



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية



مطبوعة دروس الشباب والمقاولتية  
لطلاب السنة الثالثة علم الاجتماع ليسانس

**الأستاذ:**

كمال عويسي

أستاذ محاضر "أ"

تخصص علم الاجتماع التربوي

السنة الجامعية: 2024/2023

## مقدمة:

الشباب هم عماد المستقبل وركيزة التنمية في أي مجتمع، فهم يمتلكون الطاقات والإمكانات التي تمكنهم من تحقيق التغيير وبناء مستقبل أفضل. في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت المقاولة إحدى الركائز الأساسية لتوظيف هذه الطاقات وتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع ناجحة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

المقاولة، أو ريادة الأعمال، ليست مجرد وسيلة لتحقيق الربح، بل هي نهج يمكن الأفراد من تقديم حلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المجتمع. بالنسبة للشباب، تعتبر المقاولة فرصة ذهبية للتعبير عن طموحاتهم واستثمار مهاراتهم في تحقيق الاستقلال المالي وإحداث تأثير إيجابي على بيئتهم. في عالم يشهد تطوراً سريعاً في التكنولوجيا والمعلومات، يمتلك الشباب أدوات غير مسبوقة تمكنهم من إنشاء مشاريع ذات قيمة مضافة، تتنوع بين المشاريع التكنولوجية، والخدمية، والاجتماعية.

في الجزائر، كما هو الحال في العديد من الدول النامية، يواجه الشباب تحديات كبيرة تتعلق بالبطالة ونقص الفرص. وهنا تبرز أهمية تشجيع ثقافة المقاولة كوسيلة لمواجهة هذه التحديات. فالحكومة والمؤسسات المختلفة تعمل على توفير بيئة داعمة للشباب من خلال برامج التمويل، والتدريب، والتوجيه. ومع ذلك، فإن نجاح هذه المبادرات يعتمد بشكل كبير على قدرة الشباب على التكيف مع التغيرات واستثمار الفرص المتاحة.

إن التوجه نحو المقاولة لا يقتصر على تحقيق التنمية الاقتصادية فقط، بل يتعدى ذلك إلى تعزيز قيم الاستقلالية، والمسؤولية، والإبداع. الشباب المقاول يصبح قدوة في مجتمعه، فهو ليس فقط صاحب مشروع، بل صانع فرص عمل ومحفز للتغيير. من هنا، يمكن القول إن المقاولة ليست مجرد خيار للشباب، بل هي ضرورة في ظل التحديات المعاصرة التي تتطلب حلولاً غير تقليدية ومقاربات جريئة. إن الاستثمار في طاقات الشباب وتشجيعهم على خوض غمار المقاولة يعد استثماراً في مستقبل الأمة. من خلال تطوير سياسات شاملة، وبناء شراكات بين القطاعين العام والخاص، وإدماج التعليم

المقاولاتي في المناهج الدراسية، يمكن خلق جيل من الشباب المقاول القادر على المساهمة في تحقيق النهضة الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إليها المجتمعات.

ي ظل التحديات الاقتصادية العالمية مثل البطالة المتزايدة بين الشباب، وتقلص فرص العمل التقليدية، وضغوط السوق المتغيرة، تبرز المقاولتية كحل استراتيجي يساعد الشباب على كسر القيود التقليدية. فهي تمنحهم القدرة على تحقيق طموحاتهم وتطوير مهاراتهم القيادية والتنظيمية، إلى جانب تعزيز استقلاليتهم المالية. ولأن الشباب يمتلكون شغفاً وطاقمة متجددة، فإنهم غالباً ما يكونون في مقدمة المبتكرين الذين يطورون حلولاً جديدة لمشكلات معقدة، سواء في مجالات التكنولوجيا، أو الزراعة، أو الصحة، أو الخدمات.

علاوة على ذلك، تلعب المقاولتية دوراً حاسماً في التنمية الاقتصادية للدول، لا سيما في البلدان التي تعتمد بشكل كبير على الشباب كعنصر رئيسي في هيكلها الديموغرافي، مثل الجزائر والدول النامية. فتمكين الشباب من خلال إنشاء برامج دعم شاملة تتضمن التدريب على المهارات، وتوفير التمويل المناسب، وإنشاء حاضنات أعمال فعالة، يعد خطوة جوهرية نحو بناء اقتصاد مرن يعتمد على الابتكار والمبادرة الفردية. على سبيل المثال، برامج دعم الشركات الناشئة وحاضنات الأعمال تعمل على تعزيز قدرة الشباب على تحويل أفكارهم إلى مشاريع حقيقية قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والدولية.

لكن على الرغم من هذه الفرص، يواجه الشباب تحديات عديدة في طريقهم نحو عالم المقاولتية، بما في ذلك نقص الخبرة، وصعوبة الوصول إلى التمويل، وضعف التوجيه المهني. هنا يأتي دور الحكومات والمؤسسات التعليمية والقطاع الخاص في بناء بيئة ملائمة لريادة الأعمال، من خلال تبني سياسات تدعم الشباب، وتسهيل الإجراءات القانونية، وتوفير فرص التدريب والتعليم المقاولاتي منذ المراحل الأولى للدراسة.

المقاولتية ليست فقط أداة للتنمية الاقتصادية، بل هي وسيلة لتغيير الفكر المجتمعي، حيث تعزز قيم الإبداع، والعمل الجماعي، وتحمل المسؤولية. عندما يتاح للشباب المجال لتحقيق أحلامهم والمساهمة في مجتمعاتهم، فإنهم يصبحون قادة المستقبل الذين يضعون حجر الأساس لبناء مجتمع متوازن ومستدام. وهكذا، تصبح المقاولتية أكثر من مجرد نشاط اقتصادي؛ إنها فلسفة حياة تتحدى الشباب لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وتساهم في بناء مستقبل مشرق للجميع.



## المحاضرة الأولى: مفهوم الشباب والمقاربات المفسرة له

تمهيد:

ساد في السنوات الأخير تركيز كبير من جانب التخصصات الاجتماعية مثل علم الاجتماع علم النفس القانون وحتى الاقتصاد على دراسة واقع الشباب واتجاهاتهم وقيمهم ودورهم في المجتمع، وهذا ناتج من أن الشباب كظاهرة اجتماعية قد بلغت العالمية، إذ أصبح الشباب محط أنظار المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، على الرغم من اختلاف الإطار الذي تعالج منه قضايا الشباب وتباين الأدوار وتنوع المشكلات بتنوع السياق الاجتماعي والإقتصادي والسياسي الذي تدرس منه الظواهر المتصلة بالشباب، ولعل السبب الرئيسي لمثل هذا الإهتمام بقضايا الشباب راجع أساساً إلى ما يمثله الشباب من قوة للمجتمع ككل.

ولهذا سنحاول من خلال هذه المحاضرات التركيز على الشباب من عدة جوانب، حيث سنتطرق إلى مفهومه وخصائصه، إلى جانب سرد أهم المقاربات النظرية التي تعالج مفهوم الشباب.

### 1- مفهوم الشباب من الناحية اللغوية:

الشباب هو جمع مذكر ومؤنث معاً، وتعني الفتاة والحداثة، ويطلق لفظ شبان، وشبيبة، كجمع لمذكر مفرد شاب، ويطلق لفظ شابات، وشائب، وشواب، كجمع مؤنث على مفرد شابة، وأصل كلمة شباب هو شب بمعنى صار فتياً، أي «من أدرك سن البلوغ ولم يصل إلى سن الرجولة». "وشب لون المرأة خمار أسود لبسته أي زاد في بياضها ولونها فحسنها"<sup>1</sup> وشب قصيدته بفلانة أي حسنها وزينها بذكرها.<sup>2</sup>

و الشباب في معجم الوسيط هو " من أدرك سن البلوغ إلى سن الكهولة، والشباب هو الحداثة وشباب الشيء أوله"، أما في المصباح المنير فالشباب يعني "النشاط والقوة والسرعة"، ويشير قاموس وبستر لمصطلح الشباب بأنه: فترة من مراحل العمر المبكرة. فترة العمر التي تكون بين مرحلتَي الطفولة

(1) ابن منظور: لسان العرب ، مج1، دار الصادر ، بيروت، لبنان، 1997، ص482.

(2) لويس المعلوف: المنجد في اللغة ، بيروت، لبنان، 1960، ص371.

أو الحداثة والمراهقة فترة النمو المبكرة<sup>1</sup>، أما في المعجم اللغوي الإنجليزي Oxford فإن لفظ الشباب يقابله باللغة الإنجليزية كل من اللفظتين Youth و Young و"تطلق على المرحلة العمرية التي تمتد ابتداء من مرحلة الطفولة إلى ما قبل الرشد Adulte".<sup>2</sup> وفي معجم روبر (Robert) الفرنسي، نجد فيه أن لفظة الشباب (Jeunesse) تطلق "على فترة الحياة الممتدة ما بين الطفولة والنضج".<sup>3</sup>

## 2- مفهوم الشباب من الناحية الاصطلاحية:

### (1-2) الاتجاه البيولوجي:

غالبا ما تلجا بعض الدراسات إلى تجنب كلمة «شباب»؛ فتختزلها في فئة عمرية أو في فترة انتقال أو في طور طبيعي بين الطفولة والكهولة، في حين أن المسألة تكمن في توضيح حدود هذه الفئة وأهميتها الاجتماعية وكثيرا ما تعمد إلى تبني مقاييس عمرية تختلف حسب الإشكاليات والمناهج إلا أنها وإن كانت إجرائية فإنها تفرغ مفهوم الشباب من محتواه وأبعاده الاجتماعية<sup>4</sup>. تحديد مفهوم الشباب وفق مقاييس بيولوجية يبدو أمرا غير دقيق وقابلا للخلط والاختلاف؛ فالتقسيمات العمرية عند العرب لا تتفق على سن الشباب، فهذا «أبو منصور عبد الملك بن مُحمَّد الثعالبي في كتابه «فقه اللغة وسر العربية يجدده في دورة النمو عند العرب بين الثلاثين والأربعين فيقول: «ما دام في الرحم فهو جنين، فإذا ولد فهو وليد، وما دام لم يستتم سبعة أيام فهو صديغ؛ لأنه يشتد صدغه إلى تمام السبعة، ثم ما دام يرضع فهو رضيع، ثم إذا قطع عنه اللبن فهو فطيم، ثم إذا غلظ وذهبت عنه ترارة الرضاع فهو جحوش، ثم هو وإذا دب ونما فهو دارج، فإذا بلغ طوله خمسة أشبار فهو خماسي، وإذا سقطت رواقعه فهو متغور، فإذا نبتت أسنانه بعد السقوط فهو متغر، فإذا كاد يجاوز عشر

(1) مُحمَّد سيد فهمي: العولمة والشباب من منظور اجتماعي، الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، 2009، ص.85.

2) Oxford: **Learners Pocket, Dictionary**, Fourth edition 2008, page : 518.

3) Robert : **dictionnaire de la langue française**. P1227.

4) Zghal Abdelkader: **Note pour un débat sur la jeunesse arabe**, Jeunesse et changement social, Tunis·Publications du CERES1984,p10

السنوات أو جاوزها فهو مترعرع وناشئ فإذا كاد يبلغ الحلم فهو يافع ومراهق، فإذا احتلم واجتمعت قوته فهو غلام، فإذا اخضر شاربه وأخذ عذاره يسيل قيل بقل وجهه، فإذا صار ذا فناء فهو فتى وشارخ، فإذا اجتمعت لحينه وبلغ غاية شبابه فهو مجتمع، ثم مادام بين الثلاثين والأربعين فهو شاب ثم هو كهل إلى أن يستوفي الستين"<sup>1</sup>

وفي الطرح البيولوجي يشير من خلال الدراسات القائمة على مقاييس بيولوجية تعود الى اعتبار الشباب و المراهقة مرحلة انتقالية نحو الكهولة و تنحصر بين 14 و 18 سنة، وهناك من يعتبرها مرحلة نمو بيولوجي و عضلي و عصبي تتحدد في سن العشرين و تتواصل هذه الاختلافات في التحديد البيولوجي و الكرونولوجي فالمختصين في الأعصاب يحددون الشباب بداية من مرحلة المراهقة في سن العشرين 20 و تحديده لدى أخصائي النمو في سن 25 عندما يكتمل نمو الجهاز العظمي<sup>2</sup>. وتتواصل هذه الاختلافات في التحديد البيولوجي والكرونولوجي عند الحديث عن فترة انتهاء المراهقة. فهي عند أطباء الأعصاب تنتهي مع سن العشرين حين يكتمل نمو الجهاز العصبي، وتنتهي عند أخصائي النمو في سن 25 عندما يكتمل نمو الجهاز العظمي، فلكل مقاييسه حسب الاختصاص فللقاضي مقياس المسؤولية الجزائية، وللمربي مقياس انتهاء مرحلة التعليم الإجباري عند السادسة سن عشرة، فبحسب اختلاف المقاييس اختلاف التخصصات يتنوع ويختلف التحديد بيولوجيا.<sup>3</sup>

## 2-2) الاتجاه الديمغرافي:

في هذا الإتجاه يكون تحديد مفهوم الشباب وفقا لمعيار السن فهم يعتقدون أن الشباب مرحلة عمرية أو طور من أطوار نمو الجسمي للإنسان والتي ينضج فيها النمو الجسمي والعضوي وكذلك العقلي والنفسي على نحو يجعل المرء قادرا على أداء وظائفه المختلفة على أكمل وجه، غير أن أصحاب هذا الإتجاه يختلفون فيما بينهم في مسألة وهي متى بداية ونهاية هذه السن؟ فهناك من يرى أن الشباب هم الشريحة العمرية تحت سن العشرين ويرى آخرون أنها الشريحة ما بين خمسة عشر عاما وخمسة وعشرين

(1) نقلا عن: المنجي الزيدي: مقدمات لسوسيلوجيا الشباب، عالم الفكر، مج3، العدد 3، الكويت، مارس 2002، ص29.

2) Zghal Abdelkader: op.cit, p10

3) Françoise Dolto : **La Cause des adolescents** , Pocket, paris, France, 2003, p14.

عاما ويمتد بها آخرون حتى سن الثلاثين، وقد اعتمدت الأمم المتحدة عام 1980 معيار العمر كمحدد لفترة الشباب بأنها الشريحة التي تمتد بين 15-30 سنة.<sup>1</sup>

والمعيار العمري مع بساطته ووضوحه ومع تميزه بالواقعية يصعب الاتفاق عليه بين سائر المجتمعات، ففي المجتمعات البدائية قد ترتبط بداية هذه المرحلة بمراسم طقوسية معينة قد لا ترتبط غالبا بالسن، وبالتالي لا تتضح معالم بدايتها أو نهايتها. أما في المجتمعات النامية والمتقدمة فتبرز معالم هذه المرحلة بل وتشغل وضعا متميزا في بنية المجتمع، ويتساق مع النظم الاجتماعية به كالتعليم والأسرة والتشريع والعمل والترويح وغيرها.

وتتسع مساحة الفترة الزمنية لهذه المرحلة العمرية بقصد تمكينها من اكتساب المعرفة والخبرات المناسبة التي تجعل الفرد قادرا على مقابلة متطلبات النمو الاجتماعي والإقتصادي وممارسة مسؤولياته المجتمعية.<sup>2</sup>

## 2-3) الاتجاه السيكولوجي:

يقصد بمفهوم الشباب في علم النفس بكلمة "المراهقة" **Adolescence** والمشتقة من الفعل الاثيني **Adolescere** ومعناه التدرج نحو النضج البدني والجنسي والعقلي والانفعالي.<sup>3</sup> وهي كلمة لا تعني مرحلة عمرية معينة بل تشير إلى مجموعة من السمات النفسية والجسمية التي تكون في حالة نشاط وقوة وفي حالة من التهور والاندفاع أيضا بالنسبة للفتى أو الفتاة على حد سواء، وهذه الحالة بالذات تعرف تحولات محورية في جميع الجوانب على المستوى الجسمي والعقلي والاجتماعي، وحتى الانفعالي ثم إنها تختلف عن كلمة البلوغ **Puberty** التي تقتصر فقط على الناحية الجنسية، والتي

(1) محمد سيد فهمي، العولمة والشباب من منظور اجتماعي، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2007، ص 86.

(2) أبو الحسن عبد الموجود: التنمية وحقوق الإنسان - نظرة إجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000، ص 250-251.

(3) مصطفى فهمي : سيكولوجية الطفولة والمراهقة ، ط2، دار مصر للطباعة ، مصر، 1955 ، ص 162.

تعرف بأنها: "نضوج الغدد التناسلية واكتساب معالم جنسية جديدة تنتقل بالطفل من فترة الطفولة إلى فترة الإنسان الراشد"<sup>1</sup>

كما يعتقد أنصار هذا الاتجاه أن الشباب أن له محددات وصفات معينة تختلف عن أي فئة أخرى، فكونك شاب فأنت شاب بقدر ما تشعر بالحيوية والحماس والحركة والطموح والأمل في الحياة وأهمية الدور المناط بالفرد. وهذا يعكس نظرة الإنسان للحياة فبمقدار ما يستطيع أن يولد في الآخرين الرغبة في العمل والحياة يكون شابا وحين يخفق في ذلك يشعر باليأس والإحباط والرغبة في الهروب وهذه بدايات مرحلة الشيخوخة، ويتم فيها عمليات تغير وانتقاء في البناء الداخلي للشخصية وتكوين الذات، واتجاه القدرات العقلية للفرد نحو الاكتمال. بمعنى آخر وحسب رأي علماء النفس أن مرحلة الشباب ترتبط باكتمال البناء الدافعي والانفعالي للفرد في ضوء استعداداته واحتياجاته الأساسية واكتمال نمو كافة جوانب شخصيته الوجدانية والمزاجية والعقلية بشكل يمكنه من التفاعل السوي مع الآخرين.<sup>2</sup>

إن الدافع إلى الاستقلال والتمركز حول الذات يظهر بقوة عند الشباب، فهم عادة لا يجدون متعة في المكوث في البيت لمدة طويلة أو الجلوس مع الأهل "الوالدين، الاخوة، الأقارب عماما" مثل المرحلة السابقة الطفولة والتي كانوا فيها يحنون إلى البيت والأهل ولذلك نجدهم يرفضون أن تكون هناك سلطة عليهم سواء داخل مؤسسة العائلة أو خارجها، مما يجعلهم يفضلون البحث عن علاقات جديدة قريبة من سنهم بحجة أن الكبار لا يفهمونهم ومتسلطين ورغبة منهم في العيش بحرية أو كرامة على حد قول الكثير منهم، وعادة ما يحاولون إثبات وجودهم وتميزهم من خلال الأعمال التي يقومون بها، والتي تتصف بالجرأة والجنون أحيانا داخل ما يسمى بالنظام الاجتماعي للمجتمع، ولهذا ففئة الشباب متهورة وغير ناضجة و متصارعة مع ذاتها ومع المجتمع من أجل فرد مكانتها ووجودها الذاتي

---

(1)الموضع نفسه.

(2) محمد خواجه: الشباب العربي-دراسات في المجتمع العربي المعاصر، الأهالي للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، 100، 1999.

، وهذا ما ذهبت إليه كينستون Kinston بقولها : "الشباب يتصف بأنماط سلوكية ترتبط بالتوترات بين الذات والمجتمع والنفور من الأشخاص ذوي السلطة المطلقة".<sup>1</sup>

ومن حيث المستوى العقلي، فإنه يمكن القول على أن مرحلة الشباب تعرف نمو في نسبة الذكاء بشكل حاد وارتفاع في القدرة على الإبداع والتفكير بشكل متعمق في الموضوعات، بحيث «ينمو الانتباه والتذكر والتخيل لا على أساس آلي، كما كان من قبل، وإنما على استنتاج العلاقات الجديدة بين الموضوعات، ويصير التخيل خصباً مبنياً على الواقع والصور المجردة، غير محصور في نطاق الصورة الحسية، كما كان لدى الطفل».<sup>2</sup>

ويتفق الكثير من الأكاديميين المتخصصين في المجال السيكولوجي على أن الشباب هي مرحلة من النمو التي تفصل الطفولة عن مرحلة البلوغ، والتي تشير إلى الفترة التي تقع بين البلوغ الجنسي وسن الرشد، ويتم تحديدها غالباً من السن 12 إلى السن 18 سنة .

ويتحقق هذا الاكتمال في سن يتراوح ما بين (25-30 سنة)، وهو ما يعني أن طبيعة الشباب تبدأ فسيولوجية لتنتهي إلى طبيعة اجتماعية، ومن الطبيعي أن تختلف سن البداية مع سن النهاية وفقاً لطبيعة السياق الاجتماعي من مجتمع لآخر، حيث تختلف السياقات الاجتماعية بعضها عن بعض من حيث قدرتها على تحقيق النضج الفسيولوجي والاكتمال الاجتماعي للشباب.<sup>3</sup>

وعليه فالشباب كفئة عمرية لها بنيتها السيكولوجية والبيولوجية التي تتضمن دوافع وحاجات محددة، كما أن لها موقعها الاجتماعي في البناء الاجتماعي كبقية الشرائح العمرية الأخرى.<sup>4</sup>

---

(1) عادل عز الدين الأشول: علم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1982، ص66.

(2) عزت حجازي: الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة عالم المعرفة، العدد 6، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص32.

(3) الشحات أحمد حسن: الصراع القيمي لدى الشباب ومواجهته من منظور التربية الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988، ص23.

(4) منيغدا أحمد: الشباب الجامعي الجزائري بين تحديات المواطنة وهشاشة المنظومة القيمية، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد 6، باتنة، 2018، ص151.

غير أن هذه المرحلة قد تكون فترة قصيرة وطويلة، وقد تنعدم أحيانا تبعا للظروف والعوامل الأخرى التي تتركس الاختلاف منها ما هو اقتصادي واجتماعي، ويبيى أيضاً بين المجتمع الواحد أو من مجتمع لآخر، ففي المجتمعات البدائية قد تنعدم فترة المراهقة، بينما هي في المجتمعات الغربية الحديثة تطول، بل وتمتد إلى ما يقرب أو يتجاوز عشر سنوات<sup>1</sup>.

## 2-4) الاتجاه السوسولوجي:

يحاول السوسولوجيين تقديم تعريف محدد لكلمة الشباب والتي تبقى مجرد كلمة على حد قول بيربورديو، وذلك اعتبارا للصعوبات التي تطرحها مسألة التعريف ذاتها، ولعل هذا ما جعل بورديو يعتبر الحدود بين الأعمار أو الشرائح العمرية حدودا اعتباطية، فنحن لا نعرف أين ينتهي الشباب لتبدأ الشيخوخة مثلما لا يمكننا أن نقدر أين ينتهي الفقر ليبدأ الثراء وهذا يعني أن الفئات العمرية هي بالضرورة نتاجات اجتماعية تتطور عبر التاريخ وتتخذ أشكالا ومفاهيم ارتباطا بالأوضاع والحالات الاجتماعية<sup>2</sup>.

وكما هو معروف أن لكل مجتمع قيمه وضميره الجمعي الذي يرجع إليه إليه ويحتكم إليه فإن له مفهوما خاصا للشباب وتحديد اجتماعيا لخصائصه وتحولاته وتوقعاته، بل إننا نجد داخل المجتمع الواحد أكثر من مفهوم للشباب وذلك كله في اتصال وثيق مع ما يعتمل داخل هذا المجتمع ويتفاعل فيه، والنتيجة في النهاية شباب لكل مجتمع مختلف نوعا ودرجة عن شباب أي مجتمع، ومنه نصل إلى التأكيد على أن لكل شباب قضاياها وأسئلته التي تتنوع بتنوع المجتمعات، وهذا يعطي للمقاربة السوسولوجية لمفهوم الشباب قيمة علمية رصينة مقارنة مع المقاربة العمرية السيكولوجية التي تشتغل تحديدا على المراهقة واضطراباتها النفسية، ليبقى الشباب مجرد كلمة أو نتاج اجتماعي تتحدد أو يتحدد بشروط مجتمعية معينة. الشباب يبقى مجرد ظاهرة اجتماعية محددة سلفا بشروط إنتاج وإعادة

---

(1) عباس عوض: مدخل إلى علم النفس النمو (الطفولة، المراهقة، الشيخوخة)، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999، ص 139.

(2) Pierre Bourdieu : **question de sociologie**, les éditions de MINUIT, Paris, 1984-2002, p 143

الإنتاج الاجتماعي في مجتمع معين ، واعتبارا لكونها ظاهرة أو معطى اجتماعيا فهي تشير إلى مرحلة عمرية تأتي بعد مرحلة الطفولة ، وتلوح خلالها علامات النضج البيولوجي والنفسي والاجتماعي<sup>1</sup> و على عكس علماء النفس يحدد علماء الاجتماع فئة الشباب استناداً إلى المجتمع كإطار مرجعي، حيث «يعرف علم الاجتماع السن *sociologie des âges* ، عادة السن بتعاقب الأدوار الاجتماعية في دورة الحياة، ويسند لها بعد الوضعية الاجتماعية *statut* تلميذ . عامل . متزوج) وبعدا معياريا يتجلى في جملة السلوكيات المحددة التي ينتظرها المجتمع والتي تتناسب مع كل وضعية.<sup>2</sup>

ويعرف مصطفى حجازي الشباب بأنها «الكتلة الحرجة التي تحمل أهم فرص نماء المجتمع وصناعة مستقبله كما أنهم في الآن عينه يشكلون التحدي الكبير في عملية تأطيرهم وإدماجهم في مسارات الحياة الاجتماعية والوطنية والإنتاجية النشطة والمشاركة إنهم يشكلون العبء الذي تضيق به السلطات ذرعاً، وتخشاها أيما خشية، في الوقت نفسه الذي تقتصر فيه أيما تقصير في وضع الاستراتيجية الكفيلة بحين توظيف طاقاتهم الإنتاجية.<sup>3</sup>

ويرى نخبة من السوسولوجيين أن اعتبار سن الذي يتراوح بين (15 و 25 سنة) هو السن المحدد لفترة الشباب، وهو ما يتطابق مع المفهوم الدولي للشباب (15 . 25) لسنة 1975، وهو ما أشار إليه عزت حجازي في كتابه "الشباب العربي ومشكلاته" مؤكداً أنه خلال هذه المرحلة العمرية المشار إليها أعلاه، تطرأ تحولات جوهرية في حياة الفرد الشاب، «فعندها يترك التعليم بعد استكمالها ويلتحق بعمل دائم ويتزوج، أو يسعى إلى تحقيق ذلك على الأقل، فهو بعبارة أخرى يترك فترة الطلب ويبدأ حياة الراشدين *Adulthood* ينزل إلى معترك الحياة ويرتبط بعدد من المؤسسات التي يتعامل معها

---

1) عبد الرحيم العطري: سوسولوجيا الشباب : من الانتفاضة إلى سؤال العلائق ، الحوار المتمدن، موقع إلكتروني، زيارة تمت يوم 04-04-2024 الساعة: 04:01 صباحاً، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=39783>

2) المنجي الزايدى: ثقافة الشارع دراسة سوسيوثقافية في مضامين ثقافة الشباب، مركز الناشر الجامعي، تونس، 2007، ص18

3) مصطفى حجازي: الإنسان المهدهور : دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، ط2، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2006، ص203



الراشدون، ويتغير تبعاً لذلك تصوره لذاته وللآخرين والمجتمع،<sup>1</sup> أما بول باسكون وابن الطاهر فقد اعتبر أن «مرحلة الشباب تبدأ في سن الثانية عشر وتنتهي في سن الثلاثون، وتكمن المرجعية هنا في المعايير الثقافية والاجتماعية، وهما القدرة على الصوم ووضعية الزواج.<sup>2</sup> وقد خلصت بعض الدراسات الجزائرية<sup>3</sup> إلى أنه توجد خمسة مصادر لمفهوم الشباب "ما معنى أن تكون شاباً وفقاً للتصور الشعبي والحديث العامي، الشباب كإبداع ثقافي، الشباب كقوة اجتماعية، الشباب كظاهرة اجتماعية، والشباب كشريحة اجتماعية." وبالتالي مفهوم الشباب يعني "الدخول في حياة الكبار (البلوغ) وهو اجتياز المراحل الاجتماعية المرتبطة بالأدوار الاجتماعية، هناك ثلاث مراحل رئيسية وهي الرحيل من الأسرة الأصلية، الدخول في الحياة المهنية، وتشكيل زوجين.<sup>4</sup> فمرحلة الشباب صعبة التحديد وهي تختلف من فرد لآخر، من جنس إلى جنس، ومن ثقافة إلى ثقافة و تكون هذه الفروق من خلال المعايير التي يركز عليها الدارسون المختلفون.<sup>5</sup>

## 2-5) الاتجاه الأنثروبولوجي:

تشير بعض الدراسات الأنثروبولوجية التي اهتمت بالشباب، اعتبرت على أنهم يختلفون من مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى، حيث تلعب الثقافة تأثيراً كبيراً على انتقال الأطفال إلى سن الشباب، فالأنثروبولوجيا هي العلم الذي يدرس الإنسان ككائن ثقافي وقد قدمت الكثير فيما يتعلق بدراسة الشباب، من بينها دراسة مرغريت ميد "Margaret Mead" حول مجتمعات الساموا "Samoa" وهي مجموعة من الجزر التي تقع بين نيوزلندا وأستراليا، فشباب السامو يصبحون

1) عزت حجازي : الشباب العربي ومشكلاته، المرجع السابق، ص 27 و 28.

2) رشيدة برادة، المدرسة المغربية كما يراها المراهقون والشباب، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، 2009، ص 29.

3) أنظر: مجاهدي مصطفى: مفهوم الشباب، في مشروع بحث حول الشباب والمجتمع في الجزائر، واقع وممارسات، بمركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، 2007، ص 7.

4) GALLAND Olivier : **sociologie de la jeunesse**, Armand Colin/Masson, Paris, 1997

نقلا عن: زواوي بن كروم: الشباب والعمل في الجزائر دراسة سوسولوجية بحى المدينة الجديدة بمدينة وهران، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد 2013، 1، ص 11.

5) عزت حجازي : الشباب العربي ومشكلاته، المرجع السابق، ص 27.

ناضجين منذ طفولتهم، و مندفعين اتجاه المخاطر ومواجهة أي صراع، ومتحررين من قيود أهلهم ومن الإله، حيث يتعلمون كيف يعتمدون على أنفسهم وكيف يعيشون مع أنفسهم، ويظهر لديهم الميل للقيادة وإلى المنافسة، مما يسمح لهم المرور إلى سن الشباب بسهولة، فشباب ساموا يختلف عن شباب القرون الوسطى الذين كانوا يجدون أنفسهم مضطرين للانقطاع عن العالم لخدمة الإله، كما يختلف عن الشباب الهنود الذين يضطرون لقطع أصابعهم كقربان ديني.<sup>1</sup> وفي دراستها حول "غينيا الجديدة"، وصفت الشباب أي سنوات ما بعد البلوغ «بأنها سنوات التوتر والقلق، والقهر والصراع، إذ تعتبر السنوات بالنسبة للإناث سنوات السلبية المفروضة، وبالنسبة لكلا الجنسين تعتبر هذه الفترة السنوات الأخيرة للحرية.<sup>2</sup> لقد أحدثت «مارجريت ميد» منعطفًا أنثروبولوجيًا مهمًا في الدر ، التي تناولت مرًا. العمر والشباب والمراهقة على وجه الخصوص، وهزت المسلمات السائدة التي ترجع تفسير الظواهر المرتبطة بهذه المرحلة إلى أصول فسيولوجية تصبغ عليها مسحات سيكولوجية كثيرًا ما أغفلت الجوانب الاجتماعية، واعتبرت المراهقة مرحلة عمرية وحالة خاصة في الحياة النفسانية، وتجربة يمكن رصد آثارها في مراحل متأخرة من الحياة كأن يبقى بعض المرضى مراهقين حتى إن تقدمت بهم السن) وتبقى مساهمة «ميد» بالغة الأهمية بالرغم من تحذير بعض الدارسين من الاندفاع في الثقة بروايات الأنثروبولوجيين الأوائل بصفة خاصة، وذلك لأن جزءًا غير قليل منها قد يكون صدر عن انبهار رومانسي أو سذاجة أو تزييف مقصود للحضارات البدائية لم تساعد في تقويمها في كل أبعادها بصورة دقيقة.<sup>3</sup>

---

(1) منجي الزايدي : الدخول إلى الحياة : الشباب والثقافة والتحويلات الاجتماعية ، منشورات تبر الزمان ، تونس ، 2005 ، ص 61.

(2) عبدالمعطي مصطفى : أبحاث في علم الاجتماع نظريات ونقد ، منشورات دار هادي ، دمشق ، 2002 ، ص 191.

(3) المنجي الزيدي : مقدمات لسوسيولوجيا الشباب ، المرجع السابق ، ص 42.

## 2-6) الاتجاه القانوني:

اعتبر المشرع الجزائري وفي تصنيفه لسن المساءلة الصبي الذي لم يبلغ سن الثالثة عشر غير مسؤول قضائيا عن أفعاله لعدم أهليته، حيث تنص المادة 49 من القانون الجزائري على أن الصبي الذي لم يبلغ سن الثالثة عشر غير أهل للمسؤولية الجنائية ويعامل معاملة القاصر الذي تتخذ ضده تدابير إصلاحية وتربوية.

وورد في المادة 444 من قانون الإجراءات الجنائية نص يميز للقضاء تحديد السن ما بين 13-18 سنة التي ينضوي تحتها القاصر ليودع مراكز الحماية والتأديب وهو ما سمي بالجزاء الوقائي أو الإجتماعي. الشاب هو ذلك الشخص بين سن الثامنة عشر والثلاثين سنة والذي اعتبره قانون العقوبات قد امتلك الأهلية ويعاقب على كل فعل اعتبره قانون العقوبات مخالفا للسلوك العام.<sup>1</sup>

وهكذا نلاحظ أن المشرع الجزائري قد طرح ثلاثة مفاهيم وهي:

- الصبي وهو الذي لم يبلغ سن الثالثة عشر 13 واعتبره غير أهل للمسؤولية وتتخذ ضده تدابير إصلاحية علاجية.

\_ القاصر وهو الواقع بين سن الثالثة عشر والثامنة عشر ولحمايته قرر المشرع إيداعه مراكز الحماية والتأديب وذلك كإجراء وقائي.

\_ الشاب من كان بين سن الثامنة عشر والثلاثين واعتبره مسؤولا قضائيا ويعاقب عن كل فعل أو سلوك مخالف للسلوك العام

---

(1) رضا الفرج: شرح قانون العقوبات الجزائري، ط2، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1983، ص 386-391.

### 3-دراسات حول موضوع الشباب في الجزائر:

#### الدراسة الأولى:

للباحث عز الدين كنزي المعنونة ب: التجمعات الى الجمعية: الشباب القروي و البحث عن إثبات الذات<sup>1</sup> التي حاول من خلال هذا الاسهام القيام بتحليل سوسولوجي و انثروبولوجي في الوقت ذاته لنوع من العلاقة التي تربط بين الشباب و المؤسسات التقليدية في قراهم و المتمثلة في مجلس القرية (التاجمعت) ، و سيرورة بناء فضاء خاص بهؤلاء الشباب من خلال جمعية نشاطات الشباب بوصفه إطار للعمل و التعبير الموسيقي ، كما نوه الباحث إلى أن الشباب في هذه القرية يحاولون جاهدين دعم انفسهم بالهروب من تحكم كبار السن بحثا عن بناء ذواتهم وتأكيدها في مجتمعهم.

#### الدراسة الثانية:

دراسة الباحث عمور زفوري<sup>2</sup>، الذي تناول فيها الربط بين مسألة الشباب و حركة المجتمع الريفي و ذلك بدراسة هذه الحركة من خلال سيرورة التحديث التي عرفها العالم الريفي منذ الربع الاخير من القرن الماضي، و قد توصل إلى أنه لا يمكن لتنمية العالم الريفي ان تحدث بأي حال من الاحوال خارج السياق الخاص بالتمدن . في الواقع ، فان التنشئة الاجتماعية للشباب كانت من شؤون الدولة الدولية الوطنية التي من خلال سياسات التنمية ، عرفت كيف تخضع هذه الفئة و أن تضرها الى السلبية و الخنوع. و مع هذا ، فان هؤلاء الشباب ليسوا سلبيين كما يعتقد البعض ، بل هم قادرون على الظهور بوصفهم فاعلين اجتماعيين يطالبون بهويتهم الخاصة و ينمون استراتيجيات خاصة بهم.

---

1) KINZI .Azzedine : **de l'assemblée villageoise à l'association : les jeunes villageois en quête d'affirmation**, revue Insaniyat n°55-56, janvier –juin, 2012, p63-77

2) ZAAFOURI.Amor :**Stratégie juveniles en milieu rural** ,Insaniyat n°55-56 , janvier – juin 2012, p 79-89

## الدراسة الثالثة:

دراسة للباحثة وهيبة بشريف الشباب الجزائري و المشكلات الاجتماعية في ظل ثنائية الواقع المعاش والواقع الافتراضي و اقتراحات لحلها<sup>1</sup> وقد قامت الباحثة بتوصيف للمشكلات المختلفة التي يعاني منها الشباب، خاصة في ظل المتغيرات الراهنة التي تشهدها الساحة الجزائرية من جهة، وتنامي الثورة المعلوماتية بتكنولوجياتها المتنوعة و ظهور أدوات الجديدة كمواقع التواصل الاجتماعي و المواقع الالكترونية المختلفة التي خلقها الإعلام الجديد، و التي أدت إلى إحداث تغيرات جذرية، حيث أصبحت هذه الأدوات تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على عقول الشباب ومنه ترسيخ و تعزيز بعض السلوكيات لديهم، وهو ما خلق ضرورة لتفعيل دور المؤسسات الاجتماعية المختلفة و خدماتها المتاحة، لرعاية الشباب وهذا من خلال التكفل بالمشكلات التي يعاني منها، و إيجاد منظومة تساهم في حمايته من المخاطر التي تحيط به، سواء في الواقع الذي يعيشه أو في الواقع الذي يلجأ له من أجل التنفيس عن نفسه والهروب من مشاكله اليومية.

## الدراسة الرابعة:

الباحث حسن تاج دراسة عنونها: "العمل الجمعي والعلاقات الاجتماعية لدى الشباب رهان التأثير والتأثر"<sup>2</sup>

من خلال هذا العمل البحثي أشار الباحث إلى ماهية العمل الجمعي ، ودوره في تعزيز العلاقات الاجتماعية لدى فئة الشباب . هذه الأخيرة التي تعتبر أساس المجتمع ، وعليها يعول من أجل الدفع قدما بالقيم المشتركة نحو تعزيز حضورها بشكل يضمن استمرارية البناء المجتمعي ، إن مع الشباب يكتسي طابعا خاصا ، وتزداد حدة الخصوصية أمام الرهانات التي تشتغل عليها تلك الفئة ، والتي

---

(1) وهيبة بشريف: الشباب الجزائري و المشكلات الاجتماعية في ظل ثنائية الواقع المعاش والواقع الافتراضي و اقتراحات لحلها مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية،مج12،العدد1،2019،ص26-54.

(2) حسن تاج: العمل الجمعي والعلاقات الاجتماعية لدى الشباب رهان التأثير والتأثر ،المجلة العربية للنشر العلمي،العدد42،2022،ص929-947.

تنبني في مجملها حول السعي إلى فرض الذات ايجابا، والمساهمة في إبراز قدراتها انطلاقا، مما تحتكم إليه من حس نائر وساخط على الجاهز ، مع ما يؤطر ذلك من رغبة في إعادة تشكيل بعض القيم، بما يكرس هاجس التأثير، ويستحضر في نفس الآن اكرهات التأثير .

## المحاضرة الثانية: الشباب الخصائص والحاجيات

تمهيد:

تعد مرحلة الشباب مرحلة التحول البارزة في حياة الانسان، فقد تحول من الاعتماد على الآخرين إلى الاعتماد على الذات ، بالإضافة إلى اكتمال النمو الجسمي و العقلي و العاطفي، فمن الناحية الجسمية تشهد هذه المرحلة تحولات عميقة في ملامح جسم الشباب حيث تتراجع الرهافة و رقة القسّمات المميزة لمرحلة الطفولة وتحتل محلها الفظاظة السنية التي ترجع إلى اختلاف نسب أعضاء الجسم و أطرافه.

كما تعرف هذه المرحلة نموا عضليا يسبق النمو العظمي الشيء الذي يشعر الشباب بالتوتر في العظام و ازدياد سعة القلب مما يزيد من سعة الشرايين و قوتها ويرفع من ضغط الدم وتظهر أعراض ملازمة لذلك أهمها الإحساس بالصداع والإعياء، وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن هناك تباين على مستوى السن من الذي يبدأ عنده التغير و التحول من مرحلة الطفولة إلى مرحلة المراهقة الشيء الذي يجعل الشباب في مختلف المجتمعات يتباينون في انتقالهم من مرحلة.<sup>1</sup>

ومن خلال الأبحاث التي ركزت على الخصائص وجدنا العديد من الخصائص وتم تقسيمها على النحو التالي:

### 1- خصائص مرحلة الشباب:

#### 1-1- الخصائص الاجتماعية:

يتصف الشباب في هذه المرحلة العمرية بالقدرة على التكيف و التغير و تطور النمو كما يشعر الشاب في هذه الفترة بالرغبة في التحرر ومن هنا كان أفراد تلك المرحلة أكثر تجاوبا مع مستلزمات التغير وأكثر فئات المجتمع قدرة على العطاء السخي يصدق تحقيق الذات واثبات القدرة على تحمل المسؤولية.

---

(1) عبد العالي دبله، يزيد عباسي: الشباب بين الحاجات والمشكلات، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد16، 2015، ص38.

ويرى كولز Coles أن الشباب يواجه الكثير من التعقيدات والاختبارات حتى ينضج كمواطن مندجما في مجتمعه و ينتقل بالضرورة المجتمعية من الاعتماد على الغير إلى حالة الإنشغال النفسي فالشباب ينتقلون من مرحلة التعليم إلى سوق العمل وينتقلون من المنزل إلى البيئة الخارجية وكذلك من المعيشة مع الأسرة إلى تكوين أسرة مستقلة والشباب الجامعي كمح للتعغير وقادر على الحركة والتظاهر ويرغب في التميز ويؤمل في العمل ويواصل النقد ويبحث له عن مكان مناسب على خريطة الدولة.<sup>1</sup> يمكن تلخيص أهم الخصائص الاجتماعية للشباب فيما يلي:

- هي مرحلة ذات سمات خاصة وخصائص مميزة تتشكل أثناءها معتقدات الشباب وقيمه وترسخ أفكاره وتنمو ثقافته وتكون ميوله واتجاهاته في الحياة، وتبدأ اليقظة الدينية والجدال الديني.
- ويبدأ في مراجعة علاقته بالقيم السائدة والمعايير القائمة وعلاقته بالكون كله.
- في هذه المرحلة يبدو الشباب غير راض ثم يتجه إلى التعقل في النقد الذاتي.
- يبدأ الشباب في هذه المرحلة بالتفكير العميق في المهنة ثم الممارسة المهنية.
- التفكير في الأسرة الجديدة ثم المسؤوليات الاجتماعية.
- الشباب له درجة عالية من الديناميكية والمرونة تبلغ ذروتها في تلك الفترة من العمر.
- الشباب له القدرة على التغير والنمو وأكثر تجاوبا مع مستلزمات التغير وأكثر فئات المجتمع قدرة على العطاء السخي بهدف تحقيق الذات وإثبات القدرة على تحمل المسؤولية.<sup>2</sup>

## 1-2- الخصائص الانفعالية:

- ✓ التقلب والتذبذب، فحين يقع الشاب في موقف اختيار نجده في مدة قصيرة يتقلب في انفعالاته.
- ✓ التهور حيث يندفع الشاب وراء انفعالاته بسلوكات شديدة التهور والسرعة.
- ✓ الحدة والعنف حيث يثور الشاب لأتفه الأسباب ويلجأ لاستخدام العنف ولا يستطيع التحكم في المظاهر الخارجية لحالته الانفعالية.

(1) ورهان فهمي: القيم الدينية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999، ص144-147.

(2) ورهان فهمي: المرجع السابق، ص147.



✓ تتبلور بعض العواطف الشخصية كالاكتفاء بالنفس والعناية بطريقة الكلام والميل للجنس الآخر، وتتكون عواطف نحو الجماليات مثل حب الطبيعة.<sup>1</sup>

✓ يمر الشاب بكثير من التغيرات الجسمية والفيزيولوجية التي لها تأثير كبير على حياته الإنفعالية وفي هذه المرحلة يتصف الشاب بشدة الحساسية كما يشعر بالكآبة والإنطواء والحيرة، كما نلاحظ أنه يتميز بالحدة والعنف وتخطو حياة الشاب الإنفعالية خطوات نحو النضج كلما تقدم نموه الجسمي والإجتماعي.<sup>2</sup>

### 1-3- الخصائص النفسية

هناك معضلة كبيرة يتميز بها الشباب وهي تدل على عدم النضج والاكتمال و هي التوتر بين الذات والمجتمع وفي هذه المرحلة الشباب والشابات لا يرغبون في قبول تعريفات مجتمعهم فهم متمردين وهاربين من المدرسة وممثلين بمشاهير وأبطالاً رياضيين وفنانين، وتتعدد العلاقة بين القيم المحددة اجتماعياً والشباب وتتسم بالنفور و الصراع و عدم قبول الواقع الاجتماعي في كثير من المشاعر مثل العزلة وعدم الواقعين والسخط وعدم الارتباط بالعالم الظاهري والاجتماعي والشخصي وهذه المشاعر تنتج من الإحساس النفسي بعدم التوافق بين الذات والعالم.

ويرجع علماء النفس مشاكل الشباب الأساسية في هذه الفترة إلى أزمة الكيان، فهو يريد الاستقلال وتأكيد ذاته، ولكنه لا يستطيع ذلك لاعتماد الشباب على والديه من الناحية المالية واعتماده على المجتمع مما يقلل من استقلالهم الذاتي إلى حد بعيد، لهذا وصل العلماء إلى هذه المرحلة باعتبارها مرحلة المتناقضات<sup>3</sup>

---

(1) مخنفر حفيظة: خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، 2013، ص 209.

(2) عبدالحفيظ معوشة: الميول الإنتحارية وعلاقتها بتقدير الذات، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007-2008، ص 132-135.

(3) ورهان فهيم: المرجع السابق، ص 148.

## 2- أهمية مرحلة الشباب:

إن انتفاضة 1968 و غيرها من الحركات الاحتجاجية الشبابية التي اجتاحت العالم من بعد ، لم تأت لتؤكد أهمية الشباب في المجتمع ، ولكنها كانت إشارة قوية من تبعات الإقصاء و الإهدار القسدي لطاقت الشباب و إبعادهم عن المشاركة في صنع القرار، فالمجتمعات كلها تدرك جيدا قدرات هذه الفئة و لكن زوايا النظر إليها تختلف و تتناقض تبعا لمصالح مالكي وسائل الانتاج في هذه المجتمعات . و هكذا يغدو الشباب طاقة إنتاجية أو قوة عسكرية أو احتياطي انتخابي أو مجرد طاقت معطلة وفق حسابات هؤلاء المالكين .<sup>1</sup>

و الواقع إن المكانة المعاصرة التي يحتلها الشباب في المجتمعات يمكن النظر إليها على أنها إنتاج لمتغيرات الاجتماعية و السياسية و الديموغرافية و التعليمية و التربوية التي يشهدها القرن الماضي وبدايات القرن الحالي و قد أثرت المكانة التي يمثلها الشباب في بناء المجتمع المعاصر عن انعكاسات على بناء المجتمع و على طبيعة العلاقات بين الأجيال و نوعية هذه العلاقات على أن معدل التغيير في المجتمع إنما يتأثر بتأثرا مباشرا بأوضاع الشباب في المجتمع و أدوارهم و وظائفهم المتعددة في مختلف القطاعات.<sup>2</sup>

كما يمكن أيجاز مدى أهمية الشباب ، وأسباب الاهتمام بهم في النقاط التالية :

- أن الشباب هم الثروة البشرية التي تفوق في قيمتها أي ثروة أخرى .
- الشباب هو الطاقة والإرادة ، وهو الهدف الأول للتنمية والحرك الأول لها إذا ما تمت رعايته والاهتمام به واستغلال قدراته أحسن استغلال .
- أن الاهتمام بالشباب ضرورة تحتمها مصلحة الفرد الشاب ، ومصلحة المجتمع الذي ينتمي إليه .

---

(1) عبد الرحيم العطري، المرجع السابق.

(2) سامية الساعاتي: الشباب العربي والتغير الاجتماعي، الدار اللبنانية المصرية، مصر، 2003، ص20.

- أن توجه اهتمام الدولة إلى هذه الفئة والجامعية منها خاصة ورعايتها يرجع إلى أن هذه الأخيرة تمثل أحد أهم الطاقات ، والقوى المبدعة التي أصبح يسند إليها مهمة بناء المجتمع سواء كان من الجانب السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي .
- أن رعاية الشباب والشباب الجامعي خاصة ، والاهتمام به والعمل صقل مواهبه ، وتنمية قدراته على التفكير والعمل والتدريب المبكر من شأنه أن يساهم في إطلاق العنان لتلك الطاقات الشابة التي ستساهم مستقبلا بالنهوض بالمجتمع ، وتحمل جزء من المسؤوليات التي تقع على عاتقها .
- إن الشباب في أي مجتمع أو أمة يعد المستهدف الأول من قبل الأعداء الذين يتربصون بهذه الأمة ، ولذا كان ضروريا ولا بد على جميع مؤسسات المجتمع ، وبأشكالها المختلفة سواء تمثلت في الأسرة أو المدرسة المسجد أو الجامعة ، الدولة أو الجهات المحلية .
- تكاثف من جهودهم من أجل حماية هذه الفئة ، وأن تشغل الحيز الكبير من اهتماماتهم ، لأنهم يعتبرون

جميعا مسئولون عنها .<sup>1</sup>

- يعبر الشباب في أي مجتمع إنساني عن الفئة العمرية التي تتميز بمستوى عال من الحيوية و النشاط لما تتميز به من خواص دينامية متفردة .
- أهمية الشباب اجتماعيا في جوانب أخرى إلى كونهم أكثر ففة اجتماعية رغبة في التجديد والمبادرة ، لذا هناك من يعتبرها أساس ومنطلق التغيير و التجديد في المجتمع .
- يتجه الشباب بحكم تكوينهم النفسي باتجاه عكسي مضمونه رفض المعايير والمستويات والتوجيهات والأنماط السلطوية الممارسة من قبل الكبار وصولا إلى اتخاذهم مواقف عدائية نحوهم، و مرد ذلك بالأساس إلى مضمون الذات الاجتماعية عند الشاب إذ يلاحظ أن هناك

---

(1) فايق سعيد علي الضرمان: عزوف الشباب الجامعي عن العمل في الجهات الخيرية بمنطقة الباحة من وجهة نظر القائمين عليها، متطلب لمادة البحث التربوي، 1428، ص 31-205.

مضمون مثالي في هذه الذات مرجعيته تعود إلى محتويات التربية و عملية التنشئة التي مر بها الشاب.

- إن حاجات الشباب و رغبتهم في التغيير والتجديد والتجاوز إلى حد رفض كل ما هو تقليدي يجعل من المجتمع مطالب حسب توجهات الشباب بالتوافق و التلاؤم مع رغبتهم و ما يقتضيه نسقهم الثقافي الجديد، لأنها ستسهم بدرجة معينة في دعم أو دحض بعض القيم و المعاني و إحلال الجديد منها في سياق متصل مع الثقافة السائدة في المجتمع.<sup>1</sup>
- تتضح أهمية الشباب من خلال تعزيز عملية و آلية الاندماج في النظم الاجتماعية القائمة و الموجودة في المجتمع لدعم و استغلال طاقاتهم في تجديد وتغيير هذه النظم دون حدوث انهيارات أو اختلالات ممكنة الحدوث وذلك لتجاوز مشكلة اللانتماء لديهم .
- لم يعد ينظر إلى الشباب اليوم على اعتبار أنه صانع للمستقبل فحسب بل أصبحت النظرة إليه على أساس أنه فاعل اجتماعي و مؤثر في صناعة الحاضر حتى و إن تراوحت تقييمات ذلك التأثير بين السلبية حينا و الإيجابية حينا آخر.
- تزايد الاهتمام الدولي بموضوع الشباب ولا يخرج العالم العربي عن ذلك و إن كان الاهتمام بالشباب يرتبط مباشرة بمعطيات إضافية أهمها الثقل الديموغرافي الحالي للقطاعات العمرية للشباب.<sup>2</sup>

### 3- إحتياجات الشباب :

مرحلة الشباب هي مرحلة انتقال الفرد من الطفولة إلى مرحلة الرشد الممكن الوصول إليها بتحقيق أو توفر مجموعة من معايير الرشد الآتية : النضج الانفعالي، الرشد الفكري، الاستقلال الاقتصادي، الدين واكتساب فلسفة الحياة، استعمال واستغلال وقت الفراغ، النضج الجنسي، الاستقلال عند الأسرة،

---

(1) مجموعة من الأساتذة: الطفل والشباب في إطار التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كلية الآداب جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006، ص45.

(2) عبد العالي دبله، يزيد عباسي: المرجع السابق، ص40-41.

النضج الاجتماعي، أما حاجات هي شعور أو إحساس داخلي بالتوتر، يتحول إلى رغبة عند بلوغ مستوى الإحساس بالتوتر مرفوقا بمعرفة القضايا والأشياء التي من شأنها تخفيف أو إزالة هذا التوتر، والطرائق الممكنة في الحصول عليها، وتنوع الحاجات التي قد تكون ذات طابع حيوي أو نفسي كما تتصف بضرورتها لحياة الفرد، بمعنى أن عدم إشباعها سيؤدي إلى بعض الاضطرابات أو المرض أو توقف حياة الفرد، ومن بين الحاجات نذكر مايلي:

1. الحاجة إلى تقبل الشباب ، ونموه العقلي والجسمي لإدراك ما يدور حوله.
2. الحاجة إلى توزيع طاقاته في أنشطة يميل لها ويجذبها ، وخاصة إذا كانت هذه الفئة : تتمتع بطاقات هائلة تسعى إلى استغلالها في أنشطة وأشياء مفيدة وهادفة ، وأن حدوث العكس من شأنه أن يجعل الفرد في حالة اضطراب وتوتر وملل .
3. الحاجة إلى تحقيق الذات بما يعنيه من اختيار حر وواع لدوره ، ومشاركته المجتمعية ، وشعوره بالانتماء إلى مجموعة اجتماعية ما أو تبنيه لفكرة ما لها أهداف عامة تسعى لتحقيقها
4. الحاجة إلى الرعاية الصحية والنفسية الأولية ، والتي من شأنها أن تجعل من نموه نموا متوازنا ، وإعطائه ثقافة صحية عامة تمكنه من فهم التغيرات الجسدية في مختلف مراحل نموه ، وخاصة في مرحلة المراهقة .
5. الحاجة إلى المعرفة والتعليم لما لهما من دور أساسي في حياة الفرد ، ولكونها تعمل على توسيع الأفاق والمدارك العقلية للفرد ، وكذا لكونها حق مكتسب وضروري ، وخاصة في العصور الأخيرة التي لم يعد يوجد فيها مكان أو مجال للجهل والجهلاء .
6. الحاجة إلى الاستقلال في إطار الأسرة كخطوة أولية لبناء شخصيته المستقلة ، وتأهيله لأن يأخذ قراراته المصيرية في الحياة والعمل .

7. تلبية الحاجات الاقتصادية الأساسية من مآكل ومشرب ومسكن ، والتي بدونها سيصبح الفرد متشردا ومتسولا<sup>1</sup>.

8. الحاجة إلى الترفيه والترويح عن النفس ؛ لأن حياة الناس ومنهم الشباب ليست كلها نشاط وعمل جدي ، بل يحتاج الواحد وخاصة الشباب إلى توفر أماكن للترويح ، ومراكز ترفيهية ثقافية ، وغيرها كدور السينما والمسرح ، والحدايق والمتزهات ...إلخ .

9. الحاجة إلى بناء ثقافة جنسية خاصة في بداية تفتح الشباب ، ومعرفتهم المتغيرات الجسدية التي تطرأ عليهم ، وهو ما يستدعي توفر حد أدنى من . هذه الثقافة لتوفير حماية للشباب من الانحراف ، وكذا من تلقي ثقافات وأفكار مشوهة ومغلطة .

10. الحاجة إلى بناء الشخصية القيادية في الشباب ، وذلك من خلال تنمية قدراتهم القيادية، وصقلها للمواهب الواعدة، لأن هذا من شأنه أن يعزز ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم<sup>2</sup>. وفي نفس السياق هناك من يحرص عدد من الحاجات في ثلاث فئات من الحاجات تظهر لدى الشباب في المجتمع الحديث وهي :

➤ حاجات فيزيولوجية وتتضمن الحاجات الخاصة بالمحافظة على التوازن الفيزيولوجي للفرد ومن بينها: حاجات الجسم للطعام والتراب وغيرها من الضرورات البيولوجية.

➤ حاجات خاصة بالنشاط الجنسي وهي تقتضي إنشاء وتكوين ميول نحو الجنس الآخر والارتباط بعلاقات به، وحل مشكلة الإشباع الجنسي الذي يتطلبها تيقظ الحاجة الجنسية.

➤ حاجات نفسية وتتضمن: الحاجة لفهم الذات وتقبلها أو حل أزمة الهوية كما أشير إليها، أنفأ، وهذا يتطلب فهم واستيعاب التغيرات التي تحدث على المستوى الفردي وتقبلها والبحث والحصول على القبول الاجتماعي من طرف الآخرين وإعادة تنظيم الاتجاهات والسلوك نحوها، الحاجة إلى

---

(1) هناء برقاي : الشباب الجامعي والمشاركة في الأعمال التطوعية ، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي في كلية الآداب ،رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع ، دمشق، سوريا، 2009، ص13.

(2) هناء برقاي : المرجع نفسه.

تنمية الذات واستقلالها ويقتضي ذلك الحصول على الاعتراف بالاستقلال عند الوالدين والآخرين والسلطة.

➤ حاجات اجتماعية ومن بينها

○ الحاجة إلى الاعتراف الاجتماعي بتجاوز مرحلة الطفولة والانتماء إلى فئة الراشدين.

○ الحاجة إلى الحب وتقاسم المشاعر مع الآخرين.

○ الحاجة إلى لعب دور ذي معنى وأهمية في الحياة<sup>1</sup>.

كما أن هناك من الباحثين من يذهب في تصنيفه للشباب منحى آخر استنادا إلى نوعية الشباب في المجتمع.

✚ حاجات الشباب العاطل عن العمل.

✚ الحاجة إلى الإشباع الجنسي.

✚ الحاجة إلى الأمن.

✚ الحاجة إلى التبعية والانتماء والاستقلال في الوقت نفسه.

✚ الحاجة إلى الشعور بالمركز الاجتماعي.

✚ الحاجة إلى الاستمتاع بالحياة.

✚ الحاجة إلى الإنجاز.

✚ حاجات الشباب العامل والشباب المتمدرس.

✚ الحاجة إلى التحرر من الخوف والقلق.

✚ الحاجة إلى تقدير الآخرين وتقبلهم.

✚ الحاجة إلى التعبير عن الذات.

✚ الحاجة إلى الاستمتاع بوقت الفراغ.

---

(1) حجازي عزت: الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1985، ص50.

- ✚ الحاجة إلى التزود بالمعارف والثقافة العامة.
- ✚ الحاجة إلى التزود بالمثل العليا والقيادة الواعية.
- ✚ الحاجة إلى الأمن في الحاضر وتأمين المستقبل.
- ✚ الحاجة إلى تنمية القدرات والاستعدادات الخاصة.
- ✚ الحاجة إلى النمو العقلي والابتكار.
- ✚ الحاجة إلى الترفيه وترشيد وقت الفراغ.
- ✚ الحاجة إلى التوجيه والإرشاد<sup>1</sup>

#### 4- دور الشباب في عمليات تنمية المجتمع

إن الشباب هم أساس المجتمع وقوته ، فهم فئة قوية لا يستهان بها في المجتمع ، وهم القاعدة التي يبنى عليها التقدم في كافة مناحي الحياة ، كيف لا وهم أكثر فئات المجتمع حيوية ونشاطا ، وقدرة على العمل والعطاء ، فيسهمون في تنمية المجتمع وذلك لما يتمتعون به من قدرة على الابداع والابتكار ، وهو ما تتطلبه عملية تنمية المجتمع وتحقيق احتياجات أفراده ؛ تلك الفئة والطاقة البشرية الواعية الملمة بأصول العمل والإنتاج والمملوكة لمجموعة من المهارات والمعارف اللازمة لها ، فهم لديهم مخزون هائل من الطاقة المتطلعة للتغيير ولكل ما هو جديد ، والتي تقع عليها مسؤولية النجاح خطط التنمية وتحقيق اهدافها . ومنه يمكن القول أن فئة الشباب يمكنها المساهمة في تحقيق أهداف تنمية المجتمع عامة والمحلي خاصة من خلال :

1. مشاركة الشباب في محو أمية سكان المجتمع المحلي ، من خلال إنشاء فصول محو الأمية عن طريق الاتصال ، والتنسيق مع الأجهزة المختصة .

(1) الهواري، وآخرون : رعاية الشباب في المجتمع العربي أسس وتطبيقات،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية ،مصر،2013،ص111-112.



2. حصر المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي ، ومحاولة إثارها وشد انتباه وأنظار الأهالي لها من خلال إيجاد حلول لها ، وذلك من خلال الاعتماد على الجهود الذاتية وبالتعاون مع جهود الجهات الحكومية .
3. مشاركة الشباب في توعية المواطنين صحيا ؛ عن طريق إقامة الندوات التي تهدف إلى التوعية الصحية والسلوك الصحي السليم .
4. إقامة مشاريع خدمات اجتماعية عامة تتضمن القيام بحملات توعوية ، وكذا تجميل الشوارع ، وحماية البيئة وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المحلية الموجودة .
5. إقامة فصول توعوية لمساعدة طلاب المدارس ، وذلك بالاعتماد على جهود الشباب الجامعي ، وكذا جهود خريجي الجامعات والمعاهد<sup>1</sup>
6. لشباب قوة اجتماعية هائلة، ففي بعض البلدان هم أكثر الفئات عدداً، وهم بالطبع الأكثر نشاطاً، وبالتالي يمكنهم تغيير الكثير من خلال الاشتراك بأعمال التنمية المجتمعية في جميع المجالات، والمساهمة في إصلاحها، والتأسيس للأجيال القادمة لتكون ظروفهم أفضل.

---

(1) أمل مُجد سلامة: الشباب وتنمية المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية،

## المحاضرة الثالثة: الشباب بين الادمج والتهميش

قبل الخوض في قضية تهميش الشباب أو إدماجهم في الحياة الاجتماعية لابد من إستعراض أهم المشكلات التي يعانون منها كفاءة تتميز عن باقي فئات المجتمع بطابع خاص، وتواجه الشباب العديد من المشكلات التي يتطلب مواجهتها تكاتف جهود العديد من المؤسسات والهيئات من أجل حلها، ومن بين أهم هذه المشكلات مايلي:

**المشكلات الصحية:** تشغل اللياقة البدنية أذهان الشباب وما يرتبط بها، فهو يريد أن يعرف مقدار ونوع الغذاء الصحي له، ومعرفة العوامل التي تؤثر في نشاطه، وما يؤدي إلى زيادة الوزن أو نقصه، وعلى عدم حصوله على رعاية صحية كاملة.

**المشكلات المدرسية:** هناك العديد من المشكلات المدرسية نذكر منها:

- مشكلة التفاهم مع أعضاء هيئة التدريس.
- عدم الميل إلى مادة دراسية أو أكثر مما يؤدي إلى التوتر والقلق.
- عدم تناسب المناهج الدراسية لقدرات التلاميذ أو اهتمامهم مما يؤدي إلى مشاعر الإحباط لديهم.
- عدم القدرة على تنظيم الأوقات بين الدراسية والراحة والترفيه.
- عدم وجود الترفيه والإرشاد التربوي لتوجيه الطلاب إلى التخصص المناسب والكلية المناسبة التي تواكب قدراتهم<sup>1</sup>

**مشكلة ضعف الشعور بالانتماء :**

عدم الانتماء بالمعنى السلوكي تعبير عن غياب الدافع لأداء فعل أو عمل معين بالإضافة إلى فقدان الحماس والرغبة في الطموح والإنجاز، وعدم الانتماء لدى الشباب يعتبر مشكلة خاصة عندما يكون

---

(1) بدوي عبد الرحمان، هموم الشباب، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996، ص 34-35.

مفروضاً أي لا إرادي تفرضه ظروف وبيئة اجتماعية، بمعنى أن يكون الشاب مسلوب الإرادة وتعجز إرادته عن فعل أي شيء، ويكون الشباب أداة تجديد وإبداع يرافق حالة الانتماء هذه فقدان بوادر التغيير أو التجديد والإصلاح.<sup>1</sup>

إن عدم الانتماء لدى الشباب يعتبر مشكلة خاصة عندما يكون مفروضاً، أي لا إرادي تفرضه ظروف وبيئة اجتماعية، بمعنى أن يكون الشاب مسلوب الإرادة، ويكون الشباب أداة تجديد وإبداع يرافق حالة الانتماء هذه فقدان بوادر التغيير أو التجديد والإصلاح.<sup>2</sup>

كما أن عدم الانتماء تخلق السلبية واللامبالاة وضعف المسؤولية الاجتماعية لدى الفرد، ومن أهم تجليات الانتماء لدى فئة الشباب في مجتمعنا الرغبة الجارحة في الهجرة خاصة إلى أوروبا الغربية والولايات المتحدة الأمريكية، فحسب نتائج التقرير السنوي السادس للمنظمات الأهلية العربية لسنة 2006 فإن نسبة الشباب الذين يرغبون في الهجرة من الجزائر بلغت 43.5% مجموع الشباب و29% الشابات وهي نسب خطيرة ولعل ما تداولته بعض مواقع التواصل من فيديوهات توثق هجرة الشباب بواسطة ما أطلق عليها بزوارق الموت لخير دليل على رغبة الشباب ذكورا أم إناث في الهجرة نحو أوروبا والولايات المتحدة.<sup>3</sup>

## مشكلات قضاء وقت الفراغ:

يشير وقت الفراغ إلى الوقت الذي يتوفر للفرد كزمن ذاتي بعد الانتهاء من المهام الوظيفية والرسمية والحاجات البيولوجية واليومية كالنوم والأكل فيصرفه في ممارسة أنشطة وممارسات اختيارية لا يستجيب

---

(1) سيد صبحي: الشباب وأزمة التعبير، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2002، ص17.

(2) سيد صبحي: المرجع السابق، ص17.

(3) فريد، عبير أمين: الشباب العربي في الجمعيات الأهلية-الفرص والتحديات، ضمن تقرير الشباب العربي والمشاركة - التحديات وفرص التغيير، إدارة السياسات السكانية والهجرة، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة، 2007.

فيها لأي نوع من الضغوط والدوافع إلا بما يستدعي رغبته ويتلاءم مع ميوله ومزاجه ولا تكون لهذه الأنشطة هدف أو غاية نفعية مادية.<sup>1</sup>

واتخذت مشكلة أوقات الفراغ بعدا عالميا في السنوات الأخيرة نظرا لتقاطع المجتمعات في هذا الأمر كمشكلة إنسانية عامة أو كمشكلة جيلية تمس فئة الشباب وتؤثر على سيرورة حياتهم، والدليل على ذلك ما ورد في مقترحات العمل الخاصة بأولويات برنامج العمل العالمي للشباب في المقترح الثاني "الشباب في المجتمع المدني" في بنده الثاني المتعلق بأوقات الفراغ.

● الاعتراف بأهمية أنشطة شغل أوقات الفراغ لدى الشباب كجزء لا يتجزأ من سياسات وبرامج الشباب.

● توفير أنشطة شغل أوقات الفراغ واعتبارها عناصر مكملة للعملية التعليمية.

● إدراج أنشطة شغل أوقات الفراغ ضمن عناصر التخطيط الحضري والتنمية الريفية.

● تشجيع وسائل الإعلام على تعزيز فهم الشباب ووعيهم بكافة جوانب التكامل الاجتماعي وغرس سلوك التسامح ونبذ العنف بينهم.<sup>2</sup>

## المشكلات الدينية:

لا يمكن أن ينمو الإطار الديني الأخلاقي لدى الشباب في يوم وليلة فلا بد من ضوابط لكي تساعده في بناء هذا الإطار ويصادف الشاب بعض المشاكل في هذا الطريق منها:

1. حاجة المراهق للتوجيه والإرشاد الديني للتعرف على أمور الدين الحنيف ومعرفة الفرائض والشعائر الدينية.

---

(1) مها زحلوق، علي وطفة: توظيف وقت الفراغ لدى الشباب في سوريا، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 46، جامعة دمشق، كلية التربية، 1995، ص 119.

(2) زهري أهن: ديموغرافية الشباب العرب، الأوضاع الحالية والاتجاهات المستقبلية، ورقة مقدمة لاجتماع حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي، إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، الإسكوا، أبو ظبي، 2009، ص 8.

2. معالجة النقص لديه في معلوماته الدينية لتعريفه الصواب من الخطأ حتى لا يقع فريسة أفكار دينية متطرفة بعيدة عن أمور الدين الحنيف والتي لا تتنافى ومعايير المجتمع.
3. إبعاده عن التعصب الديني ومساعدته بالبحث عن التوازن بين التزمت والتحرر والانفتاح.<sup>1</sup>

## مشكلات العمل:

1. النقص الشديد في المعلومات عن المهنة.
2. القلق الذي يصيب الشاب نتيجة خبراته وتدريبه عن العمل الذي يلحق به أو يميل إليه.
3. عدم امتهان الشاب لوظيفة تتلاءم وتتفق مع مؤهله وخبراته وأتجاهاته.
4. الضغوط التي يواجهها الشاب في العمل سواء من رئيسه أو الزملاء.
5. قلة الأجر الذي يتقاضاه من العمل فلا يستطيع من هذا الأجر سد احتياجاته ومتطلباته وطموحاته للإرتقاء وتكوين أسرة والزواج.<sup>2</sup>

## مشكلة العنف لدى الشباب:

الشباب في أبعاده النظرية والواقعية هو واقع اجتماعي يحدده المجتمع لجيل يضم فئات متقاربة في السن ومختلفة من حيث الجنس والانتماء الاجتماعي، تشترك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة موقعا الاجتماعية وبمرحلة إعداد أو انتظار للدخول إلى الحياة الاجتماعية أو في كونها احتلت فيها.<sup>3</sup>

ومن حيث تمظهرات العنف لدى الشباب نشير إلى ما ذهب إليه رولو "ماي" (Rollomay) حيث عددها في خمس مظاهر :

---

(1) مُجدد خفاجي: الإسلام وتربية الشباب، دار الوفاء لنديا الطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2002، ص118.

(2) عزت حجازي : الشباب العربي ومشكلاته، المرجع السابق، ص51-55.

(3) المنجي الزيدي: المرجع السابق، ص49.

✓ العنف المحسوب والذي يمارس من قبل الحركات الطلابية حيث يتحول إلى حركات تمردية تميزها أعمال شغب وسطو وتخريب والسبب راجع لخضوع هذه الحركات إلى قيادات تستغلها لمصالحها الشخصية.

✓ العنف التحريضي ويشير إلى عمليات التعبئة والتحريض على العنف التي تنسب عادة إلى أحزاب وتيارات سياسية متطرفة في بعض المجتمعات، تشغل مشاعر الغبن والإحباط والتهميش والظلم لبعض الفئات فتلعب هذه المشاعر كورقة رابحة لشحن الجماهير ضد خصومهم.

✓ العنف البسيط والذي تمثله حركات ومظاهرات التمرد الطلابي في الثانويات والجامعات ولا يخرج عن أطره وأهدافه.

✓ العنف الغائي أو الأداتي ويتمثل في العنف الذي يشترك فيه أفراد المجتمع دون وعي منهم بطرق غير مباشرة حيث يزعج لهم في فعاليات العنف دون أن يدركوا أن حقيقة مشاركتهم ليست خدمة لأغراضهم أو تحقيق أهدافهم بل تم استعمارهم كأوراق لعب أو كبيادق في لعبة العنف، كما تحدث أحيانا من استغلال القضايا الشباب في تحقيق مطامع اقتصادية أو مصالح سياسية.

✓ العنف الوقائي أو الدفاعي، ويشير العنف الممارسة من قبل بعض مؤسسات المجتمع لمنع أو لردع ممارسات يتخللها العنف أو التهديد بممارسته، حيث تعمل هذه المؤسسات سواء كانت رسمية أو غير رسمية أو بالاشتراك بين الفاعلين لدحض أعمال الشغب قبل حدوثها، لكن هذا العنف قد يأخذ أبعادا أكثر سلبية من خلال الاستخدام المفرط للقوة لتخرج عن أهدافه ومشروعيته.<sup>1</sup>

### مشكلة الإدمان:

يفسر الإدمان من الواجهة السوسولوجية أنه محصلة ضغوط المجتمع الذي يعيش به الفرد كالفقر والاحباطات والقوى المدمرة التي تعمل مع الفقر على إظهار دوافع عدم الرضا لدى الشباب والأسرة المفككة والفراغ الخالي للأهداف.<sup>2</sup>

(1) عزب الدين: العنف وعلاقته بعنف الأبناء-د ارسنة فينومينولوجية لجذور العنف-،المؤتمر السنوي الأول،منشور ارت معهد الدراسات العليا للطفولة، القاهرة، مصر، 2000، ص64.

(2) فاروق سيد عبد السلام: سيكولوجيا الإدمان، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1997، ص36

ولم يعد الإدمان هو تناول المحضورات من الكحول والخمر والمخدرات والعقاقير، بل إن هناك أنواع من الإدمان أفرزتها التغيرات الاجتماعية التي مست المجتمعات المعاصرة المستهلكة للتكنولوجيا، فالشباب اليوم أصبح مدمنا على الأنترنت وألعاب الفيديو والتسوق والاستهلاك المظهري التفاخري.

## المحاضرة الرابعة: مفهوم العمل وأبعاده

تمهيد:

يحتل العمل مكانة مهمة في حياة الإنسان فهو ميدان نشاطه المنتظم المنتج وهو ميدان أساسي بعد المدرسة تظهر فيه قدرات الفرد وكفاءاته ومهاراته وقد يكون المصدر الرئيس الذي يحصل بوساطته على المورد اللازم له للإنفاق من أجل معاشه ويشكل العمل في البيئة التي يعيش فيها جزءاً من حياته ثم إن العمل ميدان يجتمع فيه الفرد مع الآخرين كنوع من العلاقات الاجتماعية ويضاف إلى ذلك أن العمل يضع الفرد في مستوى اجتماعي اقتصادي معين ومما يزيد من أهمية العمل في حياة الفرد أنه قد يكون مصدر سعادته أو شقائه، فإذا كان العمل متناسباً مع قدراته وميوله وآماله كان مصدر سعادة له أما إذا وجد التنافر بين العمل وقدرات الفرد وآماله وميوله وطموحه كان مصدر شقائه .

وفي هذه المحاضرة سنتطرق إلى مفهوم العمل من عدة نواحي كما أننا سنتطرق إلى أهمية العمل ومكانته في حياة الفرد.

### 1- العمل: البعد مفاهيمي

#### 1.1- المعنى اللغوي:

تعددت التعاريف العمل فيقصد بالعمل من الناحية اللغوية: الفعل بقصد. وعَمَلَ عملاً: صنع ومهن<sup>1</sup> أما ابن منظور فقد عرف العمل بأنه: بأنه المهنة والفعل والجمع أعمال، ويقال عمل عملاً وأعماله غيره واستعمله أي عمل به واعتمل الرجل عمل بنفسه، ويقال عمل فلان العمل يعمله عملاً فهو عامل، ورجل عمول بمعنى رجل عمل أي مطبوع على العمل، والتعميل: تولية العمل، فيقال عملت فلاناً على البصرة؛ بمعنى وليته.<sup>2</sup>

(1) مجموعة من الباحثين: المنجد في اللغة والأعلام، ط29، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2008، ص530.

(2) ابن منظور: المرجع السابق، ص400.



كما أنه من الناحية الغوية : عمل يعمل : عملا، فعل بقصد و فكر.<sup>1</sup>  
يبرز التعريف اللغوي للعمل النشاط أو الفعل الذي ينجزه الفرد أو العامل عن قصد و لتحقيق هدف أو غاية " عمل بمعنى مارس نشاطا و قام بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية.<sup>2</sup>

## 2-1. المعنى الاصطلاحي:

يعتقد علماء الاقتصاد بأن العمل هو " استخدام الإنسان لقواه البدنية والعقلية في سبيل إنتاج الثروة والحصول على منافع"<sup>3</sup> فهذا التعريف يركز على القيمة الإنتاجية والمنفعة التي يخلقها العمل، ويذهب كوتجروف إلى أبعد من ذلك يعرف العمل بأنه " أي نشاط يقوم به الإنسان بغرض إنتاج سلع أو خدمات لها قيمه في سوق التبادل"،<sup>4</sup> ولهذا فالعمل لا يكون بإنتاج السلع فقط بل يشمل الخدمات التي يقوم بها الأطباء ، فالحك الأساسي للتمييز بين العمل من عدمه القيمة التبادلية لنتاج العمل، أما بيير جوزيف برودون يعرفه أنه "الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة والعمل هو ما يميز الإنسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين.<sup>5</sup>

## 2- مقاربات حول العمل:

### 2-1. العمل من منظور اقتصادي:

العمل يعبر عن ذلك النشاط الواعي و الهادف، المبذول في عملية الإنتاج أي في استعمال أدوات الإنتاج من أجل تحويل مادة العمل، كما يعرف في عند المختصين الاقتصاديين بأنه صورة العنصر

(1) جبران مسعود : الرائد، معجم ألفبائي في اللغة و الاعلام، دار العلم للملايين، لبنان، 2003، ص62.

(2) صبحي حمودي : المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق، لبنان، 2001، ص10.

(3) جورج فريدمان، بيار نافيل:رسالة في سوسولوجيا العمل، تر: يولاند عمانويل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص14.

(4) عبد الباسط مُجد حسن :علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1977، ص459.

(5) عمر علوط:تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية، مجلة إضافات، المجلة العربية لعلم الاجتماع،العدد 36-37، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2017، ص304 .

الأساسي و هو قوة العمل التي تكمن في ذات أو جسم الإنسان الحي بحيث تظهر عند إنفاقها في صورة عمل و يهدف " ماركس " قوة العمل بأنها مجموعة من الطاقات الجسمية و الفكرية المتواجدة في جسم الإنسان في شخصيته الحية و التي يجب أن يجعلها في حركة لكي ينتج أشياء نافعة،<sup>1</sup> في حين يرى آدم سميث أن العمل هو القياس الحقيقي للقيمة،<sup>2</sup> كما يعرف أيضا ضمن الحقل الاقتصادي على أنه: هو ذلك النشاط الغائي الهادف الذي يبذله العاملون أثناء الإنتاج<sup>3</sup> كما يمكن تعريفه بأنه: "كل الجهود العقلية أو عضلية التي يبذلها المجتمع البشري بشكل واعي وهادف من أجل تكييف الأشياء المادية الموجودة في الطبيعة مع حاجات ورغبات البشر"<sup>4</sup> فهو بذلك " كل مجهود ذهني أو بدني أو كلامها يبذل في سبيل عملية إنتاجية مقابل أجر " و تطلق كلمة عمل في غالب الأحيان في الحياة العملية على ذلك النوع من السلوك أو النشاط أو صرف الطاقة الذي يسير طبق خطة منظمة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين مقابل أجر مادي أو معنوي، ويشترط في هذا وجود عقد معنوي أو مادي بين مختلف الأطراف.<sup>5</sup>

## 2.2- العمل من منظور سيكولوجي:

تعددت تعاريف العمل من منظور علم النفس والتي من بينها اعتقادهم أن العمل هو: "مجموعة المهام الموكلة لشخص بهدف تحقيق غايات محددة، عن طريق مجموعة من الوسائل و يصنف حسب سلم التقييم إلى سهل/معقد، روتيني أو يتطلب مبادرة و مهارات يدوي / فكري"<sup>6</sup> وأيضا يوجد من عرفه بأنه: " سلوك مكتسب من خلال التعلم، يهدف إلى التكيف مع متطلبات المهمة"<sup>7</sup> و يعرفه

(1) ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، ط2، دار المحمدية، الجزائر، 1999، ص123.

(2) مسلم، نُجْد: مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص27.

(3) صمويل عبود: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية 1982، الجزائر، ص14.

(4) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 1993، ص5.

(5) متوكل مهلهل: مبادئ الاقتصاد مدخل عام، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2004، ص23.

6) Roger Muccheilli : **Etudes de poste de travail**, Ed ESF, France, 1979, P 99.

7) Jacques le plat: **Regard sur l'activité humaine**, Ed PUF, France, 1997, P 93.

"Christian Guillevic"<sup>1</sup> بأنه الفعل الذي ننجزه و كذلك الناتج و المكانة الاجتماعية التي نحتلها في المجتمع<sup>1</sup> كذلك هو : " سلوك منظم هادف يهدف إلى إنتاج سلعة أو خدمة، ويتطلب مهارات وقدرات وقدرات جسدية وعقلية<sup>2</sup> كذلك هو "النشاط الذي يقوم به الفرد في سياق مؤسسي أو منظم، والذي يهدف إلى تحقيق أهداف معينة بناءً على تفاعل بين العوامل النفسية الداخلية للفرد والظروف الخارجية للعمل." يركز علم النفس على فهم كيفية تأثير العوامل النفسية مثل الاتجاهات والمشاعر والمعتقدات والقيم على سلوك الأفراد في بيئة العمل، بالإضافة إلى تأثير العوامل البيئية مثل الهيكل التنظيمي والثقافة المؤسسية والمعايير الاجتماعية<sup>3</sup>.

## 2-3 العمل من منظور سوسيولوجي:

نجد التون مايو **Elton Mayo** يركز في تعريفه على المعنى الاجتماعي إذ أكد أن تحقيق ذات الإنسان يكون من خلال العمل حيث يعتبر الإنسان "ذاك الحيوان الاجتماعي المشغول بشكل أساسي بعمله لا يستطيع التعبير عن نفسه والنمو إلا ضمن المجموعة التي يمارس نشاطه المهني في إطارها، هو لا يستطيع تحقيق ذاته بعيداً<sup>4</sup> أما أنتوني غيدنز **Anthony Giddens** يعني العمل عنده تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي أو النفسي أو العضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية وقد يكون العمل بأجر أو بغير أجر، ويعتبر العمل هو أساس الاقتصاد في جميع الثقافات والمجتمعات.<sup>5</sup>

---

1) Cristian Guillevic :**Psychologie du travail**, Armand Colin, France, P 14.

(2) الناصري: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2005، ص235.

3) Stephen Robbins, Timothy Judge, Bruce Millett, Maree Boyle, **Organizational Behavior**, 7th edition, Pearson Australia Publishing, 2014.

(4) جورج فريدمان، بيار نافيل: المرجع السابق، ص25.

(5) أنتوني جيدنز: علم الاجتماع، تر: فايز الصباغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005، ص437.

كما يشير مصطلح العمل في الحقل السوسولوجي بمعناه العام إلى أنه: أي نشاط أو جهد نحو إنجاز هدف معين<sup>1</sup> و " تطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا معيناً".<sup>2</sup>

كما عرفه آخرون بأنه " ظاهرة إنسانية و اجتماعية شاملة على حد عبارة عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا مارسال موس **Marcel Mauss** (1872-1950م) ذات أبعاد متعددة منها البيولوجيا المتمثلة فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، منها النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعله مع مكان عمله ومحيطه منها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل.<sup>3</sup>

وهو " الجهد الابتكاري الذي يمزج بين المهارة والعقلية والحركة والذي يبذلها الإنسان لتلبية حاجاتها المختلفة لتحسين وضعه المادي والاجتماعي"<sup>4</sup>

وفي هذا السياق يذهب منظرو سوسولوجيا التنظيمات اعتبار فريق العمل الذي ينضم إليه الفرد داخل فضاء العمل، بمنزلة النواة الكبرى داخل المجتمع قد تعادل ارتباطها بالروابط العائلية أو الطائفية إذ تمثل الفضاء المناسب للعامل، فيه يحقق الانتماء والتضامن ويتمتع فيه بحريته التعبير عن رأيه كما يسمح له هذا الفضاء بتشكيل مقومات الشخصية ويفتح له فرص الانتماء والتعبير وبالتالي تحقيق مواظنته.<sup>5</sup>

يفرد ابن خلدون الباب الخامس من مقدمته للحديث عن الكسب والرزق اللذين يؤمنان معاش الإنسان. حيث عرف ابن خلدون الرزق بأنه ذلك الشيء الذي تعود منفعته على الشخص، وتلبي

---

(1) فاروق مداس : قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر، 2003، ص 56.

(2) فريدريك معتوق : معجم العلوم الاجتماعية، دار النشر أكاديمية، لبنان، 2001، ص 23.

(3) عائشة التائب: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص 15.

(4) ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 95.

(5) قويدر سيكوك، بلهوارى الحاج: العمل: المعنى والمكانة في عالم متغير، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 3، العدد 2،

2014، ص 127.

مصالحه وحاجاته" أمّا الكسب فهو ذلك الشيء الممتلك نتيجة سعي المرء وقدرته، يؤكّد صاحب المقدمة على ضرورة السعي العمل في اقتناء كل من الرزق والكسب: "اعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء، والقصد إلى التحصيل، فلا بدّ في الرزق من سعي وعمل... فلا بد من الأعمال الإنسانية في كل مكسوب و متمول"<sup>1</sup>

ابن خلدون أيضا حرص على إبراز العلاقة الوطيدة بين العمل وتطور العمران البشري في قوله: "واعلم أنّه إذا فقدت الأعمال، أو قلت بانتقاص العمران، تأذن الله برفع الكسب، ألا ترى إلى الأمصار القليلة الساكن، كيف يقل الرزق والكسب فيها؟"<sup>2</sup> كما أن ابن خلدون لم يغفل على العلاقة بين الرزق وطرق اكتسابه أو كما أطلق عليه تسمية المعاش فيقول: "اعلم أن المعاش هو عبارة عن ابتغاء الرزق والسعي في تحصيله، وهو مفعول من العيش. كأنه لما كان العيش الذي هو الحياة لا يحصل إلا بهذه، جعلت موضعا على طريق المبالغة، ثمّ إنّ تحصيل الرزق وكسبه إما أن يكون بأخذه من يد الغير، وانتزاعه بالاقتدار عليه، على قانون متعارف، ويسمى مغرماً وجباية"<sup>3</sup>.

أما ألان توران Alain. Touraine فيوضح معنى العمل في أنه: لا ينبغي أن نغفل أن العمل ضرورة حيوية للإنسان تسمح له بتلبية حاجاته الإنسانية، كالأكل وتأمين شروط وجوده ووسيلة لإنتاج ما يحتاج إليه علاوة على أنه التزام أخلاقي واجتماعي، لأن الإنسان بدون عمل يكون مطرودا ومقصيا من المجتمع.<sup>4</sup>

---

(1) عبد الرحمن بن خلدون: مقدمة ابن خلدون، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1993، ص300.

(2) المرجع نفسه، ص301.

(3) المرجع نفسه، ص302.

(4) شريف صديق: عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، بوزريعة، الجزائر، 2013-2014، ص26.

في حين كانت وجهة نظر اميل دوركايم Émile.Derkaymme أن العمل لا يعرف على أساس جانب نفعي فقط و هذا لأن الأفراد لديهم ضمير فردي من أجل تحقيق منافعهم الشخصية للوصول الى الثروة.<sup>1</sup>

ويؤكد اميل دوركايم من خلال أطروحته "تقسيم العمل الاجتماعي" أن العمل ظاهرة اجتماعية في أساسها لا تقتصر على المجال الاقتصادي فحسب، بل تعداه إلى مختلف مجالات الحياة الاجتماعية، كما تربط السوسيولوجية الدوركايمية ظاهرة تجزئة العمل وتقسيمه بمستوى التقدم الحاصل، حتى أنها تعتبر هذه الظاهرة سمة اساسية من سمات المجتمع الحديث الذي يتسم بتعددية جماعته المهنية وتخصيصية منظومة الاعمال فيه، ما يفرض على هذه الجماعات ضرورة الاعتماد المتبادل نتيجة التباين في الخبرات والتفاوت في القدرات.<sup>2</sup>

كما يؤكد دوركايم أن حدوث تغير وتطور في البناء المورفولوجي للمجتمع من الشكل البسيط الى الشكل المركب بكل ما يصاحبه من تطور في صور التضامن الاجتماعي من الآلي إلى العضوي، هذا الأخير الذي يبدأ في الظهور مع بروز شكل العلاقات التعاقدية في المجتمعات الانسانية التي تخضع لسيادة القانون وتقوم على أساس من الاعتماد المتبادل نتيجة لنمو وانتشار ملامح التخصص وتقسيم العمل. هذا التقسيم الذي يمكن أن يؤدي حسب دوركايم الى ظواهر باثولوجية لا تحقق التضامن الاجتماعي، وبالتالي تفقد ظاهرة العمل سمتها الاخلاقية، ويتعلق الامر بنمطين أساسيين هما:

**1. تقسيم العمل الأنومي:** يؤدي الى التفكك الاجتماعي، وينتج نتيجة التغير السريع الذي يصاحب تطور المجتمع، يعبر عن الحالات التي تنشأ عن الازمات الاقتصادية، وكذا الحالات التي تنتج عن ضعف الشعور الجمعي في المجتمع.

---

(1) جورج فريدمان، بيار نافيل: المرجع السابق، ص12.

2) Michel Lallement : **Histoire des idées sociologiques des origines a Weber**, 3edition, Armand Colin, paris, 2006, p122

2. **تقسيم العمل الجبري:** يحدث عندما تتوزع الادوار بصورة الزامية دون مراعاة لقدرات الافراد ومؤهلاتهم، فيكونون مجبرين على اداء اعمال معينة، في هذه الحالة لا يؤدي تقسيم العمل الى تضامن اجتماعي وانما على العكس من ذلك تماما يؤدي الى حالات من الصراع والنزاع بسبب عدم رضا الفرد عن طبيعة العمل الموكل إليه.<sup>1</sup>

أما أستاذه أوجست كونت فيرى أن تقسيم العمل مؤشر دلالي يوضح مستوى تعقد الحياة الاجتماعية بين افراد يلتزمون التخصص الوظيفي عندما تتعقد صور حياتهم، وهو ما يدفعهم الى ضرورة التضامن الاجتماعي وتوحيد الجهود فيما بينهم من اجل الوصول الى حالة من الاشباع، التوازن والاستقرار داخل المجتمع.

وهو حسب اوجست كونت يتكون من ثلاثة عناصر، هي الفرد والعائلة والدولة، غير أن الفرد في حد ذاته لا يعتبر عنصر اجتماعي " لأن القوة الاجتماعية تستمد حقيقتها من تضامن الافراد ومشاركتهم في العمل وتوزيع الوظائف فيما بينهم. ومعنى هذا أن الفردية الخالصة -على فرض وجودها- لا تمثل شيئاً في الحياة الاجتماعية، ولذلك ينظر كونت الى الاسرة باعتبارها أول خلية في جسد التركيب الجمعي"<sup>2</sup>

بصفة عامة إن تعريف العمل قد يتعدد ويتنوع، حيث يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة بما أنه يمثل نشاطاً مهنيًا يتلقى من أجله الفرد تكوينًا ويكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة خاض خلالها الفرد كل المواقف والقوانين والطرق في تأدية عمله. كما يمكن اعتباره كذلك مهارة بما أنه يتطلب إكتساب قدرات معينة وتكوينات خاصة تم اختياره لهذه المهنة وفقا لتلك القدرات وقوة تحكمه في أداء هذه المهنة على أكمل وجه. كما يمكن أيضا اعتبار العمل ممارسة نشاط بما أنه يمثل جملة من المهام المتناسقة التي يقوم بها الفرد ويستمد منها معاني وجوده ومصادر رزقه. كما يمكن اعتباره وظيفة بما أن العمل قد يتمثل في جملة من المهام التي توكل لفرد ما مقابل أجر معين.

(1) كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الاسس النظرية والمنهجية)، دار غريب، القاهرة، 2001، ص75.

(2) كمال عبد الحميد الزيات: المرجع السابق، ص39.

ولكن رغم كل ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف العمل هو اعتباره بدرجة أولى جهداً يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين، ولا يمكن التغاضي تبعاً لذلك عن ضرورة رصد الهدف الذي يبذل ذلك النشاط والجهد من أجله، مادياً كان ذلك الهدف أو غير مادي.<sup>1</sup>

أما مالك بن نبي يبين الفرق بين العمل الفكري وتحويله إلى نشاط فيقول "عن الذي ينقص المسلم ليس منطق الفكرة، ولكن منطق العمل والحركة، فهو لا يفكر ليعمل، بل ليقول كلاماً مجرداً، بل أكثر من ذلك فهو أحياناً يبغض أولئك الذين يفكرون تفكيراً مؤثراً، ويقولون كلاماً منطقياً من شأنه أن يتحول في الحال إلى عمل ونشاط"<sup>2</sup>

## 2-4 العمل من منظور الدين الاسلامي:

بمجيء الإسلام اعتبر العمل عبادة لله وطريقة لكسب عيشه وتجنيب الفرد المسلم طلب الاعانة المادية والمعنوية تكريماً له، ومن الأدلة قوله ﷺ عندما سئل عن أطيب الكسب " قيل يا رسول الله أيُّ الكسبِ أطيبُ قال عملُ الرجلِ بيده وكلُّ بيعٍ مبرورٍ "<sup>3</sup> والمراد بأطيبه: أفضله ثواباً وأكثره بركة، والمراد بالكسب: ما يتحصّل عليه الإنسان من مال، فقال النبي ﷺ صلى الله عليه وسلم: "عملُ الرجلِ بيده"، أي: إنَّ كسبَ المرءِ من عمله بيده كصنعةٍ أو مهنةٍ ونحوها، من أفضلِ المالِ الذي قد يكسبه الإنسانُ وأطيبه، ويدخله على نفسه وأهله، "وكلُّ بيعٍ مبرورٍ" وهو البيعُ الحلالُ الخالي من المحرّمات؛ فليس فيه شبهةٌ فيه ولا غشٌّ ولا خداعٌ، وهذا أيضاً من أفضلِ أنواعِ المكاسبِ، والمرادُ به: هو الذي ينشأ منه ربحٌ كالتجارةِ ونحوها.

(1) عائشة التائب: المرجع السابق، ص16.

(2) مالك بن نبي: شروط النهضة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، 2006، ص103.

(3) رواه البزار وصححه الحاكم.



وفي الحديث: الحثُّ على الأكلِ من عملِ يده، والاكْتِسَابِ بالمباحاتِ، وفيه: دَلالةٌ على فَضيلةِ التجارة، وأتمُّها مساويةٌ لما كسبه بيده وعمله.<sup>1</sup>

ولقد عرف العديد من الباحثين والمفكرين الإسلاميين مفهوم العمل بنظرة شرعية إسلامية ومن بين هذه التعاريف نجد:

هو كل حركة أو فاعلية يقوم بها الإنسان عن قصد ووعي واختيار للوصول إلى إنتاج قيم مادية وروحية تشارك في بناء و إغناء الحياة الإنسانية.<sup>2</sup>

أو هو كل من يدل عن إدارة ووعي، وهو كل فعل حلال وإن كان غير واجب شرعا، يؤدي إلى المنفعة المشروعة من قبل فرد عاقل ورشيد وقادر من الناحية الجسمية والعقلية.<sup>3</sup>

ويعرف فقهاء الشريعة الإسلامية العمل ببيع المنفعة. ويضعون بذلك عقد العمل تحت عقد الإجارة، لكن لا يعني هذا تحكم رب العمل في حرية العامل وفي حقوقه كإنسان له كرامة لأن ذلك ليس من الإسلام في شيء.<sup>4</sup>

- 
- (1) موقع إلكتروني: <https://dorar.net/hadith/sharh/119656> تاريخ: 14-04-2024 الساعة: 22:15
  - (2) محسن خليل: في الفكر الاقتصادي الغربي الإسلامي، دار الرشيد للنشر، منشورات وزارة الثقافة، بغداد، 1982، ص12.
  - (3) الإبراهيم عقلة: حوافز العمل بين الإسلام والنظريات الوظيفية، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، 1988، ص18.
  - (4) المصري عبد السميع: مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، دار إحياء التراث العربي، القاهرة، مصر، 1982، ص13.

## المحاضرة الخامسة: أهمية العمل

### 3-أهمية العمل ومكانته:

#### 3.1-أهمية العمل على المجتمع:

- رفع المستوى الاقتصادي للمجتمع ، حيث أن مجتمع يعمل ويجتهد وتدور فيه عجلة رأس المال ويتداول العملات والمنتجات ، ويطور من نفسه و مهاراته ليواكب التطور ، كل ذلك يعود على المجتمع اقتصاديا بفوائد عظيمة.
- العمل مهم للمجتمع في الناحية الاجتماعية ، حيث أن الفرد الذي لا يعمل هو عبء على المجتمع محدود الأفق والمهارات، يعيش على المجتمع متطفل عليه ، لا يقدم لبيئته أي نفع يستفيد منه بل يتحول إلى معال على مجتمعه.
- يعد استقرار المجتمع في حد ذاته هو الغاية وأيضاً الأهمية للعمل ، فالمجتمع الذي يعمل أفراده،مجتمع متقدم مستقر على أسس ثابتة رصينة.
- بقاء العمل واستمراره هو بقاء للمجتمع بشكل عام،فالمجتمع الذي يعمل أفراده ، ينمو ويزدهر و يتحول من مرحلة إلى مرحلة أفضل منها، وترتفع سقف أهدافه ، وينمو تجاه القمة.
- العمل يحقق دخل ليس فقط فردي بل على مستوى أفراد المجتمع ، فالجميع يستفيد من ناتج العمل حيث يستفيد الفرد من ربح عمله ويستفيد صاحب العمل بنجاح مشروعه و تخصص ضرائب تنفقها الدولة في تحسين الطرق والخدمات، وتعود الدائرة على مستوى أوسع فيستفيد الفقير ، وأصحاب الخدمات لتظل الدائرة تشمل أفراد أكثر حتى تلتهم المجتمع كله في مصفوفة اسمها أهمية العمل<sup>1</sup>.

(1)موقع إلكتروني:الرسال/990207/post/https://www.almrsal.com/2024-04-14 الساعة 23:05 .

### 3-2- أهمية العمل على الفرد:

✓ **المستحقات المالية:** هي عبارة عن مبلغ مالي يتم الحصول عليه بشكل يومي، أو أسبوعي، أو شهري، ويخصص لكل فرد يعمل في وظيفة أو مهنة ما مقابل الأتعاب التي يقدمها خلال فترة زمنية محددة.

✓ **تعويض التقاعد:** هو عبارة عن مردود مالي يحصل عليه الفرد بعد انتهاء فترة العمل الخاصة به، ويكون الحصول على التقاعد قانونياً في حال البقاء في العمل لمدة زمنية محددة مسبقاً، وفقاً لقانون العمل، أو عند وصوله إلى السن القانوني للتقاعد.

✓ **الرعاية الصحية:** من الفوائد الإضافية للعمل، ويطلق عليها أيضاً مسمى التأمين الصحي، تساهم في تقديم العديد من الوسائل التي تُحافظ على صحة الفرد في حال تعرضه للمرض، أو الإصابة أثناء فترة وجوده في العمل؛ لذلك تحرص كافة المنشآت على توفير الرعاية الصحية للموظفين.

✓ **الحصول على الإجازات:** هي عبارة عن مجموعة من أيام العطل والتي يحصل عليها الموظف خلال فترة عمله، ولا تشمل العطل الرسمية أو الأسبوعية، بل هي عطل تقدم للموظف من أجل العديد من الأسباب، مثل: الإجازات المرضية، أو الإجازات العائلية.<sup>1</sup>

### 4- تشريعات العمل:

ضمن ضغوطات العمل وطبيعة العلاقات العمالية في المنظمة يجد العامل نفسه أمام العديد من الإشكالات والتي من شأنها أن تكون عائقاً في أداء مهامه من جهة و ضياع حقه من جهة أخرى وهنا يأتي أهمية قانون العمل في حلحلة هذه المشاكل وإيجاد حلول عادة بما ينص عليه الدستور والمنشورات القانونية و نظراً لما يكتسبه القانون في عالم الشغل للحياة اليومية للفرد العامل من خلال

(1) مراد الشوابكة: أهمية العمل في حياة الفرد والمجتمع، موقع إلكتروني: <https://2u.pw/jM8PphIL>/ 2024-04-14/

سد مختلف الحاجات من جهة، ومساهمة اليد العاملة في تطوير الاقتصاد الوطني من جهة ثانية، فأن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال وأصحاب العمل أصبح حتمية من أجل ضمان حقوق الأطراف المتعاقدة، وفرض عليهم التزامات بحجة سلطان الإرادة، غير جدير بحماية العمال، هذه الأسياسي هي التي دفعت الدولة للتدخل لتنظيم علاقات العمل من خلال تقنينها بمختلف التشريعات.<sup>1</sup>

يعد قانون العمل من القوانين الحديثة نسبيا، وهذا القانون لم تظهر أحكامه ومبادئه في شكلها المتميز والمستقبل إلا ابتداء من بداية هذا القرن، وعرف هذا القانون بعد ذلك تطورا سريعا، وتشكل بذلك مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أوجه العلاقات الناتجة عن العمل التابع أو المأجور.<sup>2</sup>

#### 4-1-تعريف قانون العمل:

علينا في البداية أن نحدد المقصود بقانون العمل والذي عرف بعدة تسميات مختلفة و متعاقبة في مراحل تاريخية مختلفة و أولى التسميات التي عرف كقانون العمل هو القانون الصناعي الذي يطبق على عمال القطاع الصناعي ، على اعتبار أن الاهتمام بتخصيص قانون مستقل كان معاصرا لنشوء الصناعات الحديثة و ازدهارها و هذا إبان المراحل الأولى للثورة الصناعية، إلا أن هذا الاصطلاح تعرض للنقد انطلاقا من أن قانون العمل لا يحكم جميع أنواع العمل الصناعي ، و إنما ينحصر على تنظيم العمل الموصوف برابطة التبعية ، ثم استخدم اصطلاح القانون العمالي باعتبار هذا القانون يعني أساسا بطبقة العمال ، غير أن هذا الاصطلاح تعرض أيضا للنقد باعتبار أنه

---

(1) معزير عبد السلام،: الوجيز في قانون العمل، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 9.

(2) أحمية سليمان:التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 59.

يصرف الذهن خطأ إلى أن هذان القانون يعني بشؤون العمال فقط ، بينما هو ينظم العمل بين العمال أصحاب و العمل.<sup>1</sup>

وبعد كرونولوجية تاريخية وحقبات زمنية استقر الفقه و التشريع المقارن في الأخذ بتسمية تشريع العمل غير أنه من الواضح أنه ليست كل قواعد قانون العمل قواعد تشريعية مكتوبة ، بل إن جانبا منها يجد مصدره في غير التشريع ، ليبقى اصطلاح قانون العمل هو الاصطلاح الأنسب .<sup>2</sup>

هذا الاختلاف في التسميات "القانون الصناعي، القانون العمالي، القانون الاجتماعي أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية و دور هذا القانون و مهمته لدى كل من فقهاء القانون الليبراليين و الاشتراكيين، فالفقه الليبرالي يعتبر هذا القانون بأنه مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية التي تضبط و تنظم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل في ظل حرية التعاقد بشكل تحمي المصالح و الحقوق المكتسبة لكل منهما ، قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن و التعايش السلمي بينهما، في حين يعتبر الفقه الاشتراكي بأن قانون العمل هو القانون الذي يحدد و تنظيم حقوق و التزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها ، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة العامل ، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتلاءم و حقوق المجموعة العمالية ككل .<sup>3</sup>

وعند تتبعنا للعديد من المراجع القانونية بصفة خاصة وجدنا كم هائل من التعاريف حول قانون العمل وهذا راجع كما أسلفنا إلى تطور هذا المفهوم خلال فترات تاريخية متتالية وحتى التطور السياسي الحاصل في الجزائر وسوف نضع أهم هذه التعاريف وفقا للمصادر القانونية:

- 
- (1) همام مُجَدِّ محمود زهران: قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 17 .
  - (2) حسونة عبد الغني: محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة دروس موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس حقوق - جندع مشترك، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مُجَدِّ خيضر بسكرة، 2019-2020، ص 5.
  - (3) رابح تواجية: قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، 2012، ص 21.

- "مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"<sup>1</sup>
- "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المعاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية"<sup>2</sup>
- و عرفه آخر على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص آخرين تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر"<sup>3</sup>
- كما عرفه جانب آخر " بأنه مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية و المهنية التي يحكم العلاقات الفردية و الجماعية في العمل بين العمال الأجراء و المستخدمين عموميون كانوا أو خواص و ما يترتب على ذلك من حقوق و واجبات و مراكز قانونية"<sup>4</sup>
- " هو مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والهيئة المستخدمة الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين في المستقبل"<sup>5</sup>

(1) هيثم حامد المصاورة:المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع،الأردن، 2008،ص20.

(2) عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015،ص 14.

(3) حسين عبد اللطيف حمدان: " قانون العمل - دراسة مقارنة -"، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009،ص 24.

(4) بن عزوز بن صابر :الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري،دار الخلدونية ، الجزائر، 2010،ص37.

(5)المرجع نفسه،ص36.

## 4-2-أهمية قانون العمل:

لقانون العمل أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء وحتى المؤسسات الاقتصادية و توزع هذه الأهمية على العديد من المجالات الاجتماعية وحتى الاقتصادية كما أسلفنا ومن بينها:

### 4-2-1) الأهمية الاجتماعية:

تتجلى الأهمية الاجتماعية لقانون العمل بشكل خاص في حماية للعامل في بيئة العمل وذلك بالتنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشياً مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث، وعليه تظهر عناصر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة أحكام وقواعد متعددة ومتنوعة نذكر منها ما يلي:

1. تقرير الأجور العادلة وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل، كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير الراحات والعطل المختلفة حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الاجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل.
2. وضع وتقرير أحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه لاسيما من حيث الأمن والوقاية الصحية في العمل.
3. وضع وتقرير بعض القواعد والإجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله، وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة.<sup>1</sup>

---

(1) بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفرد والجماعة دار الجسور، الجزائر، 2006، ص28-29.

ولهذا فالأهمية الاجتماعية لقانون العمل يتمثل في ضمان العيش الكريم من خلال الأجر والوصول إلى ضمان أجر عادل بضمان الحد الأدنى الوطني المضمون لتحقيق السلم والأمن الاجتماعيين إضافة تحديد مدة العمل والاعتراف بتقنين فترات للراحة الأسبوعية والسنوية وهذا بهدف المحافظة على صحة العامل، بالإضافة إلى الإقرار بحقوق عمالية مستمدة من الضمان الاجتماعي وضرورة الأمن والوقاية الصحية في العمل وكذلك إقرار قواعد من المحافظة على الشغل والتأمين على البطالة في حالات التسريح العمالي<sup>1</sup>

إن سن مثل هذه القوانين من شأنها أن تعزز الثقة في نفوس العاملين خاصة إذا ما تم تطبيقها بدون أي عاطفة فالعامل قد يشر بالأمان في مؤسسته من خلال هذه الحماية القانونية الأمر الذي قد يدفعه إلى تعزيز الانتماء بمؤسسته وأداء مهامه على أكمل وجه.

#### 4-2-2) الأهمية الاقتصادية:

تهدف السياسة التشريعية لقانون العمل إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، وتظهر هذه الآثار في تدخل قانون العمل في بعض العناصر الأساسية للنشاط الاقتصادي وهي توفير مناصب الشغل، والقضاء على البطالة، وتحسين القدرة الشرائية للعمال، إن هذه الأهمية من حيث المبدأ لا تقل عن الأهمية الاجتماعية، حيث يؤدي هذا القانون دورا هاما في توجيه الحياة الاقتصادية فيما يتعلق بتوزيع الدخل، وتوجيه الإنتاج، كما قد يتخذ قانون العمل كوسيلة لتشجيع صناعة معينة على حساب صناعة أخرى غير مرغوب فيها، وفقا للمتطلبات الاقتصادية الوطني، فكثيرا ما يفرض القانون قيود على التشغيل، وتنظيم ساعات العمل، وأيام الراحة، ويسعى كذلك إلى تنظيم الأجور، التي لها علاقة مباشرة في الاستهلاك والإنتاج.<sup>2</sup>

(1) منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل وفقا لحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص31.

(2) عصام أنور سليم: المرجع السابق، ص22.



أيضا تتلخص أهمية قانون العمل من خلال التوازن بين طرفي العلاقة فالمشرع يهدف التوفيق بين مصالح مختلفة ومتناقضة للمستخدمين من جهة ومصالح العمال من جهة أخرى ، وضمان ذلك يتحقق بتدخل الدولة من أجل تحويل هذه المصالح المتناقضة إلى مصالح مشتركة، وذلك من خلال توجيه السياسة الاقتصادية المنتهجة من خلال الاطلاع على احتياجات السوق الاقتصادي من الأيدي العاملة وتوزيعها حسب احتياجات القطاعات الاقتصادية، بالإضافة إلى التدخل من أجل ضمان أجر عادل يهدف حماية القدرة الشرائية للعمال ورفعها من خلال نظام لحماية الأجور.<sup>1</sup>

#### 4-3-مصادر قانون العمل:

تستمد علاقة العمل كأداة قانونية قوتها إلى عدة مصادر، حيث تنوزع إلى المصادر الرئيسية الرسمية أي الدستور والاتفاقيات الدولية في مجال العمل والقوانين الداخلية منها القانون رقم 90-11: المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، و إلى المراسيم التنفيذية والاجتهاد القضائي، ومنها أيضا المصادر المكملة غير الرسمية وهي المصادر المهنية والعرف والفقهاء في مجال العمل<sup>2</sup>

**أولاً: المصادر الداخلية:** مصادر داخلية رسمية ومصادر داخلية غير رسمية ومكملة:<sup>3</sup>

**أ- المصادر الرسمية :** تتمثل في مجموعة من المبادئ والنصوص القانونية والتنظيمية، وكذا الأحكام القضائية، وكذا المصادر الاتفاقية.

**ب : المصادر التفسيرية أو المهنية:** هي تلك المصادر الغير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني، لسبب ذلك أن القانون لا تضعه فقط السلطة الرسمية، وإنما تشترك في وضع قواعده أصحاب

---

(1) منصور إبراهيم العتوم: المرجع السابق، ص32.

(2) حسان نادية: النظام الداخلي في علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مج3، عدد1، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2008، ص 29-30.

(3) أنظر: هلال العيد: محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018-2019، ص12-18.

الشأن العمال وأصحاب العمل، وهذه القواعد هي: العرف والعادات المهنية- النظم الداخلية وتعليمات العمل- الآراء الفقهية .

**ثانياً: المصادر الخارجية:** تنقسم هذه المصادر من حيث تصنيف النطاق الجغرافي إلى الجهود الدولية، وجهود الإقليمية.

**أ- الاتفاقيات الدولية:** معظم المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان تعترف بالحق في العمل بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.<sup>1</sup>

### **ب- الاتفاقيات الإقليمية:**

بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية التي تشكل مصدراً من مصادر قانون العمل نذكر منها:

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 6 المؤرخة في مارس 1976.<sup>2</sup>

- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.<sup>3</sup>

---

(1) نصت المادة 51 من الإعلان على مايلي: " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما له الحق

في الحماية من البطالة"، كما نصت كذلك المادة 12 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية على الحق في العمل

(2) تضمنت هذه الاتفاقية على عدة مواضيع منها الإعداد المهني للعمال، عقد العمل الفردي، المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، تسوية منازعات العمل

(3) سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 76. لمزيد من

التفاصيل أنظر: معزير عبد السلام: محاضرات في قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2015-2016.

## المحاضرة السادسة: سوق العمل مفهومه ومميزاته

تمهيد:

سوق العمل هو ساحة تفاعلية تتلاقى فيها الباحثون عن فرص العمل مع العارضين لفرص العمل ويتسم هذا السوق بخصائص عدة، منها الديناميكية والتعقيد والتنافس. يتكون سوق العمل من الباحثين عن العمل والعارضين لفرص العمل، و يتأثر بالعديد من العوامل كالعوامل الاقتصادية و التكنولوجية و السياسية كما تلعب هذه السوق دوراً حيوياً في الاقتصاد من خلال توفير فرص العمل و المساهمة في النمو الاقتصادي و عكس صحة الاقتصاد بشكل عام. إن فهم سوق العمل ضروري لاتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، و تختلف حالة هذا السوق من بلد إلى آخر ومن وقت إلى آخر، ولذلك في هذه المحاضرة سنتطرق لأهم التعاريف التي أثرت حول سوق العمل إضافة إلى أهم الخصائص هذه السوق ومؤشراتها.

### 1- تعريف سوق العمل

يعبر سوق العمل عن: " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص، وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة"<sup>1</sup> كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنه: " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيا ، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.

و سوق العمل هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العوامة تنامي

---

(1) حسن الحاج : مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل، 2003، ص3.

السمة غير المنظمة في العمل) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموماً<sup>1</sup>.

و عرف أيضا بأنه : « المكان الذي تتوافر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافياً، وإنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة و العالمية من جهة ثانية ». في حين يرى البعض أنه : « المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات و الأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، و مثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب و قوانين الوفرة والندرة »<sup>2</sup>.

أما اقتصادياً فيمكن تعريفه بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف<sup>3</sup>. يعطي "كودمان good man" تعريفاً عملياً لسوق العمل المحلي فيعرفه بأنه "المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"<sup>4</sup>.

كما يعرف سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة وأن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري"<sup>5</sup>.

---

(1) منظمة العمل الدولية: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2009، ص4.

(2) سعيد زيوش: محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي سي الحواس بريك، الجزائر، 2021-2022، ص2.

3) Teulon Frédéric : **travail et emploi**, Paris : éd : Ellips, 1997, p : 110

(4) ضياء الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص11.

(5) مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص21.

في حين يرى البعض أنه المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة".

إن سوق العمل هو "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل".<sup>1</sup> كما يعتبر أيضا: "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل"<sup>2</sup>

## 2- مميزات سوق العمل:

1. **غياب المنافسة التامة:** يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الوظائف والأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرض التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية من جهة، ومن جهة أخرى عدم وجود الرغبة لدى العمال في الحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.<sup>3</sup>

2. **الجانب السوقي في سوق العمل:** يقصد به العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد مجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف الشروط المطلوبة من طرف المؤسسات في عملية التوظيف. وكل هذه العوامل تدخل في إطار سوق التشغيل المحكوم عليه بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.<sup>4</sup>

---

(1) مُجّد عدنان وديع: المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، دتا، ص 24.

(2) مدحت القرشي: إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 21.

(3) مُجّد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة: اقتصاد العمل، كلية التجارة-الجامعة الإسلامية بغزة، مسار تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية، فلسطين، دتا، ص 68.

(4) علي حمدي: تنظيم وتطوير أسواق العمل، منظمة العمل العربية، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 15-16 نوفمبر، 2008، ص 09.

3. **الجانب غير السوقى:** يعني تدخل الدول في البعد غير الخاضع لميكانيزمات السوق من خلال قوانين العمل والحوار الاجتماعى بين الشركاء الاقتصاديين والمفاوضات الجماعية وغيرها من أشكال التدخلات الأخرى. وتجدر الإشارة هنا أن الدولة لا يقتصر تدخلها فقط على الجانب غير السوقى، بل يتعدى تدخلها أيضا في البعد السوقى لسوق العمل عن طريق تحديد الأجر الأدنى المضمون وتدخلات الوساطة بين العرض والطلب.<sup>1</sup>

4. **تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي :** و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة" و ذلك من خلال مظهرين:  
- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.  
- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى، و يمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.<sup>2</sup>

## 2- مؤشرات سوق العمل:

تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل ومعدل البطالة،وهي عبارة عن "أدوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل وقد ترتبط بمنظومات أخرى،فهي أدوات لتلخيص حالة سوق العمل"كما لي تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة وبالتا مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية، فمؤشر البطالة يستخدم للحكم- جزئيا- على أداء منظومة سوق العمل،فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خللا في تلك المنظومة ، قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم<sup>3</sup>

---

(1) المرجع نفسه،ص10.

2) Schnapper Dominique : *l'épreuve du chômage, sans pays*: édition Gahimard, 1994, p : 76

(3) مريان نادر وآخرون: دليل مؤشرات سوق العمل،المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية،الأردن،2006،ص6.

## 1-2) معدل النشاط:

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن.<sup>1</sup>

$$\text{معدل النشاط} = 100 \times \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الإجمالي}}$$

## 2-2) معدل البطالة:

يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة:<sup>2</sup>

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}}$$

(1) البشير عبد الكريم: دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مج5، العدد6، 2009، ص181.

(2) عبد القادر عطية: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص310.

3-2) نسبة السكان المشتغلين<sup>1</sup>:

$$100 \times \frac{\text{عدد المشتغلين بأجر}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}} = \text{نسبة المشتغلين بأجر}$$

$$100 \times \frac{\text{عدد أصحاب العمل}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}} = \text{نسبة أصحاب العمل}$$

$$100 \times \frac{\text{عدد المشتغلين لحسابهم الخاص}}{\text{التعداد الكلي للمشتغلين}} = \text{نسبة المشتغلين لحسابهم الخاص}$$

(1) عبد الحليم جلال: اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2017، ص 280.



## 4-2) معدل العمالة:<sup>1</sup>

$$\text{معدل العمالة} = 100 \times \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}}$$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر لعنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية.

## 5-2) معدل المشاركة في قوة العمل:<sup>2</sup>

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل} = 100 \times \frac{\text{أعداد المشتغلين + أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}}$$

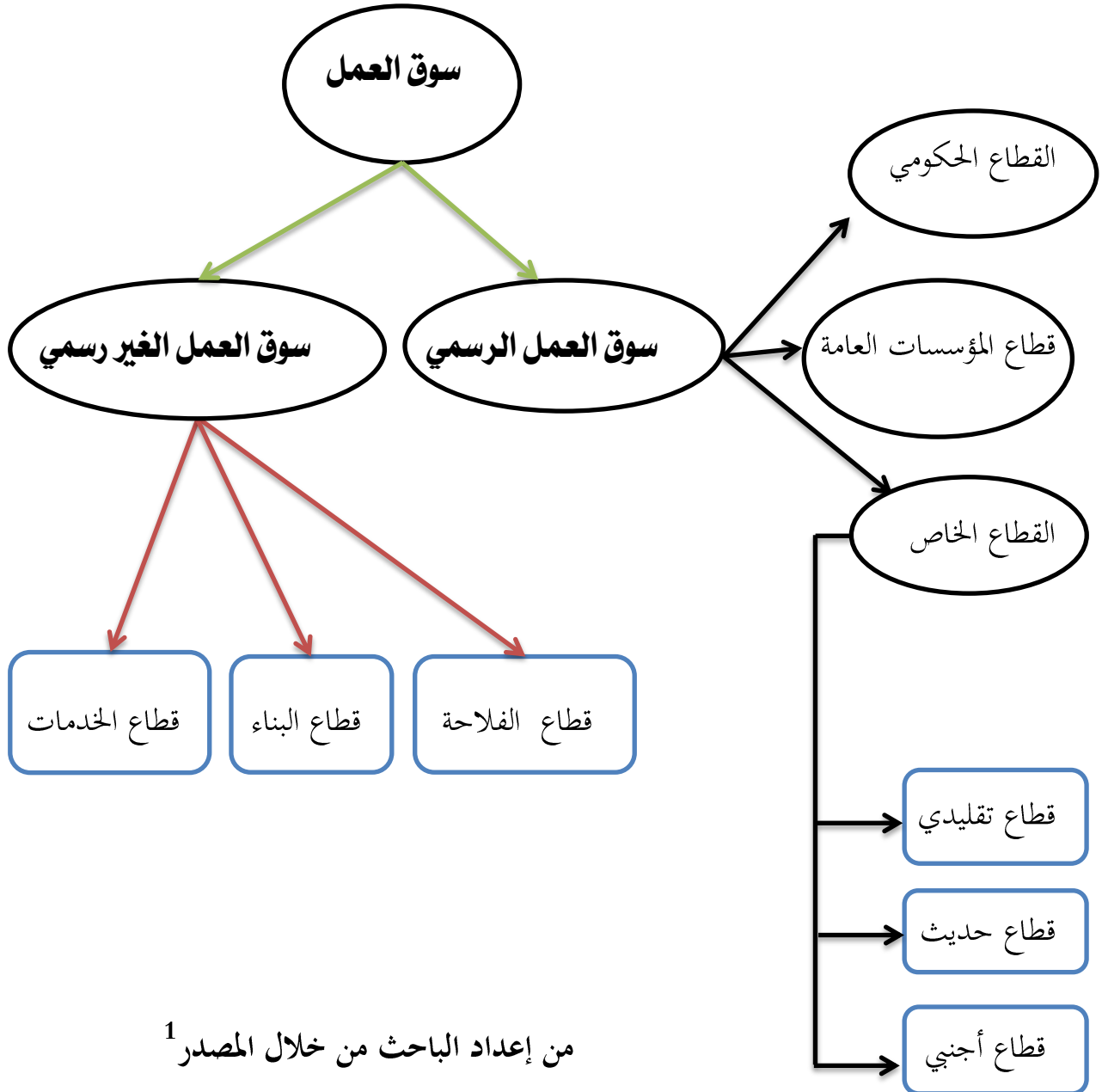
1) Bachir Boulahbal, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008, p 05

2) عبد الحليم جلال: المرجع السابق، ص 279.

### 3-أنواع سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين و هما: سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم 1: هيكل سوق العمل في الجزائر



من إعداد الباحث من خلال المصدر<sup>1</sup>

(1) مدني بن شهرة: الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل -التجربة الجزائرية-، دارالحامد للنشر و التوزيع ، 2009، ص197.

## المحاضرة السابعة: التكوين ومكوناته

### 1- التكوين الماهية والأهمية:

تعريفه لغة: إن التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل "كون" التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل و التي تعني باللغة الفرنسية Formation فالمقصود هو التكوين المعنوي والتعديل والتغيير، قد يعني إكساب الإنسان

معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديد بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات.<sup>1</sup>

أما من ناحية الاصطلاح لماهية التكوين فنجد العديد من التعاريف من بينها:

هو: "مجموع النشاطات التي تهدف إلى جعل الأفراد الذين هم أعضاء في منظمة ما قادرين وبكفاءة القيام بأعمالهم الحالية أو بأعمال أخرى محتمل أن توكل لهم في المستقبل"<sup>2</sup> ويعرف أيضا التكوين بأنه:

"وسيلة إعداد الكفاءات تتزاج فيها المعارف والسلوكيات بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح، القابلة للتشغيل والتوظيف الفوري في الإطار المهني"<sup>3</sup>

ويعرف Pierre Casse "التكوين هو العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات و مهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم و فعاليتهم في إطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم المستقبلية"<sup>4</sup>

---

(1) حمد عيس الطويسي: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص48.

2) Laurent Bélanger et all : **gestion des ressources humaines**, édition gaôtan, Québec, 1986, p140

(3) لحسن بو عبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص10.

4) Pierre casse: **La formation performante**, Office de publication universitaire, 1999, P48

كما يعرفه: يعرف **Silvio montarelto** "التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة ، يقصد بالتكوين المهني إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد إكسابه مهارات جديدة"<sup>1</sup> ويوجد من يعرفه بأنه: "تلقي الأفراد مهارات فنية تهدف إلى اكتساب معارف جديدة تمكنهم من النهوض بأعباء وظائفهم الحالية بأكثر جودة واتقان."<sup>2</sup>

## 2. أهمية التكوين الجامعي:

باعتبار أن للجامعة مهام في التكوين والبحث العلمي في المجتمع، وتستثمر مكتسبات وتراكمات البحوث ونتائجه عبر برامج نقل المعارف والخبرات، وأداة هذا الاكتساب للطلاب هو التكوين الجامعي ، ويشكل التكوين حاليا أهمية بالغة بين كل المهام الأخرى في المؤسسات الجامعية وبناءا على ذلك ينظر إلى التكوين الجامعي على أساس الدور المتميز الذي يؤديه في تقدم المجتمعات وتقدمها وتنميتها وذلك عن طريق إعداد الاطارات وتنمية الطاقات البشرية الفنية والعلمية والثقافية والمهنية من خلال التكوين، وعليه ينبغي على التكوين:

أولا: أن يستجيب لأهداف متعددة ولكنها محددة بدقة.

ثانيا: أن يتوفر على طرق بيداغوجية خاصة.

ثالثا: أن يستجيب للحاجيات المتعددة للمتكونين المستهدفين، رابعا أن يتوفر على تنظيم مناسب.<sup>3</sup>

---

(1) عبد الكريم قريشي: التكوين والتوظيف والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، العدد 1، 1998، ص 2.

(2) رفعت الشامي: موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2006، ص 49.

(3) الزهراء فضلون: مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة- دراسة استطلاعية بجامعة ام البواقي-، مجلة المعيار، المجلد 23، العدد 1، ص 1121.

كما يجدر الاشار أن الجامعات تعتمد على التكوين باعتباره وسيلة هامة لتنمية الموارد البشرية وتنميتها وطرق تسييرها بالموازاة مع أهدافها الاقتصادية.<sup>1</sup>

إن العملية التكوينية في المؤسسات الجامعية تركز حول نقطة مهمة وهي تفاعل وتبادل التأثيرات بين مجموعة من العناصر والتي تسمى عناصر العملية التربوية التي تعتبر العماد الرئيسي الذي يبنى عليه التعليم الجامعي، فنجاح هذه الأخيرة مرهون بالسير الحسن لهذه المكونات والعناصر والتي تتمثل في: عضو هيئة التدريس والطالب والبرنامج والمنهاج وطرق التدريس والتقييم.<sup>2</sup>

### 3-أهداف التكوين الجامعي: للتكوين الجامعي اهداف مستخلصة من المهنة الأساسية في انتاج

ونشر المعرفة

في النقاط التالية:

لعل من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل، وهذا من شأنه ان يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية

أ – **أهداف تربوية تعليمية:** ان التربية والتعليم موضوع رئيسي وله ابعاد علمية لأنه مهم في اعداد ظروف الحياة في المستقبل ولذلك فقد أمسي من الضروري ان تنعكس التطورات الجارية في معالجة البيانات والمعلومات على مناهج التعليم العالي:

ب- **أهداف اجتماعية ثقافية:** ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقدمه، فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والتعاونات أعمق واشمل من كونها ابنية

---

1) جباري عبد الغني، زعيبي رمزي: إستراتيجية الجامعة في تنمية الموارد البشرية لمسايرة التوجهات الاقتصادية المعاصرة، الملتقى الوطني الأول: دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية، جامعة خنشلة، 2012، ص8.

2) عبد القادر سيدي عابد: التكوين الجامعي في نظام ل م د وعلاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة الشلف ، مجلة المداد، مج10، العدد2، 2020، ص302.

ومعلمين وطلاب وعمال، التكوين الجامعي يمد الواقع الاجتماعي بالقوى الوطنية والفكرية التي تعمل جاهدة في سبيل التصدي لقضايا وطرح بدائل تغيير وتطوير هذا الواقع.

ج- **أهداف سوسيو اقتصادية:** التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات مل فرد وميوله ورغباته ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع.<sup>1</sup>

**4- أنماط التكوين الجامعي:** يوجد نموذجان أساسيان للتكوين الجامعي وهما:

#### 6-1) النموذج التكويني الدمجي "التمركز حول تبليغ المعرفة"

يقوم هذا النظام التكويني بتغطية مجموعة من المعارف و الحقائق على حساب التأمل و التفكير ، و يتجلى ذلك في تضخيم الكتب الدراسية و حشدها بالمعلومات و المعارف و صرف جهد و وقت الطالب في حفظها دون فهم عميق لها و الاهتمام بالنتائج السريعة ، دون الاهتمام بتوظيفها على أرض الواقع ، فهو نظام التكوين الذي يقوم على تزويد الفرد بالمعارف و الحقائق الجاهزة ، دون تدريبهم على سبل اكتساب المعرفة و بناءها .<sup>2</sup>

#### 6-2) النموذج التكويني الإنتاجي : ( التمرکز حول إنتاج المعرفة )

يتميز هذا النظام في كونه يتجه إلى إحداث تغييرات في سلوك الدارسين ، و يتطلب ذلك عملية تخطيط و برمجة تمكن من تحديد السلوكيات المراد تغييرها لدى المتعلم ، فالأساس الرئيس في هذا النموذج يجعل المتعلم عنصرا فاعلا ، و يؤدي إلى تقليص أي هيمنة خارجية ، و بذلك يهدف إلى تكوين الفرد المتشبع بقيم الاستقلالية و الحرية و المبادرة و التواصل التربوي و الاجتماعي . علاوة على

---

(1) العلمي فريدة ورواجي رزيقة: دور الجامعة: بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مج1، العدد 7، سبتمبر، 2017، ص213.

(2) عواشيرة السعيد: نحو إعداد معرفي فعال لمعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة، ورقة مقدمة إلى الملتقى الخامس حول : " معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في القرن الحادي والعشرين "، المنعقد خلال الفترة 23- 24 أبريل 2007 مخبر تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف الجزائر، 2007.

اكتساب المهارات و القدرات اللازمة التي تمكنه من من مواجهة المواقف الحياتية، و القدرة على الاندماج في سوق العمل بأنشطته الاقتصادية المتاحة.<sup>1</sup>

## 5-أسس التكوين الجامعي لتحقيق أهداف التكوين الجامعي :

1- **الشمولية**: يتناول هذا الأساس مدى إحاطة الأهداف العامة للتكوين مجتمعة بكل المجالات التي يسعى التكوين في الجامعة إلى تحقيقها في مجال نمو الطالب والمجتمع ، فعندما يتناول الهدف شخصية الطالب بأبعادها المختلفة النفسية والمعرفية والجسمية والاجتماعية فلا بد من الإحاطة بهذه الأبعاد المختلفة مجتمعة. - التكامل يعني هذا الأساس مدى ترابط هذه الأهداف العامة مع بعضها البعض، بحيث لا تكون متعارضة أو متناقضة فيما يتعلق بعلاقة المواطن بالمجتمع.

2- **الواقعية**: يؤكد هذا الأساس على ضرورة اقتراب الأهداف العامة للتكوين الجامعي من الواقع، وأن لا تكون مثالية، وإنما تستند إلى الوقائع وتعتمد على المنهجية العلمية.<sup>2</sup>

3- **المستقبلية** : يتضمن الهدف دائما طموحا وتوقعا مستقبليا وتطويرا للأحوال الراهنة وتجديدا واعتناء بها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع.

---

(1) أنظر كل من:

- غريب عبدالكريم وآخرون: في طرق وتقنيات التعليم: من أسس المعرفة إلى أساليب تدريسها، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1992، ص 142.

- الخوالدة، مُجد محمود: أسس بناء المناهج التربوية وتصميم الكتاب التعليمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 60.

- فرحاتي العربي: فلسفة التربية في ضوء مبدأ التغيير، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد الأول، 2004، ص 175.

- عبدالوهاب جودة الحاييس: أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل " رؤي نظرية ومقترحات عملية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مج1، العدد1، دار التل للطباعة، الجزائر، 2014، ص 20-24.

(2) بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 36.

4- **القابلية للتطبيق** : يؤكد هذا المبدأ على ضرورة صياغة الأهداف العامة للتكوين الجامعي بشكل قابل لان يطبق ويترجم إلى الواقع العملي، ولا تبقى هذه الأهداف نظرية غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات الواقع وان تتحول إلى ممارسات وظيفية على ارض الواقع.<sup>1</sup>

### 6. المشاكل التي تواجه علاقة الجامعة بسوق العمل والتشغيل :

اتجهت الجزائر مثل باقي دول العالم إلى تنمية وتطوير الجامعة الجزائرية ، و هذا بالاهتمام بالتكوين من خلال جانبه المادي و المتمثل في الوسائل و التجهيزات و الجانب البيداغوجي و المتمثل في اعداد البرامج و المناهج. و برغم الانجازات على ارض الواقع التي حققتها الجامعة الجزائرية، إلا أنها لازالت تعاني العديد من المشاكل و التي تقف كعثرة أمام فعاليتها، خاصة مع التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و العلمية و التكنولوجية التي طرأت على الساحة العالمية و التي تمثل بدورها أكبر التحديات للمؤسسة الجامعية،<sup>2</sup> وهي كالاتي :

- ارتفاع عدد الطلبة بصفة كبيرة، وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي في كل دول العالم .
- النقص في الوسائل والذي تولد عنه عدة ظواهر أدت إلى تفهقر الملائمة، و النوعية و النجاعة للتعليم العالي.
- ضعف جهاز التوجيه للطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي بالنسبة إلى قدراتهم و اهتماماتهم.
- عدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات.
- انخفاض نسبة التأطير و الإشراف و عواقبها على الطلبة. انعدام و ضعف التكوين البيداغوجي للأساتذة.
- ارتفاع البطالة لدى حاملي شهادات التعليم العالي.

(1) بوفلجة غياث: المرجع السابق، ص36.

(2) بوشمة الهادي :الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط السوسيو اقتصادي،مجلة إلكترونية البحث في الثقافة،العدد22،دنا.



- عدم الترابط بين سياسات التكوين و سياسات التوظيف المناهج الدراسية و أهدافها لا تخدم متطلبات التنمية
- هجرة الكفاءات العلمية إلى الخارج .
- اتباع سياسة النمو الكمي على حساب النمو الكيفي.
- عدم القدرة على مواجهة الانفجار التكنولوجي المتزايد. تدني مستوى البحث العلمي.<sup>1</sup>

---

(1) عبد الدائم عبد الله : التعليم العالي و خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي، دار العلم للملايين، بيروت، 1997.

## المحاضرة الثامنة: مفهوم التشغيل وأهميته

### 1- مفهوم التشغيل:

يقصد بالتشغيل في مفهوم التقليدي هو تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل، التكوين.<sup>1</sup>

أما مفهومه الحديث فليس بالضرورة يقصد به عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط بالرغم من اقتراب في المعنى كبير بين الشغل والعمل ، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية وعلى هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل، وقد حدد Marc Olivier مفهومًا دقيقًا للتشغيل والذي يعني حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها:

- استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد، وهذا مناسب لمنصب عمل وأيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل والجزئي لقوة العمل، و بالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن.

- استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية و حق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.<sup>2</sup>

---

(1) فريدة شلوف: واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 2017، 13، ص 439.

(2) ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص 37.

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث " استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية ، الإدارية ، التجارية او الخدماتية ، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة.

ومصطلح الشغل قد لا يختلف تعريفه اللغوي عن تعريفه الإصطلاحي إلا في جزئياته وخصائصه.

### (أ) الشغل لغة:

شغل شغل : نشاط ذهني أو جسدي يصرف إليه الإنسانُ جهده ويشغل به وقته، عمل، ما يشغل فراغ الإنسان بحث عن شغل، والشغل ضد الفراغ.<sup>1</sup>

ونجد هذا المصطلح أيضا في علم الفيزياء ويقصد به الطاقة المبذولة لتحريك جسم ما بقوه ما لمسافة ما.

ورد لفظ شغل في القرآن الكريم في قوله تعالى ﴿ إن أصحاب الجنة اليوم في شغل فاكهون ﴾<sup>2</sup> وفي تفسير ابن كثير قال: خبر تعالى عن أهل الجنة : أنهم يوم القيامة إذا ارتحلوا من العرصات فنزلوا في روضات الجنات : أنهم في شغل فاكهون أي: في شغل عن غيرهم ، بما هم فيه من النعيم المقيم ، والفوز العظيم.<sup>2</sup>

### (ب). التشغيل اصطلاحا:

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور ، أو هو المكان، والوضع الذي يشغله موظف، أو مسؤول في إدارة ، أو شركة ، وينطوي على عمل منتظم ومكافأ.

وعرف أيضا بأنه " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي ، ويؤخذ على هذا التعريف فهو يقارب تعريف العمل كما سنراه لاحقا.

(1) موقع إلكتروني: <https://www.ahewar.org/debat/s.asp?aid=470167> يوم: 2024-05-11.

(2) موقع إلكتروني: <https://surahquran.com/aya-tafsir-55-36.html> يوم: 2024-05-11.

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف باتريك بولرو : يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.<sup>1</sup>

أما المنظمة الدولية للعمل فتعتبر أنه " يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

1. يمكنه الحصول على منصب شغل

2. يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير.

3. يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.<sup>2</sup>

أما التشغيل حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) نجده طبقا للتعريف الذي اعتمده المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، وأقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة 71 لمؤتمر العمل الدولي "أن التشغيل يشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل خلال فترة الإسناد يمارسون عملا مأجورا أو لهم مؤسستهم الخاصة حتى وان لم يمارسوا فيها أي عمل...".<sup>3</sup>

ويعرف أيضا على أنه "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين"، إلا أن هذا التعريف يؤخذ على أنه غير دقيق بالشكل الكافي.<sup>4</sup>

---

(1) دحماني مُجَّد أدرويش: إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبوكر بلقايد - تلمسان، 2013، ص 42.

(2) رواب عمار ، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، العدد 5، 2011، ص 69.

3) Office national des statistiques, enquete emploi aupres des menages 2010, alger O.N.S, 2010, p 93.

(4) زويتر الطاهر: إشكالية التشغيل في الزراعة دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 1997، ص 25.

كما أنه يقصد بالتشغيل توفير عدد من مناصب العمل في شتى ميادين، النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلي أكبر عدد من طلبات العمل واليد العاملة.<sup>1</sup>

## 2- أهمية التشغيل:

حدد كل من Béthune et Ballard عدد من فوائد الشغل منها:

الحصول على المال، تقديم نشاط، تقديم خبرة نوعية يومية، تقديم بنية زمنية للحياة اليومية، توسيع التفاعل الاجتماعي وتقديم هوية داخل المجتمع.

أما sarchielli فقد أكد أن الشغل يساهم في بناء الوقت اليومي le temps quotidien ويساهم في بناء الهوية الاجتماعية، ويفرض على الإنسان أن يستثمر في سلسلة كاملة من الأنشطة.

أما johada فيقدم خمس وظائف للشغل لدى الإنسان وهي:

1- تقاسم التجارب مع الآخرين وهذه العلاقات تربطه بالحقائق الاجتماعية، وتثري المعارف المهنية مع الأفراد.

2- تشكيل القواعد والمبادئ غير الرسمية وتقديم فرص للدخول إلى مجال أوسع من التجارب، والتي لا يمكن الوصول إليها بطرق أخرى.

3- الشغل يربط الأشخاص بأهداف.

4- الشغل هو المحدد لوضعية و هوية ومرتبة الفرد في المجتمع.

5- الشغل يحث على النشاط حيث يظهر القدرات والكفاءات لدى الفرد.<sup>2</sup>

6- يعطي القيمة الاجتماعية للفرد وينمي فيه الإحساس بالانتماء ويبعده عن الانحرافات و يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.<sup>3</sup>

---

(1) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 83

2) Martine roques Mardaga: *sortir du chômage*, paris, France, 1995, p 31

(3) مكتب العمل الدولي جنيف: العمالة والتنمية الاقتصادية، تر: جمال البنا، الدار القومية، القاهرة، 1966، ص 65.

7-التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف والدخول وذلك من أجل الحد من الفقر ومن أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.<sup>1</sup>

### 3-أنواع التشغيل:

للتشغيل أنواع متعددة منها:

**التشغيل المباشر :** ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء الى مكتب التوظيف لمترشح ليدته الوظائف

**التشغيل المؤقت:** أحد أشكال الاستخدام المؤقت يحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كان يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الاجازات السنوية او يشتغل بموجب عقد يربط بينو وبين البيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

### 4-الإطار القانوني للتشغيل

يعتبر العمل حق مكفول للجميع بدون أي نوع من الأنواع التمييز ضمن منظومة حقوق الإنسان وشرط أساسي للمشاركة الاقتصادية وعنصر جوهري من عناصر المواطنة الحقيقية التي نص عليها الدستور الجزائري والسبيل الوحيد لتأمين الرقي الاجتماعي للدولة الجزائرية والمجتمع الجزائري على حد سواء.

إن الجهة المستخدمة المعنية هي التي تقوم مباشرة عملية التشغيل والتوظيف، فتختار من سوق العمل من تشاء من العمال والموظفين وتوليهم وظائفها الشاغرة حسب معايير تعد مسبقا طبقا لقانون التوظيف، غير أن هذه الجهة المستخدمة ليست دائما حرة في اختيار من تشاء من الموظفين والعمال، بل إنها تتأرجح بين الحرية والتقييد حسب النظام السياسي السائد في الدولة، الديمقراطي والديكتاتوري، وعليه فإن التوظيف مرتبط ارتباطا كبيرا بطبيعة النظام الوظيفي السائد في أي بلد،

---

(1) مدني بن شهرة :الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر، ط1، والتوزيع، الأردن، 2009، ص204.

(2) سميحة يونس: خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للشغيل، مذكرة ماجستير ،كلية الاداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص76.

والمشرع الجزائري ركز في الكثير من أحكامه على القواعد الموضوعية، من بينها الاستقرار في منصب العمل وهو استقرار نسبي تلعب فيه إدارة الطرفين دورا هاما باعتبار أن العلاقة التي تربط بينهما علاقة تعاقدية فيها كافة الشروط ، وأنه في الوقت الذي يستطيع العامل إنهاء علاقته أو عقده مع المؤسسة فإنه من حق هذه الأخيرة أن تحفظ من عدد المستخدمين إذا بررت ذلك دوافع اقتصادية صحيحة.<sup>1</sup> بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تخضع إلى عدة عوامل من بينها القطاع نفسه بمعنى أنها تختلف من القطاع العام إلى الخاص ، وإذا كانت هذه القطاعات تعرف اختلافا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي من جهة أخرى، فإن هذه الشروط تمثل في أغلب الأحيان أداة حقيقية وصارمة تعتبر مرجعية هامة في عملية التوظيف. وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة. وبعضها الآخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناء، ومن بين هذه الشروط، شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية، بالإضافة إلى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. والتي تنص على أنه: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>2</sup>

---

(1) سعدية زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، دكتوراه Imd، علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 2018، 1-2019، ص 65.

(2) المادة 15 من قانون علاقات العمل الجريدة الرسمية العدد 17. 1410. ص 564.

## المحاضرة التاسعة: تطورات التشغيل في الجزائر

### 1-تطورات التشغيل في الجزائر:

#### (أ)مرحلة التسيير الذاتي

بعد استقلال الجزائري سنة 1962 أدى ذلك إلى مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل آنذاك، وهذه المناصب كانت متنوعة إطارات مهندسين خبراء، و الجزائري لم تتحكم إلا على 300000 إطار موظف و عامل مؤهل، والشيء البارز والغريب في نفس الوقت حسب مؤرخين واقتصاديين هو ارتفاع معدل البطالة في مرحلة ما بعد الاستقلال والذي كان يقدر بـ 33% من السكان النشطين، إلى جانب مغادرة العديد من الجزائريين الوطن متجهين إلى العديد من الدول الأجنبية.

ومنه فإن هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز أساسا على التشغيل، فالقطاع الذي اهتم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيها الصناعي و الزراعي.

ففي الفترة التي تراوحت بين (1962-1965) استطاع هذا القطاع أن يمتص حوالي 200000 منهم 65000 دائمين في الزراعة، و خارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي 980000 عامل منهم حوالي 170000 عامل دائم<sup>1</sup>

#### (ب)مرحلة التسيير الاشتراكي

لقد شكل هذا الأسلوب إطارا ملائما لتعبئة العمال من أجل المساهمة في تحقيق التنمية وقد كان من بين الأهداف الرئيسية المعلن عنها في هذه المرحلة " بناء اقتصاد مكتمل النمو ومتكامل لتلبية كل الحاجيات لمجمل 18 مليون من السكان<sup>2</sup>.

(1) أحمد هني :اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1991، ص22-25.

(2) ليليا بن صويح:سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2010، ص113.



ارتكزت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة بشكل أساسي على عاملين رئيسيين بدأ التركيز فيها بشكل واضح على تطبيق برامج تنمية تركز في جوهرها على التصنيع كاختيار استراتيجي للنهوض بالبلاد من مخلفات الحالة الاستعمارية بإعطاء الأولوية للمشاريع الاستثمارية الكبرى التي لا تتحقق إلا بإقامة مركبات ومصانع ذات حجم كبير وكثافة رأسمالية معتبرة، هذا من جهة والعمل على ترقية مستوى معيشة الفرد الجزائري من جهة أخرى وذلك من خلال:

- إحداث فرص عمل، وخلق مناصب شغل تكون موجهة لكل الجزائريين القادرين على العمل من أجل تحسين مستوى الحياة للشريحة الفقيرة والمحرومة والتي تمثل الغالبية الساحقة في المجتمع.
- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات اللازمة لتحقيق برامج التنمية الاقتصادية، الاجتماعية والسعي لأن تكون المناصب الجديدة المستحدثة مركزة بصفة أساسية في الفروع الإنتاجية، خصوصا وأن الاستعمار الفرنسي لم يطور قاعدة صناعية قوية خلال فترة احتلاله للجزائر، لذلك بقيت النشاطات الصناعية مقتصرة في الغالب على الصناعات الاستراتيجية، وانعدمت الصناعات التحويلية وعن وضعية سوق الشغل في تلك الفترة.<sup>1</sup>

### ج) مرحلة إعادة الهيكلة:

قامت الدولة الجزائرية في سنة 1982 بإعادة هيكلة أولى لمؤسسات القطاع هكذا تم إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان يتجسد في منشآت كبرى و تقرر تقسيم إلى عدد من الشركات العمومية أصغر قياسا و أسهل إدارة و أكثر تخصصا، أما بالنسبة لسياسة التشغيل خلال هذه الفترة فإن برنامج تشغيل الشباب سنة 1989 برنامجا خاصا ذو أهمية كبيرة، بالنسبة لمحور التشغيل و ذلك راجع للإصلاحات السياسية سنة 1998 و قد وضع هذا البرنامج لتجاوز العقبات التي تصادف الشباب يوميا بالمؤسسات و مكاتب الشغل التي لا نجد حلا للطلبات الكثيرة و القادمة باستمرار، وقد قامت

---

(1) ليليا بن صويلح: المرجع السابق، ص 113.

الدولة في هذه الفترة الحرجة باستغلال الإمكانيات المتاحة بأقصى صورة ممكنة إلى جانب اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من بينها :

-إنعاش الاقتصاد الوطني باستغلال طاقاته الإنتاجية.

-الاهتمام بالاستثمارات المنتجة للشباب العاطل في مجال الدراسات، التعمير، تركيب الهندسة المعمارية

المدنية.

-وضع سياسة فعالة للقروض تسمح للمبادرات و استغلال الكفاءات.

و يشمل هذا البرنامج على محورين أساسيين، يتعلق الأول بتوفير مناصب الشغل للشباب و الثاني خاص بوضع شريحة من الشباب العاطل في مراكز لتهيئتهم للحياة العملية حيث يضمن هذا البرنامج: -إنشاء نشاطات حرفية.

-إحداث مناصب شغل جديدة مدفوعة الأجر.<sup>1</sup>

## (ت)فترة التسعينات:

تميزت بفترة انتقالية نحو اقتصاد السوق، و قد عرفت وضعية الشغل تفاقم مشاكل كثيرة حيث انخفضت

معدلات التشغيل إلى 70.2 % عام 2000 بعدما كانت 78.3 % عام 1990 فأكدت ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل الجديدة في القطاع العمومي المنتج، و تطور القطاع غير الرسمي وكذا اتساع رقعة البطالة . خلال النصف الأول من عقد التسعينات تم إنشاء 50000 منصب شغل سنويا (باستثناء الشغل غير الرسمي ) و تأثرت أهم القطاعات المنتجة بالانكماش الاقتصادي كما هو الشأن بالنسبة للصناعة و قطاع البناء و الأشغال العمومي. في ظل سياق مماثل عرف القطاع غير الرسمي للشغل توسعا سريعا، فمع نهاية 1992 قدر عدد العاملين في

---

(1) أحمد هني :المرجع السابق،ص30.

القطاع غير الرسمي خارج ميدان الفلاحة بمليون شخص، أي ما يعادل 17% من مجموع السكان المشغولين غير التابعين لقطاع الفلاحة، و هم يتمركزون في المؤسسات الصغيرة غير المصرح بها، و الشغل داخل البيوت، و في ميدان التجارة . خلال النصف الثاني من عقد التسعينات شرع في تطبيق برنامج الاستقرار و التعديل الهيكلي الذي أدى إلى تحسن الاقتصاد شيئاً فشيئاً لكن مع ذلك تدهورت القدرة الشرائية للأسرة و تفاقمت البطالة<sup>1</sup>.

### ث) تطورات التشغيل خلال الفترة 2001-2014

برنامج الإنعاش الاقتصادي: 2001-2004 هو برنامج مهم في سياسة الدولة للتشغيل والتي رصدت له الدولة الجزائرية إمكانيات مالية معتبرة قدرت بـ 525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار<sup>2</sup>، موزعة على أربعة سنوات، 2001-2004 و يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى و تهيأ الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي و انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة ، و القضاء على الفقرة التخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى. وكان البرنامج يهدف إلى ثلاثة محاور أساسية:

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة للمواطن الجزائري.
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وهذا من أجله توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الأجنبي.

---

(1) شلالى فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة، 2001-2004، مذكرة ماجستير

في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص 89-90.

(2) التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب تونس، السداسي الثاني، 2004، ص 263-271.

➤ توفير المزيد من مناصب الشغل لتقليل من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات كبيرة في هذه المرحلة.<sup>1</sup>

### 3-المبادئ العامة للتشغيل:

تخضع عملية التشغيل بشكل عام إلى مجموعة من الضوابط والأحكام القانونية المحددة التي نظمها المشرع الجزائري و التي كانت من إفرزات التحول الديمقراطي على الخريطة الدولية والمجتمعات المعاصرة وهي تعد معايير مشتركة بين جميع دول العالم التي تنتهج مبادئ عامة وشاملة تشترك فيها جميع النظم ، ومن بين هذه الأسس والمبادئ :

- **"مبدأ المساواة** :وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والرأي...
- **مبدأ الجدارة** : الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات وإمكانيات علمية مهنية وبدنية معينة ويجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه.<sup>2</sup>

---

(1) غرزي سليمة:دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر،مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2008،ص127.  
(2) مصطفى شريف:تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل ،رسالة ماجستير في الإدارة والمالية ،معهد العلوم القانونية والإدارية،جامعة الجزائر،1985،ص73.

## المحاضرة العاشرة: نظريات التشغيل

### 1-الاتجاهات النظرية المفسرة للتشغيل:

#### 1.1) نظرة ابن خلدون للشغل:

نظرة ابن خلدون لظاهرة العمل أو لظاهرة "المعاش" نظرة علمية، ميدانية أقرب للواقع، فإنه لم يعتبرها منعزلة عن غيرها من الظواهر الاجتماعية، وإنما هي جزء لا يتجزأ من العمران البشري". أي أنها جانب فاعل في حياة المجتمع يؤثر في بقية الجوانب ويتأثر بها. فالعلاقة قوية بين الاقتصاد والسياسة، بينه وبين العادات الاجتماعية، وبينه وبين كافة الوقائع التاريخية. ويبدو لنا ذلك جلياً من خلال المقدمة في الباب الذي خصصه في طبيعة العمران في الخليقة وما يعرض لها من البدو والحضر والتغلب والكسب والمعاش والصنائع والعلوم ونحوها وما لذلك من العلل والأسباب<sup>1</sup> إن العمل عند ابن خلدون هو : السعي لكسب المعاش أي للحصول على المأكل والملبس والمأوى. فما دام الإنسان يولد مفتقراً إلى القوت في كل أطواره، فهو مطالب بالسعي لتلبية حاجاته الضرورية من قبل هذه وعن

أفعاله الضرورية ومن قبل الواجب الديني متى أصبح راشداً، مسؤولاً عن نفسه. وما يلي الضرورة من مأكل وملبس هو معاش وما يزيد عنها "رياش" وما يعود بالنفع على العبد من النفقة "رزق" وما يحصل عليه بدون أن ينتفع به هو كسب فقط وليس رزقا. أي أن الكسب يكون هو بالسعي والرزق يكون بالانتفاع. فالمال الموروث كسب عند المتوفى ورزق عند الوارث إذا انتفع به. فلا بد من القصد والسعي للحصول على أي مكسب أو مقتنى والمحصول لا يعدو أن يكون ثمرة صناعة أو ثمرة مستخرجة ن الحيوانات أو النبات أو المعدن. وكلتاهما نتيجة عمل بشري.<sup>2</sup>

وقد أعطى ابن خلدون أهمية كبيرة للعمل، معتبراً إياه مقياساً للإنتاج و وسيلة لتحقيق الأمن و ربط بين القيمة المادية للعمل و المكانة الاجتماعية، فالإنسان المالك للثروة الناتجة الطمأنينة عن العمل

(1) عبد الرحمن ابن خلدون: المقدمة، دار التونسية للنشر والمؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص77.

(2) المرجع نفسه، ص381-382

كوسيلة وحيدة للكسب يكون ذو جاه و مكانة في المجتمع. و هو بذلك يكون قد أعطى للعمل قيمة اجتماعية كما أعطى له قيمة معنوية فيرى أن من بين الأعمال ما لا يكسب صاحبه مالا كثيرا لكن يعطيه فوائد معنوية و نفسية.<sup>1</sup>

وذكر ابن خلدون أن العمل هو النشاط المرتبط بالجهد البشري و الذي له قيمة و منفعة عملية ملموسة و هو بذلك يكون قد رفض الأعمال السحرية الخرافية التي لا فائدة من ورائها .

## 2.1) التشغيل بنظرة ماركس:

هو فيلسوف ألماني سياسي وصحفي ومفكر اجتماعي وقد عرف بالمادية التاريخية ونقده الشديد للرأسمالية ودفاعه عن الطبقة البوليتارية ومن أهم مؤلفاته "مساهمة في نقد الاقتصاد السياسي" "نظريات فائض القيمة" "بيان الحزب الشيوعي" "بؤس الفلسفة" "الإيديولوجية الألمانية" "المسألة اليهودية" وكتابه الشهير مع صديقة انجلز المعنون بـ "رأس المال" 1857م<sup>(2)</sup>

لقد كان ماركس يدعو إلى نظرية سوسيولوجية ثورية وراдикаلية لا يؤمن بمبدأ التوازن والمحافظة على المجتمع، بل كانت يدعو إلى التغيير الجذري في إطار ما أطلق عليه المادية التاريخية والجدلية، مع السعي بكل الطرق في القضاء على الفكر البرجوازي ومن إسهاماته أيضا تصوره للتطور التاريخي البشري الذي صنفه إلى عدة أطوار هي:

المرحلة البدائية ← المرحلة العبودية ← المرحلة الإقطاعية ← المرحلة البرجوازية ← المرحلة الاشتراكية ← المرحلة الشيوعية "القضاء على الملكيات الفردية".<sup>(3)</sup>

وينظر ماركس إلى المجتمع كنسق يتكون من مستويين أساسيين هما: المستوى التحتي قوى الإنتاج العاملون والتجهيزات ورأس المال والأدوات بينما يتضمن المستوى الفوقي وعلاقات الإنتاج " حقوق

(1) عبد الرحمن ابن خلدون: مقدمة ابن خلدون، تح: عبد الله محمد الدرويش، ج1، دار يعرب، دمشق، سوريا، 2004، ص59.

(2) رامان سلدن: النظرية الأدبية المعاصرة، تر، جابر عصفور، دار قباء، للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1998، ص12.

(3) جميل حمداوي: نظريات على الاجتماع، د نا، 2015، ص100.

الملكية والعلاقات التنظيمية الأفكار السياسية وأشكال الوعي الاجتماعي والتغيير المادي الماركسي يقوم على أساس أسبقية الوجود على تشكيل الوعي وإن أي تغيير فيه يؤدي إلى تغييرات في المستوى الفوقي.<sup>(1)</sup>

وتعتقد الماركسية أيضا أن هناك دائما في أي مجتمع طبقتين اجتماعيتين أساسيين هما فمثلا في المجتمع الرأسمالي هناك البرجوازية والذين يملكون وسائل الإنتاج والبوليتارية "الطبقة الكادحة" لا يملكون سوى قوة عملهم و جهدهم فتحدث صراع طبقي بحكم تناقض مصالحها فالعمال هم الذين ينتجون القيم من خلال عملهم وجهودهم أما الرأسماليون فينتزعون فائض القيمة<sup>(2)</sup>

### الاغتراب: Aliénation

يعد مفهوم الاغتراب واحدا من أهم المفاهيم الأساسية في السوسيولوجية الماركسية، والاغتراب يحدث في المجتمع الطبقي فالرأسمالي يحول طاقة العمل إلى سلعة تباع وتشتري في الأسواق، فحتى يتراكم رأسمال لا بد من جهد يشتري وهذا الجهد يتحول إلى سلعة مثلها مثل أي سلعة بمقدار وقت العمل اللازم اجتماعيا لإنتاجها وهذا الوقت اللازم لإنتاج قوة العمل يتمثل في الوقت المستغرق لإنتاج المستلزمات الأساسية لبقاء الإنسان العامل على قيد الحياة مثل المأكل والملبس والمسكن وبهذه الكيفية فإنه يجعل هذا العمل غريبا عن نفسه أي يصبح عمله مغتربا عن ذاته ويصبح سلعة تباع وتشتري<sup>(3)</sup> وهذا الجهد المضاعف يؤدي بالعامل إلى التعب فيصبح غير قادر أن يقوم بدوره اتجاه مجتمع و حتى عائلته ويفقد بالتالي علاقاته الاجتماعية ويصبح غريبا عن مجتمعه كما يشير أيضا هذا المفهوم إلى الإصابة بالملل وفقدان الإبداع في العمل لأنه عمل متكرر ولا يعلم العامل ما هو نتيجة عمله وكيف يصبح بعد تركيبه.

(1) إبراهيم عثمان وآخرون: نظريات في علم الاجتماع، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2011، ص 22.

(2) محمود عودة: أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية لنشر، بيروت، لبنان، د تا ، ص 104.

(3) سعاد عطا فرج: تاريخ تطور الفكر الاجتماعي، الطوبجي، مصر، 2006، ص 231.

### 3-1) فريديريك تايلور "المدرسة الإدارية":

حسب نظرية الإدارة العلمية، يجب أن يكون الغرض الرئيسي للإدارة هو ضمان أقصى قدر من الازدهار لصاحب العمل، إلى جانب أقصى قدر من الازدهار لكل موظف. تستخدم عبارة "أقصى قدر من الازدهار" للدلالة على أرباح كبيرة للشركة وتطوير كل فرع من فروع الأعمال إلى أعلى درجات الكمال، بحيث يمكن أن يكون الازدهار دائما. أما عبارة أقصى قدر من الازدهار لكل موظف فتعني أجرا أعلى مما يتلقاه، وتطوره إلى حالته القصوى من الكفاءة التي تمكنه من أداء العمل الأنسب لقدرته الطبيعية.

كان يعتقد لزمان طويل أن المصالح الأساسية للموظفين وأرباب العمل متضاربة. تستند نظرية الإدارة العلمية إلى قناعة بأن المصالح الحقيقية لكليهما متطابقة، وأن الازدهار لصاحب العمل لا يمكن أن يوجد إلا إذا كان مصحوبا بالازدهار للموظف. لكن لا يمكن تحقيق أكبر ازدهار دائم للعامل، جنبا إلى جنب مع أكبر ازدهار لصاحب العمل، إلا عندما يتم عمل المؤسسة بأقل قدر من الإنفاق المشترك للجهد البشري والمواد الخام وما إلى ذلك. لا يمكن أن يوجد أكبر ازدهار إلا نتيجة لزيادة إنتاجية الرجال والآلات في المؤسسة، عندما ينتج كل رجل وكل آلة أعلى إنتاج ممكن.<sup>1</sup>

---

1) مُجَّد الفيفي: نظرية الادارة العلمية فريديريك تايلور، موقع إلكتروني:

الزيارة يوم: 2024-05-12 <https://drasah.com/Description.aspx?id=4077>



## المحاضرة الحادية عشر: سياسات التشغيل

تمهيد:

يعد مصطلح سياسات التشغيل من المفاهيم التي تدرج في إطار البرامج التنموية لأي بلد؛ حيث أنها تدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، من أجل تنمية فرص العمل تفوا يتناسق كما وكيفا مع مختلف مناطق وقطاعات الاقتصاد الوطني؛ أين يعد العمل اللائق مؤشر على فعالية سياسة التشغيل المنتهجة في بلد ما

### 1- تعريف سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، و"التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.<sup>1</sup>

كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.<sup>2</sup>

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها "مجمّل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج."<sup>3</sup>

(1) عمار رواب، صباح غربي: المرجع السابق، ص 68.

(2) عبد الرزاق مولاي لخضر: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 - 2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة

قاصدي مرباح، ورقة، 2012، ص 191.

(3) الموضوع نفسه.

كما تعرف سياسة التشغيل على أنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق، وهي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل.<sup>1</sup>

سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي "عبارة عن مجموعة من الاجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشارك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل"

"هي السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العملنموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق وبهذا ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشط بين الذين هم في العمر الإنتاجي سواء كانوا عاملين أو متعطلين عن العمل وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطل يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج".<sup>2</sup>

## (2) أهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

- توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوة العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.
- الرفع من مستوى الفعالية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

---

(1) مصطفى بوضياف: تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي (خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي) ، المركز الدولي للتدريب، نظمة العمل الدولية، 30 تشرين الثاني- 20 كانون الأول 2008، شوهده يوم 12-

2024-05 على الساعة 22:30، الموقع الإلكتروني: <https://slideplayer.com/slide/14164490>

(2) مدني بن شهرة: المرجع السابق، ص1.

- الرفع من المستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد<sup>1</sup>.
- تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف بكل أنواعه.
- ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.
- تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.<sup>2</sup>
- خلق مناصب أكثر إنتاجية ،تساهم في زيادة المداخيل وكذا اشراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.
- تحسين قدرة العاطلين على الدخول في سوق العمل مثل التدريب و المساعدة في الحصول على عمل وتحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل.<sup>3</sup>
- تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل ، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاول و تعزيز الارادات.

---

(1) عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 125.

(2) عبد اللطيف بن أشنهو: المرجع السابق، ص 125.

(3) عبد الرزاق مولاي خضر: المرجع السابق، ص 12.

- السعي الى تكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما التخصصات غير متوفرة في السوق.

- تحسين وتعزيز اليات الوساطة في سوق العمل ، من خلال عصرنه وسائل المتابعة و المراقبة و التقييم و الأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.

- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول للوظائف وذلك من أجل الحد من الفقر و من أجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل و الثروة.<sup>1</sup>

### **3) معايير سياسة التشغيل:**

تعتمد سياسة التشغيل على مجموعة من المعايير فيما يخص تصنيف اليد العاملة وتقييمها ونذكر منها ما يلي:

**1- معيار العمر:** حيث تواجه سياسة التشغيل نمو فئة الشباب الأقل من 18 سنة وذلك بإعادتها إلى ميادين التدريب، والتكوين من أجل إكتساب المعارف والخبرات وقد تطول مدة التعليم لفترات معينة.

**2- معيار النشاط الاقتصادي:** الذي يعتبر العنصر الأساسي والمهم لتحقيق مختلف الاستثمارات وتنويع الإنتاج مما يحقق ذلك التطور في جميع القطاعات والذي يزيد في فتح المجال لمضاعفة فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل ورفع المستوى المعيشي عن طريق زيادة الدخل.

---

(1) بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علو الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص61.

3- **معيار التأهيل** : يتمثل في التعليم والتدريب وتكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارات عالية أثناء قيامه بالعمل، مما يسمح ذلك بتحقيق الكفاءة وزيادة دخل العمال وتطوير تنمية قدراتهم وبالتالي مضاعفة مناصب الشغل.<sup>1</sup>

#### 4) **تحديات ومعوقات سياسة التشغيل:**

ركزت الدول الجزائرية في سياساتها المنتهجة في مجال التشغيل على أهداف كثيرة سياسية و اقتصادية و حتى اجتماعية وذلك بتجسيدها على أرض الميدان في الوسط الاجتماعي و الاقتصادي ، ومع ذلك فإن تلك السياسات واجهت تحديات و صعوبات كانت سببا في قوة فعاليتها ومن بين هذه المعوقات نذكر مايلي:

1. عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
2. عجز في اليد العاملة المؤهلة
3. عدم توفر شبكات وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
4. انعدام المرونة في المحيط الاداري و المالي والذي يشكل عائقا امام الاستثمار
5. ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة حصولها على القروض البنكية
6. ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور
7. عدم التحكم في الاليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.<sup>2</sup>

---

(1) عمار رواب، صباح غربي: المرجع السابق، ص 69.

(2) سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة ، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 14-13 افريل، 2011 ص13.

## 5) الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل

تحتوي سياسة التشغيل أبعاد متعددة ، منها ما هو اجتماعي،اقتصادي ومنها يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية:

### 5-1) البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن

ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.<sup>1</sup>

### 5-2) البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري

ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.<sup>2</sup>

### 5-3) البعد التنظيمي والهيكلية: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات

جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.<sup>3</sup>

---

(1) أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع يومي 26 و 27 أفريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة - الجزائر، 2009، ص3.

(2) الموضوع نفسه.

(3) ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم: التنمية المستدامة: دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 2006، ص 166.

## 6) أنواع سياسات التشغيل

يعتمد نموذج Pissarides (1990) (d'après Cotelette, 2008) على ثلاثة أنواع هي:

### 6-1) سياسات التركيز على المطابقة في سوق العمل:

1. لخلق الديناميكية في سوق العمل، تركز السياسة الأولى على حماية العمالة بغية الحد من البطالة، ضمان العمل و تجنب التحولات "التعسفية" في سوق العمل عن طريق مساءلة الشركات عن موظفيها.<sup>1</sup>

2. بينما تركز السياسة الثانية على التكوين والمساعدات غير المالية الموجهة لتمكين الأفراد من الحصول على العمل أو الحفاظ على وظائفهم.

### 6-2) سياسات التركيز على الأجور:

تتم هذه السياسات بمدى تدخل الحكومة في التأثير على أنظمة الأجور من خلال مجموعة من السياسات، أهمها:

1. السياسات التي تستهدف الطلب على العمل عن طريق تخفيض تكلفته دون تخفيض الأجور.
2. المكونات المؤسسية المستخدمة كسياسات للتشغيل و التي يمكنها عرقلة الأثر الإيجابي لتخفيض تكلفة العمل.
3. سياسات تستهدف عرض العمل من خلال زيادة الدخل دون الرفع من تكلفة العمل.

---

(1) مغراوي محي الدين عبدالقادر، مختاري خالد، لقام حنان: التشغيل في الجزائر قراء تحليلية تشجيعية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 7، العدد 1، 2018، ص 13.

## 3-6) سياسات التركيز على البطالة:

تتضمن هذه المجموعة ثلاث سياسات رئيسية:

النشاط باستخدام

1. التأثير المباشر على معدل البطالة من جانب العرض، وذلك من خلال التحريض على الخروج من الطرق المباشرة ( كالتقاعد المبكر أو التنازل للبحث عن عمل) أو غير المباشرة (كتشكيل أنظمة التقاعد).

2. التأثير على الطلب في سوق العمل من خلال قيام الأجهزة الحكومية بخلق الوظائف العمومية بشكل مؤقت أو دائم.

3. تثير السياسة الأخيرة جدلا كبيرا لاهتمامها بالتوسع في تقسيم وقت العمل عن طريق العمل بدوام جزئي والحد من وقت العمل.<sup>1</sup>

## 7) آليات سياسة التشغيل في الجزائر:

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة ، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

---

1) مغراوي محي الدين عبدالقادر، مختاري خالد، لقام حنان: المرجع السابق، ص13. لمزيد من المراجع أنظر:

-Cotelette, Patrick, les politiques de l'emploi, ressources en sciences économiques et sociales, 2008.

-Christopher A. Pissaride ,Equilibrium Unemployment Theory, Blackwell Publishers,1990



7-1) جهاز للإدماج المهني للشباب :تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 97 شهراً<sup>1</sup>.

7-2) صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ) :تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب بـ 30% والباقي تساهم به البنوك<sup>2</sup>.

7-3) الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) : تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

—دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهراً؛

—الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.

المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين يمكنهم الاستفادة من إعانة تتراوح بين 500.000 دج و 1.000.000 دج، بمساهمة شخصية بـ 1 % أو 2% من كلفة استثمار تصل إلى 10 ملايين دينار

---

(1) مدني بن شهرة: المرجع السابق، ص 275.

(2) علوني عمار: دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة يومي 15 و 16 نوفمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011، ص5.

جزائري، يتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مراكز البحث عن العمل ومراكز دعم العمل الحر حيث انطلقت نشاطات مراكز البحث عن العمل و مراكز دعم العمل الحر سنة 1998 و يبلغ عددها حاليا<sup>1</sup>.

## 7-4) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، تقدم للشباب صاحب المشروع خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها، ما يلي:

-إعانات مجانية (استقبال- اعلام، تكوين).

-امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال)

- الإعانات المالية (قرض بدون فائدة- تخفيض نسب الفوائد البنكية).<sup>2</sup>

وتتمثل أهداف جهاز دعم تشغيل الشباب:

-يشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكلة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري.

-تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.<sup>3</sup>

---

(1) درهمون هلال، ترير علي: استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة يومي 15 و 16 نوفمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، 2011، ص12.

(2) سعديّة زايدى: المرجع السابق، ص93.

(3) فارس شلالى: المرجع السابق، ص103.

## 5-7) الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

في إطار الاصلاحات التي باشرتها الدولة في بداية التسعينات، وبمناسبة صدور المرسوم التشريعي 12-93 المتعلق بترقية الاستثمار (ملغى) أنشأت طبقا للمادة 07 منه وكالة مكلفة بترقية الاستثمار تدعى وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI وضعت تحت وصاية رئيس الحكومة، كمؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولكن وجهت انتقادات كثيرة لهذا الجهاز الذي تميز بطابعه المركزي، وعلى اثر ذلك استدرك المشرع الجزائري الوضع و أنشأ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بموجب المادة: 06 من الأمر 03-018 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الإستثمار وهي مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.<sup>1</sup>

---

(1) المادة 26 من القانون 2016 المؤرخ في 03 أوت 2016 المتعلق بترقية الاستثمار الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46 صادر في 03 أوت 2016.

## خاتمة

في ختام هذه المطبوعة من المحاضرات حول الشباب و المقاتلثة، نجد أنفسنا أمام حقيقة واضحة وهي أن المقاتلثة لست مجرد خيار بين مسارات الحياة، بل هي ضرورة أساسية في عالم اليوم المتغير والمتسارع. بالنسبة للطلبة الجامعيين، الذين يمثلون نخبة المجتمع وأمله في المستقبل، فإن فهم المقاتلثة والعمل على اكتساب مهاراتها لا يقتصر على تحقيق طموحات شخصية، بل يتعدى ذلك ليصبح عاملاً رئيسياً في دفع عجلة التنمية وتحقيق التغيير الإيجابي في المجتمع.

✓ إن الطلاب الجامعيين يحملون مسؤولية مزدوجة تتمثل في تطوير أنفسهم من جهة، والمساهمة في بناء مجتمع أكثر إنتاجية واستدامة من جهة أخرى. ومن هنا، تأتي أهمية دراسة المقاتلثة كأداة تمكنهم من مواجهة تحديات سوق العمل المعاصر، الذي أصبح يعتمد بشكل متزايد على الإبداع والابتكار بدلاً من الوظائف التقليدية.

✓ المقاتلثة تعلم الطلبة الجامعيين كيفية التفكير بطريقة إبداعية ومبتكرة، وتزودهم بمهارات حل المشكلات وتحليل المعطيات واتخاذ القرارات الحاسمة. هذه المهارات لا تفيد فقط في إنشاء مشاريع ريادية، بل تعتبر أدوات حياتية يمكن أن تساعدكم في أي مجال يختارونه مستقبلاً. علاوة على ذلك، فهم المقاتلثة يفتح للطلبة أبواباً لفهم أعمق للعالم الاقتصادي والاجتماعي، مما يجعلهم أكثر قدرة على التأقلم مع التغيرات وتحويل التحديات إلى فرص.

✓ ضرورة اكتساب مهارات المقاتلثة

لا يمكن الاكتفاء بفهم النظريات فقط، بل يجب على الطلبة الجامعيين السعي لاكتساب مهارات عملية في مجال المقاتلثة. التعرف على خطوات بناء المشاريع، واستراتيجيات التسويق، وإدارة الموارد المالية والبشرية، تعدّ مهارات حيوية لأي شاب طموح. من خلال هذه المهارات، يمكن للطلبة أن يصبحوا أكثر استعداداً لدخول عالم العمل، سواء كمقاولين مستقلين أو كموظفين ذوي قيمة مضافة في المؤسسات.

✓ كما أن تجربة العمل المقاولاتي خلال سنوات الدراسة تعتبر فرصة ذهبية لاكتساب الخبرة العملية واكتشاف القدرات الشخصية، مما يمنح الطلبة ثقة أكبر في أنفسهم ووعيا أعمق بقدراتهم. ومن الجدير بالذكر أن الكثير من المشاريع الناجحة التي غيرت العالم بدأت على أيدي طلبة جامعيين استثمروا وقتهم وطاقاتهم في استكشاف عالم المقاولتية.

✓ المقاولتية كوسيلة لتحقيق التنمية الشخصية والاجتماعية إلى جانب الفوائد الفردية، تمثل المقاولتية وسيلة لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فهي تساهم في خلق فرص العمل، وتعزيز الاستقلالية الاقتصادية، وتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال تمكين الفئات الشابة. من خلال المشاريع الريادية، يستطيع الطلبة تقديم حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه مجتمعاتهم، والمشاركة في بناء اقتصاد قوي ومستدام.

استثمار المقاولتية في المستقبل

✓ إن التفكير المقاولاتي ليس مجرد مهارة تكتسب خلال الدراسة، بل هو استثمار طويل الأمد في المستقبل. في عالم أصبح فيه النجاح مرهوناً بالقدرة على التكيف مع التغيرات، سيكون الطلبة الجامعيون الذين يمتلكون عقلية ريادية في وضع أفضل لتحقيق النجاح والمساهمة في تغيير واقعهم. سواء قرروا إطلاق مشاريعهم الخاصة أو العمل في مؤسسات كبرى، فإنهم سيكونون مجهزين لمواجهة تحديات السوق المعاصر بفضل روح المبادرة والابتكار التي يكتسبونها من دراسة المقاولتية.

ختاماً، رسالة إلى الطلبة الجامعيين

أدعوكم جميعاً إلى اغتنام فرصة دراسة المقاولتية كجزء من مسيرتكم الأكاديمية. لا تترددوا في تعلم المزيد، وتطبيق ما تكتسبونه من مهارات وأفكار، والانطلاق بثقة نحو المستقبل. إنكم لا تبون مشاريعكم فقط، بل تساهمون في بناء مجتمع متوازن يعتمد على عقولكم وأفكاركم. من خلال تبني روح المقاولتية، تصبحون سفراء للتغيير الإيجابي وروادا في مجالاتكم، وتساهمون في صنع مستقبل أفضل لأنفسكم وللمجتمعكم.

## فهرس المحتويات



	مقدمة.....
4	المحاضرة الأولى: مفهوم الشباب والمقاربات المفسرة له.....
18	المحاضرة الثانية: الشباب الخصائص والحاجيات.....
29	المحاضرة الثالثة: الشباب بين الادماج والتهميش.....
35	المحاضرة الرابعة: مفهوم العمل وأبعاده.....
45	المحاضرة الخامسة: أهمية العمل.....
54	المحاضرة السادسة: سوق العمل مفهومه ومميزاته.....
62	المحاضرة السابعة: التكوين ومكوناته.....
69	المحاضرة الثامنة: مفهوم التشغيل وأهميته.....
75	المحاضرة التاسعة: تطورات التشغيل في الجزائر.....
80	المحاضرة العاشرة: نظريات التشغيل.....
84	المحاضرة الحادية عشر: سياسات التشغيل.....
95	خاتمة.....
97	الفهرس.....
98	قائمة المراجع.....

## فهرس المخططات

الصفحة	الرقم
61	01 يوضح هيكل سوق العمل في الجزائر.....
81	02 مراحل تطور التفكير الاجتماعي.....

# قائمة المراجع

## 1-المراجع باللغة العربية:

- | الرقم | عنوان الكتاب   |
|-------|--|
| 1     | الإبراهيم عقلة :حواجز العمل بين الإسلام والنظريات الوظيفية، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان، 1988.                                   |
| 2     | المصري عبد السميع: مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، دار إحياء التراث العربي، القاهرة، مصر، 1982.                             |
| 3     | عائشة النائب :النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011.  |
| 4     | عبد الباسط مُجّد حسن :علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ،مصر، 1977  |
| 5     | عصام أنور سليم :أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015.   |
| 6     | فاروق مداس : قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني، الجزائر،. 2003  |
| 7     | فريدريك معتوق : معجم العلوم الاجتماعية، دار النشر أكاديمية، لبنان، 2001.   |
| 8     | مُجّد سيد فهمي :العولمة والشباب من منظور اجتماعي، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ، 2009.                           |
| 9     | هيثم حامد المصاورة:المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع،الأردن، 2008.            |
| 10    | حسين عبد اللطيف حمدان " :قانون العمل – دراسة مقارنة" – ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009                                  |
| 11    | همام مُجّد محمود زهران :قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1997   |
| 12    | ابن منظور: لسان العرب ، مج1، دار الصادر ، بيروت،لبنان، 1997.   |
| 13    | الحوالدة، مُجّد محمود :أسس بناء المناهج التربوية وتصميم الكتاب التعليمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005،         |
| 14    | الشحات أحمد حسن: الصراع القيمي لدى الشباب ومواجهته من منظور التربية الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1988              |
| 15    | المنجي الزايدي: ثقافة الشارع دراسة سوسيوثقافية في مضامين ثقافة الشباب، مركز الناشر الجامعي، تونس، 2007                           |
| 16    | الناصرى: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2005   |
| 17    | الهوري، وآخرون : رعاية الشباب في المجتمع العربي أسس وتطبيقات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ،مصر، 2013                       |
| 18    | إبراهيم عثمان وآخرون: نظريات في علم الاجتماع، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2011                               |
| 19    | أبو الحسن عبد الموجود: التنمية وحقوق الإنسان- نظرة إجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2000.                                   |
| 20    | أحمد هني :اقتصاد الجزائر المستقلة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، ، 1991   |
| 21    | أحمية سليمان:التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج1، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010 |
| 22    | أمل مُجّد سلامة: الشباب وتنمية المجتمع من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2010             |

- 23 أنتوني جيدنز: علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، ط4، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005.
- 24 بدوي عبد الرحمان:، هموم الشباب، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1996
- 25 بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفرد والجماعة دار الجسور، الجزائر، 2006
- 26 بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010
- 27 بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000
- 28 جبران مسعود: الرائد، معجم ألفبائي في اللغة و الاعلام، دار العلم للملايين، لبنان، 2003
- 29 جميل حمداوي: نظريات على الاجتماع، د نا، 2015
- 30 جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، تر: يولاند عمانويل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 31 حجازي عزت: الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1985
- 32 حسان نادية: النظام الداخلي في علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مج3، عدد1، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2008
- 33 حسونة عبد الغني: محاضرات في مقياس قانون العمل، مطبوعة دروس موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس حقوق - جدد مشترك، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020
- 34 حمد عيس الطويسي: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005
- 35 رايح تواجيجية: قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، عين مليلة، 2012.
- 36 رامان سلدن: النظرية الأدبية المعاصرة، تر، جابر عصفور، دار قباء، للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 1998
- 37 رشيدة برادة، المدرسة المغربية كما يراها المراهقون والشباب، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، 2009
- 38 رضا الفرج: شرح قانون العقوبات الجزائري، ط2، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1983
- 39 رفعت الشامي: موسوعة العلم والفن في التعليم والتدريب، قرطبة للنشر والتوزيع، الرياض، 2006
- 40 سامية الساعاتي: الشباب العربي والتغير الاجتماعي، الدار اللبنانية المصرية، مصر، 2003
- 41 سعاد عطا فرج: تاريخ تطور الفكر الاجتماعي، الطوبجي، مصر، 2006
- 42 سيد صبحي: الشباب وأزمة التعبير، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، مصر، 2002
- 43 سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006
- 44 صبحي حمودي: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط2، دار المشرق، لبنان، 2001
- 45 صمويل عبود: اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 46 ضياء الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
- 47 ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
- 48 عادل عز الدين الأشول: علم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1982



- 49 عباس عوض: مدخل إلى علم النفس النمو (الطفولة، المراهقة، الشيخوخة) ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999
- 50 عبد الدائم عبد الله : التعليم العالي و خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي، دار العلم الملايين، بيروت، 1997
- 51 عبد الرحمن ابن خلدون: مقدمة ابن خلدون، تح: عبد الله محمد الدرويش، ج1، دار يعرب، دمشق، سوريا، 2004
- 52 عبد الرحمن بن خلدون: مقدمة ابن خلدون، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان ، 1993
- 53 عبد القادر عطية: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997
- 54 عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982
- 55 عبدالمعطي مصطفى : أبحاث في علم الاجتماع نظريات ونقد، منشورات دار هادي، دمشق، 2002
- 56 عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط3، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر، 1993
- 57 غريب عبدالكريم وآخرون: في طرق وتقنيات التعليم: من أسس المعرفة إلى أساليب تدريسها، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 1992
- 58 فاروق سيد عبد السلام: سيكولوجيا الإدمان، دار الفكر العربي، اقااهرة، مصر، 1997
- 59 فايق سعيد علي الضرمان: عزوف الشباب الجامعي عن العمل في الجهات الخيرية بمنطقة الباحة من وجهة نظر القائمين عليها، متطلب لمادة البحث التربوي
- 60 فرحاتي العربي: فلسفة التربية في ضوء مبدأ التغيير، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد الأول، 2004
- 61 فريد، عبير أمين : الشباب العربي في الجمعيات الأهلية-الفرص والتحديات، ضمن تقرير الشباب العربي والمشاركة -التحديات وفرص التغيير، إدارة السياسات السكانية والهجرة، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، القاهرة
- 62 كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني(الاسس النظرية والمنهجية) ، دار غريب، القاهرة، 2001
- 63 لحسن بو عبد الله، محمد مقداد: تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- 64 لويس المعلوف :المنجد في اللغة ، بيروت، لبنان، 1960.
- 65 مالك بن نبي: شروط النهضة، تر: عبد الصبور شاهين، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا، 2006
- 66 متوكل مهلهل: مبادئ الاقتصاد مدخل عام، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2004
- 67 مجاهدي مصطفى: مفهوم الشباب، في مشروع بحث حول الشباب والمجتمع في الجزائر، واقع وممارسات، بمركز الأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، 2007
- 68 مجموعة من الأساتذة: الطفل والشباب في إطار التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كلية الآداب جامعة الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006
- 69 مجموعة من الباحثين: المنجد في اللغة والأعلام، ط29، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2008
- 70 محسن خليل: في الفكر الاقتصادي الغربي الإسلامي، دار الرشيد للنشر، منشورات وزارة الثقافة، بغداد، 1982.
- 71 محمد إبراهيم مقداد، مازن أبو حصيرة: اقتصاد العمل، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية الاقتصاد، مسار تدريسي لطلبة الاقتصاد والعلوم السياسية، فلسطين، دتا.

- 72 مُجّد خفاجي: الإسلام وتربية الشباب، دار الوفاء لدنيا الطبع والنشر والتوزيع، الاسنكدرية، مصر، 2002
- 73 مُجّد خواجه: الشباب العربي-دراسات في المجتمع العربي المعاصر، الأهالي للطباعة والنشر، دمشق، سوريا، 1999.
- 74 مُجّد سيد فهمي، العولمة والشباب من منظور اجتماعي، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2007، ص 86.
- 75 مُجّد عدنان وديع: المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت
- 76 محمود عودة: أسس علم الاجتماع، دار النهضة العربية لنشر، بيروت، لبنان، د تا
- 77 مدحت القريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007
- 78 مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر، ط1، والتوزيع، الأردن، 2009
- 79 مريان نادر وآخرون: دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، الأردن، 2006
- 80 مسلم، مُجّد: مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007
- 81 مصطفى حجازي: الإنسان المهدور : دراسة تحليلية نفسية اجتماعية ، ط2، المركز الثقافي العربي، المغرب، 2006
- 82 مصطفى فهمي : سيكولوجية الطفولة والمراهقة ، ط2، دار مصر للطباعة ، مصر، 1955 .
- 83 معزیز عبد السلام: محاضرات في قانون العمل موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2015-2016
- 84 معزیز عبد السلام،: الوجيز في قانون العمل، دار هومة، الجزائر، 2018
- 85 مكتب العمل الدولي جنيف: العمالة والتنمية الاقتصادية، تر: جمال البنا ، الدار القومية، القاهرة، 1966
- 86 منجي الزايدي : الدخول إلى الحياة : الشباب والثقافة والتحويلات الاجتماعية ، منشورات تير الزمان، تونس، 2005
- 87 منصور إبراهيم العتوم: شرح قانون العمل وفقا لحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011
- 88 ناصر دادی عدون و عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة (الجزائر) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010
- 89 ناصر دادی عدون: اقتصاد المؤسسة، ط2، دار المحمدية، الجزائر، 1999
- 90 ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 91 هلال العيد: محاضرات في قانون العمل، موجهة لطلبة السنة الثانية من التعليم الأساسي للحقوق، قسم التعليم الأساسي للحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2018-2019
- 92 ورهان فهمي: القيم الدينية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1999

## 2-المجلات:

- | الرقم | العنوان   |
|-------|---|
| 93    | البشير عبد الكريم: دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، مج5، العدد2009، 6   |
| 94    | الزهراء فضلون: مدى استجابة برامج التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل في عصر مجتمع المعرفة من وجهة نظر الطلبة-دراسة استطلاعية بجامعة ام البواقي-، مجلة المعيار، المجلد23، العدد1  |
| 95    | الشباب والعمل في الجزائر دراسة سوسولوجية بحى المدينة الجديدة بمدينة وهران، مجلة الشباب والمشكلات الاجتماعية، العدد1، 2013   |
| 96    | العلمي فريدة ورواجي رزيقة: دور الجامعة: بين جدلية انتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مج1، العدد7، سبتمبر، 2017   |
| 97    | المنجي الزيدي: مقدمات لسوسولوجيا الشباب، عالم الفكر، مج3، العدد3، الكويت، مارس 2002، ص29.   |
| 98    | بوثمة الهادي :الجامعة الجزائرية وعلاقتها بالمحيط السوسيو اقتصادي، مجلة إلكترونية البحث في الثقافة، العدد22، دتا   |
| 99    | حسن الحاج : مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل، 2003  |
| 100   | حسن تاج: العمل الجمعي والعلاقات الاجتماعية لدى الشباب رهان التأثير والتأثر، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد2022، 42  |
| 101   | رواب عمار ، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، العدد5، 2011  |
| 102   | سعيد زيوش: محاضرات في مادة سوق العمل في الجزائر، موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، شعبة علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز الجامعي سي الحواس بركة، الجزائر، 2021-2022، |
| 103   | عبد الحليم جلال: اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد08، العدد02، ديسمبر 2017  |
| 104   | عبد الرزاق مولاي لخضر: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2011 - 2000، مجلة الباحث، العدد10، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2012   |
| 105   | عبد العالي دبة، يزيد عباسي: الشباب بين الحاجات والمشكلات، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، عدد2015، 16   |
| 106   | عبد القادر سيدي عابد: التكوين الجامعي في نظام ل م د وعلاقته بمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية بجامعة الشلف ، مجلة المداد، مج10، العدد2، 2020  |
| 107   | عبد الكريم قريشي: التكوين والتوظيف والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقلة، العدد1،   |
| 108   | عبدالوهاب جودة الحاييس: أنماط التكوين والتأهيل في مؤسسات التعليم الجامعي وفرص التشغيل " رؤى نظرية ومقترحات عملية، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، مج1، العدد1، دار التل للطباعة، الجزائر، 2014   |
| 109   | عزت حجازي: الشباب العربي ومشكلاته، سلسلة عالم المعرفة، العدد6، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت  |

- 110 عمر علوط: تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية، مجلة إضافات، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العددين 36-37، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2017
- 111 فريدة شلوف: واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد، 13، 2017.
- 112 قويدر سيكوك، بلهوارى الحاج: العمل: المعنى والمكانة في عالم متغير، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 3، العدد 2، 2014
- 113 ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم: التنمية المستدامة: دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 1، 2006.
- 114 منظمة العمل الدولية: نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات، منشورات منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا، 2009
- 115 منيغدا أحمد: الشباب الجامعي الجزائري بين تحديات المواطنة وهشاشة المنظومة القيمية، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد 6، باتنة، 2018
- 116 مها زحلوق، علي وطفة: توظيف وقت الفراغ لدى الشباب في سوريا، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 46، جامعة دمشق، كلية التربية، 1995
- 117 وهيبة بشريف: الشباب الجزائري والمشكلات الاجتماعية في ظل ثنائية الواقع المعاش والواقع الافتراضي و اقتراحات حلها مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، مج 12، العدد 2019، 1

#### 4- رسائل وملتقيات

- | العنوان   | الرقم |
|---|-------|
| بلقاسم سلاطونية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996  | 118   |
| جباري عبد الغني، زعيمي رمزي: إستراتيجية الجامعة في تنمية الموارد البشرية لمسايرة التوجهات الاقتصادية المعاصرة، الملتقى الوطني الأول: دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الطاقات الجامعية، جامعة خنشلة، 2012                             | 119   |
| دحماني محمد أدريش: إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبوكر بلقايد - تلمسان، 2013                         | 120   |
| زهري أمين: ديموغرافية الشباب العرب، الأوضاع الحالية والاتجاهات المستقبلية، ورقة مقدمة لاجتماع حول تعزيز الإنصاف الاجتماعي، إدماج قضايا الشباب في عملية التخطيط للتنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، الإسكوا، أبو ظبي، 2009 | 121   |
| زويتر الطاهر: إشكالية التشغيل في الزراعة دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 1997   | 122   |
| سعدية زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي، دكتوراه Imd، علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 2018، 1-2019                                 | 123   |
| سميحة يونس: خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للشغل، مذكرة ماجستير، كلية الاداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007  | 124   |

- 125 شريف صديق: عقود العمل المؤقتة الدائمة بالتجدد وبناء هوية العامل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، بوزريعة، الجزائر، 2013-2014
- 126 شلالى فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة، 2001-2004، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005
- 127 عبدالحفيظ معوشة: الميول الإنتحارية وعلاقتها بتقدير الذات، مذكرة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة مُجّد خيضر بسكرة، 2007-2008
- 128 عزب الدين: العنف وعلاقته بعنف الأبناء-د ارساة فينومينولوجية لجذور العنف-، المؤتمر السنوي الأول، منشو ارت معهد الدراسات العليا للطفولة، القاهرة، مصر، 2000
- 129 غرزي سليمة: دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008
- 130 ليليا بن صويلح: سياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011
- 131 مخنفر حفيظة: خطاب الحياة اليومية لدى الطالب الجامعي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، 2013
- 132 مصطفى شريف: تولية الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، رسالة ماجستير في الإدارة والمالية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة الجزائر، 1985
- 133 هناء براقوي : الشباب الجامعي والمشاركة في الأعمال التطوعية ، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي في كلية الآداب، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع ، دمشق، سوريا، 2009

### 3-المراجع باللغة الفرنسية:

- | N   | TITRE   |
|-----|---|
| 134 | Bachir Boulahbal, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008  |
| 135 | 1 Cristian Guillevic : <b>Psychologie du travail</b> , Armand Colin, France. 2000.  |
| 136 | -Christopher A. Pissaride ,Equilibrium Unemployment Theory, Blackwell Publishers, 1990  |
| 137 | Cotelette, Patrick, les politiques de l'emploi, ressources en sciences économiques et sociales, 2008.   |
| 138 | Françoise Dolto : <b>La Cause des adolescents</b> , Pocket, paris, France, 2003, p14  |
| 139 | 1 Jacques le plat: <b>Regard sur l'activité humaine</b> , Ed PUF, France, 1997.   |
| 140 | GALLAND Olivier : <b>sociologie de la jeunesse</b> , Armand Colin/Masson, Paris, 1997   |
| 141 | KINZI .Azzedine : <b>de l'assemblée villageoise à l'association : les jeunes villageois en quête d'affirmation</b> , revue Insaniyat n°55-56, janvier –juin, 2012 |
| 142 | Laurent Bélanger et all : <b>gestion des ressources humaines</b> , édition gaôtan, Québec, 1986   |
| 143 | Martine roques Mardaga : <b>sortir du chômage</b> , paris, France, 1995   |

- 144 Michel Lallement : **Histoire des idées sociologiques des origines a Weber**, 3edition, Armand Colin, paris, 2006
- 145 Oxford: **Learners Pocket, Dictionary**, Fourth edition 2008, page : 518.
- 146 Pierre Bourdieu : **question de sociologie, les éditions de MINUIT**, Paris, 1984-2002
- 147 Pierre casse:**La formation performante**, Office de publication universitaire, 1999
- 148 1 Robert : **dictionnaire de la langue française**.
- 149 Roger Muccheilli : **Etudes de poste de travail**, Ed ESF, France,1979.
- 150 Schnapper Dominique : **l'épreuve du chômage, sans pays**: édition Gahimard, 1994
- 151 Stephen Robbins, Timothy Judge,Bruce Millett, Maree Boyle,**Organizational Behavior** ,7th editioin, Pearson Australia Publishing, 2014
- 152 Teulon Frédéric :**travail et emploi**, Paris : éd : Ellips, 1997
- 153 ZAAFOURI.Amor :**Stratégie juveniles en milieu rural** ,Insaniyat n°55-56 , janvier – juin 2012
- 154 1 Zghal Abdelkader: Note pour un débat sur la jeunesse arabe, Jeunesse et changement social, Tunis,Publications du CERES1984,p10