

## البطالة مفهوم لمقاربات نظرية متعددة

### محاولة لتحليل السوسولوجي

د. حجال سعود<sup>36</sup>

أ. العماري فاطمة<sup>37</sup>

مقدمة:

نحاول من خلال هذا المقال أن نبرز أهم المساهمات النظرية في تفسير ظاهرة البطالة باضفاءها بعدا سوسولوجيا ، معتبرين النظرية نسقا من المفاهيم والافتراضات المترابطة فيما بينها ذات الطابع التجريدي والتي تمكننا من توضيح المشكلة نظرا لما توفره من تأويلات للواقع الاجتماعي، ولما كانت البطالة ولا تزال من أبرز الظواهر الاجتماعية التي رافقت النظام الرأسمالي عبر مساره التاريخي، فإن الحديث عن المساهمة النظرية لا يخلو من نقاش وصراع فكري بين المدارس بل حتى في النماذج التطبيقية لها و من بين الأطر النظرية التي رصدناها في هذه المساهمة مايلي .

#### 1- نظرية البحث عن الشغل

نجد من بين المنظرين لهذا الطرح المفكر جورج ستيجلر ((Stigler (G))، كما تركز هذه النظرية على مبدأ المعلومة أو (الخبر)، حيث ترى أن طالبي الشغل يتخبرون بين منصب عمل وآخر فيفضلون التريث والبقاء في حالة بطالة مؤقتة حتى يتسنى لهم الحصول على شغل يتناسب مع طموحاتهم أو/و مؤهلاتهم ويزيدهم نوعا من الرضا والارتياح، فهم لا يقبلون أي عمل يعرض عليهم، وهذه الفترة المؤقتة من التعطيل في عملية استخدام قوة العمل تسمح لطالب الشغل بجمع أكبر قدر من المعلومات حول تقلبات سوق العمل، تتطبق هذه الفكرة حتى على المشتغلين أنفسهم، فمن وجهة نظر هذه النظرية "أن الأفراد يتركون مناصب عملهم والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة الملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور، بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هي سلوك اختياري، كما أن هذه البطالة (الاحتكاكية) تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة لحالها إنها تؤدي إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة للعمل".<sup>1</sup>

إن حالة التعطل المؤقتة تسمح للبعض "بإقامة علاقات مع مقاولين وكذلك مستخدمين تنصب أساسا على أنماط الشغل التي سيطرحونها في سوق العمل وكذا نوعية وحجم الأجور (الدفع) مع الامتيازات المادية، الاجتماعية والمهنية التي ترافق منصب العمل".<sup>2</sup> كما إن صعوبة توافر المعلومات الكاملة عن تقلبات سوق العمل يترتب عنها زيادة درجة عدم التأكد، بالتالي يصعب على طالب الشغل اتخاذ القرار المناسب مما يدفعه إلى السعي وراء القنوات التي يسري فيها الخبر بقوة، وعموما فإن هذا الطرح يتوقف على الافتراضات الآتية:

<sup>36</sup> أستاذ محاضر، قسم العلوم الاجتماعية- جامعة تلمسان ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان  
<sup>37</sup> طالبة دكتوراه قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان

- "الإعلام يُعد في غاية الأهمية وكل بطل يبحث عن شغل يقابله أجر عال لكنه لا يدرك ذلك بصورة آنية لأن الأجر يختلف من مؤسسة إلى أخرى.  
- كلما كانت المدة طويلة في عملية البحث عن الشغل في سوق العمل الرسمي، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عال.

- الأفراد الذين هم بدون عمل لهم إمكانيات للحصول على أكبر قدر من المعلومات حول مناصب العمل بالمقارنة مع الموظفين، فالبطالة نوع من الاستثمار.

- جمع المعلومات حول الأجر المقدمة ومناصب الشغل المتوفرة تعد مكلفة"<sup>3</sup>.

أما عن كلفة عملية البحث عن الشغل، فيمكننا النظر إليها من زاويتين مختلفتين، الأولى مادية تتعلق بنفقات البحث عن الشغل والانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو من منطقة جغرافية إلى أخرى، والثانية مرتبطة بالوقت حيث يحتاج الفرد إلى وقت طويل وإلى تفرغ قصد جمع المعلومات الكافية التي تمكنه من الاستقرار النسبي في منصب العمل الذي يناسبه. لهذا الغرض نجد عددا معتبرا من المتعطلين بالرغم من وجود فرص عمل شاغرة فضلا عن تباين الأجر المتعلقة بنفس الفئات المهرة.

يعني هذا أن طالب الشغل سواء كان لأول مرة أو الذي سبق له وأن اشتغل من قبل لا يقبل بصورة اعتباطية أي عمل يعرض عليه، هذا ما يفسر بالبطالة الاختيارية -الإرادية- حيث يستفيد البطال ظرفيا من نظم إعانات البطالة ومن مصادر أخرى مادية كعمل مؤقت أو نشاط مادي في سوق العمل غير الرسمي وهذا بصورة مؤقتة حتى يتسنى له الحصول على شغل مناسب، ويتوقف هذا النوع من البطالة على فترة الرواج الاقتصادي وانتعاش سوق العمل نظرا لثقة الأفراد في وجود عدد كاف من فرص العمل المتاحة، فعملية البحث عن الشغل تعود إلى مبدأ عدم تأكد طالب الشغل من الأجر والامتيازات المختلفة المتوقع الحصول عليها حتى تناسب كفاءته وطموحه، ومن جهة أخرى لا يدرك الفكرة التي سيأخذها عنه المستخدمين حتى يقوم بإدماجه في منصب العمل الذي يوافق مؤهلاته.

نشير إلى أنه في الأدبيات السوسولوجية المعاصرة، يمكننا تمييز هذه الأفكار انطلاقا من الطرح النظري الخاص بريمون بودون في نظريته الفردانية المنهجية التي تتطرق من أفعال الفرد أو الأفراد المنعزلين عن بعضهم البعض، أي أن لكل واحد منهم دوافع خاصة به، ويستعمل موارده بشكل يتناسب مع رغبته لغرض الوصول إلى الهدف أي تحقيق أكبر قدر من المنفعة بأقل التكاليف حتى ولو كانت النتيجة على عكس ما كان يخطط لها من قبل، معنى ذلك أن طالب الشغل عندما يتخير بين عمل وآخر، فهو في حقيقة الأمر يقوم بعملية حسابية وفق ثنائية (التكاليف-الفائدة)، فإذا كانت الثانية أكبر من الأولى فإنه يقدم على الترشح لشغل المنصب المراد الوصول إليه كما تساهم كمية ونوعية المعلومات في تقدير وضبط العملية الحسابية، فالفاعل على قدر من الوعي وأن سلوكه يخضع إلى دوافع نفعية بالدرجة الأولى.

## • تقييم النظرية :

- من الصعب إرجاع الأعداد الهائلة من البطالين في مجتمع ما إلى رغبتهم في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات عن مناصب العمل، بل هناك تفسيرات أخرى مختلفة فهي تتعلق بسلوك بعض طالبي الشغل، معنى ذلك لا يمكن اعتبار هذه النظرية كنظرية عامة في تفسير البطالة.
- لا يوجد أي أثر لمعالجة ظاهرة التسريح والتي تعد سببا هاما في تفسير البطالة، كما هو الشأن بالنسبة للأزمة المالية الحالية وهنا ننقل من بطالة اختيارية إلى بطالة إجبارية، هذه الأخيرة تنطبق على طالبي الشغل لأول مرة، حيث لا يجد هؤلاء مناصب عمل خاصة في حالة الركود الاقتصادي أو أثناء الأزمات التي تؤدي إلى انكماش سوق العمل.
- حسب منطق هذا الطرح، فإن احتمال الخروج من البطالة يزداد نسبيا مع طول مدة البحث عن الشغل لكن هذا المنطق غير مقنع، فالعملية غير مضمونة أصلا، خاصة وإن مبدأها هو عدم التأكد كما أسلفنا الذكر ولقد "أوضحت العديد من الدراسات التطبيقية خاصة في الدول المتقدمة أن الفرد يكون لديه قدرا أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون موظفا وليس متعطلا"<sup>4</sup>. هذا ما يعني قصورا نسبيا في هذا الطرح النظري.
- تنجر عن عملية البحث عن الشغل تكاليف مختلفة ومنها تكلفة الفرصة البديلة بالنسبة للأجراء ونقصد بها الأجر المضحي به خلال فترة التفرغ قصد البحث عن وظيفة أخرى ملائمة، لكن من الصعب قبول هذه التكلفة بحيث نتساءل كيف يمكن للأجير أن يتخلى عن منصبه وعن أجره وهو لا يضمن البديل بعد؟ بحيث يستفيد من مصادر مادية أخرى كالعمل المؤقت أو ممارسة نشاط غير رسمي أي الانتقال من حالة أحسن إلى حالة أسوء.
- في تحليل سلوك الفاعلين هناك مفهوم يعود لريمون بودون (Boudon(R) وهو الآثار غير المنتظرة للفعل، أي أن النتيجة المتوصل إليها قد لا تكون كما خطط لها من قبل، بحيث عندما يحصل الفرد على منصب عمل نتيجة القيام باختيارات متعددة، فلا يلبث بعد مدة أن يعود من جديد للبحث عن فرصة عمل أحسن، معنى ذلك أن عملية البحث عن الشغل ستظل مستمرة بسبب غياب القناعة وأن الفرد بطبعه أناني يبحث عن تحقيق أكبر قدر ممكن من مصالحه .

## 2- نظرية الرأسمال البشري :

قامت مجموعة من المؤلفين الأمريكيين بتطبيق المحددات النيوكلاسيكية في تفسير السلوك البشري، فأعطت أهمية كبيرة للتعليم والتكوين كفضاء استثماري، على رأسهم قاري بيكر (G) Becker من بين رواد مدرسة شيكاغو ويعرف الرأسمال البشري بأنه "مجموعة من القدرات الإنتاجية التي يمتلكها شخص ما أو جماعة معينة وهذه القدرات تتمثل في الاتجاهات العملية بالمفهوم الواسع كالمعارف القاعدية العامة والخاصة، التكوين، الخبرة المهنية... الخ، فهو عبارة عن مخزون نستطيع بناءه، تكديسه واستعماله"<sup>5</sup>، معنى ذلك أن الأفراد الذين يستثمرون الوقت والمال في التعليم والتكوين وياقي المصادر الأخرى التي تعمل على

زيادة إنتاجهم سوف نصل بهم إلى عدم المساواة في سوق العمل نظرا لاختلاف حجم ونوعية الرأسمال البشري أي اختلاف القيمة الاستعمالية لقوة العمل، ويصبح عندئذ سوق العمل يخضع لتصرف عقلائي سواء من طرف طالب الشغل أو من طرف عارض الشغل. فبالنسبة للفرد (طالب الشغل) لا يمكن له أن يلجأ إلى الاستثمار في التعليم والتكوين إلا إذا كانت الفوائد المتوقعة أكبر من النفقات (التكاليف)، أي أن هذه الأخيرة تسمح لها تقديريا برفع أجره المستقبلي بما أنه مرتبط بالإننتاجية والتكوين يحسن من الإنتاجية بالرغم من أن هذه المعارف مكلفة إلا أنها تأتي بفوائد في الخدمات الإنتاجية، أي أن هذا المخزون يظهر كاستثمار ناجح خاصة إذا اقترن بالصحة الجسدية و العقلية لصاحبه، فمن جهة يمكن للفرد وهو يتمتع بهامش من الحرية في إطار النظام الاجتماعي أن يستثمر معارفه في أي شكل من أشكال التعليم والتكوين داخل وحتى خارج المجتمع خاصة بعد تطور تكنولوجيا الاتصال الحديثة وظهور المكتبات والجامعات الالكترونية، ومن جهة أخرى، فإن هذه العملية تتطلب نفقات أي مصاريف مختلفة كالمال الذي يعني نفقات التمدريس والتكوين، كذلك الوقت الذي لا يسمح بمزاولة نشاطات أخرى والعوائق الخاصة بالعملية التكوينية كالانتقال الجغرافي و نفقات الصحة... الخ. أما بالنسبة لعارض الشغل (المستخدم) فهو يبحث عن مضاعفة فوائده بواسطة الدفع النقدي العالي وذلك بعرض مناصب عمل تمتاز بمزايا مادية معتبرة وأخرى مهنية واجتماعية كالأجر، الترقية المهنية السريعة، التعويضات المادية، السكن.... الخ.

يكون الدفع حسب ما ينتج كل فرد في منصب عمله "فهذا النوع من الاستثمارات الذي يكون في الأشخاص إنما يكمل الاستثمار في الآلات وأن العمال الأكثر تكوينا هم الذين يتمتعون بصحة جيدة أي الأكثر إنتاجية وأن الفقير هو الذي يكون تكوينه ضعيفا فلا يستثمر"، ولهذا الغرض نلمس تباينا في دفع الأجر في سوق العمل بالرغم من التساوي إزاء الشهادات لأن الأجر يترجم بالاختلاف في المساهمة الإنتاجية، هذه الأخيرة تصبح مقيمة من طرف المؤسسة وهذا التقييم يختلف من فضاء عمل إلى آخر بالنظر إلى أسلوب تسيير الموارد البشرية ومكانة المؤسسة تاريخيا، ثقافتها، سمعتها وشخصية المستخدم و مقياس الكفاءة و عوامل أخرى مختلفة.

يولي هذا الطرح النظري أهمية كبيرة لتطبيق الحسابات الاقتصادية في ميدان التربية والتكوين وفق مبدأ المنفعة الشخصية خاصة وأن الرأسمال البشري يمتاز بعدم ماديته بالإضافة إلى تعلقه بالشخص الذي يحمله ويعتبر عنه برأسمال رمزي يتمثل في نوعية الشهادة المحصل عليها التي تعبر بدورها عن ثمار (فوائد) التكوين، يترك عملية التنظيم والضبط في سوق العمل لمشتري قوة العمل في ظل المنافسة، بحيث أن استعمال الشهادة لا يطرح مشكلات في التشغيل، فإذا كان تأهيل شخص لا يناسب متطلبات منصب العمل فإن آثار التكوين والتعليم تكون أقل ضررا على صاحبه بفضل الإمكانية المتاحة للاندماج المهني عن طريق العرض المستمر لمناصب العمل، كما أن الدخول إليها لا يتم في الغالب إلا بعد الحصول على شهادة معترف بها إذا احترمت الشروط المعمول بها في عملية التوظيف ووفق هذه النظرية، فإن معدلات

البطالة تتناسب عكسا مع مستوى ونوع التكوين والتعليم لدى طالب الشغل أي تعكس ضعفا في حجم وقيمة الرأسمال البشري مما يساهم في تعطيل قوة عمله.

#### • تقييم النظرية :

– بالرغم من إعطاء أهمية كبيرة للتكوين والتعليم فإن هذه النظرية أغفلت الذكر فيما يخص التصرفات التمييزية في سوق العمل من طرف بعض عارضي الشغل، والتي من شأنها أن تعطل استخدام قوة العمل كما هو الشأن بالنسبة لحالة الجزائر، حيث تثبت الشواهد الواقعية تصرفات غير عقلانية في التوظيف كالمحسوبية، العشائرية، الانتماء الإيديولوجي، العلاقات الشخصية، التمييز الجنسي والعرقى وهي عوامل تساهم في زيادة مدة البطالة بالنسبة لطالبي الشغل.

– أهملت هذه النظرية الخصائص البنوية لسوق العمل، حيث يصبح هذا الأخير أكثر انتقائية مما كان عليه في السابق بفعل عقلنة النشاط الاقتصادي الذي يتطلب البحث عن الكفاءات وليس أصحاب الشهادات، لأن الشهادة لوحدها لا تعبر عن قيمة الرأسمال البشري أثناء استثماره، وفي الجزائر نلاحظ تدني قيمة الشهادات نظرا لتزايد الطلب ونقص العرض فأصبح المتخرجون من الجامعات مثلا يقبلون بعض الأعمال التي كانت في السابق توصف بالنسبة لهم بالتونية نظرا لتواجدهم في ظل بطالة إجبارية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن اشتراط الخبرة المهنية في التوظيف يعتبر عائقا بالنسبة للمتخرجين من المؤسسات التعليمية فإذا كان طالب الشغل يبحث لأول مرة عن منصب عمل فكيف نشترط الخبرة المهنية وهو لم يعمل من قبل؟، إذا كانت متطلبات منصب العمل هي التي تفرض هذا العنصر، فإن طالبي الشغل يرونها بمثابة تعقيدات في شروط عارضي الشغل وتضييقا عليهم في اندماجهم المهني ونوعا من الإقصاء المبكر.

– ينتظر المستخدم مقابل التوظيف مساهمة قوة العمل في العملية الإنتاجية أي الاستخدام الأمثل والعقلاني للقدرات والمعارف والاستعدادات المكتسبة حتى يتم إشباع مهام منصب العمل، لكن هذه المساهمة قد تختلف من تنظيم إلى آخر ومن جماعة عمل إلى أخرى، و لا يمكن قياس هذه المساهمة انطلاقا من سيورة التكوين التي سمحت بانتقاء الشخص وتوظيفه لأول مرة.

– أهملت هذه النظرية الخصائص الشخصية والاجتماعية لطالب الشغل مهما كان التساوي في الشهادة فإن اللاتجانس يعكس الفروقات الموجودة بين الباحثين عن الشغل كالجنس، السن، الأصل الجغرافي، الحالة المدنية... الخ. قالشخص الذي يتكون وينخرج كشاب مثلا يكون له أكثر حظوظ في استثمار قوة عمله في العملية الإنتاجية وهذا في إشارة إلى أهمية التكوين في المراحل الأولى من حياة الفرد، كما أن أدائه لا يرتبط فقط بمستوى ونوعية المعارف وإنما بخصائصه الشخصية والاجتماعية".<sup>7</sup>

#### 3- نظرية التمييز في سوق العمل :

نجد من بين رواد هذا الطرح النظري كل من "ك.ج.أورو (K.J) Arrow و"ج.س.بيكر Becker(G.S) لقد حاولت هذه النظرية إبراز مختلف الفروقات الخاصة بعرض قوة العمل والتي تكون في

الغالب محل تمييز وتفصيل من قبل أرباب العمل والمستخدمين في سوق العمل، يحدث هذا في ظل عدم المساواة التي أنتجتها الظروف الاقتصادية، السياسية والاجتماعية التي لا تتفصل عن عمليات التغيير الاجتماعي بالنسبة للمجتمعات المعاصرة حينما أصبحت مبنية على التقسيمات الطبقيّة والتراتبية الاجتماعية. وعليه فإن التباين بين الفئات الاجتماعية يصبح وارداً، لهذا الغرض نفهم أسباب عدم المساواة في الأجور المدفوعة لدى أفراد (مأجورين) لهم نفس المؤهلات والاستعدادات.

فأمام مخاطر البطالة نلمس لا عقلانية الفاعل الاجتماعي والمعتبر عنه بالسلوك اللامنطقي، حيث يضع مشتري قوة العمل في الحساب بعض الخصائص غير الاقتصادية كالجنس والسن، اللون، المعتقدات الدينية، العرق... الخ، والتي تؤدي به إلى الميل نحو فئة اجتماعية أو شخص معين (طالب الشغل) وبالتالي تفضيله عن الآخر الذي يختلف عنه "ففي سوق العمل هناك دائماً ميلاً إلى التمييز، والمستخدم يسلك سلوكاً يتماشى مع مظهر الشخص المراد اختياره من طرف المؤسسة الموظفة".<sup>8</sup>

هذا ولقد يلجأ بعض المكلفين بعملية التوظيف إلى استخدام التمييز في حالة تساوي كفاءة المرشحين لشغل منصب العمل، بحيث يكون عرض الشغل أقل من الطلب عليه باعتبار أن البطالين فئة غير متجانسة، هذا النوع من السلوكات يختلف حسب ثقافة المجتمعات، درجة تطورها، تاريخها، ففي البعض منها، يكون التمييز على أساس اللون والعرق كما هو الشأن عليه بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية، ففي ظل مجتمع يتباهى بالديمقراطية ومبدأ تكافؤ الفرص، فإنه لم يخل من نزاعات عرقية بين البيض والسود وبين السكان الأصليين والأجانب من الأوروبيين في وقت مضى ولا زالت إلى غاية يومنا هذا، فهناك حديثين بارزين جعلتا الرئيس الأمريكي السابق "جيمي كارتر" ينشغل ويهتم أكثر ببطالة الشباب، "فالأول يتعلق بأعمال النهب والسرقة في مدينة نيويورك في بداية 1977 م حيث كان قطاع عريض من المتهمين يومها شباب بدون عمل والثاني يتعلق بعرض إحصائي من طرف وزارة العمل في شهر أوت من نفس السنة، حيث سجل ارتفاعاً محسوساً في نسبة البطالة خاصة بالنسبة للسود حينما قفزت من 13.2% إلى 14.5% معنى ذلك أن شخصا أسود اللون تتخفف فرصته في إيجاد منصب عمل بمرتين مقارنة مع شخص بطل ذو لون أبيض، لهذا فهم أكثر صدمة".<sup>9</sup>

يعتبر التمييز إذا عاملاً مستقلاً وتفسيرياً لارتفاع نسبة البطالة أمام شريحة اجتماعية معينة ولا يمكن الكشف عنه إلا بالعرض الإحصائي الدقيق، في مستوى آخر من التحليل يتعلق الأمر بكيفية انتقاء المترشحين لشغل مناصب العمل الشاغرة فإنّ مادة الاختيار عادة ما تكون غير عادلة من طرف المستخدم كإعطاء أحكام مسبقة حول الشهادات، المظهر المزيف، الأصل الجغرافي، عنوان الإقامة... الخ، خاصة في ظل تأقيتية مناصب العمل التي أصبحت سوق العمل يفرزها حيث "تتطافر الانتقائية والتأقيتية كي تقفا كعائق أمام الشاب الباحث عن الشغل في صالح قطاع عريض من المستخدمين كورقة ضغط في بحثهم عن المردودية وعن المرونة"<sup>10</sup>، أمام ظاهرة التمييز تظهر لنا الاستراتيجيات المختلفة من طرف طالبي الشغل في إشارة إلى أهمية تغيير السلوك والمظهر واللغة حتى يجذب إليه المستخدم الذي له ميل إلى التمييز أثناء

التوظيف كاحترام الوقت، السماع الجيد أثناء المقابلة، إبراز المقدرة على الاتصال كالتفنن في طريقة الكلام، محاولة التحكم في الذات، الاهتمام بالمظهر الملبسي، وفي غياب هذه العناصر يكون طالب الشغل عرضة للرفض.

#### ● تقييم النظرية:

– لقد كشفت هذه النظرية بعضاً من عيوب السياسات التي تتباهى بالعدالة الاجتماعية، حيث أن طابعها البراغماتي يدل على صورة الاستبعاد الاجتماعي، هذا الأخير في معناه "يشير إلى عدم مشاركة الفرد في الأنشطة الأساسية للمجتمع الذي يعيش فيه"<sup>11</sup> وهو ما ينطبق على ضحايا التمييز في سوق العمل، هذا يعني حرمانهم من المشاركة التنموية لمجتمعاتهم عن طريق العمل، لكنه بالمقابل لا يمكن إغفال الكلام عن الطابع العقلاني الذي يتحكم في سوق العمل لدى المجتمعات المتقدمة وأن التمييز ظاهرة عرضية ولا يمكن تعميمها أي أن هذا النموذج النظري لا يمثل تفسيراً عاماً للبطالة بل يعد استثناءاً فقط..

– لقد أغفلت هذه النظرية الطابع الظرفي الذي قد يمر به المجتمع، من شأنه أن يعظم السلوكات التمييزية والتفرقة كالأزمات الفجائية التي تولّد حالات أنومية ينجم عنها فقدان المعايير في عملية الاستخدام ومثال ذلك: الأزمة الاقتصادية العالمية الحالية التي تمر بها المجتمعات خاصة الغربية منها، حيث تلجأ السياسات في ميدان التشغيل إلى اعتماد الأولوية في توظيف المواطنين (السكان الأصليين) الباحثين عن الشغل وتفضيلهم عن الأجانب، فهو سلوك يعبر عن تضامن خفي سرعان ما يظهر عندما يتطلب الأمر ذلك أمام التباهي بالمساواة والديمقراطية.

#### 4- نظرية الرأسمال الاجتماعي:

من بين رواد هذه النظرية نذكر كل من "بيار بورديو (P) Bourdieu" و"مارك قرانوفيتز (M) Granovetter"، يأتي هذا الطرح النظري كي يبين أهمية العامل الاجتماعي المتمثل في جهاز العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد الباحث عن الشغل والتي قد تلعب دوراً أساسياً في الحصول على عمل دائم، يعتبر هذا الجهاز العلاقتي من الوسائل غير الرسمية المعتمدة من طرف البطالين في السنوات الأخيرة كنوع من الإستراتيجيات التي تمكنهم من الاندماج في سوق العمل الرسمي.

يشير مفهوم الرأسمال الاجتماعي إلى "القدرة على الامتلاك الدائم لجهاز العلاقات الاجتماعية أو إلى الانتماء إلى جماعة دائمة، أين يستطيع الفرد فيها أن يحرك استراتيجياته المختلفة، هذا الرأسمال متغير من حيث الحجم والقوة حسب طبيعة العلاقات التي يرتبط فيها الفرد مع الآخرين. فحجم الرأسمال الاجتماعي الذي يمتلكه شخص يتوقف على امتداد الروابط التي يمكن تحريكها وبحجم الرأسمال الثقافي، الاقتصادي والرمزي الذي يمتلكه كل طرف من الأطراف الذين يرتبط بهم"<sup>12</sup>. هذا الكلام يجرنا إلى التنويه بأفكار بيار بورديو حيث يقصد بالرأسمال الثقافي التنظيم الدائم من المؤهلات والأشياء المرتبطة بالثقافة المادية منها والمعنوية والتي ترجع إلى الانتماء الطبقي للفرد، أما عن الرأسمال الاقتصادي فهو يمثل كل أشكال الغنى

المادي للفرد وعن الرأسمال الرمزي فهو يتعلق بكل ما يمتلكه الفرد ويراكمه من رموز كالألقاب والشهادات على سبيل المثال. هذا الجهاز الدائم من العلاقات الاجتماعية يطغى عليه الطابع المؤسساتي، أي الاعتراف الداخلي وإعادة إنتاج هذا الاعتراف، أي الانتماء إلى جماعة أين يرتبط فيها الأفراد ككل ليس بخصائص شخصية وإنما بالطابع البنوي لهذه الروابط الدائمة المبنية على المنفعة وتبادل المنفعة في آن واحد، هذه العلاقات المبنية على تبادلات مادية ورمزية لا يمكن أن تنفصل عن بعضها البعض في الفضاء الاجتماعي والاقتصادي والفيزيقي، أين تدور الوقائع الاجتماعية.

نستخلص أن الشبكة من الروابط الاجتماعية ليست معطى طبيعي ولا حتى معطى اجتماعي ولكن مبني بصفة دائمة بفعل اجتماعي مؤسساتي، الطابع المميز لأي تشكيلة اجتماعية (علاقات التضامن) حتى تسمح لها بإنتاج وإعادة إنتاج الروابط الاجتماعية الدائمة والنفعية، وينجم عنها فوائد رمزية ومادية، يمكننا القول إذا أن "جهاز العلاقات الاجتماعية هو نتاج إستراتيجية الاستثمار الاجتماعي بطريقة واعية أو غير واعية الموجهة نحو تأسيس وإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية النفعية سواء على المدى الطويل أو على المدى القصير، وذلك بتحويل العلاقات الاجتماعية الطبيعية والظرفية (علاقات القرابة الدموية، علاقات الجوار، علاقات العمل) إلى علاقات ضرورية تؤدي واجبات دائمة وتترجم بإحساس خاص كالشعور بالاعتراف، الاحترام، المحبة ... الخ".<sup>13</sup> هي مضمونة مؤسسيا -حقوق- وذلك عن طريق عملية التبادل أي الهبة وردّ الهبة حسب تعبير مارسيل موس كأدوات اتصال تنتج الاعتراف الاجتماعي وإعادة الاعتراف المعنوي (الانتماء إلى الجماعة)، وهي بدورها تنتج حدود هذه الجماعة، فكل عضو فيها يجد نفسه محدود بحدود الجماعة أي بحدود قيمها ورموزها وحقوقها وواجباتها وتعمل على تتمين عملية التبادل الشرعي بين أفرادها عبر إنتاج الفرص (السهرات، الاستقبالات.. وكذا الأماكن (شارع، نادي... الخ) التي تعمل على تجميع الأفراد وتعطيهم نوعا من التجانس وتساوم في تنشئتهم الاجتماعية.

توصلت من جهة أخرى الدراسة التي قام بها Grannovetter(M.S) حول العلاقات الموجودة بين الشبكات الاجتماعية وإمكانية الخروج من البطالة، حيث لاحظ الباحث أن "الأفراد الأكثر نجاحا في المجتمع هم الذين يلجئون إلى العلاقات المهنية بدلا من العلاقات العائلية أو الصداقة أي يستعملون في بحثهم عن الشغل الروابط الضعيفة أكثر من استعمالهم للروابط القوية".<sup>14</sup>

هذا يعني أن طبيعة الرابط الاجتماعي لها دور في تمديد أو تقليص مدة البحث عن الشغل، وهو ما يفسر قيام المقاولين في المؤسسات بمحاولة توظيف الشباب طالبي الشغل الذين يتم التعرف عليهم وتبادل المعرفة في فترة التربص قبل الاندماج الفعلي في نظام الشغل أو أثناء الدراسة وقبل التخرج، حتى تتم عملية الاستقطاب في ظل المنافسة على الكفاءات المتخرجة من نظام التعليم والتكوين أو قيام طالب الشغل بالاتصال الشخصي مع المستخدمين بغية الحصول على منصب عمل وهذا ما يفسر الدخول السريع في سوق العمل الرسمي للبعض من الباحثين عن الشغل.



يشير في سياق آخر ميشال فورسي (M) Forsé إلى أن الرأسمال الاجتماعي يلعب دورا هاما لا يمكن تغييره عندما يتعلق الأمر بعملية البحث عن الشغل، ففي سؤال مركزي حول كيفية الحصول على الشغل في فرنسا قام به مركز البحث (INSEE) في 1994 تبين من خلال عملية البحث أن الرأسمال الاجتماعي يعتبر من أفضل الطرق المحببة من طرف البطالين الباحثين عن الشغل، ففي مستوى من الشهادة متقارب بين الباحثين عن الشغل فإن أولئك الذين سيجدون أحسن مناصب العمل هم الذين لديهم الإمكانية للاستعمال الأمثل لشبكة علاقاتهم الاجتماعية<sup>15</sup>، معنى ذلك أن المعارف المعبر عنها بالرأسمال الثقافي في شقه المؤسساتي والتي تجعل الإعراف بالمؤهلات عن طريق الشهادات المكتسبة في النظام التعليمي لوحدها لا تكفي ليس فقط للحصول على المعلومة فيما يخص مناصب العمل المعروضة فحسب بل تمتد إلى كيفية الظفر بمنصب العمل نفسه.

يرتكز الرأسمال الاجتماعي على العلاقات الشخصية التي يحوز عليها الفرد فتصبح تابعة لبنية شبكته وتتناسب إلى ما تقوده هذه الأخيرة من حظوظ المرور على سبيل المثال: الحصول على معلومات حول تقلبات سوق العمل فيما يخص نوعية وكمية مناصب العمل المعروضة..

#### • تقييم النظرية :

– بينت هذه النظرية أن الرأسمال الاجتماعي أصبح يلعب دورا هاما في الحصول على عمل يليبي طموحات الفرد ويشكل له مصدرا للنجاح الاجتماعي، ولكن من جهة أخرى فإن ضعف الرابطة الاجتماعي لدى الباحث عن الشغل يؤدي بدوره إلى زيادة الهامشية الاجتماعية ويعمل على تكريس التفاوت الاجتماعي، بل أن فعالية الجهاز الشبكي المعقد من العلاقات الاجتماعية يتحدد حسب الأصل الاجتماعي أي الانتماء الطبقي للفرد.

– ليس هناك ما يثبت أن الروابط الاجتماعية الضعيفة هي التي تقوي الحظوظ في الظفر بمنصب العمل بالمقارنة مع الروابط القوية، فهذا الشكل من العلاقات الاجتماعية يختلف حسب ثقافة المجتمعات نلمس أن المجتمع الجزائري لا زال يحتفظ بطابعه التقليدي ولهذا الغرض يلجأ بعض الباحثين عن الشغل إلى الميل نحو استعمال العلاقات القرابية والدموية (علاقات العائلية – الجوار – العشيرة... الخ) كمنافذ نفعية قصد الحصول على منصب العمل على عكس المجتمعات الغربية التي خطت خطوات كبيرة نحو الحدأة والعقلنة في إشارة إلى طبيعة الرابطة الاجتماعي التعاقدية، ولهذا تظهر أهمية الروابط الاجتماعية الضعيفة – الروابط المهنية – فيها .

#### 5- نظرية ازدواجية سوق العمل::

طرحت هذه النظرية لأول مرة في السبعينات من القرن 20م من طرف م.ج. بيور (M.J) PIOR وتبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرضية تجانس سوق العمل بكل مكوناته منها عنصر العمل، تفترض في هذا الطرح وجود نوعين من سوق العمل: سوق العمل الرئيسي (الأولي) وسوق العمل الفرعي (الثانوي)، هذا التقسيم الثنائي مرهون بالخصائص البنيوية لكل واحد منهما:

فسوق العمل الرئيسي هو سوق المنشآت الكبيرة الحجم التي تستخدم فنونا وتكنولوجية كثيفة للرأسمال وتندرج تحت هذا المفهوم وحدات القطاع الحكومي ومنشآت القطاع الخاص المنظم، إضافة إلى هذا يتوفر على يد عاملة لها درجة عالية من المهارة والكفاءة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة المكتسبة، ويتمتع العمال فيه بنوع من الاستقرار النسبي نظرا لما يوفره من مناصب عمل ملائمة لمستويات التأهيل، أكثر ثباتا، أجور عالية، ظروف عمل ملائمة، أمن في العمل، حماية قانونية، وطموحات كبيرة في المسار المهني للمأجورين. لهذا الغرض فإن الدخول إلى هذا السوق مرهون بشروط ذات مستوى عال غير متاحة لأي كان من طالبي الشغل حتى توافق متطلبات مناصب العمل النوعية ذات التأهيل العالي، أما سوق العمل الثانوي، فهو سوق المنشآت الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ويندرج تحت هذا المفهوم القطاع الزراعي، وحدات الصناعة التمويلية غير المنظمة، قطاع الخدمات، قطاع البناء... الخ، يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور وظروف عمل غير ملائمة، مناصب عمل في الغالب مؤقتة ويعقود محددة المدة، غياب الأمن في العمل حيث تتقزم القوانين والتشريعات العمالية التي تحمي العاملين في هذا السوق. وبجانب هذا يتوفر على يد عاملة مكثفة، فبالإضافة إلى فئة الشباب نجد فئة المهاجرين وكثرة اليد العاملة النسوية وجميع الأفراد المهمشين، يتعرض هذا السوق للتقلبات والاختلالات الاقتصادية، وبالتالي فهو لا يتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والأمن بالمقارنة مع سوق العمل الأولي بالإضافة إلى مستوى التعليم الذي لا يلعب دورا أساسيا في هذا السوق.

لقد أضاف PIOR (M.J) على أن هناك تفرقة داخل السوق الأولي (الابتدائي) إلى نوعين هما: "السوق الابتدائي العالي الذي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكويناً أساسياً مرتفعاً نو طابع عام، حركية قوية من عمل لآخر ومن مؤسسة لأخرى، وسوق ابتدائي متدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص مقارنة بالتكوين أثناء العمل<sup>16</sup>، نظرا للخصائص البنوية السالفة الذكر لكل من السوقين، نلاحظ أن سوق العمل الثانوي الذي يكون أكثر عرضة للتقلبات وعدم الاستقرار من شأنه أن يعرض اليد العاملة فيه للبطالة خاصة في ظل الافتقار للتشريعات العمالية القوية التي تنظم هذا السوق، لأن العمال المنتمين في سوق العمل الأولي يشكلون بدورهم نواة صلبة إزاء ضمان الشغل، بينما العمال في سوق العمل الثانوي يبقون في المحيط من أجل ضمان التأقيتية بل أكثر عرضة للتهميش الاجتماعي، فالبطالة تمس العمال الأقل تأهيلا وذوي المناصب المؤقتة والذين لا تتوفر فيهم الشروط العالية للاندماج المهني في سوق العمل الأولي.

نشير إلى أنه وفق هذا الطرح فإن احتمال تعرض العمال في هذا السوق (سوق العمل الأولي) للبطالة يعد ضئيلاً نظرا لتمكنهم السهل من الدخول إلى سوق العمل الثانوي في ظل المنافسة بين السوقين، ولكن العكس غير صحيح أي عمال سوق العمل الثانوي لا يمكنهم الدخول إلى سوق العمل الأولي نظرا لعدم قدرتهم على منافسة ذوي المستويات التأهيلية العالية، وقد يتطلب هذا تكوينا إضافيا ووقتا أطول بجانب نفقات أكبر، وعليه يجد هؤلاء أنفسهم في ظل بطالة إجبارية، بينما يجد البعض فقط وفي حالات قليلة من

عمال سوق العمل الأولي في بطالة انتظرية (إرادية) نتيجة التسريح الذي يمكنهم من البحث عن عمل في القطاع الثانوي، بينما هذه الفرصة غير متاحة للطرف الآخر، وحسب هذا الطرح فإن هيكلة سوق العمل لا تسمح لقطاع عريض من العمال الفقراء وغير المؤهلين من طالبي الشغل من الوصول إلى مناصب عمل لائقة وفق هذا الإقصاء تفسر ظاهرة البطالة.

#### • تقييم النظرية :

- بينت ازدواجية سوق العمل في المجتمع الرأسمالي أن النسق الاقتصادي أصبح مهيكلًا يتواجد ثنائي لقطاع مركزي احتكاري (المؤسسات الضخمة) وقطاع طرفي هامشي (الوحدات الصغيرة)، فالهدف إذا يكمن في وضع حدّ لترقية الطبقة العاملة حتى لا تتبرجز وتأمين مراقبة الإنتاج للطبقة البرجوازية المسيطرة حتى تحافظ على برجتها، وهنا ننقل إلى إعادة إنجاز صراع الطبقات وإخفاء هذه السيطرة بواسطة عنف رمزي ممارس ليصبح التعليم كطريق من أجل الحصول على مناصب في سوق العمل الأولي، وسيلة تسمح لأبناء الطبقة المفضلة في المجتمع من شغل مناصب مهمة من أجل إعادة الهيمنة الاقتصادية والثقافية والأولى تخفي الثانية على حد تعبير بيار بورديو .
- نتحفظ على التصنيف الثنائي لسوق العمل من حيث التسمية والتوصيف، فعندما نتكلم عن القطاع غير منظم في سوق العمل الثانوي فهو شبيه بالقطاع غير الرسمي الذي يمتاز بضعف الحماية القانونية وهشاشة النشاط الممارس فيه كما يدخله قطاع عريض من البطالين والعمال الفقراء، فهذا التصنيف المزدوج يحمل في الواقع دلالات مختلفة غير متطابقة في بعض الأحيان مع ما هو منصوص عليه نظريًا.

#### 6- نظرية المتواجد (داخل/خارج) المؤسسة:

من بين رواد هذه النظرية نجد كل من "سنوير" (DJ) Snower و"ليندبش" (A) Lindbech يرى هذا الطرح النظري أن سلوك العمال فيما بينهم يكون السبب الرئيسي في البطالة، وفي سوق العمل الرسمي يتواجد نوعان من الأفراد هما: العمال المتواجدون داخل المؤسسة والذين يمارسون أعمالًا فارة أو يعقود اجتازوا اختبارات الانتقاء والتوظيف تحصلوا من قبل على تكوينات قاعدية وإضافية لتحسين مستوى التأهيل، ضف إلى ذلك قبولهم من طرف المؤسسة كتنظيم سوسيو-تقني، فهم يعرفون مؤسستهم واندمجوا في نسق من القيم والمعايير الخاصة بالتنظيم أي عرفوا مسار حياة خاصة في ميدان العمل تراهم يعرفون بعضهم البعض جيدًا ويعرفون مسؤوليهم كذلك، هؤلاء نطلق عليهم بالمتواجدين داخل المؤسسة (insiders)، أما الفئة الثانية، فهم البطالين المرشحين للتوظيف، وطالبي الشغل والعمال الذين سبق لهم أن اشتغلوا من قبل، فهم بدون تأهيل، لا يمكن للمستخدم أن يتعرف على إنتاجيتهم إلا باجتياز مرحلة تريض قبل الانطلاقة الفعلية في العمل، ينجر عن استخدامهم تكلفة إضافية قصد المحافظة عليهم فيما يخص (التكوين والاندماج والأجور) هؤلاء نطلق عليهم بالخارجين عن المؤسسة (outsiders)

تنطلق هذه النظرية من أجل شرح سلوك الفئتين السالفتين الذكر وفق منطق الفرضيتين الآتيتين:

- 'يمارس العمال المتواجدون داخل المؤسسة نوعاً من السلطة في سوق العمل.

- يأخذ رب العمل في الحسبان أهمية المصالح (الفوائد) في عملية استخدام قوة العمل".<sup>17</sup>

نلاحظ أنه بإمكان العمال المتواجدين في الداخل أن يتعاونوا فيما بينهم ويطوروا عقلية جماعية كشكل من أشكال التضامن العمالي تسمح لهم بتنمية اتجاهات عدوانية، معارضة ضد الداخلين الجدد في سوق العمل والذين قبلوا بأجور أقل من ذلك الذي يتحصل عليه المتواجدون داخل المؤسسة، خاصة في حالة الركود الاقتصادي، الأمر الذي يدفع بهم إلى التنازل قصد الإدماج من أجل الخروج من البطالة الإجبارية المتواجدين فيها (بطالة لا إرادية) وأمام تباين إنتاجية الفئتين على الأقل نظرياً وأمام التأثير المحتمل حول تكاليف دوران اليد العاملة، فإنه من الصعب على الخارجين الذين يقبلون العمل بأجور أقل أن يطبقوا المزايدات على خفض الإنتاجية.

يقوم المتواجدون داخل المؤسسة بمقاومة الخارجين عنهم وذلك بتبني إستراتيجية رفع الأجور مادام الرفع أقل من التكلفة الخاصة بالخارجين عن المؤسسة (التوظيف، التمرن... الخ)، وقد يقومون بإضراب من أجل تعطّل سير العملية الإنتاجية في حال إقبال رب العمل على تفضيل الخارجين في مقابل إمكانية الترقية الداخلية وإعادة هيكلة مناصب العمل، وقد يلجأ هؤلاء إلى رفض التعاون مع الخارجين في حالة التوظيف وربما حتى مضايقتهم في العمل ويعمدون إلى تكتيك خاص في إحداث مشاكل مهنية هم أدري بها نظراً لخبرتهم المهنية، ينجر عن هذا تعطّل في عملية إدماج الخارجين عن المؤسسة، في المقابل يسمح لرب العمل بتفضيل نسبي للعمال الحاليين من جهة نظراً لنقص التكاليف، من جهة أخرى لنقادي أي صراع محتمل بين العمال الحاليين والعمال الجدد، في هذه الحالة فإن الفائدة تعود على المتواجدين داخل المؤسسة حيث يسمح لهم هذا الوضع بالحفاظ على مناصب عملهم قدر الإمكان، كما أن الإبعاد أو الطرد هي النتيجة التي يؤول إليها الخارجون عن المؤسسة فتتفاقم بذلك نسبة بطالتهم، إن الأداة لترجمة ما يجري داخل المؤسسة تقودنا لفهم منطق التحليل الاستراتيجي لميشال كروزيه (M) Crozier في أهمية مفهوم الفاعل من أجل شرح السلوكيات داخل التنظيم، فسلوك المتواجدين داخل المؤسسة يتخذ مظهرين، أحدهما: هجومي معناه تحين الفرص لتحسين الوضعية المهنية وهو مظهر انتهازي، والثاني دفاعي معناه المحافظة وتوسيع هامش الحرية أي القدرة على الفعل في مواجهة سلطة رب العمل من جهة وسلطة الخارجين عن المؤسسة الذين تنقلص هامش حريتهم ويضعف قدرتهم على الفعل وسيطرتهم على مناطق الارتياح مما يجعل السلطة في نهاية المطاف بيد المتواجدين داخل المؤسسة، من هنا نفهم الكيفية التي ينظم بها الفاعلون علاقاتهم لحل مشاكلهم الفعلية داخل المؤسسة فالتنظيم هنا يعتبر بناء اجتماعياً من طرف الفاعلين وليس معطى جاهزاً.

### • تقييم النظرية:

- ترى هذه النظرية أن الأشخاص الذين هم في حالة بطالة يعدون ضحايا لمن هم مندمجين في مناصب العمل، كما أن تعويض العمال الحاليين بآخرين خارج المؤسسة يكلف هذه الأخيرة الكثير، لكنه في حالة الإفلاس الاقتصادي فإن المتواجدين داخل المؤسسة يكونون أكثر عرضة للتسريح، هذا الأخير سي شمل الجميع دون استثناء .
- بينت هذه النظرية أن المعايير التي تخضع لها سلم الأجور تتمثل في التفاوض بين المتواجدين داخل المؤسسة ورب العمل خاصة وأن الطرف الأول مدفوع بقوة النقابة، لكن هذه الظاهرة تختلف من قطاع إلى آخر وهي متأثرة أيضا بكفاءة العمال، نظم المكافآت في المؤسسة وخصائص الشغل (درجة المخاطر - العمل الليلي... الخ) وحسب الفئة السوسيو مهنية (إطارات، أعوان تحكم عمال منفذين)، معنى ذلك أن التفاوض الذي تطرقت إليه النظرية لا يأخذ بعين الاعتبار العناصر السالفة الذكر، كما أن تحديد الأجور مرهون بتدخل فاعلين آخرين كالخبراء في الميدان الاقتصادي، رجال الأعمال، الحكومة، النقابة ولا يمكن حصره في مجرد رد فعل من طرف المتواجدين في المؤسسة ضد الخارجيين عنها.

### خلاصة:

بما أن النظرية عبارة عن مجهود بشري، فإن نواحي القصور في كل منطلق نظري يعتبر بمثابة الأساس الذي يبني عليه كل تراكم معرفي، هذا ما حاولنا إبرازه من خلال عملية التقييم لكل نظرية نشبت من خلاله أن أسباب البطالة متعددة ومختلفة، ولا يمكن للنظرية لوحدها أن تفسر لنا أبعاد الظاهرة لأن الواقع الاجتماعي يفرز متغيرات تفسيرية جديدة كلما تعقدت الحياة الاجتماعية ويسير بوتيرة أسرع من النظرية التي هي تراكم معرفي ناجم عن بحث علمي يعد هو مصدرها مسجل في سياق زمني محدد. لم نتعرض لكل النظريات لأن البعض منها يغلب عليه الطابع الاقتصادي المحض، لهذا حاولنا قدر الإمكان تجاوز هذه العقبة الإبيستيمولوجية بالنسبة للنظريات التي تحصلنا عليها بإضفاء الطابع السوسولوجي الذي هو ميدان اختصاصنا .

### الهامش:

<sup>1</sup> سلوى سليمان : البطالة في مصر، ص 187، نقلا عن مدني شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل - التجربة الجزائرية - دار حامد للنشر، الأردن، 2009، ص 245.

<sup>2</sup> les chômages, édition Eska, Paris, 1987, p26.- Lepage (J.M)

<sup>3</sup> - Grangeas (G) et Lepage (J.M) : économie de l'emploi, PUF, Paris, 1993, p51.

- 4- عبد الوهاب نجا : مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2005 ،ص49.
- 5 - Grazier (B) : **Economie du travail et de l'emploi**, ED Dalloz, Paris, 1992, p193
- 6- Ibid , P199.
- 7- Vernieres (M) : **Formation , emploi (enjeu économique et sociale)**, Ed Cujas, Paris, 1993, p23.
- 8- Musette Saib (M) : **Enquête sur les chômeurs dans la région algéroise** , mémoire de magistère, institut de sociologie, université d'Alger, juin 1994, p28.
- 9- Charlotte (L) et Vincent (M) : **Le chômage**, Ed Hatier, Paris, 197 , p26.8
- 10- Sophie (E) et Cyril (K) « Les jeunes et le travail» in revue **économie et humanisme**, n309. 2003 p53.
- 11- جوليان لوغرمان، دافيد بياشو : الاستبعاد الاجتماعي تر -محمد الجوهري-سلسلة عالم المعرفة ،الكويت، 2007، ص70.
- 12- Dictionnaire de sociologie **le Robert**, sous la direction de André akoune et ansert pierre , éd seuil, paris ,1999, p60.
- 13- Bourdieu (P) « Le capital social note provisoires » in **recherches** sous la direction de Antoine Bevot et Michel Lallement , ed La découverte, paris 2006. P32.
- 14- ستي زكية، البطالة عند الشباب، رسالة ماجستير قسم علم الاجتماع .جامعة الجزائر 2001/2000 ،ص30.
- 15- Forsé(M) : « capital social et emploi », revue **L'année sociologique**, n°47,1997,pp43.44.
- 16- لعيش ليلي: ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، 1998/1999 ،ص3.
- 17- Grangeas (G) et Lepage (JM), op.cit, p64.