

<https://doi.org/10.48100/merj.v1i1.13>

Check for updates

بطالة خريجي الجامعات: الأسباب، النتائج والحلول المتوفرة - دراسة حالة ولاية بسكرة

زكريا جرفي¹ سارة بوجمعة²

¹ طالب دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)، الإيميل: zakodjorfi@gmail.com

² طالبة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة (الجزائر)، الإيميل: sara_boujemaa1100@yahoo.fr

**Unemployment of University Graduates: Reasons, Results and Solutions Available -
Case Study of Biskra State-**

¹ Zakaria Djorfi

¹Mohamed Khider University, Biskra (Algeria)

² Sara Boujemaa

²Mohamed Khider University, Biskra (Algeria)

تاريخ الإرسال: 2019-03-16 تاريخ القبول: 2019-03-29 تاريخ النشر: 2019-03-31

ملخص:

الهدف من هذا المقال هو التعرف على ظاهرة بطالة خريجي الجامعات من خلال التعرض لأسبابها وخصائصها ونتائجها والأجهزة المتوفرة لمواجهة هذه الظاهرة، كما تم عرض واقع هذه الظاهرة بسوق العمل بولاية بسكرة، وقد خلص هذا البحث إلى عدة نتائج منها أن بطالة خريجي الجامعات بسوق العمل بولاية بسكرة يرجع لارتفاع النمو السكاني والطلب المتزايد على التعليم العالي الذي ينتج عنه العدد الهائل من الخريجين سنويا بالإضافة إلى عدم ملائمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل بولاية بسكرة، وتراجع تدخل الدولة في توفير فرص عمل في القطاع العام، أما القطاع الخاص فيفرض شروط ومؤهلات لا تتوفر في خريجي الجامعات مثل الخبرة المهنية، والتي في المتوسط تكون خمس سنوات، مما نتج عنه عجز في تزويد سوق العمل بالكفاءات اللازمة لدعم النمو الاقتصادي بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: البطالة، سوق العمل، التعليم، خريجي الجامعات، ولاية بسكرة.

تصنيف JEL : J64، J40، I20، I23.

المؤلف المراسل: زكريا جرفي، الإيميل: zakodjorfi@gmail.com

Abstract:

This article aims to identify the phenomenon of unemployment among university graduates through exposure to its causes, characteristics, results, and the mechanisms available to confront this phenomenon. The reality of this phenomenon in the labour market in Biskra State was also presented. This research concluded with several results, including that the unemployment of university graduates in the labour market in Biskra is due to the high population growth and the increasing demand for higher education, which results in a huge number of graduates annually. In addition to the incompatibility of higher education outputs with the needs of the labour market in Biskra and the decline of the state's intervention in providing job opportunities in the public sector. In contrast, the private sector imposes conditions and qualifications that are not available for university graduates (professional experience, which is, on average, five years, for example), which fails to provide the necessary competencies to support economic growth in line with the requirements of the labour market.

Keywords: Unemployment, Labour Market, Education, University Graduates, Biskra State.

JEL Classification: J64 ، J40 ، I20 ، I23.

1. مقدمة:

إن ظاهرة البطالة ظاهرة سلبية متواجدة في كل المجتمعات ولكن بنسب متفاوتة حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد المجتمع من القوى العاملة كما كان يعتقد الكلاسيك، وذلك لكون العمالة الكاملة هي مجرد وضع أمثل بعيد المنال، أما الوضع العادي فهو العمالة غير الكاملة، وتزيد خطورة هذه الظاهرة بارتفاع حجمها ومعدلها وآثارها السلبية بكافة أشكالها والتي تعد بطالة خريجي الجامعات من أخطر أشكال البطالة، وذلك لكونها تمس فئة الشباب من جهة والتي هي الأكثر نشاطا من الفئات العمرية الأخرى والتي تعتبر المسؤولة عن عملية البناء وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية

والاجتماعية، ومن جهة أخرى تمس الفئة المتعلمة التي تمثل رأس المال البشري والذي هو أعلى وأهم عناصر العملية الإنتاجية بشكل عام، وبذلك فإن بطالة خريجي الجامعات وارتفاع معدلها تمثل خسارة كبيرة للفرد والمجتمع واهدار لرأس المال البشري وللمال العام خاصة بالنظر للأموال الطائلة التي تطلبها تكوين هؤلاء الخريجين، مما يؤدي إلى ضرورة التنسيق بين الموارد البشرية المتاحة (العرض) وبين الاحتياجات من تلك الموارد (الطلب) من حيث الكم والكيف.

1.1 إشكالية البحث:

ضمن هذا البحث نحاول الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي أسباب بطالة خريجي الجامعات، وما هي الحلول المتوفرة في سوق العمل بولاية بسكرة؟

2.1 أسئلة البحث:

وضمن الإشكالية نحاول الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أسباب ظاهرة بطالة خريجي الجامعات وما هي خصائصها؟
- ما هي نتائج ظاهرة بطالة خريجي الجامعات؟
- ما هي الأجهزة المتوفرة لمواجهة ظاهرة بطالة خريجي الجامعات؟
- ما هو واقع ظاهرة بطالة خريجي الجامعات بسوق العمل بولاية بسكرة؟

3.1 فرضيات البحث:

وضمن الإشكالية نحاول الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- الطلب على العمل غير قادر على استيعاب الخريجين أو خلق فرص العمل الملائمة التي تتناسب وتخصصاتهم العلمية؛
- تغير جهة البطالة من بطالة الفئة الغير متعلمة إلى بطالة الفئة المتعلمة؛
- في الحقيقة تبقى السياسات الحكومية مؤقتة تخلق فرص عمل مؤقتة ظرفية تؤدي فيما بعد بأصحابها إلى البطالة؛
- يمتاز سوق العمل بولاية بسكرة بوجود عدد كبير من خريجي الجامعات في دائرة البطالة.

2. ظاهرة بطالة خريجي الجامعات

1.2 البطالة وسوق عمل خريجي الجامعات:

مما لا شك في أن البطالة تحتل أهمية بالغة على المستوى العالمي والمحلي باعتبارها مشكلة أساسية، وظاهرة عالمية لا يخلو منها مجتمع من المجتمعات وإن كانت بنسب متفاوتة والتي تمثل في الأساس فائض في القوى العاملة التي يعجز الاقتصاد الوطني عن امتصاصها بشكل كامل بذلك تمثل البطالة هدرا في استثمار القوى العاملة الوطنية لذلك حظيت البطالة باهتمام متخذي القرارات، وواضعي السياسات والباحثين الاقتصاديين وغيرهم، ونظرا لهذه الأهمية، سنقوم بدراسة ظاهرة البطالة وسوق العمل من خلال تناول النقاط التالية:

1.1.2 تعريف البطالة: لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح البطالة وذلك نتيجة عدم الاتفاق على تعريف واحد، إذ تم تعريف البطالة بأنها "عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عن عمل بشكل جدي" (مندور وآخرون، 2003، ص 323).

كما تم تعريفها بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل، مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه".

كما تم تعريفها بأنها "الفرق بين حجم العمل المعروف وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور" (السريتي ونجا، 2007، 274).

أما تعريف مكتب العمل الدولي الذي يتطابق مع ما هو معمول به في الجزائر، فيعرفها بأنها "يكون كل شخص يبلغ الخامسة عشر من العمر في بطالة إذا كانت تتوفر فيه ثلاثة شروط: أن يكون بلا عمل، أن يكون جاهزا لأن يعمل في استخدام مأجور أو غير مأجور، ويكون يبحث عن عمل" (بقاط، 2007، ص 3).

يتضح مما سبق أن هذه التعاريف قد اتفقت في الجوهر رغم اختلافها في التفاصيل، فنجد أنها اتفقت في كون البطالة مصطلح يقصد به حالة عدم الاستخدام الكلي للعمالة

والتي تشير إلى الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولكنهم لا يجدونه، أما الاخلاف أساسا فرجع لتباين الآراء حول أنواع البطالة وبوجه عام فإن صعوبة الالتقاء على تعريف معين يأتي من عدة اعتبارات جوهرية وهي أن البطالة (خضير وجاسم، 2011، ص 105):

- متغيرة ومتجددة على الدوام، بمعنى أنه يمكن أن يضاف إليها ما هو جديد باستمرار؛
- متداخلة ويصعب فض الاشتباك بين عناصرها ومتغيراتها؛
- يصعب قياسها جراء الاختلاف بين الدول في تعريف العمالة والبطالة والعامل والمتعطل ومدة التعطل وسن العمل وغير ذلك من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة أو البطالة.

ويتم حساب معدل البطالة في فترة زمنية معينة كما يلي:
$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{جملة قوة العمل}} \times 100 .$$

معدل البطالة

ويقصد بقوة العمل مجموع عدد العاملين والعاطلين الذين يقبلون بالعمل في ظل الأجور السائدة (رشوان، 2015، ص 21).

2.1.2 سوق العمل: يمثل سوق العمل المصدر الأساسي لأحد العناصر الرئيسية في العملية الانتاجية وهو عنصر العمل والتي من خلاله يمكن تحقيق أهداف المنظمات والقطاعات الاقتصادية المختلفة وذلك من خلال دراسة طبيعة هذا السوق وتحديد خصائصه والعوامل التي تؤثر عليه أي تؤثر في كلا جانبي العرض والطلب.

أ- مفهوم سوق العمل: يعرف العمل بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء مادية والغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، ويعرف أيضا من الناحية الاقتصادية على أنه جميع الجهود الجسمانية أو الذهنية التي يبذلها الإنسان العامل في العملية الانتاجية، وبمعنى آخر كل مجهود إنساني ينشأ عنه زيادة في المنفعة الاقتصادية (الخالدي، 2016، ص 333).

أما سوق العمل فهو المكان الذي يلتقي فيه الطالب والعارض للعمل، فطالبه يتمثلون في كل الأفراد النشطين الذين لا يملكون عملا، وأيضا كل الأشخاص الذين يعملون

ويتطلعون إلى فرصة عمل أفضل، أما عارضيه فنقصد بهم المؤسسات والهيئات العمومية والخاصة، أي كل من يوفر منصب عمل (عدون والعايب، 2010، ص 57).

كما تم تعريف سوق العمل بأنه المكان الذي يلتقي فيه العرض والممثل في الوظائف أو الأعمال الشاغرة التي يعرضها أصحاب العمل أو المنظمات أو القطاعات المختلفة، والطلب المتمثل في أولئك الذين يتطلعون إلى وظائف أو أعمال يلتحقون بها، ويستمر التفاعل بين هذين العاملين تحت شروط حرية العمل وحرية الإقامة وحرية الانتقال حتى يتحقق التوازن النهائي بينهما، ثم يتحدد من خلال هذا التوازن الثمن أو الأجر الخاص بوظيفة معينة، وقد يكون هذا المكان الممثل لسوق العمل الدولة كلها أو أحد مدنها أو جزء منها" (المسماري، 2008، ص 152).

ب- خصائص سوق العمل: يتميز سوق العمل بمجموعة من الخصائص منها: (عبد علي، 2011، ص 198)

- إرتباط خدمة العمل بالعامل أي لا يمكن فصلها وذلك يعني أن هذه الخدمة تؤجر ولا تباع؛
- أن الطلب على العمل هو مشتق من الطلب على السلع والخدمات الأخرى؛
- عدم القدرة على تخزين هذه السلعة؛
- إختلاف قدرة أصحاب جانبي العرض والطلب التفاوضية؛
- إختلاف سبب وجود الجانبين المذكورين في السوق؛
- يتحدد نتيجة النشاط في سوق العمل من خلال عدد من العناصر وهي: التشغيل، البطالة، الأجور، النمو السكاني.

ج- خصائص سوق العمل في الجزائر: من المظاهر التي أثرت على سوق العمل في الجزائر التطور الكبير في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي، مما زاد في اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل حيث زادت حصة الشباب البطالين بما فهم الحاصلين على شهادات والذين يمثلون جزء معتبر من عرض العمل، بالإضافة إلى التخلي عن الدور الاجتماعي التي كانت تمارسه العديد من المؤسسات العمومية والمتمثل أساسا في الاحتفاظ بنسبة كبيرة من العمال يعملون في بطالة مقنعة.

وتتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية:

- عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل؛
 - ضعف التنسيق بين القطاعات؛
 - وجود فجوة بين الإنتاج والتعليم، فهناك بعض المؤهلات لا توفرها الجامعة، كما أن هناك تخصصات لا تجد فرص للعمل؛
 - يركز التعليم على المعارف والمعلومات، ولا يركز على المهارات والسلوكيات؛
 - في كثير من الأحيان العمالة الجديدة لا تستطيع التأقلم مع الأعمال نتيجة لتدهور التعليم والإنتاج (بوزيدة، 2010، ص 79).
 - ضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال العمل؛
 - عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول العمل؛
 - انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار؛
 - صعوبة الحصول على القروض البنكية بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع؛
 - ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب عمل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب العمل؛
 - ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات؛
 - ضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا) (شلوف، 2017، ص 444).
 - عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا؛
 - غياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية واجتماعية (كحلة، 2013، ص 7).
- 3.1.2 سوق عمل الخريجين: وهي ساحة معنوية تتفاعل فيها آليتان: عرض القوى العاملة من خريجي الجامعة الراغبين في الحصول على عمل، والطلب على القوى العاملة من خريجي الجامعة، سواء كان قائما أم مستقبليا (متولي ومالكي، 2014، ص 149)، وعلى اختلاف

خصوصيات سوق عمل خريجي الجامعات عن أسواق السلع والخدمات، يشتركون في العديد من الآليات التي تنظمهم والقوانين التي تحكمهم، وفي مقدمتها قانون العرض والطلب.

2.2 أسباب بطالة خريجي الجامعات: إن البطالة التي يعرفها خريجي الجامعات الجزائرية لا يمكن نسبتها فقط لجهة معينة حيث ترتبط هذه الظاهرة بالخريج نفسه وبطبيعة التعليم الذي تلقاه والسوق العمل الذي ينتهي إليه وحتى الاقتصاد الذي يحكمه، ونتيجة لكل هذه العوامل يوجد العديد من الأسباب التي تسببت في تفاقم هذه الظاهرة نوجزها فيما يلي:

- عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الخريجين أو خلق فرص العمل الملائمة التي تتناسب وتخصصاتهم العلمية؛
- شيوع الأمية المهنية أو الميدانية: التي يعاني منها عدد كبير من الخريجين، والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة لأسباب عدة، منها: إهمال أو كسل الطالب، عدم قناعته باختصاصه أو بجدوى ما تعلمه، ضعف في هضم المناهج التعليمية إما لصعوبتها أو لكونها روتينية أو عدم رغبته بدراستها؛
- عدم الرغبة في التعيين، جراء ارتفاع معدلات التضخم وتآكل الأجور والدخول الحقيقية، مما يجعلها لا تلبى الحاجات الأساسية للموظف وعائلته (خليل، 2006، ص 65).
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلبة وضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني؛
- بطء معدلات النمو الاقتصادي والاعتماد شبه الكلي على المحروقات (بوودن ومنومس، 2017، ص 454).
- عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل؛
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة، ويرجع ذلك لانخفاض مستويات التعليم؛
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر؛

- سيادة ثقافة البحث عن الوظيفة لدى الدولة لكونها مضمونة المستقبل أكثر من وظيفة القطاع الخاص (الزبيدي، 2017، ص 162).
- مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة؛
- عدم توفر فرص عمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج؛
- ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة؛
- إرتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال؛
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون (بلعربي، 2014، ص 77).
- تتصف الاستثمارات الحديثة بكثافة رأس المال وضعف الطلب على العمالة.
- الرغبة الاجتماعية للوظائف لا تتماشى مع الإمكانيات الاقتصادية المتاحة للدولة ولطبيعة سوق العمل (الصدقي، 2015، ص ص 65، 66).
- 3.2 خصائص بطالة خريجي الجامعات: تكتسي ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي (بلعربي، 2014، ص 72):
- يمس هذا النوع من البطالة النخبة المتعلمة في المجتمع؛
- التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين؛
- ضعف المواءمة بين قطاعي التعليم العالي والعمل؛
- إختلاف وقع بطالة خريجي الجامعات بين التخصصات المختلفة؛
- توجه الجامعيين للعمل بالقطاع الغير رسمي؛
- ارتفاع نسبة البطالة لدي خريجي الجامعات الإناث عن الذكور؛
- تفضيل إعادة تدريب وتأهيل غير المتعلمين على حاملي الشهادات من خريجي الجامعات.
- تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم.

4.2 نتائج بطالة خريجي الجامعات: بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن البطالة بصفة عامة فإنه تنتج عن بطالة خريجي الجامعات آثار ونتائج سلبية إضافية، حيث يعد هذا الشكل من أخطر أنواع البطالة حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين والباحثين الاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار وهذا لكون هذه الظاهرة لا تمس الشخص العاطل فقط بل تمتد إلى المجتمع والاقتصاد ككل مما يهدد مسيرة التنمية أو يعرقل جهودها، ومن هذه النتائج ما يلي:

- تخفيض قيمة الشهادة حيث أن مشكلة البطالة عند حاملي الشهادات تشير إلى الهدر في التعليم وبالتالي تغير جهة البطالة من بطالة الفئة الغير متعلمة إلى بطالة الفئة المتعلمة حيث نجد إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة؛
- التسرب المدرسي في سن مبكرة عند ملاحظة أن معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين مما يتسبب في انتشار الجهل؛
- اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج لمواكب التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين (بوودن ومنومس، 2017، ص 455).
- زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى اختلال ميزان قوة العمل البشرية ومن ثم تأثيره في السياسة التنموية؛
- حدوث الكثير من الانحرافات والأمراض الاجتماعية نتيجة لوجود أعداد كبيرة من الجامعيين العاطلين عن العمل وعدم مسيرتهم لمسيرة المجتمع وشعورهم بالإحباط والفشل، وعجزهم عن تلبية متطلبات الحياة أو تحقيق ما كانوا يخططون أو يطمحون إليه (بلعربي، 2014، ص 81).
- يعد الانفاق على تعليم هؤلاء الخريجين استثمارا رأسماليا، سواء كان هذا الانفاق من قبل العائلة أو الدولة، ومن المفروض أن يعود النفع من وراء تخرجهم وحصولهم على الشهادة إلى كلا الطرفين، وبالتالي فإن عدم استثمار مؤهلاتهم العلمية يعني هدرا سافرا لأموال وموارد المجتمع؛
- هجرة الكثير من الكفاءات العلمية للبحث عن فرص العمل الملائمة في دول أخرى، وهذا يعني أن عبء تعليم وتأهيل مدخلات التعليم قد تحملته الدولة، بينما فوائد مخرجاته تكون من نصيب دولة أخرى، أي أنها استلمت خبرات ومؤهلات جاهزة

واستثمرتها في تنفيذ خططها التنموية وبناء اقتصاداتها الوطنية؛

- كما أن العاطلين من الخريجين سيشعرون أن دولتهم ومؤسساتهم غير جادة في توظيفهم والاستفادة من مؤهلاتهم والمحافظة على كرامتهم، فتضعف عند ذلك روح المواطنة لديهم ويزداد شعورهم بعدم الانتماء الوطني (خليل، 2006، ص 66).
- 3. الأجهزة الخاصة بمواجهة بطالة خريجي الجامعات: في سبيل خفض معدلات بطالة خريجي الجامعات لم تتوان الجزائر في البحث عن سياسات وآليات ناجعة للتكفل بالخريجين الجامعيين وهذا من خلال العمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل في القطاعين العام والخاص وفي مختلف التخصصات مما يساعد على تخفيف الضغط المسجل في سوق العمل، كما عملت على تنوع آليات التشغيل بما يتناسب مع طالبي العمل، إلا أنه في الحقيقة تبقى هذه السياسات مؤقتة تخلق فرص عمل مؤقتة ظرفية تؤدي فيما بعد بأصحابها إلى البطالة، والتي تعبر عن عدم المقدرة على خلق فرص عمل دائمة ويرجع ذلك في الأساس لضعف أداء النظام الاقتصادي الجزائري، وتتمثل سياسات التشغيل المتوفرة والخاصة بخريجي الجامعات في الجزائر في السياسات التالية:
- 1.3 جهاز المساعدة على الإدماج المهني (موقع وزارة العمل والضمان الاجتماعي): يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرات الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:
 - تشجيع الإدماج المهني لطلبي الشغل المبتدئين؛
 - تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين- تشغيل وتوظيف.
- يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:
 - الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني؛
 - الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية مهنية؛
 - الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

2.3 عقود ما قبل التشغيل (بن دكفال، دون سنة نشر، ص 28): تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز الموجه إلى الجامعيين والتقنيين الساميين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و35 سنة وكذلك خريجي المعاهد الوطنية للتكوين التقني، ويهدف إلى تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم في سوق العمل، وتتوقف فعالية هذا البرنامج على مدى تقبله من طرف الشباب بسبب ضعف قيمة التعويضات المالية، وتضائل فرص الإدماج بعد انتهاء مدة العقد.

3.3 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.): وهي مؤسسة وألية لتشغيل في الجزائر استحدثت لتشغيل الشباب العاطل عن العمل سنة 1997، ومنه لتقليل معدلات البطالة في الجزائر، حيث يغطي هذا الجهاز نوعين من الأنشطة وهما: المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.

4.3 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M): أنشئت هذه الوكالة بموجب قرار اللجنة الحكومية في 1 ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من بين الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئة البطالة، أو أولئك الذين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون، ولكل من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه، مما يسمح ببحث وتطوير نشاط منتج للسلع والخدمات (بوزار، 2014، ص 560).

5.3 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C): تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دعم تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى السوق لمدة قدرها 23 شهرا؛ - الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل؛
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.

6.3 وكالة التنمية الاجتماعية (D.A.S): أنشئت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتمهيش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل

المؤقت (ESIL)، والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل (زيادة، 2017، ص 329).

4. واقع ظاهرة بطالة خريجي الجامعات بسوق العمل بولاية بسكرة

تعتبر جامعة محمد خيضر بسكرة مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي تتولى كغيرها من جامعات الوطن مهام تكوين الطلبة والإطارات والمساهمة في نشر إنتاج تحصيل العلم والمعارف، وكذا المشاركة في التكوين المتواصل، كما تضطلع الجامعة بمهام البحث العلمي والتطوير التكنولوجي من خلال تامين نتائج البحث العلمي والتقني وتبادل المعارف وإثرائها عن طريق المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية المحلية والدولية، وقد شكلت الجامعة الجزائرية في السنوات الأخيرة إحدى أولويات اهتمام الدولة، وهذا ما يلاحظ من خلال انجاز العديد من الجامعات والمراكز الجامعية والهيكل البيداغوجية وفتح الآلاف من مناصب العمل لتوظيف الأساتذة الجامعيين، غير أن الانجازات الفعلية يشوبها أحيانا الهدر، إذ لا تصب مخرجاتها كلية نحو الهدف المنشود المتعلق بالتنمية الوطنية، حيث لا يزال سوق العمل لا يوظف المتخرجين من الجامعة الجزائرية وهذا الوضع أفرز العديد من المشاكل منها انتشار البطالة والهجرة غير الشرعية للجامعيين، أو هجرة الأدمغة، وكذا زيادة حالة الشعور بعدم المواطنة لدى البعض مثلما هو الشأن في معظم دول العالم.

1.4 عرض العمل: هناك العديد من العوامل التي تتحكم في عرض العمل في سوق العمل بولاية بسكرة، منها ما يلي:

1.1.4 حجم السكان: يمثل حجم السكان العامل المؤثر في عرض العمل بل هو المصدر الأساسي له حيث أن حجم السكان يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق، وزيادة حجم السكان يعمل على زيادة عرض العمل.

الجدول رقم (01): تطور عدد السكان في ولاية بسكرة

البيان	2014	2015	2016	2017
عدد السكان	849 672	869 215	889 205	909 656
عدد السكان 20-29	173 332	177 371	181 450	156 551
بنسبة	%20	%20	%20	%17
عدد السكان 20-64	432 571	443 015	453 202	392 971
بنسبة	%50	%52	%50	%43

المصدر: مونتوغرافية ولاية بسكرة.

بملاحظة الجدول السابق نجد تزايد سنوي في حجم سكان ولاية بسكرة وذلك بنسبة نمو سنوي يقدر بـ 2.30 %، أما عن تركيب السكان فنلاحظ ارتفاع نسبة فئة الشباب والذي تمثل حوالي 20% من مجموع السكان والتي تشمل خريجي الجامعات التي تمثل نسبة معتبر منها وذلك لكون الشهادات الجامعية في الجزائر لها مكانة اجتماعية واقتصادية، حيث أصبح هناك تطلعات من طرف الآباء والأبناء نحو التعليم والحصول على شهادات عليا لاعتبارات تاريخية وحضارية، كما نلاحظ انخفاض نسبة السكان النشيطين والتي يمثل 50% مما يثقل العبء عليها، فعلى هذه الفئة العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية وتحقيق أهداف التنمية وتغطية العجز الناتج عن الفئة غير النشيطة (50 % المتبقية المتمثلة في السكان الأقل من السن القانوني للعمل- والمتقاعدين وكبار السن).

2.1.4 تعداد خريجي الجامعة: يعتبر تعداد خريجي الجامعة من العوامل المهمة المؤثرة في حجم عرض العمل، والجدول التالي يوضح تطور أعداد الطلبة في السنة الأولى من مرحلة التعليم العالي والسنة الأخيرة منه والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة.

الجدول رقم (02): تطور عدد الطلبة الجدد وحاملي الشهادات في ولاية بسكرة

السنة الجامعية	2014	2015	2016	2017
الطلبة الجدد	7 584	8 104	6 593	7 112
حاملي الشهادات	6 705	7 738	7 540	7 660

المصدر: مونغرافية ولاية بسكرة.

من الجدول السابق نلاحظ تزايد أعداد الطلبة الجدد سنويا نتيجة تركيز السياسات على زيادة معدلات المتعلمين عن طريق التوسع في البرامج التعليمية ونشر التعليم كإحدى الوسائل المهمة لإعداد القوى العاملة المؤهلة والتي تمثل مخرجات التعليم الكمية، بالإضافة إلى النجاح في تلبية الطلب المتزايد على التعليم العالي والذي يرجع لعدد أسباب مثل مكانة الشهادة الجامعية الاجتماعية والاقتصادية، ومجانية التعليم حيث تتحمل الدولة نفقات التعليم العالي بنسبة تفوق 98%، والمتمثلة أساسا في أجور ورواتب الأساتذة، النقل والخدمات الجامعية من إيواء في الأحياء الجامعية ومنح الطلبة، كما نلاحظ أن أكثر من (7 000) خريج يدخلون سوق العمل سنويا، هذا بغض النظر عن خريجي المعاهد المختلفة في سوق العمل بولاية بسكرة، والتي لا تقابلها مناصب عمل جديدة مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة لدى هذه الفئة.

3.1.4 تركيب مخرجات التعليم بسوق العمل بولاية بسكرة: إن تركيب مخرجات التعليم العالي من تخصصات له دور مهم لما له من علاقة بفرض العمل التي يطلبها، وبالنسبة لسوق العمل بولاية بسكرة نجد أنه وفق المرسوم التنفيذي رقم 90-90 المؤرخ في 21 صفر 1430 هـ الموافق لـ 17 فيفري 2009، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 219-98 المؤرخ في 07/07/1998 أصبحت الجامعة تتكون من ست كليات ومعهد وهي:

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة: 06 أقسام، كلية العلوم والتكنولوجيا: 06 أقسام؛
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: 02 أقسام، كلية الآداب واللغات: 03 أقسام؛
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: 03 أقسام، كلية الحقوق والعلوم السياسية: 02 قسم.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: 03 أقسام.

بذلك تكون جامعة محمد خيضر تنتج عمالة لسوق العمل بولاية بسكرة من الفئة المؤهلة التي تمثل حاملي الشهادات موزعين على مختلف الكليات والتخصصات كالتالي:

الجدول رقم (03): تطور تعداد حاملي الشهادات بسوق العمل بولاية بسكرة.

2017		2016		2015		2014		الكليات
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
22	1 655	21	1 577	21.5	1 663	19	1 293	العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
17.5	1 338	19	1 429	17.5	1 365	20	1 360	العلوم والتكنولوجيا
15.5	1 186	13.5	1 016	14	1 073	13	864	العلوم الاجتماعية والإنسانية
23	1 789	23	1 724	23	1 796	24.5	1 639	الآداب واللغات
10	778	11.5	878	11	835	10	663	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
7	528	7	523	7	515	7.5	499	الحقوق والعلوم السياسية
5	386	5	393	6	491	6	387	علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
100	7 660	100	7 540	100	7 738	100	6 705	المجموع

المصدر: مونوغرافية ولاية بسكرة، جامعة بسكرة.

من الجدول السابق نلاحظ تركيب الطلبة حاملي الشهادات على مر أربع سنوات الدراسة حيث أن النسبة الأكبر من حاملي الشهادات والموجهة لسوق العمل هي من خريجي كلية الآداب واللغات بنسب تفوق 23 % تقابل 1 789 طالب لسنة 2017 هو عدد كبير لا يستطيع طلب العمل في سوق العمل بولاية بسكرة إمتصاصه وتلبيته، ليلها بعد ذلك حاملي شهادات من كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة وكلية العلوم والتكنولوجيا بنسبة تفوق 20% و18% على الترتيب، ليلها بعد ذلك حاملي شهادات من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة تفوق 14% و10% على الترتيب، في حين نجد ارتفاع عدد خريجي الكليات السابقة فإنه ينخفض الطلب على خريجي كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية بينما يرتفع الطلب على خريجي كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة كلية العلوم والتكنولوجيا، أما حاملي شهادات من كلية الحقوق والعلوم السياسية ومعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية يمثلون بذلك أقل النسب وهي تفوق 7% و5%، نلاحظ بذلك أن مخرجات التعليم العالي ثابتة التركيب عبر سنوات الدراسة مما يدل على عدم تأثيرها بتغيرات سوق العمل المستمرة.

4.1.4 سياسة القبول: انتهجت الجزائر سياسات زيادة عدد الطلبة من خلال فتح باب القبول بشكل كبير لجميع الطلبة وزيادة نسبة قبول الكليات، ولحل مشكلة البطالة بين الخريجين أوصت الدراسة التي أعدها خبراء المجالس القومية المتخصصة بضرورة تعديل سياسات القبول في التعليم الجامعي، وفي المعاهد بحيث تتلاءم أعداد وتخصصات الخريجين مع احتياجات سوق العمل.

5.1.4 نوعية التعليم: يتأثر عرض العمل بنظام التعليم ومخرجاته، حيث أن الهدف الرئيسي من وجود التعليم هو تأهل الطلبة وإعدادهم إعدادا يؤهلهم لمواجهة متطلبات سوق العمل الحالية والمستقبلية، ولضمان حصول أغلب المتخرجين على فرص العمل، حيث نجد أن مرحلة التعليم العالي تتمتع بعدة خصائص وهي كوتها:

- الأقرب إلى سوق العمل والمزود الأكبر بالقوى العاملة المؤهلة؛
- تمثل الجزء الأكبر في حصتها من حجم الإنفاق عليها مقارنة بالمراحل السابقة لها؛
- مؤشر تعكس اتجاهات واهتمامات السياسات التعليمية في الدولة؛

- المؤثر المباشر على الهيكل المهني للقوى العاملة؛
 - الوسيلة المهمة لتقدم المجتمعات تكنولوجيا.
- في حين أن مخرجات هذه المرحلة (التعليم العالي) والتي يستقبلها سوق العمل في الجزائر فنجد أنها تتميز بالخصائص التالية (بوزيدة، 2010، ص 84):
- تخرج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي لكن ينقصهم كيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم العمل؛
 - بعد المكتسبات العلمية عما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل؛
 - عدم اهتمام الطالب بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا؛
 - عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن تؤهله لها تخصصه، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى؛
 - صعوبة الاندماج في عالم العمل، نظرا لغياب مهارات الاتصال والقيادة من جهة وغياب المهارات المهنية من جهة أخرى.
- وبالتالي يشكل النظام التعليمي في هذه المرحلة أحد أهم المصادر لتلبية احتياجات سوق العمل، من المهارات والكفاءات والمؤهلات وهذا يعني أن هنالك علاقة ارتباط وثيق بين مخرجات هذه المرحلة من جهة واحتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في شكل عام من جهة أخرى (ملوم، 2010، ص 94)، فنلاحظ أنه كلما ارتفعت نسبة التسجيل في الجامعات، طالبت مدة التعليم وانخفضت كمية العمل المعروضة، إلا أن كمية العمل المعروضة تزداد بعد انتهاء مدة التعليم، وكلما ارتفعت نسبة التسلسل من التعليم، إلا أننا نجد أن الجزائر نتيجة لعدم ملائمة الهيكل التعليمي بها لمتطلبات سوق العمل، فبرغم من وجود زيادة كبيرة في عروض العمل المقدمة من خريجي الجامعات، المعاهد ومراكز التكوين، فإنه يصعب تحقيقها بسبب الشروط التي تقيد إمكانية التشغيل مثل: أداء الخدمة الوطنية، الخبرة التي تفرضها المؤسسات والتي تحدد في متوسطها بخمسة سنوات، والمؤهلات العالية التي تطلبها،... إلخ (عدون والعايب، 2010، ص 62).
- أما عن الشهادات الجامعية التي تمنحها الجامعة الجزائرية فمن خلال تبنيها لنظام ل م د فإنه يقدم شهادة جامعية تتوج نهاية كل مرحلة تكوينية من مراحل التكوين حسب

هذا النظام كما يلي (بومعزة، 2010، ص 458):

أ- المرحلة الأولى (باكالوريا + 3 سنوات) وتتوج بشهادة ليسانس: تتكون من طورين الأول قاعدي متعدد التخصصات هدفه الحصول على المبادئ الأولية للتخصص المعني والتعرف على منهجية الحياة الجامعية واكتشافها، والثاني تكوين متخصص يتفرع إلى:

- فرع أكاديمي: يتوج بشهادة ليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة أكثر طولاً وأكثر اختصاصاً في حدود المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق؛

- فرع مهني: لا يوجد.

ب- المرحلة الثانية (باكالوريا + 5 سنوات) وتتوج بشهادة ماستر: مرحلة تدوم سنتين، ويمكن أن يلتحق بها الحائزون على ليسانس وحتى الليسانس المهنية بعد أن يقضي الآخرون فترة في عالم العمل، ويحضر هذا التكوين بدوره لاختصاصيين مختلفين:

- اختصاص بحثي: يتوج بـماستر بحث ويؤهل صاحبه إلى نشاط البحث العلمي في القطاع الجامعي أو الاقتصادي؛

- اختصاص مهني يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال معين ويؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية.

ج- المرحلة الثالثة (باكالوريا + 8 سنوات) وتتوج بشهادة دكتوراه: يضمن هذا التكوين تعميق معارف الطالب في الاختصاص وتنمية الاستعداد لممارسة البحث العلمي والعمل في إطار الجماعة.

2.4 الطلب على العمل: هناك العديد من العوامل التي تتحكم في حجم ونوعية الطلب على العمل في سوق العمل بولاية بسكرة، منها ما يلي:

1.2.4 القطاعات الاقتصادية: يتمثل الطلب على العمل في أي بلد بمجموع طلب القطاعات الاقتصادية على هذه السلعة، فنجد أنه يقدر عدد المشتغلين بسوق العمل بولاية بسكرة بحوالي 324 721 عامل إلى غاية 2016/12/31 ويتوزعون حسب القطاعات التالية:

الجدول رقم (04): توزيع العمالة على القطاعات بسوق العمل بولاية بسكرة

النسبة المئوية	القطاع
19,73	الإدارة العمومية
5,17	الصناعة والمناجم وترقية الاستثمار
6,14	البناء والأشغال العمومية
10,91	السياحة والنقل والتجارة
52,28	الفلاحة
5.77	القطاعات الأخرى
100,00	مجموع المناصب

المصدر: مونوغرافية ولاية بسكرة.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الطلب على العمل يتركز بشكل أساسي في القطاع الفلاحي بنسبة 52% أي ما يفوق نصف حجم العمالة بسوق العمل بولاية بسكرة، مما يدل ذلك أن هناك اختلالا واضحا في هيكل الطلب على العمل وهذا يرجع للعديد من الأسباب مثل طبيعة الولاية الفلاحية، وكذلك الدور الإيجابي للصندوق الوطني للتنمية الفلاحية، وغيرها من الأسباب، ليلها بعد ذلك قطاع الإدارة العمومية وقطاع السياحة والنقل والتجارة وقطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 19% و10% و6% على الترتيب، بينما يمثل طلب قطاع الصناعة 5% فقط فيدل على عدم وجود قاعدة صناعية واسعة بها تتسم بالمرونة وتقوم بامتصاص العمالة الزائدة، وبالتالي إتاحة فرص عمل جديدة للعاطلين عن العمل، وكذلك التركيز في العملية الانتاجية على معامل الكثافة رأس المال أكثر من التركيز على معامل كثافة العمل، مما يؤدي إلى تقليص فرص العمل للمنخرطين في سوق العمل، أما باقي القطاعات مثل الغابات والبيئة لا تتعدى حجم الطلب على العمل 5.77% من إجمالي العمالة بسوق العمل بولاية بسكرة.

2.2.4 إمكانية استحداث مناصب جديدة: بهدف تخفيض معدلات البطالة تعمل الجزائر على توفير مناصب عمل جديدة في مختلف القطاعات وفي شتى الصيغ ضمن الأجهزة المعتمدة التي وضعتها في مجال التشغيل لامتصاص البطالة والجدول التالي يوضح تطور المناصب الجديدة خلال الفترة (2014-2017) بسوق العمل بولاية بسكرة.

الجدول رقم (05): تطور مناصب العمل الجديدة بسوق العمل بولاية بسكرة

البيان	2014	2015	2016	2017
المناصب المنشأة	41 299	33 350	30 925	16 857
مناصب دائمة	9 465	7 891	7 057	9 488
مناصب مؤقتة	31 834	25 459	23 868	7 369

المصدر: مونغرافية ولاية بسكرة.

نلاحظ من الجدول السابق انخفاض العرض من مناصب العمل الجديدة بجميع القطاعات في سوق العمل بولاية بسكرة، حيث في سنة 2014 بلغ عدد المناصب المنشأة 41 299 منصب، بينما في سنة 2015 بلغت 33 350 منصب منشئ، في حين أنه في سنة 2016 بلغ عدد المناصب المنشأة 30 925 منصب ليصل سنة 2017 إلى 16 875 منصب فقط، كما نلاحظ انخفاض الطلب من مناصب العمل الدائمة إذ اعتمدت المؤسسات الوطنية على نظام العقود ذات المدة المحددة ويرجع هذا الانخفاض إلى التغيير في سياسات التشغيل المعتمدة حيث أن عدد المناصب الدائمة في سنة 2014 بلغ 9 465 منصب وهو يقابل 23 % فقط من مجموع المناصب المنشأة، بينما بلغ عدد المناصب المؤقتة 31 834 منصب مقابل 77 % من إجمالي المناصب المنشأة لنفس السنة، كما نجد أنه في سبيل تبني سياسة هادفة وجادة انتجت الدولة تقليص في عدد المناصب المؤقتة لتصل سنة 2017 إلى 7369 منصب تقابل 43 % فقط من المناصب المنشأة لنفس السنة، إن هذا الانخفاض الواضح في حجم المناصب الجديدة يعبر عن تراجع تدخل الدولة في توفير مناصب عمل في القطاع العام التي تمثل المستوعب الأكبر لليد العاملة في الجزائر، والتي ترتبط بالظروف المالية التي تواجهها البلاد والتي شهدت تجميد لعملية التوظيف في الوظيفة العمومي إلى غاية تعافي الخزينة العمومية إلا في بعض القطاعات الحساسة كالتربية والصحة ووزارة الداخلية، التي التزمت الحكومة بالتكفل بتغطية العجز البشري المسجل فيها، حيث نجد الانخفاض المسجل في عدد المناصب المالية وتعديل النفقات حسب الاحتياجات الحقيقية للمصالح وهذا بهدف ترشيد النفقات العمومية، كما يدل هذا الانخفاض في حجم المناصب المنشأة الاتكال على القطاع الخاص الذي بإمكانه فتح مناصب عمل جديدة غير مكلفة بالنسبة للدولة، لهذا عملت الدولة إلى مساعدة القطاع الخاص عن طريق توجيهه ومساعدته في أداء مهامه من خلال تسهيلات وامتيازات عديدة.

3.4 معدل البطالة العام بسوق العمل بولاية بسكرة: لمعدل البطالة أهمية كبيرة باعتباره يقيس حجم العمالة ويعطي صورة شاملة عن وضعية البطالة، كما يسمح أيضا بالتنبؤ بحجمها في المستقبل اعتمادا على السنوات الماضية في ظل ثبات نسبي لشروط حسابه، الشيء الذي سيساعد الجهات المختصة بالتوظيف على أخذ التدابير اللازمة عند إعداد الخطط الاقتصادية، كما يساعد معدل البطالة في المقارنة عبر الزمن أو فيما بين الدول رغم أن طريقة قياس البطالين أو العاطلين تختلف من دولة لأخرى، باختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي (عدون والعايب، 2010، ص 52):

- الفئة العمرية المستخدمة وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا؛
- الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع- أشهر)؛
- كيفية التعامل مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة؛
- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة، وطرق جمعها.

الجدول رقم (06): تطور طلب وعرض العمل معدل التغطية للفترة (2014-2017)

السنة	2014	2015	2016	2017
الطلبات المسجلة	33 826	24 710	35 179	38 781
التوظيفات المحققة	7 342	8 223	7 190	6 698
النسبة المحققة	21.71	33.28	28.44	17.27

المصدر: مونتوغرافية ولاية بسكرة.

نلاحظ في الجدول السابق تعداد الطلبات المسجلة خلال فترة الدراسة المتمثلة في (2014-2017) من سكان ولاية بسكرة والتي في الحقيقة لا يمثل العدد كل الباحثين عن عمل، حيث ليس كل الباحثين عن عمل هم مسجلون في مكاتب العمل، وبشكل خاص خريجو الجامعات والمؤهلون، إذ أن العديد من هؤلاء يعتمدون على إمكانياتهم في إيجاد فرص العمل، كما يلاحظ عموما أن إقبال الأشخاص المتعطلين على تسجيل حالاتهم أو عدم تسجيلها مرتبط بمعونة البطالة الرسمية أو بما توفره الحكومة أو بعض الهيئات من

فرص مجانية للتدريب المهني، فمثلا حينما تكون هناك معونات بطالة تضمن حدا مناسباً للمعيشة يقبل معظم الأفراد على تسجيل حالاتهم والعكس صحيح، كما أن الطلبات المسجلة لا تتضمن فقط البطالين أو العاطلين عن العمل فقط، بل تتضمن عاملون يبحثون عن فرص عمل أفضل من التي يشغلونها حالياً.

الجدول رقم (07): تطور معدل البطالة بسوق العمل بولاية بسكرة

السنة	2014	2015	2016	2017
نسبة البطالة %	5.33	4.98	5.18	5.71

المصدر: مديرية التشغيل لولاية بسكرة

من خلال الجدول السابق نلاحظ انخفاض معدل البطالة المسجل على مستوى سوق العمل بولاية بسكرة حيث بلغ 5.33% سنة 2014 لينخفض ببلوغ 4.98% سنة 2015 ويليغ 5.18% سنة 2016، أما في سنة 2017 بلغ معدل البطالة 5.71% ويرجع السبب وراء انخفاض هذه النسبة إلى العديد من الأسباب أولها وجود سوق العمل الغير رسمي الذي يحوز على عدد كبير من الفئة النشيطة مثل العاملين في قطاع الفلاحة، بالإضافة إلى أن هذه النسبة يتم حسابها على أساس الطلبات المسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل والأكيد أنه توجد حالات بطالة غير مسجلة وحالات مسجلة من غير البطالين وبحثون عن فرص عمل أفضل.

من المؤسف أنه لا توجد تقديرات حول بطالة الخريجين بشكل منفصل، بل ترد تقديرات عن حجم البطالة في سوق العمل بولاية بسكرة بشكل عام والتي تعبر عن حالة عدم التوافق بين المكتسبات من المهارات النوعية وبناء المعرفة واحتياجات السوق، نتيجة تركيز النظام التعليمي على الكم بدرجة أكبر من اهتمامه بنوعية التعليم، وهو ما أثر سلباً على الانتاجية وخفض من كفاءة القوى العاملة، وكذلك من أسباب ذلك النمو البشري السريع، والزيادة الهائلة في الأفراد وسرعة تدفق الخريجين في كل عام بشكل لم يقابله مناصب عمل في القطاعات المختلفة.

5. خلاصة:

كخلاصة لما سبق يمكن القول أن البطالة تعني في الأساس وجود فائض في القوى العاملة التي عجز الاقتصاد الوطني عن امتصاصها بشكل كامل أما بطالة خريجي الجامعات فهي تعني وجود أعداد كبيرة من المتعلمين وحاملي الشهادات الذين ينتظرون دورهم في التوظيف وبشكل خاص في القطاع العام، وذلك بسبب إجماع القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية أو لتدني مؤهلاتهم، أو لإجماع البعض عن العمل فيه لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي، إلا أنه لا يمكن إرجاع السبب وراء هذه الظاهرة إلى عامل معين في حد ذاته بل هي نتاج مجموعة من العوامل فنجد منها عدم بذل الطالب للمجهود اللازم للتعبير عن الشهادة التي يحملها وكذلك لتقديم الجامعات برامج وتخصصات لا تتلاءم مع التطورات التي عرفتها بيئة العمل وتركيز النظام التعليمي على الكم بدرجة أكبر من اهتمامه بنوعية التعليم، وكذلك عدم توفر قاعدة بيانات كافية ودقيقة تعبر عن عارضي وطالبي العمل في سوق العمل وأن التشغيل أصبح في غالب الأحيان يضاف عليه الطابع المؤقت، وكذلك خصائص المجتمع مثل الطلب المتزايد على التعليم والنمو السكاني الذي يعرفه والوظائف التي يفضلها، وأيضا طبيعة الاقتصاد والقطاعات التي يركز عليها وارتفاع معدل التضخم ومستوى الأجور، كل هذا أدى إلى تفاقم نتائج هذه الظاهرة والتي خطورتها لا تكمن فقط في عدم الاستغلال الأمثل لقوة العمل القادرة على الانتاج والعطاء وما يتضمنه ذلك من إهدار، وتدني الانتاجية وخفض كفاءة القوى العاملة وتبديد انتاج كان يمكن تحقيقه واستخدامه في توفير إشباع أفضل للمجتمع، بالإضافة إلى ازدياد الشعور بالإحباط واللامبالاة، ولكن تكمن خطورتها أيضا في تدني قيمة الشهادة الجامعية التي كانت تعتبر ضمان أكيد للحصول على وظيفة حكومية، وتمنح حق مشروع في الحصول على فرصة عمل.

وسوق العمل في ولاية بسكرة هو جزء من سوق العمل بالجزائر ويتمتع بنفس خصائصه حيث يشهد توافد عدد هائل من خريجي الجامعات إلى سوق العمل سنويا وهذا يمثل عبء إضافي لبقية شرائح المجتمع التي تنتظر أيضا فرصة عمل، كل هذا شكل تحديا كبيرا أمام واضعي السياسات الاقتصادية في الجزائر للحد من هذه ظاهرة البطالة والتي تعني توفير فرصة عمل لكل طالب عمل.

وكتوصيات:

- مواصلة تقديم الدعم للقطاع الخاص وتنظيم نشاطه وتوسيعه مع وضع القوانين والتشريعات التي تحكم عمله لأجل استقراره وطمأنته لغرض تشجيع المستثمرين المحليين في إقامة مشاريعهم، ولغرض استقطاب أعداد كبيرة من المشتغلين وبمختلف المهن والاختصاصات والمستويات العلمية؛
- مواصلة الجهود المبذولة لزيادة ملائمة مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل العام والخاص من خلال إعادة النظر في سياسات التعليم في المرحلة الحالية بالشكل الذي يخفف حدة البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد، كما يؤدي إلى ترشيد النفقات في كثير من التخصصات التعليمية غير المطلوبة وبالتالي برمجة القبول وفق الحاجة لكل تخصص؛
- توفير خدمات التوجيه والإرشاد للطلبة على اختيار التخصصات والمهن التي تناسب وميولهم وقدراتهم وتتلاءم مع احتياجات سوق العمل؛
- ترسيخ ثقافة العمل الحر لدى خريجي الجامعات ونشرها في المجتمع.

6. المراجع

1.6 كتاب:

- أحمد محمد مندور وآخرون (2003)، مقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، قسم الاقتصاد، جامعة الإسكندرية، مصر.
حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2015)، أزمات الشباب والبطالة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر.
السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب نجا (2007)، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
عاشور عمر المسماري (2008)، تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل، منشورات جامعة عمر المختار البيضاء، ليبيا.
ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب (2010)، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

2.6 مقال في مجلة:

- أنس عصام الزبيدي (2017)، البطالة في أوساط الشباب العراق نموذجاً 1990-2015، مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 28، العدد 4، جامعة بغداد، العراق.
خالد حيدر عبد علي (2011)، دراسة اقتصادية حول سوق العمل ومشكلة البطالة المقنعة في إقليم كردستان العراق، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 86.
ستار جبار خليل (2006)، خريجو الجامعات العراقية بين الأهمية الاقتصادية للتعليم وتفاقم مشكلة البطالة، مركز دراسات وبحوث الوطن العربي.
عبد العزيز بوودن، مريم منومس (2017)، بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب لمعالجتها، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، الباحث الاجتماعي، العدد 13.
فريدة شلوف (2017)، واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر: الأسباب والتحديات، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، الباحث الاجتماعي، العدد 13.
كوثر زيادة (2017)، واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014، مجلة العلوم الإنسانية، العدد

منعم أحمد خضير، ياسين موسى جاسم (2011)، قياس العلاقة بين البطالة والجريمة في محافظة صلاح الدين للمدة 2004-2009، مجلة مركز المستنصرية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.

ناريمان إسماعيل متولي، زهير سليمان مالكي (أفريل 2014)، أثر توافر المعلومات في التعامل مع ظاهرة انتشار البطالة بين خريجي الجامعات السعودية دراسة تحليلية في ضوء هيكلية البرامج الأكاديمية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، المجلد 20، العدد 1.

نبيل عمران موسى الخالدي، أحمد حسن غالي (2016)، العمالة المؤقتة وسوق العمل، مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 3، العراق.

3.6 مقال منشور في ملتقى:

حميد بوزيدة (2010)، مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر. ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، البحرين، أكتوبر 2010.

رياض شعبان لموم (2010)، واقع وآفاق التعليم العالي ومتطلبات التنمية في ليبيا، ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، البحرين، أكتوبر 2010.

صفية بوزار (2014)، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014، مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، 8-9 ديسمبر 2014.

عبد الغني كحلة (2013)، نحو مشروع موانمة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية وطلب سوق التشغيل في الجزائر دراسة حالة خريجي جامعة المدينة، الملتقى الدولي حول "الجامعة والتشغيل، الاستشراف، الرهانات والمحك يومي 4 و5 ديسمبر 2013"، جامعة يحي فارس المدينة، الجزائر.

محمد بومعزة (2010)، نظام (ال ل م د) من منظور الشراكة المجتمعية من أجل التنمية، بحوث وأوراق عمل ملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية، المنامة، مملكة البحرين، أكتوبر 2010.

4.6 الرسائل والأطاريح:

حنان بقات (2007)، نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد تطبيقي، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

أسماء بلعربي (2014)، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع التنظيم، قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

يوسف حمد الصديق حماد (2015)، مشكلة بطالة الخريجين وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في السودان 2005-2012، مذكرة ماجستير، تخصص اقتصاد تطبيقي، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

5.6 المواقع الالكترونية:

www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/index.htm

References :

- Mandour, A. M., et all. (2003), Introduction to Macroeconomic Theory, Department of Economics, Alexandria University, Egypt. [In Arabic]
- Rashwan, H. A. A. (2015), Crises of Youth and Unemployment, University Education House, Alexandria, Egypt. [In Arabic]
- Al Sreeti, A. M., & Naga, A. A. W. (2007), Macroeconomic Theory, University House, Alexandria, Egypt. [In Arabic]
- Al-Mismari, A. O. (2008), Manpower Planning, Education and the Labor Market, Omar Al-Mukhtar Al-Baida University Publications, Libya. [In Arabic]
- Dadi Adoun, N. & Al-Ayeb, A. (2010), Unemployment and the problem of employment within the programs of structural adjustment of the economy through the case of Algeria, OPU, Algeria. [In Arabic]

- Al-Zaidi, A. E. (2017), Unemployment among Iraqi youth as a model 1990-2015, Journal of the College of Education for Girls, 28 (4), University of Baghdad, Iraq. [In Arabic]
- Haider, K. A (2011), An economic study on the labour market and the problem of disguised unemployment in the Kurdistan Region of Iraq, Journal of Administration and Economics, 86. [In Arabic]
- Khalil, S. J. (2006), Iraqi University Graduates, Between the Economic Importance of Education and the Exacerbation of the Unemployment Problem, Center for Studies and Research in the Arab World. [In Arabic]
- Bouden, A. & Mnoumis, M. (2017), Unemployment of University Graduates: Its Causes, Effects and Methods to Treat it, Social Researcher, 13. [In Arabic]
- Shalouf, F. (2017), The Reality of Unemployment and the Labor Market in Algeria: Reasons and Challenges, Department, Social Researcher, 13. [In Arabic]
- Ziada, K. (2017), The Reality of Employment Policy in Algeria between 2010-2014, Journal of Human Sciences, 48. [In Arabic]
- Khudair, M. A., & Jasim, Y. M. (2011), Measuring the relationship between unemployment and crime in Salah al-Din Governorate for the period 2004-2009, Al-Mustansiriya Center Magazine, College of Administration and Economics, Tikrit University. [In Arabic]
- Metwally, N. Y. & Maliki, E. S. (2014), The impact of the availability of information in dealing with the phenomenon of the spread of unemployment among graduates of Saudi universities, an analytical study in light of the structuring of academic programs at Taibah University in Madinah, King Fahd National Library Journal, 20 (1). [In Arabic]
- Al-Khalidi, N. O. M, & Ghaly, A. H. (2016), Temporary Employment and the Labor Market, Al-Qadisiyah Journal for Human Sciences, 19(3). [In Arabic]
- Bouzida, H. (2010), Inputs and outputs of higher education in Algeria. Forum of Higher Education Outcomes and Labor Market in the Arab Countries, Bahrain, October 2010. [In Arabic]
- Lamloum, R. H. (2010), The Reality and Prospects of Higher Education and Development Requirements in Libya, Forum for Higher Education Outcomes and the Labor Market in the Arab Countries, Bahrain, October 2010. [In Arabic]
- Bouzar, B. (2014), Effectiveness and Implications of Employment Policies on Unemployment and Poverty in Algeria during the Period 1990-2014, Interventions of the International Forum on Evaluating Poverty Reduction Policies in Arab Countries in the Light of Globalization, 8-9 December 2014. [In Arabic]
- Kahleh, K. (2013), Towards a harmonization project between the offer of university degree holders and the demand of the employment market in Algeria - A case study of Medea University graduates - International Forum on "University and Employment, Foresight, Stakes and Stakes on 4

- and 5 December 2013”, Medea University, Algeria. [In Arabic]
- Boumaza, M. (2010), LMD system from the perspective of community partnership for development, working papers - the Forum for Higher Education Outcomes and the Labor Market in the Arab Countries, Manama, Bahrain, October 2010. [In Arabic]
- Baqat, B. (2007), Econometric Modeling of the Unemployment Phenomenon in Algeria in the Light of Economic Reforms since 1994, (Master thesis, Biskra University, Algeria). [In Arabic]
- Belarbi, A. (2014), The Status of Inclusion Policy among Algerian University Graduates, (Master thesis, Biskra University, Algeria). [In Arabic]
- Hammad, Y. H. A. (2015), The Graduate Unemployment Problem and Its Economic and Social Implications in Sudan 2005-2012, (Master thesis, University of Science and Technology, Sudan). [In Arabic]