الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

" تمثلات الشباب للعمل في الجزائر "

دراسة سوسيولوجية بوهران، بحي المدينة الجديدة، مركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية **CRASC**، جامعة وهران/السانية، والوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM**.

تقديم الطالب: بن كروم زواوي

إشراف الأستاذ: العايدي عبد الكريم

لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	جامعة الانتماء
الرئيس	مراد مولاي الحاج	أستاذ	جامعة وهران 2
المقرر	عبد الكريم العايدي	أستاذ	جامعة وهران 2
مناقش	زين الدين زمور	أستاذ محاضر "أ"	جامعة وهران 2
مناقش	بلخير بومحراث	أستاذ محاضر "أ"	جامعة مستغانم
مناقش	محمد مكحلي	أستاذ	جامعة سيدي بلعباس
مناقش	نور الدين رادي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة سيدي بلعباس

السنة الجامعية: **2014/2013**

مقدمة 17

1. **أسباب ودوافع الدراسة** 24

2. **الهدف من الدراسة** 24

3. **الاشكالية** 25

4. **الفرضيات** 26

5. **التقنيات المستخدمة:**

1.5. **المقابلة** 27

2.5 **الاستمارة** 27

3.5 **الملاحظة** 27

6. **العيّنة** 29

7. **خطة البحث** 29

الفصل الاول: الشباب ، الاقتصاد والعمل، تصورات وتمثلات

مقدمة الفصل الأول 32

القسم الأول: مصطلحات واقتصاد

تمهيد 34

1. دراسات سابقة 35

2. مسيرة الاقتصاد الجزائري 38

أ. مرحلة الاصلاحات المحتشمة 40

ب. مرحلة التردد والتراجع في الاصلاح 40

ج. الاصلاحات الاقتصادية المتسارعة 40

3. تحديد المصطلحات 40

القسم الثاني : ظاهرة الشباب والعمل

تمهيد 51

1. مسألة السن في سوسيولوجيا الشباب 52

2. كلمة العمل 53

3. العمل 53

4. نظرية ماركس عن الاغتراب والصراع الاجتماعي 56

5. الاغتراب 56

6. فترة الشباب 59

7. بداية مرحلة الشباب 61

8. مؤشر نموّ الشباب 62

9. الشباب ظاهرة ومجتمع 66

10. قطاع الشباب 66

11.الثقافة الفرعية للشباب 67

القسم الثالث: اقتصاد العمل ومعنى العمل عند الشباب

تمهيد 70

1. النظرة الاقتصادية للعمل 71

2. اقتصاد العمل في علوم العمل 73

3. الفرق بين اقتصاد العمل وسوسيولوجية العمل 74

4. طبيعة أسواق العمل 75

5. أخلاقيات العمل 76

6. قانون العمل الجزائري 77

7. أسواق العمل 77

8. الفرق بين سوق العمل وسوق الانتاج 78

9. المؤثرات في سوق العمل 78

10. تحديد الأجور 80

11. البطالة 81

12. أنواع البطالة 82

13. انعكاسات البطالة 83

14. الشباب العاملين بحي المدينة الجديدة بوهران 85

15. معنى العمل عند الشباب الباعة بالمدينة الجديدة (وهران) 86

16. الاجرة عند الشباب 90

17. مشكل الفراغ عند الشباب 91

18. الرضا عن العمل 93

19. مكان العمل 95

20. الهجرة 95

خلاصة الفصل الاول 97

الفصل الثاني: الشباب الاطار في المؤسسة البحثية

القسم الأول: الاحصائيات الخاصة بالعمل من 2004 إلى غاية 2010

تمهيد 101

1. عام 2004 102

2. عام 2005 102

3. عام 2006 103

4. عام 2007 103

5. عام 2008 104

6. عام 2009 106

7. العمل والبطالة، السداسي الرابع 2010 113

القسم الثاني: المنظور التايلوري للعمل:

تمهيد 131

1. الرأسمال 132

2. التبادل- عمل، الأجر 133

3. التايلورية والتنظيم العلمي 134

4. تثبيث التايلورية 134

5.الممارسة التايلورية والخلل الوظيفي 136

6. نماذج التنظيم ما بعد التايلوريين 137

القسم الثالث: الباحثين الدائمين في المؤسسة البحثية CRASC

تمهيد 140

1. مركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية : CRASC 141

2. مهام مركز البحث 141

3. المسار الدراسي للمبحوثين 142

4. الشهادة 147

5. أهمية العمل 149

6. الرضا و الاستقرار العملي 151

7. وتيرة العمل 154

8. الجوانب المكروهة داخل العمل 156

9. الاستمرار في العمل 157

10. العلاقة مع المؤسسة والزملاء 159

11. تقسيم العمل والتخصص فيه 163

12. تقسيم العمل 164

13. العمل في مجال آخر قصد اقتناء التجربة 165

14. المكانة التي يحتلها العمل في حياة الباحثين 167

15. البطالة في أواسط الشباب الجزائري 168

16. أسباب البطالة 169

17. الحلول الممكنة 171

18. دور الدولة في توفير مناصب الشغل 171

19. لو كان لديك الاختيار هل تعمل 173

20. هجرة الشباب نحو الخارج 173

21. عمل المرأة خارج البيت وهل هي منافسة للرجل 176

22. كيف ترى وضعك المستقبلي من الناحية الاجتماعية والاقتصادية 179

خلاصة الفصل الثاني 181

الفصل الثالث: مسألة العمل عند الطلبة

القسم الأول: المسار نحو العمل من منظور الفئة الطلابية:

تمهيد 184

1. التعليم في الجزائر 185

2. جذول يبيّن عدد الأساتذة على مستوى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي..... 191

3. جدول خاص بالتعليم العالي 192

4. المسار الدراسي للمبحوثين 193

5. أهمية الشهادة 196

6. الادراج المهني 197

7. مجال الأسرة 199

8. معنى العمل 200

9. العمل الشائع 204

10. الاستغلال داخل العمل 205

11. الواقع المجتمعي 206

12. دور الدولة في توفير مناصب الشغل للشباب 209

13. الهجرة خارج الوطن 210

14. التطلّعات المستقبلية 212

15. المشاريع المستقبلية للطلبة 214

القسم الثاني: تمثلات العمل عند الطلبة (وفق تحليل SPSS)

تمهيد 216

خلاصة الفصل الثالث 238

الفصل الرابع: مسألة العمل في الجزائر

القسم الأول: المسألة الاجتماعية في الجزائر

تمهيد 241

1. الحماية الاجتماعية في الجزائر، كشف تاريخي 244

2. إصلاحات ومؤسسات السياسات الاجتماعية في الجزائر 248

3. جدول حول مؤسسات وسيطة ومستفيدون من السياسة الاجتماعية 256

4. الوكالة الجهوية لتشغيل الشباب بوهران ANEM 259

5. تعريف الوكالة 259

6. آليات التشغيل بالوكالة 260

1.6. التشغيل الكلاسيكي 260

2.6. التشغيل في إطار مشروع الادماج المهني 260

7. الفئات المستفيدة من المشروع 261

8. شروط الاستفادة من مشروع الادماج المهني 261

9. المؤسسات المستفيدة من المشروع 262

10. جدول خاص بالعروض والطلبات بالوكالة الجهوية للتشغيل ANEM 263

11. عقد ما قبل التشغيل 264

12. الأصل الاجتماعي والمهني للعمال الصناعيين 267

13. الحراك المهني ما بين الأجيال سنة 2010 270

القسم الثاني: وضعية الشباب على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM وفق تحليلSPSS

خلاصة الفصل الرابع 315

خاتمة **316**

الملاحق **323**

المراجع **346**

فهرس خاص بجداول القسم الأوّل للفصل الثاني:

1.الجدول رقم (1) بعض المؤشرات المفتاحية لسوق العمل 115

2. الجذول رقم (2) جذول لملخص القوى الناشطة (بالآلاف) 117

3. الجدول رقم (3) توزيع فئة السكان العاملة حسب قطاع النشاط للمؤسسة، الجنس ومكان الاقامة (بالآلاف) 118

4. الجدول رقم (4) توزيع فئة السكان العاملة حسب النظام القانوني والجنس (بالآلاف) 120

5. الجدول رقم (5) توزيع فئة السكان ومعدل النشاط الاقتصادي حسب الفئة العمرية..... 121

6. الجدول رقم (6) معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمل حسب الجنس، المستوى التعليمي والشهادة 122

7. الجدول رقم (7) فئة السكان في حالة بطالة 123

8. الجدول رقم (8) معدل البطالة حسب المستوى التعليمي، الشهادة المحصلة والجنس (%) 124

9. الجدول رقم (9) معدل بطالة الحاصلين على شهادات جامعية حسب الجنس والتخصص (%) 125

10. الجدول رقم (10) توزيع البطالين حسب مدة البحث عن العمل وحسب الجنس (بالآلاف) 126

11. جزء من البطالين يقبلون منصب عمل وفق مختلف ظروف العمل حسب الجنس (%) 126

12. توزيع البطالين الذين عملوا من قبل وحسب مميزات العمل الأخير 127

13. تطوّر سوق العمل في الجزائر خلال فترة 2008-2011 129

فهرس خاص بجداول القسم الثاني للفصل الثالث:

عناوين الجداول: **الصفحة**

1. الجدول رقم (1) النشاط الخاص بالطلبة 217

2. الجدول رقم (2) شهادة التكوين المهني والجامعي 218

3. الجدول رقم (3) نوع الشهادات المحصل عليها 219

4. الجدول رقم (4) السنة الدراسية 220

5. الجدول رقم (5) الأصل الاجتماعي للآباء 221

6. الجدول رقم (6) مهنة الأب 222

7. الجدول رقم (7) المستوى التعليمي للآباء 224

8. الجدول رقم (8) السماع بكلمة ANEM 225

9. الجدول رقم (9) معرفة الوكالة الوطنية للتشغيل 227

10. الجدول رقم (10) الجنس الخاص بالطلبة 228

11. الجدول رقم (11) تمثلات العمل عند الطلبة 230

12. الجدول رقم (12) اختيار العمل 232

13. الجدول رقم (13) التمثل الإيجابي والسلبي للطلبة نحو العمل 233

14. الجدول رقم (14) يبيّن نسبة المصاريف التي يقوم بها الطلبة خلال شهر واحد 234

15. الجدول رقم (15) الترتيب حسب الأولوية 236

فهرس خاص بأشكال القسم الثاني للفصل الثالث:

عناوين الأشكال: **الصفحة**

1. الشكل رقم (1) يبيّن تكرار الطلبة الناشطين والغير ناشطين في سوق العمل 217

2. الشكل رقم (2) يبيّن التكرار المتعلق بالطلبة الحاصلين والغير حاصلين على شهادات في التكوين المهني والجامعي 218

3. الشكل رقم (3) يبيّن التكرار المتعلق بنوع الشهادات المحصل عليها عند الطلبة..... 220

4. الشكل رقم (4) يبيّن التكرار الخاص بمكان ازدياد الآباء 221

5. الشكل رقم (5) يبيّن التكرار الخاص بمهنة الآباء 223

6. الشكل رقم (6) يبيّن التكرار الخاص بالمستوى التعليمي للآباء 225

7. الشكل رقم (7) يبيّن التكرار الخاص بالطلبة الذين يسمعون ولا يسمعون بكلمة ANEM (الوكالة الوطنية للتشغيل) 226

8. الشكل رقم (8) يبيّن التكرار الخاص بالطلبة الذين يعرفون ولا يعرفون الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM 227

9. الشكل رقم (9) يبيّن التكرار المرتبط بمعدل الجنس الخاص بالطلبة..... 229

10. الشكل رقم (10) يبيّن التكرار المرتبط بتمثلات العمل عند الطلبة 231

11. الشكل رقم (11) يبيّن التكرار الخاص بحالة اختيار العمل وعدم اختيار العمل عند الطلبة.. 233

12. الشكل رقم (12) يبيّن التكرار المتعلق بالتمثل الايجابي والسلبي للطلبة نحو العمل 234

13. الشكل رقم (13) يبيّن المصاريف الشهرية للطلبة 235

14. الشكل رقم (14) يبيّن التكرار الخاص بالترتيب حسب الأولوية 236

فهرس خاص بجداول القسم الثاني للفصل الرابع:

عناوين الجداول: **الصفحة**

1. الجدول رقم (1) السن المتعلق بالفئة المبحوثة 274

2. الجدول رقم (2) الجنس الخاص بالمبحوثين 275

3. الجدول رقم (3) الخاص بالحالة الاجتماعية 276

4. الجدول رقم (4) الخاص بالقطاع (المنطقة) التي يقطنها المبحوثين..... 277

5. الجدول رقم (5) الخاص بالحي 278

6. الجدول رقم (6) الخاص بالمستوى الدراسي للمبحوثين 279

7. الجدول رقم (7) الخاص بمهنة الآباء 281

8. الجدول رقم (8) الخاص بمهنة الأمهات 281

9. الجدول رقم (9) الخاص بمهنة الزوجة 282

10. الجدول رقم (10) الخاص بالشهادات 282

11. الجدول رقم (11) الخاص بطبيعة التكوين 283

12. الجدول رقم (12) الخاص بعدد السنوات المحصل عليها لنيل الشهادة..... 283

13. الجدول رقم (13) الخاص بتاريخ مزاولة أول عمل 284

14. الجدول رقم (14) الخاص بمكان مزاولة أول عمل لدى الفئة المبحوثة..... 285

15. الجدول رقم (15) الخاص بمدة أول مهنة 287

16. الجدول رقم (16) الخاص بتاريخ النشاط الثاني الذي زاوله المبحوثين..... 289

17. الجدول رقم (17) الخاص بمكان مزاولة النشاط الثاني 290

18. الجدول رقم (18) الخاص بمدة مزاولة النشاط الثاني 291

19. الجدول رقم (19) الخاص بتاريخ مزاولة النشاط الثالث 292

20. الجدول رقم (20) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثالث 293

21. الجدول رقم (21) المتعلق بمدة مزاولة النشاط الثالث 294

22. الجدول رقم (22) الخاص بمدة البحث عن عمل..... 295

23. الجدول رقم (23) الخاص بمدة معرفة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM..... 296

24. الجدول رقم (24) الخاص بالتوجيه نحو الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM..... 297

25. الجدول رقم (25) الخاص بعدد مرات التسجيل على مستوى ANEM..... 298

26. الجدول رقم (26) المتعلق بالحصول على البطاقة الزرقاء 299

27. الجدول رقم (27) الخاص بالمدة التي استغرقها المبحوثين لأجل الحصول على البطاقة الزرقاء. 299

28. الجدول رقم (28) الخاص بمدة الفترة الزمنية التي تحصل فيها المبحوثين على البطاقة الزرقاء.. 300

29. الجدول رقم (29) الخاص بعدد المرات لأجل الاستعلام على طلب البطاقة الزرقاء..... 301

30. الجدول رقم (30) الخاص بالمدة الزمنية المقضية لأجل طلب عمل..... 302

31. الجدول رقم (31) الخاص بالبحث عن عمل بعد الحصول على البطاقة الزرقاء..... 303

32. الجدول رقم (32) الخاص برفض عرض العمل 304

33. الجدول رقم (33) الخاص بالنفقات اليومية 305

34. الجدول رقم (34) الخاص بمختلف الأعمال التي مارسها المبحوثين 307

35. الجدول رقم (35) الخاص بالمهن الثانية التي زاولها المبحوثين..... 309

36. الجدول رقم (36) الخاص بالمهن الثالثة التي زاولها المبحوثين..... 310

37. الجدول رقم (37) الخاص بدور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير منصب عمل..... 312

38. الجدول رقم (38) الخاص بعائق الخدمة الوطنية لأجل الحصول على عمل..... 313

فهرس خاص بأشكال القسم الثاني للفصل الرابع :

عناوين الأشكال: **الصفحة**

1. الشكل رقم (1) يبيّن سن المبحوثين 274

2. الشكل رقم (2) يبيّن الجنس الخاص بالمبحوثين 275

3. الشكل رقم (3) يبيّن الحالة الاجتماعية 276

4. الشكل رقم (4) يبيّن القطاع الذي يتواجد فيه المبحوثين 277

5. الشكل رقم (5) يبيّن الحي الذي يقطنه المبحوثين 278

6. الشكل رقم (6) يبيّن المستوى التعليمي للفئة المبحوثة 280

7. الشكل رقم (7) يبيّن تاريخ أول مهنة التي زاولها المبحوثين 285

8. الشكل رقم (8) يبيّن مكان أول مهنة التي زاولها المبحوثين 286

9. الشكل رقم (9) يبيّن مدة أول نشاط الذي زاوله المبحوثين 288

10. الشكل رقم (10) يبين تاريخ مزاولة النشاط الثاني 289

11. الشكل رقم (11) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثاني 290

12. الشكل رقم (12) يبيّن مدة النشاط الثاني 292

13. الشكل رقم (13) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثالث 293

14. الشكل رقم (14) يبيّن مدة النشاط الثالث 294

15. الشكل رقم (15) يبيّن عدد المرات التي سجل فيها المبحوثين على مستوى l'ANEM.....298

16. الشكل رقم (16) يبيّن المدة المقدرة للحصول على البطاقة الزرقاء..... 300

17. الشكل رقم (17) يبيّن مدة الحصول على البطاقة الزرقاء 301

18. الشكل رقم (18) يبيّن عدد المرات لأجل الاستعلام على طلب البطاقة الزرقاء 302

19. الشكل رقم (19) يبيّن المدة التي قضاها المبحوثين في البحث عن عمل..... 303

20. الشكل رقم (20) يبيّن البحث عن عمل بعد الحصول على البطاقة الزرقاء..... 304

21. الشكل رقم (21) يبيّن مدى رفض و عدم رفض عرض العمل 305

22. الشكل رقم (22) يبيّن النفقات اليومية للمبحوثين 306

23. الشكل رقم (23) يبيّن مدى دور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير العمل..... 312

24. الشكل رقم (24) يبيّن مدى التمثل نحو عامل الخدمة الوطنية 314

مقدمـــة:

تعتبر فئة الشباب من المراحل العمرية المهمة في حياة الانسان وذلـــك مـــن خـــلال النمـــوّ وفي جميع النواحي سواء الجسمية أو العقلية والنفسية، كما لهذه الشريحة المجتمعيـــة دور فعّـــال مـــن خـــلال إحداث التغيّر والتطوّر في أي مجتمع، فإن صلح الشـــباب صـــلح المجتمـــع كلـــه، وإن فســـد فســـوف يؤدي إلى انهيار وضعف القيم المجتمعية، وهناك مقولة مشهورة قيل فيهـــا مـــايلي: "أمـــة بـــلا شـــباب أقوياء هي أمة بلا مستقبل محكوم عليها بالفناء"[1].

إنّ النموّ الديمغرافي الذي تعرفه الجزائـــر مـــؤخرا وتحـــول بنيـــة الأســـرة إلى جانـــب تعمـــيم التعليم من خلال مختلف قطاعاته سواء التكوين المهـــني أو التعلـــيم العـــالي واحتيـــاج ســـوق الشـــغل لكفاءات ويد عاملة مؤهلة، فمن خلال هذا يسعى الشباب لأجـــل بســـط ذاتهـــم وكفـــاءاتهم وســـط المجتمع، كونهم جزء لا يتجزأ من أفـــراد المجتمـــع، لأن الشـــباب وإن كـــانوا يشـــتركون في الســـن أو الفئة العمرية إلا أنهم يختلفون من حيث أصولهم و مكانتهم الاجتماعية الـــتي ينحـــدرون منـــها. ونـــوّد أن نشير إلى خطاب شهير لفخامة رئيس الجمهورية عبد العزيـــز بوتفليقـــة أمـــام الـــدورة 93 لمـــؤتمر العمل الدولي بجنيف ماي 2005 " أنـــه مهمـــا تكـــن الأســـباب الاقتصـــادية الـــتي أدت إلى تفـــاقم ظاهرة البطالة فإنه لا يمكن بأي حال تبريـــر المعانـــاة الـــتي عاشـــها الملايـــين مـــن الرجـــال والنســـاء المحرومين من هذا الحق الأساسي إذ بدون الحق في العمل وفي عمل شـــريف فـــإن الحريـــة تبقـــى مجـــرد كلمـــة" [2].

إنّ تاريخ العالم العربي شاهد على طلائـــع الشـــباب المتقدمـــة في ثورتهـــا علـــى التبعيـــة مـــن خلال تحديث البلاد ومن خلال حركات الاستقلال ضد الاستعمار. فالشـــباب يمثـــل الأمـــل والخطـــر في آن واحد، فبعد الاستقلال اتجه للرفض والتمرد علـــى الـــنظم القائمـــة، وينظـــر المجتمـــع للشـــباب بانشغال لحد القلق، حيث يصبح الفـــرد غـــير مســـتقر غـــير ممكـــن التنبـــؤ لتصـــرفاته الغـــير قابلـــة

[1]- سامية الساعاتي، الشباب العربي والتغير الاجتماعي، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، يناير، ص78، 2003.

[2] محمد قرقب، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر، عن وزارة التشغيل والتضامن الوطني، الندوة الاقليمية عن دور الارشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13-2005/07.

للانصياع[1] والذي يتعامل بحساسية وعناد مع الكبار، وتحمل هذه المرحلة مجموعة من متناقضات يكون فيها قادرا على العمل وبذل الجهد، لكنه لا يشغل أدوار الكبار ولا أية أدوار إنتاجية رغم الطاقة الهائلة على العمل.

ويفسر حالات القلق وعدم الاستقرار التي يحس بها الشباب[2]:

1. النمو العضوي السريع لحد الإرهاق وغير منسق بعضه مع البعض لحد الانزعاج.

2. لعدم فهم لما يجري فيهم ولما حولهم ونقص خبرتهم في التعامل معه.

3. الصراع الحاد الذين يعانون منه بسبب التعارض والتناقض فيما يطلب إليهم تحمله من مسؤوليات والتزامات من أهل ومربين.

4. عدم الكفاية ما يوفره المجتمع لهم من فرص الحياة من أهم العوامل، وأننا غالبا ما نحكم على قيمهم وتصرفاتهم بمعايير لا تتناسب مع مرحلة العمر التي يمرون بها بل بمعايير لتقييم حياة الكبار، وقد يتصادم الشباب مع جيل الكبار ونقدهم لبعض قيمهم وتمردهم[3] عليهم وانزعاج وإدانة على أسس أخلاقية.

وتنطوي مرحلة الشباب على مشكلتين[4] أساسيتين:

1 المشكلات التي يواجهها الشباب في فهم ذاته، وقبولها والتعامل مع الآخرين والواقع بصورة صحيحة.

2. المشكلات التي تنطوي عليها تصرفات الشباب ذاته وقبولها والتعامل مع الآخرين والمربين والمجتمع، ويعقد تعامل الشباب مع الكبار حول بعض التصرفات غير المسؤولة و استعمال أسلوب في الحديث و لهجة لا يفهمها الكبار.

---

[1] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، إشراف مشاري العدواني، 1990 ص7-8.
[2] عزت حجازي، نفس المرجع السابق، ص9-10.
[3] نفسه، ص10.
[4] نفسه، ص 9.

ومن غير المعقول تبسيط مشكلات الشباب أنها مجرد أزمات نفسية حتمية[1] لمرحلة معينة من العمر نتجاوزها بتجاوز سن المرحلة، أو أنها صراع أزلي بين جيل الكبار والشباب وأكثر أن تنساق بأن الرفض والتمرد راجع لاضطراب نفسي أو عقلي أو اجتماعي، لأن معظم قيادات حركات احتجاج على درجة كبيرة من النضج، ومتفوقون دراسيا ويعيشون في ظروف اجتماعية[2] واقتصادية مستقرة، وأن العناصر المعرضة للنظام الاجتماعي القائم أنها تفتقر للاستقامة والخلط بين السلوك الاجتماعي غير المقبول والسلوك المضاد لمجتمع (انحراف)، فهذا خطأ ويسيئ لعلاقة الشباب بالمجتمع. والكثير من المجتمعات البدائية يمر فيه المراهقون بطقوس لتحمل[3] مسئوليات الكبار والاستمتاع بامتيازاتهم، وتحقيق مسئوليات الإنتاج والحرب وغيرها مما يتيح لهم إشباع حاجاتهم الأساسية من مراكز اجتماعية واستقلال و العمل المنتج.

أما المجتمعات الحديثة المعقدة[4]، فانتقال الفرد لمرحلة الرشد فيها معاناة ومشكلات تتطلب اتقان مهارات متخصصة دقيقة، وبعد فترة طويلة يتم النضج جسميا وعقليا وجنسيا ولا يسمح له بإشباع حاجاته، ولا يتحمل مسئوليات الكبار والتمتع بامتيازاتهم، بهذا تحبط حاجاته إلى مكانة اجتماعية والاستقلال ولو مؤقتا.

فالارتقاء النفسي والاجتماعي يحتاج لجهد وامكانيات أخرى، فمن الظروف الموضوعية التي تقطع اتصال بين مرحلتي الطفولة والرشد، هناك فئتان من الظروف:

أ) الظروف الاجتماعية:

الثورة العلمية والتكنولوجية والنظام الجديد لتقسيم العمل[5] والتخصص الدقيق وعلاقاته المؤدية إلى أنساق بالغة التعقيد، وفترة الإعداد المدرسي الطويل وتحولات النظام الاقتصادي وما ترتب عليه من تغيرات اجتماعية منها: نمو قطاع الحضر، الهجرة ، تحول الأسرة لأسرة نووية صغيرة بدلا من ممتدة.

---

[1] عزّت حجازي، نفس المرجع السابق، ص12.
[2] نفسه، ص13.
[3] نفسه، ص 14-15.
[4] نفسه، ص15.
[5] نفسه، ص16.

ب) الظروف الحضارية: الهوة بين التقدم العلمي والتقني والتطور القيمي، وحدوث فجوة[1] بين أنساق القيمية السلوكية للكبار والتي يأخذ بها جيل الشباب والمناخات الحضارية التي تفشل بمد أفرادها بفرص حياة المؤدية لفهم الذات والواقع. فالشباب يعانون من غموض في هويتهم وغير مسموح لهم بعضوية عالم الكبار.

تخلّف الباحثون وأجهزة البحث المتخصصة[2] باهتمامهم بأزمة جيل الشباب إلا عندما أخذ نشاط الشباب أشكالا تنطوي على خطورة انحرافات، جرائم...إخ) ظهرت عندها بعض التحليلات لجيل الشباب ومشكلاته ومواقفه من مجتمعهم ومن أنفسهم، إلا أنها لم تصل لحد الأزمة، ولخص أحد الكتاب قوله: " الشباب العربي شباب غير مدروس عموما دراسة علمية كافية، وما نعرفه عنه إما منقول عن غيره إليه وملصقا به إلصاقا أو من قبيل الممرنة الشخصية، فالكثير من المفكرين والمسؤولين منا عن الشباب قد قرئوا عن الشباب الأوربي أو الأمريكي أو السوفيتي أنه شاب يميل إلى الخروج عن السلطة وإلى التمرد عليها، فسرعان ما ينقلون هذه الحالة لشبابنا العربي ويلصقونها به لمجرد أنهم لاحظوا ذلك أو ما يشبهه على واحد أو بضعة أفراد متفرقين من شبابنا دون القيام بدراسة علمية للشباب العربي"[3].

فبعض تلك التحليلات مستندة على انطباعات شخصية[4] متأثرة باعتبارات أخلاقية وأفكار مسبقة جامدة مستندة عما تنشره وسائل الإعلام التي نادرا ما تراعي الدقة والموضوعية، وتحليلات موضوعية أخرى وقعت فريسة لبيانات وتفسيرات متحيّزة تعمدت بعض وسائل الإعلام الأجنبية نشرها بهدف التأثير المقصود في حركة دراسة الشباب وفهمه في دول العالم الثالث. والبحوث التي تفادت هذا الفخ اقتصرت على وصف بعض جوانبها أو تحديد حجم بعض أعراضها، فجاءت نتائجها قاصرة ركزت على بعد أو أبعاد قليلة انحصر معظمها في العلاقة بين الوالدين والأبناء والآثار[5] التي تترتب عليها في اتجاهات الأبناء وتصرفاتهم، أو موقف

---

[1] عزّت حجازي، نفس المرجع السابق، ص16.
[2] نفسه، ص10.
[3] نفسه، ص10-11.
[4] نفسه، ص11.
[5] نفسه، ص11.

الشباب من بعض القضايا ومن قصور الدراسات النفسية اعتمادها على الخبرة مع جماعات الشباب غير السوي غير قابل للتكيف.

أما باقي الدراسات التي تناولت الموضوع بنظرة أرحب معظمها مجرد قوائم للمشكلات خالي من التحليل المعمق. وهذه ليست مسئولية الباحثين[1] ولا أجهزة البحث المتخصصة بل لعدم العلاقة بين أجهزة التخطيط الاجتماعي وتنفيذ الخطط من جهة والباحثين من جهة أخرى، توفر جوّا مواتيا لحركة البحث الاجتماعي.

ولفهم جيل الشباب العربي ومشكلاته[2] يفرض على الباحث أن يضع الموضوع في إطار اجتماعي، اقتصادي وحضاري.

وفي مجال العمل فإنه ليس تاريخ تابث[3] إن أمعنا النظر حيث كان أساس علاقات اجتماعية، وكان ينظر للعمل بالسلبية في مرحلة ما قبل الصناعية بأوروبا، وكما نعلم فإن العمل يبقى هو أساس البناء الاجتماعي. ويبقى الاقتصاديين المختصين في مجال العمل يقومون بتحليل العمل من خلال سير أسواق العمل[4]، والعوامل المحددة لعرض العمل للفئة النشطة بمعنى العوامل الديمغرافية، كما أن الماكرو اقتصاديين يدرسون عكس ذلك، فهم يحاولون فهم التداخلات التي تلعب دور مهيمن لأجل تحديد طلب العمل.

وبالنسبة لماركس وريكاردو (Marx et Ricardo 1772-1823) فإن المقاول والعامل[5] على حد سواء يضعون في الأسواق الرأسمال من جهة ومن جهة أخرى قوة العمل.

---

[1] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص 12.

[2] نفسه، ص16.

[3] Mona Josée Gagnon « le travail une mutation en forme de paradoxes, Sainte-Marie (Beauce), Québec, Canada, 1996 page 15-16.

[4] Philippe d'Iribarne, économie en liberté, presse universitaire de France, Paris 1 ère édition.

[5] Denis Segrestin, « sociologie de l'entreprise, Armand colin éditeur, Paris, 1992, page 30.

ومن حيث خريجو الجامعات وظاهرة البطالة، كان سؤال السيد الحاج العايب عن مدى توفر مناصب العمل لخريجي الجامعات الجزائرية، ذكر وزير التشغيل والتضامن الوطني جمال ولد عباس، أن 142541 جامعي تم توظيفهم على حساب الدولة خلال الفترة الممتدة من 2005/1999 وذلك في إطار قروض ما قبل التشغيل، 20 بالمائة منهم تم توظيفهم بصفة دائمة. وأن عدد الجامعيين الذين تم توظيفهم في القطاع العام والخاص قد بلغ سنة 2005 بـ 48716 جامعي بينما قدر عددهم سنة 2004 بحوالي 52171 جامعي، أما سنة 1999 فقد كان عددهم لا يتجاوز 14000 جامعي مبرزا أن الراتب كان يقدر ب 6000 دينار[1].

وقامت الدولة بوضع آليات لتمكن هؤلاء الشباب من خوض عالم الشغل، منها 10 أجهزة خاصة بدعم وترقية التشغيل التي تشرف عليها الوزارة كالوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، كما أن عدد المشتغلين يقدر ب 8.2 سنة 2005، و 9.5 سنة 2009 ، وفيما يخص ظاهرة البطالة فإنها قدرت بنسبة 30 بالمائة سنة 1999، حيث تراجعت سنة 2009 و 2010 وقدرت بـ 10.2 بالمائة.

فالمؤسسة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلقت 20.000 مؤسسة مصغرة، لكن هناك انكماش في سوق العمل، حسب الخبير الاقتصادي مسعود كسرى[2].

وفيما يخص الإصلاحات الاقتصادية: المؤسسات العمومية تحولت ملكيتها لمؤسسات خاصة، حيث كثير من المؤسسات توقف نشاطها مما أدى إلى تسريح العمال.

إنّ الشباب يمثل 75 بالمائة من المجتمع، نتكلم عن فئة اجتماعية لها ثقلها الديمغرافي في المجتمع. في ثقافة الشباب أنّ العمل هو قيمة مقدسة من القيم الأخرى. ويضيف نفس الأستاذ الباحث أن 62.7 بالمائة من الشباب يرون أن العمل هو مصدر الكرامة وهذا حسب الدراسة التي أجريت من طرف رئيس المشروع مولاي الحاج مراد 2007، من خلال المركز الوطني للأبحاث بوهران تحت عنوان " الشباب والمجتمع"، حيث خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

---

[1]. مجلة مجلس الأمة، العدد الثامن والعشرون، ديسمبر 2006، ص27.

[2]. مسعود كسرى، أستاذ في الاقتصاد، جامعة الجزائر

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: هناك 3 فئات:
- فئة اتصلت بالوكالة أي مرور الملف والانطلاق بتجسيد المشروع.
- فئة الثانية : اتصلت بالوكالة من أجل الحصول على الاستفادة.
- فئة ثالثة: يجهلون وجود الوكالة، حيث لهم مواقف أكثر سلبية ويحكمون من الخارج على الأمور.

ويرى اليوم معظم الشباب أن هناك مشاكل البيروقراطية، سوء المعاملة، لهم مواقف سلبية لوكالات التشغيل.

كما تعتقد فئة الشباب أن مختلف المؤسسات والوكالات الموجودة لأجل إدماج الشباب فإنها تعمل على تلبية فئات ميسورة، محظوظة، ووضعت الوكالة ما هو معروف بالقرض المصغر، والشباب عن دراية بمختلف الآليات لأنها وضعت من أجله، بمعنى دفع الشباب للانخراط في حركة التنمية ودفع الاقتصاد للنموّ.

وقد وضعت الدولة مخطط 2014/2010، حيث الأهداف المسطرة خلقت 200.000 مؤسسة مصغرة لأجل المردودية والتأهيل. فالثقل الديمغرافي لفئة الشباب فإنها تتميّز بالحيوية وبالتالي تكون قوة فاعلة داخل المجتمع من خلال عملية التنمية.

فأين هي مكانة الشباب الجامعي من خلال سوق العمل، فبالرغم من قيام الدولة بإجراءات لأجل إدماج الشباب في سوق الشغل فإنها تواجهها عوائق ليست موجودة في البرنامج المسطر، ومن خلال تجسيد هذه السياسات ميدانيا فإنها تلاقي تمثلات وتصورات وحتى مواقف الشباب إزاء البرامج التي اعتمدتها الحكومة من أجل التقليص من ظاهرة البطالة.

1. أسباب ودوافع الدراسة:

من العوامل التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع المتعلق بالشباب وتمتلاثهم نحو العمل في الجزائر أنه أردنا تسليط الأضواء على هذه الفئة الاجتماعية كونها تمثل العمود الفقري لكل مجتمع، والجزائر مؤخرا تشهد تغيرات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية التي تجتاح العالم، ويبقى الشباب عرضة لكل هذه التغيرات، وبحكم الطاقات الشبانية والكفاءات الموجودة على الصعيد المحلي فإن فئة الشباب دائما تحاول جاهدة أن تفرض نفسها من خلال إمكاناتها المتاحة، كما تحاول اقتحام عالم الشغل كونه عملية " التحرر من الفقرعن طريق العمل"[1] ولأجل بناء المستقبل والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. كما أن فئة الشباب تختلف من حيث كفاءاتها وهي معروفة بعدم الاستقرار في حياتها، فهناك الشباب الجامعي ودون ذلك فنحن نريد فهم مختلف هؤلاء الشباب بغض النظر عن تكوينهم ، فالذي يهمنا هو معرفة تمثل الشباب وتصوراته للعمل وماهي التصورات والمعاني التي يحملها ويعطيها هذا الشاب سواء تجاه عالم الشغل، منصب العمل المؤمن أو الغير المؤمن، وتجاه أيضا البرامج التي وضعتها الدولة كي تمتص ظاهرة البطالة وادماج الشباب في عالم الشغل.

2. الهدف من الدراسة:

إنّ كل بحث علمي يسعى لتحقيق غاية أو هدف بغية تسليط الاضواء على ظاهرة مجتمعية من خلال دراستها والتحقق منها ميدانيا ، وبما أننا بصدد دراسة الشباب من خلال تصوراتهم لعالم الشغل أصبحت مسألة التوظيف مشكلة مستعصية لدى غالبية الشباب المقبلين على سوق العمل والمؤسسات التابعة للدولة والتي تسهر على خلق فرص عمل لهذه الفئة، كما يجب الاشارة أن شريحة الشباب تعد من نوع الرأسمال الاجتماعي و التي يجب استثمارها في المجتمع، ونحن من خلال موضوعنا نسعى لمعرفة فئة الشباب من خلال تصوراتها وتمثلاتها للعمل في الجزائر، بمعنى الصورة التي يعطيها ويجسدها الشباب لمصطلح العمل سواء من خلال ممارساته اليومية أو نظرته المستقبلية.

---

[1] محمد قرقب، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر نفس المرجع السابق.

3. الاشكالية:

إنّ فئة الشباب معروفين بصراعهم مع جيل الكبار، نقدهم لـه ورفضـهم لعديـد مـن قيمـه وتمردهم على بعض مؤسساته، حيث يعتبر الشباب أمل ومصـدر الأمـة ومصـدر الخطـر في وقـت واحد، وإذا رجعنا إلى الماضي نرى أن الدعاوي الاصـلاحية منـذ القـرن التاسـع عشـر حـتى الآن حققت ما أنجزته بفضل تضحيات الشباب، إلى جانب تضـحياتهم مـن خـلال حركـات الاسـتقلال الوطني ضد الاستعمار. فتاريخ المنطقة العربية حافل بالشواهد على أن جيـل الشـباب كـان الطلائـع المتقدمة في ثورتها على التبعية، حدودها وأهدافها، ووضـعوا اسـتراتيجيتها ودفعـوا لأكـبر جانـب من تكلفتها البشرية، وتحملوا بصبر واختيار كثير مـن المعانـات، أمـا الآن نلاحـظ رفـض الشـباب للنظم القائمة، وأن يمتد التحدي والتمرد لغاية ما يدافع عنـه جيـل الكبـار إلى أن تصـل العلاقـات بين الجيلين لحالة الأزمة[1].

نجد شباب يعاني عدم الشعور بالانتماء والفراغ العقائـدي والثقـافي، ويعـيش أزمـة هويـة، شباب ينشد المرح المطلق شباب همه الوحيد هـو الحصـول علـى منصـب عمـل ولا شـيئ سـواه ،شباب ينشد الثقافة والعلم والمعرفة والفن، شباب ينشد النشاط الرياضـي دون سـواه ،شـباب همـه الوحيد الهجرة خارج الوطن.

فنحن من خلال كل هذا الواقع نحاول التركيز علـى شـريحة الشـباب الـتي تقطـن المـدن الكبرى في الجزائر، وبالأخص على مستوى مدينـة وهـران ومـن مختلـف المسـتويات الاجتماعيـة والاقتصادية.

وقد يتبادر للشباب أنهم قادرين أن يجتازوا كل الصعاب خاصة في وقتنـا الحـالي مـع وقـت العولمة والأحادية القطبية، حيث أصبح الشاب الجزائري يتراسل مـع الشـاب الأجـنبي عـبر وسـائل الاتصال الحديثة، ويرى كل ما يحدث من تغيرات في أقطاب المعمـورة، وبالتـالي فـإن هـذه الشـريحة

[1] فبعد فترة طويلة من الهدوء والاستقرار الانفعالي يصبح الفرد غير متزن ولا يمكن فهم تصرفاته، يبقى غير منصاع من خلال التمرد على الأسرة أي يكتسب الشاب نوعا من العناد في التعامل مع الكبار، فتكون أزمة الشاب في أمرين وهما: مشكل فهم الشاب لذاته والتعامل مع الواقع والآخرين بصورة صحيحة، ونتائج مشكلات التي تترتب عن تصرفات الشاب على أهلهم والمجتمع، أنظر كتاب عزت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص8-9.

ليست بمعزولة عن بقية دول العالم ، وإن كانت تجد صعوبة في التنقل خارج الوطن إلا أن وسائل الاعلام والاتصال اقتحمت عالم الشاب حتى في مترل عائلته حتى يكون على دراية بكل ما يحدث عبر العالم ، فشباب اليوم أصبح لا يكترث للأنظمة ولا يبالي بالسياسة حيث فقد كل الثقة في المسيرين الذين يبقون عاجزين عن إيجاد حلول لهذه الفئة التي تريد بناء مستقبلها متن خلال عيشة كريمة ومحترمة .

ويعتبر الشباب من الفاعلين الاجتماعيين بمعنى إذا لم يتم التحكم في هذه الشريحة فإنه بطبيعة الحال سيعيش المجتمع حالة من الفوضى وعدم الاستقرار، وذلك لأن مجتمعنا الجزائري أغلب أفراده لا يتجاوزون الثلاثين من العمر، فالشباب كما هو معلوم دائما يكون محب للتجديد والتطلع إلى المستقبل من خلال البحث عن المؤهلات التي تساعده على بلوغ أهدافه سواء من خلال التكوين المؤهل أو الحصول على اعترافات علمية قصد اقتحام سوق العمل لأجل إثبات الذات والمكانة الاجتماعية، ونحن من خلال دراستنا نحاول أن نفهم هذه الشريحة الشبانية من خلال تصوراتها وتمثلاتها للعمل في الجزائر، ونحن نتساءل عن تمثلات الشباب للعمل في الجزائر وفيما يتجسد معنى العمل بالنسبة لهذه الفئة الاجتماعية لكون العمل عامل أساسي لفرض الذات والاندماج داخل الوسط المجتمعي، وغيّرنا كلمة نظرة الشباب للعمل إلى تمثلات، لأنها تحمل معاني سوسيولوجية أكثر عمقا بالنسبة للشريحة الشبانية بمعنى كيف تنظر هذه الفئة إلى العمل ، وماذا تنتظر منه؟ فهل العمل هو ضمان لأجل الاستقرار في الحياة المجتمعية، فما هي أهميته عند الشاب الجزائري، فيماذا يتمثّل مصطلح العمل عند شبابنا ؟

4 .الفرضيات: هناك مجموعة من الفرضيات على الشكل التالي:

أ- السياسة الاقتصادية المتخذة من طرف الدولة أثرت سلبا على تمثلات العمل عند الشباب الجزائري.

ب- الشباب الممتهن مندمج في عالم الشغل ومتكيف مع الواقع العملي الراهن.

ج- الشباب الجامعي يعاني صعوبة في الحصول على منصب عمل.

تعد التمثّلات من الناحية السوسيولوجية عبارة عـــن: موقـــف، اعتقـــاد، إيـــديولوجيا، معرفـــة فردانية وجماعية منفصلة عن المعرفة العلمية، والتي تقدم جوانب إدراكيـــة، نفســـية واجتماعيـــة تكـــون في عملية تفاعل. هذه الميزة قـــد عرّفهـــا " فيشـــر" Ficher بأنهـــا واقـــع عمليـــة الادراك الحســـي والعقلي التي تحوّل الأشياء الاجتماعيـــة (الأشـــخاص، الأفـــراد، الســـياقات، الوضـــعيات) إلى فئـــات رمزية (قيم، معتقدات، إيديولوجيات)، ويعطيها موضـــعا معرفيـــا يســـمح باندماج جوانـــب الحيـــاة العادية، بإعادة صياغة سلوكياتنا الخاصة في التفاعلات الاجتماعية[1].

5. التقنيات المستخدمة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على مقاربـــة وصـــفية كميـــة وكيفيـــة تحليليـــة ونســـتخدم تقنيـــة المقابلة والاستمارة والملاحظة، والتي من خلالها تمكنا مـــن ملاحظـــة تجمـــع اجتمـــاعي أيـــن يكـــون الباحث عضوا فيه، كما سمحت لنا هذه التقنية ملاحظـــة مـــا هـــو مخبـــأ أو مكمـــون أو مســـتتر دون علم المجموعة الخاضعة للملاحظة، وتقوم دراستنا علـــى دراســـة حـــالات لشـــباب مدينـــة وهـــران. وتعد المقابلة وضعية اتصال شفهي أقل أو اكثر توجيها بـــين المتخـــاطبين لهـــم هـــدف معـــرفي، وقـــد بدأنا في عملنا الميداني منذ سنة 2010 على مراحل متقطعة إلى غاية جوان 2012.

وفي وسط طرق المسح [التحقيق] هناك تعارض بـــين المقابلـــة والاســـتمارة، فهـــذه الأخـــيرة توفر لعالم الاجتماع بفضل قوانين الإحصاء نتـــائج دقيقـــة في الغالـــب. لكـــن الـــذي يســـئل يظهـــر بسهولة كما لوكان محققا لدى إحدى محـــاكم التفتـــيش. بمجـــرد أن يتعلـــق الأمـــر بأبحـــاث نوعيـــة دقيقة، تفرض المقابلة نفسها، أي التبادل، المحاورة، وهـــو وقـــت أساســـي في المنهجيـــة الأنثربولوجيـــة أو الإثنولوجية مثلما تدل عليه الكلمة، فالمقابلة تفرض التبادل بـــين المتخـــاطبين، وحـــتى أنهـــا تســـتلزم احترام الشخص المبادر إليها. فبدلا من ان يزعج يتوجـــب عليـــه أن يجلـــب معـــه التســـلية والمتعـــة في جو من الثقة والصـــداقة (الـــتي نظـــن أنهـــا بالإنجليزيـــة Entertainment). لا يمكننـــا بـــالطبع تجاوز طرح بعض الأسئلة من نوع "أنـــت بخـــير؟" [ça va?] للمجاملـــة، لكـــن مـــن المهـــم أولا الإبقاء على مواضيع حيادية.

[1] Ariel Cordier, Dictionnaire de sociologie, sous la direction de André AKOUN et Pierre ANSART, 1999, le ROBERT/Seuil, page 450.

وللتعمق أكثر يمكننا أن نأخذ مثالا حول مولان MOULIN وأسئلته "التلطيفية" « lénifiantes » ، الموجهة لأخذ مؤشرات من جامعي اللوحات (collectionneurs) حول الثمن المدفوع مقابل تلك اللوحات عند أغلب الجماعات، يعد كتم "أسرار العائلة" عن الأجنبي أمرا لا بد منه[1].

إنّ المُخبر الأقل تحفظا هو غالبا شخص مهمش، عاش في مكان آخر وبطريقة أخرى، ويمكن إجراء حوار "صادق" « authentique » معه، والحلة هذه فإنه قد يحدث أن يكون في صراع مع جماعته يحاول أن يجذب صاحب المسح [المحقق] إلى صفه. لكن من خلال الكلام التوافقي conventionnel وكذا الكلام "الموجه" « orienté » نتوصل إلى فهم الحاضر دون أن يخطر لنا ذلك على أن نترك الحرية للتداعيات ولا نحول المقابلة إلى استجواب، ومع ذلك فحتى المقابلة الأكثر توجيها يمكنها أن تقدم خدمة لكون الالتباسات [جمع لبس] والانزلاقات تنتج معنى وتحث على البحث عن الانسجام على مستوى آخر، المحدث لـــ (سوء تفاهم بناء). إنّ طريقة الإجابة أو عدم الإجابة هي بحد ذاتها حاملة لمعلومة. يروي GUIDIERI في كتاب طريق الأموات (ص la route des morts 28) كيف أن العجوز géréa، عند فطالقة جزر الصالومون Fataléka des îles Salomon اعتقد ظلما أنه طلب منه أن يلعب بالناي، اختفى وبدأ يغني وينفخ في قارورة. فيما بعد فهم الأنثربولوجي أنه غنى أغاني مقتصرة على النساء وممنوعة على الأجانب: لقد ارتكب تجاوز ثقافي مزدوج، تدليلا على أنه فعل كل ما في وسعه من أجل قبول GUIDIERI داخل المجموعة. ثاني سوء تفاهم بناء : طلب GUIDIERI[2] كيف يتم الحصول على حجرة مصقولة فأجابوها بأسطورة لا علاقة لها[3] في الظاهر بالموضوع. يعني هذا أنّ أي تفسير غير قابل للإدراك إلا بالرجوع على هذه الظاهرة الإنسانية المتمثلة في الأسطورة. كما أنه بإمكان سوء

[1] Philippe LABURTHE-TOLRA, dictionnaire de sociologie, Ibid. page 190.

[2] Ethnologue, Maitre-assistant à la faculté de Nanterre.

[3] Philippe LABURTHE – TOLORA, dictionnaire de sociologie, Opcit. page 190.

التفاهمات أن تؤدي إلى طرق مسدودة مؤقتا. إنه تاريخ الإخفاقات الأولية لـــ FAVRET-SAADA (Article MAGIE.cf).

ولكن رغم ذلك فهي قدمت فقط الغموض الرئيسي، المشكل للمسعى الذي يتمثل في فهم الآخر كونه آخر، ومن بين أحسن مناهج الحصول على إجابات حرة بقدر الإمكان أثناء المقابلة المفتوحة هو منهج السيرة الذاتية الذي يتمثل في الطلب من الناس سرد حياته طواعية. أما غنى النتائج فسيكون بحسب حقل الثقة المُنشأ.

والحالة هذه فإن الثقة الحقيقية توصل المحقق ليس فقط إلى السرد وإنما حتى إلى دمج حياته الخاصة في المقابل بصفة منطقية في فضاء الحميمية الذي يفتحه له ضيوفه[1].

6. العيّنة:

وفيما يخص الفئة التي قمنا بدراستها هي عينة متنوعة من مختلف شرائح الشباب، سواء شباب ذوي المستوى الجامعي أو غير الجامعي، الشباب العامل والعاطل والمتواجدين على مستوى مدينة وهران بحي المدينة الجديدة وجامعة وهران من قسم علم الاجتماع، وتناولنا الشباب العاملين في قطاع البحث ذوي المستوى الجامعي لكونهم باحثين دائمين بمركز الأبحاث CRASC، وتطرقنا أيضا لفئة الشباب على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بوهران ANEM قصد معرفة مختلف التمثلات التي تحيط بالشباب وحددنا سن العينة من 18 إلى غاية 35 سنة.

7. خطة البحث:

في الفصل الأول سنتناول فيه مختلف الدراسات السابقة حول الشباب والعمل في الجزائر، الاقتصاد الجزائري والاحصائيات التي تناولت العمل في الجزائر، كما أدرجنا في نفس الفصل مقابلات من أفراد عينة البحث وهم شباب يعملون بالقطاع الغير الرسمي، وفي الفصل الثاني سوف نتناول الشباب الاطار الذين لديهم مؤهلات جامعية وهم يزاولون أعمالهم بالمؤسسة العلمية مثل مؤسسة CRASC قصد معرفة آرائهم وتصوّراتهم وتمثلاتهم تجاه العمل في الجزائر، أما الفصل الثالث فخصصناه لفئة الشباب الجامعي وهم طلبة جامعيين من قسم علم

[1] -Ibid, page 190.

الاجتماع لجامعة وهران، وفي الفصل الرابع سنتناول مختلف الشباب الذين وضعوا ملفاتهم على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM قصد الحصول على مناصب شغل.

وقد أدرجنا في بحثنا هذا نقاط أساسية، النقطة الأولى عالجنا فيها مسيرة الاقتصاد الجزائري، النقطة الثانية مفهوم الشباب، النقطة الثالثة مفهوم العمل من الناحية الاجتماعية، النقطة الرابعة نظرية ماركس عن الاغتراب والصراع الاجتماعي، النقطة الخامسة وهو العمل الميداني متمثل في استمارات ومقابلات أجريناها مع مختلف أفراد عيّنة البحث وهم الشباب البائعين، ومع الطلبة الجامعيين والشباب الاطار في المؤسسة البحثية، وأيضا الشباب الذين وضعوا ملفاتهم على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بوهران، حيث حافظنا على اللهجة المحلية للمستجوبين. وكما نعلم أن الشباب يشتركون في عدة مميزات منها: قضاء وقتا كبيرا في مزاولة الدراسة، الدخول المتأخر إلى سوق العمل، تمديد سن الزواج، فهذه الخصائص جعلت من أغلب الشباب يعيشون نوع من البطالة في بيوغرافياتهم المهنية، كما اعتبرت فئة اجتماعية تعيش في الفوضى وعدم تحديد مكانتها في المجتمع، فهي في وضعية ما بين الطفولة والبلوغ وما بين الاستقلالية والتبعية[1].

إنّ بيير بورديو وهو عالم في علم الاجتماع يعتبر الشباب مجرد كلمة، وفي مفارقة باريتو لا نعرف في أي سن تبدأ الشيخوخة. وتبقى الحدود بين الشباب والشيخوخة محل صراع[2].

[1]- مشروع بحث حول الشباب والمجتمع في الجزائر: واقع وممارسات، تحت إشراف الأستاذ مولاي الحاج مراد، CRASC 2007.

[2]-Pierre BOURDIEU, question de sociologie, les éditions de MINUIT, Paris, 1984-2002, page 143.

الفصل الأول: الشباب ، الاقتصاد والعمل، تصوّرات وتمثلات:

مقدمة الفصل الأول

القسم الأول: مصطلحات واقتصاد

القسم الثاني: ظاهرة الشباب والعمل

القسم الثالث: اقتصاد العمل ومعنى العمل عند الشباب

خلاصة الفصل الأول

مقدمة الفصل الأول:

إنّ جيل اليوم وإن كان لديه ثقافة الآباء إلا أن الظروف الحالية التي يعرفها المجتمع الجزائري تؤثر على فئة الشباب، صحيح القول أن هذه الشريحة تشترك في نواحي عدة و لها ميزات مشتركة في كل أنحاء العالم كحب الاكتشاف والتطلع إلى كل ما هو جديد، والفعالية والديناميكية لكن يجب أن لا ننسى بأن الظروف الاجتماعية والثقافية لها تأثيرها الخاص على فئة الشباب من حيث الاخلاق والنشاط والميول ، وكما هو معلوم أن الشباب لديهم حالة القلق وعدم الاستقرار وذلك لعدم فهمهم لما يحدث في الواقع الذي يعيشونه وهنا لا نعني أن الشاب لا يفقه ما يدور حوله إنما الظروف التي تحيط به تبقى أكبر منه، إلى جانب قلة الدراسات العربية التي اهتمت بهذا الموضوع، ونحن نحاول من خلال دراستنا أن ندرس الموضوع في مقاربة وصفية بتبيان العلاقات المنتظمة والغير المنتظمة والمرتبطة بالمتغيرات الواقعية الأخرى.

فالشباب في حياتهم اليومية يكونون في وضعية تعامل مع آخرين ومن مختلف الأجيال من خلال الواقع المعاش والذي يبقى محمل بمشاكل تؤثر مباشرة على هذه الفئة والتي لا تملك التجربة الكافية لأجل حل مشاكلها ، إلا أن هذا لا يعني أن هذه الشريحة غير قادرة على مواجهة الصعوبات والعراقيل، إنما مقصدنا أنه تنقصها الخبرة الكافية كي تتخطى الوضع الذي تمر به، فيجب على كل مجتمع أن يأخذ بعين الاعتبار مدى ضرورة و أهمية هذه الفئة كونها صاحبة المستقبل ، فهؤلاء الشباب قد تعترضهم بعض العراقيل في حياتهم، فهم في مرحلة البناء ، وبالرغم منك كل الاجراءات والتدابير التي تأخذ من طرف الدولة لأجل دمج هذه الفئة في الحياة العملية، لكن يبقى هذا غير كافي بحق الشباب.

فنحن من خلال فصلنا نحاول تسليط الأضواء على الوضعية الاقتصادية الجزائرية لما لها من تأثير على الوضعية الحالية التي يمر بها المجتمع الجزائري، كما سنتطرق في هذا الفصل إلى جيل الشباب من خلال مختلف الدراسات التي تناولت هذا المفهوم، ثم تطرقنا لمصطلح العمل كونه عامل مهم بالنسبة للشاب في بلوغ أهدافه وغاياته، فالجزائر تعتبر كمجتمع شاب، عكس المجتمعات الأوروبية التي تعاني من قلة فئة الشباب في معدلها، وبالتالي تبقى الجزائر تتمتع بشريحة مجتمعية تتميز بالفعالية والحيوية.

القسم الأول: مصطلحات واقتصاد

تمـــهيد:

في هذا القسم سوف نعرّج علـــى دراســـات ســـابقة تعـــالج موضـــوع الشـــباب ووضـــعية الاقتصاد الذي عرفته الجزائر ، إلى جانب مختلف المصـــطلحات والـــتي نراهـــا أنهـــا مهمـــة في بحثنـــا ، كوننا نعالج موضوع الشباب وتمثلاته نحـــو العمـــل في الجزائـــر، خصوصـــا أن الجزائـــر عانـــت مـــن تدهور الوضعية الأمنية لأكثر من خمسة عشـــر ســـنة، حيـــث أن الخســـائر البشـــرية تصـــدرت كـــل الاحصائيات، أكثر من 150 ألف قتيل، مليـــون متضـــرر، مليـــون ومئـــتين ألـــف مهجـــر داخلـــي، إضافة إلى الخسائر المالية التي تجاوزت عشرين مليار دولار، وعلى إثـــر كـــل هـــذا لم يكـــن للمنظومـــة العالمية سوى أن تعترف بهذا الوضع المزر بتوفيرها حق اللجوء السياســـي والحمايـــة القانونيـــة، فكـــان العنف في أعلى مراتبه والذي مورس بشكل مكثف، مما أحـــال الوضـــعية المجتمعيـــة مـــن الســـوء نحـــو الأسوء، وصعود البرجوازية البيروقراطية التي شكلت طبقـــة حقيقيـــة وصـــارت تهـــدد البنـــاء الطبقـــي الذي رتب له منذ الاستقلال، وأيضـــا المنشـــآت والتجهيـــزات والاجـــراءات الـــتي كلفـــت خزينـــة الدولة رؤوس أموال ضخمة التي لم تكـــرس ســـوى العجـــز المـــادي و التبعيـــة الاقتصـــادية، وعـــدم منافسة الاقتصاد الوطني واكتفاءه فقط بمـــداخيل البتـــرول. وقـــد تفاقمـــت الأمـــور حيـــث توقـــف الاستثمار وتفاقمت المديونية الخارجية التي قاربت 30مليـــار دولار أمريكـــي، وابتعـــاد الدولـــة عـــن دعمها للسلع ذات الاستهلاك الواسع، تجميد الأجـــور وتســـريح العمـــال الـــذي أضـــر بالطبقـــات الفقيرة ومتوسطة الدخل، ورغم تسديد الجزائر مـــؤخرا ديونهـــا إلا أنهـــا مازالـــت تتخـــبط في التبعيـــة الاقتصادية ، وبالرغم من قيامها بخلـــق مؤسســـات لأجـــل خلـــق فـــرص عمـــل تســـمح للشـــباب بالاندماج المهني إلا أنها لا تبلغ الأهداف التي سطرت لها مسبقا.

1. دراسات سابقة:

كان الاقتصاد الجزائري موجه وكانت الدولة تلعب دور مهيمن، وكانت هي الممول والمشتغل والمنتج والمالك الرئيسي لوسائل الانتاج. وكان نمط تسيير الاقتصاد الجزائري تنقصه عقلانية الحساب الاقتصادي، لأنه كان يهدف لخلق فرص عمل.

ومن خلال الدراسة التي أجريت من طرف الأستاذ الباحث محمد فريد عزّي حول الشباب والقيم، والتي تعبر عن رأي الجمهور في اصلاحات اقتصاد السوق. فإن 40 بالمائة من العينة المبحوثة حسب دراسة الأستاذ فريد عزي ترى أن إصلاحات اقتصاد السوق ستزيد في الهوة بين الأغنياء والفقراء بينما 37.8 بالمائة من العينة ترى أن تطبيق الاصلاحات[1] سيحسن من حياة أغلب الجزائريين، 18.8 بالمائة ترى أن إصلاحات اقتصاد السوق لن تغير كثيرا من الوضعية الاقتصادية للجزائر، بينما 18.7 بالمائة لا يعرفون. كما أن الايديولوجيا التي كانت سائدة منذ ربع قرن كانت تدعو للمساواة وتقليص الفوارق في الدخل والثروة، حيث 80 بالمائة من العينة المبحوثة تأيد وجود فرق في الأجور إذا كانت قائمة على الاستحقاق (المنافسة) مما يعتبر مؤشرا على وجود قيم ليبرالية بين الجمهور. والجيل الأكبر يجد نوع من التخوف فيما يخص الاصلاحات.

كما اتفق جميع المستجوبون على أنه يجب على الدولة الجزائرية المحافظة على دورها في مجال الاقتصاد والمجتمع[2].

وحسب الأستاذ الباحث فإن هناك عوامل لها تأثير في تكوين رؤى اقتصادية، ومن هذه العوامل السن والمستوى التعليمي، وأيضا المستوى المهني الاقتصادي للأفراد.

كما يؤيّد الأفراد ذو المستوى التعليمي العالي دورا أكبرا للأفراد في تسيير حياتهم، وتحجيم دور الدولة، بينما الأفراد ذو المستوى التعليمي المنخفض يميلون لدور حكومي أكبر[3].

---

[1] فريد عزّي، الشباب و القيّم، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2008، ص99.
[2] فريد عزّي، نفس المرجع السابق، ص100.
[3] نفسه، ص101.

فنسبة البطالة بين فئة الشباب وصلت 60 بالمائة عند إجراء الاستطلاع سنة 2002، وكانت أعداد كبيرة موجودة في القطاع الموازي أو الغير رسمي، وهؤلاء الشباب يفضلون نظام دخل يعتمد على المنافسة[1].

وفيما يخص اقتصاد السوق، بدأت تظهر بعض ملامح الاقتصاد الليبرالي في الظهور مثل قيم المنافسة والملكية الخاصة، والتقليل من وجود الدولة في النشاط الاقتصادي، وحسب دراسة الباحث فإن للسن والتعليم علاقة بهذه التوجهات، بمعنى أن الأجيال الشابة والمتعلمة هي أكثر قبولا للاقتصاد الحر. كما هناك فئات ذات توجه محافظ والمتعلق بنظام الاقتصاد الاشتراكي، وتوجه آخر يميل للنظام الليبرالي الاجتماعي والذي يقبل بمبادئ اقتصاد السوق، لكن مع الحفاظ على دور الدولة في ضبط النشاط الاقتصادي، كما أشار الباحث من خلال دراسته أن هناك قطاع خاص يقوم من خلال ممارسات اقتصادية تحكمها العقلانية الليبرالية لكنها كانت هامشية على حد قوله.

وحسب مسح القيم فإن نسبة التشغيل عند الشباب تقدر بـ 55 بالمائة (18-29سنة)، أما البطالة فقدرت بـ 43 بالمائة، والبطالة هي متباينة حيث الفئة الأكثر عرضة لهذه الظاهرة هي ما بين 25-29 سنة، وفيما يخص الفئة التي يكون سنها أقل من 22 سنة فهم في معظم الحال يكونون طلابا.

يوجد إجماع على أهمية العمل في حياة الجزائريين ويكون في الرتبة الثانية بعد الأسرة، فقيمة العمل لدى الجمهور الجزائري لا تؤثر بعامل السن، وما يجعل الجزائريين يعطون أهمية أكبر للعمل، ويعتبر العمل السبيل الوحيد لتلبية الحاجات المادية.

وتبيّن نتائج تحليل البيانات من خلال التحليل التعاملي حسب الأستاذ الباحث أن هناك أربعة أبعاد للعمل وهي: استعمالية، رفاهية، تحقيق الذات، غائية أو نهائية[2].

أ- البعد الاستعمالي لقيم العمل: العمل ليس لذاته إنما على حسابات بين الجهد والمكسب، العمل ليس هدفا لذاته إنما وسيلة.

---

[1] عزّي فريد، نفس المرجع، ص 103.
[2] نفسه، ص 103

ب- البعد الغائي: العمل يكون مرغوبا فيه.

ت- الرفاهية: تعكس الظروف التي تحيط بالعمل

ث- تحقيق الذات: هو فرصة لإثبات الذات. ويبقى الدافع المادي له أولوية وذلك حسب الظروف العصيبة التي تعيشها الجزائر، كفقدان مناصب الشغل وندرتها، والعمل الآمن والمحترم وعمل ملائم للكفاءة[1].

ومن خلال دراسة الأستاذ مراد مولاي الحاج أستاذ في علم الاجتماع جامعة وهران حول الشباب والمجتمع في الجزائر، 2007، حيث تم توزيع استمارة معلومات على أكثر من 500 شاب، وخلصت الدراسة أن المبحوثين يمارسون نشاطات تجارية في أسواق عمل موازية، وتحاول الحصول على الدخل، وتشعر هذه الفئة بعدم الارتياح مادام أنها مهددة يوميا بترك مجال العمل في أي وقت. فالبطالة هي ظاهرة اجتماعية يعاني منها الشباب حيث يطمحون في الحصول على منصب شغل الذي بدوره يضمن لهم الاستقرار، كما أبدوا استيائهم من الحكومة التي مازالت لم تلبي مطالبهم[2].

يعيش الشباب المبحوث حسب دراسة الأستاذ نوع من التمثلات التي توحي بتفضيل الحياة السابقة أي حياة الآباء والأجداد، بمعنى الحنين إلى الماضي والتفضيل الدائم لكل ما هو قديم.

إنّ الوضعية الاجتماعية التي يوجد فيها الشباب جعلتهم يحملون تصورات سلبية حول الدولة التي لم تحقق لهم الاستقرار في حياتهم من خلال خلق مناصب عمل والذي هو أدنى الحقوق للفرد، فأصبحوا يعيشون حالة من البطالة مما جعلتهم يفكرون في الهجرة خارج الوطن[3].

وفي دراسة لعامر عامر أحمد حول 200 شاب الشباب في سوق العمل: العمل الغير الرسمي يرى الباحث بأن العنصر الذكوري يطغى على الجنس الأنثوي في القطاع الغير الرسمي،

---

[1] عزّي فريد، نفس المرجع السابق، ص 104-115.

[2] مراد الحاج مراد، مشروع بحث الشباب والمجتمع في الجزائر: واقع وممارسات CRASC 2007.

[3] مراد مولاي الحاج، نفس المرجع السابق.

وذلك بطبيعة الحال لأن الفتيات لا يستطعن أن يعملن ويبعن في الشوارع طوال النهار، وأيضا لطبيعة العائلة الجزائرية التي مازالت تفضل زواج الفتاة عوض العمل ، كما أن غالبية الشبان حسب الدراسة فقدوا الأمل في الحصول على منصب عمل من طرف وكالات التشغيل، وقدرت نسبة 78.5 بالمائة من الفئة المبحوثة تعيش مع الوالدين، كما أن زواج الشباب في انخفاض مستمر، وتقدر نسبة الشباب الذين يجهلون وكالات التشغيل الوطنية بنسبة 37 بالمائة من العينة المبحوثة، وتبقى نسبة 49 بالمائة على علم بوكالات التشغيل لكن لم يتصلوا بها وذلك لعدم ثقتهم بها[1].

2. مسيرة الاقتصاد الجزائري و أثرها على النموّ الاقتصادي:

أقيمت بحوث أولى خلال سنوات 1960-1961 من طرف بيير بورديو[2]، وكانت تقوم بملاحظة دقيقة للعلاقات التي تربط بين الاقتصاد والثقافة، وقد بيّن لنا الباحث أن المعايير التي تسمح لنا بمعرفة مختلف الطبقات الاجتماعية في الجزائر هي:

- الانتماء إلى القطاع الاقتصادي (الاقتصاد الحديث والاقتصاد التقليدي)
- الاستقرار في العمل
- نمط النشاط (يدوي أو غير يدوي)
- الدرجة المجتمعية

ومن خلال هذه المعايير[3] تكون لدينا 4 طبقات:

- طبقة تحت البروليتاريا بمعنى العاملين الغير دائمين دون مستوى تعليمي ودون مؤهلات.

---

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

[2] M'hammed Boukhobza, ruptures et transformations sociales en Algérie, volume 2, publications universitaires alger-01-1989, page 450-451.

[3] Ibid. page 450-451.

- البروليتاريا: عمّال يدويين مؤهلين ودائمين في القطاع الحديث.

- عمّال القطاع التقليدي (نصف بروليتاريا، برجوازية تقليدية).

- العمّال الدائمين في القطاع الحديث.

ومن خلال السياسة التنموية التي اتبعتها الجزائر خلال سنوات السبعينات كانت تركّز على التصنيع لأجل تطوير المجتمع، وكان المشروع أنداك[1] يهدف إلى العقلانية وإلى تقدم المجتمع بمعنى المرور من مجتمع زراعي تقليدي إلى مجتمع صناعي حديث.

وكان المشروع التنموي في الجزائر يعتمد على سياسة صناعية[2] كانت تعمل على توفير أكبر عدد ممكن من المنصب لصالح الأفراد، لكن المؤسسة أصبحت تميل نحو وظيفة اجتماعية عوض اقتصادية.

مرّ الاقتصاد الجزائري بمرحلتين: مرحلة ما بعد الاستقلال سميت بمرحلة الانتظار وهي بين 1962-1966 تميزت بهشاشة البنية التحتية، وفترة التخطيط والتسيير المركزي 1967-1989 حيث انتهجت نموذج التخطيط الاقتصادي والاستثمار في القطاع العمومي.[3] كما عانت الجزائر خلال الاستقلال من ترك مناصب عمل شاغرة نتيجة مغادرة ما يقارب 900 ألف معمّر فرنسي[4]، والجزائر لم تكن تحوي من الكفاءات سوى 300 ألف إطار موظف وعامل خلال تلك الفترة.

---

[1] Djamel GUERID, l'entreprise industrielle en Algérie, et le conflit des rationalités, communication faite au colloque international : Maghreb et maîtrise technologique, Tunis Mai 1990, page 3.

[2] مراد مولاي الحاج، إشكالية القيادة والإشراف في المؤسسة الجزائرية في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية، من دفتر المركز CRASC رقم 12-2005 ص 37.

[3]- حاكمي بوحفص، أستاذ في الاقتصاد، جامعة وهران، مجلة العلوم الانسانية،http://www.ulum.nl السنة الرابعة، العدد 32:ك (يناير) 2007، تاريخ تصفح المجلة الالكترونية: جانفي- مارس 2010.

[4] Mustafa Boutafnouchet, les travailleurs en Algérie، أحيل إليه من طرف نور الدين رادي، أطروحة دكتوراه حول التكوين المهني في الجزائر و علاقته بالاندماج في عالم الشغل، جامعة تلمسان، 2007-2008، ص151.

أ- مرحلة الاصلاحات المحتشمة:

اتفقت الجزائر مع مؤسسات مالية دولية حول برنامجين يغطي الفترة 1989-1991، ومع تحسن أسعار البترول تحول[1] من عجز 3 بالمائة سنة 1988 إلى فائض 6 بالمائة سنة 1991، مما زاد تعاقد الجزائر لأجل القروض الخارجية مما زاد من ارتفاع الدين.

ب- مرحلة التردد و التراجع في الاصلاح: اتسمت السياسة الاقتصادية بالارتخاء والاختلال وتباطؤ الاصلاح الاقتصادي نتيجة انخفاض قيمة العملة (الدينار)، ارتفاع الاستثمار الحكومي بـ 6 بالمائة سنة 1994، وهبوط ادخار أكثر من 10 بالمائة من الناتج المحلي، وعجز الميزانية العامة بـ 10 بالمائة سنة 1993، وهذا لعدم تعديل سعر الصرف و دعم الحكومة سلع استهلاكية بـ 5 بالمائة من الناتج المحلي 1992-1993.

ج- الاصلاحات الاقتصادية المتسارعة: 1994-1998: إن الاختلال والأزمة في ميزان المدفوعات ولّد اتفاقيتين: اتفاقية ماي 1994 وماي 1995، فتم إعادة جدولة الديون بهدف تخفيض قيمة الدينار لأجل التحول إلى اقتصاد السوق. كما أن معدل البطالة في الجزائر كان يقدر بـ 17.7 بالمائة سنة 2004 [2]، وأصبح المعدل يقدر بـ 10.2 بالمائة سنة 2009[3] ، وبالتالي نلاحظ أن هناك انخفاض في نسبة البطالة خلال الخمس السنوات الفارطة.

3. تحديد المصطلحات:

النشاط: [4]

في تحليل العمل، هو مجموعة أفعال محسوسة، إشارات دقيقة، حركات، عمليات ذهنية، أخذ المعلومة، استدلالات، وقرارات تمثل تدخل مشغل الآلات، العامل في شغل، منصب عمل، وظيفة، عمل، وأيضاً في الرياضة، التسليات، العمل المترلي.

---

[1] حاكمي بوحفص، نفس المرجع السابق.

[2] O.N.S, numéro 123, 2004, page 1-2,8.

[3] O.N.S, numéro 150, 2009, page 4, 5,6.

[4] Mireille Dadoy, Dictionnaire de sociologie, sous la direction d'André AKOUN et Pierre ANSART, le ROBERT/Seuil, 1999 page 9.

ويعتبر نشاط مهني عمل، شغل، مهنة مأجورة (بالنسبة للأجراء) أو التي توفر الموارد (بالنسبة للمستقلين). وإن النشاط سواء كان تطبيقي أو معنوي[1] مرئي أو غير مرئي لا يكون أبدا محددا وميكانيكيا من خلال السياق الذي يتواجد فيه.

يقوم علم اجتماع العمل بتحليل العمل، بهدف ضبط، ووصف المبادئ التي يقوم عليها تقسيم العمل، صيغه التنظيمية والتعاونية (السلطة، المشاركة، دائرة النوعية، حق التعبير، التخصص/ تعدد التكافؤ، تنفيذ/ إثراء الأعمال)، كذلك أشكال تسيير اليد العاملة (تكوين، مستوى التأهيل، أجر). يشكل تحليل النشاط موضوعاً أساسياً لعلم النفس والهندسة البشرية، بينما هو مجرد منهج مقاربة بالنسبة إلى موضوع البحث الخاص بعلم اجتماع العمل: تقسيم العمل والعلاقات الاجتماعية للعمل.

توجد أشكال عديدة لتحليل العمل، وذلك بحسب الأهداف، المسارات، المتغيرات المدروسة (DADOY, HENRY, 1990). وهكذا، نشئت الإثنومنهجية كتخصص يدرس تحليل التبادلات اللفظية بين شخصين اثنين أثناء ممارسة العمل.

وفي علم اجتماع الشغل، يشير لفظ نشاط إلى الوضعية المهنية للفرد، سواء كان يشتغل فعلياً أو في إطار البحث عن شغل. الأشخاص الذين يعتبرون عمالاً في نظر INSEE[2]، هم الأشخاص الذين مارسوا عملاً مأجوراً ، في الأسبوع الذي يسبق التعداد الوطني (حتى ولوكانوا في عطلة سنوية مدفوعة، أو عطلة مرضية) أو كانوا باحثين عن عمل.

العمر : [3] مدة الحياة يعبر عنها بعدد السنوات التي مرت منذ الولادة. والفئة العمرية العمر هو أحد الأبعاد الثلاثة (مع تواريخ الرزنامة، الجيل أو الجماعة) التي تسمح بمعاينة الأحداث الديموغرافية في الزمن وبتحليل السكان بحسب الفئة العمرية هو إذاً متغيراً أساسياً في كل الدراسات المتعلقة بالسكان، سواء تعلق الأمر بالإنجاب، تشكيل اتحادات، هجرات، الوفيات.

---

[1] Yves Clot, travail : l'adaptation au-delà de l'adaptation, Sous la coordination de Cyril Tarquinio et Elisabeth Spitz, imprimé en Belgique 1 ère édition, 2012 page 462.

[2] نقصد بها المعهد الوطني للإحصائيات والدراسات الاقتصادية.

[3] Léon GANI, dictionnaire de sociologie, Page 13.

لقد أصبح تحديد العمر كمعيار للتصنيف معبر عنه بعدد السنوات التامة (العمر الذي بلغه الشخص في آخر عيد ميلاد له) أو بتاريخ الميلاد ممكناً بفضل الامتداد التدريجي للسجلات الكاهنوتية ثم الحالة المدنية في أوروبا ابتداء من القرن14 وبفضل التنظيم الدوري للتعدادات.

يتوقف قياس الزمن و فكرة العمر على الممارسات الاجتماعية، الثقافية والإدارية التي تتغير حسب العصور والحضارات. كذلك، في العديد من البلدان الأسيوية (الصين، كوريا، إلخ.)، يستعملون التقويم القمري المبني على دورة متكونة من 12 عاماً، وبمجرد الولادة، يعتبر بأن الطفل لديه سنة من العمر لأن مدة الحمل تعتبر عام من الحياة. لا يمكن الحصول على معطيات متعلقة بالعمر عند القيام بمسوحات في هذه البلدان إلا إذا طُلب من الأشخاص المستجوبين تواريخ ميلادهم حسب التقويم القمري أو الغربي (مجلس الشعب،1971).

في المجتمعات الحديثة، يتم تذكير الأفراد باستمرار بعمر الحالة المدنية عن طريق الأعراف الإدارية، المعايير القانونية، أعياد الميلاد، إلخ. يختلف العمر المقاس عن التصور الاجتماعي للفئات العمرية(" شباب "، "راشدين"، "شيوخ ")التي تتطور اصطلاحاتها وتحديداتها حسب علاقات القوة بين الجماعات الاجتماعية والأجيال بهدف اقتحام بعض المراتب في السلطة أو تعديل شروط الدخول أو الخروج من الحياة العملية، توزيع الثروات أو الامتيازات (LENOIR،1990)

هرم الأعمار يمكن أن يوضح تركيبة السكان الجنسية والعمرية للسكان من خلال منحنى بياني : هرم الأعمار (عموماً يمثل بأول يناير من السنة، وهو التاريخ الذي يتوافق معه كل من العمر والجيل). يمكن ترجمة هذه التركيبة بسنة عمرية متوافقة مع جيل أو بمجموعات عمرية، عموماً تكون خماسية، كل واحدة منها تضم خمسة أجيال[1].

يتكون هرم الأعمار من رسمين بيانيين مقترنين (بالتوافق مجتمع الإناث في اليمين، ومجتمع الذكور في اليسار). تُعلَم أعياد الميلاد التي تفصل كل شريحة عمرية أو مجموعة عمرية على المحور العمودي المركزي، والأعداد الحقيقية أو النسبية (من أجل القيام بمقارنات)على المحور الأفقي.

[1] Léon GANI, Ibid. page 13-14.

يسمح هذا المنحنى البياني بإظهار الأهمية النسبية لتعداد كل جيل (أو مجموعة أجيال) من مجموع السكان. إنه يترجم أيضاً نظامه الديموغرافي، إذا ما كان الأمر يتعلق بمجتمع une population "شاب" (قاعدة واسعة ناتجة عن ارتفاع نسبة المواليد، تدرج طبقي شديد الوضوح) أو "مجتمع شيخوخة" (قاعدة محدودة ناتجة عن انخفاض نسبة المواليد، تدرج طبقي ضعيف الوضوح)، مع مستويات الوفيات المتناسبة.

وفي الأخير، يعكس هرم الأعمار الملامح الكبرى لتاريخ شعب خلال قرن (خسائر الحروب، المواليد التي منعت بسبب الصراعات أو الأزمات، تأثير الهجرة أو الاغتراب)[1].

تأثير العمر:

ودائماً العمر هو متغير حساس عند استعماله لا يعد دائماً توضيح تغير حالة ما أو سلوك ما حسب عمر الأفراد كاف للاستخلاص بأن الأمر يتعلق بتأثير العمر. ملاحظة على سبيل المثال أن نساء بالغات من العمر[2] 45 سنة لديهن بالمتوسط عدد من الأطفال أكبر من نساء ال25 سنة يترك بوضوح المكان فارغاً لتأويل حسب العمر. لكن يمكن أيضاً أن يختفي تأثير الجيل وراء تأثير العمر. إنه في الواقع من الممكن جداً تصور أن النساء اللاتي لديهن اليوم 45 سنة تنتمين إلى جيل أكثر خصوبة من جيل النساء اللاتي لديهن 25 سنة، وأن هؤلاء، عندما تبلغن سن ال45 سنة، سيكون لهن دائماً عدد قليل من الأطفال بالمتوسط مع الأوائل.

ومن أجل تمييز ما ينتج من العمر عما هو متعلق بالجيل، من أجل الفصل بين هذين التأثيرين، من الضروري أن يكون للباحث مسحاً طولانياً. في هذا المثال المعتبر هنا، من أجل التمكن من الانتهاء إلى تأثير العمر، يجب أولاً التأكد من أن نساء ال45 سنة لم يكن لهم في السابق عدد أكبر من الأطفال من نساء ال 25 سنة، عندما كن في مثل سنهن.

نشير في الختام إلى أن ما يسمى تأثير الجيل ما هو إلا علامة تغير اجتماعي، لا يكفي فقط ملاحظته وإنما من الضروري شرحه.

---

[1] Léon GANI, Ibid. page 13-14.
[2] Ibid. page 14.

الفكرة الإدارية للإطار :[1]

في الأول، تعرف فكرة الإطار بالوظائف الممارسة : يعتبر كذلك أعضاء المنظمات، المؤسسات والإدارات الممارسين لوظائف التأطير. يضاف إليهم المثبتون في مناصب العمل التي تتطلب هامش من المبادرة والمسؤولية، وكذلك المناصب التي تفرض مؤهلات عليا. إذاً معايير التعريف لها هامش من اللا تحديد وتكون باستمرار موضوعاً للاعتراض. رغم هذه الشكوك، تؤدي الإطارات وظائف معترف بها قانونياً، وهناك منظمات معينة تدعم توظيفهم، ينتظمون في نقابات منفصلة أو في أصناف خاصة وسط نقابات الأجراء. لقد بين بولتانسكي (BOLTANSKI) الفائدة من دراسة هذه الجماعة في منظور علم الاجتماع التاريخي، والذي يسمح بتحليل كيفية تشكل هذا الصنف تاريخياً من خلال عمل التجميع، التعريف الذاتي، الصراعات الاجتماعية من أجل الاعتراف[2].

ويرى الأستاذ حسان مراني وهو مختص في علم الاجتماع أن الاطار تميّزه ثلاثة أبعاد أساسية وهي: البعد التقني التنظيمي[3] البعد المهني الاجتماعي، والبعد الاجتماعي القيادي.

الشغل :[4]

يدل الشغل بمعناه المحدد (job بالإنجليزية) على الوضعية التي يكون فيها الشخص بحيث يتبادل فيها وقت العمل مقابل دخل (أجر ومزايا مختلفة مرتبطة بالخصائص الشخصية والممارسات الاجتماعية السارية المفعول في البلد والمهن المعتبرة) مع رب عمله (| مجتمع، دولة، جماعات قطاعية، جمعيات، خواص، إلخ) أو حيث يقوم هذا الشخص بتبادل السلع أو الخدمات التي أنتجها شخصياً. يتم التمييز ببين الأعمال المأجورة ذات الأوقات التامة والأعمال المأجورة ذات الأوقات الجزئية، التي يتزايد عددها مع نمو البطالة. وحتى طبيعة عقد العمل مهمة : عقد

---

[1] Pierre Ansart, dictionnaire de sociologie, Ibid. page 59.
[2] Ibid. page 59.
[3] حسان مراني، الأبعاد الثلاثة لدور الاطارات، من دفتر المركز CRASC، رقم 02-2001، ص37.
[4] Jean Pierre Durand, Dictionnaire de sociologie, page 180-181.

بمدة غير محددة (CDI) أو عقد بمدة محددة (CDD) أو كذلك عقد الوكالة منذ 1974، تضاعفت أشكال هذا العمل المؤقت.

كما يدل الشغل بمعناه غير المحدد على كمية الأعمال، أي كمية العمل البشري المنجز والمأجور فعلياً في نظام اقتصادي ما.

وضعية الشغل :

تشير وضعية الشغل إلى معدل اشتغال الأشخاص الراغبين في العمل : منذ نهاية العشريات الثلاثة لازدهار الاقتصاد الفرنسي (1945-1975)، لم تتمكن البلدان الصناعية من تحقيق العمل التام بالمعنى التقليدي للكلمة. في الولايات المتحدة وفي بريطانيا العظمى، يتوقف خفض نسبة البطالة على الأعمال المؤقتة والأقل أجراً (المهن الفقيرة بالإنجليزية)، بينما في اسكندينافيا، ألمانيا، إيطاليا أو فرنسا، تضاعف الحكومات (غالباً بدون جدوى) من إجراءات سياسة الشغل (الصندوق الوطني للعمل،ANPE، اللجنة الوزارية المشتركة للعمل بفرنسا)، التي تساعد البطالين أكثر على عدم دعم إنشاء مناصب جديدة.[1] ومن حيث الجانب العلائقي للعمل فإنّ طبيعة العلاقات الاجتماعية والمهنية الايجابية تشعر الفرد بالولاء والانتماء لوسط عمله[2].

الثروة:

الثروة لغة هي كثرة الأموال، بمعنى يكون الفرد في حالة يسر وهي عكس العسر، وتكون لها ميزتان، الأولى تكون متعلقة بطموح الفرد كالحصول على الثروة والتمتع، والثانية تكون في ثروة الأمر والقوة[3]، أما في الاقتصاد فيقصد بها كل ما يشبع الانسان. وتسهل الثروة للانسان على اشباع حاجاته، وتعطيه سلطة الأمر والنهي، إلى جانب المركز الاجتماعي والسياسي الذي صبح يحظى به.

---

[1] Jean Pierre Durand, Ibid. page 181.

[2] ماريف منور، تصوّر الذات وتأثيره على طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية في ظل ثقافة التكوين المهني، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران 2013/2012 ص49.

[3] رفعت جمال الدين الفقى، علم الاقتصاد الأسس والمبادئ، دار الكتاب الحديث، 2008،ص36-37.

التمثلات الاجتماعية:[1]

شكل من المعرفة الفردية والجماعية متميزة عن المعرفة العلمية، يقدم جواب معرفية، نفسية واجتماعية متفاعلة فيما بينها.

هذه الفكرة التي تقع في مفترق طرق بين علم النفس الاجتماعي، علم الاجتماع، الأنثربولوجية والتاريخ، عرفها FISCHER على النحو التالي: – التصوّر الاجتماعي هو سيرورة من الإعداد الإدراكي والذهني للواقع الذي يحول الموضوعات الاجتماعية (الأشخاص، السياقات، الوضعيات) إلى تصنيفات رمزية (قيم، معتقدات، ايديولوجيات) ويمنحها مرتبة معرفية تسمح بإدماج جوانب الحياة العادية من خلال إعادة ضبط سلوكاتنا الخاصة داخل التفاعلات الاجتماعية.

قام موسكوفيسي MOSCOVICI في كتاب JODELET، بتقديم تاريخ الفكرة، مستدعياً دورها في تاريخ الذهنيات من جهة، والمكانة التي يمنحها إياها بعض علماء الاجتماع في نظرية المجتمع (دوركايم، سيمل، فيبر) ثم قام بتوضيح البنيات الثقافية والعاطفية للتصورات عن طريق الإشارة إلى خصوصية طبيعتها النفسية انطلاقا مما أتى به بياجي، واستدعى أيضا مساهمة فرويد في تحليل سيرورة استبطان التصوّرات. أكّد JODELET أن لا وجود للتصور دون أن يبني المريض تأويلا للموضوع (شخص، حدث، فكرة...) بالنسبة للمؤلف، هي شكل من المعرفة تم إعدادها ومشاركتها اجتماعيا، ولها هدف ممارساتي وتشجع على بناء الواقع المشترك للكل الاجتماعي. [...] على العموم يتم الاعتراف بأنّ التصوّرات الاجتماعية كأنظمة تأويلية تحكم علاقتنا بالعالم وبالآخرين، وتوجه سلوكاتنا والاتصالات الاجتماعية وتنظمها، وبالطريقة نفسها فهي تتدخل في سيرورات متنوعة مثل نشر واستيعاب المعارف، النموّ الفردي[2] والجماعي، تعريف الهويات الشخصية والاجتماعية التعبير الخاص بالمجموعات والتحولات الاجتماعية.

[1] Ariel Cordier, dictionnaire de sociologie, page 450.

[2] Ariel Cordier, Ibid. page 450.

نشأت السيرورات التي أنتجت التصوّرات الاجتماعية من الاتصال الاجتماعي، في إشارة إلى العديد من السيرورات الفردية، ما بين الأفراد، ما بين المجموعات والسيرورات الإيديولوجية.

شرح DOISE، الذي ذكره JODELET ، أيضا تشكل التصوّرات الاجتماعية عن طريق تأثير علاقات الاتصال في سياق ما بين الأفراد أو بين المجموعات، وكذلك عن طريق زرع المواقف. وفي أعمال حول النظام التربوي، حلل GILLY (1980) دور المعايير والنماذج الإيديولوجية. لقد أوضح أن التأثيرات المعيارية هي معممة لعدد من النماذج المرجعية متعلقة بالموقف، السلوك، ومنتوج السلوك. تتدخل هذه المرجعيات فيما بعد في بناء نظام عام للتصوّر. يبيّن GILLY أن التصوّرات المتبادلة أستاذ- تلاميذ هي مرتبطة بالقيم المتعلقة بالأدوار التوقعات ومواقف الشريكين، ولتوضيح هذه الحالة قدم نتائج الأبحاث التجريبية حول تصوّر الأستاذ للتلميذ وأثار التوقع في وضعية تربوية، والتي من بينها أثر pygmalion المعروف من طرفRosenthal و Gacobson .

لقد تم شرح الاستعمالات الأساسية لمصطلحات التصوّرات الاجتماعية والإيديولوجية أثناء ملتقى نظم بجامعة باريس Nanterre (1987) حسب Zipiansky، تشكل التصوّرات الاجتماعية والإيديولوجيات تكوينات خطابية مهيكلة لها وظيفة معرفية مهيكلة في البناء وإعادة انتاج الواقع الاجتماعي[1].

المؤسسة:

هي كيان أو تنظيم مستقل لإنتاج السلع أو الخدمات ذات الغاية التجارية. والمعنى الحالي مزدوج، فهو يشير إلى محاولة عمل شيء ما (مشروع، تصميم، مغامرة ...)، أو إلى تنظيم يعود للشخص الذي يقدم خدمات او سلع ذات طابع تجاري. فالمؤسسة، حسب هذا التصور الثاني، هي شبكة يقترح فيها المقاولون منتوجات على الزبائن، وإنجاز هذا العرض يكون عن طريق اللجوء إلى مجموعة من العمال، وتوظيف وسائل ممولة أولا من طرف الملاك، وهذا في ظل ظروف يجني كل واحد فيها فائدة الجهود التي وافق عليها. تتميز المؤسسة، بشكل واقعي، ببيع

[1] Ariel Cordier, Ibid. page 450-451.

المنتوجات (الشيء الذي لا يفترض دائماً أنها هي من تصنعها). بهذا فهي تتميز عن الغدارة التي لا تبيع أي شيء وتمويلها يكون من خلال الاقتطاعات الإجبارية. أيضا تتميز المؤسسة عن الخواص الذين لهم أنشطة اقتصادية لاستعمالهم الخاص دون أن يتبادلوا أي شيء. وتعد بسيطة حالة الذي يطبخ أو يقوم بأعمال صغيرة bricole في مترله، ليس رسم الحدود بالأمر السهل دائما ما دام أن المحاسبة الوطنية تصنف " المؤسسات الفردية " ضمن قطاع "الأسرة". انعدام تنظيم تشريعي خاص لهذا النوع من المؤسسات، يجعل عملية التمييز بين الحالة التي تستخدم فيها مركبة ما لتسليم الزبائن والحالة التي تستخدم فيها للتجول بالعائلة أمراً صعباً.[1] والمؤسسة توجد في المجتمع كما أن المجتمع[2] يوجد داخل المؤسسة.

الشباب :[3] هو الفترة من الحياة التي تفصل تبعية مرحلة الطفولة عن استقلالية مرحلة النضج.

مهنة:[4] الكلمة تعني تدرج الفرد في حياته المهنية، في اتجاه ايجابي في أغلب الأحيان .يشكل تحليل المهن كمسارات مرتبطة بتنظيم معين للنشاط المهني، بسياقات اجتماعية وباستراتيجيات فردية أو جماعية أحد مواضيع علم اجتماع المهن.

لكن مفهمة الكلمة يرجع إلى المختصين في التفاعل. أخذوا من الاستعمال المتداول البعد التاريخي وفكرتي المراحل والعتبات، أي تسلسل المراحل، لكن أضافوا إليه دلالة أن هذا التسلسل هو مأمول من طرف الفرد، لكون هذه الدلالة هي أصلاً مكونة اجتماعياً. تفيد إذاً المهنة في التعرف والوصف، وحتى في نمذجة، في ظل سياق معيّن، سيرورة ذاتية للتحويل، على سبيل المثال، في العلاقة بالنشاط المهني، الانتقال من التصور المثالي الأولي للمهنة إلى التصور الأكثر واقعية. وبهذا التعريف المعطى للمصطلح، فإن هذا الأخير لا يقتصر بالضرورة على الحياة المهنية. يمكن أن ينطبق على تجارب بيوغرافية أخرى تدخل في زمانية وتتضمن تطور ذو دلالة، مثل تجربة الحياة الزوجية أو حتى تجربة مرض مزمن.

---

[1] Jean-Michel Morin, Dictionnaire de sociologie, page 188-189.
[2] Laurant Bazin, réflexion sur le travail, conférence présentée au CRASC le lundi 07 mars 2011.
[3] Ibid. page 298.
[4] Monique HIRSHHORN, dictionnaire de sociologie, page 63.

تأثير الماركسية :

في هذه الزاوية التقديمية لعلم اجتماع نقدي، يندرج تأثير الماركسية على علم اجتماع العمل.

كل من فريدمان في تفكيره حول نزع النزعة الإنسانية عن العمل الصناعي (1946) و NAVILLE في الماركسية المناضلة، يرسمان الطريق. فأولى من البحث عن تكييف الإنسان مع العامل التايلوري[1]، ذهب فريدمان إلى الإشارة إلى امراض التايلورية، باحثا عن بدائل ثقافية لاغتراب العمل aliénation du travail (1956) . يحظى الاغتراب بمكانة رئيسية في مؤلف NAVILLE . تحت تأثير اندفاعهما، لعب علم اجتماع الطبقات الاجتماعية دورا حاسما في توجهات علم اجتماع العمل. منها إدخال تصنيفات التحليل الماركسي (الاغتراب، الأجراء، العلاقات الاجتماعية للإنتاج، الطبقات الاجتماعية) في البحوث.

تقسيم العمل:

إنّ إعجاب فريدمان بالنسبة للتقنيات سيشجع الأبحاث حول تقسيم العمل، الحرف الجديدة، تجارب إعادة الهيكلة، لكن في الوقت نفسه، دراسات الكبح [freinage]، مقاومة التغيير، التصرفات غير الرسمية والرافضة. سيكون لهذه الأبحاث امتدادها الطبيعي في العصر الحاضر، مع تحليل أنظمة العمل والإنتاج : ما بعد الفوردية [نسبة إلى HENRI FORD]، التيوتية [toyotisme]، النموذج الياباني (Boyer و- Durand 1993) مع مرور الزمن والتنوع الكبير لمخابر ومؤسسات البحث ستتوسع مواضيع البحث وهو توسع يحفزه الوجود الدائم لعلم الاجتماع بفرنسا، منذ أصوله، كعلم اجتماع عام[2].

[1] Claude Durand, Dictionnaire de sociologie, page 544.
[2] Claude Durand, ibid. page 545.

القسم الثاني: ظاهرة الشباب والعمل

تمـــهيد:

سوف نعالج في قسمنا مسألة الشباب من خلال التطـــرق لمختلـــف التعـــاريف الـــتي درســـت العمل ومعناه، وأيضا الدراسات التي تناولت فئة الشـــباب، والكـــثير مـــن هـــذه الدراســـات لم تتفـــق على معنى واحد لكلمة شاب، وكون الشباب يعـــانون مـــن عـــدم التـــوازن والاضـــطراب في الحيـــاة المجتمعية ، فقد أشرنا إلى نقطة مهمة وهي ظاهرة الاغتـــراب والـــتي عالجهـــا كـــارل مـــاركس مـــن خلال الصراع الاجتماعي، إلى جانب التعمق في ظاهرة ومعـــنى الشـــباب والـــتي تتميـــز بالديناميكيـــة والحيوية في طبعها، كون الشباب هم أمل المجتمع ، وبالتالي نحـــاول مـــن خـــلال هـــذا القســـم تبيـــان مختلف التعاريف النظرية التي تناولت موضوع دراستنا ، كون الجزائـــر تحـــوي أكثـــر مـــن 70 بالمائـــة فئة شابة، وبالتالي يعتبر المجتمع الجزائري مجتمـــع شـــاب إن صـــح التعـــبير، فنحـــاول أن نفهـــم مـــن خلال هذا القسم معنى الشباب والعمل، كون هـــذين الميـــزتين أساســـيتين في حيـــاة الانســـان، كمـــا يكون لها تأثير بالغ على حياة الفرد، حيث مـــن خـــلال فتـــرة الشـــباب نســـتطيع أن نـــرى بكامـــل الوضوح هذا الفرد ومدى أهميته ومكانته ضمن الفئات المجتمعيـــة الأخـــرى، لكونـــه مـــن المفـــروض أن يلعب دورا هاما في المجتمع، والتاريخ يدل على أنّ فئـــة الشـــباب دائمـــا كانـــت تتخـــذ كعامـــل لأجل حسم القضايا المهمة والعالقة.

1. مسألة السن في سوسيولوجيا الشباب:

إنّ إحصاء استعمالات الشباب المتباينة يقودنا إلى تحديد خمس مصادر لهذا المفهوم، ما معنى أن تكون شابا وفقا للتصور الشعبي والحديث العامي، الشباب كإبداع ثقافي، الشباب كقوة اجتماعية، الشباب كظاهرة اجتماعية، والشباب كشريحة اجتماعية[1]. والدخول في حياة الكبار (البلوغ) هو اجتياز المراحل الاجتماعية المرتبطة بالأدوار الاجتماعية، هناك ثلاث مراحل رئيسية وهي الرحيل من الأسرة الأصلية، الدخول في الحياة المهنية، وتشكيل زوجين[2].

فمرحلة الشباب صعبة التحديد وهي تختلف من فرد لآخر، من جنس إلى جنس، ومن ثقافة إلى ثقافة وتكون هذه الفروق من خلال المعايير التي يرتكز عليها الدارسون المختلفون[3]. فالشباب ينتظر ضمان نوع من المستقبل الذي يؤهلهم إلى العيش في رفاهية وبالتالي يسعى إلى الحصول على نوع من التكوين المساعد على ضمان ذلك المستقبل. فالأسرة تنظر عموما إلى الشباب من زاوية السن، وقلة التجربة في الحياة ومحدودية الادراك والتفكير، وعدم الاتزان فيما يخص توجيهات المجتمع وقيمه[4].

فمصطلح الشباب عند الباحثين العرب يتردد بين مفهومين اثنين هما مفهوم الفئة العمرية أو المرحلة العمرية، و مفهوم الفئة الاجتماعية[5].

---

[1] - مجاهدي مصطفى، مفهوم الشباب، في مشروع بحث حول الشباب والمجتمع في الجزائر: واقع وممارسات، تحت إشراف الأستاذ مولاي الحاج مراد، CRASC 2007، ص7.

[2] GALLAND Olivier, sociologie de la jeunesse, Armand Colin/Masson, Paris, 1997.

[3] - عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت إشراف أحمد مشاري العدواني،1923-1990، ص28.

[4] عيسى بوزغينة، قطاع الشباب واقع وآفاق، إنجاز دار أرشيفة سحب، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، الطبعة الأولى 2003، ص 13.

[5] - محمد بشوش، ملامح الشبيبة العربية في الخطاب العلمي العربي، مركز الدراسات والأبحاث الاقتصادية والاجتماعية، أشغال ملتقى الشباب والتغير الاجتماعي، تونس 8-14 نوفمبر 1982، سلسلة الدراسات الاجتماعية 10، تونس 1984 ص9.

2. كلمة العمل: [1]

جاء تعريفها في معجم الأثنلوجيا والأنثروبولوجيا كما يلي: *"تدل كلمة عمل اليوم على مختلف الوسائل التي ابتكرها الانسان لكي يؤثر على بيئته الطبيعية ويستخرج منها العوامل المادية لوجوده الاجتماعي. وتتخذ هذه الوسائل أسماء الصيد والزراعة ...إخ. لقد ظهر هذا المعنى المجرد في الغرب أواسط القرن الثامن عشر ضمن سياق علم جديد هو الاقتصاد السياسي. في القرن الثاني عشر كانت كلمة "عمل" تدل باللاتينية* ***tripalium*** *على أداة تعذيب تقوم على ثلاثة أوتاد، وكان فعل "عمل" يعني عذّب وكان العمل يعني أيضا الجهود التي تبذلها المرأة وقت الولادة. اعتبارا من القرن الرابع عشر، أخذ معنى الاسم والفعل يتسع بموازاة بدء انحسار النظام الاقطاعي القديم الذي يتوزع فيه المجتمع بين من يصلون ومن يحاربون ومن يزرعون الأرض. العمل البشري هو إذن نشاط فردي أو جماعي، قصدي وغير فطري، تتم ممارسته على الطبيعة عبر عمليات متوالية تهدف إلى أن تستخلص منها بعض العناصر المادية لتستخدمها في الحاجات البشرية، سواء في حالتها الطبيعية (الفواكه التي تؤكل نيئة)، أو على أثر تحولات يدخلها الانسان على حالتها أو شكلها (تذويب الحديد من أجل صناعة أدوات أو اسلحة)."* ومن خصائص العمل أنه يكون موضوع لتقييم نقدي يهدف لإنتاج فائدة، وهو ايضا موضع التبادل و التناسق (بيع قوة عقلية و فيزيقية للعمل مقابل فائدة)، وهيمنة وسيطرة العمل المأجور[2].

3. العمل: travail/labour, labor [3]

إنّ مفهوم العمل اختلف عبر العصور، حيث كان عند الإغريق هو العمل اليدوي، وكانت مهنة محتقرة تخص العبيد في المجتمع الاغريقي، وكان العمل يعني الجهد العضلي أو الجسدي والذي يتعلق بالأعمال الشاقة، وأكّد أرسطو على أن يكون العمل اليدوي مخصص للعبيد، وقسّم أفلاطون السكّان إلى أربع فئات من خلال كتابه "الجمهورية" :

---

[1]- تحت إشراف بيار بونت، ميشال إيزار، معجم الأثنلوجيا و الأنثروبولوجيا، ترجمة وإشراف مصباح الصمد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع "مجد" بيروت، لبنان، ط1، 2006م، ص 667-668.

[2] بيار بونت، نفس المرجع السابق، ص 668.

[3] موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة الجزائر، 2010، ص 314.

الحكماء وأصحاب الفكر القائمين بسياسة الدولة، والمحاربون الذين يدافعون عن الدولة، والحرفيون الذين ينتجون الوسائل والأدوات والعمّال.

إنّ العمل اليدوي يبقى عمل ليس لديه قيمة وهو عمل مزري عند الفلاسفة اليونانيين الذين يعتبرون أن فقط النشاط الفكري الفلسفي هو وحده الذي يعطى له قيمة، وفيما يخص العرب فإن للعمل له قيمة كبيرة، ويرى ابن خلدون أن العمل يكون مصدر القيم والمنافع الاقتصادية والحرفية والصناعية، وكان العمل عند العرب مقتصر على العمل اليدوي "الحرف، التجارة، الصناعة والزراعة" إلى جانب الجهد الفكري.

ويرى البعض الآخر أن هناك عمل غير المنتج مثل الفيزقراطيين الذين يعتبرون أن العمل الصناعي والتجاري هو غير منتج، بينما يبقى في اعتقادهم أن العمل الفلاحي الزراعي هو المنتج، وكان مفهوم العمل عند المفكرين القدماء يقوم فقط على العمل الذي ينتج سلعا ومنافع مادية دون الأعمال الفكرية، ومع العصور تطور مفهوم العمل وأصبح يحوي عنصرين:

الأول يكون في الامكانيات الجسدية والفكرية والمهارة الذي يتوفر عليها النسان لأجل القيام بنشاط منتج لسلعة أو سد حادة معينة، والثاني يكون نشاطا هادفا.

فالعمل في الاقتصاد هو الجهد الجسدي أو العقلي أو معا، يقوم به فرد لأجل بلوغ غاية (ويكون العمل مادي أو غير مادي أو هما معا، وهو لا يكون لأجل التسلية " فالعمل هو الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات". وإذا تعمقنا في مصطلح العمل فإنه يفتح مجالات عدة منها أسواق العمل، تنظيم المهام ومؤهلات العاملين، البطالين، الدخول لعالم الشغل، أشكال العمل، كما فقد العمل مركزيته، وإذا رجعنا للعالم الغربي فإن التصنيع قد أدخل فيه تغييرات على واقعه من بينها علاقات العمل، وكان الثورة الصناعية الأولى خلال القرن التاسع عشر لها عامل رئيسي في تأسيس نظام الأجور، بحيث أصبحت تعتمد بشكل كبير على العمل المأجور وعلى عمل المرأة والأطفال. وكما نعلم أن العمل المأجور كان محتقرا في أوروبا ما قبل الصناعية، والعمل يكون ويتواجد ويتجسد في المجتمع

الذي يتحقق فيه[1]، كما أن مفردة تريباليوم (tripalium) والتي تعني عذب أعطت للعمل مع مرور الوقت صبغة أخرى أكثر أهمية، حيث أصبح يمثل العمل أساس الحياة المجتمعية المعاصرة[2]، وهو المنبع الرئيسي للدخل والمكانة الاجتماعية.

العمل هو الحركة التي تكون بقصد، حيث لا نستطيع أن نسمي حركة بدون قصد عملا، فمثلا حركة الشمس والرياح ليست عملا، ولكن العمل المقصود والمريد بمعنى عمل الانسان هو الذي يسمى عملا، وقد ورد في القرآن الكريم العمل الصالح " من عمل صالحا[3] من ذكر وأنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة". "ليجزي الذين آمنوا[4] وعملوا الصالحات بالقسط".

إنّ العمل يعتبر حركة وقصد، وهو تلزم فيه القدرة والارادة، ولا يمكن تصور عملية الارادة إلا في مستوى الانسان[5]، ولا يتولد العمل إلا إذا وجدت القدرة والارادة. فنرى سائر المخلوقات في الطبيعة تتحرك بدون إرادة، لكن الانسان لا يتحرك إلا برغبته وإرادته. نرى في حركة أغصان الأشجار قدرة والتي تعتبر طاقة، وحركة الهواء هي طاقة، وأيضا سقوط أوراق الأشجار تعتبر قدرة، فالسقوط يكون بفعل الجاذبية، ولا نستطيع القول أنّ عملية سقوط الأوراق تعتبر إرادة، لأن هذه الأشجار والنباتات لا إرادة لها، أما الانسان فإذا قام بحركة ما فهو يقصد فعله لبلوغ هدف أو غاية ما، فإن له في الفعل مقصد وهذا القصد لا يحدث إذا لم يكن الانسان قادرا عليه، فالمريض العاجز مهما أراد أن يمارس نشاط ما كالمشي أو الريضة فإنه يبقى غير قادر على ممارسة ذلك، وبالتالي فإن العمل لابد من أن تتوفر فيه القدرة والارادة، كما تكون درجة العمل حسب درجة قدرته وإرادته، فإن كانت درجة القدرة والارادة عالية يكون العمل يتسم بالفعالية والكمال، وإذا كان العمل خال من القدرة والارادة فإنه سكون عمل معدوم.

---

[1] Sabine Erbès-Seguin, la sociologie du travail, édition la découverte, 1999, page 121.

[2] François Vatin, le travail et ses valeurs, édition Albin Michel, Paris 2008, page 18-19.

[3] سورة النحل: الآية 97.

[4] سورة يونس: الآية 4.

[5] جودت سعيد، العمل قدرة وإرادة، دمشق، الطبعة الأولى1980 والثانية 1985، ص25.

4. نظرية ماركس عن الاغتراب والصراع الاجتماعي:

أراد ماركس من خلال استعماله مصطلح الاغتراب الاجتماعي أن يفسر عوامل المنافسة والصراع الموجود بين الطبقات في المجتمع، حيث حسب مفهومه يصبح الانسان يشعر بالاغتراب، بمعنى يصبح العامل مغتربا عن رب العمل وعن السلعة التي قام بإنتاجها، والتي تعود فائدتها إلى رب العمل الذي بطبعه يمتلك وسائل الانتاج، فيتولد شعور للعامل بأن جهوده أصبحت تباع وتشترى في الأسواق لقاء أجر زهيد[1]. ويصبح فائض القيمة[2] لصالح المنتج الرأسمالي، ونتيجة ذلك يتراكم الرأسمال لصالح رب العمل مما ينجم عنه صراع مع العامل[3].

5. الاغتراب (الاستلاب):

للفظ الاغتراب في اللغة العربية عدة معان منها ما خفي ، بمعنى غامض، الغياب والابتعاد عن مكان ما، والاغتراب يقصد به الغربة والبعد عن المألوف، وهو الشيء الغريب الذي يكون غير عادي، والشخص الذي يقال عنه مغترب فغنه يعيش في مجتمع غير مجتمعه أو بيئته الطبيعية، مثل المقيم الأجنبي، والاغتراب هو الشعور بالاغتراب تجاه شيء ما أو أمر ما. وسلب يعني أخذ الشيء من الغير (سواء من خلال القهر أو دونه) ويكون مادي أو معنوي، والاستلاب هو ضياع أمر مادي أو معنوي مثل سلب الأموال بالقوة مثلا. ويستعمل الاغتراب كمصطلح ويكون خاص في الفلسفة المثالية الألمانية (هيغل)، ويستخدم مصطلح الاغتراب في العلوم الاجتماعية لأجل وصف حالة الانفصام بين الانسان والمحيط الذي يعيش فيه، بمعنى تكون علاقة الفرد بالمحيط علاقة متنافرة، حيث استخدمها ماركس من هذه الزاوية، ويرى البعض أن هيغل هو أول من استعمل مصطلح الاغتراب[4].

---

[1] - كارل ماركس، مشار إليه من طرف إحسان محسن الحسن، أستاذ علم الاجتماع في كلية الآداب بجامعة بغداد، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005، ص59-60.

[2] - كارل ماركس، مشار إليه من طرف إحسان محسن الحسن، نفس المرجع السابق، ص59-60.

[3]- ماركس وانجلس، مشار إليه من طرف إحسان محسن الحسن، نفس المرجع السابق، ص59-60.

[4] موسوعة علم الاجتماع، ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2010، ص 68-69.

ويرى ماركس أن اغتراب الانسان يكـــون نتيجـــة ظـــروف النظـــام البرجـــوازي القـــاهرة، بحيث قام بتقسيم العمل، وأصبح العامل يقوم بجزء من العمـــل مثـــل الآلـــة ولم يعـــد العامـــل يحظـــى بإنتاجه، ويراها ماركس في النقاط التالية:

– لم يعد العامل من خلال النظام الرأسمالي يتحكم في العملية الانتاجية.

– أصبح العمل غير مرضي للعامل لأنه أصبح مصـــدرا للشـــقاء، وأصـــبح عبـــارة عـــن ســـلعة تبـــاع وتشترى في الأسواق.

– فقد الانسان الصفات التي تميزه عن الحيوانات، يصبح العامـــل غريـــب لأن العمـــل يصـــبح يعتمـــد على علاقات مادية عوض اجتماعية بمعنى علاقات العرض والطلـــب، ويصـــبح يـــتم تقيـــيم الأفـــراد من خلال ما يملكون وليس من خلال صفاتهم الانســـانية ، ويصـــبح الفـــرد يقـــيّم كشـــيء مـــادي وليس كإنسان، ويتضح من خلال مـــاركس أن ســـلبيات النظـــام الرأسمـــالي ليســـت بمختلفـــة عـــن الأنومية عند دوركايم وعن البيروقراطية عند فيبر، وكتب ماركس عن الاغتراب سنة 1844[1].

وحسب الدارسون لم يعد الاغتراب يقتصر فقط على النظـــام الرأسمـــالي إنمـــا أصـــبح يحمـــل معان مختلفة، وهو يعتبر ظاهرة نفسية واجتماعية وتوجـــد آثـــاره علـــى الأفـــراد والجماعـــات، وقـــد درس Melvin Seeman ظاهرة الاغتراب وهو يراها أنها تكون في الأعراض التالية:

- الضعف وهو عدم القدرة في التأثير على المحيط.
- غياب الغاية بحيث يشعر المغترب بأن حياته لا تساوي شيئا ولا معنى لها.
- فقدان المعايير.
- الشعور بالعزلة.

[1] موسوعة علم الاجتماع، نفس المرجع السابق، ص70.

ويرى R.BLAUNER أن الاغتراب يعود لطبيعة المهن خاصة في الصناعة الحديثة، أما الدراسات الأمريكية فترى أن الاغتراب يكون في عدم رضا الفرد عن النشاط الذي يقوم به دون ربطه بطبيعة النظام الرأسمالي[1].

تكون أزمة الشباب في أمرين:

1. مشكل فهم الشاب لذاته والتعامل مع الواقع والآخرين بصورة صحيحة
2. نتائج المشكلات التي تترتب عن تصرفات الشاب على أهلهم والمجتمع.

يصبح يقوم الشاب بتصرفات لم يعهدها الكبار منهم، وواقع الأمر أن العناد والخلاف والرفض لعالم الكبار أمر يستدعي التأمل والنظر. فالشباب دائما في حالة قلق وعدم الاستقرار فهدا راجع أولا للنمو العضوي السريع إلى حد الارهاق، وثانيا لعدم فهمهم لما يجري حولهم إلى جانب نقصهم في الخبرة، وثالثا التناقض الذي يتمثل في المسؤوليات التي تتوقع منهم سواء على مستوى الأهل، المربين والأقران، و الحقيقة هي أن المجتمع قلما يوفر لهم فرص في الحياة.

كما أن الحكم على تصرفات الشباب تكون من خلال المعايير المستعملة في تقييم جيل الكبار، كما يجب أن لا ننسى تخلف الباحثون والمتخصصين عن الاهتمام بأزمة الشباب، و هناك مقولة لكاتب وهي " والشباب العربي غير مدروس عموما دراسة علمية كافية، و ما نعرفه عنه إما منقول عن غيره إليه وملصق به إلصاقا، أو هو من قبيل الممرنة الفردية الشخصية. فالكثير من المفكرين والمسئولين قد قرئوا عن الشباب الأوروبي على سبيل المثال أو الشباب الأمريكي...إخ حيث هو شباب متمرد على السلطة ، لكن دون معرفة شبابنا ، وإن الأخطاء التي دائما نقع فيها بأنه نفسر كل رفض من جانب الشباب لعالم الكبار بأنه إضراب نفسي أو عقلي أو اجتماعي[2]ومثال على ذلك الحركات الاحتجاجية حيث نجد فيها درجة كبيرة من النضج ، فيجب أن لا نخلط بين السلوك الاجتماعي (غير مقبول اجتماعيا) مثل تمرد الشباب على الكبار، وبين السلوك المضاد للمجتمع (الانحراف والجنوح).

---

[1] نفس المرجع السابق، ص 71-72.
[2] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع، ص9-13.

إنّ الغضب المعروف عند الشباب وما يأخذونه من قيم يجب أن لا نتعسف في الحكم عليهم، ربما فلسفة عمل الشباب والاستراتيجيات والخطط التي يعتمدون عليها قد تفتقر إلى النضج، و لكن تنطوي على قدر كبير من الاخلاص والأمانة والوعي بالمسئولية، فالشباب لديهم قضيتهم الخاصة في هذا العمر، حتى وإن عجزوا عن اقناع الكبار تبقى لديهم خاصية يدافعون عنها.

6. فترة الشباب:

إنّ مرحلة الشباب أو المراهقة أو كما تسمى بمرحلة بلوغ الحلم Puberty أو اكتمال النضج الجنسي، بلوغ القدرة على التناسل وعلى الحاجة الجنسية و ذلك عند سن الخامسة عشرة أو قبلها بقليل، كما تغطي مرحلة الشباب مدة عشر سنوات تقريبا وتنتهي في الخامسة والعشرين، فمصطلح بلوغ الحلم يشير إلى الناحية الجنسية من النضوج أو الارتقاء .

إنّ مرحلة الشباب من المراحل العمرية التي تتميز بالقابلية للنمو في النواحي الجسمية والاجتماعية والنفسية والعقلية والتعليمية[1].

مصطلح المراهقة أو بدايات النضوج البدني والعقلي والنفسي والاجتماعي يكون معناه أشمل من معنى البلوغ.

وتشهد مرحلة الشباب بداية شكل الجسم ووظائفه من آخر درجات النضج، ويكاد عمر الفرد العقلي أن يصل إلى قمته من الناحية النفسية. كما يصبح يشعر الفرد بأنه لم يعد صغيرا خاصة من حيث المعاملة، أما من الناحية الاجتماعية فيرى الآخرين بأن هذا الشخص لم يعد طفلا وحتى إن كان هناك تردد في الاعتراف بأنه قد أصبح رجل، وبالتالي تكون بداية الشباب هنا نقطة تحول في سن الخامسة العشرين تحدث فيها تحولات على مستوى الفرد، وهنا قد يترك التعليم و يلتحق وبعمل دائم ويتزوج، وبالتالي يخرج من حالة الطلب ويبدأ حياة

[1] سامية الساعاتي، الشباب العربي والتغير الاجتماعي، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى يناير، 2003 ص78.

الراشدين adulthood ويواجه الحياة ويصبح يتعامل مع المؤسسات التي يتعامل معها الكبار، فتتغير بذلك صورته لذاته وللآخرين من حيث اتجاهاته وسلوكه معهم. فهناك من الدارسين يحدد فترة الشباب من سن الثالثة عشر كما يسمونها بسن الواحدة والعشرين(مرحلة المراهقة) ، وهناك من يصنفها أنها تبدأ من سن الرابعة عشرة لغاية سن الثامنة عشرة، ويصل بفترتها الثانية إلى سن السابعة والعشرين.

والبعض الآخر يراها أنها تغطي ما بين سن السابعة عشرة حتى سن السابعة والعشرين ، وهناك بعض الدارسين يرون أنها تبدأ من سن الخامسة عشرة إلى غاية حدود الثلاثين. الدخول في حياة الكبار(البلوغ) هو اجتياز المراحل الاجتماعية المرتبطة بالأدوار الاجتماعية[1] هناك ثلاث مراحل رئيسية وهي: الرحيل من الأسرة الأصلية، الدخول في الحياة المهنية، وتشكيل زوجين، فأوليفيي قالون olivier Galland يحصر فئة الشباب في مرحلتين هامتين وهي التنقل من المدرسة إلى حياة العمل، ثم من العمل نحو تأسيس أسرة مستقلة[2].

وبالتالي فمرحلة الشباب صعبة التحديد وهي تختلف من فرد لآخر، من جنس إلى جنس، ومن ثقافة إلى ثقافة [3] وتكون هذه الفروق من خلال المعايير التي يرتكز عليها الدارسون المختلفون، وإلى اختلاف السياقات التي تنظر إليها الظاهرة، فهناك من الباحثين من يهتم بالنمو الجسمي والجنسي، وهناك من يهتم بالنمو النفسي، والبعض الآخر يركز ويعتمد على الدور والوضع الاجتماعي، وهذا باختلاف الطابع الحضاري والنظام الاجتماعي والمستوى الاقتصادي والاجتماعي.

ولكن إذا رجعنا في دراستنا للقطاع الريفي فربما قد نعاود صياغة مرحلة الشباب، لأن هذا القطاع ينضج أفراده مبكرين عن الخامسة عشرة ولا يستمر عدد كبير منهم في التعليم،

---

[1] GALLAND Olivier, **sociologie de la jeunesse**, Armand Colin/Masson, Paris,1997.

[2] Olivier Galland, l'entrée des jeunes dans la vie adulte, dossier d'actualité mondiale N 794, 5 décembre 1997.

[3] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص28.

ويلتحقون بعمل دائم في الزراعة، الحرف، ويتزوجون ويصبحون مسؤولين عن أسر قبل سن العشرين.

كما يجب أن نشير هنا أن جماعة الشباب ليست جماعة متجانسة، فالبرغم من أن هذه المرحلة تغطي فترة من العمر تزيد عن عشر سنوات، لكن اختلاف الظروف التي يتواجد فيها الشاب تأثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ملامح فئة الشباب (العضوية والنفسية والاجتماعية) . وجاء في قول(بيير بورديو) " نحن لا نعرف أين ينتهي الشباب لتبدأ الشيخوخة"[1].

7. بداية مرحلة الشباب:

تشهد تحولات عميقة وسريعة في جسم الإنسان، حيث تتلاشى القسمات المميزة للطفولة، وتحل محلها حالة من الفظاظة نتيجة اختلال أعضاء الجسم وأطرافه، نسب اليدين والساقين والأنف، كما نمو البناء العظمي يسبق النمو العضلي، وبالتالي يصبح الشاب يعاني لفترة من توتر بالعظام[2]. تزداد سعة القلب مما يؤدي إلى زيادة ضغط الدم فيظهر كنتيجة في صورة إغماء وصداء وإعياء، تنمو المعدة وتزداد سعتها، مما يزيد من شهية الشاب للطعام، كما يعزف الشاب عن أطعمة كانت مفضلة لديهم أو كانت موجودة في قائمة طعامه خلال فترة الطفولة، كما يصبح يقبل على أصناف أخرى، ويحدث هذا بتأثير عاملين: وهو تأكيد الشاب لاستقلاله، والآخر الاحتياجات الجديدة لجسمه النامي. حيث يصبح الشاب قادرا على التناسل، فالفرد المراهق والشاب ينمو منذ أن خلق.

---

[1] BOURDIEU Pierre,la **jeunesse n'est qu'un mot**, Ed Minuit Paris,1984 page 14,cité par Mustafa MEDJAHDI chercheur permanent au CRASC, dans le projet : jeunesse et société en Algérie,2007.

[2] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص30 -29.

8. مؤشّر نموّ الشباب:

يتباين مؤشّر نموّ الشباب، فبعضهم يبدأ بعد سن العاشرة بقليل، والبعض يتأخر حتى الثالثة عشرة. فهناك من ينمو بالهيكل العظمي وآخر ينمو بالنضج الجنسي. فالتغيرات العضوية التي تصاحب الشباب فإنها تؤثر من الناحية النفسية على الوضع الاجتماعي للمراهق، حيث تتغير معاملة الراشدين له من خلال ابتسامات ذات معنى معين، نصائح وتوجيهات، كما يعاني هذا الشاب من اضطراب حتى يعيد تنظيم حركته بما يلائم نموه الجديد ويصبح له شعور بالذات.

وتتجه القدرات العقلية للشاب نحو الاكتمال، ويقترب نموه العقلي من أعلى مستوياته (مثلا سن السادسة عشرة). وينمو الانتباه والتذكر، التخيّل، ويزداد مدى الانتباه وعمقه حيث لا يكون التذكر آليا[1] كما كان في مرحلة الطفولة إنما على استنتاج العلاقات الجديدة بين المواضيع، ويصبح التخيل مبنيا على الواقع والصور المجردة وليس في نطاق الصور الحسية، فتصبح للشاب رغبة في حب الاستطلاع والمغامرة واكتشاف المجهول.

ومع النموّ العقلي وازدهاره، يصبح الشاب لا يقبل كل الأفكار والمبادئ والقيم المقدمة من طرف الكبار. إنما يصبح[2] هذا الفرد يناقش ويفكر وينقد، وربما ينتهي به الأمر إلى رفض بعض هذه الأفكار، وإلى اتخاذ موقف فيما يخص التنشئة الاجتماعية.

كما أنّ هذا الشاب يشعر بالإزعاج كونه أصبح شخصا آخر، حيث تضايقه بعض الأفكار والرغبات الجديدة، ويصبح يسعى على تقبل الآخرين له من أهل وأقران من حيث وضعه الجديد، ويتجه إلى تجريب مشاعر الراشدين (الأخذ والعطاء) وتقبل للمسئولية[3]، إلى جانب السلوك الاجتماعي حيث تستيقظ في الشاب رجولته وفي الفتاة أنوثتها، ينصرف كل منهما عن الاهتمام بالعلاقات مع أفراد من نفس الجنس، والجنس الآخر، إلى جانب تعميق العلاقات. فتكون هنا تحولات سريعة وربما فجائية والتي تترك آثارا في نفسية الشاب، بمعنى يصبح شخصا جديدا لا يستطيع التحكم فيما يحدث له و تراوده شكوك حول نفسه.

---

[1] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص 32.
[2] نفس المرجع السابق، ص32.
[3] نفسه، ص32-36.

وتنتج هذه الأزمة خلال النضج المبكر ومحاولة الانتماء إلى جماعات الكبار. فالنضج المبكر يساعد الشاب على تأكيد ذاته وقد يشعر الفرد بانفعالات الخوف من الذات والخلاف مع الآباء. الانفعالية المفرطة العصبية تعيش مع الشباب فترة طويلة، بمعنى حالة عدم التكيف حيث تكون راجعة لعدة أسباب أهمها عدم سواء العلاقات الأسرية، الإخفاق في التجارب العاطفية الأولى، عدم التوفيق في مجال الدراسة إلى غير ذلك، والشاب معروف بتقلب المزاج لماذا، لأنه فريسة سهلة لأحلام اليقظة من جهة، القلق الغيرة والمخاوف الحسد من جهة ثانية، ويكون هذا من خلال البدايات الأولى لمرحلة الشباب ، إلى غاية هموم الاستقرار في عمل والزواج في سنوات الشباب المتأخرة[1].

وهذه التحوّلات تؤدي إلى سرعة الغضب، وقد يتجه هذا الأخير نحو الذات. كما تظهر لدى الشباب مشاعر التودد نحو الآخرين والدفء العاطفي، ولكن تكون أزمة العمومية identity-crisis في بداية الشباب حيث يتخطاها الشخص الذي ينضج بشكل سوي.

ويكون الشباب متفائلين ومندفعين وتلقائيين، ولنقص تجربتهم في الحياة، فإنّ نظرتهم إليها تكون مثالية (رومانسية)، وتكون لديهم براءة ليست بنفس الدرجة عند جيل الكبار. ولرغبة الشباب في اكتشاف العالم ولإحساسهم بأنّ التنشئة الاجتماعية لا توضح لهم حقيقة الأمور في بعض المرات، يحبون الاستطلاع ويعتبرون بأن طاقاتهم الهائلة تستطيع تغيير العالم، وقد يشعر بعضهم بالمسئولية تجاه ذلك.

فالشباب لا يرتاحون إلى الخضوع إلى السلطة، وقد يذهب بعضهم إلى عدم احترامها، وبما أن فئة الشباب[2] لم يعايشوا الماضي فلا يوجد ما يحنون إليه، والحاضر ليس من صنع هؤلاء الشباب ولا يشاركون فيه وبالتالي لا يتمسكون به، ويبقى المستقبل هو المجال المفتوح لتحقيق طموحاتهم وأحلامهم، وأنهم قادرون أن يصنعوا فيه المستحيل. فالراشدين ينظرون لمرحلة الشباب أنها نقص في الشعور بالمسئولية، وثورة تتجه إلى الهدم لا البناء.

[1] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، ص 32-36.
[2] نفسه، ص35-36.

والعلاقات الاجتماعية للشباب سواء مع أسرهم وأقاربهم والآخرين تكون هامشية، وتتسم مشاعرهم نحو الآخرين بشيء من التوزيع، وعلى ضرورة طاعة الكبار والتحفظ على عالم الكبار الذي لم يشاركوا في صياغته، وربما يكون ميلهم أكثر في التمرد، فيكونون في حالة التبعية والاعتماد، وبين الرغبة في الاستقلال وتحقيق الذات فيكون لديهم تناقض وجداني[1].

إنّ مرحلة بداية الشباب بالمشكلات هي فترة تغير فجائي للفرد، يرى كورت ليفين (Kurt Lewin) فبعد أن كان المراهق يعد نفسه ويعده الآخرون طفلا، أي ينتمي إلى جماعة الأطفال، أصبح لا يريد أن يعامل على أنه طفل، وأصبح يحاول جديا أن ينتزع نفسه من الأمور الطفيلية، ويدخل حياة الراشدين والتغير في الانتماء من جماعة الأطفال إلى جماعة الراشدين، هو انتقال إلى وضع يكون من الناحية السيكولوجية مساويا لدخول منطقة مجهولة. وحسب ليفين دخول جماعة جديدة بمعنى مجال غير مكتمل من الناحية المعرفية.

إنّ إدراك الشباب لمستقبله يبقى غير ثابت مما يعرضه لصراع وتوتر، فالتحول من الطفولة إلى الشباب يكون في شكل أزمة وهذا يجري في سائر المجتمعات، فالشاب يكون في مثابة الشخص الهامشي[2]، فهذا الفرد إما يميل إلى الثورة أو الانسحاب، فهو في صراع مستمر فيما يخص القيم والاتجاهات، فمرحلة الشباب هي تغير جذري كمي ونوعي في ملامح الشخصية.

وربما الشاب لا تكون له فرصا كافية من أجل إعادة التنظيم والتكيف، حيث في هذه الفترة يكون فيها اضطراب في اتزان الشخصية، وتكون معرضة للانفجارات الانفعالية المتتالية[3]، وتختل علاقاتها الاجتماعية بأعضاء الأسرة وأصدقاء المدرسة، فهذه الفترة تتميز بدرجة من التعقيد والتشابك، حيث تتداخل فيها عوامل جسيمة ونفسية واجتماعية وحضارية. فتكون مرحلة الشباب هي مرحلة الأزمة لا بالضرورة الكارثة، لكنها تعني مشكلات يجب الاهتمام بها والقلق من ناحيتها.

---

[1] نفسه، ص 36-38.
[2] عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، نفس المرجع السابق، 37-38.
[3] نفسه، ص38.

إنّ خلال سنوات الستينات بفرنسا، كان النقاش يدور حول معرفة إذا كان الشباب يوجد كمجوعة اجتماعية[1] مندمجة نسبيا أو مجرد كلمة حسب اعتقاد بيير بورديو (1980)، بالنسبة للبعض مثل E.Morin (1966)، الشباب يوجد كفئة عمرية، أما بالنسبة لـ J.C.Chamboredon (1966) فالشباب يبقى مجرد كلمة لأن هذه الفئة تختلف من خلال الطبقات الاجتماعية التي تنحدر منها.

ومرحلة الشباب من خلال تحليل François Dubet[2] تكون على النحو التالي:

التمديد الدراسي ← فترة عدم الاستقرار(مرحلة اتمام الدراسة) ← العمل
مرحلة المراهقة ← شباب جامعي ← شباب في حالة عدم الاستقرار عند الوالدين ← شباب نشط يعيش لوحده ← شباب نشط يعيش في زوج

إنّ مرحلة الشباب هي دخول مرحلة البلوغ، بما يسميه علماء الاجتماع بالتنشئة[3]،Mannheim(مانهايم) يرى أن جيل الشباب يكون في الانتماء إلى نفس الجيل أو الجماعة الاجتماعية أو جماعة السن بمعنى العيش في سياق اجتماعي الذي بدوره يحدد مجال التجارب والتي تؤثر بطبعها على نظرتهم للعالم وميلهم للفعل[4].

ويتميز الشباب عند بعض المفكرين بالطابع الثوري سواء في المجال السياسي الاجتماعي والمجال المدرسي والجنسي[5].

---

[1] من محاضرة الأستاذ عزّي فريد، الشباب والقيّم، جامعة وهران 2003.

[2] فريد عزّي، الشباب والقيّم، نفس المرجع السابق.

[3] Olivier Galland, sociologie de la jeunesse, Paris, ed Armand Colin, 2001 : p127.

[4] Léon Bernier, « Jeunesse et sociologie utopique » ,http://classqiue.uqac.ca/contemporains/bernier_leon/jeunesse_et_socio_utopique/jeunesse-socio-critique-pdf.

[5] Lazure Jaques, la jeunesse du Québec en révolution, Montréal : presse de l'université du Quebec, 1970, page 10-11.

ويرى الأستاذ فيصل محمود غرايبة مايلي:[1]" إن الشباب يمثل الركن الحيوي من أركان البناء الاجتماعي من حقه أن يفسخ له المجال لأداء دوره الاجتماعي في المجتمع، وأن يتمتع بالمكانة التي يستحق بين أعضاء المجتمع في مختلف شرائحهم وتنوع أدوارهم داخل المجتمع الذي يعتزون بالانتماء إليه ويشاركون في بنائه وتطوره ونمائه. وإن حسن الأداء من قبل مجموع الشباب لهدا الدور المتوقع لا يأتي إلا بتوفير شروط التفاعل الخلاق للشباب داخل المجتمع إلا أن هذا التفاعل المرغوب فيه يتأثر في عدة ملابسات تحول دون انخراطهم في الحياة المجتمعية العامة، يعود قسم منها إلى النوع الاجتماعي، ويعود قسم آخر إلى طبيعة العلاقات بين الأجيال، إضافة إلى طبيعة العصر ومستجداته الثقافية منها والتقنية." بمعنى أن الشباب يبقى هو الركيزة الأساسية في المجتمع، لكونه فعال، فالمجتمع لا يرقى إلى التقدم دون أن يأخذ بعين الاعتبار مطالب الشباب رغم التغيرات التي يشهدها العصر وفي جميع الميادين.

9. الشباب ظاهرة و مجتمع:

يمثل الشباب مجتمعا صغيرا من خلال مواصفاته الجسمية والنفسية والاجتماعية داخل مجتمع أكبر. حيث كثيرا ما ينظر[2] الكبار إلى الشباب بشيئ من التفاؤل والحذر نظرا لما يتصفون بالطيش والتهور في بعض المواقف السلوكية وردود الأفعال، نظرا لما يتسم به الشباب من الخفة والحيوية والنشاط والبحث عن كل جديد لتلبية الحاجات وإشباع الفضول .

10 قطاع الشباب، واقع وآفاق:

إنّ الشباب في المجتمع مثل مياه الري في الأراضي الزراعية، إذ لا يمكن الاستفادة منها في غياب السدود والقنوات ونظام التوزيع، وأن المجتمع الذي يضم أكبر نسبة من سكانه شبابا، محكوم عليه بمعايشة الفوضى والأزمات، إذ لم يتم التحكم في التنشئة الاجتماعية وقنوات التربية وسلم القيم، والسماح للشباب من ممارسة حقه في التعليم والتعبير والترفيه والشغل.

---

[1] محمد غرايبة ، أستاذ في قسم العلوم الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة البحرين، أنظر سلسلة كتب المستقبل العربي "الشباب العربي والمستقبل، بيروت لبنان، الطبعة الأولى2006 ، ص15.

[2] -عيسى بوزغينة، قطاع الشباب واقع وآفاق، نفس المرجع السابق، ص13.

ومعيار الشباب هو الذي يعطي مقياس درجة التطور والرقي والتدهور والانحطاط، ومن أجل معرفة مستوى رقي واستقرار المجتمع فيجب أن ننظر إلى المستوى التعليمي والعلمي والسلوكي إلى جانب الحس المدني والوطني ومدى تعلقه بأصالة الحضارة ومكوناتها الثقافية والروحية والقيمية، وثقة الشباب في إمكانات وقدرات الدولة في إقامة العدالة الاقتصادية.

11. الثقافة الفرعية للشباب:

إنّ الشباب بغض النظر عن مستوى تطور المجتمع الحضاري والفكري يملك ثقافة خاصة والتي تسمى بـ" الثقافة الفرعية للشباب". حيث هي مجموعة التصورات الإيديولوجية والقواعد السلوكية واللفظية والقيمية، تعمل على تخفيف درجة التوتر التي تكون نتيجة اختلال العلاقات الاجتماعية اللا متكافئة واللا متجانسة بين الشرائح الشبانية ومجتمع الكبار[1].

والشباب يشترك في فئة عمرية واحدة مصحوبة بانفعالات ما بين مرحلة الطفولة ومرحلة الرشد، حيث شهد المجتمع الجزائري تغيرا اجتماعيا والذي أثر بطبعه على البنية الوظيفية للشباب، اللذين يستجيبون بسرعة كبيرة للتغيرات المجتمعية، فيما أن جيل الكبار في أغلب الحالات يقاومون كل تغير. فالثقافة الفرعية تصبح كمخرج يركّز عليها الشباب لما يتعرض له من عزلة وصعوبة الاندماج في عالم الكبار. إن ثقافة الشباب تكون في الغالب عبارة عن تأملات حول الكون و الطبيعة، والحياة والاعتقاد والجنس والمال، وعلى تصورات ومواقف في مجال الأسرة، والتعليم والقيّم الدينية والسياسية والعمل والقيم المرتبطة بقضاء أوقات الفراغ والتسلية واللهو والثقافة والتراث وسماع الموسيقى وإشكالية التقليد والأصالة والحداثة، ومظاهر الاغتراب والاستلاب والتغريب.

والثقافة الفرعية تعكس واقع الشباب، والضغوطات النفسية والاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها، الحيرة ، التردد في ظل الثورة المعلوماتية، الفضائيات والأنترنيت، وحب الاطلاع والتقليد في ظل عجز الإعلام ووسائل الاتصال الأخرى كالخطاب السياسي الرسمي والخطاب الحزبي والنقابي، الإشهار المسرح والترفيه والمهرجانات والحفلات .

[1] عيسى بوزغينة، نفس المرجع السابق، ص13-17.

ماذا يمكن أن ننتظره من فئة الشـــباب وهـــي تعـــيش البطالـــة والفقـــر واليـــأس والقنـــوط، والعجز عن تحقيق القرارات الحاسمة في الحياة، وبالتالي فقدان الثقة في الدولة والمجتمع.

إنّ الشباب لهم رغبة في الاستقلال عن الكبار ، والتطلع إلى كـــل جديـــد ، وقـــد تخلـــق فئـــة الشباب اضطرابات حادة خاصة إذا كانت مستغلة من قوى فاعلـــة في المجتمـــع سياســـيا واقتصـــاديا، مثل الذي حدث في فرنسا سنة 1968، عندما قـــام الشـــباب بحركـــة احتجاجيـــة واســـعة بـــدأت باحتلال جامعـــة نـــانتير مطـــالبين بالـــدخول الـــلا مشـــروط إلى مراقـــد الطالبـــات، ثم انتقلـــت المظاهرات إلى باريس ومعظم المدن الفرنسية شعارها، منع المنع[1].

[1]عيسى بوزغينة، نفس المرجع السابق، ص18-20.

القسم الثالث: اقتصاد العمل ومعنى العمل عند الشباب

تمـــهيد:

كما نعلم أن سوسيولوجيا العمل دائما تكون في تـــداخل مـــع علـــم الاقتصـــاد وفي قســـمنا هذا سوف نتطرق إلى الجانبين معا، كما سوف نعـــالج موضـــوع البطالـــة لكونهـــا ظـــاهرة عالميـــة لا تقتصر على مجتمع واحد وإنما هي مشكلة عالمية تعاني منـــها جميـــع الـــدول، خاصـــة الـــدول الناميـــة وأصبحت مؤخرا الدول التي نطلق عليها تسمية الدول المتقدمة " الرأسمالية الغربيـــة" مـــن غـــير مـــؤمن تجاه ظاهرة البطالة من خلال الأزمة الاقتصادية الـــتي أصـــبحت تجتاحهـــا، وســـنركّز أيضـــا في هـــذا القسم على شباب المدينة الجديدة محاولين معرفة تمثلاتهم لمصـــطلح العمـــل ومختلـــف التصـــورات الـــتي يعطونها له من خلال ممارساتهم اليومية، كون المدينة الجديدة حي معروف منـــذ القـــديم ســـواء علـــى المستوى المحلي أو الوطني، وكما يعلم الجميع أن الشباب يكونـــون دومـــا ضـــحية مختلـــف الـــتغيرات التي يشهدها أي مجتمع، والجزائر ليست بمعزل عن العالم خاصة ومـــع انتشـــار تكنولوجيـــات الاعـــلام والاتصال والعولمة والتي جعلت من العالم قرية صغيرة، حيث قربـــت المســـافات وألغـــت الحـــدود بـــين المجتمعات، هذا من جهة ومن جهة أخرى حاولنا أن نفهـــم هـــؤلاء الشـــبان والتقـــرب منـــهم مـــن خلال ما يمارسونه من أنشطة لا رسميـــة، ومعرفـــة آرائهـــم وتمـــثلاتهم تجـــاه مـــا يحـــدث في المجتمـــع والأوضاع التي يمرون بها.

1. النظرة الاقتصادية للعمل:

هي مرتبطة بالعملية الحسابية أي حساب كلفة العمل والتكاليف والفائدة من وراء العمل، وكلفة العمل هي الأجر المدفوع للعامل، وتكون التكاليف مكملة للعمل، وهناك 3 خصائص أساسية للعمل التي من خلالها يحدد موضوع اقتصاد العمل[1]:

1. العمل هو موضوع لتقييم نقدي يهدف لإنتاج فائدة.

2. العمل هو موضع التبادل والتناسق (بيع قوة عقلية وفيزيقية للعمل مقابل فائدة)

3. هيمنة وسيطرة العمل المأجور (مثلا المجتمعات التقليدية، يكون عمل تطوعي لكن تضامن عائلي، ومع تطور المجتمع ظهرت القيمة التبادلية أي الأجر مع الجهد المبذول.

ورغم هذه الخصائص إلا أن هناك مشاكل في تحديد موضوع العمل مهما الأيديولوجية، هناك من يدرس العمل بدون علاقات اجتماعية وإنتاجية التي تحدد طبيعة القيام بالعمل، وهناك نظرة ضيقة، الفرد يقوم بعمل فيحصل على أجر، بينما النظرة الشاملة ترى أنه تتكون علاقات اجتماعية[2] كما ربما تظهر مشاكل في العمل منها نوع تكوين الفرد في العمل، الترقية (حراك عمودي)، والخبرة، والعامل يقوم بعرض العمل (قدرات فيزيقية وعقلية) مستعملا وسائل الإنتاج وقوى الإنتاج، فإن الرأسمال التابث +الرأسمال متحرك + العمل يساوي إنتاج.

وظهر اقتصاد العمل بالو.م.أ 1950/1940 وبفرنسا 1960. ظهرت مشاكل اجتماعية، اقتصادية في سوق العمل، فأصبح على الدولة كمؤسسة[3] التدخل في حل هذه المشاكل، مهامها:

- فرض القوانين خاصة بالعمل، تحديد ساعات العمل، تكوين الأفراد.

[1] من محاضرة الأستاذ مولاي الحاج مراد، اقتصاد العمل، السنة الثالثة قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2000.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[3] نفس المرجع السابق.

- النقابة مؤسسة تتواجد في سوق العمل، احتكار العمل النقابي، الدفاع عن حقوق العامل وتحسين ظروف العمل، وظهرت سنة 1991 النقابة الإسلامية للعمل و لم تنجح.
- الإضرابات تعكس مشاكل العمل.

ويعتبر العمل عنصر أساسي في تحويل الطبيعة، ظهر منذ ظهور علم الاقتصاد، العمل وسيلة أساسية في العملية الإنتاجية، من أجل إنتاج خيرات مادية يجب كون قوى فيزيقية وعقلية لتحويل المواد إلى منتوج، واهتمام العمل ظهر عند ماركس، آدم سميت، حيث تطرقوا لمشاكل العمل.

إنّ ماركس يحلل العمل على أنه يستطيع أن يغير في الطبيعة ويقوم بمنتوج، صاحب العمل يستغل الطبقة البروليتارية أي الرأسمال التابث (آلات) + الرأسمال المتحرك يساوي الربح. وفي الرأسمال المتحرك[1] نجد الأجور وتتمثل حسب ماركس في تحديد "قوة العمل" (الإنسان). أي الأجور تعمل على إصلاح العامل. ومفهوم القوى العاملة هي الفئة التي يتراوح سنها ما بين 18-60 سنة. وكارل ماركس قام بحسابات للكشف عن "فائض القيمة" الذي لا يستفيد منه العامل، مما يؤدي لتفقير العمال أي الاستغلال، مما ينتج عنه صراع بين الطبقة الكادحة والطبقة البرجوازية، إن ماركس انطلق من مجتمع عبودي، اشتراكي، برجوازي. وهناك طبقتين: طبقة مالكة لوسائل الإنتاج وطبقة مالكة لقوة العمل. ومالكوا وسائل الإنتاج لا يعرفون العملية الإنتاجية عكس الذين يعرفون العملية الإنتاجية ويتحكمون فيها، فتصبح البرجوازية تابعة للبروليتاريا حسب ماركس[2]، والنظرية الماركسية ساعدت الطبقة البرجوازية أن تصلح نفسها بنفسها (عيوبها)، واقتصاد العمل هو أحد العلوم ساهم في الحفاظ على الأنظمة البرجوازية، ويعتبر سميث العمل منتج للربح والرفاهية عن طريق العمل، يكون ربح ويستفيد منه كل أفراد المجتمع، كما يدرسون "تكلفة الإنتاج" ومقارنتها مع الدخل الذي يأتي من بيع المنتوج.

[1] من محاضرة الأستاذ مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

ودائما فيما يخص موضوع العمل فإذا كان المتربصين لا يستفيدون من التعليم الذي يواكب الشروط الحقيقية للعمل، فكيف يتم إدراجهم في الاطار الصحيح الخاص بالعمل[1]، كما أنه توجد أمكنة يصعب دراستها إذا لم تتوفر لنا أدنى الامكانيات[2].

ويعتبر المال أو العملة هو أداة اقتصادية، لكن هو أيضا حقيقة اجتماعية حسب تعبير François Simand ويحمل أوجه متعددة (وسيلة التبادل، الرأسمال، التراث، الأجر، التوفير، القرض...إخ).[3] والمال هو حقيقة اجتماعية لأنه يضع المؤسسات الاقتصادية في المحك، كما يعتمد أيضا على مؤسسات سياسية، بنيات وتمثلات اجتماعية.[4] والعمل هو الجهد المبذول، بحيث الفرد يطلب الشغل لكن صاحب الملكية يطلب عمل والفرد يعزم بعرض هذا العمل[5]. كما توجد تنوع في نقاط الربط في قواعد العمل، وأن تكون الموارد المحددة للعمل وبالتالي القواعد تستلزم طبعا إلى دعم تقني وإنساني[6]، وفي بعض الحالات نجد أن العمال لا يقومون بالعمل المطلوب على أكمل وجه[7]. فالعمل هو نشاط إنساني هادف إلى خلق وإنتاج سلع وخدمات (قطاع صناعي، زراعي، خدمات). فالخدمات هي العمليات المساعدة للترفيه على الفرد.

2. اقتصاد العمل في علوم العمل:

العمل أهم المواضيع التي درست في العلوم الإنسانية، فتاريخيا يمكن إرجاع الاهتمام بالعمل الإنساني للأطباء، لأن عند ظهور الثورة الصناعية ظهرت مشاكل صحية في ممارسة العمل (أمراض مهنية)، أي أول مشاكل ظهرت للعيان وساعدت الأطباء للاهتمام بها، حيث قاموا بملاحظات منظمة للعمل من أجل معاينة ظروف العمل التي عاشتها البروليتاريا في أوروبا القرن 19م، ومن بين الأطباء Villermé درس وضعية العمل في مصانع القطن، ومع نهاية

[1] Sociologie du travail, avril-juin 2006, vol 48-n2-p137-278.
[2] Sociologie du travail, janvier-mars 2007, vol 49-n1-p1, 144.
[3] Sociologie du travail, octobre- décembre 2008, vol 50-n4-p447-578

[4] Ibid. page 577.
[5] من محاضرة الأستاذ مولاي الحاج مراد، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران ، 2000.
[6] Sociologie du travail, octobre-décembre 2007, vol49-n4-p443-576
[7] Ibid. page 497.

القرن 19م أصبح العلم هو المحدد لتنظيم العمل، فظهر تايلور بنظرية " التنظيم العلمي للعمل" وفايول، التنظيم الإداري للعمل (فرنسا). هذه الاهتمامات عقلنة العمل.

ومع بداية القرن 20 تطور الاهتمام بالعمل ظهر "قانون العمل" هو أول علم يخص العمل، ثم ظهر علم النفس العمل (معرفة اندماج العامل في وسط عمله)، ثم علم اجتماع العمل، وأخيرا اقتصاد العمل.

إنّ النشوء الحقيقي للعمل كان في 1940-1950 بالو.م.أ، و1960 بفرنسا خلال دراسات دان لوب Dunlop ورينولدزReynolds اهتموا بمشاكل العمل، ومن بين أسباب ظهور اقتصاد العمل هو تطور الحركات النقابية في أمريكا، وفي الجزائر كانت تهدف التنمية الاقتصادية التي اتبعتها الدولة غداة الاستقلال إلى الاستجابة للحاجيات الاجتماعية للسكان[1]، وتنظيم قطيعة عن آليات التبعية لأجل تطوير الاقتصاد وحل مشكل الشغل بطريقة هيكلية.

إنّ الدور الاقتصادي الذي لعبته الدولة الجزائرية في المؤسسة الصناعية[2] كان متناقض بحيث ركّزت على وظيفة الانتاج دون توفير الشروط الموضوعية لأدائها دون الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الاجتماعية والثقافية في سلوكيات مختلف الفاعلين على مستوى المؤسسة الصناعية العمومية.

3. الفرق بين اقتصاد العمل وسوسيولوجية العمل:

هناك تداخل بين اهتمامهما، فأغلب الباحثين السوسيولوجيين أو الاقتصاديين اهتموا بالعلاقات الصناعية، وأهم الدراسات بفرنسا هي مونوغرافية للمؤسسة الصناعية، كان التركيز على الجانب الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة. أما تنظيم العمل يفرض نوع من التكامل بين علم الاقتصاد وعلم الاجتماع، ومن بين الاهتمامات الحالية لعلم اجتماع العمل هي سوق العمل، النقابة، أوروبا الاجتماعية، العولمة.

---

[1] وزارة العمل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، مصنف المداخلات والمساهمات المقدمة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، كراسة رقم 02، من ديسمبر 1996 إلى جانفي 1999، ص 13.

[2] علي سموك، التكوين الانشقاقي لإطارات الصناعة الجزائرية، من دفتر المركز CRASC ، رقم09-2005، ص 35.

4. طبيعة أسواق العمل:

السوق يفترض بيع وشراء[1]، بيع السلعة مقابل أجر، العمل يباع ويشترى، وصاحب المصنع يشتري قوة العمل. والعمل أداة حيوية في سوق العمل، فبفضله يدخل الإنسان في علاقات مع زملائه ومع صاحب المصنع. و عندما الفرد يبع قوة عمله ربما لا يرتاح للأجر المدفوع، وعندما لا تستغل قوة العامل يطرد، وهناك درجات العمل حسب المهارات الفكرية واليدوية.

- جدول[2] يبين أشكال القيام بالعمل: أساليب القيام بالعمل:

	أساليب القيام بالعمل		
نشاطات غير صناعية "تجارية"	العمل الحر	العمل المأجور	العمل الشاق
نشاطات بضاعية سوقية "تجارية"	العمل البيتي العمل التطوعي	مأجور الإدارات والبيوت والمنازل	-استغلال -أعمال متعبة بدون مقابل - عقوبات العمل الالزامي (السجناء)
	العمل المستقل	مأجور و المؤسسات	
	عمل بمقابل شغل		

[1] من محاضرة مولاي الحاج مراد، اقتصاد العمل، نفس المرجع السابق.

[2] Bernard Gaziers, économie du travail et de l'emploi, Dalloz, Paris, 1992, cité par Moulai El Hadj Mourad, conférence sur l'économie du travail, faite à l'université d'Oran, 2000.

5. أخلاقيات العمل:

يعتبر العمل من المنظور الاسلامي طاعة وعبادة، حيث أمرنا الله سبحانه وتعالى بالعمل والعمل الصالح، وفيما يلي نورد بعض الآيات القرآنية التي تحث على العمل وهي كما يلي:

"وبشّر الذين آمنوا وعملوا الصالحات أنّ لهم جنات تجري من تحتها الأنهار[1] كلّما رزقوا منها من ثمرة رزقا قالوا هذا الذي رزقنا من قبل وأتوا به متشابها ولهم فيها أزواج مطهّرة وهم فيها خالدون".

"والذين آمنوا وعملوا الصالحات أولئك أصحاب الجنة[2] هم فيها خالدون".

" وأما الذين آمنوا وعملوا الصالحات[3] فيوفّيهم أجورهم والله لا يحب الظالمين".

"وعد الله الذين آمنوا وعملوا الصالحات لهم مغفرة[4] وأجر عظيم".

"قل يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل فسوف تعلمون[5] من تكون له عاقبة الدّار إنّه لا يفلح الظالمون".

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون[6] وستردّون إلى عالم الغيب والشهادة فينبّئكم بما كنتم تعملون".

"ويا قوم اعملوا[7]على مكانتكم إنّي عامل سوف تعلمون من يأتيه عذاب يخزيه ومن هو كاذب وارتقبوا إني معكم رقيب".

"وقل للذين لا يؤمنون اعملوا على مكانتكم إنّا[8] عاملون".

---

[1] سورة البقرة:25.
[2] سورة البقرة: 82.
[3] آل عمران:57.
[4] سورة المائدة:9.
[5] سورة الأنعام: 135.
[6] سورة التوبة: 105.
[7] سورة هود: 93.
[8] سورة هود: 121.

" يا أيها الرّسل كلوا من الطيّبات[1] واعملوا صالحا إنّي بما تعملون عليم".

" أن اعمل سابغات وقدّر في السّرد واعملوا صالحا[2] إنّي بما تعملون بصير".

"قل يا قوم[3] اعملوا على مكانتكم إنّي عامل فسوف تعلمون".

والعمل في الاسلام بمثابة جهاد في سبيل الله، ويقول الله تعالى "هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه[4] وإليه النشور".

فالقرآن الكريم يحث على العمل حيث ينص على صناعة الحديد ونجارة السفن، وحرث الأرض إلى ذلك من الأمور، وبالتالي يجب الاجتهاد والعمل والسعي في الأرض لأجل بلوغ التقدم والخروج من دائرة الفقر والتخلف.

6. قانون العمل الجزائري:

في المادة 15، لا يمكن في أي حال من الأحوال[5] أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

7. أسواق العمل : تفترض شروط[6] منها:

أ. عرض العمل: الأفراد يعرضون قوة عملهم (قوة فكرية و فيزيقية).

---

[1] سورة المؤمنون:51.
[2] سورة سبأ:11.
[3] سورة الزمر:39.
[4] سورة الملك:15.
[5] قانون العمل ، الفصل الثاني، شروط التوظيف و كيفياته، منشورات بيرتي، الجزائر 2008، ص10-11.
[6] من محاضرة الأستاذ مولاي الحاج مراد " اقتصاد العمل"، سنة ثالثة، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2000.

ب. الطلب عن العمل: يبحث فيه أرباب العمل عن العمل كوسيلة للعملية الإنتاجية (تغيير الطبيعة)، كل سوق العمل ينفرد ببعض الخصائص كالمؤهلات والمهارات، وأيضا العامل الجغرافي، سوق عمل خاص بنوعية الصناعة، مثلا صناعات تقليدية، حديدية. المؤسسة، الفئة الاجتماعية مثلا سوق عمل خاص بالإناث.

8. الفرق بين سوق العمل وسوق الإنتاج:

هناك عدة فروق:

1- العمل[1] شيء إنساني ولا يمكن فصله عن خدمة الإنسان رغم الفرد يكون في حالة بطالة، إن له قوة عمل موجودة في سوق العمل، والعمل لا يستهلك عكس سوق الإنتاج ينتهي بنفاذ البضاعة.

2- سوق العمل قد يتأثر بظروف وظواهر لا يمكن تحليلها اقتصاديا، مثلا رضا الفرد عن العمل والحركات النقابية تؤثر على أفراد العمل.

3- سوق العمل لا نتحكم فيه، الإنسان متقلب ولا نتنبأ بسلوكات الإنسان عكس سوق الإنتاج، لدينا مادة نتنبأ بها على المنتوج.

9. المؤثرات في سوق العمل:

أ- سوق الإنتاج، صاحب العمل يكون طلبه محدد بطلب المنتوج.

ب- التكنولوجيا، إدخال تكنولوجيا جديدة تؤدي لقلة الطلب عن العمل، والعكس صحيح.

ت- الأفراد، تتغير أسواق العمل حسب خصائص الأفراد المتواجدين في سوق العمل، مثلا الاحتفاظ بالشباب.

[1] من محاضرة مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

ث- الأيديولوجية: حسب التوجه الاقتصادي للمجتمع، مثلا إيديولوجيا اشتراكية عرفت بطالة مقنعة، بتوظيف الأفراد بأقصى حد، عكس الرأسمالية تحدد توظيف الأفراد والتكوين. وهناك من يقسم سوق العمل إلى جزئين: أ- أسواق عمل أولية: تفرض نوع من المهارات والمؤهلات له أجر مرتفع، تساعد على استقرار العمل والحصول على التكوين والترقية[1].

ب- أسواق عمل ثانوية: تشترط مهن بدون تأهيل مع تكوين ضعيف، دخل متدني ومزايا محدودة، تؤدي لمشاكل مثلا ترك العمل، غيابات.

وتعتبر الدولة عنصر أساسي في سوق العمل، ومن أهم تأثيرات الدولة هو سوق العمل، هو مجال لوجود مشاكل اجتماعية هي البطالة، الأجور، حراك العمل، التكوين، حتى لا تعم الفوضى في سوق العمل.

والدولة هي المحرك الأساسي للمجتمع، الإنتاج، الاقتصاد، من أجل الحفاظ على رفاهية المجتمع، يجب أن تكون الدولة حاضرة في سوق العمل، وفي حالة عدم وجود تكوين، عدم تشريع أجور فمن خلال هذه القنوات تقوم الدولة بالتنظيم.

تتدخل الدولة في سوق العمل بحيث تكون عن طريق مؤسسات مثل مؤسسات خاصة بالتكوين، خاصة بالاقتصاد، بالأسعار، مؤسسات خاصة بمراقبة العمل، مؤسسات خاصة بتشريع القوانين، من خلالهم تقوم الدولة بالقضاء على المشاكل التي تكون عائق أمام السير الحسن لسوق العمل.

ويرى مكّاي MCKay الدولة بأنها تحاول بسط سياسة وطنية لليد العاملة، أن تطور من عرض العمل، حركية ونوعية الموارد البشرية اللازمة للاقتصاد، وكذا تأمين نوع من التأقلم للأفراد المتنقلين في مناصب عملهم مهنيا وجغرافيا، ومن بين أدوات تطبيق هذه السياسات تكون في خلق مؤسسات خاصة بتسيير ومراقبة سوق العمل مثل دوائر التفتيش، التشغيل، واستعمال وفرض الضرائب على أصحاب العمل لمراقبة سوق العمل حتى لا تعم الفوضى، إلى جانب التربية

[1] الأستاذ مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

والتكوين بحيث طبيعة الاقتصاد الحالي يفرض أن يكون هنـــاك مســـتوى ثقـــافي عـــالي لليـــد العاملـــة المتواجدة في السوق.

10. تحديد الأجور:

هناك نوعين من الأجور[1]: أجور اسمية و أجور فعلية.

أجور اسمية: ما يتقاضاه العامل، أما الأجور الفعليـــة فهـــي تعـــبر عـــن أثمـــان البضـــائع الموجـــودة في الأسواق.

ويجب النظرة للأجور بمنظور إنساني وليس فقط من زاويـــة المنظـــور المـــالي مثلمـــا يحـــدث في مجتمع الغرب، فالأجور تعني اقتناء الطعام والشـــراب والحصـــول علـــى إيـــواء، إلى جانـــب الشـــعور بالأمان في الحياة المجتمعية، ويجب أن يكون للدولة تخطيط على المـــدى الطويـــل، خصوصـــية الأفـــراد، عدد المتكونين والتحولات الاقتصادية أي التنبؤ.

ونتيجة السياسة في الجزائر، كان هنـــاك التعلـــيم للجميـــع فـــالتحقوا كلـــهم بالجامعـــة، و لم يكن هناك تقييم، كل الأفراد يحبون الوصول لأعلى تكوين خاصة الرجل حسب ثقافة المجتمع.

في المؤسسة الاقتصادية وجدنا الفرد بعد خروجه من الجامعـــة يعمـــل مباشـــرة إطـــار حيـــث لا يعرف الواقع الصناعي، لم نكون عمّال مختصـــين للقيـــام بالأعمـــال المهنيـــة، والظـــروف التاريخيـــة للجزائر فرضت هذه الاستراتيجيات منها التسيير الذاتي للمؤسسة، وبعـــد الاســـتقلال خـــرج العديـــد من الأفراد المؤهلين، وأصبحت المؤسسات الاقتصـــادية مملـــوءة بالعمـــال الـــريفيين، فأخـــذوا تكـــوين بالممارسة، وبعد الثمانينات لم تكن سياســـة رشـــيدة لتعـــويض اليـــد العاملـــة ونتيجـــة التحـــولات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ونتيجة تطبيق سياسات في العشـــرية الماضـــية، ظهـــرت تشـــريعات فعندما يطرد الفرد من المدرسة يجب دمجه في التكـــوين المهـــني، وبضـــخامة المجتمـــع هنـــاك مشـــكلة التسيير، نقص في الإعلام يؤثر بالتنبؤ، وهنا نتســـاءل عـــن مـــا هـــي المهـــن والتخصصـــات اللازمـــة لسوق العمل في المستقبل القريب، كما يجب توافق بين التكـــوين المتحصـــل عليـــه والمنصـــب الـــذي يشغله الفرد.

[1] من محاضرة مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

11. البطالة:

إنّ المقاربات في كل الحالات تقوم بتحليل ظاهرة[1] البطالة من خلال فهم عدد البطالين لكن دون اهتمامها بمن هو البطال.

إنّ ظاهرة البطالة هي أهم مشكل في سوق العمل، وهي نوعين: بطالة كلية، وبطالة جزئية، فالبطالة الكلية يعاني فيها الفرد مشكل عدم الحصول على شغل أو منصب عمل، هذا الفرد الذي تتوفر فيه الشروط أي الداخل في القوة العاملة و هو السن 16-60 سنة وهم أصحاء عقليا وصحيا، لكن هذه القوة العاملة غير مستغلة. أما البطالة الجزئية فتكون فيها بطالة سافرة وبطالة مقنعة، بحيث البطالة السافرة تكون موسمية، الفرد يعمل في مؤسسة لكن غير مستقر، مثلا مؤسسة فيها 50 عامل، لكن يمكن طرد العمال الغير المنتجين، فالحسابات على سبيل المثال في الدول الأوروبية هي اقتصادية قبل اجتماعية، وعندما يطرد العمال الدولة هي التي تتكفل بهم بالضمان الاجتماعي، مثلا في فرنسا يجب على الفرد أن لا تتعدى بطالته ستة أشهر أي يقوم بتكوين معين حتى يتحصل على ضمان اجتماعي.

والجزائر فيها البطالة المقنعة، مثال على ذلك بدلا أن يكون في المصنع 50 عامل نجد 100 عامل أي مؤسسة اجتماعية حسب الإيديولوجية، فمردودية العامل تصبح سلبية، وبالتالي أدى هذا لإفلاس المؤسسات الجزائرية لأنها لم تكن عقلانية. فالبطالة أولاً هي تعطل إجباري ناتج عن نقص العمل، الشغل (وضعية اجتماعية موضوعية).

2. إنها أيضاً وضع معترف به ومؤطر بقوانين محددة له ومؤسسات تسيير ودعم للبطالين.

3. أخيراً، إنها تجربة معيشية ذاتية في مسارات الأفراد المحرومون من العمل.

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

12. أنواع البطالة:

1. البطالة الهيكلية وتعني اختلال التوازن لفترة طويلة من الزمن بين عروض وطلبات العمل، ناتج عن أزمة اقتصادية أو ارتفاع شديد لإنتاجية العمل دون تزايد مناسب في عدد الوظائف الشاغرة.

2. يقال عن البطالة بأنها خلافية [احتكاكية] عندما يكون السبب الرئيسي للمعدل الضعيف للبطالة (2 إلى 3%) هو عدم التناسب النوعي بين عروض العمل والتأهيلات المقدمة من طرف طالبي العمل.

3. البطالة التقنية تخص وضعية بطالة جزئية، مع انخفاض مفروض في ساعات العمل من طرف رب العمل بسبب قلة الوظائف الشاغرة أو صعوبات التموين، وتعوض البطالة التقنية بصفة جزئية وبحسب البلدان من طرف رب العمل ومن طرف الدولة.

4. البطالة ذات المدة الطويلة توافق فترة طويلة من البطالة، تفوق اثنا عشر شهراً (بفرنسا)، وانطلاقاً منها تقل حظوظ العثور على عمل بينما تتدهور شروط الحياة الاجتماعية والسيكولوجية للأفراد[1].

وتحليل هذه الظواهر بالنظر للتحولات الاقتصادية والسياسية التي عرفتها البلاد، قبل السبعينات كانت هناك سياسة تنموية لخلق مناصب العمل والريع البترولي بعد سنة 1982، عرفت تدهور في الظروف الاجتماعية، وكان توجه اقتصادي ليبرالي لم يفلح لوجود الفوضى في التسيير، والقضاء على الطبقة الوسطى، وتدهور القدرة الشرائية، وأصبح الأجر يساوي أجر الفرد الموجود في مؤخرة السلم الاجتماعي، وأيضا وجود الهوة بين الطبقة الغنية والطبقة الفقيرة لعدم وجود الطبقة الوسطى التي تقوم بالتوازن وتدافع عن السلطة.

[1] Pierre DURAND-Jean, dictionnaire de sociologie, page72.

13. انعكاسات البطالة:

نرى فيها الانتحار، لأن البطالة تؤثر على نفسية العامل، تؤثر على تفكك الأسرة، فالبطالة تؤدي للانحراف، البطالة[1] تؤدي لترييف المدينة، وظهور السوق السوداء. والعمل يؤدي لاتزان شخصية الفرد عكس العاطل يصبح له مرض نفسي وانشغالات وهمية، ومن الناحية الاقتصادية هناك عبئ كبير على الدولة بحيث لم تستغل كل اليد العاملة، تصرف أموال بالتكوين لكن ليس هناك مقابل من طرف اليد العاملة، يستهلكون ما لا ينتجون، وينتجون ما لا يستهلكون مثلا إطارات، بترول. وما دام الإنسان لا يعمل بالتالي لا يدفع ضرائب للدولة بحيث هذه الأخيرة تدفع له ضمان البطالة، ولذا يجب أن تكون قوة العمل منتجة للخيرات المادية، ويجب استغلال أفراد المجتمع من أجل الرفاهية و التقدم.

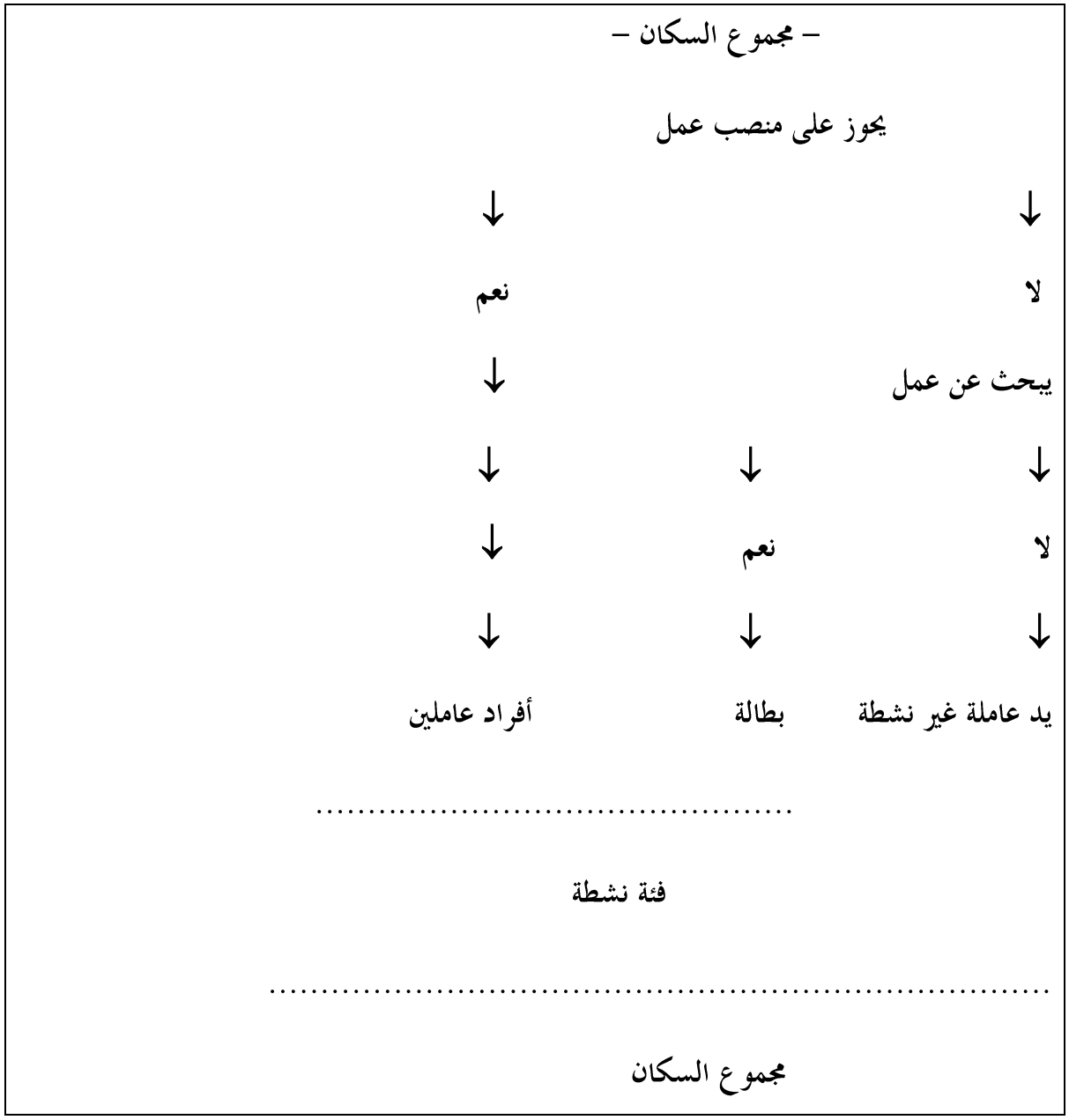
وتكون أيضا انعكاسات سياسية، فالبطالة قد تؤدي لنوع من الانتفاضات والمعارضة، فالسياسة الاقتصادية الناجحة هي التي تستطيع خلق مناصب العمل بتقليص نسب العاطلين عن العمل، حتى يكون استقرار سياسي واجتماعي.

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

إنّ معرفة البطّال أو العاطلين عن العمل تكون من خلال طرح سؤالين:

هل الشخص لديه منصب عمل؟ إذا كانت الاجابة بلا فهل يبحث الفرد أولا

عن عمل؟ وعلى هذا الأساس يكون السكان منقسمين كما هو في الشكل التالي:[1]



[1] Jaques Freyssinet « le chômage », Edition la découverte, Paris 1993, page 14.

14. الشباب العاملين بحي المدينة الجديدة بوهران:

ومن خلال مقابلاتنا ملاحظاتنا الميدانية بحي المدينة الجديدة بوهران، اكتشفنا أن الشباب لديهم الرغبة في العمل حيث تجد الشوارع والأزقة مكتظة بالفئة الشابة، فهناك من يتاجر في القماش والأحذية، وهناك من يكتفي ببيع المأكولات الخفيفة والمشروبات الغازية، كما نرى بأن هذه الأزقة أصبحت ملكهم ولا مكان للغريب بيتهم، حتى المكان المخصص للبيع سواء على الرصيف أو الطريق أصبح يباع و يشترى ما بين هؤلاء الشبان. وهناك من يأجر مكان البيع حيث نعلم أن هذا المكان غير مرخص قانونا ، كما تطغى الروح الاجتماعية والجماعية على هؤلاء الشبان فهم متضامنون، يعرفون بعضهم البعض جيدا وهذا ما أعاق بعض جوانب بحثنا، فقد تم سؤالي أكثر من مرة من طرف الباعة الشبان، وهذه هي العبارة المتداولة بينهم " ما خطبك يا شاب تحتاج مساعدة بأسعار معقولة" مما اضطررت لشراء حداء حتى لا يزاولهم الشك، وهذا البائع الشاب الذي تعاملت معه لم يكن لديه الصرف حتى جاءه زميله وأقرضه ما كان يحتاجه وكأنهم في مجتمع خاص بهم، كما أردنا من خلال بحثنا دراسة هؤلاء الشبان على حالتهم الطبيعية.

ودائما من خلال عملنا الميداني لاحظنا أن هناك شباب يعاني عدم الشعور بالانتماء والفراغ العقائدي و الثقافي، ويعيش أزمة هوية، شباب يهتم فقط بالمرح المطلق، وشباب همه الوحيد هو الحصول على منصب شغل ولا شيء سواه، شباب ينادي بالثقافة والعلم و المعرفة والفن، وشباب يعشق الرياضة دون سواها، شباب همه الوحيد هو الهجرة الغير الشرعية نحو بلاد الغرب، مما قمنا باختيار الفئات التي تخدم موضوع دراستنا.

ففئة الشباب على مستوى مدينة وهران يشعرون بالفراغ، حيث هي مشكلة عالمية ولا تقتصر فقط على الجزائر ولعل أول مشكلة من هذه المشكلات هي الضجر والملل، فاضطرار أي إنسان لقضاء ساعات الفراغ من يومه دون عمل يجعله ضجرا حيث هذا الأخير يسبب مشكلات كبيرة ومتعددة على صعيد الفرد والمجتمع، وله انعكاسات نفسية خطيرة على الشباب. وما نعنيه هنا هم الشباب البطّال الذي يقضي معظم أوقاته في التجوّل بالشوارع ولا يعرفون كيف يضبطون وقتهم، لأن الضجر يتحلل تدريجيا من قيمه وأخلاقه وقد يدفعه هذا

التحلل إلى ارتكاب حماقات يعاقب عليها القانون كالتصرفات الغير أخلاقية التي لاحظناها على الشباب في سوق الباعة. وفيما يلي أهم النقاط التي سجلناها من خلال المقابلات الميدانية مع المبحوثين.

15. معنى العمل عند الشباب الباعة بالمدينة الجديدة (وهران):

يبقى العمل عند شباب المدينة الجديدة هو التحرك والديناميكية سواء من خلال التلفظ بأسعار معقولة وذلك لجلب زبائن أكثر، وعرض نوعية السلع وهي بطبعها مستوردة من خارج الوطن، تبقى سلع مغربية، أوروبية و تركية. فإذا رجعنا إلى الماضي نلحظ أن اقتحام الشباب للحياة المهنية كان يعاني من بعض الصعوبات في بادئ الأمر، خاصة في الشهور الاولى[1](Schein 1964, seiler 1970, Webber 1976, Schein 1978, Feldman 1988, Tapia 1994)، لأن الشباب يكونون في وضعية رفع التحدي وتحمّل المسئولية. ويعتبر العمل عنصر مهيكل[2] للحياة الاجتماعية.

وتعتبر سياسة العمل مسألة هامة[3] على الصعيد السياسي في خضم استمرارية البطالة بما يحمله من تناقضات سواء من خلال الخبراء أو السياسيين.

إنّ السوسيولوجيا تحاول فهم العلاقات الغير متوقعة[4] بين نوايا الفاعلين والآثار المترتبة. وصرّح لنا مبحوث بائع الشواء متنقل[5] 28 سنة متزوج وأب لطفل: "يا أخي أنا لي جبته في النهار فيه بركة، أنا نافيكي زماني ما نقارعش الدولة على خاطرش ما عندناش دولة، هذه دولة

---

[1] Sous la direction de Bernard Gangloff, satisfaction et souffrances au travail, l'Harmattan, Paris 2000, page 148-0150.

[2] Omar Derras, réflexion sur le travail, animé par Omar Derras, communication faite au CRASC le lundi 07 Mars 2011.

[3] Christine Erhel, Que sais je ? la politique d'emploi, presse universitaire de France, 2009 page 3.

[4] Béatrice Dauberville, Patrick Gilbert, Frédérique Pigeyre, les sciences humaines dans l'entreprise, Ed. Economica, Paris 1996, page 46.

[5] يبقى المهم لهذا الشاب هو العمل بكل جدية بالرغم من عدم الاستفادة من الضمان الاجتماعي، بما أنه يعمل ويجني المال دون أن يدفع ضرائب ، فهو يرى بأن عمله رسمي مادام الدولة تتغاضى النظر على توفير منصب عمل بالنسبة للشباب.

ميكي ، قفز مع روحك قبل ما يفوتك القطار، أنا راني نخدم بـــلا أســـيرونس بصـــح نصـــور نهـــاري هذا هو الصح، أنا ما رانيش ضامن روحي نعيش لبدة." هنـــا المبحـــوث جـــد متشـــائم خاصـــة هـــو يعمل من أجل كسب قوت عيشه لكن لا يعد ضمن فئة الأجراء لأنـــه كمـــا جـــاء في تصـــريحه غـــير مؤمن وكل هذا بسبب الدولة التي تتغاضى النظر عـــن مـــا يحـــدث علـــى أرض الواقـــع علـــى حـــد تعبيره.

ومبحوث 30 سنة، عامل(نجارة) في مقابلة رقم 2، "أنـــا مـــافهمتش، ويـــن راهـــي الدولـــة" بمعنى أن هذا الشاب المتزوج وأب لطفلتين غير راض عـــن وضـــعه الحـــالي مرجعـــا الســـبب للدولـــة، ويضيف نفس المبحوث، " الخلصة ماتكفيش وأنا عايش بالاســـتلاف"، نفهـــم مـــن خـــلال المبحـــوث أن الأجرة تبقى غير كافية لسد الحاجيات .

فالشباب يرى أن بلادنـــا أصـــبحت غـــير قـــادرة علـــى التكفـــل بحاجيـــاتهم وعلـــى حـــل مشاكلهم، حيث ألفنا سماع هذه الكلمة في سوق الباعة"الحرقة مـــور البحـــر" معنـــاه اجتيـــاز البحـــر نحو أوربا أو الجنة الموعودة كما يسميها بعض الشباب.

وفيما يخص أهمية العمل فيرى أغلب المبحوثين أن العمل هـــو العمـــود الفقـــري لكـــل إنســـان بل هو كل شيء في حياة الانسان، يصرح لنا مبحـــوث في مقابلـــة رقـــم 3 وهـــو حـــارس ســـيارات وبائع أحدية " الخدمة هي الصح، هي العمود الفقري لكل بنادم".

فالعمل هو الركيزة الأساسية بالنسبة للأفراد، فهم لا يريدون جـــاه ولا ثـــروة، إنمـــا يريـــدون الحصول على وظيفة يحافظون من خلالها على كرامتهم وتسمح لهـــم بـــالعيش بكـــل احتـــرام، وهـــو أقل الحقوق الطبيعية لكل إنسان ، ويصرح لنا مبحوث 35 ســـنة متـــزوج وأب لطفلـــين وهـــو بـــائع أقمشة في مقابلة رقم 4 " أنا ماراني طالب ثروة ولا جاه، يا أخـــي راني طالـــب خدمـــة بـــاش نوكـــل روحي و أولادي، واش نروح نسرق، أحنـــا ماتربينـــاش علـــى هـــذا" ويضـــيف نفـــس المبحـــوث " الخدمة هي تاج الراس". فمن خلال مقابلاتنا مـــع شـــباب المدينـــة الجديـــدة فهـــم لا يعولـــون علـــى الدولة كثيرا، بل بالعكس يريدون أن تعطي لهم بعض التسهيلات القانونية حـــتى يتمكنـــون مـــن بيـــع السلع بكل راحة وطمأنينة، علما أن هؤلاء الشباب يقفون علـــى الأرصـــفة والشـــوارع والـــتي هـــي مخالفة للقانون الجزائري لطبعها أعمال سوداء تدخل في القطاع المـــوازي (اللارسمـــي)، والـــتي تحـــاول

الدولة جاهدة ردعها من خلال المضايقات التي تضعها عبر قوات الأمن والتي تكون ملزمة بتطبيق النظام، وبينما نحن في سوق الباعة ، تم توقيفي مع بعض الشبان من قبل عناصر الأمن نظرا للمداهمات المفاجئة التي تمت خلال الصباح بنهج زبانة بالقرب من المتحف الوطني وهذا عام 2010، مما كانت فوضى عارمة تعم الشوارع، فترى الشباب يركضون حاملين معهم بضائعهم من أقمشة وأحذية وأقراص مضغوطة حتى لا يتم حجزها من طرف الدولة، فمنطقة المدينة الجديدة تراها تعج بالوافدين من كل أنحاء الوطن وذلك لأجل اقتناء المستلزمات الضرورية وبأقل الأسعار وهذا في معظم أحوالها ، حتى يتبادر لذهنك أن هؤلاء الباعة الموجودين في الشوارع هم باعة رسميين، من خلال ترتيب سلعهم وتواجدهم بالتوقيت وتملكهم على أمكنة تبقى في حقيقة الأمر عمومية.

وفي مقابلة رقم 5 سائق سيارة غير رسمي يصرح لنا المبحوث " أنا نبريكولي بالسيارة نوصل بها الناس المساكين ، هذه خدمة شريفة"، ويرى بأن العمل يضمن العيش " الخدمة توكلك" فهذا المبحوث يحصر العمل في كسب قوت العيش و لا شيء غيره، وهناك من أفراد العينة من يحصرها في الربح السريع وهذا ما جاء في تصريح بائع الأحدية الرياضية 31 سنة[1] في مقابلة رقم 6 وهو غير متزوج " أنا نبيع و نشري باش ندي الفايدة".

وفي مقابلة رقم 7 شاب 26 سنة وهو بائع أقراص DVD يرى في العمل أنه ضمان الاستقرار و مفتاح لأجل تحقيق مشاريع حيث يقول " العمل هو stabilité يسمح لك باش تحقق كل projet في حياتك". وهناك من يرى العمل أنه السبيل الوحيد للزواج و بناء أسرة وإكمال نصف الدين، وفي مقابلة رقم 8 مبحوث 27 سنة دبلوم في الحلاقة وهو بائع أقمشة " الخدمة تشجعك على الزواج و تبني عايلة وتكمل نصف الدين".

والبعض الآخر يرون في العمل أنه الفرصة لأجل اجتياز البحر المتوسط نحو الضفة الأخرى (نحو أوروبا) بما أن الدولة أصبحت عاجزة على توفير كل ما يحتاجه الشباب من عمل

[1] هنا المبحوث لديه أحدية رياضية من النوع الأول، وهي أحدية مستوردة من خارج الوطن ، وهي باهظة الثمن، كما أن هذا الشاب يعرفه الزبائن ولديه معارف لدى التجار الذين لديهم محلات بالمدينة الجديدة، فحسب مقابلتنا معه تبيّن أن نصف السلع التي توجد لديه هي ملك التجار المتواجدين بهذا الحي، وإذا تم البيع و كان الربح الوفير يتقاسم الشاب الأرباح مع التجار .

وسكن ، وأنّ هذه الضروريات لا يمكن تحقيقها على المستوى المحلي إنما يمكن الوصول لحياة أفضل عند مغادرة الوطن، وفي هذا الصدد يصرح لنا مبحوث[1] 25 سنة في مقابلة رقم 9 متحصل على دبلوم في إلكترونيك سيارات وهو بائع أحدية " الخدمة تخليك تروح مور البحر باش تحقق لي راك تحلم به، السكنى والسيارة، هذا تقدر تحققه في الخارج وماشي في هذه البلاد، هنا تخدم حياتك باه تاكل". فالمبحوث يرى أن كل السلبيات توجد في البلاد وإن المخرج الوحيد للنجاة من الوضع المزري الذي يعيشه هو الهجرة سواء بطرق قانونية أو غير قانونية.

فيبقى العمل عند هذه الفئة يتضارب بين كسب قوت العيش اليومي وأنه الحق المشروع لكل شاب قادر على العمل وبين أنه الوسيلة لتحقيق المشاريع والأهداف، فالشباب الباعة عندما تختلط بهم تشعر وكأنك أصبحت منهم، فلديهم روح الجماعة والتضامن، وقد لاحظنا هذا من خلال جلب بعض الشبان الباعة زبائن لزملائهم قصد شراء مستلزمات ذات نوعية تتوفر عند بعض الباعة ولا تتوفر عند البعض الآخر، وبالرغم من بعض الخلافات التي تكون خلال أوقات العمل إلا أن هؤلاء الشباب لديهم طرق خاصة يتفاوضون بها لأجل تسهيل عملية البيع و عملية جلب الزبائن، وفي نفس الوقت الحرص على أمن المنطقة حتى لا يكون هنا تجاوزات من طرف بعض الأشخاص الذين يبحثون عن فرصة لأجل بث الفوضى كي يتمكنوا من السرقة والنهب، فترى هؤلاء الشباب يلعبون دور الباعة ودور الأمن في نفس الوقت، فهم يعرفون بعضهم البعض جيدا، يعرفون الغريب ويعرفون من يريد المساومة ومن يريد الشراء، ومن يريد السرقة، فثقافة وطبيعة عملهم ، وتجربتهم في الميدان جعلتهم واعين بكل ما يحيط بهم، فلديهم سرعة الاتصال وسرعة الالمام بمجريات الأمور في عين المكان، فالمهم لهؤلاء الشباب العمل وفق الظروف التي تحيط بهم، ويبقى العمل يحتل أهمية كبيرة عند الجزائريين حيث قدرت النسبة بـ 93.3 بالمائة عند كل الفئات العمرية[2]، وبالرغم من حالة الفوضى التي تعم الشوارع إلا أنهم يراقبون الوضع عن كتب، فالشباب يريدون فقط العمل ولا غير العمل، البيع والشراء وحتى

[1] كان المبحوث جد غاضب، حيث لم يريد إجراء المقابلة في بادئ الأمر فهو ساخط على كل المجتمع ويرى بأن العمل في الجزائر أصبح لا يلبي الحاجات الضرورية للشاب، ولا يعقد آمالا على الوعود الكاذبة على حد تعبيره التي بقى الشباب يسمعها منذ الاستقلال أي قرابة 50 سنة ومازال يعانون التهميش و اللامبالاة حسب المبحوث.

[2] محمد فريد عزّي، الأجيال والقيّم، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، 2008.

خلق معارف مع إطارات في الدولة، فطبيعة هذا الحي تجلب الأفراد إليه نظرا لتوفره على العديد من نوعيات الألبسة والأقمشة التي تحمل موضة العصر، وبأسعار تكون في متناول الجميع. وعن طريق العمل المأجور يصبح الفرد ينتمي إلى الفضاء العمومي[1]، وتكون لديه هوية ووجود اجتماعي من خلال تأسيس شبكة من العلاقات تكون متبادلة.

16. الأجرة عند الشباب:

تبقى الأجرة في بلادنا تتضارب بين من هو راض عنها وبين من يبقى ساخط لأن الوضع الحالي الذي يعيشه الشباب أصبح عائق في نظرهم، فالأجرة لا تتيح الفرصة للشباب كي يتبنوا مشاريع حتى في الأحلام وهذا ما جاء في مقابلة رقم 10 وهو لديه دبلوم في الحلاقة ويعمل كبائع أقمشة على الرصيف بحي المدينة الجديدة ولخص لنا معنى الأجرة في كلمتين" الخلصة زيرو" بمعنى الأجرة تبقى معادلة للصفر في الحياة، ويرى أغلب الشباب أن الأجرة تبقى فقط رمزية ولا تلبي المستلزمات المعيشية نظرا لغلاء المعيشة، و يصرح مبحوث في مقابلة رقم 11 وهو لحام[2] 32 سنة وهو متزوج " خلصتي ما تقدش ، أنا نخلص بـــ la semaine نأخذ مصروف جيبي و الباقي نعطيه للدار".

يبقى عامل الأجرة يؤثر على الكثير من الشباب الباعة خاصة وهم يبحثون عن الربح السريع لأنهم يعلمون بأنهم يتواجدون بقطاع غير رسمي، وأنهم مهددون في أية لحظة بالطرد من الأمكنة التي يمارسون فيها عملية التجارة .

ويضيف مبحوث[3] في مقابلة رقم 12 ،30 سنة وهو بائع أقمشة وليس لديه دبلوم قائلا " أنا خلصتي ما نسميهاش خلصة"، بمعنى لا نستطيع أن نتكلم عن أجرة وذلك لأنها لم ترقى بعد إلى مستوى الأجرة، حيث كان أكّد أغلب الشباب على أنهم يتحلون بالصبر و

[1] André Gorz, métamorphoses du travail critique de la raison économique, Gallimard, avril 2004, page 30.

[2] يعتبر المبحوث ان الأجرة في وقتنا الحالي أصبحت بصمة عار على الدولة، حيث كان المبحوث جد ساخط فهو لا يحتمل سماع كلمة دولة أو كل ما يوحي إليها، لأنها حسب رأيه تتغاضى النظر عن ما يحدث على أرض الواقع.

[3] في اعتقاد المبحوث أنه لا يمكن التكلم عن الأجور في بلادنا، لأنها لم ترقى لمستوى الأجرة المعمول بها دوليا، وهو يعتبرها أجرة الفقر "المزيرية" والتي لا تبشر بالخير.

ينتظرون الفرج، فالأجرة الحالية والتي لا تتجاوز 3000 دينار في الأسبوع عند الشباب البائعين، كونهم غير مالكين لهذه السلع إنما قائمين عليها، ويجب أن نشير في هذا المجال أنه ليس كل شباب المدينة الجديدة يملكون السلعة والبضاعة، بل يوجد بعض الشباب لا يملكون أية سلعة إنما يقومون فقط بعملية البيع وحراسة هذه السلع مقابل أجر زهيد كما أسلفنا الذكر.

فالشباب يبقون ساخطين فهم لا يريدون التكلم عن الأجرة، فسرعان ما يغضبون عندما نريد فهم نظرتهم للأجور، وهذا يدل على أن هؤلاء الشباب يعملون فقط لأجل سد رمقهم وليس لأجل بناء مشاريع أو بلوغ أهداف معيّنة هذا من جهة، ومن جهة ثانية يبقى الشباب غير مؤمّنين وهذا يعني بأن ليس لديهم الوثائق التي تثبت الرواتب وبالتالي يبقون ضحية جشع التجار الذين لا ينصفونهم، وضحية المجتمع ككل الذي لا يعترف بهم رسميا وإن كان الأفراد الوافدين يقتنون معظم مستلزماتهم من هذا الحي لتوفره على كل ما يطلبونه، حيث تتوافد الاطارات ومن مختلف المجالات إلى المدينة الجديدة، والعمل يضمن حق التظاهر[1] (لوك Loke 1960) وحق ملكية الجسد وحق المكانة في المجتمع، ففي الواقع نرى أن المجتمع بمختلف أطيافه يبقى راض كل الرضا على كل ما يعرض له من سلع وخدمات في هذا القطاع الموازي، كما ترى الزبائن معجبين بآخر السلع المعروضة خاصة تلك التي تخص الاطفال من اقمشة وألعاب...إخ ، فإذا أدركت الأسبوع الأخير من رمضان خاصة في الليل فإنك لا تجد مكانك ويصبح الحي يعج بمختلف الناس ومن مختلف الولايات، فظاهريا ترى أن القطاع الغير الرسمي أصبح رسمي لما تراه من حراك ونشاط الذي يطبع المنطقة.

17. مشكل الفراغ عند الشباب:

تعتبر الفراغ مشكلة عالمية، وكان موضوعه محور نقاش في المؤتمرات العالمية، وقد خلصت إلى أن هذه الظاهرة تخلق مشاكل لدى الأفراد تكون كعائق في حياة الانسان والتي هي الضجر والملل، خاصة الانسان الذي لا يعمل فترى أن لديه كامل الوقت والذي يصبح عبر الزمن يشكل ضجرا للإنسان والذي تعود عليه بمشاكل نفسية واجتماعية خطيرة حيث يصبح

[1] Sabine Erbès Seguin, la sociologie du travail, édition la découverte, 1999, page 7.

الفرد ينحل أخلاقيا ويبتعد عن القيم المجتمعية شيئا فشيئا ، إلى أن ينتهي به المطاف إلى ارتكاب تجاوزات في حق الآخرين يعاقب عليها القانون، وينضم هذا الفرد إلى مجموعة الرافضين لقيم وقوانين المجتمع المتعارف عليها.

فقد يتساءل الانسان أو الشاب عن جدى حياته، بمعنى ما هو الدور الذي يلعبه في مجتمعه، هل يعتبر صفر في معادلة الحياة، فالشاب يعلم مسبقا بأنه يتمتع بقوى بدنية وعقلية تساعده على العمل والنشاط مثل أي فرد آخر، لكن يصبح يشعر بأنه معزول في المجتمع وأن هذا الأخير لا يعيره أي اهتمام ، فالفراغ يؤثر سلبا على الانسان ويجعله كئيبا وعنيفا في نفس الوقت، ولا أحد يستطيع أن يتوقع ردة فعل الشاب الذي يعاني من الشعور بعدم الاحترام والتقدير من طرف المجتمع، ويبقى الشباب يملئ فراغه من خلال التردد على الأنترنت قصد تبادل الأفكار مع الأجانب المتواجدين في الضفة الأخرى من البحر المتوسط، وهناك من يقضيه في الملاهي وهذا ما صرح به مبحوث 27 سنة في مقابلة رقم 13 " وقتي نفوتو في الشكيل، شراب، نساء، زهو، بحر، الفيد هو لي يجيبلك الشيطان"، وبالرغم من قيام الدولة بتوفير المعارض والمتاحف والمكتبات العامة، وقصر الثقافة، والفنون، إلاّ أن الشباب لم يجدوا جوابا عن تساؤلاتهم بمعنى ما هو دورهم في الحياة المجتمعية؟

إنّ كانت الدولة غير قادرة على ادماج هؤلاء الشباب في سوق الشغل قصد استثمارهم لصالح البلد ومن ثم حل مشاكلهم من خلال القضاء على مشكل الفراغ على الأقل، فالشباب يبحثون عن الاستقرار والعيش الطبيعي، فالعمل يحرر الانسان[1] وفي نفس الوقت يلبي ما يحتاجه الآخرين[2] ،لكن المشكل قد تفاقم من خلال ازدياد عدد العاطلين عن العمل، خاصة حاملين لشهادات عليا ، فظاهرة الفراغ هي خطيرة في أي مجتمع حيث تساهم في بث الانحراف والا تجاه نحول عالم الجريمة قصد الحصول على المال بأية طريقة، فالفراغ يجعل من الانسان غير متزن كما يشكل له إحباط من الجانب النفسي والاجتماعي، لأن الفرد يعيش وسط أسرة ومجتمع فهناك شباب ينحدرون من أوساط مجتمعية ميسورة الحال وتكون لهم فرص أفضل لأجل تحقيق

[1] P.Zariffian, loc.cit, p.204-205-201, cité par André Gorz « misères du présent, richesse du possible », édition Galilée, Paris 1997 page 72.
[2] André Gorz, Opcit, page 76.

الغايات، بينما يجد الشباب المنحدرين من أوساط مجتمعية فقيرة أنهم مهمشين على الصعيد المجتمعي، وأنهم غير قادرين حتى على إعالة أسرهم في الحياة المجتمعية، مما يضطر الشاب إلى اقتحام أقرب الفرص التي يراها أنها مواتية قصد ممارسة أي نشاط المهم الخروج من دائرة العزلة وتحقيق مكانة مجتمعية تسمح للأفراد بالعيش الكريم. وفي مقابلة رقم 14 صرح لنا مبحوث 23 سنة وهو عاطل عن العمل[1] دون دبلوم في التكوين المهني ودون شهادة جامعية وبالتالي دون مؤهلات " le vide واعر" وهو يقصد بأن الفراغ يبقى صعب جدا ، و يرى بعض الشباب أن الفراغ يمثل كارثة مجتمعية ويجب على المجتمع أن يتخطاها وإلا سيعم في المجتمع الفوضى ويكون فيه عدم الاستقرار حيث صرح لنا مبحوث19 سنة بدون عمل في مقابلة رقم 15 " الفيد يكتل" وأضاف مبحوث آخر 27 سنة في مقابلة رقم 16 وهو عاطل عن العمل "الفيد يحطم الانسان"، فالشباب يعلمون مدى خطورة هذه الظاهرة، وبالرغم من هذا فإنهم يواجهون الأوضاع التي تحيط بهم بكل عقلانية حتى لا ينتهي بهم الأمر من السوء نحو الأسوء، لكن مشكلة الفراغ تبقى عائق أمام الشباب الذين يبحثون عن ضالتهم ويريدون أجوبة عن التساؤلات التي تنتابهم كونهم شباب ويمثلون أكثر من 70 بالمائة من فئة المجتمع الجزائري، وبالتالي فإن مستقبل البلاد يبقى مرهون بهم ويصبح من الضروري على المجتمع أن يجد حلولا لهذه الشريحة قصد الاستفادة من قواها المهدورة ودمجها في الحياة المجتمعية.

18. الرضا عن العمل:

يجب أن نعلم أن العمل لا يوجد وحده أو لذاته، فهناك ظروف تحيط به والتي يكون لها تأثير بليغ على العاملين من الناحية المعنوية والجسدية[2]، حيث يكون التأثير مباشر على الحالة المعنوية، ويصبح الانسان يعاني من بعض التوتر في حياته اليومية، ومن ناحية الرضا عن العمل، يرى أغلب الشباب من العينة المبحوثة أن العمل يبقى حتمي، وهو الركيزة الأساسية التي تقوم عليه حياتهم، يصرح مبحوث 35 سنة وهو متزوج وأب لطفل بائع أقمشة في مقابلة رقم 17

[1] يرى البمحوث أن الفراغ يؤدي بالفرد نحو الهاوية، فلا يمكن التنبؤ بما سوف يقدم عليه الفرد جراء التهميش واللامبالاة التي يعيشها، إلى جانب حالة الشعور الذي تنتابه إزاء هذه الظاهرة.

[2] Isabelle Ferreras, critique politique du travail, travail à l'heure de la société des services, compo-gravure impression brochage, janvier 2007, page 236.

" الخدمة هي كل شيء وأنا راضي مادام راني ناكل قوت العيش" بمعنى أن العيش يكون مقرون بالعمل والرضا يكون من خلال ما يجنيه العامل و بعد الجهد الذي يبدله طيلة النهار والأسبوع خلال ممارسة نشاط البيع والشراء[1].

ودائما في نفس الاطار فإن بواسطة العمل يستطيع الفرد أن يبني ذاته وحياته ومكانته، فرضى العامل يكون من خلال ما يحققه من فائدة خلال عمله فعامل الرضى لدى العينة المبحوثة يكون مقترن بمعدل الربح والفائدة، بما أن هؤلاء البائعين يرتبط عملهم بالبيع والشراء، وفي هذا المضمار يصرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 18، 19 سنة وهو بائع لأحدية " الربح هو الفايدة به نذير الرأسمال"، بمعنى أن العمل يكون من خلال تحقيق رأسمال يضمن العيش الكريم، ويضيف شاب آخر في مقابلة رقم 19، 28 سنة دبلوم في التلحيم وهو عاطل عن العمل " مارانيش راضي على الوضعية"، وذلك لكون الشاب لا يمارس أي نشاط، بالرغم من قيامه ببعض الأعمال الموازية عندما تقتضي الضرورة، كون مهنته يحتاجها الجميع، وهنا نلاحظ أن المبحوث في حالة البحث عن عمل مستقر ومضمون، فمن خلال تصريحاته يبقى حلمه الوحيد هو العمل لدى مؤسسة سوناطراك التي تعطي أهمية كبيرة لهذا الاختصاص على حد تعبيره.

وفي هذا المجال تبقى المؤسسة عند الاقتصاديين، هي الشيء الأكثر نسياناً في النظريات الكلاسيكية الماركسية أو الكينيزية[2] (keynésiennes) لكن تم مؤخرا استدراك هذا الأمر. فمع تحليلات COASE ALCHIAN، DEMSETZ ، JENSEN ، MEC-KUNG و WILLIAMSON بدأت نظريات حقوق الملكية، الإعلام ، الوكالة agence أو تكاليف التعامل في تجسيد هذا الكلام الموضوع بين الفرد وقوى السوق ظلت ملاحظة المؤسسة لزمن طويل، عند علماء الاجتماع، مقسمة بين دراسة العمل وتحليل التنظيمات. في حين هناك أماكن أخرى للعمل غير المؤسسة وأشكال أخرى من التنظيم غير أشكال المؤسسة مع SAINSAULIEU ، SEGRESTIN ، ALTER اعترفت إحدى المدارس بخصوصية

[1] نقصد بالشراء و هو التنقل نحو المحلات التي تبيع بالجملة لأجل شراء البضائع بأسعار معقولة تساعد الباعة على الربح السريع خلال عملية بيع السلع للزبائن، كما يتم شراء بالجملة سلع أجنبية من طرف المغتربين ليتم عرضها على الوافدين من مختلف أقطاب الوطن.

[2] Jean-Michel MORIN, dictionnaire de sociologie, page 189.

المؤسسة بفرنسا، لكنه كان بالخصوص منم أجل إظهار الوظيفة المحتملة للمؤسسة كمؤسسة اجتماعية، ويمكن تمييز ثلاثة أصناف من الفاعلين الأساسيين في تحليل أولي للمؤسسة : الزبون، العامل، المالك. الزبون يريد منتوجا يلبي الغرض وذو علاقة وثيقة بين النوعية والثمن. والعامل يبحث عن مكافأة مساوية لجهوده. وأما المالك فأمله تحقيق ربحا من رؤوس أمواله المستثمرة. تمثل المؤسسة وسيلة لتنسيق الأعمال داخل هذه الثلاثية. إنه من الممكن بالفعل الجمع بين هذه الأهداف بغية متابعتها. وفي الوقت ذاته يمكن حدوث توترات في أي لحظة لأن كل صنف يستمر في تفضيل هدفه الخاص. تسمح أصناف هؤلاء الفاعلون مكملة بأصناف المنافسين، الممولين، السلطات العمومية بتحليل المؤسسة كنظام خاص.

19. مكان العمل:

ترى أغلب الفئة المبحوثة أن حي المدينة الجديدة يبقى هو المنفذ الوحيد للقيام بأنشطتهم الموازية، وذلك نظرا لقدم الحي وتوافد الكثيرين عليه من مختلف ولايات الوطن، وفي هذا الخصوص يصرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 20 وهو بائع مشروبات غازية 29 سنة متزوج وأب لطفل " مدينة الجديدة معروفة، هي مساعدتنا"، ويضيف مبحوث في مقابلة رقم 21 وهو بائع أقمشة 30 سنة" تحيا مدينة جديدة"، حيث هذا المبحوث له محل تجاري إلى جانب تجارته مع باقي البائعين في الحي المذكور من خلال اقتناء المبحوث لسلع من طرف الباعة حين لا تكون بحوزته السلعة التي يرغب فيها الزبائن. ويصرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 22 وهو متزوج 33 سنة وأب لطفل " أنا والفت نبيع في المدينة الجديدة، وقاع الناس يعرفوني"، مما يعني أنّ العمل الموازي يخلق معارف وعلاقات اجتماعية حيث لما تتجول في الحي ترى مختلف الشرائح المجتمعية من شباب أغلبهم ونساء، شيوخ وأطفال قصد قضاء حاجاتهم ،ويصرح أيضا مبحوث في مقابلة رقم 23 35 سنة وهو بائع أحدية رياضية " ما تلقاش كما مدينة الجديدة"، بمعنى لا يوجد مكان يظاهي هذا الحي المعروف بالبزنسة والسوق الموازي.

20. الهجرة:

تبقى ظاهرة الهجرة تراوض أغلب الشباب المبحوثين، فهم يرون أن الجنة الموعودة أو الحرقة على حد تعبيرهم توجد وراء البحار، بمعنى لما يجتاز الفرد البحر الأبيض المتوسط سوف

تفتح له أبواب السعادة، ويؤكّد لنا مبحوث 31 سنة وهو عاطل عن العمل في مقابلة رقم 24 "أوروبا جنة فوق الأرض"، ويضيف مبحوث في مقابلة رقم 25 عاطل عن العمل 34 سنة" تحيا الحرقة"، فتجد هذه المصطلحات متداولة عند أغلبية الشباب نظرا للحياة الصعبة التي يعيشونها، بحيث يعقدون آمالا كبيرة في حال اجتيازهم الضفة الأخرى نحو الغرب، ويصرح لنا مبحوث 25 سنة في مقابلة رقم 26 وهو بائع مأكولات خفيفة "في أوروبا تقدر تحقق بزاف صوالح"، ويؤكد لنا أيضا شاب في مقابلة رقم 27 32 سنة " l'Europe c'est l'avenir "، بمعنى أنا المستقبل يكون في أوروبا، وهناك من الشباب يحدثونك عن حب الوطن لكن تبقى الهجرة هي الهدف المسطر مثلما جاء في قول المبحوث 29 سنة في مقابلة رقم 28 وهو عامل في محل تجاري للأقمشة " أنا نبغي بلادي لكن أوروبا خير"، ويصرّح مبحوث[1] 20 سنة بائع أحدية رياضية في مقابلة رقم 29 " vive l'Europe "، إلا باستثناء مبحوثين الذين يرون أن المستقبل يكون في الوطن الأم و ذلك بالرجوع لأسلافنا الذين عاشوا ببساطة الوضع وبالنية الخالصة حسب المتحدثين وهذا ما صرح به شاب 31 سنة عامل بمحل تجاري لبع الأقمشة في مقابلة رقم 30 " ياأخي أوروبا ما بقاتش، تحيا البلاد، مهما كانت هذه بلاد جدودي"، ويضيف شاب 23 سنة في مقابلة رقم 31 " بلاد الناس تبقى بلاد الناس، تحيا الجزائر" . فكل هذه العبارات تدل على مدى وعي الشباب وفطنته حول ما يجري على أرض الواقع.

[1] هنا المبحوث كان جد غاضب، لأن الدولة حسب رأيه لم توفر له أدنى الحقوق حتى يعيش بكل احترام، وبالتالي فهو ينظر للهجرة بأنها هي السبيل الوحيد للخروج من حالة الضياع التي يعيشها لأجل اثبات الذات وبناء المستقبل.

خلاصة الفصل الأوّل:

بالرغم من المشاكل والصعوبات التي تواجه الشباب إلا أنهم يواجهون الواقع المعاش بسلبياته وإيجابياته، وكما أشرنا في السابق على عدم تحصل فئة الشباب على عمل رسمي مضمون اجتماعيا واقتصاديا إلا أنهم يقومون بأعمال موازية حيث يتوافد عليها الزبائن من مختلف أنحاء الوطن، وهنا نرى أنه بالرغم من عدم اعتراف الدولة بالأسواق الموجودة بالحي المدروس إلا أن السوق الموازي أصبح قبلة كل متجول وكل متسوّق بحي المدينة الجديدة بمدينة وهران، فالفئة المدروسة وهم شباب دون المستوى الجامعي أصبحت تحتل الفضاء العمومي وتفرض تواجدها من خلال ممارستها أنشطة البيع والشراء، كما أن هذه الشريحة خلقت لنفسها فضاء عملي الذي بدوره يبقى مخالف للقانون الجزائري، ولكون الشباب يبحثون عن مطالب لأجل تحقيق حاجاتهم فإنهم ينظرون بأن أعمالهم الغير الرسمية بالنسبة للقانون تصبح أعمال رسمية في نظرهم بحجة أن الدولة تتغاضى النظر للبحث في مشاكلهم ومن تم إيجاد لهم حلول، وهنا نجد أنفسنا أمام طرح آخر، يتمثل في خرق القوانين المجتمعية لأجل بلوغ الأهداف المسطرة لدى هذه الفئة، حيث يصبح نشاط الشباب الموازي معترف به ضمنيا من طرف المجتمع، فالشباب من خلال أنشطتهم يحاولون الاندماج في سوق العمل، فهم يرون فيه أنه العامل الرئيسي للحياة المجتمعية وحتى وإن كان مخالفا للقانون، ويعتبرون النشاط الذي يمارسونه أنه حقهم المشروع بل أدنى الحقوق التي يجب أن تتوفر لكل فرد في المجتمع.

إنّ الشباب وبالرغم من أنه يشعر بالتيهان لبعض الفترات وأنه ضائع ومحاصر بقوانين وإجراءات قد لا تخدم وضعيته، إلا أن هذه الفئة استطاعت أن تفرض نفسها في حي المدينة الجديدة، وأصبح الشاب لا يهتم بمجريات الأحداث السياسية والاقتصادية التي يعرفها المجتمع، كون هذه المجريات تبقى مألوفة لديه، والشباب في أي مجتمع لا يشكلون فئة اجتماعية متجانسة نظرا لانتماءاتها وأصولها المجتمعية، كما نوّد الاشارة أن الدراسات السابقة لم تتناول بكثرة الشباب الغير الجامعي، ونحن من خلال دراستنا لفئة الشباب دون المستوى التعليمي العالي أردنا فهم هذه الشريحة لكونها جزء لا يتجزأ عن بقية الفئات المجتمعية الأخرى التي لها مستوى عالي، فلم يعد ينظر للشباب على أنهم فقط وسيلة تستخدم في حسم الأمور العالقة والقضايا المهمة

مثلما كان سائد في المجتمعات التقليدية، إنما تطوّر الوضع وأصبح ينظر للشاب بأنه الرأسمال البشري والذي يجدر بنا استثماره في المشاريع التي تسطرها الدولة، لكونها أصبحت تهتم بالفئات الشابة لعلمها أن هذه الشريحة ليست أزمة في حد ذاتها وإنما تمثل مشروع مجتمعي يلزم كل الأفراد النظر فيه.

الفصل الثاني: الشباب الإطار في المؤسسة البحثية

القسم الأول: الاحصائيات الخاصة بالعمل **2004** إلى غاية **2010**

القسم الثاني: المنظور التايلوري للعمل

القسم الثالث: الباحثين الدائمين في المؤسسة البحثية **CRASC**

خلاصة الفصل الثاني

القسم الأول: الاحصائيات الخاصة بالعمل 2004 إلى غاية 2010

تمهيـــــــد:

نحاول في هذا القسم أن نعرج على مختلف الاحصـــائيات الجزائريـــة الـــتي تناولـــت موضـــوع العمل من خلال فئة السكان النشطة والعاملة، بحيث الدراســـات الاحصـــائية تســـاعدنا علـــى معرفـــة متوسط العمل في الجزائر عند الأفراد كما يحـــاول الاحصـــاء إيجـــاد اســـتنتاجات لمختلـــف التباينـــات التي نجدها في سوق العمل من خلال معدل العمل وبنيتـــه في قطـــاع النشـــاط ومعرفـــة أيضـــا معـــدل النشاط الاقتصادي عند الجنسين الاناث والذكور وبالتالي معرفة معـــدل البطالـــة الـــتي تمـــس مختلـــف فئات المجتمع، فالمعرفة الاحصائية تساعدنا علـــى الـــتحكم في المعطيـــات الميدانيـــة وإدراجهـــا ضـــمن مخططات استدلالية تساعدنا على التنبؤ.

إحصائيات:

فيما يتعلق بالنسبة لمئوية لفئات الذكور والاناث هي على النحو التالي:

1. عام 2004:[1]

فئة السكان النشطة رجال:82.5 %

فئة السكان النشطة نساء: 17.5 %

فئة السكان العاملين رجال: 82.6 %

فئة السكان العاملين نساء:17.4 %

معدل البطالة: 17.7 %

2. عام 2005: [2]

القوى النشطة رجال: 85 %

القوى النشطة نساء: 15 %

القوى العاملة رجال: 85.4 %

القوى العاملة نساء: 14.6 %

معدل البطالة: 15.3 %

الرجال العاطلين عن العمل: 82.8 %

النساء العاطلين عن العمل:17.2 %

[1] O.N.S , numéro 123 ,2004 , page 1-2,8.
[2] O.N.S, numéro 126 , 2005, page 11,12,21.

3. عام 2006:[1]

فئة السكان النشطة رجال: 83.1 %

فئة السكان النشطة نساء: 16.9% ص16

فئة السكان العاطلين رجال : 79.6 %

فئة السكان العاطلين نساء : 20.4 % ص25

معدل البطالة: 12.3 %

4. عام 2007:[2]

فئة السكان النشطة رجال: 83.5 %

فئة السكان النشطة نساء: 16.5 %

فئة السكان العاملين رجال: 84.3 %

فئة السكان العاملين نساء: 15.7 %

معدل البطالة قدر بـــ: 13.8 %

أكثر من ثمانية عاملين من عشرة هم من فئة رجـــال، حيـــث أن نســـبة النســـاء مـــن خـــلال السكان العاملين هي جد ضعيفة، ويتزايد هذا الضعف في المنـــاطق الريفيـــة حيـــث تحتـــل أقـــل مـــن واحد من كل 10 نساء (9.2 بالمائة) مقابل 19.7 بالمائة في المناطق الحضرية.

إن المجتمع الجزائري هو مجتمع شاب ويـــافع، حيـــث يـــدخل في قـــوة العمـــل بنســـبة 50.9 بالمائة من خلال السكان العاملين، والذين يقومون بنشاط تجاري قبـــل الوصـــول إلى ســـن العشـــرين، ونسبة 82.8 بالمائة قبل سن 25 سنة.

[1] O.N.S , numéro 132, 2006, page 16,25.
[2] O.N.S, numéro 139, 2007, page 19, 21.

فئة السكان العاطلين رجال: 78 %

فئة السكان العاطلين نساء: 22 % [1]

5. عام 2008:[2]

فئة السكان النشطة رجال: 84.4 %

فئة السكان النشطة نساء: 15.6 %

فئة السكان العاطلين رجال: 74.2 %

فئة السكان العاطلين نساء: 25.8 %

معدل البطالة يقدر بـــ: 11.3 %

إن البطالة تمس أكثر فئة الشباب حيث تصل إلى ثلاثة بطـــالين مـــن أربعـــة، حيـــث أن نســـبة 75 بالمائة هم دون سن الثلاثين، و87 بالمائة لا تتجاوز سن 35 سنة.

إحصاء 2008:

إن فئة السكان النشطة[3] من خلال إحصاء المكتـــب الـــدولي للعمـــل (B.I.T) حيـــث كـــان العدد يقارب 10.315.000 شـــخص في ديســـمبر 2008، وقـــدرت النســـبة بـــــ 41 % أمـــا مجموع النشاط فقد سجل زيادة طفيفة بالمقارنة مع 2007 أين كان يقارب بـــ 40.9 %.

فئة السكان العاملة قدرت بـــ 9.146.000 شخص وبمعدل عمل قدر بنسبة

26.6% ، أين النساء يمثلون 15.6 % مـــن مجمـــوع العـــاملين مـــن بينـــهم 16.6 % في المنـــاطق المتكتلة و10 % في المناطق المتفرقة.

[1] O.N.S,numéro 139,2007, page 31.
[2] O.N.S numéro 514, 2008.page 2,3,4,5.
[3] www.ons.dz.

معدل العمل أو نسبة العاملين من مجموع السكان[1] الذين هم في سن النشاط قدر بـ 37.0 %.

العمال الدائمين[2] يمثلون 35.0 % من مجموع العاملين، أما نسبة العمال الغير دائمين، المتعلمين والرعاية الاجتماعية يقدرون بـ 36.0 % وأرباب العمل أو المستقلين يمثلون 29.0 % من مجموع فئة السكان العاملة.

إن بنية العمالة تسلط الضوء على هيمنة قطاع التجارة والادارة العمومية وقطاعات أخرى التي توظف أكثر من نصف (56.6 %) مجموع السكان العاملين. أما قطاع الأشغال العمومية والبناء يأتي في الوضعية الثانية بنسبة 17.2 % من مجموع العاملين، المرتبة الثالثة والرابعة هي تخص قطاع الفلاحة والصناعة التي سجلت نسبة 13.7 % و 12.5 %، وبالتالي فإن معطيات الدراسة الاحصائية تشير أن في المتوسط يوجد اثنين من ثلاثة أفراد هم عاملين (65.2 %) يزاولون نشاطهم في القطاع الخاص أو المزدوج، 63.1 % في المناطق المتكتلة و 79.1 % في المناطق المتفرقة.

وتبقى البطالة[3] تقدر بـ 1.169.000 شخص و بمعدل وصل إلى 11.3 %، نلاحظ أن هناك انخفاض في معدل البطالة بالمقارنة مع 2007، النساء تمثل 25.8 % من مجموع السكان الذين هم في حالة البطالة.

وبالتالي البطالة تكون أكثر في وسط الشباب حيث يوجد اثنين بطالين من أصل أربعة (75.0 %) لهم سن أقل من 30 سنة، و 87.8 % لا يتجاوزون الثلاثين.

[1]Ce numéro est élaboré par la direction technique chargée des statistiques de population et de l'emploi, février 2009.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

6. عام 2009:[1]

فئة السكان النشطة رجال: 83.2 %

فئة السكان النشطة نساء: 16.8 %

فئة السكان العاملين رجال: 84.7 %

فئة السكان العاملين نساء: 15.3 %

معدل البطالة قدر بـــ : 10.2 %

في أكتوبر 2009 بلغ عدد العاطلين عن العمل 1072000 فرد أين قدر عدد الرجال بـــ 752.000 وعدد النساء بـــ 320.000.[2] .

كما قدر معدل البطالة في المناطق الحضرية بنسبة 10.2 بالمائة وفي المناطق الريفية قدر بـــ 8.9 %.

إنّ معدل البطالة الخاص بمجموعة الفئات العمرية يسلط الضوء على الصعوبات التي تواجه الشباب في الادراج المهني، حيث إن نمط البطالة يميّز المجتمع أن لديه حالة بطالة في مجال الادراج المهني، وقد بلغت نسبة البطالة الخاصة بالشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة بـــ 21.3 بالمائة، شاب نشط من أربعة ويتجاوز 16 بالمائة من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 25-29 سنة، كما تبلغ نسبة البطالة بـــ 9.5 بالمائة لدى الفئة التي يتراوح عمرها ما بين 30-34 سنة، وتقع البطالة بشكل كبير على الفئة العمرية التي تبلغ 35 سنة وأكثر[3] .

[1] O.N.S numéro 150, 2009, page 4,5,6.
[2] O.N.S numéro 150, 2009, page 6.
[3] O.N.S numéro 150, 2009, page 6.

إحصاء 2009:

فئة السكان النشطة:

في أكتوبر 2009 كان عدد السكان النشطين[1] ما بين (15سنة وأكثر) يقدر حوالي 25453000 شخص، 72.39 % مجموع فئة السكان للبلد، 50.2 % هم رجال، و49.8 % هن نساء.

ففئة السكان النشطة قدرت بـ 10.544.000 شخص أين 1767000 هن نساء (يمثلن 16.8 % من مجموع فئة السكان النشطة).

إن معدل النشاط الاقتصادي(أو معدل المشاركة[2] في قوة العمل) يحدد كالرابط بين فئة السكان النشطة والتي لديها سن 15 سنة وأكثر والمقدرة بـ 41.4 % أين 68.7 % هم رجال، و 13.9 % هن نساء. نلاحظ هنا وجود تفاوت طفيف حسب مجال الاقامة والتي ترجع أساسا لمعدل النشاط الاقتصادي والذي يعتبر جد مهم في القطاع الحضري (16.0 % مقابل 9.1 % في القطاع الريفي).

إن معدل النشاط الذي يقاس بالسن والجنس يضع تفاوتات مهمة فيما يخص المشاركة في قوة العمل، حيث لدى الرجال فإن شاب واحد من بين أربعة تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 19 سنة يكون في حالة نشاط وهذا يتزايد مع تزايد السن، ويتجاوز نسبة 90 % بعد سن الثلاثين. لكن يبدأ في التنازل خلال سن الخمسين (50 سنة) حيث الأشخاص الذين هم في سن 55 و 59 سنة نجد فيهم شخصين من بين ثلاثة الذين يكونون في حالة نشاط[3]، ونجد أقل من شخص من بين خمسة أشخاص بعد سن الستين (60 سنة).

عند فئة النساء يكون معدل النشاط جد ضعيف بالمقارنة مع فئة الرجال مهما كان السن، نلاحظ أن التطور يكون مختلف، فالنشاط قبل بلوغ سن 20 سنة (ص4) يرتفع لكي يصل إلى 14 % في فئة 20- 27 سنة، لكن يبلغ قيمته الأقصى في سن 25-29 سنة (امرأة

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

واحدة من أصل أربعة تكون في حالة نشـــاط) ص5، ثم تقـــل تـــدريجيا عنـــد الأجيـــال المتقدمـــة في السن، وهذا ما يترجم التطور الاجتماعي في تصور عمل المرأة والـــذي يكـــون واضـــح مـــن خـــلال الأجيال. وإن معدل النشاط الاقتصادي عند النساء يكون مرتبط بالمستوى التعليمي.

فئة السكان العاملة:

في أكتوبر 2009، قدرت فئة[1] الســـكان بـــــ 9.472.000 شـــخص، العمـــل النســـوي يقدر بـــ 15.3 % من مجموع العمل، وهذا بعـــدد قـــدر حـــوالي 1447.000 يكـــون في حالـــة عمل.

معدل العمل (والمحدد كرابط بين فئة السكان العاملة وفئـــة الســـكان الـــتي تكـــون في ســـن العمل)، وهي بنسبة 37.2 %، حيث 62.8 % هـــم مـــن فئـــة الرجـــال، و11.4 % مـــن فئـــة النساء. نلاحظ هنا أنه توجد اختلافات طفيفة حسب مكان الاقامـــة، لكـــن توجـــد تفاوتـــات مهمـــة حسب الفئة العمرية، المستوى التعليمي والحالة الاجتماعية خاصة لدى فئة النساء.

فعامل الأجور يحتل مكانة العمـــل العاليـــة ويمثـــل 65.8 % مـــن فئـــة الســـكان العاملـــة: 33.1 % هم أجراء دائمين و 32.7% هم أجراء غير دائمين[2]، وعامـــل واحـــد مـــن بـــين أربعـــة يكون مستقل، 5 % هم من الرعاية الاجتماعية ويبقى أرباب العمـــل يمثلـــون 4.1 % مـــن مجمـــوع العمّال.

إنّ قطاع التجارة والخدمات يوظف 66.2 % من مجمـــوع فئـــة الســـكان العاملـــة، متبوعـــا بقطاع البناء والأشغال العمومية الذي يوظـــف عامـــل واحـــد مـــن بـــين خمســـة عمـــال، الفلاحـــة (13.1 %) وأخيرا الصناعة 12.6% .

أما القطاع الخاص[3] والمزدوج يمثل 65.9 % مـــن مجمـــوع العمـــل، ويحتـــوي مســـتخدمين يصـــلون إلى 6238.000 عامـــل مقابـــل 3.235.000 عامـــل في القطـــاع العمـــومي. العمـــل

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

النسوي يتميز بتركيز وبنسبة كبيرة في القطاع العمومي حيث أن 50.5 % من العمل النسوي يوجد في القطاع العمومي مقابل 31.2 % عند فئة الرجال.

إنّ توزيع العمل في القطاع القانوني وقطاع النشاط يعطي لنا نتائج وهو أن سيطرة العمل الخاص يكون في مجموع القطاعات باستثناء قطاع الخدمات.

أيضا تقريبا أغلبية الأعمال التي تكون في قطاع التجارة والفلاحة وقطاع البناء والأشغال العمومية يتم إنشائها من طرف القطاع الخاص (98.8%، 97.4 %، 94.7 %)، إذن هذا القطاع يوظف أكثر من ثلثين من فئة السكان[1] العاملة في القطاع الصناعي (68.8 %). من جهة أخرى سيطرة الوظيف العمومي ويبقى العمل الموجود في قطاع الخدمات يقدر بـ 72.6 % والذي يرجع أساسا للعمل الذي يتم إنشائه من طرف الادارة العمومية.

إنّ معطيات الدراسة الاحصائية تعطي نسبة 50.4 % من العاملين الذين ليس لديهم تأمين اجتماعي بمعنى واحد عامل من بين اثنين، أيضا يعني مجموع 4778000 من العاملين. هذه الحالة تترجم هشاشة الوضعية لهذه الفئة فيما يخص الضمان الاجتماعي. والرجال هم الأكثر عرضة لهذه الظاهرة بنسبة 52.2 % مقابل 40.7 % من النساء.

ويبقى معدل عمل المرأة جد منخفض بالمقارنة مع دول المغرب العربي حيث كانت نسبة المرأة الناشطة تقارب 8.75 %[2].

وحسب الاحصائيات 1991 فإن عمل المرأة[3] كان يرتكز في القطاع الثالث بنسبة 28 % في التعليم الأساسي، 24 % كموظفة مكاتب، 12 % في مهن غير مؤهلة (امرأة تنظيف)، 7% في الشبه الطبي، بينما تنخفض نسبة عمل المرأة في القطاع الصناعي حيث قدرت

[1] www.ons.dz.

[2] Nouria Benghabrit-Remaoun, les femmes : chômage et réalités du travail, de l'ouvrage les Algériennes, citoyennes en devenir, éditions CMM-Oran, ISBN 9961-816-09-9, page130.

[3] Ibid, page 130.

بـــ6%. وعندما نتكلم على عدم المساواة بـــين الجنســـين في حالـــة الهيمنـــة الذكوريـــة، فالبـــاحثين يوضحون التحديات التي تكون من خلال البناء الهوياتي للجنسين[1].

ورغم تجاوز النساء في الجزائر معدل المليون عاملة إلا أن نسبتها لا تـــزال منخفضـــة مـــا بـــين 12 بالمائة و 14.2 بالمائة بين ســـنتي 2003 و 2010، بينمـــا تبقـــى نســـبة النشـــاط عنـــد فئـــة الرجال تقارب 69 بالمائة خلال الفترة نفسها[2].

إنّ ما يقارب نســـبة 42 بالمائـــة إلى 45 بالمائـــة مـــن اليـــد العاملـــة لم تســـاهم[3]في دفـــع مستحقات الضمان الاجتماعي خلال سنة 2003 – 2010م.

إنّ سوق العمل في الجزائر تواجهه ثلاث تحـــديات: تـــدهور نوعيـــة الشـــغل، القطـــاع الغـــير رسمي في دول العالم الثالث، وقابلية التشغيل عند الشباب.[4] وقدرت نســـبة اليـــد العاملـــة في القطـــاع الخاص والغير الرسمي بـــ75 بالمائة[5].

وإنّ توزيع العاملين في القطاع الخاص حسب الانتمـــاء للضـــمان الاجتمـــاعي يعطـــي نتيجـــة أنه نسبة 77.1 % من العاملين يصـــرحون أنهـــم لا يســـتفيدون مـــن الضـــمان الاجتمـــاعي، بمعـــنى أكثر من ثلاثة عاملين من بين أربعة.

إنّ وضعية عدم الانتماء العاملين للضمان الاجتمـــاعي توجـــد في أنشـــطة القطـــاع الخـــاص: 91.5% العمل الفلاحي الخـــاص، 85 % مـــن العمـــل في قطـــاع البنـــاء والأشـــغال العموميـــة، 72.7 % من التجـــارة، 65.3 % مـــن العمـــل الصـــناعي، و63.5% مـــن العمـــل في قطـــاع الخدمات.

---

[1] Sociologie du travail, avril-juin 2009, vol 51-n2-p167-322.

[2] محمد صايب ميزات، مختص في علم الاجتماع، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD)، الجزائر العاصمة، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، ترجمة فؤاد نوار، باحث دائم بـ CRASC إنسانيات، العدد 55-6، 2012 ، ص36.

[3] محمد صايب ميزات، نفس المرجع السابق، ص40.

[4] محمد صايب ميزات، نفس المرجع السابق، ص42.

[5] نفس المرجع السابق، ص46.

فئة السكان التي تكون في حالة بطالة:

في أكتوبر 2009، بلغ عـــدد البطّـــالين[1] حـــوالي 1072000 شـــخص أيـــن 752.000 هم من فئة الرجال و320.000 من صنف النساء.

معدل البطالة قدر بـــ 10.2 % على المستوى الـــوطني، حيـــث توجـــد نســـبة 10.7% في القطاع الحضري و 8.9 % في القطاع الريفي.

عند فئة الرجال، معدل البطالة[2] يقدر بـــــ 8.9 %، حيـــث بلـــغ 18.1 % عنـــد النســـاء والذي يدل على مدى الصعوبات لأجل الحصول على منصب عمـــل، ومـــن خـــلال هـــذه الأعـــداد فإن البطالة تنخفض في فئة السكان النشطة ومن خلال المستوى التعليمي المرتفع.

معدل البطالة بالفئة العمرية يعطي نتيجة تدل على أن البطالة تمس فئـــة الشـــباب الـــتي تكـــون في حالة الادراج المهني، وإن نمط البطالة يبقى هو النمط الذي يميز المجتمع، بمعـــنى أنهـــا تكـــون ضـــمن الادراج المهني، ومعدل بطالة الشباب (16-24 سنة) بلـــغ 21.3 %، بمعـــنى واحـــد شـــاب نشـــط من بين أربعة، ويصل إلى 16.0 % بين الفئات العمرية مـــا بـــين 25-29 ســـنة، حيـــث بلـــغ 9.5 % في سن 30-34 سنة ثم ينخفض عند فئة السكان التي لها 35 سنة وأكثر.

فالدراسة الاحصائية تعطي نتيجة بوجود لا مســـاواة فيمـــا يخـــص الحصـــول علـــى منصـــب عمل حسب المستوى التعليمي. فيما يخص الجنسين[3]، فإن معدل البطالـــة يكـــون بمســـتوى مـــنخفض نسبيا عند النشطين الأقل تعليما (الذين لم يكملوا الدراسات الابتدائيـــة)، وبطالـــة فئـــة الرجـــال تمـــس الجامعيين بنســـبة 11.5 %، بينمـــا الـــذين بلغـــوا مســـتوى المتوســـط فقـــدرت نســـبة بطالتـــهم بـــ 10.5 %.

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

وعند النساء، فإن معدل البطالة يرتفع بالموازاة مع ارتفاع المستوى التعليمي لديهن يصل إلى 5.7 % بحيث لم تكن أبدا أجيرات[1]، ويصل إلى 16 % عند النساء اللاتي لهن مستوى متوسط أو ثانوي، كما يبلغ نسبة 28.0 % عند الجامعيات.

ما يقارب اثنين من البطّالين من أصل ثلاثة يصرحون أنهم في حالة البحث عن عمل منذ سنة أو أكثر، و يوجد منهم 66.2 % من فئة الرجال و 59.8 % من فئة النساء، وهذا يعني سيطرة البطالة الهيكلية.

فئة السكان الغير النشطة:

تكون في سن 15 سنة وأكثر ووصلت لحد 14909000 شخص في أكتوبر 2009. حيث أن أكثر من نصف فئة السكان[2] مكونة من النساء الماكثات بالمنزل 51.7 %، أما الطلبة و المتمدرسين يشكلون 25.4% والمتقاعدين وأصحاب المعاشات يقدرون بنسبة 14.4%.

من جهة أخرى، 782.000 شخص الذين هم في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) صرحوا بأنهم لم يقوموا بأية إجراءات لأجل الحصول على عمل، لأنهم يعتقدون بأنهم ليس لديهم مؤهلات أو تجارب مهنية، و530.000 شخص يصرحون بأنهم لا يبحثون عن عمل لأنهم لم ينجحوا في السابق في الحصول على منصب عمل.

يوجد أيضا 1.312.000 شخص في سن النشاط الاقتصادي[3]، 382.000 رجال و930.000 نساء هم موجودين في حالة البطالة، كما يعتبرون بأنهم بطالين محبطين من ناحية العزيمة، هذه الفئة غير موجودة في سوق العمل، ومكونة من فئة شباب قدرت بنسبة 48.2 % لم يبلغوا سن 25 سنة و84% هم أقل من 25 سنة.

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

7. العمل والبطالة، السداسي الرابع 2010:

فئة السكان النشطة من خلال منظمة العمل الدولية قدرت بـ 10812000 شخص، معدل المشاركة في قوة العمل لفئة السكان[1] ذات سن 15 سنة و أكثر (أو معدل النشاط الاقتصادي) وصل لحد 41.7 % حيث 68.9 % عند فئة الرجال و14.2 % عند فئة النساء.

فئة السكان النشطة و العاملة قدرت بـ 9.735.000 شخص بمعدل عمالة قدر بـ 27.2%، النساء يمثلون نسبة 15.1% من فئة السكان العاملة في المجموع وبعدد يقدر بـ 1474.000 عامل.

إنّ معدل العمل (أو نسبة عمل فئة السكان) يبقى محدد بعلاقة فئة السكان العاملة مع فئة السكان ذات السن 15 سنة[2] وأكثر، وبنسبة 37.6 % على المستوى الوطني 63.3 % عند فئة الرجال و11.5 % عند فئة النساء. ويبقى عامل الأجرة يمثل طابع العمل الذي يهم اثنين من العاملين من أصل ثلاثة (66.3 %) أين 33.4 % هم عاملين دائمين، و32.9 % هم أجراء غير دائمين ومتعلمين. الشراكة والعمل المستقل يمثل نسبة 29.5 % من مجموع اليد العاملة، إذن 4.2 % من العاملين هم من الرعاية الاجتماعية (3.4 % من فئة السكان العاملين رجال و8.5 % من فئة السكان العاملين نساء).

إنّ بنية العمل حسب قطاع النشاط تكون في القطاع الثالث (التجارة والخدمات) الذي يحوي أكثر من نصف الاعمال (55.2 %) متبوعا بقطاع البناء والأشغال العمومية (19.4 %)، الصناعة 13.7 % وأخيرا الفلاحة بنسبة 11.7 %.

يبقى معدل فئة السكان العاملة[3] يقدر حسب الجانب القانوني بـ اثنين عاملين من أصل ثلاثة الذين يعملون في القطاع الخاص أو المزدوج، وهذا بعدد إجمالي يقدر بـ

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

6.390.000 شخص، ووصلت النسبة إلى 67.7 % عند فئة الرجال و54.2 % عند فئة النساء.

فئة السكان التي تكون في حالة بطالة[1] حسب المكتب الدولي للعمل يقدر بـ 1.076.000 شخص بمعدل بطالة قدر بـ 10.0 %.

وبالمقابل مع البطالة، نرى أن هناك تفاوتات كبيرة حسب السن، الجنس والمستوى التعليمي، معدل البطالة وصل إلى 8.1 % عند فئة الرجال و بنسبة 19.1 % عند فئة النساء. البطالة تمس أساسا فئة الشباب[2]، حيث معدل بطالة هذه الفئة المجتمعية (16-24 سنة) وصل إلى 21.5 %، نجد شاب واحد نشط من بين خمسة شبان، أما في حالة البالغين (25 سنة وأكثر) وصلت البطالة إلى 7.1 %.

ومن جهة أخرى، نجد البطالة بأنها تمس أكثر الجامعيين خاصة منهم حاملي الشهادات: فمعدل البطالة قدر عند فئة السكان التي ليس لديها أي شهادة بنسبة 7.3 %، بينما الذين لديهم شهادة من التعليم العالي وصلت نسبة البطالة إلى 21.4 % (11.1 % من فئة الرجال و 33.6 % عند فئة النساء).

إنّ عدد البطالين الذين اشتغلوا في الماضي قدروا حوالي 417.000 وبنسبة 38.7 % من فئة السكان[3] التي تعتبر في حالة بطالة (313.000 هم رجال و104.000 هن نساء)، بمعنى توجد كفة جد معتبرة من فئة الشباب: 68.5 % من البالغين لهم سن 20 و34 سنة، 80.4 % يعملون كأجراء غير دائمين، و67.7 % يتواجدون في القطاع الخاص و38.5 % من الذين فقدوا مناصب عملهم منذ أقل من عام.

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.
[3] www.ons.dz.

جدول 1: بعض المؤشرات المفتاحية[1] لسوق العمل:

معدل المشاركة في قوة العمل (معدل النشاط)	ذكور	إناث	المجموع
15 سنة وأكثر	68.9	14.2	41.7
15-24 سنة	46.5	8.9	28.2
25-54 سنة	91.7	19.9	55.5
25-34 سنة	90.8	23.9	57.5
35-54 سنة	92.4	16.8	53.9
15-60 سنة	75.0	15.7	45.9
60 و+	17.5	2.0	9.7
نسبة العمل الخاصة بفئة السكان			
15 سنة وأكثر	63.3	11.5	37.6
15-24 سنة	37.8	5.6	22.1
25 سنة وأكثر	74.3	13.8	44.0
بنية العاملين حسب عدد ساعات العمل العادية خلال الأسبوع			
أقل من 25 ساعة	6.1	18.9	8.0
25 إلى 34 ساعة	8.3	17.4	9.7
35 إلى 39 ساعة	5.6	10.0	6.3
40 إلى 48 ساعة	58.9	48.2	57.2
49 إلى 59 ساعة	10.9	3.7	9.8
60 ساعة وأكثر	8.9	1.6	7.8
50 ساعة وأكثر	19.8	5.4	17.6
معدل البطالة			
المجموع معا	8.1	19.1	10.0
الشباب (16-24 سنة)	18.6	37.4	21.5
البالغين (25 سنة وأكثر)	5.4	15.0	7.1
العلاقة بين معدل بطالة الشباب ومعدل بطالة البالغين	3.4	2.5	3.0

[1] www.ons.dz.

معدل المشاركة في قوّة العمل (معدّل نشاط)	ذكور	إناث	المجموع
بعض عناصر من الشباب البطال على مجموع البطالين	46.7	35.8	43.2
بعض عناصر الشباب البطال على مجموع الشباب ذو 15 سنة و أكثر.	8.7	3.3	6.1
بعض عناصر الشباب البطالين على مجموع شباب ذو سن 16 سنة وأكثر	9.5	3.7	6.7
معدل البطالة ذات الأمد الطويل	5.4	11.6	6.4
حدث البطالة ذات الأمد الطويل	66.2	60.6	64.4
نسبة الشباب ذو 15-24 سنة الغير موجودين في قوة العمل (معدل النشاط)	11.3	40.0	25.3

تابع للجدول[1] رقم (1)

نلاحظ أن نسبة الاناث تبقى ضعيفة جدا بالمقارنة مع نسبة الرجال في سوق العمل.

تعريفات[2]:

- معدل النشاط: هو علاقة فئة السكان النشطة بفئة السكان التي تكون في سن النشاط (15 سنة وأكثر).
- معدل الحاصلين على منصب عمل: العلاقة بين فئة السكان العاملة ومجموع فئة السكان.
- معدل العمل (نسبة عمل فئة السكان): علاقة فئة السكان العاملة بفئة السكان التي تكون في سن العمل (لها السن القانوني للعمل).
- معدل البطالة: علاقة فئة السكان التي تكون في حالة بطالة مع فئة السكان النشطة.
- معدل البطالة ذات الأمد الطويل: العلاقة بين فئة السكان التي تكون في بطالة منذ سنة أو أكثر مع مجموع فئة السكان النشطة.
- حدث البطالة ذات الأمد الطويل: نسبة فئة السكان في حالة بطالة منذ سنة أو أكثر مع مجموع البطالين.

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.

جدول 02: جدول لملخص[1] القوى الناشطة – بالآلاف –

	القطاع الحضري			القطاع الريفي			المجموع		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
فئة السكان العاملة	5234	1126	6360	3027	348	3375	8261	1474	9735
أرباب العمل أو المستقلين	1532	308	1840	891	144	1034	2423	452	2874
العاملين الدائمين	1883	473	2356	796	56	852	2679	529	3208
العاملين الغير دائمين والمتعلمين	1693	291	1984	1189	77	1265	2882	368	3250
الرعاية الاجتماعية	127	54	181	151	72	223	278	125	404
فئة السكان في بطالة	494	260	754	234	87	322	729	348	1076
فئة السكان النشطة	5729	1386	7115	3261	436	3697	8990	1822	10812
معدل البطالة	% 8.6	18.8 %	% 10.6	%7.2	20.1 %	%8.7	%8.1	19.1	% 10.0
معدل النشاط الاقتصادي	%67.5	16.3 %	% 41.9	71.5 %	%9.9	% 41.3	68.9 %	14.2	% 41.7

نسبة الاناث منخفضة بالمقارنة مع فئة الذكور في القوة النشطة في القطاع الحضري والريفي.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 03: توزيع فئة السكان العاملة[1] حسب قطاع النشاط للمؤسسة، الجنس ومكان الاقامة (بالآلاف).

	الذكور		عدد الاناث		المجموع العام	
الحضري	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الفلاحة	268	5.1	19	1.7	287	4.5
الصناعة	673	12.9	301	26.7	974	15.3
البناء والأشغال العمومية	1112	21.2	20	1.8	1132	17.8
التجارة- الخدمات	3182	60.8	786	69.8	3968	62.4
مجموع الحضري	5234	100	1126	100	6360	100

[1] www.ons.dz.

	عدد الذكور		عدد الاناث		المجمـــــوع العام	%
	العدد	%	العدد	%		
الريفي						
الفلاحة	773	25.5	76	21.8	849	25.1
الصناعة	251	8.3	112	32.2	363	10.8
البنـــــــــاء والأشـــــــغال العمومية	748	24.7	5	1.5	754	22.3
تجارة-خدمات	1254	41.4	155	44.5	1409	41.8
مجموع الريفي	3027	100	348	100	3375	100
المجموع معا						
الفلاحة	1040	12.6	95	6.5	1136	11.7
الصناعة	924	11.2	413	28.0	1337	13.7
البنـــــــــاء والأشـــــــغال العمومية	1860	22.5	25	1.7	1886	19.4
تجـــــــــارة- خدمات	4436	53.7	941	63.8	5377	55.2
المجموع	8261	100	1474	100	9735	100

تابع للجدول[1] رقم (3)

[1] www.ons.dz.

دائما نلاحظ الفرق الواضح في النسب مـــا بـــين الجنســـين وفي مختلـــف القطاعـــات، حيـــث تطغى فئة الذكور على فئة الاناث.

جدول رقم 04:

توزيع فئة السكان العاملة[1] حسب النظام القانوني والجنس (بالآلاف)

	الذكور		الاناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
القطـــــاع الحضري						
العمومي	1835	35.1	580	51.5	2415	38.0
الخـــــاص- المزدوج	3400	64.9	546	48.5	3945	62.0
المجمـــــوع الحضري	5234	100.0	1126	100.0	6360	100.0
الريفي						
العمومي	836	27.6	95	27.2	931	27.6
الخـــــاص- المزدوج	2191	72.4	253	72.8	2445	72.4
المجمـــــوع الريفي	3027	100.0	348	100.0	3375	100.0
المجموع معا						
العمومي	2671	32.3	675	45.8	3346	34.4
الخـــــاص- المزدوج	5591	67.7	799	54.2	6390	65.6
المجموع	8261	100	1474	100	9735	100

يبقى توزيع فئة الاناث أكبر من الذكور في القطاع العمومي بينما تنخفض في القطاع الخاص.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 05:

توزيع فئة السكان ومعدل النشاط [1]الاقتصادي حسب الفئة العمرية

	فئة السكان النشطة (بالآلاف)			معدل النشاط الاقتصادي (%)		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
19-15 سنة	451	48	499	23.3	2.5	13.0
24-20 سنة	1375	285	1659	68.9	15.5	43.3
29-25	1583	447	2030	88.5	26.5	58.4
34-30	1275	303	1578	93.8	21.0	56.3
39-35	1038	231	1269	94.1	19.4	55.3
44-44	963	193	1156	94.3	17.4	54.4
49-45	924	158	1082	95.2	16.4	55.9
54-50	651	90	741	84.2	12.1	48.9
59-55	483	40	523	68.7	6.7	40.2
60 و +	246	28	274	17.5	2.0	9.7
المجموع	8990	1822	10812	68.9	14.2	41.7

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك تباين كبير بين الجنسين فيما يخص معدل النشاط الاقتصادي، بحيث يرتفع عند فئة الذكور وينخفض بنسبة كبيرة عند فئة الاناث.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 6: معدل النشاط الاقتصادي ومعدل العمل[1] حسب الجنس، المستوى التعليمي والشهادة.

	معدل النشاط الاقتصادي			معدل العمل		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
المستوى التعليمي						
بدون مستوى	50.0	5.8	21.7	49.1	5.7	21.3
ابتدائي	78.8	9.3	46.2	72.9	8.6	42.7
متوسط	74.9	11.5	49.7	67.0	10.1	44.4
ثانوي	68.9	17.7	44.4	64.1	14.7	40.4
جامعي	61.1	39.9	49.7	54.7	26.6	39.6
الشهادة المحصلة						
لا توجد شهادة	63.9	7.3	34.9	59.3	6.8	32.4
شهادة محصلة من التكوين المهني	89.8	41.3	72.2	80.3	33.0	63.1
شهادة محصلة من طرف التعليم العالي	87.3	68.3	77.5	77.6	45.4	60.9
المجموع	68.9	14.2	41.7	63.3	11.5	37.6

يتبيّن لنا من خلال الجدول أن معدل العمل يرتفع عند فئة الذكور وفي مختلف المستويات التعليمية عند الجنسين، بينما يقل عند فئة الاناث.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 7: فئة السكان[1] في حالة بطالة

	توزيع فئة السكان في حالة بطالة عبر الفئة العمرية والجنس بالآلاف			معدل البطالة عبر الفئة العمرية والجنس			بنية البطالة عبر الفئة العمرية والجنس			التكرار المتراكم
	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	
أقل من 20 سنة	104	12	116	23.0	25.0	23.2	14.2	3.5	10.8	10.8
20-24	237	113	349	17.2	39.5	21.0	32.5	32.4	32.4	43.2
25-29	197	139	336	12.5	31.0	16.5	27.1	39.9	31.2	74.4
30-34	91	49	140	7.2	16.2	8.9	12.5	14.1	13.0	87.4
35-39	37	21	58	3.6	8.9	4.6	5.1	5.9	5.4	92.8
40-44	24	8	33	2.5	4.3	2.8	3.4	2.4	3.0	95.9
45-49	18	4	22	1.9	2.4	2.0	2.5	1.1	2.0	97.9
50-54	11	2	13	1.6	2.3	1.7	1.5	0.6	1.2	99.1
55-59	10	0	10	2.0	1.1	1.9	1.3	0.1	0.9	100
المجموع	729	348	1076	8.1	19.1	10.0	100	100	100	

يبقى معدل البطالة يمس أكثر فئة الاناث ويصل إلى حد أقصى فيما بين سن 20 و24 سنة.

[1] www.ons.dz

جدول رقم 8: معدل البطالة حسب المستوى التعليمي[1]، الشهادة المحصلة والجنس(%).

	ذكور	إناث	المجموع
المستوى التعليمي			
بدون مستوى	1.7	2.7	1.9
إبتدائي	7.5	8.0	7.6
متوسط	10.5	12.8	10.7
ثانوي	7.0	17.2	8.9
جامعي	10.4	33.3	20.3
الشهادة المحصلة			
بدون شهادة	7.2	7.7	7.3
الشهادة المحصلة من التكوين المهني	10.5	20.2	12.5
الشهادة المحصلة من التعليم العالي	11.1	33.6	21.4
المجموع	8.1	19.1	10.0

يبقى معدل البطالة مرتفع في فئة الاناث ويتزايد مع ارتفاع المستوى التعليمي.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 9: معدل بطالة الحاصلين على شهادات جامعية[1] حسب الجنس والتخصص (*)[2]، (%).

	ذكور	إناث	المجموع
آداب و فنون	14.7	34.4	27.3
علوم اجتماعية، اقتصادية و قانون	14.0	43.7	28.7
علوم (علوم ط وحياة، علوم فيزيائية، رياضيات، إحصاء وإعلام آلي).	9.8	28.6	18.1
الهندسة، الصناعة التحويلية و الانتاج (هندسة معمارية و بناء)	9.4	39.7	14.8
الصحة و الضمان الاجتماعي	1.6	5.9	3.8
آخر	11.4	17.3	13.4
مجموع الحاصلين على شهادة التعليم العالي	11.1	33.6	21.4

نلاحظ هنا أن البطالة تمس أكثر فئة الاناث بالمقارنة مع فئة الذكور.

[1] www.ons.dz.

[2] (*) les spécialistes des diplômes sont regroupés selon la classification internationale des types d'éducation CITE Révision 1997.

جدول رقم 10: توزيع البطالين حسب مدة البحث عن العمل[1] وحسب الجنس (بالآلاف).

	ذكور		إناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
أقل من سنة	246	33.8	137	39.4	383	35.6
12-23 شهر	134	18.4	74	21.2	207	19.3
24 شهر أو أكثر	348	47.8	137	39.5	485	45.1
المجموع	728	100.0	348	100.0	1076	100.0

نجد نسبة الذكور مرتفعة بالمقارنة مع نسبة الاناث في مدة البحث عن العمل.

جدول رقم 11: جزء من البطالين يقبلون منصب عمل وفق مختلف ظروف[2] العمل حسب الجنس (%).

	ذكور	إناث	المجموع
عمل لا يتوافق مع كفاءاته المهنية	83.8	70.3	79.5
عمل لا يتوافق مع المسار	84.6	67.8	79.2
عمل بأجر زهيد	77.9	72.6	76.2
عمل بعيد عن مكان الاقامة	90.1	57.0	79.4
عمل في ولاية أخرى	77.3	20.6	59.0
عمل غير صحي	53.2	24.0	43.7
عمل في أي قطاع نشاط	89.0	79.6	86.0

نسبة الذكور تطغى على نسبة الاناث في مختلف ظروف العمل.

[1] www.ons.dz.
[2] www.ons.dz.

جدول رقم 12: توزيع البطّالين[1] الذين عملوا من قبل وحسب مميزات العمل الأخير

الوقت المقضي منذ فقدان العمل وسبب التخلي عن العمل (بالآلاف)

	إناث		المجموع		
	%	العدد	%	العدد	%
الوقت المنقضي منذ فقدان العمل الأخير	–	–	–	–	
أقل من سنة	39.9	36	34.5	161	38.5
12-23 شهر	19.9	22	20.8	84	20.1
24 شهر أو أكثر	40.2	46	44.7	172	41.4
الحالة المهنية في العمل الأخير	–	–	–	–	–
أصحاب العمل، مستقلين	11.9	(5)	4.6	42	10.1
أجراء دائمين	8.5	(7)	6.4	33	8.0
أجراء غير دائمين	77.9	91	87.8	335	80.4
متعلمين، رعاية اجتماعية	1.7	(1)	1.2	(6)	1.5
قطاع نشاط العمل الأخير	–	–	–	–	–

[1] www.ons.dz.

	إناث		المجموع		
	%	العدد	%	العدد	%
الفلاحة	6.4	(5)	4.8	25	6.0
الصناعة	16.1	(9)	8.2	59	14.1
البناء والأشغال العمومية	34.3	(3)	2.9	110	26.5
الادارة العمومية	13.1	58	56.2	99	23.8
التجارة، الخدمات	30.1	29	27.8	123	29.5
القطاع القانوني العمل الأخير	–	–	–	–	–
العمومي	20.7	70	67.2	135	32.3
الخاص	79.3	34	32.8	283	67.7
أسباب التخلي عن العمل					
نهاية العقد	26.9	68	65.6	152	36.5
الفصل من العمل	12.6	(5)	4.5	44	10.6
توقف نشاط المؤسسة	23.4	(4)	3.7	77	18.5
آخر	37.1	27	26.2	143	34.4
المجموع	100	104	100	417	100

تابع للجدول[1] رقم (12).

نلاحظ أن نسبة الذكور تطغى على نسبة الاناث في مجال العمل الدائم، بينما ترتفع نسبة الاناث في مجال العمل الغير دائم، وتنخفض نسبة الذكور في القطاع العمومي والادارة العمومية حيث ترتفع فيها نسبة الاناث ، وفيما يخص حالة الفصل عن العمل تكون في الغالب نسبة الذكور مرتفعة.

[1] www.ons.dz.

جدول رقم 13: تطوّر سوق العمل في الجزائر خلال فترة[1] 2008– 2011

السنوات	طلبات العمل	عـــــــروض العمل	مناصب العمل المحققة		
			العمل الدائم	العمـــــــــل المؤقت	المجموع
2008	1176156	213194	21304	133968	155272
2009	963016	235606	21286	157598	178884
2010	1090963	234666	21988	176788	198776
2011	1647047	253605	18580	193442	212022

يتضح لنا من خلال الجدول بأن طلبات العمـــل تزايـــدت خـــلال الســـنوات الأخـــيرة والـــتي يتوافق معها زيادة في عروض العمل لكن بشكل بطيء، ويتبـــيّن لنـــا أيضـــا ارتفـــاع عـــدد مناصـــب الشغل المؤقتة وانخفاض في مناصب الشغل الدائمة.

[1] www.ons.dz.

القسم الثاني: المنظور التايلوري للعمل

تمهيـــــــد

في هذا القسم سندرس مختلف المصطلحات التي تتعلق بالعمـــل مثـــل الرأسمـــال، الأجـــر كمـــا سوف نتطرق إلى نظرية تايلور في العمل لما كان لها من أهميـــة في التنظـــيم العلمـــي في بدايـــة القـــرن العشرين خصوصا في العمل الصناعي التسلسلي والتي قام تايلور بتحديـــد مبادئـــه وقـــد تـــزامن هـــذا الوضع مع الحرب العالميـــة الاولى، ثم ســـوف نتنـــاول في نفـــس القســـم نمـــاذج التنظـــيم مـــا بعـــد التايلوريين وهذا نتيجة تطوّر تقنيات الانتـــاج وحاجـــة الأســـواق إلى اســـتخدام الكفـــاءات العاليـــة وعلى تقويم قدرات التجديد وتحمل المسئولية.

1. الرأسمال[1]:

1.1. بالمعنى الاقتصادي للكلمة كمية من النقود تحقق فائدة.

2.1. في معناها السوسيولوجي : كل ثروة تحقق مزايا اجتماعية.

الرأسمال والرأسمال الاجتماعي، في معناه الضيق، يشير الرأسمال إلى كل كمية من النقود أو كل ثروة من شأنها تحقيق فائدة. ينطبق هذا التعريف على حالات قليلة من الرأسمال البشري، وقد تمسك التفكير السوسيولوجي بالتذكير بأهمية هذا الشكل من الرأسمال وتعقد مكوناته. لا يتكون الرأسمال البشري فقط من عدد الأشخاص الموظفين في عملية إنتاج معينة، ولكن أيضاً من المعارف والكفاءات المختلفة لهؤلاء الأشخاص ، مهما كانت أساليب اكتسابها. يتكون كذلك من أهليات وإمكانيات المستهلكين، لأن الاقتصاد يفترض مشترين مؤهلين لتشوق المنتوجات واستعمالها. فكرة الرأسمال الثقافي، على سبيل المثال، تستدعي إحدى مكونات الرأسمال البشري وتعني الإمكانيات الخاصة على مستوى من المعرفة مكتسب من خلال مسار التكوين. يمكن أيضاً اعتبار المؤسسات المنتجة للعلم ، كالمؤسسات المدرسية أو مخابر البحث، كرؤوس أموال، كونها منتجة للخدمات، الكفاءات والمهارات. يبدو هكذا أن تصوراً اقتصادياً ضيقاً لرأس المال غير كاف لأخذ بعين الاعتبار مختلف أشكال رؤوس المال المنتجة. ويجب علين أن نعلم بأن الرأسمالية ليست ما بعد تايلور[2] ليست هي الاستمرارية، إنما هي بديل عن النظام التايلوري.

والأجر هو المكافأة النقدية للعمل، والأجير هو الذي يتوقف دخله على المكافأة، كما توجد دراسات التي تحاول فهم معنى العمل الجزئي بالنسبة للأجير[3].

---

[1] Pierre Ansart ,Dictionnaire de sociologie, sous la direction d'André AKOUN et Pierre ANSART, le ROBERT/Seuil, 1999 page 60.

[2] Sous la direction de Michel Wieviorka, avec la collaboration de-Aude Debarle et Jocelyne Ohana, édition sciences humaines, Belgique 2007, page 477.

[3] Sociologie du travail, janvier-mars 2006, vol48 n1-p1-136, page 1.

2. التبادل عمل – الأجر : [1]

إنّ الظروف التاريخية للتبادل التجاري والنقدي عمل – أجر هي تلك المصاحبة لبروز ونمو المجتمعات الرأسمالية الحديثة وبعد الفهم النظري والمنطقي لهذه العلاقة إضافة إلى عوامل ديناميكيته من صميم الاقتصاد وعلم الاجتماع .

تاريخيا تشكل علاقة الأجر salarial (boyer aglietta) تحول بمزاوجة الاكراهات التي عمقها عداء الرأسمال مع العمل بين الأجر والربح ، الأجراء وملاك رأس المال . فيما يخص طبيعة الأجر هناك مقاربتان متعارضتان:

1- المقاربة الجوهرية : أدت المقاربة الجوهرية للقيمة بماركس إلى تعريف الأجر على أنه تسديد قوة العمل وليس كل العمل المبذول خلال سير عملية انتاج السلع . تمثل القيمة المضافة plus – valueأو survaleur ، في أصل الربح ، الفرق بين القيمة المنتجة باستعمال قوة العمل وقيمة الأجر المسدود . إذا وراء حرية عقد العمل يختفي استغلال مؤسس مجتمع الأجر . لكن في المجتمعات الرأسمالية المتطورة لا يعتمد الدخل الأجري فقط على العقد الفردي للعمل : كل جزء حاسم من هذا الدخل أجر غير مباشر مبني على معايير ومؤسسات اجتماعية. لهذا السبب كانت هناك امكانية الحديث عن المجمع الأجري (castel aglietta).

2- المقاربة الكلاسيكية الحديثة أو النمطية :[2]

تقوم المقاربة الكلاسيكية الحديثة (نظرية ذاتية للقيمة) على أنه خلال التوازن يكافئ الأجر بالتحديد وبصفة كاملة العمل المقدم وثمن العمل يكون مساو لإنتاجيته الهامشية أي لمردودية الجهد المقدم من طرف الأجير (pigou ، magchall) .

[1] Pierre Ansart, dictionnaire de la sociologie, Ibid. page 469.
[2] Henri Nadel, Dictionnaire de sociologie, ibid. page 469.

تجرد هذه النظرية الاقتصادية المسماة نمطية عدم تساوي توزيع حقوق الملكية على وسائل الانتاج من أجل الاهتمام فقط بالتحسين المتزايد لثمن الخدمات المتبادلة من طرف السوق.

يتواجد تناقض هذين المقربتين في التأويلات المعطاة لأزمة الشغل . بالنسبة للمقاربة الأولى الأجر هو الدخل الرئيسي لدعم الطلب ، ويؤمن تحقيق منافذ النمو لاقتصاد اجتماعي ما . وبالنسبة للعائلة النظرية الثانية، الأجر هو كلفة وسوق العمل غير المضبوط هو الوحيد القادر على إعطائه تحديدا أفضل .

الأجر:

يشكل الأجر اليوم كلا غير منسجم . بقي البعض منهم اليوم معتمد بصفة أساسية على الأقطاب التجارية لولوج الشغل والدخل في حين استطاع البعض الآخر أن يكونوا مالكين لمداخيل رأسمالية ويمارسون وظائف إدارية في أعلى مستريات سلطة التنظيم الاقتصادي والاجتماعي .

3. التايلورية والتنظيم العلمي :[1]

إنّ التايلورية هي الشكل العلمي لتقسيم العمل المطبق في الصناعة بالسلسلة، التي قام تايلور بتحديد مبادئها.

4. تثبيت التايلورية:

حتى وإن كان تقسيم العمل سابق بكثير للتايلورية، إلا أنه أخذ أهمية وشكلاً خاصين مع تطور الرأسمالية الصناعية والإنتاج الجماعي : شكل التايلورية والتنظيم العلمي للعمل (O.S.T).

لقد قام سميث(1776)، وهو الذي قدم تقسيم العمل كعامل ثراء للأمم، بإعطاء أحد التحليلات الأولى لهذا الأخير. شرح ماركس الآثار الاجتماعية له: ينمي تقسيم العمل الإنتاجية

[1] Claude DURAND, Dictionnaire de sociologie, ibid. page 526.

لكنه يسلب العمل. وأوضح بوردون كيف أنه يجزأ العمل ويفكك المهـــن. أمـــا دوركـــايم فـــرأى فيـــه عاملاً للتضامن الاجتماعي وقاعدة للتضامن العضوي (1893). وحســـبه فـــإن تقســـيم العمـــل هـــو تطور منطقي للمجتمع، ونتيجة لتزايد حجمه وكثافته.

أثناء الحرب العالمية الأولى، تم إدخال التايلورية للولايات المتحـــدة، يهـــدف التنظـــيم العلمـــي للعمل الذي حددت مبادئه ومنهجـــه مـــن قبـــل تـــايلور (1909) إلى معالجـــة "التســـكع العمـــالي" والفوضى في التنظيم. ولقد تم تصميمه من أجل خفض تكاليف التصـــنيع وزيـــادة الإنتاجيـــة. منهجـــه مستوحى من الفصل بين مهام التسيير الموكلـــة لمكاتـــب الدراســـة، ومهـــام تحضـــير العمـــل ومهـــام التنفيذ المنجزة من طرف العمال. يقوم "مكتب المناهج" بتفكيـــك العمـــل إلى عناصـــر بســـيطة ويعيـــد تركيبها بغرض الحصول على فعالية قصوى للحركـــات، المختـــبرة بقيـــاس الأزمنـــة (توقيـــت دقيـــق) chronométrage. يتم البحث عن أكبر اقتصاد في الإيمـــاءات، والـــذي يحـــدد أفضـــل طريقـــة للعمل. تحدد مرحلة تحليل العمل هذه أيضا الوســـائل والمعـــدات المســـتعملة. وتحتـــوي علـــى الموازنـــة بين نفقات العمل[1] والتساوي في مدة الدورة بين مختلف المناصب. بعدها يـــتم تعلـــيم الصـــيغ العمليـــة للعمال المختارين كأكثر أهلية للقيام بهذا العمل. فيدربون، في ظـــل احتـــرام الصـــيغ العمليـــة المحـــددة في مذكرات التدريس، على أداء العمل بالوتيرة الأكثر سرعة.

يتوقع هذا المنهج الجديد لعقلنة العمل إنشاء عدد مـــن المصـــالح المتخصصـــة داخـــل المؤسســـة والمكرسة لتحضير ومراقبة العمل: المصالح التقنية، مكاتب الدراســـات، مكتـــب المنـــاهج، والـــتي لهـــا دور رئيسي في تنظيم العمل، في التخطيط وفي المتابعة المؤسسة لـــبرامج الإنتـــاج. التصـــنيع هـــو الـــذي يتأكد من احترام المعايير المطلوبة ويعاقب ويكافئ علـــى النتـــائج المحققـــة (بتطبيـــق الأجـــر المحفـــز). ستضيف الفوردية (نسبة إلى فورد Ford)[2] إلى هذه المبـــادئ مكننـــة نقـــل القطـــع أثنـــاء عمليـــة التصنيع (مواكب convoyeur). في العمـــل الطـــابوري، يكـــون إيقـــاع العمـــل مضـــبوطا آليـــا بسرعة المواكب. هكذا، في ســـنوات الثلاثينيـــات، تعممـــت طـــوابير التركيـــب الخاصـــة بصـــناعة السيارات والتي سيتم محاكـــاة نموذجهـــا في كـــل صـــناعات السلســـلة (industrie de série)

[1] Dictionnaire de sociologie, ibid. page 526.

[2] العبارة توضيحية مضافة من قبل المترجم.

وبعد مدة طويلة (الستينيات)[1] سيطبق في قطاع الخدمات (البنوك، التأمينات، الصكوك البريدية). قاد هذا التحول في تنظيم العمل الانتقال، في الصناعة، من عامل الحرفة l'ouvrier de métier إلى العامل الجماهيري l'ouvrier de masse وكون عامل الحرفة غير مؤهل فإن مهارته تقتصر على قطاعات صيانة وتركيب الآلات.

5. الممارسة التايلورية والخلل الوظيفي:

لقد وصف فريدمان بوضوح نتائج التنظيم العلمي للعمل عل العمل والعمّال(1949،1956)، فترع الأهلية عن العمل العمالي واختزاله في عمل تنفيذي مجزأ إلى عمليات صغيرة ومتكرر، يحرمه من كل مسؤولية مهنية. نطلب منه أن ينفذ التعليمات بكل دقة وانتظام وبصفة خاصة أن لا يظهر أي شيء من المبادرة. هذا العمل، الذي كان في البداية مصدرا للصراع – رد فعل العمال المهنيين على مصادرة مهنتهم – أصبح، بالنسبة للعمال المتخصصين، مصدرا للاستلاب. لا يظهر الأجراء العاملون بنظام الطابور إلا اللامبالاة والبلادة اتجاه هذا العمل العديم الأهمية.

تمثلت ردود الفعل الأولى في الكبح بغية الاحتماء من الإيقاعات المخيفة وفي الهروب من العمل (التناوب turnover ، التغيب).

حدثت ردود أفعال عنيفة مع تخريب للآلات ونشوب صراعات اجتماعية كبيرة الأهمية (ماي 1968)؛ شكل العمال العلميون، ضحايا التايلورية، فاعليها الرئيسيين، بما فيهم الأصناف المعتادة على التسليم بأمرها، كالنساء والعمال المهاجرون. أمام خطر شل الأجهزة الكبرى للإنتاج التتابعي بسبب هذه الثورات القائمة ضد شروط العمل، بحث أرباب العمل قبل الحرب عن مهدئات وقتية للألم. كانت للتجاه الإنساني للعلاقات الإنسانية، مع Mayo وعلم النفس الصناعي، مبادرة أولى لتعويض الخسارة الناجمة عن الأشكال المستعبدة للعمل عن طريق تحسين العلاقات داخل مجموعة العمل وإدماج أفضل في المؤسسة. لم تفلح محاولات استيراد هذه المناهج إلى فرنسا عقب الحرب مباشرة. ومثلت تجارب إعادة هيكلة المهام في السبعينيات مبادرة أكثر جدية لمحاربة رتابة المهام والتكتم عن العمل التسلسلي (DURAND، 1978). قامت هذه

[1] Claude DURAND Dictionnaire de sociologie, ibid. page 526-527.

التجارب على أساس التحليلات السوسيوتقنية لمعهد TRIST Tavistock -alii 1963، THORSRUD، 1975). أوضحت هذه المدرسة ، عبر مختلف التجارب، المرونة التنظيمية للعمل مقارنة بتقنيات الإنتاج: من الممكن، من خلال تنظيم أقل إكراها من التايلورية ومنتج في الوقت ذاته، توسيع المهمات الموكلة للعمال بإعطائهم أكبر قدر من الاستقلالية والرقابة على أعمالهم. في خضم هذا الاتجاه، حاولت إجراءات توسيع وإثراء مهام وتجارب المجموعات إعادة تشكيل العمل في شكل مهام كلية تكون مسؤوليتها جماعية[1].

من جهة تطور تقنيات الإنتاج، أكدت تنمية صناعة الإنساني الآلي تنبؤات NAVILLE (1963) بنوع من إعادة تأهيل العمل والتحرر الفكري والثقافي اتجاه العمل الصناعي. لقد تعرض هؤلاء المنظرين المتفائلين في السبعينيات لانتقادات MARCUSE، HABERMAS وILLICH ، الذين يعتبرون أن نقد تقسيم العمل يندرج ضمن إنكار شامل للعلم والتقنية اللذان كانا قاعدة لأمراض المجتمعات الحديثة.

6. نماذج التنظيم ما بعد التايلوريين:

قاد تطوّر تقنيات الإنتاج إلى عمل اقل تأثرا بالتايلورية حيث مراقبة الأجهزة، الإخطار، مهام الإعلام والاتصال تأخذ الخطوة الولى في التدخلات المباشرة. (DURAND وILLICH ، 1972). تدفع، متطلبات المرونة المرتبطة بالأزمة الاقتصادية والاهتمام بأفضل استجابة لحاجات السوق، إلى استخدام للتنظيم يراهن على تعدد الكفاءات polyvalence وعلى تقويم قدرات التجديد والمسؤولية. كانت هذه التطورات قد مهدت الأرضية لمجيء انظمة إنتاج "ما بعدالفوردية (Durand, Boyer 1993) يتعلق الأمر بالخروج من صرامة تنظيم العمل التسلسلي. فنحن نعي أن الإفراط في العقلنة يصبح غير منتج. يمثل التقسيم المشجع أكثر للعمل تبذيرا، واعتبار غير كاف لقدرات المبادرات والمهارات. ثم في بداية السبعينيات، القيام بانقلاب في المبادئ الإنتاجية من اجل الاستجابة للخلل في التوازن الموروث عن الفوردية لصالح تنظيم قادر على ملاحظة تجديدات عديدة.

[1] Claude Durand, Ibid. page 526-527.

تبرز نماذج الإنتاج الياباني أهداف النوعية المؤثرة في التصورات الغربية. تتم الإشادة أكثر فأكثر بتنمية الكفاءات القاعدية، تعدد الكفاءات، التكوين الجيد، اهتمام الأجراء بأهداف المؤسسة. الشيء الذي يسمح بتكييف أفضل للمؤسسات مع تقلبات الأسواق وبتحسين بما فيه الكفاية ثنائية النوعية – الإنتاجية.

يتضاعف الإدماج الإعلامي من الاهتمام بالإدماج الاجتماعي. وتكشف التويتية toytisme والأنظمة الجديدة هي أيضا عن سلبياتها[1] : التوتر، الإكراه الشديد. ليست أنظمة مراقبة النوعية أقل إكراها من الناحية السيكولوجية من الإكراهات التايلورية على التصرفات. فنموذج الإنتاج الياباني الذي أبهر القادة الصناعيين، ينطوي على تعبئة شاملة للإفراد لخدمة أهداف المؤسسة، وهذا ما يفترض مسبقا تصور لعلاقات اجتماعية للإنتاج بعيدة كل البعد عن روح الرأسمالية (TRJNH، 1992).

[1] Claude DURAND, ibid. page 527.

القسم الثالث: الباحثين الدائمين في المؤسسة البحثية CRASC

تمهيـــــــد:

سوف نعالج في هذا القسم فئة الباحثين الدائمين على مستوى مركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية من خلال معرفة المسار الدراسي لهذه الفئة، و أيضا معرفة أهم النقاط الجوهرية التي تتمثل عند الباحثين فيما يخص موضوع العمل، كأهميّة العمل في الحياة اليومية، الرضا والاستقرار العملي، العلاقة مع المؤسسة والزملاء والمكانة التي يحتلها العمل عند شريحة الباحثين كون العمل يعطي للفرد هوية اجتماعية خاصة به ، كما سندرج أيضا عمل المرأة، والوضعية المستقبلية التي تتمثل عند الباحثين.

1. مركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية : CRASC

لقد تم إنشاء مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية[1] (كراسك) بموجب المرسوم الصادر سنة 1992، وهو ثمرة اقتران سبع سنوات من العمل في إطار وحدة البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (أوراسك) وكذا تجلي أهمية العلوم الإنسانية في إنتاج المعارف الخاصة بمجتمعنا. وقد كان مستوى التطور الذي حققته هذه الوحدة البحثية هو السبب المباشر في تحولها إلى مركز بحث ذو صبغة وطنية يحمل اسم : مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، ليتمتع، من ثمة، بالاستقلالية المالية والإدارية التامة ويرصد آفاقا جديدة أكثر توسعا وتفتحا. فمنذ سنة 1992 وفي غضون ثمانية عشر سنة من تاريخ إنشائه، شهد المركز العديد من التحولات كبرى، حيث أصبح سنة 2003 مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وتقني تعمل في إطار قانوني وتنظيمي جديد.

2. مهام المركز :

- تطوير البحوث الأساسية والتطبيقية في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، التي تتماشى واحتياجات التنمية الوطنية. وثانيا إنجاز البحوث التي من شأنها القيام بالعلوم الاجتماعية والانسانية في الجزائر الاسهام في تثمين نتائجها.
- ضمان تكوين وتأهيل الباحثين وموظفي الدعم مع تحسين قدراتهم العلمية والتسييرية.
- تنظيم وترقية اللقاءات العلمية بين الباحثين بهدف تعزيز التبادل والاحاطة بالمادة العلمية.
- إصدار مجلة علمية تتكفل بنشر نتائج الأبحاث وتكون بمثابة وصلة همز بين الباحثين.

[1] http://www.crasc-dz.org

3. المسار الدراسي للمبحوثين:

من خلال المقابلات التي قمنا بها مع البـــاحثين الـــدائمين في مركـــز الأبحـــاث للأنثروبولوجيـــا الاجتماعية والثقافية CRASC تبين أن المبحوثين مروا بتجارب متقاربـــة ففـــي مقابلـــة رقـــم واحـــد يصرح لنا المبحوث 31 سنة مايلي:

"تخرجت سنة 1997 علوم إسلامية درست الترجمة، لكن الوضـــع الأمـــني لم يكـــن علـــى مـــا يـــرام فغيرت من البليـــدة إلى تلمســـان والتحقـــت بعلـــم الاجتمـــاع 4 ســـنوات، ثم تخصصـــت في علـــم الاجتماع التربوي، وعندما أنهيت الدراسات في علم الاجتماع التحقت بمـــا بعـــد التـــدرج بتلمســـان تخصص أنثروبولوجيا".

وصرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 35 سنة ما يلـــي" تحصـــلت علـــى شـــهادة البكالوريـــا سنة 1993 تخصص رياضيات، ثم تم تـــوجيهي إلى معهـــد علـــوم وتكنولوجيـــا بمدينـــة بـــومرداس، ونظرا للأوضاع الأمنية الصعبة رفضت الأسرة التحاقي بهـــذه المدينـــة، قمـــت بـــإجراء طعـــن علـــى مستوى مديرية التوجيه، ثم بعد ذلك تم توجيهي إلى علـــم الاجتمـــاع، أكملـــت الســـنتين الأوليـــتين في علم الاجتماع مكرها ثم فيما بعد أعجبني التخصص إلى غاية التحصـــيل علـــى شـــهادة الليســـانس في 1998، طبعا منطقيا كان ينبغي علـــي أن أنهـــي الدراســـة في 1997، لكـــن خصصـــت ســـنة كاملة لإجراء المذكرة 97-98، بعد ذلك التحقـــت بقطـــاع التعلـــيم أســـتاذ متعاقـــد في الاكمـــالي والثانوي، ثم بعد ذلك أجريت مسابقة ماجستير وتحصلت عليها، وهنـــا كنـــت مضـــطرا لأن أتوقـــف عن التعليم لأتمم الدراسة ومن الناحية المادية ســـاعدتني الأســـرة كـــثيرا وإلا فمـــا كـــان بإمكـــاني أن أصل لهذا المستوى، ثم بعـــد ذلـــك أنهيـــت وتحصـــلت علـــى شـــهادة الماجســـتير في مـــاي 2004 وتوظفت في مركز الأنثروبولوجيا الاجتماعيـــة والثقافيـــة في جـــوان 2004، هـــذا هـــو بالتقريـــب المسار نتاعي".

يتضح لنا من خلال استجواب بعض المبحوثين أن اختيـــار الشـــعبة علـــى مســـتوى الجامعـــة كان اختيارا اجباريا وذلك نظرا للأوضاع الأمنية التي كانت تمر بهـــا الـــبلاد أو كمـــا هـــو معـــروف بالعشرية السوداء، حيث عان المستجوب من التخصـــص الغـــير مرغـــوب فيـــه لكـــن ســـرعان مـــا تطورت الأمور وتم انهاء الدراسة حيث واصـــل المبحـــوثين دراســـات عليـــا قصـــد الحصـــول علـــى

شهادات تضمن لهم التوظيف وبمستوى أعلى. كما يعد عامل الأسرة جد رئيسي في رفع المعنويات المبحوثين وفي اتمام الدراسات العليا، ويبقى المستجوبين لديهم نفس المسار حيث دوما تكون هناك صعوبات وتغييرات فيما يخص الشعب المراد دراستها كما صرحت لنا بذلك مبحوثة في مقابلة رقم 8 مايلي " كنت باغية traduction، أنا جبت الباك بـ 10 والترجمة كانوا طالبين 11.80، إذن شعال و أنا ما درتش التسجيل ، فاتني الديلي تع التسجيل، ماكانش عندي المعدل، سجلت في قسم الاسبانية وأنا مارانيش باغية، الناس دخلت تقرا وأنا مادخلتش معاهم، كانوا وعدوني باش يدخلوني الترجمة ، لما جاء شهر ديسمبر قالوا لي أنهم لا يستطيعون فعل أي شيء لي، ثم رجعت لقسم الاسبانية ودخلت مع الامتحانات، تحصلت على 03-04-00 نقطة، لكن في الفصل الثاني تداركت الوضع ثم دخلت لـ D.S الامتحان الاستدراكي، المهم سلكتها وكملت وديت الليسانس، وقلت الحمد لله لي درت اسبانية لأنها كانت عاجبتني. البروفسور لي كانوا عندنا sont durs ، ثم ندمت من ديت ليسانس اسبانية دخلت في مشكل هو العمل، اسبانية غير مطلوبة، إلا إذا كنت في مدينة كبيرة تقدر تعمل بمؤسسة أجنبية مثل وهران أو الجزائر العاصمة، لكن في أماكن صغيرة مثل تيارت ، عين تموشنت ، يقدر يديرها في قسم اللغات بالثانوية، حيث يحلوا فقط 4 أو 5 مناصب في فترة 5 سنوات، قعدت نفوت ونخسر لعدة أعوام وفي نفس الوقت كنت ندير ساعات تدريس في الجامعة، جاتني فرصة عمل في ما قبل التشغيل لمدة 3 شهور، ثم ربحت الماجستير في علم اللهجات، ساعدني المدير بديت مانجيش، كنت نروح في السبت نقرا ثم بديت في الرسالة، قال لي الأستاذ ديري دراسة la toponymie دراسة أسماء الأماكن كانت دراسة غير معروفة ووقع لي مشكل هو أنه لا يوجد أساتذة في هذا الاختصاص، فلم أجد سوى أستاذ واحد يدرس بفرنسا، فالتقيته وقال لي بأن هذا العمل رائع، أما المشرف أكّد لي بأنه لا يستطيع مساعدتي فقط يقوم بالتصحيح النحوي، وبالتالي عانيت كثيرا في الرسالة لأنه لم يكن لدي توجيه، بصح كملت الماجستير لكن لقيت نفس المشكل الذي لقيته في الليسانس، لأن ملف التوظيف الذي أضعه في الجامعة لا يناسب التخصص المطلوب، كنت يائسة ما عندي حتى فرصة للعمل، إلى غاية زميلة لي نصحتني بأن أضع ملف بـ CRASC ثم نجحت وأصبحت نعمل في هذا المجال".

وفي مقابلة رقم 3 صرحت لنا باحثة 39 سنة ما يلي: " بعد حصولي على شهادة البكالوريا توجهت إلى الجامعة، كانت التسجيلات صعبة ثم توجهت لشعبة الحقوق، من بعد غيرت الاتجاه إلى الأدب العربي، درست اربع سنين ثم أكملت مسابقة الماجستير بتلمسان وواصلت في الأدب الشعبي، ماجستير أدب شعبي وبعدها خمسة أشهر توظفت في المركز الوطني CRASC ثم سجلت في الدكتوراه". حيث أغلب المستجوبين قاموا بالتسجيل مباشرة في الدكتوراه وفي مختلف الاختصاصات بعد تحصلهم على شهادة الماجستير مما يدل على الطموح الذي كان يتميز به المبحوثين لأجل تحقيق اعترافات علمية وبأعلى مستوى.

ولأجل الاندماج في سوق العمل خاصة لما يكون التخصص في مجال العلوم الانسانية فإنه تقل فيه فرص العمل بالمقارنة مع العلوم الاقتصادية والعلوم الصلبة، مما يضطر الشباب لأجل مواصلة الدراسات العليا حتى تكون لديهم مكانة مجتمعية يقدرون من خلالها فرض وجودهم وتحقيق أهدافهم حيث في مقابلة رقم 4 صرحت لنا المبحوثة مايلي " كان تخصصي علوم انسانية، في البداية كانت هناك صعوبة في البكالوريا وفي السنة الثانية تحصلت على البكالوريا ثم التحقت بالجامعة، واخترت علم الاجتماع وأخذت الشهادة، وبعدها تلقيت صعوبات في ميدان العمل، ما لقيتش عمل خاصة علم الاجتماع يقولو عليه في البلاد نتاعنا فيه صعوبة للعمل في هذا التخصص، وفكرت في مواصلة الدراسة وأخذت شهادة أخرى هي الماجستير."

ودائما فيما يخص المسار الدراسي يبقى الشباب يكتسبون التجارب النظرية والميدانية التي تصنع مستقبلهم من خلال متابعة الدراسات الجامعية، والحصول على دبلوم قد يؤهلهم لأن يلتحقوا بالحياة المهنية وبدرجة عالية، ونفس التعبير من خلال الاستمرار في اكتساب التجارب العلمية ومواصلة المسار الدراسي حيث في هذا السياق صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 " بعد شهادة البكالوريا سنة 1996، كان إضراب في الجامعة وسجلت في معهد اللغة والأدب العربي، سنة 2000 التحقت بمسابقة التوظيف للأساتذة بالثانوي، نجحت في الكتابي والشفهي، وتعينت في ثانوية عين الترك 2004 ثم ترقيت لمعهد تكوين المعلمين، كانت هناك دورات تكوينية وتم من خلال ذلك معرفة المقاربات بالكفاءات، وفيما يخص الماجستير نجحت في أكتوبر 2004 والتحقنا بالدروس سنة 2005 وسجلت موضوع الماجستير في فبراير 2006، وانا

فضلت الالتحاق بشعبة الأدب العربي". كما أنه وجدنا من المبحوثين من هم الذين قاموا باختيار الشعبة بمحض إرادتهم وبالرغم من بعض الصعوبات التي واجهتهم في المسار الدراسي إلا أن الهدف الأسمى في متابعة الدراسات كان هو الغاية المرغوبة من طرف العينة المدروسة، حيث صرحت لنا باحثة دائمة بالمركز الوطني CRASC في مقابلة رقم 6 " كانت ابتداءا من سنة 1994 تحصلت على البكالوريا الاتجاه نتاعي كان من اختياري أنا، شعبة ديمغرافيا تبعتها كان اختيار نتاعي بالرغم أني كنت science exacte ، إذن أنا بغيت الديمغرافيا كملت فيها وديت 4 سنوات نتاعي في الليسانس عادي ماكانش عندي مشاكل علمية ، رسوبات الحمد لله، كانت تلك فترة 98-2000، كانت أقسام الماجستير لا تفتح كل سنة كنا ننتظر فترة معينة باش يحلوا الماجستير، أنا انتظرت مدة 5 سنوات باش حلوا الماجستير حتى 2002،جوزت مسابقة الماجستير وتحصلت عليها، مرت سنة نظرية بكل سهولة والحمد لله، وبعد سنة تطبيقية وفي سنتين كملت الماجستير. ومن تم بقات لي تحضير رسالة الدكتوراه، هذه الرسالة بغيت نحضرها ابتداءا من نهاية رسالة الماجستير، لكن نصائح الأساتذة كانت بأني ما نسجلش في الدكتوراه حتى تكون لي قراءات ، ثم يظهر لك السؤال واش غادي تدرس، هذه الفترة قاربت 6 سنوات لحد الآن راني في إطار السنة الأولى دكتوراه".

ودائما في نفس الفكرة التي هي الاستمرار ومتابعة الدراسات ذات الدرجة العلمية العالية من ليسانس فما فوق، فإن المبحوثين كانوا يتميزون منذ مرحلة المراهقة بالوعي فيما يخص الدرجات العلمية التي تحملها الشهادات الجامعية. وأكدت لنا مبحوثة بـــ CRASC في مقابلة رقم 7 " أنا البكالوريا نتاعي كانت في علوم الطبيعة والحياة ، تحصلت عليها بمعدل 11.70 وماكانش يلبي طموحاتي، وحاولت نعاود البكالوريا فكان غير ممكن، درت أول اختيار مهندس إعلام آلي وبعدها اختيارات لها علاقة بعلوم الطبيعة والحياة، ولكن في الرد ماقبلوش مهندس وقبلوا DEA في الاعلام الآلي، وفي ذلك الوقت كل ما يتعلق بـــ DEA ماكنتش نعترف بها، نعترف بليسانس فما فوق، وقررت ندير طعن ونغير الشعبة، حيث افتتحت شعبة جدع مشترك علوم اجتماعية ديمغرافيا فلسفة، فاخترت هذا التوجه، ونجحت فيها تماما لأنها تجمع بين الرياضيات العلمي والأدبي وكملت ليسانس ودرت تخصص علم اجتماع العمل، وفي الدار شجعوني باش ندير ماجستير بوهران بالرغم من بعد المكان، وللأسف مكانش هذا الاختصاص

في تلمسان، ودرت مسابقة ماجستير في الأنثروبولوجيا بتلمسان وما كنتش ننتظر باش ننجح وفي الأخير نجحت، كملت دراستي النظرية واخترت موضوع لمذكرة التخرج كان حول الصحافة في الجزائر، تحصلت على الماجستير نتاعي سنة 2005 وكان الطموح نتاعي بعد 3 سنوات من الماجستير أني نخدم في الجامعة ، ولكن تجري الرياح بما لا تشتهي السفن، يعني الأقدار غيرت المسار نتاعي تماما، ولقيت روحي من جديد بعد 7 سنوات من البكالوريا أبحث عن مستقبل ودراسة من جديد." كما نريد الاشارة أن جل المسار الدراسي للمبحوثين كان في مجال مختلف عن المسار الذي تابعه أغلب المستجوبين وصرحت لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 " بكالوريا علوم انسانية: أدب وعلوم إسلامية، ليسانس في علم الاجتماع 1997-2001، وبعد 2002-2006 مرحلة الماجستير، ثم الآن سنة ثالثة دكتوراه في علم الاجتماع".

وهناك من المبحوثين الذين وجدوا ارتياحا في اختيار الشعبة المرغوبة وبدون أي معانات أو صعوبات وهذا ما جاء حسب مبحوثة في مقابلة رقم 10 " بعد شهادة البكالوريا اخترت أن أدرس شعبة التاريخ، كوني كنت أتحصل على المراتب الأولى في المسابقات الوطنية في التاريخ، وبمجرد دخولي الجامعة عام 2000، وتحصلي بالدرجة الأولى في 2004، أفسح لي المجال لمتابعة الدراسة لما بعد التدرج لنيل شهادة الماجستير، وخلال إعدادي هذه الشهادة تطلبت مني وقت لمدة 3 سنوات، قمت بإعداد مذكرة مما مهد لي أن أدرس المجال التعليمي، والتي كانت غائبة في دراستنا والدراسة الأكاديمية، ثم زاولت التعليم كأستاذة جامعية بجامعة تلمسان ومستغانم، وبعد ذلك التحقت بالمركز الوطني CRASC أين لقيت نفسا جديدا ولقيت عمل كنت أطمح به". ويرى أغلب المبحوثين أن الدراسات العليا فتحت أمامهم مستقبلا في مجال البحث العلمي، إلى جانب مواصلة الدراسات الأكاديمية والانخراط في مشاريع بحثية وطنية تساعد المجتمع على تخطي الأزمات المجتمعية والرقي في شتى الميادين. فهل بحوث[1] اليوم تساعد على الرؤية الواضحة؟

[1] Sociologie du travail, juillet-septembre 2007, vol49-n3-p297-442.

4. الشهادة:

من خلال المقابلات التي قمنا بها خلال عملنا الميداني فإن أغلب المستجوبين أكدّوا أن الشهادة الجامعية مهمة جدا في الحياة المجتمعية والعملية فمن خلال مقابلة رقم1 صرح لنا المبحوث " الشهادة لديها معنى لأن سوق العمل يستجيب إلا للشهادة بطبيعة الحال". كما أن الشهادة لا تكون فقط مهمة بالنسبة لحاملها وإنما تصبح مهمة أكثر بالنسبة للمحيط العائلي وصرّح لنا المبحوث مايلي في مقابلة رقم 2 " طبعا الشهادة مهمة لعدة أسباب، السبب الأول لأنها مهمة للحياة العملية، فالشهادة تسمح لك بالانخراط في سوق العمل، تسمح لك بالاندماج المهني وبالتالي الاندماج الاجتماعي، الشهادة أيضا مهمة بالنسبة للأسرة بمعنى أنها نموذج لنجاحاتهم، هم الذين استثمروك في التعليم، وبالتالي الشهادة ليس ملكا خاصا لك وإنما هي أيضا ملك الأسرة، وهي مهمة بالنسبة للمحيط العائلي، بالنسبة إليهم يشوفو فيك كإنسان متحصل على ماجستير تحضر الدكتوراه وتشتغل كباحث، الشهادة أيضا مهمة بالنسبة للزملاء القريبين le cercle لأنك تصبح كمرآة تعكس كل الاجتهاد الذي مررت به في مرحلة معينة، وطبعا الشهادة في علم الاجتماع أصبحت مهمة في مرحلة الماجستير و لم تكن مهمة في مرحلة الليسانس". حيث يعتبر هذا المبحوث أن علم الاجتماع في مرحلة الليسانس تقريبا لا يسمح للفرد بالانخراط في سوق العمل، بمعنى أن هناك مجموعة من الشهادات تكون مهمة في حد ذاتها وهناك بعض الشهادات تكون مهمة حسب درجتها العلمية.

وتعتبر الشهادة حافزا في الحياة المجتمعية كما جاء في مقابلة رقم 3 "أولا هي تعطيك الحافز حتى تواصل دراستك من جهة، وباش تحقق الأمنية من خلال دراستك، وثانيا الحياة نتاعك العملية خاصة المهنية". فالشهادة الجامعية يكون معترف بها في وسط المجتمع وبالتالي تكون مؤهلة لأجل الحصول على منصب عمل، وتكون الشهادة مرتبطة بدرجتها العلمية بمعنى كلما زادت الدرجة العلمية زادت أهمية الشهادة حيث صرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 4 مايلي" بالنسبة للمجتمع الذي نعيش فيه، كي ماتكونش عندك شهادة ما عندك ماتدير، ما تقدرش تواصل المسار العلمي، مثلا باش واحد تكون له فكرة باش يدي الدكتوراه، لازم يمر على الماجستير، فالشهادة يشوفوها مرتبطة بالمنصب، لها أهمية كل ما تكون الشهادة عليا لها

أهمية." وبالرغم من دور الشهادة العلمية إلا أن أهميتها لا تكـــون فقـــط مرتبطـــة بالمســـار الدراســـي، وإنما تتجسد الشهادة من خلال اقتناء التجـــارب في الحيـــاة المهنيـــة وفي هـــذا الاطـــار صـــرحت لنـــا مبحوثة في مقابلة رقم 5 مايلي" الشهادة تكون في الحصول على كـــم معـــرفي، لكـــن الآن الشـــهادة الجامعية تكون للحصول على أربع ســـنوات فقـــط، وبالتـــالي أرى بـــأن الاعتمـــاد علـــى الـــدروس وحدها غير كافي للحصول على الشهادة، فتجـــربتي الخاصـــة أصـــبحت باحثـــة دائمـــة لأن تجـــربتي الشخصية في التعليم هي التي أهلتني لكي أكون في البحث العلمي وليس الدروس فقط".

وهناك من يرى في الشهادة أن أهميتها تختلف حسب الجـــنس فبالنســـبة للمـــرأة تكـــون لهـــا الشهادة أكثر أهمية لأن مجالها يبقى محدود على غـــرار الرجـــل، وصـــرّحت لنـــا المبحوثـــة في مقابلـــة رقم 6 مايلي" الشهادة الجامعية هي سلاح بالنســـبة للمـــرأة وبالنســـبة للرجـــل، وفي الوقـــت الحـــالي للمرأة أكثر من الرجل، لأن الرجل إذا ماكانش عنده شـــهادة يقـــدر يعمـــل أي عمـــل يقتـــات بـــه، يقدر يبريكولي، لكن المرأة عنـــدها وظـــائف العمـــل محـــدودة، والشـــهادة تضـــمن لهـــا الاحتـــرام، والدخول في العمل يضمن لها عدة أمور اجتماعية".

وفيما يخص دائما أهمية الشهادة تضيف مبحوثة في مقابلة رقم 7 " رغـــم كـــل مـــا تعرضـــت له فالشهادة الجامعية مهمة جدا بغـــض النظـــر بأنـــك تـــديها في دزايـــر أو في أي دولـــة في العـــالم، الدراسة والشهادة الجامعية مهمة جدا". وهناك من المبحوثين مـــن يـــرى بـــأن الشـــهادة أصـــبحت لا تعني شيئا وليس لديها أهمية مثلما جاء في تصريح مبحوثـــة في مقابلـــة رقـــم 8 " إذا كانـــت شـــهادة ليسانس فهي ما تعنيلي والو، لخاطر تبالي ماكان والـــو، مارانـــاش نقـــرو في حاجـــة كـــبيرة، عـــادي، ماجستير نفس الشيء، الشهادة ماعنـــدهاش قيمـــة، لأن la thèse (الأطروحـــة) في الجامعـــة هـــي تكرفيس خاصة في قسم الثقافة الشعبية بتلمسان، أنا اعتمـــدت علـــى أكثـــر مـــن 180 كتـــاب أمـــا الآخرين اعتمدوا على تلاث كتب فقط لأجل المناقشة".

ويؤكّد أيضا بعض المبحوثين أن الشهادة تبقى غير كافيـــة لوحـــدها خاصـــة في عـــالم الشـــغل وصرّحت لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 " الشهادة فيما يخص علاقتها بميـــدان العمـــل هـــذا موضـــوع آخر، أما إذا كان الجانب المعنوي فالشهادة بين النـــاس هـــي أنـــه عنـــدك كفـــاءة، عنـــدك مســـتوى دراسي". وتؤكّد لنا نفس الشيء مبحوثة في مقابلة رقم 10 "الشـــهادة الجامعيـــة للأســـف لم تبقـــى،

يتحصل عليها الدارس أو طالب العلم حيث لا تكون شهادة كرتونية يجب أن تكون شهادة بقدرها، مثلا إذا كنت أستاذ التعليم الثانوي فيجب أن تكون على قدر المسئولية وعلى قدر تلك الوظيفة". وقد أجمع أغلب المبحوثين على مدى أهمية الشهادة في الواقع المجتمعي المعش وعلى ارتباطها الوثيق بسوق الشغل.

5. أهمية العمل:

العمل هو نشاط إنساني[1]، وقد أجمع أغلب البحوثين أن موضوع العمل هو مهم جدا بل من بين الأولويات المطروحة سواء على الساحة الوطنية أو الدولية، ففي مقابلة رقم 1 صرح لنا مبحوث " العمل هو وسيلة لكسب العيش، لتحقيق الأهداف"، وحسب المبحوثين فإن العمل ليس فقط الكسب المادي، لكنه هو لأجل إثبات الذات لأن هذه الذات لا يمكن أن تجد نفسها إلا في العمل، وأكّد نفس المبحوث أن الأفراد الذين يهاجرون اليوم إلى أوروبا ثم يعودون بسيارات فاخرة، فهذا يدل على النجاح الذي تم تحقيقه خارج البلاد وأيضا لكي يظهرون ويشهرون نجاحهم في الحياة المجتمعية.

إنّ المجتمع العصري قائم على قيمتين مزدوجتين الخاصة بالفرد وهي مواطن ومنتج، حيث خلال سنة 1776 تعتبر تاريخ الرمزي لظهور الثروات حول الطبيعة وعوامل هذه الثروات الأمم التي أقرها آدم سميت الذي يضع نشاط الانسان في جوهر الحياة الاجتماعية[2]، وفي مجتمعاتنا فإن العمل هو جد ضروري من أجل التنظيم الاجتماعي، حيث المجتمعات هي قائمة من خلال نشاط العمل والمواطنة[3].

وفي مقابلة رقم 2 يصرح لنا المبحوث ما يلي " العمل هو أولا وسيلة لتحقيق العيش، طبعا كل المجتمعات الانسانية حاليا قائمة على مفهوم العمل، والمكانة الاجتماعية لا يمكننا معرفتها إلا من خلال العمل". ويصرّح أغلب المبحوثين على أنه إذا كان الفرد مندمج اجتماعيا فإنه يملك منصب عمل، بينما الفرد الذي لا يملك منصب عمل يبقى على في الهامش، كما

[1] Pierre Rolle, où va le salariat ? Imression CODIS, 1ère édition, 1996, page 51.
[2] Dominique SCHNAPPER-Philippe Petit, contre la fin du travail, les éditions textuels, Paris 1997, page 14.
[3] Ibid, page 15.

يسمح العمل بتوثيق وتوسيع العلاقات الاجتماعية وفي هذا الاطار يؤكد الباحثين أن العمل يحيل الفرد للاندماج في فضاء العلاقات الاجتماعية مع أفراد العمل، فالفرد على غرار الفضاء العائلي وفضاء الشارع يصبح له فضاء ثالث وهو فضاء العمل، فتتوسع العلاقات الاجتماعية والمعرفة المجتمعية والعائلية وبمعنى أدق أن العمل يحيل إلى تجلي الشخصيات الانسانية وانبثاقها.

وفي مقابلة رقم 3 صرحت المبحوثة ما يلي" العمل بالنسبة إلي هو ضروري حيث تثبت الوجود ويصبح لديك معارف". يرى العالم دومينيك ميدا يؤكّد على أن العمل يأخذ يأخذ معان وأشكال مختلفة وذلك من خلال مختلف المجتمعات والمتطلبات الاقتصادية[1].

ويعتبر بعض الباحثين أن العمل يمثل العبادة وكسب المال معا وفي هذا الاطار صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 مايلي " بصفتنا أننا مسلمين، فإن العمل هو عبادة بالنسبة لنا، الانسان الذي يشتغل هو عكس الانسان الذي لا يشتغل، يشتغل لكسب المال معناه الاشتغال يساوي كسب، مال، عيش، إذن لابد من العمل، وأنا بالنسبة إلي كامرأة أعمل لكسب المال".

وفي مقابلة رقم 5 صرحت لنا المبحوثة ما يلي" العمل هو نشاط اجتماعي، هو حق على أي إنسان له مؤهلات لكي يقوم بذلك العمل". وقد أجمع الباحثين على أن العمل هو تبليغ لرسالة و إصلاح أفراد وإيفاد المجتمع.

وتضيف مبحوثة في مقابلة رقم 6 مايلي " بصراحة أولا و قبل كل شيء العمل هو وسيلة لكسب العيش، يجب العمل لأجل كسب القوت الحلال 6 " العمل هو مصدر الكرامة، هو مصدر لتحقيق الذات والاحترام، يعطيك مكانة في المجتمع وفي العائلة ذاتها و مع الزوج نتاعك ومع عائلة الزوج." وتضيف نفس المبحوثة "العمل هو نتيجة المسار الدراسي ونتيجة شهادتي الجامعية" حيث أكدت أن الشاب الذي يحمل شهادة الدراسات العليا يكون له حظ كبير في الحصول على منصب عمل.

[1] Dominique SCHNAPPER-Philippe Petit, Ibid. page 15.

وفي مقابلة رقم 7 جاء التصريح كما يلي" العمل هو أقدس شيء في الحياة الاجتماعية، وأنا أقدس العمل" وأكّدت بأن الانسان في الحياة المجتمعية لا يستطيع العيش بدون تأدية وظيفته كفرد في الحياة.

وفي مقابلة رقم 8 صرحت مبحوثة مايلي" العمل من جهة هو ضروري، ومن جهة لا يعني لي شيئا، لما كنت نبحث على خدمة مرات نقول الحمد لله لما لم أعمل ومرات نقول يجب أن أعمل، الحاجة الأولى باش نتعلم، ربما في المترل نتعلم باش نراجع كتاب، لكن العمل هو الأجر لا نستطيع أن ننكره لأن متطلبات الحياة غالية، والواحد حتى متى يبقى ينتظر والديه يمدوا له، أنا خدمت باش ندير مسار نتابعه، لأن بدون عمل تصبح غير مستقر". وأكّدت المبحوثة أن الفرد بواسطة العمل يستطيع أن يكون له دور في المجتمع لأن متطلبات الحياة في زماننا تفوق ما يتحصل عليه الفرد من أجر، كما يمنح العمل الفرد مكانة اجتماعية.

ويصرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 " تمثل العمل يختلف من شخص لآخر، تمثل العمل هو كسب العيش، هو وسيلة لتحقيق مجموعة من الأهداف منها العلمية والعملية، هذين معنيين أساسيين للعمل عندنا، وطريق لكسب العيش"، فبالعمل يستطيع الفرد القيام بدوره وذلك بخدمة المجتمع وفي هذا الخصوص صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 10 مايلي " العمل هو أهمية كبيرة هو لا يتعدى وظيفة لأجل تقاضي أجر بل تتعداها لكون العمل دو سمة روحية، بحيث بواسطة العمل يمكن للإنسان أن يجد ذاته ويجد نفسه كإنسان بكرامته وعزته، بحيث لا يكون الفرد عالة على مجتمعه وهو بذلك يقدم من خلال عمله، مثال: أنا من خلال عملي كباحثة يمكن لي أن أقدم خدمة للمركز الذي أنتمي إليه، فبالعمل يستطيع الانسان أن يقدم شيئا و يترك بصمته في الوجود".

6. الرضا والاستقرار العملي:

من خلال استجواب المبحوثين نجد أن بعض الباحثين يبقون غير راضين على الوضعية الاجتماعية حيث يصرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 1 " إن ظروف العمل والاستقرار ليست سيئة بل جد سيئة، لأن العمل خصوصا في مجال البحث العلمي يحتاج إلى استقرار، لأنه لما لا

نحصل على سكن فإنه لا نستقر وبالتالي نحن دائما في تغير مستمر من مكان إلى آخر إضافة إلى مشاكل العمل الداخلية، وأنا لست راضي على وضعيتي".

وتؤكّد نفس الشيء مبحوثة في مقابلة رقم 3: "الاستقرار بالنسبة إليا لا يساعدني على العمل، بعيدة عن الدار لقيت مشكل لكن لم أتركه يؤثر علي، الحب نتاعي للعمل خلاني نوالف هذا الوضع، لكن في العام الأول نغبنت...وراني راضية على عملي، ربما قصّرت في عمل الدكتوراه، لكن لابأس".

كما تؤكّد مبحوثة في مقابلة رقم 8 ما يلي" مالقيناش ظروف ملائمة لما كنا في المكتبة، أيضا ليس لدينا الحق في الأكل، حيث نكون مضطرين للأكل في أماكن عمومية، وفيما يخص التوثيق لم أجد كتب تهم تخصصي، ومن ناحية البحث العلمي الأمور جيدة لكن الظروف الملائمة تبقى غير موجودة".

وفي مقابلة رقم 9 صرح مبحوث ما يلي" أنا لم أكن راضي في مرحلة التعليم وفي مرحلة إعداد الماجستير، اشتغلت في التعليم المتوسط حيث كان الأجر لا يتناسب مع المستوى التعليمي، حيث عملت كمتصرف إداري، وظروف المعيشة لا تتناسب مع أجري، لكن لاحقا اشتغلت كباحث فإن نوعا ما المستوى المادي ارتفع لكن دائما لا يعبر بشكل ما عن رضى المعيشة والقدرة الشرائية"، ويضيف" حقيقة لم أصل إلى مستوى الرضا باعتبار أنه ينقصني الكثير من الحاجات، لا يمكنني أن أحقق بيتا ولا زواج".

وبالنسبة للبعض الآخر أصبح الوضع أحسن من السابق حيث صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 ما يلي " بالنسبة إلي اخترت CRASC، في البداية ماكنتش راضية لأنه فيها صعوبات التنقل، دروك والفت La navette، راني نصف مستقرة لكن والفت المهنة، ومليحة ليا لتحضير شهادة دكتوراه وميدان البحث العلمي، وظرف العمل الحمد لله المراجع متوفرة، مكان البحث أحنا لنا مكتبة ومرتاحين بصفة عادية". وتضيف "أنا راضية والحمد لله." وأيضا في هذا الاطار صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 ما يلي " في السابق ماكانش استقرار يعني كنت في إطار الالتحاق بأساتذة آخرين لاكتساب تقنيات التحضير، معرفة الأمور الادارية، الدروس، ثم بعد ذلك كان نوع من التوازن، بالنسبة للظروف التي أحاطت بالثانوية هي ظروف

لا تساعد على العمل... من بينها الفساد، عدم إحساس الاداريين بالمسئولية تجاه التلاميذ وعد تعاونهم مع الأساتذة..." وتضيف " راني مليحة في عملي". ودائما في إطار تحسن الوضعية العملية نحو الأفضل تؤكّد لنا مبحوثة في مقابلة رقم 6 ما يلي " الظروف الحالية هي أن المشكل لدي هو كان عندي في منصب عملي الأول، عملت فيه في إطار la licence، وهذا الأخير في إطار الماجستير، فالعمل السابق في مركز الاحصاء O.N.S هو لي كان فيه عائق، بمعنى توظفت وكنت في صدد مواصلة الدراسات نتاعي، أولا وضعوا لي حاجز، سابقا هذا الحاجز ما يخليش نكمل الدراسات الجامعية، ما يزيد يستعرفوا بالشهادة نتاعك، كاين حاجز نفسي وإداري، باش نكمل الدراسة الجامعية كان تحدي بالنسبة ليا في إطار العمل القديم، تحدي يعني يحدث لكLe harcèlement administrative، نفسيا تقول ما نقراش، ما نخرجش من الخدمة نتاعي، ما نقدرش نكمل الدراسة نتاعي في O.N.S،لأنه لم يكن لدي الوقت، أما العمل الحالي فقد أعطاني آفاق لأجل الاستمرار في الدراسات الجامعية ونحقق طموحاتي وأحلامي".

فبعض الباحثين يبقون راضين عن الوضعية الحالية التي تحيط بهم في مجال الاستقرار الاجتماعي والعملي حيث أكد لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 ما يلي "حاليا كباحث دائم طبعا أمور العمل مستقرة، مستقرة في ظروف جد عادية، لهم نفس المستوى الدراسي، نفس العلاقات، نشتغل في فضاء إداري وحتى أكاديمي مقبول جدا وأنا راضي على وضعيتي بالمقارنة مع الوضعية السابقة قبل التحاقي بمركز البحث".

ويضيف نفس المبحوث "أنا راضي من كل النواحي، أولا أنني أشتغل في فضاء عمل، في موضوع عمل أحبه كثيرا والذي هو البحث، وهناك نقطة مهمة أشتغل مع زملاء ومع طاقم من الباحثين الدائمين رائع جدا على المستوى الأخلاقي والانساني، أشتغل في إطار إداري جيد، طبعا ومن ناحية المردود وإن كان الأجر لا يتناسب تماما مثل بقية الجزائريين، لا يتناسب مع ما نقوم به من جهد في بعض الأحيان، ولكن نعتبر أنفسنا راضين بطريقة معينة." وتؤكّد لنا ذلك مبحوثة في مقابلة رقم 7 مايلي " حاليا في المركز الوطني أنا جد راضية منذ 3 سنوات على المستوى نتاعي، رغم كل الصعوبات وأنا بعيدة عن مقر السكن بـــ 200 كم، والدافع الذي

جعلني أتمسك بعملي، هو أنه أصبحت أشعر بأن عملي يوفر لي الذات نتاعي والطموح نتاعي رغم الظروف الصعبة المحيطة به. الحمد لله عملي يوفر لي الاستقرار من خلال الكراء و مصاريف النقل".

وفي مقابلة رقم 10 صرحت مبحوثة مايلي" أنا جد سعيدة و فخورة بعملي".

إنّ الاستقرار بالنسبة للعمل يمثل حافز جد مهم بالنسبة للباحثين حيث يعتبرونه عامل يقوي به الانسان قدرته على العمل، فإذا كنت مستقرا فيمكن أن يواظب على مواقيت العمل، ويواظب على الطريقة في العمل وعلى العطاء فيه، فمثلا الانسان غير المستقر يقطع مسافات طويلة لكي يلتحق بوظيفته في المؤسسة، هذا يتطلب منه وقت ومجهود مادي وفيزيائي ومعنوي، وبالتالي فالاستقرار عامل جد مهم وعامل ضروري، إذا لم نقل هو لب الحياة وعصب الحياة في إطار ما يسمى بالعمل والوظيفة.

7. وتيرة العمل:

في المجتمعات البدائية فإن مسألة الوقت تكون مرتبطة بالوتيرة المألوفة خلال فترة طويلة من العمل والعمل المترلي[1].

قمنا باستجواب المبحوثين حول وتيرة العمل الحالية فصرح لنا باحث في مقابلة رقم 1 ما يلي" نقوم بتوزيع المشروع إلى مجموعة من المحاور، كل واحد من الباحثين يأخذ محور يبحث فيه، ثم بعد مدة نقدم تقارير حول هذه المهام التي أوكلت إلينا ثم نقوم بعرضها لأجل مناقشتها، ويكون بالإمكان إجراء حولها ندوات وملتقيات".

إنّ الكفاءة تحتوي على بعدين أساسيين وهما البعد السلوكي والبعد المعنوي، فالأول يقوم العامل بالدور المنتظر منه [2]والذي يكون حسب متطلبات السوق ويخضع لعقلانية جماعة

[1] Edward P.Thompson, Temps, discipline du travail et capitalisme industriel, la fabrique édition France 2004, page 31.
[2] Jean Pierre Durand et Danièle Linhart, les ressorts de la mobilisation au travail, 1er édition 2005, OCTARES Editions, Toulouse France, page 122.

العمل، أما البعد الثاني فلا يقتصر العامل على دور المخلص فقط بل أن يخاطر لأجل النجاح المتعلق بالمؤسسة.

وفي مقابلة رقم 2 أكد لنا مبحوث ما يلي" طبعا كباحثين دائمين نشتغل حول مجموعة من الأبحاث بناءا على طلب من رئيس المشروع أو بناءا على طلب المركز الوطني CRASC ، وهذه الاعمال يتم تقديم نتائجها خلال سداسيات لكي نصل إلى خلاصة عامة لهذا البحث." وهناك من الباحثين يهتمون بالتخصص في ميدان العمل كما جاء في تصريح مقابلة رقم 3 " فيما يخص مهامنا هو مرتبط بالأدب الشعبي ويبقى هدفنا الوحيد هو المحافظة على التراث اللامادي في الجزائر وكسب معارف شعبية، وبالتالي معرفة عادات وتقاليد الشعب الجزائري وهذا يكون في إطار تخصصنا." كما إن خلال فترة العمل تكون معالجة النصوص وبشكل فعّال على مستوى الكتب الورقية أكثر منها من الكتابات الالكترونية[1].

وهناك من الباحثين تبقى الخبرة المهنية السابقة لديهم لها تأثير كبير في الحياة العملية وقد صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 ما يلي" وتيرة العمل هي روتينية جدا، يبدأ الأستاذ في السنوات الأولى في الانتاج، وأكثر الأساتذة يمرون بـ10 سنوات في الانتاج والاكتشاف، وبعد ذلك يصبحون في الروتين، لكن جيل الآن ربما الأستاذ يكون في عمره 22 أو 22-25 سنة، ويكون فعال خلال الأربع سنوات أو الخمسة الأولى، وأصبحت مدة إنتاج الأساتذة تقدر بسنة واحدة بعد أن كانت تقدر بـ 15 سنة، وهناك مقولة تجدها عند أساتذة التعليم الثانوي وهي "لي ندير اليوم نعاوده غدوا." وفيما يخص الخبرة المهنية فالكثير من الأفراد يوافقون على فكرة أن المكافئة المتعلقة بالتجربة المهنية يجب تكون مختلفة عن مكافئة الأجداد أو الآباء[2]. إن اهيار النموذج العملياتي (التطبيقي) على المستوى المؤسساتي لا يكون فقط من الجانب التقني لكن أيضا من الجانب الاقتصادي[3].

[1] Sous la direction A-F de Saint Laurent-Kogan, J-L Metzger, où va le travail à l'ère du numérique, les presses ParisTech, France 2007, page 136.
[2]David WAINWRIGHT , Michael CALNAN, Work The making of a modern epidemic Stress, Edmunds bury Press, Great Britain, 2002 page 124.
[3] Pierre VELTZ, le nouveau monde industriel, édition Gallimard France, 2000 page 115.

والبعض من الباحثين يرون أن العمل البحثي لا يختلف عن العمل في الجامعة مادام الجامعة والمراكز البحثية تتواجد في الفضاء العلمي، حيث صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 6 ما يلي " تبقى وتيرة العمل لا تختلف كثيرا عن الدراسة في الجامعة، تكون دائما في إطار الدراسة وفي صدد تحضيرها وبمستوى أعلى، تحصلت على الماجستير، والآن راني نحضر في الدكتوراه، لأنني أعمل في فضاء بحثي يساعدني 100 بالمائة على اتمام أطروحة الدكتوراه لأن كل الامكانيات متوفرة على مستوى المركز." ويضيف باحثة في مقابلة رقم 8 ما يلي" هي المطالعة اليومية والبحث". كما يبقى بعض الباحثين حسب الظروف المحيطة بمشاريع البحث العلمية في حالة الاكتشاف خاصة لما يكون المشروع جديد وفي بداية الدراسة وتصرح لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 ما يلي" نحن في مرحلة استطلاعية، ولم نتخصص في بحث معين". ويبقى على العموم فضاء البحث العلمي مقبول حسب الباحثين بالرغم من مختلف الأوضاع الاجتماعية التي تمس الفئة المبحوثة.

8. الجوانب المكروهة داخل العمل:

من خلال المقابلات التي أجريناها فإن هذه الجوانب المكروهة في المجال العملي تختلف من باحث لآخر حيث كل إطار يحمل تمثلات مختلفة، ففي مقابلة رقم 1 صرح لنا المبحوث ما يلي" هي العلاقة التي تربط المسئول بالعامل وهي علاقة تشوبها أشياء كثيرة، بمعنى هناك عبد وسيّد، هناك علاقات إدارية، قانونية التي تحدد المهام، وهناك مشاكل متسلطة بما فيها ضغط العمل، وأيضا وجود أشياء غير رسمية تغلب على الرسمي، وهذا يؤثر سلبا على العمل. ويلاحظ ماير Meyer أنه دوما تكون هناك صعوبة عند ممارسة الضغط في العمل من طرف أرباب العمل[1]، وإن قوة النظام المونوقراطي تكمن في قوة المدير[2].

كما يرى باحث في مقابلة رقم 2 ما يلي " النقطة الوحيدة التي أكرهها في العمل هو العمل الاستعجالي، بحيث نكون مضطرين لإنهاء العمل قبل المدة الزمنية المحددة، وهذا العمل

[1] Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin et claire Thébault, la précarité : une relation entre travail, organisation et santé, OCTARES édition, 1ère édition, Toulouse, France 2008.

[2] Luc Rouban, La fonction publique, édition la découverte Paris, 3ème édition,95,2004,2009, page 8.

الاستعجالي قد يؤثر كثيرا على نتائج ونوعية العمل، وفي بعض الأحيان لا يكون لديك الوقت الكافي لتحقيق العمل الذي تريده".

وفي مقابلة رقم 3 صرحت مبحوثة ما يلي" في العمل أكره الكتابة على الحاسوب". وهناك من لا يستطيع أن يتكيف مع الروتين حيث صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 " أكره الروتين، مثلا الاطلاع المكثف واليومي يشعر الانسان بالملل".

وفي مقابلة رقم 5 صرحت مبحوثة ما يلي" في السابق فإن مسألة الروتين أضاعتني، بينما اليوم في مجال البحث يوجد نشاط دائم". أما مقابلة رقم 6 أكدت مبحوثة على نقطة مهمة " المشكل يكون في العلاقة بين الزملاء والمسئولين مشكل الاتصال"، حيث يرى البعض أنه لما لا يكون التعامل جيد بين الاطارات السامية والباحثين والاداريين، فإنه على إثر هذا يتولد حاجز في العمل. ومن جهة أخرى ترى مبحوثة في مقابلة رقم 8 أن المجال العملي لا يوفر مكان للعبادة حيث صرحت لنا ما يلي" لاحظت أنه لا يوجد مكان للصلاة، أنا نحب نصلي في الوقت..." وهناك من يؤكد على ضرورة توفر الامكانيات المادية اللازمة في المجال العملي والتي تساعد الباحث على تأدية مهامه وأكّد لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 ما يلي" لما أكون في مؤسسة فيها سوء التنظيم، فيها المحسوبية، البيروقراطية، فيها الرجل الغير المناسب في المكان الغير المناسب، لا تستطيع تأدية المهام وأيضا توفر الظروف المادية كالمكتب وجهاز الاعلام الآلي بمعنى توفر بعض الوسائل التي تسهل العمل، بحيث يصعب العمل بدون هذه الامكانيات التي تساعد في العمل الفكري والابداعي وكل هذه الامكانيات تتوفر في مركزنا".

وفي نفس الفكرة صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 10 ما يلي" لحد الساعة لم أجد شيئا لم يعجبني في مكان عملي، أتحدث كباحثة دائمة في المركز، كل شيء ينال رضاي و إعجابي".

9. الاستمرار في العمل (مالذي يحفزك للمجيء إلى العمل):

اختلفت اجابات المبحوثين فيما يخص عامل التحفيز حيث البعض يربطه بالوضعية الاجتماعية التي تتطلب ذلك وفي هذا الاطار صرح لنا باحث في مقابلة رقم 1 ما يلي" يحفزني

للمجيء إلى العمل كل صباح لأنني أصرف على العائلة، هذا الذي يجعلني أأتي كل صباح". وبشكل عام فإن الوقت الصناعي والاداري يهيكل وقت المشترك لدى المجتمع[1].

وفي مقابلة رقم 2 صرح المبحوث مايلي"طبعا العمل أولا هو حق وفي نفس الوقت هو واجب". وقد أجمع جل المبحوثين بما أن الفرد يكون مرتبط بعقد عمل مع مؤسسة، فإنه مطالب باحترام هذا العقد، والحضور والالتزام ببنود هذا الاتفاق، إذن من الناحية الأخلاقية العلاقة التي تكون بين العامل وبين العمل هي علاقة أخلاقية بالدرجة الأولى موقعة في وثيقة عمل، وبالتالي القيمة الأخلاقية هي التي تدفع الفرد للمجيء إلى مكان العمل احتراما لعقد العمل.

وصرّحت باحثة في مقابلة رقم 3 ما يلي" إن طبيعة العمل تفرض عليك المجيء كل صباح". وهناك من الباحثين يرى في العمل أنه مجال يساعد على اتمام الدراسات العليا وفي هذه الخصوص صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 ما يلي" لما أكون أبحث في موضوع أشعر بأن لدي حافز فيما يخص الاطلاع على الكتب وإكمال الدراسة لأجل تحضير الدكتوراه". فالباحثين يجمعون على أن المجال العملي يساعد على الاستمرار في العمل .

وصرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 ما يلي" الآن أعمل في مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، والجوّ يساعد على البحث، وبما أن المترشح يكون لديه استعداد ونفسيته تتقبل البحث الدائم يعني الاحساس بالمسئولية وهنا يكون الحافز الذي يشعرك بالرضا بالمقارنة مع المناصب السابقة". ويؤكّد المبحوثين على أنه كل يوم يتطلب تعلم أمور جديدة حتى ولو كان قراءة كتاب واحد، مدونة، إلى جانب الالتقاء بناس لديهم مختلف التخصصات وتكون هناك علاقات في إطار البحث، كما تصرح لنا مبحوثة في مقابلة رقم 6 مايلي" لما تدخل لمكان عملك تشعر بأن قلبك مشروح وليس لديك مشاكل مع المسئولين والزملاء ، وبالتالي تقدر مواصلة العمل".

ويرى الباحثين على أنه كل مرة يلقون الجديد في المركز من خلال تنظيم الملتقيات، حلقات علمية ومائدة مستديرة ولا وجود للروتين، وهناك من يربط العمل بتحسين الكفاءة كما

[1] Jean Viard, le sacré du temps libre, la société des 35 heures, éditions de l'Aube, France 2002, page 37.

صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 7 مـــايلي" الـــذي يحفـــزني هـــو أني أحســـن مـــن مســـتواي، إذا استطعت تقديم حاجة مفيدة للمجتمـــع الـــذي يشـــرفني ويشـــرف المركـــز، لأنـــني أنـــا طالبـــة في الدكتوراه وإذا أنجزت بحث متميز فهو شرف لي". وهناك من هو ملـــزم بمتابعـــة عملـــه نظـــرا لطبيعـــة نظام المركز الذي يفرض الحضور اليومي في مكان العمل كما صـــرح لنـــا بهـــذا مبحوثـــة في مقابلـــة رقم 8 " بسيف عليك كل يوم تأتي صباحا وتخرج مساءا، وإلا سوف يـــتم خصـــب أجرتـــك، فأنـــا مثلا أرغب في عدم المجيء صباحا لكن بهذا التصرف سيكون لدي مشكل مع الادارة".

10. العلاقة مع المؤسسة والزملاء:

لقد أجمع أغلب الباحثين على أن العلاقة الموجودة وسط ميـــدان العمـــل هـــي علاقـــة احتـــرام سواء بين الزملاء أو المسئولين، لكن لاحظنا اختلافات من حيـــث تمـــثلاتهم للعلاقـــة العمليـــة فهنـــاك من يعتبرها علاقة ولاء وفي هذا الخصوص صـــرّح لنـــا مبحـــوث في مقابلـــة رقـــم 1 مـــايلي" أشـــعر بالولاء وأني في نفس الوقت أنتمي إلى المؤسسة، وأنا جزء لا يتجـــزأ منـــها كمـــا أنـــك مجـــبر علـــى إعطاء الولاء للمؤسسة حتى تستمر فيها". ويضيف " لا أحـــب المســـئولين علـــى الاطـــلاق وأبتعـــد عنهم دائما، لكن العلاقة مع الزملاء جيّدة". ممـــا يعـــني أن طبيعـــة العلاقـــة تبقـــى محســـدة فقـــط في صورة العمل. إن قطب الجماعة يعتبر قطب الهوية والتنشـــئة، أمـــا قطـــب المؤسســـة فهـــو يكـــون في الترابط بين الفاعلين والعلاقة بمحيط العمل[1]. وبالتالي فـــإن النشـــاط المهـــني يعـــني فضـــاء الاعتـــراف بالهوية العملية، المؤسسة ليست فعل طبيعي وإنما تكون من خلال جهود عمالها وإرادة مقاولها[2].

وأيضا جاء في تصريح المبحوثة في مقابلـــة رقـــم 10 مـــايلي" العلاقـــة هـــي علاقـــة انتمـــاء وولاء، علاقة انتماء لكوني باحثة يجب علي أن أســـاهم في الواجبـــات وأن أقـــدم مـــا يمكـــن بـــودي واستطاعتي أن أقدمه، وأيضا كون هناك باحثين دائمـــين يكـــبرونني ســـنا ويفوقـــونني تجربـــة وخـــبرة، وبالتالي لابد لي أن أشكرهم بحيث أتعلم منهم، والعلاقة مـــع البـــاحثين الـــدائمين والمســـتخدمين هـــي

[1]Jean François BLIN, représentations pratiques et identités professionnelles, édition l'Harmattan, Paris, 1997, page 184.
[2] Sous la direction de Guy Minguet Christian Thuderoz, travail, entreprise et société, Presses universitaires de France, Paris, 1ere édition 2005, page 210.

علاقة احترام، حيث استفدت من نصائح الزملاء". ونفس التصريح مع مبحوثة في مقابلة رقم 6 " أنا أشعر بالانتماء للمؤسسة، والعلاقة مع الزملاء هي علاقة احترام".

وفي مقابلة رقم 7 صرحت المبحوثة مايلي " نحس بأن الولاء يكون للمركز، كل جميع من أعلى مرتبة لأقل مرتبة كلهم يعملون لأجل تحسين المركز..."، وحتى نفهم طبيعة الحياة داخل المصنع يجب تحليل العلاقات بين أرباب العمل والعمّال وأيضا يجب فهم المسافات التي تكتسي مع الوقت طابع الآنومية بينهما[1].

إنّ استقلالية صاحب المؤسسة في تسيير العمل تكون مقيدة من خلال خطوط المالية أو التجارية التي تجريها المؤسسة مع المحيط الخارجي[2].

وهناك من المبحوثين يعتبر علاقة العمل بأنها انتماء للمؤسسة وصرحت لنا هذا مبحوثة في مقابلة رقم 3 " خلال السنة الحالية أظن بأنه أصبحت أنتمي إلى هذه المؤسسة، والعلاقة هي علاقة احترام، كل واحد عنده المكانة التي تخصه، الاداريين عندهم مكانتهم الخاصة بهم، وزملائي عندهم مكانتهم الخاصة بهم، والمشرف على البحث يبقا مشرفا والأستاذ يبقى أستاذا". ونفس الشيء بالنسبة للمبحوثة في مقابلة رقم 4 " مادام أنا عضو في المؤسسة البحثية فإنني أشعر بالانتماء، ونحن الزملاء نبقى مشتركين في البحث العلمي".

ويرى بعض الباحثين أن العلاقة التي تربطهم بالمؤسسة هي علاقة عمل حيث يكونون مجبرين بالتقيد بهذه القوانين، ومجبرين على تقديم ومتابعة البحث العلمي. وهناك من يرى بأنه ليس هناك ولاء في العمل كما جاء في تصريح المبحوثة في مقابلة رقم 5" ليس هناك ولاء، هناك علاقات أخوة مع الزملاء نتبادل الآراء، كل واحد يتكلم على بحثه ونحن نتعلم مع بعضنا، كل يوم نتعلم حاجة جديدة".

---

[1] Bernard Urlacher, Patrons et ouvriers, famille et syndicat à l'usine, éditions de la maison des sciences de l'hommes Paris 2000, page 2.

[2] Sous la direction de Thomas Amossé, Catherine Bloch-London, Loup Wolf, les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes, relations professionnelles et négociations d'entreprise, éditions la découverte, Paris 2008, page 294.

وأيضا صرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 مـــايلي " أنـــا عنـــدي ولاء مـــع المؤسســـة فيمـــا يخص العمل، فيما يخص تحويل الأمانة العلمية للطالب، تقديم علمـــي عـــن طريـــق محاضـــرات مقابـــل أجر، فالعلاقة هي علاقة آلية، وفيما يخص المحيط فنحن ننتمي للمؤسســـة الـــتي نعمـــل فيهـــا، وتبقـــى العلاقة مع الزملاء والاداريين طيبة وبالرغم مـــن الاختلافـــات في بعـــض المســـائل والمطالـــب النقابيـــة ولكن في حدود ما تبقى العلاقة جيدة وحسنة". إن المؤسسة بالنســـبة للـــبعض تعتـــبر مكـــان مخصـــص للعمل أو الانتاج، وبالنسبة للبعض الآخر تعتبر كمكان للاســـتغلال والقمـــع، كمـــا يراهـــا آخـــرون بأنها تشكل رباط اجتماعي[1].

وقد أجمع أغلب الباحثين أن الجوّ المؤسساتي يساعد علـــى العمـــل لأجـــل البحـــث والـــتعلم أكثر خاصة في مجال الدراسات الميدانيـــة، يعـــني تعلـــم المســـئولية أكثـــر ومواجهـــة الواقـــع أكثـــر، والانتقال من النظري إلى التطبيقي وذلك من خلال النتائج الميدانيـــة الـــتي يتوصـــلون إليهـــا، المؤسســـة تعتبر عامل للتغيّر الاجتماعي[2].

وفي مقابلة رقم 2 صرح لنا مبحوث مايلي" العلاقة مـــع الـــزملاء هـــي رائعـــة جـــدا، مـــع المسئولين هناك تفهم كبير لوضعيتنا ونحن أيضا نتفهم بشكل كبير جدا مسئولينا".

فبعض الباحثين يؤكّدون أنه مع مرور الوقت تأقلموا مـــع الـــزملاء والعمّـــال، لم يعـــد هنـــاك شعور بالعراقيل، والأمور لا تأخذ بطريقة شخصية في المركز، كـــل واحـــد في منصـــب عملـــه، كـــل واحد يعمل بكفاءة لأجل تحسين مستواه، كما يعتبرون أن العلاقـــة مـــع الـــزملاء هـــي جيـــدة وهـــذا توفيق من الله على حد تعبيرهم، وهي علاقة احترام، علاقة زمالـــة، حيـــث دائمـــا يجـــدون المســـاعدة فيما بينهم.

وهناك البعض من يعتبر أن المكان العملي لا يساعد علـــى الشـــعور بالانتمـــاء وعلـــى بعـــض الأمور كتأدية الصلاة في وقتها حيث صرحت لنا مبحوثة بهـــذا في مقابلـــة رقـــم 8 " حاليـــا لا أشـــعر

[1] Jean Spurk, Reynald Bourque, Pierre Cours-Salies, Genevie’ve Dahan,-Seltzer, Antonella de Vincentti, Melly Mauchamp, Daniel Mercure, l’entreprise écartelée, entreprises et société, regards croisés, éditions syllepse (Paris), la presse de l’université-Laval (Québec) 2000, page 143.

[2] Zine-Eddine ZEMOUR,Réformes économiques et attitudes des cadres : éléments pour une recherche, Insaniyat n 42, octobre-décembre 2008, page 65-78.

بأني أنتمي إلى هذه المؤسسة لأنه ليس لدي أي حق، لا أستطيع الأكل في الوقت، من الواجب أن يوفروا لنا على الأقل النقل (transport)، أيضا ماعندكش الحق تهدر، ماعندك حق تصلي (نرفزة المبحوثة)...إقرأ واسكت... والعلاقة مع الباحثين هي جيدة، لكن مع الادارة لا توجد أية علاقة، لا أتكلم معهم". ثم ضحكت المبحوثة. وفي نفس السياق قد اعتمد الدكتور مولاي الحاج مراد (متخصص في علم الاجتماع) على نظرية حداثة الفرد individual Modernity[1] في طرح اشكالية دراسته حول العمال الصناعيون في الجزائر والتي خلصت إلى أن المؤسسة الصناعية تساهم في تلقين الفرد قيم جديدة وتمثلات حديثة عوض القيم الثقافية التي كان يحملها العمّال في سابق عهدهم. ومن جهة ثانية كيف نتكلم عن ثقافة المؤسسة ومنطق العمل بدون فهم عقلية المجتمع والظواهر العالمية المتعلقة بالحضارة[2].

إنّ النظريات المتعلقة بالسلطة الخاصة بعلاقات العمل داخل المنظمة تكون في ثلاثة نقاط:[3]

التعريف العقلاني للمهام، المعرفة المهنية والقدرات النفسية في العلاقات الانسانية.

في بعض الأحيان توجد مجموعة من الباحثين يشتكون من المشرفين(رؤساء المشاريع)، كما توجد نقطة مهمة حيث لما يشتغل الفرد في مؤسسة مثل CRASC فتطرح قضية مهمة وهي الكفاءة، فالفرد مطالب بأن يكون في المستوى ومع تحديات المؤسسة، وإلا فإنه سعيّر بضعف مستواه، وبالتالي تعيّر المؤسسة من خلاله، الفرنسيين يتحدثون عن العمل عن بعد والذي يتطلب كفاءة الفرد وقدراته حتى يستطيع أن يواكب كل تغير يطرأ في الحياة المهنية، كما يجب أن يتحلى بروح المبادرة ويحترم الانضباط الذاتي، كما يكون العامل مقتدر على العمل الفردي والجماعي[4].

---

[1] مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، إنسانيات عدد 34، أكتوبر- ديسمبر 2006 ص61.

[2] Sous la direction de Renaud SAINSAULIEU, l'entreprise une affaire de société, presse de la fondation nationale des sciences politiques, Saint Guillaume, Paris, 1 ere édition, 1990, page 19.

[3] Renaud SAINSAULIEU, l'identité au travail, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris 3ème édition, 1988, page 238.

[4] Bertrand Schneider, Nicole Rosensohn, Télé travail, réalité ou espérance ?, Presse universitaire de France, Paris 1997, page 100.

وحسب المبحوثين فإنهم يسعون جاهدين بـــأن يكونـــوا انطلاقـــا مـــن أعمـــالهم البحثيـــة في المستوى العلمي الذي وصل إليه CRASC ولما لا المســـاهمة في ترقيتـــه، فالبـــاحثين يؤكّـــدون بـــأنهم في هذا التحدي ولذلك يعتبرون أنفسهم منتمين بدرجـــة كـــبيرة مـــع الأهـــداف العامـــة للمؤسســـة البحثية.

11. تقسيم العمل والتخصص فيه:

يرى أغلب المبحوثين أن التخصص في العمل يعتبر جـــد ضـــروري في الحيـــاة العمليـــة وقـــد صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 مايلي" التخصص يشعر الباحث بأنـــه لـــيس ضـــائع وإنمـــا هـــو في مجال يليق بتخصصه". وبشكل عام فإن حياة الانسان تكـــون أطـــول مـــن حيـــاة الآلات الجامـــدة، ومن خلال تقسيم العمل تكون مردودية أكثر وفـــق نشـــاط خـــالص وكامـــل[1]. ونفـــس التصـــريح بالنسبة لمبحوثة في مقابلة رقم 6 " التخصص يعتبر عامل لأجـــل التطـــوّر، عنصـــر مهـــم في تنميـــة أي عمل، واحد يتخصص في ميدانه حيث يقـــدم أكثـــر، وبالتـــالي التخصـــص ضـــروري جـــدا و جـــد مهم".

كما جاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقـــم 07 مـــايلي: " أكيـــد أنـــا أوافـــق جـــدا علـــى التخصص في العمل لأنه يؤدي بالمؤسسة إلى النجـــاح مـــثلا مخـــبر متخصـــص في التـــاريخ والـــذاكرة الوطنية، ومخبر متخصص في الثقافة الشـــعبية، ومخـــبر متخصـــص في المـــرأة والعائلـــة". وطبقـــا لهـــذا تضيف مبحوثة في مقابلة رقم 8 مايلي " الانسان يتخصـــص في مجـــال حـــتى تصـــبح لـــه مصـــداقية أكثر".

ودائما في نفس السياق يؤكد لنا مبحـــوث في مقابلـــة رقـــم 9 مـــايلي" التخصـــص مســـألة جيدة بحيث لا نستطيع الوصول إلى مستوى راق وعالي بدون تخصص".

ونفس الفكرة صرحت بها المبحوثة في مقابلـــة رقـــم 10 " ألاحـــظ بـــأن المركـــز ضـــرب في الصميم إذا لم أقـــل أنـــه وصـــل إلى بيـــت القصـــيد ولـــب الموضـــوع، حســـب قســـم البحـــوث

[1] Frederic W.Taylor, Amar, Belot, Lahy, le chatelier, organisation du travail et économie des entreprises, textes choisis et présentés par François Vatin, les éditions d'organisation, Paris 2003, page 157.

والتخصصات والمخابر وحسب دراسة وإمكانيات كل باحث ومشاريع كل طاقم". وترى هذه الفئة من المبحوثين على أن الباحثين والأساتذة الذين يدرسون مقاييس لا تتطابق مع تخصصهم فإنّ مردودهم العلمي يكون أقل بكثير من المتخصص، فهذه المسألة ضرورية جدا.

12. تقسيم العمل:

ساعد التقدم التكنولوجي على تقسيم العمل الفني، وهو التخصص في المهن داخل المصنع الذي أدى إليه سببان هما[1]:

1 اجتماعي مورفولوجي.

2 اجتماعي خاص بالعلاقات الاجتماعية.

كما أن التخصص يجب أن لا يكون محبوس في مجال واحد بل يجب أن يرتبط بتخصصات الآخرين لأن الحياة الاجتماعية المنتجة تقوم على التكامل الاجتماعي. أ- يقول استانلي فانس: أن المجهود الجماعي يكون أكثر نجاحا إذا كانت الأعمال مقسمة إلى أساسية ونمطية وتكرارية ومنتمية حتى يمكن توجيه مجهود كل شخص إلى نوع واحد من العمل، مما يسمح بإجادته وينتج عن ذلك استفادة أكبر بمجهوده ووقته، كما يمكن تقسيم العمل على أساس نوع الوظيفة أو المنتج أو الأجهزة المستعملة أو الوقت.

ب- تايلور:

أنّ عمل كل شخص في المؤسسة يجب أن يخصص على قدر الامكان لأداء عمل واحد رئيسي.

ج أورويك: يقول أن التخصص هو طريق التقدم، حيث يمكن الفرد من التفكير في شيء واحد أو مجموعة لهذه الأشياء المتشابهة.

وهناك البعض من الباحثين يعتبر التخصص على أنه ليس ضروري وهذا ما جاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 5 "التخصص يبدو لي أنه ليس شرط أساسي." ويؤكّد نفس

[1] الدكتور عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2009، ص152.

الفكرة مبحوث في مقابلة رقم 1 " أكبر كذبة عندما أتى دوركايم وقال تقسيم العمل". وصرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 3 مايلي" أنا دائما ضد فكرة كل واحد متخصص في حاجة، في الماضي كان الواحد فيلسوف وهو طبيب".

وترى هذه الفئة من الباحثين على أن تقسيم العمل بشكل عام يكون مرتبط بالظروف الاجتماعية، بمعنى الأزمات الاجتماعية هي التي تدفع لظهور بعض الأعمال وأيضا الأعمال اللاأخلاقية.

ويعتبر بعض المبحوثين الذين لا يوافقون على مسألة التخصص أنه على مستوى الباحثين الدائمين لا يوجد تقسيم العمل بالمعنى التايلوري للكلمة، وإنما تقسيم العمل يكون انطلاقا من مشاريع بحثية معينة، انطلاقا من اهتمامات معرفية، وبالتالي يوجد فرق كبير بين تقسيم العمل اليدوي وتقسيم العمل المعرفي، وحسب ملاحظاتنا الميدانية فإن الباحثين الدائمين يخضعون للتقسيم الثاني أكثر من التقسيم الأول، تقسيم حقول بحث مثلا كأن يشتغل باحث حول المواطنة والسياسات العمومية وحول قضايا المرأة، وهناك مجموعة من الباحثين يشتغلون حول قضايا التراث اللامادي والتراث المعنوي وبالتالي هو تقسيم أكثر منه معرفي من تقسيم تايلوري يدوي.

فهده الفئة من الباحثين ترى بأن العلم لا يوجد فيه تخصص، بمعنى أدق أنه دائما في العلم الواحد يكمل الآخر حسب تعبير بعض الباحثين، وذلك من خلال مختلف المجالات مثلا الباحث الذي يعمل في التراث الشعبي فإنه يبقى بحاجة الشعبي إلى إلى عالم الاجتماع والعكس صحيح.

ونحن من خلال دراستنا نظن أن الباحث له فرصة للتعرف على مجالات متعددة في البحث العلمي، وهذا المركز هو الذي يجمع بين كل الباحثين وفي مختلف التخصصات.

13. العمل في مجال آخر قصد اقتناء التجربة:

من خلال دراستنا الميدانية تبين لنا أن غالبية المستجوبين لا يرغبون في تغيير منصب عملهم حيث صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 3 ما يلي" لا أرغب في العمل في ميدان آخر،

أنا أحب جدا البحث العلمي هذا هو مجالي". كما أكّدت لنا نفس التمثل مبحوثة في مقابلة رقم 4 " في البداية كنت أرغب في التعليم العالي، لكن بعد تجربتي في البحث العلمي تأقلمت مع الوضع حيث يساعدني جدا في تحسين مستواي وفي تحضير شهادة الدكتوراه". وفي هذا الصدد تضيف مبحوثة في مقابلة رقم 5 مايلي " فيما يخص اقتناء التجربة فهي تتم هنا على مستوى المركز". وأيضا صرحت لنا باحثة في مقابلة رقم 10 مايلي " ليس لدي خيار لعمل آخر من غير عملي كباحثة".

وهناك من الباحثين من يربط العمل بطبيعة التخصص وهذا ما صرحت به باحثة في مقابلة رقم 8 " إن تخصصي هو علم اللهجات وبالتالي لا أستطيع أن أعمل خارج إطار تخصصي". والبعض يربط اقتناء التجربة بالامتيازات المعنوية حيث صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 6 مايلي " صراحة لا، التعليم يبقى بالنسبة إلي عامل ثانوي ربما، إلا إذا وجدت امتيازات أكثر وهنا أقصد امتيازات معنوية أكثر منها مادية".

كما أن البعض من الفئة المبحوثة يرون بأن تغيير مكان العمل يكون اضطراريا وذلك نظرا للطابع الجغرافي حيث صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 7 ما يلي " أكيد لو ألقى منصب أستاذ بجامعة تلمسان أغيّر منصبي وذلك لأنني أسكن بالغزوات ولاية تلمسان، وبالتالي هنا التغيير في منصب العمل يكون نظرا للطابع الجغرافي".

ويبقى الجانب المعيشي يفرض على النخبة المثقفة أن تزاول عملا آخر فقد صرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 9 مايلي" لا أستطيع أن أغير عملي المرتبط بالتدريس الجامعي والانتاج الفكري، لكن يكون تدعيم من خلال فتح محل أمارس فيه التجارة لأن أجر الأستاذ الجامعي اليوم لا يكفي لسد جميع الحاجات المجتمعية". وقد أجمعت هذه النسبة من الباحثين أن الانسان يتعلم منذ الولادة إلى يوم الممات، كما أن هذه الفئة لا ترغب في تغيير منصب العمل لأنها على حد تعبيرها تكون دوما في حالة تكوين ذاتي وهذا يشعر الباحثين بالارتياح. وتبقى نسبة ضئيلة من الفئة المبحوثة التي ترى من الضروري تغيير منصب العمل وذلك بالانتقال نحو التعليم العالي، وفي هذا الاطار أكّد لنا مبحوث في مقابلة رقم 1 ما يلي" نعم أرغب في العمل في مجال التعليم العالي." وفي نفس الفكرة صرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 مايلي " نعم إذا أتيحت لنا الفرصة

أن أشتغل في قطاع التعليم العالي ولكن بعدة مدة زمنيـــة، لأنـــني مطالـــب بإتمـــام الأعمـــال البحثيـــة، وبعد ذلك نقوم بتقديم خبرتنا ومعارفنا للطلبة"، ويضيف نفس المبحوث مايلي:

« Il faut avoir des retombées sur la formation et pas sur la recherche tout simplement».

وإنّ إجراء الخـــبرة l'expertise مـــن منظـــور ميشـــال فوكـــو Michel Foucault يعتبرها شكل من أشكال المعرفة والقدرة التي تساعد على أخذ القرار[1].

14. المكانة التي يحتلها العمل في حياة الباحثين:

أكّد جلّ المبحوثين على أن العمـــل يعطـــي للإنســـان شخصـــية وهيبـــة ومكانـــة اجتماعيـــة حيث صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 3 مايلي " الفكرة الأولى هـــي لمـــا تقـــول لي كلمـــة العمـــل فإني أعرف مباشرة شخصية الانســـان". ويؤكّـــد مبحـــوث في مقابلـــة رقـــم 9 مـــا يلـــي" العمـــل ضروري في الحياة، أنا قبل العمل كنت أشعر بأنني لســـت إنســـان، بحيـــث يكـــون تـــأزّم في الحيـــاة، والعمل يخرج الفرد من النفق المظلم". وفيما يخص جانـــب المـــرأة يـــرى المبحـــوثين أن العمـــل مهـــم جدّا لأي امرأة لها مؤهلات تسمح لها بأن تنال منصب عمـــل، والشـــرط بـــأن تكـــون متحكمـــة في العمل وتحسن أداءه، وفي هذا الاطار صرّحت مبحوثة في مقابلة رقـــم 5 مـــايلي" المـــرأة لي مـــاتعرفش تحافظ على خدمتها من الأحسن لها المكوث في البيت والاهتمـــام بالتربيـــة". وهنـــاك مـــن المبحـــوثين من يربط العمل لطبيعة الشهادة المحصل عليها وفي هذا الخصـــوص صـــرحت لنـــا مبحوثـــة في مقابلـــة رقم 4 مايلي" أنا فضلت العمل عن الزواج، فأنا حاملة لشـــهادة ماجســـتير وبالتـــالي أواصـــل مجـــالي العلمي".

وفي مقابلة رقم 7 صرحت مبحوثة مايلي" حاليا العمـــل يحتـــل حيـــاتي بنســـبة 90 بالمائـــة". كما أن العمل يساعد الفرد في الجانب المعنوي والنفسي وقد صـــرحت لنـــا مبحوثـــة بهـــذا في مقابلـــة رقم 8 " أشعر بالارتياح خاصة من الجانب النفسي".

[1] Jean-Yves Trépos, Que sais-je ? la sociologie de l'expertise, Presse universitaires de France, 1996, Paris, page 120.

ونفس الشيء جاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 10 " العمل قبل كل شيء يعطي مكانة روحية". وقد أجمع الباحثين أن بالعمل يمكن للإنسان أن يبني ذاته ويجد نفسه بين أفراد مجتمعه.

15. البطالة في أواسط الشباب الجزائري:

اعتبر بعض المبحوثين أنّ البطالة سببها يرجع لحالة الوضع الاجتماعي والسياسي الذي وصلت إليه البلاد حيث صرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 1 " المجتمع يعيش حالة ستاتيكية، حالة فساد سياسي وأخلاقي واجتماعي هي التي أفرزت هذه العطالة في المجتمع والآن يعيش إفرازات ما أخطأ فيه آبائنا وأجدادنا".

ويرى المبحوثين أنّ البطالة موجودة، لكن الأخطر من هذه البطالة المقننة، حتى الذين يعملون حسب اعتقادهم هم مقننين لأنهم لا يعملون، مثلا تشغيل الشباب بأجر لا يتجاوز 3000 دينار، ويتساءل الباحثين ماذا يفعل بها الشباب؟ تعتبر البطالة كحرية جبرية تجاه العمل[1].

وهناك من المبحوثين من يؤكّد أن البطالة هي مرحلة كارثية وقد صرح لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 " طبعا البطالة كارثة كبيرة، مرحلة البطالة تعتبر مرحلة كارثية في مسار أي إنسان حيث يدخل في عالم البطالة ويصل إلى سن يؤثر على استقراره النفسي والاجتماعي." وقد أجمع الباحثين على أن البطالة تؤثر على الفرد سواء في فضاءه الأسري أو في المجتمع أو الشارع وحتى أمام فضائه العائلي، هناك مجموعة من العائلات التي تساند وتتفهم البطّال، لكن هناك من العائلات لا تقدم هذا الاسهام وفي كثير من الأحيان يؤدي ذلك إلى وجود مشاكل نفسية كمحاولة الانتحار والحرقة (الهجرة الغير شرعية)، ومحاولة الدخول إلى عالم الجريمة للحصول على المال بأي طريقة. وتضيف مبحوثة في مقابلة رقم 3 "ولا بيت نجا من البطالة".

كما يؤكّد الباحثين على أن البطالة تعتبر ظاهرة اجتماعية حيث الشباب لهم شهادات لكنهم بدون عمل، ويقومون بعملية الهجرة الغير الشرعية.

[1] Enrico PUGLISE, socio-2conomie du chômage, l'Harmattan, Paris France, 1996, page 25.

وهناك من المبحوثين من يرى بأن المؤسسات التي وضعتها الدولة لأجل امتصاص البطالة لم تعد كافية، وفي هذا الاطار صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 5 مايلي" ظاهرة البطالة سببها المنصب الموجودة في مختلف المشاريع التي تضعها الدولة سواء Ansèj ، Anem كلها لا تكفي لحاجيات الشباب العاطل، وهذا ما جعل الشباب يفكر في الهجرة اللاشرعية ، وقضايا نجدها في المحاكم سببها عدم وجود مناصب شغل". كما اعتبرت فئة من الباحثين أن ظاهرة البطالة تسود كل المجتمعات ولا تقتصر فقط على الجزائر حيث صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 6 " البطالة هي ظاهرة عالمية نحب أو نكره." وتضيف نفس الفكرة مبحوثة في مقابلة رقم 7 " ظاهرة البطالة أكبر من أن تكون مشكلة الجزائر"، بمعنى أن البطالة تعيشها كل الدول المتقدمة والمتخلفة (الدول السائرة في طريق النموّ) وقد أكّدت هذه الفئة من الباحثين أن البطالة لها علاقة بالنظم الاقتصادية التي تتبعها كل دولة بالتنمية المستدامة، وعلى حد تعبيرهم ممكن جدا أن البطالة ارتفعت في الجزائر والشباب يبقى يعاني من هذا المشكل لأنه لا توجد عندنا بدائل، ويعتبر الباحثين أنه فقط مؤخرا الحكومة تفطنت لهذه الأمور وبدأت تشجع التكوين المهني وتشجع الحرف التقليدية. وتؤكّد مبحوثة في مقابلة رقم 8 " الجزائر ليست البلد الوحيد الذي يعاني من البطالة، فنحن مثل باقي البلدان العربية والأوروبية".

وقد أجمع المستجوبين على أنّ الجزائر مثل بقية دول العالم، وإلى حد ما هناك تأزم كبير ووضعية مزرية وإحصائيات غير رسمية تشير إلى حدود أكثر من 25 بالمائة من فئة البطالين، والاحصائيات الرسمية تؤكّد ما يقارب 12 بالمائة، لكن الحجم يبقى كارثي جدا.

16. أسباب البطالة:

من خلال المقابلات التي قمنا بها فإن البعض من الباحثين يحمل الشباب مسئولية البطالة، وقد صرّح لنا مبحوث بهذا في مقابلة رقم 1 " حسب اعتقادي إن الشباب يتحملون جزء من مسئولية العطالة". كما يعتبر البعض أنّ البطالة ترجع إلى عدم تقسيم عادل للثروة في البلاد حيث صرح لنا هذا مبحوث في مقابلة رقم 2 " أسباب البطالة من الناحية الماكروسوسيولوجية راجع إلى عدم وجود تقسيم عادل للثروة في الجزائر، حيث يؤدي بنا إلى عدم تقاسم المشاكل والأعباء

الاجتماعية". وهناك من الفئة المبحوثة من يربط البطالة بسوء التسيير كما جاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 4 " وجود التعسفية وسوء التسيير والاحتقار".

ونفس الفكرة أدلت بها مبحوثة في مقابلة رقم 6 " البطالة تكون من خلال سوء التسيير". وفي مقابلة رقم 10 صرحت مبحوثة مايلي " إن الاقتصاد الجزائري كان مزيف منذ الاستقلال لغاية مرور الجزائر بالعشرية السوداء وأيضا ما عانته من ديون وهذا كان جد مؤثر على المؤسسات التي أغلقت مما أدى إلى عدم وجود الأمن والاستقرار في البلاد." وصرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 3 مايلي" مانظنش أن الشباب سبب في البطالة، أنا نشوف أن هناك عاطلين عن العمل ولديه شهادة ليسانس ويبحثون عن مهن أدنى من مستواهم".

وحسب أقوال أغلب المبحوثين فإن هناك بعض المؤسسات التي ترفض بعض الشباب الذين لا تتوفر فيهم الشروط المتمثلة في المؤهلات والمستوى الدراسي، ولكن من وجهة نظرنا يجب أن لا ننسى أن هناك شباب يرفضون مناصب التي تعرض عليهم، وبالتالي نجد شباب له قائمة من الاختيارات بمعنى يختار أي منصب يريد وليس أي منصب يجد، وفي هذا الخصوص صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 8 ما يلي" البطالة سببها واحد هو كل الناس يبحثون عن عمل مثالي، وبالتالي لا يبحثون عن أي مهنة، مثلا الشباب الجامعي يحب العمل على مستوى المكاتب دون غيرها".

وتبقى هناك الكثير من المناصب ترتبط بأسباب متعددة تكون حسب شخصية وإرادة الانسان، وأخرى تكون عائلية وراجعة لتقاليد الأسرة خاصة بالنسبة للمرأة. كما يرجع جل المبحوثين أن المشكل يرجع إلى أزمتين كبيرتين عاشتها الجزائر وهي أزمة انخفاض أسعار النفط وتفاقم الوضع، كما عاش المجتمع عشرية سوداء خلال سنوات التسعينات، وأيضا نتيجة السياسة الاقتصادية المتبعة لأجل التنمية فأدت إلى تسريح الآلاف من العمّال.

ويؤكّد أغلب المستجوبين أن في الجزائر توجد عندنا مسألة التخطيط، بمعن غياب تخطيط استراتيجي للمستقبل، مسألة التنظيم، وأن التوظيف لا يسير وفق الكفاءة العلمية إنما حسب البيروقراطية والمحسوبية، وكل الظروف البيروقراطية أدت إلى تأزّم الوضع والمزيد من البطالة والتي تعود من الناحية العلمية إلى التزايد السكاني الكبير الذي أصبح لا يتناسب مع سوق

العمل، مما يؤدي إلى ضياع الكثير من الطاقات البشرية التي نحن بحاجة إليها، بمعنى عدم التوازن بين النموّ الديمغرافي وسوق العمل.

17. الحلول الممكنة:

لقد أدلى لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 مايلي " إذا تقاسمنا الثروة وحتى إن كانت مناصب العمل قليلة نتقاسمها، وبالتالي على العمّال أن يقتطعوا جزءا من أجورهم لتقدم كمنح لهؤلاء البطالين مثل نظام RMI في فرنسا." ويضيف نفس المبحوث "الشباب الجزائري لا يهتم بالتكوين المهني خاصة في مجال البناء والأشغال العمومية". وأكّد المبحوث أن سوق العمل بحاجة إلى نسبة كبيرة من الحاصلين على شهادة الاختصاص في قطاع البناء.

وقد أجمعت معظم الاجابات أنه يجب على الشباب أن يعملوا في كل المناصب التي تتاح لهم، ويجب أن لا يتكبروا على العمل وإن كان أقل من مستواهم العلمي. وقد أجمع معظم الباحثين على ضرورة التسيير الفعّال وتحمّل المسئولية من طرف أصحاب القرار، إلى جانب تحفيز الشباب على اقتحام مراكز التكوين المهني خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية الذي يبقى بحاجة ماسة إلى يد عاملة مؤهلة ولها كفاءات في هذا المجال.

كما أكّدت جل الاجابات على دور الأسرة ومن واجبها بدل الجهود وهذا بتنظيم النسل، حسن التربية والاهتمام بالجانب التعليمي للطفل وعدم إهمال الأبناء.

18. دور الدولة في توفير مناصب الشغل:

لقد صرّح مبحوث في مقابلة رقم 1 ما يلي" يبقى المجهود غير كافي." ويضيف مبحوث في مقابلة رقم 2 " في الكثير من الأحيان يبقى دور الدولة متواضع".

ونحن نرى بأنه رغم سياسة الاستثمار العمومي الكبيرة إلا أنها لم تؤثر بشكل كبير على توفير مناصب الشغل، ومنها مناصب العمل المؤقتة حيث يجد العامل نفسه في وضعية هامشية، وكما نعلم أن العمل الهامشي يبقى وجوده أكثر من العمل الحقيقي ونعني به العمل الذي يتيح

للفرد تأسيس أسرة وبناء المستقبل، وأكّد أغلب المبحوثين على أن عدد مناصب العمل المؤقتة تبقى أكبر بكثير من عدد المناصب الدائمة.

وقد صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 3 ما يلي " من واجب كل الفئات الفاعلة في الدولة أن توفر مناصب العمل حتى نتجنب ظاهرة العنف والمخدرات التي يعاني منها الشباب نتيجة ظاهرة البطالة".

وفي مقابلة رقم 6 صرحت مبحوثة مايلي" خلال العشرية الأخيرة يوجد تقدم كبير في توفير مناصب العمل للشباب الجزائري، حيث وضعت عدة برامج في هذا المجال منها ANEM – ANSEJ، لكنها غير كافية".

وعلى العموم فإن الدولة تبقى على عاتقها مسئولية توفير الشغل من خلال دعم المشاريع المصغرة، القروض وتشجيع الاستثمار، لكن يبقى على الشباب أن يتحلى بروح المسئولية خصوصا أن الدولة تتوجه نحو اقتصاد السوق.

وقد أجمع المستجوبين من خلال المقابلات على أن دور الدولة أساسي هي التي تخطط والتي تحدد الاستراتيجية، تحدد المستقبل، وبالتالي فإن الظروف وسوق العمل تكون مخصصة للدولة، فالوظيف العمومي يستحوذ لوحده على أكثر من 1 مليون و300 ألف وظيفة، لأنه يستطيع أن يحدد كل سنة آلاف مناصب العمل، لكن البطالة تبقى تمس بدرجة كبيرة الطلبة المتخرجين مقارنة بسوق العمل، وبالتالي إن وضع الاستراتيجية تبقى من مسئولية الدولة، وذلك بوضع تخطيط دقيق لاستيعاب اليد العاملة المهدورة، والسلطة تستطيع بفضل الموارد المالية المتوفرة في البنوك أن تخلق مشاريع ومؤسسات صغيرة أو كبيرة لأجل خلق مناصب عمل جديدة. ومن الواضح أن الدولة لها اسهامات جد كبيرة في خلق مناصب شغل، إنما يوجد عائق كبير وهو سوء التسيير، مثلا إذا كانت الدولة تبرمج أموال كبيرة لخلق مؤسسة معينة فنلاحظ أن المسيرين لا يأخذون الأمانة على قدر المسئولية، وبالتالي المشكل ليس في الدولة إنما تبقى مشكلة أفراد.

19. لو كان لديك الاختيار هل تعمل:

اعتبر أغلب المبحوثين أن العمل هو ضروري في حياة الانسان لأجل فرض الشخصية والمكانة الاجتماعية، وصرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 مايلي " طبعا أعمل لأنه يحيلك إلى المنافسة الاجتماعية والتطوّر، ولأجل تقييم المعارف المكتسبة". ويضيف مبحوث في مقابلة رقم 1 "نعم أعمل، حتى لا أكون إنسان سلبي في المجتمع." وقد صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 3 " نعم أعمل لأجل فرض ذاتي وشخصيتي". كما أدلت مبحوثة في مقابلة رقم 4 ما يلي" فيما يخص ظروف معيشتي فإن الوالدين وفروا لي كل وسائل اللازمة، لكن بما أنني حاملة لشهادة فإنني أحب العمل في المجال العلمي".

وقد أجمعت الاجابات على أن المجال العلمي يكون فيه العمل مرتبط بتبليغ رسالة وأمانة، بمعنى هدف نبيل.

لكن هناك بعض الحالات يعتبر فيها الفرد أنّ العمل يكون فقط لأجل سد الحاجات المجتمعية، حيث صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 6 مايلي" أنا مضطرة لأجل العمل لكوني متزوجة، وأعيل العائلة كما أن المسافة التي أقطعها هي أكثر من 140 كيلومتر في اليوم".

إنّ أغلب الباحثين يزاولون دراسات عليا بحيث تكون مرتبطة ارتباطا وثيقا مع المجال العملي، كما أن جوّ العمل الموجود يساعد أيضا على الانتاج الفكري وعلى إثراء الرصيد المعرفي وهو يعتبر جانب إيجابي في الحياة العملية للفئة المبحوثة.

ونحن بدورنا نرى بأنه من الضروري أن يعمل الفرد حتى يبقى دوما بحاجة لتحقيق طموحاته وأهدافه المستقبلية، وأيضا العمل يعني تحمل المسئولية وبالتالي تحقيق الاستقرار المادي والاجتماعي والمحافظة على المكانة الاجتماعية.

20. هجرة الشباب نحو الخارج:

بعض الاجابات تؤكّد بأن هجرة الشباب تمثل حالة وعي وهذا ما ورد في مقابلة رقم 1 " هجرة الشباب نحو الخارج هي حالة تعبر على أن هؤلاء الشبان يفهمون ويعون ويدركون

الوضع السياسي، الاجتماعي والاقتصادي السائد في البلاد". وهناك من المبحوثين من يعتبر ظاهرة الهجرة على أنها مسألة فردية حيث صرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 2 ما يلي" هجرة الشباب هي عبارة عن اختيارات فردية، وتبقى الهجرة غير جيدة". وجاء في تصريح مبحوث في مقابلة رقم 9 ما يلي "فأنا شخصيا إذا أتيحت لي فرصة الهجرة لن أبقى في الجزائر، في الخارج توفر لك كل الظروف الفيزيقية والعلمية وبالتالي يمكن أن تبدع، أما في الجزائر تبقى تتخبط في المشاكل ويطلب منك الابداع والانتاج، إذن الظروف المتوفرة في أوروبا للأستاذ والباحث هي غير الظروف المتوفرة في الجزائر وتبقى كل الأزمات موجودة".

ونحن بطبعنا من خلال دراستنا نرى بأن الشباب يبحثون عن فضاء اجتماعي ومهني أحسن من أجل الحصول على حقوق أكثر، وأيضا حب اكتشاف الفضاء الخارجي، والكارثة الكبيرة التي نعيشها في بلدان العالم الثالث ومع تغيرات التي تعرفها دول الشمال تجعلنا دوما نفكر في الهجرة من غير عودة، لأنه لا توجد حرية تنقل الأفراد و نظرا لمجموعة من الحواجز أصبحنا نتكلم عن الهجرة.

وتضيف مبحوثة في مقابلة رقم 3 " يوجد عاملين أساسيين تؤدي للهجرة هي العمل وحرية الفرد". كما صرحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 4 مايلي" إذا كانت الهجرة لأجل اقتناء العلم والمعرفة فهي إيجابية، أما الهجرة الغير شرعية التي يقوم بها شباب اليوم فأنا لست راضية، على هؤلاء الشباب".

فبعض الباحثين يرى بأن الهجرة تعتبر خطر في حد ذاتها على حياة الأفراد، حيث صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 مايلي" فيما يخص الهجرة الشرعية فإن الشباب يرمي نفسه في فم الحوت، عليهم التحلي بالصبر." وتضيف المبحوثة " نحن نقرأ في الجرائد ونرى حالة المهاجرين المزرية"، ويجمع المبحوثين على أن إذا كانت الظروف تساعد الاطار على البقاء وتوفر له مجال بحث علمي فلا يكون من الداعي عن البحث عن موطن آخر يحتضنه.

وقد صرّحت مبحوثة في مقابلة رقم 7 " تعتبر الهجرة إيجابية و سلبية"، وهناك من المبحوثين من يرى أن الهجرة تعبر عن ضعف شخصية الفرد وقد صرحت لنا بهذا مبحوثة في مقابلة رقم 6 " الهجرة راجعة لضعف الشخصية، لأن الفرد الذي يستطيع أن يوفر 20 مليون

سنتيم لأجل الهجرة الغير شرعية، فعوض أن يطلب قرضا ويخلق عمل لنفسه نراه يجازف بحياته في سبيل الجنة الموعودة كما يقولون". وقد تضاربت الآراء من خلال بعض الاجابات حيث يعتبر بعض المبحوثين أن الشباب المهاجر يبقى غير واعي كما جاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 8 " أظن أن الشباب المهاجر هو شباب غير واعي، لأن في آخر المطاف سوف يعاني من الفقر، وهنا في البلاد مهما كانت الأوضاع يبقى الفرد على قيد الحياة وعلى مقربة من أهله". ومن جهة أخرى أدلت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 10 مايلي" ألاحظ بأن الشباب يفضلون الموت على البقاء والمكوث في البلاد، هذا أمر طبيعي بالنسبة لهم كونهم يئسوا من تعب الحياة وقساوتها".

كما يؤكّد بعض من المبحوثين أن هؤلاء الشباب تلزمهم متابعة نفسية نظرا لجهلهم وبالتالي يعيشون حالة من أحلام اليقظة، ويجب أن نعلم أن ظاهرة البطالة هي عالمية حتى أوروبا تعاني منها، وبالتالي المهاجرين الغير شرعيين يكونون بدون وثائق رسمية تتبث هويتهم فيعيشون حالة العبودية وهذا حسب المقابلات التي أجريناها، لأنه كما هو معلوم القانون لا يكون إلى جانبهم فيعيشون حالة الفقر المزرية، أما فيما يخص الفئة الجامعية والتي لها مناصب عليا في الجزائر وقاموا بالهجرة عند اقتناءهم التجربة، فهذه الشريحة حسب أغلب المبحوثين اعتبروها بأنها نكرت نعمة الجزائر حيث وفرت لها الدراسة بالمجان، لكنهم نقموا النعمة ويبحثون عن الربح السهل، فالبلدان المستقبلة للفئة المثقفة المهاجرة تقوم باستغلالها وذلك بتوفير وسائل الراحة كالسكن والسيارة مقابل الاستفادة من تجارب التي اقتنوها خلال فترة عملهم بالجزائر، وفي الأخير عوض الفرد أنّ يفيد بلاده يقوم بتقديم يد العون للبلدان الأجنبية.

ومن وجهة نظرنا يجب أن لا ننسى سوء التسيير في كل القطاعات، وفئات من المجتمع لم تتاح لها فرص العمل، البيروقراطية مما هذه الظروف تجعل الشباب يفكرون في الهجرة، لأن بعض الشباب الباب الذي يطرقونه يبقى مغلوق في وجوههم رغم شهاداتهم ومستواهم وتكوينهم، بمعنى لا يتوفر لهم مفتاح الاندماج في المجتمع، وتكون هجرة الشباب الحامل لشهادات في فائدة الدول المستقبلة التي تقوم باستثماره وينمي اقتصادها، والجانب السلبي

للهجرة يكون في حالة الشباب الذي ليست له شهادات ولا تكوين حيث يجد صعوبة في الاندماج ويصطدم بالواقع، كما يواجه شبح الموت لما يقوم بظاهرة الهجرة الغير شرعية.

وتبقى مسألة الهجرة موضوع حساس ويحتاج إلى الكثير من الوقوف والتأمل، فالهجرة غير الشرعية ظاهرة انتشرت في الجزائر خاصة بعد مرحلة التسعينات، خصوصا بعد اتفاقية Schengen ، وعانت الجزائر من وضع أمني وتأزّم اقتصادي، والهجرة هي نتيجة الوضع المزر الذي يعيشه الشباب، ومن ناحية أخرى يبقى للشباب تصورات وتمثلات في الجنة الموعودة وراء البحار، لكن عندما يهاجر يصطدم مع الواقع، لكن الفقر والوضع الهش يجعل الشاب مضمحل العينين ويصبح يفكر بالهجرة.

ونحن من جانبنا نرى بأن الانسان إذا خسر نفسه لا يعوضها بالمال بمعنى يتريث هؤلاء الشباب وأن يفكروا بالمنطق وأن يذهبوا إلى ميادين العمل في الفلاحة والصناعة، ولا يفتعلون شروط لأنفسهم لأن الحاصلين على شهادة الماجستير والدكتوراه يعانون في الآونة الأخيرة من ظاهرة البطالة، فما بالك بالإنسان الذي لم يزاول دراسات عليا وليست له شهادات ولا تكوين.

21. عمل المرأة خارج البيت وهل هي منافسة للرجل:

من خلال أغلب إجابات المبحوثين فإن المرأة لا تعتبر منافسة للرجل، حيث صرح لنا باحث في مقابلة رقم 1 مايلي" المرأة إلى حد الآن ليست منافسة أبدا ولن تكون كذلك". ويعتبر المبحوثين أن عمل المرأة خارج البيت شيء إيجابي، ولكن قد تساءل البعض منهم حول مكان عمل المرأة، لأن هناك تمويه اجتماعي حسب اعتقاد بعض المستجوبين، بمعنى ماهي الأماكن التي تعمل فيها المرأة بكثرة، كما يرى بعض المبحوثين أنّه إذا استطعنا وضع خريطة طوبوغرافية فإنّ المرأة تبقى محصورة بين التعليم والصحة، لأن العقلية الرجولية أو المجتمع الرجولي لا يريد أن تذهب المرأة إلى المناصب العليا لأن لا يجوز أن يحكم هذا المجتمع امرأة، وبالتالي ندفع بها إلى تربية الأبناء.

وجاء في تصريح مبحوث في مقابلة رقم 2 ما يلي"عمل المرأة كرأي شخصي يعود للمرأة أولا، إذا قررت المرأة أن عملها ضروري بالنسبة إليها كشخص أو كمؤسسة وبالنسبة إلى

فضائها يصبح عملها مقبول، أما إذا اعتبرت العمل نتاعها هو مكانتها بالبيت فلا ينبغي أن نكلفها أكثر من تمثلها"، ويضيف نفس المبحوث " لا أعتقد أن المرأة منافسة للرجل".

إنّ الأوامر الزجرية المتعلقة بتطبيق المساواة بين المرأة والرجل تقتضي من عمل المجتمع على توفيق بين الحياة العائلية و الحياة المهنية[1].

ويرى أغلب المستجوبين أن تجربة التاريخ الاجتماعي للعمل يقول أن كل المجتمعات التي حررت المرأة عبر العمل وصلت إلى مستويات التقدم، وحسب دراستنا الميدانية فإن التوجه الأكبر للنساء حاليا في الجزائر سواء الفتيات المتمدرسات اللاتي يبحثن عن شهادة ليس لأجل المكوث في البيت أو الزواج، إنما لأجل الحصول على منصب عمل، الفتاة العاملة تريد أن تستمر في مكان عملها وحتى إن تزوجت وأنجبت، وبالتالي العمل أصبح للمرأة أكثر من مجرد مرحلة انتقالية.

في القديم انطلاقا من الاحصائيات الخاصة بالعمل كان يمثل العمل للمرأة مجرد مرحلة انتقالية، وبمجرد الانجاب أو الزواج تتوقف عن العمل، الظاهرة حاليا لم تعد كما هي في السابق، هناك تغيّر على المستوى الذهني وعلى مستوى قبول عمل المرأة من طرف الأسرة، لأن نسبة المساهمة في ميزانية البيت بالنسبة للمرأة كبيرة جدا، ليس تغير ثقافي فقط إنما تغير اقتصادي هو الذي أدى إلى قبول عمل المرأة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن فرص العمل تطرح في سوق العمل حسب الكفاءات والمؤهلات التي ليست مرتبطة بالجنس.

وجاء في تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 4 مايلي "المرأة حاليا تشغل كل المناصب، راهي في الوزارة، في مجال الصحة، المحامات، المناصب العليا، ماكانش فرق بين امرأة ورجل، لا تكون المرأة منافسة للرجل". وحسب المستجوبين فنحن في عصر التكنولوجيا والتطوّر، ويبقى للمرأة لديها كل الحق في العمل مثل الرجل. كما صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 5 مايلي" هناك قول من الرجال ألفنا سماعه نحن النساء وهو كون جيت بنت كون ديت بوست".

[1] INSEE liaisons sociales DARES, Hommes et Femmes face à l'emploi, imprimé en France-Jouve-Saint Denis, Paris, 2000, page 127.

ويرى بعض المستجوبين أنّ المرأة الآن أصبحت كالآلة، إذا كانت دقيقة فالعمل سيكون على ما يرام داخل البيت وخارجه، أما إذا كانت مهملة وتعمل عشوائيا فهذا يؤدي بها إلى إهمال البيت والعمل معا. وبما أن دراستنا تنطلق من الواقع المعاش فإنّ الحاجة المادية اليوم تفرض على الزوج والزوجة العمل إذا لم يكن هناك مانع صحي أو عائلي، على الأقل يجد الأبناء ظروف معيشية مريحة كتوفير السكن، الأكل والملبس، بحيث تكون الأوقات منتظمة داخل وخارج البيت لأجل تهيئة الظروف لإنشاء عائلة، ونحن بهذا القول لا نريد إعطاء أحكام مسبقة إنما يبقى هدفنا هو كشف الواقع ودراسته عن قرب.

وفي مقابلة رقم 6 صرحت مبحوثة مايلي" لا أظن أنه توجد منافسة، المنافسة تكون في الكفاءة، واش المرأة تقدر تمد، وواش الرجل يقدر يمد"، ويؤكّد بعض المبحوثين على أن عمل المرأة خارج البيت هو بمثابة عبئ ثقيل بمعنى تحميل فوق الطاقة (surcharge) وممكن يكون فيه توفيق بين العمل الداخلي والخارجي، وبالتالي عمل مترلي غير مأجور لأنه يعد واجب، وحسب تجربة المبحوثين فإنه لا يوجد تكافئ بين العمل داخل البيت وخارجه، وبالتالي يجب أن تكون تضحية من طرف المرأة.

إنّ الجزائر تعيش حاليا مرحلة انتقالية بين الأصالة والمعاصرة وفي هذا الخصوص صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 7 مايلي" كاين تقليدي يريد أن تمكث المرأة بالبيت، وكاين يقول المرأة تخرج للعمل، وبالتالي يكون خروج المرأة للعمل حسب وضعها وظروفها". ونحن من وجهتنا نرى بأنه إذا استطاعت المرأة برغبتها وكفاءتها خدمة المجتمع فهذا رائع جدا، لأنها بذلك تساهم في تنمية المجتمع والاقتصاد، واليوم حتى المرأة التي ليس لها مستوى علمي كبير ومتقدمة في السن تجد نفسها مجبرة على العمل مثل الخياطة وعاملة في الغسيل، بائعة الحلويات، يعني أحب المجتمع أو كره في بعض الأحيان تجد المرأة نفسها مجبرة على العمل. إنّ الناس ليس لديهم ثقافة كافية لفهم المرأة، حيث الرجل له ميادين كثيرة يعمل فيها، والمرأة لا تقدر على العمل في كل الميادين لأن مجالها العملي يبقى محدود، والمرأة لديها مجالات تعمل فيها منذ آلاف السنين هي تربية الأطفال والحضانة، التعليم، الصحة وفي بعض الأحيان الادارة وتنجح فيها، وبالتالي هناك بعض المجالات تفرض وجود المرأة، مثلا كما هو معروف رجل يطلق على نفسه تسمية سلفي

يرفض أن يتم معاينة زوجته من طرف رجل طبيب فهو يطلب امرأة طبيبة، وإنّ صح التعبير وحتى لا تطغى الروح الذاتية فنحن في الجزائر بحاجة بأن نتصالح مع قيمنا وأنفسنا وأصولنا وتقاليدنا.

وهناك فئة من المبحوثين ترى بأن المرأة تكون منافسة للرجل وهذا ماجاء من خلال تصريح مبحوثة في مقابلة رقم 3 " العمل يبقى حسب شخصية و رأي المرأة وظروفها". وتضيف نفس المبحوثة " المرأة بطبيعة الحال هي منافسة للرجل لأنها تريد إثبات ذاتها".

وفي مقابلة رقم 8 صرحت مبحوثة مايلي" عمل المرأة عنده محاسن وسلبيات، العمل يكون أسهل للمرأة العزباء، عكس المتزوجة فهو يعتبر عمل إضافي ومضاعف حيث تصبح تشعر المرأة بالإرهاق". وتضيف "المرأة منافسة للرجل، أنا لو كنت مسؤول أعطي الأولوية للأولاد ثم بعد ذلك البنات، لأنّ الرجل فرض عليه العمل يليق يكون يخدم والمرأة تكمل الرجل." وقد صرّحت لنا مبحوثة في مقابلة رقم 10 مايلي" عمل المرأة خارج البيت هو ضروري وأساسي، خاصة أنها تنافس أخاها الرجل وخاصة أن الاقتصاد الجزائري يبنى على كلى الطرفين الرجل والمرأة".

ومن خلال دراستنا فإن إشكالية عمل المرأة هي مسألة ذو حدين، أولا مسألة تفاهم بين الزوجين إذا كانوا متفاهمين فلا شيء في ذلك، ولكن في بعض الأحيان يبقى مبدأ التردد عند فئة الرجال بين عمل الزوجة وعدم عملها، مثلا عمل الزوجة كأستاذة جامعية أو أستاذة بالدوام ممكن أحسن عند بعض الرجال من عاملة يومية حيث لا يجعلها حسب اعتقادهم تهدر مسألة مهمة جدا وهي تربية النشئ. ومن الناحية الاجتماعية يرى البعض من المستجوبين أن المرأة يجب أن تكون مستقرة، فهي قضية تفاهم ونظام، بمعنى أن المرأة المسلمة لها مبادئ، فهي ليست امرأة متحررة تماما ولا مقيدة تماما، فالإسلام قد حررها من قيود كثيرة.

22. كيف ترى وضعك المستقبلي من الناحية الاجتماعية والاقتصادية:

لقد تضاربت الآراء من خلال الاستجوابات التي قمنا بها مع هذه الفئة بحيث يعتبر البعض أنّ الوضع المستقبلي يبقى غير واضح، وقد صرّحت لنا مبحوثة بهذا في مقابلة رقم 3 "

المستقبل في بلادنا ماتقدرش تعرفه". كما يرى البعض من المستجوبين أن المستقبل لا يبشر بالخير وفي هذا الاطار صرّح لنا مبحوث في مقابلة رقم 1 مايلي" مستقبل كل الجزائريين خصوصا هو أسود، خصوصا مع الأزمة العالمية الاقتصادية، الوضع المستقبلي لا يبشر بالخير لأن هناك تراكمات تاريخية والوضع الحالي لا يفتح للشباب آمالا كبيرة، وبالتالي كره الشباب كل شيء وأصبح يفكر بالهجرة نحو الخارج". ويرى البعض الآخر من المبحوثين أن المستقبل يكون مرتبط بالاستقرار المهني، فقد صرحت مبحوثة في مقابلة رقم 4 مايلي " بالنسبة لي في السابق لم أكن أملك منصب عمل وحاليا أنا عندي خدمة وتاكلة على روحي".

وفي مقابلة رقم 5 صرحت مبحوثة مايلي "إذا كان العمل لا يؤثر على استقرار المرأة فلا مانع في ذلك." ويعتبر المستجوبين أنّ العمل يشعرهم بأنّ الوضع هو إيجابي، وتؤكّد مبحوثة في مقابلة رقم 6 مايلي " بالنسبة إلي 7 سنوات من التجارب في المجال العلمي و لم ألقى خيبة أمل في ميدان عملي". وتقريبا نفس الفكرة أدلت بها مبحوثة في مقابلة رقم 7 " أنا عندي 20 سنة في مجال الدراسة والبحث العلمي، ماعنديش قلق من ناحية المستقبل، حيث أنا اجتهدت وأصبحت أعمل في مجال البحث العلمي واندمجت فيه، إذن أنا موجودة فقط أتمنى في المستقبل أن أحسن وضعيتي الاقتصادية والاجتماعية ولكن حاليا أنا جد متفائلة". ونفس التعبير أدلت به مبحوثة في مقابلة رقم 10 " أرى مستقبلي مزدهرا".

أجمع جلّ المبحوثين على أنهم يسعون من خلال مسارهم المهني سواء من خلال هذه المؤسسة المكلفة بالبحث العلمي، أو غيرها إلى تحقيق نجاحات على المستوى المهني سواء الحصول على شهادات أخرى، أو الحصول على اعترافات علمية أخرى داخل الوطن أو خارجه ، كما يسعون إلى الحصول على وضع اجتماعي أحسن يمكنهم من الانتاج العلمي والمعرفي بطريقة تكون أكثر فعالية.

خلاصـــــة الفصل الثاني:

نحن الآن في زمن القرن الواحد والعشرين، وبالتـــالي فـــإن مختلـــف النظريـــات الـــتي تناولـــت العمل في القرن الماضي والحاضر، تحاول جاهدة فهم العوامل الأساسية الـــتي يســـتند عليهـــا موضـــوع العمل، كون أنه توجد أشكال عديدة لتحليل العمل، وحسب عيّنـــة البحـــث فـــإن الشـــباب الإطـــار هو دوما في حالة البحث عن الاستقرار سواء في الحياة الاجتماعيـــة أو الحيـــاة العمليـــة لمـــا لـــه مـــن أهمية كبيرة عند الفرد الجزائري، والذي يعتبره نشـــاط إنســـاني كونـــه وســـيلة لـــيس فقـــط لأجـــل الكسب المادي بل أيضا لأجل إثبات الذات والوجود والمكانة المجتمعية التي يصـــبح الفـــرد يحظـــى بهـــا في الفضاء المجتمعي. كما يبقى العمل الاستعجالي غير مرغوب فيه عنـــد بعـــض أفـــراد عيّنـــة البحـــث إلى جانب ضغط العمل، والعلاقة بالمسئولين التي يبقى يشوبها بعض الغموض في بعض الفترات.

وفيما يخص عمل المرأة خارج البيت فإنها حسب الباحثين تبقى غير منافســـة للرجـــل حيـــث اعتبرهـــا المبحوثين أنها تعتبر عامل إيجابي في المجتمع، وترى أيضا بعض أفراد عينـــة البحـــث أن المســـتقبل يبقـــى غير واضح، والبعض الآخر يرون أن المستقبل يكون مرتبط بالاستقرار المهـــني، كـــون الفئـــة المبحوثـــة تعوّل على التحسين من وضعها الاجتماعي والاقتصادي في المستقبل بـــالرغم مـــن صـــعوبة الظـــروف الاجتماعية والاقتصادية التي تعرفها البلاد.

الفصل الثالث: مسألة العمل عند الطلبة

القسم الأول: المسار نحو العمل من منظور الفئة الطلابية

القسم الثاني: تمثلات العمل عند الطلبة (وفق تحليل **SPSS**)

خلاصة الفصل الثالث

القسم الأول: المسار نحو العمل من منظور الفئة الطلابية

تمهيـــــــد:

نحاول في هذا القسم فهم قطاع التعليم العالي في الجزائـــر منـــذ الاســـتقلال والمجهـــودات الـــتي قامت بها الدولة في ذا القطاع، ثم قمنا بدراسة تمثلات الطلبة الجامعيين للعمـــل وهـــذا علـــى مســـتوى قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة وهران، محـــاولين معرفـــة المفـــاهيم الـــتي تعطيهـــا هذه الفئة الشبانية لمصطلح العمل، من خلال فهـــم بعـــض النقـــاط الـــتي نراهـــا جوهريـــة في بحثنـــا الإدراج المهني للشباب في سوق العمل، دور الدولة في توفير مناصـــب الشـــغل، الهجـــرة نحـــو الخـــارج والمشاريع المستقبلية التي يتبناها الشباب خلال مشوارهم الدراسي.

ونحن من خلال هذه المقدمة سنتناول مختلـــف الظـــروف الـــتي مـــر عليهـــا المبحـــوثين مـــن الفئات الشبانية الطلابية قصد الحصول على عمل لأجل بناء حياتهم المستقبلية.

1. التعليم العالي في الجزائر:

كان يتميّز قطاع التعليم العالي في الجزائر بالتوجيه والمراقبة السياسية خلال فترة 1962-1971، ومن خلال المخطط الخماسي الثاني شرعت الجزائر في توطيد البنيات التحتية، وبدأت سنة 1977 بإنشاء تسعة أحياء جامعية، وقد واصلت الدولة الجزائرية مجهوداتها من أجل استقبال 99.500 مقعد بيداغوجي، تسعة جامعات، 6 مراكز جامعية و5 معاهد[1]. وقد استمرت الدولة الجزائرية في إنجاز المشاريع التنموية حيث افتتحت ولاية تيارت جامعة متخصصة بالدراسات التقنية والتي تحوي 8.000 مقعدا بيداغوجيا سنة 1975، كما تم إنشاء جامعة باب الزوار U.S.T.A خلال نفس السنة، وفي نهاية المخطط الخماسي الثاني سنة 1977 تم إنشاء مراكز جامعية مؤقتة في كل من سطيف، مستغانم، سيدي بلعباس، تيزي وزو وباتنة[2].

وخلال فترة الثمانينات تفاقم مشكل تزايد أعداد الطلبة من 50.000 طالب الذين كانوا مسجلين سنة 1978 إلى 100.000 طالب في سنة 1984-1985، ليصل سنة 1990-1991 إلى ما يقارب 200.000 طالب، وذلك بنموّ بلغ 8.500 طالب خلال المرحلة الأولى، و16.500 طالب في المرحلة الثانية. وقد عانت الجزائر خلال تلك الفترة من أزمة اقتصادية حادة، فتوقفت المشاريع التنموية إلى جانب سياسة التعريب التي عرفها قطاع التعليم العالي، مما أدى إلى هجرة الأدمغة والتي كان لديها تكوين باللغة الفرنسية، مما اضطر بالمسئولين إلى الاهتمام بتوفير عدد المقاعد البيداغوجية على حساب الكفاءة والنوعية، وهذا لأجل احتواء العدد الهائل الذي عرفه الطلبة مقارنة بعدد المقاعد البيداغوجية خلال تلك الفترة[3]. وخلال فترة التسعينات تدهورت الوضعية من خلال التزايد الديمغرافي على الجامعة، وارتفع عدد الطلبة من 200.000 طالب سنة 1990-1991 إلى 543.000 طالب خلال سنة 2000-2001، وعانت الجامعة من سوء التسيير والتوجيه وعدم الاستقرار نظرا للعشرية السوداء التي عرفتها الجزائر في نفس الفترة، وأحصت الوزارة قرابة ألف أستاذ من سلك

[1] مختار مروفل، أطروحة دكتوراه حول الأحياء الجامعية، الفضاءات، المؤسسات، والممارسات، تحت إشراف الأستاذ الجنيد حجيج، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2012، ص 47.
[2] مختار مروفل، نفس المرجع السابق، 48.
[3] نفس المرجع السابق، ص 49.

المعلمين، الأطباء والتقنيين الذين غادروا البلاد جراء تأزم الوضعية المجتمعية.[1] وخلال الألفية الثالثة بدأ نوع من الاستقرار السياسي والمالي من خلال ارتفاع نسبي في أسعار البترول، مما أثّر إيجابا على التعليم العالي، كما زادت الدولة في بناء أعداد الجامعات من نسبة 0.8 % سنة 1997 إلى نسبة 1 % خلال سنة 2000، وقامت الدولة بتدعيم البنى التحتية لقطاع التعليم العالي وفي سنة 2006-2007 تعززت الجزائر بـ 27 جامعة و 16 مركز جامعي، 11 معهد للتعليم العالي و4 مدارس عليا لأجل النهوض بقطاع التعليم العالي[2].

إنّ الأستاذ جمال غريد (عالم اجتماع) رأى بأن هناك صنفين من الطلبة في الجامعة الجزائرية[3]، الصنف الأول يتمثل في الطالب الكلاسيكي الذي لديه ثقافة مدنية ومتعلقة بالحداثة إلى جانب تحكمه باللغة الفرنسية، والصنف الثاني تمثل في طالب الأغلبية الذي أصبح يتواجد خلال سنوات السبعينات، بحيث يكون معرّب اللغة ولديه إيديولوجية متباينة مع الصنف الأول حول موضوع المشروع المستقبلي للمجتمع الجزائري.

لقد شهد المجتمع الجزائري تحولات بنيوية عميقة من خلال إعادة البنية الاقتصادية والنظر في أساليب التنظيم لأجل بناء اقتصاد السوق، وبما أن الجزائر عرفت التعددية السياسية فإن الجامعة اليوم أصبحت تواجه التحديات المجتمعية خاصة من الهيمنة السياسية، الثقافية والإيديولوجية[4]، و لم تعد السلطة السياسية هي التي تحدد علاقة الجامعة بالمحيط كما كان في العهد السابق بحيث أصبحت علاقة تفاوض تسعى من خلالها الجامعة والمحيط إلى تثمين الأدوار والموارد، لكن يتضح أن المعرفة والكفاءة التي يتحصل عليها الخريجون الجامعيون لا تحظى بالاعتراف الاجتماعي إلا من خلال تحقيق منفعة اجتماعية.

---

[1] مختار مروفل، نفس المرجع السابق، ص50.
[2] نفسه، ص 52.
[3] نفسه، ص 53-54.
[4] عنصر العياشي، أي غد لعلم الاجتماع، منشورات CRASC 1998، ص12.

إنّ عدد الطلبة في تزايد مستمر بحيث يخضعون إلى منطق التكيّف مع المحيط من خلال الدور الذي تقدمه الجامعة نظرا لطبيعة[1] الطلب الاجتماعي، والملاحظ أن تكلفة التعليم والتكوين تفوق المردودية التعليمية لأن أعداد كبيرة من المتخرجين الجامعيين يضافون إلى معدل البطالة.

وإنّ الدور المنتظر من الجامعة هو تكوين[2] إطارات ذو كفاءات عالية ومتنوعة وبأعداد كبيرة، وفي ظروف متدهورة وطارئة كانت تفتح تخصصات وذلك حسب اتجاه وإرادة وثقافة الأساتذة ومسؤولي المعاهد والجامعات، وتبقى العلاقة بين الجامعة والمحيط يطبعها جانب من القطيعة، وإن أفراد النخب السياسية و البيروقراطية فإنهم من حيث الأغلبية يجهلون مجال علم الاجتماع من حيث الكفاءات والمهارات التكوينية التي تكون عند خريجي معاهد علم الاجتماع، بل هناك من المسئولين من لديهم تصوّرات سلبية عن علم الاجتماع والباحثين المختصين في علم الاجتماع، بحيث يصنفونهم بصانعي التوترات والفوضى التي تقع في المجتمع. ويبقى طلبة علم الاجتماع يجهلون ما يحيط بهم في المجتمع مثلهم مثل الأفراد الموجودين خارج التعليم العالي، لأن الجامعة تكتفي فقط بتوفير التكوين الضروري والقاعدي[3]لأجل تكوين الطلبة وحتى يتسنى لهم تحليل الواقع المجتمعي، وتبقى الجامعة تجهل تماما إن صحّ التعبير طبيعة الطلب الاجتماعي.

وكانت سوف تدرج اقتراحات جديدة مثل المحقق الاجتماعي من خلال تكوين قصير المدى (سنتان)، وإحلال تخصص جديد وهو الخدمة الاجتماعية لمدة 4 سنوات ويتحصل الطلبة على شهادة ليسانس، وكان المراد[4] من هذه التخصصات حسب الوثيقة المقدمة من طرف اللجنة البيداغوجية الوطنية هو فتح المجال نحو سوق العمل و تزويد المجتمع بمختصين في مجال التحقيقات الاجتماعية.

وقد تم استبدال بعض المقاييس النظرية[5] في تخصص علم الاجتماع مثل اقتصاد العمل، التحليل السوسيولوجي لتاريخ العمل، التحليل السوسيولوجي للمؤسسة الجزائرية، تحليل تاريخ

---

[1] عنصر العياشي، نفس المرجع السابق، ص13.
[2] عنصر العياشي، نفس المرجع السابق، ص 14.
[3] نفس المرجع السابق، ص15-16.
[4] نفسه، ص 17.
[5] نفسه، ص18.

الحركة العمّالية بمقاييس تطبيقية مثل مقياس نظريات التنظيم، الاتصال في المؤسسة، علم اجتماع العلاقات المهنية ومقياس تسيير الموارد البشرية.

يعتبر التعليم العالي عنصر أساسي في التنمية الاقتصادية[1]، وقد أدركت الدول المتطورة هذه الأهمية والتي تكون من خلال البناء البشري والمادي، بحيث يكون دور الجامعة في بناء الفرد[2] وفي معايشة المشكلات المجتمعية، والمساهمة في إيجاد حلول.

الجامعة الجزائرية هي موجودة بين الاتجاه المعرفي والوظيفي، بحيث من ناحية نجدها مطالبة بالبحث العلمي والمعرفي من خلال ترقيته[3]، ومن ناحية ثانية استجابة الجامعة لاحتياجاتها الذاتية بالاستخدام العقلاني لمواردها المادية والبشرية بمعنى تقوم بخدمة المجتمع وبتكوين إطارات وكفاءات والتي تساهم بدورها في النموّ الاجتماعي والاقتصادي.

كما أن الجامعة في الجزائر كانت منتوج عن الطعم الغربي والذي كان الوحيد والقابل للاستمرار خلال القرن العشرين، وقد تمّ هذا طعم من خلال سياق السير المجتمعي وسير الدولة الوطنية، كما يعاب على جامعاتنا انعدام التكيّف مع الطلب الاجتماعي، وعجزها على محاورة المحيط السوسيو-اقتصادي[4] بالرغم من أنها عامل فعّال في المجتمع لأنها تسير وفق المخطط السياسي. ليست الجامعة الجزائرية الوحيدة والخاضعة للسلطة السياسية في العالم، بحكم أن مصدر تمويلها يكون من طرف الدولة، ولما تصبح الجامعة غير قادرة على الانتاج المعرفي[5] فإنها تفقد هدفها الأساسي الذي يتمثل في تلقين المعرفة والبحث العلمي.

إنّ أهّم الأهداف التي كانت مسطرة للجامعة خلال القرن العشرين هي:

---

[1] طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيّم في المجتمع الجزائري (1967-1999)، دار بن مرابط للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة1، 2008، ص 64.

[2] نفس المرجع السابق، ص65.

[3] بن عيسى علال، الجامعة الجزائرية في ظل التحوّلات السياسية والاقتصادية الوطنية والدولية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، عدد 3 جوان 2008، ص 115.

[4] حسن رمعون، الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا حالة الجزائر والعالم العربي، إنسانيات عدد 6، سبتمبر-ديسمبر 1996، ص 51.

[5] حسن رمعون، نفس المرجع السابق، ص 60-61.

جزأرة الأطر، تعريب مناهج التعليم، ديمقراطية التعليم، الطابع النفعي للتعليم ومطابقة التكوين- التشغيل حيث هذا الأخير يبقى فقط على مستوى الخطاب في خضم الأزمة الاقتصادية، وقد برز التيار الشعبوي[1] والتيار التكنوفيلي لأجل السيطرة على المواقع المؤسساتية في الجامعة الجزائرية، فالتيار الأول يترجم في الهوية والأصالة، والثاني يكون في النموّ والفعالية الاقتصادية.

والجزائر لم تعرف نظام تعليمي خاص بها إلا بعد الاستقلال 1962، حيث تطورت الجامعة نتيجة ديمقراطية التعليم[2] والانفجار الديمغرافي، ولساسة تكوين الدولة والمؤسسات العمومية العديد من الاطارات والمؤهلين خلال سنوات الستينات وفي أواسط الثمانينات. وفي دراسة محمد آكلي حديبي ونورية رمعون حول الشباب استخلصوا مايلي:

" لقد شكلت فئة الشباب موضوع استثمار هام على مستوى التعليم، ذلك أن هذه الفئة كانت تمثل مستقبل الأمة في الستينيات والسبعينيات. وبالمقابل، فإنها في التسعينيات اضطرت إلى مواجهة الهشاشة الاجتماعية والبطالة، وكانت النتيجة تغيير توجه السياسات العمومية فيما يخص التعليم والتكوين باتجاه الادماج الاجتماعي والسياسي. في الألفية الثانية، وأمام تحديات السوق، فإن الشباب مدعو لخلق مناصب عمل خاصة به والتحلي بروح المبادرة " [3].

ومن خلال دراسة ميدانية قام بها الأستاذ عبد الكريم العايدي والأستاذة نورية بنغبريط نورية رمعون خلال سنوات التسعينات حيث خلصوا أن الشباب عجز عن فرض الاعتراف به[4].

وكيف يبني الشباب مستقبلهم، هذا التساؤل قد طرحه الأستاذ كريم صالحي(أستاذ بجامعة مولود معمري بتيزي وزو)، وخلص بأن الشباب يترجم على مستويين الأول يكون في

---

[1] نفس المرجع السابق، ص 58-60.
[2] حسن رمعون، نفس المرجع السابق، ص56.
[3] نورية بنغبريط رمعون ومحند آكلي حديبي، ترجمة صورية مولوجي-قروجي، الشباب بين الحياة اليومية والبحث عن الهوية، مجلة إنسانيات عدد 55-56، جانفي-جوان 2012، ص 12.
[4] Nouria BENGHABRIT REMAOUN et Abdelkrim ELAIDI, jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 1990, Ibid page 91.

البناء المعنوي من خلال أحـــلام الشـــباب والثـــاني يكـــون في مشـــروع مجســـد في الواقـــع مـــرتبط بالتطلعات الشبانية[1].

وفي دراسة لسيرة حياة الشباب بوهران أكدت التحقيقـــات بـــأن الشـــباب الجـــامعي يهـــتم أكثر بالوقت بحيث يعتبرونه مطلب مهم في حياتهم اليوميـــة، بينمـــا الشـــباب البطّـــالون يـــرون بـــأن حياتهم لم تعد لها معنى[2].

وحسب دراسة محمـــد صـــايب ميـــزات (مخـــتص في علـــم الاجتمـــاع CREAD)، فـــإن الاقتصاد الجزائري قد خلق 2.5 مليون منصب عمل وهذا خـــلال الفتـــرة الممتـــدة مـــا بـــين 2003 و2010 بمعدل 360000 منصب عمل في السنة[3].

[1] Karim Salhi, entre un avenir de rêves et un futur rêvé : l'ambivalence des jeunes dans l'élaboration de leurs projets d'avenir, insaniyat n55-66, 2012 page 43.

[2] Mohamed DAOUD, compte rendu sur l'ouvrage collectif, récits de vie des jeunes (études, chômage, famille, santé et sexualité, publication GRAS, université d'Oran,200p, insaniyat, ibid. page 204-205.

[3] محمد صايب ميزات، مختص في علم الاجتماع، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD)، الجزائر العاصمة، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة و تحديات جديدة، ترجمة فؤاد نوار، باحث دائم بـ CRASC إنسانيات، نفس المرجع السابق ص 32.

2. جذول يبيّن عدد الأساتذة على مستوى قطاع التعليم العالي و البحث العلمي:[1]

السنة الدراسية	1995/1994	1996/1995	1997/1996
المجموع	14.593	14.427	15.141
الأجانب	142	128	123

	1998/1997	1999/1998	2000/1999
مجموع العام للأساتذة	17906	17353	18539
الأساتذة على مستوى المؤسسات الجامعية	15801	16260	17460
الأجانب	85	74	73
على مستوى مؤسسات جامعة التكوين المتواصل	1952	1710	1970
الأساتذة الدائمين	–	17	28
الأساتذة المتعاقدين	–	1693	1942

[1] Bilan chiffré de la formation supérieure et Etat des données chiffrées du bilan de l'année 1996 de l'enseignement Supérieur du 17 Février 1997 : ONS ENSEIGNEMENTS.mht .

الأجانب في المؤسسات الخارجة عن نطـــاق قطاع التعليم العالي	2105	1093	1072
	5	3	8

Source : formation supérieure en chiffre

3. جذول[1] خاص بالتعليم العالي:

	1995/1994	**1996/1995**	**1997/1996**
الطلبـــة المســـجلين في التـــــــدرج في قطـــاع التعلـــيم العـــالي والبحـــث العلمي	**238.427**	**252.504**	**285.278**
الطلبـــة المســـجلين في التدرج خـــارج قطـــاع التعلـــيم العـــالي و البحـــث العلمي	**23.374**	**20.173**	–

[1] ONS ENSEIGNEMENTS.mht .

4. المسار الدراسي للمبحوثين:

من خلال الاستجوابات التي قمنا بها اتضح لنا أن هناك اختلاف فيما يخص مسار كل مبحوث، حيث في المقابلة رقم 1(39 سنة)، صرحت لنا المبحوثة بأنها لاقت صعوبة كبيرة في الالتحاق بالجامعة، وهذا بعد مدة زمنية طويلة" فوت الباك الأول عام 1990، شعبة رياضيات وخسرت عام 1991، عاودت فوته وخسرت، درت تكوين مهني، (مساعد محاسب) واتصلت بتشغيل الشباب، وعملت بالضمان الاجتماعي لمدة 6 سنوات، جاءت تعليمات من الجزائر لإيقاف الحالات الاجتماعية ثم عملت بالبلدية، وقررت نكمل دراستي وفوت الباك في 2007 شعبة آداب وعلوم إنسانية بمعدل مقبول، ونجحت بعد 17 سنة، أي حاجة كبيرة بالنسبة ليا، قررت باه ندرس علم الاجتماع، والتحقت بالجامعة لكانت عندي حلم كبير، وحققته ودخلتها، وقررت نعمل علاقات زملاتي باه نعرف كيفاه يتمشوا، ما غديش ندير لجاست نتاع وحدة 18 سنة، على الأقل نعرف العقلية، وفرضت روحي على بعض الأساتذة وعاونوني، والحمد لله نبلع كل عام واليوم راني سنة رابعة، المشكل الوحيد كان في العام الأول، كنت ندير la navette (التنقل لمسافات) وكان هذا يؤثر على دراستي، ما كنتش نركز غايا، بصح الحمد لله نحل هذا المشكل".

وفيما يخص المبحوثة رقم 2،(22 سنة)، فإن المرحلة الثانوية كانت جد حسنة، تحصلت على البكالوريا سنة 2007، و قد تابعت تخصص من محض إرادتها كما جاء في تصريحها " أنا خيرت علم اجتماع درته هي اللولا، الجامعة فاتت غاية".

وهناك من يرى أن هناك إجحاف وقرارات تعسفية فيما يخص اختيار الشعبة أو التخصص المناسب، فمن خلال المبحوث رقم 3،23 سنة يصرح لنا " في مرحلة الثانوية كنت غاية نقرا لا مشاكل لا والو، كل عام نطلع، jamais دوبليت، كنت نحلم بالجامعة والحمد لله ديت باك في 2007، كنت باغي تخصص sport في العيون ما عطاوليش وقسوني أدب عربي، وبدلت ثاني قسوني فلسفة، ثاني بدلت قسوني علم اجتماع، وما لقيت ما ندير بها، قعدت فيها سيف، ماشي بغيها، نقرى وصاي، قال راه يقرا. وهذا المبحوث له نظرة سلبية عن الجامعة سواء من خلال الصعوبات التي واجهها من خلال وضعه الحالي كما جاء في تصريحه

" في الجامعة نظرتي تبدلت للدراسة، فوتوني مجلس تأديبي، واجهتني مشاكل مع أستاذ، السنوات الأخرى فاتت عادي، شولا كاره ماشي نقرا من قلبي، وهذا العام داير في راسي نبلع نكمل وصاي." أي الدراسة فقط وليس من أجل التكوين، لأن الجامعة أصبحت مثل الثانوية حسب تصريح نفس المبحوث" الجامعة كي الثانوية".

وفيما يخص المبحوث رقم 4، 21 سنة، كان يعاني من مشكل التأتأة في المرحلة الثانوية، لكن لقي تفهم من طرف الأساتذة وهذا حسب تصريحه" كان عندي مشكل التأتأة، وهذا الجانب تفهموه الأساتذة." وهنا نرى نفس المشكل المتعلق بالقرارات التعسفية والاجحاف، وحسب المبحوث " قسوني في شعبة ما بغيتهاش، لغات أجنبية، كنت ضعيف في اللغات، مشاكل مع أساتذة الأدب والاسبانية، ما يسمحوليش بالمشاركة ما نتفاهمش معاهم"، كان لديه مشكل في التوفيق بين هوايته (ممارسة كرة السلة) والمردود الدراسي، 2007 تحصل على البكالوريا، ووجه في تخصص غير مرغوب فيه، "قسوني في تخصص اختيار 07 وهو حقوق، وأنا كنت داير قاع التخصصات الأولى في وهران وقسوني في بلعباس، كما قارب أن يتوقف عن الدراسة و ذلك لمشكل التأتأة الذي يعاني منه " عدم تقبلي لكيفية العمل في الحصص التطبيقية، الصعود والشرح وأنا عندي مشكل التأتأة على هذه قررت نتوقف على دراستي لولا تدخل العائلة، خصوصا الوالدين ردولي الراي وواصلت دراستي، وكان عندي مشكل في الإقامة الجامعية، ما كنتش نبغي نقعد فيها كنت نحس روحي قط". كما عان هذا الشاب مشاكل في الدراسة ودائما كان ينجح من خلال الامتحانات الاستدراكية، لكن ما يشير إليه هذا المبحوث هو أن الدراسة الجامعية أصبحت حبر على ورق، لأن الأساتذة غير منضبطين، " وصلت هدرت مع وحدة باه تهدر مع أستاذ باه يبلعلي، بمجرد هاتف، هذا بينلي تقرا ولا ما تقراش كيف كيف". كما كانت لدى هذا المبحوث فكرة اقتحام السلك العسكري لكن لقت هذه الفكرة اعتراض من طرف الأهل، حسب قوله " جاءتني فكرة المقاجيا، ولقات هذه الفكرة اعتراض من طرف الأهل خصوصا الأب قالي كمل قرايتك، طلع مستواك، نبغيك تكمل باغي نشوفك مكمل قرايتك من بعد دير لبغيت، هذا أعطاني دافع كبير باه نكمل قرايتي".

فالمسار الدراسي للفئة المبحوثة لا يخلي من الصعوبات، لكن هناك إرادة وعزيمة قوية للمستجوبين من أجل اثبات الذات والتطلّع من أجل مستقبل أفضل.

خلال الاستقلال كانت توجد نخبتين اثنتين، الأولى تتجسد في الطابع الاسلامي والعروبة والأصالة الذاتية، والثانية تجسدت في التقنية، العقلانية والحداثة الذاتية، أين كانت الصراعات تأثر بشكل كبير على التنمية وتطور النظام التعليمي[1].

ودائما من خلال العينة المدروسة اتضح أن المسار الدراسي بالمرحلة الثانوية أحسن وأفضل وأقل عراقيل ومشاكل مقارنة بالمرحلة الجامعية، فحسب المبحوث رقم 9" ديت B.E.F بمعدل 14، خيرت آداب لخطرش مانقدش لرياضيات والعلوم، عاودت العام الأول لخطرش قريت في Ptilag ، كنت أفضل المرحلة الثانوية، الواحد يعقل على المراهقة وديت Bac الأول ب12.63 وزدت فوت العام الزاوج على جال صاحبي خسره، غير باه مايكرهش ونطلعله moral، خيرت sport وقريت في USTO، لخطرش كان عندي مستوى عالي في الجيدو، بصح حبست لخطرش وصلني، بدلت ودرت علوم سياسية، ودرت علم الاجتماع ، قريت العام الأول ما عجبتنيش بدلت درت حقوق راني سنة أولى".

كذلك حسب المقابلة رقم 17 " الثانوية من أحسن مرحلة فيه ذكريات جميلة، ديتا لباك 2007، درت علوم سياسية، اختيار 2، شولا العامين الأول قرينا في INESM فيها الحيوية، ندخلو، نخرجو ونحوسو، و العامين الأخيرين قسونا في بلقايد صحرا، خلا، غير الدار والقرايا، الروتين." وحسب المبحوث رقم 16 "الدراسة الثانوية عادي، ديت لباك عامي الزاوج تخصص علمي بمعدل 12، قريت D.U.A في إلكتروتكنيك قريتها قلب ورب، وزدت قريت دروس مسائية في العلاقات الاقتصادية، وزدت سجلت ع. السياسة، نقرو زوج سوايع نحضر غير التطبيقات والملتقيات، وامتحانات ، عبر الجرائد والأنترنت تعرف السياسة وشراه صاري.

[1] Nouria Benghabrit REMAOUN, compte rendu sur Mahfoud BENOUN, éducation, culture et développement en Algérie, Insanyat n12, septembre-decembre 2000, page 185.

وكذلك لاحظنا أن هناك عدم رضى بعض الطلبة عن تكوينهم، نظرا لقرارات تعسفية فيما يخص اختيار بعض التخصصات، والتي تعود للإدارة ولنظرة المجتمع، فحسب المبحوثة رقم 8 "جاتني مبدلا القرايا في الثانوية وديت لباك بمعدل 12، كنت نبغي اللغات وخاصة الألمانية ونكره الرياضيات، خيرت إعلام واتصال وكرهوني فيها ما عندهاش قيمة في مجتمعنا، طاحت من قلبي حيث كانت حلمي باه نكون صحفية ودرت ع.الساسة من فوق القلب. كذلك حسب المبحوث رقم 6 "درت ع. النفس اختيار 3 ما بغتهاش من فوق القلب، ما عندك ما دير بيها و كل عام نبلع في rattrapage وقسوني إرشاد و توجيه، غير باه يكالوا بيا و يعمروا البلاص برك." بمعنى أن التوجيه في شعبة الاختصاص كان غير مرغوب فيه.

5. أهمية الشهادة:

اتضح لنا من خلال المقابلات أن المبحوثين يعلقون أمالا كبيرة على الشهادة الجامعية، فالمبحوثة رقم 1(39 سنة) تصرح " الشهادة تعنيلي أشياء كثيرة، أولا: فرق كبير بعدما كان عندي مستوى نهائي، والآن عندي ليسانس، مستوى عالي، من جهة أخرى تحصلت على تكوين لمدة أربع سنوات، أنا نقرا ونتعب باه في الأخير نتحصل على شهادة لتمثل واش درست، واش تعلمت، بي ليسانس أصبح لي مكانة عندي حاجة، نقد نخدم بها مستشار تربوي بمؤسسة تربوية، ونطبق كل ما تعلمته، وحتى في حياتي اليومية والشخصية، وفي المقابلة رقم 2 تصرح المبحوثة (22سنة) " الشهادة ولت عندي حاجة بعد ما كان عندي والو. دروك راها عندي شهادة نتاعي". وهنا تقصد المبحوثة أن الشهادة تصبح ملكية خاصة.

أما فيما يخص المبحوث رقم 3، 23 سنة فهو يرى أن الشهادة ليس لها معنى، وهذا ما جاء في تصريحه " الشهادة عندي كل ما كانش، أنا عندي ما تسوا والو، لخطرش عندي مثال في الدار، أختي قرات حقوق وزادت CAPA ، وراها قاعدة في الدار، البيدو والجفافة، وأنا واش نقول على روحي، أنا عندي حاجة عادي لخطرش أنا ماشي باغي هذه الشعبة وحتى التخصص، زعما عندي شهادة ليسانس، ماراهاش تاكل ولات كي الباك".

ويرى البعض الآخر أن الشهادة تفتح لك آفاق نحو التشغيل مثلما جاء في مقابلة المبحوث رقم 4،21 سنة "أصبح لي حاجة ماكنش عندي وبيها نحقق أهدافي، وهي تحقيق منصب شغل، مثال واحد ما عندهش رخصة سياقة وأصبحت عنده ويقد يسوق".

كما أن من خلال المقابلات التي أجريناها اتضح أن الشهادة تمثل للبعض ملخص لمسارهم الدراسي ومستواهم التعليمي، حسب تصريح المبحوث رقم 8 " حاجة كبيرة عندي وتعنيلي بزاف صوالح، وخاصة تخصص نتاعي علاقات دولية". وكذلك المبحوث رقم 16 " تسمحلك باش تزيد شهادات وحدخرا ".

وتمثل للبعض الآخر تأشيرة لدخول عالم الشغل والحصول على منصب عمل حسب المبحوث رقم 14 " شهادة تساوي خدمة نقرا باه نخدم pas plus وكذلك المبحوثة رقم 17 " هي لنيل عمل و بس".

وللبعض الآخر ليس لها أهمية بالنسبة لهم ، فحسب تصريح المبحوث رقم 5 "ما تعنيلي والو لخطرش ما نخدم شبها في هذه البلاد." وكذلك تصريح المبحوث رقم 6 " ça n'existe plus قاع عندي ورقة حبر على ورق، لخطرش في راسي ما كان والو".

6. الإدراج المهني:

من خلال المقابلات التي أجريناها فإن المبحوثين يمارسون أعمالا موازية، ولا يمكن للإحصائيات بأن تتحكم في الحجم الحقيقي للعمل الغير الرسمي في الجزائر وتحديد عدد العمال الغير رسميين بمعنى وجود صعوبة كمية[1]، بحيث كل البحوث الاجتماعية تخضع للإحصائيات الرسمية، والعمل الغير رسمي يبقى غير مندرج في لائحة الاحصائيات.

ففي مقابلة رقم 2، مبحوثة 22سنة،" واه عملت بالتجارة لمدة 3 سنوات ومازلت نخدم، وفي رزقنا، باه ما يخدمش واحد براني قررت أنا نخدم. وفي مقابلة رقم 3، مبحوث 23 سنة " واه، دروك راني نخدم، نقوم بإجراء مقابلات وملئ الاستمارات بمؤسسات، كيما دروك راني نخدم مع مؤسسة نتاع سجائر، قبل ما تطرح منتوجها للسوق، تقوم بمعرفة ما يحبه

[1] لقجع عبد القادر، العامل غير الرسمي، إنسانيات، العدد رقم 1 ربيع 1997، ص 20-21.

المستهلك، وحنا نقوموا بهذه المهنة، ومرات لما يتوقفوا، نقلبها مدينة جديدة ومرات قهاوي، كل مرة وكيفاه، دايما نخدم".

ومبحوث رقم 4 "العمل في العطل الصيفية في مجال الفلاحة، جني الثمار وأحيانا نبيع في السوق وكل مرة وكيفاه، غير دراهم في جيبي وباه نصرف على روحي، مثلا باه نشري حوايج ، صوالح مصروف جيبي، باه نصرف على نفسي." كما يضيف لنا نفس المبحوث أن الأهل يتكفلون به من الناحية الاقتصادية، المهم بالنسبة إليهم هو النجاح في الدراسة " الأهل كانو يبغوني نتفرغ غير على دراستي، هما يعطوني مصروفي الدراسي باه نروح نقرا، وأنا ما نبغيش من يعطوني، نحشم مين يعطوني، الأب هو المتكلف بيا، ما يبغينيش نخدم، نكمل قرايتي". حيث نلاحظ مدى أهمية الرباط الاجتماعي لدى بعض العائلات، قصد مساعدة أبنائهم على مزاولة التعليم، من أجل بلوغ مكانة محترمة داخل المجتمع. فالشباب يقومون بنشاطات بعد الفترات الدراسية سواء من خلال تجارة ذويهم، أو البيع والشراء في الأسواق.

وفي القديم توفر الاستقرار الاجتماعي للعامل الأجير بالرغم من الظروف السيئة للعمل الذي عرفته البروليتاريا، وأصبح جيل اليوم يتواجد في فضائين[1] سواء يقوم بإتمام الدراسات الجامعية بحثا عن الاستقرار أو يبحث عن عمل غير دائم لأجل الاستقلالية المالية والذاتية.

ومن خلال المقابلات اتضح أن المبحوثين خصوصا الاناث لم يسبق لهم وأن زاولوا مهن أو أعمال من قبل، وهذا حسب تصريح المبحوثة رقم 8 " jamais ما نعرفش التعب على الدورو".

وكذلك المبحوثة رقم 17 " jamais على العكس، ما يحوسوا عليا نخدم غير في الدار". وعلى العكس الذكور يزاولون أعمال مختلفة سواء موازية أو رسمية حسب تصريح المبحوث رقم 9 " من نعقل على روحي وأنا نخدم خدمت في خواجة(مركز تجاري) كمراقب لمدة عامين، وخدمت في مدينة جديدة درت طابلا، ثم خدمت في قاعات الحفلات في Hôtel

[1] حفيظة قباطي، باحثة دائمة بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، وهران، المهاجر الجزائري من فاعل اقتصادي إلى مهاجر غير شرعي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد السادس عشر، المطبعة العربية، غرداية، الجزائر، جوان 2012، ص194.

Sheraton ، ومنـــذ 3 أشـــهر راني نخـــدم في مدرســـة خاصـــة في Gambetta، وكمراقـــب نخدم ما شي محتاج دراهم، أنا نبغي نخدم.

وكذلك حسب المبحوث رقـــم 16 " واه خـــدمت في التجـــارة، خـــدمت وحـــدي ومـــع شريك، والآن نخدم في مجال الإعلام الآلي، ودروك نخـــدم زوج خـــدمات ونقـــرا في نفـــس الوقـــت". وكذلك المبحوث رقم 6 " خدمت خطرا serveur وخطرا نبيع غـــير بـــاه مـــا نقعـــدش والواحـــد يصرف على روحه".

7. مجال الأسرة:

وحسب المبحوثة رقم 1(39سنة)، نفهم بأن الأســـرة هـــي الـــتي تتكفـــل بهـــا مـــن جميـــع النواحي، المهم هو النجاح الدراسي " الأسرة هي المتكفل بيا وبكـــل مصـــاريفي الدراســـية، يقولـــولي في الدار أختي قري برك مين تكملي من بعد نشوفو، وحتى لي وصـــلت أنـــا نحشـــم مـــين يمـــدلي، لأني وصلت لنهار لازم نعوضهم بشيء صغير و نزيد فيهم، وحتى مين كنت نخدم حـــتى حـــد مـــا يـــدحل روحو فيا، ولا يفرض عليا نخلص مثلا الضوء، الماء، دراهمي نصـــرفهم علـــى روحـــي، علـــى الأقـــل راني مهنيتهم من جهتي من جهة المصاريف، أي حاجة تخصني ما نقولهمش نصرف من دراهمي".

وفي المقابلة رقم 2 مبحوثة 22سنة تصرح لنا أنه أبدا أنها ليســـت مضـــطرة للمســـاهمة في المصـــاريف العائلية كما جاء في تصريحها " لا jamais ، نخدم في رزقنا وحـــتى واحـــد مـــا فـــرض عليـــا بـــاه نخدم، أنا بغيت، ودراهمي نتاوعي ما شي باه نصرف على حتى حد".

وهناك من يرى العكس بأن العائلة تنتظـــر مـــن أبنائهـــا خاصـــة الـــذكور الالتحـــاق بعـــالم الشغل، وهذا ما جاء في المقابلة رقم 3 (23سنة) " مادابيهم أنا نخـــدم، خـــتي ماداوهـــاش فيهـــا، مـــا تخرجش بزاف، بصح أنا الشير الوحيد، طامعين فيا باه نخدم، والخدمة نتاعي غـــير بـــاه مـــا نقـــولهمش يعطوني المصروف نتاع جيبي كل يوم، قليل نصرف على الدار".

فهناك بالرغم من أن بعض الأسر تتكفـــل بأفرادهـــا إلا أننـــا نجـــد بعـــض الأبنـــاء يحـــاولون التكفل بأنفسهم حتى لا يكونون عالة على أسرهم، وهذا إيجابي فيما يخـــص تمـــثلات الشـــباب، يعـــني

لديهم القدرة والفعالية من أجل تحمل المسؤولية من سنحت لـــه الفرصـــة، وفي نفـــس الوقـــت اقتنـــاء التجربة في الحياة العملية.

ومن حيث التكفل الأسري لاحظنا أن الأسرة تهـــتم وتتكفـــل وبكـــل المصـــاريف خصوصـــا بالإناث وحتى وإن كانوا يزاولون بعض الأعمال، ولهم مـــدخول مـــادي إلا أن الأســـرة تبقـــى هـــي الكفيلة، وما على الطالبات (أبناء) فقط الاهتمام بالجانب الدراســـي، والتحصـــيل الجيـــد، وهـــذا مـــا أكدته لنا المبحوثة رقم 13 " لا Papa هو المتكفل حتى مـــين نخـــدم دراهـــم نزيـــدهم في روحـــي". و كذلك هذا ما أكدته المبحوثة رقم 15 " لا Jamais فرضوا عليـــا، العكـــس همـــا يعطـــوني بـــاه نصرف على روحي".

ولكن أغلبية الطلبة ذكور يزاولون أعمـــال، والأســـرة لا تفـــرض أو تضـــغط علـــيهم لأجـــل الصرف على أسرهم، بل برضاهم ووعيهم بمســـؤولية، والواجـــب اتجـــاه أســـرهم، وهـــذا حســـب تصريح المبحوث رقم 9 " لا لا، jamais، ما كانش لي قـــولي أعطـــيني، نخـــدم بـــاه مـــا نكـــونش محتاج ، بصح أمرهم شورى بينهم، بصحن مدلهم من وقت للوقت مـــين يكـــون عنـــدي." وكـــذلك تصريح المبحوث رقم 7 " لا ، في الدار واحد ما يقولي حط دراهم، أنـــا موالـــف مـــن صـــغري حـــد ما يعطيني لخطرش الواحد وصل لدرجة كبر ونضج، ويدير حســـاب لصـــوالح بـــزاف، وتـــولي عنـــده مسؤوليات وواجبات".

وهناك من يرى أن المجتمع يشكل ضغط على الفرد لأجل مســـاعدة و تكفـــل، ولـــو بجانـــب الأسرة، وهذا حسب تصريح المبحوث رقم 10 " أحيانا تفـــرض عليـــك الأســـرة والمجتمـــع ممارســـة أي عمل لتقديم المساعدة".

8. معنى العمل: (أهمية العمل)

إنّ للعمل أهمية كبيرة في حياة الإنسان خاصـــة في مجتمعنـــا الجزائـــري الـــذي عـــرف خـــلال سنوات الثمانينات عدة أزمات منها الأزمة البترولية 1986، لأن الجزائـــر كانـــت تعتمـــد بدرجـــة كبيرة على الريع البترولي مما كانت صدمة كبيرة للدولة الجزائرية، حيـــث كانـــت الصـــادرات بنســـبة 98 بالمائة إلى جانب أزمة 1988، والأزمة الأمنية (العشرية الســـوداء) الـــتي عاشـــتها الـــبلاد حيـــث

أثر جدا على الاقتصاد الوطني، مما نتج عنه قلة في مناصب العمل وكثرة الطلب عليها، وإفلاس الشركات، ومن ثم تسريح العمال.

إنّ المنظمة العالمية للشغل تأكد على العمل اللائق سواء كان عمل في قطاع رسمي أو غير رسمي وذلك بالاعتماد على أربعة مؤشرات:[1]

والقدرة على الولوج للشغل، مؤشر الضمان الاجتماعي، الحماية الاجتماعية التي تكون على مستوى الأسرة خاصة من طرف الأب بمعنى شكل من أشكال التضامن، ومؤشر الحوار الاجتماعي لأجل حل النزاعات العمل وفق قانون التشريع الجزائري. إن موضوع العمل يثير ردود أفعال[2] وخطابات متناقضة وخاصة على الصعيد السياسي.

إنّ العمل قبل أثناء وبعد المرحلة الكولونيالية كان موضوع تبادل، بمعنى موضوع للاقتصاد النقدي، لكن الفرق بين المعاني[3] قد تكون عند أندري قورز الذي يفرق بين معنى العمل ضمن المنطق الاجتماعي وبين التحول الذي حدث لهذا المعنى في القرن التاسع عشر عندما استقل الاقتصاد عن المجتمع وأصبح موضوع للنزاع عند الباحثين.

يقول عدّي: *"العمل قبل الفترة الكولونيالية كان نشاط دو غاية إنتاجية أكثر مما كان له وظيفة اجتماعية للاندماج داخل الجماعة، لكن مع التبادل النقدي بدأ العمل يأخذ معنى آخر...هذا ما يفسر البحث عن منصب عمل الدائم أو الموسمي في حقول الكولون أو في المدن...العمل ليس وظيفة اجتماعية بل هو بداية من هذه الفترة مصدر دخل الذي سيساهم في عدم تنظيم المجتمع التقليدي"* [4].

---

[1] محمد صايب ميزات، نفس المرجع السابق، ص44.

[2] Pierre Boisard, le nouvel age du travail, imprimé en France par CPI Bussière à Saint-Amand-Montrond, dépôt légal février 2009, page 69.

[3] نوّار فؤاد، أطروحة دكتوراه، المؤسسة في أزمة والثقافة العمّالية، دراسة أنثروبولوجية حول العمّال المسرّحين من ENTPL (1995-2000) و حول المستخدمين الحاليين في TREFILOR ، تحت إشراف الأستاذ حسن رمعون، 2011-2012،ص70.

[4] هواري عدّي، السوسيولوجيا و الأنثروبولوجيا عند بيير بورديو، أحيل إليه من طرف فؤاد نوّار، نفس المرجع السابق ص70.

إنّ كلفة إعادة إنتاج قوة العمل[1] هو عبارة عن العلاقة التي تكون بين مدة تعلم الحرفة ووقت تطبيق ذلك في الميدان.

ويشير برنار قان قلوف Bernard GANGLOFF إلى دراسة حول الشباب قام بها باتستيلي Battistelli أودواردي Odoardi[2] سنة 1997 حيث خلصت إلى أن المحفزات التي تكون عند الشباب الذي يبحث عن عمل تكون في الأصل مجسدة في مشروع مبني سابقا، بينما يبقى هدف دراسة برنارد الحالية هو ضبط العلاقة التي تكون بين التحفيزات المرتبطة بالتكوين والمشروع المهني، وخلصت إلى ثلاث نقاط:

مشروع متعلق بالمسار المهني، معنى الفعالية المهنية و الميزات الضرورية للعمل.

فالمقابلات التي قمنا بها مع المبحوثين أكدت لنا أن العمل جد ضروري في حياتنا اليومية، ففي مقابلة رقم 2، صرحت لنا المبحوثة 22 سنة " العمل دراهم، الجانب المادي، تكون معارف مع ناس ما تعرفهمش، هذا بالنسبة للميدان نتاعي تجارة، عندك استقرار مادي".

وجاء في تصريح مبحوث رقم 3(23سنة) "العمل يعني لي حاجة كبيرة، كل شيء بيه، يجي كل شي، راحة البال، خاصة واحد خدام في إدارة، مهني، في آخر الشهر غادي يخلص، ما يخممش من هذا الجانب، وثاني تولي تسوا في الدار، عندك مكانة، ماشي واحد بطال ما يدخل والو Grave، الخدمة هي المفتاح لكل شيء خاصة في بلادنا"، وهناك من يرى العمل أنه عبادة بالدرجة الأولى، ثم بعد ذلك تحقيق الأهداف المسطرة مثلما جاء على لسان مبحوث رقم 4 (21سنة) " العمل أولا عبادة، ثانيا لتكوين، ثانيا لتكوين حياتي الشخصية، الاستقرار، بدون عمل لا تحصل على شيء، تكوين أسرة، فرصة لتحقيق أهداف وطموحات التي يسطرها الواحد طوال حياته، مثلا "، كما يضيف لنا المبحوث أن السلك العسكري هو الأضمن لبلوغ حياة أفضل، " أنا نبغي نقاجي، هذا يسمح لي بالحصول على صلاحيات غير متوفرة لدى الأفراد المدنيين، الدخول في السلك العسكري تتمتع بامتيازات: المسكن، الدواء 100 بالمائة، وتختصر

[1]Ali El Kenz : entrepreneurs, entreprise, histoires d'une idée, textes choisis, presse universitaire de France, page 152.

[2] Sous la direction de Bernard GANGLOFF, Satisfaction et souffrances au travail, l'Harmattan Montréal, 2000 page 18-19.

الطريق للاستقرار بدل انتظار 4 سنوات أو 5 سنوات، يلم نفسه باه يتزوج مثلا أو المسكن." كما يؤكد لنا أنه السبيل الوحيد لدخول الحياة الزوجية، وهذا ما أكدته المبحوثة رقم 1(39سنة)، حسب تصريحها "العمل هو أولا يسمحلي باه نتزوج، لأني حسب ما عرفت الغاشي في هذا الوقت من ناحية ارتباط الرجال يحوسوا على المرا لتخدم، هذا يسمحلي بلاك باه نتزوج وهو حلم كل مرأة، وأنا راتي باغيا باه ندير دار ووليدات، ولا ماكانش وربي ماكتبش، نعوض عائلتي، وصل الوقت على الأقل نعوضهم على الشيء القليل من جهتي"، بمعنى أن العمل يعطي فرصة كبيرة للمرأة كي تتزوج، لأن مجتمعنا أصبح يعطي أهمية للمرأة العاملة، بل الأفضلية لأنها تساهم في النشاط الاقتصادي، وبالتالي زيادة عن العمل المترلي الذي تقوم به المرأة، فإن لها دور في الاقتصاد الوطني.

خلال المسار الاقتصادي الوطني أصبح منصب العمل له أهمية قصوى سواء من جانب الشباب أو لأجل فعالية النشاط الاقتصادي، والعمل أصبح يمثل تقريبا وبالإجماع من طرف الطلبة أنه مصدر لتحقيق اكتفاء مادي، وهذا ما أكّده المبحوث رقم 16 " يعنيلي الدراهم، تعطيني الدراهم نقعد في الدار ونغسل الماعين." وكذلك مصدر لتحقيق استقلالية وبناء المستقبل، ومفتاح لتحقيق الأحلام ولتحقيق التوازن النفسي لدى الشباب، وهذا ما لمسناه من خلال المقابلات التي أجريناها، فحسب تصريح المبحوث رقم 7 " تمثل الدراهم وl'avenir، وتحل الطريق لكل شيء، ومفتاح لواحد يحقق حلمه ويبني حياته..." . كما أكّد لنا نفس الشيء المبحوث رقم 10 " معناه المال والاستقرار المادي، عندك باه تتحرك وثاني الراحة النفسية وتولي calme وما تخممش بزاف".

وكذلك المبحوثة رقم 17 " هو الاستقلالية المادية، دراهمك و حتى حد ما يسلك، ندير كل شيء ونشري واش يخصني".

وهناك من يراه فرصة لتحقيق الذات واثبات النفس ومصدر لتحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع والأسرة والمحيط ككل، وهذا حسب تصريح المبحوثة رقم 13 " نفرض ذاتي بدراهمي ونولي نسوى وعندي هيبة، وما نتكل على حتى حد، ونعاون دارنا ماشي محتاجين، بصح الأم تطمع في بنتها تمدلها".

وكذلك المبحوث رقم 14 " نولي نسوى في المحيط نتاعي وتحقيق لذاتي ومكانتي في العائلة، ونحس لي قريته ماراحش خسارة فهو ثمرة استغلال داخل العمل.

9. العمل الشائع:

حسب جمال غريد[1] يكون أصل العمل الشائع من الريف وحتى فلاحي، والذي يكون حضوره مكثف في الورشات الموجودة في المؤسسات الصناعية المنجزة ضمن إطار مخططات التنمية، ويبقى العامل المركزي شبه غائب كما اصبح العامل الشائع بعيد عن واقع العمل الانتاجي وبالتالي يكتسب صفة سلبية.

ويرى الأستاذ الباحث محمد سعيدي أن الذاكرة الشعبية تحث من خلال تعابيرها على الأمر بالعمل مؤكدا أن أغلب النصوص جاءت في صيغة الأمر وهي كما يلي[2]:

- لخدم تربح.
- اشقى تلقى.
- اخدم برطل ولا تعطل.
- اخدم بفلس وحاسب الناعس.
- تحركوا ترزقوا.
- قوم تقوم معك، مش نام تطعمك.
- كل شيء بالأمل غير الرزق بالعمل.

واعتبر الأستاذ أن الأمثال الشعبية لديها سلطة قانونية واجتماعية وذلك لأجل إصلاح الواقع المجتمعي من خلال قيمه سواء السلبية أو الايجابية، والقيمة السلبية تكون في:

- رأس الكسلان يسكنه الشيطان.

[1] جمال غريد، أستاذ في علم الاجتماع، جامعة وهران، إنسانيات، العدد رقم 1 ربيع 1997 ،ص 16-17.
[2] محمد سعيدي، أستاذ بجامعة تلمسان، نفس المرجع السابق، ص 28-29.

- البطالة تعلم الهمالة
- قلة الشغل مصيبة

والقيمة الايجابية يعبر عنها في المثل الشعبي[1]:

- اخدم تربح
- الحركة بركة
- تحركوا ترزقوا
- ليزرع يحصد

10. الاستغلال داخل العمل:

في هذا العنصر حاولنا أن نفهم الجوانب الغير محبوبة في أي عمل، فحسب المبحوثة رقم 2(22سنة) تصرح "سوء المعاملة من جانب الحوار، كاين وحدين مايعرفوش يهدروا خصوصا في التجارة،نتعامل مع ناس مختلفين، بصح هذا في المرة الأولى ومن بعد مايكونش هذا المشكل". أي بمعنى الاتصال داخل العمل خاصة مع الغرباء، وهناك بعض المبحوثين يرون أن الاستغلال داخل العمل هو الغير مقبول، كما جاء في مقابلة رقم 1مبحوثة (39سنة)، "حسب تجربتي، عدم المساواة بين الراجل والمرا، يحرثوا على المرا أكثر، مثلا واحد يخرج و يديرها هي remplaçant ، مثلا في المرض (الحمل) بالنسبة للمتزوجة، خاصة إذا كان المسؤول راجل، راجل مع راجل يعرفوا يتفاهموا والمرأة يحرثوا عليها، وحتى إذا كانت في نفس المستوى، هو يخرج يتقهوا ولا يحكي مع صاحبه، ويخلي الخدمة على المرا، إلا إذا كانت المرا تستعمل أساليب ملتوية نعرفوها قاع". توضح لنا المبحوثة أن المرأة مضطهدة لكون أنها امرأة في الوسط العملي.

[1] نفس المرجع السابق، ص 29.

كما يؤكّد لنا مبحوث رقم 3 (23سنة) نفس الظاهرة وهي الاستقلال "الحاجة لنكرها في الخدمة الحريث والتفياس يلعبوها مارقين، ويحوسوا يحقروا، وثاني مين يشوفوا واحد صغير يحوسوا يخدموه أكثر." يعني هنا المبحوث بأن عامل السن له أثر كبير في مجال العمل.

وهناك من يرى أن الضغط العملي يبقى مكروه، إلى جانب التماطل في دفع أجور المستخدمين مثلما جاء في مقابلة رقم 4 (21سنة) "الضغط مثلا، واحد يزقي عليا في الخدمة، وثاني يطولوا باه يخلصوني، وما نخدمش حاجة خارج مسؤولياتي".

ويرى مبحوث رقم 3(23 سنة) " العمل المفضل هو القبعة، المقاجيا تخدم مع الدولة هي كل شيء، في بلادنا تبع الدولة تنجح" بمعنى أنه من أجل النجاح في الحياة العملية يجب اقتحام قطاع الدولة لأنها هي الأضمن.

ونتطرق في هذا العنصر للجوانب الغير مرغوب فيها في ميدان العمل، والتي يرجعها البعض للتميز والتفرقة من حيث المعاملة بين الجنسين، وهذا حسب تصريح المبحوثة رقم 17 " ما يعاملوش الراجل و المرا كيف كيف، خاصة المرأة civilisée، وكذلك تصريح المبحوثة رقم 15 " التفرقة بين المتبرجة والمتحجبة وخاصة الجلباب، لازم يعامل إنسان كإنسان، وما يحقروش على أساس المظهر". والبعض يرى أن الجوانب الغير مرغوب فيها في مجال العمل هي انعدام بعض القيم الأخلاقية في العمل، عدم القيام بأعمال خارج صلاحيات العامل،إضافة الرجل الغير مناسب في مجال العمل، وهذا ما جاء في تصريح المبحوث رقم 5 " الدل والحقرا ومين يديروا واحد في بلاصة ما يستهلهاش وكاين برا ليستاهلها".

وكذلك تصريح المبحوث رقم 14 " مانخدمش حاجة خارج مسؤولياتي، نخدم غير خدمتي، وما نخدمش حاجة تحت الضغط ، نبغي نخدم بحريتي".

11. الواقع المجتمعي:

تضاربت آراء المبحوثين فيما يخص واقع الشباب من ناحية البطالة، فهناك من يرى أن السبب الأول لظاهرة البطالة هم الشباب أنفسهم، وذلك راجع لتقيدهم فقط بتخصصاتهم مثلما جاء في مقابلة رقم 2 حسب المبحوثة 22سنة " أنا نشوف الشباب ما يحوسوش، هي كاين

الخدمة، مثلا، واحد دارس حاجة يحوس غير علـــى حســـاب التكـــوين ماشـــي يزيـــد يـــدير حاجـــة أخرى إعلام آلي أو أي حاجة، ماشي ينوعوا تخصصات، مـــا يلقـــاش في حاجـــة يصـــيب في حاجـــة أخرى، ومرات يتقلشوا غير على حساب قرايتهم، كمـــا حنـــا في علـــم الاجتمـــاع دايـــر في راســـه غادي يخدم في poste على حساب علـــم اجتمـــاع وهـــذه ماكـــانش، كمـــا جـــاء في تصـــريح المبحوثة رقم 1 (39سنة) "واحد دارس علم الاجتماع يتعلق بالشـــهادة نتاعـــه، ماشـــي كـــل واحـــد يدرس حاجة يلقـــى منصـــب عمـــل علـــى حســـاب الشـــهادة خاصـــة في دولتنـــا، يزيـــد يـــدير formation ، مالقاش بشهادة يلقى بشهادة أخرى، وأنـــا متفائلـــة دايـــر في راســـي أنـــا قريـــت وتعبت، ربي ما غاديش يغبني، وإن شاء الله نصيب خدمة، و كـــل واحـــد يتعـــب يجـــي نهـــار ليـــدي حقه".

وهناك من يرى أن الرشوة والمحسوبية هي العامل الرئيسي حـــتى يتســـنى للفـــرد اقتحـــام عـــالم الشغل، مثلما صرح لنا مبحوث رقم 3 (23سنة) " الرشوة والعرف كـــل واحـــد يـــدخل ولـــده ولا خوه، بنته، غير الجانب الأسري، واحد يخـــدم في بلاصـــة يخليهـــا لولـــده، ولا واحـــد مـــن معـــارف نتاوعه والرشوة، عندك تسوى ماعندكش أقعـــدت في بلاصـــتك، كمـــا أنـــا دايـــر نكمـــل سمـــوني حطيست، نقبض حيط ماشي طامع ولا داير باه نخدم بالشـــهادة نتـــاعي"، كمـــا يؤكـــد لنـــا نفـــس المبحوث أن الخبرة مطلوبة في الوسط العملي " وباه تدخل تخـــدم يطلبولـــك علـــى الأقـــل الخـــبرة 5 سنوات، أنت مين تجيبها وأنت راك كي خرجت من الجامعة". وهناك بعـــض الشـــباب الـــذين لـــيس لديهم مستوى ويريدون الحصول على مناصـــب عمـــل ذات أهميـــة، وفي هـــذا الاطـــار يصـــرح لنـــا مبحوث رقم 4 (21سنة) " كاين لماشي قاري ويقولك مـــا لقيـــتش خدمـــة، أنـــت ماشـــي قـــاري وتحوس على خدمة، أصلا ما عندكش مستوى أو امكانيـــات تســـمحلك للحصـــول علـــى عمـــل." كما يضيف " كاين الجامعيين ما يحوسوش على الخدمة في العـــام الأول، يحوســـوا يريحـــوا مـــن بعـــد يحوسوا على الخدمة، وكاين الجامعيين ما يحوسوش على الخدمة إلا بخصوص تخصصهم".

ويؤكد لنا نفس المبحوث أن ظاهرة المحسوبية والرشوة تبقى ســـيدة الموقـــف "كـــاين العـــرف والرشوة والمحسوبية، ما عندكش العرف ما تخدمش، يدخلوا غير فـــاميلاتهم، غـــير بعضـــهم الـــبعض". فقطاع العمل اختلف فيه الآراء حول كيفية التشغيل، حيث العينة المبحوثـــة تـــرى بـــأن بـــالرغم مـــن

قيام الدولة الجزائرية بعدة اجراءات كإنشاء الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ومنح القروض المصغرة بغية التقليل من ظاهرة البطالة التي أصبحت متفشية داخل الوسط المجتمعي، وذلك يرجع لغياب التسيير العقلاني.

وتبقى البطالة الشبح تطارد فئة الشباب، فهناك من يرمي أسباب الظاهرة على كاهل الشباب أنفسهم و الراجع لتقصيرهم وعدم جديتهم تجاه العمل، وهذا ما أتى في تصريح المبحوث رقم 10 "هي شبح أنا نشوفها عيب في الشباب، يتقلشوا ما تربوش على تحمل المسئولية وموالفين غير يتكلوا".

وكذلك حسب تصريح المبحوثة رقم 12 " كاين شباب هما ما يبغوش يخدموا، يتقلشوا يبغوا الخدما، يقعدوا بالجال وما يتوسخوش ويدخلوا الدراهم فيسع كما التبزنيس".

وهناك من يرجع أسباب هذه الظاهرة التي تفشيت في أوساط الشباب لتقصير الدولة، إضافة لعزوف الشباب عن بعض الأعمال مع تقصيرهم أنفسهم، إضافة بعض الظواهر الدخيلة والسلبية مثل المحسوبية والرشوة، إضافة لمشاطرة ومزاحمة المرأة الرجل في سوق العمل وقبولها العمل بأجر أقل مقابل الرجل الذي لا يرضى به إلا في حالات استثنائية أو تحت الضغط، إضافة أن يستوفي منصب العمل عدة شروط قد تكون تعجيزية، خصوصا ما يتعلق بالخبرة المهنية والتي لا تقل عن 3 سنوات، وهذا ما يعتبر حاجز أمام خريجي الجامعات، وكل هذا لمسناه في تصريحات المبحوثين، فعلى سبيل المثال تصريح المبحوثة رقم 8 "أولا الدولة ماشي متهليا وماشي قادرة على مسئولياتها، رغم عندها إمكانيات وتقد تشغل بزاف ناس ومتخرجين من الجامعة ولي ماشي قارين، وثاني كاين ليتقلش على الخدمة، يبغوا الخدمة غير في Bureau، وثاني الرشوة والعرف والواسطة، ويدخلوا غير لي ما يستهلوش، وثاني الخبرة المهنية هي شرط تعجيزي ويحوسوا على C.V معمر".

وكذلك تصريح المبحوث رقم 9 " النساء لي يخدموا ب 7000 دينار عند الشناوا يطيحوا بيك، وكاين عزوف الشباب عن بعض الأعمال، يقعد بطال خير ما يخدم بسومة طايحة، أنا نخدمها اللهم مزير وما لقيت عليها وين، وثاني الدولة غير بن عميس وكتفيس، فهي تمارس ضغط على الشباب ما عندهاش سياسة واضحة تجاه العمل، مثلا أمريكا : فيه تخطيط

مستقبلي، هنا ماكانش، فيه نقص تخطيط للشباب وعدم مطابقة العامة والحياة العملية، لي ما عندهش العرف والدراهم ما يخدمش".

وكذلك المبحوث رقم 16 " النساء داو بلاص تاع الرجال، وثاني لي ما ينشط ويكون stable، وما يتكلش على شهادة وحدة." ومبحوث رقم 7 " مفروغ منها العرف والرشوة، يتمشوا في دم الجزائريين في كل شيء، وما أدراك الخدمة غير صحاب الشكاير".

12. دور الدولة في توفير مناصب الشغل للشباب:

يرى بعض المبحوثين أن هناك تقصير من جانب الدولة في توفير مناصب الشغل للشباب، فالمبحوث رقم 4 (21 سنة) " ماشي بزاف، كثرة البطالة خاصة لدى فئة ذات الشهادات، وهذا على مستوى المؤسسات العمومية، يوضعوا شروط تعجيزية وحواجز للحصول على عمل مثلا: الخبرة لا تقل عن 4 أو 5 سنوات، ووكالة تشغيل الشباب ماشي حل لشاب قرا 16 سنة تعطيه 8000 دج، الوكالة فيها العرف والرشوة باه تحصل على البطاقة الزرقاء".

ويضيف مبحوث آخر في مقابلة رقم 11، 23 سنة " لا مقصر لخطرش الدولة قرتنا بصح مين نكملوا شنديرو، نقعدو بالرغم وكالة التشغيل هي مشبوهة، فيها العرف والرشوة، بلادنا يخطوك الرشوة والكتاف راك غير تشكل وتعي راسك".

يوجد بعض المبحوثين من لهم نظرة إيجابية عن الدولة مثلما جاء في تصريح مبحوثة رقم 2 (22سنة) " الدولة دايرة مجهود مثلا في القروض أو في تقديم acte، أنا نعرف وحدين أعطاهم قرض، راحوا شراو بوطي و حرقوا، وكاين l'ANEM تعاون باه يخدموا ويكون خبرة".

وتضيف مبحوثة رقم واحد (39سنة) " الدولة دايرة مجهود، مثلا " مأخرا منحة للبطالين 2500 دج، وثاني مقدمة تسهيلات في مجال الزراعة، وفيه استثمارات كبيرة، غير أحنا مانعرفهاش و نتجاهلوا هذا المجال (الزراعة)".

ومن خلال هذه التصريحات نرى أن هناك اختلاف في الرؤى بين من هو مقتنع بالمجهودات التي قامت ومازالت تقوم بها الدولة، ومن يرى أن كل الاجراءات المتخذة قصد خلق مناصب عمل تبقى غير كافية وغير فاعلة.

وتضاربت الآراء حول اسهام الدولة ودورها في توفير مناصب الشغل والتقليص من حجم البطالة في المجتمع، فهناك من يرى أن الدولة لها تقصير في ذلك وهذا ما لمسناه من تصريحات المبحوثين، مثلا المبحوث رقم 6 " خاصة حنا الجامعيين ماشي متهلين فينا ما دايرا حتى مجهود." وكذلك المبحوث رقم 5 " لا قليل، غير باه تهف خاصة الجامعيين والمتحصلين على شهادات، وكذلك حسب تصريح المبحوثة رقم 8 " ضئيل جدا جدا جدا، مقارنة مع الامكانيات المتوفرة لديها والتي تستغلها غير لنفسها، يعني بني عمهم وتطالب شروط مثالية لمنصب العمل، وبالنسبة لوكالات تشغيل الشباب هي حل مؤقت، والمشكل يعاود يفرض نفسه من جديد لو كان داروا مناصب دائمة أحسن وأفضل". وكذلك المبحوث رقم 9 " لو كان تدخل ل site نتاع الوظيف العمومي يديروا 8 مناصب، مقابل 200 مترشح، 5 مناصب باين شكون ، ويبقوا 3 مناصب على 200 ماكانش عدالة وحلول، لا توجد جهود".

وهناك من يرى أن الدولة لها مجهود ودور في توفير مناصب الشغل، إلا أنه يبقى متوسط وهذا حسب تصريح المبحوثة رقم13" داير مجهود بصح مازال لراه برا وبلا خدما، هي تبقى متوسطة مع الإجراءات الأخيرة حول تقديم القروض والتسهيلات".

وكذلك المبحوثة رقم 17 " هي دايرة مجهود خاصة الآونة الأخيرة، بصح يبقى قليل ويوصل غير لصحابهم ليخدموا غير بالرشوة والعرف والكتاف تخدم".

13. الهجرة خارج الوطن:

تصرّح لنا المبحوثة رقم 1(39 سنة) " زعما شاه مين يروح للخارج غادي يعطوه poste نتاعه على حساب قرايته، غادي يخدم أي حاجة، واه منبعد بلام يعطوه poste نتاعه"، وأضافت المبحوثة أن العمل في الخارج يكون من أجل اقتناء التجربة، والرجوع للبلاد يكون أفضل من المكوث خارج الوطن لأن الجزائر علمت أبنائها. وتضيف مبحوثة رقم

2(22سنة) " أنا ضد مين غادي يروح شا غادي يخدم، حاشاك زبال وهما فرحانين"، أعلاه ما يخدمش هنا، أنا رحت وشفت الوضعية كي دايرين، هنا الرحمة بزاف"، وبالتالي تطرح قضية المواطنة والتي هي امتلاك صفة المواطن المساهم[1]، المتمتع من حيث هو كذلك بمجموع الحقوق المدنية ضمن مجتمع سياسي، فهي هيكليا ذات طابع قانوني تؤسس للفرد الحر المستقل العضو في الدولة (الدولة بالدلالة الحديثة)، لكن وبحكم طابعها الديناميكي لم تبقى في حدود المنطق القانوني، بل تجاوزته لتتخذ أبعادا حيوية سياسية، ثقافية، اجتماعية، إيديولوجية ورمزية، إنها ارتباطا بهذه الحيوية تدل على انتماء، مكانة وتمتع في فضاء الحريات، باختصار أنها تعبر عن ولادة الفرد الحر، المستقل وبدون تمييز، إنها منتوج تاريخي غير مكتمل الانجاز (وفق تصورات هبرماس) فهو في سيرورة التحقق يجد نفسه في ديمومة التحوّل[2]. وهناك بعض المستجوبين من لديهم نظرة إيجابية عن الهجرة. ويصرح لنا مبحوث رقم 3 (23سنة) " الهجرة أنا راني معاهم يحسن عوهم، مالقاو والو، على الأقل غير التقدير والاحترام، يحوس على الخدمة وما يصيبش واش يدير". ويضيف نفس المبحوث " ما خير يعطيها خير ما يقعد هنا يتحطم أكثر وأكثر.

أما البعض الآخر يرى أنه يجب بدل قصارى المجهودات لأجل بلوغ غاية أفضل مثلما جاء في مقابلة رقم 4 (21 سنة) " أنا ضد" يعني ليس مع الهجرة حيث يصرح لنا " إذا ماشي حنا لنخدموا البلاد، حتى حد ماغادي يخدم البلاد malgré الرشوة والبطالة وغيرها من المشاكل، لازم نوفروا طاقاتنا وامكانياتنا لخدمة البلاد". كما يرى هذا الشاب أنه يجب القيام بكل المحاولات حسب قوله " نطرق كل الأبواب ويواجهوني بالرفض في هذه الحالة الله غالب واحد دار كل الجهد".

واجتمعت الآراء على أن الفئة المبحوثة تحاول إيجاد حل للأزمة التي يتخبط فيها الشباب نتيجة لنقص اهتمام الدولة بجانب البحث العلمي، والتهميش والبطالة التي يعاني منها الشباب والذي هو العمود الفقري لقوام المجتمع، وهذا حسب تصريح المبحوث رقم 7 " عندهم الصح، البحث العلمي آخر حاجة تخمم فيها الجزائر، الواحد يروح باه يكمل قرايته ويطور معارفه، رانا نقروا صوالح تع السبعينات والثمانينات، البلاد تعرف تعمر الشكاير لبني عمهم".

[1] أحمد كرومي، الحداثة، المواطنة والحقل الفقهي، إنسانيات عدد 11، ماي-أوت 2000 ص55.
[2] أحمد كرومي، نفس المرجع السابق ص55.

وحسب تصريح المبحوث رقم 6 " عندهم الصح، الحل السريع باه الواحد فيسع يكون نفسه لخطرش هنا ماشي مستعرفين بينا، لهيه تتمرد بصح يقيموك، هول الحل المليح surtout دروك".

وكذلك تصريح المبحوثة رقم 13 " مالقاوش الامكانيات وتسهيلات في البلاد، حتمية الظروف ماشي بخطرهم، وهي واعرة على الواحد يخلي الدار والأصحاب ويروح". ومبحوث رقم 16 " نستعرف بيهم بلادنا ما تقيمناش وsurtout ليقروا".

وهناك من يرى أن الهجرة ليست حل إلا في حالة اتمام الدراسة، والاستقرار بالخارج خيار مستبعد، فالهجرة لأجل اكتساب تجربة ومستوى عالي من التعليم والدراسة والعودة لاستثمار هذه الجهود لنفع البلاد و تنميتها، وهذا ما جاء في تصريح المبحوث رقم 7 " أنا ضد هذه الفكرة إلا في حالة نكمل قرايتي لتطوير البلاد و نكون فعّال، لخطرش واجب علينا، قرّاتنا باطل، اللهم نندل في بلادي ولا نندل عند القاوري". وفي الدول الغربية يرى البعض منها أن عامل الهجرة[1] يزيد من حدة البطالة فيها. وتضيف مبحوثة رقم 8 " لا، الهجرة هي لي خلات البلاد تتدهور".

14. التطلّعات المستقبلية:

هناك من هو متفاؤل حسب تصريح المبحوث رقم 4 " أنا متفاءل بالخير، مشاريع المستقبلية عادي كأي واحد لا أعيش غني بل متوسط ونكون أسرة، نقاجي، نحوس نبغي نخرج للخارج، نل غير شوي دراهم ونخرج للخارج لو كان تونس أو المغرب".

والمبحوثة رقم 2(22سنة) تصرح " هذا العام المشاريع إن شاء الله، نتخرج ومن بعد الخدمة و نكمل قرايتي وكل شي بالمكتوب." وتضيف المبحوثة رقم 1(31 سنة) " ربي يسهل إن شاء الله نكمل دراستي، ماستار ولا كانت فرصة زواج ما نضيعهاش، لأن هدفي هو تكوين أسرة".

[1] Jason GAGNON et David KHOUDOUR-CASTERAS, émigration et marché du travail, de l'ouvrage de Mohamed Sib Musette, Saïd SOUAM et André BOURGEOT, les migrations africaines, volume1, édition du CREAD, 2012 page 77.

نرى أن هؤلاء الشباب متفائلين بمستقبلهم لكن هناك من يرى العكس حيث يقول مبحوث رقم 3 (23 سنة) "أنا متشاءم راه عندي كل شي ظلما". وهنا نرى خيبة الأمل عندا هذا الشاب بحيث يبقى المستقبل بالنسبة إليه غامض.

وفي ما يخص مكانة العمل عند المبحوثين هو مرتب على النحو التالي:

العائلة، العمل، المسكن، الاستقرار.

واجتمعت الآراء أنها حل للأزمة التي يتخبط فيها الشباب نتيجة لنقص اهتمام الدولة بجانب البحث العلمي، والتهميش والبطالة التي يعاني منها الشباب والذي هو العمود الفقري لقوام المجتمع، وهذا حسب تصريح المبحوث رقم 7 " عندهم الصح، البحث العلمي آخر حاجة تخمم فيها الجزائر، الواحد يروح باه يكمل قرايته ويطور معارفه، رانا نقروا صوالح تع السبعينات والثمانينات، البلاد تعرف تعمر الشكاير لبني عمهم".

وحسب تصريح المبحوث رقم 6 " عندهم الصح، الحل السريع باه الواحد فيسع يكون نفسه لخطرش هنا ماشي مستعرفين بينا، لهيه تتمرد بصح يقيموك، هول الحل المليح surtout دروك".

وكذلك تصريح المبحوثة رقم 13 " مالقاوش الامكانيات وتسهيلات في البلاد، حتمية الظروف ماشي بخطرهم، وهي واعرة على الواحد يخلي الدار والأصحاب ويروح". ومبحوث رقم 16 " نستعرف بيهم بلادنا ما تقيمناش وsurtout ليقروا".

وهناك من يرى أن الهجرة ليست حل إلا في حالة اتمام الدراسة، والاستقرار بالخارج حيار مستبعد، فالهجرة لأجل اكتساب تجربة ومستوى عالي من التعليم والدراسة والعودة لاستثمار هذه الجهود لنفع البلاد وتنميتها، وهذا ما جاء في تصريح المبحوث رقم 7 " أنا ضد هذه الفكرة إلا في حالة نكمل قرايتي لتطوير البلاد ونكون فعال، لخطرش واجب علينا، قراتنا باطل، اللهم نندل في بلادي ولا نندل عند القاوري". وتضيف مبحوثة رقم 8 " لا، هي لي خلات البلاد تتدهور ". يعني الهجرة.

15. المشاريع المستقبلية للطلبة:

إنّ أغلبية الطلبة حصروا مشاريعهم المستقبلية في العمل وإتمام الدراسات ما بعد التدرج أو الاستقرار أي الزواج، وعلى سبيل المثال تصريح المبحوث رقم 7 " الواحد داير خطط مستقبلية بصح بلا ساس تبقى حلم، الخدمة والزواج ماشي طالب المحال"، وتصرح لنا المبحوثة رقم 17 " الخدمة الخدمة الخدمة، إنشاء الله"، وحسب المبحوث رقم 14 " مستقبلي عبارة عن ملتقى الطرق، فيه زوج طرقان، الأول الخدما والثاني نكمل قرايتي، والزواج جاي جاي..."، وحسب نفس المبحوث " مستقبلي عبارة عن ملتقى الطرق، فيه زوج طرقان، الأول الخدما والثاني نكمل قرايتي، والزواج جاي جاي...إخ"، وكذلك في مقابلة رقم 15 صرحت مبحوثة " نكمل قرايتي ولا تخدم". وهناك من رأى الهجرة أنها حلم، والمشاريع المستقبلية حسب تعبير المبحوث رقم 6 " الهدا، باغي نعطيها لخطرش هذه ماشي بلاد". ومن خلال هذه العبارة التي جاءت على لسان المبحوث فإن بعض الطلبة يشعرون باليأس من الوضع الاجتماعي الذين يعيشونه، مما يحاولون إيجاد حلول من خلال الهجرة لأجل بناء مستقبلهم على حد تعبيرهم، ويبقى المستقبل عند فئة الطلبة مرتبط بالعمل والذي يعتبر عنصر مهم في الحياة المجتمعية.

القسم الثاني: تمثلات العمل عند الطلبة (وفق تحليل SPSS)

تمهيـــــــد:

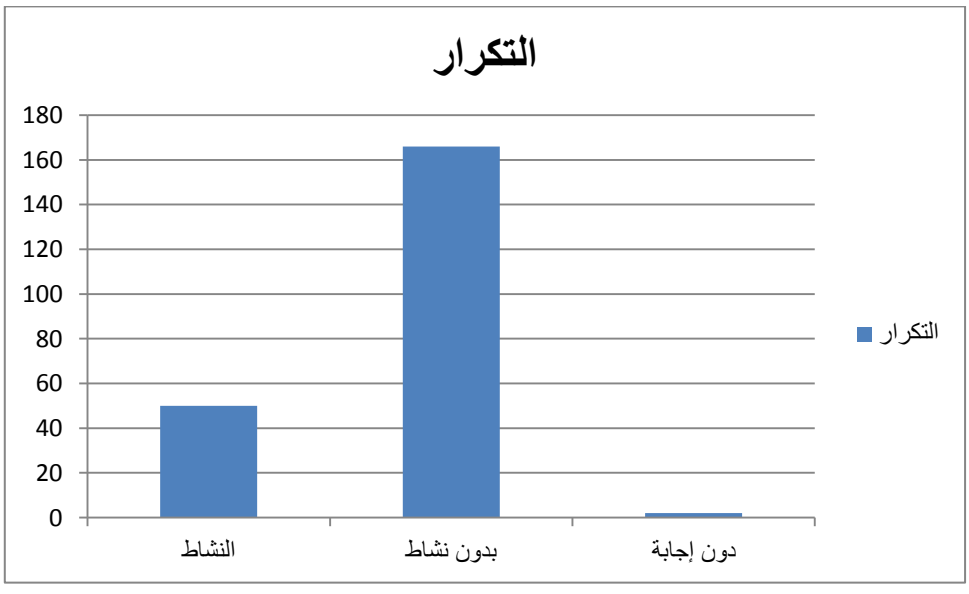
سنعالج في هذا القسم تمثلات العمل عند الطلبة الـــذين يدرســـون في قســـم علـــم الاجتمـــاع بكلية العلوم الاجتماعية، وهذا وفق تقنية SPSS[1] التي تســـاعدنا علـــى ضـــبط المفـــاهيم المدرجـــة في بحثنا من خلال نشاط العمل، وأيضا تحديد فئة الطلبـــة الناشـــطة والغـــير الناشـــطة، معرفـــة الأصـــول الاجتماعية لأفراد عيّنة البحث ومفهوم العمل عند الفئة المبحوثـــة بالنســـب المئويـــة والأشـــكال الـــتي تساعدنا على رؤية واضحة لأهم النقاط المدروسة في قسمنا.

[1] برنامج حاسوب بالإنجليزية SPSS معناها الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية يستخدم لتحليل المعلومات الاحصائية في علم الاجتماع.

الجدول رقم (1): النشاط الخاص بالطلبة

المتغيّرات	التكرار	النسبة %
النشاط	50	23,1
بدون نشاط	166	76,9
دون إجابة	2	/
المجموع	**218**	**100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أن نسبة 23.1 بالمائة التي تكون في حالة نشاط وتبقى نسبة 76.9 بالمائة من غير نشاط مما يدل على أن أغلب الفئة الطلابية لا تدخل في سوق العمل.



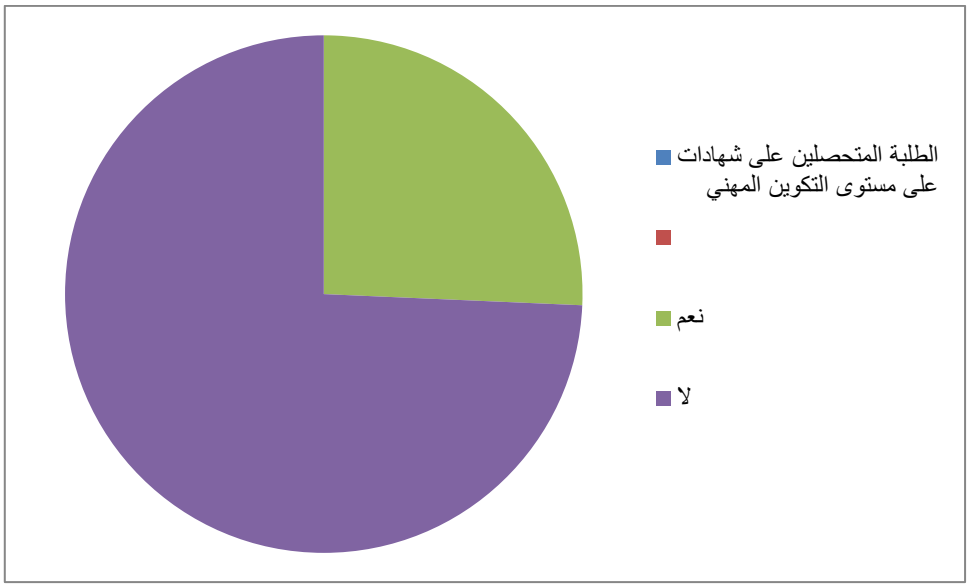
الشكل رقم (1): يبيّن تكرار الطلبة الناشطين و الغير ناشطين في سوق العمل.

يتضح لنا من خلال الشكل أن أغلب الطلبة لا يدخلون في سوق العمل.

الجدول رقم (2): شهادة التكوين المهني و الجامعي

الطلبة المتحصلين على شهادات على مستوى التكوين المهني الجامعي	التكرار	النسبة %
نعم	56	25.7
لا	162	74.3
المجموع	**218**	**100**

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم (2) أن نسبة الطلبة التي لديها شهادات تمثل 25.7 % بينما تبقى نسبة 74.3 % دون شهادات، مما يدل على أن أغلب الفئة الطلابية المدروسة لا تتمتع بتكوين .



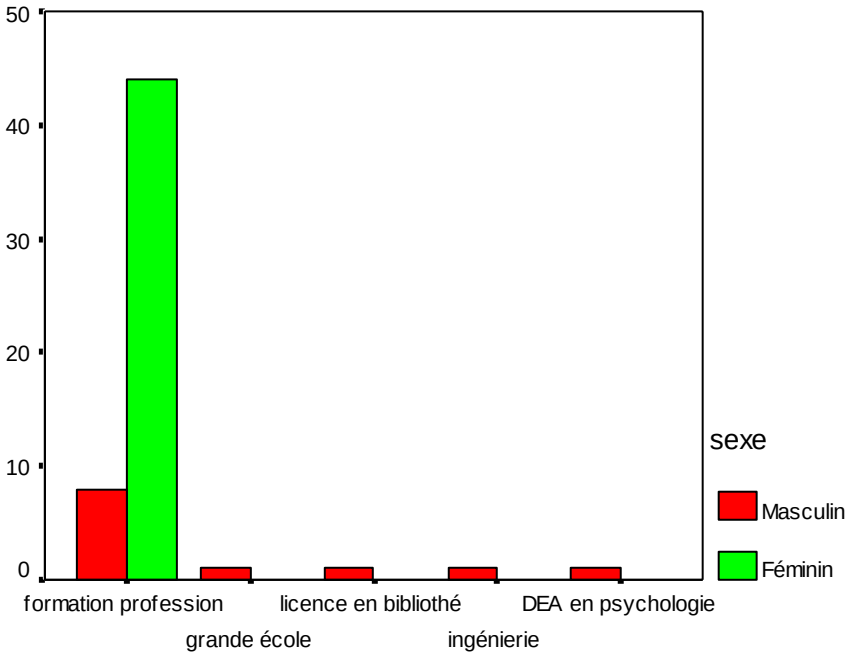
الشكل رقم (2): يبيّن التكرار المتعلق بالطلبة الحاصلين والغير حاصلين على شهادات في التكوين المهني و الجامعي.

يتبيّن لنا من خلال الشكل رقم (2) أن فئة قليلة من فئة الطلبة التي تمارس أنشطة في سوق العمل بينما تبقى الأغلبية من الطلبة خارج قطاع العمل.

الجدول رقم (3): نوع الشهادات المحصل عليها

المتغيّرات	الجنس		المجموع
	الذكور	الاناث	
التكوين المهني	8	44	52
مدرسة عليا	1	/	1
ليسانس في علم المكتبات	1	/	1
الهندسة	1	/	1
دراسات تطبيقية في علم النفس	1	/	1
المجموع	**12**	**44**	**56**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن التكوين الخاص بجنس الاناث ينحصر فقط على مستوى التكوين المهني، بينما يبقى التكوين الخاص بجنس الذكور يتفرع على مختلف التخصصات سواء في التكوين المهني أو التكوين الجامعي.



الشكل رقم (3): يبيّن التكرار المتعلق بنوع الشهادات المحصل عليها عند الطلبة

نلاحظ من خلال الشكل رقم (3) أن فئة الحاصلين على شهادات في التكوين المهني، تمثل الشريحة الأكبر عند الطلبة على غرار المتحصلين على شهادات أخرى مثل الهندسة والدراسات التطبيقية في علم النفس .

الجدول رقم (4): السنة الدراسية

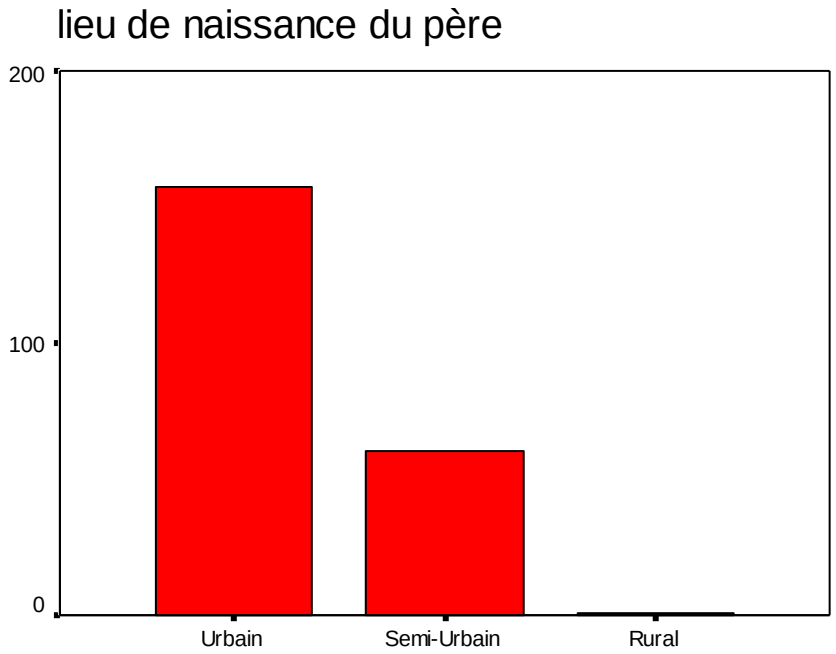
سنة التسجيل	التكرار	النسبة المئوية
2010-2009	104	47.7
2012-2011	114	52.3
المجموع	**218**	**100**

يتّضح من خلال الجدول رقم (4) أن نسبة الطلبة المسجلين في سنة 2012-2011 تبقى أكبر حيث قدرت بـ 52.3 %، أما نسبة الطلبة المسجلين في سنة 2011-2010 فقدرت بـ47.7 % وبالتالي نلاحظ ارتفاع في عدد الطلبة المسجلين خلال السنوات الأخيرة.

الجدول رقم (5): الأصل الاجتماعي للآباء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
الحضري	157	72
الشبه الحضري	60	27.5
الريفي	1	0.5
المجموع	**218**	**100**

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن نسبة كبيرة من آباء الطلبة تنحدر من أصول حضرية حيث مثلت بـ72 بالمائة حسب دراستنا الميدانية، بينما مثلت نسبة 0.5 بالمائة من آباء الطلبة الذين ينحدرون من أصول ريفية.



lieu de naissance du père

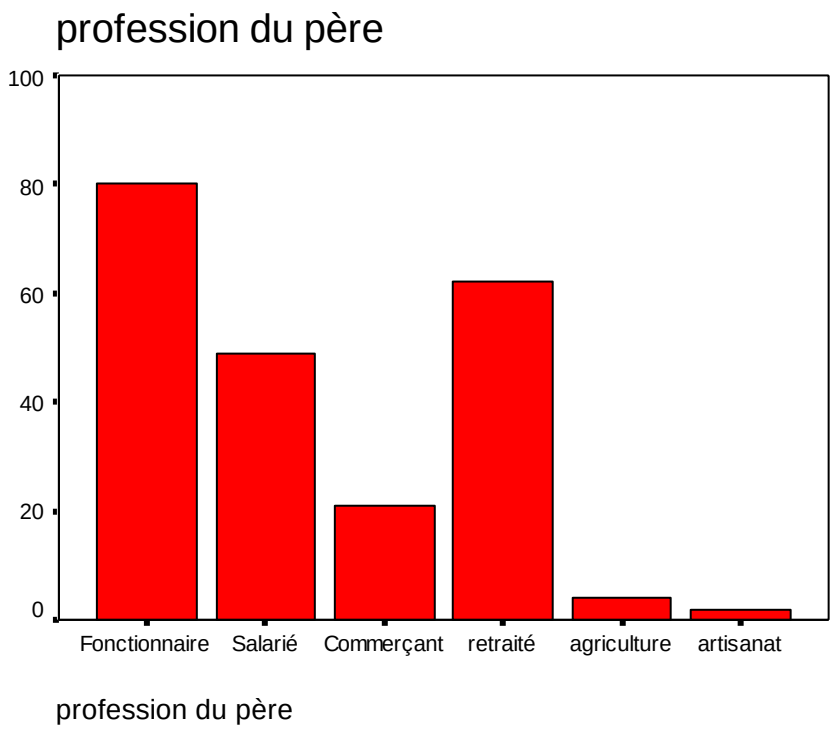
الشكل رقم (4): يبيّن التكرار الخاص بمكان ازدياد الآباء

يتبيّن من خلال الشكل رقم (4) أن فئة كبيرة من آباء الطلبة تنحدر من أصول حضرية، بينما تكاد تنعدم الأصول الريفية و المتعلقة بالآباء.

الجدول رقم (6): مهنة الأب

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
موظف	80	36.7
عامل أجير	49	22.5
تاجر	21	9.6
متقاعد	62	28.4
فلاح	4	1.8
صناعة تقليدية	2	0.9
المجموع	**218**	**100**

يتبيّن من خلال الجدول رقم (6) أن مهنة الموظف احتلت النسبة الأكبر عند آباء الطلبة (36.7 بالمائة)، ثم تليها نسبة المتقاعدين وقدرت بـــ 28.4 بالمائة، بينما مهنة الصناعات التقليدية احتلت أقل نسبة وهي 0.9 بالمائة، وحتى الذين ينشطون في القطاع الفلاحي يمثلون نسبة قليلة جدا وقدرت بـــ 1.8 بالمائة، أما الأجراء فقدرت نسبتهم بـــ 22.5 بالمائة وتنخفض النسبة عند التجّار والتي قدرت بـــ 9.6 بالمائة.



الشكل رقم (5): يبيّن التكرار الخاص بمهنة الآباء

يتوضح من خلال الشكل رقم (5) أن هناك تقارب في الوظائف بين آباء الطلبة الذين هم من فئة المتقاعدين والذين هم من فئة الأجراء[1]، ثم تلي بعد ذلك فئة التجّار، بينما الآباء الذين يدخلون في فئة الموظفون يعتبرون الأكثر وجودا وتنخفض الوظائف بالنسبة لفئة الفلاحين والحرفيين.

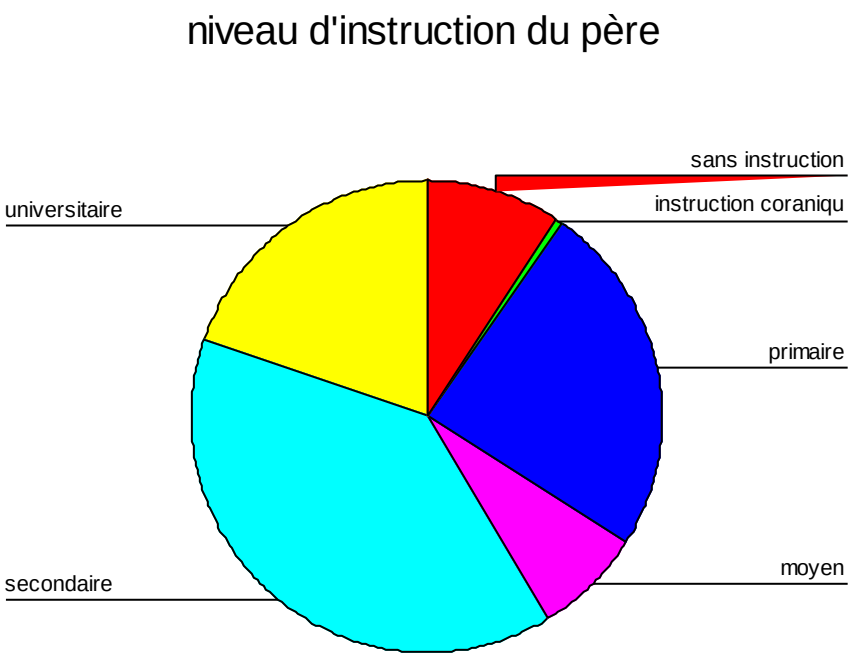
[1] نقصد هنا بفئة الأجراء العمّال الذين يعملون خارج القطاع العمومي سواء مؤمنين على مستوى الضمان الاجتماعي أو غير مؤمنين.

الجدول رقم (7): المستوى التعليمي للآباء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
بدون تعليم	20	9.2
التعليم القرآني	1	0.5
التعليم الابتدائي	53	24.3
التعليم المتوسط	16	7.3
التعليم الثانوي	85	39
التعليم الجامعي	43	19.7
المجموع	**218**	**100**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن التعليم الثانوي للآباء يحتل أكبر نسبة وقدرت بـ39 بالمائة، بينما يقل التعليم القرآني حيث يصل إلى 0.5 بالمائة[1]، كما احتل التعليم الابتدائي المرتبة الثانية بين الآباء وقدرت النسبة بـ 24.3 بالمائة، كما نلاحظ انخفاض النسبة في التعليم الجامعي وقدرت بـ 19.7 بالمائة، كما تتزايد نسبة تعليم الآباء في الإنخفاض لدى الفئة التي تبقى بدون تعليم وقدرت بـ 9.2 بالمائة، كما تنخفض النسبة أكثر في التعليم المتوسط وقدرت بـ 7.3 بالمائة.

[1] نقصد بالتعليم القرآني الفئة التي أتمت التعليم كاملا في هذا المجال بمعنى تعلم القرآن وتعلم إتقان قراءة اللغة العربية و كتابتها.



الشكل رقم (6): يبيّن التكرار الخاص بالمستوى التعليمي للآباء

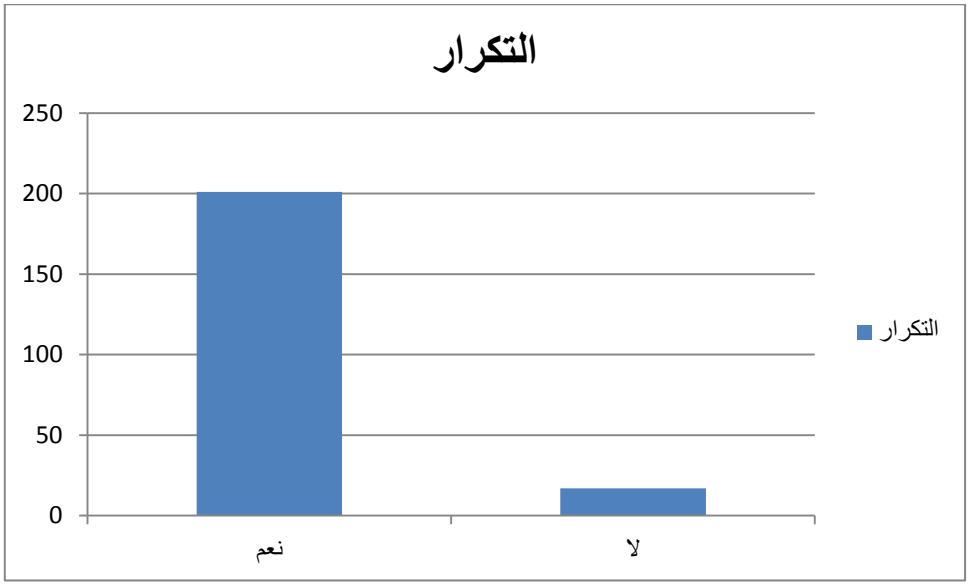
يتبيّن من خلال الشكل رقم (6) أنه يوجد تقارب بين فئة الآباء الذين ليس لديهم أيّ تعليم وبين فئة الآباء الذين لديهم تعليم في المتوسط، بينما يكاد ينعدم التعليم القرآني، عكس التعليم الثانوي الذي اعتبر من أكبر الفئات تواجدا.

الجدول رقم (8): السماع بكلمة[1] ANEM

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	201	92.2
لا	17	7.8
المجموع	**218**	**100**

[1] نقصد بسماع كلمة ANEM أن الطلبة لم يتعاملوا مسبقا مع هذه الكلمة في حياتهم اليومية، كما أنها لا تعني لهم شيئا.

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم (8) أنه توجد نسبة قليلة من لا تسمع حتى بكلمة ANEM على مستوى الطلبة حيث قدرت بـ 7.8 بالمئة من الفئة المبحوثة، مما يدل على وجود بعض الأفراد الذين لا يسمعون حتى بكلمة ANEM (الوكالة الوطنية للتشغيل)، بينما الأغلبية الساحقة من المبحوثين تسمع بكلمة ANEM وقد مثلت نسبة 92.2 بالمائة.



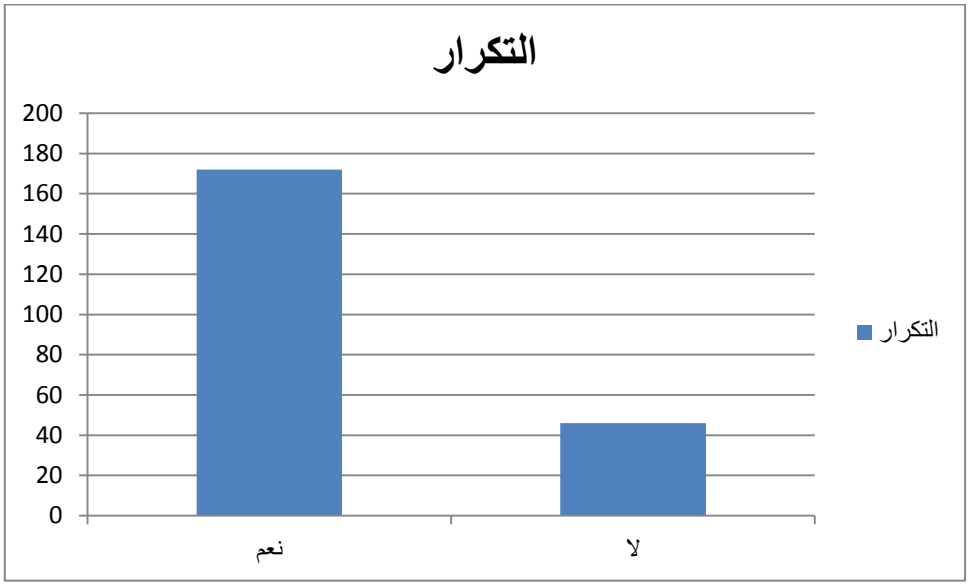
الشكل رقم (7): يبيّن التكرار الخاص بالطلبة الذين يسمعون ولا يسمعون بكلمة ANEM (الوكالة الوطنية للتشغيل)

يتضح من خلال الشكل رقم (7) أن أغلب الطلبة يسمعون بكلمة ANEM، بينما تبقى نسبة قليلة التي لا تسمع بهذه الكلمة.

الجدول رقم (9): معرفة الوكالة الوطنية للتشغيل[1] ANEM

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	172	78.9
لا	46	21.1
المجموع	**218**	**100**

يتضح من خلال الجدول رقم (9) أن نسبة كبيرة من الطلبة يعرفون الوكالة الوطنية للتشغيل حيث قدرت بـ 78.8 بالمائة، بينما قدرت نسبة الطلبة الذين لا يعرفون الوكالة بـ 21.1 بالمائة.



الشكل رقم (8): يبيّن التكرار الخاص بالطلبة الذين يعرفون ولا يعرفون الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

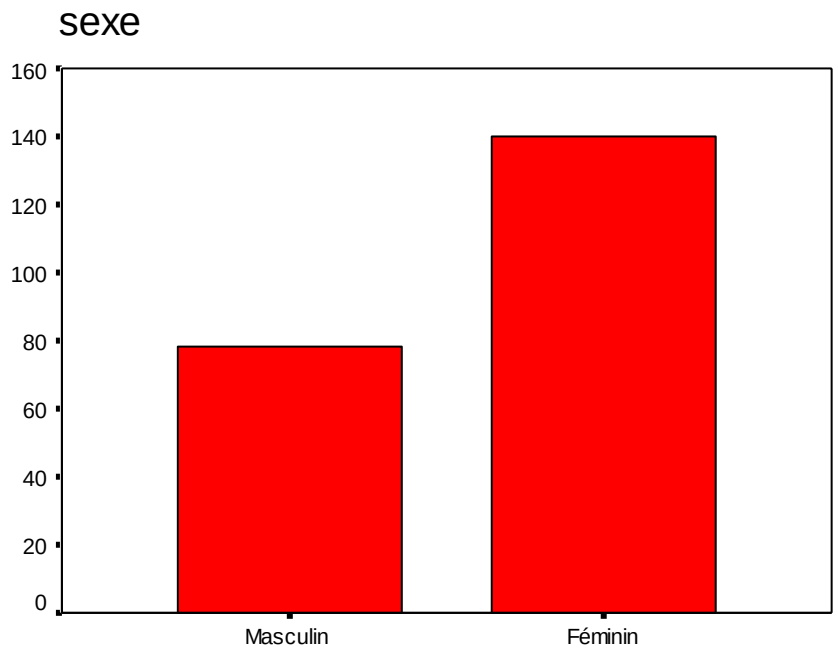
[1] نقصد بكلمة معرفة ANEM الأفراد الذين يعرفون وكالة التشغيل من خلال تعاملهم معها لأجل الدخول في سوق العمل، بمعنى قاموا بزيارات متعددة إلى الوكالة لغرض العمل، أو لأجل اتمام ملف التشغيل، أو حتى الحصول على معلومات متعلقة بالوكالة.

يتبيّن من خلال الشكل رقم (8) أنه توجد نسبة معتبرة من الطلبة لا تتعامل مع الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، وتبقى غالبية الفئة المبحوثة تتعامل مع الوكالة الوطنية للتشغيل.

الجدول رقم (10): الجنس الخاص بالطلبة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	78	35.8
الاناث	140	64.2
المجموع	**218**	**100**

نلاحظ في الجدول رقم (10) أنه قد مثلث نسبة الاناث حوالي 64.2 بالمائة من العينة المبحوثة ، بينما قدرت نسبة الذكور بـــ 35.8 بالمائة في دراستنا الميدانية الخاصة بالطلبة الجامعيين في قسم علم الاجتماع.



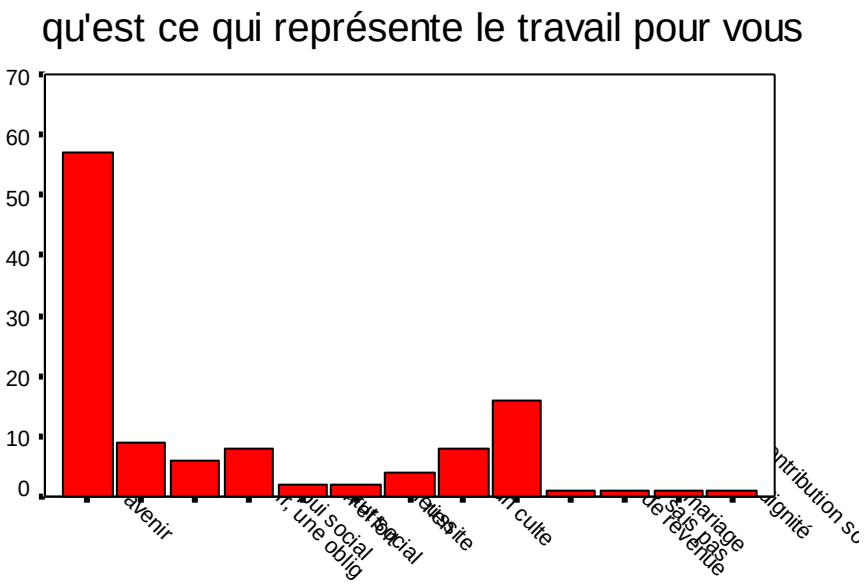
الشكل رقم (9): يبيّن التكرار المرتبط بمعدل الجنس الخاص بالطلبة.

يتضح لنا من خلال الشكل رقم (9) أن عدد الطلبة من جـــنس إنـــاث يفـــوق عـــدد الطلبـــة من جنس ذكور في دراستنا الميدانية.

الجدول رقم (11): تمثلات العمل عند الطلبة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
المستقبل	57	49.1
واجب، التزام	9	7.8
دعم اجتماعي	6	5.2
مكانة اجتماعية	8	6.9
الجهد	2	1.7
النجاح	2	1.7
لا شيء	4	3.4
عبادة	8	6.9
مصدر للدخل	16	13.8
لا أعرف	1	0.9
الزواج	1	0.9
إسهام اجتماعي	1	0.9
الكرامة	1	0.9
دون إجابة	102	/
المجموع	**116**	**100**
	218	

يتبيّن من خلال الجدول رقم (11) أن نسبة 49.1 بالمائة من الطلبة التي تعتبر أن العمل يمثل المستقبل، بينما نسبة قليلة من العينة المبحوثة اعتبرت أن العمل هو مصدر للكرامة حيث قدرت بـ 0.9 بالمائة، وقدرت نسبة المبحوثين الذين اعتبروا أن العمل هو مصدر للدخل بـ 13.8 بالمائة، كما اعتبرت نسبة 7.8 بالمائة من المبحوثين أن العمل هو واجب والتزام، واعتبرت نسبة 6.9 بالمائة من الفئة المبحوثة أن العمل يمثّل العبادة والمكانة الاجتماعية وتقل النسبة عند المبحوثين الذين يعتبرون أن العمل هو دعم اجتماعي.



الشكل رقم (10): يبيّن التكرار المرتبط بتمثلات العمل عند الطلبة

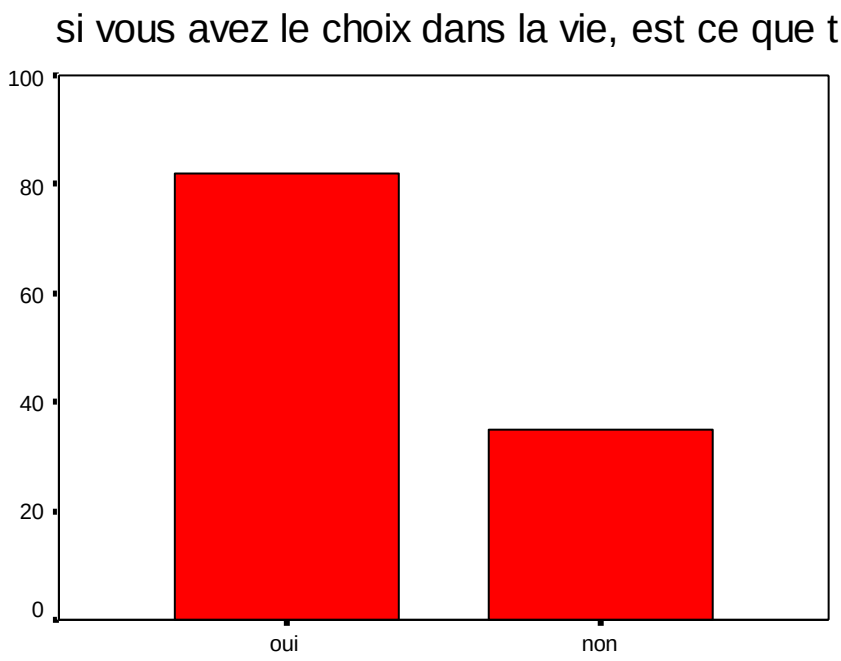
نلاحظ من خلال الشكل رقم (10) أن عامل النجاح والجهد يتساوون عند الطلبة، بينما نجد تقارب في التمثلات بين عامل الواجب وعامل العبادة، بينما يبقى كل من عامل الاسهام الاجتماعي وعامل الكرامة وأيضا عامل الزواج منخفض وفي نفس درجة التمثل لدى الطلبة، حيث هذه العوامل حظيت بفئة قليلة جدا من الطلبة.

الجدول رقم (12): اختيار العمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	82	70.1
لا	35	29.9
دون إجابة	101	/
المجموع	**117**	**100**
	218	

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن أغلب الطلبة يطمحون للعمل حيث مثلت نسبة 70.1 بالمائة من الذين يريدون مزاولة العمل حتى لو كان لديهم الاختيار، بينما تبقى نسبة 29.9 بالمائة من فئة الطلبة التي لا تريد العمل في حالة وجود الاختيار أو إن كان لديها بديل من خلال الجانب الاجتماعي[1].

[1] نقصد بالاختيار أو البديل الدعم الأسري الذي قد يحظى به الطالب بمختلف أشكاله (مادي ومعنوي).



الشكل رقم (11): يبيّن التكرار الخاص بحالة اختيار العمل وعدم اختيار العمل عند الطلبة.

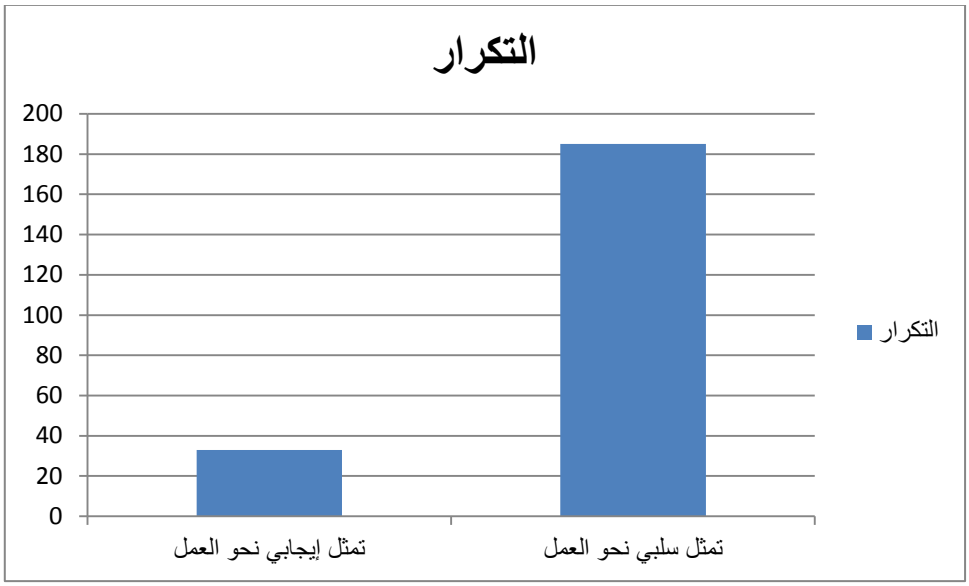
نلاحظ من خلال الشكل رقم (11) أن أغلب الطلبة يحبذون العمل حتى في حالة الاختيار، مما يدل على أن معظم فئة الطلاب يعطون أهمية كبيرة للعمل ويعقدون عليه آمالا كبيرة.

الجدول رقم (13): التمثل الايجابي[1] والسلبي للطلبة نحو العمل

التمثلات	التكرار	النسبة المئوية
تمثل إيجابي نحو العمل	33	15.1
تمثل سلبي نحو العمل	185	84.9
المجموع	**218**	**100**

[1] نقصد بالتمثل الايجابي للعمل أن عملية التوظيف وكيفية الحصول على المناصب تتم بطريقة قانونية وحسب الكفاءات والمؤهلات، بينما نقصد بالتمثل السلبي للعمل أنه لا توجد شفافية في التوظيف وفي الحصول على مناصب العمل.

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم (13) أن أغلبية الطلبة لديهم تمثل سلبي نحو العمل حيث قدر ذلك بنسبة 84.8 بالمائة، بينما تبقى نسبة 15.2 بالمائة من الطلبة لديهم تمثل إيجابي نحو العمل.



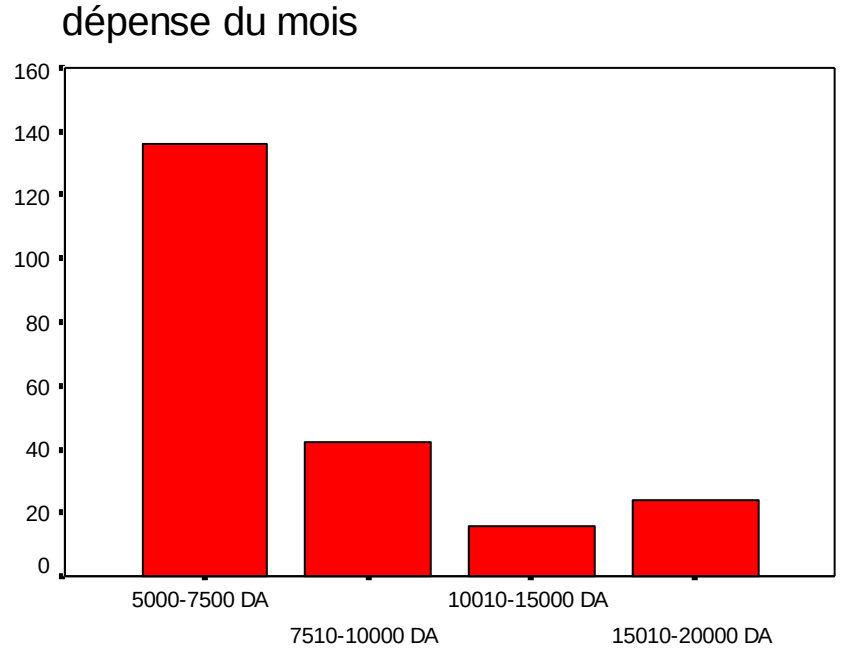
الشكل رقم (12): يبيّن التكرار المتعلق بالتمثل الايجابي والسلبي للطلبة نحو العمل.

يتضح لنا من خلال الشكل رقم (12) أن شريحة كبيرة من الطلبة التي تعتبر أن العمل يبقى سلبي بالمقارنة مع التمثل الايجابي للعمل الذي ينخفض عند الطلبة.

الجدول رقم (14): يبيّن نسبة المصاريف التي يقوم بها الطلبة خلال شهر واحد

المصاريف خلال الشهر	التكرار	النسبة المئوية
7500-5000 دينار	136	62.4
10000-7510 دينار	42	19.3
15000-10010 دينار	16	7.3
20000-15010 دينار	24	11
المجموع	**218**	**100**

يتبيّن من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة كبيرة من الطلبة لديها تكاليف شخصية تفوق 5000 دينار جزائري خلال الشهر الواحد، حيث كما نعلم أنّ أغلب الطلبة لا يدخلون في سوق العمل، كما قدرت التكاليف الشخصية عند بعض الطلبة بـــ 10.000 دينار وقدرت النسبة بـــ 19.3 بالمائة، بينما ارتفعت التكاليف الشخصية أكثر من 10.000 دينار وهذا عند فئة قليلة من المبحوثين وقدرت مابين نسبة 7.3 بالمائة و11 بالمائة، مما يدل على أهمية الرابط العائلي ودوره في تدعيم الطالب.



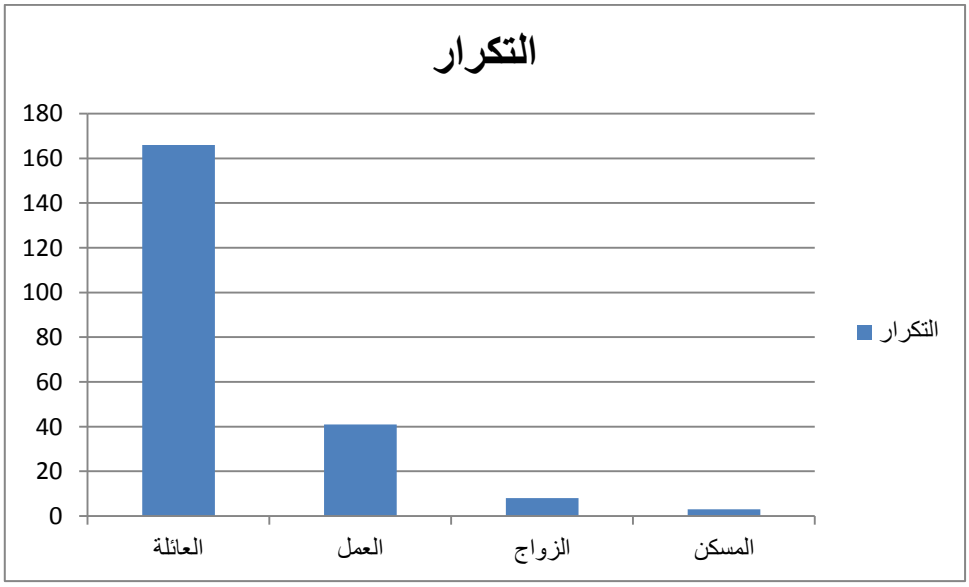
الشكل رقم (13):

يتبيّن من خلال الشكل رقم (13) أن هناك اختلاف في المصاريف لدى الطلبة خلال الشهر الواحد ، حيث نجد أن بعض الطلبة تفوق تكاليفهم قيمة 15000 دينار جزائري خلال الشهر الواحد، وتليها فئة الطلبة التي تصل تكاليفها خلال الشهر الواحد إلى 15000 دينار جزائري، بينما تبقى غالبية تكاليف الطلبة لا تتجاوز 7500 دينار في الشهر الواحد.

الجدول رقم (15): الترتيب حسب الأولوية

المتغيّرات	الدرجة	التكرار	النسبة المئوية
العائلة	الأولى	166	76.1
العمل	الثانية	41	18.8
الزواج	الثالثة	8	3.7
المسكن	الرابعة	3	1.4
المجموع		**218**	**100**

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (15) أن العائلة احتلت الدرجة الأولى عند الطلبة وذلك بنسبة 76.1 بالمائة، أما العمل فقد جاء في الدرجة الثانية وقد قدر بنسبة 18.8 بالمائة، واحتل الزواج المرتبة الثالثة وقدر بنسبة 3.7 بالمائة، وبقي المسكن في المرتبة الأخيرة وقدر بنسبة 1.4 بالمائة، مما يدّل على أنّ الرابط العائلي مازال يحظى بمكانة جدّ مهمة في حياة الطلبة الجامعيين.



الشكل رقم (14): يبيّن التكرار الخاص بالترتيب حسب الأولوية.

يتبيّن من الشكل رقم (14) أن العائلة جاءت في الدرجة الأولى عند الطلبة، بينما حظي العمل بالدرجة الثانية، وبقي عامل الزواج والمسكن في الدرجة الأخيرة، مما يؤكّد لنا على أن بالرغم من أهمية العمل عند الطالب إلا أن العائلة مازالت تمثل عامل جد ضروري بل أهم من العمل في الحياة المجتمعية.

خلاصـــــة الفصل الثالث:

يتضح من خلال دراستنا لفئة الطلبة الجامعيين أنهم يقومـــون بأعمـــال موازيـــة وهـــذا خـــارج أوقات الدراسة، وهناك البعض من الطلبة من تتكفل أســـرهم بهـــم وهـــذا مـــن الناحيـــة الاجتماعيـــة والاقتصادية، ويعتبر أفراد عينة البحث أن العمل يبقى جد ضـــروري بـــل أساســـي في الحيـــاة اليوميـــة من أجل المكانة الاجتماعية وبناء المستقبل، بناء علاقات مع أفـــراد، وهنـــاك مـــن الطلبـــة مـــن يعتـــبر العمل على أنه عبادة بالدرجة الأولى، ثم تحقيـــق الأهـــداف المســـطرة لأجـــل بنـــاء الحيـــاة المجتمعيـــة للفرد، ويعتبر أغلب الطلبة أن العمل يمثل مصدرا للاكتفاء الذاتي، كمـــا تؤكّـــد لنـــا العينـــة المبحوثـــة أن العمل هو بمثابة المستقبل، لكن من خلال دراستنا الميدانية تبـــيّن لنـــا أن أغلـــب الطلبـــة لهـــم تمثـــل سلبي نحو العمل وهذا في إطار الاجراءات التي تتم فيها عملية التوظيـــف، وبـــالرغم مـــن هـــذا التمثـــل إلاّ أن غالبية الطلبة يعتبرون أن الرباط الأســـري يكـــون في الدرجـــة الأولى، مـــن خـــلال تمـــثلاتهم ثم يليه بعد ذلك العمل والذي يكون في الدرجة الثانية، ممـــا يـــدل علـــى أن الطالـــب الجزائـــري مـــازال يعتبر المجال الأسري أنّه عامل ضروري وأساسي في حياته المجتمعية.

الفصل الرابع: مسألة العمل في الجزائر

القسم الأول: المسألة الاجتماعية في الجزائر

القسم الثاني: وضعية الشباب على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل **ANEM**

خلاصة الفصل الرابع

القسم الأول: المسألة الاجتماعية في الجزائر

تمهيـــــــد:

سنتناول في قسمنا هذا نقطة جوهرية وهي المسألة الاجتماعية في الجزائر نظرا للتغيرات السوسيو- اقتصادية التي عرفتها بلادنا، بحيث الدولة عبر فترات قامت بخلق عدة وكالات ومؤسسات لأجل التقليص من ظاهرة البطالة وتوفير مناصب عمل للشباب، ولأجل الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي للفرد الجزائري، وسنعتمد في بحثنا على دراسة الأستاذ مولاي الحاج مراد (مختص في علم الاجتماع) والتي تصب في هذا المجال، كما استندنا على دراسة عمر درّاس (متخصص في علم الاجتماع) لأجل معرفة الحراك المهني الذي يكون عند الأجيال.

وضعية حماية، وضعية رعاية، وضعية اجتماعية، كلها مواضيع مختلفة منتشرة في مجال العلوم الاجتماعية مع تضاعف مشاكل سوق العمل بالإضافة إلى التغيّرات الاقتصادية التي أنشأت سوق العمل عبر العالم[1].

وفي الواقع، فإن تدخل الدولة في سوق العمل قد اضطر إلى ظهور علم جديد يهتم بالعمل، فبعد علم النفس وعلم الاجتماع العمل فإننا نؤكد على ظهور اقتصاد العمل في سنوات الخمسينات (50) في الولايات المتحدة الأمريكية، وسنوات الستينات (60) في فرنسا.

لقد ظهر هذا العلم الجديد مع ظهور الدولة في سوق العمل، إذ يفترض به تسيير ومراقبة سوق العمل، ويتمثل دوره الجوهري في تكوين وتوجيه فئة السكان النشيطة بالإضافة إلى التحكم في صراع العمل والمشاكل المتعلقة بالعرض والطلب فيما يخص العمل.

لقد أصبحت المسألة الاجتماعية في الجزائر الموضوع الراهن بالنظر إلى عوامل التغيرات السوسيو-اقتصادية التي عاشتها البلاد، وهذا ما ولّد الكثير من المشاكل ذات النظام السوسيولوجي كتهميش وإقصاء غالبية السكان، فالبطالة عند الشباب، الفقر وفقدان التضامن التقليدي، كلها أمثلة تحثنا على ملاحظة ومعرفة وزن هذه المشاكل وتأثيرها على السلطات العمومية.

ومن أجل مواجهة هذه المشاكل، اتبعت الجزائر استراتيجيات اجتماعية جديدة و هذا من خلال تطبيق سياسة اجتماعية وإيديولوجيا تمفصل وتدافع عن فكرة وحالة عجز الدولة.

لقد كان لتاريخ مشروع التطوير الجزائري الذي يقوم على اقتصاد الدولة الموجه نتائج مشؤومة على الاقتصاد، بما أن المسألة الاجتماعية كانت دائما تسبب ضررا للاقتصاد[2].

---

[1] تحت إشراف وتقديم مولاي الحاج مراد، الحركة العمومية في مواجهة التجاوز الاجتماعي في المغرب: معالجة عجز الدولة، سياسة التشغيل و الحماية الاجتماعية في الجزائر، (مترجم من اللغة الفرنسية) من مشروع البحث بـ CRASC مارس 2007.

[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

إنّ هذه التجربة الخاصة بالتطوير والموجهة نحو الصناعة المصنعة والمؤسسات الاجتماعية قبل أن تكون اقتصادية، قد عجزت تبعا لمشاكل البتر التي عاشتها البلاد منذ انخفاض أسعار البترول سنة 1986[1].

لقد دفعت أحداث أكتوبر 1988 التي سبقت سقوط حائط برلين سنة 1989 السلطات العمومية على تنظيم استراتيجياتها المتعلقة بالتطوّر مع مفهوم آخر للتطوّر:

إنّه تبّني اقتصاد السوق، و لم يكن هذا الانتقال من دون شرخ اجتماعي، لقد خلّف عوائق للنظام الاجتماعي، فآلاف العمّال بالصناعة وجدوا أنفسهم بدون عمل، أو وجهوا إلى التقاعد بسبب غلق مؤسساتهم الصناعية، ركود سوق العمل بالإضافة إلى الانخفاض من خلق مناصب الشغل، وتطوّر القطاع غير الرسمي وانتشار الفقر وانخفاض المستوى المعيشي لعدد السكان المرتفع.

إنّ البطالة والفقر في الجزائر عاملان مقلقان في المجتمع الجزائري، وقد أثرا على الحياة اليومية لهؤلاء السكان نتيجة مشاكل التهميش والاقصاء الاجتماعي، وخلق النشاطات الاقتصادية التي تكوّن بعض العائدات وظائف واستقرار اقتصادي و اجتماعي.

وقد عرض الأستاذ مراد الحاج مراد بعض المظاهر التي نفهم من خلالها سياسات التشغيل في الجزائر من خلال النقاط التالية:

- مقاربة تاريخية للمسألة الاجتماعية في الجزائر.
- إصلاحات ومؤسسات السياسة الاجتماعية في الجزائر
- وضعية حالة للمعطيات حول السياسة الاجتماعية[2].

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

1. الحماية الاجتماعية في الجزائر: كشف تاريخي[1]:

لقد عاشت الجزائر تاريخ سوسيو-اقتصاديا أثّر على الصيرورة (الحدوث) والواقع السوسيوثقافي للسكّان، ولقد حصلت على استقلالها في شروط اقتصادية واجتماعية ساعدت على تأسيس مشروع تطوّر مستوحى من إيديولوجيا اجتماعية.

وظهرا هذا المشروع بفضل خلق صناعة مصنّعة بالنظر إلى الخلق الهائل للشغل لصالح مجمل الفئة النشيطة للسكان الغير المؤهلة.

تطلّب هذا المشروع الخاص بالتطور استثمارا عموميا مهما، موجها من قبل وضعية عناية بفضل عائدات الدخل البترولي. ومع أزمة 1986، تقلصت هذه العائدات وتمخضت عنها مشاكل سوسيو-اقتصادية جديدة كالبطالة، البؤس، إتلاف القدرة الشرائية والاقصاء الاجتماعي من بين فئة كبيرة للشعب (الشباب).

سمحت السياسات الماكرو-اقتصادية والتجارية التي بدأ تنفيذها خلال الارتفاع المفاجئ للبترول بأن يصبح القطاع العمومي المستخدم في نهاية المطاف.

لقد أحدث هذا أسواق العمل الصارمة غير القادرة على ملاحظة فئة السكان النشيطة المتزايدة. منذ هذه الفترة، وجد المجتمع الجزائري نفسه ضمن فخ الصراعات السوسيو-سياسية التي أدت إلى أحداث أكتوبر 1988.

لقد سجّل تزايد البطالة و الفقر رغبة الدولة في تعميم مخططات تسوية بنيوية من أجل تنظيم التطور الاقتصادي للمجتمع مع توجيه اقتصاد السوق. وهذا ما حثّ المسؤولين على تبني سياسة الخوصصة من أجل تخفيض الاستهلاكات العمومية.

وقد أحيطت هذه السياسات الجديدة بنوع من النموّ العنيف، عطب اجتماعي وأزمة العلاقات الاجتماعية[2].

---

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

في هذا المحيط الخاص بإعادة تغيير البنية والتسوية الاقتصادية، أعلنت الجزائر عن إصلاحات جديدة للبنيات والفاعلين المؤسسين من أجل النجاح في مهمتها المتعلقة بالإصلاح الاقتصادي، وشجعت هذه المهمة على تطور ثقافة المقاولتية التي تستهدف الاستثمار داخل قطاع خلق الشغل. ومنذ سنة 1987 حضرنا خلق تعاونيات شبانية ترتكز على نظام الشبكة الاجتماعية بغرض إدماج كمّ هائل من الشباب البطّالين في إطار حماية الشباب و تشغيلهم[1].

في الجزائر، وربما بشكل أكبر من غيرها من الدول، فإن الحماية الاجتماعية ليست ترفا، إنها مطلب مسجل حتى في تاريخ الحركة الوطنية، وهو مطلب أصبح حتميا اليوم بقوة نتيجة النتائج التراجيدية للعشرية التي نحن بصدد تجاوزها.

عرفت الجزائر خلال هذه السنوات الأخيرة تغيّرات هامة في وضعية التشغيل وع وصول الشباب المعتبر في سوق العمل سنويا، انطلاق النشاط النسوي وزيادة الفصل (التسريح) الناتج عن إعادة البنيات الاقتصادية وخصوصا في القطاع العمومي.

لقد أدّت هذه الأحداث إلى ارتفاع هام في البطالة وتطوّر في القطاع غير الرسمي وظهور أشكال جديدة في التشغيل.

لقد تزايدت البطالة بشكل كبير جدا، ليس فقط فيما يتعلق بفقدان وظائف القطاع العمومي الاقتصادي الناتج عن إعادة بنيته والتباطؤ في النشاط الاقتصادي: فقد تجاوز معدل البطالة 17بالمائة بعد نسبة 25 بالمائة في تلك الفترة، ونسبة 28 بالمائة 1995.

يشكّل تزايد البطالة الشباب وخصوصا ذوي الشهادات في الفترة الأخيرة نقصا في الربح الاقتصادي، وعنصرا لعدم الاستقرار (اللا استقرار) الاجتماعي وعاملا لانعدام الأمن السياسي[2].

وأمام هذا الوضع، قامت الجزائر بتطوير سياسات التدخل في سوق العمل وبإنشاء مؤسسات مكلفة ببدء التنفيذ، تتضمن هذه السياسات أساسا أنظمة نشيطة في شكل نشاطات

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

الاعلانات المالية أو نشاطات التكوين المهني وكذلك تقديم مساعدات لذوي الشهادات الاقتصادية والبطّالين.

تساهم هذه المجموعة من العوامل والبرامج والوسائل التنظيمية والمؤسسات في التوسط في سوق العمل في التقريب بين العرض والطلب في العمل[1].

إذا تم حل هذا النقص في طلب العمل ، تغيير السياسات الاقتصادية، يشكل الفاعلون المؤسساتيون في سوق العمل عاملا قويا لتنظيم هذا السوق.

يتمثل موضوع دراسة الأستاذ مولاي الحاج مراد في تحليل وضعية الوساطة لسوق العمل في الجزائر، نحاول دراسة وضعية التشغيل في الجزائر وتحليل فعالية ونجاعة الوسطاء الذين يقومون بالتنفيذ في سوق العمل.

إنّ الانتقال نحو اقتصاد السوق ووضعية الشغل بالجزائر أمر مرتبط بقوة بالوضع الديمغرافي وآثاره على ارتفاع حجم فئة السكان النشيطة.

ويعد تزايد تقديم فرص العمل غير كاف لتلبية حجم الطلب، حيث بلغت البطالة مستويات مرتفعة قدرت بـ 23.7 بالمائة سنة 2003 و 17.7 بالمائة سنة 2004.

لقد استقر هذا المعدل الخاص بالبطالة بشكل رسمي رغم الفصل والتسريح الناتج عن تغيير بنية القطاع العمومي الاقتصادي، الميّال (المائل) دائما إلى الانخفاض.

هذا الاستقرار الجزئي الناتج عن تصادم مصطلحات خلق مناصب العمل، الميزانيات وتجهيزات الدولة التي تهدف إلى التخفيض من التباينات والاختلافات الموجودة فيما يتعلق بالتجهيزات المشتركة، بالإضافة إلى إصلاح الخسائر التي خلّفتها العشرية السوداء في السنوات الأخيرة[2].

إستئناف النموّ والبرامج النشيطة التي تميل نحو خلق وظائف العمل لصالح المجتمع وخصوصا (الشباب، العائلات من دون دخل)، والمناطق المحرومة قد أثّر على مستوى عرض العمل.

---

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

ومن جهة أخرى، فقد اتسمت البطالة ببطالة الشباب التي بلغت حوالي 30 بالمائة سنويا، نلاحظ كذلك ارتفاعا قويا خلال هذه السنوات الأخيرة فيما يخص بطالة الشباب المتخرجين.

وحول دراسات لـ BTT حول دول المغرب للتحكم في معدلات التشغيل أفق سنة 2020، ينبغي على الجزائر الرفع من عدد مناصب العمل إلى نسبة 2.6 % سنويا، و التي كانت تبلغ في الفترة الممتدة بين 1992 و2002 نسبة 1.3 %.

تعنى سياسات العمل المطوّرة من قبل الجزائر بتحسين سير سوق العمل من خلال الميل إلى الرغبة في وضع سياسات فعّالة لصالح الشباب من جهة (الذين يتكونون في العمل)، ومن جهة أخرى البطّالون غير المؤهلين والمجرّدون خلال برامج أعمال عمومية[1].

تحتاج إعادة البنية الاقتصادية ظهور وتعدد فاعلين مؤسساتيين جدد يمثلون الدولة في دورها المتعلق بتنظيم سياسة التشغيل.

ومن المفيد جدا تحليل فعّالية هذه الاصلاحات من خلال دراسة معمّقة لهؤلاء الفاعلين المؤسساتيين، والنظر إلى مدى التأثير الذي استطاعوا من خلاله إعادة إدماج الكفاءات المكتسبة في القطاع الصناعي العمومي.

وجد آلاف العمّال المهنيين والاطارات بالصناعة أنفسهم مقصون من سوق العمل تبعا لسياسة الخوصصة والضغط الفعلي.

وحتى بالنسبة لهؤلاء الآلاف من البطّالين الذين تحصلوا على تكوين سواءا كان جامعيا أو مهنيا، يمكن القول بأن هؤلاء الفاعلين المؤسساتيين قد تمكنوا من تنفيذ استراتيجية محكمة من أجل خلق انسجام وتطابق بين التكوين والتشغيل[2].

وأخيرا من المناسب جدا الاشارة حسب أ.بوريدي إلى أن:

"برنامج التسوية الصناعي الذي لا يزال طور التطبيق عندنا قد شوّش كثيرا الجزائريين".

---

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

"الخارجيون" "outsiders" هم كثيرون، يعني أكثر من " الداخليين" "insiders" ونحن نعلم أن النوع الأوّل هذا متواجد بالخارج، ليس فقط خارج سوق العمل وإنما أيضا خارج الحماية الاجتماعية، وحقيقة هذا العجز الاجتماعي هو الذي يمنع الاصلاحات الاقتصادية من التطوّر والاقتصاد من اتمام انتقاله[1].

من جهة أخرى، نشير إلى أن الحماية الاجتماعية ترتكز على طريقتين: هما اقتصاد التشغيل والانشغال بمواجهة مشكل البطالة، الدولة الجزائرية، الضمان الاجتماعي عن طريق خلق نظام الضمان الصحي، والتقاعد وحتى الحماية من البطالة. لا ينفي هذا تأكيد الفاعلين المؤسساتيين على مشاكل تسيير ومتابعة أنظمة الاسهامات المالية والتعويضات.

2. إصلاحات و مؤسسات السياسات الاجتماعية في الجزائر[2]:

أ- سياسة العمل:

فيما يتعلق بالمنظمة المؤسساتية لسوق العمل بالجزائر، بالاعتماد على العديد من الوسطاء، فإن نشاط الوساطة مقسّم بين الوكالة الوطنية للعمل ANEM، والصندوق الوطني لتأمين البطّالين CNAC، ووكالة التطوير الاجتماعي L'ADS، والوكالة الوطنية لحماية تشغيل الشباب L'ANSEJ، والوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة L'ANGEM تنضوي هذه البنيات المؤسساتية تحت وزارتين هما وزارة العمل والحماية الاجتماعية ووزارة الشغل والتضامن الاجتماعي.

يعتبر هذا الانفجار في وظيفة الوساطة حسب خبراء BIT عاملا مركّبا للتسيير ويطرح مشاكل الربط. يتعلق كل واحد من هؤلاء الفاعلين المؤسساتيين بنمط تسيير الوساطة حول سوق العمل.

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

تتميّز الجزائر بنظام مركّز وتشتت للمسؤوليات ووسائل بين المؤسسات ووزاراتها المتعلقة بالإلحاق. وحسب كشوف بنيات الدولة ووكالات التطور الاجتماعي، يؤكّد الأستاذ مولاي الحاج مراد بأنها تقدم (تعرض) تقييما سلبيا لعمليات الشبكة الاجتماعية[1]:

- بأن قسما مهما لغير المستحقين المستفيذين ينضمون إلى هذا الجهاز.
- أن موارد مالية مهمة تمّ الالتزام بها بدون الأثر الفعلي (الحقيقي) على رفع العائدات وعلى تخفيض الفقر، وأخيرا على الأعمال الفعلية للمنفعة العمومية، ومن بين الأسباب:
- إنكار (عدم الاقرار) الهيئة العامة للسكان في المخطط المحلي.
- عدم الاقرار بالاحتياجات الفعلية للسكّان.
- التعاون والاشتراك غير كف للمحافظات.
- التصالحية والسلوك الشعبي للأعضاء.

وحتى سنة 1994، شكّل L'ANEM البنية الوحيدة لمصلحة التشغيل، حيث عاد خلقها في نوفمبر 1962 (مرسوم 69/62 ،29 نوفمبر 1992)، فعلا فقد حلّ "L'ANEM" محل "L'ONAMO" (المكتب الوطني لليد العاملة)، حيث وضع المنظّمة والعمل أهدافا تابثة تحدّدها السياسات المختلفة للعمل.

وبعد استقلال الجزائر، أخذ L'ONAMO على عاتقه تحقيق هدف تسيير تدفّق الهجرة وخصوصا اتجاه فرنسا و باتجاه أوروبا عموما.

لقد تقلصت هذه المهام المقررة بـ L'ONAMO وتحدّدت ابتداءا من سنوات 1970 على الرّغم من احتكارها المؤسساتيالمنصوص عليه تبعا للمرسوم 63-153 الصادر في 25 أفريل 1963 وهذا تبعا للإعلان عن سياسة التصنيع، تتلخص أهداف هذه البنية بشكل عام كالتالي[2]:

---

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] نفس المرجع السابق.

- تنظيم ومراقبة نمّو سوق التشغيل.
- مراقبة تسيير اليد العاملة.
- تسيير العلاقة بين العرض والطلب في العمل.
- إدماج ذوي الشهادات في سوق العمل.
- إدماج العمّال المضغوط عليهم وتسليم شهادات عدم الشغل (بدون عمل) من أجل كسب تعويض عن البطالة.
- تسيير ملفات طالبي العمل، المؤهلين لجهاز القروض الصّغيرة[1].

تم الاعلان عن القروض الصغيرة سنة 1999 لأوّل مرة في الجزائر، وقد سمحت هذه البنية بخلق أكثر من 16.000 نشاط في مختلف القطاعات.

ولم يعرف هذا الجهاز في البداية النجاح الذي كانت تصبو إليه الدولة (المؤسسات العمومية) بسبب نقص ثقافة المقاولتية وملازمة مراحل المتابعة في تحقيق المشاريع.

وصدر هذا المحضر عن هيئات السلطات العمومية التي حثّت على التفكير في بنية أخرى كفأة بتسيير هذا الجهاز، وهذا ما أدّى إلى إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة L'ANGEM التي تم خلقها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-04 (22 جانفي 2004)، بهدف حماية و مرافقة المستفيدين من القروض الصغيرة عن طريق تذكرة رخصة القرض غير المجزى ومتابعة النشاطات المحققة.

وفي سياق الأزمة الاقتصادية والاجتماعية شكل المرسوم التنفيذي رقم 296-96 لـــ 08 سبتمبر 1996 جهاز L'ANSEJ وهو وسيلة أخرى لتنظيم وحماية تشغيل الشباب.

رأت هذه البنية النور (ظهرت) في سياق اقتصادي و اجتماعي صعب، وخلال هذه الفترة أعلنت السلطات العمومية الجزائرية عن إصلاحات اقتصادية، وقد فقد عدد هائل من العمّال

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

وظائفهم، ومن جهة أخرى من منظور آخر، كانت غير مؤكّدة خاصة بالنسبة لفئات ذوي الشهادات الجامعية ومراكز التكوين المهني[1].

يرتكز دور L'ANSEJ على الدّعم، مرافقة المتعهدين الشباب في إطار خلق الشركات المصغرة وتنفيذ مشاريعها الاستثمارية. وتبعا لديناميكية هذه الهيئة، نبيّن أن بعض السياسات المعنية بالمساعدة على خلق امتداد لقطاع الخدمات من قبل متعهدين شباب. ومن أجل تحسين وترقية خلق التشغيل، لا تتحقق هذه الأدوار والأهداف بدون إرادة المتابعة و المساندة وحماية الاستثمارات المحققة من طرف المتعهدين الشباب[2].

في 1996، ظهرت (وكالة التطوّر الاجتماعي) ADS بهدف تقوية المناخ المؤسساتي للفعل الاجتماعي للدولة، وهي مؤسسة عمومية معيّنة (خاصة) خاضعة لسلطة رئيس الحكومة.

يمارس الوزير المكلف بالشغل والتضامن الوطني المتابعة العملية للنشاطات ويهدف هذا الجهاز إلى:

1- ترقية-انتقاء و تمويل شامل أو جزئي لـ:

- الأفعال التي تخدم الشعب المجرد.
- كل مشروع أعمال أو خدمات لمنفعة اقتصادية واجتماعية بكثافة عالية لليد العاملة.

2- تأسيس شراكة مثمرة مع المجتمع المدني بتضمينه الحركة الجمعوية.

3- إدراج علاقات تعاون مع مؤسسات أجنبية والتي تمثل المعين (مقدم المال).

4- طلب واستقبال كل المساعدات المالية، الهبات، وصية ذات الطابع الوطني أو الدولي.

وتعّد الـADS مكلّفة بتمويل وتنفيذ البرامج الاجتماعية لصالح فئة السكان المجرّدة وأجهزة التشغيل في انتظار توجيه البطالين. إنها تقود وتسيّر الأجهزة التي تأمل تحقيق تآزر بين المساعدة الاجتماعية، الفعل الاجتماعي والترقية الاجتماعية.

---

[1] نفس المرجع السابق.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

أيضا التعويض من أجل خدمة الصالح العام، عقود التوظيف، أعمال المنفعة العمومية بكثافة عالية لليد العاملة، مبادرة محلية[1].

وأخيرا يجب تبيان أن هؤلاء الوسطاء قد خلقوا ديناميكية وسط سوق التوظيف، و قد توجّهوا نحو فئة اجتماعية مثلت تهديدا من أجل استقرار السلطة السياسية بالجزائر[2].

ولا يمكن نفي وزن هذه الفئة في هذا البلد فيما يتعلق باتساع وتزايد نسب الشباب. لقد دفع هذا الواقع الديمغرافي السلطات العمومية لإنشاء سياسة خلق الشغل لصالح هذه الفئة.

وعرف معدل البطالة تراجعا هاما خلال السنوات الأخيرة، مرورا بنسبة 27.3 بالمائة سنة 2001 إلى 17.7 بالمائة سنة 2004، و15.3 بالمائة سنة 2005.

لقد بقي دائما السبب الرئيسي لعد الثبات والعجز الكبير، توظف كامل (سنوات السبعينات)، بطالة واستخدام قسم محدود منذ سنوات التسعينات.

في هذا الجوّ السوسيو-اقتصادي، شهد سوق التوظيف واقعا جديدا مع ظهور القطاع غير الرسمي أو السوق السوداء الذي وظّفه غالبية كبرى من الناس، وتعدد عقود العمل بآجال محددة مع تراجع التوظيف الدائم أو الآجال غير المحددة.

ومن جهة أخرى فإن الاصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر قد ولّدت إصلاحات أخرى تتعلق بالضمان الاجتماعي، وبالتكفل بالعمّال المفصولين من مناصبهم والشباب ذوي الشهادات، مما وسّع عدد البطالين بمجرد أن أصبحوا ضمن فئة المجتمعات النشيطة، بالإضافة إلى هاتين الفئتين، يمكن ذكر المتقاعدين والمعاقبين ممن تتكفل بهم الدولة.

ب- الضمان الاجتماعي:

من بين أدوات الصراع ضد الفقر والمقاييس المطلعة للدولة الجزائرية، ترتكز الدولة على نظام الضمان الاجتماعي الذي أصبح واحدا من بين العوامل الأساسية في مواجهة أخطار الضغوطات

[1] نفس المرجع السابق.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

الاجتماعية، تقدم الجزائر غطاءا كاملا بخصوص الضمان الاجتماعي للعمّال والأشخاص الذين يتكفّلون بهم[1].

وتغطي الحماية الاجتماعية الأخطار المتعلقة بالتقاعد، المرض، الولادة، العجز الصحي، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية بالإضافة إلى البطالة.

أثارت تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر مشكل لا فعّالية (عدم نجاعة) نظام الضمان الاجتماعي في هذا البلد نظرا لمشاكل اتساع قاعدة المعلومة المرقّمة والعجز الآخر المتعلق بمعطيات الضمان الاجتماعي[2].

وتألّف هذا القطاع الخاص بالضمان الاجتماعي من ثلاثة صناديق وطنية:

1- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR):

تبعا لمعطيات وزارة العمل: فإنه يوجد عجز (نقص) بخصوص الاعانة (المساعدات المالية) للتقاعدالذي ينتج عن الاختلاف بين مقدار المساهمات في النفقة (بالاشتراك) ومقدار الاعانات النقدية للتقاعد. أجبرت هذه اللا ملائمة الدولة على المشاركة بإسهام مقداره 43.60 مليار دينار خلال سنة 2001، يقدّم نظام التقاعد إعانات مالية سخية إذ يستفيد العمّال في نهاية مهنتهم بمعاش (نفقة) تقدر بـ 80 % من راتبهم قبل خروجهم إلى التقاعد.

لم يتوقف عدد المتقاعدين عن التزايد مع الاصلاحات التي تستهدف تحرير منصب العمل لصالح الشباب البطّالين (العاطلين عن العمل)، في حين أن هذه الحسابات (تقاعد من دون شرط السّن، تخفيض مدة الاسهام، المشاركة الطوعية (الاختيارية) لم تنل الفعل (النتيجة) التي تمّ تصوّرها أو توقّعها.

[2] نفس المرجع السابق.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS):

يعّد الصندوق الوطني للضمان هيئة أخرى للضمان الاجتماعي، الذي يتطلب تدخل الدولة فيما يتعلق بتغطية العجز المالي بين الاسهامات المؤمّنين الذين يبقون لا مقهورين والاعانات المالية للضمان الاجتماعي[1].

لقد مرّت هذه الاعلانات من 61.12 مليار دينار جزائري سنة 2000 إلى 65.35 مليار دينار سنة 2001 بارتفاع يقدّر بـ 6.9 %، وقد شهدت نفقات (مصاريف) عمل الصندوق تزايد يقدر بـ 72 % بين سنتي 2000 و2001[2].

قاد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في الجزائر إلى واقع جد صعب عندما بقي هذا القسم من الفئة النشيطة من دون حماية من قبل هذه الهيئة الاجتماعية، وهي معنية أيضا بالتكفل بصحة المعوزين، وكذلك الأغنياء وهذا ما سيؤدي إلى تنامي و تزايد النفقات و تأثيرها على توازن الصندوق، ومن جهة أخرى يجب الاشارة إلى أن نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر معني بالتأقلم مع شروط جديدة للتوظيف وللإصلاحات التي تنتج أشكالا جديدة لعدم الثبات والمرونة في التوظيف.

3- الصندوق الوطني لضمان البطالة (CNAC):

وأخيرا ومن بين هيئات وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الـ (CNAC) تمّ إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188-94 لـ 6 جويلية 1994 تطبيق للمرسوم التشريعي رقم 11-91 لـ11 ماي 1994.

ويهدف هذا الجهاز إلى حماية المأجورين القابلين لفقدان عملهم لا إراديا نتيجة أسباب اقتصادية تعنى حصريا بشكل مباشر أو غير مباشر بالمستفيدين من التخصيصات (الاعانات العائلية) و الأشخاص المهددين بفقدان عملهم لسبب اقتصادي[3].

---

[1] نفس المرجع السابق.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[3] نفس المرجع السابق.

تدفع الـ CNAC تعويضا شهريا عن البطالة لمستفيذيها من التخصيص وتضمن لهم الحماية الاجتماعية و الطبية و ترافقهم كذلك في البحث عن عمل عن طريق برامج:

- تكوين إعادة إلى الوضع السابق من أجل توسيع مجالهم للكفاءة و الرّفع من مستواهم في الاحترافية من خلال مؤسسات التكوين.
- مساعدة منظّمة ومعيّنة للبحث عن العمل من خلال مراكز البحث عن عمل (CRE).
- مساعدة منظّمة وخاصّة بخلق عمل مستقل من خلال مراكز إعانة للحصول على عمل مستقل (CATI)[1].

فاعلون مؤسساتيون ومستفيدون من السياسة الاجتماعية:

الجدول الآتي يعطينا لمحة حول الفاعلين المؤسساتيين حسب النصوص، مميزاتهم التنظيمية والمستفيدين من السياسة الاجتماعية التي أنشأتها الدولة الجزائرية من خلال هذه المؤسسات الوسيطة.

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

3. جدول: مؤسسات وسيطة ومستفيدون من السياسة الاجتماعية:

فاعلون مؤسساتيون	مميّزات تنظيمية حالة المؤسسة	مستفيدون
وكالة وطنية للتشغيل (ANEM) المنشأة سنة 1990 مرسوم رقم 90259 لـ1990/09/08. مؤسسة عمومية ذات طابع خاص (قانون جديد).	شبكة من 176 وكالة تنتشر حول كل التراب الوطني، تتّسم بنوعين من الوكالات. 11 وكالة إقليمية. 165 وكالة محلية.	طالبو العمل الشباب الذين يبحثون عن تكوين في العمل، التكوين الأجهزة الخاصة لترقية التشغيل. العمّال ذوو شهادات الليسانس لأسباب اقتصادية، المستفيدون من ضمان البطالة (الحماية من البطالة). كل المؤسسات في كل القطاعات الاقتصادية عبر كل التراب الوطني.
الوكالات الوطنية لتسيير القروض الصغيرة (ANGEM)، التي تمّ خلقها سنة 2004 تبعا للمرسوم التنفيذي رقم 04-14 الصادر بتاريخ 2004-01-22	شبكة لا مركّزة لـ 49 رابط للولايات (إثنان منها بالجزائر العاصمة) منتشرة عبر كامل التراب الوطني، هذه الروابط ترتكز على خلايا موافقة على مستوى الدوائر.	أشخاص بكل المستويات يملكون المعرفة العلمية، ويسعى الشخص مهنم إلى تطوير نشاط ما عن طريق شراء المواد الأولية. شخص يملك المعرفة العلمية وسعى إلى تطوير نشاط

وكالة ذات طابع خاصّ.		يتعلق باكتساب معدّات وأجهزة صغيرة ومواد أوليّة للانطلاق[1].
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) التي تم خلقها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 لـ 8 سبتمبر 1996[2]. مؤسسة ذات طابع خاص.	شبكة لا مركّزة لـ 53 ملحق حول كامل التراب الوطني 750 وكالة. 4.5 مليار.	الشباب المقاولون الذين خلقوا مؤسساتهم الصغيرة أو الذين هم بصدد خلقها، شباب رؤساء على مؤسسات ANSEJ. الطلبة وذو شهادات التكوين المهني. الشباب المقاولين تتراوح أعمارهم بين 19- و 35 سنة مع إمكانية تمديد حدّ السن إلى 40سنة. أن يملك مؤهلات مهنية أو يملك معرفة عملية معروفة: حشد دعامة شخصية على شكل أموال خاصة.
البطّال أثناء إيداعه للملف.		

[1] نفس المرجع السابق.
[2] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.

وكالة التطوير الاجتماعي تم خلقها سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 لـ 29 جوان 1996 مؤسسة ذات طابع خاص.	تتصرّف الـ ADS بشبكة وطنية لـ 6 ملاحق جهوية بـ: العاصمة، عنابة، مستغانم، تيارت، بشار، ورقلة بالإضافة لـ3 ملاحق أخرى هي بصدد الانشاء ببجاية، باتنة، سيدي بلعباس. بالإضافة إلى أن الـ ADS تعدّ 58 خلية جوارية (cdp) عملياتية منتشرة في كافة التراب الوطني. 10 هي بصدد الانشاء و33 كمشاريع بحث (المجموع 101 cdp) قيمة فعلية: (جوان 2003) ميزانية : 30 مليار دينار.	فئات السكان المحرومين وغير الجديرين بالعمل (معاقون، أناس يعيشون بدون أي عائد (دخل)، ربّ أسرة بدون دخل وكفل شخص أو عدة أشخاص. أمراض مزمنة وعجز صحي. المجموعات المجرّدة من العمل والتي تعاني عدم الثبات فيه (الوقتية). الأشخاص الذين يفترقون إلى السّن الأنسب للعمل وكلهم قادرون على العمل. شباب ذوو شهادات جامعية. تقنيون سامون يطلبون العمل. شباب بطّالون بدون مؤهلات. مشتغلون التزاما محليون. شباب بطّالون[1].

[1] نفس المرجع السابق.

الوكالة الوطنية لضمان البطالة (CNAC) التي تم إنشاؤها سنة 1994. بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91-11 لـ 11 /1994/05.	تقدّم الـ CNAC شبكة لـ 13 وكالة جهوية و 45 وكالة للولاية. إنها توظّف قرابة 110 شخص.	مؤسسات في أزمة. البطالون الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 50 سنة[1].

- **تابع للجدول السابق.**

4. الوكالة الجهوية لتشغيل الشباب بوهران ANEM:

5. تعريف بالوكالة:

هي وكالة ذات طابع خاص لها تسيير وميزانية خاصة غير تابعة للوظيف العمومي منذ 2006، تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

الوكالة الجهوية لوهران كانت تشرف على خمس ولايات: عين تيموشنت، وهران، سيدي بلعباس، تلمسان، مستغانم، وعلى مستوى ولاية وهران هناك خمس وكالات لتشغيل الشباب عبر الولاية. وحسب تصريح أحد المسئولين بالوكالة وهو مكلّف بالدراسات أن الوكالة تقوم على تسيير التشغيل بمعنى تمتص البطالة، وعلى علم أنه في الجزائر لا توجد وثيقة تثبت بأن الفرد هو بطّالين على حد تعبيره.

إنّ الوكالة لا تقصي أي أحد، أي لا تقتصر على فئة معيّنة مثلا الشباب بل تشمل كل الفئات ذات السن 18-60 سنة[2].

[1] مولاي الحاج مراد، نفس المرجع السابق.
[2] الوكالة الوطنية للتشغيل، فرع وهران 2010.

6. آليات التشغيل بالوكالة:

هناك نوعان:

1.6 التشغيل الكلاسيكي: وفيه ثلاثة أنواع لطلبات العمل:

أ. **طالبي العمل الأوليون:** لم يعملوا أبدا.

ب. **طالبي العمل الجزئي:** استفادوا من قبل من عمل والآن لا يعملون وهم في إطار البحث عن عمل[1].

ج. **العاملين:** يعملون ويبحثون على عمل يكون أحسن، وهذا النوع الكلاسيكي يخص الشركات العمومية، الخاصة والأجنبية بحيث يتقدموا إلى الوكالة بعروض عمل لتلبية حاجياتهم من العمّال، والوكالة بطبعها تقوم بتوجيه طلبات العمل حسب المنصب الموجود، والشركة هي التي تتكفل بالراتب وتأهيل العامل وهذا النوع من التشغيل تشترط فيه الخبرة.

2.6. التشغيل في إطار مشروع الادماج المهني:

ظهر هذا المشروع في جوان 2008، وهو مشروع الوزير الطيّب لوح حيث كان يهدف إلى الادماج المهني من 18-35 سنة، والذين لم يمارسوا أي نشاط مهني من قبل و لم يستفيدوا من أي تأمين، وهذا المشروع بمقتضى المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 08 أفريل 2008.

وحسب تصريح المكلف بالدراسات أن الوكالة تهدف للمساعدة على الادماج المهني، لأن المتخرجين من الجامعات مثلا 50.000 طالب سنويا وهذا بالنسبة لسنة 2009 يكونوا من دون خبرة مهنية، حيث من شروط التشغيل الخبرة التي لا تقل عن ثلاث سنوات، وجاء هذا المشروع أولا من أجل تكوين وكسب الخبرة المهنية للمدمجين في إطار هذا المشروع، وكذلك للتقليص من حجم البطالة.

---

[1] الوكالة الوطنية للتشغيل، فرع وهران 2010.

كما يقوم المشروع على تقديم تحفيزات وتشجيعات على عارضي العمل من خلال تخفيض نسبة الضرائب بـ 17 %، وكذلك التكفل بالأجر والتأمين من طرف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب للمدمجين مهنيا في إطار هذا المشروع[1].

7. الفئات المستفيدة من المشروع:

الفئة الأولى: طالبي العمل من ذوي الشهادات الجامعية، دكتوراه، مهندس دولة، ليسانس، تقني سامي.

الفئة الثانية: الشباب حاملي الشهادات الثانوية وشهادات التأهيل والتكوين المهني CAP.

الفئة الثالثة: الشباب الغير المستفيد من أيّ تكوين أو من أيّ تقديم[2].

8. شروط الاستفادة من مشروع الادماج المهني:

- أن يكون طالب العمل أولي بمعنى لم يستفيد من عمل من قبل الجنسية الجزائرية (هذا في كلتا
- التوظيف الكلاسيكي أو مشروع الادماج المهني).
- تسوية الوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- حائز على شهادة جامعية أو إثبات المستوى الدراسي.
- مسجّل في الوكالة الوطنية كطالب العمل بحيث يكون السن من 18-35 سنة، ولا يمكن السماح للفرد الذي يكون سنه 16 سنة بالعمل إلا في الحالات الاستثنائية كالقيام بدورات تكوينية في اختصاصات مطلوبة في سوق العمل لمدة 6 أشهر، وفي حالة القبول يوجهون لمراكز التكوين المهني وتقدم لهم منحة شهرية تقدّر بـ 3000 دج لمدة 6 أشهر التي تكون في مدة التكوين[3].

---

[1] نفس المرجع السابق.
[2] الوكالة الوطنية للتشغيل، نفس المرجع السابق.
[3] نفس المرجع السابق.

وأكّد لنا المسئول المكلف بالدراسات أنه من خلال الاحصـــائيات والتقـــارير الـــتي تقـــوم بهـــا الوكالة كل 6 أشهر اتضح أن فئة 16-20 سنة تبقى هي الفئة الأكثر عرضة للبطالة.

وقامت الوكالة باتفاقية مع وزارة التكوين المهـــني بحيـــث تهـــدف إلى تكـــوين شـــباب مـــن 16-20 سنة لمدة 6 أشهر، وفيما يخـــص المهـــن الـــتي تقترحهـــا الوكالـــة فإنهـــا تكـــون حســـب متطلبات سوق الشغل في الجزائر.

9. المؤسسات المستفيدة من المشروع:

الشـــركات العموميـــة والخاصـــة، الادارات العموميـــة، الجماعـــات المحليـــة، والوكـــالات، وتبقـــى المؤسسات الأجنبية ممنوعة من المشروع.

10. جدول خاص بالعروض والطلبات بالوكالة الجهوية[1] للتشغيل بوهران ANEM:

التنصيبات			العروض		الطلبات			
مجموع	إناث	ذكور	مؤسسات خاصة	مؤسسات عمومية	مجموع	إناث	ذكور	المتغيرات / المستويات
2550	1869	681	1008	1831	8908	6113	2795	جامعيين
1091	711	380	714	749	5153	2732	2421	تكوين مهني
6163	80	6083	21	6158	6006	441	5565	بدون تأهيل
9808	2660	7148	1743	8738	20067	9286	10781	مجموع
19612	5320	14292	المجموع 3486	المجموع 17476	-	46.2 % 6	% 53	-

من خلال الجدول يتضح مايلي: إناث مثقفات أكثر من الذكور خصوصا عند دوي المستوى الجامعي، ولكن تكون النسبة أكبر عند فئة الذكور ذو مستوى بدون تأهيل، كما تبقى تمثلات طلبات العمل أكثر عند الذكور، وفيما يخص التنصيب نلاحظ تواجد فئة الذكور أكثر

[1] هذه المعطيات من الوكالة الجهوية لتشغيل الشباب لسنة 2010 الخاصة بولاية وهران.

من الاناث وهذا راجع لطبيعة منصب العمل، إذا كان نظام العمل 8/3 أو في مجال تجاري يتطلب الأمر هنا التنقل.

11. عقد ما قبل التشغيل:

يموّل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب[1] جهاز عقد ما قبل التشغيل وهذا لكونه جهاز الادماج المهني للشباب، ويسير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويقع مركز الجهاز السالف الذكر بوكالة التنمية الاجتماعية وهذا في إطار خاص بموجب اتفاق مع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المبرم في 21 جوان 1998[2]. كما يخص برنامج المخصص للتقليل من شبح البطالة التي تصيب الشباب الحائزين على شهادة (طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02)، وأيضا فئة الشباب الذي يزيد سنهم عن 19 سنة، والشباب الحاصل على شهادات من التعليم العالي[3] (البكالوريا+ 4 سنوات)، إلى جانب المعاهد الوطنية المخصصة للتكوين (مثل تقني سامي)، والشباب الذي يبحث عن عمل لأول مرة.

وتغطي الخزينة تمويل عقود ما قبل التشغيل[4]، ويغطي الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب قيمة الأجور الخام والمحددة كما يأتي:

والشباب الحائز على شهادة جامعية يتقاضى 6000 دج في الشهر خلال 12 أشهر الأولى، وعند تمديد فترة الشغل إلى 6 أشهر يصبح الشاب يتقاضى 4500 دج. وفيما يخص التقني السامي يتقاضى 4500 دج خلال 12 أشهر الأولى و3000 دج في الشهر عند تمديد الفترة لـ 6 أشهر، وجزء من الأعباء الاجتماعية[5] تغطى من الخزينة و هذا بنسبة 15.5 %، والدولة تتكفل بالاشتراكات الاجتماعية وهذا بنسبة 7 %، ويشترك الشباب بنسبة 8.5 %.

---

[1] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول تقويم اجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص93.
[2] نفس المرجع السابق، ص93 .
[3] نفسه، ص93.
[4] نفسه، ص 94.
[5] المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 94.

وتبقى السوق الجزائرية جذابة للمستثمر الأجنبي لكن تبقى تعاني[1] من عدم الاستقرار التنظيمي والقانوني، كل سنة يصل إلى سوق العمل أكثر من 250.000 شاب[2] في حين لا يتوفر سوى 40.000 منصب عمل على المستوى الوطني.

ومن خلال الاستجوابات التي قمنا بها مع المبحوثين المتواجدين على مستوى l'ANEM فإن البطاقة الزرقاء تعتبر عامل مهم في نظرهم لأجل الحصول على منصب عمل مثلما صرح لنا أحد المبحوثين 38 سنة " البطاقة الزرقاء فيها سهولة لأجل إيجاد عمل"، ويكون البحث عن عمل من خلال الجرائد، الراديو، المعارف وإجراء المسابقات، ويتضح من خلال أغلب المبحوثين أنهم يعتمدون على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لأجل الحصول على منصب عمل.

وقد صرّح لنا أغلب المبحوثين أن L'ANEM أصبحت تعاني من صعوبات في التسيير، وفيما يخص المساعدة التي تقدمها الوكالة تبقى معقدة ويصرح لنا مبحوثة 23 سنة مايلي " الوكالة تعاونك بصح تشيبك يجب بذل مجهود شخصي لأجل الحصول على عمل". وبالتالي فإن النصوص و القواعد لا تصبح لها أهمية إذا لم تكن لها فعّالية[3].

ويقوم طالبي العمل بالذهاب نحو المصانع والمؤسسات، وضع الطلبات مرفوقة بالسيرة الذاتية على مستوى المؤسسات، وأيضا القيام بإجراء مسابقات، التنقل عبر الولايات وإجراء المقابلات.

يقول مرحوم فريد " إن التغير الذي حدث في الجزائر في نهاية الثمانينات بالخصوص، كأنما حدث بزاوية قدرها 180 درجة، تحولت فيه الدولة من نمط التسيير الاشتراكي إلى نمط

---

[1] Conseil national économique et social, rapport pour une politique de développement de la PME en Algérie, édition CNES, juin 2002, page 38.

[2] La revue du CENEAP analyse et prospective, les effets du programme d'ajustement structurel sur les services publics en Algérie, Birkhadem Alger, 1999 page 137.

[3] Sociologie du travail, juillet-septembre 2006, vol48-n3-p279-454.

اقتصاد السوق، ولكن التغير الاجتماعي قبل ذلك مس جميع الميادين، وذلك من خلال سياسة تحديث وترقية المجتمع بواسطة التصنيع، والعمل المأجور، والمدرسة، المؤسسات العمومية لم تكن بمعزل عن هذه الوتيرة، فقد كانت في تصوّر الدولة الوسيلة لإدخال الحداثة من الباب الواسع، فمن التسيير الذاتي إلى التأميم والتسيير الاشتراكي للمؤسسات، إلى الاصلاح وإعادة الهيكلة، ثم إقرار الاقتصاد الحر وفتح السوق للمنافسة...وفي رأينا فإن المشروع التنموي لم يحقق جميع أهدافه المرجوة"[1]. ورغم الرخاء المالي الذي حققته الدولة[2] إلا أنها لم تستطع أن تضع مسار فعّال نحو اقتصاد السوق.

إنّ بيار بورديو أشار من خلال أعماله الأولى في الجزائر[3] وبمنطقة القبائل أن حول عقلانية الحساب التجاري تندرج فيها عقلانية عامة تكون حاملة لمعنى مجسد أين يكون الرأسمال الرمزي متفوق على الرأسمال المادي، بحيث الأب يظهر كأنه مهتم بالتراكم الاجتماعي أكثر منه اقتصادي[4] وهذا لا يعني بعدم اهتمامه بالجانب المادي اللازم لرزق المجموعة، الشجاعة و معرفة الوجود (الشرف، الولاء والأخلاق، التدين) تكون مهمة جدا، وهذا يحيلنا بأن قيمة المعايير لا تكون دوما اقتصادية بحيث تكون أيضا رمزية و تكون متعلقة بمعنى الشرف، المسئولية والهيبة الاجتماعية).

---

[1] فريد مرحوم، باحث دائم بمركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية CRASC، الثقافة التسييرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي، إنسانيات، العدد 41، جويلية – سبتمبر 2008، ص64-65.

[2] Naget ZATLA, compte rendu sur Abdelkader Sidi Ahmed, le développement asiatique : quels enseignements pour les économistes arabes ? Elément de stratégie de développement : le cas de l'Algérie,2004, Insaniyat n 27 – janvier-mars 2008, page 150.

[3]Mohamed DAOUDI, organisation du travail et relations sociales dans les P.M.E à Béjaia,Insaniyat n38, octobre-décembre 2007, page 30.

[4] Ibid, page 30.

إنّ جيل اليوم يختلف تماما عن الجيل السابق وكيف لا ونحن في زمن العولمة مصحوبة بالظروف والتغيرات العالمية[1] كارتفاع مستوى المعيشة وهاجس البطالة، وتركيز الوالدين على الامكانيات المادية لأجل توفير الاستقرار ولأجل حياة أفضل، وأصبح العالم اليوم قرية صغيرة نتيجة التدفق الاعلامي الهائل عبر القنوات الفضائية واختلاط القيّم الغربية بالقيّم العربية.

والعولمة ساهمت في الفقدان التدريجي[2] لبعض سيادات البلدان في العالم نتيجة سيطرة الأسواق المالية من خلال تحدي سياسة واستراتيجية البلدان حسب متطلبات الأسواق العالمية.

12. الأصل الاجتماعي والمهني للعمال الصناعيين:

قام مولاي الحاج مراد بدراسة ميدانية للأصول الريفية للعامل الصناعي بالجزائر، مؤسسة الزنك بالغزوات التي عملت على توظيف أكثر من 900 عامل في سنة 1974، العينة المدروسة كشفت أن أكثر من 38 % من المبحوثين صرحوا بأنهم ولدوا بالمناطق الريفية، وأن 37 % ولدوا في المناطق الشبه الريفية، فهذه الاحصائيات تدعم وتبيّن الأصل الريفي للأفراد القاطنين بالمدن الجزائرية وهي ظاهرة عالمية، فلقد كان المجتمع الريفي يعد مصدرا للإنتاج الاقتصادي وللعمل وتوفير الأيدي العاملة، حيث يرى شنين SHANIN أنه عبر التاريخ كان الفلاحون يعدون جد مهمين من الناحية الديمغرافية والاقتصادية، فارتفاع حدة الفقر بالريف أدى إلى زيادة النزوح نحو المدينة، فدوركايم وماوس استعملا مفهوم الهابيتوس Habitus كما قام بورديو بإثراء هذا المفهوم لتبيان الرسوخ الثقافي عند الانسان، وبالتالي عندما ينتقل الفرد ليعمل في المؤسسة فإنه ينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية أو ما يسمى بـ Habitus[3].

---

[1] يوسف الأقصري، كيف نفهم الشباب ونتعامل معهم، دار الطائف للنشر والتوزيع، القاهرة 2002، ص 10.

[2] المنجي المقدم، العولمة وانعكاساتها الاقتصادية، الاتحاد العام التونسي للشغل، من ندوات تكوينية حول العولمة، الخلفيات والانعكاسات على الشغالين، منشورات المركز النقابي للتكوين، تونس 2001، ص160.

[3] مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، إنسانيات عدد7، جانفي-أفريل 1999 ص38.

وقد عانت الجزائر لمدة عشريتين من أزمة سياسية حادة أدخلت الاقتصاد الوطني في دوامة التدهور فيما يخص عملية التنمية[1].

وفي دراسة لمصطفى راجعي حول شباب بطّال[2] تقدموا إلى الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب l'ANSEJ فرع ولاية النعامة، حيث تفاجأ عن رفض الشباب لقبول قروض بنكية، وكان سؤاله: إلى أي حد يكون هذا الحكم الأخلاقي بعدم مشروعية القرض البنكي سببا لرفضهم القرض البنكي؟ هل يرفضون فعلا القرض البنكي لاعتبارات معيارية قيمية؟ في التناول السوسيولوجي هذه التصرفات تبدو غير عقلانية وغير مفهومة في نظر التحليل الاقتصادي، حيث هنا يكون دور العلوم الاجتماعية وقدرتها على تقديم فهم أفضل للإنسان في المجتمع، فكيف يمكن لفاعل اجتماعي رفض ما هو في مصلحته.

وإنّ الشباب يندمجون في المجتمع[3] عبر أنشطة مختلفة كممارسة النشاط الرياضي والثقافي والمرح، وخلصت الدراسة إلى أن العائلة تمتص الأزمة التي يعاني منها الشباب، إلى جانب التضامن الموجود وبدرجة عالية، و يصنف الأصدقاء بمثابة العائلة الثانية، بينما يبقى الشارع كمرجع هوياتي، وفي دراسة عمر دراس حول الحراك الاجتماعي[4] والتغيرات الاجتماعية كانت اشكاليته تصب في تحديد الأصول والفروقات واللامساواة الاجتماعية في الجزائر، فك الشفرة والاتجاهات ومنطق التحولات الاجتماعية، والطبقات الاجتماعية.

وأيضا تمييز محددات النظام البنيوي والنظام المتعلق بالفرد فيما يخص الحراك المهني والاجتماعي، إلى جانب فهم معنى بنية التوزيع وتحول الأفراد في الفضاء الاجتماعي ومنطق عملية النظام الاجتماعي في الجزائر.

---

[1] Mohand Ouamar OUSSALEM, entreprenariat privé et développement local, Insanyat n16, janvier-avril 2002, page 135.

[2] مصطفى راجعي، الشباب، الاسلام والقروض البنكية، إنسانيات عدد 14-15 ماي-ديسمبر 2001 ص 49-51.

[3] Tayeb REHAIL, approche anthropologique des pratiques sociales chez les jeunes chômeurs algériens, Insanyat n 29-30, 2005, page 55-59.

[4] Omar DERRAS , mobilité sociale et changements sociaux en Algérie, Insaniyat n53, juillet-septembre 2011, pp143-144.

وحسب دراسة الباحث فإن الحراك الاجتماعي في الجزائر وتطوّره يرتكز أساسا على الحراك البنيوي (الحراك الأدنى الضروري في البنية الاجتماعية المهنية والمناسب لكل جيل والحالة المهنية الاقتصادية)، الذي يسمح بالاستجابة لمتطلبات سوق العمل، مستوى وحجم التزايد الاقتصادي وتأثيراته، وأخيرا الانتاج المعروض والنظام التعليمي والتكوين المهني في الجزائر. هذه الحالات الثلاث تعتبر ميكانيزمات محددة لما هو ضروري وطبيعة (طريقة) التطور الحراك المهني والاجتماعي لمختلف المجموعات الاجتماعية[1].

[1] Ibid, page 144.

13. الحراك المهني ما بين الأجيال سنة 2010:

الجدول: الحراك البيوغرافي[1] أو المهني في الجزائر

المكانة الاجتماعية الاخيرة / المكان الاجتماعي الأول	المجموعة التي لها رخاء	المجموعة المتوسطة	المجموعة الشعبية	المجموع العام %
المجموعة التي لها رخاء	56 % 96	2 % 04	0	58 % 8.9
المجموعة المتوسطة	76 % 26.6	187 % 65.6	22 % 7.7	285 % 43.9
المجموعة الشعبية	24 % 7.8	117 % 38.3	164 % 53.7	305 % 47
المجموع العام	156 % 24	306 % 47.2	186 % 28.7	648 %100

يظهر من خلال الجدول تحول جوهري للبنيتين الاجتماعيتين خلال عشريتين من السنوات، بمعنى أن الفئة التي بدأت حياتها المهنية على الأقل في 1990. وبالفعل بنية هرمية عند بداية المسار، كما يتبين لنا من خلال الجدول انتشار الفئة المتوسطة وهذا راجع لعاملين وهما:

[1] Omar DERRAS, mobilité sociale et changements sociaux en Algérie, Insaniyat n53, juillet-septembre 2011, page 150.

تباطؤ الحراك الصاعد للأعلى والمسيطر عبر الحراك القصير والقريب وقوّة الصلابة الاجتماعية.

القسم الثاني: وضعية الشباب على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM وفق تحليل SPSS

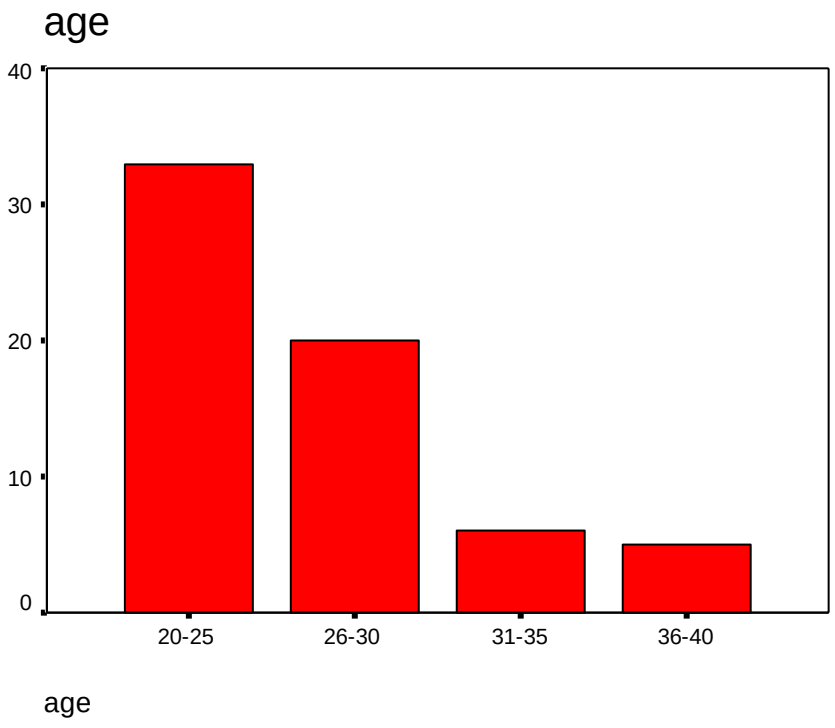
تمهيـــــــد:

سنعالج في هذا القسم وضعية الشباب على مستوى الوكالـــة الوطنيـــة للتشـــغيل وفـــق تقنيـــة SPSS من خلال إدراج أهم النقاط الجوهرية في دراستنا وهـــي عامـــل الجـــنس الخـــاص بـــالمبحوثين، الحالة الاجتماعية، المستوى الدراسي لأفراد عيّنة البحث إلى جانـــب معرفـــة مختلـــف التكوينـــات الـــتي أجراها المبحوثين، ومختلف الأنشطة التي مارسوها في حيـــاتهم الاجتماعيـــة، وســـنتناول أيضـــا العلاقـــة التي تجمع المبحوثين مع الوكالة الوطنية للتشـــغيل وهـــذا مـــن خـــلال الممارســـات والتمـــثلات الـــتي يحملها الأفراد تجاه الوكالة.

الجدول رقم (1): السن المتعلق بالفئة المبحوثة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
25-20	33	51.6
30-26	20	31.3
35-31	6	9.4
40-36	5	7.8
المجموع	64	100

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم (1) أن نسبة كبيرة من الفئة الشبانية التي يتراوح أعمارها ما بين 20 و25 سنة وقدرت بـ 51.6 بالمائة، وتمثلت عيّنتنا في الدراسة على مستوى مؤسسة l'ANEM من خلال الاستمارات التي وزعناها، بينما قلت نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم مابين 36 و40 سنة وقدرت بنسبة 7.8 بالمائة.



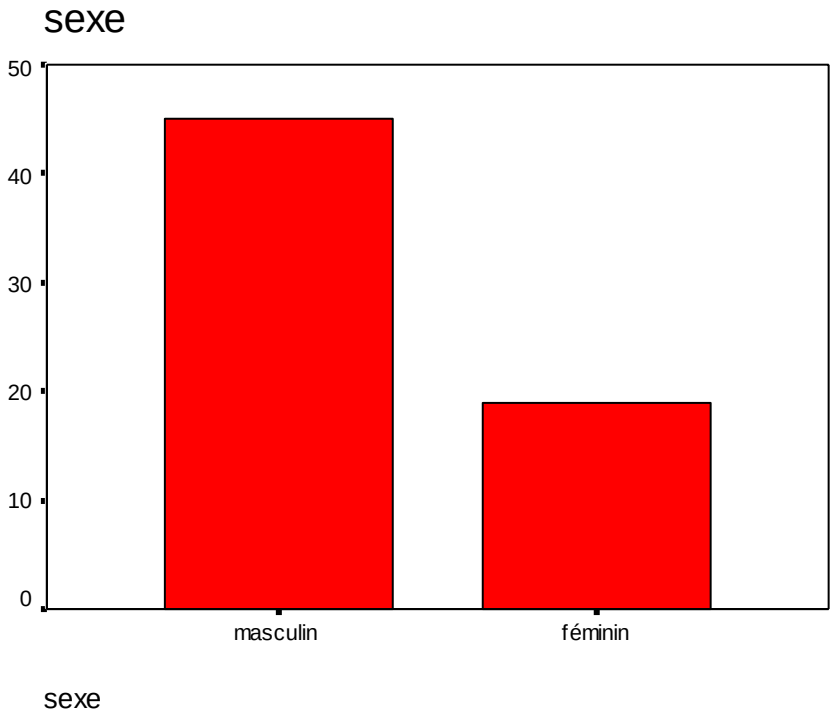
الشكل رقم (1) يبيّن سن المبحوثين

يتضح من خلال الشكل رقم (1) أن أغلب الشباب الـــذين يتعـــاملون مـــع الوكالـــة الوطنيـــة للتشغيل تتراوح أعمارهم ما بين 20 و25 سنة ثم تليها فئـــة الشـــباب مـــابين ســـن 26-30 ســـنة، وتنخفض الفئة المبحوثة عند سن 31-35 سنة.

الجدول رقم (2): الجنس الخاص بالمبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	45	70.3
إناث	19	29.7
المجموع	64	100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (2) أن أغلب العيّنة المبحوثة احتـــوت علـــى فئـــة الـــذكور، مما يدل على تواجد الجنس الذكوري بنسبة كبيرة والتي قـــدرت بـــــ 70.3 بالمائـــة، بينمـــا قـــدرت نسبة الاناث فقط بـــ 29.7 بالمائة على مستوى l'ANEM.



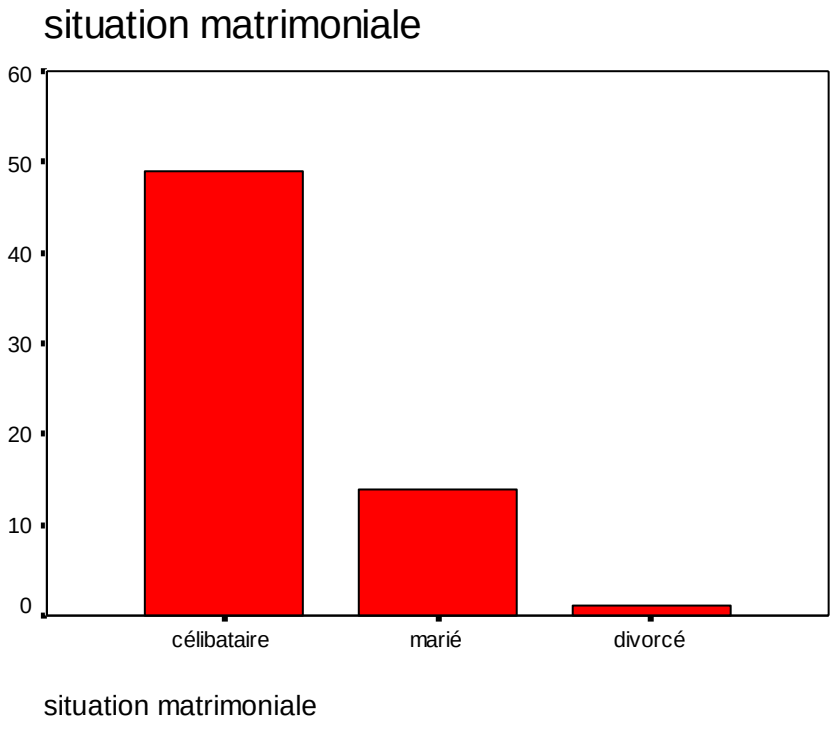
الشكل رقم (2): يبيّن الجنس الخاص بالمبحوثين

يتضح من خلال الشكل رقم (2) أن فئة الاناث لم تبلغ الوضع المتوسط لطلب العمل على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل.

الجدول رقم (3): الخاص بالحالة الاجتماعية:

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	49	76.6
متزوج	14	21.9
مطلق	1	1.6
المجموع	64	100

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن أغلب الفئة المبحوثة تعتبر من حالة العزّاب وهذا بنسبة 76.6 بالمائة، بينما نسبة المتزوجين احتلت 21.9 بالمائة.



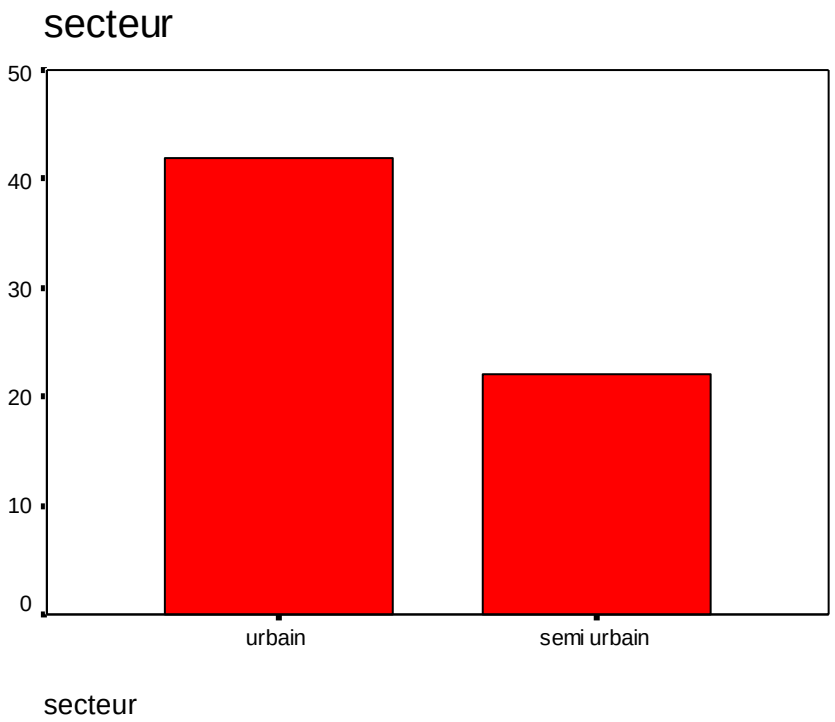
الشكل رقم (3) يبيّن الحالة الاجتماعية

يتبيّن من خلال الشكل رقم (3) أن أغلب المبحوثين الذين تواجدوا على مستوى الوكالة لأجل وضع طلبات العمل هم من فئة الأعزاب.

الجدول رقم (4) الخاص بالقطاع (المنطقة) التي يقطنها المبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
القطاع الحضري	42	65.6
القطاع الشبه حضري	22	34.4
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (4) أن أغلب المبحوثين يقطنون القطاع الحضري وهذا بنسبة 65.6 بالمائة، بينما يقل الأفراد الذين يقطنون القطاع الشبه الحضري حيث مثلوا نسبة 34.4 بالمائة.



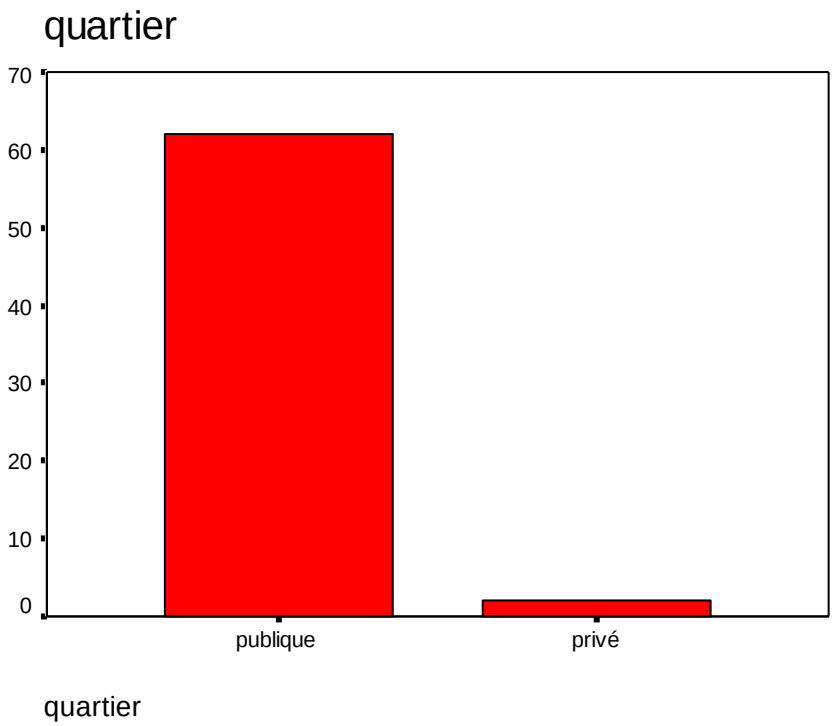
الشكل رقم (4) يبيّن القطاع الذي يتواجد فيه المبحوثين

يتضح لنا من خلال الشكل رقم (4) أن هناك قلة من المبحوثين الذين يقطنون القطاع الشبه الحضري، بينما يزيد عدد الأفراد على مستوى القطاع الحضري.

الجدول رقم (5) الخاص بالحي

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
الحي العمومي	62	96.9
الحي الخاص	2	3.1
المجموع	64	100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (5) أن أغلب المبحوثين الذين شملتهم دراستنا ينتمون إلى الحي العمومي حيث مثلوا نسبة كبيرة قدرت بـ96.9 بالمائة، بينما قدرت الفئة التي تنتمي إلى الحي الخاص بنسبة 3.1 بالمائة.



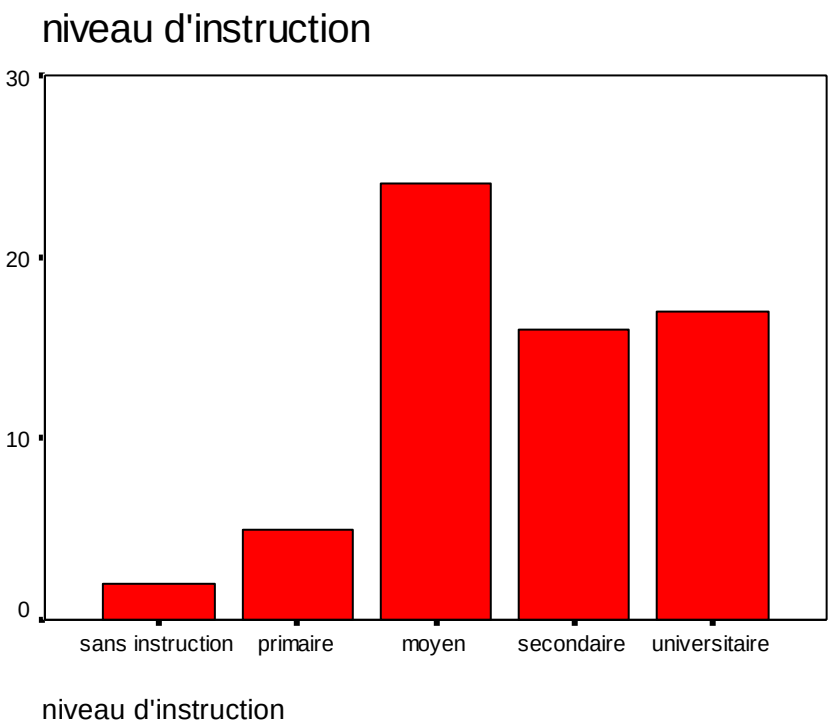
الشكل رقم (5) يبيّن الحي الذي يقطنه المبحوثين

يتضح لنا من خلال الشكل رقم (5) أن هناك تباين كبير بين الفئة التي تقطن الحي العمومي و الفئة التي تقطن الحي الخاص.

الجدول رقم (6) الخاص بالمستوى الدراسي للمبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
بدون تأهيل	2	3.1
التعليم الابتدائي	5	7.8
التعليم المتوسط	24	37.5
التعليم الثانوي	16	25
التعليم الجامعي	17	26.6
المجموع	64	100

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن غالبية الفئة المبحوثة تتمتع بمستوى تعليمي متوسط وهذا بنسبة 37.5 بالمائة، بينما قلت نسبة الفئة التي ليس لديها تأهيل بحيث قدرت بـ 3.1 بالمائة، ونلاحظ أنه يوجد تقارب بين المستوى الجامعي للفئة المبحوثة والمقدر بنسبة 26.6 بالمائة والمستوى الثانوي الذي قدر بنسبة 25 بالمائة، بينما تنخفض النسبة عند الفئة التي لها مستوى ابتدائي حيث قدرت بـ 7.8 بالمائة .



الشكل رقم (6) يبيّن المستوى التعليمي للفئة المبحوثة

يتبيّن من خلال الشكل رقم (6) أن هنـــاك ارتفـــاع في عـــدد الفئـــة المبحوثـــة ذات التعلـــيم المتوسط، ونلاحظ تقارب ما بين فئة الجامعيين والفئة التي لـــديها مســـتوى ثـــانوي، بينمـــا يـــنخفض عدد المبحوثين لدى الفئة التي لديها تعليم ابتدائي.

الجدول رقم (7) الخاص بمهنة الآباء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
موظف	10	15.6
أجير	14	21.9
خاص	3	4.7
تجارة	6	9.4
متقاعد	28	43.8
بدون عمل	3	4.7
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (7) أن أغلب الآباء هم من فئة المتقاعدين بحيث قدروا بنسبة 43.8 بالمائة، ثم تليها فئة الأجراء والتي قدرت بـ 21.9 بالمائة، بينما قلّت الفئة التي ليس لديها عمل وقدرت بـ 4.7 بالمائة ثم تليها فئة الموظفين وقدرت بنسبة 15.6 بالمائة، كما قدرت فئة التجار بنسبة 9.4 بالمائة وانخفضت نسبة الخواص وقدرت بـ4.7 بالمائة.

الجدول رقم (8) الخاص بمهنة الأمهات

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
موظف	6	9.4
أجير	4	6.3
مربية منزل	54	84.4
المجموع	64	100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (8) أن غالبية الأمهات يمكثن في البيت و قدرت نسبتهن بـ 84.4 بالمائة بينما قدرت نسبة فئة الأجيرات بـ 6.3 بالمائة بحيث هناك تباين كبير ما بين الفئتين.

الجدول رقم (9) الخاص بمهنة الزوجة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
موظف	1	7.7
أجير	1	7.7
مربية منزل	11	84.6
دون إجابة	51	/
المجموع	64	100

يتبيّن لنا من خلال الجدول رقم (9) أن أغلبية الفئة المبحوثة لا تمارس نشاط خارج المنزل بحيث قدرت بـ 84.6 بالمائة بينما تقل فئة الموظفات وقدرت بـ 7.7 بالمائة.

الجدول رقم (10) الخاص بالشهادات

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	45	71.4
لا	18	28.6
دون إجابة	1	/
المجموع	64	100

يظهر من خلال الجدول رقم (10) أن أغلب المبحوثين يحملون شهادات بحيث قدروا بنسبة 71.4 بالمائة، بينما قدرت نسبة المبحوثين الذين ليس لهم شهادات بـ 28.6 بالمائة.

الجدول رقم (11) الخاص بطبيعة التكوين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
التكوين المهني	43	95.6
آخر	2	4.4
دون إجابة	19	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (11) أن غالبية المبحوثين تخرجوا من مؤسسات التكوين المهني وقدرت النسبة بـ 95.6 بالمائة، بينما قدرت نسبة الحاصلين على شهادات من غير التكوين المهني بـ 4.4 بالمائة.

الجدول رقم (12) الخاص بعدد السنوات المحصل عليها لنيل الشهادة

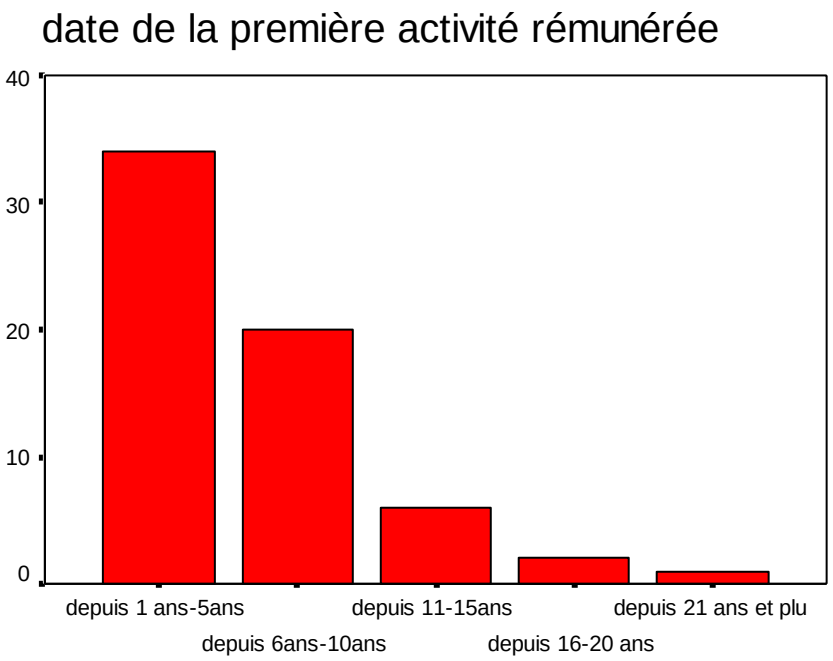
المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ سنة إلى 5 سنوات	32	72.7
منذ 6 سنوات إلى 10 سنوات	8	18.2
منذ 11 سنة وأكثر	4	9.1
دون إجابة	20	/
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (12) أن أغلب المبحوثين لديهم شهادات ذات أقدمية لا تتجاوز 5 سنوات وقدرت بنسبة 72.7 بالمائة، وتراوحت بقية النسب بين ست سنوات إلى غاية عشر سنوات وقدرت بـ 18.2 %، وانخفض عدد السنوات المحصل عليها منذ 11 سنة وأكثر وقدرت بنسبة 9.1 %.

الجدول رقم (13) الخاص بتاريخ مزاولة أول عمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ سنة إلى 5 سنوات	34	54
منذ 6 سنوات إلى 10 سنوات	20	31.7
منذ 11 سنة إلى 15 سنة	6	9.5
منذ 16 سنة إلى 20 سنة	2	3.2
منذ 21 سنة وأكثر	1	1.6
دون إجابة	1	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (13) أن غالبية الفئة المبحوثة زاولت العمل منذ سنة واحدة إلى غاية 5 سنوات، وتراوحت بقية النسب بين مدة ست سنوات إلى عشر سنوات وهذا بنسبة 31.7 %، وتاريخ مزاولة العمل منذ 11 سنة إلى 15 سنة قدر بنسبة 9.5 %، وقدرت نسبة 16-20 سنة بـ 3.2 %، بينما انخفضت نسبة تاريخ مزاولة العمل الأكثر من 20 سنة وقدر بـ 1.6 %.



date de la première activité rémunérée

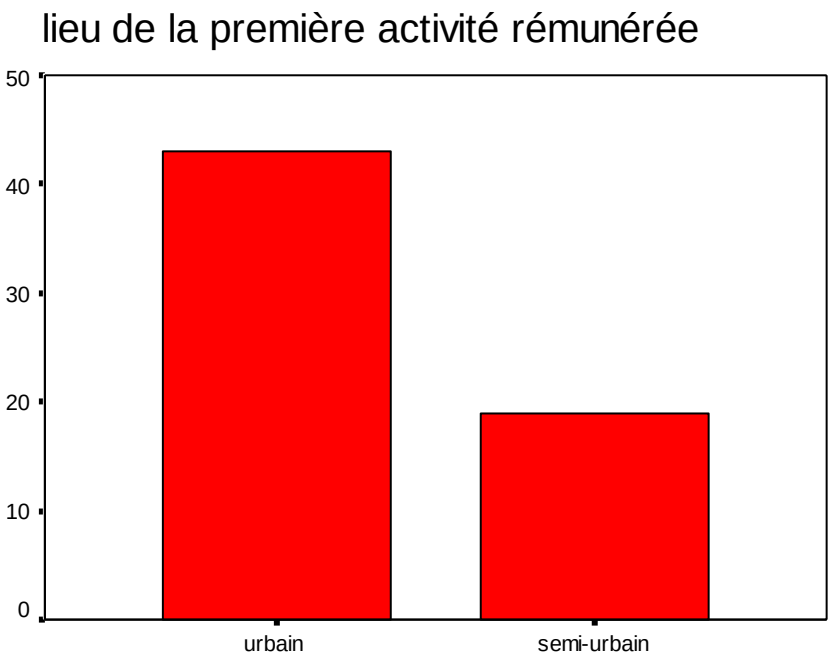
الشكل رقم (7) يبيّن تاريخ أول مهنة التي زاولها المبحوثين

في الشكل رقم (7) يرتفع عدد المبحوثين في السنوات الأولى وينخفض عدد أفراد العيّنة تدريجيا كلما زاد تاريخ المهنة.

الجدول رقم (14) الخاص بمكان مزاولة أول عمل لدى الفئة المبحوثة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
القطاع الحضري	43	69.4
القطاع الشبه الحضري	19	30.6
دون إجابة	2	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (14) أن نسبة كبيرة من الفئة المبحوثة زاولت العمل في القطاع الحضري وقدرت بـ 69.4 بالمائة، بينما قدرت نسبة الفئة التي تعمل في القطاع الشبه الحضري بـ 30.6 %.



lieu de la première activité rémunérée

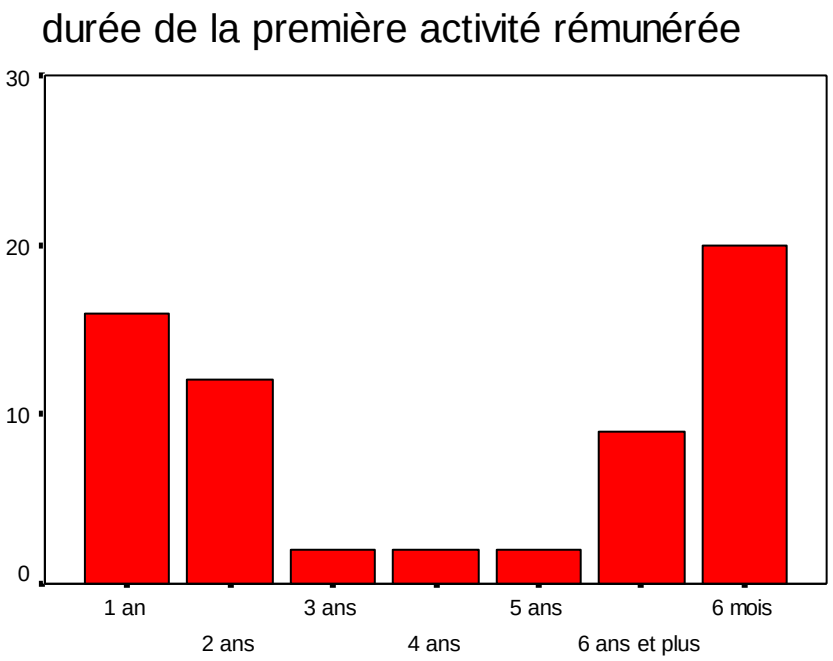
الشكل رقم (8) يبيّن مكان أول مهنة التي زاولها المبحوثين

يتضّح من خلال الشكل رقم (8) أن غالبية المبحوثين يمارسون العمل في القطاع الحضري بينما تقل الفئة في القطاع الشبه الحضري.

الجدول رقم (15) الخاص بمدة أول مهنة

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
ستة أشهر	20	31.7
سنة واحدة	16	25.4
سنتين	12	19
3 سنوات	2	3.2
4 سنوات	2	3.2
5 سنوات	2	3.2
6 سنوات و أكثر	9	14.3
دون إجابة	1	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (15) أن المدة القصوة التي قضاها أغلب المبحوثين في العمل قدرت بـ 6 أشهر وقدرت بـ 31.7 بالمائة، ثم تليها مدة عمل قدرها سنة واحدة وقدرت بنسبة 25.4 بالمائة، وتراوحت بقية مدة العمل مابين سنتين وقدرت النسبة بـ 19 % وثلاث سنوات بنسبة 3.2 % مع ارتفاع طفيف في مدة العمل ذات مدة ست سنوات وهذا بنسبة 14.3 %.



durée de la première activité rémunérée

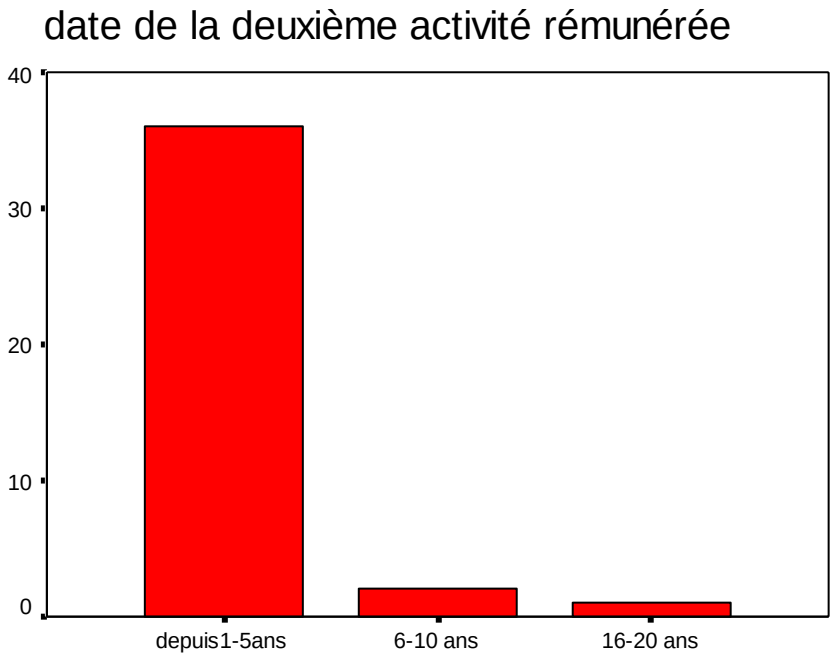
الشكل رقم (9) يبيّن مدة أول نشاط الذي زاوله المبحوثين

يتبيّن من خلال الشكل رقم (9) أن هناك تباينات وتقاربات فيما يخص المدة التي قضاها المبحوثين في العمل، ونلاحظ التقارب في مدة العمل التي تتراوح بين سنة واحدة ومدة سنتين، وتباين بين مدة 6 أشهر ومدة 3 إلى 5 سنوات.

الجدول رقم (16) الخاص بتاريخ النشاط الثاني الذي زاوله المبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ سنة إلى 5 سنوات	36	92.3
منـــــذ 6 ســـــنوات إلى 10 سنوات	2	5.1
منذ 16 سنة إلى 20 سنة	1	2.6
دون إجابة	25	/
المجموع	64	100

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن أغلب المبحوثين زاولوا نشاط العمل الثاني منـــذ ســـنة واحـــدة إلى غايـــة 5 سنوات، بينما البعض منهم زاول العمل منذ ما يقارب عشر سنوات وقدرت نسبتهم بـــ5.1 بالمائة.



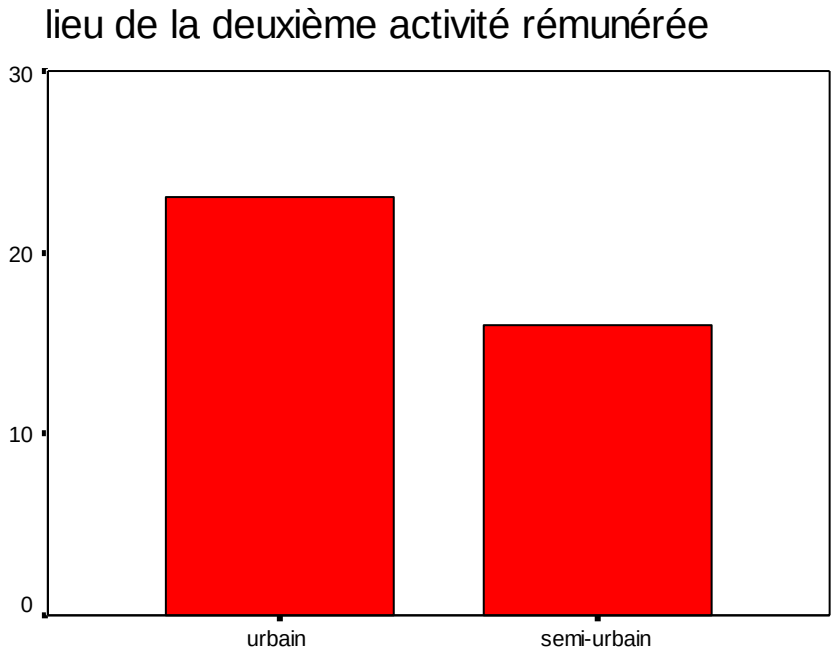
الشكل رقم (10) يبين تاريخ مزاولة النشاط الثاني

يتضّح من خلال الشكل رقم (10) أنه يوجد تباين بين مدة العمل التي تمتد منذ سنة إلى غاية 5سنوات، وبين مدة العمل التي تمتد منذ 6سنوات إلى 10 سنوات.

الجدول رقم (17) الخاص بمكان مزاولة النشاط الثاني

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
القطاع الحضري	23	59
الشبه حضري	16	41
دون إجابة	25	/
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (17) أن نسبة المبحوثين الذين يمارسون العمل في القطاع الحضري مرتفعة حيث قدرت بـ59 بالمائة، بينما قدرت هذه النسبة بـ 41 بالمائة في القطاع الشبه الحضري.



lieu de la deuxième activité rémunérée

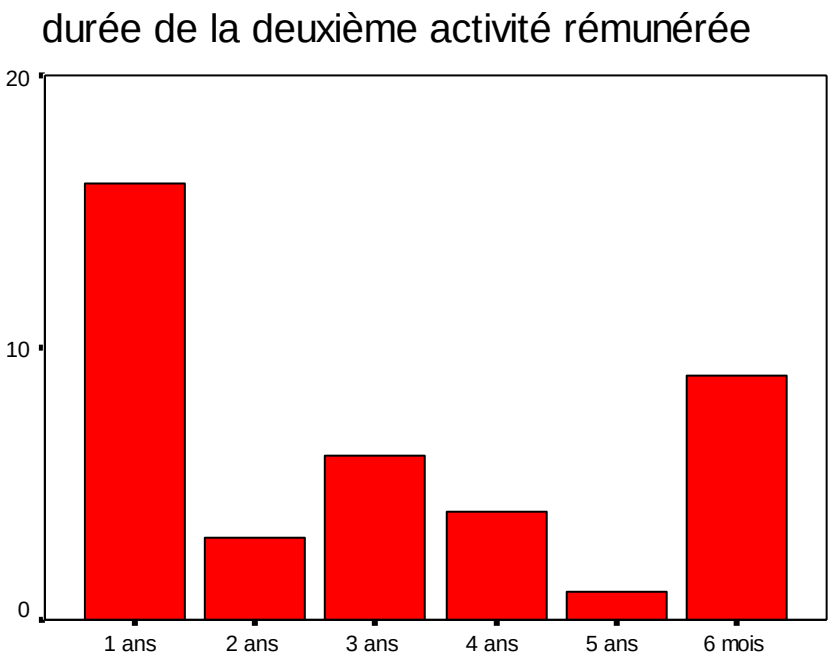
الشكل رقم (11) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثاني

نلاحظ من خلال الشكل رقم (11) أن ممارسة العمل في القطاع الحضري يبقى دوما مرتفع لدى الفئة المبحوثة.

الجدول رقم (18) الخاص بمدة مزاولة النشاط الثاني

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
6 أشهر	9	23.1
سنة واحدة	16	41
سنتين	3	7.7
3 سنوات	6	15.4
4 سنوات	4	10.3
5 سنوات	1	2.6
دون إجابة	25	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (18) أن نسبة كبيرة من المبحوثين مارست العمل لمدة قدرها سنة واحدة و قدرت بـ 41 بالمائة، بنما بلغت نسبة مدة العمل التي تمتد إلى غاية 5 سنوات 2.6 بالمائة، وتراوحت بقية النسب ما بين سنتين وقدرت بـ 7.7 % وثلاث سنوات وقدرت النسبة بـ 15.4 %، وأربع سنوات حيث قدرت بـ 10.3 %.



durée de la deuxième activité rémunérée

الشكل رقم (12) يبيّن مدة النشاط الثاني

يتبيّن من خلال الجدول رقم (12) أن هناك تباين فيما يخص مدة العمل التي قدرها سنة واحدة التي تبقى مرتفعة ومدة العمل التي تقدر بـ 5 سنوات لدى الفئة المبحوثة، بينما يبقى تقارب في المدة المقدرة بـ6 أشهر والمدة التي تقدر بـ3 سنوات.

الجدول رقم (19) الخاص بتاريخ مزاولة النشاط الثالث

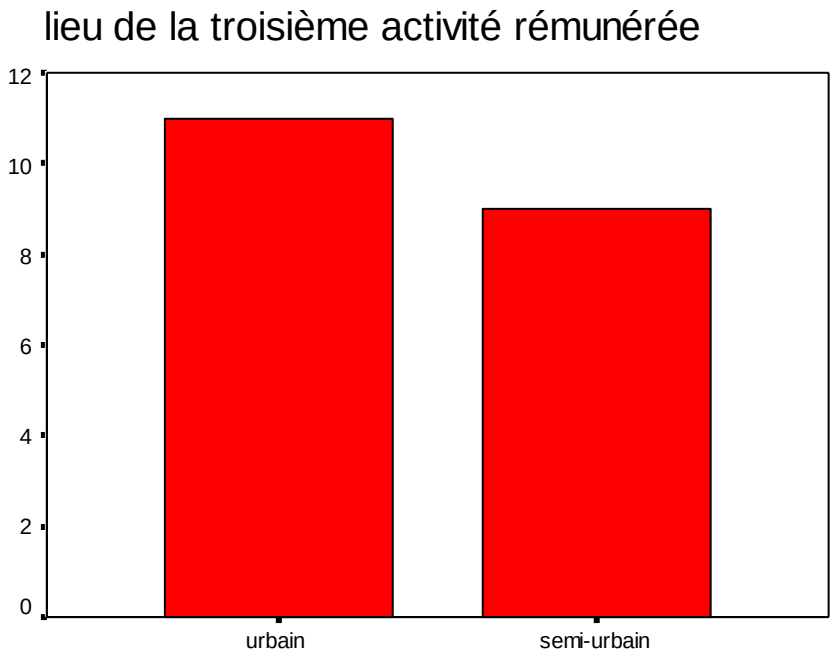
المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ سنة إلى 5 سنوات	20	31.3
دون إجابة	44	68.8
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (19) أن نسبة قليلة من العيّنة المبحوثة التي مارست العمل الثالث منذ مدة سنة لخمس سنوات والتي قدرت بـ 31.3 بالمائة.

الجدول رقم (20) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثالث

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
القطاع الحضري	11	55
الشبه الحضري	9	45
دون إجابة	44	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (20) أن أغلب المبحوثين مارسوا أعمالهم في القطاع الحضري وهذا بنسبة 55 بالمائة بينما بلغت النسبة في القطاع الشبه الحضري بـ45 بالمائة.



lieu de la troisième activité rémunérée

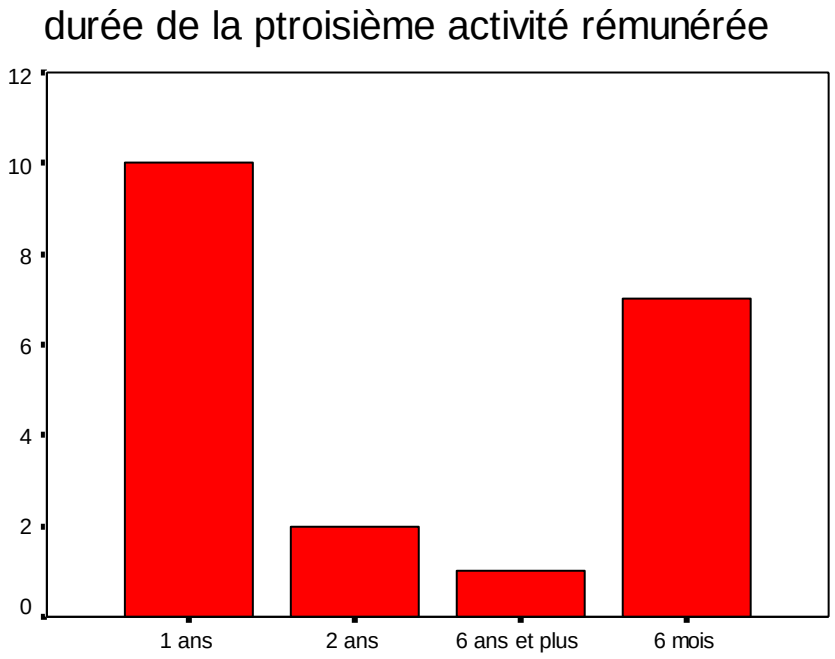
الشكل رقم (13) يبيّن مكان مزاولة النشاط الثالث

يتضّح من خلال الشكل رقم (13) أن القطاع الحضري دوما يحظى أكثر بالأعمال التي زاولها المبحوثين بينما ينخفض النشاط نسبيا في القطاع الشبه الحضري.

الجدول رقم (21) المتعلق بمدة مزاولة النشاط الثالث

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
6 أشهر	7	35
سنة واحدة	10	50
سنتين	2	10
6 سنوات و أكثر	1	5
دون إجابة	44	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (21) أن متوسط المبحوثين زاولوا نشاطات لمدة قدرها سنة واحدة وهذا بنسبة 50 بالمائة، ثم تليها مدة 6 أشهر وهذا بنسبة 35 بالمائة، بينما تقل مدة العمل التي تقدر بـ 6 سنوات وهذا بنسبة 5 بالمائة.



durée de la ptroisième activité rémunérée

الشكل رقم (14) يبيّن مدة النشاط الثالث

يتبيّن من خلال الشكل رقم (14) أن هناك تباين كبير بين مدة العمل المقدرة بـــ 6 سنوات التي تبقى منخفضة ومدة العمل المقدرة بسنة واحدة (مدة مرتفعة) على مستوى الفئة المبحوثة، وتنخفض مدة النشاط عند فترة ستة أشهر، كما تستمر في الانخفاض بالنسبة لمدة سنتين.

الجدول رقم (22) الخاص بمدة البحث عن عمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ 6 أشهر	12	18.8
منذ سنة واحدة	15	23.4
منذ سنتين	7	10.9
منذ 3 سنوات	7	10.9
منذ 4 سنوات	4	6.3
منذ 5 سنوات	3	4.7
منذ 6 سنوات و أكثر	16	25
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (22) أن هناك تقارب في البحث عن عمل بين المدتين مدة سنة التي قدرت بـ 23.4% ومدة ست سنوات التي قدرت بـــ 25 بالمائة وتليها مدة 6 اشهر التي قدرت بـ18.8 بالمائة ، بينما قلّت مدة البحث عن عمل(5سنوات) وقدرت بـ4.7 بالمائة من المبحوثين، وتبقى النسب الأخرى منخفضة مثل مدة سنتين وثلاث سنوات حيث قدرت بـ10.9 بالمائة، كما قدرت نسبة البحث عن عمل لمدة 4 سنوات بـــ 6.3 بالمائة.

الجدول رقم (23) الخاص بمدة معرفة الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ 6 أشهر	10	15.6
منذ سنة واحدة	14	21.9
منذ سنتين	13	20.3
منذ 3 سنوات	7	10.9
منذ 4 سنوات	9	14.1
منذ 5 سنوات	2	3.1
منذ 6 سنوات و أكثر	9	14.1
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (23) أن أغلب المبحوثين يعرفون الوكالة من مدة سنة واحدة والتي بلغت نسبة 21.9 بالمائة إلى غاية سنتين والتي قدرت بـ20.3 بالمائة، ثم تليها مدة ستة أشهر والتي قدرت بنسبة 15.6 بالمائة، واحتلت كل من مدة أربع سنوات وستة سنوات نسبة 14.1 بالمائة، وانخفضت نسبة مدة المعرفة خلال 3سنوات وبلغت 10.9 بالمائة كما استمرت هذه النسبة في الانخفاض أكثر خلال مدة خمس سنوات وقدرت بـ 3.1 بالمائة.

الجدول رقم (24) الخاص بالتوجيه نحو الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

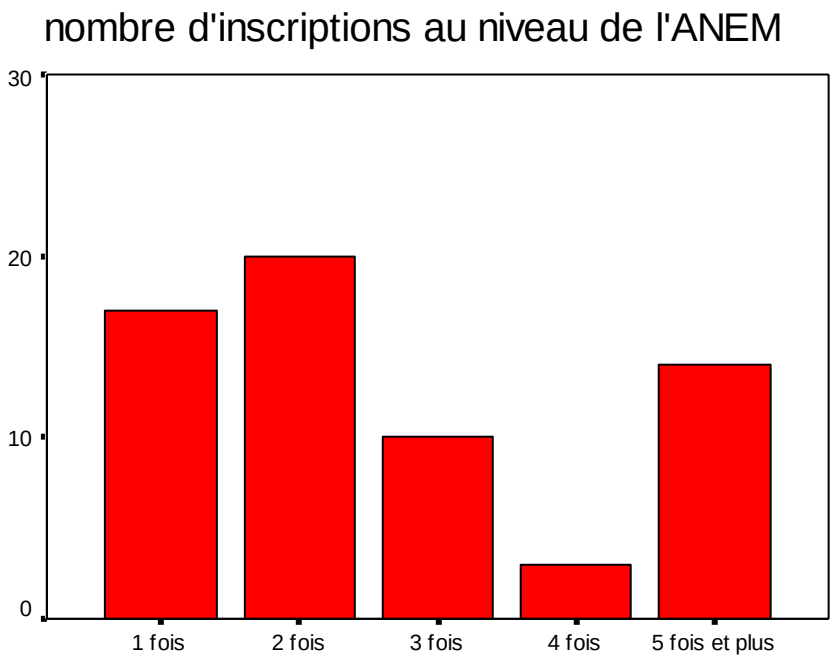
المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
أصدقاء	28	43.8
الإخوة	5	7.8
الأب	13	20.3
الناس عامة	13	20.3
الجرائد	3	4.7
الراديو	1	1.6
الأنترنت	1	1.6
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (24) أن أغلب المبحوثين تم توجيههم إلى الوكالة من طرف الأصدقاء وهذا بنسبة 43.8 بالمائة، بينما قلت معرفة المبحوثين بالوكالة عن طريق الانترنت والراديو وقدرت بنسبة 1.6 بالمائة، بينما تراوحت بقية النسب بين الآباء والتي قدرت بـ 20.3 % وبين الناس عامة حيث قدرت أيضا بـ 20.3 %، وقدرت نسبة معرفة الوكالة عبر الإخوة بـ 7.8 %، بينما تراجع توجيه الفئة المبحوثة عبر الجرائد وبلغت نسبتها 4.7 بالمائة واستمر التوجيه في التراجع والانخفاض أكثر عبر الراديو والأنترنت حيث سجّل نسبة 1.6 بالمائة.

الجدول رقم (25) الخاص بعدد مرات التسجيل على مستوى ANEM

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
مرة واحدة	17	26.6
مرتين	20	31.3
3 مرات	10	15.6
4 مرات	3	4.7
5 مرات و أكثر	14	21.9
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (25) أن غالبية المبحوثين سجلوا أنفسهم عبر الوكالة لمرتين على الأكثر و قدرت النسبة بـ31.3 بالمائة ثم يلي عدد مرة واحدة وقدر بنسبة 26.6 بالمائة، كما سجّلت أيضا نسبة معتبرة فيما يخص المبحوثين الذين سجلوا أنفسهم أكثر من 5 مرات وقدرت بـ21.9%.



nombre d'inscriptions au niveau de l'ANEM

الشكل رقم (15) يبيّن عدد المرات التي سجل فيها المبحوثين على مستوى l'ANEM

يتبيّن من خلال الشكل رقم (15) أن هناك تقارب في عدد المرات التي تقارب مرة واحدة ومرتين والتي سجل فيها المبحوثين أنفسهم على مستوى الوكالة ANEM، بينما ينخفض عدد الأربع مرات إلى أدنى المستويات للفئة المبحوثة.

الجدول رقم (26) المتعلق بالحصول على البطاقة الزرقاء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	64	100
لا	/	/
المجموع	64	100

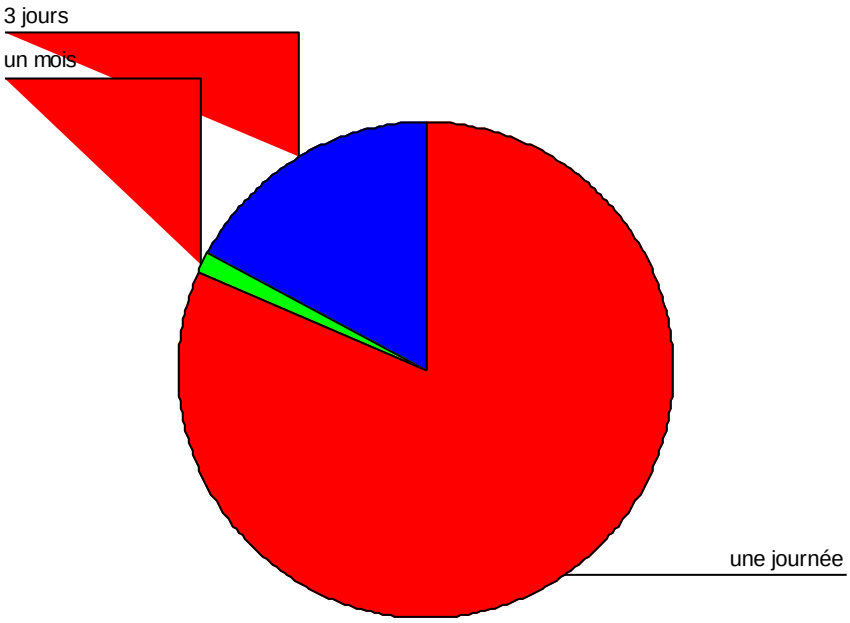
يتضّح من خلال الجدول رقم (26) أن كل المبحوثين تحصلوا على البطاقة الزرقاء.

الجدول رقم (27) الخاص بالمدة التي استغرقها المبحوثين لأجل الحصول على البطاقة الزرقاء.

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
يوم واحد	52	81.3
3 أيام	11	17.2
شهر واحد	1	1.6
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (27) أن أغلب المبحوثين تحصلوا على البطاقة الزرقاء في مدة يوم واحد وهذا بنسبة 81.3 بالمائة، وانخفضت النسبة في مدة تلاث أيام وبلغت 17.2 بالمائة، واستمرت هذه النسبة المتعلقة بمدة الحصول على البطاقة الزرقاء في الانخفاض إلى أدنى المستويات وهذا في مدة شهر واحد حيث قدرت بـ 1.6 بالمائة.

ɔout de combien de temps avez-vous obtenu la carte b



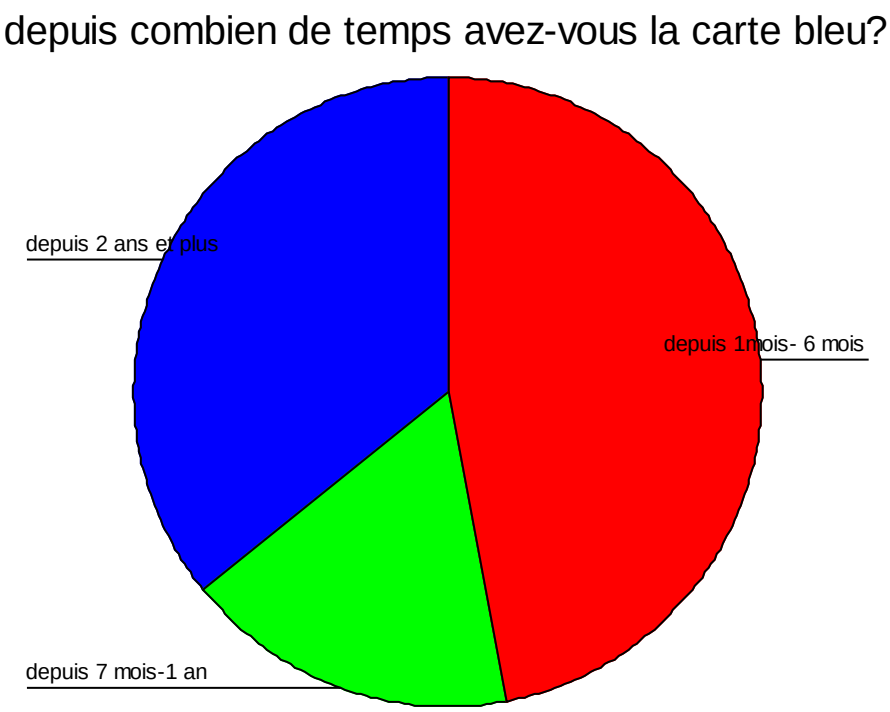
الشكل رقم (16) يبيّن المدة المقدرة للحصول على البطاقة الزرقاء

يتبيّن من خلال الشكل رقم (16) أن فئة قيلة جدا من المبحوثين الذين استغرقوا فترة أطول والتي تقارب مدة شهر لأجل الحصول على البطاقة الزرقاء.

الجدول رقم (28) الخاص بمدة الفترة الزمنية التي تحصل فيها المبحوثين على البطاقة الزرقاء.

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ شهر إلى 6 أشهر	30	46.9
منذ 7 أشهر إلى سنة	11	17.2
منذ سنتين و أكثر	23	35.9
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (28) أن نسبة كبيرة من المبحوثين تحصلوا على البطاقة الزرقاء منذ مدة شهر لغاية 6 أشهر بنسبة 46.9 بالمائة، ثم تليها مدة أكثر من سنتين وقدرت بـ35.9 بالمائة.

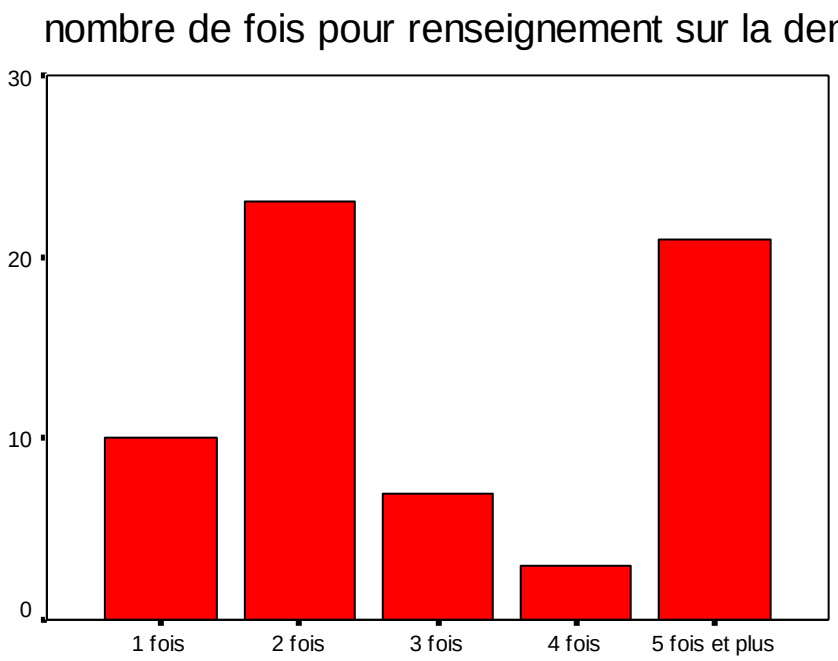


الشكل رقم (17) يبيّن مدة الحصول على البطاقة الزرقاء

الجدول رقم (29) الخاص بعدد المرات لأجل الاستعلام على طلب البطاقة الزرقاء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
مرة واحدة	10	15.6
مرتين	23	35.9
3 مرات	7	10.9
4 مرات	3	4.7
5 مرات و أكثر	21	32.8
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (29) أنّ أغلب المبحوثين استعلموا على البطاقة الزرقاء لمرتين بنسبة 35.9 بالمائة إلى غاية 5 مرات بنسبة 32.8 بالمائة، بينما انخفضت النسبة في المرة الواحدة وبلغت 15.6 بالمائة، واستمرت النسبة في الانخفاض إلى أدنى المستويات في الأربع مرات لأجل الاستعلام وبلغت 4.7 بالمائة.



nombre de fois pour renseignement sur la demende

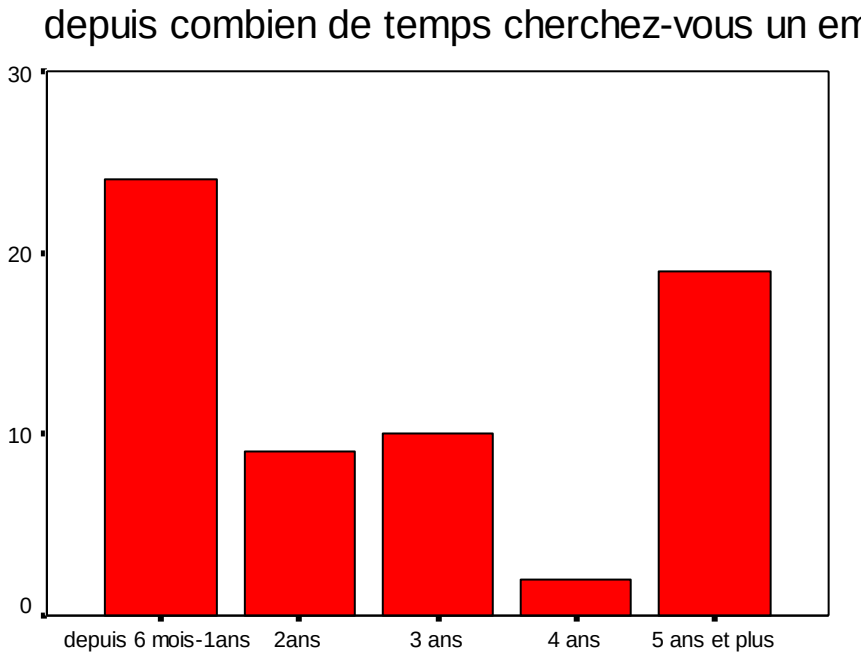
الشكل رقم (18) يبيّن عدد المرات لأجل الاستعلام على طلب البطاقة الزرقاء

يتضّح من خلال الشكل رقم (18) أن هناك تقارب في عدد المرات التي تقارب مـــرتين و5 مـــرات والـــتي اســـتعلم فيها المبحوثين على طلب البطاقة الزرقاء، وأيضا تقارب بين المرة الواحدة وست مرات.

الجدول رقم (30) الخاص بالمدة الزمنية المقضية لأجل طلب عمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
منذ 6 أشهر إلى سنة	24	37.5
منذ سنتين	9	14.1
منذ 3 سنوات	10	15.6
منذ 4 سنوات	2	3.1
منذ 5 سنوات	19	29.7
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة كبيرة من المبحوثين استغرقوا مدة سنة لأجل طلب العمل وهذا بنسبة 37.5 بالمائة، ثم تلي بعد ذلك مدة 5 سنوات لأجل طلب عمل حيث قدرت النسبة بـ 29.7 بالمائة من المبحوثين، بينما مدة أربع سنوات بلغت 3.1 بالمائة.



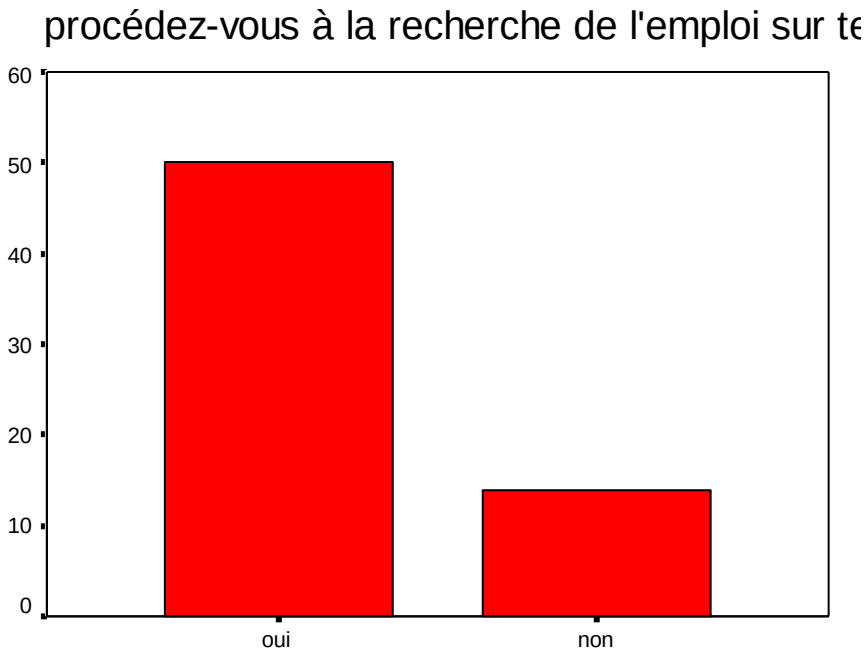
الشكل رقم (19) يبيّن المدة التي قضاها المبحوثين في البحث عن عمل

يتبيّن من خلال الشكل رقم (19) أن هناك تقارب بين مدة سنة ومدة 5سنوات لأجل طلب العمل، وأيضا تقارب بين مدة سنتين وتلاث سنوات، بينما يوجد انخفاض في مدة أربع سنوات.

الجدول رقم (31) الخاص بالبحث عن عمل بعد الحصول على البطاقة الزرقاء

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	78.1
لا	14	21.9
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (31) أن أغلب المبحوثين باشروا في البحث عن عمل بعض الحصول على البطاقة الزرقاء وهذا بنسبة 78.1 بالمائة.



الشكل رقم (20) يبيّن البحث عن عمل بعد الحصول على البطاقة الزرقاء.

يتضّح من خلال الشكل رقم (20) أن هناك تباين بين الذين يبحثون عن عمل بعد الحصول على **البطاقة الزرقاء** وبين الذين بحثوا عن عمل قبل الحصول عليها.

الجدول رقم (32) الخاص برفض عرض العمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	26.6
لا	47	73.4
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (32) أن معظم المستجوبين لم يرفضوا عرض العمل وهذا بنسبة 73.4 بالمائة، بينما الذين رفضوا عرض العمل قدرت نسبتهم بـ 26.6 بالمائة.

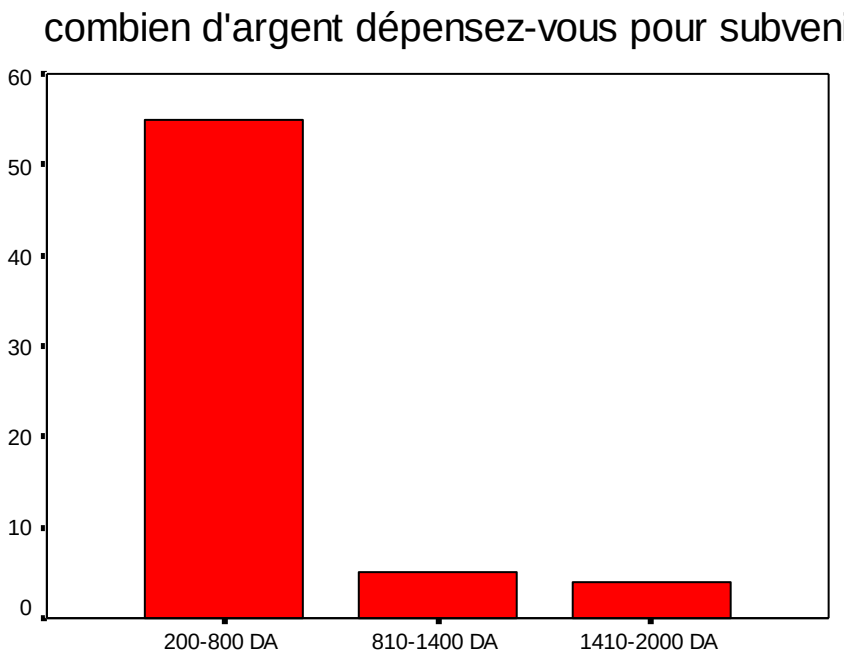
الشكل رقم (21) يبيّن مدى رفض وعدم رفض عرض العمل

يتبيّن من خلال الشكل رقم (21) أن هناك تباين بين المبحوثين الذين رفضوا عرض العمل وبين الذين لم يرفضوا عرض العمل على مستوى الوكالة.

الجدول رقم (33) الخاص بالنفقات اليومية

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
200-800 دينار	55	85.9
810-1400 دينار	5	7.8
1410-2000 دينار	4	6.3
المجموع	64	100

يتبيّن من خلال الجدول رقم (33) أن معظم المستجوبين لا ينفقون أكثر من 800 دينار جزائري في اليوم الواحد وهذا بنسبة 85.9 بالمائة، وتصل النفقات عند بعض أفراد الفئة المبحوثة إلى 1400 دينار جزائري في اليوم الواحد وهذا بنسبة منخفضة قدرت بـ 7.8 بالمائة، كما بلغت النفقات اليومية عند آخرون ما يقارب 2000 دينار وهذا بنسبة متدنية قدرت بـ 6.3 بالمائة



الشكل رقم (22) يبيّن النفقات اليومية للمبحوثين

يتبيّن من خلال الشكل رقم (22) أن هناك تباين في النفقات اليومية بين المستجوبين الذين ينفقون 800 دينار وبين الذين ينفقون إلى غاية 2000 دينار.

الجدول رقم (34) الخاص بمختلف الأعمال التي مارسها المبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
سوناطراك	1	1.6
البيع	16	25.4
التلحيم	2	3.2
التخزين	1	1.6
الحلويات	1	1.6
طاكسي	1	1.6
مصنع للسجاد	1	1.6
عامل أمن	5	7.9
سائق العتاد	1	1.6
عامل بالبلدية	1	1.6
الصيد	1	1.6
النظام العسكري	1	1.6
المخبزة	1	1.6
الهاتف Taxiphone	2	3.2
عامل بالتجارة	1	1.6
التجارة	2	3.2

عامل بورشة	3	4.8
سائق	1	1.6
الميكانيك	1	1.6
قابض بالحافلة	1	1.6
مراقب بمؤسسة تعليمية	1	1.6
ماقبل التشغيل	1	1.6
الحضانة	3	4.8

تابع للجدول رقم (34)

المتغيّرات	**التكرار**	**النسبة المئوية**
الخياطة	3	4.8
التجميل	1	1.6
الحلاقة	1	1.6
مربية	3	4.8
السكريتارية	3	4.8
التعليم الجامعي	1	1.6
مصنع البلاستيك	1	1.6
الفندقة و السياحة	1	1.6
دون إجابة	1	/
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (34) أن نسبة معتبرة من المبحوثين تمارس نشاط البيع وهذا بنسبة 25.4 بالمائة، أما بقية المهن الأخرى فاحتلت نسب منخفضة كعامل أمن بنسبة 7.9 بالمائة، السكريتاريا بـ4.8 بالمائة، التجارة 3.2 بالمائة، ومهن أخرى كالحلاقة 1.6 بالمائة.

الجدول رقم (35) الخاص بالمهن الثانية التي زاولها المبحوثين

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
الصيدلية	1	2.6
البيع	9	23.1
النجارة	1	2.6
خادم بالبيتزيريا	5	12.8
تجارة	5	12.8
مصنع للسجاد	2	5.1
ماقبل التشغيل	1	2.6
سائق	1	2.6
سائق عتاد	1	2.6
عامل في البناء	3	7.7
عامل أمن	2	5.1
طلاء	1	2.6
عامل بمقهى	1	2.6

عامل بمستودع السيارات	1	2.6
عامل بكهرباء السيارات	2	5.1
عامل بالصفائح المعدنية	1	2.6
الفندقة و السياحة	1	2.6
الحلويات	1	2.6
دون إجابة	25	/
المجموع	64	100

- تابع للجدول رقم (35)

يتبيّن من خلال الجدول رقم (35) أن دوما مهنة البيع احتلت نسبة أعلى عند المبحوثين وقدرت بـ 23.1 بالمائة، ثم تلتها مهنة البيتزيريا والتجارة بـ 12.8 بالمائة، ونسب أخرى مثل عامل في البناء 7.7 بالمائة، والفندقة بـ2.6 بالمائة.

الجدول رقم (36) الخاص بالمهن الثالثة التي زاولها المبحوثين

المتغيّرات	**التكرار**	**النسبة المئوية**
التجارة	2	9.5
سائق سري لسيارة أجرة	2	9.5
ما قبل التشغيل	3	14.3
مصنع البلاستيك	2	9.5
أجير	3	14.3

سائق	2	9.5
عامل في البناء	1	4.8
عامل في مجزرة	1	4.8
عامل أمن	1	4.8
عامل في الخردة	1	4.8
سمكري	1	4.8
سكريتارية	1	4.8
الفندقة و السياحة	1	4.8
دون إجابة	43	/
المجموع	64	100

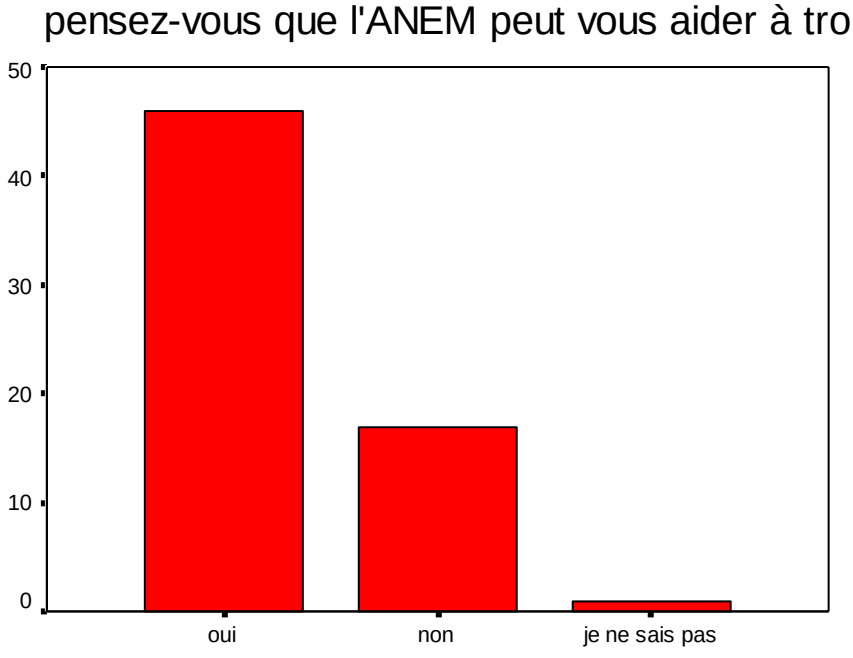
- تابع للجدول رقم (36)

يتبيّن من خلال الجدول رقم (36) أن نسبة كبيرة من المبحوثين مارسوا مهن عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل حيث قدرت النسبة بـ14.3 بالمائة، كما مارس المبحوثين مهنة أجير وهذا بنسبة بـ14.3 بالمائة، و بقية المهن الأخرى كعامل في مجزرة بنسبة 4.8 بالمائة، وأيضا نفس النسبة السابقة سجلتها مهنة الأمن، الخردوات، مهنة السمكري والسكريتارية، الفندقة والسياحة.

الجدول رقم (37) الخاص بدور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير منصب عمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	71.9
لا	17	26.6
لا أدري	1	1.5
المجموع	64	100

يتضح من خلال الجدول رقم (37) أن أغلب المبحوثين يعتقدون أن الوكالة الوطنية للتشغيل توفر مناصب عمل حيث قدرت نسبة المستجوبين بنسبة 71.9 بالمائة، بينما المبحوثين الذين اعتبروا أن الوكالة الوطنية للتشغيل لا توفر مناصب عمل قدروا بـ 26.6 بالمائة.



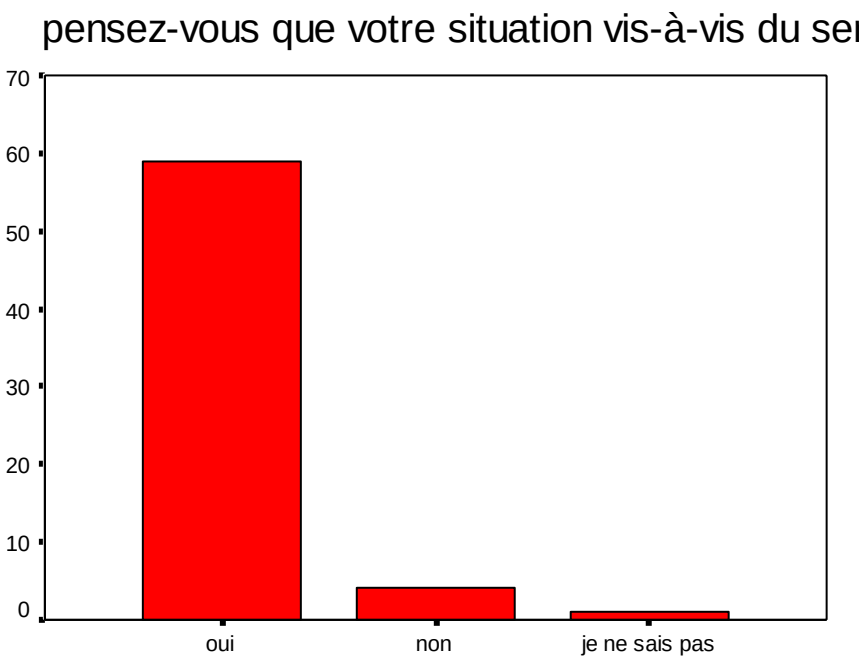
الشكل رقم (23) يبيّن مدى دور الوكالة الوطنية للتشغيل في توفير العمل

يتبيّن من خلال الشكل رقم (23) أن هناك تمثل إيجابي بالنسبة لأغلب المبحوثين تجاه الوكالة الوطنية للتشغيل، بحيث نلاحظ تباين كبير بين الذين يؤكدون على الدور الفعّال للوكالة فيما يخص توفير الشغل وبين الذين ينفون دور الوكالة في التشغيل.

الجدول رقم (38) الخاص بعائق الخدمة الوطنية لأجل الحصول على عمل

المتغيّرات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	59	92.2
لا	4	6.3
لا أدري	1	1.6
المجموع	64	100

يتضّح من خلال الجدول رقم (38) أن أغلب المستجوبين يعتبرون أن عامل الخدمة الوطنية يعتبر عائق كبير أمام الشباب في الحصول على منصب عمل، وقدرت نسبتهم بـ 92.2 بالمائة.



الشكل رقم (24) يبّين مدى التمثل نحو عامل الخدمة الوطنية

يتبيّن من خلال الشكل رقم (24) أن هناك تباين كبير بين المستجوبين الذين يعتبرون أن الخدمة الوطنية تعتبر عائق في الحياة المهنية وبين الذين يعتبرونها عامل إيجابي في حياة الشاب.

خلاصـــــة الفصل الرابع:

لقد انتهجت الدولة الجزائرية غداة الاستقلال سياسة اجتماعيـــة وهـــي دولـــة الحمايـــة، ومـــع التطوّرات التي شهدتها أسواق العمل أصـــبحت الدولـــة تراقـــب ســـوق العمـــل لأجـــل الـــتحكّم في صراع العمل والمتمثل في العرض والطلب، وفي هذا المجال حـــاول المســـئولين عـــبر مختلـــف مؤسســـات الدولة التقليص من حدة الاقصاء والتهميش الذي أصبح يشـــعر بـــه الشـــاب الجزائـــري وهـــذا بخلـــق مناصب شغل جديدة، كلها تهدف لأجل الاستقرار الاجتمـــاعي والاقتصـــادي، وقـــد لاحظنـــا علـــى مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل بوهران أن نسبة الذكور طغـــت علـــى نســـبة الانـــاث فيمـــا يخـــص طالبي العمل، و كان المستوى التعليمي لغالبية المبحوثين هـــو التعلـــيم المتوســـط ثم يليـــه دو المســـتوى الجامعي، وتبيّن لنا من خلال أغلب أفراد العيّنة بأنهم يتمتعون بشـــهادات محصـــل عليهـــا مـــن مراكـــز التكوين المهني، وقد زاول المبحوثين أعمالا تتراوح مدّتها ما بين ســـنة واحـــدة إلى غايـــة 5 ســـنوات، ونحن نؤكّد في بحثنا بأن أغلب أفراد العيّنة كانوا عن دراية بوجود الوكالـــة الوطنيـــة للتشـــغيل بحيـــث سجّل المبحوثين أنفسهم أكثر من مرتين علـــى مســـتوى الوكالـــة لأنهـــم يعتبرونهـــا عامـــل مهـــم في الحصول على مناصب شغل.

خاتمـــــة:

إنّ مفهوم الشباب والعمل في الجزائر لا يزال موضوع مثير للنقـاش علـى السـاحة الوطنيـة، السياسية الاقتصادية والاجتماعية، ونظرا للتحـوّلات العالميـة الـتي صـاحبت فتـرة القـرن الواحـد والعشرين في مختلف بلدان العالم، والجزائر جزء لا يتجزأ من هـذا العـالم بحيـث تشـهد تغيّـرات في شتى الميادين، ومن خلال هذا تكون فئة الشباب عرضـة لكـل مـا يحـدث علـى أرض الواقـع، لأن هذه الشريحة هي دوما تبحث عن الاستقرار في حياتها المجتمعيـة، بحيـث تحـاول أن تفـرض مكانتـها سواء في الفضاء العائلي، المحلي أو المجتمعي، وفي موضوع بحثنا ركزنا على فئـة الشـباب بـالرغم مـن اختلاف مسار كل فرد، سواء كانوا شباب لـديهم مـؤهلات وكفـاءات، شـباب دون مـؤهلات، طلبة وعاملين في مختلف الميادين، ونحـن نهـدف مـن خـلال دراسـتنا إلى فهـم مختلـف تمـثلات وتصوّرات الشباب للعمل في الجزائر.

وكما نعلم فإن العمل أصبح بمثابة مشكلة مستعصية تواجه الشـباب والـذين يعتـبرون مـن بين الفاعلين الاجتماعيين في كل مجتمع، وهذه الفئة تحّب الاكتشاف ومعرفـة كـل مـا هـو جديـد والتطلّع نحو المستقبل من خلال الفعّالية والديناميكية الـتي تتسـم بهـا، فشـباب اليـوم هـم ليسـوا شباب الماضي فجيل اليوم يفهم ويعي كـل مـا يـدور حولـه في المجتمـع، إنمـا تبقـى الظـروف والأحداث التي يتواجد فيها جيل الشباب أكبر منـهم لأنهـم في مرحلـة البنـاء، وفي هـذا السـياق تحاول الدولة من خلال مختلف الاجراءات والتدابير أن تدمج هذه الفئـة المجتمعيـة في الحيـاة العمليـة، من خلال مختلف الاستراتيجيات التي تبتها في مجال العمل لأجل التقلـيص مـن حـدّة البطالـة، وفـتح مختلف الوكالات التي تساهم في دعـم تشـغيل الشـباب، إلا أن هـذا يبقـى غـير كـاف لأجـل استقطاب كل الشباب الذي يدخل في الفئة النشطة، علما بأن أفـراد العيّنـة المبحوثـة يتفقـون بـأنهم مازالوا يشعرون بالتيهان نظرا لبعض القوانين التي تقيّد وضعيتهم، خاصة فئة الشـباب الـتي لـيس لهـا مستوى التعليم العالي واستطاعت أن تفرض وجودها في أسواق العمل الغير رسمية.

ويبقى العامل المشترك بين شريحة الشباب هـو البحـث عـن الاسـتقرار سـواء في الحيـاة الاجتماعية أو العملية، لأجل إثبات المكانة، ويبقى العمل الاستعجالي غـير مرغـوب فيـه عنـد فئـة الباحثين كونه يكون مصحوب بضغط العمل أين تكون العلاقات مـع المسـئولين يشـوبها نـوع مـن

الغموض في بعض الفترات، وفيما يخص فئة الطلبة فإن لديها تمثل سلبي فيما يخص العمل من ناحية الاجراءات المتخذة لأجل عملية التوظيف، وما مدى مصداقية هذه العملية على مستوى المؤسسات، فإن الطلبة على غرار بأنهم يتابعون الدراسات الجامعية فهم يزاولون أعمالا موازية خارج أوقات الدراسة لأجل قضاء كل ما يلزمهم في الحياة الجامعية.

وفيما يخص الشباب الذي يتعامل مع الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، فإن أغلبهم كانوا من جنس الذكور قصد طلب الحصول على عمل، ويتعاملون مع الوكالة باستمرار وهذا لاعتبارها عامل مهم في توفير مناصب الشغل، وكما نعلم بأن السوق الجزائرية في تغيّر مستمر، فترى بأن أصحاب الحرف أو الممتهنين يعانون من مشاكل متمثلة في التأمين، خاصة أن البعض منهم يقومون بأعمال منافية لميادين تربصهم وتكوينهم نظرا لقلة مناصب الشغل في السوق الوطنية، ونفس الشيء بالنسبة للطلبة الذين يعتبرون بمثابة مستقبل البلاد وإطاراتها، تبقى نظرتهم تشاؤمية تجاه العمل في الجزائر من خلال الكيفيات التي تجرى بها المسابقات ويتسائلون عن ما مدى مصداقية ونزاهة التوظيف على المستوى المؤسساتي، مما يخلق لهم انطباع إن صحّ التعبير "تمثّل" سلبي تجاه السياسة المتبعة من طرف الدولة لأجل المساهمة في إدراج الشباب في عالم الشغل.

وفي خضم التغيّر الذي عرفته الجزائر خلال الثمانينات سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية واتباعها اقتصاد السوق بعد ما كانت تسير لفترة طويلة تحت مظلة النظام الاشتراكي، وهذا لأجل إحداث التنمية في المجتمع الجزائري، إلاّ أن الدولة لم تحقق كافة الأهداف المرجوة لأجل تطوير المجتمع والتقليص من حدة البطالة وتدارك غلق المؤسسات العمومية والتي نتج عنها تسريح الآلاف من العمّال ودخولهم عالم البطالة، مما تفاقم الوضع وأصبحت البلاد تعيش أزمات في العديد من النواحي سياسية كانت، اقتصادية واجتماعية ويبقى الشباب بمختلف فئاته يتأثر بهذه التغيرات بحيث هم حاملي لمجموعة من التصوّرات الايديولوجية والقيمية والاعتقاد، وإشكالية التقليد، الأصالة والحداثة، كما نلمح من خلال جيل الشباب ضغوطات تكون نفسية واجتماعية وحتى اقتصادية، كما يمر الشباب بفترات من التوتر خاصة في حالة عيشه البطالة والفقر، ويحتاج الشاب في بعض الحالات إلى قرارات حاسمة وتكون مستقبلية بالنسبة لهم ونتيجة

الوضع الاجتماعي المتدهور حسب المبحوثين فإنهم أصبحوا يشعرون بالغبن وفقدان الثقة في الدولة والمجتمع، إلا أن ما توصلنا إليه من خلال دراستنا أن أفراد العينة لا ينكرون كل المجهودات التي قامت بها الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، من خلال بعض العوامل الايجابية التي تحققت منها مجانية التعليم والتي رجعت بالإيجاب على أفراد المجتمع، حيث سمحت لهم برفع المستوى التعليمي والالتحاق بالجامعة والتي شرعت فيها الجزائر بتوطيد البنيات التحتية، من خلال المشاريع التنموية التي تبنتها الدولة لأجل استيعاب العدد الهائل الذي عرفه الطلبة وأصبح في تزايد مستمر، وأصبحت البلاد غنيّة بالفئة الطلابية لكونها إطارات المستقبل والتي تعوّل عليها الجزائر لأجل بلوغ التطوّر المجتمعي على جميع الأصعدة، من خلال إنشاء جامعات ومراكز جامعية عبر مختلف ولايات الوطن.

وخلال السنوات الأخيرة تعرف الجزائر تزايد كبير من خلال طالبي العمل والذي يتوافق معه زيادة في عروض العمل لكن بشكل بطيء، كما يجب أن لا ننسى أن الدولة عرفت إعادة البنيات الاقتصادية على مستوى القطاع العمومي، وبالرغم من قيامها بخلق مؤسسات لأجل توفير مناصب العمل إلا أن مناصب الشغل المؤقتة طغت على مناصب الشغل الدائمة وأصبح العمل الغير رسمي في ارتفاع، مما لا يساهم بشكل كبير في انخفاض ظاهرة البطالة والتي تعتبر عامل مؤثر في الحياة اليومية للفرد الجزائري نتيجة الاقصاء الاجتماعي الذي يشعر به الشباب خاصة الذين ليس لهم مستوى التعليم العالي، وبالرغم من اتباع الدولة لاقتصاد السوق من خلال الاصلاحات التي مست مختلف المؤسسات والاستثمار في قطاع الشغل، وخلق تعاونيات شبانية لأجل إدراج الشباب في سوق العمل في إطار الحماية الاجتماعية، إلا أن مختلف الاجراءات التي قامت بها الدولة لم تعد كافية في نظر الشباب لأن طالبي العمل أصبحوا في تزايد مستمر، وكل سنة هناك أفراد جدد يدخلون في عالم البطالة وبالتالي هذه الفئة تعد بمثابة رأسمال اجتماعي الذي يبقى ضائع وغير مستثمر على الصعيد المحلي.

إنّ أفراد العيّنة المدروسة يعون الواقع المجتمعي المعاش وكل مجريات الأحوال الاقتصادية التي تعيشها البلاد منذ سنوات، ونحن من خلال دراستنا أردنا معرفة مختلف التمثلات التي يعطيها

الشباب وكيف يترجمها على أرض الواقع، بحيث تبيّن من خلال بحثنا أنّ العمل يبقى مطلب أساسي بل إجباري في الحياة المجتمعية عند المبحوثين، وهو يعتبر حق من حقوق الفرد المجتمعية.

إنّ الشباب البائعين بحي المدينة الجديدة يقاومون الواقع المجتمعي من خلال ممارساتهم أعمالا غير رسمية بهذا الحي المعروف على المستوى الولائي والوطني، كما كل من يزور هذا الكان فإنه يلاحظ مدى توافد الزبائن عليه، وهذا يؤكّد لنا بأنه بالرغم من تواجد السوق الموازي فإنه يبقى غير معترف به رسميا، إلا أن الواقع المعاش يعطينا عكس ذلك بحيث نجد المكان يعّج بالبيع والشراء واكتظاظ الأفراد، وأصبح الشباب يحتلون الفضاء العمومي بالرغم من التدابير الأمنية المتخذة، إلاّ أن هذا لم يردع هذه الفئة من الاستمرار في ممارستها العمل الموازي، والذي يبقى بمثابة حق مشروع عند أفراد عيّنة البحث بحجة أن السلطات الرسمية لم تضمن لهم حلول عملية، كما أن المجتمع أصبح يعترف ضمنيا بالسوق الموازية والعمل الغير رسمي، ونعيد ونؤكّد مرة أخرى على أن الشباب البائعين بحي المدينة الجديدة استطاعوا فرض عملهم في هذا الفضاء المجتمعي.

ويبقى الشباب المتواجد بحي المدينة الجديدة بوهران واعي بكل ما يحدث سواء على المستوى المحلي أو الدولي، خاصة مع مواكبته لتكنولوجيات الاعلام والاتصال وسهولة الحصول على المعلومة، وظاهرة العولمة التي أصبحت تؤثر في كل أرجاء العالم، والجزائر هي جزء لا يتجزأ من هذا العالم الذي أصبح يعرف تغيّرات كبيرة، سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، فشريحة الشباب بكونها القوة الفاعلة في المجتمع الجزائري، فإنها تطمح لمستقبل أفضل من خلال عالم الشغل وإبراز الكفاءات واقتناء التجارب، فالفئة المبحوثة سواء شباب دون مستوى جامعي أو شباب دو مستوى جامعي لديهم الارادة لأجل تحمل المسئولية، سواء من خلال الوسط الأسري أو المحيط الخارجي، خاصة الطلبة الذين يزاولون دراساتهم الجامعية من أجل اتمامها وبالتالي الالتحاق بالحياة العملية، وفي بعض الحالات التوجه نحو الخارج نظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي تواجههم في الحياة المجتمعية، بغية الحصول على المكانة الاجتماعية التي تسمح لهم بمواصلة حياتهم على نحو أفضل، فالدولة الجزائرية ساهمت بعدة استراتيجيات من أجل خلق مناصب عمل جديدة، مؤقتة ودائمة، وهذا لجميع الفئات سواء

الجامعيين وغير الجامعيين، لكن الشباب يرون أنّ هذا التقدم يبقى نسبي من خلال فتح وكالات وطنية ووضع أجهزة خاصة لدعم وترقية التشغيل الذي تشرف عليه الوزارة، كالوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ونؤكّد من خلال دراستنا على تكيّف الشباب مع الواقع المجتمعي المعاش خصوصا مع الأزمة الاقتصادية العالمية، والتي تؤثر على الجزائر كونها جزءا لا يتجزأ عن العالم الخارجي، وما لاحظناه هو مدى درجة الوعي الذي يتميز بها الشباب خاصة الجامعي من خلال نظرته وتمثلاته لمجريات الواقع وعما يحدث في المجتمع، كما لهذه الفئة الشبانية الرغبة في الاستقلال عن الكبار والاستقرار والتطلع إلى كل ما هو جديد.

وفيما يخص الشباب الاطار في المؤسسة البحثية تبقى النقطة الجوهرية لهم هي البحث عن الاستقرار وتحقيق الذات، سواء في الحياة العملية أو المجتمعية بما أن العمل يعطي للفرد هيبة ومكانة مجتمعية والتي يستطيع الفرد من خلاله فرض ذاته، وأجمع جلّ المبحوثين على أنّ العمل يبقى مهم جدا ويخلق علاقات اجتماعية ما بين الأفراد.

إنّ الفئة الطلابية تعتبر العمل على أنه عامل أساسي في حياتنا المجتمعية وذلك لأجل بناء المستقبل، بحيث هنالك من الأفراد من يعتبر العمل على أنه عبادة بالدرجة الأولى، ولكن أغلب الطلبة لهم تمثل سلبي نحو العمل في الجزائر وهذا من خلال الاجراءات والكيفيات التي يتم فيها التوظيف على مستوى المؤسسات، والتي يشوبها غموض على حد تعبيرهم، كما تبقى الأسرة في المرتبة الأولى وقبل العمل عند الطلبة وذلك لما لها من أهمية كبيرة في حياة الفرد الجزائري.

وفيما يخص الشباب الذين يتعاملون مع الوكالة الوطنية للتشغيل، فإن جنس الذكور قد طغى على جنس الاناث في هذا الفضاء، وقد ترددت هذه الفئة أكثر من مرة على الوكالة قصد الحصول على مناصب شغل لكونهم يعتبرونها عامل مهم لأجل الاندماج في عالم الشغل.

نحن اليوم في زمن القرن الواحد والعشرون بحيث تجتاحنا العولمة بمختلف أشكالها ومن جميع النواحي، وبالتالي يبقى شبابنا عرضة لهذه الظروف والتغيّرات التي تحدث في العالم وكما نعلم أنّ الشريحة الشبانية هي عامل فاعل في أيّ مجتمع، نظرا لطاقاتها الهائلة وحبّها دوما للتطلّع نحو كل ما هو جديد وجدير بالاهتمام، وإنّ شباب اليوم وبمختلف فئاته يبحثون دوما عن الاستقرار وفي جميع النواحي منها الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية إن صحّ التعبير،

ونستطيع القول بأنّ الفئة الشبانية تحاول جاهدة بسط هويتها وذاتها على الصعيد الاجتماعي، لما لها من أفكار وتمثلات تجاه الحياة التي نحن نعيشها بظروفها وأحوالها وراحتها ومشقتها.

ومن خلال دراستنا الميدانية لتمثلات الشباب للعمل في الجزائر فإنهم يجمعون على أنّ العمل هو عامل أساسي بالنسبة لأيّ فرد وفي كل مجتمع، إنّما الظروف التي تجرى فيها المسابقات لأجل الالتحاق بمناصب الشغل من خلال عمليات التوظيف، يجب حسب المبحوثين أن تتسم بالشفافية والمصداقية من طرف المسئولين، لأجل بلوغ الأهداف التي سطّرتها الدولة فيما يخص إدماج الشباب في عالم الشغل، والمساهمة في امتصاص ظاهرة البطالة التي تجتاح دول العالم والتي لا تقتصر فقط على الجزائر، ويبقى موضوع العمل شائك لما يحمله من تناقضات من خلال الأرقام الاحصائية والواقع الميداني المعاش من طرف الأفراد، بحيث نجد الشباب دون المستوى الجامعي يمارس أنشطة وأعمالا موازية والتي يفرض ذاته من خلالها، وفي نفس الوقت يبقى يعاني من الظروف الاجتماعية التي تحيط به والتي هي قاسية في بعض الفترات، وتبقى فئة الطلبة تعاني من عدم وجود رؤية واضحة فيما يخص المستقبل، والتي تحاول بناءه نظرا للمحيط الاجتماعي الذي يعيشونه وكل واحد حسب ظروفه، لكن هذه الفئة تعلم جيّدا أن عالم الشغل في الجزائر أصبح يعاني من البيروقراطية الادارية، وأيضا ارتفاع مناصب الشغل المؤقتة على حساب عدد مناصب العمل الدائمة، وهذه الحالات لا تخدم الشباب وبمختلف أشكاله لأنه سرعان ما يدخلون بعد مدة زمنية وجيزة في عالم البطالة.

إنّ موضوع الشباب والعمل في الجزائر لا يزال يطرح نقاشات على الساحة الوطنية، ورغم الاجراءات المتخذة من طرف الدولة لأجل خلق مناصب عمل جديدة وفي جميع الأصعدة وعبر مختلف المؤسسات وفي جميع القطاعات، إلا أنّ الطاقة الشبانية التي تعرفها الجزائر مازالت بحاجة إلى دراسات معمّقة وشاملة حول الشباب الجزائري وفي كل الولايات، لأن كل منطقة تختلف عن الأخرى من حيث الفئة السكانية والبيئة الجغرافية والامكانات المحلية التي تزخر بها، كما يجب أن نعلم بأن الجزائر لا تعيش الأزمات الاجتماعية والاقتصادية لوحدها إنما كل دول العالم تعاني من هذه المشاكل، وبحكم القرب الجغرافي لبلادنا من القارة الأوروبية والتي تعرف بعض التطوّرات في استراتيجياتها التسييرية في السنوات الأخيرة، وهذا لما عانته هذه الدول من

أزمات في السيولة البنكية والوضع المؤسساتي، والتي تـــوثر ســـلبا وإيجابـــا علـــى الوضـــع الاجتمـــاعي والاقتصادي في الجزائر ومن خلال أيضا بحث المســـتثمرين الأجنبـــيين عـــن أســـواق جزائريـــة لأجـــل تجسيد المصانع الانتاجية وبأيدي جزائرية، ناهيك عـــن ارتفـــاع أســـعار البتـــرول والـــذي يصـــاحبه ارتفاع في نسبة العملة الأجنبية مقابل الـــدينار، ممـــا يســـاهم في انخفـــاض القـــدرة الشـــرائية وربمـــا اختلال المستوى الاجتماعي للفرد الجزائري.

الملاحـــق:

1. جدول خاص بالباحثين الدائمين على مستوى المركز CRASC

	مقابلة (1)	مقابلة (2)	مقابلة (3)	مقابلة (4)	مقابلة (5)
السن	31	35	39	32	36
الجنس	ذكر	ذكر	أنثى	أنثى	أنثى
الحالة المدنية	أعزب	متزوج	عزباء	عزباء	متزوجة
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	مستغانم	وهران
الوظيفة	باحث دائم	باحث دائم	باحثة دائمة	باحثة دائمة	باحثة دائمة

تابع للجدول رقم (1) :

	مقابلة (6)	مقابلة (7)	مقابلة (8)	مقابلة (9)	مقابلة (10)
السن	33	32	30	33	29
الجنس	أنثى	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى
الحالة المدنية	متزوجة	عزباء	عزباء	أعزب	عزباء
مكان الاقامة	عين تيموشنت	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	باحثة دائمة	باحثة دائمة	باحثة دائمة	باحث دائم	باحثة دائمة

2. جدول خاص بالطلبة الجامعيين:

	مقابلة 1	مقابلة (2)	مقابلة (3)	مقابلة (4)	مقابلة (5)
السن	39	22	23	21	21
الجنس	أنثى	أنثى	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	عزباء	عزباء	أعزب	أعزب	أعزب
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	طالبة في علم الاجتماع	طالبة في علم الاجتماع	طالب في علم الاجتماع	طالب في الحقوق	طالب في علم الاجتماع

3. جدول خاص بالطلبة الجامعيين:

	مقابلة (6)	مقابلة (7)	مقابلة (8)	مقابلة (9)	مقابلة (10)
السن	19	20	20	22	21
الجنس	ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	أعزب	أعزب	عزباء	أعزب	أعزب
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	طالب في علم النفس	طالب في علم الاجتماع	طالبة في العلوم السياسية	طالب في الحقوق	طالب في علم الاجتماع

4. جدول خاص بالطلبة الجامعيين:

	مقابلة (11)	مقابلة (12)	مقابلة (13)	مقابلة (14)	مقابلة (15)
السن	23	20	19	20	19
الجنس	ذكر	أنثى	أنثى	ذكر	أنثى
الحالة المدنية	أعزب	عزباء	عزباء	أعزب	عزباء
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	طالب في علم الاجتماع	طالبة في علم الاجتماع	طالبة في علم الاجتماع	طالب في علم الاجتماع	طالبة في علم الاجتماع

5. جدول خاص بالطلبة الجامعيين:

	مقابلة (16)	مقابلة (17)
السن	21	20
الجنس	ذكر	أنثى
الحالة المدنية	أعزب	عزباء
مكان الاقامة	وهران	وهران
الوظيفة	طالب في علم الاجتماع	طالبة في العلوم السياسية

6. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (1)	مقابلة (2)	مقابلة (3)	مقابلة (4)	مقابلة (5)
السن	28	30	35	35	30
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	متزوج	أعزب	أعزب	متزوج	أعزب
عدد الأولاد	طفل	/	/	2 أولاد	/
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	بائع شواء	عامل نجارة	حارس سيارات	بائع أقمشة	سائق سيارة Clandestin
الشهادة	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	دبلوم في سياقة السيارة

7. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (6)	مقابلة (7)	مقابلة (8)	مقابلة (9)	مقابلة (10)
السن	31	26	27	25	25
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	أعزب	أعزب	أعزب	أعزب	أعزب
عدد الأولاد	/	/	/	/	/
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	بائع أحذية	بائع أقراص	بائع أقمشة	بائع أحذية	بائع أقمشة
الشهادة	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	إلكترونيك السيارات	دبلوم في الحلاقة

8. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (11)	مقابلة (12)	مقابلة (13)	مقابلة (14)	مقابلة (15)
السن	32	30	27	23	19
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	متزوج	أعزب	أعزب	أعزب	أعزب
عدد الأولاد	/	/	/	/	/
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	لحّام	بائع أقمشة	دون عمل	دون عمل	دون عمل
الشهادة	دبلوم في التلحيم	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم

9. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (16)	مقابلة (17)	مقابلة (18)	مقابلة (19)	مقابلة (20)
السن	27	35	19	28	29
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	أعزب	متزوج	أعزب	أعزب	متزوج
عدد الأولاد	/	طفل	/	/	طفل
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	دون عمل	بائع أقمشة	بائع أحذية	دون عمل	بائع لمشروبات غازية
الشهادة	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	التلحيم	دون دبلوم

10. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (21)	مقابلة (22)	مقابلة (23)	مقابلة (24)	مقابلة (25)
السن	30	33	35	31	34
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	متزوج	متزوج	متزوج	أعزب	أعزب
عدد الأولاد	طفلين	طفل	طفلين	/	/
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	بائع أقمشة	بائع أقمشة	بائع أقمشة	دون عمل	دون عمل
الشهادة	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	دون دبلوم	الاعلام الآلي

11. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (26)	مقابلة (27)	مقابلة (28)	مقابلة (29)	مقابلة (30)
السن	25	32	29	20	31
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر
الحالة المدنية	أعزب	أعزب	أعزب	أعزب	أعزب
عدد الأولاد	/	/	/	/	/
مكان الاقامة	وهران	وهران	وهران	وهران	وهران
الوظيفة	بائع مأكولات خفيفة	عامل بمحل تجاري لبيع الأقمشة	عامل بمحل تجاري لبيع الأقمشة	بائع أحذية رياضية	عامل بمحل تجاري لبيع الأقمشة
الشهادة	دون دبلوم	تقني في الاعلام الآلي	دون دبلوم	دبلوم في الحلاقة	دون دبلوم

12. جدول خاص بالشباب العاملين بحي المدينة الجديدة، وهران:

	مقابلة (31)
السن	23
الجنس	ذكر
الحالة المدنية	أعزب
عدد الأولاد	/
مكان الاقامة	وهران
الوظيفة	بائع أحذية رياضية
الشهادة	دبلوم في السياقة قسم ب

- **دليل المقابلة:**

المسار الدراسي:

- يمكن أن تخبرني عن المسار الدراسي الذي كنت قد اتبعته منذ نهاية المرحلة الثانوية (النجاح، الفشل، إعادة التوجه، العودة إلى الدراسة).

فيما يخص الشهادة:

- أهميتها، معناها؟

الادراج المهني:

- هل باستطاعتك أن تكلمني عن الوظائف التي شغلتها منذ نهاية دراستك؟

معنى العمل:

- أهمية العمل بالنسبة إليك (على سبيل المثال وسيلة لكسب العيش، وسيلة لتحقيق هدف...إخ)
- ما السمات الرئيسية التي تريدها في العمل: منافع ذات طابع مادي، طبيعة عاطفية، أرباح معرفية.

الرضا عن العمل:

- أخبرني عن الاستقرار الخاص بعملك، وظروف العمل الخاصة بك؟
- أخبرني عن مكان العمل وظروف العمل المادية؟
- أخبرني عن عملك، مهامكم، وتيرة العمل؟

الحوافز:

- ما هي مصادر الحوافز في عملك؟
- ما الذي يحفزكم للمجيئ إلى العمل كل صباح؟
- ما هي الجوانب التي تكرهها أكثر في العمل؟

- هل أنت راض عن وضعك المهني حاليا؟

المؤسسة والتنظيم:

- ما العلاقة التي تربطك مع الشركة أو المؤسسة التي تعمل فيها (شركة باعتبارها مصدرا للتكامل الاجتماعي، تحديد وجوه، البيئة التي تعيش فيها).
- كيف تعرّف نفسك مع هذه الشركة (شعور الانتماء والولاء للشركة)
- ما رأيك في نظام تقسيم العمل والتخصص فيه؟
- ما هي العلاقة التي تربطك مع بقية الزملاء؟ مع المشرفين، المسئولين؟
- هل ترغب في العمل في مجال آخر قصد اقتناء التجربة؟
- ما هي المكانة التي يحتلها العمل في حياتك؟ ماذا يمثل العمل بالنسبة إليك؟
- هناك عدد كبير من الشباب العاطل في المجتمع، ما رأيك في هذه الظاهرة وما أسبابها؟
- ما رأيك في دور الدولة وما مدى إسهامها في توفير مناصب شغل لدى الشباب؟
- لو كان لديك الاختيار هل تعمل؟
- ما رأيك في هجرة الشباب نحو الخارج؟
- ما رأيك في عمل المرأة خارج البيت، هل هي منافسة للرجل في المجال المهني؟
- كيف ترى وضعك المستقبلي من الناحية الاجتماعية والاقتصادية؟

الاستمارة:

الجنس:

ذكر□ أنثى □

النشاط المهني: ..... **الحي:**

.....

المستوى التعليمي: بدون □ ابتدائي □ متوسط □ ثانوي □ جامعي □

كم كان سنك عندما تركت المدرسة:

.....

هل لديك شهادات أذكرها:

.....

ما هو أول نشاط مهني قمت

به؟.....متى؟.....

هل أنت متزوج؟ نعم □ لا □

في حالة نعم، متى تزوجت؟.....كم عدد الأطفال

لديك؟.....

هل يذهبون كلهم إلى المدرسة؟ نعم □ لا □

مكان ازدياد الأب: .....

إقامة الوالدين: .....البلدية: .....

أين كنت تقطن قبل ذلك؟ الولاية: .....البلدية: .....

الدوار: .....

مهنة الوالد الحالية: .....المهنة السابقة: .....

مهنة الوالدة: .....

دخل الوالد: .....دخل الوالدة:.....

المستوى التعليمي للوالد: بدون مستوى □ التعليم القرآني □ ابتدائي □ متوسط □ ثانوي □

جامعي □

ما هي وكالات التشغيل التي تعرفها:

.....

هل تسمع بـــ ANEM الوكالة الوطنية للتشغيل؟ نعم □ لا □

هل اتصلت بـــ ANEM لأجل الحصول على قرض؟ نعم □ لا □

ماذا كانت النتيجة؟

.....

إذا لم تتصل بها فما هو المشكل الحقيقي الذي منعك من التقدم إلى الوكالة؟

.....

.....

كيف جاءتك الفكرة في أن تشتغل في هذا النشاط؟

.....

.....

هل أنت راض بهذا النشاط؟ نعم □ لا□

في كلتا الحالتين، لماذا؟

.....

هل يكفي حاجيتك وحاجة أسرتك؟ نعم □ لا □

في حالة الاجابة بلا،

لماذا؟.....

ماهو عدد إخوتك؟ .....ماهو عدد الذين يشتغلون منهم؟.....

كم أعمارهم؟.....ماهو عدد المتمدرسين منهم؟.....

ماهو عدد البنات فيهم؟ .....

كم تصرف في الشهر؟ 5000-7500 □ 7510-10000□ 10010-15000□

20000-15010 □ 20000 وأكثر□

هل هذه المصاريف كلها على نفسك؟ نعم □ لا □ على أسرتك □ الاثنين معا □

هل تدخن؟ نعم □ لا □، في حالة الاجابة بنعم، كم تصرف على التدخين يوميا؟ .....

كم تصرف على المرض في الشهر؟ .....

منذ متى تشتغل في هذا النشاط؟ .....

هل تصرف على: والديك □ أمك فقط □ اخوتك الصغار فقط □ أبيك فقط □

هل يفرض عليكم الأب أو الأم تخصيص كل واحد جزءا من دخله للانفاق على الأسرة نعم □ لا □

هل تعيش مع أسرتك؟ نعم □ لا □

إذا كنت لا تعيش معهم فهل هم بعيدون عنك جدا؟ نعم □ لا □

كم من مرة تزورهم؟ في الأسبوع □ مرة في الشهر□ مرة في السنة □

لماذا؟.....

.....

هل تقدم مساعدات مالية لوالديك؟ نعم □ لا □

في حالة الاجابة بنعم هل هي منتظمة □ غير منتظمة □

ما هو عدد إخوتك؟ ..... هل يعيشون تحت سقف واحد نعم □ لا □

ما هو عدد المتزوجين منهم؟ .....هل يعيشون من دخل الأسرة نعم □ لا □

هل يساعدون في الانفاق على الأسرة؟ نعم □ لا □

هل كان والدك موظفا □ أجيرا □ تاجرا □ متقاعدا □ فلاح □ صناعة تقليدية □ آخر:.....

كم كان الوالد يتقاضى بالتقريب في الشهر الواحد: .....

هل كان من المسرّحين؟ نعم □ لا □

ماذا يشتغل اليوم؟.....

هل له دخل آخر غير أجره؟ نعم □ لا □

ما هو؟ .....

ماذا يمثل العمل بالنسبة إليك؟

.....

لو كان لديك المال الوفير هل تعمل؟ نعم □ لا □

رتب ما يلي حسب الأولوية:

الأسرة □ العمل □ الزواج □ المسكن □

Fiche de suivi des procédures établies par le jeune en recherche d'un emploi/ CRASC

Date : **Agence :** **Heure :**

1. Données sociodémographique :

Age :…….

Sexe : Masculin : □ Féminin : □

Situation matrimoniale : célibataire □ marié (e) □ divorcé(e) □ veuf (ve) □

Secteur :……..

Quartiers :……..

Situation vis-àvis du service militaire :

Depuis quand :…….

2. Formation :

Niveau d'instruction : sans instruction □ primaire□ moyen□ secondaire□ universitaire□ (indiquer la spécialité) :

Année de fin d'étude ou de formation :

Avez-vous d'autres diplômes : oui □ non □

Si oui, quel diplôme et indiquer l'année(s) de l'obtention :

1. ……..

2. ……..

3. ……..

4…….

Si non, pourquoi ?

1. Abandon de la formation □

2. intéressé par la formation mais pas inscrit □

3. pas intéressé du tout par la formation □

4. autres ;……

3. situation sociales :

Profession du père (indiquer la profession) :…….

Profession de la mère :…….

Si, marié(e) indiquer la profession de l'époux(s)

Si vous avez des enfants, indiquer le nombre :

Nombre de frère(s) et sœur(s) sous le même toit :

Nombre de personnes occupées sous le même toit :

4. les premiers emplois :

Première activité rémunérée : date : lieu durée :

Deuxième activité rémunérée : date : lieu : durée :

Troisième activité rémunérée : date : lieu : durée :

Autres :……

5. le rapport à l'ANEM :

Vous cherchez un travail depuis quand ?

Comment faites-vous dans votre recherche d'emploi ?.....

Depuis combien de temps connaissez-vous l'ANEM (indiquer le mois et l'année) : ……..

Qui vous a orienté vers l'ANEM ?

Combien de fois êtes-vous venu pour vous s'inscrire comme demandeur d'emploi ?.....

Avez-vous obtenu la carte bleue ? oui □ non □

Au bout de combien de temps avez-vous obtenu votre carte bleu ?.....

Depuis combien de temps avez-vous la carte bleu ?.....

Combien de fois vous vous êtes rendu pour vous renseigner sur votre demande ?.....

Pourquoi cherchez-vous à avoir la carte bleue ?

Pensez-vous que l'ANEM peut vous aider à trouver un emploi ? oui □ non □

Pourquoi ?.....

6. la recherche de l'emploi :

Depuis combien de temps cherchez-vous un emploi ?

7. avant l'obtention de la carte bleue □

8. Après l'obtention de la carte bleue □

Pensez-vous que votre situation vis-à-vis du service militaire est un obstacle pour avoir un emploi ?.....

Procédez-vous à la recherche de l'emploi sur terrain après avoir la carte bleue ? oui □ non □

Si oui,
comment :……
……

Si non pourquoi ?

……
……

Avez-vous refusé un offre d'emploi ? oui □ non □

Si oui, de quel type ?.....

Et pourquoi ?.....

9. combien d'argent dépensez-vous pour subvenir à vos besoins par jour ?.....

10. pouvez-vous les citer ?

- …….

- ……..

- ……..

- ……

11. comment obtenez-vous votre argent de poche ?

12avez-vous des suggestions pour rendre facile l'accès au travail par un jeune ?

……

فهرس خاص بالآيات القرآنية:

السّورة	رقمها	رقم الآية	الصفحة في القرآن	الصفحة
البقرة	2	25	5	76
البقرة	2	82	12	76
آل عمران	3	57	57	76
المائدة	5	9	108	76
الأنعام	6	135	145	76
التوبة	9	105	203	76
هود	11	93	232	76
هود	11	121	235	76
المؤمنون	23	51	345	77
سبأ	34	11	429	77
الزمر	39	39	462	77
الملك	67	15	563	77

جامعة وهران – السانية–

Centre de recherche en anthropologie sociale et culturelle CRASC.

JUAMO Université du Sénia, Oran

- حي المدينة الجديدة بمدينة وهران –

قائمة المراجع:

المصدر:

1. القرآن الكريم.

2. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير حول تقويم اجهزة التشغيل، الدورة العامة العشرون، جوان 2002.

3. وزارة العمل، الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، مصنف المداخلات والمساهمات المقدمة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، كراسة رقم 02، من ديسمبر 1996 إلى جانفي 1999.

المراجع باللغة العربية:

1.إحسان محسن الحسن، أستاذ علم الاجتماع في كلية الآداب بجامعة بغداد، علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى 2005.

2. جودت سعيد، العمل قدرة وإرادة، دمشق، الطبعة الأولى1980 والثانية 1985.

3. رفعت جمال الدين الفقى، علم الاقتصاد الأسس والمبادئ، دار الكتاب الحديث، 2008.

4. سامية الساعاتي، الشباب العربي والتغيّر الاجتماعي، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، يناير، 2003.

5. طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيّم في المجتمع الجزائري (1967-1999)، دار بن مرابط للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة1، 2008.

6. عبد الهادي البدو، علم الاجتماع الصناعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2009.

7.عزّت حجازي، الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، إشراف مشاري العدواني، 1923-1990.

8. عيسى بوزغينة، قطاع الشباب واقع وآفاق، إنجاز دار أرشيفة سحب، مطبعة الرهان الرياضي الجزائري، الطبعة الأولى 2003.

9. محمد بشوش، ملامح الشبيبة العربية في الخطاب العلمي العربي، مركز الدراسات والأبحاث الاقتصادية والاجتماعية، أشغال ملتقى الشباب والتغيّر الاجتماعي، تونس 8-14 نوفمبر 1982، سلسلة الدراسات الاجتماعية 10، تونس 1984.

10. محمد غرايبة ، أستاذ في قسم العلوم الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة البحرين، أنظر سلسلة كتب المستقبل العربي "الشباب العربي والمستقبل، بيروت لبنان، الطبعة الأولى2006 .

11. محمد قرقب، عرض حول التوجيه والارشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الاقليمية عن دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس 11-13-2005/07.

12. 14. يوسف الأقصري، كيف نفهم الشباب ونتعامل معهم، دار الطائف للنشر والتوزيع، القاهرة 2002.

13. يوسف الأقصري، العولمة وانعكاساتها الاقتصادية، الاتحاد العام التونسي للشغل، من ندوات تكوينية حول العولمة، الخلفيات والانعكاسات على الشغالين، منشورات المركز النقابي للتكوين، تونس 2001.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. André Gorz, métamorphoses du travail critique de la raison économique, Gallimard, avril 2004.

2. Béatrice Dauberville, Patrick Gilbert, Frédérique Pigeyre, les sciences humaines dans l'entreprise, Ed. Economica, Paris 1996.

3. Bernard Urlacher, Patrons et ouvriers, famille et syndicat à l'usine, éditions de la maison des sciences de l'homme Paris 2000.

4. Bertrand Schneider, Nicole Rosensohn, Télé travail, réalité ou espérance ? Presse universitaire de France, Paris 1997.

5. Christine Erhel, Que sais-je ? la politique d'emploi, presse universitaire de France, 2009.

6. Conseil national économique et social, rapport pour une politique de développement de la PME en Algérie, édition CNES, juin 2002.

7. David WAINWRIGHT, Michael CALNAN, Work The making of a modern epidemic Stress, Edmunds bury Press, Great Britain, 2002.

8. Denis Segrestin, « sociologie de l'entreprise, Armand colin éditeur, Paris, 1992.

9. Djamel GUERID, l'entreprise industrielle en Algérie, et le conflit des rationalités, communication faite au colloque international : Maghreb et maîtrise technologique, Tunis Mai 1990.

10. Dominique SCHNAPPER-Philippe Petit, contre la fin du travail, les éditions textuels, Paris 1997.

11. Edward P.Thompson, Temps, discipline du travail et capitalisme industriel, la fabrique édition France 2004.

12. Enrico PUGLISE, socio-2conomie du chômage, l'Harmattan, Paris France, 1996.

13. François Vatin, le travail et ses valeurs, édition Albin Michel, Paris 2008.

14. Frederic W.Taylor, Amar, Belot, Lahy, le chatelier, organisation du travail et économie des entreprises, textes choisis et présentés par François Vatin, les éditions d'organisation, Paris 2003.

15. GALLAND Olivier, sociologie de la jeunesse, Armand Colin/Masson, Paris, 1997.

16. Gilbert de Terssac, Corinne Saint-Martin et claire Thébault, la précarité : une relation entre travail, organisation et santé, OCTARES édition, 1ère édition, Toulouse, France 2008.

17.INSEE liaisons sociales DARES, Hommes et Femmes face à l'emploi, imprimé en France-Jouve-Saint Denis, Paris, 2000.

18. Isabelle Ferreras, critique politique du travail, travail à l'heure de la société des services, compo-gravure impression brochage, janvier 2007.

19. Jaques Freyssinet « le chômage », Edition la découverte, Paris 1993.

20. Jean Pierre Durand et Danièle Linhart, les ressorts de la mobilisation au travail, 1er édition 2005, OCTARES Editions, Toulouse France.

21. Jean Spurk, Reynald Bourque, Pierre Cours-Salies, Genevie've Dahan,-Seltzer, Antonella de Vincentti, Melly Mauchamp, Daniel Mercure, l'entreprise écartelée, entreprises et société, regards croisés, éditions syllepse (Paris), la presse de l'université-Laval (Québec) 2000.

22. Jean Viard, le sacré du temps libre, la société des 35 heures, éditions de l'Aube, France 2001 Jean François BLIN, représentations pratiques et identités professionnelles, édition l'Harmattan, Paris, 1997.

23. Jean-Yves Trépos, Que sais-je ? la sociologie de l'expertise, Presse universitaires de France, Paris, 1996.

24. Lazure Jaques, la jeunesse du Québec en révolution, Montréal : presse de l'université du Quebec, 1970.

25. Luc Rouban, La fonction publique, édition la découverte Paris, 3ème édition,95,2004, 2009.

26. M'hammed Boukhobza, ruptures et transformations sociales en Algérie, volume 2, publications universitaires alger-01-1989.

27. Mona Josée Gagnon « le travail une mutation en forme de paradoxes, Sainte-Marie (Beauce), Québec, Canada, 1996. Philippe d'Iribarne, économie en liberté, presse universitaire de France, Paris 1 ère édition.

28. Nouria Benghabrit-Remaoun, les femmes : chômage et réalités du travail, de l'ouvrage les Algériennes, citoyennes en devenir, éditions CMM-Oran, ISBN 9961-816-09-9.

29. Olivier Galland, sociologie de la jeunesse, Paris, Ed Armand Colin, 2001.

30. P.Zariffian, loc.cit, p.204-205-201, cité par André Gorz « misères du présent, richesse du possible », édition Galilée, Paris 1997.

31. Pierre BOURDIEU, question de sociologie, les éditions de MINUIT, Paris, 1984-2002.

32. Pierre Boisard, le nouvel age du travail, imprimé en France par CPI Bussière à Saint-Amand-Montrond, dépôt légal février 2009.

33. Pierre Rolle, où va le salariat ? Imression CODIS, 1ère édition, 1996.

34. Pierre VELTZ, le nouveau monde industriel, édition Gallimard France, 2000.

35. Renaud SAINSAULIEU, l'identité au travail, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris 3ème édition, 1988.

36. Sabine Erbès-Seguin « la sociologie du travail », édition la découverte, 1999.

37. Sous la direction A-F de Saint Laurent-Kogan, J-L Metzger, où va le travail à l'ère du numérique, les presses ParisTech, France 2007.

38. Sous la direction de Bernard Gangloff, satisfaction et souffrances au travail, l'Harmattan, Paris 2000.

39. Sous la direction de Guy Minguet Christian Thuderoz, travail, entreprise et société, Presses universitaires de France, Paris, 1ere édition 2005.

40. Sous la direction de Michel Wieviorka, avec la collaboration de-Aude Debarle et Jocelyne Ohana, édition sciences humaines, Belgique 2007.

41. Sous la direction de Renaud SAINSAULIEU, l'entreprise une affaire de société, presse de la fondation nationale des sciences politiques, Saint Guillaume, Paris, 1ère édition, 1990.

42. Sous la direction de Thomas Amossé, Catherine Bloch-London, Loup Wolf, les relations sociales en entreprise, un portrait à partir des enquêtes, relations professionnelles et négociations d'entreprise, éditions la découverte, Paris 2008.

43. Yves Clot, travail : l'adaptation au-delà de l'adaptation, Sous la coordination de Cyril Tarquinio et Elisabeth Spitz, imprimé en Belgique 1 ère édition, 2012.

المراجع الالكترونية:

1 .حاكمي بوحفص، أستاذ في الاقتصاد، جامعة وهران، مجلة العلوم الانسانية، السنة الرابعة، العدد 32:ك (يناير) 2007. http://www.ulum.nl

2. Léon Bernier « Jeunesse et sociologie utopique » ,http://classqiue.uqac.ca/contemporains/bernier_leon/jeunesse_et_socio_utopique/jeunesse-socio-critique-pdf

3. www.crasc-dz.org

4. www.ons.dz

المحاضرات:

بالعربية:

1. محاضرة الأستاذ مولاي الحاج مراد، اقتصاد العمل، أستاذ محاضر، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2000.

2. محاضرة الأستاذ عزي فريد، الشباب والقيّم، جامعة وهران 2003.

باللغة الفرنسية:

1. Laurant Bazin, réflexion sur le travail, conférence faite au CRASC le lundi 07 mars 2011.

2. Omar Derras, réflexion sur le travail, animé par Omar Derras, communication faite au CRASC le lundi 07 Mars 2011.

المعاجم باللغة العربية:

1. تحت إشراف بيار بونت، ميشال إيزار، معجم الأثنلوجيا والأنثروبولوجيا، ترجمة وإشراف د.مصباح الصمد، بيروت لبنان، الطبعة الأولى 2006.

2. قانون العمل، الفصل الثاني، شروط التوظيف وكيفياته، منشورات بيرتي، الجزائر 2008.

3. موسوعة علم الاجتماع، ومفاهيم في السياسة والاقتصاد والثقافة العامة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر 2010، ص 68-69.

باللغة الفرنسية:

1. Dictionnaire de sociologie, sous la direction de André AKOUN et Pierre ANSART, le ROBERT/Seuil, 1999.

أطروحات دكتوراه:

1. فريد عزّي، الشباب والقيّم، أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2008.

2. مروفل مختار، أطروحة دكتوراه حول الأحياء الجامعية، الفضاءات، المؤسسات، والممارسات، تحت إشراف الأستاذ الجنيد حجيج، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2012.

3. منور ماريف، تصوّر الذات وتأثيره على طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية في ظل ثقافة التكوين المهني، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، 2013/2012.

4. فؤاد نوّار، أطروحة دكتوراه، المؤسسة في أزمة والثقافة العمّالية، دراسة أنثروبولوجية حول العمّال المسرّحين من ENTPL (1995-2000) وحول المستخدمين الحاليين في TREFILOR، تحت إشراف الأستاذ حسن رمعون، 2011-2012.

5. نور الدين رادي، أطروحة دكتوراه حول التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في عالم الشغل، جامعة تلمسان، 2007-2008.

المجلات باللغة العربية:

1. لقجع عبد القادر، العامل غير الرسمي، إنسانيات، العدد رقم 1 ربيع 1997.

2. أحمد كرومي، الحداثة، المواطنة والحقل الفقهي، إنسانيات عدد 11، ماي-أوت 2000 .

3. بن عيسى علاّل، الجامعة الجزائرية في ظل التحوّلات السياسية والاقتصادية الوطنية والدولية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، عدد 3 جوان 2008.

4. جمال غريد، أستاذ في علم الاجتماع، جامعة وهران، إنسانيات، العدد رقم 1 ربيع 1997.

5. حسن رمعون، الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا حالة الجزائر والعالم العربي، إنسانيات عدد 6، سبتمبر-ديسمبر 1996.

6. حفيظة قباطي، باحثة دائمة بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعي، وهران، المهاجر الجزائري من فاعل اقتصادي إلى مهاجر غير شرعي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد السادس عشر، المطبعة العربية، غرداية، الجزائر، جوان 2012.

7. عنصر العياشي، أي غد لعلم الاجتماع، منشورات CRASC 1998.

8. فريد مرحوم، باحث دائم بمركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية CRASC، الثقافة التسييرية في المؤسسات العمومية في ظل التغير الاجتماعي والاقتصادي، إنسانيات، العدد 41، جويلية – سبتمبر 2008.

9. مجلة مجلس الأمة، العدد الثامن والعشرون، ديسمبر 2006.

10. محمد صايب ميزات، مختص في علم الاجتماع، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD)، الجزائر العاصمة، بانوراما سوق العمل في الجزائر: اتجاهات حديثة وتحديات جديدة، ترجمة فؤاد نوار، باحث دائم بـ CRASC إنسانيات، العدد 55- 56، 2012.

11. مصطفى راجعي، الشباب، الاسلام و القروض البنكية، إنسانيات عدد 14-15 ماي-ديسمبر 2001.

12. مراد مولاي الحاج، الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، إنسانيات عدد7، جانفي-أفريل 1999 .

13. مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، إنسانيات عدد 34، أكتوبر- ديسمبر 2006 .

14. نورية بنغبريط رمعون ومحند آكلي حديبي، ترجمة صورية مولوجي-قروجي، الشباب بين الحياة اليومية والبحث عن الهوية، مجلة إنسانيات عدد 55-56، جانفي-جوان 2012.

المجلات باللغة الفرنسية:

1. Jason GAGNON et David KHOUDOUR-CASTERAS, émigration et marché du travail, de l'ouvrage de Mohamed Sib Musette, Saïd SOUAM et André BOURGEOT, les migrations africaines, volume1, édition du CREAD, 2012.

2. Karim Salhi, entre un avenir de rêves et un futur rêvé : l'ambivalence des jeunes dans l'élaboration de leurs projets d'avenir, insaniyat n55-66, 2012.

3. La revue du CENEAP analyse et prospective, les effets du programme d'ajustement structurel sur les services publics en Algérie, Birkhadem Alger, 1999.

4.Mohamed DAOUD, compte rendu sur l'ouvrage collectif, récits de vie des jeunes (études, chômage, famille, santé et sexualité, publication GRAS, université d'Oran, insaniyat n55-56,2012.

5. Mohamed DAOUDI, organisation du travail et relations sociales dans les P.M.E à Bejaïa, Insaniyat n38, octobre-décembre 2007.

6. Mohand Ouamar OUSSALEM, entreprenariat privé et développement local, Insanyat n16, janvier-avril 2002.

7. Naget ZATLA, compte rendu sur Abdelkader Sidi Ahmed, le développement asiatique : quels enseignements pour les économistes arabes ? Elément de stratégie de développement : le cas de l'Algérie, 2004, Insaniyat n 27 – janvier-mars 2008.

8. Nouria BENGHABRIT REMAOUN et Abdelkrim ELAIDI, jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 1990, insanyat n 55-56, 2012.

9. Nouria Benghabrit REMAOUN, compte rendu sur Mahfoud BENOUN, education, culture et développement en Algérie, Insanyat n12, septembre-décembre 2000.

10. Omar DERRAS, mobilité sociale et changements sociaux en Algérie, Insaniyat n53, juillet-septembre 2011.

11. Sociologie du travail, avril-juin 2006, vol 48-n2

12. Sociologie du travail, avril-juin 2009, vol 51-n2

13. Sociologie du travail, janvier-mars 2006, vol48 n1

14. Sociologie du travail, janvier-mars 2007, vol 49-n1

15. Sociologie du travail, juillet-septembre 2006, vol48-n3

16. Sociologie du travail, juillet-septembre 2007, vol49-n3

17. Sociologie du travail, octobre- décembre 2008, vol 50-n4

18. Sociologie du travail, octobre-décembre 2007, vol49-n4

19. Tayeb REHAIL, approche anthropologique des pratiques sociales chez les jeunes chômeurs algériens, Insanyat n 29-30, 2005.

20. Zine-Eddine ZEMOUR,Réformes économiques et attitudes des cadres : éléments pour une recherche, Insaniyat n 42, octobre-décembre 2008.

دفاتر المركز CRASC:

1. حسان مراني، الأبعاد الثلاثة لدور الاطارات، من دفتر المركز CRASC، رقم 02-2001.

2. علي سموك، التكوين الانشقاقي لإطارات الصناعة الجزائرية، من دفتر المركز CRASC، رقم09-2005.

3. مراد مولاي الحاج، إشكالية القيادة والإشراف في المؤسسة الجزائرية في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية، من دفتر المركز CRASC رقم 12-2005.

ملف البحوث CRASC:

1. مشروع بحث حول الشباب والمجتمع في الجزائر: واقع وممارسات، تحت إشراف الأستاذ مولاي الحاج مراد، CRASC 2007.

باللغة الفرنسية:

1. Ali El Kenz : entrepreneurs, entreprise, histoires d’une idée, textes choisis, presse universitaire de France.

2. Olivier Galland, l'entrée des jeunes dans la vie adulte, dossier d'actualité mondiale N 794, 5 décembre 1997.

Statistiques :

1. O.N.S, numéro 123 ,2004 .

2. O.N.S, numéro 126, 2005.

3. O.N.S, numéro 132, 2006.

4. O.N.S, numéro 139,2007.

5. O.N.S numéro 514, 2008.

6. O.N.S numéro 150, 2009.

7. www.ons.dz (2010).

8. www.ons.dz (2011).

ملخص

من العوامل التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع المتعلق بالشباب وتمثلاتهم نحو العمل في الجزائر، أنّه أردنا تسليط الأضواء على هذه الفئة الاجتماعية كونها تمثل العمود الفقري لكل مجتمع، والجزائر مؤخرا تشهد تغيّرات من الناحية الاجتماعية والاقتصادية التي تجتاح العالم، ويبقى الشباب عرضة لكل هذه التغيّرات، وبحكم الطاقات الشبانية والكفاءات الموجودة على الصعيد المحلي فإنّ فئة الشباب دائما تحاول جاهدة أن تفرض نفسها من خلال إمكاناتها المتاحة، كما تحاول اقتحام عالم الشغل كونه عملية " التحرر من الفقر عن طريق العمل" ولأجل بناء المستقبل والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.كما أنّ فئة الشباب تختلف من حيث كفاءاتها وهي معروفة بعدم الاستقرار في حياتها، فهناك الشباب الجامعي ودون ذلك فنحن نريد فهم مختلف هؤلاء الشباب بغض النظر عن تكوينهم ، فالذي يهمنا هو معرفة تمثل الشباب وتصوّراته للعمل وماهي التصوّرات والمعاني التي يحملها ويعطيها هذا الشاب سواء تجاه عالم الشغل، منصب العمل المؤمن أو الغير المؤمن، وتجاه أيضا البرامج التي وضعتها الدولة كي تمتص ظاهرة البطالة وادماج الشباب في عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية :

الشباب؛ العمل؛ النشاط؛ المهنة؛ التمثلات الاجتماعية؛ اقتصاد العمل؛ المؤسسة؛ البطالة؛ الأجر؛ التعليم العالي؛ الوكالة الوطنية للتشغيل.

نوقشت يوم 04 مارس 2015