المحاضرة7**: - \*مساهمة في سوسيولوجيا البطالة والبطالين - \***

يجد الباحث نفسه في المجتمع الجزائري بخصوص دراسته لظاهرة البطالة أمام عائق إبستمولوجي يتمثل في تحديد ماهية البطال, إذا قمنا بإسقاطه على واقع محلي ثقافي مغاير للواقع الذي أنتج البطال بالمفهوم الغربي. بعبارة أخرى إننا بحاجة إلى إعادة النظر في مفهوم البطال؛ بل تكييفه وتبيئته لأن الواقع المحلي يفز إشكالات عدة بخصوص البطالة والبطالين. إنطلاقا من هذا الإشكال الإبستمولوجي نحاول أن نقدم هذه المساهمة.

1. **إشكالية مفهوم البطالة:**

يظهر لنا أن جلّ التعاريف المقدمة بخصوص "البطالة" تتبنى في مرجعيتها التعريف المقدم من طرف المكتب الدولي للشغل كهيئة عالمية, باعتبار أن البطالة, هي: "**الحالة التي يكون فيها الأشخاص بدون شغل وهم في حالة البحث عنه، مهيئين لممارسته في حال الحصول عليه"(**1) .هذا التعريف هو الذي تعتمده أيضا المؤسسات الرسمية في بلادنا, خاصة تلك المكلفة بالجانب الإحصائي كوكالات التشغيل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات.هذا الأخير يمثل الهيئة الرسمية الأولى في إحصاء البطالين ويعرفهم, كما يلي" :**الأشخاص من كلا الجنسين تتراوح أعمارهم ما بين (16-59 سنة), صرحوا بأنهم بلا شغل إبان الفترة المرجعية للبحث، في حالة البحث عنه وصرحوا بأنهم بحثوا عنه من قبل.**" (2) . إنطلاقا مما قيل, فإننا نتحفظ على هذه التعريفات كونها لا تغوص في عمق المجتمع, ولا تأخذ بالخصوصية الثقافية للمجتمعات. ولا يخدمنا من الناحية السوسيولوجية باعتبار ما ذكر يصنف من قبل الطرح الإداري لمفهوم البطالة، هذا التعريف العالمي لا يحل المشكلة بقدر ما يطرح إشكالات معرفية أخرى من حيث الضبط الدقيق للمفهوم وتكميمه والمقاربة المنهجية المعتمدة لذلك. وعلى سبيل المثال, كيف يمكن اعتبار الشخص بطالا وهو يزاول عملاً غير رسمي على هامش الحياة الحضرية ,مسجّل في وكالات التشغيل ولدى الجماعات المحلية على أساس أنه بدون شغل؟ هل هو بطال حقيقي:-يصنف في خانة المحتاجين- أم بطّال مزيف-ثري-؟ خاصّة وأن بعض البطالين في هذه الحالة اكتسبوا مدخولا ماديا معتبرا في القطاع غير الرسمي ؛ حتى أصبحوا يقارنون بغيرهم من الأجراء العاملين في القطاع الرسمي, أحيانا في مرتبة مادية واجتماعية أحسن منهم.

هناك إشكال آخر, فعندما يزاول البطال عملا ما, هل هذا يعني أنه خرج فعلا من دائرة البطالة؟ أمّ أن جانب التمثلات الفردية و الاجتماعية مهم في تفسير مفهوم الوضعية؟ على سبيل المثال, يمكن للعامل في إطار عقود ما قبل التشغيل أن يتصور وضعيته المهنية شبيهة بالبطال و ما يتحصل عليه من مدخول مادي يقترب من المنحة أكثر منه إلى أجر شهري, وفي نفس الوضعية يرى عامل آخر أنه فعلا هو أقرب إلى مرتبة الأجير من وضعية البطال بحيث تغير ريتم حياته وشرع في بناء هوية مهنية ولو مؤقتا.

كيف يمكن اعتبار الفرد متمدرسا و بطالا-طالب شغل- في آن واحد؟ يواصل دراسته بصفة مستمرة في مؤسسات التكوين والتعليم وفي نفس الوقت يقدم ملف توظيف إلى إحدى الخواص في القطاع الرسمي. وهو بهذا يعتبر باحثا عن الشغل, فهل هو بطال إذ لم يتحصل بعد على شغل, أو متمدرس أم الاثنين معا؟

إذا رأى الشاب البطال أنّ ما يقوم به من نشاط ذو مدخول مادي غير مصرح به هو بمثابة انحطاط في مكانته الاجتماعية , بحيث يشتغل في أعمال تبدو له أنها دونية بمدخول مادي يمثل- مصروف جيب- وقبل بها تحت ضغط وقهر البطالة كظاهرة اجتماعية؛ في هذه الحالة تتحول البطالة إلى شبه وصم اجتماعي. أما إذا قارن نفسه بفئات مهنية أخرى من حيث المستويات الاجتماعية و المادية, ورأى أنه أفضل منها؛ فإن هذه الوضعية قد تخرجه من دائرة البطالة إلى حد ما. هذا على مستوى التمثلات الفردية. في كل الحالات نحن أمام صنفين من البطالين: الأول, نشيط يحاول معايشة البطالة بشكل إيجابي خاصة في القطاع غير الرسمي, إلا أن البطال يبرر هذه الوضعية ويشرعنها ؛ أي شرعية من الناحية الاجتماعية لأن المسألة في هذه الحالة هي- بقاء أو موت- . أما الثاني, فهو البطال السلبي نراه يقتل الوقت بطرق مختلفة غير مهيأ للقيام بنشاط ذي مدخول مادي غير مصرح به, ربما لأنه غير قادر عليه أو لأنه ينفر من العمل, خاصة لدى الغير وبالتالي نراه لا يغامر كثيراً.في هذه الحالة, نرى بعض الأشخاص بدون عمل يقضون وقتا طويلا في الجلوس على الحائط (الجدار)-الحيطيست – هم ذكور في الغالب، نراهم كذلك بالقرب من العمارات أو مؤسسات التعليم، بعضهم يقضون وقتا طويلا في النوم في النهار وينشطون في الليل في ممارسات انحرافية مختلفة. يتحصلون على مواردهم المادية من الأسرة, بعض الأصدقاء أو عن طريق التسول المهذب إن صحّ التعبير أو من السّرقة والاعتداء على ممتلكات الغير.

من زاوية أخرى, يُعد مفهومً البطال مفهوما زئبقيا يعسر علينا ضبطه من الناحية الكمية فهو ينفلت من هذه العملية من حين لآخر, باعتبار أن الشخص البطال يشتغل مؤقتًا ثم يعود إلى حالة البطالة لأسباب مختلفة ثم العمل من جديد وهكذا دواليك . زيادة على هذا أن البعض منهم غير مسجلين بانتظام كبطالين ربما لعدم اقتناعهم بهذه العملية أو لعدم اكتراثهم بها ويرون أنّها لا تمثل لهم شيئا. ناهيك أن بعض العاملين في إطار العقود المحددة المدة بصيغ مختلفة يذهبون إلى مؤسسة العمل فيظهرون في اليوم الأول من أيام العمل مثلا ثم لا يمارسون مهامم طيلة أيام العمل الأخرى كما ينبغي. فهل يمكن تصنيف هذه الفئة بأنها عاملة حقا؟ وإن كان الجواب ب "لا" فهل هي في حالة بطالة مقنعة؟ في هذه الحالة, نحن أمام فئة من الأشخاص لهم هويتين متناقضتين أحدهما ظاهرية وهي الأجير المتعاقد وأخرى متخفية وحقيقية هي (اللاعامل) الذي يشبه البطال. بحيث يتجه إلى مؤسسة العمل –الخدمة في التعبير الشعبي-يتماثل مع غيره من الأجراء في حين أنه لا يتجه إلى العمل في حد ذاته,ما يبرر الفرق بين العبارتين الشعبيتين:- رايح للخدمة- التي تعني إمكانية التواجد في مكان العمل ولكن لا أمارس أي عمل وهو الواقع وعبارة-رايح نخدم- التي تعني مزاولة العمل فعلا و هو المطلوب .

أما من زاوية العوائق الثقافية, تجد الفتاة أحيانا صعوبة في البحث عن العمل باعتبار أن الأب يرفض خروجها من البيت لكي تشتغل أو من طرف الأخ على سبيل المثال, أو يضع لها المجتمع المحلي شروطا لذلك. بالرغم من أنها وصلت إلى السن القانوني الأدنى للعمل, وترغب في الشغل إلاّ أنها لم تبحث عنه نظرًا للمقاومة التي تتلقاها من الأسرة وربما حتى المحيط. تزداد هذه الظاهرة كلما ابتعدنا عن الأوساط الحضرية تحت قوة الضبط الاجتماعي الذي يحدّ من حراك الإناث في الفضاء العمومي، تزداد الصعوبة أكثر في حال خروجها مبكرًا من التمدرس ليصبح المبرّر إزاء بقائها في البيت قويا من أي ظرف آخر. فهل يمكن اعتبارها بطالة فعلا في هذه الحالة ؟ ناهيك على أن تمثل بعض النساء للعمل المنزلي المأجور ودوره في مجابهة البطالة يختلف حسب الخصوصية الثقافية المحلية لكل منطقة.

إن البطالة في المجتمع تأخذ عدة معان, فهي أقرب إلى الفقر في المخيال الاجتماعي وقد تكون مرادفة للمساعدة الاجتماعية, كما هو الشأن بالنسبة للمتحصلين على منحة البطالة وفي بعض الحالات تكون مرادفة لعدم الصلاحية الاجتماعية أو الإعاقة الاجتماعية ، وتكون مرادفة أيضا للوصم الاجتماعي، إذا اعتبرنا البطال كعالة على المجتمع.

**2- البطالون من الناحية الكمية:**

لا يمكن الحصول على فئة البطالين من الناحية الكمية إلا إذا عرفنا كيفية ارتباطها مع فئات أخرى, كالسكان غير النشيطين والأجراء في مختلف القطاعات الرسمية في القطاع العمومي أو الخاص. وعموما فمجموع السكان العام في بلد ما ينقسمون إلى قسمين: يختص القسم الأوّل, بأولئك الذين وصلوا إلى السن القانوني الأدنى للعمل الذي يختلف من مجتمع إلى آخر حسب الخصوصية الثقافية والمنظومة التشريعية, كما هو الشأن في المجتمع الجزائري, حيث حدد السن القانوني للعمل بـ 16 سنة حسب القانون الأساسي العام للعامل الجزائري. كما يختص القسم الثاني, بمن هم أدنى من هذا السن ولا يمكن اعتبار هؤلاء قادرين على الشغل ليس فقط حسب المعطى القانوني, وإنما أيضا حسب القدرة البيولوجية – الجسدية والذهنية –, بالرغم من أنّ حتمية الواقع الاجتماعي يدفع بهؤلاء للبحث عن الشغل خاصة في القطاع غير الرسمي لأسباب مختلفة. منها ما هو مرتبط بالجانب المادي للأسرة حيث تبقى مساهمة القاصر في هذه الحالة بمثابة إعالة لعائلته التي تدعمه وتسانده ؛ بل وتتستر عن أفعاله, ومنها ما هو مرتبط بالجانب الثقافي كتعويد الطفل على الاتكال على النفس منذ الصغر, وغرس قيم الفحولة والمخاطرة. فمع مرور الوقت يكتسب الطفل القبول الاجتماعي خاصة إذا طالت الوضعية السوسيو- اقتصادية المتدهورة للأسرة.

يضم القسم الأول السالف الذكر بدوره مجموعتان, يطلق على الأولى منها بالسّكان الغير نشطين:" **يشمل الذين ليس لديهم نشاطا مهنيا محدّدًا بصورة رسمية فلا يبحثون عن الشغل، هذا لا يعني أنهم لا يعملون ولكن عملهم غير مأجور ولا يعتبر إنتاجيا.**"(3) نذكر منهم: الطلبة في الجامعة والمتمدرسين في مختلف الأطوار التعليمية ومراكز التكوين حتى ولو مارسوا أعمالا غير رسمية, يعتبر ذلك مكملا لنشاطهم البيداغوجي؛ بينما هويتهم الأصلية هي المتمدرس غير الأجير. لكن نلاحظ في مجتمعنا في السنوات الأخيرة بروز ما يمكن تسميته بالطالب الشائع الذي يدرس ويعمل في القطاع الرسمي في آن واحد؛ أي الطالب العامل بهويتين مختلفتين. لا يكمن هدفه غالبا في تثمين المعارف المكتسبة, بل يجعل من الجامعة وسيلة لترقيته المهنية بالدرجة الأولى.

تعمل هويته كعامل رسمي من عرقلة الهوية الأصلية له (الطالب). حيث يجد هؤلاء الطلبة صعوبة في مواصلة مشوارهم الدراسي والتوفيق بين الهويتين, لكن الصعوبة تكمن في إحصاء هؤلاء بإدماجهم في منظومة التشغيل كأجراء أو عدّهم ضمن فئة السكان غير النشطين كما أسلفنا الذكر. يضاف إلى هذه الفئة النساء اللواتي يزاولن أعمالا منزلية ولا يتلقين مقابل ذلك مدخول مادي من الناحية الرسمية-مصرح به- ؛أي العمل المنزلي غير المصرح به الذي تغيب فيه الحماية الاجتماعية وبالتالي يمكن عدّه ضمن النشاطات غير الرسمية. كما يمكن أن نضيف إليه فئة العجزة الذين لا يقدرون على العمل بسبب كبر السن, والمعاقين إعاقة تمنعهم من أن يقوموا بأعمال إنتاجية سواءٌ أكانت الإعاقة جسدية أو ذهنية. أمّا المجموعة الثانية, فهي تشمل السكان النشطين الذين ينقسمون بدورهم إلى قسمين: يخص القسم الأوّل, المستخدمين الذين يشتغلون في سوق العمل الرسمي مهما كانت طبيعة مناصب عملهم- دائمة، بعقد أو مؤقتة وسواءٌ أكان الاستخدام بالوقت الكامل أو بالوقت الجزئي وسواءٌ أكان للحساب الخاص أو عند الغير، عمومي أو خاص. فهوية هؤلاء هي العامل أو/ والأجير الذي يقوم بنشاط مهني مقابل مكافئة مادية في إطار منظومة تعاقدية تشريعية واضحة ومؤطرة.أما القسم الثاني من السكان النشطين فيشمل البطالين, أي أولئك الذين وصلوا إلى السن القانوني الأدنى للعمل، قادرين عليه، يبحثون عنه ويرغبون فيه, لكن لا يجدونه عند مستوى الأجر السائد في ذلك البلد. تستخرج هذه الفئة-البطالون- من الناحية الكمية انطلاقا من الفرق بين مجموع السكان العام النشطين ومجموع السكان النشطين المستخدمين.

**3- البطالة كظاهرة اجتماعية:**

نحاول من خلال هذا المبحث أن نتعرف على الخصائص الأساسية التي تجعل من البطالة ظاهرة اجتماعية, تختلف عن الظواهر الطبيعية العضوية والسيكولوجية انطلاقا من الأفكار التي قدّمها لنا- **إيميل دوركايم**-Émile Durkheim ,حول خصائص الظاهرة الاجتماعية التي تظهر في هذا التعريف: "**كل ضرب من السلوك، ثابتا كان أم لا، يمكن أن يمارس نوعًا من القهر على الفرد، أو أيضا، الذي يكون عامًا على امتداد مجتمع معين بحيث يكون له وجود خاص، مستقل عن مظاهره الفردية**.(4)

إن أوّل خاصية تنطبق على ظاهرة البطالة هي العمومية. بمعنى أنها تظهر في كافة المجتمعات البشرية, فهي مشكلة وواقعة لا وجود لها إلاّ في المجتمع، كانت ولا زالت موجودة بنسب مختلفة. يرجع هذا التفاوت إلى عدّة عوامل, منها: مدى فعالية السياسات المنتهجة في ميدان التشغيل، طبيعة نظام الحماية الاجتماعية، القيمة التي يوليها المجتمع للعمل، درجة تطوره، ثرواته البشرية، المادية وتشريعاته في ميدان الشغل...إلخ.

ما دامت الحياة الاجتماعية مستمرة فهي التي تشهد لظاهرة البطالة ببقائها في هذا الكل المجتمعي. تعد مؤشرًا على الصحة العمومية للنظام الاجتماعي, كما أن العمومية كذلك تجعل من البطالة سلوكا لا يستثني أحدًا, تشمل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه لكن بدون جدوى. فهي عندئذ ظاهرة اجتماعية عادية وتصبح باثولوجية عندما ترتفع نسبتها إلى أكثر من المعدّل أو المتوسط فتصطحب معها خطر الأنوميا أو تلاشي المعايير وفقدانها؛ ممّا يجعل السلوك مضطربا في إشارة إلى ضعف أو خلل في النظام الاجتماعي المكلف بالمراقبة الاجتماعية . باعتبار أن هذه الحالة الباثولوجية-تعطل قوة العمل- مؤقتة إذا استطاع النظام أن يرجع إلى حالة التوازن مرة أخرى.

أمّا الخاصية الثانية التي تنطبق على ظاهرة البطالة فهي "القهر". بمعنى أننا نتساءل في العديد من المرّات عن السبب الذي يجعل البطال يبحث بشتى الطرق عن الشغل أو العمل؛ لا شك أنه يحاول أن يخرج من البطالة. بعبارة أخرى تولد الشعور بنوع من الضغط الذي تمارسه عليه, ووجود هذا النوع من السلوك يجعل في الحالة المغايرة –حالة العمل- من العامل أن لا يشعر بها. لكن عند الامتثال لهذا القهر الذي تفرضه الظاهرة على البطال قد تخرجه من كونه بطالا لأنه لم يبدي مقاومة لها. هكذا يكون القهر فعلا خاصية جوهرية لمثل هذه الظواهر، إنها علاقة جدلية- دياليكتيكية -بين الفرد البطال من جهة وخاصية القهر للبطالة نفسها من جهة أخرى. فهذه الأخيرة تحاول جرّ البطال إلى الوقوع في التعطل لقوة العمل واستمراريته وديمومته مع مرور الزمن. قد تنجح في ذلك إذا قادته نحو السلوكات الانحرافية وربما الإجرامية أحيانا كإجراء تعويضي عن حالة التعطل. من جهة أخرى يحاول البطال أن يقاوم البطالة بطرق مختلفة كالبحث عن الشغل، الاتصال بالمستخدمين، القيام بمسابقات توظيف، العمل في القطاع غير الرسمي.. إلخ.

أمّا الخاصية الثالثة التي تنطبق على ظاهرة البطالة فهي الخارجية. بمعنى أنّها تختلف عن الظواهر العضوية والنفسية التي تتواجد في الضمير الفردي الذي من أجله وجدت، بينما البطالة تتواجد في الضمير الجمعي عن طريق المراقبة التي تمارسها على سلوك البطالين, التي يمكن أن تتجسد في عملية الوصم التي تلحق بهم من طرف غيرهم من الناس الذين لا يماثلونهم في نفس الوضعية.

يظهر الضمير الجمعي في هذه الحالة كأنه شكل من أشكال العقاب الخاص بحيث لا يحبّذ البطال أن يكون عالة على الآخرين فيقاوم هذه الوضعية حتى يعود إلى حالة الاستخدام. إنها الحالة الطبيعية التي تؤدي إلى زوال مؤقت لحالة القهر، هكذا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل صعوبة في عملية إدماجهم في منظومة الشغل. ويجد العامل الأجير نفسه مسرحًا أو مطرودًا من الحياة المهنية بفعل عوامل خارجة عنه بعبارة أخرى تتواجد البطالة كحالة قبلية قبل أن يجد الفرد نفسه بطالا، فهي تنتظره. لهذا نقول عن البطالة بأنها ظاهرة اجتماعية إجبارية. أمّا في حالة الاختيار بين منصب عمل وآخر لدى بعض البطالين والذين يمكن إدراجهم في حالة البطالة الاختيارية؛ فإن عملية الاختيار في حدّ ذاتها ظاهرة خارجية عن الضمير الفردي فهي من صنع سوق العمل نفسه وليست من صنيع الفرد في حدّ ذاته.

**4- الأشكال المختلفة للبطالة:**

بالنظر إلى مختلف الأطر النظرية التي تقف وراء تفسير ظاهرة البطالة فإنّ ما ينتج عن ذلك أنواع مختلفة من البطالات. وإن كانت ظاهرة البطالة شكليا هي واحدة, فإنها تتخذ عدّة صور في الواقع. يمكن تلخيص هذه الأشكال كما يلي:

**أ- البطالة الاختيارية:**

تنطبق البطالة الاختيارية على الأفراد بدون عمل، يبحثون عنه وقادرون عليه نراهم في البداية يتخيرون بين شكل وآخر في فترة الإنعاش الاقتصادي على وجه الخصوص. يملكون معلومات كافية عن مناصب العمل المطروحة كعروض نتيجة احتكاكهم المستمر بسوق العمل. أمام هذا الوضع نرى أن البطالين في هذه الحالة يستفيدون من منح إعانة البطالة أو يزاولون نشاطات مؤقتة ذات مدخول غير مصرح بها في مقابل التعطل الجزئي لقوة عملهم. ينطبق هذا النوع على أولئك الذين غيروا مناصب عملهم، أو الذين انتقلوا إلى مؤسسة أخرى أو من منطقة جغرافية إلى أخرى، كما تنطبق على الفئة التي تبحث عن شغل لأوّل مرّة خاصة الذين لديهم مستوى تأهيل عالي بالإضافة إلى النساء اللواتي يبحثن عن شغل بصفة عامة خاصة بعد تربية الأبناء.

**ب- البطالة الهيكلية:**

تحدث البطالة الهيكلية نتيجة تغيّرات تصيب النظام الاقتصادي لبلد ما كالانتقال من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي على سبيل المثال فتحدث تغيرات هيكلية تمس عدّة جوانب من النسق الإنتاجي كالتسريح مثلا.

قد تحدث هذه الظاهرة كذلك نتيجة التقدم التكنولوجي التي تتسبب في إحداث تغيير في بنية اليد العاملة؛ بسبب التباين بين مؤهلات قوى العمل من جهة و المتطلبات الجديدة في منصب العمل. هذا بدوره يؤثر على طالبي الشغل الجدد نظرًا لعدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه. الشيء المميز لهذا النوع من البطالات هي أنها: "**بطالة طويلة الأجل, لا تزول رغم عودة النشاط الاقتصادي وزيادة معدلات النمو؛ لأنها ترتبط بنوعية وطبيعة تنظيم الجهاز الإنتاجي".(**5)

**جـ- البطالة الدورية:**

تحدث البطالة الدورية نتيجة تدني الطلب الكلي الفعّال على السلع والخدمات المعروضة في سوق السلع، المرتبطة أساسًا بضعف الميل إلى الاستهلاك بسبب تدني القدرة الشرائية؛ الأمر الذي يجعل من السلع تتكدّس وترتفع معدلات التضخم بفعل السياسة الانكماشية المعتمدة من طرف الدولة. خاصة إذا كان المجتمع يعيش حالة ركود بحيث يقل حجم الدخل والناتج المحلي, تبعًا لهذا ينخفض الطلب على اليد العاملة فتنتج البطالة. يبقى على الدّولة أن تتدخل لا للتخطيط الاقتصادي, وإنما من أجل زيادة الطلب الكلي وذلك بخفض الضرائب وتذليل العراقيل البيروقراطية والمالية في وجه المستثمرين ورفع نسب الفائدة حتى نشجع الادخار بالنسبة للمواطنين. فينتعش الاقتصاد مرة أخرى وترتفع القدرة الشرائية ؛ممّا يؤدي إلى تقوية الميل إلى الاستهلاك من جديد فتخفض معدلات البطالة. هذه الظاهرة تتوافق مع الطرح النظري الكينزي في الاقتصاد الرأسمالي.

**د- البطالة المقنعة:**

تعرف البطالة المقنعة كما يلي : "**هي الحالة التي يكتسب فيها عدد كبير من العمّال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل ممّا يعني وجود فائض لا ينتج شيئا تقريبا، بحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فلا ينخفض الإنتاج**".(6)

من خلال هذا التعريف, نستخلص أن الفئة المعنية بالدرجة الأولى هي تلك التي تشتغل من الناحية النظرية لكن من الناحية العلمية فهي لا تضيف إلى الإنتاج شيئا.

يرجع السبب في ذلك إلى سياسة التوظيف المعتمدة من طرف الدولة المبنية على المساواتية والشعبوية. بحيث تعتمد على التسيير الاجتماعي بخلق مناصب عمل من أجل امتصاص العدد الهائل من طالبي الشغل, ربحًا للوقت وجلبا للسّلم الاجتماعي, أكثر من اعتمادها على ما يطلبه المحيط الاقتصادي من كفاءات تناسب متطلبات مناصب العمل المطروحة . تبقى الفئة المعنية بهذا النوع من البطالات تملك هويتين مختلفتين: من جهة, عاملة في القطاع الرسمي, ومن جهة أخرى تشبه البطالين لأنها فعليا لا تعمل. إذا ما انسحبت من مناصب عملها فلا تؤثر في العملية الإنتاجية لكنها في الواقع تُعوض بالشقاء، الفقر والبؤس, كما كان عليه الأمر سابقا في الاتحاد السوفيتي والصين الشعبية.

ه-**البطالة الموسمية:**

تحدث البطالة الموسمية نتيجة عدم انتظام النشاط في قطاع معين على مدار السنة ما يحتم تعطل قوة العمل. كما هو الشأن في بعض المهن والقطاعات, كقطاع الصيد البحري الذي يتأثر بالتقلبات الجوية, والقطاع الفلاحي حيث تزيد وتيرة النشاط أكثر في فصل الصيف وبدرجة أقل في فصل الخريف و الشتاء وتقل نوعا ما في فصل الربيع. تزداد نسبة البطالة الموسمية مع التغيرات الايكولوجية التي تحدث في الفترة الراهنة التي تسببت في الجفاف بسبب عدم تساقط كميات معتبرة من الأمطار, مما أثر على العمل الفلاحي.

**5- البطالون فئة غير متجانسة:**

سنحاول من خلال هذا البحث القيام بتصنيف البطالين حسب الوزن المعطى للخصائص الشخصية لطالب الشغل, آخذين بعين الاعتبار بعض المتغيرات التفسيرية: كالجنس، مستوى التأهيل، مدّة البطالة، الأصل الجغرافي و-الخبرة المهنية-.

**\* البطالون حسب متغير الجنس:**

إن التقسيم الجنسي للأدوار لا يتم بنفس الطريقة في جميع المجتمعات فكلما كانت الأدوار مختلفة كانت المجتمعات تظهر علامات بخصوص هيمنة القيم الذكورية على شتى نواحي الحياة الاجتماعية, وكلما كانت الأدوار قابلة للتداول والتبادل في المجتمع تظهر علامات بخصوص المساواة بين الجنسين. تدخل هذه المسألة في خضم جدلية الحداثة والتقاليد، بمعنى آخر كلما اتجه المجتمع في تغيراته البنيوية نحو الحداثة الغربية كلما تقلصت الهيمنة الذكورية لصالح القيم الأنثوية .أمّا إذا كانت الثقافة التقليدية مسيطرة على البرمجة الذهنية للأفراد ومقاومة أكثر لكل ما هو تجديدي بالمعنى الحداثي, هنا تزداد الهيمنة الذكورية. هذه الأخيرة تظهر مؤشراتها أكثر كلما ابتعدنا عن الأوساط الحضرية في اتجاه الأوساط شبه الحضرية وخاصة الريفية, عندما يزداد الضبط الاجتماعي الذي من شأنه كبح درجة حراك النساء خارج البيت. لكن في هذه الحالة تقاوم المرأة هذه الهيمنة بالعمل المنزلي المأجور-غير رسمي- الذي يساهم بدوره في العائد المادي للعائلة أو غير مأجور بالمفهوم المادي عند ما يعبر عن نشاط نسوي محض، حيث "**يرتبط العمل المنزلي تاريخيا بالاحتجاب لعدم الظهور الاجتماعي للقائمات فيه منذ التواجد التاريخي للعائلة البطريركية، التي عملت تدريجيا حسب مراحل تطورها على فصل الفضاءات والمهام وفق الجنس**."(7)

من جهة أخرى, يمكن تفسير البطالة النسوية بالانسحاب الطوعي للبعض من سوق العمل نتيجة الزواج أو الولادة. وكذلك بظاهرة التمييز في سوق العمل حيث تعد المرأة أكثر عرضة من الرجل لهذا السلوك في بناء العلاقات السوقية. إن كل من بائع ومشتري قوة العمل يأتون إلى سوق العمل حاملين معهم هبات أصلية في برمجتهم الذهنية مبنية على الهبة ورد الهبة. حيث تتغذى هذه العملية أكثر بجانب التمثلات الاجتماعية كطريقة التفكير والإحساس وكيفية العمل أثناء التوظيف وهو النقاش الذي يدور حاليا حتى في البلدان الصناعية المتطورة حول عدم الاستقرار في سوق العمل." **كونه يتميز بالانقسام بين جزء ثابت مركزي وآخر هامشي يتسم بعدم الثبات وتأقيتية المنصب، بشمل فئة الشباب الباحث عن الشغل لأوّل مرّة والنساء".**(8)

**\* البطالون حسب مستوى التأهيل:**

تطرح المسائل المتعلقة بالتكوين، الشهادة (دبلوم)، الكفاءة.. إشكالات عميقة. ففي مجتمعنا كثيرا ما نسمع بخطاب التهم المتبادلة بين قطاع التكوين عمومًا والمحيط الاقتصادي المرتبط به فيما يتعلق بمفهوم الكفاءة. فالأوّل, يصنفها في خانة ثمار التكوين الذي يتوج صاحبه في نهاية المرحلة بدبلوم يصرح من خلاله طالب الشغل بأنه أصبح جاهزا للدخول في سوق العمل, وما يبقى على المحيط إلاّ إدماجه بصفة مؤقتة قادرًا على اكتساب الخبرة المهنية بعد مرور الوقت. في حين يرفض المحيط هذا الخطاب ويناقضه في بعض الأحيان, باعتبار أن مقياس كفاءة طالب الشغل لا يتحدّد بالقيمة الرمزية للدبلوم فحسب؛ بل بما يمكن إنجازه فعليا في الميدان وبقوة الإنجاز نفسها. وهذا ليس متاحًا لأي حامل شهادة ما بحيث إنّ مصداقية هذه الأخيرة توضع على محك الواقع. وفق هذه المشكلة يمكن تفسير بطالة حملة الشهادات أي على أساس التنافر وانعدام الحوكمة بين القطاعين. هذا من جهة, ومن جهة أخرى يتسم قطاع التكوين بالشعبوية والمساواتية, و تكريس سلطة الإداري على ما هو علمي.

تمثل مؤسسة التكوين جهازا بيروقراطيا ضخما يحدد بصورة سلطوية مدّة محتوى التكوين وطبيعة الشهادة المتخرج بها, وفي هذه الحالة نلمس التدفق الكبير للمتخرجين سنويا ينجم عنه هدر الطاقات, بمعنى أننا نكوّن من أجل التكوين فقط؛ ربما من أجل ربح الوقت وشراء السلم الاجتماعي بعيدًا عن كل عقلانية التي تتطلبها هذه المسائل.

أما عن المحيط الاقتصادي فإنه يتسم هو الآخر بشح مناصب العمل نظرًا لضعف عملية الاستثمارات من الناحية الاقتصادية, وعدم تغيير الذهنيات من الناحية الثقافية . حيث يظهر المستخدم-المقاول - بأنه رأسمالي يتماشى واقتصاد السوق ظاهريا فقط. لكن ذهنيته لا زالت عشائرية، زبائنية مرتبطة بالولاء والخضوع أكثر منها ارتباطا بالمنطق والعقلنة وكأنه شخص شبه إقطاعي.

في خضم هذا الديالكتيك تنتج البطالة, حيث يزودنا الديوان الوطني للإحصائيات بأن "**بطالة حملة الشهادات الجامعية انتقلت من 16.4% سنة 2014 إلى 14.1% سنة 2015, أما عن بطالة الذين هم بدون تأهيل فقد انتقلت من 8.6% سنة 2014 إلى 9.8 % سنة 2015, في حين تنتقل نسبة بطالة حاملي شهادات التكوين المهني من 12.7% سنة 2014 إلى 13.4% سنة 2015م."**(9(. يظهر من خلال هذا المعطى الإحصائي أن نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية في تراجع نسبي مقارنة بالفئات الأخرى مع نوع من التحفظ أي تبقى مرتفعة. وهذا راجع للتسيير الاجتماعي للتجارب المعدة لغرض تقليص بطالة خريجي الجامعات كعقود ما قبل التشغيل وجهاز الإدماج المهني للشباب حيث تعطى الأولوية لهذه الفئة مقارنة بالفئات الأخرى فيما يتعلق بالتوظيف. تبقى النسبة مرتفعة, ففي نفس الوقت نسجل غياب الطابع العملي أو التمهيني لحاملي الشهادات الجامعية ما يعني ضعف قابليتهم للتشغيل مقارنة بخريجي مراكز التكوين المهني الذين يتجهون إلى المناصب اليدوية والمطلوبة عادة في سوق العمل.

**\* البطالون حسب مدة البطالة:**

يكشف لنا الديوان الوطني للإحصائيات أن: «71**.2% من السكان البطالين تزيد بطالتهم عن السنة أو ما يمكن تسميتهم "بالبطالين لمدة طويلة**".(10) هذا المصطلح ظهر بقوة في نهاية الستينات من القرن 20 م، انطلاقا من البحث الذي قامت به الوكالة الوطنية للتشغيل في فرنسا. حيث ينطبق على: "**جل الأفراد الذين تجاوزت مدة أقدميتهم في البطالة سنة فأكثر, وأن ما ينجر عنها انعكاسات نفسية واجتماعية كالانحطاط في ظروف التواجد الاجتماعي، إمكانية مغادرة البحث عن الشغل لفقدان الأمل، أعراض الفشل، الانعزالية والتشاؤم**."(11). وهي تعني كذلك ضعف القابلية للتشغيل.

من بين العوامل التي تساهم في تمديد البطالة نجد ضعف الرأسمال الاجتماعي الذي يظهر في مستوى الروابط الضعيفة (المهنية)أو الروابط القوية من علاقات عائلية، جوار، قبيلة...إلخ، كذلك تدني مستوى الرأسمال الثقافي الذي يظهر من خلال مختلف التكوينات والشهادات والألقاب المحصل عليها, أيضا قلة ونوعية مناصب العمل المطروحة في سوق العمل . من حيث الندرة التي تميز سوق العمل عندنا فهي مرتبطة بضعف الاستثمارات عمومًا, أمّا من حيث النوعية فإن المشكلة تتعلق بمدى ملائمة طموحات طالبي الشغل ومدى تناسب مناصب العمل مع مؤهلاتهم.

ويمكن أن نضيف متغير آخر يتعلق بالثقل الديمغرافي نقصد به التدفق الهائل لطالبي للشغل بصورة تجعل من البطالين يشكلون ما يشبه الطّابور والازدحام. هذا بالإضافة إلى نظرة المستخدم وتعقد شروطه في بعض الأحيان بحيث يجعلنا أحيانا نتساءل عن ماهية الشخص المطلوب في الوظيفة والمنصب الشاغر. كأن البحث يتجه إلى طالب شغل ككيان اجتماعي، اقتصادي وثقافي معقد وليس إلى كفاءة محددة. أكثر من هذا عندما ترتسخ النظرة إلى الجزائري عمومًا بأنه كسول لا يحب العمل ويصبح هذا الأمر عبارة عن فكرة يؤمن بها المستخدم ,يجعله في بعض الأحيان يفضل العمالة الأجنبية-الصينية- التي أصبحت متواجدة بقوة في قطاع البناء والأشغال العمومية في بلادنا.

**\* البطالون حسب الأصل الجغرافي:**

نميز في هذا المتغير نوعين من البطالين وهما: البطالون الريفيون والبطالون الحضريون. بالنسبة للنوع الأوّل, تنطبق عليهم البطالة الموسمية تحدث هذه الأخيرة عندما تعرف بعض القطاعات تقلصا في حجم نشاطها بعد انتهاء الموسم. نذكر هنا بأن البطالة الموسمية ظهرت هي الأخرى بعد التغيير الهيكلي في بنية اليد العاملة الريفية حيث انتقلت العلاقات من طابع المقايضة إلى الطابع النقدي (الأجري) بوجود الرأسمالية الزراعية ,إلا أنها تتميز بحراك جغرافي ملفت للانتباه نحو المدينة التي تتسم بحوض كبير للشغل مقارنة بالريف خاصة في القطاعات الصناعية والتجارية والخدمات والأشغال العمومية.

كانت المدينة ولا زالت دومًا في قالب النشاط الاقتصادي المنتج للثروة حيث ارتبطت دوما بظهور و تطور النظام الرأسمالي. لهذا الغرض فإن: "**الشباب الحضري عادة يكون حصوله على شغل أسهل من الريفي, لأن الشباب عادة عندما يجد عمل فإنه يجد في المناطق الحضرية أو الشبه الحضرية الصناعية أو في الخدمات على العموم، أي لا بدّ أن يهاجر من الريف إن كان ريفيا**".(12) .

ينتقل الصراع في المدينة بين المركز والهامش أي بين المندمجين الذين يمارسون أعمالا قارة وأولئك المهمشين كالبطالين والفقراء. لا تأخذ علاقة الصراع دائمًا شكلا شاقوليا، بل تأخذ شكل صراع جنب إلى جنب أي بين المركز والهامش وهي سمة المجتمعات المعاصرة.

**\* البطالون حسب- الخبرة المهنية-:**

نميّز في هذا المتغيّر بين نوعين من البطالين: طالبي شغل لأوّل مرة وطالبي شغل سبق لهم أن اشتغلوا من قبل. بالنسبة للفئة الأولى, تنطبق عليهم البطالة الإجبارية التي تشرح لنا وضعية فئة من الشباب يلتحقون لأوّل مرّة بسوق العمل. إن الميزة التي تنطبق عليهم هي الصعوبة في الاستقرار بالإضافة إلى النموذج المثالي الذي يحملونه عن عالم الشغل، نراهم أحيانا يتخيرون بين منصب وآخر كي يستقرون بعد مدة من الزمن. هذا بالإضافة إلى الصعوبة في الإدماج المهني نظرًا لفقدانهم الخبرة المهنية المطلوبة عادة في التوظيف ,وبالتالي يجدون أنفسهم منافسين من قبل طالبي الشغل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل. هؤلاء بدورهم ينقسمون إلى عدة فئات: فمنهم من انتهت آجال عقودهم المهنية- أعمال مؤقتة أو ظرفية- وأصبحوا بطالين يملكون خبرة مهنية، اعتادوا على نمط من الحياة المهنية ,من تنظيم للوقت والاستفادة من الحماية الاجتماعية والمدخول المادي ليجدون أنفسهم بدون هذه الترقية الاجتماعية المؤقتة والنسبية؛ أنها حالة الهامشية الاجتماعية بعد قطع الرابط المهني. تجد هذه الفئة صعوبة كبيرة في تقبل الوضع الجديد لأنهم عاشوا من قبل بهوية العامل الأجير, لتنحط هذه الهوية ويبدأ إعادة بناء الهوية الجديدة. أمّا عن المسرّحين وإن اشترك هؤلاء مع سابقيهم في تماثل الحالتين في الخصائص المذكورة, فإن ما يميزهم هو عدم الاعتراف الاجتماعي بعد تدني المكانة الاجتماعية. في هذا الإطار أشارت دراسة ميدانية حول خطابات العمال المسرحين, إلى أن ظاهرة التسريح : "**ليست مرادفة فقط لنهاية عقد العمل رسمي بين طرفين وإنما هي خطابات حول تزعزع العلاقات السلطوية داخل الأسرة, وعن تأثيرها في تلبية الحاجيات الآنية لأفرادها وبداية زوال السلطة الرمزية للمسرح**".(13.(

أدت هذه الظاهرة كذلك إلى التفكك الأسري ودخول مكثف للعنصر النسوي إلى سوق العمل, بالإضافة إلى تنامي عمالة الأطفال القصر..

6- **الحماية الاجتماعية للبطالين-منحة البطالة نموذجا-:**

أقدمت السلطة الجزائرية عن طريق وصايتها المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إلى استحداث تجربة-منحة البطالة- المؤطرة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل. تندرج هذه التجربة ضمن السياسات غير النشطة في سوق العمل تضاف إلى التجارب السابقة: منحة التضامن الجزافية المندرجة ضمن الشبكة الاجتماعية؛منحة العمال المسرحين التي يتكفل بها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومنحة عقود ما قبل التشغيل المنضوية تحت وكالة التنمية الاجتماعية.

تم تأسيس منحة البطالة بناءا على المادة 190 من القانون 21/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2021م الذي يتضمن قانون المالية 2022م, حيث تشير المادة السالفة الذكر إلى الفئة المعنية بمنحة البطالة, كمايلي:" **تؤسس منحة البطالة تمنح للبطالين طالبي الشغل لأول مرة المسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل."14**

نستخلص من هذه الفكرة القانونية الطابع الاجتماعي للدولة المتمثل في مساعدة الفئات الهشة غير القادرة على إيجاد منصب عمل في سوق الشغل. لكن الأمر يتعلق فقط بطالبي الشغل لأول مرة ويستثنى منها الفئة الأخرى المعنية بنفس المشكل أي طالبي الشغل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل التي تبحث بدورها على الإدماج المهني.

إن شروط الاستفادة من منحة البطالة حددت بناءا على المرسوم التنفيذي رقم 22- 70الموافق ل10/12/2022م الذي يوضح شروط الاستفادة والمبلغ المالي وكذا التزامات المستفيدين منها حسب المادة 02, كمايلي:" **الجنسية الجزائرية والإقامة في الجزائر,السن يتراوح ما بين 19 و40 سنة, مسجل كبطال طالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل,لا يتوفر على دخل مهما كانت طبيعته,تبرير الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية,غير مسجل في مؤسسات التعليم العالي أو مراكز التكوين المهني, أن لا يتوفر الزوج على أي مدخول مهما كانت طبيعته, أن لا يكون قد استفاد سابقا من الأجهزة العمومية المحفزة على خلق النشاط أو توسيعه والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدات الاجتماعية."15**

نحاول أن نحلل المادة القانونية أعلاه تحليلا سوسيولوجيا على النحو الآتي:

1-نلاحظ من خلال هذه الشروط أنها موجهة لشريحة اجتماعية يحدد سنها اعتباطيا تعرف بهوية –الشاب- المنبع الرئيسي لمختلف التوترات الاجتماعية التي يمكن أن تشكل حرجا للسلطة السياسية في العديد من المناسبات فهي فرصة سانحة لتهدئة الوضع .

2-إن التسجيل في الوكالات المحلية للتشغيل يعني أن منحة البطالة قابلة للزوال في حال حصول المستفيد منها على منصب عمل فهي حل مؤقت يفسر الصعوبة التي وجدتها هذه الشريحة الاجتماعية في الولوج إلى سوق العمل الرسمي.

3-إن اشتراط عدم توفر المستفيد على أي دخل مادي مهما كانت طبيعته يراد منه تقليص الفجوة السوسيو- اقتصادية بين شرائح المجتمع المختلفة أي مواجهة أشكال الحرمان والفقر وحفظ كرامة المعني بالأمر حتى لا يتجه إلى السلوكات الإجرامية, إلا أن المنطق الاجتماعي يفرض وجوده حيث يستغل البعض هذه المنحة لأغراض انحرافية .

4-اشتراط عدم حصول الزوج على أي مدخول مادي مهما كانت طبيعته يراد منه تحقيق العدالة ولو نسبيا في توزيع الثروة أي تكريس مبدأ تكافؤ الفرص في الحصول على المنحة بين الأسرة التي تتوفر على مدخول مادي من عدمها.

5-التسجيل في مؤسسات التعليم العالي أو مراكز التكوين المهني يعني أن الشاب لم يتخرج بعد كي يصبح طالب شغل فهو متمدرس يصنف ضمن الفئة غير النشطة في سوق العمل, إلا أنه في الفترة الأخيرة اشترط لدى الفئة المستفيدة من منحة البطالة بدون تأهيل التسجيل في مراكز التكوين المهني حتى يتسنى لها إمكانية الحصول على شغل بعد التخرج وبالتالي تصبح هذه المنحة آيلة للزوال بعد الحصول على عمل.

6-التسجيل في معاهد و مراكز التكوين المهني بالنسبة للمستفيد من منحة البطالة يقوم على إستراتيجيتين مختلفتين للفاعل: تتمثل الأولى, في إمكانية الحصول على منصب عمل بعد التخرج يحقق ترقية اجتماعية ومادية أفضل من الوضعية الحالية خاصة مع تقدم السن. أما الثانية فهي تفسر بإمكانية الحفاظ على منحة البطالة خاصة إذا كان البعض من المستفيدين ينشطون في نشاطات مادية غير مصرح بها وتدر مدخولا معتبرا لأصحابها بالإضافة إلى إمكانية تكوين صداقات كما يمكن اعتبارها فرصة سانحة للخروج من المنزل بالنسبة لبعض الماكثات في البيت.

7- إرتباط الحصول على منحة البطالة بعدم الاستفادة من الأجهزة العمومية المساعدة على خلق النشاط والإدماج المهني أو المساعدات الاجتماعية يفهم منه ترشيد النفقات المالية بمنطق التقشف في تسيير المال العام حيث تتجه إلى دعم فئة محدودة وهم طالبوا الشغل لأول مرة, مما يطرح في الوقت ذاته مشكلا بالنسبة للفئة التي اشتغلت من قبل وهي في وضعية البطالة وتبحث عن الشغل.

**التهميـــش للاطلاع أكثر أنظر :**

1- Vasseur (PH) : Le chômage c’est les autres, Ed ; Belfond, Paris, 1985, p 223.

2- O-N-S « L’emploi et le chômage en Algérie, in revue des statistiques N° 226. Alger, 1995, p 02.

3- Marcel (B) et Jaques (T) : Le chômage d’aujourd’hui, Ed Nathan, Paris, 1991, p 14.

4- إيميل دوركايم، قواعد المنهج السوسيولوجي، تر (سعيد سبعون)، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2008، ص 40.

5- عبد الله بولناس: "البطالة والتشغيل في الجزائر بين الطرح النظري والواقع العملي "في –البطالة أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، جII، أوراق عمل ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26 إلى 28 أفريل 2006، جامعة البليدة ,ص 297.

6- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون ، الكويت، 1997، ص 33.

7- دليلة مطير شارب: إشكالية العمل المنزلي في العلوم الاجتماعية، الملتقى الوطني حول علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، ماي 2002، تقديم عبد القادر لقجع، دار القصبة، الجزائر، 2004، ص 117.

8- Bolle (P) : «  Le travail féminin dans le monde » revue problèmes économiques, N 2759, 2002, p 04.

9- O.N.S, « activité, emploi et chômage, Septembre 2015 » N° 726, p 2.

10- Ibid., p 02.

11- Demazière (D) : Sociologie des chômeurs, éd ; la découverte, Paris 2006, p 54.

12- عبد الناصر جابي، الشباب والعمل الصناعي، الجزائر، مجلة CREAD، عدد 26، 1991، ص 210.

13- فؤاد نوّار: العمل والأسرة في خطابات العمّال المسرحين من ظرف العمل المأجور العمومي، مجلة إنسانيات، عدد مزدوج، 65-66 جويلية، ديسمبر 2014، ص 52.

14-قانون رقم 21/16 المؤرخ في 25 جمادى الأولى عام 1443ه الموافق ل30 ديسمبر سنة 2021م, يتضمن قانون المالية لسنة2022, الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية, عدد100, ديسمبر 2021, ص64.

15- Décret exécutif n° 22-70 du 9 Rajab 1443 correspondant au 10 février 2022 fixant les conditions, les modalités et le montant de l’allocation chômage ainsi que les engagements des bénéficiaires. JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE ALGERIENNE N° 11.février  2022. P11.