

مساهمة في سوسيولوجية البطالة

حجال سعود

أستاذ علم الاجتماع

عضو بمخبر المؤسسة الصناعية والمجتمع في الجزائر

جامعة تلمسان

ملخص

يجد الباحث نفسه في المجتمع الجزائري بخصوص دراسته لظاهرة البطالة أمام عائق ابستمولوجي يتمثل في تحديد ماهية البطال حيث يحيلنا الواقع المحلي إلى أصناف مختلفة من البطالين تتجاوز حدود التعريف الكوني الذي قدمه لنا المكتب الدولي للمشغل نود من خلال هذه المساهمة أن نتعرف أكثر على ظاهرة البطالة، القياس الكمي لها، تجلياتها في الواقع خصوصيتها الكيفية وتجاربها الحياتية .
الكلمات المفتاحية : سوسيولوجيا، البطالة، البطال، الابستمولوجيا، المنظور .

تمهيد:

يجد الباحث نفسه في المجتمع الجزائري بخصوص دراسته لظاهرة البطالة أمام عائق ابستمولوجي يتمثل في تحديد ماهية البطال في واقع محلي يمتاز بخصوصياته السوسيو تاريخية يختلف عن واقع ثقافي آخر مغاير في تركيبته البنيوية يعد بالضرورة المصدر الأساسي الذي انبثق منه مفهوم البطال والذي نجد بصماته في الأدبيات السوسيولوجية الغربية . بعبارة أخرى نجد أنفسنا أمام تعارض نوعين من المعارف: الأولى عالمية، غربية المنشأ، جاهزة انطلاقا من التراكمات المعرفية المنجزة حول الظاهرة و هذه المعرفة علنية مسجلة في خانة المجتمعات الغربية الحداثية، أما الثانية فهي محلية تبدو ضرورية لفهم الواقع بتجلياته المختلفة ليست بعد جاهزة تتطلب منا إنتاجها بوسائل غربية لأننا لم نستطع أن ننتج حتى وسائل إنتاجها، تتطلب منا تكييف المفهوم الغربي وإسقاطه في الواقع المحلي بعبارة أخرى إننا بحاجة إلى إعادة النظر في مفهوم البطال بل وإعادة بلورته في سياق ثقافي جديد يقودنا إلى إنتاج معرفة محلية تقرينا بعض الشيء إلى الحقيقة النسبية لماهية البطال، انطلاقا من هذا الإشكال الابستمولوجي نحاول أن نقدم هذه المساهمة العلمية.

1 - إشكالية المفهوم:

يظهر لنا أن جلّ التعاريف المقدمة بخصوص "البطالة" تتبنى في مرجعيتها التعريف المقدم من طرف المكتب الدولي للشغل كهيئة عالمية باعتبار أن البطالة هي "الحالة التي يكون فيها الأشخاص بدون شغل وهم في حالة البحث عنه، مهئين لممارسته في حال الحصول عليه"⁽¹⁾ هذا التعريف هو الذي تعتمد عليه أيضا المؤسسات الرسمية في بلادنا خاصة تلك المكلفة بالجانب الإحصائي كوكالات التشغيل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات، هذا الأخير يمثل الهيئة الرسمية الأولى في إحصاء البطالين ويعرفهم كما يلي: "الأشخاص من كلا الجنسين تتراوح أعمارهم ما بين (16- 59 سنة) صرحوا بأنهم بلا شغل إبان الفترة المرجعية للبحث، في حالة البحث عنه وصرحوا بأنهم بحثوا عنه من قبل"⁽²⁾

انطلاقا مما قيل فإننا نتحفظ على هذه التعاريف كونها لا تغوص في عمق المجتمع ولا تأخذ بالخصوصية الثقافية للمجتمعات ولا يخدمنا من الناحية السوسيولوجية باعتبار ما ذكر يصنف من قبل الطرح الإداري والقانوني لمفهوم البطالة، هذا التعريف العالمي لا يحل المشكلة بقدر ما يطرح إشكالات معرفية أخرى من حيث الضبط الدقيق للمفهوم وتكسيمه والمقاربة المنهجية المعتمدة لذلك وعلى سبيل المثال كيف يمكن اعتبار الشخص بطالا وهو يزاول عملاً غير رسمي على هامش الحياة الحضرية ومسجل في وكالات التشغيل ولدى الجماعات المحلية على أساس أنه بدون شغل؟ فهل هو بطل حقيقي أم بطل مزيف؟

كشف لنا الواقع المحلي عن زيفه خاصة وأن بعض البطالين في هذه الحالة اكتسبوا ثروة لا بأس بها حتى أصبحوا يقارنون بغيرهم من الأجراء العاملين في القطاع الرسمي وربما في مرتبة مادية واجتماعية أحسن منهم، أكثر من هذا فإننا بحاجة إلى إعادة النظر في المستويات الاجتماعية -الطبقية- بحيث نتساءل أين يمكن إدراج هذه الفئة - البطالين- في السلم الاجتماعي، فهل هي في مرتبة الكدح أم في الوسط أم في مرتبة راقية ؟ باعتبار أن البطالة هي اقرب إلى الفقر منها إلى الثراء و في هذه الحالة نتكلم عن البطال الثري مقارنة ببطالين آخرين مختلفين ماديا واجتماعيا، كما أننا نطرح تساؤل آخر بخصوص هل يمكن إخراج هذه الفئة (البطالين المزيفين) من دائرة البطالة بصفة نهائية أم أ جانب التمثلات الاجتماعية مهم في تفسير مفهوم الوضعية؟ بحيث إذا رأى هذا الشاب البطال أن ما يقوم به من نشاط ذو مدخول مادي غير مصرح به هو بمثابة انحطاط في المكانة الاجتماعية أو رد فعل عن اللاتأهيل الاجتماعي خاصة إذا كان من حاملي الشهادات الجامعية ويشغل في أعمال تبدو له أنها دونية وقبل بها تحت ضغط وقهر البطالة كظاهرة اجتماعية في هذه الحالة يمكن أن نطلق عليه صفة بطل أما إذا قارن نفسه بفئات

مهنية أخرى من حيث المستويات الاجتماعية و المادية ورأى انه أفضل منها فان هذه الوضعية قد تخرجه من دائرة البطالة أم أن ما يقوم به البطال من عمل غير رسمي يدخل في خانة الحصول على مصروف جيب حسب طبيعة النشاط الممارس والظرفية والتأقيتية كما قد يتحصل أيضا على موارد مادية مكملة من الأسرة أو الأخوات والأخوة العاملين بهدف العيش و في هذه الحالة فهو بطل بالمعنى الحقيقي للكلمة . في كل الحالات نحن أمام صنفين من البطالين . الأول نشيط يحاول معاشية البطالة بشكل إيجابي بالرغم من عدم قانونية العمل الممارس إلا أن البطال يبرر هذه الوضعية ويشرعنها أي شرعية من الناحية الاجتماعية لان المسألة في هذه الحالة هي- بقاء او موت- أما الثاني فهو البطال السلبي نراه يقتل الوقت بطرق مختلفة غير مهيأ للقيام بنشاط ذو مدخول مادي غير مصرح به ربما لأنه غير قادر عليه أو لأنه ينفر من العمل خاصة لدى الغير وبالتالي نراه لا يغامر كثير وربما أن شبكة علاقاته الشخصية تمتاز بالضعف في هذه الحالة نرى بعض الأشخاص بدون عمل يقضون وقتا طويلا في الجلوس على الحائط (لجدار)، نراهم كذلك بالقرب من العمارات (بهوة العمارة)، بعضهم يقضون وقتا طويلا في النوم في النهار وينشطون في الليل في ممارسات انحرافية مختلفة يتحصلون على مواردهم المادية من الشبكة الاجتماعية (الجماعات المحلية) ومن الأسرة كذلك من بعض الأصدقاء عن طريق التسول المهدب إن صح التعبير أو من السرقة والاعتداء على ممتلكات الغير .

من زاوية أخرى يُعد مفهوم البطال مفهوما زئبقيا يعسر علينا ضبطه من الناحية الكمية فهو ينفلت من هذه العملية من حين لآخر باعتبار أن الشخص البطال يشغل مؤقتاً ثم يعود إلى حالة البطالة لأسباب مختلفة ثم العمل من جديد وهكذا دواليك زيادة على هذا بعضهم غير مسجلين كبطالين ربما لعدم اقتناعهم بهذه العملية أو لعدم اكتراثهم بها ويرون أنها لا تمثل لهم شيئا. هذا بالإضافة إلى مشكلة اجتماعية أخرى تتعلق بالعاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل أو في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب وهم يتحصلون على مدخول مادي شهري أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون فالبعض يعتبرها بمثابة إعانة مالية أو مساعدة اجتماعية من طرف الدولة فهو لا يقتنع بها و لا يحس بأنه مدمج مهنيًا فوضعيته كشبه البطال .ظاهريا هو يشتغل ولكن في الحقيقة لا، ناهيك أن بعضهم يأتي إلى مؤسسة العمل يمضي بنفسه أو عن طريق آخر استئناف العمل ثم لا يمارس مهامه كما ينبغي فهل يمكن تصنيف هذه الفئة بأنها عاملة حقا وإن كان الجواب ب "لا" فهل هي في حالة بطالة مقنعة؟ في هذه الحالة نحن أمام فئة من الأشخاص لهم هويتين متناقضتين أحدهما ظاهرية وهي الأجير المتعاقد وأخرى متخفية وحقيقية هي (اللاعامل) الذي يشبه البطال بحيث يتجه الى مؤسسة العمل -الخدمة- يتمثل مع غيره من الأجراء في حين انه لا يتجه إلى العمل في حد ذاته و هو المطلوب .

أما من زاوية العوائق الثقافية يجدر بنا الحديث عن البطالة النسوية في بلادنا تحت غطاء الهيمنة الذكورية وفي إطار النظام البطرياركي تجد بعض النساء صعوبة في البحث عن العمل باعتبار أن الأب يرفض خروجها من البيت لكي تشتغل أو من طرف الأخ على سبيل المثال بالرغم من أنها وصلت إلى السن القانوني الأدنى للعمل وترغب في الشغل إلا أنها لم تبحث عنه نظراً للمقاومة التي تتلقاها من الأسرة وربما حتى المحيط، تزداد هذه الظاهرة كلما ابتعدنا عن الأوساط الحضرية تحت قوة الضبط الاجتماعي الذي يحد من حراك الإناث في الفضاء العمومي، تزداد الصعوبة أكثر في حال خروجها مبكراً من التمدرس ليصبح المبرر إزاء بقائها في البيت قويا من أي ظرف آخر. فهل يمكن تصنيف هذه الفئة ضمن البطالين؟ باعتبار أن الفتاة التي ترغب في العمل ولا تبحث عنه هي تختلف عن تلك التي لا تبحث عن الشغل لأنها لا ترغب في العمل خارج البيت أصلاً بل تكتفي بعملها المنزلي الذي يؤهلها لأن تصبح ربّة بيت متفوقة أما في حالة تحول العمل المنزلي إلى نشاط دو مدخول مادي غير رسمي فإن الفتاة البطالة ستتحول إلى عاملة غير رسمية .

2- البطالون من الناحية الكمية:

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

يضم القسم الأول السالف الذكر بدوره مجموعتين يطلق على الأولى منها بالسكان الغير نشطين يشمل الذين ليس لديهم نشاطا مهنيا محدداً بصورة رسمية فلا يبحثون عن الشغل، هذا لا يعني أنهم لا يعملون ولكن عملهم غير مأجور ولا يعتبر إنتاجياً⁽¹⁾ منهم الطلبة في الجامعة والمتدربين في مختلف

الأطوار التعليمية ومراكز التكوين حتى ولو مارسوا أعمالاً غير رسمية يعتبر ذلك مكملًا لنشاطهم البيداغوجي بينما هويتهم الأصلية هي المتدريس غير الأجير، لكن نلاحظ في مجتمعنا في السنوات الأخيرة بروز ما يمكن تسميته بالطالب الشائع الذي يدرس ويعمل في القطاع الرسمي في آن واحد أي الطالب العامل بهويتين مختلفتين لا يكمن هدفه في تثمين المعارف المكتسبة بل يجعل من الجامعة وسيلة لترقيته المهنية بالدرجة الأولى. في الغالب تعمل هويته كعامل رسمي من عرقلة الهوية الأصلية له (الطالب) حيث يجد هؤلاء الطلبة صعوبة في مواصلة مشوارهم الدراسي والتوفيق بين الهويتين لكن الصعوبة تكمن في إحصاء هؤلاء بإدماجهم في منظومة التشغيل كأجراء أو عدّهم ضمن فئة السكان غير النشطين كما أسلفنا الذكر، يضاف إلى هذه الفئة النساء اللواتي يزاولن أعمالاً منزلية حتى لو كانت المرأة في هذه الحالة تتحصل على أجر مقابل نشاطها المهني إلا أن هذا الأخير في الغالب غير مصرح به تغيب فيه الحماية الاجتماعية وبالتالي يمكن عدّه ضمن النشاطات غير الرسمية كما يمكن أن نضيف إليه فئة العجزة الذين لا يقدرّون على العمل بسبب كبر السن والمعاقين إعاقة تمنعهم من أن يقوموا بأعمال إنتاجية سواءً أكانت الإعاقة جسدية أو ذهنية، أمّا المجموعة الثانية فهي تشمل السكان النشطين الذين ينقسمون بدورهم إلى قسمين يخص القسم الأول المستخدمين أي الأجراء الذين يشتغلون في سوق العمل الرسمي مهما كانت طبيعة مناصب عملهم دائمة، بعقد أو مؤقتة وسواءً أكان الاستخدام بالوقت الكامل أو بالوقت الجزئي وسواءً أكان للحساب الخاص أو عند الغير، عمومي أو خاص فهوية هؤلاء هي الأجير الذي يقوم بنشاط مهني مقابل مكافئة مادية في إطار منظومة تعاقدية تشريعية واضحة ومؤطرة. أما القسم الثاني من السكان النشطين فيشمل البطالين أي أولئك الذين وصلوا إلى السن القانوني الأدنى للعمل، قادرين عليه، يبحثون عنه ويرغبون فيه لكن لا يجدونه عند مستوى الأجر السائد في ذلك البلد، تستخرج هذه الفئة من الناحية الكمية انطلاقاً من الفرق بين مجموع السكان العام النشطين ومجموع السكان النشطين المستخدمين.

لكن الواقع الاجتماعي يشير إلى تعارض هويتين مختلفتين وربما متناقضتين، الأولى هي حالة البطالة أي فقدان العمل والثانية هي حالة العامل غير الرسمي الذي يصنع إعادة التراتبية الاجتماعية في بعض الأحيان في محاولة لإعادة الاعتراف الاجتماعي المفقود سابقاً عندئذٍ يطرح إشكال ابستمولوجي في ماهية البطال عندنا وفي عملية تكميم هذه الفئة.

3- البطالة كظاهرة اجتماعية:

نحاول من خلال هذا المبحث أن نتعرف على الخصائص الأساسية التي تجعل من البطالة ظاهرة اجتماعية تختلف عن الظواهر الطبيعية العضوية والسيكولوجية انطلاقاً من الأفكار التي قدمها لنا إميل دوركايم حول خصائص الظاهرة الاجتماعية التي تظهر في هذا التعريف: "كل ضرب من السلوك، ثابتاً

كان أم لا، يمكن أن يمارس نوعاً من القهر على الفرد، أو أيضاً، الذي يكون عاماً على امتداد مجتمع معين بحيث يكون له وجود خاص، مستقل عن مظاهره الفردية.⁽⁴⁾

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

ما دامت الحياة الاجتماعية مستمرة فهي التي تشهد لظاهرة البطالة ببقائها في هذا الكل المجتمعي ومؤشراً على الصحة العمومية للنظام الاجتماعي كما أن العمومية كذلك تجعل من البطالة سلوكاً لا يستثني أحداً. تشمل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه لكن بدون جدوى فهي عندئذ ظاهرة اجتماعية عادية وتصبح باثولوجية عندما ترتفع نسبتها إلى أكثر من المعدل أو المتوسط فتصطبغ معها خطر الأنوميا أو تلاشي المعايير وفقدانها مما يجعل السلوك مضطرباً في إشارة إلى ضعف أو خلل في النظام الاجتماعي المكلف بالمراقبة الاجتماعية باعتبار أن هذه الحالة مؤقتة إذا استطاع النظام أن يرجع إلى حالة التوازن مرة أخرى.

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

أما الخاصية الثالثة التي تنطبق على ظاهرة البطالة فهي الخارجية بمعنى أنها تختلف عن الظواهر العضوية والنفسية التي تتواجد في الضمير الفردي الذي من أجله وجدت، بينما البطالة تتواجد في الضمير

الجمعي عن طريق المراقبة التي تمارسها على سلوك البطالين التي يمكن أن تتجسد في عملية الوصم التي تلحق بهم من طرف غيرهم من الناس الذين لا يماثلونهم في نفس الوضعية. يظهر الضمير الجمعي في هذه الحالة كأنه شكل من أشكال العقاب الخاص بحيث لا يحبذ البطال أن يكون عالة على الآخرين فيقاوم هذه الوضعية حتى يعود إلى حالة الاستخدام، إنها الحالة الطبيعية التي تؤدي إلى زوال مؤقت لحالة القهر، هكذا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل صعوبة في عملية إدماجهم في منظومة الشغل ويجد العامل الأجير نفسه مسرّحاً أو مطروداً من الحياة المهنية بفعل عوامل خارجة عنه بعبارة أخرى تتواجد البطالة كحالة قبلية قبل أن يجد الفرد نفسه بطالا، فهي تنتظره ولهذا نقول عن البطالة بأنها ظاهرة اجتماعية إجبارية، أمّا في حالة الاختيار بين منصب عمل وآخر لدى بعض البطالين والذين يمكن إدراجهم في حالة البطالة الاختيارية فإن عملية الاختيار في حد ذاتها ظاهرة خارجية عن الضمير الفردي فهي من صنع سوق العمل نفسه وليست من صنع الفرد في حد ذاته.

4- الأشكال المختلفة للبطالة:

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

أ- البطالة الاختيارية:

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

ب- البطالة الهيكلية:

تحدث البطالة الهيكلية نتيجة تغيّرات تصيب النظام الاقتصادي لبلد ما كالانتقال من نظام اشتراكي إلى نظام رأسمالي على سبيل المثال فتحدث تغيرات هيكلية تمس عدّة جوانب من النسق الإنتاجي كالتسريح مثلاً، وقد تحدث كذلك نتيجة التقدم التكنولوجي التي تتسبب في إحداث تغيير في بنية اليد

العاملة بسبب التباين بين مؤهلات قوى العمل من جهة و المتطلبات الجديدة في منصب العمل هذا بدوره يؤثر على طالبي الشغل الجدد نظراً لعدم التوافق بين عرض العمل والطلب عليه، الشيء المميز لهذا النوع من البطالات هي أنها "بطالة طويلة الأجل لا تزول رغم عودة النشاط الاقتصادي وزيادة معدلات النمو لأنها ترتبط بنوعية وطبيعة تنظيم الجهاز الإنتاجي"⁽⁵⁾

ج- البطالة الدورية:

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

د- البطالة المقنعة:

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

من خلال هذا التعريف نستخلص أن الفئة المعنية بالدرجة الأولى هي تلك التي تشتغل من الناحية النظرية لكن من الناحية العلمية فهي لا تضيف إلى الإنتاج شيئاً والسبب في ذلك يرجع إلى سياسة التوظيف المعتمدة من طرف الدولة والغير معقلنة بحيث تعتمد على التسيير الاجتماعي بخلق مناصب عمل من أجل امتصاص العدد الهائل من طالبي الشغل ربحاً للوقت وجلباً للسلم الاجتماعي أكثر من اعتمادها على ما يطلبه المحيط الاقتصادي من كفاءات تناسب متطلبات مناصب العمل المطروحة كعروض في سوق العمل، تبقى الفئة المعنية بهذا النوع من البطالات تملك هويتين مختلفتين من جهة عاملة في القطاع الرسمي ومن جهة أخرى تشبه البطالين لأنها فعلياً لا تعمل وإذا ما انسحبت من مناصب عملها فلا تؤثر في العملية الإنتاجية لكنها في الواقع تُعوض بالشقاء، الفقر واليأس كما كان عليه الأمر سابقاً في الاتحاد السوفيتي والصين الشعبية.

5- البطالون فئة غير متجانسة:

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

♦ البطالون حسب متغير الجنس:

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

في هذه الحالة -العمل المنزلي المأجور- نتساءل على وضعية المرأة في سوق العمل فهل هي بطالة؟ باعتبار أن نشاطها هنا يدخل ضمن الفضاء غير الرسمي وغير المصرح به، غير قانوني في بعض الأحيان أم أنها عاملة غير رسمية وبالتالي خرجت من كونها بطالة حسب طبيعة التمثلات التي تبنيها؟ بحيث أنها تقبل بالشروط الموضوعية القائمة لتحقيق ذاتها وترفض الخروج إلى الفضاء العمومي نظراً للعوائق المرتبطة به ربما لعدم الاقتناع به أو لعدم وجود الفرصة لذلك.

من جهة أخرى يمكن تفسير البطالة النسوية بظاهرة التمييز في سوق العمل حيث تعد المرأة أكثر عرضة من الرجل لهذا السلوك في بناء العلاقات السوقية فإن كل من بائع ومشتري قوة العمل يأتون إلى سوق العمل حاملين معهم هبات أصلية في برمجتهم الذهنية مبنية على الهبة ورد الهبة وتتغذى هذه العملية أكثر بجانب التمثلات الاجتماعية كطريقة التفكير والإحساس وكيفية العمل أثناء التوظيف

وهو النقاش الذي يدور حالياً حتى في البلدان الصناعية المتطورة حول "عدم الاستقرار في سوق العمل كونه يتميز بالانقسام بين جزء ثابت مركزي وآخر هامشي يتسم بعدم الثبات وتأقراطية المنصب، يشمل فئة الشباب الباحث عن الشغل لأول مرة والنساء"⁽⁸⁾

♦ البطالون حسب مستوى التأهيل:

تطرح المسائل المتعلقة بالتكوين، الشهادة (دبلوم)، الكفاءة إشكالات عميقة ففي مجتمعنا كثيراً ما نسمع بخطاب التهم المتبادلة بين قطاع التكوين عموماً والمحيط الاقتصادي المرتبط به فيما يتعلق بمفهوم الكفاءة، فالأول يصنفها في خانة ثمار التكوين الذي يتوج صاحبه في نهاية المرحلة بدبلوم يصرح من خلاله طالب الشغل بأنه أصبح جاهزاً للدخول في سوق العمل وما يبقى على المحيط إلا إدماجه بصفة مؤقتة قادراً على اكتساب الخبرة المهنية بعد مرور الوقت في حين يرفض المحيط هذا الخطاب ويناقضه في بعض الأحيان. باعتبار أن مقياس كفاءة طالب الشغل لا يتحدد بالقيمة الرمزية للدبلوم فحسب بل بما يمكن إنجازه فعلياً في الميدان وبقوة الإنجاز نفسها وهذا ليس متاحاً لأي حامل شهادة ما بحيث إنّ مصداقية هذه الأخيرة توضع على محك الواقع ووفق هذه المشكلة يمكن تفسير بطالة حملة الشهادات أي وفق التنافر وانعدام الحوكمة بين القطاعين هذا من جهة ومن جهة أخرى يتسم قطاع التكوين بالشعبوية وسيطرة السياسي والإداري على ما هو علمي يمثل جهاز بيروقراطي ضخم يحدد بصورة سلطوية مدّة محتوى التكوين وطبيعة الشهادة المتخرج بها وفي هذه الحالة نلمس التدفق الكبير للمتخرجين سنوياً ينجم عنه هدر الطاقات بمعنى أننا نكون من أجل التكوين فقط ربما من أجل ربح الوقت وشراء الأمن الاجتماعي بعيداً عن كل عقلانية التي تتطلبها هذه المسائل.

أما عن المحيط الاقتصادي فإنه يتسم هو الآخر بشح مناصب العمل نظراً لضعف عملية الاستثمارات من الناحية الاقتصادية وعدم تغيير الذهنيات من الناحية الثقافية، حيث يظهر المستخدم بأنه رأسمالي يتمشى واقتصاد السوق ظاهرياً فقط بل ذهنيته لا زالت عشائرية، زبائنية مرتبطة بالولاء والخضوع أكثر منها ارتباطاً بالمنطق والعقلنة وكأنه شخص شبه إقطاعي

في خضم هذا الديالكتيك تنتج البطالة حيث يزودنا الديوان الوطني للإحصائيات بأن "بطالة حملة الشهادات الجامعية انتقلت من 16.4% سنة 2014 إلى 14.1% سنة 2015 أما عن بطالة الذين هم بدون تأهيل فقد انتقلت من 8.6% سنة 2014 إلى 9.8% سنة 2015 في حين تنتقل نسبة بطالة حاملي شهادات التكوين المهني من 12.7% سنة 2014 إلى 13.4% سنة 2015م"⁽⁹⁾ يظهر من خلال هذا المعطى الإحصائي أن نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية في تراجع نسبي مقارنة بالفضات الأخرى وهذا راجع للتسيير الاجتماعي للتجارب المعدة لغرض تقليص بطالة خريجي الجامعات كعقود ما قبل التشغيل

وجهاز الإدماج المهني للشباب حيث تعطى الأولوية لهذه الفئة مقارنة بالفئات الأخرى فيما يتعلق بالتوظيف.

♦ البطالون حسب مدة البطالة:

يكشف لنا الديوان الوطني للإحصائيات أن "71.2% من السكان البطالين تزيد بطالتهم عن السنة أو ما يمكن تسميتهم "بالبطالين لمدة طويلة"⁽¹⁰⁾ هذا المصطلح ظهر بقوة في نهاية الستينات من ق 20 م، انطلاقاً من البحث الذي قامت به الوكالة الوطنية للتشغيل في فرنسا حيث ينطبق على "جل الأفراد الذين تجاوزت مدة أقدميتهم في البطالة سنة فأكثر وأن ما ينجر عنها انعكاسات نفسية واجتماعية كالانحطاط في ظروف التواجد الاجتماعي، إمكانية مغادرة البحث عن الشغل لفقدان الأمل، أعراض الفشل، الانعزالية والتشاؤم."⁽¹¹⁾

من بين العوامل التي تساهم في تمديد البطالة نجد ضعف الرأسمال الاجتماعي الذي يظهر في مستوى الروابط الضعيفة (المهنية) أو الروابط القوية من علاقات عائلية، جوار، قبيلة... إلخ، كذلك تدني مستوى الرأسمال الثقافي الذي يظهر من خلال مختلف التكوينات والشهادات والألقاب المحصل عليها. أيضاً قلة وتنوعية مناصب العمل المطروحة في سوق العمل فمن حيث القلة هذا مرتبط بضعف الاستثمارات عموماً أما من حيث النوعية فإن المشكلة تتعلق بمدى ملائمة طموحات طالبي الشغل ومدى تناسبها مع مؤهلاتهم مما يجعل البعض يتخير بين عمل وآخر حسب الانتظارات التي يطمح إليها كل واحد ويمكن أن نضيف متغير آخر يتعلق بالثقل الديمغرافي نقصد به التدفق الهائل لطالبي الشغل بصورة تجعل من البطالين يشكلون ما يشبه الطّابور والازدحام هذا بالإضافة إلى نظرة المستخدم وتعدد شروطه في بعض الأحيان بحيث يجعلنا نتساءل عن ماهية الشخص المطلوب في الوظيفة والمنصب الشاغر كأن البحث يتجه إلى طالب شغل ككيان اجتماعي، اقتصادي وثقافي معقد وليس إلى كفاءة محددة أكثر من هذا عندما ترتسخ النظرة إلى الجزائري عموماً بأنه كسول لا يحب العمل ويصبح هذا الأمر عبارة عن فكرة يؤمن بها المستخدم مما يجعله في بعض الأحيان يفضل العمالة الأجنبية التي أصبحت متواجدة بقوة في قطاع البناء والأشغال العمومية في بلادنا.

♦ البطالون حسب الأصل الجغرافي:

نميز في هذا المتغير نوعين من البطالين وهما: البطالون الريفيون والبطالون الحضريون. بالنسبة للنوع الأول تنطبق عليهم البطالة الموسمية تحدث عندما تعرف بعض القطاعات تقلصاً في حجم نشاطها بعد انتهاء الموسم كما هو الشأن بالنسبة للقطاع الزراعي نتيجة عدم انتظامه بصورة متساوية على مدار السنة فإن الطلب يشتد عليه في الموسم الصيفي ويقل في الشتاء فينقطع العمّال الفلاحين مؤقتاً فترة

زمنية معينة ثم لا يلبث أن يعاود نشاطه من جديد بحلول الموسم. نذكر هنا بأن البطالة الموسمية ظهرت هي الأخرى بعد التغيير الهيكلي في بنية اليد العاملة الريفية حيث انتقلت العلاقات من طابع المقايضة إلى الطابع النقدي (الأجري) بوجود الرأسمالية الزراعية إلا أنها تتميز بحراك جغرافي ملفت للانتباه نحو المدينة أين تتميز هذه الأخيرة بحوض كبير للشغل مقارنة بالريف. كانت المدينة ولا زالت دوماً في قالب النشاط الاقتصادي المنتج للثروة حيث ارتبطت دوماً بظهور و تطور النظام الرأسمالي "فالشباب الحضري عادة يكون حصوله على شغل أسهل من الريفي لأن الشباب عادة عندما يجد عمل فإنه يجد في المناطق الحضرية أو الشبه الحضرية الصناعية أو في الخدمات على العموم، أي لا بد أن يهاجر من الريف إن كان ريفياً"⁽¹²⁾ ينتقل الصراع في المدينة بين المركز والهامش أي بين المندمجين وأولئك المهمشين كالبطالين. فالعلاقة لا تكون دائماً ذات شكل شاقولي، بل تأخذ شكل صراع جنب إلى جنب (أفقي) وهي سمة المجتمعات المعاصرة.

♦ البطالون حسب الخبرة المهنية:

نميز في هذا المتغير بين نوعين من البطالين: طالبي شغل لأول مرة وطالبي شغل سبق لهم أن اشتغلوا من قبل، بالنسبة للفئة الأولى تنطبق عليهم البطالة الانتقالية التي تشرح لنا وضعية فئة من الشباب يلتحقون لأول مرة بسوق العمل والميزة التي تنطبق عليهم هي الصعوبة في الاستقرار، حيث نراهم ينتقلون ويتخبرون بين منصب وآخر كي يستقروا بعد مدة من الزمن هذا بالإضافة إلى الصعوبة في الاندماج المهني نظراً لفقدانهم الخبرة المهنية المطلوبة عادة في التوظيف وبالتالي يجدون أنفسهم منافسين من قبل طالبي الشغل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل. هؤلاء بدورهم ينقسمون إلى عدة فئات فمنهم من انتهت آجال عقودهم المهنية وأصبحوا بطالين يملكون خبرة مهنية، اعتادوا على تمط من الحياة المهنية ومن تنظيم للوقت والاستفادة من الحماية الاجتماعية والمدخول المادي ليجدون أنفسهم بدون هذه الترقية الاجتماعية أنها حالة عدم الانتساب وقطع الرابط المهني، لهم صعوبة كبيرة في تقبل الوضع الجديد لأنهم عاشوا من قبل بهوية العامل الأجير لتتحط هذه الهوية ويبدأ إعادة بناء الهوية الجديدة أمّا عن المسرحين وإن اشترك هؤلاء مع سابقهم في تماثل الحالتين في الخصائص المذكورة فإن ما يميزهم هو عدم الاعتراف الاجتماعي بعد قطع الرابط المهني أي أن الآثار السلبية للبطالة أكثر من الذين انتهت عقودهم المهنية وكانوا يعملون بانتهائهما مسبقاً فانطلاقاً من دراسة ميدانية حول خطابات العمال المسرحين بينت أنها "ليست مرادفة فقط لنهاية عقد العمل رسمي بين طرفين وإنما هي خطابات حول تزعزع العلاقات السلطوية داخل الأسرة وعن تأثيرها في تلبية الحاجيات الآنية لأفرادها وبداية زوال السلطة الرمزية للمسرح"⁽¹³⁾

تعد المعارف السوسيولوجية المتراكمة حول البطالة مهمة من أجل فتح نوافذ وطرق التفكير بخصوص معايشة البطالة. هنا يتجه البحث إلى فهم التأويلات المختلفة التي يقدمها البطالون عن وضعيتهم الهامشية بعبارة أخرى الوقوف على الاستعمالات المختلفة لكلمة "بطالة" والمعاني المرادفة لها في وضعيات متباينة. نبدأ بالبطال "طالب الشغل لأول مرة" نراه يعيش بنموذج مثالي نوعاً ما عن الواقع، ثم يحتك به جيداً، يريد أن يكتشف اللعبة الاجتماعية لأنه لم يدخل بعد إلى منظومة الحياة المهنية التعاقدية الرسمية ولم يلتمس مزاياها الاجتماعية والمادية بخلاف البطالين الذين سبق لهم وأن اشتغلوا من قبل وأصبحوا عاطلين عن العمل لأسباب مختلفة. هؤلاء نراهم يقارنون وضعيتهم الحالية بالوضعيات السابقة وقد قابلوا من قبل النموذج المثالي عن الحياة المهنية بالواقع الدرامي بعد انقطاع سيروية الحياة المهنية. مما ينجر عن هذه العملية انحطاط في المكانة الاجتماعية نتيجة عدم الاعتراف الاجتماعي والوصم الذي يلحق بهم وفي كلا الحالتين نرى بأن البطالة تمثل بداية انكسار الرابط الاجتماعي نتيجة خلل في مسار التنشئة الاجتماعية للفرد الذي يبدأ بالأسرة فالمدرسة ثم عالم الشغل.

أما من زاوية العمل في القطاع غير الرسمي نجد فئة من البطالين تحاول أن تبتذل البطالة بشكل إيجابي في ممارسة نشاطات ذات مدخول مادي غير مصرح بها، لا تتطلب تأهيلاً عالياً، في بعض الأحيان غير قانونية لكنها شرعية من الناحية الاجتماعية، يتمركز هؤلاء في الأوساط الحضرية أو شبه الحضرية والبعض في الأوساط الريفية، لم يعد بإمكان هؤلاء الحصول على مقابل مادي إلا عن طريق نشاطات هامشية ضعيفة من حيث التأطير تتمركز في سطح الروابط السوقية والعيش الحر، قد يصنع العمل غير الرسمي إعادة التراتبية الاجتماعية أو يبني مسألة الاعتراف الاجتماعي حسب طبيعة النشاط الممارس، أشكال ممارساته والمدخول المادي المنجر عنه. هنا قد تتغير منظومة التمثيلات الاجتماعية لصالح الواقع الحالي - الحقيقي - مقارنة بسابقه وقد تخرج هذه الوضعية السوسيواقتصادية الجديدة التي تصنع تغييراً في بنية اليد العاملة للبطال من وضعيته الهامشية إلى وضعية العامل غير الرسمي المرقى مادياً واجتماعياً بخلاف البعض الآخر الذي لا زال ينظر على القطاع غير الرسمي بأنه هامشي ولا يمثل مؤشراً على الاندماج المهني ثم المجتمعي نظراً للمشاكل والعوائق المرتبطة به بعبارة أخرى ينظر إليه باعتباره مرحلة مؤقتة فقط أو انتقالية في انتظار الحصول على منصب عمل قار في القطاع الرسمي يناسب مؤهلاته أو/و طموحات طالب الشغل. على النقيض من ذلك تظهر فئة من البطالين يحاولون "العيش بدون عمل" إما لأنهم فقدوا الأمل في الحصول على شغل أو لأن مؤهلاتهم لم تسمح لهم بالاندماج المهني أو لأن حراكهم في البحث عن منصب عمل ضعيف نوعاً ما، نراهم ينظمون أنفسهم في محاولة للعيش بمنحة البطالة، دعم العائلة بشبه

مصرف يومي، قضاء حاجات مختلفة للعائلة كالتسوق أو قضاء أوقات معتبرة في مشاهدة التلفاز أو الاتصال الإلكتروني عبر شبكات التواصل الاجتماعي على سبيل المثال، البعض يقتلون الوقت على حدّ تعبيرهم بالجلوس مطولاً في أماكن معينة، هناك من يلجأ إلى الانحراف بشتى صوره كالسرقة، شرب الكحوليات، تناول المخدرات، فهي علامات على تخريب الذات وتغيراً في الهوية من بطال عادي إلى بطال منحرف أو مجرم ناهيك عن إنتاج مخيال اجتماعي للهروب من الوضعية المزرية نحو الخارج عن طريق الهجرة غير الشرعية، هذه الظاهرة الاجتماعية غالباً ما تكون مؤيدة من طرف الأسرة ومشجعة من طرف المحيط الاجتماعي" يؤكد هوجو أن قرارات الهجرة لا يتخذها الأفراد وحدهم وإنما هي كثيراً ما تمثل الاستراتيجية الأسرية لزيادة الدخل وتوفير فرص البقاء⁽¹⁴⁾

أمّا من زاوية البحث عن الشغل فإن هذه العملية لا تتوقف فحسب على الطرق الوصفية في الحصول عليه بل تتعداها إلى عملية توزيع القوة، تحريك الموارد المختلفة، الموازنة بين الفائدة والتكاليف من الفعل. درجة الاستقلالية أو التبعية للبنى الاجتماعية... إلخ، انطلاقاً من هذه المؤشرات نحصل على عدّة أصناف من البطالين فمنهم من يتحرك أكثر بحيث يستنزف موارده المختلفة من تكوينات قاعدية وإضافية، علاقات شخصية قوية أو ضعيفة، التعامل مع مختلف الوسائط الإعلامية بحيث يضاعفون من حظوظهم في اجتياز مسابقات التوظيف وإمكانية الحصول على منصب عمل ملائم نظراً لاحتفاظهم بشبه وعاء للمعلومات حول سوق العمل، بالمقابل تظهر فئة أخرى من البطالين تجد صعوبة أكثر في الاندماج المهني كلما طال بهم السن، قلت مؤهلاتهم ومواردهم، ضعفت شبكة علاقاتهم الشخصية، طالت مدة بطالتهم، نراهم في تبعية لأسرهم ولغيرهم، فقدوا الأمل نسبياً في الحصول على عمل قار بمعنى آخر تتميز استراتيجياتهم في عملية البحث عن الشغل بالضعف مقارنة بسابقتها، أمّا الفئة الأخرى من البطالين فهم المهمشين غير النشطاء أو السلبيين كالذين لا يرغبون في العمل أصلاً، الكسالى، يستسلمون للأمر الواقع، شخصياتهم هشة تسودها النزعة التشاؤمية، كما تنطبق هذه الحالة أيضاً على المعاقين جسدياً أو ذهنياً والبطالة هنا مرادفة للإعاقة الاجتماعية. أمّا من حيث النظرة إلى العمل مستقبلاً فقد تتباين الآراء بخصوصه فمنهم من يطمح للحصول على منصب عمل في القطاع العمومي لغرض الاستفادة من المزايا الاجتماعية المرتبطة به بخلاف آخرين يطمحون للعمل في القطاع الخاص انطلاقاً من مبدأ المنفعة المادية المرتبطة به في حين يحاول آخرون الاشتغال بصفة رسمية لحسابهم الخاص، الشيء الذي يمكنهم من التحكم في الوقت والجهد والمال لهذا الغرض يتجه بعض البطالين أصحاب رؤوس الأموال للاستثمار في إنشاء مؤسسات مصغرة تبقى مسألة النظرة إلى الوقت الخاص بالبطالة فإن الأمر يختلف حسب طبيعة التمثلات الفردية والاجتماعية بحيث إذا كان البطال يقوم بنشاطات مادية أو غير مادية في محاولة منه

لمقاومة تعطل قوة عمله فإنّ الوقت هنا يصبح وقتاً حُرّاً وهو المتبقي خارج هذه النشاطات، أمّا إذا قلت هذه الأخيرة وكانت فضاءات الممارسات الثقافية محدودة وكانت الوضعية السوسيواقتصادية هشة فإنّ الوقت العادي يتحول إلى وقت باثولوجي تنخرّب معالمه التنظيمية، يبدو طويلاً، غير محدود وروتيني مليء بالملل.

الإحالات والهوامش:

- 1- Vasseur (PH) : Le chômage c'est les autres, Ed ; Belfond, Paris, 1985, p 223.
- 2- O-N-S « L'emploi et le chômage en Algérie, in revue des statistiques N° 226. Alger, 1995, p 02.
- 3- Marcel (B) et Jaques (T) : Le chômage d'aujourd'hui, Ed Nathan, Paris, 1991, p 14.
- 4- إيميل دوركايم، قواعد المنهج السوسيولوجي، تر (سعيد سبعون)، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2008، ص 40.
- 5- عبد الله بولناس: "البطالة والتشغيل في الجزائر بين الطرح النظري والواقع العملي" في -البطالة أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، ج|||، أوراق عمل ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26 إلى 28 أفريل 2006، جامعة البليدة ص 297.
- 6- رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للثقافة والفنون، الكويت، 1997، ص 33.
- 7- دليلة مطير شارب: إشكالية العمل المنزلي في العلوم الاجتماعية، الملتقى الوطني حول علم الاجتماع والمجتمع في الجزائر، ماي 2002، تقديم عبد القادر لقجع، دار القصبة، الجزائر، 2004، ص 117.
- 8- Bolle (P) : « Le travail féminin dans le monde » revue problèmes économiques, N 2759, 2002, p 04.
- 9- O.N.S, « activité, emploi et chômage, Septembre 2015 » N° 726, p 2.
- 10- Ibid., p 02.
- 11- Demazière (D) : Sociologie des chômeurs, éd ; la découverte, Paris 2006, p 54.
- 12- عبد الناصر جابي، الشباب والعمل الصناعي، الجزائر، مجلة CREAD، عدد 26، 1991، ص 210.
- 13- فؤاد نوّار: العمل والأسرة في خطابات العمال المسرحين من ظرف العمل المأجور العمومي، مجلة إنسانيات، عدد مزدوج، 65- 66 جويلية، ديسمبر 2014، ص 52.
- 14- كيم صبيحة: ظاهرة الحرقة والشباب، مجلة التدوين، عدد 2، 2010، ص 30.