

الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة و علاقتها بحركة السكان

"دراسة البطالة عند خريجي الجامعات"

أ. عبدلي فاطمة.

بجامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف

ملخص:

تمثل ظاهرة البطالة إحدى الظواهر الهامة التي تجدر دراستها في ظل تفاقمها على كل المستويات، خاصة إذا تخطت المنحدر الخطير حتى تتجاوز مستوى فئة الشباب من خريجي الجامعات. إذ تعتبر من المخاطر التي ينبه إليها النمو السكاني السريع الذي يتطلب حلا فعليا لمحاولة صرف تلك الأعداد الهائلة من خريجي الجامعات سنويا في مختلف التخصصات الجامعية المدروسة إلى ميدان الشغل، و يهدف هذه المقال إلى إبراز بعض المفاهيم والأسباب والآثار الاجتماعية والإقتصادية لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر والتي هي وليدة تطور حركة السكان فيها، التي حاولنا التركيز بالخصوص على بطالة خريجي الجامعات كقضية حساسة تستدعي دراسة الإستهلاك السلبي لطاقتها ومؤهلاتها، و هو السبيل الأسمى للحد من خطورة ظاهرة البطالة على وجه العموم، ونخص بالذكر بطالة خريجي الجامعات على وجه الخصوص نظرا لقدرة وإمكانيات هذه الفئة الأخيرة على نمو اقتصاد وتنميته قدرات الدولة إذا أعطيت له العناية الكافية وأولي الإهتمام الكبير بأصحاب الشهادات وذوي الكفاءات بفتح مجالات العمل لهم وإنقاذهم من شبح البطالة الذي لا يترك من آثار إجتماعية وأقتصادية ونفسية وحتى سياسية تنعكس على مختلف تركيبات المجتمع بكل أطواره وفي كل مجالاته.

الكلمات المفتاحية: البطالة، الشغل، خريجي الجامعات .

Abstract

Unemployment is one of the important phenomena that should be examined in light of aggravation at all levels, especially if crossed the dangerous slope even exceed the level of young graduates Gamat.az is one of the risks that stimulates the rapid population growth, which actually requires a solution to try to spend that huge numbers of college graduates every year in various .academic disciplines studied to the field of employment

And this article aims to highlight some of the concepts and causes of social and economic impacts to confront the phenomenon of unemployment in Algeria, which is the result of the evolution of the movement of people in, we tried to focus in particular on the unemployment of university graduates as a class-sensitive requiring study passive consumption of energies and their qualifications, and is the way paramount to minimize the seriousness of the phenomenon Unemployment in general, most notably the unemployment of university graduates in particular due to the capacity and potential of the latter category on the growth of the economy and state if you give him sufficient attention was paid great attention to the owners of certificates and qualified to open magazines to work for them from the specter of unemployment, which does not leave the effects of social and economic, psychological and even political reflected on all the stages of .society combinations and in all fields

.Key words: unemployment, job, college graduates

مقدمة:

تعتبر البطالة في الوقت الحاضر من أخطر الأزمات التي تواجهها الدول المتخلفة منها وحتى المتقدمة، ذلك أنها بلغت مستويات مخيفة إلى درجة كبيرة يمكن أن تنجر عنها كثير من الاضطرابات والنزاعات ، والملفت للانتباه أنّ البطالة لم تعد تمس وسط الشباب غير المتعلم أو متوسط الكفاءة، بل امتدت إلى الشباب من ذوي الشهادات العليا من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، خاصة على امتداد العقد الأخير الذي عاشته الجزائر والتي مازالت تشهد تفاقم ظاهرة البطالة عند الشباب من خريجي الجامعات ، مما يترتب عنه من إهدار لعنصر العمل البشري المؤهل ليصبح هؤلاء بعد تخرجهم الجامعي في وضعية واحدة لا يختلف الأمر عن غيرهم من الذين اختصروا طريق الدراسة والتكوين العلمي يتحسرون على تلك الأيام التي قطعوها في طلب العلم وهم يرسمون في أذهانهم معالم مستقبلهم، والتي كان يتصورها الشاب الجامعي من خلال منصب العمل الذي سيمنحه إياه مجتمعه مكافأة على جهوده التي بذلها في مرحلة تكوينه الجامعي .

وترجع أسباب انتشار البطالة وسط الشباب المتخرج من الجامعة إلى عدة عوامل من أهمها الاختلال الواضح في التوازن بين عدد الشهادات الحاصلة سنويا وعدد المناصب المحدود لبعض التخصصات المدروسة التي تتطلبها سوق العمالة في الجزائر على حساب غياب مناصب عمل لتخصصات أخرى تابعة لنفس الفرع الجامعي المدروس ،إلى جانب محدودية مناصب مشاريع التشغيل وارتباطها بفترات مؤقتة تجبر المستفيدين منها من المتخرجين الجامعيين إلى بذل جهود كبيرة تعادل مجهودات العامل الدائم في منصبه والمؤمن اجتماعيا، ويمكن الإشارة إلى مناصب برنامج عقود ماقبل التشغيل هذا المشروع الذي وجه خصيصا لصالح أصحاب الشهادات الجامعية منها وكذا المؤهلين من مراكز التكوين المهني، لكن تبقى الحقيقة مبهمة حول مشروعية شروط تلك العقود للمناصب الممنوحة، ومدى صدق صلاحيتها لاستفادة المتخرج الجامعي منها وآمال تنصيبه أوإدماجه في ذلك المنصب ، إذا سمحت له الفرصة للاستفادة منها أمام الأعداد الهائلة من المتخرجين الجامعيين لمختلف التخصصات الجامعية المدروسة، لهذا فإنّ معدلات البطالة مازالت لا تعبر عن الحقيقة الفعلية لما هو موجود في الواقع الاجتماعي، وأمام تلك الحلول الترقيعية لتشغيل هؤلاء المتخرجين الجامعيين لفترات مؤقتة تتراوح مدتها من سنة إلى سنتين أو حتى ثلاث سنوات ثم يتم إدماج عدد قليل من هؤلاء المستفيدين من تلك المناصب لعقود ما قبل التشغيل أو مناصب الإدماج، أما الأغلبية الكبرى فيتم إرجاعهم إلى محيط البطالة بانتهاء صلاحية عقود مناصب التشغيل من جديد دون إعطاء حلول واضحة لتلك المشكلة حاملين فقط شهادة عمل تثبت خبرتهم لمدة عامين ، ولهذا فإنّ ظاهرة البطالة عند خريجي الجامعات تتطلب دراسة فعلية ومواجهة شجاعة بإجراء دراسات وبحوث سوسيولوجية وعلمية تكشف عن بعض خباياها وملابساتها ، ولقد حاولت هذه الدراسة المتواضعة التعرف على بعض العوامل المسببة في إبقاء المتخرجين الجامعيين يعانون مدة زمنية معينة من البطالة وذلك من أجل الكشف عن بعض المؤشرات التي توضح أسباب الضرورة

الحتمية لمعايشة البطالة عند خريجي الجامعات دون الإشارة إلى المدة الزمنية التي يعاني فيها آثارها ، والتطرق إلى فئة المتخرجين الجامعيين البطالين بغض النظر عن سنوات تخرجهم ، وتخصصاتهم الجامعية المدروسة.

المبحث الأول: مفهوم البطالة.

تعتبر البطالة من المصطلحات الشائع استخدامها منذ الأزل، وعلى الرغم من الاعتقاد بأنها أصبحت من المواضيع العلمية التي استهلكت بحثا وتحليلا عميقا، حيث تحتل رقعة شاسعة على النطاق المحلي والعالمي.

فهناك من ينظر إلى البطالة على أنها ظاهرة اجتماعية، وهناك من يصنفها ضمن الظواهر الاقتصادية، وآخر يدمجها ضمن الظواهر السياسية. ونجد تعريفاتها تختلف بالنسبة إلى المدة التي يقضيها الشخص عاطلا عن العمل، أو الوضعية المهنية التي يعيشها باشتغاله مناصب عمل مؤقتة قد لا تتناسب مع مؤهلاته الفكرية والعضلية التي تدفعه إلى السعي حول البحث عن عمل آخر، أو منصب آخر، فهؤلاء الأشخاص نستطيع أن نصنفهم في حالة وسط بين البطالة والعمل، وإذا أخذنا مثلا عمل المريض لا يعتبر عاطلا عن العمل بمعنى آخر لا يعتبر بطالا فعلى المستوى القانوني يسجل على أنه مشغول. وسنسوق هذه الآراء والأفكار المفسرة لظاهرة البطالة في النقاط التالية:

وعرف البنك الدولي البطالة بأنها "جزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عنه". كما عرفت أيضا بأنها "عدم توافر فرص العمل المنتج للفرد القادر عليه والباحث عنه"¹.

واعتبر الجهاز الإحصائي الجزائري الشخص العاطل عن عمل بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية²:

- يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، بمعنى أنه لا يزاول أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة التحقيق.
- يكون على استعداد تام للعمل وقادر عليه.

1- تعريف البطالة:

«تعرف على أنها مست الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي»³.

ويعطى لها تعريف آخر على أنها ما ينتج عن الفترة العادية التي يقضيها الفرد بين تاريخ فقدانه لعمله وإيجاد عمل آخر.⁴

فالبطالة عبارة عن ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية تتضمن العاطلات والعاطلون عن العمل، هم الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق ولكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء أم هم الأفراد الذين يرغبون في

العمل ولا يجدو فرص العمل المناسبة، أو الأشخاص القادرون على العمل لكنهم لا يجدونه أو الأفراد الذين تتقصهم الخبرات والقدرات ولا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب.⁵

فإذا تفحصنا التعريفات المقدمة يمكننا استخلاص النقاط التالية:

- ظاهرة البطالة عالمية .

- تخص فئة الأشخاص القادرين على العمل قد يملكون مهارات وخبرات تؤهلهم لاشتغال أعمال تتناسب خبراتهم وتخصصاتهم وقد لا يكونون مؤهلين للعمل.

- تشمل البطالة الأشخاص الباحثين عن العمل لأول مرة وتخص الأفراد الذين فقدوا مناصبهم تحت ظروف اجتماعية أو اقتصادية ترغمهم على فقدان العمل .

وأخيرا يمكن أن نشير إلى فئة الأشخاص الذين لا يملكون الخبرة الكافية للحصول على مناصب عمل حيث يتلقون في كثير من الأحيان الرفض المتواصل من طرف المؤسسات الاقتصادية التي تعطي لائحة من الشروط عند عرضها لمناصب عمل كشهادة الإعلام الآلي وشهادات إتقان اللغات الأجنبية وكذا طلب الخبرة لمدة زمنية معينة.

فحسب الحالات التي تطرقنا لها سابقا نخلص إلى أن البطالة تمس كل فئات المجتمع أو شرائحه من بينهم الأشخاص القادرين على العمل والبالغين السن القانوني لممارسة العمل، ولم يتمكنوا من الحصول عليه.

وإذا أسقطنا هذه المفاهيم على حالة الجزائر لوجدنا ذلك ينطبق تماما على المؤسسات الجزائرية وكذا اليد العاملة في الجزائر، لأن في السنوات الأخيرة شهدت المؤسسات الكبرى الجزائرية أزمات مالية و اقتصادية حرجة مما جعل السوق الجزائرية في طريق المنافسة مع الأسواق الخارجية صعبا ففرضت على هذه المؤسسات مديونية مرتفعة، وأصبحت التكاليف لا تطاق على كاهل هذه المؤسسات مما حتم على الحكومة الجزائرية القيام بإجراءات تمثلت في إصلاحات هيكلية مست كل القطاعات الاقتصادية وتمثلت هذه الإصلاحات فيما يلي :

1- تسريح العمال بشكل عشوائي.

2- غلق عدد كبير من المؤسسات العمومية.

3- خوصصة جزء كبير من القطاع العام بشكل غير مدروس .

فالإصلاحات المتعلقة بالخصوصية تميزت بالاضطراب إزاء الاستثمارات المباشرة خارج المحروقات، وتستند برامج الإنعاش إلى أفق تطوير الشراكة والاستثمار الأجنبي المباشر وخصوصية المؤسسات .

4-إعادة هيكلة المؤسسات الكبرى وتجزئتها إلى مؤسسات فرعية صغيرة وللعلم أن 460000 عامل تم تسريحهم في حكومة أويحي تطبيقا للاتفاقية المبرمة مع صندوق النقد الدولي .⁶

حيث شهد شهر جويلية 1998 حل ثماني وحدات تجارية لشركة سوناكوم وتسريح حوالي 1000 عامل، كما طلبت الشركة القابضة للميكانيك من المؤسسة الأم بتقلص 5600 عامل من أصل 9000 عامل وفي نفس الوقت حلت مؤسسة إيدبال بوحداتها الخمس فازداد بذلك عدد العمال المسرحين حيث أدت هذه القرارات إلى سخط في الأوساط العمالية.⁷

2- التصور الاجتماعي للبطالة : تعتبر البطالة ظاهرة لا يحتملها الفرد و لا المجتمع و قد وصفها الشركاء الاجتماعيون في تدخلاتهم بأنها فضيحة .

إنّ ظهور البطالة و استمرارها و توسعها تعتبر مصادر لتوترات دائمة في المجتمع تؤدي إلى إفشال الإجماع داخل المجتمع و تماسكه إضافة إلى التصدعات الناجمة عن البطالة بالإضافة إلى كونها تكرر وجود مجتمعين يعيشان عيشتين مختلفتين، تتسبب في تقاوم جميع أنواع التوتر.⁸

فمثلا على مستوى الفرد عندما يكون دخله غير مستقر فإنه يعيش وضعية متدنية و تهميشا و إقصاء، أما عفاً عن البطالة تعتبر تحديا للسياسات الاقتصادية المبتكرة نظريا لضمان توازن بين الشغل و الاستعمال الكامل لقدرات الإنتاج ، و يصعب إقناع الغير بأن فكرة تعبئة الطاقات يمكن أن تتجسد حول أهداف ترمي إلى التثمين الكامل لقدرات الإنتاج بدلا من استعمال اليد العاملة . المستوى الاجتماعي و من أشكال البطالة التسريح الجماعي للعمال بسبب إعادة هيكلة المؤسسات، وإجراءات التعويض أو الترقب و لهذا فقياس البطالة يشكل أحد رهانات الصراعات الاجتماعية خاصة إذا تعلق الأمر بنقاش تقني حول تحضير الإحصائيات، ويمكن أن يتسبب عدم الدقة و الغموض في هذا المجال في نزاعات اجتماعية و أحيانا سياسية .

3- التصور الاقتصادي للبطالة:

تعني بطالة العمل في اللغة تعطيل العامل أو قطع العمل (المعجم البسيط والمعجم الوجيز) و من ثم فالبطالة تحدث في حالة وجود خلل في سوق العمل أو في النشاط وأداء رواده. و قد أوضحت إحدى الدراسات أنها اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية، و المعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى.

المبحث الثاني: أنواع البطالة.

تختلف أنواع البطالة وأشكالها طبقاً لجوانب اهتمام الباحثين، وبناءً على معايير التصنيف المتبعة، والمدة التي تعانيها الفئات المتعطلة عن العمل. وهذه الأنواع المتعددة من البطالة تختلف باختلاف متغيرات دراستها سواء من خلال الجنس، أو السن، أو الحالة التعليمية والمهنية ويمكن التعرف على بعض أشكال البطالة من خلال أنواعها الأكثر انتشاراً⁹ :

1- البطالة السافرة أو المطلقة: (open unemployment) و تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل رغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه.

2-البطالة الجزئية أو الاحتكاكية: (underemployment or frictional)Unemployment) : و تعني عجز العامل على العثور على عمل منظم ،أو تدني الدخل من العمل إلى حد الكفاف أو أقل، أو ترك العمل لفترة من الوقت (مثل الحصول على إجازة بدون مرتب) كوسيلة للبحث عن عمل آخر أحسن أو أفضل ،و من أسباب حدوثها دخول عمال جدد إلى قوة العمل و رجوع عمال قدامى إلى ميدان العمل، و التنقل الاختياري بين الوظائف المختلفة .¹⁰

و تعتبر البطالة الاحتكاكية أحد أنواع البطالة الاختيارية و في بعض الأحيان إجبارية فمثلا في دول العالم الثالث (المتخلفة) نجد حالات تثبت أنّ البطالة الاحتكاكية ليست دائما اختيارية بل أنّها إجبارية فمثلا عندما يدخل الشباب إلى سوق العمل لأول مرة يرغبون في وظائف معينة يعتقدون أنّها مناسبة لتأهيلهم العلمي إلاّ أنهم يعثرون على هذه الوظائف بالرغم من أنّ عاما أو أكثر ينقضي قبل أن يجدوا ما يرغبون فيه.¹¹

- البطالة الهيكلية: (structural) و هي تتجم عن خلل هيكلي لمجموعة السياسات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية و سياسة التشغيل من ناحية أخرى، و تنشأ أحيانا من إلغاء الوظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما¹² . حيث أنّه يمكن أن يكون لنا فائض في عرض القوى العاملة في التخصص أو مجال ما و هناك فائض في الطلب على اليد العاملة في سوق العمل في تخصص آخر حيث لا يتم التجانس بين هذين التخصصين فيبقى سوق العمل دون توازن و منه لا يمكن تلبية طلبات العارضين ولا طلبات الطالبين عن قوة العمل و هذا ما يعرف بالبطالة الهيكلية .

4- البطالة المقنعة: (disguised) تعني التشغيل غير الكامل للنشاط الاقتصادي (العمل يكون جزئيا و ليس كاملا) و تسبب هذه البطالة خصائص بعض الفروع للإنتاج أو ظروف عمل لفئة من الناس، فمثلا يعتبر عدم تشغيل المصانع في الدول المتقدمة بكامل طاقتها بسبب عدم توفر سوق الصرف نوعا من البطالة المقنعة، وهذا النوع من البطالة يصنف العمال الذين يعملون دون مستواهم الإنتاجي بسبب الاستغناء عنهم من قبل الصناعات الأخرى التي عانت من الطلب على صناعتها.¹³

فالبطالة المقنعة تتلخص في أنّه هناك عمالة فائضة في مكان عمل تسبب انخفاض الإنتاجية و بالاستغناء عنها تساعد في تحسين ظروف العمل و إنتاجيته.

5-البطالة الإجبارية: و تتواجد بين أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق و لا يجدون فرص العمل و عادة ما يحدث ذلك نتيجة لتدني الطلب الفعال.¹⁴

6- البطالة الاختيارية: حيث يرغب الأفراد في ترك وظائفهم الحالية للتفرغ من أجل البحث عن فرص عمل أفضل ذات دخل أعلى و ملائمة للقدرات و الطموحات.¹⁵

7- البطالة الموسمية: هي البطالة المرتبطة بالظروف الاجتماعية و المناخية حيث أنّ بعض المشاريع تسرح عددا من العمال بسبب عدم تلاؤم الإنتاج مع عادات و تقاليد الأفراد المستهلكين، مثل بضاعة الملابس، و بعض العمال يتعطلون عن العمل موسما من السنة بسبب الظروف المناخية مثل الفلاحين في فصل الشتاء⁽²⁾ .

8- البطالة الفنية: يحدث هذا النوع من البطالة لسببين:

أ- التقدم التكنولوجي حيث أنّ الآلة تحل محل العامل ممّا يضطر إلى البحث عن عمل آخر.

ب- البحث عن فرصة عمل و مكان عمل أفضل، فالكثير من العمال خاصة في الرخاء يتركون أماكن عملهم للانتقال إلى مكان عمل أفضل، وأجرة أعلى، وفترة الانتقال هذه قد يكون فيها الفرد عاطلا عن العمل⁽²⁾.

9- البطالة الجامدة: هي بطالة متمثلة في الأفراد القادرين على العمل و لكنهم لا يرغبون في القيام به مثل الأغنياء في البلدان المتخلفة، و الأفراد الذين يعتمدون على فوائد أموالهم من البنوك أو عوائد استجارتهم بشكل عام.¹⁶

10- شبه البطالة: تنشأ عندما تكون الظروف الاقتصادية غير سامحة للعمل الكامل ممّا يجبر الفرد على الدوام الجزئي فقط. وهذا النوع من البطالة بدأ يظهر بشكل واضح في المؤسسات الصناعية الكبرى حيث أنّهم اعتمدوا في الفترة الأخيرة على التوظيف الجزئي للعمال (عقد الوقت الجزئي Contrat temp partiel).¹⁷

حيث أنّ العامل يعمل نصف الوقت اليومي (أربع ساعات من بين ثماني ساعات عمل عادة في اليوم و يتقاضى أجرة أربع ساعات فقط). و هذه السياسة انتهجت من أجل تعويض العجز المالي الذي تعاني منه هذه المؤسسات، و كذلك عدم تسويق منتجاتها في السوق و المنافسة الحادة التي تعاني منها ، إذ أنّ الموظف أو العامل يأتي صباحا ليشغل بالمؤسسة أربع ساعات فقط ثم ينصرف بعد ذلك في منتصف النهار .

و بالإضافة إلى ما سبق ظهرت أنواع مستحدثة للبطالة من أهمها:

11- بطالة المتعلمين: وتعني وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي الجامعات على ما يتطلبه سوق العمل و يقوم فعلا بامتصاصه.¹⁸ وهذا أهم نوع ممثل لموضوع دراستنا (بطالة خريجي الجامعات

12- البطالة عن طريق مستوى التحصيل العلمي : و هم مجموعة الأشخاص عاطلين عن العمل نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي.

13- البطالة طويلة الأجل: و تعني التوقف عن العمل أوعدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتد لعام أو أكثر .

14- بطالة كبار السن: وهم الذين مازالوا يتمتعون بالقدرة الطبيعية على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إذا أتيحت لهم الفرصة لذلك .

15- بطالة المهمشين : وهم الذين بلغوا سن العمل و يرغبون فيه و لا يتمكنون من الحصول على عمل منتظم أو مستقر، و من ثم فهم دائما على هامش العملية الإنتاجية ويعتبرهم المجتمع فائضا سكانيا، ممّا يصيبهم بالإحباط و عدم الشعور بالانتماء إلى مجتمعهم.¹⁹ و يدفعهم غالبا إلى اللجوء نحو الانحراف و ارتكاب الآفات الاجتماعية المختلفة ، كالسرقة و الإدمان وغيرها .

16- بطالة التقاعد: تشمل هذا النوع من البطالة فئة الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية

للتوقف عن العمل، و تحدث أحيانا باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية أو لظروف إقتصادية تمر بها المؤسسة (تسريح العمال بسبب إفلاس المؤسسات).²⁰

17-البطالة المقنعة والبطالة السافرة: تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل.

18-البطالة الطبيعية: تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية والبطالة الاحتكاكية، حيث أنه عند مستوى العمالة الكاملة يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساو لعدد المهن المتوفرة، وعليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

المبحث الثالث:أسباب البطالة وإعطاء إحصائيات خاصة بها.

1- أسباب البطالة العامة :

إذا تطرقنا إلى البطالة لا ننظر إليها من باب أنها مشكلة يستعصى حلها، و إنما هي قضية ملموسة تقتضي دراستها²¹ و تحليل أسبابها التي لخصها علماء الاجتماع و الاقتصاد في عدة نقاط منها :

1- انخفاض تكلفة التعليم في مراحله المختلفة ممّا أدى إلى زيادة الطلب على التعليم

2- سياسة التوظيف المتبعة.

3- إنشاء العديد من العاهد و الجامعات الخاصة التي لا تحتاجها سوق العمل.

4- القصور المعلوماتي عن سوق العمل .²²

و هناك عوامل عديدة تؤثر في حدة البطالة أو تقليل وطأتها في أي مجتمع و من هذه العوامل أنماط التنمية المناسبة و مدى ارتباطها بسياسة تشغيل القوى العاملة و سياسة التعليم و التكوين المهني، و السياسة السكانية والسياسات الاقتصادية ، سياسة الهجرة ،السياسات التشريعية و الإدارية .

سياسة تشغيل القوى العاملة أدى التزام الدول منذ مطلع الستينات كنوع من المسؤولية الاجتماعية بتعين الخريجين من الجامعات و المعاهد و المدارس الثانوية والمسرحين من القوات المسلحة إلى انتشار البطالة المقنعة في أجهزة الحكومة و القطاع العام و إلى بروز البطالة السافرة منذ مطلع الثمانينات نتيجة لعجز الدولة عن مواصلة الوفاء بهذا الالتزام.

- عدم الربط للتنسيق بين برامج التعليم في كافة مراحله و بين احتياجات المجتمع من المهن المختلفة لتزايد الطلب على التعليم و انخفاض نوعيته.

سياسة التعليم و التكوين التي لم تحقق بعد الاستيعاب الكامل حيث بلغت نسبة الاستيعاب 96 % من المرحلة الأساسية للتعليم و لا يزال 49.4 % من السكان أميين، و لم تتحقق بعد الملائمة اللازمة بين أعداد الخريجين، وكذلك فإن سياسة التكوين المهني و تأهيل الحرفيين لم يؤد إلى توفير الإطارات المهنية المطلوبة لسوق العمل إلى جانب الاختلال الواضح في توزيع التخصصات الفنية على الوظائف المناسبة لها و عدم القدرة على خلق الوعي الكافي للتحرر من عقدة المؤهل العالي و توجيه نحو العمل المهني.

- إضعاف قدرة القطاع العام و عجزه على توفير فرص عمل كبيرة، و كذلك فإن ضعف الأجور في القطاعين الحكومي و العام أدى إلى حجب فرص العمل الجديدة نتيجة لسعي العاملين بهما إلى العمل في وظائف أخرى إضافية لبعض الوقت لتعويض ضعف الأجر .

إضافة إلى السياسات التشريعية و الإدارية قد ساهمت في تضخم حجم البطالة بأشكالها المختلفة نتيجة للإفراط في تعيين العمالة الجديدة و تطبيق نظم البيروقراطية في إدارة وحدات الإنتاج بالقطاع العام وإعاقته عن تحقيق الإنتاجية المرجوة لخلق فرص عمل جديدة.

و في الأخير نشير إلى نقطة مهمة تساهم بفعالية في خلق خلل في سوق العمل بين التخصصات المختلفة التي كانت لها أثارها المدمرة على الاقتصاد القوي الذي عانى من نقص المهارات العالية المهاجرة مما ينعكس على مستوى الإنتاج كما و نوعا.²³

2- أسباب البطالة في الجزائر :

إن البطالة ازدادت اتساعا في الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين، وأصبحت تهدد توازن مجتمعا حيث فتحت فجوة بين أعضائه و تعتبر عاملا اجتماعيا كامنا لا يعرف ساعة انفجاره، و يمكننا أن نذكر جملة من الأسباب التي أحدثت زيادة وتفاقم البطالة في الجزائر و هي:

- التصلبات المتركمة في الاقتصاديات لا سيما ذات التسيير المركزي و المخطط و عندما لا تقوى هذه التصلبات بإزالة مختلف الأسواق تماما فقد تحول دون ضبط التخصيص الفعال للموارد عن طريق الأسعار و بالتالي تصبح مصدر تبذير لحالات معينة .

- عدم تكيف نظام التربية والتكوين، تشريع العمل و الحماية الاجتماعية كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال النمو و الإنتاجية. و في غياب تخصيص فعال للموارد و بسبب ضعف الإنتاجية لم يكن بإمكان الاقتصاد الوطني تطبيق مسار تراكم مستقل عن موارد المحروقات .

- ضغوط النمو الديموغرافي و تدهور إيرادات المحروقات أدت إلى النتائج النسبية للاقتصاد الوطني و اختناق الاستثمارات .

- التزايد لليد العاملة المعتبر لأن عدد السكان يزداد بنسب تقدر 500000 نسمة سنويا، ممّا نتج عنه زيادة الضغط على الطلب الاجتماعي لاسيما على الشغل بحوالي 300000 طالب عمل كامن سنويا.²⁴

غير أنّه نظرا للتزايد الكبير لشريحة القادرين على العمل في السبعينات و الثمانينات كانت نسبة البطالة في الجزائر أقل ممّا هي عليه، و ذلك على أساس مناهج التقويم.

يعتبر انخفاض الإيرادات الناجمة عن تصدير المحروقات و عدم استقرارها في نظر البعض عاملا حاسما في تفسير تباطؤ النمو الاقتصادي و تدهور الشغل، غير أنّه يجب التساؤل عن الصلات الدقيقة بين تزايد البطالة و مستوى إيرادات المحروقات، و بالفعل فإن سنوات الارتفاع الكبير في نسبة الشغل هي السنوات التي كان فيها سعر البترول يتراوح ما بين 1.30 و 14 دولار أمريكي للبرميل الواحد أي في الفترة الممتدة بين 1967 و 1978.²⁵

- أمّا فترات إنشاء مناصب الشغل فهي الفترات التي انتقل فيها سعر برميل البترول من 14 إلى 28 دولار أي الفترة الممتدة 1978 إلى 1985، و بلغ هذا السعر ذروته 41 دولار في سنة 1980، و قد أعطينا هذه الأرقام من أجل مراعاة معدلات التبادل فإن الاتجاهات الموضحة تبقى ثابتة لم تبلغ المديونية الخارجية القيمة المطلقة، ومعدل تصدير خدمات الديون التي بلغت أعلى مستوى من الضغط خلال تلك الفترة.

- ضعف نجاعة القطاع العام إلى تقليص عدد مناصب الشغل المحددة في هذا القطاع و نتيجة لذلك انخفض أثر مضاعفة النمو و الاستثمار في ظل القطاع العام لمدة تقارب 15 سنة أهم قطاع لإنشاء مناصب الشغل المباشرة و غير المباشرة .

و خلال الثمانينات والتسعينات انخفضت مساهمة القطاع إما بسبب النقص أو بالتطبيق المتأخر لإعادة الهيكلة التنظيمية والمالية، أو بسبب تقلص الاستثمارات الخاصة بتطوير قدرات الإنتاج (الاستثمارات الجديدة) ، و لقد أفضت السياسات الاستثمارية إلى خطة تنمية خارجية بدون سياسة شغل، و في معظم الحالات استقر إنتاج مختلف القطاعات قبل أن يتراجع بنفس عدد العمال ، و في مرحلة لاحقة و على طريق الإصلاحات أدخلت في القوانين الاجتماعية لسنة 1994 " جوانب اجتماعية " استهدفت بصفة أساسية تخفيض العمال منذ بداية العمل بها.²⁶

- قلة الاستثمار الداخلي و الخارجي لم يتجاوز 220 مليون دولار سنة 1998، و تراجعت مناصب الشغل منذ سنة 1986، حيث تم إنشاء 40 ألف منصب خلال سنة 1994-1998 مقابل 140 ألف خلال 1980 و 1984 و مليون و مابين ألف خلال 1999-2004 ، ففقدان أكثر من 360 ألف منصب خلال الإصلاحات 1994-1998 (فترة التعديل الهيكلي) زيادة على ظاهرة الترسبات المدرسية التي تقدر بـ: 600 ألف تلميذ سنويا.

- تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991 رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسبة 10.5 % و سوء استعمال الطاقة الإنتاجية.²⁷

3- البطالة واقع و أرقام:

3-1- البطالة في الوطن العربي:

نجد أنّ أعلى معدلات البطالة تتواجد في الوطن العربي إلا أنّ نسبتها تتفاوت من دولة عربية إلى أخرى، وذلك راجع إلى اختلاف الكثافة السكانية فيها ، ففي الدول ذات الكثافة السكانية العالية ترتفع نسبة البطالة حيث تبلغ 20% في اليمن و 21% في الجزائر و 17% في السودان و 8% في سوريا، و في المقابل تنخفض في دول الخليج العربي ذات الكثافة السكانية المنخفضة، ففي سلطنة عمان يوجد نحو 330 ألف عاطل عن العمل، و في السعودية حوالي 700 ألف بطال، و في الكويت تصل إلى 3 آلاف فقط.

إذ تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجهها الدول العربية و هذا حسب ما جاء في تقرير لمجلس الوحدة الاقتصادية التابع لجامعة الدول العربية ما بين 15 % و 20 %، و كان تقرير منظمة العمل الدولية الذي ذكر عام 2003 أنّ متوسط نسبة البطالة في العالم وصل إلى 6.2 % بينما بلغت النسبة في العالم العربي بالنسبة للعالم نسبة 12.2 % و تتزايد سنويا بمعدل 3 % . و يتنبأ التقرير بأن يصل عدد العاطلين في البلدان العربية

عام 2010 إلى 25 مليون بطل، و هذا ما يجعل هذه القضية من أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات العربية من جهة، و من جهة أخرى كون 60 % من سكانهم دون سن الخامسة و العشرون. أمّا تقرير مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية حول البطالة، فقد أشار أنّه في عام 2004 سجلت نسبة البطالة في منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا أعلى معدل للبطالة في العالم حيث شكلت نسبة 11.7 % من قوة العمل، بالمقارنة مع المعدل الذي يزيد على 6.1 % و أنّ معدل البطالة بين الشباب في المنطقة يصل إلى 21.3 % بالمقارنة بالمعدل الذي لا يتعدى 13.1 %.²⁸

و يمكننا القول عن البطالة في البلدان العربية النفطية قليلة السكان في أوائل الثمانينات، أنّها بطالة مقنعة في القطاع العام أدّت إليها سياسة التشغيل المعتمدة فيها، إلّا أنّ الانخفاض في الإنفاق الذي أخذت تفرضه الأزمة المالية المتصاعدة في البلدان المعنية فجعل القطاع العام في هذه البلدان يبيد المزيد من العجز على استيعاب خريجي الأجهزة التعليمية المتزايدين بسرعة، فبرزت بالتالي البطالة السافرة في صفوف القوى العاملة المواطنة. و فيما عدا بعض البيانات المتعلقة بالبطالة في تلك البلدان و التي ترجع لأوائل الثمانينات، فهناك افتقار مع الأسف إلى البيانات الإحصائية المواكبة لهذه الظاهرة بعد ذلك.

ففي أوائل الثمانينات كان معدل البطالة الإجمالي في ثلاث من دول مجلس التعاون (الإمارات، البحرين، الكويت) في حدود 5 %، و كان هذا المعدل أكثر ارتفاعاً (35.9 %) في فئة الأعمار 15 - 19 سنة؛ ثم فئة الأعمار التي تليها أي من 20 - 24 سنة (16.5 %)، و تبينّت حملة الثانوية العامة أعلى من مجموع العاطلين عن العمل بين العشر من دول الإمارات و الثلث في كل من البحرين، و الكويت، علماً بأنّ هذه النسبة كانت في جميع الحالات أكثر ارتفاعاً بين الإناث منها بين الذكور.

و يسجل في الوقت الحاضر عن ظاهرة البطالة و التشديد على أهميتها و سبل مواجهتها من قبل الخبراء و أصحاب القرار، رغم قلة البيانات الإحصائية فإنّه من المؤكد أنّ ظاهرة بطالة الخريجين تكتسب أهمية متزايدة فهذه الظاهرة يجب أن تكون موضوعاً للبحث خصوصاً بالاعتماد على معايير المواطنة على نطاق واسع لا يزال مستمراً، و يجب أن يدور النقاش بشكل خاص حول الأسباب التي تحول دون استيعاب خريجي التعليم العالي على مناصب عمل، فهل يعود الأمر إلى مجرد عدم ملائمة النظام التعليمي أم هناك أسباب أخرى.²⁹

لكن بنية النظام التعليمي لا يمكن أن تفسر مشكلة بطالة خريجي الجامعات إلّا إذا كان بالإمكان تدارك هذه المشكلة إلى حد بعيد عن طريق إعطاء عناية خاصة بمؤسسات التكوين و التأهيل، فالمشكلة الرئيسية تتمثل في أنّ عدد الوافدين يقدمون للقطاع الخاص و على شتى مستويات الإعداد الفني و المهني يد عاملة أكثر خبرة و أقل كلفة، و مادام الحال كذلك، فإنّ بطالة خريجي الجامعة مقبلة على التقاوم.

ليس بسبب ازدياد عدد الخريجين و تشبع القطاع العام، و إنما أيضاً بسبب خصخصة المؤسسات العامة الموضوع على رأس أولويات الإصلاح الاقتصادي في البلدان المعنية.³⁰

أما عن البطالة في مصر فقد وصلت إلى نقطة حرجية، أدت إلى أن أكثر من نصف القوى العاملة تعمل و النصف الآخر يسعى إلى العمل و قادر عليه، و لكن لا يجد هذا العمل. كما أن نظام التعليم لما يقدمه من معارف و علوم لم تعد ملائمة للتطور التكنولوجي الحادث في مجالات الإنتاج حتى التعليم المسمى التعليم الفني، لم يعد قادرا على تطوير مناهجه و أساليبه مما يتواءم مع التطور في وسائل الإنتاج و أدواته من استخدام تكنولوجيا الكفاءة تقلل هي بذاتها من القوى العاملة، و أصبحت تواجه مأزق الدول الرأسمالية الصناعية المتقدمة التي أصبح فيها الصراع بين الإنسان و الآلة ليس بين الإنسان و الإنسان.

و إذا كان التقرير يربط بين التعليم و فرص العمل، فإن ذلك يعد مفهوما ضيقا لأن التعليم الآن أصبح حق كل إنسان، و يصرف النظر عن فرص العمل لأن الربط بين التعليم و سوق العمل يعني أن يظل التعليم يتسع و يضيق حسب ظروف سوق العمل، و ذلك ليلبي حاجات التعليم و يهمل الحاجات الأساسية للإنسان، و على الرغم مما تشير إليه الإحصائيات الرسمية من تراجع في نسبة البطالة بحيث انخفضت من 11.1 % عام 1990 إلى 8 % من إجمالي قوة العمل المصرية، و التي تقدر بحوالي 18.2 مليون عام 1999.

و بالتالي تراجع عدد العاطلين من 1.522 مليون عام 1990 إلى 1.479 مليون بطال عام 1999 إلا أن هذا الرقم يؤكد أن المشكلة مازالت كبيرة و خطيرة خاصة أن هذا التراجع يعود في الأساس إلى بيانات التعداد العام لقوة العمل .

و لعل خطورة المشكلة تكمن في اتساعها لتشمل جميع قطاعات المجتمع خاصة الداخلين الجدد لسوق العمل ، و يكفي التدليل على ذلك لأن نعلم أن معظم هؤلاء العاطلين حاصلين على التعليم المتوسط نسبة 81 % من الإجمالي ، و فوق المتوسط بنسبة 09 % ، و التعليم العالي 17 % مع ملاحظة انخفاض نسبة البطالة بين عامين 1996 و 1999 من حملة المؤهلات المتوسطة الجامعية، و ذلك نظرا لارتفاع مخرجات النظام التعليمي خلال السنوات العشر 1990 - 1999 نحو 6.7 مليون منهم 1.25 مليون من التعليم العالي، 950 ألف من التعليم فوق المتوسط، 4.6 مليون في التعليم المتوسط، وبنسبة 76.5 % من إجمالي الخريجين .

31

و في تقرير نشر في شهر مارس 2005 وصفت فيه منظمة العمل العربية الوضع الحالي للبطالة في الدول العربية بالأسوأ بين جميع مناطق العالم و أنه في الطريق ليتجاوز الخطوط الحمراء ، و في تقديرات أخرى للدكتور محمد الفيومي عميد كلية تجارة الإسكندرية ذكر أن عدد العاطلين في الوطن العربي 25 مليون ، و يتوقع زيادتهم إلى 100 مليون في عام 2025، كما يؤكد تقرير منظمة العمل العربية أنه لم تعد هناك دول عربية محصنة ضد البطالة، كما كان يعتقد قبل سنوات وخاصة في دول الخليج العربي ، حيث يبلغ معدل البطالة في السعودية أكبر هذه البلدان حجما و تشغيلا واستقبالا للوافدين نحو 15 % و في سلطنة عمان 17.2 % و في قطر 11.6 % أما باقي الدول العربية فلا يختلف الوضع كثيرا .³²

3-2- البطالة والشباب: تمثل بطالة الشباب في العالم العربي من أعلى معدلات البطالة في العالم، وقد أشار إلى هذه الحقيقة التقرير الصادر عن منظمة العمل الدولية في عام 2006 بعنوان «اتجاهات التشغيل في العالم» المبينة لمعدلات البطالة.

وقد سجل معدل بطالة الشباب في الشرق الأوسط أعلى نسبة في العالم بأسره، ويمكننا توضيح ذلك في الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (01) بنسبة (12.2%) الذي يمثل معدل البطالة العام، ونسبة (25.6%) من معدل بطالة الشباب.

أما الجدول رقم (02) فيعطي بيانات مقارنة بين معدل البطالة العام ومعدل بطالة الشباب في مجموعة من الدول العربية حيث يلاحظ ارتفاع معدل البطالة العام في الأردن وانخفاضه في الكويت، أما معدل بطالة الشباب فيلاحظ ارتفاعها في لبنان وانخفاضها في سوريا، ومن الضروري هنا التنويه إلى النسب المذكورة لمعدلات البطالة بأنها قد لا تعكس بدقة مطلقة الواقع الراهن في هذه البلدان، إلا أنه يمكننا عبر هذا الجدول من التعريف والتنبيه إلى حقيقة تفوق معدلات بطالة الشباب في كافة هذه البلدان عن معدلات البطالة العامة .

إنّ الاستنتاج الرئيسي من هذه النسب يكمن في حقيقة ضعف تفعيل المشاركة الاقتصادية لأهم فئة نشطة في الموارد البشرية ألا وهي فئة الشباب التي تمثل عماد وقوة المجتمع لكن لم يتم استثمارها واستغلالها لتطويره وازدهاره .

1- مشكلة البطالة في الجزائر والجهود المبذولة لمعالجتها:

1-1-2- انعكاسات البطالة ومظاهرها:

أجمع الاقتصاديون وعلماء الاجتماع على أن البطالة هي مشكلة متعدد الأبعاد، وهذه الأخيرة تنعكس على جميع جوانب الحياة، فيتولد عنها العديد من المظاهر نذكر منها³³:

- ✓ انتشار الآفات الاجتماعية كالسرقة، الإدمان على المخدرات، الإجرام... ممارسة العنف والتطرف.
- ✓ الإصابة بالأمراض المزمنة والاضطرابات نفسية.
- ✓ زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين.
- ✓ انخفاض في إجمالي التكوين الرأسمالي والنتائج المحلي، وهذا يؤدي بمرور الوقت إلى انخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- ✓ هجرة الكفاءات العلمية بحثا عن مصادر لتحسين مستواهم المعيشي وتحقيق طموحاتهم الشخصية التي يتعذر تحقيقها في بلدانهم. وتؤكد الإحصائيات أنه في أوائل القرن الـ21 هناك واحد من كل خمسة وثلاثين شخصا حول العالم يعيش كمهاجر. ويقدر الخبراء أن ما تجنيه الولايات المتحدة من هجرة الأدمغة إليها بنصف ما تقدمه من قروض ومساعدات للدول النامية، وبريطانيا 56 %، أما كندا فإن العائد الذي تجنيه يعادل ثلاثة أضعاف ما تقدمه من مساعدات.
- ✓ خلق اختلالات كبيرة في مفهوم المواطنة، حيث يفقد البطال الشعور بالانتماء والارتباط بالوطن، ويرى أنه غير ملزم باحترام قوانينه وتشريعاته وتقاليد المجتمع.

✓

1-2- واقع مشكلة البطالة في الجزائر، أسبابها والعوامل المساعدة على تفاقمها:

إن مشكلة البطالة في الجزائر تعكس وضعية النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي، والواقع الذي تعيشه البلاد، وتمثل هذه الأخيرة قلقا متزايدا لأنها تمس عددا معتبرا من فئات الشعب بمختلف شرائحه، وتعد السبب الرئيسي لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدد أمن المجتمع واستقرار البلاد، مما استوجب ضرورة البحث عن الحلول المناسبة لمعالجة هذه المشكلة، وهذا يعد أهم وأبرز التحديات التي يجب على الحكومة رفعها في الظرف الراهن خاصة أن معدل البطالة في الجزائر هو من بين أعلى المعدلات في العالم، وأن آثارها وانعكاسات السلبية آخذة في التنامي سنة بعد سنة أخرى³⁴.

1-2-1- حجم البطالة في الجزائر:

البطالين من منظور الجهاز الإحصائي الجزائري هم الذين يبحثون عن عمل مأجور وهم العاطلون عن العمل (STR)، هؤلاء ينقسمون إلى قسمين: قسم سبق لهم العمل وتعطلوا عنه لسبب ما (STR1)، وقسم آخر يدخلون سوق العمل لأول مرة (STR2) أي:

$$STR = STR1 + STR2$$

تشكل النسبة بين عدد البطالين STR وعدد السكان النشطين PA، معدل البطالة U³⁵، أي:

$$U = \frac{STR}{PA} \times 100$$

يتكون السكان الناشطين PA حسب الجهاز الإحصائي من القوة العاملة PO، ومن العاملين في بيوتهم TD والذين يبحثون عن عمل STR³⁶ :

$$PA = PO + TD + STR$$

سنحاول من خلال الجدول رقم (1) عرض الإحصائيات المتعلقة بالتشغيل وحجم البطالة ومعدلها في الجزائر لسنوات 2008، 2009 و2010.

الجدول رقم (1): حجم القوى العاملة النشطة، عدد المشتغلين والبطالين لسنوات 2008 - 2009 - 2010

السنة	حجم القوى العاملة النشطة	إجمالي عدد المشتغلين	عدد البطالين	معدل البطالة
2008	10315000	9146000	1169000	%11.33
2009	10544000	9472000	1072000	%10.17
2010	10812000	9735000	1076000	%10

المصدر: www.ons.dz/-emploi-et-chomage-au-Quatrieme,56.html

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن حجم السكان الناشطين يقدر بـ 10812000 شخص سنة 2010 أي بزيادة 268000 شخص مقارنة بسنة 2009 يشاركون في النشاط الاقتصادي، وإجمالي عدد المشتغلين فعلا لسنة 2010 فقدر بـ 9735000 عامل، أما عدد البطالين فهو 1076000 عامل³⁷. ويتبين من خلال هذه الإحصائيات أن عدد السكان الناشطين يتزايد من سنة إلى أخرى، وهذا نفس الشيء بالنسبة لعدد المشتغلين فهو أيضا في تزايد مستمر، لكن نسبة البطالة نراها تتراجع من سنة إلى أخرى حتى وصلت إلى نسبة 10% سنة 2010، وهذا يعتبر انجاز هام مقارنة بالسنوات الماضية، غير أن 10% تعد نسبة مرتفعة، الأمر الذي يتطلب من الحكومة الوقوف عند هذه الظاهرة ودراستها وتحليل أسبابها بشكل عميق للتوصل إلى تحديد الكيفية المناسبة لمعالجتها.

1-2-2-أسباب البطالة في الجزائر:

تختلف أسباب البطالة من بلد إلى آخر ومن مجتمع إلى آخر، وحتى أنها تتباين داخل نفس المجتمع من منطقة إلى أخرى، أما بالنسبة لأسباب البطالة في الجزائر فيمكن أن نوزعها لعدة أسباب منها اقتصادية، اجتماعية وأخرى سياسية، وفيما يلي سيتم حصر أبرز هذه الأسباب في النقاط التالية³⁸:

➤ إخفاق خطط التنمية الاقتصادية: هناك العديد من العوامل التي أعاققت تقدم مخططات التنمية الاقتصادية، وهذا الإخفاق يفسر جانبا من مساوئ الوضع الذي تواجهه الجزائر منه تأخرها في سلم التقدم الاقتصادي، والتي يمكن إرجاع أسبابه بشكر كبير إلى فشل برامج التخطيط الاقتصادي، تفاقم أزمة المديونية الخارجية وتبعات تنفيذ برامج الخصخصة.

- تداعيات تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية: وهي السياسات التي شرعت في تطبيقها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي لاقتصادياتها مع المؤسسات المالية الدولية.
- إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي: انبثق عن تطبيق برامج التصحيح الاقتصادي تبعات زادت من حدة البطالة في الجزائر، ونذكر منها:
 - ✓ عدم التزام الدولة بتعيين الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي؛
 - ✓ تقليص معدل الإنفاق العمومي الموجه للخدمات الاجتماعية الذي أدى بدوره إلى خفض مواز في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات؛
 - ✓ التوجيه غير السليم للموارد المالية.
- بطء وتيرة النمو الاقتصادي: إن معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر تتميز بكونها ضعيفة جداً، وهذا يؤثر مباشرة على العملية الاقتصادية للفرد ويؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة.
- سوء الإدارة: وهو من العوامل الأساسية التي تؤثر في حجم البطالة وازديادها، لأن الحكومة تقتصر للخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل في معالجة مشكلة البطالة.
- تسريح أصحاب العقود المؤقتة: يتم تسريح العمال في الكثير من المؤسسات الإنتاجية بسبب قلة أو توقف الإنتاج فيها أو بيع المؤسسات التي لا تحقق عائداً يغطي التكاليف الإجمالية.
- ضعف المحفزات: حيث لا يجد الشباب التحفيز الكافي لفتح مشروعات صغيرة نتيجة لـ:
 - ✓ بطء الإجراءات الإدارية وتعقيدها مما جعلها معرقة.
 - ✓ العقوبات الإدارية التي يواجهها الشباب عند طلب الحصول على الرأس المال اللازم لبدء المشروع.
 - ✓ نقص الخبرة لدى الشباب الراغبين في دخول هذا الميدان.
 - ✓ عدم الدراية بكيفية التعامل مع الجهات المختصة.
- الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة: إن انخراط الجزائر في اتجاهات النظام العالمي الجديد قد يؤدي في المستقبل إلى زيادة الاستثمارات في بعض القطاعات التي تختارها القوى الممثلة لهذه الاتجاهات وفي مقدمتها الشركات الدولية، وإلى زيادة إنتاجية العمل في بعض المؤسسات الإنتاجية والخدمية المرتبطة بالأسواق العالمية، إلا أن النتيجة المتوقعة لسياسات هذه المنظمات الدولية والشركات متعددة النشاط هي زيادة معدلات البطالة في الجزائر. بالإضافة إلى أن أسواق العمل في الدول المتقدمة تسعى فقط إلى جذب الكفاءات والأدمغة القادرة على التلاؤم مع معطيات التقنيات الحديثة في هذه الدول، وذلك خلافاً لما كان عليه الحال في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، حيث فتحت الدول الأوروبية أبوابها لليد العاملة الأجنبية من مستويات مهارة مختلفة لإعادة إعمار وإصلاح ما خربته الحرب.

1-2-3- العوامل المساعدة على تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر:

يمكن عرض أهم العوامل التي زادت من حدة مشكلة البطالة في الجزائر في النقاط التالية³⁹:

- ✓ أكثر من 80 % لا يتجاوز سنهم 30 سنة، 2/3 من البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة.

- ✓ ارتفاع عدد الشباب حاملي الشهادات المطالبين بالعمل.
- ✓ عدم توافق الدفعات المتخرجة من المؤسسات التعليمية والجامعات مع متطلبات سوق العمل.
- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- ✓ ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات في تقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- ✓ ضعف المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع مستجدات المحيط.
- ✓ ترجيح النشاط التجاري على حساب الاستثمار المنتج المؤلّد لمناصب الشغل.
- ✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
- ✓ العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ✓ ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ✓ ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق النائية.

1-3- الجهود المبذولة لمعالجة مشكلة البطالة في الجزائر:

اعتمدت الدولة في إطار تنفيذ سياستها المتعلقة بالتشغيل على آليات وبرامج متعددة ومتنوعة، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاصة ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين،... الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، هدفها الأساسي الحد من استمرار تزايد نسبة البطالة أو على الأقل التخفيف ولو بشكل مؤقت أو جزئي من أثارها. وعموما تجسدت هذه التجربة من خلال العديد من البرامج والأجهزة التي نذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

1- البرامج الخاصة بتشغيل الشباب وانطلقت في بداية 1989، وهي موجهة لفئة الشباب ما بين 16 و 27 سنة، تهدف إلى إدماجهم في أعمال ذات منفعة عامة في القطاعات الفلاحية، الصناعية، الري، البناء والأشغال العمومية. إلا أن هذه الأخيرة لم تعرف النجاح المنتظر، حيث كان يتوقع أن توفر أكثر من 200.000 منصب شغل دائم خلال سنتين، لكنه لم يتحقق سوى نصف هذا العدد، لذلك بادرة الجهات المعنية ابتداء من سنة 1990 بوضع نظام جديد عرف بـ "النظام الخاص بالإدماج المهني للشباب D.I.P.J"، الذي يهدف أساسا إلى خلق أنشطة من طرف الشباب، تنمية روح المبادرة والعمل على خلق مناصب عمل دائمة باستعمال الإمكانيات والقدرات المحلية. وبعد مرور حوالي خمس سنوات قامت الهيئات المشرفة بتقييم نتائج هذا النظام، وعلى ضوء النتائج تم تكييفه لجعله أكثر فاعلية، وأكثر اتساعاً لدمج صيغ أخرى تسمح بخلق مناصب عمل للشباب، وهو ما أفرز ما عرف بالنظام الجديد لإدماج الشباب⁴⁰.

2-وضع جهاز لدمج البطالين الجدد والعمال المسرحون بسبب التعديلات الإدارية وبرنامج التعديل الهيكلي، وكانت الإجراءات الأولى بداية في سنة 1992. يهدف هذا الإجراء إلى توفير دخلا سمي بالتعويض للطبقة الاجتماعية التي هي بدون دخل ICSR قدر بـ120 دج شهريا، لمساعدتهم على الحصول على أساسيات العيش، لكن سريعا ما تبين محدودية هذا الإجراء سواء من حيث المبلغ غير كافي لتحقيق الغرض ومن حيث طبيعة المستفيدين، لذلك استبدل بتعويض تضامني AFS قدر بـ 600 دج شهريا، وتعويض آخر لأولئك الذين تم تشغيلهم للقيام بنشاطات للصالح العام IAIG. وقد عرفت الصيغتان تقريبا نفس المصير الذي عرفته الصيغة الأولى⁴¹.

3- إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1995، مهمته تقديم تعويض لأولئك المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، إلا أن هذا التعويض لا يدوم إلا 36 شهر على أساس أنها المدة الكافية ليعاد دمج المستفيد في الحياة العملية من جديد. لا يقتصر دور هذا الجهاز على التكفل بتعويض ضحايا التسريح، والبحث لهم عن مناصب عمل جديدة، بل أنه انتقل إلى مساعدتهم من خلال تقديم القروض لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة وفق تخصصاتهم وتكوينهم العلمي والميداني، لتشكل هذه المؤسسات أداة لخلق مناصب عمل لغيرهم خاصة الشباب منهم⁴². رغم هذا فإن هذا الجهاز كان عاجزا على خلق مناصب شغل جديدة أكثر مما كان يفقده من المناصب، وهذا ما زاد من تعقد وضعية المسرحين الذين وجدوا أنفسهم بدون دخل.

4-ترقية العمل الحر والمساعدة على البحث عن عمل ودمج فئات الشباب في الحياة المهنية في إطار ما يسمى بالتشغيل المؤقت المؤجر للمبادرات المحلية ESIL، إلا أن هذا التشغيل لا يتعدى 12 شهرا ولا يكون إلا إذا استفادت المؤسسة المحلية المشغلة من دعم الدولة من خلال صندوق الدعم لتشغيل الشباب⁴³FAEJ.

5-إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب سنة 1996، وتهدف إلى تحسين الصيغة التي تسمح للشباب بالاندماج في الميدان المهني، وأوكل لها دور مساعدة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 35 سنة على خلق مؤسساتهم الخاصة، حيث يتحصل بموجبها الشاب المقبول ملفه على قرض غير مأجور PNR، مع تحمل الدولة كل الأعباء الأخرى الملازمة لعملية الإنشاء والتسيير الأولى للمؤسسة. كما تقدم هذه الوكالة مجموعة من الحوافز والامتيازات المالية مثل القروض بدون فوائد، والمساهمة في دفع الفوائد إذا اقتضى الأمر إلى جانب بعض الإعفاءات الجبائية. نظرا للنجاح النسبي الذي عرفه هذا الإجراء قامت الدولة سنة 2003 بوضع إجراءات جديدة مكملة، لدفع الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، حيث نقلت الدعم من 4 ملايين دج إلى 10 ملايين دج مع تنويع النشاطات الاقتصادية المعنية بالدعم وتوسيع فئة المعنيين إلى أكثر من 35 سنة، وقد بلغ عدد المشروعات المقبولة في 2003 حوالي 177429 مشروع، والمشروعات الممولة خلال الفترة 1996 - 2003 أكثر من 52 ألف مشروع⁴⁴. ومن أجل توفير الدعم المالي الكافي، تم إنشاء هيئة مالية جديدة تتمثل في صندوق دعم تشغيل الشباب، الذي عهد إليه تمويل المشاريع التي توظفها الوكالة، وتوفير التغطية المالية لتكوين وإعداد الشباب لإيجاد مناصب عمل لهم سواء في القطاع العام أو الخاص⁴⁵.

6- اعتماد فكرة إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح، ووضع حيز التطبيق عمليا سنة 1997، ويموله الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتسييره الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب⁴⁶.

7- تبني برنامج خاص بالتشغيل سنة 1998 سميت بعقود ما قبل التشغيل، والذي وجه لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين السامين، وكذا طالبي العمل بدون خبرة مهنية أو الذين يطلبون العمل لأول مرة. يتلقى المستفيد من هذا البرنامج خلال فترة 12 شهرا مقابل مادي قدر بداية بـ 6 آلاف ثم عدل إلى 8 آلاف دينار جزائري. رغم أهمية هذا الإجراء إلا أن الشباب يعرف صعوبات كبيرة في سبيل الحصول على هذا النوع من العقود، وحتى إن حصل عليها فإن هناك صعوبات أخرى عند توظيفهم بعد انتهاء العقد بصفة دائمة⁴⁷.

8- إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، مهمتها تدعيم أصحاب المبادرات الفردية ومساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وتقديم الاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة. بالنسبة لصيغة التمويل في إطار هذه الوكالة فإنها موزعة إلى قرض مصغر من الوكالة تتراوح قيمته من 40000 دج إلى 100000 دج بدون فوائد وقرض بنكي بفوائد مخفضة قد يصل إلى 1000000 دج ومساهمة مالية شخصية من المبادر⁴⁸.

9- إنشاء جهاز دعم الإدماج المهني بموجب المرسوم التنفيذي 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008، يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، حيث يتم بواسطة عقود عمل محددة مدتها لا تتجاوز 6 أشهر كحد أقصى. وينص الجهاز على عقد التكوين للتشغيل، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير أخرى تحت على البحث عن التكوين المؤهل.

10. أجهزة استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب، تعمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز عملية مرافقة المبادرين الشباب وتجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل، وتتمثل الأهداف التي ارتسمتها بالنسبة للجهازين ANSEJ و CNAC في الوصول إلى تحقيق تمويل حوالي 17.000 مشروع كمعدل سنوي خلال الفترة 2009-2013 مع تقديرات باستحداث أزيد من 55.000 منصب مباشر سنويا خلال نفس الفترة⁴⁹.

من الملاحظ أن أغلب الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني، والواقع أثبت أن هذه الجهود كانت نتائجها أقل بكثير مما كان يطمح إليه، فرغم المبالغ الطائلة التي أنفقت عليها إلا أنها في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة لأن أغلبها إجراءات مؤقتة لفترات محددة، يمكن اعتبارها مسكنات لا يمكن من خلالها معالجة مشكلة البطالة بشكل جذري. هذا ما دفع الحكومة للبحث بشكل جدي عن حلول أكثر فعالية لمشكلة البطالة، حيث أعلنت عن نيتها تطبيق إستراتيجية جديدة لاستحداث مناصب الشغل بهدف تخفيض نسبة البطالة إلى أقل من 9 % بحلول 2013، ومن أجل تحقيق ذلك وضعت مخطط عمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي انطلقت في تجسيده لاستحداث 3 ملايين منصب شغل جديدة في الفترة 2010-2014. ينطوي هذا المخطط على دعم الاستثمار المنتج المولد لفرص العمل

وتتمين المورد البشري عن طريق التكوين، مع معالجة بطالة الشباب بشكل خاص وعصرنة وتعزيز آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها، بالإضافة إلى التوسع في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإعطاء أهمية أكبر لهذا القطاع واعتباره أولوية من أولويات التنمية الاقتصادية المستدامة⁵⁰.

المبحث الرابع: الآثار الناجمة عن البطالة

إنّ الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة أصبحت موضوعا يشد انتباه الباحثين لاسيما في المجال الاجتماعي و الاقتصادي نظرا لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد و المجتمع بمختلف مؤسساته الاجتماعية، و إذا اتجهنا إلى توضيح الآثار المحددة التي تتجم عن البطالة فنجد رغم كثرتها إلّا أنه يمكن تحديدها في النقاط التالية :

1- الآثار النفسية :

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لعدم التوافق النفسي و الاجتماعي ،إضافة إلى كثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية و الشخصية فمثلا يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة ، و عدم الرضا و الشعور بالعجز و عدم الكفاءة ممّا يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم .

- **الاكتئاب :** تظهر حالة الاكتئاب بنسب كبيرة عند البطالين مقارنة بمن يلتزمون أداء أعمال ثابتة ، و تتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار حالة البطالة عند الفرد فتؤدي إلى انعزاله و انسحابه نحو ذاته ، و تؤدي هذه الوضعية إلى قيام الفرد البطال بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من واقعه المر ، و كثيرا ما تتمثل هذه الوسائل في ارتكاب بعض الآفات الاجتماعية الخطيرة كتعاطي المخدرات ، الانتحار ، الإسراف في تناول المشروبات الكحولية و السرقة .

- **تدني اعتبار الذات :** إنّ العمل يبعث نوعا من الإحساس بقيمة الذات و الشعور بالمسؤولية فانتماء الفرد إلى مؤسسة أو منظمة عمل بشكل رسمي يعزز و يدعم اعتبار الذات لديه على عكس ذلك ، فإن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز و الضجر و عدم الرضا ممّا ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات أو عدم احترامها .⁵¹

- **جانب الصحة الجسمية :** ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الحالة النفسية للفرد، و هي بدورها تؤثر على الصحة الجسمية أيضا ، فحالة العزلة و الاكتئاب التي يعانيها البطالين تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض ، و حالة التعب البدني، و لعل من أهم مظاهر الإعياء الجسدي و البدني التي تصاحب البطالين الإصابة بأمراض التهاب المفاصل ، ارتفاع ضغط الدم ، الإصابة بالذبحة الصدرية ، إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو اكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية . وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف (physical functions) تؤدي دورا أساسيا في الحفاظ على التوازن و الاستقرار النفسي حيث ترتبط هذه الوظائف بحالة التعطل عند الفرد فالعمل يعزز الوظائف التالية :

1- تنظيم و جدولة الوقت.

- 2- اللقاء و الاتصال الاجتماعي.
- 3- المشاركة و الاتصال الاجتماعي.
- 4- تحقيق الذات ، المكانة و الهوية .
- 5- أداء و ممارسة أنشطة معتادة لذا فإنّه في حالة البطالة يفتقد الفرد هذه الوظائف على اعتبار أنه ليس هناك ما يدفعه أو يتطلب منه القيام بها، الأمر الذي يؤدي به إلى الشعور بعدم الانتماء و العزل ممّا يحد من توافقه و تفاعله مع المجتمع.⁵²

2- الآثار الاجتماعية الاقتصادية:

- 1- فقر و بؤس و جوع و عدم القدرة على تأمين متطلبات الحياة الكريمة .
- 2- عنوسة و طلاق و آثار اجتماعية و نفسية مدمرة ، و ارتفاع نسبة الفاحشة ، الخروج عن التقاليد و الآداب العامة.
- 3- ارتفاع معدل الجريمة و انتشار السرقة و القتل و الاغتصاب و النهب و التهديد.
- 4- ارتفاع معدل الإعاقة حيث يعيل كل فرد منتج 05 أو 06 أفراد بينما عند الدول المتقدمة المنتج يعيل نفسه أو فرداً آخر معه فقط.
- 5- إعادة توزيع الثروة بصورة سيئة، لأن التشغيل يمنع تركّز الثروات و هو إحدى أدوات التوزيع العادل للثروات.
- 6- العجز عن شراء أدوات المعرفة و الثقافة و بالتالي أمية ثقافية حضارية و الأمية كما هو معلوم تخفض الناتج الفكري و الزراعي و الصناعي و غيره.
- 7- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير المسكن، وغير ذلك، هذا يترك آثاراً سيئة متنوعة و متعددة على الإناث و الذكور.
- 8- قتل إبداع المفكرين و غيرهم من العاملين في الحقل الثقافي بسبب عدم الإقبال على إنتاجهم.
- 9- تخلف الوعي الاجتماعي.

3- الآثار السياسية:

- 1- ضعف الوحدة الوطنية التي تبني العدالة الاجتماعية.
- 2- ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن و أفراد المجتمع.
- 3- تناقضات اجتماعية و صراعات طبقية .
- 4- فشل برامج الاضطرابات السياسية و عدم الاهتمام بالشأن العام (انعدام الثقة في البرامج السياسية) .
- 5- عدم تفاعل التنسيق مع البرامج الحكومية الرامية إلى التطور و التغيير.

4- الآثار الاقتصادية:

يعتبر معدل البطالة كمحدد لقياس الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية كما يعتبر من معايير تقييم البلدان إن كانت متقدمة أو متخلفة ، حيث نجد الدول ذات البطالة المرتفعة متخلفة و الدول ذات البطالة المنخفضة متقدمة ، فاعلة تعمل الحكومة فيها بشكل كبير في موضوع القضاء على البطالة و خلق فرص العمل ، و البطالة ليست مجرد حدث اقتصادي عابر يمر ضمن أرقام الخطة الخماسية أو في البرامج المهيأة من أجل تخفيض أرقام العاطلين و المتعطلين عن العمل و يمكن تلخيص أهم الآثار في هذا الجانب كما يلي :

1- انخفاض حجم القوى العاملة.

2- ارتفاع عدد المستهلكين بالنسبة لعدد المنتجين .

3- احتلال معادلة الاستهلاك للإنتاج، مما يؤدي إلى أن الاقتصاد يستهلك نفسه و لا ينمو .

4- العجز عن ضمان مدخرات التنمية و بالتالي نقص الاستثمار .

5- خسائر مادية كبيرة جدا تتحملها الدولة في التعليم و الصحة و الضمان الاجتماعي.⁵³

خاتمة:

إن دراسة البطالة بشكل أعمق لا يخص مجالا واحدا فقط بل تتلاقى في ذلك مختلف حقول المعرفة والعلم، لأن هذه الظاهرة تعد ملتقى الطرق بين مختلف المختصين من علماء اجتماع، اقتصاديين، صحفيين، وغيرهم. لذا فمن المستحسن أن تخص هذه القضية بمزيد من التحليل والتفصيل لمواجهة هذا الواقع.

أين أضحت من المسائل العالقة في الوقت الراهن، لما حملته من خطورة آثارها التي لم تكف فئة الشباب عامة، وإنما انحدرت منحدرًا خطيرًا مست فيه شباب خريجي الجامعات على وجه الخصوص، على الرغم من امتلاكهم قدرات تأهيلية تجمع بين فتوته، وكذا تكوينه العلمي مما تسمح له بأن يكون في أوج نشاطه.

فمسؤولية تكديس الخريجين وبطالتهم، ما زالت معلقة ومرهونة بفترات مؤقتة أصبح فيها الشباب الجامعي يعجز أن يمض قدما للحصول على منصب عمل، ولو لفترة مؤقتة أمام وضعية شددت الخناق عليه، وحصرته بين وضعية المستوى الاجتماعي والاقتصادي له ووجود أعداد كبيرة من خريجي الجامعات.

فوضعية المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد له تأثير كبير على تكوين رأس المال الاجتماعي، وعلاقاته بتنمية شبكة العلاقات الاجتماعية التي تؤثر بدورها على بلورة ظاهرة الوساطة، وارتباطها بالعلاقات التي لا يتم تنميتها إلا بتوفير رأس المال الاجتماعي، أو بارتفاع رقي المناصب المهنية التي يشغلونها بعض من أفراد الأسرة المتخرجين الجامعيين، أو البعض من أقاربهم، وسط محيط أضحت فيه الوساطة تشكل واحدة من أكبر القضايا التي تعيق عملية التوظيف، والناس بطبعهم يبحثون عن هذه الوسيلة في ظل نقص فرص العمل، وكذا عدد المناصب المحدود أمام أعداد كبيرة من المتخرجين الجامعيين لكل فرع أو تخصص جامعي يحملون فيه نفس التأهيل.

إلى جانب هذا نذكر علاقة ضعف المستوى المعيشي، ومدى تأثيره على حركية الشاب الجامعي، مما يجعله يثبط تفكيره على إنشاء مشاريع خاصة به، وذلك كونه لا يمتلك الإمكانيات المادية، لذلك يضاف لها بعض العراقيل الإدارية وخاصة إذا هيمنت الإدارة ذات النمط البيروقراطي على المجتمع على اختلاف مؤسساته، مما

يجعل فعالية كل برنامج موجه لمحاربة البطالة مثل تمويل مشاريع المؤسسات الصغرى راجع إلى غياب أو نقص دعم بنكي فعال قادر على تمويل الاستثمار.

أما العامل الثاني والمتمثل في نقص مناصب العمل في مجال تخصصات المتخرجين الجامعيين، مما جعل الأثر كبير في تراكمهم دون عمل نتيجة لمحدودية الوظائف المتعلقة بهذه التخصصات، وهذا يشير إلى عدم مواكبة مخرجات التعليم الجامعي لسوق العمل، وهذا يؤكد لنا أن الجامعة لا يمكن لها أن تستجيب لما يتطلبه سوق العمل بشكل مباشر باعتبار تخصصاتها هي في الأساس وجدت من أجل تلبية حاجات سوق العمل، وبرامجها متعددة ومتخصصة، وبالإمكان أن تتغير من وقت لآخر، وهي طبيعة سوق العمل الذي يتغير بين الحين والآخر، أما الجامعة فبرامجها ثابتة، ودليل برهنتنا على محدودية مناصب العمل هو فتح المسابقات لعدد محدود من مناصب العمل، والتي تسمح بمشاركة المتخرجين الجامعيين فيها لأكثر من فرع أو تخصص جامعي مدروس يتنافسون عليه، ويتوقف نجاحهم على نوع الأسئلة المطروحة في المسابقة وذلك طبقا لما جاء في تخصصات معينة لا يتوقع أي مترشح جامعي أن يكون في مجال تخصصه.

يضاف إلى ذلك محدودية مناصب عقود ما قبل التشغيل لفترة مؤقتة تجعل المستفيدين منها من خريجي الجامعات إذا سمحت لهم الفرصة الرجوع إلى البطالة من جديد بعد نهاية فترة العقد، لأن فرصة إدماجهم تبقى ضئيلة أمام أعداد كبيرة مرشحة لنيل مناصب عمل دائمة.

في الأخير ننبه إلى ضرورة تولي الدولة اهتماماتها للعناية بالتخطيط العلمي للقوى العاملة كما، وكيفا عن طريق إحداث توازن بين أعداد المقبولين بالجامعات، وتخصصاتهم الدراسية المختلفة من ناحية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل من ناحية أخرى، وذلك بوضع خطط تنمية للتشغيل تربط بين القطاعات الاقتصادية وأنظمة التكوين الجامعي.

ويفتح النقاش أمام الباحثين لدراسة البطالة من أوجه مختلفة، حسب اختصاصهم وذلك بغية تظافر جهودهم حتى يتمكنون من وضع خطة محكمة تساهم في إعطاء توجيهات تخص استثمار واستغلال قدرات فئة الشباب حاملي الشهادات الجامعية.

قائمة الهوامش:

¹ www.djelfa.info/vb/archive/index.php/t-85083.html. consulté le 07/06/2011

² www.djelfa.info/vb/archive/index.php/t-85083.html. consulté le 07/06/2011

³ عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية، دار الجامعية، 1997، ص 285.

- ⁴ جورج فريدمان، وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 383.
- ⁵ ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1999، ص 151.
- ⁶ جريدة الوطن ليوم السبت 99/11/13.
- ⁷ جريدة الخبر ليوم الخميس 1998/12/31.
- ⁸ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، الدورة العامة الحادية عشر، جويلية 1998، ص 66.
- ⁹ www.islam4africa.net/index.php/manarate/index/14/53. consulté le 07/09/2011
- ¹⁰ زينب صالح الأشوح، المرجع السابق، ص 77.
- ¹¹ زينب صالح الأشوح، المرجع المذكور أعلاه، ص 77.
- ¹² زينب صالح الأشوح، المرجع السابق، ص 77.
- ¹³ طارق الحاج، المرجع السابق، ص 152.
- ¹⁴ طارق الحاج، علم الاقتصاد و نظرياته، الأردن، دار صفاء للنشر و التوزيع، 1998، ص 151.
- ¹⁵ زينب الأشوح، المرجع السابق، ص 77.
- ¹⁶ نفس المرجع المذكور أعلاه، ص 152.
- ¹⁷ نفس المرجع المذكور أعلاه، ص 153.
- ¹⁸ د. زينب الأشوح، المرجع السابق، ص 78.
- ¹⁹ د. زينب الأشوح، المرجع المذكور أعلاه، ص 78.
- ²⁰ زينب صالح الأشوح، المرجع السابق، ص 78.
- ²¹ MUSETTE (m,s) (mahamed saib), le théories économiques a le preuve du chômage , ALGERIE, les cahier du cread N° 45, 1998, p 112.
- ²² خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ط1، 2004، ص 16.
- ²³ خالد زواوي، مرجع سبق ذكره، ص 102.
- ²⁴ المجلس الوطني الاقتصادي، رأي حول مشروع المخطط الوطني لمكافحة البطالة، جويلية 1998، ص 71.
- ²⁵ المرجع المذكور أعلاه، ص 69.
- ²⁶ المجلس الوطني الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص 71.
- ²⁷ بوحفص حاكمي، السياسات الاقتصادية في الجزائر منظور الإصلاحات الكلية، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، 99-98 الجزائر التمويل FMI والتنمية سبتمبر 94.
- ²⁸ www.islamonline.net.
- ²⁹ نجيب عيسى، قضايا التشغيل و التنمية البشرية في البلدان العربية، نيويورك، برنامج الأمم المتحدة، اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا، سلسلة دراسات التنمية البشرية، رقم 1، الأمم المتحدة، 1997، ص 31-32.
- ³⁰ نجيب عيسى، مرجع سبق ذكره، ص 33.

³¹ علي شتا ، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي ، الإسكندرية ، مركز الإسكندرية للكتاب ، 1997، ص 69.

³² www.arriyadh.com.

³³ www.startimes.com/f.aspx?t=29020321. Consulté le 09/09/2011

³⁴ cnw.maktoobblog.com. consulté le 09/07/2011 البطالة في الجزائر

³⁵ O.N.S. « Rétrospective 1970-1996 »

³⁶ O.N.S. « Données sur l'activité » n° 241

³⁷ http://www.ons.dz/EMPLOI-ET-CHOMAGE,952.html. consulté le 12/09/2011

³⁸ www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7838.doc. le consulté 09/07/2011

³⁹ لزهرة قواسمية، سياسات التشغيل، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 13-14 أبريل 2011.

⁴⁰ Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html . consulté le 12/09/2011

⁴¹ Arhab Baya, « Les effets sociaux du P.A.S. dans le cas de l'Algérie » Cahiers du CREAD n°46-47, 4ème trimestre 1998 et 1er trimestre 1999, pages 43-56, publié sur CD-ROM

⁴² Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html. consulté le 12/09/2011

⁴³ بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2006، ص. 176.

⁴⁴ Ibid , P.177.

⁴⁵ Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html. consulté le 12/09/2011

⁴⁶ لزهرة قواسمية، مرجع سابق.

⁴⁷ www.kantakji.com/fiqh/Files/Economics/7838.doc. le consulté 09/07/2011

⁴⁸ Forum.univbiskra.net/index.php.topic. consulté le 12/09/2011

⁴⁹ Dc151.4shared.com/img/viazypc7/preview.html. consulté le 12/09/2011

⁵⁰ لزهرة قواسمية ، مرجع سابق.

⁵¹ www.arriyadh.com.

⁵² www.arriyadh.com.

⁵³ أحمد حويطي و آخرون، علاقة البطالة بالجريمة الانحراف في الوطن العربي، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1998، ص 54.