

سوق العمل في الجزائر- الخصائص والتحديات

The labor market in Algeria - characteristics and challenges

جغوري كمال¹

¹ مركز البحث العلمي والتقني في المناطق الجافة - CRSTRA - بسكرة - kadjaghrouri@gmail.com

Abstract : This article aims to identify the most important labor market indicators, which are tools for summarizing the state of the labor market and a basic basis upon which to set employment policies in various development programs on the one hand, and access to the major trends of the labor market and then anticipate its consequences and look into the future and predict the new challenges that impose themselves on the labor market on the other hand. The research methodology was based on the documentary method to reach the survey results within the fruit of the goals that result in the most important scientific recommendations based on the research findings, and on multiple sources to gather information, such as the annual investigations of the National Bureau of Statistics and various publications of official bodies.

Keywords : The labor market, employment, employment policies, unemployment.

Received : 06 December 2022
Accepted : 16 January 2023

Citation : Djaghrouri, K.: The labor market in Algeria - characteristics and challenges. *Journal Algérien des Régions Arides* 2023, 15 (1) : 1–11.

Publisher's Note: ASJP is an electronic publishing platform for Algerian scientific journals managed by CERIST, that is not responsible for the quality of content posted on ASJP.



Copyright: © 2022 by the CRSTRA. Algerian Journal of Arid Regions is licensed under a Creative Commons Attribution Non Commercial 4.0 (CC BY NC) license.

الملخص : يهدف هذا المقال للوقوف على أهم مؤشرات سوق العمل التي تعد بمثابة أدوات لتلخيص حالة سوق العمل وقاعدة أساسية يستند عليها عند وضع سياسات التشغيل في مختلف البرامج التنموية من جهة ، والوصول إلى التوجهات الكبرى لسوق العمل ومن ثم استشراف مآلاته و النظر للمستقبل و التنبؤ بالتحديات الجديدة التي تفرض نفسها على سوق العمل من جهة ثانية. ارتكزت منهجية البحث على المنهج الوثائقي للوصول إلى النتائج الاستقصائية ضمن ثمرة من الأهداف تتمحور عن أهم التوصيات العلمية استنادا لنتائج البحث المستخلصة، وعلى مصادر متعددة لجمع للمعلومات كالتحقيقات السنوية للديوان الوطني للإحصاء ومختلف النشرات الخاصة بالهيئات الرسمية.

الكلمات المفتاحية : سوق العمل، التشغيل، سياسات التشغيل، البطالة

المدخل:

مما لا شك فيه أن مسألة التشغيل وخلق فرص العمل يُعتبر تحدياً وهاجساً لمعظم دول العالم لاسيما العربية منها، حيث تسعى هذه الدول وعن كثب إلى رسم سياسات تنموية تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق مناصب عمل لائقة ومستدامة ، حيث يعد العمل اللائق ونمو الاقتصاد واحد من أهداف التنمية المستدامة التي أعدتها اليونسكو من جهة، وفي صلب التقدم الاجتماعي والاقتصادي والبيئي ، لذا يجب أن تركز السياسات الكلية وخاصة التشغيلية على أولوية العمل اللائق وهذا لتغيير بيئة السياسات ومنظمات الأعمال لجعلها أكثر ملائمة لنمو المنشآت المستدامة ومن ثم العمل اللائق.

تعتمد الدولة على الإنفاق الحكومي من أجل رفع معدلات التشغيل وتنشيط سوق العمل لتحقيق نمو اقتصادي أكثر قوة واستدامة من حيث وظائف العمل المستحدثة، فزيادة معدلات نمو الناتج المحلي يمر حتما عبر الزيادة في مستويات التشغيل ويحدث هذا نتيجة خلق مشاريع استثمارية جديدة تتطلب تشغيل المزيد من اليد العاملة.

لقد أصبح دور الرأس المال البشري في عصر الاقتصاد القائم على المعرفة يكتسي أهمية بالغة أكثر من أي وقت مضى إذ أنه يرتبط ارتباطا مباشرا بإنتاجية القوى العاملة ويسهم إيجابا في النمو الاقتصادي لذلك فإن تنمية الرأس المال البشري وخلق فرص عمل أكثر إنتاجية وأفضل جودة يصيب في جوهر سياسات الدول الرامية إلى تحقيق نمو اقتصادي قوي ومستدام والتقليص من حدة الفقر والرقى بالرأفاه الاجتماعي .

قد يؤثر واقع بنية سوق العمل في الجزائر ثلاثة تحديات مهمة يمكن أن تكون وراء ظهور توترات اقتصادية واجتماعية، ويمكن إجمال تلك التحديات في النقاط الثلاث التالية : تحدي رفع قابلية الإدماج المهني بالنسبة للشباب و خصوصا حاملي الشهادات، تحدي الاقتصاد غير المنظم والانتقال إلى السمة المنظمة ، وتحدي البعد النوعي للتشغيل.

تعالج هذه الورقة البحثية الموضوع محل الدراسة من زاويتين تحليل المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، واستشراف التحديات المستقبلية التي ستلقي بظلالها على ديناميكية سوق العمل.

1- المنهج والأدوات:

إن أي بحث علمي لا يمكن أن يصل إلى النتائج المرغوبة دون السير وفق منهج واضح يتم من خلاله دراسة مشكلة محل، وتم الاعتماد في ورقتنا البحثية هذه على المنهج الوثائقي وهو عبارة عن نمط من الأبحاث يقوم الباحث فيه بجمع المعلومات والوثائق حول الموضوع محل الدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى عدد من المصادر والمراجع الموثوقة ليستقي منها المعلومات الدقيقة المتعلقة بإشكالية الدراسة وأبعادها والتي تسهم في الوصول إلى النتائج التي يصبوا إليها الباحث من خلال بحثه.

2- الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة:

2-1- الإطار النظري:

يتسم التحليل الكلاسيكي مثلا بمجموعة من العلاقات المستخلصة منطقيا من الفرض الأساسي وهو أن الإنسان كائن عاقل رشيد ومن ثم فهو لابد وان يهدف من تصرفه إلى الوصول بمنفعته إلى أقصى مستوى ممكن والتقليل من التكلفة التي يتحملها إلى ادنى حد ممكن . ويهدف هذا التحليل إلى شرح الكيفية التي يعمل بها النظام الرأسمالي القائم على مبدأ الملكية الفردية وذلك انطلاقا من فرضيتين الأولى هي المنافسة الكاملة في أسواق السلع والخدمات وأسواق العمل، ولتوفر شروط المنافسة الكاملة لابد من ضمان تغيير الأسعار والأجور أي مرونتها في هذه الأسواق، أما الفرضية الثانية فهي أن الوضع الطبيعي لأي اقتصاد هو التشغيل الكامل لكافة موارده الاقتصادية بما في ذلك العمل وهذا يعني إن ليس هناك مبررا لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي لأن النظام الحر يحتوي من العوامل الذاتية ما يضمن تحقق أفضل الأوضاع في كل الظروف، وبالتالي تعتبر النتيجة النهائية للكلاسيك أن مستوى التشغيل يتحدد بقوتي الطلب والعرض (زكي، 1997)

أما كينز فقد ارتبط هجومه على النظرية الكلاسيكية في التشغيل ارتباطا وثيقا بهجومه على قانون ساي الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب المساوي له، وقدم نظريته البديلة في التشغيل التي يري فيها أن مستوى العمالة لا يتحدد في الإطار المحدود لسوق العمل وإنما يتحدد مستوى التشغيل كنتيجة تترتب على مستوى الطلب الفعال في سوق السلع وانتهى إلى أن مستوى التشغيل الذي يتحدد نتيجة لتفاعل قوى خارج سوق العمل لن يكون هو مستوى التشغيل الكامل إلا صدفة باعتباره حالة واحدة محتملة من بين عدد لا نهائي من الحالات الأخرى لمستويات التشغيل التي قد تكون أقل أو أكبر من مستوى التشغيل الكامل. (منظمة العمل العربية،

2-2- الإطارات المفاهيمية:

2-2-1- تعريف التشغيل:

هناك تباين وتعدد كبير في شرح مفهوم التشغيل سواء لدى الاقتصاديين أو الباحثين في علم الاجتماع حيث يعرف لدى الاقتصاديين بأنه " استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية حيث يشترط أن يشارك الشخص المشتغل في العمل وأن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين، وكذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني (عدون، 2010، ص46)، كما يعرفه البعض الآخر على أنه " تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة وتعيينها في مناصب عمل في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية (بوجمعة، 2005، ص15)، كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي "استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة" (سعيدة، 2008، ص28).

ومن هذا المنطلق فهو استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية.

2-2-2- سوق العمل:

هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل، ومن أبرز هذه التعريفات نجد: تعريف " Goodman الذي يعطي تعريفا عمليا لسوق العمل مفاده " أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين. (ضياء، 2007، ص1)، أو هو: " المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل" (مدحت، 2007، ص21).

وعرفه البعض الآخر على أنه: " السوق المسئول عن توزيع الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال والمنشآت، وكذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة" (محمد، 2008، ص31).

" هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية " (ناصر، ص7).

2-2-3- سياسة التشغيل:

انطلاقاً من كون التشغيل مسألة ذات أبعاد مختلفة، منها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي ومنها ما هو ذو أبعاد اجتماعية، وفيها حتى ما يمس الجانب السياسي فقد تميزت كل جهة في تعريفها لسياسة التشغيل، ورغم ذلك يمكن الاكتفاء بالإشارة إلى تعريف شامل ملخصه أن "سياسة التشغيل هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية وسوق العمل، أي أنها تندرج ضمن كل سياسات الاقتصاد الكلي، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيقه بشكل كامل "

(مدني، 2009، ص164)، وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل: بأنها " هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج" (مولاي، 2011، ص191).

لقد اتخذت سياسات التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو من غيرها من الجهات. أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث التقنية والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة، والاهتمام بالأجور، وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسات الحوافز، والاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنباً إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة (مولاي، 2011، ص191).

4-2-2- البطالة :

يرى الفقهاء أن البطالة هي: العجز عن الكسب في أي صورة من صور العجز، ذاتياً: كالصغر، والأنوثة، والعته، والشيخوخة، والمرض. أو غير ذاتي: كالاشتغال بتحصيل علم. وليس من العجز غير الذاتي التفرغ للعبادة مع القدرة على العمل، وحاجته إلى الكسب لقوته وقوت من يعول، حيث يرى الفقهاء أن مثل هذا التفرغ حرام، أو مكروه. (عبيد، 1997، ص77).

إن البطالة في أعم وأوسع معانيها عبارة عن «عدم استخدام عامل من العوامل الإنتاج» (حردان، 1997، ص183-184)، كما عرفها آخرون على أنها " ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج رغم انه راغب وقادر على القيام بالعمل" (محمود، 2007، ص163).

يعد تعريف منظمة العمل الدولية مناشمل التعريفات وادقها حيث عرفت العاطل عن العمل على انه: "كل قادر على العمل وراغب فيهويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى" (زكي، 1977، ص17)، كما عرفت منظمة الأمم المتحدة البطالة على أنها: "تشير إلى جميع الأشخاص فوق سن محددة ليسوا في وظيفة مدفوعة الأجر ولا يعملون لحسابهم الخاص، ولكنهم جاهزون للعمل واتخذوا خطوات معينة سعياً وراء التوظيف المدفوع الأجر أو العمل لحسابهم الخاص (منظمة الأمم المتحدة، 2004، ص269)، في حين عرفها الديوان الوطني للإحصاء على أنها: كل شخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية أن يكون في سن يسمح له بالعمل (من 15 إلى 60 سنة) ومقيم بالجزائر، ألا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير هنا إلى الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لا يزال أي نشاط ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق، أن يكون على استعداد تام للعمل وأن يكون مؤهلاً لذلك. (ONS, 1996, p2).

3- الخصائص الأساسية:

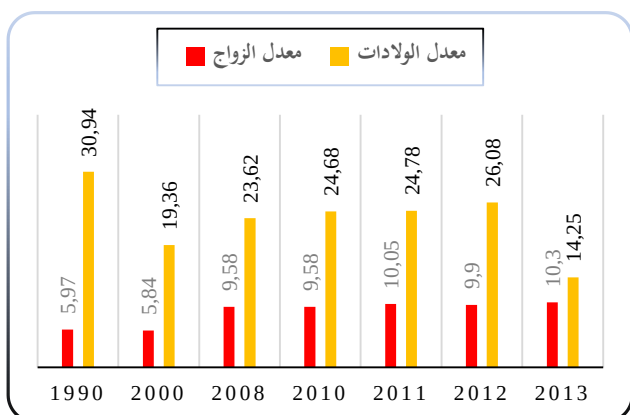
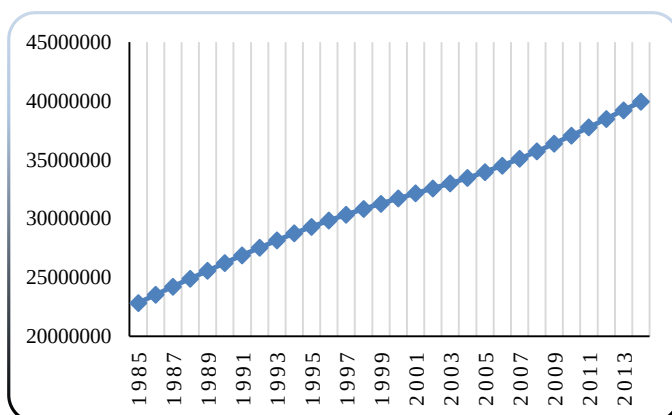
يتميز سوق العمل الجزائري بمجموعة من الخصائص المميزة، سواء أكانت ديموغرافية أو تلك المتعلقة بنسب البطالة أو كانت متعلقة بالعمل الغير الرسمي أو ما يطلق عليه بالنشاط الموازي، أضف إلى مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي والتعليم والتكوين المهنيين لمتطلبات الوظيفة ومنه إلى احتياجات سوق العمل، وسنوجز كل ما سبق ذكره بشيء من التفصيل في النقاط الآتية:

3-1- النمو الديموغرافي:

يقدّر عدد سكان الجزائر في 1جانفي من سنة 2014 بـ 38,7 مليون نسمة، ومن المتوقع بحسب الديوان الوطني للإحصائيات أن يرتفع عدد السكان بعد سنة أي في 1جانفي من سنة 2015 ليصل إلى 39,5 مليون نسمة، أي بزيادة في حدود المليون، والملاحظ للشكل رقم (1) يستنتج أن تعداد السكان مافئ يعرف زيادة سنة تلو الأخرى ففي سنة 1985 كان تعداد سكان الجزائر يقدر بـ: 22847437 نسمة وبعد عشر سنوات أي في سنة 1995 أصبح يقدر بـ: 29315463 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 6 ملايين نسمة، وفي سنة 2005 أصبح يقدر بـ: 33960903 نسمة أي بزيادة تقدر بـ: 4 ملايين نسمة، ليصبح تعداد السكان في سنة 2014 يقدر بـ: 39929000 نسمة أي بزيادة قدرت بحوالي 6 ملايين نسمة.

الشكل 1. تطور تعداد السكان في الجزائر

الشكل 2. تطور معدلات الولادة والزواج (‰)



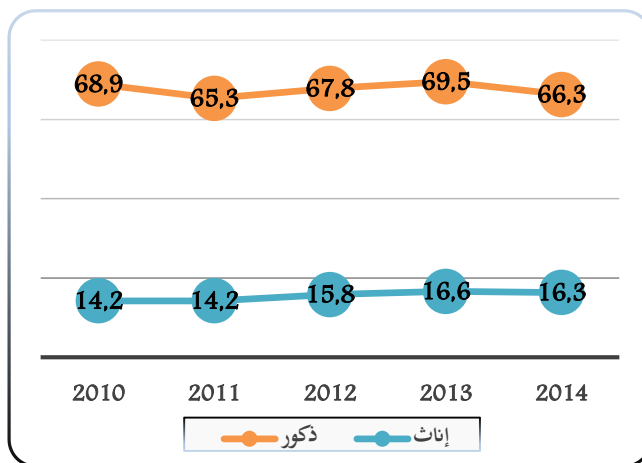
يمكن لنا إرجاع سبب ذلك إلى الزيادة السنوية في عدد المواليد بحسب ما يوضحه لنا الشكل رقم (2) ودائماً وحول أسباب ظاهرة زيادة الولادات غير المنتظرة، أفاد الأستاذ الباحث [دلندة عيسى] أن الباحثين بمخبر وهران توصلوا إلى أن مجموعة من الأسباب المحتملة منها ما يعود إلى ارتفاع نسبة الزواج من أجل تعويض العزوف عنه في سنوات التسعينيات لأسباب أمنية، حيث بلغت نسبة الطلب على الزواج 10.1 بالمائة، يضاف إلى ذلك تغيير الهيكل السكاني من ناحية العمر في صالح الفئة العمرية 15 و 49 سنة التي تمثل 3 ملايين شخص وذلك على حساب الفئة السنية من 0 إلى 15 سنة التي كانت تشكل نسبة أكثر من 50 بالمائة في سنوات الثمانينيات. ويبقى موضوع ارتفاع عدد الولادات إلى أكثر من مليون ولادة في السنة يؤثر اهتمام الدولة الجزائرية التي حثت الباحثين على إيجاد الأسباب الحقيقية لها من أجل مواجهتها بالطرق العلمية (جريدة الخبر ، 2016).

إن هاته الزيادة في معدلات النمو الطبيعي للسكان لن تمر مرور الكرام على مختلف مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وعلى الحكومة وجميع مسؤوليها دون أن تحدث هزات وتمارس ضغطاً رهيباً سواء في قطاع التعليم من حيث زيادة عدد المقبلين على التعليم، وما يترتب عنه من ضرورة تحقيق الكفاءة الداخلية والخارجية كاستجابة لعدد المدخلات من جهة وزيادة في عدد مخرجاته التي يجب أن تتلاءم واحتياجات التنمية من جهة ثانية وما لذلك من تأثير على سوق العمل من حيث زيادة الطلب على العمل وارتفاع معدلات البطالة، وكل ما سبق مجتمعاً يفرض على الاقتصاد تحقيق معدلات نمو اقتصادية مرتفعة لمجابهة تلك التحديات السالفة الذكر.

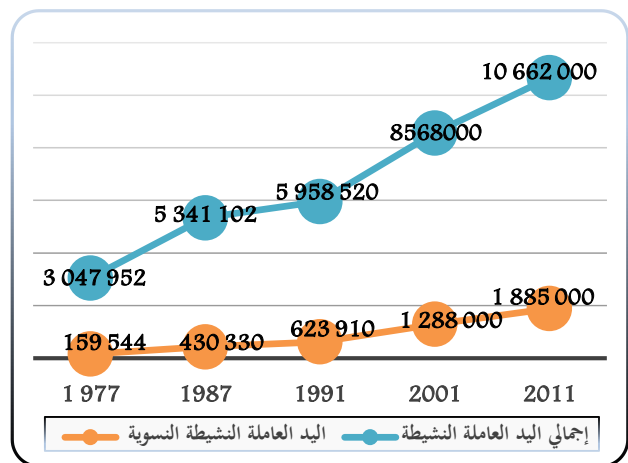
2-3- ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي:

يتميز سوق العمل الجزائري بهيمنة عنصر الذكور على حصة الأسد في نسبة النشاط الاقتصادي، بمقابل ضعف مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي ويمكن تفسير ذلك بعدة عوامل اجتماعية خاصة بالمجتمع العربي الإسلامي عموماً والجزائري خصوصاً وكذا عوامل اقتصادية بحثه وعوامل ذات علاقة بالمستوي التعليمي والشهادة المتحصل عليها، والشكلين التاليين يوضحان لنا الصورة أكثر فيما يخص تطور مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

الشكل 4. تطور نسبة النشاط الاقتصادي بحسب الجنس %



الشكل 3. تطور اليد العاملة النشيطة النسوية



المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

لقد تضاعف عدد اليد العاملة النشيطة النسوية بـ 10 مرات خلال الفترة [1977-2011] لكن الوثبة الحقيقية تم تحقيقها في الفترة من [1991-2001] حيث تضاعف العدد بمرتين خلال عشرية وذلك بخلاف الفترات السابقة ويمكن إرجاع ذلك إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها الأسرة الجزائرية مما جعلها تتقبل فكرة عمل المرأة وذلك من أجل زيادة دخل الأسرة والتكيف مع متطلبات الحياة المتغيرة والمتسارعة ومن ثم تقبل المجتمع الجزائري لفكرة عمل المرأة، وهذا دون إغفال أو الإنقاص من النجاح الذي حققته المرأة في مجال التحصيل العلمي وتفوقها فيه وزيادة نسبة الإناث في حصة حاملي الشهادات مما أهلها لولوج عالم النشاط الاقتصادي بقوة في السنوات الأخيرة، لكن مع كل ذلك تبقى حصتها في النشاط الاقتصادي ضعيفة مقارنة بإجمالي اليد العاملة النشيطة أو بحصة الذكور في النشاط الاقتصادي، وذلك برغم تضاعف إجمالي اليد العاملة النشيطة بـ 3 مرات خلال الفترة [1977-2011] وارتفاع حصة اليد العاملة النشيطة النسوية بالنسبة لإجمالي اليد العاملة النشيطة فبعد أن كانت في سنة 1977 تمثل سوى 2,5% لتبلغ بعد ذلك 17,7% في سنة 2011.

3-3- ضعف منظومة الإنتاج:

يتميز الاقتصاد الجزائري بصلاية قطاع الخدمات وهيمنته وفرض سيطرته على الحياة الاقتصادية حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العاملة إذ يبلغ عدد شغليه في سنة 2014 بـ: 6486 ألف شغل ويأتي قطاع البناء بعده مباشرة ثم يليه قطاع الصناعة بعدد عمال يقدر بـ: 1329 ألف عامل وأخيراً قطاع الفلاحة الذي يعد أضعف القطاعات جذباً واستقطاباً لليد العاملة. إذ يقدر عدد عمال هذا القطاع في سنة 2014 بـ: 1007 ألف عامل [أنظر الجدول رقم: 1].

الجدول 1. تطور توزيع اليد العاملة بحسب قطاع النشاط الاقتصادي [بالآلاف]

قطاع النشاط	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
الفلاحة	1617	1381	1610	1171	1252	1242	1136	1034	912	1141	1007
الصناعة	1061	1059	1264	1028	1141	1194	1337	1367	1335	1407	1329
البناء	968	1212	1258	1524	1575	1718	1886	1595	1663	1791	1743
الخدمات	4153	4393	4738	4872	5178	5318	5377	5603	6260	6449	6486

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، بتصرف من الباحث، 2014.

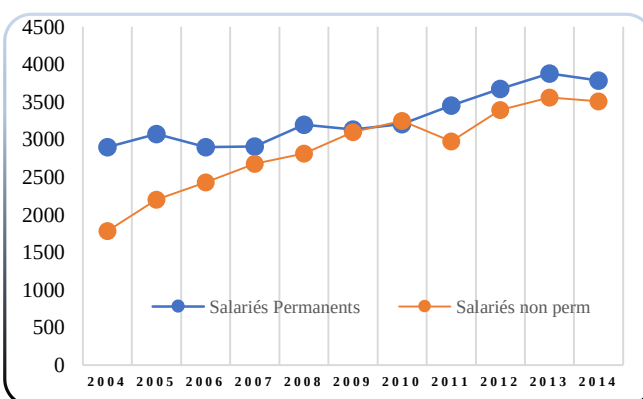
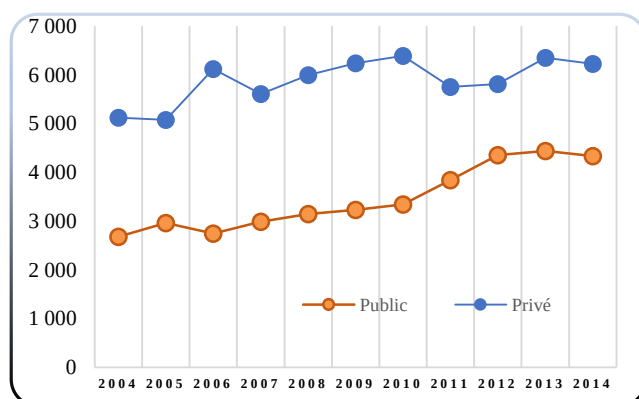
إن المتعمّن في الجدول أعلاه يخلص إلى أن قطاع البناء أصبح أكثر استقطاباً لليد العاملة سنة تلوى الأخرى حيث قفز من 986 ألف عامل في سنة 2004 ليصل إلى 1743 ألف عامل في سنة 2014، في حين أن قطاع الفلاحة ما فتئ يعرف سنة تلوى الأخرى ظاهرة نزيف في اليد العاملة وهذا بسبب عزوف الأفراد على العمل في هذا القطاع فبعد أن كان عدد عماله في سنة 2004 يقدر بـ: 1617 ألف عامل تقهقر هذا العدد ليصبح في سنة 2014 ليقدّر بـ: 1007 ألف عامل.

4-3- سيطرة القطاع الخاص والارتفاع المتزايد لعدد مناصب العمل المؤقتة:

يتميز سوق العمل بسيطرة القطاع الخاص على قوة العمل حيث يعتبر أكبر قطاع مشغل ومستقطب لليد العاملة في الجزائر وتمكن بذلك من تخطي القطاع العمومي في مجال تشغيل اليد العاملة وكان له ذلك في سنة 1990، وتجدر الإشارة إلى أنه في سنة 1997 كان القطاع العمومي أكبر قطاع مشغل لقوة العمل بنسبة تقدر بـ: 50,6% من اليد العاملة النشيطة، وفي سنة 2014 تقلصت حصة العاملين في القطاع العام لتصبح في حدود 41,1% هذا ما يعنى أن حصة العاملين في القطاع الخاص قد تضاعفت لتبلغ 58,9%. إلا أن قطاع الخدمات الغير التجارية ذات الطابع العام يسيطر على حصة مرتفعة من المستخدمين والتي تقدر بـ: 77% وبخلاف ذلك نجد أن حصة المستخدمين في المؤسسات الاقتصادية العمومية تقدر بـ: 11%، وأن معظم الأجراء في القطاع الخاص هم في غالبيتهم مستخدمون غير دائمون ويمثلون الحصة الأكبر في نسبة المستخدمين غير الدائمين بنسبة تقدر بـ: 79,5% في سنة 2011، وأن المستخدمين الدائمين يتمركزون بصورة كبيرة في القطاع العام.

الشكل 5. تطور عدد الأجراء الدائمين والغير الدائمين [بالآلاف].

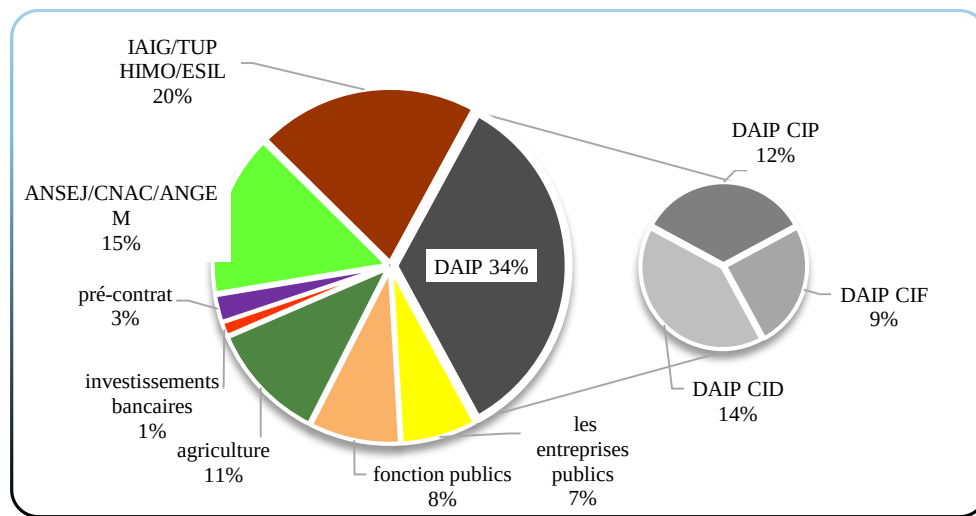
الشكل 6. تطور القطاع العام والخاص في الجزائر [بالآلاف]



يوضح لنا الشكل رقم (5) التطور العام لعدد الأجراء خلال الفترة [2004-2014] وأن كلاً من المنحنيين يلتقيان في نقطة معينة وذلك تم في سنة 2010، هذا ما يعنى التساوي بين الأجراء الدائمون والأجراء الغير الدائمون ثم يبدأ في الانفصال بداية من سنة 2011 لكن بنسب متقاربة جداً، إن منحني الأجراء الدائمون [المستخدمون الدائمون] يعرف حركية بطيئة في تطوره بخلاف منحني الأجراء الغير الدائمون يتطور بصورة متسارعة، وهذا بسبب الظروف الاقتصادية الحالية التي تعيشها البلاد، لكن احتمال عودة الأوضاع إلى نقطة الالتقاء بين المنحنيين أو تفوق كتلة الأجراء الغير الدائمون على كتلة الأجراء الدائمون ليست ببعيدة، والشكل رقم (7) يوضح لنا كيف أن معظم مناصب الشغل المحققة في سنة 2011 هي مناصب عمل مؤقتة.

إن المتمتعين في توزيع مناصب العمل المحققة في سنة 2011 يتأكد مما خُصنا إليه سابقاً حول تزايد حصة مناصب العمل المؤقتة ضمن إجمالي المناصب المحققة، حيث تمثل مناصب العمل المؤقتة 57% من إجمالي مناصب العمل في حين أن حصة مناصب العمل الدائمة تقدر بـ: 14% وهي التي تم تحقيقها في الوظيفة العمومي، في حين أن مناصب العمل المحققة ضمن إطار المبادرات الذاتية للأفراد مجتمعة [في إطار المقاولاتية] لا تتعدى 27% من إجمالي المناصب.

الشكل 7. توزيع عدد مناصب العمل المحققة في الجزائر، سنة 2011



المصدر: الموقع الإلكتروني للوزارة الأولى الجزائرية، 2014.

5-3- تطور حصة العمل الغير الرسمي:

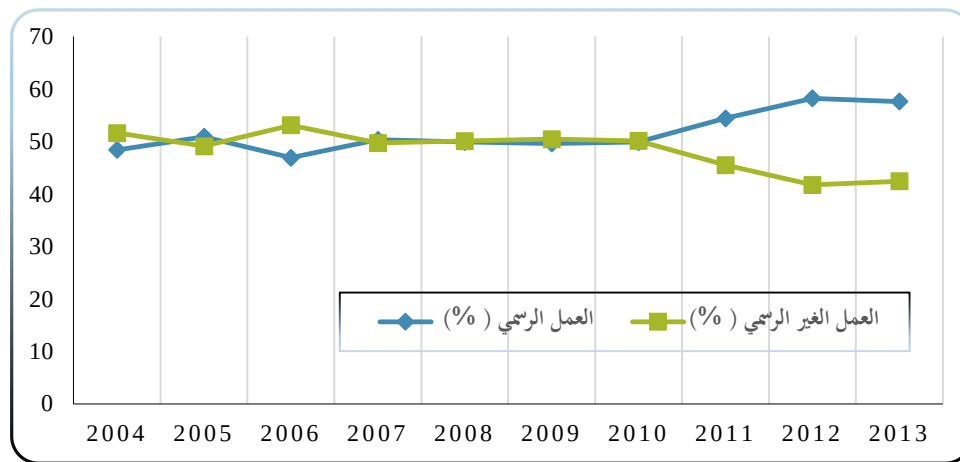
من خلال سيطرة القطاع الخاص على الحياة الاقتصادية وما تبعه من ديناميكية متسارعة في وتيرة تطور القطاع الغير الرسمي الذي بات يفرض نفسه كثابت في سوق العمل الجزائرية، كما يفرض على السلطات تحدى صعب يتمثل في كيفية جعل العمل الغير الرسمي والنشاط التجاري الغير الرسمي ضمن الأطر القانونية المنظمة للنشاط الاقتصادي والتجاري. يُعزَفُ العمل الغير الرسمي بأنه ذلك النشاط من غير النشاط الزراعي الذي يكون فيه العمال غير مصرحين لدى هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي أي فقدان العمال لحق من حقوق العمل ألا وهو الحماية الاجتماعية .

في دراسة قام بها محدد صايب ميزات بينت مقدار قوة العمل غير المعنية بالانخراط في الضمان الاجتماعي، فأغلبية العمال باشرؤا نشاطهم غير الرسمي في سنوات التسعينيات من القرن الماضي، بحيث أصبحت فيه الأقدمية ظاهرة يمكن ملاحظتها، و في الوقت نفسه بإمكاننا الحديث عن تعاقب للأجيال في هذا الشكل من النشاط بدون وجود لتغطية للحماية الاجتماعية. و يحافظ العمل غير الرسمي بصفة عامة على نوع من الدينامكية بحيث أن نسبة 42 % إلى 45 % من « الفئة الشغلية » لم تساهم في دفع مستحقات الضمان الاجتماعي في الفترة ما بين سنة 2003 إلى سنة 2010. (صايب، 2012 ، ص 37).

يقدر العمل الغير الرسمي أو العمال الذين ينشطون في الاقتصاد الموازي في الجزائر سنة 2013 بـ: 42,4% في حين كانت تقدر في سنة 2004 بـ: 51,6%، ووفقاً لتقديرات [ETF " المؤسسة الأوروبية للتدريب] في سنة 2011 فإن معدل العمالة الغير الرسمية تقدر بـ: 73,7% وهذا في القطاع الخاص غير الزراعي، فسبعة عمال من بين عشرة عمال ليسوا مؤمنين اجتماعيا وهذه النسبة ترتفع إلى خمسة نقاط في الفترة 2001-2011. وبحسب تقديرات البنك الدولي لسنة 2011 فإن العمل الغير الرسمي في الجزائر يمثل 34,8% من الناتج الإجمالي المحلي وأن حصة

العمل المستقل تقدر بـ: 29,6% من إجمالي اليد العاملة و بذلك تقدر حصة العمال الغير مؤمنين اجتماعيا بـ: 63,3 % (Mohamed, 2014, p 10).

الشكل 8. تطور العمل الرسمي والغير الرسمي في الجزائر



المصدر: الديوان الوطني للإحصاء، 2014.

بين لنا الشكل أعلاه أن العمل الرسمي تساوي مع العمل غير الرسمي خلال الفترة من 2007 إلى 2010، في حين عرفت الفترة من 2011 إلى 2013 وتيرة متصاعدة للعمل الرسمي في مقابل الانخفاض المستمر في نسب العمل الغير الرسمي وهو ما يُمكن تفسيره بالمجهودات التي تبذلها الدولة في مجال التشغيل خاصة فيما تعلق ببرامج التشغيل الموجهة للشباب وذلك في إطار استحداث مؤسسات صغيرة ومتوسطة، وبصورة خاصة التّحفيزات التي أقرتها الدولة بعد أحداث الربيع العربي التي مست دول الجوار هذا من جهة، وإلى التدابير المتخذة من طرفها في مجال محاربة السوق السوداء أو ما يُعرف بالسوق الموازية حيث عملت الدولة على استحداث الأسواق الجوارية تقريباً في كل دوائر الوطن. بالإضافة لما سبق يتميز سوق العمل الجزائري بمجموعة أخرى من الخصائص والتي سوف نكتفي في هذا المقام إلى الإشارة إليها دون تفصيلها ولقد حددها (جغروري، 2018) فيمايلي :

البطالة وتمركزها في شريحة الشباب وطالبي العمل لأول مرة، إضافة الارتفاع المستمر في نسب بطالة المتعلمين حاملي الشهادات. عدم توافق وملائمة مخرجات كل من التعليم العالي والتعليم والتكوين المهني لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل، وبصورة خاصة مخرجات الجامعة وذلك من النظام الكلاسيكي الذي تم تعويضه بصفة تدريجية بنظام ل.م.د الذي جاء لمواكبة متغيرات سوق العمل المتسارعة والمتغيرة. الهجرة حيث شهدت الجزائر في العشرية الأخيرة ارتفاعاً متزايداً في نسب العمال المهاجرين والمصرح بهم بصفة قانونية، وخاصة في قطاع البناء الذي عرف بصورة جلية ارتفاعاً في عدد العمال الأجانب المصرح بهم وهم في الغالب من جمهورية الصين الشعبية.

4-تحديات سوق العمل:

4-1- البعد النوعي للتشغيل تحدى العمل اللائق:

يواجه صانعو السياسات تحديات التشغيل في عالم القرن 21 ذات الطبيعة الأكثر تنوعاً، والمتعددة الأبعاد كما كانت عليه في الماضي، إذ لم يعد الأمر مقتصرًا على التصدي لتحديات ذات بعد كمي مثل : مستويات البطالة المرتفعة، أو انخفاض معدلات التشغيل، بل يتعين عليهم أيضاً أن يواجهوا تحديات ذات بعد نوعي مثل بروز أشكال جديدة من التشغيل الهش والغير مستقر، وتفشي فقر العمالة، وممارسات التمييز ، وانتهاك حقوق الأساسية العمل، ويزداد عدم الوضوح بين حدود هذه التحديات بشكل متزايد وأصبحت متشابكة في مختلف البلدان ، فالتحديات التي تؤثر على البلدان المتقدمة والنامية – حتى لو تزال منفصلة – قد بدأت في التداخل، ولم يعد العمل القائم على أجر وفق ساعات عمل محددة الصفة المميزة لعالم العمل في عصرنا الراهن (منظمة العمل الدولية، 2014).

يعتبر مستوى الأجور مكوناً من مكونات جودة الوظائف وأكثرها أهمية تقليدياً، لكن لا تقل مسائل مثل نوع العمل و الأمن الوظيفي والوصول إلى الحماية الاجتماعية ومستوى المسؤولية و الاستقلالية الممنوحة للعمال، أهمية لأنها اعتبارات أساسية بالنسبة لحماس العمال وكرامتهم، ونظراً لأن جودة الوظائف مفهوم متعدد الأبعاد يختلف تنميين مكوناتها بشكل جوهري باختلاف الأفراد ويصعب حصرها في مؤشر واحد،

بالإضافة إلى ذلك تعتبر البيانات في الجزائر والمنطقة العربية عموماً غير ملائمة بصورة عامة حتى بالنسبة إلى مجالات سوق العمل الأكثر قابلية للقياس كالأجور.

2-4- الاقتصاد غير المنظم والانتقال إلى السمة المنظمة:

ينتشر الاقتصاد الغير المنظم في سياق يسوده ارتفاع البطالة والبطالة الجزئية والفقر وانعدام المساواة بين الجنسين وهشاشة العمل ، ويؤدي في ظل هذه الظروف دوراً يعتد به لاسيما في توليد الدخل بسبب سهولة دخوله نسبياً وانخفاض متطلباته من التعليم والمهارات والتكنولوجيا ورأس المال، ولكن معظم الناس يدخلون الاقتصاد غير المنظم لا باختيارهم بل لضرورة البقاء على قيد الحياة وللحصول على الأنشطة الأساسية المولدة للدخل. (مكتب العمل الدولي، 2013، ص3).

نظراً لندرة البيانات الإحصائية القابلة للمقارنة والموثوق بها بشأن الاقتصاد غير المنظم، لابد من معالجة الإحصاءات المتاحة على أساس أنها فحسب تقديرات أولية لمدى اتساع الاقتصاد المذكور وخصائصه .

ووفقاً لأحدث التقديرات تمثل العمالة غير الزراعية في الاقتصاد غير المنظم 82% من العمالة في جنوب آسيا و 66 % في إفريقيا جنوب الصحراء و 65 % في شرق وجنوب شرق آسيا – باستثناء الصين – و 51 % في أمريكا اللاتينية و 10% في أوروبا الشرقية و آسيا الوسطى ، وفي شمال إفريقيا والشرق الأوسط تبلغ 30.5% . (مكتب العمل الدولي، 2013، ص6).

3-4- قابلية الإدماج المهني:

على الصعيد العالمي تراجعت فرص عمل الشباب بنسبة 8.7 في المائة في عام 2020 مقارنة بنسبة 3.7 في المائة للبالغين، وحدث أقصى انخفاض في البلدان متوسطة الدخل. وربما تستمر عواقب تأخر دخول الشباب إلى سوق العمل لسنوات.

إن تحديات توفير الوظائف التي تواجه البلدان النامية هائلة فأكثر من 200 مليون شخص حول العالم – أغلبهم من الشباب- عاطلون عن العمل وهناك ملياران آخران من البالغين في سن العمل – معظمهم من النساء- خارج قوة العمل. يجب إزالة الحواجز التي تحول دون توفير الوظائف لضمان إتاحة فرص العمل للفئات المهمشة في العادة: النساء والشباب والأكثر فقراً، علاوة على ذلك ستحتاج البلدان النامية إلى توفير 600 مليون وظيفة بحلول عام 2030، فقط لمواكبة النمو السكاني. وللاستفادة من فوائد التقدم التكنولوجي، يجب على البلدان ضمان حصول مواطنيها على التعليم والمهارات اللازمة للنجاح في الوظائف التي يحتاجها أي اقتصاد حديث. النجاح في هذه المجالات أمر بالغ الأهمية، فالوظائف الجيدة تمنح الناس الوسائل لانتشال أنفسهم من هوة الفقر وهذا بدوره يساعد على جعل البلدان أكثر استقراراً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، وفي النهاية يفيد النمو الاقتصادي العالمي (البنك الدولي، 2018).

يشكل خلق فرص العمل تحدي هائل حيث ستكون هناك حاجة إلى 28 مليون وظيفة كل عام في أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا وهدما لتوظيف العدد المتزايد من الشباب الذين يدخلون السكان في سن العمل، وهذا يتطلب زيادة كبيرة في كل من العمالة بأجر ورجال الأعمال، وتعد زيادة إنتاجية الشركات ونموها أمراً أساسياً لتوليد وظائف أكثر وأفضل على المدى الطويل. إن أهمية وجود قطاع خاص نشط في خلق فرص العمل والتصدي للتحديات التنموية معترف بها جيداً ، على سبيل المثال تنفق العديد من الدول ملايين الدولارات على برامج تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم ، ولكن هناك العديد من التحديات في جعل هذه الاستثمارات فعالة ، ولهذه الغاية ، يجب أن تكون خيارات السياسة قائمة على الأدلة (World Banc , 2022).

إن واقع الشواهد الميدانية تؤكد قلة العروض التي يطررها القطاع الخاص في سوق العمل ومن ثم ضعف مساهمته في استحداث مناصب شغل جديدة، وهذا دون تغييب فكرة في غاية الأهمية وهي أن الفرد الجزائري عموماً يفضل العمل لدى القطاع العام على حساب القطاع الخاص، وهذا عوضاً عن زمام المبادرة والتوجه نحو المقاولاتية كفضاء بديل للاندماج المهني والاجتماعي عن طريق إنشاء مؤسسة صغيرة و ناشئة . (جغوري، 2022 ، ص 203).

الخاتمة والتوصيات:

إن السمة الغالبة على عالمنا اليوم هو التغير السريع و بفضل المعرفة أصبحت التكنولوجيا الرقمية احد سمات عالم اليوم وأداة مثلى لبناء المستقبل والمضي قدماً نحو بناء اقتصاد المعرفة المستدام لضمان رفاهية الأفراد، وهذا لن يكون دون تحقيق الإدماج المهني بل والاجتماعي

للشباب عن طريق الرفع من قابلية التشغيل ليس هذا فقط، بل التحدي الأكبر هو البعد النوعي للتشغيل وتحدي العمل اللائق وجودة الوظائف من أجل القضاء الفقر وتحسين الوضعية المعيشية للطبقة العاملة.

بواجه سوق العمل تحديات عدة بسبب قصور نظرتنا له لأنه في الغالب تبقى في أذهاننا المحطة الأخيرة من سلسلة محطات التي تمر بها العملية التشغيلية وبالتالي تكون محل انتقادات، لكن في نظرنا أنه يجب النظر إلى سوق العمل أو السياسة التشغيلية من زاوية مختلفة مع استباق الحلول للإشكالات التشغيلية المطروحة كبطالة الشباب بسبب نوعية الشهادة و عدم ملاءمتها للاحتياجات التشغيلية، وهذا الأمر يقع على عاتق مؤسسات التكوين والتعليم التي يجب عليها مواكبة التغير الحاصل والسير جنبا إلى جنب مع الثورة الصناعية الرابعة القائمة على اقتصاد المعرفة بغية الارتباط بسوق العمل والاقتصاد وتأهيل رأس المال البشري. وعليه نقترح مجموعة من التوصيات :

ضرورة إجراء دراسات تقييم وطنية بهدف تشخيص عوامل السمة غير النظامية وخصائصها وأسبابها وظروفها، ومن ثم سن تدابير وسياسات تهدف إلى تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد الرسمي كتوفير حزمة من الحوافز كتسهيل فرص الحصول على التمويل والتكنولوجيا والأسواق والبنية التحتية، الإغفاء الضريبية خلال السنوات الأولى من الدخول في الاقتصاد الرسمي.

تقييم وتوقع الاحتياجات المتغيرة من المهارات في مختلف المهن والقطاعات بسرعة و وضع برامج تكوينية وتعليمية كاستجابة لتلك الاحتياجات والتغيرات، مع ضرورة إشراك أرباب العمل في تحديد المهارات والمعارف المطلوبة لردم الهوة بين مخرجات النظام التعليمي والاحتياجات الوظيفية لتشجيع الشركات الناشئة لتسهيل انتشار المهارات الجديدة التي من شأنها دعم الإنتاجية والنمو على المدى الطويل.

أهمية إنشاء نظام لمعلومات سوق العمل بمشاركة مختلف القطاعات يهتم بكيفية تطور سوق العمل والتنبؤ بالتغيرات من أجل إدارة التغير بصورة حسنة.

قائمة المراجع:

1. بوجمعة كوسة. (2005). سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة [مذكرة ماجستير غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
2. جغوري كمال. (2018). الموازنة بين العرض والطلب في الموارد البشرية [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة الحاج لخضر باتنة.
3. جغوري كمال. (2018). الشباب الجامعي المتخرج وإشكالية الاستبعاد المهني. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 19، (1)، 194-212.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/4/19/1/187112>
4. حردان طاهر حيدر. (1997). مبادئ الاقتصاد. دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان.
5. زكي رمزي. (1997). الاقتصاد السياسي للبطالة. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، (226).
6. عبيد نهاد. (1997). البطالة والتسول بين السنة النبوية وبين القوانين الوضعية المعاصرة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، (31).
7. عدون ناصر دادي. (2010). البطالة والتشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
8. محمد صابغ ميزات. (2012). باتوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة وتحديات جديدة. مجلة انسانيات، 55-56، (56)، 31-50.
<https://doi.org/10.4000/insaniyat.13490>
9. محمود حسن، الوادي، كاظم جاسم، العيساوي. (2007). الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي. دار المسيرة، عمان.
10. مولاي لخضر عبد الرزاق. (2010). تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011. مجلة الباحث، (10). جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
11. البنك الدولي. (2018). الوظائف في صدارة التنمية: تغيير الاقتصاد والمجتمع عبر توفير فرص عمل مستدامة، ملخص النتائج.
<https://www.albankaldawli.org/ar/results/2018/02/13/jobs-at-the-core-of-development>
12. الديوان الوطني للإحصاء. (2014). الإحصائيات الاجتماعية، التشغيل والبطالة. <https://www.ons.dz/spip.php?rubrique3>
13. منظمة العمل الدولية. (2014). سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، -ro-
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_348668.pdf
14. منظمة العمل الدولية. (2022). ببطء انتعاش فرص العمل وزيادة عدم المساواة يندران بجعل آثار فيروس كورونا المستجد طويلة الأجل.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_797137/lang--ar/index.htm
15. مكتب العمل الدولي. (2013). الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. التقرير الخامس (1).

16. منظمة الأمم المتحدة. (2004). تقرير التنمية البشرية. https://www.un.org/ar/esa/hdr/2004/pdf/HDR04_PKA_aboutUNDP.pdf.

17. الموقع الإلكتروني للوزارة الأولى الجزائرية. (2014). <http://www.elkhbar.com/ar/autres/clinique/439544.html#sthash.TFk6Vi5y.dpuf>.

المراجع الأجنبية:

18. ONS(1996). L'emploi et le chômage en Algérie. Revue des statistiques 226.

19. Mohamed Saïb Musette.(2014). Les Politiques De L'emploi Et Les Programmes Actifs Du Marché Du Travail En Algérie. Fondation Européenne pour la Formation. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/7E651D354674537EC1257D070048282A_Employment%20policies_Algeria_FR.pdf

20. World Banc. (2022). Innovation & Entrepreneurship. <https://www.worldbank.org/en/topic/innovation-entrepreneurship>