجال الثاني تظهر المكانة الاجتماعية وطبيعة تأثير الاصل المهني والاجتماعي للشباب، وهو بين فضاءي التنشئة الاجتماعية والواقع القائم على الرصيد العلائقي والعلاقات المادية وهي التي تحدد مصيره

داخل عالم الشغل، لذلك فنحن امام ثلاثة حالات نادرة الحدوث في مجتمع الدراسة يجسد فيها الشباب استراتيجيتهم دون الرضوخ للمعايير السائدة وهي:

الحالة الاولى هي أن يتجرد الشباب من تطلعاتهم وأولوياتهم فيقبلون بأي عمل (نظافة، عقود، أجر منخفض، دون تأمين، اطار في منصب حارس...الخ)، وهنا علينا ان ننطلق من مسلمة وهي عدم وجود اي استراتيجية او طموح لديهم، فهي إذن مسلمة غير منطقية.

الحالة الثانية تمثل ندرة التخصص الذي يحمله الشاب بحيث ان حاجة سوق العمل تغنيه عن المعايير السائدة في عالم الشغل.

أما الحالة الثالثة فتكون فيه كفاءة الشباب وتمكنه العلمي والمهني في تخصص معين، الاساس الذي تقوم عليه عملية الانتقاء والمفاضلة بين المترشحين دون المعايير السائدة في المجتمع المحلي.

وهنا نكون قد قدمنا طرحا اكثر مثالية في مجتمع يجب ان يكون هو كذلك مثاليا، لكي تتحول فيه هذه الحالات الى ظواهر اجتماعية يهتم علم الاجتماع بدراستها.

في المجال الثالث الذي ينتج فيه الشباب ويعايش مختلف الظواهر الاجتماعية، بين فضائي الواقع الذي يعيشونه والضغط الناتج عنه، وبين طموحهم ورغبتهم في الحصول على منصب شغل يتوافق واستراتيجيتهم- في هذا المجال- تظهر لدى الشباب الآثار المترتبة عن عملية التدمير الثقافي التي تعرضوا لها بفعل طبيعة الواقع المعاش، بحيث لم تستطع مختلف عوامل التنشئة الاجتماعية المختلفة أن تجعلهم يحافظون على أكبر قدر من المقاومة لتجنيبهم حالات من الالهيار التي يمكن أن يتعرضوا لها.

في المجال الرابع الذي يعيش فيه الشباب نوعاً من الاغتراب بين فضائيين، فضاء التنشئة الاجتماعية و فضاء المستقبل الذي يمثل لهم الطموح والرغبة والذي تحددت كثير من معالمه خلال البدايات الاولى للتنشئة الاجتماعية- في هذا المجال- فإنهم يتجهون نحو مزيد من العزلة عن الواقع ويتعزز نوع من التماسك والتضامن بين جماعات الشباب التي تميل لممارسة مختلف انواع الانحراف، كما تتكون لديهم ثقافة الرفض ضد جماعة الكبار وجماعة المكانة وضد الدولة التي تسببت لهم بذلك.

هذا المجال هو الاضعف في مسار الشباب الذي يصبح سريع التأثير في عملية التفاعل مع المحيط، و يصبح العنف أحد الوسائل البديلة التي يتعاملون بها، فالعنف هو لغة الخطاب المميزة لهم والوحيدة التي تعبر عن ذواتهم، بينما تصبح تمثيلات المهاجرين أمامهم نموذجاً يقتدى به و يُتفاعل معه، وتُبنى عليها تصورات خاصة تمثل لهم استراتيجية بديلة لها قابلية التجسيد على أرض المهجر، وهو الواقع البديل الذي يبحثون فيه عن مستقبلهم، وهو التطلع الذي يمتلك الشباب ويكون لديهم كل مؤشرات ومسببات التوجه نحو ملاماً اوقات الفراغ.

إذن يمكن القول بأن الظروف التي ستنشأ فيها استراتيجية الشباب أين تلعب الأسرة دوراً في تشكيل ثقافتهم اتجاه عالم الشغل، جعلتنا نطلق من محاولة البحث عن الاستقلالية المعنوية والمادية لإنتاج أسرة لهم وكذلك لإعالة عائلاتهم، حيث يتجسد في مشروع تصوري أولي هو أقرب إلى المثالية منه إلى الواقع الفعلي الذي سيعيشونه، أين تبدأ مظاهر الفشل عند أولى الاختبارات الميدانية لهم، وأين تنعدم فيها أي امكانية للمواءمة النوعية او الكمية وحتى التنوعية لكفاءته مع سوق العمل.

تبدأ استراتيجية الشباب في عالم الشغل بالانهيار نظرياً حينما تغيب العلاقة الطبيعية بين كفاءة الشاب وثقافة المؤسسة العلمية والموضوعية في الإنتقاء والمفاضلة بين المترشحين، ويغيب دور الوسيط في

الحفاظ على تساوي الفرص والحظوظ بين مختلف الفاعلين فيه، مما يعزز من ثقافة عدم تقبل الشباب لمبدأ الوساطة التي يرى بأنها مجرد عملية تبادل للمصالح كأساس للتعامل بين الفاعلين داخل عالم الشغل، وهي العملية التي يفتقد الشباب وسائلها المعززة لسلطتهم ولنفوذهم داخلها.

ثقافة المجتمع التي ترى أولوية تشغيل الشاب الذكر عن الأنثى هي قيم يسير التوجه العام للمجتمع في الاتجاه المعاكس لها، فالحدثة والتمييز الايجابي عززا من الفرص المتاحة للمرأة، كما أن توجه المحيط الاقتصادي للمؤسسات قد عزز أيضا من سيطرت القطاع الخاص في المجتمع المحلي، امام عدم رغبة الشباب الذكور وعدم تطلعهم للعمل في هذا القطاع نتيجة لأنه لا يتوافق مع النموذج التصوري الذي يحملونه كالترسيم والتأمين الاجتماعي والاجر المستقر، ويحرصون على تجسيده أكثر من حرصهن.

إن تحول العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع الى علاقات مصلحة ومادية عملتها الرصيد العلائقي الذي يمتلكه الفاعلين داخل النسق المهيمن على المناصب المتاحة، قد حولها من الممارسة الفردية إلى الممارسة الجماعية، وجعل من عملية التنشئة الاجتماعية للشباب كحاجز قيمي له قابلية للمقاومة، مجرد قيم تتجه نحو الانهيار بفعل عملية التدمير التي تمارسها المعايير السائدة في عالم الشغل، حيث يمكن للبيئة الريفية أن تمنحهم أكثر مقاومة لتلك المعايير نتيجة لوجود احترام أكبر لمعايير الضبط الاجتماعي مقارنة بالبيئة الحضرية؛ غير أنه سرعان ما تنتهي بهم الى صراع قيمي سيدفعهم نحو الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة، فتضعف بذلك مقاومتهم لمختلف مظاهر الانحراف ويسهل استقطاب جماعة الشباب لهم في عالمهم الخاص.

الملاحق

الملحق أ- جداول إحصائية

الجدول رقم 1 يبين تطور طلبات وعروض التشغيل

العروض	الطلبات	السنة
80 000	260 000	1973
60 000	140 000	1974
54 000	150 000	1975
87 000	120 000	1976
92 000	145 000	1977
97 000	104 000	1978
82 000	120 000	1979
76 000	105 000	1980
98 000	130 000	1981
113 000	130 000	1982
157 000	167 000	1983
150 000	183 000	1984
138 00	182 000	1985
109 000	165 000	1986

المصدر: الديوان الوطني لليد العاملة.

الجدول رقم 2: يوضح معدّلات البطالة (1977-1984)

1984	1983	1982	1977	
459018	585879	689739	945068	STR
10.7	13.9	16.6	28.9	معدّل البطالة (%)

المصدر: ONS

الجدول رقم 3: واقع التشغيل السباب في ظل النمو السكاني

السنة	حجم السكان	حجم السكان	معدل
1990	25022000	5851000	23.3
1991	25643000	6085000	23.7
1992	26271000	6318000	24.0
1993	26894000	6561000	24.4
1994	27496000	6814000	24.7
1995	28060000	7561000	26.9
1996	28566000	7811000	27.3
1997	29045000	8072000	27.7
1998	29507000	8326000	28.2
1999	29965000	8589000	28.6
2000	30416000	8153000	26.8
2001	30879000	8568000	27.7
2003	31600000	8762326	27.7
2004	32080000	9469946	29.5
2005	32906000	9 492 508	28.8
2006	33481000	10 109 645	30.2
2007	33800000	9 968 906	29.5

المصدر: ONS

الجدول رقم 4: توزيع السكان المشتغلين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005)

السكان المشتغلين			
2005	2004	2003	
393 147	469 538	341 538	حتى 20 سنة
1 129 925	1 123 794	851 363	20 - 24 سنة
1 357 067	1 275 676	1 036 461	25 - 29 سنة
1 217 917	1 157 632	1 041 010	30 - 34 سنة
1 055 709	1 054 982	977 556	35 - 39 سنة
950 859	880 621	807 590	40 - 44 سنة
743 339	704 841	651 461	45 - 49 سنة
615 927	562 296	495 958	50 - 54 سنة
337 505	315 166	243 577	55 - 59 سنة
242 826	253 866	237 543	60 سنة فأكثر
8 044 220	7 798 413*	6 684 056	الجموع

المصدر: ONS

* 7798413 هو الرقم الموزع حسب السن

الجدول رقم 5: توزيع السكان المشتغلين حسب الفئة العمرية (2006 - 2008)

السكان المشتغلين			
2008	2007	2006	
415 000	385 352	469 379	حتى 20 سنة
1 276 000	1 194 515	1 201 696	20 - 24 سنة
1 591 000	1 477 470	1 360 371	25 - 29 سنة
1 337 000	1 292 775	1 305 236	30 - 34 سنة
1 178 000	1 086 317	1 253 100	35 - 39 سنة
1 082 000	1 080 505	1 205 074	40 - 44 سنة
916 000	804 121	825 347	45 - 49 سنة
662 000	630 888	622 754	50 - 54 سنة
429 000	389 470	346 483	55 - 59 سنة
260 000	252 831	279 363	60 سنة فأكثر
9 146 000	8 594 243	8 868 804	المجموع

المصدر: ONS

الجدول رقم 6: توزيع السكان النشطين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005)

السكان النشطين			
2005	2004	2003	
598 565	726 445	670 674	حتى 20 سنة
1 611 094	1 629 172	1 518 235	20 - 24 سنة
1 755 846	1 738 308	1 545 750	25 - 29 سنة
1 394 584	1 364 079	1 286 577	30 - 34 سنة
1 139 966	1 159 279	1 111 088	35 - 39 سنة
993 955	938 912	882 697	40 - 44 سنة
774 952	746 424	713 977	45 - 49 سنة
635 425	586 873	536 253	50 - 54 سنة
345 296	326 587	259 531	55 - 59 سنة
242 826	253 866	237 543	60 سنة فأكثر
9 492 508	9 469 946	8 762 326	المجموع

المصدر: ONS

الجدول رقم 7: توزيع السكان النشطين حسب الفئة العمرية (2006 - 2008)

السكان النشطين			
2008	2007	2006	
555 000	560 597	635 793	حتى 20 سنة
1 663 000	1 615 919	1 571 678	20 - 24 سنة
1 939 000	1 870 494	1 693 855	25 - 29 سنة
1 486 000	1 480 263	1 475 630	30 - 34 سنة
1 247 000	1 179 468	1 344 216	35 - 39 سنة
1 115 000	1 128 869	1 254 015	40 - 44 سنة
936 000	826 313	853 762	45 - 49 سنة
678 000	655 070	648 297	50 - 54 سنة
436 000	399 083	353 036	55 - 59 سنة
260 000	252 831	279 363	60 سنة فأكثر
10 315 000	9 968 906	10 109 645	المجموع

المصدر: ONS

الجدول رقم 8: توزيع السكان البطالين حسب الفئة العمرية (2003 - 2005)

السكان البطالين			
2005	2004	2003	
205 417	256 907	329 136	حتى 20 سنة
481 169	505 378	666 872	20 - 24 سنة
398 779	462 633	509 289	25 - 29 سنة
176 666	206 447	245 568	30 - 34 سنة
84 257	104 297	133 532	35 - 39 سنة
43 096	58 291	75 108	40 - 44 سنة
31 613	41 583	62 516	45 - 49 سنة
19 498	24 577	40 295	50 - 54 سنة
7 791	11 422	15 954	55 - 59 سنة
1 448 288	1 671 534	2 078 270	المجموع

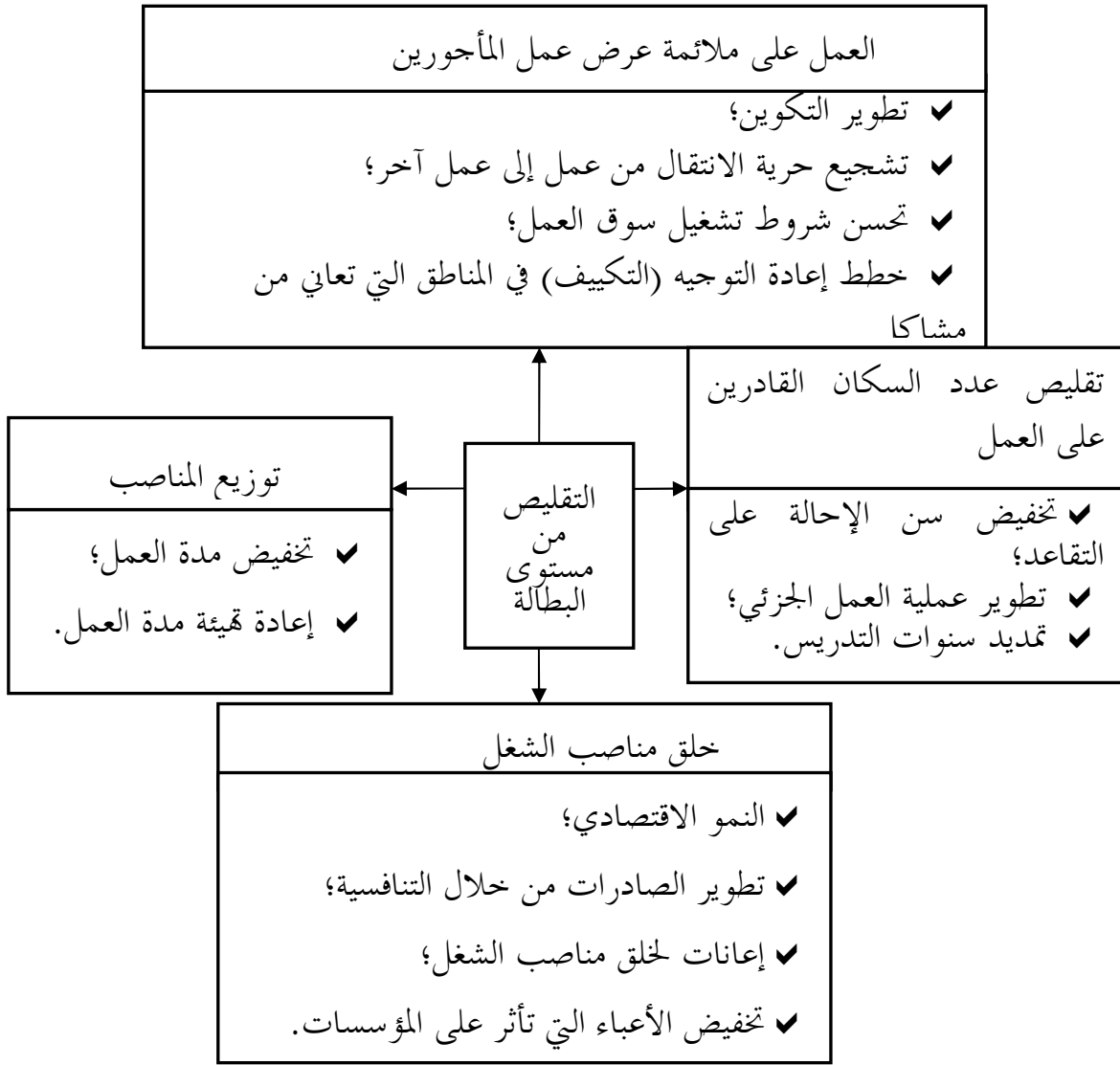
المصدر: ONS

الجدول رقم 9: توزيع السكان البطالين حسب الفئة العمرية (2006 - 2008)

السكان البطالين			
2008	2007	2006	
140 000	175 245	166 414	حتى 20 سنة
388 000	421 404	369 982	20 - 24 سنة
348 000	393 024	333 483	25 - 29 سنة
149 000	187 488	170 394	30 - 34 سنة
69 000	93 151	91 115	35 - 39 سنة
34 000	48 364	48 942	40 - 44 سنة
19 000	22 192	28 415	45 - 49 سنة
15 000	24 182	255 44	50 - 54 سنة
7 000	9 613	6 553	55 - 59 سنة
1 169 000	1374 663	1 240 841	المجموع

المصدر: ONS

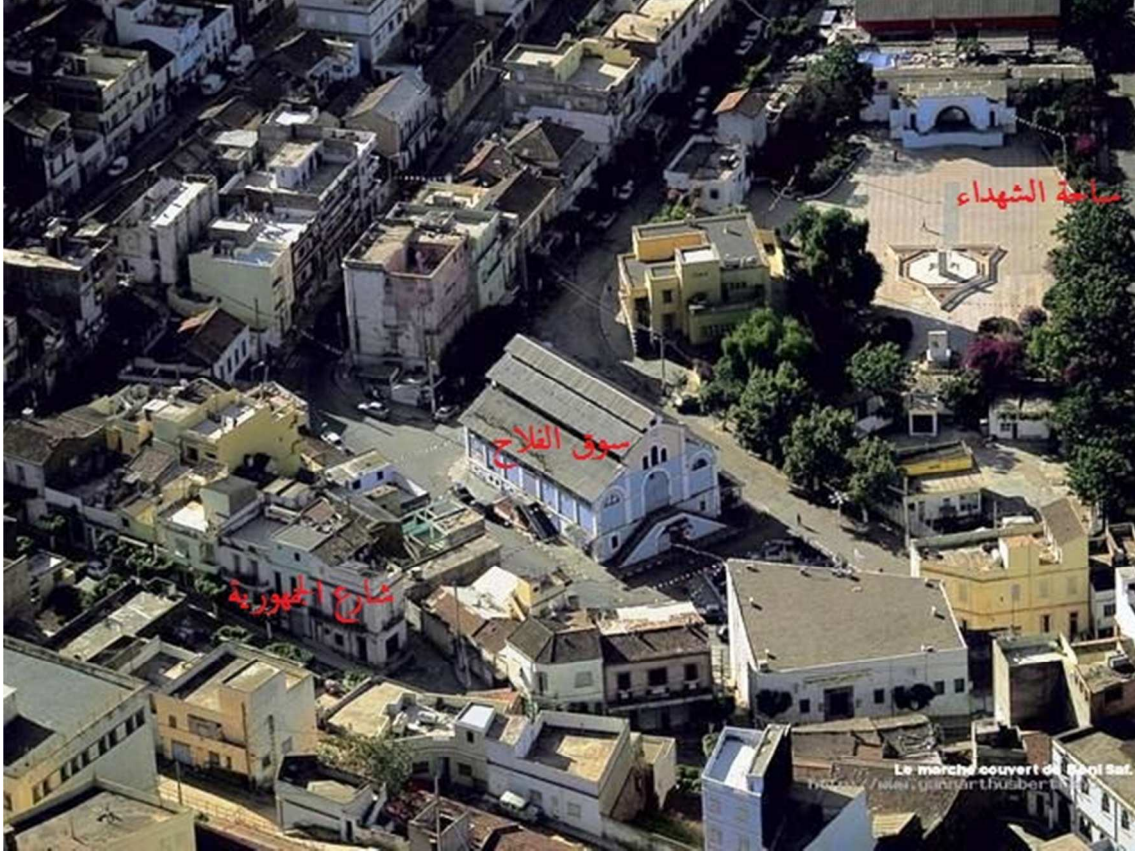
الملحق بـ. جداول ومخططات



المخطط رقم 5 يوضح سياسات الدولة للتقليص و لمعالجة البطالة

الملحق ج- صور، وخرائط خاصة بالمنطقة المدروسة

الصورة رقم 1: شارع الجمهورية، أقدم وأكبر شوارع مدينة بني صاف.



الصورة رقم 2: توضح تموقع مدرسة الصيد البحر و "L'aquarium" بالنسبة للميناء.



الصورة رقم 3: توضح موقع "L'aquarium" في أقصى غرب الميناء وشاطئ البحر.



الملحق د- تقنيات البحث المستعملة

- التنشئة الاجتماعية: طبيعة الأسرة، المستوى المعيشي، مهنة ونشاط الوالدين، طبيعة العلاقات داخل الأسرة، القيم والمعايير المستمدة من الأسرة، قرار الاستقلالية عن الأسرة، الخيارات اتجاه التعليم من حيث المدة والمضمون وأسباب ودوافع تلك الخيارات وعلاقتها بعالم الشغل، مصادر معلومة الشباب، مفعول وآثار المعلومة على مسار الشباب وخياراته، مساهمة الشباب في الترويج للمعلومة داخل جماعة الشباب، ثم أخيراً تناولنا علاقته بجماعة الرفاق وثقافة العمل المبكر والتأجيل، وكذلك التنافسية داخل جماعة الشباب وثقافتهم الخاصة، وكذلك مظاهر الرفض ضد جماعة الكبار والصراع الثقافي بينهم.

- التفاعلات الاجتماعية: بدراسة علاقة الشباب مع ثلاثة فاعلين أساسيين وربط العلاقة بين كفاءة الشباب من حيث المضمون، ثقافة المؤسسة في عملية التشغيل، انعكاسات ذلك على استراتيجية الشباب؛ ثم أسئلة حول نظرة الشباب لهيئات الوساطة لنستمد ثقافتهم السائدة حول هذا المبدأ وطبيعة العلاقة التي تربط الطرفين؛ وأسئلة حول توقع الشباب داخل عالم الشغل ومكانته فيها ومع جماعة المكانة.

- الأولويات والتطلعات: نظرة الشباب لعمل المرأة، ولطبيعة المنصب المراد شغله والشروط التي يحددها في المنصب الذي يحقق له مستوى الرضا والقبول بتحقيق استراتيجيته، نوع العقد، المدة، الأجر، الحرفة والمهنة، الاستثمار، انتظارات الشباب من الدولة وعلاقته بها من خلال طبيعة الظروف التي ينتظرها في عالم الشغل، ونظرته لدور الدولة ومسؤوليتها في تشغيله.

- معارف الشباب: معرفة لذاته وكفاءته والنماذج التي يسوق بها لكفاءته ومعارفه، ملاحظة المظهر الخارجي، لغة الخطاب ومستواه وطريقة تواصله، تحكم الشباب ومعرفته للفضاء المكاني لعالم الشغل أماكن العمل والتشغيل، حدود تلك المعرفة محليا ومكانيا، مجال اتساع بحث الشباب عن منصب شغل، علاقة المكان بالانتماء لفضاء العمل.
- القيم والمعايير: القيم التي يحملها الشباب والمعايير السائدة في عالم الشغل، آثارها على استراتيجية الشباب.
- نتائج البطالة: انعكاس واقع عالم الشغل على مسار استراتيجية الشباب، خيارات الشباب البديلة، تعايش الشباب مع ظواهر كالحرقه والعنف بفعل نقص التشغيل، نتائج عدم تجسد استراتيجية الشباب في عالم الشغل.

العينة: تتكون العينة من 20 شابا مبحوثا موزعين في الجدول حسب بض الخصائص.

خصائص الشباب المبحوثين

الترتيب	العمر	النوع	الحالة	المستوى	الحرفة أو النشاط	الشهادة
1	20	ذ	أعزب	متوسط	طباخ	الكفاءة المهنية
2	19	ذ	أعزب	ثانوي	قابض حافلة	بدون
3	18	أ	عزباء	ابتدائي	الرسم على القماش	بدون
4	16	ذ	أعزب	متوسط	بدون تأهيل	بدون
5	24	أ	عزباء	متوسط	الخياطة والطرز	بدون
6	21	ذ	أعزب	ثانوي	المحاسبة	الكفاءة المهنية
7	24	ذ	أعزب	مهندس	إعلام آلي	مهندس
8	20	ذ	أعزب	ابتدائي	نجار	عامل مؤهل
9	23	ذ	أعزب	متوسط	ميكانيكي	الكفاءة المهنية
10	20	أ	عزباء	بكالوريا	إعلام آلي	مبادئ أولية
11	22	ذ	أعزب	ابتدائي	خياطة الشباك	دون شهادة
12	18	ذ	أعزب	متوسط	لحام	يتابع تكوين
13	23	أ	عزباء	ليسانس	حقوق	ليسانس
14	17	ذ	أعزب	ابتدائي	عامل بسيط	بدون
15	19	ذ	أعزب	متوسط	إعلام آلي	مبادئ أولية
16	23	أ	عزباء	ليسانس	لغات	ليسانس
17	24	أ	متزوجة	تقني سامي	إعلام آلي	تقني سامي
18	18	أ	عزباء	ابتدائي	بدون تأهيل	بدون
19	22	أ	عزباء	ثانوي	بدون تأهيل	بدون
20	19	أ	متزوجة	متوسط	طباخ	الكفاءة المهنية

خصائص المحيط الاجتماعي والمهني للشباب

الترتيب	نشاط الوالد	مهنة الأم	طبعة الأسرة	طبيعة المسكن	مكان الإقامة
1	بطلال: العم طبّاخ	ماكثة	ممتدة	ترقوي	حضري
2	نقل البضائع	ماكثة	ممتدة	ترقوي	شبه حضري
3	سمسار	ماكثة	نووية	قصديري	حضري
4	متقاعد دركي	معلمة	نووية	ترقوي	حضري
5	ورشة خياطة	عمل منزلي	نووية	ترقوي	حضري
6	مقاول	ماكثة	نووية	ترقوي	حضري
7	عامل بمصنع	ماكثة	نووية	ترقوي	شبه حضري
8	ورشة نجارة	ماكثة	نووية	ترقوي	ريفي
9	متقاعد صناعي	عمل منزلي	نووية	ترقوي	حضري
10	بناء، سائق	ماكثة	ممتدة	قصديري	ريفي
11	بحري	ماكثة	ممتدة	قصديري	الهامش
12	شرطي متقاعد	ماكثة	نووية	تساهمي	شبه حضري
13	تاجر، سائق	ماكثة	نووية	/	حضري
14	فلاح، سمسار، مضاربة بالإسمنت	عمل منزلي	نووية	دعم ريفي	ريفي
15	موظف	ماكثة	ممتدة	ترقوي	حضري
16	مربي دجاج	/	نووية	ترقوي	ريفي
17	فلاح،	ماكثة	/	قصديري	ريفي
18	متوفى	عمل منزلي/ لدى الغير	نووية	اجتماعي	شبه حضري
19	بحري	عمل منزلي	ممتدة	دعم ريفي	ريفي
20	حارس	ماكثة	/	قصديري	هامش

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- أحمد هني، اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1991 .
- بدوي أحمد زكي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1978.
- بيير بورديو ترجمة نظير جاهل، العنف الرمزي بحث في أصول علم الاجتماع التربوي، ط1، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1994.
- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985.
- سفير ناجي، محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة والتنمية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- السيد الحسيني، التنمية والتخلف، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1980 .
- السيد علي شتا، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية، مصر 1997.
- شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000.
- صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، 1995.
- عايد عواد الوريكات، نظريات علم الجريمة، ط1، دار الشروق، عمان، 2008.
- عبد اللطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982
- عبد الله فرغلي احمد، منظومة المراكز الشباب التربوية، ط 1، 2003.
- عبد الهادي الجوهري ، قاموس علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث، ط 3، 1998.

علاء عبد القادر، البطالة وأساليب المواجهة، ط1، منشأة المعارف، 2003 .

علي عبد الرزاق جلبي، علم اجتماع السكان، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1993.

عنصر العياشي، سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، ط1، دار الأمين، القاهرة، مصر، 1999 .

غي روشيه، مدخل إلى علم الاجتماع العام (الفعل الاجتماعي) مصطفى دندشيلي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1982.

فاروق عبده قلية، إقتصاديات التعليم-مبادئ واستراتيجيات واتجاهات حديثة، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2003.

فتحي محمد أبو عيانة، دراسات في علم السكان، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000 .

قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 28 جوان سنة 2005 مدعما بالاجتهاد القضائي، ط3، منشورات بيرقي، الجزائر، 2006.

قدي عبد المجيد، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، محاولة تقييمية، في دفاتر CREAD، رقم 61، الثلاثي الثالث، 2002.

كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني: مدخل نظري، جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، مصر، 1980.

ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.

محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري - تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د ت.

محمد بلقاسم حسن بملول، الاستثمار واشكالية التوازن الجهوي مثال الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990.

- مدحت كاظم القرشي ، الاقتصاد الصناعي ، ط 1، دار وائل للنشر ، عمان ، 2001 .
- مريم محمد مصطفى، التغيير ودراسة المستقبل، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1993، ص 268
- منير المرسي سرحان، في اجتماعيات التربية، ط 2، دار النهضة العربية، بيروت، 1981.
- يوسف ميخائيل أسعد، الشباب والتوتر النفسي، دار غريب، القاهرة، مصر، 2001.

المراجع باللغة الأجنبية

- Alain Thalieux, L'individu, la famille et l'emploi: Esquisse d'une lecture sociologique de la relation d'attachement Logiques sociales, Editions L'Harmattan, 2004, 220 pages.
- ANDRÉ Akoun & PIERRE Ansart, dictionnaire de sociologie, Ed seuil, 1999.
- AOURAGH Lhoucine, L'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement, Les études de CEPED, n° 11, Mai 1996.
- AOURAGH Lhoucine, l'économie algérienne à l'épreuve de la démographie, centre français de la population et le développement, Les études de CEPED n° 11, Mai, 1996.
- BENBITOUR Ahmed, l'expérience Algérienne de développement, 1962-1991, leçons pour l'avenir, Editions Techniques de l'entreprise, Alger (sans année).
- BISCHOFF Peter. Labour, D'un atelier de moulage à un autre, les migrations des mouleurs originaires des Forges du Saint-Maurice et la segmentation du marché du travail nord-américain, 1851-1884, Le Travail, Fall97, Vol. 40, p22-45.
- Bourdieu P, La jeunesse n'est q'un mot, Question de sociologie, paris, minuit, 1984.
- COROLINE LE DANTEC, Les nouvelles modalités d'accès à l'emploi des jeunes, en Agora départs jeunes, N° 14, Ed L'Harmattan, Octobre 1998 , 175 pages.
- Gilles Lazuech, Sortir du chômage, retrouver un employ, ethnosociologie d'une entreprise d'insertion par l'économie, Le Travail du social, L'Harmattan, 2005, 308 pages
- Guy Karnas, Nathalie Delobbe & Christian Vandenberghe, Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des: personnes, Volume 1, Presses univ. de Louvain, 2003, 560pages.
- MICHEL De Coster, François Pichault & A. Touraine, Traité de sociologie du travail, Édition 2, département de Boeck université, paris, Bruxelles, 1998, 596pages

Mohamed kali, Beni-saf le legs du large et des entrailles de la terre, éd 1, Dar el kitab el arabi, 2007.

Yao Ayekotan Assogba , *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société, l'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec*, Pratiques et politiques sociales, Collection Pratiques et politiques sociales, Canadian electronic library: Books collection, Éd PUQ, 2000, 151 pages

الرسائل الجامعية:

أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1994.

مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات و تمثلات: دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2005.

المجلات:

إيان كريب، ترجمة: محمد حسين غلوم، مراجعة: محمد عصفور، النظرية الاجتماعية: من بارسونز إلى هابرماس، في سلسلة عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت، العدد 244، 1999 .

بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة، في مجلة الباحث، العدد 03، 2004، ص ص 147 - 158

جون كينيث جالبريت، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، تاريخ الفكر الاقتصادي، في سلسلة عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 261، الكويت، سبتمبر 2000.

جون كينيث جالبريت، ترجمة أحمد فؤاد بلبع، تاريخ الفكر الاقتصادي، في سلسلة عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 261، الكويت، سبتمبر 2000.

رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، في سلسلة عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1998.

عبد الكريم قريشي، أهمية وضرورة الوسائل التعليمية في التدريس، في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، جوان 1999.

عزت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، في عالم المعرفة: سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 6، الكويت، فبراير 1985، 241 ص.

علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، في العمل العربي، العدد 86، مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربي، مطابع الشرطة للطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر، يناير-فبراير-مارس 2009.

علي حمدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، في عالم العمل، العدد 78، مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربي، مطابع الشرطة للطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر، يناير-فبراير-مارس 2009.

عماد المليتي، ثقافة الشباب العربي، الأوضاع الحالية والرؤى المستقبلية، في الوثيقة المقدمة لاجتماع الخبراء حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي، إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، أبو ضبي، الإسكوا، مارس 2009.

محمد محمود الإمام، التنمية والتشغيل، في العمل العربي، العدد 86، مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربي، مطابع الشرطة للطباعة والتوزيع، القاهرة، مصر، يناير-فبراير-مارس 2009.

منذر واصف المصري، المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية ، في العمل العربي، مجلة فصلية تصدر عن منظمة العمل العربي، العدد86، يناير-فبراير-مارس2009.

الجرائد:

حليمة نين، 204 عملية تبييض وحديث عن نسبة بطالة ب25% بالمائة، في جريدة الشروق، العدد 2546، الاثنين 02 مارس2009، ص3.

سميرة بلعمري، أزيد من65 ألف منصب شغل جديد لفائدة البطالين، في جريدة الشروق اليومي، العدد 2399، الأحد27 سبتمبر2008، ص4.

سميرة بلعمري، بوتفليقة يأمر بإطلاق مشروع المليون سكن والثلاثة ملايين منصب شغل، في الخبر، العدد 2826، الثلاثاء19 جانفي2010، ص5.

عبد الوهاب بوكرواح، 100 ألف سيدة أعمال و50% من مناصب الصحة والتربية والعدالة للنساء بالجزائر، في جريدة الشروق، العدد 2639، الأربعاء 17 جوان2009، ص6.

الجرائد الرسمية

المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل.

المرسوم رقم127/08 المؤرخ بتاريخ 2008/04/30 ، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج الاجتماعي.

المرسوم رقم305/09 المؤرخ بتاريخ 2009/09/10

مرسوم تنفيذي رقم 08 - 126 مؤرّخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 19 أبريل سنة 2008 ،
يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

النظام الضريبي الذي وضع في إطار تشغيل الشباب و جاء بمقرر مالية 99 تحت رقم 31-96 في 30-12-1996 و جاء مكان الإجراءات الضريبية المرتبطة بشرط أن تكون الأولوية لنشاطات المصرح بها في إطار تعاونيات الشباب .

قانون رقم 06 - 21 مؤرّخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق
بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

مرسوم تنفيذي رقم 07-386 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007، يحدد
مستوى وكيفيات منح الامتياز المنصوص عليها في القانون رقم 06 - 21 المؤرخ في 20 ذي القعدة
عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية الشغل.

مرسوم تنفيذي رقم 07 - 123 مؤرّخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق 24 أبريل سنة
2007 يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه
منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال.

التقارير:

تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2009، تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية، برنامج الأمم المتحدة
الإنمائي ، المكتب الإقليمي للدول العربية، 2009.

الأمانة العامة لمجلس التخطيط، دليل التعاون الفني، مطابع الدوحة الحديثة، 2002، ص 17- 18.

ورقة عمل، تجارب إقليمية ودولية لتشغيل الشباب، في المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل

العربي، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009.

مواقع الأنترنت:

http://www.meducation.edu.dz/francais/congre/congre/enseig_preparatoire.htm

<http://www.fichier-pdf.com>.

<http://www.revue-rnd.qc.ca/retro/img4/pdf/0401e.pdf>

<http://jacqueslimoges.com>

www.joradp.dz

<http://www.vitamedz.com>

http://www.abs-beni-saf.org/index_old.htm

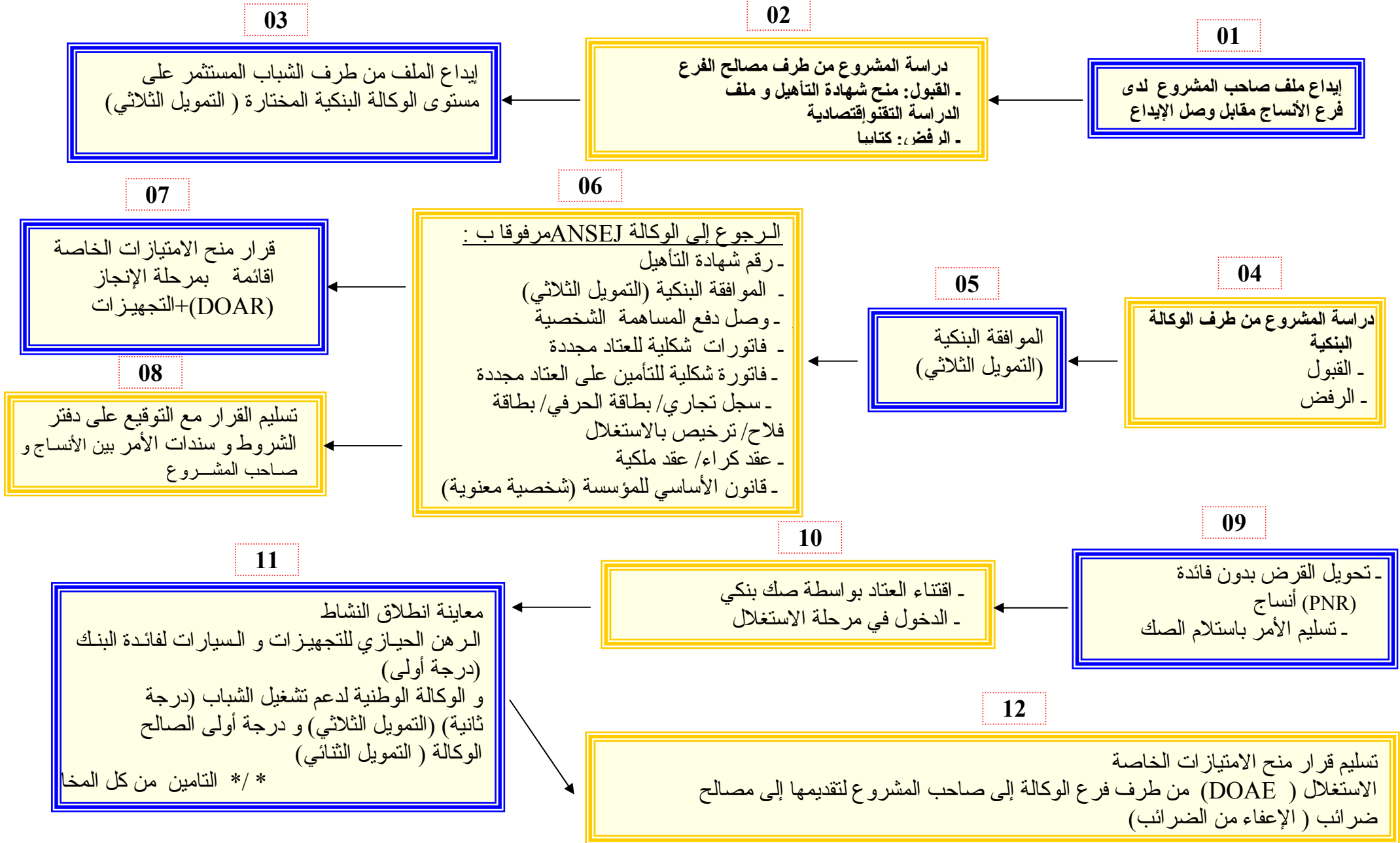
جدول ملحق: نموذج عن المصطلحات المتعلقة بالوضع في الإستخدام كما وردت في الاستبيانات الوطنية

	Employer	Own-account worker	Employee	Contributing family worker
الضفة الغربية وتقاطع غزة ٢٠٠٧	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بدون أجر
المغرب ٢٠٠٤	مشغل	مستقل	مستأجر	معين عائلي
الكويت ١٩٩٥	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
الأردن ٢٠٠٤	صاحب عمل مع وجود مستخدمين آخرين	يعمل لحسابه لكون وجود مستخدمين آخرين	مستخدم بأجر	يعمل لدى الأسرة لكون أجر
مصر ٢٠٠٦	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بدون أجر
مصر ١٩٩٦	صاحب عمل	يعمل لنفسه	يعمل بأجر	
العراق ١٩٩٧	صاحب عمل	يعمل لنفسه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة
اليمن ٢٠٠٤	صاحب عمل (لديه مستخدمون)	يعمل لحسابه الخاص (ليس لديه مستخدمون)	يعمل بأجر	مشارك مع الأسرة
تونس ٢٠٠٤	يعمل لحسابه الخاص وله أجراء	يعمل لحسابه الخاص بدون أجراء	أجير	معين عائلي
سوريا ٢٠٠٤	يعمل لحسابه الخاص مع وجود مستخدمين بأجر	يعمل لحسابه بدون مستخدمين بأجر	يعمل بأجر نقدي أو عيني	مشارك مع الأسرة
قطر ٢٠٠٤	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى ذويه دون أجر
عمان ٢٠٠٣	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
البحرين ٢٠٠١	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	
الجزائر ٢٠٠٨	مستخيم	مستقل	أجير	مساعد عائلي
لبنان ٢٠٠٤	رب عمل	يعمل لحسابه	أجير	عامل لدى أسرته

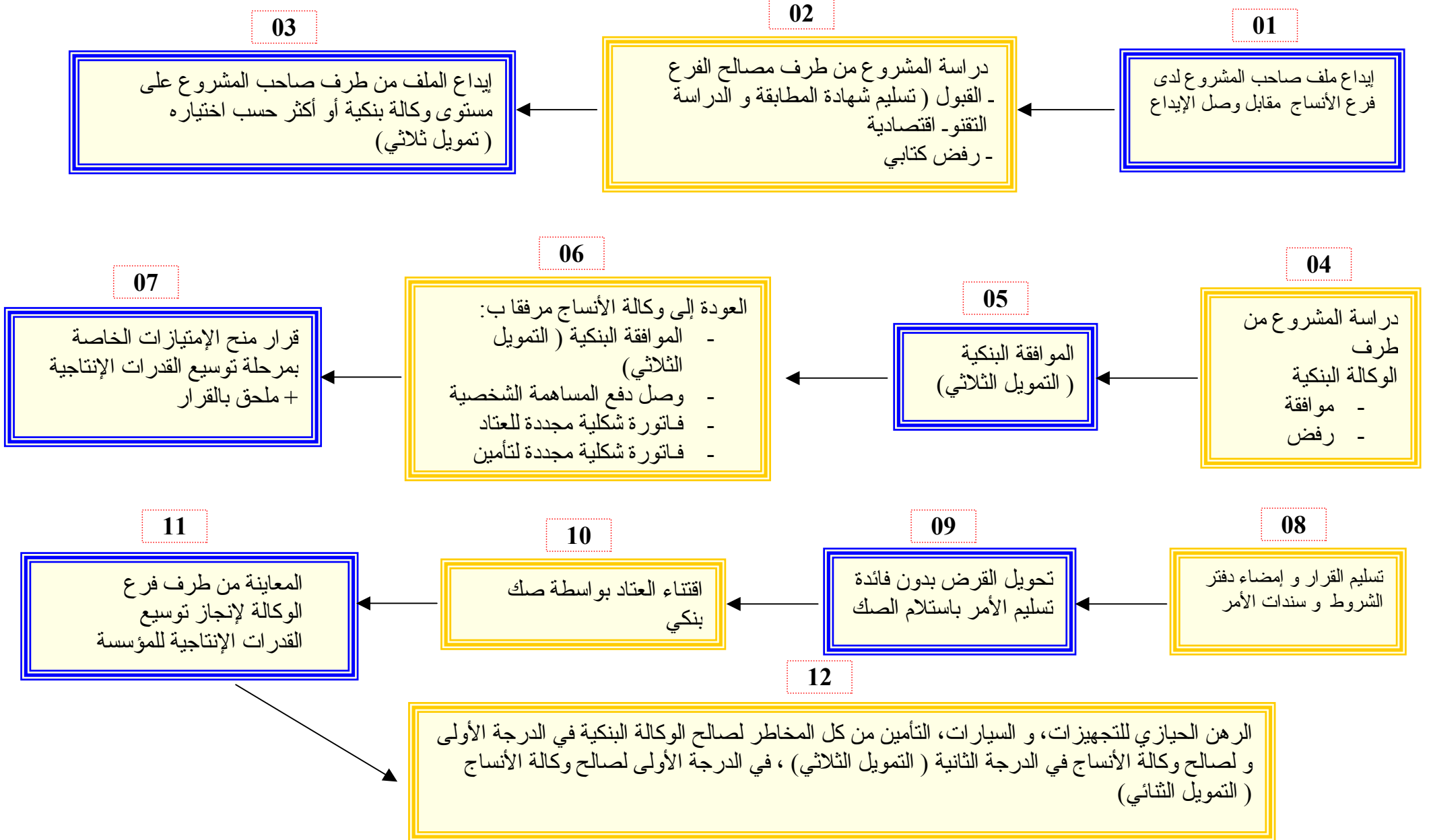
الجدول رقم 2: خصائص أجهزة التشغيل وتوزيعها في مدينة بني صاف

الأجهزة	توزيع المؤسسات والهيئات	المهام	أفراد المجتمع المعنيين	البرامج
الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)	الوكالة المحلية للتشغيل (ALEM) تغطي دائرتي ولهافة وبيني صاف تدعمت بـ5مستشارين في التشغيل	تنظيم سوق العمل وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل. الوساطة بين العارضين والطلابين	جميع الأفراد الذين يعرضون خدمات عملهم	برنامج الادمج المهني CID CIP CFI
وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)	وكالة جهوية بسيدي بلعباس، هناك وكالة ولائية خاضعة لها، بينما في المجتمع المحلي فإنها تتعامل مع مصلحة الشبكة الاجتماعية في كل بلدية	مساعدة الفئات المحرومة ترقية و تطوير التشغيل	الفئات المسنة (60 سنة فأكثر و بدون دخل) الأفراد النشطين و بدون دخل الطلبة الجامعيين و الذين يبحثون عن عمل لأول مرة	AFS: 1000 دج IAIG: 3000 دج CPE: 4500 دج القرض المصغر TUPHIMO برامج التنمية الجماعية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)	لها ممثل وحيد مكلف بمتابعة ملفات الشباب على مستوى دائرة بني صاف، خاضع للوكالة الولائية، لا توجد لحد الأن بمنطقة بني صاف كوكالة.	المساعدة على خلق نشاطات في صالح الشباب العاطلين عن العمل	طالبي العمل ضمن فئة السن 19-35 سنة مع إمكانية التمديد حتى سن الأربعين (40)	مؤسسات مصغرة لا تتجاوز تكاليف إنشائها 10 ملايين دينار
الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)	مؤخرا تم انتداب ممثل لها في دائرة بني صاف، لكن كل الملفات تتابع على مستوى الصندوق بالولاية	المساعدة على إعادة تسجيل العاطلين عن العمل للتأمين عن البطالة	الأفراد العاطلين بين 35 و 50 سنة و المسجلين خلال 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل	مراكز البحث عن عمل مستقل التكوين الإعادة إلى الوضعية السابقة التمويل لخلق النشاطات التي تزيد عن 5 ملايين دج
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)	لها ممثل في البلدية يشرف على جمع الملفات ، وترفع إلى الوكالة الولائية.	تسيير القرض المصغر	المرأة التي تمارس العمل المتزلي، الحرف الصغيرة ...	قرض مصغر تتغير قيمته بين 50000 دج و 400000 دج

الخطوات التي يجب على صاحب المشروع اتباعها لإنشاء مؤسسته المصغرة



مراحل توسيع القدرات الإنتاجية للمؤسسة المصغرة



ملخص

جاءت الرسالة في صورة تَبَعُ لمسار الشاب في عالم الشغل وخلال بحثه على منصب شغل يتوافق مع تطلعاته وأولوياته في الحياة وفي جودة المنصب الذي يرغبه، لذلك كانت استراتيجية الشاب في عالم الشغل موضوع دراستنا وبحثنا الميداني ببني صاف. لقد كان المدخل لهذه الدراسة هو محاولة لتحديد بداية ونهاية مرحلة الشباب كفئة عمرية، أين تكمن صعوبة الفصل بين عالمي الطفولة والشباب وبين عمالة الأطفال وتشغيل الشباب في ظلالاتجاهات والتحديات التي تفرضها العولمة، وفي وجود واقع لمجتمع جزائري شهد تطورا وتغيرا اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا، في جميع المجالات بما فيها سياسات التشغيل ومؤسساته. تناولت الدراسة مسار الشاب وعلاقته بعالم الشغل حيث ظهر الأثر الاستراتيجي لعملية التنشئة الاجتماعية في إنتاج الشاب المقبل على عالم الشغل، وبرزت معالم شبكة علاقاته ومكانته ضمن الفاعلين في هذا العالم خصوصا وأنه حريص على تجسيد استراتيجيته ضمن الأولويات والتطلعات المتنامية خلال مسار تنشئته. لذلك فإن طبيعة مسار الشاب ستؤثر على استراتيجيته في عالم الشغل، حيث أن مرحلة التفاعل واستكشاف المحيط خلال بحثه عن منصب شغل ستبدأ باستكشاف الشاب لذاته في هذا العالم التنافسي ومن تم البحث عن صورة مقبولة لتسويقها أمام عارضي العمل، وفي نفس الإطار تتحرك استراتيجية الشاب داخل الفضاء المكاني المتاح لبلوغ الهدف باستخدام منهجية البحث عن شغل، أي أن عامل المعرفة للذات وللمكان وللمنهجية هي مرحلة تحدد قابلية الانتقال من عالم الإعالة إلى عالم البحث عن استقلالية مادية ومعنوية للشباب. غير أن الواقع الذي تتحرك فيه هذه الاستراتيجية سيحصرها بين القيم التي يحملها الشاب وبين المعايير السائدة، أين يتصارع الشاب مع ظاهرة الرشوة، المحسوبية والتمييز حسب النوع الاجتماعي، ليبدأ موقف هذا الأخير يتجه نحو استراتيجية بديلة بين التمسك بالمعايير أو الاندماج والتأقلم مع قواعد اللعبة السائدة، وقد يشكل كل موقف مرحلة سابقة للتي تليها، تدفع بالشباب البطال إلى إنتاج الظاهرة الاجتماعية كالعنف الهجر أو الانحراف.

الكلمات المفتاحية:

التشغيل؛ الشباب؛ البطالة؛ عالم الشغل؛ سوق العمل؛ الإدماج المهني للشباب؛ الإدماج الاجتماعي للشباب؛ سياسات التشغيل؛ مؤسسات التشغيل؛ التنشئة الاجتماعية.

نوقشت يوم 27 ماي 2013