

واقع العمل الرسمي للمرأة في الجزائر باعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات

Received date :28/09/2018 Accepted paper :29/06/2019

الطالب¹ : بن عطية محمد بجامعة تلمسان

Benatia.1829@gamail.com

الاستاذ: شعيب بنونوة بجامعة تلمسان

cbounoua@yahoo.fr

ملخص

العمالة غير الرسمية تعد عنصر من ضمن القوى العاملة الكلية، كما تعبر بصورة عن التغير الهيكلي للاقتصاد و تغير القوى العاملة وفق آليات السوق العمل، أما العاملة المرأة هي تحدي و تعايش للظروف الاقتصادية و الاجتماعية معا، حيث تطور كثيرا سوق العمل المرأة خلال أربعين سنة الماضية في جميع أنحاء العالم، فانتقل من هيمنة الرجل لسوق العمل إلى المنافسة ما بين الرجل و المرأة، أما العمل غير الرسمي للمرأة في الجزائر ليس بالأمر السهل، بسبب الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي تمر بها الجزائر و كذلك الحالة التي تعيشها المرأة، أما بالنسبة لهذا المقال نتمتع بقراءة بيانات سوق العمل للمرأة الجزائرية وفق بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، حتى نفهم حجم سوق العمل غير الرسمي للمرأة من الناحية النظرية و الفعلية و أهم مجال التي تعمل فيها المرأة سواء في سوق العمل الرسمي أو غير الرسمي.

الكلمات المفتاحية: الاقتصاد غير المنظم، العمل الرسمي، العمل غير الرسمي، سوق العمل

abstracts

Informal employment is a component of the total workforce. It reflects the structural change of the labor force and the current challenges of the labor market. The female labor force is a challenge to the labor market, which in previous years was the domain of men. Women's entry into the labor market is not easy, Or informal, and we are interested in this

¹ بن عطية محمد: أستاذ مساعد بجامعة معسكر

article read the data of the labor market for women to the National Bureau of Statistics, and we refer to the informal labor market for women and determine the size and reality

Key words: informal economy, formal work, informal labor, labor market

مقدمة

حجم سوق العمل النسوي تغير كثيرا، كما تحرر كثيرا من قيود و الضغوط الاجتماعية التي كانت تعيشها المرأة على غرار السنوات الماضية، فسوق العمل في كل مرة يجلب عمالة نسوية سواء في القطاع المنظم أو غير المنظم، لكن المفهوم الحديث لسوق العمل أصبح يفرق ما بين الاقتصاد المنظم والاقتصاد غير المنظم باختلافات الأدبيات الكلاسيكية و النيوكلاسيكية، و في بعض الأدبيات الحديثة الأخرى يفرقون ما بين الاقتصاد الرسمي و الاقتصاد الموازي، إذن نلاحظ دخول العديد من المفاهيم الاقتصادية التي تندرج ضمن العمل غير الرسمي من الناحية الفلسفة الاقتصادية، لان الاقتصاد الحديث أصبح يهتم أكثر بالتنظيم الاقتصادي بسبب المخلفات الاقتصادية و الاجتماعية للاقتصاد غير المنظم أو الاقتصاد الموازي على المستوى الدولي عن طريق المنظمات الدولية و كذلك على المستوى المحلي لأنه يعيق التنمية الاقتصادية ككل، لكن بالنسبة لهذا الموضوع نحاول دراسة العمل غير الرسمي للمرأة الذي يعاني منه بصورة كبيرة جميع الدول النامية و بحدّة اقل الدول المتقدمة، أما إذا تكلمنا عن التحسن الذي يشهده سوق العمل لم يكن صدفة و إنما كان نتيجة التضحية العمالية على مستوى المحلي و العالمي، بالإضافة إلى الأزمات التي حدثت، و كذلك التحسن الذي حدث على مستوى التنظيمي و التكنولوجي، أما الدول النامية لا تزال تعاني من ضعف التنظيم المؤسسي حيث "تشير التقديرات إلى أن أكثر من نصف عمال العالم عالقون في الاقتصاد غير المنظم الذي يتسم بحرمان العمال من حقوقهم، ونقص فرص العمل اللائق، وعدم كفاية الحماية الاجتماعية، وغياب الحوار الاجتماعي، وانخفاض الإنتاجية. وجميعها تمثل عقبة كبيرة تقف أمام حدوث تنمية المنشآت و بشكل عام إحداث التنمية المستدامة"¹، هذه المشاكل التي تعاني منها الدول النامية تعتبر عامل يعيق كثيرا التنمية الاقتصادية حاليا و مستقبلا، إذن إشكال العمل غير الرسمي أصبح يعيق النمو الداخلي و ينعكس أثاره على مستوى العالمي، فالعامل الذي يبحث عن العمل هو في حد ذاته يطلب سلع و خدمات استهلاكية، فإذا ما انخفض الأجر سوف يؤثر على المستوى استهلاك الفرد و الأسرة و أرفاهيته بشكل عام، فالدول النامية اليوم تعاني من انخفاض القدرة الاستهلاكية نتيجة انخفاض الدخل و سوء التوزيع الثروة في

المجتمع مما تسبب عجز النمو الاقتصادي على مستوى المحلي و الدولي، لهذا يوجد صعوبة في تحليل العمل غير الرسمي و خصوصا لما نتوجه دراسة العمل غير الرسمي للمرأة.

طرح التساؤل:

ما هو واقع العمل غير الرسمي للمرأة في الجزائر؟

الإجابة على هذا التساؤل تقودنا إلى تقسيم العمل نحو جزئين، أولا تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالاقتصاد غير الرسمي ، أما الجزء الثاني نعتد على قرأه و تحليل إحصائي للنتائج المتحصل عليها من قبل الديوان الوطني للإحصائيات المتعلقة أساسا بعمل المرأة و بالخصوص التركيز على العمل غير الرسمي للمرأة .

المبحث الأول: مفاهيم حول الاقتصاد غير الرسمي

أول مرة استعمله فيها كلمة "القطاع غير الرسمي secteur informel سنة 1991 من قبل BIT المنظمة العالمية للعمل"ⁱⁱⁱ، حيث تعددت التسميات من القطاع غير المنظم، القطاع الموازي، اقتصاد الظل لكن فيما بعد بدأت تظهر بعض الفوارق في هذه التسميات التي أصبحت لا تدل على نفس المعنى لهذا نحاول إعطاء بعض المفاهيم التي تستعمل بخصوص موضوع الاقتصاد غير الرسمي مع توضيح الفوارق بينهم.

أولا:

الاقتصاد غير المنظم : يعتبر مصطلح التنظيم هو أكثر شمولية، لأنه يدل على جميع الآليات الاقتصادية سواء داخل المنظمة أو خارج المنظمة و التفاعل الذي يحدث ما بين المنظمات الاقتصادية، وكذلك طبيعة العلاقة ما بين الوحدات الاقتصادية، أما الاقتصاد غير المنظم فتتظر إليه BIT على أساس " جميع الأنشطة الاقتصادية الذي يقوم بها عمال أو وحدات اقتصادية لا تشملها - قانونياً أو في الممارسة العملية - الترتيبات الرسمية بصورة كافية أو على الإطلاق. والأنشطة غير الواردة في القانون هي التي تعمل خارج النطاق الرسمي للقانون. والأنشطة التي لا تشملها الممارسة هي التي تعمل ضمن النطاق الرسمي للقانون ولكن القانون لا يُطبق أو أنه لا يشجع على الامتثال لأنه غير ملائم أو مرفق أو يفرض تكاليف باهظة"ⁱⁱⁱ، تشير منظمة العمل الدولية على مميزات الاقتصاد غير المنظم على أساس بيئة قانونية، بمعنى المنظمات الاقتصادية يجب عليها احترام النصوص القانونية التي تنظمها، أما التي لا تحترم النصوص القانونية لا تنتمي إلى الاقتصاد المنظم ، لكن الاقتصاد يحكمه كثير من العراقيل التي تفرض قوانينها منها الفساد ، التكتلات الدولية، المنظمات الدولية... الخ، لهذا نقول أن نمط القانون يختلف من بلد إلى آخر على حسب القوة الاقتصادية و الاجتماعية السائدة، وكذلك البيئة الخارجية للمنظمة تحمل عديد من العوامل المؤثر عليها و يبقى القانون واحد من بين العوامل فقط، كما تستطيع المؤسسات أن تنهرب من القانون بكل سهولة من أجل التحكم في التكاليف و المنافسة و سوء استغلال الثروة، فنمط المبادلات التجارية الدولية

اليوم مبنية على أساس الكثافة في اليد العاملة التي تتميز بها الدول النامية مقابل الكثافة في التكنولوجيا التي تتميز بها الدول المتطورة، فالدول النامية اليوم ليس لديها القوة الاقتصادية لمحاربة الاقتصاد غير المنظم

تعريف العمل غير الرسمي : وفقا لقرار مؤتمر العمل الدولي الخامس عشر، يتم تعريف "العمل غير الرسمي" على انه مجموعة الأنشطة المستقلة الصغيرة، التي تعمل بالأجر أو بدون أجر مع مستوى منخفض من التنظيم و التكنولوجيا و بدون موافقة رسمية من السلطات الإدارية قصد الهروب من القوانين و الضرائب^{iv}، منظمة العمل الدولية تضع ثلاث محاور للعمل غير الرسمي، أولا السلطة، ثانيا القانون، ثالثا هو العنصر المحوري للعمل غير الرسمي (الضرائب)، إذن العمل غير الرسمي هو من منظور كلي للحالة الاقتصادية، كما يتفق تعريف العمل غير الرسمي مع الاقتصاد غير المنظم حسب مفهوم منظمة العمل، لكننا لما نتكلم عن الأجر فهناك اختلاف بين المذاهب الاقتصادية فحسب المذهب الكلاسيكي الأجر يغطي الاحتياجات الضرورية للعامل، لكن بالنسبة كارك ماركس فقد اعتمد على الأجر الاجتماعي الذي يغطي الحاجيات الضرورية من المواد الغذائية و كذلك الاحتياجات الخدمية مثل التعليم و الصحة... الخ، لكن منظمة العمل الدولية اهتمت بتحديد الحد الأدنى للأجر كإطار قانون دولي و محلي لمحاربة الفقر.

تعزير العمل اللائق: بما أننا نقوم بدراسة الفرد على أساس متغير اقتصادي يمتلك حرية اختيار العمل و حرية التنقل من عمل إلى عمل آخر فإن العامل دائما يطمح الحصول على عمل لائق سواء كان ذكرا أو أنثى في ظل الظروف الاقتصادية المتاحة مع حرية التنقل من العمل الرسمي الى العمل غير الرسمي على حسب الأجر السائد، و بما أن سوق العمل في الوقت الحالي تغير بفضل التطور التكنولوجي و منظمة العمل ساهم في خلق عمل لائق، لكن منظمة العمل الدولية حددت العمل اللائق على أربع عناصر: "خلق فرص العمل، الحقوق في العمل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، وحتى يتمكن من الحصول على أرضية العمل اللائق يجب أن تعادل الإستراتيجية العامة (*la strategie global*)، تنسيق و تطوير جميع الفاعلين في المنظمات من أجل القضاء على الجوانب السلبية للاقتصاد"^v، تعمل فرص العمل المتاحة للاقتصاد المنظم كإطار منافس للاقتصاد غير المنظم، ف دائما العامل يبحث عن العمل اللائق مع الدخل المرتفع، لهذا يلعب الحوار الاجتماعي ما بين المؤسسات و الحكومة و المنظمات العمالية إلى تحقيق ظروف العمل اللائق.

تطور سوق العمل: نقوم هنا بتحليل واقع التفاعل الطبيعي لسوق العمل الذي يعتمد على "الطلب العمل و عرض العمل بالنسبة للأجر أو قيمة ساعة العمل التي تعتبر عنصر أساسي للأجر، و كذلك مرونة العرض و الطلب"^{vi}، رغم أن سوق العمل يتكون أساسا وفق العلاقة ما بين العرض و الطلب عليه الا انه اختلفت الأدبيات الاقتصادية حول محددات الطلب و عرض العمل، فالنسبة للمدرسة الكلاسيكية تفاعل العرض و الطلب يتحدد

على حسب الكمية المنتجة و المهارة تتوافق مع اختلاف الأجور، اذن سوق العمل حسب المدرسة الكلاسيكية يلبي احتياجات جميع العارضين للعمل و بالتالي لا توجد بطالة، و إذا وجدت فإنها إرادية لا تأخذ بعين الاعتبار، لكن الفكر النيوكلاسيكي نفى التحليل الكلاسيكي لسوق العمل و أدرج المفاضلة ما بين وقت العمل و الراحة مع الأجر السائد، لكن بعد الحرب العالمية الثانية منظمة العمل الدولية و بفضل النضال النقابي للعمال على المستوى الدولي، و الأزمات التي حدثت منها سنة 1929 مع التطور الاقتصادي الذي حدث، تقرر تنظيم سوق على مستوى الدولي، بحجم ساعات العمل 8 ساعات يوميا، و أدرج ضمن الاتفاقيات الدولية و التجارة الدولية من اجل تفعيلها على المستوى العالمي، لكن اليوم المبادلات التجارية تعتمد على مبدأ الكثافة في اليد العاملة للدول النامية مع الكثافة في التكنولوجيا للدول المتطورة، مما ينعكس سلبا على سوق العمل للدول النامية .

ثانيا: العمل و المرأة

دخول المرأة في سوق العمل في جميع المجالات بهذه الصورة هو حديث النشأة، فهناك العديد من المكتسبات الذي تحققت بفضل النضال العمالي عن طريق منظمة العمل المحلية و الدولية، نذكر منها الحد الأدنى للأجر المضمون، حق التقاعد و التكفل الصحي.... الخ، بالإضافة الى المكتسبات المعنوية منها: العدالة، الحرية، المساواة... الخ.

1- **العمل و الاجر:** افترض كينز بان هناك حالة اقتصادية تسمى " بالخداع النقدي، لان دالة عرض العمل تابعة لمعدل الاجر الاسمي، و بالتالي يفترض كينز وجود حدا ادنى للأجر النقدي يكون فيه العمال غير مستعدين لعرض خدماتهم^{vii} مخالف للفكر الكلاسيكي الذي يفترض بوجود حالة التوازن في سوق العمل بالنسبة لجميع الأحوال ما بين الأجر و عرض العمل، و إذا ما حدث هناك بطالة تسمى بالبطالة الاختيارية، لكن في " ظل وجود منظمة العمل تمنع الانخفاض في الأجر أو تدهوره لان من بين أهدافها تحسين مستويات الأجور للعمال و ذلك بالتفاوض مع المؤسسات و الحكومات^{viii}، و عليه فان الحد الأدنى المضمون يتكون من ثلاث عناصر أساسية الأجر الصافي الذي يتقاضاه العامل، نصيب الاشتراك في الضمان الاجتماعي، نصيب الاشتراك في صندوق التقاعد، لكن من خصوصيات سوق العمل وجود المنافسة ما بين عرض العمل و الأجر السائد لهذا يبقى دور الحكومة أن تحمي حقوق العامل حتى لا ينخفض الأجر عن مستوى الأجر المضمون.

2- **عمل المرأة:** يتميز سوق العمل بالحرية السؤال الذي نطرحه هل حرية عمل الرجل و المرأة تأخذ نفس المعايير؟، للإجابة على هذا السؤال ننظر فقط إلى سوق العمل في السنوات الماضية مع الوقت الحالي فنلاحظ العديد من الاختلاف بالنسبة لمجالات تفضيل العمل، عمالة المرأة ليس حديث و لكنه كان يقتصر على الأعمال المنزلية تقريبا، لكن حاليا يشهد إقبال المرأة على العمل خارج الأعمال المنزلية و في مختلف المجالات، و يتجه نحو المساواة في الحقوق و الواجبات ما بين الرجل و المرأة، فحسب OIT "حقوق المرأة العاملة كجزء لا يتجزأ من

أهداف المنظمة الهادفة إلى العدالة الاجتماعية و العمل اللائق في جو يتميز بالحرية العدالة و الأمن و الكرامة و الأجر المنصف^{ix} مبدأ المنظمة هو التساوي في الحقوق و الواجبات ما بين الرجل و المرأة، أما على المستوى العالمي فان "القوى العاملة المشاركة بالنسبة للمرأة تعد بـ 52.4% من حجم العمالة النشطة النسوية"^x، فهي ترتفع أو تنخفض قليلا مع هذا المستوى على حسب الحالة الاقتصادية.

3- **دوافع عمل المرأة:** المرأة اليوم هي أكثر تحررا من السنوات الماضية و هذا بفضل العديد من المتغيرات نذكر منها:

- **مجانية التعليم:** ساهم التعليم في تحرر المرأة و دخولها سوق العمل في مختلف المجالات، لان "إنتاج المعرفة (التعليم) أصبح أرخص نسبيا و أكثر طلبا مع التطور التكنولوجي"^{xi}، من أهم الأسباب عمل المرأة هو حقها في التعليم و إثبات الوجود فقد ساهم التعليم بخروج المرأة إلى العمل بعدما كان حقها محدود في الأعمال المنزلية، و في دراسة أمريكية أن "النساء و الفتيات اقل اهتماما بشكل عام بالعلوم و التكنولوجيا و الهندسة و الرياضيات فهم يتأثرون بآراء الوالدين و الأصدقاء و الثقافة و المجتمع"^{xii}، فتخصصات دراسة المرأة هو اهتمامها بالعلوم الاجتماعية بشكل عام على غرار باقي العلوم الأخرى.

- **الاستهلاك:** كانت الأعمال المنزلية في السنوات الماضية عبارة عن مساهمة المرأة لتحسين مستوى الاستهلاك الأسرة، لكن اليوم تعتمد على نفس المبدأ بخروجها إلى سوق العمل بسبب توسع سوق عملها، و في دراسة قدمتها "INSEE سنة 2008 تعد المرأة أكثر إنفاقا على السلع و الخدمات مقارنة بالرجل"^{xiii} سواء بصفتها عزباء أو متزوجة فإذا أرادت المرأة أن تحسن مستوى استهلاكها فتلجأ إلى سوق العمل.

- **تغير هيكل الأجور:** التطور التكنولوجي اثر كثيرا على الأعمال اليدوية التي كانت تقوم بها المرأة في المنزل كمصدر دخل لها، فاليوم التطور التكنولوجي أدى إلى التحكم أكثر في مستوى التكاليف، مما أدى إلى انخيار القدرة التنافسية للأعمال اليدوية مما ساهم بخروج المرأة لسوق العمل، فالقدرة التنافسية للصناعات التقليدية أصبحت مفلسة أمام المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا، " فالمرأة اليوم تختلف عن سابقتها فإنها تبحث عن الاستقلالية الضمة المالية من اجل الحصول على الحرية"^{xiv}، كما نشير إلى تغير في هيكل الأجور سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالقطاع العام يعتمد على مبدأ احترام القوانين و التنظيمات، فالمرأة مثلا اليوم تمتلك عطلة الأمومة و غيرها من الحقوق التي تشجعها على العمل، مما يخلق التنافس ما بين القطاع العام و الخاص و الرسمي و غير الرسمي.

- **المساواة ما بين الرجل و المرأة في العمل:** لعبت المنافسة دور مهم في القضاء على التمييز ما بين الرجل و المرأة في سوق العمل، حيث تطرق ادم سميت إلى المنافسة على أساس أنها يد خفية تعمل في السوق تدفع

إلى خلق التوازن التلقائي و تقضي على الاحتكار و نفس الأفكار ندى بها أصحاب المدرسة الكلاسيكية دعه يعمل دعه يمر، لكن أصحاب المدرسة النيوكلاسيكية نداو بالمنافسة على أساس آلية من آليات توازن العرض و الطلب، أما أصحاب المدرسة الكينزية تطرق إلى عدم كفاءة الأسواق لان المنافسة غير قادرة على خلق التوازن التلقائي ما بين الأسواق الثلاثة ، و عليه المفاهيم السابقة لم تتطرق إلى حقوق العامل سواء رجل أو امرأة، لأنها كانت تنظر إلى سوق العمل كباقى الأسواق الأخرى ، لكن بعد سنة 1929 ساهمت في ظهور مفاهيم جديدة، أولا بتدخل الحكومة من اجل تعديل الخلل الذي يتجه إليه الاقتصاد الكلي و أن آلية التوازن التلقائي لا تحدث إلا نادرا، كما أكدته نيكولاس كالدور، لكن هنا نتطرق إلى دور المنافسة في القضاء على كل أشكال التمييز منها التمييز العرقي و الجنسي، لكن هنا نتكلم على التمييز الجنسي بين الرجل و المرأة، يدل نموذج (Becker 1957)، أن المنافسة تقضي على التمييز لان الربح يعود للشركات غير التمييزية مما يسمح لها باحتلال جزء كبير من السوق يسوده المنافسة و بهذا السياق تمثل أفضل طريقة للقضاء على التمييز^{xv}، يدل هذا النموذج على أن المنافسة الحرة تعود بالفائدة على الاقتصاد في حالة غياب الضغوط الخارجية على المؤسسات إذن المؤسسات الاقتصادية تزدهر في وسط اقتصادي تسوده الشفافية في العمل و تبادل المعلومات من قبل المحيط المؤسساتي الخارجي لها، و في ذكر المحيط الخارجي لعبت منظمات حقوق المرأة دور هام في دعم حركة المساواة ما بين الرجل و المرأة في العمل مع تخفيف درجة الفجوة بينهما عن طريق رفع مستوى تعليمها و حقها في التعلم و الصحة و التقاعد، أما عمل المرأة فهو خاضع لمبدأ المنافسة سواء في سوق الرسمي أو غير الرسمي

- ثالثا: العمالة الرسمية و غير الرسمية

مصطلح العمالة غير الرسمية هو حديث بالنسبة للأدبيات الاقتصادية، بسبب عدم كفاءة سوق العمل ، فالتصور الكينزي تطرق إلى عدم كفاءة الأسواق بشكل عام، مما ندى بتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي حتى يتفادى تكرار أزمة سنة 1929 بإستراتيجية تفعيل الطلب.

1- **الحماية الاجتماعية للعامل:** تعد الحماية الاجتماعية مكسب حقيقي للعامل و في نفس الوقت مكسب قوي لحجم الاقتصاد، فالحماية الاجتماعية اليوم هي من بين أهداف العامة للسياسة الاقتصادية و كحلقة وصل ما بين السياسة الظرفية و السياسة الهيكلية، كما تعد وسيلة لخلق التوازن الاقتصادي و كذلك إعادة توزيع الدخل في المجتمع، "لان السياسة الاقتصادية في الوقت الحالي هي التي تحدد الديناميكية الاجتماعية، من اجل توجيه المنظمات الاقتصادية وفق النظام الجديد الذي يحدد مختلف المصالح الاقتصادية و السياسية"^{xvi}، حيث الرؤية الحديثة للحماية الاجتماعية تقودنا إلى طرح سؤال، ما هو الفرق ما بين القوى العاملة للدول المتطور و باقي الدول الأخرى النامية و السائرة في طريق النمو؟، إذن هنا نقول الحماية الاجتماعية تخلف من بلد إلى آخر، و ندرج بعض

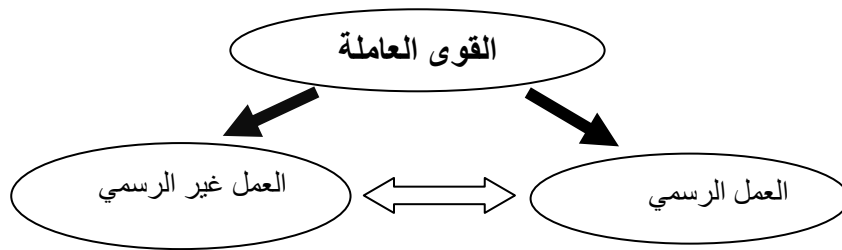
الاختلافات لمستوى الاقتصاد من الناحية النوعية منها: 1- درجة استقلالية و تكامل الأسواق فيما بينها، 2- درجة كفاءة الأسواق (تعتمد على قدرة اليد الخفية على "عمل الأسواق أليا في ظل غياب البيروقراطية"^{xviii}، 3- قدرة التكامل ما بين السياسة الظرفية و السياسة الهيكلية، 4- المستوى التكنولوجي و التعليم في المجتمع. أما من الناحية الجوهرية فالحماية الاجتماعية تعد نقطة مفصلية للسياسة الاقتصادية لأنها تقود الاقتصاد و المجتمع معاً، مما يصعب على حكومات الدول النامية التحكم في حركة العمل غير الرسمي لان سياستها الاجتماعية ضعيفة بسبب ضعف اقتصادها.

الكفاءة الاقتصادية: تطور مفهوم الكفاءة الاقتصادية كثير منذ الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1929، و ساهمة في بناء الاقتصاد الحديث بمفاهيمه الحالية، الذي تعتمد على عدم الكفاءة الاقتصادية لآليات السوق، حيث كان كينز السباق في طرح مفهوم عدم كفاءة آليات الأسواق في خلق التوازن، "فصلابة التوازن الجزئي كمخرج توازني للاقتصاد العام"^{xviii} يحتاج إلى تدخل الدولة، حيث يعتمد التوازن التلقائي على درجة كفاءة "الاسواق الثلاثة الكبيرة، سوق السلع و الخدمات، سوق العمل، سوق رأس المال"^{xix}، كما تطرق nicholas kaldor معتمد على التحليل الكينزي و أفكار المدرسة النقدية إلى أهداف السياسة الاقتصادية تتمحور حول توازن (النمو الاقتصادي، استقرار الأسعار، التشغيل، التوازن الخارجي)، تصنف هذه المخرجات على أساس مقاييس أداء السياسة الاقتصادية الظرفية، لكن نادرا ما تتوازن هذه المخرجات في أي اقتصاد كان، دائما يكون انحياز متغير على حساب المتغير الآخر، لذا تكون من الصعب تحقيق الأهداف الأربعة باتزان و في آن واحد، لكن الآن السياسة الاقتصادية تتمحور حول الأهداف الخمسة (النمو الاقتصادي، استقرار الأسعار، التشغيل، التوازن الخارجي، الحماية الاجتماعية) لهذا نقول بان الحماية الاجتماعية تلعب دور المحافظ على التوازن التلقائي للاقتصاد و كعدالة في لإعادة توزيع الثروة في المجتمع، و قدرة اقتصادية لتصدي للصدمات.

2- **سوق العمالة الرسمية و غير الرسمية:** الأدبيات الاقتصادية الكلاسيكية و النيوكلاسيكية تعاملت في دراستها لسوق العمل على انه سلعة خاضعة لمبدأ العرض و الطلب و يتناسب مع محددات الأجر بدون مراعاة ظروف العمل، لكن كارل ماكس بالأجر الاجتماعي الذي يغطي مصاريف الغذاء و باقي الملحقات الأخرى للعامل و أسرته، لكن حديثا أصبحنا نتكلم و نفرق ما بين العمالة الرسمية و العمالة غير الرسمية، لان العمالة غير الرسمية أصبحت عائق أمام مفاهيم التنمية الاقتصادية، فأصبح مكونات اجر العامل تلعب دورا كبير في خلق الاستقرار الاقتصادي مع إعطاء القوة التنظيمية له، لنظر إلى الأجر من زاوية سياسة اقتصادية، فانه يتكون من الأجر الصافي الذي يغطي المصاريف الاستهلاكية، حقوق الضمان الصحي الذي تلعب دور في تحقيق التطور الصحي من الناحية الكمية و النوعية، و حقوق الضمان التقاعدي الذي يضمن به العامل الاستهلاك المستقبلي في

فترة الشيخوخة، و حق المشاركة في البطالة التقنية أو الدورية لتجنب التقلبات الدورة الاقتصادية، فالأجر له علاقة بمستوى الاقتصاد الحالي و المستقبلي وفق الإستراتيجية التي حددت له، أما الدول المتقدمة فتتظر إلى الطبقة العاملة على أساس متانة القدرة التنظيمية للمؤسسات و الحكومة معا، و كذلك قدرة التصدي للآزمات الاقتصادية التي تحدث بين الفترات، سواء داخليا أو خارجيا، هذا التحول في الرؤى جعل سياسة الأجور هي عبارة عن سياسة اقتصادية ظرفية و هيكلية في نفس الوقت.

3- الشكل 1: مكونات القوى العاملة



المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على توصيات منظمة العمل الدولية دائما يوجد منافسة في سوق العمل ما بين العمل الرسمي و غير الرسمي، حيث يعد هذا نقطة اختلاف ما بين اقتصاديات دول العالم.

4- محددات العمل وفق منظمة العمل:

منظمة العمل الدولية حددت معايير العمل أن يكون الفئة العمرية ما بين 16- 64 سنة، و المساواة ما بين الجنسين، الإنصاف في الأجور، تحديد الحد الأدنى للأجر، الصحة والسلامة المهنية في العمل، الحق في التمثيل النقابي للعمال، محاربة العنف في مكان العمل، المراقبة و التفتيش وفق شروط العمل، لكن "التطورات التي حدثت في العقود الأخيرة هو ذلك الفيض الكبير من النساء الذي انضم إلى القوى العاملة، بسبب تغير محيط العمل و أصبح العمل في حد ذاته أكثر جاذبية للنساء، و التغير في المواقف الاجتماعية تجاه دور المرأة كأم، و مدبرة منزل، و عاملة^{xx}، منظمة حقوق المرأة و منظمة العمل الدولية ساهمت في كسب الحقوق المرأة العاملة بشكل خاص الكثير من الحقوق منها حق الأمومة، حق السكن .. الخ، إذن دراسة القوى العاملة المحددة بين (15- 64) سنة وفق معيار ONS و OIT هي أكثر أهمية من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية مقارنته بالبطالة.

معايير البطالة حسب المنظمة العالمية للعمل:

1. المرأة المتزوجة ينظر إليها على أنها تملك نشاط غير مأجور (أعمال منزلية)،

- 2- لم تعمل و لو ساعة واحدة خلال أسبوع،
 - 3- جادة في البحث عن العمل خلال ثلاثة أشهر،
 - 4- قادرة على العمل خلال الأسبوعين الماضية،
 5. المرأة العزاء تعتبر بطالة إذا توفرت فيها شروط السابقة.
- 5- **العمالة غير الرسمية:** في الفقرة السابقة توصلنا الى ان الحماية الاجتماعية للعامل تعد هي الحد الفاصل ما بين العمل الرسمي و غير الرسمي، في حين من اكبر المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها الدول النامية على غرار الدول المتقدمة هو مشكل العمالة غير الرسمية، فالحكومات الدول النامية اليوم لا تستطيع محاربة هذه الظاهرة بسبب الضعف الاقتصادي و هشاشة البنية الاقتصادية، فحسب تقديرات منظمة العمل الدولية تمثل العمالة غير "الرسمية" 82% من اجمالي العمالة غير الزراعية في جنوب آسيا، 66% في جنوب الصحراء الإفريقية، 65% في شرق و جنوب شرق آسيا، 51% في أمريكا اللاتينية و الشرق الأوسط و شمال إفريقيا جل هذه العمالة تعمل في الاقتصاد غير الرسمي الذي يتميز بانخفاض الإنتاجية و انخفاض الأجر حيث هو سبب تنامي العمالة غير الرسمية لانعدام الفرص في الاقتصاد الرسمي^{xxi}، كما تشير تقديرات منظمة العمل أن "في عام 2018، كانت النساء أكثر عرضة للعمل في مهن منخفضة المهارة ومواجهة ظروف عمل أسوأ من الرجال. كما أن النساء "أكثر عرضة" للوظائف غير الرسمية التي تفتقر إلى الحماية الاجتماعية في أكثر من 90% من بلدان أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، و89% من دول جنوب آسيا، ونحو 75 % من دول أمريكا اللاتينية"^{xxii}، إحصائيات ظهرت العمالة غير الرسمية في تنامي مستمر بالنسبة للبلدان النامية و تثير القلق الشديد على مستوى الدولي لأنها تؤثر سلبا على مستوى الاستهلاك، مما تساهم في اتساع الفجوة ما بين الطبقات الاجتماعية و بالتالي ارتفاع مستويات الفقر.

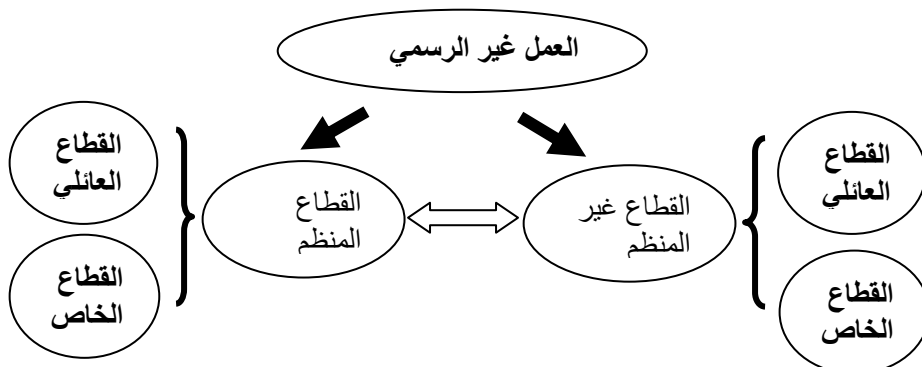
المبحث الثاني: دراسة وصفية لسوق العمل غير الرسمي للمرأة في الجزائر

رغم وجود صعوبة في جمع البيانات بالنسبة لسوق العمل غير الرسمي في الجزائر، كون دراسة سوق العمل غير الرسمي يحتاج إلى العديد من الأبحاث سواء في العلوم الاقتصادية أو العلوم الاجتماعية لوجود درجة الترابط بينهما، و إذا ما لاحظنا البيانات الإحصائية لمؤسسة الضمان الاجتماعي كبعد مقارنة ما بين العمل المنظم و غير منظم تدل على حجم خطورة طريقة توزيع القوى العاملة في الجزائر، فعدد المؤمنین يعد ضعيف مقارنة بالقوى العاملة الفعلية.

1- **هيكل سوق العمل غير الرسمي في الجزائر وفق مخطط ONS:** يتكون اي اقتصاد من ثلاث قطاعات بشكل عام، القطاع العام، القطاع الخاص، القطاع العائلي، لكن يوجد القطاع الخاص و

القطاع العائلي الذين يساهمان في الطلب على العمل غير الرسمي في الجزائر، و إذا نظرنا إلى هذه المؤسسات سواء تكون من تنتمي إلى القطاع المنظم أو غير المنظم، كما يمكنها إن تأخذ شكل المؤسسات الصغيرة الخاصة أو مؤسسة عائلية التي يصعب مراقبتها، من قبل متفشية العمل و مؤسسة الضمان الاجتماعي، كما نذكر أن حجم القوى العاملة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة و القطاع العائلي هي الأكبر استقطابا و حجم لليد العاملة، مقارنة مع باقي المؤسسات الأخرى، لهذا نقول توجد صعوبة في تعريف الاقتصاد غير الرسمي و غير المنظم في الجزائر، فالاقتصاد غير الرسمي هو تقريبا تعريف قانوني الذي يعتمد على إحداث نشاط بدون تصريح قانوني، لان الاقتصاد غير الرسمي، هل هو تهرب المؤسسات من التصريح و دفع مستحقات الضرائب أم تهرب من دفع مستحقات الحماية الاجتماعية للعمال، هذا الاختلاف يعد من أهداف السياسة الاقتصادية بشكل عام فهو يحدد المفاضلة أولا ما بين التنظيم الاقتصادي أو محاربة العمل غير الرسمي فمثلا حسب " وزارة العمل الأمريكية لمفهوم غير الرسمي "غير رسمية" هو تهرب أي مؤسسة على اللوائح و القوانين و الحقوق^{xxiii}، لهذا من اجل توضيح نطرح سؤال ما هو الفرق ما بين العمل الرسمي و العمل غير الرسمي، إذا كان العامل لا يحصل على الحماية الاجتماعية، لهذا نحاول أن نفرق ما بين المفاهيم الاقتصادية لان مفاهيم منظمة العمل الدولية غير واضحة.

الشكل 2: مكونات العمل غير الرسمي حسب ONS



المصدر: من إعداد الباحث باعتماد على خلاصة عمل ONS

يوضح الشكل بان القطاع المنظم هو الذي يعتمد على السجل التجاري، اما غير المنظم هو مخالف لقوانين النشاط الاقتصادي في حين العمل غير الرسمي ينتج من كلا القطاعين بالنسبة لحالة الجزائر، و بشكل عام القطاع الخاص

و القطاع العائلي هو موطن العمل غير الرسمي سواء كان منظم او غير منظم، هنا المشكلة الحقيقية هو التفاعل ما بين القطاع غير المنظم و القطاع المنظم في اي اقتصاد كان مما يخلق درجة الصعوبة في المراقبة مع غياب حقوق العامل، "عندما نحدد القطاع في ممارسات "المستخدمين/ المقاولين" و "المستقلين" بالإمكان تحديد بعض الخصائص غير الرسمية و إبرازها، و يصبح النشاط غير الرسمي واضحا إذا كان المدخل هو حالات مناصب العمل غير المستفيدة من تغطية الضمان الاجتماعي، سواء ضمن القطاع الرسمي أو ضمن القطاع غير الرسمي.^{xxiv}، أما إذا تكلمنا عن حقوق العامل فالقطاع العام ينضم إلى القطاعات السابقة كذلك، حيث يقوم بتوظيف عمال تحت إطار الشبكة الاجتماعية باجر اقل من مستوى الأجر المضمون مبررين ذلك بان حجم ساعات العمل اقل من 8 ساعات يوميا، لكن إذا لحظنا إلى جوهر عمل الثلاثية، ما بين (الحكومة، ممثل النقابة العمالية، ممثل المؤسسات الخاصة) لم يحددوا ادني سعر عمل للساعة الواحدة، رغم وجود العديد من الوظائف الشاغرة التي تتطلب حجم ساعات عمل اقل من ثمانية ساعات يوميا سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، غياب وضوح اللوائح القانونية يؤدي إلى فقدان حقوق العمال، و يساهم في رفع مستوى العمالة غير الرسمية

1- توزيع القوى العاملة النشطة للنساء في الجزائر: تعد الفئة النشطة هي المحرك الحقيقي لسوق العمل،

أما تنظيم سوق العمل فهو من واجب الحكومة عن تفعيل الآليات القانونية و المنظمات المرافقة لها، اما الجدول التالي يوضح توزيع القوى العاملة النسوية النشطة:

الجدول رقم 1: الفئة النشطة النسوية حسب فئات عمرية

	2007	2008	2009	2010	2011	2013	2014
15-24	8,4	10,1	12,58	14,1	13,37	11,3	10,4
25-29	17,2	22,5	22,06	20,9	23,4	23,5	23,3
30-34	18,7	17,7	16,39	17,2	18,2	18,9	20
35-39	18,8	15,4	14,59	14,3	13,3	13,8	15,4
40-44	16,7	13,8	12,9	12,5	12,5	13,5	11,5
45-49	10,7	10,3	9,05	10,5	8,84	9,3	9,2
50+	9,6	10,3	10,37	10,5	10,1	9,7	10,3

Source : collections enquete emploi aupres des menages ons, n°(139,146,150,170,173,185,198)

قراءة للجدول نلاحظ مؤشرات الفئة النشطة النسوية تختلف باختلاف الفئات العمرية، فانخفاض نسبة الفئة

النشطة النسوية ما بين 15-24 سنة له عدت أسباب، منها مثلا 1- متابعة الدراسة، 2- المفاضلة ما بين

العمل المأجور و غير المأجور، 3- مرجعية الأسرة (في هذه الفترة العمرية ترفض الأسر ممارسة البنت أي نشاط مأجور و هذا على حسب ثقافة كل أسرة و محيط البيئة التي تعيش فيها)، 4- عدم توفر فرص العمل اللائق لهذه الفئة ، أما السنوات من 2009 إلى 2014 عدلت الحكومة آلية جديدة للعمل المتمثلة في عقود ما قبل التشغيل التي ساهمت في رفع عرض العمل، أما الفئة العمرية ما بين 25 إلى 30 سنة كانت مرتفعة مقارنة بالأولى نتيجة البحث عن العمل بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية و كنتيجة لتفاعل الآلية الجديدة عقود ما قبل التشغيل مع سوق العمل سواء في القطاع الخاص أو العام، أما الفئة النسوية ما بين 30 الى 40 سنة نلاحظها مستقرة تقريبا خلال فترة الدراسة رغم ظهور الآلية الجديدة للعمل هذا الاستقرار الذي نلاحظه بالنسبة لهذه الفئة يقودنا الى عدم رضا هذه الفئة مع الآلية الجديدة للعمل فنستطيع فمثلا يمكننا ان نفضل المكوث في العمل غير الرسمي على هذه الآلية الجديدة للعمل، اذا ما قامت بالمقارنة ما بين الحالتين، اما باقي الاعمار الاخرى نلاحظ مؤشر الفئة النسوية النشطة ما بين مستقر و الانخفاض قليلا، الانخفاض يستطيع ان يكون نتيجة استقرار هذه الفئة النشطة لكن باقي الفئات الاخرى ترتفع مما يؤدي الى انخفاض مؤشر الفئات المستقرة مع مرور الزمن، و هذا ما نلاحظه بالنسبة لبيانات الجدول، لهذا يجب دراسة اسباب هذه الفئة على غرار باقي الفئات، و تبقى هذه الملاحظة عبارة عن دراسة اخرى.

بشكل عام الفئة النشطة هي الواقع الحقيقي لعمل المرأة سواء في سوق العمل الرسمي او غير الرسمي، مما نلاحظ على العموم بالنسبة للجدول تطور طفيف للفئة العاملة النسوية ما بين الفترة 2007 حتى 2014 هذا الارتفاع في كثافة اليد العاملة النشطة النسوية ينشط في القطاع العام و القطاع الخاص معا بدون ذكر طبيعة القطاع سواء كان قطاع منظم او قطاع غير المنظم، حيث يعد العمل غير الرسمي من ضمن القوى العاملة الإجمالية، بشكل عام نلاحظ ارتفاع عرض العمل النسوي لجميع الفئات العمرية، و بشكل خاص ارتفاع عرض العمل للفئة ما بين 15- 34 سنة أكثر، حيث ارتفعت من 44.3% إلى 54.9% مما يدل على أن الفئة النسوية في فترة الخصوبة حريصة على العمل أكثر على غرار الفئة العمرية التي تفوق 35 سنة ، نمط هذا التغير نتيجة تغير الظروف الاقتصادية و الاجتماعية.

عمل المرأة وفق الحالة الشخصية لها: تختلف أسباب عرض عمل ما بين الرجل و المرأة، فالرجل قوامه العمل لكن المرأة لديها عدت أسباب تدفعها للعمل، نذكر من بين الأسباب الحالة الشخصية للمرأة، إما أن تكون عزباء أو غير عزباء، لهذا نقدم الجدول التالي لتوضيح هل يوجد فعا اختلاف في عرض العمل وفق الحالة الشخصية للمرأة.

الجدول رقم 2: القوى العاملة النسوية حسب الحالة الشخصية

الحالة الشخصية للمرأة	2010		2014	
	non célibataire	Célibataire	non célibataire	Célibataire
15-24	2,8	26,6	1,6	18,6
25-29	10,2	32,6	13,17	32,8
30-34	15	19,6	18,44	21,4
35-39	17	11,3	17	13,9
40-44	18,8	5,6	16	7,3
45-49	17,3	2,9	15,44	3,2
50+	18,8	1,4	18,2	2,9

Source : collections, ons, série N^O (170,198)

نلاحظ من الجدول أن الفئة العمرية العزباء اقل من 30 سنة هي الأكثر طلبا للشغل، حيث تقدر نسبتها 59.2% من إجمالي الفئة النشطة العزباء، لكن لما تفوق المرأة العزباء سن 40 تنخفض نسبة عرضها للعمل، و إذا ما قرنا ما بين الفترات المدروسة للديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 و 2014 يتضح تشابه تقريبا في النتائج المتحصل عليها ما بين الفترتين، اما المرأة غير العزباء اما تكون (متزوجة او ارملة او مطلقة) تندفع الى عالم الشغل اكثر لما تفوق 25 سنة الى اكثر من 50 سنة، اذن اسباب العمل و البحث عن العمل تختلف بالنسبة للمرأة وفق الحالة الشخصية لها، لهذا نستنتج أن المرأة العزباء تعمل و تبحث عن العمل كثيرا ما بين 15- 35 سنة في حين المرأة غير العزباء من 25- 50 سنة، في هذه الحالة نستطيع أن نقول الحالة الشخصية هي السبب الرئيسي في خلق الفوارق النسبية، بدون ذكر المتغيرات الأخرى مثلا منها العائلة، محيط العمل... الخ، هذا الاختلاف ما بين الفترتين يقودنا الى العديد من التساؤلات: خلل في توزيع البيانات بالنسبة ONS، التصريح الخاطئ من قبل المعني بالأمر، عدم تحديد بطاقة العمل، صعوبة المفاضلة ما بين العمل المنزلي و العمل خارج المنزل.

3- توزيع الاجر و الانفاق في الجزائر حسب ديوان الوطني للإحصائيات ONS: يبقى الإشكال هنا هل يغطي الأجر إنفاق الأسرة، من اجل توضيح هذا، نبين تطور الإنفاق الاستهلاكي للعائلات الجزائرية مع تطور الدخل القاعدي المنظمون الذي تعتمد عليه وزارة العمل للحكومة الجزائرية.

الجدول 3 : متوسط الانفاق الشهري على حسب حجم العائلة						
groupes de produit	1 a 2	3 a 4	5 a 6	7 a 8	plus de 9+	national
alimentation &boissons	40,06	41,06	41,19	42,48	43,08	41,77
habillement& chaussures	6,1	7,84	7,97	8,4	8,44	8,09
logements &charges	22,74	22,73	21,35	19,02	17,25	20,39
meubles & articles ménagères	3,61	2,97	2,79	2,57	2,4	2,72
santé & hygiène corporelle	5,42	5,02	4,72	4,61	4,75	4,77
transport & communications	11,29	11,29	12,03	12,16	12,73	12,02
education , culture& loisirs	2,73	2,97	3,33	3,48	2,63	3,17
produits divers	7,97	6,09	6,6	7,26	8,7	7,03
Total	40795	49152	58017	65556	78101	59716

Source : Série Statistiques Sociales, ons, Collections Statistiques N° 183 , année 2011

يدل الجدول على أدنى إنفاق للأسر الجزائرية يتعدى 40 ألف دينار جزائرياً حسب دراسة للديوان الوطني للإحصائيات ons، و يرتفع مع حجم افراد العائلة، كما يشير ان مخصصات الانفاق على المواد الغذائية تتعدى 40% من مجمل الانفاق الشهري، حيث يتعدى 63% من مجمل الانفاق على مجمل الانفاق على المواد الغذائية و السكن، هذا الارتفاع يضعف الإنفاق على باقي الاحتياجات الأخرى للعائلة مما تدل على ضعف الاستهلاك لدى الأسر الجزائرية، لان دخلهم يلبي تقريبا الاحتياجات الضرورية فقط، هذا الضغط على العائلات الجزائرية بخصوص ضعف الاستهلاك يساهم في دفع المرأة إلى عالم الشغل خصوصاً المتزوجة أو الأمثلة، و إذا ما لاحظنا السياسة الاجتماعية في الجزائر نجدتها ضعيفة رغم حجم الإنفاق الحكومي، مما

يفرض على المرأة تحمل أعباء الحياة، لتلبية الاحتياجات الضرورية من مواد غذائية، مسكن، تعليم، الطاقة،... الخ.

لكن تقديرات إنفاق الاستهلاكي للعائلات الجزائرية حسب ons في المجمل العام هي أكبر من الحد الأدنى للأجر المضمون و يفوق بشكل عام الأجر الذي يحصل عليه العامل في القطاع الحكومي مما نستنتج أن قدرة إنفاق العائلات الجزائرية ضعيفة، و تؤثر سلبا على طريقة توزيع مختلف الاحتياجات الأخرى، فحسب تقديرات منظمة العمل الدولية خصائص الفقير أن ثلث إنفاقه طعام.

3-1 توزيع الأجر على حسب تصنيف العامل:

الجزائر كغيرها من الدول النامية تسعى الى تحقيق الرفاهية داخل المجتمع الجزائري عن طريق تحسين الظروف المعيشية للأسر الجزائرية و ذلك بتحسين مستوى أجور العمال، رغم تقديرات الأجور ادني من مستوى إنفاق الأسرة حسب ons، حيث ادني إنفاق في حدود 40 ألف دينار جزائري، لهذا نلاحظ عدم التوافق ما بين توزيع الأجور و توزيع الانفاق الاستهلاكي للأسر الجزائرية حسب تقديرات ons، فحسب اخر تقديرات للديوان الوطني للإحصائيات حول الأجور لسنة 2011 التي تعتبر اخر شبكة للأجور المعدلة حتى الان نلاحظ التوزيع التالي.

الجدول 4: توزيع الأجراء في الجزائر بالنسبة للقطاع المنظم

	Cadres	agent de maitrise	agent d'exécution
Salaire DA	52056	33210	21666
Effectif	1130731	1577323	3996482

Source : collection statistique n^o189, revenus salariaux et caractéristiques individuelles, 2011, ons

يدل الجدول على ان اغلب الفئات العمالية في الجزائر تنتمي الى الرتب البسيطة (agent d'exécution) التي لا يتعدى دخلها 21 ألف دينار جزائري، و إذا ما قرناها مع توزيع متوسط إنفاق للأسر الجزائرية فلا تتعدى نصف إنفاق لدى الأسر، هذا يدل على الفئات العمالية في الجزائر تعيش حالة ضعف الإنفاق مما نصنفها من ضمن الطبقات الضعيفة، و هذه حالة خطيرة لان العامل في حد ذاته لا يستطيع أن يوازن في

عملية توزيع دخله و لا يستطيع أن يحقق أقصى رفاهية، و إنما يجد نفسه انه مجبر على سد الاحتياجات الضرورية فقط، الوضع الصعب الذي تعيشه الأسر الجزائرية تدفع المرأة إلى البحث عن العمل سواء في القطاع الرسمي أو غير الرسمي، و هنا نطرح سؤال ما هي خصائص المرأة التي تعمل بصفة غير رسمية ؟ ، اذا ما تمعنا في الواقع الاجتماعي الجزائري نجد بان المرأة تقبل العمل في القطاع غير الرسمي نتيجة انخفاض دخل الأب أو الزوج أو للظروف الأخرى ذات الطابع الاجتماعي.

3-1 مجالات عمل المرأة: المرأة ليست كالرجل إنما تفضل العمل في قطاعات معينة و ترفض العمل القطاعات الأخرى و هذا حسب الصفة الفسيولوجية للمرأة و البعد الاجتماعي و الثقافي ومحيط العمل، و من اجل توضيح نقدم الجدول الموالي للدراسة المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات حول توزيع الأجراء في الجزائر لسنة 2011

الجدول 5: توزيع الفئة العاملة النسوية حسب القطاعات و طبيعة الأجر لسنة 2011

	employeur	indépendant	salarié permanant	Salarié non per	Aid e familial		
agriculture	1,8	47,16	5,66	9,43	35,84	100	3,07
industrie extractive	0	10	70	20	0	100	0,5
industrie manufacturiere	0,9	70,21	12,15	15,19	1,21	100	19,04
construction	3,44	10,34	31,03	55,17	0	100	1,68
commerce	1,36	23,28	20,54	49,31	4,1	100	4,18
transport et communi	2,7	5,4	45,9	43,2	0	100	2,09
services marchands	2,19	7,69	42,85	46,15	0	100	5,22
services non marchands	1,36	4,63	51,86	41,96	0,09	100	63,87

Source : collections n⁰ 198, enquete emploi aupres des ménages 2014, ons

تعد البيانات ons لتوزيع العمال للقطاع المنظم، بان حجم العمال للقطاع النسوي هو 15.73% من قيمة حجم العمالة الإجمالية في الجزائر المقدرة بـ 6704536 عامل، حيث تفضل المرأة العمل في القطاعات التعليم أولا ثم الصحة ثالثا الإدارة رابعا التجارة و الصناعة و المصالح الخدمية و أخير باقي النشاطات الأخرى، هذا التفضيل لعمل المرأة يأتي من كون الظروف الاجتماعية و الأسرية تلعب دور هام في اختيارات العمل للمرأة، فباقي القطاعات الأخرى لا تفضلها مثل البناء و القطاع الفلاحي، الصناعات الثقيلة .. الخ. حسب الدراسة للديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2011 بإعلان النتائج لسنة 2016، حول دراسة الأجر في الجزائر، أن المرأة تفضل العمل في القطاعات الخدمية مثل التعليم و الصحة و الإدارة و غير ذلك و تمثل نسبة تفضيل عمل المرأة في هذا القطاع ما قيمته 63.87% من حجم العمالة النسوية حيث (نسبة الأجر الدائم 51.86% و الأجر غير الدائم 41.96% بالنسبة لحجم العمالة النسوية للقطاع الخدمي ككل)، أما باقي القطاعات لا تفضل المرأة العمل فيهم.

2- حجم العمل الرسمي و غير الرسمي للمرأة:

حسب بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، فان " ons يعرف القطاع غير الرسمي باعتماده على المؤتمر الدولي الثالث عشر في جنيف في عام 1993، أولا يعرف المؤسسة غير الرسمية التي يتحقق فيها المعايير التالية: 1- حجم الوحدة اقل من مستوى معين من العمالة، 2- عدم تسجيل المؤسسة او موظفيها. اما العمل غير الرسمي، فحسب تقديرات منظمة العمل حجم العمل غير الرسمي باستثناء القطاع الفلاحي هو 37.7% من عدد جميع العاملين و يقدر حجم العمالة غير الرسمية النسوية بـ 24.2% من حجم العمالة الإجمالية النسوية^{xxv}، كما تعتبر العمل غير الرسمي هو العمل غير مسرّح به من قبل الضمان الاجتماعي سواء في القطاع المنظم او غير المنظم، هذه المفاهيم في تحديد العمل غير الرسمي تعطي ضبابية حول البيانات.

الجدول رقم 6: العمل الرسمي و غير الرسمي للمرأة ماعدا القطاع الفلاحي

	emploi formel	emploi informel 1	Emploi informel 2
2001	15,41	16,38	34.9
2003	16,91	13,63	31
2004	16,92	17,31	42.1
2005	18,48	13,55	34.1
2006	18,3	17,76	44.3
2007	20,33	13,44	33.9
2008	18,33	13,55	36.9
2009	18,65	13,2	36.3
2010	16,95	14,94	42.5
2011	21,1	12,7	29.2
2012	21,72	12,76	26.3
2013	22,55	12,68	25.1
2014	21,72	11,49	24.2

Source : collections n° 198, enquete emploi aupres des ménages 2014, ons

طريقة اعداد البيانات: نحاول تحديد المعادلة الرياضية التي اعتمد عليها الديوان الوطني للاحصائيات

العمالة غير الرسمية 1 (emploi informel 1) (هو نسبة العمالة غير الرسمية النسوية بالنسبة الى حجم العمالة غير الرسمية الاجمالية.

العمالة غير الرسمية 2 (Emploi informel 2) (هو نسبة العمالة غير الرسمية النسوية بالنسبة الى حجم العمالة النسوية الاجمالية (رسمية و غير رسمية).

من خلال طريقة حساب العمالة الرسمية و غير الرسمية بالنسبة للمرأة في الجزائر نستنتج بان الديوان الوطني للاحصائيات قام بتقسيم القوى العاملة على النحو التالي:

القوى العاملة = العمال غير الرسميين (نساء) + العمال الرسميين (نساء) +
العمال غير الرسميين (رجال) + العمال الرسميين (رجال) .

نلاحظ من الجدول انخفاض في حجم العمالة النسوية غير الرسمية 2 من سنة 2001 التي قدرت بـ 34.9% إلى سنة 2014 التي قدرت بـ 24.2%، هذا الانخفاض كان نتيجة البرامج الهيكلية التي اعتمدها الحكومة من أجل دفع عجلة النمو الاقتصادي، إلا أن نسبة 24.4% تبقى كبيرة بالنسبة للفئة النشطة النسوية لأن هذه المعطيات تستثني القطاع الفلاحي و بالتالي هذه المعطيات تدل على طبيعة النشاط في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الريفية التي تعتمد بدرجة كبيرة على القطاع الفلاحي، لكن إذا لاحظنا التوزيع السكاني ما بين المناطق الحضرية و الريفية يقدر بـ 60% في المناطق الحضرية و 40% في المناطق الريفية، لهذا نقول بأن المعلومات المتحصل عليها من قبل الديوان للإحصائية بعيدة عن الواقع الاقتصادي، لأن المناطق الريفية التي تنعدم نوعاً ما فيها العمالة غير الرسمية للمرأة نتيجة انعدام العمل غير الرسمي في هذه المناطق، لأنه يندرج تحت وضع العمل العائلي، و كذلك للأسباب المذكورة سابقاً، فإذا أرادت المرأة الريفية أن تشتغل في العمل غير الرسمي يجب عليها أن تنتقل إلى المناطق الحضرية أو المناطق الصناعية مع تحملها لتكاليف النقل، أما بالنسبة للعمالة الرسمية للمرأة فقد انتقلت من 15.41% إلى 21.72%، هذا الارتفاع لم يكن سهلاً في سوق العمل لأنه يعتمد بالدرجة الأولى على مبدأ المنافسة ما بين القطاع العام و الخاص والمؤسسات العائلية، ورغم صعوبة التشغيل في الجزائر مقارنة بالقوة العاملة النشطة إلا أن المرأة حققت تحسناً ملحوظاً في عالم الشغل.

المقارنة ما بين حجم العمالة الرسمية و غير الرسمية نلاحظ أن حجم العمالة الرسمية النسوية في ارتفاع مستمر من 15% إلى 22% خلال فترة الدراسة في حين نلاحظ انخفاض حجم العمالة غير الرسمية 1 النسوية من 16% سنة 2001 إلى 11% سنة 2014، لأن المرأة تفضل العمل الرسمي على العمل غير الرسمي، و إذا ما قارنا بين الجدول رقم 5 و الجول رقم 6 نلاحظ أن المرأة تفضل العمل في الإدارة و التعليم و الصحة على غرار باقي الوظائف الأخرى، و هذه الوظائف تحتاج إلى شهادة علمية محددة على حسب الوظيفة و بشكل مطلق خاضعة للقطاع العام، أما القطاع الخاص فالبيانات غير واضحة، تمثل حجم العمالة النسوية في القطاعات المتبقية 13.7% من حجم العمالة النسوية ككل سواء في القطاع العام أو الخاص.

3- حجم العمالة النسوية المؤمنة و غير المؤمنة: حسب مسوحات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة

2014 تعد نسبة العمالة النسوية غير المؤمنة 26.13% و يتمركز هذا التوزيع في (الصناعات الخفيفة

industrie manufacturiere بنسبة 56.44% و القطاع الخاص الخدماني بنسبة 16.88% (services non marchands) من حجم العمالة النسوية غير المؤمنة، و نوضح هذه البيانات في الجدول التالي:

الجدول 7: توزيع العمالة النسوية حسب الانتماء للضمان الاجتماعي

	Affilies %	non affilies %
Agriculture	0,55	10,22
industrie extractive	0,7	0,22
industrie manufacturiere	5,89	56,44
Construction	1,33	2,88
Commerce	2,59	8,88
transport et communi	2,59	0,66
services marchands	5,73	4
services non marchands	80,5	16,88
Total	1272	450

Source : collections n⁰ 198, enquete emploi aupres des ménages 2014, ons

ملاحظة: من خصوصية المرأة أنها تفضل العمل الرسمي على العمل غير الرسمي من اجل أن تضمن حقوقها في العمل.

اولى الملاحظات بالنسبة لهذا الجدول حجم العينة يقدر 1722 امرأة: أولا نلاحظ بيانات مرتفعة سواء بالنسبة للحالة المؤمنة او غير المؤمنة، حيث تقدر نسبة غير مؤمنين 26,13%، هذا الاختلاف في البيانات هو نتيجة تفضيل عمل المرأة، فالقطاعات غير المرغوب فيها هي 1- قطاع النقل 2- قطاع البناء 3- التجارة 4- الخدمات السلعية 5- الصناعات الثقيلة، مما نستنتج التوافق ما بين الجانب النظري مع البيانات الموضحة، أما القطاع الفلاحي فتعد التقديرات العمالة النسوية غير المؤمنة في هذا القطاع حدود 10.22%، هذه النسبة تبقى ضعيفة

لسبب أولا حجم العمالة التي تشغل في هذا القطاع ضعيفة بالنسبة الى واقع القطاع الفلاحي في الجزائر ثانيا يتميز هذا النشاط بشكل كبير جدا على انه قطاع عائلي و من بين ممتلكات العائلة أما عمل المرأة فهو واجب كغيرها من أفراد العائلة و كذلك يصعب جمع البيانات فيه، أما الصناعات الخفيفة فنسبة العمالة النسوية غير المؤمنة كبيرة جدا مما يدل على طبيعة القطاع الخاص في الجزائر الذي يتشابه غيره من البلدان النامية بالتهرب من تطبيق اللوائح التنظيمية بالنسبة لطبيعة النشاط و خصوصيات العمل، أما القطاع أخدماتي فهو الأكثر طلبا للشغل بالنسبة للمرأة في الجزائر فمن بين 1272 استبيانا 80% منهم ينشطون في القطاع أخدماتي بكل أنواعه، هذا الطلب الزائد بالنسبة لهذا القطاع أخدماتي تشد فيه المنافسة بسبب تفضيل المرأة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، لكننا نهتم كثير بتوزيع الفئة النسوية غير المؤمنة، حيث نلاحظ أن 16.88 من 450 استبيانا قبلت العمل في القطاع أخدماتي رغم أنها غير مؤمنة.

رغم أن بيانات الضمان الاجتماعي للجزائر هي التي تحدد الوضع بالنسبة لحجم العمالة غير الرسمية للمرأة، إلا أن واقع هذه البيانات يبقى بعيد عن الحجم الحقيقي للعمالة غير الرسمية، فهناك العديد من الوظائف لا تستطيع أن تصرح بهم العائلات و المؤسسات الخاصة منها الأعمال المنزلية، فالقطاع الخاص يهتم فقط بتحقيق الأرباح و بعض الأحيان يكون على حساب حقوق العامل، لسبب توفر الطلب على العمل و سهولة التلاعب باللوائح التنظيمية التي تعتمد عليها الحكومة الجزائرية، فالفساد الإداري يعتبر من بين العناصر الأساسية التي ترفع من حجم العمالة غير الرسمية.

الخلاصة

يعد مؤشر العمالة النسوية غير الرسمية من بين المؤشرات الهامة التي تدل على ضعف الإنفاق لدى الأسر، كما تدل على ضعف الحماية الاجتماعية للمرأة، فمسألة العمل غير الرسمي للمرأة هو من بين مميزات الدول النامية على غرار الدول المتقدمة، فهذا واضح بالنسبة للتقارير التي يتقدم بها منظمة العمل الدولية و البيانات الإحصائية، فالجزائر رغم الإصلاحات الاقتصادية مازالت نسبة عمل غير الرسمي للمرأة كبيرة أدنى نسبة لها حسب الديوان الوطني للإحصائيات هو 24.2% لسنة 2014، لكننا نلاحظ توزيع حجم العمالة النسوية غير المؤمنة يتعدى 26% من حجم الإجمالي للعمالة النسوية. فهذا خطير، و لما نقول بان موطن الصناعات الخفيفة هي موطن العمالة غير الرسمية فهذا خطير جدا، لأنه يدل على العديد من الاستنتاجات حول حجم العمالة النسوية الرسمية و منها النسوية في الجزائر، كما لاحظنا بأنه يوجد علاقة ما بين حجم الإنفاق العمومي و العمالة غير الرسمية، رغم عدم وضوح شدة العلاقة بينهما إلا أننا قمنا بربط

حجم الإنفاق للسنوات من 2010 إلى سنة 2014 مع تغير حجم الإنفاق، فتحصلنا بياناً بأنه كلما ارتفع حجم الإنفاق العمومي تنخفض حجم العمالة غير الرسمية في الجزائر إلى حدود 24% ثم ترتفع إلى أقصاها 36% أو أكثر.

قائمة المراجع

- ⁱ موقع منظمة العمل الدولية، «2018/04/06، www.ilo.org
- ⁱⁱ **Conférence internationale du travail, 90session 2002 geneve, issn 0251-32-3218, page 1**
- ⁱⁱⁱ مؤتمر العمل الدولي الدورة 104 لمنظمة العمل الدولية لسنة 2015، «2018/04/06، www.ilo.org
- ^{iv} Hassiba Gherbi, « **Caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. Le cas de la wilaya de Bejaia** », Mondes en développement 2014/2 (n° 166), p. 45-58.p46
- ^v **Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre** / Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2008, page 3
- ^{vi} John sloman et alison wride, **principes d'économie**, edition pearson 2013 France, page 39
- ^{vii} عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية 2008، ص 274-275
- ^{viii} John sloman et alison wride , principes d'économie, pearson France economics, 2011, page 241
- ^{ix} ILO , **equality gender and rights' workers women of ABC 2000**, Office Labour International, Geneva, page 4
- ^x منى فريد بدران، تحقيق المساواة ما بين الرجل و المرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، منظمة العمل الدولية بيروت 2017، صفحة 2

xi Jacobsen, Joyce, **the role of technological change in increasing equity with a focus on information and communications technology**, world development report 2012 gender equality and development, page 7

xii Mary-Claire King, Redefining "**Women's Work**": Tensions Between Technology, Entrepreneurship, and Social Reproduction, July 2011 the technology innovation management,

xiii La consommation alimentaire des hommes et femmes vivant seuls, inssee mai 2008, n° 1194

xiv CLAIRE DE Gatellier, les femmes au travail a tout prix, www.famillelibere.org avril 2014, page 5

^{xv} Cléo Chassonnery-Zaïgouche, **L'économie des discriminations : conquête impérialiste ou contribution à la théorie des prix ?**, Economic Imperialism 2013, p87-118, page 90-92

xvi La transition de l'économie émergente, références théoriques stratégies et politiques, hamid temmar, OPU 2011, page 96

^{xvii} John sloman et alison wride, **principes d'économie**, op, page 27.

xviii Michael wickenes, **analyse macroéconomique approfondie-** une approche par l'équilibre général dynamique-, edition boeck bruxelles 2010 1re édition, page 12

xix Joseph e. stiglitz, **principes d'économie moderne**, traduction de la 4^e édition américaine par françoise nougués, édition boeck 2010 bruxelles, page 15

^{xx} بول سامويلسون، ويليام د. نورهاوس، الاقتصاد، ترجمة هشام عبد الله، الاهلية للنشر و التوزيع الاردن 2006، صفحة 267.

xxi **Women at Work Trends 2016**, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016, page 11.

^{xxii} منظمة الامم المتحدة، أخبار عن منظمة العمل الدولية: النساء ما زلن يصارعن للعثور على عمل، تاريخ 7 مارس 2019، الموقع news.un.org

xxiii Cobb, Carrie (2004) "Not Quite Formal: Theorizing the Informal Labor Market Experiences of “Documented” Immigrant Workers," PSU McNair Scholars Online Journal: Vol. 1: Iss. 1, Article 9.p47-73,page50

^{xxiv} محمد صايب ميزات , « بانوراما سوق العمل في الجزائر : اتجاهات حديثة و تحديات جديدة » / *Insaniyat*، إنسانيات. 31-50، 2012، | 55-56، مختص في علم الاجتماع، مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD)

^{xxv} **Enquête Emploi auprès des Ménages 2014** / Office National des Statistiques. - Alger : O.N.S.,(Coll. Statist., n° 198 : Série S) ISSN : 1111 – 5114 Dépôt Légal : Premier semestre – 2016, page 32