

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإجتماعية والعلوم الإنسانية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
شعبة: الديمغرافيا
تخصص: تخطيط سكاني
إعداد الطالبة: جديعي فايزة

الموضوع:

أسباب ارتفاع البطالة عند خريجي الجامعات دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعات بدائرة الطيبات

تاريخ المناقشة: 2014/06/08

لجنة المناقشة:

الأستاذة طيبة عمر..... رئيسا
الأستاذة بن نور صابرة..... مشرفة
الأستاذة سواكري خديجة..... مناقشا

السنة الجامعية 2013-2014

شكر وتقدير

الحمد و الشكر لله العلي العظيم

الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع،

نحمده كل الحمد ونشكره كل الشكر

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذتي المحترمة

"بن نور صابرة" التي قبلت الإشراف على هذه المذكرة،

والتي لم تبخل علي بأي مجهود

لانجاز هذا العمل

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة شعبة الديمغرافيا الذين رافقونا طيلة

المشوار الدراسي ولم يخلوا علينا

بنصائحهم وتوجيهاتهم القيمة

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أعضاء لجنة المناقشة وإلى كل

من ساعدني من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

لإتمام هذا العمل المتواضع.

شكراً

فائزة جديعي

فهرس المحتويات

- شكر وتقدير

- قائمة المحتويات

- قائمة الجداول

- قائمة البيانات

- المقدمة العامة أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي والنظري

I. إشكالية الدراسة 1

III. الفرضيات 3

II. أهداف الدراسة 4

IV. أسباب اختيار الموضوع 4

V. أهمية الدراسة 5

VI. تحديد المفاهيم 6

VII. الدراسات السابقة 8

الفصل الثاني: تطور البطالة في الجزائر

مقدمة الفصل 14

I. سياسة التشغيل في الجزائر 15

1. المرحلة الأولى 1966-1980 15

1.1 الفترة السابقة لسنة 1973 15

15	2.1 الفترة 1974-1980
17	2. المرحلة الثانية 1980-1990
17	1.2. الفترة الأولى 1980-1984
18	2.2. الفترة الثانية 1985-1989
20	3. المرحلة الثالثة 1990-1999
21	II. تطور سوق العمل بالجزائر
25	III. تطور معدلات البطالة في الجزائر
26	IV. أسباب البطالة في الجزائر
26	1. الأسباب الخارجة عن إرادة الدول
27	2. الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة
30	خاتمة الفصل
	الفصل الثالث: عرض وتحليل نتائج البحث
32	مقدمة الفصل
33	I. الإجراءات المنهجية
33	1. مجالات الدراسة الميدانية
33	1.1. المجال الزمن
33	2.1. المجال الجغرافي
33	3.1. المجتمع المستهدف
34	2. عينة الدراسة
35	3. المنهج المستخدم

36 أدوات جمع البيانات	4.
36 إجراءات تفرغ بيانات الدراسة وتحليلها:	5.
37 عرض وتحليل نتائج الدراسة.	II.
42 التعريف بخصائص عينة الدراسة	1.
56 تحليل النتائج	2.
57 النتائج العامة	

- قائمة المصادر والمراجع

- قائمة الملاحق

- ملخص الدراسة

قائمة الجداول

رقم الجدول	صفحة
جدول رقم (01): تطور سوق العمل الجزائري من 1990 / 2001.....	22
جدول رقم (02): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الجنس.....	37
جدول رقم (03): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السن.....	38
جدول رقم (04): توزيع عناصر العينة حسب الحالة الزوجية.....	39
جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ومدة البحث عن العمل.....	44
جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين ومدة البحث عن العمل.....	45
جدول (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس وأهمية الأجر في اختيار الوظيفي.....	50
جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي وأهمية الأجر في اختيار الوظيفة.....	51

رقم البيانات	الصفحة
بيان رقم (01): تطور سوق العمل بالجزائر من 1990 إلى 2001.	23
بيان رقم (02): مناصب الشغل المحققة بالجزائر من 1990 إلى 2001.	24
بيان رقم (03): تطور معدّلات البطالة ونسبة الإنفاق	25
بيان رقم (04): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الجنس	37
بيان رقم (05): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السن	38
بيان رقم (06): توزيع عناصر العينة حسب الحالة العائلية.	40
بيان رقم (07): توزيع عناصر العينة حسب التخصص المدروس.	40
بيان رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	41
بيان رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين	42
بيان رقم (10): بحث أفراد العينة عن العمل	42
بيان رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل عن مكان إقامته	46
بيان رقم (12): مزاوله أفراد العينة لأعمال خلال الفترة الأخير	46
بيان رقم (13): مزاوله أفراد العينة لأعمال تدر عليهم دخلا	46
بيان رقم (14): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل الممارس	46
بيان رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري	48
بيان رقم (16): توزيع أفراد العينة حسب أسباب تركهم لمناصب عملهم	49
بيان رقم (17): توزيع عناصر العينة حسب أهمية الأجر في اختيار الوظيفة	49
بيان رقم (18): توزيع أفراد العينة حسب اختيارهم للعمل حسب القطاعات	52

بيان رقم (19): توزيع أفراد العينة حسب رغبتهم في العمل حسب بُعد مكان العمل عن مكان

الإقامةالإقامة 53.....

بيان رقم (20): توزيع أفراد العينة ونظرتهم للتخصصات المتوفرة على مناصب بعد التخرج..... 55

بيان رقم (21): أسباب البطالة في نظر المبحوثين..... 20

تمثل مشكلة البطالة في الوقت الحالي إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، والديمقراطية، فلم تعد البطالة مشكلة العالم الثالث فقط بل أصبحت من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، وهي فوق ذلك لتحمل في طياتها بذور انفجارات سياسية واقتصادية واجتماعية، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي مست الدول الغنية والنامية على حد سواء تتمثل في تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر والمطرّد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يجدوه، ولعل العديد من النظريات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، حاولت أن تطرح حلولاً ورؤى لمعالجة تلك المشكلة التي تتفاقم وتتزايد مع تزايد أحوال المعيشة في المجتمع، ممّا سبب ضيقاً وتراجعاً لفرص الحياة أمام المواطنين، ومن أشهر تلك الأسباب ما يروج له رجال الاقتصاد والسياسة من تصدير المشكلة إلى المجال التربوي والتعليمي، مستخدمين ذلك سلاحاً وحجة وهمية، وهي أن أعداد المتعطلين تزداد نظراً للأعداد الكبيرة التي تخرج سنوياً من النظام التعليمي ولا تجد عملاً.

إن الجزائر كغيرها من دول العالم، مازلت تعاني من مشكلة البطالة التي تشكل الشغل الشاغل بالنسبة للدولة، لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية عديدة سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية، فتأثر الاقتصاد الجزائري خلال فترة الثمانيات بالأزمات الخارجية آنذاك، أدى إلى تراجع كبير في معدلات النمو وتفاقم المشاكل الاقتصادية والمالية خصوصاً، وتعود مشكلة البطالة في الجزائر إلى عدة أسباب يمكن جمعها في مجموعتين مجموعة الأسباب الخارجية عن سيطرة الدولة وتتمثل في انخفاض أسعار المحروقات والركود الاقتصادي في الدول المتقدمة، وإلى انخفاض سعر الصرف مقارنة بانخفاض قيمة الدولار الأمريكي في مواجهة العملات، وتدهور شروط التبادل التجاري، وكذا ارتفاع معدل النمو السكاني. أما المجموعة الثانية وهي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة وهي تراجع الدول

المقدمة العامة:

والتزامها بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا وعدم ملائمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل، وانخفاض النفقات الاستثمارية واستخدام فنون إنتاجية كثيفة لرأس المال، يضاف إليه التشريعات الخاصة بالعمل وعدم الاهتمام بالبحث العلمي، وكذلك قصور تخطيط القوى العاملة مع سوء توزيع السكان، مما يؤثر في جانب الطلب والعرض، لكن رغم هذا فإن الدولة الجزائرية لم تقف مكتوفة الأيدي فقد عملت على اتخاذ قوانين وإجراءات للتخفيف من حدة هذه الظاهرة، وذلك بإنشاء مجموعة كبيرة ومعقدة من الهيئات الوطنية والمحلية والخاصة، والجهود الذاتية للأفراد والمؤسسات الخاصة الوطنية والأجنبية بالجزائر.

تعتبر ولاية ورقلة إحدى ولايات الجنوب الجزائري التي تزخر بالثروات لكونها تحتوي قطبا صناعيا مهماً، إلا أن شبابها لا يزال ليومنا الراهن يعاني من مشكل البطالة، خاصة الشريحة المثقفة والمتمثلة في خريجي الجامعات، على مستوى كل دوائرها. نذكر منها دائرة الطيبات التي تعرف سنوياً تخرج العديد من الطلبة، ليوافقوا الواقع المتمثل في قلة فرص العمل، وإن وجدت فهي متوفرة لتخصصات معينة على حسب أخرى.

لطح هذا المشكل حاولنا تقسيم هذا العمل إلى ثلاثة فصول؛ بدأناها بفصل نظري يشمل مجمل المفاهيم التي تعتمد عليها دراستنا، وما تمكنا من التطرق إليه كدراسات سابقة أعانتنا على بناء هذا الجانب.

انتقلنا في الفصل الثاني إلى الحديث عن أهم المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر، في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، لنستعرض أهم التطورات التي شهدتها البطالة بالجزائر.

المقدمة العامة:

ثمّ انتقنا في الفصل الثالث والأخير إلى دراسة عينة من البطالين خريجي الجامعات بدائرة الطبييات لمعرفة أهمّ أسباب تفاقم هذه الظاهرة بهذه المدينة.

واختتمنا عملنا هذا بخاتمة عامة وقائمة لأهمّ المصادر والمراجع المعتمدة في انجاز هذا البحث، وكذا الملاحق التي ساعدتنا في العمل.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي والنظري

I. إشكالية الدراسة:

تعتبر البطالة من أهم الظواهر التي لها انعكاسات كبيرة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية في العديد من دول العالم؛ المتقدمة منها والمتخلفة. لذا تعمل مختلف الحكومات على اتخاذ سياسات وإجراءات صارمة، وكذا وضع برامج تنموية تهدف إلى الدفع بعجلة التنمية، وفتح آفاق جديدة للشغل للتخفيف من حدة البطالة التي تُعدُّ من المشكلات الأساسية التي تعرقل التنمية في معظم الدول باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إن الجزائر كغيرها من دول العالم مازالت تعاني من مشكل البطالة الذي يشكل الشغل الشاغل لمختلف أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية، حيث بلغ معدل البطالة بحسب الإحصائيات المحصل عليها من الديوان الوطني للإحصائيات - حوالي 10,0% على المستوى الوطني سنة 2010 مع تسجيل تباينات معتبرة بين الجنسين بنسبة 8,1% لدى الذكور و19,1% للإناث.

كما يبدو أن نسبة البطالة تختلف بحسب الفئات العمرية والمستوى التعليمي، إذ أنها تمسّ بصفة بالغة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و24 سنة بـ 43%، أي ما يعادل شاب نشط واحد ضمن خمسة، بينما سجّلت نسبة 7,1% لدى البالغين من العمر 25 سنة فأكثر.

وتجدر الإشارة إلى أن البطالة مسّت بنسب مرتفعة الجامعيين وحاملي الشهادات، حيث تفاوتت ما بين 7,3% لدى الأشخاص بدون شهادات و21,4% لدى حاملي الشهادات الجامعية، بنسبة 11,1% للذكور و33,6% للإناث.

توفّرت ولاية ورقلة على مركز جامعي يشرف على التكوين في بعض التخصصات، ليتحوّل بعد 2011 إلى جامعة مهمّة تستقطب طلبتها من كل أقطار الوطن، بالتالي تزايد عدد الطلبة المتخرجين سنوياً - خاصة خلال فترة العمل بالنظام الجديد (ل.م.د) الذي يقتضي فترة تكوين قصيرة مقارنة بالنظام

الكلاسيكي القديم- ومواجهتهم لمرحلة جديدة تعقب مرحلة التكوين تتمثل في مرحلة البحث عن العمل، لكن غالباً ما كانت تواجه هذه الشريحة -على غرار باقي ولايات الوطن- بواقع مرّ وهو عدم توفرّ مناصب شغل كافية لتغطية طلباتهم.

رغم الجهود التي تبذلها الدولة لتحقيق نمو اقتصادي على مستوى القطر الوطني إلا أن العديد من الشباب خريجي الجامعات مازالوا يعانون من مشكل البطالة، فدائرة الطبيبات التي تحتوي على نسبة مهمة من هذه الفئة تشهد هي الأخرى تفاقماً لهذه الظاهرة في وسط شبابها.

من هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية التالية: ما هي أهم الأسباب التي أدت إلى ارتفاع ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات في دائرة الطبيبات خلال الفترة الممتدة بين 2009 إلى 2013؟ بناء على هذا فإن إشكالية بحثنا تمحورت حول التساؤلات التالية:

1. هل ارتفاع عدد خريجي الجامعات سبب في تفاقم مشكلة البطالة في دائرة الطبيبات؟
2. هل عدم توفر مناصب شغل بالنسبة لبعض التخصصات سبب في تفاقم مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات بالطبيبات؟
3. هل للأجر دور في تفاقم ظاهرة البطالة في الطبيبات؟
4. ما هو الجنس الأكثر عرضة لظاهرة البطالة بهذه الدائرة؟
5. هل تؤثر منطقة عمل المتخرج في ظاهرة البطالة؟

II. الفرضيات:

لتحقيق هذا البحث البسيط، اعتمدنا على الفرضيات التالية:

1. ارتفاع عدد خريجي الجامعات سبب في تفاقم مشكلة البطالة في دائرة الطبيبات خاصة بعد ظهور نظام (ل. م. د)؛

2. عدم توفر مناصب شغل بالنسبة لبعض التخصصات سبب في تفاقم مشكلة البطالة لدى

خريجي الجامعات بالطيبات؛

3. الأجر الزهيد سبب في تفاقم ظاهرة البطالة؛

4. الذكور أكثر عرضة لظاهرة البطالة بهذه الدائرة؛

5. تؤثر منطقة عمل المتخرج في ظاهرة البطالة.

III. أهداف الدراسة:

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية تسعى في نهاية الأمر إلى تحقيق أهداف محددة، سواء كانت

أهدافاً نظرية تسعى لمحاولة فهم أو تفسير ظاهرة اجتماعية أو كانت أهدافاً تطبيقية كمحاولة إيجاد حلول

لمشكلات ميدانية ترتبط بتطبيقات معينة أو إجراءات محددة، وعليه فإن دراستنا هذه ستحاول تحقيق

الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع الشباب المتخرج من الجامعة؛

2. التعرف على أسباب تفشي ظاهرة البطالة وآثارها على المجتمع؛

3. جذب النظر أو لفت انتباه السلطات لهذه المشكلة؛

4. محاولة إيجاد حلول لهذه المشكلة وتطبيق البعض منها لتقليل نسبة تضخمها.

IV. أسباب اختيار الموضوع:

يرتكز أي بحث علمي على جملة من الشروط والمبادئ العامة لاختياره، تحدد بدورها سبب

اختيار موضوع الدراسة بعينه دون سواه، ولعل من أبرز الأسباب الذاتية والموضوعية التي تعود إليها

اختيار مشكلة البحث ما يلي:

1. **التخصص العلمي:** تم اختيار مشكلة البحث وفقا للتخصص المدروس، إذ تعتبر البطالة من بين الظواهر التي يتناولها تخصص الديمغرافيا من جانب إحصائي وصفي وتحليلي بهدف فهم خبايا هذه الظاهرة، ومحاولة إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات.

2. **جدية وحساسية الموضوع:** إذ أن ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات تشهد انتشارا كبيرا خاصة في الآونة الأخيرة، فقد أصبح الخريج الجامعي -بعدها كان يحتل مكانة مهمة في المجتمع- حديث العالم، فقد تدهورت مكانته في الوسط المهني، ولم يعد له مكان بين مناصب العمل في مجال تخصصه، فنجد نسبة كبيرة من هذه الفئة تشتغل في مناصب عمل لا تليق بمستواهم التعليمي.

V. **أهمية الدراسة:**

إن أهمية أي بحث تتوقف على أهمية الظاهرة التي يتم دراستها، وعلى قيمتها العلمية، وما يمكن أن تحققه من نتائج يمكن الاستفادة منها، وما قد يتمخض من حقائق يمكن الاستدلال بها في رسم السياسات والاستراتيجيات المناسبة.

تكتسب مشكلة البطالة أهميتها للبحث في كونها أحد المعوقات الأساسية للتنمية، حيث أن انتشار البطالة بين فئة السكان القادرين على العمل الإنتاج يؤدي إلى تزايد في معدل الإعالة وضعف المساهمة في الدخل القومي، مما يثقل كاهل الدولة ويؤدي إلى انخفاض مستوى معيشة أفرادها وضعف عملية الادخار بالتالي الاستثمارات. كما أنه قد يؤدي إلى العديد من المصاحبات الاجتماعية كارتفاع نسبة الجرائم وتعاطي المخدرات، العنف، والتطرف وقلّة الانتماء مما يشكل تهديدا واضحا للاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي بالبلد.

ولعلّ أبرز ما يمكن تسليط الضوء عليه -من خلال هذا العمل- هو خصوصية مشكل الدراسة الذي جاء كمحاول لمعرفة أهم أسباب تفشي ظاهرة البطالة في وسط خريجي الجامعات خاصة في الفترة الأخيرة.

VI. التحديد الإجرائي للمفاهيم:

من الضروري تحديد المفاهيم والمصطلحات الأساسية لإجراء مثل هذه الدراسات بهدف تقادي الخط والوقوع في الخطأ أثناء حساب بعض المؤشرات المهمة. وقد قمنا بتحديد معاني المفاهيم الأساسية للدراسة فيما يلي:

1. البطالة:

أ. اصطلاحاً: يقصد بمصطلح البطالة في القواميس المتخصصة بأنها حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل و الذين ليس لهم فرص عمل. وتعرف البطالة بشكل عام بوصفها الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه لكنه لا يجد العمل المناسب⁽¹⁾.

ب. المفهوم الإجرائي: هم الأشخاص الذين ليس لهم عمل يتقاضون عليه أجراً يبحثون عن عمل.

2. البطال:

ب. اصطلاحاً: هو الشخص في سن (16-59) سواء كان ذكراً أو أنثى والذي لم يشتغل خلال الأسبوع المرجعي، وهو مستعد للعمل ويقوم بالبحث عن منصب شغل، ويشمل البطال الذي اشتغل قبل أن يصبح بطالاً⁽¹⁾.

(1)- مصطفى خلف عبد الجواد، علم الاجتماع، دار الميسر، عمان، الطبعة الأولى، 2009.

ج. المفهوم الإجرائي: هو الشخص المتخرج من الجامعة والذي لم يعمل من قبل و الذي يبحث

عن عمل .

3. خريجي الجامعات مفهوم اجرائي:

هي الفئة التي وصلت إلى سلم التعليمي العالي في مختلف مجالات الدراسة، تحصلت على مؤهل أو شهادة تخرج وتكون إما في إطار التخرج "ليسانس، مهندس" أو ما بعد التخرج " ماستر، ماجستير، دكتوراه".

4. معدل البطالة: يساوي عدد العاطلين على مجموع السكان النشطين في 100

VII. الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء، ولا بد أن يستعين الباحث فيها بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي تم اختيارها من طرف الباحث، فالدراسات السابقة هي كل الدراسات والأبحاث والأطروحات والرسائل الجامعية التي تناولت نفس الظاهرة التي يتناولها الباحث⁽²⁾. وللدراسات السابقة أو المشابهة دور حيوي بالنسبة للبحوث، فهي تمد الباحث بالفروض وتوضح المفاهيم وتمكنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، وتمكن الباحث من وضع دراسته بين نتائج الدراسات السابقة، ويستطيع عن طريق المقارنات أن يكشف أوجه الاتفاق والاختلاف⁽³⁾. كما تساهم الدراسات السابقة في تنبيه الباحث إلى المصادر التي لم يتمكن من معرفتها أو العثور عليها ومعرفة طبيعة المادة العلمية الموجودة، وهكذا يتمكن الباحث من تحديد الإطار النظري الذي يبني في إطاره دراسته والخلفية التي يناقش في ضوءها نتائج بحثه⁽¹⁾.

(1)- ONS (الديوان الوطني للإحصائيات).

(2)- بلقاسم سلاطنية وحسان الجليلي، منهجية العلوم الاجتماعية، الجزائر، دار الهدى، 2004، ص 113.

(3)- حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث الإجتماعي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص 225.

"ويشترط في الدراسات السابقة أن يكون لها موضوع وهدف ونتائج، وأما إذا وجدت فرضيات البحث والعينة والمنهج والأدوات تصبح حينها أكثر تفصيلاً ودقة"⁽²⁾.

ولأهمية هذا الجزء من البحث قمنا باستقصاء مكتبي ومعلوماتي حاولنا من خلاله الوقوف على عدد من الدراسات السابقة التي أعدت في موضوع دراساتنا الحالية:

1. الدراسة الأولى:

وهي دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ليسانس في علوم التسيير، من إعداد الطلبة: عبد النور حمير، فريد دخلي، ومحمد برجول، منجزة خلال السنة الجامعية 2010/2011 بجامعة جيجل. تمحورت حول التساؤل التالي: "ما هو واقع الشغل في الجزائر؟ وما هي الإجراءات المتخذة لتوفير مناصب الشغل والتخفيف من البطالة؟"

اندرجت -تحت هذا التساؤل- ثلاثة أسئلة فرعية تمثلت في الآتي:

1. ما هي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في مجال التشغيل لمعالجة مشكلة البطالة؟

2. ماهي الحلول المقترحة لمعالجة مشكلة البطالة؟

3. ما هو واقع التشغيل خلال الفترة 2000/2010؟

استهدفت هذه الدراسة تشخيص وضعية التشغيل في الجزائر ومعرفة دور سياسة التشغيل في توفير مناصب شغل للتخفيف من حدة البطالة ومحاولة إيجاد الحلول أو البدائل ممكنة، لتخلص إلى مجموعة من النتائج تمثلت في انخفاض نسبة العمال الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية طول مدة البطالة، وأن هناك تبايناً في معدلات البطالة بين مختلف المناطق، إذ أنها أكثر ارتفاعاً في

(1)- براهيم النهامي، الدراسات السابقة، سلسلة العلوم الاجتماعية "أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية"، العدد الثالث، جامعة قسنطينة، 1999، ص 105.

(2)- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة المسيلة، 2002، ص 91.

المناطق الحضرية عن المناطق الريفية، وذلك بعد أن تبنت/ طبقت المنهج الوصفي والتاريخي ودراسة الحالة .

ساهمت هذه الدراسة في بناء الجانب النظري للبحث، كما ساعدتنا في توضيح كيفية تطبيق المنهج الدراسة.

2. الدراسة الثانية:

تتمثل في دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية للطالب شلالي فارس، تحت عنوان "دور سياسة التشغيل ومعالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2001 إلى 2004، تمّ انجازها خلال السنة الجامعية 2005/2006. تمحورت حول الإشكال التالي: على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من اخفاض معدل البطالة خلال الفترة 2001/2004؟ وهل بإمكانها بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005/2009؟"، تفرّع هذا التساؤل إلى التساؤلات الفرعية التالية: ماهي وضعية سوق العمل في الجزائر؟ وما هي السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة؟ وهل بإمكاننا وضع نموذج خاص بالتشغيل للفترة الخماسية 2005/2009؟

اعتمد الباحث -لتحقيق دراسته- على مجموعة من الأهداف تتلخص في الآتي: معرفة الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر، معرفة دور سياسة التشغيل في إنقاص معدل البطالة خلال الفترة 2001/2004، وكذا معرفة عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا خلال الفترة الخماسية القادمة 2005/2009.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي و تحليلي على الجداول الإحصائية، ليخلص في الأخير إلى أنّ نجاح النموذج الأول قد يمكننا من إنشاء مناصب شغل مستقبلا. ساعدتنا هذه الدراسة في بناء الجانب النظري لدراستنا، كما قامت بتوضيح كيفية تطبيق منهج الدراسة.

الفصل الثاني:

تطور البطالة في الجزائر

مقدمة الفصل:

عملت الجزائر -بعد الاستقلال- جاهدة للقضاء على مخلفات الفترة الاستعمارية، فقد تبنت المنهج الاشتراكي للتنمية الاقتصادية، معتمدة في ذلك على الاستثمارات في القطاع الصناعي كحل لإحداث تنمية شاملة، وقد سخرت لهذا الغرض إمكانيات ضخمة تجاوزت 120 مليار دينار جزائري للفترة الممتدة ما بين 1966 و1990، حيث مكّنت هذه الاستثمارات -خلال سنوات عديدة- من توفير المكثف لمناصب العمل حتى أنه في مرحلة معينة فاق عرض العمل عن الطلب. لكن مع بداية الثمانينات وبالضبط خلال الأزمة الاقتصادية العالمية، وكنتيجة للاعتماد الكامل على تصدير النفط نسبة 95%، عرفت الإيرادات من العملة الصعبة انخفاضا ملحوظا، مما ساهم في انخفاض الواردات وحجم الاستثمارات، الأمر الذي أدى إلى تدهور التشغيل في الجزائر، إذ تمّ تسريح 50.000 عامل سنة 1986 نتيجة نقص الموارد الأولية وانقطاع التمويل مما زاد في حدة البطالة.

من خلال هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على أهم المحطات التي عرفتتها سياسة التشغيل في الجزائر، وكذا أهم التطورات التي شهدتها البطالة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بالإضافة إلى أهم الأسباب التي أدت إلى تفاقم هذه الظاهرة بالجزائر.

I. سياسة التشغيل في الجزائر:

سياسة التشغيل عبارة عن مجموعة من الإجراءات، تصمّم على مستوى كل من سياسات الاقتصاد الكلي، السياسات القطاعية، وسياسة اقتصاد السوق، ضمن السياسة العامة للدولة، بهدف إحداث نهضة بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل، حيث تتمحور هذه السياسات ضمن مراحل التطور الاقتصادي الذي مرّ بعدة مراحل:

1. المرحلة الأولى 1966-1980:

استهدفت الجزائر -خلالها- تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال، وحسب تطورات الاقتصاد الجزائري، قُسمت هذه المرحلة إلى مرحلتين أساسيتين؛ فترة تمتد قبل 1973 كمرحلة أولى، وفترة تمتد بين 1974 و1980 كمرحلة ثانية.

1.1 الفترة السابقة لسنة 1973:

تمحورت إشكالية التشغيل خلال هذه الفترة حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلبات العمل، حيث تمّت تغطيتها بحوالي 35,17% سنة 1971 و31,91% سنة 1972 و30,95% سنة 1973 من عروض العمل، وما ميّز هذه الفترة مناصب العمل المؤقتة التي بلغت 44,26% سنة 1971 و48,29% سنة 1972 و47,03% سنة 1973⁽¹⁾، والتي كانت أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية بهدف تطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن، كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي الذي قُدّر معدله بـ 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة، وذلك من أجل التخفيف من البطالة، بالإضافة إلى تدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظّم عملية التوظيف والهجرة نحو أوروبا، وإلى فرنسا بالدرجة الأولى الأمر الذي

(1)- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 164.

ساهم في التقليل من حدتها، حيث سجلت 250000 هجرة عمالية، إضافةً إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي وإحصاء مناصب العمل الشاغرة، حيث تم إحصاء حوالي 74250 عرض عمل كل سنة بين سنتين 1971 و1973⁽¹⁾.

2.1 الفترة 1974-1980:

تبنّت الجزائر في هذه المرحلة سياسة المخططات التنموية، فقد عمل المخطط الرباعي الأول على إيجاد إستراتيجية لمواصلة عملية استيعاب البطالة من خلال تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء كان ذلك على المستوى الوطني أم على المستوى الخارجي، كما أُعطيَت للمؤسسات تسير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاص الدولة.

تميزت هذه الفترة باستقرار في عروض العمل -حسب مصالح التشغيل- والتي كانت تشمل مناصب العمل التي تحتاجها قطاعات البناء والأشغال العمومية والتي كانت بصدد التشييد وبناء المساكن، وذلك نتيجة انتقال المنتجين من مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، كما تميزت هذه الفترة بانخفاض ملموس لطلبات العمل، حيث سجل معدل سنوي يقدر بـ 123.330 طلب مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي سجّلت 228.233 طلب عمل⁽²⁾.

2. المرحلة الثانية 1980-1990:

خلال هذه الفترة، عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل وعرف سوق العمل تقلصاً ملحوظاً، وقد كانت فئة الشباب الأكثر تضرراً بسبب إعطاء الأفضلية في العمل للفئة الأكثر تأهيلاً وذات الخبرة الطويلة، على عكس السبعينات. يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية.

(1)- المرجع نفسه، ص 165.

(2)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 165.

1.2. الفترة الأولى 1980-1984:

عرفت هذه المرحلة تطبيق المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهدافاً لتطوير مستوى إنتاجية العمل وتشجيع الاستثمارات بالدرجة الأولى وذلك من أجل تلبية طلبات العمل المتزايدة، كما قد عرفت الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، وقد سجّلت مصالحي التشغيل - خلال نفس الفترة - معدلاً سنوياً لطلبات العمل قدره 157.943 طلباً، ومعدلاً سنوياً لعروض العمل قدره 149.064 عرضاً⁽¹⁾، بحيث احتل قطاع الإدارة المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى الزيادة السكانية التي قدرت بـ 3,2% سنوياً. كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد بنسبة 31%، ويرجع ذلك إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج الرياعي وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي. أما القطاع الصناعي فلم يساهم إلا بالقدر القليل في خلق مناصب العمل بزيادة سنوية متوسطة بلغت 6,8%، وزيادة مطلقة قدرها 185.000 منصب شغل، ويعود ذلك إلى الأزمة الاقتصادية من جهة وانخفاض أسعار النفط في الأسواق العالمية مما صعّب تمويل المؤسسات الاقتصادية، أما القطاع الفلاحي قد فقد ما يقارب 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي⁽²⁾ وتحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين، بسبب انخفاض مردودية الأراضي التي ترجع إلى العوامل الطبيعية كالجفاف.

(1)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 167.

(2)- المرجع نفسه، ص 168.

2.2. الفترة الثانية 1985-1989:

هي مرحلة المخطط الخماسي الثاني، عرفت الجزائر -خلالها- وضعاً اقتصادياً متميزاً حيث تزايد عدد السكان القادرين عن العمل، إذ تجاوز 4,5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5,6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة، حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 وذلك خلافاً لتوقعات المخطط في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، حيث أن إنشاء مناصب العمل الجديدة تراجع من 74.000 سنة 1986 ليصل إلى 59.000 سنة 1989، ليحتل قطاع الإدارة المرتبة الأولى من مجموع التشغيل الإجمالي حيث تغير نصيبه من 22,8% إلى 25,2%⁽¹⁾ من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة، كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية حيث أن الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات الناتج عن الأزمة الاقتصادية العالمية أثر في الاقتصاد الجزائري من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بإعطائها أكثر استقلالية في التكفل بشؤونها بشكل مباشر، تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة، دخول الاستثمار الخاص، وكذا تشجيع التصدير والاستيراد من خلال تسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة وغيرها من الإجراءات.

3. المرحلة الثالثة 1990-1999:

تمثل مرحلة التشغيل إلى اقتصاد السوق، فرغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثر سلباً على الأوضاع الداخلية في انخفاض في أسعار المواد الخام

(1)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 171.

المتعددة وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم الديون وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية⁽¹⁾ هذه الوضعية جعلت الجزائر عاجزة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات ومختلف المواد (الأولية والنصف مصنعة وقطع الغيار) مما أدى إلى تراجع في معدلات نمو الإنتاج والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالي من البطالة حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية لتخفيف من حدة البطالة والتقليل من حدة الفقر، فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات، حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم التي تهدف إلى تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق⁽²⁾.

II. تطور سوق العمل بالجزائر:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينات ومع بداية الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق، أو بالتسريح الجماعي، ظهرت بشكل مقلق في المجتمع الجزائري خاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا.

(1)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 174.

(2)- المرجع نفسه، ص 175.

خلال فترة السبعينات والثمانينات، اعتمدت الجزائر على سياسة إحلال الواردات وخاصة منها ما يعرف بسياسة الصناعات المصنعة، التي نتج عنها إنشاء العديد من المؤسسات التي امتصت حوالي 65% من اليد العاملة الإجمالية سنة 1978⁽¹⁾، مما ساهم في رفع وتيرة النمو الاقتصادي. إلا أن هذا الوضع بدأ يتغير في بداية الثمانينات بعد الأزمة البترولية لسنة 1986 التي كشفت عن هشاشة نظام التراكم في القطاع الصناعي العمومي والتي تجلى عنها انخفاض الإيرادات من العملة الصعبة ومنها انخفاض الواردات وحجم الاستثمارات الذي ساهم في تدهور التشغيل.

جدول رقم (01): تطور سوق العمل بالجزائر من 1990 إلى 2001

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
	22845	158875	170709	153898	142808	168387	134858	163800	166299	121309	101520	99913
	78783	53922	44815	43031	44205	48695	36768	27934	28192	24726	24533	25662
	33055	19382	14752	15173	12806	11578	6134	5090	3926	3727	3014	3191
	27443	22837	21916	20258	24179	29885	25976	19740	22638	18650	19201	20505
المجموع	60498	42219	36668	35431	36985	41463	32110	24830	26564	22377	22215	23696

المصدر: شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية، المؤتمر

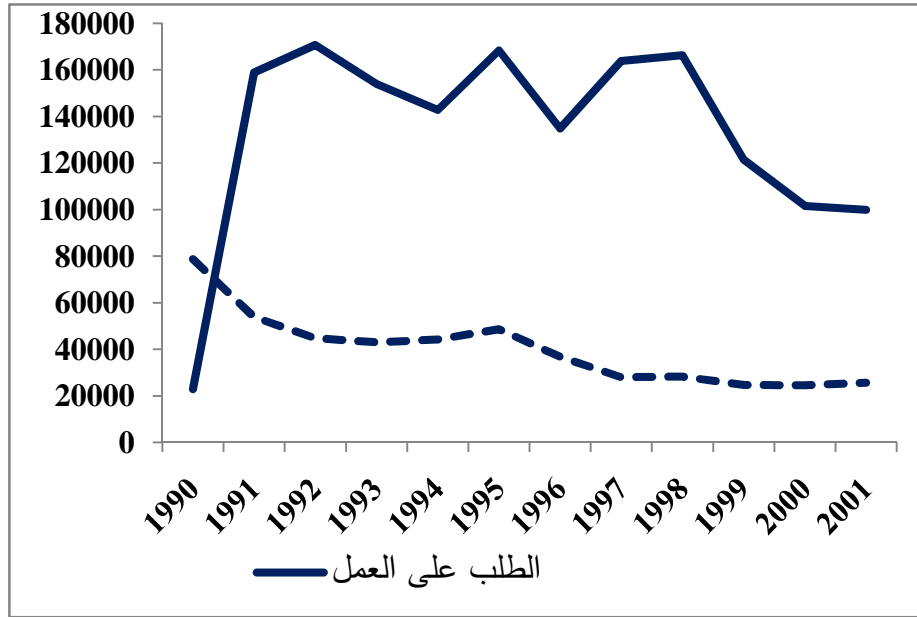
الدولي حول "أزمة البطالة في الدولة العربية"، المعهد العربي للتخطيط- الكويت، 17-18 مارس 2008، القاهرة - مصر، ص 16.

سطرت الحكومة برنامجاً لإعادة هيكلة المؤسسات سنة 1994، مما دفعها إلى التسريح الجماعي للعمال أو لغلقها لعدم إيجاد مصادر التمويل مما أدى إلى تثبيط مستويات التشغيل عند المستوى السائد

(1)- شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية، المؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدولة العربية"، المعهد العربي للتخطيط- الكويت، 17-18 مارس 2008، القاهرة - مصر، ص 16.

أذناك مع ارتفاع ضغوط الطلب على العمل الذي نتج عنه اختلال في سوق العمل وارتفاع مستويات البطالة، كما هو موضح في الشكل البياني التالي:

بيان رقم (01): تطور سوق العمل بالجزائر من 1990 إلى 2001.

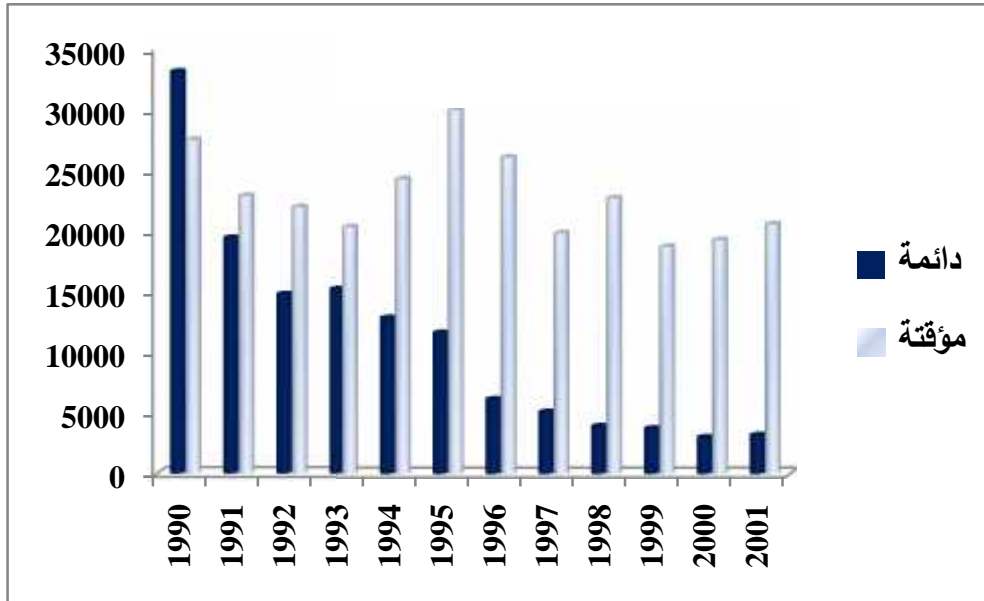


المصدر: منجز اعتمادا على بيانات الجدول رقم (01).

رغم أن برنامج التعديل الهيكلي قد وُقِّع في إعادة التوازن الاقتصادي الكلي والموازنة العامة، إلا أنه أدى إلى تفاقم البطالة التي انتقلت من نسبة 24% سنة 1994 لتصل إلى أكثر من 29% سنة 1997، حيث أن 52% من البطالة يكمن مصدرها من القطاع العمومي و48% من القطاع الخاص. وقد قُدِّرت البطالة في هذه المرحلة بحوالي 3,2 مليون شخص، مست 80% من فئة الشباب الذين لا يتجاوز سنهم الثلاثين سنة و75% منهم يتقدمون لأول مرة بطلبات العمل، ومست كذلك 80.000 من خريجي الجامعات سنة 1996 وهذا من بين 100.000 خريج جامعي. كما أن إعادة الهيكلة زادت من

تفاقم البطالة بحيث أن أكثر من 360.000 أجير فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية ما بين 1994 و1998⁽¹⁾.

بيان رقم (02): مناصب الشغل المحققة بالجزائر من 1990 إلى 2001.



المصدر: منجز اعتمادا على بيانات الجدول رقم (01).

نتيجة لغياب سياسة توجي بالقضاء على البطالة من منظور السياسة العامة للاقتصاد الجزائري، اكتفت الحكومة بمحاولات توفير مناصب عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الاجتماعية والتضامن الوطني، مما أدى إلى زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية بالمقارنة بمناصب العمل الدائمة، كما هو موضح في الشكل البياني رقم (02)، وهذا ما يؤثر على السياسة العامة الاقتصادية، كما أن مجموع العروض في إطار عقود ما قبل التشغيل كانت أكبر بكثير من التوظيف في نفس الإطار خلال السنوات 1998، 1999 و2000 وأن أكبر نسبة كانت في الإدارة وذلك نظراً للتوظيف الضئيل في قطاع التوظيف العمومي طبقاً لمختلف الاتفاقيات بين الجزائر والمنظمات المالية العالمية.

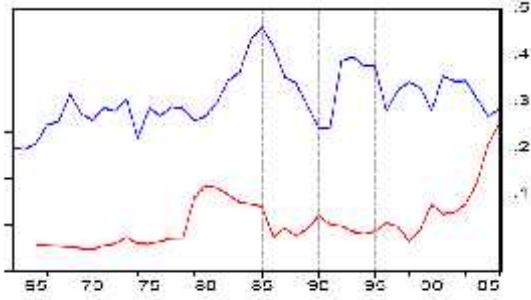
(1)- شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، مرجع سابق، ص 17.

III. تطور معدلات البطالة في الجزائر:

نتيجة لارتفاع أسعار المحروقات في الأسواق العالمية سنة 2000، ومع تحسن مداخل الدولة،

عملت الحكومة الجزائرية **بيان رقم (03):** تطور معدلات البطالة ونسبة الإنفاق

منذ عام 2001 على تطبيق برنامج الحكومي من الناتج المحلي الخام (1965-2006)



لدعم النمو الاقتصادي بمبلغ قدر بـ 525

مليار دينار جزائري؛ أي ما يعادل 07

ملايير دولار على امتداد أربع سنوات بهدف

رفع وتيرة النشاط الاقتصادي وخفض نسبة

المصدر: شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، البطالة

البطالة، وقد سطر هذا البرنامج لخلق 6380

منصب شغل دائم و186850 منصب شغل

مؤقت (غير دائم)، كما تمّ تدعيمه ببرنامج مصر العربية، 17-18 مارس، 2008، ص 18.

مكّمل لدعم النمو الاقتصادي رصد له 50 مليار دولار حتى سنة 2009⁽¹⁾، ومن المتوقع أن يساهم هذا

الأخير في خفض معدّل البطالة وزيادة النمو الاقتصادي، كما يوضحه البيان المقابل.

IV. أسباب البطالة في الجزائر:

للبطالة أسباب كثيرة منها القضية السكانية، السياسة التعليمية، الظروف الاقتصادية، الاجتماعية،

السياسية، والشؤون التنظيمية، كلّ منها يؤثر في جانب عرض العمل أو في جانب الطلب عليه

أو في كل منهما معاً، بالتالي نجد أسباباً خارجة عن إرادة الدولة وأخرى نابعة من اتجاهات الدولة

الجزائرية.

1. الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة:

(1)- شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، مرجع سابق، ص 18.

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، من أهمها نذكر:

1.1. انخفاض أسعار المحروقات: بما أن الجزائر بلد طاقوي فإنه يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96%، إلا أن انخفاض أسعار البترول من 35 دولار للبرميل سنة 1980 إلى 15 دولار عام 1986 أدى إلى انكماش الاقتصاد الجزائري، بالتالي تقلص حجم الاستثمارات المحلية، ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

2.1. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

ترتب عنه إتباع سياسة انكماشية من قبل الدول المتقدمة في فترة الثمانينات بسبب انخفاض الناتج المحلي الإجمالي من 94% سنة 1980 إلى 3,3% سنة 1986، مما أدى إلى واردات هذه الدول من الدول النامية ومنها الجزائر، بالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان لها أثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل.

3.1. تدهور شروط التبادل التجاري: لقد كان لانخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي (الدولار) من 124,3% في عام (1984-1985) إلى 101,9% عام (1986-1987) أثر كبير على واردات الجزائر من السلع التامة مما أثر على حجم المبادلات التجارية، بالتالي على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

4.1. القضية السكانية: يلعب عامل السكان -في أي مجتمع- رولا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان التي تؤدي إلى زيادة نسبة سكان النشطاء اقتصاديا من 3.049.952 شخص سنة 1977 إلى 8.326.000 شخص سنة 1998⁽¹⁾ بالإضافة إلى عدم وجود سياسة واضحة لامتناس نسبة التزايد إلى انخفاض المستوى المعيشي وانتشار ظاهرة البطالة بصورها المختلفة.

2. الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة:

(1)- التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، نوفمبر 2001، ص 69.

إنّ السياسات المتعاقبة بيّنت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتتمثل هذه السياسات فيما يلي:

1.2. التوقف عن تعيين الخريجين: إنّ سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذا خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من مهام الحكومة الجزائرية، إذ تكفلت بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، ممّا أدى إلى ظهور البطالة المقنعة، حيث مثلّ الأجراء الدائمون نسبة 66,5% من مناصب الشغل سنة 1982، بينما لم تتجاوز 35% سنة 1966 بسبب التغيرات التي طرأت على سوق الشغل كالصدمة النفطية لعام 1986، ممّا أدى إلى انتشار بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينات⁽¹⁾.

2.2. عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل: إنّ السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر، عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية ، تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويًا من الخريجين دون أن يكون ذلك طلبًا حقيقيًا لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية والتقييد في النظم المتبعة⁽²⁾.

3.2. قوانين العمل وتشريعاته: إنّ محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدّلات البطالة في التشريع الصادر سنة 1990 الذي ينفذ المبادئ المذكورة في بنود الاتفاقيات المحمية من قبل دستور 1989، جعل من العمال وأرباب العمل رهناً لاتفاقيات العقود الجماعية بعيداً عن حسابات المهارة والكفاءة ممّا أدى إلى حجب فرص العمل عن الدخلاء الجدد لسوق العمل، بالتالي تزايد معدّلات البطالة⁽³⁾.

4.2. قلة المؤسسات البحثية: يرى البعض أنّ ثبات حجم الإنتاج وارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية، ويرفع عدد العاملين غير المباشرين

(1)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 255.

(2)- المرجع نفسه، ص 256.

(3)- المرجع نفسه، ص. 257-258.

في هذه الأنشطة، بالتالي فإن التكنولوجيا الحديثة تؤدي إلى زيادة البطالة إذا لم يواكبها زيادة في الإنتاج⁽¹⁾.

5.2. تخطيط القوى العاملة: إن سوء تخطيط القوى العاملة يساهم في زيادة حدة مشكلة البطالة، وهذا بسبب نقص البيانات والدراسات الإحصائية، عدم وجود أجهزة تقوم بالربط والتنسيق بين السياسة العامة للشغل وسياسات التعليم والتكوين، وكذا عدم وجود أجهزة خاصة تقوم بقياس الكفاءات الإنتاجية ومعدلات العمل التي يمكن من خلالها تحديد حجم العمالة الزائدة أي البطالة المقنعة والبطالة الجزئية التي يمكن تحويلها إلى مجالات أخرى ذات إنتاجية عالية⁽²⁾.

6.2. التوزيع الجغرافي للسكان: يتباين معدّل البطالة من منطقة لأخرى، وذلك حسب التوزيع السكاني لها وتوجيه الاستثمارات وكذا طبيعة المنطقة المدروسة من حيث المادة الأولية⁽³⁾.

7.2. برنامج الخصوصية: من أبرز التحولات المميزة للسياسات الاقتصادية في الجزائر، برنامج الخصوصية كأسلوب وأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، مما أدى إلى تسريح العمال من مؤسسات القطاع العمومي حيث انخفض عدد العمال بها بـ 519.881 عامل في نهاية السداسي الثاني لسنة 1997⁽⁴⁾ بالتالي زيادة عدد البطالين.

(1)-المرجع نفسه، ص 258.

(2)- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص. 259-260.

(3)- المرجع نفسه، ص 261.

(4)- المرجع نفسه، ص 263.

خاتمة الفصل:

إذا كانت الإصلاحات الاقتصادية زادت من معدّلات البطالة بالجزائر، عملت هذه الأخيرة على اتخاذ بعض الإجراءات للتخفيف من آثار هذه الإصلاحات مثل الإبقاء الجزئي على جانب من الدعم وإنشاء شبكات الأمان الحديثة أو ما يُعرف بالصناديق الاجتماعية، بالتالي فإنّ البطالة في الجزائر قائمة وتمتدّ جذورها إلى سنوات طويلة مضت نتيجة أسباب عديدة، منها ما هو اقتصادي وما هو سياسي وكذلك سكاني، ومنها ما هو تقني وتنظيمي وإداري. وهذا ما سنحاول التطرق إليه في الفصل الموالي من خلال رصد بعض آراء خريجي الجامعات بإحدى ولايات الجنوب الجزائري (ورقلة) والتي تعرف سنويًا -تخرج آلاف البطالين.

الفصل الثالث:

عروض ونظائر نتائج البحث

مقدمة الفصل:

بعدما تطرقنا إلى أهم الإصلاحات التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ الاستقلال حتى مرحلة التهيؤ لدخول اقتصاد السوق، وكذا أهم نتائج سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة الجزائرية على سوق العمل وظاهرة البطالة التي زادت حدتها في السنوات الأخيرة، بالإضافة إلى الأسباب المختلفة التي ساهمت في زيادتها خاصة لدى فئة المتعلمين اعتمادا على ما تمكنا مع جمعه من مراجع ودراسات سابقة.

سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على العوامل التي تؤثر في معدل البطالة عند خريجي الجامعات بإحدى بلديات الجنوب الجزائري المتواجدة بولاية ورقلة وهي دائرة الطيبات، وبذلك يأتي هذا الفصل ليقدّم تحليلا لمختلف فرضيات العمل وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، وبعض الاقتراحات والتوصيات التي يمكن أن تساهم في تقليص البطالة لدى فئة خريجي الجامعات.

لهذا الغرض لابد من عرض مختلف الخطوات المنهجية الممكنة لمعالجة هذا الموضوع، بدءاً باختيار العينة والمناهج والتقنيات المستعملة لجمع وتفرغ البيانات، وصولا إلى عرض وتحليل مختلف النتائج المحصّل عليها.

I. الإجراءات المنهجية:

1. مجالات الدراسة الميدانية: تتمثل في ثلاث مجالات هي:

1.1. المجال الزمني:

تمّ تطبيق الدراسة الميدانية بتوزيع الاستمارة على المبحوثين في فترة دامت قرابة الشهرين، امتدّت من بداية شهر مارس إلى أواخر شهر أبريل، أي من يوم 2014/03/01 حتى 2014/04/26.

2.1. المجال الجغرافي:

تمّ إجراء الدراسة الميدانية بدائرة الطيبات التي تبعد عن الولاية ورقلة بـ 160 كلم، وهي تمثّل مكان إقامة الباحثة ممّا يسهل عملية توزيع الاستمارات لمأها ثمّ جمعها.

3.1. المجتمع المستهدف:

يتمثّل المجتمع المستهدف -في هذه الدراسة- بمجموع البطالين والبطالات خريجي الجامعات الحاصلين على شهادات مختلفة (ليسانس، ماستر، ماجستير ودكتوراه) في مختلف التخصصات وحسب أنظمة التكوين المختلفة (ل.م. دوكلاسيكي).

2. عينة الدراسة:

تعرفّ العينة على أنها: "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معيّن"⁽¹⁾، بالتالي فالعينة هي: "تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتمّ استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار التحقّق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعياً التحقّق من كل مجتمع البحث نظراً للخصائص التي يميّز بها هذا المجتمع"⁽²⁾، فهي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة، يتم اختيارها بطريقة

(1)- أنجوس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، تدريبات عملية، ترجمة صحراوي بوزيد، بوشرف كمال، سعيد سبعون، الجزائر، دار القصبّة للنشر، 2006، ص 301.

(2)- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الطبعة الثانية، دار القصبّة للنشر، 2012، ص 135.

معينة وإجراء الدراسة عليها بهدف التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي. "ويصبح ذلك ممكناً، إذا كانت خصائص العينة تمثل خصائص المجتمع من حيث أكبر عدد من المتغيرات، خاصة المتغيرات التي يحتمل أن تؤثر في الظاهرة محل البحث"⁽¹⁾.

تعريف العينة القصدية: ينتقي الباحث فرد عينته مما يخدم أهداف دراسته وبناء على معرفته دون أن يكون هناك قيود أو شروط وتعتبر أساس متين للتحليل العلمي ومصدر ثري للمعلومات لذلك فقد تم تطبيق أدوات البحث على عينة مقصودة مكونة من 100 خريج جامعي من دائرة الطبيات؛ 64 ذكر و36 أنثى، تم اختيارهم بطريقة من مختلف التخصصات ومختلف أنظمة التكوين. وقد تم الحصول على أفراد العينة من خلال الجيران، الأصدقاء والأقارب.

3. المنهج المستخدم:

يعرف المنهج عموماً بأنه مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه⁽²⁾. بالتالي فالمنهج ضروري للبحث، إذ هو الذي يبين الطريق، ويساعد الباحث في ضبط أبعاده، مساعي، أسئلة وفرضيات البحث⁽³⁾. وبما أن موضوع الدراسة هو البحث عن أسباب تفشي ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات، تطلب منّا الأمر استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كميّاً وكيفياً من أجل الحصول على نتائج علمية ثم محاولة تفسيرها وفق ما يتلاءم مع معطيات الظاهرة.

(1)- سعيد جاسم الأسدي، أخلاقيات البحث العلمي في العلوم الانسانية والتربوية والاجتماعية، مؤسسة وارث الثقافية، البصرة، 2008، ص 92.

(2)- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثالثة، 1429 هـ/ 2008، ص 176.

(3)- المرجع نفسه، ص 176.

4. أدوات جمع البيانات:

للحصول على بيانات تتعلق بالدراسة وتحليلها، يجب على الباحث تطبيق بعض التقنيات أو الأدوات التي تسمح بجمع هذه البيانات، وفي هذه الدراسة تم استخدام أداة الاستمارة التي يعرفها محمد علي محمد بأنها: "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول على موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"⁽¹⁾، هذا ويمكنها أن تحتوي على مجموعة من الأسئلة، بعضها مغلقة وبعضها مفتوحة والبعض الآخر نصف مفتوحة. وقد تناولت استمارة هذه الدراسة مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة، تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور كالتالي:

✓ المحور الأول: يحتوي على البيانات الأولية والشخصية للمبحوث.

✓ المحور الثاني: يحتوي على البيانات الخاصة بالعوامل السوسيوديمغرافية للمبحوث.

✓ المحور الثالث: يتضمن آراء ومواقف المبحوثين حول أسباب البطالة وبعض الحلول الممكنة للحد من لظاهرة لدى خريجي الجامعات.

5. إجراءات تفرغ بيانات الدراسة وتحليلها:

تمت معالجة بيانات الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) بعد ترميز الاستمارة **ميزاً رقمياً يسهل علينا عملية التفرغ في الحاسوب، وقد استغرقت عملية التفرغ الآلي حوالي أسبوعين، ليتم بعد ذلك تصنيف البيانات المحصل عليها ضمن جداول إحصائية بسيطة تحوي التكرارات والنسب المئوية، وأخرى مزدوجة توضح العلاقة بين مختلف متغيرات الدراسة.**

(1)- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دار المعرفة الجامعية، الطبعة الأولى، القاهرة، 1980، ص 339.

II. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

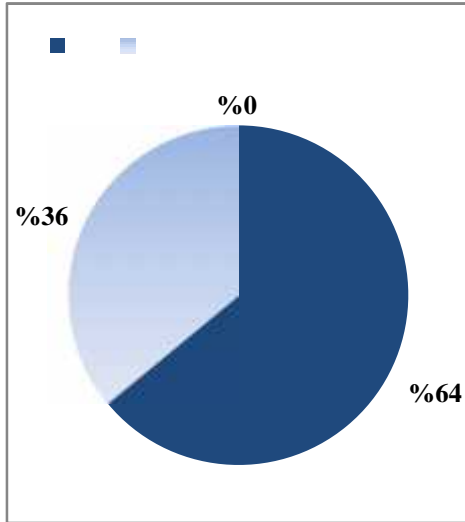
سنتناول في هذا الجزء عرضاً لأهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين، بدءاً بعرض أهم البيانات التي تميّز أفراد العينة من بطالين وبطالات خريجي الجامعات، والتي تتعلق بمواصفات السن، المستوى التعليمي والنظام الدراسي باعتبارها أساساً

لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

1. التعريف بخصائص عينة الدراسة:

1.1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

بيان رقم (03): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الجنس



جدول رقم (02): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	64	64%
أنثى	36	36%
المجموع	100	100

يتضح من خلال الشكل البياني والجدول السابق أن الذكور المتخرجين من الجامعات

أكثر عرضة للبطالة من الإناث، حيث قُدِّرت نسبتهم في العينة المدروسة بـ 64% مقابل 36% للإناث.

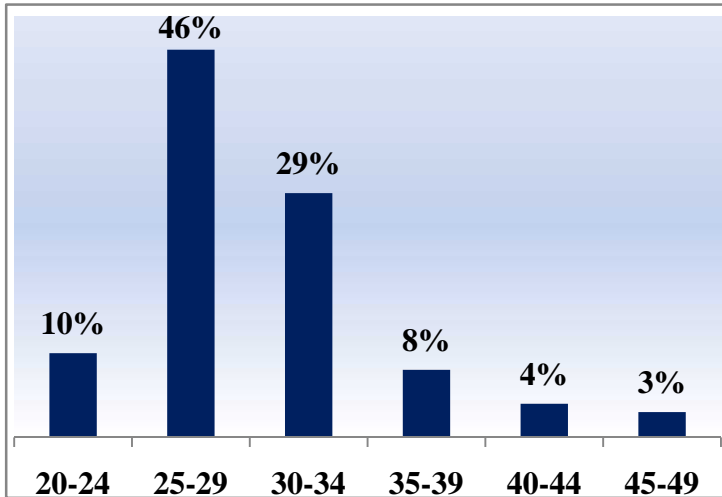
2.1. توزيع أفراد العينة حسب السن:

من خلال الجدول والشكل البياني التاليين يتبين لنا توزيع أفراد العينة حسب العمر والجنس.

جدول رقم (03): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السن

						العمرية
%10	%16,7	%06,3	10	06	04	24-20
%46	%55,6	%40,6	46	20	26	29-25
%29	%19,4	%34,4	29	07	22	34-30
%08	%05,6	%09,4	08	02	06	39-35
%04	%02,8	%04,7	04	01	03	44-40
%03	%00	%04,7	03	00	03	49-45
%100	%100	%100	100	36	64	

بيان رقم (05): التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب السن



يتضح لنا أن الفئة العمرية المنوالية هي فئة [29-25] سنة، ممثلة بنسبة

46% من البطالين، قدّرت للذكور

بـ 40,6%، أمّا نسبة الإناث فقدّرت

بـ 55,6%، تليها فئة [34-30]

سنة، ممثلة بنسبة 29%، حيث نجد

أن الذكور يحتلون الصدارة بنسبة 34,4%، أما الإناث فقدّر بنسبتهم 19,4% من إجمالي هذه الفئة العمرية. بالإضافة إلى هاتين الفئتين نجد أن الفئة العمرية [20-24] سنة تأخذ حيزاً مهماً من مجموع البطالين في العينة المدروسة بنسبة 10%، ممثلة بـ 06,3%.

لدى الذكور و16,7% لدى الإناث. وتجدر الإشارة إلى أن مجمل هذه الفئات يمثل أكثر من نصف حجم العينة أي أن بطلاة خرجي الجامعات بدائرة الطبيات تتمركز لدى الفئة العمرية [20-34] سنة.

أما الفئات العمرية المتبقية والمتمثلة في الفئات [35-39] سنة، [40-44] سنة و[45-49] سنة، فقد توزّع عدد البطالين بها بشكل متقارب، حيث تراوحت بين 08%، 04% و03% كأصغر قيمة على التوالي.

3.1. توزيع أفراد العينة حسب الحالة الزوجية:

جدول رقم (04): توزيع عناصر العينة حسب الحالة الزوجية:

						الحالة العائلية
60%	24%	36%	60	24	36	
40%	12%	28%	40	12	28	
100%	36%	64%	100	36	64	

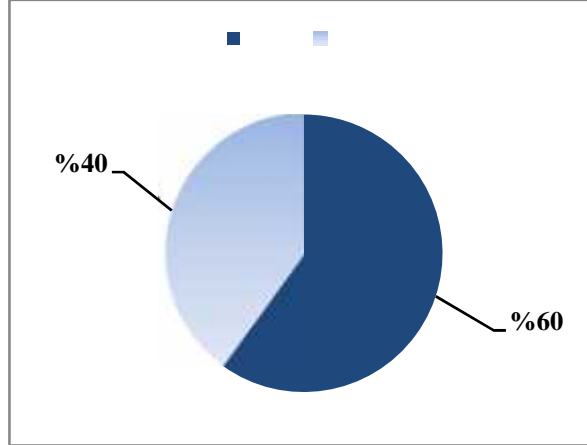
يتبين من خلال الجدول أن نسبة البطالين العزاب أكبر منها عند المتزوجين، إذ قدّرت بـ 60%

و40% على التوالي، حيث قدّرت نسبة الذكور العزاب 36% مقابل 24% للإناث، أما نسبة المتزوجين

فقدّرت بـ 28% للذكور مقابل 12% للإناث.

هذا وقد تراوحت معظمهم أعمارهم بين 25 و 34 سنة ويعتبر هذا السن الأمثل للزواج، ونظراً لعدم توفر فرصة للعمل تعذّر على أغلب أفراد العينة الزواج في سن مبكرة.

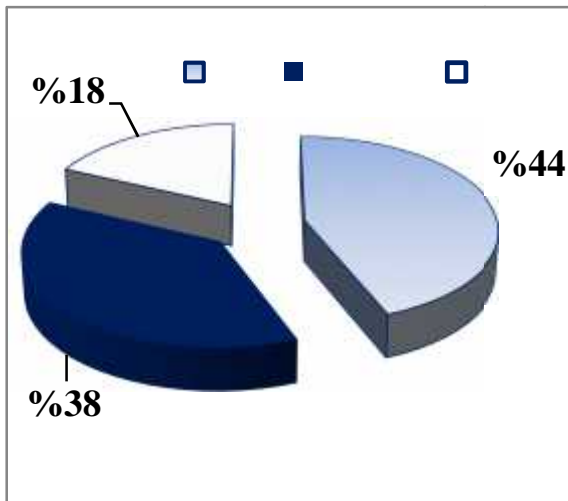
بيان رقم(06): توزيع عناصر العينة حسب الحالة الزوجية



4.1. توزيع أفراد العينة حسب التخصص المدروس:

بيان رقم(07): توزيع عناصر العينة حسب

التخصص المدروس



من خلال الشكل البياني المقابل، يتضح لنا أن معظم أفراد العينة حاصلون على شهادات في الأدب بنسبة 44%، ثم يليها تخصص علم النفس بنسبة 38%، وتخصص الحقوق بنسبة 18%. مما يبيّن أن أكثر البطالين بدائرة الطيبات من خريجي كليات العلوم الاجتماعية والإنسانية، بمعنى آخر أن خريجي الكليات الأخرى لهم أكثر حظوظ في إيجاد فرص للعمل.

5.1. توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

نلاحظ من خلال الشكل البياني المقابل أن أغلب المبحوثين حاصلون على شهادة ليسانس،

حيث قُدرت نسبتهم بـ 89% من حجم العينة المدروسة، بينما يتوزع باقي المبحوثين

ببيان رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوى

بنسب متفاوتة بين حاملي شهادة ماستر

وماجستير بـ 10% و 01% على التوالي.

يمكن أن يفسر هذا التباين في النسب

بأنّ الحاصلين على شهادات ليسانس

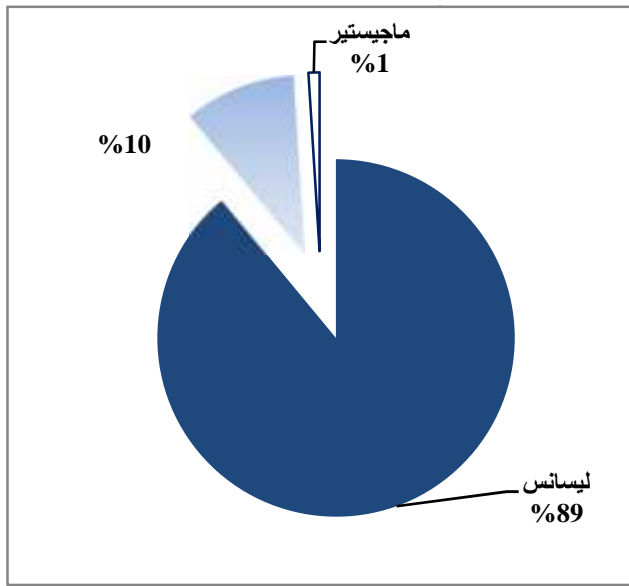
أقل حظاً في الحصول على منصب

عمل، في حين نجد أن الحاصلين

على شهادتي الماستر والماجستير ف لديهم

فرص واسعة في سوق العمل.

التعليمي



6.1. توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين:

يظهر لنا من خلال الشكل البياني بيان

رقم (09) أن أعلى نسبة للبطالين في عينة

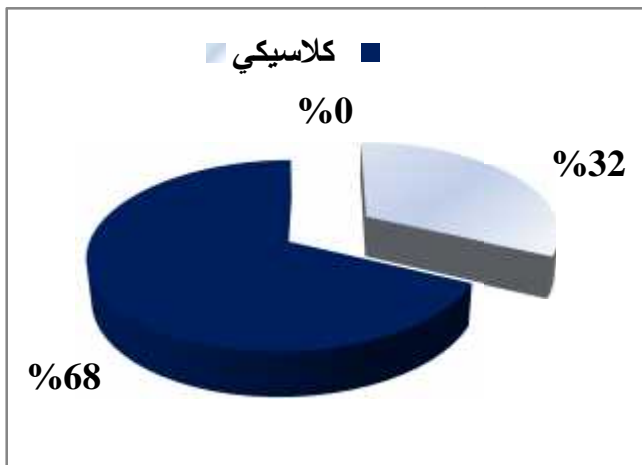
الدراسة نالها خريجو الجامعات الحاصلين

على نظام التكوين الجديد (ل. م. د.)،

حيث قدرت نسبتهم بـ 68% مقابل 32%

من الخريجين الحاصلين على نظام التكوين

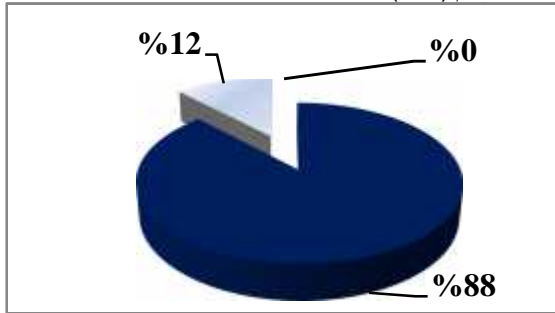
رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين



الكلاسيكي. يمكن القول من خلال هذه النتائج أنّ نظام ال (ل. م. د.) ساهم في زيادة حدة البطالة.

2. تحليل النتائج:

بيان رقم (10): بحث أفراد العينة عن العمل



1.2. بحث أفراد العينة عن العمل :

من خلال الشكل البياني رقم (10)

نلاحظ أن أكثر من نصف أفراد العينة

المدرسة يبحثون عن عملي الوقت الحالي، حيث قُدِّرت نسبتهم بـ 88%، هذا وقد تراوحت الفئة المئوية للباحثين عن العمل ما بين سنة وثلاث سنوات، إذ قُدِّرت بنسبة 43% كما هو موضح في الشكل البياني رقم (11)، ثم تليها الفترة الأقل من سنة بنسبة 28%، وبلغت نسبة الباحثين عن العمل لأكثر من ثلاث سنوات 29%، وهذا راجع لأسباب عديدة؛ منها أن الباحث عن العمل يضع عدّة اعتبارات للعمل كالأجر مثلا، أو بعد مكان العمل عن مكان إقامته، أو أنه يفضل العمل في مجال تخصصه كونه حاصلًا على شهادة جامعية، وغيرها من الأسباب بيان رقم (11): توزيع أفراد العينة

التي يمكنها أن تساهم في تعطيل فرص العمل لديه.

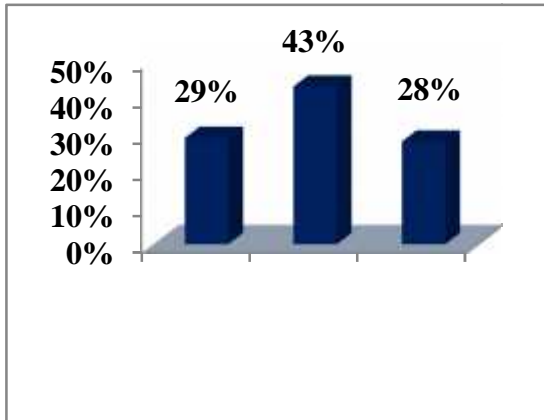
أما الأفراد الذين لم يبحثوا عن عمل قُدِّرت نسبتهم

بـ 12% لأسباب عديدة، نذكر منها على سبيل المثال

أن الباحث عن العمل، ونظراً لقلّة خبرته في بعض الميادين

المتوفرة على مناصب شغل قد لا يفكر في البحث

عن العمل بعيداً عن مجال تخصصه.



2.2 علاقة المستوى التعليمي بمدّة البحث عن العمل:

جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي ومدّة البحث عن العمل

				المستوى التعليمي	
89	28	38	23		ليسانس
100%	31%	43%	26%	%	
10	0	4	6		ماجستير
100%	0%	40%	60%	%	
1	0	1	0		ماجستير
100%	0%	1%	0%	%	
0	0	0	0		
/	/	/	/	%	
100	28	43	29		
100%	28%	43%	29%	%	

من خلال الجدول أعلاه، يتبيّن لنا أن الفترة الزمنية المنوالية توجد لدى كل من الحاصلين على شهادتي الليسانس والماستر بنسبة 43% و 40% على التوالي، والذين استغرقوا ما بين سنة إلى ثلاث سنوات في البحث عن العمل، في حين نجد أنّ نسبة البطالين الذين استغرقوا مدة أقل من سنة في بحثهم عن عمل، ترتفع لدى الحاصلين على شهادة الماستر والتي تمثل إحدى مراحل تكوين نظام الـ (ل.م.د)، ممّا يثبت صحة الفرضية القائلة بأنّ هذا النظام قد ساهم في زيادة حدة البطالة لدى خريجي الجامعات.

3.2 علاقة نظام التكوين بمدة البحث عند العمل:

جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب نظام التكوين ومدة البحث عن العمل

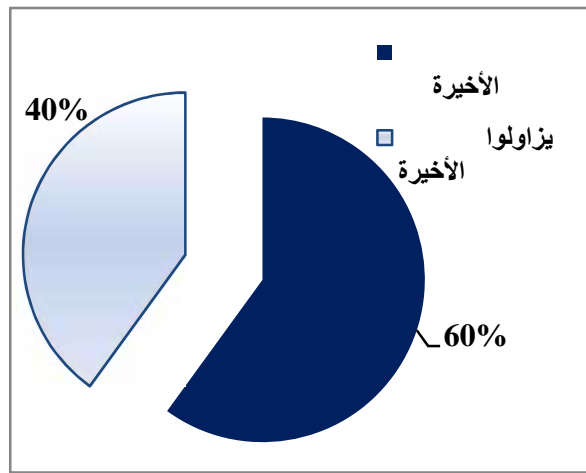
	نظام التكوين				
32	17	9	6		كلاسيكي
100%	53%	28%	19%	%	
68	11	34	23		..
100%	16%	50%	34%	%	
100	28	43	29		
100%	28%	43%	29%	%	

يؤكد الجدول السابق بأن نظام التكوين الجديد (ل.م.د) قد ساهم إلى حد بعيد في تفاقم مشكل البطالة لدى فئة خريجي الجامعات، حيث نجد أن 50% من الطلبة الحاصلين تكوين ضمن هذا النظام الجديد، قضوا فترة تتراوح بين سنة إلى ثلاث سنوات في مسيرة بحثهم عن منصب شغل مقابل 28% من البطالين الحاصلين على تكوين كلاسيكي. هذا الأخير، الذي قُدِّرت فيه نسبة الباحثين عن العمل لمدة أقل من سنة واحدة بـ 19%، في حين قُدِّرت بـ 34% لدى الحاصلين على تكوين الـ (ل.م.د).

4.2. مزاولة المبحوثين لأعمال مؤقتة:

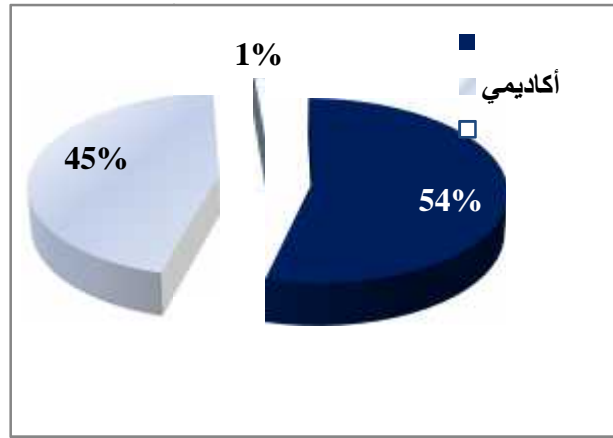
والأمر الملاحظ أنّ أغلب أفراد العينة زالوا أعمالا مؤقتة خلال الفترة الأخيرة السابقة للبحث الميداني الذي أجريناه، حيث قُدِّرت نسبتهم بـ 60% مقابل 40% من المبحوثين الذين لم يزاولوا أي نشاط، والشكل البياني رقم (12) يوضح ذلك.

بيان رقم(12): مزاولة أفراد العينة لأعمال خلال الفترة الأخيرة



كما أنّ معظم المستجوبين يمارسون أنشطة في ميادين مختلفة تدر عليهم مداخيلاً بنسبة 78%، مقابل 22% من أفراد العينة الذين لا يمارسون أي نشاط. أما المجموعة الأولى (التي تمارس عملاً يدرّ عليها دخلاً)، فقد امتهنت أعمالاً إدارية فقدرت بنسبة 54% أي ما يقارب نصف أفراد العينة، بينما المجال الأكاديمي فقد نال حصته بنسبة 45% من حجم العينة المدروسة.

بيان رقم(14): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل الممارس

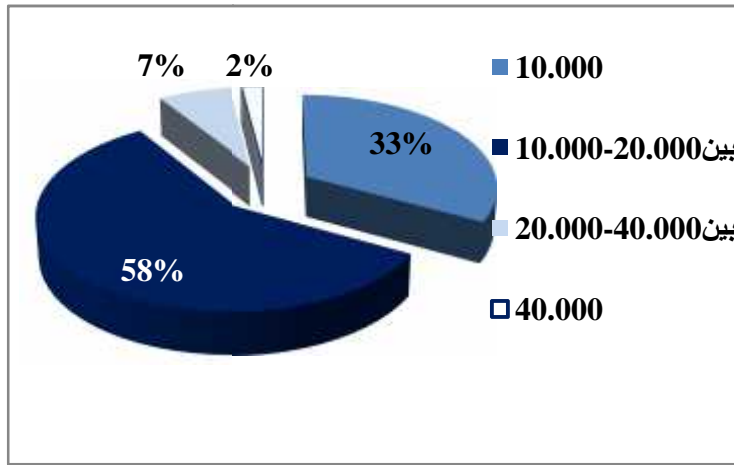


أما باقي أفراد العينة فيمتنون أعمالا أخرى بنسبة 01%، تتوّعت بين التجارة، الصناعة، الزراعة، البناء، والخدمات كما هو موضح في الشكل البياني رقم (14). من هنا يمكن القول أن معظم المبحوثين يفضلون العمل في المجال الإداري بنسبة 54%، ثم يليها المجال الأكاديمي بنسبة 45%، أما باقي المجالات فهي لم تتل اهتمام خريجي الجامعات إلا بنسبة ضئيلة قُدّرت بنسبة 01%.

5.2. متوسط الراتب الشهري مقابل الوظائف المؤقتة:

قُدّر الراتب الشهري للشريحة العاملة بهذه الميادين بمتوسط قدره 24.750 دينار جزائري، حيث قُدّرت الفئة المنوالية للراتب الشهري لهذه الفئة ما بين 10.000 و 20.000 دينار جزائري بنسبة 58%، تليها الفئة الحاصلة على أقل من 10.000 دينار جزائري بنسبة 33%، أما الأجور العالية فلم تتل نصيبها من طرف العاملين بهذه الميادين، حيث قُدّرت بـ 07% و 02% للفئة الحاصلة على دخل قدره ما بين 20.000 و 40.000، وأكثر من 40.000 على التوالي، كما هو موضح في الشكل البياني الموالي:

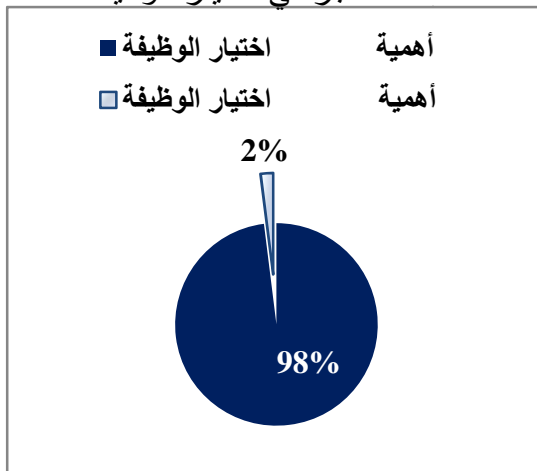
بيان رقم (15): توزيع أفراد العينة حسب الراتب الشهري



كما يلاحظ من الشكل البياني التالي أن معظم الأسباب التي دفعت بالطلالين لترك مناصب العمل تمثلت في كون الوظيفة أقل دخلا وأنها غير كافية بنسبة 37%، لأن الأجر له دور بالغ الأهمية -لدى فئة المبحوثين- في اختيار منصب العمل بنسبة 98% أي ما يعادل معظم أفراد العينة، كما هو موضح في الشكل البياني رقم (23)، ثم تأتي صعوبة ظروف العمل في المرتبة الثانية بنسبة 24%، تليها انتهاء فترة العقد، كون الوظيفة لا تتلاءم والتخصص المدروس وانتهاء المشروع أو غلق المؤسسة المعمول بها بنسب متقاربة فُدرت بـ 16%، 12% و 11% على التوالي. وهذا ما توضحه الأشكال البيانية التالية:

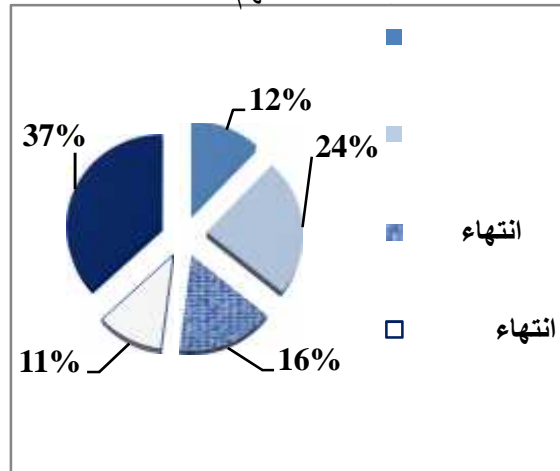
بيان رقم (17): توزيع عناصر العينة حسب أهمية

الأجر في اختيار الوظيفة



بيان رقم (16): أسباب ترك المبحوثين لمناصب

عملهم



تتوزع أهمية الأجر في اختيار الوظيفة لدى البطل خريج الجامعة بنسب متباينة، بلغت 98% للذين يفضلون أجراً عالياً لتحسين ظروفهم المعيشية مقابل 02% فقط للذين لا يهتمون بقيمة الأجر، هذا الأخير نجد عادة أغلب الأشخاص الذين لا يبالون بقيمته أن لديهم عمل ثانوي كممارسة التجارة الحرة أو أنهم لا يملكون الخبرة الكافية في العمل، لذا فهم الوحيد هو اكتساب الخبرة للبحث فيما بعد عن عمل يتلاءم مع قدراتهم وتخصصاتهم المدروسة.

بالإضافة إلى هذا نجد أن كلا الجنسين لا يختلفان عن بعضهما كثيراً في مدى أهمية الأجر عند اختيار الوظيفة، حيث قُدرت بـ 98% للذكور و 97% للإناث، مقابل 02% و 03% فقط للذكور والإناث على التوالي من الذين لا يبالون بقيمة الأجر أثناء بحثهم عن العمل.

6.2. أهمية الأجر في اختيار الوظيفة:

أ. علاقة جنس المبحوث باختيار قيمة الأجر:

جدول (07): توزيع أفراد العينة حسب الجنس وأهمية الأجر في اختيار الوظيفة

المجموع	قيمة الأجر		الجنس
	غير مهمة	مهمة	
64	01	63	ذكر
%100	%02	%98	
36	%01	35	أنثى
%100	%03	%97	
100	02	98	المجموع
%100	%02	%98	

يتضح لنا مخ خلال الجدول أن كلا الجنسين يولي أهمية كبيرة للأجر في اختيار الوظيفة بنسبة 98% و 97% للإناث، مما يساعد ارتفاع عدد البطالين للجنسين معاً. من هنا تثبت صحة الفرضية القائلة بأن قيمة الأجر تساهم في حجم ظاهرة البطالة بنسبة 98%.

ب. علاقة المستوى التعليمي للمبحوث باختيار قيمة الأجر:

تتأكد هذه الفرضية الأخيرة من خلال المستوى التعليمي لأفراد العينة، والذي تتوع بين الحاصلين على شهادة ليسانس، ماستر وماجستير، حيث تثبتت أهمية قيمة أجر الوظيفة بنسبة 100% لدى كل من الحاصلين شهادتي الماستر والماجستير، وبنسبة 98% لدى خريجي الجامعات الحاصلين على شهادة ليسانس.

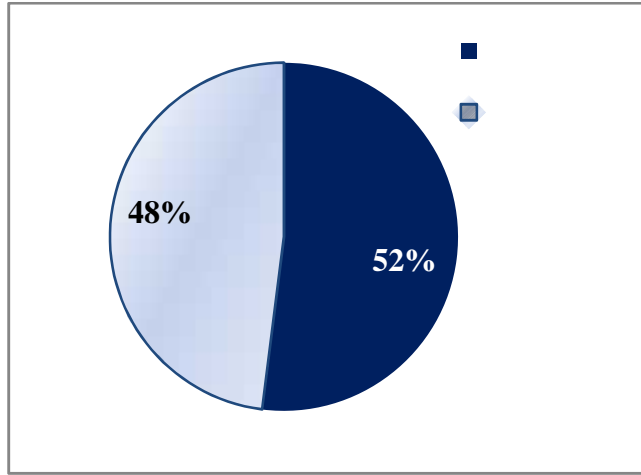
جدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي وأهمية الأجر في اختيار الوظيفة

المجموع	قيمة الأجر		المستوى التعليمي	
	غير مهمة	مهمة		
89	02	87	ك	ليسانس
100%	2%	98%	%	
10	0	10	ك	ماستر
100%	0%	100%	%	
01	01	01	ك	ماجستير
100%	0%	100%	%	
0	0	0	ك	دكتوراه
0	0	0	%	
100	2	98	ك	المجموع
100%	2%	98%	%	

7.2. اختيار المبحوثين لقطاع العمل:

تتقارب النسب بين أفراد العينة الذين يفضلون العمل في القطاع العام والذين يفضلون العمل في القطاع الخاص بنسبة 52% و48% على التوالي، مما يبيّن أنّ قطاع العمل لم يعد له أهمية لدى خريجي الجامعات في العينة المدروسة، فالمهم هو الحصول على عمل بأجر مقبول فقط.

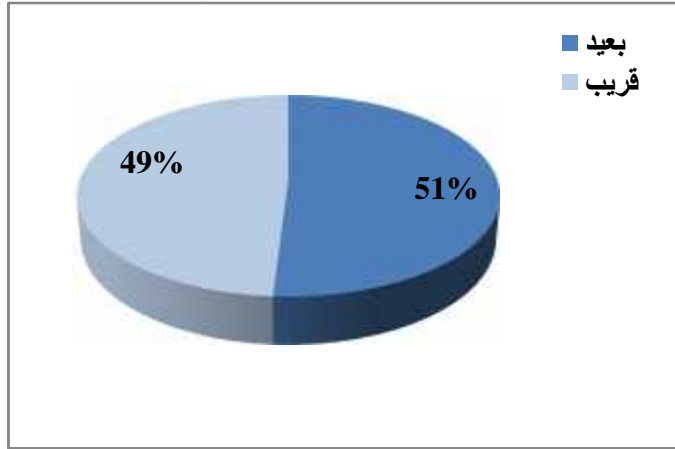
بيان رقم (18): اختيار المبحوثين للعمل حسب القطاعات



8.2. اختيار المبحوثين لمكان العمل:

من خلال الشكل البياني الموالي يتبيّن أنّ 51% من المبحوثين لا يبالون ببعد مكان عملهم عن مكان إقامتهم بنسبة 70% للذكور و17% للإناث، مقابل 49% من أفراد العينة الذين يفضلون العمل بالقرب من منازلهم بنسبة 30% للذكور و83% للإناث. مما يبيّن أنّ جنس المبحوثين يلعب دوراً في تقاوم أزمة البطالة بصفة عامة ولدى الخريج الجامعي بوجه خاص.

بيان رقم (19): رغبة المبحوثين في العمل حسب بُعد مكان العمل عن مكان الإقامة



أ. علاقة جنس المبحوث باختيار مكان العمل:

جدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الجنس ومكان البحث عن العمل

يتضح لنا من خلال الجدول أن الإناث يفضلن العمل

في أماكن قريبة من أماكن إقامتهن أكثر من الذكور، حيث قُدرت بنسبة 83% للإناث مقابل 30% للذكور.

في حين نجد أن أكثر من نصف عدد الذكور بالعينة المدروسة

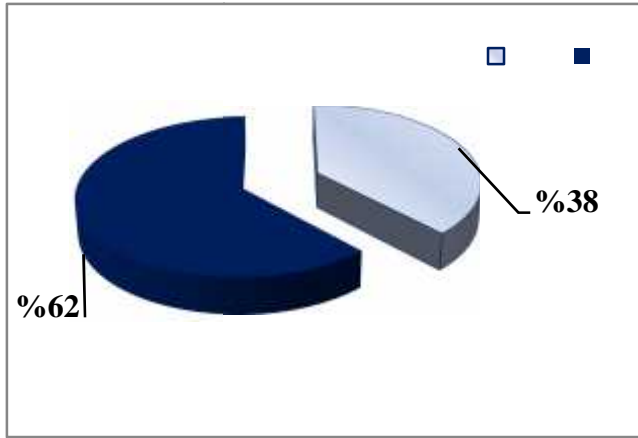
يفضلون العمل بعيداً عن مكان إقامتهم، بنسبة 70% مقابل

17% فقط للإناث، مما قد يساهم في زيادة حدة البطالة لدى

فئة الإناث.

مكان العمل	الجنس	ك	%	قريب	بعيد	المجموع
				%30	%70	100%
أنثى	ك	%	30	06	36	
				%83	%17	100%
المجموع	ك	%	49	51	100	
				%49	%51	100%

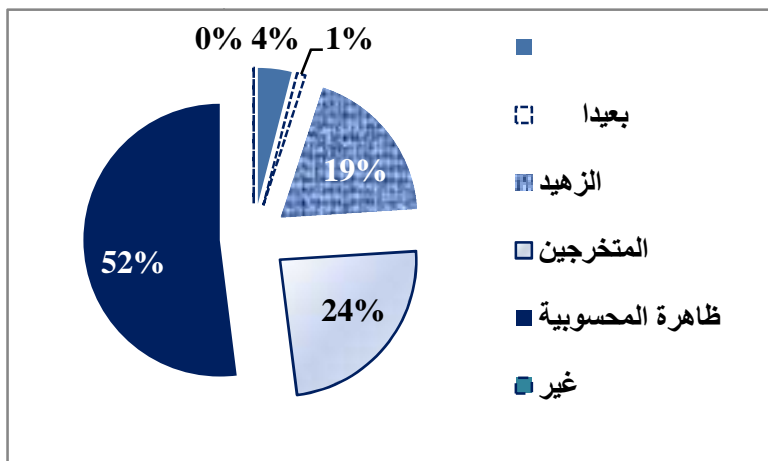
بيان رقم (20): توزيع أفراد العينة ونظرتهم للتخصصات المتوفرة على مناصب بعد التخرج



من خلال الشكل البياني يتبين لنا أن أغلب المبحوثين لا يرون أن سبب ارتفاع ظاهرة البطالة هو عدم وجود التخصصات التي لا تتوفر على مناصب عمل بعد التخرج، لأن معظمهم صرحوا بأن هناك أسباباً أخرى لمشكلة البطالة بنسبة 62%، فقد تمثلت حسب آرائهم في ظاهرة المحسوبية بالدرجة الأولى، والتي قُدِّرت نسبتها بـ 52% من مجمل الإجابات، ثم تليها كثرة المتخرجين من الجامعات بنسبة 24% أما الإجابات المتعلقة بالأجر الزهيد فقُدِّرت بـ 19%، وتتنوع باقي النسب بحسب إجابات أفراد العينة بين 4% و 1%؛ بين رفض العمل في القطاع الخاص ورفض العمل بعيداً عن مكان الإقامة، أما رفض العمل في غير التخصص فلم يمثل سبباً في زيادة البطالة لدى خريجي الجامعات في العينة المدروسة.

9.2. آراء المبحوثين تجاه أسباب البطالة لدى الخريج الجامعي:

بيان رقم (21): أسباب ارتفاع تفشي ظاهرة البطالة في نظر المبحوثين



من خلال الشكل البياني يتّضح أن السبب الرئيسي للبطالة في نظر المبحوثين يتمثل في ظاهرة المحسوبة بنسبة 52%، تليها كثرة المتخرجين من الجامعات بنسبة 24% خاصة من نظام الـ (ل.م.د)، ممّا يثبت إلى حدّ ما صحة الفرضية القائلة بأن ارتفاع عدد خريجي الجامعات من هذا النظام قد ساهم في تفاقم مشكل البطالة لدى هذه الشريحة.

في المرتبة الموالية نجد أنّ قيمة الأجر الزهيدة التي يتلقاها الخريج الجامعي مقابل مختلف الوظائف المؤقتة التي يزاولها من حين لآخر ساهمت هي الأخرى في زيادة حدة هذه الظاهرة في نظر المبحوث، بنسبة 19%.

وتبقى الظروف الأخرى والمتمثلة في رفض العمل ضمن القطاع الخاص، وكذا رفض العمل بعيداً عن مكان الإقامة كأسباب ثانوية تحول دون عمل الخريج الجامعي بنسبة 04% و 01% على التوالي.

النتائج العامة:

بعد معالجة مختلف البيانات المحصل عليها من مسح العينة المكونة من مجموعة البطالين خريجي الجامعات لدائرة الطبييات، تم الوصول إلى مجموعة من النتائج، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. أن نظام ال (ل.م.د) قد ساهم في تخرج العديد من البطالين سنوياً، بالتالي فقد ساعد في تفاقم مشكل البطالة لدى خريجي الجامعات بدائرة الطبييات؛
2. أن معظم البطالين خريجو الجامعات يزاولون وظائف مؤقتة بهدف اكتساب الخبرة في مجال العمل، لكنهم يضطرون على تركها لأنها في الغالب لا تتلاءم وتخصصاتهم المدروسة مما يساعد على زيادة نسبة البطالة في هذه الفئة المتفقة؛
3. أن معظم البطالين يفضلون العمل في مناصب تدرّ دخلاً مهماً يتلاءم وظروف الحياة خاصة لدى فئة الذكور الذين يحتاجون إلى قاعدة مادية لتكوين أسر، بالتالي فالدخل قد يشكل أحد العوائق التي تحول دون القبول بأي منصب عمل، مما يؤدي إلى زيادة حدة البطالة؛
4. أن مكان العمل يؤثر في نسبة البطالة خاصة النسوية، حيث أن الإناث يفضلن العمل في مناصب عمل قريبة من مقرّ إقامتهن.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

المصادر باللغة العربية:

1. التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، نوفمبر 2001.

المراجع باللغة العربية:

2. إبراهيم التهامي، الدراسات السابقة، سلسلة العلوم الاجتماعية "أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية"، العدد الثالث، جامعة قسنطينة، 1999.
3. إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2008.
4. بلقاسم سلاطينة وحسان الجيالي، منهجية العلوم الاجتماعية، الجزائر، دار الهدى، 2004.
5. حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث الاجتماعي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
6. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الجزائر، جامعة المسيلة، 2002.
7. شيببي عبد الرحيم، شكوري محمد، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية وقياسية، المؤتمر الدولي حول "أزمة البطالة في الدولة العربية"، المعهد العربي للتخطيط- الكويت، 17-18 مارس 2008، القاهرة - مصر.

المصادر والمراجع:

8. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد

للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009.

9. مصطفى خلف عبد الجواد، علم الاجتماع، دار الميسر، عمان، الطبعة الأولى، 2009.

الأملا حرق

ملحق رقم (01): حصيلة عقود ما قبل التشغيل لفترة 1998-2000

2000		1999		1998		قطاع النشاط
التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	التوظيف	العرض	
2000	4000	5927	7274	5347	5980	المجال الإداري
7711	7543	4639	6332	926	991	المجال الاقتصادي
9711	11593	10566	13606	6273	6971	

المصدر: التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2000، منشورات المجلس الوطني

الاجتماعي والاقتصادي، الدورة العامة التاسعة عشر، ص 156.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية



قسم علم الاجتماع والديمغرافية

شعبة الديمغرافية

تخصص: تخطيط سكاني

في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر لعلوم السكانية تحت عنوان

"أسباب تفشي ظاهرة البطالة في أوساط خريجي الجامعات " نضع بين أيديكم هذه

الاستمارة للإجابة على الأسئلة التالية بوضع العلامة (x) أمام الجواب المناسب.

مع التأكيد أن هذه المعلومات سوف تستخدم لغرض البحث العلمي فقط

الترميز	جواب	الإجابات المقترحة	السؤال	
✓ بيانات شخصية				
/_/_/		01- ذكر	◀ الجنس:	01
		02- أنثى		
/_/_/		/_/_/	◀ العمر:	02
/_/_/		01- أعزب	◀ الحالة العائلية	03
		02- متزوج		
		03- مطلق		
		04- أرمل		
/_/_/		01- ليسانس	◀ المستوى الدراسي	04
		02- ماستر		
		03- ماجستير		
		04- دكتوراه		
/_/_/		01- كلاسيكي	◀ النظام الدراسي	05
		02- ل.م.د. LMD		
✓ العوامل السوسيوديمغرافية للبطالة				
/_/_/		01- بطل	◀ الوضعية المهنية	06
		02- عامل		
/_/_/		01- نعم	◀ إذا كانت الإجابة ب"01"، هل تبحث عن عمل في الوقت الحالي؟	07
		02- لا		
/_/_/		01-	◀ إذا كانت الإجابة ب"نعم"، كم من الوقت استغرقت في البحث لحد الآن؟	08
/_/_/		02- 03		
/_/_/		03-		
/_/_/		01- عدم توفر منصب عمل يتوافق	◀ لماذا لم تجد عملاً لحد الآن؟	09
/_/_/		02- كثرة المتخرجين في التخصص		
/_/_/		03- قلة الخبرة في الجانب المهني		
/_/_/		01- تظن أنه لا يوجد عمل	◀ إذا كانت الإجابة ب"لا"، إلى ماذا يرجع ذلك؟	10
/_/_/		02- لا تعرف كيف تبحث		
/_/_/		03-		

11	هل عملت خلال الفترة الأخيرة ولو لفترة قصيرة؟	-01	/
		-02	/
12	هل تمارس أي نشاط يدرك عليك دخلا حاليًا؟	-01	/
		-02	/
		-03	أحيانا
13	إذا كانت الإجابة ب"نعم"، ما نوع النشاط الذي تمارسه؟	-01	/
		-02	/
		-03	/
		-04	/
		-05	/
		-06	/
14	كم يقدر راتبك الشهري مقابل هذا العمل؟	-01	10.000
		-02	بين 10.000 و 20.000
		-03	بين 20.000 و 40.000
		-04	40.000
15	هل سبق وأن عملت في وظيفة وتركتها؟	-01	/
		-02	/
16	إذا كانت الإجابة ب"نعم"، لماذا تركتها؟	-01	/
		-02	/
		-03	انتهاء فترة العقد
		-04	انتهاء مشروع أو غلق المؤسسة
		-05	لأنها لا تدر دخلا كافيا
17	عن أي نوع من العمل تبحث؟	-01	/
		-02	أكاديمي
		-03	/
18	هل ترى أن الأجر له دور في قبولك للعمل؟	-01	/
		-02	/
19	هل تقبل العمل في القطاع الخاص؟	-01	/
		-02	/

/ /		01-	هل توافق على العمل في مكان بعيد	20
/ /		02-	عن إقامتك	
	✓ آراء ومواقف البطالين المتخرجين			
/ /		01- نعم	هل ترى بأن قلة التخصصات المتوفرة على مناصب عمل بعد التخرج في بعض الجامعات سبب في ارتفاع عدد البطالين في فئة المتخرجين من الجامعات	21
/ /		02- لا		
/ /		01- طب	هل إذا كانت الإجابة ب"نعم"، ما هي أهم هذه التخصصات التي تتوفر على مناصب عمل وغير موجودة في الجامعة في نظرك؟	22
/ /		02- صيدلة		
/ /		03- محروقات		
/ /		04- أخرى		
/ /		01- رفض العمل في غير التخصص	ما هي أسباب البطالة من وجهة نظرك؟	23
/ /		02- رفض العمل بعيداً عن مقر الإقامة		
/ /		03- رفض العمل في القطاع الخاص		
/ /		04- الأجر الزهيد		
/ /		05- كثرة الخريجين		
/ /		06- ظاهرة المحسوبية		

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن أسباب ارتفاع ظاهرة البطالة في دائرة الطيبات، استناداً إلى المعلومات والإحصاءات المقدّمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات والتي أعطتنا نظرة حول تطور هذه الظاهرة على المستوى الوطني. واعتماداً على تحليل البيانات المحصّل عليها باستجواب عينة عشوائية مكونة من 100 بطل من خريجي الجامعات من مختلف التخصصات ومختلف أنظمة التكوين؛ كلاسيكي و(ل.م.د)، ليتبيّن لنا أنّ هذا الأخير الذي ساهم في تخرّج العديد البطالين سنوياً، قد ساعد في تفاقم مشكل البطالة لدى خريجي الجامعات، كما أنّ بعد مكان العمل يؤثر إلى حد كبير في نسبة البطالة خاصة النسوية، حيث أنّ الإناث يفضلن العمل مناصب عمل قريبة من مقرّ إقامتهن، بالإضافة إلى الأجر الذي يلعب دوراً مهماً في اختيار منصب العمل خاصة لدى الذكور الذين يحتاجون إلى قاعدة مادية لتكوين أسر، بالتالي فالدخل قد يشكل أحد العوائق التي تحول دون القبول بأي منصب عمل، ممّا يؤدي إلى زيادة حدّة البطالة.

الكلمات المفتاحية: البطالة، سياسة التشغيل، فئة الشباب خريجي الجامعات.

Résumé:

Cette étude a pour but la recherche des différentes causes aux le taux de chômage est élevé dans la daïra de «Taïbat», en se basant sur les informations et les statistiques fournies par le l'office national des statistiques qui nous ont donné une idée sur l'évolution du phénomène au niveau national. Et en fonction d'analyse des données obtenues d'un échantillon aléatoire comprenant 100 chômeurs diplômés de différentes spécialités et de différents systèmes de formation; classique et LMD, ce dernier a permis la graduation de plusieurs chômeurs chaque année, ce qui a contribué à aggraver le problème du chômage chez les diplômés universitaires, ainsi que l'endroit du travail représente un facteur important dans le choix du post d'emploi surtout les femmes car elles préfèrent le travail au prés de leurs résidences, comme le salaire lui aussi joue un rôle important dans la choix du poste de travail, en particulier, les hommes qui ont besoin d'une base matérielle pour se marier, donc le salaire est un des obstacles qui empêchent l'acceptation de quelque emplois, ce qui pousse le taux chômage à augmenter.

Mots-clés: Le chômage, La politique d'emploi, les jeunes diplômés de l'université.