

الشباب بين البحث عن الهوية المهنية وتحقيق المكانة الاجتماعية

أ/ شويكات كريم

جامعة سعد دحلب البليدة

المقدمة:

إن التقدم والتطور هما سمة الحياة البشرية، فالمجتمعات الإنسانية تستخدم كل ما لديها من قدرات وإمكانات لتحقيق ذلك، والثروة البشرية هي أهم هذه القدرات، فالشباب يمثل في المجتمع الشريحة الاجتماعية التي تحتل وضعاً متميزاً في بنية المجتمع، وتتصف بعدد من الميزات والقدرات الاجتماعية والنفسية، المتمثلة أساساً في أنها أكثر الفئات حيوية وقدرة على العمل والإبداع ورغبة في التغيير⁽¹⁾، لذلك فإن الاهتمام بها من جميع الوجوه وبشكل خاص تشغيلها، يعتبر من المهمات الأساسية لأي مجتمع يريد أن يأخذ مكانة مرموقة في هذا العالم.

كما أنه ليس هناك خلاف على أن البطالة أصبحت واحدة من أخطر المشكلات التي تواجهها دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، فتوسعها واستمرارها يعتبر مصدراً لتوترات دائمة في المجتمع، كونها تؤدي إلى إفشال الإجماع والتماسك الاجتماعي بداخله، فهي تدمر حياة المجتمعات بحرمان الناس مما يحق لهم كسب العيش والإسهام في رفاهية الأسرة والمجتمع من كرامة وارتياح، فهي تعد من المسائل المعقدة، وهذا لتعدد أشكالها وأنواعها. واتضح أنه لا يوجد تعريف عام وشامل لها، غير أن هذا لم يمنع من الاتفاق على أن "البطالة هي عكس العمل وتقيضه"⁽²⁾. وحسب ما جاء في التقارير الرسمية لمنظمة العمل الدولية: "البطال هو كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد، ولكن دون جدوى"⁽³⁾. أما البطالة بصفة عامة فهي حالة عدم الاستخدام التي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لديهم الفرصة السانحة لذلك"⁽⁴⁾.

فالبطالة نسبياً تعد مفهوماً واضحاً وسهل القياس، لكن الواقع يعكس ذلك، بحيث يزداد التعقيد في تحديدها كلما تعمقنا في تحليلها، فهي تتضمن أنواعاً كثيرة من التعطل

عن العمل، وأسبابا عديدة وآثارا مختلفة وهذا من مجتمع إلى آخر، فنجد أن إسهامات المدارس النظرية الكثيرة والمختلفة بقيت تعاني قصورا في التفسير والتحليل، خاصة مع استمرار وتفاقم البطالة كون نظريات البطالة هي عبارة عن نظريات اقتصادية يغلب على تحليلها للظاهرة الطابع الاقتصادي، بينما العلوم الاجتماعية وبالأخص علم الاجتماع فمظهره أوسع، فهو لا يحددها على أساس أنها مؤشر اقتصادي فحسب وإنما تعبر عن واقع اجتماعي، تمس جميع بناءات المجتمع وتؤثر في وظائفه فهي ظاهرة اجتماعية حتى وإن لم تمس جميع الأفراد، لذلك جاءت إسهامات علماء الاجتماع معتبرة في هذا المجال، فهي لم تكتف فقط بتحليل الرقم الإحصائي، أي بيانات البطالة والشغل وإنما تعدت بحوثهم لتشمل عوامل أخرى لها قدرة على إعطاء أكبر قدر من الفهم والتفسير لظاهرة البطالة من أوجهها المختلفة، فتاولت كرونولوجية معاشية البطالين لمشكلة البطالة⁽⁵⁾، الآثار المترتبة على البطالة، شبكة العلاقات الاجتماعية، المكانة الاجتماعية، الاندماج الاجتماعي، الإقصاء الاجتماعي، البطالة وعلاقتها بالجريمة... الخ. ومثالا على هذه البحوث، عملية البحث عن العمل أو التشغيل⁽⁶⁾، أين يعتبر علماء الاجتماع أن هذا المفهوم أوسع من أن نحصره في علاقة بسيطة تتم بين الباحث عن العمل وأصحاب العمل، فهاته العملية تتخللها عمليات اجتماعية أخرى لها دور في حصول الفرد على العمل، فالرأسمال البشري المعبر عنه بالسلمات والقدرات الشخصية من خبرة وكفاءة ومستوى تعليمي، يكون في كثير من الأحيان لوحده غير كاف لحصول الفرد على عمل، فالرأسمال الاجتماعي للفرد المعبر عنه بالعلاقات والروابط القوية والضعيفة⁽⁷⁾، لا يقل أهمية بل له دور مهم وأساسي في هذه العملية كذلك.

إن تعقد الواقع الاجتماعي والاقتصادي يفسر صعوبة حصول الأفراد على مناصب العمل، فهاته الحالة تجعل الفرد في بحث دائم عن فرص عمل لغرض تحقيق هويته المهنية والتي من خلالها يرتقي في سلم المكانة الاجتماعية، فالعمل حسبه يكرس لوضعية النضج *Adulte* بالنسبة إلى الفرد ووسيلة لاكتساب مكانة طبيعية للوجود، فغياب هذه القيمة يجعل الفرد يشعر بنوع من الكبت والحرمان المادي والاجتماعي والنفسي، كما يصاحبه الشعور بالدونية والإهانة التي تجعله يشعر بعدم الفائدة والضعف الاجتماعي نظرا إلى عدم قدرته على التحرر من حالة التبعية والمساعدة بكل أشكالها مما يوقعه في الانحراف، فحتى في حالة غياب العمل لا بدّ من توفير حماية اجتماعية فعلية للفرد تتواءم دون الانزلاقات والخروج عن القيم والمعايير المتعارف عليها⁽⁸⁾.

فتحقيق الهوية المهنية تعد الغاية الأساسية في حياة الفرد، ومعبّر عنها بمنصب العمل أو بعبارة أخرى الفعل المنتج المأجور الدائم، ففقدان هاته الهوية أو صعوبة تحقيقها، تجعل الفرد في حالة اغتراب دائم عن المجتمع، فالهوية الاجتماعية تحدد بعد تحقيق الهوية المهنية وهذا يعطي لنا الصورة عن الوضعية الصعبة التي قد يعيشها هؤلاء الشباب جراء فقدان منصب العمل أو عدم الحصول عليه، وهذا بازدياد الضغوط النفسية والاجتماعية عليهم، بحيث يصنفون ويصورون في الإطار العام على أنهم عالة على المجتمع من جهة، وعلى العائلة من جهة أخرى.

فهاته الحالة أو الصورة تدفع بالكثير من الشباب إلى التنازل عن بعض شروطهم من أجل الحصول على العمل، فالشباب المتخرج من الجامعة بشهادة جامعية مثلا، يضع وقت تخرجه جملة من الشروط لقبول عمل، كالأجر المحترم، التأمين والحقوق القانونية، عمل قار، قريب من المسكن، العمل في مجال التخصص... الخ، لكن بعد اصطدامه بالواقع يجد نفسه يتخلى عن بعض شروطه شيئا فشيئا، فكلما زادت مدة البطالة كلما تخلى هؤلاء الشباب عن الكثير من شروطهم من أجل الحصول على العمل، "فالشغل المؤقت يعبر عن سوق عمل ثانوي لعدم اتصافه بخاصية الاستقرار مما يؤدي إلى تأخير دخول سوق العمل الأولي"⁽⁹⁾. فأمام شغف الباطلين لإيجاد منصب شغل، يجد أرباب العمل الخواص فرصة لاستغلال هذه اليد العاملة بأجور زهيدة وغير مصرح بها لدى المصالح الرسمية، ففئة كبيرة من الذين يشتغلون في القطاع غير المنظم ليسوا خاضعين لمجال اختصاص مفتشية العمل، لعدم وجود أحكام تشريعية أو تنظيمية تخص هذا القطاع، فهذا القطاع يفلت من كل رقابة، "ويتصف بشموله واتساعه، ويتميز بحركيته وانعدام الضوابط والمعايير لعمله، وينعكس على العاملين في هذا القطاع بعدم ثبات فرص العمل وغياب الضمان في الأجر، أو التغطية التأمينية الصحية أو غيرها، ولا ينضم العاملون في هذا القطاع إلى أي تنظيم نقابي لحماية حقوقهم، وتحسين شروط وظروف عملهم، وبالتالي يبقى الشباب العاطل معرضا إلى شتى أنواع الاستغلال"⁽¹⁰⁾.

إن البطالة تعد هاجسا لكل الفئات، وتعبّر عن حالة عدم استقرار الفرد في المجتمع، فهي عامل لفقدان المكانة الاجتماعية، والمعبّر عنها، بالمكانة والدور الاجتماعي للفرد والتواصل والعلاقات الاجتماعية، فهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن البطالة تتسم بالسلبية وهي مقترنة بظواهر التهميش والإقصاء الاجتماعي وعدم اندماج الأفراد في المجتمع، فالشيء الذي يحط من كرامة البطال (وخاصة إذا امتدت مدة البطالة)، هو أن يجد نفسه عالة على المجتمع والعائلة على حد سواء، ففي الوقت الذي يفترض فيه أن يكون فاعلا منتجا في مجتمعه مباشرة لعمل يعود عليه بدخل يشعره بكرامته وكيانه ومعيلًا لعائلته، - يجد

نفسه - في وضع يشعره باليأس والفشل، فيبدأ بالتفكير في الحصول على الكسب من أي طريق مشروع أو غير مشروع، مدلول البطالة لكثير من الفئات يتمثل في عبء إضافي أو عالية العائلة وهاته الحالة لا تحملها الكثير من الشباب، وبالتالي يدخل في دائرة اليأس والاعتراب، والذي يعني:

أولاً. فقدان القوة:

ويعني أن الفرد المغترب ينتابه الشعور بالضعف لاعتباره عاجزا عن تغيير الوضع الاجتماعي الذي يتفاعل معه، ولعدم توفر الإمكانيات لديه لمراقبة نشاطه والسيطرة بذلك على الأشياء.

ثانياً. فقدان المعنى:

بحيث يفقد الفرد المغترب الهدف لكونه لا يستطيع توجيه أفعاله ومعتقداته، نحو هدف معين، مما يجعل أفعاله عديمة المعنى بالنسبة إليه.

ثالثاً. الانعزال الاجتماعي:

والذي يقصد به أن المغترب قد أصبح غريباً عن ذلك المجتمع المنتمي إليه كعضو لأنه لا يستطيع الخروج عن تلك المقاييس المتعارف عليها اجتماعياً وأخلاقياً⁽¹⁾.

فمدلول العمل يتخذ عند الشباب معاني مرتبطة بنظم المجتمع وقيمه، فالفرد يجد نفسه ضعيفاً بدون عمل، ويستشعر القوة عند الحصول عليه، فبيئة العمل كثيراً ما تتيح الفرصة لإقامة الصداقات ومشاركة الآخرين في أنشطة متعددة داخل نطاق العمل وخارجه، فالعمل يفتح للشباب باب التفاوض للمستقبل، بإزاحة القلق والخوف من المستقبل عنه، فغياب هذا الإطار أو العزلة بسبب البطالة تتضاءل دائرة الأصدقاء والمعارف، وتأخذ بالتقلص والانحسار وتؤدي إلى الانعزالية، والتي تعتبر استقالة من الحياة الاجتماعية والجماعية⁽²⁾.

فالاختلاف الموجود في مفهوم ومدلول العمل بالنسبة إلى الشباب، يدل على أن مفهوم العمل يحمل دلالات وتمثيلات متعددة، فكثير من الشباب يعتبرون أن العمل يعد مسلماً أو طريقاً مفضلاً لاكتساب مكانة اجتماعية في المجتمع، "فهو لا يمثل جزءاً من حياة الأفراد فقط، بل يحدد في الوقت نفسه ويقدر كبير مكانته الاجتماعية، ومن ثم يحدد هويته وكرامته"⁽³⁾، كما يحمل مفهوم العمل مدلولاً يتعلق ببناء وتكوين أسرة والذي يعد أمراً صعباً إذا كان الشاب بدون عمل، فإذا ما عزم على خطبة فتاة، فالسؤال الأول الذي يطرح عليه هو "وأش تخدم" بمعنى ماذا تعمل؟ والذي يخفي من ورائه عدداً من الأسئلة، كمكان العمل؟ مدة العمل؟ دائم أم مؤقت؟... الخ. فمعيار العمل يحمل دلالة ورمزية قوية في المجتمع، كما يحمل

مفهوم العمل مدلولاً يتعلق بالحياة الكريمة والشريفة، والذي يرمي إلى أن يعيش الفرد على ما تنتجه يده، أي أن لا يكون عالة على المجتمع أو العائلة لكسب قوته، ويمكننا أن نستشهد على هذا بالرجوع إلى مكانة العمل في ديننا، فهو يحتل مكانة مقدسة، ويضفي الاعتبار والمنزلة الاجتماعية لصاحبه، فيعتبر بحق صورة معبرة للشرف والكرامة.

فبالرغم من ضآلة مناصب العمل في سوق الشغل، واتساع مدة البطالة، إلا أن هذا لم يمنع الشباب البطال من البحث الكثيف عن العمل (بطرق كلاسيكية)، لأجل الحصول على عمل يتناسب مع شروطهم ومؤهلاتهم، فطول مدة البطالة يجعل الفرد أكثر استعداداً لقبول أي عمل يعرض عليه، وهذا لأجل الخروج من وضعية البطالة ولو بصفة مؤقتة، فهاته الأعمال أو المهن التي يمارسونها لا تعدو أن تكون إلا حلولاً ظرفية، وهذا لغاية الحصول على منصب عمل يناسب شروطهم، لكن في الواقع لا تحقق هذه الحالة أو الوضعية عملية الاندماج والتي أشار إليها عدة باحثين أنها مرهونة في حدوثها ببعض العوامل الأساسية التي إذا ما توافرت، فإن الفرد باستطاعته الاندماج بسهولة داخل البناءات المختلفة للمجتمع، وأول هذه العوامل وأهمها تأثيراً على الاندماج، الاختيار المهني، الذي يعني أن الفرد قد اختار طبيعة عمله الذي يمارسه في ظل تنظيم معين بمحض إرادته الخالي من طابع الإكراه، وذلك وفقاً لخصائص محددة تميزه كالمستوى التعليمي والتكويني كما يكون قد اختاره لأنه قادر على منحه أجراً محترماً مناسباً، أو لأنه عمل مستقر يضمن له مستقبلاً ومساراً مهنيًا⁽⁴⁾.

أي هناك علاقة أشار إليها علماء النفس "في الشعور بالتوحد مع العمل" وهذا ما لا يؤدي به إلى الاغتراب عن العمل⁽⁵⁾، ففقدان هذا الشعور وفقدان الرضا عن العمل وصعوبة تحقيقه يدفع الفرد إلى قبول أي عمل مقابل التنازل عن كثير من شروطه وهذا لضمان مصدر دخل يعينه على تغطية حاجياته، ويجد الفرد نفسه ممارساً لعمل تربطه به علاقة اغتراب شديدة، مبنية على أساس الإكراه والإجبار والإرغام، وهذا ما يجعله في حالة إحباط وإحساس بالقلق والاضطراب النفسي وخوف من المستقبل المجهول، مما يتسبب كذلك في عدم تكيفه المهني وشعوره بأنه مغترب عن العمل الذي فرضته عليه الظروف القائمة، حيث تزداد حدة مثل هذا الشعور، خاصة عند أولئك الذين يتمتعون بمستوى تعليمي مرتفع أي ذوي الشهادات الجامعية⁽⁶⁾.

وقد عبر جورج فريدمان عن هذا الواقع، بأنه كل عمل يشعر الذي يقوم به أنه خارج عنه بكل ما للكلمة من معنى، عمل مغترب مما لا يسهم الفرد فيه في إظهار كفاءاته وقدراته وطاقاته المهنية⁽⁷⁾، ويرى كذلك أن التشغيل يعني مجموعة البرامج والقوانين التي تتخذها

الدولة بهدف تنظيم عملية التوظيف، من خلال توفير مناصب شغل مستقرة ودائمة لكل الأشخاص الذين يطلبونها، وتكون موافقة لمستوياتهم التعليمية والتكوينية، ولهم الحرية في اختيارها⁽⁸⁾، وبصورة أخرى يتم توجيه واختيار كافة الأفراد لعملهم بصورة ملائمة، فكل المهن تشغل من قبل أشخاص قادرين على منحها أفضل طاقتهم⁽⁹⁾.

1- الشباب البطال والطرق الكفيلة للظفر بمنصب العمل:

يوظف الشباب البطال جملة من الطرق في عملية البحث عن العمل، والتي تتمحور أساسا في كتابة طلبات العمل، الاتصال بالمستخدمين، العلاقات الشخصية، إجراء المسابقات... الخ، تختل هذه العملية (البحث عن العمل)، حسب خصائص ووضعية كل بطل.

1- 1 كتابة طلبات العمل: يشرع العديد من الشباب البطال باستخدام وتوظيف طريقة كتابة طلبات العمل في عملية البحث عن العمل، وهي إحدى الطرق الرسمية والكلاسيكية المعروفة، بحيث توجه هذه الطلبات إلى الهيئات المستخدمة، عن طريق رسائل البريد أو الفاكس أو الإنترنت.

إن عملية البحث عن العمل، عن طريق كتابة طلبات العمل، تعد مرحلة مهمة بالنسبة إلى الشباب البطال، لأنها أول وسيلة في ذلك، فهي تتم من خلال عمليتين، الأولى تتمثل في البحث عن عروض العمل في الإعلانات، الجرائد، المجلات، المواقع الإلكترونية، أين يقوم الشباب البطال بتدوين كامل المعلومات المتعلقة بالخصائص الشخصية والمهنية التي يتمتع بها ويملكها، ثم يرسلها إلى عارضي العمل، سواء عبر البريد أو الفاكس أو الإنترنت، وعليه، ينتظر هذا الأخير الرد من هاته الجهات.

أما الطريقة الثانية يبحث الشباب البطال عن الهيئات المستخدمة مثل: الإدارات، المؤسسات، الشركات... الخ، ويقوم بإرسال طلبات العمل إليها أملا منه أن ترد عليه هاته الهيئات.

كما يقوم الكثير من الشباب البطال بالتسجيل لدى هيئات مختصة في مجال الربط بين عارض العمل وطالب العمل مثل الديوان الوطني لليد العاملة أو التسجيل في بعض المواقع الإلكترونية التي تقوم هي الأخرى بذات الدور.

1- 2 الاتصال المباشر بالمستخدم (عارض العمل): يوظف الشباب البطال طريقة أخرى،

تتمثل في الاتصال الشخصي والمباشر بعارضي الشغل، وهذا في القطاعين العمومي والخاص على حد سواء، بحيث يسعى الشباب من خلال هاته الطريقة إلى إقناع المديرين والمسؤولين أملا بالظفر بمنصب عمل.

يستخدم الكثير من الشباب البطال طريقة الاتصال المباشر بالمستخدم أملا منهم في الحصول على منصب عمل، إلا أن هاته العملية تجعل من الباحث عن العمل في وضعية أكثر ما يقال عنها إنها صعبة، فمحددات المنصب ليست الشروط والمعايير التي يفرضها عارضو الشغل فحسب، وإنما تتدخل عوامل أخرى في هذه العملية تتمثل في الإقناع وشخصية طالب العمل، أين يضع الشباب البطال برنامج عمل للاتصال بالهيئات والإدارات والمؤسسات المستخدمة، فيحمل ملفا يحتوي على مختلف الشهادات والتكوينات وبعبارة أخرى الملكات المعرفية والمهنية التي يمتلكها، ويشرع في طرق أبواب هاته الهيئات أملا منه في الظفر بمنصب عمل.

2- شروط عارضي الشغل:

يضع عارضو الشغل شروطا معينة لا بد أن تتوفر لدى طالبي العمل لأجل توظيفهم، وتكون هاته الشروط متباينة من وظيفة إلى وظيفة أخرى، كالسن، الخبرة، التأهيل، التحكم في اللغات، الإعفاء من الخدمة الوطنية... الخ، فعارض الشغل يسعى إلى تحقيق الربح بأقل التكاليف وبأسرع وقت ممكن، ولهذا فهو يصمم شروطا ذات نجاعة وعقلانية تخدم هيئته.

إن الشروط التي يفرضها عارضو الشغل لا تناسب جميع الفئات، ففئة طالبي العمل لأول مرة تجد صعوبة في الظفر بمنصب عمل، كونها حديثة التخرج من مراكز التكوين المهني أو الجامعات، فهي لا تملك خبرة وتجربة سابقة في ميدان العمل، لذلك تظهر تلك الشروط معرقله وغير مناسبة لها، فغالبا ما تكون المؤهلات أو الملكات المعرفية والمهنية لطالبي العمل لا تتوافق مع شروط عارضي العمل، خاصة في مجال الخبرة والتجربة السابقة، التأهيل الجامعي، التحكم في اللغات... الخ.

نشير في هذا السياق أننا أمام واقع لا بد من الإشارة إليه، فأصحاب العمل سواء في القطاع العمومي أم الخاص، يفرضون شروطا في كثير من الأحيان، تستهدف فئة معينة تجتمع فيها كل هاته الشروط، فهي تعمل وفق مبدأ المنصب للأحسن، ضف إلى ذلك أن المنطق الاقتصادي يقوم على معادلة تحقيق الربح بأقل التكاليف، لذلك تسعى الهيئات المستخدمة إلى الوصول إلى الفئات ذات الرأسمال الإنساني العالي والغني، من حيث المؤهلات المعرفية والمهنية، ولهذا نجد أن الكثير من عروض العمل وإن لم نقل كلها، تفرض شروطا لا تتلاءم مع الكثير من الشباب البطال، خاصة إذا علمنا أن من خصائص البطالة في الجزائر أن ثلث عدد البطالين هم طالبو عمل لأول مرة، وتتأكد بصفة قوية لدى فئة الشباب البطالين الذين يندم لديهم عامل الخبرة والتجربة السابقة، إضافة إلى ذلك عامل التأهيل الذي يعدّ

بدوره عنصرا مهما للحصول على منصب عمل، ولتسليط الضوء أكثر على خصائص البطالة في الجزائر نستعرض ما يلي:

1. أغلبية البطالين هم من الشباب، أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة (علينا أن نتصور الوضع النفسي لهذا الشاب المقصى والمهمش اجتماعيا).
2. ثلثا عدد البطالين هم طالبو عمل لأول مرة، بمعنى أنهم لا يمتلكون خبرة مهنية، ويتعلق الأمر هنا ببطالة تستدعي الإدماج.
3. تمس البطالة أساسا الأشخاص غير المؤهلين، حيث أحصي مليون بطل لهم مستوى دراسي متوسط، وما يقارب 73% ليس لهم أي تأهيل.
4. ارتفاع عدد البطالين الحاملين لشهادات عليا.
5. تأكيد الاتجاه نحو بطالة طويلة المدى.
6. ارتفاع معتبر للبطالة عند النساء إذ بلغت 38%.
7. تعدد البطالة أكثر ارتفاعا في الأوساط الاجتماعية المحرومة⁽²⁰⁾.

وعلى هذا الأساس، يمكننا أن نتصور الهوية الموجودة بين شروط عارضي الشغل من جهة (سواء في القطاع العمومي أم الخاص) والخصائص التي تمتاز بها البطالة في الجزائر من جهة أخرى.

3- العلاقات الشخصية:

إن نجاح مساعي الفرد في بحثه عن العمل لا يقتصر فقط على توظيف رأسماله البشري والذي يتمثل في القدرات الشخصية من خبرة وكفاءة ومستوى تعليمي، وإنما هو تفعيل وتوظيف واسع وشامل لشبكة العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها، فالعلاقات الشخصية هي ذلك الجزء من الكل المتمثل في الرأسمال الاجتماعي للشباب البطل، والتي تلعب هي الأخرى دورا مهما في تمكين الشباب من الحصول على فرص العمل.

فحسب "ميشال فورسيه" علاقات الفرد مترابطة مع شبكات علاقات أخرى، بحيث يمكن التوسط لدى قريب لأجل الحصول على عمل، وهذا ليس للاعتماد على المعلومات التي يمتلكها هو فحسب، وإنما على شبكة علاقاته هو كذلك، فالذين يجدون أحسن الوظائف حسب مشال فورسيه هم الذين لهم القدرة على توظيف واستغلال أحسن لرأسمالهم الاجتماعي⁽²¹⁾، وحسب هذا المنظور فإن لكل فرد شبكة علاقات اجتماعية خاصة به، تتمثل في الروابط الضعيفة والتي تتمثل في العلاقات المهنية، والروابط القوية والتي يقصد بها

العلاقات العائلية والقرابة. يمكن الإشارة إلى أن شبكة علاقات الأفراد لا ينظر إليها على أساس الكمية والكثافة، وإنما على أساس الخصائص البنوية لهاته الشبكة، أي على أساس فعليتها.

إذن فهذه العلاقات تعد شرطاً أساسياً في عملية التوظيف ولا تقل أهمية عن الشروط الأخرى التي يفرضها عارضو العمل، وعلى هذا الأساس فإن عملية التشغيل أو الحصول على منصب عمل لا تتوقف فقط على رأس المال البشري للفرد وما يحمله من مؤهلات وملكات معرفية ومهنية، وإنما تتدخل عمليات أخرى تكون لها الأسبقية والأفضلية في عملية التوظيف، فظاهرة الوساطة أصبحت هي الأخرى شرطاً من شروط التوظيف في بلادنا، وأخذت بعداً أو سمة القاعدة الأولى في عملية البحث عن العمل.

وفي هذا السياق كذلك نشير إلى أن الشباب البطال يعتبرون أن للعلاقات الشخصية دوراً مهماً في الحصول على منصب العمل، لقد أصبحت الوساطة حسب هذا المنظور شيئاً ضرورياً وإيجابياً، بالرغم من أنها تعبر عن حالة مرضية وغير صحية تعيشها معظم الهيئات المستخدمة سواء في القطاع الخاص أم العمومي، فهي تجعل الأفراد الذين يمتلكونها - أي الوساطة - في وضعية أكثر ما يقال عنها إنها إيجابية كونها تمكنهم من الحصول على منصب العمل مقارنة بفضة أخرى تمثل هذه الوضعية بالنسبة إليهم بالسلبية، لأنهم لا يمتلكونها.

وعلى هذا الأساس يتصور الأفراد البطالون أن عملية البحث عن العمل تتخللها عمليات أخرى ليست لها علاقة إلى حد ما برأس المال البشري، فمساهمة أشخاص في عملية البحث عن العمل أصبحت هي القاعدة، لذلك يعمل هؤلاء البطالون على استغلال واسع لشبكة علاقاتهم الاجتماعية وهذا على مستوى الروابط القوية والضعيفة على حد سواء.

وحسب دراسة ميشال فورسييه رأس المال الاجتماعي يتميز بدوره بالأسبقية والأفضلية في حصول الأفراد على منصب العمل في فرنسا⁽²²⁾، فهذا البلد بالرغم من التطور الذي تعرفه التنظيمات الاجتماعية فيه، إلا أنه يعرف مثل هذا النوع من التداخل في عملية التوظيف والبحث عن العمل، إذن فتدخل رأس المال الاجتماعي في عملية التوظيف والبحث عن العمل يعدّ ظاهرة اجتماعية تمس أغلب الهيئات المستخدمة، إلا أنها في الحقيقة تختلف درجة حدتها من مجتمع إلى مجتمع آخر، فعملية البحث عن العمل أو بالأحرى الحصول على منصب عمل، يتم وفق معيارين أساسيين: الأول يتمثل في تحقيق رأس المال البشري والعمل على تمييزه، أما المعيار الثاني فيتمثل في تنمية رأس المال الاجتماعي في شقه العلائقي، المتمثل في العلاقات الشخصية.

وعلى ضوء نتائج البحث الذي قام به المركز الوطني (INSSE) في سنة 1994 ومن خلال الأجوبة المتعلقة بسؤال عن كيفية الحصول على منصب عمل، تبين أن رأس المال الاجتماعي أصبح يتصف بالدور المهم على غرار طرق أخرى مستعملة للحصول على عمل قار في فرنسا⁽²³⁾.

الجدول يوضح كيفية حصول الأفراد على منصب العمل:

العدد	%	كيفية الحصول على منصب العمل
2945	30,3	إجراءات فردية على مستوى المؤسسة
617	6,3	عن طريق العائلة
1897	19,5	علاقات شخصية
293	3,0	عن طريق مسابقة وامتحان
604	6,2	عن طريق الإعلانات
1297	13,3	هيئات رسمية للتوظيف
399	4,1	مراكز ومعاهد أين تابع تكوينه
554	5,7	اتصال من طرف صاحب العمل
458	4,7	العمل الشخصي
668	6,9	أخرى
9732	100	المجموع

Source : Enquête « emploi » réalisée par l'INSEE en 1994

ومن هنا يظهر لنا الدور المهم والأساسي لرأس المال الاجتماعي في حصول الأفراد على منصب عمل قار، خاصة في ظل البطالة وأزمة الشغل. وفي هذا السياق كله يشعر الشاب أنه فاقد لهويته الاجتماعية في حالة فقدان أو صعوبة تحصيل الهوية المهنية، فإذا فقدت هذه الأخيرة أو صعب تحقيقها لمواجهة متطلبات الحياة، يتعرض الشاب العاطل لمختلف الضغوطات التي تؤدي به إلى تبني سلوكيات وتصرفات يترجم بها عدم رضاه عن هذا الواقع المعيش، فهي على شكل مقاومة وكرد فعل يصل في أحيان كثيرة إلى عنف في جل صورته الجسدية

واللفظية والرمزية ، بحيث يتخذ من المحيط الذي يعيش فيه وسطا يعبر من خلاله وبطريقته عن هذا الواقع.

فالقيم التي قد تنمو عند هؤلاء الأفراد قد تشكل ما يعرف بثقافة الإقصاء وعدم الاندماج وهي نوع من الثقافات التي تنمي عندهم روح الكراهية والعداوة ضد المجتمع ، أين يشعر الفرد بأن ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السيئة وليدة نظامه الاجتماعي المتخلف الذي يركز على معايير التعسف الاجتماعي والقهر الطبقي التي تخلقها وتعززها الفئات المستغلة والظالمة ، وغالبا ما يعبر عن هذه النوازع في صيغ عدة كقيامه بسرقة ممتلكات وأموال هذه الفئات والوقوف ضد مصالحها وأمانها كلما استطاع إلى ذلك⁽²⁴⁾.

فمعظم الدراسات في علم الاجتماع الجريمة تطرقت إلى العلاقة الوطيدة الموجودة بين البطالة والجريمة ، وأكّدت أنه كلما زادت نسبة العاطلين عن العمل زادت نسب الجريمة ، فجرائم العاطلين عن العمل هي وليدة الظروف الاقتصادية مثل: الفقر والبطالة. وقد استند أنصار هذا التوجه إلى الإحصائيات التي تبين كثرة الجرائم أثناء الأزمات الاقتصادية.

المراجع:

1. أنتوني قيدنز: **علم الاجتماع**، ترجمة، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2005، ص 463
2. رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة**: المجلس الوطني للأداب، الكويت، 1997، ص137
3. Marouani (M) : **Sociologie de l'emploi**, la Découverte, Paris, 2001, P26
4. محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص494.
5. Boudon (R) et autre : **Dictionnaire de la sociologie**, Larousse, Paris, 1990, p35
6. Forse (M): Capital social et emploi, **La revue l'année sociologique**, N1, vol 47, PUF, Paris, 1997,
7. Garnovetter (M.S) « **The strength of Weak Ties** », American Journal of Sociology, pp 1360-1380, 1973, in Forse : (M) : op. cit, p pp 147-148
8. Baurdicu (P) : « **le capital social, notes provisoires** » Revue Actes de la recherche en Sciences Sociales, W31 le seuil 1980, p02. نقلا عن

- ستي زكية: **البطالة عند الشباب**، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 2004 ص 22.
9. الاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب: **التشغيل في الوطن العربي**، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، 1995، ص 21
10. Gautie (J) : Le chômage des jeunes, in **Futuribles**, N° 186, Paris, 1994. p20.
11. Gean (E) et autre : **Dictionnaire de la sociologie**, éd, Hatier, Paris, 1997, p27.
12. أنتوني قيدنز: مرجع سابق، ص 463
13. Op.cit, p304
14. زيدان عبد الباقي: **علم الاجتماع المهني، السعادة، القاهرة، 1976، ص 2.**
15. نفس المرجع، ص 02.
16. نفس المرجع، ص 02.
17. جورج فريدمان نافيل: **رسالة في سوسيولوجية العمل**، تر: (بولاند عمانويل). ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص 16.
18. نفس المرجع، ص 17
19. نفس المرجع ص 18
20. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: **الأثار الاقتصادية والاجتماعية لبرامج التعديل الهيكلي**، الدورة الثانية عشر، 1998، ص 90.
21. Forse : (M) : op.cit, p 149
22. ibid: p146
23. ibid: p146
24. مضر خليل العمر، **التركيب الاجتماعي للمدينة والجريمة**، دار الكندي، الأردن 2000، ص 91