

خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل

دراسة تحليلية سوسيو اقتصادية

بقلم: د. يمينة جاب الله

جامعة محمد دباغين سطيف 2

ملخص:

تعتبر الجزائر بالنسبة للبلدان الغربية أرض خصبة للاستثمار وتحقيق الأرباح، لكن كثير هي المعوقات التي حالت دون رفع مستوى الاستثمار في الجزائر، وجعلت المستثمر الأجنبي مترددا على الاستثمار بالجزائر، فالاعتبارات القانونية والاقتصادية والبشرية كفيلة بتذليل عقبة تردد المستثمرين الأجانب.

ويعتبر العنصر البشري لأي بلد بما يحمله من مؤهلات معرفية وتقنية عاملا مهما وحاسما في اتخاذ القرار النهائي للاستثمار. وتعتبر التنمية البشرية للموارد البشرية لأي دولة هي الرهان الحقيقي لفرض القدرة التنافسية لليد العاملة داخليا وخارجيا، الأمر الذي ينعكس على التنمية الإدارية ومن ثم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من خلال هذا الطرح نحاول تشخيص المؤهلات التي تمتلكها اليد العاملة الجزائرية، وتأثير ذلك على آليات العرض والطلب في سوق العمل الداخلي والخارجي، ما هو الواقع وما هي الرهانات؟ الكلمات المفتاحية: العمل، التنمية، التحديات، الفرص.

Abstract:

There are many obstacles that prevented the raising of the level of investment in Algeria, and made the foreign investor reluctant to invest in Algeria. The legal, economic and human considerations are sufficient to overcome the obstacle of foreign investors' hesitation.

The human element of any country, with its knowledge and technical qualifications, is an important and decisive factor in making the final investment decision. The human development of the human resources of any country is the real bet to impose the competitiveness of the workforce internally and externally, which is reflected in administrative development and then economic and social development. Through this proposition, we try to diagnose the qualifications possessed by the Algerian workforce, and

the effect of this on the mechanisms of supply and demand in the internal and external labor market. What is the reality and what are the stakes?

Key words: Work, development, challenges, opportunities.

مقدمة:

تعتبر الحاجة لتلبية ضروريات الحياة من الأسباب الرئيسية التي دفعت الإنسان للعمل، سواء لمصلحة نفسه من خلال الإنتاج الذاتي للسلع والخدمات، ومن ثمة مقايضتها أو بيعها للحصول على سلع أخرى أو مال، أو عن طريق العمل لمصلحة الغير، فيكون بذلك أجيرا يبيع جهده قصد إنتاج سلع أو تقديم خدمات يستفيد منها القائم بتأجير العامل لمصلحته مقابل عوض مالي أو عيني، هذا العوض يستفيد منه الأجير في تلبية حاجياته الخاصة والعائلية، التي تتعدد بتعدد رغبات الأفراد وطموحاتهم، بما يتماشى وظروف معيشة الأفراد سواء داخل المجتمع الواحد وبالتالي البيئة المحلية، أو ظروف معيشة المجتمعات الأخرى وبالتالي البيئة الخارجية، حيث أضحت هذه الأخيرة نمط حياة المجتمعات غربية فرضته العولمة.

وتتعددت الأعمال والوظائف والمهن بتطور نمط معيشة الإنسان، ليصير العمل في أغلب الأحيان مقولب ضمن عنصر الإنتاج، حيث اهتدى الفكر الإنساني بصفة عامة والاقتصادي بصفة خاصة إلى أن ثروة الأمم والمجتمعات لا تتحقق إلا من خلال إنتاج الثروات المختلفة، من خلال توفر ثلاث عناصر هي الثروات الطبيعية أو المواد الأولية ورأس المال والعمل، ليتم إضافة عنصر رابع وهو عنصر التنظيم لما له من أهمية في رفع الكفاية الإنتاجية سواء للأفراد أو المؤسسات.

ويقصد بعنصر العمل باعتباره عنصرا من عناصر الإنتاج اليد العاملة التي تعتمد عليها المؤسسة في العملية الإنتاجية، ولما عانت الكثير من المؤسسات من التذبذب الحاصل في الربحية وفي الإنتاج رغم توفر رأس المال والمادة الأولية، تبين أن العنصر البشري هو العنصر الذي يرهن مصير كل عملية إنتاجية نظرا لدوره الهام والفعال في قدرته على التسيير والأداء الذي يحقق أهداف المؤسسة أو أي تنظيم آخر.

ونظرا لأهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية والتنمية بصفة عامة عملت الدول على تنمية العنصر البشري للاستفادة منه بشكل جيد حينما يصل إلى مرحلة النضج والعتاء والإنتاج،

وذلك من خلال حرصها على تعليمه تعليما جيدا، والاعتناء بصحته وتوفير أحسن سبل الإيواء اللائق، وأكثر من ذلك حرصت تلك الدول على مرافقته اجتماعيا حتى ولو كان يعيش في كنف أسرته، من خلال حمايته أيضا من العنف الأسري والتشرد وما إلى ذلك من انزلاقات اجتماعية قد يقع فيها الفرد خلال مراحل نموه الاجتماعي والفيزيولوجي، ليكون الهدف من تلك التنمية البشرية إيجاد أفراد صالحين وقادرين على حمل مشعل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

هذا وتختلف القطاعات التي تشكل عماد التنمية الاقتصادية والاجتماعية باختلاف الدول والمجتمعات والحقب التاريخية والتطور التكنولوجي. فبعد ما كان القطاع الزراعي هو القطاع الذي ينهض باقتصاديات المجتمعات والدول بالمعنى التقليدي للدولة، ومع بدايات الثورة الصناعية خلال أواخر القرن الثامن عشر إلى غاية العقود الأخيرة من القرن العشرين ضلت الصناعة هي أقوى قطاع تتشكل منه مقومات النهضة والتنمية بشكل عام، وهو المنهج الذي انتهجته الجزائر باعتبارها دولة حديثة الاستقلال، أين راهنت على القطاع الصناعي لبلوغ التقدم المنشود دون وجود لمجتمع صناعي أو لديه وعي بالفكر الصناعي، تم ذلك الرهان من خلال إيديولوجية نابعة من الفكر الاشتراكي، الذي يصب في ملكية الدولة للمؤسسات ووسائل الإنتاج. الأمر كان يحتاج إلى وجود يد عاملة متكونة في المجال الصناعي وهو ما لم يكن متوفرا في سوق العمل الجزائرية. فتم الاستعانة بيد عاملة غير مؤهلة سواء على المستوى التنفيذي أو على المستوى التآطيري، أين كانت التبعات إفلاس جل المؤسسات العمومية ومعاناتها وعدم قدرتها على مسايرة التحولات الحاصلة على المستوى العلمي والتكويني، أو على المستوى التسويقي.

من خلال الطرح السابق لنا أن نتساءل عن المستوى التكويني والمهاري لليد العاملة الجزائرية، هل فعلا لا توجد كفاءات عالية المستوى؟ أم أن اختلالات سوق العمل غيب تلك الكفاءات ذات المستوى العالي؟ أم أن هناك عوامل سوسيو اقتصادية وحتى سياسية تؤثر على أداء ومستوى وكفاءة اليد العاملة الجزائرية؟

1- لمحة تاريخية عن تشكل اليد العاملة الجزائرية:

رغم أن القرن التاسع عشر كان عصر النهضة الصناعية بامتياز في بعض البلاد الأوروبية، أين تشكلت ملامح المجتمع الصناعي عن طريق تكون مدن بجانب المناطق الصناعية

وهجرة الريفيين للعمل بالمصانع، إلا أن الجزائر في تلك الحقبة كانت بلدا (ليس بمفهوم الدولة الحديثة) ريفيا، إذ كان 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع دخول الاستعمار الفرنسي وبما حمله ذلك من تجريد للجزائريين من ممتلكاتهم العقارية وحياتها وطردهم إلى المناطق الجبلية والقاحلة، أصبح عدد كبير من السكان دون عمل، لاسيما بعد استمرار المستعمر الفرنسي في تسخير كل طاقات المجتمع الجزائري البشرية والمادية لخدمة مصالحه الاقتصادية خاصة على مستوى القطاع الزراعي أين تم استحداث فئة من الفلاحين يعملون لدى أصحاب الأراضي الفرنسيين دون أجر ولكن مقابل إعطائه محصول من القمح أو محاصيل أخرى يقتات بها، وفي أحسن الأحوال يتركه يعمل في أرضه لكن مع احتفاظه بخمس المحصول فقط، وهو ما أنتج فئة الخماسين وهي فئة معتبرة تماثل إلى حد ما فئة الأجراء لدى الغير لكن بدون مقابل نقدي. كما لجأ المستعمر الفرنسي إلى تفكيك البنية الاجتماعية التقليدية لكن دون إزالتها تماما مع عدم السماح للبرجوازية بالتوسع.

وتكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم، في الزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام والمواد الزراعية والمعدنية، الشيء الذي سمح ببروز نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية مما أثر بشكل واضح بنضوجها، ولم يسمح بتشكيلها كطبقة اجتماعية وانفصالها عن الفئات الأخرى، أو تميزها من حيث وضعها الاجتماعي خاصة داخل الوطن، لكن الأمر يختلف بالنظر لكون فرنسا عملت على تشجيع الأهالي للهجرة نحو فرنسا وتوفير مناصب شغل لهم خاصة في قطاع البناء، أين شكلت اليد العاملة الجزائرية بالنسبة لفرنسا أهمية كبيرة وهذا راجع إلى كونهم أيدي عاملة رخيصة، وظل الاستعمار بحاجة إليها نظرا لضعف المكننة في هذا القطاع، هذا بالإضافة إلى الصناعات التي تتطلب قدرات بدنية لا فنية، خصوصا بعد الحرب العالمية الثانية، أين كانت فرنسا ورشة بناء كبيرة نظرا لما لحق بها من دمار على غرار دول أوروبية أخرى. وتبرز دوافع الهجرة إلى فرنسا للحالة الاقتصادية والاجتماعية الصعبة للغاية التي كان يعيشها الجزائريين وهاجس الخوف من الواقع، أين سادت سنوات عجاف، الأمر الذي رهن وجود محاصيل كافية لتلبية وتغطية الحاجات الأولية من لباس وغذاء، ورواج فكرة العمل في فرنسا تعمل على تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية. ناهيك عن أن المهاجر سيصبح أجيرا يتلقى أجرا وهو ما لم يكن

متاحا بالجزائر، سواء لدى أرباب العمل الجزائريين على قلتهم حيث تشير الإحصائيات إلى وجود 1856 منشأة صناعية 60 منشأة فقط يملكها الجزائريون. أو لدى الفرنسيين، الذين يفضلون اليد العاملة الأوروبية مقارنة باليد العاملة الجزائرية، أين كان العمال الأجانب والمعمرين يشكلون ما نسبته 93% من إجمالي اليد العاملة في المنشآت الصناعية بالجزائر المقدرة بحوالي 575000 عامل سنة 1945. حيث امتاز العمال الأوروبيون بتأهيل أفضل مقارنة بالعمال الجزائريين الشيء الذي جعلهم يتميزون بوضعية أفضل فيما يخص الأجور والوضع الاجتماعي. لكن احتكاك بالعمال الأوروبيون كانت له إيجابيات سواء من الناحية الفنية أو من الناحية النضالية فيما بعد، سواء تلك التي عملت بالجزائر أو التي عملت في فرنسا.

أما بعد الاستقلال وخلال أكثر من عشرية، ونظرا لتبعات مرحلة ما بعد الاستقلال خاصة في المجال الاقتصادي، أثرت اليد العاملة الجزائرية العاملة في فرنسا البقاء هناك، لاعتبارات تتعلق بالامتيازات المعتبرة الخاصة بالأجر والمنح والعلاوات والضمان الاجتماعي وكذا المسار المهني، بالإضافة إلى الموازنة بين الحالة التي كان يعيشها الاقتصاد الفرنسي والاقتصاد الجزائري، هذا الأخير الذي كان يعاني بسبب فتوته من جهة، وغياب مقومات نهوضه سواء من الناحية البشرية أو المادية من جهة أخرى، الأمر الذي أوجد حالة من البطالة ونقص مناصب الشغل ...

وتعتبر العشرية الثانية التي عقب الاستقلال عشرية متميزة على عدة أصعدة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، ويرجع ذلك للمكاسب المحققة في الميدان الاقتصادي (تأميم المحروقات) والاجتماعي، بالإضافة إلى الأهداف التي تم تسطيرها من قبل النظام القائم. فقد شهدت الجزائر حركة صناعية تركزت أساسا في مجال المحروقات والصناعات الثقيلة، فكانت الدولة تحاول من خلالها التخفيف من حدة البطالة التي كانت متفشية في أوساط المجتمع الجزائري، علاوة على تحقيق تراكم مالي يسمح مستقبلا بتنشيط القطاعات الاقتصادية الأخرى، فهذه الحركة التنموية في المجال الصناعي صاحبها حركة تنموية في المجال الزراعي، مما أوجد ظروف ووضعيات جديدة كبروز يد عاملة حديثة ذات أصول ريفية، الذين هاجروا بعد الاستقلال نظرا لانعدام الإمكانيات المادية الكفيلة بتطوير الزراعة، إلى جانب تلك التي عملت في المنشآت الفرنسية، كما أن هذه

الحركة التنموية رغبت الكثيرين من عمال المهجر بالرجوع إلى الجزائر بسبب توفر مناصب شغل في المؤسسات الصناعية العمومية حتى وإن لم يكونوا مؤهلين لذلك من جهة، ومن جهة أخرى هناك فئة وصلت إلى الحد القانوني للاستفادة من التقاعد. مع الإشارة إلى أن أغلب تلك الفئات عملت في قطاع البناء. في المقابل تبين وجود عدة اختلالات، فقد كانت هناك حاجة متنامية للإطارات لتنظيم العمل باعتباره شرطا وعنصرا أساسيا لتحقيق الإنتاج. كما أن تباين الأجور بين الإطارات والعمال البسطاء كان كبيرا للغاية، إلى جانب التباين الخاص بالأجور بين القطاعات، فعلى سبيل المثال كان العامل في قطاع البناء لا يتعدى أجره 320 دج، بينما في قطاع المحروقات يفوقه بمرتين. وقد يصل الفارق إلى عشرة أضعاف بالنسبة للأجور المدفوعة للإطارات، هذه الإطارات تشكلت من طبقتين متناقضتين عمل كل فئة من جل مصالحها الخاصة ومصالحة الأقارب والموالين لها. فكما تم الإشارة إليه بعد الاستقلال تم تقاسم تركة المؤسسات الفرنسية، فكان التنازع من أجل الأخذ بزمام التسيير تتجاذبه فئتين، فئة إطارات جزائرية كانت تعمل في المؤسسات الفرنسية وبقيت في الجزائر، ولها خبرة معينة في مجال العمل في تلك المؤسسات، وفئة المجاهدين الذين طالبوا بأحقيتهم في تسيير المؤسسات باعتبارها غنيمة حرب، بمعنى أن تسيير المؤسسة الجزائرية تم تقاسمه من قبل فئة بيروقراطية مفرنسة وذات ثقافة فرنسية، وفئة المجاهدين الذين ليس لهم أي خبرة في مجال التسيير، فاحتدام الصراع بين الطرفين عطل مصلحة المؤسسات من جهة، وذكى التفاوت الاجتماعي بين تلك الإطارات المسيرة والفئة الشغيلة البسيطة الأخرى.¹

2- سوق العمل في الجزائر:

تم الإشارة سابقا إلى أن فترة السبعينات من القرن الماضي هي مرحلة تنموية بامتياز رغم غياب عامل أساسي وهو عامل التنظيم الذي يستند إلى كفاءة الإطار المسير، وتميزه بالرفعة والأخلاق وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وهذا ما لم يكن متاحا في تلك الفترة. كما

¹ - شطيبي حنان: الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، بحث لم ينشر، ص41. بتصرف.

أن سوق العمل كان يفتقد لإطارات ذات كفاءة عالية ومتخصصة، كما كان يفتقد أيضا لعمال تقنيين على المستوى الفني. وهي النقطة التي كانت محل اهتمام صناع القرار التي مهدت للجيل الثاني من القيادة التي يفترض أن تحل محل الجيل الأول، فتم تشييد الجامعات والمعاهد، والاستعانة بفنيين وأكاديميين من دول مختلفة خاصة تلك التي تنتمي إلى المعسكر السوفييتي، وبالفعل تم تكوين إطارات وفنيين مقبولة المستوى، إن لم نقل عالية المستوى، وبدلا من أن تتولى تلك القيادات زمام الأمور بعد تهيئتها لذلك، تم تهميشها بشكل متعمد سواء بالنسبة للإطارات أو بالنسبة للفنيين، فلم يكن لهم أي تأثير أو فعالية داخل المؤسسة، أين أصبحت تلك المؤسسات شبه ملكيات خاصة أو تابعة لشخصيات نافذة في الحزب الواحد، عمدت إلى عملية نقل القيادة أو توريثها لفئة تشاركها المصلحة والإيديولوجية.¹

ورغم عدم تمكن قادة المستقبل من القيادة والفنيين من الإشراف، تواصلت عملية التكوين بشكل عادي بمختلف المعاهد والجامعات الوطنية التي زاد عددها بتزايد عدد السكان، مع بقاء التركيز في عملية التكوين على القطاع الاقتصادي والمؤسسات العمومية الناشطة فيه، وهو ما أوجد حالة من الانسداد والتشبع في سوق العمل وهذا منذ بداية الثمانينات، إذ لم تعد المؤسسات الاقتصادية قادرة على توظيف الإطارات والفنيين خريجي الجامعات والمعاهد، ناهيك عن الأعداد الأخرى التي ليس لها مستوى تعليمي أو لها مستوى تعليمي محدود، مع انحصار القطاع الاقتصادي ومحدوديته نتيجة السياسة الاقتصادية القائمة على النهج الاشتراكي. يحصل ذلك بوجود المادة 59 من الدستور تقرر بأن حق العمل مضمون لكل مواطن.

إن الحديث عن سوق العمل الذي يعتبر مؤسسة تنظيمية اقتصادية يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل التي لا يمكن فصلها عن العامل، يقودنا لا محالة للحديث عن آليات السوق وهما العرض والطلب.²

¹ - ناصر قاسبي: الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري، أطروحة دكتوراه دولة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005. بتصرف.

² - محمد عدنان وديع: المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf. بتاريخ 2015/06/20 على الساعة 1800.

إن مفهوم عرض العمل يتضمن عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، أو هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لغرض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

والمعنى أنه كلما زاد أجر وظيفة معينة كلما زاد الإقبال على هذه الوظيفة من خلال التكون عليها في مراكز التكوين أو الجامعات، ومن ثمة طلب توظيف لدى المؤسسات التي يتماشى طبيعة نشاطها مع وجود مثل هذه الوظائف. ولما كانت المؤسسات الصناعية توفر مناصب فنية وأخرى لا تتطلب أي مستوى دراسي، وأخرى تتطلب مستوى دراسي عالي، كان التكوين يستهدف جل الوظائف التي يمكن أن تكون في المؤسسة الصناعية باختلاف طبيعة نشاطها، هذا الأمر في لغة اقتصاد العمل سيجعل من الوظيفة أكثر تشبعا من الوظائف الأخرى مما يتيح للمستخدم إمكانية المفاضلة بين المتقدمين للعمل وإمكانية تحديد الأجر أو تخفيضه بما يراه مناسباً لهذه الوظيفة، خاصة إذا ما كان هناك تشبعا في مجال التخصصات العلمية المؤهلة لشغل تلك الوظيفة، فالعلاقة هنا تكون عكسية بين العرض من العمل والأجر المدفوع للوظيفة، فكلما زاد العرض نقض الأجر أو بقي مستقرًا. مقابل ذلك قد يحصل إن كان الأجر الخاص بالوظيفة منخفضاً يقل العرض، بمعنى أن غالبية المحتاجين للعمل لا يعرضون عملهم نظير أجر متدني.

إن ما هو ملاحظ في سوق العمل بالجزائر هو نقص العرض في المرحلة التي تحدثنا عليها سابقاً (مرحلة بداية السبعينات من القرن الماضي) وهذا بسبب وجود معدل عالي في مستوى النمو الاقتصادي صاحبه توفر الوظائف وندرة التكوين لشغل تلك الوظائف. لكن الأمر لم يطل لأكثر من عشرية، أين بدأت معالم سوء التسيير تظهر، مع وجود مخرجات من اليد العاملة المؤهلة من المعاهد والجامعات، الأمر الذي جعل إمكانية الظفر بمنصب عمل في المؤسسة العمومية الاقتصادية ليس بالأمر السهل المنال، وكان الأمر أكثر تعقيداً في الثمانينيات والتسعينات من القرن الماضي، خاصة وأن الاقتصاد الوطني بقي رهين البترول وتقلب أسعاره في الأسواق العالمية، وهو ما رهن أيضاً العملية التنموية خاصة مع تهاوي أسعار البترول سنة 1986 وانعكاسات ذلك على سوق الشغل لسنوات طويلة لا تزال نحصد نتائجها لحد اليوم.

وبانحصار القطاع الصناعي وتهاوي المؤسسات العمومية الصناعية تباعا، وبتابع الجزائر نظام اقتصادي بديل للنظام الاشتراكي (جاء في المادة 10 من دستور 1976 أن الاشتراكية خيار الشعب الذي لا رجعة فيه) وخصوصية المؤسسات وبيعها أو حلها، مع فتح المجال للقطاع الخاص، مع تراجع القطاع الصناعي وتقهره عالميا أمام قطاع الخدمات الذي أصبح القطاع رقم واحد لاقتصاد أي بلد. جعل الجزائر تتخندق وفق هذا المنظور في ظل تراجع رهيب للقطاع الصناعي ليس بفعل تقدم القطاع الخدماتي ولكن بفعل فشل هذا القطاع في تحقيق أهدافه التنموية والاقتصادية ومن ثمة الاجتماعية.

وتعد الأعمال المكتبية والخدماتية والإشهارية والوظائف الإدارية والتسويقية عماد قوة القطاع الخدماتي، الأمر الذي أدى بالفاعلين بسوق العمل بالجزائر أن يوازنوا بين مخرجات التكوين والوظائف التي يتطلبها القطاع الخدماتي وحاجات المؤسسات من اليد العاملة. إن عملية الموازنة لم تجري كما هو مرغوب سواء كان ذلك نتيجة سوء تقدير وتخطيط أو سوء توظيف للمتغيرات الحاصلة في عالم الشغل بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة. وأن الأمر يتطلب تكويننا يتماشى مع التغيرات الحاصلة على مستوى المؤسسات، أو على مستوى التحكم في اليد العاملة بطرق علمية وتأهيلها تاهيلا عالي المستوى، وهو ما يتطلب كفاءات عالية المستوى تسهر على عملية التكوين، وهو الحلقة التي تم افتقادها في العملية التنموية والتكوينية، فزادت مخرجات الجامعات ومعاهد التكوين في الوظائف الخدماتية التي يقدر عددها بالمئات دون وجود جودة لهذا التكوين، وأمام هذه الأعداد المعتبرة من خريجي الجامعات والمعاهد، أصبحت المعادلة الخاصة بقانون العرض تتجه نحو وجود تشبه شبه كلي للكثير من الوظائف الخدماتية خاصة المكتبية، سواء في المؤسسات الإدارية أو في المؤسسات الاقتصادية بقطبيها العمومي والخاص. الأمر الذي أفرز سلوكيات غير أخلاقية في عمليات التوظيف تجعل من الكفاءة والجدارة معيارا لا يلتفت إليه.

أما مفهوم الطلب عن العمل فيمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب العمل، هذا على المستوى الكلي، أما على المستوى الجزئي فالطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي)

يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة (العامل القانوني، والتكنولوجي، والعمري...) وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.

فالطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي يبيعها العامل، وأن صاحب العمل يستأجر العامل لغرض استخدامه في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل في حد ذاته. ومعلوم أن عدد العمال المطلوبين ينخفض كلما زاد الأجر، ففي بعض الحالات يكون هذا الانخفاض أكثر منه في حالات أخرى، ولهذا فإن لدرجة الاستجابة أهمية خاصة. وينص قانون الطلب أن العلاقة بين كمية العمل المطلوب ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي كلما زاد معدل الأجر المدفوع قل الطلب على العمل. ومن خلال هذا القانون الخاص بالطلب على العمل يتراء لنا أن أصحاب العمل يعكفون عن التشغيل إذا كانت الأجور السائدة في سوق العمل مرتفعة، هذا الأمر انتهت له الدولة الجزائرية حيث تعتبر قيمة الحد الأدنى للأجور السائدة في سوق العمل حاليا تقدر ب 18000 دج وهذا لحث أرباب العمل على زيادة طلبهم على العمل مع منحهم امتيازات معتبرة خاصة بتخفيض قيمة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي وكذا تخفيض نسبة الضرائب كلما زادت نسبة التشغيل لفائدة أي مؤسسة. ورغم هذه الامتيازات نلاحظ أن سوق العمل الخاصة بالوظائف المكتبية متشعبة بصورة كبيرة، عدا تلك المفقودة في سوق العمل وهي الوظائف التي يكثر الطلب عليها، وبذلك يرتفع الأجر الممنوع لتلك الوظائف المفقودة.

ويلعب عامل أو متغير النمو الاقتصادي والتطور الدور البارز في زيادة الطلب على العمل، فكلما كان هناك نمو اقتصادي مرتفع كلما زادت نسبة الطلب على العمل والعكس، وبالنظر إلى النمو الاقتصادي في الجزائر نرى أنه لا يزيد عن الواحد بالمئة (01%) خارج قطاع المحروقات مع عدم وجود تنوع في الاقتصاد الوطني وهو ما يعكس فقدان الدينار الجزائري لقيمه بأكثر من (60%) في الآونة الأخيرة. أين تصبح الأرقام الخاصة بالبطالة المعبر عنها حسب الديوان الوطني للحصاء نهاية 2014 ب 09.8% أرقاما مشكوكا في صحتها، خاصة إذا علمنا أن القطاع الأكثر طلبا (أو مدفوع للطلب) على الأيدي العاملة هو قطاع التوظيف العمومي وفق صيغ التشغيل والإدماج المؤقتة لا الدائمة، لكن يتم التعامل بتلك الأرقام في إطار خفض نسبة البطالة

وما إلى ذلك من الأهداف على المستوى الوطني والدولي، حيث بلغت نسبة الإدماج المهني للمتحصّلين على شهادات التعليم العالي في الجزائر 67% في سوق العمل حسبما كشف تحقيق للديوان الوطني للإحصائيات الذي أكد أن هذه النسبة تقدر بـ 77.5% لدى الرجال وبـ 58.1% لدى النساء. مقابل ذلك يرافع وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد "محمد غازي" من أجل منح تراخيص استثنائية لتشغيل 31.315 أجنبي للنشاط في عدة قطاعات أهمها البناء والأشغال العمومية، مشيراً إلى أن هؤلاء يتوجهون نحو القطاعات التي تعرف عزوف لليد العاملة على غرار مجال البناء والأشغال العمومية والفلاحة. معلنا عن الأرقام الخاصة باليد العاملة الناشطة فعلياً في الجزائر، إذ قدر عددها نهاية 2014 ما يقارب 62976 أجنبي متحصل على سند عمل، من بينهم 51717 يشتغلون في مجال البناء والأشغال العمومية والري 8387 عامل في الصناعة و2835 عامل في قطاع الخدمات و37 عامل في قطاع الفلاحة.¹

3- قيم العمل لدى العامل الجزائري:

إن التذبذب الحاصل في أسعار المواد الخام (الاقتصار على البترول رغم البدائل الاقتصادية الأخرى غير المعمول بها) يفترض منطقياً ارتفاع أجور الطبقة الشغيلة وانخفاضها بحسب ارتفاع أسعار البترول، وهذا ما جعل الزيادات في الأجور بصفة عامة تتم بشكل بطيء وحذر خاصة إذا تعلق الأمر بقطاع الوظيف العمومي، هذا القطاع الذي يُشغل حسب إحصائيات وزارة التشغيل الوطني لسنة 2012 حوالي ثلاث ملايين موظف، يعتبر قطاع غير منتج، الأمر الذي يجعل أي زيادة في أجور هذا القطاع مرتبطاً بأسعار سوق البترول والمواد الأولية المصدر. وغير مرتبط بإنتاجية البناءات الاجتماعية وقدرتها التنافسية والمالية كما هو الحال بالنسبة للقطاع الاقتصادي. أتحدث هنا عن الأجور لكونها سبباً رئيسياً حسب وجهة نظر موظفي قطاع الوظيف العمومي في تخفيض أداؤهم بما يتماشى والرواتب المدفوعة لهم.

ويعتبر التشخيص السابق؛ تشخيصاً خارجياً لحالة المؤسسات الجزائرية عماد الاقتصاد الجزائري، ولا يختلف الأمر كثيراً داخلياً - هنا نتحدث عن المشاكل التنظيمية في المؤسسات بشتى أنواعها خاصة وعمومية، ذات طابع اقتصادي أو خدماتي أو إداري-، "حيث يبين الخبير الدولي

¹ يوم 2015/05/06 www.echouroukonline.com/ara/artivles/244988.html

بالشؤون الاستراتيجية والاقتصادية الدكتور عبد المالك سراي أن الموظف الجزائري لا يشتغل في اليوم سوى ساعتين أو تزيد بقليل، مشيراً إلى أن الكثير من الجزائريين يغيبون ليوم أو يومين قبل العطلة أو بعد العطلة، مرجعاً ذلك إلى إشكالية ثقافة العمل، كما تشير نفس الإحصائيات أن العامل التونسي يتفوق على مثيله الجزائري ب ثلاث مرات ونصف (3.5)، والياباني ب اثني عشرة (12) مرة¹.

إن الموروث الثقافي الذي مجّد فكرة أن العمل في القطاع العام أحسن من العمل في القطاع الخاص لها مرجعيتها التي تم اكتسابها من قيمة سلبية أخرى وهي " ملك البيلك" التي أفرزها النظام الاشتراكي السابق الذي يمجّد فكرة العدالة والمساواة بين الذي يعمل والذي لا يعمل، فأصبح الكل يتكاسل طالما أن الراتب مضمون في القطاع العام ومكفول للجميع. وليس هذا فحسب بل حتى علاوة المردودية، والتي تعبر عن مردود الشخص خلال أدائه لعمله بغض النظر عن الأجر القاعدي أو الأساسي الخاص بالوظيفة دون النظر للمجهود الذي يقدمه شاغل تلك الوظيفة، هذه العلاوة وبحسب دراسة تمت على عينة من 382 موظف بالمديريات التنفيذية لولاية سطيف، خلصت إلى أن العلاوة هي أحد العناصر المكملة للراتب، وبالتالي هي حق مكتسب لا يوجد المساس به. وبحسب نفس الدراسة، وبحسب عينة من الإطارات يرون أن سبب تدهور قيمة العمل لدى موظفي قطاع التوظيف العمومي يرجع إلى التسبب واللامبالاة وسيادة ثقافة التسامح واللاعقاب، وكذا مراعاة الجانب الاجتماعي للموظف. نفس الدراسة خلصت إلى نتائج جد كارثية بخصوص ثقافة وقيم العمل لدى الموظف الجزائري، إذ أصبح يوم الخميس يوم عطلة مسكوت عنه ومدفوعة الأجر، إذ أن معظم الموظفين لا يتواجدون في أماكن عملهم الفترة المسائية ليوم الخميس، ناهيك عن حالة عدم الانضباط الخاصة بمواقيت العمل².

¹- لخضر رزاي : الجزائري يشتغل ساعتين يومياً ويرتاح 04 أشهر في السنة، في جريدة : الشروق، العدد 3494، ليوم 2011/12/05.الجزائر.

²- بوجمعة كوسة: الأجر وأداء موظفي قطاع التوظيف العمومي، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف، 2، 2014.

ويدعم هذا الطرح الخاص بتدهور قيمة العمل لدى العامل الجزائري، عزوف المستثمر الأجنبي للاستثمار بالجزائر، إذ يعتبر العامل البشري من بين الأسباب التي يُعتمد عليها وتعتبر كمؤشر لتوجه الاستثمار نحو بلد ما دون آخر، إذ أن نقص الخبرة والكفاءة من بين الأسباب التي تعيق الاستثمار الأجنبي بالجزائر رغم التسهيلات الجبائية والطاقوية التي توفرها الدولة الجزائرية، والأمر لا يختلف عن مدى قبول العمالة الجزائرية بالخارج، فدول الخليج مثلا لا تفضل العمالة الجزائرية، ليس بسبب التكلفة الباهضة نوعا ما مقارنة بالعمالة الآسيوية التي تكون أكثر مفضلة، بل أيضا بسبب المزاج الخاص بالعامل الجزائري الذي يصعب التعامل معه تنظيميا وانضباطيا.

ويشير " جورج فريدمان " إلى سيدة ثقافة أو قيمة " اللاعمل " وبعض المؤشرات الأخلاقية التي تتصف بها العمالة في الدول النامية والمتخلفة، ولعل سوق العمل في الجزائر بما تملكه من قوى عاملة أولى الدول التي لبست عباءة اللاعمل، فالكثير من الأفراد هم بحاجة إلى عمل، لكن لا يريدون أن يبذلوا جهدا، ينتظرون الراتب لكن إذا سمح لهم أن لا يذهبوا إلى العمل فيؤثرون عدم الذهاب، لا أقول العمل عن بعد ولكن التشبع بثقافة اللاعمل، الكثير يأمل لأن يكون حارسا لياليا، لينام بالليل مقابل أجر بلا تعب إنها قيمة مدمرة بلا شك تزرع اليأس والقنوت.¹

4- بعض الملامح السوسيوإيمانية للعمالة الجزائرية:

حسب الديوان الوطني للإحصاء فقد بلغ تعداد سكان الجزائر نهاية 2014 ما يقارب (39.5) مليون نسمة بزيادة تقدر بـ (2.15) مقارنة بسنة 2013، إذ يمثل عدد الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة ما نسبته (55%). ارتفاع قابله انخفاض في عدد السكان الناشطين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 إلى 59 سنة من (64%) سنة 2013 إلى (63.6%) سنة 2014. إذ قدرت نسبة اليد العاملة النشطة في أفريل 2014 بـ (11716000) عامل، منهم (2288000) امرأة، أي ما يعادل (19.5%) من إجمالي الفئة النشطة في سوق العمل الجزائرية.

¹ - جورج فريدمان، بيار نافال: سوسولوجيا العمل، ترجمة: حسن حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 1985، 2، ص 170.

وتعد نسبة النشاط الاقتصادي حسب مستوى الإدماج "أهم" لدى المتحصليين على شهادات التعليم العالي (67%) متبوعة بأصحاب شهادات التكوين المهني (64) وأخيرا غير الحاصلين على شهادات بنسبة (32,60%) وهذا دليل على أن المرور إلى اقتصاد صناعي وحديث ومنتج يتطلب موارد بشرية مؤهلة حسبما أشار تحقيق الديوان الوطني للإحصائيات الذي كشف عن وجود فوارق "جد هامة" حسب مستوى التعليم والجنس.

أوضحت مديرة السكان والتشغيل لدى الديوان آمال لكحل لووكالة الأبناء الجزائرية قائلة "كلما كان لطالب العمل مستوى عالي سيما جامعي كلما زادت فرص اندماجه في عالم الشغل". وعموما بلغت نسبة تشغيل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وأكثر (39%) سنة 2013، وتبلغ هذه النسبة (63,70%) بالنسبة للرجال و(13,90%) لدى النساء حسب نتائج التحقيق السنوي "نشاط وتشغيل وبطالة" الذي أنجز من خلال عملية سبر آراء مست عينة مكونة من (115.195) شخص منهم (82962) بلغوا سن العمل.

وحسب الجنس بلغت نسبة تشغيل النساء المتحصلات على شهادات التعليم العالي (58,10%) في حين بلغت نسبة تشغيل المتحصلات على شهادات التكوين المهني (37,10%) ولكنهما لم تبلغ سوى (6,60%) لدى النساء اللواتي ليس لديهن أي شهادة حسبما أوضحت لكحل.

وأضافت لكحل أن الفرق في نسبة التشغيل بين الجنسين يتقلص كلما ارتفعت نسبة التعليم مشيرة إلى وجود فرق ب (52) نقطة في صالح النساء بالنسبة للسكان غير الحاصلين على شهادات ولكن هذا الفرق يتقلص ب (43) نقطة بالنسبة للحاصلين على شهادات التكوين المهني وبلغ (19,4) نقطة بالنسبة للحاصلين على شهادات التعليم العالي.

وأكد التحقيق أن نسبة النشاط الاقتصادي التي تمثل العلاقة بين قوة العمل (السكان العاملين + البطالين) والسكان البالغين سن النشاط (15 سنة وأكثر) انتقلت إلى (43,20%) أي ارتفاع ب (1,2) نقطة مقارنة بسنة 2012 وأزيد من (3) نقاط مقارنة بسنة 2011. وفي هذا الإطار كشف التحقيق أيضا عن وجود فوارق "معتبرة" بين الجنسين وحسب مستوى التعليم.

واعتبرت هذه المسؤولة في الديوان أن نسبة نشاط النساء في الجزائر تبقى "ضعيفة نوعا ما مقارنة بالبلدان المتقدمة" مشيرة إلى أن هذه النسبة عرفت ارتفاعا بزياد من نقطتين خلال السنوات الخمسة الأخيرة في حين أن حجم هذه الفئة النشطة النسوية ما فتئت تزداد حيث انتقلت من 1660.000 سنة 2004 إلى 2275000 سنة 2013 أي ارتفاع بنسبة (37%) خلال عشرية.

وكان حصول العنصر النسوي على دراسات عليا نتيجة لحدوث تغيير في مجال السلوك مقارنة بسوق العمل حسبما أوضحت هذه المسؤولة في الديوان الوطني للإحصائيات مشيرة إلى أن "اندماج المرأة ظاهرة أكثر كشاغلة لمنصب العمل وأيضا كطالبة للتشغيل"¹. واعتبرت أن "هذه التغييرات تسير في اتجاه اندماج أفضل للنساء في العالم الاقتصادي وترمي إلى تقليص الفوارق في صالح النساء بشكل معتبر".

وعلى الرغم من هذا التطور وانخفاض نسبة البطالة النسوية ابتداء من سنة 2010 (19,20%) التي تواصلت لتبلغ (17,20%) سنة 2011 و(17%) سنة 2012 وأخيرا (16,30%) سنة 2013 وتبقى نسبة بطالة النساء الجامعيات "هامية" نوعا ما حيث بلغت (19,10%) سنة 2013 وبلغت نسبة البطالة في الجزائر (9,80%) سنة 2013 مع انخفاض متواصل في هذه النسبة لدى الجامعيات حيث انتقلت النسبة من (21,40%) إلى (15,20%) بين سنتي 2010 و2012 لتبلغ (14,3%) سنة 2013.

ومن جهة أخرى كشف التحقيق أيضا أن سلوك السكان فيما يخص البحث عن العمل يختلف حسب الجنس والتأهيل. وفعلا إذا كان التسجيل لدى مكاتب التوظيف (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب) هو شكل البحث عن التشغيل التي يستحوذ فيه الحاصلون على شهادات التعليم العالي (79,40%) فهذه الحصاة لا تمثل سوى (65,5%) لدى الحاصلين على شهادات التكوين المهني ولا تمثل سوى (39,90%) لدى الأشخاص دون تأهيل.

وبالمقابل يشكل البحث عن التشغيل من خلال اللجوء إلى العلاقات الشخصية الوسيلة التي يستعملها ثلاثة بطالين من أصل أربعة مهما كان مستوى التأهيل تضيف لكحل² وكشفت

¹ - مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2007.

عملية سبر الآراء أيضا أن طالبي العمل سيما الجامعيين يستعملون أنماطا أخرى مثل المساعي لدى المؤسسات (78,30%) والعلاقات الشخصية (70,30%) في حين بلغت نسبة الأشخاص الذين يبحثون عن وسيلة عمل لحسابهم (21,50%)¹.

خاتمة:

حتى نكون منصفين في أي بحث علمي يجب أن نقول الحقيقة، لأن الباحث عليه أن يتصف بهذه الصفة، وأن يكون صدره متسعا لسماع حقائق قد تكون إيجابية كما قد تكون سلبية، حتى وإن تعلق الأمر ببلده، فتقارير التنمية البشرية صنف الجزائر في المرتبة 102، لنقول أن هناك عملا جبارا لا يزال ينتظرنا لتنمية مواردنا البشرية، ومن ثمة وبعد انتظار قد يطول أو يدوم أكثر من عشرية قد ننتظر ما هو ملموس وإيجابي، تماما كما أننا نحصد اليوم ما تم زرع من سلبيات طويلة أكثر من عشرية من الزمن، كانت نتائجها هزلة كل المؤسسات الاجتماعية، فالدولة مجموعة مؤسسات، والدولة هي مجموع الأراد القاطنين في رقعة أو أرض معينة، أليس حلي بنا أن نهتم بتنمية هذه الأجيال، أم أننا ننتظر غيرنا لهتم بنا، كلا أنه شيء محال.

* قائمة المراجع:

- 1- بوجمعة كوسة: الأجور وأداء موظفي قطاع الوظيفة العمومي، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 2، 2014.
- 2- جورج فريدمان، بيار نافال: سوسيوولوجيا العمل، ترجمة: حسن حيدر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 2، 1985.
- 3- شطيبي حنان: الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، (غير منشور).
- 4- لخضر رزاوي: الجزائري يشتغل ساعتين يوميا ويرتاح 04 أشهر في السنة، في جريدة: الشروق، العدد 3494، ليوم: 2011/12/05، الجزائر.
- 5- محمد عدنان وديع: المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، المعهد العربي للتخطيط، http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf بتاريخ 2015/06/20 على الساعة 18:00.

¹ - http://www.tawdifblog.com/2014/01/blog-post_19.html 2015/06/20

د. يمينة جاب الله خصائص اليد العاملة الجزائرية واتجاهات سوق العمل - دراسة تحليلية سوسيواقتصادية

- 6- مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن، 2007.
- 7- ناصر قاسمي: الصراع التنظيبي وفعالية التسيير الإداري، أطروحة دكتوراه دولة، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005.
- 8- www.echouroukonline.com/ara/artivles/244988.html. 2015/05/06 يوم
- 9- http://www.tawdifblog.com/2014/01/blog-post_19.html. 2015/06/20 يوم