

## واقع التشغيل في مدن الجنوب الجزائري

(الخلفية السوسيوثقافية لطالبي الشغل وإنعكاساتها على استجاباتهم لسياسات التشغيل)

خمقاني عبد الحميد (طالب دكتوراه)

مخبر تحول التشكلات الاجتماعية و أثره على الهوية و الفعل

الإجتماعي في مجتمعات في طريق النمو

أ.د/ خليفة عبد القادر

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

## الملخص:

بدلت العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم والتطور العلمي وخاصة في عصر السماء المفتوح ( الفضائيات – والانترنت) من مستوى الوعي لدى الجزائريين عامة ومجتمع مدينة ورقلة خاصة فيما يتعلق بموضوع العمل والعمل المهني وأصبح المواطن الجزائري و الورقلي اليوم يصدر سلوكه اليومي من إدراكه لذاته وللواقع المحيط فيه. أكدت الإحصائيات أن البطالة في عاصمة الولاية البترولية لا يصدق. ولكن هو الواقع ببلدية ورقلة .. مؤكدا أن هناك أسباب جعلت نقشي ظاهرة البطالة بصورة مقلقة، منها ماهي منطقية، مثل ندرة أو قلة الاستثمار.

كلمات مفتاحية : سوق العمل ، الشغل، سياسة التشغيل.

## Résumé

Les facteurs économiques et sociaux dont le monde actuel est témoin et le développement scientifique, en particulier à l'ère du ciel ouvert (chaînes par satellite et Internet), ont changé depuis le niveau de sensibilisation des Algériens en général et de la ville de Ouargla en particulier en ce qui concerne le sujet du travail et du travail professionnel, En elle.

Les statistiques ont confirmé que le chômage dans la capitale de l'État pétrolier n'est pas vrai. Mais c'est dans la municipalité de Ouargla. L'affirmation du fait que le phénomène du chômage a pris une ampleur inquiétante s'explique par des raisons telles que la rareté ou le manque d'investissements.

Mots clefs :, Marché du travail , emploi, Politique d'exploitation.

## 1- الإشكالية :

مرت الجزائر بعدة تغيرات في ميدان الشغل و هذا منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فبعد ما كان الشغل متوفرا في السبعينات و الثمانينات أصبح صعب المنال في العقدين الأخيرين.

فالمشكلة الخاصة التي يجب الإهتمام بها و العمل على إيجاد حل لها تتمثل في البحث لمعرفة الأسباب الخفية المؤدية إلى إنتشار هاته المشكلة في المجتمع الجزائري و سكان مدينة ورقلة من منظور سوسيوولوجي، حيث جل الدراسات السابقة تناولت الظاهرة من منظور اقتصادي أن أسبابها ترجع إلى: الأسباب النابعة من اتجاهات الدولة الجزائرية (برنامج الخصخصة، التوزيع الجغرافي للسكان تخطيط القوى العاملة، قلة المؤسسات البحثية قوانين العمل و تشريعاته، عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل التوقف عن تعيين الخريجين)، مجموعة الأسباب الخارجة عن سيطرة الدولة (القضية السكانية، تدهور شروط التبادل التجاري الدولي، انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية انخفاض أسعار المحروقات). وهذا ما يبرز اختياري لدراسة هذا الموضوع، انطلاقا من مدينة ورقلة والتي هي

في طليعة المدن الشابة بالنسبة لأعمار السكان، حيث أن نسبة عالية من السكان هم في سن الحداثة مما قوى من حدة الظاهرة وخاصة أن مدينة ورقلة هي ملتقى لجميع فئات المجتمع و شرائحه وذلك نتيجة للهجرة الداخلية والتي عملت على خلق تباين ثقافي بين جيل الآباء و جيل الأبناء، فأصبحت القيم التقليدية التي يحملها الآباء لا تتماشى مع رغبة الأبناء في مجال عمراني مواكب لعصر التكنولوجيا بكل سلبياتها و إيجابياتها. ومن خلال ما تقدم يتبادر إلى الذهن التساؤل العام الآتي: **كيف تنعكس الخلفية السوسيوثقافية لأبناء ورقلة من أصول بدوية متمدنة في نظرتهم للشغل ولمختلف سياسات التشغيل بمدينة ورقلة؟**

**2- المفاهيم الأساسية:** السوق المسئول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ، ومن خلال السوق يمكن التنبأ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة.

وبالاعتماد على ما سبق يمكن لنا بلورة تعريف إجرائي شامل لسوق العمل يتلخص في كونه سوقا أو مكانا افتراضيا يلتقي فيه عنصري العرض والطلب على العمل ، ويمكن أن يكون هذا الإطار مكانا أو أجهزة إلكترونية أو غيرها.

أو باختصار هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المرغوبة والمطلوبة.

**الشغل:** وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي من أجل تلبية حاجاته وهو نشاط يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدماته مقابل أجر معين.

و كلمة العمل عند الاقتصاديين لها مدلولان رئيسيان، و كثيرا ما يستخدمها الاقتصاديون في كل ما يكتوبون لتغطي نطاق المدلول الأول، و هو العمل بمعنى كل جهد بشري هادف إلى تحقيق غاية ذات قيمة، أما المدلول الثاني فهو العمال أنفسهم أي القوة العاملة ذاتها(1).

**سياسة التشغيل:** وإذا كان التشغيل بالنسبة للاقتصاديين هو " الالتقاء بين العمل ومنصب العمل ". فإن هذا التعريف يناسب العمل عند الإجماعيين حيث يعرفون العمل على أساس أنه: " مجموعة من النشاطات المقترنة بمكان خاص ضمن تقسيم العمل ونظام العلاقات المهنية " ومنه فالتشغيل هو: " نشاط فكري أو عضلي يأخذ عنه صاحبه أجرا، سواء كان أجر أو ربح فائدة."

ومما سبق يمكن الخروج بالمفهوم الإجرائي التالي للتشغيل " : التشغيل هو تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي ، بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية."

**3- الإجراءات المنهجية للدراسة: المنهج المستخدم :** تدخل دراستنا ضمن البحوث الكيفية التي تهدف إلى اكتشاف الوقائع والظواهر ووصفها وصفاً دقيقاً، وتحديد خصائصها تحديداً كميّاً والتي تهدف إلى: الاستكشاف؛ والذي نقوم به عند رغبتنا في خلق أفكار وحقائق جديدة عن مشكلة ما. حيث اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الكيفي والذي إستعملناه من أجل " فهم الظاهرة موضوع الدراسة، وعليه ينصب الإهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها(2).

❖ **أدوات جمع البيانات:** فكل بحث علمي نقطة انطلاقه هي الملاحظة، والتي هي " جهد حسي و عقلي منظم يقوم به الباحث حيث تعتبر أداة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات وهي تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة. أما الاداة الثانية فقد استعملنا المقابلة في هذه الدراسة لم تكن كأداة مساعدة له، بل كانت أداة رئيسية الهدف منها جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من أكبر قدر من ممكن من المبحوثين المستجوبين. أما عن نوع المقابلات المستعملة في دراستنا فهي المقابلة نصف الموجهة.

أما عن عينة الدراسة، فإنه نظرا لطبيعة الظاهرة المدروسة وعدم توفر بيانات عن حجم المجتمع الأصلي يمكن أن يشكل إطارا مناسباً للعينة، فقد اعتمدنا على العينة العشوائية في هذه الدراسة.

**4- تحليل الخلفيات السوسيوثقافية للبدو المتمدن بولاية ورقلة:** إن علاقة عالم البداوة مع "الحدائث" كانت منذ البداية (القرن التاسع عشر)، علاقة صراع ومواجهة، ليست مواجهة بين التخلف والتقدم كما قد يترأى للبعض، بين الرجل الأبيض الأوربي والرجل البدائي. إن هذا الصراع هو في حقيقة الأمر صراع جوهر، منشأه التناقض في جوهر الثقافة نفسها (3).

من المعلوم أن الحدائث ومنها المدنية الحديثة التي يحاول ابن البدوي المتمدن أن يندمج فيها "مجبراً"، هذه الحدائث بنيت في الأصل على أساس الفردية *L'individualité* والإستقلالية *L'indépendance* ومفهوم الحرية والديمقراطية. في حين يناقض هذا جوهر البداوة وحقيقتها، فإن القبيلة في الأساس مبدؤها هو خلق "الجماعة" الجماعة المتضامنة، التي يذوب فيها الفرد فلا تصبح له قيمة خارج جماعته. ومبدأ التبادل عند هذه الجماعة قائم على فعل "الكرم"، الذي ينتج بدوره الزعامة السياسية، إضافة إلى مفاهيم وميكانيزمات "الشرف"، "النيف"، "العفة" "التأثر" وهي مفاهيم تجعلها القبيلة في الخط الأول من وجودها، إن هذه المفاهيم المغروسة في اللاوعي الجماعي لأفراد القبيلة، حتى المتمدنة ونقصد بالمتمدنة أي التي توطنت المدينة نهائياً، وهذا ما يدعى تمدن البدو، بالمفهوم المدني. ولذا تتعارض القبيلة في جوهر تعريفها مع كل مشروع حدائث يهدف إلى نفس وجودها، من الأصل. وهو ما قصده (بورديو) عندما كان يتكلم التفكيك الذي تعرض له المجتمع الجزائري التقليدي على يد مشروع كولونيالي استيطاني.

أما نتائج في الوقت الراهن قد وجدت جلية وواضحة الملاحظة في مدن الجنوب الجزائري مع حركة تمدن البدو، في العشريات الأولى للاستقلال إن حالة الاجتثاث، والاعتراب والترقب والانتظار، هي حالات اجتماعية ونفسية عاشها أبناء البدو المتمدنين ولا تزال آثارها موجودة في الذهنيات والسلوكات إنها حالة اخترقت جميع خطابات الذين استجوبناهم من أبناء البدو المتمدنين نجد خلاصتها في كل استجواب، في الإشارة إلى الآخر، الآخر هو ساكن المدينة القديم، إما المزارعين التقليديين، مثلاً إذا أردت الإشارة إلى هؤلاء في مدينة ورقلة تستخدم عبارة "ورقلي"، هي العبارة بالضبط التي تنطبق على فئة سكان القصر القدامى ذوي البشرة السوداء، وهي مستعملة إلى اليوم، أما إذا أردت تعيين فرد من أبناء القبائل المتمدنة تشير إليه باسم قبيلته أو مكان سكنه، "مخمي، من حي أو قبيلة المخادمة" سعدي من حي أو قبيلة سعيد وهكذا....

يمكن أن نلاحظ أن الإحساس القوي بوحدة القبيلة عند البدو المتمدنين بقي موجوداً رغم عشرينات من التمدن والتنشيط، هذه الهيكلة الاجتماعية لا تزال فاعلة عند المجموعات الاجتماعية وحتى تلك التي كان تمدنها يمتد إلى الثلاثينات تقدم دلالة لمسناها عبر النقصي الميداني على بقاء هذه الروابط واستمرارها تجمعهم في أحياء معينة في أحياء المدن في شكل تجمع من العائلات من عرش واحد أو فرقة واحدة أو أبناء عمومة في حي واحد، أحياء (الرويسات، سعيد عتبة، المخادمة، بني ثور) في ورقلة تقدم النموذج الواقعي لذلك (4).

إن توزيع المجموعات الحالي والقائم أساساً على قواعد سوسيو-اقتصادية، وتاريخية يبقى غير كاف لوحده في حقيقة الأمر لفهم حقيقة البنيات الاجتماعية التي تتشكل في هذه المدن. فمنذ قرون عديدة والعلاقات والبنيات الاجتماعية لمجتمعات الصحراء كانت منظمة من خلال الروابط القرابية التي هي في الأساس تشكل بنية الأسرة، العائلة، العرش، أين أعضاء كل تشكيل من هذا يدعون الانتماء لجد مشترك (سواء كان واقعياً أم رمزي) من خلال قاعدة سلالية أبوية، والمصاهرات القائمة على الزواج وانضمام الأنثى إلى مجموعة جديدة تشكل التحالفات التي تشكل بدورها "الفدرالية قوية، أين تصبح العائلات الكبرى هي *endogamie* القبلية"، من خلال زواجية داخلية المنظمة لهذه الرمزية.

في الوضع الحالي هذه التنظيمات الاجتماعية تجد نفسها في المدينة في الأحياء الحضرية، في مساكن فردية وجماعية. إن العلاقات السلالية لا تزال تحدد المسار العمراني والفعل الاجتماعي في المدينة وفي الواحات، التملك والسلطة

يمران حتماً عبر الانتماءات القرابية التي لا تزال تشكل الحامي للبنية الاجتماعية، ولا تزال تشكل رأسمال اجتماعي فاعل وواقعي. هذه الروابط الاجتماعية هي ليست في الواقع مجمدة. إن التفاعلات بين المجموعات الاجتماعية داخل المدينة، المدن فيما بينها، الحضريين القدامى والبدو المتمدنين تؤدي إلى تحالفات جديدة من خلال مصاهرات جديدة، إنها تشكيلات جديدة تخترق البنيات التقليدية استجابة لاحتياجات المدينة الجديدة تعيد تعريف الروابط السلافية من جديد من خلال تعقيدها أكثر فأكثر.

إن القراءة المتمعنة في هذه الخلاصات التي قدمها علماء وباحثي علم الاجتماع والأنثروبولوجيا ابتداء من دوركايم، موس، ليفي ستروس، بورديو، في الجانب النظري وجاك بيرك، والتيلي...، ومن خلال المعيش والملاحظة الميدانية تشكل لنا الفعالة، أنه في غياب سياسة عمرانية وحضرية إجتماعية إنبرى البدو المتمدنين أنفسهم والمزارعون القدامى أيضا من خلال ممارساتهم من خلال استراتيجياتهم الاجتماعية من خلال تمثالتهم، تعايشهم هم الذين يصنعون مدينتهم اليوم في مدن الصحراء الجزائرية.

عند المجموعات ذات الأصول البدوية سواء من الذين أطلقنا عليهم عبارة (semi nomades) أو البدو الحقيقيين التنظيم السائد والواضح هو أنصاف البدو "بقايا" البناء القبلي، بالرغم من سنوات التمدن والتثبيت إلا أن الشعور بالروابط ودراية كل أفراد المجموعات بالأنساق القرابية وتفرعاتها والشعور بوحدة تلك القبيلة أو العرش أو الفرقة مهما كان تباعدها الجغرافي.

**5- خصائص سوق العمل وديناميكية التشغيل:** يترتب عن الخاصيتين السابقتين، اللتين تعكسان إلى حد ما صلابة سوق العمل في الجزائر، مجموعة من النتائج السلبية على سياسة التشغيل، والتي تضعنا أمام مسؤولية الإطار المؤسسي في إعاقة سوق العمل في الجزائر على لعب دوره الفاعل في تنشيط الإنتاج والتشغيل. يمكن تلخيص أهم هذه النتائج فيما يلي (5):

1- عدم مرونة علاقات العمل يؤدي إلى تضائل قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه، حيث يبقى العامل في المؤسسة مبدئياً إلى غاية التقاعد. ويؤدي ذلك إلى تقليص اللجوء إلى التوظيف الجديد وتجديد القوى العاملة. إن عدم قدرة المؤسسات على تجديد قوة عملها وتغيير مستوى عمالتها تماشياً مع تطور نشاطها (الطلب على منتجاتها) الذي يفرضه تطور السوق والمنافسة يجعلها تفتقد أحد أهم الوسائل التي تسمح لها بتصحيح الاختلالات. ولا تتمثل هذه الاختلالات في ظهور خلل دائم على مستوى التوازن بين الموارد والتكاليف فحسب ولكن تتمثل أيضا في سوء استعمال (مزج) عناصر الإنتاج ولاسيما عنصر العمل. وغني عن القول أنه في حالة وجود مثل هذه الاختلالات وتفاقمها تفقد المؤسسات قدرتها كرافد دائم في مجال التشغيل (6).

يمكن إعطاء مثال حي عن هذه الحالة من التجربة الاقتصادية الجزائرية. بالفعل، قامت الجزائر في بداية سنوات 1980، وذلك ردا على بداية تفاقم أوضاع المؤسسات العمومية، إلى إطلاق عملية واسعة لإعادة الهيكلة الصناعية بتجزئة المؤسسات الوطنية إلى مؤسسات أقل حجما. ولكن هذه التجربة لم تنجح في وقف تفاقم الأوضاع الإنتاجية والمالية لهذه المؤسسات التي ظهرت بشكل واضح بعد الصدمة البترولية لعام 1986. وقد أدى - تعثر هذه المؤسسات لاحقا ودخولها في حالة ضائقة اقتصادية إلى حل الكثير منها وإعادة هيكلة الجزء المتبقي حيث كان الثمن يتمثل في تسريح عدد كبير جدا من العمال لم نستطع إعادة إدماج جزء كبير منهم في النشاط الاقتصادي إلى غاية اليوم. ويعكس هذا المثال بشكل جيد عدم انسجام الإستراتيجية الصناعية وسياسة التشغيل بسبب إهمال المقومات الأساسية التي تسمح للمؤسسات بالتكيف والاستمرار، حيث أن من بين هذه المقومات وجود سوق للعمل يتميز بالمرونة الكافية.

2- كما أن عدم مرونة علاقة العمل يؤدي إلى جمود سوق العمل وهو الجمود الذي تتضاءل معه حركة العمل توظيفا وتسريحا الأمر الذي يفاقم من مشكلة البطالة لاسيما بين الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

3- ضعف دور سوق العمل في عملية الضبط سواء بواسطة الكميات أو بواسطة الأسعار. بالنسبة للنوع الأول من الضبط، يؤدي عدم مرونة علاقة العمل إلى ركود سوق العمل ويمنعه من أداء دوره في التقريب بين عرض قوة العمل من طرف الأفراد والطلب على العمل من طرف المؤسسات، وإذا علمنا أن الاختلال في سوق العمل يعتبر مصدر معظم الاختلالات في الاقتصاد نفهم إلى أي مدى يؤثر ضعف دور سوق العمل في ضبط العملية الاقتصادية. بالنسبة للنوع الثاني من الضبط، فإن صلابة الأجور تفقد المؤسسات أداة أساسية للتكيف المستمر وتفقد السلطات العمومية وسيلة من وسائل الضبط الكلي.

6- آليات سياسات التشغيل المخرجة: تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية.

❖ دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية: يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها:

❖ الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب: أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها من (7): مساعدة مجانية (استقبال -إعلام -مرافقة -تكوين)، الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

وعملًا بأحكام المادة 16 من الأمر 14 69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق ل 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (4).

❖ الإطار العام لدعم تشغيل الشباب: تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع، تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود الشخصي على الخصوص.

❖ مهام الوكالة : تقوم الوكالة بالاتصال بالمؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية(8):

تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية، تسيير وقفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها. تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود الدفاتر.

❖ برنامج القرض المصغر(9): يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة. ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية، قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و 400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة % 80 إلى 9 %.

❖ جهاز الصندوق الوطني للتأمين من البطالة(10).

❖ برنامج ترقية الاستثمارات.

❖ دعم ترقية الشغل المأجور.

❖ برنامج الشبكة الاجتماعية.

❖ برنامج عقود ما قبل التشغيل.

## ❖ جهاز الإدماج المهني.

7- خلفيات سوسيوثقافية في مواجهة سياسات عمومية رسمية : تبين أن للبيئة السوسيوثقافية دور في تشكيل نظرة أبناء البدو المتمدينين في نظرتهم لسياسية التشغيل، فمن خلال ثقافة المجتمع وصور تفاعل العنصر البشري بغيره ممن يمتلكون نفس الخصائص السوسيوثقافية، ومن جهة أخرى أن للبيئة السوسيوثقافية لأبناء البدو المتمدين دور في مفهومهم للعمل فطالب الشغل يراعي نظرة المجتمع والخلفية السوسيوثقافية التي يحملها حول المناصب المتوفرة ويعتبرها من أهم المحددات التي على أساسها يقبل منصب على الآخر، وفي الأخير هناك إستجابة نسبية من طرف سياسات التشغيل لطالبي العمل من خلال خطاباتهم حول مشكلة الشغل .

أن للبيئة السوسيوثقافية إنعكاس وتأثير كبير في مجال البدو المتمدن بصفة عامة وطالبي الشغل بصفة خاصة، وبالتالي يجب على السلطات المكلفة بملف التشغيل أن تفهم أولاً الخصوصيات الثقافية والاجتماعية للمنطقة وكذلك طبيعة تركيب المجتمع المحلي، وذلك من خلال نظرتهم للتطور والتنمية للولاية بصفة عامة والعروض الموجهة لطالبي الشغل بصفة خاصة. ومن خلال هذه الدراسة تبين لنا من خلال هذه الدراسة أن معظم الشركات الموجودة على مستوى الولاية لديها مشكل في سوء التسيير واللامبالاة إتجاه طالبي الشغل ويظهر ذلك في عملية الإقصاء والتهميش والحقرة، مع العلم أن فرص الشغل موجودة أمام طالبي الشغل لكن المشكل يكمن في سوء التسيير وشروط المنصب في حد ذاته. تبين لنا أن الدولة لديها سياسة منتهجة المتمثلة في البرامج واليات التشغيل على أرض الواقع، إن يبقى المشكل في المواطنين في حد ذاتهم، أي أنهم ليس لديهم ثقافة حول هذه البرامج هذا من جهة، وكذلك المشكل في طالبي العمل أي أنهم لم يعرفوا ولم يفهموا جيدا المسارات القانونية المنهجة من طرف مكاتب التشغيل من جهة أخرى. وبالتالي تساهم البيئة السوسيوثقافية في نظرة طالبي الشغل لفرص العمل والبرامج التي توّطرها الدولة، حيث تعدّ جل برامج التشغيل فاشلة نظرا لتناقضها مع القيم الاجتماعية الدينية للمنطقة.

تتوقف رغبة طالبي الشغل في تفضيل مناصب على أخرى على أساس الكفاءات الشخصية والقدرات والمهارات التي يحملها طالب الشغل، حيث إتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن بواسطة الشغل والتحصل على منصب عمل في الشركات الأجنبية يكسبهم مكانة إجتماعية وقيمة سوسيوثقافية داخل المجال الإجتماعي للمبجوثين. أما عن رأي المبجوثين حول اللجوء للعنف كوسيلة لإستجابة الدولة لمطالبهم فهناك من يفضل الطرق السلمية وهناك آخرين أكدوا على ضرورة اللجوء للعنف كوسيلة لتوفير مناصب شغل لهم.

نجد أن بيبير بورديو قد بين لنا الرأس مال الثقافي والإجتماعي في نظريته، حيث قمنا بإسقاط هذه المفاهيم في دراستنا هاته، وتوصلنا في الأخير إلى أن الرأس مال الثقافي يتجلى واضحا لدى طالبي الشغل الذين لديهم شهادات جامعية أو من التكوين المهني التي تضمن لهم في نظرهم منصب شغل، وبالتالي يقومون بإختيار المنصب الجيد والمناسب الذي يحدد لهم مستوى الدخل و يكسبهم مكانة إجتماعية بين الأفراد، ومن هنا يسعى إلى تكوين روابط علاقات إجتماعية المتمثلة في رأس المال الإجتماعي لدى بورديو.

أما رأس مال الإجتماعي فيكمن عند طالبي الشغل في تكوين الروابط والعلاقات الإجتماعية داخل وخارج ميدان العمل، وهذا ما يكسبهم عملية التواصل فيما بينهم من أجل الحصول على بعض المكتسبات المادية والمعنوية. أو تكوين علاقات إجتماعية ما يسمى في وقتنا الحالي (بالمعرفة) بحيث يلجأ الكثير من طالبي الشغل إلى إختيار هذه الطريقة لأنها الأسهل في إختيار منصب عمل لائق حتى تحقق له مكانة إجتماعية.

## 8- الملاحق:

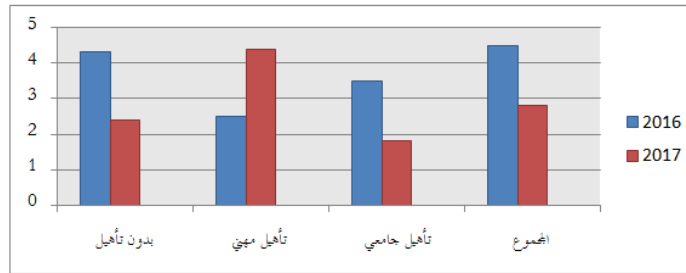
1: توزيع طلبات العمل حسب  
التاهيلي الوكالة الولائية للتشغيل

المستوى	2017	2016	2015
بدون تاهيل	23130	15473	إحصائيات قيد التطهير وإعادة التسجيل على النظام الإلكتروني (الوسيط)
تاهيل مهني	21004	16862	
جامعي	11572	9514	
المجموع	55706	41849	

الجدول رقم  
المستوى  
بورقلة .

المصدر: التقرير السنوي للوكالة الولائية للتشغيل ورقلة 2018.

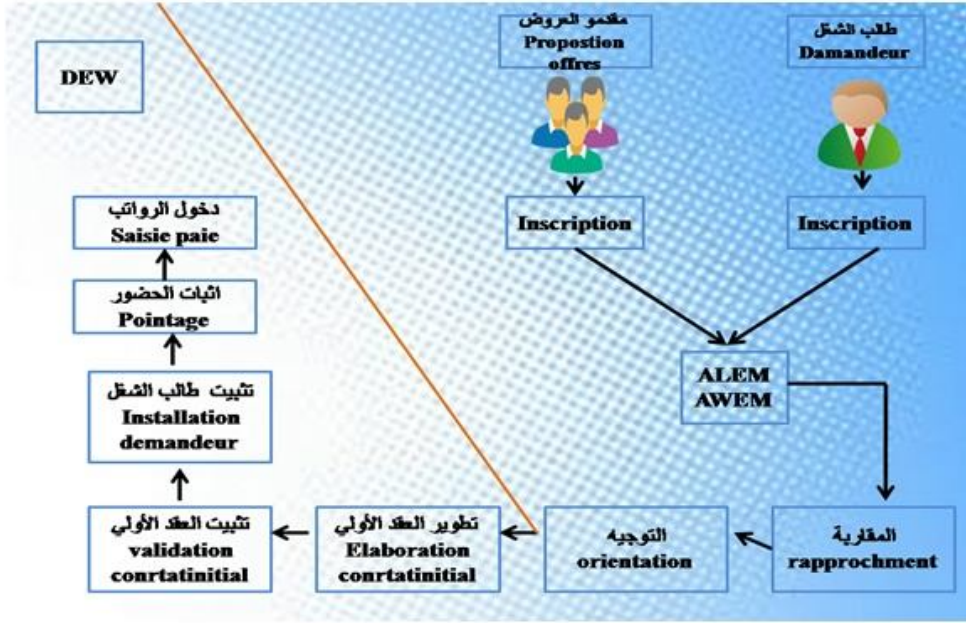
التمثيل البياني رقم 1: توزيع طلبات العمل حسب المستوى التاهيلي للفترة 2015-2017



الصورة التوضيحية

رقم 02: آلية تسيير العرض والطلب - وكالة التشغيل ورقلة.





### المراجع:

- 1- عبده عيسى، يحيى أحمد إسماعيل، العمل في الإسلام، القاهرة، مصر، دار المعارف، 1983، ص49
- 2- موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة كمال بوشرف و بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 100.
- 3- البشير التليلي، البداوة المُطاردة: ملاحظات أولية للبحث في أثر فعل الحدائثة في البداوة في إضافات المجلة العربية لعلم الاجتماع، الجمعية العربية لعلم الاجتماع ومركز دراسات الوحدة العربية، العدد الثاني، ربيع، 2008 ص215.
- 4- خليفة عبد القادر، الحضرية في مدن الصحراء الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان 2012، ص5.
- 5- لطرش الطاهر، الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه الأساسية وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي الأول حول "إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص80
- 6- رماش هاجر، إتفاق الشراكة الأوروبيةجزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه LMD، جامعة قسنطينة 2، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، 2012-2013، ص 87-89.
- 7- www.ANSEJ.DZ يوم 04-12-2014 على الساعة 14:30 مساء.
- 8- المادة 06 المرسوم لتنفيذي رقم 296/96.
- 9- www.angem.dz يوم 13/04/2014 على الساعة 16:30 مساء.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 02-04 المؤرخ في 03 جانفي 2004، المعدل و المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ( 30 ) و (50) سنة.