

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



بعنوان:

البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل.
(دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بغرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر
في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف الدكتورة:

أمال حواطي .

من إعداد الطالبة:

الراعي نجاة.

السنة الجامعية: 2021/2022.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



بعنوان:

البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل.

(دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بغرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف الدكتورة:

أمال حواطي.

من إعداد الطالبة:

الراعي نجاة

السنة الجامعية: 2021/2022.



إهداء

أبدا بشكر الله وصلاحه، وعلى الصبر والكفاءة والشجاعة التي أعطاني إياها للوصول إلى هذه المرحلة ولإعطائي القوة لإنجاز دراستي مع كل حبي خالدة وبكثافة مشاعري.
أهدي هذا العمل المتواضع إلى :

إلى والدتي العزيزة فاطمة الزهراء تفضلني الكلمات في التعبير عن امتناني لكل شيء صنعت من أجل سعادتي ونجاحي، حفظكم الله ويمنحك السعادة والصحة والعمر المديد .
إلى أبي العزيز موسى

لا يمكن لأي تعبير ان ينقل الشعور النبيل الذي اشعر به تجاهك الاحترام، الحب الذي لطالما حظيت به من اجلي ، من اجل صبرك وكرمك.

اهدي هذا العمل لكم في شهادة على امتناني الكبير وحبي الكبير .
إلى أخي الكبير "يوسف" و إخواتي " نالة و سندس ومريم وليلى.
وخطيبي وعائلته على مشورتهم القيمة ودعمهم المعنوي وتشجيعهم. إلى كل أساتذتي والى
الدكتورة الفاضلة حواطي أمال شكرا على تواجدك بجانبني دائما.

الراعي

نجاة

شكر و عرفان

الحمد لله الذي وهبنا التوفيق والسداد ومنحنا الثبات واعاننا على إتمام هذا العمل بعد أن سافرنا لنضع النقاط على الحروف وتكشف ما وراء ستار العلم والمعرفة فها هي ثمار علمنا قد أئبعت وحات قطافها. هذه كلماتنا المبعثرة نهـمس بها في اذن كل من سيفتح هذه المذكرة لينهل معها ما يشاء ويشتهي وينقد ما يرفض ويبتغي. هي ايضا كلمات شكر إلى كل من حثنا وغرس فينا الأمل والإرادة الى كل من الأستاذة المشرفة الدكتورة "حواطي أمال" وجميع الأساتذة، الى جميع من ساعدنا من قريب او بعيد.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	المحتويات
	الاهداء.
	شكر وعرهان.
	قائمة المحتويات.
	قائمة الجداول.
	قائمة الاشكال.
	قائمة الملاحق.
	الملخص.
أ	المقدمة.
الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة	
05	تمهيد.
05	أولاً: أسباب اختيار الموضوع.
05	ثانياً: أهمية الموضوع.
06	ثالثاً: أهداف الدراسة.
06	رابعاً: إشكالية.
08	خامساً: الفرضيات.
08	سادساً: تحديد المفاهيم.
10	سابعاً: الدراسات السابقة.
18	ثامناً: المقاربة السيسولوجية للبطالة.
الفصل الثاني: ماهية البطالة.	
22	تمهيد.

قائمة المحتويات

23	أولاً: مفاهيم مرتبطة بالبطالة.
25	ثانياً: خصائص البطالة.
26	ثالثاً: أنواع البطالة.
28	رابعاً: أسباب البطالة.
30	خامساً: العوامل المؤثرة في البطالة.
31	سادساً: النظريات المفسرة للبطالة.
37	سابعاً: علاج البطالة بصفة عامة.
39	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: ماهية سوق العمل.	
41	تمهيد.
42	أولاً: مفاهيم مرتبطة بسوق العمل.
43	ثانياً : مكونات سوق العمل.
44	ثالثاً: مؤشرات سوق العمل.
45	رابعاً: أنواع سوق العمل.
48	خامساً: خصائص ومميزات سوق العمل.
50	سادساً: متطلبات سوق العمل.
51	سابعاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل.
53	ثامناً: وظائف سوق العمل.
54	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: الاطار الميداني للدراسة.	
57	تمهيد
58	أولاً: مجالات الدراسة.
60	ثانياً : منهجية الدراسة :
61	ثالثاً: وسائل وأدوات تحليل البيانات.

قائمة المحتويات

63	رابعا: تحليل البيانات المتعلقة بالأسئلة التعريفية.
67	خلاصة الفصل.
	الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج ومناقشتها.
69	تمهيد:
70	أولا: تحليل جداول الفرضية الأولى.
74	ثانيا: نتائج تحليل الفرضية الأولى.
75	ثالثا: تحليل جداول الفرضية الثانية.
70	رابعا: نتائج الفرضية الثانية.
88	خامسا: الاستنتاج العام.
	الخاتمة .
	الملاحق.

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
62	ملخص بنية الاستبيان	01
63	توزيع المبحوثين حسب الجنس	02
64	توزيع المبحوثين حسب السن.	03
65	توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.	04
66	توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج.	05
70	تأثير البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.	06
72	العلاقة بين امتلاك المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية	07
75	علاقة التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي بعدم استقرار سوق العمل.	08
76	علاقة الانكماش في النشاط الاقتصادي بالتخصص الجامعي.	09
77	علاقة امتلاك المهارات اللازمة مع مواكبة التطورات الحاصلة.	10
78	علاقة تخصصك الجامعي بالبطالة الدورية.	11
80	تلبية برامج وكالة التشغيل الرغبات المادية والاقتناع بالتسجيل بها.	12
82	الحد من نسبة البطالة وإيجاد مناصب شغل دائمة عن طريق العمل في برامج وكالة التشغيل.	13
83	اكتساب الخبرة من العمل في برامج التشغيل للقيام بمشاريع خاصة.	14
85	ضع إستراتيجية تشغيل فعالة وإتاحة سياسات التشغيل لجميع خريجي الجامعات.	15
86	البرنامج الذي وقع عليه اختيارك وفي أي قطاع تفضل العمل.	16

الملخص

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
63	توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
64	توزيع المبحوثين حسب السن.	02
65	توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية.	03
66	توزيع المبحوثين حسب فترة التخرج الجامعي.	04

الملخص

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير البطالة على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل، ومن خلال التوسع في الجانب النظري والتطرق إلى ذكر أهم أسباب البطالة وأنواعها وطرق علاجها، وتطرقنا إلى سوق العمل ومكونات سوق العمل وأهم مؤشراتته كما تطرقنا إلى أهم خصائص ومميزات سوق العمل وما يتطلبه.

وقد لخصت الدراسة بعض النتائج المتحصلة عليها وتمثلت في مايلي:

✓ تؤدي البطالة الهيكلية إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل وتفسير ذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى عزوف الطلبة الجدد عن التخصصات التي أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل أو تتطلب زيادة تكوين وتربصات خاصة واللجوء إلى دراسة التخصصات التي عليه طلب كبير في سوق العمل وهذا ما يسبب حالة عدم الاستقرار في سوق العمل.

✓ أن البطالة الهيكلية تؤثر على اتجاهات خريجي الجامعات نحو سوق العمل من خلال البحث على مهارات وخبرات جديدة تتناسب مع متطلبات التقدم التقني للوسائل الإنتاج، وبالتالي يدفع بخريجي الجامعات إلى تغيير وجهاتهم نحو مناصب عمل أقل من مستواهم أو مختلفة عن تخصصهم نوعاً ما أو اللجوء إلى القيام بتربصات وتكوينات إضافية.

✓ عدم امتلاك خريجي الجامعات للمهارات والقدرات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل بالرغم من وجود توافق بين تخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: البطالة - سوق العمل - اتجاهات - خريجي الجامعة.

Summary:

This study aims to study the impact of unemployment on the attitudes of university graduates towards the labor market, and by expanding on the theoretical side and addressing the mention of the most important causes of unemployment and its types and methods of treatment, and we touched on the labor market and the components of the labor market and its most important indicators.

The study summarized some of the results obtained, as follows:

- Structural unemployment leads to disruption between the disciplines available in universities with the labor market and the explanation for this is that the emergence of this type of unemployment leads to the reluctance of new students from disciplines that are no longer required in the labor market or require increased training and special training and resort to studying disciplines that are in great demand In the labor market, this is what causes instability in the labor market.
- Structural unemployment affects the attitudes of university graduates towards the labor market by searching for new skills and experiences commensurate with the requirements of technical progress for the means of production, and thus pushes university graduates to change their destinations towards work positions below their level or somewhat different from their specialization or resort to doing Additional trainings and configurations.
- University graduates do not possess the necessary skills and abilities that correspond to the requirements of the labor market, despite the fact that there is a compatibility between their specializations and the requirements of the labor market.

Keywords:

unemployment – labor market – trends – university graduates.

مقدمة عامة

خلال الفترة الأخيرة على وجه التحديد انتشرت ظاهرة وعلى ما أطلق عليها بظاهرة البطالة، وبالتالي أن تلك الظاهرة تحدث عندما يكون الأشخاص بلا عمل ويبحثون بجد عن عمل مناسب لمؤهلاتهم العلمية وقدراتهم العملية، وما بين فترة وأخرى في معظم الأحيان، ما يعاني الاقتصاد من معدلات بطالة عالية، وهذا يؤدي إلى الكثير من الأسباب التي تؤدي إلى بروز نتائج غير مرغوبة لا بد من التوصل إلى حلول ناجحة لها.

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. بحيث مست جميع الدول العربية، ويعود سبب نشوئها إلى تراجع في مداخل الدولة، فمعدلات البطالة كانت في تزايد كبير خاصة بين حاملي الشهادات العليا أي 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 أغلب الأحيان، إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية بتخريج الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المحلية.

لذلك تعد البطالة مشكلة خطيرة عرفت 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. بحيث

مقدمة عامة

مست جميع الدول العربية ، ويعود سبب نشوؤها الى تراجعها في مداخل الدولة ، فمعدلات البطالة كانت في تزايد كبير خاصة بين حاملي الشهادات العليا اي 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 .



الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهمية الموضوع.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: إشكالية.

خامساً: الفرضيات.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: الدراسات السابقة.

ثامناً: المقاربة السييسولوجية.

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.

وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل إلى اساسيات البحث العلمي التي تسير وفقها الدراسة، والتي تتمثل في أسباب اختيار الموضوع وأهمية الموضوع ثم الوقوف على أهداف الدراسة والإشكالية والفرضيات ثم التعرف على المفاهيم الأساسية، قصد ضبطها وتحديدتها وإزالة أي لبس يكتنفها، والتطرق إلى بعض الدراسات السابقة لما لها من أهمية باعتبارها تساعد الباحث على ضبط إشكالية بحث وفرضياتها، وأخيرا التعريف بالمقاربة السوسولوجية.

أولاً: أسباب اختيار موضوع

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

(1) الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في التعرف على الواقع الذي يعيشه خريجي الجامعات، والمشكلات التي تواجههم بعد التخرج أثناء البحث عن منصب العمل.
- تعميق المعارف العلمية حول كيفية إنجاز بحث علمي.

(2) الأسباب الموضوعية :

- التعرف على سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية للتقليل من مشكلة بطالة خريجي الجامعات.
- معرفة المشاكل والصعوبات التي تواجه خريجي الجامعة أثناء البحث عن عمل.

ثانيا: أهمية الدراسة

لكل بحث علمي أهمية وقيمة علمية وعملية تجعله محل اهتمام الباحثين وذو 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 مال 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 أبرز قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك فهي تكتسب أهمية خاصة في الوقت الحاضر، وستكتسب أهمية حيوية كبرى في المستقبل إن لم يتم معالجتها بشكل سليم.

ثالثا: أهداف الدراسة

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

- محاولة إبراز اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل.
- محاولة معرفة واقع سوق العمل وتأثيره على خريجي الجامعات .
- محاولة التعرف على الأسباب الكامنة خلف الارتفاع المتزايد في نسب البطالة من عام لآخر لدى خريجي الجامعات.
- محاولة التعرف على تأثير البطالة على اتجاهات خريجي الجامعة .

رابعا: الإشكالية

عرف العالم عدة مشاكل اجتماعية و اقتصادية ،ومن بينها البطالة التي ظهرت بشكل ملموس مع ظهور ازدهار الصناعة ، اذ لم يكن للبطالة وجود في المجتمعات الريفية التقليدية. وتمثل قضية البطالة في الوقت الراهن احدى المشكلات الاساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها ونظمها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث بل اصبحت واحدة من اخطر مشكلات الدول المتقدمة، ولعل اسوأ وابرز سمات الازمة الاقتصادية التي تواجه الدول الغنية المتقدمة والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة، أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون ان يعثروا عليه حسب مقدراتهم أو على الأقل رغبتهم الآنية.

والجزائر كغيرها من الدول العربية عانت ولازالت تعاني من هذه المشكلة، حيث تعد من أهم المشاكل التي يعاني منها المجتمع الجزائري وذلك مع مطلع الثمانينات أين شهد الاقتصاد الجزائري تراجعاً في

مداخيله، بسبب تراجع عائدات النفط بسبب انخفاض أسعاره وذلك تزامنا مع الأزمة الاقتصادية التي شهدها العالم يومها، فضلا عن أزمات أخرى مرتبطة بهذا التراجع كإفلاس العديد من المؤسسات الوطنية الكبرى، وحدوث الانكماش في الاستثمارات التي تمس مختلف القطاعات . مما تسبب في مجموعة من المشاكل ولازمت إصلاحات اقتصادية وإعادة هيكلة وهيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية، حيث تراكمت الديون وزيادة معدلات البطالة .

فلم تعد البطالة في بلادنا اليوم في حاجة إلى إثبات خطورتها، ففي ضوء تزايد معدلات البطالة خاصة بين حاملي الشهادات العليا تزداد حدة المشكلة تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل سنويا، وقد برزت ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مع بشكل ملفت للانتباه بسبب تشجيع السياسات الحكومية للاستثمار والاتفاق 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، تقدمت بذلك الجامعات أعدادا هائلة من الخريجين الذين دخلوا سوق العمل بمختلف التخصصات ، 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 أغلب الأحيان، إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية بتخريج الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل المحلية.

طرح الإشكالية:

بناء على ما سبق تتمحور إشكالية بحثنا في التساؤل الرئيسي التالي:

✓ هل للبطالة طرق محددة لمعالجتها ؟

و للإجابة على الإشكالية التالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

❖ فيما تتمثل أنواع البطالة و ما مدي تأثيرها على خريجي الجامعات؟

❖ هل عدم توافق التكوين الجامعي ومتطلبات السوق العمل له تأثير في زيادة البطالة؟

❖ هل تنظيم الهيكلية للمؤسسات دور في ظهور البطالة ؟

خامسا: الفرضيات:

للإجابة على الأسئلة الرئيسية والفرعية يمكن لنا اقتراح الفرضيات التالية:

○ هل البطالة الهيكلية تؤثر على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.

○ هل البطالة الدورية تؤثر على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.

برامج التشغيل هي الاتجاه الأنسب لخريجي الجامعة في سوق العمل".

سادسا: تحديد المفاهيم:

1) تعريف البطالة:

يعرفها أحمد زكي بدوي : " هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه و باحثا عنه و لكنه لا يجده"¹.

التعريف الإجرائي للبطالة :

هي عبارة ظاهرة اجتماعية تمس فئة معينة من الأشخاص وهم الذين تتوفر لديهم مؤهلات

تسمح لهم بالعمل ولكن لم يجدو العمل.

البطالة هي عدم ممارسة أي عمل، و رغم تخرج الطلبة الجامعيين وتحصلهم على شهادات تؤهلهم

للعمل البحث عن العمل والاستعداد للعمل وتقبله مقابل أجر ولكن لا يوجد .

2) تعريف خريجي الجامعات:

ويقصد به الإطار الجامعي الذي تخرج من الجامعة بعد ان أكمل تكوينه الجامعي، وتحصل

على شهادة علمية جامعية في تخصص معين، ومؤهل معين(ليسانس ، ماستر، ماجستير ،دكتوراه...).

¹ أحمد زكي بدوي ، معجم العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان، لبنان، 1978 ، ص316.

ووضع لنفسه خطة استراتيجية، استطاع من خلالها التكيف مع متطلبات سوق الشغل المحلي والاجنبي، وحصل من خلالها على منصب عمل وحقق اندماجا مهنيا فيه¹.

المفهوم الإجرائي خريجي الجامعات.

هم الأشخاص الذين تحصلوا على شهادات جامعية او من مدارس عليا ولديهم مؤهلات تسمح لهم بالعمل .

(3) مفهوم سوق العمل:

يعرف سوق العمل بأنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية، التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي في المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها، وبتالي تسعير الخدمات، اذ هناك في سوق العمل شرائح مختلفة تؤثر في قراراته ومواقفه، ومن تلك الشرائح الأيدي العاملة المختلفة المهارات والاختصاصات، الساعية للحصول على فرص عمل مناسبة، وعملية تخصيص الافراد للوظائف لا تمثل حاجة فردية فقط ،بل حاجة ومتطلب اجتماعي يؤثر في المجتمع سلبا وإيجابا"².

تعريف اجرائي لسوق العمل :

هو عبارة عن مكان يلتقي فيه كل من عارض العمل وطالبيه وتتم فيه بيع وشراء او تبادل سلعة ما او خدمة معينة مقابل مبلغ معين.

(4) تعريف الاتجاهات:

يعرف العالم الشهير (ألبورت) الاتجاه بأنه: " حالة استعداد عقلي و عصبي يجري تنظيمها عن طريق الخبرة و تؤثر بشكل ديناميكي على استجابات الفرد لجميع الأشياء و المواقف التي لها علاقة بها"³.

¹ حمد عبد الفتاح محمد عبد الله، تنمية المجتمعات المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006 ، ص53.

² مسعودة مداح، استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل " دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غرداية" جامعة غرداية (الجزائر)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020، ص705.

³ رمضان محمد القذافي ، علم النفس الاجتماعي ، منشورات الجامعة المفتوحة، ط1، طرابلس ، 1991 م، ص 36.

أما تعريف سعد جلال للاتجاه فهو: استعداد الفرد لتقويم رمز معين أو موضوع معين أو مظهر من مظاهر عالمة سلبيا أو ايجابيا، فهي معتقدات و وجدانيات عن موضوع أو عدة موضوعات في البيئة الاجتماعية، و أنها مكتسبة وكنزح إلى الشباب و الاستمرار ، رغم أنها تخضع إلى التأثير بالخبرة، كما أنها حالات نفسية تؤثر في الأفعال التي يقوم بها الفرد كوظيفة المواقف المختلفة¹.

تعريف الاجرائي للاتجاه:

هو عبارة عن افكار محددة وثابتة تميز كل شخص عن اخر ومختلفة .

سابعا: الدراسات السابقة

الدراسات المحلية

الدراسة الاولى:

وهي عبارة عن دراسة للطالبة : نورة دريدي، بعنوان " خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل"، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع: جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، السنة الجامعية 1999_ 1998.

تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية إن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الآلاف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

الفرضيات:

وقد احتوت الدراسة علي فرضية رئيسية مفادها:

" للتكوين النظري الجامعي انعكاسات في واقع التشغيل "

ومنها تفرعت الفرضيتان الفرعيتان:

✓ تعتبر الدراسات العليا تكويننا من اجل التكوين.

✓ تعتبر البطالة التقنية احدي مظاهر التشغيل.

وللتأكد من صحة الفرضيات، اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي كونه الأنسب لمثل هذه

¹ جلال سعد ،علم النفس الاجتماعي ، منشورات الجامعة اللبنانية، بيروت، 1978، م، ص163 .

الدراسات.

مجتمع الدراسة:

وقد قسم مجتمع الدراسة إلى قسمين:

الأول: طلبة الدراسات العليا في فروع علمية، إنسانية، وتقنية تخرجوا أو علي أبواب التخرج.

الثاني: معلمو وأستاذة التعليم الأساسي من خريجي الجامعة، الذين لم يكن يتوقع عملهم في هذا المجال، باعتبارهم نموذجاً للبطالة التقنية.

منهج الدراسة:

استخدمت الطالبة في الدراسة المنهج الوصفي .

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث لجمع البيانات الأدوات التالية:

الملاحظة بالمشاركة، المقابلة، و المقابلات مع الخبراء من أهل الاختصاص والخبرة، والوثائق.

نتائج الدراسة:

وأخيراً، جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

❖ اتجاه الطلبة للدراسات العليا هرباً من البطالة، ال حبا في الدراسة، حيث بلغت النسبة 43,3% وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج.

❖ تدهور القيمة العلمية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العالقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي وتغيير المضمون الاجتماعي للجامعة.

❖ تراجع مكانة البحث العلمي في الجامعة لجملة من المعوقات المادية بالدرجة الأولى، وهو قلة المراجع وصعوبة التطبيق.

❖ توصلت الدراسة إلى أن نسبة 100% من المبحوثين لن تتوفر لهم خيارات أخرى غير التعليم الأساسي، وعلي الرغم من ذلك فهم ارضون بهذه المهنة بنسبة 25%، كون البطالة تترصد معظم خريجي الجامعة، وهي وضعية تنذر بالخطر وتعكس تشبع سوق العمل بالإطارات والخبرات الجامعية.

❖ توصلت الدراسة إلى أن هناك تباينا كبيرا بين الدراسات الجامعية النظرية و الممارسات العملية في عالم الشغل¹.

الدراسة الثانية: عمار بهاليل نجاح " البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية" ، -دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة- رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 45 - قالمة ، السنة الجامعية: 2018/2017.

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 تندرج إشكالية هذه الدراسة وتتمحور حول التساؤلات الآتية:

السؤال الرئيسي:

ماهي أسباب وآثار البطالة لدى خرجي الجامعة، و كيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟
الأسئلة الفرعية :

1. ما سبب عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علميا ومهنيا و بالشكل 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 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

¹ مكرودي حليلة، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطني للتشغيل" دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لمختلف كليات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل ، جيجل، ص24-24.

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.

و الفرضية 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 و اقتصادية.

الفرضيات الجزئية:

- إن عدم الاستفادة من الكفاءات الجامعية التي تم إعدادها علميا ومهنيا بالشكل المناسب، يرجع إلى عدة عوامل اجتماعية و اقتصادية.
- تخلف البطالة لدى خرجي الجامعة آثار اجتماعية والاقتصادية.
- لمعارف والخبرات التي نكتسبها الخريج الجامعي لا تتناسب مع متطلبات السوق المحلية.
- لا يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خرجي الجامعة في السوق المحلية.

منهج الدراسة: استخدم الطالب المنهج الوصفي التحليلي .

مجتمع الدراسة : شملت فئة المتعلمين وخرجي الجامعات من حاملي شهادات عليا .

أدوات جمع البيانات:

وفي هذه الدراسة تم اختيار الأدوات المنهجية المناسبة والتي ترتبط بالمنهج المستخدم، حيث تمثلت فيمايلي : المقابلة، و الاستمارة .

نتائج الدراسة:

من خلال ما سبق ومحمل نتائج التساؤلات الفرعية والتي كانت بمثابة أبعاد للتساؤل الرئيسي والمتمثل هذا الأخير في: ما هي أسباب وآثار البطالة لدى خرجي 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 و ليس الخبرة، بسبب طبيعة و نوعية المناهج التي تقدمها للطلاب الجامعي أثناء مشواره الدراسي.
- انتشار الوساطة والرشوة وعدم توفر الخبرة المهنية لدى خرجي الجامعة من أكثر الصعوبات التي تعترضه أثناء بحثه عن عمل.
- عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة خرجي 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، و بطالة خرجي الجامعة بصفة خاصة.
- ساهمت سياسات التشغيل التي انتهجتها الدولة الجزائرية في تخفيف الضغط على سوق العمل حيث اتضح من خلال إحصائيات بطالة خرجي 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 محدودة¹.

الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى: سراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام - ريان عبدالفتاح إبراهيم عثمان - سلمى صالح الدين دفع هلا - عالي الأمين بابكر سليمان - هبه هاشم محمد هاشم " أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين - دراسة حالة : ولاية الخرطوم (2007-2014م)، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الاقتصاد التطبيقي، جامعة السودان، السودان، 2016م.

¹ عمار بحاليل نجاح ، " البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية " ، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 45 - قائمة ، السنة الجامعية: 2018/2017، ص 15-16-22-26-101.

تناولت الدراسة أثر سياسات التعليم العالي علي بطالة الخريجين ، تمثلت مشكلة الدراسة في غياب العالقة الإيجابية بين سياسات التعليم العالي وسوق العمل. ويرجع ذلك إلى ان سياسات التعليم العالي ال تبني على احتياجات البلاد الفعلية لسوق العمل.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين. ويمكن عرض مشكلة البحث من خلال الأسئلة التالية:

1- ما هو دور سياسات التعليم العالي في زيادة نسبة البطالة وسط الخريجين ؟

2- هل ترتبط هذه السياسات بسياسات الاستخدام ؟

3- ماهي الأسباب التي تؤدي الى ارتفاع نسبة البطالة وسط الخريجين ؟

فرضيات البحث:

1. هنالك علاقة بين سياسات التعليم العالي وبطالة خريجي الكليات النظرية والتطبيقية.

2. عرض العمل الناتج من مؤسسات التعليم العالي في بعض التخصصات أكبر من

الطلب علي العمل.

3. مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل.

منهجية البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي المعتمد على التحليل باعتباره المنهج الذي يصف الحالة ويحللها وصولا الى نتائج مقنعة معتمدة على الأدوات لجمع المعلومات.

مصادر و أدوات جمع البيانات:

المصادر التي يستمد منها الباحثات بياناتهم هي المصادر الأولية والمصادر الثانوية. وتمثلت في :

الاستبانة و المقابلة ، وأيضا اعتمدت على المراجع، البحوث الجامعية، التقارير الصادرة من الجهات المختصة كالدوريات.

اهم النتائج الدراسة:

✚ وجود عالقة بين سياسات التعليم العالي والبطالة وسط الخريجين حيث بلغت نسبة البطالة وسط

الخريجين 25% وهذا ما أكدته الدراسة.

✚ هنالك عدم توافق بين عرض العمل الناتج عن مؤسسات التعليم العالي والطلب علي

العمل في سوق العمل وهذا ما أكدته الدراسة.

عدم وجود عالقة بين سياسات التعليم العالي في السودان وسوق العمل وهذا ما أكدته الدراسة.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع هذه الدراسة من بعض خريجي الكليات النظرية والتطبيقية داخل ولاية الخرطوم.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية، تضمنت (300) خريج وخريجة وقد كان اختيار الباحثين للعينة، من جملة أفراد مجتمع الدراسة اختياراً عشوائياً بسيطاً تمثل 86% من حجم العينة¹.

الدراسة الثانية:

ساره صالح الخمشي - شروق عبد العزيز الخليف، " واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها"، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، السعودية، 2015.

تحدد مشكلة الدراسة في التعرف على واقع مشكلة البطالة والتوصل لمؤشرات تخطيطية للحد منها ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كناطقات وحافز لمواجهتها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودي.

تساؤلات الدراسة:

أولاً: ما واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع هذا التساؤل الى التساؤلات التالية :

- ما أهم العوامل المتعلقة بمحدودية الفرص الوظيفية وضعف استيعاب سوق العمل المؤدية لمشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية ؟

¹ سراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام - ريان عبدالفتاح إبراهيم عثمان - سلمى صالح الدين دفع هلالا - عالي الأمين بابكر سليمان - هبه هاشم محمد هاشم، " أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين - دراسة حالة : ولاية الخرطوم (2007-2014م)، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الاقتصاد التطبيقي، جامعة السودان، السودان، 2016م، ص18-19-20.

- ماهي أنواع البطالة في المملكة العربية السعودية؟
- ما أهم الآثار الذاتية والأسرية والمجتمعية المترتبة على مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية؟
- ثانيا : ماهي المؤشرات التخطيطية التي يمكن التوصل اليها للحد من مشكلة البطالة في ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص
- المتتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كمنطقات وحافز لمواجهةها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودية؟

نوع الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي سعت الى محاولة التعرف على العوامل المؤدية للبطالة في المجتمع السعودي وأنوعها والآثار المترتبة عليها والتخطيط للحد منها معتمدة على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها الاستخلاص دلالتها .

المنهج المستخدم:

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه باعتباره أحد الأساليب التي تستخدم في الحصول على بيانات ميدانية فيما يتعلق بالتعرف على العوامل المؤدية اليها .

مجتمع الدراسة : تمثل في الأشخاص للعاطلين عن العمل من طالبي العمل المتقدمين الى وزارة العمل في الرياض .

أدوات جمع البيانات :

اعتمدت الدراسة على استبيان موجه للعاطلين عن العمل من طالبي العمل المتقدمين الى وزارة العمل في، الرياض لقياس العلاقة بين متغيرات .

نتائج الدراسة :

- ✓ انخفاض مستويات التدريب الفني والمهني للخريجين .
- ✓ عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل .
- ✓ انخفاض مستويات المهارات (اللغة الإنجليزية والحاسب) للباحثين عن العمل .
- ✓ عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم اقدر واكفاء على تولي الوظائف

- ✓ قلة اهتمام المؤسسات الخاصة بتوظيف العمالة الوطنية والتحايل على النظام السعودي الوهمية
- ✓ مزاحمة العمالة الوافدة وتفضيلها لدى القطاع الخاص وذلك بسبب :
- ✓ رخص أجورها ، الارتفاع مستوى التأهيل والتدريب لديها ، لسهولة ومرونة الحصول عليها حسب حاجة العمل.
- ✓ ضعف الهياكل التنظيمية والإدارية القائمة على خدمات سوق العمل.
- ✓ ضعف الأجور المقدمة من قبل القطاع الخاص للعمالة الوطنية¹.

التعقيب على الدراسات السابقة.

أوجه التشابه :

من خلال دراستنا نجد اننا تطرقنا الى البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل بحيث استخدمنا المنهج الوصفي والتحليل وتم توزيع الاستبيانات على مجتمع الدراسة كما في الدراسات السابقة قد تم استخدام المنهج التحليلي مثال في دراسة عمار بهاليل نجح فقد استخدم الطالب المنهج الوصفي التحليلي وكذلك دراسة سراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام فأتبع في البحث المنهج الوصفي المعتمد على التحليل باعتباره المنهج الذي يصف الحالة ويحللها وصولا الى نتائج مقنعة معتمدة على الأدوات لجمع المعلومات.

واما ساره صالح الحمشي - شروق عبد العزيز الخليف، اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بنوعيه باعتباره أحد الأساليب التي تستخدم في الحصول على بيانات ميدانية فيما يتعلق بالتعرف على العوامل المؤدية اليها .

اما في دراسة نورة دريدي، فقد استخدمت الطالبة في الدراسة المنهج الوصفي واكتفت به.

أوجه الاختلاف:

فقد كانت لكل دراسة موضوع خاص بها ونتائج متحصلة عليه مختلف عن بقية الدراسات .
ففي دراسة للطالبة : نورة دريدي، بعنوان " خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل"، كان محور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية إن التكوين الجامعي مصدر لتخريج

¹ ساره صالح الحمشي - شروق عبد العزيز الخليف، " واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات

التخطيطية لمواجهتها، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، السعودية، 2015، ص7-11.

الآلاف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

اما دراسة عمار بهاليل نجاح " البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية" ، كانت تسعى الدراسة الراهنة التعرف عن أسباب وآثار البطالة لدى خريجي الجامعة ومختلف السياسات والإصلاحات والبرامج التي قامت بها الدولة الجزائرية من أجل القضاء أو التقليل من البطالة .

و في دراسة سراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام " أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين - تناولت الدراسة أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين ، تمثلت مشكلة الدراسة في غياب العالقة الإيجابية بين سياسات التعليم العالي وسوق العمل. ويرجع ذلك إلى ان سياسات التعليم العالي ال تبني على احتياجات البلاد الفعلية لسوق العمل.

و دراسة ساره صالح الخمشي- شروق عبد العزيز الخليف، " واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها، فكانت مشكلة الدراسة في التعرف على واقع مشكلة البطالة والتوصل لمؤشرات تخطيطية للحد منها ضوء الجهود المبذولة في القطاعين الحكومي والخاص المتمثلة باستراتيجية التوظيف والبرامج كنطاقات وحافز لمواجهتها في كافة مناطق في المملكة العربية السعودي. اما دراستنا فكانت تتمحور بطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل والتعرف على مدى تأثير بطالة الهيكلية والدورية على الخريجين.

سابعا: المقاربة السوسولوجية للبطالة .

إن أقرب نظرية لهذا العنوان أو لموضوع البحث هي النظرية البنوية الوظيفية التي ظهرت وذاع صيتها نهاية القرن التاسع عشر ، من أهم منظري هذه النظرية هو عالم الاجتماع البريطاني هربرت سنبر و بعض علماء الانثروبولوجيا والاجتماع أمثال راد كليف براون و ايفانز برتشارد ولوسي مير و مالنوفسكي وتالكوت بارسونز وروبرت ميرتون ، إذأ ما هي المبادئ التي تستند إليها النظرية البنوية الوظيفية ثم بعد ذلك تطبيق هذه النظرية على مشكلة البطالة وآثارها في المجتمعات .

تعتقد النظرية الوظيفية البنوية بعشر مبادئ رئيسية هي :

للبناء الاجتماعي نظام قيمي يحدد الواجبات والحقوق ويوازن بين الأدوار القيادية والأدوار القاعدية ويوازن بين نظام السلطة والمنزلة .

المجتمع أو الحياة الاجتماعية أو الظاهرة الاجتماعية، أما تتأثر بعوامل بنيوية أي عوامل تشتق من طبيعة البيئة أو الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه الإنسان.

اجزاء البناء الاجتماعي أو الظاهرة الاجتماعية تكون مترابطة ومتفاعلة بعضها مع بعض ، فأى تغيير يطرأ على أحد العناصر البنيوية التي يتكون منها المجتمع لا بد أن يؤثر على بقية العناصر ويسبب تغييرها من شكل لأخر¹.

إن عملية توظيفنا للنظرية البنيوية الوظيفية لموضوع بحثنا هذا وهو مشكلة البطالة وأثارها على اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل و يمكن أن نفسر البطالة بالعامل البنيوي الذي يؤثر على فعالية ونشاط أبناء المجتمع ، فالبطالة ترجع أسبابها الى جملة من العوامل البنيوية ذات الصلة القوية بطبيعة البناء الاجتماعي ، الذي يجد العاطل عن العمل نفسه في حدود هذا البناء الذي يؤثر عليه ويحجم كل طاقاته وإبداعات ، فوجود نظام اقتصادي هزيل وسياسات اقتصادية ضعيفة وعدم تفعيل الفرص الكافية لامتناس الأيدي العاملة للباحثين عن العمل وكذلك ضعف لنظام السياسي الذي لم يضع الخطط الكفيلة لدرد مشكلة البطالة والحد من تفاقمها كذلك سوء تنظيم المجتمع وعدم وجود عوامل محفزة ومشجعة للعمل وكذلك عدم الانتباه الى المشاريع الاستثمارية وتوظيف رؤوس الأموال في العمليات الإنتاجية والمشاريع الخدمية التي تصنع فرص العمل، أن مجمل هذه العوامل البنيوية التي مصدرها البناء الاجتماعي هي سبب رئيسي وفاعل في خلق مشكلة البطالة، هذه المشكلة التي ينتج عنها أثراً سلبية على الفرد والمجتمع هذه الآثار السلبية هي العوامل الوظيفية صنعتها أو خلقتها العوامل البنيوية .

¹ قيس النوري ، و عبد المنعم الحسني ، النظريات الاجتماعية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد ، 2000 ، ص

الفصل الثاني

الفصل الثاني: البطالة

تمهيد

أولاً: مفاهيم مرتبطة بالبطالة.

ثانياً: خصائص البطالة.

ثالثاً: أنواع البطالة.

رابعاً: أسباب البطالة.

خامساً: العوامل المؤثرة في البطالة.

سادساً: النظريات المفسرة للبطالة.

سابعاً: علاج البطالة بصفة عامة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعد البطالة من أكبر المشاكل التي يواجهها العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية ، فهذه الظاهرة تنعكس انعكاسا سلبيا على المجتمعات وتطل عليهم في شكل جرائم بأنواعها و في شكل اضطرابات نفسية وعصبية على المتعطلين وما إلى ذلك من مشاكل اجتماعية بين الأسر تصل إلى حالة التفكك والانفصال.

ولذلك سنقوم في هذا الفصل بتعريف البطالة وبعض المفاهيم المرتبطة بها ، وتوضيح أسبابها وطرق معالجتها ، ولا ننسى العوامل المؤدية الي البطالة والنظريات المفسرة لهذه الظاهرة.

أولاً: مفاهيم مرتبطة بالبطالة.

1- تعريف العطالة:

تمس العطالة الأشخاص الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل ثم توقفوا لعدة أسباب كالتسريح، إناء عقد العمل، العجز الجسدي... الخ، فمن الناحية اللغوية نقول "عطالة الأجير أي بطل عن عمله" ، و لكن البطالة أعم وأشمل من العطالة.

2- تعريف اللاعمل :

"يطلق على اللاعمل انه سلسلة من الظروف التي يجد فيها الفرد نفسه محروما من العمل كالعجز الجسدي (حادث أو مرض)، البطالة، الإجازة"، إذن يبدو من خلال هذا التفصيل أن اللاعمل أوسع وأشمل من البطالة¹.

3- تعريف البطال :

تعريف 01:

في تعريف البطال على أنه ذلك الشخص الذي لا يملك وظيفة ولا يمارس أي نشاط اقتصادي خاص هو تعريف قاصر وغير دقيق.

تعريف 02:

عرفته منظمة العمل الدولية ILO بأنه:

"كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى من خلال هذا التعريف يتضح أن البطال ليس فقط الشخص الذي لا يعمل بل يشترط أن يكون راغبا فيه، ويبحث عنه وأن يقبله عند مستوى الأجر السائد في سوق العمل ولكن دون جدوى.

¹ حجال سعود، الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري " تصورات وممارسات اجتماعية " ، دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل، ولاية تلمسان ، 2011-2012، ص43-44.

تعريف 03:

كما يعرفها الفقه الإسلامي على أنها "العجز عن الكسب، وهذا العجز إما أن يكون ذاتيا كالصغر والأنوثة والعتة والشيخوخة والمرض، أو غير ذاتي كالاشتغال بتحصيل العلم، وكذا العامل القوي الذي لا يستطيع تشغيله، بينما لا يعتبر التفرغ للعبادة من العجز"؛ هذا يعني أن الشخص الذي يحصل على قوته بالطرق الغير المشروعة والغني الذي لا يستطيع تشغيل أمواله يعتبر بطالا إلا أن التعريف قد أستثنى المتفرغ للعبادة (أداء فريضة الحج، ...) والمشتغل بالعلم والعاجز عن العمل من دائرة البطالين عكس التعريف السابق .

كما نستنتج أن التعريف لم يضع شرط الرغبة بل اعتبر أن أي فرد لديه القدرة على العمل فعليه أن يبحث عن العمل الملائم له وإلا فهو يعتبر آثم في نظر الإسلام¹.

4- تعريف العمال:

لغة: العُمَّالُ بضم العين وتشديد الميم جمعُ عاملٍ، وهو في اللغة " الذي يتولى أمورَ الرجلِ في ماله وملكه وعماله. ومنه قيلَ للذي يستخرجُ الزكاةَ عاملٌ".

تعريفُ العمالِ اصطلاحاً:

لا يختلفُ استعمالُ الفقهاءِ لكلمةِ العاملِ عن المعنى اللغويِّ للكلمةِ فهوَ دائرٌ في كلامِ الفقهاءِ على معنى مَنْ يتولى أمورًا من أمورِ المسلمين، سواءً كانَ ذلكَ في أخذِ الحقوقِ الواجبةِ شرعاً، كجبايةِ الزكاةِ ونحوها؛ أو كانَ في الولاياتِ العامّةِ أو الخاصّةِ. بل يتوسّعُ مدلولُ كلمةِ العمالِ ليشمَلَ مَنْ يتولّى الأعمالَ الخاصّةَ، وهمُ الأجرأءُ على الأعمالِ². العطالة تمس الأشخاص الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل ثم توقفوا لعدة أسباب كالتسريح، إناء عقد العمل، العجز الجسدي... الخ، فمن الناحية اللغوية نقول "عطالة الأجير أي بطل عن عمله"، و لكن البطالة أعم وأشمل من العطالة.

¹شهدان عادل عبد اللطيف الغياوي، تمويل المشروعات الصغيرة: كعنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية وآليات مكافحة البطالة ودورها في التشغيل في الدول العربية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2020، ص355.

² تمت زيارته في 16 /05/2022 على الساعة 20:22 مساءً:

ثانيا: خصائص البطالة.

للبطالة خصائص متعددة نذكر منها :

أنها بطالة حضر وبطالة رجال : إن بطالة المدن أكثر حدة من بطالة الريف و خاصة بالنسبة للنساء ، و هذا راجع إلى تركيز الباحثين عن الشغل في المدن الذي يرجع دوره إلى عدة أسباب :

■ ارتفاع المستوى التعليمي للسكان الحضر.

■ الهجرة الريفية.

■ سهولة الاشتغال في الريف و ذلك في فئة مساعدي العائلات و يتم ذلك عن طريق تعاون العائلة في خدمة الأرض ، رغم وجود أفراد من بينها لا يتقاضون أجرهم.

أنها بطالة الشباب : يقصد بها تمس في الاغلب فئة الكبار أي الشباب ، و هذا راجع إلى عدة أسباب : صياغة

➤ إن حجم الفئة العمرية الأقل سنا هي أكثر من الفئة العمرية الأكبر سنا (هذا راجع إلى الوفيات).

➤ معظم أفراد هذه الفئة دخلوا أول مرة سوق الشغل و خاصة الفئة الأولى و بالتالي يصعب عليهم إيجاد وظيفة نتيجة الحيرة الناقصة.

➤ إن طول فترة البحث عن العمل لها أثر مباشر على العمل ، كلما كانت الفئات أقل سنا كلما كانت فترة البحث قصيرة للفئات الأخرى وكلما كان معدل البطالة كبير.

➤ الخروج المبكر من التعليم غالبا ما يؤدي بانتقال الأفراد من السكان الغير نشطين إلى السكان التشطين.

أنها بطالة طويلة الأجل : بما أن معدل البطالة أصبح يتزايد من سنة على أخرى معناه أن عدد الباحثين عن الشغل أصبح في تزايد مستمر ، و الذي يؤثر في طول فترة البحث عن العمل " .¹

أنها بطالة محبطة : بدليل أن نسبة كبيرة من العاطلين لم يتخذوا إجراءات جدية في البحث عن العمل ناهيك عن الذين خرجوا من سوق العمل ليأسهم من وجود وظيفة و بالتالي فإن معدلات البطالة ليست حقيقية لأنها لم يأخذ في الحسبان البطالة المحيطة حتى أولئك الذين لهم مستوى علمي ثانوي و ما فوق ، هم الذين يشكلون القوة العاملة للباحثين عن مناصب شغل ، و ما يؤكد هذه النتيجة الظاهرية هو توزيع طلبات العمل المسجلة في معظم الوكالات الخاصة بالتشغيل حسب المستوى التعليمي ، حيث نجد الأفراد الذين ليس لهم مستوى تعليمي أقل من نسبة الذين لهم مستوى ابتدائي أو متوسط أو ثانوي)².

ثالثا: أنواع البطالة :

تعدد أسباب البطالة يؤدي إلى تعدد أنواعها ومسمياتها، تبعا لطبيعة الاقتصاد ودرجة تطوره. سوف يتم التطرق الي بعض أنواع البطالة كالتالي:

البطالة الاحتكاكية:

هي بطالة تنشأ بسبب الحركة المستمرة للأفراد بين مختلف المناطق والوظائف بحثا عن فرص عمل تتماشى مع ميولهم واستعداداتهم فهي تتوافق في ذلك مع الوقت الضروري الفاصل بين التوقف الإرادي عن النشاط ومباشرة نشاط مهني آخر، كما تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، وبالمقابل فإن الحصول على فرصة عمل يستلزم وقت يتم فيه البحث عن الإمكانيات المتاحة والمفاضلة بينهم³.

البطالة الهيكلية:

¹ مقدم سلمان - أميرة عبدالله ، البطالة والتضخم حالة الجزائر 2000-2015 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص مالية ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، السنة الجامعية 2015-2016م ، ص 10-11.

² مقدم سلمان - أميرة عبدالله، مرجع سابق ، ص 11.

³ World Bank report ، "workers in an Integrating World" ، WORLD BANK EDITIONS، 1995 p: 28.

تحدث هذه البطالة عندما يتحقق نوع من الاختيار الهيكلي على مستوى المناطق أو القطاعات الإنتاجية وأنواع العمل المختلفة في المجتمع مما يؤدي إلى إحداث اختلال بين العمالة والطلب عليها، فقد يرتفع الطلب على العمالة في إحدى القطاعات وينخفض في الأخرى، نفس ما حدث في الاقتصاديات الرأسمالية المعاصرة أين انتعشت الصناعات النسيجية عالية التكنولوجيات التي أدت إلى تزايد الطلب على اليد عاملة عالية التأهيل الفني والمهارة، حدث هذا في نفس الوقت الذي تراجعت فيه الصناعات التقليدية وتراجع الطلب على العاملين فيها. فالبطالة الهيكلية ناجمة عن تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد تجعل إمكانيات ومؤهلات الأفراد العاملين غير مناسبة للمجتمع بسبب تغير هيكل الاقتصاد ككل¹.

البطالة الدورية

وهي البطالة الناشئة على اثر التقلبات الاقتصادية وهي بطالة إجبارية لا اختيارية. والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترات معينة².

والمعروف أن الاقتصاد أي دولة يمر بمرحلة انتعاش ورخاء الرواج الاقتصادي، حيث تنشط عمليات الإنتاج، البيع التبادل، ويزيد حم كل من الدخل الناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الرواج عندها تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل وتسريح العمال، و بالتالي ترتفع معدلات البطالة³.

البطالة الموسمية:

¹ NONJON Alain, 1992, "**Concepts et mécanismes de géographie économique contemporaine**", Ed: Marketing, p: 358.

² خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل القاهرة مجموعة النيل العربية، القاهرة، من 2004، ص 19.

³ ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العاب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 2010، ص 50.

وهي البطالة الناجمة بسبب تدني الطلب الكلي في جانب من قطاعات اقتصادية معينة (وليس الاقتصاد ككل). فيمكن ان تلاحظ بعض القطاعات الاقتصادية (كقطاع السياحة مثلاً أو الزراعة أو الصيد) تمر بفترات من انكماش وهذا يسبب إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً.

البطالة المقنعة :

البطالة المقنعة هو مفهوم يعبر عن عدد من العاملين الذين يحصلون على أجور أو رواتب دون مقابل من العمل أو الجهد الذي تتطلبه الوظيفة، وهي نسبة اذا تم سحبها من مجال العمل لا يترتب على خروجها أي نقص في اجمالي إنتاج الشركة أو المؤسسة التي هم موظفون فيها وربما زاد الإنتاج عما لو ظلوا في وظائفهم .

البطالة السلوكية :

وهي البطالة الناجمة عن إحجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والإنخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الإجتماعية لهذه الوظائف

البطالة المستوردة:

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع. وقد يواجه الاقتصاد هذا النوع من البطالة في حال انخفاض الطلب على سلعة معينة مقابل ارتفاع الطلب على سلعة.¹

رابعا : أسباب البطالة:

بالرغم من اختلاف أسباب البطالة في الدول المتقدمة عنها في الدول النامية ومن دولة إلى أخرى ، إلا أنها عموماً تتصف ببعض الصفات أو السمات المشتركة ، وبالتالي يقتضي الأمر الإشارة إلى مجمل تلك الأسباب وكالآتي :2

¹ أسماعيل علي شكر ، مجيد جواد مهدي، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة ، عمان ، مركز الكتاب الاكاديمي، 2016، ص53.

² عياد سعيد حسين ، البطالة في الاقتصاد العراقي: أسبابها -وسبل معالجتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد04، العدد06، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الانبار، 2012، ص84.

- 1) إن البطالة كانت جزء من حركة الدورة الاقتصادية في الاقتصادات الرأسمالية المتقدمة ، بمعنى أنها تظهر مع ظهور مرحلة الركود وتختفي مع مرحلة الانتعاش .
- 2) إن البطالة الآن أصبحت ومنذ أقل من نصف قرن تقريباً مشكلة هيكلية، فبالرغم من تحقق الانتعاش والنمو الاقتصادي ، فهي تتفاقم سنة بعد أخرى ، إن الدول التي كانت اشتراكية والتي لم تعرف البطالة أبداً ، بدأت جيوش العاطلين فيها تتزايد فترة بعد أخرى في عمار عملية التحول إلى النظام الرأسمالي .
- 3) إخفاق خطط وجهود التنمية الاقتصادية في الدول النامية .
- 4) تفاقم أزمة المديونية الخارجية للدول النامية .
- 5) إخفاق تطبيق برامج وسياسات الإصلاح الاقتصادي .
- 6) تطبيق آليات السوق والاندماج في الاقتصاد العالمي .
- 7) السيطرة الاستعمارية .
- 8) التخلف الاقتصادي .
- 9) ضعف موقع الدول النامية في الاقتصاد العالمي ، (رمزي زكي ، مصدر سابق ونفس الصفحة).
- 10) التوجيه غير السليم للموارد المالية .
- 11) انخفاض الطلب على العمالة محلياً ودولياً .
- 12) الانعكاسات السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة في الدول النامية.
- 13) نمو قوة العمل ، ولاسيما في الدول النامية بنسبة أكبر من النمو السكاني فيها.

خامساً: العوامل المؤدية للبطالة

يتم تقسيم العوامل المؤدية للبطالة على النحو التالي الى:

- 1- العوامل الداخلية: وتمثل أهمها فيما يلي:¹
 - انخفاض تكلفة التعليم في مراحل المختلفة وخاصة الجامعيين كما يؤدي إلى زيادة الطلب على التعليم.
 - ضعف التنسيق بين سياسة التعليم وسياسة التوظيف.
 - إنشاء العديد من المعاهد والجامعات الأهلية والتي لا يحتاجها سوق العمل فعلا.

¹ طارق عبد الرؤوف عامر ، أسباب وابعاد البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في

مواجهتها، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط2، عمان - الأردن، 2015، ص20-21-23-24.

- النمو غير المتوازن بين القطاعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي.
- قصور المعلومات في سوق العمل والخاصة بظروف العمل وطبيعة المؤهلات والمهارات المطلوبة ومستويات العرض والطلب في الأنشطة المختلفة ولفترات قادمة.
- نظام القبول بالجامعات والمعاهد.
- نظرة التبعيل التي توارثتها الأجيال نحو الشهادة الجامعية.
- تزايد أعباء المديونية الخارجية وذلك على حساب الأنشطة الاستثمارية بها.
- انخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي بمعنى أن المشروعات لا تستطيع بسرعة وسهولة التحكم في عرضها بحيث يتلاءم مع التغيرات في الطلب.
- الاعتماد على الدولة في تعيين الخريجين وزيادة البطالة بعد المحسار هذا الدور .

ب- العوامل الخارجية: وتتمثل أهمها فيما يلي :

- وجود اتجاهات انكماشية في الدول الصناعية وغير الصناعية حيث أظهرت معدلات الإنفاق الاستثماري فيها تراجعاً ملموساً.
- انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية انخفاضاً متواصلاً في الثمانينات.
- الاتجاه التنافسي لأسعار المادة الأولية وخاصة الزراعية.
- الاتجاهات التضخمية العالمية¹.

سادساً : النظريات المفسرة للبطالة

سنتطرق الى ذكر اهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعاً بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

1- نظريات الفكر الاقتصادي التقليدي .

تعددت نظريات الفكر التقليدي التي فسرت البطالة ، حيث اختلفت وجهات النظر التي ركزت على ظاهرة البطالة ، لذلك سنبرز مختلف النظريات التقليدية للعديد من المفكرين والمدارس الذين اهتموا بدراسة بالموضوع وذلك فيما يلي :

¹طارق عبد الرؤوف عامر، مرجع نفسه ، ص24.

1-1 النظرية الكلاسيكية .

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي) ، حيث أن تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل عل المدى الطويل حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث تركز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية وهي:

- فرضية تجانس وحدة العمل و يرى الكلاسيك أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا لان كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة و ضرورة النجاح عمل معين فيه و مستوى المهارة و الكفاءة يسمح بالترقية بين الأجراء.
- حرية حركة عنصر العمل و المفاوضة الحرة لعقود العمل.
- وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعامل إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل¹.

1-2 النظرية النيوكلاسيكية :

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون "ساي" للأسواق الذي يقوم على أن " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له "، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل ، فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

¹ فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004) ، مذكرة

مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية

- مرونة حركة الأسعار في السوق التي تعدل أليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج .
- سوق العمل في حالة منافسة تامة مع الحرية الانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق .
- تجانس عنصر العمل وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد .
- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن الطلب و عرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي .

أما حدوث البطالة يرجع أساسا إلى:

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.
 - المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الأسمى.
- ولهذا فان العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر هي إردية، فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذا ال مجال لحدوث بطالة إجبارية فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة، لهذا يرفض الكلاسيك و النيوكلاسيك وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد¹.

1-3 النظرية الماركسية :

يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعماليه و تبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة، و يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء .

فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفق للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات.

1-4 النظرية الكينزية :

¹ فارس شلاي ، مرجع نفسه ، ص 14 .

إن الحالة المسماة بـ البطالة الكينزية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل و السلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل ، انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال للخروج من البطالة أكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل . كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية¹.

2- النظريات الاقتصادية الحديثة .

لا تقتصر البطالة في التحليل الاقتصادي على نظريات الفكر التقليدي فقط بل هناك نظريات أخرى حديثة قدمت اهتماما كبيرا للموضوع، وبالتالي سوف نبرز أهم النظريات الحديثة وهي كالتالي :

2-1 نظرية البحث عن العمل :

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال " فيليبس، جوردن، هال.. " حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط 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، مما يدفع بالأفراد للسعي

¹ بن بوبكر رضوان، أزمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016 (حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، قسم العلوم السياسية ، 2016-2017 ، ص 23-24.

من أجل الحصول عليها ولو نسبيا كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح.¹

2-2 نظرية اختلال سوق العمل :

على الرغم من أن هذه النظرية تعتبر أحد الامتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل، إلا أنها تختلف جوهريا معها لاعترافها بإمكانية وجود البطالة الإجبارية، في حين لا يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط هما البطالة الاختيارية و الاحتكاكية كما تسعى هذه النظرية إلى دراسة أسباب البطالة، ليس في إطار سوق العمل فحسب بل من خلال دراسة العلاقات القائمة بين سوق العمل وسوق السلع .

عموما تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي

لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور والأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وقدم بديل والمتمثل في جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال والتي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية، كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية و الكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات القصيرة الاجل و اهمالها دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة، مما يعني وجود بطالة كالمسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجانس عنصر العمل ووجود سوق واحدة للسلع، غير أن الواقع يبين أن هناك

¹ سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، (مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة

الماجستير في علوم التسيير) ، جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم قسم علوم التسيير ، الجزائر،

2009-2010، ص27.

العديد من عناصر العمل، كما أن هناك العديد من أنواع السلع، ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها¹.

2-3 نظرية تجزئة سوق العمل :

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

سوق رئيسي (ابتدائي): يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

سوق ثانوي : عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، ونجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترقية، فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.

كما ذهبت هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث:

- السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.
- السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص².

2-4 نظرية الأجور الكفاءة:

¹ رقية خياري، السياسة الترموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) ، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2013-2014) ، ص 219.

² فارس شلاي ، مرجع سابق، ص 32.

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل و زيادة الإنتاجية، و يترتب على هذا الارتفاع و جود فائض في عرض العمل ، ومن ثم ظهور بطالة، ويمكن حصر أسباب رفع الأجور من طرف أصحاب العمل فيما يلي:

- تخفيض العمال على التمسك بمناصب عملهم من خلال رفع تكلفة ترك العمل ، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه.

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات و الكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة بحركة العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية ال توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع و ذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال¹.

5-2 نظرية العقود الضمنية :

تقوم نظرية العقود الضمنية على أساس أن الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور ال تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي:

➤ الأجور ال تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك ألن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.

➤ عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

➤ للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفر العمال من هذا الخطر ويفضلون أجرا ثابتا.

¹ بن بوبكر رضوان ، مرجع سابق، ص 27.

ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها وأبرزهم " جوردن " "بايلي" ..، بفضل هذه النظرية استطاع هؤلاء المفكرون إرساء أولى المحاولات المتعلقة بالاقتصاد الحديث للعمل، حيث تفترض أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل¹.

سابعاً: علاج البطالة بصفة عامة.

- ✓ تفعيل دور الدولة في محاربه البطالة، ويجري ذلك بتطبيق الدولة دورها في الاقتصاد، بدعم القطاع العام مالياً وفتحياً وبشرياً، وإصلاحه، والقضاء على الفساد، وتفعيل الرقابة فيه.
- ✓ خفض الضرائب، الذي من شأنه التشجيع على الإنفاق، ما يحسن من الوضع الاقتصادي العام للدولة، ويزيد من فرصة الاستثمار التي توفر فرص عمل محتملة.
- ✓ دعم المشاريع الصغيرة وتفعيل التمويل الصغير، بالإضافة إلى إبرام اتفاقيات اقتصادية واستثمارية مع الدول المجاورة، وتشجيع الاستثمار من خلال خفض مستوى المتطلبات والشروط التي تفرضها الحكومة على المستثمرين.
- ✓ تطوير قطاع التعليم بما يتلاءم مع التطور التكنولوجي، لإنتاج جيل قادر على تطوير الأفكار المواكبة².

¹ فارس شلاي ، مرجع سابق، ص28.

² تمت الزيارة في 01/07/2022 على الساعة 23:21 ليلاً.

https://www.helloohacom.cdn.ampproject.org/v/s/www.hellooha.com/amp/articles/63%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9%D8%8C%D8%A3%D8%B3%D8%A8%D8%A7%D8%A8%D9%87%D8%A7%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%87%D8%A7?amp_gsa=1&_js_v=a9&usqp=mq331AQKKAFFQArABIACAw%3D%3D.#

خلاصة الفصل:

نستخلص مما ذكرنا سابقا أن البطالة كانت ومازالت ترافق الأنظمة الاقتصادية عبر مسارها التاريخي الطويل، وتعتبر إحدى المشكلات الأساسية لهذه الأنظمة ولهذا لم يكن من قبل المصادفة أن يحتل البحث في أسبابها و سبل مواجهتها مكانة مهمة و متميزة في تاريخ الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه و اتجاهاته، بهدف فتح نوافذ متعددة للمعرفة نطل منها على البطالة في عالمنا المعاصر وهي نوافذ تتيح لنا رؤية هذه الظاهرة من زوايا مختلفة و بأدوات تحليلية متباينة و من مواقف اجتماعية متعددة.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: ماهية سوق العمل

تمهيد

أولاً: مفاهيم مرتبطة بسوق العمل.

ثانياً : مكونات سوق العمل.

ثالثاً: مؤشرات سوق العمل.

رابعاً: أنواع سوق العمل.

خامساً: خصائص ومميزات سوق العمل.

سادساً: متطلبات سوق العمل.

سابعاً: العوامل المؤثرة في سوق العمل.

ثامناً: وظائف سوق العمل.

خلاصة الفصل.

تمهيد الفصل :

قبل التطرق في شرح مفهوم سوق العمل نذكر اهم عنصر وهو العمل الذي يعد العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم باعتباره مصدرا لكل إنتاج وثروة، فمن خلاله تنمو المجتمعات وتزدهر الحضارات وحيث تفرعت منه عدة مفاهيم حديثة مثل؛ التشغيل، تنظيم العمل، علاقات العمل، البطالة... الخ.

ثم نذهب الي شرح ماهية سوق العمل وإبراز مكوناته والعوامل المؤثرة فيه واهم خصائص في هذا الفصل .

أولاً: مفاهيم مرتبطة بسوق العمل

1- تعريف العمل:

تعريف 01:

فالعمل هو "كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الإنسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعاً" فيخرج من تعريف العمل في الاقتصاد الإسلامي كل النشاطات التي ال يبيحها الإسلام والتي نهي عنها ولو كانت تحقق أرباحاً طائلة¹.

تعريف 02:

العمل هو عبارة عن نشاط عضلي وفكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف عاجلة أو آجلة تكون².

تعريف الاجرائي للعمل: هو عبارة عن كل نشاط مبذول من طرف شخص للقيام بشيء ما وتحقيق هدف محدد.

2- تعريف التشغيل: فالتشغيل إذن هو استخدام قوة العمل لمختلف الأنشطة الاقتصادية حيث

يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل، وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين والتدريب، وكذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي، بما في ذلك الترقية وحق الاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتأمين والتقاعد حسب الشروط التي يحددها قانون العمل³.

3- مفهوم القوة العاملة: إن القوى العاملة تمثل العناصر البشرية العاملة في قطاعات الإنتاج

والخدمات « وهي تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي »⁴.

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - حالة

الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص14.

² ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص95.

³ تيرير درحمون، هلال علي، مداخلة بعنوان: إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: علوم اقتصادية - محاسبة وتدقيق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 16 نوفمبر 2011،

ص4.

⁴ عبد الباسط عبد المعطي وآخرون، السكان والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1998، ص113.

4- تعريف سوق العمل:

تعريف 01:

يعد سوق العمل بأنه العلاقة بين كل من المشتري والبائع لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، أي أن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، ويمكن التمييز بين الأنواع المختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة، وأن خدمة الميكانيكي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص لآخر وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي،... الخ¹.

تعريف 02:

يعرف سوق العمل هو: "المكان الذي يلتقي فيه عرض العمل (الآتي من الفئة النشيطة) والطلب على العمل (الآتي من المنتجين) أين يحدد نظرياً حجم العمل والأجر التوازني"².
التعريف الاجرائي لسوق العمل: هو عبارة عن مكان يتلقى فيه طرفين طرف الطلب على خدمات العمل وطرف الثاني العرض أي عرض خدمات العمل.

ثانياً : مكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل من طرفين اولا الجانب الطلب على العمل وجانب عرض العمل.
أ- **الطلب على العمل:** إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج، إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق، بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

¹ مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 21.

² Gilbert Abraham et all , Dictionnaire Encyclopédique Economie, Dalloz, France, 1998, P19.

ب- عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم من خلالها تحديد ظروف عرض العمل.

ج- التوازن

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.¹

ثالثا: مؤشرات سوق العمل:

تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل ومعدل البطالة.

أ- **معدل العمالة:** "هو نسبة السكان المشغولين إلى السكان في سن العمل"، يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:²

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

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

ب- **معدل البطالة:** عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة

النشطة، حيث:

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

¹ شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2006)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009، ص16.

² Bachir BOULAHBAL, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008, p 05.

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس فكلما كان هذا المعدل منخفضا كلما كان الوضع اقرب الى ما يعرف بالتشغيل الكامل.

ج- معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن.

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

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود و انتعاش.¹

رابعا: أنواع سوق العمل:

لم يعد شكل العمل المعتاد بدوام كامل هو الحلّ الوحيد المطروح في الوقت الراهن، وأصبح العديد من الأشخاص في مقتبل العمر منفتحين على أنواع جديدة من الأعمال التي تشكل سوقاً للعمل أكثر استيعاباً للمهارات، ويسمى بسوق العمل غير القياسي، وقد نشأ هذا النوع بسبب التغيرات التكنولوجية الضخمة والتغيرات الكبيرة في طبيعة الاقتصاد في العالم، وسمح للعديد من الأشخاص حول العالم بالاندماج في سوق العمل، بينما مثل عبئاً على العديد من الأفراد والشركات من ناحية أخرى، وفيما يلي يمكنك التعرف على أنواع سوق العمل الحديث:

1- العمل المؤقت:

سوق العمل المؤقت هو العرض والطلب على تشغيل العمالة لفترة محدودة لتنفيذ مشاريع أو إنهاء عمل موسمي أو عمالة يومية، وتنتهي علاقة العمل تلك بانتهاء مدة العمل المحددة مسبقاً، وكانت العمالة المؤقتة موجودة منذ وقت طويل في سوق العمل الأساسي لتوفير سرعة الاستجابة للتغيرات الطارئة والمحددة؛ كالتقلبات الموسمية أو استبدال العمال المتغيين أو اعتمادها كأسلوب تقييم للعمالة الموظفة حديثاً قبل توقيع العقود الدائمة، ومع مرور الوقت زاد الاعتماد على العمالة المؤقتة

¹ ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010، مذكرة مقدمة ضمن

متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، الجزائر، السنة الجامعية: 2013-2014، ص45.

من قبل أصحاب الأعمال في أداء المهام الدائمة، الأمر الذي يمثل تحديًا للعديد من الشركات في كيفية إدارة العمال وتعويض نقص الانتاجية المترتب على نقص الاستثمار في التدريب وعدم وجود قاعدة للابتكار، فقد تختار العمل المؤقت بسبب الظروف الخاصة التي تمنعك من العمل بدوام كامل، إلا أن هـ توجد العديد من الانتهاكات التي يقوم بها أصحاب الأعمال والتي تتمثل في استغلال العمال المؤقتين للقيام بمهام العمالة الدائمة للتهرب من بعض المسؤوليات، لذا فإنه من الضروري توفير ظروف عمل متساوية للعاملين المؤقتين مقارنة بالعمال الدائمين¹.

2- العمل بدوام جزئي :

يعرّف العمل بدوام جزئي على أنه العمل الذي يقل عدد ساعاته عن ساعات العمل بدوام كامل، وذلك وفق منظمة العمل الدولية، ورغم الاختلاف على عدد الساعات الأقصى للعمل بدوام جزئي، إلا أنه عادة ما يكون أقل من 35 ساعة أسبوعيًا، ويتنوع سوق العمل بدوام جزئي ليشمل الدوام الجزئي الطويل الذي يتراوح بين 21-34 ساعة أسبوعيًا، والدوام الجزئي القصير، وهو أقل من 20 ساعة أسبوعيًا، والدوام الجزئي الهامشي الأقل من 15 ساعة أسبوعيًا، كما يعد العمل تحت الطلب أحد أشكال الدوام الجزئي التي لا يلتزم بها صاحب العمل بتوفير ساعات ثابتة. فقد تختار العمل بدوام جزئي إذا رغبت الجمع بين وظيفتين أو مواصلة التعلم أو تحمل أشكال أخرى من المسؤوليات، إذ يُعد خيارًا جيدًا في حالة التزام صاحب العمل بعدد ساعات مناسب أسبوعيًا أو شهريًا، وتحقيق المساواة بين العاملين بدوام كامل ودوام جزئي، أما إذا كان العمل بدوام جزئي هو الخيار الوحيد فإنه قد يشكل عبئًا على الرجل خاصة إذا لم يتساوى في المعاملة مع العاملين بدوام كامل أو إذا كان عمل تحت الطلب ما قد يمنع الالتزام بمسؤوليات أخرى.

3- العمل متعدد الأطراف:

يتواجد سوق العمل متعدد الأطراف في الشركات الكبرى؛ إذ يتعاقد فيه العامل مع وكالة التوظيف التي تكون متعاقدة بدورها مع الشركة، وتكون وكالة التوظيف مسؤولة عن دفع الأجور

¹تمت زيارة الموقع في 24/07/2022 على الساعة 21:32 ليلا على الرابط التالي:

وتحقيق المزايا للعامل، بينما تكتفي الشركة بدفع الرسوم المحددة سلفاً للوكالة، ولا يكون على الشركة أيّ مسؤولية تجاه العامل إلا في حالات السلامة المهنية التي تشترك فيها الشركة مع وكالة التوظيف في المسؤولية تجاه العمال، ويوجد شكل آخر أكثر انتشاراً للعمل متعدد الأطراف وهو عقود العمل من الباطن، وهو يختلف عن الوكالة في أن مقاول الباطن لا يكتفي بتشكيل قوة العمل فحسب، بل يقع على عاتقه أداء مهام المقاوله إجمالاً، بما في ذلك توفير الأيدي العاملة¹.

4- العمل المقنّع :

كما يوحي الاسم فالعمل المقنّع باختصار هو أداء مهام معينة مختلفة عن طبيعة العمل الأساسية، وذلك بطلب من صاحب العمل استغلالاً لفجوات في قانون العمل أو حاجة العامل، ولا يستفيد المنخرطين في سوق العمل هذا من الحماية القانونية أو الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو الضمان الاجتماعي والطبي، وقد ساعد على توسعة رقعة سوق العمل المقنّع انتشار منصات العمل الحرّ وشدّة المنافسة بين العاملين من خلالها، إذ يقدم البعض أنفسهم من خلال تلك المنصات كمقاولين مستقلين يمكنهم تنفيذ أعمال مختلفة، وذلك لضمان كسب العميل، الأمر الذي يوقعهم في فخ العمالة المقنّعة.

5- العمل الجماعي :

يمثّل سوق العمل الجماعي أحد أهم التحولات التي صاحبت التطور التكنولوجي الحديث، إذ أدى انتشار منصات الويب ومنصات العمل الحرّ إلى استخدام تلك التطبيقات في تسيير الأعمال بفريق عمل في مناطق مختلفة دون الحاجة إلى التنقلات، كما أمكن تعيين الكفاءات في أداء مهام في مناطق بعيدة جغرافياً من خلال تلك التطبيقات، ويكون التواصل بين الموظفين والعملاء أو أصحاب العمل من خلال استخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة، ومنذ عام 2015 تدرس منظمة العمل الدولية منصات العمل الرقمية؛ وذلك بهدف فهم آثارها على تنظيم العمل والتوظيف بصورة عامة.

¹تمت زيارة الموقع في 24/07/2022 على الساعة 21:32 ليلا على الرابط التالي:

https://hyatok.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%B3%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84#cite_note-xD6E4r4qoJ-6

6- العمل من المنزل:

لم يعد العمل من المنزل مقتصرًا على السيدات اللاتي يمارسن الحرف اليدوية، بل امتد إلى الرجال في مختلف المهن، ومع ذلك فإن النساء ما زلن يشكلن الغالبية العظمى في ذلك السوق، ويرتبط العمل من المنزل مؤخرًا باستخدام المهارات المختلفة للعمل عبر المنصات الرقمية للعمل عن بعد لصالح الشركات أو العمل المستقل، وقد أدت جائحة كورونا إلى انتعاش سوق العمل من المنزل، إذ تضاعفت نسبة العاملين من المنزل، ويقدم العاملون في المنازل مدخلات إنتاجية قيمة، بالإضافة إلى إمكانية قيامهم بواجباتهم الأخرى التي قد تتطلب منهم البقاء في المنزل مزامنة مع العمل¹.

خامسًا: خصائص ومميزات سوق العمل:

يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص والمواصفات المعينة التي تميزه عن غيره من الأسواق، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق²:

أ- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال: وذلك راجع لسلوك العمال وتفضيلهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ، والمستويات مختلفة من الدخل، أو لتأثرهم بظروف العمل نفسها ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذلك تأثر سوق العمل بعدة عوامل مثل نظام التأمينات الاجتماعية والتأمينات ضد البطالة والمعاشات والإجازات ... الخ، وهذا يختلف بطبيعة الحال عن حالة عرض السلع والخدمات الأخرى والذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

ب- غياب المنافسة الكاملة: و يعني به عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل: نقص المعلومات لدى العامل عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجور العالية هذا بالإضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال لحركة الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية .

¹ تمت زيارة الموقع في 24/07/2022 على الساعة 21:32 ليلا على الرابط التالي:

https://hyatok.com/%D9%85%D9%81%D9%87%D9%88%D9%85_%D8%B3%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84#cite_note-xD6E4r4qoJ-6

² نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص ص 15-16.

ج- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية مثل: الجنس، اللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة¹.

د- تأثير سوق العمل بالتقدم التكنولوجي: حيث ينعكس أثر هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين:

- ◆ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.
- ◆ تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة، ومستوى تعليمي أعلى بما يضمن سلامة التعامل مع الآلة والبطالة الناتجة في هذه الحالة يمكن التقليل منها من خلال مسايرة المتطلبات الجديدة.

هـ- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر **عنصري العرض والطلب** حتى يصبح سوقاً بالمعنى الإقتصادي، ولكن يتميز عن باقي الأسواق بالإختلافات التالية فيما يخص جانبي العرض والطلب:

- ◆ **بالنسبة لجانب الطلب:** بينما يعكس الطلب على المنتج النهائي المنفعة المباشرة التي يحصل عليها المستهلك من السلعة المنتجة مهما كان نوعها، في حين نجد أن طلب المنتج على خدمات العمل لا يعكس منفعة مباشرة تعود عليه من تأجير خدمات عامل معين (ماعدا بعض الخدمات المباشرة كالتب والتمريض؛ ... الخ) ولكن طلبه هذا يعتمد على الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق.

- ◆ **بالنسبة لجانب العرض:** فإننا نواجه عدة حقائق لا يمكن إهمالها، تتمثل في أن العامل يبيع خدمات عمله محتفظاً برأس ماله في نفسه، وتظهر هذه الحقيقة بوضوح في حالة تقديم خدمات مباشرة كالتب والتمريض والمعلم فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة، هذا إلى جانب إستحالة الفصل بين خدمات العمل وهي السلعة محل التبادل في سوق العمل، والعامل الذي يقدمها، فبائع خدمة العمل عليه أن يقوم بتسليم الخدمة المباعة بنفسه، أي عليه أن يكون موجوداً بنفسه طوال الفترة التي يقوم فيها ببيع خدمته².

¹ شلالى فارس، مرجع سابق، ص 29.

² شوق فوزي، مرجع سابق، ص 18.

سادسا: متطلبات سوق العمل:

لكي يعمل السوق بشكل جيد لابد من توافر شروطاً اجتماعية وثقافية ومؤسسية وقانونية وغالباً ما تكون هذه الأشياء مفقودة في البلدان النامية، ويشترط كل من (Nathan Keyfitz) و (Robert Dorfiman) توفير العديد من المتطلبات والشروط المؤسسية والثقافية لكي تعمل الأسواق بشكل فعال ومن أبرز هذه الشروط هي كالاتي¹:

- ❖ القانون والنظام.
- ❖ حماية الأفراد والممتلكات.
- ❖ الموازنة بين المنافسة والتعاون.
- ❖ القيم المادية كمحفز للإنتاج الأكبر.
- ❖ العقلانية التي لا تتقيد بالتقاليد والتعاون.
- ❖ الاستقامة والعدالة لدى الحكومة
- ❖ حرية تداول المعلومات.

أما بالنسبة لعرض عنصر العمل فهو يكاد يختلف بشكل جذري عن بقية عناصر عملية الإنتاج، إذ إن قوة العمل وبالتحديد (خدمات العمل)، هي التي يتم استئجارها ولا يمكن بيع العمال وشرائهم كونهم مالكين لقوة العمل، رغم عدم إمكانية الفصل بين العامل وقوة عمله، لذلك فإن الظروف التي خلالها يقدم العامل قوة عمله لإتمام عملية الإنتاج، ذات أهمية كبيرة. كما ان علاقات العمل تتأثر بكثير من المتغيرات والظروف، كالتشريعات والقوانين المنظمة لتلك العلاقات، والتي في ظلها يمكن الحصول على الاحتياجات اللازمة من عنصر العمل، باعتبارها محدداً رئيسياً لسوق العمل².

سابعا: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سوق الشغل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساساً في العرض والطلب على اليد العاملة، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

¹ عادل مجيد عيدان العادلي ، حسين وليد عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية ، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، العراق، 2016، ص144.

²عادل مجيد عيدان العادلي ، حسين وليد عباس، مرجع سابق، ص144.

1) العامل الجغرافي¹:

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، وأن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، وهذا يما سبب بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال، وإما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل والذي يبقى دائما عائقا أمام التشغيل، وكذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، و بالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات ومباني ومراكز صحية ومدارس قرب هذه المؤسسات ... لتوزيع أحسن لليد العاملة.

2) العامل الديمغرافي²:

يتأثر سوق الشغل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، وبما أن الزيادة السكانية التي العمل، ويشكل السكان مخزوننا تعرفها الدول خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع.

3) العامل السياسي³:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلاً من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة،

¹ فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 17 ، سبتمبر 2014، ص 125.

² ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد " من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 60.

³ فضيل عبد الكريم، محمد صالي، مرجع سبق ذكره، ص 8.

ولما لهذه القوانين والتشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق الشغل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة.

4) العامل الاجتماعي والثقافي:

يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة التأثير علي مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص من التقاعد... الخ مما قد يجبر المؤسسة علي زيادة عدد عمالها للمحافظة علي استقرار نشاطها والبقاء علي نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

5) النظام التكنولوجي:

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف اقل بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة لكن هذا قد ينعكس سلبي علي مصر اليد العاملة حيث تحل محل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلي تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق، وبموجبها يتغير هيكل الطلب علي اليد العاملة، إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية¹.

6) العامل الاقتصادي:

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية وبالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق الشغل، في هذه الحالة تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية وذلك من أجل التقليل من حدة البطالة وتفاقمها.²

¹ اميرة أسماء برتيمية، تواؤم التكوين الجامعي مع سوق العمل دراسة ميدانية بمركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر: تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، السنة الدراسية: 2019 / 2020، ص48.

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص60.

ثامنا: وظائف سوق العمل:

هناك عدد من الوظائف التي يتوجب تنفيذها داخل سوق العمل، والتي يمكن تحديد أبرزها بالآتي:

1. تحديد قيم السلع والخدمات.
2. التنظيم: تنظيم الإنتاج وتحقق ذلك عن طريق التكاليف وذلك عن طريق تخصيص الموارد التخصيص الأمثل.
3. التوزيع: توزيع الناتج حيث إن كل فرد من الناحية النظرية يستلم دخلاً طبقاً لمقدار ما ينتجه، أي أن الأفراد الأكثر إنتاجية هم أولئك الذين يملكون الموارد المنتجة ويحصلون على الدخل الأعلى ويكونون تبعاً لذلك الأكثر مقدرة على طلب السلع والخدمات.
4. التقنين: أي تقييد الاستهلاك الجاري طبقاً للإنتاج الموجود وهذا هو جوهر التسعير¹.

¹ عادل مجيد عيدان العادلي ، حسين وليد عباس، مرجع سابق، ص 145.

خلاصة الفصل:

نستخلص من مما سبق ان سوق العمل يشير إلى العرض والطلب على التوظيف، حيث يساعد فهم كيفية عمل سوق العمل لأصحاب العمل على تقييم عدد الموظفين المطلوب تعيينهم وكيفية الاستفادة من مهاراتهم لتحقيق النجاح على المدى الطويل، كما يسهم في تعزيز المهارات والمسارات الوظيفية بفرص التدريب والترقية اللازمة، بالإضافة إلى تكوين قوى عاملة قوية قادرة على تحمل التغيير والمنافسة، ومواءمة تدريب الموظفين وتعليمهم مع متطلبات الصناعة.

و يتأثر سوق الشغل بكل ما يحيط به من عوامل مختلفة تصب أساساً في العرض والطلب على اليد العاملة، و يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص والمواصفات المعينة التي تميزه عن غيره من الأسواق، وتعكس في نفس الوقت الطبيعة الخاصة به، ولسوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل التشغيل ومعدل البطالة.

لذا لابد من توافر شروطاً اجتماعية وثقافية ومؤسسية وقانونية وغالباً ما تكون هذه الأشياء مفقودة في البلدان النامية، ويشترط كل من توفير العديد من المتطلبات والشروط المؤسسية والثقافية لكي تعمل الأسواق بشكل فعال .



الفصل الرابع

الاطار الميداني للدراسة.

تمهيد.

أولاً: مجالات الدراسة .

ثانياً : منهجية الدراسة .

ثالثاً: وسائل وأدوات تحليل البيانات.

رابعاً: تحليل البيانات المتعلقة بالأسئلة التعريفية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد فصل الاطار الميداني للدراسة في كل دراسة علمية ، حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث يعتبر هذا الأخير الدعامة الأساسية لتعميق البحث العلمي حتى تمكن الطالب من الوصول إلى الحقائق الموجودة المنتظرة من مجمل الدراسة فمن خلالها تمكن الطالب من جمع المعلومات و المعطيات اللازمة و تحليلها بطريقة منهجية، للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة ، كما يتم إثبات صحة الفرضيات من عدمها، ولكي يتسنى ذلك تم الاعتماد في هذا الفصل على مجموعة من الإجراءات المنهجية و التي شملت مجالات الدراسة ، منهجية الدراسة ، أدوات جمع البيانات، مجتمع وعينة الدراسة ، الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات و النتائج ، وأخير أساليب الاحصائية للدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة .

المجال المكاني: تم إجراء الدراسة على وكالة التشغيل ANAM بولاية غرداية .

أ. التعريف بالمؤسسة(الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب):

نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل. ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة. بعد استقلال الجزائر، انشأت الدولة مرفق عمومي للتشغيل والممثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل. أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990.¹

وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة الى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

¹ تمت الزيارة في 28/08/2022 على الساعة 21:00،

ب- الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

هياكل الوكالة الوطنية:

المديرية العامة

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية اين يتم معالجتها.¹

الوكالات الجهوية للتشغيل

يمتد اختصاصها الإقليمي الى عدة ولايات. وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف الى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.

- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

الوكالات الولائية للتشغيل

تعتبر الخلية الاساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

¹ تمت الزيارة في 28/08/2022 على الساعة 21:00،

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.
- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.
- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

الوكالات المحلية

تعتبر كملاحق او مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة. الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل. تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل الى السكان المقيمين¹.

المجال الزمني: انطلقت الدراسة الميدانية ابتداء من 1 اوت 2022 و استمرت إلى غاية 14 اوت 2022 ، و ذلك من خلال توزيع استمارات الاستبيان على الأفراد العينة و ملئها و استرجاعها، كما تم رصد بعض المعلومات المرتبطة بموضوع بحثنا عن طريق الملاحظة.

ثانيا - منهجية الدراسة :

للإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة واختبار الفرضيات تناولنا ادبيات الموضوع في الجانب النظري وذلك لعرض محتوى الدراسة انطلاقا من التطرق المعمق لظاهرة البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل ، أما بالنسبة للجانب التطبيقي اعتمدنا على المنهج التحليلي، بغرض تحليل المعلومات التي تم جمعها بواسطة أداة الاستبيان، ثم تحليل البيانات على برنامج SPSS وبرنامج Microsoft Office Excel.

المجال البشري: اخترنا مجتمع العينة وكان خريجي الجامعة المسجلين في وكالة التشغيل بولاية غرداية.

¹ تمت الزيارة في 28/08/2022 على الساعة 21:32،

اما اختيار العينة كان عشوئيا تم توزيع الاتبيانات عشوئيا.

ثالثا: وسائل وأدوات تحليل البيانات.

1- وسائل وأدوات تحليل البيانات.

ومن أجل تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان اخترنا حزمة تحليل البيانات الإحصائية للدراسات الاجتماعية spss v20 وبرنامج excel 2010 من أجل تمثيل النتائج المتحصل عليها.

2- أساليب التحليل (الكمي والكيفي):

لقد لجأنا إلى استخدام أسلوبين إحصائيين هما:

أ- الأسلوب الكيفي:

وقد تم اعتماد الأسلوب الكيفي للدراسة في سرد الجانب النظري للدراسات وفي تفسير وتحليل البيانات في ضوء الشواهد الواقعية والتعليق عليها في الجانب النظري.

ب- الأسلوب الكمي:

اقتصر الأسلوب الكمي للدراسة على تكميم الظاهرة المدروسة وحساب النسب المئوية، ثم محاولة الكشف عن صحة وخطأ الفرضيات عن طريق إحصاء إجابات الباحثين حول الأسئلة التي تم طرحها في ظل الفرضيات ومحاور الاستمارة.

2- أداة الدراسة:

أداة جمع البيانات هي عبارة عن الوسيلة التي يقوم من خلالها الباحث لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة ، حيث تساهم بشكل كبير في تحليل الظاهرة ووصفها وتفسيرها في إطار الدراسة ، حيث البد للباحث اختيار أكثر الأدوات ملائمة للدراسة لتحقيق و الوصول إلى الأهداف التي يرغب للوصول إليها من خلال دراسته.

لذلك تعد الأداة الأنسب لدراستنا هذه هي " الاستبيان".

الاستبيان:

هناك تعريفات عديدة ومن الصعب حصرها لمفهوم الاستبانة من بينها:

تعريف 01: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين".

تعريف 02: "وسيلة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق إعداد استمارة يتم تعبئتها من قبل عينة ممثلة من الأفراد ويسمى الشخص الذي يقوم بإملاء الاستمارة بالمستجيب¹.

وقد تضمنت إستمارة الإستبيان الدراسة على 30 سؤال ضمن 03 محاور بالإضافة الي البيانات الشخصية كالتالي:

البيانات الشخصية : ضمت اربعة أسئلة .

1- المحور الأول: يضم ثمانية أسئلة حول تأثير البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.

2- المحور الثاني: يضم ثمانية أسئلة حول تأثير البطالة الدورية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.

3- المحور الثالث: يضم عشرة أسئلة حول اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل.

الجدول رقم(01): ملخص بنية الاستبيان

البيان	عدد الأسئلة	الأسئلة المقابلة في الاستبيان
الفقرة التمهيدية	/	/
المتغيرات الاسمية	04	من 01 إلى 04
المحور الأول	09	من 05 إلى 12
المحور الثاني	09	من 13 إلى 20
المحور الثالث	08	من 21 إلى 30

المصدر: من إعداد الطالبة.

¹رجي مصطفى عليان ، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2000، ص85.

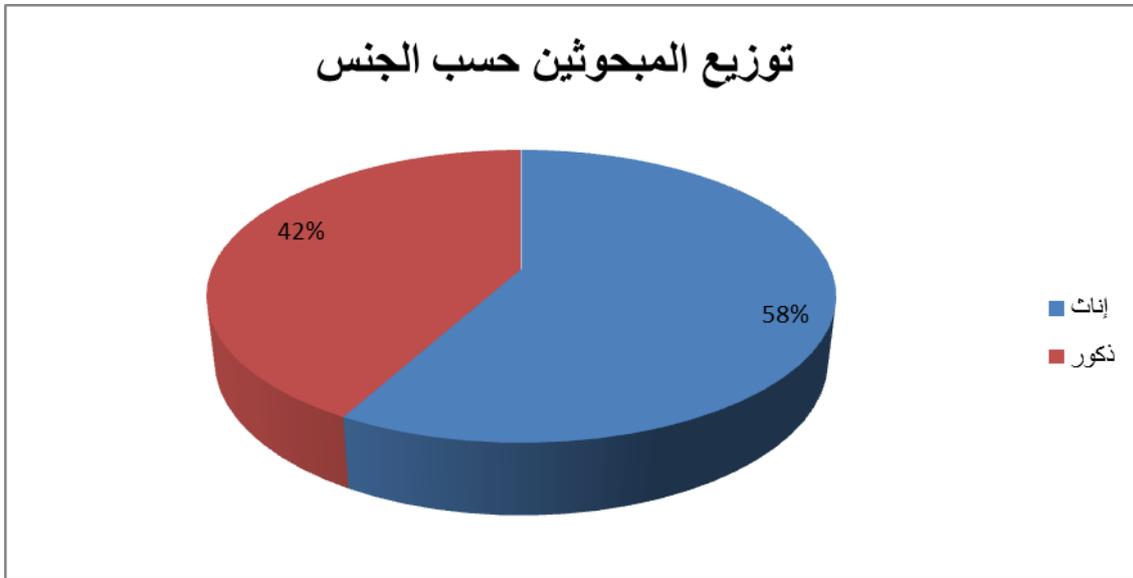
رابعاً: تحليل البيانات المتعلقة بالأسئلة التعريفية:
الجدول رقم (02): توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
42%	21	ذكور
58%	29	إناث
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة.

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن عينة الدراسة كانت مكونة من الجنسين حيث كانت الأغلبية للإناث بنسبة 58% من مجموع العينة أي 29 من أفراد العينة، بينما كان للذكور نصيب 42% من إجمالي العينة بتعداد 21 فرد ذكر والشكل التالي يوضح أكثر:

الشكل (01): توزيع المبحوثين حسب الجنس:



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج الإكسل .

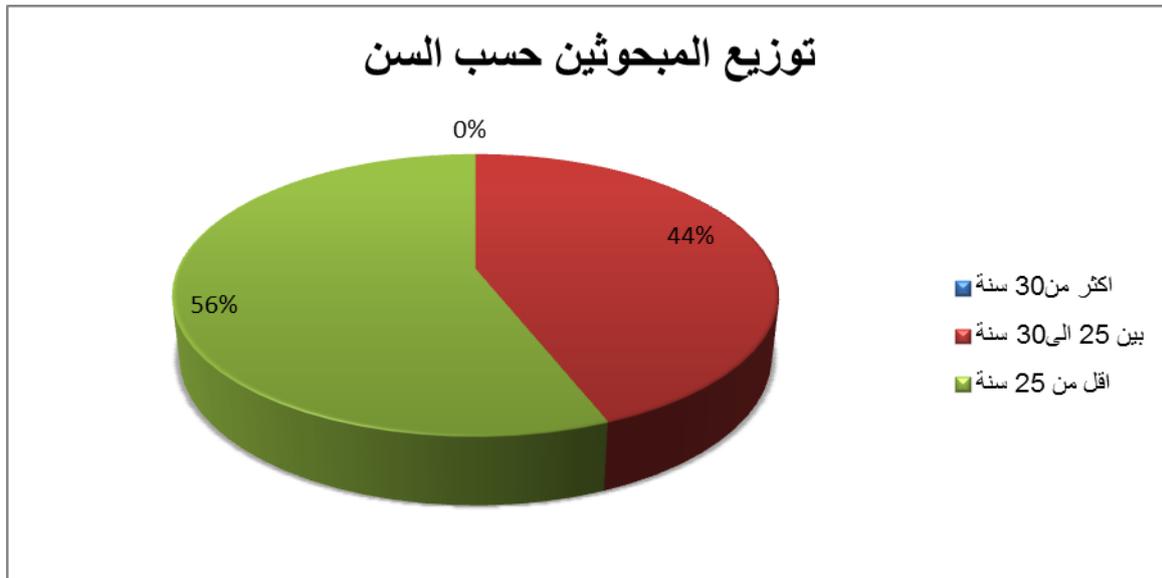
الجدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	28	56%
من 25 إلى 30 سنة	22	44%
اكثر من 30 سنة	0	0%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبة.

من خلال الجدول رقم (03) نرى أن أغلب أفراد عينة الدراسة بلغ سنهم 25 سنة تمثلت نسبتهم 56% من كافة الأفراد، في حين كان 22 من مجتمع الدراسة سنهم يتراوح ما بين 25 إلى 30 سنة بنسبة 44%، في حين أنه لم تتضمن العينة أكبر من ذلك السن، والشكل الموالي بين ذلك:

الشكل رقم (02): توزيع المبحوثين حسب السن:



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج الإكسل .

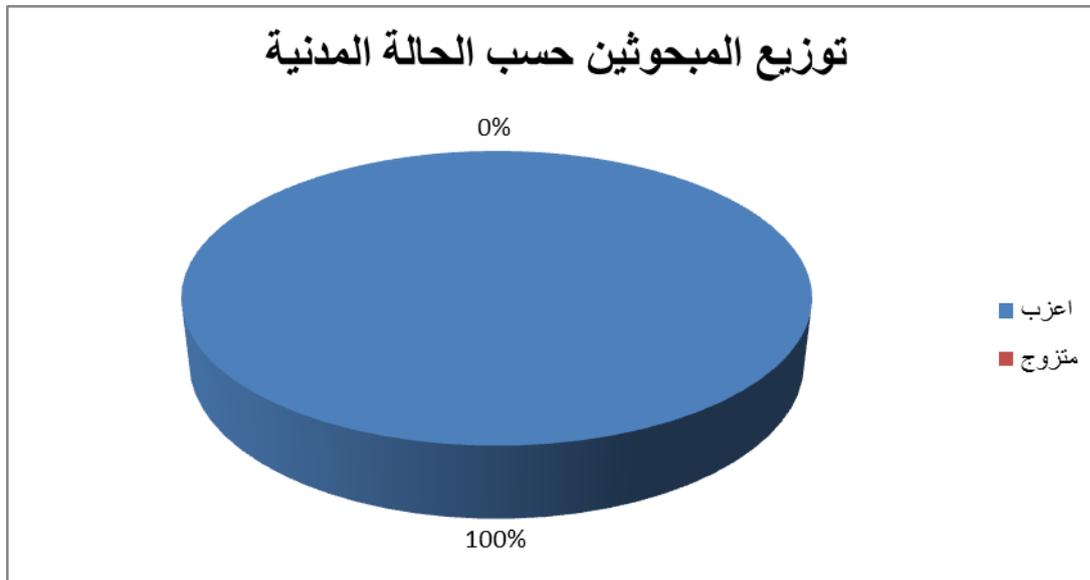
الجدول رقم(04): توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة
%0	0	متزوج
%100	50	اعزب
%100	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة.

من خلال الجدول رقم (04) نرى أن كل أفراد العينة الدراسة كانت حالتهم المدنية عزاب حيث كانت نسبتهم %100 اما المتزوجين نسبتهم منعدم أي %0 ، كما نوضحها في الشكل الموالي :

الشكل رقم (03): توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية:



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج الإكسل .

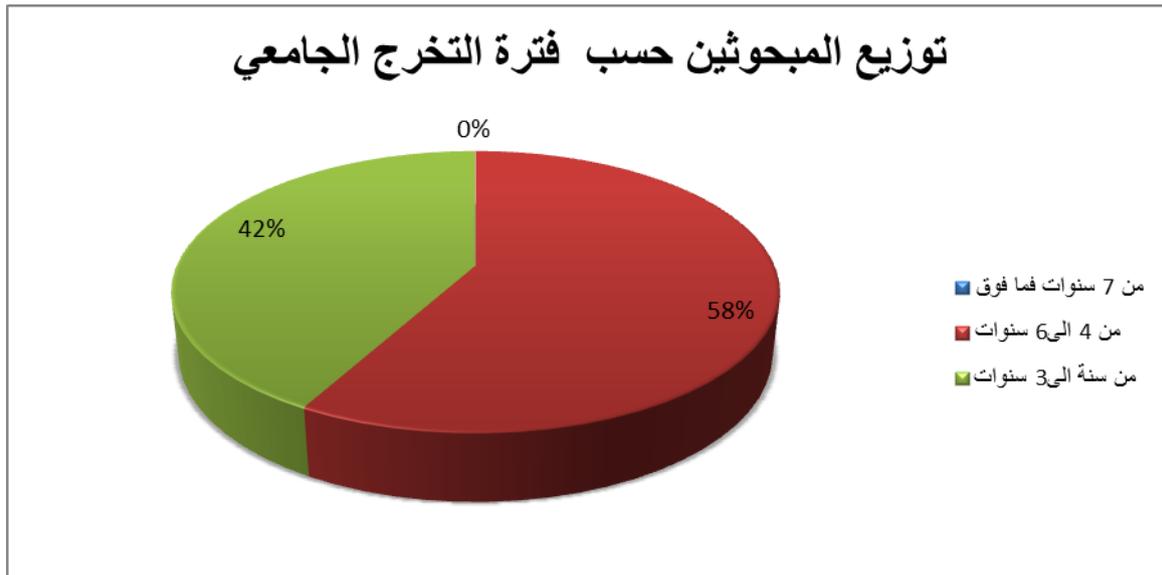
الجدول رقم (05): توزيع المبحوثين حسب سنوات التخرج:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
42%	21	من سنة الى 3 سنوات
58%	29	من 4 الى 6 سنوات
0%	0	من 7 سنوات فما فوق
100%	50	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة.

من خلال الجدول رقم (05) نرى أن أغلب أفراد عينة الدراسة مضى على تخرجهم 4 سنوات الى 6 سنوات كان عدده 29 فرد حيث بلغت نسبتهم 58% ، في حين كان 21 من مجتمع الدراسة ترواح فترة تخرجهم بين السنة الى 3 سنوات حيث بلغت نسبتهم 42% ، اما فترة من 7 سنوات الى اكثر كانت معدوم أي 0% ، والشكل الموالي بين ذلك:

الشكل رقم (04): توزيع المبحوثين حسب فترة التخرج الجامعي.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج الإكسل.

خلاصة الفصل:

قمنا بالتطرق في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية المتبعة لتحقيق أغراض الدراسة ميدانيا، حيث تعد ضرورة لأي عمل بحثي، و هي تعتبر بمثابة الدليل الذي يرسم معالم الدراسة البارزة وفق إجراءات منهجية، تتميز بالصرامة المنهجية و التدرج في العمل للوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة، و في هذا الفصل تم تحديد مجالات الدراسة زمنيا ومكانيا ، وتم تحديد المنهج المناسب، إضافة إلى ذكر الأدوات المستخدمة لجمع وتحليل البيانات ، حتى تتضح منهجية الدراسة في صورتها الأخيرة.

وتطرقنا الي تعريف بميدان الدراسة (محل الدراسة) (وكالة الوطنية للتشغيل الشباب) بغرداية.

الفصل الخامس

تمهيد:

في هذا الفصل سوف نقوم بتحليل كل فرضيات الدراسة وفق منهجية متبعة لتحليل و تفسير جداول الدراسة و هذا بقراءتها إحصائيا للوصول إلى نتائج الفرضيات، و بالتالي إلى الإستنتاج العام للدراسة، إضافة إلى ذلك كلما كانت البيانات مرتبة و ملخصة استخلاصا واضحا أصبحت الصورة واضحة أمام الباحث لكشف حقيقة الدراسة من الصدق و معرفة دون الخروج عن الجانب النظري.

أولاً: تحليل جداول الفرضية الأولى:

سوف نقوم بتحليل ومعالجة البيانات الخاصة بالفرضية الأولى التي تتمثل في: " تؤثر البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل

الجدول رقم(06): يوضح تأثير البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل

المجموع		لا		نعم		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100 %	50	22%	11	78%	39	5. التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤثر سلباً على العرض والطلب في سوق العمل.
100 %	50	0%	0	100 %	50	6. تعتبر الشهادات الجامعية الحل الأنسب للحصول على منصب عمل في سوق العمل.
100 %	50	64%	32	36%	18	7. التقدم التقني يسبب تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات.
100 %	50	46%	23	54%	27	8. هل هناك توافق بين تخصصك الجامعي ومتطلبات سوق العمل
100 %	50	18%	09	82%	41	9. البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل.
100 %	50	22%	11	78%	39	10. تؤدي البطالة الهيكلية إلى عدم استقرار سوق العمل

1. التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل:

نلاحظ من خلال الجدول أن الأغلبية من أفراد العينة حيث يمثلون 78% من مجتمع الدراسة أجابوا بنعم على أن القيام بالتغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل، أما 22% أجابوا بلا.

ومنه نستنتج من خلال هذه النتائج الإحصائية أن اللجوء إلى التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤدي حتما إلى التخلي على فئة كبيرة من اليد العاملة إما للتطور التكنولوجي مما يستدعي الأمر تقليل عدد العمال أو استبدالها لافتقارهم لطرق تشغيل الآلات.

2. تعتبر الشهادات الجامعية الحل الأنسب للحصول على منصب عمل في سوق العمل:

أجاب جميع أفراد عينة الدراسة بنعم على أن الشهادة الجامعية تعتبر الحل الأنسب والأفضل والطريق الأقرب للحصول على منصب عمل في سوق العمل وذلك راجع إلى الواقع المعاش في وقتنا الحالي لكن قد يتعذر على البعض مواصلة الدراسة بالجامعة يعوضه بالدراسة في مؤسسات موازية لها سواء في القطاع العام أو الخاص.

3. التقدم التقني يسبب تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات.

اختار 36% من أفراد العينة الإجابة بنعم معتبرين أن التقدم التقني يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات بينما اختار 64% من العينة الإجابة بلا حيث اعتبروا أن التقدم التقني ليس بالضرورة أن يسبب تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات وذلك أن الجامعات الجزائرية تسائر متطلبات سوق العمل واحتياجاته من اليد العاملة من ناحية النوعية والكمية لكن قد يوجد اختلال في مناطق دون أخرى.

ونستنتج من خلال القراءة الإحصائية للنتائج السابقة أن التقدم التقني قد يكون سبب تهميش فئة معتبرة من خريجي الجامعات لكنه لا يعتبر سبب رئيسي حيث توجد أسباب أكبر منها سوء التسيير للمؤسسات وانتشار الفساد في طرق التوظيف من رشوة وتوظيف أصحاب المصالح والمقربين... الخ.

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة بين امتلاك المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل ومواكبة التطورات التكنولوجية.¹

المجموع		لا		نعم		مواكبة التطورات امتلاك المهارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	15	100%	15	0%	0	نعم
100%	35	5,7%	02	94,3%	33	لا
100%	50	34%	17	66%	33	المجموع

من خلال الجدول رقم وحسب الاتجاه العام لعينة الدراسة يتضح لنا أن نسبة 66% من المبحوثين صرحوا بأنهم يجدون صعوبات في مواكبة التطورات التكنولوجية لوسائل الإنتاج، تدعمها نسبة 94,3% من الذين صرحوا بأنهم لا يمتلكون المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، يقابل هذا 34% من أصحاب الاتجاه المعاكس الذين أجابوا أنهم لا يجدون صعوبة في مواكبة التطورات التكنولوجية لوسائل الإنتاج، تدعمها 100% الذين أكدوا امتلاكهم للمهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، تدعمها نسبة 5,7% عدم امتلاكهم للمهارات اللازمة لمواكبة التطورات التكنولوجية.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن خريجي الجامعات يجدون صعوبات كبيرة تقف في طريقهم لمواكبة مختلف التطورات التكنولوجية لوسائل الإنتاج لانشغالهم بالدراسة والاقتصار على ما هو مقرر في دراستهم مع إغفال ما يحدث على مستوى المؤسسات من تغييرات تقنية وأيضا بسبب عدم امتلاكهم للمهارات والقدرات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل ولعل ذلك راجع إلى التوافق بين تطور الجامعة البطيء والتطور التكنولوجي السريع والرهيب.

¹ الملحق رقم 03، ص

4. هل هناك توافق بين تخصصك الجامعي ومتطلبات سوق العمل

صرح ما نسبته 54% من المبحوثين بنعم على أنه يوجد توافق بين تخصصهم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، بينما أجاب البقية ب: لا ويمثلون نسبة 46% من العينة، يرون أنه لا يوجد توافق بين تخصصهم ومتطلبات سوق العمل.

من خلال المؤشرات الإحصائية المبنية على تصريحات المبحوثين نستنتج أن الأغلبية صرحوا بوجود توافق بين التخصص ومتطلبات سوق العمل وهذا راجع إلى أنه توجد تخصصات تتلاءم مع متطلبات السوق، أما الذين أجابوا بعدم موافقة تخصصهم لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما يفسر وجود إختلالات بين التخصصات المتاحة في الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

5. البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل.

أجاب ما نسبته 82% من أفراد العينة بأن البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل وتفسير ذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى عزوف الطلبة الجدد عن التخصصات التي أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل أو تتطلب زيادة تكوين وتربصات خاصة واللجوء إلى دراسة التخصصات التي عليه طلب كبير في سوق العمل ، في حين صرح ما نسبته 18% بأن البطالة الهيكلية لا تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل لكن توجد حلول أخرى إضافية وهي عبارة على زيادة اكتساب للمهارات عن طريق التربصات وتكوينات... الخ تتناسب مع سوق العمل.

6. تؤدي البطالة الهيكلية إلى عدم استقرار سوق العمل

صرح ما نسبته 78% من المبحوثين بنعم معتبرين أن البطالة الهيكلية تؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل من خلال وجود اليد العاملة أصحاب شهادات عليا لكنها لا تمتلك المهارات اللازمة لمسايرة المناصب المطلوبة في السوق يعني يوجد العرض والطلب لكن التوافق لا يوجد بالقدر الكافي، وهذا يتطلب مدة بعد اللجوء الى التغيير التقني للآلات المستخدمة، بينما أجاب البقية بأن البطالة الهيكلية لا تؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل معتبرين أن عدم الاستقرار أمر عارض ومؤقت ولا يقتصر فقط على التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج.

ثانيا: نتائج تحليل الفرضية الأولى:

- تؤثر البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل " النتائج التالية:
- أن اللجوء إلى التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤدي حتما إلى التخلي على فئة كبيرة من اليد العاملة إما للتطور التكنولوجي مما يستدعي الأمر تقليل عدد العمال أو استبدالها لافتقارهم لطرق تشغيل الآلات.
 - الشهادة الجامعية تعتبر الوسيلة الأفضل للحصول على منصب عمل في سوق العمل.
 - أن التقدم التقني لا يعتبر سبب رئيسي حيث توجد أسباب أكبر منها سوء التسيير للمؤسسات وانتشار الفساد في طرق التوظيف.
 - أن خريجي الجامعات يجدون صعوبات لمواكبة مختلف التطورات التكنولوجية لوسائل الإنتاج لانشغالهم بالدراسة والاقْتِصَار على ما هو مقرر في دراستهم مع إغفال ما يحدث على مستوى المؤسسات من تغييرات تقنية.
 - عدم امتلاك خريجي الجامعات للمهارات والقدرات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل ولعل ذلك راجع إلى التوافق بين تطور الجامعة البطيء والتطور التكنولوجي السريع.
 - يوجد توافق كبير بين التخصصات الجامعية ومتطلبات سوق العمل، لكن أما الذين أجابوا بعدم موافقة تخصصهم لمتطلبات سوق العمل، وهذا ما يفسر وجود إختلالات بين التخصصات المتاحة في الجامعة ومتطلبات سوق العمل.
 - البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل وتفسير ذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى عزوف الطلبة الجدد عن التخصصات التي أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل أو تتطلب زيادة تكوين وتربصات خاصة واللجوء إلى دراسة التخصصات التي عليه طلب كبير في سوق العمل.
 - أن البطالة الهيكلية تؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل من خلال وجود اليد العاملة أصحاب شهادات عليا لكنها لا تمتلك المهارات اللازمة لمسايرة المناصب المطلوبة في السوق يعني يوجد العرض والطلب لكن التوافق لا يوجد بالقدر الكافي.

من النتائج السابقة نستنتج أن الفرضية الأولى والمتمثلة في "البطالة الهيكلية تؤثر على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل " وبذلك تحققت الفرضية.

ثالثا: تحليل جداول الفرضية الثانية:

سوف نقوم بتحليل ومعالجة البيانات الخاصة بالفرضية الثانية التي تتمثل في: " تأثير البطالة الدورية على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل"¹

الجدول رقم (08) يوضح علاقة التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي بعدم استقرار سوق العمل²

المجموع		لا		نعم		عدم استقرار سوق العمل تغيير النشاط الاقتصادي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100 %	30	50%	15	50%	15	نعم
100 %	20	70%	14	30%	6	لا
100 %	50	58%	29	42%	21	المجموع

نلاحظ في الجدول أعلاه أن نسبة 42% من المبحوثين أجابوا بأن البطالة الدورية تساهم بشكل كبير في عدم استقرار سوق العمل، تليها نسبة 50% من أفراد العينة المدروسة أجابوا بأن تغيير النشاط الاقتصادي يمكن أن يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل، بينما أجاب 30% من الأفراد المدروسين بأن تغيير النشاط الاقتصادي لا يمكن أن يؤثر سلبا على النشاط الاقتصادي، في حين كان رأي الأغلبية والذين يمثلون نسبة 58% بأن البطالة الدورية لا تؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل، تليها نسبة 70% من الذين أجابوا بأن تغيير النشاط الاقتصادي لا يمكن أن يؤثر سلبا على العرض

¹ الملحق رقم 04

² الملحق رقم 05

والطلب في سوق العمل، في حين أجاب 50% من العينة بأن تغيير النشاط الاقتصادي يمكن أن يؤثر على العرض والطلب في سوق العمل.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الأغلبية ضد فكرة أن البطالة الدورية تؤدي إلى عدم استقرار سوق العمل بشكل مباشر، لأن استقرار سوق العمل يرجع لعدة عوامل كثيرة يمكن أن تكون البطالة الدورية سبب من الأسباب التي تجعل سوق العمل غير مستقر.

أما فيما يخص تغيير النشاط الاقتصادي حسب ما صرحت الأغلبية أنه لا يمكن أن يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل، لأن المؤسسة إذا غيرت نشاطها الاقتصادي فإنه يتطلب منها أن تدرس هذا القرار بدقة وصرامة ويتطلب هذا وقت قياسي نظرا لأهميته، ومن الأمور التي تؤخذ بعين الاعتبار كفاءات موظفيها ومدى تأقلمهم مع النشاط الجديد بحيث لا تستغني عن اليد العاملة الحالية بأكبر قدر ممكن وبالتالي لا يؤثر على سوق العمل بالسلب.

نستنتج أن تغيير النشاط الاقتصادي بشكل دوري لا يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل وبالتالي لا يسبب حالة عدم الاستقرار في سوق العمل.

الجدول رقم (09) يوضح علاقة الانكماش في النشاط الاقتصادي بالتخصص الجامعي¹

المجموع		لا		نعم		الانكماش في النشاط الاقتصادي موافقة التخصص مع متطلبات سوق العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100 %	21	0%	0	100 %	21	نعم
100 %	29	77,8 %	23	22,2 %	6	لا

¹ الملحق رقم 06

المجموع	27	%54	23	%46	50	100
						%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 54% من الأفراد المبحوثين أجابوا بأن الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات، تليها نسبة 100% من أفراد العينة أجابوا بأن هناك توافق بين تخصصهم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، ونسبة 22,2% صرحوا بأنه لا يوجد توافق بين تخصصهم الجامعي ومتطلبات سوق العمل، وبالمقابل نجد نسبة 46% من الاتجاه المعاكس أجابوا بأن الانكماش الاقتصادي لا يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات، بينما نجد نسبة 77,8% صرحوا بأن لا يوجد توافق بين تخصصهم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الأغلبية ترى أن الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات وذلك لأن في هذه الحالة تلجأ المؤسسات إلى سياسة توافق الوضعية وهي سياسة التقشف وذلك للقيام بتسريح نسبة من اليد العاملة التي تزيد على حاجتها ومن الأكيد أنها لا تلجأ إلى توظيف خريجي الجامعات في هذه الحالة، أما فيما يخص موافقة التخصص ومتطلبات سوق العمل فإن الأغلبية ترى أنه يوجد توافق كبير جدا بين تخصصهم الجامعي مع متطلبات سوق العمل، لكن قد توجد عراقيل أخرى تحول بين حصولهم على مناصب عمل في المؤسسات التي تناسبهم.

نستنتج أن الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات رغم توافق تخصصاتهم مع متطلبات سوق العمل.

الجدول رقم (10) يوضح علاقة امتلاك المهارات اللازمة مع مواكبة التطورات الحاصلة¹

المجموع		لا		نعم		صعوبة مواكبة التطورات تمتلك مهارات تتوافق مع متطلبات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
	ر		ر		ر	

¹ الملحق رقم 07

سوق العمل						
100 %	11	45,5 %	5	54,5 %	6	نعم
100 %	39	%0	0	100 %	39	لا
100 %	50	%10	5	0%9	45	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن الأغلبية ويمثلون نسبة 90% من الباحثين صرحوا بأنهم يجدون صعوبات في مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي، في حين صرح ما نسبته 100% بأنهم لا يمتلكون المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، تليها نسبة 54,5% أجابوا بأنهم يمتلكون المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وفي المقابل نجد أن نسبة 10% أجابوا بأنهم لا يجدون صعوبات في مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي، بينما صرح نسبة 45,5% من الباحثين بأنهم يمتلكون المهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن الأغلبية الساحقة تجد صعوبة في مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي، وذلك لسرعة تطور التكنولوجيا والتواصل في العالم وقوة المنافسة بين مختلف المتعاملين الاقتصاديين، تقابلها بطء تكيف البرامج التعليمية مع الواقع، ونلاحظ أن معظم خريجي الجامعات لا يمتلكون المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل، لنقص التكوين وبطء مسيرة الجامعة للتطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي.

نستنتج أن أغلبية خريجي الجامعات يجدون صعوبات في مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي بسبب عدم امتلاكهم المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

الجدول رقم (11) يوضح علاقة تخصصك الجامعي بالبطالة الدورية

المجموع		لا		نعم		تخصصك الجامعي سبب بطالتك
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

						البطالة الدورية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات وسوق العمل
100 %	14	0,0 %	0	100 %	14	نعم
100 %	36	27,8 %	26	72,2 %	10	لا
100 %	50	%72	36	%28	14	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للعينة أن نسبة 72% من المبحوثين صرحوا أن تخصصهم الجامعي ليس سبب دراستهم، تدعمها نسبة 27,8% من الذين صرحوا بأن البطالة الدورية لا تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعة مع سوق العمل، في حين نجد نسبة 28% من الذين يمثلون الاتجاه المعاكس صرحوا بأن تخصصهم الجامعي سبب بطالتهم، تدعمها نسبة 100% يرون أن البطالة الدورية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعة مع سوق العمل، هذا مقابل نسبة 72,2% صرحوا أن البطالة الدورية لا تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل.

ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الأغلبية ترى أن تخصصهم الجامعي لا يعد سبب بطالتهم، بل الأمر يعود لعوامل أخرى منها كثرة خريجي الجامعات والعراقيل التي يلقاها حامل الشهادة عند المشاركة في المسابقات وعدم الوضوح والشفافية في الانتقاء التشديد في شروط بعض المناصب. ويتضح لنا أيضا أن غالبية المبحوثين يرون أن البطالة الدورية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات وسوق العمل، وذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى انعزال بعض التخصصات عن سوق العمل أو عزوف الكثير من الطلبة عن التخصصات الغير مطلوبة في سوق العمل مما يؤدي إلى عدم تناسق بين الجامعة وسوق العمل.

نستنتج أن التخصص الجامعي لا يعد سبب بطالة صاحبه وإنما التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي سبب بطالة بعض أصحاب الشهادات.

رابعاً: نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليل جداول ومعطيات الفرضية الثانية "تأثر البطالة الدورية على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل" توصلنا للنتائج التالية:

• نستنتج من خلال الجدول (08) أن التخصص الجامعي لا يعد بالضرورة سبب بطالة صاحبه حسب ما صرح به أفراد العينة وإنما التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي يسبب بطالة بعض أصحاب الشهادات.

• نستنتج من خلال الجدول (09) أن أغلبية خريجي الجامعات يجدون صعوبات في مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي بسبب عدم امتلاكهم المهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

• نستنتج من خلال الجدول (10) أن الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات رغم توافق تخصصاتهم مع متطلبات سوق العمل.

• نستنتج من خلال الجدول (11) أن تغيير النشاط الاقتصادي بشكل دوري لا يؤثر سلباً على العرض والطلب في سوق العمل وبالتالي لا يسبب حالة عدم الاستقرار في سوق العمل.

الجدول رقم (12) يوضح تلبية برامج وكالة التشغيل الرغبات المادية والاقتناع بالتسجيل بها¹

المجموع		لا		نعم		مقتنع بالتسجيل في وكالة التشغيل العمل في برامج وكالة التشغيل يلي الرغبات المادية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

¹ الملحق رقم 09

نعم	26	96,3 %	1	3,7 %	27	100%
لا	22	95,7 %	1	4,3 %	23	100%
المجموع	48	96,0 %	2	4%	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للعينة السائد، نلاحظ نسبة 96,0% من الأفراد المبحوثين الذين صرحوا بأنهم تسجلوا في وكالة التشغيل عن قناعة، تدعمها نسبة 96,3% من المبحوثين صرحوا بأن العمل في إطار برامج وكالة التشغيل يلي رغباتهم المادية، في حين نجد نسبة 95,7% من الذين صرحوا بأن العمل في إطار برامج وكالة التشغيل لا يلي رغباتهم المادية، مقارنة بنسبة 4% من الذين صرحوا بأنهم تسجلوا في وكالة التشغيل غير مقتنعين، تدعمها نسبة 4,3% من الذين صرحوا بأن العمل في برامج التشغيل لا يلي رغباتهم المادية، مقابل نسبة 3,7% من الذين صرحوا بأن العمل في إطار برامج التشغيل يلي رغباتهم المادية.

من خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا أن الأغلبية قاموا بالتسجيل في وكالة التشغيل وهم مقتنعون، حيث يعتبر هذا الحل الأنسب المتاح لديهم.

ويرى الأغلبية أيضا أن العمل في إطار برامج وكالة التشغيل يلي حاجياتهم المادية، بالأخص حديثي التخرج تكون مسؤولياته محدودة.

نستنتج أن الاقتناع بالتسجيل في وكالة التشغيل ينبنى على ما توفره من برامج تلبي الحاجيات المادية للخريجين الجامعيين.

الجدول رقم (13) يوضح الحد من نسبة البطالة وإيجاد مناصب شغل دائمة عن طريق العمل في برامج وكالة التشغيل¹.

المجموع		لا		نعم		العمل في إطار برامج
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

¹الملحق رقم 10

التشغيل خطوة مهمة لإيجاد مناصب عمل دائمة تهدف برامج التشغيل إلى الحد من البطالة						
100	12	16,	2	83,3	10	نعم
%		7%		%		
100	38	23,	9	76,3	29	لا
%		7%		%		
100	50	22	11	78%	39	المجموع
%		%				

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام السائد للعينة، نلاحظ أن نسبة 78% من الذين صرحوا بأن برامج التشغيل تهدف إلى إكساب خريجي الجامعات خبرة مهنية تمكنه من تولي مناصب عمل دائمة، تدعمها نسبة 83,3% من الذين صرحوا بأن برامج التشغيل تهدف إلى الحد من نسبة البطالة، بينما نجد نسبة 76,3% من المبحوثين صرحوا بأن برامج التشغيل لا تهدف إلى الحد من نسبة البطالة، في المقابل نجد نسبة 22% من الذين صرحوا بأن العمل في إطار برامج التشغيل لا يعتبر خطوة مهمة لإيجاد مناصب عمل دائمة، تدعمها نسبة 23,7% صرحوا بأن برامج التشغيل لا تهدف للحد من نسبة البطالة، تليها نسبة 16,7% من الذين صرحوا بأن برامج التشغيل تهدف إلى الحد من نسبة البطالة.

من خلال النتائج الإحصائية نلاحظ أن الأغلبية ترى أن العمل في إطار برامج وكالة التشغيل خطوة مهمة لإيجاد مناصب عمل دائمة، فمن خلال هذه البرامج يكتسب المستفيد منها خبرة ومهارات أولية تمكنه من تسيير ما هو أكبر منها في الأهمية والرتبة.

ونلاحظ أن الأغلبية يرون أن برامج التشغيل تهدف إلى الحد من نسبة البطالة فعوض أن يبقى حملة الشهادات يبحثون عن مناصب عمل دائمة لمدة قد تطول مما يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة يستفيد من إحدى برامج التشغيل ويربح الوقت والخبرة والمقابل المادي، وبالتالي تقل نسبة البطالة بهذه الطريقة. نستنتج أن برامج التشغيل تهدف بالأساس لخفض نسبة البطالة لأنها تعتبر خطوة مهمة تساعد المستفيد منها من إيجاد منصب عمل دائم مناسب.

الجدول رقم (14) يوضح اكتساب الخبرة من العمل في برامج التشغيل للقيام بمشاريع خاصة¹

المجموع		لا		نعم		تهدف برامج التشغيل إلى إكساب خريجي الجامعات خبرة مهنية التفكير في القيام بمشروع خاص
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	42	61,9%	26	38,1%	16	نعم
100%	8	87,5%	7	12,5%	1	لا
100%	50	66%	17	34%	33	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للعينة، نلاحظ نسبة 66,0% من الذين صرحوا بأن برامج التشغيل لا تهدف إلى إكساب خريجي الجامعات الخبرة المهنية، تدعمها نسبة 87,5%

¹ الملحق رقم 11.

من الذين صرحوا بأنهم لا يفكرون في القيام بمشاريع خاصة، تليها نسبة 61,9% من المبحوثين صرحوا بأنهم يفكرون في القيام بمشاريع خاصة، يقابلها الذين يمثلون الاتجاه المعاكس نسبة 34% صرحوا بأن برامج التشغيل تهدف إلى إكساب خريجي الجامعات الخبرة المهنية، تدعمها نسبة 38,1% من الذين صرحوا بأنهم يفكرون في القيام بمشاريع خاصة، تليها نسبة 12,5% صرحوا بأنهم لا يفكرون في القيام بمشاريع خاصة.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن الغالبية صرحوا بأن برامج التشغيل لا تكسب خريجي الجامعات خبرة مهنية لكي يتمكن من تولي مناصب دائمة، وهذا لأن مثلاً برنامج تشغيل الشباب لا يتوافق أصلاً مع حملة الشهادات لا يرتقي بصاحبه إلى درجة اكتساب خبرة مهنية، أما فيما يخص عقود ما قبل التشغيل فيمكن أن تكتسب من خلالها خبرة مهنية تساعد على تولي منصب عمل دائم. ونلاحظ أيضاً أن الأغلبية لا يفكرون في إقامة مشاريع خاصة، ويرجع ذلك إلى كونهم يفتقرون للخبرة المهنية والحالة المادية لا تسمح لهم بذلك.

نستنتج أن برامج التشغيل لا تكسب خريجي الجامعات خبرة مهنية كافية تمكنهم من إقامة مشروع خاص.

الجدول رقم (15) يوضح وضع إستراتيجية تشغيل فعالة وإتاحة سياسات التشغيل لجميع خريجي الجامعات¹.

المجموع		لا		نعم		تسعى الدولة إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة سياسات التشغيل متاحة لجميع خريجي الجامعات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	

¹ الملحق رقم 12

نعم	.	.	33	66	33	100%
لا	.	.	17	34	17	100%
المجموع	.	.	50	100	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام السائد لعينة المدروسة، نلاحظ نسبة 100% صرحوا بأن الدولة تسعى إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة، تدعمها نسبة 66% صرحوا بأن سياسات التشغيل متاحة لجميع خريجي الجامعات، تليها نسبة 34% صرحوا بأن سياسات التشغيل غير متاحة لجميع خريجي الجامعات.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن كل الباحثين يرون أن الدولة تسعى إلى وضع إستراتيجية فعالة لدمج خريجي الجامعات في سوق العمل، ويظهر ذلك جليا من خلال إتاحة برامج التشغيل على مستوى وكالة التشغيل.

ونلاحظ أيضا أن الغالبية يرون أن سياسات التشغيل متاحة لجميع خريجي الجامعات، وإنما ذلك متوقف على توفر الشروط القانونية في حملة الشهادات.

نستنتج أن الدولة الجزائرية تسعى إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة بحيث تتاح سياسات التشغيل لجميع خريجي الجامعات.

الجدول رقم (16) يوضح البرنامج الذي وقع عليه اختيارك وفي أي قطاع تفضل العمل¹

المجموع		الخاصة		الحكومية		القطاع المفضل للعمل البرنامج المختار
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	49	0%	0	100%	49	تشغيل شباب

¹ الملحق رقم 13

عقود ما قبل التشغيل	0	0%	1	100%	1	100%
المجموع	49	98%	1	2%	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول وحسب الاتجاه العام للعينة، نلاحظ نسبة 98,0% من المبحوثين صرحوا بأن يفضلون العمل في القطاع الحكومي، تدعمها نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأن البرنامج الذي اختاروه على مستوى وكالة التشغيل هو تشغيل الشباب، بالمقابل نجد نسبة 2% من الذين يمثلون الاتجاه المعاكس صرحوا بأن القطاع المفضل للعمل هو القطاع الخاص، تليها نسبة 100% صرحوا بأن البرنامج المختار هو عقود ما قبل التشغيل.

من خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن الأغلبية من العينة يفضلون العمل في القطاع الحكومي، ويمكن أن نفسر ذلك بأنه القطاع الأكثر أمان من نظيره الخاص من حيث الاستمرار في المنصب، وأيضاً من خلال حجم الجهد المبذول والراتب مخصص له.

ونلاحظ أنهم يفضلون برنامج تشغيل الشباب وعقود ما قبل التشغيل، وتفسير ذلك أن تشغيل الشباب وإن كان راتبه قليل مقابل عقود ما قبل التشغيل إلا أن الحجم الساعي في منخفض وكذلك الجهد يستطيع ممارسة نشاط آخر موازي له، وليس عليه طلب كبير، بينما عقود ما قبل التشغيل راتبه مترحم واحتمالية منح صاحبه منصب عمل دائم مرتفع جداً.

نستنتج أن القطاع المفضل من قبل خريجي الجامعات هو القطاع الحكومي لما يوفره من ظروف عمل تساعد الموظفين من ممارسة مهامهم بشكل لائق، وأيضاً والولوج لعالم الشغل من خلال برامج التشغيل المتاحة.

نستنتج من خلال الجدول رقم (12) أن الاقتناع بالتسجيل في وكالة التشغيل ينبي على ما توفره من برامج تلبي الحاجيات المادية للخريجين الجامعيين.

نستنتج من خلال الجدول رقم (13) أن برامج التشغيل تهدف بالأساس لخفض نسبة البطالة لأنها تعتبر خطوة مهمة تساعد المستفيد منها من إيجاد منصب عمل دائم مناسب.

نستنتج من خلال الجدول رقم (14) أن برامج التشغيل لا تكسب خريجي الجامعات خبرة مهنية كافية تمكنهم من إقامة مشروع خاص.

نستنتج من خلال الجدول رقم (15) أن الدولة الجزائرية تسعى إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة بحيث تتاح سياسات التشغيل لجميع خريجي الجامعات .

نستنتج أن القطاع المفضل من قبل خريجي الجامعات هو القطاع الحكومي لما يوفره من ظروف عمل تساعد الموظفين من ممارسة مهامهم بشكل لائق، وأيضا والولوج لعالم الشغل من خلال برامج التشغيل المتاحة .

من النتائج السابقة نستنتج أن الفرضية الثانية والمتمثلة في "البطالة الدورية تؤثر على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل" وبالتالي تحققت الفرضية.

بناءً على ما توصلنا إليه ضمن الدراسة الميدانية ومن خلال تحليل جداول الفرضيات، ودراسة المعطيات توصلنا إلى النتائج التالية:

✓ أن البطالة الهيكلية تؤثر على اتجاهات خريجي الجامعات نحو سوق العمل من خلال البحث على مهارات وخبرات جديدة تتناسب مع متطلبات التقدم التقني للوسائل الإنتاج، وبالتالي يدفع بخريجي الجامعات إلى تغيير وجهاتهم نحو مناصب عمل أقل من مستواهم أو مختلفة عن تخصصهم نوعاً ما أو اللجوء إلى القيام بتربصات وتكوينات إضافية.

✓ عدم امتلاك خريجي الجامعات للمهارات والقدرات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل بالرغم من وجود توافق بين تخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل.

✓ البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل وتفسر ذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى عزوف الطلبة الجدد عن التخصصات التي أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل أو تتطلب زيادة تكوين وتربصات خاصة واللجوء إلى دراسة التخصصات التي عليه طلب كبير في سوق العمل وهذا ما يسبب حالة عدم الاستقرار في سوق العمل.

✓ البطالة الدورية لها تأثير على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل وذلك أن التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي قد يسبب بطالة بعض حملة الشهادات، وأيضاً افتقار أغلبية خريجي الجامعات للمهارات اللازمة تسبب لهم صعوبة مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي.

✓ أن الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات رغم توافق تخصصاتهم مع متطلبات سوق العمل.

✓ أن الدولة الجزائرية تسعى إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة متاحة لجميع خريجي الجامعات، تحدد من نسبة البطالة وتلبي حاجاتهم المادية.



الخطامة

خاتمة :

من خلال هذه الدراسة استنتجنا أن للبطالة لها تأثير كبير على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل من خلال البحث على مهارات وخبرات جديدة تناسب مع متطلبات التقدم التقني للوسائل الإنتاج مما يجعلهم يغيرون وجهاتهم نحو مناصب العمل اقل من مستواهم ، نقص اكتساب اغلب خريجي الجامعات القدرات وخبرات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل بالرغم من وجود توافق بين تخصصاتهم ومتطلبات سوق العمل، ولكل نوع من انواع البطالة له تأثير في مجال محدد كالبطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل وتفسير ذلك أن ظهور هذا النوع من البطالة يؤدي إلى عزوف الطلبة الجدد عن التخصصات التي أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل أو تتطلب زيادة تكوين وتربصات خاصة واللجوء إلى دراسة التخصصات التي عليه طلب كبير في سوق العمل وهذا ما يسبب حالة عدم الاستقرار في سوق العمل، اما البطالة الدورية لها تأثير على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل وذلك أن التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي قد يسبب بطالة بعض حملة الشهادات، وأيضا افتقار أغلبية خريجي الجامعات للمهارات اللازمة تسبب لهم صعوبة مواكبة التطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي.

حيث الانكماش في النشاط الاقتصادي يؤدي إلى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات رغم توافق تخصصاتهم مع متطلبات سوق العمل.

لذلك يجب على الدولة ان تسعى إلى وضع إستراتيجية تشغيل فعالة متاحة لجميع خريجي الجامعات، تحد من نسبة البطالة وتلبي حاجاتهم المادية.



الملاحق

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص : علم اجتماع التنظيم والعمل.

استبيان دراسة

تحية احترام وتقدير ...

استبيان حول موضوع

البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تتألف من عدد من الأسئلة التي تتناول موضوع البطالة وتأثيرها على اتجاهات خريجي الجامعة نحو العمل، لذا المطلوب منك أن تجيب على كل سؤال بكل دقة و صراحة، علما أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة و إجابتك ستكون محل دراسة علمية، وستحظى بكامل السرية، لذا نرجو أن تكون إجاباتك تعبر حقيقة ما تشعر به.

نشكركم على حسن تعاونكم معنا

الطالبة الراعي نجاة.

❖ البيانات الشخصية :

1_ الجنس :

ذكر أنثى

2_ العمر :

أقل من 25 سنة من الى 30 سنة أكثر من 3 سنة

3- الحالة المدنية:

متزوج اعزب

4- كم مضي على تخرجك من الجامعة؟:

-من سنة إلى 03 سنوات

-من 04 إلى 06 سنوات

- من 07 سنوات فما فوق

المحور الأول: هل تؤثر البطالة الهيكلية على اتجاهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل؟

لا	نعم	الاسئلة
		5. التغيير الهيكلي لوسائل الإنتاج يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل.
		6. تعتبر الشهادات الجامعية الحل الأنسب للحصول على منصب عمل في سوق العمل.
		7. التقدم التقني يسبب تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات.
		8. هل تمتلك مهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
		9. هل تجد صعوبة في مواكبة التطورات التكنولوجية لوسائل الإنتاج.
		10. هل هناك توافق بين تخصصك الجامعي و متطلبات سوق العمل
		11. البطالة الهيكلية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل.
		12. تؤدي البطالة الهيكلية إلى عدم استقرار سوق العمل

المحور الثاني: هل تأثر البطالة الدورية على توجهات خريجي الجامعة نحو سوق العمل؟

لا	نعم	
		13. التغيير الدوري للنشاط الاقتصادي يمكن أن يؤثر سلبا على العرض والطلب في سوق العمل.
		14. يؤدي الانكماش في النشاط الاقتصادي الى تهميش فئة كبيرة من خريجي الجامعات.
		15. هل تمتلك مهارات اللازمة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
		16. هل تجد صعوبة في مواكبة تطورات الحاصلة في النشاط الاقتصادي.
		17. هل هناك توافق بين تخصصك الجامعي ومتطلبات سوق العمل

الملاحق

		18. هل تخصصك الجامعي هو سبب بطالتك؟
		19. البطالة الدورية تؤدي إلى الاضطراب بين التخصصات المتوفرة في الجامعات مع سوق العمل.
		20. تؤدي البطالة الدورية إلى عدم استقرار سوق العمل
		21. هل سجلت في وكالة التشغيل و أنت مقتنع به.
		22. العمل في إطار برامج وكالة التشغيل يلبي رغباتك المادية.
		23. العمل في إطار برامج وكالة التشغيل خطوة مهمة لإيجاد مناصب شغل دائمة.
		24. هل تهدف برامج التشغيل إلى الحد من نسبة البطالة
		25. هل تفكر في القيام بمشروع خاص
		26. هل تهدف برامج التشغيل إلى إكساب خريجي الجامعة خبرة مهنية لإعداده لتولي مناصب دائمة.
		27. هل سياسات التشغيل متاحة لجميع خريجي الجامعة.
		28. هل تسعى الدولة إلى وضع إستراتيجية فعالة لدمج خريجي الجامعة في سوق العمل.

29. ما هو البرنامج الذي وقع عليه اختيارك على مستوى وكالة التشغيل:

قروض مصغرة . تشغيل شباب . عقود ما قبل التشغيل.

30. هل تفضل العمل في الوظائف : الحكومية الخاصة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,803	26

المحقق رقم 02

Tableau de fréquences

a1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	39	78,0	78,0	78,0
Valid	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	50	100,0	100,0	100,0

a3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	18	36,0	36,0	36,0
Valid	32	64,0	64,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid	15	30,0	30,0	30,0
Valid	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

الملاحق

	نعم	33	66,0	66,0	66,0
Valide	لا	17	34,0	34,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

a6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	27	54,0	54,0	54,0
Valide لا	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	41	82,0	82,0	82,0
Valide لا	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	39	78,0	78,0	78,0
Valide لا	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملحق رقم 03

Tableau croisé a4 * a5

		a5		Total	
		نعم	لا		
a4	نعم	Effectif	0	15	15
		% compris dans a4	0,0%	100,0%	100,0%
لا	Effectif	33	2	35	
	% compris dans a4	94,3%	5,7%	100,0%	
Total	Effectif	33	17	50	
	% compris dans a4	66,0%	34,0%	100,0%	

Tableau de fréquences

b1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé نعم	30	60,0	60,0	60,0
Validé لا	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé نعم	27	54,0	54,0	54,0
Validé لا	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé نعم	11	22,0	22,0	22,0
Validé لا	39	78,0	78,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé نعم	45	90,0	90,0	90,0
Validé لا	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé نعم	21	42,0	42,0	42,0
Validé لا	29	58,0	58,0	100,0

الملاحق

Total	50	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

b6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	14	28,0	28,0	28,0
لا	36	72,0	72,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	24	48,0	48,0	48,0
لا	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

b8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	21	42,0	42,0	42,0
لا	29	58,0	58,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملحق رقم 05

Tableau croisé b1 * b8

		b8		Total
		نعم	لا	
b1	نعم	Effectif 15	15	30
	% compris dans b1	50,0%	50,0%	100,0%
لا	Effectif 6	6	14	20
	% compris dans b1	30,0%	70,0%	100,0%
Total	Effectif 21	21	29	50
	% compris dans b1	42,0%	58,0%	100,0%

الملحق رقم 06

Tableau croisé b2 * b5

		b5		Total
		نعم	لا	
b2	نعم	Effectif 21	6	27
		% compris dans b2 77,8%	22,2%	100,0%
لا	Effectif 0	23	23	
		% compris dans b2 0,0%	100,0%	100,0%
Total	Effectif 21	29	50	
		% compris dans b2 42,0%	58,0%	100,0%

الملحق رقم 07

Tableau croisé b3 * b4

		b4		Total
		نعم	لا	
b3	نعم	Effectif 6	5	11
		% compris dans b3 54,5%	45,5%	100,0%
لا	Effectif 39	0	39	
		% compris dans b3 100,0%	0,0%	100,0%
Total	Effectif 45	5	50	
		% compris dans b3 90,0%	10,0%	100,0%

الملحق رقم 08

Tableau croisé b6 * b7

		b7		Total
		نعم	لا	
b6	نعم	Effectif 14	0	14
		% compris dans b6 100,0%	0,0%	100,0%
لا	Effectif 10	26	36	
		% compris dans b6 27,8%	72,2%	100,0%
Total	Effectif 24	26	50	
		% compris dans b6 48,0%	52,0%	100,0%

الملحق رقم 09

Tableau croisé c2 * c1

		c1		Total
		نعم	لا	
c2	نعم	Effectif 26	1	27
		% compris dans c2 96,3%	3,7%	100,0%
لا	Effectif 22	1	23	
	% compris dans c2 95,7%	4,3%	100,0%	
Total	Effectif 48	2	50	
	% compris dans c2 96,0%	4,0%	100,0%	

الملحق رقم 10

Tableau croisé c4 * c3

		c3		Total
		نعم	لا	
c4	نعم	Effectif 10	2	12
		% compris dans c4 83,3%	16,7%	100,0%
لا	Effectif 29	9	38	
	% compris dans c4 76,3%	23,7%	100,0%	
Total	Effectif 39	11	50	
	% compris dans c4 78,0%	22,0%	100,0%	

الملحق رقم 11

Tableau croisé c6 * c5

		c5		Total
		نعم	لا	
c6	نعم	Effectif 16	26	42
		% compris dans c6 38,1%	61,9%	100,0%
لا	Effectif 1	7	8	
	% compris dans c6 12,5%	87,5%	100,0%	
Total	Effectif 17	33	50	
	% compris dans c6 34,0%	66,0%	100,0%	

الملحق رقم 12

Tableau croisé c8 * c7

	c7	
	c7	Total

		لا	
c8	نعم	Effectif 33	33
	% compris dans c8	100,0%	100,0%
لا		Effectif 17	17
	% compris dans c8	100,0%	100,0%
Total		Effectif 50	50
	% compris dans c8	100,0%	100,0%

الملحق رقم 13

Tableau croisé c9 * c10

		c10		Total
		الحكومية	الخاصة	
c9	تشغيل شباب	Effectif 49	0	49
	% compris dans c9	100,0%	0,0%	100,0%
عقود ماقبل التشغيل		Effectif 0	1	1
	% compris dans c9	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Effectif 49	1	50
	% compris dans c9	98,0%	2,0%	100,0%



المصادر
والمراجع

المصادر والمراجع

الكتب:

1. أحمد زكي بدوي ، معجم العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان، لبنان، 1978 .
2. أسماعيل علي شكر ، مجيد جواد مهدي، مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة ، عمان ، مركز الكتاب الاكاديمي، 2016.
3. جلال سعد ، علم النفس الاجتماعي ، منشورات الجامعة اللبنانية، بيروت، 1978 م.
4. حمد عبد الفتاح محمد عبد الله، تنمية المجتمعات المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2006 .
5. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل القاهرة مجموعة النيل العربية، القاهرة، من 2004.
6. ربحي مصطفى عليان ، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2000.
7. رمضان محمد القذافي ، علم النفس الاجتماعي ، منشورات الجامعة المفتوحة، ط1، طرابلس ، 1991 م.
8. شهدان عادل عبد اللطيف الغرباوي، تمويل المشروعات الصغيرة: كعنصر فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية وآليات مكافحة البطالة ودورها في التشغيل في الدول العربية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2020.
9. طارق عبد الرؤوف عامر ، أسباب وابعاد البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والاسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط2، عمان – الأردن، 2015.
10. عادل مجيد عيدان العادلي ، حسين وليد عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية ، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع، العراق، 2016.
11. عبد الباسط عبد المعطي وآخريين ، السكان والمجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر، 1998 .
12. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 .

المصادر والمراجع

13. ناصر دادي عدون ، عبد الرحمان العاب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 2010.
14. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2010.
15. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد " من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
16. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 .
17. نجيب إبراهيم نعمة الله ، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.

المجلات:

1. مسعودة مداح، استراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل " دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غرداية" جامعة غرداية (الجزائر)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2020.
 2. عياد سعيد حسين ، البطالة في الاقتصاد العراقي: أسبابها -وسبل معالجتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 06، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الانبار، 2012.
 3. فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 17 ، سبتمبر 2014.
- الرسائل والاطروحات :

1. مكرودي حليلة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطني للتشغيل " دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لمختلف كليات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل ، جامعة محمد الصديق بن يحيى بجيجل ، جيجل.

المصادر والمراجع

2. عمار بهاليل نجاح ، " البطالة لدى خريجي الجامعة: أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية" ، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة 8 ماي 45 - قالمة ، السنة الجامعية: 2018/2017.
3. سراء عصام الدين الرشيد عبدالسلام - ريان عبدالفتاح إبراهيم عثمان - سلمى صالح الدين دفع هلالا - عاليا الأمين بابكر سليمان - هبه هاشم محمد هاشم، " أثر سياسات التعليم العالي على بطالة الخريجين - دراسة حالة : ولاية الخرطوم (2007-2014م)، بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الاقتصاد التطبيقي، جامعة السودان، السودان، 2016م.
4. ساره صالح الخمشي - شروق عبد العزيز الخليف، " واقع مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية والمؤشرات التخطيطية لمواجهتها" ، جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن، السعودية، 2015 .
5. قيس النوري ، و عبد المنعم الحسني ، النظريات الاجتماعية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، بغداد ، 2000 .
6. حجال سعود، الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري " تصورات وممارسات اجتماعية " ، دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص: تنظيم وعمل، ولاية تلمسان ، 2011-2012.
7. مقدم سلمان - أميرة عبدالله ، البطالة والتضخم حالة الجزائر 2000-2015 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص : مالية ، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان، السنة الجامعية 2015-2016م .
8. فارس شلالى ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2001-2004) ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004-2005.

المصادر والمراجع

9. بن بوبكر رضوان، ازمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016 (حالة وكالة التشغيل الولاية بورقلة)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، قسم العلوم السياسية ، 2016-2017.
10. سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، (مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير) ، جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم قسم علوم التسيير ، الجزائر، 2009-2010 .
11. رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) ، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2013-2014) .
12. تيرير درحمون، هلال علي، مداخلة بعنوان: إستراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: علوم اقتصادية - محاسبة وتدقيق ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة، 16 نوفمبر 2011.
13. شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2006) ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2008-2009.
14. ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000- 2010 ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص: نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 3 ، الجزائر، السنة الجامعية: 2013-2014.
15. اميرة أسماء برتيمة، توائم التكوين الجامعي مع سوق العمل دراسة ميدانية بمركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر: تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، السنة الدراسية: 2019/2020.

World Bank report "workers in an Integrating World" ،WORLD BANK EDITIONS،1995 .

NONJON Alain, 1992, "Concepts et mécanismes de géographie économique contemporaine", Ed: Marketing.

Gilbert Abraham et all , Dictionnaire Encyclopédique Economie, Dalloz, France, 1998.

Bachir BOULAHBAL, "Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008.

الروابط الالكترونية:

<https://anade.dz/salem2018/index.php/ar/2018-01-15-09-46-53/anem>.

<https://almosleh.com/ar/49373>

<https://www.helloohacom.cdn.ampproject.org/v/s/www.hellooha.com/amp/articles/63https://hyatok.com>

المصادر والمراجع
