Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie
جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان الجزائر

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية
تخصص : التحليل المؤسساتي و التنمية

الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري
– دراسة حالة المرأة و الممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2018.2017 –

إعداد الطالبة : بلقايد ثورية

الأستاذ المشرف : الدكتور عمر بلخير جواد

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د. شليل عبد اللطيف	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	رئيسا
د. عمر بلخير جواد	أستاذ محاضر أ	جامعة سعيدة	مشرفا
أ.د. بوسهمين أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة بشار	ممتحنا
أ.د. بلحاج فراجي	أستاذ التعليم العالي	جامعة بشار	ممتحنا
أ.د. العشعاشي وسيلة	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	ممتحنا
د. سعيداني محمد	أستاذ محاضر أ	جامعة تلمسان	ممتحنا

السنة الجامعية
2019-2018

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

قال رسول الله - صلى الله عليه و سلم - "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

نشكر الله سبحانه و تعالى أولا و أخيرا الذي مكننا من إنجاز هذا العمل المتواضع، و نسأله سبحانه أن يجعله خالصا لوجهه الكريم.

كما نتقدم بشكرنا الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور عمر بلخير جواد على مساعدته و توجيهاته القيمة الذي لم يبخل علي بأي جهد و وقت جزاه الله كل الخير.

و إلى كل من ساهم في إنجاح هذا العمل المتواضع، و إخراجه إلى حيز الوجود و نخص بالذكر الدكاترة الفضلاء : البروفيسور بلعربي عبد القادر و الدكتور فراج الطيب و الدكتور دحماني عزيز، و الدكتور مازري عبد الحفيظ.

الذين دامت توجيهاتهم الدقيقة و الموضوعية، مشعلا لنا في جميع مراحل إعداد المذكرة.

كما نتقدم بالشكر إلى السيد معلاش عبد الرزاق، و لا أنسى الأساتذة أعضاء اللجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذه الرسالة، فشكر الله الجميع، و إلى كل من ساهم معنا و لو بكلمة طيبة، فجزاهم الله خير الجزاء.

الباحثة :

* بلقايد ثورية

إهداء

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين.

أهدي هذا العمل إلى :

الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله، إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى الإنسان الذي إمتلك الإنسانية بكل قوة، إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم، إلى مدرستي الأولى في الحياة، إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عليه أبي الغالي على قلبي رحمة الله عليه.

بلقايد ثورية

الفهرس العام

الفهرس العام

المحتويات	رقم الصفحة
البسملة	
كلمة شكر	
إهداء	
فهرس المحتويات	I
قائمة الجداول و الأشكال	IV
قائمة الملاحق و المختصرات الأجنبية	XIII
المقدمة العامة	أ - خ
الفصل الأول : سوق العمل في الجزائر	
تمهيد	02
المبحث الأول : مدخل حول سوق العمل	03
المطلب الأول : عموميات حول سوق العمل	03
المطلب الثاني : العمل بين العرض و الطلب	10
المطلب الثالث : تفسير البطالة عبر المدارس الاقتصادية المختلفة	17
المبحث الثاني : العمل و الجنسين	27
المطلب الأول : أسباب و دوافع المرأة إلى العمل خارج المنزل	27
المطلب الثاني : العمل بين الجنسين	35
المطلب الثالث : المرأة في ظل معوقات العمل	43
المبحث الثالث : وضعية سوق العمل في الجزائر	49
المطلب الأول : طرق التشغيل في الجزائر	49
المطلب الثاني : واقع القوى العاملة و توزعها	58
المطلب الثالث : تحليل سوق العمل	67
الخلاصة	74

الفصل الثاني : القطاع غير الرسمي في الجزائر	
تمهيد	76
المبحث الأول : مدخل حول القطاع غير الرسمي	77
المطلب الأول : مفاهيم حول القطاع غير الرسمي	77
المطلب الثاني : أسباب و مجالات و معايير القطاع غير الرسمي	86
المطلب الثالث : خصائص و تصنيفات القطاع غير الرسمي	94
المبحث الثاني : القطاع غير الرسمي و طرق تقديره	103
المطلب الأول : إشكالية القطاع غير الرسمي و العمالة فيه	103
المطلب الثاني : الظواهر المحيطة بالقطاع غير الرسمي و تحليلاتها	109
المطلب الثالث : طرق تقدير القطاع غير الرسمي	118
المبحث الثالث : القطاع غير الرسمي بالجزائر	127
المطلب الأول : مراحل القطاع غير الرسمي في الجزائر و دوافعه ومظاهره	127
المطلب الثاني : المتغيرات المؤثرة في القطاع غير الرسمي و حجمه في الجزائر	135
المطلب الثالث : المرأة الجزائرية في القطاع غير الرسمي	144
الخلاصة	153
الفصل الثالث : المرأة و تحديات البطالة	
تمهيد	155
المبحث الأول : المرأة و العمل الرسمي	156
المطلب الأول : النظريات المفسرة لعمل المرأة	156
المطلب الثاني : المرأة و العمل	163
المطلب الثالث : المقاولة النسوية	172
المبحث الثاني : ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر	181
المطلب الأول : أسباب البطالة و آثارها	181
المطلب الثاني : استراتجيات و تجارب مواجهة البطالة	190
المطلب الثالث : المرأة الجزائرية و البطالة	198
المبحث الثالث : المرأة و العمل غير الرسمي	206
المطلب الأول : المرأة و التشغيل غير الرسمي	206

المطلب الثاني : العمل المنزلي	213
المطلب الثالث : العمل المنزلي عند النساء في الجزائر	221
الخلاصة	230
الفصل الرابع : دراسة حالة - المرأة و الممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2018.2017	
تمهيد	232
الخلاصة	300
الخاتمة العامة	302
قائمة المراجع	307
الملاحق	329

قائمة الجداول و الأشكال

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
الجدول (01)	تطور عدد البطالين في الفترة (1991-1994)	52
الجدول (02)	تطور حجم و نسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2005-2014) (الوحدة = مليون نسمة)	59
الجدول (03)	توزيع العمالة حسب نوع المهنة	61
الجدول (04)	توزيع العمالة حسب فئات العمر (2010-2014)	62
الجدول (05)	توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس	63
الجدول (06)	مدة البحث عن العمل بالنسبة للحائزين على شهادة التعليم العالي لسنة 2014	66
الجدول (07)	تطور عدد السكان الفترة (2008-2017)	69
الجدول (08)	تطور نسبة البطالة في الجزائر في الفترة ما بين (1986-1999)	128
الجدول (09)	حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين (2000-2015)	129
الجدول (10)	حجم المخدرات المحجوزة في الجزائر	132
الجدول (11)	عدد الأشخاص المتورطين في قضايا المخدرات بالجزائر	133
الجدول (12)	مؤشر الفساد في الجزائر	134
الجدول (13)	تطور العمل الرسمي و غير الرسمي في الجزائر في الفترة (1985-2015)	140
الجدول (14)	تقديرات الدخل غير الرسمي في الجزائر في الفترة (1970-2004) (وحدة الدخل بالألف)	142
الجدول (15)	توزيع السكان الناشطين و معدل النشاط الاقتصادي بحسب الجنس في الجزائر سنة 2014	168
الجدول (16)	توزيع السكان الناشطون و معدل النشاط بحسب الجنس والفئات العمرية لسنة 2014	169
الجدول (17)	توزيع السكان المشتغلون بحسب الجنس و الصفة القانونية للنشاط (بالألف) لسنة 2014	169

الجدول (18)	توزيع المشتغلون بحسب الجنس و قطاع النشاط الاقتصادي لسنة 2014	170
الجدول (19)	نسبة النشاط الاقتصادي و نسبة العمالة بحسب الجنس والمستوى التعليمي و الشهادة المتحصل عليها لسنة 2014	171
الجدول (20)	نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي للجنسيين لسنة 2016	204
الجدول (21)	نسب البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها للجنسين لسنة 2016	204
الجدول (22)	نطاق كلا من العمل غير الرسمي و القطاع غير الرسمي	208
الجدول (23)	يمثل تقسيم الدوائر و البلديات في ولاية بشار لسنة 2016	234
الجدول (24)	يمثل عدد المستفيدين من ANSEJ حسب الجنس و المستوى التعليمي و القطاع للفترة من (2008 إلى2016)	236
الجدول (25)	عدد النساء المستفيدات من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC من (2008-2016)	237
الجدول (26)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للفترة الأولى لولاية بشار من سنة 2016	237
الجدول (27)	واقع سوق العمل لولاية بشار للفترة الرابعة من سنة 2016	238
الجدول (28)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للفترة الرابعة لولاية بشار من سنة 2016	238
الجدول (29)	واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2017	239
الجدول (30)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2017	239
الجدول (31)	واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017	240
الجدول (32)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017	240
الجدول (33)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017	241
الجدول (34)	توزيع السكان العاملين و العاطلين عن العمل حسب الجنس لولاية بشار للثلاثي الثالث لسنة 2017	242
الجدول (35)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017	242

الجدول (36)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017	243
الجدول (37)	عدد العاملين و معدل البطالة لولاية بشار للفترة (2008-2017)	244
الجدول (38)	السن	246
الجدول (39)	المستوى التعليمي	247
الجدول (40)	الحالة العائلية	248
الجدول (41)	وجود أطفال	249
الجدول (42)	مكان الإقامة الحالية	250
الجدول (43)	الاستفادة من الضمان الإجتماعي	251
الجدول (44)	العمل في منصب سابق	252
الجدول (45)	نوع العمل في القطاع السابق	253
الجدول (46)	نوع القطاع	254
الجدول (47)	دافع تحسين الدخل	255
الجدول (48)	دافع عدم وجود معيل للأسرة	256
الجدول (49)	دافع البطالة	257
الجدول (50)	دافع توقف الزوج عن العمل	258
الجدول (51)	دافع ارتفاع تكاليف المعيشة	259
الجدول (52)	دافع تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي	260
الجدول (53)	دافع الإستقلال الاقتصادي للمرأة	261
الجدول (54)	دافع ارتفاع مستوى تعليم المرأة	262
الجدول (55)	دافع الطلاق أو وفاة الزوج	263
الجدول (56)	دافع ارتفاع عدد أفراد الأسرة	264
الجدول (57)	دافع العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج	265
الجدول (58)	دافع وجود وقت فراغ	266
الجدول (59)	دافع إثبات الذات	267
الجدول (60)	يمثل نسبة أسباب و دوافع خروج المرأة للعمل خارج المنزل	268
الجدول (61)	التنشئة الإجتماعية	269

الجدول (62)	ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة	270
الجدول (63)	الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية في استبعاد المرأة عن سوق العمل	271
الجدول (64)	تخوف المرأة من عدم دعم الشريك	272
الجدول (65)	المرأة العاملة هي التي تختار عدم تولي مناصب عمل عليا	273
الجدول (66)	مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا	274
الجدول (67)	النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة	275
الجدول (68)	للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا	276
الجدول (69)	اتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني	277
الجدول (70)	الزواج لا يعيق مساري المهني	278
الجدول (71)	ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني	279
الجدول (72)	لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية	280
الجدول (73)	مساري المهني يحقق لي الرضا الوظيفي	281
الجدول (74)	أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي	282
الجدول (75)	يمثل دوافع المرأة للعمل في القطاع غير الرسمي	283
الجدول (76)	طبيعة النشاط	284
الجدول (77)	عدد العاملين في النشاط	285
الجدول (78)	مدة ممارسة النشاط	286
الجدول (79)	شكل ممارسة النشاط	287
الجدول (80)	مكان ممارسة النشاط	288
الجدول (81)	أماكن أخرى لممارسة النشاط	289
الجدول (82)	صعوبة قلة الخبرة	290
الجدول (83)	العائد من النشاط	291
الجدول (84)	طبيعة الدخل (الأجرة)	292
الجدول (85)	قيمة الدخل (دج)	293
الجدول (86)	قدرة الدخل على تغطية مصاريف الإستهلاك اليومي	294

الجدول (87)	ثبات الاختبار عن طريق (Alpha de Cronbach)	295
الجدول (88)	اختبار ثبات في المعامل	296
الجدول (89)	المعاملات Coefficients	297
الجدول (90)	معامل التحديد	298
الجدول (91)	تحليل التباين ANOVA لنموذج الإنحدار البسيط (21.00) SPSS	298

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل (01)	يوضح تفضيلات الأفراد	13
الشكل (02)	يوضح التبادل بين ساعات الفراغ و الدخل النقدي	14
الشكل (03)	منحنى الإنتاجية الحدية	19
الشكل (04)	التوازن في سوق العمل	20
الشكل (05)	توازن سوق العمل في النموذج الكينزي	21
الشكل (06)	يمثل منحنى فليبس	22
الشكل (07)	يمثل منحنى فليبس المعدل	23
الشكل (08)	توزيع البطالين حسب فئات العمر (2010-2014)	64
الشكل (09)	توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس	65
الشكل (10)	أسباب ظهور و نمو قطاع غير الرسمي	91
الشكل (11)	تصنيف القطاع غير الرسمي حسب **"S. Smith"** بالإضافة إلى النشاطات الرسمية	97
الشكل (12)	تصنيف الأنشطة غير الرسمية حسب معيار المشروعية	98
الشكل (13)	ارتباط الاقتصاد الرسمي بالقطاع غير الرسمي	104
الشكل (14)	قطاعات (segment) القطاع غير رسمي	105
الشكل (15)	الروابط التي تجمع القطاعين (رسمي و غير رسمي)	106
الشكل (16)	مخطط يمثل المقاربة المتعددة المتغيرات	126
الشكل (17)	تطور البطالة في الفترة ما بين (1970-1985)	136
الشكل (18)	تطور البطالة في الفترة ما بين (1986-2001)	137
الشكل (19)	تطور البطالة في الفترة ما بين (2002-2017)	137
الشكل (20)	تطور النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (1970-1984)	138
الشكل (21)	تطور معدلات النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (1985–1999)	139
الشكل (22)	تطور معدلات النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (2000-2016)	139

الشكل (23)	حجم القطاع غير الرسمي في الجزائر من 1970 إلى2013 حسب مقاربة MIMIC لصاحبها "Schneider, F"	143
الشكل (24)	التمثيل البياني يشير إلى السن	246
الشكل (25)	التمثيل البياني يشير إلى المستوى التعليمي	247
الشكل (26)	التمثيل البياني يشير إلى الحالة العائلية	248
الشكل (27)	التمثيل البياني يوضح وجود أطفال	249
الشكل (28)	التمثيل البياني يوضح مكان الإقامة الحالية	250
الشكل (29)	التمثيل البياني يوضح الاستفادة من الضمان الإجتماعي	251
الشكل (30)	التمثيل البياني يوضح شغول منصب عمل	252
الشكل (31)	التمثيل البياني يوضح منصب العمل في القطاع الرسمي أو غير الرسمي	253
الشكل (32)	التمثيل البياني يوضح نوع القطاع	254
الشكل (33)	التمثيل البياني يوضح دافع تحسين الدخل	255
الشكل (34)	التمثيل البياني يوضح دافع عدم وجود معيل للأسرة	256
الشكل (35)	التمثيل البياني يوضح دافع البطالة	257
الشكل (36)	التمثيل البياني يوضح دافع توقف الزوج عن العمل	258
الشكل (37)	التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع تكاليف المعيشة	259
الشكل (38)	التمثيل البياني يوضح دافع تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي	260
الشكل (39)	التمثيل البياني يوضح دافع الإستقلال الاقتصادي للمرأة	261
الشكل (40)	التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع مستوى تعليم المرأة	262
الشكل (41)	التمثيل البياني يوضح دافع الطلاق أو وفاة الزوج	263
الشكل (42)	التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع عدد أفراد الأسرة	264
الشكل (43)	التمثيل البياني يوضح دافع العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج	265
الشكل (44)	التمثيل البياني يوضح دافع وجود وقت فراغ	266
الشكل (45)	التمثيل البياني يوضح دافع إثبات الذات	267
الشكل (46)	التمثيل البياني يوضح التنشئة الإجتماعية	269
الشكل (47)	التمثيل البياني يوضح ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة	270

الشكل (48)	التمثيل البياني يوضح الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية في استبعاد المرأة عن سوق العمل	271
الشكل (49)	التمثيل البياني يوضح تخوف المرأة من عدم دعم الشريك	272
الشكل (50)	التمثيل البياني يوضح المرأة العاملة هي التي تختار عدم تولي مناصب عمل عليا	273
الشكل (51)	التمثيل البياني يوضح مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا	274
الشكل (52)	التمثيل البياني يوضح النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة	275
الشكل (53)	التمثيل البياني يوضح للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا	276
الشكل (54)	التمثيل البياني يوضح أتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني	277
الشكل (55)	التمثيل البياني يوضح الزواج لا يعيق مساري المهني	278
الشكل (56)	التمثيل البياني يوضح ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني	279
الشكل (57)	التمثيل البياني يوضح لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية	280
الشكل (58)	التمثيل البياني يوضح مساري المهني يحقق لي الرضا الوظيفي	281
الشكل (59)	التمثيل البياني يوضح أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي	282
الشكل (60)	يمثل دوافع المرأة للعمل في القطاع غير الرسمي	283
الشكل (61)	التمثيل البياني يوضح طبيعة النشاط	284
الشكل (62)	التمثيل البياني يوضح عدد العاملين في النشاط	285
الشكل (63)	التمثيل البياني يوضح مدة ممارسة النشاط	286
الشكل (64)	التمثيل البياني يوضح شكل ممارسة النشاط	287
الشكل (65)	التمثيل البياني يحدد مكان الممارسة	289
الشكل (66)	التمثيل البياني يوضح الأماكن الأخرى لممارسة النشاط	290
الشكل (67)	التمثيل البياني يوضح صعوبة قلة الخبرة	291
الشكل (68)	التمثيل البياني يوضح العائد من النشاط	292
الشكل (69)	التمثيل البياني يشير إلى طبيعة الدخل (الأجرة)	293

الشكل (70)	التمثيل البياني يحدد قيمة الدخل (دج)	294
الشكل (71)	التمثيل البياني يشير إلى قدرة الدخل على تغطية مصاريف الإستهلاك اليومي	295

قائمة الملاحق و المختصرات الأجنبية

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
الملحق (01)	الاستبيان	329
الملحق (02)	خريطة ولاية بشار	334
الملحق (03)	واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2016	335
الملحق (04)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2016	335
الملحق (05)	واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2016	336
الملحق (06)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للثلاثي الرابع لولاية بشار من سنة 2016	336
الملحق (07)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017	337
الملحق (08)	توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017	337

قائمة المختصرات الأجنبية

الرقم	المختصرات	المعنى
01	**ONAMO**	الديوان الوطني لليد العاملة
02	**BMO**	مكتب لليد العاملة
03	**ANEM**	الوكالة الوطنية للتشغيل
04	**ADS**	وكالة التنمية الإجتماعية
05	**ANSEJ**	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
06	**ANDI**	الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار
07	**CNAC**	الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة
08	**DAIP**	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
09	**CID**	عقود إدماج حاملي الشهادات
10	**CIP**	عقود الإدماج المهني
11	**CFI**	عقود تكوين / إدماج
12	**SCN**	نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة
13	**BIT**	مكتب العمل الدولي
14	**OIT**	المنظمة الدولية للعمل
15	**PIB**	الناتج الداخلي الخام
16	**CD**	الأقراص المضغوطة
17	**CIST**	الملتقى الدولي لإحصائيات العمل
18	**T.V.A**	الضريبة على القيمة المضافة
19	**PREALC**	البرنامج الجهوي للعمل في أمريكا اللاتينية و دول الكراييب
20	**Pot-de-vin**	الرشوة
21	**TI**	منظمة الشفافية الدولية
22	**OMPI**	المنظمة العالمية للملكية الثقافية
23	**CNAC**	اللجنة الوطنية لمكافحة التقليد
24	**FAFT**	فريق العمل المالي

25	**OECD**	بلدان منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي
26	**ANGEM**	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
27	**B.A**	بنك الجزائر
28	**USA**	الولايات المتحدة الأمريكية
29	**BDL**	بنك التنمية المحلية
30	**CRE**	مراكز البحث عن العمل
31	**DPIJ**	مراكز مساعدة العمل المستقل
32	**CATI**	مراكز لمساعدة أصحاب النشاطات الحرة
33	**B.M**	البنك العالمي
34	**CPE**	عقود الشبه عمل
35	**ONS**	الديوان الوطني للإحصاء
36	**MOD**	البحوث الميدانية
37	**RGPH**	الإحصاء العام للسكان و السكن
38	**F.P.O**	نساء مشتغلة نسبيا
39	**SPSS**	برنامج إحصائي لأجل العلوم الإجتماعية
40	**HAB**	عدد السكان
41	**AWEM**	عدد المناصب المستحدثة من خلال عروض العمل الكلاسيكية
42	**DAIP**	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
43	**DAS**	برامج مديرية النشاط الإجتماعي

المقدمة العامة

المقدمة العامة

1- تمهيد :

مما لا شك فيه أنه لا يمكن فهم دور المرأة في الحياة الإجتماعية و الاقتصادية، إلا من خلال التغيرات العديدة و السريعة التي طرأت على المجتمعات عامة، و على المجتمع الجزائري بشكل خاص، و خاصة تلك التي طرأت على البناء الإجتماعي و الاقتصادي.

إذ شهد وضع المرأة في العالم تطورا و تحسنا ملحوظا على مختلف المستويات و الأصعدة، فقد عانت كثيرا و تعرضت لمختلف أنواع المهانة و الظلم على مر العصور، فبعد أن كانت مهانة لا قيمة لها و لا وزن، جاء عصر الإسلام فكرمها أيما تكريم و خصها بمكانة رفيعة، و منحها العديد من الحقوق : كحق التعليم بل أوجبه عليها و حق العمل و حق المشاركة في اتخاذ القرار. و قد أعلن الإسلام كامل مسؤوليتها إلى جانب الرجل و طالبهما بنفس الواجبات على السواء و المشاركة جنبا إلى جنب فيما عهد إليهما من اعمار و تنمية، فها هي اليوم تحتل مكانة هامة و مرموقة في المجتمع.

فالمرأة لا تعيش في جزيرة منعزلة؛ كونها أصبحت تمثل نصف سكان العالم، فواقعها هو نتاج لواقع اجتماعي، ثقافي، سياسي و اقتصادي و هذا يعني أن واقعها يختلف من مجتمع لأخر، و نسبة تمثيلها في سوق العمل تتفاوت من دولة إلى أخرى تبعا لعوامل ثقافية و اجتماعية و اقتصادية و تنظيمية مختلفة؛ لهذا لابد أن نعالج دور المرأة في التنمية من خلال منظور حضاري إنساني شامل يهدف إلى نهضة المجتمع من كل النواحي.

فمعركة المرأة اليوم ليست في مساواتها مع الرجل في الحقوق و الواجبات فحسب و إنما في إثبات قدرتها على العطاء و الإبداع، و الثبات أمام التطورات المتسارعة الحاصلة في العالم.

فالتحولات الاقتصادية العالمية الراهنة تنعكس بصفة مباشرة على أوضاع المرأة في العالم و ضمنهن المرأة الجزائرية، و تخلق متطلبات جديدة و طموحات قوية لديهن للإستفادة من كل ما يجلبه الإنفتاح عن العالم و للتمكن من المشاركة الفعالة و الفاعلة داخل المجتمع.

إلا أن سوق العمل الرسمي لا يستوعب كل طلبات العمل سواء بالنسبة للرجال أو النساء، لهذا لجأت العديدات من الفئة النسوية إلى الممارسة غير الرسمية بسبب البطالة أو بسبب تحسين ظروف المعيشة إلى غيرها من الأسباب. و تعد الجزائر من بين أهم البلدان التي تعاني من ظاهرة القطاع غير الرسمي، ويرجع ذلك إلى التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، و التي تزامنت مع كل فترة تاريخية مر بها، و لعل أهم مرحلة ميزت هذا الأخير، هي فترة ما بعد منتصف الثمانينات التي شهدت فيها الجزائر أزمة اقتصادية حادة، انجر عنها بروز عدة سلبيات كان لها تأثيرا كبيرا على مردودية الاقتصاد الوطني، مما دفع بالجزائر للتوجه إلى إصلاحات حملت في طياتها تغيير النظام الاشتراكي المتبع، و تبني نظام اقتصاد السوق.

و هذه المرحلة الإنتقالية كانت لها الأخرى انعكاسات سلبية على الناحية الاقتصادية و الإجتماعية، و قد تمخض عنها ظهور القطاع غير الرسمي.

و حرصا منا على الدقة اعتمدنا في تعريف سوق العمل على المكتب الدولي للعمل (BIT) الذي يعرفه بأنه : « الميدان الذي يوائم بين العاملين و الوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيا. فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. و سوق العمل و تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال، هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة و تنامي السمة غير المنظمة في العمل). و لا يتسم سوق العمل و مؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد و المجتمع عموما ». كما استخدمنا في موضوعنا مفهوم القطاع غير الرسمي الذي نقصد به كل نشاط ذو طابع تقليدي غير مصرح به وغير مأخوذ عند حساب الناتج الداخلي الخام.

و تخلص الرسالة بدراسة حالة تتم على مستوى ولاية بشار من أجل معرفة واقع المرأة في سوق العمل في هذه المنطقة بالإضافة إلى ممارستها غير الرسمية، و من هنا فإن هدف الدراسة يكمن في إبراز التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل و أيضا معالجة ممارستها غير الرسمية في هذه الولاية.

2- **الإشكالية الرئيسية :**

من خلال ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية كالتالي :

« كيف تساهم الممارسة غير الرسمية في امتصاص الفئة النسوية العاطلة عن سوق العمل الرسمي الجزائري ؟ »

كما تنبثق عن هذه الإشكالية أسئلة فرعية هي :

أ- ما تعريف سوق العمل ؟ و ما هي مميزاته ؟ و فيما تتمثل محددات العمل و الطلب عليه ؟ و كيف تفسر البطالة من وجهة نظر المدارس الاقتصادية المختلفة ؟

ب- ما المقصود بالقطاع غير الرسمي ؟ و ما هو واقعه و أبعاده في الجزائر ؟

ت- ما هي العوامل المساعدة لولوج المرأة عالم الشغل و النظريات المفسرة لها ؟ و ما هو واقع المرأة في العمل غير الرسمي ؟ و هل الممارسة غير الرسمية تساعد المرأة على الخروج من أزمة البطالة الناتجة عن سوق العمل الرسمي، و التغلب على صعوبات العيش في الجزائر عامة و في بشار خاصة ؟

3- **فرضيات الموضوع :**

للإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

3- البطالة هي الدافع الحقيقي لتوجه المرأة إلى القطاع غير الرسمي.

4- **أهمية الدراسة :**

تكمن أهمية هذه الرسالة في تقديم معالجة لموضوع الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري – دراسة حالة المرأة و الممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2018.2017 - رغبة في الإلمام بجميع جوانب الموضوع؛ لفائدته من الناحية العلمية و العملية و محاولة تقديم فائدة علمية ومرجع علمي، يستفيد منه ذوي الاختصاص، من طلاب و أكاديميين.

5- **أهداف الدراسة :**

أردنا البحث في هذا الموضوع من أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة و التأكد من صحة الفرضيات، و تكملة إلى ما وصلت إليه الدراسات السابقة، و تكون الدراسة في شكل رسالة بغية معرفة التحديات التي تواجهها المرأة اتجاه سوق العمل، و كذلك معرفة ما مدى مساهمة الممارسة غير الرسمية في امتصاص اليد العاملة النسوية العاطلة عن سوق العمل الرسمي.

باعتبار أن جملة الدراسات و البحوث المقدمة حول مسألة المرأة و سوق العمل، لا تزال مستمرة، فإن دراستنا تهدف إلى محاولة تقديم إجابة للمشكلة الجوهرية التي تواجه الاقتصاد الجزائري و المتمثلة في قضية العمل من خلال السعي الحثيث نحو محاصرة المحددات الأساسية الفاعلة في العوائق التي تواجهها المرأة في سوق العمل، بإبراز تحدياتها اتجاهه.

6- **حدود الدراسة :**

تعرضنا في بحثنا هذا إلى الخصائص الاقتصادية و الإجتماعية التي تتوفر عليها ولاية بشار، كما استعملنا إحصائيات مختلفة خاصة بسنوات الدراسة للنساء الناشطات في القطاع غير الرسمي لولاية بشار من 2017-2018.

7- **منهج الموضوع و الأدوات المستخدمة :**

للإجابة عن إشكالية موضوع الدراسة فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في استعراضنا للفصول النظرية فيما يخص المفاهيم المرتبطة بالموضوع و تحليل الأسباب، و تناولنا مراحل تطور القطاع غير الرسمي في دول العالم عامة و في الجزائر خاصة، أما الفصل الأخير المتعلق بدراستنا التطبيقية للفترة من 10 أفريل 2017 حتى 09 أفريل 2018، فقد استعملنا المنهج التحليلي و ذلك من خلال الاعتماد على أسلوب الاستمارة لجمع أكبر قدر من المعلومات حيث مست عينة الدراسة 400 امرأة و ذلك بطرح جملة من الأسئلة الكمية و النوعية متأرجحة بين السني و الدخلي و غيرها من الأسئلة.

أما عن الأدوات المستخدمة في الدراسة، فقد اعتمدنا أساسا على الاستمارة لجمع البيانات و على برامج الإحصاء "*SPSS (21.00)*" و"*Excel* 2007" لتحليل المعطيات.

8- **الدراسات السابقة :**

من خلال إطلاعنا إلى ما توصلنا إليه من مراجع، فقد تم الوقوف على بعض الدراسات و الأبحاث التي تعرضت لهذا الموضوع بصورة مختصرة و غير مباشرة، و التي نوضحها فيما يلي :

أ- دحماني محمد ادريوش، بعنوان "إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل"، هذه الدراسة هي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية بجامعة أبي بكر بلقايد "تلمسان" 2012-2013، حيث تعرض من خلال رسالته إلى دراسة و محاولة تفسير التغيرات في معدلات البطالة انطلاقا من التغيرات في مؤشرات الأداء الاقتصادي الكلي، و كذا التغيرات الحاصلة في بعض العوامل الديموغرافية في الجزائر، و معرفة اتجاهات العلاقة بين مؤشر البطالة من جهة و كل من مؤشرات الأداء الاقتصادي و الديموغرافي من جهة أخرى.

ب- عطار عبد الحفيظ، بعنوان "التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي و الإجتماعي في الجزائر"، هذه الدراسة هي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في الانثروبولوجيا بجامعة أبي بكر بلقايد "تلمسان" 2009-2010، حيث تعرض من خلال رسالته إلى دراسة الأسباب التي دفعت العديد من الأفراد إلى إتباع إستراتيجية التشغيل غير الرسمي، و محاولة اظهار أثر هذا النمط على اقتصاديات الدول النامية في مراحل النمو و فترات الأزمات، و الوقوف عند المشاكل التي تصادف الأفراد و المؤسسات في مجال العمل الرسمي، و محاولة إبراز الإستراتيجيات المتبعة و الخطوات المتخذة التي تخص ممارسة النشاطات غير الرسمية، و اظهار انعكاسات التشغيل غير الرسمي على المستويين الجزئي و الكلي، و كذا وصف و توضيح أهم سمات و مميزات التشغيل غير الرسمي كظاهرة اجتماعية و اقتصادية و كواقع يجب التعامل معه، بدون إهمال أهم الجوانب التي تقومه، كما عالجت المذكرة موضوع العمل المنزلي كنوع من أنواع العمل غير الرسمي.

ت- دراسة بلعربي عبد القادر، بعنوان "الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي (دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية)"، هذه الدراسة هي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية بجامعة أبي بكر بلقايد "تلمسان" 2009-2010، حيث تعرض من خلال رسالته إلى دراسة العلاقة بين البطالة و القطاع غير الرسمي، و ذلك لإبراز حيوية و ديناميكية القطاع غير الرسمي في ضبط سوق العمالة و كبح جموح البطالة و تعديل الظروف الاقتصادية والإجتماعي بما يضمن مصادر الرزق و يحفظ ماء الوجه، فخلص إلى طرح سبل إدراج القطاع غير الرسمي في المسار الرسمي تماشيا مع وجهة نظر المقاربة التنموية المطالبة بالادماج، انطلاقا من دراسة قياسية على مستوى ولاية تلمسان الحضرية.

ث- دراسة قارة ملاك، بعنوان "إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - مع عرض و مقارنة تجارب : المكسيك، تونس و السنغال -"، هذه الدراسة هي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص الاقتصاد المالي بجامعة منتوري "قسنطينة" 2009-2010، حيث تعرضت من خلال رسالتها إلى دراسة الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، و ذلك للتعرض إلى العوامل التي أدت إلى انتشاره و تناميه، بالإضافة إلى مدى فعالية الآليات و الأساليب المتخذة للتعامل معه وحضيت بتشجيع من قبل المنظمات الدولية منها : السنغال، تونس و المكسيك، فخلصت إلى أن الإجراءات و التدابير المتخذة للتقليل من حدة الاقتصاد غير الرسمي ليست كافية بالنظر إلى أرقام ومؤشرات الإحصائيات المخيفة، مما يستلزم إعادة البحث في الاختلالات الموجودة في الاقتصاد الجزائري و التي ساهمت بشكل كبير في تنامي هذه الظاهرة.

ج- دراسة Benali Amina بعنوان :

le concept " genre " et la participation féminine au revenu des ménages dans les exploitations agricoles et les zones rurales - cas des wilayas de l'ouest algérien - :

هذه الدراسة هي رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص التسويق بجامعة أبي بكر بلقايد "تلمسان" 2015-2016، حيث تعرضت من خلال رسالتها إلى دراسة تحليل مساهمة المرأة الريفية في دخل الأسر، هادفة بذلك إلى تمهيد الطريق لبرامج و سياسات التنمية الممكنة ذات الصلة و الفعالة و المستدامة، و توفير عناصر جديدة لتحسين البرامج الجارية، فخلصت الدراسة إلى أن المرأة الريفية في الجزائر تشارك بنشاط في مختلف المهام الزراعية مع ضمان مسؤولياتها في الوقت نفسه على مستوى دخل الأسرة، مع تعدد أوجه النشاط بين الجنسين مركزة بذلك على نظريات النوع الإجتماعي الموروثة داخل المجتمع الريفي الجزائري.

9- <u>صعوبات الموضوع</u> :

تتمثل الصعوبات التي واجهتنا أثناء الدراسة في حساسية المؤسسات التي لجأنا إليها لتقديم بعض المعلومات ذات الطابع السري و المهني الخاص بنشاطها، بالإضافة إلى أن دراسة موضوع المرأة وتحديات سوق العمل بالدول النامية و بالأخص في الجزائر يتميز بخصوصية منفردة من حيث جمع المعلومات بسبب صعوبة التقرب من النساء الناشطات في سوق العمل سواء الرسمي أو غير الرسمي كما كانت في كثير من الحالات خطرة و شبه مستحيلة و لم تكن لتكون ممكنة لو لا بعض الوساطة التي سمحت لنا من التقرب من العينة، كما ترددت النساء عن الإجابة خوفا منهن للتعرض لمصالح الضرائب، الأمر الذي يعقد من عملية استجوابهن و جمع المعلومات المراد التوصل إليها؛ إذ قمنا بتوزيع 400 استمارة و قد حصلنا على 344 استمارة فقط.

كما أن هناك صعوبة أخرى تخص قراءة القطاع غير الرسمي و التي تبقى تقريبية و بعيدة عن الدقة وإلا فقد هذا الأخير ميزته الرئيسية المتمثلة في اللارسمية، و للخروج من المأزق تم الاستعانة بعدد من المحققين الذين سبق لهم العمل في هذا المجال، حسب ما سمحت به الإمكانيات المالية.

10- **تقسيمات الموضوع :**

حتى نتمكن من معالجة موضوع المرأة و تحديات سوق العمل الجزائري قسمنا موضوعنا إلى قسمين أحدهما نظري و الآخر تطبيقي. فالنظري خصصناه لمسألة المفاهيم المركزية لعملنا و هو يتجزأ إلى ثلاثة فصول.

فالفصل الأول المعنون : بسوق العمل في الجزائر، يتناول مدخل حول سوق العمل؛ أي مفاهيم حول العمل و سوق العمل، و محددات العمل و الطلب عليه، و كذا تفسير البطالة عبر المدارس الاقتصادية المختلفة، كما تطرقنا إلى العمل و الجنسين؛ إذ تضمن هذا المبحث أسباب و دوافع المرأة للعمل خارج المنزل، و مرورا بذلك للعمل بين الجنسين، و كذا معوقات العمل بالنسبة للمرأة، لنخلص بعدها إلى وضعية سوق العمل في الجزائر؛ إذ تناولنا وضعية التشغيل في الجزائر، و كذا تحدياتها لسوق العمل، ومن تم واقع القوى العاملة و توزيعها، و في آخر هذا الفصل تطرقنا إلى تحليل سوق العمل للجنسين.

بينما الفصل الثاني تحت عنوان : القطاع غير الرسمي في الجزائر، فتناولنا فيه مدخل حول القطاع غير الرسمي؛ أي تعريفه و النظريات المهتمة به، أسبابه، مجالاته، معاييره، خصائصه، و تصنيفاته، مرورا بذلك إلى القطاع غير الرسمي و طرق تقديره؛ حيث تناولنا إشكاليته و العمالة فيه، و الظواهر المحيطة به و تحليلاتها، و طرق تقديره، أما الجزء الأخير من هذا الفصل فقد خصصناه للقطاع غير الرسمي بالجزائر؛ حيث تناولنا مراحل القطاع غير الرسمي في الجزائر و دوافعه و مظاهره، والمتغيرات المؤثرة فيه و حجمه في الجزائر، و كذا المرأة الجزائرية في هذا القطاع.

في حين أن الفصل الثالث المعنون بالمرأة و تحديات البطالة، فتطرقنا فيه إلى المرأة و العمل الرسمي، حيث تضمن النظريات المفسرة لعمل المرأة، و المرأة و العمل، و كذا المقاولة النسوية، كما تناولنا ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر، بحيث تطرقنا فيه إلى أسباب البطالة و آثارها، إستراتيجيات وتجارب مواجهة البطالة، و المرأة الجزائرية و البطالة، و في الأخير نعرج على المرأة و العمل غير الرسمي في الجزائر، متطرقين بذلك إلى اندماج النساء في التشغيل غير الرسمي، أسباب و معوقات العمل المنزلي، و العمل المنزلي عند النساء.

أما الفصل الأخير أي الجانب التطبيقي المدرج تحت عنوان دراسة حالة- المرأة و الممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017، فقد عالجنا فيه مدى مساهمة الممارسة غير الرسمية في مواجهة البطالة للفئة النسوية و أيضا تحسين العيش للعديد من الأسر لولاية بشار، و هذا من خلال دراسة قياسية امتدت حوالي سنة من 10 أفريل 2017 حتى 09 أفريل 2018، حيث اعتمدنا على الاستبيان لأنه يمدنا بأكبر قدر من المعلومات عن طريق معالجة SPSS طبعة 21.00 و هذا البرنامج يمكننا من دراسة المعلومات النوعية و الكمية فجاء الاستبيان بمختلف أشكاله متضمن مجموعة من الأسئلة كمحاولة منا لإتمام الموضوع للإجابة على الإشكالية و الفرضيات المعتمدة.

الفصل الأول

سوق العمل في الجزائر

تمهيد :

تأتي الأهمية البالغة التي يؤديها العمل من كونه يلعب أدوارا مختلفة في الحياة الاقتصادية للدولة، فالعمل هو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج، و بدونه لا وجود لها، سواء كانت هذه العملية مادية ممثلة في سلع موجهة للإستهلاك، أو عبارة عن خدمات موجهة للصالح العام؛ فاليد العاملة تمثل أحد عناصر الإنتاج الخمسة، إلى جانب الأرض و رأس المال و التنظيم و التكنولوجيا.

لطالما تم اعتبار سوق العمل من بين أهم القضايا و المسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي اجتماعي و اقتصادي في الوقت نفسه. فاختلفت المدارس والمذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق و توازنه بالذات.

حاليا يمكننا القول أن سوق العمل قد دخل في مرحلة عولمة الاقتصاديات، و تشكيل أسواق جهوية وحركة اليد العاملة على المستوى الدولي، و كذا دخول العنصر النسوي في ميدان العمل. ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات و توازنات العرض و الطلب. إلا أنه مهما توصل العالم إلى درجة متقدمة من التكتل و العولمة في هذا السوق، فإن رد فعل هذا الأخير اتجاه الاقتصاد سيبقى غير واضح و غير معلوم، باعتبار أن العمل سواء كسلعة أو كخدمة يملكه و يتحكم فيه العامل البشري. كما أن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة و أكبر إشباع ممكن، ذلك لأن سلوك الأفراد يختلف من شخص لآخر.

لقد عرف هذا السوق العديد من الإختلالات في ظل التطورات و الإصلاحات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، و قد سعى خلالها المشرع إلى إيجاد تنسيق في سوق العمل الذي يعرف مرونة كبيرة تتطلب منه استراتيجية فعالة وجد مدروسة آخذا بعين الإعتبار مجموعة من العوامل منها معدل النمو السكاني، وزيادة طلب العنصر النسوي على العمل هذا كله يحدد العرض و الطلب على العمل.

و مما سبق ذكره سوف نتناول هذا الفصل في ثلاثة مباحث رئيسية :

المبحث الأول : مدخل حول سوق العمل

المبحث الثاني : العمل و الجنسين

المبحث الثالث : وضعية سوق العمل في الجزائر

المبحث الأول : مدخل حول سوق العمل

تحظى قضايا سوق العمل بأهمية كبيرة، و لا يقتصر هذا الإهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، كون هذا السوق يتعلق بأهم مورد في اقتصاد الدولة.[1]

المطلب الأول : عموميات حول سوق العمل

يعتبر سوق العمل من المواضيع ذات الأهمية الكبرى بكونه تحدي اجتماعي و اقتصادي في الوقت نفسه، بحيث هذا السوق كغيره من الأسواق فيه مشترون و بائعون.[2]

أولا : مفاهيم حول العمل :

تتطلب دراسة موضوع سوق العمل عرضا لمختلف المفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع، و سنحاول من خلال هذا العنصر التطرق لأهم هذه المفاهيم.

1- مفهوم العمل :

هناك عدة تعريفات حضي بها مصطلح العمل و من بينها : [3]

تعريف **"ألفرد مارشال"** الذي عرفه على أنه : « ذلك الجهد العضلي و البدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير التسلية المستمدة من العمل مباشرة ». كما يعرف على أنه : « العنصر الإنساني في العملية الإنتاجية، هو يمثل النشاط الدائب و الحركة المستمرة في الإنتاج، فالأرض و رأس المال على الرغم من أهميتها البالغة في السلسة الإنتاجية لن يكون لهما أثر من دون مجهود العامل الذي يحركهما ويوجههما إلى الجهة المطلوبة كما أن العمل يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة ».

و يعرف بأنه أيضا : « نشاط الناس الهادف إلى انتاج الخيرات المادية و هو شرط ضروري لحياة كل مجتمع » فالعمل هو جهد الإنسان الذي يتفاعل مع الموارد الطبيعية لإنتاج متطلباته و احتياجاته المادية التي تكفل له الحياة و مستلزماتها المختلفة و هذا ما أشار إليه **"أوسكار لانكه"** في تعريفه للعمل حيث قال: « هو النشاط الإنساني الذي يكيف الموارد الطبيعية حسب الحاجات البشرية ».

و هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة. ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال. تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار و التفكير و عمل الإدارة والتنظيم.

---

[1] علاوي عبد الجميل باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الكتب العلمية، 2006، ص ص : 15-16.

[2] Lerey Roger, chômage de longue durée, Paris : éd : Economica, 1991, p : 33.

[3] الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 18.

2- مفهوم عمل المرأة :

يرجع الإهتمام بمفهوم عمل المرأة إلى بداية الثورة الصناعية، و ذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم لساعات عمل طويلة و ذات أجر محدود. و بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدى العاملة في المصانع خوفا من توقف العمل و الخسارة المالية المترتبة على ذلك.

ولم يكن دخول المرأة لسوق العمل بقرار اتخذته بنفسها بل لواقع مجتمعي دفعها لاتخاذ مثل هذا القرار لإنقاذ تلك المصانع من الخسارة دون النظر لطبيعة المرأة و قدراتها و العبء الذى تتحمله من جراء ذلك.

و أخذ عمل المرأة يتطور بتطور المجتمع و بتغير البناء الإجتماعي و الاقتصادي. فقد أخذت أعمالها تتنوع منذ منتصف القرن العشرين تقريبا. حيث شهد بداية نهضة حضارية للمجتمعات العربية، و خاصة مع تزايد توسع قاعدة التعليم للفتيات، فأصبحت المرأة تعمل في مجال التعليم و الإدارة و غيرها.

فيقصد بمصطلح عمل المرأة هو : « خروج المرأة للإنخراط في الوظائف، و المهن التي تلائم قدراتها، في ميادين شتى، بقصد عمل إنجاز مادي، أو مهني يساعدها على مجابهة صعوبات الزمن ».[1]

3- تعريف الشغل :

هناك من يعرف الشغل بأنه ممارسة نشاط مأجور، أو هو منصب عمل في حد ذاته. و ما يلاحظ أن الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل. و انطلاقا من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على أنه : « كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي ».[2]

كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق و الكيفيات و كذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه، بالإضافة إلى المكانة المصاحبة و الملازمة لمضمون و طبيعة العمل الممنوح. و يقصد بطرق التشغيل الإجراءات الواجبة التي تحقق المبتغى، و من بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل.[3]

[1] نايف علاونه عبد المجيد، دور المرأة في التنمية عند اللاجئين الفلسطينيين منذ سنة 1948 و حتى السكن و الإستقرار في المخيم، الطبعة الأولى، رام الله : بدون ذكر دار النشر، 2002، ص : 75.

[2] بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت "لبنان" : دار النهضة العربية للطباعة و النشر، 1985، ص: 185.

[3] Gorz A, le chômage et le chômeur de longue durée, Paris : éd : L'Harmattan, 1996, p : 32.

4- انتاجية العمل :

الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، و يعبر عنها بإقامة النسبة بين الإنتاج و كمية إحدى عوامل الإنتاج.[1] يمكن قياسها بطرق مختلفة، حيث : [2]

انتاجية العمل (حسب العدد) = كمية الإنتاج Quantité de production / عدد العمال Nombre de travailleurs
انتاجية العمل (حسب وقت العمل) = كمية الإنتاج Quantité de production / عدد ساعات العمل Nombre d'heures de travail
انتاجية العمل (حسب القيمة) = القيمة المضافة Valeur ajoutée / عدد العمال أو عدد ساعات العمل Nombre de travailleurs ou Nombre d'heures de travail

5- معدل النشاط و معدل التشغيل :

يتمثلان في :

أ- **معدل النشاط :** يعبر عنه بالنسبة للفئة النشطة و فئة السكان الكلية كالآتي : [3]

معدل النشاط = الفئة النشطة (population active) / الفئة الكلية (population total)

ب- **معدل التشغيل** : يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون و عدد أفراد الفئة النشطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة حيث :

معدل التشغيل (taux d'emploi) = فئة العاملين (population occupée) / الفئة النشطة (population active)

[1] هني أحمد، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص ص : 56-57.

[2] محمد النعيمي جلال، المدخل إلى دراسة العمل، العراق "الموصل" : دار الحكمة للطباعة و النشر، 1990، ص : 25.

[3] OIT, le marché du travail et emploie en Algérie, Alger, octobre, 2003, p : 07.

تطبيقيا يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشطة، أي : [1]

معدل التشغيل % = 1 - معدل البطالة %

ثانيا : سوق العمل :

في كل سوق يوجد مشترون و بائعون، و لا يختلف سوق العمل عن ذلك، فالمشترون هم أصحاب الأعمال و البائعون هم العمال. و تعتبر خدمة العمل السلعة محل التبادل في هذه السوق و لا يمكن فصلها عن من يقوم بتأديتها.[2]

1- تعريف سوق العمل :

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين، و ذلك بسبب تعدد و تنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم. ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي :

عرف سوق العمل بأنه : « ذلك المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل والباحثون عن العمال، و يتم من خلاله تحديد مستوى الأجور و حجم العمالة ».[3]

و يرى البعض بأنه : « مكان توفير مجال للتفاعل القوي و تحديد الإعتبارات الخاصة بالعمل فيجمع بين البائع و المشتري لخدمة العمل و على ضوء ذلك يتم تحديد الأسعار ».

و عرف أيضا بأنه : « المكان الذي تتوافر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل و الباحثة عنه. وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافيا، و إنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة و العالمية من جهة ثانية ». في حين يرى البعض أنه : « المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات و الأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، و مثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض و الطلب و قوانين الوفرة والندرة ».

أما اقتصاديا فيمكن تعريفه بأنه الآلية - أي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل* - التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف.[4]

---

[1] Conseil National Economique et Social, évaluation des dispositifs d'emploi, (dossier annexes, 20éme session plénière, Algérie, juin 2002), p : 02.

[2] الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص : 84.

[3] Ighemat Arezki, le marché du travail en Algérie, CERREQ, série N° 01, Alger, 1989, p : 21.

* خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل.

[4] Teulon Frédéric, travail et emploi, Paris : éd : Ellips, 1997, p : 110.

2- مميزات سوق العمل :

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي :

أ- **غياب المنافسة الكاملة :** يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الإنتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.[1]

ب- **سهولة التمييز بين خدمات العمل :** حتى و لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون والدين أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة.

ت- **تأثر عرض العمل :** و ذلك بسلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).[2]

ث- **تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي :** و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على سوق العمل في بروز ظاهرة البطالة* و ذلك من خلال مظهرين : [3]

- عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.

- تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى، و يمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب و تأهيل العمال.

ج- سوق العمل كأي سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

3- توازن سوق العمل :

يتحدد التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل بين قوى العرض و الطلب على العمل، كون أن التوازن يتحكم فيه كلا من حجم أو ساعات العمل التي يرغب العمال ببيعها، مع ساعات أو حجم العمل التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو إستخدامها.[4]

---

[1] صخري عمر، التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر " بن عنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص : 13.

[2] نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص : 24.

* البطالة هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج على الرغم من رغبته و قدرته على القيام بذلك العمل.

[3] Schnapper D, l'épreuve du chômage, sans pays : édition Gahimard, 1994, p : 76.

[4] Benmoussa Brahim, représentation du travail féminin et contribution des femmes travailleuses au revenu des ménages dans la société rurale algérienne, conférence régionale : femmes et travail au Maghreb : libertés et contraintes, comment le changement dans les rapports sociaux de genre intervient-il ?, Marrakech - Maroc, 27 - 30 avril 2006, p : 22.

أ- **الطلب على العمل :** إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في انتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق. بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في انتاجها.

ب- **عرض العمل :** بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (العائلات)، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور و التكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.[1]

ت- **التوازن :** يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب عليه، و في حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.[2]

ثالثا : أنواع سوق العمل :

و تحدد أسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الأسواق المحلية، و الأسواق الإقليمية أو القطرية وكذلك الأسواق العالمية أو الدولية و ترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم فالأسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم، و تتمثل باقتصاديات جميع دول العالم.

أما الأسواق الإقليمية فتتمثل بأسواق دول إقليم معين و هي أقل اتساعا من الأسواق العالمية و من أمثلة ذلك : السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية. أما الأسواق المحلية فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة، و هي الأصغر في منظومة الأسواق أنفة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل رسمي، وفق تشريعات وقيود محددة، بينما يعمل بعضها الآخر بشكل غير رسمي. أما النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في :[3]

1- التشغيل :

من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، و الخسائر.

2- البطالة :

من حيث حجمها، و أثارها السلبية على الفرد و المجتمع.

3- الأجور :

من حيث ارتفاعها أو انخفاضها.

---

[1] Albertini Jean-Marie, le chômage est-il une fatalité ?, 1re édition, Paris : éd : Presses Universitaires de France, 1996, p : 21.

[2] Freyssinet Jacques, le chômage, 10e édition, Paris : éditions La Découverte, 2002, p : 66.

[3] المهدي عالية، ظاهرة البطالة : الأزمة و العلاج، في : الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد : 04 : البعد الاقتصادي، بيروت : الدار العربية للعلوم، 2007، ص : 132.

رابعا : خصائص سوق العمل :

يلعب العمل أدوارا مختلفة في الحياة الاقتصادية، فهو المحرك الرئيسي لعملية الإنتاج، سواء كانت هذه العملية مادية ممثلة في سلع موجهة للإستهلاك، أو عبارة عن خدمات موجهة للصالح العام؛ فاليد العاملة تمثل أحد عناصر الإنتاج.[1]

و سوق العمل كأي سوق يتضمن بائعين و متسوقين و أسعار و سلع، و هو يمتاز بعدد من الخصائص أهمها : [2]

1- خدمات العمل تؤجر و لا تباع.

2- خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل.

3- ظروف العمل لا تقل عن السعر أو الأجر، في تفسير قررات العرض و الطلب و الحركة.

4- الطلب على العمل مشتق، أي هو طلب من أجل انتاج سلع أو خدمات يتم تداولها و بيعها.

5- كثرة التشريعات و المؤسسات التي تحدد و تنظم آلية عمل السوق، إضافة للحكومة، حيث توجد مؤسسات للتوسط بين المشترين و البائعين لخدمات العمل.[3]

خامسا : دور سوق العمل :

من خلال آلية تفاعل العرض و الطلب في سوق العمل فإنها و ضمن شروط السوق المحددة، تستطيع توجيه اليد العاملة و رأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد و المؤسسة على السواء، خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال و الأفراد داخل الإقليم و خارجه.

كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل انتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، و التي تنعكس في معدلات أجور أكبر و مستوى معيشة أفضل.

و بفعل المزاحمة على مناصب الشغل في هذه المناطق، و رغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق ضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أداءها و كفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية.[4]

---

[1] زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، أبحاث اقتصادية و إدارية، 2014، جوان، العدد : 15، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ص : 99-100.

[2] عبد المجيد أونيس أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2011، ص ص : 68-69.

[3] Le Page Jean Marie, les politiques de l'emploi, France : édition Eska, 1993, p : 55.

[4] القريشي مدحت، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار وائل للنشر و التوزيع، 2007، ص : 21.

المطلب الثاني : العمل بين العرض و الطلب

يتميز سوق العمل بوجود محددات على عرض العمل و الطلب عليه، كما أن لهذا السوق نظام معلومات يوضح وضعية السوق من حيث الطلب و العرض على العمل.

أولا : محددات عرض العمل و الطلب عليه :

يوفر اقتصاد العمل مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير سلوك الأفراد تجاه قضايا عرض وطلب العمالة، و تفسير ظواهر البطالة و تجزؤ أسواق العمل و ديناميكية الأجور و إلى آخر من ما هنالك من القضايا المرتبطة بقوة العمل. فقرارات عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة و وقت المتعة مأخوذا كسلعة لها سعرها مقاسا بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديموغرافية، و على الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الإناث و كذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دورا لضرائب الدخل و التضخم للتأثير على قرار عرض العمل.

أما الطلب على العمل، حسب المهارات و القطاعات، فإنه يتحدد بسلوك المؤسسة التي تقوم بتعظيم ربحها تحت قيود تكنولوجية معروفة. و أحد العوامل الأساسية المؤثرة في هذا القرار هو تكلفة العمالة وإمكان الإحلال بين عوامل الإنتاج الذي توفره التكنولوجيا المتاحة. بطبيعة الحال، فإن المؤسسة لا تقوم بتغيير الطلب على العمالة بشكل مطلق حسب التكاليف فقط، و إنما هنالك العديد من المتغيرات التي تتحكم في تكاليف التعديل و التي يتحدد جزء منها بمؤسسات سوق العمل و خاصة بقوة النقابات و درجة التفاوض مع المؤسسة، و تشريعات العمل الخاصة بالتوظيف و التسريح و الترقية و حقوق العمال في الشؤون الإجتماعية و التدريب.

1- محددات العرض :

تتمثل محددات العرض فيما يلي : [1]

أ- **هيكل القوى العاملة :** يعتبر هذا الهيكل من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع. و القوة العاملة أو السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان. و تظم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه. و تنقسم قوة العمل تبعا لذلك إلى :

- المشتغلون : هم الأفراد الذين يباشرون عملا مثمرا لصالح أصحاب العمل، و الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص، و المستخدمين بأجر، و أولئك الذين يعملون بدون أجر.

- المتعطلون : ينقسمون إلى قسمين، متعطل سبق له العمل و متعطل لم يسبق له العمل.

[1] مهدي السعيد صادق، العمل و تشغيل العمال و السكن و القوى العاملة، بغداد : مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1978، ص: 386.

و يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. و يمكن حساب نوعين من المعدلات هما، معدل النشاط الاقتصادي الخام و معدل النشاط بالنسبة للعمر و النوع. ويعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى جملة السكان في جميع الأعمار. و المعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع.[1]

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

و تقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37 %. و هذا يعني أن من كل 100 فرد، يعتمد 63 فردا على عمل من 37 فرد الباقين. و بعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية. حيث كل فرد من قوة العاملة العربية يتحمل في المتوسط إعالة ما يقرب من 2 أفراد إضافة لنفسه. و يرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي إلى عدة عوامل من أهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي. إذ أن نسبة النشاط اقتصاديا عندهن تقدر بحوالي 6,4 % فقط. إلا أنه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة المرأة نظرا لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان.

و عموما فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي لدى يتم حساب معدل النشاط الصافي و هو نسبة إجمالي السكان النشطين على إجمالي السكان في سن العمل.

$$\text{المعدل} = \frac{\text{عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية } (S)}{\text{إجمالي السكان في الفئة العمرية } (S)} \times 100$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقا للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزواجية و المستوى التعليمي و الإقامة.

و يحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور و الإناث كل على حدة.

ب- **<u>توزيع السكان حسب الحالة التعليمية</u> :** يعتبر التعليم من أهم أدوات تنمية الطاقات البشرية. و من أهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعليم في مختلف مراحله و إتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع وفي جميع مناطق البلاد و توسيع برامج محو الأمية.[2]

[1] Perrot Anne, les nouvelles théories du marché du travail, Paris : éditions La Découverte, sans année, p : 28.

[2] بن طاهر عرب عاصم، اقتصاديات العمل « نظرية عامة »، الطبعة الأولى، الرياض : عمادة شؤون المكتبات، 1994، ص : 44.

و تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاما من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم و عن طريقها يمكن : [1]

- الوقوف على مستوى التعليم و مدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق و مدى تطور مشكلة الأمية.

- التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي، مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل و الفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة، و لتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلبات المستقبلية على المشتغلين المتعلمين و المتدربين.

- لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة و الكتابة للبالغين و نسب الإلتحاق بالمدارس و نسب الإستيعاب و نسب التسرب و كثافة الفصل و عدد ما تحتاجه الدولة من فصول إضافية ومدرسين.

- تحديد الأموال اللازم استثمارها في قطاع التعليم و لربط الإستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين و في بناء المدارس في مختلف المناطق.

بالإضافة إلى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن و الحالة الزواجية و المهن و النشاط الاقتصادي ... الخ. فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة و مدى انتشار برامج تنظيم الأسرة و حركة الهجرة من منطقة لأخرى. و دراسة المستوى التعليمي مع الحالة المدنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. ويمكن أيضا دراسة العلاقة بين مستويات التعليم و بعض الظواهر الإجتماعية مثل الطلاق و تعدد الزوجات و سن الزواج.

بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل :

$$\text{نسبة الأمية} = \frac{\text{عدد الأميين}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة الإلمام بالقراءة و الكتابة} = \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة و الكتابة}}{\text{عدد السكان}} \times 100$$

$$\text{نسبة المسجلين (الخام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$$

[1] Marsden David, marché du travail : limites sociales des nouvelles théories, Paris : éd : Economica, 2002, p : 29.

ت- **قرار المشاركة في قوة العمل :** يستند الخيار بين البحث عن عمل سوقي أو عدم البحث عنه (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص السوق و منافع البقاء في المنزل (الإستمتاع بوقت الفراغ) أو المقارنة بين أجر السوق و أجر القبول.

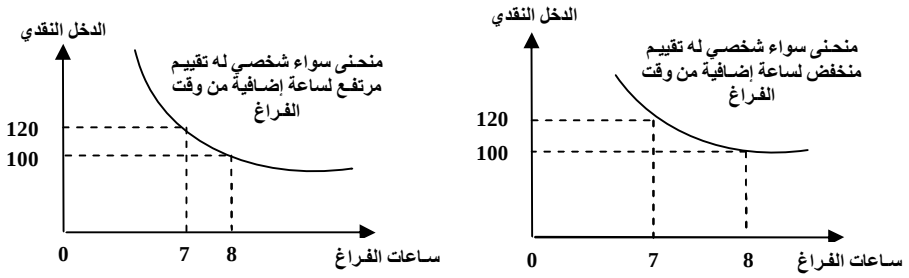
و يسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب العمر و الجنس ومستوى التعليم.

و يتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالإطار الأسري (عمل أحد الزوجين و أجره) و المؤسسي وبإمكانيات العمل في المنزل لإنتاج سلع و خدمات عوضا عن شرائها من السوق. إضافة إلى القيم و التقاليد المجتمعية و مستوى التعليم و الضرائب.[1]

ث- **تفضيلات الأفراد و الطلب على وقت الفراغ :** يتحدد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية و هي : تكلفة الفرصة البديلة، مستوى الدخل و الثروة و تفضيلات الأفراد. و ينطبق هذا على الطلب على وقت الفراغ.

للأفراد منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ و الدخل النقدي و يعبر كل منها عن مستوى معين من الإشباع. و يختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ يكون منحنى السواء لديهم أكثر ميلا من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ (الشكل (01)). و قد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل (الشكل (02)).[2]

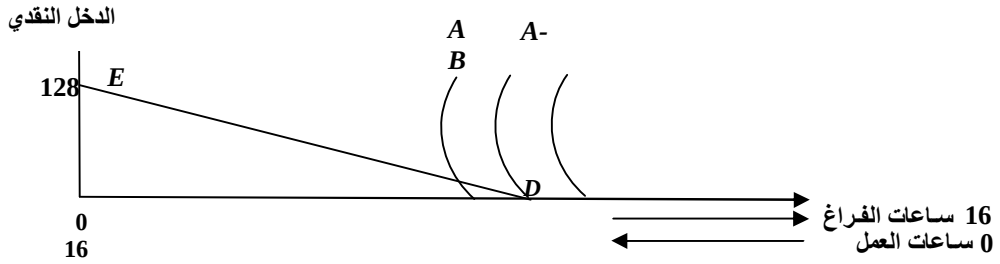
الشكل (01) : يوضح تفضيلات الأفراد.



Source : Gilbert A. F, introduction à la macro-économie contemporaine, Paris : éditions Economica, 2005, p : 96.

[1] Tacheix Thierry, l'essentiel de la macroéconomie, Paris : éditions Gualino, 2000, p : 27.
[2] Gilbert A. F, introduction à la macro-économie contemporaine, Paris : éditions Economica, 2005, p : 96.

الشكل (02) : يوضح التبادل بين ساعات الفراغ و الدخل النقدي.



Source : Duthil Gérard, économie de l'emploi et du chômage, Paris : éd : Ellips, 1994, p : 97.

ثانيا : محددات الطلب :

يتأثر جانب الطلب على العمل بظروف الاقتصاد و المجتمع السائدة و بالمحيط الخارجي للبلد. كما يتأثر بأطراف السوق و محركيها.

1- التشغيل :

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل و محدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام و أساليب الإنتاج و مستوى الإنتاجية. و يرتبط الطلب على العمل، على المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي و اتجاهاته. و يأخذ التحليل عادة من دالة الإنتاج إطارا نظريا و للتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال و التغيرات فيه، في الأمد القصير، ويقتصر على مدخلات العمل و تؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، و يتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الإستخدام بالنسبة للتغير في الناتج و هي تعبر عن التغير النسبي في الإحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقيه في قيمة الناتج.

و ينطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع و الخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، و تعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل و على الفن الإنتاجي السائد و يمكن التعبير عنها كالتالي : [1]

$$Q = (N', R, K, T) \qquad (1)$$

Q : الطاقة الإنتاجية

N' : حجم القوة العاملة

K : رأس المال

T : المستوى الفني للإنتاج

R : الطبيعة

[1] Duthil Gérard, économie de l'emploi et du chômage, Paris : éd : Ellips, 1994, p : 97.

و بإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P : [1]

$$P = F(R,K,T)$$

و يمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية :

$$Q = N' P \quad (2)$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N'.

بقي بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج و هنا يلاحظ أنه بينما تتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كما و نوعا، في المعادلة (1)) فإن المستوى الفعلي لناتجه القومي يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. و هذه العلاقة الأخيرة هي ما يطلق عليه دالة الإنتاج (المعادلة 3) و التي يمكن التعبير عنها على النحو التالي :

$$Q = F(N,R,K,T) \quad (3)$$

و يلاحظ الفرق في المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (المعادلة 1) إنه في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملة كلها N'، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N و تتساوى N' مع N عند التشغيل الكامل.

2- الهيكل المهني لقوة العمل و الإطار المؤسسي :

هنا يمكن تقسيم المشتغلين حسب المهن و الصناعات و القطاعات وفقا لمجموعات المهن التالية :

- العاملون في المهن العلمية و الفنية.
- المديرون و الإداريون.
- القائمون بالأعمال الكتابية.
- العاملون بالخدمات.
- المزارعون و الصيادون.
- عمال الإنتاج و عمال تشغيل وسائل النقل.
- الأفراد الذين لا يمكن تصنيفهم حسب المهن.

و يتم استخدام العمالة حسب الإطار المؤسسي للإنتاج و الذي يمكن تقسيمه بصورة أساسية إلى قطاعات و هي القطاع العام و القطاع الخاص و القطاع غير الرسمي. و نتيجة لتوسع دور الدولة في التنمية الاقتصادية من خلال تخطيط التنمية و تنفيذ مشاريعها، فقد توسعت الدولة في استخدام الموارد البشرية فأصبحت رب العمل الرئيسي في البلاد خصوصا في القطاع النظامي الحديث من الاقتصاد.

[1] Sobry C, Verez J. C, éléments de macroéconomie : une approche empirique et dynamique, Paris : éditions Ellips, 1996, p : 190.

و قد حرصت الدولة على أن توظف خريجي المنظومة التعليمية بشكل اعتبرته التزاما لا يرتبط بالحاجات الحقيقية لجهاز الدولة أو مؤسساتها الإنتاجية و الخدمية، و قد أدت هذه الوضعية إلى بطالة مبطنة و هدر في استعمال الموارد.

أما بالنسبة للمنشآت الصغيرة و القطاع غير الرسمي في التشغيل، فعلى الرغم من قلة البيانات القابلة للمقارنة عن هذه المنشآت فإن دورها هام في النشاط الاقتصادي و في العمالة في البلدان المتقدمة و النامية على السواء. إن البيانات الإحصائية عن العمالة في القطاع غير الرسمي و إلى حد ما في المنشآت الصغيرة في الوطن العربي قليلة و مبعثرة و تشكو من عدم الانتظام و الصدور و من ضعف في النوعية.[1]

ثانيا : نظام معلومات و سوق العمل :

نظام معلومات سوق العمل يسعى إلى معرفة أوضاع عرض و طلب اليد العاملة، و العوامل المؤثرة فيها، لهذا له أهمية كبيرة بالنسبة لأصحاب إتخاذ القرار.

1- نظام معلومات سوق العمل :

وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل : « نظام شامل يتضمن جمع و تحليل و نشر بيانات كمية و كيفية عن أوضاع و توجهات آلية العرض و الطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى إنحرافات فيما بينهما، و ذلك في شتى القطاعات الاقتصادية و المهن و المناطق في البلد المعني ».

إن نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب تدفق بيانات و إحصاءات و معلومات معينة، تهتم المنظمات المتطلعة إلى الأفراد و الأفراد المتعطلين إلى فرص العمل. و من ثمة فإن الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون و ينتقلون عبر أسواق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم و مدى فاعليتها و حداثتها.

و في الجزائر تم انشاء مؤسسات سوق العمل منها الوكالة الوطنية للتشغيل و مكاتب التوظيف (الخاصة) التي تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل و الطالبين عليه، بمعنى هذه المؤسسات هي مسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل، فالأفراد العاطلين يبحثون عن عمل يقصدون هذه المؤسسات لتسجيل أنفسهم قصد الحصول على الوظيفة و من جهة أخرى معظم المؤسسات أو أرباب العمل يقصدون هذه المؤسسات للبحث عن اليد العاملة المطلوبة. فهي من جهة تلبي حاجيات المؤسسات من اليد العاملة المطلوبة كميا و كيفيا و من جهة أخرى توفر فرص العمل للأفراد العاطلين.[2]

[1] Mankin Gregory, les principes de l'économie, Paris : éditions Economica, 1998, p : 714.

[2] دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، 2012، العدد : 10، ص : 23.

لكن هذه المؤسسات التي جاءت في الحقيقة لتضمن التنظيم الفعال لسوق العمل و ذلك بتحسين و تحقيق التوازن فيه لم تستطع تحقيق هذا الهدف، نظرا لغياب المعلومات الدقيقة عن العرض و الطلب لليد العاملة في سوق العمل. إذ نظام معلومات سوق العمل لدى هذه المؤسسات يقتصر فقط على الفئات التي تقصدها لإيجاد العمل (عرض عمل)، و على المنظمات التي تقصدها لتوفر لها اليد العاملة المطلوبة (طلب عمل). بينما لا تأخذ بعين الإعتبار الأفراد العاطلين الذين يبحثون عن العمل و الذين لا يقصدونها والمنظمات التي تبحث عن اليد العاملة و لا تقصدها.[1]

المطلب الثالث : تفسير البطالة عبر المدارس الاقتصادية المختلفة

عمد الفكر الاقتصادي بمختلف مدارسه النظر إلى سوق العمل من منظورين رئيسيين هما المنظور التقليدي و المنظور الحديث و اللذان تنضوي تحتهما نظريات مختلفة لهذا السوق.

أولا : النظريات الإقتصادية المفسرة للبطالة :

ينظر الفكر الاقتصادي بمختلف مدارسه إلى اختلال سوق العمل و تفاقم ظاهرة البطالة من وجهات نظر متعددة. و يتضمن هذا الفكر نظريات متباينة لسوق العمل. و من أجل الفهم الجيد لحركية سوق العمل لابد من الرجوع إلى الوراء و التمعن جيدا في النظرية الاقتصادية و فحصها.

1- البطالة في الفكر الكلاسيكي :

مع بداية القرن 17 ظهرت عدة نظريات تفسر الإختلال في سوق العمل و في هذا العنصر سوف نستعرض أشهر و أهم هذه النظريات من خلال عرض محتوى كل نظرية.

أ- **نظرية حد الكفاف (أجر الكفاف - Subsistence wage theory) :** نشأت هذه النظرية في فرنسا في القرن الثامن عشر على يد رواد الفكر الاقتصادي الفرنسي **"تورغو - Turgot"** و **"فرانسوا كيني F. Quesnay"** و **"دولارفيير M. de la Rivière"**.

تسعى هذه النظرية لتقرير حد توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة. و قد ذهب **"دافيد ريكاردو David Ricardo"** إلى أن مستوى توازن الأجور يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة. و انطلاقا من نظرية **"ريكاردو"** هذه صاغ **"لاسال F. Lassalle"** قانون الأجور الحديدي و من هذا المفهوم طور الاقتصادي **"ماركس"** نظريته في العمل و الأجر.[2]

فحسب رواد هذه النظرية فإن مستوى الأجور يتحدد بما يعادل قيمة المواد و الحاجات الضرورية الأساسية التي تكفل العيش للفرد العامل و لو عند الحد الأدنى. و حسبهم فإن ديناميكية العرض و الطلب في سوق العمل هي التي تضمن استقرار الأجور مدة طويلة عند مستوى الكفاف و ذلك لضمان حياة العامل.[3]

---

[1] محي الدين عمرو، عبد الرحمن يسرى، مبادئ علم الاقتصاد، بيروت : دار النهضة العربية، 1974 ، ص : 586.

[2] ماطنيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، بدون ذكر البلد : منشورات جامعة دمشق، 1991، ص : 20.

[3] سامي خليل، مبادئ الاقتصاد الكلي، الكويت : مؤسسة الصباح، 1996، ص ص : 366-367.

ب- **نظرية مخصص الأجور (رصيد الأجور - Wage fund theory) :** مع بداية القرن التاسع عشر ظهرت نظرية أخرى في انجلترا و هي نظرية رصيد الأجور، و قد وجدت بذورها في نظرية حد الكفاف وجاءت كنظرية مكملة لهذه الأخيرة. و يعتبر مستوى الأجر حسب هذه النظرية عامل متغير، و يتوقف على قوتين أساسيتين هما الطلب على العمل من جانب المنتجين، و قوة العرض من ناحية العمال المنافسين على العمل. و يستند طلب المنتجين على العمال على مقدار رأس المال الذي يمكن تخصيصه لدفع أجور السكان القادرين على العمل و المستعدين للقيام به.

و يترتب على هذه النظرية أن مستوى الأجر يظل ثابتا ما دامت كمية الأموال التي يخصصها المنتجون لرفع الأجور تبقى ثابتة، و مادام عدد العمال لم يتغير. و في مثل هذا الوضع فإنه لا يمكن لأي فئة من العمال أن تحصل على زيادة في أجرها كنتيجة لضغوط التشريعات القانونية و كذا النقابات العمالية، إلا على حساب نقص أجور الفئات الأخرى للعمال. فما دامت الأموال المخصصة لرفع أجور العمال تظل ثابتة، فإن الزيادة في نصيب طبقة العمال سيكون من هذا الرصيد. أما إذا تم زيادة مخصصات الأجور فسوف يكون ذلك على حساب أرباح المنتجين.

و يمكن توضيح العلاقة بين مخصصات الأجور و عدد العمال و متوسط الأجور كما يلي : [1]

$$\text{متوسط الأجور} = \frac{\text{مخصصات الأجور}}{\text{عدد العمال}}$$

ت- **نظرية الإنتاجية الحدية للأجور :** ظهرت في الأول نظرية عرفت بـــ " نظرية انتاجية العمل " في أواخر القرن التاسع عشر على أيدي الاقتصادي الفرنسي لورا بوليو و الاقتصادي الأمريكي ولكر. و يتقرر أجر العامل بناء عليها بإنتاجيته، فكلما زادت زاد أجره، و بالرغم من أن هذه النظرية تفسر أسباب اختلاف الأجور بين العمال إلا أنه يؤخذ أنها أهملت قانون العرض و الطلب و أثره في تحديد الأجر، و مخالفتها لواقع تحديد الأجر حيث يتحدد سلفا قبل العمل، كما أنها لم تبين المقصود بالإنتاجية إن كانت الكمية أم القيمية أم الحدية.

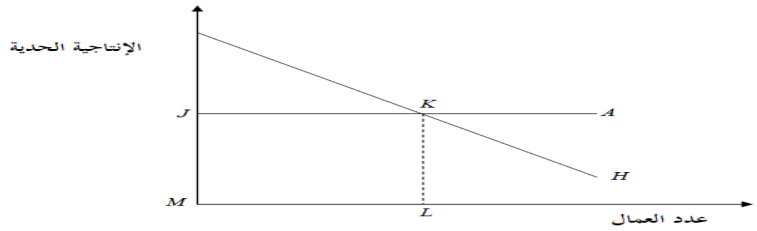
بسبب الإنتقادات السابقة، قدم بعض الاقتصاديون نظرية جديدة لتحديد الأجور انطلاقا من الإنتاجية، ألا وهي نظرية الإنتاجية الحدية. و التي تحدد الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بتفاعل قوى الطلب الكلي على العمل مع قوى العرض الكلي من العمال. فإذا كان العرض ثابتا، فإن الذي يحكم تحديد الأجور على المدى القصير هو إنتاجيته الحدية.

في بداية القرن العشرين طور عدد من الاقتصاديين خاصة **"ج.ب. كلارك"** و **"فون فيزر"** هذه النظرية وتوصلوا إلى أن ما يحدد الأجر ليس انتاجية العمل بصورة مطلقة، بل الإنتاجية الحدية.

[1] Marsden David, marche du travail, Paris : éditions Economica, 1989, p : 09.

يمكن توضيح منحنى الإنتاجية الحدية بالشكل التالي :

الشكل (03) : منحنى الإنتاجية الحدية.



المصدر : شريف إلمان محمد، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية : نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن، الجزء الأول، بدون ذكر البلد : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص : 91.

فالمنتج يحاول استخدام ما لديه من رأس المال و ما يتوفر من عمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، و لذلك سوف يستمر باستخدام العمال إلى أن يتساوى معدل أجر آخر عامل مع انتاجه الحدي، أي في الشكل السابق عند عدد العمال (L,M) فيتقرر بذلك معدل الأجر (J,M) و هو أجر لجميع العمال.

2- تفسير البطالة عند كارل ماركس و عند النيوكلاسيك :

إذا كان الكلاسيك نظروا للبطالة من تلك الزاوية سابقة الذكر فإن كارل ماركس و النيوكلاسيك ينظران لها من منظور آخر آلا و هو :[1]

أ- **النظرية الماركسية و تفسير البطالة :** كبديل للأجر مقابل الحياة (نظريات مستوى الكفاف) الذي تبناه مختلف مفكري التيار الكلاسيكي القديم، فإن الأجر في المنظور الماركسي و إن لم يختلف على أجر الكفاف في مضمونه، إلا أنه يتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية، ليس للبقاء فقط و إنما لضمان استمرارية العملية الإنتاجية.

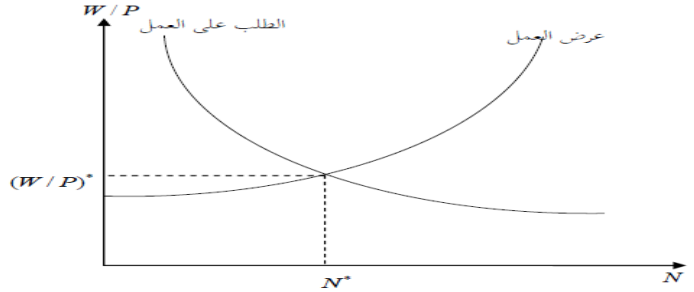
ب- **النظرية النيوكلاسيكية للبطالة :** التيار النيوكلاسيكي هو في الحقيقة امتداد للتيار الليبرالي الكلاسيكي، و لذا فإنهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية، و سيادة ظروف التوظف الكامل تأسيسا على "قانون ساي للأسواق" الذي ينص على : " أن كل عرض يخلق طلبه الخاص ".

و لقد استعاد النيوكلاسيك على رأسهم **"William Stanley Jevons", "Carl Menger", "Léon Walras"** و **" Alfred Marshal"** ثقتهم في قانون ساي للأسواق، و من ثم أنكروا تعرض النظام الرأسمالي للأزمات. و لم يعط هذا الفكر لقضية البطالة الإهتمام اللازم انطلاقا من افتراضاتهم التي تعتبر أن الاقتصاد يعرف حالة التشغيل الكامل، و أنكروا إمكانية حدوث بطالة على نطاق واسع، و انصب تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل القصير معتقدين أن حدوث مثل هذه البطالة يكون جزئي في بعض القطاعات و تكون إما بطالة اختيارية أو هيكلية.

[1] شريف إلمان محمد، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية : نظريات و نماذج التوازن و اللاتوازن، الجزء الأول، بدون ذكر البلد : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003 ، ص : 91.

- التوازن في سوق العمل : يحقق التوازن في سوق العمل بالنسبة لرواد هذا الفكر، عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، و حيث يكون سوق العمل خالي من البطالة، كما يوضح في الشكل التالي :

الشكل (04) : التوازن في سوق العمل.



المصدر : سامي خليل، النظريات و السياسات النقدية و المالية، الطبعة الأولى، الكويت : بدون ذكر دار النشر، 1986 ، ص : 195.

بما أن هذا التيار ما هو إلا امتدادا للفكر الكلاسيكي، فإنهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية، و سيادة ظروف التشغيل الكامل انطلاقا من " قانون ساي للمنافذ ". و عليه فإن زيادة عرض سلعة ما مع بقاء العوامل الأخرى على حالها، من شأنه أن يخفض من سعرها؛ مما يترتب عليه تمدد الكمية المطلوبة منها حتى تستوعب هذه الزيادة في العرض. و بنفس الطريقة، فإن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل؛ مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي، و من ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل نتيجة انخفاض الأجر الحقيقي حتى تستوعب البطالة و تتحقق العمالة الكاملة كما هو موضح في الشكل السابق.

3- النظرية الكينزية للبطالة و بروز الإهتمام النظري بالظاهرة :

و من خلال التحليلات التي قدمها كينز في تحليله للبطالة، استطاع أن يجعل الأسس التي يستند إليها أصحاب الفكر السابق الذكر تنهار، و يمكن تحديدها فيما يلي : [1]

أ- **البطالة و جمود معدلات الأجور (تحليل "j. Rueff") :** في سنة 1925 قام الاقتصادي **"j. Rueff"** بتطوير تحليله الإحصائي و النظري المفصل عن العلاقة بين مرونة الأجور الحقيقية و التعديل الذي يحدث في سوق العمل. و وفقا له فإن التغير في مؤشر الأجور الحقيقية يصاحبه تغير في معدلات البطالة.

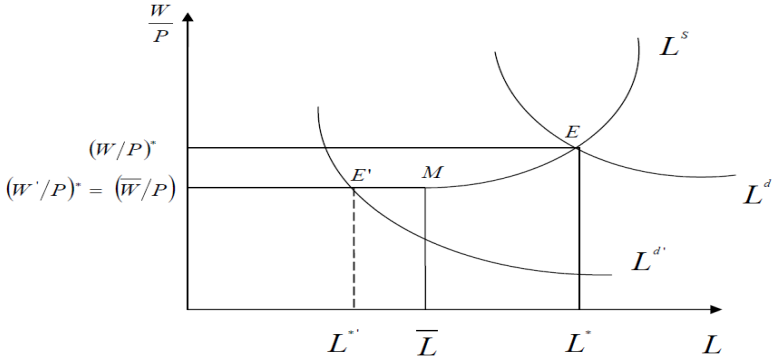
لقد نشر الاقتصادي الفرنسي **"J. Rueff"** مقالته العلمية سنة 1931 تحت عنوان : (L'assurance chômage : cause du chômage permanant) و قد أسس هذه الدراسة انطلاقا من الإحصائيات المستقاة من مركز الخدمات الاقتصادية لكل من جامعة لندن و كامبردج، في الفترة الممتدة من 1919-1925، و وصل إلى خلاصة مفادها أن نظام الإعانات الحكومية التي تم إقرارها في بريطانيا، في شكل تعويضات للبطالة يمكن أن يساعد على تقويض و تشويه الآليات التفسيرية، و تكون سببا دائما للبطالة.

[1] سامي خليل، النظريات و السياسات النقدية و المالية، الطبعة الأولى، الكويت : بدون ذكر دار النشر، 1986 ، ص : 195.

ب- **النظرية الكينزية للبطالة :** لقد حصل الركود الاقتصادي الكبير بين 1929 و 1932، و برز الاقتصادي الإنجليزي جون مايناردكينز و أثبت أنه ليس لدى الأسواق ميل تلقائي إلى التشغيل الكامل. وشكل فشل اليد الخفية تبريرا للسياسات الحكومية الهادفة إلى الحفاظ على التشغيل الكامل. و اهتم **"كينز Keynes John Maynard"** (1883-1946) بظاهرة البطالة اهتماما كبيرا.

توازن سوق العمل في النموذج الكينزي : يتم التوازن في سوق العمل لما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، بعبارة أخرى عندما يكون : $L^s = L^d$. و الشكل التالي يوضح ذلك :

الشكل (05) : توازن سوق العمل في النموذج الكينزي.



المصدر : بلقاسم العباس، تحليل البطالة، مجلة جسر التنمية، 2006، ديسمبر، العدد : 58، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ص : 06.

من خلال الشكل نلاحظ :

- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d، فإن نقطة التوازن هي ($L^*, (W/P)^*$) و التي تمثل مستوى العمالة و معدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الإستخدام الكامل.

- أما إذا كانت دالة الطلب على العمل هي $L^{d'}$، فإن نقطة التوازن هي ($L^{*'}, (W/P)^*$) التي تمثل مستوى العمالة و معدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير كامل، و مستوى البطالة يساوي : ($\overline{L} - L^{*'}$).

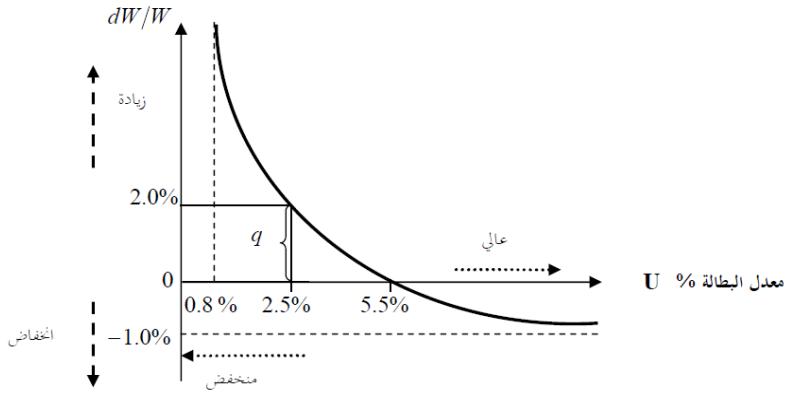
ت- **شروط التوظيف (الإستخدام) الكامل عند Sir William Berevidge** : لقد أثبتت العديد من الدراسات النظرية، و التطبيقية في مجال اقتصاديات العمل عن وجود علاقة عكسية بين نسبة الوظائف الشاغرة في الاقتصاد و البطالة العامة، و من أهم هذه الدراسات تلك التي قدمها الاقتصاديين **"Bleakley و Fuhrer"** سنة 1997. و أصبح تمثيل هذه العلاقة يربط باسم عالم الإجتماع الإنجليزي **"William Berevidge"** الذي يرى أن هناك علاقة عكسية بين التغير في عدد العاطلين عن العمل و عدد المناصب الشاغرة. فعند وجود عدد كبير من مناصب العمل الشاغرة، فإن العثور على منصب عمل يكون أكثر سهولة.[1]

[1] بلقاسم العباس، تحليل البطالة، مجلة جسر التنمية، 2006، ديسمبر، العدد: 58، المعهد العربي للتخطيط، الكويت،ص:06.

ث- فترة ثلاثينات الإزدهار (Trente glorieuses) و التحكيم بين البطالة و التضخم : كان لظهور الفكر الكنيزي الجديد أثر واضح في التحليل الاقتصادي للظواهر الاقتصادية التي عرفتها أوروبا بعد خروجها متعافية من أزمة 1929. و تعد علاقة فليبس **(**Phillips curve**)** من أشهر العلاقات التجريبية للفكر الكنيزي الجديد، حيث تناولت أثر التغيرات في الدورة الاقتصادية.[1]

- عرض منحنى فليبس A. W. Phillips : نشر الاقتصادي النيوزلندي الشهير **"ألبان وليام فليبس A. W. Phillips"** سنة 1958 نتائج دراسة إحصائية عن العلاقة بين معدلات البطالة و معدلات التغير في الأجور النقدية في المملكة المتحدة ما بين الفترة 1861-1957، و أصبحت تعرف هذه العلاقة في الأدب الاقتصادي بـــ "منحنى فليبس **courbe de Phillips**" ليملأ بها الفراغ النظري الذي عانى منه النموذج الكنيزي و خاصة ما أضافه بشأن العلاقة التي تربط بين مستوى التوظف و مستوى التضخم. وقد صاغ هذه العلاقة في شكل منحنى أطلق عليه اسمه. و يمكن تلخيص منحنى فليبس في الشكل التالي :

الشكل (06) : يمثل منحنى فليبس.



Source : Lipsey Richard G, the relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the united kingdom - 1862-1957 : a further analysis - , Economica, 1960, February, Vol. 27, N° 105, p : 20.

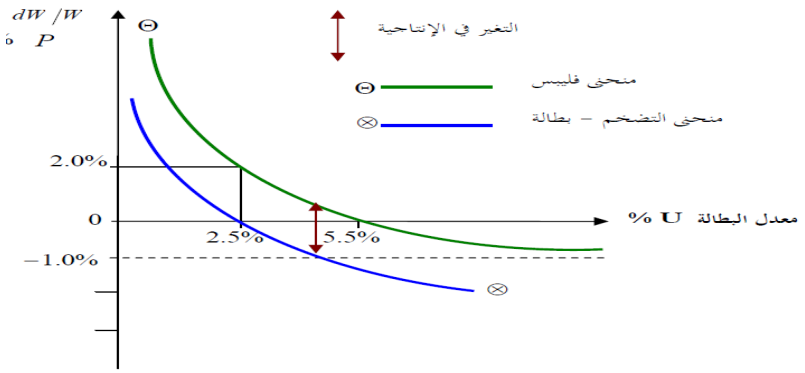
يوضح هذا الشكل العلاقة العكسية، و غير الخطية التي تربط بين التغير في معدلات البطالة و التغير في معدلات الأجور الإسمية، و تقع تلك العلاقة غير خطية على خطي مقاربة (نهاية). إن معدل التغير في الأجور الإسمية يبلغ قيمة لا نهاية على المنحنى و ذلك عندما تنخفض البطالة إلى مستوى 0,8 %. كما يلاحظ فإن معدل التغير في الأجور النقدية يبلغ الحد الأدنى عند النقطة 1,0- % و ذلك لما يصبح معدل البطالة يضم كل المعروض من قوة العمل.[2]

[1] Lipsey Richard G, the relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the united kingdom - 1862-1957 : a further analysis - , Economica, 1960, February, Vol. 27, N° 105, p : 20.

[2] Phillips A. W, The relation between unemployment and the rate of change of money Wage in the U.K 1861 - 1957, Economica, 1958, November, Vol. 05, p p : 283-299.

يمكن استنتاج منحنى فليبس المعدل الذي يربط البطالة بالتضخم بالشكل التالي :

الشكل (07) : يمثل منحنى فليبس المعدل.



المصدر : تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : دار أسامة للطباعة و النشر، 2004، ص : 90.

استنتج فيلبس أنه إذا كان معدل زيادة الإنتاجية 2 % سنويا فإن وجود بطالة بمعدل 2,5 % يتماشى مع استقرار الأسعار، و للمحافظة على استقرار مستوى الأجور فإنه يستوجب قبول بطالة بمعدل 5 %.

- التحكيم بين البطالة و التضخم (مسألة المراجحة) : دراسة "P. Samuelson et R. Solow" : لقد قام كلا من بول ساموليسون و سولو سنة 1959 بطرح مسألة المراجحة، حيث لاحظا أن العلاقة عكسية ليس فقط بين معدل التغير في الأجور النقدية و بين معدل البطالة، بل هي أيضا بين معدل البطالة والتغير في المستوى العام للأسعار.

- تحليل ليبسي "Richard G. Lipsey" : لعل أهم المحاولات التي اجتهدت لتقديم أساس نظري لمنحنى فليبس، كان ما قام به الاقتصادي **"ريتشارد ليبسي R. Lipsey"** سنة 1960. و قد بنى ليبسي أعماله النظرية في موضوع العلاقة التبادلية بين معدل التغير في الأجور النقدية و البطالة على أساس فرضيتين:

الأولى : وجود علاقة خطية، و موجبة طردية، بين المعدل الذي تنمو به الأجور النقدية، و بين فائض الطلب على الأيدي العاملة، في أسواق العمل.

الثانية : وجود علاقة سالبة عكسية، و غير خطية، بين فائض الطلب على الأيدي العاملة، و بين البطالة.

ثانيا : النظرية الحديثة في تفسير البطالة : تفسر البطالة من الناحية النظرية الحديثة كالآتي : [1]

1- مدرسة الكلاسيكيون الجدد (New classicals) :

يزعم أنصار هذه المدرسة التي لمع بريقها في السبعينات و ما تلاها أن سوق العمل بشكل عام هو سوق تسوده المنافسة الكاملة، و سعت هذه المدرسة إلى دحض المقولات الكينزية بشأن عدم كفاءة السوق و كماله و التي يترتب عنه وجود بطالة دورية و هيكلية حتمية، يتعين معالجتها بأدوات غير سوقية. ونجد منها : النقديون (Monetarists)، الكلاسيكيون الجدد.

[1] تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : دار أسامة للطباعة و النشر، 2004، ص : 90.

أ- **المدرسة النقدية : نظرية معدل البطالة الطبيعية "Milton Freedmon" :** أفصحت السنوات الأولى لعقد السبعينيات عن ظهور أزمة اقتصادية جديدة تمثلت بالتزاوج بين البطالة و التضخم و التي عرفت بظاهرة الركود التضخمي. و خلال الأعوام التي تلت ظهور الكينزية ظهرت العديد من الإنتقادات التي سعت إلى تقييدها و إبراز عيوبها، و قد كان للمدرسة النقودية (the monetarist School) ذات الجذور الكلاسيكية و التي يتزعمها "ملتون فريدمان Milton Freidman" حصة الأسد في هذا المجال.

- الركود التضخمي Stagflation (الإرتفاع اللولبي لمعدل التضخم) : أصل الإصطلاح مركب من : ركود و تضخم. و هي ظاهرة تشير إلى التعايش بين البطالة و التضخم.

يظهر الركود التضخمي عندما يزداد الدخل القومي و يزداد الميل للإدخار و يتناقص الميل للإستهلاك و تنخفض الكفاية الحدية لرأس المال. فينقص الإستثمار و تظهر مشكلة البطالة في صفوف العمال.

- معدل البطالة الطبيعي و منحنى فليبس في المدى الطويل : يرى Milton Friedman أن رفع الإنفاق في اقتصاد ما عن طريق السياسة المالية أو النقدية يؤدي إلى ارتفاع غير منتظر في معدل التضخم، لكن الأجور لا تتفاعل بنفس السرعة مع الأسعار، و بالتالي تصبح اليد العاملة رخيصة و الطلب عليها يزداد والبطالة تتقلص. حتى الآن لا يمكن الإحتجاج على صحة العلاقة بطالة/تضخم، إلا أنه في المدى الطويل لا تصبح العلاقة السابقة ذات فعالية. بالفعل، إن رد فعل العمال أمام ارتفاع الأسعار هو المطالبة برفع الأجور لتعويض القدرة الشرائية الضائعة. إذا ارتفعت الأجور بنفس نسبة ارتفاع الأسعار فإن الطلب على العمل يتقلص و يعود معدل البطالة إلى مستواه الأول، و هذا الأخير سماه فريدمان معدل البطالة الطبيعي.

ب- **نظرية التوقعات الرشيدة :** و مضمونها أن العمال نتيجة لرشادتهم الاقتصادية، لا ينتظرون ارتفاع الأسعار للمطالبة برفع معدلات أجورهم، بل يتوقعون مسبقا نسبة الإرتفاع في الأسعار و يحددون سلوكهم الحالي بناء على هذه التوقعات. و وفقا لهذه النظرية، لا يتحقق منحنى فليبس بشكله التقليدي في الأجل القصير، نظرا للتوافق الزمني بين ارتفاع الأسعار و الأجور، مما يؤدي إلى ثبات معدل الأجر الحقيقي.

ت- **التجديد النظري للبطالة الطوعية (نظرية البحث عن العمل لـــ G. Stigler) :** تؤكد هذه النظرية على صعوبة توافر المعلومات الكافية و الكاملة عن سوق العمل، الأمر الذي يترتب عليه زيادة درجة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات. و تتسم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين : تتمثل الأولى منهما في أنها عملية مكلفة ماديا لكل من العمال و المؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث من قبل العاملين، و نفقات إجراء الإختبارات من قبل رجال الأعمال. و تتمثل الثانية في أنها عملية تحتاج إلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات. تستند هذه النظرية إلى هاتين السمتين في تفسير وجود كم هائل من العاطلين جنبا إلى جنب مع وجود فرص عمل شاغرة.[1]

[1] Silem Ahmed, Albertini D.Jean-Marie, lexique d'économie, 6° édition, sans pays : éd : Dalloz, 1999, p : 377.

طبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة المشاهدة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث، و جمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم و هيكل الأجور المقترن بها. و من تم، فإنه وفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد - البطالة الإحتكاكية - تعد سلوكا اختياريا ينتج عن سعي العمال إلى حصول على أجور أعلى و فرص عمل أكثر ملائمة.

2- بروز فكر التجديد (Hétérodoxies) :

في هذا العنصر سنحاول التطرق إلى مساهمات نظرية حديثة في تحاليل البطالة و تقديم أفكار جديدة لم تكن معهودة من قبل في تفسير اختلال أسواق العمل فيما يلي : [1]

أ- **نظرية اختلال سوق العمل "E. Malinvaud, J. P. Benassy" :** تفترض هذه النظرية، على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل، جمود الأجور و الأسعار في الأمد القصير. و يرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور و الأسعار عن الإستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض و الطلب السوقي. و تكون النتيجة الحتمية هو وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب الذي يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية.

ب- **قانون أوكن (Arthur Okun) و إشكالية العلاقة بين النمو و البطالة :** يربط قانون أوكن بين الناتج و البطالة. فحسب **"ساموبلسون** و **نوردهاوس Samuelson et Nordhaus"**، يوفر هذا القانون بالدرجة الأولى الأهمية القصوى بين سوق سلع و سوق العمل. حيث يصف العلاقة بين الحركات القصيرة الأجل بين الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، و التغيرات في معدل البطالة.

فقانون أوكن يعتبر أن معدل البطالة ما هو إلا المرآة العاكسة لتغير الناتج المحلي الإجمالي نسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي المحتمل.

ت- **نظرية تجزؤ سوق العمل :** تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تقول بأن سوق العمل ينقسم إلى :

- سوق رئيسي : و هو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا انتاجية كثيفة، رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة. و تعمل هذه المنشآت على الإحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم. و بحكم كبر حجم هذه المنشآت و سيطرتها على أسواق السلع فهي تتمتع بقدر عال من الإستقرار و الربحية و من ثم استقرار أحوال العاملين فيها.

- سوق آخر ثانوي (تقليدي) : غير مستقر و يشمل هذا السوق خاصة الوحدات صغيرة الحجم و التي تستخدم أساليب الإنتاج كثيفة عنصر العمل. و هو عكس ظروف السوق السابق، حيث يحصل فيه المشتغلون على أجور أقل و تغيب فيه ظروف العمل المواتية، بالإضافة إلى تعرضه لصدمات و تقلبات النشاط الاقتصادي. و تكون فيه العمالة معرضة للتسريح في أي وقت.

[1] Gambier D, Vernières M, le marché du travail, Paris : éd : Economica, 1982, P : 61.

حسب هذه النظرية فإن ظهور البطالة أمر حتمي، و أن الفئة الأكثر تضررا بالبطالة هي تلك التي تنتمي إلى القطاع الثانوي، أين تقلبات العمل تخضع لتقلبات الظروف الاقتصادية للبلد. و أن البطالة تمس الفئة الأخرى و التي تنتمي للقطاع الأول، لا تكون إلا في حالة الركود الاقتصادي المستمر و بنسبة ضعيفة.

3- التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي :

يندرج ضمن هذا التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي نظريات عدة : [1]

أ- **نظرية الرأسمال البشري :** جدور هذه النظرية تعود إلى كتابات آدم سميث في مؤلفه الشهير ثروة الأمم **"the wealth of nations"** الذي نشر سنة 1776. حيث بين أهمية التعليم و رأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال، بل أنه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع.

ب- **نظرية الإشارة و المؤشرات :** كان **"مايكل سبنس M. Spence"** و **"ك. أرو K. Arrow"** من الاقتصاديين الأوائل غير المقتنعين بنتائج أصحاب نظرية رأس المال البشري و التي ترى بأن التعليم يرفع مستوى الإنتاجية. و بدلا من ذلك، اعتبر الباحثين أن التعليم امتحان يمكن التحقق منه رسميا لإختبار القدرات الفكرية المتأصلة لدى الباحث عن عمل، و اعتقدا بأن سعي الباحثين عن عمل للتعليم هو بمثابة إشارة يرسلونها لأصحاب العمل بأنهم يتمتعون بتلك القدرات، و لكنه لا يشكل رافعة لقدراتهم الإنتاجية.

ت- **نظرية الأجور الكفأة :** تبين هذه النظرية أن المؤسسات تكون على استعداد لدفع أجور أعلى من أجر التوازن، و ذلك لضمان زيادة الإنتاجية، باعتبار الجهد المبذول في العملية الإنتاجية مرتبط بمدى أهمية الأجر المدفوع مقارنة بالبدائل الأجرية المتاحة. و قد لاحظ **"H. Leibenstein"** ذلك حيث سجل أن زيادة الأجر يسمح للعمال التغذي جيدا. و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع انتاجية العمل، و منه وجود علاقة سببية طردية بين الأجر و الإنتاجية. و قد فسر ظهور البطالة المقنعة من خلال تحليل العلاقة بين الأجور وانتاجية العمل.

ث- **نموذج الداخلين و الخارجين (Insiders / Outsiders) :** بداية من سنة 1984، قدم الاقتصادي السويدي **"A. Lindbeck"** و الإنجليزي **"D. Snower"** كبديل لنظرية الأجور الفعالة، " نموذج الداخلين و الخارجين - Insiders / Outsiders ". و نعني بالداخلين كل العمال الذين يشاركون في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، بينما نعني بالخارجين كل البطالين بشكل عام. فيبين هذا التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات.

ج- **نظرية تطوير و تحليل الأسواق و فرص العمل (قوى البحث و الإحتكاكات) :** يعود كل من بيتر دايموند، و دال مورتينسين و كريستوفر بيساريديس إلى مسألة مهمة و هي زيادة تعويضات البطالة. هذه الزيادة ترفع من الربح المرتبط بالبطالة، و تحد من الربح المرتبط بالحصول على وظيفة، فهي تدفع بالتالي في اتجاه رفع الأجور، ما يحد من عدد الوظائف المتوفرة و يرفع من معدلات البطالة ومن مستوى الأجور.

[1] Maillefert Muriel, l'économie du travail : concepts, débats et analyses, 2ème édition, sans pays : éd : Studyrama, 2004, p : 20.

المبحث الثاني : العمل و الجنسين

تعتبر المساواة بين النساء و الرجال في الحياة الاقتصادية حقا من حقوق الإنسان. كما أنها تساعد كثيرا على تحقيق النمو الاقتصادي. و على الرغم من أن النساء يمثلن أكثر من نصف السكان في العالم، إلا أن المعيقات التي تحول دون مشاركتهن في النشاط الاقتصادي، و في النمو، تشكل عقبة كبيرة أمام تحقيق الإزدهار المشترك و النمو. فضلا عن أن الخسارة الاقتصادية، التي تترتب عن ذلك، تختلف بحسب البلدان.

المطلب الثاني : أسباب و دوافع المرأة إلى العمل خارج المنزل

من أكثر المسائل المثيرة للجدل في المجتمعات المعاصرة الحديثة عن عمل المرأة، فإذا كانت الإتجاهات المسيطرة في الساحة الثقافية تعتبر أن عمل المرأة أصبح حقا بديهيا لمساواتها في الحقوق الإنسانية مع الرجل، و حاجة موضوعية تفرضها طبيعة التحولات الإجتماعية و الاقتصادية، فإن الإتجاهات الأخرى تعتبر أن عمل المرأة مع ارتفاع معدلات البطالة و عدم توافر الظروف للعناية بالأسرة و الأولاد يعد خطوة محفوفة بالمخاطر، كما أن النساء أصبحن منافسات للرجال في سوق العمل، مع الأخذ بعين النظر أن العديد من المجتمعات التقليدية ما تزال تعد عمل المرأة الأساسي هو المنزل و العناية بالأولاد و الأسرة. لكن على الرغم من جميع التحفظات حول عمل المرأة، فالواقع يدفع بأعداد متزايدة من النساء في البلدان النامية لسوق العمل بسبب الحاجة لتحسين دخل الأسرة، حتى لو لم تكن لديها قناعة بضرورة العمل، هذا دون إغفال دور المرأة في التنمية و ضرورة مشاركتها و إسهامها في تنمية و تطوير مجتمعها كونها تشكل جزء مهما منه إلى جانب أفراد المجتمع الآخرين.[1]

أولا : الدوافع و الأسباب الاقتصادية :

تعد الدوافع الاقتصادية لعمل المرأة في معظم الحالات الدوافع الأكثر شيوعا في معظم المجتمعات النامية، و هذه الدوافع متعددة و مختلفة بحسب الظروف الاقتصادية للمرأة كفرد أو للأسرة، و يشكل الدافع الاقتصادي سببا ومحركا قويا يحرك المرأة و يدفعها نحو العمل لأسباب جمة و متعددة، تتعلق بالحاجة للدخل لعدم وجود معيل، أو بسبب الفقر في الأسرة أو تعطل الأب أو الزوج عن العمل، أو انخفاض مستوى الدخل مقارنة بارتفاع تكاليف المعيشة و تبدل أنماط الإستهلاك، التي أخذت أوجها متعددة و لتأمين احتياجاتها الشخصية أحيانا، و رغبتها بالإستقلال المادي عن الزوج، أو لسد قيمة إيجار المنزل ريثما يتم شراء منزل أو دفع أقساطه، أو من أجل تأمين منزل خاص، فثمة نسبة معينة من المتزوجين تزوجوا قبل أن يتمكنوا من تأمين منزل خاص بهم.[2]

[1] Arthuis Patrick, Muet Pierre Alain, théories du chômage, Paris : éd : Economica, 1995, p : 71.

[2] ذياب الناقولا جهاد، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل - دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق -، الطبعة الأولى، دمشق : مطابع وزارة الثقافة، 2011، ص ص : 66-70.

و من الملاحظ أن خروج المرأة أو عدم خروجها إلى العمل قضية مرتبطة بمستوى معيشة الأسرة وبدخل الزوج، سواء أكان كافيا أم غير كاف و يمكن الحديث عن الدوافع و الأسباب الاقتصادية التالية : [1]

1- تحسين الدخل :

دفعت الحاجة بالمرأة لسوق العمل في مراحل مختلفة من التطور الاقتصادي و الإنساني لتعمل عملا شاقا لا تقره قوانين العمل السائدة اليوم، فقد اضطرت المرأة إلى العمل في المناجم و المصانع كعمالة غير ماهرة بشكل لا يليق بمكانتها الإنسانية و قد ينجم هذا الدافع عن أسباب متعددة، تختلف من حالة لأخرى.

2- عدم وجود معيل للأسرة :

تجد المرأة نفسها في كثير من الأحيان مضطرة للبحث عن عمل و الخروج إلى العمل في ظروف غير مناسبة، بسبب الأحوال المعيشية و الأسرية الصعبة، مثل عدم وجود مصدر للدخل في الأسرة لسبب أو لآخر، كعدم وجود معيل لها بسبب الطلاق أو وفاة الزوج أو بسبب مرض عضال يمنعه من العمل بالنسبة للمرأة المتزوجة، أو عدم رغبة الزوج بالعمل و الإتكال على المرأة، و تشير بعض الدراسات إلى الإرتفاع المتزايد لنسبة الأسر التي تعيلها النساء الأمهات لأسباب تتعلق بموت الزوج أو الطلاق أو الهجر أو الإنفصال أو تعدد حالات الزواج أحيانا.

إن النساء العاملات دفعن إلى العمل تحت ضغط الحاجة المادية خاصة عندما لا تجد المرأة رجلا أو عائلة تعتمد عليها في لقمة عيشها فإنها سوف تجد نفسها مجبرة على الخروج إلى العمل هكذا في مثل هذه الحال تتداخل الدوافع الاقتصادية مع الظروف و الأسباب الإجتماعية أو الصحية.

3- بطالة أو توقف الزوج عن العمل :

تلعب البطالة المؤقتة أو الدائمة للرجل دورا مهما في حياة الأسرة و ينعكس ذلك سلبا على أوضاعها الاقتصادية و النفسية مما يجعل من عمل المرأة عاملا قسريا، و هذه الظاهرة أكثر تجليا في المجتمعات الصناعية إذ تعطل الزوج عن العمل ظرفا قاهرا أرغم بعض النساء المتزوجات على العمل، في معظم الحالات عندما كانت الظروف صعبة في ميدان الأعمال، كأن يتعطل عدد من الأزواج و لفترات قصيرة، لكن حتى التعطل القصير المدى كان يجر في أذياله صعوبات مالية خطيرة، فجميع العمال يتعطلون عن العمل لاسيما العمال غير المهرة ففي مدن مناجم الفحم حيث كانت الصناعة الرئيسة الوحيدة موسمية، وكانت البطالة تصيب كل أسرة تقريبا كل عام.

و في معظم المجتمعات عندما يكون الزوج عاطلا عن العمل، فلا يمكن للمرأة أن تقف مكتوفة الأيدي، فإن إمكانية العمل مفتوحة بشكل أوسع للنساء و خاصة المثقفات منهن أو من الممكن أن تعمل في مهن هامشية صعبة لفترة مؤقتة ريثما تجد عملا مناسبا.

[1] Lamarche H, agriculture familiale et ruralité au Brésil : un autre modèle du développement. Paris : éd : Karthala, 2001, p : 10.

4- ارتفاع تكاليف المعيشة و تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي :

أدى التطور التقني أو التكنولوجي لابتكار تقنيات و وسائل خدمية كثيرة، بحيث أصبحت الكماليات تتحول لحاجيات خلال فترة قصيرة في نظر غالبية أفراد المجتمع، و هذا التحول أدى لارتفاع فاتورة النفقات على السلع المعمرة.[1]

و أمام غلاء المعيشة و تبدل أنماط الإستهلاك و عدم كفاية الدخل الأسري أو دخل الزوج، تضطر المرأة إلى العمل خارج المنزل لتساعد على سد النفقات المختلفة، هكذا و تمشيا مع الحياة العصرية فإن آلاف النساء العربيات من ربات المنازل خرجن للبحث عن عمل بأجر أو عن مصدرا للدخل و بالتالي تزايد الإنفاق وغلاء الأسعار إلى جانب تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي كأسباب مؤدية لارتفاع أعداد النساء في قوة العمل و ارتفاع نسبتهن في معدل النشاط الاقتصادي، الأمر الذي يؤكد أن الدافع الاقتصادي بهدف تحسين الدخل يحتل مرتبة متقدمة في دوافع المرأة نحو العمل خارج المنزل.[2]

5- الإستقلال الاقتصادي للمرأة :

يهدف قسم من النساء من وراء البحث عن عمل، أو العمل خارج المنزل إلى الرغبة بالإستقلال المادي عن الزوج، لأهداف مختلفة كالشعور بالأمن أو الرضا النفسي أو المكانة الإجتماعية، و يكون سعيها للإستقلال الاقتصادي عن الزوج ربما لتلبية احتياجاتها الخاصة التي تتعلق بثيابها و زينتها، أو تتعلق بمستلزمات المنزل الكمالية، و يرى بعضهن أن الغاية من العمل هو التحرر من التبعية للرجل، و يجسد استقلالها الاقتصادي قدرتها على التعامل الحر المتكافئ مع الآخرين، و إشباع حاجاتها المختلفة.[3]

و من ناحية أخرى فإن الوضع الاقتصادي للفرد ليس مسألة كمية فحسب فقد يكون الدخل كافيا لإشباع حاجات الإنسان الأساسية بل ويفوقها أحيانا و لكنه مع ذلك لا يحقق حالة الشعور بالأمن أو الإشباع أو الرضا النفسي. كما أنه لا يحقق المكانة الإجتماعية التي يطمح إليها الفرد.

و يؤكد ذلك وجود بعض الحالات في المجتمع، فمع أن دخل الزوج مرتفع، إلا أن بعض النساء يعملن بسبب الرغبة بالعمل و تحقيق نوع من الرضا عن الذات.[4]

---

[1] Droy Isabelle, femme et développement rural, Paris : éditions Karthala, 1990, p : 25.

[2] الخولي سناء، الأسرة و الحياة العائلية، مصر : دار المعرفة الجامعية، 2008، ص ص : 99-100.

[3] Vincent F, manuel de gestion pratique des associations de développement rural du tiers monde, Volume 2, Genève : éd : IRED, 1987, p : 20.

[4] محمد صفوح الأخرس، المرأة و التحولات الاقتصادية و الإجتماعية، الطبعة الأولى، دمشق : أوتوستراد، 1987، ص ص : 17-18.

ثانيا : الدوافع و الأسباب الإجتماعية :

لقد تغيرت الظروف الاقتصادية و الإجتماعية في جميع المجتمعات في الوقت الحاضر، و تغيرت أراء العديد من الأفراد حول جدوى و فوائد عمل المرأة، و كان ارتفاع مستوى التعليم للمرأة قد ساعد كثيرا في تغيير الإتجاهات الإجتماعية نحو عمل المرأة في مختلف المجتمعات النامية، لاسيما مع زيادة نسبة النساء في التعليم العالي و التخصص المهني، و بالطبع فإن ارتفاع مستوى تعليم المرأة يزيد من فرصها في الوصول لفرص العمل، و يحفزها نحوه و يطور إدراكها و معرفتها بأهمية العمل، و قد تتعدد الدوافع الإجتماعية إلى العمل عند النساء، باختلاق ظروفهن الإجتماعية إضافة لذلك قد يكون البحث عن المكانة الإجتماعية من الأسباب الإجتماعية الأخرى لعمل المرأة.[1]

و هكذا يمكن تلخيص الدوافع الإجتماعية لعمل المرأة بالنقاط التالية :

1- ارتفاع مستوى تعليم المرأة :

إن انخراط المرأة في مراحل التعليم المختلفة و تحررها من الأمية يعد عاملا اجتماعيا حاسما مساعدا لانخراط المرأة في سوق العمل. فالتعليم و وجود شهادة أو اختصاص معين يؤهلها لتأمين فرصة عمل لنفسها، أو وظيفة في مؤسسة رسمية أو غير رسمية تدر عليها دخلا لتعيل نفسها و تساعد أسرتها أو زوجها هذا من جهة، و من جهة أخرى يرتبط التعليم و العمل عند المرأة برغبتها في تأمين متطلبات الأبناء و تأمين مستوى من التعليم اللائق بهم، و هو ما تشير إليه العديد من الدراسات العربية و الأجنبية.[2]

و يستخلص من نتائج دراسة عربية أن أكبر دافع لخروج المرأة إلى العمل هو رغبتها في استثمار المؤهل الدراسي و تحقيق المنفعة الإجتماعية فالمؤهل العلمي و في مختلف الظروف هو رصيد في يد المرأة، تستطيع استخدامه في كل وقت إذا دعت الضرورة لذلك، كما أن التأهيل المهني و التعليم العالي و سنوات الدراسة التي تستنفذ الكثير من الوقت و الجهد و المال، تشكل دوافع عالية لدى المتعلمين من الجنسين الذكور و الإناث تجعلهم يضعون هدف العمل كأولوية في حياتهم بعد التخرج، لكن من الصعب التوفيق بين عمل المرأة و تهيئة الوقت و الظروف المناسبة لتربية الأبناء، فتربية الأبناء رسالة انسانية سامية و عظيمة في الوقت نفسه، و المرأة المتعلمة هي أقدر من غير المتعلمة على التعامل و التواصل مع الأبناء و الأسرة بحكم خبرتها و إطلاعها و وعيها الثقافي، لهذا لابد من تهيئة الظروف المناسبة لعدم حدوث تضارب بين عمل المرأة و دورها كأم و زوجة و مربية من الممكن أن تخدم أسرتها و مجتمعها في آن واحد.[3]

---

[1] Jacquet Isabelle, développement au masculin/féminin, le genre outil d'un nouveau concept, sans pays : éditions L'Harmattan, 1995, p : 33.

[2] Famille A, travail et agriculture, Paris : éd : Economica, 1982, p : 23.

[3] منصور عبد المجيد، الشربيني زكريا، الأسرة على مشارف القرن 21، الطبعة الأولى، مصر : دار الفكر العربي، 2000، ص ص : 141-142.

2- الطلاق أو وفاة الزوج :

من المعروف أن الحياة الإجتماعية و الأسرية في ظروفنا المعاصرة لا تسير سيرا حسنا دوما، و قد تمر بتغيرات و ظروف قاهرة، مثل الطلاق أو وفاة الزوج مما يهدد كيان الأسرة و استقرارها، و هذا ما يدفع الزوجة للإعتماد على ذاتها في تأمين الدخل، و البحث عن عمل دائم أو مؤقت أو هامشي، و بصرف النظر عن قيمة الأجر الذي تتقاضاه و عن الدخل و حجم المنغصات التي تواجهها في العمل و غيره. و يشكل موت الزوج عاملا قاهرا لدفع الزوجة التي لم تعمل سابقا لخوض غمار التجربة. و في دراسة قام بها مكتب العمل في الولايات المتحدة تبين أن المصائب الإجتماعية هي التي حملت الزوجات على البحث عن الأعمال، فمن بين مجموع العاملات، كانت معظمهن إما أرامل أو سبق لهن أن هجرن أزواجهن أو تزوجن من رجال عاجزين عن العمل، فضلا على أن بعض أزواج النساء كانوا عاجزين بصفة مؤقتة عن العمل بسبب المرض أو الإصابة، و من العاملات من تزوجن من عمال غير مهرة كانوا يتقاضون أجورا زهيدة في وظائف غير منتظمة. و على الرغم من اختلاف ظروف عمل المرأة في البلدان العربية عن ظروف الولايات المتحدة، إلا أن أسباب عملهن قد تكون متشابهة. علاوة على ذلك يشار لنقطة إيجابية في بعض البلدان المتطورة و هي قيامها على رعاية و خدمة المرأة الأرملة حفاظا على كرامتها و ثمة شبكات للرعاية في مرحلة الشيخوخة وهو ما تفتقر إليه المرأة العربية.

3- ارتفاع عدد أفراد الأسرة :

تتأثر ظروف عمل المرأة بعدد أفراد الأسرة، ففي مرحلة ما قبل الزواج قد تجد الفتاة نفسها في أسرة كبيرة لا يتناسب حجمها مع المتطلبات الأساسية لسد احتياجات أسرتها، فقد تترك التعليم لتعمل و تساعد أسرتها أو تعمل بشكل مؤقت مع فترة التعليم الجامعي. أما بعد الزواج فإن إنجاب عدد كبير من الأطفال يصبح من معوقات دخولها سوق العمل، لأن احتمال دخول المرأة إلى سوق العمل يزيد و يرتفع كلما نقص عدد أطفالها. و قد لا يكلل الزواج بإنجاب أطفال لأسباب صحية مختلفة، و تترك هذه المشكلة آثارها على حياة المرأة فتشعر بفراغ كبير يسبب لها المزيد من القلق، خاصة إذا كانت لا تعمل، فقد يكون عدم وجود أولاد في الأسرة من العوامل التي تدفعها للبحث عن العمل للتخلص من وقت الفراغ بالعمل.

4- العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج :

تشهد الآن الحياة الاقتصادية تغيرا كبيرا في جميع المجتمعات مع عولمة التجارة و الأسواق، و ترمي هذه التغيرات بظلال ثقيلة على الحياة الإجتماعية يوما بعد يوم، فعلى صعيد الزواج و العمل يتجه قسم من الشباب الذكور في الوقت الحالي لتفضيل الزواج بامرأة عاملة تعينه على مواجهة الظروف الاقتصادية الصعبة، هذه الظروف قد تحول بدورها دون زواجه، أو تأخر زواجه إذا فكر بالإرتباط بشريكة لا تعمل.[1]

[1] حقوق المرأة في الجزائر، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

هكذا يمكن القول ليس ثمة ضمانة لمستقبل الفتاة عند عدم توافر فرص الزواج من أن تهيئ لنفسها عملا ثابتا تؤمن به حاجاتها دون الإعتماد على أحد، يستخلص بالنتيجة أن مشاركة المرأة تعد حصانة و قوة لها قبل كل شيء حاضرا و مستقبلا.

5- تحقيق مكانة اجتماعية :

تعد نظرة المجتمع السلبية أو بعض رجاله لعمل المرأة من الأسباب التي تدفع بعضهن للتحدي، إذ يرى بعض الرجال أن مهمة المرأة محصورة بالتنظيف و الطبخ و الغسل، كما حرمتها تلك النظرة من ممارسة حقوقها و هواياتها الشخصية داخل البيت أو خارجه، و أصبح هاجسها الوحيد تحطيم هذه القيود الإجتماعية و ملء أوقات فراغها، و لهذا فقد وجدت المرأة في العمل حلا لبعض مشكلاتها. من ناحية أخرى يرى علماء الإجتماع أن الإنسان يسعى دائما من أجل توكيد ذاته. و على حد تعبير الكاتب الأمريكي**"دايل كارنيجي"** فإن : « الإنسان يسعى في حياته من أجل أن يكون شيئا مذكورا أي أن يؤدي عملا معينا يشعره بذاته و بوجوده و كينونته »، لذا من الطبيعي أن تندفع المرأة نحو العمل كي تحقق لنفسها مكانة اجتماعية.

ثالثا : الدوافع النفسية :

تتمثل الدوافع النفسية لخروج المرأة إلى سوق العمل في :

1- وجود وقت الفراغ :

تعاني النساء عموما من وجود وقت فراغ، لاسيما في ظروف عدم الإنجاب و غيرها من الظروف مما يدفع المرأة إلى العمل من أجل سد وقت فراغها الطويل، الذي يسبب بدوره الكثير من الملل و الضجر والقلق، لأن دوافع المرأة نسبية تتحدد حسب الوضع الاقتصادي للأسرة و حسب الحاجات المختلفة والرغبات التي تريد تحقيقها، كما لا يعد الدافع لزيادة الدخل هو الأساس الوحيد لعمل المرأة، بل تنوعت دوافع العمل و بدأت تقبل على العمل مدفوعة بدوافع أخرى، فالعمل أصبح بالنسبة لكثير من النساء حاجة نفسية إلى جانب كونه ضرورة اجتماعية، و يلاحظ اليوم أن المرأة قد تخرج إلى العمل مثلا بسبب شعورها بالوحدة، و يمكن القول إن دوافع المرأة إلى العمل تختلف بحسب الزمان و المكان، و باختلاف حاجات النساء، لكن الشعور بالملل و الضجر بسبب الروتين اليومي للأعمال التي تؤديها من خدمة للأطفال و من الأعمال المنزلية الأخرى كل ذلك قد يكون محرضا لخروجها من المنزل بعد حصولها على فرصة عمل.[1]

2- إثبات الذات :

يضاف للدوافع السابقة نحو العمل وجود دافع إثبات الذات عند المرأة، و تجدر الإشارة إلى أن خروج المرأة قد يلبي لديها عدة دوافع في آن معا.[2]

[1] حقوق المرأة في الجزائر، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

[2] Longwe Sara, conference internationale des femmes, sans pays : éd : Nairobi, 1988, p : 20.

لكن يجب التوضيح بأن إثبات الذات لا يتجلى من خلال خروج المرأة إلى العمل فقط، فثمة أشكال أخرى من النشاط المجتمعي للنساء كالإنتماء لجمعيات خيرية أو الأندية النسائية. يمكن التوصل إلى أن دافع المرأة إلى العمل بهدف إثبات الذات يعد دافعا هاما، لأن عملها يقدم لها راحة نفسية و يشعرها بالرضا و بأنها كائن اجتماعي له دور في بناء المجتمع و تطويره.

رابعا : الخدمات المساعدة و محفزات المرأة على العمل :

بعد الحديث عن جملة من الدوافع الاقتصادية و الإجتماعية و النفسية يمكن الحديث عن المحفزات والخدمات المساعدة لعمل المرأة التي مهدت لها الطريق للسير نحو مشاركتها في العملية الإنتاجية و يأتي على رأسها التشريعات القانونية المتعلقة بقوانين العمل التي شملت بدورها توفير الخدمات اللازمة لعمل المرأة كدور الحضانة و ما إلى هنالك من أمور مساعدة.

1- التشريعات القانونية :

إن وجود أرضية قانونية تحدد ساعات عمل المرأة و توفر لها الخدمات الضرورية من حوافز متعددة باتت أمرا ضروريا تجاه مشاركتها في التنمية، و قد بدأت بعض المجتمعات التقليدية العربية تغير نظرتها لعمل المرأة بعد أن كفلت لها القوانين الجديدة هذا الحق. من هنا تتضح العلاقة بين التشريعات الإجتماعية والقانونية التي تسنها الدولة لحماية المرأة العاملة و بين زيادة مساهمتها بشكل فعال في قوة العمل فالقانون يضمن لها حقوق المساواة مع الرجل في الأجر المتساوي إلى العمل المتساوي إضافة للتشريعات المتعلقة بإجازة الولادة و بدور الحضانة و سنوات الخدمة و سن التقاعد و توريث الراتب التقاعدي لأبنائها.

2- توافر الخدمات و التجهيزات الكهربائية في المنزل :

بما أن الكثير من النساء العاملات يعانين من عدم القدرة على التوفيق بين العمل المنزلي و الوظيفي لضيق الوقت، فإن توافر المزيد من الأدوات الكهربائية المنزلية كالمكانس الكهربائية و الغسالة الآلية والميكروويف تساعد المرأة في اختصار وقت العمل المنزلي، و قد توافرت هذه الوسائل بأسعار رخيصة بوقت مبكر و منذ عقود طويلة من الزمن في الدول المتطورة، عندما وفرت لها هذه الخدمات قرب أماكن عملها. بالإضافة لتوافر الحضانة لإيواء أطفالها الصغار و المدارس القريبة من عملها، و الإشراف والمتابعة الدائمة لدور الحضانة من حيث الظروف التي تعمل بها هي و باقي المؤسسات الخدمية، وباختصار يمكن القول بأنه عندما تتوافر للمرأة العاملة الخدمات التي تتعلق بعملها كدور الحضانة والمواصلات و المغاسل الآلية الكبيرة و الأدوات المتطورة لتحضير الطعام إضافة إلى تأمين مواصلات النقل ذهابا و إيابا، و توافر الخدمات الصحية، و التأمينات الإجتماعية، و الحوافز و إجازات الولادة وغيرها يحقق لها الأمن النفسي و الإستقرار.[1]

[1] أحمد مصطفى مريم، دراسات في التغير و التنمية في الدول النامية، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 2011، ص:209.

و عند الإشارة إلى دور وسائل التكنولوجيا لتوضيح أثرها أكثر على عمل المرأة يلاحظ أنها تمكن المرأة من تخصيص وقت أقصر لأعمالها المنزلية، فتصبح أقل ارتباطا بالعمل المنزلي و من ثم تتفرغ لأعمال خارج المنزل و هذا يرفع من وضعها الإجتماعي، كما أن تطور التصنيع و التكنولوجيا يؤدي لزيادة الطلب على العنصر النسائي بحكم التغيرات التي يحدثها في البناء المهني و كما يرى **"ويلنسكي كلاين"** أن : «التصنيع جذب المرأة إلى العمل من خلال تأمينه لخدمات المواد الإستهلاكية كالأطعمة المحفوظة و المثلجة والملابس الجاهزة، و إدخال الأدوات المنزلية الموفرة للوقت (غسالة الملابس و الصحون و المكانس الكهربائية) مما ترك أوقات فراغ كبيرة استفيد منها بالعمل خارج المنزل لاسيما أمام عمليات التصنيع التي تحتاج لقوى عاملة بشرية هائلة مما أتاح فرص العمل أمام النساء و خاصة المؤهلات منهن و لا ينسى أيضا أن تطور التقنية و التكنولوجيا دفعت المرأة إلى العمل في أعمال خدمية جديدة تتناسب مع خصائصها البيولوجية كأعمال الحاسوب و الأنترنيت التي أصبحت من صلب الأعمال اليومية في كثير من المجتمعات ومنها مجتمعنا».[1]

3- توفر دور الحضانة و رياض الأطفال :

إضافة إلى الخدمات السابقة إن توفر دور حضانة حديثة و رياض الأطفال القريبة من مكان العمل يخفف معاناة قسم كبير من النساء الأمهات العاملات، خاصة إذا كان الأبناء في سن مناسبة لذهابهم و خروجهم من المنزل أو حتى وضعهم في دور الحضانة و رياض الأطفال بصرف النظر عن مستوى خدماتها، ففي عدد من البلدان يقدم بعض الأفراد و خاصة السيدات هذه الخدمة من رعاية الأطفال و في بيوتهم مقابل أجر، لكن في بلادنا تتجلى هذه المظاهر بشكل غير منظم و هي عشوائية تقتصر على إيواء الأطفال الصغار فقط ريثما تنتهي الأم من العمل، هذا إلى جانب انتشار عدد كبير من رياض الأطفال الخاصة و الرسمية، و من جهة أخرى فإن توفر مثل هذه الدور يساعد على خلق مزيد من فرص عمل للنساء الراغبات بالعمل، من جانب آخر أشارت وسائل الإعلام إلى رغبة العديد من الأمهات بالخروج من المنزل لعدم تحمل مسؤولية الأطفال.

خلاصة القول إن دوافع المرأة إلى العمل عديدة، اقتصادية و اجتماعية و نفسية، و لا يمكننا تحديد أي من هذه الدوافع تأخذ حيزا أكبر من غيرها دون الرجوع إلى الظروف التي تحيط بالأسر التي فيها نساء عاملات، رغم وجود دراسات متعددة بعضها ركز على الدوافع الاقتصادية و أخرى ركزت على الدوافع النفسية، مع الإشارة إلى أن عمل المرأة يبقى في المجتمع العربي من أكثر القضايا إشكالية لدى الكثير من فئات المجتمع، حيث تتعدد الآراء بين مؤيد و معارض أو التأييد في حالات معينة و المعارضة في حالات أخرى، و هذا ما يجعل عمل المرأة موضع جدل و نقاش كبير بين المفكرين و الباحثين العرب.[2]

[1] Caire Guy, économie du travail, Paris : éditions Breal, 2001, p : 21.

[2] Kabeer Naila, intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement : manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention, Paris : éditions L'Harmattan, 2005, p : 25.

المطلب الثاني : العمل بين الجنسين

إن المجتمع سيكون سياسيا و اقتصاديا أقوى و أكثر تنوعا، و أكثر إبداعا، و أكثر انتاجا، و أكثر إنصافا إذا كان كل من الرجل و المرأة يشاركان في الحياة السياسية و الاقتصادية.

أولا : التقسيم الجنسي للعمل :

إن تقسيم العمل بين الأفراد يساهم في ديناميكية المجتمع، كما أشار إلى ذلك **"أجيست كونت"** فهو يرى أن: « القوة الإجتماعية مستمدة في حقيقتها من تضامن الأفراد و إتحادهم، و مشاركتهم في العمل، و توزيع الوظائف فيما بينهم ». فوجود نشاطات مختلفة في المجتمع من خلال تقسيم العمل هذا يؤدي إلى تحقيق التكامل و التضامن بين الأنظمة الإجتماعية المختلفة في المجتمعات المعاصرة هذه المجتمعات التي وصلت إلى درجة كبيرة من التعقيد أدى بالضرورة لتقسيم العمل بين أفراده من خلال تنوع الأنشطة المختلفة.

عندما نتحدث عن تقسيم العمل، كثيرا ما يتبادر إلى الذهن تقسيم الجنس للعمل هذا الموضوع الذي برز بقوة في الآونة الأخيرة، خاصة مع تنوع و اختلاف النشاطات و الدخول الكبير و المكثف للنساء في مجال العمل، فبرزن في مجلات و مهن معينة على حساب مجالات و مهن أخرى. و بالتالي نجد أن أحد الجنسين يهيمن على تلك المهنة و يشكل أكثرمن 80 % من القوة العاملة فيها. هذا التقسيم الذي يعتبره بعض الباحثين تقسيما طبيعيا حيث يرجع للفوارق الجسدية التي تعود إلى الفوارق البيولوجية المكونة لكل منهما فتحدد قدرات كل واحد في القيام بعمل دون عمل أخر فتتمركز النساء في قطاع الخدمة العامة مثل : التعليم، والتمريض، هذه المهن التي تجد قبولا من طرف المجتمع بالنسبة للمرأة هذا القبول أدى إلى تأنيث هذه القطاعات أو بداية تأنيثها، و هذا التقسيم الجنسي للعمل يعود إلى المراحل الدراسية و الإختيارالذي تقوم به المرأة في مجال التخصص فنجد أن النساء متواجدات في التخصصات الأدبية، أما الرجال فاختياراتهم تكون في المجالات العلمية و التقنية، و هذا راجع إلى ميول كل منهما، حيث أثبتت الدراسات أن الصبيان تفوقوا في الرياضيات و في الكمياء و الطبيعة، اللغة اللاتينية و قليلا من الجغرافية.[1]

أما البنات فقد أظهرن تفوقا في الأدب الإنجليزي و الإنشاء و التاريخ و الجغرافية و اللغة الفرنسية و في رسم النماذج و تصميم الزخارف و هذا الميول في الإختيار راجع إلى الإختلاف في النواحي العقلية بين الرجل و المرأة و التي تنما بالتربية و التنشئة الإجتماعية التي يتلقاها كل واحد منهما منذ طفولته فتلعب دورا هاما في تحديد المهام و الوظائف فلا الرجل يستطيع أن يقوم بوظيفة المرأة و لا المرأة تستطيع القيام بوظيفة الرجل، و إن هذين الدورين يكمل أحدهما الآخر، و إذا انتقص نظام أحدهما ينتقص الآخر، ويصبح المجتمع ناقصا غير كامل، فالمرأة يجب أن تمارس مهاما تتماشى و طبيعتها الأنثوية.[2]

[1] حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص : 188.

[2] علي أبو طاحون عدلي، النظريات الإجتماعية المعاصرة، الطبعة الأولى، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، بدون ذكر سنة، ص : 86.

و هناك من يرى أن تقسيم العمل بين الجنسين هو شكل غير طبيعي كما يراه **"دوركايم"**، لأنه قائم على تقسيم غير عادل و غير منصف بين الأفراد و الوظائف، أما من الناحية العملية فيراه الاقتصاديون أنه إهدار للكفاءات و الإمكانيات، فالمرأة تعتبر نصف اليد النشطة في المجتمع، هذه اليد يجب استغلالها من أجل رفع التنمية الاقتصادية للمجتمعات عن طريق المساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات، و من خلال الفرص المتاحة في سوق العمل و التوظيف، فجمود المرأة يعتبر عبء على المجتمع لأنها ستكون قوة مستهلكة للإنتاج فقط دون انتاجية ملموسة.[1]

ثانيا : أشكال التقسيم الجنسي للعمل :

إن للتقسيم الجنسي للعمل ثلاث أشكال و هي : الشكل الأفقي و الشكل العمودي أوما يسمى الإنفصال الرأسي، و الثالث يدعى الشكل الأجري.

فأما الشكل الأول يخص التميز في الصناعة حيث أن أغلبية الرجال يتمركزون في الصناعات الضخمة والمهمة، تتميز عادة بمكانة أعلى في سوق العمل مثل الصناعات النفطية و الكهربائية، فيكون متوسط تواجدهم في هذه الصناعات أكبر من متوسط تواجد النساء، أما النساء يتواجدن في الخدمات الإجتماعية أي الصناعات ذات مكانة أدنى في سوق العمل عادة، حيث تكون نسب مشاركتهن العالية جدا على المتوسط العام للمشاركة النسوية، و بهذا التمركز الكبير تصبح تسمى بالمهن النسوية.[2]

و يتشكل التمييز عندما تقل اختيارات المرأة المهنية و تحاصر بمهن تحتية، فالمهن غيرالزراعية تحت هيمنة الذكور أكثر بسبع أضعاف من التي تحت هيمنة الإناث، و بالتالي حصر المرأة في بعض الصناعات سيؤدي إلى وجود يد عاملة كبيرة، ينتج عنه خفض الأجور و منه تدني المستوى المعيشي للمرأة.[3]

أما الشكل الثاني فهو التفرقة بين الوظائف و يعتبر الشكل العمودي للتقسيم الجنسي للعمل فيتم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية و درجة المهارة العالية و الترقي الوظيفي، فالرجال يتمركزون في مجال الإشراف أما المرأة فتتمركز في مجال الإنتاج و بالتالي تكون السلطة في يد الرجال فيكونون القوة المهيمنة في المؤسسة، و فوارق الأجر تظهر باختلاف المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعامل الإداري يكون أكثر أجرا من الذي يعمل في المجال الإنتاجي.[4]

---

[1] عبد المعطي عبد الباسط، و آخرون، العوملة و قضايا المرأة و العمل، القاهرة : مطبوعات مركز البحوث و الدراسات الإجتماعية، 2002، ص ص : 20-21.

[2] Topouzis Daphné, modules sur le genre la population et le développement rural avec un intérêt particulier pour les régimes fonciers et les systèmes d'exploitation agricole, FAO, 1995, p : 10.

[3] Cahuc Pierre, Zylberberg André, économie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage, sans pays : édition De Boeck, 1996, p : 22.

[4] القاضي علي، وظيفة المرأة المسلمة، الكويت : دار القلم، 1986، ص : 26.

أما الشكل الثالث و هو التمييز على مستوى الأجرة و التفاوت في مستوى الكسب بين الجنسين، حيث تحصل الأنثى في المتوسط على مستوى أقل من الذكر بشكل ملحوظ، رغم أنه يتساوى الرجل و المرأة في الإنتاجية و التأهيل، فهما يشغلان نفس المنصب و يملكان نفس الكفاءة و يبذلان نفس الجهد، لكن الأجر الذي يحصلان عليه مختلف فقط بسبب الجنس.[1]

ثالثا : أسباب التقسيم الجنسي للعمل :

تتعدد تفسيرات أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الإتجاه الذي يميل إليه و حتى الذين يتبنون نفس الإتجاه يختلفون في نوعية المتغيرات التي يرون أنها أكثر تحكما و أهمية في دراسة الموضوع، وبالنسبة للنظرة الاقتصادية في الموضوع فيفترض الاقتصاديون النيوكلاسيك سيادة المنافسة في سوق العمل و بالتالي فإن الأجور تتساوى مع الإنتاجية الحدية للمشتغلين، إن كل الإتجاهات الاقتصادية تتفق على وجوب توفر المنافسة الشريفة لتكون فرصة العمل متاحة للجميع، و كل واحد يدفع له حسب انتاجيته رجلا كان أم امرأة، و تختلف الإتجاهات الاقتصادية في تفسير أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الخصائص والعوامل التي يبرزها و يجعلها أساسا لتفسيره، و سنقوم هنا بإبراز هذه الإتجاهات.[2]

1- إتجاه الاقتصاديون نيو كلاسيك :

هذا الإتجاه تنقسم قاعدته إلى ثلاث مناهج :[3]

أ- **منهج التكديس :** لقد ظهر هذا المفهوم في بريطانيا بعد الحرب العالمية و لكنه تطور مع **"بي برجمان"** حيث يعد جانب الطلب على العمل هو المحور الرئيسي لهذا المنهج، فيكون هناك تماثل بين الرجال و النساء في سوق العمل في الخاصية الإنتاجية، فكليهما له القدرة على انتاج سلع في نفس المستوى.

و التمييز هنا يكون على المستوى الأجري، أي الأجر الذي يتلقاه كل من الرجل و المرأة، و يعرف التمييز أو التحيز في سوق العمل على وجود خصائص شخصية للمشتغل مثل جنسه و سلالته ليس لها علاقة بإنتاجيته، و رغم ذلك تتخذ قيمة في سوق العمل، فأصحاب العمل يتحيزون لنوع على حساب الآخر فهم يتحيزون للرجال، فيشغلونهم في مختلف المجالات و المهن بينما يقتصرون بتشغيل النساء في مهن معينة ومحددة مثل : الصناعة النسيجية، فتكثر اليد العاملة فيحدث التكديس، هذا الأخير الذي ينتج عنه أجور منخفضة و متدنية للمرأة بسبب الفائض في اليد العاملة، و حتى إذا تمكنت المرأة من الإلتحاق بمهنة يسودها الرجال، فستحصل على أجر أقل نظرا لأن البديل المتاح أمامها هو المهن النسائية ذات الأجر المتدني.

---

[1] الحيدري إبراهيم، النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الساقي، 2003، ص: 10.

[2] Gazier Bernard, économie du travail et de l'emploi, Paris : édition Dalloz, 1991, p : 91.

[3] زيتون محيا، المرأة و التنمية : مناهج نظرية و قضايا عالمية، القاهرة : المركز القومي للبحوث الإجتماعية و الجنائية، 2000، ص : 47.

ب- **منهج رأس المال البشري :** يعرف رأس المال البشري بأنه كل الخصائص المكتسبة بواسطة الأفراد التي تجعلهم أكثر انتاجية، و يعد التعليم و التدريب و الخبرة أكثر أشكال رأس المال البشري ذيوعا في دراسة أسواق العمل، فيكون رأس المال البشري من خلال المصاريف التي يقدمها الفرد مقابل التعليم و التدريب والخبرة، و هذا المصروف يكون إما مباشر فيكون نقديا أو غير مباشر و هو الوقت الذي قضاه في اكتساب رأس المال.

و يعتبر هذا الإتجاه هذه المعادلة أو البنية التي يقوم على أساسها منهج رأس المال البشري حيث يعتبر الرجال و النساء فئتين غير متنافستين، و هذا راجع للإختلاف الموجود على مستوى الخصائص المكونة لكل منهما و هذا ما يفسره الدور التقليدي للمرأة، لأنها تقوم بإستثمار أقل من الإستثمار الذي يقوم به الرجل فهي تعلم أنها لن تستعمله كله فسن عملها أقل من سن عمل الرجل، فهي تخرج للتقاعد قبل الرجل، و في دورها كأم في الإنجاب و رعاية الأطفال تقوم بإنقطاعات كثيرة عن العمل هذا الإنقطاع الذي يؤدي إلى قطع أشواط كبيرة من طرف الرجل على مستوى الخبرة و التأهيل.

يتفق هذا المنهج مع منهج التكدس في أن سوق العمل يعمل بكفاءة من أجل مساواة الإنتاجية الحدية للمشتغل بالأجرة، مقارنة بالنساء التي عند عودتهن للعمل مرة أخرى فإن رصيد الخبرة لديهن يتدهور خلال فترة الإنقطاع و هكذا فإن قصر فترة الخبرة في الوظيفة و كثرة الإنقطاع عن العمل تعد أحد أوجه انخفاض انتاجية المرأة.

كما أن الإستثمارات التي تقوم بها المرأة في التعليم عادة ما تخص المجالات الأدبية و الإنسانية مقارنة بالرجل الذي يقوم بتخصصات تقنية، فاستراتيجية المرأة لإختيار هذه التخصصات راجع لقلة التغيرات أو التغير البطيء في هذه المجالات، مما يسمح لها بالإنسحاب من العمل ثم العودة إليه فيسهل عليها الإستدراك السريع لما فاتها، بينما الإستثمار في المجال التقني أين يكون التغير دائم و سريع لا يمكن لها الإنقطاع والعودة بسهولة لهذا المجال، فأحيانا يعتبر الإنقطاع الطويل اللاعودة إلى المهنة.[1]

ت- **المنهج الجديد لإقتصادات الأسرة :** إن من خصائص المرأة الطبيعية الإنجاب و رعاية الأطفال هذه الخصائص التي تؤثر في ذهنية المجتمع فتعتبر المرأة بيولوجيا معمولة لتصبح أما، هذه الخاصية هي التي تحدد عادة الإتجاه الذي يفسر وفقه التقسيم الجنسي للعمل، و الذي يلعب رأس المال البشري فيه دوره، فيتخصص الرجال في كسب رأس المال خارج المنزل أي العمل الخارجي، و تتخصص المرأة في الأعمال المنزلية و الواجبات الأسرية.[2]

[1] Sum Map, marché du travail et emploi au cambodge : contraintes à court terme et enjeux à long terme, thèse de doctorat en sciences economiques, Université Lumière - Lyon 2, 2007-2008, p : 15.

[2] البنك الدولي، النوع الإجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام، بيروت "لبنان" : دار الساقي، 2005، ص : 48.

و بالتالي يقسم لنا **"بكر"** الوقت لكل من الجنسين إلى ثلاثة أوقات العمل المأجور و العمل غير المأجور والهواية فالمرأة تتسم بعلاقة متبادلة بين العمل بأجر و العمل غير المأجور فهي مرتبطة بهما، فهي المسؤولة الأولى و الأساسية على الأعمال المنزلية لا يمكنها تفاديها، و نظرا للأعمال المنزلية الكثيرة التي تتطلب منها وقتا كبيرا و جهدا مضاعفا فهي تفقد جل طاقتها فيها، و بالتالي عندما تبحث عن عمل تبحثه في المجالات التي تتطلب جهدا قليلا أو عدد ساعات محدودة، و يترتب على ذلك انخفاض مستوى الكسب للنساء المتزوجات، كما تتأثر وظائفهن و مهنتهن، و يترتب على ذلك أيضا محدودية استثمارهن في رأسمال البشري اللازم لأنشطة السوق، مقارنة بالرجال الذين يبذلون جل طاقاتهم في العمل خارج المنزل لعدم إرتباطهم بالعمل غير المأجور لأن المجتمع لا يحملهم مسؤولية هذا النوع من الأعمال و هكذا يقضون أوقات الفراغ في بذل جهد أقل من خلال ممارستهم لهواياتهم أو إسترجاع الطاقات الضائعة أثناء عملهم خارج المنزل بالإسترخاء، و بالتالي هم يتميزون بارتفاع أجورهم نظرا لنوع المهنة التي يمارسونها.[1]

ث- **تقويم المنهج التقليدي و الجديد لرأسمال البشري :** إن هذا المنهج يأخذ بعين الإعتبار المنهج التقليدي ورأس المال البشري إلا أنه يعتبر هذه المتغيرات ليست وحدها المفسرة للتقسيم الجنسي للعمل، فبالإضافة إليها هناك متغيرات أخرى يجب إضافتها لتفسير التقسيم الجنسي للعمل، و هي التنشئة الإجتماعية التي لها التأثير الكبير في كل اختيارات المرأة و توجهاتها، سواء في سوق العمل أو في تكوين أسرة أو التعلم، وتعرف التنشئة الإجتماعية بعملية رد الفعل أو التأثير و تغيير سلوك الفرد و خصائصه الشخصية وفقا لتوقعات اللآخرين في المجتمع له،[2] و التنشئة الإجتماعية عملية تراكمية، بمعنى أن نمط التنشئة الحالي يستمد معالمه من النمط الذي ساد من قبل و الذي كان محل قبول الأفراد الخاضعين لتأثيره، أما أهم آليات التنشئة الإجتماعية بالنسبة لأدوار المرأة، فهي الأسرة و المدرسة و الزملاء و الأصدقاء و وسائل الإعلام وعوامل ثقافية مختلفة.[3]

فالتنشئة الإجتماعية تحاول أن ترسم للمرأة نموذجا لتظهر دورها في تكوين الأسرة و تربية الأبناء وأيضا خصوصية المرأة كأنثى، مثل الإعتماد على العاطفة، هذه الصفات التي تجعل المرأة تحدد إختياراتها وإتجهاتها وفقا لتأثرها بهذه التنشئة، سواء في التعليم أو نوع النشاط في سوق العمل، كما أشار إليه **"سيمون"** : « لا نولد نساء، و إنما نصبح نساء ».[4]

---

[1] OIT, les femmes travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Genève, 2000, p : 06.

[2] Caluic Pierre, Zylberberg André, microéconomie du Marché du Travail, Paris : éd : La Découverte, 2003, p : 50.

[3] Chaulet Claudine, la terre les freres et l'argent, Tome 01, Alger : éd : les Presses de l'Office des Publications Universitaires, sans année, p : 21.

[4] Benbekhti Omar, et autres, Algérie : De la réforme agraire au développement rural, l'évolution des interventions en milieu rural, conférence internationale sur la réforme agraire et le développement rural (CIRADR), Brésil "Porto Alegre", 07 au 10 mars 2006, p : 71.

و بالإضافة إلى هذه العوامل هناك عامل آخر مهم لا يجب تجاوزه و هو الهيكل المهني السائد في توجيهات المرأة، فوجود مهن و نشاطات محددة بالنسبة للمرأة في سوق العمل، هذا يعني أن الفرص المهنية مؤطرة بالنسبة لها، هذا الذي يجعلها تحدد إختياراتها و أهدافها، فتقبل على التكوين و التعلم في مجالات تتماشى و متطلبات السوق، فهي تتبع استراتيجية المطالبة بالوظائف التي تخص المهن و النشاطات التي يوفرها لها السوق و فرصه.

بعد المناهج النيو كلاسيكية جاءت مناهج بديلة محاولة تفسير أسباب تقسيم العمل بين الجنسين.[1]

2- منهج صاحب العمل المحتكر :

و يقوم هذا الإتجاه على فكرة الإحتكار من جانب الطلب المتمثل في صاحب العمل، فيكون هناك عرض كبير للقوة العاملة النسوية، و هذا بسبب عدم تمكنها من التنقل من مكان إلى آخر نظرا لإرتباطها بالأسرة عدم الحركة هذه يجعل العرض أكبر من الطلب، و منه تدني مستوى الأجور عن المستوى الحقيقي المعادل للإنتاجية المقدمة، فتوفر يد عاملة على المستوى المحلي يؤثر في اختيار العمل للمؤسسة، و هذا عكس الجنس الرجالي الذي يكون العرض فيه مرنا حيث يمس مختلف المجالات و المناطق.

فالرجال أكثر إقبالا للعمل في مناطق أخرى و الإنتقال للعيش بعيدا عن مناطق سكناهم فهم المسؤولون عن الأسرة و القرار يكون بيدهم، و حتى في حالة العزوبية فإنهم ينتقلون دون أي إعتراض لا من الأسرة ولا من المجتمع فالمجتمع أكثر تقبلا لهذا السلوك، و في هذا المنهج يعتبر صاحب العمل مستغل للقوة العاملة فبسبب التقسيم الجنسي للعمل في هذه الحالة يحقق ربحا للمحتكر بسبب اختلاف مرونة عرض العمل للنساء والرجال.[2]

3- نموذج سوق العمل الداخلي :

إن هذا النموذج يختلف عن النماذج السابقة فهو يعتبر المنافسة ليست بالضرورة شاملة و جامعة لسوق العمل ككل، و أن الأجر الذي يتحصل عليه العامل هو أجر لمتوسط الإنتاجية، حيث أننا نأخذ فرقة عمل مقسمة على الإنتاجية لنحصل على متوسط الإنتاجية و منه أجر العمال.[3]

إذن يمكن أن يكون أحد العمال تحصل على أجر أقل من انتاجيته و العكس صحيح، يمكن لعامل آخر أن يأخذ أكثر من انتاجيته و آخر يساوي انتاجيته.[4]

---

[1] Ministère de l'Agriculture et de Développement Rural Algérienne, recensement général de l'agriculture, 2001, p : 03.

[2] Ministre d'Agriculture et de Développement Rural : La politique de renouveau rural, appui à la mise en oeuvre du PSRR programme d'action 2009, Algérie, 2008, p : 04.

[3] Helvi Sipila, les travaillleuses et la société : BIT, Lausanne : éditions La Concorde, 1976, p p : 33-34.

[4] Baroti Henri, population, travail, chômage, le plein emploi en question, Paris : éd : Economica, 1982, p : 33.

يمكن في هذا المنهج التقسيم بين نوعين من المهن الموجودة في المؤسسة مهن دنيا و مهن عليا، فأما المهن الدنيا هي مهن تكون فرصة الترقية فيها قليلة و محدودة أو منعدمة و تتميز بأجر منخفض، في حين المهن العليا فهي المهن ذات الترقية الدائمة و المستمرة، و تتميز بأجر مرتفع، و الفصل الوظيفي عند مرحلة التعيين هو الخطوة الأساسية في اتجاه تمييز أصحاب العمل بين الذكور و الإناث، أي أنهم يختارون النوع عند التوظيف الأول في المؤسسة من السوق الخارجية لليد العاملة حيث كثيرا ما توظف النساء في المهن الدنيا على أساس أنهن جئن لتعويض الرجال في العمل الصناعي غير المؤهل و بسبب الإنقطاعات التي تقوم بها المرأة أو حتى ترك المهنة، نظرا لمسؤولياتها الأسرية عكس الرجل الذي يركز على مساره المهني ويحاول دائما كسب المراكز العليا، و بالتالي يكون التكوين و الخبرة متسلسلين لا ينقطعان إلا لظروف قاهرة، و منه في الجمع الإحصائي يكون متوسط الإنتاجية عالية عكس المتوقع للمرأة، فإنقطاعاتها الكثيرة تؤدي إلى انتاجية متوسطة أو ضعيفة، فتوقع صاحب العمل ينطوي على التحيز لأنه يتعامل مع كل مفردة من المجموعة و كأنها تحمل نفس الإنتاجية المتوسطة، بينما يمكن للمرأة أن تبذل جهدا كبيرا في فترة عملها أو تكون إنقطاعاتها قليلة و بالتالي يكون متوسطها الإنتاجي مخالفا لما توقعه صاحب العمل. كما يفسر هذا المنهج تقسييم العمل بين الجنسين على أساس التطور التكنولوجي حيث عوض الإنسان بالآلة الأمر الذي أدى لتقليص الوظائف، فتسبب في عدم إمكانية إدخال يد عاملة كبيرة للمؤسسة و زيادة الإنتاج، حتى لا يحصل التكديس، و منه يحصل ما يسمى بالتحيز التكنولوجي.

4- المنهج النسائي الراديكالي :

إن هذا المنهج يعتبر أن المرأة مضطهدة من قبل الأسرة و المجتمع فهذا الإضطهاد هو المسبب للتقسيم الجنسي في المجتمع، و في هذا النطاق يرى **"إنجلز"** أنه يعود سبب تقسيم العمل بين الجنسين في مجال النشاط الإنتاجي إلى أدوار المرأة في إعادة الإنتاج.

"فماركس و إنجلز" يريان أن سيطرة الأسرة على المرأة يرجع أساسا عند ظهور الملكية الخاصة للأفراد التي أدت إلى ظهور تفاوتات في الثروة و المكانة الإجتماعية، و التي أدت بدورها إلى تدني مكانة المرأة في المجتمع و تقليدها مهام المهن الدنيا. و من أجل أن تتحرر، يجب أن تعمل و يكون هذا بالتساوي في المهن التي تكون عندما يتساوى كل الأفراد مكونين طبقة واحدة، كما يذهب إلى ذلك **"إنجلز"** سيصبح من الواضح من أجل تحرير النساء لابد من تحقيق الشرط الأول لذلك و هو إدخال جميع النساء في النشاط العام، و هذا يعني إلغاء الأسرة المنعزلة كوحدة اقتصادية اجتماعية و بتحويل و سائل الإنتاج إلى الملكية العامة تتوقف الأسرة عن أن تكون الوحدة الاقتصادية للمجتمع، و تصبح إدارة البيوت صناعة اجتماعية، فتعليم الأطفال والعناية بهم يصبح شأنا من الشؤون العامة.[1]

[1] De Coster Michel, Pichault Françoit, traité de sociologie du travail, Belgique : éditions De Boek et Larcier, 1994, p : 425.

بينما ترى **"مارتمان"** أن إختلاف المكانة الإجتماعية تعود إلى سيطرة النظام الأبوي على الأسرة الذي يعرف على أنه نظام اجتماعي تتحدد مكانة المرأة فيه من خلال وصاية الزوج و الأب و الإخوة الذكور وتكون الوصاية ذات طبيعة اقتصادية.

تكون سلطة الذكر على المرأة قائمة في الأسرة فهي التي تحدد التقسيم الجنسي للعمل في الأسرة من خلال المرور من الأبوية إلى الأموية، و رغم التغيرات الحاصلة بظهور الرأسمالية إلا أن هذه السيطرة مازالت قائمة مؤثرة على مكانة المرأة حتى في سوق العمل و التقسيم الجنسي للعمل خارج الأسرة، و من أجل هذا ترى **"سيمون دي بوفوار"** أن المرأة ستظل مستعبدة حتى يتم القضاء على خرافة الأسرة و خرافة الأمومة و الغريزة الأبوية.

و في السياق نفسه يرى **"موريسو"** أنه يجب إعادة التقسيم الجنسي للعمل من خلال القطيعة الإبستيمولوجية، بالنسبة للعمل المأجور و غير المأجور بالتقسيم العادل للعمل الإنتاجي، و إعادة الإنتاج وهذا بالنسبة لكلا الطرفين، و يمكن الإشارة إلى أن أغلب التابعين لهذا المنهج هم من مدعمي و رواد الحركات النسوية.[1]

5- الإتجاهات العربية للتقسيم الجنسي للعمل :

بالنسبة للتقسيم الجنسي للعمل في الدول العربية فهي تتركز في ثلاث اتجاهات.

أ- **الإتجاه الأول :** أصحاب هذا الإتجاه يرجعون إلى مرجعين الديني و التقاليد للتمسك بآرائهم، فيعتبرون أن المكان الرئيسي و الطبيعي للمرأة هو المنزل، فواجبها القيام بإنجاب الأطفال و تربيتهم حسب الوظيفة البيولوجية التي يبنى عليها جسدها، و لكن هذا الإتجاه يسمح للمرأة بالعمل عند عدم وجود الرجل الذي يتولى العمل بالأصالة، فالرجل هو المجبور على كفالة نساء بيته.

و يعتبر هذا الإتجاه أن المرأة مجبورة على الضعف و عدم القدرة على مشاركة الرجال في الأعمال العامة و لكن هذا لا يعني أنه يمنع المرأة من العمل نهائيا فهو يسمح للمرأة بالعمل في الزراعة في المزارع العائلية، أو المؤسسات الإنتاجية الخاصة بالعائلة، ففي هذا النوع من المؤسسات يكون الجو العائلي فيه هو السائد، كما يرى هذا الإتجاه أن هناك مهن يمكن أن تمارسها المرأة فهي وظائف تكاد تكون نسوية كالتمريض و تدريس البنات في مختلف المراحل الدراسية، بل إن هذه المجالات منها ما هو من إختصاص المرأة كتدريس الفتيات و علم التمريض النسوي و لكن يحرص هذا الإتجاه على تحريم الإختلاط في العمل، كما يشترط هذا الإتجاه على أن تلتزم المرأة باللباس الشرعي في حياتها العامة، و في عملها، و يسمح بلباس المهنة إن كان العمل لا يدخل عليه رجال أجانب.[2]

[1] FAO, la voix des femmes pour le changement : la communication et la femme rurale, Rome, 1999, p : 26.
[2] Touraine Alain, pour la sociologie, Paris : éditions Le Seuil, 1974, p : 425.

ب- **الإتجاه الثاني :** و هو الإتجاه السائد بكثرة حيث يتسم بنظرة متحررة نسبيا، فهو يسمح للمرأة بممارسة بعض المهن المحددة و التي تعتبر ذات خصائص مصنفة كمهن نسائية بحيث لا تتعارض و التقاليد التي يبنى عليها المجتمع، كالتعليم و التمريض و الخياطة.

ت- **الإتجاه الثالث :** و هو الإتجاه التحرري الذي ينادي بالمساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات حيث يرى أن المرأة من حقها الإبداع و الحرية و تحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديدا للرجل، فيتقبل ويشجع دخول المرأة جميع المجالات متجاوزا كل الخطوط الحمراء التي وضعها المجتمع ليحدد نوع العمل المسموح للمرأة القيام به، فهو يقوم برفض الأحكام الشرعية، و الواقع الإجتماعي، الذي قد يخالف تلك المبادئ و الأحكام كثيرا أو قليلا.[1]

المطلب الثالث : المرأة في ظل معوقات العمل

لقد عرف سوق العمل في دول العالم تحولات كبيرة جدا أدت إلى تغير في تركيبته، فبعدما كان وسط ذكوري بامتياز أصبح الآن وسط يتميز بحضور نسوي كبير جدا على الرغم من الصعوبات التي تواجهها.

أولا : المهن الرجالية و المهن النسائية :

إن المهن الرجالية و المهن النسائية تعبر عن الإختلاف الموجود في نوعية الوظائف التي يشغلها كل من الرجل و المرأة، هذا الإختلاف هو الذي يؤثر بطريقة مباشرة في التأهيل و الخبرة التي يحصل عليها كل واحد منهما.

فيمكن التفريق بين المهن الرجالية و المهن النسائية في الأعمال و الصناعات الخاضعة لهيمنة نوع اجتماعي معين، يشكل فيها العاملون من نوع اجتماعي واحد أكثر من 80 % من القوة العاملة فعن طريق التمركز الكبير لأحد الجنسين في وظائف أو قطاعات معينة تتميز بخصائص مميزة، تجعلها خاصة بميدان نوع اجتماعي واحد، و هذا ما يؤكده الواقع الإجتماعي حيث نجد تمركز الرجال في مختلف الميادين والأنشطة، خاصة تلك التي لديها وزن و جاذبية و أهمية مركزية في التنمية الإقتصادية كالقطاعات الإستراتجية (الطاقة و المناجم)، التي تتطلب القوة العضلية و الجسدية، و القطاعات الحساسة كالمؤسسات الأمنية الجيش و الشرطة، فهي كقطاعات رجالية لا تظهر المرأة فيها إلا بشكل محتشم.

إن المراكز العليا يتقلدها الرجال كإطارات و خاصة كإطارات سامية، و يسجلون نسبة مرتفعة في المراكز الأساسية الخاصة بالسلطة و المشاركة السياسية في هذه الميادين و المجالات، بالمقابل تسجل المرأة حضورا منخفضا، و تتسم المهن الرجالية بفرص الترقية و التكوين المستمر.[2]

[1] البيانوني عبد المجيد، إنها الأنثى، بيروت : مؤسسة الكتب الثقافية، 2006، ص : 53.

[2] Roux Charles, et autres, les femmes et le travail du moyen age à nos jours, Milan : éditions de la Courttille, 1981, p : 183.

أما بالنسبة للمهن النسائية فهي مهن توصف بالمهن التحتية و الأقل جاذبية، فهي تتمركز في أسفل السلم الهرمي كعاملة بسيطة، و إن وجدت المرأة في المراكز العليا فبنسب قليلة جدا، فنجدها متمركزة في قطاع الخدمات و الزراعة و في القطاع غير الرسمي كما يسجلن مشاركتهن في العمل بالعقود المؤقتة أو العمل لوقت جزئي، فالمرأة غير ممثلة بإنصاف في الوظائف ذات الأجر المرتفع، بما في ذلك الوظائف الإدارية وتتواجد في مناصب شغل تتميز بالأجر المنخفض و بفرص ضئيلة للترقية و التكوين.[1]

ثانيا : التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر :

إن التمكين بشكل عام هو زيادة قدرة الأفراد على اتخاذ قرارات حياتية استراتيجية في إطار كانت فيه تلك القدرات محرومة، كما يعرف بأنه عملية ديناميكية تسعى للقضاء على جميع أشكال التمييز و اللامساواة بين البشر حيث أن نجاح هدف عملية التمكين يستوجب بالضرورة إزالة جميع العقبات القانونية و الإجتماعية والسياسية و الاقتصادية أو غيرها من السلوكات النمطية التي تضع الفئات المهمشة في آخر اهتمامات الدول و في المقابل السعي إلى تبني تشريعات و انشاء مؤسسات تساهم في القضاء على كل مظاهر التمييز و تتولى عملية التمكين و إدماج تلك الفئات المنسية في المجتمع.[2]

بالنسبة للتمكين الاقتصادي للمرأة فيعرف بأنه تلك العملية التي تصبح من خلالها المرأة فرديا و جماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس و القدرة على التصدي لعدم المساواة بينها و بين الرجل، و ينتج عن هذا التمكين آثارا على المرأة و أهم هذه الآثار نجد : [3]

1- يسمح لها بترتيب علاقتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه.

2- ينمي التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالإستقلال الذاتي.

3- يوسع من مجال حريتها الإجتماعية و الفكرية.

4- يساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الإجتماعية التي انصبت و تنصب عليها.

5- يسمح لها بتنمية مهاراتها العلمية و المعرفية.

6- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقتها مع ذاتها أولا.

---

[1] البنك الدولي، إدماج النوع الإجتماعي في التنمية، ترجمة : هشام عبد الله، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت "لبنان"، 2004، ص : 49.

[2] Souaber Hassen, activité féminine en Algérie réalités et perspectives, Alger : sans maison d'édition, 2007, p : 10.

[3] سلامي منيرة، ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، العدد : 03، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ص : 50.

ثالثا : ظاهرة السقف الزجاجي :

تستعمل ظاهرة السقف الزجاجي لوصف ظاهرة ضعف تواجد المرأة في أعلى الهرم السلمي أو ما يعرف أيضا بالحركية العمودية المحدودة للنساء في مجال العمل، فتعيق المسار المهني للنساء و تتسبب في ندرتهن في أعلى الهرم السلمي للمؤسسات و الإدارات العمومية.

1- مفهوم ظاهرة السقف الزجاجي :

تعتبر ظاهرة الأسقف الزجاجية من المفاهيم الحديثة و التي ظهرت نتيجة ضعف تواجد النساء في المناصب القيادية، إذ أن لها علاقة مباشرة مع سير و تطور المسار المهني للمرأة، فهي تحلل أوجه عدم المساواة بين النساء و الرجال في العمل من خلال الحصول على فرص الترقية و قد استعمل التعبير على نطاق واسع في الإعلام و التقارير الحكومية الرسمية و الأكاديمية.

إذ أنه لا يمكن رؤية السقف إذا كان من زجاج لأنه شفاف و السقف عادة عال نحتاج إلى سلم للوصول إليه. هذه الصورة هي استعارة لتوضيح وضع المرأة المهني.

حيث كان أول ظهور لهذا المفهوم في أمريكا أواخر السبعينات من خلال مقال نشره الصحفيين : **"هيموويتز hymowitz"** و **"تشيلهاردت Schellhardt"** على جريدة وول ستريت، حيث أخذت الفكرة من فيلم **"ايليا كازان"** : الرجل المحترم سنة 1947، تحت مسمى glass ceiling في أمريكا و قد وصلت بعد ذلك إلى فرنسا و أخذت اسم le plafond de verre.

و في محاولة لمواجهة هذه الظاهرة أنشئ وزير العمل الأمريكي سنة 1991 لجنة تحقيق السقف الزجاجي في إطار القانون المدني تدرس معوقات وصول النساء العاملات إلى المناصب العليا، و تعمل على وضع ممارسات جديدة تحد من هذه العوائق و تساعد المرأة للوصول إلى المناصب القيادية.

حيث عرفت هذه اللجنة السقف الزجاجي : على أنه مجموع العوائق الإصطناعية التي تعيق وصول النساء العاملات المؤهلات إلى مناصب التسيير.

و قد اكتشف لاحقا أن ظاهرة السقف الزجاجي هي عبارة عن ظاهرة عالمية سجل وجودها في معظم دول العالم باختلاف النسب، إذ يمكننا تعريفها : بالظاهرة التي تعبر عن عدم المساواة بين النساء و الرجال في الهيكل التنظيمي للسلطة، و هي مجموع الحواجز المرئية و غير المرئية التي تحول دون وصول المرأة إلى مناصب اتخاذ القرار.[1]

تمثل فرضية السقف الزجاجي أو عنق الزجاجة مجموع الصعوبات و العقبات التي تواجه النساء في صعود درج السلم الإداري و الترقية إلى مستويات أعلى في السلم الهرمي مقارنة بالرجال.[2]

[1] Denis Sarah, antécédents et conséquences de la perception d'un plafond de verre chez les femmes managers, France : sans maison d'édition, 2013, p : 01.
[2] Patrick Arthuis, Muet Pierre Alain, théories du chômage, Paris : éd : Economica, 1995, p : 12.

و من أجل استكشاف هذه الفرضية أقيمت دراسة على بيانات ثلاثة دول و هي الولايات المتحدة الأمريكية استراليا و السويد كانت نتيجتها : أنه هناك أدلة قوية على وجود فجوة بين الجنسين و أن النساء لديهن احتمالات أقل من الرجال في السلطة.[1]

2- تفسير أسباب ظاهرة عنق الزجاجة :

و في محاولة لتفسير هذه الظاهرة و أسبابها، أرجع معظم الباحثين و الأكاديميين هذا إلى مجموعة من العوائق التي تقف حائلا دون تطور المسار المهني للمرأة إلى ثلاث معوقات رئيسية نفصلها فيما يلي :

أ- المعوقات الإجتماعية و الثقافية : و هي تمثل مجموع المعوقات و الصعوبات التي تفرضها طبيعة وثقافة المجتمع و عاداته و تقاليده على المرأة و تصعب وصولها إلى مناصب اتخاذ القرار.

و يمكن أن تتجلى أهم المعوقات الإجتماعية و الثقافية التي تعيق ممارسة المرأة للسلوك القيادي فيما يلي:

- التنشئة الإجتماعية : إن ثقافة المجتمع الجزائري القائمة على تمييز الذكر عن الأنثى منذ الولادة (المجتمع ذكوري)، و هذا ما أثر على تنشئة الجنسين، فمن خلال التربية القائمة على تفضيل الجنس الذكري لم يترك للمرأة مجال الأفضلية في عملية القيادة فنظرة المجتمع لها على أنها بديل غير صالح للعمل في المناصب العليا أنقص من قدرتها و أثر على ثقتها بنفسها و أضعف فرصها أمام الرجل.

إذ أن المجتمع يتجه نحو الإعتقاد أن قدرة النساء العقلية و الجسدية - بحكم طبيعتهن - أقل من قدرة الرجال، و لذلك تم عزل النساء عن الأجواء الأكاديمية و الاقتصادية و الحياة العامة. و نتيجة لسياسة العزل تلك، ظلت القدرات الحقيقية لكثير من النساء غير مكتملة.

إن المعتقدات الثقافية أدت إلى التصنيف النمطي بمعنى أن الرجل له دائما دور القيادة و يتحمل أعباء النفقة و مسؤولية الأسرة بمقتضى طبيعته الفيزيولوجية أما المرأة فهي دائما تابعة له و تعمل تحت قيادته. هذا ما جعل النساء ضحايا لهذه الظاهرة بينما يتبوأ الرجال مكانة أفضل أيا كانت مؤهلاتهم الأكاديمية والمهنية.

فالعادات و التقاليد فرضت تقسيما للمسؤوليات فحملت الرجل عبئ العمل خارج البيت و أوكلت للمرأة مهمة تسيير شؤون المنزل و الإهتمام بالزوج و تربية الأولاد فالمجتمع يرى المرأة كربة بيت فقط وعندما دخلت عالم الشغل ازدوجت المسؤوليات الملقاة على عاتقها مما صعب مهمتها في التوفيق بين مسؤولياتها الأسرية و المهنية، مما جعلها تتنازل عن طموحاتها المهنية و هذا ما أثر سلبا على وصولها إلى مناصب عليا.[2]

---

[1] Laufer Jacqueline, Muller Pierre, le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement, revue politique et management public, 2011, N° : 28/02, Avril-Juin, P p : 132-134.

[2] تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية (دراسة مقارنة)، الجزائر "بن عكنون": ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص ص : 37-39.

ب- **العوائق التنظيمية و الممارساتية :** و هي تمثل مجموع المعوقات الموجودة في الحياة العملية سواء كانت تنظيمية من خلال القوانين المنظمة للعمل أو ممارساتية من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تعيق وصول المرأة إلى مناصب اتخاذ القرار.

و فيما يلي تتجلى لنا أهم المعوقات التنظيمية و الممارساتية التي تعيق ممارسة المرأة للسلوك القيادي :

- سلطة تنظيمية ذكورية : يرى المسؤولون الرجال أن المسؤوليات الأسرية الكبيرة التي على عاتق المرأة، تحول دون توليها مركزا قياديا، كما يرون أن المرأة غير قادرة على القيادة، و ذلك نتيجة موروثات اجتماعية سائدة، تكرست لدى الجميع بأن الرجل أقدر على القيادة. إضافة إلى أن الرجل المرؤوس يؤكد أن التعامل مع الرجل أسهل.

- مكانة المرأة في الشبكات المهنية : قلة نسبة تواجد المرأة في شبكات العمل الرسمية إضافة إلى محدودية تواجدها في الشبكات غير الرسمية بسبب عدم توفرها على الحرية المتواجدة لدى الرجل و التي تفرضها مثل هذه الشبكات من علاقات حتى بعد انتهاء أوقات العمل أثر سلبا على وصولها إلى مناصب عليا.[1]

- نقص علاقات الدعم و التحفيز : إن المناصب العليا تحتاج إلى مجموعة من الخبرات التي يكتسبها العامل عادة ممن سبقوه في هذه المناصب، الشخص الذي يفيد العمال الجدد يكون بمثابة الراعي لهذه الكفاءات لتصبح أكثر خبرة، لكن حظوظ المرأة في الرعاية من طرف هذا الشخص ضئيلة مقارنة بالرجال لأن هذا الراعي غالبا ما يكون رجل و الذي يشكل للمرأة صعوبة في الإتصال به على عكس الجنس الآخر الذي له الحظ الأوفر في ذلك من خلال حريته خصوصا خارج ساعات العمل و هو ما أضعف قدرتها على تولي مناصب عليا.

ضف إلى ذلك اعتقاد صناع القرار بضعف قدرة المرأة على تولي المناصب الإدارية العليا و بأن نجاح بعض النساء في العمل يعتمد على المجاملات. و أن المرأة تهتم فقط بالأمور الشكلية على حساب الجوهر. وهذا ما أثر على دعم و تشجيع المرأة و لو معنويا. و بقلة الحوافز نقصت رغبة المرأة في تبوأ مثل هذه المناصب لإعتقادها أنها غير جديرة بها.

- قلة عدد النساء في مواقع اتخاذ القرارات : إذ أن المسؤولين الذكور لا يولون الثقة الكافية للنساء العاملات و لا يقترحون عليهن تولي مناصب عليا خوفا من حدوث اضطراب في العمل لأسباب تتعلق بالمرأة : فهي لها حياتها الخاصة و لابد أن تريد تكوين أسرة و انجاب أطفال مما يستدعي أن تستفيد من عطلة أمومة و بعد ذلك من ساعات الرضاعة، و هذه الإنقطاعات في العمل و التي تفرضها طبيعة المرأة جعلت المسؤولين يخافون ايلاءها مناصب عليا لحساسية مثل هذه المناصب و خوف حدوث عطل في العمل.[2]

[1] Marcel Bruno, Taieb Jacques, le chômage aujourd'hui : un phénomène pluriel, France : éditions Nathan, 1991, p : 42.

[2] Chantal Gueguen, déterminants du chômage: une analyses sur données françaises en long terme,thèse de doctorat en sciences économiques,Université Rennes I-France, 1994-1995, p: 115.

- غياب المعايير الواضحة للمناصب الإدارية العليا : فمعايير الترقية هي معايير ذكورية بحتة، لا تأخذ بعين الإعتبار الإختلاف بين الجنسين و بالأخص خصوصية المرأة، إذ أن المرأة لا تسطيع العمل بالليل و الإنتقال لأداء المهمات خارج منطقتها أو ما يسمى بالحركية الجغرافية مما جعل المسؤولون يفضلون الذكور لمثل هذه المناصب.

ت- **العوائق الفردية :** أثبتت الدراسات أن للمرأة كثيرا من العوائق الفردية و هي عبارة عن مجموع المعوقات الذاتية المرتبطة بشخصها و تشكل محدودية في اعتلائها مناصب اتخاذ القرار فهي تؤدي إلى عدم شعورها بالنجاح في عملها أهمها :

- تفضيلات المرأة العاملة : المرأة بطبيعتها التي تميل إلى العاطفة، لديها ميول تفضيلية للأسرة و لواجبتها الأسرية أكثر من السلطة و الوصول إلى مناصب القرار و هذا ما جعلها تحجم عن قبول مناصب عليا لظنها أن مثل هذه المناصب تتطلب وقتا و جهدا إضافيين و الذي قد يؤثر على واجباتها الأسرية. إذ أنها مجبرة بالقيام بعدة أدوار دفعة واحدة : ابنة، زوجة، أم، موظفة مما جعلها تعيش ظروف نفسية سلبية إذ أن هناك خصوصية لكل دور، و هذا انعكس سلبا على مطالبتها بتولي مناصب قيادية.

- مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة : يمثل مفهوم النجاح في العمل عند غالبية النساء العاملات منصب مهم و أجر محفز و ليس بالضرورة منصب عالي، و هذا ما أثر على نسبة تواجد المرأة في المناصب العليا و جعلها متدنية.[1]

- نظرة المرأة العاملة : من خلال التنشئة الإجتماعية القائمة على العقلية الذكورية تكونت فكرة لدى المرأة أن نموذج المسير الناجح هي حكر على الرجل دون المرأة.[2]

- ثقافة إدارية ضعيفة : عدم وجود دراية و معرفة كافية بحقوقها و بقوانين العمل مما جعل نصيبها في مواقع اتخاذ القرار ضعيف مقارنة بالرجل.

- عقدة الخوف الدائم من الفشل في التقدم و التطور.

- نقص تصريحها برغباتها المهنية و اعتذار المرأة عن قبول الفرص المتاحة لها عند ترشيحها من طرف المسئولين لشغل منصب عالي.[3]

---

[1] طريف شوقي فرج، المهارات الإجتماعية و الإتصالية، القاهرة "مصر" : دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، 2003، ص 56.

[2] Benatia Farouk, le travail féminin en Algérie, Alger : éditions SNED, SD, 1970, p p : 70-71.

[3] بن علي أمينة، مداخلة بعنوان : تمكين المرأة بين المفهوم و التبني، ندوة علمية أسبوعية حول المرأة .... محرك أساسي للتنمية الوطنية، 07 مارس 2017، العدد : 03، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة طاهري محمد-بشار، ص ص : 10-11.

المبحث الثالث : وضعية سوق العمل في الجزائر

يمثل سوق العمل واحدا من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي و أهم هاجس اجتماعي بإعتباره أحد أكبر عوامل الإستقرار. ففي الجزائر يوجد عوامل تؤثر في سوق العمل منها : عوامل اجتماعية و عوامل اقتصادية، و من هنا تظهر إختلالات في هذا السوق و التي تكون من ورائها مجموعة من الأسباب.

المطلب الأول : طرق التشغيل في الجزائر

يتطلب تحليل سوق العمل في الجزائر على مستوى الاقتصاد الكلي، فهم المحيط الذي تطور فيه هذا السوق.

أولا : سياسات التشغيل في الجزائر :

مرت سياسة التشغيل بالجزائر بثلاث مراحل هي :

1- قبل الثمانينات :

إن مغادرة المعمر الفرنسي غداة الإستقلال مباشرة أوجد فراغا في العديد من مناصب الشغل، زاده في ذلك الهجرة إلى فرنسا للعديد من الجزائريين[1] (222.631 شخص سنة 1963)[2]، مما شكل فرصا للعمل لعدد لا بأس به من الجزائريين، إلا أن المستوى العلمي و المهني الهزيل من جهة و مستوى الإستثمار الضعيف أدى إلى انعدام مناصب شغل جديدة و كانت الجزائر تحوي ما يقارب 900.000 شخص يبحثون عن شغل دائم سنة 1964.

فشرعت الجزائر في مرحلة التأميم، و إختيار نمط الاقتصاد الموجه بصورة فعلية ابتداء من 1966[3] (أين بلغ عدد سكان الجزائر 11,8 مليون نسمة و الفئة النشطة 2.932.200 فرد)[4] فكرست المخططات الثلاثية و الرباعية مبدأ خلق مناصب شغل دائمة للقضاء على البطالة نهائيا في ظل نمو ديمغرافي متزايد شمل بذلك فئة السكان النشيطين (96.000 شخص سنويا خلال المخطط الثلاثي لينتقل إلى 108.000 خلال الرباعي الأول و 127.000 في الرباعي الثاني) التي تضاعف عددها بنسبة 4 % سنويا في ظرف 17 سنة خاصة فئة الشباب رغم الإرتفاع الملحوظ في مستوى التشغيل الذي مس القطاع الصناعي الذي شهد تحولا لليد العاملة من القطاع الزراعي، مما ساهم بشكل كبير في حالة النزوح نحو المدن.[5]

---

[1] البشير عبد الكريم، محددات البطالة : دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه دولة، المعهد الوطني للإحصاء و التخطيط - الجزائر، 2001-2002، ص ص : 99-100.

[2] الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، الموقع http://www.ons.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/08/26.

[3] البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص : 100.

[4] الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، الموقع http://www.ons.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/08/26.

[5] دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص : 303.

عمدت الجزائر في هذه المرحلة على انشاء قاعدة صناعية تعمل على امتصاص الفائض في العمالة قصد خلق التوزان في سوق العمل بانتهاج سياسة تنموية تعمل على إحلال الواردات (انشاء صناعات تنتج مواد تعوض وارداتها)، مما جعل الدولة تتدخل بصورة شبه كلية في مجال الإنتاج لتوزيع و تنظيم الاقتصاد عبر التخطيط الإستراتيجي، هذا في ظل انعدام قطاع خاص قادر على المشاركة في التنمية. وإن احتكار الدولة و الحماية العالية للسوق الداخلي الذي مثل المحرك الأساسي لعملية النمو و التنمية شكل ركيزة في سياسة التشغيل و الحد من البطالة التي عرفت بعض النتائج الإيجابية من انشاء الآلاف من مواقع الشغل الدائمة. إلا أن النظرة التكنوقراطية و البيروقراطية و الافتقار للحوار الاقتصادي والإجتماعي بالإضافة إلى التبعية للمحروقات كل ذلك ساهم في ظهور بوادر أزمة اقتصادية و هيكلية حادة.

2- فترة الثمانينات :

لقد بينت سياسة التشغيل خلال هذه المرحلة مواصلة خلق مناصب الشغل قصد تلبية العرض الإضافي للعمل و ذلك على ضوء مناصب الشغل المتوقع إحداثها في مختلف القطاعات و على دور الأهداف التي ترمي إليها. إلا أن الملاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع عدد السكان النشيطين بمعدل سنوي يقدر بـــ : 3,2% أغلبيتهم شباب (52,3 % لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة، عام 1984) مما أدى إلى تحقيق إلا نسبة 59,8 % من مجموع المناصب المبرمجة. و على العموم فقد عرف الطلب في سوق العمل خلال المخطط الخماسي الأول ارتفاعا هاما أغلبه كان في قطاع البناء و الأشغال العمومية. إلا أن الأزمة الاقتصادية (1986) أثرت على سياسة التشغيل مما أدى إلى انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل السنوية (فمن 170.000 منصب سنة 1984* إلى 125.000 سنة 1985 ثم 116.000 منصب سنة 1986)، كان سببها المشاكل المالية، و تقليص مخططات التكفل بالتشغيل.

3- سياسة التشغيل في الجزائر في ظل الإنفتاح الاقتصادي :

إن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر ذاتيا لم تكن لها جدوى، أمام تراجع معدلات النمو الاقتصادي و تفاقم الأزمة المالية، و سوء إدارة الدين الخارجي، حيث ارتفعت خدمة الدين إلى الصادرات من 27 % سنة 1980 إلى أكثر من 54 % سنة 1986. الأمر الذي دفع الدولة إلى اللجوء إلى المنظمات المالية الدولية من أجل جدولة ديونها و في مقابل ذلك اعتمدت جملة من البرامج و الإصلاحات الهيكلية للاقتصاد، التي كانت تكلفتها الإجتماعية كبيرة، و انعكس ذلك على مستويات التشغيل.[1]

* أعلى تطور شهدته الجزائر في خلق مناصب الشغل.

[1] Boutafnouchet Mustapha, les travailleurs en Algérie, Alger : éditions ENAP, 1984, p : 33.

أ- **تأثير الإصلاحات الاقتصادية على سياسة التشغيل :** شهدت عملية التنمية تحولا جذريا في هذه المرحلة و انتقلت سياسة التنمية من عملية مخططة إلى برامج إصلاحية مفروضة من قبل صندوق النقد الدولي كوصفة يتم من خلال تطبيقها إستعادة التوازنات الاقتصادية الأساسية.

- برامج التثبيت الاقتصادي الاقتصادي و تأثيرها على سياسة التشغيل : إن مشكلة المديونية في الجزائر تعود إلى ما قبل سنة 1986، لكن لم تتجسد كأزمة فعلية إلا مع انخفاض أسعار النفط الأمر الذي ألزم الدولة إبرام أول إتفاق مع صندوق النقد الدولي سنة 1989.

- برنامج التثبيت الاقتصادي الأول (1989/05/31-1990/05/30) : شهد توقيع هذا الإتفاق، قيام الدولة بمجموعة من الإجراءات، كشروط من قبل صندوق النقد الدولي تحتم عليها الإلتزام بالصرامة في تطبيق سياسة نقدية و تخفيض سعر الصرف، الأمر الذي أدى إلى إصدار قانون النقد و القرض، كإجراء يضع حدا للقروض التي كانت تضعها الدولة للمؤسسات العمومية.

- برنامج التثبيت الاقتصادي الثاني (1991/06/03-1992/03/30) : و ذلك بموجب إتفاقية STAND BY2 في 03 جوان 1991 و الذي إلتزم بموجبها صندوق النقد الدولي تقديم قرض بـــ : 400 مليون دولار مع اشتراط جملة من التصحيحات يمكن إجمالها في :

* إصلاح المنظومة المالية من خلال إصلاح النظام الضريبي و منح بنك الجزائر الإستقلالية المالية.

* التخفيض المستمر لقيمة العملة، و أصدر بنك الجزائر بموجب التعليمة المؤرخة في أفريل 1991 قابلية التحويل التجاري للدينار، و أيضا تحرير التجارة الخارجية و إحلال سياسة التعريفات الجمركية.

- برامج التعديل الهيكلي و سياسة التشغيل 1995/03/31-1998/04/01 : قد سعت الدولة الجزائرية في إتجاه برامج التعديل الهيكلي من أجل تصحيح الخلل الاقتصادي، نتيجة لتفاقم حجم المديونية الخارجية، إلى تبني برامج التعديل الهيكلي و التي من أهمها : [1]

- تطبيق سياسة نقدية تهدف لتقليص الطلب الفعال و امتصاص الفائض من السيولة، و ضبط عرض النقود بغرض الحد من معدلات التضخم.
- تحرير الأسعار، و الإلغاء التدريجي للأسعار المدعمة من طرف الدولة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الأسعار إلى ما يقارب 200 % تماشيا مع الأسعار العالمية.
- العمل على تحرير التجارة الخارجية و التحكم في نظام الصرف.
- تنمية القطاع الخاص و إصلاح المؤسسات العمومية.

[1] الموسوي ضياء مجيد، الخوصصة و التصحيحات الهيكلية : آراء و اتجاهات، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص : 35.

لقد أسفرت برامج التعديل الهيكلي على جملة من الإنعكاسات على مستوى مناحي الحياة المختلفة لعل أهم مخلفات هذه البرامج على الناحية الإجتماعية عموما و سياسة التشغيل خصوصا هو الإرتفاع الكبير لعدد البطالين و الذي يمكن أن نتبعه من خلال معطيات الجدول التالي :

الجدول (01) : تطور عدد البطالين في الفترة (1991-1994).

السنوات	عدد البطالين
1991	1.260.000
1992	1.482.000
1994-1993	1.770.000

المصدر : بن شهرة مدني، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و المؤسسات المالية الدولية، الجزائر : دار هومة، 2008، ص : 109.

إذن من خلال معطيات الجدول السابق، يتضح الإرتفاع المستمر لعدد البطالين، حيث نجد أنه في ظرف سنة ارتفع عدد البطالين بما يقارب 222.000 بطال، لتصل هذه الزيادة إلى 288.000 بطال جديد سنة 1994، و لعل ارتفاع هذه النسب تبررها العديد من المعطيات منها : [1]

- تقلص حجم الإستثمارات العمومية، و عدم وجود آليات جديدة لإمتصاص عدد البطالين.
- تزايد عدد سكان الجزائر.
- الخوصصة و سياسة التشغيل في الجزائر : إن ظهور فكرة برامج الخوصصة و مناقشتها كان نتيجة تتابع الأفكار المتعلقة بالتحول نحو اقتصاد السوق، فجاء الأمر رقم 22/95 المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416 هـ الموافق لـ 26 أوت 1995 لضبط معايير اختيار المؤسسات القابلة للخوصصة، و السلطة المكلفة بتنفيذ العملية، و كذا كيفية الخوصصة، و مراقبتها، و هذا بالإضافة إلى طرق و أساليب و دوافع هذه العملية، دون إغفال تقييم شامل و حوصلة للخوصصة مع التطرق إلى الآثار المترتبة عليها.

عرفت سنة 1996 أول برنامج للخوصصة و استهدف 200 مؤسسة عمومية صغيرة، و 800 مؤسسة محلية، و قد تم تعديل قانون الخوصصة وفقا للأمر 52/97 و الذي أصفر عن خوصصة 250 مؤسسة عمومية كبيرة خلال الفترة الممتدة ما بين 1998-1999. و لقد إنجر عن تطبيق سياسة الخوصصة هذه آثارا سلبية منها تفاقم ظاهرة الفقر، و زيادة الفوارق الإجتماعية، و تسريح العمال من القطاع الرسمي، الذي رفع من نسبة البطالة التي مست كل فئات المجتمع لا سيما الشباب، و أصحاب الشهادات العلمية، ودخول النساء لسوق العمل، كل ذلك أدى إلى وجود يد عاملة فائضة حاول القطاع الخاص امتصاصها بتدعيم من الدولة خاصة مع فئة الشباب بوضع برامج تعمل على توفير العمل لعدد أكبر من المواطنين.

[1] بن شهرة مدني، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و المؤسسات المالية الدولية، الجزائر : دار هومة، 2008، ص: 109.

ثانيا : ميكانزمات التشغيل في الجزائر :

تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل في الجزائر في تخفيف الضغط على سوق الشغل.

1- مجهودات السلطات العمومية لتحسين مستوى العمل :

تتمثل في : [1]

أ- **انشاء مصالح عمومية لدعم التشغيل :** بعد الإستقلال **(1962)** ظهرت هيئة عمومية تختص بالتشغيل تسمى بالديوان الوطني لليد العاملة **(ONAMO)**، و لم ينطلق في ممارسة وظائفه إلا في سنة 1972.

يتكون هذا الأخير من 140 مكتب لليد العاملة **(BMO)** موزعة على كامل التراب الوطني. في البداية تمثلت الوظيفة الأساسية لهذا الديوان في تنظيم و مراقبة اليد العاملة المهاجرة نحو أوروبا، و مع بداية سنة 1973 استفاد هذا الديوان بفضل زيادة إيرادات الجباية البترولية بتوسيع نشاطه.

إلا أن نشاطه لم يستمر بعد سنة 1985، و ذلك نظرا للأزمة البترولية التي شهدتها الجزائر و ما كان لها من انعكاسات سلبية خاصة على الإيرادات البترولية، مما أدى إلى عجز في خلق مناصب للشغل.

ب- **الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) :** مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل و المكمل للأمر رقم : 42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في : 29 نوفمبر 1962. مهمتها تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب، فهي تقرب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات و أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية. باستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي. و قد جاء القانون رقم : 90/04 المؤرخ في : 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة الشغل ليعزز دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال و تشغيلهم، باستثناء الأماكن التي لا توجد بها أين رخص للبلديات أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية.

ت- **مديرية التشغيل بالولاية :** أنشأت بموجب المرسوم : 50/02 المؤرخ في : 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية و عملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي و موجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر. تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب، مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم انشائها، هي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل و ترقيته و بعثه و تضعها حيز التنفيذ.

[1] Mendil Djamila, l'efficacité et l'étendue du système de protection sociale algérien en matière de retraite, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N^0 03, p p : 68-70.

و تقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل آلا و هي : [1]

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية : و هو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو : برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الإجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الإجتماعي لحساب وكالة التنمية الإجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة **:** و هو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة و في وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية و المحرومة التي مستها البطالة أكثر.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل : موجه لإدماج المتحصلين على شهادات جامعية الطالبين للعمل لأول مرة. و قد وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة عروض التشغيل و تسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل عن طريق عقود ما قبل التشغيل، و الذي يسمح لهم باكتساب خبرة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل سواء كانوا مؤسسات عامة أو خاصة. و تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمدمجين.

كما تقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي و توجيهي كبير سواء لدى :

- أصحاب العمل : بالاتصال بكل المؤسسات التي يعنيها البرنامج و إبراز أهمية البرنامج من خلال :

- الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم و تأطير مؤسساتهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.
- الامتيازات الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

- المترشحين الجامعيين : باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية.

2- الهيئات العمومية المساعدة لمصالح الشغل :

تهدف هذه الهيئات إلى ضمان السير الحسن للسياسات التشغيلية، نذكر منها :

أ- **وكالة التنمية الإجتماعية (ADS) :** يتابع نشاط هذه الهيئة وزير التشغيل و التضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الإجتماعية الضعيفة و ذلك بوضع تدابير و برامج لمحاربة البطالة، الفقر و التهميش.

[1] دحماني محمد ادريوش، العلاقة بين النمو و البطالة، مجلة دفاتر اقتصادية، 2013، مارس، العدد : 04، جامعة زيان عاشور - الجلفة، ص : 25.

يمكن تلخيص المهام الأساسية للوكالة في : [1]

- ترقية و اختيار و تمويل كل العمليات الموجهة للفئات الإجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية و اجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة.

كما يرتكز دور هذه الوكالة على تنظيم حملات تحسيسية و إعلامية عامة، ثم الإتصال المباشر بالمواطن الذي يكون في معظم الحالات عن طريق الجمعيات. أما أهم برامج هذه الهيئة فتتكون مما يلي :

- الشبكة الإجتماعية : تضم المنحة الجزافية للتضامن، و تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة، كما تقدم مساعدة شهرية للعائلات بدون دخل، و الأشخاص الذين يعيشون وحدهم و غير قادرين على العمل.
- التنمية التعاونية : تهتم بالبطالين القاطنين في المناطق المحرومة حتى يتمكنوا من رفع مستواهم المعيشي.

ب- **الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) :** هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني أنشئت عام 1996، و تشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الإنتقالية للاقتصاد الجزائري. و أهم أهداف هذه الوكالة : [2]

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال و الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

أما المهام الأساسية لهذه الوكالة فتتمثل في :

- تقديم الدعم و الاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم و الامتيازات المقررة في المؤسسات المصغرة.
- ضمان متابعة المؤسسات المصغرة خلال فترة الإنجاز و بعد الاستغلال، و حتى في حالة توسيع النشاط.

الجهاز موجه للشباب البطال من :

- أصحاب المبادرات للإستثمار في مؤسسة مصغرة الذين يظهرون استعدادا و ميولا و تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.
- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.
- كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.

[1] Saib Musette Mahmad, Algérie : le marché du travail à l'épreuve de laglobalisation, CAIRN. INFO, 1999, Paris, N° 12, p: 139.

[2] Spiga Sassia, aménageurs et migrants dans les villes du grand sud Algérien, CAIRN. INFO, 2005, Paris, N° 36, p p: 90-100.

و تلعب الوكالة دورا توجيهيا و إعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن و ذلك من خلال : [1]

- حملات إعلامية و تحسيسية متواصلة.
- أسلوب المرافقة الفردية الذي انتهجته مع كل شاب مبادر.
- المجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر.

لقد تمكنت الوكالة من تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا، و كمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات انشاء أكثر من : 68.000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب و التي مكنت بدورها انشاء أكثر من 135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق : 1,4 مليار دولار.

ت- **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (22 جانفي 2004) :** مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم في خلق نشاطات لحسابهم الخاص. و هو موجه لفئة البطالين (18 سنة فما فوق) الذين يمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين (له علاقة حتى بالعمل المنزلي).

ث- **الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI) :** تعتبر مرافقة الإستثمار من أهم أهداف الدولة، على هذا الأساس تم تأسيس في عام 2001 الوكالة الوطنية لدعم الإستثمار. فهدفها هو تعزيز الإستثمارات المحلية و الأجنبية عن طريق إيجاد مناخ مناسب لذلك، و على هذا الأساس فإن مهام الوكالة تنحصر في:

- المعلوماتية : استقبال المستثمرين و إعطائهم المعلومات اللازمة عن كيفية الإستثمار في الجزائر.
- التسهيلات : تقديم مختلف التسهيلات التي بإمكانها أن تتجاوز العقبات التي تعوق الإستثمار.
- تشجيع الإستثمار : عن طريق تهيئة البيئة العامة للإستثمار، لتحسين صورة الجزائر على الصعيد الدولي.
- تقديم المساعدة : توفير مختلف المساعدات للمستثمرين خاصة الإدارية منها.
- التحقق من صحة الإيرادات التي يتحصل عليها المستثمرين من مشاريعهم و المصرح بها، بغية تحديد المشاريع التي تعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني و بالتالي تشجيعها.
- المتابعة : عن طريق القيام بالمراقبة، الإحصاء و متابعة مدى تقدم المشاريع المسجلة.

ج- **الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC) :** أنشأ هذا الصندوق بموجب الأمر التنفيذي رقم 01-04 الصادر بتاريخ 10 ذو القعدة 1424 و الموافق لـــ 3 يناير 2004، و المكمل للمرسوم التنفيذي رقم 188-94 الصادر بتاريخ 26 محرم 1415 و الموافق لـــ 6 جويلية 2004.

[1] Madani Mohamed, villes algériennes (Entre panne de projet et urbanisme de fait), CAIRN. INFO, 2002, Paris, N° 16, p p: 13-15.

و يهدف هذا الصندوق الذي بمثابة المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، إلى محاولة إعادة إدماج البطالين المسرحين من مناصبهم لأسباب اقتصادية، بالإضافة إلى دعم استحداث نشاطات البطالين أصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة. و قد قام هذا الصندوق منذ نشأته بدفع تعويضات للبطالين الممولة بنسبة 1,75 % من مجموع 34,5 % الممثلة لحصص الإشتراكات المدفوعة من طرف أصحاب العمل و العمال.

ح- **انشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) :** يتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج :

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) : موجهة لخريجي التعليم العالي (الطور القصير المدى والطور الطويل المدى)، و كذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

- عقود الإدماج المهني (CIP) : موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا تمهينيا.

- عقود تكوين / إدماج (CFI) : موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين و لا تأهيل.

يهدف هذا الجهاز إلى :

معالجة البطالة معالجة فعالة : حيث أن التكفل بتشغيل الجامعيين و التقنيين السامين يبقى من أولويات عمل الحكومة، فعدد الجامعيين يقدر بحوالي 120.000 يتوافدون سنويا على سوق العمل. منذ سنة 1998 خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا.

بالنسبة لقطاع الإدارة العمومية، فإن جهاز عقود ما قبل التشغيل الذي كثر عليه الطلب، لم يعط نتائج كبيرة من حيث التوظيف بعد انتهاء فترة العقد. لكن الجديد يكمن في حجم الجامعيين المطلوب توجيههم نحو هذا القطاع، حيث سيتم ضبط عددهم و تكييفه مع تقديرات التوظيف على إثر مدة العقد. و في هذا السياق فإن الجهاز الجديد ينص على منح الأولوية في التوظيف للجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج، و ذلك بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.[1]

التكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية : هذه الشريحة التي تمثل 64 % من مجموع العاطلين عن العمل، كان يتم إدماجها في إطار برنامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ سنة 1990.[2]

[1] Bellal Samir, rapport salarial et régulation économique en Algérie, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 217, p p : 205-207.

[2] عيواج مختار، بوديار زهية، المؤتمر الدولي الثالث : تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام و الخاص، مداخلة بعنوان : التكامل بين مخرجات نظام LMD و متطلبات سوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة - الجزائر، ص : 13، يومي 28 أبريل - 01 ماي 2014، ص : 20.

منح إمكانية الإدماج المهني لطالبي العمل الذين ليس لديهم تكوين و لا تأهيل، و تمكينهم من اكتساب مهارات أو تكوين مؤهل، يزيد من حظوظ توظيفهم : هذه الفئة التي يتكفل بها في إطار جهازي المناصب الموسمية و أشغال المنفعة العمومية، بدخل ضعيف. و هناك صيغة أخرى من العقود المقترحة هي عقود تكوين / إدماج موجهة للتكفل بإنشغالات هذه الفئة التي تمثل 22 % من مجموع العاطلين عن العمل، يرتكز العقد على مقاربة جديدة أساسها : [1]

- تنصيب طالبي العمل بدون تأهيل إما على مستوى حرفيين مؤطرين للإستفادة من تكوين مؤهل، لمدة 12 شهرا، و إما لدى الجماعات المحلية في إطار أشغال صيانة الغابات و المباني ... الخ.
- يستفيد الشاب من منحة أو تعويض.

المطلب الثاني : واقع القوى العاملة و توزعها

القوى العاملة أو النشطون، هم ذلك القسم من السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، وهم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين " 15 و 64 سنة " سواء كانوا مشتغلين فعلا أم عاطلين عن الشغل.[2]

أولا : القوى العاملة المشتغلة (العمالة) :

إن الفهم الشامل للعمالة حجما و نسبة و هيكلها أيضا يعتبر مطلبا أساسيا لتحديد مستويات العمالة والتعرف على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات و كذلك التي تواجه زيادة في العمالة. لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر، نوجد التصنيفات التالية : [3]

1- توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية :

إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار و توجيهات التنمية الاقتصادية و انعكاساتها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية. إذ غالبا ما تواكبها تحولات جوهرية في هياكل التشغيل.

[1] Leghima Amina, Djema Hassiba, PME et innovation en Algérie : limites et perspectives, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 20, p p : 80-81.

[2] تومي عبد الرحمان، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر : دار الخلدونية، 2011، ص : 329.

[3] قريبي ناصر الدين، مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر – دراسة استكشافية -، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، 2015، ديسمبر، العدد : 04، ص : 149.

لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي :

الجدول (02) : تطور حجم و نسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2005-2014) (الوحدة = مليون نسمة).

القطاعات	الفلاحة		الصناعة		بناء و أشغال عمومية		تجارة و خدمات و إدارة		المجموع
السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
2005	1.380.520	17,16	1.058.835	13,16	1.212.022	15,07	4.392.843	54,61	8.044.220
2006	1.609.633	18,15	1.263.591	14,25	1.257.703	14,18	4.737.877	53,42	8.868.804
2007	1.170.898	13,62	1.027.817	11,96	1.523.610	17,73	4.871.918	56,69	8.594.243
2008	1.252.000	13,69	1.141.000	12,48	1.575.000	17,22	5.178.000	56,61	9.146.000
2009	1.242.000	13,11	1.194.000	12,61	1.718.000	18,14	5.318.000	56,14	9.472.000
2010	1.136.000	11,67	1.337.000	13,73	1.886.000	19,37	5.377.000	55,23	9.736.000
2011	1.034.000	10,77	1.367.000	14,24	1.595.000	16,62	5.603.000	58,37	9.599.000
2012	912.000	7,98	1.335.000	11,69	1.663.000	14,56	6.260.000	54,80	11.423.000
2013	1.141.000	10,58	1.107.000	10,26	1.791.000	16,60	6.449.000	59,78	10.787.000
2014	899.000	8,78	1.290.000	12,60	1.826.000	17,83	6.224.000	60,79	10.239.000
2015	917.000	8,65	1.377.000	12,99	1.776.000	16,75	6.530.000	61,60	10.600.000

المصدر : العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر، الموقع http://jobs.dzemploi.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

التفسير :

من خلال التوزيع القطاعي للعمالة إن أول ملاحظة نسجلها هو أن اليد العاملة المشتغلة الكلية تزداد شيئا فشيئا من سنة لأخرى، حيث وصلت إلى 10.600.00 عامل مشتغل عام 2015، مقارنة بـــ : 8.044.220 عامل سنة 2005.

فمن خلال جدول (02) نلاحظ أن القطاع الفلاحي نسبه متذبذبة و هي في انخفاض تدريجي من سنة إلى أخرى حيث كان يمثل السكان العاملون اقتصاديا في حقل الفلاحة 17,16 % من مجموع العمالة عام 2005، ثم هبط إلى 10,77 % عام 2011، إلى أن وصلت النسبة إلى 8,65 % عام 2015.

في حين تتمثل العمالة بالقطاع الثاني في العمالة المتواجدة في كل من القطاع الصناعي، و قطاع البناء و الأشغال العمومية؛ إذ كان من أولويات الإستراتيجية التنموية الجزائرية الإهتمام بالقطاع الصناعي قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة. إلا أن العمالة الصناعية في الجزائر تحتل المركز الرابع بعد كل من الفلاحة و الإدارة و التجارة و خدمات أخرى، حيث بقيت نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة تتراوح بين 10,26 % و 13,73 % خلال الفترة 2005 و 2015 (من خلال الجدول السابق) إلى أن وصلت النسبة عام 2015 إلى 12,99 %.[1]

[1] العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر، الموقع http://jobs.dzemploi.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

جاء هذا الترتيب نتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة بعد الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض الموارد المالية الخارجية و تمثلت هذه الإصلاحات في إعادة الهيكلة المالية والعضوية للمؤسسات مما ترتب عنها تسريح عدد هائل من العمال.

أما العمالة في قطاع البناء و الأشغال العمومية فيشهد انخفاضا محسوسا في عدد العاملين فبعدما كانت نسبة العاملين في هذا القطاع 19,4 % عام 2010، بلغت عام 2015 نسبة 16,75 %. هذا التراجع المسجل راجع إلى تأثيرات تحول المسار الاقتصادي الذي تعرفه الجزائر، و كذلك ارتفاع أسعار المواد الأولية التي أثرت على ميزانية القطاع و لاسيما في الفترات الأخيرة.

بينما العمالة في القطاع الثالث و المتمثل في قطاع التجارة و الخدمات و الإدارة؛ فإن قطاع الخدمات على عكس القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر. إذ يحتوي على قطاعات أخرى كالتجارة، الإدارة، و خدمات أخرى ما فتئت تتزايد فيه العمالة منذ 2005 إلى أن وصلت 61,60 % عام 2015 و هذا ناتج عن عوامل يرجع أسبابها إلى الديناميكية الاقتصادية لأن الإستثمار في القطاع الصناعي يؤثر بالضرورة على قطاع الخدمات مما يؤدي إلى تطوره.[1]

2- توزيع العمالة حسب نوع المهنة :

إن التركيب المهني للعمالة، هو توزيع هذه الأخيرة حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل بغض النظر عن النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها. لذلك يعبر مثل هذا النوع (التصنيف) في أي مجتمع عن أهمية الوظائف (المهن) التي تؤديها العمالة، و في الوقت نفسه يعكس الأنشطة السائدة في المجتمع و درجة التطور التي بلغها.[2]

[1] العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر، الموقع http://jobs.dzemploi.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

[2] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2012-2013، ص ص : 99-100.

و الجدول الموالي يبين لنا توزيع العمالة حسب نوع المهنة.

الجدول (03) : توزيع العمالة حسب نوع المهنة.

المهنة / السنوات	أرباب عمل ومستقلون		دائمون		غير دائمين		مساعدوا الأسر		المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
2006	2.846.217	32,09	2.900.503	32,70	2.429.620	27,39	692.463	7,81	8.868.804
2007	2.515.977	29,28	2.908.861	33,85	2.679.977	31,18	489.428	5,69	8.594.242
2008	2.655.000	29,03	3.198.000	34,97	2.816.000	30,79	477.000	5,22	9.146.000
2009	2.762.000	29,16	3.136.000	33,11	3.101.000	32,74	473.000	4,99	9.472.000
2010	2.874.000	29,52	3.208.000	32,95	3.250.000	33,38	404.000	4,15	9.736.000
2011	2.963.000	30,86	3.456.000	36	2.978.000	31,02	202.000	2,10	9.599.000
2012	2.882.000	28,33	3.675.000	36,13	3.396.000	33,39	217.000	2,13	10.170.000
2013	3.117.000	28,89	3.878.000	35,94	3.562.000	33,01	231.000	2,14	10.788.000

Source : ONS, annuaire statistique de l'Algerie, résultats 2010/2012, volume N° 30, édition 2014, Alger, p : 48.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة العمال الأجراء الدائمين هي في تزايد مقارنة بسنة 2006 فبعدما كانت تمثل 32,70 % سنة 2006 من اليد العاملة المشتغلة أصبحت تمثل 35,94 % عام 2013. أما عدد الأجراء غير الدائمين فهو في ارتفاع حيث انتقلت النسبة من 27,4 % عام 2006 تقابلها 2.429.620 منصب و تبلغ 3.396.000 منصب بنسبة 33,01 % عام 2013 و ذلك راجع إلى أجهزة التشغيل المستحدثة خلال هذه الفترة، و التي في غالب الأحيان تكتسب الطابع المؤقت و غير دائم، أما بالنسبة لمعدلات العمالة كأرباب العمل و المستقلين في تطور ملحوظ، مما يعكس دعم الحكومة للنشاط الخاص من جهة و من جهة أخرى دعم تشغيل اليد العاملة سواء بصفة دائمة أو غير دائمة من خلال أجهزة التشغيل التي استحدثتها في هذا المجال، الأمر الذي يمكنها من التحكم في سوق العمل. و في الأخير تأتي نسب جد منخفضة و الخاصة لمساعدوا الأسر التي لم تتعدى حدود 700.000 منصب مسجلة بذلك معدل 2,13 % مقابل 231.000 منصب لسنة 2013، و هذا راجع لأن هذا النوع من المناصب لا يلقى رواجا في سوق العمل.

3- توزيع العمالة حسب فئات العمر :

سوف نحاول التعرف على الفئات (أو الفئة) التي تملك النسبة الكبيرة، و من ثم نتعرف على نوعية العمالة، هل هي شابة أو غير ذلك ؟ و الجدول الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر :

الجدول (04) : توزيع العمالة حسب فئات العمر (2010-2014).

السنوات / فئة السن	2010	2011	2012	2013	2014
19-15 سنة	% 3,93	% 3,16	% 3,56	% 3,59	% 3,30
24-20 سنة	% 13,46	% 12,57	% 13,50	% 13,32	% 13,15
29-25 سنة	% 17,39	% 17,66	% 18,44	% 19,04	% 18,36
34-30 سنة	% 14,76	% 15,13	% 16,22	% 16,16	% 16,37
39-35 سنة	% 12,43	% 12,86	% 12,25	% 12,18	% 12,55
44-40 سنة	% 11,54	% 11,59	% 11,22	% 11,61	% 11,29
49-45 سنة	% 10,88	% 11,30	% 10,35	% 9,41	% 9,86
54-50 سنة	% 7,47	% 7,70	% 7,10	% 7,48	% 7,63
59-55 سنة	% 5,26	% 5,40	% 4,86	% 4,64	% 4,83
أكبر من 60 سنة	% 2,81	% 2,57	% 2,45	% 2,52	% 2,49

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، الموقع http://www.ons.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/10/23.

يتبين من خلال الجدول السابق أن الفئة الحائزة على أكبر معدل تشغيل هي (25-29 سنة) حيث سجلت أعلى النسب في التشغيل في مجمل سنوات الدراسة و هذا يعود إلى الإهتمام الكبير من قبل الدولة بتشغيل الشباب و عزوفهم عن البطالة، حيث بلغت أعلى نسبة سنة 2013 نسبة 19,04 %، أي ما يقارب 2.053.844 عامل، أما الفئة التي تليها فهي (30-34 سنة) بنسبة 16,37 % في سنة 2014، هذا ما يعكس نظرة الدولة على الشباب الذي لا يتعدى الخمسة و ثلاثين سنة، كما نلاحظ انخفاض نسبة العمالة لدى الفئات الكبرى و بالأخص فوق الـــ 50 كما هو الشأن بالنسبة للفئة الصغرى و بالتحديد الأقل من 20 سنة فقد بلغت 3,30 % سنة 2014.

4- توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس :

إن النظر إلى العمالة الوطنية من هذه الزاوية يكشف لنا بلا شك عن مجموعة من التوترات و الإختلالات في التوازن، إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير في توزيع العمالة. كونها لا يمكن أن تنفصل عن هؤلاء السكان بإعتبارها جزء لا يتجزأ منهم.

بالإضافة إلى المشاريع الاقتصادية و الخدمات الإجتماعية التي لها دورا بارزا في تركز العمالة. بناء على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعين كبيرين، إحداهما مدني (حضري) و الأخر ريفي، وسوف نرى من خلال هذا التقسيم كيف يتوزع الإناث و الذكور على هذه المناطق و ذلك من خلال الجدول الموالي : [1]

الجدول (05) : توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس.

السنوات / نوع المنطقة و الجنس		2013	2014	2015
حضري	ذكور	5.309.915 % 73,22	5.024.357 % 73,22	5.673.000 % 78,76
	إناث	1.942.085 % 26,78	1.837.643 % 26,78	1.530.000 % 21,24
	المجموع	7.252.000 % 67,23	6.862.000 % 67,01	7.203.000 % 67,99
ريفي	ذكور	2.859.462 % 80,89	2.731.656 % 80,89	2.987.000 % 88,09
	إناث	675.538 % 19,11	645.344 % 19,11	404.000 % 11,91
	المجموع	3.535.000 % 32,77	3.377.000 % 32,98	3.391.000 % 32,01
المجموع	ذكور	8.169.377 % 75,73	7.756.013 % 75,75	8.660.000 % 81,74
	إناث	2.617.623 % 24,27	2.482.987 % 24,25	1.934.000 % 18,26
	المجموع	10.787.000	10.239.000	10.594.000

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي (CNES)، الموقع http://www.cnes.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/10/23.

[1] البطالة في الجزائر، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

نلاحظ من الجدول (05) أن العمالة ترتكز بشكل كبير في المناطق الحضرية حيث في سنة 2015 بلغت النسبة 67,99 %، في حين 32,01 % في المناطق الريفية، إلا أن الذكور يستحوذون على الجزء الأكبر من اليد العاملة المشتغلة، حيث في عام 2015 بلغت النسبة 81,74 % منها 65,51 % يعملون في مناطق حضرية و الباقي 34,49 % في المناطق الريفية. أما نسبة الإناث فهي تمثل سوى 18,26 % من اليد العاملة المشتغلة منها 79,11 % في مناطق حضرية و الباقي 20,89 % يعملن في مناطق ريفية.

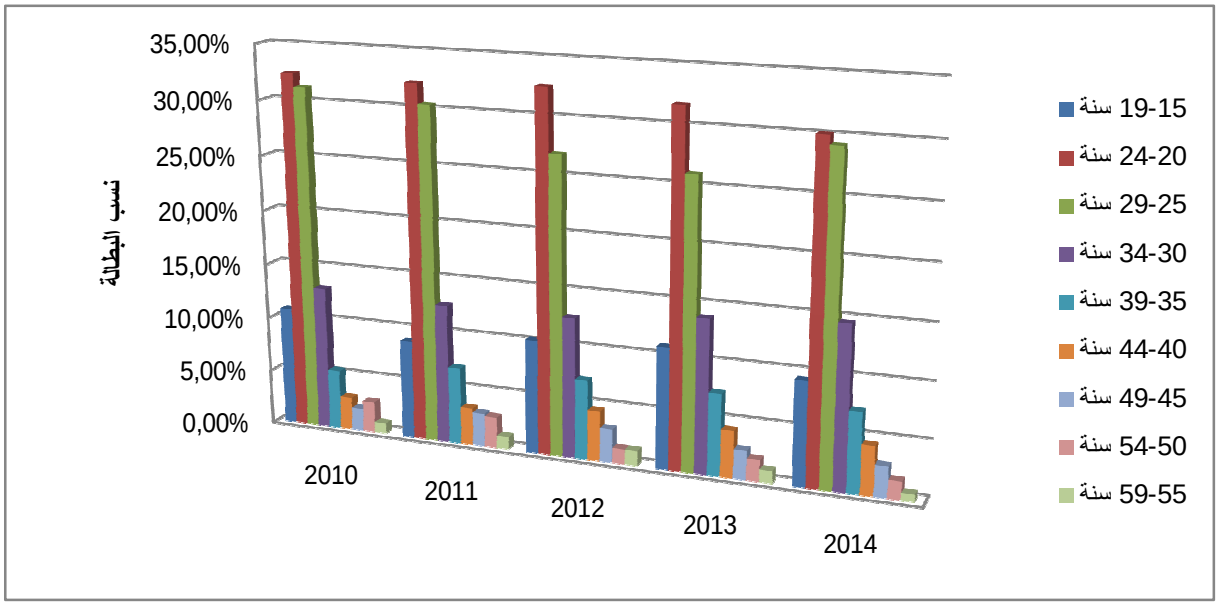
ثانيا : القوى العاملة غير المشتغلة (البطالين) :

تنال مشكلة البطالة في بلادنا اهتماما كبيرا، و إن تحديد حدة هذه المشكلة يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم البطالة على أساس عدد من التصنيفات، و من أهمها : [1]

1- توزيع البطالين حسب فئات العمر :

إن ظاهرة البطالة تمس بالدرجة الأولى مختلف فئات الشباب كما يوضحه الجدول الموالي :

الشكل (08) : توزيع البطالين حسب فئات العمر (2010-2014).



المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : مشكلة البطالة في الجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/04/02.

من خلال المنحنى السابق نلاحظ أن البطالة تمس الفئة الأكثر حساسية في المجتمع ألا و هي فئة الشباب (20-24 سنة) حيث بلغت 32,56 % سنة 2012، ثم تليها (25-29 سنة) حيث بلغت 29,24% سنة 2014، و يرجع السبب في ذلك إلى إحالة الشباب من طرف المنظومة التعليمية والتي لا تتلاءم و احتياجات سوق العمل.

[1] مشكلة البطالة في الجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/04/02.

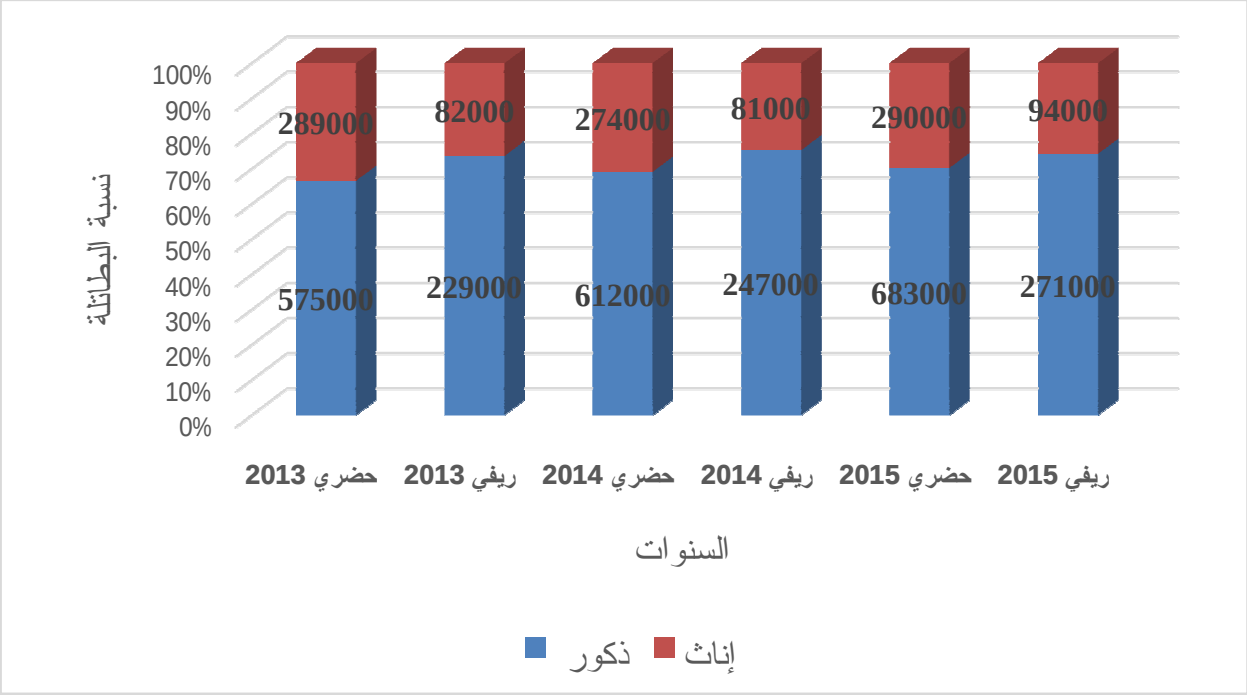
بصورة عامة يمكن إرجاع هذا الإرتفاع إلى أن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين و المكونين في المعاهد كذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية و الذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، و هم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، حيث أن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تعطي الأولوية لتوظيف الأفراد المؤهلين و ذوي الخبرة المهنية، مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان الناشطين، نفهم من هذا أن البطالة تتركز بشكل خاص بين الشباب الداخلين لسوق العمل لأول مرة.

2- توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس :

إن الشيء الذي يمكن ملاحظته أن البطالة في المنطقة الحضرية تفوق نظيرتها في المنطقة الريفية.[1]

لكن كيف تنتشر البطالة بين الرجال و النساء في هذه المناطق، هذا ما يوضحه الشكل التالي :

الشكل (09) : توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس.



المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، الجزائر بالأرقام، الجزائر : مديرية المنشورات و النشر و التوثيق والطبع، 2016، ص ص : 16-19.

يتضح لنا من الشكل السابق أن البطالة لدى فئة الذكور أكبر من بطالة الإناث حيث أن البطالة عند الذكور بلغت عام 2015 نسبة 71,30 % أي 954.000 عاطل عن العمل منها 71,59 % يتركزون في مناطق حضرية و الباقي أي 28,41 % في المناطق الريفية.

[1] العابد سميرة، عباز زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث، 2012، العدد : 11، ص: 77.

بينما نجد البطالة عند الإناث تمثل سوى 28,70 % من فئة البطالين الكلية حيث وصل عدد الإناث العاطلات عن العمل عام 2015 384.000 عاطلة منها 75,52 % نجدها في مناطق حضرية و الباقي أي 24,48 % في المناطق الريفية.

تمس البطالة فئة الذكور و الإناث في الحضر أكبر من نسبة الذكور و الإناث في الريف، بالنسبة للإناث يرجع السبب في ذلك إلى عادات و تقاليد الريف الجزائري لأن المرأة الريفية خاصة هي الأقل بحثا عن عمل في ضوء أعباء اجتماعية ثقيلة.

3- توزيع البطالين حسب مدة الإنتظار :

إن تحليل مدة البطالة (المدة اللازمة و الكافية للظفر بمنصب شغل، مهما كان نوعه) يساعدنا في إلقاء الضوء بصورة أفضل على وضع فئة البطالين و علاقتها بسوق العمل بشكل عام. عموما إن مدة البطالة كانت تعد بالأشهر، أصبحت الآن تعد بالسنوات و هذا راجع لنقص العمل و كذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين. و الجدول الموالي يبين لنا توزيع البطالين في الجزائر للحائزين على شهادة التعليم العالي حسب المدة لسنة 2014.

الجدول (06) : مدة البحث عن العمل بالنسبة للحائزين على شهادة التعليم العالي لسنة 2014.

مدة البحث	ذكور		إناث		المجموع
شهر في السنة	45.000	% 45,92	75.000	% 38,66	119.000
12 - 23 شهر	19.000	% 19,39	47.000	% 24,23	66.000
24 شهر فأكثر	33.000	% 33,67	42.000	% 21,99	104.000
ليس مصرح	1.000	% 1,02	2.000	% 1,03	3.000
المجموع	98.000	% 100	194.000	% 100	293.000

المصدر : البطالة في الجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

من خلال الجدول السابق يتضح لنا أن 45,91 % من الذكور و 38,65 % من الإناث من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة منذ شهر حسب تعداد 2014، و 33,67 % من الذكور و 21,64 % من الإناث في أكثر من 24 شهر أي أكثر من سنتين. و 19,38 % من الذكور و 24,22 % من الإناث هم في حالة بطالة منذ سنة إلى سنتين أي 66.000 من مجموع البطالين. كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الأفراد العاطلين.

من خلال عرضنا لأهم توزيعات البطالة حسب التصنيفات السابقة فإنه من الأصعب فهم البطالة بكل أبعادها في بلادنا على الخصوص لأن إحصاءات البطالة غير منتظمة و غير دقيقة.[1]

[1] البطالة في الجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

المطلب الثالث : تحليل سوق العمل

رغم جهود و سياسات و إجراءات التشغيل الهامة المتبعة في الجزائر تبقى مشكلة البطالة متفشية في الاقتصاد الجزائري؛ حيث حجم عرض القوى العاملة يفوق حجم الطلب عليها و هذا نتيجة لتأثر سوق العمل بمجموعة من العوامل و أيضا لتعرضه للإختلالات التي من بينها ممارسة كلا الجنسين للقطاع غير الرسمي، و بهذا تبقى القوى العاملة في حالة بطالة و ما ينجر عنها من مشاكل اقتصادية و اجتماعية وحتى أمنية و سياسية.

أولا : العوامل المؤثرة في سوق العمل في الجزائر :

من الضروري التطرق إلى مفهوم سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط و ظروف يتفق عليها، كما يعرف على أنه: « المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات و شراؤها و بالتالي تسعير خدمات العمل ». و تأسيسا على ما تم ذكره، فإن القوى البشرية تمثل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة و الرغبة و الإستعداد للعمل، سواء كانوا يعملون فعلا ويتطلعون لفرص أفضل، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل و كانوا أصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين و المتعطلين.

كما قد يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع و الخدمات، فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة و الراغبة و المستعدة للعمل، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها وحينما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الأجر المحدد للوظيفة).

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل، و ذلك في عرض العمل و الطلب عليه، و لأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها، حيث نذكر منها العامل الجغرافي، العامل الديموغرافي، العامل السياسي و العامل الاقتصادي.

1- العامل الجغرافي :

بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد، و أن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة.[1]

[1] سنوسي علي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (الأسباب - الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، ص : 06، الموقع http://www.docstoc.com، تم تصفحه بتاريخ 2015/06/03.

بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود، و هذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل و بين المكان الذي يقطن فيه العمال، و إما نتيجة لانعدام شبكات الإتصال و المواصلات، أو ارتفاع تكاليف النقل و الذي بقي دائما عائقا أمام التشغيل، و كذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران و المرافق الإجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم، و بالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات و مباني و مراكز صحية و مدارس قرب هذه المؤسسات لتوزيع أحسن لليد العاملة.

2- العامل الديمغرافي :

في الواقع يشكل السكان مخزونا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، و بما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة و الحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل، فإن هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل.

3- العامل الاقتصادي :

إن هدف هذا العامل الذي يرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل يحدد حجم العمالة، و ذلك بالمقارنة ما بين العرض و الطلب على العمل، فإذا كان الطلب أقل من العرض تكون هناك البطالة، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام.

4- العامل القانوني :

إن القوانين و التشريعات هي التي تجعل كل من العمال و أرباب العمل في صف واحد، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل و ذلك لضمان حقوق العمل، و كذلك فهي تعطي امتيازات وتسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل و ذلك بالإستثمارات المتجددة.

و لما لهذه القوانين و التشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل، و ذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل، فإنها تكون من اختصاص الدولة، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل، نذكر منها : [1]

أ- تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة و توظيف الأجانب بصورة غير قانونية.

ب- تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم و يجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن الوظيفة المناسبة إذ أن الطلب على العمل أصبح يملي شروط عدة للعمل.

ت- توسيع و إحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.

[1] حسن بهلول محمد، القطاع التقليدي في الزراعة الجزائرية، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985، ص : 283.

ث- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل.

ثانيا : اختلالات سوق العمل بالجزائر :

سوق العمل بالجزائر كغيره من أسواق العمل في العالم به إختلالات تساهم فيها مجموعة من الأسباب والتي نتعرض لها من خلال هذا الجزء من الدراسة.

1- انتشار سوق العمل غير الرسمي :

يرتبط مفهوم سوق العمل غير الرسمي، بالقطاع الاقتصادي غير الرسمي*، و على الرغم من مساهمة هذا الأخير في امتصاص البطالة إلا أنه يؤثر سلبا على الأداء الحسن للإقتصاديات التي تعاني عجزا في جهازها الإنتاجي، كما أن هناك تمييز بين معدل البطالة الحقيقي و معدل البطالة المصرح به الذي لا يأخذ بعين الإعتبار عمال هذا القطاع، لأن البطال من وجهة نظر الهيئات الرسمية للإحصاء هو الشخص الذي لا يشغل أي منصب عمل أثناء عملية التعداد.[1]

2- إنعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل :

يرتبط النمو الديمغرافي أساسا بسوق العمل بحيث أن تزايد عدد السكان يؤدي بالضرورة إلى زيادة نسبة العرض من القوى العاملة في سوق العمل.

و تعد الزيادة المتواصلة في نسبة السكان في الجزائر ذات تأثير كبير على السير الحسن و أداء سوق العمل في الجزائر، و يمكن القول بأن الضغط السكاني يعد من الأسباب الرئيسية لارتفاع نسبة و معدلات البطالة في الجزائر،[2] و يمكن تتبع الزيادة السنوية للسكان من خلال معطيات الجدول التالي :

الجدول (07) : تطور عدد السكان الفترة (2008–2017).

السنوات	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017
عدد السكان	35,1 مليون نسمة	36,3 مليون نسمة	37,9 مليون نسمة	38,7 مليون نسمة	39,5 مليون نسمة	40,4 مليون نسمة	41,3 مليون نسمة	41,7 مليون نسمة

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع http://www.radioalgerie.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/09/30.

من خلال الجدول نلاحظ تزايد مستمر في عدد السكان و هذا ما يؤدي بالضرورة إلى تزايد عدد البطالين.

* سنتطرق بشيء من التفصيل إلى القطاع غير الرسمي في الجزائر في الفصل الثالث.

[1] حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم، بحوث اقتصادية عربية، 2013، العددان : 61-62، ص : 134.

[2] انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل، الموقع http://aljazairalyoum.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/09/30.

3- مخرجات التكوين و سوق العمل :

إن الارتباط بين مخرجات التعليم و التكوين و سوق العمل ضروري لتحقيق التنمية، اعتبارا من العلاقة التكاملية بين مؤسسة التكوين و سوق العمل، و من المسلم به نظريا، ضرورة توافق مخرجات مؤسسات التكوين مع متطلبات سوق العمل.

و قد ارتبط نظام التكوين في الجزائر بثلاث قطاعات أساسية هي التربية الوطنية، التعليم العالي والبحث العلمي و قطاع التكوين المهني، و لقد استطاعت منظومة التكوين في وقت معين الوفاء باحتياجات سوق العمل لاسيما في ظل مرحلة التنمية المخططة حيث اعتمدت الدولة على سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا و الشهادات الجامعية و كذلك خريجي المعاهد و المدارس الوطنية، و ذلك يرجع إلى خصوصية المرحلة، و تزايد عرض العمل الذي وفرته المؤسسات العمومية، جراء توسيع مشروعاتها.

و لقد استمرت مؤسسات التكوين و التعليم على وثيرة ضخ مخرجاتها إلى سوق العمل غير أن فترة الأزمة الاقتصادية غيرت معطيات هذا السوق، مما أدى إلى كساد في مخرجات مؤسسات التكوين التي لم تجد عروضا للعمل تتوافق و مؤهلاتها، و هو ما أدى إلى تفاقم نسب البطالة في أوساط الفئات المكونة.

و يمكن تفسير الخلل الحاصل بين منظومة التكوين و سوق العمل من خلال ما يلي :[1]

- تغليب سياسة الكم على الكيف : فمراكز التكوين في الجزائر بداية من معاهد التكوين المهني إلى المؤسسات الجامعية تخرج سنويا آلاف الطلبة و المتربصين الذين يتوجهون إلى سوق العمل، الذي لسان حاله يؤكد على أن واقع الدولة الاقتصادي لا يتناسب و اليد العاملة المتخرجة.

- عدم وجود تنسيق بين المؤسسة الاقتصادية و مراكز التكوين المهني و هو ما يجعل مخرجات هذه المراكز تختلف عن احتياجات المؤسسة الاقتصادية، ما يفضي إلى بطالة اليد العاملة، لحصولها على تأهيل لا يوافق احتياجات السوق.

- انتشار ظاهرة التسرب المدرسي : إن أهم سمة سايرت تطور التعليم في الجزائر هو انتشار ظاهرة المتسربين.

[1] مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، 2012، بدون ذكر الشهر، العدد : 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر، ص : 195.

ثالثا : المرأة الجزائرية و سوق العمل :

قطعت المرأة الجزائرية أشواطا طويلة كي تثبت ذاتها، و تفرض وجودها في مختلف المجالات، فبعد أزيد من خمسة عقود من تاريخ استرجاع الجزائر لسيادتها، تمكنت من تبوأ مكانة محترمة على جميع الأصعدة الاقتصادية، الإجتماعية، السياسية و الثقافية.

و لقد عرفت السنوات الماضية تغيرا جوهريا في مساهمة المرأة الجزائرية في سوق العمل، حيث ارتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها النساء من 1,8 % سنة 1996 إلى 9,6 % سنة 1998 أي بزيادة قدرها خمسة مرات و في فترة وجيزة. و ترجع هذه المشاركة الكبيرة للمرأة في سوق العمل بالجزائر لمجموعة عوامل أساسية أهمها : [1]

1- تزايد نسبة الفقر في المجتمع.

2- ديناميكية القطاع غير الرسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل من خلال زيادة العمل المنزلي.

3- ارتفاع مستوى التعليم الذي أدى إلى تأخر سن الزواج.

يمثل معدل النشاط الاقتصادي أو معدل المشاركة بالنسبة لقوة العمل النسبة ما بين الفئة النشطة من السكان و تلك الفئة التي يتراوح فيها السن من 16 سنة فما فوق؛ حيث تم تقدير هذا المعدل بـــ : 41,7% سنة 2010 من بينها 68,9 % للرجال و 14,2 % للنساء. و مع ذلك تنبغي الإشارة إلى أنه على الرغم من التقدم المتواضع في معدل النشاط النسائي، إلا أن ذلك رافقه ارتفاع مميز لحجم النساء النشطات، الشيء الذي يمثل عنصرا يكشف عن التطور في المجتمع، من خلال مشاركة واسعة للنساء في المجال الاقتصادي.

أيضا ارتفع عدد النساء النشطات ما بين سنوات 2000 و 2010 إلى 534.000 امرأة، ما يعادل ارتفاعا قدره 29,3 % مقابل 19 % لدى الرجال في نفس المدة.

كما ارتفعت مساهمة المرأة في العديد من القطاعات، و يأتي في مقدمتها قطاع الخدمات الذي وصلت فيه نسبة مشاركة المرأة سنة 1997 إلى 36 %، و فيم يخص القطاع الصناعي فنسبة النساء العاملات فيه قدرت بـــ : 7,4 %. و قد مثلت النساء العاملات نسبة 19,6 % من مجموع اليد العاملة في الاقتصاد سنة 2006.

حتى و إن بقي عمل المرأة في الجزائر غير دقيق المعالم، إلا أن بعض الأعمال الدراسية تمكنت من اثبات وجود ارتباط وثيق ما بين المستوى التعليمي للنساء و دخولهم سوق العمل.

[1] كواش خالد، بن قمجة زهرة، المقاولة النسوية في الجزائر : الأهمية الواقع و التحديات (دراسة استطلاعية)، مجلة المناجير، 2015، جوان، العدد : 02، المدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير – دراية – الجزائر، ص : 34.

فالمشاركة في الحياة العملية كثيرة الإرتباط مع المستوى التعليمي، و هذا بصفة خاصة لدى المرأة أيضا، معدل نشاط حاملي الشهادات الجامعية يتماثل مع ذلك المسجل لدى الفئة النشطة الرجالية. ما يدل على أن سلوك المرأة فيم يخص النشاط الاقتصادي يرجع بالدرجة الأولى لمستواها التعليمي و التأهيلي، وأن الحصول على الشهادة التعليمية يمثل محدد مهم في الإندماج في سوق العمل لدى المرأة.

تمثل الفئة النسائية المشتغلة و المؤهلة بشهادات في التعليم العالي نسبة 27 % من بين كل الفئة مقابل 21,7 % بالنسبة للرجال، كذلك نجد أنه أكثر من امرأة من بين خمسة نساء في هذه الفئة، تشغل مهنة ثقافية و علمية ما يعادل 21,2 %، بينما تمثل هذه النسبة ما قيمته 5,5 % فقط لدى الرجال.

إلا أنه تجدر الإشارة أن بعض المهن الخاصة مثل المدراء و الإطارات المسيرين هي مهن تستحوذ عليها نسبيا الفئة الرجالية بنسبة 3,3 % مقابل 1,4 % من مجموع العمل النسائي.

تشير الإحصائيات التي تحصل عليها موقع " جواهر الشروق " من الديوان الوطني للإحصائيات أنه خلال الفترة الممتدة بين (1962 و 2015) تضاعف عدد النساء العاملات 20 مرة من 90.500 إلى 2.275.000 مليون؛ حيث بلغت القوى العاملة الكلية في سبتمبر 2014 بالجزائر 11.453 مليون شخص من بينهم 2.078.000 مليون امرأة ما يمثل 18,1 %.

و تقدر نسبة المساهمة في القوى العاملة البالغة 16 سنة فما فوق (نسبة النشاط الاقتصادي) 40,7% موزعة على 66,2 % لدى الرجال و 14,9 % لدى النساء، و بحسب مناطق الإقامة فيسجل تفاوت يرجع أساسا إلى ممارسة النساء لنشاطات اقتصادية على مستوى المدن بالدرجة الأولى (17,1 % مقابل 10,4% في المناطق الريفية).

أخيرا يمكننا القول أن مشاركة المرأة في سوق العمل بالجزائر تعتبر جد مهمة من حيث تطورها، والسبب الرئيسي في ذلك فيعود لمستوى التعلم و التأهيل الكبير الذي أصبحت تتميز به المرأة في الجزائر، ما يسهل عليها الإرتباط بمنصب عمل أكثر فأكثر.

إذن للمرأة الجزائرية تاريخ نضال طويل امتد إلى عمق الثورة أين شاركت الرجل في استرجاع السيادة الوطنية بقوة السلاح، و استمر إلى ما بعد الإستقلال، حيث ساهمت في عملية البناء و التشييد، وتم إدماجها في جميع مخططات التنمية كونها أثبتت جدارتها و فعاليتها في مختلف المجالات، أما في مرحلة العشرية السوداء فقد حرصت على الحفاظ على التماسك الأسري و الإستقرار الإجتماعي، و خرجت للمناداة بالسلم و المصالحة.[1]

[1] المرأة الجزائرية، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

فمع بروز الحاجة إلى التكامل بين الرجل و المرأة، و استغلال جميع الطاقات البشرية دون اعتبار للجنس، كلها عوامل مكنت المرأة من حصد المكاسب و تبوأ المناصب، و اقتحام المجالات التي كانت حتى وقت قريب حكرا على الرجل، لكن بالرغم من ذلك - و حسب المختصين - لا تزال هناك جملة من التحديات عليها مواجهتها كي تبرز أكثر.[1]

[1] شريف نادية، لهوازي محمد، المرأة الجزائرية .. شريك أساسي في التنمية، جواهر الشروق، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

الخلاصة :

بعد سرد تفسير البطالة عبر المدارس الاقتصادية المختلفة، اتضح لنا أن هناك جدالا قائما و عدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع. إذ أضافت النظريات الحديثة فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة في تفسير البطالة. و نظرا لكثرة مساهمة النظرية الاقتصادية في الإلمام بهذا الموضوع و تشعبه، ارتأينا التعرض إلى أهم النظريات الحديثة التي تفسر تزايد حدة البطالة. لقد تعددت و اختلفت النظريات المفسرة للبطالة، و على الرغم من أن هذه النظريات قد غلب عليه الطابع التحليلي على المستوى الكلي، فهذا لم يمنع من ظهور بعض التحاليل على المستوى الجزئي و هذا ما أشرنا إليه من خلال نظرية الرأسمال البشري و نظرية الأجور الكفأة و غيرها من النظريات الأخرى.

و الذي أصبح يميز سوق العمل في الجزائر، هو ممارسته من قبل الجنسين و ظاهرة البطالة وتزايد النشاطات غير الرسمية. فخلال النصف الثاني من الثمانينات و سنوات التسعينات عرفت البطالة توسعا كبيرا في أوساط المجتمع الجزائري، و لم تكن معدلات البطالة تتجه نحو الإنخفاض أو تستقر عند مستويات منخفضة نسبيا إلا في بداية الألفية الثالثة (17,7 % عام 2004). و إذا حاولنا أن نكشف بعض العوامل الكامنة خلف تفشي ظاهرة البطالة، نستطيع أن نميز عدة أسباب و التي من بينها زيادة معدل نمو مجموع السكان، و ارتفاع نسبة الباحثين عن العمل. و إنه ليس من السهل استئصال هذه المشكلة جذريا، لكن من الممكن جدا التخفيف من حدتها، و هذا ما حدث بالفعل في مطلع الألفية الثالثة حيث بدأت البطالة في التراجع و تحسنت معدلات التشغيل.

إن التطرق لمجمل تطورات التشغيل في الجزائر، سمح لنا التعرف على واقع سياسة التشغيل، فإذا عدنا إلى مرحلة الاقتصاد المخطط خاصة في السبعينات و الثمانينات، فإن السياسة المقننة أدت إلى عدة نتائج سيئة. لعل في مقدمتها استحواذ القطاع العام الخدمي على اليد العاملة و بالتالي انخفاض في الإنتاجية. و مع مطلع التسعينات كانت المشكلة الاقتصادية قد تفاقمت إلى الحد الذي لابد فيه من التوقف عن تنفيذ خطة التنمية السائدة و اللجوء إلى اعتماد برامج للتصحيح الاقتصادي التي ركزت بشكل رئيسي على إدخال إصلاحات سريعة على السياسة العامة للنمو الاقتصادي. و على الرغم من ذلك ظهرت الحاجة إلى اتباع سياسة فاعلة للتشغيل لمواجهة الزيادة في العرض على قوة العمل، و ذلك من خلال عملية الخوصصة التي تستهدف خلق فرص عمل مناسبة و لامتصاص و لو جزء من فائض قوة العمل ما دام القطاع العام غير مهيأ بشكل فاعل لمثل هذه الوظيفة.

و لكي يتغلب الأفراد أيضا على صعوبات العيش هناك من توجه إلى العمل و الممارسة في القطاع غير الرسمي حتى يكتسب دخلا أو لزيادة مدخوله. و لهذا قمنا بدراسة القطاع غير الرسمي على مستوى الجزائر في الفصل الموالي.

الفصل الثاني

القطاع غير الرسمي في الجزائر

تمهيد :

يعتبر القطاع غير الرسمي من المواضيع الاقتصادية المعقدة و التي أثارت الكثير من الجدل، ليس فقط كظاهرة يصعب دراستها من خلال النشاطات الكثيرة التي يضمها و إنما حتى على مستوى المفاهيم حيث لم يتفق الأخصائيون و الباحثون على تقديم تعريف دقيق و شامل لهذه الظاهرة، و كان الإتفاق الوحيد بينهم على تاريخ ظهور المفهوم لأول مرة و نؤكد هنا على ظهور المفهوم و ليس الظاهرة لأن الظاهرة موجودة منذ القدم مع ظهور النشاط الاقتصادي.

و قد احتل الحديث عن القطاع غير الرسمي أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة بعد التحولات و المتغيرات التي عصفت بالدول و التي من بينها الجزائر من كافة النواحي السياسية و الاقتصادية و الإجتماعية والذي أدى بدوره إلى اقتحام المرأة فيه. و قد ورد استخدام هذا المصطلح للمرة الأولى في تقرير بعثة منظمة العمل الدولية إلى كينيا عام 1972. و رغم الإهتمام الكبير بالقطاع غير الرسمي، إلا أنه لم يتراجع بل امتد في كل مكان.

حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى القطاع غير الرسمي، و سندعم فصلنا هذا بأشكال و جداول للتوضيح أكثر، و على هذا الأساس إرتأينا تقسيم هذا الفصل حسب الخطة التالية :

المبحث الأول : مقدمة عامة حول القطاع غير الرسمي

المبحث الثاني : القطاع غير الرسمي و طرق تقديره

المبحث الثالث : الجزائر و القطاع غير الرسمي

المبحث الأول : مدخل حول القطاع غير الرسمي

يعتبر تعريف القطاع غير الرسمي من الأمور المهمة و بالأخص في مجال الدراسات التطبيقية لهذا القطاع، لأنه بناء على هذا التعريف تتحدد و تسهل مهمة التقدير، كما لابد من معرفة متى ظهر هذا القطاع لمعرفة أسباب نشوئه، كما نجد إشكالية الفصل بين القطاع غير الرسمي و القطاع الرسمي.

المطلب الأول : مفاهيم حول القطاع غير الرسمي

في الواقع لا يمكن اعطاء تعريف دقيق و موحد للقطاع غير الرسمي يتناسب مع جميع الأوضاع ويحيط بجميع الجوانب، لهذا كانت هناك عدة تعاريف. و قد ظهر نتيجة أوضاع و ظروف معينة، كما له معايير وخصائص تميزه عن أي قطاع آخر.

أولا : تعريف القطاع غير الرسمي :

هناك عدة تعاريف للقطاع غير الرسمي أبرزها : [1]

تعريف الاقتصادي **"CHARMES"** : « بأنه مؤسسات فردية تكون فيها الأصول و النفقات ومختلف الإلتزامات صعبة الفصل عن العائلات و ممتلكاتها ».

و يرى **"Vito Tanzi"** أن القطاع غير الرسمي هو : « مجموع الدخول المكتسبة غير المبلغة عنها للسلطات الضريبية، أو مجموع الدخول غير الواردة في الحسابات القومية ».

و يتفق **"EDGARL FEIGE"** مع **"Tanzi"** في تعريفه للقطاع غير الرسمي حيث حدده بمجموعة الأنشطة الاقتصادية التي لا يقر عنها ضريبيا أو لا تقاس بواسطة أساليب قياس النشاط الاقتصادي.

و حسب الأستاذ **"أحمد هني"** فإن : « القطاع غير الرسمي ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة أو أنها تتعمد غض البصر عليها ».

في حين عرفه مكتب العمل الدولي : « على أنه مجمل النشاطات الصغيرة المستغلة بواسطة عمال أجراء و غير أجراء، و التي تمارس خاصة بمستوى تنظيمي و تكنولوجي ضعيف، و يكمن هدفها في توفير مناصب شغل و مداخيل لأولئك الذين يعملون بها، و كما أن هذه النشاطات تمارس بدون الموافقة الرسمية للسلطات، و لا تخضع لمراقبة الآليات الإدارية المكلفة بفرض إحترام التشريعات في المجال الضريبي و الأجور الدنيا، و الأدوات المشابهة الأخرى المتعلقة بالقضايا الجبائية و ظروف العمل ».[2]

---

[1] Pestieau Pierre, l'économie souterraine, sans pays : éditions Hachette, 1995, p : 29.

[2] بلقايد ثورية، بلعربي عبد القادر، الفقر و القطاع غير الرسمي في الجزائر – دراسة قياسية بولاية بشار 2014 –، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة REECAP، 2016، ماي، العدد : 02، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مستغانم - الجزائر، ص : 04.

و عليه يحاول مكتب العمل الدولي استنباط تعريف شامل يساعد المختص على قياس الظاهرة :

1- على المستوى الإحصائي :

يعتبر مكتب العمل الدولي القطاع غير الرسمي : «كمجمل وحدات الإنتاج التي تشكل عاملا ضمن نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة **(SCN 93)** للقطاع المؤسساتي للأسر باعتبارها مؤسسات فردية».

2- على المستوى العملي :

هو عبارة عن وحدات تهدف إلى التشغيل الذاتي أو إلى انشاء وظائف عائلية و البحث عن فرص لتحقيق المداخيل و هو ذو تنظيم ضعيف و يعمل على نطاق ضيق و بشكل مميز مع ضعف أو انعدام التقسيم بين العمل و الرأسمال باعتبارهما عوامل إنتاج. إن علاقات العمل إن وجدت، تقوم بشكل خاص على التشغيل المؤقت و العلاقات العائلية أو العلاقات الشخصية و الإجتماعية بدل أن يقوم على اتفاقات تعاقدية تتضمن ضمانات طبقا للأصول الواجبة، و لا يملك محاسبة، و يتهرب من دفع الضرائب والتزامات الضمان الإجتماعي؛ و هذا ما يدمجها ضمن السرية، كون مداخيلها غير مصرح بها للإدارة الرسمية.

في حين منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية : « ترى أن القطاع غير الرسمي هو ذلك القطاع الذي في ظله لا تعتمد المؤسسات أثناء قيامها بنشاطات أخذ تصريح من الهيئات المختصة ».

بناء على ما تقدم ذكره يمكن صياغة تعريف القطاع غير الرسمي : « هو عبارة عن مجموعة من النشاطات الاقتصادية المحظورة مؤقتا، و التي يزاولونها الأفراد قصد الحصول على مداخيل، و تكون على نطاق ضيق جدا لإعتمادها على الموارد و المهارات الخاصة بالأفراد، حيث ينعدم فيها الإلتزام بالنصوص القانونية، كالتصريح بالنشاط، دفع الضرائب، و التأمين ... الخ ».

أما بالنسبة للمكتب الدولي للعمل فإنه يعرف القطاع غير الرسمي على أنه : « مجموعة المؤسسات الصغيرة و غير الرأسمالية و التي تنمو بها النشاطات الخلاقة للمداخل »، يستنتج من هذا التعريف أنه يستند على سبع خصوصيات هي : سهولة الإلتحاق بالنشاط؛ ضيق مجاله؛ استخدام الموارد المحلية؛ الإمتلاك الأسري للمؤسسة؛ استخدام تقنيات كثيفة الإحتياج لليد عاملة، مهارة اليد العاملة المكتسبة خارج مجال التكوين الرسمي، توفر أسواق تنافسية خالية من الأنظمة و القوانين الضابطة.

أما فيما يخص تعريف البنك العالمي للقطاع غير الرسمي فقد حدده بثلاثة خصائص : [1]

أ- أنها وظيفة غير مصرحة.

ب- أنها لا تستفيد من الإنتساب لصندوق الضمان الإجتماعي.

ت- حجم المنشأة أو المؤسسة يبقى صغيرا.

[1] بودلال علي، تقييم كلي للاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - مقاربة نقدية للإقتصاد الخفي -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2006-2007، ص : 16.

و قد عرف المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي بالجزائر القطاع غير الرسمي على أنه عبارة عن عمليات الإنتاج و تبادل الخيرات و الخدمات التي لا تخضع كليا أو جزئيا للقوانين التجارية، الجبائية والإجتماعية و التي لا تظهر كليا أو جزئيا ضمن الإحصائيات و المحاسبة.

و بشكل عام، فإن القطاع غير الرسمي يظهر بأشكال مختلفة و هذا حسب البلد، و حسب المنطقة داخل نفس البلد و حتى المكان داخل نفس المدينة، و يشمل في العادة مختلف أنواع المؤسسات. فأنشطة القطاع غير الرسمي تتنوع من البيع في الأرصفة، و إعداد منتجات غذائية، بالإضافة إلى قائمة أخرى من أنشطة تتميز برأسمال ضعيف و تذر عوائد قليلة و لا تحتاج إلى مهارات عالية. إضافة إلى نوع آخر من هذه الأنشطة يحتاج إلى كمية معتبرة من عوامل الإستثمار.[1]

و يبقى أن الهدف من كل ذلك هو خلق مناصب شغل و الحصول على عائد.[2]

ثانيا : نشأة القطاع غير الرسمي :

لو سلطنا الضوء على المراحل التي مرت بها المجتمعات لا لحظنا أن بروز القطاع غير الرسمي سبق القطاع الرسمي و الدولة في حد ذاتها، حيث أن في المجتمعات البدائية الأولى كان الأفراد يزاولون نشاطات اقتصادية بسيطة تتماشى مع احتياجاتهم، لذلك كانوا ليسوا مجبرين على التصريح بالأعمال التي كانوا يقومون بها، بسبب عدم تواجد هيئة تقوم على تنظيم العلاقات فيما بينهم من ناحية، و بين الأفراد من ناحية ثانية. و بعد تنامي المجتمعات و كثرة الخلافات بين الأفراد، و عليه أصبحوا في حاجة إلى من ينظم شؤونهم و يحمي مصالحهم، لذلك تنازلوا عن جزء من حرياتهم العامة لصالح هيئة عامة تضطلع بهذه المهمة. و هنا ظهرت الدولة كحل إداري و تشريعي نشأت بالإتفاق الضمني بين أفراد المجتمع لتنظم شؤونهم مقابل أن يسددوا جزء من مداخليهم لفائدتها، و بعدد تعدد وظائفها و تزايد نفقاتها، كان لزاما عليها أن تبحث عن مصادر تمويل ميزانيتها عن طريق إعطاء أهمية بالغة للاقتطاعات الضريبية، و هذا عن طريق توسيع القاعدة الضريبية، بإخضاع كل الأفراد الذين يزاولون نشاطات مربحة إلى الضريبة، وذلك إلزامهم بالتصريح بنشاطاتهم، و أن أي نشاط غير مصرح به يعتبر نشاطا غير قانوني يعاقب عليه القانون.[3]

---

[1] بلعربي عبد القادر، الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي - دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2009-2010، ص : 124.

[2] بونوة شعيب، عطار عبد الحفيظ، تعريف و تقييم أولي حول العمل المنزلي في الجزائر من خلال الإحصائيات و الأبحاث الميدانية، الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المناجمنت، 2002، مارس، العدد : 01، منشورات كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، ص : 186.

[3] Cortado Thomas, l'économie informelle vue par les anthropologues, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 14, p p : 200-201.

ثالثا : نظريات القطاع غير الرسمي (النماذج المحللة للقطاع غير الرسمي) :

بعد المهمة التي قام بها المكتب الدولي للعمل **BIT** حول التشغيل و التي عرفت بتقرير كينيا الشهير لسنة 1972 بدأ الإهتمام الأكاديمي بما عرف بالقطاع غير الرسمي، و ظهرت عدة دراسات ميدانية في مختلف دول العالم (دول نامية و متقدمة)، و اختلفت وجهات النظر حول الدفاع لوجود هذه النشاطات فظهرت عدة مقاربات و آراء لمختلف الاقتصاديين و الباحثين.

1- المذهب التدخلي (interrentionniste) :

يقصد به تدخل الدولة لمحاربة النشاطات غير الرسمية، حيث تعتبر هذه النشاطات مصدر خسارة ايرادات كبيرة جدا من خلال التهرب الجبائي، و الغش الضريبي. كذلك عن طريق تهريب السلع عبر الحدود مما ينجم عليه نقص في احتياط الصرف. و تنطلق هذه النظرية من كون ضعف الرقابة الممارسة من طرف الدولة هي التي تؤدي إلى ظهور النشاطات غير الرسمية.

2- المذهب الحر (الليبرالي) :

على عكس المذهب الأول، يقوم هذا المذهب على تشجيع النشاطات غير الرسمية. تنطلق هذه النظرية من كون القطاع غير الرسمي ما هو إلا تعبير عن الثقل المتزايد لتدخل الدولة، و ليس فقط في الميدان الجبائي و إنما في ميادين عدة أهمها البيروقراطية و ثقل القوانين.

كما أن النشاطات غير الرسمية لها ما يفسرها في عدم قدرة الدولة على تلبية حاجيات المجتمع وبالخصوص الطبقات المحرومة، و هذا ما يدفع للعمل خارج القانون.

3- نموذج "Lewis" (1954) :

أشار **"Lewis"** في نموذجه إلى انتقال فائض اليد العاملة من قطاع زراعي تقليدي إلى قطاع صناعي متطور (من قطاع ريفي إلى قطاع حضاري).

إن نموذج **"Lewis"** (نموذج قاعدي) هو أحد أشهر النماذج الأولى لنظرية النمو، و التي ترتكز على التحول الهيكلي (structural transfort) و قد ظهرت على يد **"Wabel lauréate"** و**"w.Arthur Lewis"** في منتصف الخمسينات (1950)، ثم طورت من قبل **"John fei"** و**"Gustav Ranis"**.

و تطور هذا النموذج ليصبح النظرية العامة لتطور فائض العمل في بلدان العالم الثالث (surplus - labor third world) خلال الفترة الممتدة بين 1960 و بداية السبعينات، حيث لاقى هذا النموذج عدة تأييدات من الاقتصاديين.[1]

[1] Makabu Ma Nkenda Thimotée, et autres, le secteur informel en milieu urbain en république démocratique du congo : performances, insertion, perspectives. Principaux résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3 2004-2005, développement institutions & analyses de long terme (DIAL), Paris, 2007, p : 14.

4- نموذج "Todaro" (1969) :

ترى فكرة هذا النموذج في البداية على أن الهجرة هي بالدرجة الأولى ظاهرة اقتصادية باعتبارها نابعة عن رغبة عقلانية للأفراد و نموذج "Todaro" يتضمن أن الهجرة تحدث كإجراء تابع بسبب الفوارق ما بين الريف و العمران إزاء عامل الدخل المتوقع أكثر من الدخل الخالي. و ذلك أن الأشخاص المهاجرين ينتظرون من هجرتهم فرص العمل اختيار بين القطاعين الريفي و المتمدن و ذلك حسب ما يرونه من مصلحة فيما يخص الدخل، فهم يختارون القطاع الذي يلبي لهم أكثر دخل.

5- نموذج "Lopez Mazumdar" (1970) :

ينطلق هذا النموذج من فكرة "البحث عن عمل بالقطاع غير الرسمي إذا لم يكن بالإمكان الحصول على عمل بالقطاع الرسمي"، و لقد انطلق **"Lopez"** من نموذج النزوح الريفي إلى المدن (نموذج Todaro 1969).

و بموجب هذه الفكرة فإن الشخص الذي يقطن بالمدينة، و الذي يبحث عن عمل بالقطاع الرسمي، يلجأ آليا إلى العمل بالقطاع غير الرسمي في حال فشله في إيجاد عمل بالقطاع الرسمي.

6- نموذج "Lopez" لعام 1976 :

ينطلق نموذج Lopez 1976 من كون الأشخاص النازحين من المناطق الريفية إلى المدن يكونون أمام ثلاث احتمالات : [1]

- العمل بالقطاع الحديث.
- العمل بالقطاع غير الرسمي الحضري.
- الإستسلام للبطالة بالمدينة.

إن **"Lopez"** يكون قد حقق تطورا ملحوظا في المفاهيم، من خلال إقراره بوجود بطالة موازية مع العمل بالقطاع غير الرسمي الحضري.

لقد ادخل **"Lopez"** 1975 القطاع غير الرسمي في نموذجه و ذلك عن طريق معالجة ظاهرة النزوح الريفي في شقين :

أ- **المهاجرون المؤقتين (موسميين) :** الذين يعملون في القطاع غير الرسمي و ليس لهم أية متطلبات.

ب- **المهاجرون المستقرين :** الذين يبحثون على عمل في القطاع غير رسمي و القابلين مؤقتا للبطالة المفتوحة.

[1] Graz Jean-Christophe, qui gouverne ? le forum de davos et le pouvoir informel des clubs d'élites transnationales, CAIRN. INFO, 2003, Paris, Vol. 1, p p : 78-81.

7- القطاع غير الرسمي حسب تقرير كينيا :

ظهر مفهوم القطاع غير الرسمي لأول مرة من خلال دراسة أقيمت في كينيا و نشرت من طرف **(BIT)** سنة 1972، لا يزال المفهوم إلى يومنا هذا يحاط بأهمية كبيرة بعد الدراسات الشهيرة في مختلف البلدان. و لقد كان تقرير كينيا بمثابة الركيزة الأساسية لبداية التحدث عن مفهوم القطاع غير الرسمي، إذ يرى أن أكبر كتلة من العمال البطالين يمارسون نشاطات متعددة تمكنهم من العيش في ظروف صعبة.

إن رواد تقرير كينيا قاموا بمعاينة طبيعة النشاطات الممارسة في أغلب الأوقات من نفس الأشخاص بالإضافة إلى هذا فقد قام التقرير بإبراز علاقة العمال غير الرسميين مع باقي الاقتصاد الوطني على أساس مساهمتهم بسلع و خدمات في القطاع الرسمي. ففي البداية قام **"k. Hart"** بتحليل ظاهرة القطاع غير الرسمي نتيجة للفرق الموجود بين ضعف مستوى الأجر الحقيقي و ارتفاع النفقات الضرورية للبقاء على قيد الحياة. في حين قامت منظمة العمل الدولية **(BIT)** و معهد PREALE فيما بعد باعتماد نظرة أخرى، و تحليل ظاهرة القطاع غير الرسمي كنتيجة حتمية لفائض اليد العاملة، و لم تكن هذه المقاربة بالموازات مع المقاربة السابقة. بل أزالتها نهائيا (أي مقاربة **"k. Hart"** 1970) و التي تعتمد على الحصول على الأجر الإضافي.

خلال عشرية السبعينات تم الإنتقال من مفهوم الهامشية (marginalité) إلى مفهوم القطاع غير الرسمي و أخذه كمرجع مفاهيمي للتعبير على النشاطات الهامشية. فتقرير كينيا جاء بتصورين للقطاع غير الرسمي، التصور الأول يتمثل في جمع النشاطات الهامشية و الباعة المتجولين، و التصور الثاني يتمثل في أنشطة الإنتاج الصغيرة و الخدمات و التجارة ذات رأس مال صغير. و قد تضاعفت الدراسات تبعا لهذين التصورين مما نتج عنه عدم ظهور واضح للظاهرة. كذلك فإن عدم ملائمة المفاهيم و صغر حجم العينات جعلت النتائج غير معبرة عن الواقع.[1]

8- نموذج "Fields" 1975 :

يعتبر نموذج **"Fields"** نموذجا قاعديا لدراسة القطاع غير الرسمي و هذا لما عرف من تطور في المفاهيم و قد وضع **"Fields"**، من خلال هذ النموذج خصائص للقطاع غير الرسمي و هي كالتالي : [2]

أ- سهولة الإلتحاق بالنشاط.

ب- القدرة على البحث عن عمل آخر بمناسبة ممارسة عمل بالقطاع غير الرسمي.

ت- إمكانية النجاح في البحث عن عمل بالقطاع الحديث، و أن العمال بالقطاع غير الرسمي الحديث، لديهم حظوظ وفيرة في إيجاد عمل في القطاع الرسمي أكثر من العمال بالقطاع التقليدي (الفلاحة).

[1] Daubrée C, marchés parallèles et équilibres économiques, thèse de doctorat, Sans Université, 1993-1994, p : 15.

[2] Lomme Roland, la réforme des transports publics urbains à l'épreuve de l'intégration du secteur informel, CAIRN. INFO, 2004, Paris, N° 210, p p : 75-79.

9- نموذج "Fields" 1990 :

انطلق **"Fields"** عام 1990 من فرضية استنتجها من بعض الدراسات الأنتربولوجية على أعقاب الدراسات النوعية التي قام بها بكوستاريكا و اندونيسيا، و هذا بعد الإنتقادات التي وجهت لنموذجه عام 1945 حيث خلص إلى النتائج التالية : [1]

أ- تعدد النشاطات داخل القطاع الرسمي.

ب- المشاركة الإرادية في النشاطات غير الرسمية، بل إن الإلتحاق بها صعب.

ت- وجود علاقة بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي لسوق العمل.

10- مقاربات أمريكا اللاتينية :

كانت اللارسمية في أمريكا اللاتينية (informalité) محل دراسة خلال منتصف السبعينات و كان الجدل القائم حول تعريف ظاهرة القطاع غير الرسمي و السياسات المعالجة لها، و أهم التحاليل المقدمة حولها كانت من طرف البرنامج الجهوي للعمل لأمريكا اللاتينية الكراييب (Prealc) للمنظمة الدولية للعمل **(OIT)** حيث عرف القطاع غير الرسمي حسب ثلاث مقاربات يمكن توضيحها كما يلي : [2]

أ- **المقاربة الهيكلية - النيوماركسية (structuraliste - neo marxiste) :** تعتبر هذه المقارنة العمل الرسمي خاصية هيكلية للنظام الرأسمالي و تعتمد على عنصري اللاشرعية في تعريف ظاهرة القطاع غير الرسمي. و أبرز المفكرين لهذه المقارنة هم : **"Alejandro Portes"** و **"Manuel Castels"** حيث و حسب رأيهم فإن اللارسمية خاصية لا تخص اقتصاد دول العالم الثالث فقط بل حتى الدول المتقدمة.

ب- **المقاربة الإزدواجية (dualiste) :** جاء بهذه المقاربة مركز (PREALC) و أهم المفكرين لها هم : **"Victor Tokman"** و **"Paulo Souza"** حيث حسب رأيهم فإن القطاع غير الرسمي يحتوي على التشغيل غير الكامل أي فائض العمال الذين لم يتقبلهم القطاع الرسمي أو لم يجدوا عملا في القطاع الحديث و ذلك راجع إلى عنصر سهولة الدخول في القطاع غير الرسمي على عكسه في القطاع الرسمي خاصة من ناحية التعليم و تكوين رأسمال؛ إذا تعتبر هذه المقاربة فائض اليد العاملة يمتصه القطاع غير الرسمي.

ت- **المقاربة الشرعية (légaliste - Neolibérale) :** أشهر مفكري هذه المقاربة الشرعية هو : **"Hernando de Soto"**، إذ يعتبر أن اللارسمية بشكل واسع هي كل النشاطات التي لا تحترم القانون و متابعة من طرف مختلف مصالح الدولة و يرجع العمل على هامش القانون إلى الضغط الجبائي.

---

[1] Conseil Economique et Social, Nations Unies, la pauvreté et le secteur informel - rôle du secteur informel dans la réduction de la pauvreté -, Bangkok, 29 novembre-1er décembre 2006, p : 16.

[2] Morange Marianne, la persistance du logement locatif informel dans les villes d'Afrique du Sud, CAIRN. INFO, 2003, France, N° 25, p p : 59-61.

11- مقاربة نظام المحاسبة الوطنية (SCN 1993) :

نظرا لتعدد المفاهيم و مصطلحات القطاع غير الرسمي، اعتمدت الوحدة الأوروبية مفهوم جديد للدلالة على مختلف النشاطات و لقياس حجم **PIB** هو مصطلح « الاقتصاد غير ملاحظ » (غير مرئي)، و قد استعمل هذا المفهوم في نظام المحاسبة الوطنية **(1993 SCN)** و هو يضم أربعة أنشطة لا تدخل تحت رقابة مصالح الدولة (مصلحة الضرائب، ضمان اجتماعي) و هي كالآتي : [1]

أ- **الإنتاج الخفي (production souterraine) :** عرف نظام المحاسبة الوطنية **(1993 SCN)** الإنتاج الخفي على أنه مجموعة النشاطات الإنتاجية الشرعية و لكن مقنعة (dissimulées) عن مصالح الدولة (مصلحة الضرائب، الضمان الإجتماعي) و ذلك للأسباب التالية :

- عدم دفع الضرائب على الدخل أو على القيمة المضافة أو ضرائب أخرى.
- عدم دفع الإشتراكات الإجتماعية.
- التهرب من بعض اللوائح القانونية مثل الحد الأدنى للأجر، عدد ساعات العمل القصوى ... الخ.
- من أجل التهرب من بعض الإجراءات الإدارية (التهرب من الإستجوابات الإحصائية ... الخ).

ب- **الإنتاج غير الشرعي (production illicite ou illégale) :** يرى **(1993 SCN)** أن النشاطات غير شرعية يجب أن تكون ضمن نظام المحاسبة الوطنية رغم وجود صعوبة في جمع معلومات خاصة بهذه الأنشطة. و قد عرف **SCN** الأنشطة غير الشرعية على أنها أنشطة ممنوعة قانونيا، أو تلك الأنشطة المشروعة و الممارسة من طرف أشخاص غير مرخص لهم بذلك، و تختلف تعاريف النشاط غير الشرعي من بلد إلى آخر فما يمكن اعتباره نشاط غير شرعي في بلدنا لا يعتبر نشاط غير شرعي في بلد آخر. كما أنه لا يمكن وضع حد فاصل بين النشاطات الخفية و النشاطات غير شرعية بشكل دقيق في تقديرات **PIB**.

و يمكن تقسيم النشاطات غير شرعية حسب **"Blads"** 1983 كما يلي :

- انتاج خيرات أو خدمات اقتصادية، حيث يكون البيع و التوزيع أو الإستهلاك ممنوعا بحكم القانون مثل: التهريب بالجملة و التجزئة كالسجائر، السلاح، الخمر، المواد الغذائية و الأشخاص.
- كل النشاطات الإنتاجية المشروعة و التي تصبح مشروعة عندما يمارسها أشخاص غير مرخص لهم بذلك مثل : ممارسة مهنة الطب بدون ترخيص، تنظيم ألعاب للحصول على أموال، انتاج الخمر بدون ترخيص، الصيد و نزع الأشجار بدون رخصة، انتاج و بيع السلع المقلدة كالساعات و أي سلع أخرى تباع تحت اسم ماركة مستعارة، إعادة انتاج غير مصرح للأعمال الفنية الأصيلة كالأقراص المضغوطة **(CD)**.

[1] Guichaoua Yvan, solidarité professionnelle et partage des risques parmi les travailleurs informels (une étude de cas à Abidjan), CAIRN. INFO, 2007, France, N° 43, p p : 197-199.

ت- **الإنتاج غير الرسمي (production informel) :** تمثل النشاطات غير الرسمية في أغلب الأحيان السلع و الخدمات أين يكون الإنتاج و التوزيع شرعيين عكس النشاطات غير الشرعية. و لقد عرف **(CIST 15)** القطاع غير الرسمي بصفة عامة على أنه مجموعة من الوحدات تنتج سلع و خدمات من أجل خلق مناصب عمل و مداخيل للأشخاص المعنيين، هذه الوحدات تتميز بمستوى ضعيف من التنظيم، سلم عمليات صغير و محدود، قلة أو انعدام التسيير ما بين رأسمال و العمل كعامل انتاج، علاقات العمل إن وجدت مرتكزة أساسا على العمل الموسمي، و علاقات عمل عائلية أو اجتماعية عوض علاقات تعتمد على عقود العمل. إن القطاع غير الرسمي يمثل قسما مهما من الاقتصاد خاصة على مستوى سوق العمل في عدد من الدول خاصة الاقتصاديات النامية و يلعب دورا مهما في خلق مناصب الشغل و تكوين مداخيل في البلدان التي تحتوي على نمو ديمغرافي كبير، يلعب القطاع غير رسمي دورا مهما في امتصاص اليد العاملة خاصة في المناطق العمرانية (العصرية). فالعمل في القطاع غير الرسمي هو إستراتيجية رئيسية للعيش خاصة في الدول التي لا تعرف حماية اجتماعية مثل الضمان على البطالة.

ث- **انتاج العائلات لحاجاتها الخاصة :** السلع و الخدمات المنتجة من طرف العائلات لإستخداماتها الخاصة تمثل نسبة كبيرة من الإنتاج الداخلي في عدد من الدول و هي تحتوي على : [1]

- السلع المنتجة من طرف العائلات للإستعمال النهائي، كذلك سلع منتجة للإستهلاك النهائي و تكوين رأسمال ثابت لحسابها الخاص.
- خدمات السكن يستفيد منها ملاك هذه المساكن.
- خدمات منزلية مأجورة بمعنى آخر عمل أشخاص المنازل الذين يتقاضون أجر على هذه الخدمات.

ويمكن تمييز نوعين من النشاطات :

الإنتاج الذاتي و العمل المنزلي : يتعلق الأمر بنشاط غير مادي يتم داخل الوحدة العائلية و أن القيم المنتجة من طرف العائلة موجهة للإستهلاك الذاتي فالعمل المبذول لا يمثل سوى جزء من الوقت الكلي المتاح للعائلة كلما كانت العائلة أكبر كلما كان الوقت المبذول أقل. فالإنتاج الذاتي و العمل المنزلي يتميز بالإضافة إلى كونه يمارس من طرف العائلة داخل المنزل بأنه يتم دون مقابل.

التعاون و التطوع (entraide et bénévolat) : يمثل التعاون و التطوع شكلا خاصا من أسباب النشاط الاقتصادي غير عادي نظرا لكونه يقوم بتوزيع خيرات أو خدمات اقتصادية من دون مقابل نقدي و غالبا ما تكون نشاطات التعاون و التطوع على علاقات قرابة أو جوار و يمكن أن تتعداها ما عند المسلمين بالنسبة للتعاون (الصدقة، الزكاة). كما يمكن أن يقوم التعاون على مبدأ المعاملة بالمثل.

[1] Steck Jean-Fabien, la rue africaine, territoire de l'informel ?, CAIRN. INFO, 2007-2006, France, N° 66-67, p p : 76-78.

المطلب الثاني : أسباب و مجالات و معايير القطاع غير الرسمي

هناك عدة أسباب عملت على نشوء القطاع غير الرسمي، كما أن له ثلاث قطاعات ينشط فيها. ولتحديد هذا القطاع و ضع الباحثون المهتمون به مجموعة من المعايير.

أولا : أسباب انتشار القطاع غير الرسمي :

يمكن حصر أهم العوامل و الأسباب المؤدية إلى نمو حجم القطاع غير الرسمي فيما يلي : [1]

1- ثقل الضرائب و النفقات الإجتماعية :

يعتبران من أهم العوامل التي أدت إلى تنامي ظاهرة القطاع غير الرسمي حيث أنه كلما كان الفارق كبير بين تكلفة اليد العاملة و العائد أو المداخيل أو الربح الصافي بعد طرح الضرائب كلما أدى ذلك إلى التوجه نحو القطاع غير الرسمي سواء بالتهرب الضريبي أو بممارسة نشاطات أخرى غير رسمية.

و يؤدي ارتفاع العبئ الضريبي سواء كان ذلك بالنسبة للضرائب المباشرة أو الضرائب غير المباشرة إلى تحويل بعض الأنشطة إلى القطاع غير الرسمي، تصبح هذه الأنشطة غير مسجلة و بالتالي لا تدفع ضرائب. و يتوقع أن تؤدي كل أشكال الضرائب إلى تحول المشروعات نحو القطاع غير الرسمي. إلا أن أهمية و درجة تأثير نوع معين من الضرائب تختلف من دولة إلى أخرى.

إن السؤال الذي يطرح نفسه الآن هو : هل يؤدي تخفيض معدلات الضريبة إلى القضاء على القطاع غير الرسمي ؟

إن خفض معدلات الضريبة قد لا يعني بالضرورة القضاء على القطاع غير الرسمي، ذلك أن المتعاملين في القطاع غير الرسمي يتمتعون بمعدل ضريبة فعلي يساوي صفرا، و بالتالي فإن تخفيض معدل الضريبة بعدة نقاط ليس من المحتمل أن يؤثر على رغبة هؤلاء الأفراد في إظهار دخولهم الحقيقة ودفع الضريبة المطلوبة، و لكن يمكن التخيل أن تخفيض معدل الضريبة سوف يقلل من الحافز نحو دخول مزيد من الأفراد إلى القطاع غير الرسمي.

2- القوانين و التنظيمات العمومية (règlementations publiques) :

تعتبر القيود الحكومية المفروضة على النشاط الاقتصادي للأفراد أحد أسباب ظهور القطاع غير الرسمي، حيث يرى البعض أنه إذا لم يكن هناك ضرائب فإن القطاع غير الرسمي سوف يستمر أيضا في الظهور بسبب هذه القيود و القوانين و التنظيمات العمومية و التي تعرقل قيام نشاط اقتصادي.

[1] Barrault Lorenzo, former de bons représentants. les apprentissages militants formels et informels au sein d'une association de parents d'élèves, CAIRN. INFO, 2014, France, Vol. 47, p p: 100-101.

و تفرض هذه النظم و القيود إما بهدف تنظيم ممارسة أعمال معينة أو رفع مستوى الرفاهية الاقتصادية للأفراد و ضمان مستويات مناسبة من المعيشة أو الرفاهية أو الأمان، أو قد تفرض بسبب أن الأنشطة ذاتها أنشطة إجرامية أو غير قانونية من المنظور الاقتصادي أو الإجتماعي. و إذا كانت هذه القيود مصحوبة بغرامات مرتفعة و نظام فعال للرقابة فقد تحول دون وجود مثل هذه الأنشطة.

كما قد تهدف هذه النظم إلى الحد من الكمية المعروضة من سلع أو خدمات معينة، و هو ما ينشأ عنه في بعض الأحوال فجوة بين الكمية المعروضة و الكمية المطلوبة من هذه السلع و الخدمات، مما يوفر دافع لدى الأفراد الذين ليس لديهم ترخيصا بمزاولة المهنة أو بانتاج هذه السلع إلى دخول القطاع غير الرسمي و العمل بأجر أقل أو الإنتاج بسعر أقل دون تحمل الإستثمارات المتمثلة في تكاليف استخراج مثل هذه التراخيص.

إن عامل التنظيمات و اللوائح القانونية التي تفرضها السلطات العمومية من شأنها رفع تكاليف اليد العاملة لمؤسسات القطاع الرسمي، و لذلك يلجأ أصحاب هذه المؤسسات إلى تحميل معظم التكاليف على العمال مما يدفع بهم للعمل في القطاع غير الرسمي ليس كقطاع بديل و لكن لزيادة مداخليهم تعويضا لعبئ التكاليف التي فرضت عليهم. و قد أظهرت عدة دراسات أقيمت في مختلف الدول أنه كلما كانت التنظيمات العمومية كبيرة و معقدة كلما كان حجم القطاع غير الرسمي كبير.

إن التنظيمات الخاصة بسوق العمل تؤثر بصورة كبيرة على حجم التكاليف لأصحاب المؤسسات من جهة و على حركة اليد العاملة من جهة أخرى، و بالتالي فإنه بتحليل و معالجة الإطار التشريعي والمؤسساتي للدول نجد أن هناك ثلاث أنواع من التشريعات و القوانين التنظيمية العامة و هي :[1]

أ- التنظيمات التجارية أو الاقتصادية التي تحكم و تنظم انشاء و استغلال المؤسسات.

ب- قوانين حق الملكية التي تسمح باستغلال الأصول و تحويلها إلى عناصر انتاج.

ت- التشريعات الخاصة بالعمل و التي تحكم علاقات العمل (حقوق العمال، حماية العمال ... الخ).

عند وجود تشريعات و قوانين معقدة فإن هذا يشجع تحويل النشاطات الاقتصادية إلى القطاع غير الرسمي هذا من جهة، و من جهة أخرى على وجود نشاط غير رسمي في القطاع الرسمي و يقصد بذلك تفشي ظاهرة الرشوة من أجل تسهيل تخفيض تكاليف التعاملات سواء من ناحية الوقت أو السعر تسهيل عملية الحصول على قرض ... الخ.

يجدر بنا الإشارة هنا إلى أن تبسيط التشريعات و القوانين الخاصة بالنشاط الاقتصادي لا يعني إلغاؤها نهائيا و إنما تحديد هذه الإجراءات الروتينية و القوانين المعقدة وتسهيل التعاملات الخاصة بها مما يؤدي إلى زيادة حجم الاقتصاد الرسمي.

[1] Roubaud François, l'économie informelle au Mexique, France : éditions Karathala Orstom, 1994, p p : 19-20.

3- تحقيق النمو الاقتصادي و خلق مناصب عمل :

خلال السنوات الأخيرة هناك بعض الدول لم تحقق نموا اقتصاديا أو كان نمو بمعدل ضعيف على عكس دول أخرى و التي حققت معدلات نمو كبيرة جدا من خلال حجم الإستثمارات الكبيرة، و لكنه عبارة عن نمو بدون خلق مناصب عمل، و في كلا الحالتين فإن عدد مناصب العمل المعروضة أقر بكثير من عدد مناصب العمل المطلوبة (عرض العمل أقل من الطلب على العمل)، مما أدى إلى البحث على مناصب عمل في القطاع غير الرسمي.

بهدف تحقيق النمو الاقتصادي لجأت معظم الدول النامية إلى تشجيع الإستثمارات الأجنبية، حيث أصبحت الشركات المتعددة الجنسيات تسيطر على النشاط الاقتصادي لهذه الدول. و أصبحت هذه الشركات تقوم بالإستثمار في مجال الصناعة و التجارة بصفة خاصة مما أدى إلى إهمال قطاع الزراعة و الذي يضم بدوره أكبر نسبة من اليد العاملة قي هذه الدول، و عليه فإن هذه الشركات توظف اليد العاملة المؤهلة فقط.

4- دور المشروعات الصغيرة :

يعتبر القطاع غير الرسمي مهم جدا بالنسبة للمشروعات الصغيرة، كما أن المشروعات الصغيرة مهمة جدا لوجود القطاع غير الرسمي، فالمشروعات الصغيرة تميل إلى إجراء معاملاتها باستخدام النقود السائلة و من المعلوم أن مجالات الأعمال التي تقوم على استخدام النقود السائلة في إجراء المعاملات تسهل من الأنشطة غير الرسمية.

و لهذا السبب نجد أن أي محاولة لتطبيق النظم الضريبية بالقوة يترتب عليها إفلاس عدد كبير من المشروعات الصغيرة. لأن هذه المشروعات تعمل أصلا في ظل افتراض عدم وجود ضرائب.

و يؤدي تزايد أعداد المشروعات الصغيرة التي تقوم أساسا على استخدام النقود السائلة في إبراء المعاملات إلى زيادة الأهمية النسبية للقطاع غير الرسمي في العديد من الدول. حيث يصبح من السهل التهرب من الضريبة عندما يكون حجم المشروعات صغيرا نسبيا.

5- البنية الاقتصادية و الأزمات الاقتصادية :

هناك جملة أخرى من العوامل التي تساعد على زيادة رقعة القطاع غير الرسمي مثل التعديل الهيكلي الاقتصادي و المرتبط بالإصلاحات الاقتصادية أو الأزمات الاقتصادية. مما لاشك فيه أن سياسات الإستقرار و التعديل الهيكلي (كسنوات الثمانيات و التسعينات) في كثير من البلدان أدت إلى ظهور الفقر ... الخ، كل هذا ساهم في زيادة و توسيع القطاع غير الرسمي.[1]

[1] Lautier Bruno, l'économie informelle dans le tiers monde, Paris : éditions La Découverte, 2004, p p : 14-17.

و كما هو معلوم أن سياسات التعديل الهيكلي قد فرضت من طرف الهيئات الدولية (البنك الدولي، صندوق النقد الدولي) حيث أنها لم تترك أي خيار للدول النامية، و لذلك أصبح هدف هذه المنظمات في السنوات الأخيرة هو محاربة الفقر و تحقيق التنمية الاقتصادية. إضافة إلى أثر التعديل الهيكلي على توسيع رقعة القطاع غير الرسمي نجد أن الأزمات الاقتصادية تؤثر أيضا على زيادة حجم هذا القطاع.

6- أثر الفقر على زيادة حجم القطاع غير الرسمي :

من أكبر المشاغل و المشاكل التي تواجه العالم خلال السنوات الأخيرة هي تفشي ظاهرة الفقر بشكل كبير و نموها بمعدلات كبيرة. كون الفرد فقيرا لا يعني بالضرورة أنه في حالة بطالة، من الممكن أن يكون فقره ناتج عن عدم كفاية الدخل المتحصل عليه، و بالتالي فإن زيادة حدة الفقر تزيد من حجم القطاع غير الرسمي. حيث أظهرت مختلف الدراسات أن هناك علاقة قوية تربط الفقر بالقطاع غير الرسمي، و أن الدول الأكثر فقرا تحتوي على معدلات مرتفعة من القطاع غير الرسمي.

و لكن العلاقة بين الفقر و القطاع غير الرسمي ليست بهذه البساطة حيث أنها تشمل على عدة تعقيدات:[1]

أ- من خلال الدراسة التي قام بها المكتب الدولي للعمل **BIT** في مؤتمره لسنة 2002، بين أن العمل في النشاطات غير الرسمية لا يؤدي بالضرورة إلى الحصول على دخل ضعيف، حيث هناك بعض المداخيل في القطاع غير الرسمي أكبر من مداخيل الأفراد ذوي كفاءات و مؤهلات الذين يعملون في القطاع الرسمي.

ب- كون الفرد يعمل في قطاع رسمي لا يعني بالضرورة أنه في مأمن من ظاهرة الفقر، لأن معظم هؤلاء العمال (في المؤسسات و الوظيف العمومي، و القطاع العام) يحققون مداخيل غير كافية للابتعاد عن درجة الفقر خاصة في الدول النامية و التي هي في مرحلة الإنتقال.

ت- إن هذه العلاقة في الغالب تؤدي إلى حلقة مفرغة فإذا كانت ظاهرة الفقر تفرض على الأشخاص العمل في القطاع غير الرسمي لزيادة الدخل و بالمقابل فإن هذا الدخل المحقق غير كافي مما يؤدي إلى العودة إلى ظاهرة الفقر من جديد.

الفقر ← العمل في قطاع غير رسمي ← تحقيق مداخيل ضعيفة ← الفقر.

ث- نجد أن العلاقة بين الفقر و العمل في القطاع غير الرسمي أقوى عند النساء مقارنة بالرجال إضافة إلى هذا فإن فئة النساء تعمل في قطاعات غير رسمية ذات مداخيل منخفضة.

[1] طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، 2014، العدد : 12، ص : 59.

7- أثر النمو الديموغرافي على القطاع غير الرسمي :

عند تحليل نمو القطاع غير الرسمي لا يمكن إهمال مؤشر النمو الديموغرافي في الدول النامية حيث أن نمو القطاع غير الرسمي مرتبط بالفائض في اليد العاملة و التي لم يستوعبها سوق العمل. كما نجد أن خلال السنوات الأخيرة تزايد حجم النساء العاملات بمعدل أكبر من حجم الرجال في كل مناطق العالم.

هناك عامل مهم ساعد في زيادة نمو حجم القطاع غير الرسمي و هو النزوح الريفي المتزايد نحو المدن حيث أن هؤلاء المهاجرين نحو المدن و الباحثين عن العمل في القطاع الرسمي لتحسين مداخلهم والمستوى المعيشي، عادة ما ينتهي بهم الأمر إلى العمل في القطاع غير الرسمي لعدم توفر مناصب شغل، و بالتالي أصبح خلق قطاع غير رسمي ضرورة ملحة لإستعاب هذا الفائض في اليد العاملة.

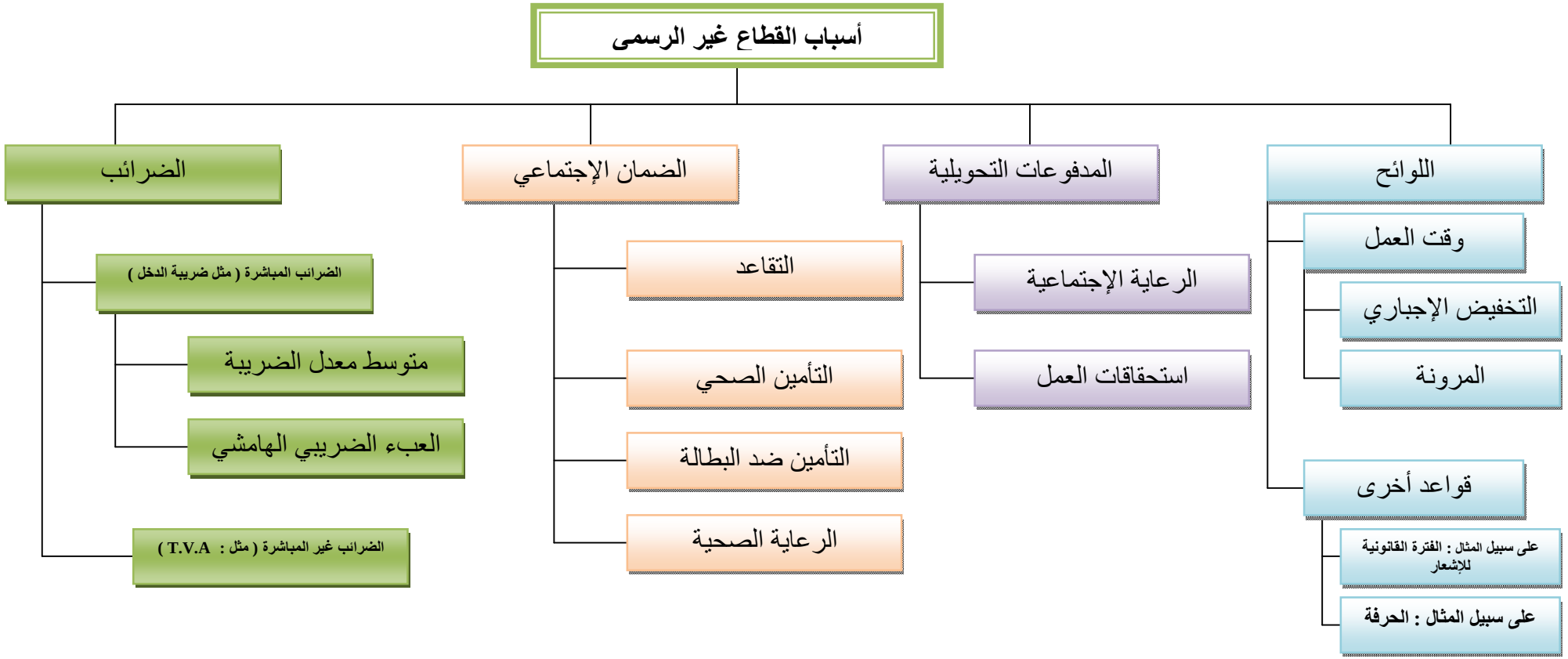
8- أثر العولمة على القطاع غير الرسمي :

تشير أغلب الدراسات إلى أن العولمة عامل مهم في زيادة حجم القطاع غير الرسمي في مختلف الدول كما أنه من المهم معرفة الطريقة التي توفر بها عمليات العولمة فرص العمل لمختلف العمال، ويمكن أن تكون مؤشرات ذلك إيجابية كما يمكن أن تكون سلبية و ذلك حسب السياسة الوطنية أو الدولية، لذلك لا يجب التمييز بين مختلف عمليات العولمة و التي يقصد بها المبادلات التجارية للسلع و الخدمات الإستثمار الخارجي المباشر، زيادة نفقات رؤوس الأموال، الإنتشار السريع للتكنولوجيا هذا من جهة و ما بين الهجرة الدولية لليد العاملة من جهة أخرى. هذه العمليات للعولمة صححت من المعطيات العالية الاقتصادية حيث فتحت أسواق أكثر و ألغت الحدود ما بينها، كما زادت من الإندماج العالمي و من حدة المنافسة. و من ايجابيات العولمة أنها خلقت فرص عمل جديدة بالنسبة للعمال و أسواق جديدة بالنسبة لأصحاب المؤسسات. كذلك فإن عملية الإستثمار الخارجي المباشر عندما يكون موجه لخلق مؤسسات وشركات جديدة فإن هذا يزيد من فرص العمل، و قد ارتفعت نسبة العمال النشيطين في كثير من اقتصاديات العالم التي عرفت هذا النوع من الإستثمارات. و يكون القطاع غير الرسمي مرتبط بالعولمة غالبا في الدول النامية أين تكون هذه الدول خارج الإندماج الاقتصادي العالمي، بمعنى أخر أن هذه الدول لا تشارك في عمليات العولمة و الذي يمنعها من الإستفادة من مزايا المبادلات التجارية، الإستثمارات الأجنبية، انتشار التكنولوجيا ... الخ.

و قد لخص الباحثين **"F. Schneider"** و **"D. Enste"** أهم أسباب ظهور و نمو قطاع غير الرسمي في المخطط التالي المتمثل في الشكل (10).[1]

[1] Beddi Nasreddine, économie informelle ou état irréel, revue économie et management, 2002, mars, Université Abou Bakr Belkaid - Tlemcen, N° 01, p : 90.

الشكل (10) : أسباب ظهور و نمو قطاع غير الرسمي.



Source : Adair Philippe, production et financement du secteur informel urbain en Algérie, in revue économie et management, 2002, mars, N° 01, p : 08.

و كذلك من بين الأسباب المؤدية إلى ممارسة العمل غير الرسمي : [1]

1- فشل معظم السياسات الهادفة إلى إعادة إدماج البطالين في الحياة الاقتصادية.

2- كثافة الإجراءات الإدارية و المماطلة في الموافقة إلى جانب التعسف و البيروقراطية.

3- قوانين الإستثمار و البيروقراطية، و في هذا يضيف الاقتصادي : **"بونوة. ش"** قائلا أن : " غياب الإجراءات القانونية و المؤسساتية المتأقلمة مع المرحلة الإنتقالية للاقتصاد الوطني ساهمت في لعب الدور المحفز لامتداد القطاع غير الرسمي " خاصة النشاطات غير الرسمية التي لا تتوقف على تلك الممارسات الفردية أو الأسرية فالمسألة أكبر من ذلك و تتعداها لتشمل حتى خدمات المؤسسات الإنتاجية الصغيرة والمؤسسات الحرفية غير المسجلة في السجل التجاري، و تبرز هذه الأنشطة في مجال البناء و الأشغال العامة، التجارة و الخدمات مما يتسبب في خلق مرونة ما بين طبيعة الشغل و عدم استقرار هذا الأخير.

مما لاشك فيه أن هناك عدة عوامل أدت إلى ظهور القطاع غير الرسمي إضافة إلى عاملي خلق مناصب شغل و المداخيل، و تغطية العجز الذي يعاني منه القطاع الرسمي، و السؤال الذي يطرح نفسه هنا. لماذا القطاع غير الرسمي في تزايد مستمر ؟

إن الدول التي تتمتع بمعدلات ضرائب منخفضة و قوانين أقل تعقيدا و بعيدة عن البيروقراطية التي تعرقل قيام نشاط اقتصادي هي في الغالب تتمتع بضعف حجم ظاهرة القطاع غير الرسمي.

ثانيا : مجالات القطاع غير الرسمي :

نجد القطاع غير الرسمي ينتشر في ثلاثة قطاعات اقتصادية و هي :

1- القطاع الفلاحي.

2- قطاع خدمات، كالخدمات المنزلية، الحرف المهنية مثل البناء التصليح، الدروس الخصوصية.

3- القطاع التجاري، إذ تتمثل الأنشطة التجارية غير الرسمية في التجار المتجولون، و التجارة الإلكترونية.

ثالثا : معايير القطاع غير الرسمي :

يكون النشاط غير رسميا حسب مكتب العمل الدولي إذا توفرت فيه على الأقل المعايير السبعة التالية:

1- سهولة ممارسة النشاط غير الرسمي بالنظر إلى غياب الحواجز عند الدخول.

2- استعمال موارد محلية (الإعتماد على المساعدات العائلية، تمويل ذاتي، غياب القرض المؤسساتي).

3- الملكية العائلية للمؤسسة.

4- الحجم الصغير للمؤسسة (عدد العمال لا يتعدى 10 عمال).

5- استعمال تقنيات تفضل اللجوء إلى اليد العاملة (التوليفة ذات الكثافة العليا للعمل).

6- التكوين و التأهيل متحصل عليه خارج النظام الرسمي للتكوين أي خارج النظام المدرسي.

[1] Armelle Choplin, le foncier urbain en Afrique : entre informel et rationnel, l'exemple de Nouakchott (Mauritanie), CAIRN. INFO, 2006, France, N° 647, p p : 71-73.

7- الأسواق حرة و تنافسية و غير منظمة.

و واصل الباحثون المهتمون بالموضوع، وضع معايير لتحديد القطاع غير الرسمي، كل باحث حسب ميدان تخصصه، و أهدافه و متطلباته الحالية و المستقبلية. **"فكيث هارت Keith Hart"** أكد على معيار اللاشرعية، في حين ركز **"مازودار Mazumdar"** على معيار انعدام الحماية الإجتماعية، و**"ويكس Weeks"** على معيار تنافسية الأسواق. و اقترح **"برونو لوتيي Bruno Lautier"** جملة من المعايير لتحديد القطاع غير الرسمي، و هي كالآتي : [1]

1- التشغيل في وحدات صغيرة الحجم أي أقل من 5 أو 10 عمال.

2- غياب تنظيم حكومي يسير النشاط.

3- مشاركة أفراد عائلة صاحب المؤسسة في نشاط الوحدة.

4- أوقات و أيام العمل أقل جمودا (مرنة).

5- عدم استعمال الكهرباء أو استعمالها استعمالا ضعيفا.

6- عدم اللجوء لمصادر الإقراض الرسمية، و اللجوء للموارد المحلية.

7- في أغلب الأحيان يكون البيع مباشرة للمستهلك.

8- المستوى الضعيف و المتدني للتكوين و التعليم لأفراد الوحدة الإنتاجية.

9- غياب التجهيزات المتطورة.

10- غياب نظام توحيد النمط للمنتجات و غياب رخص الإنتاج.

11- بيع السلع في السوق غير الرسمية.

12- تحضير المواد الغذائية دون مراعاة الشروط الصحية.

13- الأسعار المنخفضة للسلع و الخدمات.

14- ضعف حواجز الدخول و ممارسة النشاط.

15- غياب التنظيم في الأسواق، و غياب الحماية الإجتماعية.

16- ضعف الإنتاجية.

17- الأجر منخفض عن الأجر الأدنى المحدد قانونا، و كذا عدم استقرار المداخيل.

غير أن تحقيق جميع هذه المعايير في آن واحد صعب، و تبقى هذه المعايير نسبية تختلف من بلد لآخر.

و هذه المعايير تبقى غير كافية لتحديد الأنشطة غير الرسمية لأنها استثنت الأنشطة غير المشروعة.

[1] Pesqueux Yvon**,** l'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ?, CAIRN. INFO, 2012, Paris, N° 228-229, p p : 220-221.

المطلب الثالث : خصائص و تصنيفات القطاع غير الرسمي

للقطاع غير الرسمي مجموعة من الخصائص التي تميزه عن القطاع الرسمي كعدم الترخيص بالنشاط. ولقد صنف المختصون القطاع غير الرسمي إلى عدة تصنيفات.

أولا : خصائص القطاع غير الرسمي :

بالإستناد على مختلف التعاريف لظاهرة القطاع غير الرسمي يمكن استخلاص خصائص هذا الأخير :[1]

1- خاصية المشروعية و غير المشروعية :

لا يفرق الأعوان الفاعلين في الدائرة غير الرسمية بين ما هو مشروع و ما هو غير مشروع فقد يتم الإتجار في سلع مسروقة أو مخدرات أو تهريب و هي عبارة عن نشاطات غير مشروعة بقوة القانون. إلا أن القطاع غير الرسمي قد يمس أيضا نشاطات مشروعة كالأعمال الحرة غير مبلغ عنها لإدارة الضرائب أو القيام بأعمال تجارية دون سجل تجاري.

2- خاصية السرية :

بغض النظر عن مشروعية أو عدم مشروعية النشاط يضاف كل نشاط انتاجي لسلع أو خدمات أو نشاط مالي غير مصرح به للجهات الوصية في الدولة ضمن دائرة القطاع غير الرسمي.

3- خاصية اللانظامية :

يقصد بهذه الخاصية خروج هذا النوع من النشاطات عن اللوائح و القوانين المعمول بها في القطر الاقتصادي التي تنشط به مما يجعل حقوق و واجبات العاملين بهذا القطاع غير محددة و غير واضحة.

4- خاصية الشمولية :

يقصد بهذه الخاصية وجود هذا النوع من القطاع في كافة الدول بغض النظر عن درجة تقدمها أو تخلفها حتى و إن وجد اختلاف في نسبة هذا القطاع بالنسبة لإجمالي الناتج القومي.

بالإضافة إلى مميزات أخرى تتمثل فيما يلي :

أ- يقوم على عدم الترخيص بالنشاط.

ب- عدم دفع الضرائب و المساهمات الإجتماعية لدى صندوق الضمان الإجتماعي.

ت- انعدام احترام قوانين العمل، كالمحافظة على الأجور الدنيا، و ساعات العمل.

ث-يفتقر لمعايير الصحة و السلامة المهنية، و سهولة ممارسة النشاط الاقتصادي و سهولة الخروج منه.

[1] Musette Said, Hammouda Nesreddine, la mesure de l'emploi informel en Algérie, in revue économie et management, 2002, mars, N° 01, p : 47.

ثانيا : تصنيفات القطاع غير الرسمي و أنواعه :

إن أنشطة القطاع غير الرسمي ليست منعزلة عن المجتمع، رغم أن غالبيتها أنشطة تسير في قنوات بعيدة عن رقابة و تأثير الإدارة الاقتصادية للدولة، هذا لا يستلزم أن تكون أنشطته متجانسة بل هي مختلفة وتصنف إلى عدة تصنيفات.

1- تصنيفات القطاع غير الرسمي حسب جملة من المعايير :

في إطار تعميق مفهوم و أبعاد القطاع غير الرسمي يمكن من منظور تحليلي الإشارة إلى أنواع القطاع غير الرسمي و مختلف تصنيفاته.

أ- **القطاع غير الرسمي حسب خصائص السوق :** يمكن تقسيم الأنشطة غير الرسمية وفقا لهذا المعيار إلى :[1]

- أنشطة غير رسمية سلعية (نقدية) : هي تلك الأنشطة التي تنتج سلعا و خدمات، و يمكن تبادلها من خلال الأسواق و تستخدم النقود كوسيط للمبادلة و هذه السلع و الخدمات قد تكون مشروعة أو غير مشروعة.

أنشطة مشروعة : تشمل جميع الأنشطة التي يسمح القانون بممارستها و كذا انتاج و بيع السلع و الخدمات المحققة بعمل مأجور. و هي تأخذ الشكلين التاليين :

العمل الأسود : يعد العمل غير المصرح به أو العمل بالسوق السوداء من أشكال القطاع غير الرسمي الأكثر تعقيدا و يعرف على أنه : « مجموع النشاطات المشروعة في حد ذاتها، لكن تتم بصفة خفية عن التشريع المنظم لعلاقات العمل و الضمان الإجتماعي، و كذا التشريع الجبائي ».

و بالرغم من تنوع نشاطات العمل غير المصرح به، إلا أنها تتميز بميزة مشتركة، هي أنها نشاطات ذات إمكانات و رأس مال محدودين، كما لا تتطلب مكانا محددا لممارستها، و ترجع أسبابها إلى :

- الدخل العائلي المنخفض، و ثقل الأعباء الإجتماعية و الضريبية.
- صعوبة أو استحالة إيجاد عمل رسمي، و تنظيم أوقات العمل.
- العادات الخاصة ببعض النشاطات كالدروس الخصوصية و الأشغال المنزلية إلى غير ذلك من العاملين في الخفاء بصفة إرادية أو إجبارية في نشاطات مشروعة.

التهرب الجبائي : تعد ظاهرة التهرب الجبائي ظاهرة قديمة تعود أصولها إلى ظهور الأنظمة الضريبية وتعرف على أنها : « كل خرق متعمد أو غير متعمد للقانون الجبائي، و يتمثل في جميع التوليفات القانونية، المحاسبية أو الطرق المادية التي تهدف إلى الإفلات من دفع الضريبة ».

أنشطة غير مشروعة : تشمل جميع الأنشطة التي يحظر القانون ممارستها و هي أنشطة تتميز بالطبيعة الإجرامية.

[1] Adair Philippe, l'économie informelle, France : éditions Anthropos, 1984, p p : 30-32.

- أنشطة غير رسمية غير سلعية (غير نقدية) : هي تلك الأنشطة التي يتمخض عنها سلعا و خدمات حقيقية لكن لا يتم تبادلها من خلال الأسواق، إذ تستهلك ذاتيا عن طريق الوحدات المنتجة، أو يتم تبادلها بأساليب غير رسمية باستخدام نظام المقايضة و هي تشمل : [1]

العمل المنزلي : و يتمثل في مجموعة النشاطات غير المادية، التي تتم داخل الوحدة العائلية و قد عرفه **"Xavier Greffe"** بأنه : « ذلك العمل الذي يمكن أن يقوم به شخص آخر مقابل أجر »، إذن فالعمل المنزلي نشاط غير مأجور، لكن يمكن معرفة مقابله بإحلال شخص آخر للقيام به و هذا العمل مرهون بعوامل هي : دخل العائلة، الوقت، الصحة و غيرها.

و هذه العوامل هي التي تبين درجة احلال الإنتاج و الخدمات المنزلية بالخدمات السوقية، أي لجوء العائلة إلى السوق لتلبية النشاطات المنزلية، و يختلف العمل المنزلي عن العمل في المنزل، و الذي تعرفه المنظمة العالمية للعمل على أنه : « انتاج سلعة أو تقديم خدمة لحساب موظف أو مستخدم ثان في إطار اتفاق يحدد بأن مكان العمل يكون في مكان يختاره العامل، غالبا ما يكون المنزل، و بدون مراقبة مباشرة من الموظف أو المستخدم الثاني ».

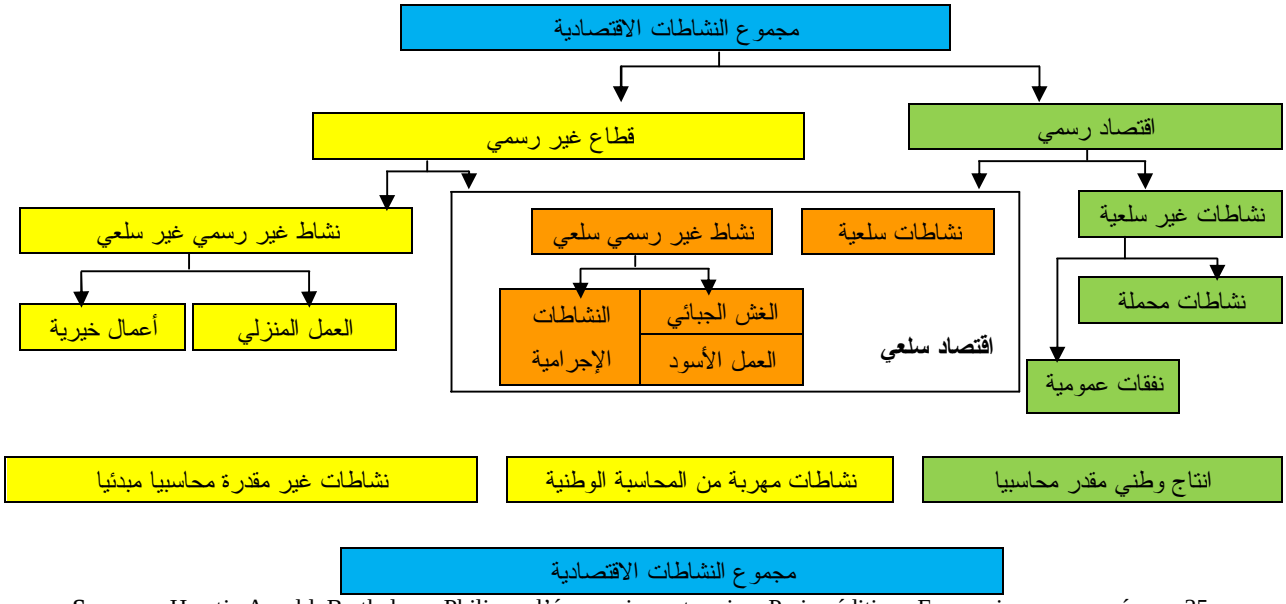
إذن فالعمل في المنزل هو العمل الذي يقوم به الشخص لحساب شخص آخر في منزله، كما يمكن أن يكون من أجل انتاج سلع و بيعها في السوق و يستثنى منه انتاج السلع و الخدمات الخاصة بالإستهلاك الشخصي أو العائلي.

الأعمال الخيرية : يعد التعاون و التطوع من العلاقات الإجتماعية التي تربط بين أفراد المجتمع، و هو يتخطى حدود الأسرة الواحدة، و هو شكل من أشكال النشاط الاقتصادي غير السلعي و يشمل الخدمات بين أفراد أسرتين، و ليس بين أفراد الأسرة الواحدة، كما هو الحال في العمل المنزلي، كما يشمل الخدمات بين الجيران و أفراد المجموعات السكنية بصفة عامة، و هذه النشاطات يحكمها مبدأ المعاملة بالمثل فهي بذلك قريبة من المبادلة في الجهد و المال، فعلى سبيل المثال يقوم فرد من الأسرة (أ) بإعطاء دروس خصوصية لفرد من الأسرة (ب) و بالمقابل يقوم فرد من العائلة (ب) بالاعتناء بأطفال العائلة (أ) في أوقات عملهم.

[1] Heertje Arnold, Barthelemy Philippe, l'économie souterraine, Paris : éditions Economica, sans année, p p : 32-35.

و الشكل التالي لـــ "S. Smith" يلخص هذا التصنيف بالإضافة إلى النشاطات الرسمية.

الشكل (11) : تصنيف القطاع غير الرسمي حسب "S. Smith" بالإضافة إلى النشاطات الرسمية.



Source : Heertje Arnold, Barthelemy Philippe, l'économie souterraine, Paris : éditions Economica, sans année, p : 35.

ب- **القطاع غير الرسمي حسب معيار المشروعية :** هو معيار اجتماعي قانوني، مؤداه أن النظام القانوني للدولة يلعب دورا حيويا في توجيه النشاط الاقتصادي، و تبعا لذلك تصنف أنشطة القطاع غير الرسمي وفقا لخصائصها القانونية و يتم التصنيف على النحو التالي : [1]

- قطاع غير رسمي أنشطته مشروعة : و هو يتكون من أنشطة اقتصادية مشروعة في حد ذاتها لكنها لا تظهر في الحسابات الوطنية و هي تنقسم بدورها إلى :

مجموعة الأعمال الإضافية : يحقق العمل لفترتين أو الجمع بين أكثر من وظيفة دخولا مكتسبة خارج العمل الأصلي للشخص، و يلاحظ ارتفاع نسبة مشاركة الموظفين و العمال المهرة في أنشطة " سوق العمل غير الرسمية ". و تدور اقتصاديات الجمع بين أكثر من وظيفة حول ما يسمى بمعدل الإحلال بين وقت الفراغ و بين الحصول على دخل إضافي من سوق العمل غير الرسمية. أما فيما يتعلق بسلوك الأفراد اتجاه تخصيص الوقت بين الوظيفة الأصلية و الوظيفة الثانوية، فإن ذلك يتوقف على عوامل أهمها:

- مدى ديمومة الوظيفة الثانوية.
- درجة التذبذب في متوسط الدخل من الوظيفة الثانوية.
- أهمية المكاسب الإجتماعية التي قد يفقدها الفرد من الوظيفة الأساسية كالعطل، ... الخ.

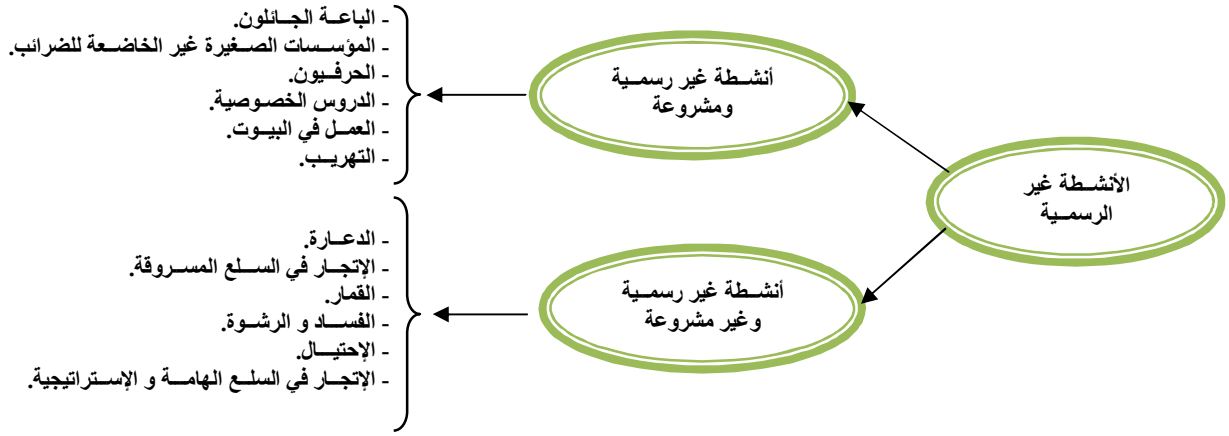
مجموعة الإنتاج الشرعي غير المعلن : هي أنشطة اقتصادية تنتج سلعا و خدمات مشروعة، يتولد عنها دخول غير واضحة للسلطات الرسمية.

[1] Adair Philippe, l'économie informelle, figures et discours, sans pays : éd : Anthropos, 1985, p : 35.

- القطاع غير الرسمي أنشطته غير مشروعة : يتضمن هذا الصنف الأنشطة التي تنتج سلعا و خدمات غير مشروعة قانونيا و اجتماعيا.

و يمكن توضيح هذا التصنيف من خلال الشكل التالي :

الشكل (12) : تصنيف الأنشطة غير الرسمية حسب معيار المشروعية.



المصدر : قيره إسماعيل، و آخرون، العولمة و الاقتصاد غير الرسمي، الجزائر : دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2004، ص : 101.

ت- **القطاع غير الرسمي حسب معيار درجة التصريح :** إن القيام بأي نشاط يتطلب القيام بجملة من الإجراءات من بينها التصريح لدى الجهات المختصة و في حال عدم التصريح بهذا النشاط فإنه يدخل ضمن القطاع غير الرسمي، و ضمن هذا القطاع نكون أمام حالتين من التصريح : [1]

- عدم التصريح كليا.
- تصريح جزئي.

- القطاع غير الرسمي البحت : يتشكل من مجمل النشاطات غير المسجلة لدى الإدارات العامة، حيث ممارسة أي نشاط يستلزم التصريح، و في الجزائر يتطلب ممارسة أي نشاط القيام بالتصريحات التالية :

- التصريح الإداري (السجل التجاري، رخصة البلدية).
- التصريح الجبائي (التصريح بوجود النشاط لدى مصالح الضرائب).
- التصريح لدى الضمان الإجتماعي.

و عليه ممارسة أي نشاط دون الإلتزام الكلي بجميع الإجراءات و التصريحات السابقة يعتبر مشاركة في القطاع غير الرسمي البحث، و هذا الصنف من القطاع غير الرسمي يضم الأنشطة الشرعية و غير الشرعية.

[1] قيره إسماعيل، و آخرون، العولمة و الاقتصاد غير الرسمي، الجزائر : دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2004، ص: 101.

- القطاع غير الرسمي المصرح به جزئيا : هذا الصنف يضم النشاطات التي يتم التصريح بها لدى جهة معينة و عدم التصريح لدى جهة أخرى، و بالنسبة للجزائر يعتبر هذا النوع جد مهيمن على القطاع الخاص حيث تمثل نسبة الوظائف غير المصرح بها لدى الضمان الإجتماعي 50 % من إجمالي المستخدمين، و يضم هذا النوع الغش الجبائي، الغش الجمركي، الغش الإجتماعي، و قد يكون الشخص سجل لدى جميع الجهات لكنه يتهرب من دفع جزء من التزاماته الجبائية، الجمركية، الإجتماعية.

ث- **القطاع غير الرسمي للإنتاج و التوزيع :** إن وجود قطاع غير رسمي مرتبط بوجود سوق ثانية، وهذه السوق تكون بجانب السوق الرسمية المنظمة إداريا، و يمكن أن تظهر بأحد الشكلين التاليين : [1]

- الأولى تكون الأسعار فيها أعلى من أسعار السوق المنظمة إداريا.
- الثانية تكون الأسعار فيها أقل من أسعار السوق المنظمة إداريا.

في كلتا الحالتين الهدف الرئيسي من القطاع غير الرسمي تكوين دخل لا يخضع للضرائب و لا للقوانين و اللوائح المنظمة للاقتصاد، فهو طريقة لإعادة توزيع الدخول المنظمة من قبل السلطات العمومية. ففي ظل جمود الأسعار و ثبات العرض (احتكار أو حماية من طرف الدولة) في هذه الحالة تبرز ظاهرتين :

- عرض غير رسمي : أي انتاج غير رسمي للسلع و الخدمات المحتكرة عرضها من قبل الدولة، و هذا ينتج سوقا غير رسمية تعرض فيها المنتجات بسعر أقل من أسعار السوق الرسمية.
- طلب غير رسمي : إذا كانت التنظيمات و القوانين صارمة جدا، بحيث لا يستطيع الأفراد و المؤسسات العمل و الإنتاج في الخفاء، و بالتالي لا يمكن التأثير على السوق بالزيادة، لإستحالة الحصول على عناصر الإنتاج المحتكرة من قبل الدولة، ففي هذه الحالة يتجهون إلى السوق المنظمة لشراء السلع والخدمات المعروضة ليس لغرض استهلاكها و إنما لغرض اعادة بيعها في السوق غير الرسمية بأسعار تفوق سعرها في السوق الرسمي، فامتصاص الطلب يكون عن طريق الإرتفاع في الأسعار في السوق غير الرسمية عن السوق الرسمية.

و عليه فالقطاع غير الرسمي يأخذ المظهرين التاليين :

- الإنتاج غير الرسمي : يشمل العمل غير المصرح به، الورشات غير الرسمية التي لا تحترم القوانين والتنظيمات، و هذا النوع يخلق قيمة مضافة و ينتشر هذا النوع في الدول ذات الاقتصاد الحر.
- أما المظهر الثاني : فيظهر في التوزيع (إعادة بيع، التهريب بين سوقين في نفس القطاع)، لا يضيف أي قيمة مضافة، بل يؤدي إلى زيادة الإصدار النقدي بدون مقابل في الإنتاج.

[1] مقاوسي صليحة، مساهمة القطاع غير الرسمي في تخفيف بعض أزمات جيوب الفقر الحضري في الجزائر، صحة الأسرة العربية و السكان بحوث و دراسات، دورية علمية متخصصة محكمة يصدرها المشروع العربي لصحة الأسرة، صحة أسرتنا ثروة أمتنا، 2008، ماي، المجلد : 01، العدد : 02، ص ص : 23-24.

2- تصنيف القطاع غير الرسمي حسب بعض المنظمات الدولية :

بعض المنظمات اتخذت تصنيفات دون الأخذ بعين الاعتبار أي معيار من المعايير السابقة.

أ- **تصنيف نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993) :** صنف هذا القطاع إلى ثلاث أصناف وهي: [1]

- الاقتصاد غير الشرعي : و يضم النشاطات غير المشروعة الممنوعة قانونا أو النشاطات القانونية.

لكن يمارسها أشخاص بدون ترخيص، حيث ممارستها تمثل انتهاكا لقانون العقوبات، و يصنف نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993) هذا الاقتصاد غير الشرعي إلى :

- انتاج السلع و الخدمات التي يمنع القانون انتاجها و بيعها و توزيعها و حيازتها. و هذا النوع يمارس في الدول النامية و في بعض الدول المتقدمة كايطاليا، فالسلطات على علم بممارسته لكن لا تتدخل و ذلك لأسباب اقتصادية، في صالح المجتمع.

- كل نشاط انتاجي مشروع و أصبح غير مشروع ابتداء من الوقت الذي أصبح يمارس من طرف منتجين أو أشخاص غير مرخص لهم، مثل ممارسة الطب و بيع الأدوية من طرف أشخاص غير مرخص لهم.

- انتاج و بيع السلع المقلدة، أي تحت علامة مزورة و بدون ترخيص أو إذن من الشركة الأصلية، و كذا القرصنة بالنسبة للبرمجيات و أشرطة الفيديو، ... الخ.

- التهريب خاصة فيما يخص التبغ و الكحول و الأسلحة، بالإضافة إلى الجرائم المأجورة، التجسس.

- الاقتصاد الخفي (الباطني) : و يتضمن نشاطات شرعية و قانونية غير أن جزءا من الإنتاج أو كله يتم إخفاؤه عن السلطات العامة لأغراض متعددة أهمها :

- التهرب من الضريبة على الدخل، و من الرسم على القيمة المضافة أو من رسوم أخرى من خلال التصريح الجزئي بالإنتاج أو الدخل، و الغش في الإشتراكات الإجتماعية و التصريح الجزئي بالتشغيل.

- انتهاك معايير العمل التي حددها القانون، و بوجه عام عدم احترام جميع الإجراءات الإدارية.

- القطاع غير الرسمي المعاشي : إن هذا النوع من النشاط يلعب دورا هاما في الدول النامية، خاصة في البلدان ذات نمو سكاني مرتفع و معدل تحضر مرتفع، فالقطاع غير الرسمي المعاشي قادر على امتصاص معظم الزيادة في القوة العاملة في المناطق الحضرية، و هذا النوع يعتبر عنصرا أساسا في استراتيجية البقاء. و يشمل هذا النوع وحدات الإنتاج المؤسساتية غير المصرح بها و التي تتميز بـــ :

- ضعف مستوى التنظيم.

- وسائل انتاج بدائية، و ضعف أو عدم الفصل بين العمل و رأس المال.

[1] Adair Philippe, l'économie informelle au Mali, cahiers du GRATICE, 1995, N° 09, p p : 165-166.

- علاقات العمل قائمة أساسا على مناصب شغل عرضية و على العلاقات الإجتماعية و صلات القرابة بدلا من العقود الرسمية.

بالإضافة إلى البائعين الصغار و الحرفيين الصغار الباحثين عن قوت العيش.

و هذا النوع من القطاع معظم الدول النامية ليس لديها الوسائل الكافية لتطبيق اللوائح الخاصة به.

ب- **منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية :** تصنفه إلى أربعة أصناف و هي : [1]

- الاقتصاد غير الشرعي.
- الاقتصاد الخفي.
- الاقتصاد غير الرسمي المعاشي.
- الإنتاج للاستخدام (الإستهلاك) النهائي.

الأصناف الثلاث الأولى هي نفسها الأصناف التي وضعها نظام المحاسبة الوطنية للأمم المتحدة (1993)، أما الإنتاج للإستخدام النهائي، فيوجد في جميع الدول لكن بدرجات متفاوتة، و ينتشر بشكل كبير في البلدان التي مرت بمرحلة انتقالية. و يعرف الإنتاج للإستخدام المنزلي بأنه مجموع السلع و الخدمات المنتجة من قبل أفراد الأسرة و المخصصة للاستخدام النهائي الخاص.

ت- **تصنيف القطاع غير الرسمي وفق المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي :** أثبتت الدراسات التي أنجزت في عدة دول نامية أن القطاع غير الرسمي يتمركز في قطاع الخدمات، و بدرجة أقل في قطاع التجارة و قطاع البناء، و أغلب وحداته تكون مؤسسات صغيرة الحجم. و هنا يتعلق الأمر بميادين لا تحتاج إلى تكوين العمال و رأس مال هام، و لا استثمار و لا عتاد كبير. و في الجزائر يكاد القطاع غير الرسمي يغطي كل مجالات النشاط الإنتاجي، الخدماتي، لذا يتميز هذا القطاع بتنوع كبير مما يجعل من مهمة حصر كافة أشكاله مهمة صعبة. و عليه فلم يتم حصر مجالات القطاع غير الرسمي بصفة كاملة، وقد تم اعداد تصنيف للقطاع غير رسمي وفق تصنيف للنشاطات، المؤسسات و الوظائف و هي :

- النشاط غير الرسمي : يعد نشاطا غير رسميا إذا تميز بمعيار أو عدة معايير :

- نشاط غير مسجل لدى صندوق الضمان الإجتماعي، و لدى مصالح الضرائب و في الإدارة العامة ولدى مصالح الإحصاء.
- نشاطات تمارس بدون سجل تجاري.
- نشاطات رئيسية أو ثانوية غير مصرح بها.
- نشاطات غير قانونية.

[1] بودلال علي، الملتقى الوطني حول : الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، مداخلة بعنوان : إشكالية الاقتصاد غير الرسمي و العوامل التي تساعد على توسيع رقعته و أثره على الاقتصاد الرسمي في الجزائر، جامعة البليدة، يومي 21 - 22 مارس 2002، ص : 07.

- نشاطات محظورة.
- نشاطات متنقلة غير مرخص بها.
- نشاطات لكسب العيش ليس لها تأثير على الوعاء الجبائي و الإشتراكات الإجتماعية.
- نشاطات مسيرة بشكل تقليدي.
- نشاطات تتعلق بالقطاع غير الرسمي البحت (عدم التصريح بصفة كلية).

- المؤسسة غير الرسمية : هي وحدة لإنتاج السلع و الخدمات التجارية، و هي تتميز بصغر حجمها وعدم احترام القوانين و التنظيمات ذات الصلة بإنشائها و تشغيلها و استغلالها، و يتعلق الأمر بالمستويات التالية: [1]

- عائلية، حرفية (التمويل الذاتي و استعمال مساعدات عائلية)، و كذا محدودة الإنتاج و محدودة الربح.
- لا تستجيب لمعايير العمل في مجال النظافة و الأمن، و لها نمط تسيير تقليدي و قديم.
- تمون بالمواد الأولية و بالقروض لدى السوق غير الرسمية.

و في الغالب توظف أقل من 10 عاملين و يغلب عليهم صفة العاملين بدون أجر من أفراد الأسرة وأصحاب العمل و بالنسبة لحسابات المؤسسة في الغالب لا يوجد فصل بين حسابات المالك و المؤسسة.

- الإنتاج غير الرسمي : و هو انتاج سلع و خدمات تتميز بغياب معايير الإنتاج و الأمن و رداءة النوعية وسعرها تنافسي في السوق و تخصيص الإنتاج للإستهلاك الخاص و للسوق.

- العامل غير الرسمي : و هو عامل دائم أو مؤقت لا يستفيد من تشريع العمل، و قد يكون هذا العامل :

- عاملا بالمنزل ينجز أعمالا يتقاضى عنها أجر و غير مصرح بها، أو عاملا مهمشا.
- مساعدا عائليا، متمرنا يتقاضى أجرة جزئية.
- كل عامل يمارس نشاطا غير مشروع.
- كل عامل يمارس نشاط غير مصرح به.
- كل عامل يمارس خارج ساعات العمل، نشاطا ثانويا غير مصرح به (دهان، ميكانيكي، بناء، ... الخ).
- المدرس الذي يقدم دروس دعم غير رسمية و يتقاضى عنها أجرة.
- الطبيب و الممرض اللذان يقومان بفحوصات و يحقنان المرضى في مساكنهم.
- المتخصص الذي ينجز أشغال استشارة.
- غير العامل الذي يمارس أعمالا تكميلية و يصرح بأنه عاطل عن العمل.

[1] المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول القطاع غير الرسمي : أوهام و حقائق، الدورة الرابعة والعشرون، الجزائر، جوان 2004، ص ص : 04-06.

المبحث الثاني : القطاع غير الرسمي و طرق تقديره

هناك جدل قائم حول ظاهرة القطاع غير الرسمي من جميع النواحي فكل اقتصادي يقوم بتفسير هذه الظاهرة من وجهة نظر معينة، و له مجموعة من الظواهر المحيطة به، كما أن دراسة هذا القطاع يتطلب معرفة حجم الظاهرة، و في هذا الشأن ظهرت عدة مقاربات و طرق لتقدير حجمها.

المطلب الأول : إشكالية القطاع غير الرسمي و العمالة فيه

يمتص القطاع غير الرسمي العديد من الأيادي العاملة في الدول النامية و حتى في الدول المتقدمة، غير أن هناك صعوبة في التفرقة بين النشاطات غير الرسمية عن النشاطات الرسمية و كذلك الأصول غير الرسمية عن الأصول الرسمية.

أولا : القوى العاملة في القطاع غير الرسمي :

تستقطب الأنشطة غير الرسمية نسبة لا بأس بها من القوى العاملة إذ لا تزال مشاركة العمل في الأنشطة غير الرسمية في تزايد مستمر، و يشمل سوق العمل في هذا المجال جميع الحالات التي يعتمد فيها أصحاب العمل أو العاملون أو كلاهما إلى ابقاء أوضاعهم في الخفاء من حيث الإنتاج و التسويق، ويتخذ الناشطون في هذا المجال قرار العمل في إطار غير رسمي إما لأنهم يجدونه مربحا أكثر من غيره أو لعدم توفر فرص عمل مأجورة، و عرفت هذه الظاهرة انتشارا واسعا حتى في الدول المتقدمة على غرار بلدان الاتحاد الأوروبي التي تستقطب ما يقارب 20 مليون ناشط، و تعتبر نسبة القوى العاملة في الأنشطة غير الرسمية مرتفعة للغاية في بعض البلدان على غرار ايطاليا و اسبانيا، و قد ارتفع حجم القوى العاملة في الأنشطة غير الرسمية ارتفاعا مذهلا خلال العقود الثلاثة الماضية.

ثانيا : إشكالية القطاع غير الرسمي :

نظريا يمكن اعتبار تعريف القطاع غير الرسمي كل ما لا يدخل في دائرة الاقتصاد الرسمي و العكس صحيح، و القليل من المحللين من يضع هذا التعريف محل جدل و تساؤل كبيرين، هذا التناقض بين القطاعين الرسمي و غير الرسمي يطرح نوعين من المشاكل : [1]

1- صعوبة أو استحالة تفريق النشاطات غير الرسمية (activités informelles) عن النشاطات الرسمية (Activités formelles) بصفة مطلقة.

2- صعوبة تفريق الأصول غير الرسمية (actifs informelles) عن الأصول الرسمية (actifs formelles).

[1] مصطفى الشرقاوي عبد الحكيم، التهرب الضريبي و الاقتصاد الأسود، الإسكندرية "القاهرة" : دار الجامعية الجديدة، 2006، ص ص : 26-27.

1- صعوبة التفرقة بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي :

إذا افترضنا نظريا إمكانية التفرقة بين القطاع غير الرسمي و القطاع الرسمي، فإن اختبار هذه النظرية على أرض الواقع تعطي في كثير من الأحيان عكس ذلك، حيث هناك عدة وحدات انتاجية مصرح بها لدى مصالح الضرائب و السجل التجاري و لكن لا تصرح باليد العاملة المتوفرة لديها بمعنى آخر يد عاملة غير مصرح بها لدى مصالح الحماية الإجتماعية و مصلحة التأمين، و بالتالي نجد في هذه الحالة أن هناك احترام القانون من جهة و هي حالة قطاع رسمي. و من جهة أخرى نجد مخالفة القانون فيما يخص عدم التصريح باليد العاملة و هنا نحن أمام حالة قطاع غير رسمي. إذا أسقطنا هذه النظرية على جانب الأصول نجد أن أغلب اليد العاملة تكون مزدوجة ما بين القطاعين الرسمي و غير الرسمي.

و بالتالي عوض أن تكون لدينا تفرقة ما بين النشاطات الرسمية و النشاطات غير الرسمية من جهة والتفرقة بين الأصول الرسمية و الأصول غير الرسمية من جهة أخرى. و كذلك الفصل بين هذين النوعين في حد ذاتهما كما يوضحه الشكل التالي (الشكل 13) فإنه لدينا تداخل ما بين هذين التقسيمين :

الشكل (13) : ارتباط الاقتصاد الرسمي بالقطاع غير الرسمي.

نشاطات غير رسمية Activités informelles	نشاطات رسمية Activités formelles
أصول غير رسمية Actifs informelles	أصول رسمية Actifs formelles

Source : Xavier Greffe, archambault Edith, l'économie non officielle, France : éditions La Découverte, 1987, p : 45.

من خلال ما ذكر نجد أن هناك تداخل ما بين النشاطات الرسمية و النشاطات غير الرسمية (حالة المؤسسة تدفع بصفة جزئية الإقتطاعات الإجتماعية، حالة تاجر أو بائع متجول مسجل لدى مصالح الحماية الإجتماعية و لكن لا يدفع الضرائب).

هناك أيضا تداخل ما بين الأصول الرسمية و الأصول غير الرسمية سواء كان ذلك داخل نفس النشاطات أو من خلال إزدواجية النشاط.

إذا كانت النشاطات غير الرسمية بمعنى النشاطات التي لا تحترم أي قاعدة قانونية موجودة بشكل كبير والمتمثلة في النشاطات الصغيرة الحرفية، المؤسسات الصغيرة، الباعة المتجولين، فإن النشاطات الرسمية التي تحترم القانون و تطبقه بالمعنى الكامل قليلة جدا إن لم تكن منعدمة حتى داخل الإدارات العمومية. أما حالة الأصول الرسمية فهي متواجدة بشكل كبير داخل الإدارات العمومية و المؤسسات، و التي تتمثل في المداخيل المصرحة مثلا (des revenus déclarés) كما ينص القانون.[1]

[1] Xavier Greffe, archambault Edith, l'économie non officielle, France : éditions La Découverte, 1987, p p : 44-46.

2- لا تماثل القطاع غير الرسمي (l'hétérogénéité) :

يرى الكثير من الأخصائيين اليوم على أن القطاع غير الرسمي قطاع غير متماثل، فقد كتب **"Tokmane"** أحد أكبر الأخصائيين في ميدان القطاع غير الرسمي و هو أيضا مدير برنامج **«PREALC»** (البرنامج الجهوي للعمل في أمريكا اللاتينية و دول الكراييب) لدى البنك العالمي للعمل **(BIT)** يقول : على العكس تماما مما كان متداولا قبل 20 سنة حول الصورة المعطاة للقطاع غير الرسمي كقطاع متجانس، قد أصبح اليوم واضح على أن هذا القطاع يضم الكثير من القطاعات (segments)، و لكن رغم ما ذكر يبقى التحليل نفسه : بما أنه يوجد قطاع رسمي فبالمقابل يوجد قطاع غير رسمي، و بالتالي فإننا ننطلق من فكرة وجود قطاع غير رسمي موحد لنصل إلى فكرة وجود عدة قطاعات (segments) تكون هذا القطاع و الذي يمكن توضيحه في الشكل التالي : (رقم 14).

الشكل (14) : قطاعات (segment) القطاع غير رسمي.

القطاع غير الرسمي	القطاع الرسمي
القطاع 1 : SEGMENT **مثال : المؤسسات الصغيرة الصناعية**	عام PUBLIC
القطاع 2 : SEGMENT **مثال: الباعة المتجولين**	
القطاع 3 : SEGMENT **مثال: العمل المنزلي**	خاص PRIVE
القطاع 4 : SEGMENT **مثال : النشاطات الحرفية الصغيرة**	

Source : Henni Ahmed, informel et sociétés en voie de développement, cahiers du CREAD, 1992, N° 30, Alger, p p : 65.

نصل الآن إلى العلاقة التي تربط القطاع غير الرسمي بالقطاع الرسمي، و هنا من الضروري الإجابة على السؤال التالي : هل هناك قطاع رسمي مطلق بمعنى الكلمة ؟ بمعنى أخر هل يوجد قطاع رسمي خال من النشاطات غير الرسمية ؟ يعرف البعض القطاع الرسمي (العصري) "moderne" على أنه القطاع الذي يظم الخصائص التالية : [1]

1- حجم النشاط الاقتصادي كبير نسبيا، و كذا استعمال تقنيات متطورة و حديثة.

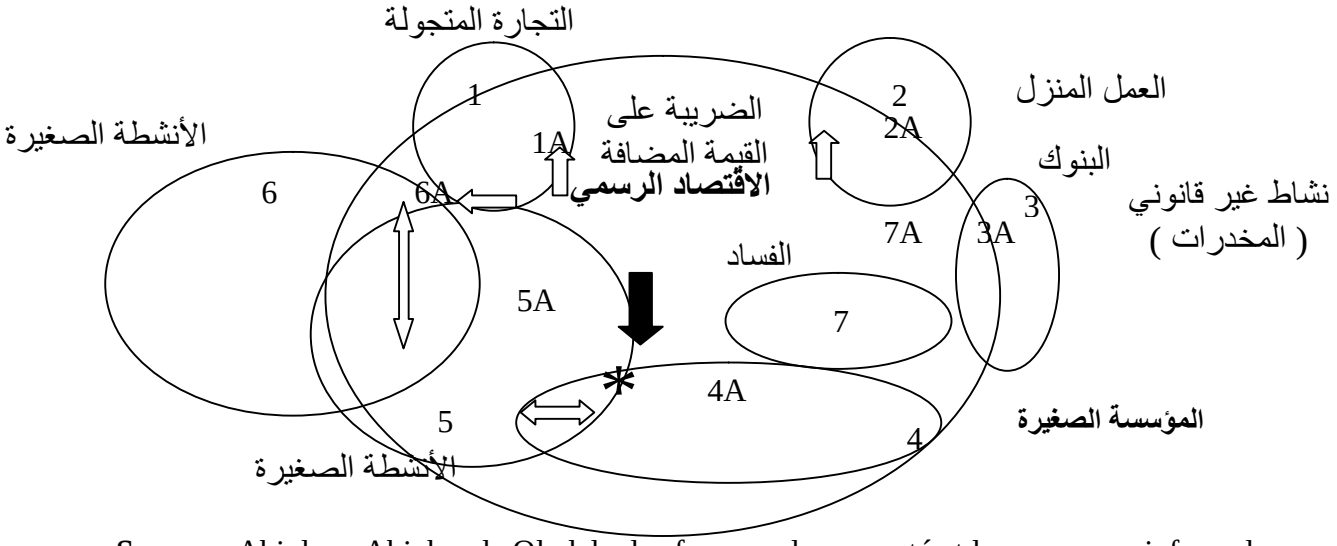
2- التصريح لدى السلطات و مصالح الدولة بالنشاط الممارس.

[1] Henni Ahmed, informel et sociétés en voie de développement, cahiers du CREAD, 1992, N° 30, Alger, p p : 65-66.

3- وضع اليد العاملة في إطار قانوني.

و بالتالي الوحدات الإنتاجية التي لا تحتوي على هذه الخصائص تدخل في القطاع غير الرسمي. و لكن رغم ما ذكر فهل يوجد قطاع رسمي خال من النشاطات غير الرسمية ؟ و ما هي العلاقة التي يمكن أن تجمع القطاعين ؟ لتوضيح ذلك تقدم الأمثلة التالية :

الشكل (15) : الروابط التي تجمع القطاعين (رسمي و غير رسمي).



Source : Akinloye Akinboade Oludele, les femmes, la pauvreté et le commerce informel en Afrique Orientale et Australe, CAIRN. INFO, 2005, Paris, N° 184, p : 290.

الشكل أعلاه يعطينا الحالات التي يمكن أن تجمع بين (القطاع الرسمي و غير الرسمي) و هي كالتالي:[1]

1- لا تكون قطاعات (segment) القطاع غير الرسمي دائما في حالة اللارسمية (l'informalité)، بل يمكن أن تكون في حالة رسمية حتى و إن كانت صغيرة جدا مثل حالة رقم 3.

أ- إذا كان 2 يمثل حالة العمل المنزلي في صيغته نشاط غير رسمي فإن 2 A تمثل تصريح بعض الأعمال المنزلية لدى مصالح الحالية الإجتماعية و كذلك في العقود المبرمة ما بين صاحب العمل والعمال في صيغة النشاط الرسمي.

ب- كذلك إذا كان 1 يعبر عن الباعة المتجولون (ambulant) بصيغة نشاط غير رسمي فإنهم يشاركون بنسبة في النشاط الرسمي عن طريق دفعهم الرسوم من خلال شراءهم للسلع التي يتاجرون بها.

ت- حتى النشاطات غير الشرعية (حالة 3) لها نصيب في الاقتصاد الرسمي مثلا : أصحاب تجارة المخدرات (قطاع غير رسمي) هم بحاجة إلى بنوك (اقتصاد رسمي) لتوظيف أموالهم (تبييض الأموال) أو استثمارها في مشاريع اقتصادية. و هذا ما توضحه حالة 3.

[1] Akinloye Akinboade Oludele, les femmes, la pauvreté et le commerce informel en Afrique Orientale et Australe, CAIRN. INFO, 2005, Paris, N° 184, p : 290.

2- إذا أخذنا الحالة المعاكسة أي إذا انطلقنا من الاقتصاد الرسمي و الموضح في الحالة 7A فإنه يحتوي أيضا على حالات من النشاطات غير الرسمية مثل الرشوة، ... الخ. هذه النشاطات موضحة بحالة 7.

3- هناك عدة قطاعات من القطاع غير الرسمي [1 و 1 A (التجارات الصغيرة)، 2 و 2 A (الأعمال المنزلية)، 3 و 3A (النشاطات غير الشرعية)] لا تجمعهم روابط مشتركة و بالتالي لا يكونون قطاع فيما بينهم (secteur) على العكس من ذلك فإن لكل منهم علاقة بالاقتصاد الرسمي (الممثلة بالسهم ⇦). وهذه العلاقات هي التي تسمح بفهم كل هذا القطاع (segment). مثلا : 2 و 2A (الأعمال المنزلية) مرتبطة بـــ 7A (بمعنى الأعمال المنزلية لها علاقات بمداخيل الطبقات المتوسطة المأجورة)، حيث أن العمال الذين يحصلون على مداخيل ضعيفة من الاقتصاد الرسمي يلجأون للعمل في القطاع غير الرسمي لتحسين مداخيلهم.

4- هناك علاقات معقدة بين القطاعات (segments) القطاع غير الرسمي (الموضح في السهم ⇔) من جهة، و من جهة أخرى بين هذه القطاعات و القطاع الرسمي مثلا : إذا أخذنا (6 و 6A) تمثل نشاطات البناء و (5 و A 5) تمثل النشاطات العمرانية (معظمها نشاطات صيانة و تصليح كالنجار - السباك - الكهربائي - الحداد ... الخ). و هي نشاطات غير رسمية. فإننا نلاحظ : [1]

أ- أن التداخل بين هذين القطاعين (segments) غير معدوم و المتمثل في وجود بعض الحرفيين الذين يعملون في القطاعين معا.

ب- هناك علاقة تكامل بين القطاعين، حيث أن نشاطات الصيانة و التصليح تساهم في نشاطات البناء، وأخيرا فإن هذه القطاعات (des segment) غير الرسمية لها علاقة مع الاقتصاد الرسمي (نشاط المؤسسة الصغيرة غير مصرح بها مرتبطة بصفة غير مباشرة بسياسة القرض العمومي).

5- معظم قطاعات القطاع غير الرسمي في حالة منافسة مع الاقتصاد الرسمي مثلا : إذا أخذنا (4 و A 4) تمثل المؤسسات المصغرة التي تنتج السلع الإستهلاكية، فهي منافسة لمؤسسات القطاع الرسمي فيما يخص عمليات البيع لقطاع (segment) النشاطات العمرانية الصغيرة (5 و A 5) هذه المنافسة موضحة في الشكل (6) بالسهم (⬅ *) و تتضح هذه المنافسة بشكل أفضل عند الباعة المتجولون (1 و 1A).

3- إشكالية الأخذ بمعيار الحجم و معيار القانون (taille, Légalité) :

إن الأخذ بهذين المعيارين في تعريف وحدات القطاع غير الرسمي لا يعطي الوجه الحقيقي لطبيعة هذه النشاطات (رسمية أو غير رسمية) سواء بالنسبة لمعيار الحجم أو معيار القانون.

[1] Berrou Jean-Philippe, XClaire Gondard-Delcroi, dynamique des réseaux sociaux et résilience socio-économique des micro-entrepreneurs informels en milieu urbain Africain, CAIRN. INFO, 2011, France, N° 156, p p : 75-76.

أ- **معيار حجم نشاط المؤسسة (la taille) :** إن الطريقة التي تظهر أنها سهلة نوعا ما، و التي تعتمدها أغلب الهيئات الإحصائية بدول العالم في تحديد النشاطات غير رسمية تعتمد على معيار واحد وهو حجم نشاطات المؤسسة. بالرغم من أن هذا المعيار يظهر ملائما لحد ما، إلا أنه لا يزال محل جدل و نقاش قائم ما بين المختصين للقطاع غير الرسمي سواء من ناحية الأخذ به كمعيار أو تحديد سقف متفق عليه لعمال المؤسسة و الذي يعتمد عليه لتحديد النشاطات غير الرسمية و النشاطات الرسمية، فإن الأخذ بهذا المعيار يطرح الكثير من المشاكل و التساؤلات :

- اعتمدت عدة دول هذا المعيار بدرجات مختلفة و هذا ما يؤدي إلى صعوبة إجراء مقارنات حول حجم النشاط غير الرسمي بين الدول، حيث تعتبر بعض الدول النشاطات التي تحتوي على عدد عمال أقل من 10 فهي نشاطات غير رسمية كسيريلانكا.

- يوجد بعض النشاطات العصرية الرسمية، خاصة فيما يتعلق بقطاع الخدمات تعمل بمستوى ضعيف من العمال (أقل من 10 عمال)، و باستعمال معيار الحجم فإن مثل هذه النشاطات تعتبر نشاطات غير رسمية و لكنها مسجلة بصفة نظامية لدى المصالح المختصة، فكيف يمكن الأخذ بهذا المعيار في هذه الحالة ؟

- إن معيار الحجم لا يأخذ بعين الإعتبار طبيعة و نوعية النشاط، مثلا : مصنع لسيارات يعمل بـــ : 10 عمال يعتبر وحدة صغيرة الحجم نظرا لنشاطها الكبير، بينما يعتبر محلا للحلويات يعمل بنفس العدد من العمال كبيرا جدا. و بالتالي فإن هذا المعيار عندما يعتبر النشاط الأول رسميا و النشاط الثاني غير رسمي لم يستطع فعلا رسم معالم النشاط غير الرسمي بدقة.[1]

- العمال المستقلون و اللذين يعملون لمصالحهم الخاصة (عمل ذاتي) على مستوى وحدات الإنتاج يجب أن نميزهم عن وحدات الإنتاج الأخرى ذات الحجم المعتبر من حيث عدد العمال، إذ إن المحاسبة الوطنية تدرجهم ضمن قسم العائلات. و بالتالي فإنه على مستوى وحدات الإنتاج هذه، نظام العمال يدعو إلى التمييز بين اليد العاملة المأجورة، و اليد العاملة غير مأجورة.

- ليس بالضرورة أن يكون الباعة المتجولين يعملون لحسابهم الخاص فمعظم الأحيان نجد أنهم تابعين لمحلات كبيرة و لها نشاط واسع و بالتالي فإن حجم أو عدد العمال لا يعبر دائما على حجم نشاط المؤسسة.

خلاصة القول أنه لا يمكن الأخذ بمعيار الحجم بتحديد المؤسسات التي تنشط في القطاع الرسمي والمؤسسات التي تنشط في القطاع غير الرسمي و ذلك بسبب تعدد النشاطات و تشعبها.[2]

[1] Mahon Pascal, l'économie souterraine : le cas Italien, Suisse : éditions Réalités Sociales, 1989, p p : 50-51.

[2] Henni Ahmed, ajustement, économie parallèle et contre-société, NAQD, revue d'études et de critique sociale, 1994, N° 07, réajustement structurel & systèmes politiques, Alger, p p : 56-57.

ب- **معيار القانون (la légalité) :** يمكن أيضا رسم معالم القطاع غير الرسمي باعتماد معيار عدم احترام القانون، إذ أن وحدات الإنتاج غير الرسمية هي تلك التي لا تحترم القانون، غير أنه لابد من التمييز في هذا المجال بين النشاطات المشروعة و النشاطات غير المشروعة و هذا حسب طبيعة النشاط و نظام المداخيل؛ حيث أن النشاطات المشروعة لا تعتبر مخالفة للقانون، و كل ما في الأمر هو عدم احترامها للقوانين المنظمة للحياة الاقتصادية، أما النشاطات غير المشروعة فهي تعتبر محظورة في حد ذاتها، و يعاقب عليها القانون.

هناك أيضا صعوبة في الأخذ بهذا المعيار للحكم على النشاطات، و ذلك للأسباب التالية : [1]

- يوجد في العالم الكثير من المؤسسات الكبيرة و التي تنشط بصفة رسمية و لكن لها نشاطات أخرى غير شرعية، إذن هل نحكم عن مؤسسة ما بأنها غير رسمية بتطبيق معيار القانون على هيكل المؤسسة أو على النشاط الممارس ؟

- كيف نحكم على مؤسسة بأنها غير رسمية بعدم احترامها لقانون واحد أو لمجموعة من القوانين أو للقوانين كلها ؟ هناك بعض المؤسسات التي تقوم بدفع بعض الرسوم و البعض الآخر لا تقوم بدفعها. وكيف يمكن اعتبار هذه المؤسسة أنها تحترم بعض القوانين و لا تحترم البعض الآخر ؟

إذن المشكل الذي يطرح عند استخدام هذا المعيار هو معرفة القانون الذي لم يحترم، فيمكن أن يتعلق الأمر بالتشريع الجنائي (دفع الضرائب و الرسوم)، التشريع المتعلق بالعمل، النظافة، الأمن ... وغيره، وبالتالي فإن عدم الإحترام النسقي للقانون و ليس الضرفي هو الذي من شأنه اضفاء الصفة غير الرسمية على أي نشاط.

يلخص **"B. Lautier"** مشكل الأخذ بمعيار القانون بقوله : " السؤال المطروح ليس في اختيار قانون أو عدة قوانين لكن معرفة إذا كان هذا الاختيار يسمح بتعريف مجموعة من النشاطات التي لها خصائص متقاربة ". و بصفة عامة يأخذ بمعيار عدم تسجيل المؤسسة لدى المصالح المعنية للدولة كمعيار قانوني لتفرق ما بين المؤسسات التي تنشط في قطاع رسمي و المؤسسات التي تنشط في قطاع غير رسمي.

المطلب الثاني : الظواهر المحيطة بالقطاع غير الرسمي و تحليلاتها

القطاع غير الرسمي يمثل مجموع النشاطات التي تضمن انتاج و توزيع خيرات أو خدمات اقتصادية وخلق مداخيل للأفراد عديمي الدخل أو زيادة دخل لذوي الدخول الضعيفة مع الإفلات من رقابة الدولة أو من القياس الإحصائي، و تحيط بهذا القطاع عدة ظواهر كالعمل الخفي، الفساد، تقليد العلامات التجارية، وتبييض الأموال.

[1] Adair Philippe, production et financement du secteur informel urbain en Algérie : enjeux et méthodes, économie et management, 2002, mars, N° 01, Université Abou Bakr Belkaid - Tlemcen, p p : 23-24.

1- العمل المخفي (travail clandestin) :

العمل المخفي، العمل غير الشرعي، غير المصرح به، المتاجرة باليد العاملة، ... الخ، تعتبر من أهم أشكال العمل المخفي عن السلطات و الهيئات المعنية، و هو يعبر عن كل الأعمال التي تمارس خارج الإطار القانوني، من قبل أفراد يوظفون عندهم أشخاص غير مصرح بهم.

حسب النظرية الاقتصادية في الغش الضريبي و المطورة من عدة باحثين كالباحث **"قاري بيكر Gary Becker"**، فقد أعطى بعض التوضيحات حول السؤال التالي : ماهي العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار لممارسة العمل المخفي ؟ و قد أجاب كما يلي : "يعتبر العمل المخفي من بين الأنشطة التي تتطلب المجازفة، لأن هناك احتمال غير ضعيف هو حالة اكتشاف المصالح الضريبية لهذا العمل، و بالتالي ما يتحمله صاحبه من عقوبات، يسمح مثل هذا النوع من العمل بتخفيض العبء الضريبي و بالتالي زيادة الدخل".

أ- **من هو صاحب العمل المخفي ؟ :** هو كالتالي : [1]

- أصحاب المؤسسات الذين لا يصرحوا بالعمل الدائم الممارس من طرف عمالهم.
- أصحاب المؤسسات الذين لا يصرحوا بكل الساعات الإضافية المنجزة.
- الخواص الذين يوظفون لحسابهم عمال مؤقتين.

ب- **من الذي يعمل في العمل المخفي ؟** هم كالتالي :

- المتقاعدين، و البطالين الذين يحاولون رفع دخولهم و منحهم المتأتية من الأعمال غير المصرح بها.
- الأجانب و المهاجرين الذين لا يحملون وثائق تثبت هويتهم.
- الأجراء الذين لديهم دخل ضعيف، و كذلك العامل بالمنزل الذي ينجز أعمالا يتقاضى عنها أجرا، أو غير مصرح بها كالطبيب و الممرض اللذان يقومان بفحوصات للمرضى بسكناهم.
- كل عامل مصرح به يمارس نشاطا ثانويا غير رسمي خلال ساعات إضافية.
- الأشخاص المعوقون.
- فئة الأطفال : إن ظاهرة عمل الأطفال في القطاعات غير الرسمية أصبحت شائعة في السنوات الأخيرة.
- ممارسة الأنشطة غير الرسمية من قبل المرأة خاصة غير المتعلمة و المرأة الريفية.

2- الفساد (corruption) :

سوف نتطرق إلى تعريف الفساد، أشكاله، و آثاره فيما يلي :

أ- **تعريف الفساد :** تتميز الرشوة بالشمولية أي أنها تمارس من جهتين : العارض و الطالب، على أن يأخذ كل منهما حصته. توجد عدة تعاريف لها، أحدها معترف به على الساحة الدولية (تستعمله منظمة الشفافية الدولية) : «الرشوة هي تجاوز قوانين السلطات العمومية أو الخاصة من أجل قضاء المصالح الشخصية».

[1] Debark Hatier Marc, les milliards de l'ombre : l'économie souterraine, Paris : éditions Imprimerie Maury, 1992, p : 11.

ب- **أشكال الفساد :** إن أشكال الفساد الأكثر شيوعا هي : [1]

- الرشوة (Pot-de-vin) : حسب منظمة الشفافية الدولية **(TI)**، يدفع هذا النوع من الرشوة من أجل :
- الحصول على موارد نادرة، أو من أجل عدم دفع نفقات.
- الحصول على خدمة غير نادرة، بطرق ملتوية، و في هذه الحالة يلجأ الراشي إلى الأعوان الإداريين.
- الحصول على وثائق هامة.
- التعامل بالإجراءات الإدارية : يهدف إلى الاستفادة من بعض التحيزات عند تطبيق الإجراءات الإدارية.
- الابتزاز : هو قيام المسؤول السياسي شخصيا بالاستفادة من الأموال العامة بطرق غير قانونية.

ت- **الآثار السلبية التي يخلفها الفساد :** يمكن تلخيصها فيما يلي :

- نقص دخول الإيرادات الضريبية و إيرادات أخرى إلى خزينة الدولة، و هذا بسبب انتشار الرشوة.
- الإتجاه السلبي للنمو : فالرشوة تبطئ النمو الاقتصادي و الإجتماعي.
- تخلف الرشوة آثارا سلبية على الإستثمارات، و كذا تضعف الجهاز القانوني و الرقابي للدولة.

3- تقليد العلامات التجارية (la contrefaçon) :

سوف نتطرق إلى تعريف تقليد العلامات التجارية و أنواعها فيما يلي :

أ- **تعريف تقليد العلامات التجارية :** إن عبارة **(contrefaçon)** مأخوذة من كلمة لاتينية **(contrefaçere)** و التي تعني إعادة الإنتاج بالتقليد.

أما في المعنى العام فهذه العبارة تعني التقليد الإحتيالي الذي يلحق أضرارا بالمالك الحقيقي للشيء المصنوع الأصلي. و تجدر الإشارة إلى التفرقة بين : تقليد العلامات التجارية و القرصنة **(piraterie)**؛ فالأولى تتعلق بمساس حقوق الملكية الصناعية، أما الثانية فتتعلق بمساس حقوق المؤلف.

و حسب التعريف المعطى من طرف **(National Anti Contrefaçon) :** « فإن تقليد العلامات التجارية يعتبر بمثابة محاولة عمدية و مقصودة لغش المستهلكين و ذلك عن طريق تقليد و بيع سلع تحمل علامة تجارية تشبه تماما العلامات التجارية للسلع الأصلية، لكنها تختلف في الجودة و النوعية إذ تكون ذات جودة رديئة مقارنة مع الماركات الأصلية ».

ب- **أنواع تقليد العلامات التجارية :** تتمثل الأنواع في :

- التقليد الإحتيالي للعلامة : و يقصد به إعادة انتاج يشبه العلامة الخاصة بالغير، مما يخلق نوعا من الإلتباس في ذهن المستهلك خاصة عندما لا يجد المنتوجين متوفرين في آن واحد. و قد يكون هذا النوع من التقليد إما في التشابه الاسمي و الذي نقصد به التشابه في كتابة العلامة أو التشابه في نغمة الكلمة.

[1] Montigny Philippe, lutter contre la corruption un impératif pour le développement du Bénin, Paris : éditions L'Harmattan, 2001, p : 28.

- التقليد المطابق للعلامة : يطابق إعادة انتاج سلعة أو تقديم خدمة تحمل نفس شعار العلامة المعروفة، وذلك بدون طلب ترخيص من صاحب العلامة الأصلية، و أحيانا لا يلاحظ الفرق واضحا بين العلامتين.

ت- **آثار تقليد العلامات التجارية :** إن نتائج تقليد العلامات التجارية تكون ثقيلة على : [1]

- المؤسسات : تخلق تقليد العلامات التجارية لدى المؤسسات منافسة غير شرعية التي تؤدي إلى خسارة في السوق بالنسبة للمؤسسات المقلدة من جهة، و من جهة أخرى فإن رداءة جودة المنتج المتأتي من هذا التقليد يشوه صورة العلامات التجارية للمنتجات الأصلية. إضافة إلى ذلك فإنه يسلب المؤسسات أرباحها.

- المستهلك : يعتبر تقليد العلامات التجارية غشا في الجودة إذ أن المظهر الأصلي لهذه المنتجات يتناقص مع مرور الوقت لأنه يعتمد على تصنيع ذو قاعدة تحتوي على مادة أولية رديئة الجودة، ... الخ، ثم توزع هذه المنتجات عبر قنوات غير رسمية و التي عن طريقها تصل إلى المستهلك الذي يكون آخر الضحايا.

ث- **مكافحة تقليد العلامات التجارية :** تتجلى في الإتفاقيات الدولية، بالإضافة إلى الأدوار التحسيسية التي تقوم بها المؤسسات، و يمكن ذكر أهم المجهودات المبذولة في هذا الميدان :

- الإتفاقيات الدولية لمحاربة تقليد العلامات التجارية : تتمثل في :

المنظمة العالمية للملكية الثقافية (OMPI) : تضم 179 بلد، مهمتها الأساسية هي حماية حقوق ملاك الحقوق الثقافية في بلدهم، و في العالم كله.

الإتفاقية المتعلقة بحماية الفنون الأدبية : هي عبارة عن وكالة خاصة بالأمم المتحدة تدير 23 معاهدة الأكثر أهمية في إدارة التجارة العالمية، و في عام 1996 قامت هذه الوكالة بإمضاء إتفاقية رسمية مع المنظمة العالمية للتجارة.

- دور المؤسسات و الشركات : تقوم المؤسسات و الشركات في مختلف أنحاء العالم بجملة من المجهودات من أجل المساهمة في مكافحة تقليد العلامات التجارية و القرصنة نذكر منها :

- تقاسم المعلومات بين المهنيين، السلطات العمومية، و الأشخاص المعنيين بتطبيق القوانين، بالإضافة إلى الجمعيات الخاصة بالمستهلكين.

- قيام الجمعيات المهنية بوضع قواعد معلوماتية حول تقليد العلامات التجارية و الأخطار التي تنجم عنها مما يسمح بتوعية المستهلك، و خلق داخل المؤسسة ذاتها جهة مسؤولة عن الملكية الصناعية، كما أن هذه الجهة تقوم أيضا بمتابعة قضائية أمام المحاكم في حالة وجود نزاع مرتبط بتقليد العلامة.

- قيام هذه المؤسسات بحملة توعية للمستهلك ضد التقليد و مساوئه عن طريق استخدام وسائل الإعلام.

- اللجنة الوطنية لمكافحة التقليد CNAC : تأسست هذه الهيئة الفرنسية عام 1994، تهدف إلى تنسيق عمليات مكافحة التقليد بين المصالح الحكومية، بغض النظر عن القوانين المخصصة لمكافحة هذه الآفة.

[1] Cornu Gerard, vocabulaire juridique, France : éditions Presses Universitaires de France, 1997, p : 09.

تتجلى مهام اللجنة الوطنية لمكافحة التقليد فيما يلي : [1]

- تعزيز مكافحة التقليد على المستوى الأوروبي و الدولي، و تحسيس المستهلك حول أخطار التقليد.
- مساعدة الصناعيين و رجال الأعمال على فهم مختلف القوانين و التشريعات المتعلقة بالبلدان الأجنبية.
- إدخال إجراءات و تقنيات متطورة لمكافحة التقليد.

في المخطط العملي لهذه اللجنة و المتعلق بسنتي 2003-2004، تم وضع خطوات متطورة لمكافحة التقليد نذكر أهمها :

- التوعية من خلال الإتصال و التدريب : يتجلى ذلك خاصة في تقديم تدريبات حديثة للمهنيين خاصة المختصين في مكافحة التقليد، بالإضافة إلى تقديم تكوين خاص في الجامعات و شتى فروع التعليم العالي والمتعلقة بمجال حقوق الملكية الفكرية و الصناعية، و القيام بإجراء أيام تحسيسية و ملتقيات منتظمة.

كما قامت أيضا هذه اللجنة بإجراء تكوينا عن بعد لكل شخص يهمه الأمر في هذا المجال، و انشاء موقع انترنيت خاص بها يحتوي على جميع المعلومات حول : قوانين حماية الملكية، ... الخ.

- تعزيز تطبيق القانون : عن طريق ما يلي :

- تعزيز القانون الجنائي : كتمديد مدة السجن، مضاعفة الغرامات الجنائية لإعطائها صفة الردع، ... الخ.
- تعزيز القانون المدني : تغيير أساليب تقييم الضرر و منح التعويضات.
- تحسين العمل القضائي و الحكومي، و توفير إمكانيات مالية و مادية و بشرية.
- تحسين عمل الإدارة و وضع تنظيم أفضل لتوسيع مجال الخبرة في مكافحة التقليد.

- تعزيز التعاون الدولي : عن طريق :

- تعزيز التشريعات الأوروبية.
- تطوير التعاون الثنائي.
- توطيد العلاقات مع مختلف البلدان من أجل تبادل الخبرات و اكتساب المهارات في كيفية محاربة التقليد.

4- تبييض الأموال (blanchiment d'argent) :

سوف نتطرق إلى تعريف تبييض الأموال، مراحله، أسبابه، و مكافحته فيما يلي :

أ- **تعريف تبييض الأموال :** هو استخدام حيل و وسائل للتصرف في أموال مكتسبة بطرق غير مشروعة وغير قانونية كالرشوة، ثم استثمارها في أنشطة مباحة شرعا و قانونا لإخفاء مصدرها غير الشرعي، بغرض الخروج من المساءلة القانونية و بالتالي تضليل الجهات الأمنية المراقبة.

و يعرف المجلس الأوروبي تبييض الأموال كما يلي : « هو تحويل الأموال غير الشرعية إلى أموال شرعية، أين يعاد استثمارها في قطاعات شرعية، أو يستعملونها لأغراض شخصية ».

[1] De Bouchony Alain, la contrefaçon, Que sais-je ?, France : éditions Presses Universitaires de France, 2006, p : 08.

و هناك تعريف آخر : « هو وجود أموال قذرة يريدون تنظيفها، و تطهيرها أي تبيضها ».

ب- **مراحل التبييض :** تتم في ثلاث مراحل : [1]

- المرحلة الأولى : التوظيف : الهدف من هذه المرحلة هو وضع أموال غير مشروعة داخل النظام المالي الذي يعتمد أساسا في تجزئة هذه المبالغ إلى مبالغ صغيرة و إيداعها في عدد كبير من الحسابات ليتم بعد ذلك تجميعها مصرفيا في حساب واحد بطريقة لا تثير الكثير من الشبهات.

- المرحلة الثانية : الإخفاء : تتم بعدة طرق تهدف إلى إخفاء مصادر الأموال : كشراء أو بيع أغراض ثمينة، التحويلات المصرفية، إعادة الأموال إلى حسابات مصرفية باسم شركات وهمية أو محترمة. فالأموال التي تصل إلى البنوك بعد هذه المرحلة، يمكن القول بأنها "شبه مبيضة".

- المرحلة الثالثة : الدمج : هي المرحلة الأخيرة من سلسلة التبييض تسعى إلى اضفاء مظهرا شرعيا على الأموال غير المشروعة و إتاحة استخدامها بطريقة مربحة و محترمة عن طريق القيام باستثمارها في مشروعات اقتصادية لكي لا يبقى أي أثر لمصدرها الإجرامي.

ت- **أسباب تبييض الأموال :** توجد عدة أسباب وراء تزايد ظاهرة تبييض الأموال لعل أهمها :

- محاولة المجرم إعطاء أمواله القذرة صفة المشروعية و التنصل من عالم الجريمة حتى يحس بالأمان.

- التسابق بين البنوك لجذب المزيد من الأموال و اكتساب العملاء، و زيادة معدلات الأرباح من خلال فروق أسعار الفائدة الدائنة، و كذلك الصرف الأجنبي و كل ما يرتبط بالعولمة و المنافسة غير الشريفة بين البنوك، كما حدث لبنك انترا في لبنان في الستينات و بنك آل خليفة في الجزائر عام 2003 و غيرهما.

- الفساد الإداري إذ يقوم بعض المسؤولين باستغلال سلطاتهم للحصول على عمولات أو رشاوي مقابل تمرير صفقات معينة، أو إعطاء تراخيص حكومية لبدء نشاط استثماري.

- ارتفاع معدلات الضرائب و الرسوم على الأنشطة الاقتصادية مما يدفع بالبعض إلى محاولة التهرب من هذا العبء الضريبي، و اللجوء إلى طرق غير شرعية لإخفاء أموالهم.

- التجارة في الممنوعات و على رأسها التجارة في المخدرات التي تعتبر أكبر آفة اقتصادية متداولة و هي أكبر مصدر للدخول غير المشروعة بالإضافة إلى بعض الأنشطة المحرمة كتجارة السلاح.

- تشجيع بعض الدول لعمليات غسيل الأموال و التي يطلق عليها بدول الجنات الضريبية كجزر بهامس، بالإضافة إلى البنوك السويسرية التي تقدم تسهيلات كبيرة لمن يريد إيداع أمواله عندها.

ث- **محاربة تبيض الأموال :** على المستوى الدولي استخدمت عدة وسائل لهذا الغرض، نذكر منها :

- قيام الأكثر تصنيعا في العالم بإصدار قوانين لمكافحة تبييض الأموال و إدخال تحسينات على الإتفاقية التي تخص التعاوني القانوني في هذا المجال.

[1] Hotte David G, Vergine Heem, la lutte contre le blanchiment des capitaux, Paris : éditions Economica, 2004, p : 16.

- تم انشاء منظمة تسمى بـــ : **(Financial Action Task Force) (FAFT)** تضم 29 دولة بالإضافة إلى دول مجلس التعاون الخليجي و دول أوروبية، تختص هذه الأخيرة بصياغة و إيجاد إطار قانوني مقبول يتم من خلاله مكافحة عمليات غسيل الأموال، و قد أصدرت هذه الأخيرة 40 توصية موجهة للأنشطة المصرفية لمكافحة و عرقلة عمليات غسيل الأموال دعمت بثلاثة أركان هي :[1]

- انشاء سياسات و إجراءات خاصة بمفهوم اعرف عميلك.
- انشاء نظام خاص بالتسجيل و الإبلاغ عن التحويلات الكبيرة.
- ايجاد أسلوب ما للتوفيق بين سياسات البنوك الداخلية و بين ما تتطلبه إجراءات مكافحة غسيل الأموال.

كما أن التعاون الدولي لمكافحة غسيل الأموال ركز على عدة مستويات : قانونية، قضائية، و إدارية.

- على المستوى الأمني : تتدخل في هذا المستوى هيئات دولية كمنظمة الشرطة الدولية، و تهدف إلى :
- التضامن في سبيل مكافحة الإجرام على المستوى الدولي.
- تأمين الإتصال بين جهات الشرطة في الدول المختلفة لتبادل الخبرات و المعلومات المتعلقة بالمجرمين وبغية القبض عليهم.

- على المستوى القضائي و الإداري : تهدف إتفاقيات التعاون الدولي إلى ضرورة مكافحة غسيل الأموال عن طريق التزام المؤسسات المالية و الهيئات الأخرى التي تقدم الخدمات المالية على تطبيق الصارم للتشريع الذي يوفر الإطار القانوني لمعاقبة أصحاب تبيض الأموال و تمويل الإرهاب بعقوبات.

5- التهرب الضريبي : يتفرع التهرب الضريبي إلى نوعين هما : الغش الضريبي و تجنب الضريبة.

أ- **الغش الضريبي :** هو التهرب غير المشروع، و يعني ذلك مخالفة المكلف للأحكام و النصوص القانونية بوسائل الغش و الاحتيال على القانون بغية التوصل إلى عدم الإلتزام بدفع الضريبة.

ب- **التجنب من الضريبة :** و هو يعني التهرب المشروع الذي يقوم به المكلف و ذلك باستغلاله بعض الثغرات القانونية للتوصل إلى عدم الإلتزام بدفع الضريبة المترتبة عليه.

ت- **الصور التي يتخذها الغش الضريبي :** الصور هي :[2]

- بالنسبة للضرائب المباشرة : يستعمل هذا النوع بصفة عامة أصحاب المهن الحرة إذ يقومون بتقديم الإقرار مع تقديم الدخل بقيمة أقل من القيمة الحقيقية. كما يقوم أصحاب الشركات عند تحديد وعاء الضريبة على الأرباح التجارية و الصناعية بتزوير دفاتر الحسابات و الميزانية و حسابات النتائج و تضخيم التكاليف، و هذا بقصد تخفيض الأرباح المفروضة عليها الضرائب. و يتم الغش الضريبي أيضا عن طريق إخفاء المظاهر الخارجية التي ينص المشرع على فرض الضريبة على أساسها.

[1] El Amri Ahmed, le crime blanchiment d'argent, sans pays : éditions Kitab El Raidh, 2000, p : 13.

[2] Margairaz André, La fraude fiscale et ses succédanés - comment on échappe à l'impôt -, France : éd : Imprimerie Vandoise, 1987, p : 26.

- بالنسبة للضرائب غير المباشرة : هو قيام الشخص بإخفاء المادة الخاضعة للضريبة كما هو الحال بالنسبة للسلع المصدرة أو المستوردة، و التي تكون محلا لفرض الضرائب الجمركية، أو أن يقوم صاحب هذه السلع بإعطاء تصريح يتضمن قيمتها لكن تكون هاته الأخيرة أقل مما عليه في الواقع.

عموما يمكن ذكر أشكال و طرق التهرب الضريبي فيما يلي : [1]

- كل من يمارس نشاط يحقق له دخل دون أن يعلم عنه المصالح الضريبية.
- زيادة النفقات على نحو وهمي بغرض تقليل الأرباح و بالتالي تقليل الضرائب المفروضة عليها.
- فتح سجلات تجارية بأسماء وهمية أو تابعة لأشخاص متوفون.

ث- **أسباب التهرب الضريبي :** يمكن حصرها فيما يلي :

- الأسباب الاقتصادية **:** و هي مرتبطة بمستوى المعيشة و الوضع الاقتصادي بشكل عام، و تتمثل في :
- عدم الشفافية في الإجراءات الملازمة لكيفية تحديد الوعاء الضريبي.
- كثرة الضرائب تقتل الضرائب.
- الأسباب الأخلاقية : و نعني بها درجة الوعي لدى الأفراد المكلفين بدفع الضرائب، فكلما كانت درجة الوعي كبيرة أدى ذلك إلى زيادة دفع الضرائب و العكس صحيح.

ج- **آثار التهرب الضريبي :** يخلف التهرب الضريبي آثارا جلية أهمها : [2]

- أثر التهرب الضريبي على الخزينة العمومية : إذ يؤدي إلى نقص الإيرادات المالية و هذا ما يولد عجز الدولة على تنفيذ المشروعات الأساسية، و بالتالي حرمان المواطنين من هذه المشروعات. و كذا عدم تحقيق العدالة في توزيع الأعباء العامة بين المواطنين حيث أن نقص أموال الخزينة العامة يحتم على الدولة فرض ضرائب جديدة، أو زيادة سعر الضرائب الموجودة سابقا مما يشجع على زيادة التهرب.
- أثر التهرب الضريبي على الصناعة الوطنية : فالمتهربون من دفع الضرائب يشجعون استيراد البضائع من الخارج مما يؤدي إلى اضعاف منتوجات الصناعة المحلية. إضافة إلى التأثير على المنافسة بين المشروعات، فالمؤسسة التي لا تدفع الضرائب تقل نفقاتها مما يجعل لها قدرة تنافسية أكثر.

ح- **مكافحة التهرب الضريبي :** اتخذت عدة إجراءات لمحاربة هذه الظاهرة، و ذلك على الصعيدين : الداخلي و الخارجي، و يمكن ذكر أهم هذه الإجراءات :

- التعاون الدولي : تم إبرام إتفاقية بين المصالح الضريبية عبر مختلف أنحاء العالم، و هذا من أجل البحث عن كل الطرق و الوسائل المنتهجة في التهرب من دفع الضريبة، ثم تجمع هاته المعلومات و تدرس عن طريق فرق مختصة، ليقوم في النهاية رئيس هذه الفرق بإيصال الدراسات و توزيعها على مختلف الدول وإعطائها الوسائل التي تستعملها كأسلحة لمكافحة الغش الضريبي.

[1] Derlue Geert, fraude fiscale, Belgique : éditions Maklu s.a, 2007, p : 10.
[2] Ngakosso Antoine, corruption - fraude - évasion fiscale et croissance, Paris : éditions L'Harmattan, 2009, p p : 09-10.

- حق الإطلاع على الأسرار : تسمح هاته الإتفاقيات للمصالح الضريبية المراقبة بحق الإطلاع على كل الوثائق المتعلقة بالبنوك و هذا من أجل اتخاذ إجراءات تتمثل في :[1]

- إلغاء كل الحسابات البنكية التي تكون مجهولة.

- التحقق من تطابق المعلومات الخاصة بالحسابات البنكية للعملاء لدى البنك.

- تطبيق عقوبات جزائية في حالة اكتشاف التلاعب.

- ملتقيات مفتشي الضرائب : تهدف هذه الملتقيات السماح لمسؤولي الرقابة الجبائية و المختصين في كشف التهرب الضريبي بمختلف أنواعه و تبادل الخبرات و المعلومات في المجال التطبيقي.

6- العلاقة بين مختلف هذه الظواهر و القطاع غير الرسمي :

و يعني بذلك هل هذه العلاقة تكون بديلة أم متكاملة ؟ فلو أخذنا ظاهرة الرشوة و علاقتها بالقطاع غير الرسمي نجدها منطقيا علاقة مترابطة حيث أن الحالات التي نجدها في الرشوة هي تقريبا نفسها في الاقتصاد غير الرسمي، إلا أنه يوجد من يقول بأن القطاع غير الرسمي هو بديلا للرشوة. **"Souléye.K"** يرى بأن القطاع غير الرسمي هو بديل للرشوة معللا ذلك بقوله : « إذا لم نتواجد في طريق غير رسمي فإنه لا يكون لدينا المال الكافي للرشوة (أي من أجل الحصول على ما نريد) ».

و هناك من المحللين من يرى بأن العلاقة بين الرشوة و القطاع غير الرسمي هي علاقة إحصائية جد متينة؛ حيث وجد أن زيادة في نقطة من مؤشر الرشوة تؤدي إلى انخفاض القطاع غير الرسمي، و بالتالي فإن الدول التي لها نسبة الرشوة مرتفعة يكون القطاع غير الرسمي فيها جد مهم، و يخلصون للقول بأن العلاقة بينهما متكاملة أكثر ما تكون بديلة. أما إذا تكلمنا على تقليد العلامات التجارية فإننا نجد القطاع غير الرسمي يهيئ لمثل هذه الظاهرة الجو الملائم لقيامها، فالمقلدون غالبا ما يلجؤن إلى الدوائر غير المصرح بها من أجل ترويج منتجاتهم، لأن هذه الأخيرة تؤمن لهم الهروب من مراقبة الدولة لهم و تجاوز كل القواعد والقوانين التي من شأنها أن تحمي السلعة المقلدة، هذا ما يسمح لهم كذلك بالإحتيال مع مصالح الضرائب والإشتراكات الإجتماعية مما يؤثر سلبا على خزينة الدولة.

الشيء نفسه بالنسبة لظاهرتي تبييض الأموال و الغش الضريبي اللتان تعتبران المحرك الأساسي للقطاع غير الرسمي، فهما تنتجان عن ممارسة الأنشطة غير الرسمية التي تنشط في القطاع غير الرسمي و تعتبران من أهم الطرق الأساسية التي تساعد على تمويل هذا القطاع هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن مثل هذا النوع يحاول التسرب إلى قنوات القطاع الرسمي بغية اكتساب الصفة الشرعية.[2]

[1] Hanni Ahmed, Essai sur l'économie parallèle en Algérie, Algérie : éditions ENAG, 1989, p : 10.

[2] Gouvrévitch Jean Paul, l'économie informelle de la faillite de l'état à l'explosion des trafics, France : éd : Imprimerie Carne Daw, 2002, p : 13.

المطلب الثالث : طرق تقدير القطاع غير الرسمي

إن دراسات النشاطات غير الرسمية تتطلب معرفة حجم الظاهرة، لذلك يثور التساؤل في هذا المجال حول الحجم الحقيقي للقطاع غير الرسمي و كيفية قياس قيمته.

أولا : الأساليب المباشرة :

يشمل هذا النوع من الأساليب طريقتين : طريقة الإستجواب و طريقة تدقيق الحسابات الضريبية.

1- طريقة الإستجواب :

يمكن أن يتم تقدير حجم القطاع غير الرسمي من واقع بيانات المسح، و بمعنى آخر استخدام أبحاث شاملة و عينات تقوم على ردود أو إجابات تطوعية، في شكل إستجواب تطرح على العائلات أو المؤسسات ليتم تعميم النتائج القطاعية المتوصل إليها، و التي يمكن من خلالها تقدير حجم القطاع غير الرسمي. و تعتبر هذه الطريقة من أهم الطرق المستعملة في مختلف دول العالم، و الميزة الأساسية لهذه الطريقة تكمن في المعلومات التحصيلية التي يمكن الحصول عليها بخصوص هيكل القطاع غير رسمي، كما هو الحال في جميع الدراسات فإن دقة النتائج تتوقف على مدى رغبة المتجاوبين مع قوائم الإستبيان للتعاون في إطار الدراسة المرغوب القيام بها.

2- تدقيق الحسابات الضريبية :

يتم تقدير القطاع غير الرسمي على أساس الجهود التي تبذلها الإدارات الضريبية لكشف الدخول التي لا يتم الإفصاح عنها و ذلك من خلال المراجعة الضريبية و التدقيق المكثف لعينة من الممولين الذين قدموا إقراراتهم الضريبية للتأكد من مدى صحة هذه الإقرارات. و يفترض في هذه الحالة أن يقوم الممول بصورة تطوعية بالكشف عن كافة مصادر دخله، و ذلك كله عن طريق اختيار عينة عشوائية من دافعي الضرائب ثم اخضاع إقراراتهم للفحص الدقيق من أجل الوصول إلى نسبة التهرب الضريبي و من تم إلى حجم القطاع غير الرسمي. و التحقيق حول النفقات النسبية المتعلقة بشراء السلع و الخدمات غير المصرح بها من طرف العائلات تسمح بمعرفة عرض هذه السلع و الخدمات في السوق من خلال الطلب عليها هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن عرض التحقيقات حول عرض العمل غير المصرح به من طرف العائلات يسمح كذلك بمعرفة إزدواجية سوق العمل. و كمثال في الجزائر أقيمت تحقيقات لسنة 2001/2000 على عينة من 1.400 عائلة حول الطلب على السلع و الخدمات غير المصرح بها و على عرض العمل المصرح به.[1]

[1] قارة ملاك، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - مع عرض و مقارنة تجارب : المكسيك، تونس و السنغال -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص : "الاقتصاد المالي"، جامعة منتوري - قسنطينة، 2009-2010، ص ص : 11-12.

أ- **التحقيق المختلط (التحقيق ذو الطورين) :** يعتبر التحقيق المختلط إستراتيجية بديلة، تعتمد على اختيار عينة من الوحدات الإنتاجية يتم إخضاعها لإستجواب ذو طابع خاص (الطور الثاني) و هذا انطلاقا من معلومات تتحصل عليها على اثر تحقيق حول العائلات و على مستوى نشاط الأفراد (الطور الأول) و يخضع كل فرد مسؤول عن الوحدة الإنتاجية بالقطاع غير الرسمي إلى الاستجواب.

ب- **التحقيق (1،2،3) :** إن المنهجية المقترحة تقوم على التحقيقات التي تجمع بين العائلات و المنتجين بالقطاع غير الرسمي و هذا النظام ينقسم إلى ثلاثة أطوار : [1]

- الطور الأول (العمل) : يشمل في التحقيق على مستوى العائلات يسمح بتحديد عرض العمل، قدرة إدماج الأشخاص في سوق العمل و كذا تحديد المسؤولين عن وحدات الإنتاج غير الرسمية.

- الطور الثاني (قطاع غير رسمي) : يحدد مكونات النشاط غير الرسمي فيما يتعلق بالعمل، الأجر، الإنتاج الإستثمار و المنافسة.

- الطور الثالث (استهلاك) : تحليل استهلاك العائلات مع التركيز على مصدر الطلب الموجه إلى القطاع غير الرسمي و هذا بطريقتين :

- تقدير حجم الإنفاقات المختلفة للعائلات حسب المنتوج.

- تقدير حجم كل الاقتصاد الرسمي و القطاع غير الرسمي في إطار النفقات المحددة من طرف العائلات.

كخلاصة يمكننا القول أن طريقة المسح بالعينة و كذلك تدقيق الحسابات الضريبية السابق ذكرها يؤديان فقط للوصول إلى تقديرات لحجم القطاع غير الرسمي أقل من الواقع. فهي غير قادرة على الأقل في الوقت الحالي أن تعطي تقديرات على نمو و تطور القطاع غير الرسمي خلال فترة زمنية طويلة.

ثانيا : الأساليب غير المباشرة (Indirect Approach) :

و تسمى أيضا بمناهج المؤشرات، هي في الغالب مداخل أو اتجاهات الاقتصاد الكلي كونها تعتمد على فرضيات تتعلق بالاقتصاد، و تستخدم مؤشرات اقتصادية عديدة عن تطور القطاع غير الرسمي أهمها :

1- **الحسابات الوطنية :**

تتخذ الحسابات الوطنية ثلاث أشكال مختلفة :

أ- **الشكل الأول :** يسمى بأسلوب الفروق، و يعتمد على تصحيح الإنتاج الداخلي الخام **(PIB)** و هذا بحساب كل من الإنتاج المشروع للخيرات و الخدمات غير المصرح به، يضاف إليه المداخيل غير الظاهرة و كذا الإنتاج غير المشروع للخيرات و الخدمات.

[1] Bouhanna Ali, Bouteldja Abdelnacer, les spécificités de l'environnement d'une économie informelle et la réalite de la PME, faculté des sciences economiques et de gestion, Université Abou Bakr - tlemcen, p : 03.

و تعتمد هذه المنهجية على قياس الفارق بين الدخل الوطني و الإنفاق أو بين الدخل الوطني المقوم والدخل الوطني، ثم تحميله للقطاع غير رسمي و هذا يخفض من حجم التهرب الجبائي. هذا الفارق يعطينا فقط قياسا ناقصا (العمل غير المصرح به لم يؤخذ في الحسبان) وغير ملائم لأن الدخل و الإنفاق ليسا ناجمين عن مصادر مستقلة، ففي مجال المحاسبة القومية يجب أن يتعادل مقياس دخل الناتج القومي مع مقياس إنفاق هذا الناتج و بالتالي فإن الفجوة بين مقياس الإنفاق ومقياس الدخل يمكن استخدامهما كمؤشر على حجم القطاع غير الرسمي. حسب هذا المنهج يمكن تقدير حجم القطاع غير الرسمي بطريقتين، الأولى تقوم أساسا على إجراء مقارنة بين الدخل و الإنفاق على المستوى القومي والثانية من خلال مقارنة الدخل بالإنفاق على مستوى الأسرة ثم تعميم النتائج على مستوى الاقتصاد ككل.

- على مستوى الأسرة : غالبا ما يكون إنفاق الأسرة في فترة زمنية يفوق دخلها المعلن أثناء نفس الفترة، وربما يرجع ذلك إلى أن دخل الأسرة أعلى مما يتم الكشف عنه و هذا يعني أنهم متورطون في النشاط الإقتصادي غير الرسمي، و لكن ربما يكون هناك أسباب أخرى لوجود هذا التناقض بين الدخل و الإنفاق.

- على المستوى القومي : إذا كانت فكرة قياس حجم القطاع غير الرسمي بمقارنة دخل الأسرة و إنفاقها تبدو غير مجدية نظرا لعدم دقتها، نجد أن حسابات الدخل القومي و الإنفاق أكثر فعالية، و بالتالي يجب أن يتطابق الدخل القومي مع الإنفاق القومي، و إذا لم يمكن تحقق المعادلة (موارد = استخدامات) فهذا يعني وجود خيرات و خدمات خارج السوق الرسمي. و هذا ما يعبر عن حجم النشاط غير الرسمي.

ب- **الشكل الثاني :** يعتمد هذا الشكل على قياس قصور تقدير الدخل الوطني عن طريق معدل النمو. إذ يتعلق الأمر بنموذج لوغاريتمي يأخذ في الحسبان ثلاث نسب خاصة : بالكتلة الأجرية، التشغيل الكلي، الدخل الوطني، و الذي يحدد فروع النشاطات المسوقة marchand أين يتوقع وجود القطاع غير رسمي.

ت- **الشكل الثالث :** يعتبر الشكل الأكثر اتساعا، و يتمثل في قياس القطاع غير الرسمي بالمفهوم الواسع، بمعنى الإنتاج المشروع غير المصرح به للسلع و الخدمات (التهرب الجبائي و العمل غير المصرح به). و الذي يضاف له المداخيل المخفية (تحويل معدات المؤسسات و سرقة العمال) و انتاج السلع والخدمات غير مشروعة (كالمخدرات)، هذا القياس يجمع مصادر إحصائية متباينة بهدف تقويم **PIB**.

2- المقاربات النقدية :

تقوم هذه الطريقة على افتراض أساسي مفاده أن معاملات القطاع غير الرسمي تتم أساسا باستخدام النقود السائلة و ذلك في محاولة من جانب المتعاملين في هذا القطاع لإخفاء.

و يمكننا أن نميز في المقاربات النقدية بين طريقتين : طريقة المعاملات و الطلب على النقود.[1]

[1] Hammouda Nasreddine, secteur et emploi informel en Algérie : définitions, mesures et méthodes d'estimation, Alger : éd : CREAD, sans année, p : 132.

أ- **طريقة المعاملات (أسلوب المبادلات) :** حيث يتم استخدام البيانات الخاصة بالحجم الكلي للمعاملات في القطاع من أجل حساب إجمالي الناتج القومي (غير الرسمي و الرسمي) ثم تقدير حجم القطاع غير الرسمي بطرح إجمالي الناتج القومي الرسمي من إجمالي الناتج القومي الاسمي. و تضم هذه الطريقة صيغتين : [1]

- صيغة "Feige" : استخدم **"Feige"** هذه الطريقة (أسلوب المبادلات) سنة 1970، و هي تعتمد على تحليل نظرية الكمية للنقود لـــ « Ficher ».

$$M . V = P . T$$

حيث : M : كمية النقود.

V : سرعة دوران النقود.

P : السعر المتوسط (متوسط المستوى العام للأسعار).

T : حجم المعاملات.

يمثل الجانب الأيمن من المعادلة الحجم الكلي للمدفوعات في حين يمثل الجانب الأيسر منها القيمة الكلية للمبادلات و ذلك خلال فترة معينة.

لقد ركز Ficher في معادلته على فكرة أن الأفراد يقومون بطلب النقود لتحقيق عدد من المعاملات أو المبادلات و كمية هذه النقود المطلوبة هي عدد المعاملات مضروبة في فترة معينة مساوية لمجموع الإنفاق النقدي خلال الفترة نفسها. فإذا كانت نسبة (P.T)، إلى إجمالي الناتج الوطني الاسمي ثابتة ومحددة فإنه من الممكن تقدير الناتج الوطني الإجمالي لأي سنة طالما أن قيمة (P.T) تم تحديدها. هناك علاقة ثابتة نرمز لها بـــ : K بين التدفقات النقدية المرتبطة بهذه المعاملات و القيمة المضافة الكلية كما توضح المعادلة :

$$K . Y\ total = P . T$$

حيث أن القيمة المضافة الكلية (Y total) تساوي مجموع القيمة المضافة الرسمية (Y officiel) زائد القيمة المضافة غير الرسمية (Y non official).

$$M . V = K\ (Y\ officiel) + (Y\ non\ officiel)$$

إذن :

$$M_t . V_t = K\ (Y_t\ officiel) + (Y_t\ Souterraine)$$

خلال فترة زمنية معينة : t = 0,1.....t

نستطيع قياس هذا النوع من الكتلة النقدية (عملة، ودائع جارية) عن طريق تقدير سرعة دوران النقود والتقدير الرسمي للقيمة المضافة.

[1] Boufnik F, Elaidi A, l'informel en Algérie : quelle approche ?, revue Economie et management, 2002, N° 01, Université Abou Baker Belkaid - Tlemcen, p p : 67-68.

استخدم **"Feige"** هذه الطريقة في الولايات المتحدة الأمريكية في عامي (1976-1978) حيث قدر قيمة **(P.T)** ثم تمكن من تحديد الناتج الوطني الإجمالي لسنتي (1976-1978) و بتقدير الفروق بين الناتج الوطني المقدر بتلك الطريقة و الناتج الوطني كما أظهرته الحسابات الوطنية للدخل و الإنتاج انتهى إلى التقديرات التالية : [1]

- إن حجم القطاع غير الرسمي خلال سنة 1976 قد تراوح ما بين 225,2 إلى 389,1 مليون دولار.
- إن حجم القطاع غير الرسمي خلال سنة 1978 قد تراوح ما بين 541,7 إلى 704,4 مليون دولار.

و يتميز أسلوب المعاملات لتقدير القطاع غير الرسمي بأنه يتجنب العديد من الإفتراضات التي يتطلبها تطبيق أسلوب النسبة الثابتة إذ أنه لا يفترض أن العملة هي الوسيط الوحيد للتبادل في القطاع غير الرسمي كما لا يفترض ثبات نسبة العملة إلى ودائع الطلب في كل من الاقتصاد الرسمي و القطاع غير رسمي. و لقد تعرضت هذه الطريقة (صيغة **"Feige"**) لعدة انتقادات أهمها :

- أشار **"Cramer"** 1980 أن هناك احتمالا كبيرا أن بعض المعاملات النقدية غير مرتبطة بتكوين المداخيل التي تأخذ في عملية الحساب.

- ينتقد **"Cramer"** تقدير **"Feige"** لسرعة دوران الدخل للنقود السائلة، إذ يفضل تقديرا آخر يرتكز على عدد السحوبات النقدية من البنوك و على متوسط معدل المعاملات على الورقة النقدية بين سحبها وإيداعها.

- صيغة "Gutmain" : تفترض هذه الطريقة أن ثمة نسبة نقدية للعملات إلى الودائع تحت الطلب، كما يمكن أن تظل ثابتة فيما لو لم يتواجد القطاع غير الرسمي، بمعنى أن المعاملات غير مصرح بها يتم دفعها نقدا و يؤخذ في الحسبان تغير نسبة السيولة/الودائع، بالإرتكاز على سنة مرجعية في الماضي لم يتواجد خلالها القطاع غير رسمي و وفقا لذلك المنهج يتم اختيار السنة المرجعية و تقدر نسبتها النقدية وتقارن بالنسبة السائدة في الفترة محل التقدير فإذا كانت النسبة في هذه الفترة أعلى يفترض أن الزيادة في العملة ترجع إلى وجود قطاع غير رسمي. و يعتبر **"Gutmain"** أول من استخدم أسلوب النسبة الثابتة لتقدير حجم القطاع غير الرسمي إذ استخدم ذلك الأسلوب لتقدير الدخل غير رسمي به في الولايات المتحدة الأمريكية. و قد استند في تقديريه السابقين على الإفتراضات السابقة لتطبيق منهج تقدير النسبة الثابتة، و افترض أن أنشطة القطاع غير الرسمي هي نتيجة للضرائب المرتفعة و اللوائح الحكومية. و قد اختار الفترة (1937-1940) لكي تكون الفترة الذهبية التي لم يتواجد خلالها القطاع غير الرسمي وكان مبرره في ذلك أن تلك الفترة التي سبقت ظهور ضريبة الدخل في الولايات المتحدة، و بالتالي فإن الحافز القوي للمعاملات غير المعلنة لا يتواجد.

[1] Belguidoum Saïd, Mouaziz Najet, l'urbain informel et les paradoxes de la ville Algérienne : politiques urbaines et légitimité sociale, CAIRN. INFO, 2010, Paris, N° 143, p p : 110-111.

و اعتبر أن نسبة العملة إلى العملة إلى الودائع في تلك الفترة هي النسبة الطبيعية بمعنى أن : [1]

$$I\ Formel = a_F / b_F = a / b$$
$$1940 \qquad 1940$$

I Formel : نسبة العملة (a) في الاقتصاد الرسمي.

a_F : رصيد العملة في التداول.

b_F : رصيد الودائع تحت الطلب.

و بتحديد نسبة العملة عامي 1976 و 1979 تبين أنها تزيد عن النسبة الطبيعية التي كانت سائدة خلال الفترة (1937-1940) و في ضوء ذلك أمكن تقدير العملات الزائدة و أرجعت تلك الزيادة إلى وجود قطاع غير رسمي و بضرب تلك الزيادة في نسبة الناتج الوطني الإجمالي إلى إجمالي النقود (قبل الزيادة) أمكن من تقدير حجم القطاع غير الرسمي. و قد تعرضت هذه الصيغة أيضا إلى عدة انتقادات منها :

- ليس هناك سبب واضح يبرر بقاء النسبة النقدية ثابتة على مدى فترات طويلة كما أنه لا يوجد تماثل سرعة الدخل النقدي في كل من القطاع غير الرسمي و السري إذ أن طبيعة الأنشطة فيهما تختلف.

- قد يؤدي استخدام ذلك الأسلوب إلى نتائج مضللة، إذ أن استخدام ذلك الأسلوب لتقدير القطاع غير الرسمي في كل من ايطاليا و هولندا أوحى أن هناك إنكماشات في حجمه و هو لا يبدوا حقيقيا.

ب- **<u>الطلب على النقود</u> :** انتقد **"Tanzi"** 1982 أسلوب **"Gutmann"** بأنه يقوم على مجموعة من الفرضيات التي لا يمكن قبولها بصفة خاصة، الفرضية القائمة على أساس أن معدل النقود السائلة إلى الودائع تحت الطلب يتأثر فقط بالتغيرات في حجم القطاع غير الرسمي. و اقترح هذه الطريقة إنطلاقا من النظرية الكمية الحديثة لفريدمان، حيث أن الزيادة في القطاع غير الرسمي تؤدي بالضرورة إلى زيادة طلب النقود، و من أجل معرفة الحجم الزائد من طلب النقود الناتج عن زيادة القطاع غير الرسمي، لابد من تقدير حجم الطلب على النقود في فترة معينة. و يعتبر **"Tanzi"** أن نشأة القطاع غير الرسمي يفسرها عاملان أساسيان هما الإقتطاعات الإجبارية و القيود الإدارية، كما أن الطلب على النقود يتأثر بالمتغيرات الأساسية التالية : الدخل الحقيقي، معدل الفائدة المصرفي و معدل الضرائب على مداخيل العمل. لقياس حجم القطاع غير الرسمي تقترح هذه الطريقة تحيد مستوى الطلب على النقود عندما تكون معدلات الضرائب في أدنى مستوياتها، ثم يتم تقديره في أعلى مستوى. و افتراض ثبات سرعة دوران النقود بكل من القطاعين الرسمي و غير الرسمي يمكننا تقدير حجم القطاع غير الرسمي.[2]

[1] Fontanel Jacques, l'economie souterraine : l'exemple de la Russie, Paris : éd : L'Harmattan, 2005, p p : 50.

[2] Dasgupta Sukti, structural and behavioral characteristics of informal services employment, evidence from a survey in new Delhi, journal of development studies, 2003, February, Vol. 39, p p : 30-31.

و قد حاول تقدير حجم القطاع غير الرسمي من خلال تقدير حالة طلب على النقود السائلة في الولايات المتحدة خلال فترة من 1929-1976 و التوصل إلى أن معدل الضريبة ذو أثر معنوي موجب على كمية التي يحتفظ بها الأفراد من النقود السائلة. لقد قامت افتراضات **"Tanzi"** على أنه إذا كانت معاملات القطاع غير الرسمي تتم باستخدام النقود السائلة فقط، أن القطاع غير الرسمي ينشأ بسبب الرغبة في التهرب الضريبي فإن تغيير معدل الضريبة في النموذج لابد و أن يعطي تقديرا لكمية النقود السائلة المرتبطة بوجود القطاع غير الرسمي و بالتالي يمكن استخدام هذا الرقم في تقدير حجم الناتج الوطني الإجمالي في القطاع غير الرسمي بافتراض تساوي سرعة التداول في الاقتصاد الرسمي و القطاع غير الرسمي.

بالرغم من أن هذه الطريقة كثيرة الاستعمال إلا أنها لم تسلم من الإنتقادات : [1]

- يعتبر **"A. Sachen"** و **"S. Stron"** بأن 80 % فقط من التعاملات تسدد نقدا، و بالتالي التقدير الناتج عن هذه المقاربة يؤدي إلى التقليل من حقيقة الظاهرة، و أن حجم القطاع غير الرسمي بما فيه المقايضة أكبر بكثير مما تم تقديره سابقا.

- إن أغلب الدراسات تضع أمام أعينها عامل واحد فقط و هو عبء الضريبة كسبب لوجود القطاع غير الرسمي و لكن هناك عوامل أخرى لم تأخذ بعين الاعتبار تؤثر على حجم القطاع غير الرسمي.

- أثبت كل من **"Cillian Carcia"** و **"Park"** و **"Feige"** أن الزيادة في الطلب على النقود ترجع بشكل كبير على انخفاض و تباطؤ الطلب على الودائع بدلا من أن ترجع إلى الزيادة في النقود الناتجة عن الأنشطة التي تمارس في ظل القطاع غير الرسمي.

- افتراض أن سرعة دوران النقود في الاقتصاد الرسمي هو مساوي لسرعة دوران النقود في القطاع غير الرسمي غير صحيح حيث أوضح كل من **"Hill - Kabin"** و **"klovland"** أنه في الدول الإسكندنافية يوجد بالفعل عدم يقين بدرجة كبيرة حول سرعة دوران النقود في الاقتصاد الرسمي، كما أن سرعة دوران النقود في القطاع غير الرسمي من الصعب تقديرها.

افتراض عدم وجود قطاع غير رسمي في السنة المرجعية هو افتراض محفوف بالمخاطر و أن تخفيف حدة الإفتراض يقتضي إعادة ضبط الأرقام التي تم الحصول عليها في الدراسات السابق القيام بها.

3- استهلاك الكهرباء "Kaufmann" و "Kaliberda" 1996 :

ينظران إلى أن استهلاك الطاقة الكهربائية بمثابة المؤشر الفزيائي الأحسن لقياس النشاط الاقتصادي ككل (النشاط الرسمي)، بمعنى أن النشاط الاقتصادي و استهلاك الكهرباء يتطوران بنفس الإتجاه والوتيرة.

[1] Rubi Tihana, « je me débrouille » l'économie informelle et le chômage en Croatie, CAIRN. INFO, 2013, France, Vol. 43, p p: 220-221.

إذا أخذنا حجم الكهرباء المستهلك بمناسبة النشاطات الرسمية المسجلة محاسبيا، و نقوم بانقاصه من حجم الكهرباء المستهلك حقيقة (الحجم الكلي)، فإننا سنتحصل على حجم الكهرباء المستهلك بمناسبة النشاطات غير الرسمية، و الذي يعتبر مؤشرا لقياس حجم النشاط غير الرسمي.

إن هذه الطريقة و إن تظهر بسيطة، إلا أنها تتعرض إلى بعض الإنتقادات أهمها : [1]

- ليس كل النشاطات غير الرسمية تتطلب العمل بطاقة كهربائية مثل الإستعمال الخاص. إضافة إلى أن هناك النشاطات الأخرى تعمل بطاقة غير الكهرباء كالغاز و البترول، الفحم.

- التطور التقني أدى إلى استعمال الكهرباء بطريقة فعالة في الوقت الحالي أكثر من أي وقت مضى، وهذا في النشاطات الرسمية و غير الرسمية على حد سواء.

يعتبر **"Lacko"** أن بعض النشاطات غير الرسمية متعلقة بالإستهلاك العائلي للكهرباء، هذا الجانب يتضمن عنصر الإنتاج المنزلي (النشاطات المستقلة و الأخرى غير المسجلة)، و يرى **"Lacko"** أن البلدان التي تتميز بنسبة عالية من القطاع غير الرسمي يكون فيها الإستهلاك للكهرباء مرتفع جدا.

- افتراض وجود علاقة ثابتة و محددة بين استهلاك الطاقة الكهربائية و الإنتاج لا يحقق في جميع القطاعات.

4- إحصاء القوى العاملة :

يقدر حجم القطاع غير الرسمي من خلال هذه الطريقة على أساس الإنخفاض في مشاركة العمالة في الاقتصاد الرسمي، على افتراض أن القوى العاملة تشارك بنسبة ثابتة عموما.

و بالتالي فإن انخفاض حجم مشاركة القوى العاملة في الاقتصاد الرسمي يمكن اعتباره مؤشرا على تزايد نشاط القطاع غير الرسمي. و يوجه لهذا الأسلوب عدة انتقادات أهمها :

- أنه يأخذ في اعتباره مفهوم ضيق للقطاع غير الرسمي، إذ أنه لا يدخل ضمن تقدير الأنشطة غير السوقية بالإضافة إلى أنشطة الجريمة.

- يقتصر ذلك الأسلوب في تقديره للدخل الناتج عن أنشطة القطاع غير الرسمي على الدخل الناشئ فقط من عنصر العمل دون عنصر رأس المال. و كذا صعوبة تحديد انتاجية العمل داخل القطاع غير الرسمي.

5- المقاربة متعددة المتغيرات "DYMIMIC" :

تسمى أيضا بمنهج المتغير الكامن و يتم من خلاله تقدير حجم القطاع غير الرسمي. و تتميز هذه الطريقة عن غيرها لكونها تنظر في العديد من الأسباب و الآثار في آن واحد. إذ ترتكز على النظرية الإحصائية ذات المتغيرات غير الملاحظة، انطلاقا من وجود عدة عوامل و مؤشرات لظاهرة واحدة، وتعتبر بهذا الشكل مقاربة تحليلية لقياس القطاع غير الرسمي كمتغير غير ملاحظ عبر الزمن.

[1] Monteil Amandine, l'informel, un instrument pour la gestion du changement social en Chine ?, CAIRN. INFO, 2006, Paris, N° 15, p : 180.

و رواد هذا المنهج هم : **"Frey Weck"** 1983، و **"Hannelore"** 1984 و الذين طبقوا هذا المنهج على مجموعة دول **OECD** لسنوات عديدة.

إن هناك ثلاث أسباب رئيسية دافعة للقطاع غير الرسمي (ارتفاع الضريبة، القواعد التنظيمية الحكومية و موقف المواطنين اتجاه الدولة)، و من هنا قد ينعكس التغيير في حجم هذا القطاع في المؤشرات التالية : [1]

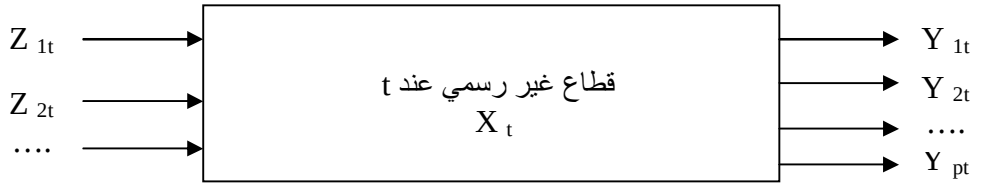
أ- **المؤشرات النقدية :** كلما ارتفعت و ازدادت أنشطة القطاع غير رسمي، ازداد الطلب على النقود.

ب- **مؤشرات سوق العمل :** زيادة النشاطات غير الرسمية تؤدي إلى انخفاض اليد العاملة بسوق العمل الرسمي، و إذا قلت عدد ساعات العمل في الاقتصاد الرسمي زادت عدد ساعات العمل في غير الرسمي.

ت- **مؤشرات سوق الإنتاج :** الزيادة في القطاع غير رسمي تعني أن المدخلات (خاصة عنصر العمل) تنتقل خارج الاقتصاد الرسمي، و هذا الإنتقال قد تكون له آثار سلبية على معدلات التنمية محل الدراسة.

و يمكننا أن نعبر عن هيكلة هذه المقاربة كما يلي :

الشكل (16) : مخطط يمثل المقاربة المتعددة المتغيرات.



المصدر : أحمد جلال، الرابحون و الخاسرون من دمج الاقتصاد غير الرسمي في مصر، مجلة الإصلاح، مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2007، بدون ذكر الشهر، العدد : 14، مصر، ص : 10.

حيث أن : X_t : حجم القطاع غير الرسمي.

Z : المسببات Z_{it} $(i=1,2.....,k)$

Y : المؤشرات Y_{jt} $(j=1,2.....,p)$

إذن هذا المنهج يعالج أو يتناول المنتج غير الرسمي كمتغير كامن أو مستتر و يستخدم العديد من المتغيرات السببية (يمكن قياسها) و متغيرات المؤشرات و الأولى تتضمن متوسط معدلات الضريبة الحدية، التضخم، الدخل الحقيقي و درجة التنظيم في الاقتصاد. أما الثانية فهي تتضمن التغيرات في معدل مشاركة قوى العمل من الذكور و معدل كمية النقود.[2]

[1] Lautier Bruno, l'état et l'informelle, Paris : éd : L'Harmattan, 1991, p : 60.

[2] أحمد جلال، الرابحون و الخاسرون من دمج الاقتصاد غير الرسمي في مصر، مجلة الإصلاح، مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2007، العدد : 14، مصر، ص : 10.

المبحث الثالث : القطاع غير الرسمي بالجزائر

لقد نشأ القطاع غير الرسمي في الجزائر عبر مراحل و يرجع ذلك إلى التغيرات التي عرفها الاقتصاد الجزائري، و التي تزامنت مع كل فترة تاريخية مر بها، و لعل أهم مرحلة ميزت هذا الأخير هي فترة ما بعد منتصف الثمانينات التي شهدت فيها الجزائر أزمة اقتصادية حادة، انجر عنها بروز عدة سلبيات كان لها تأثيرا كبيرا على مردودية الاقتصاد الوطني.

المطلب الأول : مراحل القطاع غير الرسمي في الجزائر و دوافعه و مظاهره

تعود بداية الأسواق غير الرسمية في الجزائر إلى فترة السبعينات، إذ هناك دوافع أدت إلى ظهوره، وله مظاهر سلبية تؤثر في الاقتصاد الوطني، و تشكل عاملا فعالا في تنامي القطاع غير الرسمي.

أولا : المراحل التي مر بها القطاع غير الرسمي في الجزائر :

و يمكن تقسيم أهم المراحل التي مر بها القطاع غير الرسمي في الجزائر إلى ما يلي :

1- مرحلة القطاع غير الرسمي (1962 - 1984) :

تبنت الجزائر في هذه الفترة النظام الإشتراكي الذي كان يتميز باحتكار الدولة للتجارة الخارجية بالإضافة إلى أن الأسعار كانت محددة إداريا و مدعمة من قبل الخزينة العمومية. كما تميزت هذه الفترة بانخفاض نسبة البطالة، فقد كان أغلبية الأفراد يعملون في مؤسسات و قطاعات عمومية التي شيدتها الجزائر آنذاك، لذا فإن معظم الأنشطة غير الرسمية كانت تمارس من قبل النساء، الأطفال، الشيوخ والمعوقين.[1]

2- مرحلة استفحال القطاع غير الرسمي من 1985 إلى نهاية التسعينات :

تميز الاقتصاد الجزائري في هذه المرحلة بتحولات جذرية خاصة في منتصف الثمانينات أين شهد أزمة انهيار أسعار البترول، و هذا ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة و تفاقم الفقر و الحرمان الإجتماعي، حيث ارتفع عدد البطالين من 434.000 سنة 1985 إلى مليون بطال سنة 1987، كما تم فقدان ما يقارب 26.000 منصب عمل ما بين 1986 و 1989. كما تميزت هذه المرحلة أيضا بنقص شديد في بعض المواد الإستهلاكية، مما ألزم الدولة استيراد بعض السلع لتغطية هذا النقص، و القيام بعدة إصلاحات كانت تهدف إلى إقامة إستراتيجية تساعدها على الخروج من الأزمات المتعاقبة : فالإصلاح الأول تجسد في سياسة إعادة الهيكلة سنة 1989 و الذي نتج عنه بداية ظهور الحرية الاقتصادية في الجزائر. أما الإصلاح الثاني الذي ظهر في سنة 1993 فقد كان يهدف إلى إيجاد حل للأزمة الاقتصادية الخارجية (لقد أطلق على الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة اقتصاد الحرب).[2]

[1] Henni Ahmed, essai sur l'économie parallèle - cas de l'Algérie -, Alger : éditions ENAG, 1991, p : 23.

[2] Adair P, Bellache Y, emploi informel et secteur privé en Algérie : contraintes et gouvernance de la création d'entreprises, les Cahiers du MECAS, 2008, N° 04, Université Abou Bakr Belkaid-Tlemcen, p p : 162-163.

في حين أن الإصلاح الثالث يتمثل في الخضوع إلى شروط إعادة الجدولة التي أجبر صندوق النقد الدولي الجزائر الإلتزام بها. لقد خلفت إعادة الجدولة آثارا سلبية خاصة على الناحية الإجتماعية إذ أدت إلى زيادة نسبة البطالة كما يوضحه الجدول التالي، و هذا ما أدى بدوره إلى انتشار ظاهرة الأنشطة غير الرسمية التي نذكر من بينها ظاهرة بائعي الأرصفة و انتشار الأسواق غير رسمية في كل الولايات الجزائرية بالإضافة إلى بعض الممارسات السلبية لتغطية الطلب المتصاعد عن طريق ظاهرة الترابندو وتجار الحقيبة.

الجدول (08) : تطور نسبة البطالة في الجزائر في الفترة ما بين (1986-1999).

السنوات	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
نسبة البطالة %	18,4	21,4	21,8	20,7	21,7	21,2	24	24	25	28,3	28,20	30	31	30

المصدر : عثماني سليم، عوامل ظهور القطاع غير الرسمي الذي أصبح شبه مهيمن، مركز المشروعات الدولية الخاصة (قضايا الإصلاح الاقتصادي)، 2012، الجزائر، ص : 05.

من خلال الجدول نلاحظ كيف استمرت نسبة البطالة في الإرتفاع سنوات التسعينيات بسبب غلق المصانع و تسريح العمال، حتى وصلت إلى مستواها القياسي سنة 1998 لأن نتائج البرنامج الأول للإنعاش الاقتصادي لم تظهر بعد.

3- مرحلة توسيع مجالات القطاع غير الرسمي بعد التسعينات :

تميزت هذه المرحلة بالإستقرار على مستوى الاقتصاد الكلي و استرجاع التوازنات الداخلية والخارجية ويمكن ذكر أهم النتائج الملموسة : [1]

أ- إعادة التوازنات المالية نظرا لإرتفاع إيرادات صادرات المحروقات في هذه الفترة.

ب- تسجيل ارتفاع في معدل النمو.

ت- انخفاض نسبة البطالة مقارنة بفترة التسعينات، و كذا انخفاض معدل التضخم.

ج- مراجعة نظام الأجور الذي سمح في تحسين مداخيل العائلات و تحسين مستوى الإستهلاك.

رغم كل التحسينات السابقة الذكر على مستوى الاقتصاد الكلي، إلا أن القطاع غير الرسمي شهد ارتفاعا ملحوظا في هذه الفترة بالرغم من السياسة الجديدة التي وضعتها الدولة في إطار التشغيل الذاتي الذي يحفز الأفراد على إقامة مشاريع فردية في شكل مؤسسات مصغرة تمول عن طريق القروض في إطار برامج تشغيل الشباب.

إلا أن ذلك لم يغطي مشكلة البطالة لأن مثل هذه السياسات تحتاج إلى جهاز مصرفي يكون مرن، هذا بالإضافة إلى مظاهر البيروقراطية و الرشوة لمنح القروض للشباب البطال و التي تعرقل طموحهم في خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة.

[1] عثماني سليم، عوامل ظهور القطاع غير الرسمي الذي أصبح شبه مهيمن، مركز المشروعات الدولية الخاصة (قضايا الإصلاح الاقتصادي)، 2012، الجزائر، ص ص : 04-05.

و يمثل الجدول (09) حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 2000-2015.

الجدول (09) : حجم العمالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين (2000-2015).

السنوات	حجم العمالة
2000	5.725.989
2002	6.417.000
2004	7.798.412
2005	8.044.220
2007	8.594.243
2009	9.472.000
2011	9.599.000
2013	10.787.000
2014	10.239.000
2015	10.600.000

المصدر : جريدة الخبر، 10,6 مليون عامل و 1,4 مليون بطال بالجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/23.

من خلال الجدول (09) يتبين لنا أن حجم العمالة انخفض مقارنة بسنة 2000 و سنة 2005، ثم ارتفع عبر سنوات : 2007-2009-2011-2012-2013، ثم يعود لينخفض في سنة 2014، ليعود و يرتفع من جديد في سنة 2015.[1]

ثانيا : الدوافع التي أدت إلى ظهور القطاع غير الرسمي في الجزائر :

إن السبب الرئيسي في ظهور القطاع غير الرسمي و توسعه هو ارتفاع التكاليف و الرسوم المطلوبة للتسجيل في القطاع الرسمي، بالإضافة إلى كثرة الإجراءات و تعقيدها ناهيك عن القواعد التي تحكم التشغيل أو قرارات الخروج من السوق الرسمية التي تتطلب هي الأخرى تكلفة إغلاق السجل التجاري وشطب البطاقة الضريبية، هذا إلى جانب عوامل أخرى ساعدت على نمو هذا القطاع و توسعه منها :[2]

1- تنامي ظاهرة البطالة و عجز القطاع الرسمي على استيعاب إجمالي القوة العاملة.

2- النمو الديمغرافي المتزايد و اتساع حجم الطاقات القادرة على العمل.

3- ضعف التعليم و التدريب إلى مستويات لا تستجيب لطلبات العمل لدى المؤسسات.

4- تطور و توسع الأنشطة الاقتصادية مع صعوبة تتبعها و مراقبتها.

[1] جريدة الخبر، 10,6 مليون عامل و 1,4 مليون بطال بالجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/09/03.

[2] خامرة السعيد، خامرة الطاهر، الملتقى الوطني حول : الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر : الآثار و سبل الترويض (المداخل القياسية)، مداخلة بعنوان : أثر الاقتصاد غير الرسمي على أداء الاقتصاد الجزائري، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، المركز الجامعي د. مولاي الطاهر - سعيدة، يومي 20 - 21 نوفمبر 2007، ص : 05.

5- المرونة و سهولة الإندماج في الأنشطة الاقتصادية غير القانونية.

و ما يجدر الإشارة إليه أن ظاهرة القطاع غير الرسمي لم تكن حكرا على جهة دون أخرى، حيث أشارت منظمة اليونيسيف إلى أن هناك قرابة 275 مليون عامل في القطاع غير الرسمي على مستوى العالم من بينهم 12 مليونا في الشرق الأوسط. و قطاع الزراعة و الإنشاءات يساهمان بأكبر نسبة.

في حين تتطرق تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي حول القطاع غير الرسمي في الجزائر بصفة عامة لأهم الأسباب التي أدت إلى تطور القطاع غير الرسمي، و التي يمكن إجمالها في : [1]

أ- تحرير التجارة الخارجية الذي سمح بفتح الاقتصاد الوطني أمام البضائع الخارجية المستوردة.

ب- عدم قدرة نظام الإنتاج الوطني على تحقيق طلبات المستهلكين خصوصا من ناحية الجودة.

ت- الأزمة الاقتصادية و الإجتماعية و عجز القطاع الرسمي على استيعاب البطالين.

ث- تزايد حدة الفقر، و ضعف وظيفة الرقابة الممارسة من طرف مختلف أجهزة الدولة.

ج- الجباية الجمركية المرتفعة، إذ بدل أن تفرض على السلع المنافسة للمنتوج الوطني أو السلع الكمالية وجهت نحو السلع واسعة الإستهلاك، و هذا ما أدى إلى التهرب من دفعها.

ح- غياب الشفافية في العمليات التجارية، مشكلة العقار الصناعي، ... و غيرها.

خ- البيروقراطية و تعقد الإجراءات الإدارية و ما ترتب عنها من نفور العون الاقتصادي و المستثمر من العمل بالقطاع الرسمي نظرا لطول مدة الإنتظار و التكاليف الإضافية.

ثالثا : مظاهر القطاع غير الرسمي في الجزائر :

قبل الحديث عن مظاهر القطاع غير الرسمي فإنه لابد لنا أن نوضح أن أنشطة هذا القطاع هي كل تلك الأعمال غير المدرجة بالحسابات القومية، إذن فهي أنشطة بعيدة عن القنوات الاقتصادية المعلنة.

1- الأسواق الموازية :

هي أسواق تتم فيها عملية التبادل التجاري، و البيع و الشراء بعيدا عن رقابة السلطات المالية الحكومية المختصة. و الهدف الأول للمشاركين في هذه السوق هو التهرب من دفع الضرائب على المبيعات أو المشتريات أي الإستهلاك. و في الجزائر كان لغلق (أسواق الفرح) و (أروقة الجزائر) من طرف مجلس مساهمات الجزائر سنة 1997 الأثر الكبير على ظهور أسواق موازية في البلاد، بسبب ما خلفته من بطالة لدى العمال المسرحين، حيث أدى هذا الغلق إلى تقليص عدد المساحات التجارية في الجزائر. هذا بالإضافة إلى الوضع الأمني المتردي خلال عشرية التسعينيات، حيث بدأ النزوح الريفي من القرى إلى المدن بحثا عن الأمن. و لا ننسى تأثير العامل الديمغرافي على خلق مثل هذه الأسواق الموازية بسبب ظهور مناطق سكنية جديدة، لم يؤخذ في عين الإعتبار عند بنائها توفير أسواق رسمية للسكان.

[1] خامرة السعيد، خامرة الطاهر، مرجع سبق ذكره، ص : 06-07.

لقد بلغت الأسواق الموازية بالجزائر ما يفوق 2.500 نقطة سوداء في مختلف مناطق الوطن نهاية سنة 2001، هذه الأسواق تشغل قرابة 1,2 مليون شخص، برقم أعمال تجاوز 14 مليار دولار، و بقيمة تهرب ضريبي وصلت إلى أكثر من 204 مليار دينار. و هي أرقام جعلت الخبراء الاقتصاديين يؤكدون استحالة حماية المستهلك الجزائري في ظل استمرار نشاط الأسواق الموازية، لكن مع ذلك تحاول الدولة تقليص حجم هذه الأسواق الموازية في اتجاهين، الإتجاه الأول تقوم فيه الدولة بالقضاء على الأسواق الموازية والذي بلغ عددها نهاية 2012 حوالي 750 سوقا تم غلقه، و الإتجاه الثاني هو انشاء فضاءات تجارية، تساعد على امتصاص نسبة من التجار البطالين، و في هذا الإطار تم خلال سنة 2013 دمج أكثر من 10 آلاف بطال على مستوى الأسواق الجديدة.

و أكد وزير التجارة السابق السيد مصطفى بن بادة أن أزيد من 835 سوقا فوضويا على المستوى الوطني تمت إزالتها خلال سنة 2013 مع إتمام إنجاز ما لا يقل عن 1.000 هيكل تجاري جديد موجه لإستيعاب التجار الذين كانوا ينشطون في تلك الأسواق في إطار البرنامج الوطني الرامي إلى تطهير الأسواق الفوضوية الذي شرع في تطبيقه نهاية أوت من سنة 2012.[1]

2- تجارة المخدرات :

انتشرت ظاهرة تجارة المخدرات في الجزائر بشكل رهيب في السنوات الأخيرة كما تؤكده تقارير الديوان الوطني لمكافحة المخدرات و ادمانها. فبعدما كانت لا تتجاوز 10 أطنان سنة 2006 و 5,8 طن سنة 2007، ارتفعت بشكل رهيب في سنة 2011 حيث بلغت الكمية المحجوزة من المخدرات 74 طنا، و157 طن في سنة 2012، و في سنة 2013 فالكمية المحجوزة بلغت 211 طنا، أما في سنة 2014 فقد تجاوزت 180 طنا، في حين قدرت الكمية المحجوزة في سنة 2015 بـــ : 88,7 طنا.

و لم تعد تقتصر قيمة المحجوزات عن المخدرات بل تعدتها إلى أنواع كثيرة من المهلوسات والمؤثرات العقلية، حيث في سنة 2012 تم حجز 185.497 قرص من المؤثرات العقلية، و 1.175.974 من المؤثرات العقلية و 217,778 غرام من الكوكايين خلال سنة 2013، و في سنة 2014 تم حجز 1.050.612 قرص من المؤثرات العقلية، أما سنة 2015 فتم حجز 548.848 قرص منها كذلك.

و تجدر الإشارة إلى أن أغلب الكميات المحجوزة من المخدرات تتم في المناطق الغربية و القريبة من الحدود مع المغرب، حيث يعد المغرب أهم منتج لهذه المادة في العالم بحوالي 100 ألف طن سنويا يخصص لها أكثر من 45 ألف هكتار من الأراضي ذات التضاريس الصعبة لزراعة كل الأنواع.[2]

[1] الجريدة الإخبارية الجزائرية، الأسواق الموازية ... قنبلة موقوتة في وجه المسؤولين، الموقع http://www.elikhbaria.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/15.

[2] الهيئة الوطنية لترقية الصحة و تطوير البحث العلمي، محاربة المخدرات في الجزائر، الموقع http://www.annasronline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/15.

و يمثل الجدول التالي حجم المخدرات المحجوزة من طرف مصالح الأمن المشتركة من درك و شرطة و جمارك في الفترة من 2010 إلى 2016.[1]

الجدول (10) : حجم المخدرات المحجوزة في الجزائر.

النوع	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
القنب الهندي	2.197,2 كلغ	1.192,8 كلغ	142.964 كلغ	140.404 كلغ	191.185.8 كلغ	42.000 كلغ	95.000 كلغ
الهيروين	18,500 غرام	26,1 غرام	31.358,8 غرام	435,4 غرام	339,1 غرام	2.594.317 غرام	145,44 غرام
الكوكايين	6,48 غرام	26,1 غرام	15.31.358,8 غرام	435,4 غرام	1.245,6 غرام	1.621.982 غرام	21.000 غرام
قرص مهلوس	181.171,2	151.446	990.245	1.175.974	1.050.612	1.175.974	645.243

المصدر : المديرية العامة للأمن الوطني، حصيلة نشاطات الأمن الوطني في مجال مكافحة الاتجار غير الشرعي للمخدرات، الموقع http://www.algeriepolice.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/27.

لقد لاحظنا الأرقام المخيفة من حجم المحجوزات من مختلف أنواع المخدرات، لكن ما يخيف أكثر هو رقم الأشخاص الذين ينشطون في تجارة المخدرات أو يستهلكونها، حيث تشير الإحصاءات العالمية أن نحو 5 % من سكان العالم البالغين، أو ما يقرب من 250 مليون شخص تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عاما تعاطوا مخدرا واحدا على الأقل في عام 2014.[2]

كما تم احصاء 247 مليون شخص يعانون من مشكل تعاطي المخدرات، أي ما يمثل 0,6 % من التعداد السكاني لفئة البالغين على المستوى العالمي،[3] أما المساحة الإجمالية للأراضي المزروعة بالكوكايين في العالم فقدرت بـــ : 132.300 هكتار سنة 2016.[4]

[1] المديرية العامة للأمن الوطني، حصيلة سنوية لنشاطات مصالح الأمن الوطني في مجال محاربة الإتجار غير الشرعي للمخدرات بمختلف أنواعها، الموقع http://www.algeriepolice.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/27.

[2] وكالة الأنباء الجزائرية، المخدرات في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

[3] الديوان الوطني لمكافحة المخدرات و إدمانها، نشاطات مكافحة المخدرات و الإدمان عليها : الحصيلة الإحصائية لسنة 2016، ص : 09.

[4] مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات و الجريمة (UNODC)، تقرير المخدرات العالمي - خلاصة وافية -، 2016، ص : 03.

أما في الجزائر فلغة الأرقام تختلف من هيئة لأخرى، فنجد الديوان الوطني لمكافحة المخدرات وادمانها يجزم بأن عدد متعاطي المخدرات في سنة 2015 هو 7.085 في حين يقدم رئيس الهيئة الوطنية لترقية الصحة و تطوير البحث العلمي أرقاما مغايرة، حيث يقدر عدد متعاطي المخدرات في سنة 2016 ما بين 800 و 900 ألف. و إن فئة الشباب ما بين 16 و 35 سنة هي الفئة التي تتفاقم فيها هذه الظاهرة حسب سنة 2014، في حين نسبة النساء اللواتي يتعاطين المخدرات هو 30 % من نسبة عدد متعاطي المخدرات لسنة 2015. إن هذه الارقام و رغم الإختلاف في تحديد الحجم الحقيقي لعدد متعاطي المخدرات، إلا أنها تكشف تحول الجزائر من بلد عبور للمخدرات إلى بلد مستهلك لها، و هو أمر خطير جدا.[1] أما عن عدد المتورطين في قضايا التهريب سواء في الإتجار بها أو استهلاكها أو زراعتها، فالأرقام تؤكد أن عددهم يزداد سنة بعد أخرى، ففي سنة 2011 بلغ عدد المتورطين في تجارة المخدرات 10.542 شخص، ليرتفع هذا العدد إلى 13.885 سنة 2012، أما في سنة 2013 فبلغ عدد المتورطين 22.999 شخص، و في سنة 2014 بلغ العدد 29.048 شخص، و في سنة 2015 بلغ العدد 54.874 شخص، و في سنة 2016 بلغ عدد المتورطين 6.608 شخص. و فيما يلي جدول يبين بالتفصيل عدد المتورطين في تجارة أو حيازة أو زراعة المخدرات بالجزائر خلال السنوات الثلاث الأخيرة.[2]

الجدول (11) : عدد الأشخاص المتورطين في قضايا المخدرات بالجزائر.

نوع القضايا و الأشخاص / السنوات	التهريب و الاتجار		الحيازة و الإستهلاك		الزراعة	
	الأشخاص الموقوفون		الأشخاص الموقوفون		الأشخاص الموقوفون	
	المواطنون	الأجانب	المواطنون	الأجانب	المواطنون	الأجانب
2011	4354	90	6065	31	02	-
2012	3519	52	10264	46	04	-
2013	5.602		17.397		-	-
2014	10.860	140	18.048		-	-
2015	23.965		12.719		18.111	79
2016	1.968	30	4.597	12	01	-

المصدر : جريدة الفجر، 300 ألف شخص يتعاطون المخدرات في الجزائر، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

[1] جريدة الفجر، 300 ألف شخص يتعاطون المخدرات في الجزائر، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

[2] المديرية العامة للأمن الوطني، مكافحة المخدرات في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algpress.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/29.

3- الفساد :

تعتبر الرشوة و استغلال النفوذ من أهم المظاهر التي يعرفها الفساد الاقتصادي و الإداري في الجزائر. إذ مر الاقتصاد الجزائري بمرحلة انتقالية جد صعبة بدءا بالأزمات، ثم تبني اقتصاد السوق مرورا بالإصلاحات الهيكلية. و كذا عدم الإستقرار الأمني كل هذا ترك أثرا سلبيا على الناحية الاقتصادية خاصة، و أدى إلى انتشار البطالة و الفقر. مما ساعد على تنامي ظاهرتي الرشوة و الفساد. وقد صنفت منظمة الشفافية الدولية الجزائر في المرتبة 88 عالميا من أصل 167 دولة في سلم الفساد في تقريرها لعام 2015. و تعتبر هذه المنظمة حصول أي دولة على أقل من 03 نقاط، هو مرادف لإنتشار الفساد.[1]

الجدول (12) : مؤشر الفساد في الجزائر.

السنة	مؤشر الفساد	الترتيب	عدد الدول المعنية
2003	2,6	88	133
2004	2,7	97	146
2005	2,8	97	159
2006	3,1	88	163
2007	3,0	99	180
2008	3,2	92	180
2009	2,8	111	180
2010	2,9	105	178
2011	2,9	105	183
2012	2,9	105	174
2013	-	94	177
2014	-	100	177
2015	-	88	167

المصدر : جريدة الخبر، الجزائر تحتل المرتبة 88 في مؤشر الفساد العالمي، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/15.

من خلال الجدول نلاحظ كيف حافظت الجزائر على المراتب الأخيرة بزيادة مؤشرات الفساد منذ 2003 إلى 2015، و هو ما يعني أن بلادنا لم تسجل أي تحسن في مجال مكافحته، على الرغم من توفر جهاز قائم بذاته لمحاربته منذ 20 فيفري 2006، و الذي تم تنصيبه رسميا سنة 2010، ليتم بعدها انشاء المركز الوطني لقمع الفساد سنة 2011، و على الرغم من أن الجزائر قد صادقت على الإتفاقية الدولية لمكافحة الفساد بتاريخ 31 أكتوبر 2003، إلا أنها لم تحقق شيء في مجال محاربته.[2]

[1] جريدة الخبر، الجزائر تحتل المرتبة 88 في مؤشر الفساد العالمي، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/15.

[2] مجلة الشروق، الجزائر في المرتبة 88 عالميا في مؤشر الفساد، الموقع http://www.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/23.

4- التهرب الضريبي :

تعتبر الجباية من أهم المصادر التي تعتمد عليها الدولة لتمويل نفقاتها، و قد اعتمدت الجزائر منذ الإستقلال على هذا المصدر، خاصة الجباية البترولية لسهولة تحصيلها على حساب الجباية العادية التي لم يكن لها دور كبير. و قد تم استثمار السوق الوطنية من طرف عدد كبير من المتعاملين الاقتصاديين الذين لم يعطوا اهتماما كبيرا للواجبات الجبائية الملقاة على عاتقهم، خاصة في مجال التصدير و الإستيراد، مما أدى إلى ظهور الغش و التهرب الجبائي الذي أثر سلبا على الاقتصاد الوطني.

و لقد عرف الغش الجبائي في الجزائر تناميا كبيرا خلال السنوات الأخيرة، و هذا راجع لعدة أسباب:[1]

أ- الصعوبات التي يواجهها التجار الجدد من أجل الحصول على السجل التجاري.

ب- عدم تكيف كل من إدارة الضرائب، الجمارك و غرفة التجارة مع أنظمة التسيير الحديثة.

ت- التعاملات التجارية في الجزائر، و التي يغلب عليها طابع البيع و الشراء دون استخدام الفواتير.

ث- تنامي ظاهرة الفساد الإداري على مستوى مصالح الضرائب و الجمارك.

ج- انفتاح الجزائر نحو العالم، و تحرير التجارة الخارجية.

ح- الوضعية الأمنية التي مرت بها الجزائر خاصة في سنوات التسعينات.

خ- المدة الطويلة التي يستغرقها صدور حكم من العدالة ضد المتهمين في عمليات الغش، و ذلك راجع إلى بطء الإجراءات المتعلقة بتحقيق الخبرة التي يطلبها القاضي من أجل التأكد من وجود غش ضريبي.

د- ضعف و نقص الوعي الضريبي لدى أفراد المجتمع و نظرتهم السلبية لمصلحة الضرائب.

ت- صعوبة ربط و تحصيل الضريبة و تقديرها.

المطلب الثاني : المتغيرات المؤثرة في القطاع غير الرسمي و حجمه في الجزائر

إن معدلات القطاع غير الرسمي تتأثر بمجموعة من المتغيرات الاقتصادية في الجزائر، كما هناك صعوبة في قياس و تحديد حجم هذا القطاع في الجزائر كغيرها من الدول.

أولا : المتغيرات الاقتصادية و الإجتماعية المؤثرة في القطاع غير الرسمي :

إن عملية اختيار المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في الظاهرة المدروسة و المتمثلة في القطاع غير الرسمي تعتمد على النظريات الاقتصادية، حيث أن معدلات القطاع غير الرسمي تتأثر بمجموعة من المتغيرات الاقتصادية منها حجم البطالة، و حجم النمو الاقتصادي.

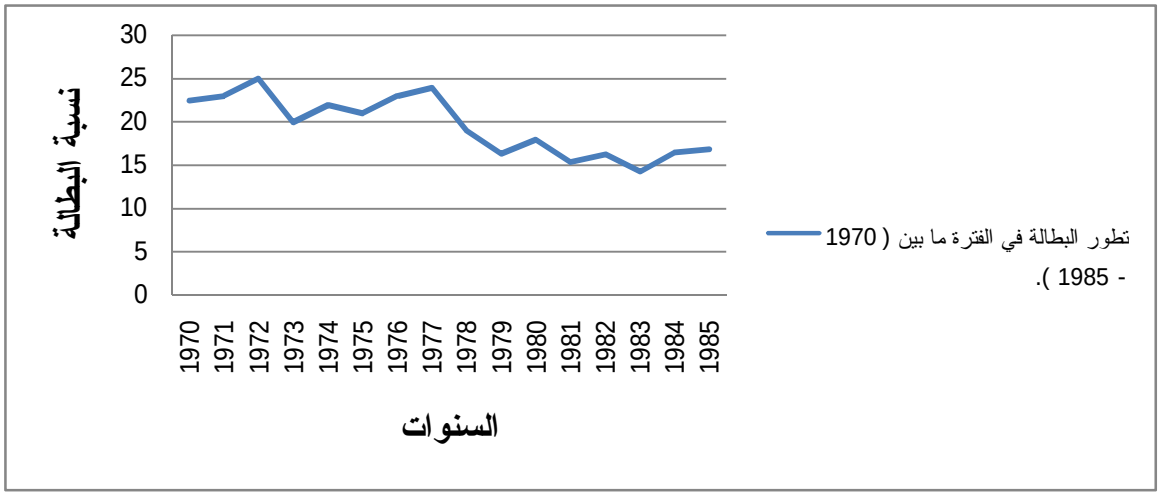
[1] بودلال علي، الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر : واقع و آفاق، دراسات، 2007، العدد : 07، ص ص : 103-106.

1- البطالة في الجزائر :

يعتبر معدل البطالة من الأمور الحيوية في الحياة الاقتصادية لأي دولة، و من هنا فقد تبدو أهمية القطاع غير الرسمي في قدرته على توفير فرص عمل لهؤلاء الذين لم يفلحوا في الحصول على فرصة عمل في الاقتصاد الرسمي. و بما أن هذه العمالة عادة ما تكون غير مسجلة فإن الأرقام الرسمية عن معدلات البطالة في الاقتصاد يصبح مغالى فيها. و في الجزائر و كأي دولة من دول العالم، بقيت البطالة الشغل الشاغل في اعداد السياسات التنموية، لما لها من تأثير على نفسية الفرد. كما يمكننا أن نقسم دراسة البطالة في الجزائر إلى ثلاث مراحل الأولى تمتد من سنة 1970 كسنة أساس إلى غاية سنة 1984، والثانية من سنة 1985 إلى غاية 1999، و المرحلة الأخيرة من 2000 إلى 2015.

أ- **تطور البطالة خلال المرحلة الأولى (1970-1985) :**

الشكل (17) : تطور البطالة في الفترة ما بين (1970-1985).



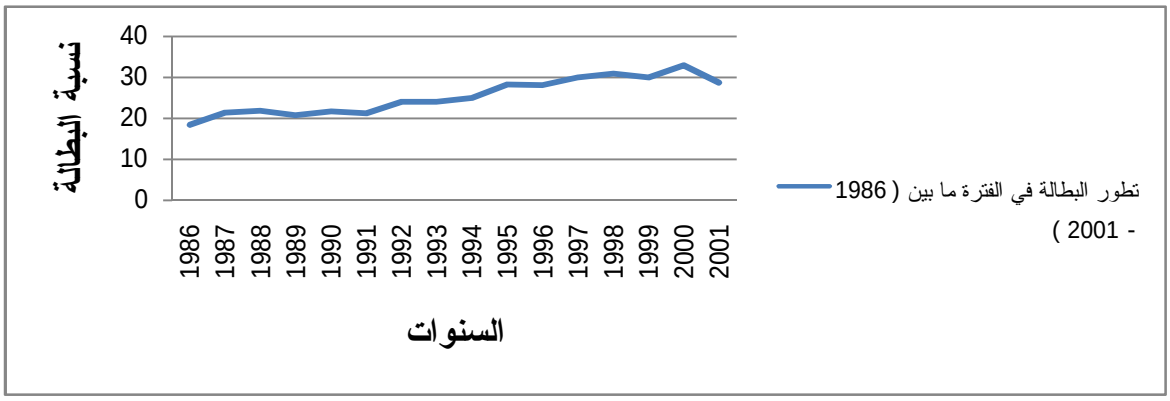
المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : كبداني سيدي أحمد، أثر النمو الاقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية : دراسة تحليلية و قياسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2012-2013، ص : 233.

فيما يخص تطور معدلات البطالة في الجزائر في هذه المرحلة، يمكن من خلال الشكل البياني استخلاص أن الجزائر عرفت عدم الإستقرار في نسب البطالة من سنة إلى أخرى، حيث ارتفعت البطالة إلى اقصاها بنسبة 25 % سنة 1972، لتبدأ بالإنخفاض تدريجيا حتى وصلت نسبة 14,3 % سنة 1983، ثم تعود لترتفع في سنة 1980 بـــ : 18 %.[1]

[1] كبداني سيدي أحمد، أثر النمو الاقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية : دراسة تحليلية وقياسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2012-2013، ص : 233.

ب- **تطور البطالة خلال المرحلة الثانية (1986-2001) :**

الشكل (18) : تطور البطالة في الفترة ما بين (1986-2001).

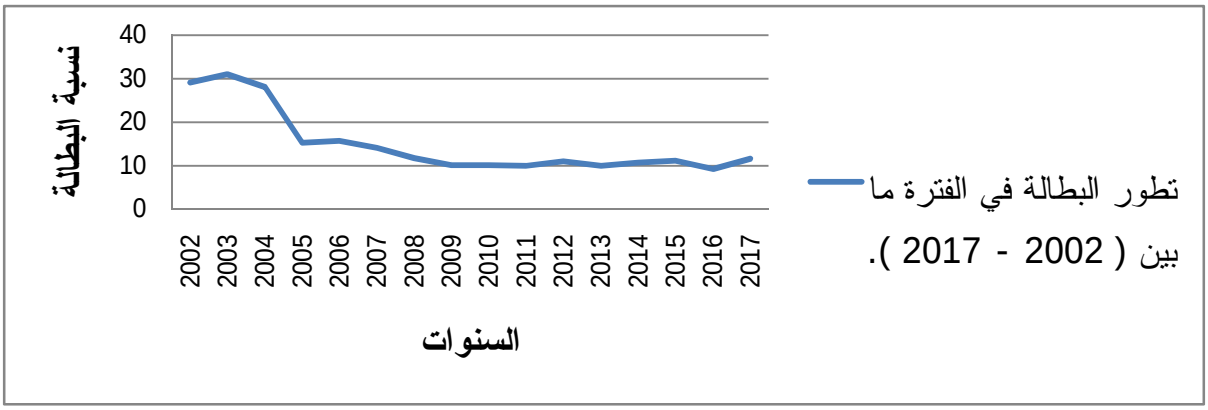


المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : الإذاعة الجزائرية، ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر إلى 11,2 % في سبتمبر 2015، الموقع http://www.radioalgerie.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/10.

نلاحظ من خلال الشكل السابق زيادة في معدلات البطالة؛ إذ بلغت 21,8 % سنة 1988 إثر تحول الجزائر بعد احداث سنة 1988 من النظام الإشتراكي إلى النظام الاقتصادي المفتوح. و ترجع أسباب هذا الإرتفاع إلى عدة عوامل منها الضائقة المالية التي مرت بها الجزائر الناجمة عن انخفاض أسعار البترول وتقلص مداخيل الجباية البترولية من جهة، و عجز المؤسسات العمومية و عدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب الشغل الجديدة، من جهة أخرى. و تواصل نسب البطالة في الإرتفاع إلى أعلى مستوياتها في سنة 1998 و سنة 1999 و سنة 2000 لتبلغ 30 %، ثم انخفضت إلى 28,80 سنة 2001.[1]

ت- **تطور البطالة خلال المرحلة الثانية (2002-2017) :**

الشكل (19) : تطور البطالة في الفترة ما بين (2002-2017).



المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : الديوان الوطني للإحصاءات، معدل البطالة في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://el-djazairia.tv، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

[1] الإذاعة الجزائرية، ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر إلى 11,2 % في سبتمبر 2015، الموقع http://www.radioalgerie.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/10.

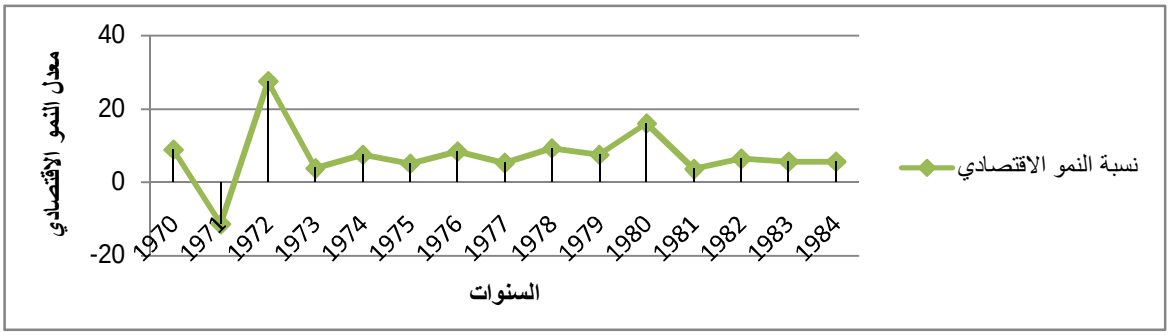
نلاحظ من خلال الشكل السابق عدم الإستقرار في نسب البطالة حيث في سنة 2003 بلغت 31 %، وهذا راجع في الواقع إلى انخفاض النشاط التنموي بسبب الظروف الأمنية الصعبة التي شهدتها الجزائر، إضافة إلى الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها مع صندوق النقد الدولي و التي كان لها أثر بليغ على مستوى التشغيل و البطالة، كعجز المؤسسات الاقتصادية العمومية، و تسريح الجماعي للعمال و غيرها من الأسباب. أما بداية من سنة 2004 فنلاحظ بداية انخفاض مستوى البطالة لتصل سنة 2013 إلى 10%، و هذا راجع إلى تحسن الوضعية الأمنية و الاقتصادية للبلاد، التي ساعدت على الإستقرار السياسي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية و الإجتماعية التي ساهم فيها بقدر كبير مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، إضافة إلى تحسن الوضعية النقدية و المالية العمومية و تحسن احتياطات الميزانية العامة نتيجة ارتفاع أسعار البترول، الأمر الذي ساعد على انشاء مناصب شغل و تخفيض من حدة البطالة، ثم ارتفعت خلال سنتي 2014 و 2015 ارتفاعا طفيفا، ثم تعود لتنخفض سنة 2016، ثم لترتفع سنة 2017.

2- النمو الاقتصادي في الجزائر :

عندما يتواجد القطاع غير الرسمي فإن معدلات النمو الحقيقي في الاقتصاد سوف تختلف عن معدل النمو المسجل. فإذا كان كل من الاقتصاد الرسمي و القطاع غير الرسمي ينموان بصورة متوازية فإن التحيز في المؤشرات عن النمو الفعلي يصبح صفرا. أما إذا تعدى معدل نمو القطاع غير الرسمي معدل النمو الخاص بالاقتصاد الرسمي، فإن معدل النمو الاقتصادي العام في الاقتصاد ككل يصبح أقل من الواقع و العكس. و من ثم يظهر تشوه المؤشرات الاقتصادية في صورة تقديرات أقل من الواقع، أو تقديرات مغالى فيها عن معدل النمو الاقتصادي.[1]

أ- **تطور النمو الاقتصادي خلال المرحلة الأولى (1970-1984) :**

الشكل (20) : تطور النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (1970-1984).



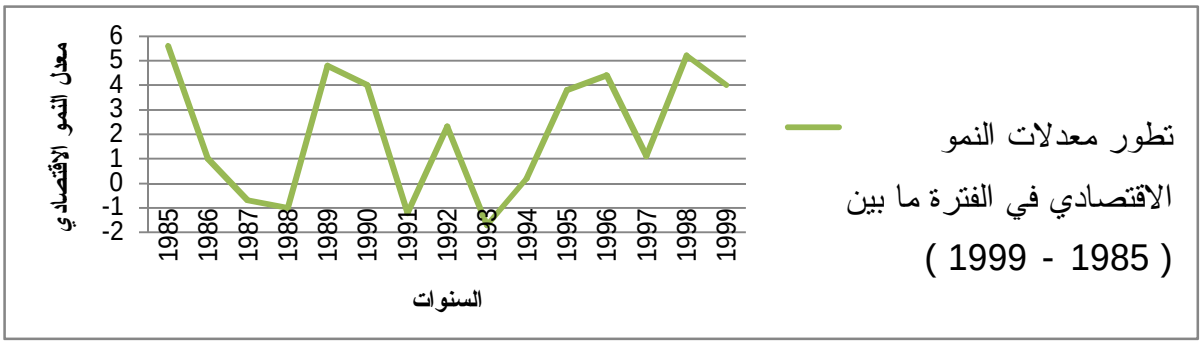
المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : الديوان الوطني للإحصائيات، معدل البطالة في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://el-djazairia.tv، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

[1] الديوان الوطني للإحصائيات، معدل البطالة في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://el-djazairia.tv، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

نلاحظ من خلال المنحنى السابق أن تطور معدل نمو الاقتصادي هو متذبذب، حيث بلغ أعلى مستوى له في سنة 1972 بمعدل 27,42 %، ليشهد في سنة 1973 انخفاضا محسوسا في هذا المعدل، ثم ارتفع في سنة 1980 حيث قدر بـــ : 16%.

ب- **تطور معدلات النمو الاقتصادي خلال المرحلة الثانية (1985-1999) :**

الشكل (21) : تطور معدلات النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (1985-1999).

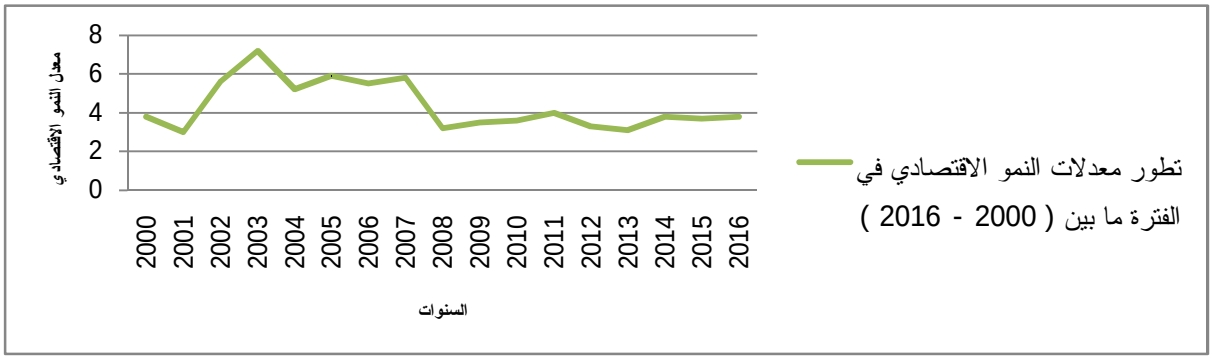


المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : طاوش قندوسي، تأثير النفقات العمومية على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر (2012/1970)، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص : "تسيير"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014، ص : 82-86.

من خلال الشكل نلاحظ أن معدل نمو الاقتصادي سجل تذبذبا خلال الفترة (1985-1999)، و يرجع ذلك إلى انهيار أسعار البترول في سنة 1986 و هو ما كشف فعلا عن هشاشة الاقتصاد الجزائري.[1]

ت- **تطور معدلات النمو الاقتصادي خلال المرحلة الثانية (2000-2016) :**

الشكل (22) : تطور معدلات النمو الاقتصادي في الفترة ما بين (2000-2016).



المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : معدل النمو في الجزائر، الموقع http://www.algpress.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/29.

من خلال الشكل نجد أن معدل نمو الاقتصادي عرف تحسنا ملحوظا في سنة 2003، في حين شهد تراجعا ما بين 2004 و 2016.[2]

[1] طاوش قندوسي، تأثير النفقات العمومية على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر (2012/1970)، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص : "تسيير"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014، ص ص: 82-86.

[2] معدل النمو في الجزائر، الموقع http://www.algpress.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/29.

ثانيا : حجم القطاع غير الرسمي في الجزائر :

ككل الظواهر الاقتصادية المعقدة و المتشابكة التي يصعب تفسيرها أو تقديرها بعوامل أو مؤشرات محددة، كذلك القطاع غير الرسمي يصعب هو الآخر قياسه و تحديد نسبته بدقة في أي بلد مقارنة بحجم الاقتصاد الرسمي. حيث قامت عدة مصالح في الجزائر بدراسات حول القطاع غير الرسمي، محاولة تقدير التشغيل غير الرسمي من جهة، أو تقدير الدخل غير الرسمي من جهة أخرى.

1- تقديرات الديوان الوطني للإحصائيات :

في تقديره للقطاع غير الرسمي في الجزائر خلص الديوان الوطني للإحصاء إلى الجدول التالي :

الجدول (13) : تطور العمل الرسمي و غير الرسمي في الجزائر في الفترة (1985-2015).

السنة / نوع العمل	1985	1987	1990	1995	1999	2000	2005	2010	2012	2014	2015
العمل الرسمي	3.868.000	4.247.000	4.579.000	5.436.000	8.589.000	5.725.989	8.044.220	9.736.000	11.423.000	10.239.000	10.600.00
نسبة العمل غير الرسمي	% 25,6	% 23	% 25,4	% 33,1	% 15	% 20,2	% 26,8	% 37,4	% 45,6	% 41,2	% 49,2

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : جريدة الجيريا برس اونلاين (APO)، القطاع غير رسمي في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algeriapressonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/06.

من خلال الجدول نلاحظ تذبذب في حجم العمل الرسمي عبر السنوات حيث أنه ارتفع في فترة ما بين 1985 و 1999 لينخفض سنة 2000 و يعود ليرتفع مجددا عبر سنتي 2010 و 2012 لينخفض مجددا في سنة 2014 ليشهد ارتفاعا آخر في 2015. في حين أنه قبل سنة 1990 لم يكن للعمل غير الرسمي أثر ملموس نظرا للسياسة الإستثمارية المولدة للشغل فلم يكن هناك عمال في القطاع و لكن بإدخال إصلاحات في 1995 الذي نجم عنه تسريح كبير للعمال بسبب الخوصصة و غلق مؤسسات كانت توظف نسب معتبرة من المواطنين، و تم تحويل اليد العاملة من الاقتصاد الرسمي إلى القطاع غير رسمي.

و حسب دراسة خاصة بالبنك العالمي في ماي 1999 إن النشاطات غير الرسمية في الجزائر تطورت في قطاع البناء و الأشغال العمومية، ... الخ، و اتسعت بصورة كبيرة نظرا لإستيعابها لطلبات العمل التي تجاهلها القطاع الرسمي. و بلغ عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الإجتماعي في الجزائر 35 %، يشتغلون في القطاع الزراعي، فضلا عن 15 % من عمال القطاع الرسمي، و هي نسبة مرتفعة جدا حتى بالنسبة إلى القطاعات الرسمية. و تبين الدراسة أن 34 % من عمال القطاع غير الرسمي يشتغلون في مجال البناء، و 20 % في مختلف النشاطات المرتبطة بقطاع التجارة، و 6 % في قطاع النقل، مقابل 17 % بالنسبة للمهن المرتبطة بقطاعات النسيج و الميكانيك و الحلاقة و السياحة والخبازين و الجزارين.[1]

[1] جريدة الجيريا برس اونلاين (APO)، القطاع غير رسمي في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algeriapressonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/06.

و تخسر الخزينة العمومية ما يعادل 7 % من عوائد الضريبة على الدخل، فيما خسر الضمان الإجتماعي 20 %، و هو ما يعادل 585 مليون دولار بالنسبة إلى عوائد الضريبة على الدخل، و 1,7 مليار دولار بالنسبة إلى مداخيل صندوق الضمان الإجتماعي، و هو المبلغ الذي يكفي لسد العجز السنوي لمنظومة الضمان الإجتماعي. و تقدر الخسائر الجبائية لضريبة القيمة المضافة بـــ : 300 مليون دولار.

و تعدت الإنعكاسات السلبية لإتساع القطاع غير الرسمي في الاقتصاد الجزائري من الجوانب المادية إلى مظاهر نفسية خطيرة جدا، حيث أصبح المجتمع الجزائري بمختلف مكوناته ينظر إلى السوق غير الرسمية على أنها شيء طبيعي. و أصبحت الحكومة مع الوضع نفسه، لا تنزعج من وجود 3 ملايين جزائري يشتغل فيما يعرف بـــ : "السوق السوداء"، و هو ما يعادل 40 %.

و كشفت الدراسة أن العمل في السوق غير رسمية لم يعد مقتصرا على المهن الثانوية البسيطة. و تؤكد الأرقام نفسها أن عددا كبيرا من عمال القطاع غير الرسمي و العمال المؤقتين 49 % منهم غير مصرح بهم لدى الضمان الإجتماعي، أي أنهم مجرد عمال فقراء؛ بسبب هشاشة الوظائف التي يشغلونها، و عدم ديمومتها و تواضع عائدها المادي الذي لا يتعدى في أحسن الحالات 150 دولارا شهريا. و يتوزع العمال في القطاعات القانونية على : التجارة و الإدارة العمومية و الخدمات 53,4 %، الزراعة 18,1 %، والبناء والأشغال العمومية 14,2 %، و الصناعة 14,2 %، أما القطاعات التي توفر فرص أعلى، فهي قطاعات التجارة و الإدارة العمومية، كما أن عمال القطاع الفلاحي لا يشتغلون سوى 50 إلى 60 يوما في السنة. و يعرف قطاع البناء و الأشغال العمومية ديناميكية بفضل الإنفاق العمومي للتجهيز، أما الصناعة فأصبحت تشغل عددا أقل من العمال، و حصتها في التشغيل تراجعت بين 2000 و 2008.

2- تقدير حجم القطاع غير الرسمي في الجزائر وفقا لنموذج التهرب الجبائي "Vito Tanzi" :

يعتبر **"Cagan"** (1958) أول من اقترح هذه الطريقة بتقديم منهج للطلب على النقود يربط بين الطلب على العملة و المستوى الضريبي في الولايات المتحدة الأمريكية، خلال الفترة ما بين 1919-1955.

ثم جاء **"Gutmann"** (1977) الذي استخدم مدخلا مماثلا، ركز فيه على النسبة بين الودائع تحت الطلب و النقود السائلة، و ذلك خلال الفترة من 1937 إلى 1976، إلا أن **"Tanzi"** (1982) الذي تنسب إليه هذه الطريقة انتقد أسلوب **"Gutmann"** و **"Cagan"** لإعتمادها على فروض لا يمكن قبولها - حسب رأيه - أهمها : [1]

افتراض أن معدل النقود السائلة إلى الودائع تحت الطلب يتأثر بالتغيرات في حجم القطاع غير الرسمي.

[1] بودلال علي، القطاع غير الرسمي في الجزائر مظاهره، مجالاته و سبل استقطابه، المجلة المغاربية للاقتصاد والمانجمت، 2017، مارس، المجلد : 04، العدد : 01، ص : 151.

و لذا قام **"Tanzi"** بتطوير المناهج السابقة، و نجح في تقدير دالة الطلب على النقود السائلة في الولايات المتحدة خلال الفترة من 1929-1976 للوصول إلى تقدير لحجم القطاع غير الرسمي.

تعتمد هذه الطريقة على توافر البيانات المتعلقة بكل من العملة المتداولة و الودائع الجارية و الودائع لأجل؛ حيث يتم تقدير حجم القطاع غير الرسمي بدلالة الدخل غير المعلن، و ذلك باستخدام نموذج **"Vito Tanzi"** الذي يعتمد على أسلوب التهرب الجبائي (النموذج القياسي لمعادلة نموذج الطلب على العملة).

لقد قام بتطبيق هذا النموذج على الجزائر، الباحث **"بودلال علي"** في رسالة الدكتوراه (تقدير كلي للقطاع غير الرسمي في الجزائر سنة 2007). أهم النتائج الذي حققها هذا النموذج نلخصها في هذا الجدول :

الجدول (14) : تقديرات الدخل غير الرسمي في الجزائر في الفترة (1970-2004)

(وحدة الدخل بالألف).

السنوات	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004
الدخل غير الرسمي	6.829	14.953	44.604	62.192	132.802	507.379	942.858	1.452.225
نسبة الدخل غير الرسمي من الناتج الداخلي الخام (% من PIB)	28	24	27	21	24	25	23	24

المصدر : جريدة الجيريا برس اونلاين (APO)، القطاع غير رسمي في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algeriapressonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/06.

يلاحظ من خلال الجدول أن نسبة القطاع غير الرسمي تراوحت ما بين 21 بالمائة و 28 بالمائة.

3- تقدير حجم القطاع غير الرسمي من الناتج الوطني الخام حسب دراسة البنك العالمي :

بلغت نسبة القطاع غير الرسمي إلى الناتج الوطني خلال الفترة (1988-2006) حسب تقدير البنك الدولي كما يلي : 19,5 % سنة 1988، 24,5 % سنة 1990، 32,95 % سنة 1998، 34,1 % سنة 2000، 42 % سنة 2003، 34,2 % سنة 2006.

كل النسب السابقة تدل على مدى خطورة القطاع غير الرسمي، فنسبة 42 % تعتبر جد كبيرة.

4- تقدير حجم القطاع غير الرسمي حسب دراسة "Schneider, F" وفق نموذج (MIMIC APPROACHES) :

يعتبر هذا النموذج أحدث أساليب قياس القطاع غير الرسمي و أكثرها شمولا، و أحد مظاهر نموذج المعادلات الهيكلية، و يشار إليه بـــ : (latent variable) أو (mimic modeling)، أي نموذج المؤشرات المتعددة و الأسباب المتعددة، أو نموذج المتغيرات غير القابلة للقياس المرتبطة بمتغيرات قابلة للقياس.[1]

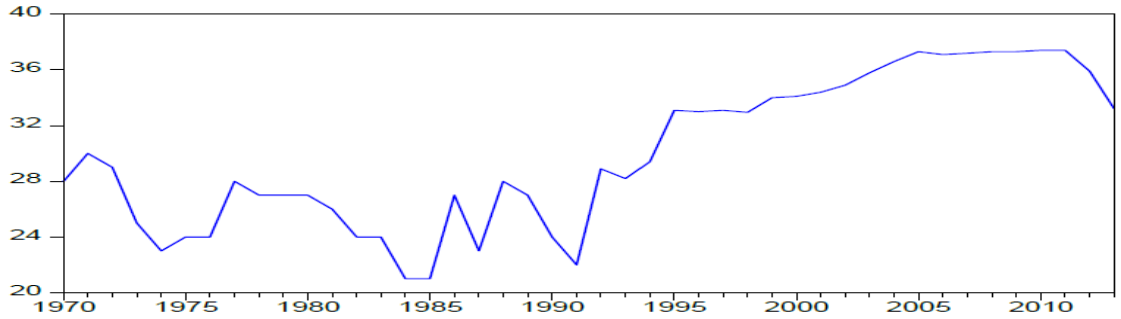
[1] جريدة الجيريا برس اونلاين (APO)، القطاع غير رسمي في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algeriapressonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/06.

و نموذج (MIMIC) هو نموذج قياسي هيكلي ينطبق على مدى واسع من المشكلات في كثير من النماذج و النظم منذ أن أدخلها لأول مرة عالم الاقتصاد القياسي الشهير **"A. Zellner"** عام 1979.[1]

و قد نجح هذا النموذج - فيما يتعلق بمجال القطاع غير الرسمي - أن يتناول حجمه كمتغير غير قابل للقياس ولكنه مرتبط بمتغيرات و مؤشرات قابلة للمشاهدة و يمكن قياسها، و التي تعكس التغيرات في حجم القطاع غير الرسمي، و ترتبط بمجموعة من المتغيرات السببية المشاهدة، و التي يتوقع أنها قوة دافعة هامة خلف أنشطة القطاع غير الرسمي.

غير أن الفضل إلى هذا المدخل، و الإهتمام بحجم القطاع غير الرسمي كمتغير غير مشاهد يعود إلى **"Frey"** و **"W.Hanneman"** (1984)، اللذان أعادا تقديم نموذج (MIMIC) الذي صممه **"Zellner"** (1970)، و **"Joreskog"** و **"Goldnerger"** (1975)، و تطبيقه على 24 دولة من دول **(OECD)** خلال عدة سنوات. ليقوم بعدها **"Schneider. F"** في (1997-2000-2002-2005-2007-2010) بعدة أعمال تخص قياس حجم الاقتصاد الرسمي عن طريق مقاربة أو نموذج MIMIC ثم طورها إلى DYMIMIC، و أهم هذه الأعمال هي قياس حجم القطاع غير الرسمي لـــ 162 دولة حول العالم و منها الجزائر، هذا العمل اعتمد من قبل البنك الدولي و أصبح أساس أي باحث يبحث عن حجم القطاع غير الرسمي في أي دولة.

الشكل (23) : حجم القطاع غير الرسمي في الجزائر من 1970 إلى 2013 حسب مقاربة MIMIC لصاحبها "Schneider, F".



المصدر : بوجورفة بناصر، علاقة سببية بين الفقر و الاقتصاد غير الرسمي- دراسة حالة الجزائر -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014، ص : 271.

نلاحظ من خلال الشكل أن حجم القطاع غير الرسمي في الجزائر حسب نموذج MIMIC كان في تذبذب ثم شهد ارتفاعا خلال الفترة (1995-2011).[2]

[1] Gherbi Hassiba, caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie (le cas de la wilaya de Bejaia), CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 166, p p : 49-50.

[2] بوجورفة بناصر، علاقة سببية بين الفقر و الاقتصاد غير الرسمي- دراسة حالة الجزائر -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014، ص : 264.

المطلب الثالث : المرأة الجزائرية في القطاع غير الرسمي

تتوجه المرأة إلى القطاع غير الرسمي لتلبية حاجياتها و لكثير من الأحيان لتلبية حاجات أسرتها؛ لسبب عدم توفر فرص في القطاع الرسمي أو لزيادة في مداخيل الأسرة.

أولا : النساء في القطاع غير الرسمي :

في بعض مناطق العالم تكون النساء هن العنصر الغالب في الهجرة من الريف إلى الحضر و قد يشكلن كذلك معظم سكان الحضر. و رغم أنه تاريخيا كانت كثيرات من أولئك النسوة مجرد مرافقات لأزواجهن المهاجرين إلا أن أعدادا متزايدة من النساء الإفريقيات غير المتزوجات تهاجرن سعيا وراء الفرص الاقتصادية. فقليلات من هؤلاء المهاجرات استطعن الحصول على أعمال في القطاع الرسمي الذي يسيطر عليه الرجال. و نتيجة لذلك فإن النساء يشكلن الكتلة الرئيسية للعمالة في القطاع غير الرسمي، حيث تعملن بأجور منخفضة في وظائف غير ثابتة، و بدون أي تأمين اجتماعي أو ميزات وظيفية. و يعزى إلى ازدياد عدد النسوة غير المتزوجات بين المهاجرين ازدياد عدد الأسر التي ترأسها النسوة، و التي تكون عادة أكثر فقرا، و تعاني من قيود أكبر يشكلها ضيق الموارد، و تحافظ على معدلات خصوبة عالية. إن لتغير تركيبة تيار الهجرة آثارا هامة من النواحي الاقتصادية و الديموغرافية في كثير من المناطق الحضرية بالدول النامية. و لأن أفراد الأسر التي ترأسها النساء عادة ما يكونوا مقيدين بين إنتاجية منخفضة و عمل لدى القطاع غير الرسمي و يعانون من الأعباء الكثيرة لعدم الإستقلال، فالأرجح أن يكونوا أكثر تعرضا لسوء التغذية و أقل فرصة في الحصول على التعليم الرسمي، أو الرعاية الصحية. فمثلا، من بين فقراء البرازيل تتمتع الأسر التي يرأسها ذكور بفرصة للوصول إلى الخدمات الصحية التي ترعاها الحكومة تبلغ أربعة أضعاف الفرص التي لدى الأسر التي ترأسها الإناث أعلى بكثير من الأسر التي يرأسها الذكور، لأن أطفال الأسر التي ترأسها الإناث يكونون أكثر احتياجا للعمل للمشاركة في الحصول على دخل للأسرة. و تدير نساء كثيرات أعمالا صغيرة تسمى بالمشروعات متناهية الصغر (micro enterprises) و هي تحتاج إلى قدر بسيط من رأس المال للبدء في العمل أو قد لا تحتاجه نهائيا و تشمل عادة تسويق منتجات غذائية أو مشغولات يدوية منزلية الصنع. و رغم أن الحصول المحدود للنساء على رأس مال العمل منخفض للغاية تحصر النساء في الأعمال ذات الإنتاجية المنخفضة.

و قد وجدت الدراسات في أمريكا اللاتينية و آسيا أنه حيثما كان الإقتراض متاحا للنساء العاملات في الإستثمارات متناهية الصغر بالقطاع غير الرسمي، فإن معدلات السداد تكون مساوية لنسبة السداد لدى الرجال و ربما أعلى منها. لأن النساء أكثر قدرة على استعمال رأس المال بطريقة أكثر انتاجية، و من ثم فإن نسبة سدادهن للقروض تزيد عن تلك التي لدى الرجال.[1]

[1] حسين الغامري محمد، ثقافة الفقر : دراسة في الأنتربولوجيا الحضرية، الإسكندرية : المركز العربي للنشر و التوزيع، 1980، ص : 16.

رغم السجلات المبهرة لتلك البرامج الإئتمانية فإن القليل منها فقط يوجد في إفريقيا. تمر الغالبية العظمى من الإئتمانات المؤسسية عبر قنوات وكالات القطاع الرسمي، و نتيجة لذلك، تجد النساء في إفريقيا عموما أنفسهن غير مؤهلات للحصول على القروض الصغيرة. و سوف تساعد برامج الحكومة لتعزيز الدخل في الأسر الفقيرة حتما في تجاهل أكثر الأسر احتياجا طالما هي مستمرة في التركيز على توظيف الرجال في القطاع الرسمي و أن تمر كل مصادر التخصيص عبر مؤسسات القطاع الرسمي. ولحل هذه الورطة التي تقع فيها النساء الفقيرات بالحضر و أطفالهن، يجب بذل الجهود لإدماج النساء في المجرى الرئيسي للاقتصاد لضمان أن تستفيد النساء من برامج التنمية لابد من أخذ الظروف الخاصة للنساء في الإعتبار عند تصميم السياسات.

إن تقنين و تنمية أنشطة القطاع غير الرسمي الذي تعمل به غالبية النساء في الحضر يمكن أن تحسن كثيرا من المرونة الاقتصادية و الإنتاجية لمشروعاتهن الصغيرة. و لكن من أجل تمكين النساء من جني تلك الفوائد لابد للحكومات الإفريقية من سحب القوانين التي تحد من حقوق النساء في التملك، و القيام بالصفقات المالية، أو الحرية في الحد من خصوبتهن. و مثل ذلك لابد من إلغاء الحواجز التي تحول دون اشتراك النساء في برامج التدريب التقني (الفني) أو وصول الخدمات إليهن.

و لقد دفعت الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها الأسرة الجزائرية، و ارتفاع أسعار المواد الغذائية، و كذا عدم قدرة دخل الزوج أو الأب على تلبية احتياجات الأسرة بالمرأة إلى مزاولة بعض الأنشطة غير الرسمية، إضافة إلى التحولات الاقتصادية التي يعرفها المجتمع الجزائري، أيضا ساهمت العديد من العوامل الإجتماعية إلى ولوج المرأة إلى العمل في القطاع غير الرسمي. و من أبرز هذه العوامل قانون الأسرة جوان 1984، هذا الأخير كان له أثر مهم في ممارسة عدد من النساء للمهن في القطاع غير الرسمي، حيث أصبحت المرأة مسؤولة عن إعالة الأسرة بعد الطلاق.

و لقد تميز عمل المرأة غير الرسمي في الماضي، في ممارسة عدد من الأنشطة التقليدية مثل الخياطة والطرز ...، حيث تمارس المرأة هذه المهن إما في المنزل أو في ورشات خاصة. إلا أن التغيرات الاقتصادية و الإجتماعية سمحت لها بممارسة عدد من الأنشطة مثل التجارة (البيع في المحلات، بيع الذهب، بيع الملابس، و بيع الحلويات)، و تشير الإحصائيات إلى أن نسبة ممارسة المرأة للعمل في القطاع غير الرسمي عرف تطورا ملحوظا حيث بلغ في سنوات ماضية 24,6 %، إلا أنه سجل ما يقارب 40 % سنة 2005 من إجمالي الشغل خاصة العمل المنزلي، و تؤكد الإحصائيات أن 96,1 % من النشاطات غير الرسمية تتم في المنازل و 53 % تتم خارج البيت بمرتب أو كوظيفة، و حوالي 56,4 % من العاملات هن نساء متزوجات.[1]

[1] منير محمود مصطفى، محمود يسري طارق، سياسات التنمية المستدامة للمجتمعات الريفية الفقيرة، مشروع مبادرة التوعية بالأهداف الإنمائية للألفية، كلية التخطيط العمراني و الإقليمي، مارس 2012، ص ص : 14-15.

ثانيا : واقع المرأة الريفية في العالم العربي :

إن الإلتفات إلى قضايا المرأة الريفية يستمد أهميته من كون الغالبية منهن يقعن في تصنيف الفئات الأقل حظا في الوطن العربي. و من خلال إطلاعنا على عشرات التقارير للتنمية البشرية سواء القديمة منها أو الحديثة التي تتحدث عن واقع المرأة الريفية العربية، وجدنا أنها تعطي صورة قائمة حول أوضاعها الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية و السياسية إلى يومنا هذا، و نحن على وشك الوصول إلى الأهداف التنموية للألفية 2015، فإن التفرقة بين الجنسين النوع الإجتماعي لازالت مستمرة، و لم يحرز تقدم في هذا المجال؛ هذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن رغم جهود الحكومات العربية من أجل تحسين نوعية حياتها إلا أن الفقر لازال مستقرا في أحضانها، و يرجع عدد من الخبراء و بعض المنظمات الدولية الخاصة بشؤون التنمية هذا الضعف لعدة أسباب، يمكن حصرها فيما يلي : [1]

1- أسباب فنية و ثقافية : و تتمثل في ارتفاع نسبة الأمية، نقص التدريب العملي، نقص التوجيه المهني والإستشارات عن اختيار المهن و الدراسة، و التمييز في التعليم.

2- أسباب اقتصادية : و تتمثل في تقسيم العمل حسب الجنس (السكرتارية للنساء و الهندسة للرجال مثلا)، قلة فرص العمل أمام النساء، العمل المنزلي يعطل إمكانياتها في المصانع و المكاتب.

3- أسباب اجتماعية : و تتمثل في وضعية المرأة الإجتماعية و النظرة و الإتجاهات المتخلفة اتجاه عملها وتعليمها المدعومة بعادات و تقاليد بالية، إضافة إلى الأوضاع القانونية، و يرى بعض الباحثون أن هناك سببا آخرا جعل النمو الاقتصادي و البرامج التنموية المختلفة لم يغير من وضعيتها و هو : بسبب السيطرة المطلقة للرجل على المرأة و خاصة في الريف، فإن الرجل هو الذي يستفيد غالبا من برامج و مشروعات التنمية الزراعية. و ما ورد في مداخلات الباحثين و الخبراء العرب في الندوة التي انعقدت في الأردن عام 1982 حول تنمية المرأة الريفية تبين الوضع المتدهور للمرأة الريفية العربية، فعلى سبيل المثال يقول المتدخلون " أن سبب تدني نسبة القوة العاملة في الدول العربية بين 25 % و 30 % من مجمل السكان النشيطين للفئة العمرية (15-64) سنة ترجع إلى انخفاض و ضعف نصيب المرأة في المساهمة في سوق العمل، و يضيف أن نسبة الأمية عام 1980 بلغت أكثر من 65 % من مجموع السكان للفئة العمرية 15 فما فوق (18,8 مليون امرأة مقابل 10 ملايين من الذكور أميين) و من المعروف أن الغالبية العظمى بين النساء الأميات يوجدن في الريف "، و لعل المرأة الريفية تعاني مزيدا من الأعباء والهموم نتيجة لحركة تنقل اليد العاملة في الوطن العربي. و الأمثلة كثيرة لا يمكن حصرها، و يشير تقرير الفقر الريفي لعام 2001 الصادر عن الصندوق الدولي للتنمية الزراعية إلى معاناة المرأة الريفية العربية من مختلف صور التميز النوعي و عدم المساواة في الوصول إلى مورد الأرض و الإئتمان ... الخ.

[1] هاشمي الطيب، التوجه الجديد لسياسة التنمية الريفية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014، ص : 47.

في حين يشير تقرير التنمية البشرية لعام 2010 أن مشاركة المرأة ازدادت في البلدان العربية بحوالي 9 % منذ عام 1980. وصلت نسبتها 27 % في عام 2008 إلا أنها نسبة لا تتجاوز نصف المتوسط العالمي، و يوضح تقرير الاسكوا أن نسبة شغل المرأة للوظائف في القطاع الصناعي و قطاع الخدمات بلغت 18,3 % في عام 2004، و شغلت المرأة فقط 8,7 % من المقاعد في برلمانات المنطقة العربية في أبريل 2007، و تدل تقارير لجنة الاسكوا أن معدلات الأمية في أوساط النساء في الفئات العمرية 15 عاما فما فوق، مقارنة بالرجال، مازالت عالية بدول المنطقة العربية.

و لهذا يجب على الحكومات العربية أن تضاعف مجهودها اتجاه سياسة تنمية المرأة الريفية و تعطي لها الحق في المشاركة، و تعمل على تغيير القوانين التي تضعف من مساهمتها لتجعلها أكثر مرونة تتماشى وواقع المرأة الريفية لأن القوانين الرسمية تستجيب غالبا لمشاكل الحضر، و هذا ما أشار إليه البنك الدولي إلى أن قوة إنفاذ القوانين الرسمية أضعف من قوة إنفاذ الأعراف و التقاليد في المناطق الريفية.

إضافة إلى تدعيم دورها بالمزيد من المساهمة في النشاط الاقتصادي و تنمية القطاع الزراعي، واعتبار المرأة هي محور التنمية المستدامة و أن نجاح الجهود المبذولة لتحقيق التنمية الريفية المستدامة تعتمد بدرجة كبيرة على مستوى تأهيل المرأة الريفية و إكسابها المهارات اللازمة، و على درجة الإمكانيات المالية والفنية التي تتحصل عليها، و مدى وصولها إلى الموارد، و التمويل اللازم للتوسع في نشاطها الإنتاجي النباتي أو الحيواني أو في الصناعات الزراعية الصغيرة.

أما بالنسبة للجزائر تتعرض المرأة الريفية لأشكال عديدة من العنف و التمييز سواء داخل الأسرة في حصولها على الخدمات مثل التعليم و الصحة، أو حقها في الميراث إذا كان حيازة زراعية و لذلك غالبا ما نجدها تلجأ إلى العمل بالقطاع غير الرسمي بحيث احتلت العمالة النسائية غير رسمية في الريف النسبة الأعظم مقارنة بالعمالة النسائية للحضر، حيث بلغت 71,6 % للريف مقابل 13 % للحضر، و يلاحظ أيضا ارتفاع نسبة النساء اللاتي يعملن بدون أجر إلى 69,7 %. كما تشير البيانات إلى أن النساء في الريف تزيد فرص انخراطهن في العمل الأسري غير مدفوع الأجر لتبلغ 71,1 % من المشتغلات بالقطاع غير الرسمي في الريف و يعملن لدى الأسرة بدون أجر مقابل 58,6 % فقط من نساء الحظر. بينما ترتفع نسبة النساء العاملات بأجر نقدي بدرجة أكبر في الحضر 8,7 % مقابل 3,2 % في الريف. و تتركز معظم عمالة النساء في القطاع غير الرسمي بالريف في عدة أنشطة منها العمل دون أجر في الحقول التي تملكها العائلة، تصنيع المواد الغذائية (الجبن، الألبان، مشتقات الحليب) و في تربية و رعاية الحيوان، العمالة الزراعية باليومية.[1]

[1] هاشمي الطيب، مرجع سبق ذكره، ص : 72.

ثالثا : واقع المرأة الريفية ضمن القطاع غير الرسمي :

إن تدني مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية يرتبط بعوامل اقتصادية متشابكة فالثقافة الذكورية السائدة في المجتمعات العربية تعطي الأولوية للرجال في الحصول على الأعمال، و يفضل أرباب العمل تشغيل الرجال لاقتناعهم بأن تشغيل النساء يكلفهم كثيرا نظرا للزواج و الحمل و الأمومة. و كما ينعكس النمو الاقتصادي البطيء سلبا على تشغيل النساء نظرا لقلة الطلب على العمالة النسائية لأنه في مثل هذه الحالة تقل فرص العمل و بالتالي يأخذ الرجال الفرص المتاحة و تكثر نسبة بطالة النساء.

و على الرغم من التقدم الذي شهدته السنوات الأخيرة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، إلا أن نسبة عالية من النساء العاملات مازلن يواجهن معوقات ثابتة تعيق دخولهن سوق العمل والإندماج فيه، فعلى الرغم من ارتفاع معدلات مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية، إلا أن هذه المشاركة لم يتوقف معها تحسن في شروط و ظروف و نوعية عملها، فمازالت تحتل جزء هاما من القطاع غير الرسمي و مازالت تمارس تلك الأدوار النمطية وفق شروط و ظروف عمل أدنى مما هو مفترض في إطار المساواة بين الجنسين. و تبقى المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية هي الأقل في العالم 33,3 %، حيث تتركز أعلى نسبة مساهمة للمرأة في القطاع غير الرسمي ثم القطاع الحكومي يليه القطاع الخاص ويندر اشتراكها بشكل عام في القطاع التعاوني و المشترك و في الصناعات الإستخراجية و النقل.

و عمل المرأة في القطاع غير الرسمي غالبا هو المحور الأساسي في عملية تشغيل منشأته بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة و عدم توفر فرص عمل أخرى و استقطابها من قبل أصحاب العمل في هذا القطاع لرخص الأجر و قيامها بأعمال مؤقتة و بدون عقود أو تنفيذها لبعض الأعمال في منزلها و يدخل في هذا السياق المنشآت الأسرية - المنزل - الجمعيات التطوعية - المنشآت الصغيرة - القطاع الزراعي - القطاع المنزلي (من صناعات غذائية - ملابس - حرف تقليدية) و يبقى هذا القطاع خارج عن أي إطار مؤسساتي أو قانوني و لا يقدم للعاملة أي حق من الحقوق المكفولة بقوانين العمل.

لقد أشارت التقارير الخاصة بنسبة التشغيل بالجزائر على مستوى القطاع غير الرسمي فهي تضم نسبة تتراوح بين 83,6 % و 85,08 % بالنسبة للذكور، أما الإناث فنسبة توظيفها بهذا القطاع فهي تتراوح بين 13,5 % إلى 16,3 % نحن نقصد بهذه الفئة النساء المعيلات لأسرهن و المهاجرات قسرا مثل المطلقات، الأرامل و غيرهن، تعد الجزائر من بين الدول الرائدة في مجال السياسات الإجتماعية، التي تتميز على الخصوص بإجراءات حمائية متقدمة في مجالات عديدة، و لمختلف الفئات في المجتمع، وخاصة الفقيرة منها و ذلك بعد ارتفاع نسبة العمالة لهذه الفئة بسوق العمل غير الرسمي.[1]

[1] وهراني عبد الكريم، و آخرون، عمالة المرأة الريفية بالاقتصاد غير الرسمي بين واقع و آفاق، مجلة الدراسات حول المؤسسات و التنمية، 2015، سبتمبر، العدد : 02، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، ص ص : 163-164.

رابعا : استراتيجيات مواجهة و معالجة ظاهرة عمالة المرأة الريفية بالقطاع غير الرسمي :

إن أهم الإستراتيجيات الواجب اتخاذها لمعالجة هذه الظاهرة التي تعتبر مصدر القوت نظرا لطبيعة الإعتداءات على الاقتصاد الوطني و الأمن و الصحة العمومية و نظرا للمخالفات و مظاهر الغش المسجلة في الميدان التجاري و الضريبي و الجمركي و الإجتماعي، و خطورتها القصوى التي لا يمكن أن تتكفل بها السلطات العمومية بمفردها بنجاعة، فإن نجاح أي إجراء أو عمل يتم القيام به في هذا المجال يتوقف على المشاركة التامة و الكاملة لمجمل فاعلي الإدارة الاقتصادية و القضائية و المحلية و المجتمع المدني المنظم.

إضافة إلى ذلك فإن البرامج المبادر بها في هذا المجال لا يمكن أن تفضي إلى نتائج إيجابية إلا إذا كانت مندرجة و مصممة في الإطار العام لمكافحة الفقر، عن طريق نمو اقتصادي مستدام و سياسة لإعادة توزيع المداخيل تستهدف في المقام الأول الفئات المحرومة و المتضررة. و يجب أن ترمي أهم الأعمال والتدابير إلى ما يلي : [1]

- تطوير مراكز التدريب المهني و الفني و زيادة طاقتها الإستيعابية، و خصوصا في الأحياء الشعبية الفقيرة و دعمها لتمكينها من استقبال النساء ذوات الدخل المحدود و الفقيرات المعيلات و إعطائها الأولوية في اكتساب المهارات اللازمة لتطوير قدراتهن و تعزيز اعتمادهن على الذات كوسيلة للحد من البطالة والفقر.

- التخفيف من حدة إجراءات إقامة المشروعات الصغيرة و متناهية الصغر، و في مقدمتها منح التراخيص للمحلات و ادخال المرافق، فضلا عن عقبة الضرائب التي تؤثر على تكلفة المنتج أو الخدمة بما يرفع سعر البيع، و من ثم يصعب المنافسة في السوق.

- السعي لتوفير مظلة للتأمينات الإجتماعية للمرأة التي تمارس أنشطة اقتصادية بالقطاع غير الرسمي رأفة بها و بأسرتها.

- انشاء مجلس قومي لتنمية القطاع غير الرسمي بحيث يعمل على توفير البيئة المناسبة لأنشطته، ويساهم في مواجهة كافة المعوقات التي تحول دون تنميته، مع مراعاة أن يتم تشكيل هذا المجلس من ممثلين تابعين للوزارات و الهيئات المعنية، إلى جانب ممثلين لهيئات ذات صلة بهذا النشاط مثل معهد التخطيط القومي، الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء و المجلس القومي للمرأة.

- الإهتمام بالتدريب التحويلي، و تركيز مجهودات التنمية المحلية على استهداف العناصر التي تعمل خارج المنشآت من هؤلاء النساء، و يقمن بأنشطة قليلة الإنتاجية لا تحتاج إلى أي مهارات و تحويلها إلى قوة عاملة مرتبطة بأنشطة انتاجية يكتسبن من خلالها مهارات جديدة من خلال برامج واسعة للتدريب التحويلي و إعادة التأهيل باعتباره جزء لا يتجزأ من برامج مكافحة الفقر.

[1] وهراني عبد الكريم، و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص : 165-166.

- تخصيص رؤوس أموال توجه للنساء بشكل عام من خلال جمعيات الأسر المنتجة و من خلال مراكز التدريب المهني، و بخاصة في المجالات الإنتاجية و الخدمية حتى يمكن توعية المرأة و تثقيفها بطبيعة عملها و الأضرار الناتجة عنه المتوقع حدوثها.

- ضرورة تكاثف جميع الجهات و الأجهزة الحكومية لقياس حجم الأنشطة الاقتصادية التي تمارسها المرأة بالقطاع الحضري غير الرسمي و داخل الوحدة المعيشية من خلال حساب متوسط الدخل القومي لها، علاوة على التمييز بين القطاع الرسمي، و القطاع غير الرسمي، و القطاع شبه الرسمي حتى تتوفر بيانات دقيقة حسب النوع للتقليل من حدة الفقر و البطالة خاصة بين الإناث.

- تسهيل استخراج تراخيص مزاولة النشاط للنساء العاملات بالقطاع غير الرسمي، و الإستمرار في إقامة أسواق رسمية لتجميعهن في أماكن يسهل وصول المستهلكين إليها، بحيث تتمتع هذه الأسواق بالمرافق والخدمات اللازمة لراحة الباعة و المشترين. و كل هذا يساعد هؤلاء النساء على ممارسة نشاطهن بطريقة رسمية و تحقيق استقرار اجتماعي لهن مما ينزع الخوف المستمر من مطاردة الأجهزة الرسمية لهن، و تهديهن بمصادرة بضاعتهن و حبسهن.

- تفعيل آليات المشاركة بين منظمات المجتمع المدني و منشآت القطاع غير الرسمي من خلال التمويل اللازم و تشجيع النساء العاملات فيه للحصول على الدخل من خلال عملهن، إما من خلال حصولهن على القروض الإئتمانية بدون فوائد، أو من خلال القروض ذات الفائدة المحدودة لإقامة مشروعات صغيرة تدر عليهن دخلا مناسبا.

- وضع إستراتيجية شاملة و برامج هادئة للحصول على قروض صغيرة و بشروط ميسرة و خاصة للنساء الفقيرات و المعيلات للأسر، و ذلك لتمكينهم من المشاركة في العملية الإنتاجية، و ضمان حصولهن على حقوقهن و التأكد من عدم استغلالهن بشتى الطرق و مختلف الوسائل.

- ضرورة إيجاد مراكز ثابتة لتشغيل النساء اللاتي يعانين من عدم استقرار العمل، لتوفر لهن فرص الحصول على العمل أو لمساعدتهن في تسويق انتاجهن أو تطوير أعمالهن مع الإلتزام بشروط تشغيل ملائمة وفقا لتشريعات العمل.

- الإهتمام بتطوير الصناعات الحرفية و اليدوية التي تقوم بها النساء، و لاسيما تلك التي لها طاقة تصديرية عالية في المستقبل مثل : مشغولات المعادن، و المنتجات الجلدية، و الملبوسات بمختلف أنواعها.[1]

[1] سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، 2010، العدد : 08، ص : 62.

خامسا : النساء من حرفيات بسيطات إلى صاحبات مشاريع :

تعاني النساء الماكثات في البيت من عدم تثمين أعمالهن، خاصة ما تعلق منها بالحرف التقليدية، حيث يؤكد الخبراء أن هذا العمل قيمة اقتصادية ضائعة يبقى خارج نتاج الدخل الوطني الخام.

و تتدرج شبكة الحرفيات الجزائريات المعروفة اختصارا برزارت في إطار تثمين الحرف التقليدية والعمل النسوي، حيث تعتبر الشبكة تجربة رائدة و وحيدة من نوعها في الجزائر استطاعت أن تحول مجموعة من النساء من حرفيات بسيطات إلى صاحبات مشاريع يساهمن في الاقتصاد الوطني و تتيح لهن آفاق نقل خبراتهن لغيرهن من النساء وفق مقاييس عالمية بفضل سلسلة من الدورات التكوينية التي نفذها خبراء جزائريون و أجانب و كذا بفضل المعارض الداخلية و الخارجية.

تؤكد **"مايا أزقاغ"** رئيسة الشبكة الجزائرية للنساء الحرفيات "رزارت" أن هذا المشروع تجسد بفضل مبادرة قادتها ثلاث مناضلات في جمعية المرأة في اتصال هن "مايا أزقاغ" التي ترأس الآن الشبكة والأمينة العامة السابقة للجمعية المرحومة **"مينة زروق"** و الحرفية **"وردية سوكري"**.

آمنت هؤلاء النسوة أن الحرف التقليدية هي وسيلة اتصال للنساء ينقلن عبرها الموروث الجزائري المادي و الثقافي إلى الأجيال، و كان تفكيرهن يومها ينحصر في كيفية المساهمة في إعادة إطلاق صناعات و مهن بسيطة قضى عليها الإرهاب و توفير الدعم لقطاع واسع من النساء بلا تأهيل للخروج من مخلفات الأزمة الأمنية.

انطلقت الشبكة بتمويل بسيط من سفارة كندا بالجزائر قدر بـــ : 70 مليونا في شكل هبة استغلتها النساء في شراء العتاد و بعض المواد الأولية و كانت نواة تأسيس أول شبكة للحرفيات الجزائريات رسميا عام 2003 بحوالي عشرين حرفية و شمل 05 مناطق من الوطن هي الجزائر العاصمة، أدرار، تيبازة، تيزي وزو، و تميمون.

و تطورت تدريجيا بين 2003 إلى يومنا هذا، حيث استقطبت بين 2008 إلى 2010 ما يناهز 120 حرفية و انضمت إليها ثماني مناطق جديدة هي البويرة، شرشال، جانت، غرداية، وهران، تيارت، تقرت، واليوم تضم أزيد من 450 حرفية توسع تواجدهن إلى كل من جيجل و تمنراست و الكاليتوس بالعاصمة.

و تضيف **"مايا أزقاغ"** أن الشبكة انطلقت بكراء محل واحد بالعاصمة لعرض و بيع منتوج الحرفيات لتمتلك اليوم أكثر من ثلاثين محلا لمختلف الحرف التقليدية موزعة عبر الوطن منها سبعة محلات لحرفيات دعمتهن الشبكة لإطلاق مشاريعهن الشخصية و المستقلة و هن يساهمن في تكوين و توظيف نساء في هذه المشاريع.[1]

[1] منصر زهية، جواهر الشروق، تحول النساء من حرفيات بسيطات إلى صاحبات مشاريع، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/16.

رئيسة الشبكة تؤكد في حديثها للشروق أنها وضعت منذ البداية هدف تأهيل النساء و منحهن الوسائل المادية و المؤهلات التي تجعلهن يعتمدن على أنفسهن، لهذا عملت الشبكة على توفير التكوين، حيث كان لقاءها بالخبيرة الفرنسية **"مادلين لفاست"** التي كانت تشتغل حول الاقتصاد الإجتماعي التضامني وساهمت خبرتها في إعادة تأهيل الشبكة و الحصول عام 2006 على تمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي و وزارة التضامن، حيث ساهم مبلغ 300 مليون في تنظيم معارض خارج الجزائر، و كذا إطلاق سلسلة من الدورات التكوينية في التصميم و كيفية تسويق المنتوج، و تطورت الشبكة لتشمل القانون الداخلي، توسعت بموجبه الشبكة و أخذت النساء مبادرة ابتكار طرق لدعم أنفسهن بفضل استفادتهن من البرامج التي وفرتها الدولة مثل القروض في **(ANSEJ)** و **(ANGEM)**، ورافقت الشبكة الحرفيات في الحصول على بطاقة الحرفي و التصريح بأنشطتهن لدى الضمان الإجتماعي، و بهذه الطريقة تقول رئيسة الشبكة ساهمنا في إخراج أنشطة النساء من القطاع غير الرسمي إلى العمل في إطار القانون، و هذا يوفر للخزينة مبالغ مهمة تساهم بفضلها النساء في تدعيم الاقتصاد الوطني، و كذا يدعمن تواجدهن الإجتماعي بضمان استقرارهن المهني و الإجتماعي و ضمان توفير أنشطة و من ثمة مناصب شغل جديدة أيضا.

من جهة أخرى، تكشف **"مايا أزقاغ"** رئيسة الشبكة أن جملة المعارض الدولية التي قادت الحرفيات لعدة دول مثل فرنسا و تونس و المغرب و بوركينا فاسو و السينغال و المجر و غيرها، وفرت فرصة الإحتكاك بمثيلاتهن و اكتساب خبرات جديدة في المزاوجة بين العصرنة و التقاليد في تصميم منتجاتهن وضمان تسويقها داخليا و خارجيا.

و قد أثبتت هذه التجربة نجاحها، حيث صار للمنتوجات التقليدية الجزائرية مكانتها في المعارض الدولية التي حضرتها الحرفيات برعاية الشبكة و بفضل نشاطها و إثباتها لنفسها.[1]

[1] منصر زهية، تحول النساء من حرفيت بسيطات إلى صاحبات مشاريع، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/16.

الخلاصة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستخلص أن القطاع غير الرسمي يعبر عن مجموعة الأنشطة الخارجة عن النطاق الرسمي، و هو مجمل النشاطات الصغيرة المستقلة بواسطة عمال أجراء و غير أجراء، و التي تمارس خاصة بمستوى تنظيمي و تكنولوجي ضعيف، و يكمن هدفها في توفير مناصب شغل و مداخيل لأولئك الذين يعملون بها سواء كانوا رجال أو نساء، و كما أن هذه النشاطات تمارس بدون الموافقة الرسمية للسلطات و لا تخضع لمراقبة الآليات الإدارية المكلفة بفرض احترام التشريعات في مجال الضرائب، و الأجور الدنيا و الأدوات المشابهة الأخرى المتعلقة بالقضايا الجبائية و ظروف العمل. كما أن له عدة خصائص تميزه عن الاقتصاد الرسمي، حيث تربطه علاقة مع هذا الأخير من خلال التموين، الإمدادات المالية، المنافسة، اليد العاملة ... الخ.

و هناك عدة أسباب أدت إلى ظهور القطاع غير الرسمي و اتساع رقعته في مختلف دول العالم (سواء كانت عوامل اقتصادية أو اجتماعية) إلا أن النظام الضريبي يعتبر أهم سبب في ظهور هذا القطاع، كما أن لهذا القطاع آثار على أي دولة سواء إيجابية أو سلبية؛ و هذا لكونه في بعض الدول حجمه يكون أكبر من الاقتصاد الرسمي.

لذلك اتجه معظم الباحثين إلى محاولة علاج القطاع غير الرسمي أو بمعنى أخر تحويله من سوق غير رسمي إلى سوق رسمي يشارك في دفع الضرائب، الضمان الإجتماعي ... الخ.

و من المؤكد أن القطاع غير الرسمي يمارسه كلا الجنسين، كون عمل المرأة غير الرسمي يظهر جليا من خلال العمل المنزلي و غيره من الأنشطة، هذا زيادة على عملها الرسمي، و هذا ما سندرسه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

المرأة و تحديات البطالة

تمهيد :

تلعب المرأة دورا هاما من خلال تأديتها للكثير من الأعمال التي تعتبر مساندة للرجل و مهيئة لظروف عمله و تشير إحصاءات منظمة العمل العربية إلى ارتفاع نسبة النساء العاملات و تنحصر النساء في عدد محدود من المهن التي تقع في درجات منخفضة و أحيانا مرتفعة على السلم الوظيفي، و من المهم الإشارة إلى أن التحاق المرأة بالقطاع الرسمي تارة، و القطاع غير الرسمي تارة أخرى و التغير في حالتها العملية من عاملة بأجر إلى عاملة لحسابها الخاص هي مراحل مختلفة للحياة العملية للمرأة تتحدد تبعا لأوضاعها الشخصية و التزاماتها اتجاه أسرتها.

ففي الوقت الحاضر تعتبر المرأة أهم مقومات التقدم و الإزدهار في مسيرة التنمية الاقتصادية والإجتماعية، فهي تشاطر الرجل في مهماته في البادية و الحضر، فالمجتمع الحالي اعترف بضرورة عمل المرأة لأنه أصبح بمثابة العامل الذي يحمي الأسرة من الإنهيار، و يرفع من مستواها المعيشي، ويضمن لها الحياة عند وفاة الزوج أو مرضه أو ضعفه أو بطالته.

يعتبر عمل المرأة في الجزائر من المواضيع الحديثة من حيث الطرح و المعالجة، إذ كان لزاما على المرأة أن تواكب الحدث و تستعد لاستقبال أدوار مهنية زيدت على أدوارها التقليدية، التي هي مطالبة بها من طرف الأعراف، و القيم المجتمعية كتحدي صارخ يؤجج من حالة الصراع الذي تعيشه، مع اختلاف طبيعة البيئات و الأوساط الإجتماعية المحتضنة للمؤسسات المستخدمة و للأسر المقيمة بها، لتسعى المرأة دوما للبحث عن درجة من التوفيق بين الأدوار التقليدية و الأدوار الحديثة دون التفريط في أي منهما، فالمرأة الجزائرية عملت في الرسمي و في غير الرسمي مثلها مثل باقي نساء العالم.

فالتشغيل غير الرسمي في الجزائر يستجيب لضرورات أملتها عوامل الإنفتاح نحو اقتصاد السوق مع بداية التسعينات، نتيجة استفحال البطالة، و حدة الأزمة الاقتصادية التي دفعت الكثير من القوى العاملة نحو ممارسة أنواع مختلفة من الأنشطة، بما فيها العمل المنزلي. و إن النمو الديمغرافي و التحولات الاقتصادية و الإجتماعية التي عرفتها الجزائر خاصة بعد أزمة 1986 (تسريح العمال، ارتفاع الأسعار ... الخ) أبرزت إلى الوجود نشاطات تمارس في إطار المنزل سمحت لأصحابها خاصة العنصر النسوي من الإندماج داخل النسيج الإجتماعي و الاقتصادي الجديد؛ الأمر الذي أضفى على التشغيل غير الرسمي النسوي ظاهرة أصبحت تأخذ حقها من الإهتمام و التمحيص.

و عليه سنقوم بدراسة المرأة بين العمل الرسمي و العمل غير الرسمي بصفة عامة، ثم على مستوى الجزائر إذ نتطرق إلى كل من عمل المرأة الرسمي، و عمل المرأة غير الرسمي وفقا للخطة التالية :

المبحث الأول : المرأة و العمل الرسمي

المبحث الثاني : ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر

المبحث الثالث : المرأة و العمل في القطاع غير الرسمي

المبحث الأول : المرأة و العمل الرسمي

لقد فرضت المرأة نفسها كعنصرا فعالا في المجتمع في شتى المجالات و أصبحت تنافس الرجل في تخصصات كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال.

المطلب الأول : النظريات المفسرة لعمل المرأة

لقد برهنت المرأة على قدراتها في التسيير، و القيادة في المجال الاقتصادي و الإجتماعي و السياسي، متخطية كل العقبات و مدبرة كل التناقضات من أجل إبراز قدرتها كإنسان و اتباث ذاتها كمواطنة و كفاعلة اقتصادية لا يمكن التخلي عنها بمساعدة جملة من العوامل.

أولا : العوامل المساعدة لولوج المرأة عالم الشغل :

هناك مجموعة من العوامل ساعدت المرأة الولوج في سوق العمل لعل أهمها ما يلي : [1]

1- التغير الإجتماعي و دوره في ولوج المرأة عالم الشغل :

يعتبر التغير من أهم العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل فهو المؤثر الأساسي على ذهنية الأفراد و المجتمعات، و يمكن فيما يلي إظهار أهم العوامل التي لها دور فعال في دخول المرأة هذا العالم.

أ- **العامل التكنولوجي :** إن التغير التكنولوجي من أهم العوامل التي تؤدي إلى نقلة نوعية في ميدان العمل وطريقة التفكير، يرى **"أيرس"** أن : « أي تغيير في التكنولوجيا لابد و أن يتبعها تغيير اجتماعي »، و إذا ما أردنا معرفة مراحل هذا التغير فقد عرفت عدة تصنيفات و سنأخذ التصنيف الذي يقسمه إلى ثلاث مراحل:

1- مرحلة الثورة الزراعية.

2- مرحلة التصنيع.

3- مرحلة تكنولوجية الإعلام و الإتصال و هذه المرحلة تعتبر المرحلة الحالية التي يتميز بها العالم الآن.

أما مرحلة التصنيع فقد عوضت القوة الجسدية للإنسان بالآلة فأصبح تابعا للآلة، فالآلة تقوم بالجهد الذي يجب على الإنسان بذله، و هذا ما نتج عنه تقليص الجهد و الوقت، و بالتالي ظهر التخصص في العمل بشكل كبير من خلال تقسيم العمل. هذا التطور أدى بدخول المرأة ميدان العمل في مجالات مختلفة، فبمساعدة الآلة هي لن تبذل جهدا كبيرا يتطلب قوة و شدة الرجل، فدخلت في ميدان الصناعة فتواجدت في المصانع و في الورشات الإنتاجية.

و بعد مرحلة التصنيع جاءت مرحلة المعلومات و الإتصال هذه المرحلة التي ظهر فيها الخروج الكبير للمرأة عن طريق تطور وسائل النقل و المواصلات، بالإضافة للتكنولوجية المنزلية التي ساهمت بدرجة كبيرة في خروج المرأة للعمل حيث تقلصت ساعات العمل المنزلي بإختراع أدوات كهرومنزلية مثل : الغسالة الأتوماتيكية ... الخ، هذه اللآلات التي قلصت الطاقة و الجهد المبذول في المنزل لإستعماله في العمل خارجه.

[1] علي أبو طاحون عدلي، في التغير الإجتماعي، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 1997، ص ص : 111-113.

كما أنها وفرت طرق الإتصالات بين المجتمعات الإنسانية المختلفة مما أدى إلى حدوث إنتشار ثقافي ترتب عليه انتقال الأفكار الحديثة من مجتمع إلى آخر، فمن خلال وسائل الإتصال التي حولت العالم إلى قرية صغيرة تتمكن من خلاله من مشاهدة و معرفة مختلف أخبار العالم و التقاليد الموجودة فأحد أهم نتائج إستخدام التكنولوجيا هي الإنفتاح الثقافي بين المجتمعات و انتقال الأفكار التكنولوجية الجديدة من مجتمع لآخر، فعملت وسائل الإعلام على غرس فكرة خروج المرأة للعمل من خلال ما تقدمه من أفلام و حصص.[1]

ب- **العامل الإديولوجي :** تعرف الإديولوجية على أنها : « تقديم العلاقات التصويرية للأفراد لظروفهم الحقيقية للوجود »، أي أن الإديولوجية هي مجموعة من القيم و الأفكار التي يتبناها أشخاص فبالتالي تبدأ حركة الجماهير المنظمة عادة بمجموعة من الآراء و المفاهيم التي تبلور خطى الإديولوجية ديناميا يغذي الحركة بقوة دافعة و يجهزها بالأمور الآتية : [2]

- مجموع المبادئ التي تعمل على تحقيقها.
- مجموعة من القواعد النقدية التي تكشف عن متناقضات النظام القائم.
- جهاز من الأساليب الفنية و العمليات التي يمكن أن تجابهها الحركة و المواقف.
- بعض الشعارات و الرموز التي تعبر عن إتجاهات الحركة و التي تجذب قوة الجماهير.

و بالتالي فالإديولوجية بحملها لأفكار و مبادئ معينة بالنسبة لمجموعة من الأفراد يؤمنون بها و يحاولون نشرها و الدفاع عنها مكونين بذلك حركات مثل : الحركات النسوية التي تؤمن بحرية المرأة و بكل حقوقها المدنية، فهي دائما تحمل شعار المساواة بين الرجل و المرأة هذا الشعار الذي يظهر التيار الذي تذهب إليه هذه الحركات و التي تدافع عن المرأة و حقوقها و تحاول دائما أخذ مطالبها.

ت- **العامل الديموغرافي :** إن للعامل الديموغرافي أهمية في التغير الإجتماعي فهو في المجتمعات التقليدية يمثل نسب الولادات المرتفعة و نسب الوفايات المرتفعة، أما في الفترة الحالية و هي المرحلة التي عرفت معدل الولادات منخفض الذي يوازي معدل الوفايات المنخفض نظرا لتطور التكنولوجي الذي يسمح بتحديد النسل و الطب المتطور الذي يحد من نسب الوفايات، هذا التغير الذي يعمل على تقليص عدد أفراد الأسرة فيقلص من حجمها و يسهل عليها التنقل من مكان إلى آخر للبحث عن عمل، و العدد القليل من الأطفال يسمح للمرأة بالبحث عن عمل للحصول على حياة أفضل لها و لأولادها فتعتبر كثافة السكان و حجمهم و تركيبهم من العوامل الهامة في إحداث بعض التغييرات الإجتماعية ... الخ.[3]

---

[1] زايد أحمد، و آخرون، المرأة و قضايا المجتمع، الطبعة الأولى، القاهرة : مطبوعات مركز البحوث و الدراسات الإجتماعية، 2002، ص : 50.

[2] عبد الحميد أحمد رشوان حسين، علم اجتماع المرأة، القاهرة : المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص : 34.

[3] Durand Jean, Weil Robert, la sociologie contemporaine, 2ème édition, Paris : éditions Vigot, 2001, p : 363.

بالإضافة إلى التركيبة الإجتماعية حيث في الأماكن التي يكثر فيها السكان تحدث بطالة تمس الجنسين و خاصة بطالة النساء، فيلجأ أفراد المجتمع للهجرة بحثا عن فرصة عمل من أجل تحسين وضعيتهم الإجتماعية، و هنا يحدث الإلتقاء بين الإيديولوجيات فالمهاجرون لديهم أفكار و مبادئ و قيم جاؤوا بها، وأصحاب الأرض لهم أفكارهم أيضا و بالتالي يحدث تبادل، فتتفتح الأفكار و يتقبل المهاجرون فكرة عمل المرأة، و بالتالي يسمحون لبناتهم و زوجاتهم بالعمل.

ث- **العامل الطبيعي :** و يقصد بالعوامل الطبيعية للتغير الإجتماعي مدى تفاعل الإنسان مع البيئة الجغرافية، فالطبيعة متكونة من تضاريس و مناخ مختلف من منطقة إلى أخرى، هذا الذي يؤثر في تركيبة الأفراد و في طريقة تفكيرهم، فالعامل الطبيعي مرتبط إرتباطا وثيقا بالتغير البيئي، و الذي يتمثل في تغيرات طبيعية جغرافية كالتغيرات في المناخ أو التغير الذي يحدثه الإنسان مثل إزالة الغابات، و إقامة الطرق، مما يؤثر في حياة الناس و نشاطهم و علاقاتهم الإجتماعية، و قد يكون التغير البيئي نتيجة الهجرة و الإستيطان.

ج- **التموقع الجغرافي :** يلعب اختلاف المناطق من قرية إلى مدينة إلى مدينة صناعية دورا هاما في الإختلاف الإديولوجي وحجم الأسرة و عمل المرأة، ففي المدن الصناعية الكبرى التي تتواجد في البيئة الطبيعية المناسبة للتجارة و التي تحمل خصائص التصنيع، يعرف عمل النساء نسبة مرتفعة نظرا للإيديولوجية التي تحملها و التي تتأثر بالتكنولوجيا الموجودة في المجتمع، على عكس القرى التي يكون عمل المرأة فيها محدودا نظرا للإيديولوجية التي تحكمها و الإنغلاق الذي تعيشه، و التي تحدد عمل المرأة في بعض المهن اليدوية، والتي كثيرا ما تكون في المنزل أو في المزارع، نظرا للطبيعة الزراعية للأراضي و المواقع الموجودة فيها، فالمرأة هنا تكون مطلوبة في هذا القطاع على عكس القطاعات الأخرى.

ح- **العامل الثقافي :** إن للعامل الثقافي أهمية كبيرة إن لم نقل رئيسية في التغير الإجتماعي، فكما يرى **"بارسونز"** : « منبع التغير هو تحول القيم و النماذج »، فالقيم تتغير و تتحول على حسب الأوضاع الراهنة في المجتمع فالتغير التكنولوجي الذي يحدث نتيجة الإختراعات يغير ذهنية الأفراد في وضعيتهم.

فإختراع الآلة الحديثة أدى إلى دخول المرأة ميدان العمل الإنتاجي، و ما صاحب ذلك من تغيرات أدت إلى مشاركتها في الدخل و استقلالها الاقتصادي، و غيابها عن المنزل لفترة طويلة أثر على تربية الأطفال، و علاقة العامل بصاحب العمل، و اختراع الكهرباء حول الصناعات اليدوية إلى صناعات آلية فأثر على البناء الإجتماعي و الطبقي في المجتمع و على دخل الأسرة.

و تتأثر العوامل الثقافية للتغير الإجتماعي بالإختراع و الإكتشاف، من خلال التوجيهات القيمية لدى أولئك الذين يتوصلون لإختراع ما، و إن كانت العوامل الثقافية متداخلة مع العوامل التكنولوجية المصاحبة للتغير، إلا أنه يعتبر عامل أساسي للتغير لما يؤثر في ذهنية و أفكار الأفراد.[1]

[1] إبراهيم الدسوقي عبده، التغير الإجتماعي و الوعي الطبقي"التحليل النظري"، الإسكندرية : دار الوفاء، 2004، ص : 56.

خ- **العامل الاقتصادي :** و هذا العامل هو عامل أساسي في سن القوانين و تنظيم الاقتصاد، و هو من العوامل الأساسية التي أحدثت التغير لدخول المرأة عالم الشغل، فبوجود قوانين تحمي المرأة العاملة وقوانين الأمومة و الطفولة التي سمحت بإعطاء حق للمرأة العاملة لأخذ عطلة مدفوعة الأجر، تشجعت المرأة على الدخول في ميدان الشغل و البقاء فيه لإحساسها بوجود قوانين تحميها، بحيث تعتبر المؤسسات عارضة للعمل و طالبة لقوة العمل في الوقت نفسه، مما يشجع المرأة على الدخول في هذا الميدان.[1]

2- الأسرة و دورها في ولوج المرأة عالم الشغل :

الوالدان يحاولان توفير وضعية اقتصادية و اجتماعية جيدة للأطفال حتى لا يصبحوا بحاجة لطلب المساعدة أو المعانات في الحصول على الموارد، و هذا ما يؤدي بالمرأة في معظم الأحيان و خاصة في الدول الغربية للخروج للعمل.[2]

فالأسرة بمحاولتها لتحسين الوضعية المعيشية تحاول إعطاء أكبر قدر من الإمكانات لأبنائها و بناتها فهي توفر لهم مناخ ملائم للدراسة، فتشجع أبنائها على التعلم و في حالة الرسوب تقوم بتوجيههم لمراكز التكوين المهني و بالتالي هي توفر جو للحصول على مؤهلات و خبرات تؤهلهم لمنصب عمل.[3]

3- التنشئة الإجتماعية و دورها في ولوج المرأة عالم الشغل :

للتنشئة الإجتماعية أهمية كبيرة إن لم نقل أساسية لتكوين شخصية الأفراد، حيث يعرفها **"المرسي محمد"** بأنها : « عملية التفاعل الإجتماعي التي يكتسب فيها الفرد شخصيته الإجتماعية التي تعكس ثقافة مجتمعه »، فمن خلال هذا التفاعل الذي يحصل بين الأفراد و البيئة الإجتماعية المحيطة بهم يتمكنون من اكتساب مختلف السلوكات و الأنماط التي تساهم في بناء شخصيتهم، كما يظهر ذلك في تعريف **"أحمد زكي بدوي"** «العملية التي يتم بها انتقال الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم العيش في مجتمع ذو ثقافة معينة و يدخل في ذلك ما يلقنه الآباء و المدرسة و المجتمع للأفراد من لغة و دين و تقاليد و قيم و مهارات ... الخ». و من هنا يظهر دور مؤسسات التنشئة الإجتماعية، و ما تقوم به من أجل الأفراد في تنشئتهم و تطويرهم، فالتنشئة الإجتماعية تهدف إلى تعليم الأفراد مختلف الطرق و الوسائل من أجل التأقلم مع المحيط و التعايش معه، فهي تعلم الأدوار الإجتماعية المتوقعة من الفرد بحسب جنسه و مهنته و مركزه الإجتماعي و طبقته الإجتماعية.[4]

---

[1] حمداوي محمد، المرأة بين الأسرة و المجتمع، الجزائر : وزارة التضامن الوطني و العائلي، 1998، ص : 66.

[2] محمد عثمان سعيد، الإستقرار الأسري و أثره على الفرد و المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2009، ص : 24.

[3] أبو مغلي سميح، و آخرون، التنشئة الإجتماعية للطفل، عمان : اليازوري، 2002، ص : 99.

[4] علي أبو طاحون عدلي، علم الإجتماع الريفي : المدخل و المفاهيم، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 1997، ص : 87.

و للتنشئة الإجتماعية دور في تحديد ميولات الأفراد و رغباتهم فبتوجيهها لهم تساهم بتحبيب شيء على آخر، فتعمل على إقناعهم به و ترسيخه في أذهانهم مما يؤدي إلى تقبلهم له و رغبتهم فيه. و اختلاف السلوك بين الجنسين يظهر جليا في التصرفات و طريقة الكلام و السياسة فيظهر التمايز بينهما، هذا الإختلاف الذي كثيرا ما يكون نتيجة التنشئة الإجتماعية التي تؤدي بالجنسين إلى اختيارات و توجهات تتناسب مع ما لقنه المجتمع فيهم، و هي تؤثر في نوعية التخصص، التعليم و المهنة لكل منهما، فالتنشئة الإجتماعية بكل ما تقدمه للجنسين من صقل للشخصية و تقويتها من جهة و معارف و المهارات من جهة أخرى، تسمح لهم بالمضي قدما في عالم الشغل و المطالبة به، كل على حسب ما يتناسب مع إمكانياته و قدراته.[1]

فالمرأة عندما تخرج للعمل تأخذ بعين الإعتبار القيم التي غرستها التنشئة فيها فكما يعرف التنشئة **"فليب ماير"** « التنشئة الإجتماعية هي عملية غرس المهارات و الإتجاهات الضرورية لدى النشء ليلعب الأدوار الإجتماعية المطلوبة منه في جماعة أو في مجتمع ما »، فتكون سببا في تحديد اختياراتها المهنية فالمرأة في كثير من المجتمعات لا يسمح لها بالدخول ليلا أو لساعة متأخرة و هذا ما يجعلها ترفض العمل في هذا النوع من المهن، حتى تبقى مندمجة في المجتمع و مقبولة فيه، فالتنشئة باكتسابها مهارات و خبرات للمرأة هي تساهم في دخولها للعمل و البحث عنه من خلال مكتسباتها من التنشئة، و لكن هي تؤطرها في مهن على حساب أخرى من خلال القيم و المعايير التي وضعتها فيها.[2]

ثانيا : <u>أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة</u> :

هناك نظريات اهتمت بعمل المرأة و تتمثل فما يلي :[3]

1- <u>النظرية الماركسية</u> :

يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة فهم ينتقلون من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشا احتياطيا للعمل، ففي ضوء المادية التاريخية و المادية الجدلية أعطى كل من **"ماركس"** و**"انجلز"** و **"بير"** اهتماما خاصا بقضية اضطهاد المرأة و أكدوا خضوعها و قهرها نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت به المجتمعات الإنسانية فقد فسر **"انجلز"** تفسيرا شاملا للعوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باعتماده فكرتي الإستغلال الطبقي و نشأة الملكية الخاصة.

[1] زعيمي مراد، مؤسسات التنشئة الإجتماعية، الجزائر "عنابة" : منشورات جامعة باجي مختار، 2006 ، ص : 67.

[2] خليل العمر معن، التنشئة الإجتماعية، الطبعة الأولى، بدون ذكر البلد : دار الشروق للنشر و التوزيع ، 2004 ، ص: 129.

[3] أحمد خليل خليل، المرأة العربية و قضايا التغيير، بيروت "لبنان" : دار الطليعة الجديدة، 1982، ص : 120.

و هو يقول : « إن أول تنافر و أول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقا مع تطور العداء بين الرجل و المرأة في ظل نظام الزواج الأحادي و إن أول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة » مؤكدا الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري الذي اكسبها مكانة أفضل من الرجل و سميت هذه المجتمعات بالأمومية، و إن تطور قوى الإنتاج و نشأة نظام تقسيم العمل قد أدى إلى تدني مكانتها، بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي، و بظهور الإقطاعية و الرأسمالية تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الإستغلال، ظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة و تحولت إلى مجرد سلعة و أداة للمتعة و المنفعة.

و عليه فإن المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل و المستغل، و في هذا السياق لقد أعلن **"ماركس"** و **"انجلز"** مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي و بالتحول الثوري ويخص ماركس فكرة مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، و أوضح **"انجلز"** أن النساء و الأطفال هما ضحايا الرأسمالية فأصحاب المغازل يفضلون النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر و بأقل أجر و هو ما أكده **"ماركس"** و **"انجلز"** في البيان الشيوعي حيث جاء فيه : إن المجتمع الطبقي وحده الذي يحرر المرأة.

2- النظرية الوظيفية :

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع الواحد يؤدون وظائف مختلفة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة جد هامة، داخل النسق الإجتماعي، و ذلك لخدمة المصلحة العامة للمجتمع، و لقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها نذكر منها ما يلي :

أ- **الوظيفية المطلقة :** و يمثلها **"مالينوفسكي"** الذي يرى أن كل مؤسسة، تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة إزاء المجتمع و لا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته.

فمثلا، وظيفة المرأة الأساسية و الخاصة بها داخل النسق الأسري تتمثل أساسا في السهر على راحة الزوج و تربية الأبناء و رعايتهم باعتبارها الأكثر فعالية من الأب في الإشراف على واجبات الأبناء.

كما لا يعوض أي أحد عن دور الأم في مجال تربية أطفالها، و السهر على تلبية حاجاتهم اليومية وهكذا تبقى الأم الوحيدة المسؤولة بالإعتناء بأطفالها و مصدر الأمن و الحنان لدى الصغير.[1]

ب- **الوظيفية النسبية :** يرى **"روبرت ميرتون"** أنه : « لا ينبغي للباحث أن يفترض أن عنصر أو بناء واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل على العلماء الإجتماعيين أن يقبلوا الحقيقة التي تذهب إلى البناءات الإجتماعية البديلة إنما تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات، كما يقر أيضا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، و كذلك الوظيفة ذاتها يمكن أن تؤدى من خلال عناصر عديدة و بديلة ».[2]

---

[1] سمير حسانين محمد، التربية الأسرية، الطبعة الأولى، مصر : مكتبة الأشوال، 1994، ص : 113.

[2] أرفنج زالتن، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، ترجمة محمود عودة، إبراهيم عثمان، الكويت : دار المعرفة الجامعية، 1998، ص : 27.

و عليه فإن المرأة العاملة يمكن لها أن تقوم بوظائف متعددة، فهي إذن تعمل خارج المنزل و داخل الأسرة، ألا و هي الإشراف على رعاية الأبناء و تدبير شؤون المنزل.

كما يمكن أن تكون تربية الأبناء وظيفة مجموعة من المؤسسات الإجتماعية أو الأعضاء المختلفين، مثلا نجد الروضة تساعد الأم العاملة في التربية و الإهتمام بطفلها قبل دخوله المدرسة.

ت- **البنائية الوظيفية :** يعتبر **"بارسونز"** من متزعمي هذا الإتجاه الذي حاول أن يفسر أهمية تقسيم العمل بين الجنسين بحيث يختص الرجل بالعمل و الإنتاج و ممارسة كافة الأنشطة الاقتصادية والإجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الإجتماعي ككل، كما لاحظ أثر النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية التي وجدت نفسها تعيش في خضم المجتمع الإستهلاكي، فحررها من الأعباء المنزلية، و أشعرها بعدم الإطمئنان النفسي.

3- نظرية المساواة بين الجنسين :

ترى هذه النظرية إن سيطرة الذكور تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل فهي تبحث في أصل التفاوت الجنسي، فاشتغال الرجل بالصيد و المرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور نظرا لما أسمته بعض البحوث بالتعقد التكنولوجي لعملية الصيد و بساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة، بالإضافة إلى استقرار النساء نسبيا في مكان واحد كونهن يقمن بحمل الأطفال و رعايتهم. انطلاقا من نقدها لنظرية الحتمية البيولوجية و النظرية الإجتماعية، ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصر مركزي في هذا التمييز، و تمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني، و لقد لقيت هذه النظرية رواجا كبيرا في الغرب ممثلة بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، حركة ترقية المرأة، و هي حركات ذات طابع اجتماعي سياسي فئوي تطالب بتغيير عام و شامل لوضعية المرأة في المجتمع، و تبنت مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة، لأنها تواجه الحياة الإجتماعية كالرجل.

انتقدت هذه النظرية من قبل المجتمعات الغربية و العربية الإسلامية و منها ما كتبه الدكتور **"مصطفى بوتفنوش"** في قوله : « فيما يخص المرأة هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لأم الرجل الخادمة للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهار ملحوظا في نهاية الحرب الكونية 1914–1918 ».

من خلال هذا الطرح يتبين أن هناك اختلاف كبير في الرؤى حول المرأة و وظيفتها داخل المجتمع يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات و ما تحمله من أفكار و معتقدات حول المرأة نفسها و أدوارها التي تختلف كذلك من مجتمع لأخر.[1]

[1] بوتفنوش مصطفى، العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص : 78.

المطلب الثاني : المرأة و العمل

بات معروفا في الوقت الراهن في العالم عامة و في الجزائر خاصة، أنه لا يمكن تحقيق التقدم و التطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع.

أولا : المرأة و العمل في العالم :

المرأة هي شريك الرجل على هذه الأرض، لذا فقد كان من الضروري أن يكون لها دور في نهضة عالمها الذي تعيش فيه، في مختلف المجالات، من هنا فإن عملها يعتبر من الضروريات في كل الدول.

1- المرأة و العمل في فرنسا :

إن الوظيفة الأولية و الأساسية للمرأة هي رعاية الأطفال و المنزل و لا يمنع هذا من مزاولتها عملا بأجر فيصير لها موردا ماديا تساهم به في تحسين أوضاع الأسرة، و خاصة أن الأوضاع العامة في العالم كانت تسودها الحاجة المادية، ففي أوروبا خصت المرأة بالعمل المأجور في الزراعة فكانت تعمل في ظروف صعبة و قاسية و أجور النساء دائما أقل من أجور الرجال، و في فرنسا بالتحديد سجلت وجودها في الحرف التقليدية خاصة الخياطة، فتبدأ الفتيات بممارسة هذه المهنة من سن 5 إلى 6 سنوات. و عندما تبلغ الخمسينات من العمر تظهر عوارض الأمراض المختلفة خاصة تلك التي تخص العين و الظهر، و أما الريفيات اللائي هاجرن إلى المدينة بحثا عن مستوى معيشي أفضل إشتغلن كخادمات في البيوت.

و مع ظهور المانيفكتورة و التصنيع وجدت الحرفة التقليدية نفسها في أزمة بسبب المنافسة على المنتوج المصنع الذي ينتج في المصانع فهو أقل تكلفة و أحسن انتاجا، هذا ما جعل الكثير من النساء يتوقفن عن العمل بحثا عن العمل المأجور في المصانع، الأمر الذي جعل هجرة النساء الريفيات ترتفع و خاصة الفتيات هروبا من الفقر، إلا أن الحياة في المدينة لم تكن سهلة حيث كانت المنازل جد قديمة ينعدم فيها أدنى وسائل الراحة، فكان همهن العمل و كسب عيشهن، فتمركزن في الصناعة النسيجية حيث تملك فيها الخبرة، و لكن هذا لا يمنع من أن يكون لها ظهور في الأعمال و الصناعات الأخرى، ففي سنة 1839 40 % إشتغلن في انتاج الورق و 15 % في انتاج السكر و في تحضير الكبريت في المناجم.

و مع ظهور النظام الرأسمالي و الثورة الصناعية موازاة مع الثورة الفكرية نظرا للتغيرات الحاصلة في مختلف المجالات، و التي تميزت بالخروج الواضح للمرأة للعمل في المصانع التي كانت بحاجة للقوة العاملة، شغلت النساء في المناصب الإنتاجية الدنيا و بأجور جد زهيدة و لساعات عمل طويلة و مجهدة، هذا ما أدى بالكثير من المفكرين التطرق لوضعيتهن، من بينهم **"كون دورسي"** الذي يطالب بحق النساء في التربية والنشاط السياسي و الحصول على عمل سنة 1788.[1]

[1] البدارين رقية، محمد القواسمة فريد، دور المرأة في قيادة التغيير : دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن، البلقاء للبحوث و الدراسات، 2013، المجلد : 16، العدد : 01، ص : 27.

و **"أولب دي فوى"** التي تطالب بالمساواة في الحقوق السياسية و كذا الفردية و كانت المرة الأولى التي اعتبر فيها التفريق بين الجنسين شكلا عنصريا، و **"سان سيمون"** سنة 1833 يطالب بالمساواة بين الرجال والنساء في الأجور، و **"فلورا تريستن"** التي تطالب بالمساواة بين الرجال و النساء في كل المجالات وتعتبر أول امرأة طالبت بانشاء إتحاد عمالي نسائي للمطالبة بحقوقهن، و في سنة 1848 بدأت بوادر ظهور الحركات و الإتحادات النسائية، كالجمعية الأخوية العمالية للخياطة و للمنظفات ... الخ، تنادي بالمساواة بين الجنسين لتحسين وضعية المرأة، و حمايتها في العمل و المطالبة بحقها في التعليم.

2- المرأة و العمل في الولايات المتحدة الأمريكية :

أخذت النساء في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1890 نسبة جد ضعيفة للعاملات خارج المنزل قدرت بـــ : 5 % من القوة العاملة، معظمهن من نساء الزنوج و المهاجرين، فالمرأة الأمريكية في تلك الفترة كانت تحكمها العادات و التقاليد التي تسمح لها بالبقاء في البيت، و لكن مع التغير الاقتصادي و التكنولوجي إضطرت المرأة للخروج إلى العمل و هذا نتيجة الركود الاقتصادي في الستينات، حيث لم يعد بإمكان الأسرة الإعتماد على دخل الزوج وحده للنفقة و شراء منتجات صناعية من أجهزة كهرومنزلية و وسائل الترفيه، هذا ما جعل المرأة تخرج للعمل من أجل مساعدة أسرتها في مصروف المنزل فكان خروج المرأة المتزوجة للعمل في البداية محدودا بفترة مؤقتة أي ينتهي عند سد حاجات الأسرة بالأثاث الجديد، و لكن التطور السريع الذي شهدته الولايات المتحدة الأمريكية من الناحية التكنولوجية أثرت على كل المستويات الأخرى : الثقافية، السياسية الإجتماعية، فتغيرت الذهنيات الخاصة بعمل المرأة خاصة مع زيادة متطلبات الحياة و استمرار تكاليفها.

كما أن للتطور التكنولوجي دور في ظهور وظائف جديدة لم تكن موجودة كالسكرتيرة، و الطابعة، ومربية الحضانة، و الممرضة، و موظفة الإستقبال، و موظفة التليفون، هذه الأعمال لا تقدم للرجال للعمل فيها، إنما يمكن أن تعمل مثل هذه الوظائف النساء و براتب أقل من راتب الرجال بنسبة 7 %.

و في ظل هذه التغيرات و الحركة الإجتماعية التي شهدها المجتمع الأمريكي ظهرت حركات تشجع خروج المرأة للعمل خاصة و أن مقر الأمم المتحدة موجود في الولايات المتحدة الأمريكية، و الذي يعد محرك و مدعم كل الحركات النسوية و مركز القرارات الكبرى لوضعية المرأة في العالم، و رغم أن هذا النوع من الحركات يشجع عمل المرأة، إلا أن المجتمع الأمريكي لا يخلو من مفكرين و باحثين حول الأوضاع التي آلت إليها المرأة و الأسرة بخروجها للعمل، فيحاولون إظهار النتائج السلبية التي نتجت عن خروج المرأة للعمل من تراجع الزواج و زيادة نسبة الطلاق، بالإضافة إلى الإنحرافات.[1]

[1] موفق سهام، هيشر سميرة، المرأة العاملة و المناصب القيادية "دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، أبحاث اقتصادية وإدارية، 2015، جوان، العدد : 17، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ص: 249.

3- المرأة و العمل في اليابان :

تعتبر القيم التقليدية في المجتمع الياباني الحجر الأساس و من أهم هذه القيم التي تحرك العلاقات الإجتماعية التقليدية في المجتمع الياباني : العرفان، و الإلتزام الإجتماعي، و الميول الطبيعية، و التبادل، والإمتزاج، و الولاء، و الطاعة، و التمسك بطبيعة المجتمع الياباني كمجتمع متجانس و بكونه مجتمع ذو عرق واحد، و العرفان هو الحجر الأساس للعلاقات الأسرية بين الأباء و الأبناء، فهو العرفان بالجميل للوالدين لكونهما منحا الحياة له و قاما بتربيته حتى كبر و بالتالي يجب عليه أن يرد الجميل لهما.

إن الثقافة اليابانية تولي أهمية كبيرة للأسرة فالثقافة الآسيوية التي تؤكد على طاعة سلطة الجماعة والإجتهاد و الأسرة و التوفير و التعليم كانت حاسمة للنمو الإقتصادي، فهذه القيم التي تولي الأهمية الكبيرة للأسرة، بالنسبة للمجتمع الياباني تعتبر قيمة العرفان بالجميل للأولياء أمرا هاما و ضروريا، فالأبناء مدينون للأباء بمنحهم الحياة لهم و توفير التنشئة و الجو العائلي لهم، و على الرغم من أن مشاركة قوة العمل النسائية تزيد بإطراد في اليابان و كوريا فإنها مازالت عند الحد الأدنى. إن ضعف النسبة التي تميز عمل المرأة في آسيا خاصة في اليابان تعود إلى التمسك بالقيم التقليدية لهذه المجتمعات.[1]

إن عمل المرأة في هذه المناطق يأخذ شكل (**M**) هي تعمل قبل الزواج و بعد الزواج تتوقف عن العمل من أجل رعاية الأطفال، فالقيم الأسرية في هذا المجتمع قوية جدا فهي تعتبر أن واجبها رعاية أبنائها وإستثمارها في هذه الفترة يكون في أبنائها من حيث التنشئة و التعليم، فالمرأة اليابانية راضية بهذا الوضع، فما يعتبر تمييز في الدول الغربية يعتبر حماية في هذا البلد، فعندما يكبر الأبناء و يصبحون قادرين على الإعتماد على أنفسهم تعود إلى العمل بعد أن أدت واجبها معهم، و بالتالي تعود و ترتفع النسبة ثانية و القانون الياباني المأخوذ من التقاليد و الأعراف يشجع المرأة على العودة إلى العمل ثانية بعد أن يكبر أبناؤها.

إن المرأة اليابانية تقبل أكثر على العمل بنصف دوام أو الأعمال الخفيفة التي لا تتطلب جهدا كبيرا في مجال الصناعات الخفيفة أو وظائف الخدمات ... الخ و هناك قدر كبير من عمالة النساء عمالة مؤقتة.

و القانون الصادر في اليابان عام 1947 يحضر على المرأة فوق سن 18 العمل الإضافي لمدة تتجاوز ست ساعات أسبوعيا في أيام الإجازات أو في أوقات متأخرة من الليل ... الخ كذلك يمنع المرأة بشكل فعال من المشاركة الكاملة في معظم مجالات العمل، و من العمل وفق نظام العمل طول العمر، فالقوانين التي وضعتها السياسة اليابانية تحاول بشكل كبير على وضع إطار للعمل النسوي خوفا من التأثير السلبي على الأسرة نتيجة عمالة النساء، و رغم مجهودات النشاط السياسي للدولة للمحافظة على الأسرة إلا أنه وجد معارضة من طرف الحركات النسوية اليابانية التي تطالب بالتفكيك أو التحرير من هذا النظام التقليدي.[2]

---

[1] محمود أبو عبله عبله، المرأة العربية العاملة، مصر : منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004، ص : 45.

[2] فوكو ياما فرانسيس، ثقة الفضائل الإجتماعية و تحقيق الإزدهار، الطبعة الأولى، أبو ظبي الإمارات العربية المتحدة : بدون ذكر دار النشر، 1998، ص : 38.

4- المرأة و العمل في الدول العربية :

تعتبر المراحل التاريخية التي مرت بها المنطقة العربية واحدة، لا تتميز بفرق كبير من الناحية التطورية فجلها عاشت حقبة الإستعمار و الإنتداب، الأمر الذي جمدها لفترة من الزمن فأثر على التطور الاقتصادي والإجتماعي و الثقافي و السياسي لها ... الخ فعانت شعوبها من الفقر و الجهل و الأمية إلى أن استقلت، وتعتبر مصر أول دولة جعلت من مسألة المرأة قضية تدافع عنها فبرز عندها عدة كتاب مثل **"الطهطاوي"** إمام الأزهر و الكاتب **"قاسم أمين"** و **"هدى الشعراوي"**، التي تعتبر أول مؤسسة نسوية عربية سنة 1923 و هو الإتحاد النسائي المصري لقضية المرأة.

و مواجهة للتطورات الحاصلة في العالم في تلك الفترة، عمدت الدول العربية تعميم سياسة التعليم الإجباري لكافة أبناء الشعب و لكلا الجنسين، لرفع المستوى الفكري و العلمي لأبنائها و تأهيلهم للحياة العملية لتنمية البلاد و استدراك ما فاتهم.[1]

ثانيا : التطور التاريخي للعمل النسوي في الجزائر :

المرأة الجزائرية لعبت دورا كبيرا و مهما منذ الإستعمار إلى يومنا هذا؛ سواء من الناحية الإجتماعية أو الاقتصادية و كان لذلك ثمار على الدولة ككل.

1- عمل المرأة في المرحلة الإستعمارية :

كان المجتمع الجزائري في الفترة الإستعمارية مجتمعا زراعيا رعويا، و مارست المرأة في ظل هذا النمط الإنتاجي أعمالا منزلية مختلفة، فعملت إلى جانب عملها البيتي اليومي، في الرعي، و الزراعة.

و بسبب السياسات الإستعمارية التي مورست على الأهالي، و الإعتداء على ممتلكاتهم و مصادرة أراضيهم، و تهجيرهم إلى مناطق جبلية وعرة، كل ذلك زاد من شقاء المرأة و ضاعف من أعبائها.

و مما ضاعف من أعمال المرأة و التزامها بأعمالها المنزلية، ارتفاع معدلات النساء الأرامل في المجتمع بسبب الثورات الشعبية و اندلاع الحرب التحريرية التي راح ضحيتها مئات الآلاف من الرجال، مما جعل المرأة في وضع أكثر مسؤولية لإعالة أسرتها.

أما عمل المرأة المأجور فقد اقتصر على ممارسة بعض الحرف التقليدية و الزراعية و النسيجية، وأعمال التنظيف في البيوت، و ذلك بسبب ضعف مستواها التعليمي، و قلة إمكانياتها و مهاراتها.

في حين المرأة في المدينة فقد كانت أسيرة عادات و تقاليد جعلتها لا تغادر المنزل إلا للضرورة، و مع هذا استطاعت أن تحول البيت إلى ورشة عمل، فكانت الحياكة و النسيج و الغزل و تصفيف الصوف والقطن و الحرير و صباغة الصوف و حرفة الطرز على الصوف و القطن كل هذه الأعمال كانت تقوم بها النساء داخل البيت للتقاضى عليها أجرة تساهم بها في مصاريف البيت.[2]

---

[1] نور عصام، دور المرأة في تنمية المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص : 20.

[2] بركات درار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، الجزائر:المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985، ص:20.

و رغم هذا الدور الاقتصادي الذي كانت تقوم به المرأة في هذه الفترة إلا أن المجتمع لم يكن يعترف لها بذلك، لأنه جعل من الرجل الوحيد الذي يملك القدرة الاقتصادية من انتاج و شراء رغم أن الحياة العملية لا تتوافق مع ذلك بطريقة ما، لأن المرأة حسبما ذكر في الجزائر أنه كان لها نشاطها التجاري الذي سمح لها بتحقيق استقلالية مادية و لو بسيطة كانت في الغالب لا تحاسب عليها من طرف الرجل لأنها ضعيفة و لأنه يعلم أنها ستساهم بها في مصاريف البيت و الأبناء فهي بذلك تؤدي دور اقتصادي في تسيير البيت، كل هذا يجعلنا نفهم أن المرأة في المجتمع التقليدي الجزائري كانت مقاولة لكن بخصائص غير الخصائص المعروفة اليوم.

2- المرأة العاملة في مرحلة الإستقلال :

بعد استقلال الجزائر، كان من أولويات السلطة الحاكمة إعادة بناء مؤسسات الدولة، و أعطت أهمية متميزة للمؤسسات التعليمية من أجل تمكين جميع المواطنين من التعلم من دون تمييز بين الذكور والإناث، و رغم ضعف التحاق الإناث بالمدارس في السنوات الأولى للاستقلال، بحكم العوامل الإجتماعية والثقافية؛ إلا أن زيادة وعي الرجال بأهمية تعليم المرأة، و تحسن الظروف الإجتماعية و الاقتصادية، ساهمت في تزايد تمدرس المرأة. هذا العامل لعب دورا رئيسيا في اكتساب المرأة مستوى تعليمي منحها مكانة اجتماعية، خولتها تولي مناصب عمل مهمة.

و لقد عبر الميثاق الوطني لسنة 1976 عن هذه التوجهات بوضوح عندما أكد على ضرورة توفير الشروط الموضوعية التي تساعد على أن تتبوأ المرأة مكانتها في المجتمع لتهدف إلى تمكينها من الإندماج الفعلي في مسيرة التنمية حتى تضمن مساهمة ملايين النساء الجزائريات اللاتي يشكلن طاقة هائلة للاقتصاد الوطني.

و في ظل تبني الجزائر للنهج الإشتراكي كانت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية، فعملت على فتح أبواب مؤسساتها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل، و كان دخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة فلم تضطر المرأة للخروج للعمل، و لكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينات و التي نتج عنها تسريح مكثف للعمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطا اقتصادية اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته و أخته و ابنته للعمل من أجل مساعدته في مصروف المنزل، خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن العمل، و قد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية و توجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة؛ لما يرجع بالفائدة للأسرة و المجتمع و الاقتصاد الوطني. و مع هذا التغير الحاصل في نوع اليد العاملة و نظرا للدخول المكثف للمرأة في مجال العمل، عملت الدولة على إيجاد حلول لرعاية الأطفال فأنشات مؤسسات تقوم برعايتهم و استيعابهم محاولة حل مشكل كبير للمرأة.[1]

[1] جغلول عبد القادر، المرأة الجزائرية، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الحداثة، 1983، ص : 47.

و قد توالت القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها و بين الرجل، الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة، دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية و العقائدية للمجتمع الجزائري، و قد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل من عدة مزايا منها أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال، لا يمكن الإستغناء عنه بسهولة، ومشاركتها في النقابات و انفتاحها على المجتمع. و عملت على فرض نفسها كمواطنة كاملة الحقوق؛ والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها و ارتفاع مستواها الثقافي و التعليمي، فأصبحنا نجدها في الإدارة و في الجيش و في الصناعة و التعليم و الصحة و التجارة و هي اليوم مقاولة تقتحم هذا الميدان الأصيل للرجل دون أن تهمل محيطها العائلي.

3- التحليل الإحصائي لواقع الحالي للعمل النسوي في الجزائر :

لقد أكدت آخر الإحصائيات المتوفرة حول النشاط الاقتصادي في الجزائر أن عدد النساء الجزائريات الناشطات في تزايد مستمر، حيث قدر بـــ : 8.568.221 في شهر سبتمبر 2001، بينما قدر في أفريل 2014 بـــ : 2.288.000، و هذا راجع إلى الإجراءات و السياسات التي تبذلها الدولة في دعم تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة، كما يرجع في الدرجة الأولى إلى المكانة الإجتماعية التي بلغتها بفضل تعلمها و زيادة وعيها بقضاياها، و تمكنها من إثبات ذاتها و فرض قدراتها.

الجدول (15) : توزيع السكان الناشطين و معدل النشاط الاقتصادي بحسب الجنس في الجزائر سنة 2014.

السكان / الجنس	السكان الناشطين (بالألف)			معدل النشاط الاقتصادي (بـــ %)		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
المجموع	9.429	2.288	11.716	66,3	16,3	41,5
النسبة (%)	80,47	19,53	100	-	-	-

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات : الديوان الوطني للإحصائيات، الموقع http://www.ons.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

من خلال الجدول يتبين أن إجمالي السكان الناشطين في الجزائر حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 11.716.000 شخص خلال شهر أفريل 2014، و تخطى إجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2.288.000) مشكلة 19,5 % من إجمالي السكان الناشطين اقتصاديا.[1]

[1] Firlas Mohammed, l'entrepreneuriat feminin en algerie : des creations par nécessité, l'entrepreneuriat des femmes : l'importance, les opportunités et les obstacles, les 5émes journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat, Université Mohamed Khider - Biskra, 28-29-30 avril 2014, p : 20.

الجدول (16) : توزيع السكان الناشطون و معدل النشاط بحسب الجنس و الفئات العمرية لسنة 2014.

السكان / الجنس	السكان الناشطين (بالالف)			معدل النشاط الاقتصادي (بـــ %)		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
15-19 سنة	316	39	355	19,2	2,4	10,8
20-24 سنة	1.202	264	1.467	61,6	14,2	38,5
25-29 سنة	1.657	574	2.231	86,9	33,3	61,5
30-34 سنة	1.524	452	1.975	92,2	27,6	60,0
35-39 سنة	1.160	324	1.484	90,5	22,7	54,8
40-44 سنة	1.091	254	1.345	92,3	20,2	55,1
45-49 سنة	919	187	1.106	91,1	17,7	53,6
50-54 سنة	769	118	887	82,1	12,2	46,6
55-59 سنة	477	46	523	62,5	6,2	34,8
60 و أكثر	313	31	344	16,6	1,8	9,6
المجموع	9.429	2.288	11.716	66,3	16,3	41,5

المصدر : السكان الناشطين بالجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

تشير المعطيات إلى أن عدد الإناث الناشطات بلغ 574.000 في الفئة العمرية 25-29 سنة، بمعدل 33,3%، ثم تأتي الفئة العمرية 30-34 سنة، بمعدل 27,6 %، و هذا يعكس طبيعة المجتمع الجزائري؛ الذي تغلب عليه فئة الشباب.

الجدول (17) : توزيع السكان المشتغلون بحسب الجنس و الصفة القانونية للنشاط (بالألف) لسنة 2014.

الجنس / العدد و النسبة	الذكور		الإناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الحضري						
عمومي	2.185	39,5	985	65,3	3.170	45,0
خاص و مختلط	3.348	60,5	523	34,7	3.871	55,0
المجموع	5.533	100	1.508	100	7.041	100
الريفي						
عام	938	30,6	229	50,5	1.168	33,1
خاص و مختلط	2.132	69,4	225	49,5	2.357	66,9
المجموع	3.070	100	454	100	3.524	100
المجموع						
عام	3.124	36,3	1.214	61,9	4.338	41,1
خاص و مختلط	5.480	63,7	748	38,1	6.228	58,9
المجموع	8.603	100	1.962	100	10.566	100

المصدر : السكان الناشطين بالجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن إجمالي السكان المشتغلين تم تقديرهم بـــ : 10.566.000 شخص، أي بنسبة 27,1 %* من إجمالي عدد السكان، و تشكل اليد العاملة النسوية 18,6 % من إجمالي المشتغلين أي 1.962.000 مشتغلة.

و من بين السكان المشتغلون لدينا 7.041.000 مشتغل في مجتمع حضري، من بينهم 5.533.000 ذكور، و 1.508.000 إناث، و لدينا 3.524.000 مشتغل في مجتمع ريفي، من بينهم 3.070.000 ذكور، 454.000 إناث.

أما فيما يخص توزع المشتغلين بين القطاع العام و الخاص، فنلاحظ أن النساء يغلب عليهن التوجه إلى العمل في القطاع العام (نسبة 61,9 % نساء، 36,3 % رجال)، بينما يفضل الرجال القطاع الخاص (نسبة 63,7 % رجال، و 38,1 % نساء)، و هذا بسبب كون القطاع العام أكثر أمانا و أقل استغلالا للعامل في نظر المرأة، بالإضافة إلى كونه يحفظ حقوقها و يوفر لها ظروفا أكثر ملاءمة للتوفيق بين وظيفتها وعملها المنزلي.

الجدول (18) : توزيع المشتغلون بحسب الجنس و قطاع النشاط الاقتصادي لسنة 2014.

الجنس / العدد و النسبة	الذكور		الإناث		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الحضري						
الزراعة	226	4,1	10	0,7	237	3,4
الصناعة	709	12,8	265	17,6	974	13,8
بناء و أشغال عمومية	984	17,8	27	1,8	1.011	14,4
التجارة و الخدمات	3.614	65,3	1.205	79,9	4.820	68,4
مجموع الحضري	5.533	100	1.508	100	7.041	100
الريف						
الزراعة	706	23,0	65	14,3	770	21,9
الصناعة	252	8,2	103	22,7	355	10,1
بناء و أشغال عمومية	727	23,7	5	1,1	732	20,8
التجارة و الخدمات	1.385	45,1	281	61,9	1.667	47,3
مجموع الريف	3.070	100	454	100	3.524	100
المجموع						
الزراعة	932	10,8	75	3,8	1.007	9,5
الصناعة	961	11,2	368	18,8	1.329	12,6
بناء و أشغال عمومية	1.711	19,9	32	1,6	1.743	16,5
التجارة و الخدمات	5.000	58,1	1.487	75,8	6.486	61,4
المجموع	8.603	100	1.962	100	10.566	100

المصدر : السكان الناشطين بالجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

* يتم حساب نسبة الشغل بقسمة إجمالي السكان المشتغلين على عدد السكان الإجمالي؛ الذي يقدر بـــ : 38.500.000 نسمة.

من خلال الجدول السابق نرى التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة 61,4 %، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 16,5 %، ثم قطاع الصناعة بنسبة 12,6 %، و أضعف نسبة للقطاع الفلاحي بنسبة 9,5%. أما بالنسبة للنشاط النسوي فإن أعلى نسبة لنشاطهن تظهر في قطاع التجارة و الخدمات بنسبة 75,8 % و يليها قطاع الصناعة بنسبة 18,8 %، ثم قطاع الفلاحة الذي يشغل ما نسبته 3,8 %، أما قطاع البناء والأشغال العمومية فلا يستوعب إلا نسبة ضعيفة جدا من النشاط النسوي، حيث مثلت 1,6%.

و سبب تفضيل توجه النساء نحو قطاع التجارة و الخدمات راجع إلى عدم تطلبه لمجهود بدني كبير، عكس نشاط البناء و الأشغال العمومية، بالإضافة إلى ذلك فإن قطاع الخدمات يوفر للنساء وظائف و مهن تناسب وظائفهن المنزلية.

الجدول (19) : نسبة النشاط الاقتصادي و نسبة العمالة بحسب الجنس و المستوى التعليمي و الشهادة المتحصل عليها لسنة 2014.

السكان / الجنس	معدل النشاط الاقتصادي (%)			نسبة العمالة (%)		
	الذكور	الإناث	المجموع	الذكور	الإناث	المجموع
المستوى التعليمي						
بدون مستوى	40,2	4,2	17,0	39,1	4,0	16,4
ابتدائي	72,0	8,3	42,9	66,8	7,6	39,7
متوسط	74,6	12,8	50,3	66,2	10,7	44,4
ثانوي	64,1	18,7	41,6	59,4	16,0	37,9
جامعي	67,7	48,4	57,0	61,2	40,7	49,8
الشهادات المحصل عليها						
بدون شهادة	61,4	7,2	34,0	56,3	6,4	31,1
شهادة التكوين المهني	85,8	44,7	69,6	77,0	37,3	61,3
شهادة التعليم العالي	84,8	70,3	76,8	76,3	59,1	66,9
المجموع	66,3	16,3	41,5	60,5	14,0	37,5

المصدر : السكان الناشطين بالجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

تبرز الإحصائيات المبينة في الجدول؛ أن 57 % من مجموع السكان الناشطين ذوي مستوى جامعي، ومعدل النساء الناشطات من بينهم يمثل 48,4 %، و هذا مؤشر معبر و ذو دلالة مهمة على التطور الذي تحقق على مستوى تعليم المرأة في المجتمع الجزائري.

أما نسبة عمالة النساء المتحصلات على مستوى جامعي فتمثل 40,7 %، و هذا لا يمثل تمثيلا مكافئا لمعدل النساء الناشطات بنفس المستوى الجامعي، و هذه الأرقام تؤكد أنه بالرغم من المستوى التعليمي المتقدم الذي بلغته النساء في المجتمع الجزائري؛ إلا أن حصة تشغيل النساء تبقى ضعيفة.

المطلب الثالث : المقاولة النسوية

في ضوء ما تشهده الساحة الاقتصادية العالمية من تغيرات على أكثر من صعيد، احتلت المقاولة النسوية دورا رياديا في دعم الجهود التنموية في كافة الاقتصاديات لاسيما النامية منها؛ حيث خطت المرأة خطوات مهمة و قطعت أشواطا تعتبر بمثابة نقطة تحول لواقع المرأة.

أولا : ماهية المقاولة النسوية :

ظهرت المقاولة النسوية نتيجة للتطورات التي يشهدها العالم حاليا، حيث نجد أن مختلف الدول تشجع دخول المرأة هذا المجال، باعتبار هذه المشاريع أحد مصادر النمو و التنمية الاقتصادية.

1- مفهوم المقاولاتية :

تعددت التعاريف التي تناولت المقاولاتية، إذ عرف **"Mauss Marcel"** المقاولاتية على أنها : «الفعل الذي يقوم به المقاول و الذي ينفذ في سياقات مختلفة و بأشكال متنوعة فيمكن أن يكون عبارة عن انشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها. إذ أنه عمل اجتماعي بحث».

أما **"Alain Fayol"** فقد حددها على أنها : « حالة خاصة يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، و التي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكات ذات قاعدة تتخصص بتقبل التغيير و أخطار مشتركة و الأخذ بالمبادرة و التدخل الفردي ».

في حين نجد أن الأمريكيين قد استعملوا المصطلح منذ سنوات التسعينات إذ نجد أن البروفيسور **"Howard Stevenson"** بجامعة **"Harvard"** يوضح بأن : « المقاولاتية عبارة عن مصطلح يغطي التعرف على فرص الأعمال من طرف أفراد أو منظمات و متابعته و تجسيدها ».

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال و العمليات الإجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل انشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة و تحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال و متابعتها و تجسيدها على أرض الواقع.

2- مفهوم و مميزات المقاولة النسوية :

المقاولة النسوية تشكل قوة فاعلة داخل النسيج الاقتصادي، و أداة أساسية لتعزيز التنمية المستدامة، حيث برزت مشاركة المرأة في مجال المقاولة كبديل لمواجهة ارتفاع نسب البطالة، و للمرأة المقاولة مميزات تميزها عن غيرها من النساء.

أ- **مفهوم المقاولة النسوية :** حسب **"Jeanne Halladay"** أن المرأة المقاولة هي : « المرأة التي تختار انشاء لحسابها الخاص مؤسسة، و تقوم بتنظيم و إدارة مواردها الخاصة و تحمل المخاطر المالية الكامنة في القيام بذلك على أمل كسب في نهاية المطاف الربح ».[1]

[1] Hernandez Michel, l'entrepreneuriat : approche théorique, Paris : éditions L'Harmattan, 2001, P: 13.

و قد عرف **"Bizo"** المقاولة النسوية بأنها : « العملية التي من خلالها تقوم امرأة أو مجموعة نسائية بإنشاء و استغلال الموارد الاقتصادية و الإجتماعية بما في ذلك المادية و المالية بطريقة منظمة لتوفير السلع أو الخدمات للسوق (العملاء) لتحقيق الربح ».

و هناك من قدم تعريف المرأة المقاولة بأنها : «هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا أو اجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية و لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، و تديرها بطريقة إبداعية و ذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة و دخول أسواق جديدة».

بينما نجد من يصفها بأنها المرأة التي تمتلك روح المبادرة و المخاطرة و تحمل المسؤلية و تتعامل بمرونة و بمهارة في التنظيم و الإدارة، واثقة من قدراتها و إمكانياتها، هدفها النجاح و التفوق، و ذلك بالتركيز على الخصائص التي تتمتع بها المرأة كمقاولة. بالنظر إلى التعريفات السابقة نجد أن كلمة المقاولة النسوية تشمل : [1]

- الجنس الأنثوي الذي يمارس مهنة الأعمال المقاولاتية.
- كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، و تدير مقاولة (مؤسسة) لحسابها الخاص.
- كل امرأة أنشأت مقاولة بطريقة مبتكرة و مبدعة.

كما عرفت أيضا بأنها تلك المرأة التي تمتلك خصائص و مميزات معينة تجعلها تتحمل خطر القيام بالأعمال التجارية لحسابها الخاص و هي تلك المرأة التي تملك روح المبادرة و المخاطرة و تتحمل المسؤولية و تتعامل بمرونة و بمهارة في التنظيم و الإدارة، واثقة من قدراتها و إمكانيتها، هدفها النجاح والتفوق. حيث أعطى هذا التعريف الأولوية للخصائص و السمات الشخصية و المؤسسية التي تمتاز بها المرأة المقاولة بغية تحقيق ما تصبو إليه مستقبلا.

فمن خلال التعاريف المختلفة نجد أن المقاول هو كل شخص سواء كان ذكر أو أنثى ينشئ و يمتلك مؤسسة لحسابه الخاص توفر فيه مجموعة من الخصائص و السمات التي تساعده على النجاح.

و أصبح معروفا حاليا، و في العالم أجمع، أنه لا يمكن تحقيق التقدم و التطور بإقصاء المرأة التي تمثل نصف المجتمع. و قد تم الإقرار بهذا رسميا خلال محاضرة الأمم المتحدة بمناسبة السنة الدولية للمرأة.

ب- **<u>مميزات المقاولة النسوية</u> :** اهتمت العديد من الأبحاث بمميزات المقاولة النسوية، و هذا من خلال التمييز بين ثلاث عناصر هي : صفات المرأة المقاولة، خصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، وطريقة دخولهم في الأعمال. و النتائج تختلف و تبرز حسب نوع التكوين المزاول، نسبة المشاركة في الشبكات و التمويل.

[1] سايبي صندرة، سيرورة انشاء المؤسسة : أساليب المرافقة، قسنطينة : دار المقاولاتية، 2009، ص : 06.

فيما يخص صفات المرأة المقاولة، فمعظم الدراسات أجمعت على أنها : [1]

- أصغر سنا بالمقارنة مع الرجال، و غالبا ما تلتحق بمجال المقاولة بعد قضائها لفترة من البطالة (تربية أطفالها، ... الخ) أو نتيجة مشاكل واجهتها داخل المؤسسات التي كانت تعمل بها.
- هن أقل كفاءة من الرجال، و يملكن خبرة مهنية أقل في تسير المؤسسات.
- أقل كفاءة على المستوى المالي، التسيري أو المقاولاتي.

أما بالنسبة لخصائص المؤسسات المسيرة من طرف النساء، فهي تتميز بما يلي :

- المؤسسات أقل سنا و حجما بالمقارنة مع تلك التي يمتلكها الرجال، سواء في حجم الممتلكات المبيعات أو العمال، كما أن النساء المقاولات لا يفضلن أن يكون لهن شركاء، على عكس الرجال.
- يتمركز نشاطهن حول قطاعات النشاط النسوية ذات النمو المنخفض، مثل التجارة بالتجزئة و الخدمات، و قليلا ما يوجد نساء يمارسن نشاطهن في مجال التصنيع، النقل أو التحويل.

أما فيما يخص النجاعة، فالنتائج تتنوع حسب تعريفها، فإذا قسنا النجاعة على أساس معدل بقاء المؤسسة فوجد أن نجاعة المؤسسات المسيرة من طرف النساء أكبر من الرجال. أما إذا قيست على أساس نجاح المؤسسة فالنتائج متناقضة أما إذا كان المؤشر هو النمو أو المردودية فالنتائج متماثلة تقريبا، لكنها تنخفض إذا أخذنا حجم المؤسسة كمؤشر.

3- خصائص و دوافع المرأة المقاولة :

تتمثل خصائص و دوافع المرأة المقاولة فيما يلي :

أ- **الخصائص :** الخصائص المقاولاتية هي القدرات و السمات الشخصية التي يمتلكها المقاول و يحتاجها لإدارة مشروعه بنجاح و هي المهارات السلوكية و الإدارية التي تمكنه من النجاح في مشروعه هذا ووفق التصور. فقد بينت الأبحاث أن المقاولين يتمتعون بخصائص و قدرات عالية و يتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم و هذه الخصائص لا يجب أن تتوفر جميعها في شخص واحد و لكن قد دلت الأبحاث بتمتع المقاولين بالعديد منها، و أنه منها ما يمكن تطويرها بالتدريب و الممارسة. و هنا ندرج المجموعة من الخصائص التي تميز المقاول فيما يلي :

- الخصائص الشخصية : لقد أوضح **"Daft"** أن السمات الشخصية للمقاول هي أكثر من سمة عند العلماء المختصين، و لعل أبرزها يمكن تلخيصه في السمات كما يأتي :

التحكم الذاتي (الداخلي) : قادر على الضبط و السيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به. و هذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثرا بالعوامل الخارجية.

مستوى مرتفع من الطاقة : تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهودا عظيمة من العمل المضني.

[1] الشيرازي كمال، النساء المقاولات في الجزائر ... مكافحات تتحدين العدم، الموقع http://elaph.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/01/08.

الحاجة إلى الإنجاز : شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع و متفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي و الأهداف الصعبة ليحقق بها النجاح.

تحمل الغموض : هذه السمة مهمة لأن الظروف غامضة و معقدة، فالمقاول يتحمل المخاطرة المحسوبة.

الوعي بمرور الوقت : فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم و كأن غدا لن يأتي.

الثقة بالنفس : لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن و التعامل مع التفاصيل الفنية.

- الخصائص السلوكية : و تشمل كل من : [1]

المهارات التفاعلية : و هي المهارات الإنسانية من بناء و تكوين علاقات انسانية بين العاملين و الإدارة والمشرفين على الأنشطة و العملية الإنتاجية و السعي لإيجاد بيئة عمل ملائمة.

المهارات التكاملية : و هي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة و كأنها خلية عمل متكاملة و تضمن انسانية الأعمال بين الفعاليات و بين الأقسام.

- الخصائص الإدارية : و تشمل الخصائص الإدارية ما يلي :

المهارات الإنسانية : و تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني و التركيز على انسانية العاملين وظروفهم الإنسانية و الإجتماعية و تهيئة الأجواء الخاصة بتقدير و احترام الذات فضلا عن المشاعر الإنسانية و الكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل.

المهارات الفكرية : امتلاك المعارف و الجوانب العلمية و التخطيطية لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر و المفاهيم العلمية و المعرفية و القدرة على صياغة الأهداف على أساس العقلانية.

المهارات التحليلية : ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية و بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع و بتحليل الأسباب و تحديد عناصر القوة و الضعف للبيئة الداخلية والفرص و التهديدات في البيئة الخارجية كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين و تصوراتهم المستقبلية.

المهارات الفنية : و تتمثل بالمهارات الأدائية و معرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية و المهارات التصميمية للسلع و معرفة كيفية أداء الأعمال خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج و كيفية تحسين أداءه.

قدمت العديد من الدراسات التي أجريت بهدف تحديد الخصائص للنساء المقاولات و ما إذا كانت تختلف عن خصائص الرجال، إلا أن العديد منها توصل إلى أن خصائص النساء و الرجال لا تختلف بشكل كبير بينهما إلا في بعض الجوانب التي تعود إلى طبيعة الدور الإجتماعي الذي يلعبه كل طرف. فهي تميل إلى المرونة في التعامل مع العنصر البشري و التفاوض لضمان المصالح لجميع الأطراف بالإضافة إلى التوفيق بين حياتها الخاصة و مسؤولياتها اتجاه المقاولة.

[1] بوعزيز يحي، المرأة الجزائرية و حركة الإصلاح النسوية العربية، الجزائر "عين مليلة" : شركة دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، 2000، ص ص : 25-26.

ب- **الدوافع :** هناك من يقسم الدوافع إلى إيجابية و أخرى سلبية حيث يعتمد معيار التقسيم على هذا الأساس طبيعة العامل المؤثر على الفرد ليدفعه نحو المقاولة، و تتمثل فيما يلي : [1]

- الإيجابية : كالإرادة، التعرف إلى فرص، البحث عن الإستقلالية.

- السلبية : توقف أو الفصل عن العمل، الرغبة في الهروب من البطالة، عدم الرضا في الوظيفة السابقة، نقص الفرص في الحياة المهنية أو التفرقة، أزمة في العمل.

يصنف **"Koreen"** النساء المقاولات وفقا لدوافعهن إلى ثلاث فئات :

- النساء المقاولات بدافع الضرورة : التي أنشأت مؤسستها هربا من البطالة، و تتميز هذه الفئة بدرجة منخفضة من الخبرة.

- النساء المقاولات بدافع اختياري : تتميز بمستوى عال من الخبرة المهنية، لذلك المقاولة بالنسبة لهن هي فرصة لمواصلة النمو باستغلال مهاراتهن.

- النساء المقاولات اللواتي يرغبن في توفيق بين الأسرة و الحياة المهنية، هذه الفئة في الواقع تريد مواصلة حياتها المهنية مع بعض الحرية لتحقيق حياة أسرهن.

في مجمل الدراسات التي تناولت دوافع المرأة لإقامة مشروعها الخاص، خلصت إلى أن دافع تحقيق الإعتراف و الإستقلالية و إلى جانب الدور الاقتصادي و المساهمة في الدخل، و كذا دافع استغلال الطاقة والإبتكار من أجل تحقيق النجاح و الظروف الشخصية غالبا ما تكون القوة الدافعة وراء توجه المرأة نحو المقاولة، و هذه الظروف تتمثل غالبا في الحاجة إلى المال في ظل عدم وجود فرصة لعمل بأجر بعد فترة طويلة من البحث عن وظيفة، ليصبح الحل التوجه نحو المقاولة بدافع الضرورة.

ثانيا : التحديات و العراقيل التي تواجه المرأة المقاولة :

إن العراقيل التي تعاني منها المرأة المقاولة في الجزائر لا تختلف بكثير عن التي تعاني منها النساء المقاولات على المستوى الدولي، لكن رغم ذلك إلا أنه يوجد مجموعة من العوامل ساعدت على تطورها.

1- العوامل المؤثرة على تطور المقاولة النسوية :

إن دخول المرأة لميدان المقاولة يتحدد بمجموعة من العوامل الاقتصادية و الثقافية، الإجتماعية، والسياسية و التي من شأنها تشجيع أو تقليص الإستعدادات المقاولاتية عند المرأة، و التي نحللها كما يلي :

أ- **العوامل الاقتصادية :** يمكن تلخيصها في :

- الفقر : هو عامل يمكن أن يدفع بالمرأة لإنشاء مؤسسة أو استغلال نشاط اقتصادي من خلال أن معظم النساء اللاتي يقطن بمناطق متدنية المستوى المعيشي يقررن استغلال معارفهن للحصول على دخل أفضل وتحسين شروط المعيشة لعائلاتهن و هذا بالرغم من عبء المهام المنزلية و ضيق الوقت.

[1] سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2014، العدد : 05، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ص : 20.

- الحصول على التمويل : عادة ما تتميز المؤسسات التي تملكها النساء بحجم صغير و بوسائل مالية قليلة، مما يعيق تطور المؤسسة، لهذا في الأغلب تعتمد النساء إما على التمويل الذاتي أو التمويل العائلي.

ب- **العوامل الثقافية :** تتمثل في :[1]

- تعدد الأدوار التي تقوم بها المرأة : إن التوزيع الطبيعي للأدوار ما بين الرجل و المرأة، عادة لا يشجع المرأة و لا يوفر لها الوقت اللازم لقيادة مؤسسة، فالتوفيق بين مختلف أدوارها، و عدم التوفر الدائم للوسائل التي تخفف من عبء هذه المسؤوليات، يمثل عائق كبير لتطور المقاولة النسوية.

- السلوكيات المقولاتية : إن السمعة الجيدة للمرأة و التي هي امتداد لسمعة عائلتها، هي من القيم الرئيسية في مختلف المجتمعات العربية و الإسلامية على وجه الخصوص، لذا فلها أثر كبير على مواقف المرأة وتصرفاتها، و على طبيعة النشاط نفسه إن كان يليق بالمرأة و مقبول بالنسبة لها.

- غياب نماذج لمقاولات ناجحات : إن غياب نماذج لنساء مقاولات يمثل أيضا عاملا مفسرا لضعف ميل النساء لإنشاء مؤسسات. حيث وجد أنه كلما كانت النساء المقاولات بارزات في المجتمع، كلما شجع هذا بقية النساء على الدخول لمجال المقاولة.

- الإستعدادات الشخصية : و ذلك من خلال الثقة بالنفس التي تعتبر فجوة عند النساء، حيث المجتمع لا يشجع تطوير الإستعدادات و التوجه نحو المقاولة عند السيدات، كما أن روح المقاولة يتطلب حب المخاطرة، التجديد و القدرة على التأقلم مع المحيط و حاجيات الزبائن، اقتناص الفرص.

ت- **العوامل التأسيسية :** هي الخدمات التي تعنى باحتياجات المرأة و تكون متكيفة مع قدراتها بمعنى تراعي ضيق وقت السيدات، و المستوى التكويني لكل واحدة بالإضافة لذلك فعدم مراعاة الفروقات بين المرأة و الرجل في جميع النواحي هو عائق كبير لتطور المقاولة النسوية.

ث- **العوامل التربوية :** تتمثل فيما يلي :

- تمدرس البنات : بالرغم من المجهودات المبذولة منذ سنوات لتشجيع تمدرس الأطفال من الجنسين، إلا أن نسبة التمدرس عند الإناث أقل بالمقارنة مع الذكور، و هذا بسبب عوامل هيكلية، و أخرى ثقافية.

- الأمية : خاصة بالنسبة للمناطق الريفية، حيث نجد نسبة الأمية مرتفعة نسبيا بالمقارنة مع المدن، وتعتبر الأمية و نقص التكوين عوائق كبيرة أمام تطور المقاولة النسوية، و هذا نظرا لكون مثل هذه الوضعية غالبا ما تمنع السيدات من الحصول على المعلومات الضرورية التي تمكنها من اقتناص الفرص المعروضة، و هي أيضا تبعدهم عن برامج التكوين التي تمكنهم من تحسين الإنتاج و المردودية. كذلك تسبب الأمية صعوبات على مستوى تسيير المؤسسة، و تبقي السيدات مرتبطات كليا بالغير، و هذا الإعتماد على الغير يولد شعور بعدم الأمن و نقص الثقة بالنفس.

[1] شريف نادية، جواهر الشروق، لهوازي محمد، المرأة الجزائرية .. شريك أساسي في التنمية، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/01/08.

ج- **العوامل السياسية :** متمثلة في مجهودات الدولة و دورها فيما يخص الترقية النسوية و المساواة بين الجنسين، بالإضافة لرصد برامج خاصة تساعد على تشجيع الأفراد و المرأة على وجه الخصوص على الدخول في مجال المقاولة.

ح- **العوامل الأخرى الملائمة لتطوير المقاولة النسوية :** أهم عامل لتطوير المقاولة النسوية، هو النساء في حد ذاتهن، بمعنى مدى تقديرهن للفائدة المحصلة من المقاولة الجدية في التفكير بالمقاولة، حب الإنشاء والإبداع، القدرة على التغيير لتلبية حاجيات عائلاتهن و التكيف معها.

ففي المناطق الفقيرة غالبا ما تبادر المرأة في القيام بنشاطات لإعانة عائلاتهن، و استطاعت بعضهن فرض نشاطهن و النجاح فيه و تزايد تفهم أزواجهن لهذا النجاح من خلال ما توفره من موارد مالية.

2- الحوافز التي تدفع المرأة للمقاولة :

تتمثل الحوافز التي تشجع المرأة على ممارسة نشاط المقاولة في : [1]

أ- **الحوافز الإجتماعية و الاقتصادية :** من خلال تلبية لحاجات أساسية متعلقة بالبقاء، كالحصول على دخل، رفع القدرة الشرائية و تحسين الشروط المعيشية.

ب- **الحوافز الشخصية :** من خلال تحسين نوعية المعيشة، إثراء حياتهن الإجتماعية بمضاعفة المقابلات والإتصالات، الإنشغال بفعل شيء لإعطاء قيمة للعلم، و القدرات المكتسبة بالتكوين و الخبرة للحصول على الإستقلالية الذاتية.

ت- **الحوافز المهنية :** فهي عموما تخص الإطارات و الموظفين الذين يرغبون في تغيير نشاطهم وغالبا ما تختار السيدات مجال المقاولة كمسار مهني ثاني، و هذا بعد انتهائها و إتمامها لنشاطاتها العائلية.

ث- **الحوافز المالية :** و هي تخص السيدات الشابات المتحصلات على شهادات، و اللاتي يمارسن هذا النشاط بعد نهاية دراستهن أو نتيجة فترة طويلة من البطالة.

ج- **الحوافز التقنية :** هي تخص المقاولات اللاتي لهن خبرة في المجال، و يرغبن في التحول لقطاع يشهد نمو، بالإضافة للمهندسات اللاتي يردن إبداع منتج جديد أو أسلوب عمل جديد.

ح- **الحوافز التجارية :** تحفز خاصة المقاولات اللاتي يرغبن في استغلال فرص عمل، أو سوق معينة.

خ- **أنظمة المساندة و الدعم لإنشاء المؤسسات :** و هي من المحفزات التي يمكنها أن تؤثر بشكل ملائم أو غير ملائم على القدرات المقاولاتية للمرأة، بمعنى من ناحية التمويل. و يتضمن :

- الدعم المالي : يتأتى من خلال شبكة علاقاتها الخاصة، بمعنى محيطها العائلي أو أصدقاءها، أو من خلال وجود الوكالات الخاصة بدعم انشاء المؤسسات من طرف الشباب **(ANSEJ)**.

[1] دولي سعاد، مداخلة بعنوان : المرأة الجزائرية : واقع و أرقام، ندوة علمية أسبوعية حول المرأة .... محرك أساسي للتنمية الوطنية، 07 مارس 2017، العدد : 03، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد - بشار، العدد : 03، ص ص : 13-14.

- النصائح و التكوين : تمثل عامل مهم في مسار العمل المقاولاتي، حيث عادة ما تقدم الجامعة من خلال تكوينها خاصة إذا كان في مجال تسيير المؤسسات و الأعمال الأسس المساعدة على كيفية تسيير مؤسسة.

- الدعم السوقي : من خلال وجود حاضنات المؤسسات و المرافقين لها، و التي يتمثل دورها في تقليص تكاليف بدء المشروع و الذي من شأنه تسهيل انشاء المؤسسات.

3- معوقات المقاولة النسوية :

يمكن تقسيم المعوقات التي تعيق المقاولة النسوية إلى أربع مجموعات و هي : [1]

أ- **عوائق خاصة بإنشاء مؤسسة :** تشمل ما يلي :

- غياب نموذج مقاولة : إن دخول السيدات لمجال المقاولة ليس من فترة طويلة، لذا فنادرا ما نجد نموذج لمقاولات من الأجل الإقتداء بهن، و هذا من شأنه التأثير على رغبات السيدات و توجهاتهن لاختيار الدخول في مجال المقاولة.

- نقص الخبرة : إن الخبرة الملائمة عنصر ضروري في جميع مراحل المسار المقاولاتي، أي منذ تحديد الفرص إلى غاية التسيير الفعلي للمؤسسة. بالإضافة لذلك هناك بعض السيدات اللواتي يتمتعن بخبرات ومستوى عالي تعرض أمامهن فرص جد مغرية للحصول على عمل، مما يبعدهن عن انشاء المؤسسات، إلا في حالة إدراك أن فائدتهن تكمن في مجال المقاولة.

- غياب الشبكات المفيدة و الوضع الإجتماعي : غالبا ما يكون للمرأة شبكة علاقات ضيقة و محدودة وحتى مقارنة مع الرجل، و هذا ما يفسر تعذر انتمائها لبعض الشبكات الإجتماعية، أما في حالة انتمائها لها فتكون طبيعتها مختلفة عن تلك التي ينتمي إليها الرجال، حيث عادة ما تنتمي السيدات إلى شبكات تكون مكيفة لتحقيق أهداف مرتبطة بالمهام العائلية، مما يصعب كيفية الحصول على المعلومات و الوسائل الضرورية لإنشاء مؤسساتهن. كما تكمن أهمية المركز الإجتماعي في تحديد نوع الشبكات التي ممكن أن تنخرط فيها السيدات بالإضافة للدعم الإجتماعي و العلاقات الخاصة التي تمنح الفرد الدعم المعنوي، الإقناع الإجتماعي، و الخبرة غير مباشرة التي من شأنها أن تدفع الفرد أو تبعده عن مجال المقاولة والنجاح فيه، فبالإضافة لما يمكن أن تقدمه هذه الشبكات من دعم مادي أو مالي فلها تأثير على شعور الأفراد بالثقة في النفس، و على مستوى السلوكات المتبناة في هذا المجال.

- غياب الموارد المالية : لإنشاء مؤسسة يجب امتلاك السيولة الكافية لذلك، و المرأة لا تتمتع بهذا في غالب الأحيان، و ذلك نظرا لواجباتها العائلية التي تمنعها دائما من ممارسة عمل دائم لتأمين مسارها المهني، بالإضافة لفرص التوظيف المعروضة أمام السيدات التي تتميز بقلتها.

[1] بوزيدي سعاد، تحليل نجاح المرأة المقاولة في ظل القيود الإجتماعية و الثقافية : حالة المؤسسة النسوية (الإنشاء و النمو) بالجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016، ص ص : 51-52.

- ضرورة القيام بعدة نشاطات في آن واحد : عائق آخر يمنع المرأة من انشاء مؤسسة ألا و هو نقص الوقت بمعنى وجود مهام أكثر استعجالية فعلى النساء الإهتمام بجميع الأعمال المنزلية و تربية الأطفال، مما يعني عدم امتلاكها للوقت الكافي لتطوير قدراتها المقاولاتية أو تطوير مؤسستها إن كانت موجودة. وبسبب نقص الوقت، فلا يمكنها التنقل لمكان آخر للتفاوض مع المؤسسات، البنوك و المصادر التمويلية الأخرى، من أجل الحصول على الإستشارات و المعلومات حول القروض، كما لا يمكنها ذلك من المشاركة في دورات تكوينية، و لا حتى في البحث عن الموردين و العملاء.

ب- **عوائق خاصة بالمؤسسات الحديثة :** يتعلق الأمر بالتمويل الخارجي و مشكلة التمييز بين الجنسين، فعادة السيدات يمتلكن أصول مالية أقل مقارنة مع الرجال، مما يلزمهن ضرورة إيجاد وسائل إضافية، حتى و إن تعلق الأمر بمشاريع لا تتطلب حجم استثمار كبير. و هنا تبرز إشكالية التفريق في المعاملة ما بين الأفراد على مستوى البنوك و المؤسسات المالية، و ذلك فقط بسبب جنس طالب القرض بالرغم من أنهم لا يقرون بذلك، و يبررون أحيانا هذه الأفعال لعدم امتلاك المرأة للضمانات الكافية التي تشجع على منحها التمويل اللازم و أحيانا أخرى يرجعونه لسبب استثمارها في مجالات غير معروفة و مألوفة بالنسبة للبنوك (خدمات الأشخاص، و المساعدات، ... الخ). و حتى إن حاولت الحصول على التمويل اللازم من خلال شبكة علاقاتها الشخصية فغالبا ما تجد صعوبة في تحقيق ذلك.

ت- **عوائق خاصة بتسيير مؤسسة صغيرة :** بسبب اختلافات الجنسين وجد أن السيدات المقاولات يتصرفن بطرق مختلفة، و يحققن دخول أقل مقارنة مع الرجال، كما أنهن مجبرات يوميا على مواجهة الأحكام المسبقة عليهن، سواء كان ذلك من طرف العملاء، الموردين ... الخ، حيث غالبا ما يذكرونهن بأنهن مختلفات عن الرجال، و لو كان ذلك من داعي المدح أو لتهنئتهن على النجاح كونهن نساء.

و من العوائق الأخرى، نجد صعوبة التوفيق بين العمل الخارجي و واجباتهن العائلية، أما في حالة المؤسسة العائلية التي يمتلكها الزوجان فغالبا ما يكون دور المرأة فيها ثانوي، ما عدا المؤسسات كثيفة المعرفة، مثل المكاتب القانونية و النشاطات الموجهة للخدمات مثل التوزيع.

ث- **عوائق خاصة بتوسيع و تطوير المؤسسة :** إن أهم مشكل يواجه سيدات الأعمال، هو عدم قدرتهن على توليد النمو لمؤسساتهن خاصة في رقم الأعمال، و يمكن أن يكون نقص التحفيز هو أحد الأسباب، نظرا لثقل الواجبات العائلية التي غالبا ما تعيقهن لمتابعة استثماراتهن، و تطوير مؤسساتهن.

كذلك نقص التمويل يقودهن لاستغلال فرص أعمال أقل جاذبية، و هذا يؤثر فيما بعد على النمو المستقبلي للمؤسسة فعادة المؤسسات التي تنطلق بموارد أكبر هي التي يكون لها حظوظ أكثر في النجاح، سواء كان هذا من حيث استغلال الفرص الأحسن أو في اختراق السوق الذي يحتاج لموارد مالية للحصول على عدد أكبر من العملاء.[1]

[1] Benachenehou Abdellatif,les entrepreneurs algériens,sans pays:édition alpha design,2007,p :23.

المبحث الثاني : ترتيبات مكافحة البطالة في الجزائر

أصبحت البطالة مشكلة تواجه معظم بلدان العالم متقدمة كانت أم نامية و بنسب تختلف حسب مستويات تلك البلدان فنراها تصل إلى نسب عالية في البلدان النامية في مقابل كونها أقل حدة في البلدان المتقدمة، والجزائر كغيرها من دول عالم، ما زالت تعاني من البطالة التي تشكل الشغل الشاغل بالنسبة للدولة لما لهذه الظاهرة من أثار سلبية عديدة سواء من الناحية الاقتصادية أو الإجتماعية.

المطلب الأول : أسباب البطالة و آثارها

هناك فجوة كبيرة و متسعة على الدوام بين عرض العمل و الطلب عليه في سوق العمل، و تلعب عدد من المحددات المتداخلة الدور الرئيسي في نشأة هذه الفجوة و توسيعها، لعل أهمها زيادة معدلات نمو السكان، ونمو القوى البشرية و القوى العاملة من جهة، و تباطؤ النمو الاقتصادي الحقيقي مع تباطؤ معدلات التشغيل، بالإضافة إلى عوامل أخرى.

أولا : أسباب و آثار البطالة على البلدان النامية :

لقد انتشرت البطالة في الدول النامية عبر الحقب الزمنية الماضية، إذ مرت هذه الدول بظروف اجتماعية و اقتصادية أثرت على حجم البطالة بها، و لعل من أهم مسبباتها بوجه عام نقص الطلب الفعال بسبب تدني القدرة الشرائية، و كذلك الزيادة في معدلات النمو السكاني و الذي كان له التأثير الكبير على هذه الظاهرة، كما قد أسفرت آثارا مختلفة المستويات.

1- أسباب البطالة :

ترتبط مشكلة البطالة بالعديد من الأسباب، فمنها ما هو متعلق بالناحية الاقتصادية و منها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم و بعض النواحي الإجتماعية، و بناء على ذلك يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى قسمين :

أ- **الأسباب الاقتصادية :** من الأسباب الاقتصادية المسببة للبطالة في البلدان النامية نذكر على وجه الخصوص : [1]

- ضعف السياسات الاقتصادية التنموية : عملت الدول النامية على تطبيق بعض السياسات الاقتصادية التنموية التي تعتمد على التصنيع كوسيلة فعالة تمكنها من إزالة آثار التخلف الذي كانت تعاني منه، و كذلك تغيير الهياكل الإنتاجية لكي تضمن تحقيق الإستقلال الاقتصادي، الشيء الذي يمكنها من تعزيز وضعيتها في الاقتصاد العالمي. و يتجلى ضعف هذه السياسات التنموية في هذه الدول بتدهور المؤشرات الاقتصادية كارتفاع معدلات التضخم، تدهور معدلات نمو الإستثمارات، انخفاض أسعار الصرف، تنامي العجز في الميزانية العامة و قد ساهمت هذه المؤشرات السلبية في تدهور مؤشرات التشغيل و بالتالي انتشار البطالة.

[1] طويطي مصطفى، استراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية "التجربة الجزائرية نموذجا"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2015، العدد : 07، ص : 15.

- الركود الاقتصادي : ترتبط اقتصاديات الدول النامية ارتباطا وثيقا باقتصاديات الدول المتقدمة، فهذه الأخيرة تستورد جانبا كبيرا من المواد الأولية من الدول النامية و التي يكون دخلها من خلال تصدير هذه المواد هاما جدا. و من هنا فحدوث ركود اقتصادي في الدول المتقدمة يخلف بصفة موازية ركودا اقتصاديا في الدول النامية نظرا للعلاقة الترابطية بين الجانبين، هذا الركود الذي يتسبب في تراجع الإنتاج و إفلاس المنشآت و بالتالي تظهر حالات التسريح الجماعية للعمال، الشيء الذي يؤدي إلى تفاقم و ارتفاع معدلات البطالة.

- الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من الصندوق و البنك الدوليين : في أواخر الثمانينات و أوائل التسعينات شرعت معظم الدول النامية في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، كشرط أساسي لإعادة جدولة ديونها، هذه السياسات التي أصر صندوق النقد الدولي على تطبيقها و اعتبرها الأمل الوحيد لإعادة بعث عجلة التنمية في اقتصادياتها و التي أدت إلى إحداث حالات من الركود الاقتصادي، فالسياسة النقدية الإنكماشية التي اقترحها الصندوق كعلاج لتخفيض معدلات التضخم بها أدت إلى خفض معدلات الإستثمارات بسبب وقف الدعم لمنح القروض المصرفية للمشروعات و ذلك عن طريق رفع معدلات الفائدة، فحل بذلك الركود و ارتفعت معدلات البطالة عن ما هو معتاد.

- ظروف و آليات السوق : إن القواعد المسيرة للسوق، بالإضافة إلى العرض و الطلب من شأنه أن يؤثر سلبا أو إيجابا على معدلات البطالة، فزيادة الطلب على منتجات شركة ما في السوق، يعني أنها تحقق أرباحا يمكنها من تحسين وضعيتها، و توسيع نشاطاتها مما يؤدي حتما إلى انشاء مناصب عمل جديدة، أما في الحالة العكسية أي إذا كانت وضعية المؤسسة أو الشركة في السوق حرجة بسبب انخفاض مبيعاتها أو ضعف الإقبال عليها فإن هذه الشركة ستلجأ إلى حلول تؤثر و بطريقة مباشرة على اليد العاملة، فهي تضحي بها مقابل تعويض الخسائر الناتجة عن انخفاض أرباحها.[1]

ب- **الأسباب الإجتماعية :** يمكن حصر أهم الأسباب الإجتماعية المؤدية إلى تفاقم ظاهرة البطالة إلى ما يلي :[2]

- النمو السكاني : تتميز البلدان النامية خلافا عن الدول المتقدمة بنمو سكاني كبير، و إذا قلنا نمو سكاني فهذا يعني نمو قوة العمل بها، مما يستلزم خلق فرص عمل جديدة لمواجهة هذا النمو في الطلب على العمل. إن خلق فرص عمل جديدة لا يتأتى إلا بتنمية النشاط الإنتاجي الحقيقي، و نظرا للظروف الاقتصادية التي تتميز بها الدول النامية، فإن معدلات التنمية بها منخفضة و لا يمكن توفير فرص عمل جديدة للكم الهائل من السكان الذي يتزايد من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى أن الجزء الأكبر من الموارد يكون متجها لتوفير ضروريات الحياة لهذه الأعداد المتزايدة على حساب إعادة استثمارها من جديد.

[1] يسري أحمد عبد الرحمن، النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية، الإسكندرية : بدون ذكر دار النشر، 2004، ص : 219.

[2] حسن جمال، عيسى السراحنة أحمد، مشكلة البطالة و علاجها، دمشق:دار اليمامة للطبع و النشر و التوزيع،2000،ص:23.

- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الجدد : يتخرج سنويا من المعاهد العليا و الجامعات أعداد كبيرة من الطلبة الحاصلين على مؤهلات بأنواع مختلفة، و عدم استغلال هذه القوى العاملة الجديدة تأثر سلبيا على معدلات البطالة، و مما زاد من حدة هذه المشكلة التطور التكنولوجي الذي رافق المشروعات الإستثمارية في البلدان النامية، الشيء الذي أدى إلى استغناء هذه المشروعات عن اليد العاملة و تعويضها بآلات حديثة ومتطورة تحل محل العمال.

- النزوح الريفي : إن من أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار البطالة خاصة في المناطق الحضارية هو نزوح السكان من الريف نحو المدن، بسبب تمركز النشاطات الصناعية الكبرى الموفرة لمناصب الشغل و التي تقل في المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي تتميز بطابعها الزراعي الذي لم يعد يشكل مصدر اهتمام في البلدان النامية، الشيء الذي دفعهم إلى هجرة أراضيهم التي لم تعد توفر لهم الظروف المعيشية الملائمة بحثا عن فرص عمل أفضل في المدن، و أدى ذلك إلى خلق ضغط كبير على القوى العاملة في المدن و ارتفعت بها نسب البطالة.

2- آثار البطالة :

يعتبر العمل عصب التقدم و منشأ الثروة و عليه تعتمد نهضة الأمم و به يقاس نماؤها و هذا ما أكده رائد الاقتصاد السياسي **"آدم سميث"** الذي قال : « العمل السنوي الذي يقوم به كل شعب هو الرصيد الذي يمده بكافة ضروريات الحياة و كماليتها مما يستهلكه كل سنة »، و بذلك فإن العمل حق لكل فرد، فهو يعني الشعور بالأمان، و يمكن الفرد من التخطيط لمستقبله و لأسرته و على العكس من ذلك، فإن البطالة هي شعور بعدم الأمان و فقدان الفرد الأمل في المستقبل له و لأسرته، و يولد الإحباط و يؤدي إلى الإحساس بالعجز، و تعد البطالة من أخطر الظواهر و أصعبها و دخولها في المجتمع يترك آثارا سلبية تعيق عملية التنمية على مختلف الجوانب نذكر بعضها فيما يلي : [1]

أ- **الآثار الاقتصادية :** تحمل ظاهرة البطالة آثارا سلبية على الجانب الاقتصادي، و يمكن سرد أهم الآثار التي تخلفها على هذا الجانب فيما يلي :

- إهدار الموارد الاقتصادية : تؤدي البطالة إلى ضياع السلع و الخدمات التي كان يمكن انتاجها بواسطة العاطلين، و حتى عندما يتاح لهم فرص للعمل فإن عملهم هذا و انتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال البطالة.

- إضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي : يعتبر الفرد عنصرا فعالا في تحقيق معادلة التنمية، فعند القيام بإعداد هذا الفرد العامل إعدادا علميا و فنيا بما يتناسب و الفنون الإنتاجية الحديثة يتحقق دوره في التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلا فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقد إذا لم تستخدم مع الزمن.

[1] عبد الله مغازي محمد، البطالة و دور الوقف و الزكاة في مواجهتها، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة، 2005، ص : 21.

- صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية : مع وجود البطالة تلجأ الحكومات إلى توفير فرص عمل للعاطلين على حساب الأهداف الفعلية للخطة الاقتصادية التي تحتاج إليها الدولة فعلا للنهوض بها في هذا المجال، كما أن العملية الإنتاجية ترتكز على الإستهلاك كعنصر هام في الاقتصاد و مع بقاء جزء من القوة البشرية عاطلا فالإستهلاك يتأثر هو الآخر فيتأخر اقتصاد الدولة نتيجة لذلك.

- انتشار العمل غير الرسمي : من التأثيرات السلبية التي أفرزتها ظاهرة البطالة هو انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، و الذي يمتص نسبة عالية من العمال و لا سيما الشباب منهم. هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة أن تستغلها و تخلق بها مناصب عمل جديدة.[1]

ب- **الآثار الإجتماعية و السياسية :** للبطالة تبعات عديدة على الدولة، و يتمثل ذلك في عدة جوانب منها :

- تفشي الآفات الإجتماعية : تمتد تأثيرات البطالة إلى أبعاد خطيرة تمس الفرد و المجتمع معا، كون الفرد جزء لا يتجزأ من المجتمع، فالبطالة تؤثر على الفرد سواء كان يبحث عن عمل لأول مرة، أو كان يشتغل في وظيفة ثم فقدها لظروف معينة، فهي تؤدي إلى العزلة الإجتماعية، و تتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع و تولد لديه الرغبة في ارتكاب الجرائم بمختلف أشكالها، كما أنها السبب المؤدي إلى مختلف الآفات التي تعيشها المجتمعات كالطلاق و الإنتحار، و ينتج عن البطالة أيضا الحقد و البغضاء بين المتعطلين مما يجعلهم عرضة للتأثيرات السلبية و يفقدهم ولاءهم لمجتمعاتهم.

- تخلف النظام التعليمي : تؤدي البطالة إلى الشعور بعدم وجود جدوى من التعليم، الأمر الذي يساهم في تشجيع ظاهرة التسرب المدرسي و من ثم يؤدي إلى ضعف كفاءة الخريجين.

- الإخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية : إن غاية كل بلد هي الوصول إلى تحقيق تنمية على جميع المستويات، و لا تتحقق هذه الغاية إلا إذا تم توزيع جهود هذه التنمية توزيعا عادلا، فتخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الإحتياجات الإنسانية للمتعطلين يزيد من عجز الميزانية الذي كان من الممكن أن توفره من أجل النهوض ببعض القطاعات التي هي في حاجة أمس لأموال الميزانية.

- توسيع نطاق الإستبداد السياسي : يظهر التأثير السياسي للبطالة من خلال ظهور ما يسمى بالإستبداد السياسي، و المواطن في حالة عدم تحصله على العمل الذي يعد المصدر الأساسي و الوحيد للإسترزاق والذي يمكنه من مواصلة حياته، ينتج لديه غياب الوعي السياسي و الذي لا يمكنه ممارسة حقوقه السياسية بفعالية، و من ثم تتحول السلطة إلى الإستبداد بسبب عدم فعالية المواطنين الذين يشتغلون بالبحث عن مصدر للعيش بدلا من مراقبة السلطات الحاكمة.[2]

---

[1] محمد الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي « المشكلة ... و الحل »، الطبعة الأولى، القاهرة : مجموعة النيل العربية، 2004، ص : 10.

[2] البراوي راشد، تطور الفكر الاقتصادي، القاهرة : دار النهضة العربية، 1992، ص : 83.

و أمام تفاقم هذه المعضلة و ما تحمله من آثار وخيمة في مختلف الجوانب، ظهر الدور المتعاظم للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ككيان جديد يساهم إلى جانب المؤسسات الأخرى المختلفة عنها حجما، في تدعيم التنمية الاقتصادية و الإجتماعية و كعامل أساسي يستعان به كبديل لمحاربة و معالجة البطالة.[1]

ثانيا : أسباب و آثار البطالة على الجزائر :

مرت الجزائر بالعديد من الظروف التي خلفت عدة انعكاسات و التي من بينها البطالة، إذ أن هذه الأخيرة ظهرت نتيجة أسباب عدة و التي كان لها آثارا على البلاد.

1- أسباب البطالة :

إن ارتفاع بطالة الشباب و صعوبات تمويل نمط التكوين و مشاكل نظام التعليم و إختلال الناتج في العرض و الطلب كلها عوامل تساهم في البطالة.[2]

أ- **النمو الديمغرافي :** أمام تزايد عدد السكان و الذي بلغ 41,2 مليون نسمة مع دخول سنة 2017 وتزايد القوة العاملة و تراجع نسب النمو الاقتصادي، تصعب عملية استيعاب كل المتوافدين على سوق العمل وخاصة أن نسب النمو تتراجع و تتقهقر، فبعدما كانت 4 % سنة 1996 أصبحت 3,7 % سنة 2015.

ب- **احتقار الوظيفة و ضعف حركة رؤوس الأموال :** على ما يبدو فإن احتقار الوظيفة هو أسرع طريقة إلى البطالة و نقصد بالوظيفة الصناعات الحرفية التقليدية التي تراجعت في بلادنا بسبب تراجع اهتمام السياسة الاقتصادية بها حتى اقتربت من الإندثار و النسيان بسبب قلة مداخيلها من جهة و ضعف انتاجيتها من جهة أخرى و إلى منافسة التكنولوجيات الحديثة لها، و من أسباب البطالة نجد ضعف حركة رؤوس الأموال الناجمة عن حالات اللإستقرار التي تعرفها كل من البلاد و السوق.

ت- **طبيعة السياسة الاقتصادية :** أمام تراجع دور الحكومة في التوظيف البارز من خلال سياسة تسريح العمال و تشجيع الإحالة المبكرة على التقاعد عملت الدولة على تحفيز القطاع الخاص نظرا لكثافة رأس ماله و نسب النمو المتزايدة التي حققها من جهة و لإستدراك العجز في التوظيف من جهة أخرى.

ث- **طبيعة السياسة النقدية :** فالسياسة النقدية التي انتهجها **بنك الجزائر (B.A)** كانت سلاحا ذو حدين، فبقدر ما ساهمت في تخفيض نسبة التضخم من 30 % سنة 1995 إلى 6,4 % سنة 2016 و تخفيض الأجر الحقيقي الذي كان سببا في كبح فرص التشغيل المترجم بارتفاع البطالة و تخفيض حجم النفقات العامة و رفع احتياط الصرف و تحسين وضعية الميزان التجاري، ساهمت أيضا في كبح فرص التشغيل و عرقلة مسيرة نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسبب ارتفاع أسعار فائدة القروض.[3]

---

[1] ماهر أحمد، تقليل العمالة، الإسكندرية : الدار الجامعية، 2000، ص : 15.

[2] حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي و الإحتواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، 2010، العدد : 06، ص : 220.

[3] انعكاسات البطالة في الجزائر، الموقع http://www.eco-algeria.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/29.

ج- **طبيعة السياسة التعليمية :** فالتحصيل العلمي يبقى ناقص و على كل المستويات التعليمية مما يجعل المتخرجون يتعارضون و متطلبات سوق العمل، هذا إلى جانب نقص خبراتهم أو انعدامها، ضف إلى ذلك ارتفاع عدد خريجي الكليات غير مطلوبة، كل هذا يسير في عكس اتجاه سوق العمل و خاصة القطاع الخاص لتبقى بذلك البطالة تمس 2/3 من المتخرجين الجامعيين. فبعدما كان عددهم 8.000 بطال سنة 1996 أصبح عددهم 358.000 سنة 2016.

ح- **عدم ملائمة سياسة الأجور :** إن ارتفاع الحد الأدنى للأجور من حيث القيمة الفعلية بنسبة 17 % خلال فترة 1989-1993 مقابل انخفاض نسبة الإنتاجية الكلية للعمالة بنسبة 12 % يؤثر على العمالة نفسها، فإذا استمرت الإنتاجية في الإنخفاض خاصة في القطاع الحكومي فالنتيجة هي التسريح. فانتاجية العمل لازالت سلبية فقدرت بـــ : 0,1 - % ما بين 1985-1989 و 0,9 - % ما بين 1994-1995.

خ- **الهجرة إلى الخارج :** إن معدلات الهجرة قد قلت مقارنة مع 1970 و 1980 بسبب الوضعية الأمنية التي شهدتها الساحة الجزائرية من جهة و شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية من جهة أخرى، مما أدى إلى تكثيف الرقابة على المسلمين العرب كما تم إعادة النظر في قوانين الهجرة و بهذا استمرت العمالة في التوافد على سوق العمل الذي لم يعد قادرا على استيعابهم.

د- **القطاع غير الرسمي :** يعد القطاع غير الرسمي محطة انتظار و ملجأ للبطالين و المؤسسات التي تجد نفسها في مأزق، لذلك فإن اليد العاملة التي تنشط فيه تكون غير مؤهلة و ناقصة الخبرة، كما أنها تعمل لحسابها الخاص، غير أن فرص إبراز المهارات تبقى ضئيلة أو منعدمة خاصة فيما يتعلق بجانب الخدمات و التجارة اللذان يعدان مركز اهتمام الجميع كون أنهما لا يتطلبان مهارات أو خبرات، كما أن اليسير من رأس المال المستثمر بهما كفيل بتحقيق ربح يفوق ما يحققه موظف في العمل الرسمي، و قد يصل الفارق إلى خمسة أضعاف الأجر الأدنى، و هذا ما يخالف التعريف الكلاسيكي الذي يستصغر فرص الربح في العمل غير رسمي و في هذا الصدد جاء في التقرير الثامن للمؤتمر الجهوي الإفريقي السابع أن الربح مضمون في العمل غير الرسمي متى تحقق التنظيم.

فبين تقدم السن و البطالة و أمام غلاء المعيشة و ندرة الدخل أو قلته، يصبح الجميع يبحث عن أية وظيفة تسد رمقه و تروي عطشه و تحفظ ماء وجهه و تجنبه التسول، و عليه يمكن حصر بعض الأعمال المنزلية غير الرسمية في الحلاقة و الطرز و الخياطة و أحيانا حضانة الأطفال الرضع هذا بالنسبة للنساء أما بالنسبة للرجال فنجد السباكة و تصليح الكهرباء و أحيانا نجد أن أستاذ يتحول إلى سائق أجرة (taxieur clandestin) بشكل غير رسمي و محاسب إلى سمسار (courtier) هذا إلى جانب العمل الموسمي لكلا الجنسين.[1]

[1] علي إسماعيل إيمان، مجلة النهار، 17 % نسبة البطالة وسط الجامعيين .. و مليون بطال في الجزائر، الموقع https://www.ennaharonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/29.

و على الرغم من أن اليد العاملة لا تستفيد من حقوق التأمين إلا أن هذا لا يمنعهم من الإستمرار في أنشطتهم خوفا من الوقوع بين أضراس الفقر الذي أكثر ما يضر، يضر البطالين أو ضعيفي الدخل من الفئات المحرومة و تبين الدراسات أن الذين سبق لهم العمل في القطاع الرسمي قد يرفضون العودة للعمل فيه ثانية خاصة إن كانت عائداتهم من العمل غير الرسمي أعلى مما كانوا يتحصلون عليه سابقا، أو أنهم إلى جانب عملهم في القطاع الرسمي يعملون في القطاع غير الرسمي بغية تحسين الدخل، والدراسات نفسها تؤكد أن القطاع غير الرسمي متواجد بكل ربوع العالم و بقدر ما يكون نفعه يكون ضره، بحيث أنه كلما زاد هذا القطاع اتساعا كلما قضى على سلطة الدولة، و حتى تحفظ الدولة هيمنتها و سيطرتها لابد من معالجة الظاهرة، ففي فرنسا مثلا أصبحت مؤسساتها الخاصة توظف الأجانب المهاجرين بشكل غير قانوني و بالتالي تدفع أجورا زهيدة و هذا ما يساعدها على الربح الوفير و يجنبها تكاليف التأمين الزائدة. أمام هذه الوضعية لجأت الحكومة إلى تكثيف عمليات الرقابة و متى اكتشفت لجان المراقبة أية مخالفة من هذا النوع فإن صاحب المؤسسة يدفع غرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 1.250 و 13.000 كما يتعرض إلى الحبس لمدة تتراوح ما بين الشهرين و السنتين مع مصادرة منتوجات المؤسسة، و بهذه الطريقة يتضرر الاقتصاد الوطني و كل من ينشط بشكل رسمي و غير رسمي فيجدوا أنفسهم بطالين و من تم فقراء.[1]

و ذات التجربة قامت بها الحكومة الإسبانية عندما كلفت خبرائها بتقديم تقارير عن عدد المؤسسات التي تنشط بشكل غير رسمي فاكتشف أن هناك عدد معتبر منها، فقررت بذلك تقديم مساعدات مالية و اعفاءات ضريبية لهذه المؤسسات بشرط أن تنشط بشكل رسمي، و هذا ما يعود بالنفع على المؤسسات و على الاقتصاد و يساهم في التخفيف من البطالة و يقضي على الفقر.

و التجربة نفسها قامت بها كل من تونس و الجزائر سنة 1981-1982 على التوالي أين شرعت كلتا الحكومتين في تقديم مساعدات تحفيزية (تخفيف نسبة الجباية و كذلك تخفيف بيروقراطية الإجراءات الإدارية ... الخ) خاصة لتلك المؤسسات العائلية التي تمارس نشاطات منزلية إن صح التعبير بهدف المحافظة على هذه الوظائف التي لم يتمكن سوق العمل من توفيرها، ففي سنة 1992 تم إحصاء قرابة 97.000 نشاط غير رسمي، مما يشير إلى قيمة ما تفقده الدولة من التهرب الجبائي الذي بلغت قيمته 200 مليار دج ما بين 1992-1997 و هو مبلغ معتبر يحتم على الحكومة ضرورة معالجة قضية العمل غير الرسمي معالجة عقلانية حتى تستفيد من هذه المبالغ و على جميع المستويات.[2]

---

[1] مفتاح صالح، بن الزاوي عبد الرزاق، واقع التشغيل و البطالة في الجزائر « تحليل للوضعية »، مجلة البحوث والدراسات، 2008، جوان، العدد : 06، جوان، ص : 121.

[2] تومي صالح، يحيات مليكة، مشكلة البطالة في الجزائر : دراسة استطلاعية عن أبعادها و أسبابها، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير و التجارة، 2006، العدد : 14، جامعة الجزائر، ص : 20.

و على ضوء مشاكل القطاع الرسمي يبقى القطاع غير الرسمي مصدر رزق يسمح بمواجهة البطالة وإبطال مفعول الفقر و مركز تجربة و محطة اكتساب خبرات لشريحة معتبرة من المجتمع، و أمام قدرة هذا القطاع على امتصاص عدد كبير من العمالة و أمام تدهور مستويات المعيشة و تزايد الطلب على العمل يقول **"B. laurier"** : « أنه حتى و لو لم يكن القطاع غير الرسمي موجودا لكانت الدولة مجبرة على أن توجده » غير أن شرط محاصرته يبقى مطلوبا بحيث أن توسع هذا القطاع يعني تراجع دور الدولة.

2- آثار البطالة **:**

فالبطالة ليست إهدارا للقوى العاملة المتوفرة فحسب بل هي أيضا إهدار للموارد البشرية و الطاقات الكبرى المتاحة، كون أن الاقتصاد ينتج أقل من طاقاته الحقيقية مما يؤدي إلى انخفاض كمية الإنتاج و حجم الإيرادات العامة و الأجور و حجم الإدخار و الإستهلاك، فلو تم إدماج كل هذه الطاقات لتمكن كل من البطالين و المؤسسات، و مختلف المتعاملين الاقتصاديين من الحصول على أجور و أرباح، و من آثار البطالة نذكر ما يلي : [1]

أ- **على مستوى الناتج الداخلي الخام :** يمثل مجموع السلع و الخدمات المنتجة خلال سنة و له علاقة تبادلية مع البطالة فانخفاض هذه الأخيرة ناجم عن ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي و العكس صحيح و هذا ما يمكن ربط حدوثه بعدة أسباب هي :

- تأثير البطالة على الطاقة الإنتاجية : بالنظر إلى مكونات الناتج الداخلي الخام المتمثلة في كل من الإستهلاك، الإستثمار و الإنفاق الحكومي، و غيرها من المتغيرات الاقتصادية، يلاحظ أن أي تراجع في الدخل يتسبب في تراجع مستويات الإستهلاك مما سيكون له تأثير مباشر على انخفاض الناتج الداخلي الخام، و هذا ما تشير إليه مختلف الدراسات و البيانات الإحصائية، التي تبين أن الإستهلاك الكلي الجزائري قد انخفض بشكل كبير خاصة بعد ارتفاع البطالة و مستويات الأسعار المرفقة بتدني واضح في القدرات الشرائية.

- تأثير البطالة على الطلب الكلي : إن البطالة تعتبر خسارة و ضياعا للطاقة الإنتاجية في الوقت نفسه، ذلك لأن الاقتصاد لا يستفيد من فئة البطالين، خاصة المؤهلين من فئة الشباب الحامل للشهادات، و بغض النظر عن حجم التكاليف التي تصرفها الدولة على التعليم، فإن البطالة في الجزائر تنحصر على فئة المتعلمين.

[1] رابحي بوعبد الله، دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل (حالة الجزائر)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "تسيير المالية العامة"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016، ص : 161.

ب- **على مستويات الأجور :** فبمجرد أن تتخلى الدولة على جزء من العمالة، تصبح هذه الأخيرة عالة على أسرها و على الدولة نفسها بسبب دفعها لتكاليف التسريح، مما سيؤثر على دخل الفرد و دخل العائلة و ادخارها و على الإستثمار ككل.[1]

ت- **على مستويات الإدخار :** فمتى طالت مدة البطالة فإننا نستحضر قانون العرض و الطلب لنقول أنه عندما يكون الطلب على العمل أكبر من عرضه فالنتيجة ستكون تدني الأجور خاصة في القطاع الخاص، وأمام عزم الحكومة على فتح أبواب الإستثمار خاصة أمام رأس المال الأجنبي، فهذا سيكون محفزا لهم للإستثمار في الجزائر، خاصة و أن اليد العاملة بمؤهلاتها و كفاءاتها تصبح سهلة المنال، بشكل آخر فإن تدني الأجور يعتبر بمثابة سلاح ذي حدين فبقدر ما يساهم في خلق مناصب الشغل، يساهم أيضا في انخفاض القدرات الشرائية و اتساع دائرة المعاناة.[2]

و الشيء نفسه ينطبق على الدول المتقدمة فأمام حدة المنافسة و تكافئها على جميع المستويات سواء من حيث الجودة أو النوعية و السعر، فإن فرص الربح تتضاءل و تقل المداخل، الأمر الذي يدفع ببعض المؤسسات إلى الإستثمار داخل الدول النامية من أجل استدراك معدل الأرباح، و تسمى هذه العملية بإعادة انتشار الفروع الصناعية و هي حل مسكن لتلك المؤسسات الراغبة في محفزات تنافسية جديدة و سهلة، كما تسمح للبلد المستقبل من الإستفادة من عملية تحويل التكنولوجيات في الوقت نفسه، و إذا كانت هذه العملية إيجابية للدول النامية فإنها تبقى سلبية للدول المتطورة، ذلك لأن توفير أي منصب عمل في الدول المستقبلة يقابل بفقد منصب عمل داخل الدولة المتقدمة و هذا يؤدي إلى تدهور القدرة الشرائية و من تم تفاقم الأزمة التي ما تلبث إلى أن تمتد لتأخذ أبعاد إضافية.[3]

و هكذا فبمجرد أن تجد هذه المؤسسات أسواق عمل متدنية الأجور فإنها تسرع بنقل فروعها أو وحداتها إلى دول المحيط لتجد دول المركز نفسها محاصرة بنسب بطالة بسبب التكاليف العالية لليد العاملة لهذه الدول، و بعد مضي فترة معتبرة من الوقت تقوم هذه المؤسسات بإعادة نقل هذه الأيدي العاملة ضعيفة الأجور إلى مركزها الأصلي مما ينجم عنه انخفاض الطلب على العمل الذي ينعكس سلبا على الإنتاج و على استمرارية المؤسسة في نشاطها الاقتصادي.[4]

---

[1] يحيات مليكة، سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية و العالمية الراهنة، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، 2005، العدد : 13، جامعة الجزائر، ص : 30.

[2] طلعت إبراهيم، البطالة و الجريمة، الجزائر : دار الكتاب الحديث، 2009، ص : 33.

[3] نور الدين راضي، التشغيل و البطالة في الجزائر، الجزائر : دار الغرب للنشر و التوزيع، 2009، ص : 55.

[4] سعد الدين الأسدي زكريا، البطالة و آثارها الإجتماعية و الاقتصادية - أسس المواجهة -، الجزائر : دار الكتاب الحديث، 2009، ص ص : 66-67.

المطلب الثاني : استراتجيات و تجارب مواجهة البطالة

فقبل التطرق إلى تحليل الإستراتجيات المنتهجة من قبل الدولة الجزائرية في مواجهة البطالة لا بأس من التذكير بأغلب الإستراتجيات المنتهجة في بعض من دول أوروبا خاصة فرنسا، لنقول أنه معروف عن البطالة أنها أزمة عالمية متى حلت فإنها تؤثر سلبا على مجرى الحياة الاقتصادية و الإجتماعية مما يدفع بالدول إلى تبني جملة استراتجيات قصد تعزيز العمالة لخلق مناصب شغل جديدة بقدر يمكن البطالين من الإستجابة لمتطلباتهم من خلال اخراجهم من فضاء التهميش، خاصة تلك الفئة القليلة أو المفتقدة المهارة، وفي هذا الصدد يصرح **"جاك سانتير"** : « بأن مكافحة البطالة هي كفاح جماعي يجب أن يشارك فيه الجميع دون استثناء، لأن الإجابة على أسئلة المواطنين الخاصة بتحسين أوضاعهم المعيشية و إيجاد وظائف جديدة تستوعب الملايين من القوى العاطلة »،[1] فمواجهة البطالة إذا لا تكون إلا بتشجيع المبادرات المحلية[2] و فتح المجال أمام المنشأت المتوسطة و صغيرة الحجم، مع تسهيل عمليات تشغيل الشباب.

أولا : <u>التجربة الفرنسية</u> :

هناك عدة وجهات نظر تبنتها الحكومة الفرنسية لمواجهة البطالة، من بينها : [3]

1- <u>نظرة "لاروتورو - LARROUTUROU"</u> :

تقضي بتخفيض الحجم الساعي للعمل من 40 إلى 35 ساعة/الأسبوع، باعتبار أن التقليل من ساعات العمل يمكن من توفير مناصب عمل جديدة و بالتالي توزيع العمل على فئة نشيطة إضافية، و هذا ما يتماشى مع مدة العمل السنوي كما أن مبلغ الدفع لن ينخفض إلا بشكل بسيط بفضل العائد من انخفاض المساهمات الإجتماعية، من جهة أخرى نجد أن وجهة نظر هذا الاقتصادي ترى في تخفيض مدة العمل خطوة معتبرة قدما نحو اقتصاد نسبته 15 % من مدة العمل، و هو تصور نظري قائم على ثلاثة مستويات :

أ- <u>الأجور و التكاليف</u> :

- انخفاض متوسط مستوى الأجور بمعدل 5 %.
- تراجع نسبة المساهمة في التأمين على البطالة بنحو 8,8 % من حجم المداخل.

ب- <u>الإنتاجية و العمل</u> : [4]

- أرباح الإنتاجية ترتفع إلى 4 %، استخدام ما نسبته 10 % من المداخل الإضافية.
- خلق أكثر من 1,5 مليون منصب شغل.

---

[1] صارم سمير، الأورو، بدون ذكر البلد : دار الفكر، 2000، ص : 53.

[2] Peretti Jean Marie, gestion des ressources humaines, sans pays : éd : ISBN, 1999, P : 67.

[3] Ange Andrieux-Marie, et autres, chômage et relance de l'emploi, Paris : éd : Economica 1997, p : 83.

[4] لعمى أحمد، مسعي محمد، أثر سياسة الإنعاش الاقتصادي على محاربة البطالة في الجزائر (2001-2010) : دراسة تحليلية، مجلة الباحث، 2014، العدد : 14، ص ص : 214-215.

ت- **المالية العامة :** فارتفاع حجم النفقات العامة بمقدار 23 مليون € في مقابل التأمين على البطالة ومساعدة المؤسسات ذات الدخل الضعيف ... الخ يجعل النفقات العامة تربح 24 مليون € نتيجة انخفاض تكاليف البطالة، و بالرغم من أن هذه الإقتراحات معقولة، غير أن التساؤل يبقى متعلقا بدور الإنتاجية في هذا النموذج كون أن تخفيض وقت العمل يحقق زيادة في الإنتاجية بنسبة 4 % و هذا ما يدخل في حكم معطيات اقتصادية قد يصعب التنبؤ بها داخل بيئة أشد تنافسا و تعقيدا، مما قد يؤثر بشكل أو بآخر على معدلات نمو الإنتاجية. كما تجدر بنا الإشارة إلى القول أن هذه الإقتراحات لم تأخذ بعين الإعتبار إمكانيات المؤسسات وقدرتها على الإسهام في تقليل الوقت، أيضا أنها أهملت إمكانياتها في اقتناء التكنولوجيات الحديثة، من هذه الزاوية يرى خبراء الاقتصاد بأن استراتيجية اللجوء إلى تخفيض مدة العمل ليست خطوة خاطئة لاحتوائها على بعض الصواب، كما أنها ليست الأفضل لعدم خلوها من المجازفات لإسهامها في الرفع من كلفة العمل غير المؤهل و تخفيضها من قدرات الإنتاج و تحميل المؤسسات ضرائب إضافية و هو ما تحاول أغلب المؤسسات تجنبه، كما أن هذه النقطة بالذات قد تكون أحد أسباب الممارسة غير الرسمية، أيضا أن تخفيض ساعات العمل قد لا يحقق الإنتاجية المرغوب فيها، و عليه بدلا من التفكير في تخفيض ساعات العمل، لا يستبعد محللون آخرون إمكانية مشاركة العمل أو اقتسامه، بشكل يسمح للعمال استرجاع أنفاسهم من خلال الراحة كما أن مستوى معيشتهم يتحسن، مما قد يمكن المؤسسة من تعظيم انتاجيتها و مثال عن ذلك نقول أنه قبل اقتسام العمل كان العمال يعملون 8 ساعات/اليوم لمدة 5 أيام و هذا ما يتطلب مواصلات و يؤدي إلى الإزدحام و انعدام الراحة أضف إلى ذلك متاعب السوق خلال أيام الإستراحة عند كثير من الموظفين.

و بافتراض أن اقتسام العمل يكون بين فرقتين، فرقة تعمل من صباح يوم الإثنين إلى ظهيرة يوم الخميس و فرقة تبدأ عملها من عشية يوم الخميس إلى عشية يوم الأحد و هكذا فإن كل من الفرقتين سوف تعمل 3 أيام و 1/2 اليوم/الأسبوع مما يستدعي القيام بـــ 8 تنقلات/الأسبوع بدلا من 10 تنقلات كما أنهم سوف يربحون 3أيام و 1/2 اليوم راحة لقضاء حاجياتهم و للإستراحة كما أن التعب و القلق سوف يقلان كما أن الإنتاجية سوف ترتفع كما أننا سنواجه بذلك مشاكل التغيب و العطل المرضية و بهذا تتحقق مصالح كل من العمال وأرباب العمل و المجتمع ككل.[1]

2- نظرة "طادي- TADDEI" :

هي مقترحات تنطلق من معطيات الاقتصاد الكلي لتتبلور ثم تعود بنتائجها على الاقتصاد الجزئي، تهتم بتخفيض وقت العمل و بإعادة تنظيم العمل مقابل شروط : [2]

- تخفيض التكاليف الجزئية للإنتاج.
- المحافظة على الوضعية المالية العامة، و على مستويات القدرة الشرائية.

[1] Adrus Patrick Paul, et autres, les 35 h approche critique, Paris : éd : Economica, sans année, P P : 48- 49.
[2] Hugonnier Bernard, le plein emploi retrouvé, Paris : éd : Economica, 1996, p p : 63-65.

و بمجرد أن تتحقق هذه الشروط فإنه سيتمكن من خلق 200 ألف منصب عمل/السنة تحت ظل الإستخدام العقلاني و الجيد لوسائل الإنتاج، كما أن هذه العملية تساعد و تسهل الحصول على إنتاجية حسنة و منافسة في ظروف جيدة مما سيعود بالنفع على الإيرادات العامة خاصة النفقات المتعلقة بالبطالة و الأسعار و الناتج الداخلي الخام. بإيجاز نقول أن اقتراحات **"طادي"** محفزة غير أنها قد أهملت العلاقة ما بين الإنتاجية والعمل و خصوصيات المؤسسات و العامل.

3- **نظرة "روكارد- MICHEL ROCARD" :**

حتى تتم مواجهة البطالة يرى **"روكارد"** أن المؤسسات مجبرة على تنظيم وقتها بشكل جيد يضمن لها استخداما عقلانيا للموارد البشرية و مردودا عاليا إن هي أحسنت تسييره بإعادة استثماره مما سيمكنها حتما من توفير مناصب عمل، و لقد أثبتت الدراسات أن 1/2 رجال الأعمال الفرنسيين المستجوبين حول الإجراءات المتخذة في مواجهتهم للبطالة، تمكنوا من ردع البطالة بحسن التسيير و الإستخدام الأمثل لأوقات العمل الذي يصبح ممكنا من خلال إعادة النظر في طريقة توزيع المناصب و تنظيم أوقات العمل و طرق التربص و التكوين ... الخ، أو من خلال تقسيم العمل و التخصص لما له من عائد على المؤسسة، و متى تمكنت هذه الأخيرة من تحقيق التنسيق و الإنسجام ما بين هذه العوامل تحققت التنمية و الإستمرارية و تم تكثيف النشاطات و تمكنت المؤسسة من فتح وحدات جديدة الأمر الذي يستلزم خلق مناصب جديدة و ستزداد كثافة، ما دامت المؤسسة تحقق أرباحا.[1]

4- تحسين الإنتاجية :

إلى حد الساعة لم تثبت الدراسات و التجارب أن الزيادة في الإنتاجية تؤدي إلى الزيادة في مستويات البطالة كون أن التقدم التقني لا يخلق البطالة بالضرورة. فالبرغم من أنه يقصي الوظائف ذات الإنتاجية والمداخيل الضعيفة ذات الإنتاجية الضئيلة إلا أنه يخلق بالمقابل مناصب عمل ذات دخل وانتاجية أكبر، بجودة و نوعية عالية،[2] كما يساهم في تحسين الإستهلاك و زيادة الرغبات ذلك أن الصناعة لا بديل لها عن الإستمرارية في التحسن و البحث عن الكيفية التي تمكنها من مضاعفة انتاجيتها وحسب **"MAOTTI"** فإن الزيادة في الإنتاجية يستدعي التقليل من حجم التكاليف (اليد عاملة، الصيانة ... الخ) فهو يربط البطالة بحجم التكاليف و لا يربطها بالإنتاجية، و يضيف أن الاقتصاد الفرنسي لا يحقق أرباحا عالية من الإنتاجية بقدر ما تصرفه من مداخيل و رواتب ضخمة، ذلك لأن الخلل لا يكمن إلا في كون أن الإنتاجية و الأجور لا يتطوران بشكل طردي، كما يرى **"MAOTTI"** إن مجرد إيقاف مسار الإنتاجية بالتدخل في معدلات نموها من شأنه توقيف مسار المنافسة و هذا ما يؤدي إلى البطالة، و بالتالي فإن الإستخدام الجيد لرؤوس الأموال المستثمرة هو من يحدد معدلات النمو في الإنتاجية.[3]

[1] Leray Roger, chômage de longue durée, Paris : éd : Economica, 1991, P : 234.
[2] Meade James E, retour Au plein emploi ?, Paris : éd : Economica, 1996, P : 66.
[3] Cahuc Pierre, Granier Pierre,la réduction du temps de travail,Paris:éd:Economica, 1997, P: 251.

و تشير دراسة أخرى إلى أنه على الرغم من أن الإنتاجية المحققة في الولايات المتحدة لم تكن أكبر من تلك المحققة في فرنسا إلا أنها استطاعت خلق 25 مليون منصب عمل مقابل 800.000 منصب بفرنسا، الأمر الذي جعل كل من ألمانيا و اليابان يهتمان بتعظيم أرباح الإنتاجية تماشيا مع الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة، كل هذا يتعلق بزاوية من زوايا الدول المتقدمة في حين أن حقيقة الوضع مخالفة في الأقل نموا، بحيث أن فتح المجال أمام التكنولوجيات الحديثة يضر أكثر مما ينفع خاصة من جانب التوظيف كون أن التكنولوجيات تتيح للمؤسسات فرصة انتاج أحجام ضخمة بعمالة أقل و بتكاليف منخفضة، فيظهر اسهامها بشكل مباشر على الإنتاجية، و أول ما يبدأ به هو اقصاء الوظائف نظرا لإنعدام ضوابط العمل الصارمة التي تحد من إجراءات التسريح. عموما كلما أصبح الحاسوب ذكيا كلما أصبح قادرا على تعويض عدد أكبر من العمالة ففي الولايات المتحدة الأمريكية أصبحت التكنولوجيا اليوم تعوض 50 عاملا بعدما كانت تعوض 20 عاملا سنة 1987 و تشير الإحصائيات إلى أن 40 % من مناصب الشغل في البنوك سوف تندثر مع مطلع السنتين القادمتين، فلقد استطاع التقدم التقني من أن يغزو كل من ميادين البنوك و النقل و التوزيع و الإدارة و الصناعة و جل القطاعات الحيوية، ففي أمريكا دائما استطاعت التكنولوجيا خلق 100 ألف منصب عمل و بالمقابل أقصت ضعف العدد من المناصب و مع التقدم يصبح العمل فكريا مما يعني مزيدا من البطالة خاصة مع الإنفتاح تحت ظل العولمة.

ثانيا : <u>التجربة الجزائرية</u> :

لقد أثبتت البطالة بأنها مشكل عميق فعلا و عليه فإن أي قرار خاطئ في مواجهتها من شأنه أن يزيد الأوضاع توترا و تأزما، مما يستوجب اتباع سياسة إصلاحات هيكلية جذرية سريعة الذوبان تقوم أساسا على التنسيق ما بين سياسات الاقتصاد الكلي و السياسات الإجتماعية و هذا ما يتطلب سياسة النفس الطويل. و لقد سبق و أن اتبعت الجزائر سياسة التعاونيات الشبانية سنة 1996 و لكنها لم تستطع توفير سوى 18.000 منصب عمل و أدى فشل هذه السياسة إلى انتهاج سياسة المؤسسات الصغيرة تحت رعاية **(ANSEJ)** أين قامت الحكومة بتقديم مساعدات لفئات الشباب المتراوح سنه ما بين 18 - 35 سنة كل هذا تحت إطار تشغيل الشباب ثم تم خلق ما يسمى بـــ **TUP/HIMO** بهدف توفير ما معدله 30.000 منصب عمل/السنة غير أنه لم يخلق سوى 75.000 منصب شغل مما دفع إلى انتهاج منافذ أخرى لتوظيف أصحاب الشهادات و اعتماد التوظيف في الوسط الريفي و الحضري و اعتماد القروض المصغرة مع ضرورة توفير جملة شروط من بينها : [1]

1- تحسين مناهج أداءات و طرق تسيير سوق العمل من خلال تعديل طرق طلب العمل لتسهيل إندماج مكونات السوق و لمعالجة الإقصاءات السلبية في سوق العمل (المحسوبية و التوظيف على أساس المحابات ... الخ).

[1] منحنى البطالة بالجزائر يعود إلى الإرتفاع، الموقع http://bakapress.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/26.

2- إدخال تعديلات على الإجراءات التي يتم من خلالها توظيف الشباب في القطاع الرسمي مع اعتماد برامج تأطيرية تدريبية و تكوينية ذات مستوى فني جيد من أجل التوظيف مثلما هو الحال في **USA** فكلما كان مستوى التكوين عال كلما تضائلت إمكانية الإستغناء عن الموظفين خاصة إذا كانت قوانين حماية العمل صارمة.

3- إعادة النظر في السياسة التعليمية المنتهجة و التي لازالت بعيدة كل البعد عن متطلبات سوق العمل.

4- فتح المجال أمام الإستثمارات طويلة الأجل بإعتبارها الأكثر قدرة على استعاب العمالة خاصة من خلال اعتمادها على أساليب توظيفية تأهيلية.

5- فتح المجال أمام المشاركة الأجنبية و الإستثمار الأجنبي خاصة في مجال السياحة و الفندقة مع اعطاء أكثر مصداقية لإتفاقيات الشراكة الأورو متوسطية على الرغم من حساسية و تشائمات الكثير خوفا من أن يتحول السوق الجزائري إلى سوق استيعاب للمنتوجات الغربية مما يضعف القدرة التنافسية للمؤسسات الجزائرية حجتهم في ذلك أن السوق الجزائرية ليست قادرة على تحمل وزن التنمية الاقتصادية الأوروبية مما يدفع بهذه المؤسسات إلى الإنسحاب و بالتالي تسريح العمالة و تفاقم البطالة إلا أن هذه الحجة تبقى ضعيفة و السبب في ذلك هو أنها أهملت دور الدولة في تحسين الأداء الاقتصادي و تحفيز المؤسسات في مواجهة البطالة من خلال تهيئة السوق و التقليل من شراسة المنافسة و حرب الأسعار مع ضرورة حفظ التوازن المالي.

6- أن يتماشى معدل النمو في **PIB** مع معدل النمو في خلق مناصب شغل و للملاحظة لقد جاءت الإصلاحات الجزائرية مشابهة للإصلاحات المنتهجة في فرنسا و التي أدخلت على النظام الإجتماعي سنة 1992.

1- إصلاح شبكات الضمان الإجتماعي و نظام الدعم :

يتضمن هذا الإصلاح ما يلي : [1]

أ- **الإصلاحات الهيكلية :** و على إثر **A.P.S** لسنة 1994 و الذي ينص على إحلال نظام الأشغال العامة محل نظام الدعم بسبب التكاليف الضخمة التي أصبحت تتحملها ميزانية الدولة فانطلقت بذلك الحكومة في تخفيض نسب الدعم فانتقلت من 4 % سنة 1990 إلى ما دون 2,5 % سنة 1993 ليتم إلغاء الدعم على السلع الغذائية بحلول سنة 1996 و مع نهاية السنة تم إلغاء الدعم على الكهرباء و الغاز و أمام ارتفاع أسعار السلع الغذائية تراجعت القدرة الشرائية مما جعل الحكومة تقرر صرف علاوات نقدية لعديمي الدخل و المتقاعدين و المعوقين بقيمة 900 دج/الشهر.

[1] مجلخ سليم، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2014/1985 باستخدام أشعة الانحدار الذاتي VAR، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2016، العدد : 09، ص ص : 151-152.

و هنا اقترح الخبراء الاقتصاديون بضرورة ربط تحصيل الشباب البطال على علاوة مقابل قبوله بالقيام بتكوين، خاصة هؤلاء الذين لا يملكون مؤهلات و شهادات مثلما هو الحال في بريطانيا عندما طبقت العهد الجديد سنة 1997 أو في النرويج سنة 1994 و مع أن صناع القرار لا يبالون بمثل هذه المقترحات أثبتت التحريات فشل المحاولة حيث اكتشف أن من يستفيد من العلاوات أو من التحويلات النقدية هم أفراد موظفون حقا مما يعكس صورة نمط التسيير ففي إطار الشبكة الإجتماعية، كانت الدولة تقدم 120دج/الشهر للشباب العاطل عديمي الدخل **(ICSR)** و لقد كان عددهم 6,4 مليون فرد في 1990 ثم تراجع إلى 4,3 مليون فرد سنة 1992 ثم 3,4 مليون فرد بعد عملية التصفية و المراقبة.

ب- **الصندوف الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :** بالإضافة إلى ما يقدمه من تعويضات للمتوقفين عن العمل يقدم مساعدات مالية للمؤسسات الصغيرة و متوسطة الحجم التي تضررت من برنامج التعديل الهيكلي في مقابل استيفاء المؤسسات جملة شروط حتى تتمكن من الإستفادة من هذه المساعدات كل هذا بمساعدة كل من **"BDL"** و الصندوق العام لضمان الإستثمارات و تشير الإحصائيات الحكومية الرسمية على أن سنة 1996 عرفت تسريح 50.000 عامل و لم يتحصل سوى 30.310 عامل على التأمين على البطالة Assurance Chomage في حين أنه تم تسريح 130.000 عامل ما بين 1997-1998 و في إجمالهم تحصلوا على تأمين بطالة تناقصية Degressive يغطيها **(CNAC)** و تتراوح مدتها ما بين 12 و36 شهر في الوقت نفسه، الذي يبقي النظام الإنتاجي الوطني عاجزا على إعادة إدماج هؤلاء العمال في سوق العمل مما يؤثر على مستوى حياتهم، و أمام هذا الوضع لجأ **(CNAC)** إلى ترقية العمل و فتح مراكز البحث عن العمل **(CRE)** و مراكز مساعدة العمل المستقل **(DPIJ)** كلها مبادرات لإدماج الشباب في إطار **(ESIL)** و هو إدماج مؤقت للشباب.

فمناصب العمل الممنوحة من قبل المؤسسات المحلية كانت بتدعيم من الدولة تحت بند اسمه **(FAEJ)** و هذا الدعم يغطي جزء من تكلفة الأجر المدفوع لهذه الفئة الشبانية العاملة، فنتج عن ذلك خلق 332.000 منصب شغل مؤقت ما بين 1990-1994 لمدة يصل مداها إلى 6 أشهر كل هذا في إطار **(ESIL)** التي تمكن الشباب العاطل من التوظيف المؤقت و الحصول على دخل بقدر 2.500 دج/الشهر.

2- انشاء مراكز البحث عن العمل (CRE) :

و هي مبادرة ظهرت في النرويج سنة 1994 قبل أن تظهر في هولندا سنة 1996 أو في الجزائر بمفهومها الحديث من خلال انشاء مراكز بحث تختص بمساعدة الشباب العاطل في البحث على مناصب شغل باذلة في ذلك كل مجهوداتها إلا أن هذه الجهود تبقى دون المستوى نظرا لإفتقارها للإمكانيات المالية و المادية كالأنترنت من جهة و انعدام الصلة ما بين سوق العمل و مراكز البحث من جهة أخرى.[1]

[1] جديدي موسى، سوق العمل في الجزائر و متطلبات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 2016، المجلد : 01، العدد : 09، جامعة الوادي، ص ص : 171-172.

3- انشاء مراكز لمساعدة أصحاب النشاطات الحرة (CATI) :

و ذلك من خلال مساعدة أصحاب القدرات المالية على استثمار أموالهم في مشاريع مربحة مع تقديم التوجيهات الكافية حول إمكانية احتمال نجاح أوفشل المشروع مع اتباع سياسة القروض المصغرة وسياسة تكوين المنخرطين بغية تقريبهم من سوق العمل و إدماجهم في عالم الشغل و تشجيع التدابير الهادفة إلى ترقية الأشغال الحرة و الحرف التقليدية المنتجة. إلا أن هذه البرامج ليست بجديدة و إنما هي إعادة لسيناريوهات قديمة قد سبق و إن طبقت كبرنامج ادماج الشباب البطال **(DPIJ)** سنة 1990 و الذي سرعان ما انتهت مدته بسبب عدة مشاكل مثل صعوبة تكوين الملف و النسب المرتفعة للفوائد و القدرة المحدودة للبرنامج في التكفل بملفات الشبان حوالي 130.000 ملف فقط. كما أن المغرب قد انتهج برنامج **(CNJA)** سنة 1991 لتكوين البطالين و مساعدتهم ماليا في خلق مؤسسات كما طبقت برنامج جديد سمي بـــ **(PIACE)** سنة 1992 غير أنه لم يتكفل إلا بـــ : 3.500 مشروع ليلقى نفس مصير البرامج السابقة ألا و هو الفشل، فإذا لم يستفد من التجارب السابقة فلا جدوى من المناورة.

4- برامج إدماج الشباب :

تتمثل فيما يلي : [1]

أ- **برامج الأشغال العامة :** حيث شرعت الحكومة في إدماج الشباب العاطل في أنشطة محلية كأعمال التشجير و الطلاء مقابل أجر زهيد فاستطاعت بهذا إدماج 40 ألف عاطل سنة 1996 و بدعم من البنك العالمي أصبحت هذه الأنشطة تتمركز نوعا ما داخل الأرياف الأمر الذي خلق 20 ألف منصب إضافي.

ب- **برامج ذات منفعة عامة :** بدأت الفكرة باقتراح من البنك الدولي سنة 1997 بغية انشاء مؤسسات صغيرة في مجال المقاولة و الصيانة شرط أن تسلم الأشغال إلى صغار المقاولين الذين يتحملون 60 % من كلفة المشروع والذي يتمركز في المناطق الأكثر تضررا من البطالة، باعتبار أن الهدف الأول من هذه البرامج هو امتصاص اليد العاملة، و بعد استفاء الشروط تحصلت الجزائر على دعم بقيمة 50 مليون دولار من **B.M** الأمر الذي يسمح بتأسيس أكثر من 500 مؤسسة صغيرة، كما تم ادماج 579.000 شابا عاطلا على مستوى 40 ولاية، إلا أن المساهمة تبقى ضعيفة خاصة في مجال الخدمات والفلاحة والصيد.

ت- **برامج فلاحية :** و يدور محورها الأساسي حول الإستصلاح و تربية الماشية و انشاء المحالب. خاصة في الأرياف و ذلك سعيا وراء تحقيق أكثر عدالة ما بين العيش الحضري و الريفي و من أجل أكثر إنصاف إقليمي للشغيل مع مواجهة الإقصاءات و التهميشات التي يعيشها الريف. الأمر الذي دفع بالدولة إلى وضع برامج كفيلة لخدمة الوسط الريفي من خلال استصلاح الأراضي و زيادة الموارد المائية و المالية خاصة للتقليل من حدة الفقر.

[1] مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و آثارها على النمو، مجلة الباحث، 2012، العدد : 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر، ص : 147.

و بعد تخصيص 72 مليار دج استصلح ما يزيد عن 132 ألف هكتار و تم خلق 72 ألف منصب عمل وتم أيضا إنجاز 16.500 مشروع خلال سنة 2000 و هو مقسم على سكان الأرياف و خريجي الجامعات خاصة أصحاب الإختصاصات الفلاحية و الري.

ث- **برامج الإدماج المهني للشباب :** هدفها فتح المجال أمام الآفاق الشبانية الطموحة مع دعم و تحفيز مبادراتهم ففي تلمسان أين تبلغ نسبة البطالة 32 % تم تخصيص مبلغ مالي بقيمة 19.260.000 سنة 1998 مما سمح بخلق 1.200 منصب عمل هذا إلى جانب عقود الشبه عمل **(CPE)** و هي برامج تهتم بالمتخرجين الجامعيين و الشباب المتكون في مراكز التكوين المهني و المتحصل على دبلوم تقني سامي ولقد انطلقت هذه البرامج في بداية 1998 مما يسمح لهذه الفئات باكتساب خبرات في مجال الإدارة وقطاعات أخرى الأمر الذي يمكنهم من توفير أحد شروط سوق العمل و بالمقابل فهم يتحصلون على ما قيمته 4.500 دج بالنسبة للتقنيين السامين و 6.000 دج للجامعيين عموما فإن المستفدين من **CPE** قد تعدى 50 % من فئات الشباب.

ج- **برامج التعاونيات :** و أقل ما يقال عن هذه الأخيرة أنها قد فتحت الباب حقا أمام الفئات الشبانية الراغبة في إنجاز مشاريع بمساعدة الدولة المتمثلة عادة في قروض بنكية كما تساهم **(ANSEJ)** في تدعيهم، ففي تلمسان تم خلق 400 منصب شغل سنة 1999 في مجال صيانة الطرقات الولائية و البلدية ولو لا ثقل الإجراءات الإدارية في تسيير الملفات و بيروقراطية البنوك و الثقل في الموافقة لكان ممكنا تحقيق أكبر مما حقق.

عموما فإن هذه المشاريع التنموية تبقى تعمل في ظروف سيئة و صعبة للغاية خاصة في ظل ظروف غياب قوانين محددة للعلاقة التي تجمع كل من البطالين و الوكالات المتخصصة في توجيههم فمعظم المدمجين في إطار برامج تشغيل الشباب المتكفل بـــ : 63 % من فئات الشباب لا يشتغلون بشكل دائم حيث أن القليل منهم من يترسم و بنسبة 20 % في حين أن الباقي قد يسرح رغم طول مدة ممارسته للنشاط خاصة أشق المهن و أصعبها و بدون التحصل على عطل، أما مسألة تقاضي الأجر فإن التحصل عليه لا يتم إلا بعد انقضاء مدة طويلة جدا و كل هذا يرجع إلى سياسة التسيير المتبعة و التي أدت إلى خلق جو خانق و مغيم تماما تسوده المحاباة و البيروقراطية في كيفية التعامل مع الملفات بذلك فأهم ما يجب إعادة النظر فيه ما يلي : [1]

- سبب تماطل البنوك في الموافقة على الملفات الموجودة تحت الدراسة.
- السبب في عدم التوزيع الأمثل للمشاريع حسب الكفاءات و الشهادات و المناطق.
- السبب في غياب سياسة فعلية تتكفل تكفلا فعليا بالشباب المتخرج من الجامعات.

[1] أسباب البطالة في الجزائر، الموقع http://mawdoo3.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

المطلب الثالث : المرأة الجزائرية و البطالة

تعاني المرأة من مشكلة البطالة شأنها شأن الرجل، و من أسباب بطالتها عوامل اجتماعية كالعادات والتقاليد ... الخ، بالإضافة إلى أسباب أخرى كعدم قدرة سوق العمل على استعاب كل اليد العاملة من الجنسين.

أولا : أزمة البطالة للفئة النسوية :

إن لتفاقم حجم البطالة آثارا مدمرة على بنية المجتمع الاقتصادية، الإجتماعية و السياسية و بالتالي فإن نتائج هذه الأزمة الخطيرة تترك آثارها، و لو بشكل مختلف قليلا بين فئات المجتمع، سواء كانوا ضمن دائرة الإنتاج أو أدخلتهم تلك الأزمة بدوامتها و هم خارج تلك الدائرة.

يتأثر دور المرأة في المجتمع بأي أزمة اقتصادية، اجتماعية أو سياسية إلا أن الوضع العالمي بخصوص ذلك يسوء الآن أكثر من أي وقت مضى لأن الرأسمالية بشكل مباشر أو غير مباشر بعد أن كانت تريد في عصر الثورة الصناعية زيادة إعداد العمال، كانت ترفع شعار المساواة، بل و تدعم الكثير من البحوث بالإنتشار خصوصا تلك التي تثبت عدم وجود الفوارق البدنية و العقلية بين الجنسين، إلا أن التطور التكنولوجي المتسارع حال دون زيادة عدد العمال.[1]

بل كانت مميزات القرن الماضي هي كثرة حالات الإستغناء عن العمال و التسريح الجماعي لهم، خصوصا بعد انتشار المعامل التي تعمل بالبرمجة و ميكنة الإنتاج الزراعي و سيطرة رأس المال الصناعي على كل مرافق الحياة. و بكل بقعة في العالم كان للرأسمالية توجها آخر نحو الإستغناء عن العمال بطرق مختلفة، بدء من خلق الحروب و النزاعات مرورا بالطرد الجماعي و حرمانهم من حقوقهم و مكتسباتهم السياسية طوال تلك السنين من النضال، و انتهاء بالحملة الشرسة بدعم الأنظمة الإستبدادية في العالم خصوصا ما اتفقوا على تسميته (العالم الثالث)، و الحملة الشرسة الأخرى على مكتسبات المرأة التي استطاعت عبر الكثير من النضالات و التضحيات تحقيقها على المستوى العالمي، إلا أن تلك المكتسبات تم اغراقها بإعادة انتاج التقاليد و القيم العشائرية و الدينية القاضية بدونية المرأة و تغذيتها بمختلف الوسائل، سواء بالقوانين الفوقية خصوصا في بلدان الإستبداد التي تحد من النشاطات النسائية الرامية إلى التحرر، أو بشراء الذمم و دعم البحوث التي تحاول عبثا إثبات ضعف قابليات المرأة البدنية والعقلية.[2]

[1] Added Edgard, et autre, regards de femmes DRH sur un monde en mutation, Paris : éditions Pearson Education France, 2011, p : 115.

[2] محمد عبد الحميد صلاح، أزمة البطالة - دراسة مقارنة (مصر - السعودية – الكويت) -، الطبعة الأولى، مصر : هبة النيل العربية للنشر و التوزيع، 2011، ص ص : 90-91.

و غالبا ما تكون تلك البحوث محصورة بفئة معينة، أو منطقة جغرافية تم فيها تهميش دور المرأة أصلا؛ ففقدت قدرتها على الإبداع، و بالتالي إظهار البحث على أنه نظرية لا تقبل الدحض. هذا إذا لم يتم فبركة البحث بالكامل، لذا نرى أن الرأسمالية قد قضت بشكل كامل على كل القيم العشائرية التي لا تخدم ربحية الرأسمال بأي حال من الأحوال، و التي تعيق تقدم حركة الرأسمال بحرية.

إن تلك القيم المتعلقة بدونية المرأة تقدم خدمة جليلة لزيادة الربحية، من خلال منح راتب واحد للعائلة متمثلة بحق الزوج فقط في العمل، الذي يرجع إلى المنزل ليجد الراحة، و حق ممارسة سلطته الذكورية داخل العائلة، و بالتالي فإنه يخرج إلى العمل و قد قضى فترة راحة فلا حاجة إلى المطالبة بتقليل ساعات العمل، و قد مارس سلطته و أفرغ رد فعله تجاه الإضطهاد الذي يراه من مرؤوسيه فلا حاجة له كي يعترض، و قد حصل الرأسمال على عامل مجاني لخدمة عامليه لـــ 24 ساعة و حصل على عمال لا يجهدون في المنزل، و يتوجه كل الجهد إلى مكان العمل.[1]

إن للبطالة آثارا تترك أكثر من بصمة على المرأة، فهي من جهة بلا مورد لذا عليها العمل لـــ 24 ساعة مجانا و من جهة أخرى فإن عملها في وضع أزمة بطالة كهذه مصحوب بهجمات متعددة لخفض الأجور، نتيجة المنافسة الكبيرة في سوق العمل، و نتيجة لكونها الكائن التابع الذي لا يطالب بفرصة عمل مناسب و لا زيادة الأجور، أضف إلى ذلك تأثير الأعراف البالية و التقاليد العشائرية و الدينية التي تمنعها من التنظيم و المطالبة بالحقوق التي سلبت أو تلك التي لم تحصل عليها أصلا و كذلك فإن أغلب محاولاتها تحارب من جهات عديدة أرباب العمل، السلطات، المجتمع الرازخ تحت التقاليد البالية و كل المنتفعين من دونية المرأة.[2]

كون أن المرأة نصف المجتمع، و الإستفادة من طاقتها ضرورة ملحة، فالتنمية الشاملة تتطلب المشاركة الفعلية للمرأة في مختلف المجالات، و ذلك ليس مجرد حق لها فقط بقدر ما هو واجب على المجتمع حتى تتمكن من تأدية دورها كاملا في الجهود الوطنية التي تستهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والإجتماعية، و بما يتفق مع طبيعتها و واجباتها الأسرية، و بما لا يتعارض مع تعاليم دينها، و إذا كانت بعض النساء يبحثن عن عمل بشتى الطرق دون جدوى، و البعض الآخر يجدن في البيت الحصن الأمين لهن، فإن جميع التقارير تؤكد أن نسبة البطالة لدى السيدات عالية للغاية، و النساء كما يشير تقرير المجلس القومي للمرأة يجهلن حقوقهن القانونية.[3]

[1] عبد الحميد رشوان حسين، الأسرة و المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2003، ص : 23.

[2] Capobianco Marie-Claire, entreprendre au féminin mode d'emploi, Paris : éditions Eyrolles, 2014, p : 158.

[3] شكري عليا، و آخرون، المرأة في الريف و الحضر، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 1988، ص : 27.

ثانيا : نشاط المرأة الجزائرية :

في تقرير جديد صادر عن صندوق النقد العربي، "بطالة الشباب في الدول العربية" يقدر حجم القوة العاملة في الدول العربية بنحو 124 مليون نسمة، تمثل ثلث عدد السكان، و هي تنمو بأعلى المعدلات عالميا. و تقدر نسبة البطالة في هذه الدول بنحو 11,3 % في أفضل الأحوال (إذ إن الإحصاءات الرسمية قد تكون غير دقيقة)، و هو من أعلى معدلات البطالة على مستوى الأقاليم الجغرافية المختلفة بحسب التقرير.

تعد البطالة من أبرز التحديات الاقتصادية و الإجتماعية، لا سيما بتركزها اليوم في فئة الشباب والمتعلمين و الداخلين الجدد إلى سوق العمل. و الأسوأ في التقرير هذا، أن البطالة بين الشباب تصل إلى نحو 28 % من مجمل السكان في الشريحة العمرية 15-24 سنة، مقارنة بنحو 12,4 % للمتوسط العالمي لمعدلات بطالة الشباب. إلى ذلك نسبة البطالة للإناث 43,4 %، و هذا ينعكس على حجم الطاقات الإنتاجية غير المستغلة في الكثير من البلدان العربية.[1]

لقد خلص اليوم الدراسي الذي احتضنه المركز الوطني للدراسات و الإعلام و التوثيق حول الأسرة، في موضوع عمالة المرأة في الجزائر، إلى تزايد عدد اليد العاملة النسوية القادمة سنويا إلى سوق التشغيل، و كذا ارتفاع البطالة في أوساط النساء صاحبات المستوى العالي.

هذا الواقع يعد حصيلة تفاعل عدة ظواهر اجتماعية، اختصرتها الباحثة **"أمال لكحل"**، من المركز الوطني للإحصائيات، في اقتحام النساء للمنظومة التربوية بقوة، حيث لعب ارتفاع نسبة الفتيات المتمدرسات دورا كبيرا في الوصول إلى سوق العمل ذات مستوى تكويني عال. زيادة على التحولات الاقتصادية و الديمغرافية التي ساهمت في تغيير نمط التفكير و أسلوب الحياة، حيث دخلت الجزائر منذ 1986 نمطا ديموغرافيا جديدا قائما على تنظيم النسل و تأخر سن الزواج الذي أملاه تطور الطموح الشخصي و مسار التكوين لدى النساء، إذ لم يعد الزواج و تكوين الأسرة في مقدمة الإهتمامات.

كل هذه العوامل مجتمعة أدت إلى ارتفاع نسبة النساء في سوق العمل سنة بعد أخرى، حيث تضاعفت هذه النسبة بـــ : 12 مرة منذ 1977 و قفزت من 7,6 % في 1977 إلى 29,1 % في 2013 و إلى أكثر من 60 % في 2015. و كشفت وزيرة التضامن و قضايا المرأة سابقا، **"مونية مسلم سي عامر"**، أن عدد النساء العاملات في الجزائر، ارتفع من 90.500 عام 1962 تاريخ استقلال البلاد إلى 1.934.000 سنة 2015، و هو ما يعادل 18 % من مجموع القوى العاملة في البلاد.[2]

[1] مفاجآت البطالة العربية، تقرير صندوق النقد العربي، الموقع http://raseef22.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/01.

[2] الصحة و التعليم مهن مؤنثة بامتياز، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/26.

و حسب ممثل وزارة العمل و الضمان الإجتماعي، فإن عدد العاملات في الوظيفة العمومية 607.160 امرأة، أي ما يعادل نسبة 31,8 % حيث تتركز العمالة النسوية في قطاعي الصحة و التعليم. و هذا استنادا إلى أرقام مديرية التشغيل بالوظيف العمومي. و حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات انتقلت نسبة اليد العاملة النسوية من 14,59 عام 2005 إلى 16,3 عام 2011. إن حضور النساء بقوة في عدة قطاعات للنشاط الاقتصادي جعل منهن رقما مهما في المعادلة الاقتصادية، حيث تشكل الجزائريات اليوم نسبة 19 % من مجموع القوى العاملة في البلد. و إذا علمنا أن نسبة النشاط الاقتصادي تبلغ 43,2% فإن نسبة النساء فيها وصلت إلى 16,6 % مقارنة بنسبة 6,5 % عند الرجال.

و حسب الدراسة التي عرضتها نهاية الأسبوع بمقر المركز الوطني للدراسات و الإعلام و التوثيق حول المرأة و الأسرة، السيدة **"أمال لكحل"** من **ONS**، فإن الشريحة العمرية الواقعة بين 25 و 29 سنة هي الأكثر نشاطا بين النساء بنسبة 31,4 % و حتى عند قراءة الأرقام التي تقدم صورة عن تطور عمالة النساء في الجزائر، فإننا نجد أن هذه الفئة هي دائما على رأس القائمة، حيث وصلت هذه النسبة إلى 20,1% في 2003 و قفزت إلى 24,9 % في 2008 لتصل إلى 3,4 % عام 2013.

و حسب نتائج الدراسة، فإن التعليم يبقى العامل الحاضر بقوة في تقليص الفوارق بين الجنسين في سوق العمل، حيث تتقلص هذه الفوارق من 57 نقطة إلى 14 نقطة لدى الإطارات العليا، و من هنا تؤكد **"أمال لكحل"** أن وصول المرأة إلى التعليم بما في ذلك التعليم العالي يؤثر بشدة على مشاركتها في سوق العمل. فنسبة النساء ذوات المستوى العالي في المساهمة في النشاط الاقتصادي 7,7 % مقارنة بالرجال، بحيث أثبتت الدراسة المقدمة أنه كلما ارتفع مستوى النساء في التعليم و الدراسة كان هذا أفضل و أكثر مدعاة لها لبلوغ منصب عمل، حيث تشكل النساء حاليا نسبة 17,6 % من القوى العاملة و هذا من نسبة 28 % من اليد العاملة في البلاد. و في الإطار نفسه سجلت أرقام الدراسة أن معدل العمالة أو السكان العاملين بين السكان الذين تتجاوز أعمارهم 15 سنة فاق 39 % على المستوى الوطني، تصل فيه نسبة النساء إلى 9,13 % مقابل 63,7 % للرجال. رغم هذا نبهت الدراسة إلى شيء مهم جدا هو استمرار ارتفاع نسب البطالة بين النساء 34,6 %، و 19,1 % منهن من ذوات الشهادات العليا، و هذا يتطلب إيجاد الحلول و مد الجسور بين التعليم الجامعي و بين سوق العمل و كذا وضع الآليات الكفيلة بإيجاد الحلول التي تمنح النساء أفضل الفرص للمساهمة في اقتصاد البلد، حيث أكدت أرقام وزارة التشغيل والعمل استنادا إلى إحصائيات 2012 أن 15 % من مؤسسات الصناعات التقليدية تسيرها نساء، مما يعني ذلك من خلق مناصب شغل دائمة و تسويق الإنتاج و غيرها من النشاطات المتعلقة بالمؤسسات المصغرة التي أضحت الإتجاه المفضل للكثيرين.[1]

[1] الصحة و التعليم مهن مؤنثة بامتياز، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/26.

و كشفت آخر تقديرات الديوان الوطني للإحصائيات عن ارتفاع نسبة البطالة إلى 10,5 % في سبتمبر 2015، مقابل 9,9 % في أفريل 2016، و سجلت البطالة معدلات أعلى لدى النساء و حاملي الشهادات الجامعية.

و في سبتمبر 2016 بلغ عدد السكان النشطين 12.117 مليون شخص مقابل 12.092 مليون في أفريل 2016، أما السكان الذين يمتلكون منصب عمل، فيقدرون بـــ : 10.845 مليون شخص في سبتمبر 2016، مقابل 10.895 مليون شخص في أفريل 2016، و تتمثل في 8.933 مليون من الرجال أو ما نسبته 82,4 % من السكان المشغلين، و 1.912 مليون من النساء بنسبة 17,6 %.

أما عدد السكان في حالة البطالة، فبلغ 1,272 مليون شخص في سبتمبر مقابل 1,198 مليون شخص في أفريل، متمثلين في 792.000 رجل مقابل 790.000 في أفريل 2016 و 479.000 امرأة مقابل 408.000 في أفريل 2016.

أما نسبة البطالة، فقد بلغت 8,1 % لدى الرجال في سبتمبر 2016 مقابل 8,2 % في أفريل 2016 و20 % لدى النساء مقابل 16,5 % في أفريل من نفس السنة. و تجدر الإشارة إلى أن نسبة البطالة لدى النساء عرفت ارتفاعا هو الأعلى من نوعه منذ عشر سنوات، كما تلاحظ فوارق من حيث السن والشهادات و مستوى التعليم. فبالنسبة للفئة البالغة 25 سنة فما فوق، فإن نسبة البطالة تبلغ 7,9 %، منها 5,7 % للرجال و 16,2 % للنساء، أما الشباب ما بين 16 و 24 سنة، فإن نسبة البطالة تبلغ 26,7 % في سبتمبر مقابل 24,7 % في أفريل، مع ملاحظة أن نسبة البطالة أعلى بالنسبة لحاملي الشهادات العليا، فقد قدرت نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية بـــ : 17,7 % في سبتمبر مقابل 13,2 % في أفريل.

و لقد ضاقت أبواب سوق العمل في الجزائر على النساء، بعدما ارتفعت نسبة البطالة وسط الجنس الناعم بشكل مقلق، في وقت تخرج الجامعات مئات الآلاف سنويا من حاملات الشهادات.

آخر الأرقام التي كشف عنها الديوان الجزائري للإحصائيات، تظهر أن نسبة البطالة وسط النساء انتقلت من 20 % 2014 إلى 16,5 % عام 2015، 75 % منهن حاملات لشهادات جامعية عليا، وهي أعلى نسبة تعرفها الجزائر في السنوات العشر الأخيرة.

الأرقام التي كشف عنها الديوان الجزائري للإحصائيات تترجم واقعا صعبا تعيشه مئات الآلاف من الجزائريات، اللاتي يصدمن في كل يوم بأبواب مغلقة سواء بداعي غياب الوظائف الشاغرة أو التمييز الجنسي.[1]

[1] صواليلي حفيظ، مجلة الخبر، ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر، سوق العمل تغلق أبوابها في وجه الجزائريات، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

و بجانب عدم الحصول بالأساس على فرصة عمل، فإن معاناة الكثير من الجزائريات اللاتي ظفرن بفرصة توظيف، تتمثل في الوظائف الهشة، و التي يقبلن بها تحت ضغوط ظروفهن الإجتماعية الصعبة، والتي غالبا لا تناسب دراستهن أو التدريب المهني المتوفر لديهن.

و حسب **"عائشة سيدهم"**، رئيسة الجمعية الوطنية لحماية النساء الجزائريات، فإن 30 % من النساء العاملات يقبلن بالعمل في ظروف صعبة دون عقود عمل و لا تأمين، أكثرهن حظا يكمل 12 شهرا في نفس المؤسسة.

و أضافت **"عائشة"** لـــ **"العربي الجديد"** أن « بعض النساء أصبحن يفضلن الأعمال الحرة في المنزل، عوضا عن تكبد عناء البحث عن عمل دون جدوى »، مشيرة إلى أن البطالة مست حوالي مليون امرأة مؤهلة للعمل، سواء خريجات الجامعات أو من صاحبات المهن الحرة الحرفية.

و يتوقع خبراء اقتصاد، أن تتسع دائرة البطالة وسط النساء هذه السنة، التي ستشهد تراجع الإنفاق العام والإستثمارات الحكومية الكبرى، جراء الأزمة المالية التي خلفتها انهيار أسعار النفط.

و يقول **"جمال نور الدين"** الخبير الاقتصادي : « إن من المتوقع أن ترتفع البطالة إلى ما بين 25 % و30 % 2017، حيث ستتقلص المشاريع ما سيؤثر على الاقتصاد و يدفع بالشركات إلى تسريح العمال، فيما تبقى قطاعات تجميع السيارات و الأشغال العامة و الحديد و الإسمنت مستثناة و هي بالأساس قطاعات حصرية للرجال ».

و يضيف **"نور الدين"** لـــ **"العربي الجديد"** أن « تأخير سن التقاعد إلى 60 عاما سيقلص من حظوظ النساء لأن الكثير من المناصب سترى أصحابها يمكثون فيها إلى سنوات أخرى ».

و يرى الخبير الجزائري أن الحل لإحداث التوازن بين الجنسين يكمن في « تكريس نظام الحصص بين الرجال و النساء مع مراعاة بعض المهن الشاقة »، لافتا إلى أن هذا الحل يتطلب إرادة سياسية من أجل سن تعديلات قانونية تحمي حصة النساء في مناصب الشغل، كما حمى القانون حق أصحاب الإحتياجات الخاصة من خلال اشتراط 1 % من عدد المناصب داخل الشركات لهذه الفئة.

و كانت الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان (غير حكومية)، قد نشرت تقريرا في أكتوبر 2016 ذكرت فيه أن « ربع الجزائريين يعيشون في فقر تتجلى مظاهره من خلال تدهور المستوى المعيشي و سوء الخدمات الصحية و البطالة و تزايد الراغبين في الهجرة ».

و وضعت الحكومة العديد من البرامج التي تستهدف امتصاص البطالة و تشجيع المشروعات الصغيرة، إلا أن الآلاف من خريجي الجامعات ما يزالون يجدون أنفسهم أمام معضلة البحث عن عمل، وفق البيانات الرسمية.[1]

[1] كحال حمزة، سوق العمل تغلق أبوابها في وجه الجزائريات، الموقع https://www.alaraby.co.uk، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

1- البطالة حسب المستوى التعليمي و مقياس الجنس ذكور – إناث :

بلغت نسبة البطالة في الجزائر 10,5 % في شهر سبتمبر 2016 بمجموع 1,272 مليون بطال. فيما يلي توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي و مقياس الجنس ذكور – إناث.

الجدول (20) : نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي للجنسيين لسنة 2016.

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
بدون مستوى	% 2,4	% 3,8	% 2,6
ابتدائي	% 6,7	% 7,1	% 6,8
متوسط	% 7,9	% 19,4	% 10,6
ثانوي	% 7	% 19	% 9,5
عالي	% 9,3	% 24,5	% 16,7

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، 2017/02/23.

التفسير : نلاحظ من خلال الجدول نسبة بطالة الإناث تتزايد بالإنتقال إلى كل مستوى. كما أنها تشكل ارتفاعا مقارنة بنسب بطالة الذكور.

الجدول (21) : نسب البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها للجنسين لسنة 2016.

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
من دون شهادة	% 7,1	% 12,3	% 7,7
شهادة التكوين المهني	% 10,5	% 21,3	% 13
شهادة التعليم العالي	% 10,2	% 24,7	% 17,7
المجموع	% 8,1	% 20	% 10,5

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، 2017/02/23.

التفسير : نلاحظ من الجدول نسبة البطالة لدى الإناث مرتفعة مقارنة بالذكور، حيث بلغت نسبة البطالة بالنسبة للإناث دون شهادة بـــ : 12,3 % و نسبة البطالة للإناث اللواتي يحملن شهادة التعليم العالي 20%.

2- المرأة الجزائرية و المعادلة الصعبة بين الحياة العملية و الحياة الخاصة :

تفرض المرأة الجزائرية نفسها يوميا كطرف فعال في التنمية الاقتصادية و الإجتماعية للبلاد برغم العراقيل الإجتماعية و الثقافية التي تواجهها، سواء أكانت رئيسة مؤسسة، طبيبة، صحفية أو ربة بيت.[1]

[1] توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي و مقياس الجنس رجال - نساء، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

و تظهر الإحصائيات حول عدد النساء الناشطات في مختلف الميادين الاقتصادية و الإجتماعية أن المرأة تمثل 43 % من سلك القضاة في الجزائر و 62 % من موظفي قطاع الصحة و 68 % من المعلمين و 51 % من الصحافيين. و أكثر من ذلك صارت المرأة الجزائرية تهتم أكثر فأكثر بالمقاولاتية و هو نشاط كان يهيمن عليه الرجال في الماضي القريب.

و حسب أرقام مركز الوطني للسجل التجاري، فإن 140.211 مؤسسة (أشخاص طبيعية و معنوية) من بين مجموع 1.877.116 تاجر مسجل في السجل التجاري أي ما يمثل 7,5 % و هي نسبة رغم أنها مازالت محتشمة فقد زادت بـــ : 22 % مقارنة بـــ : 2010. رغم أنه يبدو ضعيفا فإن عدد النساء المسيرات للمؤسسات (أشخاص معنوية) تضاعف مقارنة بـــ : 2010 حيث بلغ 9.300 امرأة نهاية شهر أوت 2016 مقابل 4.451 امرأة مقاولة في 2010 أي بنسبة ارتفاع فاقت 100 %.

و خلال سنوات 2005-2006 كانت النساء تمثلن 3 % من رؤساء المؤسسات. و أيضا كان عددهن يرتفع بفعل الأسماء المستعارة أي رجال يخلقون مؤسسات تحت أسماء زوجاتهم أو بناتهم ليتمكنوا من العمل لحسابهم مثلا، حسب ما أوضحته لواج **"السيدة خديجة بلهادي"** مقاولة في البناء و رئيسة جمعية النساء رئيسات المؤسسات. و أضافت نفس المسؤولة أنه رغم بقاء ظاهرة الأسماء المستعارة - و هو في انخفاض - إلا أن النساء اليوم يتوجهن أكثر فأكثر نحو المقاولاتية : " قمنا بدراسة داخل الوطن و تفاجئنا باكتشاف النساء الريفيات في المناطق الداخلية و الجنوب و هن أيضا مقاولات ".

و يرى البعض أن تفعيل آليات دعم التشغيل منذ بداية سنوات 2000 ساعد في تعزيز المقاولاتية في الجزائر. إذ تمثل النساء نسبة 14 % من المتحصلين على قروض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و 62,4 % من المتحصلين على القروض المصغرة من قبل الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة.

من جهة أخرى، تواصل النساء الريفيات مساهمتهن بصورة كمية و كيفية في تطوير القطاع الزراعي للبلاد لكن نشاطاتهن التي تمارس أغلبيتها بصفة غير رسمية تبقى غير مسجلة في الإحصائيات.

و حسب معطيات **ONS** أقل من 3 % من النساء العاملات بالجزائر ينشطن في القطاع الزراعي.

و في نهاية سبتمبر 2015 قدرت نسبة النساء العاملات 18 % من الشريحة العاملة في الجزائر أي ما يقارب 2 مليون امرأة عاملة مقابل نسبة 26 % في تونس و 50 % في قطر و ما يقارب 50 % على المستوى العالمي. و بهذا تضاعف عدد النساء العاملات بالجزائر بنحو 20 مرة منذ الإستقلال.

لكن تبقى النساء غير العاملات أو الماكثات بالبيت و رغم عدم مشاركتهن بصفة مباشرة في الناتج المحلي الخام تلعبن دورا لا يمكن تجاهله في المجتمع.[1]

[1] المرأة الجزائرية و المعادلة الصعبة بين الحياة العملية و الحياة الخاصة، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/04.

المبحث الثالث : المرأة و العمل غير الرسمي في الجزائر

يمثل العمل غير الرسمي أهمية خاصة للمرأة سواء كانت تمارسه داخل المنزل أو خارجه و الذي أضحى في تزايد مستمر كونه يساعد على تقليل من حدة البطالة؛ فهو يلبي حاجيات المرأة و يساعدها على التغلب على مصاعب الحياة و غلاء المعيشة، فمثلا نجدها في الخياطة، الحلاقة، الأعمال التقليدية، ... الخ.

المطلب الأول : المرأة و التشغيل غير الرسمي

إن التشغيل غير الرسمي مجال يمثل نشاطات انتاج و بيع سلع و خدمات مشروعة تتسم بعدم التنظيم والحماية لأسباب عديدة، و نجد أن هذا المجال يعمل به كلا الجنسين (رجال و نساء)، فهو يساهم في التخفيف من شدة الفقر؛ لهذا يلجأ إليه أفراد المجتمع و ذلك لتحسين ظروف العيش.

أولا : تعريف التشغيل غير الرسمي :

إن التشغيل غير الرسمي كمفهوم لا يتوقف عند القطاع غير الرسمي بل يتعداه إلى المؤسسات المندمجة داخل القطاع الرسمي و التي يهدف إلى تطويرها و التقليل من تكاليفها. فالقطاع الرسمي يشغل عمالا مؤقتين عن طريق الوكالات أحيانا دون تقديم عقود ثابتة، حيث نجد عدد من العمال المنزليين يتقاضون عائدا نقديا لقاء قيامهم بأعمال معينة. ففي سنة 2003 جاء المؤتمر الدولي لخبراء الإحصاء ليوسع مفهوم القطاع غير الرسمي أو بعبارة أصح لينشئ مفهوما جديدا أكثر شمولية ألا و هو التشغيل غير الرسمي حيث تم إدراج عدد من النشاطات المأجورة غير الرسمية الممارسة خارج إطار القطاع غير الرسمي. و على أساس هذا التعريف الجديد فإن التشغيل غير الرسمي يخص مجموعتين هامتين :[1]

1- **مجموعة العمال المستقلين** : المستخدمين، العاملين لصالحهم الخاص، العمال العائليين بدون مقابل.

2- **الموظفين الذين يمارسون نشاطا غير رسمي** : موظفو المؤسسات داخل القطاع غير الرسمي، العمال الموسمين الذين يشتغلون لدى صاحب عمل ثابت، العمال داخل المنزل (ربات البيوت) و العمال المؤقتين داخل القطاع الرسمي الذين لا يتمتعون بالحماية أو المزايا المتعلقة بالتشغيل الرسمي.

كما نجد فئة العمال المنزليين (عمال خارجون عن إطار المؤسسة معظمهم نساء)، الذين يشغلون عملا غير رسميا لكن لا يمكن تصنيفهم.

إن مصطلح القطاع غير الرسمي يأخذ مفهومه من وحدة الإنتاج كأداة للملاحظة على عكس مفهوم التشغيل غير الرسمي الذي يستشف مدلوله من الوظيفة في حد ذاتها كوحدة قياس للملاحظة.

[1] عطار عبد الحفيظ، التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي و الإجتماعي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الثقافة الشعبية، التخصص : "الأنثروبولوجيا"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2009-2010، ص ص : 30-31.

ثانيا : مكونات التشغيل غير الرسمي :

إن التشغيل غير الرسمي يحتوي كل الوظائف غير الرسمية، سواء كانت تمارس داخل مؤسسات القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي أو لدى العائلات و ذلك خلال فترة مرجعية معينة، و يحتوي التشغيل غير الرسمي على الفئات التالية : [1]

- العاملين لصالحهم الخاص داخل مؤسساتهم في القطاع غير الرسمي.
- أرباب العمل لمؤسسات داخل القطاع غير الرسمي (مستخدمين).
- عاملين عائليين داخل المجال الأسري، داخل القطاعين الرسمي أو غير الرسمي.
- أعضاء لتعاونيات انتاج غير رسمية.
- موظفون يمارسون وظائف غير رسمية سواء داخل القطاع الرسمي أو غير الرسمي أو العائلات (بمقابل).
- عاملون لصالحهم الخاص يقومون بإنتاج سلع ذاتيا (للإستهلاك النهائي داخل العائلة).

و عليه فإن التشغيل غير الرسمي يميز الوظائف التالية خارج القطاع غير الرسمي و هي :

* الموظفون الذين يمارسون وظائف غير رسمية داخل مؤسسات القطاع الرسمي أو العاملين المنزليين المستخدمين من طرف العائلات بمقابل.
* العاملون العائليون داخل المجال الأسري في القطاع الرسمي.
* العاملون لصالحهم الخاص الذين يقومون بإنتاج سلع للإستهلاك النهائي الذاتي داخل العائلة.

ثالثا : تعريف العمل غير الرسمي :

شهد مفهوم العمل غير الرسمي مداولات طويلة و مختلفة، و نظمت العديد من المؤتمرات العالمية والإقليمية التي ناقشت مفهومه و نطاقه، و قد عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصاءات العمل الذي عقد في جنيف منظمة العمل الدولية 2003، العمل غير الرسمي بأنه : « عدد الوظائف غير الرسمية التي تكون ضمن القطاع غير الرسمي، أو ضمن مؤسسات القطاع الرسمي، أو ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة ».

و تركت منظمة العمل الدولية مساحة من المرونة للدول المختلفة لتحديد نطاق المفهوم بناء على خصوصيتها و إمكانية إتاحة البيانات الخاصة بها، و قد قامت فلسطين بتبني مفهوم للعمل غير الرسمي، يحدد نطاقه بجميع الوظائف ضمن القطاع غير الرسمي، إضافة إلى الوظائف غير الرسمية ضمن مختلف قطاعات الاقتصاد، ما يجعل مفهوم العمل غير الرسمي يرصد بصورة أساسية الوظائف غير المحمية «العمل غير المحمي».[2]

---

[1] الوالي فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر : الاقتصاد غير الرسمي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص : "التحليل الاقتصادي"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016، ص : 128.

[2] العمل غير الرسمي، الموقع http://www.rawateb.org ، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

و الجدول التالي يبين نطاق كلا من العمل غير الرسمي و القطاع غير الرسمي.

الجدول (22) : نطاق كلا من العمل غير الرسمي و القطاع غير الرسمي.

نطاق العمل غير الرسمي	نطاق القطاع غير الرسمي
العاملون لحسابهم الخاص، و ينتجون سلعا موجهة للاستهلاك الذاتي، العاملون لحسابهم الخاص ضمن القطاع غير الرسمي، أصحاب العمل ضمن القطاع غير الرسمي، المستخدمون ضمن القطاع غير الرسمي (العاملون غير الرسميون)، العاملون في وظائف غير رسمية في مؤسسات مصنفة ضمن القطاع الرسمي، و لكن يفتقرون إلى امتيازات العمل والحماية الإجتماعية، كمكافأة نهاية الخدمة، و عدم الحصول على إجازات مدفوعة الأجر، أو ليس لديهم إجازات مرضية مدفوعة.	الكيان القانوني للمشروع (مشاريع فردية مثلا)، على الأقل يوجه بعض انتاج هذه المشاريع إلى السوق لا تمسك سجلات محاسبية، ليس لها سجل ضريبي؛ لا تدفع الضريبة.

المصدر : العمل غير الرسمي، الموقع http://www.rawateb.org ، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

رابعا : الصور الإجتماعية للتشغيل غير الرسمي :

يعتبر التشغيل غير الرسمي منفذا للعديد من أفراد المجتمع سواء كانوا رجالا أو نساء، إذ يساهم في التغلب على العديد من الظواهر كالفقر و البطالة.

1- الصور الإجتماعية :

إن استفحال ظاهرة التشغيل غير الرسمي كان نتيجة للمرحلة التي مرت بها الجزائر و التي بدأت منذ الأزمة الاقتصادية و المالية (1985–1986). إذ شهدت سنوات الثمانينات مركزية في تسيير الاقتصاد، صاحبها فشل في سياسة التصنيع، تدهور الموارد، زيادة البطالة، النمو الديمغرافي و النزوح الريفي الذي سمح بإندماج النازحين بقوة في سوق العمل غير الرسمي لإعتماد الجزائر على اقتصاد ريعي يتقلب و يتحول بتقلبات أسعار النفط؛ حيث أبرزت هذه الحالة تقسيمات عديدة أدت إلى الفصل بين القطاع العام السائد والقطاع الخاص المقيد، المحلية و المركزية، القطاع الرسمي و غير الرسمي.

إن الغياب في ثقافة المنافسة لفترة طويلة أدى إلى تدهور السوق الداخلي زاده في ذلك تدخل الدولة والبيروقراطية المتنامية التي شهدتها شبكات التوزيع و النظام البنكي. بعدها عرفت الجزائر حالة انتقالية تفيد التوجه لاقتصاد السوق، أفرزت صراعات اجتماعية أنتجتها مطالبات مصدرها الاقتصاد المخطط ومعارضة لمجموعة من الإجراءات الاقتصادية و الإجتماعية لنظام الخوصصة.[1]

[1] العمل غير الرسمي، الموقع http://www.rawateb.org ، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

حيث عرف التشغيل غير الرسمي توسعا هاما في مرحلة الإصلاحات الهيكلية، حيث عرف سوق العمل تحولا أثر فيه معدل البطالة المتنامي و فرص العمل الرسمية القليلة في ظل تجميد التشغيل المأجور.

و بغض النظر عن كل النتائج الاقتصادية و الإجتماعية السلبية التي أفرزتها فإن التشغيل غير الرسمي ساهم في خلق نشاطات عديدة أدت إلى تخفيض البطالة الحقيقية، ليغطي بذلك العجز الرسمي الفادح في هذا المجال. إلا أنها أنتجت أهمية استراتيجية تتمثل في المؤسسات الصغيرة و غيرها من أشكال تنظيمات العمل، مثل : العمل المنزلي أو النشاط الجماعي المتعدد.

هذه الأهمية تعتبر استراتيجية في ميدان التشغيل و انتاج السلع و الخدمات التي تلبي الحاجيات الأساسية وليس الكمالية، و من ناحية أخرى تتمثل في العوائد المحصلة و كذلك الخبرات و المؤهلات المكتسبة. وعليه فإن العمل غير الرسمي أصبح عاملا من عوامل البقاء و العيش عند فئة هامة من المجتمع الجزائري.

إن التشغيل غير الرسمي عبر تعريفه يتبين أنه مجال لا يمكن التحكم فيه إحصائيا و بالتالي قياسه، و عليه تبقى الملاحظة التجريبية للحالات الإجتماعية هي التي تكشف مثلا بأن عددا هاما من الأفراد من فئة المساعدين العائليين (غير مصرح بهم) المتواجدين في نشاطات التجارة، الحرف و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الزراعة، المحلات المخفية للنسيج، العمل المنزلي بشتى أنواعه : خياطة، طرز، و طبخ ...الخ، مجالات التصليح : (أحذية، آلات، معدات، سيارات، و هواتف ... الخ).

كما تبرز مظاهر التشغيل غير الرسمي أيضا في ميادين عديدة كالحرف الخدماتية و التوزيعية و قطاعات كالنسيج، الكيمياء، الصيدلة، و الإعلام الآلي، إذ شمل هذا التشعب فئات متعددة داخل المجتمع ابتداء من موظفي الدولة إلى أقل الطبقات نفوذا و الذين يحصلون على دخول في صورة أتعاب استشارية و عمولات.

إن صور التشغيل غير الرسمي متعددة فمن العمل المنزلي الذي سمح بصورة خاصة لربات البيوت واللاتي لم يجدن سبيلا إلى التشغيل الرسمي بممارسة نشاطات تعود عليهن بعائد و تجعل منهن يثبتن قدراتهن المهنية إلى الأعمال الثانوية لصغار موظفي الحكومة و القطاع التربوي و الأعمال الإضافية التي يقومون بها بعد نهاية العمل الرسمي كالدروس الخصوصية ... الخ دون ذكر الأعمال غير المشروعة.

إن توسع القطاع غير الرسمي شمل مختلف القطاعات الاقتصادية من تجارة، صناعة، نقل، ... الخ، يلاحظه العام و الخاص بصفة طبيعية اليوم متمثلا في العديد من المحلات الصغيرة التي تمون معظم مشترياتها بطريقة غير رسمية (3.000 محل صغير بمدينة سيدي بلعباس يعمل في إطار غير رسمي، علما أن أصحاب هذه المحلات يعملون داخل القطاع الرسمي، في الإدارات، الوظيف العمومي و الصناعة الإلكترونية، و أن معظم هذه المحلات تختص في بيع السلع المستوردة غير المتوفرة محليا).[1]

[1] بن قيدة مروان، التشغيل غير الرسمي في الجزائر و إشكالية تنظيمه، مجلة الاقتصاد الجديد، 2014، المجلد : 02، العدد: 11، ص ص : 163-164.

هذا النوع من النشاط لا يقتصر على المحلات بل يمارس في أمكنة غير رسمية (المنازل، عند الجيران أو في الشارع ... الخ) فهو موجود أيضا بصفة واسعة على أرصفة الطرقات و الساحات العمومية أمام مرأى أعوان الأمن، التي كانت ليس ببعيد تقمع هذا النوع من النشاط.

و أمام نقص السوق المحلي على تلبية حاجيات السكان من جهة و الطلب المتزايد من جهة مقابلة جعل من النشاط غير الرسمي الذي يوفر أو يساعد في خلق توازن بين العرض و الطلب أمرا طبيعيا لدى جميع فئات المجتمع، و مبررا ذلك بعدم قدرة الدولة على توفير مناصب الشغل.

و يمكن تقسيم السوق غير الرسمي إلى سوق الصرف و سوق السلع و الخدمات، أين يتم ملاحظة هذا الأخير بمقارنة تطور الأسعار الرسمية، و أسعاره أسعار تساوي أو تقل عن سعر السوق الرسمي تمثل عوائد القطاع غير الرسمي.

حيث أن العديد من العاملين غير الرسميين 56 % يعيشون مشاكل تسويق خاصة الدين يمارسون تبادلاتهم فقط في السوق الرسمي.

و أمام العوائد الضعيفة التي عرفها القطاع الرسمي في مرحلة الإصلاحات الهيكلية، ضعف وبيروقراطية الهيئات التنظيمية الخاصة بالضمان الإجتماعي و المعاشات أصبح التشغيل غير الرسمي ملاحظا حتى داخل القطاع الرسمي، حيث نراه من خلال العديد من المؤسسات التجارية التي تمارس أنشطة موازية خلف الكواليس في مقراتها أو في مجال معاملاتها مع قطاع العائلات، بينما نجد فئة هامة من موظفي المؤسسات والإدارات العمومية تمارس عملا ثانويا أو حتى أعمالا متعددة.

ناهيك عن القطاع الخاص الذي يتميز بعدم الرسمية الجزئية في معظمه فعدم التصريح بالموظفين وعدم فوترة العمليات أمور قلما تجد صدى داخل هذا القطاع الذي يتواجد في حدود الرسمية سعيا لدفع أقل ضريبة ممكنة. إن القطاع الخاص لم يصل إلى مستوى الإستثمار الذي يسمح له بعرض العمل مما يجعل للبطالة فترات أخرى للنمو. و قد يميز العمل غير الرسمي جانب من النقص (précaire) إذ هو يفيد البقاء والعيش عن طريق الحصول على عوائد لم تكن مرحلة البطالة لتنتجها، رغم أنه يلقى سمعة جيدة، فهو لا يعتبر مذل أو مهين، إذ يقبل العديد من الأفراد الدخل القليل الذي يسمح لهم بالعيش أو باعتباره دخلا ثانويا عند البعض الآخر.

إن الطابع المؤقت للعمل غير الرسمي قد يكون هو الغالب في انتظار فرص رسمية، إلا أن البعض قد يمارسه طوال حياته.[1]

[1] بن قيدة مروان، مرجع سبق ذكره، ص ص : 164-165.

و قد عرف المجتمع الجزائري تحولا هاما في عدد من القيم و الأفكار مست مفهوم و قيمة العمل في حد ذاته، فبينما كانت تشكل النزاهة في العمل فضيلة اجتماعية سائدة في الماضي، تلاشت اليوم و أضحى النجاح الإجتماعي عن طريق سعة الحيلة (la débrouille) هو النموذج المتبع، شجعه في ذلك التكوين السريع لطبقة بورجوازية وصولية (une bourgeoisie affairiste) لا تمانع في عرض ثرواتها علانية (سيارات فخمة، فيلات ... الخ). و رغم النمو الذي شهدته هذه النشاطات من ناحية جلب العوائد إلا أنها تسعى لأن تبقى في الخفاء دائما إبقاء على منافستها. يعتبر ذلك التطور كمرحلة متقدمة للنمو الذي لا يجب تجاوزه حسب منطق أصحابها، مفضلين عدم المجازفة، و الوقوع تحت رحمة قمع مصالح الرقابة.

و لقد عبر العديد من أن التشغيل غير الرسمي لا يساهم في الإندماج المهني داخل القطاع الرسمي نظرا لوجود نقص و عدم ملائمة توجهات النظام المدرسي من جهة، و التكوين المهني من ناحية ثانية في التعليم والتحضير المهنيين مع متطلبات سوق العمل. هذا دون ذكر المشاكل التي يعرفها القطاعين خاصة جانب المدرسة الذي يتخبط في مشاكل عديدة حسب جوانب مادية و معنوية. و إن حدة البطالة و الحاجة أثر بشكل واضح في المستوى المعيشي للسكان، و الذين وجدوا أنفسهم مجبرين على إيجاد عائد بديل حتى و إن كان غير كافي لتلبية الحاجيات الكلية. فالشباب البطال قد يجد نفسه مجبرا على القيام بنشاط غير رسمي أو القيام بأعمال كالسرقة ... الخ.

و الملاحظ أن العمل غير الرسمي لم يعد يقتصر على نوع معين من الأفراد بل هو يشمل شريحة هامة من المجتمع، نساء، أطفال، رجال و حتى كبار السن، و قد بدأ يأخذ تنظيمات و أشكال أصبحت تنافس القطاع الرسمي (شبكات وطنية و دولية) و أصبح التهريب ممارسا بصفة خطيرة. كل هذا أدى إلى تغيير النسيج الاقتصادي و الإجتماعي للجزائر؛ لأن القطاع غير الرسمي يتطور بصفة غير منظمة و عدد ممارسيه الذين لا يخضعون لأي قواعد أو إجراءات قانونية تخص الضرائب أو الضمان الإجتماعي، الشيء الذي يعمل على خلق منافسة غير نزيهة بينه و بين القطاع الرسمي الذي يعرف تذبذب في نشاطه.

و رغم اتصاف التشغيل غير الرسمي بعدم الحماية و عدم التأهيل إلا أن انتشاره و نموه الذاتي أمر أبرز تكيفه مع حاجيات السوق، في ظل عدم الإعتراف بالتنظيمات الخاصة بالعمل، و في انتظار عودة الثقة في الدولة و تنظيماتها يبقى التشغيل الذاتي المنقذ لعدد هام من أفراد المجتمع. في حين كان عدد كبير من الباحثين يراهن على اختفاء التشغيل غير الرسمي **(Weber)** و يمثلونه بأنه مرحلة أولية للنظام الرأسمالي سرعان ما يزول **(Marx).**

دون أن ننسى في الأخير مساهمة للعنصر النسوي في هذا النوع من النشاط خاصة في إطار العمل المنزلي و الذي يمثل طريقة لإثبات الذات لعدد منهن، إذ يبرهن على قدراتهن و يفرضن وجودهن.[1]

[1] بودلال علي، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010)، بحوث اقتصادية عربية، 2014، العدد : 65، ص ص : 21-22.

2- اندماج النساء في التشغيل غير الرسمي :

لقد ساهمت عدة عوامل في دفع المرأة لمجال التشغيل غير الرسمي شكلت هي نفسها عوائق في التحاقها بالقطاع الرسمي. فتطور النسيج الحضري في الجزائر ساهم في تغيير الأدوار و المهام حتى داخل العائلات (إن تحضير الخبز و الحلويات و بعض الأكلات التقليدية التي كانت المرأة تحضرها يوميا أو أسبوعيا أو في المناسبات و المواسم أصبحت تقتنى من المحلات بأسعار متداولة و من المفارقات أن نجد أن الذكور أصبحوا هم الذين يقومون بتحضيرها) و أنتج سلوكيات و أنماط استهلاكية لم تكن موجودة سابقا، إذ أصبح تناول الوجبات خارج إطار المنزل أمرا قد يكون يوميا بالنسبة لبعضهم، و أحيانا للبعض الآخر، مما سمح للمرأة الماكثة في البيت بتوفير وقت كانت تنفقه في نشاطات خاصة بالعائلة قد تستغله في نشاط آخر داخل المنزل. إن كل هذه المظاهر لها علاقة مباشرة بحجم التشغيل غير الرسمي إذ أن النشاطات التي كانت بالأمس تمارس للإستهلاك الذاتي (غير تجارية) أضحت اليوم سوقية تتبادل بطريقة غير رسمية. و يغلب طابع العمل المنزلي بنسبة كبيرة على هذه النشاطات التي سمحت للمرأة من جهة جلب عوائد لأسرتها وإثبات ذاتها و وجودها في سوق العمل غير الرسمي.

إن معدل العنوسة، تأخر الزواج، هجرة الأزواج و مرونة العمل المنزلي (الذي يسمح بالإعتناء بالأطفال) جعل من النساء أكثر تشبثا بالتشغيل غير الرسمي الذي امتص حصة هامة من شريحة النساء اللاتي كان يعبر عنهن إلى سنة 1989 بنساء مستغلة نسبيا ليتغير ذلك إلى مفهوم العمل المنزلي (Travail à domicile) سنة 1990.

و تبين الأرقام مدى إندماج النساء في القطاع غير الرسمي إذ من بين 2,7 مليون عامل 370.000 امرأة ليس لها أي نوع من الحماية الإجتماعية، كما وضح البحث حول التشغيل و البطالة سنة 2005 أن 24,4 % من النساء العاملات يمارسن العمل المنزلي و أن 38 % منهن ليس لهم أي حماية (84,3 % في قطاع الصناعة).

و قد مثلت النساء نسبة 40,6 % من مجموع التشغيل غير الرسمي في الجزائر خلال الفترة 1990-1999 معظمها في شكل العمل المنزلي.

أما التقسيم من ناحية الحالة المهنية فيبين أن العمل الحر هو الغالب بنسبة تفوق 75 % سنة 1997 و كذلك سنة 2001 مقابل التوظيف المأجور و هذا يرجع لطبيعة و خصوصيات النشاطات التي يعرفها العمل المنزلي.[1]

[1] Benali Amina, le concept " genre " et la participation féminine au revenu des ménages dans les exploitations agricoles et les zones rurales - cas des wilayas de l'ouest algérien -, these en vue de l'obtention du diplome de doctorat en sciences économiques, spécialité : "marketing", Université Abou Bakr Belkaid -Tlemcen, 2015-2016, p : 50.

المطلب الثاني : الجزائر و العمل المنزلي

إن التحولات التي تصاحب تطور العمل غير الرسمي سواء عند الرجال أو النساء و التي لا تخضع لعوامل اقتصادية بحتة، هي مزيج لسلوكيات اجتماعية تعبر عن إثبات الذات من جهة و نمط اقتصادي فرض نفسه، يجب معرفته، مسايرته، و تنظيمه. حيث لم يعد للعمل غير الرسمي مكانا محددا أو تطبيقات بينة والتي تؤثر بصفة واضحة على التنظيم الإجتماعي. فهو لا يمثل مخرج لأزمة اقتصادية فقط و إنما وسيلة لإبراز الذات.

أولا : ماهية العمل المنزلي :

العمل المنزلي هو مجموع سلوكات تتأثر بالتحولات الخاصة بالسعر و العائد و لعوامل اجتماعية وثقافية، كما يعتبر مصدر رزق لتلبية حاجات الأسر، و ظهر لعدة أسباب من بينها انخفاض تكاليف ممارسته.

1- أبعاد و معطيات عامة :

يعتبر العمل المنزلي من أقدم النشاطات التي عرفتها البشرية؛ حيث مارس الإنسان أعماله داخل سكنه في مجالات عديدة، خاصة بالنسبة للمرأة التي تتميز نشاطاتها بخصائص ذات طبيعة أنثوية متعلقة بالإعتناء بالعائلة.[1]

إن تطور العمل المنزلي كان مرتبطا بمدى إمداده بالمواد الأولية اللازمة التي كان يوفرها القطاع التجاري (نسيج، صوف، معادن ... الخ) لينتج سلعا نهائية تتبادل في السوق (مواد نسيجية متنوعة، حياكة، مواد معدنية ... الخ) مما أدى إلى ظهور تحول تقني في العمل (مهن للرجال و أخرى للنساء).

زاد أهمية العمل المنزلي مع الوقت بداية من القرن 18 مع بروز النشاطات الصناعية ليصل إلى أوجه خلال القرن 19 (العصر الذهبي) أين أصبح العمل الصناعي للنساء في البيت واسع النطاق.[2]

و إن بروز الثورة الصناعية كان له الأثر الكبير في ذلك خاصة في مجال النسيج، حيث كانت العلاقة قائمة بين المصنع و العمل المنزلي سرعان ما تلاشت نوعا ما مع ظهور المكننة (la mécanisation) مما أنشأ تحولا نحو المصانع. و لقد شهد العمل المنزلي تطورا و تحولا في مجالات أخرى كصناعة الملابس و ذلك في سنة 1920 ساعده في ذلك وجود آلات و استخدام الكهرباء. و إن توسع مجال هذه النشاطات فيما بعد دفعت العديد من الدول (المتقدمة) إلى محاولة تحديد و تقنين هذا النوع من الأعمال الذي كان يتميز بغياب شبه كلي للتنظيم القانوني.[3]

---

[1] Adel F, le travail domestique, insaniyat, 1997, N° 01, Oran, p p : 07-08.

[2] Adair Philippe, l'emploi informel en Algérie : évolution et segmentation du marché du travail, cahiers du GRATICE, 2002, N° 22, p p : 95-96.

[3] العنابي سهل، دور القطاع غير الرسمي في التنمية الاقتصادية، الموقع http://www.alghad.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

لقد مس العمل المنزلي الدول الصناعية في مجالات عديدة (التجارة، التأثيث، الجلود، النسيج، الإصلاح الميكانيكي ... الخ)، فقد أحصى **L'NSEE** في فرنسا سنة 1993، 10.141 عامل منزلي في صناعة الجلود منهم 80 % نساء، و بلغ عدد العاملين المنزليين 105.000 فرد سنة 1997، 85 % منهم نساء مثل فيها النشاط الغالب 29.000 امرأة كانت تمارس الإعتناء بالأطفال (assistance maternelle). مما يجعل من العمل المنزلي يتميز بالطابع النسوي حتى في الدول المتقدمة و ذلك راجع لطبيعة نشاطاته.

و مع تطور الجانب التكنولوجي عرف العمل المنزلي تطورا مذهلا في هذه الدول أدى إلى توسع نشاطاته و بروز أعمال حديثة كالعمل عن بعد (télétravail). إن هذا الإنتشار سواء كان رسميا أو بصورة غير رسمية أمر واقع لا نقاش فيه، إلا أن الإختلاف هو في كون أن الدول المتقدمة حاولت تأطير هذا النشاط (80% من المحاضر مست سنة 1995 مجال صناعة الملابس (العمل المنزلي) في باريس – فرنسا). بينما تبقى الدول النامية كالجزائر أمامها أشواط في ذلك و هذا راجع لعدة أسباب.

فلقد شهد العمل المأجور و معه العمل المنزلي تطورات مرتبطة بتحولات نمط الإنتاج الرأسمالي و من ذلك اللجوء إلى اليد العاملة النسائية إثر انتقال العديد من الصناعات نحو الدول النامية كدول أمريكا اللاتينية وشمال إفريقيا، حيث شكل هدف أرباب العمل استقطاب النساء الشابات في الأسواق المحلية التي يكون عملهن رخيص مما أضفى على عدة قطاعات كالنسيج و التلفيف و التصبير طابعا نسويا خالصا. إلا أن ظروف النساء في هذه القطاعات تتميز بانعدام شروط السلامة مع أجور هزيلة و غياب لأية حماية اجتماعية. كما أن اتفاقيات التبادل الحر أفضت في عدة مجالات إلى إغلاق المئات من المصانع و تسريح آلاف العمال مما أدى إلى استنزاف قوة عمل النساء التي تشغل نسبة كبيرة منها في البيوت و القطاع التقليدي.

إن معظم الدول النامية لا تعتمد العمل المنزلي كنشاط حقيقي فهو لا يظهر في حساباتها و لا في إحصاءاتها الوطنية، بينما تقديرات المكتب الدولي للعمل تقر بوجود أكثر من 100 مليون عامل منزلي في هذه الدول معظمهم نساء، مما استدعى إعادة الإهتمام بهذا النوع من النشاط من طرف الهيئات و المنظمات الدولية التي تعنى بالعمل و التشغيل قصد إدراجه في إطار مفهوم العمل المحترم.

و يمثل العمل المنزلي نشاطا غير رسميا في الدول النامية من بينها الجزائر، فقد استطاع أن يفرض نفسه بصفة واضحة في المدة الأخيرة، و هذا ما تعبر عنه مختلف الدراسات و الإحصائيات التي قام بها الباحثون و الهيئات الرسمية و غير الرسمية.[1]

[1] Abrous Dahbia, l'honneur et le travail des femmes en Algérie, Paris : éd : L'Harmattan, 1989, p : 23.

إذا كانت النظريات الأولية حول سوق العمل في اقتصاديات الدول النامية لم تضع هذه النشاطات إلا في إطار القطب المهمش من المجتمع التي هدفها مواجهة الفقر و محاولة البقاء على قيد الحياة، فإنه تم الإجماع فيما بعد على احتوائها لخصائص و معايير أقرها تقرير كينيا و كل الندوات الدولية لإحصائي العمل و التي تخص سهولة ممارسة هذه الأعمال التي تتميز بسلم مقيد للعمليات و الملكية العائلية للمؤسسات (وسائل الإنتاج)، أين تعتبر اليد العاملة هي أهم عامل للإنتاج بالإضافة إلى اللجوء إلى الموارد المحلية، كما أن الخبرة والمؤهلات الفنية تكون مكتسبة في معظمها خارج النظام المدرسي. كل هذا يتم في إطار سوق يخرج عن كل قانون و مفتوح على المنافسة، و يبقى أن الهدف من ذلك هو خلق مناصب الشغل و الحصول على عائد.

في هذا الإطار، يعتبر العمل المنزلي مع تنوع نشاطاته مجالا لصاحبه في مواجهة البطالة و اندماجه في عالم الشغل أمام عدم قدرة السياسات و الإجراءات الحكومية على إيجاد صيغ و طرق تمكن العامل المنزلي من العمل في إطار عادي و رسمي، رغم كل التوصيات و القرارات التي تعد و تنشر خلال الندوات والمؤتمرات العالمية حول العمل المنزلي.

إن تطور مجال العمل المنزلي شمل الدول المتخلفة و المتقدمة على السواء، رغم أن هذه الأخيرة استطاعت تكييف هذا النشاط داخل القطاع الرسمي، لكن هذا لا ينفي وجود فئة تعمل في إطار خفي غير رسمي.

أما الدول النامية من بينها الجزائر فيتميز العمل المنزلي بها كليا بالطابع غير الرسمي و بغياب أنواع الحماية و الخدمات الإجتماعية، مما يجعل الكل متفق على صعوبة إعطاء مفهوم واضح لهذا النشاط أمام اختلاف الدول و تنظيماتها الإجتماعية القانونية و الاقتصادية و السياسية و مدى النمو الذي تعرفه.

و لمعرفة هذه الظاهرة لابد من تحليل هيكلي لقطاعات هذا النشاط الاقتصادي، و تحديد مجالاته والإعتراف بحقوق هذه الفئة و خلق مناخ تفاهم بين مختلف الهيئات المعنية، و العمل على دراسة هذه الظاهرة و تحضير الإحصائيات و المعلومات التي تساهم في فهم أبعاد العمل المنزلي.

2- العامل المنزلي (خصوصيات) :

حسب التعريفات المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصاء **(ONS)** و المكتب الدولي للعمل **(BIT)** فإن العامل المنزلي (travaailleur à domicile) يعرف بأنه : « فرد سواء كان رجلا أو امرأة يمارس عملا داخل إطار البيت بصفة شخصية و يستفيد من هذا النشاط بحيث أنه يسمح له بالحصول على عائد ».[1]

[1] العمل المنزلي، الموقع http://www.traidnt.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

و عليه، يتمثل العمل المنزلي في انتاج السلع و أداء الخدمات لصالح مستخدم في غالب الأحيان ما يكون له نفس النشاط داخل القطاع الاقتصادي الرسمي، و يكون ذلك في إطار عقد عرفي لا يخضع لأي رقابة مباشرة. إن العامل المنزلي يمثل إما صفة موظف أجير أو مستقل و هو يقوم بنشاطه داخل المنزل بصفة شخصية، و يتحصل على المواد الأولية و الأدوات اللازمة للعمل إما عن طريق المستخدم أو يقوم هو بشرائها و إدماج ذلك في التكاليف، و يتم ذلك دون أي مراقبة مباشرة، أي يمكنه التعاقد مع واحد أو حتى عدد من المستخدمين، أين يقدم هؤلاء مواصفات و ميزات السلعة المراد انتاجها، مما قد يجعل منهم ممونين له بالمادة الأولية، الأدوات و اللوازم. كما نجد حالات وساطة بين العامل المنزلي و المستخدم أو حتى بينه و بين الزبون مما يخلق صعوبات معينة.

يعتبر العامل المنزلي مستقلا إذا كان هو يقوم بتحديد السعر، بتسويق منتوجاته و باقتناء المواد الأولية اللازمة، و هو بمثابة موظف إذا كان يتعامل مع مستخدم واحد فقط. أما إذا تعدد مستخدموه فإنه يصبح مستقلا له حق اختيار الطلبات.

و قد تبدو صعوبة التفريق بين موظف و مستقل في الجانب الميداني خاصة بصفة جلية في حالة استخدام العمال المنزليين لعمال منزليين آخرين وسطاء أو مساعدين عائليين؛ حيث أن أفراد العائلة يساهم كل منهم في العمل داخل المنزل بصفة شخصية مباشرة أو غير مباشرة.

أما علاقة العمل فتتميز بدفع راتب محدد في العقد المعنوي المتفق عليه سابقا و هو غالبا ما يكون نقدا. يمثل هذا العائد حجم الإنتاج بالإضافة إلى التكاليف التي تصاحبه، بحيث أن اعتماد الوقت المخصص للعمل كمقياس ليس ممكنا دائما.

و من جهة أخرى فإن هذا النشاط يتميز بغياب كل حماية اجتماعية و كل ضمان يخص العائد (التسريح أو الطرد)، تعويض البطالة و التأمينات الخاصة بالحالة الإجتماعية كتعويضات العلاج أو الأمومة.

كما أن العامل المنزلي حر في تنظيم وقت عمله يأخذ بعين الإعتبار أجل الطلبات و هو بالتالي له حرية اختيار أيام الراحة و العطل لكنه قد يكون مجبرا على التوقف عن العمل في حالة عدم وجود الطلبات.

3- طبيعة النشاطات المنزلية :

تتميز نشاطات العمل المنزلي بالظرفية، الأجور المنخفضة بسبب عدم التسجيل، انعدام الإستثمار، و عدم الحماية.[1]

[1] Heritier F, masculin/féminin : la pensée de la différence, Paris : éditions Odile Jacob, 1996, p : 89.

فإذا كانت الزوجات أو الأمهات هن اللاتي يمارسن هذا النشاط يفضلن ترك المكاتب و المصانع لتلبية دورهن الإجتماعي فإن أفراد الأسرة غالبا ما يشاركون بطريقة مباشرة كمساعدين عائليين أو بصورة غير مباشرة من خلال التوجيهات التي يقدمها الأزواج مثلا هناك فئة تعمل تحت قيادة الزوج، هؤلاء الأفراد مقصون من حقوق الإجارة أمام غياب أي عقد رسمي يحدد وقت النشاط وعوامل الدفع، حيث يتم التفاوض الذي يؤدي غالبا إلى منح أجور ضعيفة أو بالمعنى الحقيقي تحت مستوى الأجر الرسمي. إن مستوى الدخل الذي يأتي به العمل المنزلي يتميز بالنقص مقارنة مع الأعمال الرسمية و ذلك لعدم وجود تراكم لرأس المال قصد البقاء في الخفاء و القدرة على المنافسة. إلا أن هذا العائد قد يعرف ارتفاعا هاما في حالات الطلب المتزايد على خدماته فقد نجد الخياطات في المنزل تعجز عن تلبية الطلبات بسبب فائض العرض أثناء فترات الأفراح و الأعراس مما يجعل منه مصدر ربح هام رغم ظرفية الحالة في العديد من المرات.

تتركز نشاطات العمل المنزلي غالبا في أعمال حرفية و ذات طابع تقليدي كالحياكة، الخياطة، الطرز الطبخ، الإعتناء بالأطفال، الأعمال الخاصة بالبيت، و غسيل الملابس ... الخ إن معظم هذه النشاطات تعتبر امتدادا لعمل البيت عند فئة النساء و عائلاتهن حتى و لو كان ذلك يتم بصفة تجارية. هذا الإمتداد يمكن تصوره حتى في عملية التوريث حيث نجد البنات يمارسن نفس الأعمال التي تقوم بها أمهاتهن.

كما نجد العمل المنزلي في مجالات أخرى يصعب حصرها كعمليات التصليح المختلفة، الدروس الخصوصية، العمل عن بعد - تلجأ له حتى المؤسسات الرسمية قصد التخفيف من التكاليف -، صناعة، محاسبة، بحوث، دراسات، إعلام آلي، صحة ... الخ و قد ساهم في ذلك التطور التكنولوجي من جهة واندماج القطاع الخاص في القطاع غير الرسمي إما بالتعامل المباشر أو عن طريق علاقات انتاج مميزة، مما أبرز أنماطا جديدة للتشغيل كالعمل عن بعد.

*** حالة خاصة : العمل عن بعد - télétravail - travail mobile - :**

يمثل بصفة عامة كل أصناف العمل عن بعد أي أن أشكال التنظيم و التنفيذ التي تخص هذا العمل يمكن ممارستها خارج المؤسسة و في أوقات مختلفة عن طريق وسائل الإتصال و الأنترنت. و حسب التعريف الذي اعتمده منتدى الحقوق على شبكة الأنترنت (le forum des droits sur l'internet) فإن : « الموظف عن بعد هو العمل المنجز كجزء من عقد العمل، بصورة دورية بعيدا عن البيئة الهرمية (التنظيم) و فريق العمل باستخدام تكنولوجيات المعلومات »، إذن يتمتع أصحاب هذا النشاط بمستوى مكثف حول الإعلام الآلي.

و يمكن التمييز بين أربعة أشكال : [1]

- التواصل داخل الشبكة في غرف منفصلة.
- في غرف مشتركة من قبل العديد من الشركات.

[1] النشاطات المنزلية، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

- المتنقلين.
- في المنزل.

و إذا كان النوعين الأوليين غير منتشرين فإن الشكلين الآخرين يمثلان توسعا هاما خاصة الذي يمارس في المنزل ليشكل بالتالي أحد أنواع هذا النشاط، فهو يمثل الموظفين الذين بلغوا مستوى مكثف في استخدام الإعلام الآلي و الذي يتركز عملهم داخل المنزل.

إذن هو حالة تنظيم أو ممارسة نشاط بصفة دائمة أو مؤقتة لشخص معين في الظروف التالية : [1]

- هذا النشاط يمارس عن بعد (في المنزل).
- يمارس هذا النشاط دون مراقبة مباشرة.
- يمارس هذا النشاط بوسائل إعلامية حديثة كالإعلام الآلي، و شبكات و وسائل الإتصال الحديثة.

لقد عرف هذا النمط من النشاطات توسعا و تطورا هائلا في البلدان المتقدمة ففي سنة 2009، مثل العمل عن بعد نسبة 7 % من السكان النشيطين بفرنسا مقابل 13 % كنسبة متوسطة في أوروبا بينما وصلت النسبة 25 % في الولايات المتحدة، و رغم قلة انتشاره في الجزائر مقارنة مع هذه الدول إلا أن وجوده لم يعد مقتصرا على بعض المؤسسات الصغيرة التي نجد أفرادها أغلبهم يمارسون أعمالا داخل القطاع الرسمي كالصحافة، بل تتعدى ذلك لعدد هام من الأفراد خاصة عند فئة الشباب الذين لهم دراية جيدة بمجال الإعلام الآلي و وسائل الإتصال في ظل التطور التكنولوجي المذهل الذي يعرفه العالم بصفة عامة، و استفادة فئة هامة من المجتمع من خدمة الأنترنت داخل المنازل.

إن طبيعة هذه النشاطات تختلف من شخص لآخر، منها مؤقتة و أخرى دائمة، لها تعامل محلي و أخرى أجنبي، مأجور، مستقل ... الخ و بغض النظر عن ذلك يبقى هذا المجال ما زال في طور البناء إذ لم يعرف تنظيما رسميا كما تشهده الدول المتقدمة.

ثانيا : إستراتيجية العمل المنزلي :

العمل المنزلي برز كظاهرة اقتصادية و اجتماعية، إذ أصبح له مكانة داخل النسيجين الاقتصادي والإجتماعي.

1- مرونة العمل المنزلي :

إن العمل المنزلي حتى و إن نسب كغيره من النشاطات غير الرسمية للأزمة الاقتصادية و المالية (1985-1986) فإنه أنتج أهمية إستراتيجية تمثلت في المؤسسات الصغيرة، التشغيل، انتاج السلع و أداء الخدمات التي تلبي الحاجيات الأساسية دون نسيان العوائد المحصلة و كذلك الخبرات و المؤهلات المكتسبة.

[1] فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، 2012، العدد : 08، ص : 17.

فالمرونة التي يتميز بها هذا النوع من النشاط سمحت بانتشاره بشكل واسع النطاق، مس فئة النساء خاصة لعدة اعتبارات ثقافية، اجتماعية و اقتصادية. فقد تكون هذه الفئة مجبرة على العمل في هذا الإطار لتكميل العائد العائلي في حالة الأزمات التي تمس العائلة. و أيضا نظرا لطبيعة النشاطات الغالبة التي تختص بطابع الجنس الأنثوي مثل : الخياطة، الطرز، النجادة، الأعمال الحرفية، و الإعتناء بالأطفال بحيث أننا نجد بعض الرجال يلعبون دور المستخدم أو الوسيط مهمته القيام بالأعمال الثانوية من جمع وتوزيع المواد الأولية و السلع المصنعة، حتى و إن كان وجودهم لا ينكر فيما يخص الأعمال الحرفية التي يتطلب بعضها قوة عضلية.

في ظل الأزمة الاقتصادية ظهر العمل المنزلي كوسيلة للإندماج في سوق العمل و بالتالي أصبحت له قدرة على خلق مناصب التشغيل و تحصيل العوائد في فترات الأزمات مع العلم أن هذه القدرة تزيد كلما نقص التشغيل داخل القطاع الرسمي. هذه المرونة تتمثل أيضا في عدم الخضوع للصعوبات القانونية، الإدارية، الإجتماعية و الثقافية (النساء) و هي تخص جانب العوائد سواء بالنقص أو الزيادة. كما أنها تعبر من جهة ثانية على الشطارة و جودة التصرف، التضامن، الإستقلالية و التعايش، الأمر الذي أبرز الإهتمام بالجانب الذي يميزه عند نهاية الثمانينات، حيث سمح مثلا بإدماج ما كان يسمى بالاقتصاد الشعبي في إطار القطاع غير الرسمي. و يبقى أن التحليل الاقتصادي في هذا المجال أصبح عاجزا على احتواء وفهم هذه التحولات الإجتماعية و معرفة أهدافها و اتجاهاتها.

2- مفهوم التعايش و الإستقلالية :

إن محاولة التهرب من العمل المأجور (الرسمي) و محاولة اكتساب الخبرات خارج الإطار و الطابع الرسمي الذي يمارس ضغطا على العامل الذي قد يقابل ذلك بتصرفات سلبية اتجاه المستخدم سواء كانت الدولة أو القطاع الخاص مثلا القيام بأعمال الخياطة و الطرز من طرف العاملات أثناء أوقات العمل. الشيء الذي يعمل على التراجع من المؤسسات الكبرى كالدولة، النقابات، ... الخ نحو المؤسسات الإجتماعية الصغيرة مثل العائلة، الأقارب، ... الخ و تبقى الإستقلالية هي سبيل الإبداع، الخلق و الطموح من جهة و من ناحية أخرى فهي تتأرجح من قيمة الإستعمال و قيمة التبادل بين الإنتاج الذاتي و السوق.

إن توسيع مجال هذا النشاط على مستوى أعم يسمح بنشأة مفهوم التعايش الذي يعبر عن إندماج اجتماعي يأخذ عدة أشكال يكون ذلك على حسب مقر الأفراد و حسب حجم التجمعات، أين نجد التعاون وتبادل المساعدة و إعادة التوزيع على مستوى التجمع و هذا على المستوى المحلي (réseaux locaux)، و حتى التضامن بين التجمعات نفسها (associations bénévoles).[1]

[1] Institut Haïtien de Statistique et d' Informatique, enquete sur l'emploi et l'economie informelle (EEEI), premiers resultats de l'enquete emploi (phase 1), 2010, juillet, p : 26.

هذا التعايش لا يوجد بصفة متطابقة في كل مكان فلا يمكن لأحد العيش بمعزل عن الآخرين، لكن كل له طريقة في تنظيم حياته حيث أن هناك بحث دائم عن أكبر تقارب اجتماعي (العمارة، الحي ... الخ) دون أن ننسى بعض الحالات الخاصة. فالمساعدة و المعاملة بالمثل ليستا دائما متساويتان بل هناك اعتبارات أخرى قد تحل محل ذلك من تضامن، مودة، تقدير، إعجاب إكبار ... الخ و التي ليس لها أي ثمن أو مقابل مادي، مثل العناية بأطفال الجيران مقابل التنقل معهم في رحلة أو القيام بالتسوق لفائدة الجارة المسنة التي تمنح عند العودة شيء من الحلويات كلها تصرفات و سلوكيات لا تعترف بالسوق أو التبادل الجاري فيه و قد يمكن توسيع مجال ذلك إلى الجمعيات، النوادي ... الخ.

3- منطق العائد و محاولة تراكمه :

إذا كان العمل المنزلي يعبر عن سلوكيات تتأثر طبعا بالتحولات الخاصة بالسعر و العائد. فإن هذا السلوك هو مخرج للأزمات أو بدرجة أقل مخفف من حدتها. إن منطق البحث عن العائد و محاولة تراكمه و هنا يجب أن نفرق بين المنطق و الإستراتيجية، حيث أن المفهوم الأول هو مفهوم ليس عقلاني بالضرورة و هو نتيجة التحليل الاقتصادي أو باحث في علم الإجتماع و هو يعبر عن منهج أكثر مما هو سلوك. بينما الإستراتيجية تكون مرتبطة بمشروع ما على المدى الطويل تكون في محيط معارض.

ليس بالضرورة أن يكون الحصول على أكبر عائد يعبر عن التراكم خاصة أن السلع و الخدمات تتبادل داخل إطار السوق. و عليه فإن وجود استراتيجية غير اقتصادية قد تكون البديل إذ تعبر عن العلاقات العائلية، العرفية و الدينية و حتى السياسية تجعل من عملية الحصول على العائد فقط كعامل من عوامل استراتيجية البقاء. كما أن وجود تراكم في ظل أي تغيير تقني هو ناذر الوجود و ما تجدر الإشارة إليه أن هذا راجع لطبيعة النشاطات و صعوبة اللجوء للقروض البنكية. في ظل غياب الضمانات يبقى الإدخار والتضامن هي الوسيلة الوحيدة، لكنها تتطلب قواعد تتمثل في الثقة، المحبة ... الخ رغم بعض الإستثناءات، هذا بالإضافة إلى وجود منافسة القطاع الرسمي التي تؤدي إلى تخفيض التكاليف داخل النشاط المنزلي الذي يكون باديا للعيان في حالة أي تراكم أو تقدم تقني.

4- التضامن العائلي و استراتيجية البقاء :

إذا رأينا أن عملية التراكم هي أمر غير سهل، فهذا يؤدي بنا إلى التفكير بصفة غير اقتصادية، حيث يعتبر التضامن العائلي أو استراتيجية البقاء هما المحركان الأساسيان لهذا النوع من النشاط، يسمحان بالحصول على قروض أو حتى هبات (الأب لإبنه ... الخ) بطريقة قد تكون آلية كالمساعدة خلال الأزمات أمر لا يستجدي التفكير أين نجد منطق الإنتاج العائلي يطغى على منطق نمو المؤسسة الفردية. فلا يمكن تسريح الزوجة أو الإبن لكن في المقابل هناك انخفاض العائد الفردي داخل العائلة، إذ يمكن القول أن التضامن يعمل على احتواء الأزمات باعتماد سياسة تفيد البقاء تعبر عن تماسك الأسرة وبقائها.[1]

[1] العمل المنزلي في الجزائر، الموقع http://www.jazairia.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

المطلب الثالث : العمل المنزلي عند النساء في الجزائر

لجأت العديد من النساء إلى العمل المنزلي لتغطية مصاريف الحياة مثلا، و هناك اختلافات بين هذا النشاط و العمل الخاص بالبيت سواء من حيث استهلاك المنتوج أو من حيث مقابل المنتوج.

أولا : أبعاد التمايز و التكامل بين العمل المنزلي و العمل الخاص بالبيت :

يتمثل العامل المشترك بين العمل المنزلي و العمل الخاص بالبيت في أن كلاهما يتمان داخل إطار المنزل غير أن أحدهما تجاري قابل للتبادل داخل السوق و أين نجد عملية استعمال النقود، أما الثاني فيتميز بانعدامهما.

أ- **النشاط الخاص بالبيت (travail domestique) :** إن هذا النوع الذي يمثل الإنتاج الذاتي و الذي يباشر من طرف العائلة في المنزل لا يعود على هذه الأخيرة بعائد و لذا يجب عدم الخلط بينه و بين العمل المنزلي. و قد يمثل النشاط داخل المنزل مجالا للنساء و لإعتراضهن على المعاملة التي يلقونها في القطاع الرسمي و التي أدت إلى إعطاء أكثر أهمية للنشاط الذي لا يأتي منه عائد و إلى إعادة النظر إلى مفهوم تقسيم العمل بين الرجل و المرأة و التفرقة بين النشاط الذي يعود بعائد و الهواية. فالوقت المخصص لهذا النشاط يمثل زمنا هاما و هو يساهم في راحة الأسرة و رفاهيتها. كل هذا لا يعني أن هذا النوع من النشاط مستقل بل له علاقة وثيقة مع الاقتصاد القائم على التبادل كونه يتطلب مواد تجارية وأدوات من السوق، حتى أننا نلاحظ مثلا زيادة في عرض المواد و الأدوات التي تخص هذا النشاط.

استعمال كلمة اقتصاد منزلي كان من طرف **(Gershuny, 1979)** ثم انتاج منزلي **(Gronan, 1980)** و اقتصاد العائلة **(Becker, 1981)**. و المقصود هنا بالبيت هو المحيط العائلي الذي يتجمع فيه عدة أفراد. و يقصد بالإنتاج الذاتي خلق و تحويل المواد قصد الإستهلاك داخل البيت أو التبادل دون مقابل، و يكون ذلك مقاسا بالوقت المخصص له، كما أنه يتميز بتوزيع الأعباء (تقسيم بين أفراد العائلة) لتعدد مجالاته : البستنة، تربية الحيوانات، الطبخ، الخياطة، التنظيف، العناية بالأطفال ... الخ كل هذا لا يعني أن هذا النوع من النشاط مستقل بل له علاقة وثيقة مع الاقتصاد القائم على التبادل. فكل نشاط يدخل في إطار هذا النوع يتطلب مواد تجارية و أدوات من السوق.

ب- **العلاقة التكاملية :** إن القيام بنشاطات داخل المنزل سواء كانت تجارية (العمل المنزلي) أو غير سوقية (العمل الخاص بالبيت) يبرز أهمية نموذج المرأة الماكثة في البيت التي تجمع و توازن بين النوعين، و هو يبين شدة العبء النفسي لإدارة هذه الأنشطة المتزامنة التي تتطلب التنظيم الذاتي، والإنضباط للبحث عن أوقات مستقطعة و ضمان الإنتاج.[1]

[1] محمد عمران فارس، المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة و رعاية مصر، الطبعة الأولى، مصر : المكتب الجامعي الحديث، 2005، ص : 44.

بالإضافة إلى وجود المرأة داخل الفضاء المغلق في المنزل، فإن الحالة تزداد تعقيدا مع دمج فضائي للحياة العائلية و المهنية. يتمثل العامل المشترك بينهما أن كلاهما يتمان داخل إطار المنزل و أن طبيعة نشاطاتهما تتقارب إن لم تكن نفسها في بعض الأحيان، رغم اختلافها في الكم و النوع.

و عليه فإن معظم الذين يقومون بهذه النشاطات لهم نفس الخصائص و الميزات الإجتماعية رغم أن الأول يعود بعائد بينما الثاني لا ينتج قيمة استعمال. من جهة أخرى نلاحظ أن تقسيم العمل في كلا النوعين ليس متوازنا بين الجنسين و ذلك بسبب طبيعة الأعمال، حيث تقوم النساء خاصة بنشاطات غير تجارية في منازلها الخاصة بهدف استهلاكها من طرف أفراد العائلة. هذا التأثير المتبادل سمح بالقول بأن الإنتاج غير التجاري لا يذهب للإستهلاك النهائي بل هو استهلاك وسيط لسلع و خدمات يسمح بإنتاج واستهلاك سلع و خدمات أخرى **(Lancaster, 1996)**. بينما **(Bekker, 1981)** يجعل من النشاطات غير التجارية كبدائل للنشاطات التجارية، و يعتبر أن العائلة هي وحدة انتاج (داخل المنزل) أين نجد أن قيمة الإستعمال لا تتأثر بالسلع التجارية و إنما بالمواد النهائية التي تنتجها العائلة. إن مجال التفرقة بين النشاطين التجاري و غير التجاري يمس مجالات عديدة رغم العلاقة المكملة التي تجمعهما، فمجانية الأعمال الخاصة بالبيت تنتج تبعية مالية داخل العائلة و المجتمع مما يؤدي إلى التحول للعمل المنزلي بصفته يعطي دائما من حجم هذه التبعية و يسمح للمرأة بالمشاركة في أخذ القرار داخل الإطار العائلي.

ثانيا : <u>أسباب اختيار العمل المنزلي (دوافع و معوقات العمل المنزلي)</u> :

أ- **<u>الدوافع</u> :** تتمثل في : [1]

- خفض التكاليف : يسمح العمل المنزلي بالتقليل من عدد هام من التكاليف تمس ما يلي :

- اليد العاملة : حيث وجود مشاركة أفراد الأسرة و مساعدين عائليين بدون مقابل.
- الكراء، الكهرباء، التدفئة، التأمين، الأكل.
- التكاليف الإجتماعية و الضريبية.
- النقل، وجبات العائلة، الإعتناء بالأطفال.

- العناية بالعائلة و القيام بأعمال البيت بالإضافة إلى العائد الذي يأتي من العمل المنزلي، فإن هذا الأخير يمكن المرأة من القيام بأعمال البيت اليومية كمسح، غسيل، طبخ ... الخ و يسمح لها بالإعتناء بأطفالها وأفراد أسرتها عامة، إذن فهي توفق في القيام بعدة أدوار متزامنة.

- <u>الدخل</u> : يعتبر من أهم العوامل التي تدفع المرأة لممارسة العمل المنزلي و ذلك أمام التحديات التي تتعرض لها الأسرة في فترات الأزمات، إثر التسريح أو الطرد من العمل الرسمي، موت الزوج أو الطلاق، حيث يشكل هذا الدخل ركيزة أساسية بالنسبة للعائلة.

[1] عمل المرأة، الموقع http://mawdoo3.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

كما تمارس نشاطات العمل المنزلي كأعمال ثانوية تمكن العائلة من مضاعفة عائدها أو زيادته قصد تلبية حاجيات الأسرة المتزايدة في ظل تدني القدرة الشرائية التي يعرفها المجتمع الجزائري. و من منظور آخر فإن الحصول على الدخل يسمح للمرأة بالمشاركة في أخذ القرار داخل العائلة و فرض آرائها.

- الوقت : يسمح العمل المنزلي باقتصاد الوقت من خلال اجتناب التنقل اليومي و ما ينجر عنه من مشاكل ناجمة تخص التكاليف، التعب، القلق ... الخ كما أنه يبرز نوع من المرونة فيما يخص وقت العمل، فقد يعوض وقت الصباح بالمساء أو الليل بشرط التقيد بآجال الإنجاز مثلا العمل في أوقات متفاوتة في الأسبوع الأول، عدم العمل خلال الأسبوع الثاني ثم العمل في ساعات الليل خلال الثالث. إن هذا النظام يعمل على جذب فئة النساء خاصة لكونه يتماشى مع تقلبات الحياة العائلية.

- الإطار غير الرسمي : يسمح المجال غير الرسمي لهذه النشاطات بتجاوز إجراءات و أعباء سوق التشغيل، تخفيف تكاليف اليد العاملة، التهرب من الضرائب و التكاليف الإجتماعية بالإضافة إلى الضغوط الإدارية و النقابية، مما ينمي الجانب الربحي. مما يجعل العامل أو النشاط في ذاته في مأمن من المزايدات، أين يسمح ذلك بالمنافسة و البقاء في السوق بعيدا عن أعين الرقابة.

- الحرية و التقدير : يتمتع العامل المنزلي بحرية و راحة نفسية داخل البيت، و ذلك لعدم وجود رقابة مباشرة، مما يساهم في اقتصاد الوقت، إبراز الشخصية، الذات و الذوق بالإضافة إلى القدرات والإمكانيات، إن العمل المنزلي يبرز قيم مبنية على الحرية و التقدير معارضة للتنظيم الإداري الرسمي.

- الإندماج في سوق العمل : يسمح العمل المنزلي بالإندماج في سوق العمل لفئة النساء لما تكون العادات والتقاليد الثقافية تمنع عمل المرأة في الخارج. إذ أن ذلك يطرح مشاكل من حيث إعادة النظر في عدد من الأمور التي تعودت عليها العائلة كقضية توزيع الأدوار و المهام. كان عمل المرأة في الخارج استثنائي يرافقه صمت و استياء، في حين يمثل العمل داخل المنزل امتدادا للأعمال الخاصة بالبيت تمارسه الأمهات الزوجات و البنات، حتى و إن كان توزيع و تسويق السلع مهمة يقوم بها الرجال أحيانا.

- الرغبة : يعبر العمل المنزلي أحيانا عن رغبة و اختيار طوعي ناتج عن تفكير مسبق توصل فيه صاحبه إلى القرار بعد الموازنة بين الإيجابيات و السلبيات التي ينتجها هذا العمل.

- المستوى العلمي : له أثر هام فيما يخص التحولات الإجتماعية و الثقافية، إذ يعتبر من بين الدوافع القوية خاصة في الآونة الأخيرة من حيث تطور المستوى العلمي عند عدد كبير من الفئات النسوية خاصة الشابة و أمام عدم قدرة التشغيل الرسمي على امتصاص تلك الفئات و كحل مؤقت لمشكل البطالة تلجأ العديد من النساء إلى ممارسة نشاطات منزلية تسمح لهن بإبراز قدراتهن و معارفهن في انتظار الدخول للقطاع الرسمي أو الإنتقال للحياة الزوجية.[1]

[1] جقريف سارة، الاقتصاد المنزلي : نقطة انطلاق الجزائريات للولوج في عالم الأعمال، الموقع https://www.alaraby.co.uk، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

ب- **المعوقات :** تتمثل فيما يلي :

- انخفاض الإنتاجية : بسبب محاولة التوفيق بين العمل المنزلي و الإعتناء بأفراد الأسرة تفقد المرأة تركيزها عند الإعتناء بالأطفال، طهي الأكل ... الخ و بالتالي تقل انتاجيتها، مما يؤثر سلبا على المردود و بالتالي على الدخل العائد من هذا النشاط.

- الحماية الإجتماعية : يتميز العمل بالوقت الطويل الذي يتطلبه أحيانا في ظل تداخله مع مجالات أخرى وذلك مقابل أجر ضعيف مقارنة بالأجر الرسمي، إن حجم العمل إذا زاد عن حده قد يؤثر بصورة سلبية على صحة و نوعية الحياة اليومية، الأمر الذي يحتاج إلى وقاية، رعاية و علاج إذا تطلب ذلك. لكن في ظل غياب كلي لأنواع الحماية الإجتماعية يبقى الأمر يشكل عائقا كبيرا أمام هذه الفئة التي لا تتحصل على تعويضات تمس مجالات الصحة الأمومة أو التقاعد.

- العزلة الإجتماعية : إن العاملين المنزليين ليس لهم نفس الحظوظ في إقامة علاقات اجتماعية خارج المجال الأسري كما هو الحال في القطاع الرسمي أو خارج المنزل. حيث يجد العامل المنزلي نفسه وحيدا في ممارسة نشاطه، عامة في مسكنه، بعيدا عن الجو الإجتماعي الذي تعرفه المؤسسات في الخارج، أو الذي تشهده الشوارع و الأحياء أثناء التنقل للعمل.

و يمكن القول بأن ذلك هو اختيار مقصود من جهة أو هو نتاج ضغوط معينة (دوافع غير شخصية) و بغض النظر عن موضوع الإختيار و مهما كان السبب فإن حالة العزلة التي يعرفها العمل المنزلي لابد و أن تفرز آثارا على حياة و سلوك الأفراد و الجماعات.

- ضيق النشاط : إن العمل داخل المنزل من شأنه تحديد آفاق الإختيارات الممكنة فيما يخص العمل والنشاطات الإنتاجية، بسبب مثلا ضيق المكان و عدم توفر اللوازم، الأدوات الممكنة أو موارد خاصة بشكل كافي. إن ذلك يجعل من هذه النشاطات ناقصة ليس لها توسع أو تطور يمكن أن يبرزها.

- الأخطار المهنية : بالإضافة إلى ضيق المكان و عدم ملائمته لممارسة العديد من الأنشطة، تبرز أخطارا عديدة كالتعرض لمواد سامة - كل أفراد الأسرة، خاصة الأطفال - تؤثر على صحة العائلة بأكملها، أو فيما يخص تخزين المواد إذ لا يحتوي المنزل غالبا على ظروف التخزين المثالية من مكان، تهوية، أجهزة إنذار ... الخ دون أن ننسى الأخطار التي قد يتعرض لها الأفراد جراء استعمال الآلات والأدوات الحادة (إبر، مقص ... الخ) و التي تأخذ حيزا هاما في المتزل يضاعف من الإصابات خاصة عند الأطفال، إن المنزل ليس مكانا مهيئا لممارسة كل النشاطات.

- الدخل : بغض النظر عن ضعف العائد الذي يأتي من العمل المنزلي - أقل من المستوى الرسمي - فإن نمط تحديد الأجر هو غير شفاف، أضف إلى ذلك الفوارق التي تميزه عن باقي الأجراء سواء في القطاع الخاص أو العام من حيث ثباته و ظرفيته و شروط استلامه.[1]

[1] العمل المنزلي بالجزائر، الموقع http://www.eldjazaironline.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

- ظرفية النشاط : إن صفة الظرفية لنشاطات العمل المنزلي تمثل أحد أهم مظاهره، حيث يكون العامل المنزلي في بدايته مجبرا على قبول العروض المقدمة، و قد يتخلى حتى على أيام الراحة المخصصة والعطل لتلبية هذه الطلبات، و إلا لن يتلقى عروضا أخرى مستقبلا. هذا دون أن ننسى تأثر هذه النشاطات بكل ما قد يصيب أفراد العائلة مما يجعل العامل المنزلي يتعامل مع كل هذه المفاجآت السارة أو الضارة، الأمر الذي قد يؤثر سلبا على النشاط من حيث توقفه بصورة مؤقتة تارة أو بصفة نهائية أحيانا أخرى.

- النظرة الدولية : يعتبر العمل المنزلي امتدادا لعمل البيت حيث ينظر العديد من الأفراد سواء جيران، أقارب، أشخاص آخرين داخل المجتمع إلى هذه النشاطات على أنها لا تمثل عملا حقيقيا بل إشتغال، إن الخفض في قيمة حالة هذا التوظيف تنقص من الأداء الإجتماعي لهذه النشاطات أمام أعين المجتمع.

- دمج الفضاء المهني و العائلي : من بين الصعوبات الأساسية التي يواجهها العامل المنزلي منذ بداية مزاولة نشاطه هو تحديد فضائه المهني زمنيا و مكانيا. فإذا كان المنزل و حجم العائلة يسمحان للعامل المنزلي توفير مكان أو حيز خاص يضع فيه كل العتاد و الأدوات و المواد اللازمة لممارسة عمله، لاحظ **"Michel Lallement"** أن المرأة ليس لها مكان خاص فهي تعمل في غرفة الطعام (salle à manger) محفوفة بالأطفال و العتاد، عكس الرجل الذي له مكان شاغر محدد.

و يبقى إذن المشكل معقدا في حالة استعمال مشترك لمكان العمل، كالمطبخ الحجرة المشتركة، غرفة الطعام ... الخ، حيث ينقل العتاد و لوازم العمل عدد من المرات في اليوم للسماح باستعمال المكان لفائدة العائلة و بالتالي تغيير حيز العمل حسب تحركات أفراد العائلة. إن كل هذا يسلط الضوء على الخصائص التي تميز العمل المنزلي من كونه يمثل غلبة النساء على هذا النوع من النشاط، و التي تشارك في الحياة العائلية تزامنا مع ممارسة نشاطها، الأمر الذي يضفي جانب النقص و الهامشية حول هذه النشاطات التي تزاولها يد عاملة ثانوية **(Monique Haicault)**.

إن العمل المنزلي يكرس قضية حصر المرأة في البيت، و إن المزايا التي قد يعرفها هذا العمل من اقتصاد للتكاليف و عدم التنقل قد تصطدم بضغوطات داخل الخلية الأسرية، فالتنظيم الجديد لا يسمح بممارسة حياة عائلية كاملة من حيث القيام بأعمال البيت والعناية بأفراد الأسرة و عليه يصبح العمل المنزلي نشاط يساهم فيه كل أفراد العائلة بطريقة أو بأخرى، إن لم يتعداه أحيانا للجيران، ... الخ.

- المستوى العلمي : إذا كان ارتفاع المستوى العلمي هو أحد الدوافع التي تحفز فئة من النساء للعمل في نشاطات منزلية فإنه في الوقت نفسه يمثل استخفافا بالقدرات العلمية التي اكتسبتها هذه الفئة كونها تعمل في نشاطات تقل عن مستوى إمكانيتهن العملية أو أحيانا لا تمد بصلة لنوع التعليم الذي بحوزتهن.

إن العمل المنزلي يجعل من هذه الفئة تتراجع عن أهداف قد سطرتها و هي تكريس القدرات العلمية في ميدان الشغل لتقبع في ممارسة نشاطات تتوارثها عن الأمهات و الأجداد.[1]

[1] المرأة الجزائرية و العمل المنزلي، الموقع http://aljazairalyoum.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

ثالثا : أساسيات و معطيات العمل المنزلي في الجزائر :

الجزائر شأنها شأن باقي دول العالم تشهد ظاهرة العمل المنزلي؛ حيث يمارس هذا النشاط من قبل الأفراد سواء رجال أو نساء و هذا لأسباب عدة كعدم كفاية الدخل لسد كل حاجيات الأسرة.

1- مصدر المفهوم في الجزائر (معطيات و أرقام) :

إن تقدير حجم التشغيل غير الرسمي في الجزائر يتلخص في الإحصائيات و المعطيات التي تحتويها النتائج المحصل عليها خاصة من البحوث حول العائلات عن طريق الإحصاءات العامة للسكان و السكن أو تلك التي تخص المؤسسات، أين يحتل التشغيل إحدى الخصائص التي تميز السكان المقيمين موضوع الدراسة. من جهة أخرى نجد البحوث الميدانية **(MOD)** التي استطاعت إعطاء تقييم أولي رسمي حول التشغيل غير الرسمي في الجزائر و تحديد أهم الفئات التي تكونه، من بينهم العاملين المنزليين، المساعدين العائليين، ربات البيوت بدون عمل الذين صرحوا بممارستهم لنشاطات تجارية سواء بشكل دائم أو مؤقت.

لقد ثبت وجود هذا القطاع لأول مرة في الجزائر سنة 1977 عن طريق الإحصاء العام للسكان و السكن (**RGPH 1977**) الذي أجري في تلك السنة. هذا الأخير سمح باكتشاف فئة سميت لأول مرة بنساء مشتغلة نسبيا (femmes partiellement occupées).

إن إحصاء سنة 1966 (**RGPH 1966**) لم يذكر أي شيء عن هذه الفئة، و اهتم فقط بتبيان معدل الإنتاجية الضعيف لفئة النساء. و عليه فإن إحصاء 1977 أبرز لأول مرة وجود هذه الفئة لكن دون إعطاء تعريف حقيقي واضح و تم فقط الإشارة لنساء مشتغلة نسبيا **(F.P.O)**. فيما بعد سمحت البحوث الميدانية بإحصاء حجم هذا النوع من العاملات **(F.P.O)** الذي كان في تزايد مستمر و هام، 66.008 في سنة 1982 ثم 100.000 في سنة 1983 و 180.000 في سنة 1985 و 145.000 في سنة 1989، و اعتبر البعض هذه الأرقام بعيدة عن الواقع و أن هذه النشاطات تتزايد بقدر 56,8 % خلال خمس سنوات أهمها تمارس داخل الوسط الحضري. الأمر الذي أدى إلى إدراج أسئلة و تقنيات جديدة في البحوث الميدانية و ذلك حتى سنوات (1989–1990)، مما سمح بالكشف مثلا أن 200.000 بطال صرح بقيامه بأعمال و نشاطات في قطاع البناء والزراعة و أن 159.000 امرأة يمكن إدراجها داخل هذه الفئة **(F.P.O)** رغم إقرارها الأولي بعدم ممارسة أي عمل 26 % من العائلات لها آلة خياطة، الأمر الذي يطرح عدة تساؤلات تخص علاقة ذلك مع زيادة النشاطات داخل المنزل. هذه البحوث أقيمت تحت إشراف الديوان الوطني للإحصاء سنة 1982 إلى سنة 1986 ثم سنة 1989 إلى 1992 تاريخ توقفها.

إن الإنقطاع الأول 1986-1989 مثل مرحلة عرفت مشاكل اقتصادية هامة و توتر حاد داخل سوق العمل، أين يصعب في هذه الحالة الحصول على معلومات عن طريق البحوث الميدانية مما يستوجب مقاربات أخرى. أما التوقف الثاني سنة 1992 صاحب بداية تطبيق سياسات الإصلاحات الهيكلية.[1]

[1] العمل المنزلي بالجزائر، الموقع http://www.eldjazaironline.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

عرفت مظاهر العمل المنزلي تحولا و امتدادا للحرف المتوارثة كما تبينه **"ديب معروف"** في تلمسان، أين قامت بملاحظة الميزانية و الوقت المخصص عند هذه الفئة، و عن طريق بحث طويل توصلت إلى أن النشاطات المنزلية التي تخص الحياكة، الخياطة، ... الخ تنتج تدفق نقدي سنوي يقارب 5 ملايير سنتيم وتسمح بتشغيل 1.500 عامل. بينما تنتشر في المدن الكبرى الجزائر كالعاصمة دروس الخياطة والحياكة التي تقدم في البيوت بالإضافة إلى النشاطات التي تمارس في محيط بعيد نوعا ما عن العائلة و الأقارب. وعليه فإن العمل النسوي أخذ طابع العمل غير المأجور و غير رسمي. هذا النوع من الإستقلالية يزداد نظرا لطبيعة النشاطات المتميزة بانتاج تقليدي مشترك مع النظام العام. كل هذا دون نسيان الأعمال الخاصة بالبيت كنشاط غير معترف به و غير مسجل، له دور هام في توازن ميزانية العائلة و في بعض الأحيان تأمين تماسك الأسرة بفضل هذه الأعمال داخل المنزل دون الأخذ بعين الإعتبار النشاطات التجارية الأخرى مثل نشاط النساء اللاتي تقمن بالتجول لبيع المجوهرات كوسيطات بين العارضين و الطالبين مقابل مبلغ معين.

هذا التوسع و التنوع للنشاط المنزلي يعبر عن زيادة الطلب على السلع المنتجة متميزة بنوع من الزبائن ذو مستوى متوسط بالإضافة إلى هذا فإن هذا النشاط الذي يخص فئة النساء **(FPO)** يبدوأنه يمثل المصدر الوحيد أمام النساء اللاتي ليس لهن مستوى علمي هام و اللاتي لم يستطعن الإندماج داخل القطاع الرسمي.

منذ سنة 1987 انتقلت فئة النساء المشتغلة نسبيا من 62.500 عاملة إلى 140.000 بزيادة 82.000 فرد خلال ثلاث سنوات. هذا الرقم كان يمثل 25,9 % من مجموع النساء العاملات.

لم تسمح هذه البحوث فقط بالكشف عن حجم هذه الفئة **(FPO)** و إنما أيضا مهدت الإنتقال من هذه التسمية التي كانت في وقت ما لا تدرج فئة الرجال الذين يمارسون هذا النوع من النشاط إلى ما أصبح يسمى بالعمل المنزلي (travail à domicile). و قد استعمل هذا المصطلح في البحوث الميدانية والإحصائيات الرسمية ابتداء من جوان 1989.

لقد توسع مجال العمل المنزلي بنسبة 18 % من التشغيل العام سنة 1993 إلى 24,1 % سنة 1997 أي حوالي الربع ليشمل بالتالي أعداد أخرى تمارس النشاطات المنزلية، 178.000 عامل منزلي سنة 1990، 164.000 سنة 1992 مع العلم أن 182.000 امرأة ماكثة في البيت تمارس النشاط، إلى 769.000 سنة 1993 ثم 829.000 سنة 1994. إذا كانت هذه النشاطات تعبر في الماضي عن ظاهرة تقليدية فهي اليوم أخذت أبعادا و امتدادات أخرى.

إن النمو الديمغرافي الذي عرفته الجزائر منذ الإستقلال و في المقابل العدد المتزايد للفئة النشيطة 48,5% من السكان سنة 1996 و 45,42 % سنة 1997 لهم سن يزيد عن 16 سنة، و التحولات الاقتصادية والإجتماعية التي عرفتها الجزائر خاصة بعد الأزمة الاقتصادية لـــ 1986 كلها عوامل ساهمت في نقص التشغيل، تسريح العمال، ارتفاع البطالة، و انخفاض القدرة الشرائية بشكل واضح لعدد هام من الأفراد.[1]

[1] العمل المنزلي بالجزائر، الموقع http://www.eldjazaironline.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

فخلال التسعينات شهد العمل النسوي المأجور في الخارج انخفاضا محسوسا و تحولا في القطاع الخاص قابله زيادة توسع نطاق العمل المنزلي. إذ أن هناك أسباب عديدة ساهمت في تراجع المرأة نحو المنزل منها العنف و التحرش الجنسي أكثر من 46 % من النساء المبحوثات تعرضت لعنف لفظي مثلا، و أخرى لها علاقة بعوامل عائلية بحتة، و 10% من النساء اللاتي يتزوجن يواصلن العمل. كل هذا من شأنه أن يساهم في بروز أنواع من النشاطات يتكيف أصحابها مع المحيط الاقتصادي و الإجتماعي المحيط بهم. و عليه فإن دراسة العمل المنزلي من حيث الميزات التي يتصف بها يبدو أمرا مشروعا. حيث أنه يسمح بمعرفة نوع من النشاطات الممارسة داخل المنزل و مدى مشاركة هذه الفئة في النمو الاقتصادي و الإجتماعي للبلاد.

إن النسب الحقيقية التي تقدر العمل المنزلي أكبر من ذلك، حيث نلاحظ الإختلافات في الأرقام والمعطيات بين الديوان الوطني للإحصاء، و الوزارات المختلفة، و تقديرات المنظمات الدولية، كون العمل المنزلي يشمل نشاطات غير متجانسة و بالتالي يصعب حصرها، فهناك تشتت كبير و عزلة لبعض الممارسين في إطار هامشي و غير مستقر. هذا دون نسيان تزايد فئة المساعدين العائليين الذين يقدمون خدمات هامة للعاملين المنزليين بدون مقابل، حيث كان عددهم 526.000 فرد خلال سنة 2001 ليصل إلى582.000 سنة 2005 **(ONS)**.

لقد شملت معطيات أخرى جديدة مناطق مختلفة من الوطن كتلمسان، مغنية، تيزي وزو، قسنطينة، أفضت إلى تواجد العمل المنزلي بصورة ملحوظة داخل النسيج الاقتصادي و الإجتماعي الجزائري. فلقد مثل العمل المنزلي في سنة 2001 نسبة 8,7 % من مجموع التشغيل الذي خص المؤسسات التي تشغل أقل من 10 أفراد هذه المؤسسات تشكل 47 % من العمالة الكلية. و ذلك لطبيعة هذا النشاط من حيث أنه أنتج مصالح هامة تخص فئة النساء. و قد مثلت نسبة نمو العمل المنزلي لسنة 2004 قيمة 34 % كما بين البحث الوطني حول النساء والإندماج الاقتصادي و الإجتماعي و الذي أنجزته مصالح الوزارة المنتدبة المتعلقة بشؤون الأسرة في جوان 2006 أن النساء العاملات في القطاع الخاص مثلن نسبة 40 % منهن 21,5 % ضمن القطاع غير الرسمي أغلبهن في إطار العمل المنزلي.

يرتبط تطور مستوى حجم العمل المنزلي بأسباب نمو حجم التشغيل غير الرسمي بصورة عامة. إضافة إلى كونه يمثل نوعا خاصا من أشكال العمل غير الرسمي فهو يعتبر من أهم النشاطات التي سمحت لأصحابها خاصة فئة النساء على اختلافاتهن الإجتماعية من الإندماج المباشر في سوق العمل لما تكون العادات و التقاليد الثقافية تمنع عمل المرأة في الخارج.

2- مقومات أساسية حول العمل المنزلي عند الفئة الغالبة (النساء) :

إن أهمية النشاط الاقتصادي لفئة النساء أمر معترف به و لو في الآونة الأخيرة. و عليه فإن الهيئات الرسمية بدأت تأخذ بعين الإعتبار المعطيات التي تخص هذه الفئة في جانب المحاسبة الوطنية.[1]

[1] النساء الجزائريات و العمل المنزلي، الموقع http://wakteldjazair.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي و الإجتماعي للبلاد أصبح أمر الساعة، فهو يأخذ أكبر حيز من الحوارات و التظاهرات الثقافية و هو من أهم مطالب الفئة النسوية. رغم أن حصة هذه الفئة من عملية التشغيل العام في الجزائر تبقى ضعيفة، إلا أن المخططات و التحليلات الاقتصادية و الإجتماعية تتنبأ بزيادة و لو نسبية لفئة النساء العاملات. أضف إلى ذلك تطلعات المرأة الجزائرية اليوم و إرادتها نحو المشاركة في الحياة الاقتصادية و الإجتماعية للبلاد. هذه الإرادة قد تأتي من حافز العائد الذي يساهم في الدخل العائلي الذي يعمل على تحسين مستوى المعيشة داخل نطاق العائلة. و إن التسرب المدرسي من أهم المسببات إذ يسمح للطفل بملء الفراغ الذي أحدثه خروجه من النظام التربوي، لكن يبقى و أن العمل المنزلي يعبر عن نشاط تكمله و تشارك فيه كل أفراد الأسرة بصورة تلقائية كل حسب طاقته و لو بطريقة غير مباشرة.

هذا يبرز نوع التكافل و التعاضد العائلي الذي قد يتعدى حتى إلى العائلة الكبيرة أو الجيران. كلها أمور ليس لها علاقة بالجانب المادي و لكن هي أمور تخص قيم التضامن التي يعرفها المجتمع الجزائري.

لكن دخول المرأة لعالم الشغل ليس بالأمر السهل؛ رغم أن القانون يخول لها كل الصلاحيات في هذا المجال إلا أن عراقيل عديدة تحول دون ذلك منها : [1]

- الصعوبات الإجتماعية و الثقافية.
- واجب التربية و الإعتناء بأفراد الأسرة.
- كثافة الأعمال داخل المنزل.

تحاول الجزائر أن تمثل مجتمع منظم على أساس مفهوم الإستهلاك الموسع لكن هناك بالمقابل فوارق اجتماعية هامة. و عليه يجب أن يكون هناك ترشيد مادي و اقتصادي من جهة و من ناحية أخرى ترشيد يخص العقليات و النماذج الثقافية.

إن إعادة الإعتبار و تنظيم ما يسمى بالتضامن بشتى أنواعه قد يساهم في التعايش و تثبيت الروابط العائلية خلال الأزمات المختلفة، رغم التطور الذي مس جانب التعليم و العمل لدى النساء. لكن يبقى هذا غير كاف أمام الصعوبات و المشاكل المختلفة. و من جهة أخرى فإن الدين الإسلامي يسمح للمرأة بممارسة حقوقها كاملة في إطار شرعي و هو بالتالي يحفز على السعي و طلب الرزق. و إنما منع المرأة و احتقارها هو نتيجة دوافع شخصية لبعض الجماعات حسب **"ربيعة بكار"** التي تشير دائما إلى أن هذه التفرقة قد تصل لتشابه التميز العنصري بين البيض و السود، حتى أن ذلك يمثل عند بعض الرجال مبدأ شخصي و اجتماعي، مما جعل الفئة الهامة من النساء تقبل بصفة عادية بأي تمييز يمارس عليها. مما ينتج الإختلاف حتى في مفاهيم تخص الجنس البشري من حيث التمييز بين النمو عند فئة الرجال و النمو عند فئة النساء كل على حدى.

[1] كتيبة ي، مجلة النهار، النساء الجزائريات تستثمرن في صناعة الحلويات و الظروف المعيشية الخانقة أهم الأسباب، الموقع https://www.ennaharonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/04.

الخلاصة :

إن تطور و تنوع أشكال النشاطات غير الرسمية كان نتيجة الأزمات الاقتصادية التي تعرفها الدول النامية و كان وسيلة للإندماج في عالم الشغل، حيث لم يعد لها مكانا محددا أو تطبيقات بينة و التي تؤثر بصفة واضحة على التنظيم الإجتماعي. إن الطبيعة التي تميزها تجعل منها أكثر قابلية و مرونة إذ أنها تسمح لصاحبها بممارستها تحت أي ظرف زماني أو مكاني. لذا عمدت فئة هامة من الأفراد معظمهم نساء إلى ممارسة هذا النوع من النشاط داخل المنزل بصفة تكاد تكون دائمة، عرفت باسم العمال المنزليين. هؤلاء أبرزوا وسيلة جديدة للإنتاج و نمطا خاصا من أنماط التشغيل قد يرجع لإستمرار بعض الأعمال الحرفية و التقليدية التي كان يقوم بها الآباء و الأجداد إذ أن ذلك ليس بديهيا في عصر يشهد تقدما تكنولوجيا و تطورا لسوق العمل.

و لقد أظهر العمل المنزلي استراتيجية تمثلت في التشغيل و انتاج السلع و أداء الخدمات التي تلبي الحاجات الأساسية دون نسيان العوائد المحصلة و كذلك الخبرات و المؤهلات المكتسبة. كما أبرز من جهة أخرى عامل هام و هو عدم الخضوع للصعوبات القانونية و الإدارية ... الخ كونه يمثل نوعا من المعارضة و الإحتجاج أمام تخاذل الدولة في أداء مهامها داخل سوق العمل كنقص التشغيل و انتشار البطالة الشيء الذي أدى إلى خلق و زيادة الفوارق الإجتماعية و الاقتصادية بين فئات المجتمع الأمر الذي قد يجعل من التضامن و الإستقلالية و التعايش من أهم ميزاته أين نجد منطق الإنتاج العائلي يطغى على منطق نمو المؤسسة الفردية مما يؤكد أن العمل المنزلي يمتاز بمرونة استقطاب فئات متنوعة من المجتمع و إدماجهم في سوق العمل خاصة فئة النساء منهم. الأمر الذي جعله يعرف ارتفاعا في التأهيل العلمي والفني لممارسيه خاصة عند الفئات الصغرى و يميزه كعامل هام في خلق التوازن و امتصاص الفائض في سوق العمل.

إن محاولة تأطير هذه النشاطات و تشجيعها من شأنه إعطاء دفع للاقتصاد الوطني و مواجهة حدة الفقر و الآفات الإجتماعية. و يبقى القول بأن قياس حجم التشغيل غير الرسمي في هذا المجال أمر غير سهل قد يعتبر البحث الميداني وسيلة هامة في كشف خباياه. الأمر الذي يؤدي بنا إلى تحديد مجالاته من حيث أنه يتموقع بين الرمزي من جهة و الاقتصادي من جهة أخرى.

و لإثبات العلاقة الموجودة بين المرأة و تحديات البطالة و ممارستها غير الرسمية سنقوم بدراسة حالة و هذا في الفصل الموالي.

الفصل الرابع

دراسة حالة - المرأة و الممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2017.2018

تمهيد :

بعد الدراسة النظرية لوضعية المرأة في سوق العمل في الاقتصاد الجزائري سواء في القطاع الرسمي أو غير الرسمي في الفصول السابقة سنحاول في هذا الفصل تقديم الإطار الميداني الخاص بالدراسة.

و قبل ذلك يجب التأكيد على أن الدراسة الإحصائية أصبحت من العلوم بالغة الأهمية في الوقت الحاضر باعتبارها الأداة الأساسية التي تقدر مكونات النظرية الاقتصادية و غيرها من العلوم، بإعطائها تقديرات عددية تقربها إلى الواقع لتكون أكثر منطقية و قبول، فغالبية العلاقات التي تقدمها لنا النظرية الاقتصادية يمكن صياغتها في صورة نماذج رياضية تقدر من واقع البيانات العملية، و هذا ما يمكننا من وضع التنبؤات على الآثار الكمية على أحد المتغيرات الاقتصادية، التي يمكن أن تترتب على التغير في أحد أو بعض المتغيرات الاقتصادية، حيث أن أغلب المتغيرات الاقتصادية قابلة للقياس الكمي و بالتالي فإن استخدام الأسلوب الرياضي يساعدنا في شرح العلاقات الإتجاهية بين المتغيرات الاقتصادية، لهذا يحاول الاقتصاد العالمي الجمع بين النظرية الاقتصادية و الأساليب الرياضية و الطرق الإحصائية للحصول على تقديرات كمية يمكن استخدامها في التنبؤ و التحليل و اتخاذ القرارات، و من تم يمكن القول أن الدراسة الإحصائية أصبحت بمثابة مختبر النظرية الاقتصادية.

و لمعرفة واقع المرأة في الممارسة غير الرسمية قمنا بالدراسة الإحصائية، و ذلك بتطبيق برنامج *SPSS* V21 و تحليل النتائج المستخرجة منه؛ و هذا كله انطلاقا من توزيع الاستبيان على عينة الدراسة المتمثلة في 400 امرأة.

المبحث الأول : التعريف بولاية بشار

تقع ولاية بشار حوالي 1.000 كلم جنوب غرب العاصمة الجزائرية، تحديدا على الحدود الجزائرية المغربية، تم احتلالها من طرف الفرنسيين سنة 1903.

1- لمحة تاريخية :

تقول الأسطورة أن أحد السلاطين في الفترة ما بين القرن التاسع و العاشر الميلادي، بعث بمجموعة من المستكشفين إلى المناطق الصحراوية بحثا عن ما يمكن الإهتمام به ليوسع إليها نفوذه و سلطانه.

رجع أحد المستكشفين و معه جرة بها ماء جلبها من منطقة يتوفر بها، عندما تذوق هذا السلطان ماء الجرة، أعجب بطعمه العذب، و وصف الحدث بأنه بشارة عندها أطلق اسم بشار على المكان المكتشف.

2- الموقع الجغرافي :

تقع ولاية بشار في الجنوب الغربي من الوطن و تعتبر بوابة الصحراء غربا، بمساحة تقدر بـــ:161.400 كم^2 أي ما يعادل 6,7 % من التراب الوطني، فهي تحتل المرتبة السادسة من حيث المساحة مقارنة مع الولايات الأخرى، أما عدد سكانها فيقدر بـــ : 332.213 نسمة.

يحدها : من الشرق ولاية أدرار، و من الغرب المملكة المغربية، و من الشمال ولايتي النعامة والبيض ومن الجنوب كل من ولايتي تندوف و أدرار.

و تمثل الولاية قطب هام في الجزائر بسبب موقعها الجغرافي و حدودها الجغرافية القريبة مع المملكـــة المغربية حيث تقدر المسافة بينهما بـــ : 600 كلم.

يتميز سطح صحرائها بالرطوبة و الإستواء، كما تتميز الولاية بمظاهر تضاريسية و التي تتمثل في جبل بشار الذي يبلغ ارتفاعه حوالي 1.500 م كما تشغل السهول و المنخفضات في هذا الإقليم مساحة شاسعة تغطيها كثبان الرمال و من أهمها العرق الغربي الكبير و سهل العبادلة الذي يقع جنوب ولاية بشار على بعد 100 كلم تقريبا على مساحة 5.400 هكتار، و رغم بعض المشاكل التي يعاني منها مثل إحتواء التربة على نسبة كبيرة من الرمل في بعض أجزائه و نقص كمية المياه نتيجة الجفاف إلا أن له أهمية اقتصادية و اجتماعية كبيرة.[1] و لم تتم ترقية مدينة بشار إلى مركز عسكري و تجاري و إداري إلا في الخمسينات حيث مكن استقرار السكان المدنيون و العسكريون من تطور المدينة و هيكلتها إلى مركز حضري هيمن على كل الجنوب الغربي للبلاد.[2]

---

* جنوب الساحل يعني السهل الإفريقي.

[1] بوعمراتة غزالة، إعداد برنامج سنوي للإرشاد الفلاحي، مذكرة نهاية التربص "المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص"، مديرية المصالح الفلاحية لولاية بشار، 2009، ص ص : 03-04.

[2] بشار منطقة حضرية، الموقع http://www.wilaya-bechar.gov.dz، تم تصفحه بتاريخ 2014/11/09.

تقسيم مساحة الولاية حسب الدوائر و البلديات :

تتكون ولاية بشار من 12 دائرة، و 21 بلدية كما هو موضح في الجدول رقم (32).

الجدول (23) : يمثل تقسيم الدوائر و البلديات في ولاية بشار لسنة 2016.

الرمز	الدائرة	السكان	المساحة كم^2	البلديات	السكان	المساحة كم^2	الكثافة السكانية (HAB/KM^2)
1	دائرة بشار	205.112	5.050	بشار	205.112	5.050	40,62
2	دائرة بني ونيف	13.025	16.600	بني ونيف	13.025	16.600	0,78
3	دائرة لحمر	4.199	3.220	لحمر	2.490	820	3,04
				موغل	636	640	0,99
				بوكايس	1.073	1.760	0,61
4	دائرة القنادسة	16.636	5.040	القنادسة	15.941	2.770	5,75
				المريجة	695	2.270	0,31
5	دائرة تاغيت	7.374	8.040	تاغيت	7.374	8.040	0,92
6	دائرة العبادلة	26.616	12.100	العبادلة	18.801	2.870	6,55
				عرق فراج	4.486	6.410	0,70
				مشرع هواري بومدين	3.329	2.820	1,18
7	دائرة تبلبالة	6.188	60.560	تبلبالة	6.188	60.560	0,10
8	دائرة إقلي	7.559	6.220	إقلي	7.559	6.220	1,22
9	دائرة بني عباس	16.318	13.170	بني عباس	15.056	10.040	1,50
				تامترت	1.262	3.130	0,40
10	دائرة الواتة	9.309	7.950	الواتة	9.309	7.950	1,17
11	دائرة كرزاز	11.330	19.310	كرزاز	5.816	10.520	0,55
				بني يخلف	2.884	2.615	1,10
				تيمودي	2.630	6.175	0,43
12	دائرة أولاد خضير	8.547	4.140	أولاد خضير	4.800	1.920	2,50
				القصابي	3.747	2.220	1,69
المجموع		332.213	161.400	المجموع	332.213	161.400	2,06

المصدر : مديرية البرمجة و متابعة الميزانية (DPSB) لولاية بشار، 2017/05/15.

منهجية تحصيل المعلومات :

جاءت دراستنا الميدانية الاقتصادية ملمة بين البعد النظري و التطبيقي، و هذا ما يتجلى في استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الإحصائية لواقع المرأة في الممارسة الرسمية و غير الرسمية. فاقتصرنا على تحقيق اشتمل عينة احتوت 400 امرأة في القطاع غير الرسمي؛ غير أننا تحصلنا على 344 استمارة مملوءة فقط.

واقع سوق العمل الرسمي في ولاية بشار :

إن قضية التشغيل و البطالة في الجزائر تعطى لها الأولوية الرئيسية في جهود التنمية لما لها من انعكاسات اجتماعية مما فرض بذل جهود مستدامة من خلال خطط شاملة و آليات فعلية تهدف إلى دعم التشغيل و الحد من البطالة و ذلك بتعزيز الجهود التنموية و لن يتأتى ذلك إلا بترقية الإستثمار في كل القطاعات و ما سخر من برامج و آليات للتشغيل و ما رصد من مبالغ باهظة من طرف الدولة لإنعاش سوق العمل تدخل كلها ضمن الإستراتيجية الجديدة لبرنامج فخامة رئيس الجمهورية الهادفة إلى تفعيل وتحسين ظروف التكفل بانشغالات فئة الشباب و خاصة ما تعلق بالتشغيل حيث يفرض على الشباب التحلي بروح المبادرة و المنافسة إذ سنجد فيما سخرته الدولة كل المرافقة و العناية التي تقود إلى الإدماج الذي تسوده الثقافة المقاولاتية و عدم الإتكال و هو ما مكن من تقليص نسبة البطالة من 34 % لسنة 1999 إلى نسبة 9,12 % لأواخر سنة 2015.

و ولايتنا و كغيرها من ولايات الوطن نالت هذا الإهتمام و الدعم بالإضافة إلى خصوصيتها و موقعها، حيث شهدت سنة 2011 و سنة 2012 مضاعفة للجهود في مجال ترقية التشغيل و التكفل بشريحة الشباب، و خاصة بعد الإجراءات و التدابير المتخذة في اجتماع مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 22 فبراير 2011 و كذلك المبادرات المحلية المتخذة من طرف السلطات المحلية و على رأسها السيد الوالي و السيد الأمين العام للولاية من خلال تفعيل اللجنة الولائية لترقية التشغيل و حث جميع القطاعات على المساهمة الفعالة في ميدان التشغيل لأن هذا الأخير من مسؤولية جميع القطاعات حيث اعتمدت طريقة مرافقة الشباب و تعدد اللقاءات معهم و الاستماع إليهم و تكثيف عملية الإعلام و التحسيس في أوساطهم مع اعتماد طريقة النشر الواسع لعروض العمل و مسابقة التوظيف و ذلك لإضفاء الشفافية مما خلق نوعا من الإرتياح لدى فئة الشباب.[1]

[1] مديرية التشغيل لولاية بشار، حصيلة التشغيل لسنة 2015.

الجدول (24) : يمثل عدد المستفيدين من ANSEJ حسب الجنس و المستوى التعليمي و القطاع للفترة من (2008 إلى 2016).

القطاع	ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		تكوين مهني		عدد الوظائف
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الصناعة	01	00	47	06	19	02	01	01	12	03	343
الخدمات	30	03	543	40	203	30	54	28	114	25	2.756
الحرف	03	00	66	12	29	08	02	00	34	08	529
الصيانة	00	00	01	00	02	00	01	00	01	00	13
أعمال	00	00	00	00	00	00	08	06	00	00	37
الزراعة	02	00	48	00	17	01	01	00	08	00	186
الأشغال العمومية	02	00	13	00	09	02	09	00	09	01	163
الري	00	00	06	00	04	00	03	01	01	00	62
صيد السمك	00	00	00	00	01	00	00	00	00	00	02
نقل المسافرين	07	00	89	01	19	00	00	00	00	00	275
نقل البضائع	23	00	269	02	81	00	07	00	07	00	765
النقل	09	00	97	02	34	02	03	00	00	00	295
المجموع	77	03	1.179	63	418	45	89	36	186	37	5.426
2.133											

المصدر : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ)، 2017/03/29.

التفسير :

يمثل الجدول السابق عدد المستفيدين ذكور و إناث بالنسبة لكل مستوى و لكل قطاع، حيث يبين أن الفئة ذات المستوى المتوسط هي أعلى عدد من المستفيدين، و يشكل قطاع الخدمات الأكثر استقطابا للأفراد.

الجدول (25) : عدد النساء المستفيدات من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC من (2008-2016).

السنوات	عدد النساء المستفيدات
2008	03
2009	05
2010	07
2011	06
2012	11
2013	11
2014	19
2015	09
2016	04

المصدر : الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) لولاية بشار، 2017/07/15.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المستفيدات من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة **(CNAC)** كانت في تزايد عبر السنوات حتى أن وصل عددهن 19 مستفيدة سنة 2014، لكن بدأ يتراجع هذا العدد حيث وصل إلى 04 مستفيدات سنة 2016.

الجدول (26) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للفترة الأولى لولاية بشار من سنة 2016.

المستوى / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى	1.611	945	2.556
متوسط	11.817	2.450	14.267
ثانوي	9.108	5.261	14.369
جامعي	7.141	8.988	16.129
المجموع	29.677	17.644	47.321

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

نرى من خلال الجدول رقم (26) أن الأفراد ذو المستوى الجامعي هم أكثر عرضة للبطالة كون أن أعلى قيمة في الفترة الأولى من سنة 2016 كانت لهم؛ إذ بلغ عدد الذكور 7.141 بينما عدد الإناث فقد قدر بـــ : 8.988.

الجدول (27) : واقع سوق العمل لولاية بشار للفترة الرابعة من سنة 2016.

العنوان	العدد
عدد السكان	324.104
السكان العاملين	187.893
السكان العاطلين	12.556
السكان الناشطين	200.449
معدل البطالة	% 6,26
معدل التشغيل	% 61,84
معدل العمل	% 59,63
معدل النشاط	% 2,93

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2018/01/14.

التفسير :

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن معدل العمل في الفترة الرابعة من سنة 2016 بلغ 59,63 % مقابل معدل بطالة قدر بـــ : 6,26 %.

الجدول (28) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للفترة الرابعة لولاية بشار من سنة 2016.

المستوى / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى	918	120	1.038
متوسط	4.099	763	4.862
ثانوي	2.286	1.345	3.631
جامعي	1.536	1.489	3.025
المجموع	8.839	3.717	12.556

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2018/01/14.

التفسير :

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن الأفراد ذو المستوى المتوسط هم أكثر عرضة للبطالة كون أن أعلى قيمة في الفترة الرابعة لسنة 2016 كانت لهم، بحيث نجد عدد الذكور 4.099 و عدد الإناث 763.

في حين نجد الإناث الأكثر عرضة للبطالة هن ذوي المستوى الجامعي كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة لهذه السنة كانت لهن.

الجدول (29) : واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2017.

العنوان	العدد
عدد السكان	332.213
السكان العاملين	187.893
السكان العاطلين	5.780
السكان الناشطين	193.673
معدل البطالة	% 2,98
معدل التشغيل	% 31,67
معدل العمل	% 56,57
معدل النشاط	% 1,04

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2018/01/14.

التفسير :

انطلاقا من الجدول يتبين لنا معدل العمل في الثلاثي الأول من سنة 2017 بلغ 56,57 % مقابل معدل بطالة قدر بـــ : 2,98 %.

الجدول (30) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2017.

عدد العاطلين / الفئة العمرية	عدد العاطلين		المجموع
	الذكور	الإناث	
15-19 سنة	97	42	139
20-24 سنة	905	378	1.283
25-29 سنة	1.092	422	1.514
30-34 سنة	1.014	349	1.363
35-39 سنة	471	128	599
40-44 سنة	560	113	673
45-49 سنة	170	24	194
50-54 سنة	10	05	15
55-59 سنة	00	00	00
المجموع	4.319	1.461	5.780

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لولاية بشار، 2018/01/14.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن الأفراد ذو الفئة العمرية (25-29 سنة) هم أكثر عرضة للبطالة في الفترة الأولى لسنة 2017 كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة لهذه السنة كانت لهم، بحيث بلغ عدد الذكور 1.092 أما الإناث فقدر عددهن بـــ : 422.

الجدول (31) : واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017.

العنوان	العدد
عدد السكان	332.213
السكان العاملين	187.893
السكان العاطلين	4.713
السكان الناشطين	192.606
معدل البطالة	% 2,44
معدل التشغيل	% 57,97
معدل العمل	% 52,41
معدل النشاط	% 1,03

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2018/01/14.

التفسير :

يتبين لنا انطلاقا من الجدول أن معدل العمل في الثلاثي الثاني من سنة 2017 بلغ 52,41 % مقابل معدل بطالة قدر بـــ : 2,44 %.

الجدول (32) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017.

المستوى / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى	255	38	293
متوسط	1.810	391	2.201
ثانوي	901	558	1.459
جامعي	366	394	760
المجموع	3.332	1.381	4.713

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن الأفراد ذو المستوى المتوسط هم الأكثر عرضة للبطالة في الفترة الثانية من سنة 2017 كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة لهذه السنة كانت لهم، فالذكور وصل عددهم 1.810 ذكرا أما الإناث فقد قدر عددهن بـــ : 391.

بينما نجد الإناث الأكثر عرضة للبطالة هن ذوي المستوى الثانوي كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة من هذه السنة كانت لهن.

الجدول (33) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017.

عدد العاطلين / الفئة العمرية	عدد العاطلين		المجموع
	الذكور	الإناث	
15-19 سنة	93	45	138
20-24 سنة	704	389	1.093
25-29 سنة	846	482	1.328
30-34 سنة	847	293	1.140
35-39 سنة	309	79	388
40-44 سنة	394	81	475
45-49 سنة	100	12	112
50-54 سنة	39	00	39
55-59 سنة	00	00	00
المجموع	3.332	1.381	4.713

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

نرى من خلال الجدول أن الأفراد ذو الفئة العمرية (25-29 سنة) هم الأكثر عرضة للبطالة في الفترة الثانية من سنة 2017 كون أن أعلى قيمة في هذه السنة كانت لهم، إذ بلغ عدد الذكور 846 و عدد الإناث 482.

الجدول (34) : توزيع السكان العاملين و العاطلين عن العمل حسب الجنس لولاية بشار للثلاثي الثالث لسنة 2017.

العنوان / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
عدد السكان	166.605	165.608	332.213
السكان العاملين	102.223	85.670	187.893
السكان العاطلين	4.579	1.790	6.369
السكان الناشطين	106.802	87.460	194.262
معدل البطالة	-	-	% 3,27
معدل التشغيل	-	-	% 58,47
معدل العمل	-	-	% 53,62
معدل النشاط	-	-	% 1,04

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن عدد السكان و السكان العاملين و العاطلين و الناشطين لولاية بشار للفترة الثالثة من سنة 2017، حيث نجد عدد السكان العاملين أكبر من عدد العاطلين، كما نلاحظ أن عدد الذكور العاملين بلغ 102.223 عامل في سنة 2017 مقابل بطالة تقدر بـــ : 4.579 بطال، بينما عدد العاملات فبلغ 85.670 عاملة مقابل 1.790 امرأة بطالة. كما قدر معدل العمل للفترة الثالثة من سنة 2015 لولاية بشار بـــ : 53,62 % مقابل معدل بطالة قدر بـــ : 3,27 %.

الجدول (35) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017.

المستوى / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى	300	37	337
متوسط	2.309	386	2.695
ثانوي	1.094	561	1.655
جامعي	876	806	1.682
المجموع	4.579	1.790	6.369

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

انطلاقا من الجدول السابق أن الأفراد ذو المستوى المتوسط هم الأكثر عرضة للبطالة في الفترة الثالثة لسنة 2017 كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة لهذه السنة كانت لهم، بحيث بلغ عدد الذكور 2.309 ذكرا و386 امرأة. بينما نجد الإناث الأكثر عرضة للبطالة هن ذوي المستوى الجامعي كون أن أعلى قيمة في هذه الفترة لهذه السنة كانت لهن.

الجدول (36) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017.

عدد العاطلين / الفئة العمرية	عدد العاطلين		المجموع
	الذكور	الإناث	
15-19 سنة	166	59	225
20-24 سنة	1.161	643	1.804
25-29 سنة	1.096	553	1.649
30-34 سنة	1.041	344	1.385
35-39 سنة	452	99	551
40-44 سنة	496	83	579
45-49 سنة	00	00	00
50-54 سنة	167	09	176
55-59 سنة	00	00	00
المجموع	4.579	1.790	6.369

المصدر : الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

يبين لنا الجدول أن الأفراد ذو الفئة العمرية (20-24 سنة) هم الأكثر عرضة للبطالة للفترة الثالثة من سنة 2017 كون أن أعلى قيمة في هذه السنة كانت لهم، من بينهم 1.161 ذكور و 643 إناث.

الجدول (37) : عدد العاملين و معدل البطالة لولاية بشار للفترة (2008-2017).

السنوات	عدد العاملين	عدد البطالين	معدل البطالة
2008	73.680	60.615	% 14,33
2009	-	-	-
2010	-	-	-
2011	130.319	53.566	% 7,22
2012	-	-	-
2013	207.388	12.238	% 5,58
2014	170.078	16.456	% 8,82
2015	185.534	16.698	% 9,12
2016	187.893	187.893	% 6,26
2017	187.893	11.082	% 3,27

المصدر : مديرية التشغيل لولاية بشار، 2017/10/19.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كلا من عدد العاملين و معدل البطالة هو في تذبذب من سنة 2008 إلى سنة 2017، إذ ارتفع حجم التوظيف في سنة 2013 بحيث قدر بـــ : 207.388 عامل، ثم انخفض ليرجع ليرتفع من جديد قليلا من سنة 2015 إلى غاية سنة 2017، و كذلك بالنسبة لمعدل البطالة شهد ارتفاعا محسوسا سنة 2008 ثم بدأ في الإنخفاض ثم الإرتفاع مرة أخرى بشكل طفيف لكن في سنة 2017 انخفض ليصل إلى معدل 3,27 %.

المبحث الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

تشمل الإجراءات المنهجية للبحث على عدة عناصر أهمها : تحديد مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، بيانات الاستمارة، تطبيق البرنامج الإحصائي SPSS version 21 لتحليل البيانات و سوف نتطرق إليها فيما يلي :

أولا : مجتمع الدراسة :

يشمل مجتمع دراستنا مجموعة من النساء النشيطات في سوق العمل غير الرسمي لولاية بشار والمقدرة بـــ : 400 امرأة لسنة 2017.

ثانيا : عينة الدراسة :

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث وزعت الاستمارات على 400 امرأة عاملة في سوق العمل غير الرسمي لولاية بشار و كان عدد الاستمارات المسترجعة و الصالحة التي تم إخضاعها للدراسة بـــ : 344 استمارة أي بنسبة 86% و هذا يعني أن عينة الدراسة مثالية.

ثالثا : بيانات الاستبيان :

قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان تكون من المعلومات الشخصية و أربع محاور أساسية للإلمام بموضوع الدراسة و الإجابة على الفرضيات المطروحة وكانت محاور البحث على النحو التالي :

أولا : دوافع المرأة للعمل

ثانيا: معوقات المرأة في سوق العمل

ثالثا : المسار المهني للمرأة

رابعا : المرأة في القطاع غير الرسمي

تحليل و عرض نتائج الدراسة :

I. **دراسة و تحليل الاستبيان :**

لقد قمنا بتحديد المشكلة (الظاهرة)، سوق العمل، الممارسة غير رسمية، المسار المهني و السن فكانت نمذجة المتغيرات (العوامل) المتعلقة بالظاهرة على النحو التالي :

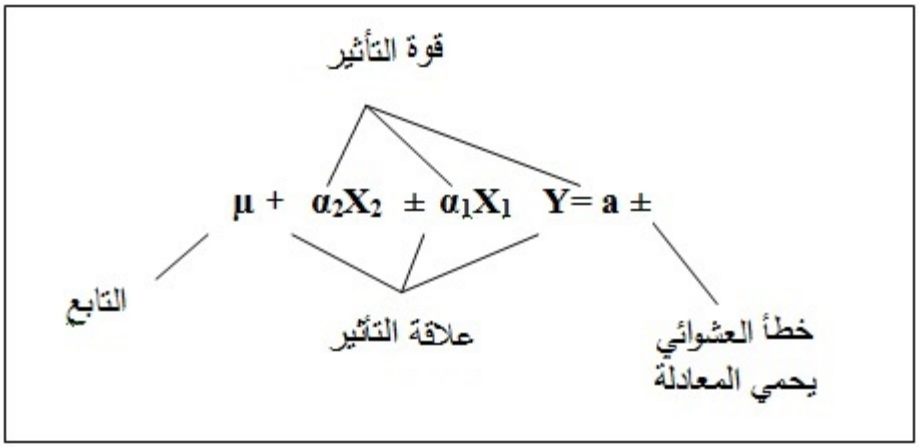
$$Y = f(X_1, X_2, X_3 \dots\dots)$$

التابع المستقلة

و بالتالي العلاقة الصريحة تكمن في :

- قوة التأثير (المعلمات، الوسائط).
- اتجاه التأثير (+ علاقة طردية، - علاقة عكسية).
- μ الخطأ العشوائي و يستخدم لغرض حماية النموذج.

إن النموذج الجيد هو النموذج الأكثر تقييم للظاهرة من العوامل و المتغيرات، و هو الأكثر تقييم للظاهرة و الأقل ارتباطا بينهما، كما أنه النموذج الذي تقترب نتائجه من الواقع، و بالتالي تتبين هذه العلاقة في النموذج التالي :



و منه يمكن صياغة معادلة (النموذج) دراستنا على النحو التالي :

(المستوى التعليمي، أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي) f = دوافع العمل في القطاع غير الرسمي

فتوصلنا في تحليلنا للاستبيان إلى ما يلي :

المعلومات الشخصية :

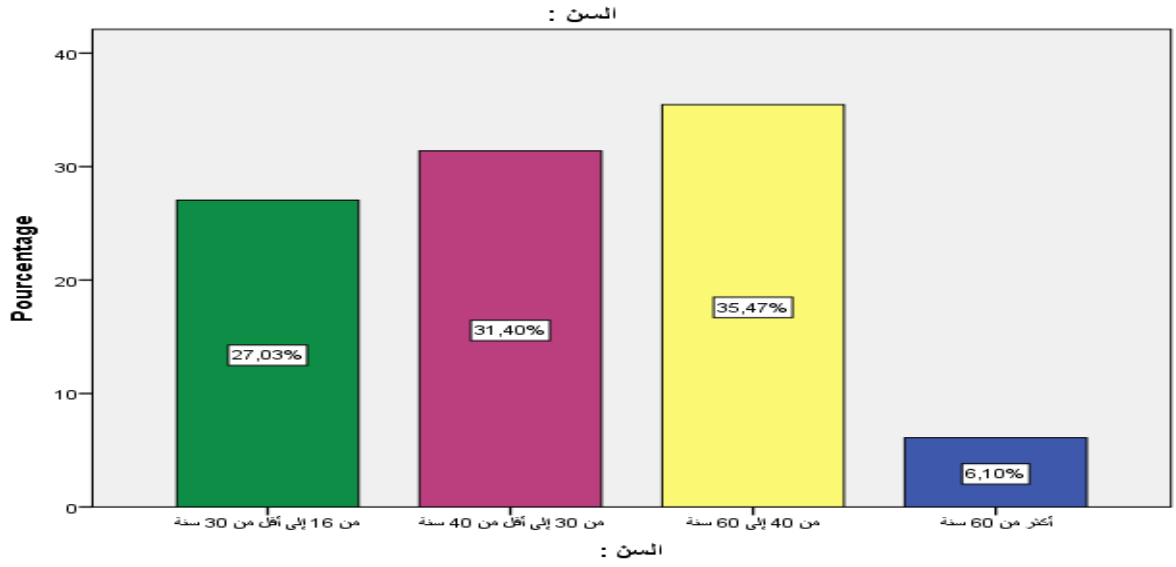
1- السن :

الجدول (38) : السن.

السن :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 16 إلى أقل مـــن 30 سنة	93	27,0	27,0	27,0
	من 30 إلى أقل مـــن 40 سنة	108	31,4	31,4	58,4
	من 40 إلى 60 سنة	122	35,5	35,5	93,9
	أكثر من 60 سنة	21	6,1	6,1	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من برنامج الإحصائي.

الشكل (24) : التمثيل البياني يشير إلى السن.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نتائج التحقيق تظهر لنا أن القطاع غير الرسمي يمارس لدى كل فئات العمر رغم تفاوته، يعني من صاحبات العمر 16 سنة إلى أكثر من 60 سنة، بحيث متوسط عمر أغلبية النساء المستجوبات النشطات فيه يتراوح ما بين 40-60 سنة و عددهن هو 122 و تقدر النسبة في ذلك 35,5 %، أما باقي نساء العينة فهناك تفاوت في الأعمار، كما يلاحظ أيضا أن أقل نسبة هي 6,1 % و الخاصة بنساء العينة التي أعمارهن أكثر من 60 سنة. و هذا من خلال طول العينة الذي يقدر بـــ : 344 امرأة.

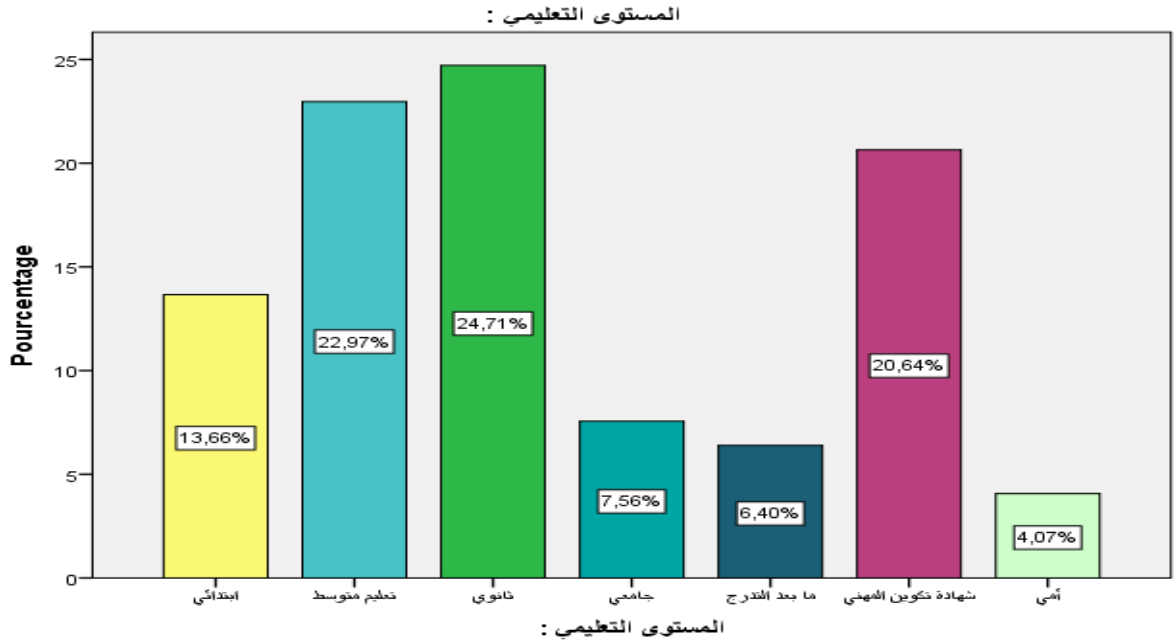
2- المستوى التعليمي :

الجدول (39) : المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ابتدائي	47	13,7	13,7	13,7
	تعليم متوسط	79	23,0	23,0	36,6
	ثانوي	85	24,7	24,7	61,3
	جامعي	26	7,6	7,6	68,9
	ما بعد التدرج	22	6,4	6,4	75,3
	شهادة تكوين المهني	71	20,6	20,6	95,9
	أمي	14	4,1	4,1	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من برنامج الإحصائي.

الشكل (25) : التمثيل البياني يشير إلى المستوى التعليمي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أغلبية نساء العينة ذات مستوى تعليمي ثانوي حيث يقدر عددهن بـــ: 85 امرأة و هذا بنسبة 24,7 %، أما أقل فئة في العينة فهن أميات و يقدر عددهن بـــ : 14 امرأة بنسبة 4,1 %، من بين 344 امرأة. أما باقي نساء العينة فمستوياتهن تختلف من ابتدائي، متوسط، جامعي، ما بعد التدرج، و شهادة من التكوين المهني.

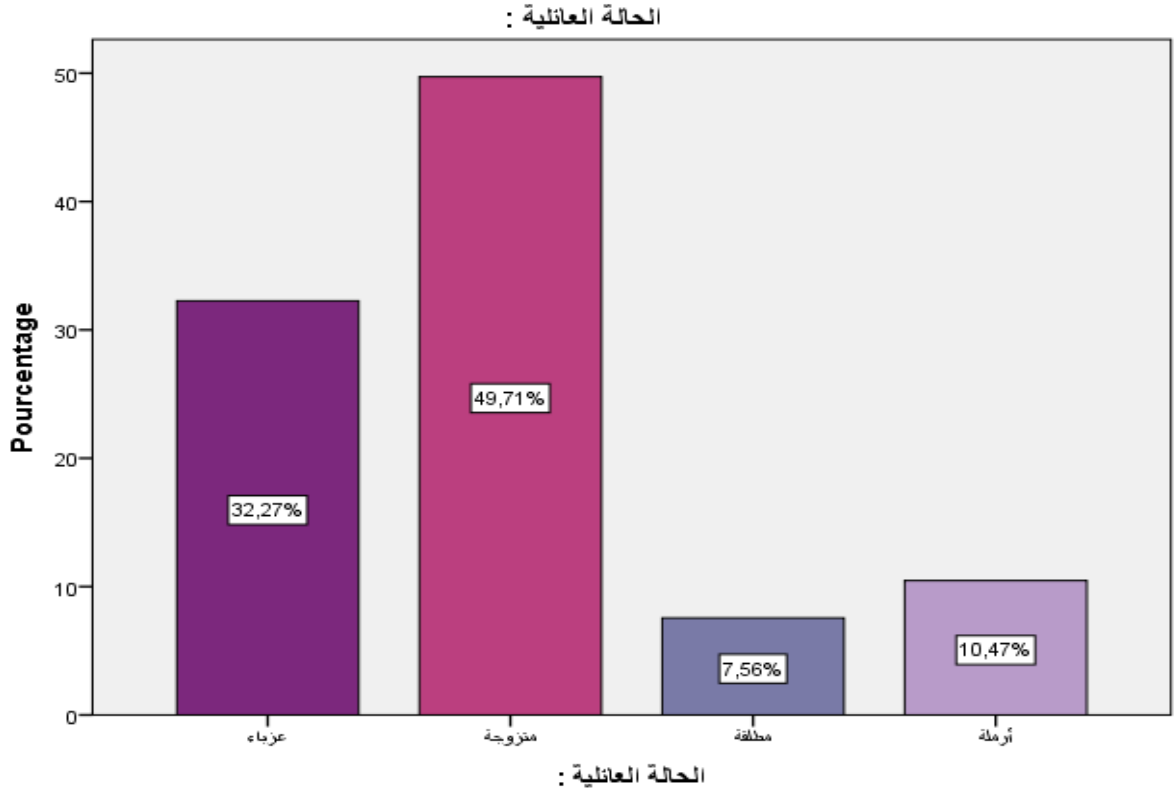
3- الحالة العائلية :

الجدول (40) : الحالة العائلية.

الحالة العائلية :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عزباء	111	32,3	32,3	32,3
	متزوجة	171	49,7	49,7	82,0
	مطلقة	26	7,6	7,6	89,5
	أرملة	36	10,5	10,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (26) : التمثيل البياني يشير إلى الحالة العائلية.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من التمثيل البياني السابق نرى أن أغلبية النساء المستجوبات هن متزوجات و بلغن نسبة % 49,71، في حين العازبات هن بنسبة 32,27 %، و المطلقات نجدهن بنسبة 7,55 %، أما النساء الأرامل فهن بنسبة 10,47% .

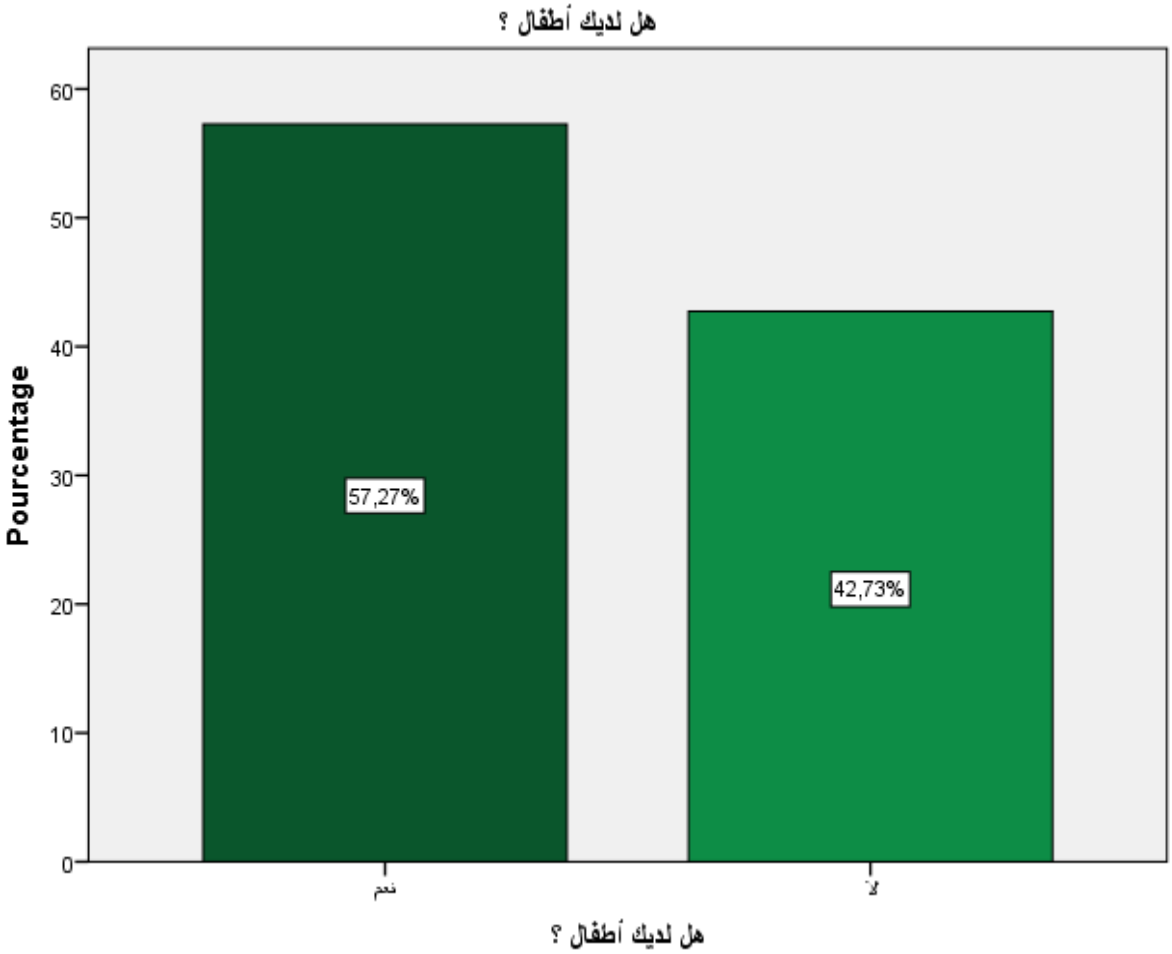
4 - وجود أطفال :

الجدول (41) : وجود أطفال.

هل لديك أطفال ؟					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	197	57,3	57,3	57,3
	لا	147	42,7	42,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (27) : التمثيل البياني يوضح وجود أطفال.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال التمثيل البياني السابق نلاحظ اختلاف بين المستجوبات بالنسبة لوجود الأطفال فهناك 57,27% من المستجوبات لديهن أطفال.

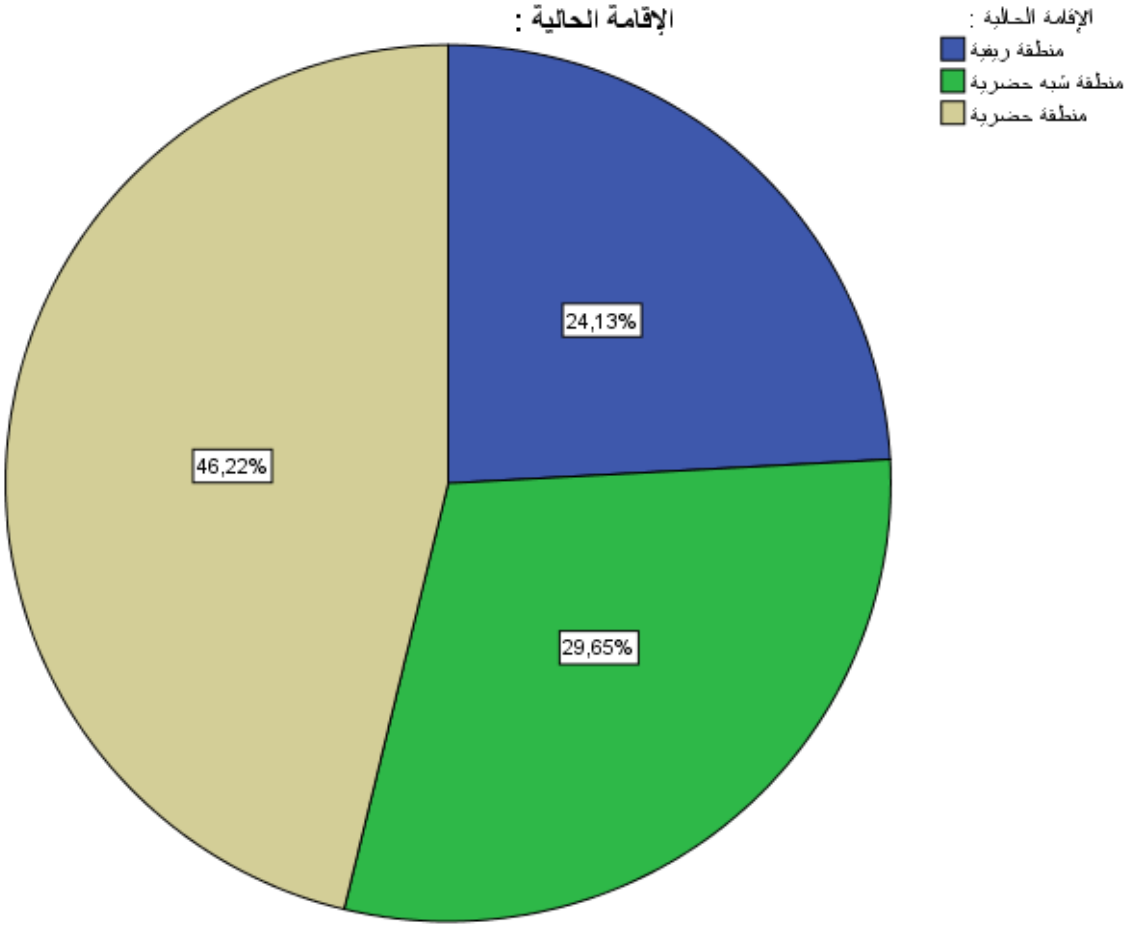
5- الإقامة الحالية :

الجدول (42) : مكان الإقامة الحالية.

الإقامة الحالية :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منطقة ريفية	83	24,1	24,1	24,1
	منطقة شبه حضرية	102	29,7	29,7	53,8
	منطقة حضرية	159	46,2	46,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (28) : التمثيل البياني يوضح مكان الإقامة الحالية.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من التمثيل البياني السابق أن أغلبية المستجوبات يسكن في الحضر و بلغن نسبة 46,22 % أما اللواتي يقمن في منطقة شبه حضرية فنسبتهن 29,65 %، في حين القاطنات في الريف كانت نسبتهن 24,13%.

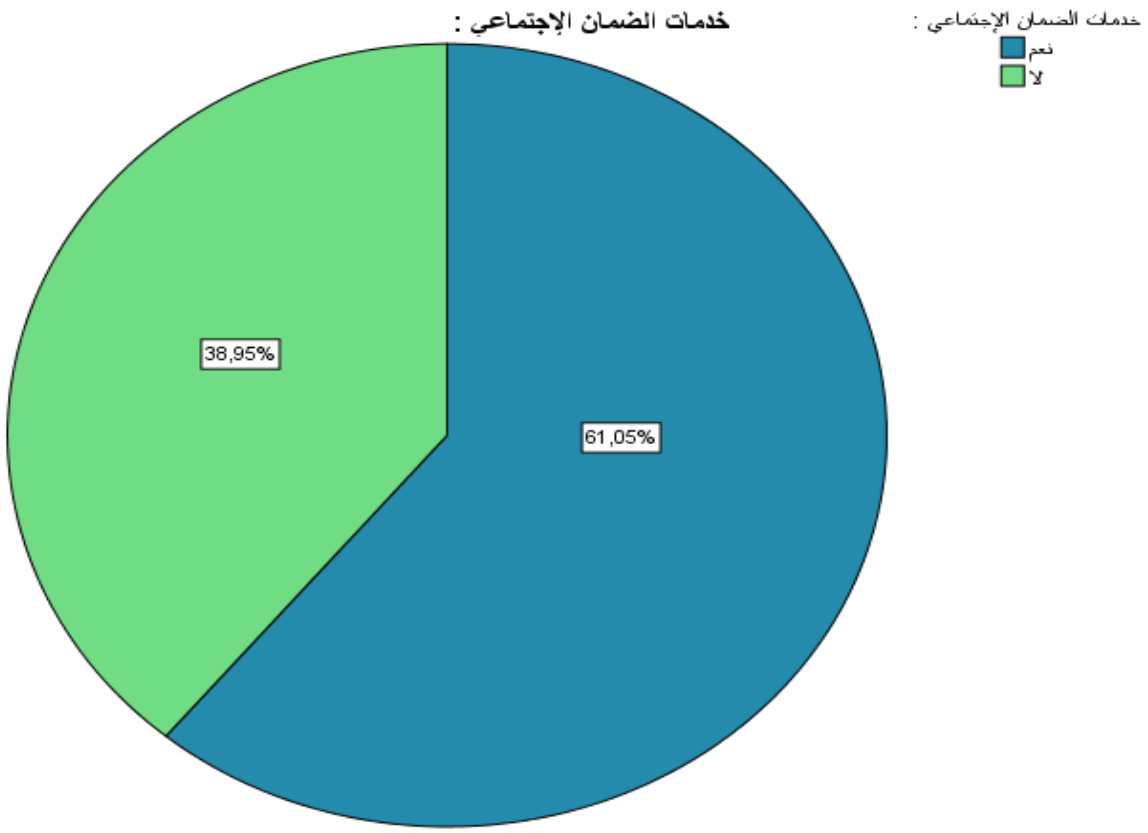
6 - الاستفادة من الضمان الإجتماعي :

الجدول (43) : الاستفادة من الضمان الإجتماعي.

خدمات الضمان الإجتماعي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	210	61,0	61,0	61,0
	لا	134	39,0	39,0	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (29) : التمثيل البياني يوضح الاستفادة من الضمان الإجتماعي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يبين لنا التمثيل البياني السابق أن أغلبية المستجوبات منخرطات في الضمان الإجتماعي و هن بنسبة 61,05%، و هذا لأسباب عدة على حسب قولهن كممارسة البعض للقطاع الرسمي، و كذلك لتبعية بعضهن لأبائهن، أو تبعيتهن لأزواجهن، أما بعض المطلقات فهن منخرطن فيه بسبب استفادتهن من 3.000,00 دج، و كذلك بعضهن منضمات في الجزائر البيضاء، بالإضافة إلى من هي مصابة بمرض مزمن و بالتالي تكون منخرطة في الضمان الإجتماعي. أما نسبة 38,95 % فهي غير منخرطة فيه.

7- هل سبق و أن شغلت منصب عمل ؟

الجدول (44) : العمل في منصب سابق.

هل سبق و أن شغلت منصب عمل ؟					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	166	48,3	48,3	48,3
	لا	178	51,7	51,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (30) : التمثيل البياني يوضح شغول منصب عمل.

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني السابقين نرى أن نسبة كبيرة من المستجوبات لم يشغلن منصب عمل و قد بلغن نسبة 51,74 %، بينما 48,26 % شغلن منصب عمل من قبل.

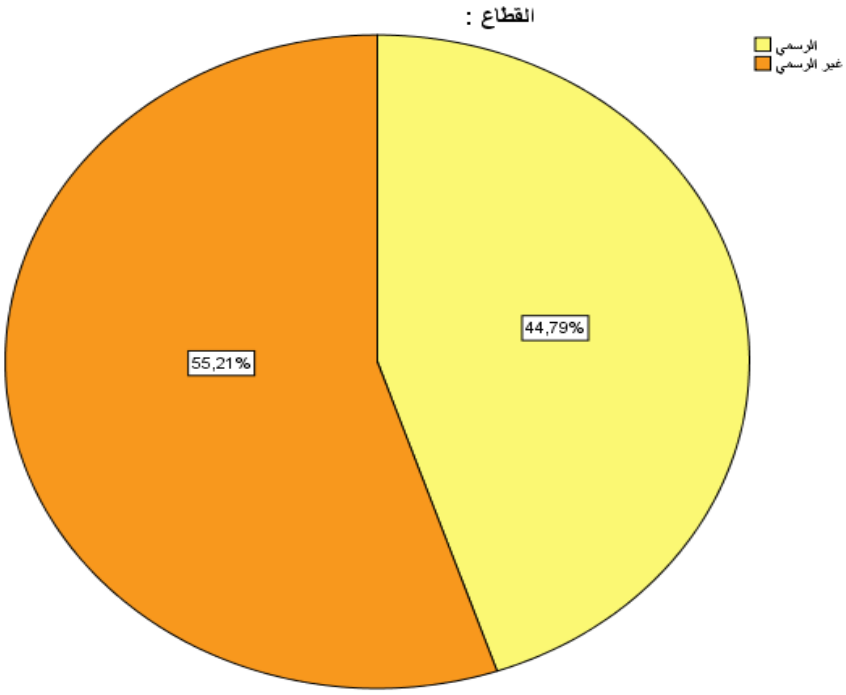
8- القطاع الرسمي و غير رسمي :

الجدول (45) : نوع العمل في القطاع السابق.

القطاع :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الرسمي	73	21,2	44,8	44,8
	غير الرسمي	90	26,2	55,2	100,0
	Total	163	47,4	100,0	
Manquante	Système manquant	181	52,6		
Total		344	100,0		

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (31) : التمثيل البياني يوضح منصب العمل في القطاع الرسمي أو غير الرسمي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال الجدول و التمثيل البياني نلاحظ أن 55,21 % من النساء سبقن و أن عملن في القطاع غير الرسمي و هن أعلى نسبة، أما اللواتي شغلن مناصب في القطاع الرسمي فكانت نسبتهن 44,79 %.

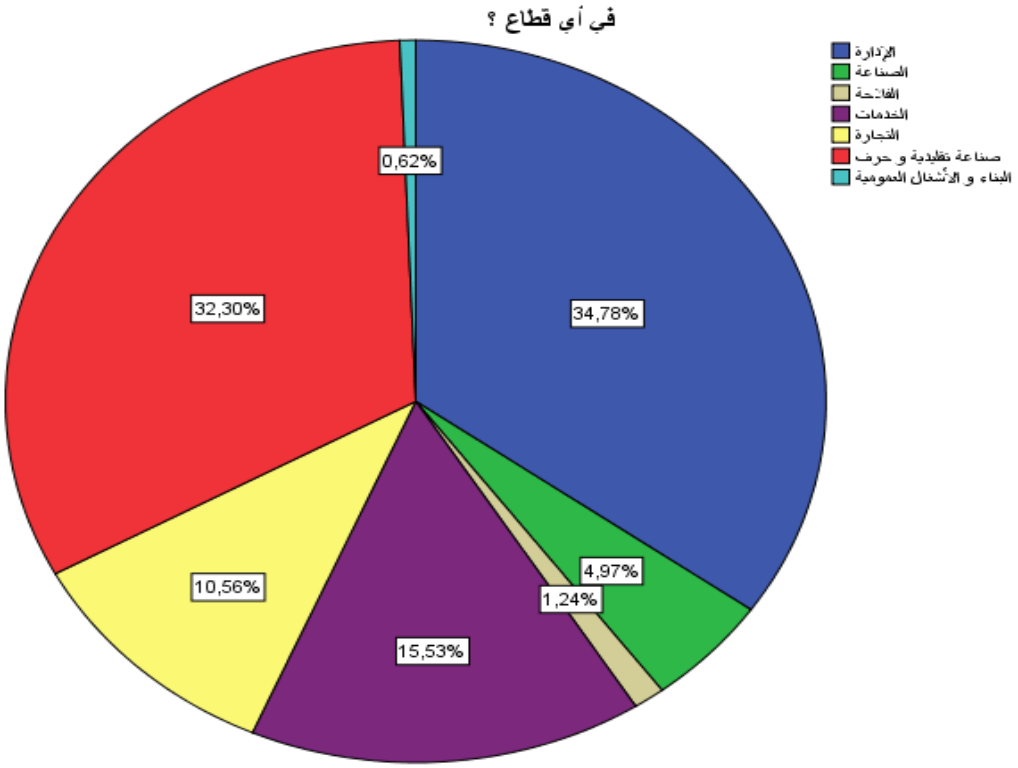
9- نوع القطاع :

الجدول (46) : نوع القطاع.

في أي قطاع ؟					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الإدارة	56	16,3	34,8	34,8
	الصناعة	8	2,3	5,0	39,8
	الفلاحة	2	,6	1,2	41,0
	الخدمات	25	7,3	15,5	56,5
	التجارة	17	4,9	10,6	67,1
	صناعة تقليدية و حرف	52	15,1	32,3	99,4
	البناء و الأشغال العمومية	1	,3	,6	100,0
	Total	161	46,8	100,0	
Manquante	Système manquant	183	53,2		
Total		344	100,0		

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (32) : التمثيل البياني يوضح نوع القطاع.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من خلال الجدول السابق أن نساء العينة اللواتي كن قد أجبن بأنهن يشغلن منصب عمل أو قد شغلنا منصب عمل سابق، أن طبيعة نشاطهن لأغلبيتهن هو الإدارة؛ بحيث بلغ عددهن 56 امرأة أي بنسبة 16,3 %، ثم يليه قطاع الصناعة التقليدية و الحرف كون بلغ عدد الممارسات فيه 52 امرأة أي بنسبة 15,1% و هذا من بين 161 امرأة، أما باقي النساء فكانت إجابتهن متباينة بين باقي القطاعات.

أولا : دوافع المرأة للعمل :

- **الدوافع الاقتصادية :**

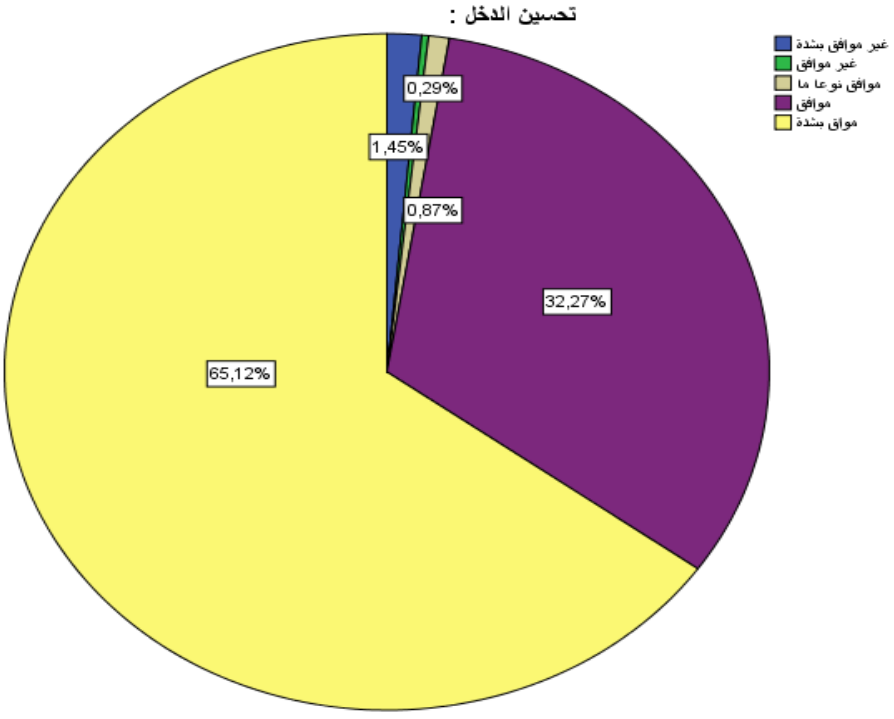
1- تحسين الدخل :

الجدول (47) : دافع تحسين الدخل.

تحسين الدخل :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	1,5	1,5	1,5
	غير موافق	1	,3	,3	1,7
	موافق نوعا ما	3	,9	,9	2,6
	موافق	111	32,3	32,3	34,9
	موافق بشدة	224	65,1	65,1	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (33) : التمثيل البياني يوضح دافع تحسين الدخل.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول و التمثيل البياني السابقين أن أغلب المستجوبات أجبن بأنهن موافقن بشدة على أن دافع تحسين الدخل سبب من أسباب خروج المرأة للعمل و هن بنسبة 65,12 %.

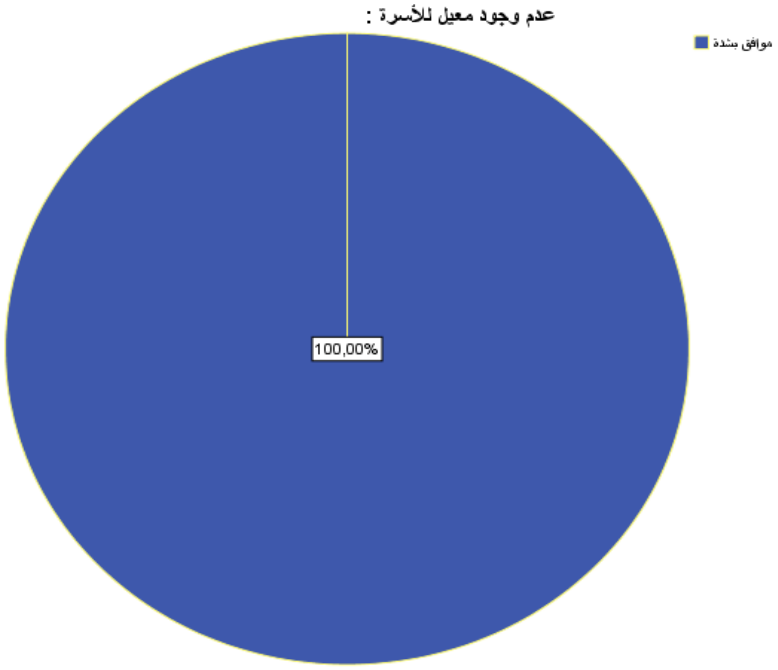
2- عدم وجود معيل للأسرة :

الجدول (48) : دافع عدم وجود معيل للأسرة.

عدم وجود معيل للأسرة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	موافق بشدة	344	100,0	100,0	100,0

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (34) : التمثيل البياني يوضح دافع عدم وجود معيل للأسرة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من خلال الجدول و التمثيل البياني أن كل مستجوبات العينة أجبن بأنهن موافقن بشدة على أن دافع عدم وجود معيل للأسرة هو سبب لخروج المرأة إلى العمل.

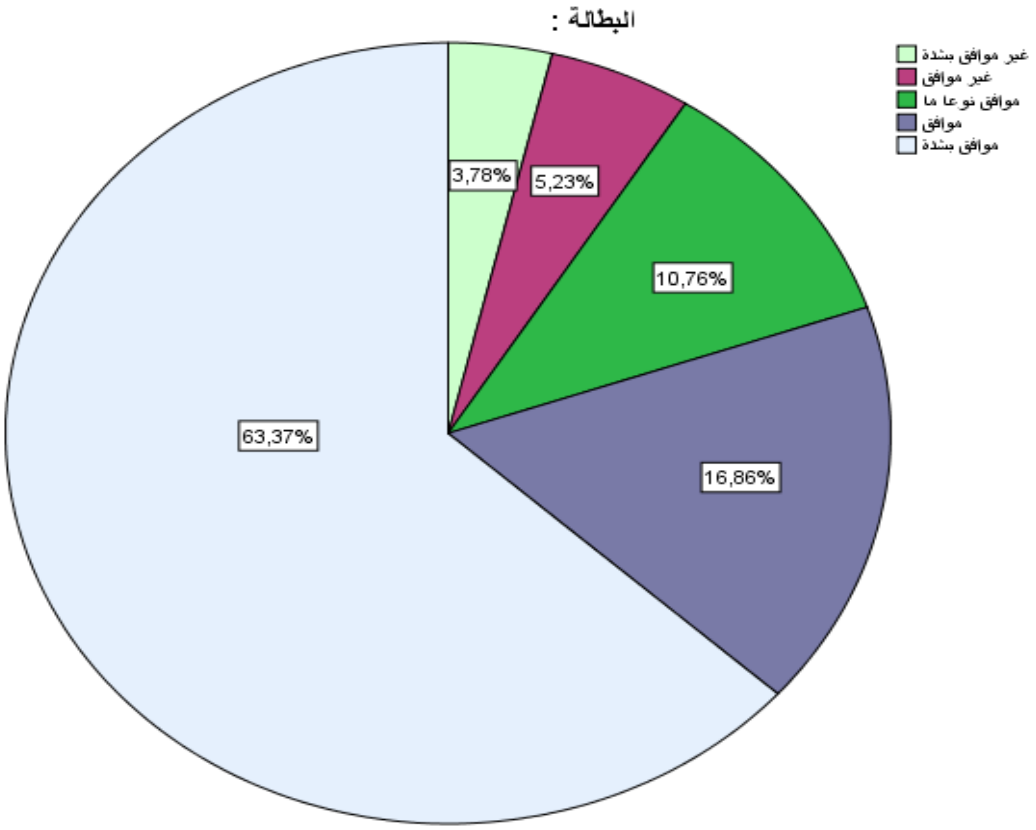
3- البطالة :

الجدول (49) : دافع البطالة.

البطالة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	13	3,8	3,8	3,8
	غير موافق	18	5,2	5,2	9,0
	موافق نوعا ما	37	10,8	10,8	19,8
	موافق	58	16,9	16,9	36,6
	موافق بشدة	218	63,4	63,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (35) : التمثيل البياني يوضح دافع البطالة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني يتبين لنا أن 63,37 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن بشدة على أن دافع البطالة يعتبر سبب لخروج المرأة إلى العمل.

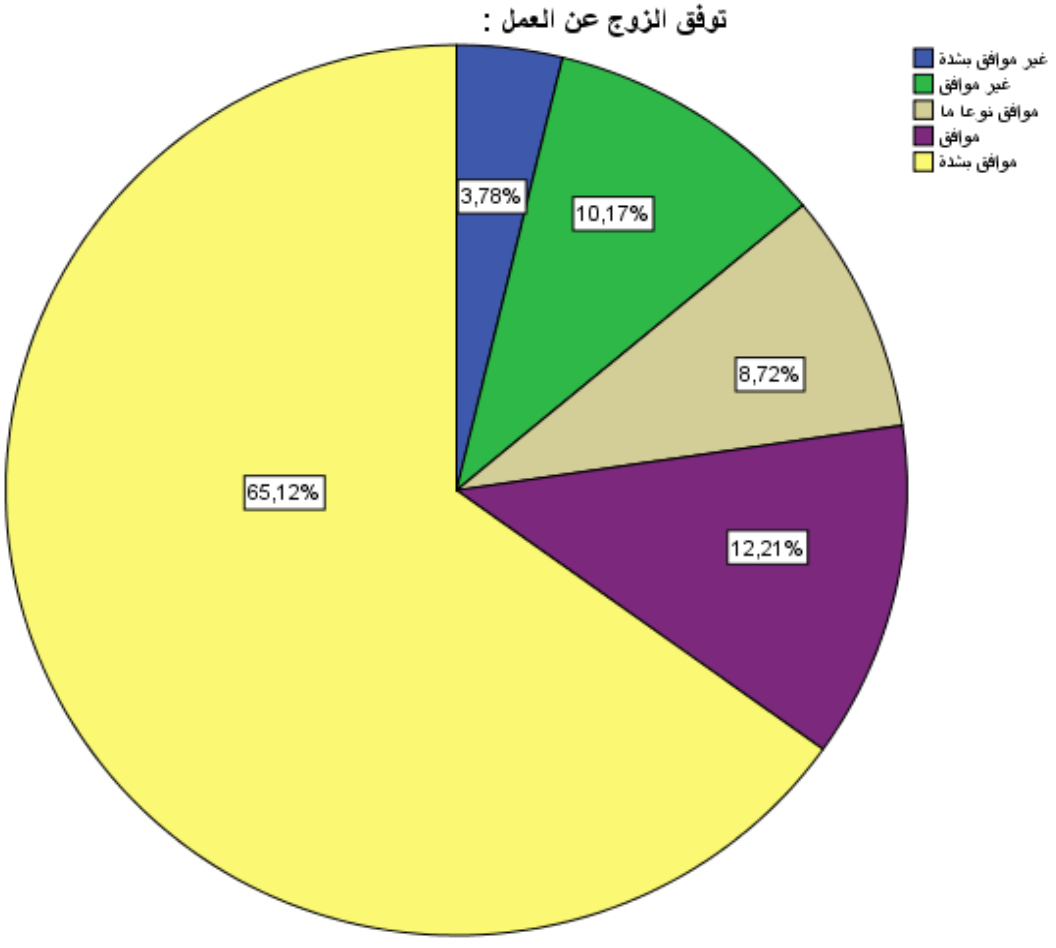
4- توفق الزوج عن العمل :

الجدول (50) : دافع توقف الزوج عن العمل.

توفق الزوج عن العمل :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	13	3,8	3,8	3,8
	غير موافق	35	10,2	10,2	14,0
	موافق نوعا ما	30	8,7	8,7	22,7
	موافق	42	12,2	12,2	34,9
	موافق بشدة	224	65,1	65,1	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (36) : التمثيل البياني يوضح دافع توقف الزوج عن العمل.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال التمثيل البياني السابق نرى أن 65,12 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن بشدة على أن دافع توقف الزوج عن العمل يعتبر سببا لخروج المرأة إلى العمل.

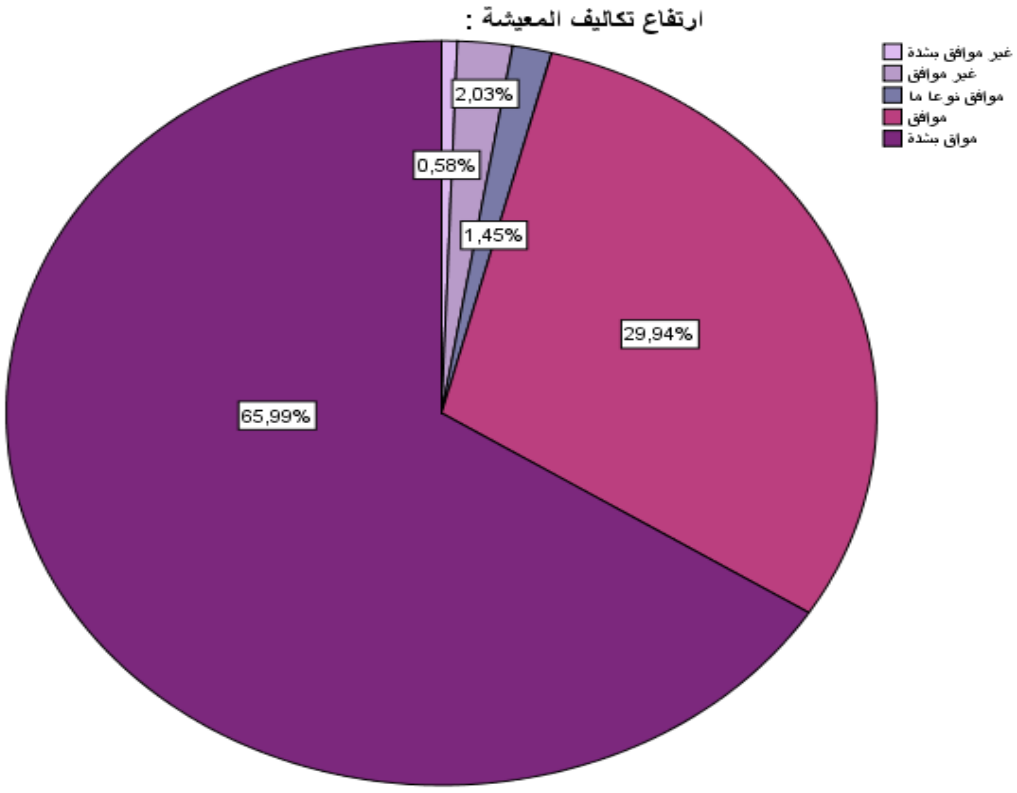
5- ارتفاع تكاليف المعيشة :

الجدول (51) : دافع ارتفاع تكاليف المعيشة.

ارتفاع تكاليف المعيشة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	2	,6	,6	,6
	غير موافق	7	2,0	2,0	2,6
	موافق نوعا ما	5	1,5	1,5	4,1
	موافق	103	29,9	29,9	34,0
	موافق بشدة	227	66,0	66,0	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (37) : التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع تكاليف المعيشة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ أن 65,99 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن بشدة على أن دافع ارتفاع تكاليف المعيشة يعتبر سببا لخروج المرأة إلى العمل، و هذا انطلاقا من التمثيل البياني السابق.

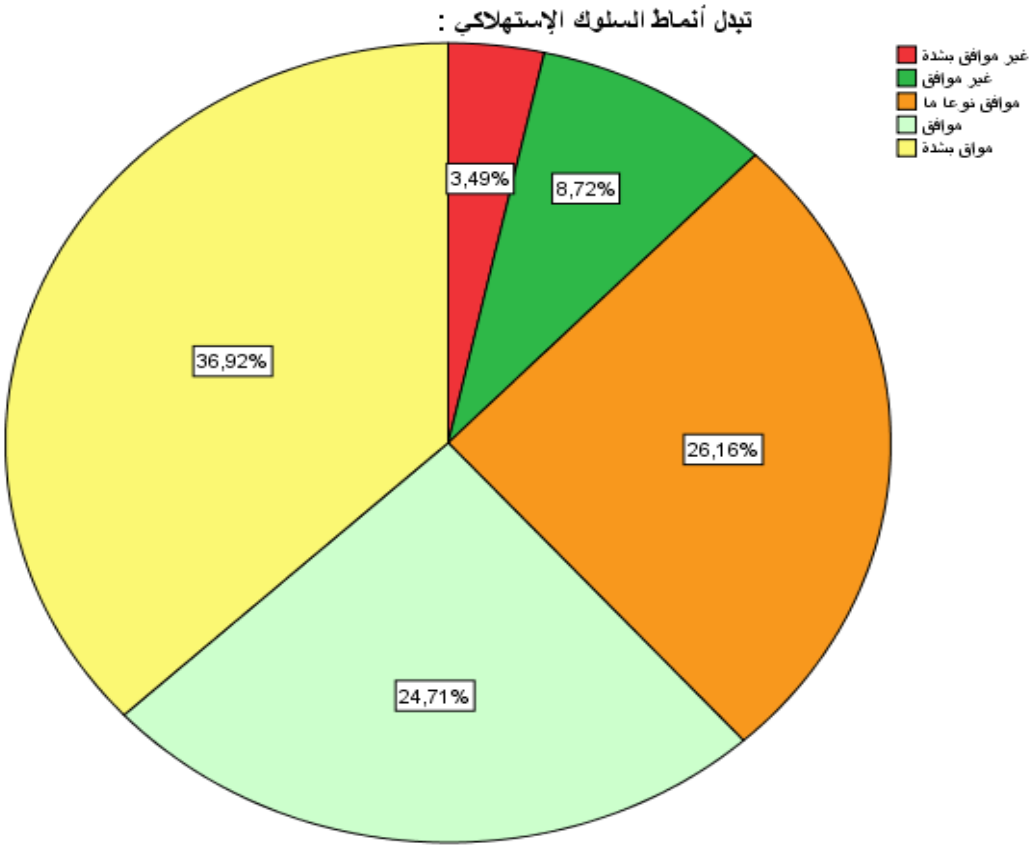
6- تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي :

الجدول (52) : دافع تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي.

تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	12	3,5	3,5	3,5
	غير موافق	30	8,7	8,7	12,2
	موافق نوعا ما	90	26,2	26,2	38,4
	موافق	85	24,7	24,7	63,1
	موافق بشدة	127	36,9	36,9	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (38) : التمثيل البياني يوضح دافع تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من الجدول و التمثيل البياني يتبين أن المستجوبات كانت إجابتهن متفاوتة لكن أغلبهن وافقن بشدة على أن تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي دافع لخروج المرأة إلى العمل و قد قدرن بنسبة 36,92 %.

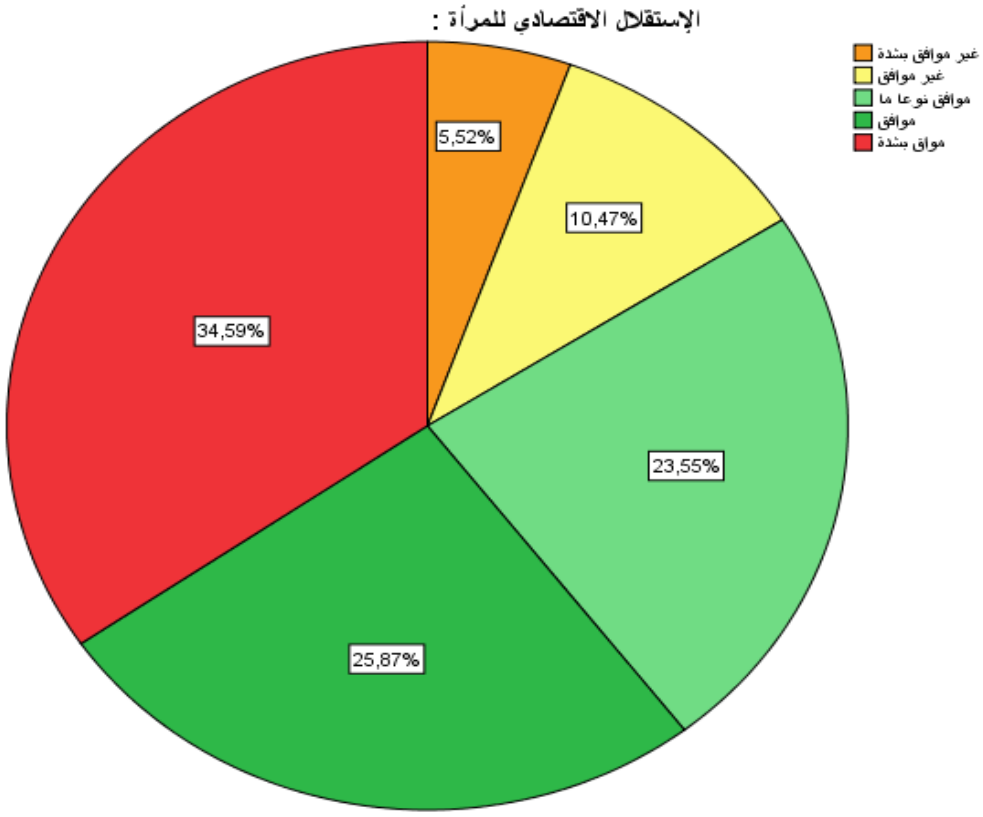
7- الإستقلال الاقتصادي للمرأة :

الجدول (53) : دافع الإستقلال الاقتصادي للمرأة.

الإستقلال الاقتصادي للمرأة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	19	5,5	5,5	5,5
	غير موافق	36	10,5	10,5	16,0
	موافق نوعا ما	81	23,5	23,5	39,5
	موافق	89	25,9	25,9	65,4
	موافق بشدة	119	34,6	34,6	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (39) : التمثيل البياني يوضح دافع الإستقلال الاقتصادي للمرأة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نرى من خلال الجدول و التمثيل البياني أن المستجوبات كانت إجابتهن متفاوتة لكن أغلبهن وافقن بشدة على أن الإستقلال الاقتصادي للمرأة دافع لخروج المرأة إلى العمل و قد قدرن بنسبة 34,59%.

- **الدوافع الإجتماعية و النفسية :**

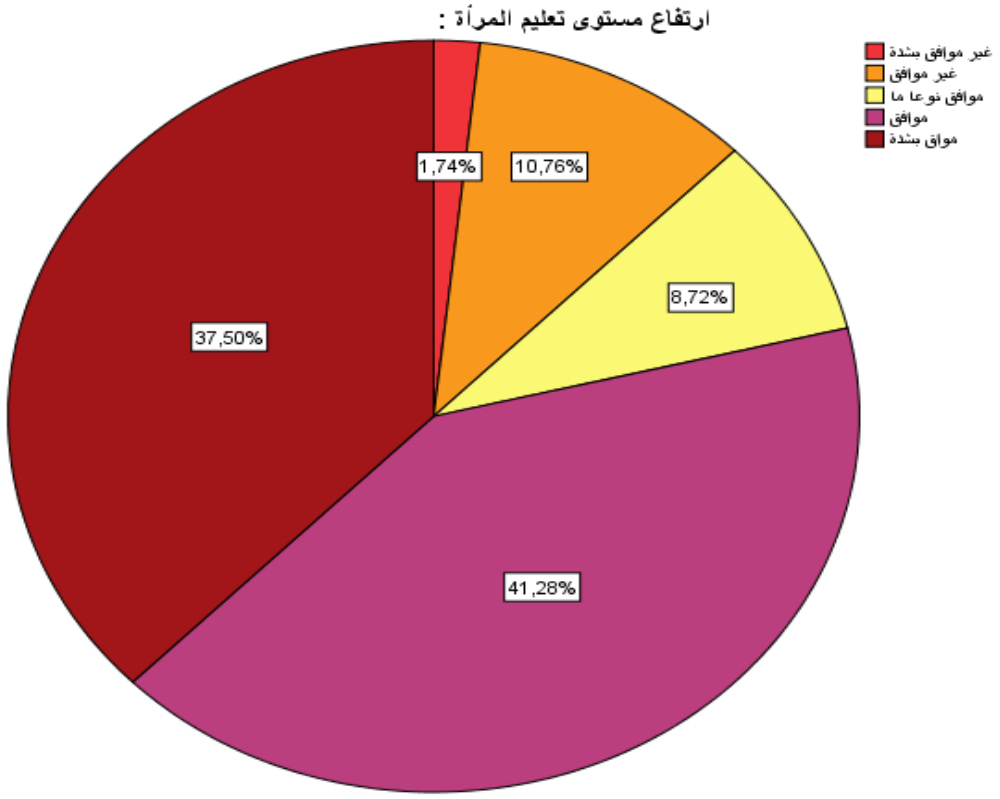
1- ارتفاع مستوى تعليم المرأة :

الجدول (54) : دافع ارتفاع مستوى تعليم المرأة.

ارتفاع مستوى تعليم المرأة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	37	10,8	10,8	12,5
	موافق نوعا ما	30	8,7	8,7	21,2
	موافق	142	41,3	41,3	62,5
	موافق بشدة	129	37,5	37,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (40) : التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع مستوى تعليم المرأة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ أن ما نسبته 41,28 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن على أن دافع ارتفاع مستوى تعليم المرأة يعتبر سبب لخروجها إلى العمل، و هذا من خلال الجدول و التمثيل البياني السابقين.

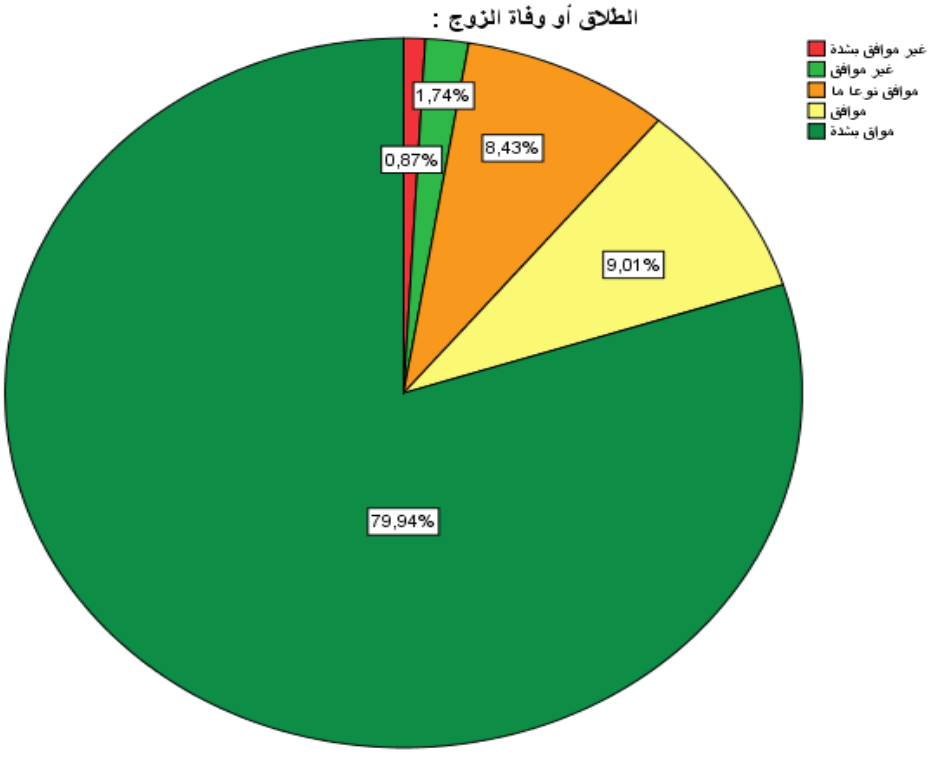
2- الطلاق أو وفاة الزوج :

الجدول (55) : دافع الطلاق أو وفاة الزوج.

الطلاق أو وفاة الزوج :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	,9	,9	,9
	غير موافق	6	1,7	1,7	2,6
	موافق نوعا ما	29	8,4	8,4	11,0
	موافق	31	9,0	9,0	20,1
	موافق بشدة	275	79,9	79,9	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (41) : التمثيل البياني يوضح دافع الطلاق أو وفاة الزوج.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني يتبين أن المستجوبات كانت إجابتهن متفاوتة لكن أغلبهن أجبن بأنهن موافقين بشدة على أن الطلاق أو وفاة الزوج دافع لخروج المرأة إلى العمل و هن بنسبة 79,94%.

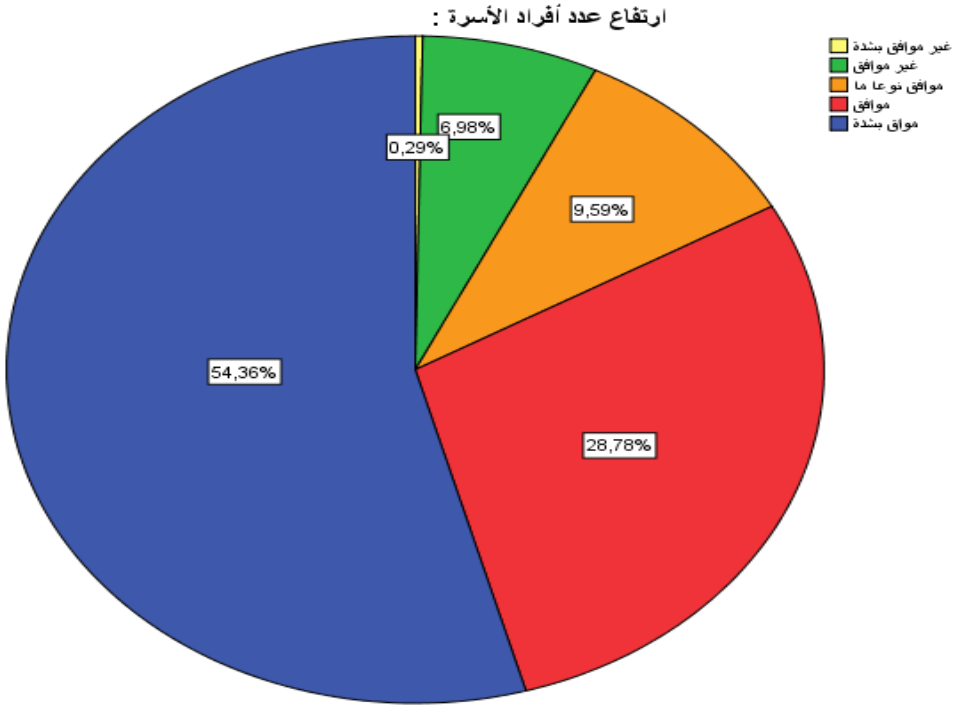
3- ارتفاع عدد أفراد الأسرة :

الجدول (56) : دافع ارتفاع عدد أفراد الأسرة.

ارتفاع عدد أفراد الأسرة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	,3	,3	,3
	غير موافق	24	7,0	7,0	7,3
	موافق نوعا ما	33	9,6	9,6	16,9
	موافق	99	28,8	28,8	45,6
	موافق بشدة	187	54,4	54,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (42) : التمثيل البياني يوضح دافع ارتفاع عدد أفراد الأسرة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نرى من الجدول و التمثيل البياني أن المستجوبات كانت إجابتهن مختلفة لكن جلهن أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن ارتفاع عدد أفراد الأسرة سبب لخروج المرأة إلى العمل و هن بنسبة 54,36 %.

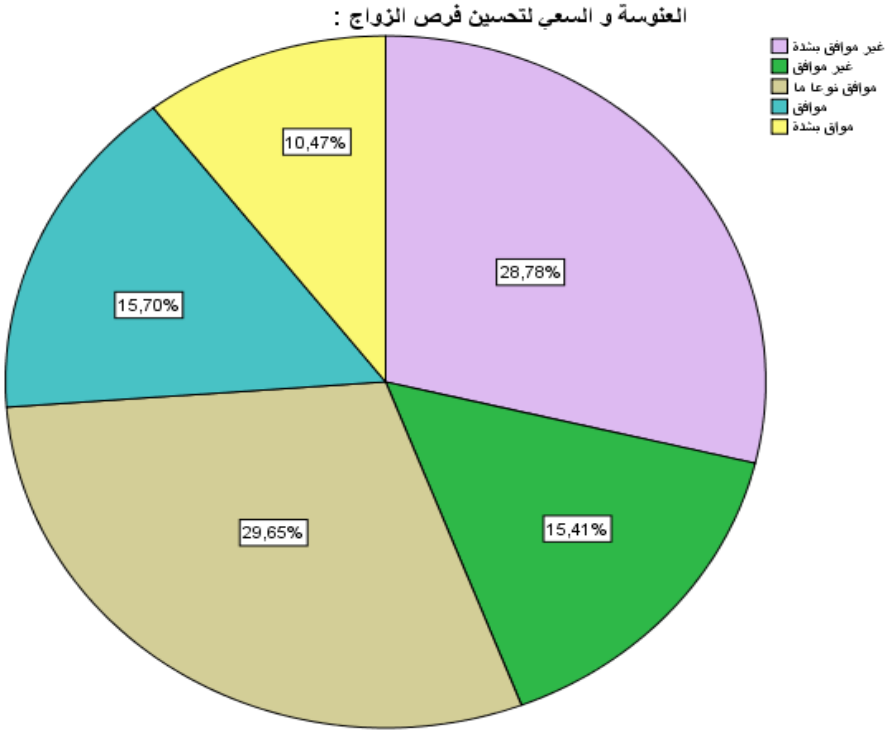
4- العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج :

الجدول (57) : دافع العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج.

العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	99	28,8	28,8	28,8
	غير موافق	53	15,4	15,4	44,2
	موافق نوعا ما	102	29,7	29,7	73,8
	موافق	54	15,7	15,7	89,5
	موافق بشدة	36	10,5	10,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (43) : التمثيل البياني يوضح دافع العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من الجدول يتضح لنا أن أغلب مستجوبات العينة أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج ليس بدافع و لا بسبب لخروج المرأة إلى العمل و بلغت نسبتهن 29,7%.

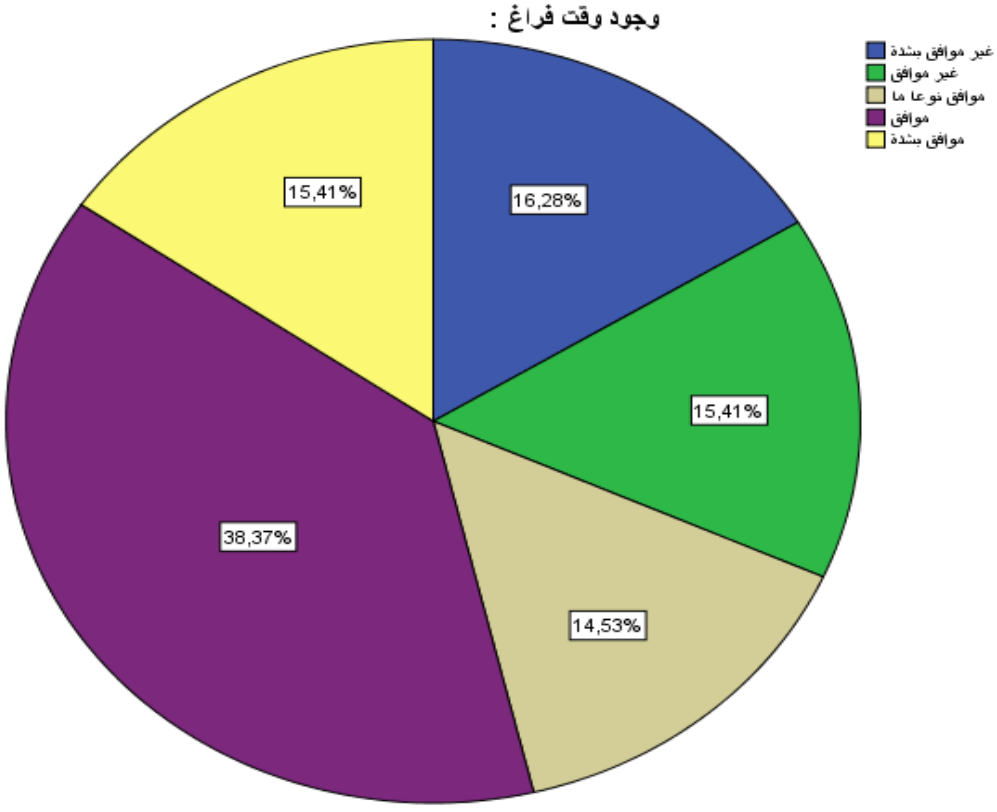
5- وجود وقت فراغ :

الجدول (58) : دافع وجود وقت فراغ.

وجود وقت فراغ :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	56	16,3	16,3	16,3
	غير موافق	53	15,4	15,4	31,7
	موافق نوعا ما	50	14,5	14,5	46,2
	موافق	132	38,4	38,4	84,6
	موافق بشدة	53	15,4	15,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (44) : التمثيل البياني يوضح دافع وجود وقت فراغ.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي

التفسير :

نلاحظ أن 38,4 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن على أن دافع وجود وقت فراغ يعتبر سبب لخروج المرأة إلى العمل، و هذا من خلال الجدول.

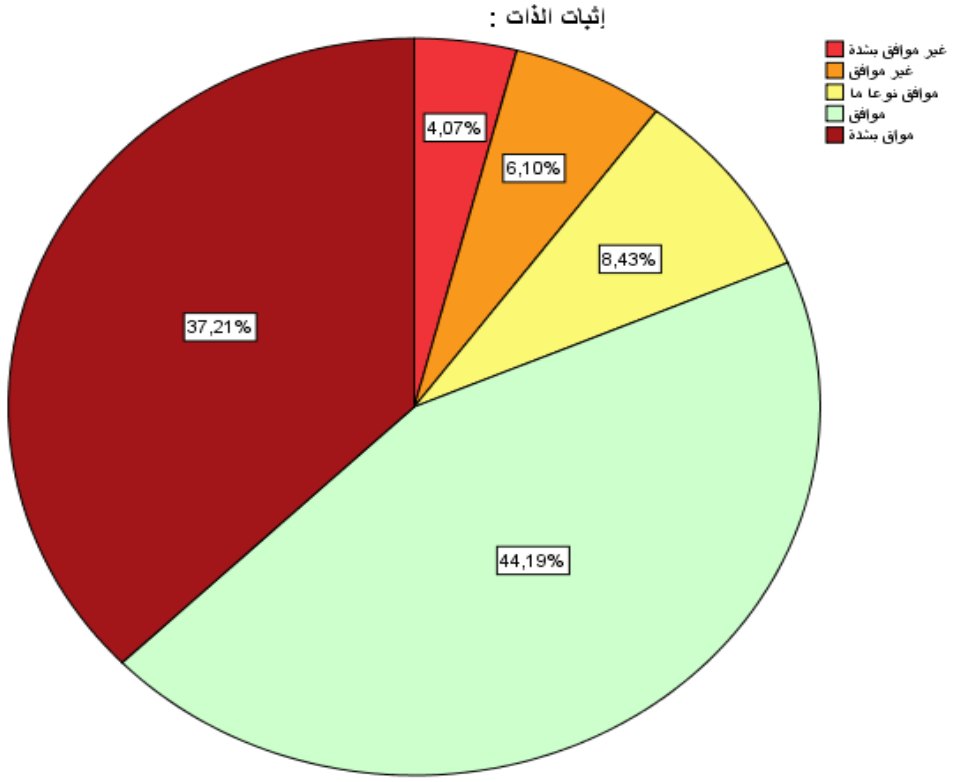
6- إثبات الذات :

الجدول (59) : دافع إثبات الذات.

إثبات الذات :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	14	4,1	4,1	4,1
	غير موافق	21	6,1	6,1	10,2
	موافق نوعا ما	29	8,4	8,4	18,6
	موافق	152	44,2	44,2	62,8
	موافق بشدة	128	37,2	37,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (45) : التمثيل البياني يوضح دافع إثبات الذات.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من الجدول رقم (59) أن ما نسبته 44,2 % من المستجوبات أجبن بأنهن موافقن على أن دافع إثبات الذات يعتبر سبب لخروج المرأة إلى العمل.

الجدول (60) : يمثل نسبة أسباب و دوافع خروج المرأة للعمل خارج المنزل.

Corrélations					
		MCE	MCS	MP	MC
MCE	Corrélation de Pearson	1	,557**	,093	,878**
	Sig. (bilatérale)		,000	,083	,000
	N	344	344	344	344
MCS	Corrélation de Pearson	,557**	1	,231**	,805**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	344	344	344	344
MP	Corrélation de Pearson	,093	,231**	1	,447**
	Sig. (bilatérale)	,083	,000		,000
	N	344	344	344	344
MC	Corrélation de Pearson	,878**	,805**	,447**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	344	344	344	344
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).					

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال الجدول يتبين لنا أن هناك أسباب و دوافع جعلت المرأة تلجأ إلى العمل خارج المنزل، إذ أنه يوجد ارتباط معنوي بين كل من الدوافع و الأسباب الاقتصادية **(MCE)**، و الإجتماعية **(MCS)**، والنفسية **(MP)** و بين إجمالي أسباب و دوافع خروج المرأة للعمل خارج المنزل **(MC)**؛ حيث أن الدوافع و الأسباب الاقتصادية مستوى معنويتها **Sig(MCE) = 0,000** وهي أقل من 0,05، الدوافع والأسباب الإجتماعية مستوى معنويتها **Sig(MCS) = 0,000** وهي أقل من 0,05، و الدوافع النفسية مستوى معنويتها **Sig(MP) = 0,000** و هي أقل من 0,05، غير أن قيم الارتباط متفاوتة مع كل متغير و الدوافع و الأسباب إجمالا؛ إذ يقدر معامل الارتباط للدوافع و الأسباب الاقتصادية بـــ : 0,878، أما معامل الارتباط بالنسبة للدوافع والأسباب الإجتماعية فيقدر بـــ : 0,805، أما الدافع الأخير فقيمة معامل الارتباط المتعلقة به 0,447، وعليه نرى أن الدوافع الاقتصادية هي أكبر دافع للجوء النساء للعمل؛ ومن بين هذه الأسباب تحسين الدخل، دافع البطالة، ارتفاع تكاليف المعيشة، تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي، ... و إلى غيرها من الأسباب.

ثانيا : معوقات المرأة في سوق العمل :

- **المعوقات الإجتماعية و الثقافية :**

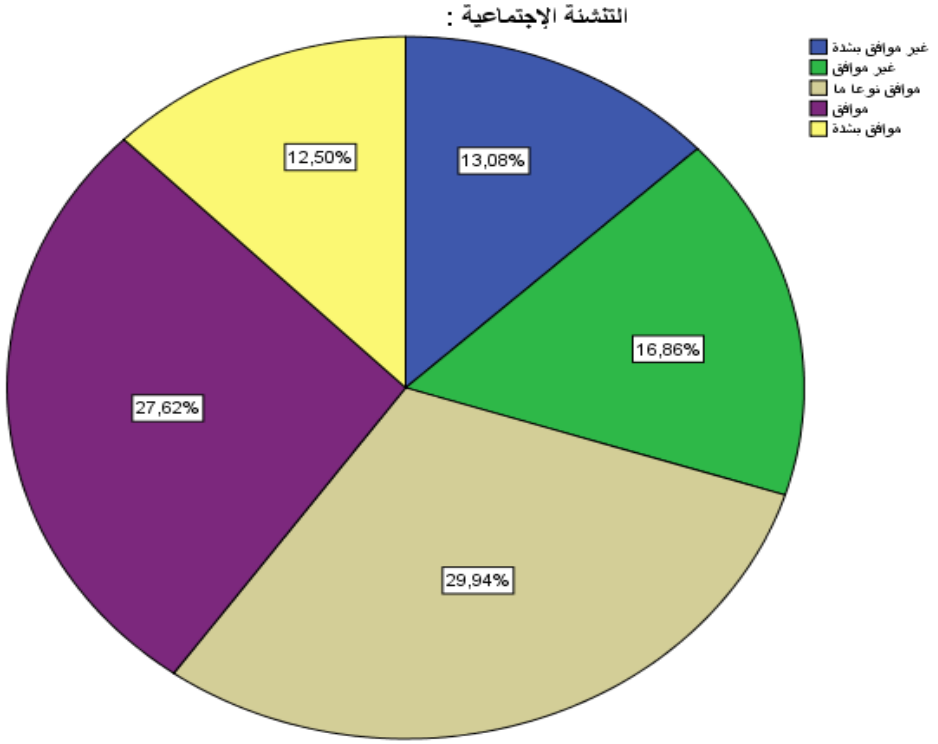
1- التنشئة الإجتماعية القائمة على تفضيل العنصر الذكوري على العنصر النسوي.

الجدول (61) : التنشئة الإجتماعية.

التنشئة الإجتماعية :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	45	13,1	13,1	13,1
	غير موافق	58	16,9	16,9	29,9
	موافق نوعا ما	103	29,9	29,9	59,9
	موافق	95	27,6	27,6	87,5
	موافق بشدة	43	12,5	12,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (46) : التمثيل البياني يوضح التنشئة الإجتماعية.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من خلال الجدول و التمثيل البياني أن جل المستجوبات أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن التنشئة الإجتماعية القائمة على تفضيل العنصر الذكوري على العنصر النسوي تعتبر من معوقات المرأة في سوق العمل، و هن بنسبة 29,94 %.

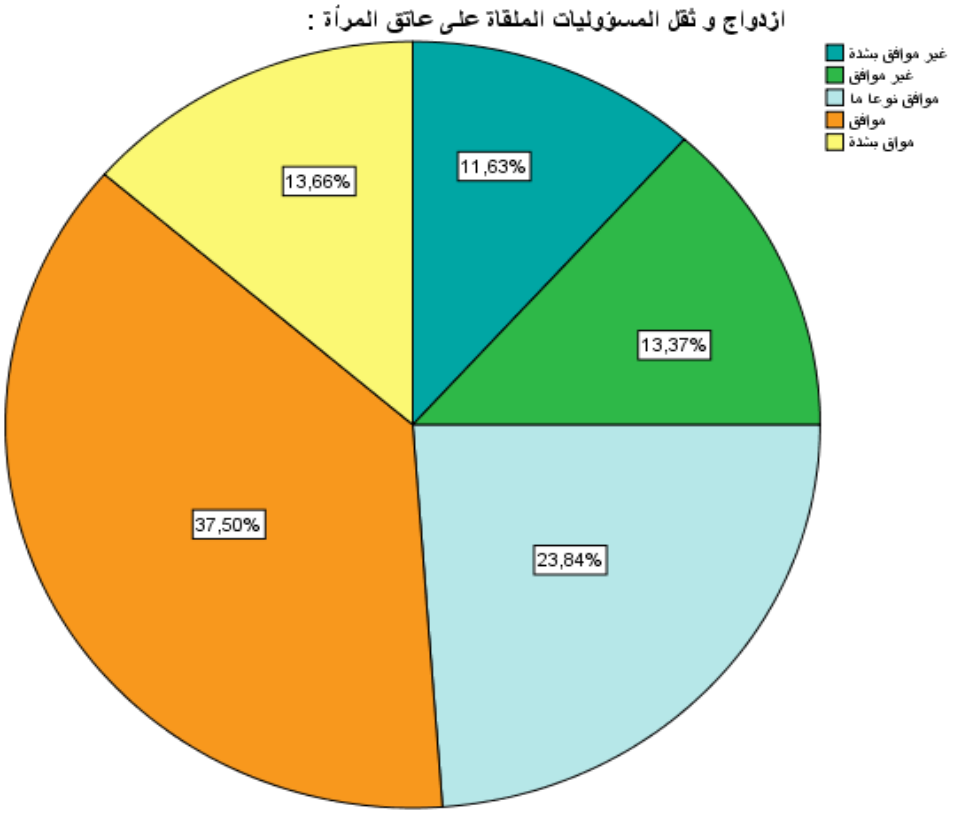
2- ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة (الأسرية و المهنية) و صعوبة التوفيق بينهما.

الجدول (62) : ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة.

ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	40	11,6	11,6	11,6
	غير موافق	46	13,4	13,4	25,0
	موافق نوعا ما	82	23,8	23,8	48,8
	موافق	129	37,5	37,5	86,3
	موافق بشدة	47	13,7	13,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (47) : التمثيل البياني يوضح ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال الجدول و التمثيل البياني نرى أن أغلب المستجوبات أجبن أنهن موافقن على أن ازدواج وثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة (الأسرية و المهنية) و صعوبة التوفيق بينهما تعتبر من معوقات المرأة في سوق العمل، و قد بلغت نسبتهن 37,50 %.

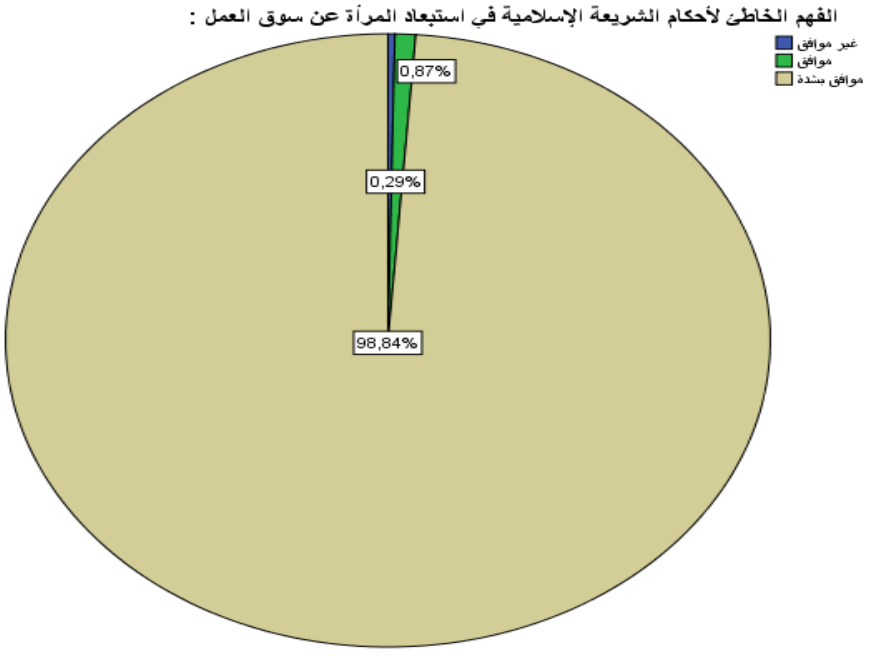
3- الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية و تشدد بعض رجال الدين في استبعاد المرأة عن سوق العمل.

الجدول (63) : الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية في استبعاد المرأة عن سوق العمل.

الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية في استبعاد المرأة عن سوق العمل :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	,3	,3	,3
	موافق	3	,9	,9	1,2
	موافق بشدة	340	98,8	98,8	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (48) : التمثيل البياني يوضح الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية في استبعاد المرأة عن سوق العمل.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ أن نسبة 98,84 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن بشدة على أن الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية و تشدد بعض رجال الدين في استبعاد المرأة عن سوق العمل يعتبر من معوقاتها في هذا السوق، و هذا من خلال الجدول و التمثيل البياني.

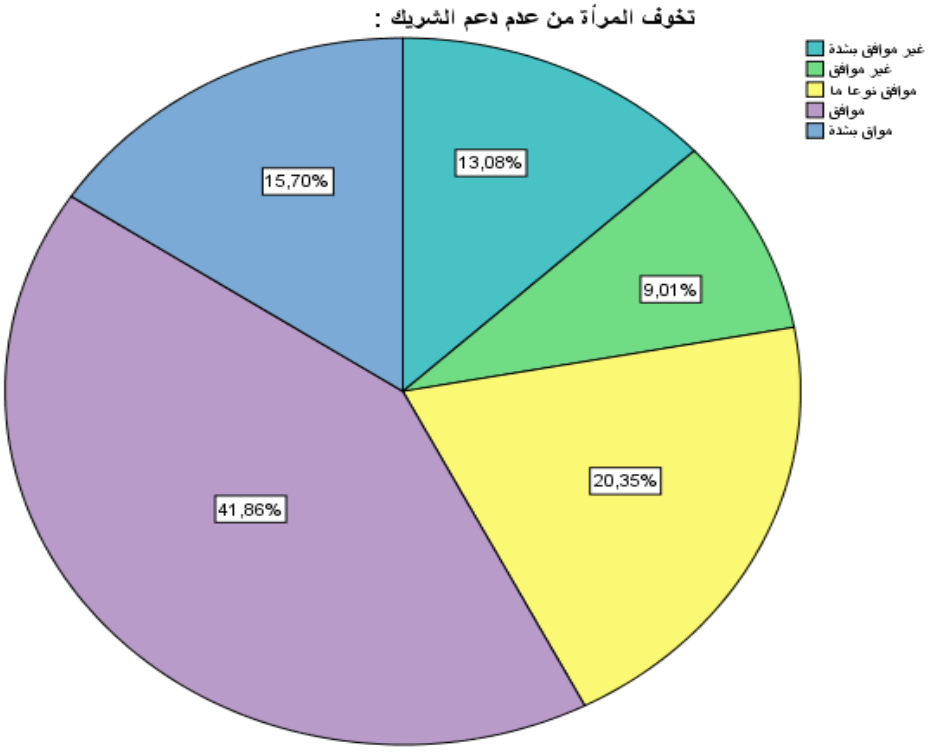
4- تخوف المرأة من عدم دعم الشريك (الزوج) أو الولي (الوالد أو الأخ).

الجدول (64) : تخوف المرأة من عدم دعم الشريك.

تخوف المرأة من عدم دعم الشريك :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	45	13,1	13,1	13,1
	غير موافق	31	9,0	9,0	22,1
	موافق نوعا ما	70	20,3	20,3	42,4
	موافق	144	41,9	41,9	84,3
	موافق بشدة	54	15,7	15,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (49) : التمثيل البياني يوضح تخوف المرأة من عدم دعم الشريك.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من التمثيل البياني أن جل المستجوبات أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن تخوف المرأة من عدم دعم الشريك (الزوج) أو الولي (الوالد أو الأخ) يعتبر من معوقات المرأة في سوق العمل، و قد بلغت نسبتهن 41,86 %.

- **المعوقات الشخصية الذاتية :**

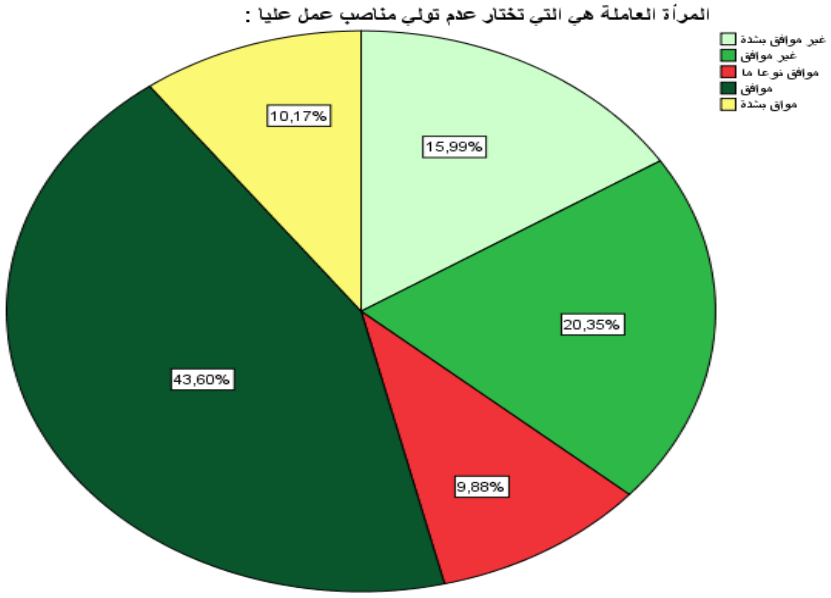
1- المرأة العاملة هي التي تختار و تفضل عدم تولي مناصب عمل عليا للتفرغ أكثر لمسؤولياتها الأسرية.

الجدول (65) : المرأة العاملة هي التي تختار عدم تولي مناصب عمل عليا.

المرأة العاملة هي التي تختار عدم تولي مناصب عمل عليا :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	55	16,0	16,0	16,0
	غير موافق	70	20,3	20,3	36,3
	موافق نوعا ما	34	9,9	9,9	46,2
	موافق	150	43,6	43,6	89,8
	موافق بشدة	35	10,2	10,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (50) : التمثيل البياني يوضح المرأة العاملة هي التي تختار عدم تولي مناصب عمل عليا.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نرى من خلال الجدول و التمثيل البياني أن أغلب المستجوبات أجبن أنهن موافقن على أن المرأة العاملة هي التي تختار و تفضل عدم تولي مناصب عمل عليا للتفرغ أكثر لمسؤولياتها الأسرية و الذي يعتبر من معوقات المرأة في سوق العمل، و قد بلغت نسبتهن 43,60 %.

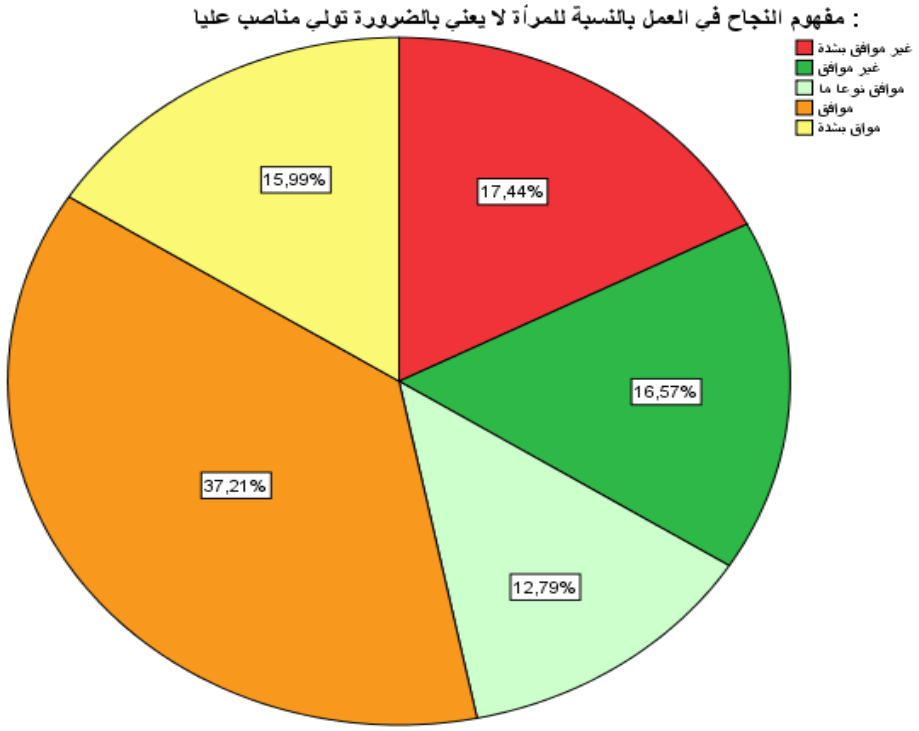
2- مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا و إنما فقط شغل وظيفة مهمة و تقاضي أجر محفز.

الجدول (66) : مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا.

مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	60	17,4	17,4	17,4
	غير موافق	57	16,6	16,6	34,0
	موافق نوعا ما	44	12,8	12,8	46,8
	موافق	128	37,2	37,2	84,0
	موافق بشدة	55	16,0	16,0	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (51) : التمثيل البياني يوضح مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ أن 37,21 % من مستجوبات العينة أجبن أنهن موافقن على أن مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا و إنما فقط شغل وظيفة مهمة و تقاضي أجر محفز، و هذا انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني الموجودين أعلاه.

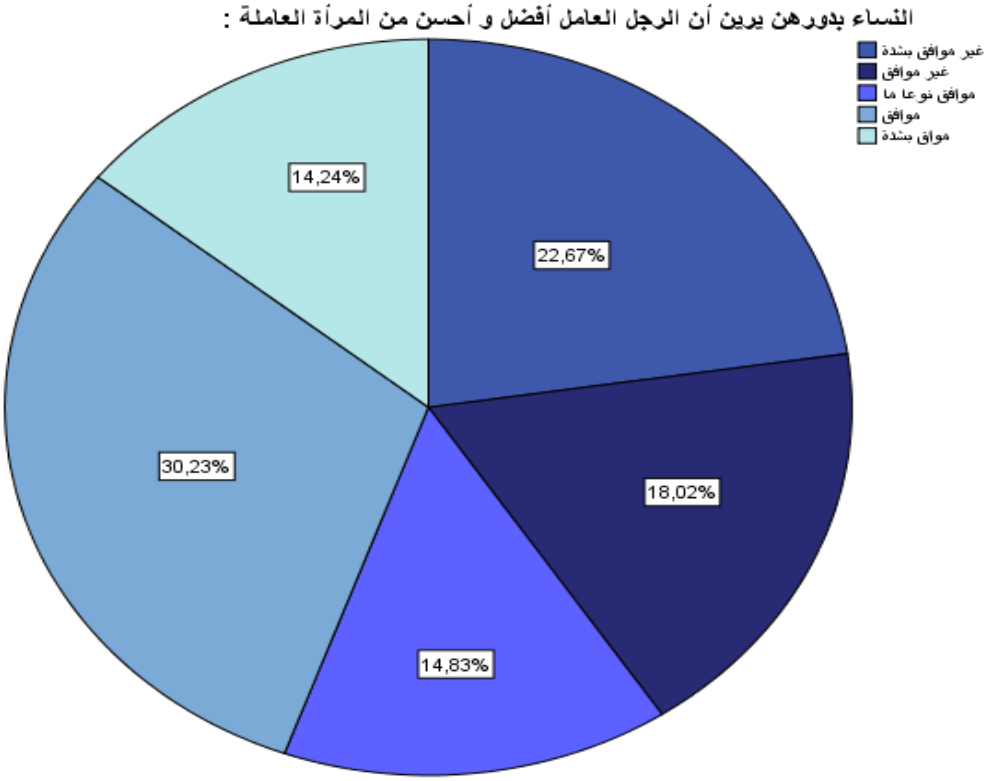
3- النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة.

الجدول (67) : النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة.

النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	78	22,7	22,7	22,7
	غير موافق	62	18,0	18,0	40,7
	موافق نوعا ما	51	14,8	14,8	55,5
	موافق	104	30,2	30,2	85,8
	موافق بشدة	49	14,2	14,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (52) : التمثيل البياني يوضح النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يوضح لنا الجدول و التمثيل البياني أن ما نسبته 30,23 % من مستجوبات العينة أجبن أنهن موافقن على أن النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة.

ثالثا : المسار المهني للمرأة :

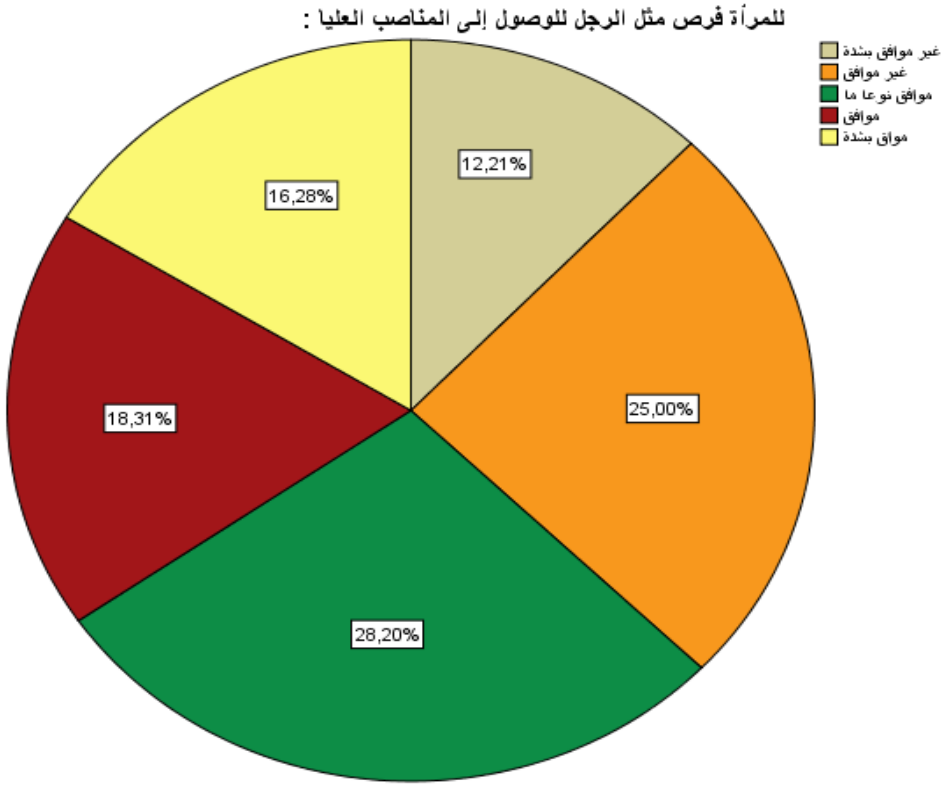
1- للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا.

الجدول (68) : للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا.

للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	42	12,2	12,2	12,2
	غير موافق	86	25,0	25,0	37,2
	موافق نوعا ما	97	28,2	28,2	65,4
	موافق	63	18,3	18,3	83,7
	موافق بشدة	56	16,3	16,3	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (53) : التمثيل البياني يوضح للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يبين لنا الجدول رقم (68) أن ما نسبته 28,2 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا.

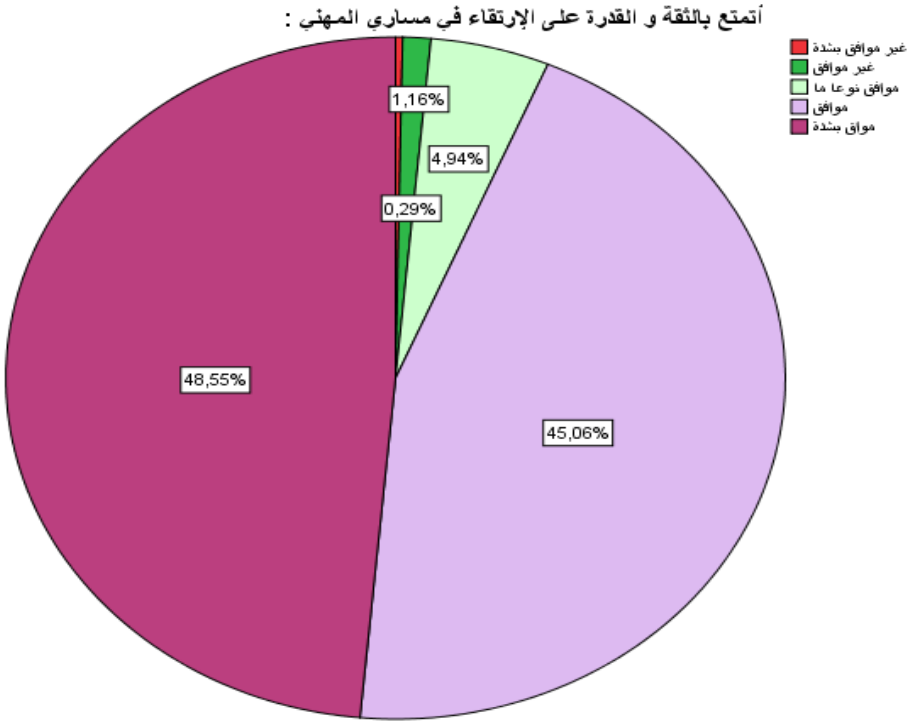
2- أتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني.

الجدول (69) : أتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني.

أتمتع بالثقة و القدرة على الارتقاء في مساري المهني :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	,3	,3	,3
	غير موافق	4	1,2	1,2	1,5
	موافق نوعا ما	17	4,9	4,9	6,4
	موافق	155	45,1	45,1	51,5
	موافق بشدة	167	48,5	48,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (54) : التمثيل البياني يوضح أتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال الجدول و التمثيل البياني يتضح لنا أن ما نسبته 48,55 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن بشدة على أنهن يتمتعن بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مسارهن المهني.

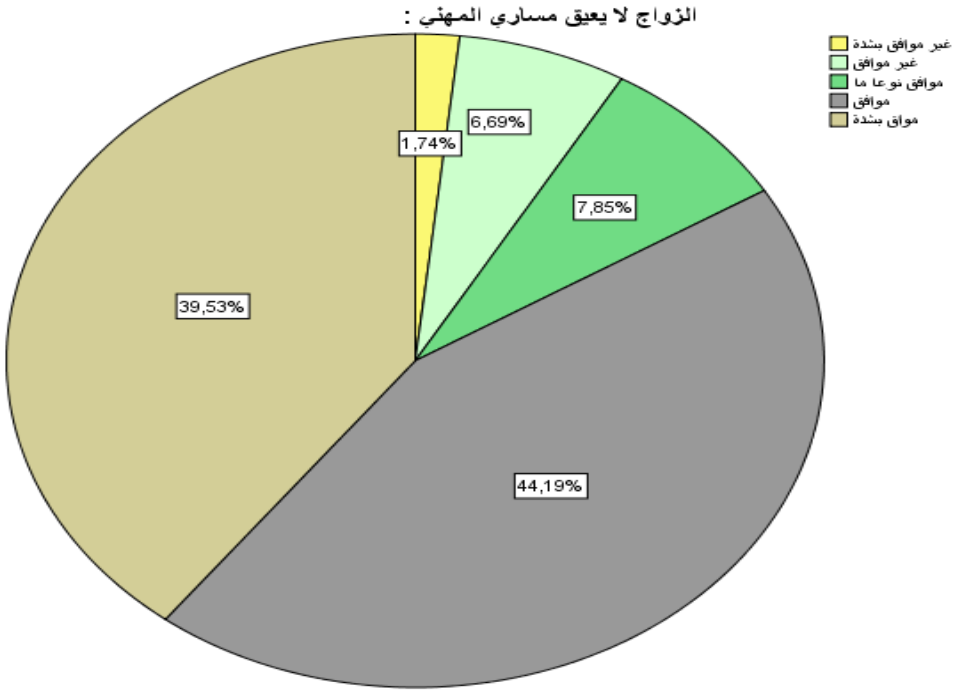
3- الزواج لا يعيق مساري المهني.

الجدول (70) : الزواج لا يعيق مساري المهني.

الزواج لا يعيق مساري المهني :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	1,7	1,7	1,7
	غير موافق	23	6,7	6,7	8,4
	موافق نوعا ما	27	7,8	7,8	16,3
	موافق	152	44,2	44,2	60,5
	موافق بشدة	136	39,5	39,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (55) : التمثيل البياني يوضح الزواج لا يعيق مساري المهني.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نرى أن ما نسبته 44,19 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن بشدة على أن الزواج لا يعيق مسارهن المهني، و هذا انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني أعلاه.

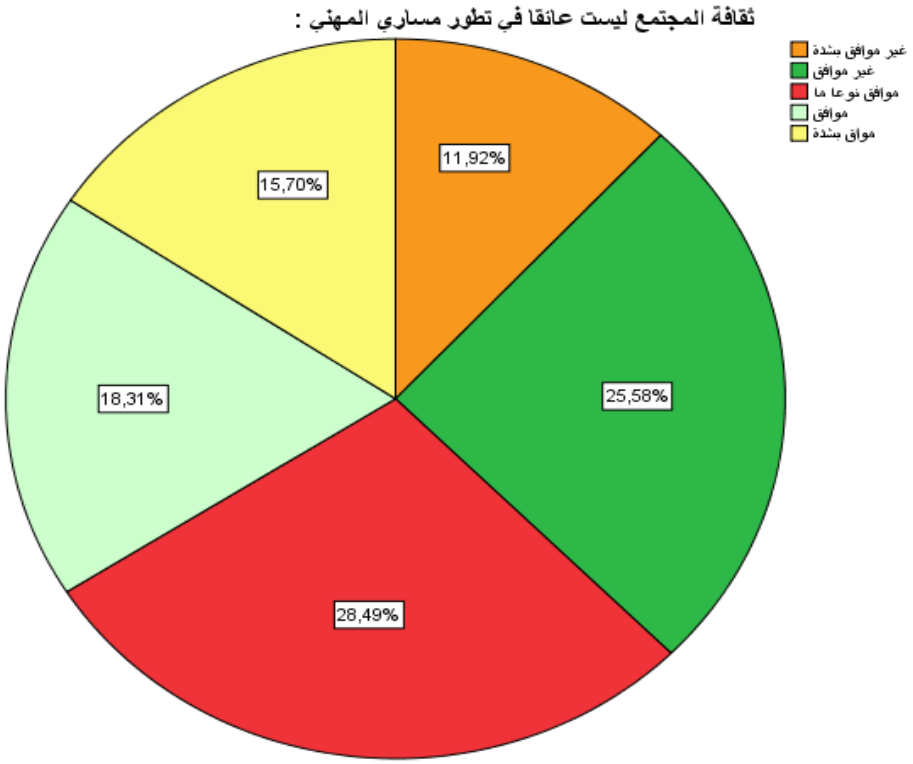
4- ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني.

الجدول (71) : ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني.

ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	41	11,9	11,9	11,9
	غير موافق	88	25,6	25,6	37,5
	موافق نوعا ما	98	28,5	28,5	66,0
	موافق	63	18,3	18,3	84,3
	موافق بشدة	54	15,7	15,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (56) : التمثيل البياني يوضح ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يتضح لنا من خلال الجدول و التمثيل البياني أن ما نسبته 28,49 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن نوعا ما على أن ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مسارهن المهني.

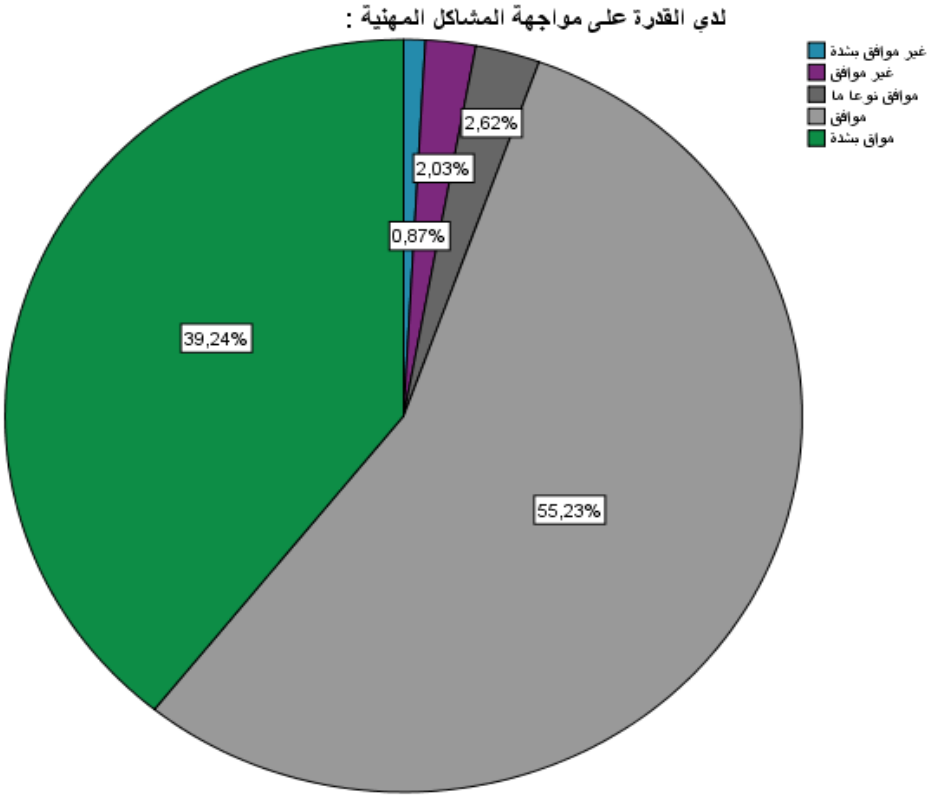
5- لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية.

الجدول (72) : لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية.

لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	3	,9	,9	,9
	غير موافق	7	2,0	2,0	2,9
	موافق نوعا ما	9	2,6	2,6	5,5
	موافق	190	55,2	55,2	60,8
	موافق بشدة	135	39,2	39,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (57) : التمثيل البياني يوضح لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

55,23 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن على أن لديهن القدرة على مواجهة مشاكلهن المهنية، وهذا حسب الجدول رقم (72) و التمثيل البياني رقم (57).

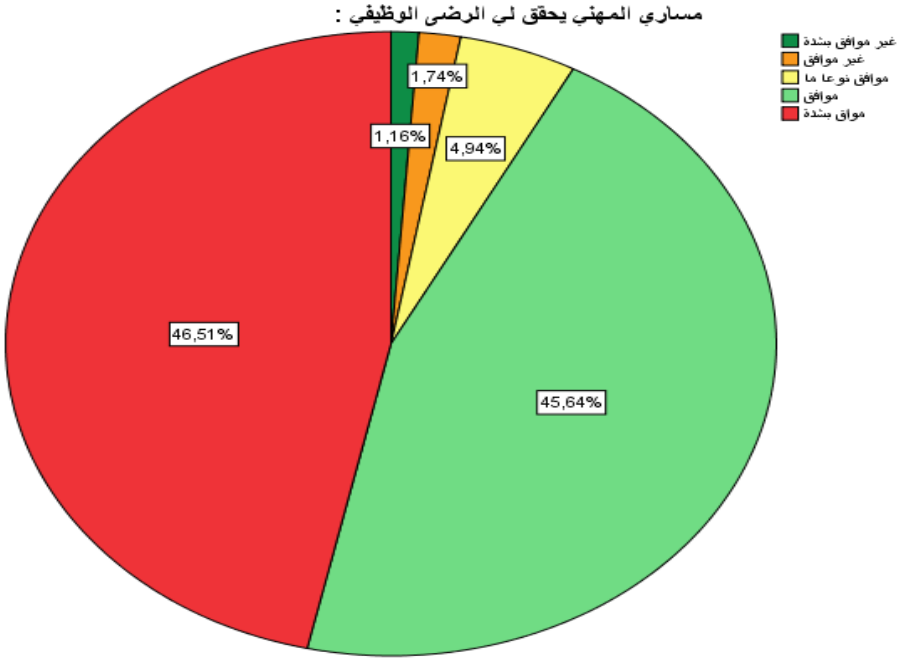
6- مساري المهني يحقق لي الرضا الوظيفي.

الجدول (73) : مساري المهني يحقق لي الرضا الوظيفي.

مساري المهني يحقق لي الرضى الوظيفي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	1,2	1,2	1,2
	غير موافق	6	1,7	1,7	2,9
	موافق نوعا ما	17	4,9	4,9	7,8
	موافق	157	45,6	45,6	53,5
	موافق بشدة	160	46,5	46,5	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (58) : التمثيل البياني يوضح مساري المهني يحقق لي الرضا الوظيفي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من الجدول و التمثيل البياني نرى أن 46,51 % من المستجوبات أجبن أنهن موافقن بشدة على أن مسارهن المهني يحقق لهن الرضا الوظيفي.

رابعا : المرأة في القطاع غير الرسمي :

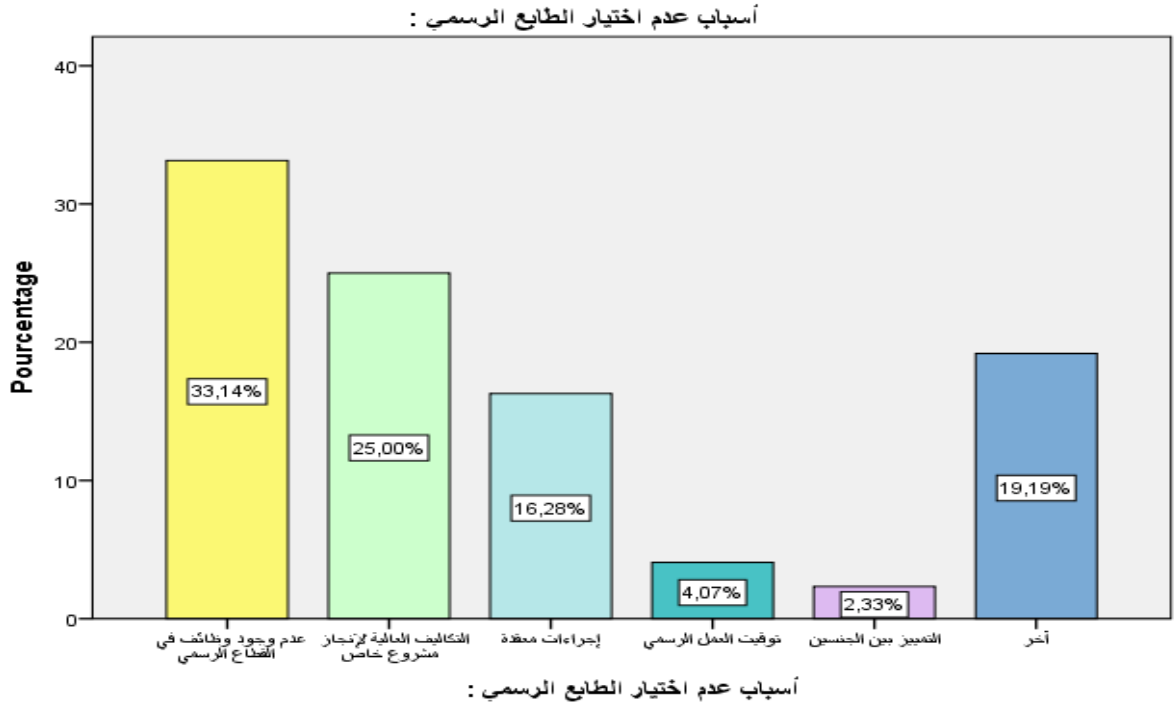
1- ما هي الأسباب التي تمنعك من اختيار الطابع الرسمي ؟

الجدول (74) : أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي.

أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عدم وجود وظائف في القطاع الرسمي	114	33,1	33,1	33,1
	التكاليف العالية لإنجاز مشروع خاص	86	25,0	25,0	58,1
	إجراءات معقدة	56	16,3	16,3	74,4
	توقيت العمل الرسمي	14	4,1	4,1	78,5
	التمييز بين الجنسين	8	2,3	2,3	80,8
	آخر	66	19,2	19,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (59) : التمثيل البياني يوضح أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

انطلاقا من التمثيل البياني نرى أن هناك إجابات مختلفة للأسباب التي جعلتهن لا يخترن الطابع الرسمي، حيث جل المستجوبات سبب عدم اختيارهن للطابع الرسمي هو عدم وجود وظائف في القطاع الرسمي و هن بنسبة 33,14 %.

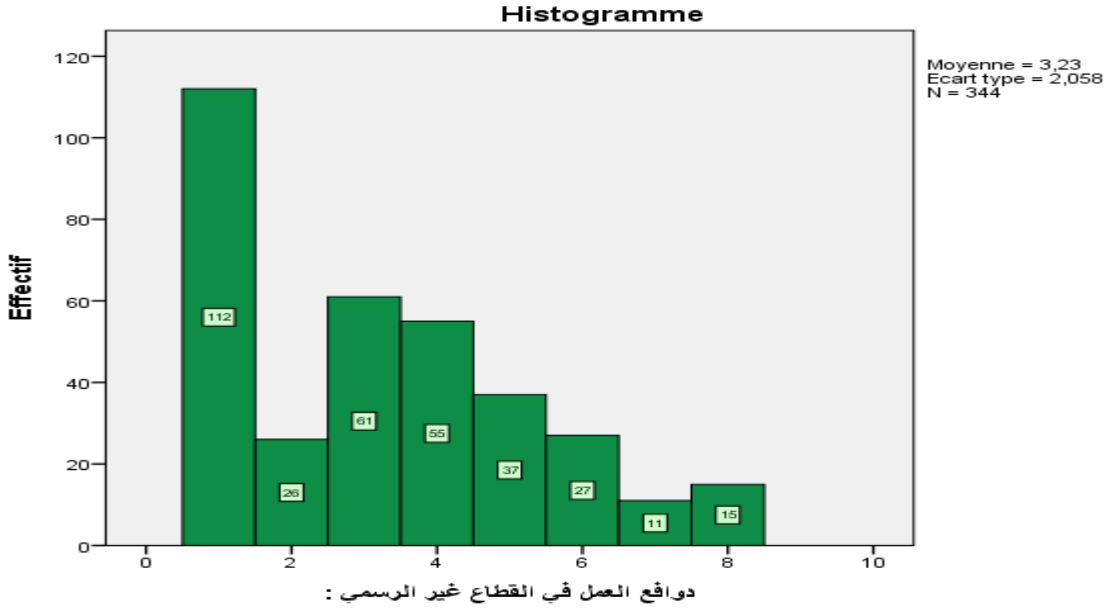
2- ما هي دوافعك للعمل في القطاع غير الرسمي ؟ يعتبر القطاع غير الرسمي منفذ و فرصة عمل للعديد من الأفراد سواء كانوا رجالا أو نساء، لسبب عدم توفر مناصب عمل بالقطاع الرسمي و إلى غيرها من الأسباب.

الجدول (75) : يمثل دوافع المرأة للعمل في القطاع غير الرسمي.

دوافع العمل في القطاع غير الرسمي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دافع البطالة	112	32,6	32,6	32,6
	ربح سريع	26	7,6	7,6	40,1
	مساعدة الأهل للخروج من الفقر	61	17,7	17,7	57,8
	سهولة الحصول عليه	55	16,0	16,0	73,8
	دوافع مالية	37	10,8	10,8	84,6
	عبء الضرائب	27	7,8	7,8	92,4
	دوافع شخصية	11	3,2	3,2	95,6
	آخر	15	4,4	4,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (60) : يمثل دوافع المرأة للعمل في القطاع غير الرسمي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نرى من الجدول و الشكل السابقين أن هناك مجموعة من الدوافع تجعل النساء يعملن في القطاع غير الرسمي و هذه الدوافع تختلف من امرأة إلى أخرى، بين دافع البطالة أي عدم وجود وظائف في القطاع الرسمي، و بين دافع الربح السريع، مساعدة الأهل للخروج من الفقر، سهولة الحصول عليه، دوافع مالية، عبء الضرائب، و دوافع شخصية، و هناك من كانت إجابتهن دوافع أخرى، إلا أن دافع البطالة يعتبر أكبر دافع على حسب إجابتهن (112 امرأة)؛ و هذا ما يؤكد لنا الفرضية الأخيرة في دراستنا.

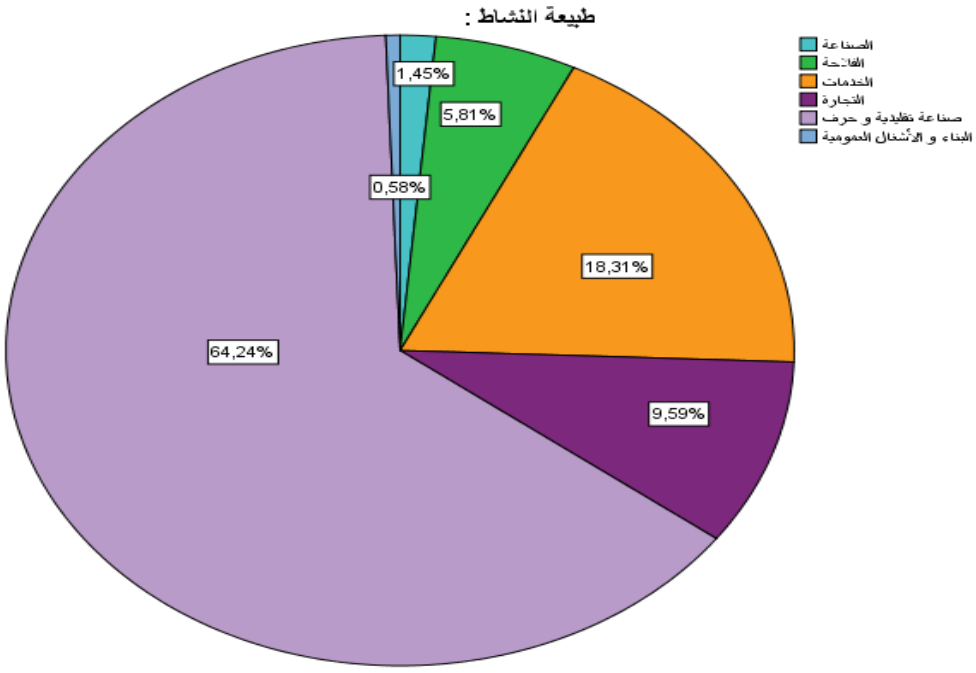
3- حددي طبيعة النشاط :

الجدول (76) : طبيعة النشاط.

طبيعة النشاط :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الصناعة	5	1,5	1,5	1,5
	الفلاحة	20	5,8	5,8	7,3
	الخدمات	63	18,3	18,3	25,6
	التجارة	33	9,6	9,6	35,2
	صناعة تقليدية و حرف	221	64,2	64,2	99,4
	البناء و الأشغال العمومية	2	,6	,6	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (61) : التمثيل البياني يوضح طبيعة النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

يوضح لنا التمثيل البياني السابق أن أغلبية نساء العينة طبيعة نشاطهن صناعة تقليدية و حرف؛ حيث يقدر عددهن بـــ : 221 و هذا بنسبة 64,24 %، كما نلاحظ أيضا أن أقل نشاط ممارس هو البناء والأشغال العمومية حيث يقدر عددهن بـــ : امرأتان و هذا بنسبة 0,58 % كما أن باقي نساء العينة يمارسن باقي الأنشطة، و هذا من بين العدد الحقيقي لنساء العينة الذي هو : 344.

و عليه يتبين أن طبيعة النشاطات غير الرسمية تتميز بتنوعها، و لكن يبقى نشاط الصناعة التقليدية والحرف (أكثر من 64 %) هو القطاع الذي يطغى على الأعمال الممارسة في القطاع غير الرسمي بالإضافة إلى قطاع الخدمات (أكثر من 18 %)، و قطاع التجارة (أكثر من 09 %) و هذا نتيجة لطبيعة هذه النشاطات التي تعمل على جلب اليد العاملة غير الرسمية (لا تحتاج لمستوى علمي أو فني مهم).

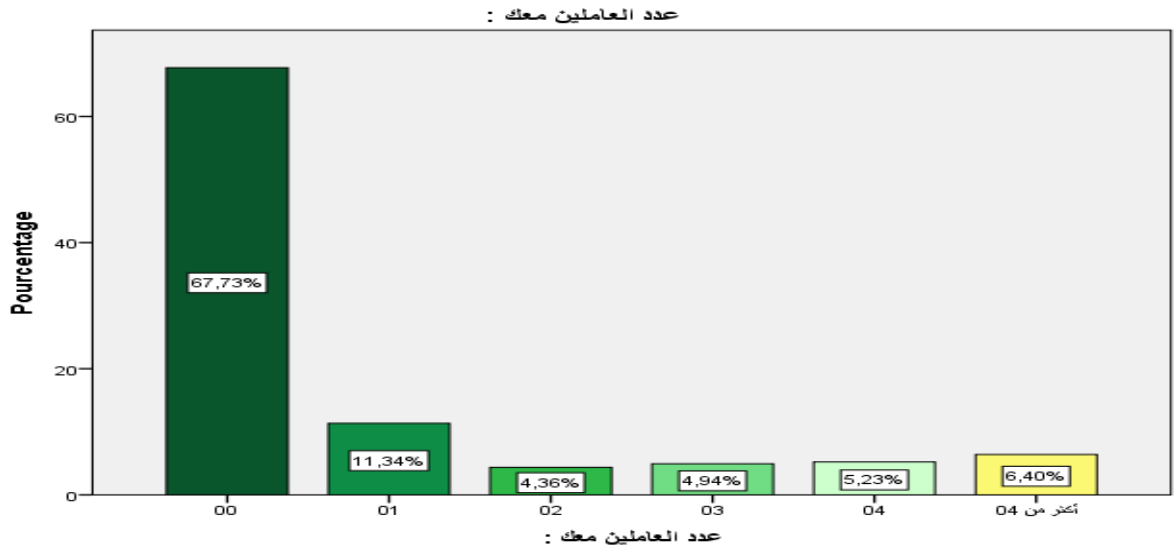
4- كم يقدر عدد العاملين معك ؟

الجدول (77) : عدد العاملين في النشاط.

عدد العاملين معك :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	00	233	67,7	67,7	67,7
	01	39	11,3	11,3	79,1
	02	15	4,4	4,4	83,4
	03	17	4,9	4,9	88,4
	04	18	5,2	5,2	93,6
	أكثر من 04	22	6,4	6,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (62) : التمثيل البياني يوضح عدد العاملين في النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

67,73 % من المستجوبات يمارسن نشاطهن لوحدهن، بدون مشاركة أفراد آخرين، و هذا ما يبينه لنا كلا من الجدول و التمثيل البياني السابقين.

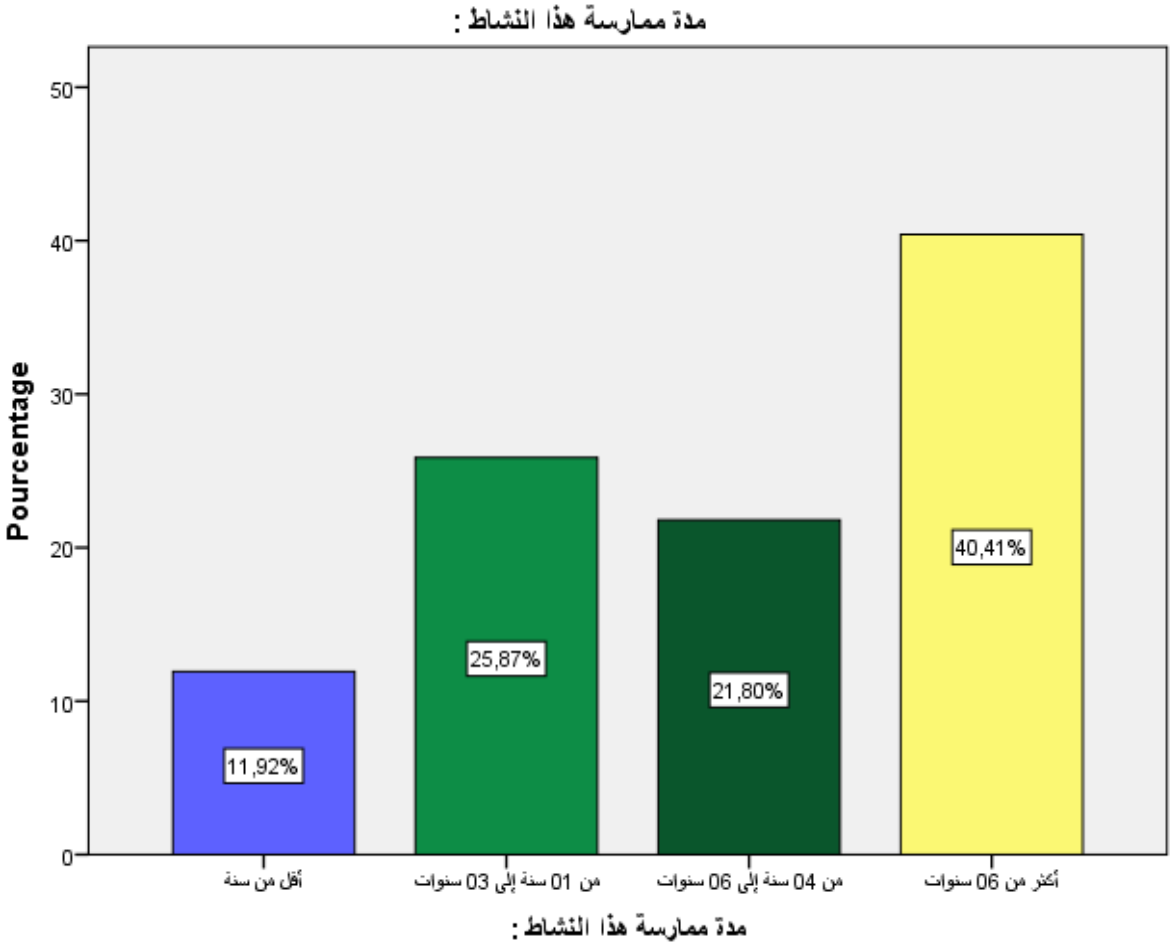
5 - منذ متى و أنت تمارسين هذا النشاط ؟

الجدول (78) : مدة ممارسة النشاط.

مدة ممارسة هذا النشاط :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من سنة	41	11,9	11,9	11,9
	من 01 سنة إلى 03 سنوات	89	25,9	25,9	37,8
	من 04 سنة إلى 06 سنوات	75	21,8	21,8	59,6
	أكثر من 06 سنوات	139	40,4	40,4	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (63) : التمثيل البياني يوضح مدة ممارسة النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال التمثيل البياني السابق نلاحظ اختلاف في مدة ممارسة النشاط بين نساء العينة و لكن جلهن يمارسن القطاع غير الرسمي منذ أكثر من 06 سنوات و قد بلغن نسبة 40,41 %.

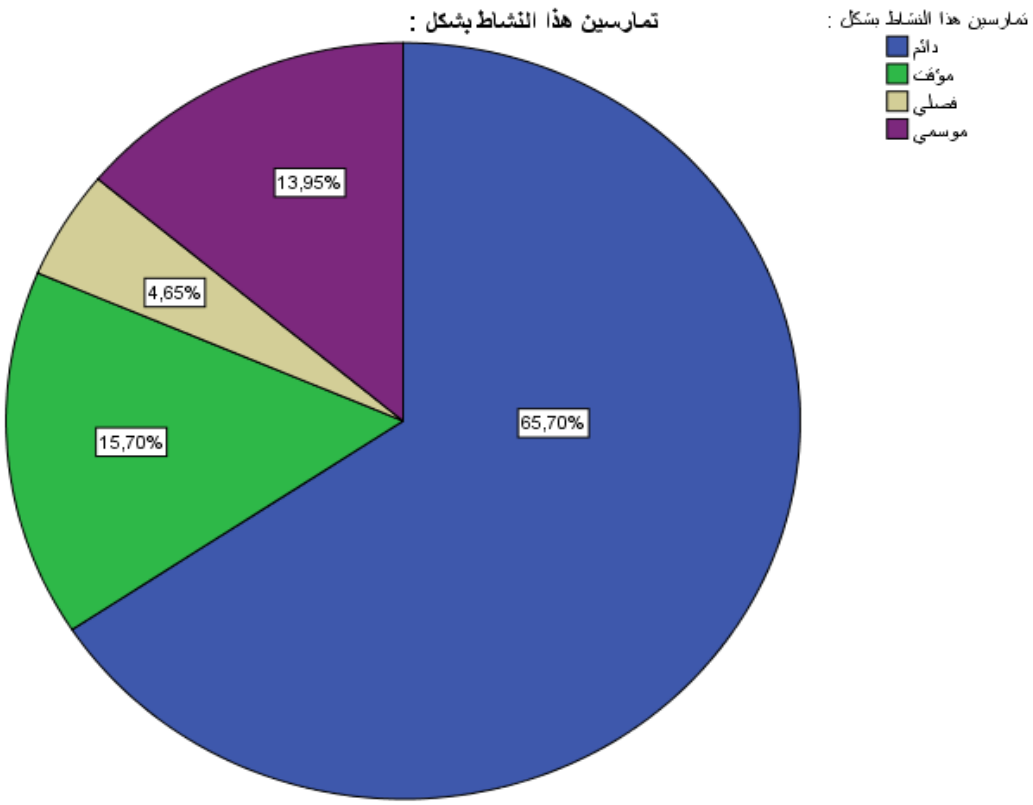
6- هل تمارسين هذا النشاط بشكل ؟

الجدول (79) : شكل ممارسة النشاط.

تمارسين هذا النشاط بشكل :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دائم	226	65,7	65,7	65,7
	مؤقت	54	15,7	15,7	81,4
	فصلي	16	4,7	4,7	86,0
	موسمي	48	14,0	14,0	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (64) : التمثيل البياني يوضح شكل ممارسة النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

إن أول ملاحظة يمكن استنتاجها من قراءة الشكل البياني السابق أن النشاط الممارس من قبل أغلب النساء الموجودات في القطاع غير الرسمي هو نشاط دائم في أغلب الأوقات و هو بنسبة 65,70 % هذا و هناك من النساء اللواتي يمارسن النشاط بشكل مؤقت و هن بنسبة 15,70 %، و منهن من يمارسن النشاط بشكل فصلي و هن بنسبة 4,65 %، إضافة إلى وجود عدد من النساء اللواتي ينشطن بشكل موسمي و هن بنسبة 13,95 %؛ فالعمل غير الرسمي يعبر عن فرص العمل التي قد تقوم بعض النساء بأخذها قصد الحصول على عائد يسمح لهن على الأقل بتغطية مصاريف استهلاكهن اليومي، حتى و إن كانت هذه النشاطات تأخذ طابع المساعدة مقابل راتب بسيط.

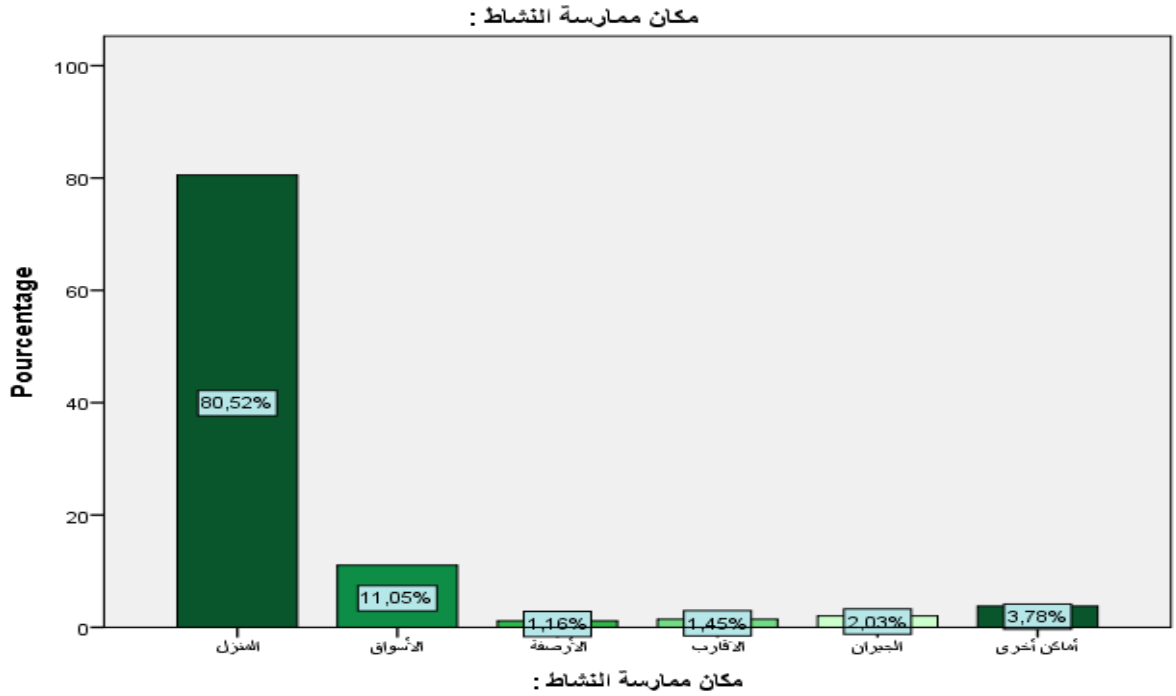
7- ما هو مكان ممارستك للنشاط :

الجدول (80) : مكان ممارسة النشاط.

مكان ممارسة النشاط :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	المنزل	277	80,5	80,5	80,5
	الأسواق	38	11,0	11,0	91,6
	الأرصفة	4	1,2	1,2	92,7
	الاقارب	5	1,5	1,5	94,2
	الجيران	7	2,0	2,0	96,2
	أماكن أخرى	13	3,8	3,8	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (65) : التمثيل البياني يحدد مكان الممارسة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

80,52 % من النساء المستجوبات يمارسن نشاطهن غير الرسمي في المنزل، أما الممارسة في الأسواق، الأرصفة، الأقارب، الجيران، و أماكن أخرى فنسبها مختلفة، و هذا تبعا لتحليل الجدول والتمثيل البياني.

فعلى سبيل المثال الأنشطة الحرفية تتم عادة في أماكن رسمية، غير أن المزاولة لا تصرح بها لدى مفتشية العمل و مصالح الضرائب و هذا يعني أنه حتى القطاع الرسمي يحتوي في حد ذاته على الأنشطة غير الرسمية، و كأنه أصبح رواقا و امتدادا للقطاع غير الرسمي لإحتوائه على قنوات تصريف مباشرة.

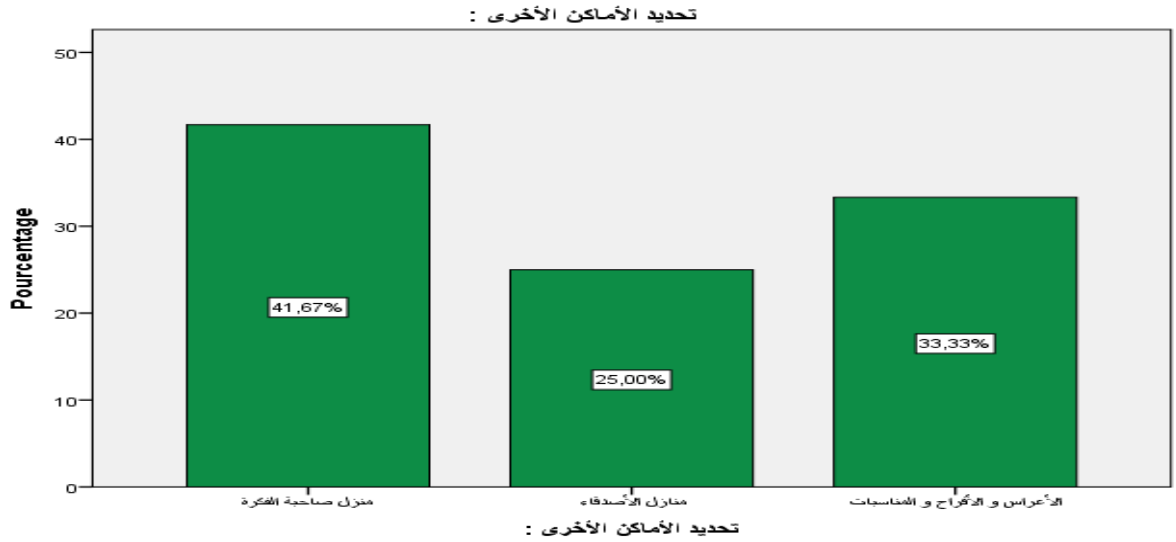
أماكن أخرى لممارسة النشاط :

الجدول (81) : أماكن أخرى لممارسة النشاط.

تحديد الأماكن الأخرى :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منزل صاحبة الفكرة	5	1,5	41,7	41,7
	منازل الأصدقاء	3	,9	25,0	66,7
	الأعراس و الأفراح و المناسبات	4	1,2	33,3	100,0
	Total	12	3,5	100,0	
Manquante	Système manquant	332	96,5		
Total		344	100,0		

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (66) : التمثيل البياني يوضح الأماكن الأخرى لممارسة النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه اختلاف في أماكن مزاولة النشاط بالنسبة للمستجوبات التي كانت إجابتهن بأماكن أخرى، بحيث أن أغلبيتهن يمارسن نشاطهن في منزل صاحبة الفكرة و ذلك بنسبة 41,67%، إلا أن هذا عندما يكون هناك مشاركة في النشاط، و منهن من كانت إجابتهن أنهن يمارسن نشاطهن من خلال الأعراس و الأفراح و المناسبات وهن بنسبة 33,33 %، بالإضافة إلى أن 25 % منهن من يمارسن نشاطهن من خلال منازل أصدقائهن.

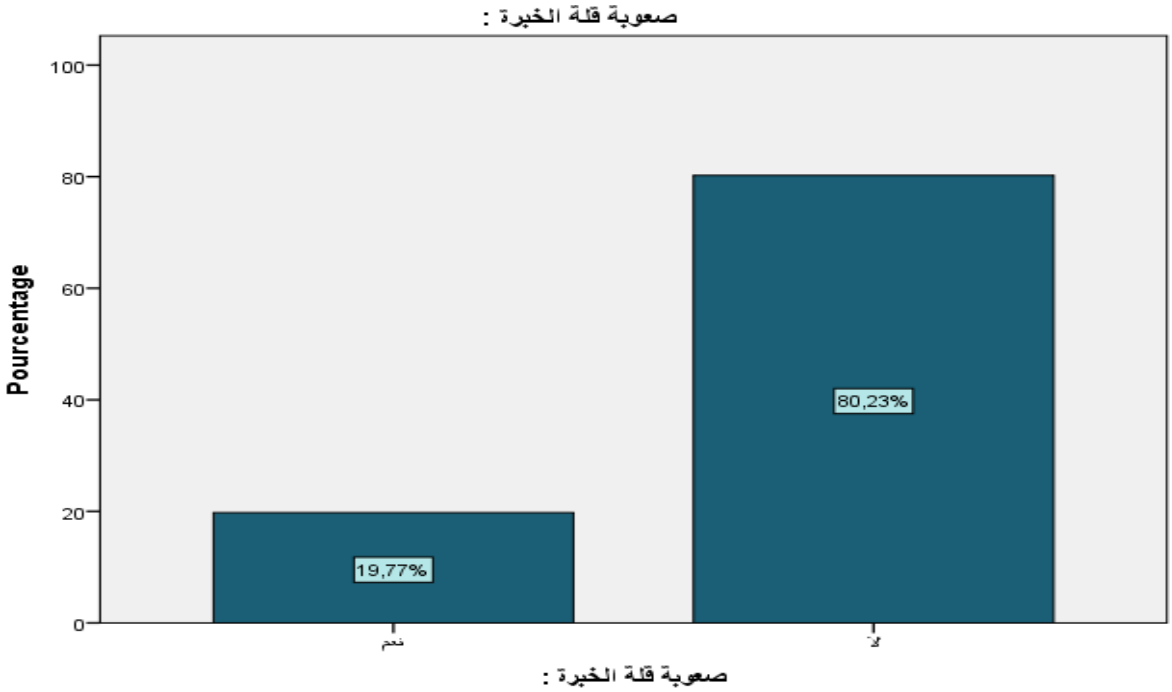
8- هل واجهتك صعوبة قلة الخبرة ؟

الجدول (82) : صعوبة قلة الخبرة.

صعوبة قلة الخبرة :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	68	19,8	19,8	19,8
	لا	276	80,2	80,2	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (67) : التمثيل البياني يوضح صعوبة قلة الخبرة.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال التمثيل البياني نرى أن العمل في القطاع غير الرسمي لا يحتاج إلى خبرة، و هذا انطلاقا من إجابة المستجوبات؛ كون جلهن (80,23 %) أجبن بأنهن لم تواجهن صعوبة قلة الخبرة.

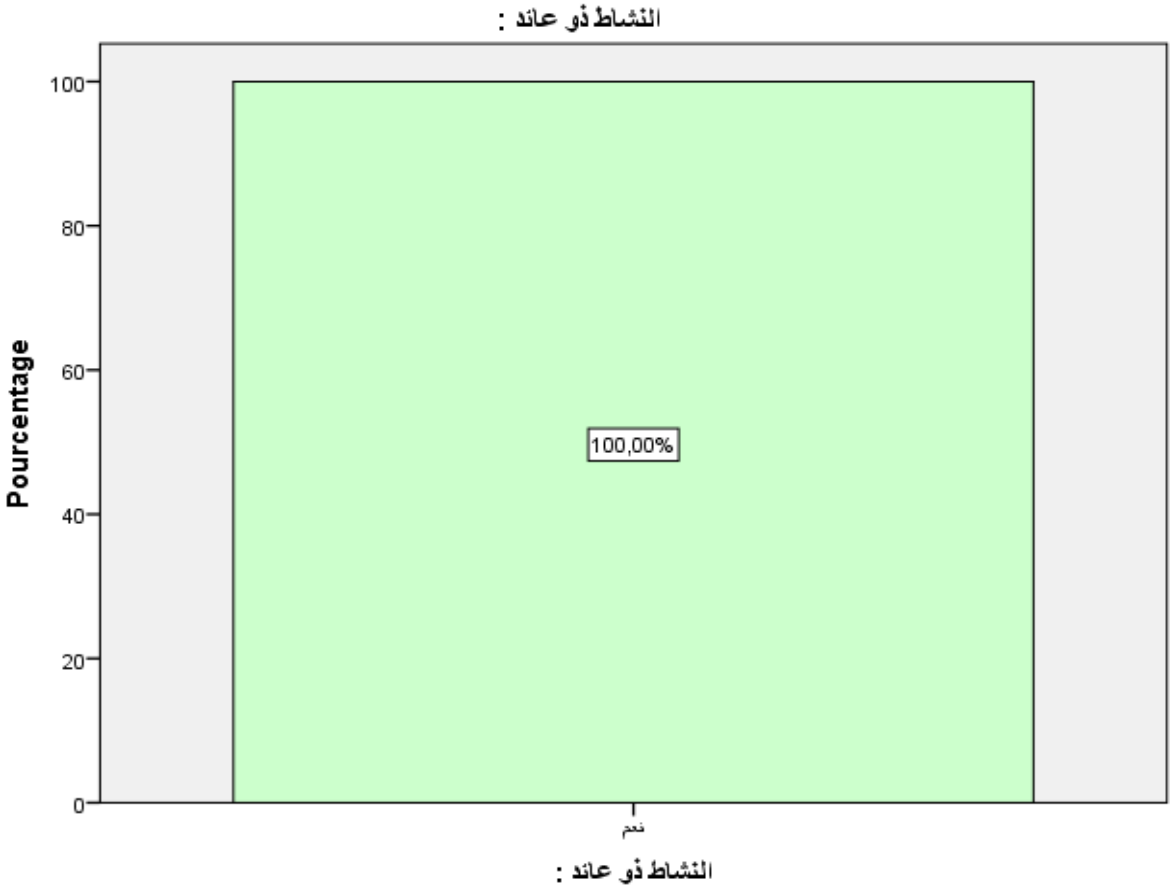
9- هل هذا النشاط ذو عائد ؟

الجدول (83) : العائد من النشاط.

النشاط ذو عائد :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	336	97,7	97,7	97,7
	لا	8	2,3	2,3	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (68) : التمثيل البياني يوضح العائد من النشاط.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نستنتج من التمثيل البياني أن العمل في القطاع غير الرسمي يذر عائد و هذا من خلال إجابة النساء المستجوبات؛ بحيث كلهن كانت إجابتهن بأن نشاطهن له عائد و هذا بنسبة 100 %.

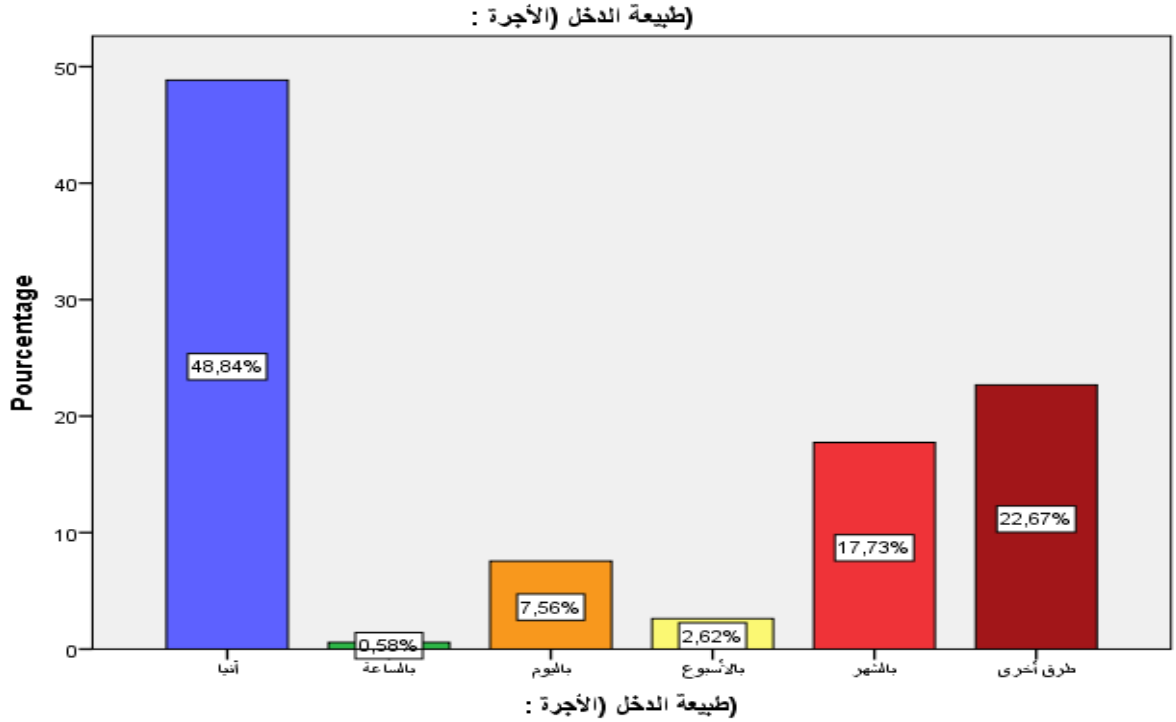
10- ما طبيعة الدخل (الأجرة) ؟

الجدول (84) : طبيعة الدخل (الأجرة).

طبيعة الدخل (الأجرة) :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	آنيا	168	48,8	48,8	48,8
	بالساعة	2	,6	,6	49,4
	باليوم	26	7,6	7,6	57,0
	بالأسبوع	9	2,6	2,6	59,6
	بالشهر	61	17,7	17,7	77,3
	طرق أخرى	78	22,7	22,7	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (69) : التمثيل البياني يشير إلى طبيعة الدخل (الأجرة).



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال التمثيل البياني نجد أن أغلبية النساء طبيعة دخلهن آني و ذلك بنسبة 48,84 %، أما بالنسبة للدخل بالساعة و اليوم و الأسبوع و الشهر و طرق أخرى فالنسب متفاوتة.

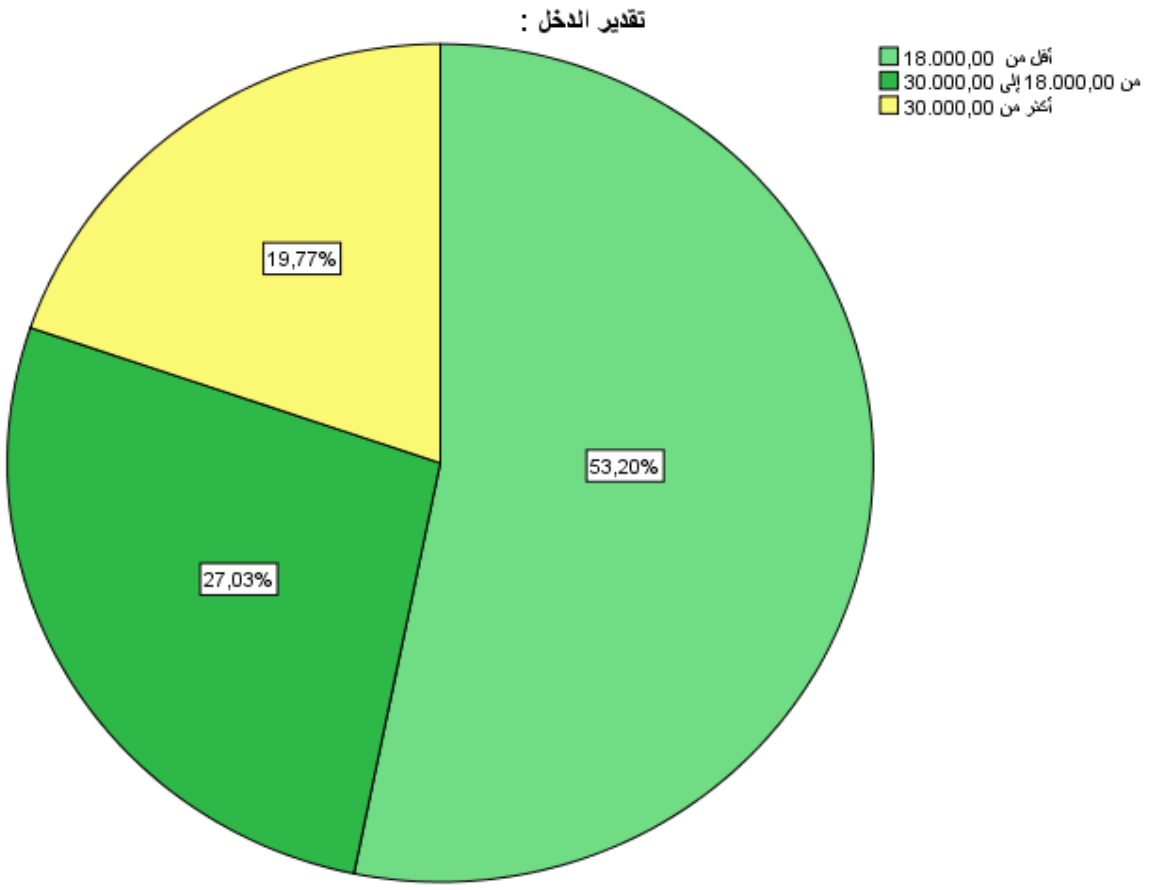
11- كم يقدر دخلك (دج) ؟

الجدول (85) : قيمة الدخل (دج).

تقدير الدخل :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 18.000,00 دج	183	53,2	53,2	53,2
	من 18.000,00 دج إلى 30.000,00 دج	93	27,0	27,0	80,2
	أكثر من 30.000,00 دج	68	19,8	19,8	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (70) : التمثيل البياني يحدد قيمة الدخل (دج).



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن أعلى نسبة من النساء المستجوبات دخلهن أقل من 18.000,00 دج وهن بنسبة 53,20 %، بينما ما نسبته 27,03 % دخلهن من 18.000,00 دج و 30.000,00 دج، في حين ما نسبته 19,77 % دخلهن يقدر بأكثر من 30.000,00 دج.

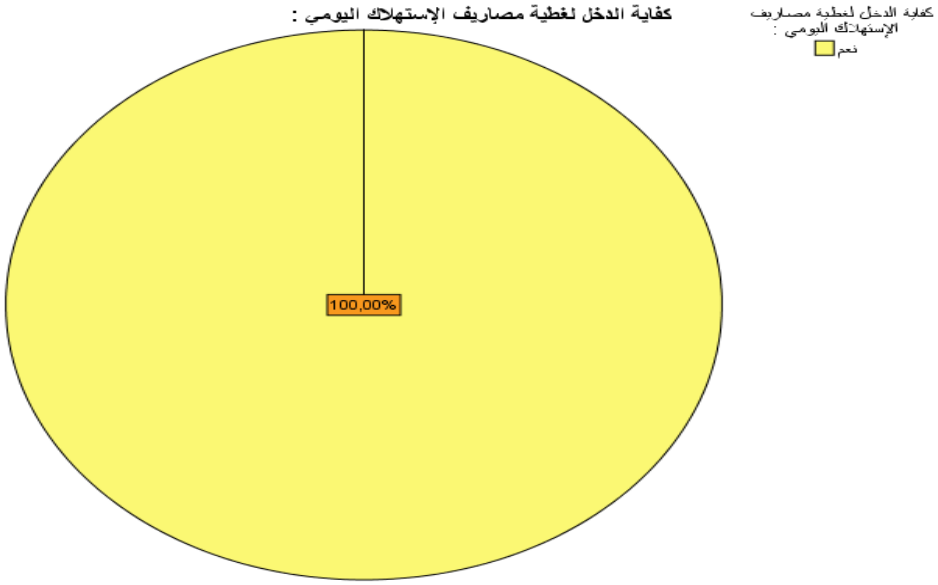
12- هل الدخل يغطي مصاريف الإستهلاك اليومي ؟

الجدول (86) : قدرة الدخل على تغطية مصاريف الإستهلاك اليومي.

كفاية الدخل لغطية مصاريف الإستهلاك اليومي :					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	344	100,0	100,0	100,0

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

الشكل (71) : التمثيل البياني يشير إلى قدرة الدخل على تغطية مصاريف الإستهلاك اليومي.



المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

100 % من نساء العينة دخلهن يغطي مصاريف الإستهلاك اليومي، و هذا ما يتبين لنا من خلال الجدول و التمثيل البياني السابقين.

I- دراسة صحة ثبات الاختبار عن طريق معامل (Alpha de Cronbach) :

من خلال تطبيق برنامج SPSS version 21 تم إجراء اختبار الثبات للعينة المدروسة وتحصلنا على النتائج التالية :

Fiabilité
Echelle : TOUTES LES VARIABLES

الجدول (87) : ثبات الاختبار عن طريق (Alpha de Cronbach).

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	344	100,0
	Exclus[a]	0	,0
	Total	344	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

من خلال الجدول نلاحظ أنه تم أخذ جميع المشاهدات العينة بالحسبان و هي 344، أي أن عدد البيانات المقصاة معدوم.

الجدول (88) : اختبار ثبات في المعامل.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,790	4

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

باستخدام معامل Alpha de Cronbach الذي تتراوح قيمته بين (0-1) إذا اقترب من (0) فلا يوجد ثبات في المعامل، و على العكس إذا اقترب من (1) فيكون هناك ثبات في قيمة المعامل و ما نلاحظه من الجدول أعلاه أن معامل Alpha de Cronbach يساوي 0,790 و بالتالي فإن قيمة المعامل تقترب من الواحد إذن يوجد ثبات في قيمة المعامل أي ثبات في الإختبارات و منه استخدام متغيرات الدراسة.

كما يمكن حساب معامل الصدق المدروس عن طريق حساب جذر معامل الثبات و تكون النتيجة كالتالي :

$$\beta = \sqrt{0,790}$$
$$\beta = 0,888$$

هذه النتيجة تقترب من (1) أي مقياس Alpha de Cronbach صادق. و صحة صدق و ثبات الإختبارات.

II- **دراسة نوع التوزيع :**

من خلال حجم العينة n=344 يمكن اعتبار توزيع المتغيرات يؤول إلى القانون الطبيعي، و منه يمكن تطبيق الإختبارات التالية.

1- صياغة الفرضيتين :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

2- الإجابة على الفرضيتين :

للإجابة على الفرضيتين نستخدم نموذج الإنحدار الخطي البسيط للتحقق من التأثير لمختلف العينات المقسمة حيث : $\mathbf{Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \mu}$

Y : متغير التابع (دوافع العمل في القطاع غير الرسمي).

(X_1, X_2) : المتغيرات المستقلة (المستوى التعليمي، أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي).

a_0 : الثابتة و تمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغير المستقل تساوي الصفر.

(a_1, a_2) : معاملات الإنحدار للمتغيرات المستقلة.

μ : الخطأ العشوائي.

حيث تصاغ الفرضيات كالآتي :

أ- H_0 : **$a_1=0$**، يعني لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

H_1 : **$a_1\neq0$**، يعني توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي ودوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

ب- H_0 : **$a_2=0$**، يعني لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

H_1 : **$a_2\neq0$**، يعني توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي ودوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

من خلال التطبيق على برنامج SPSS V21 نحصل على جدول الإنحدار التالي :

الجدول (89) : المعاملات Coefficients.

Coefficients[a]						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,748	,199		4,759	,000
	المستوى التعليمي :	,636	,053	,498	6,785	,000
	أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي :	,488	,053	,437	3,267	,001
a. Variable dépendante : دوافع العمل في القطاع غير الرسمي :						

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

التفسير :

نلاحظ من خلال الجدول :

أن المعلمة **a_1** تبلغ مستوى معنويتها **$Sig(a_1) = 0,000$** و هي أقل من 0,05، و منه يتم رفض الفرضية العدمية، و قبول الفرضية البديلة، معناه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي ودوافع العمل في القطاع غير الرسمي؛ حيث أنه كلما زاد المستوى التعليمي تقل دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

و المعلمة **a_2** تبلغ مستوى معنويتها **$Sig(a_2) = 0,000$** و هي أقل من 0,05، و منه يتم رفض الفرضية العدمية، و قبول الفرضية البديلة، معناه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار

الطابع الرسمي و بين دوافع العمل في القطاع غير الرسمي؛ حيث كلما ارتفعت أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي تزيد دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

من خلال الجدول أعلاه نتحصل على معادلة الإنحدار التالية :

$$Y = 2,646 - 0,218\ X_1 + 0,488\ X_2$$

3- دراسة صلاحية النموذج :

أ- **عن طريق معامل التحديد :**

الجدول (90) : معامل التحديد.

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,983[a]	,968	,949	0,180
a. Valeurs prédites : (constantes), المستوى التعليمي ,: أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي :				

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

ب- **عن طريق جدول Anova :**

الجدول (91) : تحليل التباين ANOVA لنموذج الإنحدار البسيط (21.00) SPSS.

ANOVA[a]						
Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	367,282	2	183,641	57,685	,000[b]
	Résidu	1085,575	341	3,184		
	Total	1452,858	343			
a. Variable dépendante : دوافع العمل في القطاع غير الرسمي :						
b. Valeurs prédites : (constantes), المستوى التعليمي ,: أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي :						

المصدر : مستخرج من البرنامج الإحصائي.

حيث تصاغ الفرضيتين كالآتي :

H_0 : $a_1=a_2=0$ يعني لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي و بين هذا الأخير و أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي.

H_1 : $a_1=a_2\neq0$ يعني توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي و بين هذا الأخير و أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي.

* عند مقارنة sig بـــ α : (α=0,05)

فإذا كان ($sig \geq \alpha$) فإننا نقبل الفرضية العدمية H_0

و إذا كان ($sig \leq \alpha$) فإننا نقبل الفرضية البديلة H_1

التفسير :

من خلال الجدولين السابقين نجد sig = 0,000 أي أقل من 0,05 و منه يتم رفض الفرضية العدمية، و قبول الفرضية البديلة أي أن النموذج ككل له معنوية إحصائية حيث أن كل من المستوى التعليمي،

وأسباب عدم اختيار الطابع الرسمي يفسران ما قيمته 94,90 % من التغيرات الحاصلة في دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

فمن خلال دراسة الحالة يمكن أن نستنتج أن القطاع غير الرسمي يساهم في امتصاص اليد العاملة النسوية، إذ تلجأ إليه النساء ذات مستوى معيشي سيئ، و تبقى أسباب اللجوء إليه تختلف من امرأة إلى أخرى كدوافع مالية، دافع البطالة، دافع سهولة الحصول عليه، و دوافع شخصية.

و الملاحظ أيضا أن جل الناشطات في القطاع غير الرسمي يمارسن هذا النشاط منذ أكثر من 6 سنوات و هذا إن دل على شيء إنما يدل على الأهمية التي يحتلها هذا القطاع خاصة من حيث ما يذرفه من عوائد مالية.

و من خلال استخدامنا لإختبار (Alpha de Cronbach) و هذا من أجل التأكد من مصداقية الاستبيان و استخدام أدوات مثل : النسبة المئوية، و معامل الارتباط (R) و تحليلنا لمعادلة الإنحدار و استخدام البرنامج الإحصائي SPSS V21. أظهرت نتائج دراستنا التطبيقية على فئة النساء الممارسات للقطاع غير الرسمي أن المستوى التعليمي له علاقة ذات دلالة إحصائية و هو يثبت صحة الفرضية الأولى الموضوعة في البحث، و كذلك عدم إمكانية اختيار القطاع الرسمي له علاقة ذات دلالة إحصائية و هو ما يثبت أيضا صحة الفرضية الثانية الموضوعة في البحث. و توصلنا أيضا أن البطالة هي الدافع الحقيقي لتوجه المرأة إلى القطاع غير الرسمي و بالتالي ثبت صحة الفرضية الثالثة.

و عليه نتائج التحاليل أظهرت علاقة ارتباط قوية بين المرأة و الممارسة غير الرسمية، فكلما زادت الأسباب و العوائق في العمل الرسمي، كلما ازدادت ملامح الممارسة غير الرسمية بالظهور خاصة داخل المناطق الحضرية.

نقول أن القطاع غير الرسمي في ولاية بشار يساهم في ضبط سوق العمل، و يزدهر في أوقات الكساد و الأزمات، و بالتدقيق أثناء تلك الفترات التي تضعف فيها القدرة الشرائية و تزداد المعاناة، فهو يساهم في خلق فرص العمل للمرأة و يقلل من نسب البطالة.

و بالتالي نجد هناك علاقة ايجابية بين القطاع غير الرسمي و المرأة. و من هذا كله نجد أن القطاع غير الرسمي يمتص العديد من اليد العاملة النسوية في ولاية بشار.

من خلال الدراسة الوصفية و الإحصائية نجد من بين التحديات التي تواجه ولاية بشار، العمل غير الرسمي أو ما يعرف بالعمالة ضمن القطاع غير الرسمي، الذي أصبح يعتبر البديل الحتمي و المتنفس الجديد للعديد من النساء القادمات إلى سوق العمل، أمام ندرة فرص العمل في المؤسسات الرسمية. و هناك تحدي آخر يزيد من تعقيد عملية التحكم في بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة، يتمثل في عدم التحكم في الآليات و البرامج التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة. و لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم و تأطير سوق العمل.

الخلاصة :

تعرضنا في هذا الفصل الخاص بدراسة الحالة العملية، إلى تحليل معلومات الاستمارات الموزعة والمملوءة من قبل المستجوبات، و الهدف من تحليل هذه المعطيات الوصفية و الإحصائية هو البحث عن واقع المرأة في الممارسة غير الرسمية، و هل تساهم هذه الأخيرة في التخفيف من وطأة العيش وامتصاص اليد النسوية البطالة في ولاية بشار باستعمال البرنامجين *SPSS* V21 و *Excel* 2007 .

من خلال ما استعرضناه في هذا الفصل، خلصنا إلى الأتي :

الممارسة غير الرسمية هي وليدة لظروف اقتصادية و اجتماعية في ولاية بشار شأنها شأن باقي ولايات الوطن؛ فهو يخفف من ضعف المستوى المعيشي في هذه الولاية لدرجة كبيرة؛ كونه يساعد على التغلب على مصاريف الحياة الصعبة، و كذا يوفر مناصب شغل للفئة النسوية البطالة.

و عليه فالممارسة غير الرسمية تهيأ استراتيجية بديلة لاستمرارية الحياة للشريحة النسوية الإجتماعية الضعيفة، وهي قطاع نشط يتسم بالمرونة و الديناميكية لاسيما أنه يرتكز بالدرجة الأولى على مداخيله في تمويل نشاطه.

و على الرغم من ذلك يبقى غير كافي لأسباب عدة منها :

- عدم ديمومة العمل في الممارسة غير الرسمية.
- عدم ثبات الدخل فيه.
- غلاء المعيشة.

مما لا شك فيه أن الممارسة غير الرسمية أثبتت و في كثير من الأحيان أنها أكثر من منفذ نجاة للمرأة، بكل ما تحمل من مزايا و عيوب، و بكل ما تحتويه من عمالة من سن و مستوى علمي و سيكون من الخطأ التصدي لها بغلق المنافذ، فبالإضافة إلى روابطها بالقطاع الرسمي، فهي كاليد الخفية لها آلياتها و أدواتها في ضبط سوق العمل و من تم الاقتصاد ككل، و بالتالي فإن الإستفادة منها تكون على قدر الإهتمام، و يجب العمل على جعل هذه الممارسات تدخل ضمن القطاع الرسمي لأن المجتمعات الإنسانية كانت و ما زالت بحاجة لعمل المرأة كحاجتها لعمل الرجل، عبر تقسيم العمل و التعاون بينهما بغية تأمين الحاجات الأساسية كالغذاء أو الطعام و اللباس و السكن من أجل الحفاظ على البقاء. فقد وقفت المرأة إلى جانب الرجل تساعده في تأمين وسائل العيش منذ القدم، فعملت معه في الأرض و تربية الحيوان، و عملت في البناء و في الصناعات الغذائية و النسيجية و غيرها، إضافة لعملها المنزلي.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

من المؤكد أن الممارسة غير الرسمية تلعب دورا هاما في تحسين ظروف معيشة كثير من الأسر صحيح أنها لا تقدم حلولا جذرية للخروج من صعوبات الحياة؛ إلا أن سبل توفير الحد الأدنى من العيش الكريم تصبح أكثر صعوبة لا و بل مستحيلة في ظل غياب أنشطة القطاع غير الرسمي، لهذا لجأت العديد من النساء إلى الممارسة غير الرسمية، كما نجد أن أنشطة هذه الأخيرة تتعايش و تتشابك مع أنشطة الاقتصاد الرسمي.

1- **الإجابة عن الإشكالية :**

لقد سعينا من خلال تناولنا و استعراضنا للفصول السابقة من هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية الرئيسة لها، ألا و هي كيف تساهم الممارسة غير الرسمية في امتصاص الفئة النسوية العاطلة عن سوق العمل الرسمي الجزائري ؟

حيث خلصنا من هذه الدراسة إلى أن الممارسة غير الرسمية على الرغم من آثارها السلبية إلا أنها تمتص العديد من الفئات النسوية العاطلة و التي عجز سوق العمل الرسمي على توظيفها، فالممارسة غير الرسمية ساهمت في رفع المستوى المعيشي للعديد من الأسر، و بالتالي التغلب على الصعوبات المالية للحياة و حفظ ماء الوجه، و هذا من خلال إيجاد أو خلق مناصب عمل في ظل عجز الاقتصاد الرسمي على امتصاص كل اليد العاملة البطالة هذا من جهة، و من جهة أخرى نظرا لعدم كفاية الدخل المترتب على العمل في الاقتصاد الرسمي - في بعض الأحيان - على تلبية احتياجات الفرد سواء رجل أو امرأة. ففي ولاية بشار و التي هي من ولايات الجزائر يوجد أسر محرومة و فقيرة، لهذا السبب توجهت العديد من نساء هذه الأسر إلى العمل غير الرسمي لتحسين وضعهن المالي، و رفع المستوى المعيشي لأسرهن، و من تم التغلب على صعوبات العيش، من خلال دعم ميزانية أسرهن بما يوفره عملهن من دخل، خاصة إذا كانت هي المعيل الأساسي للأسرة.

2- **نتائج اختبار الفرضيات :**

إن من أولى النتائج التي سعينا إلى تحقيقها، من خلال عرضنا و تحليلنا لجوانب الموضوع هي الاختبار والتحقق من صحة الفرضيات التي وضعناها من البداية، و قد تحقق لنا ذلك كما يلي :

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي.

3- البطالة هي الدافع الحقيقي لتوجه المرأة إلى القطاع غير الرسمي.

إن الفرضية الأولى قد تحققت صحتها، فمن خلال ما تناولناه من واقع المرأة في سوق العمل اتضح لنا أن المستوى التعليمي له دور كبير في ولوج النساء للعمل بالقطاع غير الرسمي، حيث أغلب نساء العينة وجدنا مستوياتهن تعليم ثانوي.

و فيما يتعلق بالفرضية الثانية التي مفادها أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسباب عدم اختيار الطابع الرسمي و دوافع العمل في القطاع غير الرسمي، فهي أيضا تحققت و ثبتت صحتها، حيث من خلال دراسة الحالة استنتجنا أن النساء يلجأن إلى القطاع غير الرسمي للتخلص من العراقيل الموجودة في الطابع الرسمي سواء ما يتعلق منها بالإجراءات المعقدة أو التمييز بين الجنسين و إلى غيرها من العراقيل.

أما الفرضية الثالثة الخاصة بأن البطالة هي الدافع الحقيقي لتوجه المرأة إلى القطاع غير الرسمي، فقد تحققت أيضا و ثبتت صحتها، حيث من الدراسة النظرية و التطبيقية توصلنا إلى أن النساء يلجأن إلى القطاع غير الرسمي للتخلص من البطالة عن طريق مزاولة القطاع غير الرسمي بما فيهن نساء ولاية بشار و هذا انطلاقا من نتائج دراسة الحالة.

3- <u>النتائج النهائية</u> :

تتلخص النتائج التي وصلنا إليها أن التشغيل غير الرسمي له أهمية كبرى بصفته أنتج أهمية استراتيجية تمثلت في التشغيل و انتاج السلع و أداء الخدمات التي تلبي الحاجات الأساسية دون نسيان العوائد المحصلة وكذلك الخبرات و المؤهلات المكتسبة. حيث أن ارتفاع التأهيل العلمي و الفني لبعض النساء جعلهن يرغبن في الإندماج في سوق العمل، و لكن نظرا للمعوقات التي تواجههن في هذا السوق لجأن إلى القطاع غير الرسمي، الأمر الذي يؤكد على أن العمل غير الرسمي عامة و العمل المنزلي خاصة يمتاز بمرونة تسمح للفئة النسوية داخل المجتمع بالمشاركة في إشباع الحاجات الأسرية. كون أن الممارسة غير الرسمية تعتبر عنصرا هاما في خلق التوازن و امتصاص الفائض من اليد النسوية التي يعجز سوق العمل الرسمي على استيعابها.

كما تبين الدراسة بأن الممارسة غير الرسمية في ولاية بشار تساهم و بشكل كبير في التخفيف من اليد النسوية العاطلة و الفائضة عن سوق العمل الرسمي؛ حيث توصلنا إلى أن من أسباب توجه الفئة النسوية لولاية بشار إلى الممارسة غير الرسمية هو عدم توفر مناصب في سوق العمل الرسمي كون أن العمل في القطاع غير الرسمي يلبي جزء كبير من احتياجاتهن، و استهلاكهن اليومي، و التغلب على العديد من مشاكل الحياة، بل أكثر من ذلك إذ هناك من تستغلن الفائض من دخلهن في توسيع نشاطهن.

4- <u>توصيات الدراسة</u> :

بناء على النتائج السابقة نقترح التوصيات التالية :

أ- يجب توسيع الدراسة و تعميمها على المستوى الوطني.

ب- خلق تشريع ينظم و يحمي المؤسسات التي تترئسها النساء، حتى تعتبر كتشجيع على فتح محلات أو حتى مؤسسات رسمية بدلا من مزاولة العمل المنزلي.

ت- العمل على إدماج العمل النسوي غير الرسمي في دائرة العمل الرسمي، و هذا نظرا لعوائد العمل غير الرسمي المهمة و التي ممكن أن تساهم و بشكل كبير في تحقيق التنمية الاقتصادية، و بهذا الدمج نتحصل على معدل بطالة حقيقي للولاية أو لدولة بأكملها.

ث- تحسين و دعم مراكز الرصد التي تسمح بتحديد الفئات النسوية المؤهلة للاستفادة من مساعدات الدولة.

ج- تحسين مستوى المداخيل بصفة عامة بالموازاة مع التحكم التام في الأسعار الإستهلاكية.

ح- تعزيز فرص الإستثمار و المشاريع الإنتاجية و توجيهها نحو النساء اللواتي لديهن فكرة الإستثمار.

خ- من المفروض أن تتضمن البرامج تدابير ملموسة ترمي إلى تحسين آليات و أجهزة التضامن الوطني لضمان الاندماج المهني و الإجتماعي للفئات الإجتماعية الضعيفة.

د- تحسين و تطوير البرامج التكوينية المتعلقة بتكوين المبتدآت في العمل لأول مرة، بالإضافة إلى تشجيع و إعداد برامج تكوينية للنساء لأصحاب الشركات الصغيرة و المتوسطة الجدد من أجل مساعدتهن على التفاعل مع قوى السوق.

ذ- ضرورة الربط بين الجامعة و المحيط الاقتصادي الإجتماعي عن طريق مشاركة إطارات المؤسسات في تدريب الطالبات خاصة الحاملين منهن شهادات ذات تخصصات مهنية، بالإضافة إلى فتح أبواب الجامعة أمام إطارات المؤسسات و الإدارات من أجل تكوينهن.

ر- انشاء وكالات تشغيلية تهتم بقضايا القطاع الخاص، مما يسهل عملية تبادل المعلومات بين عارضي وطالبي العمل في هذا القطاع.

ز- إعطاء دعم كبير للإستثمارات النسوية المتعلقة بالمشاريع الصغيرة و المتوسطة، و كذلك منح امتيازات لها باعتبارها القاعدة الأساسية للنهوض بالقطاعات خاصة الصناعية منها.

س- انشاء مناطق جديدة للنشاط استجابة لطلبات النساء المستثمرات، بالإضافة إلى تحسين و ضبط دفتر الشروط و متابعة الالتزام به.

ش- ضرورة التنسيق و التكامل بين مختلف الإدارات الاقتصادية الهامة (البنوك، الجمارك، و الضرائب) من أجل تسهيل إجراءات إصدار القرارات و التراخيص.

ص- الإستفادة من تجارب البلدان الناجحة في مكافحة التهرب الضريبي.

ض- مساعدة العاملات في القطاع غير الرسمي المشروع، مثل تسهيل الحصول على السجل التجاري، وكذا تخفيض الضرائب على النساء المصرحن بنشاطهن غير الرسمي.

ط- إعادة النظر في القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد.

ظ- ضرورة وجود الحكم الجيد و تدعيمه بشفافية في إدارة برامج و ميزانيات الدولة.

ع- إعطاء أهمية للنشاطات التي تساعد على إدماج المرأة، و تشجيع هذه الأخيرة على انشاء مؤسسات خاصة بها.

غ- أخيرا، يمكن القول أن تطوير القطاع غير الرسمي في نشاطات كالعمل المنزلي أمر يجب أخذه بعين الاعتبار و بالتالي محاولة إدراجه كواقع اقتصادي و اجتماعي. فالعمل على وضع قوانين و إجراءات أكثر عقلانية تتماشى و التنظيم الإجتماعي و تطبيقها بصفة عادلة، عملية و فعالة، من شأنه إضفاء الطابع الرسمي مما يساعد هذا النوع في البروز بصفة قانونية تضمن حرية حقوق العامل من جهة و السماح للدولة بتحصيل الضرائب المفقودة.

5- **آفاق الدراسة :**

إن هذه الدراسة تمثل إضافة جديدة من خلال ما تضمنته من نتائج و توصيات، و إبراز دور الممارسة غير الرسمية في امتصاص اليد النسوية البطالة الفائضة عن سوق العمل الرسمي الوطني و المحلي (الولائي) من خلال توفير مناصب عمل و بالتالي امتصاص البطالة و عليه التخفيف من صعوبات العيش؛ إذ به تغطي النساء جزء كبير من متطلباتهن و متطلبات أسرهن اليومية و هناك أيضا من يحصلن من خلال دخلهن غير الرسمي على فائض و يستغلهن في توسيع نشاطهن، و أملا لهذا نرغب أن يتم إدماج القطاع غير الرسمي في النشاط الرسمي للدولة من خلال إعادة النظر فيه.

أملنا أن تستكمل هذه الدراسة بدراسات أخرى تصب في مجال العمل غير الرسمي للنساء و دوره في التخفيف من الضغط على سوق العمل الرسمي في ولاية بشار، و من أهم تلك الدراسات نقترح الأتي :

- آثار الممارسة غير الرسمية للنساء على التنمية الاقتصادية.
- تعليم المرأة الجزائرية و علاقته بسوق العمل.
- الضغط الجبائي و العمل غير الرسمي.
- دراسة أثر التشغيل غير الرسمي على الهجرة الريفية في الجزائر.
- إشكالية القطاع غير الرسمي في الجزائر.
- القطاع غير الرسمي في ظل الجمارك الجزائرية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : مراجع باللغة العربية :

I. الكتب :

1- إبراهيم الدسوقي عبده، التغير الإجتماعي و الوعي الطبقي "التحليل النظري"، الإسكندرية : دار الوفاء، 2004.

2- أبو مغلي سميح، و آخرون، التنشئة الإجتماعية للطفل، عمان : اليازوري، 2002.

3- أحمد خليل خليل، المرأة العربية و قضايا التغيير، بيروت "لبنان" : دار الطليعة الجديدة، 1982.

4- أحمد مصطفى مريم، دراسات في التغير و التنمية في الدول النامية، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 2011.

5- أرفنج زالتن، النظرية المعاصرة في علم الإجتماع، ترجمة محمود عودة، إبراهيم عثمان، الكويت : دار المعرفة الجامعية، 1998.

6- البراوي راشد، تطور الفكر الاقتصادي، القاهرة : دار النهضة العربية، 1992.

7- البنك الدولي، إدماج النوع الإجتماعي في التنمية، ترجمة : هشام عبد الله، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت "لبنان"، 2004.

8- البنك الدولي، النوع الإجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام، بيروت "لبنان" : دار الساقي، 2005.

9- البيانوني عبد المجيد، إنها الأنثى، بيروت : مؤسسة الكتب الثقافية، 2006.

10- الحيدري إبراهيم، النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الساقي، 2003.

11- الخولي سناء، الأسرة و الحياة العائلية، مصر : دار المعرفة الجامعية، 2008.

12- القاضي علي، وظيفة المرأة المسلمة، الكويت : دار القلم، 1986.

13- القريشي مدحت، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار وائل للنشر و التوزيع، 2007.

14- الموسوي ضياء مجيد، الخوصصة و التصحيحات الهيكلية : آراء و اتجاهات، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

15- الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

16- الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الطبعة الأولى، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.

17- بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، بيروت "لبنان" : دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1985.

18- بركات درار أنيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.

19- بن شهرة مدني، سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر و المؤسسات المالية الدولية، الجزائر : دار هومة، 2008.

20- بن طاهر عرب عاصم، اقتصاديات العمل « نظرية عامة »، الطبعة الأولى، الرياض : عمادة شؤون المكتبات، 1994.

21- بوتفنوش مصطفى، العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.

22- بوعزيز يحي، المرأة الجزائرية و حركة الإصلاح النسوية العربية، الجزائر "عين مليلة" : شركة دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع، 2000.

23- تاج عطا الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية (دراسة مقارنة)، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.

24- تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : دار أسامة للطباعة و النشر، 2004.

25- تومي عبد الرحمان، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر : دار الخلدونية، 2011.

26- جغلول عبد القادر، المرأة الجزائرية، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الحداثة، 1983.

27- حسن بهلول محمد، القطاع التقليدي في الزراعة الجزائرية، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.

28- حسن جمال، عيسى السراحنة أحمد، مشكلة البطالة و علاجها، دمشق : دار اليمامة للطبع و النشر والتوزيع، 2000.

29- حسين الغامري محمد، ثقافة الفقر : دراسة في الأنتربولوجيا الحضرية، الإسكندرية : المركز العربي للنشر و التوزيع، 1980.

30- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

31- حمداوي محمد، المرأة بين الأسرة و المجتمع، الجزائر : وزارة التضامن الوطني و العائلي، 1998.

32- خليل العمر معن، التنشئة الإجتماعية، الطبعة الأولى، بدون ذكر البلد : دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004.

33- دادي عدون ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر -، الجزائر "بن عكنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.

34- ذياب الناقولا جهاد، الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل - دراسة ميدانية لواقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات في مدينة دمشق -، الطبعة الأولى، دمشق : مطابع وزارة الثقافة، 2011.

35- زايد أحمد، و آخرون، المرأة و قضايا المجتمع، الطبعة الأولى، القاهرة : مطبوعات مركز البحوث و الدراسات الإجتماعية، 2002.

36- زعيمي مراد، مؤسسات التنشئة الإجتماعية، الجزائر "عنابة" : منشورات جامعة باجي مختار، 2006.

37- زيتون محيا، المرأة و التنمية : مناهج نظرية و قضايا عالمية، القاهرة : المركز القومي للبحوث الإجتماعية و الجنائية، 2000.

38- سامي خليل، النظريات و السياسات النقدية و المالية، الطبعة الأولى، الكويت : بدون ذكر دار النشر، 1986.

39- سامي خليل، مبادئ الاقتصاد الكلي، الكويت : مؤسسة الصباح، 1996.

40- سايبي صندرة، سيرورة انشاء المؤسسة : أساليب المرافقة، قسنطينة : دار المقاولاتية، 2009.

41- سعد الدين الأسدي زكريا، البطالة و آثارها الإجتماعية و الاقتصادية - أسس المواجهة -، الجزائر: دار الكتاب الحديث، 2009.

42- سمير حسانين محمد، التربية الأسرية، الطبعة الأولى، مصر : مكتبة الأشوال، 1994.

43- شريف إلمان محمد، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية : نظريات و نماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، بدون ذكر البلد : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.

44- شكري عليا، و آخرون، المرأة في الريف و الحضر، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، 1988.

45- صادق مهدي السعيد، العمل و تشغيل العمال و السكن و القوى العاملة، بغداد : مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1978.

46- صخري عمر، التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر " بن عنون" : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

47- صارم سمير، الأورو، بدون ذكر البلد : دار الفكر، 2000.

48- طريف شوقي فرج، المهارات الإجتماعية و الإتصالية، القاهرة "مصر" : دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع، 2003.
49- طلعت إبراهيم، البطالة و الجريمة، الجزائر : دار الكتاب الحديث، 2009.
50- عبد الحميد أحمد رشوان حسين، علم اجتماع المرأة، القاهرة : المكتب الجامعي الحديث، 1998.
51- عبد الحميد رشوان حسين، الأسرة و المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2003.
52- عبد الله مغازي محمد، البطالة و دور الوقف و الزكاة في مواجهتها، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة، 2005.
53- عبد المجيد أونيس أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، الطبعة الأولى، عمان "الأردن" : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2011.
54- عبد المجيد نايف علاونه، دور المرأة في التنمية عند اللاجئين الفلسطينيين منذ سنة 1948 و حتى السكن و الإستقرار في المخيم، الطبعة الأولى، رام الله : بدون ذكر دار النشر، 2002.
55- عبد المعطي عبد الباسط، و آخرون، العولمة و قضايا المرأة و العمل، القاهرة : مطبوعات مركز البحوث و الدراسات الإجتماعية، 2002.
56- علاوي عبد الجميل باسم، العمل في الاقتصاد الإسلامي، الطبعة الأولى، بيروت "لبنان" : دار الكتب العلمية، 2006.
57- علي أبو طاحون عدلي، النظريات الإجتماعية المعاصرة، الطبعة الأولى، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، بدون ذكر سنة.
58- علي أبو طاحون عدلي، علم الإجتماع الريفي : المدخل و المفاهيم، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 1997.
59- علي أبو طاحون عدلي، في التغير الإجتماعي، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 1997.
60- فوكو ياما فرانسيس، ثقة الفضائل الإجتماعية و تحقيق الإزدهار، الطبعة الأولى، أبو ظبي الإمارات العربية المتحدة : بدون ذكر دار النشر، 1998.
61- قيره إسماعيل، و آخرون، العولمة و الاقتصاد غير الرسمي، الجزائر : دار الهدى للطباعة و النشر والتوزيع، 2004.
62- ماطنيوس حبيب، الاقتصاد السياسي، بدون ذكر البلد : منشورات جامعة دمشق، 1991.
63- ماهر أحمد، تقليل العمالة، الإسكندرية : الدار الجامعية، 2000.
64- محمد الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي « المشكلة ... و الحل »، الطبعة الأولى، القاهرة : مجموعة النيل العربية، 2004.

65- محمد النعيمى جلال، المدخل إلى دراسة العمل، العراق "الموصل" : دار الحكمة للطباعة و النشر، 1990.

66- محمد شريف إلمان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية : نظريات و نماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، بدون ذكر البلد : ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.

67- محمد صفوح الأخرس، المرأة و التحولات الاقتصادية و الإجتماعية، الطبعة الأولى، دمشق : أوتوستراد – المزة، 1987.

68- محمد عبد الحميد صلاح، أزمة البطالة - دراسة مقارنة (مصر - السعودية – الكويت) -، الطبعة الأولى، مصر : هبة النيل العربية للنشر و التوزيع، 2011.

69- محمد عثمان سعيد، الإستقرار الأسري و أثره على الفرد و المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2009.

70- محمد عمران فارس، المرأة بين اهتمام الأمم المتحدة و رعاية مصر، الطبعة الأولى، مصر : المكتب الجامعي الحديث، 2005.

71- محمود أبو عبله عبله، المرأة العربية العاملة، مصر : منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2004.

72- محي الدين عمرو، عبد الرحمن يسرى، مبادئ علم الاقتصاد، بيروت : دار النهضة العربية، 1974.

73- مصطفى الشرقاوي عبد الحكيم، التهرب الضريبي و الاقتصاد الأسود، الإسكندرية "القاهرة" : دار الجامعية الجديدة، 2006.

74- منصور عبد المجيد، الشربيني زكريا، الأسرة على مشارف القرن 21، الطبعة الأولى، مصر : دار الفكر العربي، 2000.

75- مهدي السعيد صادق، العمل و تشغيل العمال و السكن و القوى العاملة، بغداد : مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1978.

76- نايف علاونه عبد المجيد، دور المرأة في التنمية عند اللاجئين الفلسطينيين منذ سنة 1948 و حتى السكن و الإستقرار في المخيم، الطبعة الأولى، رام الله : بدون ذكر دار النشر، 2002.

77- نجيب إبراهيم نعمة الله، نظرية اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2002.

78- نور الدين راضي، التشغيل و البطالة في الجزائر، الجزائر : دار الغرب للنشر و التوزيع، 2009.

79- نور عصام، دور المرأة في تنمية المجتمع، الإسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة، 2002.

80- هني أحمد، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.

81- يسري أحمد عبد الرحمن، النظرية الاقتصادية الكلية و الجزئية، الإسكندرية : بدون ذكر دار النشر، 2004.

II. المذكرات و الرسائل العلمية :

1- البشير عبد الكريم، محددات البطالة : دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه دولة، المعهد الوطني للإحصاء و التخطيط - الجزائر، 2001-2002.

2- الوالي فاطمة، قياس متعدد الأبعاد للفقر في الجزائر : الاقتصاد غير الرسمي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص : "التحليل الاقتصادي"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016.

3- بلعربي عبد القادر، الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي - دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2009-2010.

4- بوجورفة بناصر، علاقة سببية بين الفقر و الاقتصاد غير الرسمي- دراسة حالة الجزائر -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014.

5- بودلال علي، تقييم كلي للاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - مقاربة نقدية للإقتصاد الخفي -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2006-2007.

6- بوزيدي سعاد، تحليل نجاح المرأة المقاولة في ظل القيود الإجتماعية و الثقافية : حالة المؤسسة النسوية (الإنشاء و النمو) بالجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016.

7- بوعمراتة غزالة، إعداد برنامج سنوي للإرشاد الفلاحي، مذكرة نهاية التربص "المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص"، مديرية المصالح الفلاحية لولاية بشار، 2009.

8- دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر : محاولة تحليل، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2012-2013.

9- رابحي بوعبد الله، دراسة فعالية نفقات التكوين المهني في تحقيق متطلبات سوق العمل (حالة الجزائر)، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، التخصص : "تسيير المالية العامة"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2015-2016.

78- طاوش قندوسي، تأثير النفقات العمومية على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر (2012/1970)، مذكرة تخرج لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص : "تسيير"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014.

79- عطار عبد الحفيظ، التشغيل غير الرسمي بين الدافع الاقتصادي و الإجتماعي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في الثقافة الشعبية، التخصص : "الأنثروبولوجيا"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2009-2010.

80- قارة ملاك، إشكالية الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر - مع عرض و مقارنة تجارب : المكسيك، تونس و السنغال -، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص : "الاقتصاد المالي"، جامعة منتوري - قسنطينة، 2009-2010.

81- كبداني سيدي أحمد، أثر النمو الاقتصادي على عدالة توزيع الدخل في الجزائر مقارنة بالدول العربية : دراسة تحليلية و قياسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2012-2013.

82- هاشمي الطيب، التوجه الجديد لسياسة التنمية الريفية في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص : "اقتصاد التنمية"، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، 2013-2014.

III. الموسوعة :

- المهدي عالية، ظاهرة البطالة : الأزمة و العلاج، في : الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد : 04 : البعد الاقتصادي، بيروت : الدار العربية للعلوم، 2007.

IV. المقالات و الملتقيات العلمية :

1- أحمد جلال، الرابحون و الخاسرون من دمج الاقتصاد غير الرسمي في مصر، مجلة الإصلاح، مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2007، العدد : 14، مصر.

2- البدارين رقية، محمد القواسمة فريد، دور المرأة في قيادة التغيير : دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن، البلقاء للبحوث و الدراسات، 2013، المجلد : 16، العدد : 01.

3- العابد سميرة، عباز زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات، مجلة الباحث، 2012، العدد : 11.

4- بلقاسم العباس، تحليل البطالة، مجلة جسر التنمية، 2006، ديسمبر، العدد : 58، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

5- بلقايد ثورية، بلعربي عبد القادر، الفقر و القطاع غير الرسمي في الجزائر – دراسة قياسية بولاية بشار 2014 –، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة REECAP، 2016، ماي، العدد : 02، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة مستغانم – الجزائر.

6- بن علي أمينة، مداخلة بعنوان : تمكين المرأة بين المفهوم و التبني، ندوة علمية أسبوعية حول المرأة .... محرك أساسي للتنمية الوطنية، 07 مارس 2017، العدد : 03، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد - بشار.

7- بن قيدة مروان، التشغيل غير الرسمي في الجزائر و إشكالية تنظيمه، مجلة الاقتصاد الجديد، 2014، المجلد : 02، العدد : 11.

8- بودلال علي، الملتقى الوطني حول : الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، مداخلة بعنوان : إشكالية الاقتصاد غير الرسمي و العوامل التي تساعد على توسيع رقعته و أثره على الاقتصاد الرسمي في الجزائر، جامعة البليدة، يومي 21 - 22 مارس 2002.

9- بودلال علي، الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر : واقع و آفاق، دراسات، 2007، العدد : 07.

10- بودلال علي، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000-2010)، بحوث اقتصادية عربية، 2014، العدد : 65.

11- بودلال علي، القطاع غير الرسمي في الجزائر مظاهره، مجالاته و سبل استقطابه، المجلة المغاربية للاقتصاد و المانجمت، 2017، مارس، المجلد : 04، العدد : 01.

12- بونوة شعيب، عطار عبد الحفيظ، تعريف و تقييم أولي حول العمل المنزلي في الجزائر من خلال الإحصائيات و الأبحاث الميدانية، الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر، مجلة الاقتصاد و المناجمنت، 2002، مارس، العدد : 01، منشورات كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان.

13- تومي صالح، يحيات مليكة، مشكلة البطالة في الجزائر : دراسة استطلاعية عن أبعادها و أسبابها، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، 2006، العدد : 14، جامعة الجزائر.

14- جديدي موسى، سوق العمل في الجزائر و متطلبات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، 2016، المجلد : 01، العدد : 09، جامعة الوادي.

15- حاكمي بوحفص، البطالة بين التحدي و الإحتواء دراسة حالة الجزائر، مجلة الاقتصاد و المجتمع، 2010، العدد : 06.

16- حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم، بحوث اقتصادية عربية، 2013، العددان : 61-62.

17- خامرة السعيد، خامرة الطاهر، الملتقى الوطني حول : الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر : الآثار وسبل الترويض (المداخل القياسية)، مداخلة بعنوان : أثر الاقتصاد غير الرسمي على أداء الاقتصاد الجزائري، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، المركز الجامعي د. مولاي الطاهر - سعيدة، يومي 20 - 21 نوفمبر 2007.

18- دحماني محمد ادريوش، العلاقة بين النمو و البطالة، مجلة دفاتر اقتصادية، 2013، مارس، العدد : 04، جامعة زيان عاشور – الجلفة.

19- دولي سعاد، مداخلة بعنوان : المرأة الجزائرية : واقع و أرقام، ندوة علمية أسبوعية حول المرأة .... محرك أساسي للتنمية الوطنية، 07 مارس 2017، العدد : 03، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد - بشار، العدد : 03.

20- دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، 2012، بدون ذكر الشهر، العدد : 10.

21- زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، أبحاث اقتصادية و إدارية، 2014، جوان، العدد : 15، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر – بسكرة.

22- سلامي منيرة، قريشي يوسف، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مجلة الباحث، 2010، العدد : 08.

23- سلامي منيرة، ببة إيمان، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2013، العدد : 03، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

24- سلامي منيرة، قريشي يوسف، المقاولتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء و تحديات مناخ الأعمال، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2014، العدد : 05، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.

25- طهراوي دومة علي، كسرى مسعود، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، 2014، العدد : 12.

26- طويطي مصطفى، إستراتيجيات قطاع التشغيل في دعم المبادرات المقاولاتية "التجربة الجزائرية نموذجا"، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2015، العدد : 07.

27- عثماني سليم، عوامل ظهور القطاع غير الرسمي الذي أصبح شبه مهيمن، مركز المشروعات الدولية الخاصة (قضايا الإصلاح الاقتصادي)، 2012، الجزائر.

28- عيواج مختار، بوديار زهية، المؤتمر الدولي الثالث : تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، مداخلة بعنوان : التكامل بين مخرجات نظام LMD و متطلبات سوق العمل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة تبسة - الجزائر، ص : 13، يومي 28 أبريل - 01 ماي 2014.

29- فرحات نادية، عمل المرأة و أثره على العلاقات الأسرية، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، 2012، العدد : 08.

30- قريبي ناصر الدين، مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر –دراسة استكشافية-، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، 2015، ديسمبر، العدد : 04.

31- كواش خالد، بن قمجة زهرة، المقاولة النسوية في الجزائر : الأهمية الواقع و التحديات (دراسة استطلاعية)، مجلة المناجير، 2015، جوان، العدد : 02، المدرسة التحضيرية في العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير – دراية –الجزائر.

32- لعمى أحمد، مسعي محمد، أثر سياسة الإنعاش الاقتصادي على محاربة البطالة في الجزائر (2001-2010) : دراسة تحليلية، مجلة الباحث، 2014، العدد : 14.

33- مجلخ سليم، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2014/1985 باستخدام أشعة الانحدار الذاتي VAR، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، 2016، العدد : 09.

34- مسعي محمد، سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر و آثارها على النمو، مجلة الباحث، 2012، العدد : 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة – الجزائر.

35- مفتاح صالح، بن الزاوي عبد الرزاق، واقع التشغيل و البطالة في الجزائر « تحليل للوضعية »، مجلة البحوث و الدراسات، 2008، جوان، العدد : 06، جوان.

36- مقاوسي صليحة، مساهمة القطاع غير الرسمي في تخفيف بعض أزمات جيوب الفقر الحضري في الجزائر، صحة الأسرة العربية و السكان بحوث و دراسات، دورية علمية متخصصة محكمة يصدرها المشروع العربي لصحة الأسرة، صحة أسرتنا ثروة أمتنا، 2008، ماي، المجلد : 01، العدد : 02.

37- منير محمود مصطفى، محمود يسري طارق، سياسات التنمية المستدامة للمجتمعات الريفية الفقيرة، مشروع مبادرة التوعية بالأهداف الإنمائية للألفية، كلية التخطيط العمراني و الإقليمي، مارس 2012.

38- موفق سهام، هيشر سميرة، المرأة العاملة و المناصب القيادية "دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، أبحاث اقتصادية و إدارية، 2015، جوان، العدد : 17، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر – بسكرة.

39- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، 2012، بدون ذكر الشهر، العدد : 10، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر.

40- وهراني عبد الكريم، و آخرون، عمالة المرأة الريفية بالاقتصاد غير الرسمي بين واقع و آفاق، مجلة الدراسات حول المؤسسات و التنمية، 2015، سبتمبر، العدد : 02، جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان.

41- يحيات مليكة، سياسة التشغيل الملائمة في الجزائر للتغلب على البطالة المتعلمة في ظل التحديات الإقليمية و العالمية الراهنة، مجلة علوم الاقتصاد و التسيير و التجارة، 2005، العدد : 13، جامعة الجزائر.

V. التقارير :

1- الديوان الوطني لمكافحة المخدرات و إدمانها، نشاطات مكافحة المخدرات و الإدمان عليها : الحصيلة الإحصائية لسنة 2016.

2- المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي، مشروع تقرير حول القطاع غير الرسمي : أوهام وحقائق، الدورة الرابعة و العشرون، الجزائر، جوان 2004.

3- مديرية التشغيل لولاية بشار، حصيلة التشغيل لسنة 2015.

4- مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات و الجريمة (UNODC)، تقرير المخدرات العالمي -خلاصة وافية-، 2016.

ثانيا: مراجع باللغات الأجنبية :

I. كتب :

1- Abrous Dahbia, l'honneur et le travail des femmes en Algérie, Paris : éd : L'Harmattan, 1989.

2- Adair Philippe, l'économie informelle, France : éditions Anthropos, 1984.

3- Adair Philippe, l'économie informelle, figures et discours, sans pays : éd : Anthropos, 1985.

4- Added Edgard, et autre, regards de femmes DRH sur un monde en mutation, Paris : éditions Pearson Education France, 2011.

5- Adrus Patrick Paul, et autres, les 35 h approche critique, Paris : éd : Economica, sans année.

6- Albertini Jean-Marie, le chômage est-il une fatalité ?, 1re édition, Paris : éd : Presses universitaires de France, 1996.

7- Ange Andrieux-Marie, et autres, chômage et relance de l'emploi, Paris : éd : Economica 1997.

8- Arthuis Patrick, Muet Pierre Alain, théories du chômage, Paris : éd : Economica, 1995.

9- Baroti Henri, population, travail, chômage, le plein emploi en question, Paris : éd : Economica, 1982.

10- Benachenehou Abdellatif, les entrepreneurs algériens, sans pays : édition alpha design, 2007.

11- Benatia Farouk, le travail féminin en Algérie, Alger : éditions SNED, SD, 1970.

12- Boutafnouchet Mustapha, les travailleurs en Algérie, Alger : éditions ENAP, 1984.

13- Cahuc Pierre, Zylberberg André, économie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage, sans pays : édition De Boeck, 1996.
14- Cahuc Pierre, Granier Pierre, la réduction du temps de travail, Paris : éd: Economica, 1997.
15- Caire Guy, économie du travail, Paris : éditions Breal, 2001.
16- Caluic Pierre, Zylberberg André, microéconomie du Marché du Travail, Paris : éd : La Découverte, 2003.
17- Capobianco Marie-Claire, entreprendre au féminin mode d'emploi, Paris : éditions Eyrolles, 2014.
18- Chaulet Claudine, la terre les freres et l'argent, Tome 01, Alger : éd : les Presses de l'Office des Publications Universitaires, sans année.
19- Cornu Gerard, vocabulaire juridique, France : éditions Presses Universitaires de France, 1997.
20- Debark Hatier Marc, les milliards de l'ombre : l'économie souterraine, Paris : éditions Imprimerie Maury, 1992.
21- De Bouchony Alain, la contrefaçon, Que sais-je ?, France : éditions Presses Universitaires de France, 2006.
22- De Coster Michel, Pichault Françoit, traité de sociologie du travail, Belgique : éditions De Boek et Larcier, 1994.
23- Denis Sarah, antécédents et conséquences de la perception d'un plafond de verre chez les femmes managers, France : sans maison d'édition, 2013.
24- Derlue Geert, fraude fiscale, Belgique : éditions Maklu s.a, 2007.
25- Droy Isabelle, femme et développement rural, Paris : éditions Karthala, 1990.
26- Durand Jean, Weil Robert, la sociologie contemporaine, 2ème édition, Paris : éditions Vigot, 2001.
27- Duthil Gérard, économie de l'emploi et du chômage, Paris : éd : Ellips, 1994.
28- El Amri Ahmed, le crime blanchiment d'argent, sans pays : éditions Kitab El Raidh, 2000.
29- Famille A, travail et agriculture, Paris : éd : Economica, 1982.
30- Fontanel Jacques, l'economie souterraine : l'exemple de la Russie, Paris : éd : L'Harmattan, 2005.
31- Freyssinet Jacques, le chômage, 10e édition, Paris : éditions La Découverte, 2002.
32- Gambier D, Vernières M, le marché du travail, Paris : éd : Economica, 1982.
33- Gazier Bernard, économie du travail et de l'emploi, Paris : édition Dalloz, 1991.
34- Gilbert A. F, introduction à la macro-économie contemporaine, Paris : éditions Economica, 2005.
35- Gorz A, le chômage et le chômeur de longue durée, Paris : éd : l'Harmattan, 1996.

36- Gouvrévitch Jean Paul, l'économie informelle de la faillite de l'état à l'explosion des trafics, France : éd : Imprimerie Carne Daw, 2002.
37- Hammouda Nasreddine, secteur et emploi informel en Algérie : définitions, mesures et méthodes d'estimation, Alger : éd : CREAD, sans année.
38- Hanni Ahmed, essai sur l'économie parallèle en Algérie, Algérie : éditions ENAG, 1989.
39- Heertje Arnold, Barthelemy Philippe, l'économie souterraine, Paris : éditions Economica, sans année.
40- Helvi Sipila, les travaillleuses et la société : BIT, Lausanne : éditions La Concorde, 1976.
41- Henni Ahmed, essai sur l'économie parallèle - cas de l'Algérie -, Alger : éditions ENAG, 1991.
42- Heritier F, masculin/féminin : la pensée de la différence, Paris : éditions Odile Jacob, 1996.
43- Hernandez Michel, l'entrepreneuriat : approche théorique, Paris : éditions L'Harmattan, 2001.
44- Hotte David G, Vergine Heem, la lutte contre le blanchiment des capitaux, Paris : éditions Economica, 2004.
45- Hugonnier Bernard, le plein emploi retrouvé, Paris : éd : Economica, 1996.
46- Jacquet Isabelle, développement au masculin/féminin, le genre outil d'un nouveau concept, sans pays : éditions L'Harmattan, 1995.
47- Kabeer Naila, intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement : manuel à l'intention des instances de décision et d'intervention, Paris : éditions L'Harmattan, 2005.
48- Lamarche H, agriculture familiale et ruralité au Brésil : un autre modèle du développement. Paris : éd : Karthala, 2001.
49- Lautier Bruno, l'état et l'informelle, Paris : éd : L'Harmattan, 1991.
50- Lautier Bruno, l'économie informelle dans le tiers monde, Paris : éditions La Découverte, 2004.
51- Le Page Jean Marie, les politiques de l'emploi, France : édition Eska, 1993.
52- Lerey Roger, chômage de longue durée, Paris : éd : Economica, 1991.
53- Longwe Sara, conference internationale des femmes, sans pays : éd : Nairobi, 1988.
54- Mahon Pascal, l'économie souterraine : le cas Italien, Suisse : éditions Réalités Sociales, 1989.
55- Maillefert Muriel, l'économie du travail : concepts, débats et analyses, 2ème édition, sans pays : éd : Studyrama, 2004.
56- Mankin Gregory, les principes de l'économie, Paris : éditions Economica, 1998.
57- Marcel Bruno, Taieb Jacques, le chômage aujourd'hui : un phénomène pluriel, France : éditions Nathan, 1991.

58- Margairaz André, La fraude fiscale et ses succédanés - comment on échappe à l'impôt -, France : éd : Imprimerie Vandoise, 1987.
59- Marsden David, marche du travail, Paris : éditions Economica, 1989.
60- Marsden David, marché du travail : limites sociales des nouvelles théories, Paris : éd : Economica, 2002.
61- Meade James E, retour Au plein emploi ?, Paris : éd : Economica, 1996.
62- Montigny Philippe, lutter contre la corruption un impératif pour le développement du Bénin, Paris : éditions L'Harmattan, 2001.
63- Ngakosso Antoine, corruption - fraude - évasion fiscale et croissance, Paris : éditions L'Harmattan, 2009.
64- Patrick Arthuis, Muet Pierre Alain, théories du chômage, Paris : éd : Economica, 1995.
65- Peretti Jean Marie, gestion des ressources humaines, sans pays : éd : ISBN, 1999.
66- Perrot Anne, les nouvelles théories du marché du travail, Paris : éditions La Découverte, sans année.
67- Pestieau Pierre, l'économie souterraine, sans pays : éditions Hachette, 1995.
68- Roubaud François, l'économie informelle au Mexique, France : éditions Karathala Orstom, 1994.
69- Roux Charles, et autres, les femmes et le travail du moyen age à nos jours, Milan : éditions de la Courttille, 1981.
70- Schnapper D, l'épreuve du chômage, sans pays : édition Gahimard, 1994.
71- Silem Ahmed, Albertini D.Jean-Marie, lexique d'économie, 6° édition, sans pays : éd : Dalloz, 1999.
72- Sobry C, Verez J. C, éléments de macroéconomie : une approche empirique et dynamique, Paris : éditions Ellipses, 1996.
73- Souaber Hassen, activité féminine en Algérie réalités et perspectives, Alger : sans maison d'édition, 2007.
74- Tacheix Thierry, l'essentiel de la macroéconomie, Paris : éditions Gualino, 2000.
75- Teulon Frédéric, travail et emploi, Paris : éd : Ellips, 1997.
76- Touraine Alain, pour la sociologie, Paris : éditions Le Seuil, 1974.
77- Vincent F, manuel de gestion pratique des associations de développement rural du tiers monde, Volume 2, Genève : éd : IRED, 1987.
78- Xavier Greffe, archambault Edith, l'économie non officielle, France : éditions La Découverte, 1987.

II. المذكرات و الرسائل العلمية :

1- Benali Amina, le concept " genre " et la participation féminine au revenu des ménages dans les exploitations agricoles et les zones rurales - cas des wilayas de l'ouest algérien -, these en vue de l'obtention du diplome de doctorat en sciences

économiques, spécialité : "marketing", Université Abou Bakr Belkaid -Tlemcen, 2015-2016.

2- Chantal Gueguen, déterminants du chômage : une analyses sur données françaises en long terme, thèse de doctorat en sciences économiques, Université Rennes I-France, 1994-1995.

3- Daubrée C, marchés parallèles et équilibres économiques, thèse de doctorat, Sans Université, 1993-1994.

4- Sum Map, marché du travail et emploi au cambodge : contraintes à court terme et enjeux à long terme, thèse de doctorat en sciences economiques, Université Lumière - Lyon 2, 2007-2008.

III. المقالات و الملتقيات العلمية :

1- Adair Philippe, l'économie informelle au Mali, cahiers du GRATICE, 1995, N° 09.

2- Adair Philippe, l'emploi informel en Algérie : évolution et segmentation du marché du travail, cahiers du GRATICE, 2002, N° 22.

3- Adair Philippe, production et financement du secteur informel urbain en Algérie: enjeux et méthodes, économie et management, 2002, N° 01, Université Abou Bakr Belkaid - Tlemcen.

4- Adair P, Bellache Y, emploi informel et secteur privé en Algérie : contraintes et gouvernance de la création d'entreprises, les Cahiers du MECAS, 2008, N° 04, Université Abou Bakr Belkaid - Tlemcen.

5- Adel F, le travail domestique, insaniyat, 1997, N° 01, Oran.

6- Akinloye Akinboade Oludele, les femmes, la pauvreté et le commerce informel en Afrique Orientale et Australe, CAIRN. INFO, 2005, Paris, N° 184.

7- Armelle Choplin, le foncier urbain en Afrique : entre informel et rationnel, l'exemple de Nouakchott (Mauritanie), CAIRN. INFO, 2006, France, N° 647.

8- Barrault Lorenzo, former de bons représentants. les apprentissages militants formels et informels au sein d'une association de parents d'élèves, CAIRN. INFO, 2014, France, Vol. 47.

9- Beddi Nasreddine, économie informelle ou état irréel, revue économie et management, 2002, mars, Université Abou Bakr Belkaid - Tlemcen, N° 01.

10- Belguidoum Saïd, Mouaziz Najet, l'urbain informel et les paradoxes de la ville Algérienne : politiques urbaines et légitimité sociale, CAIRN. INFO, 2010, Paris, N° 143.

11- Bellal Samir, rapport salarial et régulation économique en Algérie, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 217.

12- Benbekhti Omar, et autres, Algérie : De la réforme agraire au développement rural, l'évolution des interventions en milieu rural, conférence internationale sur la réforme agraire et le développement rural (CIRADR), Brésil "Porto Alegre", 07 au 10 mars 2006.

13- Benmoussa Brahim, représentation du travail féminin et contribution des femmes travailleuses au revenu des ménages dans la société rurale algérienne, conférence régionale : femmes et travail au Maghreb : libertés et contraintes, comment le changement dans les rapports sociaux de genre intervient-il ?, Marrakech - Maroc, 27 - 30 avril 2006.
14- Berrou Jean-Philippe, XClaire Gondard-Delcroi, dynamique des réseaux sociaux et résilience socio-économique des micro-entrepreneurs informels en milieu urbain Africain, CAIRN. INFO, 2011, France, N° 156.
15- Boufnik F, Elaidi A, l'informel en Algérie : quelle approche ?, revue Economie et management, 2002, N° 01, Université Abou Baker Belkaid - Tlemcen.
16- Cortado Thomas, l'économie informelle vue par les anthropologues, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 14.
17- Dasgupta Sukti, structural and behavioral characteristics of informal services employment, evidence from a survey in new Delhi, journal of development studies, 2003, February, Vol. 39.
18- Firlas Mohammed, l'entrepreneuriat feminin en algerie : des creations par nécessité, l'entrepreneuriat des femmes : l'importance, les opportunités et les obstacles, les 5émes journées scientifiques internationales sur l'entrepreneuriat, Université Mohamed Khider - Biskra, 28-29- 30 avril 2014.
19- Gherbi Hassiba, caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie (le cas de la wilaya de Bejaia), CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 166.
20- Graz Jean-Christophe, qui gouverne ? le forum de davos et le pouvoir informel des clubs d'élites transnationales, CAIRN. INFO, 2003, Paris, Vol. 1.
21- Guichaoua Yvan, solidarité professionnelle et partage des risques parmi les travailleurs informels (une étude de cas à Abidjan), CAIRN. INFO, 2007, France, N° 43.
22- Henni Ahmed, informel et sociétés en voie de développement, cahiers du CREAD, 1992, N° 30, Alger.
23- Henni Ahmed, ajustement, économie parallèle et contre-société, NAQD, revue d'études et de critique sociale, 1994, N° 07, réajustement structurel & systèmes politiques, Alger.
24- Ighemat Arezki, le marché du travail en Algérie, CERREQ, série N° 01, Alger, 1989.
25- Laufer Jacqueline, Muller Pierre, le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement, revue politique et management public, 2011, N° : 28/02, Avril-Juin.
26- Leghima Amina, Djema Hassiba, PME et innovation en Algérie : limites et perspectives, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 20.
27- Lipsey Richard G, the relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the united kingdom - 1862-1957 : a further analysis - , Economica, 1960, February, Vol. 27, N° 105.

28- Lomme Roland, la réforme des transports publics urbains à l'épreuve de l'intégration du secteur informel, CAIRN. INFO, 2004, Paris, N° 210.
29- Madani Mohamed, villes algériennes (Entre panne de projet et urbanisme de fait), CAIRN. INFO, 2002, Paris, N° 16.
30- Mendil Djamila, l'efficacité et l'étendue du système de protection sociale algérien en matière de retraite, CAIRN. INFO, 2014, Paris, N° 03.
31- Monteil Amandine, l'informel, un instrument pour la gestion du changement social en Chine ?, CAIRN. INFO, 2006, Paris, N° 15.
32- Morange Marianne, la persistance du logement locatif informel dans les villes d'Afrique du Sud, CAIRN. INFO, 2003, France, N° 25.
33- Musette Said, Hammouda Nesreddine, la mesure de l'emploi informel en Algérie, in revue économie et management, 2002, mars, N° 01.
34- Pesqueux Yvon**,** l'économie informelle, une bonne « mauvaise pratique » ?, CAIRN. INFO, 2012, Paris, N° 228-229.
35- Phillips A. W, The relation between unemployment and the rate of change of money Wage in the U.K 1861 - 1957, Economica, 1958, November, Vol. 05.
36- Rubi Tihana, « je me débrouille » l'économie informelle et le chômage en Croatie, CAIRN. INFO, 2013, France, Vol. 43.
37- Saib Musette Mahmad, Algérie : le marché du travail à l'épreuve de laglobalisation, CAIRN. INFO, 1999, Paris, N° 12.
38- Spiga Sassia, aménageurs et migrants dans les villes du grand sud Algérien, CAIRN. INFO, 2005, Paris, N° 36.
39- Steck Jean-Fabien, la rue africaine, territoire de l'informel ?, CAIRN. INFO, 2007-2006, France, N° 66-67.

IV. التقارير :

1- Benbekhti Omar, et autres, Algérie : De la réforme agraire au développement rural, l'évolution des interventions en milieu rural, conférence internationale sur la réforme agraire et le développement rural (CIRADR), Brésil "Porto Alegre", 07 au 10 mars 2006.
2- Bouhanna Ali, Bouteldja Abdelnacer, les spécificités de l'environnement d'une économie informelle et la réalite de la PME, faculté des sciences economiques et de gestion, Université Abou Bakr - tlemcen.
3- Conseil Economique et Social, Nations Unies, la pauvreté et le secteur informel - rôle du secteur informel dans la réduction de la pauvreté -, Bangkok, 29 novembre-1er décembre 2006.
4- Conseil National Economique et Social, évaluation des dispositifs d'emploi, (dossier annexes, 20éme session plénière, Algérie, juin 2002).
5- FAO, la voix des femmes pour le changement : la communication et la femme rurale, Rome, 1999.

6- Institut Haïtien de Statistique et d' Informatique, enquete sur l'emploi et l'economie informelle (EEEI), premiers resultats de l'enquete emploi (phase 1), 2010, juillet.

7- Makabu Ma Nkenda Thimotée, et autres, le secteur informel en milieu urbain en république démocratique du congo : performances, insertion, perspectives. Principaux résultats de la phase 2 de l'enquête 1-2-3 2004-2005, développement institutions & analyses de long terme (DIAL), Paris, 2007.

8- Ministère de l'Agriculture et de Développement rural Algérienne, recensement général de l'agriculture, 2001.

9- Ministre d'Agriculture et de Développement Rural : La politique de renouveau rural, appui à la mise en oeuvre du PSRR programme d'action 2009, Algérie, 2008.

10- OIT, les femmes travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes, Genève, 2000.

11- OIT, le marché du travail et emploie en Algérie, Alger, octobre 2003.

12- Topouzis Daphné, modules sur le genre la population et le développement rural avec un intérêt particulier pour les régimes fonciers et les systèmes d'exploitation agricole, FAO, 1995.

ثالثا: مواقع الانترنت :

1- أسباب البطالة في الجزائر، الموقع http://mawdoo3.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

2- الإذاعة الجزائرية، ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر إلى 11,2 % في سبتمبر 2015، الموقع http://www.radioalgerie.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/10.

3- البطالة في الجزائر، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

4- البطالة في الجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

5- الجريدة الإخبارية الجزائرية، الأسواق الموازية ... قنبلة موقوتة في وجه المسؤولين، الموقع http://www.elikhbaria.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/15.

6- الديوان الوطني للإحصائيات، معدل البطالة في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://el-djazairia.tv، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

7- الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر، الموقع http://www.ons.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/08/26.

8- الشيرازي كمال، النساء المقاولات في الجزائر ... مكافحات تتحدين العدم، الموقع http://elaph.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/01/08.

9- العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر، الموقع http://jobs.dzemploi.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/05/06.

10- العمل المنزلي في الجزائر، الموقع http://www.jazairia.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

11- العمل المنزلي، الموقع http://www.traidnt.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

12- العمل المنزلي بالجزائر، الموقع http://www.eldjazaironline.net، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

12- العمل غير الرسمي، الموقع http://www.rawateb.org، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

13- العنابي سهل، دور القطاع غير الرسمي في التنمية الاقتصادية، الموقع http://www.alghad.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/27.

14- المديرية العامة للأمن الوطني، حصيلة سنوية لنشاطات مصالح الأمن الوطني في مجال محاربة الإتجار غير الشرعي للمخدرات بمختلف أنواعها، الموقع http://www.algeriepolice.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/27.

15- المديرية العامة للأمن الوطني، مكافحة المخدرات في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algpress.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/29.

16- المرأة الجزائرية، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

17- المرأة الجزائرية و المعادلة الصعبة بين الحياة العملية و الحياة الخاصة، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/04.

18- المرأة الجزائرية و العمل المنزلي، الموقع http://aljazairalyoum.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

19- النساء الجزائريات و العمل المنزلي، الموقع http://wakteldjazair.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/07.

20- النشاطات المنزلية، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

21- الهيئة الوطنية لترقية الصحة و تطوير البحث العلمي، محاربة المخدرات في الجزائر، الموقع http://www.annasronline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/15.

22- انعكاسات البطالة في الجزائر، الموقع http://www.eco-algeria.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/29.

23- انعكاسات النمو الديمغرافي على سوق العمل، الموقع http://aljazairalyoum.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/09/30.

24- بشار منطقة حضرية، الموقع http://www.wilaya-bechar.gov.dz، تم تصفحه بتاريخ 2014/11/09.

25- توزيع نسبة البطالة حسب المستوى التعليمي و مقياس الجنس رجال - نساء، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

26- جريدة الجيريا برس اونلاين (APO)، القطاع غير رسمي في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.algeriapressonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/06.

27- جريدة الخبر، الجزائر تحتل المرتبة 88 في مؤشر الفساد العالمي، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/15.

28- جريدة الخبر، 10,6 مليون عامل و 1,4 مليون بطال بالجزائر، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/09/03.

29- جريدة الفجر، 300 ألف شخص يتعاطون المخدرات في الجزائر، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

30- جقريف سارة، الاقتصاد المنزلي : نقطة انطلاق الجزائريات للولوج في عالم الأعمال، الموقع https://www.alaraby.co.uk، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/03.

31- حقوق المرأة في الجزائر، الموقع https://ar.wikipedia.org، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/29.

32- سنوسي علي، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (الأسباب - الحلول من خلال التطرق إلى تجارب دولية)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، ص : 06، الموقع http://www.docstoc.com، تم تصفحه بتاريخ 2015/06/03.

33- شريف نادية، جواهر الشروق، لهوازي محمد، المرأة الجزائرية .. شريك أساسي في التنمية، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/01/08.

34- صواليلي حفيظ، مجلة الخبر، ارتفاع نسبة البطالة في الجزائر، سوق العمل تغلق أبوابها في وجه الجزائريات، الموقع http://www.elkhabar.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

35- علي إسماعيل إيمان، مجلة النهار، 17 % نسبة البطالة وسط الجامعيين .. و مليون بطال في الجزائر، الموقع https://www.ennaharonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/29.

36- عمل المرأة، الموقع http://mawdoo3.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/05.

37- كتيبة ي، مجلة النهار، النساء الجزائريات تستثمرن في صناعة الحلويات و الظروف المعيشية الخانقة أهم الأسباب، الموقع https://www.ennaharonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/04.

38- كحال حمزة، سوق العمل تغلق أبوابها في وجه الجزائريات، الموقع https://www.alaraby.co.uk، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/23.

39- مجلة الشروق، الجزائر في المرتبة 88 عالميا في مؤشر الفساد، الموقع http://www.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/08/23.

40- مشكلة البطالة في الجزائر، الموقع http://marsadz.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/04/02.

41- معدل النمو في الجزائر، الموقع http://www.algpress.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/29.

42- مفاجآت البطالة العربية، تقرير صندوق النقد العربي، الموقع http://raseef22.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/03/01.

43- منحنى البطالة بالجزائر يعود إلى الإرتفاع، الموقع http://bakapress.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/26.

44- منصر زهية، تحول النساء من حرفيت بسيطات إلى صاحبات مشاريع، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/16.

45- منصر زهية، جواهر الشروق، تحول النساء من حرفيات بسيطات إلى صاحبات مشاريع، الموقع http://jawahir.echoroukonline.com، تم تصفحه بتاريخ 2016/12/16.

46- الصحة و التعليم مهن مؤنثة بامتياز، الموقع http://www.al-fadjr.com، تم تصفحه بتاريخ 2017/02/26.

47- وكالة الأنباء الجزائرية، المخدرات في الجزائر في سنة 2016، الموقع http://www.aps.dz، تم تصفحه بتاريخ 2016/07/30.

الملاحق

الملحق (01) : الاستبيان.

الاستبيان

استبيان موجه للفئة النسوية النشطة في القطاع غير الرسمي

يندرج هذا الاستبيان ضمن إعداد أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تحت عنوان : **"الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي و تحديات سوق العمل الجزائري – دراسة حالة المرأة والممارسة غير الرسمية بولاية بشار 2018.2017 –"**، لذا يرجى منكن الإجابة على التساؤلات الواردة في هذا الإستبيان بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لها علما أن السرية مضمونة في التعامل إجاباتكن مضمونة و لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

المعلومات الشخصية :

1- **السن :**

- أقل من 16 سنة ☐ ● من 16 إلى أقل من 30 سنة ☐ ● من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐
- من 40 إلى 60 سنة ☐ ● أكثر من 60 سنة ☐

2- **المستوى التعليمي :**

● ابتدائي ☐ ● تعليم متوسط ☐ ● ثانوي ☐ ● جامعي ☐

● ما بعد التدرج (ماستر، ماجستير، دكتوراه) ☐ ● شهادة من التكوين المهني ☐ ● أمي ☐

3- **الحالة العائلية :**

● عزباء ☐ ● متزوجة ☐

● مطلقة ☐ ● أرملة ☐

4- **هل لديك أطفال ؟**

● نعم ☐ ● لا ☐

5- **أين تقيمين حاليا ؟**

● منطقة ريفية ☐ ● منطقة شبه حضرية ☐ ● منطقة حضرية ☐

6- **هل تستفيدين من خدمات الضمان الإجتماعي ؟**

● نعم ☐ ● لا ☐

7- **هل سبق و أن شغلت منصب عمل :**

● نعم ☐ ● لا ☐

8- **إذا كان جوابك بنعم، هل كان ذلك في القطاع ؟**

● الرسمي ☐ ● غير الرسمي ☐

9- في أي قطاع ؟

- الإدارة ☐ ● الصناعة ☐ ● الفلاحة ☐ ● الخدمات ☐
- التجارة ☐ ● صناعة تقليدية و حرف ☐ ● البناء و الأشغال العمومية ☐

أولا : دوافع المرأة للعمل :

- **الدوافع الاقتصادية :**

الرقم	الأسئلة المقترحة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
1	تحسين الدخل.					
2	عدم وجود معيل للأسرة.					
3	البطالة.					
4	توقف الزوج عن العمل.					
5	ارتفاع تكاليف المعيشة.					
6	تبدل أنماط السلوك الإستهلاكي.					
7	الإستقلال الاقتصادي للمرأة.					

- **الدوافع الإجتماعية و النفسية :**

الرقم	الأسئلة المقترحة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
1	ارتفاع مستوى تعليم المرأة.					
2	الطلاق أو وفاة الزوج.					
3	ارتفاع عدد أفراد الأسرة					
4	العنوسة و السعي لتحسين فرص الزواج					
5	وجود وقت الفراغ.					
6	إثبات الذات.					

ثانيا : معوقات المرأة في سوق العمل :

- **المعوقات الإجتماعية و الثقافية :**

الرقم	الأسئلة المقترحة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
1	التنشئة الإجتماعية القائمة على تفضيل العنصر الذكوري على العنصر النسوي.					
2	ازدواج و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة (الأسرية و المهنية) وصعوبة التوفيق بينهما.					
3	الفهم الخاطئ لأحكام الشريعة الإسلامية و تشدد بعض رجال الدين في استبعاد المرأة عن سوق العمل.					
4	تخوف المرأة من عدم دعم الشريك (الزوج) أو الولي (الوالد أو الأخ).					

- **المعوقات الشخصية الذاتية :**

الرقم	الأسئلة المقترحة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
1	المرأة العاملة هي التي تختار و تفضل عدم تولي مناصب عمل عليا للتفرغ أكثر لمسؤولياتها الأسرية.					
2	مفهوم النجاح في العمل بالنسبة للمرأة لا يعني بالضرورة تولي مناصب عليا وإنما فقط شغل وظيفة مهمة و تقاضي أجر محفز.					
3	النساء بدورهن يرين أن الرجل العامل أفضل و أحسن من المرأة العاملة.					

ثالثا : المسار المهني للمرأة :

الرقم	الأسئلة المقترحة	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق نوعا ما	موافق	موافق بشدة
1	للمرأة فرص مثل الرجل للوصول إلى المناصب العليا.					
2	أتمتع بالثقة و القدرة على الإرتقاء في مساري المهني.					
3	الزواج لا يعيق مساري المهني.					
4	ثقافة المجتمع ليست عائقا في تطور مساري المهني.					
5	لدي القدرة على مواجهة المشاكل المهنية.					
6	مساري المهني يحقق لي الرضى الوظيفي.					

رابعا : المرأة في القطاع غير الرسمي :

1- ما هي الأسباب التي تمنعك من اختيار طابع رسمي ؟

- عدم وجود وظائف في القطاع الرسمي ☐
- التكاليف العالية لإنجاز مشروع خاص ☐
- إجراءات معقدة ☐
- توقيت العمل الرسمي ☐
- التمييز بين الجنسين ☐
- آخر ☐

2- ما هي دوافعك للعمل في القطاع غير الرسمي ؟ يعتبر القطاع غير الرسمي منفذ و فرصة عمل للعديد من الأفراد سواء كانوا رجالا أو نساء، لسبب عدم توفر مناصب عمل بالقطاع الرسمي و إلى غيرها من الأسباب.

- دافع البطالة ☐
- ربح سريع ☐
- مساعدة الأهل للخروج من الفقر ☐
- سهولة الحصول عليه ☐
- دوافع مالية ☐
- عبء الضرائب ☐
- دوافع شخصية ☐
- آخر ☐

3- حددي طبيعة النشاط :

- الصناعة ☐
- الفلاحة ☐
- الخدمات ☐
- التجارة ☐
- صناعة تقليدية و حرف ☐
- البناء و أشغال عمومية ☐

4- كم يقدر عدد العاملين معك ؟

- 00 ☐ 01 ☐ 02 ☐
- 03 ☐ 04 ☐ أكثر من 04 ☐

5- منذ متى و أنت تمارسين هذا النشاط ؟

- أقل من سنة ☐ من 01 سنة إلى 03 سنوات ☐
- من 04 سنة إلى 06 سنوات ☐ أكثر من 06 سنوات ☐

6- هل تمارسين هذا النشاط بشكل ؟

- دائم ☐ مؤقت ☐
- فصلي ☐ موسمي ☐

7- ما هو مكان ممارستك للنشاط :

- المنزل ☐ الأسواق ☐ الأرصفة ☐
- الأقارب ☐ الجيران ☐ أماكن أخرى ☐

- إذا كان جوابك بأماكن أخرى، حدديها :

.....

8- هل واجهتك صعوبة قلة الخبرة ؟

- نعم ☐ لا ☐

9- هل هذا النشاط ذو عائد ؟

- نعم ☐ لا ☐

10- ما طبيعة الدخل (الأجرة) ؟

- آنيا ☐ بالساعة ☐ باليوم ☐
- بالأسبوع ☐ بالشهر ☐ طرق أخرى ☐

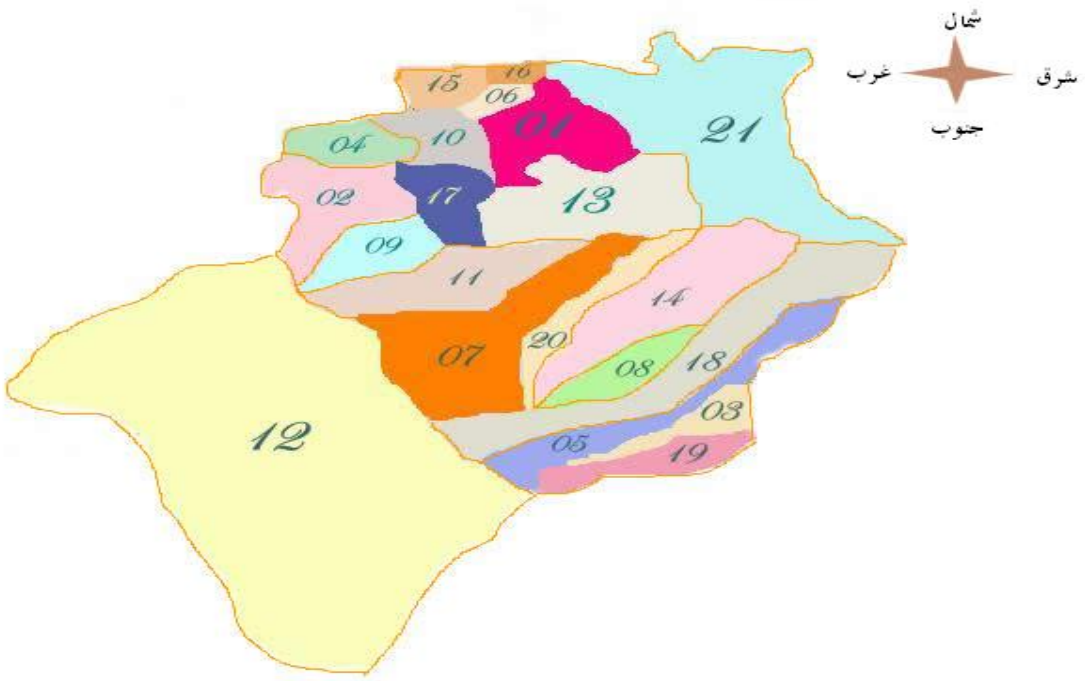
11- كم يقدر دخلك (دج) ؟

- أقل من 18.000,00 ☐ من 18.000,00 إلى 30.000,00 ☐
- أكثر من 30.000,00 ☐

12- هل الدخل يغطي مصاريف الإستهلاك اليومي ؟

- نعم ☐ لا ☐

الملحق (02) : خريطة ولاية بشار.



الرقم	إسم البلدية	الرقم	إسم البلدية
01	بشار	12	تبلبالة
02	عرق فراج	13	تاغيت
03	أولاد حضير	14	لواتة
04	مريجة	15	بوكايس
05	بني إيخلف	16	موغل
06	لحمر	17	العبادلة
07	بني عباس	18	تمودي
08	كرزاز	19	قصابي
09	مشرع هواري بومدين	20	تامترت
10	القنادسة	21	بني ونيف
11	إقلي		

المصدر : مديرية المصالح الفلاحية، ولاية بشار، 2012/05/13.

الملحق (03) : واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2016.

العنوان	العدد
عدد السكان	324.104
السكان العاملين	187.893
السكان العاطلين	5.380
السكان الناشطين	193.273
معدل البطالة	% 2,78
معدل التشغيل	% 57,97
معدل العمل	% 87,46
معدل النشاط	% 90,09

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/10/19.

الملحق (04) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الأول من سنة 2016.

الفئة العمرية / مدة التسجيل و الجنس		19-16 سنة	24-20 سنة	29-25 سنة	35-30 سنة	39-36 سنة	49-40 سنة	أكثر من 50 سنة	المجموع
أقل من 6 أشهر	**ذكور**	606	1.935	4.210	2.542	1.780	2.241	820	14.134
	إناث	360	1.654	3.395	1.544	823	628	217	8.621
من 6 أشهر إلى 12 شهر	**ذكور**	539	1.468	2.253	1.969	812	662	365	8.068
	إناث	230	1.304	1.226	511	412	249	153	4.085
من 12 شهر إلى 24 شهر	**ذكور**	143	859	1.056	715	536	314	152	3.775
	إناث	112	341	930	260	427	103	89	2.262
من 24 شهر فأكثر	**ذكور**	51	617	713	655	659	686	319	3.700
	إناث	48	481	750	797	241	255	104	2.676

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/11/02.

الملحق (05) : واقع سوق العمل لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2016.

العنوان	العدد
عدد السكان	324.104
السكان العاملين	187.893
السكان العاطلين	15.243
السكان الناشطين	203.136
معدل البطالة	% 7,5
معدل التشغيل	% 36,33
معدل العمل	% 62,67
معدل النشاط	% 1,08

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/10/19.

الملحق (06) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و المستوى التعليمي للثلاثي الرابع لولاية بشار من سنة 2016.

المستوى / الجنس	الذكور	الإناث	المجموع
بدون مستوى	293	25	318
متوسط	5.701	877	6.578
ثانوي	2.792	1.798	4.590
جامعي	1.829	1.928	3.757
المجموع	10.615	4.628	15.243

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/10/19.

الملحق (07) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الثاني من سنة 2017.

الفئة العمرية / مدة التسجيل و الجنس		19-15 سنة	24-20 سنة	29-25 سنة	34-30 سنة	39-35 سنة	44-40 سنة	49-45 سنة	54-50 سنة	59-55 سنة	المجموع
من 0 إلى 6 أشهر	ذكور	119	835	1.035	994	413	498	155	39	00	4.088
	إناث	55	459	536	356	100	93	11	00	00	1.610
أكثر من 6 أشهر إلى 12 شهر	ذكور	79	720	888	892	403	473	156	00	00	3.611
	إناث	36	319	400	327	115	92	25	00	00	1.314
أكثر من 12 شهر إلى 18 شهر	ذكور	35	433	688	597	331	345	99	00	00	2.528
	إناث	06	226	360	189	86	51	05	00	00	923
أكثر من 18 شهر إلى 24 شهر	ذكور	22	309	687	684	374	356	107	00	00	2.539
	إناث	02	125	379	390	101	66	07	00	00	1.070
أكثر من 24 شهر	ذكور	00	19	128	203	92	117	14	00	00	573
	إناث	00	18	93	71	32	15	01	00	00	230

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/10/19.

الملحق (08) : توزيع العاطلين عن العمل حسب الجنس و الفئة العمرية و فترة التسجيل لولاية بشار للثلاثي الثالث من سنة 2017.

الفئة العمرية / مدة التسجيل و الجنس		19-15 سنة	24-20 سنة	29-25 سنة	34-30 سنة	39-35 سنة	44-40 سنة	49-45 سنة	54-50 سنة	59-55 سنة	المجموع
من 0 إلى 6 أشهر	ذكور	63	680	691	600	150	00	300	00	120	2.604
	إناث	20	310	303	120	50	00	35	00	05	843
أكثر من 6 أشهر إلى 12 شهر	ذكور	45	197	200	180	120	00	120	00	20	882
	إناث	25	160	120	90	20	00	25	00	02	442
أكثر من 12 شهر إلى 18 شهر	ذكور	16	177	150	130	110	00	30	00	15	628
	إناث	08	53	80	50	15	00	15	00	01	222
أكثر من 18 شهر إلى 24 شهر	ذكور	30	60	30	71	40	00	26	00	10	267
	إناث	03	90	28	39	08	00	07	00	01	176
أكثر من 24 شهر	ذكور	12	47	25	60	32	00	20	00	02	198
	إناث	03	30	22	45	06	00	01	00	00	107

المصدر : مديرية التشغيل الولائية (DAW) لولاية بشار، 2017/11/02.

الملخص :

تلعب الممارسة غير الرسمية دورا هاما في حياة المرأة، إذ تساهم في امتصاص البطالة للفئة النسوية حيث تخفف من صعوبات العيش للعديد من الأسر. هذا نظرا لوجود عراقيل و تحديات بالقطاع الرسمي. و بحثنا هذا يصب في هذا الاتجاه حيث يتعرض إلى أهمية الممارسة غير الرسمية للفئة النسوية لولاية بشار من أجل الحد من البطالة. و هذا بالإجابة على الإشكالية التالية : **كيف تساهم الممارسة غير الرسمية في امتصاص الفئة النسوية العاطلة عن سوق العمل الجزائري ؟** و قد توصلنا إلى أن السبب الرئيس لتوجه معظم النساء للقطاع غير الرسمي في ولاية بشار هو عدم توفر فرص عمل بالقطاع الرسمي أي البطالة غير أن هناك أسباب أخرى كالدوافع المالية و عبء الضرائب، و بالتالي الممارسة غير الرسمية تضمن لهن دخلا لمواجهة صعوبات العيش كبديل عن الممارسة الرسمية.

الكلمات الدالة : العمل، سوق العمل، البطالة، العمل غير الرسمي، الممارسة النسوية للقطاع غير الرسمي.

Résumé :

La pratique informelle joue un rôle important dans la vie des femmes, contribuant à l'absorption du chômage chez les femmes, car elle atténue les difficultés de la vie pour de nombreuses familles. Cela est dû aux obstacles et aux défis du secteur officiel. Cette recherche va dans cette direction car elle se focalise sur l'importance de la pratique informelle de la catégorie féministe de la wilaya de Béchar afin de réduire le chômage. C'est en répondant à la problématique suivante : **Comment les pratiques informelles contribuent-elles à l'absorption des femmes au chômage sur le marché du travail algérien ?** Nous avons constaté que la majorité des femmes qui se tournaient vers le secteur informel dans la wilaya de Béchar était le manque d'opportunités d'emploi dans le secteur formel, notamment le chômage, mais d'autres raisons, telles que les motivations financières et le fardeau des impôts, Ainsi, les pratiques informelles leur assurent un revenu leur permettant de faire face aux difficultés de la vie comme alternative aux pratiques officielles.

Mots-clés : travail, marché du travail, chômage, travail informel, pratique féminine du secteur informel.

Summary :

Informal practice plays an important role in women's lives, contributing to the absorption of unemployment among women, as it alleviates the hardships of life for many families. This is due to the obstacles and challenges of the formal sector. This research goes in this direction because it focuses on the importance of the informal practice of the feminist category of the wilaya of Bechar in order to reduce unemployment. It is by answering the following question : **How do informal practices contribute to the absorption of unemployed women into the Algerian labor market ?** We found that the majority of women who turned to the informal sector in the Bechar wilaya was the lack of job opportunities in the formal sector, including unemployment, but other reasons, such as financial incentives and the burden of taxes, Thus, informal practices provide them with an income allowing them to face the difficulties of life as an alternative to official practices.

Key words : labor, labor market, unemployment, informal work, women's practice in the informal sector.