وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع

البطالة لدى خريجي الجامعة

دراسة ميدانية على عينة من خاريجي الجامعة بولاية تيزي وزو

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل

من اعداد الطالبة :

بن سالم أمينة

تحت اشراف الأستاذ :

يوسف خوجة سمير

السنة الجامعية : 2024/2023

شكر و عرفان

نحمد الله المولى عز وجل على كل شيء أنعمنا به، فالحمد لله الذي أمدنا بالعقل والصبر.

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير وخالص الامتنان إلى أستاذي الفاضل، الدكتور "يوسف خوجة سمير"، لقبوله الإشراف على هذه المذكرة ولجهوده ودعمه المتواصل لإتمام هذا العمل.

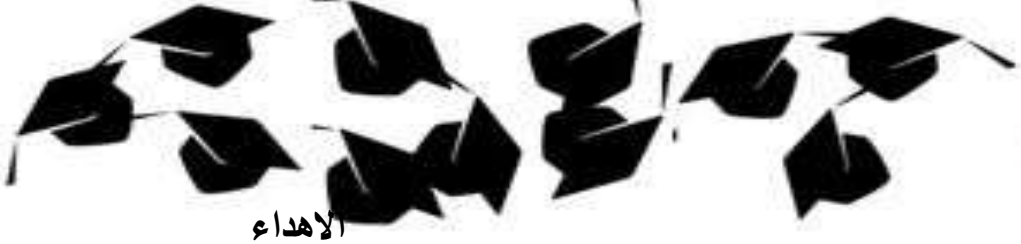
أشكره على النصائح القيمة والتوجيهات التي أفادتني طيلة فترة إعداد هذه الدراسة.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى كل أعضاء اللجنة المناقشة لهذه الدراسة، على جهودهم وإسهاماتهم في إثراء النقاش وتوجيهي نحو تحسين هذا العمل البحثي.

في الختام، أدعو الله أن يجزي الجميع خير الجزاء، وأن يوفقنا جميعاً لخدمة المعرفة

والعلم بما يرضيه وينفع به الناس .

Designed by pngtree



الاهداء

إلى أمي الغالية وردية ، التي رحلت عنا وتركت وراءها أثراً لا يمحى في قلبي وحياتي، أهدي هذا الاهداء:

في ذاكرتي، تبقى أمي حبيبتي، التي رعتني بحنان لا يضاهى ورافقتني في كل لحظة من حياتي. كانت لكلماتها ونصائحها الحكمة التي أضاءت دربي وساعدتني على أن أكون الإنسان الذي أنا عليه اليوم. لن أنسى دعمها الدائم وحبها الصادق الذي أسكن قلبي بالدفء والأمان.والتي كانت النجمة التي تضيء سماء حياتي، أهدي هذه الكلمات بكل حب واحترام. رحمك الله وأسكنك فسيح جناته، وأدعو الله أن يلهمني القوة والصبر لأواصل الطريق الذي كنت ترغبين لي فيه، وأن يجعل أعمالي خالصة لوجهه الكريم تكون لك صدقة جارية.

إلى أبي العزيز شريف، الذي كان لي سنداً ودعماً لا يضاهى طوال حياتي، أهدي هذا الاهداء بكل مودة واحترام:

في قلبي تبقى أنت يا أبي، الذي أعطيتني الحب والحنان والحكمة. كنت دائماً معي، تحفزني وتشجعني لأتقدم في الحياة وأحقق أحلامي. لم تكن حاضراً فقط بالكلمات، بل بالأفعال والتضحيات التي لن أنساها أبداً.أبي ،أنت الرمز للقوة والعطاء، ولك كل الشكر والتقدير على كل ما فعلته لنا. أدعو الله أن يحفظك ويرعاك، وأن يمنحك الصحة والسعادة ويجعل أيامك كلها سعادة ونجاحاً.

وستظل دائماً مصدر إلهامي وقوتي.بكل الحب والاحترام، هذا الاهداء يعبر عن مكانتك العظيمة في حياتي وفي قلبي.

إلى أختي زينة وأخي كمال ، أختي الغالية وأخي العزيز، أنتما رمز للمحبة والوفاء في حياتي. لقد كنتما دائماً بجانبي، تدعماني وتشاركاني كل لحظات الفرح والحزن. بفضلكما، كانت حياتي مليئة بالأمل والتفاؤل ،أشكركما على العناية والحنان الذين لم تبخلا بهما عليّ، وعلى الدعم والمساندة التي لم تترددا في تقديمها لي في كل الأوقات. أنتما الأشخاص الذين يمكنني الاعتماد عليهما في كل الظروف، وسندي الذي لا يضاهى.أتمنى لكما دوام السعادة والنجاح في كل ما تسعيان إليه، وأن تظلوا دائماً متحدين ومتضامنين كما عهدتكما. أنا ممتن لكما وأفتخر بكما كثيراً، وأتمنى أن تبقى محبتكما ودعمكما ملاذي الدائم.إلى أختي وأخي، بكل الحب والتقدير، هذا الاهداء يعبر عن مكانتكما العظيمة في حياتي وفي قلبي.

إلى صديقاتي الأعزاء، "مروة ، سارة ،نسيمة "أهدي هذا الاهداء بكل مودة وتقدير:أنتن لستن مجرد صديقات بل أخوات لي بلا حدود. بفضلكن، كانت رحلتي في هذه الحياة مليئة بالضحك والمرح، والدعم والتشجيع. لقد جعلتن كل يوم في حياتي مميزاً بوجودكن بجانبي.أشكركن على الصداقة الحقيقية التي لا تقدر بثمن، وعلى اللحظات الجميلة التي قضيناها معاً. أنتن دعمي الدائم والنور في ظلمة الأوقات الصعبة، وملاذي في أيام الفرح والسرور.أتمنى لكن كل السعادة والنجاح في حياتكن، وأن تبقين دوماً بجانبي كما كنتن. أنا ممتن لكن وأقدر كل لحظة أقضيها معكن، وأتمنى أن تستمر علاقتنا الجميلة والمميزة للأبد.

إلى ابنة عمي الغالية جوهر ، التي رحلت عنا وتركت فراغاً كبيراً في قلوبنا، أهدي هذا الاهداء بكل حب واحترام:

في ذكراكِ، أجد الجمال والنقاء، كنتِ لا تُقاس بالكلمات بل بالأفعال والمشاعر الصادقة التي أضفتها إلى حياتي. كنتِ شمعة تضيء حياتنا بالحب والرحمة، وستظلين محفورة في قلوبنا إلى الأبد.

رحمكِ الله وأسكنكِ فسيح جناته، وأدعو الله أن يلهمنا الصبر والسلوان، وأن يجعل مثواكِ الجنة. أفتقدكِ كثيراً، ولكنني أعلم أنكِ في مكان آمن الآن، بعيدة عن الألم والهموم.

إلى ابنة عمي الغالية، بكل الحب والتقدير، هذا الاهداء يعبر عن امتناني لكِ وعن الحب الذي لن يتلاشى مهما طال الزمان.

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

المقدمة ..... أ

الفصل الأول : الاطار المنهجي للدراسة 6

أولا:إشكالية الدراسة: 3

ثانيا : فرضيات الدراسةّ : 4

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع: 4

رابعا: أهمية الدراسة: 5

خامسا: أهداف الدراسة: 6

سادسا : تحديد المفاهيم : 6

سابعا : الدراسات السابقة 9

الفصل الثاني: البطالة لدى خريج الجامعة 13

تمهيد 16

أولا : ماهية البطالة : 18

ثانيا :أنـواع البطالـة : 20

ثالثا :مفهوم البطالة لدى خريج الجامعة: 22

رابعا: مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية: 24

خامسا : أسباب البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية: 27

سادسا : خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية : 29

الفصل الثالث : سوق العمل و سياسات التشغيل في الجزائر 33

تمهيد 33

أولا : التطور التاريخي للعمل : 34

ثانيا : سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به: 36

ثالثا : سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي. 38

رابعا : نظام معلومات سوق العمل و مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر. 39

خامسا: العرض والطلب على سوق العمل : مدخل مفاهيمي حول العرض والطلب على العمل: 44

سادسا : مفهوم سياسة التشغيل: 46

سابعا :أجهزة التشغيل في الجزائر: 47

ثامنا : مفتشية العمل و مراقبة اجراءات التوظيف في الجزائر: 57

خلاصة: 62

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية. 54

أولا : أدوات جمع البيانات: 64

ثانيا: مجال الدراسة : 66

ثالثا : مجتمع البحث و عينة الدراسة 67

رابعا: عرض و تحليل البيانات: 68

خامسا : أدوات الاحصائية: 101

سادسا: نتائج الدراسة: 106

سابعا :التوصيات و الاقتراحات 106

الخاتمة 101

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	68
02	توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	69
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	71
04	توزيع أفراد العينة حسب نوع الشهادة المتحصل عليها	72
05	توزيع أفراد العينة حسب المدة الزمنية للتخرج	73
06	توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج	75
07	توزيع أفراد العينة حسب نظام التدريس (الكلاسيكي- الجديد)	76
08	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	78
09	العلاقة بين متغير الجنس ومدى الرضى على المؤهل العلمي المحصل عليه	79
10	العلاقة بين متغير السن مع المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية	80
11	مدى احتمال مساهمة سياسات التشغيل في خلق توازن بين عروض العمل وطلبات العمل	81
12	يوضح العلاقة بين الجنس و تأثير العرض و الطلب على العمالة من خاريجي الجامعة .	82
13	يوضح العلاقة بين متغير الجنس و مدى معانات من مشكل البطالة بعد التخرج	83
14	النشاط الذي يمارسه الخريج الجامعي في الوقت الحاضر	84
15	توزيع أفراد العينة حسب التخصصات التي نجد فيها أكبر نسبة للبطالة	85
16	لأساليب المعتمدة للحصول على منصب عمل	86
17	مدى صعوبة الحصول على منصب عمل	87

18	مدى الرغبة في الحصول على منصب عمل مستقبلا	*88*
19	توزيع أفراد العينة حسب صعوبة في الحصول على منصب عمل خريجي الجامعة من العلوم الانسانية و الاجتماعية	*88*
20	مدى الوضع الاقتصادي الحالي ساهم في ارتفاع نسبة البطالة	*89*
21	مدى احتمال تفاقم ظاهرة البطالة بسبب الوساطة والمحسوبية	*90*
22	سبب حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير	*91*
23	أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة	*92*
24	رضى العمل في غير مجال تخصصك	*94*
25	يوضح العلاقة بين متغير الجنس و الأعمال الحرة	*95*
26	العمل البديل الذي قد يمارسه الخريج الجامعي من أجل الخروج من مأزق البطالة	*96*
27	مشاركة في مسابقات التوظيف بعد التخرج	*97*
28	قيمة المناهج التعليم في الجامعات وهل تتناسب مع سوق العمل	*98*
29	الحلول مناسبة للحد من ظاهرة البطالة لدى خارجي ألجامعة خاصة خريجو الجامعة العلوم الانسانية و الاجتماعية	99

المقدمة

تعتبر البطالة مشكلة وظاهرة عالمية سلبية تؤثر بشكل كبير على النظم الاقتصادية والسياسية للدول المتأثرة بها، بالإضافة إلى تأثيرها البالغ على النشاط الحياتي للأفراد. فالبطالة، بمختلف أنواعها وأشكالها، تؤثر على جميع طبقات المجتمع وتنعكس سلبًا على نوعية حياتهم اليومية. خاصةً فئة خريجي الجامعات، الذين يملكون شهادات علمية تبرز مستواهم التعليمي وتؤهلهم لاحتلال مناصب عمل تتناسب مع مهاراتهم وتخصصاتهم. ومع ذلك، بسبب الظروف المحيطة بهم، يواجهون صعوبات في الحصول على الوظائف الملائمة التي تلبي تلك المتطلبات العلمية.

البطالة تُعَد ظاهرة اجتماعية واقتصادية خطيرة، شهدتها كافة المجتمعات الإنسانية عبر العصور، حيث تشكل عقبة كبيرة أمام التنمية المستدامة، سواء في الدول المتقدمة أو النامية. تؤثر هذه الظاهرة السلبية على جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بالإضافة إلى تأثيرها على الاستقرار الأمني.

النمو الاقتصادي والانفتاح الاقتصادي يشكلان أهدافاً حيوية للسياسات الاقتصادية في كل دول العالم، إلا أن تحقيق هذه الأهداف يتعرض للعديد من التحديات، بما في ذلك ظاهرة البطالة التي تشكل تهديداً حقيقياً لتلك الأهداف. إن عدم معالجة هذه الظاهرة بشكل فعال يمكن أن يؤدي إلى تفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الدول المتأثرة.

في الجزائر، كما في كثير من الدول الأخرى، تمثل البطالة تحدياً كبيراً يواجه الحكومة والمجتمع بأسره، حيث يواجه خريجو الجامعات صعوبات في الاندماج في سوق العمل نظراً لنقص الخبرة المطلوبة وعدم توافق العروض الوظيفية المتاحة مع تخصصاتهم. بالتالي، تعمل الحكومة على تنفيذ سياسات نشطة للتصدي لهذه الظاهرة من خلال تعزيز فرص العمل وتحفيز النمو الاقتصادي المستدام.

لمواجهة هذه الظاهرة الكبرى، يجب أن تعمل الدول على تبني استراتيجيات شاملة ومتعددة الأوجه، تشمل التعليم والتدريب المهني، وتعزيز الاستثمارات في القطاعات الاقتصادية المحتملة لخلق فرص العمل، بالإضافة إلى توجيه السياسات الاجتماعية والاقتصادية لدعم المجتمعات المتضررة بشكل أكبر.

مع زيادة نسبة بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، يصعب عليهم الاندماج في سوق العمل بسبب نقص الخبرة المهنية وعدم توافق ما يقدمونه مع احتياجات السوق المحلي. الجامعات مستمرة في تخريج الكوادر دون معرفة الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، مما يؤثر على فرص العمل المتاحة للخريجين.

تعيش العالم حالياً في فترة اقتصادية واجتماعية متغيرة بفعل عولمة الأسواق وتحرير التجارة والخدمات والأموال والمعلومات، مما يقلل من أدوار المؤسسات الصناعية ومنشآتها ويزيد من نسبة البطالة. البطالة تعد ظاهرة عالمية لا تقتصر على دولة أو مجتمع بعينه، بل تمتد إلى معظم بلدان العالم بأشكالها وأبعادها الاجتماعية والاقتصادية.

العمل يعد أساسياً في حياة الفرد حيث يوفر له الأمان والاستقرار النفسي والمادي. بالمقابل، يؤثر حرمان الفرد من العمل سلباً على حياته ويؤدي إلى تضييع طاقاته وقدراته الاقتصادية. في محاولة لمعالجة هذه الوضعية، اتخذت الجزائر خطوات لتحسين إدارة علاقات العمل وتكييفها مع التحديات الاجتماعية والاقتصادية الحالية. تماشياً مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية، تسعى الحكومة إلى تقليل مشكلة البطالة بين فئة الخريجين المثقفين وتوفير فرص العمل من خلال دعم القطاعات الاقتصادية وخلق فرص العمل الجديدة.

لفهم أعمق لأسباب بطالة خريجي الجامعات، تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول لتسليط الضوء على التحديات المتعددة والحلول المقترحة لهذه الظاهرة الاجتماعية والاقتصادية الهامة.

الفصل التمهيدي: والذي يحتوي على إشكالية الدراسة والإطار المفاهيمي و الذي يمثل مدخل إلى الدراسة وهو بمثابة تقديم البحث، حيث تم فيه عرض الإشكالية، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، الدراسات السابقة، التحديد الإجرائي للمفاهيم، والفرضيات.

وقد تم تقسيم بحثنا إلى قسمين :

<u>– إطار نظري ويحتوي على ثلاثة فصول رئيسين:</u>

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

-**الفصل الثاني:** تضمن البطالة لدى خريجي الجامعة، وتناولنا هنا ماهية البطـالة و من خلاله تطرقنا إلى أنواع البطالة,و أيضا الى مفهوم البطالة لدى خريج الجامعة , مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية ، وفي الأخير أسباب و خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية.

-**الفصل الثالث:**يمثل سوق العمل و سياسات التشغيل في الجزائر والتطور التاريخي للعمل ،و تناولنا سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به و أيضا السوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي ،و نظام معلومات سوق العمل ومصادر معلومات سوق العمل في الجزائر، و تطرقنا للعرض والطلب على سوق العمل ومفهوم سياسة التشغيل ،وأجهزة التشغيل في الجزائرو في الاخير تطرقنا لمفتشية العمل و مراقبة اجراءات التوظيف في الجزائر.

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

وفي الأخير تم وضع خاتمة البحث والدراسة التي قمنا بها، ثم قائمة المراجع والملاحق.

الجانب المنهجي للدراسة

الفصل الأول

الاطار العام لاشكالية البحث

➢الفصل الأول : الاطار النظري و المنهجي للدراسة.

- أولا : الاشكالية
- ثانيا : الفرضيات
- ثالثا:اسباب اختيار الموضوع
- رابعا:أهمية الدراسات
- خامسا:أهداف الدراسات
- سادسا: تحديد المفاهيم
- سابعا : الدراسات السابقة

أولا:إشكالية الدراسة:

ظلت مسألة التشغيل محطة اهتمام العديد من المفكرين الذين يأملون في إيجاد حلول للمشكلة مواجهتها في سوق العمل ،واقتراح البدائل الممكنة لمعالجة هذه المشكلة الكبرى التي تهدد استقرار العديد من دول العالم اليوم. تعتبر مشكلة البطالة الحالية من المشاكل الأساسية التي تواجهها معظم دول العالم لم تعد البطالة مشكلة في العالم بحسب مستوى تقدمه وأنظمته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ولم يقتصر الأمر على الثالثة فحسب بل أصبحت من أخطر المشاكل في الدول المتقدمة[1]

ان تنوع المشكلات والظواهر الاجتماعية التي تعيق الدول وأفرادها حول العالم، لقد أصبح كابوسا، تسبب في العديد من الاختلافات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، مما أثر على واقع البلاد من جهة، ومن ناحية أخرى هناك أيضاً تغيرات واختلافات في مستوى حدوث الأمراض والاضطرابات النفسية بين الأفراد من الجوانب الاقتصادية والسياسية وخاصة التعليمية ليست هي العوامل الأساسية الوحيدة بين دول العالم مشكلة اجتماعية معينة أو ظاهرة سلبية تحدث في بلد ما ولا تحدث في بلد آخر. هناك أسئلة كثيرة... وحتى يومنا هذا أصبحت عالمية ومشتركة بين جميع قطاعات المجتمع والدول على مدى فترة طويلة من الزمن لقد تطورت مشكلة وتفاقمت وأصبحت مشكلة مشتركة تواجهها الدول على كافة المستويات في جميع أنحاء العالم. أصبحت أنظمتها نقطة سوداء وتتطلب استجابات وخطط لمواكبتها والتعامل معها ، وهنا نشير إلى مشكلة لقد أصبحت البطالة معضلة حقيقية يواجهها الأفراد على اختلاف قدراتهم ومستوياتهم في المجتمع ، أي البطالة ظاهرة ومشكلة اجتماعية تهدد استقرار المجتمعات.

❖ ***اولا : السؤال الرئيسي:***

ما هي أسباب انتشار ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات ؟

➢ **الأسئلة الفرعية:**

1.هل المؤهلات العلمية تتماشى مع متطلبات سوق العمل ؟

[1]محمد صلاح محمد عبد الحميد: **أزمة البطالة**، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007 ،ص 5

2. *هل المعرفة والخبرة التي يكتسبها خريجو الجامعة تسمح لهم بالاندماج في سوق المحلية؟*
3. *هل عملية العرض والطلب على عمالة خريجي الجامعات في السوق محلي متوازنة؟ وكيف ذلك ؟*

ثانيا : فرضيات الدراسةّ :

- ***الفرضية العامة:***

هناك عوامل كثيرة لانتشار ظاهرة البطالة

- ***الفرضيات الجزئية***

- ***الفرضية الجزئية الأولى:***

المؤهلات العلمية لا تتماشى مع متطلبات سوق العمل

- ***الفرضية الجزئية الثانية:***

المعرفة والخبرة التي يكتسبها خريجو الجامعات لا تتكيف مع متطلبات السوق المحلية.

- ***الفرضية الجزئية الثالثة:***

عملية العرض والطلب على العمالة من خريجي الجامعات في السوق المحلية غير متوازنة.

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن من باب الصدفة وانما هناك عدة اعتبارات دفعتنا لذلك و كما هو معروف فإن انجذاب الباحث نحو موضوع دون آخر يرتبط أساسا بأسباب ذاتية (شخصية) وأخرى موضوعية، لذا فقد تم اختيار هذه الدراسة تبعا لجملة من الأسباب والمتمثلة فيما يلي:

- *يتم اختيار الموضوع بناء على رغبة الطالب الشخصية في فهم الواقع الذي يعيش فيه خريجو الجامعات والمشكلات التي يواجهونها عند البحث عن عمل بعد التخرج.*
- *تطوير الفهم الشخصي للموضوع، حيث أن مشكلة البطالة الجامعية هي قضية أساسية لا تزال مطروحة وتحظى بأهمية كبيرة، خاصة وأن حجم هذه الظاهرة قد تزايد في الآونة الأخيرة بشكل ينذر بالخطر.*

- *فهم طبيعة المشكلة وواقع سياسة التشغيل في الجزائر.*
- *الحرص والفضول للاطلاع على بعض الإحصائيات لإثراء معرفتنا وتطوير هذا المجال البحثي واكتساب أهميته من خلال موضوعات المشاريع الممولة من وكالات دعم تشغيل الشباب.*

- *القيمة العلمية للموضوع المدروس والنية لفهم التجربة الجزائرية في الحد من البطالة وأهم سياسات التشغيل المتبعة في الجزائر.*
- *نقص في الأبحاث والدراسات الأكاديمية التي تعالج هذه القضية، خاصة السياسات والبرامج الإصلاحية التي اعتمدتها الحكومة الجزائرية للحد من البطالة.*
- *الرغبة في تعرف على مدى نجاح سياسات التشغيل التي اعتمدتها الدولة الجزائرية في الحد من البطالة بين خريجي الجامعات.*
- *يظهر الموضوع ويتداول على نطاق واسع في وسائل الإعلام، ولكن لا يتم التعامل معه بشكل معمق وفي كثير من الأحيان لا يشكل بحثا علميا جديا.*

رابعا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في الكشف عن مشكلة البطالة في المجتمع وأثرها السلبي على نفسية الفرد، وخاصة فئة خريجي الجامعات الذين هم موضوع البحث.

من الناحية الأكاديمية، يسلط الموضوع الضوء على أهميتها ومفاهيمها في كشف ودراسة مشكلة البطالة لدى الأفراد عموما ولدى خريجي الجامعات الجزائرية بشكل خاص، وأسبابها وآثارها على الاقتصاد، فضلا عن تحديدها. ظروف وسياسات البلاد من جهة والنظر في الجوانب النفسية الشخصية من جهة أخرى، فإن عرض هذا الموضوع يسمح لنا بالتعرف على جوانب الأفراد العاطلين عن العمل، مع الأخذ في الاعتبار الأنواع المختلفة للعاطلين عن العمل .

- أهمية دراسة وتحليل مشكلة البطالة لفهم الحجم الحقيقي للمشكلة وأثرها النفسي والاجتماعي.
- البطالة وعواقبها السلبية سواء على مستوى الفرد أو الأسرة أو المجتمع، تعيق عملية التنمية الشاملة للمجتمع.

- يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة في وضع الخطط ووضع الإجراءات والتدابير الوقائية لمنع الآثار النفسية والاجتماعية لفقدان الوظيفة.

خامسا: أهداف الدراسة:

– تعتبر أهداف الدراسة عنصراً مهماً في أي بحث علمي جاد، فهي التي تحدد المعالم الرئيسة للدراسة واتجاهها العام يمكن تلخيص أهداف الدراسة على النحو التالي:

- تحديد أسباب ارتفاع البطالة بين خريجي الجامعات عاماً بعد عام.
- لفت انتباه وزارة التعليم العالي وأجهزتها إلى ضرورة تحسين محتوى المناهج الجامعية وتكييفها مع خصائص التوظيف، أي جعل المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطالب تتناسب مع الاهتمامات المهنية المطلوبة في سوق العمل.
- التعرف على طبيعة ومفهوم ظاهرة البطالة ودراستها كموضوع عام وشامل، وكذلك البحث على المستوى الوطني
- أقتراح بعض الحلول التي اعتمادها للحد من هذه الظاهرة.
- التعرف على مختلف العوامل التي تسبب في انتشار ظاهرة البطالة
- التعرف على موقف العاطلين عن العمل تجاه هذه الظاهرة في سوق العمل.

سادسا : تحديد المفاهيم :

ترجع كلمة البِطالة في اللغة العربية بكسر الباء إلى الفعل بَطَلَ أو بَطُلَ، أما البَطالة بفتح الباء فهي مصدر بَطَلَ، وفي الحالتين فإنّها تعني التعطّل عن العمل والقعود عنه، أو عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه، أو الحالة التي لا يوجد فيها وظائف يبحث عنها الناس، ويُقال يوم بَطالة أيّ يوم عطلة.[1]

البطالة في اللغة: من الفعل بطل، بطل الفاعل من العمل: تعطل وتفرغ فهو بطال، بطله: عطله، تبطل ، تعطل,و البطالة :التعطل وتفرغ عن العمل [2]

[1] **تعريف و معنى بطالة في معجم المعاني الجامع**"، www.almaany.com، اطّلع عليه بتاريخ (6-4-2024). بتصرّف.

[2] **المنجد في اللغة والإعلام**، دار المشرق، ط42، بيروت، لبنان، 2007، ص 42.

ويُطلق مصطلح البطالة على حالة الأشخاص الذين ليس لديهم وظيفة يُمارسونها، ولم يتمكّنوا من الانخراط في القوى العاملة الفعّالة في المجتمع، حيث إنّهم يسعون للحصول على وظيفة باستمرار,[1] ويرتبط مصطلح البطالة بالقدرة على ممارسة العمل، مع ضرورة سعي الشخص لإيجاد فرصة للعمل.[2]

التعريف الاصطلاحي: البطالة: هي تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فالبطالة تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين انتاجه لو لم يكونو عاطلين[3]

تعريف العاطل عن العمل:

وفقا لمنظمة العمل الدولية، يمكن تعريف العاطل عن العمل بأنه أي شخص قادر وراغب في العمل، يبحث عن عمل ويقبل العمل بمعدل الأجر السائد ولكن دون جدوى، حيث لا يمكن استخدام كلمة "عاطل" يعني البطالة يشير إلى الأشخاص العاطلين عن العمل لمجرد أنهم لا يعملون، وقد يكونون من الأطفال أو كبار السن أو المرضى أو المعوقين أو المتقاعدين.[4]

مفهوم البطالة:

البطالة هي مشكلة اجتماعية واقتصادية تنشأ مع النمو السكاني وندرة الموارد المادية ومع تطور التكنولوجيا وتحسين أتمتة الإنتاج، زادت أيضا حدة مشكلة البطالة، لتصبح واحدة من المشاكل الأساسية التي تواجهها معظم البلدان. في العالم اليوم. بغض النظر عن مستوى تقدمه ومؤسساته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لأن استمرار الوطن يعتمد عليه. ولأن الاستمرارية تعتمد على مدى تقديم هذه الدول الدعم والخدمات المستمرة لأفرادها، فعندما

---

[1] د. رمزي زكي ، **الاقتصاد السياسي للبطالة**، الكويت: دار المعرفة ،1998، صفحة 13,15. بتصرّف.

[2] **البطالة**"، www.almougem.com، اطّلع عليه بتاريخ (6-4-2024). بتصرّف.

[3] مجيد مسعود: **دليل المصطلحات التنموية**، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001، ص 114.

[4] أ ب ت ث ."Unemployment: Its Measurement and Types", www.rba.gov.au, Retrieved 2020-12-19 Edited.

تعجز فئات معينة من المجتمع عن العمل، فإن ذلك سيشكل مصدر دمار لذلك البلد ونذيرا بتدميره.يحدث في النظام الاقتصادي.

يمكن تعريفها كذالك على أنها ،كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى السائد و لكن دون أن يتمكن من ايجاده[1]

فالبطالة بهذا المفهوم تعني عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتمادا كليا على الأجر أي على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية.

إن أي شخص يتعرض لهذا المصطلح يقر بإمكانية تعريف البطالة على أنها عدم امتهان أي مهنة وفي حقيقة الأمر أن هذا التعريف غير واضح وغير كامل أي انه لابد من إعطاء الظاهرة حجمها الاقتصادي بعيدا عن التأويلات الشخصية[2]

-بإثراء التعريف السابق يمكن أن نتخذ الحالات التي لا يمكن فيها اعتبار الأفراد العاطلين عن العمل فيما يلي[3] :

- العمال المحبطين وهم الذين في حالة بطالة فعلية ويرغبون في العمل ولكنهم لم يحصلوا لذا فقد تخلو عن عملية البحث عن العمل، ويكون عددهم كبير خاصة عليه ويئسو ا من كثرة البحث،في حالة الكساد الدوري
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم في حين أنهم يمكنهم العمل كامل الوقت.
- العمال الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيبو ا بسبب كالمرض وغيرها من الأسباب .
- العمال الذين يعملون أعمال أضافية غير مستقرة وذات دخل منخفض وهم من يعملون لحساب أنفسهم .
- الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا على التقاعد .

---

[1] كمال الدين عبد الغني المرسي ،**الحل الاسلامي لمشكلة البطالة** ،الاسكندرية، مصر ،دار الوفاء ،ط1،2004 ،ص11.

[2] بولقواس ابتسام،**اليات مكافحة البطالة**، [على الخط]،متاح على

David Begg et autres ،Macroéconomie ،Dunod ،e édition 2

Paris،1999،pp:213-214. ،2024/04/05 ، .18:15

[3] **نفس المرجع السابق** ، ص16-15.

- الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل الطلبة والذين بصدد تنمية مهاراتهم.
- الأشخاص المالكين للثروات والمال القادرين على العمل إلا أنهم لا يبحثون عنه.

سابعا : الدراسات السابقة

❖ من أهم الدراسات التي عاجلت مشكلة البطالة في الجزائر من منظور النمذجة القياسية هي:

➢ **الدراسة الأولى : لنجاح ياسين سنة 1995"[1]**

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

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

أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الواقع الذي يعيشه خريجو مراكز التدريب المهني التي تعاني من إشكاليات متزايدة.أعدادهم بين العاطلين عن العمل، وهنا يتم دراسة طبيعة العلاقتين، وتتجلى العلاقة الأولى بين وزارات التعليم الأساسي والثانوي والجامعي، ووزارات التدريب المهني والعمل، والجهات الحكومية المسؤولة عن التخطيط. والثاني هو العلاقة بين مراكز التدريب والمؤسسات الاقتصادية من حيث التدريب. تعتمد هذه الدراسة على المنهج المسحي التي اعتمدها الباحثون عند دراسة حالة طبقة اجتماعية واحدة وهي مجموعة من طلاب الدراسات العليا للمركز التدريب المهني.

➢ **<u>نتائج الدراسة:</u>**

- توقف إنشاء المؤسسات والمصانع الجديدة، ويرجع ذلك أساسًا إلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي
- السياسي الذي بدأ تدهوره في الثمانينات كان مصدرا لعدة أزمات أدت إلى توقف الاستثمار.

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

- وهذا له تأثير مباشر على البطالة بشكل عام وعلى البطالة بين خريجي مراكز التدريب بشكل خاص.
- يعتبر عدم أداء الخدمة الوطنية أحد الأسباب الرئيسية التي تمنع الشباب من الحصول على عمل.
- الشباب العاطلون المتخرجون من مراكز التدريب يعيشون في ظروف اجتماعية مهمشة وفارغة
- يعد الافتقار إلى الخبرة المهنية عاملاً رئيسياً وراء تلقي العديد من خريجي التدريب ردودًا سلبية
- عن طريق الجهة المرسلة إليها..
- تم رفض المراهقين الحاصلين على شهادات التدريب المهني من قبل المؤسسات لأن عدم ملاءمة الشهادة المهنية (من حيث التخصص) مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.

- **التعقيب على الدراسة السابقة :**

جاءت الدراسة بعنوان "البطالة لدى خريجي مراكز التدريب: أسبابها ونتائجها". ومن خلاله ندرك واقع خريجي مراكز التدريب المهني والتزايد السريع في أعداد العاطلين عن العمل. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية بأنها تختص بدراسة فئة محددة تتمثل في خريجي مراكز التدريب المهني كما هو الحال الآن. تدرس الدراسة الحالية بشكل رئيسي فئة خريجي الجامعات العاطلين عن العمل، إلا أنهم يدرسون مجتمعين مشكلة اجتماعية واقتصادية خطيرة وهي البطالة.

➢ الدراسة الثانية: شلالي فارس عام 2001_ 2004:

مذكرة ماجستير بعنوان "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة جرت محاولة لاقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة من 2005 إلى 2009 .

- **أهداف الدراسة :**

أساليب بحوث العمليات لبناء نموذج اقتصادي يهدف إلى معرفة عدد الوظائف الموجودة يمكن توفيرها على أساس الموارد المالية الموجودة

خلص الباحثون إلى أن سياسة التوظيف تساهم بشكل كبير انخفضت البطالة بشكل ملحوظ.

- **نتائج الدراسة :**

- خلق فرص العمل على أساس تقييم الموارد المالية المتاحة لقطاعات النشاط الاقتصادي
- خلق الاستثمارات الجاذبة للموارد البشرية أي تمتص الأيدي العاملة .

➢ **الدراسة الثالثة: "لحمود سعيدة سنة 2006"[1]**

بعنوان: برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية.

دراسة ميدانية على خرجي الجامعة بمدينة بسكرة، قدمت لنيل "شهادة الماجستير" في علم اجتماع التنمية، بقسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة للسنة الجامعية 2006-2005.

اختيار الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في عقود ما قبل التشغيل (CPE) تضم 50 فرد، الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)21 فرد، وبرامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب 13 فرد (ANSEJ)، وقد تضمن مجتمع الدراسة 82 فرد، كما اختارت الباحثة المنهج الوصفي مع أدوات جمع البيانات والمتمثلة في المقابلة والاستمارة.

- **نتائج الدراسة**

- برنامج التوظيف لا يراعي الخبرة العلمية والمهنية للمستفيد رغم ذلك تؤكد التعاميم الوزارية والمراسيم الرئاسية على ضرورة التوظيف في إطار الشهادة والتخصص ومن المهم توفير فرص العمل بغض النظر عن التخصص والدرجة العلمية.
- عقد عمل حيث يتم العمل مدفوع الأجر بمبادرة محلية بغرض الحصول على وظيفة وفي
- تحويله إلى مستوى تشغيل أفضل في وقت لاحق.
- تعتمد برامج التوظيف المنهجية على العوامل الديموغرافية لأنها تعطي الأولوية للأرقام وبالحساب، فإن هذه الخطط لا تأخذ بعين الاعتبار القوى العاملة في الجامعة كمورد بشري من حيث الاستثمارات والالتزامات ضمن إطار عملها الصحيح.

[1] حمود سعيدة: **برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية** (رسالة ماجستر) في علم اجتماع التنمية، قسم علم اجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2006.

- عملية توظيف القوى العاملة بالجامعة هي عملية حسابية إحصائية تهدف إلى تحقيق قوى عاملة متوازنة
- سوق العمل تحكمه عوامل ديموغرافية واقتصادية، وقد أصبحت عملية التوظيف عملية رسمية ,تبع منطق "الشخص المناسب في المكان المناسب".

التعقيب على الدراسة السابقة :

- تركز هذه الدراسة على دور برامج تشغيل الشباب في تعزيز العمل وتنمية القدرات والقوى العاملة .الجامعات التي تستفيد من هذه البرامج المتنوعة. لذا تساهم هذه الدراسة في إثراء الجوانب النظرية للدراسة الحالية من خلال التعرف على برامج التشغيل المختلفة في **الجزائر** ومدى مساهمتها في الحد أو الحد من ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات، من خلال إبراز النتائج المتحققة وتقييمها وكيفية إطلاق ونجاح هذه البرامج القابلة للتشغيل.

❖ **دراسات خارج الجزائر :**

➢ **الدراسة الأولى: دراسة محمد(2011)**

- **اهداف هذه الدراسة :**

- تحديد حجم مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات وأثر بطالتهم على حدوث اضطراب السلوك.
- تحديد أثر البطالة على حدوث اضطراب السلوك وفق ًالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ومدة البطالة.
- تحديد تأثير البطالة على حدوث اضطراب السلوك

- **نتائج الدراسة:**

- الشباب العاطلين عن العمل يعانون من مجموعة من الاضطرابات السلوكية والعاطفية والتي تشمل الاكتئاب،والميول العدوانية،والإحباط،واليأس،وعدم الانتماء والعجز والشعور بالضياع والقلق،والميول المنحرفة،والأنانية،والكراهية،والميول الانتحارية
- الاضطرابات السلوكية التي تزداد حدتها مع طول فترات البطالة

- الشباب الذين ظلوا عاطلين عن العمل لأكثر من خمس سنوات بعد التخرج ظلوا عاطلين عن العمل لفترة أطول.
- تكون شدة اضطراب السلوك أعمق مما هي عليه بين الخريجين الجدد[1] .

➢ الدراسة الثانية دراسة عليطو وآخرون 2014:

- **أهداف هذه الدراسة:**

- تحديد واقع البطالة في اللاذقية وأثرها على التنمية الاجتماعية على مستوى العاطلين أنفسهم وأسرهم والمجتمعات المحلية

نتائج الدراسة :

هناك علاقة عكسية بين عدد العاطلين عن العمل والزمن في الفترة 2013-2002، أي أن خطوط الاتجاه العام للتطور الزمني لعدد العاطلين عن العمل تأخذ اتجاهات معاكسة. كما أن هناك تأثير للبطالة على التنمية الاجتماعية على مستوى العاطلين أنفسهم وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية، ويتجسد ذلك في قبول العاطلين للوظائف حتى وإن كانت لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية. وتولد البطالة، بسبب ارتفاع تكلفتها، قلقاً وإحباطاً شديدين لدى الفرد بسبب انعدام الأمل في فرص العمل، وتساهم في توليد مشاعر الاغتراب المتمثلة في الشعور بالإحباط، والتأخر في الزواج بسبب عدم القدرة على العمل، والشعور بالحرمان من الحقوق الأساسية، وعلاوة على ذلك تحمل الأسرة والمجتمع عبء المعيشة على العاطل عن العمل ينتج عن ذلك تحمل الأسرة والمجتمع عبء معيشة العاطل عن العمل[2].

[1] **مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال**، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، ص346.

[2] نفس المرجع ،ص366.

الفصل الثاني

البطالة لدى خاريجي

الجامعة

الفصل الثاني: البطالة لدى خريج الجامعة

تمهيد

- 1-ماهية البطالة.
- 2- أنواع البطالة.
- 3- مفهوم البطالة لدى خريج الجامعة.
- 4- مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية.
- 5- أسباب البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية.
- 6- خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية.

تمهيد

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم المهمة جداً في البحث والتحليل الاجتماعي المعاصر. ولذلك فقد حظيت مشكلة البطالة باهتمام صناع القرار السياسي بشكل رئيسي، ولكنها استقطبت أيضا اهتمام الباحثين في المجال الاجتماعي والاقتصادي ومجال علم النفس لما لها من تأثير على نفسية العاطلين عن العمل. وهذه المشكلة كانت موجودة في كل العصور، وتعد مشكلة البطالة من المشاكل الأساسية التي تواجهها الجزائر اليوم في معظم دول العالم ذات مستويات التنمية المختلفة واختلاف الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ولم يعد يتم إثبات وجود هذه المشكلة بالاستناد إلى الإحصائيات فحسب، بل أصبحت واقعا منذ القرن الماضي بفعل متغيرات مختلفة تؤثر على الحياة الاجتماعية والواقع الاقتصادي الجزائري، وأصبحت البطالة ظاهرة تؤثر على المجتمع الجزائري. التماسك الاجتماعي، إذ له تأثير سلبي على الجوانب الاجتماعية، مثل هروب الأدمغة، وعلى الجانب الاقتصادي، يحرم الموارد البشرية ذات المؤهلات الأكاديمية العالية، مثل فئة خريجي الجامعات. الأشخاص ذوو الإعاقة بسبب عدم حصولهم على عمل يتوافق مع معايير الأهلية. ومن الناحية الفردية، لما له من تأثير نفسي سلبي على الأفراد العاطلين عن العمل، وخاصة أصحاب التعليم العالي، فإنهم يجدون صعوبة في تقبل اتجاه حياتهم والدخول في حالات نفسية مختلفة. وفي سياق توضيح هذه الظاهرة سنتناول في هذا الفصل مفهوم البطالة وأنواعها وشروطها، كما سنتناول جوانب ومفاهيم ومشكلات البطالة لدى خريجي الجامعات الجزائرية. الخريجون وأسبابهم وخصائصهم وآثارهم.

تعتبر مشكلة البطالة من أهم التحديات التي واجهتها دول العالم وما زالت تواجهها، فهي مشكلة ذات أبعاد تاريخية واجتماعية واقتصادية، رغم أن الموضوع لا يزال محط اهتمام المفكرين. وتتنوع المدارس التي ينتمون إليها، كما تتنوع المرجعيات الفكرية التي يرتكزون عليها في تحليلاتهم. تختلف وجهات نظرهم حسب حالة وسياسات كل مجتمع واقتصاد وما إلى ذلك واهتمامات الخبراء الاقتصاديين وعلماء الاجتماع وعلماء الاجتماع. وحتى السياسيون يحاولون تفسير الاختلالات الموجودة في سوق العمل ومشكلة البطالة المتزايدة واقتراح البدائل الممكنة لحل هذه المشكلة. ولذلك فإن هدف زيادة حجم العمالة وتقليل حجم

ونسبة البطالة يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التعرف على أنواع هذه الظاهرة وتحديد كيفية قياسها والوقوف على أسبابها و ومعرفة أكثر شمولية وشمولية للظاهرة من خلال محاولة معرفة مدى تأثيرها على مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

أولا : ماهية البطالة :

تعريف البطالة لقد خلق التقسيم الإحصائي للسكان إلى ثلاث فئات – العاملين والعاطلين والعاطلين عن العمل – نوعًا من الصعوبة فيما يتعلق بتعريف البطالة وما إذا كان هناك تداخل بين هذه الفئات الثلاث، وتوجد عدة تعريفات:

– تعريف منظمة العمل الدولية للبطالة: . يعتمد التعريف الذي أوصت به منظمة العمل الدولية على ثلاثة شروط. متاح فوراً للعمل، أي قادر على العمل كعامل بأجر أو بدون أجر. البحث عن عمل، سواء بأجر أو بدون أجر، أي البحث عن عمل أو الاتصال بوكالات التوظيف (مثل مكاتب العمل).

– وتعريف البنك الدولي للبطالة هو تعريف البنك الدولي للعاطلين عن العمل من القوى العاملة الذين ليس لديهم عمل ولكن يمكنهم البحث عن عمل ، وعلى الرغم من وجود العديد من التعريفات الأخرى، إلا أن التعريف الأكثر شيوعًا بين الاقتصاديين هو: "يشمل هذا التعريف العاطلين عن العمل الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وكذلك الذين سبق لهم العمل و وينطبق هذا التعريف على كل من العاطلين عن العمل الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة والعاطلين عن العمل الذين سبق لهم العمل واضطروا إلى ترك وظائفهم لسبب ما (مثل الفصل من العمل)".

مفهوم البطالة:

تغطي ظاهرة البطالة مجموعة واسعة من المجتمعات ولا تقتصر على البلدان النامية، بل هي صحيحة حتى في البلدان المتقدمة، وإن كانت حدتها تختلف باختلاف الأسباب الخاصة بكل بلد. يناقش هذا الفصل التعريفات المختلفة التي تحدد هذه الظاهرة وأنواعها.وباختصار، وبما أن البطالة ظاهرة اقتصادية بالأساس، إلا أنها يمكن أن تتطور إلى مشكلة اجتماعية وسياسية وشخصية إذا لم يتم التصدي لها، ونظراً لخطورة هذه الظاهرة وجوانبها المختلفة، فإن جميع الدول مدعوة لاتخاذ التدابير والسياسات المناسبة لمعالجة هذه الظاهرة ومواجهتها، لذا سنحاول هنا التعرض إلى هذه الظاهرة من حيث مفهومها الجوهري وتعريفاتها الخاصة :

– البطالة هي عندما يكون الفرد في سن العمل وقادرًا جسديًا وعقليًا وعلميًا على العمل وراغبًا فيه، ولكنه غير قادر على السعي إليه وإيجاده، ونتيجة لذلك يكون عاطلًا عن العمل، رغم أنه يحتاج إلى الأجر الذي كان سيحصل عليه لو أتيحت له فرصة العمل.[1]

– تُعرّف البطالة أيضًا بأنها عدد الأشخاص الذين لا يعملون على الرغم من قدرتهم على العمل رغم سعيهم الحثيث للحصول على عمل.[2]

تعريف البطالة:

تُعرّف البطالة بأنها حالة عدم القدرة على العثور على عمل على الرغم من أن الباحث عن عمل يبحث بنشاط عن عمل، وبالتالي فهو عاطل عن العمل وغير قادر على العمل.

ويختلف العديد من الاقتصاديين في تعريف مفهوم موحد للبطالة، فمنهم من يعرّف البطالة على أنها حالة تنطبق على الأشخاص الذين لديهم القدرة على العمل ولكنهم لا يعملون ويبحثون بنشاط عن فرص عمل. ويرى آخرون أن البطالة تمثل عدم التوازن بين القوى العاملة المتوفرة وفرص العمل المتاحة في مجتمع معين، مما يؤدي إلى عدم عمل بعض أو كل القوى العاملة رغم امتلاكها القدرة على العمل والرغبة فيه.

–أجمع الاقتصاديون والخبراء على تعريف العاطلين عن العمل بأنهم "جميع الأشخاص الذين لديهم القدرة والاستعداد للعمل، والذين يسعون إليه ويقبلونه بالمستوى الذي يمكنهم العمل فيه"، وذلك وفقاً لتوصيات منظمة العمل الدولية [3]

–يمكن تعريفهم أيضًا بأنهم "كل من لديه القدرة والرغبة في العمل ويسعى إليه ويقبله بالمستوى العام للأجور، ولكنه غير قادر على إيجاد عمل".[4]

---

[1]–عبد الجواد مصطفى خلف: **علم االجتماع السكان**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009 ط1.

[2]– أحمد عبد الرحمن يسري وآخرون: **النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية**، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية مصر، 2007 ط1.

[3]–رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، **مجلة عالم المعرفة**، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، عدد 6،الكويت، ، 1997، ص 110.

[4]–كمال الدين عبد الغني المرسي ،**الحل الاسلامي لمشكلة البطالة** ،الاسكندرية، مصر ،دار الوفاء ،2004 ، ط 1،،ص11.

-أي شخص على دراية بالمصطلح يدرك أن البطالة يمكن تعريفها على أنها "عاطل عن العمل". والواقع أن هذا التعريف غير دقيق وغير مكتمل، حيث تُعرّف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها "شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عن عمل ولكنه لا يجدوه".[1]

❖ أنواع البطالة استنادًا إلى الأسباب المختلفة للبطالة، صنف الاقتصاديون البطالة إلى عدة أنواع : البطالة الاحتكاكية والهيكلية والدورية.

ثانيا :أنــواع البـطالــة :

إذا كانت كتلة البطالة تتفاوت من حيث الجنس والعمر . وكذالك من حيث مدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة فإن ذالك كله يتفاوت أيضا بحسب نوع البطالة السائدة .

أنواع البطالة وفقا لأسباب البطالة المختلفة، يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاثة أنواع: البطالة الدورية ،البطالة الاحتكاكية ، والبطالة الظاهرة أو السافرة و المقنعة.

هناك أنواع عديدة من البطالة في الدول الصناعية والرأسمالية، نذكر منها ما يلي:عدة أنواع من البطالة التي في البلدان الصناعية والرأسمالية ومن هذه الأنواع نذكر مايلي:

1)- البطالة الدورية أو الموسمية:

-البطالة الموسمية هي الفرق بين العدد الفعلي للعمال والعدد المتوقع للعمال عند مستوى معين الإنتاج المتاح: فعندما يكون معدل البطالة الموسمية صفراً، فهذا يعني أن عدد الوظائف المفتوحة خلال تلك الفترة يساوي عدد العاطلين عن العمل.[2]

-من المعروف أن النشاط الاقتصادي في الاقتصاد الرأسمالي بجميع متغيراته لا يسير بوتيرة واحدة ومنتظمة مع مرور الوقت، بل يمر بفترة من الارتفاع والانخفاض الدوري. ويسمى الإطار الزمني بين ثلاث سنوات وعشر سنوات بالدورة الاقتصادية، وهي متكررة ودورية. المرحلة الأولى هي مرحلة الازدهار. ويميل الدخل والإنتاج وتشغيل العمالة إلى النمو حتى ينتهي التوسع ويصل إلى الذروة، أو الازدهار، ثم تحدث الأزمة، وبعدها يميل النشاط الاقتصادي بكل مكوناته إلى الانخفاض بشكل دوري. ويدخل الاقتصاد الوطني مرحلة من

[1]- فهد عبد العزيز، **البطالة والأسباب والطرق المعالجة**، السعودية، 2004، ص44 .

[2]- بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، **مقدمة في الاقتصاد الكلي**،دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،2003، ص 3

الانكماش حتى ينتهي الانحدار ويصل إلى قاع الانكماش، ومن ثم يبدأ بالتعافي، وبعدها يميل النشاط الاقتصادي إلى التوسع من جديد.على الرغم من عدم وجود دورتين اقتصاديتين متماثلتين من حيث شدة وعمق التقلبات، إلا أن دورات الأعمال لها خصائص مشتركة ومتشابهة، مما يعني أنه إذا توقع الاقتصادي اقتصاد بلد ما.

2)-البطالة الاحتكاكية :

يشير مفهوم البطالة الاحتكاكية إلى طبيعة حالة التعطل الناتجة عن عدم وجود حالة اتساق وتناسق بين طالب العمل وأرباب العمل، وذلك من حيث صعوبة عملية الاتصال والتواصل بين الطرفين نظرا لنقص أو انعدام المعلومات اللازمة للطرفين عن بعضهما بعضا، ويحدث ذلك عادة بسبب التنقلات السريعة المستمرة من قبل طالبي العمل بين المناطق والمدن مما يطيل المدة الزمنية التي يمضيها كل من الطرفين في البحث عن الآخر.

3)-البطالة الظاهرة أو السافرة: (الصريحة):

ويعني وجود أفراد هم جزء من القوى العاملة ولكنهم عاطلون عن العمل وغير قادرين على تأمين أي فرص عمل رغم رغبتهم وقدرتهم على العمل، في حين تتجلى البطالة الصارخة بوضوح في زيادة العرض مقارنة بالطلب في سوق العمل. وفي هذه الحالة، هناك أشخاص قادرون على العمل ولكن ليس لديهم وظائف وبالتالي تكون إنتاجيتهم معدومة. وهذا النوع من البطالة هو الأكثر شيوعاً.

وتتجلى البطالة العلنية في وجود أفراد قادرين على العمل ولكن ليس لديهم أي عمل، فيعملون صفر ساعات وإنتاجيتهم صفر. [1]

4)-لبطالة المقنعة:

وهذا النوع من البطالة هو الأكثر شهرة في الفكر الاجتماعي والاقتصادي، حيث كان سائدا في البلدان التي تركزت على الاقتصادات الاشتراكية، ويظل الأكثر انتشارا في جميع أنحاء البناء الاقتصادي العربي. حجم قوة العمل يتجاوز ما هو مطلوب فعلا للعمل، فإذا تم التخلص من العمالة الزائدة، فهذا يعني ظهور هذه الفئة من العمال بشكل واضح.

[1] علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها**، الدار الجامعية الإسكندرية،2005،ص17.

أنها في حالة صالحة للعمل ولكنها لا تقدم فعلياً أي مكمل للإنتاج، وتصبح البطالة المقنعة أكثر وضوحاً وشيوعاً في البلدان النامية حيث فرص العمل محدودة بسبب ضيق مجالات الإنتاج. تعتبر البطالة من أخطر وأصعب أنواع البطالة من حيث التعامل والعلاج، والتي يمكن الحد منها عن طريق نقل العمالة الزائدة من قطاع إلى آخر

ثالثا :مفهوم البطالة لدى خريج الجامعة:

مفهوم البطالة بين خريجي الجامعات: بعد الانتهاء من دراستهم الجامعية، يصبح طلاب الجامعات عاطلين عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم. ويذكرون أيضًا أنهم يستخدمون جميع الوسائل والإمكانيات للعثور على وظيفة.[1]

ومن المعروف أيضًا أن معدل نمو عدد خريجي الجامعات أعلى من معدل نمو عدد العاطلين عن العمل.[2]

مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية: برزت مشكلة البطالة في الجزائر بعد منتصف التسعينيات مع تطبيق برنامج التكيف الهيكلي. وقد أدى برنامج التكيف الهيكلي إلى إغلاق العديد من المؤسسات وإجراء مسح اقتصادي من قبل صندوق النقد الدولي وتسريح أكثر من 400000 عامل. وقد تزامن هذا التحول مع الوضع السياسي والأمني الذي عاشته الجزائر، وبدأت البطالة في الارتفاع على مر السنين نتيجة انخفاض الاستثمار المحلي والأجنبي.[3]

وتؤثر هذه الظاهرة حتى على قطاع التعليم العالي. فبالإضافة إلى تزايد بطالة خريجي الجامعات بسبب التوسع الكمي لحاملي الشهادات العليا، أدى عدم المواءمة بين برامج التعليم والتدريب ومتطلبات سوق العمل إلى وجود فائض كبير من الخريجين الذين يعانون

---

[1] ناصر قاسيمي: **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر. 2011،ص159.

[2] أمينة عبد الله السالم وآخرون:**أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا** ، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود السعودية ،2005 ،ص160.

[3] عبد الرزاق جباري،:**آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر**، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف،2015،ص253.

من البطالة في مجالات الدراسة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في حين أن هناك نقصاً واضحاً في مجالات الدراسة الأخرى التي تحتاجها المؤسسات العامة والخاصة وذلك بسبب وجود نقص واضح في مجالات الدراسة الأخرى التي تحتاجها المؤسسات العامة والخاصة. كما أن مظاهر البطالة الجامعية ترجع إلى تراجع سياسة الترقية المباشرة لخريجي الجامعات التي كانت المهمة الرئيسية للحكومة الجزائرية التي كانت تتولى مسؤولية توظيف الخريجين الجدد، كما أن البطالة في الجامعات الجزائرية أصبحت ظاهرة خطيرة.[1]

وتعتبر ظاهرة البطالة أكثر خطورة لأنها تمس فئة خريجي الجامعات. فبحسب الإحصائيات، فإن تزايد عدد طالبي العمل من ذوي الشهادات العليا كان يعني أن هذه الشريحة من السكان في مأمن من هذه المشكلة، حيث كانت الشهادة العلمية تأشيرة لدخول عالم الشغل دون أي عوائق. إلا أن الزيادة المستمرة في عدد خريجي الجامعات والطلب المتزايد في السوق على المعرفة المتخصصة جعل من المستحيل عليهم الاندماج في عالم العمل، حيث أنهم لا يملكون سوى المعرفة النظرية فقط. ومن ثم بدأوا يواجهون صعوبات في العثور على عمل مناسب، وتلبية احتياجاتهم الأساسية والخروج من التبعية المادية إلى الاستقلالية والاعتماد على الذات وتحقيق الذات. ولكن في ظل التطورات الحديثة، لم يعد ذلك ممكنًا في ظل التطورات الحديثة، مما كان له تأثير سلبي عليهم، وأدى إلى معاناتهم. العثور على عمل يناسبهم وإشباع احتياجاتهم الأساسية والابتعاد عن الاعتماد على الماديات، مما يؤدي إلى الاستقلالية والاعتماد على الذات وتحقيق الذات. ولكن في ظل التطورات الحديثة، أصبح هذا الأمر مستحيلاً. وكان لذلك أثر سلبي عليهم وأدى إلى معاناتهم حيث لم يتمكنوا من تحقيق أهدافهم المنشودة. ولا مناص من الشعور بعدم الأمان والخوف من المستقبل المجهول، ونشوء ضغوط نفسية متفاوتة الشدة لدى مختلف الأفراد.[2]

[1] أسماء بالعربي: **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية شتمة بسكرة ،2014،ص92.

[2] **نفس المرجع .ص93.**

رابعا: مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية:

لم يكن مصطلح البطالة شائعا ومنتشرا خلال سنوات الرخاء االقتصادي في فترة السبعينات و الى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن أزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم االنشغاالت والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الج ازئر بدأ في االرتفاع من c/o17 في عام 1987 إلى c/o28 سنة 1995 ليبلغ 1999c/o30 سنة هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية و اقتصادية و اجتماعية مترابطة [1].

خلال فترة الازدهار الاقتصادي من السبعينيات إلى منتصف الثمانينيات، عندما كانت الموارد النفطية وفيرة بسبب ارتفاع أسعار النفط آنذاك، لم يكن مصطلح البطالة شائعاً، إلا أن أزمة النفط عام 1986 كان لها أثر كبير في ظهور البطالة وأصبحت في وقت قصير من أهم أهم الهموم والقضايا والمشاكل الاقتصادية. وحسب التقارير الرسمية بدأت نسبة البطالة في الجزائر في الارتفاع من 17% في عام 1987 لتصل إلى 28% في عام 1995 و30% في عام 1999. وكان هذا الارتفاع نتيجة لعوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة.

ونتيجة لبرنامج التكيف الهيكلي لصندوق النقد الدولي، فُقدت أكثر من 400 ألف وظيفة وتم خصخصة أو حل عدد كبير من المؤسسات العامة في جميع الأنشطة الاقتصادية. وعلى العكس من ذلك، فقد تحسن القطاع الخاص بشكل ملحوظ منذ عام 1990، مما ساهم في خلق عدد كبير من الوظائف نتيجة لتطوره السريع.

وقد أدى عدم وجود سياسة واضحة للتشغيل إلى زيادة العمل الموازي غير الرسمي، خاصة في مجال الأنشطة التجارية، مما أدى إلى محاولات الحكومة الجزائرية لتوفير فرص عمل

[1]– صفية بوزار، **فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر** خلال الفترة 2014 – 1990. مجمع مداخالت الملتقى الدولي حول تقييم سياسات إلقالل من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 2014، ص556 .

مؤقتة واعتماد نظام الكفالة والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني. وقد كشفت الدراسات المختلفة التي أجرتها الوكالات الحكومية وغير الحكومية عن النتائج التالية لتطبيق سياسات التكيف الهيكلي في هذا المجال :

-زيادة في البطالة، خاصة بين الشباب.

- أدى تطبيق هذه السياسة إلى فقدان 45% من العمال لوظائفهم.

- استمرار ارتفاع البطالة بين النساء.

- صعوبات في إدماج الباحثين عن عمل لأول مرة، وهي فئة تتأثر بالخريجين الجدد وأولئك الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة.

- التهميش الاجتماعي لقطاعات كبيرة من المجتمع، أي الشباب.

- الزيادة في العمالة التعاقدية والموسمية مقارنةً بالعمالة الدائمة، وهو ما يؤثر بدوره على السياسة الاقتصادية العامة. [1]

وابتداءً من عام 2000، وفي مواجهة ارتفاع أسعار المحروقات في السوق الدولية وتحسن إيرادات الدولة والأزمة الاقتصادية والاجتماعية، أطلقت الحكومة الجزائرية في عام 2001 برنامجاً لدعم النمو الاقتصادي يقدر بـ 525 مليار دينار جزائري (7 مليارات دولار أمريكي) على مدى أربع سنوات. وهدف البرنامج إلى زيادة وتيرة النمو الاقتصادي والحد من البطالة. وخطط البرنامج لخلق 626380 وظيفة دائمة و86850 1 وظيفة غير دائمة، وتم دعم البرنامج ببرنامج دعم النمو التكميلي الذي خصص له 50 مليار دولار أمريكي حتى عام 2009. [2]

تحليل نشأة البطالة وتطورها خلال الفترات الرئيسية الثلاث التي عرفتها الجزائر:

- **البطالة من 1974 إلى 1985:**

كانت العمالة الكاملة أحد الأهداف الرئيسية لهذه الفترة. فقد اعتقدت الحكومة أن الصناعة هي الوحيدة القادرة على ضمان التكامل الاقتصادي بين القطاعات الصناعية وتوفير فرص عمل كافية، وركزت على استراتيجية التصنيع باستثمارات عامة مكثفة بلغت 51.5% في

[1] حمزة عايب، **مداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**, الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص8 .

[2] **نفس مرجع سابق**، ص8

إعداد وتنفيذ المشاريع الصناعية، مما أدى إلى تطور هذا القطاع واتسامه بأن عدد **العمال** الموسميين فيه أكثر من العمال الدائمين أدى إلى ارتفاع معدلات النمو في قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي, [1]

- **البطالة خلال سنوات الأزمة الاقتصادية (1986-2000)**

شهد الاقتصاد الجزائري نموًا كبيرًا حتى منتصف الثمانينيات، مع ارتفاع معدلات الاستثمار والناتج المحلي الإجمالي والعمالة والبطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد بشكل أساسي على العوامل الخارجية، ولا سيما عائدات النفط. وفي نفس الوقت الذي انهارت فيه أسعار النفط في السوق الدولية، تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي وبدأت البطالة على وجه الخصوص في الارتفاع بشكل حاد. وأدى انخفاض عائدات النفط إلى عجز في الموازنة العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز عن طريق الاقتراض (الدين الخارجي والداخلي)، كان من الطبيعي أن تبدأ الحكومة في تبني سياسة تخفيض النفقات من أجل السيطرة على هذا العجز. وشملت هذه السياسة الحد من خلق الوظائف في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى انخفاض عدد الوظائف التي تم خلقها بمتوسط حوالي 75 ألف وظيفة سنوياً خلال الفترة 1985-1989. وفي عام 1985، تم خلق ما متوسطه حوالي 75,000 وظيفة سنوياً.

بالإضافة إلى ذلك، دخلت الجزائر في عملية التكيف الهيكلي في عام 1994 تحت إشراف صندوق النقد الدولي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير. وقد أدت هذه العملية، التي تمثلت أساساً في تخفيض الإنفاق الحكومي من خلال خصخصة المؤسسات العامة وتسريح أعداد كبيرة من العمال، إلى تسريح أكثر من 500,000 عامل وإغلاق أكثر من 1000 مؤسسة عامة بين عامي 1998 و1994. أدت كل هذه العوامل في عام 1994 إلى ارتفاع كبير في معدل البطالة من 20 في المائة في عام 1989 إلى 04 و

29.8% في عام 2000، أي بزيادة تقارب 150% في 11 عامًا فقط. [2]

---

[1] - مراد زايد و محمد عبد الرؤوف بن سالم، **مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر**-حالة الوكالة الوطنية لتشغيل. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3، الجزائر، د.ت، ص3.

[2] **- نفس مرجع سابق، ص4** .

- **البطالة في فترة النمو الاقتصادي(2001-2010):**

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التكيف الهيكلي على سوق العمل وإدماج الشباب ركز الاهتمام والدعم الكامل على وكالة التشغيل التي أنشئت خصيصاً لتحسين وضبط سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات. وقد شهدت وكالات التوظيف هذه انخفاض معدل البطالة بنسبة 6 نقاط مئوية في عامين (2003-2004) من خلال برامج إنعاش الاستثمار التي دعمت في المقام الأول خلق فرص عمل للشباب، بما في ذلك مساعدتهم على إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم. ولجعل هذه البرامج أكثر فعالية وتعبئة الموارد اللازمة للتنمية، أعلنت رئاسة الحكومة في 17 أبريل/نيسان 2005 عن برنامج تكميلي خماسي كبير يمتد على خمس سنوات حتى عام 2009 ويهدف إلى تعزيز النمو. وسيخصص هذا البرنامج 420 مليار دينار جزائري وسيوفر مليوني منصب شغل من مختلف الأنواع لامتصاص فائض اليد العاملة التي سجلت انخفاضا ملحوظا في البطالة.[1]

خامسا : أسباب البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية:

لا يمكن أن تعزى البطالة التي يعاني منها خريجو الجامعات الجزائرية إلى جهات معينة فقط. ذلك لأن الظاهرة مرتبطة بالخريج نفسه، وطبيعة التعليم الذي تلقاه، وسوق العمل الذي ينتمي إليه وحتى الاقتصاد الذي يهيمن عليه. إلا أن التباين بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل يعتبر من أهم الأسباب التي تقف وراء انتشار وتزايد البطالة الأكاديمية في الجزائر، والتي تفاقمت لعدة أسباب، نوردها فيما يلي

- **<u>أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:</u>**

- التوسع السريع وغير المخطط له في التعليم الجامعي.
- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب اختيار الطلاب غير الدقيقة وأساليب التدريس والتدريب والتقييم التقليدية.

[1] تفس مرجع سابق، ص6 .

– يؤدي فشل سياسات التخطيط والتنظيم المركزي في تخصيص أعداد الطلاب، لأنها تتم على عكس مؤهلات الطلاب ورغبات الكثير من الطلاب، إلى رسوب أو تخريج طلاب ذوي قدرات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين في العمل، وتكون عواقب فشل سياسة التخصيص هذه أزمة تؤثر على التخصصات الأخرى وعلى الطلاب الآخرين الراغبين في الدراسة في تلك التخصصات .

في الجزائر، كانت احتياجات التوظيف في الجزائر أكبر من الخريجين قبل التسعينيات، ولكن منذ التسعينيات وحتى الآن، أصبحت احتياجات التوظيف أقل من الخريجين.[1]

- **الأسباب المتعلقة بظروف سوق العمل المحلية:**

فيما يتعلق بطبيعة وظروف سوق العمل المحلية، فإنها تعاني من عدد من التشوهات.

من الواضح أن أداء سوق العمل في تراجع واضح:

– عدم التوازن بين العرض والطلب على العمالة المؤهلة في السوق المحلية.

– عدم تطابق المهارات التي يمتلكها الخريجون مع طبيعة الوظائف التي يعرضها أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص.

– مستوى التواصل بين الجامعات وأصحاب العمل ليس فعالاً كما ينبغي أن يكون.

– زيادة أعداد الخريجين وتركيزهم في تخصصات معينة لا يوفر فرص عمل في تخصصات معينة.

تركيز الخريجين في تخصصات معينة يفوق الحاجة إلى الخريجين.

– صعوبة عوامل الاختيار والخبرة: بعد تراجع مستوى التعليم العالي، أصبح أصحاب العمل أكثر وعياً بنوعية التعليم الذي يتلقاه الطالب ويفرضون امتحانات عملية وثقافية وحتى نفسية في التخصصات من أجل الحصول على عامل التميز.

- **أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:**

– عوامل اقتصادية مثل تباطؤ معدل النمو الاقتصادي، وفي حالة الجزائر الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.

– ارتفاع معدلات النمو السكاني، خاصة في فئتي الأطفال والشباب.

[1] ضياء مجيد الموسوي: **العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية**، الجزائر. 2005 ، ط2.

– الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، خاصة النظري منه.
– العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في بعض المجتمعات التي تقلل من قيمة بعض الوظائف والمهن وبالتالي لا يقبل عليها الخريجون.[1]
من المهم التعرف على أسباب البطالة بين خريجي الجامعات في الجزائر.
ويحدد القسم التالي خصائص هذا النوع من البطالة التي تؤثر على فئة خريجي الجامعات، خاصة في الجزائر.

سادسا : خصائص البطالة لدى خريجي الجامعة الجزائرية :

–تتميز ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات في الجزائر بالخصائص التالية
– نوع من البطالة التي تمس النخبة المثقفة من المجتمع: وهي تختلف عن الأنواع الأخرى من البطالة لأنهم خريجو المعاهد والمدارس والجامعات التابعة لقطاع التعليم العالي.
– البطالة بين الأكاديميين في ارتفاع مستمر.
–**ضعف المواءمة بين قطاعي التعليم والشغل:** فالجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة بتكديس الإطارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام والخاص, ونتيجة لذلك، يواجه خريجو الجامعات صعوبة في الحصول على وظائف بسبب انخفاض الطلب وصعوبة معايير التوظيف في المنافسة بسبب صرامة المناهج والبرامج التي يخضع لها الطلاب في جميع مراحل التعليم.
– **عدم المساواة بين الخريجين من مختلف التخصصات:** التوجه الحالي في الجزائر هو الانفتاح الاقتصادي والسماح للشركات الأجنبية بدخول البلاد، وهو ما يتطلب التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة، لكن ما يحدث في الجزائر هو أن سوق العمل لا يوفر ثروة من المناصب في التخصصات الأكاديمية لا يزال سوق العمل ينتج خريجين في مجالات دراسية لا توفر مناصب عمل وفيرة.

[1] عبد الرزاق جباري، آ **ثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر**، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف. 2015،ص253.

-**تتركز البطالة في القطاع غير الرسمي:** ينجرف العديد من الطلاب الجامعيين الشباب العاطلين عن العمل إلى القطاع غير الرسمي لأنهم لا يجدون فرص عمل أفضل، إما بالعمل بأجور منخفضة مع آبائهم أو في وظائف لا تتناسب مع تخصصاتهم الجامعية أو مستواهم التعليمي.

- **الأقدمية على الشهادة:** تشير نسبة البطالة المرتفعة بين خريجي الجامعات إلى أن سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تحابي غير المتعلمين، حيث تعتمد في الغالب على إعادة التدريب والتأهيل بدلاً من إيجاد حلول للبطالة الجامعية.

وبالتالي، فإن خصائص بطالة خريجي الجامعات الجزائرية ظلت ثابتة على مر الزمن، بسبب ضعف المراقبة وعدم التحكم فيها في المقام الأول والنزوح المستمر للخريجين كل عام، مع ما يترتب على ذلك من نقص حاد في فرص العمل.

خلاصة:

البطالة لدى خريجي الجامعة هي ظاهرة تشير إلى صعوبة الحصول على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الأكاديمية. الأسباب تشمل عدم توافق المهارات مع متطلبات السوق، زيادة أعداد الخريجين مقارنة بالفرص، تأثير الأزمات الاقتصادية، وافتقار الخبرة العملية.

تؤدي البطالة إلى آثار سلبية على الأفراد مثل الإحباط وفقدان الثقة بالنفس، وأيضًا على الاقتصاد من خلال فقدان العوائد الاقتصادية. للتعامل مع هذه المشكلة، يمكن تبني استراتيجيات مثل تحسين التدريب والتأهيل، تعزيز التعاون بين الجامعات وسوق العمل، دعم ريادة الأعمال، وإصلاح السياسات التعليمية.

الفصل الثالث

سوق العمل و سياية التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث : سوق العمل و سياسات التشغيل في الجزائر

- تمهيد
- التطور التاريخي للعمل
- سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به
- سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي.
- نظام معلومات سوق العمل ومصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.
- العرض والطلب على سوق العمل .
- مفهوم سياسة التشغيل.
- أجهزة التشغيل في الجزائر .
- مفتشية العمل و مراقبة اجراءات التوظيف في الجزائر.

تمهيد :

تعتبر سوق العمل من العناصر الأساسية التي تحدد مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد. فهي تتضمن جميع الديناميات المتعلقة بتوظيف الأفراد، وتوزيع العمالة، وحركة القوى العاملة بين القطاعات المختلفة. تعكس سوق العمل بشكل مباشر الحالة الاقتصادية وتؤثر على رفاهية الأفراد ومستوى المعيشة.

في هذا السياق، تلعب سياسة التشغيل دورًا محوريًا في توجيه وتحسين سوق العمل. سياسة التشغيل تتضمن مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تتخذها الحكومة والجهات المعنية بهدف تحسين فعالية سوق العمل وزيادة فرص العمل المتاحة للمواطنين. تشمل هذه السياسات برامج التدريب والتأهيل، دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير الحوافز للشركات لخلق فرص عمل جديدة.

تسعى سياسة التشغيل إلى معالجة مشكلات البطالة والعمالة غير الكافية، وتخفيف تأثيرات التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية على سوق العمل. كما تهدف إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة، وضمان أن تكون المهارات التي يمتلكها الأفراد متوافقة مع احتياجات سوق العمل.

عبر استراتيجيات متعددة، مثل تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، يمكن تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين جودة الحياة للعمال والمجتمع ككل. إن فهم ديناميات سوق العمل وسياسات التشغيل يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول كيفية التعامل مع التحديات الاقتصادية وتحقيق نمو مستدام.

أولا : التطور التاريخي للعمل :

إن مفهوم العمل يتغير مع الزمن، وتتغير تدريجياً وجهات النظر حول أهميته وقيمته وقد اتخذ أشكالاً وأشكالاً عديدة عبر مختلف الحضارات، وظهر مع ظهور وتطور أنماط حياة الإنسان، ويعتبر العمل كممارسة وعلاقة بالطبيعة ظاهرة قديمة موجودة في جميع المجتمعات. وبحسب عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مرسال موس"، فإن العمل كظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة، له أبعاد متعددة، منها البعد البيولوجي المتمثل في الطاقة الجسدية التي يبذلها الإنسان أثناء القيام بالعمل، كما يتضمن أبعادا نفسية ترتبط ارتباطا وثيقا بالعمل. شخصية العامل وانفعالاته المختلفة الكامنة والظاهرية في تعاملاته مع مكان العمل والبيئة المحيطة به والمجتمع، والتي ترتبط بشبكة العلاقات الاجتماعية القائمة المنسوجة بين الأفراد.[1]

وفي مجال العمل، ودون إغفال البعد الاقتصادي وقيمة إشباع احتياجاته المختلفة، يهتم الإنسان، كحيوان اجتماعي، بالدرجة الأولى بالعمل الذي يمثل القاسم والشرط المشترك للحياة الاجتماعية كلها.

يعتبر كارل ماركس من أشهر العلماء في موضوع العمل، حيث عرفه أولا بأنه العقد القائم بين الإنسان والطبيعة. كما عرفه بأنه صراع اجتماعي، في حين نظر إميل دوركايم إلى العمل على أنه تماسك عضوي يستخدم كل القوى التي يمتلكها الإنسان، سواء كانت جسدية أو فكرية، لتقديم منفعة محددة. مصادر القيمة والفوائد الاقتصادية والتكنولوجية والصناعية.

وهكذا، وبغض النظر عن عوامل الزمان والمكان، فقد تم تعريف العمل بطرق متنوعة، اعتمادًا على الاتجاهات الفكرية والمدارس الفكرية والمؤلفين. ومع ذلك، على الرغم من ذلك، فإن الشيء الأكثر أهمية الذي يجب التأكيد عليه عند تحديد الوظيفة هو أنها كذلك. أولاً وقبل كل شيء، أن يُنظر إليك على أنك تقوم بعمل جيد في إطار ممارسة نشاط معين. يعكس فكرة علاقات العمل. ولذلك فإن لكل مرحلة عدة خصائص وعوامل تساهم في تطوير

[1] "مارسيل موس" :**الهبة: أشكال ووظائف التبادل في المجتمعات القديمة** .2008،ص83.

العمل من حيث الوسائل والقيمة التي يكتسبها، دون إغفال تأثير النظم الدينية والإسلامية التي لعبت دورا في مختلف المراحل تأثيرا أساسيا.[1]

تتفق معظم الدراسات حول ظاهرة العمل على أن تطورها التاريخي مر بعدة مراحل، بدءاً من المجتمعات الزراعية البسيطة في العصور القديمة ثم النظام الطبقي الحرفي في العصور الوسطى، والذي وُجد لتبرير العمل وحماية المصالح. تنظيم العمل والحرفية المهنية حتى ظهور أنظمة عمل جديدة بعد الثورة الصناعية وما تلاها من ظهور قانون العمل من خلال سن القوانين المختلفة من خلال تدخل الدولة.

ويمكن القول بشكل عام أن ظاهرة العمل شهدت عوامل متنوعة خلال تطور التاريخ البشري. التحولات الهيكلية من فترة إلى أخرى، ولعل أهمها تحول الاقتصاد البشري من العمل الزراعي وتربية الحيوان في المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أصبح أساس المجتمع الحديث. وفي المقابل، وخاصة في العقود الأخيرة من القرن، تغيرت طبيعة العمل الصناعي، كما تغيرت الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة.

وأحدث التقدم التكنولوجي في القرن العشرين تغيرات جذرية في الاقتصاد العالمي، مع ظهور اقتصاد المعرفة أو ما يسمى بالاقتصاد الرقمي.

العمل في الجزائر:

رأينا أعلاه أن مفهوم العمل يتطور ويتغير باختلاف الثقافات والبيئات وكانت سائدة في العصر الأفريقي، عصر ظهور الإسلام وانتشاره، والمرحلة التاريخية لعصر النهضة في أوروبا، لذا فإن مفهومها في الثقافة المسيحية والمنظور الإسلامي يتضمن شيئا آخر من حيث المبادئ والقيم انظر إلى المجتمع الجزائري، ستجد ذلك.من خلال الدراسات والتعاريف المختلفة المطروحة في هذا المجال، خاصة بعد الاتصالات.

ونلاحظ أن الرأسمالية الصناعية التي وسعت تقسيم العمل، ونمو العمل المأجور، ودور أسواق العمل في اقتصاديات الدول، تمر بأزمة. فمن ناحية، هناك حالة محدودة من العمل، تتميز بانخفاض الأداء والكفاءة وانعدام الهوية المرتكزة على العمل بين العاملين، ومن ناحية أخرى، فإن النموذج التنظيمي والتشغيلي للمؤسسات يعاني من أزمة.

---

[1] كارل ماركس" :**رأس المال:** نقد الاقتصاد السياسي ".2008، ص24

ويرى الأستاذ أحمد حافيتي أن أزمة العمل في الجزائر ليست أزمة تنظيمية أو أزمة أساليب عمل كما يظن البعض، بل هي في الواقع أزمة معرفية لمفهوم العمل وأخلاقياته، وليست خطأ المجتمع الجزائري.وكان هو الوحيد الذي اشتكى من هذه الظاهرة، لكن المجتمعات العربية الإسلامية كلها تأثرت بهذا التصريح. [1]

في الواقع، وبغض النظر عن العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فإن السبب الحقيقي لتخلفهم هو الفهم الخاطئ للعمل. والخيار الآخر هو إيجاد تطبيقات عملية لمفهوم العمل الإسلامي في تجارتنا وزراعتنا، وكذلك في مؤسساتنا الاقتصادية والاجتماعية.

أما الأستاذ عبد الرحمن عبده فقد اقترح عناصر مكملة للتحليل السابق، كما يوضح في المقال التالي:[2]

وكانت حجته أن عدم كفاءة العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية لا يمكن تفسيره بحجة رفض العمل، بل بظاهرة مقاومة العمال لأساليب تنظيم المؤسسة التي كانت مستخدمة منذ الاستقلال إلى الآن. وبما أن المنطق الذي يتبعه الأخير يتناقض مع منطق تنظيم المجتمع، فإذا كانت أوروبا تخوض معركة طويلة منذ منتصف القرن الثامن عشر، فإن الأمر يتطلب ثورة فكرية عميقة أولا ضد هذه الظاهرة. لقد خلقت قرون عديدة حتى يومنا هذا هذا المجتمع الحديث، الذي تمحورت ثورته الصناعية حول العمل والإنتاج، فقد حان الوقت للمجتمعات العربية والإسلامية أن تنخرط وتبدأ مثل هذه المعركة، ولكن على أساس المفهوم والرؤية الإسلامية للعمل .و الذي يطرح نفسه كبديل للمساهمة في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية والفكرية.

ثانيا : سوق العمل والمفاهيم المرتبطة به:

يجب على كل باحث أو طالب في مجال العلوم أن يكون متقنًا للمفاهيم المتعلقة بموضوع بحثه ويفهمها جيدًا قبل التفصيل في التفاصيل الدقيقة، وهذا يتطلب تحديد البنية المفاهيمية التي تحدد خلفية النظرية. يتمثل الأساس في توفير الأسس للمعالجات الميدانية التي تعكس

[1] حافيتي أحمد :**مقالات ودراسات حول العمل في الجزائر**، خاصة تلك التي تتناول أزمة العمل وأخلاقياته .ص122.

[2] عبده عبد الرحمن :**دراسات حول كفاءة العمل في المؤسسات الصناعية الجزائرية وعلاقتها بالنماذج التنظيمية**.2019، ص446.

واقع الظاهرة المدروسة. لذلك، قررنا تقديم نبذة عن مفاهيم ومصطلحات دراستنا المتعلقة بسوق العمل والقوى العاملة في السياق الجزائري.

1- الإطار المفاهيمي:

أ.مفهوم العمل :

العمل هو النشاط الذي يهدف إلى إنتاج وتوفير السلع والخدمات التي تلبي احتياجات ورغبات الآخرين. بغض النظر عن طريقة تنفيذ النشاط، يكمن الهدف منه في تلبية احتياجات المجتمع، سواء كانت الإنتاجية تقليدية أو آلية. بالإضافة إلى نوع النشاط وأهدافه، يُعتبر العمل جهدًا إنسانيًا يُخطط له لإحداث تأثير مفيد، سواء كان ذلك تأثيرًا ملموسًا أو ماديًا أو مجردًا.

ب.مفهوم سوق العمل:

يتم تعريف سوق العمل على أنه المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على العمل (الوظائف) ويتم التعبير عن العرض والطلب على السلع في هذا السوق بكلمة "وظيفة" .

سوق العمل هو البيئة التي يلتقي فيها العرض والطلب على العمل (الوظائف). يُعبر عن العرض والطلب على السلع في هذا السوق بشكل وظيفي. يُعرف أيضًا بأنه المنظم الاقتصادي للتفاعل بين العرض والطلب على القوى العاملة، حيث يتم تأجير الخدمات المقدمة بناءً على الشروط المتفق عليها. يُمثل سوق العمل نقطة التقاء بين أصحاب العمل والأفراد الذين يبحثون عن فرص عمل مناسبة، وهو الوسيط الرئيسي في التفاعل الاقتصادي بين جميع المشاركين في عملية العمل.[1]

ج.مفهوم القوة العاملة:

تُعرّف قوة العمل بأنها "الأفراد الذين يكونون قادرين وراغبين في العمل وينتمون إلى فئات عمرية معينة، وتختلف وفقًا للقوانين العمل المعمول بها في كل دولة."

تنقسم القوى العاملة إلى قسمين أساسيين:

[1] **مركز رياض نجد للاشراف والتدريب التربوي**. التهيئة لسوق العمل. دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.

1. العاملون (المشتغلون):

– يُشير هذا المصطلح إلى الأفراد الذين يعملون فعليًا بصورة مدفوعة بأجور أو رواتب أو أرباح أو حصص في الإنتاج. يتضمن ذلك الأشخاص الذين يعملون كموظفين لدى أصحاب العمل، بالإضافة إلى الأفراد الذين يعملون بشكل مستقل كأصحاب مهن أو حرف.[1]

2. البطالون:

يُعرف البطالة بأنها حالة الشخص الذي يمتلك الرغبة والقدرة على العمل، ولكنه لا يجد عملاً. يُعد الشخص الذي لا يرغب في العمل غير عاطل عن العمل. يمكن تقسيم البطالة إلى فئتين: الأولى تشمل الأشخاص الذين عملوا سابقًا ولكنهم الآن بلا عمل، بينما الفئة الثانية تشمل الأفراد الذين لم يعملوا أبدًا.

باختصار، فإن قوة العمل تمثل كل الأفراد القادرين والراغبين في العمل، سواء كانوا مشتغلين أو بطالين، وتعتبر من العناصر الأساسية في النظام الاقتصادي لأي دولة.

ثالثا : سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي.

ويمكن إرجاع ظهور هذه الفكرة إلى عالم الاقتصاد البريطاني جون مايناردكينز، الذي نشر كتابه الشهير "النظرية العامة للاستخدام والفائدة والمال" عام 1936، والذي هاجم فيه النظرية الكلاسيكية وعبّر عن رأيه بشكل أساسي. ووجهة النظر الجديدة هي أن الاقتصاد يمكن أن يكون في حالة توازن على أي مستوى.

تم صقل الأفكار التي اقترحها كينز وتطويرها، مما أدى إلى ظهور خلفائه بين المفكرين الاقتصاديين مثل الكينزيين المعاصرين والكينزيين الجدد.

ومن هذا المنطلق، سوف نركز على الأفكار المتعلقة بأسواق العمل التي طورها كينز والكينزيون الجدد.

---

[1] البشير عبد الكريم، "**دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل**"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس ،**ص177**.

أ_ سوق العمل الكينزي

نشر كينز كتابه الشهير النظرية العامة للاستخدام والفائدة والمال في عام 1936. وقد بدأ في تطوير هذه النظرية العامة بناءً على ملاحظاته لأحداث الأزمة الاقتصادية عام 1926، والتي اعتبرها انتشاراً كبيراً للبطالة، وكان عليه أن يشرح أسباب هذه الظاهرة الخطيرة والحلول المناسبة لها.إن اهتمام كينز بدراسة البطالة وانتقاده للإهمال الكلاسيكي للبطالة أكسبه مكانًا في تحليل سوق العمل. وعندما قام بتحليل متطلبات الوظيفة، تبنى نفس وجهة النظر، لكنه أجرى معها تحليلاً مختلفاً. تحليل فرص العمل.

ويقوم النموذج الكينزي على مجموعة من الفرضيات نذكر منها:

- ثبات الأسعار.
- وجود التشغيل الناقص.
- النظرية الكينزية صالحة في المدى القصير.

رابعا : نظام معلومات سوق العمل و مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.

1.مفهوم نظام معلومات سوق العمل:

المكتب الدولي للعمل يعرف نظام معلومات سوق العمل كنظام متكامل يهدف إلى جمع وتحليل ونشر البيانات الكمية والنوعية حول حالة واتجاهات آليات العرض والطلب في سوق العمل، وذلك في مختلف القطاعات والمهن والمناطق الاقتصادية عبر العالم. ومع ذلك، يجب مراعاة أن اختلافات بين دول العالم، سواء في الأنظمة القانونية أو الاقتصادية أو الثقافية، قد تؤدي إلى انحرافات في البيانات أو التحليلات التي يقدمها هذا النظام. [1]

تتطلب أنظمة معلومات سوق العمل تدفق بعض البيانات والإحصاءات والمعلومات التي تهم المؤسسات الباحثة عن الأفراد والباحثين عن فرص عمل. وبالتالي فإن الأفراد الذين يبحثون عن هذه الفرص يتنقلون عبر سوق العمل بناءً على مدى كفاية المعلومات المتاحة لهم وتوافرها وحداثتها. [2]

---

[1] فاطمة الزهراء موالي علي "**سوق العمل والموارد البشرية**"، **الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية**، جامعة ، محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 – 14 ماي 2024، ص84

[2] **نفس مرجع سابق** ،ص86

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر المعلومات أساساً أساسياً لصانعي السياسات لصياغة استراتيجيات وسياسات لمعالجة الاختلالات في سوق العمل وتنفيذ تدابير علاجية قصيرة ومتوسطة الأمد. الإحصائيات تشكل جوهر نظم المعلومات لأنها توفر البيانات التي يمكن أن تساعد في تشخيص الأوضاع الحالية والتنبؤ بالمستقبل.

عملية إنتاج المعلومات الإحصائية تتضمن عدة خطوات أساسية، تبدأ بجمع البيانات من مصادر متعددة، تليها مرحلة استخدام التقارير الإحصائية لتنظيم هذه البيانات، ومن ثم معالجتها وتحليلها بواسطة الأساليب الإحصائية المناسبة. أخيراً، يتم نشر النتائج لتكون متاحة للاستخدام من قبل الجمهور، وهذا يساهم في تعزيز الفهم واتخاذ القرارات الأفضل مدروسة في مجال إدارة وتنظيم سوق العمل.

2. مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر.

في الجزائر، هناك عدة مصادر رئيسية لمعلومات سوق العمل:

أ. الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

يعَد الديوان الوطني للإحصائيات المصدر الرئيسي للبيانات الإحصائية في البلاد، حيث يقوم بإنتاج وتحليل البيانات والمؤشرات المتعلقة بالتشغيل والبطالة والأجور والإنتاج الصناعي وغيرها من المتغيرات الاقتصادية الأخرى. تمت مراجعة وتنظيم النظام الوطني للإحصاء بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 15 يناير 1994. [1]

تحدد اللجنة الوطنية للإحصاء المبادئ الأساسية والإطار التنظيمي، وتحدد الحقوق والالتزامات المادية والمعنوية للأفراد فيما يتعلق بإنتاج وحفظ واستخدام ونشر المعلومات الإحصائية. تم إنشاء اللجنة الوطنية للإحصاء وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 21 مايو 2008، وتم تعديله وتتميمه، وهي مسؤولة عن صياغة السياسة الوطنية

[1] **الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية** "المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 03 شعبان عام 1414 الموافق لـ 15 يناير سنة 1994"، العدد 03، الصادر في 4 شعبان عام 1414 الموافق لـ 16 يناير سنة 1994 المتعلق بالمنظومة الإحصائية، ص 08

للإحصاء والمعلومات الاقتصادية وتنسيقها وصياغتها، والإشراف على تنفيذ البرامج الوطنية والقطاعية والإحصائية التي تتماشى مع السياسات الوطنية المحددة في هذا المجال. [1]

ويعتمد مكتب الإحصاءات الوطنية على مصدرين رئيسيين لتوفير معلومات سوق العمل: التحقيقات إزاء الأسر والتحقيقات إزاء المؤسسات.

ب. الأجهزة الموضوعة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل:

1. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقوم الوكالة بإعداد تقارير دورية تشمل حالة سوق العمل على فترات زمنية متعددة مثل ربع سنوية اوستة أشهر. تتضمن هذه التقارير معلومات حول مستوى فرص العمل والتوظيف المسجلة من خلال الجهات الحكومية، بالإضافة إلى بيانات حول طلبات التوظيف والتعيينات من قبل المؤسسات الخاصة المعتمدة. [2]

2. أجهزة إحداث النشاطات CNAC – ANSEJ:

–تأتي البيانات من وكالة ترويج وتنمية الأعمال الصغيرة، وهي جزء من وكالتين التخصصان هما:

أ. وكالة دعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

ب.الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

تقوم هاتان الوكالتان بدعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتعزيز فرص العمل للشباب. تقدم كل منهما معلومات حول عدد المؤسسات الصغيرة حسب الصناعة وعدد الفرص الوظيفية التي تم إنشاؤها بفضل تدابيرهما.

---

[1] **الأمانة العامة للحكومة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 08–149 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1429الموافق لـ 21 مايو سنة 2008"، العدد 26، الصادر في 19 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 25 مايو سنة 2008 المتضمن تنظيم المجلس الوطني لإلحصاء وعمله، ص 08.

[2] **هيئات خاصة تلعب دور الوساطة في سوق العمل الجزائري**، لتفاصيل أكثر يمكن الاطلاع على "المرسوم الرئاسي رقم 06 – 61 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق لـ 11 فبراير 2006"، المتضمن التصديق غلى الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو سنة 1997.

بشكل عام، تُعتمد المؤسسات الإحصائية في الجزائر على تجميع البيانات من مصادر متعددة مثل التحقيقات مع الأسر والمؤسسات، ويتم تحليل هذه البيانات لتقديم صورة شاملة عن سوق العمل والاقتصاد. يهدف ذلك إلى دعم صناع السياسات في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنموية المناسبة.

أما فيما يتعلق بصناديق الضمان الاجتماعي مثل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة بسبب الظروف الجوية السيئة في قطاع المباني الحكومية والأشغال العامة والري (CACOBATP) يقدم معلومات حول هيئات القطاع وعدد العمال المنتمين إليها. هذه المعلومات تساهم في فهم تركيب القوى العاملة في هذه القطاعات وتحليل الحالة الاقتصادية والاجتماعية لها.

4. المفتشية العامة للعمل :

ويعتقد ميثاق العمل العالمي الذي أقره مؤتمر الدولي للعمل في عام 2009، فهي تلعب دوراً هاماً في تنفيذ سياسات التوظيف والتأكد من تطبيق القوانين العمالية. تقدم المفتشية تقارير منتظمة تتضمن معلومات عن الهيئات المستخدمة وأعداد العمال والعمال المصرحين عن العمل والعمال غير المصرح بهم وغيرها، مما يسهم في تحليل وتقييم سوق العمل بشكل شامل.

5. المعهد الوطني للعمل:

يلعب دوراً في توفير المعلومات حول سوق العمل، خاصة فيما يتعلق بالتشريعات العمالية والنصوص التنظيمية التي تؤثر على العمال والمؤسسات.

6. حصيلة التشغيل في الوظيفة العمومية:

بالنسبة لحصيلة التشغيل في الوظيفة العمومية، تقوم المديرية العامة للتوظيف العمومي بإعداد تقرير سنوي يغطي التوظيف الحالي في الهيئات والإدارات العامة، مما يساهم في فهم توزيع القوى العاملة داخل القطاع الحكومي.

7. المعلومات القطاعية:

تشمل مجلات إحصاءات التشغيل والتقارير السنوية لعدد من الجهات (مثل الصناعة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التعليم، الصحة، النقل، وغيرها) توفر صورة شاملة عن حالة الاقتصاد والعمل في هذه القطاعات، مما يساهم في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية بشكل أفضل.

تقوم هذه المعلومات القطاعية والمؤسساتية على نطاق واسع بتحليل السوق العمل وتسهم في تطوير استراتيجيات النمو الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر.

8. اللجنة الوطنية لترقية التشغيل:

و التي تم إنشاؤها بموجب الأمر التنفيذي رقم 10-101 المؤرخ في 29 مارس 2010[1]، تضمن إنشاء وتنظيم المجلس الوطني لسوق العمل وتعزيز العمالة. تقوم اللجنة بمهام حيوية تتعلق بتحليل السوق العمل وتطوير استراتيجيات النمو الاقتصادي والاجتماعي، ومن أبرز مهامها

- السيطرة على سوق العمل، مع التركيز على تطوير المؤهلات اللازمة وضمان التوازن بين التدريب والتوظيف.
- إعداد وتحليل وتطوير وتحديث قوائم المهن أو الصناعات أو المؤهلات المطلوبة في سوق العمل.
- تحديد معايير تطوير سوق العمل بما يتوافق مع احتياجات الاقتصاد الوطني.
- إجراء دراسات وتقييمات دورية لتنفيذ خطط العمل لتعزيز التشغيل ومكافحة البطالة.
- تطوير نظام لجمع ومعالجة المعلومات الإحصائية عن التشغيل والبطالة على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، وتوفير هذه المعلومات بشكل فعال.
- البحث والتحليل حول ظاهرة العمل غير الرسمي وكيفية التعامل معها.
- تحسين نظام المعلومات الإحصائية لسوق العمل، خاصة المعلومات المتعلقة بإيجاد فرص العمل في مختلف الصناعات وتقلبات السوق.

---

[1] **الأمانة العامة للحكومة**، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم10 -101 المؤرخ في 13ربيع الثاني عام 1431،الموافق لـ 29 مارس سنة 2010"، العدد 21، الصادر في 15 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ 31 مارس سنة 2010، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، ص 4 – 5.

- توحيد المفاهيم والأساليب والمؤشرات المتعلقة بسوق العمل، وتقييم فعالية إنشاء فرص العمل.
- تحليل وتقييم نتائج العمل الشاملة والإدارية للجهود المبذولة في تحقيق أهداف التوظيف وتعزيز العمالة.

باستخدام هذه المعلومات القطاعية والمؤسساتية، تساهم اللجنة الوطنية لترقية التشغيل في تعزيز الفهم الشامل لسوق العمل في الجزائر وفي تحسين استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

خامسا: العرض والطلب على سوق العمل : مدخل مفاهيمي حول العرض والطلب على العمل:

أ.مفهوم عرض العمل:

يشير إلى الإمكانيات الكاملة للقوى العاملة في مجتمع معين، ويشمل جميع الأفراد القادرين على العمل سواء كانوا يعملون حاليًا أم لا.[1]

يشير عرض العمالة إلى عدد العمال أو حجم القوى العاملة القادرين والراغبين في العمل في فترة زمنية معينة. وقد تمتد فرص العمل إلى ساعات العمل.[2]

يشير عرض العمالة إلى عدد إجمالي للعمال، سواء كانوا يعملون بالفعل أو عاطلين عن العمل، أي الكمية المعروضة يمثل التوظيف جميع الأشخاص القادرين (أو الراغبين) في العمل. أو عدد إجمالي للساعات التي يرغب العامل في العمل فيها لأغراض إنتاجية خلال فترة زمنية مقابل أجر لمدة زمنية معينة للعمل.[3]

[1] هوشّار معروف. **تحلّل الاقتصاد الكلّ**. عمان الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزّع، 2005.

[2] منى الطحاوي. **اقتصادّات العمل**. الاولى. تحرّر جامعة القاهرة. القاهرة–مصر: مكتبة نهضة الشرق، 1995.

[3] اسماعّل فرحانً. **محددات عرض العمل فً الجزائر** دراسة قّاسّة للفترة 2017–1980. مذكرة ماستر، الوادي–الجزائر: كلّية العلوم الاقتصادّة جامعة الوادي، 2018.

1_العوامل المؤثرة على فرص العمل: تتأثر فرص العمل بعدة عوامل منها: حجم السكان وتركيبتهم العمرية والجنسية، وكثافة السكان، ونسبة السكان في سن العمل. كما تؤثر مشاركة القوى العاملة في صنع القرارات، ونوعية التركيبة السكانية بالإضافة إلى العوامل الجغرافية المرتبطة بمواقع العمل ومكان إقامة العمال.

هذه العوامل تلعب دورًا حاسمًا في تحديد وتوجيه عمليات العرض والطلب على القوى العاملة في السوق، وتساهم في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة بالعمل والتوظيف.[1]

في هذا السياق، يمكن تفسير عرض العمالة بأنه يتضمن كل من يعمل بنشاط أو يكون عاطلاً عن العمل، مما يمثل إجمالي التوظيف للأفراد الراغبين في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر عرض العمالة أيضًا الساعات التي يفضل العمال القيام بها لأغراض الإنتاج خلال فترة زمنية محددة مقابل أجر محدد.

2_مفهوم العرض:

المفهوم الأول: مفهوم العرض هو الكمية التي يرغب البائع في بيعها بأسعار مختلفة خلال فترة زمنية معينة، مع افتراض ثبات العوامل الأخرى كأسعار الإنتاج والتكنولوجيا والضرائب. يُستخدم مصطلح "العرض" أيضًا للدلالة على الكمية المنتجة من سلعة أو خدمة معينة.

المفهوم الثاني: مفهوم الطلب هو العلاقة بين كمية السلع والخدمات التي يرغب المستهلكون في شرائها في فترة معينة، مع افتراض ثبات العوامل الأخرى كدخل المستهلك وأسعار السلع الأخرى والذوق الفاخر.

مفهوم الطلب على العمالة:

مفهوم الطلب على العمالة: هو الطلب على القوى العاملة كمدخل في إنتاج السلع والخدمات. يعبر عن الحاجة للعمالة التي تزداد أو تنقص بناءً على تغيرات الطلب على المنتجات.

الطلب على العمالة يعتبر أحد المدخلات الرئيسية في عملية إنتاج السلع والخدمات حيث تحتاج المنظمات إلى العمالة ورأس المال كعناصر أساسية في الإنتاج. يمثل الطلب على

[1] نفس المرجع السابق .ص5.

العمالة مبدأً اقتصاديًا يعني أنه عندما يزيد الطلب على منتج ما، فإن المنظمة ستحتاج إلى المزيد من العمال، مما يؤدي إلى توظيف مزيد من الموظفين. على الجانب الآخر، عندما ينخفض الطلب على إنتاج السلع والخدمات، ينخفض الطلب على العمالة، مما يؤدي إلى تقليص الأعداد والكميات. هذا يعكس التأثير الباطن لعوامل سوق العمل على عرض وطلب العمالة. [1] وبالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة عكسية بين العرض والطلب، حيث يزداد سعر العمالة عندما يكون العرض منخفضًا، مما يشير إلى ندرة العمالة المتاحة.

سادسا : مفهوم سياسة التشغيل:

أ.مفهوم التشغيل :

مفهوم سياسة التشغيل يتنوع بين مفهومين، التقليدي والحديث. المفهوم التقليدي يعني توفير فرص العمل والفرصة للعمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على التدريب والتأهيل المناسبين. بينما المفهوم الحديث يشمل الاستمرارية في العمل، ويمنح العامل حقوقًا كالمشاركة والتمثيل في المنظمات والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى فرص الرفع من مستوى المهارات من خلال التدريب والتطوير وحقوق التقاعد وفقاً للقوانين. التشغيل لا يقتصر على مجرد التوظيف، بل يلعب دوراً أساسياً في تنظيم الموارد البشرية وتحسين القوى العاملة، حيث يتطلب تجديد اليد العاملة المؤهلة لتلبية احتياجات الأسواق وملء الوظائف الشاغرة.

ب.تعريف سياسة التشغيل :

سياسة التشغيل تعرف على أنها مجموعة من السياسات والإجراءات التي تهدف إلى منح حق العمل لكل فرد وضبط تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج، وفقاً لتعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE).

تشكل سياسة التشغيل نظاماً من الإجراءات التي تركز على سوق العمل، وتؤثر هذه الإجراءات على الطلب على العمل والعرض للعمل، ويمكن أن تؤثر على كليهما في نفس الوقت.

[1] نفس المرجع السابق.ص6

تُعرف أيضاً بأنها مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات التي تتخذها السلطات العامة لمعالجة قضايا التشغيل وللحد من البطالة، مثل سياسات التوظيف المبكر، وتوظيف الشباب، وسياسات العمل المستندة على العقود.

سياسة التشغيل تُعتبر جزءاً من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، إذ لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة دون الاهتمام بالعناصر البشرية إلى جانب الجوانب الاقتصادية، إذ يكمن هدف التنمية في تحقيق حياة كريمة للمواطن من خلال توفير فرص العمل والحفاظ على سياسة التشغيل هذه التي تتألف من عمليتين

سياسة: ونعين بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية

التشغيل: وهو كافة العمليات التأثري التي يحدثها الإنسان من نشاط بدين أو جسدي يشغل هبا وقته مقابل اجر

سياسة التشغيل تشمل مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية التي تهدف إلى تنظيم وتنظيم العمل والعمال في السوق، بينما يُعرف التشغيل بأنه كافة العمليات التي يؤثر فيها الإنسان، سواء كانت بدنية أو ذهنية، حيث يقوم بإنجاز نشاط محدد مقابل مقابل مالي.

سابعا :أجهزة التشغيل في الجزائر:

– تعد آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدتها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متنوعة ومتعددة، حيث تتضمن مجموعة متنوعة من المناهج والطرق. تشمل هذه البرامج تعزيز التشغيل المباشر للعمالة، وتشجيع إنشاء المؤسسات التي توفر فرص عمل جديدة، بالإضافة إلى تنظيم أنماط التوظيف المختلفة للفئات العمالية المتنوعة، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتدريب المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى غير المؤهلين. هذه الجهود شكلت تجربة وطنية في مجال التشغيل، وبخاصة في تشغيل الشباب، نظراً لتعقيدات الإشكالية التي تواجهها في الجزائر.

-الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل وضمان الاجتماعي:

تسير هذه الأجهزة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويمكن حصرها فيما يلي :

1.الوكالة الوطنية للتشغيلANEM :

أسست ANEM لأول مرة في الجزائر عام 1914 تحت اسم الديوان الوطني لليد العاملة، وذلك بموجب المرسوم رقم 62-99 الصادر في 29 نوفمبر 1914، بهدف توفير فرص العمل للجزائريين خارج البلاد. في عام 1990، تم تغيير اسمها إلى الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259-90 الصادر في 8 سبتمبر 1990. وفي عام 2006، تم تغيير وضعيتها القانونية من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص. تعمل ANEM تحت إشراف الوزارة المعنية، وتلعب دوراً أساسياً في سوق العمل الجزائري من خلال توفير خدمات التوسط في التوظيف والتأهيل المهني للباحثين عن عمل.

في نهاية عام 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل لتطوير شبكتها، بما في ذلك جميع الوكالات التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية، بالإضافة إلى تعزيز مهارات إداريها وتحسين وسائل الإدارة وتقديم الخدمات. [1]

<u>مهام الوكالة الوطنية للتشغيل</u>: تشمل عدة نقاط أساسية، من بينها:

1. تنظيم ومراقبة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة ومتابعة تطورها.
2. ضمان تطبيق الإجراءات الناشئة عن الاتفاقيات الدولية والمحلية في مجال التشغيل.
3. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر وتنظيم تشغيل الأجانب وإدارة البطاقة الوطنية للعمال الأجانب.
4. جمع العروض والطلبات الخاصة بالعمل وتوسيط بين الجانبين.

[1] 1 –www.anem.dzبالدخول تاريخ 2024/06/08 الساعة على 16:37

أهم الأجهزة التي تديرها الوكالة الوطنية للتشغيل:

تتضمن هذه الأجهزة:

أولا:جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): الذي أنشأته الحكومة الجزائرية كجزء من استراتيجيتها للنهوض بقطاع التشغيل وتعزيز التكييف بين مناهج التعليم والتكوين واحتياجات سوق العمل. يهدف الجهاز إلى تعزيز فرص الإدماج المهني للشباب الباحثين عن عمل، وذلك من خلال توفير المرافق اللازمة على مستوى الأفراد كطلاب العمل وعلى مستوى المؤسسات لتحسين التأهيل والإعادة التأهيل وفقاً لمتطلبات السوق الحرة. تم تنظيم هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008، الذي حدد الإطار العام لعمل الجهاز وكيفية تطبيقه[1].

يحتوي هذا الجهاز على ثلاثة أنواع من العقود التي تُبرم بين المستخدم، مدير التشغيل، والمستفيد. تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل، وتُسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، بهدف تسهيل الحصول على فرص عمل دائمة للشباب الباحثين عن العمل لأول مرة، والذين مسجلون لدى الوكالة المحلية للتشغيل. يتضمن هذا الجهاز عدة أنواع من العقود، وهي: [2]

-عقود إدماج حاملي الشهادات CID موجهة خارجي التعليم العالي، وكذا التقنين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- عقود الإدماج المهني CIP موجهة خارجيي التعليم الثانوي للرتيبة الوطنية ومراكز التكوين المهني عقود تكوين/ إدماج CFI موجهة لي طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

1. عقود إدماج لحملة شهادات CID ومتوجهة لخريجي التعليم العالي والتقنين السامي من المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

[1] شباح رشيد، **ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر** ، رسالة ماجستير ، كلية العوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أبوبكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012 ص 150

[2] www.anem.dz تاريخ الدخول 2024/06/08 الساعة علي 16:55

2. عقود إدماج مهني CIP لحملة شهادات التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، وموجهة للرتبة الوطنية.

3. عقود تدريب/إدماج CFI للباحثين عن العمل بدون تدريب أو تأهيل مسبق.

الشباب المستفيدون من هذه العقود يُنصبون إما في CHANTIER/CFI ورشات الأشغال المختلفة التي تنفذها الجماعات المحلية، أو في ART/CFI لدى الحرفيين المعلمين ومؤسسات الإنتاج.

بالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجهاز عقد العمل المدعم CTA الذي يساهم في تحمل أعباء الأجور للشباب الباحثين عن عمل مبتدئين بدون خبرة.

لضمان استخدام هذه الفرص بشكل عادل، تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود، حيث لا تزيد عن 15% من إجمالي عدد العمال في المؤسسة المعنية، لتجنب استغلال الإمكانيات دون مقابل. كما يُشترط على المؤسسات التي لم توظف ما لا يقل عن 25% من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، عدم الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة ضمن هذا الجهاز. أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25%، يمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي لغاية 30% من إجمالي عدد العمال المشغلين بها.

شروط التأهيل لطالب العمل عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهنيDAIP :

يجب على المتقدم للبرنامج أن يستوفي الشروط التالية:

- يجب أن يكون له جنسية جزائرية.
- يجب أن يكون عمره بين 18 و31 عامًا.
- يجب أن يمتلك شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
- يجب أن يكون مسجلاً كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل وأن يكون حاملًا لإقامة سارية.
- يجب أن تكون وضعيته مؤكدة بالنسبة للخدمة الوطنية.

أهدافه:

يعتمد هذا البرنامج على دمج شباب طالبي الشغل المبتدئين، وتعزيز جميع النشاطات والتدابير التي تهدف إلى تحسين الوظائف، بما في ذلك برامج التدريب والتوظيف.

- تعزيز إدماج المهني للشباب.
- محاربة البطالة بأساليب اقتصادية.
- تحسين مهارات ومؤهلات القوى العاملة خلال فترة الإدماج، خاصة في المهن التي تعاني من نقص في سوق العمل.
- تكييف التدريب والتخصصات مع احتياجات سوق العمل.
- تعزيز توظيف الشباب من خلال برامج التدريب والتوظيف.

ثانياً، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تأسس هذا الصندوق بموجب القانون رقم 188/94 الصادر في 6 جوان 1992، ويهدف إلى حماية العمال المفصولين لأسباب اقتصادية، ويقدم دعمًا لإنشاء أعمال جديدة لصالح البطالين الذين يقوم الصندوق بالتكفل بهم، بالتعاون مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لتعزيز التشغيل.

تم تكليف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقًا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 الصادر في 6 ديسمبر 2003، والتي تتمثل في دعم ومساندة إنشاء الأنشطة الاقتصادية من قبل العاطلين والمفصولين من العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة. [1]

مهام الصندوق الوطني للتامين على البطالة:

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تأسس بموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم 34 بتاريخ 26 ماي 1994، بهدف إنشاء نظام التأمين على البطالة لفائدة أفراد القطاع الاقتصادي الذين فقدوا وظائفهم بصورة غير إرادية ولأسباب اقتصادية، سواء بتسريح إجباري أو توقف نشاط صاحب العمل. يتجاوز نطاق نظام التأمين على البطالة مجرد تعويض للعامل الذي فقد وظيفته بصورة غير إرادية، بل يشمل أيضًا إجراءات احتياطية تعزز فرص عودته إلى العمل، منها:

- مساعدة في البحث عن عمل.
- دعم العمل الحر.

[1] www.cnac.dz, الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتامين على ألبطالة2024/06/09علي الساعة 12:54

– التدريب وإعادة التأهيل.

بالإضافة إلى ذلك، يدعم الصندوق إنشاء وتوسيع الأنشطة الاقتصادية من قبل البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاثين وخمسة وثلاثين عامًا.

من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين على البطالة للموظفين في القطاع العام والمميزين بآليات لمواجهة الصعوبات الاقتصادية والمالية والتقنية التي تهدد مستقبل مؤسساتهم بالتقليص.

في إطار برنامج مكافحة البطالة والإقصاء الاجتماعي، تم تكليف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في عام 2004 بمهمة إدارة جهاز دعم إنشاء الأنشطة، وفي يونيو 2010، تم تعديل مسار البرنامج لتلبية تطلعات الفئات الاجتماعية المعنية، وتعزيز وتحويل ثقافة ريادة الأعمال، مع تضمين تعديلات تتضمن:

– تقليص مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل من ستة أشهر إلى شهر واحد، مع إلغاء هذا التعديل لاحقًا والاكتفاء بشهادة تسجيل طالب العمل.

– إنشاء جهاز لتشجيع ودعم ترقية العمل ابتداءً من عام 2010، الذي سمح بالالتحاق بالجهاز للفئة الاجتماعية التي تتراوح أعمارها بين ثلاثين وخمسين عامًا، مع زيادة في الاستثمار الإجمالي المسموح به وتوسيع إمكانيات إنتاج السلع والخدمات لأصحاب المشاريع الناشطين. [1]

1. شروط الاستفادة من التأمين على البطالة تشمل:

– أن يكون عمر الشخص المتقدم للتأمين بين 35 و50 سنة.

– التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل التي تتواجد في منطقة سكنه.

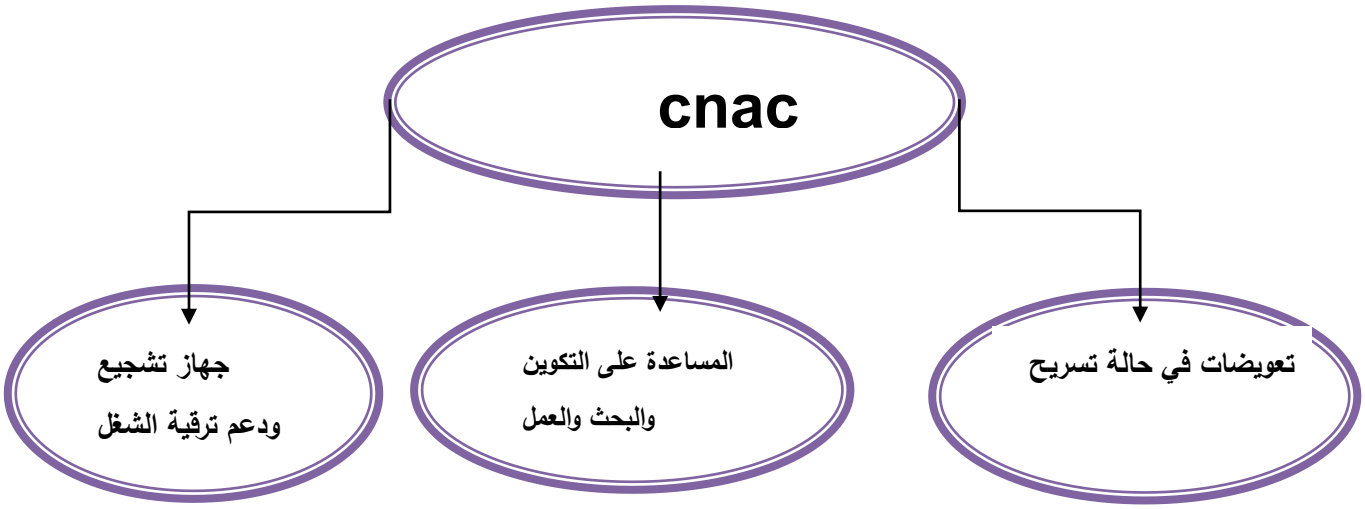
– عدم ممارسة أي عمل مأجور أو نشاط مهني.

– القدرة على تقديم مساهمة مالية شخصية لاستكمال المشروع. [2]

[1] مصطفى بلمقدم وصطفي طويطي،**المؤسسات الصغرية و المتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر** ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2001، ص15

[2] **www.cnac.dz ،الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتامين على البطالة 2024/06/09 على الساعة 13:05**

هذه الشروط تهدف إلى تحديد الفئات المستهدفة وضمان استفادة الأشخاص المناسبين من البرنامج بناءً على القوانين والسياسات المحلية المعمول بها.



ثالثا:الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): تم إنشاؤها بموجب الأمر رقم 14/96 المؤرخ في 24 يونيو 1996، والذي تضمنه قانون المالية لسنة 1996 في المادة 16، والذي فتح الباب لإنشاء الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-196 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996. الوكالة تعمل على تنظيم وإدارة برنامج دعم تشغيل الشباب، وتعد هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. [1]

شروط الاستفادة من الإعانة من ANSEJ تشمل:

- أن يكون عمر الشاب بين 19 و31 سنة.
- أن يكون لديه تأهيل مهني أو خبرات معترف بها.
- تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة.
- أن يكون غير شاغل لوظيفة مأجورة في وقت تقديم طلب الإعانة.
- أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

[1] **الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية** ،الامر رقم 14/96 المؤرخ 1996/06/24 يتضمن قانون المالية سنة 1996 ،الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

هذه الشروط تهدف إلى دعم الشباب في إقامة مشاريعهم الخاصة وتشجيعهم على ريادة الأعمال، وتوفير الفرص للشباب الذين يملكون الكفاءات والرغبة في الاستثمار في مشاريعهم الخاصة.

مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- تقديم الاستشارة والمساعدة للشباب الذين يديرون مشاريعهم لإنجاز مشاريع استثمارية.
- إقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المالية لتسهيل التمويل وتنفيذ خطط التمويل.
- إعلام الشباب المشاريع بالدعم والامتيازات التي تقدمها ansej والمزايا الأخرى.
- متابعة تقدم الاستثمارات التي ينفذها الشباب الذين يديرون مشاريعهم.
- توفير المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية للشباب الذين يديرون مشاريعهم. [1]

-الوكالة الوطنية لتطوير للاستثمار ANDI :

بموجب الأمر الرئاسي رقم 03/01، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) لتحل محل الوكالة السابقة لدعم ومتابعة الاستثمار (APSI) التي تأسست في 2002/08/20. تعد ANDI مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء. خاصة في ظل تحول اقتصادي عميق في الجزائر نحو اقتصاد السوق والانفتاح على رأس المال الخاص، تُعتبر ANDI أداة رئيسية لتعريف الفرص الاستثمارية المتاحة والترويج لها، وجذب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة. [2]

تهدف ANDI إلى تعزيز وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتنفيذ المزايا الجبائية المتعلقة بالاستثمار، مما يسهم إيجاباً في خلق فرص عمل جديدة ودعم الاقتصاد المحلي بشكل شامل.

---

[1] الطاهر بن يعقوب ،**تقيم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الانجازات المحققة** ، أبحاث المؤمتر الدولي حول : تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001 –2014 ،جامعة سطيف ، سنة 2013،ص 11.

[2] دحماني محمد أدريوش ، **إشكالية التشغيل في الجزائر** ، **أطروحة دكتوراه** ، جامعة أبو بكر بلقايد ،تلمسان ،2012 ، ص255

مهام الوكالة:

-نسخ وتطوير علاقات تعاون مع هيئات مماثلة [1]

- تعمل كمؤسسة عمومية تقدم خدمات للمستثمرين الوطنيين والأجانب.

- تعمل على الترويج للفرص الاستثمارية وجذب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة.

- تسهم في تطوير الاستثمار من خلال تقديم خدماتها وتنفيذ المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار، مما يعزز إيجاد فرص عمل جديدة.

الفرع الثاني: الوكالة تقدم عدة برامج تهدف إلى دعم الفئات السكانية ذات الوضع الاجتماعي الهش والذين يواجهون عدم الاستقرار على مستوى النسيج الاجتماعي. من بين هذه البرامج:

النص المقدم يتحدث عن الأجهزة المسيرة التي تديرها وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة في الجزائر، وتتمثل هذه الأجهزة في عدة برامج ومشاريع تهدف إلى دعم الفئات السكانية المحرومة وتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية لهم

التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة:(IAIG)

-يشمل توفير تعويضات للأشخاص الذين بلغوا سن القانونية للعمل والعاطلين عن العمل.[2]

-تشغيل هؤلاء الأشخاص في النشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات، وفقاً للشروط التشغيلية العادية.

المنحة الجزافية للتضامن:(AFS)

-توجه للأشخاص عديمي الدخل وغير القادرين على العمل، والذين لا يستفيدون من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى.

الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية:

- يتم تنفيذه عن طريق برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة، بهدف تحقيق التغطية الاجتماعية للفئات المحرومة وتعزيز الاستقرار الاجتماعي[1].

---

[1] **نفس مرجع سابق،ص 255**

[2] وكروشة عمار و ناصف محمد، **مذكرة تخرج ماستر ، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة، سنة 2014-2015 ، ص 64**

◦يعمل البرنامج على توفير حلول مؤقتة لتلك الفئات دون إنشاء علاقات عمل معيارية، مما يضمن الاستفادة بشخص واحد لكل عائلة.

تتمثل الجهود في هذه البرامج في تقديم دعم فوري ومؤقت للأفراد الذين يعانون من الظروف الاقتصادية الصعبة، مما يعزز من تمكينهم اجتماعياً واقتصادياً.

_الأشغال ذات منفعة عامة الاستعمال المكثف لليد العاملة (HIMO TUP):

أُنشئ جهاز HIMO TUP في عام 1997 لتعزيز النشاط الاقتصادي ومكافحة البطالة، خاصة بين الشباب وفئات المجتمع المحرومة والضعيفة. يهدف الجهاز بشكل رئيسي إلى إنشاء عدد كبير من الوظائف المؤقتة، من خلال تنظيم ورش عمل تخص العناية بشبكات الطرق والري والحفاظ على البيئة والغابات. تتمثل هذه الوظائف في أعمال بسيطة يتم تنفيذها بموجب اتفاقيات بين الوزارات. [2]

عقود ما قبل التشغيل (CPE):

– برنامج يستهدف الشباب الذين حصلوا على شهادات تعليم عالي ويبحثون عن أول عمل لهم، يتم توفير وظائف محددة مع مستويات أجور معينة.

الشغل المأجور بمبادرة محلية تشغيل الشباب (ESIL):

– برنامج لإدماج الشباب بشكل مؤقت من خلال إنشاء فرص عمل متبادرة محلية.

الوكالة الوطنية للقرض المصغرANGEM :

تأسست الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM بناءً على قرار اللجنة الحكومية في ديسمبر 2003، بهدف مواجهة مشكلة البطالة من خلال توجيه القروض الصغيرة نحو فئات البطالة وأولئك الذين يعملون في وظائف مؤقتة غير مضمونة. الهدف من القروض الصغيرة هو تشجيع إنشاء وظائف ذاتية من خلال بحث وتطوير أنشطة اقتصادية لإنتاج السلع والخدمات.

---

[1] **نفس مرجع السابق س 64**

[2]–رقية هدروق، **مذكرة تخرج ، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر** "1989–2012 " ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، ص، 78–79

بدأ تنفيذ هذا النوع من التمويل في شهر جويلية 1999. تتراوح قيمة القروض المصغرة بين 50,000 و310,000 دينار، ويمكن سدادها على فترات تتراوح بين 12 و60 سنة.[1]

مشروع الجزائر البيضاء:

مشروع يهدف إلى تشغيل جزء كبير من اليد العاملة في الجزائر، بهدف تعزيز القطاع السياحي وتخفيف معدلات البطالة.

مشاريع صندوق الزكاة:

وهو هيئة تعمل تحت وصاية إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، بداية النشاط كانت سنة 2003 و هي هيئة تعمل على جمع وتوزيع أموال الزكاة للمستحقين، بغرض دعمهم اقتصادياً واجتماعياً.

المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات:

مشروع يهدف إلى تشغيل الشباب وتعزيز التجارة المحلية عبر إنشاء محلات تجارية في كل بلدية.

ثامنا : مفتشية العمل و مراقبة اجراءات التوظيف في الجزائر:

مفتشية العمل وسياسات التشغيل:

يتم التركيز على قضية تشغيل القوى العاملة بناءً على أهمية العمل في حياة الأفراد والمجتمعات، وبسبب حق العمل كحق أساسي معترف به دولياً، والذي يتم تأكيده من خلال مواثيق حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية منظمة العمل الدولية والعربية والوطنية. كل دولة تولي أهمية بالغة لمراقبة مؤشرات التشغيل، حيث يمثل ذلك تنظيمًا للتوظيف الكامل والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية، وهو مرتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستفادة القصوى من العنصر البشري في النشاط الاقتصادي. [2]

سياسات التشغيل تشمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات بين' الحكومة، أرباب العمل، والعمال"، وتهدف إلى تنظيم ووضع ضوابط ومعايير لأداء سوق العمل. تُعتبر هذه السياسات مجموعة من البرامج التي تحددها السلطات المختصة للاستفادة القصوى من

[1] مرجع سابق ، ص 80.

[2] مكتب العمل الدولي، الاتفاقية رقم 112 المتعلقة بسياسة العمل.

الطاقة البشرية، مع توجيه الباحثين عن العمل نحو الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل، والتنسيق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها لمعالجة مستويات الفقر وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل. [1]

قراءة حول سياسات التشغيل في الجزائر :

–في الجزائر، تعاني قضية التشغيل من تحديات كبيرة ناجمة عن الظروف التاريخية والاقتصادية التي شهدتها البلاد. خلال الفترة الاستعمارية، حدث تحول كبير في الواقع الاقتصادي بسبب الاستيلاء على الأراضي وتهجير الفلاحين، وأثرت الضرائب المفروضة أيضًا سلبًا على عالم الحرف اليدوية. بعد الاستقلال، واجهت الجزائر مشكلة بطالة بارزة بسبب انعدام الكفاءات الوطنية وضعف الموجودة منها، مما أدى إلى أزمة هوية عمالية. [2]

في الفترة القريبة من الاستقلال الوطني، كان الاقتصاد الجزائري والهيئة الجزائرية يواجهان تحديات موضوعية ناتجة عن انعدام الكفاءات الجزائرية وضعفها. مع مرور الوقت، بدأت السنوات اللاحقة تشهد تأثراً بعوامل تتعلق بالاعتبارات الاستراتيجية للدولة الجزائرية وطبيعة المسار الاقتصادي والاجتماعي فيها. [3]

السياسات الاستراتيجية للتشغيل في الجزائر اتجهت نحو بناء قاعدة صناعية قوية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، وهذا يعكس التزام الدولة بالتنمية الوطنية وتنمية الثروة البشرية. منذ عام 1967[4] ، ركزت السياسات الوطنية على التشغيل كأحد الأهداف الأساسية، مع التأكيد على أن التشغيل هو جزء أساسي وضروري لعملية التنمية الشاملة.

التحديات المعاصرة تتمثل في تأثيرات التغيرات الاقتصادية العالمية والتطور التكنولوجي، والتي دفعت الدولة إلى زيادة الاهتمام بمسألة التشغيل وتوسيع آفاقها. تمثل هذه التحديات تحفيزًا للجزائر لتحديث سياساتها وبرامجها للتشغيل، وضمان استفادة قصوى من الطاقة البشرية بما يتوافق مع التطلعات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

---

[1] نقلا عن: مصطفى بوضياف: **تحديات التشغيل في أسواق العمل**، المنظمة الدولية للعمل، ص 09 دحماني محمد أدريوش، مرجع سابق، ص 58.

[2] شريف صديق: **عقود العمل المؤقتة، مجلة فكر ومجتمع**، العدد، 20، الجزائر، 2014، ص 43، 44.

[3] – ناصر قاسمي: **سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية**، الجزائر، 2014، ص 207.

[4] **مرجع سابق، ص109**.

سياسة التشغيل في الجزائر جاءت متماشية مع خصوصية كل مرحلة زمنية، حيث تمثلت في أربع مراحل رئيسية شكلت أساساً لعملية التنمية. بدأت بمرحلة التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي، ثم تلتها مرحلة إعادة الهيكلة والإصلاح الاقتصادي. لكل مرحلة من هذه المراحل خصوصياتها في التوجه نحو سياسات معينة، ومواجهة صعوبات مختلفة، مع الاعتراف بوجود تحديات مشتركة كمشكلة البيروقراطية في التسيير وظروف العمل المتغيرة، خاصة في القطاع الصناعي والإداري. [1]

ومن ثم، تنبع ضرورة إرساء سياسة للتشغيل بناءً على تغيرات سكانية مستمرة ومتزايدة، مما يعزز الطلب على فرص العمل. يتطلب ذلك تطوير سياسة شاملة للتشغيل تركز على تعزيز الإنتاجية وتحقيق التنمية الشاملة، بدلاً من التركيز الحصري على مجرد التوظيف. [2]

ومن الجدير بالذكر أن سياسات التشغيل المعتمدة لا ينبغي أن تكون سلبية، أي أن تركز فقط على توفير فرص العمل دون النظر إلى الإنتاج والتنمية. بل يجب أن تتبنى سياسات تشغيل إيجابية تشمل تحفيز الإنتاجية وتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، كما يشير تقرير المنظمة العربية للعمل إلى أهمية برامج دعم مادي وتدابير أخرى للمساهمة في استقرار الوضع الاجتماعي وتعزيز النمو الاقتصادي.

رقابة مفتشية العمل على إجراءات وشروط التشغيل:

-وتتضمن الإجراءات الأخرى للمساهمة في استقرار الوضع الاجتماعي وتعزيز النمو الاقتصادي رقابة مفتشية العمل على إجراءات وشروط التشغيل. فمفتشية العمل لديها صلاحية للرقابة على الالتزام بتشريعات العمل، وليس فقط عبر الزيارات الميدانية، بل أيضًا من خلال ممارسة رقابة على سياسات التشغيل. وتتعاون بشكل وثيق مع وكالة تشغيل الشباب لبناء علاقات عمل تتماشى مع المقتضيات القانونية.

---

[1] **Boucherf Kamal : Quelques éléments de réflexion sur la problématique du travail dans l'entreprise algérienne, Revue de l'institut de sociologie N° 23 Alger, 1992, P 26, 28**

[2] سفير ناجي: **محاولات في التحميل الاقتصادي**، الجزء الثاني، تر: الأزهر بوغيور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 12

تمامًا كما يعمل الجهات المستخدمة على التعاقد مع العمال، لم يعد لديها الحرية التامة في اختيارهم مباشرة، ولكن يتعين عليها اللجوء إلى وكالات التشغيل، ضمن السياسة المتبعة لمكافحة البطالة ومراقبة سوق العمل.

تعتمد الدولة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مؤسسات متعددة، تُعرف عمومًا بالمرافق العامة للتشغيل. من بين هذه المؤسسات، يأتي المكتب الوطني لليد العاملة الذي أُنشئ في عام 1971، كمؤسسة عامة تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية[1]، وتحول اسمه إلى الوكالة الوطنية للتشغيل في عام 1990.

تتمثل من بين أهم اختصاصات هذه المؤسسة في رسم السياسة العامة للتشغيل على الصعيد الوطني والدولي، بالإضافة إلى جمع طلبات العمل وعروضها للإشراف على عملية تشغيل العمال بشكل عادل. كما تمتلك الوكالة صلاحيات واسعة لضمان تطبيق التدابير المتعلقة بالاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل[2]، وتعمل على دمج اليد العاملة داخل وخارج البلاد في سوق العمل بشكل فعال ومستدام.

وبناءً على ذلك، فقد فرض المشرع الجزائري على جميع الهيئات المستخدمة، سواء كانت خاصة أو عمومية، التعامل مع وكالة التشغيل الوطنية المختصة أو فروعها على امتداد التراب الوطني. يأتي هذا الالتزام وفقاً للمادة 18 من القانون رقم (1904)، حيث يتطلب من كل مستخدم الإبلاغ عن الوظائف الشاغرة لدى مؤسسته إلى الوكالة المعنية أو السلطات المحلية أو الهيئات الخاصة المعتمدة[3]، وذلك للسماح لمفتشية العمل بمراقبة تنفيذ تشريعات العمل والتأكد من التزام المؤسسات المستخدمة بالإجراءات المطلوبة. تتضمن مهام المفتشية أيضاً فحص دفاتر تسجيل الوظائف الشاغرة لتجنب إبرام عقود عمل غير قانونية، وبالتالي مكافحة العمل غير المصرح به.

في هذا السياق، نظمت منظمة العمل العربية ندوة وطنية في القاهرة لتطوير مكاتب التشغيل والنظام في الدول العربية، بهدف تحسين أدائها ومعالجة التحديات التي تواجهها. تضمنت

---

[1] **الجريدة الرسمية**، العدد 53، جوان 1971، الأمر 71- 42 المتضمن تنظيم اليد العاملة.

[2] بن عزوز صابر: **الـوجيز فـي شـرح قـانون العمـل الجزائـري**، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2004، ص 26

[3] **الجريدة الرسمية**، العدد، 2004 ،83، القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

التوصيات الختامية من الندوة دعوة الدول العربية إلى تعزيز جهودها في تحسين مكاتب التشغيل وتمكينها من الحصول على بيانات دقيقة حول سوق العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية، بالإضافة إلى بناء شبكة معلومات تعزز فهماً أعمق لهذا السوق. كما تناولت الندوة أيضاً سياسات الحكومات العربية لدعم التشغيل من خلال الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة للإنتاج، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والتخلص من ظاهرة البطالة والعمل غير المصرح به. [1]

ومن بين التوصيات الأخرى التي اقترحتها منظمة العمل الدولية في هذا السياق، برنامج للنهوض بالقطاع، يهدف إلى القضاء على أشكال الاستغلال، بما في ذلك عمل الأطفال، وضمان الحد الأدنى من شروط الصحة والسلامة المهنية. تتمثل إحدى الإجراءات المقترحة لمكافحة العمل غير المصرح به في مراقبة سوق العمل والتحقق من التزام المؤسسات المستخدمة بتشريعات العمل[2]، مما يساعد على بناء علاقات عمل فعالة بين الشركاء الاجتماعيين، بما يتوافق مع التشريعات الوطنية والإقليمية والدولية.

[1] تقرير ختامي لمندوة القومية حول: **تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية**، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربي، القاهرة، 2014.

[2] **- التقرير العربي الثالث حول:** التشغيل والبطالة في الدول العربية، مكتب العمل العربي، المنظمة لعربية للعمل، القاهرة، مصر، 2012.

خلاصة :

سوق العمل يعتبر الإطار الذي يتم فيه تبادل العمل بين الأفراد والشركات. يتأثر سوق العمل بعدد من العوامل مثل النمو الاقتصادي، التغيرات التكنولوجية، وسياسات الحكومة. يتضمن السوق تحديد الأجور، شروط العمل، وفرص التوظيف المتاحة. يُعتبر توازن العرض والطلب على العمل أمرًا حاسمًا لضمان فعالية هذا السوق.

أما سياسة التشغيل تعتبر مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات التي تهدف إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتقليل البطالة. تشمل السياسة:

1. إستراتيجيات التوظيف: دعم نمو القطاعات الاقتصادية، تشجيع الاستثمارات، وتعزيز المبادرات التي تخلق وظائف جديدة.
2. التدريب والتأهيل: توفير برامج تعليمية وتدريبية لمواءمة المهارات مع احتياجات السوق، مما يعزز قابلية التوظيف.
3. التخفيف من البطالة: تنفيذ برامج لمساعدة العاطلين عن العمل، مثل الإعانات والدعم لإعادة التأهيل المهني.
4. تحسين ظروف العمل : وضع معايير لظروف العمل لضمان بيئة عمل صحية وعادلة.

تهدف سياسة التشغيل إلى تحقيق استقرار اقتصادي عبر تحسين استجابة سوق العمل للتغيرات والتحديات، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية.

تمهيد

- أولا :أدوات جمع البيانات
- ثانيا : مجال الدراسة
- ثالثا : مجتمع البحث و عينة الدراسة
- رابعا: أدوات الاحصائية
- خامسا : عرض و تحليل البيانات
- سادسا :نتائج الدراسة
- سابعا :التوصيات و الاقتراحات

تمهيد:

إن معالجة الأسئلة البحثية المتعلقة بالبطالة بين خريجي الجامعات لا ينبغي أن تتوقف عند الحدود النظرية، بل تتطلب معالجة الدراسات الميدانية التي تزودنا ببيانات من العالم الحقيقي. يعتبر البحث الميداني وسيلة هامة لجمع البيانات من المجتمع. ولذلك لا بد من وضع خطة منهجية دقيقة تأخذ في الاعتبار أهمية الظاهرة المدروسة وخصائصها وتؤدي إلى نتائج جديدة. ويمكننا في هذا الفصل استعراض التقنيات والأساليب التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة وتساعد في الإجابة على الرؤية النظرية التي تشمل هذه الدراسة. أما الخطوات المنهجية التي اتبعناها فهي أولاً أدوات جمع البيانات، ثانياً مجال البحث، ثالثاً أدوات الاحصائية وأخيراً رابعا: عرض و تحليل البيانات ، في هذا وعلى هذا الأساس يتم دعم واستكمال الفصول النظرية السابقة.

أولا : أدوات جمع البيانات:

ولكي نحقق الهدف من دراسة وتحليل الظواهر لا بد من تطبيق بعض منهاوغني عن القول أنه تم استخدام بعض التقنيات أو الآليات في هذه الدراسة لفهم وتفسير الظاهرة قيد الدراسة واستكمال دراسة علمية جادة و مجموعة تقنيات وأدوات البحث، أو أدوات البحث العلمي، تعني "مجموعة من الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المتنوعة التي يعتمد عليها الباحثون لجمع وتحليل المعلومات ذات الصلة بالبحث العلمي"[1].

وتخضع الأدوات المستخدمة لطبيعة الموضوع والظاهرة المدروسة للتحقق من صحة فرضيات البحث. يمكن للباحثين استخدام أدوات متعددة في دراستهم لأن الطريقة مرنة وكل أداة تعتبر مكملة لأداة أخرى. [2]

تم في هذه الدراسة اختيار الأدوات المنهجية المناسبة المتعلقة بالمنهجية المستخدمة وهي كما يلي:

أ.الاستمارة: هو نموذج يحتوي على سلسلة من الأسئلة للمستجيب تهدف إلى الحصول على معلومات حول موضوع البحث. يتم إكماله مباشرة من قبل المستجيب ويمكن إرساله عن طريق البريد، ويسمى الاستبيان البريدي. [3]

كما تم تعريفها بأنها: "مجموعة المؤشرات التي تتيح لنا اكتشاف أبعاد البحث من خلال التحقيق التجريبي (الميداني) لمجموعة محددة، وهي أداة التواصل الرئيسية بين الباحث والمبحوث، حيث تحتوي على "سلسلة من الأسئلة المتعلقة بالمشكلة التي يحتاج فيها الشخص إلى الحصول على معلومات من الشخص الذي يجري البحث عنه"[4]

وفي هذه الدراسة تم تصميم الاستمارة ومن ثم رفعه إلى الأستاذ المشرف للمراجعة الذي قام بإعادة ترتيب الأسئلة وحذف بعضها وتغيير أسلوب الصياغة ومراجعتها وإعدادها حسب

---

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

[2]موريس أنجرس: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون)، دار القصبة، ط2، الجزائر، ص 204.

[3]حامد خالد: **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار الجسور، ط1، الجزائر، 2008، ص 131.

[4]سلاطنية بلقاسم، الجيلالي حسان: **منهجية العلوم الاجتماعية**، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 2

تعليماته ومقترحاته. وتكون النموذج النهائي من 31 سؤالاً مقسمة إلى 4 محاور على النحو التالي:

- المحور الأول: تضمن أسئلة تدور حول بيانات عامة عن المبحوثين مثل: الجنس، السن، الحالة المدنية, نوع الشهادات ،....الخ.
- المحور الثاني: و يحتوي على البيانات الخاصة بالفرضية الأولى و المتعلقة بالمؤهلات العلمية التي تتماشى مع متطلبات سوق العمل.
- المحور الثالث: و يحتوي على البيانات الخاصة بالفرضيةالثانية و المتعلقة بتناسب المعرفة والخبرة التي يكتسبها خريجو الجامعات مع متطلبات السوق المحلية..
- المحور الرابع: يشمل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة و المتمثلة في مدى توازن عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة في السوق المحلية.

أما بالنسبة لشكل الأسئلة فقد تنوعت في طريقة صياغتها أو في طبيعتها، ومن بين أنواع الأسئلة التي تضمنها الاستمارة وجدنا ما يلي:

- الأسئلة المفتوحة: اطرح الأسئلة مع منح المشاركين الحرية المطلقة للإجابة والتعبير عن آرائهم.
- الأسئلة المغلقة: ابدأ بسؤال بإجابة "نعم" أو "لا" أو "ربما".
- سؤال متعدد الإجابات أو سؤال شبه مغلق (مركب): حيث يتم طرح سؤال على المستجيب ويتم تحديد بعض الإجابات المقترحة وكل ما يتبقى للمستجيب هو اختيار الإجابة المناسبة بالإضافة إلى إجابة واحدة أخرى محتملة. لذكر وهذا يسمح للمبحوث بإبداء رأيه الشخصي بحرية.

و فيما يتعلق بكيفية تعبئة الاستمارة من طرف المبحوثين، فقد وزعت على مفردات العينة في ولاية تيزي وزو وأخذنا بعض الدوائرو البلديات التابعة لها مثل:الأربعاء ناث ايراثن ،عين حمام ، واسيف، عزازقة،مقلع ...الخ،وكانت الاستمارة مرفقة بمعلومات حول موضوع الدراسة وأهدافه، أما فيما يخص تقديم أو توزيع الاستمارة عبر البريد الالكتروني فأغلبها تم ملؤها بغياب القائم بالدراسة .

ثانيا: مجال الدراسة :

يتمحور في ثلاث مجالات أساسية وهي

- **المجال الزماني:**

وهو يمثل الوقت الذي يستغرقه لاستكمال المحتوى المحدد في إطار مجال البحث، أي الوقت الذي يستغرقه الباحث لإجراء الدراسة الميدانية، بدءاً من إعداد الإطار المنهجي، وجمع البيانات وتحليلها و لقد شرعنا في دراستنا هذه بالإتصال بالمبحوثين من خريجي الجامعة لبدء هذه الدراسة للتأكد الفرضية والعينة المختارة، أجريت هذه الدراسة في الفترة ما بين جانفي و جوان ،فقمنا بإعداد استمارة تحتوي على أسئلة واضحة للإجابة عليها، وبعد التحقق من صحة الاستمارة بتعديل بعض الأسئلة وإضافة أخرى،وحددنا 31 سؤال وهو الشكل النهائي للاستبيان قبل البدء بتطبيقه. وقد تم استطلاع عليها عينة من خريجي الجامعات ذوي المؤهلات الجامعية المختلفة، وذلك خلال الفترة من مارس إلى جوان. وقد تم توزيع (70) استمارة على فئة خريجي الجامعة البطالين وتم استلام (40) استمارة فقط وهذا راجع عدم اهتمام المبحوثين بملئها ، وقد تم الاعتماد على (40) استمارة فقط خلال الفترة الممتدة بين 2024 - 05- 07 إلى 2024 -05-22 .

- **<u>المجال الجغرافي:</u>**

في هذه الدراسة تم توزيع الاستمارات على فئة خريجي جامعة مولود معمري بولاية –تيزي وزو– وهوعبارة عن حيز جغرافي ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة الميدانية، وكانت ولاية تيزي وزو المكان الذي أجريت فيه هذه الدراسة , جامعة مولود معمري الجامعة التي افتتحت عام 1977 بموجب المرسوم التنفيذي رقم17-77 من 20-6-1977،و كانت في بداياتها عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر،و في عام 1989 أصبحت جامعة كاملة بموجب المرسوم رقم80-139 من 1989/8/1 تضم جامعة مولود معمري حاليا 9 كليات و29 قسم.

- **المجال البشري:**

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في مجموع أفراد الشباب المتخرجين الجامعيين مهما كان مؤهلها الجامعي المتحصل عليها من ليسانس،ماستر أودكتورا ،و الذين هم في حالة

بطالة و يبحثون عن العمل .والإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاطلين عن العمل، ونظرا لاتساع مجتمع البحث وضيق الوقت المخصص للبحث تم اختيار نوع العينة والذي يعتبر من الخطوات والمراحل الهامة للبحث ولا شك أن الباحث يبدأ بالتفكير في عينة البحث منذ البدء في تحديد مشكلة البحث وأهدافه، لأن طبيعة البحث هي التي تتحكم في نوع العينة، وتعتبر هذه الأخيرة من أهم العناصر المنهجية في الدراسة فتمثل المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية، ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عند استحالة دراسة جميع أفراد المجتمع لظروف تتعلق بالتكلفة أو الوقت أو طبيعة المجتمع المدروس دون أن يؤدي ذلك الى الابتعاد عن الواقع المراد دراسته.

ثالثا :مجتمع البحث و عينة الدراسة :

مجتمع البحث يتمثل في طلبة جامعة مولود معمري خريجي العلوم الانسانية و الاجتماعية ، لقد تم اختيار العينة العمدية أو القصدية وقد سميت بهذا الاسم لأن الباحث يقوم باختيارها طبقا للغرض الذي يستهدف تحقيقه من خلال الدراسة، ويتم اختيار مفردات العينة على أساس توفر صفات محددة تكون هي الصفات التي تتصف بها مفردات المجتمع محل البحث[1]، فترتبط مبررات استخدام العينة العمدية بدرجة كبيرة على تقديرات خاصة وأهداف معينة في ذهن الكائن باختيار العينة، وقد لا تتمثل العينة العمدية تمثيلا صحيحا أو كليا للمجتمع المستهدف دراسته[2]، لذلك تم أخذ عينة عمدية باستخدام كرة الثلج الشبكية، فيها يتعرف الباحث على فرد من المجتمع الأصلي يقوده الى أفراد آخرين، وهكذا يتسع نطاق معرفة الباحث بهذا المجتمع تتطلب قدرة من الباحث على إقناع من يتعرف إليهم من مجتمع الدراسة بالتعاون معه في إرشاده إلى مفردات أخرى، وتستخدم في حالة عدم توفر قائمة بكل أفراد المجتمع الاصلي .[3]

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

- تجمع بين شخصين مختلفين حيث ضمت إناث وذكور.
- أن يتراوح السن من 20 سنة إلى غاية 30 سنة فما فوق.

---

[1] **موقع منشاوي للدراسات والأبحاث .http:// minishawi. com يوم 21 . 05 . 2024 عل الساعة 15:42**

[2] الحاج حميد عبد الله، مصطفى محمود أبو بكر، **البحث العلمي**، الدار الجامعية، القاهرة، 2002، ص 166.

[3] **موقع منشاوي للدراسات والأبحاث، مرجع سابق.**

-تضم مستوى عالي من التعليم (التعليم الجامعي).
-اقتصرت على الفئة المتخرجة التي لا تعمل (البطالين).

فقد وزعت على مفردات العينة في ولاية تيزي وزو وبعض البلديات والدوائر التابعة لها مثل:الأربعاء ناث ايراثن ،عين حمام ، واسيف، عزازقة،مقلع ...الخ،وكانت الاستمارة مرفقة بمعلومات حول موضوع الدراسة وأهدافه، أما فيما يخص تقديم أو توزيع الاستمارة عبر البريد الالكتروني فأغلبها تم ملؤها بغياب القائم بالدراسة ، وقد تم توزيع (70) استمارة على فئة خريجي الجامعة البطالين وتم استلام (40) استمارة فقط وهذا راجع عدم اهتمام المبحوثين بملئها ، وقد تم الاعتماد على (40) استمارة فقط خلال الفترة الممتدة بين 2024 -05- 07 إلى 2024 -05-22 .

رابعا :الأدوات الإحصائية:

1-معالجة البيانات عن طريق الاحصاء و القاعدة الثلاثية

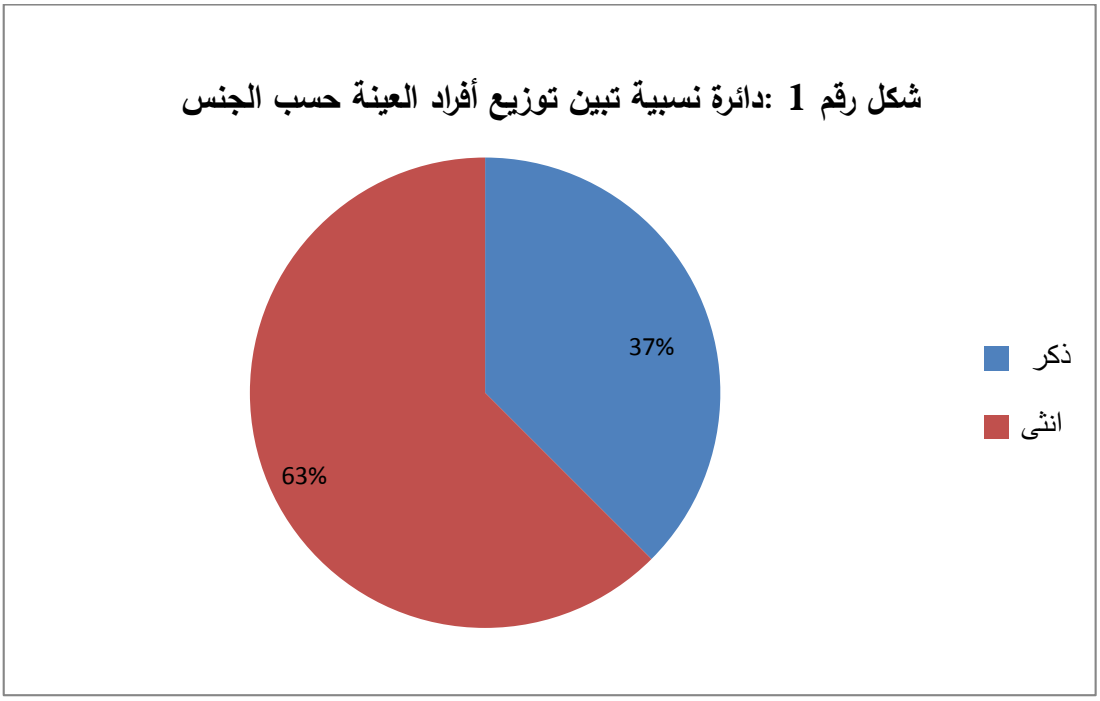
2-تعيين الفئات

خامسا: عرض و تحليل البيانات:

جدول رقم 1 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	تكرار	النسبة%
ذكر	15	%37.5
أنثى	25	%62.5
المجموع	40	%100

- في الجدول الذي يُظهر توزيع الجنس لأفراد العينة، نجد أن النسبة الأكبر كانت الإناث، حيث بلغت نسبتهن 63%، بينما بلغت نسبة الذكور في العينة 37%. يُلاحظ هذا الاتجاه لأن الإناث يسيطرن على أغلب مراحل التعليم، مما يعكس اهتمامهن الدائم بالتوظيف والمسؤوليات الاجتماعية، ولكن هذا أيضًا يشير إلى أن الجنسين على حد سواء يواجهان تحديات في سوق العمل والبطالة.



شكل رقم 1 :دائرة نسبية تبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

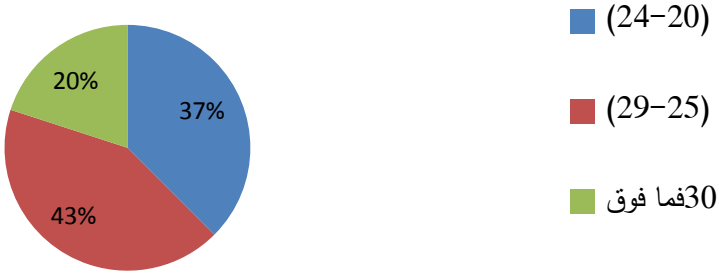
جدول رقم 2 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

السن	تكرار	النسبة
(24-20)	15	%37.5
(29-25)	17	%42.5
30 فما فوق	8	%20
المجموع	40	%100

- تبيّن الجدول رقم 02 الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية أن النسبة الأعلى تتمثل في فئة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و 29 سنة، حيث بلغت نسبتهم 43%. تليهم فئة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و 24 سنة بنسبة 37%. وأخيرًا، فئة الأفراد الذين تجاوزوا سن الـ30 تشكل 20% من العينة.
- تشير النتائج إلى أن الفئة التي تتراوح أعمارها بين 25 و 29 سنة تمثل بشكل عام خريجين جدد يعانون من البطالة نظرًا لعدم اكتسابهم خبرة في سوق العمل، أو بسبب صعوبة الحصول على فرص عمل. فئة الأعمار بين 20 و 24 سنة عادة ما تكون

شباباً جامعيين حديثي التخرج يبحثون عن فرص عمل في المدى الزمني القريب بعد التخرج. بينما يشمل الفئة التي تجاوزت سن الـ30 أشخاصاً خرجوا من الجامعة ويعانون من البطالة أو يمارسون أعمالًا حرة مؤقتة غير متناسبة مع مؤهلاتهم العلمية. هذه البيانات تعكس التحديات التي يواجهها الخريجون الجدد والشباب في البحث عن فرص عمل، وكذلك التحديات التي تواجه الأشخاص الذين تجاوزوا سن الـ30 في إدماجهم في سوق العمل بشكل مناسب.

شكل رقم 2 : دائرة تبين توزيع أفراد العينة حسب السن



جدول رقم 3 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الحالة المدنية	تكرار	النسبة
أعزب	36	%90
متزوج	4	%10
المجموع	40	%100

- تبيّن الجدول رقم 03 الحالة العائلية لأفراد العينة حيث أن 90% منهم يعيشون في حالة العزوبية، بينما يمثل الزواج 10% فقط من العينة. يمكن أن نستنتج من هذه النتائج أن العزوبية هي الحالة العائلية الأكثر شيوعًا بين أفراد العينة.
- يمكن تفسير هذا بالظروف المادية والاجتماعية التي يواجهها الشباب الخريجون، حيث أن البطالة قد تكون عائقًا أمام تأسيس أسرة والحصول على الاستقرار المالي. يُعتبر العمل وسيلة لتحقيق الاستقلالية المالية واستثمار المعرفة الأكاديمية لتحقيق الرفاهية في الحياة، ولذلك يكون البحث عن فرص العمل ضروريًا لتحسين مستوى المعيشة. كما تظهر النتائج أيضًا أن هناك نسبة معتبرة من الأفراد المتزوجين في العينة، ورغم وجود البطالة فإنهم استطاعوا تجاوز هذه العقبة وتأسيس أسرهم.

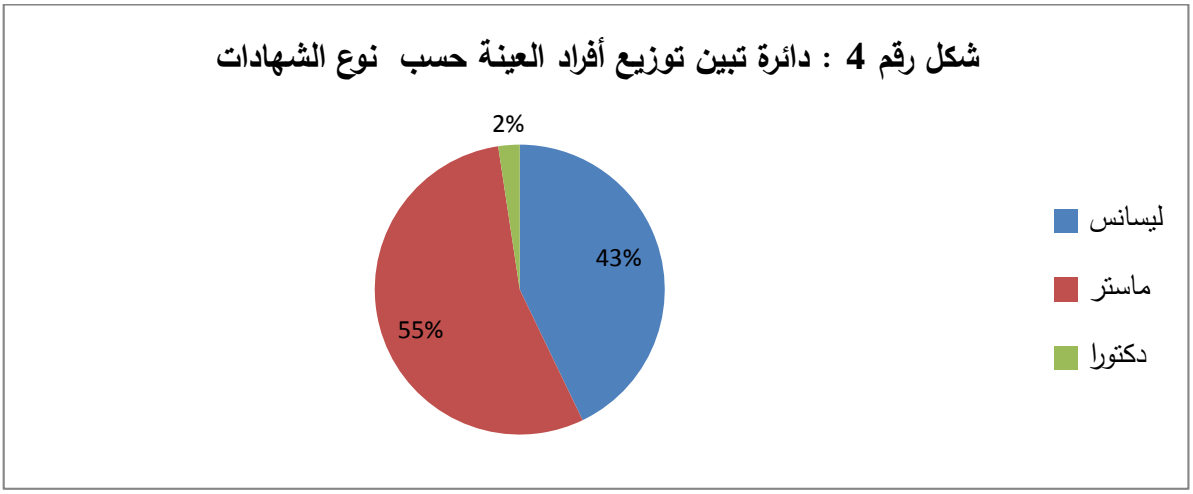
شكل رقم 3 : دائرة تبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

جدول رقم 4 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع الشهادات:

نوع الشهادات	تكرار	النسبة
ليسانس	18	%45
ماستر	23	%57.5
دكتورا	1	%2.5
المجموع	40	%100

- من خلال الجدول رقم (04) الذي يوضح المؤهل العلمي لأفراد العينة، نجد أن أكبر نسبة تمثلها الفئة التي تحمل شهادة الماجستير بنسبة 55%، تليها الفئة التي تحمل شهادة الليسانس بنسبة 43%، وأخيرًا فئة حملة شهادة الدكتوراه بنسبة 2%.
- نستنتج أن البطالة لا تتوقف على نوع المؤهل الجامعي أو مستوى التعليم، بل هي ظاهرة تؤثر على جميع فئات المؤهلات الجامعية. يمكننا استنتاج أن الخريجين البطالين الذين اختاروا متابعة دراساتهم والحصول على شهادة الماجستير يعتبرون أن هذه الخطوة أفضل بديلاً عن البطالة، ولكن الواقع يظهر أن هناك نسبة أيضًا من حملة شهادة الليسانس قد فقدوا الأمل في الحصول على عمل وبالتالي لم يروا جدوى في متابعة الدراسات. بينما قد تمنح شهادة الدكتوراه فرصًا أفضل للحصول على عمل مقارنة بالماجستير والليسانس. هذه النتائج تسلط الضوء على تعقيدات سوق العمل والتحديات التي يواجهها الخريجون، حيث يبدو أن التعليم العالي لا يضمن بالضرورة فرص عمل مناسبة، ولكنه قد يكون خيارًا استراتيجيًا في بعض الأحيان لتجنب البطالة.

شكل رقم 4 : دائرة تبين توزيع أفراد العينة حسب نوع الشهادات



جدول رقم 5 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب كم من وقت مضى من تخرّجهم من الجامعة:

كم مضى على تخرجك من الجامعة	تكرار	النسبة
من سنة إلى 3 سنوات	29	%72.5
من 4 إلى 6 سنوات	7	%17.5
من 7 سنوات أو أكثر	4	%10
المجموع	40	%100

- من الجدول رقم (05) الذي يوضح سنوات التخرج لأفراد العينة، نجد أن أكبر نسبة تمثلها الفئة التي تخرجت خلال السنة إلى 3 سنوات، وتبلغ نسبتهم 72%. تليهم الفئة التي تخرجت ما بين 4 إلى 6 سنوات بنسبة 18%، وأخيرًا فئة أقل نسبة من المتخرجين الذين تخرجوا في الفترة من 7 سنوات أو أكثر، حيث تبلغ نسبتهم 10%.
- يتضح من الجدول أن عامل البطالة يرتبط بمدة التخرج، حيث كلما زادت مدة التخرج كلما ازدادت نسبة البطالة وتقلصت فرص العمل. هذا يدل على أن مشكلة البطالة تؤثر على الخريجين في مختلف فترات التخرج، سواء كانوا حديثي التخرج أو منذ فترة.

- كما يبين الجدول أن عدد الخريجين الجدد يفوق عدد الخريجين في السنوات اللاحقة، مما يعكس تحديات الحصول على فرص عمل دائمة بعد التخرج. بالإضافة إلى ذلك، يظهر أن بعض الخريجين قد فقدوا الأمل في الحصول على وظيفة دائمة ولذلك يلجؤون إلى ممارسة أعمال حرة مختلفة مثل التجارة، الزراعة، أو البناء. هذا يتناقض مع وضع الخريج الجديد الذي يكون عادةً متفائلًا ومستعدًا للبحث عن فرص عمل في السوق. بالتالي، نسبة البطالة تبدو في اتجاه الزيادة بدلاً من الانخفاض، مما يعكس تعقيدات سوق العمل وضرورة اتخاذ سياسات وإجراءات تدعم فرص العمل للخريجين بمختلف مراحلهم التعليمية.

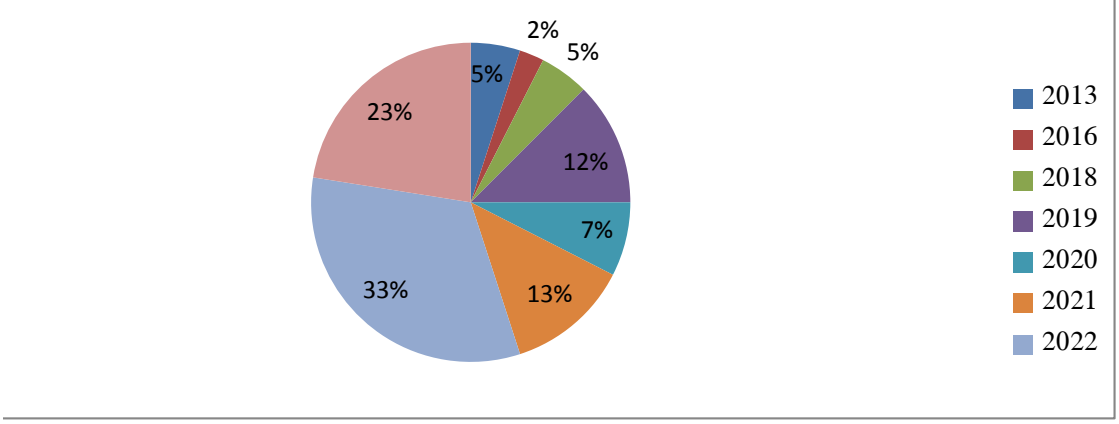
شكل رقم 5 : دائرة تبين توزيع أفراد العينة كم مضى على تخرجك

جدول رقم 6 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج:

سنة التخرج	تكرار	النسبة
2013	2	5%
2016	1	2.5%
2018	2	5%
2019	5	12.5%
2020	3	7.5%
2021	5	12.5%
2022	13	32.5%
2023	9	22.5%
مجموع	40	%100

- من الجدول رقم (06) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج، نجد أن أكبر نسبة تخرجت في سنة 2022، حيث بلغت نسبتهم 32.5%. تليهم الأفراد الذين تخرجوا في عام 2023 بنسبة 22.5%. كما يظهر الجدول أن هناك نسب متوسطة من الأفراد الذين تخرجوا في الأعوام 2021 و 2019، حيث بلغت نسبتهم 12.5%. بينما تخرج نسبة 7.5% من العينة في عام 2020. بالنسبة للفئات الأخرى، فنجد نسبة 5% من الأفراد تخرجوا في السنوات الموزعة بين 2018 و 2013 و 2016، ونسبة 2.5% تخرجوا في سنوات أقدم.
- تبين هذه البيانات أن أعداد الخريجين الأكثر حديثاً يفوق أعداد الخريجين في السنوات السابقة، مما يعكس زيادة تدفق الخريجين إلى سوق العمل في السنوات الأخيرة. يُظهر الجدول أيضًا التحديات التي تواجه الخريجين في العثور على فرص عمل، حيث يمكن أن تكون البطالة أكثر بين الأفراد الذين تخرجوا في السنوات الأقدم ولم يتمكنوا من الاندماج بسرعة في سوق العمل المتغير.

شكل رقم 6 :دائرة نسبية تبين سنة التخرج لأفراد العينة



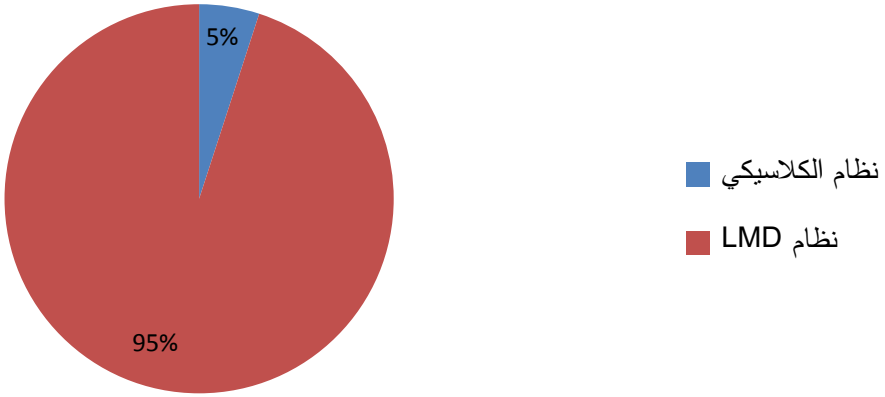
جدول رقم 7 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع النظام :

نوع النظام	تكرار	النسبة
نظام الكلاسيكي	2	%5
نظام LMD	38	%95
المجموع	40	%100

- من الجدول رقم (07) الذي يبين نوع النظام الذي درس فيه أفراد العينة، نجد أن 95% من الأفراد درسوا بنظام LMD، بينما درس 5% منهم بنظام كلاسيكي.
- هذه البيانات تشير إلى أن معظم خريجي النظام الجديد (LMD) يواجهون تحديات في الحصول على فرص عمل، على الرغم من حداثة هذا النظام في الجامعات والتوقعات الكبيرة التي كانت ترتبط به لتمكين خريجيه من دخول سوق العمل بشكل أفضل من النظام الكلاسيكي. هذا التحدي يمكن أن يعزى إلى عدة عوامل مثل التوافق بين المهارات التي يكتسبها الطلاب في النظام الجديد مع متطلبات سوق العمل، وكذلك التغيرات السريعة في الاقتصاد والصناعات التي قد لا تتلاءم تمامًا مع

البرامج التعليمية الحالية. علاوة على ذلك، قد يكون هناك تحديات في التوجيه المهني وتوفر الفرص التي تناسب خريجي النظام الجديد. بالتالي، يتطلب الأمر استراتيجيات تعليمية وسياسات سوق العمل تتيح للطلاب الانتقال السلس من النظام التعليمي إلى سوق العمل بشكل فعال ومنسق، لتعزيز فرص العمل والتوظيف لخريجي النظام الجديد.

شكل رقم 7 : دائرة نسبية تبين نوع النظام لأفراد العينة



جدول رقم 8 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص:

تخصص	تكرار	النسبة
علوم الاجتماعية	31	%77.5
علوم انسانية	9	%22.5
المجموع	40	%100

- من الجدول رقم (08) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص، نجد أن أعلى نسبة تمثلها فئة خريجي العلوم الاجتماعية بنسبة 77.5%، بينما تبلغ نسبة الخريجين في تخصص العلوم الإنسانية 22.5%.
- هذه البيانات تشير إلى أن البطالة تنتشر بشكل أكبر بين خريجي معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية. يمكن أن يكون ذلك بسبب الكم الكبير لحملة الشهادات الجامعية في هذه التخصصات سنويًا، دون توفر فرص عمل تناسب عدد الخريجين، مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة في هذه الفئات. بالنظر إلى زيادة عدد الخريجين في مختلف التخصصات، فإن هناك حاجة ماسة إلى تعزيز السياسات التعليمية والتوجيه المهني لتحسين فرص العمل للخريجين. يتطلب الأمر أيضًا تعاونًا بين الجامعات والقطاعات الاقتصادية لتطوير برامج تعليمية تناسب احتياجات سوق العمل الحديثة، والتي قد تعزز من فرص التوظيف للخريجين في مختلف التخصصات بما في ذلك العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية.

شكل رقم 8 : دائرة نسبية تبين تخصص لأفراد العينة

جدول رقم 9 : العلاقة بين متغير الجنس ومدى الرضى على المؤهل العلمي المحصل عليه:

المؤهلات / الجنس	نعم		لا		المجموع
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	
ذكر	14	%56	11	44%	100%
أنثى	11	73.33%	4	26.66%	100%
المجموع	25	62.5%	15	37.5%	100%

- يبين الجدول أن هناك تأثيرًا ملحوظًا للمؤهلات على مواجهة الصعوبات في تطبيق قوانين العمل، وذلك حسب جنس المبحوثين. نسبة 73.33% من الإناث تواجه صعوبات في تطبيق قوانين العمل، بينما نسبة 56% من الذكور يواجهون نفس التحديات أيضًا خلال زيارات الميدان والتفتيش في مؤسساتهم.
- تظهر هذه البيانات أن الإناث أكثر عرضة لمواجهة صعوبات في تطبيق قوانين العمل بنسبة أعلى من الذكور، مما يعكس تحديات إضافية تواجههم في مهنة التفتيش التي تشمل أعمال إدارية وميدانية لمراقبة تطبيق القوانين العملية في المؤسسات. هذا قد يكون نتيجة للتحديات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تفاعل الإناث مع بيئة العمل، بالإضافة إلى التحديات القانونية التي تواجههم في بعض الأحيان. بالتالي، يبرز الجدول أهمية تعزيز الإجراءات القانونية والمؤسسية لحماية حقوق العمال بغض النظر عن جنسهم، وتحسين بيئة العمل لتشجيع المساواة وتطبيق القوانين بشكل أفضل في جميع القطاعات الاقتصادية.

جدول رقم (10): العلاقة بين متغير السن مع المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية

معرفة وخبرة / السن	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة
(24-20)	6	%40	9	60%	15	100%
(29-25)	8	47.5%	9	52.94%	17	100%
30 فما فوق	6	75%	2	15%	8	100%
المجموع	20	50%	20	50%	40	100%

- من خلال الجدول رقم (10) يوضح لنا *يوضح العلاقة بين متغير السن مع المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية* ان الاتجاه العام يعود لفئتي ذوي الافراد (20-24) سنة الذين يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها لا تتكيف مع متطلبات السوق المحلية* بنسبة 60% ،و تدعمها فئة الذين يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية بنسبة 40 %* ،مقابل فئة الافراد**(25-29)** سنة الذين يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها لا تتكيف مع متطلبات السوق المحلي* بنسبة 52.94% ، و تدعمها فئة الذين يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية بنسبة 47.5%، و أخيرا* فئة **30 فما فوق** يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلي* بنسبة 75% ، و تدعمها فئة الذين يرون ان *المعرفة والخبرة التي اكتسبتها لا تتكيف مع متطلبات السوق المحلي* بنسبة 15%.
- يتضح لنا أنه قد تتوافق المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي إلى حد ما مع متطلبات سوق العمل إلا أنه قد تتدخل عوامل أخرى تعيق تحصله على منصب عمل مثل الوساطة والرشوة ....الخ وهو ما نجده في الجدول حيث يجب إعادة النظر في مختلف مناهج التعليم في الجامعات والتي تتناسب نسبيا أي إلى حد ما مع متطلبات

سوق العمل وعلى هذا الأساس فنوعية المناهج الجامعية ومدى فعاليتها قد تؤثر على نوعية المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي.

كذلك من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن المستوى التعليمي الذي يتلقاه الخريج الجامعي عالي نوعا ما، حيث لا يتوافق مع متطلبات سوق العمل هذا الأخير الذي يشترط الخبرة المهنية الشيء الذي لا نجده في الخريج الجامعي علما أن الجامعة تمنح التكوين وليس الخبرة بسبب طبيعة مناهجها. من خلال التركيز على الجانب النظري وإ غفال الجانب الميداني وهو ما يؤدي إلى عدم أهلية هذا المستوى التعليمي .

جدول رقم (11): يوضح تأثير العرض و الطلب على العمالة من خرجي الجامعة

العرض و الطلب	تكرار	النسبة
نعم	10	25%
لا	30	75%
المجموع	40	100%

- من خلال الجدول رقم (11)، يظهر أن 75% من أفراد العينة صرحوا بأن سياسات التشغيل لا تساهم في خلق توازن بين عروض وطلبات العمل، في حين أجاب 25% بالرأي المعاكس وأكدوا أنها تساهم في ذلك.
- يمكننا أن نستنتج من هذه البيانات أن مكاتب التشغيل والسياسات المتعلقة بالتشغيل لا تعمل بشكل فعال على خلق التوازن المطلوب بين عروض العمل وطلبات العمل. يُعزى ذلك إلى أن هناك طلبات كبيرة للعمل في السوق، ولكن ليست جميع المؤسسات قادرة على قبول هذه العروض الوظيفية المتاحة. هذه المكاتب غالبًا ما تعمل على استقبال وتسجيل الباحثين عن عمل من مختلف المستويات، وتوجيههم، وتلقي عروض العمل، لكن التحدي يكمن في ربط هذه العروض بطلبات العمل الفعلية وتوفير فرص عمل مناسبة وملائمة. لذا، يشير هذا التحليل إلى ضرورة مراجعة وتحسين سياسات التشغيل وتعزيز الآليات لضمان توازن أفضل بين عروض

العمل وطلبات العمل في السوق، وذلك من خلال تعزيز التعاون بين القطاعات الحكومية والخاصة والمجتمع المدني لتحقيق هذا الهدف.

جدول رقم 12: يوضح العلاقة بين الجنس و تأثير العرض و الطلب على العمالة من خرجي الجامعة

العرض و الطلب / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة
الذكور	9	%60	6	40%	15	100%
الاناث	4	16%	21	84%	25	100%
المجموع	13	32.5%	25	62.5%	40	100%

- من خلال الجدول ، يظهر أن هناك علاقة بين الجنس و تأثير العرض و الطلب على العمالة من خرجي الجامعة ،*وذلك حسب جنس المبحوثين فقد* صرحوا بأن سياسات التشغيل لا تساهم في خلق توازن بين عروض وطلبات العمل *بنسبة62.5%* ، في حين أجاب 32.5% بالرأي المعاكس وأكدوا أنها تساهم في ذلك.
- من خلال تحليل هذه البيانات، يتضح أن مكاتب التشغيل والسياسات ذات الصلة لا تحقق النجاح المطلوب في تحقيق التوازن بين عروض العمل وطلبات العمل. السبب في ذلك هو وجود طلب كبير على الوظائف في السوق، ولكن ليست جميع المؤسسات قادرة على شغل هذه الفرص الوظيفية المتاحة. تعمل هذه المكاتب عادة على استقبال وتسجيل الباحثين عن عمل من مختلف المستويات، وتقديم التوجيه المناسب لهم، وتلقي عروض العمل. إلا أن التحدي الأكبر يكمن في ربط هذه العروض بالطلبات الفعلية وتوفير فرص عمل تتناسب مع مؤهلات الباحثين. لذلك، يشير هذا التحليل إلى ضرورة مراجعة وتحسين سياسات التشغيل بشكل جذري، وتعزيز الآليات المستخدمة لضمان تحقيق توازن أفضل بين عروض العمل وطلبات

العمل. يتطلب ذلك تعزيز التعاون والتنسيق بين القطاعات الحكومية والخاصة والمجتمع المدني، وتبني استراتيجيات أكثر فعالية تضمن توفير فرص عمل مناسبة وشاملة، مما يساهم في تحقيق الاستقرار والتوازن في سوق العمل.

جدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين متغير الجنس و مدى معانات من مشكل البطالة بعد التخرج

مشكل بطالة / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة
ذكر	13	86.66%	2	13.33%	15	100%
أنثى	19	76%	6	24%	25	100%
المجموع	32	80%	8	20%	40	100%

- *يبين الجدول أن هناك العلاقة بين متغير الجنس و مدى معانات من مشكل البطالة بعد التخرج ، وذلك حسب جنس المبحوثين. نسبة86.66% من الذكور يعانون من مشكل البطالة بعد التخرج ، بينما نسبة76% من الإناث يواجهون نفس المشكل .*
- *تظهر هذه البيانات أن الذكور أكثر عرضة لمشكل البطالة بعد التخرج بنسبة أعلى من الاناث ، يمكن استنتاج أن الخريج الجامعي يواجه صعوبات أثناء بحثه عن وظيفة،مما يجعل من الصعب على الخريج الجامعي البطال الحصول على فرصة عمل مناسبة. على هذا الأساس، يلجأ البطالون الجامعيون إلى ممارسة أنشطة أخرى لتأمين دخل، نظراً لصعوبة الوصول إلى الوظائف الدائمة.*

جدول رقم (14): يوضح طبيعة النشاط الذي يمارسه الخريج الجامعي في الوقت الحاضر.

النشاطات	تكرار	النسبة
متدرب/ة	4	10%
لا أعمل	17	42.5%
ماكثة في البيت	3	7.5%
بطال/ة	7	17.5%
مساعدة في عيادة أسنان	1	2.5%
أعمال حرة	8	20%
المجموع	40	100%

- الجدول رقم (14) يوضح الأنشطة التي يمارسها خريجو الجامعات حاليًا. إليك تحليل للبيانات المقدمة نرى أن" 42.5% هذه النسبة تمثل الخريجين الذين لا يعملون حاليًا ولا يمارسون أي نشاط مهني. غالبًا ما يكونون من الخريجين الجدد الذين لم يتمكنوا بعد من الحصول على فرص عمل ملائمة لتخصصاتهم. أما ممارسة أعمال حرة بنسبة 20% هؤلاء الخريجون يلجئون إلى ممارسة أعمال حرة نظرًا لصعوبة البطالة ورغبتهم في تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية. يشير هذا إلى استخدامهم للمهارات التي اكتسبوها في الجامعة لتحقيق دخل مستقل . و نسبة 17.5% هؤلاء الأفراد هم أيضًا بطالون ولم يجدوا عملاً حتى الآن، مما يظهر أن التحديات في سوق العمل قد تؤثر بشدة على مجموعة متنوعة من الخريجين.تليها نسبة 10% هؤلاء الأفراد ما زالوا يواصلون دراستهم أو يتدربون لزيادة مستواهم التعليمي وزيادة فرصهم في الحصول على وظيفة مناسبة في المستقبل. أما فئات أخرى (7.5% و 2.5%) هذه الفئات تشمل الأفراد الذين يقضون وقتهم في المنزل أو يعملون مساعدين في عيادات الأسنان وأماكن أخرى، وهم يسعون لكسب الخبرة المهنية والعملية في سوق العمل.

- بشكل عام، يعكس الجدول العديد من التحديات التي يواجهها خريجو الجامعات في الحصول على فرص عمل ملائمة، مما يؤدي إلى استخدام خيارات متعددة مثل ممارسة الأعمال الحرة أو استمرار التعليم أو البقاء في وضع البطالة.

جدول رقم (15) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص.

التخصصات	التكرار	النسبة
علوم اجتماعية	16	40%
علوم إنسانية	10	25%
علوم تقنية	4	10%
علوم اقتصادية	4	10%
أدب عربي	6	15%
المجموع	40	%100

- نلاحظ من خلال الجدول 15 أن أعلى نسبة تخصص هي علوم اجتماعية 40% هذا التخصص يعاني من نسبة بطالة عالية، حيث يواجه الخريجون صعوبات في إيجاد فرص عمل مناسبة لتخصصاتهم. إما تخصص علوم إنسانية بنسبة 25% نسبة بطالة مشابهة تؤثر على خريجي هذا التخصص، مما يعكس تحديات سوق العمل في استيعاب الخريجين من هذا المجال.و تخصص أدب عربي بنسبة 15% نجد البطالة مع ضغوط السوق على قبول الخريجين في القطاعات التي تتناسب مع تخصصهم.ففي الأخير تخصص العلوم التقنية والعلوم الاقتصادية بنسبة 10% على الرغم من أن هذه التخصصات ترتبط بأقسام تقنية واقتصادية تعتبر عادةً مطلوبة، إلا أن هناك تحديات توظيف تؤثر على بعض الخريجين في هذه المجالات أيضًا.
- نستنتج أن البطالة تمس جميع التخصصات الجامعية، وهذا يعكس التحديات الكبيرة التي يواجهها خريجو الجامعات في الحصول على فرص عمل بعد التخرج. تزايد عدد

الخريجين سنوياً دون زيادة مقابلة في الفرص الوظيفية المتاحة يسهم في ارتفاع معدلات البطالة في مختلف التخصصات.

جدول رقم (16): يوضح الأساليب المعتمدة للحصول على منصب عمل:

منصب عمل	التكرار	النسبة	اساليب المعتمدة	تكرار	النسبة
نعم	38	95%	**مسابقات الموظيف**	24	60%
لا	2	5%	**اعلانات**	9	22.5%
المجموع	40	100%	**وكالات خاصة بالتوظيف**	5	12.5%
			أساليب أخرى	2	5%
			المجموع	40	100%

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن 95% من الأفراد في العينة يسعون للحصول على وظيفة، ويفضلون استخدام عدة أساليب للبحث عنها. النسبة الأعلى بلغت 63.15% وهي للأفراد الذين يلجؤون إلى مسابقات التوظيف، ويعزى هذا إلى ثقتهم الكبيرة بهذه الطريقة أو بسبب سهولتها وانتشارها بين خريجي الجامعات. بينما يبحث 23.68% من الأفراد عن عمل عبر الإعلانات للأعمال الحرة، مما يدل على فقدانهم الأمل في الحصول على وظيفة دائمة باستخدام الأساليب التقليدية. بالإضافة إلى ذلك، تستخدم النسبة الأخيرة، وهي 13.15%، الوكالات الخاصة بالتوظيف مثل (ANEM) و (ADS)، وتعتبر هذه النسبة منخفضة مقارنة بالأساليب الأخرى.
- تشير هذه النتائج إلى أن مسابقات التوظيف تلعب دوراً هاماً في دخول الأفراد إلى سوق العمل وتخفيف مشكلة البطالة بشكل مؤقت. بينما يظهر البحث عن أعمال حرة واستخدام الوكالات الخاصة بالتوظيف تحديات أكبر تواجههم في الحصول على وظائف

دائمة ومستقرة.

جدول رقم (17): يوضح صعوبات الحصول على منصب عمل.

صعوبات حصول على منصب عمل	تكرارات	النسب
نعم	32	80%
لا	8	20%
المجموع	40	100%

- *من خلال* بيانات الجدول رقم 17، يتضح أن 80% من أفراد العينة أكدوا وجود صعوبات تعترضهم في الحصول على وظيفة، وتشمل هذه الصعوبات: نقص المناصب في التخصص، الاعتماد على المحسوبية والوساطة، طلب المؤسسات للخبرة المهنية، نقص المعلومات حول عروض العمل، وغيرها من العوامل. في المقابل، أجاب 20% من عينة الدراسة بأنهم لم يواجهوا أي صعوبات في الحصول على وظيفة.
- بناءً على هذه البيانات، يمكن استنتاج أن الخريج الجامعي يواجه صعوبات أثناء بحثه عن وظيفة، ويمكن أن تعزى هذه الصعوبات إلى عدة عوامل مثل تخصص الدراسة ومدى توافقه مع احتياجات سوق العمل، وأهمية الخبرة المهنية والعلاقات الشخصية في عملية التوظيف. كما يظهر من البيانات، يعاني السوق من قلة الفرص المتاحة مقارنة بالعدد الكبير للخريجين والباحثين عن عمل، مما يجعل من الصعب على الخريج الجامعي البطال الحصول على فرصة عمل مناسبة. على هذا الأساس، يلجأ البطالون الجامعيون إلى ممارسة أنشطة أخرى لتأمين دخل، نظراً لصعوبة الوصول إلى الوظائف الدائمة.

جدول رقم (18): يوضح مدى رغبة أفراد العينة في الحصول على منصب عمل مستقبلا.

يوضح مدى الرغبة في الحصول على منصب عمل مستقبلا.	تكرار	النسبة
نعم	37	%92.5
لا	3	%7.5
المجموع	40	%100

- من خلال الجدول رقم (18)، يتضح أن 92.5% من أفراد العينة زضحو عن رغبتهم في الحصول على وظيفة في المستقبل، في حين أن نسبة ضئيلة جدًا تبلغ 7.5% لا تحمل أي طموح في الحصول على وظيفة دائمة أو منصب عمل مستقبلي.
- يمكن استنتاج أن أفراد العينة، على الرغم من الصعوبات التي واجهوها في الحصول على وظائف كما هو موضح في الجدول رقم (17)، لم يفقدوا الأمل في العثور على وظيفة مناسبة في المستقبل.

جدول رقم (19): يوضح تعرّض فئة طلاب تخصص علوم إنسانية و اجتماعية لصعوبات في الحصول على منصب عمل

صعوبات الحصول على منصب العمل	التكرار	النسبة
نعم	30	%75
لا	10	25%
المجموع	40	100%

- *من خلال* بيانات الجدول رقم (19)، نرى أن نسبة كبيرة تبلغ 75% من أفراد العينة الذين تخرجوا في تخصصات علوم اجتماعية وإنسانية أكدوا على وجود صعوبات في الحصول على وظيفة، بينما أجابت 25% من عينة الدراسة أنهم لم يواجهوا أي صعوبات في ذلك.
- يمكن استنتاج أن الصعوبات التي يواجهها الخريج الجامعي في تخصصات علوم اجتماعية وإنسانية أثناء بحثه عن عمل قد تكمن في عدة عوامل مثل عدم توافق

التخصص مع احتياجات سوق العمل، وارتفاع نسبة المتخرجين في هذه التخصصات مما يزيد من منافسة الوظائف المتاحة. وبالتالي، ينعكس هذا في قلة العروض الوظيفية المتاحة مقارنةً بالكم الهائل من الخريجين والباحثين عن عمل، مما يجعل الحصول على وظيفة يصبح أمرًا صعبًا لهؤلاء الخريجين.

جدول رقم (20): يوضح مدى احتمال مساهمة الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة.

احتمال مساهمة الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة.	التكرار	النسبة
نعم	23	57.5%
لا	17	42.5%
المجموع	40	100%

- *من خلال* البيانات الإحصائية في الجدول رقم (20)، يتضح أن 57.5% من المبحوثين أكدوا أن الوضع الاقتصادي يساهم في ارتفاع نسبة البطالة. بينما أجاب 42.5% من أفراد العينة بالنفي حول تأثير الوضع الاقتصادي في ارتفاع نسبة البطالة.
- يمكن استنتاج أن غالبية المبحوثين يربطون ارتفاع نسبة البطالة بالوضع الاقتصادي للبلاد، حيث يشيرون إلى قلة الاستثمارات العامة والخاصة، وإفلاس العديد من المؤسسات، وتسريح العمال كنتيجة لذلك، وأيضًا انخفاض معدلات النمو الاقتصادي وسيطرة الاستثمار الأجنبي كأسباب رئيسية لارتفاع البطالة في الجزائر.

من جهة أخرى، الذين أجابوا بالنفي قد يربطون ذلك بأسباب أخرى مثل طبيعة التعليم في الجامعات والمناهج التعليمية المعتمدة، أو قد يكونون غير على دراية كافية بالوضع الاقتصادي الحالي للبلاد.

- بالتالي، يظهر من البيانات أن الوضع الاقتصادي هو عامل رئيسي يؤثر في ارتفاع نسبة البطالة وقلة فرص العمل في الجزائر، وهذا يعكس التحديات الاقتصادية التي يواجهها الخريجون وطالبو العمل في السوق الوظيفي.

جدول رقم (21): يوضح إذا الوساطة و المحسوبية سبب من أسباب كثرة ظاهرة البطالة.

الوساطة و المحسوبية سبب من أسباب لكثرة ظاهرة البطالة	التكرار	النسبة
نعم	36	90%
لا	4	10%
المجموع	40	100%

- *من خلال الجدول* رقم (21)، يلاحظ أن 90% من أفراد العينة أكدوا أن الوساطة والمحسوبية هي أحد الأسباب الرئيسية لتفاقم ظاهرة البطالة. بينما أشارت نسبة قليلة، وهي 10%، إلى أن الوساطة والمحسوبية ليست سببًا لتفاقم الظاهرة.
- يمكننا استنتاج أن نظرة أغلبية المبحوثين نحو سوق العمل أصبحت سلبية وتشاؤمية، حيث يعتبرون أن عدم الالتزام بمعايير التوظيف من قبل المسؤولين يؤدي إلى الاعتماد على وسائل أخرى مثل الوساطة والمحسوبية في عمليات التوظيف. هذا يعني أنهم يرون أن هناك انحرافًا عن معايير التوظيف الصحيحة، وأن هذه الممارسات تؤدي إلى عدم توفر فرص العمل بشكل عادل وشفاف في السوق الوظيفي.
- بالتالي، يعكس الجدول رقم (20) الاستياء والاحتجاج على الظروف التي تساهم في تفاقم مشكلة البطالة، ويظهر أهمية الحاجة إلى إصلاحات في نظام التوظيف وتعزيز الشفافية والمساءلة لتحسين فرص العمل وتقليل البطالة في البلاد.

جدول رقم (22): يوضح سبب حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير.

سبب حصول بعض خريجي الجامعات على مناصب شغل في زمن قصير	التكرار	النسبة
الكفاءة	8	20%
الوساطة	22	55%
الرشوة	10	25%
المجموع	40	100%

- *من خلال الجدول* رقم (22)، يبيّن أن أسباب حصول خريجي الجامعات على مناصب عمل في وقت قصير تتباين كما يلي:

– الوساطة: تعتبر الوساطة سببًا رئيسيًا حيث أكد 55% من المبحوثين على دورها في تسريع حصول الخريجين على فرص العمل.

– الرشوة: يرون 25% من العينة أن الرشوة تساهم في هذه الظاهرة، مما يعكس وجود ممارسات غير شفافة في عمليات التوظيف.

– الكفاءة: يشير 20% إلى أن بعض الخريجين يحصلون على فرص العمل بفضل كفائتهم ومهاراتهم.

- بناءً على هذه البيانات الإحصائية، يظهر أن الأغلبية من المبحوثين قد فقدوا الثقة في أن الحصول على وظيفة يكون على أساس الكفاءة والشهادة فقط، مما يفسر توجههم للإشارة إلى دور الوساطة والرشوة في تسهيل فرص العمل.

جدول رقم (23): يوضح أسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة.

اسباب انتشار ظاهرة بطالة خريجي الجامعة	تكرار	النسبة	أسباب انتشار ظاهرة بطالة	تكرار	النسبة
نعم	36	%90	**عدم ملائمة التكوين الجامعي لسوق العمل**	6	15%
لا	4	10%	**عدم توفر فرص العمل المناسبة لمؤهلك**	8	20%
المجموع	40	100%	**عدم رغبة الشباب في العمل**	3	7.5%
			ضعف المرتبات الشهرية	5	12.5%
			الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية	4	10%
			عدم وجود فرص عمل أساس	14	35%
			المجموع	40	100%

- بناءً على بيانات الجدول رقم (23)، يظهر أسباب انتشار ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات كما يلي:

– أكد 35% من العينة على عدم وجود فرص عمل بشكل عام، ويرجعون ذلك إلى تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد وقلة الاستثمارات التي تساهم في خلق فرص العمل. هذا يتماشى مع نتائج الجدول رقم (20) التي تشير إلى أن الوضع الاقتصادي يلعب دورًا كبيرًا في ارتفاع نسبة البطالة.

– نسبة 20% من العينة أشارت إلى عدم توفر فرص العمل المناسبة مع المؤهل العلمي، ويرجعون هذا إلى طبيعة التخصصات الجامعية أو عدم ملائمة التكوين الجامعي لاحتياجات سوق العمل. هذا يعكس نقص التنسيق بين التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل.

– نسبة 15% أشارت إلى ضعف المرتبات الشهرية كسبب لانتشار البطالة، مما يشير إلى أن المرتبات غير كافية لتلبية احتياجات الأفراد.

– نسبة 12.5% أكدت على الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية كسبب لانتشار البطالة، مما يشير إلى سيطرة الأيدي العاملة الأجنبية على بعض القطاعات الاقتصادية وتقليل الفرص للخريجين المحليين.

– أخيرًا، نسبة 7.5% أشارت إلى عدم رغبة الشباب في العمل كسبب لانتشار البطالة، مما يعكس أيضًا عوامل اجتماعية ونفسية تؤثر على اختيار الشباب في البحث عن العمل.

بناءً على هذه النتائج، يتضح أن انتشار البطالة بين خريجي الجامعات يرتبط بعدة عوامل اقتصادية، تعليمية، واجتماعية تتداخل فيما بينها لتشكل تحديات كبيرة أمام الباحثين عن عمل في الجزائر.

ونخلص إلى أن العينة التي أجابت بأنه لا توجد فرص عمل بالأساس تعود إلى تدهور الوضع الاقتصادي في البلاد وقلة الاستثمار الذي يمكن أن يساعد في خلق فرص العمل، مما يؤدي إلى قلة فرص العمل واختلال التوازن في فرص العمل. وتتأكد علاقة العرض والطلب في سوق العمل من خلال نتائج الجدول رقم 20، فمن ناحية فإن سبب انتشار البطالة هو عدم توفر فرص العمل المناسبة ذات المؤهلات العلمية، وهو السبب الأساسي. هناك نقص في التنسيق بين درجة التخصصات الجامعية أو درجة مؤهلات التدريب الجامعي والمقررات الجامعية التي يخضع لها الطلاب خلال مسيرتهم الأكاديمية، وبالتالي التعليم واحتياجات سوق العمل. كما نرى عدم ملاءمة التدريب الجامعي. وفيما يتعلق بسوق العمل، أي أن الجامعات لا تفهم احتياجات سوق العمل وتكتفي بتخريج أعداد كبيرة من طلاب الجامعات في مختلف التخصصات التي لا تناسب سوق العمل، لأن الأخير يبحث عن المؤهلين والمؤهلين تأهيلاً عالياً وأشار إلى أن الجامعة تقدم التدريب بدلاً من الخبرة المهنية حيث تركز على الجوانب النظرية وتتجاهل الجوانب الميدانية تماماً. وبناء على ذلك،

نستنتج أيضا أن الأجور الشهرية لا تكفي لتلبية الاحتياجات الفردية وأن العمالة المهاجرة هي المهيمنة، مما يؤدي إلى انتشار البطالة في الجزائر.

جدول رقم (24) يوضح مدى الرّضا الوظيفي في غير مجال التخصص

رضا العمل في غير مجال تخصص	التكرار	النسبة
نعم	21	%52.5
لا	1	2.5%
ربما	19	47.5%
المجموع	40	100%

- *من خلال الجدول* الجدول رقم (24)، نلاحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة، تقدر بـ 52.5%، أكدت قدرتها على العمل في مجال غير تخصصها، في حين أجابت نسبة 47.5% من العينة بأنها قادرة على الرضا بالعمل في تخصص آخر غير تخصصها. بالمقابل، أشار 2.5% فقط من العينة إلى عدم قبولهم للعمل في مجالات خارج تخصصاتهم.
- يُستنتج من هذه البيانات أن غالبية أفراد العينة يرون أنهم قادرون على العمل في تخصصات غير تخصصهم، ويعزون ذلك إلى ظروفهم المادية والاجتماعية الصعبة. يبدي الخريجون الجامعيون استعدادًا لممارسة أعمال لا تتناسب مع مستوى تعليمهم العلمي، وهذا يرجع بشكل رئيسي إلى الحاجة الماسة لتحسين الأوضاع المالية. على الرغم من أن هذه الوظائف قد تكون خارج تخصصاتهم، إلا أن الأجر المادي يلعب دورًا مهمًا في اتخاذهم لهذا القرار. بينما يرى الأقلية التي أجابت بـ "لا" أن تخصصهم ومؤهلهم العلمي لا يحظى بالأهمية الكافية في سوق العمل، ويرون أن التعليم الجامعي قد لا يتوافق مع احتياجات السوق، مما يجعلهم يرون العمل في مجالات غير تخصصهم كمضيعة للوقت. يفضل هؤلاء الخريجون الحصول على خبرة مهنية عملية واستثمار قدراتهم ومهاراتهم في مجالات تتناسب مع تخصصاتهم الأكاديمية وتطلعاتهم المهنية.

جدول رقم (25) يوضح علاقة الجنس بممارسة بعض الأعمال الحرة.

الأعمال الحرة / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة
ذكر	9	60%	6	40%	15	100%
أنثى	10	40%	15	60%	25	100%
المجموع	19	47.5%	21	52.5%	40	100%

- نظرًا للجدول أعلاه الذي يبين بحث أفراد العينة عن الأعمال الحرة، نلاحظ أن الاتجاه العام يمثله فئة المبحوثين بنسبة 47.5%. يدعم هذا الاتجاه 60% من الإناث و40% من الذكور الذين يعملون في الأعمال الحرة. بينما يمثل أفراد العينة الذين لا يعملون نسبة 52.5%، يدعمهم في ذلك 40% من الذكور و60% من الإناث اللواتي لا يبحثن عن العمل الحر.
- نلاحظ أن نسبة العمل الحر مرتفعة لدى كلا الجنسين، ولكن ترتفع بشكل ملحوظ لدى الإناث مقارنة بالذكور، مما يعكس سيطرة عينة البحث على العنصر النسوي. يُظهر هذا الاتجاه رغبة النساء في تحقيق الاكتفاء الذاتي وتلبية احتياجاتهن التي قد لا يستطيع الآخرون تلبيتها، حيث إن الأجر قد يكون متواضعًا ولكنه أفضل من البقاء في حالة البطالة. كما أن العمل الحر يساهم في اكتساب الخبرة العملية. أما من يرفضون فكرة العمل الحر، فذلك يعود بشكل رئيسي إلى قلة الأجر المقابل للجهد المبذول في هذا النوع من العمل.

جدول رقم (26) : يوضح العمل البديل الذي يمكن لخريج الجامعة ممارسته من أجل الخروج من مأزق البطالة.

العمل البديل	التكرار	النسبة
الفلاحة	2	5%
البناء	1	2.5%
التجارة	21	52.5%
أنشاء مؤسسة ناشئة خاصة بك	16	40%
المجموع	40	100%

- من خلال التحليل للجدول رقم (26)، نستكشف أن نسبة 52.5% من أفراد العينة أعلنوا أن العمل البديل الذي يمكن أن يمارسه الخريج الجامعي هو التجارة. بينما أجاب 40% بأعمال أخرى مثل إنشاء مؤسسة ناشئة خاصة بهم، تلتها نسبة 5% بالفلاحة، وأخيرًا نسبة 2.5% بالبناء.
- يتضح أن أغلبية خريجي الجامعات يرون في التجارة الحرة الخيار الأنسب كبديل لتفادي مشكلة البطالة. فالتجارة تعتمد على رأس المال بناءً على الإمكانيات المتاحة، ولا تتطلب جهدًا بدنيًا كبيرًا كالفلاحة والبناء. بالإضافة إلى ذلك، فإن التجارة تعتبر أكثر مردودية مالياً بالمقارنة مع الأعمال الأخرى المذكورة. هذا ينعكس على حاجة الأفراد لشروط عمل تتناسب مع قدراتهم، مما يؤكد على نتائج الجدول السابق رقم 25.

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

مسابقات التوظيف	تكرار	النسبة	سبب عدم القبول	تكرار	النسبة
نعم	25	62.5%	**طلبهم للخبرة المهنية**	13	52%
			مسابقة شكلية لأن المناصب لديها أصحابها	12	48%
			المجموع	25	100%
لا	15	37.5%			
المجموع	40	100%			

- من خلال التحليل للجدول رقم (27)، نجد أن أعلى نسبة بلغت 62.5% من أفراد العينة أفادوا بمشاركتهم في مسابقات التوظيف بعد التخرج، إلا أن الحظ لم يساعدهم. وكانت أسباب فشل هؤلاء الأفراد، بحسب آرائهم، بنسبة 52% بسبب طلب المؤسسات للخبرة المهنية كشرط أساسي. في المقابل، نجد أن 48% منهم يرون أن مسابقات التوظيف كانت شكلية، حيث كانت المناصب محجوزة لأصحابها مسبقًا. كما أن 37.5% من أفراد العينة لم يشاركوا في هذه المسابقات بسبب فقدان الأمل في الحصول على وظيفة من خلالها، مشككين في مدى مصداقية المعايير المطبقة وثقتهم فيها.
- يمكننا أن نستنتج أن سبب فشل الخريج الجامعي في مسابقات التوظيف يعود في الغالب إلى طلب المؤسسات للخبرة المهنية كمتطلب أساسي. هذه الخبرة أصبحت تُعامل بطريقة لا تقوم على الكفاءة والجدارة فقط، بل تتأثر أيضًا بعوامل مثل الخبرة السابقة والعلاقات الشخصية.

جدول رقم (28): يوضح مدى التوافق بين مناهج التعليم في الجامعات مع سوق العمل.

التوافق بين مناهج التعليم في الجامعات مع سوق العمل	التكرار	النسبة
تتناسب إلى حد كبير	1	%2.5
تتناسب إلى حد ما	25	62.5%
لا تتناسب	8	20%
لا تتناسب إطلاقا	6	15%
المجموع	40	100%

- من خلال التحليل للجدول رقم 28، نجد أن أغلبية المبحوثين، بنسبة 62.5%، أكدوا أن مناهج التعليم في الجامعات تتناسب إلى حد ما مع سوق العمل. ومن جهة أخرى، أجاب 20% من المبحوثين بأن هذه المناهج لا تتناسب مع متطلبات السوق، في حين أكد 15% من أفراد العينة أنها لا تتناسب إطلاقًا مع سوق العمل. أما نسبة 2.5% فأشارت إلى أن هذه المناهج تتناسب إلى حد كبير.
- بناءً على هذه النتائج، يظهر بوضوح ضرورة إعادة النظر في مناهج التعليم المعتمدة في الجامعات. يجب تحديث هذه المناهج وضبطها بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل المتغيرة، حيث أن التعليم الجامعي يجب أن يعد خريجيه ليكونوا مستعدين للاندماج في سوق العمل بمهارات ومعرفة عملية تلبي احتياجات القطاعات المختلفة.

جدول رقم 29: يبين بعض الحلول المناسبة لحد من ظاهرة البطالة.

الحلول مناسبة لحد من ظاهرة البطالة	التكرار	النسبة
توفير مناصب عمل أكثر	8	20%
التجارة الإلكترونية	2	5%
لا يوجد حلول	2	5%
القضاء على الرشوة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب	9	22.5%
رفع مستوى الوعي لدى الجامعيين و حسن اختيار التخصص الملائم	3	7.5%
الاهتمام بالشباب و مساعدتهم في إنشاء مشاريع خاصة بهم	4	10%
عدم استخدام الوساطة	6	15%
رفع مستوى الوعي لدى الجامعيين	2	5%
عدم طلب الخبرة	4	10%
المجموع	40	100%

- من خلال النظر إلى الجدول رقم (29)، يظهر أن هناك حلولاً متنوعة للتخفيف من ظاهرة البطالة. أكدت نسبة كبيرة تقدر بـ 22.5% من أفراد العينة أن الحل يكمن في القضاء على الرشوة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب، حيث يعتبر الشخص ذو المعرفة والخبرة هو الأكثر قدرة على تحقيق النجاح في عمله. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت نسبة 20% أن توفير المزيد من فرص العمل يمثل الحل الفعال لتقليل هذه الظاهرة، حيث أن قلة الوظائف تؤثر سلبًا على مستوى المعيشة وتزيد من البطالة والمشاكل الاجتماعية.

علاوة على ذلك، صرحت نسبة 15% من أفراد العينة بأن عدم استخدام الوساطة يمكن أن يكون حلاً فعّالاً، في حين اقترحت الفئات الأخرى، التي بلغت نسبتها 10%، دعم الشباب في إنشاء مشاريعهم الخاصة وعدم الاعتماد على طلب الخبرة كمعيار أساسي للتوظيف. وأشارت نسبة 7.5% إلى أهمية رفع مستوى الوعي بين الجامعيين واختيار التخصصات الملائمة، بينما أشارت النسبة الأخيرة التي بلغت 5% إلى أن التجارة الإلكترونية ورفع مستوى الوعي لدى الجامعيين قد يسهمان في حل المشكلة. بناءً على هذه النتائج المتنوعة، يتبين أن هناك حلولاً متعددة يمكن اتخاذها للتعامل مع ظاهرة البطالة، ويجب العمل على تطبيقها بفعالية لتحقيق تقليل هذه الظاهرة وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأفراد المتأثرين.

- نستنتج أن أفراد العينة قدموا حلولاً متنوعة للتغلب على ظاهرة البطالة. وجدنا أن نسبة كبيرة منهم،يرون أن الحل يكمن في القضاء على الرشوة ووضع الشخص المؤهل في المكان المناسب، حيث يمكنهم تقديم أداء متميز بناءً على خبراتهم ومعارفهم. بينما أشارت فئة اخرى ان أهمية توفير المزيد من فرص العمل للحد من هذه الظاهرة، حيث إن قلة الفرص الوظيفية يمكن أن تؤثر سلبًا على مستوى المعيشة للشباب وتزيد من معدلات البطالة والمشاكل الاجتماعية.
- بناءً على هذه الاستنتاجات، يجب علينا تبني هذه الحلول والعمل جاهدين على تطبيقها وتنفيذها بفعالية. كما ينبغي لنا استكشاف المزيد من الخيارات والسياسات العامة التي قد تسهم في تعزيز فرص العمل وتقليل معدلات البطالة، لتحقيق تحسين شامل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد في المجتمع.

سادسا: نتائج الدراسة:

1. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية:

المرحلة الأخيرة من مراحل البحث العلمي الاجتماعي تتطلب من الباحث العودة إلى نقطة البداية للتحقق من صحة أو بطلان الفرضيات التي وردت في الفصل الأول من الدراسة. يتم ذلك من خلال إعادة تقييم النتائج التي تم الوصول إليها بعد تحليل البيانات ومقارنتها بالفرضيات الأساسية للبحث. هدف هذه العملية هو الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة، والذي يمكن أن يكون مثل:

"هل تؤكد البيانات المحصلة صحة الفرضيات المطروحة في بداية الدراسة؟"

أو "هل تنفي البيانات المحصلة الفرضيات التي افترضتها في بداية الدراسة؟"

بعد إعادة تقييم الفرضيات وتحليل النتائج، يقوم الباحث بالتأكد من مدى توافق البيانات مع الفرضيات، ومن ثم يتمكن من استنتاج ما إذا كان يمكن قبول الفرضيات أو يجب تعديلها أو رفضها تمامًا بناءً على الأدلة الجديدة التي تم الحصول عليها خلال التحليل.

بالقيام بهذه الخطوة، يضمن الباحث تحقيق أهداف الدراسة بشكل دقيق وعلمي، وتوفير إجابات موثوقة ومدروسة للتساؤلات البحثية التي تم تناولها.

- **اختبار الفرضية الجزئية الأولى:**

المتمثلة في "هل المؤهلات العلمية التي اكتسبتها تتماشى مع متطلبات سوق العمل ؟

النص المطلوب صياغته بشكل أوضح ومنسق:

من خلال تحليل البيانات المقدمة في الجدول رقم (29)، يتضح أن هناك علاقة بين المؤهلات العلمية للخريجين وتطبيقهم لقوانين العمل في المؤسسات. فقد أظهرت النتائج أن الإناث يواجهن صعوبات أكبر في تطبيق قوانين العمل مقارنة بالذكور. هذا يشير إلى أن هناك تحديات إضافية للإناث في مهنة التفتيش، التي تتطلب جهودًا إدارية وميدانية مكثفة لمراقبة تطبيق القوانين العملية.

ومن هذا المنظور، يمكن استنتاج أن البطالة قد تؤثر على نظرة الخريج الجامعي لمؤهلاته العلمية بشكل سلبي، نتيجة لعدم توافر فرص عمل تتناسب مع تلك المؤهلات. البيانات المقدمة في الجدول رقم (21) تؤكد هذا الاتجاه، حيث أظهرت أن أحد أسباب بطالة خريجي

الجامعة هو عدم وجود فرص عمل بشكل عام، مما يعكس تدهور الوضع الاقتصادي العام في البلاد كما يوضحه الجدول رقم (20).

لذا، يُنصح بضرورة إعادة النظر في توافق مناهج التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل، بما يضمن تحسين فرص التوظيف للخريجين وتعزيز قدراتهم على التأقلم مع بيئة العمل بشكل أفضل.

بناءً على تحليل البيانات المقدمة في الجداول، يُظهر أن هناك عدة عوامل تؤثر على عدم استفادة الكفاءات الجامعية في السوق العمل، وهذا يتوافق مع الفرضية الجزئية الأولى التي تفيد بأن الأسباب تعود إلى عوامل اجتماعية واقتصادية متعددة. ففي الجدول، أبدى العديد من أفراد العينة رضاهم عن مؤهلاتهم العلمية، ولكنهم أكدوا أيضًا على عدم توفر الفرص الكافية للعمل المتناسبة مع هذه المؤهلات.

تشير النتائج أيضًا إلى أن هناك فئة من المبحوثين يرون أن عدم الرضا عن المؤهل العلمي يعود جزئيًا إلى وجود عوامل أخرى مثل الوساطة والرشوة، بالإضافة إلى الوضع الاقتصادي الحالي في البلاد. كما أشار بعضهم إلى عدم مواءمة المؤهلات للوظائف المتاحة حاليًا، بالإضافة إلى تطلعهم للحصول على مؤهلات أعلى كالماجستير أو الدكتوراه.

من هذا المنظور، يمكن القول إن البطالة تؤثر سلبًا على نظرة الخريج الجامعي لمؤهلاته العلمية، حيث قد يُدفع للنظر إلى هذه المؤهلات بصورة سلبية نظرًا لعدم توافر الفرص المناسبة. فضلاً عن ذلك، يعكس ضعف المؤهل العلمي بعض الأحيان على عدم القدرة على الحصول على فرص العمل بشكل كافٍ وملائم.

بناءً على البيانات المتاحة، ينبغي أن تُعاد النظر في سياسات تعليم الجامعات لتأمين توافق أفضل مع احتياجات سوق العمل، مما يمكن من تحسين فرص التوظيف للخريجين وزيادة فعالية تعليمهم في المجالات التي تحتاجها سوق العمل.

ب. اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

المتمثلة في " المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية ؟

بناءً على التحليل الذي تم من خلال الجدول رقم 27 ، يتبين أن هناك توافق نسبي بين المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي ومتطلبات سوق العمل، ولكن هناك عوامل

أخرى تعيق حصوله على فرص عمل مثل الوساطة والرشوة وغيرها من العوامل غير المتعلقة بالكفاءات الفنية والمهارات العلمية.

في الجدول رقم (28)، يتم التأكيد على ضرورة إعادة النظر في مناهج التعليم في الجامعات لتكون أكثر توافقًا مع متطلبات سوق العمل المحلي، مما يساهم في تحسين نوعية المعارف والخبرات التي يحصل عليها الخريج الجامعي.

أما في الجدول رقم (29)، فإن المستوى التعليمي العالي الذي يحصل عليه الخريج الجامعي لا يتوافق دائمًا مع متطلبات سوق العمل، حيث يُشترط في العديد من الوظائف امتلاك خبرة مهنية لا يتم توفيرها بشكل كافٍ في البرامج التعليمية الحالية، التي تركز غالبًا على الجانب النظري دون الاهتمام الكافي بالجانب الميداني.

بناءً على هذه النتائج، يمكن التوصل إلى أن الفرضية الجزئية الثانية، التي تقول إن المعارف والخبرات التي يكتسبها الخريج الجامعي لا تتناسب بشكل كافٍ مع متطلبات السوق المحلية، تتحقق نسبيًا. وهذا يدل على أهمية ضرورة تحديث المناهج الجامعية وإعادة هيكلتها لتشمل المزيد من التدريبات العملية والتطبيقية التي تمكن الخريجين من اكتساب الخبرات والمهارات اللازمة للدخول إلى سوق العمل بكفاءة أكبر.

ج. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

المتمثلة في : " يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خرجي الجامعة"

من خلال تحليل نتائج الجداول، يتبين أن مكاتب التشغيل لا تعمل على خلق توازن بين عروض وطلبات العمل، حيث تظهر أن طلبات العمل كثيرة بينما العروض محدودة. هذه المكاتب تستقبل طالبي العمل من مختلف المستويات دون أن تتمكن من ربط هذه الطلبات بالعروض المتاحة بشكل فعال.

برامج التشغيل تلعب دورًا محدودًا في تخفيف الضغط على سوق العمل، لكنها لا تتمكن من خلق توازن فعلي بين عروض وطلبات العمل بسبب الفجوة الكبيرة بين عدد خريجي الجامعات والوظائف المتاحة.

بناءً على ذلك، يمكن التوصل إلى أن الفرضية الجزئية الثالثة التي تقول إنه لا يوجد توازن بين عمليتي العرض والطلب على اليد العاملة من خريجي الجامعة تتحقق، حيث تعكس النتائج الواقعية في السوق المحلية حاليًا.

إذاً، من الضروري اتخاذ إجراءات إضافية لتحسين توافق عروض العمل مع طلبات العمل، وربما تعديل سياسات وبرامج التشغيل لتعزيز هذا التوازن وتقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل.

2. نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

من خلال هذه الدراسة، تبيَّن أن أسباب بطالة خريجي الجامعة تعود إلى عدم توفر فرص العمل الملائمة للمؤهل العلمي، حيث أن التخصصات والمناهج الجامعية التي يتلقاها الطلاب لا تتوافق مع متطلبات سوق العمل. كما أن الجامعات لا تكتفي بمعرفة احتياجات سوق العمل، بل تستمر في تخريج أعداد كبيرة من الطلاب دون أن تتوافق تخصصاتهم مع احتياجات السوق، الذي يتطلب بشدة الخبرة المهنية التي غالباً ما تفتقر إليها الخريجات والخريجون.

دراسة "النويصر خالد بن رشيد" التي تحت عنوان "بطالة خرجي مؤسسات التعليم العلمي السعوديين" أشارت إلى هذه النقاط، وتقاربت نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية. من بين أسباب بطالة الخريجين في هذه الدراسة كان استمرار المؤسسات التعليمية في التوسع في التخصصات النظرية التي لا تلبي احتياجات سوق العمل.

كما تشير "دراسة ياسين نجاح" المعنونة "البطالة عند خريجي مراكز التكوين" إلى أسباب متشابهة، مثل تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ونقص التجربة المهنية، مما يؤدي إلى رفض الشباب الحاصلين على شهادات التكوين المهني من قبل المؤسسات بسبب عدم ملاءمة هذه الشهادات للاحتياجات الحقيقية للمؤسسات.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الدراسة تدعم فرضياتها بنتائج واقعية وتوصيات قابلة للتطبيق تهدف إلى تحسين توافق التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل لتقليل مشكلة البطالة بين الخريجين.

3. النتائج العامة للدراسة:

من خلال مجمل نتائج التساؤلات الفرعية، يمكن استخلاص النقاط التالية بشأن أسباب البطالة لدى خريجي الجامعة:

1. عدم مواءمة التخصصات مع احتياجات سوق العمل: الجامعات تتسم بعدم اهتمامها بشكل كافٍ بتحديد التخصصات المطلوبة في سوق العمل، مما يؤدي إلى تخريج أعداد كبيرة من الطلاب بمؤهلات وكفاءات لا تناسب الاحتياجات الفعلية للسوق.

2. الوساطة والرشوة ونقص الخبرة المهنية: يواجه الخريجون صعوبات كبيرة في الحصول على فرص عمل بسبب الوساطة والرشوة، بالإضافة إلى نقص الخبرة المهنية التي تعتبر ضرورية في سوق العمل.

3. عدم الالتزام بمعايير التوظيف: التوظيف غير المنتظم وعدم الالتزام بمعايير واضحة للتوظيف يساهم في تفاقم مشكلة البطالة بين الخريجين.

4. الوضع الاقتصادي والاجتماعي السائد: تدهور الوضع الاقتصادي والاجتماعي منذ الثمانينات سبب عدة أزمات تؤثر سلباً على السوق العمل بشكل عام، مما يزيد من معدلات البطالة بين الخريجين بشكل خاص.

5. الوضع الاقتصادي الصعب للخريج الجامعي: يعيش الخريج الجامعي البطال وضعاً اقتصادياً صعباً يؤثر على كرامته، حيث قد يضطر لممارسة أعمال غير مناسبة لمستواه العلمي من أجل تلبية احتياجاته الأساسية.

بناءً على هذه النقاط، يمكن تقديم توصيات لتحسين الوضع، مثل تعزيز التوجهات الوظيفية في المناهج الجامعية، وتعزيز البرامج التدريبية والتأهيلية لتزويد الخريجين بالخبرات المهنية الضرورية، بالإضافة إلى تعزيز سياسات التوظيف الشفافة والمنتظمة لتحقيق توازن بين عروض العمل وطلبات العمل.

من خلال تحليل البيانات والمعطيات الإحصائية المدرجة في هذا الفصل، توصلنا إلى أن الإمكانيات المستخدمة والجهود المبذولة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر لا تزال غير كافية، حيث تتعرض الآليات المعتمدة في إستراتيجية التشغيل لتعقيدات قانونية وإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يواجه خريجو الجامعات الذين يعانون من مشكلة البطالة صعوبات في

الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة من قبل الدولة. هذا يعني أن دور التعليم الجامعي في المجتمع لن يكون فعالًا ما لم تُستغل مخرجاته، والتي تمثل موارد بشرية مدربة علمياً. لا يمكن لهذه الكفاءات أن تؤدي دوراً ريادياً وفعالاً في سوق العمل إذا لم تُعد خطط وسياسات لتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة، وباقي مؤسسات العمل التي تنتمي لقطاعات اجتماعية واقتصادية أخرى من جهة أخرى.

سابعا: التوصيات والاقتراحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها حول أسباب بطالة خريجي الجامعة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات كالتالي:

1. إصلاح التعليم وتكوين يد عاملة مؤهلة:

– ضرورة إعادة النظر في مناهج التعليم بكافة مراحله لضمان توافقها مع احتياجات سوق العمل.

– تعزيز الاهتمام بجودة الطالب الجامعي وتطوير قدراته ومهاراته لتكوين كوادر متميزة تلبي متطلبات سوق العمل.

2. تقييم وتحسين جودة مخرجات الجامعات:

– إجراء دراسات دورية بالتعاون مع الجامعات لقياس جودة مخرجاتها وتحديد نقاط الضعف والعمل على تحسينها.

– تحديث مناهج البحث العلمي وتطويرها لزيادة كفاءة المتخرجين وتمكينهم من التكيف بسهولة في سوق العمل.

3.جعل مكافحة البطالة أولوية في الاستراتيجية الوطنية للتنمية:

– يجب أن يكون تقليل معدلات البطالة، خاصة بين خريجي الجامعة، جزءاً أساسياً من أهداف السياسات التنموية الوطنية.

4. تحسين آليات الوساطة وربط عروض العمل بطلبات العمل:

– تعزيز وتحسين آليات الوساطة في سوق العمل لضمان ربط فعال بين عروض العمل المتاحة وطلبات العمل.

5. إنشاء نظام معلوماتي فعال لسوق العمل:

– وضع نظام معلوماتي دقيق يسهل اتخاذ القرارات السياسية والتشغيلية التي تتماشى مع ظروف سوق العمل المحلي.

6. تعزيز ثقافة المقاولة ودعم الابتكار:

– تشجيع ودعم ثقافة المقاولة بين الشباب الخريجين، بما في ذلك توفير الدعم الفني والمالي للمبادرات الريادية.

7. تنمية ودعم القطاعات الاقتصادية المتنوعة:

– دعم وتشجيع القطاعات الزراعية والسياحية والصناعية لتوفير فرص عمل جديدة وتعزيز الاستثمار والنمو الاقتصادي.

8. تشجيع التفكير في مشاريع العمل الخاصة:

– تعزيز الوعي بين الخريجين بأهمية تطوير الذات واكتساب المهارات اللازمة لبدء مشاريع العمل الخاصة كبديل للبطالة.

باعتبار هذه التوصيات، يمكن أن تسهم السياسات والإجراءات المناسبة في تقليل معدلات البطالة بين خريجي الجامعات وتعزيز فرصهم في الاندماج الاجتماعي والاقتصادي بشكل أفضل.

الخاتمة

الخاتمة :

بينما تعتبر الشهادة والتخرج حلمًا يسعى إليه الشباب لتحقيقه، ليعبروا عن آمالهم في مستقبل مشرق مليء بالأمان والتحقق من الذات، يجد الكثيرون منهم أنفسهم بعد فترة طويلة من الدراسة يجوبون الشوارع أو يقضون وقتهم في المقاهي، ينتظرون فرص العمل التي قد تأتي بعد سنوات. يعيشون في حالات من الفراغ والإحساس بالتهميش واليأس، حيث يفتقدون للأمل في الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم العلمية ومؤهلاتهم.

على الرغم من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري والجهود المبذولة من قبل الدولة في إعداد سياسات ووكالات لخلق فرص عمل لخريجي الجامعات، فإن معدلات البطالة بينهم لا تزال في ارتفاع مستمر. الآليات المعتمدة لحل هذه المشكلة تعتبر حلولاً مؤقتة لا تصل إلى الحلول النهائية، مما أثر على سوق العمل الجزائري بتراجع كبير في توفير فرص العمل للخريجين. أصبح العمل المؤقت وغير الرسمي الوسيلة البديلة للخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية بين الشباب الجامعي.

إن هذا الشباب يمثل إطارًا مؤهلاً وكفؤًا يمكن استثمار طاقاته ومواهبه بالشكل المناسب. فهو بالفعل أمل المستقبل وسبب ازدهار وتقدم المجتمع، إذا ما توفرت له الإمكانيات اللازمة للتألق والمساهمة الفعالة في بناء *الوطن*.

قائمة المراجع

➢ أولا: المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب:

1. أمينة عبد الله السالم وآخرون :**أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا** ، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود السعودية،2005.
2. التقرير العربي الثالث حول: **التشغيل والبطالة في الدول العربية**، مكتب العمل العربي، المنظمة لعربية للعمل، القاهرة، مصر، 2012.
3. الطاهر بن يعقوب : **تقيم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الانجازات المحققة** ، أبحاث المؤمتر الدولي حول : تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001 -2014 ،جامعة سطيف ، سنة 2013،ص 11.
4. الحاج حميد عبد الله، مصطفى محمود أبو بكر: **البحث العلمي**، الدار الجامعية، القاهرة، 2002، ص 166.
5. بن عزوز صابر: **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2004، ص 26
6. بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود: **مقدمة في الاقتصاد الكلي**،دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،2003، ص 3
7. تقرير ختامي لمندوة القومية حول: **تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية**، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربي، القاهرة، 2014.
8. حامد خالد: **منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار الجسور، ط1، الجزائر، 2008، ص 131.
9. حسين عبد الحميد رشوان: **ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي**، المكتبة الجامعية، ط4، الإسكندرية، مصر، 2000 ، ص 108.
10. د. رمزي زكي (1998)، **الاقتصاد السياسي للبطالة**، الكويت: دار المعرفة ، صفحة 13,15. بتصرّف.
11. سلاطنية بلقاسم، الجيلالي حسان: **منهجية العلوم الاجتماعية**، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 2

12. سفير ناجي: **محاولات في التحميل الاقتصادي**، الجزء الثاني، تر: الأزهر بوغيور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 12

13. ضياء مجيد الموسوي : **العولمة واقتصاد السوق الحرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،ط2005،2.

14. عبد الجواد مصطفى خلف: **علم الاجتماع السكان**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ط2009،1.

15. علي عبد الوهاب نجا: **مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها**، الدار الجامعيةالإسكندرية،2005،ص17.

16. فاطمة الزهراء موالي علي "**سوق العمل والموارد البشرية**"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة ، محمد خيضر، بسكرة، يومي 13 – 14 ماي 2024، ص84

17. كمال الدين عبد الغني المرسي :**الحل الاسلامي لمشكلة البطالة** ،الاسكندرية، مصر ،دار الوفاء ،ط2004،1،ص11.

18. مراد زايد و محمد عبد الرؤوف بن سالم: **مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر–حالة الوكالة الوطنية لتشغيل**. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3، الجزائر، د.ت، ص3.

19. منى الطحاوي: **اقتصادّات العمل الاولى**، تحرّر جامعة القاهرة. القاهرة–مصر: مكتبة نهضة الشرق، 1995.

20. موريس أنجرس: **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية**، (ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون)، دار القصبة، ط2، الجزائر، ص 204

21. محمد صلاح محمد عبد الحميد: **أزمة البطالة**، هبة النيل العؤبية للنشر و التوزيع،القاهرة،2007ص5

22. مجيد مسعود: **دليل المصطلحات التنموية**، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001، ص 114.

23. مركز رياض نجد للاشراف والتدريب التربوي: **التهيئة لسوق العمل**. دار المؤلف للنشر والتوزيع، 2006.

24. ناصر قاسيمي : **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر،2011.

25. هوشّار معروف: **تحلّل الاقتصاد الكلّ**. عمان الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزّع، 2005.

ب.القواميس:

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

ج.الرسائل الجامعية :

1.أسماء بالعربي، (2014): **واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية شتمة بسكرة.

2.اسماعّل فرحان: **محددات عرض العمل فً الجزائر دراسة قًاسّة للفترة 2017-1980.** مذكرة ماستر، الوادي-الجزائر: كلّية العلوم الاقتصادّة جامعة الوادي، 2018.

3.**التشغيل في الجزائر** ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ،تلمسان ،2012 ، ص255.

4.حمود سعيدة: **برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية** (رسالة ماجستر) في علم اجتماع التنمية، قسم علم اجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2006.

5.رقية هدروق، مذكرة تخرج : **دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر "1989-2012** " ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، ص، 78-79

6.شباح رشيد: **ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر** ، رسالة ماجستير ، كلية العوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أبوبكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012 ص 150

7. عبد الرزاق جباري، (2015) :**آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر**، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف.

8. عبد الرزاق جباري، (2015):آ ثار **سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر**، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف.

9. وكروشة عمار و ناصف محمد: مذكرة تخرج ماستر ، **آليات دعم التشغيل في الجزائر**، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع البويرة، سنة 2014-2015 ، ص 64.

د. القوانين والمراسيم :

1. الأمانة العامة للحكومة: الجريدة الرسمية للجمهورية ألجزائرية "**المرسوم التشريعي رقم 9-01 المؤرخ في 03 شعبان عام 1414 الموافق لـ 15 يناير سنة 1994**"، العدد03، الصادر في 4 شعبان عام 1414 الموافق لـ 16 يناير سنة 1994 المتعلق بالمنظومة الإحصائية، ص 08

2. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "**المرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1429الموافق لـ 21 مايو سنة 2008**"، العدد 26، الصادر في 19 جمادى الأولى عام 1429 الموافق لـ 25 مايو سنة 2008 المتضمن تنظيم المجلس الوطني لإلحصاء وعمله، ص 08.

3. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "**المرسوم التنفيذي رقم10 -101 المؤرخ في 13ربيع الثاني عام 1431الموافق لـ 29 مارس سنة 2010**"، العدد 21، الصادر في 15 ربيع الثاني عام 1431 الموافق لـ 31 مارس سنة 2010، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها، ص ص 4 - 5.

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الامر رقم 14/96 المؤرخ 1996/06/24 يتضمن **قانون المالية** سنة 1996 ،الجريدة الرسمية العدد 39 ، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

5. مكتب العمل الدولي، الاتفاقية رقم 112 المتعلقة بسياسة العمل.

6. هيئات خاصة تلعب دور الوساطة في سوق العمل الجزائري، لتفاصيل أكثر يمكن الاطلاع على "**المرسوم الرئاسي رقم 06 – 61 لمؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق لـ 11 فبراير 2006**"، المتضمن التصديق غلى الاتفاقية 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، المعتمدة بجنيف في 19 يونيو سنة 1997.

هـ.المجلات والدوريات و جرائد :

1. الجريدة الرسمية، العدد 53، جوان 1971، الأمر 71- 42 المتضمن تنظيم اليد العاملة.
2. الجريدة الرسمية، العدد، 2004 ،83، القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
3. حمزة عايب: **مداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**, الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص8 .
4. رمزي زكي: **الاقتصاد السياسي للبطالة**، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والأدب، عدد 6،الكويت، ، 1997، ص 110.
5. شريف صديق: **عقود العمل المؤقتة**، مجلة فكر ومجتمع، العدد، 20، الجزائر، 2014، ص 43، 44
6. فهد عبد العزيز: **البطالة والأسباب والطرق المعالجة**، السعودية، 2004، ص44 .
7. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي
8. مصطفى خلف: **علم الاجتماع السكان**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،ط2009،1.
9. مصطفى بلمقدم وصطفي طويطي،المؤسسات الصغرية و المتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : **استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة** ، جامعة مسيلة يومي 15-16 نوفمبر 2001، ص15

10. ناصر قاسمي: **سوسيولوجيا المنظمات**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 207

➢ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

A. Livre :

1 . Boulqawas Ibtisam, Mécanismes de lutte contre le chômage, disponible sur 2e édition ،Dunod،Macroéconomie ،David Begg et autres,paris,1999,214-213 :pp,05/04/2024,18.15.

2. Boucherf Kamal : Quelques éléments de réflexion sur la problématique du travail dans l'entreprise algérienne, Revue del'institut de sociologie,N° 23 Alger, 1992, P 26, 28

B. Site :

1. https://www.almaany.com/

2. https://almougem.com

3. https://mawdoo3.com

4. www.anem.dz

5. www.cnac.dz

6. http://minishawi.com

الملاحق

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية قسم علم الاجتماع

قسم علوم الاجتماعية – شعبة علوم اجتماعية

إستمارة بحث حول :

البطالة لدى خارجي الجامعة

–دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين الباطلين عن العمل.

بمدينة تيزي وزو.

تخصص : علم الاجتماع التنظيم .

أعداد الطالبة : **اشراف الدكتور :**

–بن سالم أمينة **– يوسف خوجة سمير**

ملاحظة: ضع العلامة (x) في الخانة المناسبة. أعدكم أن المعلومات المدلوا عليها سيتم إستغلالها لغرض علمي لا أكثر، تقبلوا مني فائق الإحترام و التقدير .

السنة الجامعية: 2024/2023

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن : [20-24] ☐ [25-29] ☐ 30 فما فوق ☐

3-الحالة المدنية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4-نوع الشهادة المتحصل عليها :

- ليسانس ☐
- ماستر ☐
- دكتورا ☐

5-كم مضى على تخرجك من الجامعة؟:

- من سنة إلى 03 سنوات ☐
- من 04 إلى 06 سنوات ☐
- من 07 سنوات او أكثر ☐

6-سنة التخرج : .....

7- نوع النظام الذي درست فيه:

- نظام كلاسيكي ☐
- نظام LMD ☐

8-ما هو تخصصك:

- علوم اجتماعية ☐
- علوم إنسانية ☐

9- هل المؤهلات العلمية التي اكتسبتها تتماشى مع متطلبات سوق العمل ؟

-نعم ☐ لا ☐

10- في رأيك المعرفة والخبرة التي اكتسبتها تتكيف مع متطلبات السوق المحلية ؟

-نعم ☐ لا ☐

11- هل عملية العرض والطلب على العمالة من خريجي الجامعات في السوق المحلية متوازنة ؟

-نعم ☐ لا ☐

12- هل عانيت من مشكل البطالة بعد التخرج ؟ نعم ☐ لا ☐

❖ اذا كانت الاجابة ب نعم , كم دامت مدة بطالتك ؟ ... .

.....

13-ماذا تعمل في الوقت الحاضر؟.....

.....

14-حسب رأيك ما هي التخصصات التي نجد فيها أكبر نسبة للبطالة ؟

- علوم اجتماعية ☐
- علوم إنسانية ☐
- علوم تقنية ☐
- علوم اقتصادية ☐
- أدب عربي ☐

15- هل حاولت الحصول على منصب عمل؟:

نعم ☐ لا ☐

❖ اذا كانت الإجابة نعم، فما هي الأساليب التي اعتمدتها:

- مسابقات التوظيف ☐
- إعلانات ☐
- وكالات خاصة بالتوظيف ☐
- أخرى أذكرها: .....

16-هل تلقيت صعوبات للحصول على منصب عمل؟:

-نعم ☐ -لا ☐

❖ اذا كانت الإجابة نعم، أذكرها: .....

.....

17-هل لديك طموح في الحصول على وظيفة أو منصب عمل دائم مستقبلا؟:

-نعم ☐ -لا ☐

❖ إذا كانت الإجابة لا، فلماذا؟:.....

.....

18-هل تعتقد أن خريجي الجامعة من العلوم الانسانية و الاجتماعية يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الاجابة ب نعم كيف ذلك .....

19-هل ترى أن الوضع الاقتصادي الحالي ساهم في ارتفاع نسبة البطالة ؟

-نعم ☐ -لا ☐

❖ اذا كانت الإجابة نعم، كيف ذلك؟:.....

.....

20-هل ترى أن الوساطة والمحسوبية سبب من أسباب لكثرة ظاهرة البطالة؟

-نعم ☐ - لا ☐

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

- الكفاءة ☐
- الوساطة ☐
- الرشوة ☐
- اخرى اذكرها .....

22-حسب رأيك ماهي أسباب انتشار ظاهرة البطالة لدى خاريجي الجامعة ؟:

- عدم ملاءمة التكوين الجامعي لسوق العمل ☐
- عدم توفر فرص العمل المناسبة لمؤهلك ☐
- عدم رغبة الشباب في العمل ☐
- ضعف المرتبات الشهرية ☐
- الاعتماد على الأيدي العاملة الأجنبية ☐
- عدم وجود فرص عمل أساسا ☐

❖ أسباب أخرى أذكرها: .....

.....

- 23 - هل ترضى العمل في غير مجال تخصصك ؟:

-نعم ☐ -لا ☐ -ربما ☐

24-هل اشتغلت من قبل بعض الأعمال الحرة؟:

-نعم ☐ -لا ☐

❖ إذا كانت الإجابة نعم،

أذكرها؟:.....

25-ما العمل البديل الذي قد تراه مناسب للخروج من مأزق البطالة؟:

- الفلاحة ☐
- البناء ☐
- التجارة ☐
- أنشاء مؤسسة ناشئة خاصة بك ؟ ☐

❖ أعمال أخرى أذكرها؟: .....

.....

26- هل شاركت في مسابقات التوظيف بعد التخرج؟:

-نعم ☐ -لا ☐

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

- طلبهم للخبرة المهنية ☐
- مسابقة شكلية لأن المناصب لديها أصحابها ☐

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

- تتناسب إلى حد كبير ☐
- تتناسب إلى حد ما ☐
- لا تتناسب ☐
- لا تتناسب إطلاقا ☐

28- ما تقييمك لمستوى التعليم الذي تلقيته بالجامعة؟:

- عالي ☐ - عالي جدا ☐
- ضعيف ☐ - ضعيف جدا ☐

29-إلى أي مدى استفدت من الخبرات العلمية التي اكتسبتها أثناء مشوارك الدراسي؟:

- إلى حد كبير ☐
- إلى حد ما ☐
- لم أستفد ☐
- لم أستفد إطلاقا ☐

30-في رأيك ما هي الحلول التي تراها مناسبة للحد من ظاهرة البطالة لدى خارجي ألجامعة خاصة خريجو الجامعة العلوم الانسانية و الاجتماعية ؟

.....

.....

خلاصة

البطالة بين خريجي الجامعات تمثل ظاهرة معقدة تعكس الفجوة بين التعليم العالي واحتياجات سوق العمل. يواجه العديد من الخريجين صعوبة في العثور على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم، مما يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وفقدان الثقة بالنفس.

تتعدد أسباب هذه البطالة، منها عدم توافق المهارات مع متطلبات الشركات، وزيادة أعداد الخريجين مقارنة بالفرص المتاحة، وتأثير الأزمات الاقتصادية التي تقلص من فرص العمل، فضلاً عن نقص الخبرة العملية. فتتسبب البطالة في آثار سلبية على الأفراد والمجتمع، حيث تؤدي إلى تراجع الثقة بالنفس وتؤثر سلبًا على النمو الاقتصادي.

لمواجهة هذه الظاهرة، يجب تبني استراتيجيات مثل تحسين برامج التدريب والتأهيل، وتعزيز التعاون بين الجامعات وسوق العمل، ودعم ريادة الأعمال، وتحديث السياسات التعليمية ، وتسعى سياسة التشغيل إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتقليل البطالة من خلال دعم القطاعات الاقتصادية، وتوفير برامج تعليمية متناسبة مع احتياجات السوق، وتقديم مساعدات للعاطلين عن العمل، وتحسين ظروف العمل.

رغم الجهود المبذولة، لا تزال معدلات البطالة في الجزائر مرتفعة، مما يضطر الكثير من الخريجين للعمل في وظائف مؤقتة وغير رسمية. يمثل الشباب قوة مؤهلة يمكن استثمارها، لذا يجب توفير الفرص اللازمة لهم لتحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع مزدهر و الحصول على الشهادة والتخرج يمثل حلمًا يسعى إليه الشباب لتحقيق مستقبل مشرق، إلا أن العديد منهم يجدون أنفسهم بعد سنوات من الدراسة في حالة من الفراغ والانتظار، حيث يفتقرون للأمل في الحصول على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم.

Abstract

Unemployment among university graduates is a complex phenomenon that reflects the gap between higher education and labor market needs. Many graduates face difficulties in finding jobs that match their qualifications, leading to feelings of frustration and loss of self-confidence.

The reasons for this unemployment are varied, including a mismatch between skills and company requirements, an increase in the number of graduates compared to available job opportunities, the impact of economic crises that reduce job prospects, and a lack of practical experience. This unemployment has negative effects on individuals and society, contributing to diminished self-esteem and adversely affecting economic growth.

To address this issue, several strategies should be adopted, such as improving training and qualification programs, enhancing cooperation between universities and the labor market, supporting entrepreneurship, and updating educational policies. Employment policies aim to improve the efficiency of the labor market and reduce unemployment by supporting economic sectors, providing educational programs aligned with market needs, offering assistance to the unemployed, and improving working conditions.

Despite ongoing efforts, unemployment rates in Algeria remain high, forcing many graduates to seek temporary and informal jobs. Young people represent a qualified workforce that can be effectively harnessed; therefore, it is crucial to provide them with the necessary opportunities to achieve sustainable development and build a prosperous society. While obtaining a degree represents a dream for many young people seeking a bright future, many find themselves in a state of emptiness and waiting after years of study, lacking hope for jobs that align with their qualifications.

Résumé :

Le chômage parmi les diplômés universitaires est un phénomène complexe qui reflète le fossé entre l'enseignement supérieur et les besoins du marché du travail. De nombreux diplômés rencontrent des difficultés à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications, ce qui entraîne un sentiment de frustration et de perte de confiance en soi.

Les raisons de ce chômage sont variées, notamment le manque de correspondance entre les compétences et les exigences des entreprises, l'augmentation du nombre de diplômés par rapport aux opportunités disponibles, l'impact des crises économiques qui réduisent les perspectives d'emploi, ainsi qu'un manque d'expérience pratique. Ce chômage a des effets négatifs sur les individus et la société, contribuant à une diminution de l'estime de soi et ayant un impact défavorable sur la croissance économique.

Pour faire face à ce phénomène, plusieurs stratégies devraient être adoptées, telles que l'amélioration des programmes de formation et de qualification, le renforcement de la coopération entre les universités et le marché du travail, le soutien à l'entrepreneuriat, et la mise à jour des politiques éducatives. Les politiques de l'emploi visent à améliorer l'efficacité du marché du travail et à réduire le chômage en soutenant les secteurs économiques, en fournissant des programmes éducatifs adaptés aux besoins du marché, en offrant une aide aux chômeurs et en améliorant les conditions de travail.

Malgré les efforts déployés, les taux de chômage en Algérie restent élevés, obligeant de nombreux diplômés à chercher des emplois temporaires et informels. La jeunesse représente une main-d'œuvre qualifiée qui peut être efficacement exploitée; il est donc essentiel de leur fournir les opportunités nécessaires pour réaliser un développement durable et bâtir une société prospère. Bien que l'obtention d'un diplôme représente un rêve pour de nombreux jeunes en quête d'un avenir brillant, beaucoup se retrouvent dans un état de vide et d'attente après des années d'études, manquant d'espoir de trouver des emplois correspondant à leurs qualifications.