

الجندر و سياسة التشغيل في الجزائر

Gender and employment policy in Algeria

القدير أمينة

aminapsy3@gmail.com

جامعة البليدة 2

هدى بن عاشور

powhatan99999@gmail.com

جامعة البليدة 2

ليلى محمد يسعد¹

l.mohamed-issaad@univ-blida2.dz

جامعة البليدة 2

ملخص:

يعتبر سوق العمل من أهم المواضيع المتداولة خلال السنوات لما تحمله من تحديات ورهانات اتجاه سياسة التشغيل والنهوض بالاقتصاد والتنمية في الجزائر على غرار الدول العربية الأخرى والدول النامية، الذي لطالما تتميز بعدم الاستقرار، كما أن سياسة التشغيل سعت للتكيف مع متطلبات كل حقبة زمنية وارتبطت أساسا بمفهوم النوع الاجتماعي أو ما يطلق عليه بمصطلح الجندر، الذي أصبحت له أهمية خاصة مع هيمنة العولمة بمستوياتها المتباينة و في كل المجالات. حيث سعت الدراسة التي بين أيدينا إلى توضيح و تحليل سياسة التشغيل في الجزائر وعلاقتها بالمرأة .

الكلمات المفتاحية: سوق العمل؛ سياسة التشغيل؛ الجندر؛ التحدي

Abstract:

The labour market is considered to be one of the most important issues in circulation in the years, as it carries challenges and concerns towards employment policy, economic promotion and development in Algeria, as in other Arab States and developing countries. Employment policy has sought to adapt to the demands of each era of time and has been linked mainly to the concept of gender or the so-called gender, which has become particularly important as globalization dominates at different levels and in all spheres. The study before us sought to clarify and analyse Algeria's employment policy and its relationship with women.

Keywords: The labor market , employment policy , gender, challenges.

المقدمة :

يعد سوق العمل من أهم المواضيع التي أعطيت لها أهمية في المجتمع الجزائري لما تحمله من تحديات ورهانات اتجاه سياسة التشغيل والنهوض بالاقتصاد والتنمية في الجزائر على غرار الدول العربية الأخرى والدول النامية، وما يضمن ذلك هو سياسة التشغيل التي تسعى لتحقيق تلك الأهداف المرتبطة أساسا بمفهوم النوع الاجتماعي أو ما يطلق عليه بمصطلح الجندر، الذي أصبحت له أهمية خاصة مع هيمنة العولمة بمستوياتها المتباينة و في كل المجالات.

حيث انه يبدو أن المرأة أصبحت لها مكانة جد مهمة في سوق العمل الجزائري غير أن الإحصائيات أكدت انه رغم الكم الهائل من عدد النساء العاملات في الجزائر إلا أنها تبقى نسبة قليلة مقارنة بالرجل ، ذلك يرجع لعدة أسباب من بينها قلة موارد الشغل المخصصة للمرأة إضافة إلى عدم ملائمة بعض الوظائف المورفولوجية للمرأة وخصائصها النفسية والجسدية وكذا القوة العضلية. وهذا ما سوف نتطرق إليه لاحقا.

2- الإشكالية

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني ، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني ، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الثاني.

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول، أدخل هنا محتوى العنوان الفرعي الأول.

إن الجهات الرسمية المتمثلة في الحكومة والوزارات فقد اتخذت العديد من الإجراءات وتبنت سياسات مختلفة وخطط إستراتيجية تهدف إلى النهوض بالتنمية الشاملة في إطار الإصلاحات المتتالية لسياسة التشغيل والخفض من شبح البطالة الذي يهدد النمو الاقتصادي لأي دولة على حد سواء، ولهذه الأسباب وغيرها كرسّت الدولة الجزائرية العديد من الحلول و الآليات من اجل تحقيق التكيف بين متطلبات سوق العمل وبين المؤهلات المتوفرة لدى الفئات المرشحة للعمل لجندر الذكور والإناث معا، كما أنها قامت بتسطير سياسات استشرافية متوسطة وبعيدة المدى من اجل امتصاص البطالة وتفعيل ديناميكية التشغيل.

كما لا ننسى أنه أضحت المرأة بمثابة الشريك الفعال و الأساسي للرجل في اغلب المجالات التنموية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها من المجالات الحيوية حيث أصبحت مساهمتها في سوق العمل دور ضروري و قاعدي بامتياز، وبالتالي لم تستبعد من الاستراتيجيات المنتهجة وذلك راجع إلى الإمكانيات و الكفاءة إضافة إلى تميزها في أدائها رغم المعوقات التي تواجهها خاصة الاجتماعية و الثقافية التي تعود إلى القيم والأعراف التي لا تشجع خروج المرأة للعمل، مما أدى إلى تذبذب في معدل تشغيل المرأة خلال السنوات الماضية، ولكن ما نجده في الوقت الحالي هو تجاوز المرأة للعديد من التحديات ومزاولتها لمناصب مرموقة في القطاعين العام والخاص التي كانت حكرًا على الرجال فقط و لا ننسى التشجيعات التي حظيت بها مؤخرا وعليه يعد هذا الموضوع ذو أهمية لأنه يكشف لنا الجندر و سياسة التشغيل في الجزائر .

1- هدف الدراسة

هدفت الدراسة التي بين أيدينا :

- الولوج إلى عالم الشغل
- تحديد المفاهيم و المصطلحات المرتبطة بالموضوع
- توضيح إشكالية الجندر أ ما يعرف بالجنس و علاقته بالشغل
- الوقوف على آخر الدراسات التي لها علاقة بالموضوع

تحديد المفاهيم

4-1. سوق العمل

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها كل من عرض العمل والطلب عليه، بمعنى انه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل، كما عرفته منظمة العمل الدولية على انه " الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل اجر او يقايض عينا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين " (جلال عبد الحليم 2017، ص 278)

إذن سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على الشغل أو العمل ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بمفهوم العمل .

4-2 العمل:

يعرف على أنه كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية ، الذي تحتاجه المؤسسة في عملياتها الإنتاجية، وبالتالي، فهو يعرض من طرف مالكه وهو الفرد ويطلب من طرف فاقده وهي المؤسسة . كما أنه " الفعل الذي يتناول به الانسان المادة " (الزري حميد ناصر 1998، ص 17)

4-3 القوة العاملة :

القوة العاملة تشمل عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون لفئات عمرية معينة ، تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها .

كما أنها " تعداد الأشخاص الذين يعملون أو الذين يبحثون عن عمل مدفوع الأجر في ذلك المجتمع من بداية مرحلة الشباب إلي سن التقاعد. لا يحتسب ضمن القوة العاملة الطلبة والمتقاعدين وريبات البيوت والعاطلين "(wikipedia s.d.)
وتنقسم القوة العاملة إلى :

1- **العاملون المشتغلون** : أو القوة العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعال

للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب

2- **البطالون**: يعرف البطال على أنه كل فرد راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم

يجده وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين

فالبطال هو " كل فرد قادر على العمل وراغب فيه وبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد و

لكن دون جدوى " (رمزي زكي 1997، ص 17)

4-4 الجندر

الجندر هو مفهوم اجتماعي يقسم وينظم الأدوار و علاقات السلطة و التراتب بين الرجال و النساء في المجتمع ، وهو الذي ينظم المؤسسات الاجتماعية من العائلة إلى أسواق العمل إلى الحكومة و

ذلك إلى جانب تنظيمه لعوامل اجتماعية متشابكة أخرى كالتبعية الاجتماعية و يتجلى تقسيم العمل حسب النوع الاجتماعي في أوضح صورة في العائلة . (حمامي ، 1998، ص 15)

5- تطور سوق العمل في الجزائر

تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1967 إلى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت إلى 26.4% خلال الفترة (1967 - 1969) 33.5% في الفترة (1970-1973) و 8,46% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) وأخيرا 55% سنة 1978. ولقد سمح هذا المجهود في مجال الاستثمار، بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر بـ 4.4% سنويا ما يعادل استحداث حوالي 100 000 منصب شغل سنويا (Souag Ali 2007, p62).

و الملاحظ مع حلول سنوات الثمانينات ، شهد الاقتصاد توجهها جديدا اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة وإعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، فترتب عن هذا التوجه تنامي في فرص العمل خلال الفترة 1981 - 1985 بتوفير 140 ألف منصب عمل جديد، أي بزيادة نسبتها 4.2% سنويا حتى وإن سجل هذا المعدل تراجعاً بالمقارنة مع المعدل لما قبل سنة 1981، فإن سبب هذا الانخفاض يعود أساساً إلى تباطؤ وتيرة الاستثمارات التي لم تعد تفي بأعباء العمل المطلوب وأصبحت لا تمثل إلا 37% من الناتج الداخلي الخام (يحيات مليكة 2007، ص166) .

أما الفترة 1985 - 1989 والتي تزامنت مع المخطط الخماسي الثاني فقد شهد فيها الاقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية، ما ترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي وكذا الضغط فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي. كما أدى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص حجم الاستثمارات وتراجع هام في نسب النمو التي انخفضت إلى 01% في تلك الفترة. ولقد كان لهذا الوضع أثر على سوق العمل، إذ حدث انخفاض هام في استحداث مناصب الشغل حيث لم يتجاوز 75 000 منصب شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة (Souag Ali op.cit, p63) ، كما

ظهر فائض في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط. كما تميزت هذه الفترة بالتسريح الجماعي للعمال نمووا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم تسريح حوالي 360000 عامل لفترة 1994-1998 و استمر ذلك المعدل في الارتفاع الى غاية سنة 2000 (ناصر مراد 2006، ص 349)

كما تميزت فترة التسعينات ببداية التحولات الهادفة إلى إرساء و إيجاد آليات اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني الذي كان متواجدا لفترات .حيث نتج عنه ركود اقتصادي و انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 000 40 منصب شغل تركزت أساسا في قطاعي الإدارة والخدمات ، كم شهدت هذه المرحلة تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت إلى نقص التمويل

و لم تتجاوز مناصب الشغل الدائمة المستحدثة خلال الفترة 1990-1998 حسب الوزارة الوصية بالتشغيل: 70 000 منصب شغل سنويا، و كانت تتركز أساسا في القطاع العمومي ، بينما سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2001-2004 و لقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل حيث تقلص معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 إلى 17.65 % بنسبة 2004 ويرجع هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت (المجلس الاقتصادي و الاجتماعي 2004، ص 120)

5-1 تطور عرض العمل: إن مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا إليها السكان خارج القوة العاملة، و منه يشمل السكان النشطين أي العاملين وغير النشطين أي البطالين . كما أن القوة العاملة هي الأخرى تشمل قوة عاملة مشغلة وأخرى عاطلة .يتأثر حجم هذه القوة بعوامل مختلفة منها العامل الديموغرافي خاصة في الأونة الأخيرة حيث تضاعف عدد السكان.

5-2 تطور سوق العمل في الجزائر

أصبح التشغيل في مطلع الألفية الثالثة من أصعب التحديات التي واجهت الجزائر على اثر الانعكاسات السلبية لتطبيق الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية على عالم و هو الأمر الذي يتطلب من الجهات الوصية تكثيف الجهود من أجل الخروج من أزمة البطالة عبر رسم سياسات واضحة المعالم منسجمة مع التنمية الاقتصادية

و من الواضح الفترة الممتدة من 2001 إلى 2005 شهدت قفزة نوعية في الاقتصاد الوطني قليلا لكن بنسب قليلة , كما ساعد البترول في هذا التطور . خاصة بما يتعلق بقطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات. أطلقت السلطات الجزائرية في سنة 2001 برنامج لإعادة إنعاش الاقتصاد و في سنة 2004 برنامج تعزيز النمو بتخصيص عشرات مليارات الدولارات في الحلبة الاقتصادية. وينقسم إلى 11.048 مليون عامل إلى 9.073 مليون رجل (82.1 %) و 1.957 مليون امرأة (17.9 %). كما يشير الديوان الوطني للإحصاء بان سبعة من عشرة أشخاص معنيين بالشغل هم عبارة عن إجراء (69.6 %). نجد هذه الحصة أكثر لدى النساء , حيث تصل إلى 75.3 % . يتميز منصب الشغل لدى النساء أيضا بتركزهن في القطاع العام الذي يمتص 57.4 % من مجمل العاملة النسوية مقابل 42.6 % في القطاع الخاص (جابي ناصر و اخرون 2020، ص 11)

3-5 نظام معلومات سوق العمل

وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل: " نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى انحرافات فيما بينها، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني (مولاي فاطمة الزهرة 2011، ص 84) "

إن نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب توفر البيانات والإحصاءات تهتم بها المؤسسات المتطلعة إلى الأفراد طالبي العمل . ومن ثمة فإن الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون وينتقلون في سوق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم ومدى فاعليتها وحدائتها و بالتالي تساعدهم على إيجاد وظائف و في وقت قصير .

إضافة لذلك تعد المعلومة إحدى القواعد الأساسية التي يعتمد عليها أصحاب القرار في صياغة الاستراتيجيات والسياسات التي من شأنها معالجة الأزمة التي تحدث في سوق العمل، وكذا اتخاذ الإجراءات اللازمة للخروج من الأزمة .

كما تعد الإحصائيات أساس نظام المعلومات لما تقدمه من بيانات تسمح بتشخيص وضعية التشغيل، والتنبؤ به في المستقبل. ويحتوي إنتاج المعلومة الإحصائية في تركيبتها. و عن طريقها ترسم السياسات و الخطط الإستراتيجية لمعالجة البطالة

4-5 مصادر معلومات سوق العمل في الجزائر

ان الجزائر عمدت على إنشاء مؤسسات تساعد على إيجاد مناصب عمل منها :

1-الديوان الوطني للإحصائيات :ONS يعتبر المنشط الرئيسي لحركة إنتاج المعلومة الإحصائية. والى جانب مهامه ينتج الديوان ويحلل المعطيات والمؤشرات المتعلقة بالتشغيل والبطالة، الأجور والإنتاج الصناعي.

تجدر الإشارة إلى أنه تم إعادة مراجعة النظام الوطني للإعلام والإحصاء عن طريق المرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 15 جانفي 1994 (الجريدة الرسمية ، 1994، ص 08)، الذي يحدد الإطار التنظيمي وكذا حقوق وواجبات الأشخاص المادية والمعنوية في مجال الإنتاج، الحفظ ، واستخدام ونشر المعلومة الإحصائية .

كما تم إنشاء المجلس الوطني للإحصاء (بالمرسوم التنفيذي رقم 08-149 المؤرخ في 21 ماي 2008 المعدل والمتمم، المتعلق بتنظيم المجلس الوطني للإحصاء وعمله) (الجريدة الرسمية 2008، ص 08)مكلف بإعداد السياسة الوطنية للإحصاء والإعلام الاقتصادي، والتنسيق وإعداد ومراقبة تنفيذ البرامج الوطنية، القطاعية والخاصة بالأعمال الإحصائية المطابقة للسياسة الوطنية المحددة في هذا المجال .

ويرتكز الديوان الوطني للإحصائيات في إنتاج المعلومات حول سوق العمل على مصدرين اثنين:

- التحقيقات إزاء الأسر؛

- التحقيقات إزاء المؤسسات.

2-الأجهزة الموضوعة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتشغيل:

أ- **الوكالة الوطنية للتشغيل: ANEM** : تعد الوكالة الوطنية للتشغيل التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فصليا، وسداسيا، وسنويا تقارير ظرفية حول تسيير سوق العمل. كما تقدم معلومات حول مستوى عروض العمل المسجلة عن طريق الوكالات الولائية، وطلبات العمل والتنصيبات المحققة خلال فترة محددة. وتقوم أيضا بتحصيل المعطيات المتعلقة بعروض العمل وطلبات العمل وعدد التنصيبات التي تتولاها الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.

ب- أجهزة إحداث النشاطات

تعد معطيات واردة من جهاز ترقية وتطوير المؤسسات المصغرة والمنبثقة عن وكالتين متخصصتين هما:

1. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ؛

2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تتضمن المعلومات المنشورة من قبل هاتين الوكالتين المتخصصتين أساسا، عدد المؤسسات المصغرة المنشأة حسب قطاع النشاط وحجم مناصب الشغل المستحدثة.

ت- **صناديق الضمان الاجتماعي** :تقدم البطاقات المعلوماتية لصندوق الضمان

الاجتماعي CASNOS - CNAS معطيات دقيقة حول أعداد العاملين الأجراء وغير الأجراء المنتسبين. كما تقدم أيضا معلومات تتعلق بالأجور في سوق العمل. من جهة أخرى، يقدم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري البناء CACOBATP معلومات حول مؤسسات القطاع وحول عدد العمال المنتمين لهذا الصندوق.

ث- اللجنة الوطنية لترقية التشغيل :

بضاف لوسائل جمع ومعالجة المعلومات الإحصائية لسوق العمل، اللجنة الوطنية لترقية التشغيل التي تأسست في مارس 2010 (المرسوم التنفيذي رقم 10 - 101 المؤرخ في 29 مارس 2010، المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية لترقية التشغيل وتنظيمها وسيرها).

تتمحور مهام هذه اللجنة في مجال التشغيل فيما يلي:

- ضبط سوق العمل، لاسيما تطوير التأهيلات والمعادلة بين التكوين و التشغيل.
- إعداد قائمة المهن والحرف أو التأهيلات وتحليل وتطويرها وتحسينها.
- تحديد معايير تطور سوق العمل.
- الدراسات والتقييم الدوري على المستوى الكمي والنوعي حول تنفيذ مختلف محاور مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.
- تطوير نظام جمع المعلومة الإحصائية حول التشغيل والبطالة على المستوى الوطني و الجهوي والمحلي ومعالجتها ونشرها.
- الدراسات والتحليل المتعلقة بظاهرة العمل غير المنظم.
- تحسين نظام المعلومات الإحصائية حول سوق العمل، لاسيما المعلومات المتعلقة بإنشاء مناصب الشغل في مختلف قطاعات النشاط وكذا تقلبات سوق العمل.
- توحيد مفاهيم سوق العمل ومنهجيته ومؤشراته وتقييم إحداث مناصب الشغل.
- تحليل الحصيلات الإجمالية والقطاعية لليد العاملة وتقييمها.

6. مؤشر المشاركة في سوق العمل

جدول رقم (01): يبين توزيع السكان الناشطين اقتصاديا في الجزائر سبتمبر 2016

المجموع			التوزيع حسب الجنس	التعداد
ذكور	إناث	المجموع		
9.725.000	2.392.000	12.117.000		السكان النشيطون اقتصاديا
8933000	1.912.000	10.845.000		السكان المشتغلون
%66.6	%16.6	%41.8		نسبة المشاركة في النشاط الاقتصادي
2.740.000	394.000	3.133.000		أرباب عمل ومستقلون
3.256.000	920.000	4.176.000		أجراء دائمون
2.820.000	562.000	3.382.000		أجراء غير دائمون . متربصون
118.000	37000	154.000		المستفيدون من مساعدات عائلية
792.000	479.000	1.272.000		البطالون
08.1	20	10.5		نسبة البطالة (%)

المصدر : (ONS 2016, p 04)

من خلال الجدول المبين أعلاه بلغت الفئة النشيطة في سبتمبر 2012, (12 117000) نسمة مقابل (11.932000) نسمة في سبتمبر 2015, مثلت الإناث (2392000) نسمة ما يعادل (19.7%) من إجمالي فئة السكان الناشطين بالجزائر.

وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر (41.8%) وتتفاوت هذه النسب حسب الجنس لتبلغ (66.6%) لدى الذكور و(16.6%) لدى الإناث, وتميزت وضعية سوق العمل خلال هذه الفترة سبتمبر 2016, بارتفاع بسيط في حجم السكان الناشطين اقتصاديا تحديدا من الباحثين عن عمل, وتراجع طفيف في حجم الفئة المشتغلة, وفيما يلي جدول يمثل توزيع السكان الناشطين في الجزائر.

كما أن الهدف المعلن في إطار هذا البرنامج يتمثل في استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل جديدة منها مليون و نصف منصب شغل في إطار مناصب مؤقتة وخفض معدل البطالة إلى 9 % خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2014 (زهير بطاش 2010، ص 03)

7. مؤشر السكان المشتغلين بالجزائر

لمؤشر المشتغلين أهمية تتجلى في قياسه لنسبة المشاركين في العملية الإنتاجية، فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية، دلت على ارتفاع نسبة الفئات الغير المنتجة من إجمالي السكان، أي أنهم إما متعطلين (في وضعية بطالة)، أو أنهم خارج قوة العمل. الجدول رقم (02) يمثل توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر .

و في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة الممتدة من 2005 إلى 2009 خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجانب ، والشيء الملاحظ أن خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو مرتفعة بلغ متوسطها 23 % سنويا هذا ما أدى الى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل و هو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة و التي بلغت في المتوسط 12.06 % (رحالي بلقاسم، فلاك ركن الدين 2011، ص 06)

جدول رقم(02): يمثل توزيع فئة السكان المشتغلين في الجزائر

المجموع		الذكور		الإناث		الجنس قطاع النشاط
40.2	4.355.000	35.5	3.167.000	62.1	1.188.000	عمومي
59.8	6.490.000	64.5	5.766.000	37.9	724.000	خاص . مختلط
100	10845.000	100	8933.000	100	1.912.000	المجموع

المصدر : (ONS 2016, p 04)

يظهر الجدول أعلاه البعد المتعلق بالتصنيف القانوني لقطاع النشاط و هيمنة القطاع الخاص من حيث عدد المشتغلين (59.8%) مقابل (40.2%) للقطاع العمومي. وهذا الأمر يمكن إرجاعه للتحويل نحو تبني اقتصاد السوق منذ بداية تسعينيات القرن الماضي، ناهيك عن تراجع القطاع العمومي ومن أبرز الأمثلة على ذلك غلق عدد كبير من المؤسسات التابعة لهذا القطاع.

كما أن السمة البارزة في نمط التشغيل، غلبة الاستخدام وفق نمط عقود العمل . مفتوحة أو محددة المدة . في القطاع الخاص، في حين أن غالبية الوظائف الدائمة، فتركز في القطاع العمومي.

8- مكانة الجندر في سياسة التشغيل

1-8 المرأة و عملية التنمية

سعت الدولة من أجل ترقية المرأة وتحسين وضعها و إزالة كل العقبات التي حالت دون وصولها إلى المراتب التي تستحقها في مختلف المجالات و هذا انطلاقا من الاهتمام بوضعية المرأة بشكل إحدى مؤشرات الحداثة في أي مجتمع ، فلا يمكن الحديث عن مجتمع عصري ما لم تتمتع المرأة بمكانتها الاجتماعية و السياسية و الثقافية وتحقق فيه مكانتها الإنسانية ، فالمجتمع الحديث هو الذي يولي أهمية كبيرة لوضعيتها من أجل إدماجها في عملية التنمية من حيث التعليم و توفير سبل الرعاية الاجتماعية ودعم مشاركتها في المجتمع على كافة المستويات (بالحاج فتحي 2015، ص 17)

و من الملاحظ أن ثنائية المرأة والتنمية وطبيعة العلاقة الجامعة بينهما، والأدوار الممكن أدائها من طرف المرأة ضمن عملية التنمية، أحد أبرز الإشكاليات التي تصدرت طليعة الاهتمام الدولي في الثلث الأخير في القرن العشرين. وقد تنوعت مداخل تناولها ومعالجتها من عقد الى آخر، وتطور النظر لطبيعة تلك العلاقة وحيثياتها، بتطور مداخل ومقاربات السياسات الاقتصادية والتنموية على الصعيدين المحلي والدولي، ومن سياق سوسيو اقتصادي إلى آخر. ولقد ارتقى النظر في تلك الإشكالية من الموضع السلبي للمرأة في مسارات التنمية . والتي جعلت منها كيانا يستفيد بما تجود به عليه المؤسسات المعنية، ومقيدا بدوره التقليدي داخل حدود البيت والأسرة . إلى اعتبارها عنصرا فاعلا قادرا على التأثير في الخطط والبرامج السياسية، وقادرا على تحقيق الإضافة في المسارات

المختلفة للتنمية، التي أضحت تعد عملية شاملة ومستمرة لا يمكن لها أن تستقيم دون إسهام فاعل وجدي للمرأة فيها.

وقد ساد الاعتقاد خلال عقود الاستقلال الأولى للدول النامية بأن جهود التحديث والتنمية مرتبهة إلى حد كبير بدرجات التصنيع وانتشار الميكنة، وهو ما سوف يسهم في رفع مستويات المعيشة وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لمختلف الشرائح والفئات الاجتماعية، بما في ذلك النساء. وقد تم في ضوء تلك القناعة النظر للمرأة بوصفها عنصرا يجب أن يستفيد من برامج التنمية من خلال تلقيها لمجموعة من الخدمات الاجتماعية المتصلة بالتعليم، والتغذية والصحة، والصحة الإنجابية، وسياسات تنظيم النسل وتحديده؛ بهدف الضغط على حجم الأسر، وبالتالي على حجم السكان؛ ففتيسر بذلك عمليات تعميم فوائد التنمية على مختلف شرائح السكان. وقد سمي هذا المنهج بمنهج " التنمية الاجتماعية " (التايب عائشة 2011، ص 119)

8-2 فاعلية المرأة في سوق العمل

تتمحور مشاركة المرأة في العمل الريادي في المؤسسات الصغرى وترتكز على الأعمال التجارية المتعلقة بالأنشطة الشخصية والموجهة للمستهلك كالصحة والجمال وفي أنشطة الإنتاج التكنولوجي البسيط، ومعظم المشاريع الريادية هي مشاريع في مراحل المبكرة كما خلصت أبحاث البنك الدولي .

8-3 السياسة العامة وأثرها على مستوى عمل المرأة

إن مشكلة البطالة في الجزائر من المشاكل التي أثرت على سياسة ونسب التشغيل على جميع الأصعدة وفي جميع القطاعات.

وقد ارتفعت نسبة النساء النشاطات بشكل كبير خاصة خلال العشرية الأخيرة مقارنة بنسبة الرجال خاصة في مجال التعليم حيث أن أكثر من نصف النساء العاملات لديهن مستوى التعليم الثانوي بينما لا تتجاوز الربع لدى الذكور ، وفي إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح خاصة بالنسبة للنساء تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في :

- برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية

- القروض المصغرة و تشجيع الاستثمار

- برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات

كما تم إنشاء مرصد شغل المرأة سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات مجمع سونا طراك التابع لوزارة الطاقة و المناجم و في الأخير جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة المتواجد على المستوى الوطني على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص ، لكن الواقع يثبت أن نسبة نشاط المرأة الجزائرية في عالم الشغل ضعيفة جدا مقارنة بالدول المجاورة حسب دراسة أجريت بالمعهد الوطني للعمل .

خاصة والحقيقة التي باتت معروفة حاليا هي أن الدراسات العليا أصبحت لا تشكل حماية ضد البطالة و وهذا فعلا ما أثبتته معطيات (ONS), التي أظهرت بأن معدل البطالة يرتفع بارتفاع المستوى التعليمي, حيث قدرت نسبة البطالة بين فئة غير المتعلمين ب 3.2 % , وتصل إلى 17 % بالنسبة لفئة الحاملين لشهادات جامعية .

كما يظهر كذلك من خلال المادة 31, والتي تنفي وجود أي تمييز بين الجنسين, للمشاركة على مختلف الأصعدة, وجاء نص المادة كالاتي : "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان, وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية, والاقتصادية, والاجتماعية, والثقافية" .

وكما يظهر في المادة 29 من الدستور والتي تنص على العدالة بين المواطنين, والتي من خلالها تأسست مجمل الآليات القضائية التي تعني بالحقوق المدنية, السياسية, والاقتصادية والاجتماعية للمرأة. حيث كلها تؤكد على أن المرأة في الجزائر تتمتع بكامل القدرة القضائية سواء المدنية, الجنائية, الإدارية أو التجارية. وهي تملك حق التصويت والترشح, حق التمدريس والعمل, المشاركة في الحياة السياسية, الاقتصادية, الاجتماعية والثقافية, والحصول على مناصب المسؤولية . كما تعتبر حقوق المرأة كجزء متمم لحقوق الإنسان.

وتم تدعيم الآليات القضائية سنة 2005, لتتماشى مع تطور المجتمع الجزائري والالتزامات المبرمة في إطار توقيع الجزائر لاتفاقيات دولية بشأن تقوية حقوق المرأة, مثل اتفاقية (Beijing)

وعليه فإن الجزائر قد استكملت سياسات في مجال ترقية المرأة وحماتها وإدماجها في العديد من المشاريع التنموية وخاصة الحفاظ على كونها أم وربة بيت تتمتع بجميع حقوق المرأة من حيث التمدرس والصحة و الأمومة, إلى جانب مشاركتها في الحياة الاجتماعية والوطنية, كما أدرج الدستور المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في الكثير من المواد في قانون الأسرة الذي عزز مكانة المرأة ووضعيتها أمام حقوق الرجل.

8-4 التحديات التي تواجهها المرأة في سوق العمل

تواجه المرأة الجزائرية في عالم الشغل و غياب الحوافز المهنية التي تحفزها على الاختيار الأنسب لمسارها المهني, كذلك غياب تشريعات توحى بالتجديد والإبداع في السياسات التشغيلية وتخص المرأة المبدعة والمتميزة, والحاصلة على شهادات علمية على حد سواء.

إضافة إلى فقدان الحوافز الشخصية والعائلية التي تنشئ أساسا من خلال تكوين شبكة علاقات خاصة بمناصب العمل, سواء عبر شبكات التواصل الاجتماعي أو عبر نوادي خاصة بفئات مهنية من النساء, أو المبدعات, أو حتى مقاولات ومالكات لمؤسسات, كما أن الحافز العائلي يكاد يكون مقتصر على فئات معينة من المجتمع, تحفز المرأة على إثبات الذات وتحمل المسؤولية, والحصول على الاستقلالية الذاتية.

إن سعي السلطة لترقية المرأة وتوسيع مشاركتها في الحياة العامة, ليس الهدف منه تحقيق مشاركة فعالة في التنمية, بقدر ما هو تنفيذا لالتزاماتها الدولية, التي تقتضي تطبيق الاتفاقيات والإعلانات والمواثيق الدولية وعل رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة, و إرضاء للحركة الجمعوية النسائية والمجتمع الدولي, فبالرغم من انضمام الجزائر للعديد من الاتفاقيات الدولية ومصادقتها على العديد من التوصيات والاتفاقيات العالمية المتعلقة بتمكين المرأة و إلى انه لم يتم تفعيل كل البنود على ارض الواقع, فالبرامج الرامية إلى إدماج المرأة في عملية التنمية لم تؤدي إلى

إشراكها فعليا وعلى نطاق واسع في جميع مجالات التنمية الاقتصادية الاجتماعية، وبذلك أصبح حضور المرأة اقرب منه للزينة والديكور (حسان تركي ، العربي حجام 2014، ص 11).

كما أن الفهم السائد لعمل المرأة يؤثر بصفة كبيرة على أداء المرأة بالنسبة للعمل الليلي خاصة في المجال الصحي كما يؤثر على تنقل المرأة للعمل في المدن التي تبعد عن مقر سكنها وذلك بسبب التقاليد والأعراف السائدة في المجتمع الجزائري التي تحول دون الحصول المرأة على الحرية المطلقة في اختيار نوع الوظيفة أو مكان مزاولتها، ذا من جهة، ومن جهة أخرى نلاحظ التفوق الكبير في بعض المجالات التي تشغلها المرأة أكثر من جنس الرجل كالصحة والتعليم والانتشار الهائل للنساء في مناصب المؤسسات العمومية الخدماتية خاصة . حسان تركي ، العربي حجام 2014، ص 14

ومن الطبيعي أن يكون لهذا الواقع أبعاد ودلالات ومؤشرات هامة في المستقبل، فهذا التفوق سيكون له تداعيات على ميدان الشغل الذي سيشهد تداعيا مطردا للعمالة النسوية، وهو ما يؤكد تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات حول المرأة العاملة في الجزائر، والذي يشير إلى أن الفئة النشطة النسوية ما فتئت تزداد، حيث انتقلت من 166000 سنة 2004 إلى 2275000 سنة 2013 أي ارتفاع بنسبة 37% خلال عشرية. (حسان تركي ، العربي حجام 2014، ص 14)

وأمام هذا المسار التصاعدي لتولي المرأة للمناصب، واحتلالها مكانة معتبرة جدا في مختلف مجالات الحياة، بل وتتفوق في بعض المجالات على الرجل، يمكن القول ان الواقع يتغير بسرعة لمصلحة تمكين المرأة في العديد من القطاعات وهو الاتجاه الأغلب في عملية التطور والانتشار، وتؤكد التوقعات للآفاق 2020 بأن نسبة النساء العاملات ستتضاعف مرتين بالنسبة للرجال، مما يوحي أن عصر السيطرة النسائية بدأت بوارده تلوح في الأفق، وهذا مؤشر خطير عن انسحاب نصف المجتمع الآخر من الحياة العامة وتحوله إلى طاقة معطلة.

ختاما يمكن القول أن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه سياسة التشغيل في الجزائر هو العمل على تطوير سوق العمل ناهيك عن النهوض بالاقتصاد الوطني وذلك لا يتحقق إلا بتكاتف الجهود وتفعيل السياسات وتجديد الوسائل.

كما تبقى تحديات المرأة أمر مهم تقوم على أساسه بخطى سديدة في طريق الرجل الذي يعملان الند من اجل النهوض باقتصاد الجزائر، فتولي المرأة لمختلف المناصب واحتلالها مكانة معتبرة جدا في مختلف مجالات الحياة، بل وتفوقها في بعض المجالات على الرجل دليل واضح على تمكينها من خوض الرهان و التحديات التي كانت يوم من الأيام صعوبات تتلقاها بحكم خصوصية وثقافة المجتمع .

فلا بد أيضا أن تكون إرادة سياسية و قدرة دولية فعالة على زيادة الموارد الموجهة نحو الاستثمار من أجل تمويل مشاريع جديدة و هذا بهدف تقليص الاختلالات المتراكمة في معظم القطاعات وزيادة فرص العمل للجنسين ، إضافة إلى ضرورة تطوير نظم المعلومات الخاصة بأسواق العمل وتسيير تداولها لمساعدة الراغبين في العمل في ظل تساوي الفرص و تحكيم الكفاءة بالدرجة الأولى .

قائمة المراجع

- 1- التايب عائشة ، (2011) *النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة* : منظمة المرأة العربية . مصر
- 2- الجريدة الرسمية ، (2008) *المرسوم التنفيذي رقم 08-149* : العدد 26 الموافق ل 25 ماي المتضمن تنظيم المجلس الوطني للإحصاء .الجزائر
- 3- الجريدة الرسمية ،(1994) *المرسوم التشريعي رقم 01-94*: المؤرخ في 03 شعبان عام 1414 الموافق ل 15 يناير.الجزائر

- 4- الزري حميد ناصر ، (1998) *مفهوم العمل في الاسلام في التربية الاسلامية* : منشورات دائرة الثقافة والاعلام .الشارقة
- 5- المجلس الاقتصادي و الاجتماعي (2004) *مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي* ، السداسي الاول ، الجزائر
- 6- بالحاج فتحي (2015) *المرأة والحدثة العربية* . الدراسات النظرية و الحقوق المدنية : دمشق.
- 7- جابي ناصر و اخرون ، (2020) *النقابات في الجزائر* . الجزائر .
- 8- جلال عبد الحليم ، (2017) *اتجاهات سوق العمل في الجزائر* . جامعة سطيف2 ، مجلة وحدة البحث و ادارة الموارد البشرية ، العدد2 ، ديسمبر ، الجزائر
- 9-حسان تركي ، العربي حجام،(2014) ، *الابعاد الاجتماعية و الثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية* . الشلف، ملتقى دولي : المعوقات الثقافية للتنمية في الجزائر ، الجزائر
- 10- حمامي ر، (1998) *دمج النساء في العمل الماحور في فلسطين العقبات والاستراتيجيات* . المؤتمر الدولي للتشغيل، المجلد2، فلسطين .
- 11- رحالي بلقاسم، فلاك ركن الدين ، (2011) ، *دراسة تحليلية قياسية لاثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010* . جامعة المسيلة ، ملتقى دولي ، حول البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، الجزائر .
- 12- رمزي زكي، (1997) ، *الاقتصاد السياسي للبطالة*، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت .
- 13- زهير بطاش ،(2010) *نشرة مفتشية العمل*، المجلة السداسية للمفتشية العامة للعمل رقم24 ، ديسمبر، الجزائر .
- 14- مولاي فاطمة الزهرة ،(2011)، *سوق العمل و الموارد البشرية* . جامعة حمد خيضر ، بسكرة، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية ،13-14 ،أفريل، الجزائر .
- 15- ناصر مراد ، (2006) ، *مكافحة مشكل البطالة في الجزائر* . جامعة سعد دحلب البليدة ،25-27 أفريل: ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي ، البطالة اسبابها واثرها على المجتمع، الجزائر .

16- يحيات مليكة،(2007)، *اشكالية البطالة و التضخم في الجزائر 1970-2005*، كلية الاقتصاد ،
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الجزائر

17- O N S , (2016) *activité emploi et chômage en septembre,*

décembre.n :763°la direction technique chargée des statistique de la population et de
l'emploi, Algerie.

18-O N S, (2016) *activité emploi et chômage en septembre n°63* : la direction
technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi,
décembre.Algerie.

19-Ali Souag, (2007) , *l'impact de fléocibilité du marché du travail sur
comptivitédes entreprises au maghreb central.* mémoire de magister en
économie et statistique appliquée, institue naationalde planification de statistique
,Algerie

20-<https://ar.wikipedia.org> .wikipedia