

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 45 - قالمة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها

الاجتماعية والاقتصادية

-دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة-

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

المشرف:

الدكتور لخضر غول

الطالبة:

عمار بهاليل نجاح

السنة الجامعية: 2018/2017



شكر وعرفان

نحمد الله المولى عز وجل على كل شيء، أذعننا به، فالحمد لله الذي

أمدنا بالعقل والصبر

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير وذال الامتنان إلى أستاذي الفاضل:

الدكتور "اخضر غول" لقبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى جمده ودعمه

المتواصل لإتمام هذا العمل، ولما أفادني به من نصائح وتوجيهات

طيلة فترة انجاز هذه الدراسة.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى كل أعضاء

اللجنة المناقشة لهذه الدراسة.

كذلك الشكر إلى كافة أساتذة علم الاجتماع الذين لم يخلوا بنصائحهم

وتشجيعاتهم المتواصلة، وإلى كل من قدم لي

يد المساعدة من قريب أو بعيد.

إهداء

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أماله إلى من
كان يدفعني قد ما إلى الأمام لنيل المبتغى إلى الإنسان
الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام

إلى أبي الغالي " رابع بيبو "

إلى التي وهبتني الحياة والتي رحمتني حق الرعاية إلى أعر ملاك

على قلبي إلى أمي الغالية " حليلة "

إلى رباحين حياتي وسندي وملاذي إخوتي " كيكو ، وهامي وكعبورو

وميشو ، دودو، مهدي، بشري، مروان "

إلى صديقاتي " ميرو ، وخوخة وكرموسة وسيسا وريموشتي وقنوشة " وخالاتي

وعماتي وأخوالي أعمامي وإلى زوجاتي أعمامي وخاصة " ماما طومة " وإلى

جدي صالح وأحمد رحمهما الله وجدتي الرابعة وجدتي الحاملة رحمهما الله

وإلى كتكوتي الصغير " قسي " وكل من درس معي

وكل الأقارب والأصدقاء من قريب أو بعيد



نجاح

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
83	النتائج التي حققتها سياسات التشغيل في الجزائر	01
100	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
101	توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	03
101	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	04
102	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	05
102	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	06
103	توزيع أفراد العينة حسب طرق اختيار التخصص	07
103	توزيع أفراد العينة حسب نظام التدريس (الكلاسيكي - الجديد)	08
104	توزيع أفراد العينة حسب المدة الزمنية للتخرج	09
105	الأساليب المعتمدة للحصول على منصب عمل	10
106	النشاط الذي يمارسه الخريج الجامعي في الوقت الحاضر	11
107	صعوبات الحصول على منصب عمل	12
107	مدى الرغبة في الحصول على منصب عمل مستقبلا	13
108	مدى احتمال مساهمة الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة	14
108	مدى احتمال تفاقم ظاهرة البطالة بسبب الوساطة والمحسوبيية	15
109	سبب حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير	16
110	أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة	17
111	تقييم المشوار الدراسي	18
111	احتمال الندم على مزاولة الدراسة	19
112	مدى الرضى على المؤهل العلمي المحصل عليه	20
113	مدى الموافقة على ممارسة خريجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية	21
113	مدى الرضى عن العمل في غير مجال التخصص بأجر زهيد	22

114	مدى احتمال ممارسة بعض الأعمال الحرة	23
115	العمل البديل الذي قد يمارسه الخريج الجامعي من أجل الخروج من مأزق البطالة	24
115	القيمة الاجتماعية للتعليم في المجتمع	25
116	نظرة المجتمع لخرجي الجامعة في الوقت الحاضر	26
117	احتمال المشاركة في مسابقات التوظيف بعد التخرج	27
118	مدى الاستفادة من الخبرات العلمية المكتسبة	28
118	تقييم الخريج الجامعي للمستوى التعليمي الذي تلقاه بالجامعة	29
119	تقييم الخريج الجامعي لمدى جودة المدرسين بالجامعة	30
119	مدى التوافق بين مناهج التعليم في الجامعات مع سوق العمل	31
120	احتمال مساهمة الدولة في التخفيف من مشكلة البطالة	32
120	الجهود المبذولة للتخفيف من بطالة خرجي الجامعة من طرف القطاع العام والخاص	33
121	احتمال فعالية ونجاح برامج التشغيل بمختلف أنواعها	34
121	مدى مساهمة برامج التشغيل في تخفيف الضغط على سوق العمل	35
122	احتمال مساهمة سياسات التشغيل في خلق توازن بين عروض العمل وطلبات العمل	36
122	أكثر البرامج المساهمة في التخفيف من حدة البطالة لدى الشباب	37

فهرس المحتويات

الفهرس	
	كلمة شكر
	قائمة الجداول
أ-ب	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	تمهيد
04	أولاً: إشكالية الدراسة
06	ثانياً: فرضيات الدراسة
07	ثالثاً: أسباب إختيار الموضوع
08	رابعاً: أهمية الدراسة
08	خامساً: أهداف الدراسة
08	سادساً: تحديد المفاهيم
12	سابعاً: الدراسات السابقة
17	ثامناً: منهج الدراسة
18	خلاصة
الفصل الثاني : دراسة سوسيو - تاريخية لظاهرة البطالة وتداعياتها	
20	تمهيد
20	أولاً: أهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة
31	ثانياً : دراسة تاريخية لمشكلة البطالة
33	ثالثاً: أنواع البطالة وكيفية قياسها
40	رابعاً: مؤشرات البطالة ومحدداتها
41	خامساً: أسباب البطالة وآثارها
46	خلاصة

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة البطالة في الجزائر	
48	تمهيد
48	أولاً: واقع البطالة في الوطن العربي
54	ثانياً: مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر
58	ثالثاً: البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر: خصائصها وآثارها
62	رابعاً: أهم إصلاحات التعليم العالي في الجزائر
66	خامساً: خصائص مخرجات التعليم العالي في الجزائر
68	خلاصة
الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر	
70	تمهيد
70	أولاً: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر
75	ثانياً: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة
80	ثالثاً: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسات التشغيل
82	رابعاً: نتائج سياسات التشغيل في الجزائر
84	خامساً: تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل في الجزائر
85	سادساً: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر
90	خلاصة
الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية	
92	تمهيد
92	أولاً: أدوات جمع البيانات
97	ثانياً: مجالات الدراسة
100	ثالثاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية
123	رابعاً: نتائج الدراسة
128	خامساً: التوصيات والاقتراحات
129	خلاصة
131	الخاتمة العامة
133	قائمة المراجع
	الملاحق

المقدمة العامة

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة عرفتها كافة المجتمعات الإنسانية على مر العصور، حيث شكلت على الدوام عائقا تنمويا تعاني منه معظم دول العالم بما فيها المتقدمة، وذلك بالنظر إلى إفرازاتها السلبية التي تمس جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فضلا عن الأمنية منها.

والجزائر كغيرها من الدول العربية لم تكن بمنأى عن هذه المشكلة، حيث شكلت البطالة احد أهم المشاكل التي يعاني منها المجتمع الجزائري وذلك مع مطلع الثمانينات أين شهد الاقتصاد الجزائري تراجعاً في مداخله، بسبب تراجع عائدات النفط بفعل انخفاض أسعاره وذلك تزامناً مع الأزمة الاقتصادية التي شهدتها العالم يومها، فضلا عن أزمات أخرى مرتبطة بهذا التراجع كإفلاس العديد من المؤسسات الوطنية الكبرى وحدث انكماش كبير في الاستثمارات على مستوى مختلف القطاعات وخاصة الاقتصادية منها، مما أحدث جملة من المشاكل التي تطلبت إصلاحات اقتصادية و إعادة الهيكلة وهيمنة القطاع العام على جميع الأنشطة الاقتصادية وتراكم الديون وارتفاع معدلات البطالة، فلم تعد هذه الأخيرة في بلادنا اليوم في حاجة إلى إثبات خطورتها، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين حاملي الشهادات العليا تزداد حدة المشكلة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل سنويا، وقد برزت ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر بشكل ملفت للانتباه بسبب تشجيع السياسات الحكومية للاستثمار والإنفاق في التعليم عامة والجامعي خاصة، وما ارتبط بهذا القطاع من توسع في المؤسسات الجامعية عبر الوطن وكذلك مجانية الخدمات المرتبطة به، حيث شهد التعليم في الجزائر نقلة نوعية وكمية منذ منتصف القرن الماضي، فقد ازداد عدد المدارس العليا والجامعات والطلبة بشكل ملحوظ، كما تم التوسع في جميع المجالات و الشعب المفتوحة للتكوين، فقدمت بذلك الجامعات أعدادا هائلة من الخريجين الذين دخلوا سوق العمل بمختلف التخصصات فزاد بذلك العرض من طالبي العمل في ظل محدودية المناصب المفتوحة، بسبب قلة الاستثمارات وانكماش الاقتصاد الوطني.

هذا ويرافق مشكلة بطالة الجامعيين وجود صعوبة في الدخول عالم الشغل، الذي يفرض متطلبات عديدة أبرزها عامل الخبرة المهنية، الشيء الذي لا يتوفر عند هؤلاء الخريجين في اغلب الأحيان، إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية بتخريج الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المحلية.

وفي مقابل هذا الوضع وبسبب تقشي مشكل بطالة خريجي الجامعة وتقلص مناصب العمل، مما اثر على مرونة ووظيفة سوق العمل وعدم توازنه، قررت الجزائر تحسين نظامها في تسيير علاقات العمل

وتكليفها مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي، تماشياً مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إلى الحد أو التقليل من مشكل البطالة لهذه الفئة المثقفة وتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة ومصدر مهم في خلق فرص العمل والضامن لعملية التشغيل.

ومن خلال ما سبق وللتعرف أكثر على أسباب بطالة خريجي الجامعة وأثارها الاجتماعية والاقتصادية، تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول على النحو الآتي:

الفصل الأول: تضمن تحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها والتي تجسدت في فرضية عامة وأربعة فرضيات جزئية تغطي كل منها جانب من جوانب الموضوع، ثم بيان أسباب اختيار الموضوع وأهميته وأهدافه، وتحديد المفاهيم فضلاً عن الدراسات السابقة ومنهج الدراسة.

الفصل الثاني: تضمن دراسة سوسيو- تاريخية لظاهرة البطالة من خلال التطرق إلى أهم النظريات المفسرة للظاهرة، دراسة تاريخية لمشكلة البطالة، أنواع البطالة وكيفية قياسها، مؤشرات البطالة ومحدداتها، وفي الأخير الأسباب والآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة.

الفصل الثالث: يتناول مشكلة البطالة في الجزائر وعلاقتها بالتعليم، حيث ضم واقع البطالة في الوطن العربي، خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر وأثارها، أهم إصلاحات التعليم العالي وخصائص مخرجاته في الجزائر.

الفصل الرابع: وركز على معالجة الدولة الجزائرية لمشكلة البطالة من خلال مختلف سياسات التشغيل التي انتهجتها، بتوضيح أبعادها وأطرها القانونية والتنظيمية، نتائجها، تحديات ومعوقات نجاحها، وعوامل تفعيل ونجاح هذه السياسات في الجزائر.

الفصل الرابع: وتضمن الإطار الميداني للدراسة، بالتطرق إلى أدوات جمع البيانات، مجالات الدراسة، عرض وتحليل البيانات الميدانية، نتائج الدراسة وأخيراً التوصيات والاقتراحات والخاتمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: منهج الدراسة

خلاصة

تمهيد:

لا يستطيع الباحث الشروع في دراسة مشكلة ما، دون أن تكون تلك المشكلة قد أثارت في نفسه جملة من التساؤلات التي استدعت الإجابة عليها في حدود الموضوعية والنزاهة التي تفرضها الدراسة العلمية، ودون أن يدرك أهمية موضوعه والهدف من دراسته، وهذا طبعاً بعد أن كان قد حدد أهدافه تحديداً دقيقاً.

وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى أساسيات البحث العلمي التي تسيّر وفقها الدراسة، والتي تتمثل في الإشكالية وصياغة الفرضيات، ثم الوقوف على أسباب اختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة، ثم التعرف على المفاهيم الأساسية، قصد ضبطها وتحديدّها وإزالة أي لبس يكتنفها، والتطرق إلى بعض الدراسات السابقة لما لها من أهمية باعتبارها تساعد الباحث على ضبط إشكالية بحث وفرضياتها، وأخيراً التعريف بالمنهج المتبع في هذه الدراسة.

أولاً: إشكالية الدراسة:

إن الاهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة يكون انطلاقاً من مبدأ الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع، حيث أن كل الأنظمة والتشريعات الدولية قد أكدت على ضرورة وأهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 23 من الفقرة الأولى على "أن لكل إنسان حق العمل وحرية اختياره...، وحق الحماية من التعطل".

لقد ظل مشكل التشغيل محور اهتمام العديد من المفكرين الذين يريدون وضع حل للمشكلات التي تواجههم في سوق العمل، وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى التي باتت تهدد استقرار الكثير من دول العالم اليوم.

ومشكلة البطالة في الوقت الراهن تعد إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فحسب، بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة أيضاً⁽¹⁾.

وفي الجزائر عرفت البطالة تطورا ملحوظا وملفتا للانتباه خاصة مع بداية التسعينات في القرن الماضي، أين عرفت تحولات اقتصادية كبيرة تمثلت في الانتقال من الاقتصاد المخطط الى اقتصاد السوق وهو ما يعرف ببرنامج إعادة الهيكلة الاقتصادية (P.A.S)، حيث كانت لها آثار كبيرة منها

(1) محمد صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 5.

تسريح العمال من المصانع مما شكل ضغطا كبيرا على الحالة الاجتماعية للدولة، ومن النتائج التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية في الجزائر، ارتفاع نسبة البطالة حيث قدرت ب 80% من العاطلين عن العمل والتي تقل أعمارهم عن 30 سنة لسنة 2010⁽¹⁾.

وبما أن مشكلة البطالة قد مست كل فئات المجتمع، فقد توسعت لتشمل حتى فئة المتعلمين وخريجي الجامعات من حاملي شهادات عليا ، وعادة ما يكون الخريج الجامعي مشحونا بالحماس والرغبة في العمل، وإيجاد مكانة في المجتمع، لكن سرعان ما تبدأ هذه الشحنات بالزوال بعد الاصطدام بالواقع المعاش وقد يرجع السبب إلى أن الجامعات الجزائرية تعاني من عدم وجود توافق ومواءمة بين مدخلات ومخرجات التعليم، أي بين ما تكونه الجامعة وما يتطلبه سوق العمل، أي وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة والمكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق الشغل، وبالتالي يصبح من الصعب إدماج هؤلاء الخريجين في سوق العمل الذي يفرض متطلبات عديدة قد لا تتناسب مع تخصصات الخريجين الجامعيين، الأمر الذي جعل الجامعة الجزائرية تشهد إصلاحات عديدة مست أنظمة التعليم المعمول بها منذ فترة من الزمن، حيث عرفت التخلي عن النظام الكلاسيكي تدريجيا وتبني نظام (LMD) لمواءمة التكوين الجامعي مع احتياجات عالم الشغل، لكن الإشكال الذي طرح فيما بعد هو كثرة خرجي الجامعة مقارنة بحجم المناصب الشاغرة لذا كان على الدولة البحث عن السبل الكفيلة لامتصاص مشكل البطالة لدى فئة خرجي الجامعة فاستفادت هذه الفئة سنة 1998 من برنامج عقود ما قبل التشغيل (C.P.E)، غير أنه وبعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية "برنامج الاندماج المهني (DAIP) " في جوان 2008، أيضا الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ENSEJ) أو التشغيل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) وهي كلها صيغ تحاول التخفيف من حدة البطالة المتفشية لدى خريجي الجامعات.

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الراهنة التعرف عن أسباب وآثار البطالة لدى خرجي الجامعة ومختلف السياسات والإصلاحات والبرامج التي قامت بها الدولة الجزائرية من أجل القضاء أو التقليل من البطالة وفي هذا السياق تدرج إشكالية هذه الدراسة وتتمحور حول التساؤلات الآتية:

(1) الحسين عبد القادر: مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، مداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15- 16 نوفمبر 2011، ص

السؤال الرئيسي:

ماهي أسباب وآثار البطالة لدى خرجي الجامعة، وكيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما سبب عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علميا ومهنيا وبالشكل المناسب؟

2. ما هي أبرز الآثار الاجتماعية التي تخلفها البطالة لدى خرجي الجامعة؟

3. ما هي أبرز الآثار الاقتصادية التي تخلفها البطالة لدى خرجي الجامعة؟

4. هل المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي تتناسب مع متطلبات السوق المحلية؟

5. هل يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خرجي الجامعة في السوق

المحلية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

يساهم كل من الجانب النظري والزيارات الاستطلاعية في توضيح معالم المشكلة المطروحة، من ثم صياغة مجموعة من القضايا التي صيغت على ضوءها مجموعة من الفرضيات العلمية التي يمكن اعتبارها إطارا تنظيميا يجمع من خلاله البيانات والمعطيات التي تساعد في التعرف على مشكلة الدراسة. والفرضية هي تفسير مؤقت للإشكالية أو العلاقة القائمة بين ظاهرتين أو أكثر، أو هي تفسيرات مؤقتة تشير في طريقة للتفكير في العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقد تجسدت فرضيات الدراسة الحالية في:

- الفرضية العامة:

لبطلة حاملي الشهادات الجامعية أبعاد وآثار اجتماعية واقتصادية

- الفرضيات الجزئية

1- الفرضية الجزئية الأولى:

إن عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علميا ومهنيا بالشكل المناسب، يرجع إلى عدة عوامل اجتماعية واقتصادية.

2- الفرضية الجزئية الثانية:

تخلف البطالة لدى خرجي الجامعة آثار اجتماعية واقتصادية

3- الفرضية الجزئية الثالثة:

المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي لا تتناسب مع متطلبات السوق المحلية.

4- الفرضية الجزئية الرابعة:

لا يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة في السوق المحلية.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

كما هو معروف فإن انجذاب الباحث نحو موضوع دون آخر يرتبط أساسا بأسباب ذاتية (شخصية) وأخرى موضوعية، لذا فقد تم اختيار هذه الدراسة تبعا لجملة من الأسباب والتمثلة فيما يلي:

1- الأسباب الذاتية:

- لقد تم اختيار هذا الموضوع تبعا للغبة الشخصية لدى الطالبة بهدف التعرف على الواقع الذي يعيشه خريجي الجامعات، والمشكلات التي تواجههم بعد التخرج أثناء البحث عن منصب عمل.
- تعميق المعارف الذاتية حول الموضوع، على اعتبار أن مشكل بطالة الجامعيين يعد مسألة جوهرية ويبقى مطروحا وهو ذو أهمية كبيرة خاصة مع تفاقم حجم هذه الظاهرة مؤخرا وبشكل ملفت للانتباه.
- معا يشنتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل وخاصة جانب التشغيل.
- الإحساس بطبيعة الموضوع ولواقع سياسات التشغيل في الجزائر.

2- الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات والأبحاث الأكاديمية التي عالجت هذا الموضوع وخاصة السياسات والبرامج الإصلاحية التي قامت بها الدولة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة.
- محاولة تسليط الضوء على فئة خريجي الجامعة لاهتمام الدولة الجزائرية بها.
- معرفة مدى نجاح سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية للتقليل من مشكلة بطالة خريجي الجامعات.
- لم يتم تناول هذا الموضوع بإسهاب، حيث أصبح موضوع الساعة لأنه يمس فئة الجامعيين ومعاناتهم من البطالة.
- هذا الموضوع مطروح على مستوى وسائل الإعلام ويحظى بتغطيته واسعة، ولكن بمعالجات سطحية لا ترقى في الكثير من الأحيان إلى الدراسة العلمية الجادة.

رابعاً: أهمية الدراسة:

لكل بحث علمي أهمية وقيمة علمية وعملية تجعله محل اهتمام الباحثين وذوي الاختصاص، حيث تكمن أهمية هذه الدراسة في طبيعة الموضوع في ذاته، بتسليطها الضوء على واحدة من أكبر المشكلات التي تواجهها المجتمعات، باعتبار البطالة هي أخطر ما يواجه الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بالمجتمع، وأن تشغيل رأس المال البشري يمثل أحد أهم عوامل الإنتاج، كما يعتبر من مؤشرات تحقيق التنمية المستدامة، لذلك أصبحت قضية التوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل من ابرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لذلك فهي تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحاضر، وستكتسب أهمية حيوية كبرى في المستقبل إن لم يتم معالجتها بشكل سليم.

خامساً: أهداف الدراسة:

تشكل أهداف الدراسة عنصراً هاماً في أي بحث علمي جاد، ذلك أنها ترسم المعالم الكبرى للدراسة وتوجهاتها العامة، حيث تأتي هذه الأهداف تماشياً والفرضيات التي توجه الباحث وتحدد مساره، وبالموازاة مع هذه الأخيرة (الفرضيات) فقد تم رصد جملة من الأهداف على النحو الآتي:

- 1- إبراز موقف خريجي الجامعة الذين استفادوا من مختلف البرامج والسياسات الإصلاحية التي وضعتها الدولة الجزائرية ومدى الرضا عن هذه البرامج.
- 2- تشخيص واقع برامج تشغيل خريجي الجامعات، وهل هي حقا تمنح فرص عمل حقيقية لهم.
- 3- التعرف على الأسباب الكامنة خلف الارتفاع المتزايد في نسب البطالة من عام لآخر لدى خريجي الجامعات.
- 4- لفت نظر وزارة التعليم العالي ومؤسساتها إلى ضرورة تحسين محتويات المناهج الجامعية، وجعلها متوافقة مع خصائص الشغل أي جعل المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة تتناسب مع المكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق العمل.
- 5- تقديم توصيات للخريجين أنفسهم لاستغلال أوقاتهم بشكل جيد، ولطلبة الثانوية لتفادي الوقوع في البطالة قبل الالتحاق بالجامعة.

سادساً: تحديد المفاهيم:

- من أهم مراحل البحث العلمي مرحلة استعراض مفاهيم الدراسة وخاصة في العلوم الاجتماعية، حيث أن لكل مفهوم أبعاد ومعاني والتي تتمحور حولها مجموعة من المؤشرات قد تختلف من مفكر لآخر، أو من مجتمع بحث إلى مجتمع بحث آخر وهذا ما دفع إلى تحديد وضبط مجموعة المفاهيم التي

تتمحور حولها هذه الدراسة بغرض رفع الالتباس وتوضيح الغموض الذي قد يكتنف بعض المفاهيم الواردة في هذا البحث منها:

1- مفهوم البطالة:

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية والاقتصادية المعقدة التي لا تزال تلقى خلافا بين الكثيرين عند محاولة تعريفها، نظرا لتعدد وجهات نظر الباحثين في مفهومها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين، ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

• التعريف اللغوي:

البطالة في اللغة: من الفعل بطل، بطل الفاعل من العمل: تعطل وتفرغ فهو بطل، بطله: عطله، تبطل: تعطل، والبطالة: التعطل والتفرغ من العمل⁽¹⁾.

• التعريف الاصطلاحي:

البطالة: هي تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فالبطالة تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين⁽²⁾.

وحسب هيئة الأمم المتحدة (ONU): "يكون في حالة بطالة، كل شخص بلغ سنا محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهدا في البحث عنه"⁽³⁾.

وفي نفس الاتجاه تعرف منظمة العمل الدولية (OIT) البطالة على أنها "حالة كل قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولا يجده"⁽⁴⁾.

(1) المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، ط42، بيروت، لبنان، 2007، ص 42.

(2) مجيد مسعود: دليل المصطلحات التنموية، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001، ص 114.

(3) ONU: Rapport mondial sur le développement humain, de Boeck Université Bruxelles, 2000.

(4) Olivier Bellego et autres : Dictionnaire des questions sociales, l'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005, p 60.

ويعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) فئة البطالين: "بأنهم الأشخاص الذين يتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن الفئات التالية: (1).

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
 - متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
 - يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.
- **التعريف الإجرائي:**

تعريف البطالة في هذه الدراسة هي: "حالة عدم توافر عمل لحاملي الشهادات الجامعية، والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة، ويسعون للحصول على عمل، ولم تتوفر لهم الفرصة لذلك.

2- مفهوم العمل:

• **التعريف اللغوي:** مصدر قولهم عمل يعمل وهو مأخوذ من مادة (ع م ل) التي تدل على كل فعل يفعل، قال الخليل: عمل يعمل عملاً فهو عامل، واعتمل الرجل إذا عمل بنفسه والعمالة أجر ما عمل، والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضرباً من العمل حفراً أو طياً أو نحوه، وقيل العمل: المهنة والفعل والجمع أعمال، عمل عملاً، وأعمله غيره واستعمله (2).

• **التعريف الاصطلاحي:** العمل هو مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع واستمراره، وهو النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي الذي يزاوله الأفراد في المجتمع (3).

يعرف العمل على أنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، وهو العنصر الذي اعتبره الاقتصادي "آدم سميث" كأساس لثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها (4).

(1) marcia qintsler : séminaire « Emploi et chômage » un Nouveau regard Sour le pertinence et les fondements conceptuels des statistiques 18^{ème} conférence international de statisticiens du travail ,BIT Genève ,24-11 ,5-12-2018, p :09

(2) إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مكتب الشروق الدولية، ط4، مصر 2003، ص 889.

(3) الزيات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 140.

(4) طاقة محمد، عجلان حسن حسين: اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 19.

يمثل العمل قاسما مشتركا بين جميع البشر فهو بمثابة عملية ديناميكية تتجزئ بين الإنسان والطبيعة يتم تحقيقها عبر استخدام التقنية، وهو يمثل بذلك جملة من الأنشطة ذات الأهداف الإجرائية ينفذها الإنسان على المادة بواسطة عقله، وبديه وعبر استخدام الآلة، وتسهم تلك المجموعة من الأنشطة المنفذة بدورها في تطوير أوضاع الإنسان⁽¹⁾.

• التعريف الإجرائي:

العمل هو كل نشاط أو فعل بشري يدوي أو فكري يقوم به الفرد من أجل الوصول إلى الهدف المراد تحقيقه، بتقديم خدمة أو زيادة الإنتاج وتحقيق الربح ويتضمن هذا العمل أو النشاط أو الجهد المبذول أجرا يتناسب مع طبيعة نشاطه والأعباء المترتبة عليها.

3- مفهوم سوق العمل:

• التعريف اللغوي:

السوق هي جمع أسواق أو سوق وهو موضع البضائع⁽²⁾.

• التعريف الاصطلاحي:

سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل أو العمل ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل أو الشغل⁽³⁾.

• التعريف الإجرائي:

مجال حيوي يتضمن عنصري لعرض والطلب لليد العاملة والذي من خلالها يقوم سوق الشغل عن طريق عروض العمل الموجودة والتي تضمنها مختلف المؤسسات الإنتاجية والخدمائية، وفي المقابل امتصاص اليد العاملة المتوفرة في السوق والتي تتوفر فيها شروط العارض للمنصب.

4- مفهوم الجامعة: أخذت كلمة جامعة من كلمة Universitas والتي تعني الاتحاد أو التجمع الذي

يضم أقوى الأسر نفوذا في المجال السياسي في المجتمع من أجل ممارسة السلطة⁽⁴⁾.

(1) التايب عائشة: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، 2011، ص 15.

(2) أفرام البستاني فؤاد: منجد الطلاب، دار الشروق، ط4، لبنان، 1995، ص 495.

(3) طبري سعد وآخرون: الاقتصاد والمانجمنت والقانون، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر، 2013، ص 26.

(4) مرسي محمد منير: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002، ص 9.

التعريف اللغوي: مؤنث الجامعة، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعها: كالفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب⁽¹⁾.

التعريف الاصطلاحي:

- تعددت واختلفت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة، فمنهم من يعرفها على أنها:
- كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة⁽²⁾.
 - وهناك من يعرفها على أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف، وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات، مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية.
 - والبعض الآخر يعرفها بأنها: تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادات الثانوية العامة وما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً ثقافياً يتبنى أساساً إيديولوجية إنسانية، يلزمه تدريب مهني، يهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين⁽³⁾.

التعريف الإجرائي:

الجامعة هي مؤسسة اجتماعية واقتصادية تضم مجموعة من الأفراد، تقوم بتعليمهم ونشر المعرفة بينهم، لتكوين قوى بشرية، كما تسعى إلى تكوين وتحقيق طموحات الأفراد الراغبين في الرقي العلمي والعملية، فقد وجدت أولاً وأخيراً لخدمة المجتمع وحل مشاكله.

سابعاً: الدراسات السابقة:

- الدراسات السابقة هي كل دراسة سبقت البحث العلمي، والتي لها علاقة به سواء من حيث الموضوع أو إطاره المرجعي أو منهجيته، وللدراسات السابقة أهمية بالغة في إثراء أي موضوع يتم البحث فيه لأنه لم ينشأ من الفراغ فالهدف منها هو: ⁽⁴⁾.
- الاستفادة منها منهجياً، ونظرياً ومن المراجع.
 - تحديد مجال العمل الحاضر بالنسبة للدراسات السابقة والذي قد يكون ب:
- التحقق من نتائج سابقة بالتأكيد أو النفي أو التعديل

(1) المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط21، بيروت، لبنان، 1986، ص 101.

(2) بوعشة محمد: أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجبل، بيروت، 2000، ص 10.

(3) البرادعي وفاء محمد: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 290.

(4) زعيمي مراد وآخرون: دراسات في تسيير الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص 305.

- تجنب التكرار لمواضيع تمت دراستها.
- سد ثغرات في أبحاث سابقة
- اكتشاف مجالات بحث جديدة.

فالدراسات السابقة من الخطوات التي تساعد الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين دراسته وبين الدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها، ومن خلال هذا المنطلق فقد تم اختيار أهم وأقرب الدراسات لموضوع البحث الحالي، وذلك الاستعانة بنتائجها، وتجنب تكرارها وما ورد فيها.

الدراسة الأولى: هي دراسة لخالد بن رشيد النويصر سنة "2000" بعنوان: "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، واقعها وأسبابها وحلولها"⁽¹⁾.

هذه الدراسة تدخل في متطلبات نيل "درجة الدكتوراه" في الإدارة التربوية والتخطيط، بكلية التربية بجامعة أم القرى، في المملكة العربية السعودية سنة 2000.

• أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وضم مجتمع الدراسة الميدانية فئتين:

- فئة الأكاديميين تضم أعضاء هيئة التدريس قدر عددهم 39 عضو
- فئة الميدانيين تضم مسؤولي التوظيف ومدراء مكاتب العمل قدر عددهم 37 مسؤول.

• نتائج الدراسة:

- يتمثل واقع الخريجين الباحثين عن عمل في القطاعين العام والخاص في أن أغلبيتهم ينتمون لمنطقة الرياض ويحملون الشهادات الجامعية في مجال الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.
- أبرز أسباب بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي إجماع القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية، وإجماع بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه واستمرار مؤسسات التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.

(1) النويصر خالد رشيد: بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، واقعها وأسبابها وحلولها، (رسالة دكتوراه) في الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2000.

- أهم الحلول لمشكلة بطالة الجامعيين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: دراسة سوق العمل السعودي وإنشاء مركز معلومات وطني لتحديد العرض والطلب الوظيفي والتوسع في التخصصات الدراسية التي تلبى حاجات سوق العمل.

• علاقة الدراسة بالدراسة الحالية:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، واقعها، أسبابها وحلولها" وهي بذلك تشابهت مع موضوع الدراسة الحالية المتمثل في دراسة مسألة البطالة وبالأخص بطالة خريجي الجامعة في الجزائر، وبالتالي الاستعانة بالجانب النظري وحتى التطبيقي والتعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر بالمقارنة مع نتائج بطالة خريجي الجامعة في السعودية.

الدراسة الثانية: لنجاح ياسين سنة 1995⁽¹⁾.

بعنوان: "البطالة عند خريجي مراكز التكوين: أسبابها ونتائجها"

هذه الدراسة عبارة عن دراسة ميدانية أجريت بولاية عنابة خلال السنة الجامعية 1994-1995، لنيل "شهادة الماجستير" في علم الاجتماع.

• أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن الواقع الذي يعيشه خريجي مراكز التكوين المهني الذين تفاقمت أعدادهم ضمن العاطلين عن العمل، حيث تم البحث عن طبيعة العلاقات، الأولى تجسدت في العلاقة بين وزارة التعليم الأساسي والثانوي والجامعي، ووزارة التكوين المهني والعمل والهيئة الحكومية المكلفة بالتخطيط والثانية تمثلت في العلاقة بين مراكز التكوين والمؤسسات الاقتصادية من حيث التكوين، وقد اعتمد في هذه الدراسة على المنهج المسحي الذي يلجأ إليه الباحثون عند دراسة حالة طبقة من المجتمع، وهي فئة خريجي مراكز التكوين المهني.

• نتائج الدراسة:

- توقفت عجلة إنشاء مؤسسات ومصانع جديدة، ورجع ذلك أساساً إلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي بدأ يتدهور منذ الثمانينات حيث كان السبب في عدة أزمات، ومنها توقف الاستثمارات وهذا له تأثير مباشر على ظاهرة البطالة بصفة عامة، وعند خريجي مراكز التكوين بصفة خاصة.
- عدم تأدية الخدمة الوطنية يعتبر من الأسباب الرئيسية التي منعت الشباب من التوظيف.

(1) بويكر هشام: إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، (رسالة ماجستير) في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 153.

- عدم التنسيق بين مراكز التكوين والشركات والمؤسسات، رغم إرسال المؤسسات كل شهر أو سنة لبطاقة متعلقة بالإنجازات والاحتياجات الخاصة بها إلى مديرية الصناعة بالولاية، حيث لم تأخذ هذه البيانات بعين الاعتبار عن تحضير البرامج والخطط العامة المتعلقة بالتكوين المهني من حيث الاختصاصات بل واستمرت في إنجاز العديد من الاختصاصات رغم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تمر بها المنطقة.

- يعيش الشباب البطال المتخرج من مراكز التكوين وضعاً اجتماعياً يتميز بالتهميش والفراغ والرفض وانعدام الثقة بينهم وبين الحكومة ما أدى بهم إلى انتهاج تصرفات مضادة للقيم المجتمعية والأخلاقية والقانونية.

- غياب التجربة المهنية يعد عاملاً رئيسياً في تحصل الكثير من خريجي التكوين على جواب سلبي من طرف المؤسسات التي أرسلوا إليها.

- يتم رفض الشباب حاملي شهادات التكوين المهني من طرف المؤسسات بسبب عدم ملاءمة الشهادة المهنية (من حيث التخصص) مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.

• علاقة الدراسة بالدراسة الحالية:

عنونت هذه الدراسة "بالبطالة عند خريجي مراكز التكوين: أسبابها ونتائجها" ومن خلالها ندرك الواقع الذي يعيشه خريجو مراكز التكوين المهني والذي سرعان ما تفاقمت أعدادهم ضمن العاطلين عن العمل فهذه الدراسة تختلف مع الدراسة الحالية كونها تختص بدراسة فئة معينة والمتمثلة في خريجي مراكز التكوين المهني على عكس الدراسة الحالية والتي تدرس فئة خريجي الجامعة العاطلين عن العمل، إلا أنهما يشتركان في دراسة مشكلة اجتماعية واقتصادية خطيرة وهي البطالة.

الدراسة الثالثة: "لحمود سعيدة سنة 2006"⁽¹⁾.

بعنوان: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية.

دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة، قدمت لنيل "شهادة الماجستير" في علم اجتماع

التممية، بقسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة للسنة الجامعية 2005-2006.

اختيار الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث مكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج

التشغيل سواء في عقود ما قبل التشغيل (CPE) تضم 50 فرد، الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)

(1) لحمود سعيدة: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية (رسالة ماجستير) في علم اجتماع التتمية، قسم علم اجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2006.

21 فرد، وبرامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) 13 فرد، وقد تضمن مجتمع الدراسة 82 فرد، كما اختارت الباحثة المنهج الوصفي مع أدوات جمع البيانات والمتمثلة في المقابلة والاستمارة.

• نتائج الدراسة

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف، وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود.
- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين منها، على الرغم من أن المناشير الوزارية، والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة.
- عدم ملاءمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في الوظيفة العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو منفذ للحصول على منصب عمل ويتم في مرحلة لاحقة لتحويله لمستوى تشغيلي أفضل.
- إن برامج التشغيل المنهجية اعتمدت على العامل الديموغرافي، حيث أعطت الأولوية للكلم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري بحيث استثمارة، ووضعها في إطاره التشغيلي الصحيح.
- إن عملية تشغيل القوى العاملة، هي عملية حسابية إحصائية، تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وتحكم العوامل الديموغرافية والاقتصادية، وقد أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق "الرجل المناسب في المكان المناسب"

• علاقة الدراسة بالدراسة الحالية:

هذه الدراسة ركزت على دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات والقوى العاملة الجامعة المستفيدة من هذه البرامج المختلفة، ولهذا ساهمت هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري للدراسة الحالية من خلال التعرف على مختلف برامج التشغيل في الجزائر ومدى مساهمتها في الحد أو التقليل من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة، وذلك بإبراز النتائج المتوصل إليها وتقييمها وكيفية تفعيل ونجاح هذه البرامج التشغيلية.

ثامنا: منهج الدراسة

يعرف المنهج على أنه مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها، والإجابة على الأسئلة المطروحة، أي يمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته بهدف اكتشاف الحقائق أو الإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها البحث، وهو السبيل الذي يخولنا للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها مما يستوجب على الباحث إتباع منهج محدد في الدراسة لأجل تقصي الحقائق والمعارف الصحيحة على اعتبار أنه الأسلوب الأمثل لذلك، كما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج المناسب للدراسة⁽¹⁾، أي أنها تفرض علينا المنهج المناسب والذي ينبغي استخدامه، فكان المنهج الأنسب لتحليل وكشف جوانب هذه الدراسة أو موضوع البطالة لدى خرجي الجامعة: أسبابها أثارها الاجتماعية والاقتصادية، هو المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يعتبر أدق المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية، فالمنهج الوصفي لا ينعصر في جمع المعلومات والحقائق فقط، وإنما يتعدى ذلك إلى تسجيل المؤشرات والدلالات التي تمكن الباحث من استخلاص البيانات التي جمعها⁽²⁾.

ولأن الدراسة الحالية تهدف إلى كيفية الحد أو التقليل ومعالجة ظاهرة بطالة خرجي الجامعة الجزائرية، فإن ذلك يدفع إلى استخدام المنهج الوصفي الذي يعد أحد المناهج التي تقوم بالتحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة عن طريق أدوات جمع البيانات ثم تحليل هذه البيانات والخروج بنتائج وربطها بالدراسة النظرية بغية الوصول إلى نتائج واضحة ثم الإجابة عن التساؤلات المتضمنة في أهداف البحث⁽³⁾.

(1) شفيق محمد: البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص 86.

(2) كشرود عمار الطيب: البحث العلمي ومناهجه، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 228.

(3) الفوال صلاح مصطفى: منهج العلوم الاجتماعية، سلسلة علم الاجتماع والتنمية القاهرة، مصر، 1982، ص ص

خلاصة

وهكذا توصلت الباحثة إلى أن التطرق إلى هذه الخطوات تعتبر مهمة من أجل الحصول على معلومات واضحة ونتائج دقيقة، وبذلك تكون الدراسة أكثر قربا من خلال تحديد الإشكالية المراد دراستها، وتسطير الأهداف التي يريد الباحث الوصول إليها وبيان أهميتها، وكذلك تحديد المفاهيم الواردة في البحث والمرتبطة بالظاهرة، مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرات ومواصلة السير على أفكارها وتطويرها، ومن ثم إمكانية فتح المجال لبحث موضوع البطالة والغوص في مختلف النظريات والتيارات الفكرية التي عالجت هذا الموضوع مرورا بتاريخ نشأت مشكلة البطالة وأنواعها وكيفية قياسها، ومؤشرات ومحددات هذه الظاهرة ثم أسباب انتشارها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية.

الفصل الثاني: دراسة سوسيو - تاريخية لظاهرة البطالة وتداعياته

تمهيد

أولاً: أهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة

ثانياً: دراسة تاريخية لمشكلة البطالة

ثالثاً: أنواع البطالة وكيفية قياسها

رابعاً: مؤشرات البطالة ومحدداتها

خامساً: أسباب البطالة وآثارها

خلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع البطالة من أهم التحديات التي واجهت ولازالت تواجه مختلف دول العالم، كونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية، اجتماعية واقتصادية حيث ظل هذا الموضوع محور اهتمام المفكرين على تعدد المدارس التي ينتمون إليها والمرجعيات الفكرية التي ينطلقون منها في تحليلاتهم، فاختلقت الرؤى باختلاف ظروف كل مجتمع وسياساته الاجتماعية والاقتصادية... الخ، وامتد الاهتمام إلى الخبراء الاقتصاديين، علماء الاجتماع وحتى رجال السياسة في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في سوق العمل وتفاقم مشكلة البطالة، وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه المشكلة، لذا فإن هدف زيادة حجم العمالة والتقليل من حجم البطالة ومعدلها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع، وبالتالي فإن تحقيق هذا الهدف يتطلب إحاطة أشمل وأوفر لهذه الظاهرة من خلال التعرف على أنواعها وكيفية قياسها ومحاولة إيجاد مسبباتها ودرجة تأثيرها على مختلف الجوانب الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية.

أولاً: أهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة

تعددت النظريات الاقتصادية التي فسرت ظاهرة البطالة باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هذه الظاهرة، فلا يمكن تجاهل الأفكار الاقتصادية لمختلف المدارس والتيارات، فمشكلة البطالة أصبحت تهدد المجتمعات، نتيجة التحويلات السريعة التي أصابت الاقتصاد السياسي، خاصة مع إلغاء الحواجز الجغرافية والجمركية للتجارة الخارجية والذي أحدث هزات عنيفة في الاقتصاد العالمي، ومن هذا المنطلق يمكن توضيح أهم النظريات التي تناولت ظاهرة البطالة حسب التسلسل التاريخي وتقسيمها إلى نظريات تقليدية، وأخرى حديثة كالآتي:

1. النظريات التقليدية:

• المدرسة الكلاسيكية (ريكاردو - آدم سميث)

نشأت المدرسة الكلاسيكية لتقدم اقتراباً جديداً للتحليل الاقتصادي يركز على تصور شامل ومنسجم لسير النظام الاقتصادي والاجتماعي، ويحتل العمل المكانة المركزية في هذا التحليل، حيث يراه الكلاسيك أساس القيمة⁽¹⁾.

(1) بن جيمة عمر: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة (رسالة ماجستير) كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2001، ص 64.

فالمدرسة الكلاسيكية نشأت مواكبة مع جملة من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها العالم (أوروبا وآسيا) منذ الثلث الأخير من القرن الثامن عشر، والتي أصبحت تعرف منذ ذلك الحين بالثورة الصناعية، هذه التحولات بدأت تدريجيا منذ نهاية القرن 15 إثر توفر مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية (رأس المال النقدي، ورأس المال البشري)، وكذا السياسية (نشوء الدولة القومية والتوسع الاستعماري)، إلا أن التحولات التي تحدثت في نهاية القرن الثامن عشر سوف تحدثت تغيرا جذريا⁽¹⁾ في البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وسيكون الإعلان عن ميلاد نظام اقتصادي واجتماعي جديد تقوده البرجوازية الصناعية أي النظام الرأسمالي الحر.

وعلى المستوى الكمي فقد عرفت هذه الفترة ارتفاعا متزايدا في الإنتاج الصناعي (النسيج والحديد والصلب) والزراعي نتيجة التطور الكبير في القوة المنتجة، خاصة الاختراعات المرتبطة بالإنتاج الزراعي والصناعي (المكننة والآلة البخارية... الخ)، هذه التحولات سوف تصطبغ على المستوى النوعي بتحولات اجتماعية هامة، فتوزيع السكان النشطين يتغير بصفة عميقة، ويتطور لصالح الصناعة، كما يعرف التمدن توسعا لا مثيل له من قبل، إثر الزيادة الديموغرافية وارتفاع أعداد العمال المنشغلين في الصناعة وكذا تشغيل النساء والأطفال في ظل ظروف وحياة قاسية، فساعات العمل اليومية كانت تتعدى الخمسة عشرة، الأجور تقتصر على ضمان الحد الأدنى للعيش الشيء الذي أدى إلى تدهور في ظروف السكن والصحة والفقر في المجتمع، في هذه الظروف نشأت المدرسة الكلاسيكية لتقدم اقترابا جديدا للتحليل الاقتصادي بوضع أسس علم جديد هو الاقتصاد السياسي، هذا العلم الذي يقوم على تحليل موضوعي للظواهر الاقتصادية والتي تحكمها قوانين طبيعية حسب المفكرين الكلاسيك وسوف يحتل العمل المكانة المركزية في هذا التحليل⁽²⁾.

ترتكز المدرسة الكلاسيكية على مبدأ الحرية الاقتصادية (الليبرالية الاقتصادية) ومن أهم رواد هذه المدرسة آدم سميث (1723-1790) الذي كان له الفضل والدور البارز في تحقيق التخصيص الأمثل للموارد والتشغيل الكامل لها، وتبعا لتحقيق الرفاه الاجتماعي نتيجة لمدحه لمزايا فعل اليد الخفية

(1) رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1997، ص 163.

(2) المرجع نفسه، ص 163.

(ميكانيزمات السوق الحرة)، من هذا المنطلق سوف نتعرض لأهم القوانين التي تميز لنا موقف الكلاسيك من مسألة البطالة: (1)

- **قانون ساي المنافذ:** لجون بابتيستساي (1767-1832) حيث يرى أن كل عرض للبضائع يخلق الطلب عليها وبالتالي فإن البضائع المعروضة سوف تجد منفذاً أو تصريفاً لها عبر قانون العرض ونقص في الاستخدام الدائم للطاقة المنتجة.

- **قانون السكان "لتماس روبرت مالتوس" (1766-1834)**، حيث يرى "توماس" أن عدد السكان يتزايد بشكل يفوق كميات الموارد مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ويعجز الاقتصاد على تلبيةها ومن ثم عدم القدرة على امتصاص اليد العاملة البطالة.

- **قانون التراكم الاقتصادي الكلاسيكي "دافيد ريكاردو" (1823-1872)** يرى أن هدف النظام الرأسمالي هو تحقيق التراكم عبر الرفع من الاستثمارات وتعظيم الربح لكن وحسب رأيه فإن: "كل زيادة في رأس المال والسكان سوف تؤدي إلى ارتفاع ثمن الغذاء مما يسبب ارتفاعاً في الأجور فإن الزيادة في هذه الأخيرة تؤدي إلى تحسن المستوى المعيشي، وبالتالي زيادة النمو الديموغرافي مما يؤدي إلى الزيادة في عرض العمل (2).

لقد فرق اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة: البطالة الاختيارية والإجبارية وبيرون أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فإن مرونة الأسعار والأجور تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن وبالتالي فإنه في حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية، إذا وجدت بطالة فلا بد أن تكون اختيارية (3)

• المدرسة الماركسية:

جاءت أفكار هذه المدرسة مناقضة لأفكار النظرية الكلاسيكية، التي تتبنى تمجيد النظام الرأسمالي وتمدح مزايا اليد الخفية، والليبرالية الاقتصادية، ووضعت المدرسة الماركسية لنفسها مهمة كشف عيب النظام الرأسمالي، والقوانين التي تسيره، ويرى "كارل ماركس" (1818-1883) أن البطالة ظاهرة ناتجة عن تطور النظام الرأسمالي الذي يهدف إلى تحقيق أقصى الأرباح من خلال المنافسة، ومن أجل

(1) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 64.

(2) رمزي زكي: مرجع سابق، ص 166.

(3) عبد الوهاب الأمين: مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 143.

الوصول إلى ذلك وتحت فعل قانون الميل إلى انخفاض معدلات الأرباح (على المدى الطويل) يعمد الرأسماليون دائما إلى إدخال التكنولوجيا الجديدة مما يترتب عنه الاستغناء المتزايد عن العمال⁽¹⁾.

أشار "ماركس" إلى أن هناك وسائل معينة يلجأ إليها الرأسماليون لإيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو التزايد، مع زيادة تراكم رأس المال، وهي: (2)

- تكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل.

- استخدام الآلات التي تحل محل العمل الإنساني.

وتؤدي الوسيلة الثانية إلى زيادة البطالة، مكونة بذلك ما سماه "ماركس" "بالجيش الاحتياطي للعمال"، مشيرا في ذلك إلى أن البطالة هي جزء لا يتجزأ من أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وهي أيضا شرط لوجوده، ذلك أن هناك مصلحة مزدوجة يحققها الرأسمالي من وجود هذا الجيش الاحتياطي، فهو من ناحية يمدد بما يحتاج إليه دوما، من أيد عاملة، بصرف النظر عن معدلات نمو السكان، ومن ناحية أخرى فإن البطالة التي يمثلها هذا الجيش هي وسيلة ضغط شديدة في يد الرأسمالي ليجبر بها العمال على قبول أجور أقل، فالرأسمالي وإن كان قد حل مشكلة اتجاه الأجور للانخفاض، إلا أنه قد خلق لنفسه مشكلة أخرى ذلك أنه حين يستبدل الآلات بالعمال فإنه في الواقع يزيد من رأس المال الثالث، الذي تنتقل قيمته كاملة للسلعة عبر عمرها الإنتاجي، ولا يخلق فائض قيمة، في الوقت الذي يحدث فيه انخفاض نسبي في عدد العمال الذين يخلقون فائض القيمة وهو ما يؤدي بالضرورة إلى انخفاض معدل الربح⁽³⁾.

ومن هذا المنطق وحسب كارل ماركس لا يمكن حل مسألة البطالة، إلا بتجاوز تناقضات النظام الرأسمالي، أي تجاوز منطق الربح للرأسمالي فقط، دون الأخذ في عين الاعتبار الطبقة العاملة.

• المدرسة الكلاسيكية الجديدة:

تعتبر عشية السبعينات من القرن الثامن عشر (1871) منعرجا حاسما في تطور علم الاقتصاد والتحليل الاقتصادي، وذلك انطلاقا من أعمال ثلاثة مفكرين: الإنجليزي "وليام ستانلي جوفنس" (1835-1882)، والنمساوي "كارل مانجر" (1840-1921)، والسويسري "ليون فالراس" (1834-1910) تنشأ مدرسة جديدة للفكر الاقتصادي وهي المدرسة الكلاسيكية الجديدة، تواكب هذه المدرسة مرحلة تطور الرأسمالية (1870-1914) التي تعرف انتصار العديد من البلدان التي تحقق ثورتها الصناعية، أيضا

(1) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 65.

(2) رمزي زكي: مرجع سابق، ص 201.

(3) المرجع نفسه، ص 202.

تشهد موجة جديدة من الابتكارات خاصة في ميادين الكيمياء والكهرباء، مما يعطي دفعة جديدة للنمو، لكن هذا لم يتم دون مشاكل، ففترات الانتعاش كانت تتخللها أزمات عميقة وحادة كان لها مفعول مزدوج⁽¹⁾.

ومن جهة أخرى تحاول الرأسمالية فتح أسواق جديدة وإيجاد منافذ للتخفيف في أزماتها وهذا سوف يتم بتفاقم الصراع بين البلدان الرأسمالية الكبرى لاقتسام العالم، ومن جهة أخرى سوف تتسبب هذه الأزمة في بطالة جماهيرية وتدهور في ظروف معيشة العمال مما دفع هؤلاء لتنظيم أنفسهم في تنظيمات عمالية أصبحت تطالب بالعمل ورفع الأجور، وتحسين ظروف المعيشة والحياة⁽²⁾.

ترى المدرسة النيوكلاسيكية عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كينز، فأنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة فروض منها: ⁽³⁾.

- تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل
- التجانس التام في عنصر العمل.
- حرية انتقال العمل.
- العلم التام بأحوال السوق.
- فضلا عن المرونة التامة للأجور، فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي وسيضمن التخصص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعا أمثل ولكن حتى بداية الثلاثينات، كان هناك شعور عام بين أعلام الاقتصاديين لهذه الفترة بأن الأجور تفشل في الهبوط، تجاوبا مع هبوط الأسعار في فترة الكساد ومن ثم تنتشر البطالة.

ولم يكن أمام الكتاب الكلاسيك المحدثين من أمثال "بيجو" من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور، ولأنه كان من المسلم به بينهم أنه من الصعب عمليا تخفيض الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية، وقد يركز "بيجو" فعلا في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور، إذ أن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج تجاوبا مع هبوط الأسعار، الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ المنظمين بالمعدلات السائدة للأرباح أو زيادتها في بعض الأحوال (نسبة خفض الأجور كبيرة نوعا ما) وبالتالي إلى أن يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين، وقد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر بيجو"

(1) لبيب شنقر: تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، ص 178.

(2) المرجع نفسه، ص 178.

(3) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 66.

نسبة إلى الأفكار التي قدمها في علاج البطالة، وهنا يبدي كينز اعتراضين جوهريين: الأول: هو أن العمال يهتمون أساسا بالأجور النقدية في حدود معينة، ولا يهتمون بالأجور الحقيقية، ويتضح هذا في أنهم لا يسحبون عملهم إزاء أي انخفاض للأجور الحقيقية، بسبب ارتفاع بسيط للأسعار، ولكنهم يعارضون بشدة أي خفض لأجورهم الحقيقية بسبب خفض في أجورهم النقدية، أما الاعتراض الثاني فهو خطأ في الاعتقاد بأن العمال هم عادة في وضع يسمح لهم بتحديد أجورهم الحقيقية، وذلك عن طريق أجورهم النقدية⁽¹⁾.

• المدرسة الكينزية:

لقد هيأت أزمة الكساد العالمي الفكر الاقتصادي لتقبل نظرية جديدة كانت بمثابة ثورة فكرية اقتصادية أحدثت انقلابا، جذريا في السياسة الاقتصادية، أنها النظرية الكينزية التي تنسب إلى "جون مايندر كينز" 1884-1946، الذي أصدر في عام 1936 كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" حيث استهدف فيه توضيح نقاط الضعف والقصور في النظرية الكلاسيكية وكشف التناقضات المنطقية الكامنة فيها⁽²⁾.

فأغلبية الأسس التي بنى عليها كينز أفكاره تنطلق من انتقاداته لتلك الفرضيات التي وضعتها المدرسة الكلاسيكية، فانطلق التحليل الكينزي من واقع الأزمة الاقتصادية التي شهدتها العالم الرأسمالي في الفترة الممتدة من سنة 1929-1930، بعد الرواج الاقتصادي الذي عاشه الفكر الاقتصادي الرأسمالي قبل هذه الفترة، وهي حالة التوازن الاقتصادي العام التي عرفت بحالة التوظيف التام، فأفكار "كينز" فانصبت أساسا في معالجة أزمة البطالة والكساد التي عاشها العالم والتي حاول إعطاء حلولاً موضوعية للأزمة عن طريق سياسات اقتصادية فعالة لا تتماشى والمنطق الذي كان سائدا في الفكر الكلاسيكي الذي اعتمد مبدأ قانون "المنافذ لساي"، غير أن كينز يرفض فكرة أن الاقتصاد يشتغل في حالة من التوازن والمتناسبة مع حالة التشغيل الكامل، بل يذهب إلى أن الاقتصاد قد يكون في حالة توازن ولكن وفق ثلاث إمكانيات وهي: ⁽³⁾

(1) بن جيمة عمر: المرجع السابق، ص ص 66-67.

(2) الوادي محمد حسين، العيساوي كاضم جاسم: الاقتصاد الكلي (التحليل النظري والتطبيق)، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 56.

(3) بن فايز نوال: إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990-2005 (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص 17.

- التوازن الناقص: وهو التوازن الذي يتحقق عن مستويات أدنى من مستويات التشغيل الكامل، وأن البطالة التي تصيب اليد العاملة هي بطالة إجبارية وليست بطالة اختيارية كما يعتمد الكلاسيك، وأن وضعية التوازن هذه تعد بالنسبة لكينز هي الوضعية الطبيعية للاقتصاد.
 - التوازن المثالي: وهو التوازن الذي يتحقق والاقتصاد يعمل في مستوى التشغيل التام وهذه الوضعية تعد بالنسبة للكلاسيك الوضعية الطبيعية أما بالنسبة لكينز فتعد حالة مؤقتة لا تلبث الأوضاع أن ترجع إلى حالتها الطبيعية والتمثلة في حالة التشغيل غير التام.
 - التوازن الزائد: وهو التوازن الذي يمكن أن يقع في مستويات تتعدى مستوى التشغيل الكامل، وتعد هذه الحالة بالنسبة "لكينز" حالة مؤقتة.
- انتقد "كينز" فكرة الحرية الاقتصادية، وعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، فهو يقترح تتدخل الدولة لتصحيح الأوضاع⁽¹⁾.

2. النظريات الحديثة

• نظرية رأس المال البشري: ⁽²⁾

من مؤسسي هذه النظرية الاقتصادي "بيكر BECKER" خلال الستينات، وبالتحديد في سنة 1964، وتشكل هذه النظرية بالنسبة للعديد من الاقتصاديين كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي، إذ تركز على مجمل فرضياته، وعلى مجموعة المؤهلات والمهارات التي يمكن للفرد الحصول عليها، عند مزاولته لنشاط ما، فصاحب رأس المال يسعى إلى اكتساب الخبرات اللازمة للتسيير والرفع من الإنتاجية والأجبر أيضا يسعى إلى تراكم معارفه لغرض تحسين راتبه المستقبلي.

حيث قارن "بيكر" بين العائد على الاستثمار في القوى العاملة، ومن خلال تحسين المعارف والمهارات، وبين معدل الفائدة المحصل، أي مقارنة بين تكلفة الاستثمار والمردودية المحصلة، على أن تكون الأولى أقل من الثالثة، لضمان استمرار المشروع، فعند حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة تجري مقارنة ذلك العائد مع عائد فئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة، فإذا كان عائد الفئة الأولى أكبر من عائد الفئة المقارنة، معناه أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مريح ومرغوب فيه، لهذا يفضل بعض الأفراد مغادرة مناصب عملهم من أجل آفاق مهنية

(1) بن شويب نور الدين: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الخدمي انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، (رسالة ليسانس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016، ص 66.

(2) بن فايز نوال: مرجع سابق، ص 22-24.

أخرى، غير أن هذه المغادرة الإرادية تشكل خسارة لصاحب العمل أو المشروع الذي استثمر وساهم ماديا في تأهيلهم، مما يرفع من القوى العاملة، وهذا لن يتم إلا عن طريق تخفيف أجور الفئة العمالية المتبقية الشابة.

عزوف المؤسسة عن الاستثمار في رأس المال البشري تحسبا لاي تسرب آخر وبما أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس المال البشري في ميدان التكوين والتعليم، فإن النظرية تفترض وجود صنفين من الأشخاص: فئة قليلة ذات قدرات تدريبية عالية، والفئة الأخرى الغالبة لا تملك مؤهلات تعليمية، مما يؤدي إلى نقص في رأس مالها البشري، إذ تمارس أعمال تتناسب مع مؤهلاتها، وفي أغلب الأحيان تكون في بطالة سافرة.

انتقد هذا النموذج من طرف (J.C.Eicher) إذ يرى أنها نظرية تمنح للأجر دورا مميزا لكونه يتحدد بنوع العمل كما أن طلب المستخدمين لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بالخصائص التقنية للعمل، غير أن هذه النظرية لم تعطي تفسيراً لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجر كذلك التصرفات التمييزية الصادرة عن أصحاب العمل، حيث تبين الدراسات الأمريكية المتعلقة بتوزيع الأجر أن هناك فروقات شاسعة بين مستويات أجور النساء والرجال حتى ولو حظي كل منهما بنفس المستوى التأهيلي والتكويني، أيضا ظاهرة انقسام سوق العمل، إذ نجد هناك انقساما مرتبطا بفئة العمر، على سبيل المثال نلاحظ أن فئة الشباب هي الأوفر حظا للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالفئة الأكبر سنا، بحيث لا يمكن للتكوين أن يحقق مردودا لهم إلا في فترة قصيرة، على عكس الشباب، إضافة إلى ذلك نجد الخصائص الفردية للأفراد والتي تلعب دورا هاما في الحصول على العمل، مثلا تلاؤم العامل مع منصب العمل أو اندماجه في مجموعة من العمال، فكلما كان الاتصال سهلا كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة.

• نظرية البحث عن العمل:

جاءت هذه النظرية نتيجة محاولة استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية وتحليلها، لأن هذه النظرية تؤكد صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات وتنتم عملية البحث عن هذه الأخيرة بسمتين أساسيين هما:

- أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات.
- عملية تحتاج إلى وقت طويل وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات.

تستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين لتفسير الكم الهائل من المتعطلين مع وجود فرص عمل شاغرة عائدة إلى قصور المعلومات، وعدم توفرها بدرجة كافية عن سوق العمل⁽¹⁾.

فقد استطاعت هذه النظرية في السبعينات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل وترجح صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال: (Perry)، (Hall)، (Gordon)، (Phelps)، فهذه النظرية تسعى إلى إدخال الحقائق في النموذج النظري لسوق الشغل، كالتخلي عن فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور فهي تبين صعوبة توفير المعلومات الكافية، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبياً، كما ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية، من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها⁽²⁾.

وتعتمد هذه النظرية على الفرضيات الآتية: ⁽³⁾.

- الباحثون عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة.
 - الأفراد العاطلون هم أكثر حظاً في الحصول على المعلومات، من خلال حركيتهم المستمرة، واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل، مقارنة بالأفراد العاملين.
 - هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه وبالتالي يقبل أجر أعلى منه.
 - كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عالياً.
- تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة هي بطالة إرادية أو مرغوبة، تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل، وفرص عمل أكثر مناسبة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، طالما أنها في النهاية تؤدي إلى حصول كل فرد على أفضل فرص عمل متاحة، وقد ساعدت نظرية البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدة البطالة، وبصفة خاصة ينطبق على الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، الذين تزداد حركتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة، من أجل الحصول على

(1) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 70

(2) بن فايز نوال: مرجع سابق، ص ص 24-25.

(3) المرجع نفسه، ص 25.

المعلومات المطلوبة نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق، وهكذا يتسم هؤلاء الشباب بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم⁽¹⁾.

رغم العناصر الجديدة التي أدخلتها نظرية البحث عن العمل عند تحليها للبطالة، إلا إنها لم تخلوا من الانتقادات، نذكر منها: (2)

- فعالية الدراسات التطبيقية التي أجريت في عدد من الدول المتقدمة أثبتت أن فرصة حصول الأفراد عن عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل، وتتنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقائهم عاطلين.

- عدم تطابق النظرية مع الواقع الاقتصادي، فبينما ترجع نظرية البحث عن العمل سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، يلاحظ أن سبب انتشار العديد من العاطلين يعود بالدرجة الأولى إلى تسريح العمال، خصوصا في فترة الركود الاقتصادي.

- من منطلق البحث عن العمل، احتمال الخروج من البطالة يرتفع بارتفاع فترة البطالة، ولكن الواقع والدراسات التجريبية أثبتت العكس، فكلما ارتفعت مدة البطالة قلت الحظوظ في الفوز بمنصب جيد.

• نظرية العقود الضمنية: (3)

من أبرز مؤسسي هذه النظرية (Azariadis) 1975 (Bally) 1974 (Gordon) 1975، حيث تقوم على أساس أن الاتفاقيات الملزمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة الاتفاقيات بشكل رسمي ومكتوب، وتفترض نظرية العقود الضمنية أن العمال والموظفين على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود، خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار مداخلكم الممنوحة من طرف أصحاب الأعمال الذين أظهروا استعدادهم لتحمل المخاطر المالية، بالأقدام على القيام بمشروعاتهم بينما العمال يظهرون عدم استعدادهم لتحمل المخاطر وأن يعملوا لحساب غيرهم، وقد تبين لدى الاقتصاديين أن هذه النظرية عاجزة عن تفسير البطالة الكينزية بل تكفي بإظهار دور وفعالية عقود المداخل الثابتة، بدلا من المداخل الملاحظة واقعا في معظم المؤسسات والتي تتميز بالأجور المستقرة.

(1) بن فايز نوال: المرجع السابق، ص ص 25-26.

(2) المرجع نفسه، ص 26.

(3) المرجع نفسه، ص ص 26-27.

والطريقة الوحيدة التي تمكن أصحاب هذه النظرية من إيضاح السبب في التغيرات الواقعة على مستوى التشغيل، تتمثل في إضافة عامل تعويضات البطالة التي تمولها الحكومات والتي في الحقيقة تعتبر بمثابة إعانات للمؤسسات التي تستغني عن عمالها في أوقات الركود.

• نظرية تجزئة سوق العمل

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل الاقتصاديان M.Piore و P.Doeringer من خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971، وترتكز هذه النظرية في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية خلال الستينات التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة، وتهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة⁽¹⁾، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة، وفي الوقت ذاته يوجد عجز في قطاعات أخرى، بافتراضها وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل وهما السوق الرئيسي والسوق الثانوي، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف لكل منها وهما كالآتي⁽²⁾:

النوع الأول: السوق الرئيسي: هو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة لرأس المال بجانب العمالة على درجة عالية من المهارة، ومن ثم يتميز هذا السوق بعرض عمل أفضل وأجور أعلى، وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة من الاستقرار.

النوع الثاني: السوق الثانوي: تضم الوظائف الأقل أجر واستقرار وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة، وتتضمن المؤسسة الإنتاجية الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية، مما يعني أن المشتغلين بها يكونون أكثر عرضة للبطالة⁽³⁾.

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه للظروف الاقتصادية حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد وهو ما يعني أن المشتغلين يكونون أكثر عرضة للبطالة⁽⁴⁾.

(1) بن فايز نوال: المرجع السابق، ص 28.

(2) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 71.

(3) بن فايز نوال: مرجع سابق، ص ص 28-29.

(4) المرجع نفسه: ص 29.

ثانيا: دراسة تاريخية لمشكلة البطالة:

تشكل مشكلة البطالة أحد أهم الشواغل الأساسية على أجندة الوطني والسياسي، وذلك ليس في الدول العربية فقط، بل في الدول الرأسمالية الصناعية المتقدمة وكذا الدول الرأسمالية الصناعية المتخلفة، وذلك انطلاقا من أن مشكلة البطالة في أساسها وجوهرها ظاهرة رأسمالية، أي ترتبط بالمجتمع الرأسمالي⁽¹⁾.

وظلت متفاقمة خلال العقد الثاني من القرن العشرين مع تطور أزمات النظام الرأسمالي، وتصدرت قضية البطالة في العالم الغربي - وخاصة أوروبا - مؤتمرات القمة سواء كان ذلك في "هاليفاكس" بكندا حيث اجتمع زعماء الدول السبع الكبار في مؤتمر دول الاتحاد الأوربي الخمسة عشر الذي عقد في مدينة "كان" بفرنسا وذلك لأهمية وخطورة هذه القضية التي تحولت إلى مأساة يعاني منها عشرات الملايين من مواطني دول الاتحاد الأوربي وأمريكا الشمالية، وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة البطالة في الدول الأوروبية بلغت 11.5% في أبريل عام 1994 بعد أن كانت 2.5% في عام 1973، بينما ظلت النسبة في الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 7%، ويبلغ عدد العاطلين في دول الاتحاد الأوروبي حاليا 18 مليون و 200 ألف شخص وتصل نسبة البطالة بين الشباب أقل من 25 عاما إلى حوالي 21.2%، فالبطالة تعتبر ظاهرة اجتماعية تعاني منها كل دول العالم، لكن الاختلاف في النسب بين كل دولة وأخرى وكذا سبل المواجهة السياسية والاقتصادية لها، ففي المجتمعات الرأسمالية الصناعية المتقدمة يتم تقديم حلول اجتماعية عن طريق "إعانة البطالة"، وذلك لتفادي الهزات الاجتماعية والحفاظ على الاستقرار الاجتماعية، في حين أن الدول الرأسمالية المختلفة صناعيا لا تستطيع حسب إمكانياتها أن تقدم مثل تلك الإعانات التي تكلف ميزانية الدولة الكثير⁽²⁾.

ففي فرنسا اعتبر الرئيس الفرنسي "جاك شيراك" أن مشكلة البطالة هي القضية القومية الأولى في فرنسا، وقد أمر أن تكون على رأس أولويات العمل الحكومي في فرنسا، فهو يدرك أن كل الحكومات السابقة في فرنسا قد عانت من هذه المشكلة رغم محاولات الوزارات الاشتراكية والليبرالية في السنوات العشر الماضية (1985-1995) إيجاد حل حاسم لهذه المسألة، وقد بلغ عدد العاطلين في فرنسا إلى

(1) بدران شبل: التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 7.

(2) الأسدي زكريا سعد الدين: البطالة وأثارها الاجتماعية والاقتصادية وأسس المواجهة، دار الكتاب الحديث، القاهرة،

2009، ص 41.

3.3% من القوى العاملة الحيوية في البلاد، ويطلق على هؤلاء العاطلين "المستبعدون" أي الذين يعيشون على هامش المجتمع دون تأمينات وضمانات اجتماعية، ولقد تعدت مشكلة البطالة البعد الاقتصادي إلى بعد آخر يجعلها أكثر خطورة على المجتمع الفرنسي وهو البعد الاجتماعي فقد أصبح هؤلاء المستبعدون يشكلون مجتمعا داخل المجتمع بقواعده الخاصة ومشكلاته وأزماته، والمدن الفرنسية تطرد الفقراء والطبقات ذات الدخل المحدود من قلب المدينة إلى ضواحيها ولقد أصبحت ضواحي باريس والمدن الكبرى مثل "ليون" و"مارسيليا" قنابل موقوتة تنفجر من حين إلى آخر بموجات من الكبت والغضب تترجم إلى موجات عنيفة، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فالصورة مغايرة تماما فمع تغير أوضاع الاقتصاد الأمريكي على مدى الخمسين عاما الأخيرة بشكل مذهل، حيث أصبحت المنافسة الآن بين الإنسان البشري والإنسان الآلي، فهناك شركات لإنتاج السيارات تستخدم الإنسان الآلي بنسبة 100% وبذلك استغنت عن ذوي الخبرة والمؤهلات والمهندسين واستبدلت بهم الإنسان الآلي وأبقت على بعض العمال للمراقبة، وذلك في أمريكا وكذا اليابان، فانخفض عدد القوى العاملة في أمريكا خلال شهر مارس 1990 بتسريح 753 ألف عامل وبلغ عدد أفراد القوى العاملة 124.3 مليون شخص، فالعديد من الشركات الأمريكية نقلت مصانعها إلى بلدان العالم الثالث للتخلص من العمالة ورخص أجر العمالة العربية والسعي نحو تحقيق أكبر فائدة ممكنة⁽¹⁾.

(1) الأسدي زكريا سعد الدين: المرجع السابق، ص 41-43.

ثالثا: أنواع البطالة وكيفية قياسها

1. أنواع البطالة:

ليس هناك اتفاق حول تقسيم محدد للبطالة، بل نجده يختلف من اقتصادي إلى آخر فلها أشكال متعددة تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها فيمكن إدراج التقسيم الآتي نظرا لاشتماله على كل الأنواع:

أ. البطالة السافرة (الصريحة): تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل، رغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه⁽¹⁾. فهي الحالة التي يوجد فيها أفراد قادرين عن العمل ولكنهم لا يشتغلون، وبالتالي إنتاجيتهم معدومة، وبعد هذا النوع من البطالة الأكثر شيوعا⁽²⁾، وهنا يمكن التمييز بين نوعين من البطالة السافرة:

النوع الأول: البطالة الإجبارية: يتمثل هذا النوع من البطالة في الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، ويبحثون عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة⁽³⁾، فيبقى الفرد العاطل عن العمل مجبرا على التعطل من غير إرادته، وتنقسم البطالة الإجبارية إلى أنواع عدة تختلف باختلاف مسبباتها وهي كالآتي: ⁽⁴⁾

• البطالة الاحتكاكية: لعل هذه التسمية مقتبسة من الميكانيك حيث لا تتلاءم الدواليب فتسبب احتكاكا وصوتا، وعند تطبيق هذا المصطلح في مجال العمل يعني أن دولايب الطلب على العمل لا يلتقي بدولايب يناسبه من عرض العمل، وعدم التناسب هذا قد يكون بسبب المكان أو سبب نوع المهارات، فحينها ينتقل العامل من منطقة جغرافية إلى أخرى أو يغير مهنته مع افتراض امتلاكه لمؤهلات هذه المهنة الجديدة، فإن الحصول على فرصة عمل يحتاج بلا شك إلى وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينهما، فتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل، وتعني

(1) السيد عبد السميع أسامة: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، ط1، مصر، 2007، ص 15.

(2) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 59.

(3) المرجع نفسه، ص 59.

(4) البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 149-153.

بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية، وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى، إذن فهي نتيجة طبيعية لضعف المعلومات حول سوق الشغل، إذ أن عدم تأمين قناة تربط ما بين الباحثين عن الشغل والمشتغلين يدفع إلى احتساب فئة من السكان ضمن العاطلين على الرغم من توفرهم على كفاءات مطلوبة في السوق وتوفر عروض الشغل المناسبة لهم، وعادة ما تكون البطالة الاحتكاكية بين الأفراد قصيرة الأجل ومن العوامل التي تؤثر فيها هو مدى توفر المعلومات عن سوق العمل وسوق العمالة وتكلفة البحث عن العمل، وبالتالي السمة المميزة للبطالة الاحتكاكية هي بطالة مؤقتة، وأن الاحتكاك بسوق العمل لا بد من أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة، بالإضافة لاعتبارها بطالة اختيارية من حيث أنها ناشئة عن الرغبة الطبيعية لبعض الأشخاص العاملين في ترك أعمالهم الحالية والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل، أو الأجور أو رغبة الشباب الذي يدخل سوق العمل لأول مرة في البحث عن الوظيفة المناسبة والتي تلائم شروطهم.

● **البطالة الهيكلية:** ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات وفرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب والإنتاج، وذلك من جراء التحولات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، وعليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، فيحدث انخفاض حاد وكبير في طلب المستهلكين، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة ويقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة، وفي هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم وخبراتهم من جهة، وما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى ولعل ما لحق بعمال مناجم الفحم في خمسينيات وستينيات القرن الماضي مثال دقيق على طبيعة البطالة الهيكلية الناجمة عن تغير هيكل الطلب، ففي هذه الفترة أغلقت كثير من مناجم الفحم في أوروبا والولايات المتحدة بسبب إحلال النفط محل الفحم كمصدر للطاقة، وكذلك يصنف ضمن البطالة الهيكلية حالات البطالة الناتجة عن تغيرات هيكلية في سوق العمل في الدول النامية بسبب هجرة العمال من الريف إلى المدن وارتفاع معدلات البطالة في المناطق الحضرية.

يتضح هنا أن هناك تشابه بين البطالة الاحتكاكية والبطالة الهيكلية، وبجمعهما عامل مشترك لكونهما يرتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، ويبدو أنهما يختلفان نظريا وعلميا، فالبطالة الاحتكاكية مؤقتة، والعمال المعنيون بها لديهم مهارات مرتفعة، بينما العمال الموجودين في البطالة الهيكلية غير مؤهلين للعمل إلا بعد إعادة التدريب والتعليم الإضافي والتي تحتاج لمدة أطول ومعالجتها تكون أصعب.

ملاحظة: تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية، لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها، وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة يعاني منها اقتصاد البلد⁽¹⁾.

• **البطالة الدورية:** حسب تعريف الأمم المتحدة الأمريكية⁽²⁾ تعد "البطالة الدورية نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة".

فالبطالة الدورية هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا، وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة⁽³⁾.

البطالة الدورية تحدث عندما تتخفف فرص العمل في الاقتصاد الوطني نتيجة انخفاض الطلب على السلع والخدمات الذي يحدث لسببين⁽⁴⁾:

أسباب طويلة الأجل: وتتمثل في انخفاض الدخول الحقيقية للأفراد، وبالتالي انخفاض قوتهم الشرائية، وهي أكثر شيوعا في البلدان النامية.

(1) الليثي محمد علي وآخرون: مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 259.

(2) الزاوي خالد: البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 19.

(3) شلالى فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 5.

(4) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص ص 60-61.

أسباب مؤقتة عارضة حيث تدفع الظروف العارضة بالأفراد إلى إنقاص طلبهم على السلع والخدمات لفترة محددة، يعود بعدها الطلب الكلي إلى الارتفاع، وهو الوضع الأكثر شيوعاً في البلدان المتقدمة

• البطالة الموسمية:

تتجم البطالة الموسمية بسبب قصور الطلب على العمال في مواسم معينة، فكثير من النشاطات والأعمال تخضع لتقلبات موسمية تؤدي إلى تراخي النشاط مما ينتج عنه الاستغناء المؤقت عن بعض العمال، فهذه الأعمال الموسمية تكسب دخلاً للعمال ولكن هذا الدخل ينقطع بانقطاع العمل، أي بانتهاء العمل العرضي، ويمكن الحد من هذه المشكلة عن طريق تحسين طرق الإنتاج الزراعي، ونشر الزراعة المكثفة والزراعات المحمية وهكذا يتم استخدام العمل الزراعي في أكثر من موسم واحد، وربما على مدار السنة، أما بالنسبة للصناعات والحرف الموسمية فيتم الحد منها عن طريق تدريب أصحاب الحرف على مهن حرفية أخرى تلاءم المواسم التي يكونون فيها متعطلين⁽¹⁾.

وتتشارك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً⁽²⁾.

النوع الثاني: البطالة الاختيارية:

يشتمل هذا النوع من البطالة الأفراد الذين يقدرّون على العمل، إلا أنهم لا يرغبون فيه في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف متاحة لهم وعادة يشمل هذا النوع الأغنياء الذين يرفضون العمل في ظل هذه الأجور، وتختفي هذه البطالة بمجرد ظهور وظائف مناسبة ذات أجور عالية تتفق مع خياراتهم⁽³⁾.

والبطالة الاختيارية عبارة عن وصف أطلقه الاقتصادي الإنجليزي «جون مينارد كينز» على البطالة التي تؤدي إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم نظراً لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة، فهي البطالة التي يرحبها الفرد العاطل عن العمل اختيارياً، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن⁽⁴⁾.

(1) بن جيمة عمر: المرجع السابق، ص 61.

(2) القرشي مدحت: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 193.

(3) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 61.

(4) السيد عبد السمیع أسامة: مرجع سابق، ص 20.

ب. البطالة المقنعة:

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاقتصادي الاجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي، ومازال الأكثر انتشارا في بناء الاقتصاد العربي عامة، وتشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج ولو تم الاستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة بمعنى ان هذه الفئة من العمال تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل ولكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج⁽¹⁾.

وتزداد البطالة المقنعة ظهورا وانتشارا في البلدان النامية التي تتميز بمحدودية فرص العمل نتيجة لضيق مجالات الإنتاج، ويعد هذا النوع من أخطر وأصعب أنواع البطالة من حيث التعامل معها وكذا علاجها، ويمكن الحد من هذا النوع من البطالة عن طريق نقل العمالة الزائدة من قطاع إلى قطاعات أخرى وهنا يبرز دور الدولة في توفير المناخ اللازم للاستثمار⁽²⁾.

ج. أنواع أخرى للبطالة:

- **البطالة الجامدة:** تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى ولو كان موجودا، رغم أنهم قادرين عليه، نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائد أموالهم أو إيجارات عقاراتهم⁽³⁾.
- **البطالة السلوكية:** ناجمة عن عدم قبول الأفراد بعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا فيها خشية التأثير على مكانتهم الاجتماعية، مثلا: تنظيف الشوارع⁽⁴⁾.
- **البطالة الوافدة:** يظهر هذا النوع من البطالة عندما يتوافد العديد من أبناء الدول المجاورة للبلد هارين من شبح البطالة الذي طاردهم في بلدهم للعمل في أي وظيفة في البلد الذي يقبلون عليه مما يجعلهم يزاحمون أبناء البلد المعنى على الوظائف المتاحة، خاصة وأنهم يقبلون أجورا تقل بكثير عما يقبله العمال المحليون، ومن هنا نشأت سلالة من البطالة نتيجة قوى العمل العاطلة بفعل أثر المزاحمة والمرتبطة بقبول أجور متدنية بشكل أساسي⁽⁵⁾.

(1) السيد عبد السميع أسامة: المرجع السابق، ص 17.

(2) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 61.

(3) الليثي محمد علي وآخرون: مرجع سابق، ص 260.

(4) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 62.

(5) المرجع نفسه، ص 62.

- **البطالة الفنية:** هي تلك العمالة التي يتم الاستغناء عنها، وذلك نتيجة استخدام أساليب تكنولوجية متقدمة تتطلب تأهيل علمي معين، ومهارات فنية علمية وهي تحدث نتيجة للتقدم التكنولوجي في وسائل الإنتاج ونظم المعلومات ووسائل الاتصالات والتي تتطلب حجم أقل من العمالة⁽¹⁾.
وكثيرا ما تتشابه البطالة الهيكلية والبطالة الفنية، إلا أنه يمكن إبراز أوجه الاختلاف بينهما فيما يأتي⁽²⁾:
 - إن البطالة الهيكلية تخص الفئة العمالية غير الفنية، في حين أن البطالة الفنية تتطلب حجما أقل من العمال نتيجة إحلال الآلات محل العمال.
 - ثم إن هناك بطالة تنشأ بسبب التمييز العنصري في بعض المجتمعات، وفي هذه الحالة يضطر العامل إلى عدم العمل، ليس بسبب الكفاءة وإنما بسبب العرق، بالإضافة إلى البطالة بسبب الدين كاستغناء عن العمال بسبب مذاهبهم الدينية أو بسبب الجنس.
- **البطالة التوازنية:** يضم هذا النوع كلا من البطالة الهيكلية والاحتكاكية فإذا نسبنا عدد الأفراد الذين هم في كل من هاتين البطالتين إلى مجموع القوة العاملة نحصل على ما نسميه بالبطالة التوازنية، ويكون هذا المعدل متباينا أحيانا في الدولة الواحدة من زمن لآخر⁽³⁾.

2. قياس البطالة:

- إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة.
ويتعين أن نميز بين مقياسين للبطالة هما الرسمي والعلمي.
- **المقياس الرسمي للبطالة:**⁽⁴⁾

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا القياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

(1) بن جيمة عمر: المرجع السابق، ص 62.

(2) المرجع نفسه، ص ص 62-63.

(3) المرجع نفسه، ص 63.

(4) نجا علي عبد الوهاب: مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005، ص 10-14.

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشاراً، وهو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.

وتختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- الفئة الزمنية المحددة للعمل.

- تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة.

- الفئة العمرية

• المقياس العلمي للبطالة⁽¹⁾.

وفقاً لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما تكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلاً للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساوياً لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

ويتم حساب معدل البطالة كالتالي:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{إنتاجية متوسطة فعلية}}{\text{إنتاجية متوسطة محتملة}}$$

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع

أي متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلاً.

الناتج المحتمل = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة المحتملة

الناتج الفعلي = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

(1) نجا علي عبد الوهاب: المرجع السابق، ص ص 14-15.

رابعاً: مؤشرات البطالة ومحدداتها

1. مؤشرات البطالة:

تكمن مؤشرات البطالة فيما يلي (1):

- **معدل البطالة:** يعد هذا الأخير مقياساً للبطالة، كما سبقت الإشارة إليه، وفي الوقت نفسه مؤشرات لها.
- **مؤشر الإنتقائية:** يمكن من خلال هذا المؤشر استنتاج أصناف المجتمع الذين تمسهم البطالة بشكل أكبر ونحصل عليه بقسمة نسبة البطالة من كل صنف على نسبة البطالة الإجمالية.
- **مؤشر العمالة:** وهي عبارة عن قدرة صنف معين من البطالين على إيجاد فرصة ثانية في العمل ويمكن الحصول على مؤشر العمالة عن طريق قسمة عدد البطالين لأكثر من سنة على عدد البطالين الكلي أي:

$$\text{مؤشر العمالة} = \frac{\text{سنة من لأكثر البطالين}}{\text{عدد البطالين الكلي}}$$

- **قابلية الإنجراح:** تكمن في تقدير خطر الشغل المستقبلي، أو بتعبير آخر عدد الأفراد الذين يكونون بطالين في المستقبل، ويتم الحصول على هذا المؤشر عن طريق قسمة:

2. محددات البطالة:

يمكن توضيح محددات البطالة كالاتي (2):

- أ. **حجم السكان الإجمالي:** تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطين اقتصادياً إلى زيادة عرض العمل لاعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد جانب العرض، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من قوة العاملة ستؤدي حتماً إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

(1) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 58.

(2) بن حمودة نجيب: البطالة ومحدداتها في دول المغرب العربي، (رسالة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2014-2015، ص ص 8-9.

ب. **حجم النفقات العمومية:** يعتبر الإنفاق العام أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فهو الأداة الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس أثرا ايجابيا نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طريق سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي وخلق مناصب شغل جديدة.

ج. **الناتج المحلي الإجمالي:** يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة ويتبين أن هذا التعريف نقدي يعطي قيمة السلع المنتجة والخدمات.

د. **معدل التضخم:** هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وفقا للمنطق التقليدي ومنحنى فيليبس، حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول | أن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير واضحة الاتجاه.

خامسا: أسباب البطالة وآثارها:

1. أسباب البطالة:

البطالة تحدث لأسباب مختلفة، فهناك موجات من الانكماش في الاقتصاد وهناك تقلبات موسمية، وقصور نوعي وكمي في التعليم، وضعف في الإنتاجية وتغير دوري في الطلب على السلع، وهناك منازعات بين العمال وأصحاب العمل... الخ، ويمكن تحديد الأسباب الرئيسية للبطالة فيما يأتي: (1).

- عدم ربط عملية إعداد وتقييم المناهج التعليمية والتدريبية بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، وعدم مواكبتها لما يطرأ من تغيرات في سوق العمل ويظهر من ملخص الدراسة التي قدمها "كولين باول" من منظمة اليونسكو في ندوة مستقبل التعليم في المملكة "أنه ليس هناك رؤية واضحة منقح عليها لأولويات التعليم الجامعي وللتغيير الذي تحتاجه المجتمعات في التدريس والبحث يجعل برامج التعليم الجامعي مواكبة للتحديات التي تواجه المجتمعات في المستقبل، وأنه يجب إيجاد طرق تضمن أن تكون البرامج ذات نوعية عالية ومواكبة للتحديات وأنه يجب تفعيل طرق تضمن إبرام اتفاقيات

ومشاركات بين الحكومات والمؤسسات والمصانع وبين المجتمع وعلى برامج التعليم الجامعي أن تضطلع بمسؤولية فكرية في سبيل إعداد الحرفيين المؤهلين والمبدعين، وكذا مسؤولية أخلاقية تضمن مواطنة مسؤولة ومستتيرة"

- الزيادة المطردة في العمالة الوافدة، والحصول عليهم بسرعة أكبر من الحصول على العمالة المواطنة، بسبب عدم توافر الشباب المواطن المدرب، وبسبب طول المفاوضات بين المنشآت الخاصة ومكاتب لتوظيف العمالة المواطنة.
- أسباب متعلقة بالعمل في القطاع الخاص مثل تدني الأجور المعروضة من قبل بعض منشآت القطاع الخاص، حيث لا يقبل بها المواطن لعدم وفائها باحتياجاته الضرورية، أو وضع بعض الشروط المتشددة كالمؤهل العالي والخبرة الطويلة.
- تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري، فقد تكون التكنولوجيا الحديثة سببا في البطالة، فاستخدام التكنولوجيا الحديثة أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، أو عدم تكافؤ إمكانات الشخص مع الوسائل المتطورة التي يتطلبها سوق العمل.
- نسبة من البطالة مصدرها اجتماعي أو خارجي، فهناك عزوفا عن مهن غير مقبولة اجتماعيا، ولذا يعد الوضع الاجتماعي (أو بتسمية أخرى الأعراف والتقاليد) سببا من أسباب البطالة، هذه المهن التي لن يقبل بها عادة طالبوا العمل حتى ولو كانت بأجور غير منخفضة.
- التوجه نحو العمل في القطاع الحكومي والعزوف عن العمل في القطاع الخاص وعزوف العمالة عن الحرف والمهنية التي تتطلب عملا يدويا وفنيا ومجهودا بدنيا كبيرا⁽¹⁾ أي تعتبر الممارسات السلوكية في معظم المجتمعات النامية عموما والبلدان العربية خصوصا من المقومات الرئيسية التي تساعد في تهيئة الظروف لتأسيس بيئة صالحة وحاضنة مناسبة لتفشي البطالة في المجتمع، حيث تؤكد الدراسات التي قامت بها منظمة العمل العربية، التي أجرتها بمناسبة ذكرى تأسيسها على الدور السلبي الذي تلعبه السلوكيات الاجتماعية في تحديد أشكال وصور سوق العمل لدى المجتمعات العربية، من خلال الإشارة إلى أن 64% من المشاركين في الدراسة أكدوا أن أسرهم تحبذ أن يعمل

(1) المرجع السابق، www.pdf.factory.com

أبنائها في وظيفة راقية، حتى لو كان دخلها محدود، والأخطر من ذلك أنها تحبذ أن يبقى ابنها عاطلا عن العمل وألا يعمل في عمل يدوي حتى لو كان الدخل فيه أعلى من مدخول الوظيفة "الراقية" بمعنى آخر تكريس مفاهيم مجتمع المظاهر والنفاق الاجتماعي وغيرها، بدلا من غرس مفاهيم الكد والاجتهاد والعمل⁽¹⁾.

2. آثار البطالة:

يمكن تقسيم آثار البطالة إلى: آثار اجتماعية، اقتصادية وسياسية والمتمثلة كآتي:

• الآثار الاجتماعية:

تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على هذه الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة قد تؤدي إلى انقسام وتفكك المجتمع الذي تنتشر فيه، حيث قدر للبطالة الانتشار بشكل واسع بين صفوف الفئات العمرية القادرة على العطاء والتي تملك مخزونا من الطاقة الإنتاجية، وتفيد الإحصائيات العلمية أن للبطالة آثار سيئة على الصحة النفسية والجسدية وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل تعترهم جملة من الخصائص السايكولوجية التي تتوقف عند البعض منها: ⁽²⁾

- يفقد العاطل عن العمل إلى تقدير الذات ويشعر بالفشل.
- الشعور بانخفاض قيمته وأهميته الاجتماعية وأنه أقل من أقرانه الذين يزاولون أعمالا وأنشطة إنتاجية.
- وجد أن نسبة منهم يسيطر عليها الملل وأن يقضتهم العقلية والجسمية منخفضة.
- أن البطالة تعيق النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين مازلوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.
- أن البطالة تولد عند الفرد شعورا بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كزنيعة والسرقة والنصب والاحتيال.

إن زيادة عدد العاطلين يمثل البيئة المناسبة لدخول الجريمة، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة يؤدي به إلى سلوك الجريمة، لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشباب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعورا أعمق باليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل

(1) الحياي وليد ناجي: دراسة بحثية حول البطالة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانيمارك، ب ت، ص ص 15-16.

(2) المرجع نفسه ، ص 22.

الاستهواء، وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الإنحرافية فيقوم على بعض الجرائم كالسرقة، والتعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير، التزييف... الخ. (1).

كذلك نجد من آثار البطالة كالاتي (2):

- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري وتشرذم الأطفال.
- لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية الذي اجري في فرنسا سنة 2001 على عينة تتكون من 3771 تلميذ وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الأولياء.
- كذلك زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.
- كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة وبالتالي تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر.
- تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة، وبالتالي تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك، مما يترك آثار سيئة على الشباب.

• الآثار الاقتصادية:

البطالة يمكن وصفها بأنها داء يسري في عروق ودماء اقتصاديات العالم، فإن أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب تتجاوز 5% من مجمل القوى البشرية العامة في أي مجتمع، فإنه يمكن القول بأن مراحل وعوارض التراجع قد بدأت بالظهور على جسم الاقتصاد، بتزايد تلك النسبة إلى معدلات أعلى سيخلق آثار سيئة على صحة الاقتصاد لذلك البلد.

(1) العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان: الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر، عمان، 2006، ص 249.

(2) المرجع نفسه ، ص 249.

إن سلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى، أي أنه يعكس مدى التكامل والتناغم ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع مثل المكون الاجتماعي والسياسي⁽¹⁾.

ومن الآثار الاقتصادية للبطالة نذكر: (2)

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعلانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء التعطيل عن العمل.

• الآثار السياسية:

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يأتي⁽³⁾:

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى انتشار الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية.
- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته، وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والوطنية.
- أن الأفراد الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة تعتبر أشد تهديدا لكيان الدولة، فخطر انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.

(1) الحبالي وليد ناجي: مرجع سابق، ص ص 19-20.

(2) مدحت القرشي: مرجع سابق، ص ص 200-201.

(3) بن شويب نور الدين: مرجع سابق، ص 76.

خلاصة:

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا أنها واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، فبعد عرض مختلف النظريات التي حاولت تفسير مشكلة البطالة، تبين أن هناك جدلا واختلافا بين معظم المفكرين فيما يتعلق بهذا الموضوع، إذ أن النظريات التقليدية للبطالة تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل حيث يرى الكلاسيك أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتيجة هو دائما عند مستوى التشغيل الكامل وهذا غير مقبول فلو أن الناتج كان عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل فإن هناك بعض العمال يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون مناصب عمل، إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييدا للتحليل الكينزي عن وجهة نظر الكلاسيك، فالزيادة في الطلب الكلي المترتبة على سياسة مالية أو نقدية توسعية إنما تؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي أكثر من زيادة الأسعار في الأجل القصير، كذلك نجد النظريات الحديثة قد أضافت للبطالة فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة لكي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم مختلف أنواع البطالة، والتي تأخذ أشكالا متعددة تختلف وتتغير إما حسب طبيعة البطالة، أو حسب نمط التشغيل أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في المجتمع، هذا فضلا عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة نفشي هذه الظاهرة والتي تظهر هذه الأخيرة مدى تأثيرها على الجانب الاقتصادي من ضياع في القوة العاملة، ونقص في الناتج الوطني وتأثيرها كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية واقتصادية كالفقر والحرمان ومختلف الجرائم التي تظهر في المجتمع.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة

البطالة في الجزائر

تمهيد

أولاً: واقع البطالة في الوطن العربي

ثانياً: مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر.

ثالثاً: البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر:

خصائصها وآثارها.

رابعاً: أهم إصلاحات التعليم العالي في الجزائر.

خامساً: خصائص مخرجات التعليم العالي في الجزائر.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي حظيت بأهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل، وهي من اشد المخاطر التي تهدد استقرار تماسك المجتمعات عموما والمجتمعات العربية بشكل خاص، فمنذ أمد بعيد وبلدان العالم العربي تنتهج مسارات تنموية مختلفة بهدف تحقيق النمو الاقتصادي، غير أن تلك المسارات أثبتت أنها غير قابلة للاستمرار على المدى المتوسط أو البعيد ففي منتصف الثمانينات أثر الانخفاض الكبير في عائدات النفط على السياسات والمشاريع التنموية السائدة، مما أحدث جملة من المشاكل التي تطلبت إصلاحات اقتصادية وإعادة الهيكلة، فقد أدت تلك السياسات إلى هيمنة القطاع العام على جميع الأنشطة الاقتصادية وتراكم الديون وارتفاع معدلات البطالة، ولم تعد هذه الأخيرة في بلادنا اليوم في حاجة إلى إثبات خطورتها، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين حاملي الشهادات العليا وتزايد المشكلة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل سنويا، وانكماش فرص العمل ومحدوديتها، إذ أصبح التعليم العالي في البلدان العربية عامة وفي الجزائر يعاني العديد من المشاكل التي تشوه صورة الجامعة الجزائرية إلا أن أبرزها الفجوة بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل والسبب راجع بالدرجة الأولى إلى غياب التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، لذا نجد أن موضوع البطالة قد استحوذ وبشكل رئيسي على عناية أصحاب القرارات السياسية وكذا اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي باعتباره موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية عموما والعربية خصوصا (الدول النامية).

أولا: واقع البطالة في الوطن العربي:

قبل ظهور ثورة أسعار النفط عام 1973 كانت الاقتصاديات العربية قد مرت في عالم ما بعد الحرب بفترة من التطور الهادئ الذي تمثل في تحقيق معدلات نمو لا بأس بها في الناتج المحلي الإجمالي، وفي استقرار الأسعار، وتحقيق درجات لا بأس بها من التوازن الخارجي، إذ كانت معدلات البطالة متواضعة بسبب ارتفاع معدلات التوظيف نتيجة لزيادة الاتفاق الحكومي ونمو العمالة الحكومية وارتفاع معدلات الاستثمار والنمو الاقتصادي، وقد شهدت فترة الخمسينيات والستينيات نموا سكانيا كبيرا كنتيجة حتمية لانخفاض معدل الوفيات، وتأثرت بذلك الأهرام السكانية العربية، حيث أصبحت تعكس قاعدة سكانية شبابية واسعة، سرعان ما ستفرز زيادة كبيرة في قوة العمل في المراحل اللاحقة، أضف إلى ذلك أنه في عالم ما بعد الحرب الذي نالت فيه كثير من البلدان العربية استقلالها السياسي حيث حرصت حكومات هذه البلدان على الارتقاء بمستوى المعيشة، فقامت بزيادة الإنفاق على التعليم فقللت من أعداد

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة البطالة في الجزائر

الذين دخلوا أسواق في سن مبكرة، والالتزام بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنية، في وقت كانت فيه الخدمات الحكومية (التعليم، الصحة، المرافق العامة... الخ) في توسع مستمر وأنشأت أيضا أنظمة للتأمينات الاجتماعية (رواتب للتقاعد، تأمينا صحيا، تأمينا ضد إصابات العمل والعجز والشيخوخة... الخ) وبشكل عام زاد النصيب النسبي للأجور من الدخل القومي وتحسين أوضاع العمالة ومستوى المعيشة نسبيا بالمقارنة مع الفترة الاستعمارية⁽¹⁾.

لكن هذا لا يعني عدم وجود بطالة في البلدان العربية في تلك الفترة، فقد كان إرث المرحلة الاستعمارية ثقيلًا (الفقر، المرض، الجهل... الخ) وكان الجهد الإنمائي الذي بذل أضعف من أن يقضي تماما على كل هذا الإرث في فترة وجيزة من الزمن لذلك فقد عرفت البلاد العربية، وخاصة غير النفطية وذات الأحجام السكانية الكبيرة نسبيا، أنواعا مختلفة من البطالة في تلك الفترة ومختلف أشكال التشغيل الناقص⁽²⁾.

وجاءت ثورة أسعار النفط في عام 1973 لترسم بعد ذلك ملامح عصر جديد استمر حتى أوائل الثمانينات وتأثرت فيه بشكل واضح أو ضاع العمالة والتوظيف، ومن خلال تضامن البلدان الأعضاء في منظمة "الأوبك" أمكن ولأول مرة في التاريخ إحداث تعديل جوهري في توزيع الدخل العالمي لمصلحة مجموعة هذه البلدان عن طريق صدمتين سعريتين الأولى عام (1973 - 1974)، والثانية عام (1979 - 1980)، فبالنسبة لمجموعة البلاد العربية النفطية، زادت فيها المداخل بمستويات قياسية خلال الفترة (1973-1982)، وارتفع متوسط دخل الفرد بما يقارب مستواه في البلدان الصناعية المتقدمة، وزادت معدلات الاستثمار ووضعت برامج وخطط طموحة لبناء شبكة البنية الأساسية (شوارع، طرقا، مياه، كهرباء... الخ) والتوسع في بناء المناطق العمرانية وإقامة بعض الصناعات التحويلية في مجال البتروكيماويات، ولما كانت مجموعة هذه البلدان تتسم عموما بانخفاض حجمها السكاني، فقد أدت إلى توظيف جميع عناصر قوة العمل المحلية، وخاصة خريجي الجامعات والمعاهد العليا والفنية وبأجور مرتفعة، إلا أنه نظرا لمحدودية قوة العمل المحلية وقصورها على أن تقي بأعباء العمل المطلوب لتلك

(1) رمزي زكي: مرجع سابق، ص ص 117-118.

(2) المرجع نفسه، ص 118.

الاستثمارات الضخمة، فقد رحبت حكومات هذه البلاد باستقبال العمالة العربية وغير العربية ومن مختلف التخصصات المهنية والفنية⁽¹⁾.

أما مجموعة البلاد العربية غير النفطية فإن معظمها عند مشارف السبعينات كانت قد وصلت إلى حالة من الإنهاك الاقتصادي الذي سرعان ما أثر في أحوال العمالة وظروف التشغيل، فبدأت تظهر في هذه البلاد آثار تعثر برامج التنمية وأخطائها وانخفاض معدلات الادخار المحلي وتزايد الاعتماد على التمويل الخارجي وتراجع التصنيع والمشاكل التي واجهته، ونتائج إهمال القطاع الزراعي الذي تتركز فيه أعلى مصادر معدلات النمو السكاني، وبدأت أفواج الهجرة من الريف إلى المدينة تتزايد بسبب ضعف التنمية في القطاع الزراعي وانسداد فرص العمل فيه، كذلك مع ضعف معدلات الاستثمار فان الحكومات مستمرة بتعيين الخريجين من الجامعات والمعاهد العليا والفنية، قد أدى إلى حالة من البطالة المقنعة في الإدارات الحكومية ومشروعات القطاع العام، كما أدى الى نمو مستمر في بند الأجور فيما يخص الموازنة العامة للدولة⁽²⁾.

بالرغم من ضغوطات مرحلة السبعينات في البلاد العربية غير النفطية، فإن ثمة عوامل مختلفة، توافرت آنذاك وخففت من حرج الموقف وقللت من ضغوط مشكلة البطالة منها: ⁽³⁾

1. خروج أعداد كبيرة من فائض العمالة إلى الخارج بحثاً عن فرص العمل، بعد أن سهلت حكومات هذه الدول من إجراءات السفر والهجرة والعمل بالخارج ففي دول المشرق العربي (سوريا، الأردن، اليمن، لبنان... الخ) اتجهت أعداد غفيرة إلى بلاد الخليج العربية النفطية التي استوعبت آنذاك تلك الأعداد، نظرا لما كانت تنفذه من مشروعات استثمارية ضخمة في البنية الأساسية، أما في بلاد المغرب العربي (تونس الجزائر، المغرب... الخ) فقد اتجه فائض العمالة فيها إلى البلاد الأوروبية.
2. زيادة حجم المعونات الاقتصادية التي قدمتها البلاد العربية الأعضاء في الأوبك للبلاد العربية غير النفطية، وهي معونات قدمت في شكل هبات، وقروض مسيرة وتمويل لبعض المشروعات.

(1) رمزي زكي: المرجع السابق، ص 118.

(2) المرجع نفسه، ص 121.

(3) المرجع نفسه، ص 123.

3. الموارد الضخمة التي حصلت عليها هذه البلاد في شكل قروض خارجية، مما ساعد حكومات هذه البلاد على استمرار التوظيف الحكومي، وتمويل بعض المشروعات العامة ومن ثم خلق فرص إضافية للعمل.

إبتداءً من عام 1982 تدهورت أسعار النفط بشكل حاد واستمرت حتى أوائل التسعينيات، وكان لذلك تأثير سلبي قوي في أحوال التشغيل والعمالة في البلاد العربية النفطية وغير النفطية⁽¹⁾.

وبشكل عام فالبطالة أصبحت من اشد المخاطر التي تهدد استقرار وتماسك المجتمعات العربية، وليس بخاف أن أسبابها تختلف من مجتمع عربي لآخر وحتى أنها تتباين داخل نفس المجتمع من منطقة لأخرى ويمكن في هذا الصدد حصر أبرز أسباب تفاقم ظاهرة البطالة إلى:

1. زيادة الكثافة السكانية: حيث أن هذه الكثافة تؤدي إلى التهام كل فرص العمل المتاحة في سوق العمل، أو بمعنى آخر عدم وجود التناسب بين فرض العمل المتاحة وبين الطلب عليها من القوى البشرية⁽²⁾.

لذلك فالعوامل الديموغرافية تلعب دوراً مهماً في تدفق الأعداد الكبيرة للعمل، ومن ثم تساهم بضغط واضحة في ارتفاع مستوى البطالة فهي تؤثر لا محاولة على أي محاولات للتنمية، فضلاً عن تأثيرها السلبي على مستوى المعيشة والدخل الفردي ومستوى الخدمات، وعدم كفاية الموارد الاقتصادية⁽³⁾.

2. عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل، أي أنه يوجد فائض في بعض التخصصات في مهنة معينة، بينما يوجد عجز في مهنة أخرى⁽⁴⁾، فالكثير من البلدان العربية لا تضع التعليم واحتياجات أسواق العمل ضمن علاقة ارتباط ملائمة، وهناك الكثير من المؤشرات التي توضح أن المردود الاجتماعي والاقتصادي للتعليم منخفض جداً في البلدان العربية.

(1) رمزي زكي: المرجع السابق، ص 124.

(2) السيد عبد السميع أسامة، مرجع سابق، ص ص 25-26.

(3) رجب صبري عبد القادر، حمادة محمد حسين وآخرون: مرجع سابق، ص 45.

(4) السيد عبد السميع أسامة: مرجع سابق، ص 26.

3. تخلي الدولة عن سياسة التعيين لجميع الخريجين كما كان في الماضي، مما أدى إلى انتشار البطالة بين الخريجين، فالدولة حتى أوائل الثمانينات من القرن العشرين، كانت ملتزمة بتعيين كل الخريجين فكان ذلك إسهاما في حل مشكلة البطالة⁽¹⁾.
4. زيادة الهجرات الداخلية: فقد تسبب التزايد غير المخطط في تيارات الهجرة المكثفة في المناطق الطاردة للسكان مثل الريف إلى المناطق التي تجذب العمال مثل الحضر والمدن، وذلك بهدف البحث عن فرض العمل مما أدى إلى زيادة معدل نمو الباحثين عن العمل على معدل النمو الطبيعي للسكان في مناطق الجذب، وهذا سبب عدم توافر الخدمات في المناطق الريفية، ويضاف إلى هذه المشكلة الداخلية، مشكلة تقلص الهجرة الخارجية، فقد كانت أسواق العمل الخارجية، وخاصة دول الخليج تستوعب أعداد كبيرة من العمالة المصرية سابقا، أما الآن فقد استغنت عن بعضها خاصة بعد استكمال بنيتها الأساسية واحتياجاتها التنموية في ظل انخفاض أسعار النفط⁽²⁾.
5. انخفاض معدل نمو الإنفاق العام الموجه للخدمات الاجتماعية الضرورية، كالتعليم والصحة والإسكان... الخ، إلى خفض موازي في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات⁽³⁾.
6. الخصخصة وعدم قدرتها على استيعاب العمالة، حيث نجم عن خصخصة مشروعات القطاع العام موجة تسريح هائلة من العمال والموظفين، خاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة، أو خفض رواتب العمال وقد أصبحت عمليات الخصخصة التي تجري على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في البلدان العربية حيث يقوم الأجانب الذين يمتلكون هذه المشروعات بترحيل أرباحها للخارج، حيث بلغ عدد العاملين في قطاع الأعمال في مطلع التسعينات 1.4 مليون عامل⁽⁴⁾، بحلول عام 2002 تم بيع 114 شركة من أصل 388، وتم تسريح 500 ألف عامل من خلال نظام المعاش المبكر أو نظام التقاعد أو تجميد التوسعات والاستثمارات فيها فأدى إلى زيادة عدد العاطلين وانتشار البطالة⁽⁵⁾.

(1) السيد عبد السميع أسامة: المرجع السابق، ص 29.

(2) رجب صبري عبد القادر: مرجع سابق، ص 46.

(3) رمزي زكي: مرجع سابق، ص 129.

(4) المرجع نفسه، ص 130.

(5) رجب صبري عبد القادر: مرجع سابق، ص ص 47-48.

7. التقدم التكنولوجي: وقد أدى في بعض القطاعات إلى الاستغناء عن طاقات بشرية عاملة لإحلال الآلات محلها، وهو أمر يكاد يكون مستهدفا من قبل أصحاب رؤوس الأموال في المشروعات الكبرى والصغرى.

8. قلة الاهتمام بالبحث العلمي: حيث مازالت هذه الدول العربية تستخدم مجموعة طرق إنتاجية تقليدية، وإنتاج سلع لا تتواءم مع السوق العالمي، مما يضعف القدرة التصديرية للاقتصاد القومي، مما يؤثر في النهاية سلبا على كل من مستوى الدخل ومستوى العمالة.

عموما وبعد عرض الأسباب الموضوعية التي تأثرت بها أوضاع العمالة والتشغيل في البلدان العربية، فإن السؤال الآن هو كيف تبدوا صورة البطالة في هذه البلدان في ضوء هذه الظروف؟

وهنا تواجهنا عقبة جوهرية عن رسم معالم هذه الصورة، وهي الفقر الشديد، فالإحصائيات الرسمية الوطنية والإحصائيات الدولية تشير إلى واقع مشكلة البطالة في هذه البلدان، وعموما فإننا على مستوى القومي نجد أن التقرير الاقتصادي العربي الموحد لعام 1994، كان قد قدر معدل البطالة في الاقتصاديات العربية بحوالي 10% من قوة العمل العربية التي بلغت عام 1993 حوالي 67.5 مليون عامل مما يعني أن عدد المتعطلين يصل إلى حوالي 6.8 مليون عاطل، أما منظمة العمل العربية فقد قدرت معدل البطالة على مستوى جميع البلدان العربية بقرابة 15.5% من قوة العمل العربية، وهو ما يعين وجود ما يزيد عن 10 ملايين بطال في البلدان العربية، وبشكل عام تتمثل مشكلة البطالة في البلدان العربية، في ذلك التباين الموجود بين النمو الحادث في قوة العمل سنويا، وهو نمو مرتفع بسبب القاعدة الشبابية للهزم السكاني وزيادة إقبال النساء على سوق العمل، وبين النمو المتواضع للطلب على العمالة سنويا، وتشير الإحصائيات إلى أن قوة العمل العربية تنمو سنويا بمعدل يتراوح ما بين 3% و 4% أي دخول عدد يتراوح ما بين 2.3 مليون 03 ملايين عاملا سنويا إلى سوق العمل⁽¹⁾.

(1) رمزي زكي: مرجع سابق، ص ص 130-131.

ثانيا: مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر

برزت مشكلة البطالة في الجزائر منذ منتصف التسعينيات، مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي والتحري الاقتصادي الذي فرضه صندوق النقد الدولي (FMI)، مآدى إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية وتسريح أكثر من 400 ألف عامل، وقد تزامن هذا التحول مع الظروف السياسية والأمنية التي مرت بها البلاد، والتي أدت إلى تراجع الاستثمارات المحلية والأجنبية، ونتيجة ذلك أخذ معدل البطالة في التزايد حتى بلغ قرابة 29% سنة 2000 وفق الإحصائيات الرسمية.⁽¹⁾

وقد مست هذه الظاهرة حتى فئة المتعلمين، حيث تشهد البطالة بين الجامعيين تضخما متزايدا بسبب التوسع الكمي في حملة الشهادات العليا، وكذا عدم ملاءمة برامج التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل، حيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها المؤسسات بفرعها العام والخاص، إلى جانب ذلك يرجع سبب ظهور بطالة الجامعيين إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية، والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل بتعيين الخريج الجامعي في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، أما خلال النصف الثاني من الثمانينات تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت معه كذلك مشكلة البطالة لتظهر بطالة الجامعيين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات وقد ظل معدل بطالة حاملي الشهادات الجامعية يرتفع سنة بعد أخرى، إلى أن بلغ 22.8% سنة 2008، ويرجع هذا الارتفاع المستمر إلى وصول عدد كبير من خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلى جانب أن المشكلة هنا لم تقتصر على العدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي يجب أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساسا على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل⁽²⁾.

(1) جباري عبد الرزاق: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر، (رسالة ماجستير)، في الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2015/2017، ص 128.

(2) بلعربي أسماء: واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، (رسالة ماجستير)، علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014/2013، ص ص 66-67.

وبالرغم من اعتبار عدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل من أهم الأسباب الكامنة وراء انتشار وتزايد بطالة الجامعيين في الجزائر، إلا أنه ليس بالسبب الوحيد، إذ يرجع تقاقمها إلى العديد من الأسباب والتي سيتم عرضها كالاتي:

1. أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي: (1).

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم، وهذا خلافا للتجربة الألمانية حيث يرتبط فيها نظام التعليم بسوق العمل ارتباطا وثيقا، فالطالب يقضي معظم وقته في مصنع أو شركة، إذ يحدد أصحاب العمل ما الذي يجب أن يتعلمه وأين ومتى ويقوم الطالب المنتدب بتوقيع عقد تدريب مع موقع عمله، وفي نفس الاتجاه تعزز الصين أيضا التعاون بين القطاعات المختلفة والجماعات معاهد البحوث عن طريق إنشاء مجتمعات العلوم والمناطق الاقتصادية عالية التكنولوجيا.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم.
- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.
- التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني حيث يظهر الترهل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي والكليات الإنسانية خاصة كليات الآداب والاقتصاد والعلوم الاجتماعية والإنسانية.
- فشل أو سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم الكثيرة منهم، مما يؤدي إلى الفشل أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه إلى أزمة تمس التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات، حيث يشغل زملأؤهم الكراسي المخصصة لهم.
- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة.

(1) بلعربي أسماء: المرجع السابق، ص 73-75.

- سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، وهذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهو ناتج عن سوء فهم أو سوء تخطيط أو عدم توافر أجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم. إن عدم الربط بين سياسة التعليم والتوظيف يؤدي إلى تراجع عائد التعليم مما يؤدي بالخريج إلى اختيار إما العمل في مجالات بعيدة عن تخصصه، أو يبقى عاطلا، وهذا ما نراه واضحا في الجزائر، حيث أنه في الفترة قبل التسعينيات كانت هناك احتياجات التشغيل تفوق المتخرجة، أما بعد التسعينيات إلى يومنا هذا فإن احتياجات التشغيل أقل من الدفعات المتخرجة⁽¹⁾.

2. أسباب متعلقة بطبيعة وظروف وطبيعة العمل المحلي:

أما فيما يتعلق بطبيعة وظروف سوق العمل المحلي، فهو يعاني من تشوهات كثيرة والتي أحدثت خلا واضحا في أداء العمالة من خلال: ⁽²⁾

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة، ففي المقابل نجد أن الولايات المتحدة الأمريكية ولتفعيل هذا الاتصال وتقاديا منها وقوع الخريجين في البطالة، فإن رجال الأعمال وكذا العديد من المؤسسات يقومون بالعديد من الأنشطة، كالمشاركة في إدارة وتمويل المعاهد المختلفة والمشاركة في تخطيط المناهج، تحديد المهارات والمعارف اللازمة للعمل في كل صناعة، إعداد برامج إنشاء الصيف لتدريب الطلاب، ومن أهم الدلائل على الارتباط الوثيق بين الجامعات وجهات التوظيف في الولايات المتحدة، قيام المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال بإنفاق ما بين 40 - 200 مليون دولار سنويا في إعداد البرامج الخاصة برفع مستوى الفنيين والتكنولوجيين وغيرهم، لذلك نجد أن معظم الخريجين الذين تلقوا برامج لتحديث وتطوير مهاراتهم في المؤسسات الصناعية يلتحقون بسوق العمل مباشرة.

(1) المساوي ضياء مجيد: العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص ص 125-126.

(2) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص 75-77.

- عدم توفير فرص عمل في اختصاصات معينة بسبب التضخم في أعداد الخريجين وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة: بعد التذني الذي عرفه مستوى التعليم العالي، أصبح أرباب العمل على دراية بنوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة، لهذا يخضعونهم لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فقط بل أصبح أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة: بسبب ضعف المستوى التعليمي في الجزائر، لأننا نجد ظاهرة الطلب على اليد العاملة الأجنبية متفشية في جميع البلدان، وخير مثال على ذلك ما قامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد لليد العاملة ذات المستوى العالي من الاتحاد السوفياتي سابقا، وألمانيا الشرقية واليابان لتكوين اليد العاملة الجزائرية، لكن العكس لا نلاحظه في الجزائر ما عدا بعض الاستثناءات المتمثلة في هروب الأدمغة.

3. أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة.

- النمو الديمغرافي: للنمو السكاني أثر كبير في تحديد حجم الفئة النشطة اقتصاديا، ومن ثم فهو يؤثر على معدلات البطالة، حيث عرفت الجزائر نموا سكاني بلغ نسبة 1.77% خلال الفترة 2001-2012 أين ارتفع عدد السكان لأكثر من 30.88 مليون نسمة سنة 2001 إلى أكثر من 37.52 مليون نسمة سنة 2012، وهو ما زاد من عدد اليد العاملة النشطة اقتصاديا خلال نفس الفترة لتنتقل من 8.57 مليون شخص سنة 2001 لتصل إلى 11.42 مليون شخص سنة 2012⁽¹⁾.
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون، كذلك نظرة المجتمع إلى فئة المعلمين والأساتذة (مهنة التدريس)⁽²⁾ في ظل تدني رواتبهم ومستواهم المعيشي، مما دفع بالكثير منهم إلى البحث عن مصادر أخرى لتحسين مستوى المعيشة⁽³⁾.

(1) جباري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 128.

(2) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص 77.

(3) نشوان يعقوب حسين: التربية في الوطن العربي، دار العرفان للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص

- التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة، ولهذا نجد أعداد كبيرة من الإناث في الجزائر يقبلن على الكليات المعنية بذلك على حساب باقي المهن التي تعاني نقص في الإطارات واليد العاملة المؤهلة⁽¹⁾.

ثالثا: البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر: خصائصها وآثارها.

رغم أن البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين، فقد ظهرت في الواقع خاصية أخرى تتمثل في بطالة المتعلمين خاصة الجامعيين والمتقنين، وهو مخالف لما هو سائد، حيث أن التحصيل العلمي للفرد يجب أن يزيد من فرصة الحصول على عمل وليس العكس، وبالنظر إلى خريجي التعليم العالي نجد أنه يغلب عليه تدريس العلوم الإنسانية والاجتماعية على حساب العلوم التكنولوجية، مما يؤثر سلبا على مستوى التوافق بين مؤهلات الخريجين، والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

1. خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة في الجزائر:

- هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة في المجتمع والتي تنفرد عن باقي أنواع البطالين، كونها متخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي.
- التزايد المستمر في نسبة بطالة الجامعيين.
- ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم والشغل: فالجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة بتكديس الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام والخاص، ولهذا فخريجي الجامعات يجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لأن حجم الطلاب عليهم قليل ومعايير توظيفهم في المسابقات صعبة.⁽²⁾ وذلك بسبب جمود المناهج والبرامج التي يتلقاها الطلبة في كافة المراحل التعليمية، حيث يتوقف نجاح الطالب وانتقاله من مرحلة إلى أخرى على مدى نجاحه في الاختبارات الكتابية، والتي تعتمد أساليب التقويم فيها على مدى حفظ الطالب للمعلومات والمعارف بعيد عن المجال التطبيقي وعدم الكشف عن قدراته ومواهبه، وهذا

(1) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص 77.

(2) المرجع نفسه، ص 70.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة البطالة في الجزائر

يؤدي إلى زيادة عدد الطلبة داخل الصفوف وعدم قدرة الأساتذة على التعامل مع هذا العدد الكبير إلا بالأساليب التقليدية⁽¹⁾.

- عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة: فالتوجه الحالي للبلاد هو انفتاح اقتصادي ودخول الشركات الاقتصادية الأجنبية إلى الجزائر مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة غير أن ما يحصل في الجزائر هو أنها مازالت تنتج المتخرجين في العلوم الاجتماعية والإنسانية بغزارة، فبطالة الجامعيين تظهر بشكل متفاوت بين الخريجين نظرا لطبيعة التخصصات المدروسة⁽²⁾.
- ومن خصائص بطالة خريجي الجامعة أيضا نجد كالاتي⁽³⁾:
- تمركز عمل الجامعيين بالقطاع غير الرسمي: تتوجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع غير الرسمي بعد أن فشلوا في العثور على فرص أفضل للعمل، مثل العمل مع الأهل دون مردود أو بأجر زهيد أو الالتحاق بعمل لا يتلاءم مع التخصص الجامعي والمستوى التعليمي.
- التفاوت في نسب بطالة الجامعيين بين الجنسين: فالإناث الجامعيات هن الأكثر تأثرًا بالبطالة من حيث الذكور وحيث بلغ معدل البطالة بينهن حوالي ثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الذكور الجامعيين وذلك بـ 7% بالنسبة للإناث و 1.3% بالنسبة للذكور حسب إحصائيات سنة 2004 .
- تفضيل الأقدمية على الشهادة: يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أن سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين حيث تعتمد في كثير من الأحيان على إعادة التدريب والتأهيل بدلا من إحياء حل البطالة الجامعيين.
- تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم: حيث لم يعد ينظر للتعليم على أنه رأس مال ثقافي ومادي للفرد نفس الوقت، بل أصبح مضيعة للوقت فينظر الكثير أفراد المجتمع، وهو ما أدى إلى تناقص قيمته الاجتماعية والجامعيين أنفسهم نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بينهم.

(1) نشوان يعقوب حسين: مرجع سابق، ص 278.

(2) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص ص 70 - 71.

(3) المرجع نفسه، ص ص 71-72.

2. آثار البطالة على خريجي الجامعة في الجزائر:

أوضحت العديد من الدراسات التي أجريت عن العمالة والبطالة في العديد من الدول العربية ان ارتفاع معدل البطالة سيساهم في تفاقم الفقر، كما أن معدلات البطالة كانت أغلبها في صفوف الفقراء، وحسب التحقيق الوطني لقياس مستوى المعيشة بلغت نسبة البطالة في سنة 1995 حوالي 38% وحوالي 27% منهم فقراء⁽¹⁾. لذلك فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لتفشي معظم الآفات الاجتماعية وهي ظاهرة سلبية لا يقتصر تأثيرها على الفرد البطل في حد ذاته، وإنما تمس البناء الاجتماعي داخل البلد، إضافة إلى تأثيرها الاقتصادي وحتى السياسي، ومن هذا المنطلق سيتم التطرق إلى بعض النتائج أو الآثار المترتبة عن بطالة الجامعيين في الجزائر، هذا الشكل الذي يعد أخطر أنواع البطالة حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين والباحثين الاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار ومن أهم هذه النتائج:⁽²⁾

- تخفيض قيمة الشهادة: لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية، والإخفاق في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى، إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني، أي انعدام التوافق بين العرض التعليمي والطلب المهني، والوفرة الزائدة في عدد الخريجين وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار الممكنة التي تنجم عن الإفراط في التعليم مثل "رامبرجر" لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لن يكون لها أي معنى اقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغيير جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعليماً أو غير المتعلمة، مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه، وما انفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلاً في الجزائر حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة أو حاملاً لشهادة ماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فينتج عن هذا خسارة مزدوجة، حيث نخسر حامل الشهادة سنوات من عمره، وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات جامعية.

(1) بن جيمة عمر: مرجع سابق، ص 87.

(2) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص ص 79 - 80.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة البطالة في الجزائر

- التسرب المدرسي في سن مبكرة: يعتبر هذا الأثر من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد، وهذا بسبب الآثار المترتبة عنه، وقد ثبت علميا أن الطفل عندما يصل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء، حيث يبدأ التفكير في مستقبله ويتأثر كثيرا بمحيطه، وبالتالي عندما يلاحظ معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين، فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكرا، وهذا بمساعدة الأفراد الموجودين في المجتمع، والتي تغيرت نظرتهم للتعليم الذي أصبح اليوم تضييعا للوقت بعدما كان محفزة في السابق.
- انتشار الجهل: تسعى الأمم التي تحاول التقدم والرفي إلى الاهتمام بتكوين وتطوير مواردها البشرية، لأنها تشكل أوراقا رابحة ومهمة لحياة المؤسسات والدول، وكما هو معروف علميا أنه إذا لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فإنه سيفقدها، إذا ماذا سيصبح حال الطفل الذي ترك مقاعد الدراسة في سن الخامسة عشر بعد عدة سنوات من البطالة، وهذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم جيدا أنه إذا استمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل.
- اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج: نظرا للتطور الهائل الذي يسود عالم اليوم، ومن أجل مواكبة كل هذه التطورات وخاصة التكنولوجية منها فرضت على الدول تغييرات هيكلية في مبناها الاجتماعي والاقتصادي، لكن المشكل في الجزائر يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها حملة الشهادات الجامعية والتي لا تسمح لها بمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين وهو ما يحتم عليها في أغلب الأحيان استيراد يد عاملة مؤهلة عاليا من الخارج كما حصل في السبعينيات أثناء بناء القاعدة الصناعية.
- زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة: الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه عما فاتته في سنوات الدراسة، وإذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده فإنه يبحث عنه في مكان آخر، وهذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة حاملي الشهادات الجامعية نحو الخارج، خصوصا وأن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى وظروف المعيشة، وهذا يجعله يتحمس أكثر للهجرة، والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري، الأولى هي أنه من الممكن ان يصبح هذا الشاب المهاجر عالميا أو باحثا كما هو الحال مع عدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم

وطنهم، أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي اقتطعت من مداخيل الموظفين وأنفقت في تكوين هؤلاء المهاجرين، وفي هذا النطاق يرى بعض كتاب الاقتصاد أن إنفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع، هي ظلم للأجيال التي تم في عهدا جمع هذه الأموال.

- ضعف روح المواطنة لدى البعض من هؤلاء وهذا ما يلاحظ فعلا في أغلب الانتخابات التي أجريت مؤخرا، من عزوف الشباب الجامعي البطال على وجه الخصوص عن انتخاب واختيار ممثليه في مختلف المجالس، على اعتبار أن انتخابهم لن يوفر لهم عملا دائما أو سكنا ملائما⁽¹⁾.

فالبطالة من وجهة نظر العاطل عن العمل لظروف خارجة عن إرادته تمثل فشل الجماعة التي ينتمي إليها، وفي هذه الحالة فهو يتهم الدولة أو المجتمع أو النظام السياسي بالفشل في خلق فرص عمل تشبع أهم احتياجاته الأساسية أي الحاجة إلى العمل والشعور بقيمة الذات واحتياجاته المادية من مأكّل، ملبس، مسكن ورعاية صحية... إلخ، وهنا تظهر مشاعر الاغتراب وعدم الانتماء لدى الفرد العاطل فيفصل بالتدرّج عن النظام القائم ثم يصبح معاديا معه⁽²⁾.

رابعا: أهم إصلاحات التعليم العالي في الجزائر:

تعود بداية التعليم العالي في الجزائر فعليا بعد الاستقلال، أين مر هذا الأخير بالعديد من المراحل تخللتها جملة من الإصلاحات وذلك بهدف تكيف التعليم العالي مع مختلف متطلبات التنمية والتطورات التكنولوجية الحاصلة⁽³⁾.

وتتمثل مراحل التعليم العالي في الجزائر فيما يلي:

- مرحلة الاستقلال: ⁽⁴⁾

قبل حصول الجزائر على الاستقلال كانت تملك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر والتي تعد أول جامعة في الوطن العربي 1907 وكانت نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية والتي كانت تضم أربع كليات وهي: كلية الآداب، الحقوق، العلوم والطب، وبعد الاستقلال بقيت الجامعة الجزائرية تسير بنفس

(1) بلعربي أسماء: المرجع السابق، ص 81.

(2) رمزي زكي: مرجع سابق، ص 232.

(3) بوعتروس دلال، بوكرب محمد: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الأول، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، جوان 2015، ص 96.

(4) بروش زين الدين، بركان يوسف: مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان جودة التعليم العالي، 2012، ص 811.

الفصل الثالث: التعليم العالي ومشكلة البطالة في الجزائر

الأسلوب الذي تركه الاستعمار، وذلك من حيث البرامج التعليمية، وهيئة التدريس وحتى أنظمة الامتحانات والشهادات.

- مرحلة إصلاحات السبعينات 1971:

عرفت الدولة الجزائرية عدة انجازات في ميدان التصنيع وفي مختلف القطاعات الأخرى، وكان المشروع التنموي ذو الأبعاد الثلاثة: الثقافي، الفلاحي والصناعي حيث تم التركيز على استيراد التكنولوجيا بشكل رئيسي من أجل تغيير البنى الاجتماعية والاقتصادية التقليدية للمجتمع الجزائري، ونظرا للنقص الكبير في الإطارات التي يقوم عليها هذا المشروع، وكان المشروع الخاص بالجامعة بشكل عام يفرض ثلاثة أهداف وهي: الجزائر، الديمقراطية والتعريب⁽¹⁾.

بعد قيام الجزائر بإتباعها سياسة الصناعات المصنعة وتحديث الاقتصاد الجزائري، جاءت إصلاحات التعليم العالي استجابة لاحتياجات التنمية من الإطارات الجزائرية وقد تزامنت هذه الإصلاحات مع المخطط الرباعي الأول (1974 - 1977) ومن أهداف الإصلاح:

- ديمقراطية التعليم:⁽²⁾

والتي تعني حسب نصوص الإصلاح ضرورة تجنب السقوط في التعليم الانتقائي المفرط والذي تحتكره نخبة اجتماعية، أي إتاحة فرص متكافئة لجميع الطلبة الجزائريين للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي، وقد شرع في تطبيق الديمقراطية في الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال لتزداد سرعة وتيرتها في سنة 1971، مما سمح بتضاعف عدد الطلاب، فبعد أن كان العدد في مستهل السنة الدراسية 1971/1972 يقدر ب (23413) طالبا، أصبح في السنة الجامعية 1977/1978 يقدر ب (51893) طالبا، وقد نجم عن هذا النمط الديمقراطي انتشار عدد كبير من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، حيث ارتفع عدد مؤسسات التعليم العالي من 21 مؤسسة خلال 1986 / 1987 إلى 32 مؤسسة خلال السنة الدراسية 1988 / 1989.

(1) تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1992، ص 11.

(2) خليفة محمد العربي: المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص

- التعريب: (1)

كان يجب أن تحتل اللغة الوطنية المكانة التي تليق بها في الجامعات والتكوين الجامعي، لكن هذا التحدي لم يكن سهلا، وكانت له عدة مخلفات سلبية منها: مغادرة الكفاءات الأجنبية مع سياسات توظيف عشوائية لسد هذا الفراغ. وقضية التعريب في الجزائر تكسب أهمية كبرى، من أجل استكمال الاستقلال القومي واستكمال معالم الشخصية في الجزائر، فالجامعة الجزائرية كانت تقتصر قبل الإصلاح على استخدام لغة واحدة وهي الفرنسية في جميع الاختصاصات باستثناء الآداب العربية وبعض الاختصاصات في العلوم الاجتماعية، فالتعريب لا يعد مجرد عملية ضرورية لإعادة التوازن في البلاد، وإنما هي قضية وطنية بكل ما تعنيه الكلمة، ويعتمد التعريب على المبادئ التالية: (2).

- بما أن اللغة العربية من بين الأدوات الأساسية التي كونت شخصيتنا التاريخية وثقافتنا الوطنية، فينبغي أيضا أن تكون لغة حياتنا الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي لغة التربية والتعليم في الجزائر.
- توحيد التكوين باللغة الوطنية في مختلف المواد وفي مختلف مراحل نظام التربية والتكوين.
- تعميم استعمال اللغة العربية وإتقانها إحدى المهام الأساسية للمجتمع الجزائري في مجال التعبير عن كل مظاهر الثقافة وأن الجزائر باستعادتها توازنها من خلال التعبير عن ذاتها الوطنية ستساهم في إثراء الحضارة الوطنية الإنسانية بصورة أفضل.

الجزارة: هي إستراتيجية وطنية تهدف إلى الاعتماد على الكفاءات العلمية الجزائرية وتجسدت عبر برامج مختلفة لتكوين هيئة تدرس مكونة من جزائريين لاستخلاف الأساتذة الأجانب الذين كانوا يشكلون الأغلبية الساحقة في الجامعات، والجزارة تعني: (3)

- جزارة الإطارات بصورة مستمرة غايتها اعتماد البلاد على أبنائها لتحقيق أهدافها التربوية.
- إختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمه في ضوء واقع الجزائر بما يحقق تنميتها الشاملة.
- جزارة الإطارات والأساتذة من خلال إدخال نظام تكوين ما بعد التدرج.
- جزارة البرامج التكوينية، وذلك من خلال لجان مختصة في هذا المجال وإقامة ندوات وطنية من أجل ذلك.

(1) دبله عبد العالي: الدولة الجزائرية الحديثة الاقتصاد والمجتمع والسياسة، دار الفجر، ط1، القاهرة، 2004، ص 110.

(2) تركي رابح: مرجع سابق، ص 160.

(3) المرجع نفسه، ص 160.

إن هذا الهدف لم يعد بالأهمية التي كان عليها خلال السنوات التي تلت الاستقلال، فالاستعانة بالخبرات الأجنبية وتبادل التجارب بين دول العالم في ميدان التعليم الجامعي، أمر في غاية الأهمية.

• أهم الإصلاحات على مستوى التعليم العالي في الجزائر:

إن رغبة السلطات العمومية الجزائرية في تحسين مكانة الجامعة الجزائرية والوصول بالتعليم العالي إلى مصاف الدول المتقدمة، انتهجت الدولة نظام ل.م.د (ليسانس، ماستر، دكتوراه) وذلك انطلاقاً من 2004-2005 في عشر جامعات ليتم تعميمه بصورة تدريجية⁽¹⁾.

نظام ل.م.د (LMD) هو مخطط يعتمد على المقاربة بالكفاءات، يهدف إلى تحقيق تعليم ذي جودة (نوعي) بتجسيد مرحلي لعدة نشاطات: (2)

- الحركية، التعاون، البحث والتطوير.
 - فتح مدارس الدكتوراه والتي يركز عليها التعليم في الماستر.
 - إرساء قواعد بيداغوجية والتعليم عن بعد.
 - فتح شبكات موضوعاتية متميزة للمساهمة في المنافسة والابتكار.
 - البحث عن موارد للتمويل خارج النفقات العمومية.
 - العمل التعاوني لحل المشاكل الجهوية والخارجية.
 - تشخص نظام بيئي ووضع آليات مراقبة لتجسيد دور الجامعة في المجتمع.
- تأخذ نوعية التعليم في نظام (ل.م.د) مصدرها من البيداغوجية النشطة التي تترك للطالب مجالاً واسعاً للمبادرة مما يستلزم التعليم بـ:

- التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي مع التركيز على الملثقيات، إجراء دراسات ميدانية... الخ.
- مرافقة الأساتذة للطلبة (تنشيط الوصايا، الكفاءات الخارجية، إطارات المؤسسات، الاستقبال والاستشارة... الخ).
- إنجاز شبكة معلوماتية، العتاد السمعي البصري، المكتبات... الخ

(1) بوغروس دلال، بوكرب محمد: مرجع سابق، ص 98.

(2) بداري كمال، حرز الله عبد الكريم: مرجع ل.م.د تجويد التعليم في نظام ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

انبثق نظام (ل.م.د) من برنامج بولون (Processus deBologne) الأوروبي وجاءت الأهداف من تطبيق النظام الجديد بصفة رسمية كالاتي: (1).

- ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار التكفل بتلبية الطلب الاجتماعي في مجال الإلتحاق بالتعليم العالي.
- تحقيق تأثير متبادل مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي بتطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة والمحيط الذي تتواجد فيه.
- تكوين آليات التكيف المستمر مع تطوير المهن والحرف.
- تقوية المهمة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي.
- التفتح أكثر على التطور العالمي، وعلى الخصوص في مجال العلوم والتكنولوجيا.
- ترسيخ أسس الحكومة والتي تركز على التشاور والمشاركة.
- فتح تخصصات ملائمة وتوافق متطلبات مختلف المؤسسات ووفقا للتطورات التي يعرفها سوق العمل.

تعتبر هذه أهم أهداف نظام (ل.م.د) في الجزائر والتي جاء لترسيخها وتجسيدها على أرض الواقع، لكن ما يمكن ملاحظته هو أن الجامعة الجزائرية لا تزال بعيدة كل البعد عن محيطها السوسيو اقتصادي، وإن جل التخصصات لا تلائم احتياجات سوق العمل، الأمر الذي نتج عنه بروز ما يسمى ببطالة حاملي الشهادات الجامعية.

خامسا: خصائص مخرجات التعليم العالي في الجزائر

حظي التعليم الجامعي في معظم دول العالم بإقبال شديد عليه، بتخصصاته المختلفة وذلك ابتداء من خمسينيات القرن المنصرم، اي بعد الحرب العالمية الثانية، حيث غيرت حكومة البلدان المختلفة وخاصة المتقدمة منها اتجاهها نحو التعليم الجامعي، وأصبحت تشجع الأفراد على الإلتحاق به لأنها تنظر إليه على أنه محرك الاقتصاد الوطني من خلال رأس المال البشري الذي يكونه (2)، وهذا ما نجده في الجزائر حيث حققت سياسة التعليم العالي العديد من الإنجازات وذلك بتخريجها للكوادر العلمية المتخصصة والمؤهلة في ميادين مختلفة نتيجة المجهودات المعتبرة التي تقوم بها الدولة، وفي مقابل ذلك

(1) بروش زين الدين، بركان يوسف: مرجع سابق، ص 812.

(2) بلعربي أسماء: مرجع سابق، ص 7.

عانت هذه الساسة العديد من النقائص والمشاكل التي أخذت تتفاقم لاسيما فيما يتعلق بجودة مخرجات التعليم العالي حيث سجلت زيادة الفجوة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، ما تسبب في بروز وشكل ملفت ظاهرة بطالة حاملي الشهادات الجامعية، هذه الأخيرة تعتبر من المشاكل التي تهدد استقرار المجتمع والتي تنعكس آثارها على جميع المجالات⁽¹⁾.

• خصائص مخرجات التعليم العالي:

تتميز مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق العمل بما يلي: (2)

- تخريج عدد هائل من الطلبة متقنين بكم معرفي هائل لكن ناقصي الخبرة المهنية عند دخولهم عالم الشغل.
- وجود فوارق بين المكتسبات العلمية وما هو مجسد في سوق العمل.
- عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادات تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا.
- عدم إلمام الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن تتناسب وتخصصه وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون أخرى.
- صعوبة الاندماج في عالم الشغل نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

(1) بوعتروس دلال، بوكرب محمد: مرجع سابق، ص 93.

(2) بوزيدي حميدة: مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر، الملتقى العربي الأول حول مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، 26-28 أكتوبر 2010، ص 84.

خلاصة:

إن أغلب المشاكل الاجتماعية الناجمة عن البطالة، لها ترجمة ومعاني اقتصادية واضحة تنعكس مباشر على قضايا ومصالح الأفراد والجماعات سواء في الأجل القصير أو الطويل، حتى باتت من الأمور التي يجب الوقوف عندها ودراستها سواء من حيث أسبابها أو نتائجها وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وخاصة فيما يتعلق بتفاقم بطالة الجامعيين في مختلف دول العالم دون استثناء، وذلك بسبب سوء التسيير ونقص المرافق والموظفين، ونقص التوظيف بالنسبة للمتخرجين الجدد طلباً (ل.م.د) مقارنة بطلبة النظام الكلاسيكي، وهذا ما تعاني منه الجامعة الجزائرية التي تواجه مشكلة الاهتمام بالكم على الكيف، في إعداد الطالب الذي جعلها تفكر في عدة إصلاحات كان آخرها اتباع نظام (ل.م.د) وهذا حتى تستجيب لمتطلبات العصر وتتماشى مع ما يعرفه المجتمع الدولي من تطورات سوسيو-اقتصادية وسوسيو-ثقافية، ومن أجل مواءمة تكوينها الجامعي مع احتياجات عالم الشغل، لكن الإشكال الذي طرح فيها بعد هو كثرة خريجي الجامعة بالمقارنة مع حجم المناصب المستحدثة خاصة مع اتجاه غالبية الوافدين إلى قطاع التوظيف العمومي الذي لا يستطيع استيعاب مجمل مخرجات الجامعة، لذا يجب البحث عن السبل الكفيلة بامتصاص مشكل البطالة لدى فئة خريجي الجامعة التي تعتبر القوة المحركة لكل مجتمع.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى

خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

تمهيد:

أولاً: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر.

ثانياً: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة.

ثالثاً: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسات التشغيل.

رابعاً: نتائج سياسات التشغيل في الجزائر.

خامساً: تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل في الجزائر.

سادساً: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الاستقلال الى النهوض باقتصادياتها، ومحو آثار التخلف الذي خلفه الاستعمار، وعلى هذا الأساس حاولت الجزائر جاهدة القضاء على المشكلات التي واجهتها جراء انتشار ظاهرة أو مشكل البطالة التي يعاني منها الشباب وخاصة خريجي الجامعات والذين يعدون أهم فئة في الجزائر، وبسبب تفشي مشكل البطالة وعدم توازن سوق العمل مع المخرجات العلمية، أي زيادة خريجي الجامعات ونقص مناصب الشغل، مما أثر على مرونة ووظيفة سوق الشغل وعدم توازنه، لذلك قررت الجزائر تحسين نظامها في تسيير علاقات العمل وتكييفها مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي، تماشياً مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى إلى الحد أو التقليل من مشكل البطالة لهذه الفئة المثقفة وتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة ومصدر مهم في خلق مواطن العمل والضامن لعملية التشغيل.

أولاً: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر.

1. وضع التشغيل في الجزائر ما قبل 1999:

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر من خلال وضع التشغيل ضمن ثلاث مراحل رئيسية:

• المرحلة الأولى: وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط 1967 - 1979م.

عرفت الفئة النشطة في الجزائر خلال الفترة (1967-1979) تطوراً سريعاً بسبب النمو الديمغرافي المتزايد الذي وصل معدله إلى 3,9% سنة 1978⁽¹⁾، إذ بلغت هذه الفئة من السكان 9600 شخص في المخطط الثلاثي وارتفعت إلى 108000 شخص في المخطط الرباعي الأول، و127000 خلال المخطط الرباعي الثاني⁽²⁾.

(1) دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 168.

(2) كحل الراس ليندة: سياسات التشغيل وسوق العمل خلال الفترة 2000 - 2010، (رسالة ماجستير)، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2010، ص 64.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسنا فبعدما كان عدد المشتغلين سنة 1978م يبلغ 1720000 شخص أصبح 2880000 شخص سنة 1996 وحسب المخططات التي شهدتها الفترة الممتدة بين (1967 - 1979) كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالتالي⁽¹⁾:

- خلال المخطط الثلاثي تم خلق 48190 منصب شغل جديد مما سمح بخفض معدل البطالة بنسبة ضئيلة مقابل ذلك فان عدد السكان ازداد من 525801 سنة 1967 إلى 564186 سنة 1969، إلى أن معدل البطالة بقي ثابتا (23,1% سنة 1967، 23% سنة 1969) وهذا بسبب زيادة الفئة العاملة خلال هذه الفترة، تعتبر مناصب الشغل التي تم خلقها خلال هذه الفترة أغلبها في القطاع الفلاحي بمعدل يقدر ب49,52% مقارنة بقطاع البناء والأشغال العمومية الذي لا يشمل سوى 4,62% من مجموع العاملين خلال نفس الفترة.

- أثناء المخطط الرباعي الأول (1970. 1973)، عرفت البطالة ارتفاع طفيف، الذي كان يقدر ب32,7% وهذا راجع إلى زيادة عدد البطالين من 527670 شخص سنة 1970 إلى 672495 شخص سنة 1973، كما عرفت هذه الفترة ارتفاع في عدد مناصب الشغل المقدر بـ 192520 منصب شغل، وقد عرف قطاع الفلاحة خلال هذه الفترة ارتفاع هام حيث بلغت نسبته 44% من مجموع التشغيل مقابل قطاع البناء والأشغال العمومية والذي لا يمثل إلا 7,12% من مجموع التشغيل الكلي.

- وخلال المخطط الرباعي الثاني (1974. 1977) عرف معدل البطالة انخفاض نسبي بـ 2,22% مع ارتفاع في خلق مناصب الشغل مقارنة بالمخطط الرباعي الأول، حيث بلغ عدد مناصب الشغل 357080 منصب مع ارتفاع في عدد البطالين الذي بلغ 67537 سنة 1974 إلى 797936، خلال هذه الفترة عرف القطاع الفلاحي أعلى نسبة في مجال التشغيل بمتوسط يساوي 34,2% من مجموع التشغيل مقارنة بقطاع الأشغال العمومية التي لا تمثل سوى 11,56 من التشغيل الكلي⁽²⁾.

(1) بن أسنهُ و عبد اللطيف: التجربة الجزائرية في التخطيط 1962 . 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 378.

(2) العائب أبو بكر: دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر، (رسالة ماجستير)، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 16 - 20.

• المرحلة الثانية: التشغيل خلال فترة الثمانينات 1980 . 1984 .

شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصفين الأول والثاني من عقد الثمانينات .

الفترة 1980 . 1984 : عرفت هذه الفترة تطبيق المخطط الخماسي الأول الذي عرف خلاله الاقتصاد الجزائري توازن أكثر من خلال التركيز على رأس المال، كما شهدت البطالة خلال هذه الفترة انخفاض معتبر وصل إلى 11,66% أما عدد مناصب الشغل فقد بلغ 845000 منصب، خلال هذه الفترة انخفض التشغيل الفلاحي إلى 28,14%، أما الصناعة فوصلت إلى 13,23% من مجموع التشغيل الكلي⁽¹⁾ .

الفترة 1985 . 1989 : عرفت هذه الفترة تطبيق المخطط الخماسي الثاني، الذي عرف من خلاله انخفاضا في مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 845000 منصب خلال فترة المخطط الخماسي الأول 1980 . 1984 إلى 255000 منصب، وبالتالي عودة معدل البطالة إلى الصعود ليصبح 16,86% بسبب تقليل عدد العمال في المؤسسات، نتيجة انخفاض عدد مناصب الشغل⁽²⁾ .

لقد ارتبطت أزمت التشغيل وتوسع البطالة بالأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986، فإن عدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية هو ما أدى إلى تراجع إنتاجها، ومع وجود فائض في العمالة لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح، والذي شرع فيه في مطلع التسعينات ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر⁽³⁾ .

• المرحلة الثالثة: وضع التشغيل في مرحلة التحول الى اقتصاد السوق 1990 . 1999 .

إن الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر ضمن برنامج الاستقرار الاقتصادي، وبرنامج التعديل الهيكلي، قد خلفت آثارا على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية التسعينات، حيث تدهورت الأوضاع الخاصة بالتشغيل إثر تطبيق الإصلاحات الاقتصادية من طرف المؤسسات المالية الدولية، وذلك بسبب غياب استثمارات جديدة إلى جانب الطرد الكلي أو الجزئي للعاملين إثر عمليات إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي لم تحقق مردود اقتصادي مقبول، كما تجدر الإشارة إلى أن الوافدين الجدد لسوق العمل في عشرية التسعينات هم من مواليد سنوات السبعينات، فخلال الفترة 1990 . 1994

(1) العائب أبو بكر: المرجع السابق، ص ص 24 . 25 .

(2) كحل الراس ليندة: مرجع سابق، ص ص 70 . 72 .

(3) العائب أبو بكر: مرجع سابق، ص 26 .

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب شغل في حين بلغت مناصب الشغل التي تم توفيرها من قبل الاقتصاد الوطني خلال هذه الفترة أي 40000 منصب شغل جديد⁽¹⁾.

فبالرغم من الإيجابيات التي عرفتتها هذه الفترة والمتمثلة في خلق مناصب شغل معتبرة من خلال المخططات التي اعتمدها الدولة، إلا أن هناك مجموعة من السلبيات نذكر منها⁽²⁾:

– لم يتم القضاء على الأسباب الهيكلية للبطالة والتي من بين أسبابها: الاختلالات القطاعية والاختلالات الجهوية وكذلك عدم التوافق بين التشغيل والتكوين.

– وبالإضافة إلى حالة الركود الاقتصادي العالمي وصدمة أسعار النفط، والانكماش الاقتصادي من خلال الانخفاض في عدد مناصب العمل في القطاع العمومي المنتج وتطور القطاع الغير رسمي، مما دفع الجزائر إلى تبني مجموعة من البرامج والإصلاحات بهدف التخفيض من حدة البطالة⁽³⁾.

2. وضع التشغيل في الجزائر ما بعد سنة 1999:

لقد كان لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة خلال فترة 2001 . 2014 انعكاس على حجم العمالة، ولقد تميزت هذه السياسة بمرحلتين.

• المرحلة الأولى (2001 . 2009):

لقد ساهمت قطاعات الاقتصاد الوطني في هذه المرحلة في تحسين وضع التشغيل وذلك من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001 . 2004) الى جانب برنامج دعم النمو (2005 . 2009).

– برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001 . 2004)⁽⁴⁾:

خص لهذا البرنامج مبلغ 525 مليار دج، وجه أساسا للعمليات والمشاريع الخاصة بدعم المؤسسات والنشاطات الإنتاجية الفلاحية وتقوية الخدمات العمومية في مجالات كبرى، وتزامنت هذه العمليات مع مجموعة الإجراءات الخاصة بالإصلاحات المؤسساتية، ودعم المؤسسات الوطنية، وقسم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي إلى أربعة برامج، كل برنامج يخص قطاع معين، وكل قطاع يتكون من قطاعات فرعية وذلك كالآتي:

(1) كحل الراس ليندة: مرجع سابق، ص 79.

(2) العائب أبو بكر: مرجع سابق، ص 28 - 31.

(3) شالي فارس: مرجع سابق، ص 89 - 91.

(4) نبيل بوفليح: دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر 2000 . 2010، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، عدد 12، جامعة بسكرة، 2012، ص ص 252 . 253.

قطاع الأشغال الكبرى والهيكل الاقتصادية: خصصت له أكبر نسبة من المبالغ المخصصة للبرنامج حيث استفاد من مبلغ 210,5 مليار دج على مدى أربع سنوات أي بنسبة 40,1% وذلك بهدف تدارك العجز والتأخر الحاصل في القطاع نتيجة لتأثيرات كل من الأزمة الاقتصادية التي عرفتتها الجزائر سنة 1986، والإصلاحات الاقتصادية التي طبقتها في فترة التسعينات، والتي أجبرت الحكومة على تقليص الإنفاق الحكومي الموجه للاستثمار بغية استعادة التوازن المالي للميزانية العامة.

قطاع التنمية المحلية والبشرية: خصصت له نسبة 38,8% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وهذا يدل على سعي الحكومة لتحقيق التوازن الجهوي بين مناطق الوطن وتحسين المستوى المعيشي للمواطن في المناطق الريفية.

قطاع الفلاحة والصيد البحري: خصص له مبلغ 65,4 مليار دينار جزائري، أي نسبة 12,4% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وقد استفاد هذا القطاع من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA) ابتداء من سنة 2000.

دعم الإصلاحات: خصص له مبلغ 45 مليار دج أي نسبة 8,6% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وجه لتمويل الإجراءات والسياسات المصاحبة لهذا البرنامج الذي يهدف إلى دعم ترقية القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية والعامة.

– البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005 - 2009)⁽¹⁾:

عبارة عن سياسة مكملة للإنعاش الاقتصادي، يهدف إلى وضع أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية بهدف تسريع وتيرة النمو والتقليص من ظاهرة البطالة والفقر، خصص له مبلغ 4203 مليار دج، وأضيف له برنامجين: الأول بمنطقة الجنوب، والثاني بمناطق الهضاب العليا.

– برنامج تنمية الجنوب: تم إعداد هذا البرنامج وفقا لتعليمات رئيس الجمهورية في الولايات الآتية: أدرار، الأغواط، بسكرة، بشار، تمنراست ورقلة، إليزي، الوادي، وخصص له مبلغ 432 مليار دج، ويضم: تحسين مستوى المعيشة والتنمية الاقتصادية.

– البرنامج التكميلي لتنمية الهضاب العليا: خصص له مبلغ قدره 668 مليار دج يعتبر مثله مثل البرنامج المقرر لولايات الجنوب يأخذ بعين الاعتبار المميزات والخصوصيات الجغرافية، وجاء ليعزز المساواة من حيث التنمية لصالح السكنات المحلية.

(1) زكريا مسعوي: سياسة التشغيل وفاعلية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2013، ص 12 . 14.

• المرحلة الثانية: سياسات التشغيل ضمن البرنامج الخماسي: (2010 . 2014)⁽¹⁾.

صادق مجلس الوزراء في الجزائر بتاريخ 24 ماي 2010 على برنامج إنفاقي بحجم 21214 مليار دج، يمس قطاعات عديدة لأجل تحفيز الطلب الداخلي الكلي، وبالتالي تحسين الطلب على وسائل الإنتاج بما في ذلك اليد العاملة، وتميزت الفترة 2010 . 2014 بمواصلة مجهودات التنمية من خلال تنفيذ برامج الاستثمار العمومي والاستمرار في تنفيذ مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

– فيما يخص الاستثمار في القطاع الاقتصادي المحدث بمناصب الشغل:

خصص مبلغ 11648 مليار دج من أجل الاستثمار خلال 2010 . 2014 وانجاز المشاريع الكبرى الخاصة بالهياكل القاعدية التي تتطلب يد عاملة مكثفة مثل:

✓ انجاز برنامج مليون وحدة سكنية.

✓ إنهاء مشروع الطريق السريع (شرق . غرب) ووضع جهاز تسيير وصيانة هذا الأخير.

– فيما يخص ترقية تشغيل الشباب: خصص مبلغ مالي قدر بـ 350 مليار دج، من أجل مرافقة الإدماج المهني لخريجي الجامعات والتكوين المهني وكذا لدعم المؤسسات المصغرة وتمويل أجهزة التشغيل المؤقت.

✓ إنشاء المؤسسات المصغرة: تم إنشاء 45000 مؤسسة مصغرة سنويا بالنسبة لجهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مما يؤدي إلى توفير 113000 منصب شغل مباشر كمعدل سنوي.

✓ الإدماج المهني: تم إدماج 300.000 عارض عمل مبتدئ كمعدل سنوي أي مجموع 1500000 مدمج.

ثانيا: الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة:

تعتبر سياسة التشغيل ومكافحة البطالة جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وهذا لا يكون إلا بوضع استراتيجيات ناجعة للتكفل بالخريجين الجامعيين خاصة القادمين إلى سوق العمل، حيث لم تقصر الحكومة الجزائرية في البحث عن سياسات وآليات لحل مشكلة البطالة مبدية اهتمام كبير بفئة حاملي الشهادات⁽²⁾، وتعتبر هذه الآليات والبرامج التي اعتمدها الدولة متعددة ومتنوعة ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق

(1) كحل الراس ليندة: مرجع سابق، ص 153.

(2) بوعتروس دلال، بوكرب محمد: مرجع سابق، ص 101 . 102.

المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، التكوين المهني، الباحثين عن العمل والقادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، حتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل خريجي الجامعات بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر⁽¹⁾.

وتتمثل مختلف أجهزة وبرامج التشغيل فيما يلي⁽²⁾:

1. **جهاز الإدماج 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، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارية لفترة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر و 12 شهر.

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

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 الآتية:

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة 23 شهر.

- 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.

4. **وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):** أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت

(1) قصاب سعديّة: اختلالات سوق العمل وفعاليت سوق التشغيل في الجزائر، (رسالة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، 2007، ص 170.

(2) سايح حنان، بوعناني فاطمة الزهراء: سياسة التشغيل في الجزائر، (شهادة ليسانس)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 60-62.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

- لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعي في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000.
5. **الوظائف المأجورة بمبادرة محلية:** في سنة 1990 تبنت الحكومة جهاز يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة والقليلة التأهيل، سمح هذا الإجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.
6. **الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:** أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية، من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 منصب شغل.
7. **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):** اعتمدت الحكومة على جهاز جديد لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم الشباب البطال، الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، يستفيد الشاب صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:
- مساعدة مجانية (استقبال، إعلام، مرافقة، تكوين).
 - تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال.
8. **عقود ما قبل التشغيل (CPE):** برنامج تم إطلاقه في 1998 يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.
9. **الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):** تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين، حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات

بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها.

10. **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):** أنشأت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية في 1 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة، فهو بذلك موجه للذين يمارسون عملا مؤقت أو غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات، ولقد كان الانطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية 1999 ويتراوح القرض المصغر بين 5000 دج و35000 دج، وهو قابل للتسديد على مرحلة مابين 12 إلى 60 شهر⁽¹⁾.

11. **الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):** هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 . 09 . 1990. المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 17 . 06 . 1971، وبذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية وحوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم الشغل وتسيير العرض والطلب.

12. **صندوق الزكاة:** تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جميع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، ومن أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل، ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات⁽²⁾.

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية الاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يستدعي توفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل

(1) رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الجامعية والإنسانية، 2001، ص 69.

(2) سايج حنان، بوعناني فاطمة الزهراء: مرجع سابق، ص 62.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة، وعليه سيتم استعراض لمختلف الأبعاد والأهداف الرئيسية لسياسات التشغيل التي تم انتهاجها، والتي كانت تحكمها عوامل وظروف من المؤكد أنها تختلف عن الظروف الحالية وبغض النظر عن نجاحها أو فشلها، فإنه يمكن القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى⁽¹⁾.

بالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات تضر بهؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر، والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية، والانتحار والتمرد على قيم وتقاليده وقوانين البلاد، وما أدى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة⁽²⁾.

بينما يرتكز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور⁽³⁾.

بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المتعددة الأبعاد ويمكن إيجازها كالتالي⁽⁴⁾:

- (1) أحيمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العالمي حول: السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 . 27 أبريل 2009، ص 2.
- (2) قومي عبد الحميد، عايب حمزة: سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، 15 . 16 نوفمبر 2011، ص 2.
- (3): المرجع نفسه، ص 2.
- (4) أحيمية سليمان: مرجع سابق، ص 3.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي جعل المؤهلات تتناسب مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا إلى التوافق بين مخرجات التعليم وسوق الشغل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتسهيل الادمج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- تنمية روح المقاولة لاسيما لدى الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

ثالثا: الأطر القانونية والتنظيمية لسياسات التشغيل:

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا إلا أنه يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة⁽¹⁾، لكن يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال القانون المتعلق بتصويب

(1) أحمية سليمان: المرجع السابق، ص 3.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

العمال ومراقبة التشغيل الذي نص في مادته الثالثة على أن تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل لاسيما في مجال⁽¹⁾:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
 - الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
 - المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
 - أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل.
 - أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.
- والقانون المتعلق بالتدابير التشجيعية للدعم وترقية التشغيل⁽²⁾، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.
- والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال⁽³⁾:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.
- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتتبع وظيفة رصد سوق العمل.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتبع العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل.

(1) القانون 19.4 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، جريدة رسمية، عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

(2) القانون 6.21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، جريدة رسمية، عدد 80، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

(3) المرسوم التنفيذي 6.77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، جريدة رسمية، عدد 9، الصادرة في 19 أبريل 2006.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

– متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني⁽¹⁾، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل، إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة وهيئات التنصيب الخاصة⁽²⁾.

رابعا: نتائج سياسات التشغيل في الجزائر:

في حقيقة الأمر لا يمكن أن نتحدث عن فعالية سياسة التشغيل في بلد يعاني من قلة الاستشارات ومعدلات نمو ضعيفة ومتذبذبة، ففي الجزائر لقد انعكست سياسات التشغيل وبالرغم من أنها ظرفية على مستوى البطالة كالاتي⁽³⁾:

- انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999م إلى 10% سنة 2014.
- دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقا.
- انخفاض مستوى التسرب المدرسي في السنوات الأخيرة (2005 - 2016).
- قد حققت سياسات التشغيل في الجزائر نتائج إيجابية بفضل العديد من الآليات والبرامج التي انتهجتها الدولة والتي ساعدت على التقليل من نسبة البطالة، ومن أبرز هذه النتائج نجد كالاتي⁽⁴⁾:
- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب شغل.
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.

(1) المرسوم التنفيذي 8 . 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، جريدة رسمية، العدد22، الصادرة في 30 أفريل 2008.

(2) أحمية سليمان: مرجع سابق، ص 4.

(3) بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014)، ملتقى دولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، تيبازة، الجزائر، 08 - 09 ديسمبر 2014، ص 564.

(4) قومي عبد الحميد، عايب حمزة، مرجع سابق، ص 12.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزت خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب، والتي سمحت بتمويل 2695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999 - 2007 بتكلفة مالية تقدر بـ: 150 مليار دينار جزائري.
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل، لاسيما قطاع البناء في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها إذ ترى تراجعاً في معدل البطالة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم(01): يبين النتائج التي حققتها سياسات التشغيل في الجزائر

السنوات	نسبة البطالة
1999	29.3%
2001	27.3%
2004	17.3%
2005	15.3%
2006	12.3%
2007	11.8%
2010	10.0%

المصدر: قومي عبد الحميد، عايب حمزة، المرجع السابق، ص 12.

إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، كما أن معدل البطالة في سنة 2010، انخفض إلى غاية 10% مقارنة بسنة 2009م التي كان فيها معدل البطالة يقدر بنسبة 10.2%، كذلك نجد أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 21% و 19.1% لدى الإناث، وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا فقد قدرت بـ 21.4% (11.1% عند الذكور، 33.6% عند الإناث).

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج الخماسي (2010، 2014) والذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل حيث أن البرنامج الخماسي يهدف

إلى استحداث 3 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014 منها 1500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل.

خامسا: تحديات ومعوقات نجاح سياسات التشغيل في الجزائر:

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة، باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية خاصة نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 3,2% سنويا، أي ما يفوق 300000 طالب عمل جديد سنويا مقارنة بضعف النمو الاقتصادي العام⁽¹⁾.

ومن أبرز التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية في هذا المجال أي مجال التشغيل⁽²⁾:

- العمل الغير منظم، ويعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف أو ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة، هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال فاحشة للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال سواء في مجال ظروف العمل أو في الأجر أو في مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل وفي غياب أو ضعف الهيئات الرقابية.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في وضعها قصد معالجة هذه الظاهرة ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي لم تتمكن من تحقيق سوى 25% من الحجم الذي كان يستوجب عليها تحقيقه من التوظيف سنة 1996 بعدما كانت هذه النسبة سنة 1987 تفوق 87% إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

(1) أوحمية سليمان: مرجع سابق، ص 11.

(2) بوزار صفية، مرجع سابق، ص ص 564 - 565.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

- الارتفاع المستمر لظاهرة الانحراف نحو الأعمال الإجرامية في أوساط الشباب الجزائري البطال كتعاطي المخدرات والعنف، الهجرة غير الشرعية نحو البلدان الأوروبية بطرق غير شرعية.
- كما أن معوقات نجاح التجارب والبرامج العديدة التي تسعى إلى الحد من بطالة الشباب، هو عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب شغل تتناسب مع تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة عند تخرجهم، وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل، ومؤسسات التكوين العالي خاصة وكذلك المؤسسات المستخدمة، حيث لا تتوفر مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل كل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وان وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.
- اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتمادا كليا على القطاع العمومي بسبب غياب القطاع الاقتصادي الخاص الذي يعتبر المستوعب الأكبر للبطالة في أي بلد مما خلق البطالة المقنعة في القطاع العام.

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحد ايجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى، إذ أصبح اللجوء إلى المشاريع الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة واحدى الوسائل التي تضمن التخفيف من حدة البطالة المتزايدة لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة⁽¹⁾.

سادسا: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر:

يساهم الحكم الراشد بدرجة كبيرة في عملية ترشيد السياسة العامة التشغيلية وفعاليتها وعقلانيتها، فافتقران هذه السياسات من حيث التسيير بالدولة، والقطاع الخاص والمجتمع المدني من شأنه أن يساعد في تحقيق ما يلي:

(1) أحمية سليمان: مرجع سابق، ص 12.

1. دور الدولة في تفعيل سياسات التشغيل: لعبت الدولة دورا هاما في تحقيق التنمية المستدامة، خاصة في الدول الصناعية الكبرى فقد كان لها دور كبير في إنشاء وتحسين اليد العاملة من تعليم تدريب وتكوين بالإضافة إلى توفير المعلومات الاقتصادية والهياكل القاعدية، وترقية البيئة الثقافية والاجتماعية، أي البيئة التي تحتضن التنمية وتحفز على إنشاء الميزة التنافسية الشاملة للأمة والمحافطة عليها وتطويرها⁽¹⁾.

وباعتبار أن القطاع الخاص أصبح فاعل في الحياة الاقتصادية ومساهم أساسي في تنمية الاستثمارات، وخلق فرص العمل والتخفيف من حدة البطالة وجب على الدولة المعاصرة أن تسعى إلى تشجيع تنمية هذا القطاع وجعله مستديما من خلال الآليات الآتية⁽²⁾:

- خلق بيئة اقتصادية مستقرة.
 - إيجاد سوق تنافسية والحفاظ عليها.
 - بناء مؤسسات لخلق فرص العمل.
 - جلب الاستثمارات والمساعدة على نقل المعرفة والتكنولوجيا.
 - حماية البيئة والموارد البيئية.
- وقد أثبتت التجارب في الدول الآسيوية في ميدان التصنيع والتنمية من خلال تبيينها لسياسات صناعية أنها تتميز بأربع مميزات أساسية وهي⁽³⁾:
- المرونة: من خلال القدرة والرغبة في تغيير السياسات إذ ثبت عدم جدواها.
 - الانتقائية: من خلال توجيه الحوافز الحكومية بطريقة متميزة بين الأنشطة ومختلف القطاعات الاقتصادية بحسب المعايير التي تصنعها الدولة.
 - التناسق: من خلال تحقيق التوافق العام حول أهداف السياسات الصناعية، وبما يحقق التوافق بين السياسات المتبعة، ويوفر الانسجام بين كل الأطراف الفاعلة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.
 - التركيز على تعزيز دفع عملية التطور والارتقاء بدلا من مجرد الضبط والتوجيه.

(1) موساوي عبد الله: دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، عدد 6، جامعة الشلف، 2010، ص 55.

(2) لاحقي ربيعة: حوكمة السياسة العامة للتشغيل وتأثيرها على البطالة في الجزائر 1999. 2014، (رسالة ماجستير)، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2015، ص 63.

(3) عبد الشفيق محمد عيسى: دور الدولة في التجارب التنموية الآسيوية مع تركيز خاص على المجال الاجتماعي ومنظومة الابتكار، مجلة بحوث اقتصادية عربية، عدد 53، 2011، ص ص 29 - 30.

أما عن المحاور الرئيسية التي ينبغي أن تركز عليها الدولة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة هي:

- بعث الاستثمارات واستحداث المؤسسات وخلق بيئة اقتصادية مناسبة لجلب الاستثمار وتحقيق النمو وهذا يتطلب جملة من الإجراءات من بينها إصلاح السياسات والمؤسسات وتوفير الحوافز اللازمة، من أجل تحقيق الأفضل للمواطنين، وهذا لن يتحقق دون سياسات محكمة لبعث الاستثمار المنشئ لمؤسسات ديناميكية تخلق الثروة والشغل⁽¹⁾.

- ضرورة رسم سياسة عامة تشغيلية وفق إستراتيجية طويلة المدى مبنية على قاعدة معلومات حقيقية، من شأنه أن يساعد الجهات المعنية بصنع القرار وبوضع برامج وآليات كفيلة بمعالجة المشكل، وعدم الاكتفاء بالحلول الآنية، كما أنه لا بد على الدولة صياغة تشريعات مناسبة لسوق العمل الجزائري، والتي من شأنها أن تساهم في خلق فرص حقيقية للعمل، وكذلك وضع مجموعة التدابير والأطر التي تضمن مشاركة جميع الفئات التي لها علاقة بموضوع البطالة والتشغيل في عملية صنع القرار التي تمس مصالح هذه الفئة، وخلق مؤسسات تتكفل بمشاكلهم وتدافع عن حقوقهم، هذا لأن المشاركة لها أهمية بالغة في ترشيد السياسة العامة للتشغيل لأنها تساعد على إعطاء شرعية للقرارات المتخذة سواء على مستوى السلطة السياسية أو مستوى اتخاذ القرار⁽²⁾.

- تحقيق اللامركزية الإدارية وهذا يتطلب تدعيم بصلاحيات كبيرة واستقلالية التسيير والمسؤولية والوسائل البشرية، حتى تسمح للسلطات المحلية بتحريك برامج عملها، فاللامركزية تشكل عاملا أساسيا في اختيار الأولويات، الاستثمارات وتسمح بالاستغلال الفعلي للثروات المحلية والتغطية الكاملة لاحتياجات الشباب المحلية الضرورية، كما أن تعزيز السلطات الوطنية للطاقات التنظيمية والفنية للجماعات المحلية سوف يساهم في زيادة الفاعلية الاقتصادية للأشغال المحلية، فاللامركزية تعني أيضا تشجيع تحويل مراكز القرارات العامة والخاصة ذات البعد الوطني لصالح وحداتها لإنتاج السلع والخدمات أو الانجاز على مستوى المحلي بتزويدها بالمهارات البشرية، والثروات المالية المناسبة، كما أن تعزيز اللامركزية بتسيير النشاطات الاقتصادية على المستوى القطاعي يكون

(1) سايج حنان، بوعناني فاطمة الزهراء: سياسة التشغيل في الجزائر، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بويكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 60.

(2) حمزة عبد القادر: ترشيد السياسة العامة التشغيلية في الجزائر، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 2014، ص 180.

بتحمل المسؤولية التامة لأجهزة التسيير مدعمة باستقلالية حقيقية على مستوى وحدات الإنتاج وهذا يساهم بخلق مناصب شغل جديدة⁽¹⁾.

2. دور القطاع الخاص في تفعيل سياسات التشغيل:

باعتبار أن الدولة هي القوة الكبرى لتحقيق التنمية المستدامة، إلا أنها لا تعتبر القوة الوحيدة لأن التنمية تعتمد على خلق الوظائف التي توفر ما يكفي من الدخل لتحسين المستوى المعيشي، ويشمل هذا القطاع على مجموعة من المشاريع الخاصة بالتصنيع والتجارة وفيما يتعلق بدور القطاع الخاص في مجال التشغيل فإنه يجب التركيز على تفعيل برامج التشغيل من خلال بذل جهود على المستويات الآتية⁽²⁾:

- **المستوى الأول:** ويتعلق بإجراءات جانب العرض حيث تحتاج الجزائر للارتقاء بنوعية التعليم المهني والتدريب والتكوين، كإدراج مكونات من التعليم المهني ضمن التعليم العام والعمل على إشراك القطاع الخاص في تصميم المناهج والمساهمة في تمويل برامج التدريب المهني، وتقوية الارتباط بين المهارات المكتسبة والتوظيف في القطاع الخاص.
- والتدريب للتأكد من توفر مواصفات ومتطلبات العمل لدى طالبي العمل الجدد.
- **المستوى الثاني:** والمتعلق بإجراءات تحديد الأجور، وتخفيض تكلفة توظيف الملتحقين الجدد بسوق العمل من خلال تقديم الحوافز الملائمة لمؤسسات القطاع الخاص.
- **المستوى الثالث:** ويتعلق بإجراءات مراقبة البرامج وسير عمل الأسواق، فيشمل العمل على برامج التشغيل، وتعزيز التنسيق فيما بينها وتحسين فاعليتها.
- وعليه فالقطاع الخاص معني بأن يلعب دورا محوريا في الاستثمار والتشغيل من خلال:
- يجب على القطاع الخاص في الجزائر التقيد بالقانون من خلال الخضوع للمساءلة من سلطة الحكومة في إطار رقابة الدولة على القطاع، وهذا من أجل أن تسود الصرام والدقة في تنفيذ الأعمال.
- بناء شراكة فعالة بين القطاع الخاص والعام، من خلال توفير القطاع الخاص للأموال والمعلومات وكل المعارف الضرورية الكفيلة بخلق فرص العمل.

(1) الزبيدي كاظم، لطيف حسين: الدولة والتنمية في الوطن العربي، مؤسسة الوراقة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006، ص 494.

(2) لاحقي ربيحة: مرجع سابق، ص ص 104 - 105.

الفصل الرابع: آليات مكافحة البطالة لدى خريجي الجامعة ودعم التشغيل في الجزائر

- إشراك القطاع الخاص ببرامج ومشاريع التنمية، وتنويع قاعدة الاستثمار لتطوير القطاعات التنموية المختلفة كالتعليم، البحث العلمي والتطوير الثقافي.
 - إزالة التباين في المزايا الوظيفية مقارنة مع ما يقوم به القطاع العام (استقرار وظيفي، نظام الأجور) من أجل جذب العاملين والحد من انتشار ظاهرة البطالة.
- 3. دور المجتمع المدني في تفعيل سياسة التشغيل⁽¹⁾:**

يعد المجتمع الإطار العام الذي يمتد ويربط بين الأفراد والدولة والذي يشكل قنوات اتصال ويسمح بمشاركة فردية وجماعية في رسم السياسات العامة، فاستقلالية وفاعلية المجتمع المدني تتوقف على مدى قوة الأساس الاقتصادي للمجتمع، وعلى مدى قدرته على التوزيع العادل للثروات المادية بين الأفراد، فتفعيل دور المجتمع المدني العربي يحتاج إلى درجة معقولة من التطور الاقتصادي والاجتماعي فكلما زاد المستوى الاقتصادي والاجتماعي كلما زاد نشاط منظمات المجتمع المدني والعكس، وبالتالي فإن مؤسسات المجتمع المدني يكون لها تأثير قوي وبشكل خاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عندما تعمل بالتعاون مع قطاع الحكومة والقطاع الخاص من خلال تبني البرامج والسياسات الاقتصادية التي تسعى للتقليل من حدة البطالة والتكفل بمشاكل الشباب، كما أن اتحادات العمال والنقابات المهنية، وجمعيات رجال الأعمال والجمعيات الصناعية والإعلام كلها تساهم في خلق ظروف اجتماعية تؤدي إلى توعية وتنشيط الفئات الشبابية ومن ثم إمكانية إدماجهم في سوق العمل.

(1) لاحقي ربيحة: المرجع السابق، ص 106.

خلاصة:

يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم لاسيما الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية ومتخصصة وانتهاج استراتيجيات اقتصادية فعالة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة، ورغم الإمكانيات المسخرة والجهود والتدابير المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر تبقى الآليات المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل غير كافية تشوبها تعقيدات قانونية وإدارية كثيرة، فضلا عن عدم قدرة الشباب البطال في الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة من قبل الحكومة سواء لبطئ الإجراءات المتخذة وتعقيدها أو افتقار الشباب لروح المبادرة، ولهذا لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية من أجل نجاح سياسات التشغيل وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل والعمل على عصنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة

الميدانية.

تمهيد

أولاً: أدوات جمع البيانات

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية

رابعاً: نتائج الدراسة

خامساً: التوصيات والاقتراحات

خلاصة

تمهيد:

إن معالجة إشكالية بحثية تتعلق ببطالة خريجي الجامعة، لا ينبغي أن تتوقف عند الحدود النظرية بل تستدعي ضرورة التطرق للدراسة الميدانية التي تزودنا بالمعطيات الواقعية، حيث يتوجه الباحث إلى ميدان الدراسة مزودا بكم نظري وأدوات منهجية متعددة ناهيك عن تحديد مجالات الدراسة الثلاث (الزمني، مكان بشري) والعينة المبحوثة، وكذا الأساليب الإحصائية، فيبدأ الباحث في جمع البيانات بالوسائل والأساليب التي اعتمدها لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها، وعلى هذا الأساس جاء هذا الفصل بكل محتوياته المذكورة تدعيما وتكملة للفصول النظرية التي سبقته.

أولاً: أدوات جمع البيانات:

من أجل فهم وتفسير الظاهرة محل البحث والوصول إلى إنجاز دراسة علمية جادة، فإنه من البديهي أن يلجأ الباحث إلى استخدام مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية أو كما تعرف بأدوات البحث العلمي، والتي يقصد بها « مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها»⁽¹⁾.

تتحكم في هذه الأدوات المستخدمة طبيعة الموضوع والظاهرة المدروسة من أجل التحقق من فروض البحث وقد يستخدم الباحث أكثر من أداة في بحثه وذلك لما تتصف به المنهجية بالمرونة وباعتبار كل أداة مكملة للأداة الأخرى⁽²⁾.

وفي هذه الدراسة تم اختيار الأدوات المنهجية المناسبة والتي ترتبط بالمنهج المستخدم، حيث تمثلت فيما يلي:

1) المقابلة:

وتعني المواجهة أو المعاينة أو الاستجواب وهي تقوم على الاتصال الشخصي بين الباحث والمبحوث وجها لوجه، وتحدث مناقشة ومحادثة موجهة من أجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها لاستغلالها في البحث العلمي وللاستعانة بها في التوجيه والتشخيص والعلاج، حيث تتكون في

(1) حسين عبد الحميد رشوان: ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، المكتبة الجامعية، ط4، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 108.

(2) موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون)، دار القصب، ط2، الجزائر، ص 204.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

أبسط صورها من مجموعة من الأسئلة أو البنود التي يقوم الباحث بإعدادها وطرحها على المبحوث ثم تسجيل الإجابات⁽¹⁾.

- في هذه الدراسة تم إجراء مقابلة بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية - قالمة - بتاريخ 20 . 05 . 2018 مع:
- السيدة أوجاني لامية: مستشارة رئيسية في التشغيل مكلفة بالاتصال والتكوين.
 - السيدة بوغازي نادية: مستشارة رئيسية في التشغيل مكلفة بالإصغاء.
- كما تم الاتصال بمديرية التشغيل بولاية - قالمة - لأخذ بعض الإحصائيات حول الموضوع مع:
- السيدة دواره سعاد: مهندسة دولة في الإعلام الآلي بتاريخ 20 . 05 . 2018.
- هذه المقابلة تم خلالها من جانب الباحثة توضيح موضوع الدراسة والهدف منه وطرح استفسارات حول جملة من المواضيع المرتبطة بخريجي الجامعة البطالين، حيث ساعدت على جمع بيانات ومعلومات ومن ثم توضيح عدة مسائل مرتبطة بموضوع الدراسة، وكانت أسئلة المقابلة ومختلف الإجابات والمعلومات المتحصل عليها كالآتي:

السؤال رقم 01: ما هي نسبة البطالة لدى خريجي الجامعة المسجلة لدى مصلحتكم خلال السنوات: 2012، 2013، 2014، 2015، 2016، 2017؟

✓ في هذا السؤال تم إعطاء إحصائيات حول عدد خريجي الجامعة البطالين من طرف مديرية التشغيل حيث كان عدد البطالين الجامعيين، كالآتي:

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
الجنس					
ذكور	2005	1754	2245	2147	1915
إناث	3208	3218	4156	4927	4441
المجموع	5213	4972	6401	7072	6356

السؤال رقم (02): حسب رأيك ما هي أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة؟

- ✓ أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة هي:
- الجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق الشغل فيما يخص التخصصات المطلوبة.
 - الشباب المتخرج من الجامعات يفضل العمل في القطاع العام.

(1) عطوي جودة عزة: أساليب البحث العلمي "مفاهيمه وأدواته وطرقه الإحصائية"، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2009، ص 110.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

- ليس هناك مؤسسات اقتصادية كبرى تساهم في التقليل من مشكلة البطالة.
- ولاية قالمة تعاني من تهيش الدولة لها فهي تفتقر على غرار ولايات أخرى مجاورة لأدنى المرافق الضرورية للعيش الكريم.
- الاستثمارات تكاد تكون منعدمة بالولاية.
- ولاية فلاحية بالدرجة الأولى لكن هذا المجال غير مستغل بالدرجة التي تكفل خلق مناصب شغل.

السؤال رقم (03): ما هي التخصصات التي ترتفع فيها نسبة البطالة بالترتيب؟

- علوم اجتماعية 2
- علوم اقتصادية 4
- علوم إنسانية 3
- علوم تقنية 5
- أدب عربي 1

السؤال رقم (04): هل تراعي مؤسسات التشغيل التخصص عند التوظيف؟

- نعم X
- لا

السؤال رقم (05): هل يوجد أفراد حصلوا على مناصب شغل دائمة:

- نعم X
- لا

- إذا كانت الإجابة نعم، هل من إحصائيات حول ذلك؟.

✓ لا توجد إحصائيات حول هذا السؤال.

السؤال رقم (06): هل ترى في عقود الإدماج بالصيغة الحالية أنها كافية بالحد من ظاهرة البطالة؟

- نعم
- لا X

- إذ كانت الإجابة لا فلماذا؟.

✓ بسبب محدودية عقد العمل بحيث بعد انتهاء مدة العقد المحددة سوف يجد الفرد نفسه مرة أخرى بطل.

- المؤسسات ترفض تحمل عبئ التكفل بطلاب العمل عند انتهاء مدة العقد.

السؤال رقم (07): هل من جديد فيما يتعلق بسياسة تشغيل خريجي الجامعة؟

✓ نعم، فهناك عدة برامج مستقبلا تسعى لخلق التوافق بين متطلبات سوق العمل والتخصصات المدروسة بالجامعة.

السؤال رقم (08): هل من جديد فيما يتعلق بسياسة الإدماج؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما هو رأيك فيها؟

✓ إذا تم إمضاء عقد لمدة ثلاث سنوات فإن المؤسسة ملزمة بإبقاء العامل والتكفل به في إطار عقد عمل غير محدودة المدة: وهو ما يعرف بعقد عمل مدعم (CTA) contrat de travail aidé، فالدولة تدعم الإدماج المهني، لكن المؤسسات وخاصة القطاع الخاص تتحايل في تطبيق هذه التعليمات الجديدة.

السؤال رقم (09): ما مدى مساهمة مؤسسات التشغيل في الحد أو التخفيف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعات؟

✓ دور (ANEM) الوساطة فهي لا تخلق مناصب عمل بل تعمل على تلقي عروض العمل وربطها بطلبات العمل.

✓ برامج التشغيل المحدثة من طرف الدولة والمتمثلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني ساهمت بشكل كبير في امتصاص البطالة خاصة لدى خريجي الجامعة.

السؤال رقم (10): هل لسياسة التشغيل آثار إيجابية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما هي هذه الآثار؟

✓ توفير دخل ولو بسيط كما هو الحال في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني حيث يبلغ 15 ألف دينار جزائري لخريجي الجامعة.

✓ العيش بكرامة وتلبية أذى احتياجاته وتوفير له مستوى معيشة دون المتوسط.

– أما بخصوص الاستقرار النفسي والاجتماعي فإنه يتعذر عليه الإحساس بتحقيق ذاته والانسجام مع المجتمع الذي ينتمي إليه، يغلب عليه الإحساس بالتهميش والإحباط.

(2) الاستثمار:

هي عبارة عن نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه الى المبحوثين من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع الدراسة يتم ملؤها مباشرة من طرف المبحوث وقد ترسل عن طريق البريد وتسمى الاستبيان البريدي⁽¹⁾.

كذلك تعرف على أنها: « مجموعة مؤشرات تمكن من اكتشاف أبعاد الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي (الميداني) على جماعة معينة، فهي أداة الاتصال الرئيسية بين الباحث المبحوث، حيث تحتوي على مجموعة أسئلة تخص القضايا التي يحتاج الباحث معلومات عنها من طرف المبحوث»⁽²⁾.
في هذه الدراسة تم تصميم الاستثمار ثم عرضها على الأستاذ المشرف لتصحيحها، حيث قام بإعادة ترتيب الأسئلة وحذف بعضها وتغيير أسلوب صياغتها وغير ذلك من الملاحظات، وبناء على توجيهاته ونصائحه تم تصحيحها وإعدادها في شكلها النهائي، وقد تضمنت 37 سؤالاً انقسمت الى 05 محاور كالتالي:

- المحور الأول: تضمن 08 أسئلة تدور حول بيانات عامة عن المبحوثين مثل: الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي.... الخ.
 - المحور الثاني: تضمن 08 أسئلة تتعلق بأسباب عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علماً ومهنيًا.
 - المحور الثالث: تضمن 09 أسئلة تتعلق بالآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تخلفها البطالة لدى خريجي الجامعة.
 - المحور الرابع: تضمن 05 أسئلة تتعلق بمدى تناسب المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي مع متطلبات سوق العمل.
 - المحور الخامس: تضمن 07 أسئلة تدور حول مدى توازن عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة في السوق المحلية.
- فيما يخص شكل الأسئلة فقد تنوعت من حيث طريقة أو طبيعة صياغتها، ومن أنواع الأسئلة التي تضمنتها هذه الاستثمار نجد كالتالي:
- السؤال المفتوح: وهو طرح السؤال مع إعطاء الحرية المطلقة للمبحوث في الإجابة والتعبير عن رأيه.

(1) حامد خالد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور، ط1، الجزائر، 2008، ص 131.

(2) سلاطنية بلقاسم، الجيلالي حسان: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 282.

- السؤال المغلق: وهو طرح السؤال مع الإجابة بنعم أو لا أو ربما.
 - السؤال المتعدد الإجابات أو السؤال شبه المغلق (مركب): وهو طرح السؤال مع تحديد للمبحوث بعض الإجابات المقترحة، ولا يبقى على المبحوث سوى اختيار الجواب المناسب بالإضافة إلى احتمال-أخرى تذكر - الذي يسمح للمبحوث بإبداء رأيه الشخصي بحرية.
- وفيما يتعلق بكيفية تعبئة الاستمارة من طرف المبحوثين، فقد وزعت على مفردات العينة في ولاية قالمة وبعض البلديات والدوائر التابعة لها مثل: الركنية، حمام دباغ، هيليوبوليس، بومهرة أحمد، بوعاتي محمود، مجاز عمار، برج صباط... الخ، وكانت الاستمارة مرفقة بمعلومات حول موضوع الدراسة وأهدافه، أما فيما يخص تقديم أو توزيع الاستمارة فأغلبها تم ملؤها بغياب القائم بالدراسة، أما بعض الإجابات التي تمت من طرف المبحوثين فكانت في حضور الباحثة لتقديم شرح أكثر حول الأسئلة الواردة في الاستمارة وتسهيل الإجابة المناسبة، وقد تم توزيع (75) استمارة على فئة خريجي الجامعة البطالين وتم استلام (69) استمارة فقط وهذا راجع إلى عدة أسباب تتمثل في ضياع بعض الاستمارات وعدم اهتمام المبحوثين بملئها وإعادتها في الوقت المناسب، وقد تم الاعتماد على (65) استمارة فقط بسبب إلغاء بعض الاستمارات الغير صالحة، حيث تم توزيع وجمع الاستمارات خلال الفترة الممتدة بين 10-05-2018 إلى 21-05-2018.

ثانيا: مجالات الدراسة:

1. المجال الجغرافي:

عبارة عن حيز جغرافي ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة الميدانية، وكانت ولاية قالمة المكان الذي أجريت فيه هذه الدراسة.

تقع ولاية قالمة داخليا بالشمال الشرقي للجزائر يحدها من الشمال ولاية الطارف وعنابة وسكيكدة، ومن الشرق سوق أهراس ومن الغرب قسنطينة ومن الجنوب أم البواقي، تبلغ مساحتها 6,102 كلم²، أما عدد سكانها فيبلغ 482430، علما أن نسبة النمو سنويا 3,5%، وتنقسم ولاية قالمة إلى عشر دوائر هي: دائرة قلعة بوصبع، دائرة قالمة، دائرة هيليوبوليس، لخزارة، بوشقوف، حمام النباثل، واد الزناتي، عين مخلوف، حمام دباغ، هواري بومدين، والى 34 بلدية⁽¹⁾.

(1) التعريف بولاية قالمة نقلا عن: Guelma. Dz : [https:// www.dcommerce](https://www.dcommerce) بتاريخ 21 . 05 . 2018 على الساعة 01:48.

في ولاية قالمة جامعة والمعروفة باسم "جامعة 8 ماي 1945" نسبة للمجازر التي وقعت بها في هذا التاريخ من قبل الاحتلال الفرنسي، تحتوي على سبعة كليات وهي كالاتي⁽¹⁾:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية الرياضيات والمعلوماتية والعلوم المادية.
- كلية العلوم الطبيعية وعلوم الحياة والأرض والكون.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارة والإدارة.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية الأدب واللغات.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

في هذه الدراسة تم توزيع الاستمارات على فئة خريجي الجامعات بولاية قالمة- وبالتحديد في مختلف البلديات والدوائر الآتية: الركنية، حمام دباغ، هيليوبوليس، بوعاتي محمود، مجاز عمار، برج صباط، إضافة الى حي مجالدي حسين بوروايح والحاج مبارك الواقعان في ولاية قالمة.

كذلك تم إجراء مقابلة بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية قالمة- وبالتحديد بحي مجالدي حسين بوروايح، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259 /90 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 2 . 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1972.

2. المجال الزمني:

يمثل المدة الزمنية المستغرقة لانجاز ما جاء في الإطار الميداني للدراسة، أي الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية بدءا من إعداد الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها، وصولا إلى النتائج والتوصيات.

وقد تم الاتصال الأول بمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بولاية قالمة- من أجل إجراء مقابلة يوم 29 أبريل 2018، حيث تم إيداع طلب إجراء المقابلة لكن تم رفض الطلب من طرف رئيس أحد المصالح يوم 30 أبريل 2018، وذلك بسبب عدم توفر مختلف المعلومات والإحصائيات لدى المصلحة حول مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة.

(1) جامعة 8 ماي 1945 نقلا عن: [https:// www.Univ-Guelma. Dz](https://www.Univ-Guelma.Dz) بتاريخ 21 . 05 . 2018 على الساعة 01:55.

أما الاتصال الثاني كان بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية قالمة- يوم 13 ماي 2018، جرى خلاله إيداع طلب إجراء المقابلة حيث تم الموافقة على الطلب في نفس اليوم من طرف المدير، كما تم الاتصال بمديرية التشغيل بولاية قالمة يوم 20 ماي 2018 من أجل الحصول على بعض الإحصائيات الخاصة ببطالة خريجي الجامعة بولاية قالمة والتي لم تتوفر لدى الوكالة الولائية للتشغيل، حيث تمت الموافقة من طرف مدير مديرية التشغيل في نفس اليوم.

أما فيما يخص توزيع الاستمارات على أفراد العينة المتمثلين في خريجي الجامعة الذين يعانون من مشكلة البطالة، فقد تم في الفترة الممتدة ما بين 10 ماي 2018 إلى غاية 21 ماي 2018.

ج. المجال البشري:

ويقصد به مجتمع البحث، وهو جميع الوحدات التي يرغب الباحث بدراستها والتي تتشابه في جملة من الخصائص، وعلى ضوء موضوع الدراسة الذي يدور حول البطالة لدى خريجي الجامعة فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاطلين عن العمل، ونظرا لاتساع مجتمع البحث وضيق الوقت المخصص للبحث تم اختيار نوع العينة والذي يعتبر من الخطوات والمراحل الهامة للبحث ولا شك أن الباحث يبدأ بالتفكير في عينة البحث منذ البدء في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لأن طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوع العينة، وتعتبر هذه الأخيرة من أهم العناصر المنهجية في الدراسة فتتمثل المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية، ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالتكلفة أو الوقت أو طبيعة المجتمع المدروس دون أن يؤدي ذلك الى الابتعاد عن الواقع المراد دراسته.

لقد تم اختيار العينة العمدية أو القصدية وقد سميت بهذا الاسم لأن الباحث يقوم باختيارها طبقا للغرض الذي يستهدف تحقيقه من خلال الدراسة، ويتم اختيار مفردات العينة على أساس توفر صفات محددة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث⁽¹⁾، فترتبط مبررات استخدام العينة العمدية بدرجة كبيرة على تقديرات خاصة وأهداف معينة في ذهن الكائن باختيار العينة، وقد لا تتمثل العينة العمدية تمثيلا صحيحا أو كليا للمجتمع المستهدف دراسته⁽²⁾، لذلك تم أخذ عينة عمدية باستخدام كرة الثلج الشبكية، فيها يتعرف الباحث على فرد من المجتمع الأصلي يقوده الى أفراد آخرين، وهكذا يتسع نطاق معرفة الباحث بهذا المجتمع تتطلب قدرة من الباحث على إقناع من يتعرف إليهم من

(1) موقع منشاوي للدراسات والأبحاث <http://minishawi.com> يوم 21 . 05 . 2018 عل الساعة 11:00.

(2) الحاج حميد عبد الله، مصطفى محمود أبو بكر، البحث العلمي، الدار الجامعية، القاهرة، 2002، ص 166.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة بالتعاون معه في إرشاده إلى مفردات أخرى، وتستخدم في حالة عدم توفر قائمة بكل أفراد المجتمع الأصلي⁽¹⁾.

حجم العينة: تم مراعاة مجموعة من الخصائص أثناء اختيار حجم العينة والمتمثلة فيما يلي:

- تجمع بين شخصين مختلفين حيث ضمت إناث وذكور.
- أن يتراوح السن من 20 سنة إلى غاية 30 سنة فما فوق.
- تضم مستوى عالي من التعليم (التعليم الجامعي).
- اقتصر على الفئة المتخرجة التي لا تعمل (البطالين).

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الميدانية.

1. البيانات العامة.

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	33	50.76%
إناث	32	49.23%
المجموع	65	100%

استنادا إلى بيانات الدول رقم (02) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس نلاحظ أن نسبة الإناث والذكور متقاربة، حيث كانت النسبة الأعلى للذكور تقدر بـ 50.76% ، أما نسبة الإناث فبلغت 49.23%، مما يوضح عدم وجود فارق كبير بين النسبتين وذلك راجع إلى كون الظاهرة تمس الجنسين على حد سواء وكلاهما يتأثران بها، هذه من جهة ومن جهة أخرى هذا دلالة على وجود مساواة حقيقية في التعليم بين الذكور والإناث.

(1) موقع منشأوي للدراسات والأبحاث، مرجع سابق.

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية.

النسبة المئوية	التكرار	السن
%27.69	18	[24 - 20]
%43.07	28	[29 - 25]
%29.23	19	[30 فما فوق]
%100	65	المجموع

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (03) والخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن، أن أعلى نسبة وهي %43.07 من أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 25 و 26 سنة، وتمثل على العموم فئة المتخرجين البطالين الذين تخرجوا حديثاً وليس لهم دراية بعالم الشغل، أو لأنهم لم يجدوا مناصب شغل، أو لأنهم معنيون بالخدمة الوطنية، أما النسبة الثانية وهي %29.23 فهي فئة من يتجاوز سنهم 30 سنة وهم على الأغلب خرجي الجامعة البطالين أو الذين يمارسون أعمال حرة مؤقتة لا تتناسب مع مؤهلهم العلمي، أما النسبة الأخيرة وهي %27.69 وهي فئة المتمدربين أي الذين لازالوا يزاولون دراستهم وبالتالي فهم ليسوا معنيين بالشغل بعد.

جدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
%69.23	45	أعزب
%30.76	20	متزوج
/	/	مطلق
/	/	أرمل
%100	65	المجموع

يوضح الجدول رقم (04) الحالة العائلية لأفراد العينة حيث نجد أن أعلى نسبة وهي %69.23 من أفراد العينة في حالة عزوبية، بينما نجد %30.76 في حالة زواج، وعلى هذا الأساس نستنتج أن العزوبة هي الحالة العائلية الغالبة بالنسبة لأفراد العينة، ويمكن تفسير ذلك بالظروف المادية والاجتماعية التي يعيشها فئة الشباب المتخرجين والذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 29 سنة كما هو مبين في الجدول رقم (03)، ومن ثم عدم قدرتهم على توفير مستلزمات الزواج وبناء أسرة وخاصة العمل والسكن، أما الفئة الثانية

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

وتمثل 3/1 من أفراد العينة أي ما نسبته 30.76% فشملت على الأغلب فئة الإناث أو من هم أكبر سناً أي ما فوق 30 سنة كما هو مبين في الجدول رقم (03) وهؤلاء ربما ساعدتهم الظروف وذلك من خلال ممارسة بعض الأعمال والنشاطات التي قد تخرجهم من مأزق البطالة ومن ثم الزواج وبناء أسرة.

جدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	36	55.38%
ماستر	27	41.53%
ماجستير	02	3.07%
المجموع	65	100%

يوضح الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث أن أعلى نسبة وهي 55.38% تمثل نسبة الأفراد المتحصلين على شهادة الليسانس ثم تليها نسبة 41.53% للمتحصلين على شهادة الماستر، وفي الأخير نجد نسبة 3.07% لأفراد العينة المتحصلين على شهادة ماجستير، ومنه نستنتج ان معظم الخريجين البطالين لديهم شهادات ليسانس، وهذا راجع إلى فقدان الأمل في الحصول على عمل وبالتالي عدم جدوى مواصلة الدراسة، بينما شملت النسبة الثانية فئة ممن فضلوا مواصلة الدراسة والحصول على الماستر أفضل من البطالة، أو لأن هذه الشهادة قد تمنحهم فرصة الحصول على عمل أفضل مقارنة مع من تحصلوا على مستوى الليسانس.

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علوم اجتماعية	06	9.23%
علوم إنسانية	14	21.53%
علوم اقتصادية	13	20%
علوم تقنية	10	15.38%
تخصصات أخرى	22	33.84%
المجموع	65	100%

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

يوضح الجدول رقم (06) توزيع أفراد العينة حسب التخصص، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة هي 33.84% والتي تمثل أفراد العينة المتخرجين والدارسين لتخصصات مختلفة تمثلت في: أدب عربي، لغة فرنسية، علوم شرعية، الحقوق والعلوم السياسية وتربية بدنية... الخ، ثم نجد نسبة 21.53% للخريجين في تخصص علوم إنسانية، تليها نسبة 20% للخريجين في تخصص علوم اقتصادية، ثم 10% لفئة تخصص العلوم التقنية وأخيرا نسبة 9.23% والمتمثلة في خريجي العلوم الاجتماعية، وعليه نستنتج أن البطالة قد مست جميع التخصصات الجامعية بسبب الكم الهائل للخريجين حاملي الشهادات الجامعية سنويا وفي جميع التخصصات، دون وجود فرص عمل تتناسب مع عدد الخريجين الشيء الذي زاد من ارتفاع نسبة البطالة وفي مختلف التخصصات.

جدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب طرق اختيار التخصص.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
إجباري	3	4.61%
طوعي	62	95.38%
المجموع	65	100%

تشير بيانات الجدول رقم (07) المتمثل في توزيع أفراد العينة حسب اختيارهم للتخصص ان أعلى نسبة تمثلت في 95.38% من أفراد العينة أجابوا بأن اختيارهم للتخصص كان طوعي، في حين أن نسبة 4.61% أجابت بإجباري، وهذا راجع إلى وجود حرية لدى الطالب في اختيار التخصص المناسب له، الشيء الذي يساعد على وجود نوع من الارتياح لدى الطلبة في دراسة التخصص الذي يرغبون فيه وعلى أكمل وجه.

جدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب نظام التدريس (الكلاسيكي - الجديد).

النظام	التكرار	النسبة المئوية
كلاسيكي	13	20%
جديد	52	80%
المجموع	65	100%

تشير بيانات الجدول رقم (08) الخاص بنوع النظام الذي درس فيه أفراد العينة إلى أن أعلى نسبة تمثلت في 80% من المبحوثين درسوا نظام جديد، في حين أجابت نسبة 20% من أفراد العينة بنظام

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

كلاسيكي، والملاحظ أن معظم خريجي النظام الجديد (LMD) يعانون من مشكلة البطالة، رغم حداثة تطبيق هذا النظام في الجامعات والذي كانت تعتقد عليه تطلعات كبيرة في تمكين خريجه من الولوج إلى عالم الشغل أفضل من النظام الكلاسيكي.

جدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المدة الزمنية للتخرج.

المدة الزمنية	التكرار	النسبة المئوية
1 - 3 سنوات	34	52.30%
4 - 6 سنوات	12	18.46%
7 سنوات فما فوق	19	29.23%
المجموع	65	100%

يوضح الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب الفترة الزمنية للتخرج حيث نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 52.30% بالنسبة لأفراد العينة المتخرجين منذ سنة إلى غاية 03 سنوات، ثم تليها نسبة 29.23% بالنسبة للمتخرجين منذ 07 سنوات فما فوق وأخيرا نسبة 18.46% لفئة الخريجين منذ 04 إلى 06 سنوات، وهذا يبين أن مشكلة البطالة قد مست معظم الخريجين في مختلف سنوات التخرج القديمة والجديدة على حد سواء أي منذ حوالي 2010 إلى غاية 2017 حسب نتائج هذا الجدول، كذلك عدد الخريجين الجدد يفوق عدد الخريجين في السنوات الأولى وهذا ما يؤكد على أن هذا الأخير قد فقد الأمل في حصوله على منصب عمل دائم فيلجأ إلى ممارسة مختلف الأعمال الحرة مثل: التجارة، الزراعة، البناء... إلخ، هذا على عكس الخريج الجديد، كما نستنتج أن نسبة البطالة تسير نحو الزيادة لا النقصان.

2. بيانات تتعلق بأسباب عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علميا ومهنيا.

جدول رقم (10): يوضح الأساليب المعتمدة للحصول على منصب عمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	الأساليب المعتمدة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	54	%83.07	مسابقات التوظيف	44	%81.48
			إعلانات	02	%3.70
			وكالات خاصة بالتوظيف	06	%11.11
			أساليب أخرى	02	%3.70
			المجموع	*52	%100
لا	11	%16.92			
المجموع	65	%100			

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل هو عدد الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن أعلى نسبة قدرت ب %83.07 من أفراد العينة يسعون للحصول على منصب عمل وذلك من خلال لجوء هؤلاء الأفراد إلى مسابقات التوظيف والتي بلغت أعلى نسبة تمثلت في %81.48 وهذا راجع إلى أن معظم أفراد العينة يرغبون في العمل وبيحثون عنه باللجوء إلى مثل هذه المسابقات وأن ثقتهم بها كبيرة أو لأنها الطريقة الأسهل والأكثر استخداماً من طرف خريجي الجامعات، أما بالنسبة لفئة خريجي الجامعة الذين يبحثون عن عمل بالاعتماد على الوكالات الخاصة بالتوظيف مثل (ANEM) و (ADS) ... إلخ فبلغت نسبتهم %11.11 وهي نسبة منخفضة بالمقارنة مع النسبة الأولى وعليه نستنتج أن وكالات التوظيف تساعد على إدخال الأفراد عالم الشغل وإخراجه من مأزق البطالة لكن بصفة مؤقتة فقط، أما النسبة الأخيرة من الأفراد الذين يرغبون في العمل وبيحثون عنه باستخدام الإعلانات وأساليب أخرى متمثلة في البحث عن أعمال حرة فبلغت نسبتهم %3.70 وهو ما يؤكد على فقدانهم الأمل في الحصول على منصب عمل باستخدام الأساليب المعتمدة في ذلك، أما النسبة الباقية وهي %16.92 فتمثل فئة الذين لا يبحثون عن العمل وذلك إما لأنهم تيقنوا من عدم حصولهم على عمل باستخدام مختلف الأساليب المعتمدة في ذلك وعدم ثقتهم بمدى موضوعية وشفافية تلك الأساليب أو أنهم حاولوا وفشلوا في ذلك.

جدول رقم (11): يوضح النشاط الذي يمارسه الخريج الجامعي في الوقت الحاضر.

النشاط الحالي	التكرار	النسبة المئوية
الدراسة	06	%9.23
أعمال حرة	23	%35.38
رية بيت	04	%6.15
تعليم (أستاذ مستخلف)	04	%6.15
موظف في إطار عقود ما بعد التشغيل	02	%3.07
عون إدارة	02	%3.07
لا أمارس أي نشاط	24	%36.92
المجموع	65	%100

يتضح من خلال الجدول رقم (11) الذي يمثل النشاط الذي يمارسه الخريج الجامعي في الوقت الحاضر، حيث أجابت نسبة كبيرة قدرت بـ 36.92% من أفراد العينة أنها لا تمارس أي نشاط فهي تعتبر فئة البطالين الذين لا يجيدون أي نشاط أو عمل خارج مجال تخصصهم أو لا يرغبون في ممارسة أي نشاط لا يتواءم مع مستواهم التعليمي وهم على الأغلب فئة الخريجين الجدد الذين لم تتجاوز مدة تخرجهم 03 سنوات وهو ما يؤكد عليه الجدول رقم (09) حيث لم يتعرضوا لمشكل البطالة بشكل كبير ومؤثر يجعلهم يفكرون بممارسة أعمال أخرى، أما بالنسبة لأفراد العينة الذين لجأوا إلى ممارسة أعمال حرة فبلغت نسبتهم 35.38% وهذا راجع إلى سوء الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية كذلك تأثرهم بمشكل البطالة والرغبة في الخروج من هذا المأزق لتكوين وبناء أسرة وتوفير مستلزمات الزواج كما هو موضح في الجدول رقم (04)، كذلك نجد نسبة 9.23% من أفراد العينة الذين لازلوا يواصلون دراستهم وذلك من أجل تحسين مستواهم التعليمي وبالتالي زيادة حضورهم في الحصول على منصب عمل، أما بالنسبة للفئات الأخرى والتي بلغت نسبتهم 6.15% الموزعة بين ممارسة مهنة التعليم كأستاذ مستخلف ورية بيت، فهؤلاء الذين أسعفهم الحظ في الحصول على منصب أستاذ مستخلف في التعليم الابتدائي أو المتوسط... إلخ وهو ما يساعد بالتعرف والاقتراب من واقع العمل وكساب خبرة مهنية.

جدول رقم (12): يوضح صعوبات الحصول على منصب عمل.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	49	75.38%
لا	16	24.61%
المجموع	65	100%

استنادا إلى بيانات الجدول رقم (12) نلاحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة تمثلت في 75.38% أقرت بأن هناك صعوبات اعترضتها للحصول على منصب عمل من بينها: نقص المناصب في التخصص، المحسوبة والوساطة، طلب المؤسسات للخبرة المهنية، نقص المعلومات حول عرض العمل والطلب عليه... إلخ في حين نجد 24.61% من عينة الدراسة أجابت بأنها لم تعترضها أي صعوبات للحصول على منصب عمل وعلى هذا الأساس نستنتج أن هناك صعوبات تعترض الخريج الجامعي أثناء بحثه عن عمل قد تعود إلى طبيعة التخصص أو المؤهل العلمي وعدم توافقه مع سوق العمل أو عامل الخبرة والمحسوبة والوساطة، وكذلك يعود إلى نسبة المتخرجين وكثرة مطالب العمل. وبالتالي قلة عروض العمل بالمقارنة مع الكم الهائل للخريجين وطالبي العمل وعليه تصبح هناك صعوبة في الحصول على منصب عمل وتقل الفرص حول ذلك وعلى هذا الأساس يلجأ الخريج الجامعي البطال إلى ممارسة أعمال أخرى وهو ما تؤكد عليه نتائج الجدول رقم (11)

جدول رقم (13): يوضح مدى الرغبة في الحصول على منصب عمل مستقبلا.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	63	96.92%
لا	02	3.07%
المجموع	65	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن أعلى نسبة 96.92% من أفراد العينة صرحوا بأنهم يرغبون في الحصول على منصب عمل مستقبلا، في حين نجد نسبة ضئيلة جدا 3.07% ليس لديهم أي طموح في الحصول على وظيفة أو منصب عمل دائم مستقبلا، ومنه نستنتج أن أفراد العينة رغم الصعوبات التي اعترضتهم في الحصول على منصب عمل كما هو موضح في الجدول رقم (12) إلا أنهم لم يفقدوا بعد الأمل في الحصول على وظيفة مناسبة.

جدول رقم (14): يوضح مدى احتمال مساهمة الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	50	76.92%
لا	15	23.07%
المجموع	65	100%

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول رقم (14) إلى أن أعلى نسبة من المبحوثين أكدوا على أن الوضع الاقتصادي يساهم في ارتفاع نسبة البطالة حيث بلغت 76.92% وعليه فأغلبية المبحوثين يرجعون سبب ارتفاع نسبة البطالة وتقلص عروض العمل هو الوضعية الاقتصادية للبلاد بسبب قلة الاستثمارات العمومية والخاصة، وخلق الكثير من المؤسسات المفلسة أدى إلى تسريح العمال وارتفاع نسبة البطالة وكذلك انخفاض معدلات النمو الاقتصادي، وسيطرة الاستثمار الأجنبي مما أدى إلى وجود عدد هائل من البطالين في الجزائر، في حين نجد نسبة 23.07% من أفراد العينة أجابوا بالنفي حول مساهمة الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة حيث يرجعون ذلك إلى أسباب أخرى قد تتعلق بطبيعة التعليم في الجامعات والمناهج المعتمدة في ذلك... إلخ، أو لأنهم ليسوا على دراية بالوضع الاقتصادي السائد في البلاد.

جدول رقم (15): يوضح مدى احتمال تفاقم ظاهرة البطالة بسبب الوساطة والمحسوبية.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	59	90.76%
لا	06	9.23%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 90.76% صرحوا أن الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة، وعلى هذا الأساس نستنتج أن نظرة المبحوثين لسوق العمل أصبحت سلبية تشاؤمية لا يرون فيها إلا الفساد، حيث لا يتم الالتزام بمعايير التوظيف من طرف المسؤولين على ذلك بل يتم الاعتماد على معايير أخرى خارجة عن نطاق السيطرة وليست لها أية علاقة بأساليب ومبادئ التوظيف الصحيح وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (12) حول صعوبات الحصول على منصب عمل المتمثل في انتشار الوساطة والمحسوبية وبالتالي تفاقم ظاهرة البطالة، أما بالنسبة لأفراد

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

العينة الذين أجابوا بالنفي حول سبب انتشار ظاهرة البطالة المتعلقة بالوساطة والمحسوبة حيث بلغت نسبتهم 9.23% بسبب ثقتهم بمعايير التوظيف السائدة أو أنهم حصلوا على مناصب العمل عن طريق مبدأ الكفاءة والجدارة.

جدول رقم (16): يوضح سبب حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
الكفاءة	11	13.75%
الوساطة	52	65%
الرشوة	17	21.25%
المجموع	*80	100%

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال.

يوضح الجدول رقم (16) سبب حصول خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير، حيث سجلت أعلى نسبة 65% من المبحوثين الذين أكدوا على عامل الوساطة، في حين نجدها قدرت ب 21.25% لدى أفراد العينة الذين أرجعوا سبب ذلك إلى الرشوة، وفي الأخير 13.75% من أفراد العينة يؤكدون على عامل الكفاءة، نلاحظ من خلال هذه المعطيات الإحصائية أن أغلبية المبحوثين قد فقدوا الأمل في الحصول على وظيفة على أساس الكفاءة والشهادة مما يفسر إجابتهم على حصول بعض خريجي الجامعة على مناصب عمل في زمن قصير، إلى وجود وساطة ورشوة بسبب عدم احترام معايير التوظيف وعدم مصداقية المسابقات وهذا ما أكدت عليه نتائج الجدول السابق رقم (15).

جدول رقم (17): يوضح أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
عدم ملائمة التكوين الجامعي لسوق العمل	18	17.64%
عدم توفر فرص العمل المناسبة لمؤهلك	20	19.60%
عدم رغبة الشباب في العمل	02	1.96%
ضعف المرتبات الشهرية	10	9.80%
الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية	07	6.86%
عدم وجود فرص عمل أساس	38	37.25%
أسباب أخرى	07	6.86%
المجموع	*102	100%

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل هو عدد الإجابات لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال.

تشير بيانات الجدول رقم (17) إلى أسباب انتشار ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعة، حيث تباينت الإجابات وكانت أعلى نسبة تقدر بـ 37.25% لأفراد العينة الذين أجابوا بعدم وجود فرص عمل أساساً وذلك راجع إلى تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد وقلة الاستثمارات التي تساهم في خلق فرص عمل وهذا ما ينتج عنه تقلص عروض العمل واختلال بين العرض والطلب في سوق العمل، وهو ما تؤكد عليه نتائج الجدول رقم (14) في حين نجد نسبة 19.60% من أفراد العينة يرجعون سبب انتشار البطالة إلى عدم توفر فرص العمل المناسبة مع المؤهل العلمي وهذا راجع إلى طبيعة التخصصات الجامعية أو مدى أهلية التكوين الجامعي والمناهج الجامعية التي يتلقاها الطالب أثناء مشواره الدراسي وبالتالي عدم التنسيق بين التعليم واحتياجات سوق العمل، كذلك نلاحظ نسبة 17.64% من المبحوثين أجابوا بعدم ملائمة التكوين الجامعي لسوق العمل أي عدم اطلاع الجامعة على احتياجات سوق العمل والاكتفاء بتخريج الكم الهائل من الطلبة الجامعيين بمختلف التخصصات التي لا تتناسب مع سوق العمل كون هذا الأخير يبحث عن عمال مؤهلين وذو كفاءات عالية علماً بأن الجامعة تمنح التكوين وليس الخبرة المهنية بسبب تركيزها على الجانب النظري وإغفال الجانب الميداني بشكل كبير، وفي الأخيرة نجد نسبة 9.80% أكدوا على ضعف المرتبات الشهرية، وتليها نسبة 6.86% الموزعة بين الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

وأسباب أخرى وعليه نستنتج أيضا أن المرتبات الشهرية لا تكفي لسد حاجيات الأفراد وكذلك سيطرت الأيدي العاملة الأجنبية مما أدى إلى انتشار البطالة في الجزائر.

3. بيانات تتعلق بالآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تخلفها البطالة لدى خريجي الجامعات.

جدول رقم (18): يوضح تقييم المشوار الدراسي.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
إيجابي	10	15.38%
سلبي	48	73.84%
مضيعة للوقت	07	10.76%
المجموع	65	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (18) أن أعلى نسبة 73.84% من أفراد العينة صرحوا بأن مشوارهم الدراسي كان سلبي، في حين 15.38% أجابوا بـ إيجابي تليها 10.76% أجابوا بـ مضيعة للوقت، نستنتج أن البطالة قد تؤدي بالخريج الجامعي إلى تغيير رأيه حول الدراسة فيتحول من نظرة ايجابية إلى نظرة سلبية تعكس تأثره بالبطالة.

جدول رقم (19): يوضح احتمال الندم على مزاوله الدراسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	58	89.23%
لا	07	10.76%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن أعلى نسبة 89.23% صرحوا بأنهم نادمين على الدراسة في حين 10.76% من أفراد العينة صرحوا بعدم الندم على مزاوله الدراسة، وهو ما يؤكد على أن البطالة قد تؤثر على نفسية الخريج الجامعي مما يؤدي به إلى الندم على الدراسة واعتبارها مضيعة للوقت خاصة وأنه يستغرق فترة طويلة تزيد عن 3 سنوات، متناسيا كل الفوائد التي قدمتها له بغض النظر عن عدم إيجاده عملا وهذا ما أكدت عليه نتائج الجدول رقم (18).

جدول رقم (20): يوضح مدى الرضى على المؤهل العلمي المحصل عليه.

			النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
			78.46%	51	نعم
النسبة المئوية	التكرارات	سبب عدم الرضى	21.53%	14	لا
/	/	غير مطلوب في سوق العمل			
64.28%	09	لم يوفر لي فرص عمل			
21.42%	03	عدم مواءمة المؤهل لفرص العمل المتوفرة			
14.28%	02	أسباب أخرى			
100%	14*	المجموع	100%	65	المجموع

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل عدد الإجابات

يوضح الجدول رقم (20) مدى رضى أفراد العينة على المؤهل العلمي المحصل عليه، حيث نلاحظ أن الأغلبية بنسبة 78.46% صرحوا بالرضى عن مؤهلهم العلمي نستنتج ان عدم توفير هذا المؤهل لفرص عمل راجع الى أسباب أخرى كالوساطة والرشوة و الوضع الاقتصادي السائد في البلاد... الخ ، بينما نجد 21.53% من المبحوثين أكدوا بدعم الرضى وذلك بسبب عدم توفير هذا المؤهل العلمي لفرص العمل وهو ما تؤكده نسبة 64.28%، وكذلك نجد 21.42% يرجعون سبب عدم الرضى عن المؤهل العلمي إلى عدم مواءمة المؤهل لفرص العمل المتوفرة، و 14.28% صرحوا بأسباب أخرى متمثلة في التطلع للحصول على مؤهل أعلى (ماجستير، دكتوراه) ، ومنه فالبطالة قد تغير من نظرة الخريج الجامعي لمؤهله العلمي المحصل عليه من نظرة إيجابية إلى سلبية بسبب عدم توفير هذا المؤهل العلمي لفرص عمل، فضعف المؤهل العلمي يجعله غير مؤهل للحصول على عمل.

جدول رقم (21) يوضح مدى الموافقة على ممارسة خرجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية .

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
موافق	28	43.07%
موافق إلى حد ما	23	35.38%
غير موافق	09	13.84%
غير موافق إطلاقاً	05	7.69%
المجموع	65	100%

يوضح الجدول رقم (21) مدى موافقة أفراد العينة على ممارسة خرجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية حيث نلاحظ أن الأغلبية أجابوا ب موافق بنسبة 43.07% و 35.38% أجابوا ب موافق إلى حد ما ثم 13.84% أجابوا ب غير موافق و 7.69% ب غير موافق إطلاقاً، نستنتج أن نسبة ضئيلة من أفراد العينة يرفضون العمل بغير شهادتهم الجامعية ومستواهم الدراسي، بالمقابل نجد أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على ممارسة أعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وذلك راجع إلى تأثير طول مدة البطالة التي جعلت من أفراد العينة يقبلون بأي مهنة حتى وإن لم تكن تتوافق مع مستواهم العلمي وهذا أكدت عليه نتائج الجدول رقم (11) الذي يوضح لجوء أغلب أفراد العينة إلى ممارسة الأعمال الحرة.

جدول رقم (22) يوضح مدى الرضى عن العمل في غير مجال التخصص بآجر زهيد.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	24.61%
لا	28	43.07%
ربما	21	32.30%
المجموع	65	100%

يوضح الجدول رقم (22) مدى رضى أفراد العينة عن العمل في غير مجال التخصص وبآجر زهيد، حيث أجابت نسبة 43.07% من أفراد العينة ب لا، ثم 32.30% من أفراد العينة كانت إجابتهم ب ربما، وفي الأخير نجد 24.61% أجابوا بنعم، نستنتج أن أغلبية أفراد العينة كانت إجابتهم بغير راضي، ويعود السبب في ذلك إلى أن الأجر لا يكفي لسد حاجياتهم، وكذا الإحساس بعدم أهمية تخصصهم ومؤهلم

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

العلمي وأن تكوينهم الجامعي لا يتواءم مع سوق العمل وبالتالي فهو مضيعة للوقت كذلك رغبة الخريج الجامعي في اكتساب خبرة مهنية ميدانية واستثمار إمكانياته وتطبيق ما قام بدراسته على أرض الواقع، أما بقية أفراد العينة الذين أجابوا بنعم وكذلك ربما حول الرضى عن العمل في غير مجال التخصص وبأجر زهيد فبسبب سوء أوضاعهم المادية والاجتماعية فلا يوجد حل آخر يخلصهم من مشكلة البطالة التي أصبحت تلاحقهم منذ فترة طويلة، وهذه النتائج جاءت متناقضة نوعا ما مع نتائج الجدول رقم (21) إذ نستنتج أن الخريج الجامعي قد يمارس أعمال لا تتناسب مع مستواه العلمي وخارجه عن مجال تخصصه لكن الأجر يكون كافي على الأقل فالهدف من العمل هو جني المال.

جدول رقم (23) يوضح مدى احتمال ممارسة بعض الأعمال الحرة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	55.38%
لا	29	44.61%
المجموع	65	100%

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن أعلى نسبة 55.38% من افراد العينة مارست أعمال حرة تمثلت أغلبها في التجارة وبعض الأعمال الأخرى مثل: البناء، الفلاحة، خياطة، حلاقة، العمل داخل مقهى، مطعم.... الخ فالخريج الجامعي يستطيع أن يمارس أي نشاط عملي وإن كان لا يتوافق مع مستواه التعليمي من أجل تخطي مشكلة البطالة ولو بشكل مؤقت، في حين نجد 44.61% من المبحوثين لم يمارسوا أي أعمال حرة فهم في أغلب الأحيان يفضلون العمل والحصول على راتب شهري وعمل مستقر ودائم دون اللجوء إلى طرق أخرى للكسب أو لأنهم لا يجيدون ممارسة أي عمل آخر خارج نطاق تخصصهم.

جدول رقم (24) يوضح العمل البديل الذي قد يمارسه الخريج الجامعي من أجل الخروج من مأزق البطالة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الفلاحة	06	8.33%
البناء	05	6.94%
التجارة	46	63.88%
أعمال أخرى	15	20.83%
المجموع	72*	100%

* ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل عدد الإجابات.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن أعلى نسبة 63.88% من أفراد العينة صرحوا بأن العمل البديل الذي قد يمارسه الخريج الجامعي هو التجارة، و 20.83% أجابوا بأعمال أخرى تمثلت في الخياطة، الحلاقة... الخ، ثم تليها 8.33% أجابوا بالفلاحة وأخيرا 6.94% أجابوا بالبناء، نستنتج أن أغلبية خريجي الجامعة يجدون في التجارة الحرة العمل البديل الأنسب لهم لتفادي مشكلة البطالة، فالتجارة تعتمد على رأس مال حسب الإمكانيات، إضافة إلى أنها لا تتطلب جهد بدني كبير وهي أكثر مردودية من حيث المال على عكس الأعمال الأخرى مثل الفلاحة والبناء وذلك كون هذان المجالان يتطلبان جهدا كبيرا مما لا يتناسب مع شروط العمل المناسب لغالبية هؤلاء وهذا ما يؤكد نتائج الجدول السابق رقم (23).

جدول رقم (25) يوضح القيمة الاجتماعية للتعليم في المجتمع

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عالية	09	13.84%
متوسطة	42	64.61%
ضعيفة	13	20%
ضعيفة جدا	01	1.53%
المجموع	65	100%

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن أعلى نسبة من أفراد العينة 64.61% صرحوا أن للعلم قيمة متوسطة في مجتمعنا، تليها 20% صرحوا أن للعلم قيمة ضعيفة و 13.84% صرحوا أن قيمة العلم عالية وفي الأخير 1.53% من المبحوثين يرون أن للعلم قيمة ضعيفة جداً، وعليه نستنتج أن نظرة الخريج الجامعي للقيمة الاجتماعية للتعليم أخذت تتغير وتأخذ منحى سلبي بسبب تأثير طول مدة البطالة.

جدول رقم (26) يوضح نظرة المجتمع لخريجي الجامعة في الوقت الحاضر

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
50.76%	33	عالية
3.07%	02	عالية جداً
43.07%	28	متدنية
3.07%	02	متدنية جداً
100%	65	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن أعلى نسبة من أفراد العينة 50.76% صرحوا أن نظرة المجتمع لخريجي الجامعة عالية، تليها 43.07% صرحوا بمتدنية، وفي الأخير نجد نسبة 3.07% من أفراد العينة موزعة بالتساوي في عالية جداً ومتدنية جداً، وعلى هذا الأساس نستنتج أن بسبب الكم الهائل لعدد الخريجين الجامعيين وعدم الاستغلال الأمثل لهم أصبحت نظرة المجتمع لهؤلاء في الوقت الحاضر نظرة متدنية نوعاً ما، حيث أنهم قد يشكلون أعباء على المجتمع عامة، وعلى أسرهم خاصة، لأن معظمهم في سن يحمل المسؤولية.

ج. بيانات تتعلق بمدى التوافق بين المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي مع متطلبات سوق العمل.

جدول رقم (27) يوضح احتمال المشاركة في مسابقات التوظيف بعد التخرج

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية	سبب عدم القبول	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	52	80%	طلبهم للخبرة المهنية	16	30.76%
			مسابقة شكلية لأن المناصب لديها أصحابها	36	69.23%
			المجموع	52*	100%
لا	13	20%			
المجموع	65	100%			

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عد أفراد العينة بل عدد الإجابات.

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن أعلى نسبة 80% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قد شاركوا في مسابقات التوظيف بعد التخرج لكن الحظ لم يسعفهم وكان من أسباب فشل هؤلاء الأفراد حسب رأيهم بأن هذه المسابقات شكلية والمناصب لديها أصحابها وهذا ما يؤكد نسبة 69.23%، في حين نجد 30.76% يرجعون سبب عدم الترشح لهذه المسابقات إلى طلب الخبرة المهنية الشيء الذي لا يتوفر لدى خريجي الجامعات وعلى هذا الأساس نستنتج أن سبب فشل الخريج الجامعي في مسابقات التوظيف راجع في أغلب الأحيان إلى نوعية هذه المسابقات والقائمين عليها ومدى شفافيته حيث أصبحت لا تقوم على الكفاءة والجدارة وإنما تتدخل فيها عوامل أخرى كالمحسوبية والعلاقات الشخصية، كذلك نجد 20% من أفراد العينة لم يشاركوا في هذه المسابقات بسبب فقدان الأمل والحصول على منصب عمل باعتماده على مثل هذه المسابقات وعدم ثقته بها ومدى مصداقية تطبيق معاييرها.

جدول رقم (28) يوضح مدى الاستفادة من الخبرات العلمية المكتسبة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
إلى حد كبير	06	9.23%
إلى حد ما	44	67.69%
لم أستفد	11	16.92%
لم أستفد إطلاقاً	04	6.15%
المجموع	65	100%

تشير بيانات الجدول رقم (28) أن أعلى نسبة 67.69% من أفراد العينة صرحوا بأنهم قد استفادوا إلى حد ما من الخبرات العلمية المكتسبة، تليها نسبة 16.92% أجابوا بعدم الاستفادة، ثم 9.23% من المبحوثين أكدوا باستفادتهم إلى حد كبير وفي الأخير 6.15% أجابوا بعدم استفادتهم إطلاقاً من الخبرات العلمية المكتسبة، نستنتج أن معظم أفراد العينة قد استفادوا إلى حد ما من مختلف الخبرات المكتسبة أثناء مشوارهم الدراسي، فلا يجب أن نتناسى كل الفوائد التي تقدمها الدراسة بغض النظر عن عدم إيجاد عملاً مناسباً.

جدول رقم (29) يوضح تقييم الخريج الجامعي للمستوى التعليمي الذي تلقاه بالجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عالي	42	64.61%
عالي جداً	06	9.23%
ضعيف	16	24.61%
ضعيف جداً	01	1.53%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن أعلى نسبة 64.61% من أفراد العينة صرحوا بأن المستوى التعليمي الذي تلقوه بالجامعة عالي، تليها 24.61% أجابت بضعف، ثم 9.23% من المبحوثين أجابت بـ عالي جداً، وفي الأخير 1.53% أجابت بـ ضعيف جداً.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

نستنتج أن المستوى التعليمي الذي يتلقاه الخريج الجامعي بالجامعة عالي نوعا ما لكنه لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل هذا الأخير الذي يشترط عامل الخبرة المهنية وهو ما لا نجده في الخريج الجامعي بسبب التركيز على الجانب النظري وإغفال الجانب الميداني يؤدي إلى عدم أهلية هذا المستوى التعليمي.

جدول رقم (30) يوضح تقييم الخريج الجامعي لمدى جودة المدرسين بالجامعة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
عالية	42	64.61%
عالية جدا	07	10.76%
ضعيفة	12	18.64%
ضعيفة جدا	04	6.15%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن أعلى نسبة 64.61% من أفراد العينة صرحوا بأن المدرسين بالجامعة يتميزون بجودة عالية، تليها 18.64% أجابوا بـ ضعيفة، ثم 10.76% أجابوا بـ عالية جدا وفي الأخير نجد 6.15% من المبحوثين صرحوا بأن جودة المدرسين ضعيفة جدا في الجامعة، ويرجع سبب الاختلاف والتباين بين هذه المعطيات الإحصائية حول جودة المدرسين إلى الاختلاف في المستوى التعليمي الخاص بالمدرسين.

جدول رقم (31) يوضح مدى التوافق بين مناهج التعليم في الجامعات مع سوق العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تتناسب إلى حد كبير	09	13.84%
تتناسب إلى حد ما	28	43.07%
لا تتناسب	25	38.46%
لا تتناسب إطلاقا	03	4.61%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أم مناهج التعليم في الجامعات تتناسب إلى حد ما مع سوق العمل بنسبة 43.07% تليها 38.46% من المبحوثين أجابوا بأنها لا تتناسب، ثم 13.84% من أفراد العينة تؤكد بأن مناهج التعليم تتناسب إلى حد كبير مع سوق العمل، وفي الأخير 4.61% أجابوا بأنها لا تتناسب إطلاقا.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

وعلى هذا الأساس نستنتج انه يجب إعادة النظر في مختلف مناهج التعليم في الجامعات وجعلها تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

د. بيانات تتعلق بمدى توازن عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة في السوق المحلية

جدول رقم (32) يوضح احتمال مساهمة الدولة في التخفيف من مشكلة البطالة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	25	38.46%
لا	40	61.53%
المجموع	65	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (32) أن أعلى نسبة 61.53% من أفراد العينة صرحوا بعم مساهمة الدولة في التخفيف من مشكلة البطالة في حين نجد 38.46% من المبحوثين صرحوا بعكس ذلك، نستنتج أن مختلف سياسات وبرامج التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية من أجل الحد أو التقليل من مشكلة بطالة خرجي الجامعة لم تساهم في التخفيف في نسبة البطالة كون هذه الظاهرة تستمر بالتفاقم عبر الزمن.

جدول رقم (33) يوضح الجهود المبذولة للتخفيف من بطالة خرجي الجامعة من طرف القطاع العام والخاص

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	24	36.92%
لا	41	63.07%
المجموع	65	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (33) أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأنه لا توجد جهود مبذولة من طرف القطاع العام والخاص للتخفيف من بطالة خرجي الجامعة بنسبة 63.07% في حين نجد 36.92% أجابوا بنعم وأكدوا على أن هناك جهود من أجل التخفيف من البطالة.

نستنتج أن مشكلة البطالة في تزايد مستمر حيث أنها لم تتأثر بمختلف الآليات التي وضعتها الدولة الجزائرية للحد من هذه الظاهرة مثل جهاز المساعدة على الإدماج المهني، دعم المؤسسات الصغيرة

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

والمتوسطة، فتح مسابقات التوظيف كل عام... الخ، فأغلبية المبحوثين لا يعتبرون أن هناك جهود مبذولة للتخفيف من البطالة كون هذه الظاهرة تتجه نحو الزيادة لا النقصان وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم (32)

جدول رقم (34) يوضح احتمال فعالية ونجاح برامج التشغيل بمختلف أنواعها

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	52.30%
لا	31	47.69%
المجموع	65	100%

من خلال الجدول رقم (34) نلاحظ أن أعلى نسبة 52.30% من أفراد العينة ترى بأن برامج التشغيل بمختلف أنواعها برامج ناجحة، حيث تخفف من حدة بطالة خريجي الجامعات وهذا لعدم توفر فرص عمل كذلك اكتساب الخبرة المهنية سواء في مجال التخصص أو مجالات أخرى وهي حل ولو مؤقت للبطالة قد تفتح آفاق جديدة للدخول في سوق العمل، في حين نجد 47.69% من أفراد العينة صرحوا بعدم فعالية ونجاح برامج التشغيل وذلك نظرا للتعقيدات الإدارية ومشاكل العلاقات الشخصية التي تعيق استفادة الأفراد عن هذه البرامج، كذلك عدم الاستقرار في منصب العمل، والتوظيف يكون بصفة عشوائية أحيانا وفي غير مجال التخصص.

نستنتج أن هذه البرامج تسوي وضعية الشباب البطال ولو بصفة مؤقتة وتقربه من واقع العمل وعليه غياب التخطيط على المستوى البعيد في هذه البرامج.

جدول رقم (35) يوضح مدى مساهمة برامج التشغيل في تخفيف الضغط على سوق العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
إلى حد كبير	24	36.92%
إلى حد كبير جدا	08	12.30%
إلى حد ضعيف	29	44.61%
إلى حد ضعيف جدا	04	6.15%
المجموع	65	100%

من خلال الجدول رقم (35) نلاحظ أن أعلى نسبة 44.61% من أفراد العينة صرحوا بأن برامج التشغيل تساهم إلى حد ضعيف في تخفيف الضغط على سوق العمل تليها 36.92% أجابوا بأن هذه البرامج

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

تساهم إلى حد كبير، ثم 12.30% من المبحوثين أجابوا بأنها تساهم إلى كبير جدا، وفي الأخير نجد 6.15% من أفراد العينة كانت إجاباتهم ب حد ضعيف جدا، نستنتج أن برامج التشغيل تساهم في تخفيف الضغط على سوق العمل إلى حد ما حيث تعتبر وسيلة للخروج من وضعية البطالة والاقتراب من واقع العمل لكن لمدة قصيرة، وهذا ما يؤكد نتائج الجدول رقم (34).

جدول رقم (36) يوضح احتمال مساهمة سياسات التشغيل في خلق توازن بين عروض العمل وطلبات العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	35.38%
لا	42	64.61%
المجموع	65	100%

من خلال الجدول رقم (36) نلاحظ أن أعلى نسبة 64.61% من أفراد العينة صرحوا بأن سياسات التشغيل لا تساهم في خلق توازن بين عروض وطلبات العمل، في حين نجد 35.38% صرحوا بعكس ذلك وأجابوا ب نعم.

نستنتج بأن مكاتب التشغيل لا تعمل على خلق توازن بين عروض وطلبات العمل، لأن طلبات العمل كثيرة وليست كل المؤسسات تعمل على قبول عروض العمل، فهذه المكاتب تعمل على استقبال طالبي العمل من كل المستويات قصد تسجيلهم وتوجيههم وتلقي عروض العمل وبالتالي العمل على ربطها بطلبات الشغل.

جدول رقم (37) يوضح أكثر البرامج المساهمة في التخفيف من حدة البطالة لدى الشباب

برامج التشغيل	التكرار	النسبة المئوية
برنامج عقود ما قبل التشغيل	23	30.66%
برنامج عقود الإدماج المهني لخرجي الجامعات	33	44%
برنامج القروض المصغرة	05	6.66%
برنامج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة	14	18.66%
المجموع	75*	100%

*ملاحظة: هذا العدد لا يمثل عدد أفراد العينة بل عدد الإجابات لأن هناك من أجاب على أكثر من احتمال.

يتضح من خلال الجدول رقم (37) أن أعلى نسبة 44% من أفراد العينة صرحوا بأن برنامج عقود الإدماج المهني لخريجي الجامعات هو أكثر البرامج المساهمة في التخفيف من حدة البطالة، تليها نسبة 30.66% تخص برنامج عقود ما قبل التشغيل، ثم نسبة 18.66% تخص برنامج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وفي الأخير نجد 6.66% تخص برامج القرض المصغر.

نستنتج أن عقود الإدماج المهني لخريجي الجامعات هي أكثر البرامج الناجحة والفعالة حيث أنها تخفف من نسبة بطالة خريجي الجامعة ولو بصفة مؤقتة.

رابعاً: نتائج الدراسة:

1. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية:

بعد تفريغ وتحليل البيانات كمرحلة أخيرة من مراحل البحث العلمي الاجتماعي، يجب على الباحث أن يعود إلى نقطة البداية في بحثه وهي فرضيات الدراسة التي وردت في الفصل الأول من أجل التأكد من مدى صحتها أو بطلانها وبالتالي الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة وهو كالاتي:

- ما هي أسباب وآثار البطالة لدى خريجي الجامعة وكيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟.

أ. اختبار الفرضية الجزئية الأولى: والتي مفادها "إن عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علمياً ومهنياً وبالشكل المناسب، يرجع إلى عدة عوامل اجتماعية واقتصادية".

من خلال بيانات الجدول رقم (12) يتضح أن هناك صعوبات قد تعترض الخريج الجامعي أثناء بحثه عن عمل والمنتظمة في عدم توافق المؤهل العلمي مع احتياجات سوق العمل كذلك طلب مؤسسات التوظيف للخبرة المهنية، انتشار المحسوبية والوساطة، والرشوة كذلك قلة عروض العمل وكثرة مطالب العمل بسبب الكم الهائل للخريجين الجامعيين وعليه تقل الفرص حول إيجاد منصب عمل فيلجأ أغلبية الخريجين البطالين إلى ممارسة أعمال لا تتناسب مع مؤهلهم العلمي بسبب الظروف المادية والاجتماعية التي يعيشها الخريج الجامعي، بالتالي لا يتم الاستفادة من هذه الكفاءات بالشكل المناسب وهو ما يؤكد عليه الجدول رقم (11).

أيضاً من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن سبب ارتفاع نسبة البطالة وعدم الاستفادة من الكفاءات التي تم إعدادها علمياً ومهنياً هو تراجع الوضع الاقتصادي للبلاد وقلة الاستثمارات المحلية المولدة لمناصب العمل.

كذلك نجد في الجدول رقم (15) أنه لا يتم الالتزام بمعايير التوظيف الصحيحة بل يكون الاعتماد على معايير أخرى ليست لها أية علاقة بأساليب ومبادئ التوظيف السليم، وهو ما تؤكد عليه نتائج

الجدول رقم (12)، وكذلك ما نجده في الجدول رقم (16) الذي يوضح أن أغلبية المبحوثين فقدوا الأمل في الحصول على وظيفة على أساس الكفاءة ونوع الشهادة المتحصل عليها بسبب انتشار الوساطة والرشوة وعدم مصداقية مسابقات التوظيف.

كذلك ما نجده في الجدول رقم (17) الذي يوضح أسباب بطالة خريجي الجامعة، من خلال عدم وجود فرص عمل أساسا وهو ما يؤكد على تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد، وهذا ما نجده في نتائج الجدول رقم (14).

- وعلى هذا الأساس يتضح مدى صحة وتحقيق الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها أن عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية يرجع إلى عدة عوامل اجتماعية واقتصادية.

ب. اختبار الفرضية الجزئية الثانية: وهي كالاتي "تخلف البطالة لدى خريجي الجامعة آثار اجتماعية واقتصادية"

من خلال بيانات الجدول رقم (18) يتضح أن البطالة قد تؤدي بالخريج الجامعي إلى تغيير نظره حول الدراسة من نظرة إيجابية إلى سلبية وهو ما نجده في الجدول رقم (19) حيث تؤثر البطالة على نفسية الخريج الجامعي مما يؤدي به إلى الندم واعتبارها مضيعيه للوقت.

أيضا من خلال الجدول رقم (21) يتضح أن تأثير طول مدة البطالة يؤدي بالخريج الجامعي إلى ممارسة أعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخارجة عن مجال تخصصهم، وهو ما نجده في الجدول رقم (22) وكذلك الجدول رقم (23) أيضا نجد الجدول رقم (24) الذي يؤكد على أن الخريج الجامعي يلجأ إلى ممارسة أعمال ونشاطات حرة والمتمثلة خاصة في التجارة الحرة والتي يرى فيها العمل البديل والأنسب لتخطي مشكلة البطالة.

يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن نظرة المجتمع للخريج الجامعي البطال أصبحت متدنية نوعا ما حيث أنه يصبح عبئ على المجتمع عامة وعلى أسرته خاصة، لأن معظمهم في سن يحمل المسؤولية، وهذا ما أدى بالخريج الجامعي إلى النظرة السلبية حول القيمة الاجتماعية للتعليم وهو ما أكدت عليه نتائج الجدول رقم (25).

- من خلال هذه النتائج والتي تؤكد صحة وتحقيق الفرضية الجزئية الثانية والمتمثلة في : تخلف البطالة لدى خريجي الجامعة آثار اجتماعية واقتصادية"

ج. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة: والمتمثلة في: "المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي لا تتناسب مع متطلبات السوق المحلية"

من خلال الجدول رقم (27) يتضح لنا أنه قد تتوافق المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي إلى حد ما مع متطلبات سوق العمل إلا أنه قد تتدخل عوامل أخرى تعيق تحصله على منصب عمل مثل الوساطة والرشوة.... الخ وهو ما نجده في الجدول رقم (31) حيث يجب إعادة النظر في مختلف مناهج التعليم في الجامعات والتي تتناسب نسبيا أي إلى حد ما مع متطلبات سوق العمل وعلى هذا الأساس فنوعية المناهج الجامعية ومدى فعاليتها قد تؤثر على نوعية المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي.

كذلك من خلال الجدول رقم (29) يتضح أن المستوى التعليمي الذي يتلقاه الخريج الجامعي عالي نوعا ما، حيث لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل هذا الأخير الذي يشترط الخبرة المهنية الشيء الذي لا نجده في الخريج الجامعي علما أن الجامعة تمنح التكوين وليس الخبرة بسبب طبيعة مناهجها. من خلال التركيز على الجانب النظري وإغفال الجانب الميداني وهو ما يؤدي إلى عدم أهلية هذا المستوى التعليمي نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها أن "المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي لا تتناسب مع متطلبات السوق المحلية" تحققت نسبيا.

د. اختبار الفرضية الجزئية الرابعة: المتمثلة في: " لا يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خرجي الجامعة"

من خلال نتائج الجدول رقم (34) والتي بينت أن برامج التشغيل ناجحة نسبيا حيث تخفف من حدة بطالة خرجي الجامعة، فهي حل مؤقت للبطالة كذلك تمنح خبرة مهنية وتفتح آفاق جديدة للدخول في سوق العمل إلا أنه لا يوجد تخطيط على المستوى البعيد في هذه البرامج من خلال عدم الاستقرار في منصب العمل، وهذا ما يؤكد عليه نتائج الجدول رقم (35) الذي مفاده ان برامج التشغيل تساهم الى حد ما في تخفيف الضغط على سوق العمل، لكنها لا تخلق توازن بين عروض وطلبات العمل كون هذه الأخيرة كثيرة بسبب العدد الكبير لخرجي الجامعات بالمقارنة مع عروض العمل المحدودة.

وبالتالي نستنتج صحة الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها " لا يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خرجي الجامعة"

2. نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

من خلال هذه الدراسة اتضح أن أسباب بطالة خريجي الجامعة تكمن في عدم توفر فرص العمل المناسبة مع المؤهل العلمي أي أن طبيعة التخصصات والمناهج الجامعية التي يتلقاها الطالب أثناء مشواره الدراسي لا تتواءم مع متطلبات سوق العمل.

أيضا عدم اطلاع الجامعة على احتياجات سوق العمل، والاكتفاء بتخريج الكم الهائل من الطلبة حاملي الشهادات الجامعية بمختلف التخصصات التي لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل هذا الأخير الذي يستدعي توفر الخبرة المهنية وهو ما لا نجده في الخريج الجامعي، وهذا ما أشارت إليه دراسة "النويصر خالد بن رشيد" تحت عنوان: بطالة خريجي مؤسسات التعليم العلمي السعوديين، واقعها، أسبابها وحلولها" وهي دراسة مماثلة لموضوع الدراسة الحالية لاسيما في النتائج المتوصل إليها وكان من أبرز أسباب بطالة الخريجين في هذه الدراسة هي: استمرار مؤسسات التعليم في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.

كذلك نجد "دراسة ياسين نجاح" بعنوان البطالة عند خريجي مراكز التكوين، أسبابها، نتائجها والتي تشابهت مع الدراسة الحالية من حيث أسباب تفشي ظاهرة البطالة وهي كالآتي:

- تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي منذ الثمانينات وبالتالي توقف الاستثمارات.
- غياب التجربة المهنية يعد عاملا رئيسيا في تحصيل الكثير من خريجي التكوين على جواب سلبي من طرف مؤسسات التوظيف.
- يتم رفض الشباب حاملي شهادات التكوين المهني من طرف المؤسسات بسبب عدم ملاءمة الشهادة المهنية مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.

أما فيما يخص دراسة "محمود سعيدة" حول برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية فإنها تشترك مع الدراسة الحالية من حيث تقييم سياسات التشغيل التي قامت بها الدولة من أجل التخفيف من ظاهرة البطالة وقد كانت أهم النتائج المشتركة بين الدارستين كالآتي:

- برامج التشغيل لا تراعي التخصصات العلمية والمهنية فالمهم هو توفير فرص عمل.
- عدم ملاءمة الأجور المخصصة لهذه البرامج للمستوى التعليمي.
- عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق "الرجل المناسب في المكان المناسب"

3. النتائج العامة للدراسة:

من خلال ما سبق ومجمل نتائج التساؤلات الفرعية والتي كانت بمثابة أبعاد للتساؤل الرئيسي والمتمثل هذا الأخير في: ما هي أسباب وآثار البطالة لدى خريجي الجامعة وكيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟، تم استخلاص النتائج الآتية:

- الجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل فيما يخص التخصصات المطلوبة والاكتفاء بتخريج عدد هائل من الطلبة حاملي شهادات التعليم العالي بمختلف المؤهلات والكفاءات التي لا تتناسب مع سوق العمل، حيث أنها تمنح التكوين وليس الخبرة، بسبب طبيعة ونوعية المناهج التي تقدمها للطلاب الجامعي أثناء مشواره الدراسي.
- انتشار الوساطة والرشوة وعدم توفر الخبرة المهنية لدى خريجي الجامعة من أكثر الصعوبات التي تعترضه أثناء بحثه عن عمل.
- عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة خريجي الجامعة.
- الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي بدأ بالتدهور منذ الثمانينات تسبب في عدة أزمات منها غلق العديد من المؤسسات والمصانع وتسريح العمال وبالتالي توقف الاستثمارات وهذا ماله تأثير مباشر على ظاهرة البطالة بصفة عامة، وبطالة خريجي الجامعة بصفة خاصة.
- يعيش الخريج الجامعي البطال وضع اقتصادي صعب حيث لا يستطيع تلبية أدنى احتياجاته مما يؤدي به إلى ممارسة أعمال لا تتناسب مع مستواه العلمي من أجل الهروب من شبح البطالة والعيش بكرامة، أما فيما يخص الوضع النفسي والاجتماعي الذي يعيشه الخريج الجامعي البطال، فيتميز بالتهميش والفراغ والرفض وانعدام الثقة بينه وبين الحكومة حيث يرى أنه لا توجد مجهودات مبذولة من طرف الدولة للتخفيف من حدة البطالة، كذلك نظرته السلبية فيما يخص الدراسة وأنها مضيعة للوقت لأنه أصبح يشكل عبئ على المجتمع وعلى أسرته لعدم تحمله مسؤولية نفسه على الأقل.
- ساهمت سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية في تخفيف الضغط على سوق العمل حيث اتضح من خلال إحصائيات بطالة خريجي الجامعة بالوكالة الولائية للتشغيل -قائمة- المقدمة من طرف مديرية التشغيل أن نسبة البطالة على الأغلب في تزايد بالمقارنة مع عدد الخريجين سنويا، وأحيانا تنخفض بنسب ضئيلة وذلك راجع إلى مدى فعالية سياسات التشغيل التي تسوي وضعية الشباب البطال ولو لفترة زمنية محدودة .

خامسا: التوصيات والاقتراحات.

من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج حول موضوع بطالة خريجي الجامعة: أسبابها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات كآتي:

- ضرورة إصلاح التعليم بكافة أطواره من أجل تكوين يد عاملة مؤهلة تتلاءم ومتطلبات سوق العمل، والنهوض بهذا القطاع باعتباره قطاعا حيويا وحساسا يلعب دورا هاما في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- ضرورة الاهتمام بجودة الطالب الجامعي وتدريب كوادرات ذات قدرات ومهارات عالية تتناسب مع المستوى الجامعي المطلوب.
- إعداد دراسات بالتنسيق مع الجامعات لقياس جودة مخرجات هذه الجامعات، والبحث عن نقاط الضعف وعلاجها.
- تطوير مناهج البحث العلمي وتجديدها وتبني استراتيجيات من شأنها الرفع من كفاءة المتخرجين، وبالتالي سهولة اندماجهم في سوق العمل.
- يجب ان يشكل موضوع البطالة وخاصة بطالة خريجي الجامعة احد الأهداف ذات الأولوية في الإستراتيجية الإنمائية الوطنية.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، وربط مختلف طلبات العمل بما يتناسب مع عروض العمل.
- وضع نظام معلوماتي فعال ودقيق لسوق العمل، حتى يسهل من اتخاذ سياسات تشغيلية تتماشى وظروف سوق العمل المحلية.
- يجب على المؤسسات التعليمية أن تنقل الاتجاهات الحديثة في ميادين العمل إلى داخل أروقتها حتى يسهل على الخريج الجامعي الدخول عالم الشغل والاندماج فيه بسهولة.
- تشجيع الاستثمار وتحقيق الإنعاش الاقتصادي.
- تنمية ودعم وتشجيع ثقافة المقاول.
- دعم وتشجيع القطاع الزراعي والسياحي والصناعي.
- توعية طلبة الثانوية بتقديم ندوات داخل مدارسهم حول كيفية اختيار التخصص الجامعي الذي يتوافق مع مستواهم التعليمي وبالأخص الذي يوفر لهم مناصب عمل مستقبلا.

- على الخريج الجامعي عدم انتظار الوظائف الشاغرة فقط، بل يجب العمل على تطوير الذات واكتساب المهارات ومحاولة التفكير في مشروع عمل خاص للخروج من مأزق البطالة.

خلاصة:

من خلال تحليل البيانات والمعطيات الإحصائية الواردة في هذا الفصل، تم التوصل إلى انه بالرغم من الإمكانيات المسخرة والجهود والتدابير المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر، تبقى الآليات المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل غير كافية تشوبها تعقيدات قانونية وإدارية فضلا عن عدم قدرة خريجي الجامعة الذين يعانون من مشكلة البطالة في الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة من قبل الدولة، حيث لن يكون للتعليم الجامعي دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته وهي الموارد البشرية التي تم تكوينها علميا، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال وريادي في سوق الشغل إن لم توضع خطط وسياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة وباقي مؤسسات العمل التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية والاقتصادية من جهة أخرى.

خاتمة

الشهادة والتخرج هما الحلم الذي يسعى إليه الشباب لتحقيقه أملا في مستقبل مشرق زاخر بالأمان والأحلام للانخراط في مؤسسات المجتمع المدني وتحقيق الذات التي نعيش جميعا من أجل الوصول بها إلى مراتب عالية ومكانة أفضل.

يمضي الشباب فترة دراستهم في جد وكفاح من أجل التخرج ليجدوا أنفسهم متسكعين في الطرقات العامة أو المقاهي بانتظار فرص العمل التي قد لا تأتي إلى بعد أعوام، حيث يعيشون حالات الفراغ والإحساس بالتهميش واليأس وفقدان الأمل في حصولهم على عمل يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية، فبالرغم من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري بكافة مؤسساته وكذا المجهودات المبذولة من طرف الدولة في إعداد سياسات ووكالات تهدف إلى خلق مناصب عمل لدى خريجي الجامعات، إلا أن البطالة بينهم في ارتفاع مستمر فالآليات التي تتبعها في حل المشكلة هي بمثابة حلول مؤقتة لن تصل إلى الحل النهائية وهي القضاء على بطالة هذه الفئة، حيث أثر ذلك على سوق العمل الجزائري الذي شهد تراجعا كبيرا في توفير مناصب العمل لدى خريجي الجامعة ، وأصبح العمل المؤقت وغير الرسمي الوسيلة البديلة وللخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية عند الشباب الجامعي، هذا الشباب الذي تكمن أهميته في كونه إطار مؤهل وكفاء له أهمية كبيرة لو تم استثماره واستغلال طاقاته بالشكل المناسب، فيبقى هو أمل المستقبل وسبب ازدهار وتقدم المجتمع إذا ما توفرت له الإمكانيات اللازمة.

قائمة المراجع

I. الكتب:

1. إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مكتب الشروق الدولية، ط4، مصر 2003.
2. الأسدي زكريا سعد الدين: البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية وأسس المواجهة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009.
3. بداري كمال، حرز الله عبد الكريم: مرجع ل.م.د تجويد التعليم في نظام ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
4. بدران شبل: التعليم والبطالة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
5. البرادعي وفاء محمد: دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
6. بن أسنهُ و عبد اللطيف: التجربة الجزائرية في التخطيط 1962 . 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
7. بوعشة محمد: أزمة التعليم العالي في الجزائر والعالم العربي، دار الجبل، بيروت، 2000.
8. التايب عائشة: النوع وعلم اجتماع العمل والمؤسسة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، 2011.
9. تركي رابح: أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1992.
10. الحاج حميد عبد الله، مصطفى محمود أبو بكر، البحث العلمي، الدار الجامعية، القاهرة، 2002.
11. حامد خالد: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار الجسور، ط1، الجزائر، 2008.
12. حسين عبد الحميد رشوان: ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، المكتبة الجامعية، ط4، الإسكندرية، مصر، 2000.
13. الحسين عبد القادر: مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، مداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15- 16 نوفمبر 2011.
14. الحيايلى وليد ناجي: دراسة بحثية حول البطالة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانيمارك، ب ت.
15. خليفة محمد العربي: المهام الحضرية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.

16. دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان: البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي لاقتصاد الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
17. دبله عبد العالي: الدولة الجزائرية الحديثة لاقتصاد والمجتمع والسياسة، دار الفجر، ط1، القاهرة، 2004.
18. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، عالم المعرفة، الكويت، 1997.
19. رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الجامعية والإنسانية، 5 - 2001.
20. الزاوي خالد: البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
21. الزبيدي كاظم، لطيف حسين: الدولة والتنمية في الوطن العربي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006.
22. زعيبي مراد وآخرون: دراسات في تسيير الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
23. الزييات كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
24. سلاطنية بلقاسم، الجيلالي حسان: منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004.
25. السيد عبد السميع أسامة: مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، ط1، مصر، 2007.
26. شفيق محمد: البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.
27. طاقة محمد، عجلان حسن حسين: اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
28. طبري سعد وآخرون: الاقتصاد والمانجمنت والقانون، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر، 2013.
29. عبد الوهاب الأمين: مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
30. عطوي جودة عزة: أساليب البحث العلمي "مفاهيمه وأدواته وطرقه الإحصائية"، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2009.
31. العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان: الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر، عمان، 2006.
32. الفوال صلاح مصطفى: منهج العلوم الاجتماعية، سلسلة علم الاجتماع والتنمية القاهرة، مصر، 1982.

33. القريشي مدحت: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
34. كشرود عمار الطيب: البحث العلمي ومناهجه، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
35. لبيب شنقر: تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة.
36. الليثي محمد علي وآخرون: مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997.
37. محمد صلاح محمد عبد الحميد: أزمة البطالة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
38. مرسي محمد منير: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
39. المساوي ضياء مجيد: العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
40. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون)، دار القصة، ط2، الجزائر.

II. الرسائل الجامعية

1. بلعربي أسماء: واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، (رسالة ماجستير)، علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، بسكرة، 2014/2013.
2. بن جيمة عمر: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة (رسالة ماجستير) كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2001.
3. بن حمودة نجيب: البطالة ومحدداتها في دول المغرب العربي، (رسالة ماستر)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014-2015.
4. بن شويب نور الدين: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الخدمي انتشار ظاهرة البطالة في الجزائر، (رسالة ليسانس)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2016.
5. بن فايز نوال: إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة 1990-2005 (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.
6. بوبكر هشام: إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، (رسالة ماجستير) في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

III. القواميس:

1. أفرايم البستاني فؤاد: منجد الطلاب، دار الشروق، ط4، لبنان، 1995.
2. مجيد مسعود: دليل المصطلحات التتموية، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001.
3. المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط21، بيروت، لبنان، 1986.
4. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، ط42، بيروت، لبنان، 2007.

IV. القوانين والمراسيم

1. المرسوم التنفيذي 6 . 77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، جريدة رسمية، عدد 9، الصادرة في 19 أبريل 2006.
2. المرسوم التنفيذي 8 . 126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، جريدة رسمية، العدد 22، الصادرة في 30 أبريل 2008.
3. القانون 4 . 19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، جريدة رسمية، عدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.
4. القانون 6 . 21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، جريدة رسمية، عدد 80، الصادرة في 11 ديسمبر 2006.

V. المجلات والدوريات

1. أحمية سليمان: السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العالمي حول: السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 . 27 أبريل 2009.
2. بروش زين الدين، بركان يوسف: مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان جودة التعليم العالي، 2012.
3. البشير عبد الكريم: تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 2004.
4. بوزار صافية: فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقير في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014)، ملتقى دولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، تيبازة، الجزائر، 08 - 09 ديسمبر 2014.
5. بوزيدي حميدة: مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر، الملتقى العربي الأول حول مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، 26-28 أكتوبر 2010.
6. بوعتروس دلال، بوكرب محمد: إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الأول، جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة، جوان 2015.
7. عبد الشفيق محمد عيسى: دور الدولة في التجارب التنموية الآسيوية مع تركيز خاص على المجال الاجتماعي ومنظومة الابتكار، مجلة بحوث اقتصادية عربية، عدد 53، 2011.

قائمة المراجع

8. قومي عبد الحميد، عايب حمزة: سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، بجامعة المسيلة، 15 . 16 نوفمبر 2011.
9. موساوي عبد الله: دور الدولة في التنمية البشرية في البلاد النامية في ظل العولمة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، عدد 6، جامعة الشلف، 2010.
10. نبيل بوفليح: دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر 2000 . 2010، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، عدد 12، جامعة بسكرة، 2012.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. marcia qintsler : séminaire « Emploi et chômage » un Nouveau regard Sour le pertinence et les fondements conceptuels des statistiques 18 conférence international de statisticiens du travail ,BIT Genève ,24-11 ,5-12-2018.
2. Olivier Bellego et autres :Dictionnaire des questions sociales, l'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, harmattan, paris, 2005.
3. ONU :Rapport mondial sur le développement humain,de Boeck Université Bruxelles, 2000.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

1. [https:// www dcommerce : Guelma. Dz](https://www.dcommerce.com)
2. [https:// www Univ- Guelma. Dz](https://www.univ-guelma.dz)
3. [http:// minishawi. com.](http://minishawi.com)
4. [http :// www.pdf.factory.com](http://www.pdf.factory.com)

الملاحق

دليل المقابلة:

الموضوع: البطالة لدى خريجي الجامعة أسبابها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية

الطالبة: عمار بهاليل نجاح

الشهادة المحضرة: رسالة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

التاريخ: 20-05-2018

المكان: ولاية قالمه، حي مجالدي حسين-بوروايح-

المصلحة: الوكالة الولائية للتشغيل بولاية قالمه

السؤال رقم 01: ما هي نسبة البطالة لدى خريجي الجامعة المسجلة لدى مصلحتكم خلال السنوات:

2012، 2013، 2014، 2015، 2016، 2017؟.

السؤال رقم (02): حسب رأيك ما هي أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة؟

السؤال رقم (03): ما هي التخصصات التي ترتفع فيها نسبة البطالة بالترتيب؟

- علوم اجتماعية

- علوم اقتصادية

- علوم إنسانية

- علوم تقنية

- أدب عربي

السؤال رقم (04): هل تراعي مؤسسات التشغيل التخصص عند التوظيف؟

نعم

لا

السؤال رقم (05): هل يوجد أفراد حصلوا على مناصب شغل دائمة:

نعم

لا

- إذا كانت الإجابة نعم، هل من إحصائيات حول ذلك؟.

السؤال رقم (06): هل ترى في عقود الإدماج بالصيغة الحالية أنها كفيلة بالحد من ظاهرة البطالة؟

نعم

لا

– إذ كانت الإجابة لا فلماذا؟.

السؤال رقم (07): هل من جديد فيما يتعلق بسياسة تشغيل خريجي الجامعة؟

السؤال رقم (08): هل من جديد فيما يتعلق بسياسة الإدماج؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما هو رأيك فيها؟

السؤال رقم (09): ما مدى مساهمة مؤسسات التشغيل في الحد أو التخفيف من حدة البطالة لدى خريجي

الجامعات؟.

السؤال رقم (10): هل لسياسة التشغيل آثار إيجابية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي؟

نعم

لا

إذا كانت الإجابة نعم فما هي هذه الآثار؟

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 - قالمة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع



استمارة استبيان

البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها، آثارها الاجتماعية
والاقتصادية

دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

المشرف:

الدكتور لخضر غول

الطالبة:

عمار بهاليل نجاح

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا للأغراض العلمية، فالرجاء الإجابة على
الأسئلة بكل موضوعية بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة.

السنة الجامعية: 2018/2017

المحور الأول: بيانات عامة:

- 1- الجنس ذكر أنثى
- 2- السن: [24 - 20] [29 - 25] 30 فما فوق
- 3- الحالة العائلية: أعزب - متزوج مطلق - أرمل
- 4- المستوى التعليمي: ليسانس - ماجستير - ماستر
- 5- ما هو تخصصك: علوم اجتماعية - علوم إنسانية - علوم اقتصادية - علوم تقنية - أخرى أذكرها:
- 6- هل اختيارك لهذا التخصص كان: إجباري - طوعي
- 7- نوع النظام الذي درست فيه: نظام كلاسيكي - نظام جديد
- 8- كم مضى على تخرجك من الجامعة?:
- من سنة إلى 03 سنوات - من 04 إلى 06 سنوات - من 07 سنوات فما فوق

المحور الثاني: بيانات تتعلق بأسباب عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علمياً ومهنياً.

- 9- هل سعيت للحصول على منصب عمل?: نعم لا
- ✓ إذا كانت الإجابة نعم، فما هي الأساليب التي اعتمدها?:
- مسابقات التوظيف - إعلانات - وكالات خاصة بالتوظيف - أخرى أذكرها:
-

10- ما النشاط الذي تمارسه في الوقت الحاضر؟

.....

- 11- هل إعترضتك صعوبات للحصول على منصب عمل؟: - نعم
- لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، أذكرها:

- 12- هل لديك طموح في الحصول على وظيفة أو منصب عمل دائم مستقبلاً؟: - نعم
- لا

✓ إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟:

- 13- هل ترى أن الوضع الاقتصادي الحالي ساهم في ارتفاع نسبة البطالة؟: - نعم
- لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، كيف ذلك؟:

- 14- هل ترى أن الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب تفاقم ظاهرة البطالة؟: - نعم
- لا

15- حسب رأيك هل حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير راجع إلى؟:

- الكفاءة
- الوساطة
- الرشوة

16- ما هي أسباب انتشار ظاهرة البطالة من وجهة نظرك؟:

- عدم ملاءمة التكوين الجامعي لسوق العمل
- عدم توفر فرص العمل المناسبة لمؤهلك
- عدم رغبة الشباب في العمل
- ضعف المرتبات الشهرية
- الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية
- عدم وجود فرص عمل أساساً
- أسباب أخرى أذكرها:

المحور الثالث: بيانات تتعلق بالآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تخلفها البطالة لدى خريجي الجامعة:

- 17- كيف تقيم مشوارك الدراسي؟: - إيجابي
- سلبي
- مضيعة للوقت

- 18- هل أنت نادم على مزاولة الدراسة؟: - نعم - لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، فلماذا؟:

- 19- هل أنت راضٍ على المؤهل العلمي المحصل عليه؟: - نعم - لا

إذا كانت الإجابة لا، فهل هذا يعود إلى أنه؟:

- غير مطلوب في سوق العمل
 - لم يفر لي فرصة عمل
 - عدم مواعاة المؤهل لفرص العمل المتوفرة

✓ أخرى أذكرها؟:

20- هل توافق ممارسة خريجي الجامعة لأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية؟:

- موافق
 - موافق إلى حد ما
 - غير موافق
 - غير موافق إطلاقاً

- 21- هل ترضى العمل في غير مجال تخصصك وبأجر زهيد؟: - نعم - لا - ربما

✓ إذا كانت الإجابة نعم، فلماذا؟:

- 22- هل مارست بعض الأعمال الحرة؟: - نعم - لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، أذكرها؟:

23- ما العمل البديل الذي قد تمارسه من أجل الخروج من مأزق البطالة؟:

- الفلاحة
 - البناء
 - التجارة

✓ أعمال أخرى أذكرها؟:

24- كيف ترى القيمة الاجتماعية للتعليم في المجتمع؟:

- عالية - ضعيفة
 - متوسطة - ضعيفة جداً

25- كيف ترى نظرة المجتمع لخريج الجامعة في الوقت الحاضر؟:

- عالية - متدنية

- عالية جدا - متدنية جدا

المحور الرابع: بيانات تتعلق بمدى تناسب المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي مع متطلبات سوق العمل.

26- هل شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج؟: نعم لا

لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، فلماذا لم يتم قبولك هل بسبب؟:

- طلبهم للخبرة المهنية

- مسابقة شكلية لأن المناصب لديها أصحابها

27- إلى أي حد استفدت من الخبرات العلمية التي اكتسبتها أثناء مشاركتك الدراسي؟:

- إلى حد كبير

- إلى حد ما

- لم أستفد

- لم أستفد إطلاقا

28- ما مدى تقييمك لمستوى التعليم الذي تلقته بالجامعة؟:

- عالي

- عالي جدا

- ضعيف

- ضعيف جدا

29- ما مدى تقييمك لجودة المدرسين؟:

- عالية - ضعيفة

- عالية جدا - ضعيفة جدا

30- ما مدى تقييمك لمناهج التعليم في الجامعات وهل تتناسب مع سوق العمل؟:

- تتناسب إلى حد كبير

- تتناسب إلى حد ما

- لا تتناسب

- لا تتناسب إطلاقا

المحور الخامس: بيانات تتعلق بمدى توازن عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة في السوق المحلية.

31- قامت الدولة ببعض الحلول للتخلص من مشكلة البطالة، هل تتوقع أنها ساهمت في التخفيف منها؟:

- نعم

- لا

32- هل ترى أن هناك جهود من القطاع العام والخاص للتخفيف من بطالة خريجي الجامعة؟:

- نعم

- لا

✓ إذا كانت الإجابة نعم، فيما تتمثل هذه الجهود؟:

33- هل ترى أن برامج التشغيل بمختلف أنواعها برامج فعالة وناجحة؟: - نعم

- لا

✓ إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟:

34- إلى أي حد يمكن أن تساهم هذه البرامج في تخفيف الضغط على سوق العمل؟:

- إلى حد كبير

- إلى حد كبير جدا

- إلى حد ضعيف

- إلى حد ضعيف جدا

35- هل ترى أن سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية تقوم على خلق توازن بين عروض العمل وطلبات العمل؟:

- نعم

- لا

36- أي برنامج من البرامج الآتي ذكرها، تراها كفيلة للتخفيف من حدة البطالة لدى الشباب؟:

- برنامج عقود ما قبل التشغيل

- برنامج عقود الإدماج المهني لخريجي الجامعات

- برنامج القروض المصغرة

- برنامج المؤسسة الصغيرة والمتوسطة

37- هل من اقتراحات للتخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعة وخلق فرص عمل تتناسب مع مؤهلهم العلمي؟:

Année :2014

Trimestre :02

TAB (01) : Répartition des chomeurs par niveaux d'insruction et Par sexe (*).

Niveaux	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	4097	1098	5195
Niveau fondamental	878	128	1006
Niveau moyen	3925	2503	6428
Niveau secondaire	316	160	476
Niveau universitaire	2005	3208	5213
Total	11221	7097	18318

(*) Inscrits auprès de L'ANEM et des agences privées,non placés.

TAB (02) : Répartition des chomeurs par sexe et par tanches d'age (*) .

Tanches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15- 19 ans	259	116	375
20- 24 ans	1469	1892	3361
25- 29 ans	2458	2302	4760
30- 34 ans	2611	1419	4030
35- 39 ans	1884	728	2612
40- 44 ans	1149	339	1488
45- 49 ans	903	201	1104
50- 54 ans	470	100	570
55- 59 ans	18	0	18
Total	11221	7079	18318

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement privées,non placés

Année :2015

Trimestre :02

TAB (03) : Répartition des chomeurs par niveaux d'insruction et Par sexe (*).

Niveaux	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	214	104	318
Niveau fondamental	1094	132	1226
Niveau moyen	4227	876	5103
Niveau secondaire	1545	1267	2812
Niveau universitaire	1754	3218	4972
Total	8834	5597	14431

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences privées,non placés.

TAB (04) : Répartition des chomeurs par sexe et par tanches d'age (*).

Tanches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15- 19 ans	179	45	224
20- 24 ans	1543	1698	3241
25- 29 ans	1826	2125	3951
30- 34 ans	2113	987	3100
35- 39 ans	1145	274	14119
40- 44 ans	1169	207	1376
45- 49 ans	400	180	580
50- 54 ans	359	51	410
55- 59 ans	100	30	130
Total	8834	5597	14431

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement privées,non placés

4ème trimestre 2016

TAB (05) : Répartition des chomeurs par niveaux d'insruccion et Par sexe (*).

Niveaux	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	169	76	245
Niveau fondamental	980	101	1081
Niveau moyen	4339	793	5132
Niveau secondaire	2258	1465	3723
Niveau universitaire	2245	4156	6401
Total	9991	6591	16582

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences privées,non placés.

TAB (06) :Répartition des chomeurs par sexe et par tanches d'age (*).

Tanches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15- 19 ans	206	84	290
20- 24 ans	1728	1845	3573
25- 29 ans	2314	2763	5077
30- 34 ans	2339	1130	3469
35- 39 ans	1325	346	1671
40- 44 ans	1561	351	1912
45- 49 ans	0	0	0
50- 54 ans	518	72	590
55- 59 ans	0	0	0
Total	9991	6591	16582

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement privées,non placés

4ème trimestre 2017

TAB (07) : Répartition des chomeurs par niveaux d'insruccion et Par sexe (*).

Niveaux	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	270	91	361
Niveau fondamental	1498	129	1627
Niveau moyen	6429	881	7310
Niveau secondaire	2470	1783	4253
Niveau universitaire	2145	4927	7072
Total	12812	7811	20623

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences privées,non placés.

TAB (08) : Répartition des chomeurs par sexe et par tanches d'age (*).

Tanches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15- 19 ans	267	110	377
20- 24 ans	1757	2134	3891
25- 29 ans	2746	3308	6054
30- 34 ans	2782	1299	4081
35- 39 ans	1869	412	2281
40- 44 ans	2398	468	2866
45- 49 ans	0	0	0
50- 54 ans	993	80	1073
55- 59 ans	0	0	0
Total	12812	7811	20623

(*)Inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement privées,non placés

Année :2018

Trimestre :01

TAB (09) : Répartition des chomeurs par niveaux d'insruccion et Par sexe (*)

Niveaux	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	238	95	333
Niveau fondamental	7059	1116	8175
Niveau secondaire	2357	1843	4200
Niveau universitaire	1915	4441	6356
Total	11569	7495	19064

(*) Se baser sur les inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement privées,non placés.

TAB (10) : Répartition des chomeurs par sexe et par tanches d'age (*)

Tanches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15- 19 ans	143	48	191
20- 24 ans	1219	1142	2361
25- 29 ans	2606	3510	6116
30- 35 ans	2555	1629	4184
36- 39 ans	1788	482	2270
40- 49 ans	2318	564	2882
50 et plus	940	120	1060
Total	11569	7495	19064

(*) Se baser sur les inscrits auprès de L'ANEM et des agences de placement.