

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير

الموضوع :

## دراسة تحليلية للنساء العاملات بالجزائر

- من 2004 الى غاية 2009 -

تحت إشراف الأستاذ :

دلندا عيسى

مؤسسة الانتماء  
جامعة وهران  
جامعة وهران  
جامعة وهران  
جامعة وهران

الصفة  
رئيسا  
مشرفا ومقرر  
مناقشا  
مناقشا

الرتبة  
أستاذ محاضرا  
أستاذ التعليم العالي  
أستاذ التعليم العالي  
أستاذة محاضرا

من إعداد :

بن دنون فضيلة

الاسم و اللقب  
الوادي طيب  
دلندا عيسى  
فضيل عبد الكريم  
بن عبد الله فتيحة

2013/06/09

السنة الجامعية : 2013-2012

## شكر

نحمد الله عز وجل الذي وهبنا نعمة العقل والعلم ووفقنا إلى ما نحن عليه

كما نتقدم بالشكر الجزيل

إلى الأستاذ المؤطر د.لندا عيسى الذي لم يبخل علينا بنصائحه وإرشاداته القيمة

والذي لم يتوانى في بسط يد المساعدة طول السنة قصد إنجاح هذا العمل

وتقديمه على أحسن وجه

وإلى جميع أساتذة قسم الديموغرافيا الذين كان لي الشرف أن أستفيد من

معلوماتهم القيمة في إطار هذا التكوين

كما تقدم بالشكر والعرفان إلى كل عمال وعاملات الديوان الوطني للإحصائيات

بهران

إهداء

إلى من قال فيهما الرحمن

" ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه وهنا على وهن "

إلى قرة العين أمي العبيبة

إلى أخواتي: خديجة، فاطمة الزهراء، هوارية

إلى أجمل هبة من الله

بصية

فضيلة

## الفهرس

1	المقدمة العامة
5	الفصل التمهيدي
5	1.دواع اختيار الموضوع
5	2.الهدف البحث
5	3.الإشكالية
7	4.الفرضيات
7	5.المنهجية المتبعة
7	6.صعوبات البحث
8	7.ميدان البحث
8	8.إحصائيات العمل
8	9.شرح المصطلحات
12	10.التشريعات الجزائرية المتعلقة بالعمل
21	الفصل الأول: تحليل تطور سياسة التشغيل في الجزائر
21	مقدمة
22	I.المبحث الأول: المخطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر
22	1.I.مراحل سياسة التشغيل في الجزائر
39	2.I.سوق العمل في فترة الإصلاح الإقتصادي
42	3.I.خصائص سوق العمل
52	II المبحث الثاني: تطور الطبقة النشيطة في الجزائر
52	1.II.معدل النمو السكاني
52	2.II.معدل الخصوبة
55	3.II.متوسط سن الزواج
57	4.II.تطور نسب التمدرس
59	5.II.مميزات الطبقة النشيطة في الجزائر
59	1.5.II.معدل النشاط
60	2.5.II.مراحل تطور الطبقة النشيطة
61	3.5.II.وضعية الطبقة الشغيلة (العمال) في الجزائر
64	3.3.5.II.توزيع العامل حسب المستوى الدراسي
66	4.3.5.II.توزيع العمال حسب الجنس
67	5.3.5.II.توزيع العمال حسب المنطقة السكنية
67	6.3.5.II.توزيع العمال حسب التصنيف الإجمالي
68	6.II.النشاط الإقتصادي للنساء
70	7.II.عودة المتقاعدين إلى ميدان العمل
70	8.II.عمل الأطفال
71	خاتمة
76	الفصل الثاني: المعطيات الديموغرافية ورصد مساهمة المرأة في المجتمع
76	مقدمة
78	I.المبحث الأول: دراسة نظرية لدور المرأة في المجتمع

78	1.I. المرأة في المجتمع العربي.....
80	2.I. عمل المرأة وتطوره .....
82	3.I. الدوافع خروج المرأة للعمل .....
85	4.I. مشاكل المرأة العاملة .....
88	5.I. عمل المرأة و التماسك الأسري .....
89	1.5.I. الموقف الأول : الأثر الايجابي لعمالة النساء .....
91	2.5.I. الموقف الثاني : الأثر السلبي لعمالة النساء .....
92	6.I. دور وضعية المرأة في المجتمع الجزائري .....
95	7.I. الوضعية القانونية لتشغيل المرأة في التشريع الجزائري .....
96	8.I. مكانة المرأة في النشاط الإقتصادي الجزائري .....
98	II. المبحث الثاني: الواقع الميداني لعمل المرأة في الجزائر (2004-2009) .....
99	1. II. مقارنة معدل النشاط حسب الجنس و العمر .....
101	2. II. مقارنة نسب النشاط حسب القطاع الإقتصادي بين الرجال والنساء.....
104	3. II. مميزات الفئة النسوية النشيطة .....
105	1.3. II. تطور معدل النشاط للعاملات.....
107	2.3. II. توزيع العاملات حسب متغير العمر والقطاع السكني .....
109	4. II. مميزات الفئة العاملة .....
110	1.4. II. دراسة الفئة العاملة حسب متغير القطاع السكني.....
110	2.4. II. دراسة الفئة العاملة حسب أول سن العمل .....
112	3.4. II. الهيكل التعليمي للإناث العاملات .....
119	4.4. II. التركيب العمري والحالة المدنية للعاملات .....
122	5.4. II. دراسة الفئة العاملة حسب الحالة العملية ونوعية القطاع .....
123	6.4. II. الوضعية المهنية للعاملات .....
127	7.4. II. دراسة الفئة العاملة حسب الحالة المهنية ومكان الإقامة .....
131	8.4. II. دراسة الفئة العاملة حسب النشاط الإقتصادي والقطاع القانوني .....
132	خاتمة .....
133	<b>الفصل الثالث: البطالة في المجتمع النسوي 2004-2008 .....</b>
133	مقدمة .....
133	I المبحث الأول: وضعية البطالة في الجزائر .....
134	2.I. البطالة في الجزائر .....
136	1.2.I. تطور البطالة في الجزائر.....
137	2.2.I. مراحلها .....
143	3.2.I. خصائصها .....
143	4.2.I. وضعية البطالة حسب الجنس .....
145	II. المبحث الثاني: مميزات المجتمع النسوي البطال من 2004-2008 .....
146	1. II. معدل البطالة من 2004-2008 .....
147	2. II. معدل البطالة حسب القطاع السكني 2004-2008 .....
148	3. II. معدل البطالة حسب العمر والقطاع السكني .....
150	4. II. المجتمع البطال حسب العمر والحالة المدنية .....
152	5. II. المجتمع البطال حسب العمر والمستوى التعليمي .....

164	.....	خاتمة
166	.....	خاتمة عامة
168	.....	الملاحق
169	.....	المراجع

# المقدمة العامة

مقدمة عامة

تمثل نوعية اليد العاملة العنصر الجوهري لأي دولة. فعلى أساس العمل المنتج، يتمكن الفرد من خلق الثروة، بالتالي يساهم بنسب متفاوتة في الإقتصاد القومي لبلده، إذ ضل هدف وصول مستويات لائقة من العيش، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتحقيق الذات، أمر يطمح لبلوغه الجميع. كل على حسب رؤيته وإمكاناته الخاصة. فالبعض يعتقد أن ذلك يتوقف على النمو بينما يرى آخرون أنه يتوقف على مرونة سوق العمل. ويعتقد البعض الآخر أن الحل يكمن في المهارات والقدرات البشرية معتمدين في وجهتهم هذه على النظرية الاقتصادية التي ترى أن أفضل استثمار على المدى البعيد هو الذي يهدف إلى تكوين اليد العاملة المؤهلة والمحترفة، بينما آخرون أنه يكمن في سياسات توضح من أجل تقاسم العمل المتاح.

تعد المرأة من الركائز الأساسية في نمو وتطور أي مجتمع كان، فمنذ وجودها وهي في عطاء مستمر، ومع تعدد واجباتها ومسؤولياتها الأسرية لم يمنعها ذلك من فرض وجودها بقوة خارج المحيط العائلي. لتقف جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل تنافسه في بناء مجتمع يرقى إلى مواكبة التطورات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية. فالدور الذي تلعبه من الإنتاجية الاقتصادية مهم من حيث المشاركة في الإنتاج وهذه ما وضحه المكتب العالمي BIT : " النساء يلعبن دوراً في إقتصاد كل البلدان حتى ولو كانت مساهمتهم غير مقيمة" (1992). (BIT)

يترك عمل المرأة أثراً واضحاً على مكانتها وقيمتها الاجتماعية إذ يغير أحوالها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية نحو الأحسن والأفضل ويضعف من الفعاليات والأنشطة المجتمعية التي تقوم بها ويتيح لها المجال بالمساهمة في بناء مجتمع حضاري وإحراز التقدم المادي والاجتماعي الذي ينبغي على المجتمع الوصول إليه. ولكن في نفس الوقت يسبب العمل للمرأة أنواع التحديات والمشكلات التي تجلبها في الأسرة والعمل والمجتمع المحلي والتي تتطلب منا معرفتها وتشخيصها والمبادرة إلى التصدي لها وتطوير مظاهرها الضارة والسلبية.



من الواضح بأن عمل المرأة يضاعف الأدوار الاجتماعية التي تحتلها المرأة، فالمرأة في المجتمع التقليدي تشغل دورا اجتماعيا واحدا ألا وهو ربة البيت، أما في المجتمع الصناعي فالمرأة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العمالة أو الموظفة أو الخبيرة خارج البيت.

وإشغال مثل هذين الدورين الاجتماعيين المتكاملين قد أدى دوره الفاعل في رفع منزلة المرأة في المجتمع وزيادة الإحترام والتقدير اللذين تحصل عليهما من المجتمع غير أن المرأة لم تستطع إشغال هذين الدورين الاجتماعيين تحت ظروف التصنيع والتنمية الشاملة دون إتاحة المجال أمامها باكتساب الثقة والتربية والتعليم والدخول إلى جميع المؤسسات الثقافية والتربوية التي يدخلها الرجال. علما أن التربية والتعليم مكنها من تطوير مواهبها وكفاءتها الإدارية والفنية والعملية بحيث استطاعت الدخول إلى مختلف الأعمال والمهن التي من خلالها برهنت على قدرتها في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه القريبة والبعيدة. والعمل ساعد المرأة على الاستقلال الاقتصادي والتحرر من وسيطة الرجل.

في هذه الصدد ينبغي علينا دراسة أهم التحولات والتطور الذي طرأ على مكانة المرأة في المجتمع الجزائري نتيجة لظروف التحضر والتطور التي مر بها بعد سنة ألفين (2000). ومن الضروري الإشارة إلى هذه التغيرات المهمة التي جاءت مواكبة للتغيرات الاجتماعية والحضارية الشاملة التي شهدتها الجزائر منذ هذه الفترة. فعلى الصعيد التعليمي أو الثقافي بدأت المرأة العاملة تلعب الدور المؤثر في توجيه وتنفيذ السياسة التربوية خصوصا بعد ازدياد عدد المدرسات والطالبات في المدارس. وفي المراحل الدراسية المختلفة. ومن الجدير بالملاحظة أن جميع اللوائح التربوية التي شرعتها وزارة التربية كانت تؤكد على تكافؤ الفرص الثقافية بين الطلبة والطالبات أصبحت أعداد الطالبات المقبولات في المدارس والمعاهد العالية تقريبا مساوية إن لم تقل قد تجاوزت أعداد الطلبة.

إلا أن انتشار التعليم الأساسي والعالي الإناث خصوصا في السنوات القليلة الماضية لا بد أن يترك آثاره الإيجابية في هيكل التوزيع المهني للأعمال حسب متغير الجنس. ففي الوقت الحاضر تشهد تزايد أعداد النساء اللواتي يشغلن الأعمال الروتينية والإدارية والمهنية ولم تبق مهنة واحدة سواء كانت هذه المهنة قديمة أو حديثة إلا ودخلتها المرأة وبرهنت كفاءتها واقتدارها على إشغالها والقيام بمهامها ومتطلباتها. إن عدد النساء العاملات في المهن الإدارية والتعليمية والصحية أخذ في الزيادة السريعة كل عام. وهناك نسبة من القوى العاملة النسوية تشغل في المزارع على اختلاف أنواعها.

إن التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي طرأ على المرأة قد عزز المكانة الاجتماعية المرموقة للمرأة ومكانتها من احتلال المنزل القانونية المنسبة لها في المجتمع خصوصا بعد اكتساب المرأة التربية والتعليم ودخولها أنواع الأعمال والمهن ومشاركتها الفعلية في عملية التحول الاجتماعي والاقتصادي والثقافي.

لكنه على الرغم من تحسين الأوضاع المهنية والأسرية والثقافية والمادية للمرأة العاملة بعد حصولها على معظم حقوقها الاجتماعية والقانونية واكتسابها التربية والتعليم ودخولها أنواع المهن والأعمال ومشاركتها في اتخاذ القرارات التي تتعلق بمستقبل أطفالها وأسرتها إلا أنها لا زالت تعاني من بعض المشكلات والمعوقات الحضارية والاجتماعية والنفسية التي تعمل على الحد من نشاطها وتضعف عندها روح العمل.

# الفصل التمهيدي

## 1. دواعي اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب دفعتنا إلى اختيار هذه الموضوع منها:

➤ معرفة التحليل الحقيقي لهذه الظاهرة بالجزائر من 2000 حتى 2008.

➤ الرغبة في اكتشاف التغير الطارق أو الحاصل على هذه الظاهرة ( ارتفاع أو انخفاض).

➤ الرغبة في اكتشاف الدوافع والعوامل المؤدية إلى تزايد أو إنخفاض هذه الظاهرة.

## 2. الهدف من البحث:

رغم أهمية الموضوع وتعدد الدراسات العالمية، إلا أن هذه النوع من الأبحاث يحسب على الأصابع في الإطار الجزائري، وحتى لو وجدت دراسات حول المرأة ومشاركتها فإنها ليست بالتفصيل والدقة الموجودة وبشكل غير معمق. هذا ما أكده الدكتور بوطالب في بحثه المعنون بالنشاط النسوي (K.Boutaleb).

إن بحثنا المتواضع، يحاول أن يسد بعض من الثغرات، ونحاول من خلاله جمع المستطاع من المعطيات الممكن الحصول عليها لتحليل أكثر الوضعية التي تتميز بها المرأة العاملة في الجزائر، وأكثر القطاعات التي تعرف جذبا للمرأة ومختلف التطورات التي شهدتها قصد إظهار دور المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال التحقيقات التي أجريت من طرف الديوان الوطني للإحصائيات حيث هذا الأخير منذ 1982 انطلق في تحقيقات سنوية حول اليد العاملة والديموغرافية، يتم من خلالها دراسة المتغيرات الاقتصادية للمجتمع محاولين حصر ما يمكن من المعطيات حول الإقتصاد وسوق العمل.

## 3. الإشكالية

إن الانشغالات حول المشاركة النسوية في التنمية الحديثة تبلورت عنها عدة دراسات. من أهمها دراسة قامت بتحليل المساهمة التي أضافتها النساء للتنمية الاقتصادية (Nations Unies 1986). تلتها دراسة أخرى نشرت سنة 1989 قامت بدراسة مشاركة النساء في التخطيط العالمي لضبط الاقتصاد وبعد مدة نشرت دراسة

وكان ذلك سنة 1995، حيث كانت من أهم الوثائق التي اعتمدها في المؤتمر العالمي الرابع حول المرأة. والتي كان موضوعها يدور حول دور المرأة في التنمية العالمية، وقامت بتحليل نتائج التساؤلات الإصلاحية وظهور المرأة كعامل فاصل في الاقتصاد العالمي ليصبح بذلك التساؤل عن العلاقة بين المرأة والتنمية من أهم الدراسات العالمية التي أحرقت خاصة من الجانب الإقتصادي.

عمل المرأة هو مساهمة في بناء المجتمع خاصة، ومنعها من العمل يؤدي إلى تعطيل قوى وإمكانيات كبيرة، في وقت يحتاج فيه المجتمع إلى تجنيد كل الطاقات من رجال ونساء لتنمية الإقتصاد الوطني، وتعطيل طاقات النساء ظلم المجتمع قبل المرأة، خاصة وأن عملها يحولها من مجرد مستهلك إلى منتج وعضو إيجابي في المجتمع سواء كان ذلك في بيتها أو خروجها إلى ميدان العمل.

قد أثبتت المرأة في المجتمعات الحديثة مكانتها وقدرتها وتفوقها في مجالات الحياة، وحتى في المجتمعات النامية فقد وجد المجتمع الرجالي نفسه في مأزق عند رفضه لخروج المرأة إلى ميدان العمل. وذلك للظروف الاقتصادية الصعبة وغلاء المعيشية ومتطلبات الأولاد من تعليم ومصاريف وما يفرضه المستوى المعيشي في هذا العصر.

على الرغم من ذلك نجد عدد النساء العمالات لا يزال متواضعا مقارنة بالرجال، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى النظرة المزاجية للمجتمع اتجاه المرأة.

إذ قدر الديوان الوطني للإحصائيات عددهن لسنة 2009 بحوالي 1.428 مليون من بين مجموع الموظفين المشتغلين الذين يبلغ عددهن 9145 مليون شخص وهم ما يوافق 15.61% من مجموع العمال.

على أساس هذه المؤشرات يمكننا أن ندرج الإشكالية الجوهرية ونطرح التساؤل الأساسي التالي:

➤ ما هي الوضعية التي تميزت بها المرأة العاملة في السوق الشغل في الجزائر ما بين 2000 حتى 2008؟

➤ وحتى نوضح الإشكالية الأساسية أكثر، ونكون أقرب إلى الدقة في تحديد محتوى هذا البحث لا بد من إضافة بعض التساؤلات الثانوية نوجزها كالآتي:

➤ ما هي أهم التطورات التي عرفتتها هذه الظاهرة في الجزائر؟

➤ ما هي أهم العوامل والدوافع المحركة لهذه الظاهرة؟

➤ ما هو عدد العاملات اللواتي هن في البطالة؟

➤ ما هي أهم المجالات التي تعرف تركز نسائي أو ميول نسوي؟

➤ ما هي أهم الخصائص التي تميز المرأة العاملة من حيث العمر الحالة المدنية، المستوى التعليمي؟

#### 4. الفرضيات:

على ضوء التساؤلات التي عرضت في الإشكالية يمكن صياغة الفرضيات التي تتماشى مع الموضوع:

➤ التغيير الاجتماعي والاقتصادي والثقافي الحاصل له دور في تزايد عدد النساء العاملات.

➤ تتميز معظم النساء العاملات بارتفاع مستوى التعليمي، انخفاض معدل الخصوبة، وبمستوى معيشي

متحسن.

➤ انخفاض معدل البطالة مقارنة بمعدل العمل لدى النساء.

#### 5. المنهجية المتبعة

يعتمد هذا العمل على البحث الميداني فيما يخص جمع البيانات والتحليل الإحصائي لها.

#### 6. صعوبات البحث

1. أهم صعوبة واجهتنا خلال هذا البحث هو نقص المعطيات الإحصائية حول البحث رغم من وجود

تحقيقات سنوية حول اليد العاملة.

2. قلة المراجع باللغة العربية.

## 7. ميدان الدراسة

تمثل ميدان الدراسة في تحقيقات التي جرت حول اليد العاملة عبر كافة التراب الوطني.

## 8. إحصائيات العمل

### 1. مصادر إحصائيات العمل

إن أي مؤسسة تخطط للموارد البشرية لا بد لها من إحصائيات حول العمل وذلك لهدف تحقيق التنمية البشرية، في بلادنا تتعدد موارد هذه المعلومات، فرغم قلتها وعدم دقتها وتمتعها بالشمولية إلا أنه ومع مرور الوقت وتضافر الجهود أصبحت أكثر فأكثر تطورات ودقة وشمولية. فذلك من مستلزمات التطور لأن هذه المعلومات ضرورية جدا للدراسات والأبحاث التي تهدف غلى تحسين ظروف الأشخاص، وما يتطلبه لتغيير الاجتماعي والإقتصادي خاصة مع المحدثات الجديدة في العالم، ووجوب تأقلم البلدان معها.

وما يلي يتلخص في المصادر المعلوماتية الإحصائية المتوفرة في البلاد التي يمكننا من خلالها الحصول على إحصائيات سوق العمل الجزائرية.

### 2. التعدادات العامة للسكان والسكن

تعتبر التعدادات تحقيقات شاملة لكامل ربوع الوطن، حيث تشمل كل السكان وكل المناطق دون استثناء، فهي تعلمنا عن الحالة الوطنية بأكملها للسكان في وقت معين، وهي تسمح بمعرفة أجوبة عامة عن النشاط المهني للأشخاص، وبما أنها عبارة عن تحقيقات عامة وشاملة وذات تكلفة عالية، زيادة على تنوع ميادين الأسئلة فيها، لا يمكننا الحصول على كل التفاصيل التي نريدها كميزات اليد العاملة، لكن في المقابل فهي تعلمنا عن حالة اليد العاملة، وغيرها من المعلومات العامة عن العمل.

بالإضافة إلى المعلومات التي توفرها لنا فهي تعتمد كأساس وقاعدة لعمليات صبر الآراء للتحقيقات

والدراسات التي تهتم بالحالة الديموغرافية، اقتصادية، الاجتماعية والثقافية للأفراد وتركز أهميتها في شموليتها.

وقد قامت بلادنا بخمس تعدادات (1966-1977-1987-1998-2008) قامت من خلالها بتوفير إحصائيات عن العمل تشمل جوانب ديموغرافية، اجتماعية واقتصادية، ومن أهم التغيرات التي شملت عليها التعدادات لتحديد هذه المعلومات عندنا السن، الجنس، اللغة، آخر مستوى دراسي، أعلى شهادة حصل عليها، الحالة الفردية، الشغل الرئيسي التأهيل أو التكوين، الحالة المهنية، فئة النشاط الاقتصادي، القطاع القانوني.

### 3. التحقيقات حول اليد العاملة

إن الحصول على معلومات خاصة بالمتجمع النشط في وقت معين يعتمد على مجموعة من المفاهيم المستعملة وطرق التقييم، فتعتبر التحقيقات طريقة لجمع المعلومات والإحصائيات لكن تختلف عن التعدادات في جزئيتها، لذلك فإن النتائج تكون مختلفة عن نتائج التعدادات نوعا ما، لكن رغم عدم شموليتها إلا أنها دقيقة حيث يتم من خلالها التطرق، لكن الجوانب التي يتمكن الحصول عليها من خلال التعداد. فهي عمليات عامة تكون سنوية بالإضافة إلى تكاليفها أقل بكثير من تكاليف التعداد.

أول تحقيق كان بين 1 أكتوبر 1967 و 30 سبتمبر 1968، وشمل 13 ولاية من الشمال. ابتداء من 1982 عزم الديوان الوطني للإحصائيات وأصبحت هذه التحقيقات سنوية تشمل كل التراب الوطني وهذه بشمولية كل الأسر الجماعية والفردية والرحالة وحتى المجتمع المحسوب على حدى. بالإضافة إلى أن معدل السبر 300/1 ( ما بين 10.000 و 130.000 أسرة للتحقيق) عدد ليس بالكافي للحصول على الدقة المطلوبة لكن يسمح لنا بالتقييم على مستوى أقل، لذا فالزيادة في حجم العينة يسمح لنا بالحصول على معطيات أدق وأشمل.

إن المتغيرات المعتادة عليها في التعداد قليلة مقارنة مع متغيرات التحقيق حيث تضاف متغيرات على حسب نوعية التحقيق وذلك للتمكن من حصر الموضوع والحصول على أكبر عدد من المعلومات، من بين هذه المتغيرات: التنقل المهني، البطالة، النساء والشغل.



استمرت هذه التحقيقات وكانت سنوية إلى 1989 أين تقام كل 6 أشهر باسم التحقيقات حول اليد العاملة والديموغرافية إلى غاية 2008 حيث غيرت تسميتها إلى التحقيقات الخاصة بالشغل والدخل.

#### 4. التحقيقات حول العمل والراتب

عبارة عن تحقيق سنوي يجري عبر البريد، ويشكل مصدرا مهما للمعلومات حول العمل والراتب وهذا منذ 1967، والاهتمام الأساسي ينصب في قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية. وجرت عدة محاولات لإدماج قطاع التجارة والخدمات.

إن الصعوبة الأساسية هي في عدم شمولية التحقيق لجميع سجلات المؤسسات، وأيضا فيما يخص معدل استرجاع لوائح المسائلة (questionnaire) تبقى ضعيفة جدا أقل من 50%. يتم من خلالها الحصول على معلومات حول القطاع القانوني (خاص وعمام) ومستوى التأهيل بالإضافة إلى الأجور وأوقات العمل.

#### 5. موازنة العمل

تم إدماجه وفقا لمرسوم 1962-1981 لـ أبريل 1981، ويخص المنظمات العمالية التي تشمل تسعة (9) أجراء دائمين وما أكثر، مستبعدا بذلك الأحرار والمجموعات الحرفية الصغيرة من مجال الإحصاء الخاص بالعمل في إحصائيات الموازنة.

يتم سنويا إعداد وتحضير الموازنة وترسل قبل 31 مارس السنة التي تلي السنة المرجعية للمعلومات والإحصائيات.

إن المعلومات المتحصل عليها لا تأخذ بعين الاعتبار الأشخاص الذين لا يجابون، مما يؤدي إلى ترتيب المعلومات المجموعة. وهي موزعة على ما يلي:

➤ القطاع الإقتصادي

➤ القطاع القانوني

➤ مستوى التأهيل

➤ الجنس

بالإضافة على معلومات حول تنقل اليد العاملة.

## 6. المعلومات المحصل عليها من الديوان الوطني لليد العاملة

يتم الحصول عليها عبر مكاتب اليد العاملة الموزعة عبر التراث الوطني، وهي عبارة عن معلومات

شهرية خاصة بسوق العمل وتشمل خاصة:

➤ طلبات العمل المتحصل عليها.

➤ عروض العمل المتحصل عليها.

➤ الاندماج المنجز.

➤ طلبات العمل غير مرضية.

➤ انقطاع العقود.

بالإضافة على معلومات حول تشغيل الأجانب بصفته الديوان الوطني لليد العاملة هو من يسلم رخص

العمل. إن عمل مكتب اليد العاملة بصفة عامة، يتمثل في تعداد طلبات وعروض العمل المتحصل عليها، وعليه

كل العروض أو الطلبات التي لا تتم من خلالها هذا المكتب فهي غير محصاة.

## 7. تحقيقات أخرى

هناك مجموعة من التحقيقات يكون فيها العمل جزءا من التحقيق، نذكر منها تحقيق الصناعة والبناء

والأشغال العمومية، بالإضافة إلى تحقيقات أخرى تقوم بها مراكز متخصصة كالمركز الوطني للدراسات

والتحليل من أجل التخطيط.

## 8. صناديق التأمينات الاجتماعية

إلى غاية الساعة لم يتم استغلال المعلومات الخاصة بالعمل المتواجدة في معطيات هذه الصناديق، رغم أنها تحمل رصيدا معلوماتيا مهما، خاصة وأن المعطيات يمكن الحصول عليها من السجلات الإدارية الموجودة خاصة وأنها مسجلة بالإعلام الآلي، فهذه المعلومات تمثل مرجعا شاملا للعمل المنظم.

## 9. شرح المصطلحات

### 1. المجتمع النشط حسب تعريف الديوان الوطني للإحصائيات:

يشمل عدة فئات من الأشخاص:

كل الأشخاص الذين يصرحون بأنهم مشغولون وهذا مهما كان سنهم أو جنسهم، ويعتبر أيضا مشغولا كل شخص عمل أو لديه نشاط يوفر له المال على الأقل ستة أيام متتابة خلال الشهر الذي سبق التحقيق.

كل الأشخاص غير مشغولين، لكنهم في سن العمل، وقادرين على العمل ويصرحون أنهم يبحثون عن عمل، وهناك نوعين: أشخاص سبق لهم العمل وآخرون يبحثون أول يبحثون أول مرة عن العمل. بالإضافة على الفئتين المذكورتين آنفا، هناك فئة ثالثة تشمل النساء الماكثات في البيت والمشتغلات جزئيا، أي يمارسن نشاط في بيوتهن يوفر لهن المال. بالإضافة إلى الفئة الأخيرة هي فئة العاطلين القادرين على العمل والذين لا يصرحون أنهم يبحثون عن عمل.

### 2. المجتمع النشط حسب تعريف المكتب الدولي للعمل

يشمل كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا أحوارا خلال ساعة على الأقل في الأسبوع المرجعي حتى ولو صرحوا أنهم بدون عمل أو يبحثون عن عمل أو هم في الخدمة الوطنية.

### 3. المجتمع النشط حسب تعريف القاموس الديموغرافي

يتكون من مجموعة من الأشخاص لهم عمل أو يبحثون عن عمل فمثلا نذكر فئات من المجتمع

النشط:

- شخص يعمل في وقت التحقيق.
- شخص هو في عطلة عرضية أو مرضية.
- شخص توقف عن العمل منذ شهر على الأقل.
- طالب يعمل في أوقات فراغه.
- شخص في تربية أو إعادة تكوين في إطار عمله مهما كان المكان والمدة.
- متقاعد.

### 3. معدل النشاط

وهو النسبة بين المجتمع النشط والمجتمع الكلي، وبما أنه متعلق بالجنس والسن فيمكننا الحصول على

مجموعة من المعدلات وذلك حسب مختلف الفئات العمرية.

معدل النشاط (T.A) = المجتمع النشط / المجتمع الكلي = (المجتمع الشغيل + المجتمع البطال) / المجتمع

الكلي.

معدلات النشاط السنوي (TA1, TA2)

وهي معدلات تختص بالمجتمع النسوي دون المجتمع الرجالي.

TO1=TA1 + النساء البطالات الباحثات عن العمل، المجتمع النسوي الكلي

TA1=TA2 + ( النساء المشتغلات جزئيا / المجتمع النسوي الكلي)

## 5. المجتمع المشغول أو التشغيل حسب تعريف الديوان الوطني للإحصائيات

ويشمل كل الأشخاص الذي يصرحون أنه لديهم عمل حتى لو كان يمارسه في بيته، ويعتبر مشغولون كل الأشخاص المذكورين لاحقاً.

- الأشخاص الذين يعملون أثناء التحقيق.
- الأشخاص الذين لديهم عطلة عرضية.
- الأشخاص الذين لديهم عطلة مرضية لا يتجاوز مدتها 3 أشهر.
- الأشخاص الذين يتابعون دراستهم ويمارسن عملاً مأجوراً.
- شباب الخدمة الوطنية.
- المتربصون
- المساعدين العالين.

## 6. المجتمع المشغول حسب تعريف المكتب الدولي للعمل

يشمل مجموعة الأشخاص الذين يصرحون أنه كان لهم نشاط اقتصادي تجاري خلال الأسبوع المرجعي للتحقيق ( ومن بينهم الأشخاص الذين صرحوا أنهم بطالين أو نساء ماكنات في البيت أو فئة أخرى من العاطلين).

## 7. المجتمع المشغول حسب تعريف القاموس الديموغرافي

- هو فئة المجتمع النشط ليدها عمل. ويندرج منها:
- المساعدين العالين في المؤسسات والمستثمرات الفلاحية.
  - الحرفيين والتجار

وعامة المجتمع المشغول هو مجموعة الأشخاص سبق لهم العمل ساعات معينة خلال الأسبوع الذي

سبق التحقيق، وينقسم إلى صنفين رئيسيين:

➤ الأول حسب الفئة الاجتماعية الاقتصادية

➤ الثاني حسب النشاط الاقتصادي

## 8. معدل التشغيل

هو النسبة بين المجتمع المشغول الكلي والمجتمع النشط الكلي.

معدلات التشغيل (TO) = المجتمع المشغول/المجتمع النشط

معدلات التشغيل النسوي TO1 و TO2

TO1 = المجتمع النسوي التشغيل/المجتمع النسوي النشط

TO2 = TO1 + (النساء المشتغلات جزئيا + المجتمع النسوي النشط)

## 9. المجتمع البطال حسب تعريف الديوان الوطني للإحصائيات:

تشمل كل الأشخاص في سن العمل (16-59 سنة) والقادرين على العمل ولكن لا يعملون في المدة

التي تم فيها التحقيق ويبحثون عن عمل، وهم فئتان:

- فئة سبق لها العمل وتدعى STR1: sans travail et en cherchant ayant déjà travaillé
- فئة لم يسبق لها العمل وتدعى STR2: sans travail et en cherchant n'ayant jamais travaillé
- فئة سبق لها العمل وتدعى STR1 (sans travail et en cherchant ayant déjà travaillé)
- فئة لم يسبق لها العمل وتدعى STR2 (sans travail et en cherchant n'ayant jamais

travaille)

## 10. المجتمع البطال حسب تعريف المكتب الدولي للعمل

يشمل كل الأشخاص القادرين على العمل الذين يصرحون أنهم في سن النشاط (16-59 سنة) وأنهم بدون عمل أو نشاط اقتصادي وتجاري أثناء الأسبوع المرجعي، ويبحثون عن عمل و متاح لهم العمل.

## 11. معدل البطالة

هو النسبة بين المجتمع البطال والمجتمع الكلي.

معدل البطالة (TC) = المجتمع البطال (STR2+STR1) / المجتمع النشط الكلي.

## 12. العمل

الأشخاص الذين لديهم عمل هم الأشخاص الذين تجاوزوا سنا معيننا والذين كانوا في فترة مرجعية

معينة ضمن الفئات التالية:

**أشخاص في العمل:** أي أشخاص مارسوا عملا مأجورا مقابل مكافئة مادية أو مالية.

أشخاص لديهم عمل لكنهم غائبون في الفترة المرجعية ولا زال مرتبطين رسميا بوظائفهم.

### العمل غير مأجور

شخص عامل خلال الفترة المرجعية لفائدة أو ربح عائلي، سواء كان الربح ماديا أو ماليا.

شخص خلال الفترة المرجعية كان له مؤسسة صناعية، تجارة، مستثمر فلاحيا ومؤسسة خدماتية لكنه

لم يكن في العمل نتيجة لأسباب خاصة.

## 14. الأجير

هو كل شخص ينتمي إلى فئات التالية:

شخص لديه عمل لكنه في العمل: وهم الأشخاص الذين يعملون وكانوا غائبين عن العمل أثناء المدة

المرجعية، للتحقيق، لكن لهم علاقة رسمية بعملهم وهذه العلة الرسمية تخضع للشروط التالية:

- الخدمات غير متوقعة للأجر أثناء هذه المدة.
- العودة المضمونة للعمل بعد انتهاء هذه المدة.
- مدة الغياب عن العمل، هي المدة التي يتلقى عنها العمال تعويض.

### 15. الأجير الدائم

وهو شخص مشغول بصفة دائمة، يعمل لدى مستخدم حكومي أو خاص، ويتلقى في المقابل مكافئة على شكل معاملة، أجر، إكرامية، جزاء نقدي، أفراد القوات العسكرية الذين لا يمارسون عملا إجباريا عملا هم أيضا ضمن الأجراء الدائمين.

### 16. الأجير غير الدائم

وهو شخص مشغول بعمل مؤقت، ويقصد بعمل مؤقت، ويقصد بعمل مؤقت كل عمل تم الاتفاق في العقد على أنه عمل لمدة معينة تنتهي في تاريخ محدد، أو بانتهاء العمل الموكل له، أو عودة أجير آخر تم تعويضه، في حالة عقود المحددة بمدة، فإن الأشخاص ينتمون إلى إحدى هذه الفئات:

- الأشخاص الذين لديهم عمل فصلي.
- الأشخاص الذين تم عقد بينهم وبين المؤسسة على مدة معينة للعمل وذلك للقيام بمهمة معينة.
- الأشخاص الذين لديهم عقود للتكوين الخاص.
- إذا لم تكن هناك موجبات تستدعي إنهاء العقد، فهذا الشخص يعد أجيرا دائما.

### 10. التشريعات الجزائرية المتعلقة بالعمل



**1. علاقات العمل:** القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990. المعدل إلى غاية يونيو

1998.

### الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق

**المادة 2:** يعتبر عمالا في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل

مرتبتين، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم".

### الباب الثالث: علاقات العمل الفردية. الفصل الثاني: شروط التوظيف وكليفتاته

**المادة 15:** من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990.

لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى لتوظيف عن ست عشرة 16 سنة، إلا في

الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به. ولا يجوز توظيف

القاصر إلا بناء على رخصة من وصية الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي

تدخل في إطار عقود التمهيين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء

على رخصة من وصية الشرعي كما أنه لا يجوز استخدام القاصر في الأشغال الخطيرة.

### الباب الثالث: علاقات العمل الفردية الفصل الثالث: مدة العمل الفرع الثاني: العمل الليلي

**المادة 29:** يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص

إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

### الباب الثالث: علاقات العمل الفردية الفصل الرابع: القانونية والغيابات. الفرع الثاني: الغيابات

**المادة 55:** تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع

المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

**دستور 1966: الفصل الرابع الحقوق والحريات**

**المادة 29:** كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي.

**المادة 31:** تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

**المادة 32:** الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة. وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبههم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته وعدم انتهاك حرمة.

# الفصل الأول

تحليل تنبؤ التشفير بالجزائر

## مقدمة الفصل

إذا كان النمو الإقتصادي السريع المترتب عن سياسة الإستثمار قد مكن خلال سنوات عديدة التوفير المكثف لمناصب العمل حتى أنه في مرحلة معينة فاق عرض العمل عن الطلب منه، إلا أن هذه المتراجحة بدأت تتغير في بداية الثمانينات وذلك خلال الأزمة الإقتصادية العالمية التي تجلت عنها إنخفاض الإيرادات من العمل الصعبة ومنها إنخفاض الواردات وحجم الإستثمارات الذي ساهم في تدهور التشغيل بحيث أنه إرتفع عدد المسرحين سنة 1986 إلى 50000 عامل نتيجة نقص المواد الأولية وإنقطاع التمويل وبذلك تكون بداية لظهور حدة البطالة في الجزائر<sup>1</sup>.

تعهدت الجزائر في بداية التسعينات من القرن الماضي بالإتفاق مع البنك وصندوق النقد الدولي على تنفيذ برنامج إصلاح بإتباع مجموعة من السياسات المالية الإنكماشية التي أثرت بشكل مباشر على الإستثمار ومن ثم في معدل نمو الناتج المحلي.

### I. المبحث الأول : المخطات الهامة لسياسة التشغيل في الجزائر(1966-1999)

#### 1.I. مراحل سياسة التشغيل في الجزائر (1966-1999)

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الإقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الإقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة إقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل

<sup>1</sup> L'économie algérienne a l'épreuve de la démographie, l'ahocine aourach »

وتحقيق التشغيل الكامل، ونجد هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.

### 1.1.I. المرحلة الأولى 1966-1980:

إستهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الإستقلال وحسب تطورات الإقتصاد الجزائري فقمنا بتقسيم هذه المرحلة إلى مرحلتين قبل 1973م كمرحلة أولى والفترة ما بين 1974 و1980م كفترة ثانية.

#### 1.1.1.I. الفترة السابقة لسنة 1973

تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي إنعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17 % سنة 1971 و31.91% سنة 1972م و30.95 سنة 1973م وقد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971م و48.29% في سنة 1972م و47.03% في سنة 1973م وكانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء، والأشغال العمومية وذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله ب 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي، وتميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف الهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74250 عرض عمل كل سنة.

### I.1.1.2. الفترة بين 1974-1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى تبني سياسة التنموية ومن مهامه المخطط الرباعي الأول هو إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العاملة على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء أكان ذلك على المستوى الوطني أم على المستوى الخارجي، ولقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة. ونذكر من بين هذه الوظائف النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الإستهلاكية، مراكز العطل من تحديدها من حيث المدة والوقت بالإضافة إلى التكوين المهني كما تميزت هذه الفترة بارتفاع ووفرة وعروض العمل و بروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع كما أن طالبي العمل كانت لهم إستعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر وأحسن الإمتيازات المصاحبة للعمل.

كما يمكن ملاحظة خلال هذه الفترة ما يلي:

1. إنخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجل معدل سنوي يقدر ب 123.33 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 228.23 طلب عمل.
2. إستقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات المساكن.
3. عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.

4. عدم تحقق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الإهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين ولعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الإقتصادية وإستقرارها.

5. عرفت هذه المرحلة بإختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات الإقتصادية.

6. ضعف إنتاجية العمال.

7. التغيير الجذري في إستخدام قوة العمل وذلك نتيجة إنتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، وذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي.

8. إستراتيجية النمو لم تعطي الإندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قارنا بين حجم الإستثمارات الصناعية وما تمخضت عنه من تكاليف باهضة وبين ما قدمته من مناصب شغل.

### I.1.2. المرحلة الثانية 1980-1990:

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر المؤهلين وذوي الخبرة الطويلة.

وفي بلدنا تميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية.

### I.1.2.1. الفترة الأولى 1980-1984:

من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد وإتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى :

- تقليص ظواهر عدم إستقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق إستخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل وتوحيد الإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق.
- العمل على عقلانية إستخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157943 طلبا ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149064 عرضا.

وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق، وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973م وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.

#### جدول رقم 01: نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية بمختلف الفروع (1980-1984)

القطاع	المتوقع	الحقق
الصناعة	185000	6.8%
البناء والأشغال العمومية	218000	31%
الخدمات والتنقل والتجارة	410000	39.20%
الإدارات	230000	82.2%

المصدر: تقرير المخطط الأول (1980-1984)

من خلال الجدول نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث إحتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر بـ 3.2% سنويا. كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31%، وذلك



راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8%، وزيادة مطلقة مقدارها 185000 منصب شغل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة و الانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية وصعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة، أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أن هذه القطاع قد فقد ما يقارب من 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي، وتحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين ويرجع هذا الانخفاض في مناصب العمل في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي والعوامل الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين بالمقارنة بعمال القطاعات الأخرى وإلى مفهوم ملكية العقار الفلاحي ( أراضي تابعة للبلدية، أراضي عرشية، أراضي حبوس، هيكلية، تسيير ذاتي...).

هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى، والجدول التالي يبين تطور الشغل

في القطاع الزراعي.

### الجدول رقم 02: تطور الشغل في القطاع الزراعي

1985	1983	1977	1966	
999000	1097217	692960	852300	الشغل في القطاع الفلاحي
3558000	3724217	2336972	1724900	إجمالي الشغل
28.7	29.4	29.6	49.4	النسبة المئوية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات، تحقيقات حول العائلات 1983-1985، المعطيات الإحصائية رقم 38.

إحصاءات السكان (1966-1997-) من وضعية الشروط توسيع التشغيل في القطاع الفلاحي.

أما في القطاع الخاص فكان هناك فرق شاسع بين توقعات خلق مناصب العمل والإنجازات في هذا المجال ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص كتجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات التي كانت تمول عادة عن طريق عملية الاستيراد الذي تباطئ مما أدى جمود الاستثمارات المختلفة ونم ثم تجسيد لعملية خلق مناصب العمل.

كما أنت تطبيق قانون الاستثمار الخاص قد أثر بطريقة مباشرة على الاستثمار من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار وكذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهملة تقليديا.

لقد كانت الصناعات الغذائية والنسيجية، تمثل بمفردها أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982م، لا يفي هذان القطاعان إلا 24% من المشاريع المعتمدة وهذه نسبة قليلة بالمقارنة بحجم الاستثمارات وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والإلكترونية والسياحية من إعادة انتشار المذكورة آنفا، حيث كان متوقعا أن يترتب عن 4348 مشروع معتمد ما بين سنة (1983-1987) خلق حوالي 75000 منصب عمل أي ما يعادل 18700 منصب عمل دائم سنوي بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل.

### 2.2.1.I. الفترة الثانية: المخطط الخماسي الثاني: 1985-1989:

عرفت الجزائر هذه الفترة وضعاً اقتصادياً متميزاً حيث ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين عن العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985، ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 وذلك خلافاً للتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989، ومن خلال ملاحظة الوضع العام نجد أو

وضعية التشغيل حسب القطاعات لم يتغير وبقي نسبيا عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8% إلى 25.2% وبذلك تبقى الغدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة. كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية حيث الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات. بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الإقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات. حيث أن هذه الإصلاحات كانت على النحو التالي:

1. إعطاء دور جديدي للمؤسسات الاقتصادية العمومية وذلك من خلال إعطاء أكثر استقلالية حيث إنه تتكفل بشؤونها بشكل مباشر والتحسين المستمر لإنتاجية العمل ورأس المال والتحكم في الشؤون المالية وبعث روح المبادرة ودراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها وعروضها للعمل كما نص القانون إلى تغيير العقلية القديمة المكتسبة من الفترة السابقة خاصة عقلية المسير الموظف والاتكال على الدولة وعدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحكم المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار ومنه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد من فجوة البطالة.

2. من بين قوانين الإصلاحات ظهرت صناديق المساهمة، مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية حيث تهدف هذه الصناديق إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة فهو العون الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة. ومنه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة وذلك عن طريق المساهمة في رأس المال ومنه خلق مناصب جديدة للعمل.

3. تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة وخاصة التكييف مع إصلاح المؤسسات العمومية وإدماج القطاع الخاص ضمن مسيرة التنمية للبلاد وكانت ميكانيزمات هذا التكييف هو تغطية

الطلب الاجتماعي وإيجاد آليات التوازن الشامل والنظر في هيكلية الإقتصاد الوطني وذلك ضمن استراتيجيات على المدى القصير والمتوسط. إلا أن ظهور هذا القانون في ظروف اقتصادية ومالية صعبة وتحولات في إيديولوجية المفهوم الاشتراكية.

4. دخول الاستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة وإعطائه أكثر حرية من ذي قبل حيث حددت له مهام معينة من بينها تكثيف الأنشطة الإنتاجية في مختلف الفروع وإنشاء مناصب شغل، مضاعفة أنشطة التمويل من أجل التصدير.

5. تشجيع التصدير وترقيته وذلك من خلال إعطاء بعض التحفيزات الضريبية، وتسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة، ومنح امتيازات تتعلق بإجراءات النقل، ومنح بطاقات القروض لبعض المؤسسات العمومية المصدرة مع الترخيص لفتح مكاتب ترقية الصادرات وإلغاء تأشيرة الرقابة على الصرف كل ذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة لكن نتائج هذا القانون كان محدودا نظرا لافتقار الإقتصاد للمواد القابلة للتصدير بسبب قلة الإنتاج.

6. توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي وفائض العمالة المترتب عن تناقص الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر. والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطة وبقطاع الغيار وإلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى هذا ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها من جهة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية من جهة أخرى ورغم التحفيزات إلا أن تدهور الأوضاع في مجال التشغيل يمس بالدرجة الأولى القطاع الخاص. وهذا مما أدى إلى تسريح العامل بمتوسط 20 ألف سنويا.

الملاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ هذه المناصب في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات كما ذكرت سابقا وفي سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب حيث خسرت الجزائر 150000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4432000 عامل إلى 4283000 عامل حسب إحصاء الديوان الوطني للإحصاء.

### 3.1.1.I. المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي وتضخم الديون وارتفاع خدمة الديون وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات والمواد الأولية والمواد النصف مصنعة وقطع الغيار مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالي من البطالة حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة انفتاحا على الاقتصاد العالمي وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة والتقليل من حدة الفقر فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم، الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق ومن بين هذه الإجراءات نلخصها في ما يلي:

1. تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية

ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية

وأجنبية كما يرحص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية وتحديد كفاءات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.

2. تعميق إجراءات الاستثمار وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للإستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية. ومن خلال الضمانات والامتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب وذلك بغية جلب الاستثمارات من أجل توفير السلع والخدمات وتوفير عروض العمل وهو المجال الذي كان حكرا على الدولة.

### 1.3.1.1.I حالة الشغل عند الاتفاق الأول

إن مشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والمواد الغذائية الواسعة الاستهلاك جعلت الجزائر تطلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتواحد الاختلال في ميزان المعاملات الاقتصادية بحيث خصص لها سحبا من التسهيلات التعويضية بالإضافة إلى سحب الجزء الخاص من احتياطات وكان ذلك ما يعادل 584 مليون دولار أمريكي كقروض وبالمقابل قدمت الجزائر برنامجا اقتصاديا لمدة سنة يمتاز بتنوع أهدافه لتدعيم الهيكلية الجبائية والنقدية والمالية ليساعدها على استعداد قدراتها مستقبلا، في هذه الفترة تقلصت عروض العمل مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث انتقل عدد البطالين من 435000 بطال سنة 1985 ليصل إلى 1150000 بطال سنة 1990 كما تشير المعطيات إلى أن البطالة هي الأكثر انتشارا عند الفئات الأصغر سنا.

جدول رقم 03: نسبة البطال في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991

نسبة البطالة		فئات العمر
1991	1989	
%58	%63	أقل من 20 سنة
%41	%31	20-25
%23	%17	25-30
06%	%08	أكثر من 30 سنة

المصدر: مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد السادس 1997-1998، مرجع سبق ذكره، ص59.

وكان الأكثر تضررا في ذلك ذوي التعلم الثانوي والجامعي، وهذا خلافا للمبادئ المذكورة في دستور 1989 المتعلقة بضمان التكوين والتشغيل للجميع كما أنه يوصي الدستور بأن يتم التكوين على أساس ارتباط وثيق مع الحياة العملية. والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم 04: نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985-1991

1991	1989	1985	مستوى التعليم
%24.8	%27.9	%43.3	الابتدائي
%29.8	%34.3	%28.6	المتوسط
%25.5	%14.9	%6.5	الثانوي
%5.8	%2.8	%0.6	الجامعي
%14.1	%20.1	%21	الغير مصرح به

المصدر: مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد السادس 1997-1998، مرجع سبق ذكره، ص59.

إن الملاحظ من الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوية والجامعية وذلك نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل، منعدم الأخذ بعين الاعتبار محددات التشغيل ومحددات المنظومة التعليمية حيث أن التطابق هو ترتيب التكوين بصفة متواصلة حسب احتياجات التشغيل المحددة وفقا للطلب الاجتماعي والثقافي للسكان وعندما تراخت العلاقة الاسمية بين التكوين والتشغيل وبرز الوضع

الجديد بزيادة التكوين بنسبة أقل من زيادة التشغيل أدى إلى ظهور في المجتمع طبقات جديدة من البطالين معظمهم خريجي الجامعات والثانويات، كان ذلك من نتاج الإصلاحات التي طبقت فيما سبق منها الإصلاح الأول للتعليم العالي (1970) الإصلاح الثاني للتعليم العالي (1973) صدور تطبيق المدرسة الأساسية (1976-1980) ومشروع إصلاح التعليم الثانوي 1984 كذلك الإعداد المستمر لضبط مختلف الخرائط المدرسية، الجامعية، التكوين المهني<sup>1</sup>.

### 2.3.1.1.I. حالة الشغل عند الاتفاق الثاني والثالث:

إن الوضع الاقتصادي في الجزائر زادت حدته وشحت الموارد المالية من أجل البلوغ إلى مستويات مقبولة من النمو الاقتصادي والتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لانتهاج سياسة الدخول إلى اقتصاد السوق مما تطلب اللجوء إلى صندوق النقد الدولي مرة أخرى بعد انتهاء الاتفاق السابق وبالتالي إدخال إصلاحات اقتصادية جديدة وذلك من خلال خطاب النوايا الموجه إلى صندوق النقد الدولي والذي من خلاله تعهدت الجزائر بإجراء الإصلاحات التالية:

1. ترقية النمو الاقتصادي وتخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أكثر أمام المؤسسات الخاصة.

2. إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات، معدلات الصرف وأسعار الفائدة.

3. تحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات.

<sup>1</sup> L'conomie algerienne a l'epreuve de lademographie, l'ahocine aourach »



وقد زاد حجم الدعم ب 400 مليون دولار مقسمة إلى أربعة دفعات لمدة 10 أشهر وتمت الاستفادة من ثلاث دفعات، أما الدفعة الرابعة تم توقيفها نتيجة عدم التزام الجزائر بنود الاتفاق وخاصة فيما يخص تجميد الأجور والمرتبات التي عرفت زيادة نتيجة اتفاق بين الحكومة الجزائرية والاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومن نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين من 1260000 بطل سنة 1991 ليصبح سنة 1992 1482000 بطل ليتزايد سنة (1993-1994) من 1770000 إلى 2100000 بطل، رغم أنه كان من ضمن برنامج الحكومة لسنة 1992 تطبيقا مع بداية جانفي سنة 1992 نظام الشبكة الاجتماعية ولم يتم ذلك إلا في شهر أفريل سنة 1992 حيث تم الشروع في تقديم إعانات والتعويضات للعائلات الفقيرة والأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج ومع نهاية السداسي الأول لسنة 1992 شرعت الجزائر في مفاوضات مع المؤسسات المالية وخاصة صندوق النقد الدولي من أجل الحصول على اتفاقيات جديدة، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية والتي أثرت على الاقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 18 منتج مع إجراءات تسريجات للعمال وغلق بعض المؤسسات العمومية إلا أن ذلك لم يشفع لها لدى الهيئات المالية حتى مع بداية 1994 وهي الإصلاحات الهيكلية وسياسة التعديل الهيكلي وهو ما نحاول إبرازه من خلال هذا البحث.

إن نسبة البطالة تغيرت من فترة إلى أخرى حسب الأهداف التي سطرها الجزائر إذ نلاحظ أن نسبة البطالة انخفضت إلى غاية 1990 انخفاضاً نسبياً إلا أن بعد هذه السنة بدأت في الارتفاع تدريجياً مع دخول الجزائر في نظام اقتصاد السوق والجدول التالي يبين ذلك

جدول رقم 05: نسبة الطبقة الشغيلة ونسبة البطالة

السنة	1996	1977	1987	1990	1994
عدد السكان القادرين على العمل	2564633	3049952	5341102	5851000	681400
السكان العاملون	1720680	2336263	4139354	469500	5154000
البطالون	843953	713689	1201748	1156000	1660000
نسبة البطالة	%33.9	%23.40	%22.50	%19.76	24.36%

المصدر: مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد السادس 1997-1998، مرجع سبق ذكره، ص59.

### I.1.1.3.3.1.1. حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي:

إن الأداء الاقتصادي في الجزائر شديد بالبيئة الاقتصادية الداخلية الخارجية، بحيث اعتمدت الجزائر على التدفقات المالية الأجنبية في شكل منح وقروض تستخدم لرفد الاستثمار المحلي الذي ارتكز على القطاع النفط فقط وذلك لاعتبارات اقتصادية وسياسية وأمنية، وبالتالي لعبت المحروقات دور في حياة الاقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية ومنها العجز المالي في الجزائر.

انعكست الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثرت مستويات التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخوصصة، أثر سلبا على مجموع الاستثمار وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997 في هذه الفترة قدر عدد البطالين إلى 2.3 مليون بطل منها 80% من البطالين هم شباب أقل من 30 سنة وثلثين منهم عديمين الخبرة وحوالي 80000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة وحوالي 360000 أبحر فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998 وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تراوح ما بين 250000 إلى 300000 طلب عمل سنوي.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت من العمل الموازي أو غير رسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى السرب المدرسي السنوي وهو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على البطالة ونجد أن فئة الشباب هي الأكثر عرضة لظاهرة البطالة بكل أنواعها وتحتل فيها المرأة مكانة كبيرة بنسبة 45.58% من مجموعة نسبة البطالة.

وحسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي:

1. أن خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.

2. 2.75% من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب.

3. أغلب البطالين يوجدون في المناطق الحضرية.

4. نسبة 26.7% من هم في سن العمل لا يبحثون عن العمل ويعود ذلك لأسباب اجتماعية وتخص

كل بطل أو لأهم في غير حاجة أصلا للعمل أو أنهم يعملون في أعمال غير رسمية أو لأهم يأسوا من البحث عن العمل.

5. نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية منهم

10% تم طردهم، 11% في إطار سياسة التقليل من العمالة، 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، 10.1% نتيجة حل المؤسسات والذهاب الإرادي.

6. صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة وهي أكبر نسبة من البطالين.

7. زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية.

### 4.3.1.1.I العوامل المؤثرة في حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي

يعرف سوق العمل بأنه البوتقة التي تتفاعل بها كثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف فهو المكان الذي يظهر فيه عرض العمل والطلب عليه وفيه يبحث مجال الأعمال عن العمالة ويبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة، ومن خلاله تتضح الاختلالات في الأجور وساعات العمل وغيرها من ظروف تشغيل العمال.

إن التغيرات المتعاقبة على السياسة الاقتصادية العامة في الجزائر أدت إلى حدوث تغيرات في عرض العمل حيث بدأ في الانخفاض من سنة إلى أخرى بالإضافة إلى التخلي الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون للعمال، وذلك نتيجة الضغوطات الخارجية الناتجة عن تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي بالإضافة إلى العمل الغير رسمي الغير خاضع لمراقبة الدولة وبخاصة في قطاع التجارة كما أن ظهور العمل المتزلي دون المراقبة الإدارية ودون الخضوع إلى آليات المنظومة التشغيلية كل ذلك قد أضفى تركيبة عرض العمل.

وحسب الإحصائيات نجد أن العمل المتزلي ما بين 1990 و1998 تراوح ما بين 600000 إلى 1.2 مليون شخص أي 17% من فئة السكان العاملين كما أم دراسات البنك العالمي لشهر ماي 1997 تبين أن تطور العمل الغير رسمي تمحور في مجالات البناء والأشغال العمومية التجارة السياحة والمطاعم وكذلك العمل المتزلي.

إذا كان الهدف من برنامج التعديل الهيكلي هو تحسين القدرات التنافسية لأسواق العمل من خلال إزالة التشوهات التي تنشأ نتيجة تدخل الدولة ومنها انخفاض معدلات البطالة، إلا أننا نجد أنه توجد عوامل ساهمت في بروزها وهي.

1. ارتفاع نسبة غير المساهمين في قوة العمل حيث ترتفع من هم خارج قوة العمل كالطلبة وربات البيوت وغيرهم مما ينخفض من حجم قوة العمل بنسبة للقدرة البشرية.

2. عدم ملائمة نظام التعليم لسوق العمل بحيث أن سوق العمل في الظروف الاقتصادية لم يستطيع استيعاب خرجي نظام التعليم وذلك نتيجة عدم ملائمتهم مع متطلبات السوق حتى وإن كانت ذات مستوى تعليمي عالي.

3. معدل النمو السكاني، وما يرتبط به من عوامل ديمغرافية، حيث توجد نسبة كبيرة من السكان دون سن العلم القانوني ويؤدي ذلك إلى انخفاض قوة العمل المتاحة بالنسبة لعدد السكان وإن تطورها وخاصة الطبقة العاملة سواء في المدن أو الأرياف أو من حيث الجنس، له أهمية كبيرة حيث انتقلت نسبة النشاط الخام (الطبقة النشيطة/عدد السكان) من 23.60% سنة 1987 إلى 27.90% سنة 1987 وقد بلغ سنة 1998 بـ 9.71% بينما كان الضعف في سنة 1987، أما نسبة النشاط الصافي ( الطبقة النشيطة/السكان في سن العمل)، ازدادت بنسبة ضئيلة حيث استقرت 49% سنة 1998 أي بزيادة قدرها 1.5% فقط عن سنة 1987، أما نسبة النشاط الصافي للإناث فقد تضاعف من 8.7% سنة 1987 ليصل إلى 17% سنة 1998. أما نسبة النشاط الصافي للذكور قد بلغ 80.07% سنة 1998 أب بانخفاض نسبة 5% عن سنة 1987 ومما يدل على أن سوق العمل مس بالدرجة الأولى فئة الذكور وذلك راجع لنوع الأعمال الممارسة التي اختفت مع غلق أو حل المؤسسات الاقتصادية العمومية.

4. التنظيم السائد في سوق العمل بحيث لم تتحدد معالمه حيث لا يمكن تحديد تحليل مفصل لمعرفة انتقال اليد العاملة بين مختلف أجزاء سوق العمل (الرسمي، غير الرسمي) نظرا لقلّة البيانات الكافية عن التكوين القطاعي للعمالة، فيما يجب دراسة أثر التعديل على توزيع المهارات في ظل سوق العمل.

5. سياسة خفض الإنفاق العام بحيث أجبرت الدولة على خفض العجز في الموازنة العامة للدولة وتقليص دورها في النشاط الاقتصادي عن طريق خفض الإنفاق العام، ويؤدي ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة من قبل الدولة وكان عجز المؤسسات العمومية 90 مليار دينار سنة 1990 لينتقل إلى 113 مليار دينار سنة 1996 أي يمثل 28% من لرقم الأعمال أي متوسط 3.4 شهر من المدخولات وإن هذا العجز أثر بطريقة مباشرة على هذه المؤسسات خاصة فيما يخص زيادة التكاليف الكلية وزيادة تدهور قيمة العملة الجزائرية ومنه المعاملات المصرفية التي كبدت هذه المؤسسات خسارة كبيرة مما أدى إلى عملية اقتراض وزيادة المديونية ومنها الإعلان عن الإفلاس لهذه المؤسسات أو حلها وغلقها.

## I. 2. آليات سياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل. الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

## دعم تنمية روح المبادرات المقاولاتية

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها:

## الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب :

أنشأت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها من:

مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).

امتيازات جبائية ( الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).

الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).

## الإطار العام لدعم تشغيل الشباب :

يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي:

✓ تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.

✓ تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال

برامج

التكوين والتشغيل والتوظيف .

✓ يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود

الشخصي على الخصوص.

يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في

إطار الإجراءات

القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة

16 من قانون

المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:

✓ إعانات في شكل قروض مكافأة.

✓ تخفيف في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.

✓ تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار

مساعدة الشباب ذوي المشاريع.

**مهام الوكالة :** تقوم الوكالة بالاتصال بالمؤسسات والهيئات المعنية بالمهام الآتية 12:

✓ تدعيم وتقديم الاستشارات وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم

الاستثمارية.

✓ تسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب

لاسيما منها الإعفاءات وتخفيض نسب الفوائد، في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل

تحت تصرفها.

✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب و

الامتيازات الأخرى التي يحصون عليها.

✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود

الدفاتر.



• برنامج القرض المصغر:

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبرزت نشاطات اقتصادية صغيرة ( تشغيل ذاتي، عمل بالمتزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات). وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاومة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطنين غير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي. وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الجهة المسيرة لهذا البرنامج، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط

خاص بهم و الانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

✓ سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.

✓ قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم

و400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 80% إلى 90%.

و بالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي:

✓ أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.

✓ أن لا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مدا خيل غير ثابتة أو ضعيفة.

✓ التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازها.  
✓ عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.  
✓ القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03 % أو 05 % من الكلفة الإجمالية للمشروع.

✓ دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.  
✓ الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

ويلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى الخمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل. ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم و اكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

#### • جهاز الصندوق الوطني للتأمين من البطالة:

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي. وأكبر موجهة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين

سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقاً من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين ثمّ توظيفهم و تكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن. منذ سنة 2004 وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، ثمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع و المؤسسات المدججة في إجراءات ترقية التشغيل.

ومن جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بجيازة آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرّض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها واطمحلال وظائفها المأجورة .

كما أولى الجهاز اهتماماً بفتة البطالين البالغين ما بين 30 و35 سنة، على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على تجسيد صلاحياته الجديدة. تكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافقة الشخصية طيلة مراحل إنشاء النشاط و التصديق على الخبرات المهنية والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء و الاعتماد. تركز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع

والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدّى عشرة (10) ملايين

ديناراً جزائرياً.

فضلا عن ذلك، تمّ تقرير مساعدات وامتيازات ماليّة وجبائية لصالح كلّ شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك : السّن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع. بخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتمّ بتمويلٍ من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وإسهامٍ من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية. علاوة على ذلك، خصّص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

✓ تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.

✓ تخفيض نسب الرسوم الجمركية.

✓ الإعفاء الضريبي و شبه الضريبي.

✓ الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

فيما يتعلّق بمخاطر قروض الاستثمارات، تمّ إنشاء صندوق الضمان لمرافقة البنوك الشريكة

واستيفاء الديون و الفوائد المترتبة في حدود سبعين(70) بالمائة.

#### • برنامج ترقية الاستثمارات:

رفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ السنوات الأولى للتسعينيات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسة العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع. حيث تعطي حرية أكبر للمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الاستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تم اتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة وترقية الاستثمار خاصة، ومن بين هذه الإجراءات نذكر:

✓ إنشاء مجلس وطني للاستثمار تحت سلطة رئيس الحكومة.

✓ إنشاء صندوق دعم الاستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها.

✓ إنشاء وكالة وطنية لتنمية الاستثمار.

### دعم ترقية الشغل المأجور

يعتبر محور التشغيل المأجور للشباب المحور الثاني للتجربة الجزائرية والذي يحتوي بدوره على مجموعة أجهزة وبرامج نذكر منها:

#### • برنامج الشبكة الاجتماعية:

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الأجر والمدخيل المتاحة، وهو ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.

#### • برنامج عقود ما قبل التشغيل:

على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتها التعليمية، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب الذين هم دون المستويات الجامعية، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى، خصوصا وأن المؤسسات العارضة لمناصب العمل

النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجوا الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمسة سنوات في المتوسط).

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برامج ترقية الشغل من خلال تعميم عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، وتأكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 و المتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين، التشغيل والتوظيف. إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)، من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل.

أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

#### بالنسبة للشباب البطال:

✓ محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين القصير (ثلاثة سنوات للتقني السامي)، أو طویل المدى (أربعة أو خمسة سنوات لليسانس أو المهندس)، في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.

✓ تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم.

✓ زيادة إمكانية توفير فرص العمل الدائمة بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE).

#### بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:

✓ تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

✓ خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء

الاجتماعية.

✓ توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين، التعليم والشغل.

• جهاز الإدماج المهني

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع، ومراكز تكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل. كما يهدف إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة.

كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية .

**1.1.3. برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية: ESIL**

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الشباب على اكتساب خبرة مهنية قد تساعدهم في المستقبل على اكتساب منصب عمل دائم، تم الإعداد لهذا البرنامج منذ التسعينات واتخذت العديد من الإجراءات كمحاولة لإدماج الشباب العاطل وتمكينهم من العمل بصورة مؤقتة تتراوح مدتها ما بين ثلاثة أشهر وسنة من خلال مناصب الشغل التي توفرها بعض المؤسسات أو الإدارات المحلية بإمكانها خلق العديد من فرص العمل قدرها المجلس الإقتصادي والإجتماعي سنة 2004 بحوالي 72500 منصب أغلبها موجهة لفئة الإناث بنسبة 62% ، ومن أجل تحقيق هذه الغاية تم خلق صندوق خاص هدفه تدعيم المؤسسات المحلية بمبالغ مالية لتمكن من تغطية أجور هؤلاء الشباب أطلق عليه اسم صندوق المساعدة على تشغيل الشباب FACJ، والذي تم تعويضه سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب FNSEJ.

### 3.1.3 برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة: TUP-HIMO

يخص هذا البرنامج المناطق ذات الكثافة العالية من اليد العاملة والتي تعاني أكثر من غيرها من حيث ارتفاع نسبة البطالة، كما يشمل الأشخاص ذو المستوى الدراسي المحدود وتسييره وكالة التنمية الإجتماعية، يساعد هذا البرنامج على خلق مناصب عمل مؤقتة ارتفع عددها سنة 2004 إلى 175131 منصب من بينها 14587 يمكن اعتبارها دائمة.

#### واقع و آفاق سياسة التشغيل في الجزائر:

لقد ظلت إشكالية التشغيل ملازمة لجل اقتصاديات العالم، خاصة الدول النامية منها، نتيجة لقصور الأنشطة الاقتصادية على استيعاب الفئة النشيطة المتزايدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه الدول أن تتنبأ بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليص حجم البطالة، ذلك أن برامج الاستقرار والإصلاح الهيكلي وكذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية والخارجية لا تسمح بطريقة كافية لإنعاش الاستثمار والتشغيل في آن واحد، في ظل ما تمليه المؤسسات

المالية الدولية من شروط لتصحيح الاختلالات الهيكلية بهذه الدول، وفي مقدمتها التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن المغالاة في السياسة الاجتماعية لفترة ما قبل الإصلاح.

#### واقع سياسة التشغيل في الجزائر

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل وارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى، ففي إطار تجسيد وتنفيذ سياسة التشغيل، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، تواجه العديد من التحديات والمعوقات نذكر منها:

● العمل غير المنظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد



من الشباب الذي عادة ما يكون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة. وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل، والعمل المؤقت، من جهة أخرى. حيث ارتفعت ممارسات العقود محددة المدة في الجزائر ولا زال مستمراً في الارتفاع إلى الآن، لاسيما أمام غياب الرقابة، أحياناً وضعفها أحياناً أخرى.

● عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

● عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيداً من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم. وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة، من جهة ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة، المتخصصة منها والعامّة، من جهة ثانية والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة حيث لا تتوفر معظم هذه البلدان على مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني. وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

وأمام كل هذه التحديات والمعوقات السلبية التي كثيراً ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة آثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه التحديات: نظراً لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة، نتيجة التوجه نحو الاقتصاد الليبرالي، من جهة. ونتيجة الأعمال التخريبية التي عرفتها البلاد في سنوات التسعينات، حيث لم تعد هناك مؤسسات صناعية كبيرة متكاملة على غرار ما هو موجود في البلدان الصناعية الكبرى، إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدماتية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي، من جهة. وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.

### آفاق تفعيل ونجاح سياسات التشغيل في الجزائر

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فاعلية سياسة التشغيل، مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل

يمكن أن نذكر منها:

✓ ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

✓ الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

✓ العمل على تكيف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيراً ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

**2. بالنسبة لأنماط التشغيل:** يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر.

**3. بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل:** إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

✓ تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدتها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح الأسواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

✓ تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسيين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق. ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيراً ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما.

✓ تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية وغيرها من التحفيزات. وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

✓ إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق.

✓ توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.

✓ تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب، والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد، وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي.

✓ تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

✓ إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبروتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتجات والسلع محلياً ودولياً، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها.

✓ توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية.

✓ تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات والاكتشافات الصناعية والعلمية.

## II. المبحث الثاني: تطور الطبقة النشيطة بالجزائر

### 1.II. معدل النمو السكاني

يندر أن يكون عدد سكان أي مجتمع ثابتا بين فترتين زمنيتين متتاليتين، إذ أن الوضع الطبيعي هو تغير حجم السكان بصورة مستمرة بين سنة وأخرى، ويرجع السبب في ذلك إما إلى العوامل التي تعمل على زيادة عدد السكان (المواليد، الهجرة الخارجية الداخلية)، أو العوامل التي تعمل على إنقاص النمو السكاني. ويفيد التعرف على تطور حجم السكان في أي دولة من الدول، في التعرف على مستوى معيشة السكان خاصة إذا ما قورن معدل النمو السكاني بمعدل نمو الإقتصادي.

الطلب على العمل حسب التركيب الإقتصادي والنمو السكاني سجل مجموعة من التغيرات بال عشرية الأخيرة والتي كانت أهم نتيجة أو ميزة هذه التغيرات هي أخذ البطالة نصيب معتبر في الإقتصاد الجزائري.

جدول رقم 01: عدد السكان ومعدل الزيادة الطبيعية (1990-2006)

السنوات	عدد السكان (مليون نسمة)	معدل المواليد الخام (%)	معدل الوفيات (%)	معدل الزيادة الطبيعية (%)
1990	25.022	3.094	0.603	2.494
1992	26.271	3.041	0.609	2.432
1994	27.496	2.824	0.656	2.168
1996	28.566	2.291	0.603	1.688
1998	29.507	2.058	0.487	1.57
2000	30.416	1.936	0.459	1.55
2001	30.879	2.003	0.456	1.55
2002	31.357	1.968	0.441	1.53
2003	31.848	2.036	0.455	1.58
2004	32.364	2.067	0.436	1.63
2005	32.906	2.136	0.447	1.69
2006	33.481	2.207	0.43	1.78

## الانفجار السكاني عامل إيجابي لسوق العمل؟

إن أهم المقاييس المستخدمة في تحليل التغيرات في حجم السكان في مجتمع ما هو معدل المواليد إذ عرف المجتمع الجزائري إرتفاع في معدل المواليد من 1970 إلى غاية 1985. وهي الفترة التي اصطلح عليها بفترة الانفجار الديمغرافي « Baby Boom » والتي عرفت الجزائر خلالها إرتفاعا في نسبة الخصوبة، وهذا بطبيعة الحال راجع إلى تحسن الظروف الإجتماعية والصحية والإقتصادية والسياسية، وكان هذا التطور بعدما تحقق البلاد استقلالها. كل هذه العوامل أدت إلى تراجع نسبة الوفيات خاصة لدى الأطفال، وارتفاع نسبة الخصوبة وكذا التحسن الملحوظ في أمل الحياة<sup>1</sup> « L'espérance de vie » .

يتصف هذا المعدل بالارتفاع وقد بلغ 2.49% عام 1990 مما أدى إلى زيادة عدد السكان ومنه وجود عرض متزايد في سوق العمل وعن توزيع السكان حسب فئات العمر أو شكل الهرم السكاني فيمثل السكان الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة نحو 44% من جملة سكان سنة 1987، وفي سنة 1998 كانت نسبتهم 36.20% وفي المقابل يمثل السكان الذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة نحو 5.75% من جملة سكان سنة 1987 وارتفعت إلى 6.64% سنة 1998، وترجع هذه الزيادة إلى الارتفاع في متوسط العمر المتوقع عند الميلاد والذي ارتفع من 63.6% سنة 1985 إلى 68.5% عام 1998 ، وذلك بتحسين المستوى الصحي وتؤدي هذه الظاهرة إلى ارتفاع معدل الإعالة الديمغرافي ( نسبة السكان تحت 15 سنة وفوق 60 سنة إلى إجمالي السكان في سن العمل من 15 سنة إلى 60 سنة ) إلى نحو 42.84% عام 1998 أما الفئة العمرية من 15 سنة إلى 60 سنة فقد ارتفعت من 50.23% سنة 1987 إلى 57.16% سنة 1998. وهذا ما يؤدي إلى زيادة عرض العمل.

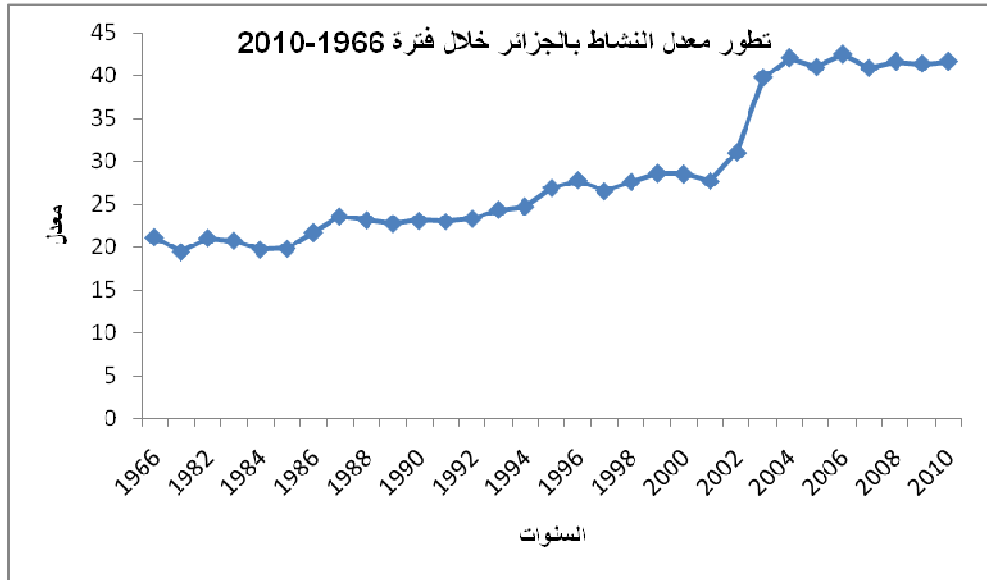
<sup>1</sup> Marche du travail et emploi en Algérie éléments pour une politique nationale de l'emploi profit de pays  
« Mphamed Saib Musette, Mohamed Areski isli, Nacer Eddine hammoda » Alger, octobre 2003.

وأما بالنسبة للتوزيع النوعي للسكان فيوزع السكان بالتساوي تقريبا بين الذكور والإناث فنسبة 50.56% من جملة السكان للذكور مقابل 49.44% من جملة السكان للإناث وقد انخفضت مساهمة الإناث في قوة العمل، ويرجع ذلك لزيادة معدل الأمية بين الإناث بالإضافة إلى أسباب إجتماعية تحد من مشاركة المرأة في القوة العاملة.

يعتبر التزايد في معدل الولادات من أهم العوامل المؤدية إلى تزايد السكان، إذ حسب المحللين الإقتصاديين والمخططين ظاهرة إرتفاع المواليد يمكن أن تكون عقبة في وجه التطور الإقتصادي الوطني إذ أنهما عامل مهم أو محدد في زيادة الطلب على العمل.

إن تطبيق سياسة تباعد المواليد من سنة 1983، إرتفاع معدل التمدرس، أزمة السكن، كل هذه العوامل سمحت بإنخفاض معدل النمو كما هو مبين في المنحنى التالي:

### المنحنى البياني رقم 01: يوضح تطور معدل من سنة 1966-2010



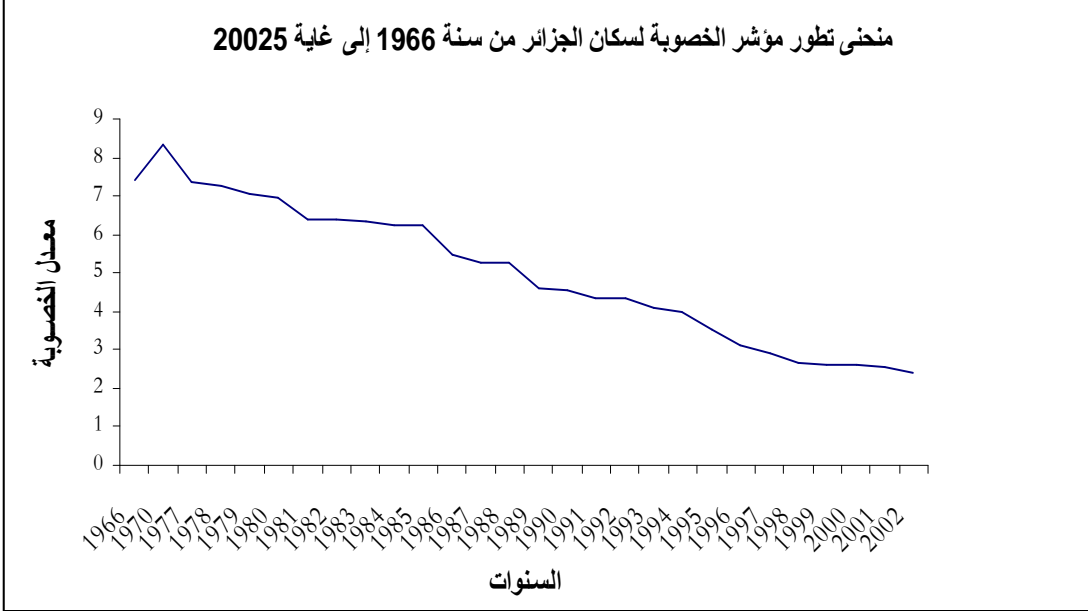
المصدر: الملحق رقم 01

إن أخذ معدل المواليد صورة الإنخفاض يسمح بتقليل الضغط على سوق العمل.



## 2.II. معدل الخصوبة

المنحنى البياني رقم 02: يوضح تطور مؤشر الخصوبة لسكان الجزائر من سنة 1966-2002



المصدر: الملحق رقم 02

يبدو واضحا الإرتفاع الذي عرفه المؤشر العام للخصوبة خلال السبعينات، بحيث كان يقدر بأكثر من 08 أطفال للمرأة الواحدة وبالضبط 8.36% طفل للمرأة سنة 1970، ليشهد بعض التراجع النسبي سنة 1990 بتجاوزه لأربع أطفال للمرأة مرورا بخمس أطفال من خلال التعداد العام لسكان الجزائر سنة 1987. وبالتالي لا يمكننا تجاهل هذه الزيادة المعتبرة في عدد الولادات التي أسهمت بالقدر الكبير في ارتفاع نسبة الطبقة النشيطة، فلو أخذنا مثلا الأطفال الذين كان سنهم أقل من سنة واحدة سنة 1975. فبعد 15 سنة سيبلغون سن النشاط يشكلون رقما جديدا يضاف إلى الطبقة النشيطة لسنة 1990، وبالتالي سيكون هناك ارتفاعا في معدل النشاط لهذه السنة.

إلا أنه لا بد من الإشارة إلى أنه بدأ هذا المؤشر يندرج نحو الإنخفاض خاصة بالألفية الأخيرة ويمكن

إرجاع هذا الإنخفاض إلى أسباب عديدة منها:

1. سياسة تباعد الولادات التي بادرت بها الدولة من سنة 1983 بمخطط مدروس شامل لتوعية شاملة.

2. إرتفاع معدل التمدرس خاصة لدى جنس الإناث مما ساعد ذلك على تأخر سن الزواج بسبب سنوات الدراسة والإندماج في ميدان العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى توعية الفتاة المثقفة.

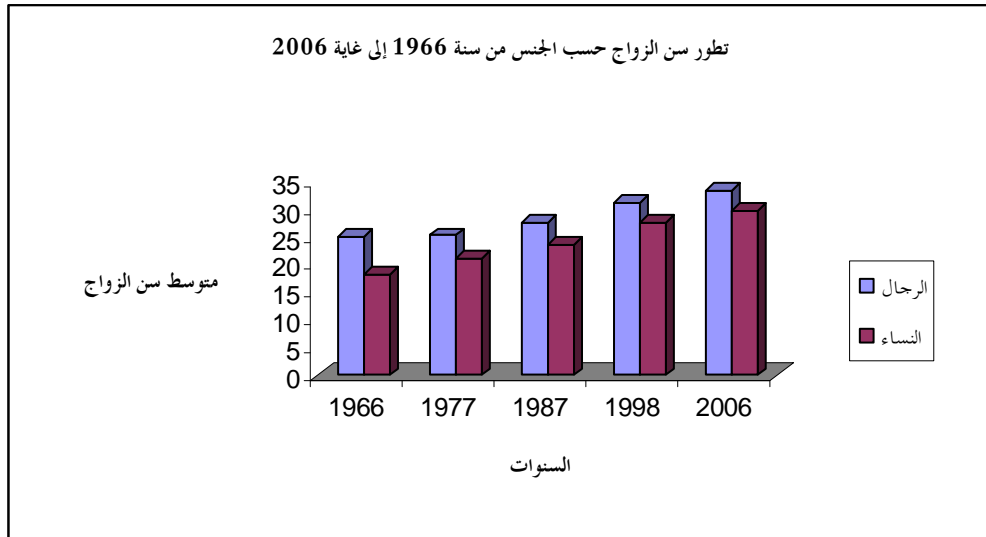
3. إندماج المرأة في سوق العمل إذ يعتبر هذا الإندماج بحد ذاته عائق نحو كثرة الإنجاب.

4. طموح الفرد الجزائري إلى تحسين ظروفه المعيشية نتيجة التغيرات الإجتماعية والإقتصادية الحاصلة مما يدفعه ذلك بشكل مباشر للتقليل من الإنجاب.

### 3.II. متوسط سن الزواج

انخفاض معدل الخصوبة وتقدم سن الزواج خاصة بالألفية الأخيرة.

المنحنى البياني رقم 03: يوضح تطور سن الزواج حسب الجنس من سنة 1966-2006



المصدر: الملحق رقم 03

من خلال المنحنى البياني رقم 06 يبدو واضحاً الإرتفاع المستمر لمتوسط سن الزواج الأول إذ نجده انتقل من 25 سنة لسنة 1966 (أول عملية جرد عام للسكان) ليصل إلى 33.5 سنة 2006. أما عند النساء فارتفاعه عرف نوعاً أكبر من الحدة إذ نجده ارتفع من 18 سنة 1966 ليصل إلى 29.9 سنة 2006 أي بفارق 11 سنوات. ويمكن إرجاع ذلك إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية وتراجع فرص العمل وارتفاع حدة أزمة السكن بصفة خاصة، دون أن تهمل الجانب الاجتماعي وتغير الذهنيات ومن بين هذه العوامل أيضاً نجد دخول المرأة عالمي الشغل والتعليم.

اتساع قطاع الخدمات والذي يعتبر القطاع المفضل لعمل النساء.

تدهور الإيرادات الحقيقية وتنامي مستوى الفقر بسبب تدني عائدات النفط خصوصاً. مما أدى إلى تراجع دخل العائلات والذي يعتبر كمحفز البحث عن نشاط آخر يوفر للمرأة دخلاً إضافياً تساهم به في ميزانية الأسرة.

تزايد مرونة سوق الشغل، مما يجذب مزيداً من النساء.

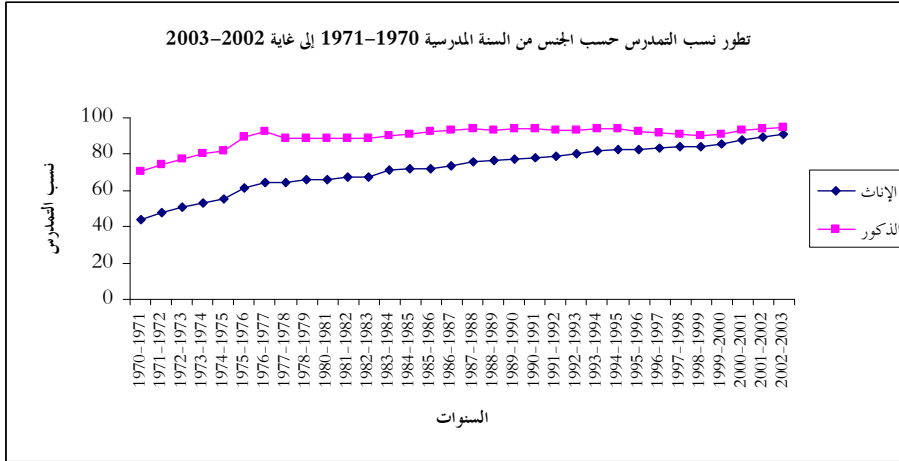
## II.4. تطور نسب التمدرس

من بين كل هذه العوامل، يلعب التعليم دوراً أساسياً فهو يرفع من احتمال النشاط الاقتصادي النساء ومحفزاً يدفع البحث عن شغل، وينتج فرصاً للحصول على دخل إضافي للأسرة، ويساهم أيضاً في تراجع سن الزواج والخصوبة والتمثيل البياني رقم 07، يوضح التطور الكبير الذي عرفته نسبة التمدرس لدى الجزائريين وبالأخص الفتيات منهم، إذ ارتفعت من 43.9% أثناء السنة الدراسية 1970-1971 لتبلغ أثناء السنة 2002-2003 حوالي 91.03%.

المنحنى البياني رقم 04:

<sup>1</sup> Femmes entrepreneur, femmes au foyer et femmes salaires : le cas de l'algerie « soheil chennouf, taib hafsi » sptembre 2007.

يوضح تطور نسب التمدرس حسب الجنس من السنة الدراسية 1970-1971 إلى غاية 2002-2003

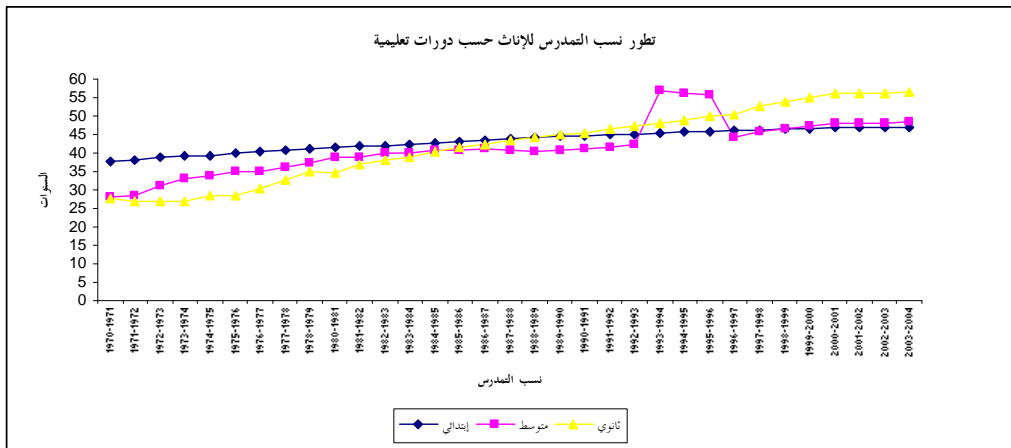


المصدر: الملحق رقم 04

أثناء الموسم الدراسي 1970-1971، معدل التمدرس الذكور البالغين 6-15 سنة بلغ 70.4 في حين بلغ معدل الإناث 43.9%. حيث يمثل هذا المعدل الأخير تقريبا نصف المعدل الأول. بمعنى آخر تفوق الذكور على الإناث في ميدان التعلم.

إنطلاقا من 1970 إلى غاية 2002، أخذ معدل تـمدرس الإناث يرتفع بوتيرة أسرع مقارنة بمعدل ارتفاع الذكور. في سنة 2002-2003 وصل معدل التمدرس للإناث 91.03% يقترب أو يتفوق على معدل تـمدرس الذكور.

المنحنى البياني رقم 05: يوضح تطور نسب التمدرس للإناث حسب الدورات التعليمية



المصدر: الملحق رقم 05

التعليم الأساسي بالجزائر يشمل ثلاثة مراحل: الابتدائي، المتوسط، الثانوي: نسبة مشاركة الإناث بطور الابتدائي مثلت 37.86% سنة 1970-1971 لتبلغ 46.96% سنة 2002-2003. بالطور المتوسط، بلغت نسبة تدرس الإناث 27.93% ارتفعت إلى 48.39% سنة 2002-2003. لا بد للإشارة إلى أنه ب سنة 1992-1995، تجاوزت هذه النسبة 50% إذا تراوحت بين 55% و57%. إذ نسبة مشاركة الإناث في التعليم الأساسي أو الإجباري ارتفعت خلال السنوات المدروسة. بامتحان شهادة التعليم المتوسط لسنة 1997، بلغ معدل النجاح لدى الإناث 44.20% في حين بلغ معدل النجاح لدى الذكور 34.84% . نستنتج أنه بالسنوات الأخيرة عرف معدل تدرس الإناث ارتفاع مقابل تراجع تدرس الذكور. إن ضعف معدل تدرس الإناث أثناء الإستقلال يرجع إلى ضعف الإهتمام بالمنظومة التربوية حيث حظيت هذه الأخيرة بعد الإستقلال باهتمام كبير من طرف السلطة من أجل تحسين مستوى تعليمي خاصة الأساسي. وبالتالي يمكننا أن نخلص إلى أن الجزائر تتوفر على رأسمال بشري ألا وهو النساء المتعلمات إن لم يحسن استغلاله، يؤدي إلى ضياع مورد من الموارد المساهمة في النمو الإقتصادي وخسارة فرص من فرص الشغل التي تضمن الرفاهية للأسرة والمجتمع بصفة عامة، وفقدان سبب من الأسباب المساعدة على القضاء على ظاهرة الفقر المتفشية والتي بدأت تعرف أبعادا خطيرة في البلاد وما تجلبه معها من مآس ويلات تعتبر أي دولة في غنى عنها.

## 5.II. مميزات الطبقة النشيطة بالجزائر

الاستعمال الأمثل للطاقة البشرية في بلد ما هو أول هدف يجب تحقيقه لتحقيق التنمية الإقتصادية. وتمثل هذه الطاقة البشرية في السكان الذين يشتغلون، ويجب معرفة قدراتهم للتحكم في ما يقدمونه من خدمات. فمصطلح السكان النشطون تخص عدة أصناف من الأشخاص يمكن تصنيفهم حسب متغير الجنس ومتغير السن.

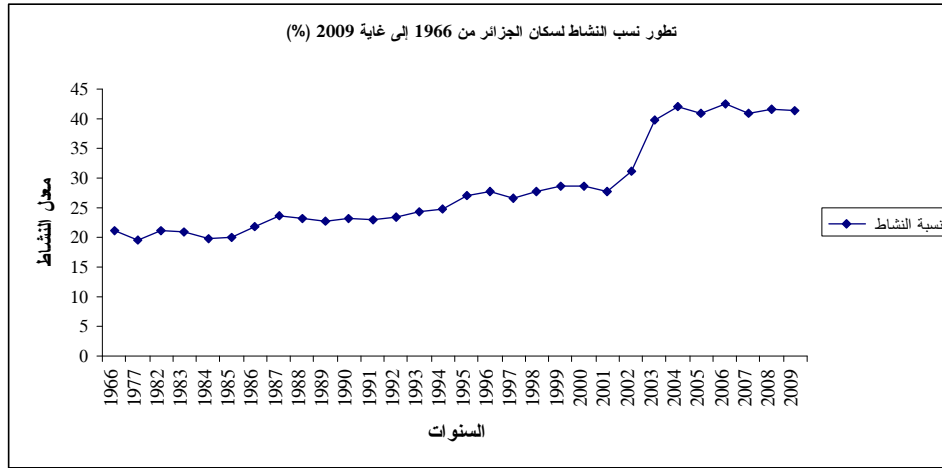
تعتبر الطبقة النشيطة الطبقة الفاعلة والأهم لأي مجتمع كان بحيث هي القادرة على خلق الثروة، وبالتالي فهي العامل الأساسي للتنمية الاقتصادية، والجزائر كغيرها من بلدان العالم الثالث وكبلد سائر في طريق النمو عرفت عدة تحولات فيما يخص هذا المجال.

الآن.. وبعد أخذ نظرة شامل عن التطور الديمغرافي للجزائر، نبدأ في تحليل قوة العمل الإجمالية (المشتغلة والعاطلة)، من حيث معيار السن، ونوع الجنس، والعامل الجغرافي والمستوى التعليمي. وهذا مهم وضروري لمعرفة طبيعة وهيكل قوة العمل المشتغلة والعاطلة.

## II.1.5. معدل النشاط

قبل التطرق لسرد أهم التطورات التي شهدتها المعدل العام النشاط الخاص بالمجتمع الجزائري يجب أن نشير إلى طريقة حسابه: بحيث يمثل حاصل قسمة عدد السكان النشطين إلى العدد الإجمالي للسكان الذين يفوق سنهم 15 سنة ويعبر عنه بنسبة مئوية، والمنحنى البياني رقم 06 يوضح أهم التغيرات التي شهدتها الجزائر من حيث المعدل النشاط منذ الإستقلال وبالضبط منذ سنة 1966 إلى غاية 2008.

### المنحنى البياني رقم 06: يوضح تطور نسب النشاط لسكان الجزائر من 1966-2008



المصدر: الملحق رقم 06

من خلال التمثيل البياني رقم 03 يمكننا أن نقول أن نسبة النشاط المجتمعي الجزائري شهدت عدة

تطورات وارتفاعات مستمرة بوتيرة متفاوتة من فترة لأخرى، بحيث يمكننا أن نميز مرحلتين أساسيتين:

## II.2.5.2. مراحل تطور الطبقة النشيطة

### II.2.5.1. المرحلة الأولى: من سنة 1966 إلى غاية سنة 2000

خلال هذه المرحلة عرفت نسبة النشاط تزايدا مستمرا ولكن بوتيرة شبه مستقرة، إذ ارتفعت من 21.2 سنة 1966 لتبلغ 28.57% سنة 2000. هذه الزيادة توافق نسبة تطور إجمالية تقدر ب 35.4% ما بين 1982 و 2000 أي خلال فترة زمنية تقدر بنحو العقدين من الومن (18 سنة بالضبط).

### II.2.5.2. المرحلة الثانية من سنة 2001 إلى غاية سنة 2008

منذ بداية الألفية الثالثة وبالضبط سنة 2001 عرفت نسبة النشاط الجزائر تطورا جديدا بوتيرة أسرع مقارنة بالمرحلة الأولى، حيث إرتفعت من 27.75% سنة 2001 لتصل 41.4% سنة 2008، أي بنسبة زيادة إجمالية تقدر بـ 13.65% خلال فترة زمنية اقل من المرحلة الأولى. ويمكننا إرجاع سبب هذه الزيادة الكبيرة في نسبة النشاط إلى الإقبال الكبير والمتزايد لأجيال السبعينات وهي الفترة التي سميت بفترة الانفجار الديموغرافي « baby Boom ».

هذا التطور الملحوظ للطبقة النشيطة في الجزائر راجع لعدة عوامل إجتماعية واقتصادية وصحية، لعل من أهمها أو الأكثر تأثيرا هو تحسن الظروف الصحية وتطور المرافق والهياكل القاعدية كتواجد المراكز الصحية بأغلب المناطق حتى النائية منها وكذا توفر الأدوية واللقاحات اللازمة .. إلخ.

## II.3.5. وضعية الطبقة الشغيلة ( العمال) في الجزائر

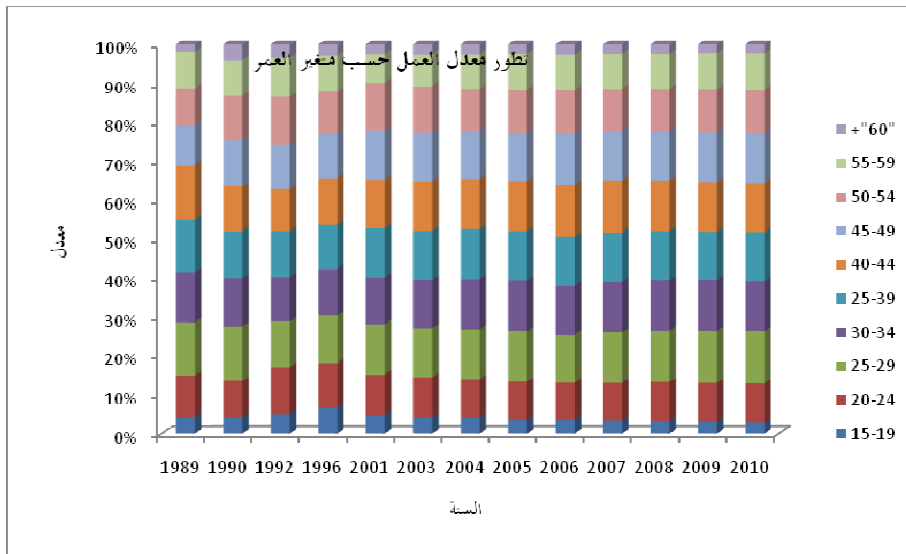
لا يتوزع العمال عشوائا بين مختلف أنواع الوظائف والأوضاع السائدة في سوق العمل. فالنشاطات التي يؤدونها تؤثر عليها بقوة عوامل مثل مستواهم الدراسي، أوسنهم أو جنسهم. هذا التفاوت من حيث توزيع العمال تتحكم فيه بالدرجة الأولى نوعية القطاع الإقتصادي. إذ هناك بعض القطاعات التي تعتبر جاذبة أكثر من غيرها لليد العاملة. لما توفره من مداخيل مرتفعة. كما أن هناك أسباب أخرى يمكن

اعتبارها إجبارية كما هو الحال في الدول المتخلفة وتلك السائدة في طريق النمو وهي تخص نوعية الإقتصاد لهذه البلدان، فمن المنطقي أن نجد عدد العمال في القطاع الصناعي لبلد ما أقل من باقي القطاعات الأخرى، بسبب بسيط وهو كون هذا البلد ليست له مصانع وإن وجدت فهي هامشية، كما هو الحال لكل الدول الإستهلاكية (غير المنتجة).

### 1.3.5.II. هيكل قوة العمل وفقا لمعيار السن " الفئة العمرية "

من خلال المنحنى البياني رقم 07 نلاحظ أن نسب النشاط التي تعرف ارتفاعا تركز لدى الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 25 و55 سنة، بينما باقي الفئات ونخص بالذكر الفئة التي يقل سنهم عن 25 سنة فيرجع سبب قلة نشاطهم بالدرجة الأولى لكون أغلبيتهم لا يزالون يتابعون دراساتهم، أما الأشخاص الذين يفوق سنهم عن 50 سنة فيرجع السبب الرئيسي لتراجع نشاطهم لإحالة الكثير منهم على التقاعد. وهنا تجدر الإشارة إلى أن الطابع الشباني لقوة العمل يعد محددًا أساسيًا لطلب العمل، ولطبيعة سياسات التشغيل، وبالتالي يكمن التهديد في عدم مسايرة نمو الناتج الوطني الخام لهذه الزيادات المهمة للنمو السكاني من جهة، وطبيعة الشغل المعروض لطبيعتها من جهة أخرى .

### المنحنى البياني رقم 07: يوضح توزيع نسب نشاط سكان الجزائر حسب فئات العمر



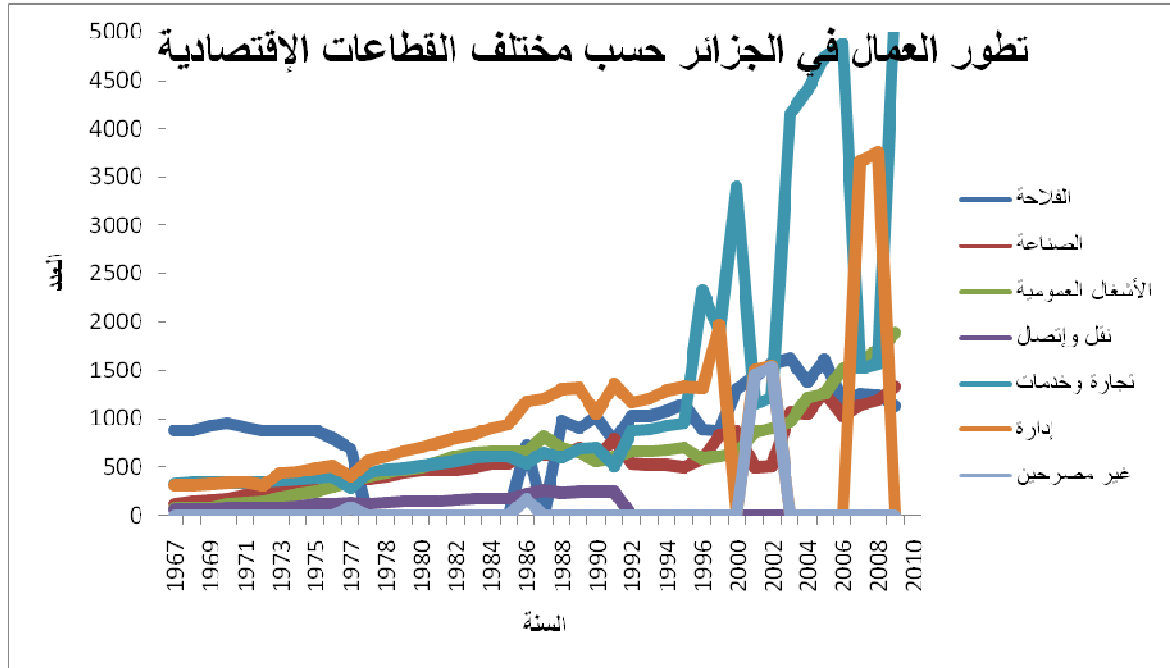
المصدر: الملحق رقم 07



## II.2.3.5. توزيع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية

يعتمد الإقتصاد الجزائري بالدرجة الأولى على المحروقات وبالتالي فهو القطاع الغالب على الصناعة الجزائرية، إن لم نقل أنها كل الصناعة الوطنية. بمختلف أنواعها الاستخراجية ( المواد الطبيعية الباطنية) أو التحويلية، هذا ما يجعله قطاعا مهشما من حيث نسبة اليد العاملة المشتغلة به فهي ضئيلة بالمقارنة بباقي القطاعات الأخرى إذ أن أغلب العمال يتمركزون بقطاعي الخدمات والإدارة وتخص بالذكر ( الوظيف العمومي). وللتوضيح أكثر ندرج المنحنى البياني رقم 08 والذي يظهر لنا كطيفية توزيع عدد العمال حسب مختلف القطاعات الاقتصادية للجزائر منذ الإستقلال وبالضبط منذ سنة 1967 إلى غاية 2008 .

### المنحنى البياني رقم 08: يوضح تطور العمال في الجزائر حسب مختلف القطاعات الاقتصادية



المصدر: الملحق رقم 08

نلاحظ أن عدد العمال بالجزائر وحسب مختلف القطاعات الاقتصادية هو في تطور مستمر وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى التزايد الدائم لحجم الطبقة النشيطة، إضافة إلى توسع مختلف القطاعات وزيادة النشاط بها، وكذا العدد المتزايد لطلبات العمل وما يترتب عليه من خلق لمناصب عمل إضافية، كما أن

عدد العمال في الجزائر لا يتوزع بنفس الحجم بين مختلف القطاع فهناك بعض القطاعات أكثر جاذبية لليد العاملة من غيرها، كما هو الحال بالنسبة لقطاع التجارة والخدمات والتي تمثل نسبة اليد العاملة به لسنة 2008 50% أي نصف العمال يشتغلون في مجال التجارة والخدمات بما فيها الإدارة، بينما تتوزع باقي النسبة المئوية وبالتجانس عبر مختلف القطاعات الأخرى. وإن أردنا أن نعطي تعليلا على هذا يمكن إرجاعه إلى ضعف الحركة الاقتصادية وكذا طول الدورة الإنتاجية كما هو الحال بالنسبة للزراعة. إضافة إلى أن أغلب العمال في الجزائر يشتغلون في القطاع الخاص يمكن اعتبار القسم الأكبر منه غير مؤمنين وبالتالي فهم ممن يشتغلون في القطاع غير الرسمي « Secteur informel » وللتوضيح أكثر ندرج التمثيل البياني رقم 08 والذي يمثل توزيع العمال لسنتي 1967 و2008 حسب أهم القطاعات الاقتصادية، لنبين أكثر نوعية التحول التي عرفها مجال العمل.

إن أكبر نسبة أثارت الإهتمام من خلال عرض الإحصائيات في الملحق رقم 08 هي نسبة القطاع الفلاحي. ففي سنة 1967 تجاوز النصف، 49.97% من نسبة المجتمع الشغيل العاملة في الفلاحة. لم تبقى هذه النسبة مرتفعة مع مرور الزمن بل أخذت بالإنخفاض لتصل سنة 1977 إلى 29.62% ثم 17.56% سنة 1987. ثم عاودت الإرتفاع بنسبة ضئيلة فبلغت نسبة 20.73% سنة 2004، لترجع وتنخفض من جديد حسب آخر الإحصائيات 13.1% سنة 2009.

أي القطاع الذي كان أكثر جاذبية لليد العاملة كان يتمثل في القطاع الفلاحي، بينما لم يكن يشكل قطاع الإدارة إلا 17.51% من مجموع عمال الجزائر وبطبيعة الحال هذا التحول الكبير راجع إلى حالة الإقتصاد الوطني أثناء تلك الفترة، بحيث النشاط الغالب إن لم نقل الوحيد الذي كان يمارسه الجزائريون هو الفلاحة.

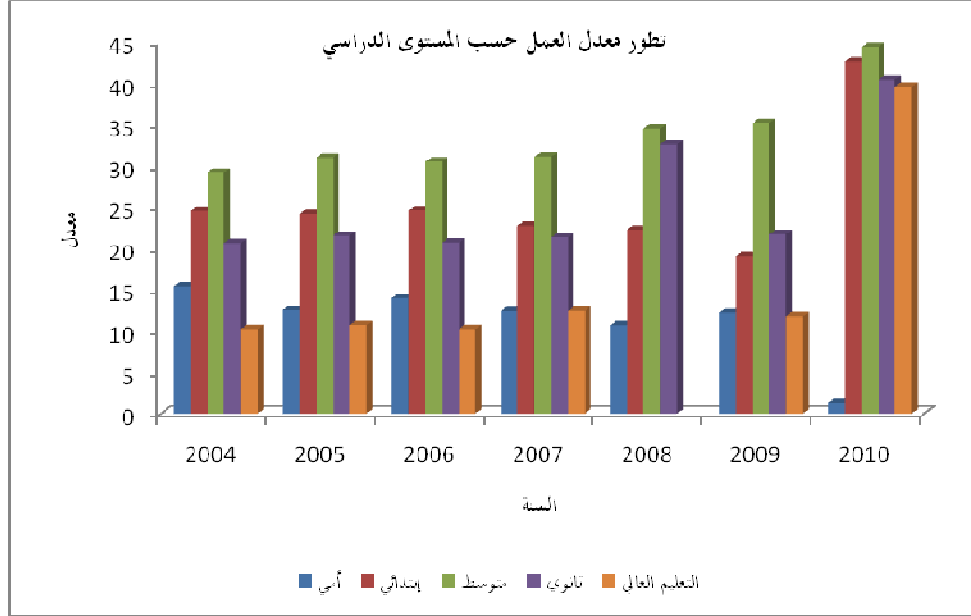
يرجع هذا الإنخفاض نتيجة مساهمة القطاعات الأخرى في الإقتصاد خاصة مع تطور قطاع الصناعة والإستيعاب الهائل لليد العاملة في قطاع الخدمات والإدارة بسبب ظروف العمل الدائمة والأجر المرتفع والفرص الحسنة مقارنة مع الفلاحة وعودة هذه النسبة بالإرتفاع بعد الإنخفاض الذي شهدته كان نتيجة تشجيع الدولة الإستثمار في الفلاحة ودعمها لهذا القطاع في السنوات الأخيرة.

### II.3.3.5. هيكلة قوة العمل وفقا لمعيار الحالة التعليمية

لا يمكننا تجاهل العلاقة الوثيقة بين التعليم والعمل إذ أن كل الدول المتقدمة تعتبر النظام التعليمي هو للقاعدة والركيزة الأساسية التي يعتمد عليها التطور الإقتصادي وبالتالي فالمؤسسة أو الإدارة ما هي إلا مرحلة يمكن اعتبارها الأخيرة أو النهائية من مراحل التعليم، ذلك لأن وجهة خرجي التعليم بكل مراحلها هي سوق العمل. وعلى هذا الأساس ينبغي للمؤسسات التعليمية سواء الثانويات أو الجامعات أو مراكز التكوين المهني أن تتعرف على احتياجات سوق العمل وتعمل على تلبيتها، وعلى المؤسسات والمصانع والإدارات وكل القطاعات الإقتصادية لأي بلد كان أن تسجل احتياجاتها من حيث نوعية اليد العاملة، وتوجهها إلى المؤسسات التعليمية لتكون طلابا على حسب احتياجات السوق. بعكس ما يحدث في الدول المتخلفة والتي مازالت تكون طلابا في اختصاصات لم تعد تتلاءم مع الوضع الجديد الإقتصاد العالمي أو أنها تكون أعدادا تزيد عن حاجة سوق العمل لهم بكثير، هذا ما يجعل منهم بطالين من أول يوم يتخرجون فيه.

المنحنى البياني رقم 09:

يوضح توزيع عدد العمال حسب المستوى الدراسي من سنة 2004-2008



المصدر: الملحق رقم 09

إن التكوين مهم جدا بالنسبة لأي إقتصاد وبالتالي معرفة عدد السكان النشطين الذين يساهمون في الإقتصاد الوطني ومن كفاءاتهم على الإنتاج أو تقديم الخدمات مهم جدا للتنبؤ في المستقبل. بما سيؤول إليه التطور الإقتصادي لأنه كلما زادت الكفاءة كلما زاد الإنتاج وبالتالي تطور الإقتصاد الوطني عامة. ففي الجزائر معيار التكوين والتأطير للسكان العاملين أو المشتغلين قد تحسن بالسنوات الأخرى.

عند قراءتنا للفترة 2004-2010 نلاحظ أن نسبة الذين ليس لهم شهادات أو فئة الأميين من السكان المشتغلين في انخفاض مستمر إذا ما قرنا سنة 2004 بـ 2009، وهي على التوالي 15.38%، 12.2% يمكن أن نرجع أسباب الانخفاض بتوسيع المنظومة التربوية وإعطائها أولوية وأهمية من طرف السلطة. لا بد من الإشارة الى ان هذه النسبة عاوت الارتفاع الى 21.3 % سنة 2010. في حين هناك ارتفاع في عدد ونسبة الذين لهم شهادات وخاصة الحاصلين على شهادة التعليم العالي حيث ارتفعت من 10.22 % سنة 2004 إلى 32.65 % سنة 2009. أي هناك إرتفاع في مستوى اندماج أصحاب الكفاءات في الشغل.

## الفصل الأول: تحليل سياسة التشغيل بالجزائر

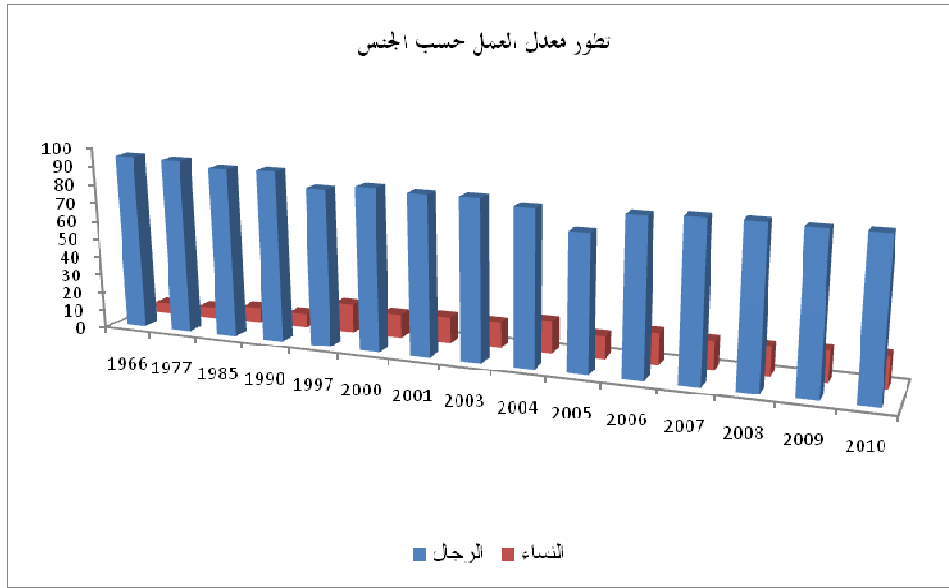
ن هذا نتاج وثمرت الجهود التي بذلتها الدولة من أجل تطوير القطاع الجامعي. ونشير على سبيل المثال أنه خلال الموسم الدراسي 2006/2005 وصل عدد مؤسسات التعليم العالي إلى 27 جامعة و16 مركز جامعي و15 معهد ومدرسة للتعليم العالي و2 ملحق جامعي 11

نستطيع الآن وبدون مواربة أن نقر أن قوة العمل، قوة متعلمة وعلى مستوى إن لم يكن متوسطا فليس بالضعيف من التدريب و التكوين

### II.4.3.5. هيكلة قوة العمل حسب لمعيار نوع الجنس

بالرغم من التطور الكبير الذي عرفته الجزائر من حيث تضاعف الطبقة الشغيلة وانتقالها من 1720000 عامل سنة 1966 لتبلغ سنة 2009 حوالي 5 أضعاف 9472000 عامل، إلا أن الأغلبية الساحقة من العمال تبقى حكرا على الرجال فالعنصر الرجالي هو الأكثر ممارسة للشغل من عنصر النساء رغم أن هذا ما سنبينه بالفصل الثاني، ففي أفضل للحالات لم تتعدى نسبة العاملات النساء 17.42% إلى مجموع العمال. وهذا ما سيبينه التمثيل البياني رقم 10 الذي يوضح تطور نسب العامل حسب الجنس.

المنحنى البياني رقم 10: يوضح توزيع عدد العمال حسب الجنس من سنة 1966 إلى غاية 2008

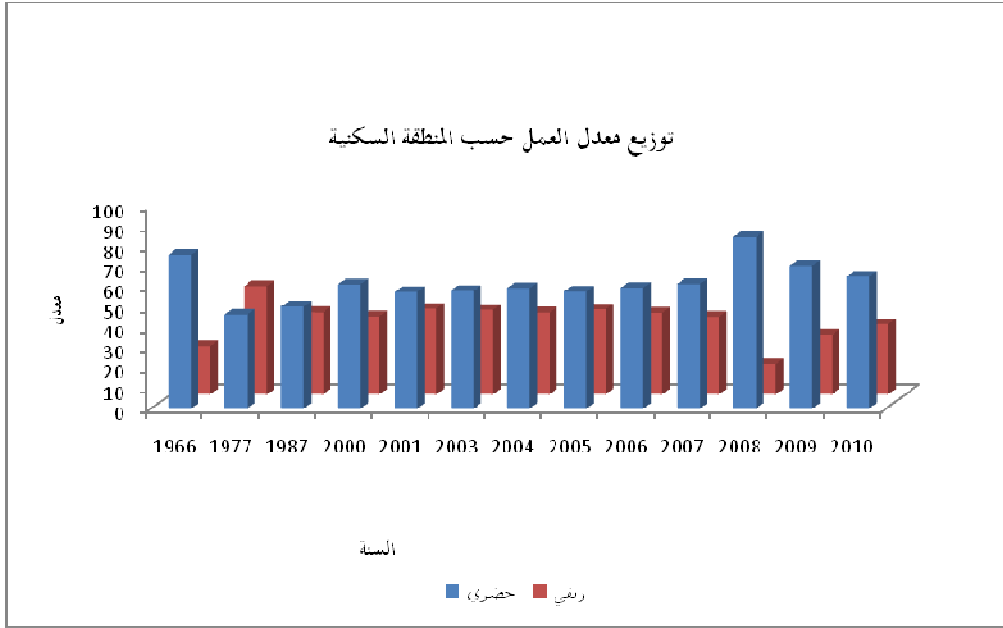


المصدر: الملحق رقم 10

### II.5.3.5. هيكلة قوة العمل وفقا لمعيار الوسط السكني

يظهر تركز مهم للمجتمع الشغيل في المناطق ذات التجمعات السكنية وهذا عبر معظم التعدادات والتحقيقات التي أجريت.

المنحنى البياني رقم 11: يوضح تطور نسب التمرکز المجتمعی الشغیل حسب المنطقة السكینیة



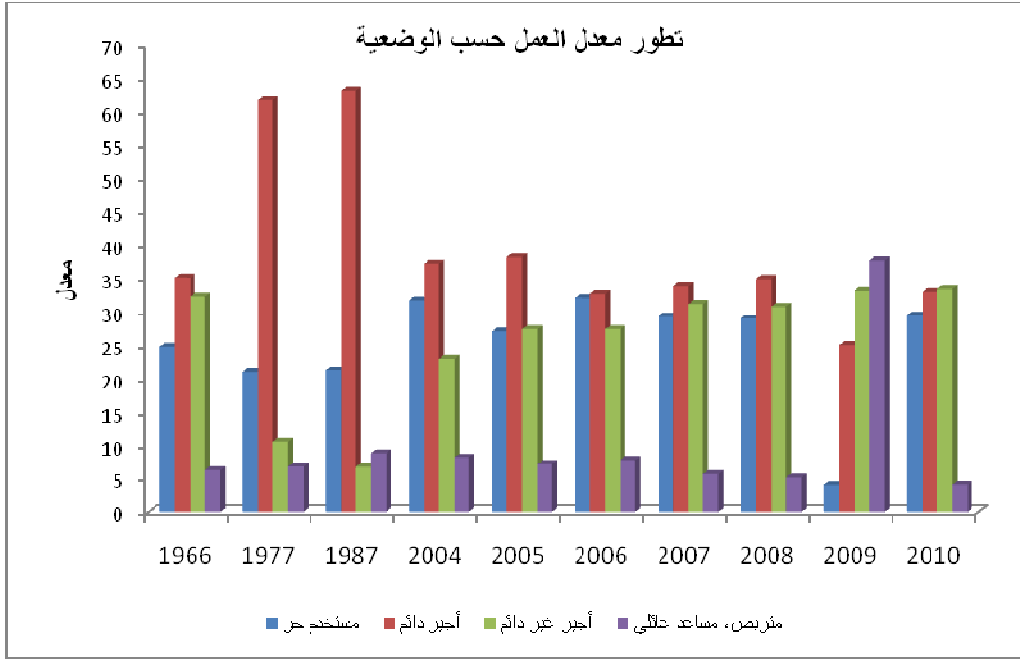
المصدر: الملحق رقم 11

من الملاحظة الأولى للنسب المتحصل عليها بالملحق رقم 11 فإن التمرکز السكاني واضح في المناطق ذات التجمعات السكینیة الكثيفة حيث تفوقت نسبة القطاع الحضري على نسبة القطاع الريفي بكل السنوات. النسبة الوحید التي تثير الإهتمام هي نسب سنة 1977 حيث تتركز أكبر نسبة في القطاع الريفي حيث تجاوزت النصف 53.55% .

### II.6.3.5. توزيع العمال حسب التصنيف الإجتماعي

هذه النقطة تخص وضعية المشتغلين في أي مجال أي رتب السكان النشيطين داخل القطاعات المختلفة فمثلا هناك رتبة عامل بسيط أو رتبة إطار أو غير ذلك. وهذا العنصر يبين نسبة القطاعات الإقتصادية فيما يخص تقسيم السكان العاملين كل حسب مكانته في الفرع الإقتصادي.

المنحنى البياني رقم 12: يوضح تطور نسب تركز المجتمع التشغيل حسب الوضعية في المهنة



المصدر: الملحق رقم 12

يبين لنا المنحنى رقم 12 أن فئة المأجورين الدائمين هو الأكثر احتكارا لمناصب العمل فيما يخص العدد الإجمالي للمشتغلين، بينما تعرف هذه النسبة إنخفاضا إذا ما قرنا آخر نسبة 35% سنة 2008 بـ نسبة 63.19% سنة 1987.

أما فيما يخص باقي الوضعيات فإن النسب لم تشهد إختلافا يمكن الإشارة إليه على ممر الفترة الماضية. حيث تراوحت هذه النسب بين الإرتفاع مرة والإنخفاض مرة أخرى. باستثناء إنخفاض نسبة الأجراء غير الدائمين في المرحلة ما بين 1966 و1987 فمن 32.26% انخفضت إلى 6.74%، انخفاض جد ملحوظ لكن سرعان ما ارتفعت في الفترة ما بين 1987 و2009 لتصل إلى 32.7% .

## خاتمة الفصل

عرف المجتمع الجزائري تحولات عدة تطورات شتى من حيث الطبقات المميزة له على أساس مصطلح الشغل، وتخص بالذكر الطبقة النشيطة والتي تشمل جميع الأشخاص القادرين على العمل والذين يفوق سنهم 15 سنة، يتمتعون بمنصب شغل أثناء عملية التحقيق أو هم بصدد البحث عن عمل، هؤلاء الأشخاص يشكلون الطبقة الهامة أو الركيزة الأساسية بحيث تندرج تحتها كل من الطبقة الشغيلة والتي تشمل الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل ما يتقاضون عليه أجرا ماديا أو عينيا، أما الطبقة الثانية فتمثل الأشخاص العاطلين عن العمل.

من خلال هذه الدراسة الوصفية لاحظنا أن عدد أفراد الطبقات الثلاث هو في تزايد مستمر إلا أن ارتفاع الطبقة النشيطة الذي من بين أسبابه التحسن العام الذي شهدته الأوضاع الاجتماعية للجزائريين، لم يتزامن معه ارتفاع بنفس الحدة في عدد مناصب العمل المنجزة مما يؤدي إلى ارتفاع في عدد البطالين وهو المشكل الذي واجهته الجزائر ولازال الشغل الشاغل لكل الحكومات المتوالية. وهذا بطبيعة الحال لا يميز الجزائر عن باقي دول العالم، فالمتتبع لمختلف النظريات الاقتصادية القديمة منها والحديثة نجدها قد خصصت حيزا واسعا من مجال دراستها لتتناول بالتفصيل أسباب وسبل القضاء على ظاهرة البطالة من مجتمعاتها وبالتالي تفادي الكثير من الآفات الاجتماعية الأخرى الناتجة عن الفراغ وعدم العمل.



## الفصل الثاني

المنظمات الديموقراطية ورصد مساهمة المرأة في العمل والإنتاج

## مقدمة

يعتبر تطور عمل المرأة و النمو الكمي و النوعي و ما يستتبع ذلك من خلق فرص عمل جديدة، والمساهمة مع النشاطات الاقتصادية الأخرى في استيعاب ما تطرحه الزيادة العامة السكان من أعداد متزايد من العاملات بمختلف خصائصهم من المقومات الأساسية لتحديد وجهة التغير الاقتصادي و ملامح التنمية الاقتصادية المتواترة غير أن تحقيق الأهداف الاستراتيجية لعملية التنمية الشاملة في المراحل المقبلة يستوجب توضيح البعد الاجتماعي لعملية التغير ، و ما يعززه من تأثيرات على النسبة الاقتصادية ، مع تأثره بها في الوقت ذاته ، فاستيعاب سوق العمل القوة العاملة ( الإناث) يتأثر في هذه المرحلة من التحول الاقتصادي والاجتماعي إضافة إلى التزايد السكاني الطبيعي بمؤشرات جديدة تنجم عن معطيات التحول الاجتماعي وتلعب دورا مهما في تحديد الحجم المستقبلي للعاملات ، فتزايد العرض من العاملات لم يعد مقتصرًا على التزايد الطبيعي للسكان و الموارد من الريف إلى المدينة ، و اتجاه احتياطي الطاقة العاملة الذي كان في مراحل سابقة معطلا ، نحو المشاركة في العمل الاجتماعي ، و يتمثل ذلك الاحتياطي بالقطاع السائد الذي يشكل نصف الموارد البشرية. و بالتالي نصف حجم قوة العمل في المجتمع ، من هنا فان التواءم النسبي الذي حققته التغيرات الهيكلية بالمرحلة الراهنة ، سوف يجابه في المراحل القادمة تحديات جديدة ، و يبرز ذلك بتزايد خروج أعداد من قوة العمل النسائية إلى سوق العمل ، و هجرة اليد العاملة من الريف إلى المدن ، فيزداد المعروض من قوة العاملة، وإن لم تتوفر المناصب اللازمة و الكافية لإستيعاب تلك الزيادة ، فسوف تفرز مشكلات في نطاق الحياة الاجتماعية و الاقتصادية ، و من أهمها البطالة بأشكالها المختلفة.

و هكذا فان الموازنة ما بين العرض من قوة العمل و الطلب عليها تستدعي التأكيد في المستقبل على استراتيجية في التنمية الاقتصادية ، تأخذ في الاعتبار الأعداد المتزايدة ، ليست نتيجة الزيادة الطبيعية للسكان فقط. بل ترتبط بمؤشرات يفرزها التحول الاجتماعي ، و من أهمها تزايد القوة البشرية النسائية يشير بوضوح

إلى توقع وجود أعداد متزايدة من قوة العمل النسائية ستخرج نفسها في سوق العمل إلى جانب الرجل، و هذا الاتجاه يحد ذاته مؤشر ايجابي في نطاق التحول الاجتماعي ، لكنه يضيف أعباء جديدة على خطط، التنمية الشاملة بشكل عام ، و التنمية الصناعية بشكل خاص ، و خاصة عدم خلق توازن كمي - تزايد عروض العمل على الطلب عليها ، و نوعي كزيادة نسبة الأميين ، أو نقص التدريب و المهارات النفسية، فيزيد على الاختلال في الكم اختلال في النوع أيضا.

## I. المبحث الأول: دراسة نظرية لدور المرأة في المجتمع

### I.1. المرأة في المجتمع العربي

إن تقاسم مجموعة من الدول عدة نقط مشتركة، كالدين و التاريخ و الأرض و العادات لنتيجة حتمية لمصير مشترك، فالدول العربية تجمعها أكثر من نقطة مشتركة زيادة على أن الدين الإسلامي هو أكبر رابط يجمع بين الشعوب على اختلاف أجناسهم<sup>1</sup>.

فالدول العربية على كثرة عددها تعرف ترابطا في مصيرها ، فمنذ الانطلاقة الاقتصادية الملحوظة في مبيعات المحروقات منذ الحرب العربية الإسرائيلية في 1973، التي أدت إلى ارتفاع أسعار البترول أدى ذلك إلى دعم في كل البلدان العربية لعدد من القطاعات كالصحة و التعليم و حتى المواد الغذائية والاستهلاكية مما أدى إلى ارتفاع نسبة الخصوبة على عكس ما شهدته معدلات الخصوبة العالمية من انخفاض.

أما اجتماعيا فكان التأثير جليا على النشاط الاقتصادي للنساء المتزوجات خاصة، حيث أن الدخل الناتج من مبيعات البترول أدى إلى رفاهية في العيش و الاستغناء عن المساعدة المالية التي يمكن أن تقدمها المرأة، لكن هذا المستوي لم يدم طويلا ، فالانخفاض المفاجئ في أسعار المحروقات في منتصف الثمانينات ولد أزمات في معظم البلدان العربية باستثناء بعض دول الخليج كالسعودية ، و كان من نتاج ذلك تبني برامج الإصلاح الإقتصادي أدت إلى تأثيرات متعددة في مجموعة من المجالات ، كإخفاض معدلات الخصوبة في الوطن العربي نتيجة لانخفاض الدخل الفردي و ارتفاع تكاليف تربية الأطفال و تعليمهم ، ارتفاع سن الزواج فمن متوسط سن الزواج اقل من 20 سنة في جيل 1950 إلى متوسط سن الزواج أكثر من 25 سنة في جيل 1970 نتيجة لعدة أسباب ، من أهمها:

<sup>1</sup> المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعية " الدكتور محمد صفوح الأخرس" دمشق أوتوستراد-المزة

1- تمديد مدة التمدرس بالنسبة للإناث، وكثرتن على مقاعد الدراسة إلى حد وصولهن إلى الجامعات و تخرجهن بشهادات .

2- النشاط المهني: رغم العادات و التقاليد التي تجبر المرأة على المكوث في البيت ، إلا أن المشاكل السياسية و الاقتصادية غيرت من ذلك الواقع ، و أصبحت مشاركة المرأة في الحياة بكامل مجالاتها أمرا لا بد من تقبله ، و بات خروج المرأة إلى سوق العمل من الضروريات .

إن ما أحرزته المرأة من تطور لم يرفع عنها كل القيود ، خاصة على المرأة المتزوجة و هذا ما تشير إليه الإحصائيات ، حيث أن معدلات التشغيل في الفئات العمرية ( 25- 29 ) سنة هو 31% بالنسبة للعازبات و 18% بالنسبة للمتزوجات .

إن القوانين في البلدان العربية تكفل للمرأة المساواة في الحقوق و الواجبات و هذا مستوحى من القرآن الكريم، دستور كل هذه البلدان، إلا أن الواقع مخالف لكل ما سبق ذكره.

فرغم ارتفاع نسبة تمدرس الفتيات و موازنتها لنسبة الذكور ، و مجاوزتها في بعض الأحيان ، إلا أن مجال العمل و المشاركة السياسية لا يزال حكرا على الرجال .

إن نسبة تشغيل النساء ببلدان العالم العربي هي من ادني المعدلات في العالم ، غير أن العديد من التحقيقات حول العمل قد أثبتت أن النسب المتحصل عليها من التعدادات تبقي تبخس التقييم الخاص بالمشاركة الفعلية للنساء في سوق العمل ، و هذا سلم تقديرها لنشاطات النسوية غير معن عليها ، كالحرف اليدوية و بعض الأعمال المتزلية الموجهة للاستهلاك الخارجي ، و التي تدخل تحت القطاع غير رسمي .

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية خاصة بعد الثورة الصناعية التي عرفها المجتمع الإنساني ، فلقد تزايدت نسبة العاملات لتصبح نحو ثلث القوة العاملة في اغلب المجتمعات المتقدمة ، و يتضح من خلال الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة على المستوى العالمي ، أن عمالة المرأة تزداد يوما بعد يوم و هذا

حسب ظروفها الاجتماعية، حيث أصبح خروج المرأة إلى ميدان العمل ضرورة تملئها الأوضاع الاقتصادية و ظروف الحياة الاجتماعية و لقد أتيح للمرأة أن تساهم في شتى مجالات العمل والإنتاج، وهذا نتيجة لسياسة التصنيع، ومن تم أصبح تعليم المرأة و اشتغالها خارج المنزل أمراً مقبولاً لدى جانب كبير من المجتمع و أصبح شيئاً مألوفاً في حياتنا الاجتماعية.

## 2.I. عمل المرأة و تطوره

إن دور المرأة لا يقتصر على عملها في المؤسسات الإنتاجية المنظمة ، و إنما سبق عملها عطاؤها تلك المرحلة ، فعلى مر العصور شاركت المرأة الرجل في جميع مجالات العمل الإنتاج و عملت معه في الحقل والمصنع رغم التزاماتها الأخرى نحو بيتها وزوجها و أولادها و قضاء الوقت الطويل في تربية و تنشئة أطفالها. ولقد كانت المرأة و منذ فجر الإنسانية تساهم و تشتغل بجانب الرجل، و منذ أن انتظمت البشرية في شكل جماعات اجتماعية منتظمة ، ففي الوقت الذي كان الرجل بتولي أمر الصيد أو ما يسمى بالعمل الخارجي ، كانت المرأة في تلك المجتمعات البدائية تقوم بالعمل داخل من طهي و تربية أطفالها و غيرها من الأعمال المشابهة.

لقد كان تقسيم العمل آنذاك يقوم على الانتماء الجنسي: يقوم الرجل بالصيد في الخارج بالحماية والتغذية، و تقوم الأنثى برعاية الأطفال و بما يمكنها القيام به من الأعمال المنزلية و بهذا النمط من تقسيم العمل نشأ اعتماد متبادل بين الجنسين و يقسم الباحثون تأثير مساهمة المرأة في سوق العمل الرسمي، من الناحية التاريخية إلى ثلاثة مراحل متعاقبة:

### 1.2.I. المرحلة الأولى

و أهم ما يميز هذه المرحلة، هو أن مبدأ العمل وواقعه كان قائماً على أساس الفصل بين العمال الرجال والنساء، مع السماح لبعض المشرفين الرجال بتواجدهم في أماكن عمل النساء، أن اقتضت الضرورة.

و تبدأ الثورة الصناعية، وحتى ظهور الشركات الصناعية في شكل مؤسسات ضخمة وهذا الفصل تبرره جملة من العوامل أهمها أساليب التنشئة الاجتماعية و إلى قلق الرجال إزاء عمالة النساء، ومشاركتهم مواقع العمل، وإلى تقسيم العمل القائم على أساس النوع ومع مرور الوقت تعززت مواقع العمل لبعض النساء المنحدرات من الطبقات الوسطي و العليا و غير المتزوجات ، أما المتزوجات فكن يلقين المعارضة وعدم التشجيع، بالتزامات الأمومة، و العناية بالبيت والزوج.

ولكن سرعان ما تغيرت أمور عديدة ، فباشتراك معظم الرجال في الحرب العالمية ظهرت أزمة صناعية في الدول المشاركة في الحرب خاصة ألمانيا و فرنسا ، بحيث أصبحت المعامل شبه خالية من عمالها الرجال، الذين كانوا يشرفون على تشغيل الآلات ، و استعمالها في إنتاج مختلف البضائع و المنتجات، خاصة المعامل الحساسة ، التي كانت تنتج الذخيرة الحربية من أسلحة و معدات ، فجاءت الحاجة الملحة لتجنيد عدد كبير من النساء في سبيل سد هذا الفراغ ، ووضعهن في هذه المعامل بغرض متابعة الإنتاج (خاصة الضرورية للحرب)، وبالرغم من مختلف العراقيل الاجتماعية و الثقافية السائدة في أوروبا آنذاك أصبحت النساء خاصة في فرنسا يمارسن أشغالا رجالية و ينتجن و يبرهن على مقدرتهن التقنية و الحرفية الأمر الذي دفع بالمسؤولين إلى استقبال وحث النساء على الالتحاق بالمعامل هذا من جهة ، و من جهة أخرى و بما انه في بداية القرن 20 كان لفرنسا قطاع فلاحي عظيم ، هو الآخر تضرر بغياب هؤلاء الرجال فأصبحت النساء يقمن بأعمال الحرث و الزراعة ، و استعمال الآلات الفلاحية، و القيام بكل ما كان يقوم به الرجال، سواء كن متزوجات أو غير متزوجات.

### 2.2.I المرحلة الثانية

و تبدأ من ثلاثينيات القرن 20، حتى نهاية النصف الأول من القرن 20 و لقد عرفت هذه المرحلة مشاركة مضاعفة في أوساط العمالة النسائية على اختلاف حالتها المدنية ، و في قطاعات جديدة كأعمال

السكرتارية والتطبيب والتدريس، الشيء الذي اغتنمته بعض الحركات النسوية السياسية، للمطالبة بالمساواة في الحقوق بين كلا الجنسين و بحق المرأة في العمل و ضمن مختلف الاختصاصات، و إن المجتمع آنذاك كان يعتبر المرأة و من منطلق الذهنية العتيقة ، بأنها اقل من الرجال و لا تضاهيه في القيمة و المرتبة ، الأمر الذي أعطى قوة و حرص من هذه الحركات التحريرية على المطالبة بالعدل و المساواة .

### 3.2.I. المرحلة الثالثة

و التي تبدأ من منتصف هذا القرن و حتى الآن ، و لقد شهدت هذه المرحلة تحولا واضحا في مشاركة النساء و نوعية المهن التي اشتغلن بها، و بما أن فترة الستينيات تميزت بمظاهر تربوية كبيرة، وهي ظهور المدرسة المختلطة في جميع البلدان، عوض من مدرسة للفتيات، و مدرسة للفتيان، و لقد كان هذا القرار بمثابة خطوة سياسية و ثقافية مقصودة حتى تنال الفتاة مكانتها في المجتمع، و ليس داخل المنزل فقط وبتعميم الاختلاط في مختلف المؤسسات التربوية في مختلف القطاعات و الاختصاصات.

### 3.I. دوافع خروج المرأة للعمل

لقد بينت معظم الدراسات و البحوث الاجتماعية و العلمية ، أن المرأة لا تختلف عن الرجل من حيث القدرات الأدبية و العقلية ، و حتى من جانب الاستعدادات و حجم الاستطاعة التي تخول لها القيام بنفس ما يقوم به الرجال، لهذا لم يكن غريبا على المجتمعات الاجتماعية الإنسانية أن تولي الاهتمام إلى تعليم النساء، والسعي على إعلاء مكانتها، ولما لا إتاحة فرص العمل الملائمة والقبول بمساهمتهن في مختلف أوجه الحياة فضلا عن تلك الوظائف التي كانت حكرا على الرجال و لأجيال مديدة.

ومما لا شك فيه أن مساهمة المرأة وولوجها إلى مذمار التنمية الاجتماعية، تعمله مجموعة من الدوافع والتي هي بمثابة المحرك الأساسي في هذه المسافة ، و إن هذه الدوافع بدورها تختلف من امرأة لأخرى باختلاف



شخصية و ظروف كل واحدة ، و سندرج بعض الدوافع القوية و المحفزة . أو التي تضطر من خلالها المرأة إلى خروج للبحث عن عمل و أولها:

### 1.3.I. الدوافع الاقتصادية

و التي تعد في اغلب الأحيان اقوي الأسباب التي تدفع بمعظم النساء إلى العمل خارج المنزل، فمع تعسر الحصول على منصب مستقر و تفشي البطالة ، و غلاء المعيشة ، إلى جانب كثرة المتطلبات والاحتياجات جاءت الضرورة لان يتزل العديد من النساء طلبا للعمل الوظيفي و على اختلاف حالتهم المدنية كنوع من المساعدة يقدمنها للأسرة أو الزوج ، و يتكفلن بتغطية جزء من هذه المصاريف والمتطلبات المتزايدة يوما بعد يوم .

### 2.3.I. دوافع اجتماعية

و مع تزامن قيام الثورة الصناعية بخروج الرجال إلى ساحات القتال، قامت معها الحاجة إلى خروج النساء قصد استخلاف هؤلاء الرجال الذين كانوا يؤدون مهامهم :سواء في الحقول أو المصانع أو المدارس المكاتب، المستشفيات وغيرها من المؤسسات و بانشغال هذه الفئة من النساء بالعمل الخارجي اثر ذلك على دورها داخل البيت، فأصبحت الأعباء المنزلية و كثرتها تعيق مسار المؤسسات التي تبنت هؤلاء النسوة ، فجاءت الضرورة إلى الاستفادة من التطور الصناعي و التكنولوجي ، الذي اخذ على عاتقه مهمة إنتاج العديد من الأدوات الكهرومنزلية ، المخففة لبعض الأعباء المنزلية ، و التي تساعد في كثير من الأحوال على استهلاك وقت وجهد اقل ، إلى جانب وفرة المنتوجات و الإمكانيات التجارية : كالأطعمة المحفوظة و غيرها ، مع سهولة الحصول عليها لهذا سعت النساء العاملات فيما بعد إلى اقتناء هذه الأدوات حتى لا يتركن أي مبرر يجبرهن و يستدعي عودتهن إلى ما كن عليه أنفا من جهة و من جهة أخرى، مكنت هذه العوامل من تخفيف

متطلبات الأسرة ومسؤولياتها وساعدها على القيام بدور ربة المنزل و الأم أيضا، وبدور عاملة تكسب دخلا  
آخر<sup>1</sup>.

### I.3.3. دوافع لتحقيق الذات

إن البنية الاجتماعية الجديدة لأي مجتمع من المجتمعات، و التي أصبحت تتسم بعدة مميزات بدءا بكثرة السكان، وطبيعة العمران الحضري وضخامته ومرورا بتعدد المرافق الاجتماعية والمؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها، و التي جاءت في سبيل توفير حل متطلبات المواطنين وخدمتهم، وانتهاء عند معظم الأدوات والآلات والبضائع المخترعة لأجل هذه الخدمة، والمروجة عبر مختلف الوسائل الإعلامية السمعية و البصرية و المكتوبة كل هذه العوامل و غيرها ساعدت على توسيع دائرة المعارف وطبيعة الآفاق و التروّي عند كل فرد الذي أصبح و أمام هذا الواقع الجديد ، يسعى و بكل ما يملك وراء تحسين مستواه الاقتصادي و الاجتماعي والثقافي ... لضمان مواكبة فعلية و فعالة مع هذه التطورات و التغيرات المختلفة.

و كون المرأة فردا من أفراد المجتمع ، فهي الأخرى أصبحت و بفضل تطورها الثقافي ، و مستواها العلمي تنظر إلى أوضاعها بنفسها ، و تتصرف في شؤون حياتها بمنطق وطريقة تختلفان عما كانت عليه النساء في السابق ، فاتضح لديها أنها لا تستطيع تحقيق ذاتها على هذا النمط الجديد الذي تعيشه إلا إذا كان لها منصب عمل تحصل من خلاله دخلا شخصيا تلي من خلاله كل متطلباتها أو معظمها، فسعى بذلك إلى الخروج طلبا للعمل كمورد مالي شخصي و مستقل.

### I.4.3. دوافع شخصية

إن للتعليم أهدافا أخرى عدا الحصول على منصب عمل ، فهو إلى جانب ذلك يعين المرأة على بلوغ غايات شخصية تكون خارج إطار المنزل ويزودها بعدة قوة، تخول لها إمكانية مواجهة مختلف صعوبات

<sup>1</sup> المرأة والتحول الاقتصادي والاجتماعية " الدكتور محمد صفوح الأخرس" دمشق أوتوستراد-المزة

ومشكلات الحياة ، أضف إلى ذلك انه يفتح لها آفاقا جديدة ، تساعد على استغلال وقت الفراغ في عمل مفيد و مجدي ، لهذا نجد بعض النساء سواء كن متزوجات أو لا ، يسعين للعمل خارج المنزل، لإثبات كفاءتهن وقدراتهن ، و يعتمدن على تقلد بعض الوظائف و المهن التي كانت حكرا على الرجال .

#### 4.I. مشاكل المرأة العاملة

إنّ ولوج المرأة ميدان التوظيف خارج المنزل، وتسخيرها لمختلف قدراتها و كفاءاتها الفكرية المهنية و حتى البدنية، و كذا اشتراكها في مجمل قطاعات الإنتاج ، كغيره من الظواهر الأخرى، كما له دوافعه ومبرراته ومميزاته له مشاكله و صعوباته ، التي كثيرا ما تقف موقف الند حيال هذه الإسهامات لتعيق في الأخير مجرى الإنتاج بمختلف عملياته وقطاعاته.

وهذه المشكلات على أنواع، منها ما يتصل بداخل مجال العمل، ومنها ما يتصل خارج هذا الميدان.

#### 1.4.I. عمل المرأة في ظل القيم الاجتماعية

من بين الأمور المسلم بها اجتماعيا، ومنذ وقت ليس بالقريب، أن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة التي تكون منوطة بتقديم خدمات منزلية ، في حين الرجل يتولى مسألة الإنفاق و الإشراف على أداء المتطلبات الخارجية فاستمر هذا الوضع في الكثير من الحالات، ولما تتكون أسرة جديدة بعد الزواج فإنها كثيرا ما تتواصل بصيغة الأسرة التقليدية، وعندما تطمح المرأة إلى ممارسة نشاط خارج المنزل، فهي بذلك تخرج عن الصيغة التقليدية لصورة المرأة ، و المشاكل التي تظهر حينها ، تكون شديدة الارتباط بهذه الصفة الجديدة التي أصبحت تظهر بها المرأة.

وهذا الاعتقاد الراسخ بان البيت هو المكان الطبيعي للمرأة ، هو المحدد و في أوقات كثيرة لطبيعة العمل الذي يمكن أن تؤديه المرأة، إن هي اضطرت فعلا للعمل ، فتوجه إلى الأعمال البسيطة الخالية من الابتكار ، المقللة من رغبة و طموح المرأة في العمل.

ولقد أثبتت دراسات عديدة في هذا المجال، أن التقاليد العربية تؤكد على تفوق الذكر و تبعية الأنثى في المجتمع، المنبثق أساسا من القيم الاجتماعية، التي تؤكد أن مكان المرأة في البيت حيث يعولها الذكر (الأب أو الزوج أو الأخ أو الابن ) و هي كفتاة ليست مضطرة للذهاب إلى المدرسة، و إذا ذهبت فليست مضطرة لمواصلة التعليم، لأن هذا الأخير ليس شرطا ضروريا للزواج أو الأمومة اللذين هما هدف الحياة كما علمتها أسرتها.

و هناك عامل آخر يتعلق بالقيم الاجتماعية، التي تسهم في انخفاض معدل مشاركة المرأة في قوة العمل وهو التمييز في درجة الحرية المتاحة للجنسين في المجتمع إذ أن تعامل المرأة مع الذكور في المجتمع يقتصر في الكثير من الأحيان على اللذين تربطهم بها أواصر القرابة في حين أن تعامل الذكر مع الإناث يمكن أن يتسع ليشمل من يشاء ، و إن الذكر مسؤول عن أعماله ، و عن أعمال الإناث في أسرته.

#### 2.4.I إشكالية الموازنة بين العمل المنزلي و العمل الوظيفي

إن اقتحام المرأة و اندماجها في عملية التنمية ، يخلق بدوره انعكاسات على مختلف الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها، و ينشئ في حالات عديدة صراعات داخلية ما بين عمل المرأة : كربة بيت، وأم و زوجة، و بين عمل المرأة كموظفة تتحصل على راتب نظير العمل الذي تقوم به، و هذه العوامل كثيرا ما تفرز مشكلات تهدد سلامة الأسرة و حسن بقائها ، الذي يضل و في حالات عديدة مرهونا بمدى توفيق هذه المرأة العاملة، في الموازنة بين مختلف الأدوار التي تؤديها : سواء داخل أو خارج البيت.

فالأعمال المنزلية و من يقوم بأدائها أثناء غياب المرأة العاملة ، إلى جانب من يتكفل برعاية الأطفال أثناء هذه المداومة ، هذه المستجدات يمكن أن تتحول إلى أسباب الاختلاف و الصراع بين هذه المرأة و زوجها هذا من جهة، و من جهة أخرى فان الافتقار إلى المؤسسات الرعاية و الاجتماعية ، التي تخفف من ضغط العمل المنزلي عن المرأة بما تساهم به من تقديم الخدمات، كقلة دور الحضانة، خاصة داخل مراكز عمل

الأمهات، أو بالقرب منها ، و قلة وسائل النقل من البيت إلى مقر العمل، و من العمل إلى البيت، إلى جانب طول ساعات العمل الوظيفي كل هذه الأمور ومثيلاهما، تشكل في الكثير من الأحيان حواجز تحد من وجود مشاركة فعلية و فعالة للمرأة.

### 3.4.I. مشاكل أسرية

هي عوامل أسرية مرتبطة بظروف أسرة المرأة العاملة ، فإذا كان تماسكها الأسري ضعيف، أو تكون الأسرة مفككة تعمها كثرة الخلافات، كل ذلك من شأنه التأثير على جهد المرأة، و يزيد من متاعبها في العمل، ويؤدي بها أحيانا إلى الإصابة بالقلق أو الإرهاق النفسي، وتطبع الانفعالية تصرفاتها تؤدي بها في أوقات أخرى إلى الإصابة بالانهيار العصبي ، إلى جانب العاملة غير المتكيفة في أسرتها، و التي تعيش مع أجيال ثقافية متفاوتة، و يتعذر عليها أن تتفاهم و تتلاقى معهم، على حلول وسطى بصدد مشكلاتها.

### 4.4.I. مشاكل ذاتية

إن المرأة العاملة كثيرا ما تجد نفسها مطالبة بتنظيم حياتها، و أمورها البيتية خاصة إذا كانت متزوجة ولها أطفال، و حتى لا تصطدم بمشاكل مع زوجها كما تم توضيحه سابقا : سواء حول الأعمال المنزلية أو العناية بالأطفال ، الاهتمام بأداء مختلف الواجبات المنزلية و تلك الخاصة بكل فرد من أفراد أسرتها و غيرها من المهام الملقاة على عاتقها.

إلى جانب أنها تصبح منهمكة في توفير معظم متطلباتها الشخصية (كالملبس، ومصارييف النقل، واقتناء بعض الأدوات و الآلات الكهرومنزلية التي تخفف عنها بعض الأعمال الشاقة و توفر من خلالها الوقت والجهد) فهذه الوضعية الجديدة للمرأة العاملة ، تحتم عليها وضع برنامج معين لتحقيق أكبر قدر من الموازنة، مما يستوجب عليها مضاعفة الجهود سواء داخل البيت أو حتى داخل العمل، خشية التقصير أو الإهمال، مما يسبب لها صراعا نفسيا، و الإحساس بالخوف من عدم التوفيق في الموازنة بين كل هذه المتطلبات.

### 5.4.I. مشكلات داخل ميدان العمل

إلى جانب الصعوبات و المشاكل التي تم التطرق إليها، هناك مشكلات أخرى تتصل بميدان العمل ويمكن رصدها فيما يلي:

➤ تمييز صاحب العمل لجنس الرجال دون النساء، بسبب عدم تفهمه أو تفاعله مع الدور الجديد الذي أصبحت المرأة تقوم به، ومن جانب آخر فالنظرة التقليدية ما تزال تهيمن على كثير من أفكار الرجال، وما زالت تشكل حجر عثر في العملية الإنتاجية ، فمحدودية التعليم المهني و الفني لفئة النساء و نقص تدريبها في هذا المجال ، يقلل من فرصها في الحصول على وظيفة في سوق العمل.

➤ عند إدماج المرأة في المؤسسات الوظيفية تظهر نظرة جديدة بين العمال حول هذه المرأة، كموظفة تقوم بنشاط كثير ما كان الرجال يقومون به، فالعلاقات بين الزملاء و الرؤساء في العمل، تسبب الكثير من المشاكل و ذلك لأن خروج المرأة عن هذه القوالب، يجعلها عرضة للشائعات ، وهذه الظواهر تسبب لها متاعب في أحيان أخرى.

### 5.I. عمل المرأة و التماسك الأسري

التماسك هو ارتباط الأفراد بالجماعة، و بقاء العلاقة و استمرارها بينهم و جاء في معجم العلوم الاجتماعية، إن التماسك في مصطلح علم الاجتماع بالدلالة على الرابطة التي بين الأفراد ، الذين يتكون منهم المجتمع.

والتماسك الأسري يختلف من أسرة لأخرى، كل حسب ظروفها وأحوالها في مختلف المواقع والأوقات.

وهناك من يعتبر أن عمل المرأة له بالغ الأثر في إحداث اضطرابات أسرية زعزعت الأسرة ككيان اجتماعي، وهناك من يجد عكس ذلك، أي انه يعتبر أن العمل هذا قد عزز من مشاركة المرأة مشاركة إيجابية و بناءه سواء داخل أو خارج بيتها ، مكنها من الحفاظ على التماسك الأسري.

### 1.5.I. الموقف الأول : الأثر الايجابي لعامله النساء

#### 1.1.5.I. الإهتمام بالأسرة و الأطفال

إن دخول المرأة عالم الوظيفة، كان له بالغ الأثر في إحداث تغيير، على مستوى سلطة الرجل التقليدية القديمة، أين أصبحت العلاقات داخل الأسر النووية (بين الزوجين و الأطفال) قائمة على مبدأ التفاهم والتعاون. ولبلوغ هذا الهدف ، يلجأ الكثير من النساء العاملات إلى تنظيم النسل وتحديد عدد الأطفال المراد الحصول عليهم، و ذلك بغاية الالتفات و التركيز على إعطاء لكل طفل نصيبه من الاهتمام والرعاية، سواء كانت هذه الرعاية مادية أو معنوية، هذا من جهة وحتى يتمكن من مزاوله عملهن الوظيفي بشكل عادي.

بفضل عمل المرأة و مساهمتها في تغطية بعض نفقات الأسرة و توفير بعض الاحتياجات الأسرية أدى ذلك إلى توعية الزوج بضرورة مشاركة زوجته و مساعدتها في عملية تربية الأبناء ، وحتى النهوض ببعض الأعباء المنزلية كلما اقتضت الضرورة إلى ذلك ، مما يقضي جوا من التعاون و التفاهم ، يقوي أواصر المحبة والثقة بينهما.

إلى جانب أن عمل المرأة خارج البيت، يجعلها تقبل على أطفالها بشوق و لهف و تعوضهم عن الوقت الذي قضته بعيدا عنهم خارج البيت، كما أنها تعطيتهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم بحرية. هذا و قد كشفت بعض الدراسات على أن التواجد المستمر للأم داخل بيتها و مرافقتها لأطفالها في كل الأوقات، لا يعني بالضرورة نجاح هذه الأخيرة في مهمتها، و ليس دليلا كافيا على الأمومة الصالحة، لأنه مثلا إذا كانت لدى

المرأة رغبة شديدة في الالتحاق بالعمل، وتشعر أن أطفالها يعوقونها عن تحقيق ذلك، فان علاقتها بهم قد تتأثر سلبيا إلى حد كبير<sup>1</sup>.

### 2.1.5.I. المساهمة في اتخاذ القرارات

إن حصول المرأة على راتب من خلال العمل الوظيفي، مكنها من فرض وجودها داخل و خارج أسرتها، بشكل مختلف إلى حد ما عما كانت عليه من قبل، لتساهم مع زوجها في اتخاذ القرارات المتعلقة بأسرتها و أبنائها.

### 3.1.5.I. تغطية بعض الأعباء المادية

يعتبر العمل خارج البيت الملاذ الوحيد للخروج من الضائقة المادية لبعض النساء اللواتي أجبرتهن الظروف للخروج طلبا للعمل ، من بين هذه الظروف ، الطلاق و الترميل و حتى الزوجات أو العازبات اللواتي دخل أسرهن و أزواجهن ضئيل لا يفي بالغرض المطلوب.

### 4.1.5.I. تغيير بعض القيم التقليدية

من بين الايجابيات أيضا، إن عمل المرأة خارج المنزل ساعد على تغيير العديد من القيم السائدة في الأسرة كتقسيم العمل ، مع ضرورة اشتراك الزوج في مجمل الواجبات و الأعباء المنزلية كشكل حضاري جديد. فضلا عن إحساس المرأة بالاستقلال المادي عن الرجل، ليصبح الغرض من الزواج لدى المرأة هو الإشباع النفسي و الاجتماعي أكثر من الإشباع الاقتصادي.

<sup>1</sup> سيكولوجية المرأة العاملة " دكتور كاميليا ابراهيم عبد الفتاح" دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1984.



### 2.5.I. الموقف الثاني : الأثر السلبي لعمالة النساء

في الوقت الذي رأى البعض في عمل المرأة خارج البيت إيجابيات ، لم تكن تبلغها لولا وجود هذا العامل ، هناك فريق آخر يرى خروج المرأة للعمل ، ميلاد مشاكل و صعوبات تزيد من حدة الفوارق الموجودة بين الجنسين ، و صنفوا هذه السلبيات في نقاط عدة نوجزها فيما يلي:

#### 1.2.5.I. ارتفاع نسبة الطلاق

اعتبروا أن نسبة الطلاق تزداد يوما بعد يوم، ليصبح التفكك الأسرى ظاهرة العصر ، و أنسبوا ذلك إلى عدم قدرة الأسرة، على التكيف مع نمط التغيير أو التأقلم مع المراكز الجديدة لأعضاء هذه الأسرة وأدوارها العديدة، وبعتماد معظم الزوجات العاملات على دخلهن، و تحقيقهن قدرا من الاستقلال المادي عن الرجل، وأصبح بإمكانهن توفير مجمل متطلباتهن من خلال هذا الدخل، فلم يعد الطلاق يشكل اتجاههن أية عقبة كما في السابق.

#### 2.2.5.I. تأخر سن الزواج

هذه الأمور و غيرها أدت إلى تأخر سن الزواج لدى الطرفين، لا سيما عند المرأة ، فتطلعها إلى مواصلة الدراسة بجميع مستوياتها، ثم الدخول إلى عالم الوظيفة و شغلها لأدوار مختلفة و متعددة إلى جانب أن العمل أتاح لها فرص طويلة لاكتساب المهارات و الخبرات ، وتحقيق النضج الاجتماعي و النفسي، مما أدى بدوره إلى إنكماش سلطة الرجل التقليدية وجعلها تسطر أولويات تفوق منزلة فكرة الارتباط والزواج.

#### 3.2.5.I. الصراع حول الراتب

ضف إلى ذلك أن تمسك بعض النساء بالعمالة بمرتهن ، و رفضهن المساهمة بجزء منه لتغطية بعض النفقات والمتطلبات الأسرية، قد يكون من بين أقوى الأسباب المؤدية إلى نشوب الصراع والخلاف بين الزوجين.

### 4.2.5.I. الصراع حول الأدوار

إن المساعدات التي يقدمها بعض الأزواج لزوجاتهم فيما يخص الأعمال المنزلية ، تشكل في بعض الأحيان مصدرا للشجار و الخلاف بينهما ، و ذلك لعدة اعتبارات منها: إن المرأة التي تفرض هذا النوع من المساعدات، اعتقادا بأن الأزواج الذين يشاركون في تلك الأعمال يصبحون منافسين لزوجاتهم في المجالات التي يتفوقن فيها هذا من جهة و من جهة أخرى فإن بعض النساء يتمسكن و بشدة ببعض المواقف إزاء دورهن كأمهات و زوجات ، رغم سعيهن للعمل خارج البيت ، بحجة أن هذه المساعدات تقلل من شأن الزوج و ينقص من رجولته، و فيه مساس بحقوقها، بأنها جلبت و منذ الصغر على الأعمال المنزلية هي دورها الأول والأخير ، مهما بلغت ألقابا و مراكز أخرى.

### 6.I. دور و وظيفة المرأة في المجتمع الجزائري

رغم الدور الذي تلعبه المرأة في تربية وإنشاء الأجيال إلا أنها تضل غائبة إلى حد كبير عن المشاركة السياسية و الاقتصادية بالأخص ، و هذا رغم الجهود المبذولة منذ الاستقلال لتغيير هذه الوضعية بتعميم التعليم و تشجيع التطور في كافة الميادين.

لا يزال التهميش واضح و جلي في مجتمع تحكمه عادات و تقاليد فرضت على المرأة و أخضعتها لوضعية متدنية مقارنة مع الرجل و حصرت دورها في الأمومة و العناية بالزوج و الأعمال البيتية، عليها القيام بكل واجباتها دون المطالبة بحقوقها و رغم خضوع العديد من النساء لهذه الوضعية، لم يكن من الممكن تجاوز فئة قليلة مع قوانين و نظم هذا المجتمع، و هي الفئة التي أخذت على عاتقها محاولة التغيير ، المطالبة بحقوقهم و التحرر من القيود المفروضة عليهن، الحصول على المعاملة الحسنة والاعتراف بشخصية المرأة . رغم قلة عددهن إلا أنهن صممن و مجدية على الدفاع عن مطالبهن و مكاتهن و كان هذا الدفاع بمثابة التحرر بالذات والتقاليد

التي ألفها المجتمع منذ قرون و التي كان المجتمع الرجالي هو المؤسس لها هذا تعبير كان نتيجة للعراقيل المتتالية التي شكلت عقبات لم تستطع تجاوزها إلا بالإرادة و صلب العزيمة.

كان لهن دور مهما في النضال ضد المستعمر، وكانت مشاركتهن في حرب التحرير أكبر دليل على ذلك فقد ساهمن في الجمعيات و معالجة المصابين و تأسيس الجرائد و المشاركة في المنتديات، وتعتبر نهاية الحرب العالمية الثانية هي البداية الفعلية لنضال المرأة الجزائرية ، فقد أنشأت أول جمعية للنساء الجزائريات سنة 1947 حيث حملت إسم الجمعية الجزائرية للنساء الجزائريات و التي كانت متصلة بحزب الشعب الجزائري وهو أول حزب نادى بحرية الوطن، كانت المشاركات في الجمعيات كلهن متعلقات فكانت منهن الطبيبات المرضات، القابلات، المعلمات وحتى الطالبات الجامعيات والثانويات، في الوقت الذي كانت فيه نسبة الفئة النسوية المتعلمة لا تتجاوز 4.5% من المجتمع النسوي الجزائري، و رغم ضآلة النسبة إلا أنها لم تشكل أي عائق لمساعدة النساء المحتاجات و تحسيسهن في مجال المطالبة بحقوقهن كالتعليم والانتخاب، حيث أن الانتخاب لم يكن مسموحا به إلا للفرنسيات و العسكريات المنتميات لاتحاد النساء الجزائريات الذي كان منتما للحزب الإشتراكي الجزائري ، و تم الالتحاق بعضهن فيما بعد بحزب جبهة التحرير الوطني و قمن بالمشاركة في الحرب التحريرية، فقد وصل عددهن إلى 2000 مقاومة، صعدت إلى الجبال حيث تجلت مهامهن في نقل أخبار المجاهدين ، الاعتناء بالمأكل والمشرب و التمريض. أما من بقين في المدينة فكانت منظمات في هيئات لدعم المقاومة المسلحة، تمثلت مهمتهن في الاعتناء بعائلات المعتقلين والمقاومين و المشاركة في المظاهرات من بينها مظاهرة 11 ديسمبر 1960. ( souad khoudja 1990 ).

في 1962 أخذ حزب التحرير الوطني على عاتقه تأسيس الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات و هذا بعد الدور الذي لعبته المرأة بمشاركتها في النضال و مساهمتها الفعالة في الحرب التحريرية.

من ثم بدأ الاتحاد في وضع سياسة تضمن للمرأة حقوقها خاصة في مجال التعليم والعمل، و أصبح بالفعل التعليم معمما و إجباريا ووضعت عدة برامج لمحو الأمية و التكوين المهني و تحسنت الظروف الصحية نسبيا و كان هذا مرتبطا بتراجع وفيات الأطفال و الأمهات.

رغم الجهود المكثفة و إنشاء الجمعيات إلا أن الاعتراف الكامل بحقوق المرأة كان لا يزال بعيدا ورغم النتائج المتواصل إليها إلا أنها لم تكن بالكثافة و بقيت المرأة في صراع دائم مع المجتمع التقليدي، في 1981 قررت الحكومة وضع برنامج قانون الأسرة، كان من أهم الأسباب التي دفعت المرأة لاستعادة نضالها و ذلك برفضها لبعض النصوص في هذا القانون ، لكن و بدون جدوى لم يؤدي ذلك لتغيير أي بند من بنوده ، لكنها لم تستسلم إلا أن تم بالفعل تعديل بعض نصوصه بعد تقديم دعوى إلى رئيس الجمهورية في 09 جويلية 1984.

في 1988 إهار نظام الحزب الواحد و تعددت الجمعيات النسوية و تجاوز عددها 18 جمعية في الفترة ما بين 1989 و 1990، و إنصبت أهدافهن الأساسية في تعديل قانون الأسرة، كانت معظمها جمعيات وطنية مدعومة من قبل الدولة و منظمات عالمية كالمنظمة العالمية للصحة و المنظمة العالمية للطفولة و بعدها إنضمت جمعيات محلية كان عددها قليلا نظرا للعراقل التي تواجه النساء خاصة في المناطق الريفية .

إن المرأة الجزائرية تعتبر مبتورة في شخصيتها و هذا عبر العادات و التقاليد و عبر ثقافة تعتبر المرأة والرجل ككائنين مختلفين لا متكاملان. و رغم كل الجهود التي بذلتها المرأة لم تستطع الاندماج في المجتمع والحصول على مكانة سياسية و اقتصادية و ثقافية تؤهلها للمشاركة في التنمية الوطنية ، و هذا نظرا للتمييز الذي تتلقاه من عدة جوانب خاصة في نظرة الرجل إليها و خير دليل على مدى تأخر تقييم المرأة هو ضعف معدلات مشاركتها و مساهمتها في التنمية و هذا ما ستوضحه المعطيات لاحقا.

## I.7. الوضعية القانونية لتشغيل المرأة في التشريع الجزائري

إن التشريع الجزائري قد كفل المساواة في الحقوق و الواجبات المرأة في مجتمعنا ، هذا عبر القوانين المصادق عليها سواء كان في الدستور أو الميثاق أو مجالات أخرى ، كعلاقات العمل أو قوانين الهيئة العامة للعمال.

في الدستور الوطني و ما يخص قوانين حماية الأشخاص في الجزء الخامس المعنون بتوجيه السياسة التنموية، يشترط بأن العلاقة الاجتماعية لصالح العمال توجيه عمل المرأة بالارتباط مع الواجبات المتزلية الخاصة برية الأسرة و هذا لضمان الأمومة على حسب متطلبات ظروف البلاد و هذا بتوفير دور الحضانة و رياض الأطفال ومضاعفة المطاعم المدرسية كما أن الحق في العمل مضمون بالدستور، و تشير المادة 59 إلى عدم التمييز بين المرأة و الرجل.

في ما يخص الميثاق الوطني فالجزء الخامس المعنون بالحرية الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن تشير في المادة 39 أن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان مضمونة ، و كل المواطنين متساوين في الحقوق و الواجبات، و كل تمييز على أساس الأحكام مسبقة للجنس أو العرق أو المهنة هي مبعدة و مرفوضة.

و تشترط المادة 12 أن المواطنين من كل الجنسين لهم نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات وتشير المادة 42 إلى أن كل الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية مضمونة بالميثاق بالإضافة إلى المادة 65 التي تعلم أن حقوق الأمومة محفوظة من الدولة أن الهيئة العامة للعمال قانون 78 - 12 المؤرخ في 08/05 / 1978 التي تهتم بحقوق العمال و واجباتهم . تخص المساواة للمرأة بالأهمية الأولى في نصوص قوانينها، فالعنوان الأول من قوانينه معنون بالأساسيات العامة المعرفة لحقوق و واجبات العمال. و المادة 12 من القانون تشترط حماية الحقوق العامة للمرأة العاملة.

قانون 82-06 المؤرخ في 27-06-1982 والذي يتعلق بعلاقات العمل ، ينظم منذ 1982 كل العلاقات بين العمال و الهيئة المستخدمة ، و تشترط في المادة 8 بأن للعمال نفس الحقوق و عليهم نفس الواجبات وهذا مهما كان جنسهم أو سنهم ، و هذا منذ تواجدهم في نفس العمل و يترتب على ذلك المساواة في الترقية والمنح و يتوجب عليهم تأدية نفس العمل للحصول على نفس المكافئة و نفس الامتياز.

و المادة 16 من نفس القانون تشير إلا أن النساء في العمل تستفدن من الحقوق الخاصة المشار إليها في النصوص التشريعية وخاصة تلك المتعلقة بالظروف العامة للعمل والتي تقتضى الحماية من الأخطار المهنية، و نفس المادة تشير أيضا إلى أنه لا يتم توظيف النساء في الأعمال الخطرة أو التي تضر بصحتهن.

و هناك قوانين أخرى مذكورة أيضا في نصوص الهيئة العامة للعمال تنص على:

➤ عطلة الأمومة تتراوح ما بين 8 أسابيع و نصف إلى 14 أسبوع لكافة القطاعات و هذا بالتكلفة الشاملة من الضمان الاجتماعي.

➤ الأمهات المرضعات يستفدن كل يوم من ساعتين غياب أثناء الستة أشهر الأولى و من ساعة واحدة خلال أشهر التالية.

➤ سن التقاعد للنساء مقدم بخمس سنوات عن سن الرجل يعنى 55 سنة بدل 60 سنة بشرط أن تكون قد أكملت 15 سنة من الخدمة و النساء العاملات اللواتي لديهن على الأقل ثلاث أطفال يستفدن من تقليص الخدمات لكل طفل سنة في حدود لا تتجاوز 3 سنوات.

➤ النساء العاملات اللواتي لديهن أقل من خمس سنوات يستطعن الحصول على عطلة مفتوحة.

### 8.I مكانة المرأة في النشاط الاقتصادي الجزائري

إن الديوان الوطني للإحصائيات و هذا من المنظور الحديث للعمل النسوي، عرف في تعداد 1966 على أنهن ناشطات كل النساء اللواتي يعملن خارج البيت فقط حيث قدرت نسبة النساء الشغيلات بـ 34%

وفي تعداد 1977، تم توسيع نطاق الأسئلة بهدف حصر كل النساء الشغيلات سواء كان خارج البيت أو داخله، و تواصلت الجهود لإمكانية التقييم الشامل للمجتمع النسوي النشط، و في الفترة ما بين 1987 و 1990 تم تسجيل تغيرات مهمة في عدد النساء اللواتي يبحثن عن العمل ، مما أحدث زيادة ملحوظة في نسب النشاط النسوي<sup>1</sup>.

لكن سرعان ما غيرت المفاهيم و أصبحت الفئة الشغيلة هي الفئة التي تصرح بذلك، حيث بلغ عدد النساء الشغيلات حسب إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 1996، 626000 امرأة من بين 5136000 شخص شغيل. أما إذا تم إدراج النشاطات الهامشية أو الثانوية ، يصل عدد النساء الشغيلات إلى 1183000 أي ما يعادل امرأة من خمس أشخاص شغيلة بعد ما كانت امرأة من ثمان أشخاص شغيلة.

مع هذا فتبقي المشاركة النسوية في النشاط الاقتصادي ضعيفة مقارنة مع الدول الأخرى، ولا تعكس مجهودات السلطات العمومية التي تحاول من خلالها تحسين و رفع المستوى التعليمي والمهني و هذا بفتح أبواب التكوين المهني.

تبقي المرأة مجبرة على تحصيل مستوى معين من المهارة و التكوين للحصول على عمل و عامة الشهادة هي وسيلتها للدخول في الحياة المهنية و مهما كان مستواها فهذا لا يوفر لها المساواة مع الرجل و التي تظهر من خلال استبعادها عن المناصب المهمة و المسؤولة .

تعتبر ترقية المرأة من مؤشرات التطور من جهة و عامل من عوامل التنمية الاجتماعية و الاقتصادية من جهة أخرى، و الوضع في مجتمعنا يعاكس ما ذكر ، حيث تعامل معظم النساء من المنظور التقليدي الذي يقتصر فيه دورهن على البيت ، من خلال و وظائفهن كأمهات أو زوجات. حيث تعيش أغليبتهن في وضعية متدنية، محرومات فيها من ابسط حقوقهن.

<sup>1</sup>Marche du travail et emploi en algerie elements pout une politique nationale de l'emploi profil de pays Mohamed saib Mustte, Mohamed Arezki, Nacer Eddine Lammoda » Alger, octobre2003

ومن خلال ما سبق ذكره يظهر عدم التوافق بين المجتمع النشيط و بين النظرة الاجتماعية للمرأة الجزائرية. و للإحاطة بالعمل النسوي، لا تسمح لنا الإحصائيات المتوافرة لتتبع مراحل و مدى تطوره عبر الفترات الماضية ، و هذا لعدم كفايتها من جهة و اقتصرها على العمل المأجور في القطاع الرسمي من جهة أخرى، و تبقى نسب اليد العاملة النسوية في القطاع غير رسمي غير متوفر و التي تستوعب عددا لا يستهان به من النساء و تساهم بقدر لا يمكن تجاهله في الاقتصاد الوطني ، و كما تم ذكره سابقا فالمشاركة النسوية تنحصر فقط في القطاعات الرئيسية و رغم هذا فهي تتمركز في قطاعات دون الأخرى .

رغم ضعف هذه النسب فإنها تقتصر على فروع الخدمات في فئة المستخدمين أو التعليم و الصحة والنسيج، و ما تبقى فهي فروع من إختصاص العمل الرجالي.

## II.المبحث الثاني الواقع الميداني لعمل المرأة في الجزائر (2004-2010)

### واقع عمالة المرأة في الجزائر

إن المجتمع الجزائري عرف تغيرات اجتماعية مختلفة وسريعة، عمت بناءه الاجتماعي و أنظمتة الاقتصادية و الثقافية و السياسية و غيرها ، و حتى تركيبته السكانية عرفت ارتفاعا مقارنة بمستوى العمران الذي ما فتئ هو الآخر ينمو ويتطور، والتغيرات شملت أيضا مختلف الأنماط السلوكية و العلاقات الاجتماعية وكل هذه المستجدات كان لها وقعها على كل فرد من أفراد المجتمع و حتى على المرأة كونها عنصرا من الكل فكان لها أن نالت قسطا من التعليم و التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية، إلا أن عملها ظل و في كثير من الأحيان محصورا في نطاق العائلة، بينما المجال الاجتماعي على امتداده لا زال في أغلبه ملكا للرجل، غير أن التحولات العميقة التي عرفها المجتمع الجزائري، أثرت نوعا ما على عقليات الأفراد ، و مكنت المرأة من دخول عالم الشغل، حيث أنه و بعد الاستقلال كانت بعض النساء الأرامل وبعض المطلقات و حتى بعض

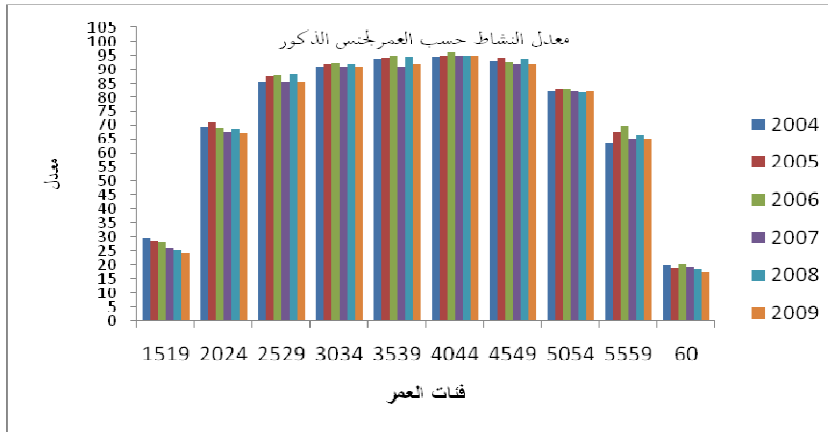


المتزوجات هن الأوائل اللواتي اقتحمن ميدان التوظيف، خاصة و أنهن حزن على مستوى دراسي معين قبل الاستقلال ، حول لهن فيما بعد تحدي النظرة التقليدية التي تقف حائلا بين تعلم المرأة و عملها.

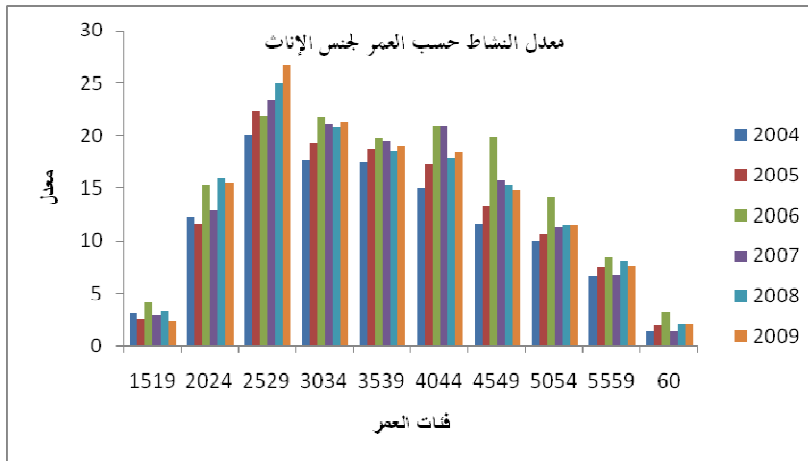
و على الرغم من كل الضمانات و الامتيازات التي يضيفها العمل المنتج على النساء العاملات، إلا أنه و بالموازنة مع مختلف الحقائق المقدمة بشأن تعليم المرأة ، سرعان ما تظهر مشكلة أخرى، و هي ضعف نسب مشاركتها في حجم القوة العاملة ، و يمكن الاستدلال على ذلك بتقديم مجموعة من الجداول الإحصائية، الموضحة لنسب مشاركة المرأة في العمل المنتج .

## 1.II. مقارنة معدل النشاط حسب متغير الجنس و العمر من سنة 2004 إلى سنة 2009

المنحنى البياني رقم 13: يوضح تطور معدل النشاط للذكور



المنحنى البياني رقم 14: يوضح تطور معدل النشاط للإناث



النشاط الاقتصادي يتوقف بشكل واسع على متغيرين أساسيين العمر و الجنس، معدل النشاط حسب العمر و الجنس مرتبط بمجموعة من العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية مثل التركيب الاقتصادي التنظيم الإنتاج، وسائل التعليم ، مستوى التعليم ، التزوح الريفي و تركز بالمدن و ضعيفة المجتمع اتجاه مشاركة الإناث في العمل.

معدل النشاط حسب الجنس بجميع الفترات المذكورة أو السنوات منحني النشاط يأخذ شكل واحد، ضعيف قبل السن 20 سنة ليعرف بعد ذلك إرتفاع متساوي تقريبا حتى سن 50 سنة ليعود وينخفض من جديد ( التقاعد). معدل النشاط الذكور من 25 سنة إلى غاية 54 سنة يتجاوز 85% أما بالنسبة للإناث فهي تتجاوز 25%، هناك فرق واضح وكبير بين الجنسين أي إرتفاع العمل الذكور عن نسبة عمل الإناث.

عند مقارنة تطور معدل النشاط حسب فئات العمر والزمن أي السنوات من 2004 إلى غاية 2009 نلاحظ بالنسبة لجنس الذكور تراجع واضح في العمر لدخول ميدان العمل أي بالفئة العمرية (15-19) معدل النشاط انخفض من 29.9 % سنة 2004 إلى 24.2 % سنة 2009، قد نرجع الانخفاض إلى أسباب التعليم والخدمة العسكرية على عكس جنس الإناث حيث تعرف هذه الفئة إرتفاع في عمر دخول ميدان العمل على رغم من أنه إرتفاع ضعيف من 3.1 % سنة 2004 إلى 3.3 % سنة 2008 لنفس الفئة العمرية (15-19)، لينخفض من جديد بـ 2.4 % سنة 2009، قد نرجع السبب الأساسي إلى توجه هذه الفئة إلى التعليم العالي.

أما الفئات العمرية الأخرى أي من 25 إلى غاية 54 سنة، معدل النشاط حسب المعلم الزمني يحتل دائما النسبة الأكبر إذ يتجاوز 85% لجنس الذكور و 20% لفئات العمر من 25 إلى 44 سنة لجنس الإناث، على الاغلب هناك بعض الإستثناءات مثل سنة 2009 إذ تجاوز 25% لفئة العمر 25-29 سنة. قد نرجع السبب الإرتفاع إلى برنامج خلق مناصب عمل مؤقتة عقود ما قبل التشغيل. الفئات العمرية 55 إلى 60 سنة يعرف معدل النشاط بها إنخفاض إذ لا يتجاوز 20% لجنس الذكور و 3% لجنس الإناث.

أما بالنسبة للإناث فالمنحنى يأخذ مظهرا آخر، بمعنى آخر الإرتفاع والإخفاض لم يكن على وتيرة واحدة خلال السنوات الدراسة. هناك إختلاف واضح بفئة واحدة خلال السنوات مثل فئة العمر 40-44 تذبذبت نحو الإرتفاع والإخفاض على عكس منحنى الذكور نجد معدلات العمل به مستقرة بنفس الفئة إذ يظهر الفرق واضحا بين الجنسين معدل النشاط الذكور يتمركز بالفئات السابقة إلى أن يعرف أكبر إرتفاع بالفئة العمرية 40-44 على عكس معدل النشاط النسوي الذي يعرف إخفاض بهذه الفئة، إذ أن الفئة التي تعرف أكبر نسبة هي (25-29) بـ20% سنة 2004 لترتفع بشكل متساوي إلى 26.7% سنة 2009.

الفئات العمرية التي تعرف تمركز معدل النشاط الذكور هي نفس الفئات العمرية الذي يعرف إخفاض معدل النشاط الإناث كما أن نسبة الإناث تبقى في جميع الفئات العمر أصغر مقارنة بنسبة الذكور قد نرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

### 1. الزواج

### 2. تقدم سن الزواج للإناث

### 3. الأمومة

كما أن المرأة بالمجتمع التقليدي أو بمعنى آخر بالجزائر قد تتخلى عن العمل بمجرد الزواج بسبب أن الرجل هو الذي يتكفل بمسؤولية النفقات العائلية.

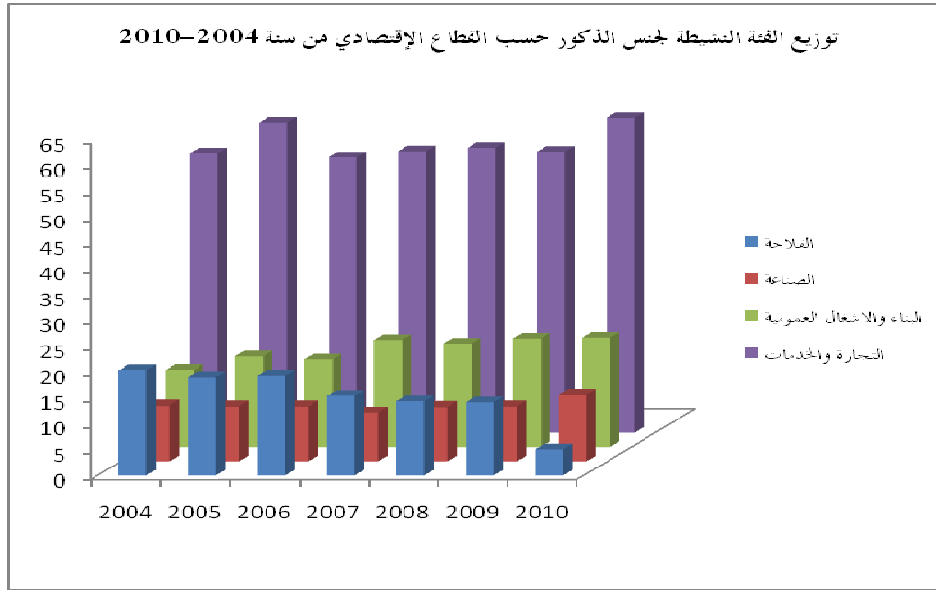
## II.2. مقارنة نسب النشاط القطاع الإقتصادي

نستعمل عامة في التحقيقات مؤشر القطاع الإقتصادي لدراسة الفئة النشيطة، القطاع الإقتصادي نلاحظ من خلال الفئة النشيطة يظهر إتساع التركيب الإقتصادي، الجدول يبين القطاع الذي يتمركز فيه أكبر عدد والذي هو قطاع التجارة والخدمات الذي يشغل ما يفوق 50% من اليد العاملة، بالنسبة للجنسين.

## الفصل الثاني المعطيات الديموغرافية ورصد مساهمة المرأة في العمل والإنتاج

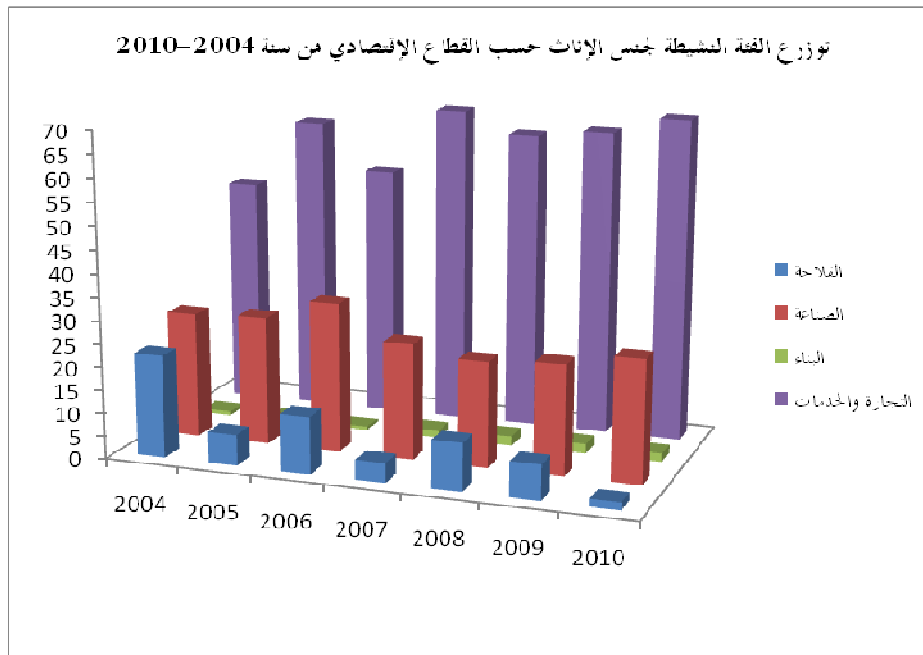
الإختلاف يظهر بوضوح بإنخفاض في حصة قطاع الفلاحة عند الإناث إذ تشارك بنسبة منخفضة ولكن ليست الأخيرة في الإنخفاض، ضعف قطاع الزراعة لا يعني بالضرورة التقدم أو اتساع الصناعة وهذا ما تشير إليه نسبة اليد العاملة في هذا القطاع.

### المنحنى البياني رقم 15: يوضح توزيع الفئة النشيطة لجنس الذكور من سنة 2004-2008



المصدر: الملحق رقم 14

### المنحنى البياني رقم 16: يوضح توزيع الفئة النشيطة لجنس الإناث من سنة 2004-2008



المصدر: الملحق رقم 14

إن إنخفاض نسبة اليد العاملة في قطاع الفلاحة وإحتواء قطاع الخدمات والتجارة على نصف اليد النشيطة لا يدل بالضرورة على التقدم أو النمو الإقتصادي البلد فقد تفسر هذا الإرتفاع إلى أنه نتيجة لأهمية أو الدور الكبير الذي تلعبه البلد كونها مصدرة ( النفط والغاز) حيث تخصص شبكة النقل والتوزيع لتسهيل التعامل أو التبادل مع الخارج، نمو القطاع أو إرتفاع النسب به من سنة 2004 إلى غاية 2009 خاصة بالنسبة للإناث إذ شهد نمو من 49.6% سنة 2004 إلى 69.8% سنة 2010 و 54.0% سنة 2004 إلى 60.8% سنة 2010 بالنسبة للذكور يغطي في الحقيقة عن بطالة مخفية. إذ نلاحظ إستقرار نسبة الفئة النشيطة في قطاع الصناعة الذي يتميز بالشراء مقابل ضعف إمتصاصه لليد الشغيلة بالجزائر.

عامة نذكر بأن الدول الأقل تقدم لا يمكن أن تخصص مستوى دخل ملائم للمواطن علما أن أغلب الفئة النشيطة يتجمع بالقطاعات الغير زراعية. في حين لو إستحوذ قطاع الفلاحة على نسبة كافية من اليد الشغيلة يمكن تحقيق إكتفاء غذائي ذاتي في نفس الوقت تخفيف من الضغط على القطاعات الأخرى. قطاع البناء والأشغال العمومية احتل مرتبة الثالثة بالنسبة للذكور والمرتبة الرابعة بالنسبة للإناث في التصنيف يعني بأن الإنتاج في هذا القطاع ضعيف لا يشغل إلا نسبة ضعيفة لا تتجاوز 20% للذكور و 1.5% للإناث.

إذا أردنا تحديد أو قياس المرأة عن طريق القطاع الإقتصادي، القطاع الذي يلعب دورا كبيرا في احتواء أكبر نسبة والتي تمثل النصف هو قطاع التجارة والخدمات والذي يشغل 50% من الفئة النشيطة من المجتمع كما يجب الإشارة إلى أن هذه النسبة تعرف إرتفاع من سنة 2004 والتي مثلت 49.6% لترتفع إلى 69.8% سنة 2010.

أما باقي القطاعات الأخرى تبقى دائما خلال السنوات مدروسة تشغل نسبة ضعيفة من اليد العاملة إلا أنه يجب الإشارة إلى أن هناك إستثناء لقطاع الفلاحة فقد نرجع السبب إلى سوء التقدير (fiabilités des données)

لسبب أن المرأة التي تعمل في القطاع الفلاحة تعمل بشكل مغلق أي لا تصرح على أنها عاملة. بمعنى أن هذا النقص في المعطيات الإحصائية لا يؤثر فقط على عدم تحديد نسبة النساء العاملات في هذا القطاع وحسب بل يؤثر أيضا على عدم تقدير تصنيف هذا القطاع بـ مرتبة الحقيقية بالنسبة للقطاعات الأخرى.

### II.3. مميزات الفئة النشيطة

تشكل معرفة الخصائص الأساسية التركيب الديمغرافي للإناث أحد المنطلقات الرئيسية في توضيح الأساس الاجتماعي لدمج المرأة في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لأنها تعمل على رصد عدد الإناث ومعطيات النمو الطبيعي و الزيادة العامة للسكان ، و ما يطرح من قوة بشرية و قوة عمل ، بالإضافة إلى تحديد حجم الفئات المعالة ، و الربط بين واقع العمالة و الاستخدام والأهداف الاقتصادية ، و ما إلى ذلك من متغيرات ترتبط بالهيكل التركيبي والوظيفي والحركي للسكان ومن ضمنهم المرأة، و هذه كلها تعتبر من الحلقات المهمة الربط بين السكان و السياسات الاجتماعية المنبثقة عند خطط التنمية واتجاهات النمو في المجتمع.

كما يساهم ذلك التفاعل في مراحل لاحقة من التطور الاجتماعي في اتخاذ مجموعة من الإجراءات الوصول إلى أهداف محددة تعبر عن حاجات المجتمع الأساسية عبر مراحل زمنية معينة ، و تعتمد بشكل أساسي على المقارنة بين الإمكانيات بما فيها القوة البشرية النسائية و الحاجات، مما يستدعي على رصد الإمكانيات المتاحة في الحاضر وأفاق تطورها في المستقبل، وتأتي الموارد البشرية النسائية في سلم الإمكانيات التي يجب رصدها و تصنيفها، و حصد توزيعاتها، في القطاعات الاقتصادية، ودراسة خصائصها الاجتماعية المختلفة بغية تحقيق الاستخدام المنتج و الأمثل لها ضمن تخطيط شامل و طويل أجل و بشكل عام تشير المعطيات الديمغرافية للواقع السكاني للإناث إلي وجود تزايد في حجم المعروض من الموارد البشرية ، يعكس بالضرورة تزايد في حجم قوة العمل النسائية، و معلوم أن التطور الاقتصادي يفرز تزايد في الحاجة والطلب من قوة العمل بشكل

عام و يشكل التحول الاجتماعي أحد الروافد الأساسية التي تساهم في تلبية تلك الحاجة و ذلك الطلب. وخاصة في نطاق ما يفرزه من أعداد متزايدة من قوة العمل النسائية التي تطرح نفسها في سوق العمل إلى جانب الرجل و يستلزم تفاعل المعطيات السابقة (الديمغرافية و الاقتصادية والاجتماعية)، في نطاق استراتيجية عامة للتنمية الشاملة نحو أهداف محددة لتحقيق التقدم، توفر خصائص ومواصفات معينة في قوة العمل لتوائم ومرحلة التطور المجتمع ، غير أن الواقع العملي لقوة العمل النسائية يشير إلى وجود تفاوت في الاستجابة لمعطيات التطور المتجدد عبر المراحل المتتالية سواء من حيث حجم المساهمة في قوة العمل، أو في الخصائص الاجتماعية التي تتوزع وفقها قوة العمل النسائية فعليا، الأمر الذي يستوجب تبني سياسة سكانية ، تعدي اتجاه معدلات النمو السكاني إلى الربط بين المعطيات السكانية و الاقتصادية و الاجتماعية في تفاعل حركي مستمر و متوازن ، بما توائم أهداف التنمية و هكذا يعتمد الربط بين المعطيات الديمغرافية و رصد مساهمة المرأة في العمل و الإنتاج الاجتماعي ، على مراعاة التوفيق و التوازن بين جهود التنمية و السياسة السكانية من خلال جملة إجراءات لكل من أهمها : اشتراك أفراد المجتمع ومنهم المرأة، في تحقيق أهداف التنمية وخططها، وتحسين مستوى الدراسات و الإحصاءات المنظمة و الدورية و خاصة في نطاق الواقع الديمغرافي الإناث و توزعاتهن المختلفة ، مما يهيئ المخططين الأساس الصحيح التخطيط العامي ، هذا بالإضافة إلى رسم سياسة إجتماعية متكاملة تعمل على رفع و تعميق نسبة مساهمة المرأة في النشاطات الاقتصادية المختلفة و تأمين الاستقرار الديمغرافي للعاملات من خلال تأمين الشروط الموضوعية لانخراط المرأة في ميدان العمل ، سواء منها بدافع الضرورة أو دافع الكفاية .

### II.3.1. تطور معدل نشاط العاملات

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية، خاصة بعد التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، فلقد تزايدت نسبة العاملات لتحتمل نسبة مهمة من مجموع القوة

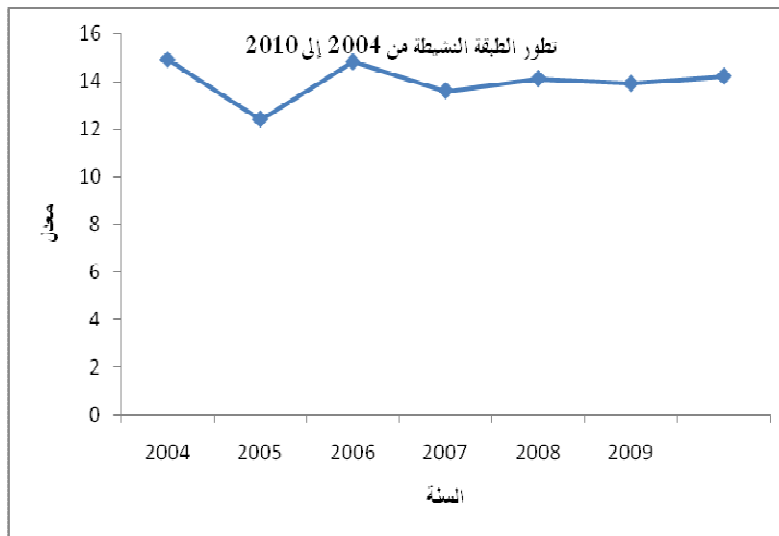
العاملة. ويتضح من خلال الإحصائيات المتعلقة بعمل المرأة، أن عمالة المرأة تزداد ، وهذا حسب ظروفها الاجتماعية، حيث أصبح خروج المرأة إل ميدان العمل ضرورة تملئها الأوضاع الإقتصادية وظروف الحياة الاجتماعية ولقد أتيح للمرأة أن تساهم في شتى مجالات العمل والإنتاج، وهذا نتيجة سياسة التصنيع. ومن تم أصبح عمل المرأة خارج المنزل أمرا مقبولا لدى جانب كبير من المجتمع وأصبح شيئا مألوفا في حياتنا الاجتماعية.

### جدول رقم 08: جدول يوضح تطور الطبقة النشيطة

السنوات	العدد	المعدل
2004	1660000	14.9
2005	1423000	12.4
2006	1749000	14.8
2007	1650000	13.6
2008	1730000	14.1
2009	1767000	13.9
2010	1822000	14.2

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008-2009

### المنحنى البياني رقم 17: يوضح تطور معدل الطبقة النشيط من سنة 2004-2009

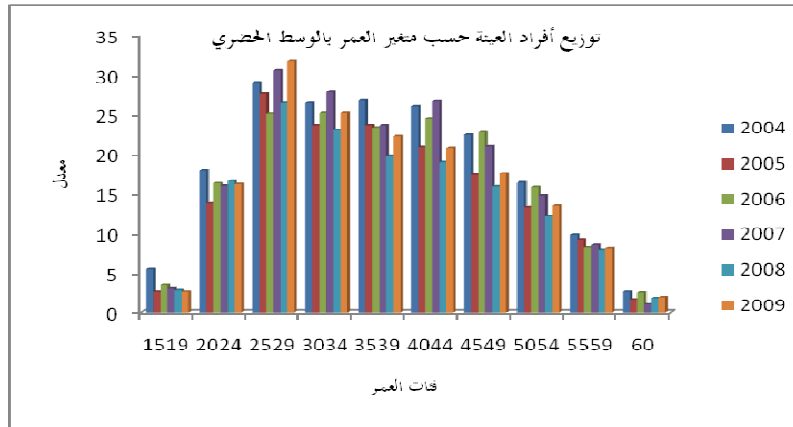




تعتبر الطبقة النشيطة الطبقة الفاعلة والأهم لأي مجتمع كان هي القدرة على خلق الثروة، وبالتالي فهي العامل الأساسي للتنمية والرقى، ومن خلال التمثيل البياني يمكننا أن نقول أن نسبة النشاط شهدت عدة تطورات ولكن بوتيرة متفاوتة ومختلفة من سنة لأخرى ويمكن أن نميز مرحلتين: مرحلة الإرتفاع لسنة 2004 إذ مثل 14.9% ومرحلة الإنخفاض لسنة 2005، إذ مثل 12.4% ليستقر في نفس معدل الإرتفاع سنة 2010. ويمكن إرجاع سبب هذه الزيادة المعتبرة في نسبة النشاط إلى الإقبال الكبير والمتزايد لأجيال السبعينات وهي الفترة التي اصطلح عليها بفترة الانفجار الديموغرافي.

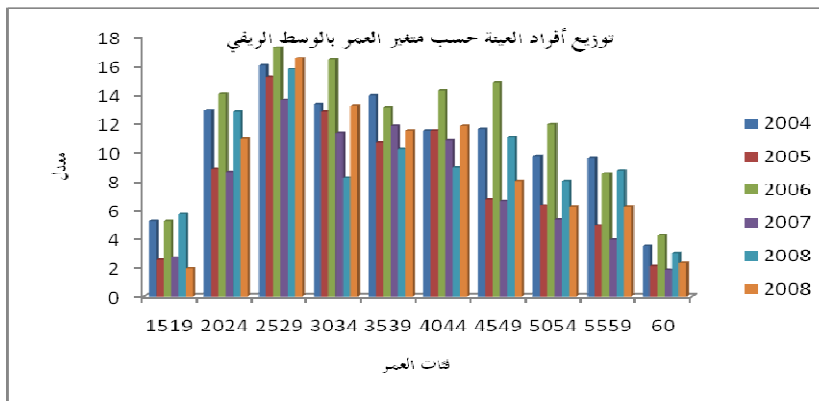
## 2.3.II توزيع العائلات حسب متغير العمر والقطاع السكني

المنحنى البياني رقم 18: يوضح توزيع الفئة حسب متغير العمر للقطاع الحضري من سنة 2004-2009



المصدر: الملحق رقم 15

المنحنى البياني رقم 19: يوضح توزيع الفئة حسب متغير العمر للقطاع الريفي من سنة 2004-2009



المصدر: الملحق رقم 15

يعتبر التركيب العمري للإناث أحد الخصائص الأساسية التي لا بد من دراستها بعمق لما لها من تأثير على الوضع الاقتصادي والاجتماعي والديموغرافي في المجتمع، فهو يعكس حجم القوة البشرية النسائية، وحجم قوة العمل، مما يساعد على وضع تصورات حول الفعاليات الاقتصادية المختلفة التي تشكل حجر الأساس في عمليات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

وتشير البيانات الإحصائية لعام 2004 إلى أن معدل النشاط الأنثوي هو 14.9% ويلاحظ أن هذا المعدل قد إنخفض عما كان عليه لسنة 2005 ليصبح 12.4%، ليعود ويرتفع إلى 14.8% لسنة 2006، وإنخفض إلى 13.6% لسنة 2008، ليرتفع من جددى إلى 14.1% سنة 2010.

ويمكن إرجاع أسباب هذا الإرتفاع إلى فرص العمل، أو بالنمو السكاني وإمكانية استيعاب قوى عمل جديدة في البنية الاقتصادية، أو ما يتعلق بالخدمات ومدى تلبية ما هو موجود منها لمتطلبات المرأة العاملة أو العائدات التي تستفيد منها المرأة من خروجها للعمل التي يساهم انتفاعها في رجعة نحو التراجع عن العمل والعودة إلى المنزل.

أما فئة الإناث اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين (25-29) سنة، سجلت أكبر نسبة في معدل النشاط من 2004 إلى غاية 2009.

يلعب توزع الإناث بين الريف والحضر دورا مهما في تحديد معدل النشاط النسوي، حيث تشير الإحصاءات إلى إنخفاض معدل النشاط المرأة بالريف 9.1% مقارنة بالحضر، 16.0% لسنة 2009 مثلا. ومن الملاحظ أن نسبة الإناث الريفيات قد إنخفضت عما كانت حيث قدر معدل العمل الأنثوي الريفي لسنة 2004 بـ 16.0% لينخفض لسنة 2007 إلى 13.6%، ثم ارتفع من جديد إلى 16.5% بسنة 2009 لفئة العمر 25-29 وينعكس ذلك بالتالي على نسبة الإناث الحضرية فأخذت بالإرتفاع بـ 29.1% لسنة 2004. ليرتفع إلى 30.6% لسنة 2007 إلى 31.7% سنة 2009 بالنسبة للفئة العمرية 25-29 على سبيل المثال.

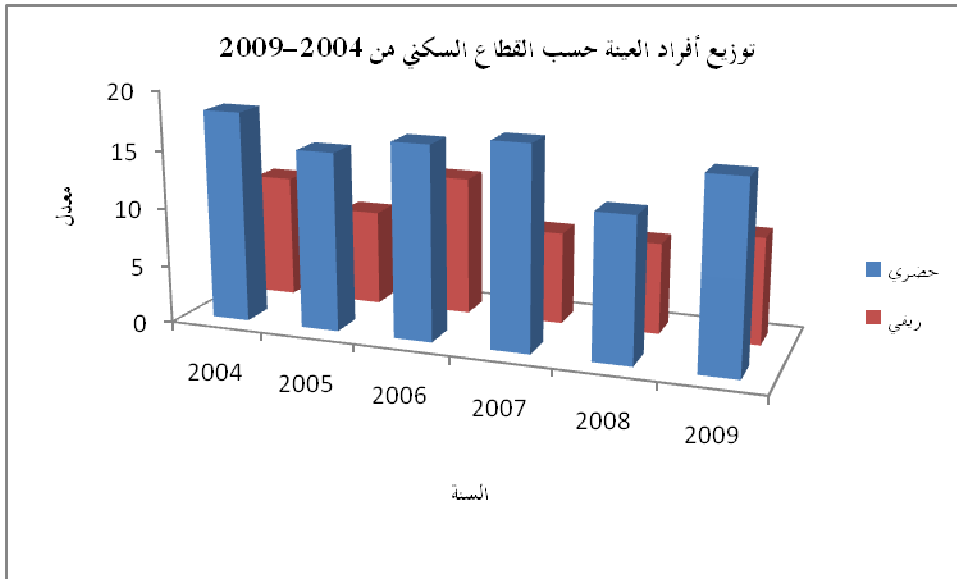
وقد يرجع الإنخفاض المستمر في نسبة الإناث الريفيات إلى عامل الهجرة من الريف إلى المدينة، إلى انتشار بعض القيم في الريف كالزواج المبكر، ارتفاع معدل الخصوبة لدى المرأة، قلة فرص العمل مقارنة بالمدينة.

كما أن المرأة الريفية تميل إلى العمل القائم في المنزل أو في مؤسسة عائلية وبعض النساء العاملات في المنزل أو في مؤسسة عائلية لا يعتبرن أنفسهن عاملات.

## 4.II. مميزات الفئة العاملة

### 1.4.II. دراسة الفئة العاملة حسب متغير القطاع السكني

المنحنى البياني رقم 20: يوضح توزيع أفراد العينة حسب القطاع السكني من 2004-2008



المصدر: الملحق رقم 16

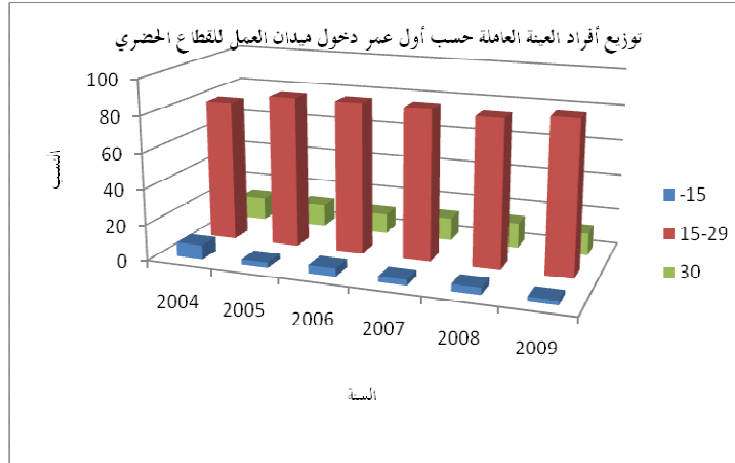
القص من دراسة البنية الجغرافية للعاملات ضمن الخصائص العامة للعينة هو الكشف عن خاصية التجانس والاختلاف فيما يخص هذا المتغير. ومن خلال الجدول يمكن القول بأن الأولوية معطاة للقطاع الحضري، وهذا ما يبينه التفاوت الكبير في عدد العاملات خلال كل السنوات المدروسة. حيث أخذت أقل نسبة في القطاع الحضري 12.3% لسنة 2008 مقابل أكبر نسبة في القطاع الريفي 11.9% لسنة 2006.

ووفقا للجدول السابق يستمر معدل العمل للمرأة العاملة في الإرتفاع لينخفض أو يسجل إنخفاضا في سنة 2008 ليعود ويرتفع من جديد إبتداءا من سنة 2006 ويتوقع أن يبقى في الإرتفاع مستمر بالقطاع الحضري. وتعود زيادة مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي إلى التطورات الإجتماعية والإقتصادية. فقد تغيرت النظرة إلى المرأة العاملة خلال السنوات الأخيرة وتمكنت المرأة من إيجاد سبل أفضل للتوفيق بين مسؤولياتها العائلية وعملها. وعلاوة على ذلك كان للنمو الإقتصادي واتساع نطاق الخدمات دور مهم في تعزيز دخول المرأة سوق العمل.

على عكس القطاع الريفي الذي سجل إنخفاضا في أغلب السنوات الدراسة "سجل أكبر إرتفاع سنة 2006" فغالبا ما تعمل النساء في هذا القطاع بشكل غير نضامي أي العمل في المنزل أو مؤسسة عائلية العمل الغير المصرح به، إذ أن بعض النساء العاملات في المنزل أو في مؤسسة عائلية لا يعتبرن أنفسهن عاملات.

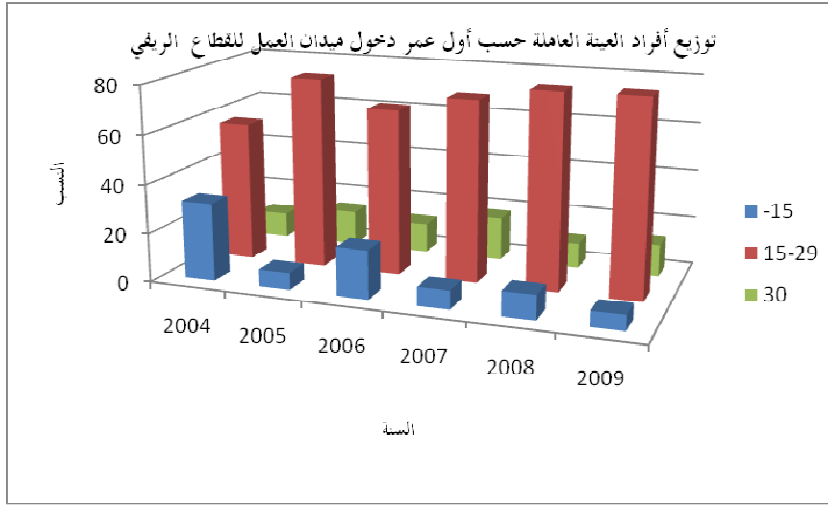
#### II.1.4. دراسة الفئة العاملة حسب متغير العمر والقطاع السكني

المنحنى البياني رقم 21: يوضح توزيع أفراد العينة حسب أول عمر دخول ميدان العمل بالقطاع الحضري



المصدر: الملحق رقم 17

المنحنى البياني رقم 22: يوضح توزيع أفراد العينة حسب أول عمر دخول ميدان العمل بالقطاع الريفي



المصدر: الملحق رقم 17

تشير البيانات الإحصائية للتحقيقات السابق ذكرها إلى أن أكبر نسبة مساهمة، لإنطلاق قوة العمل النسائية تركزت في فئة العمر (15-29)، حيث بلغت ما يفوق 78.4% لسنة 2004 لترتفع إلى 85.1% لسنة 2009 من قوة العمل ككل، تلتها نسبة الإناث في الفئة العمرية 30 سنة ما يفوق 12.9% لسنة 2004 لترتفع إلى 13.9%. ما عدى سنة 2008 لتعود وتستقر بنفس معدل الأول سنة 2009.

إلا أن طبيعة هذا التوزيع قد اختلفت إذا أخذنا القطاع السكني بعين الاعتبار حيث تبقى أكبر نسبة من الإناث المساهمات في قوة العمل ضمن الفئة العمرية (15-29) سنة للقطاعين الريفي والحضري.

أما بالقطاع الريفي حافظت نسبة الإناث في بقية الفئات العمرية على ترتيبها مع ظهور إختلاف في الفئتين أقل من 15 سنة التي تأتي في المرتبة الثانية لتليها الفئة 30 سنة ما فوق لكل من سنة 2004، 2006 وهذا الإختلاف راجع إلى القطاع السكني بشكل كبير إذ أن العمر الذي يمكن للإناث أن تكون فيه في مقاعد الدراسة بالقطاع الحضري قد تجبر على تركها بالقطاع الريفي.

وتوضح البيانات الإحصائية أن نسبة مساهمة كل فئة من الفئات العمرية للإناث في قوة العمل، تتخذ نمطا محددًا، فنسبة مساهمة الإناث الأطفال أقل من 15 سنة ضئيلة جدا بالنسبة إلى قوة العمل النسائية، ويعود إلى أن هذه الفئة تتوافق و سن التعليم الإلزامي من جهة ويمنع تشغيل هذه الفئات قانونا من جهة ثانية، ويمكن اعتبار مساهمتها في قوة العمل معدومة من الناحية العملية، وتأتي في المرتبة الثانية أكبر نسبة لمساهمة قوة العمل النسائية للفئة العمرية (15-29)، لتبلغ 85.1 % لسنة 2009 بالقطاع الحضري و 80% بالقطاع الريفي من مجموع قوة العاملة النسائية. بينما يعلل انخفاض نسبة العاملات في الفئة العمرية الثالثة (30 سنة ما فوق) ببلوغ الإناث مرحلة الزواج أو كثرة عدد الأطفال لديهن إن كن متزوجات، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى خروجهن من سوق العمل.

### II.3.4. المهكل التعليمي للإناث العاملات

يشكل المستوى التعليمي للسكان أحد عناصر قياس مستوى المعيشة في أي مجتمع، باعتباره من الحاجات الضرورية للفرد والمجتمع على حد سواء، فلقد أصبح العلم في عالمنا المعاصر قوة إنتاجية لا غنى للبشرية عنها من خلال الربط المحكم بينها وبين الإنتاج، وتسخير الاكتشافات والابتكارات العلمية لخدمة الإنتاج، ومن تم إخضاع العلوم للمتطلبات الحياتية اليومية والمستقبلية لبناء المجتمع.

تعتبر التربية والتعليم من الأسس الرئيسية في سبيل تقدم الأمم والشعوب. إذ أن مستوى التعليم ونسبة المتعلمين تعليما جيدا يدل دلالة واضحة على مدى التقدم الصناعي والإقتصادي والإجتماعي والسياسي والتربوي في بلدا، بل إن الواقع العلمي هو المرأة الحقيقية للمجتمع.

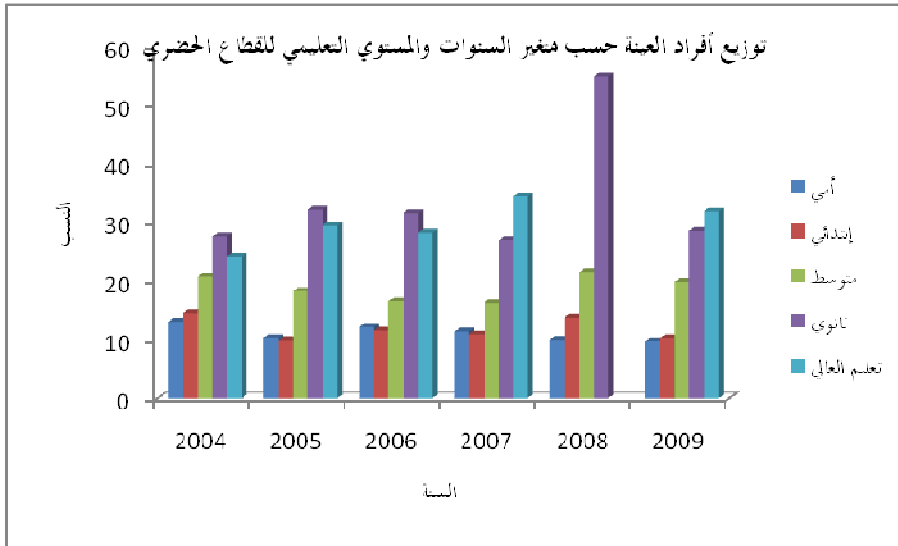
ويعتبر التعليم بشكل عام وتعليم المرأة بشكل خاص أحد الأركان الأساسية في التحول الإقتصادي والإجتماعي، كما يشكل أحد الشروط المهمة لتهيئة المرأة وإعدادها للمساهمة في عملية التنمية الشاملة، ولتحقيق التقدم الإجتماعي وتعميقه، إضافة إلى أنه يعتبر مظهرا من مظاهره في الوقت نفسه.

فللتعليم آثار متعددة على دور المرأة ومكانتها في المجتمع. إذ يقوي شخصيتها ويساهم في تحررها وتغيير نظرتها لذاتها، ويفسح أمامها مجالات واسعة للمساهمة في إنجاح عملية التنمية باعتبارها وسيلة أساسية للتفاعل الاجتماعي واستثمار أمثل للطاقة البشرية كما تمتد آثار التعليم على بنية التركيب السكاني ووظائفه وحركته فأتجاه المرأة بأعداد متزايدة لطلب العلم وخاصة الجامعي، يفرز نتائج عديدة متشابكة يعمل بعضها على إنخفاض معدل الخصوبة وبالتالي إلى إنخفاض معدل الولادات بسبب تأخر سن الزواج عند المرأة، وبالتالي تحجيم فترة الخصوبة لديها.

يضاف إلى ذلك أن لتعليم المرأة أثر في القيم والعادات السائدة لتصبح أكثر تقبلاً لأنماط جديدة من السلوك، مما يجعل المجتمع أكثر تقبلاً لفكرة خروج المرأة للعمل ومشاركتها في الحياة الإنتاجية للمجتمع.

### المنحنى البياني رقم 23:

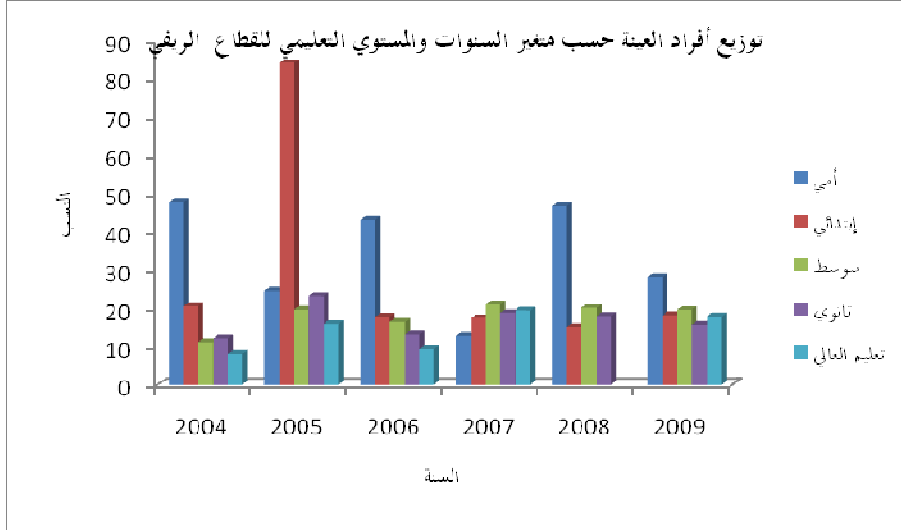
يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي للقطاع الحضري من سنة 2004 إلى 2009



المصدر: الملحق رقم 18

المنحنى البياني رقم 24:

يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر والمستوى التعليمي للقطاع الريفي من سنة 2004 إلى 2009



المصدر: الملحق رقم 18

أ-توزيع الإناث حسب المستويات التعليمية

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن نسبة الأمية تدرج في الانخفاض عاما بعد آخر، حيث بلغت أكبر نسبة 13.07% لسنة 2004 لتتخفف إلى أصغر نسبة 9.68% لسنة 2009، بالقطاع الحضري و 47.84% إلى 28.21% بالقطاع الريفي لنفس الفترة. وإن اتجاه التعليم بدأ يأخذ طريقه في مختلف المستويات التعليمية، فالسياسة الحالية للجزائر تسير باتجاه نشر الوعي الثقافي ورفع المستوى التعليمي للمرأة بما يتوافق مع اتجاه التحولات الاقتصادية والاجتماعية من جهة، وأهداف التنمية من جهة أخرى.

ويشير منحنى تطور الأوضاع التعليمية بين الإناث في قوة العمل إلى وجود ارتفاع في نسبة الأمية لكل من سنة 2004-2006 على عكس سنة 2009 حيث تعرف نسبة الأمية أصغر نسبة.

كما تفيد الإحصائيات الأعوام التالية بوجود إرتفاع في نسبة التعليم الثانوي ما عدى سنة 2007 أين تشهد نوع من الانخفاض. كما أنها تحتل المرتبة الثانية في الترتيب لكل سنة ولجميع السنوات.



ب- الحالة التعليمية للإناث حسب القطاع السكني ( الريف- الحضر)

تفاوتت الأوضاع التعليمية للإناث الريفيات عن أوضاع الإناث الحضريات، ويتضح ذلك من خلال الجداول السابقة حيث شكلت نسبة الأمية المرتبة الأولى لكل السنوات وصلت أكبر نسبة 47.84% لسنة 2004 بالقطاع الريفي. وبالمقابل يحتل المستوى الثانوي المرتبة الأولى لكل السنوات حيث يسجل أكبر نسبة 32.08% لسنة 2005 بالقطاع الحضري.

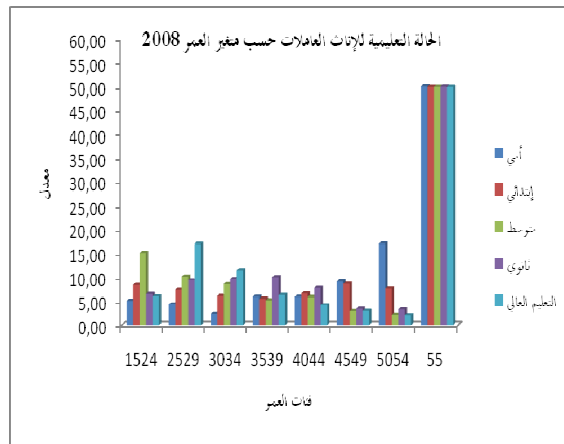
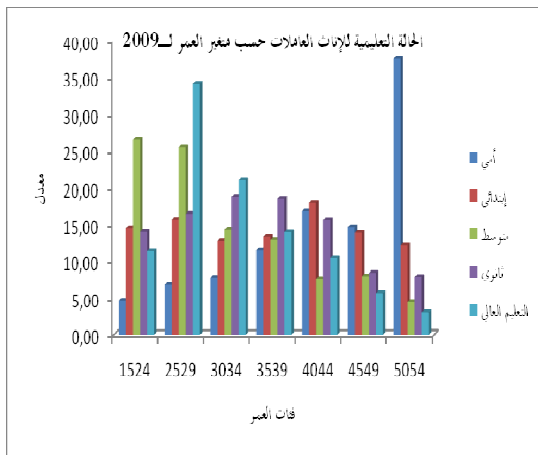
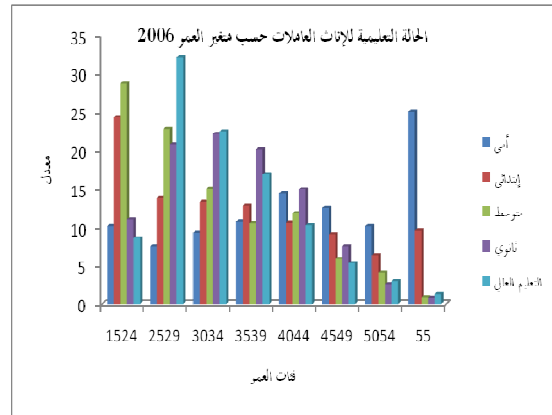
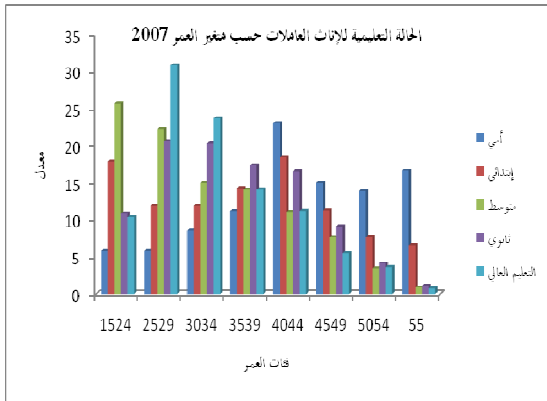
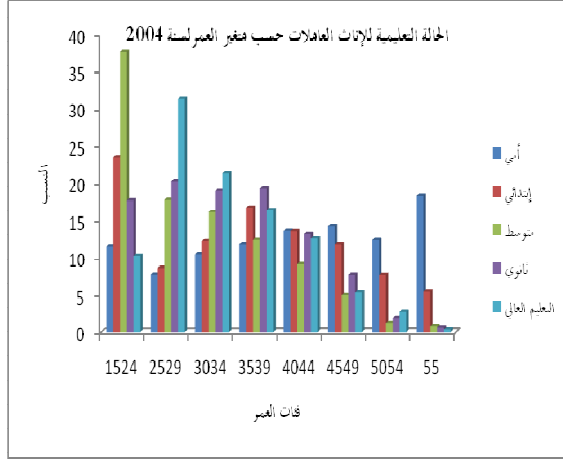
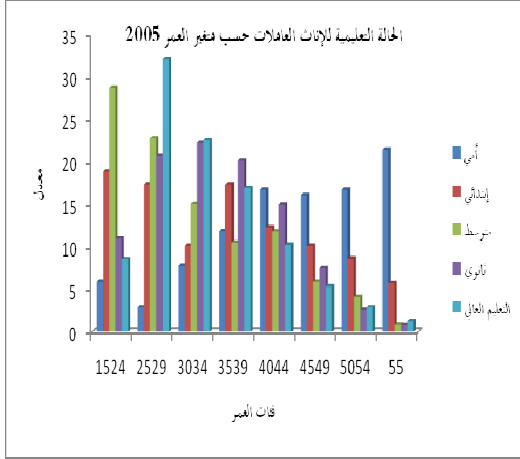
بينما إنخفضت نسبة الأمية خلال السنوات المدروسة إذ سجلت أكبر إرتفاع لها سنة 2004 — 13.07% لتتخفف إلى 9% سنة 2009 بالقطاع الحضري. نفس الانخفاض شهده القطاع الريفي حيث سجل أكبر إرتفاع في نسبة الأمية سنة 2004 — 47.84% ليصل إلى 12.77% — 2007 ليعاود الإرتفاع سنة 2008 — نسبة 46.76% ، لينخفض من جديد إلى 28.21% سنة 2009.

ويظهر تفاوت الأوضاع التعليمية بين الإناث في الريف والمدينة في التعليم العالي ( الجامعي) حيث يشهد هذا الأخير إرتفاع في القطاع الريفي إذ ارتفع من 08.13% سنة 2004 إلى 17.86% سنة 2009 أما بالنسبة للقطاع الحضري حيث إرتفع من 24.22% سنة 2004 إلى 31.79% سنة 2009.

إن إنخفاض المستوى التعليمي بكافة مستوياته، وخاصة الأساسية منها، بين الإناث في الريف عنه في الحضر يشكل عائقا لخطط التنمية الاجتماعية والإقتصادية، خاصة وأن التعليم يلعب دورا كبيرا في الإنتاج كما وكيفا، ويزيد من الدخل الفردي ، ويرفع من المستوى الاجتماعي للفرد.

ج- الحالة التعليمية للإناث العاملات حسب متغير العمر

المنحنى البياني رقم 25: يوضح الحالة التعليمية للإناث العاملات حسب متغير العمر لسنة 2004



تدل الإحصاءات من خلال الجداول السابقة إلى وجود علاقة طردية بين نسبة الأمية وفتات السن، فكلما ازداد العمر الزمني للإناث ارتفعت نسبة الأمية بينهن وعلى سبيل المثال تشكل الأمية في فئة العمر 15-24 نسبة 11.45 سنة 2004 لترفع إلى 18.26 في فئة العمر 55 فما فوق سنة 2008.

بينما تشير البيانات الإحصائية لكل السنوات إلى عودة الإنخفاض الملحوظ للنسب في المستوى مع إرتفاع الفئات العمرية وعلى سبيل المثال تشكل نسبة:

**متوسط** 37.6 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 0.82 سنة 2004. أما بالنسبة لسنة 2008 تمثل 30.39 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 4.24 %.

**ثانوي** 17.68 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 0.64 % سنة 2004. أما بالنسبة لسنة 2008 تمثل 12.91 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 6.59 %.

**التعليم العالي ثانوي** 10.30 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 0.38 % سنة 2004. أما بالنسبة لسنة 2008 تمثل 11.98 % للفئة العمرية 15-24 لتصل بفئة العمر 55 فما فوق إلى 4.08 %.

بمعنى آخر تميز الفئات العمرية الفتية بإرتفاع في المستوى (متوسط، ثانوي، جامعي) مقابل إنخفاض في المستوى للفئات العمرية المتقدمة في السنة لكل السنوات (من 2000-2009). يعني ذلك أن أغلب العائلات ينتمون إلى الفئات المتعلمة وينتسبون إلى الشرائح الشبابية لما يشهده قطاع التعليم من إنتشار وتطور في مراتبه الثلاث خلال السنوات المدروسة.

وتشير الجداول الإحصائية خلال السنوات أي من سنة 2004 إلى غاية 2008 أن نسبة الأمية تشهد إنخفاضا ملحوظا حيث مثلت نسبة الأمية: 23.76 % سنة 2004 لتتخفف إلى 25.70 % سنة 2009.

كما تعكس نفس البيانات إرتفاع ملحوظ في نسبة التعليم العالي إذ مثلت نسبة 19.27 % سنة 2004 لترتفع إلى نسبة 25.70 % سنة 2008. يعلل إرتفاع النسب الإناث العائلات من (25-29) إلى فترة الدخول في

الحياة المهنية بعد الخروج من مراتب التعليم، ثم تبحر النسبة إلى الإستقرار ثم التراجع عند شرائح (35-39) وهي مرحلة الزواج والإنجاب وتربية الأطفال، مما لا يتناسب في بعض الظروف مع مواصلة المباشرة للنشاط خارج المنزل ارتباطاً بالمسؤوليات العائلية.

وواضح من هذه الصورة السابقة التي ترسمها الأرقام أن استقرار نسبة القوى العاملة النسائية في درجة الأمية يعزي إلى أن الأمر يتعلق بشرائح الكهولة العمرية، التي عاقتها الأمية عن منافسة الشرائح الفتية. كما أن ارتفاع نسبة الدرجة الجامعية يدل على تطور سوق الشغل الداخلية في حاجتها إلى ذوي الكفاءات العالية والمتخصصة من جهة وزيادة فرص التعليم التي تحظى بها الإناث وخاصة الأجيال الجديدة من جهة أخرى والتي ارتفعت مع صدور وتطبيق قوانين الإلزامية للتعليم.

ومن أهم أسباب حرص المرأة العاملة على رفع مستواها التعليمي هي:

1- ظاهرة الأمية لأي بلد أو أي شخص لكلا الجنسين ترتبط بالفقر والواقع الإقتصادي والإجتماعي.  
2- إن الأمية سواء بين الرجال أو النساء تنعكس مباشرة على مستوى الدخل الفردي، فالمتعلمون باستمرار يتقاضون أجور أكثر من أجور الأميين، مما ينعكس سلباً على المستوى الإقتصادي والإجتماعي للأسرة.

3- التنمية التي شهدتها البلاد مؤخراً بفتح أسواق جديدة وبلوغها درجة الإشباع بشأن استيعابها للعاملات من خريجي المراتبين الثانوية والجامعية.

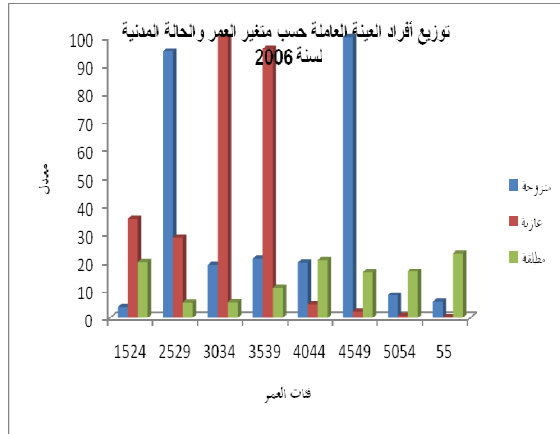
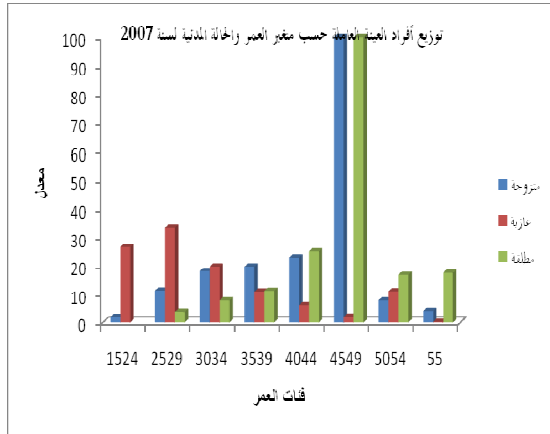
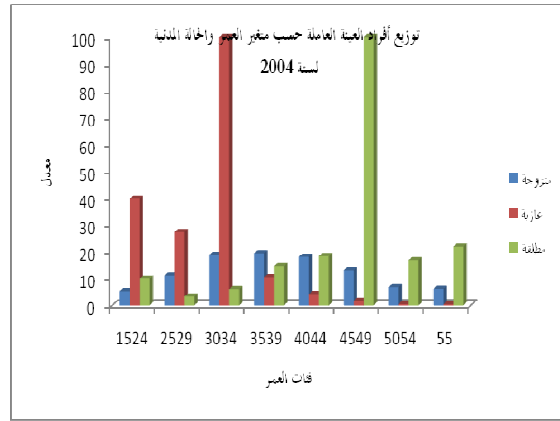
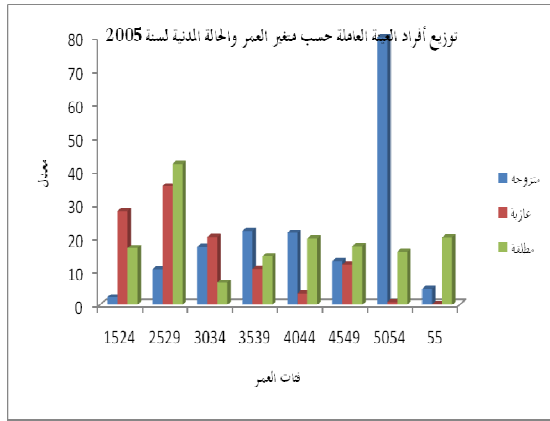
إن أي مجتمع لن يقدر له النجاح على غرار الشعوب المتقدمة إنمائياً، واجتماعياً وصناعياً واقتصادياً وفكرياً ما لم يتم فيه الإهتمام بتعليم الفتاة بما يتوافق مع العلوم الحديثة .

يعتبر ربط سياسة التعليم بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية من أهم ما تسعى إليه استراتيجية التنمية وخططها، ويشكل ذلك محور الأمية بشكل نهائي في كتلة قوة العمل الموجودة أو المجتمع دخولها مستقبلاً في

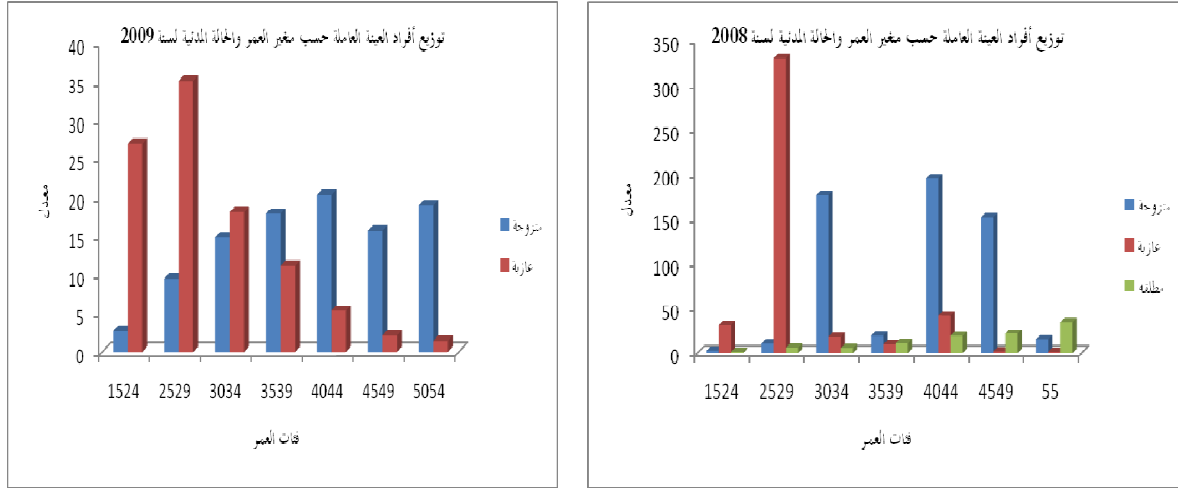
بجال القوى العاملة. وتبرز أهمية دراسة المستوى التعليمي للإناث في قوة العمل إذ أنها تمكن من رصد الأمر الذي يسهم في دعم تنفيذ وتحقيق التوجهات التنموية للبلد من خلال رسم السياسة المرجوة وذلك بعد إحصائهن أو تقديرهن لزيادة نسبة عدد المتعلمات في صفوف المشتغلات، ووضع خطة متكاملة لحو الأمية بشكل نهائي.

## II.4.4. التوزيع العمري والحالة المدنية للعاملات

المنحنى البياني رقم 30-34: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر والحالة المدنية لسنة 2004-2009



## الفصل الثاني المعطيات الديموغرافية ورصد مساهمة المرأة في العمل والإنتاج



المصدر: الملحق رقم 20

تلعب الحالة الزوجية دوراً أساسياً في إمكانية خروج المرأة للعمل، ومساهمتها في الأنشطة الاقتصادية خارج المنزل، ويبرز ذلك الدور بصورة أوضح إن كانت المرأة أما لأطفال يحتاجون لرعاية الأم، إذ من الممكن أن يصبح ذلك عائقاً أمام عمل المرأة، إن لم تتوفر المؤسسات الاجتماعية اللازمة لتقديم هذه الرعاية أثناء غياب الأم في عملها ومن الملاحظ أن العازبات قد شكلت أكبر نسبة لسنة 2009 بـ 48.99% و 48.87% لسنة 2008، مقارنة بـ 2004 حيث شكلت هذه النسبة 43.63% أي سجلت إرتفاعاً ملحوظاً. من مجموع العاملات حيث شكلت الفئة العمرية (25-29) أكبر نسبة، بإستثناء سنة 2004 (فئة العمر 30-34) بالنسبة للعازبات قد نرجع السبب إلى تفرغ هذه الفئة. بينما شكلت نسبة المتزوجات العاملات أكبر نسبة لسنة 2004 بـ 47.6% ونسبة 49.43% سنة 2006.

توضح دراسة توزيع العاملات حسب الحالة المدنية، لكل السنوات المدروسة أن:

■ هناك علاقة عكسية بين تزايد الفئات العمرية وتناقص عدد العاملات لكل من المتزوجات

والعازبات.

■ هناك علاقة طردية بين تقدم في فئات العمرية وإرتفاع في عدد العاملات المطلقات.

■ أن نسبة العاملات المتزوجات تعرف تذبذب نحو الإرتفاع والإنخفاض لتشهد في الأخير إرتفاعا حيث سجلت نسبة 47.60 % سنة 2004. لترتفع إلى 51.00 % سنة 2009 من مجموع العاملات.

نفس الوتيرة للعاملات العازبات على الرغم من أنها هي الأخرى عرفت نوع من التذبذب نحو الإرتفاع والإنخفاض إلا أنها شهدت في الأخير إرتفاعا ملحوظا إرتفعت من 41.42 % سنة 2004 إلى حوالي 48.99 % سنة 2009.

أما بالنسبة للعاملات المطلقات فاحتلت المرتبة الثالثة خلال كل السنوات المدروسة، كما شهدت هي الأخرى نوع من الإرتفاع في النسبة ، إذ سجلت أصغر نسبة 9.28 % سنة 2006 لترتفع إلى 10.07 % سنة 2008.

وبدراسة توزع العاملات حسب العمر والحالة المدنية يظهر أن أعلى نسبة من العاملات المتزوجات تقع في الفئة العمرية (35-39) لسنة 2004 و 50-54 سنة 2005 و 45-49 سنة 2006، 2007 و 40-44 سنة 2008، 2009.

أما أعلى نسبة من العاملات العازبات تقع في الفئة العمرية (25-34).  
توضح هذه الدراسة أيضا أن أكبر نسبة المطلقات العاملات تقع في الفئة العمرية 55+ لسنة 2004-2005-2006 حيث مثلت على التوالي النسب التالية: 22.2 % ، 20.1 % ، 22.9 % ، 34.72 % بينما تمركزت أعلى نسبة لسنة 2007 في الفئة العمرية (40-44) بـ 25%.

يستنتج من المعطيات السابقة أن خروج المرأة للعمل يتعدى إطار دافع الحاجة المرتبطة بفقدان المعيل، ليرتبط بأسباب ودوافع أخرى كإرتفاع مستوى تحصيلها العلمي أو رغبتها في تحقيق مكانة اجتماعية. و الرغبة في المشاركة برفع مستوى معيشة الأسرة من خلال زيادة الدخل.

ومن جهة أخرى يعكس انخفاض نسبة المطلقات بين العاملات، أن عمل المرأة لا يؤدي بالضرورة إلى تفكك الأسرة، وهذه النتيجة مدعومة بارتفاع نسبة العاملات المتزوجات وانخفاض نسبة العاملات المطلقات.

## II.5.4. توزيع الفئة العاملة حسب الحالة العملية ونوعية القطاع للإناث العاملات

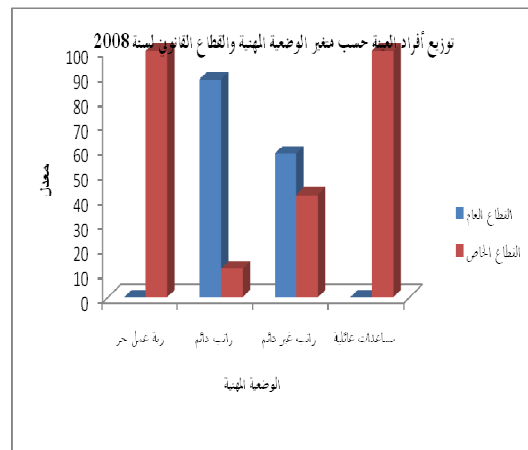
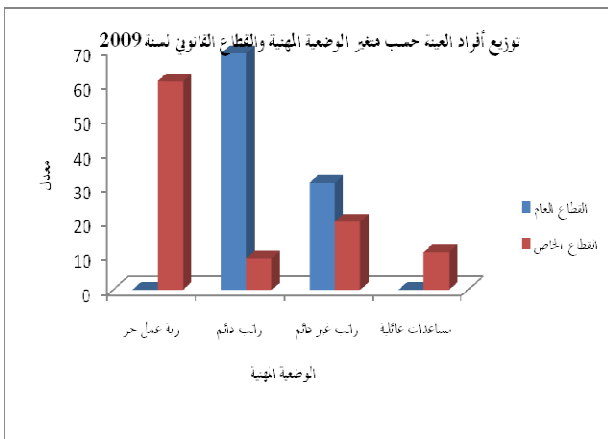
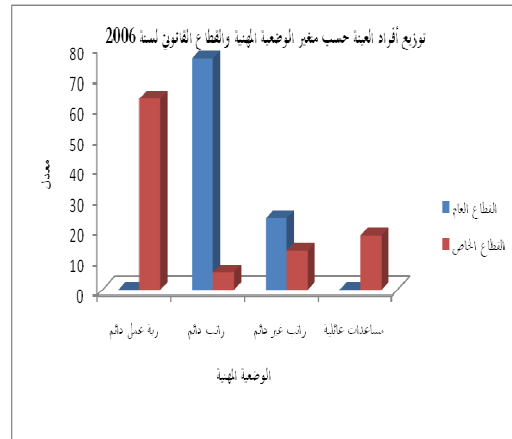
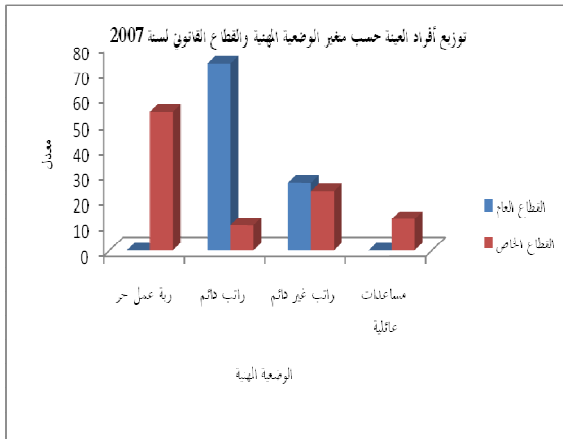
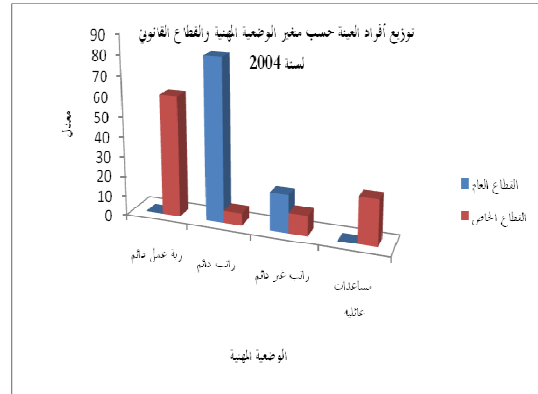
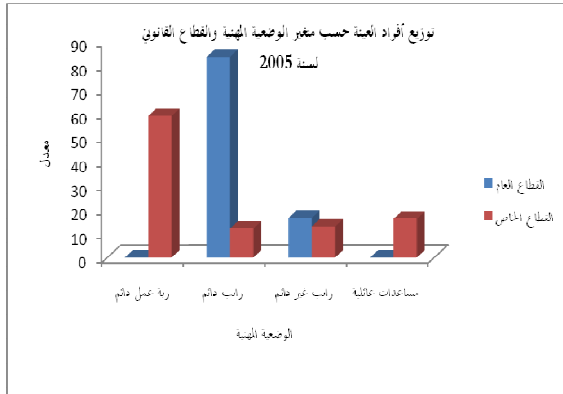
تكشف دراسة توزيع قوة العمل النسائية حسب الحالة العملية عن مجموعة من الظواهر ترتبط بشكل أساسي بوجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية من جهة. وبرامج التنمية والتخطيطي لها من جهة ثانية، فظهور سلطة القطاع العام مثلاً من خلال تأميم المؤسسات الصناعية والمصارف والشركات التأمين وغيرها، يعمل على تقلص القطاع الخاص وضعف نشاطه فيترفع عدد العاملين بأجر وينخفض حجم أصحاب العمل والعاملين لحسابهم، وتنحسر ظاهرة المؤسسات الكبيرة، ولا يخفى ما ينبع ذلك من زيادة في الإنتاج والدخل وتحسين مستوى العامل وخاصة بوجود النظام الاجتماعي الذي يكفل للعامل حقوقه ويعترف بإنسانيته.

ويرتبط واقع الحالة العملية لقوة العمل النسائية بدراسة الفئات الأساسية المشكلة له، وتتضمن قطاع صاحبات الأعمال والعاملات وصاحبات الأعمال والعاملات بأجر نقدي دائم، العاملات بأجر نقدي مؤقت والعاملات المعتمدات على المساعدات العائلية، وتفيد دراسة تلك الفئات وتطور حجم كل منها خلال مراحل زمنية متعددة، في رصد مدى انكماش أو توسع فئة دون أخرى، ومعرفة فيما إذا كانت هذه الفئات تميل نحو الإندثار أو الزيادة. كما توضح مدى إقبال الإناث أو ابتعادهن عن العمل المأجور الذي يرتبط في أحد محاوره بواقع الخدمات والشروط المتوفرة في المؤسسات والمنشآت والتنظيمات التي تعمل المرأة فيها.



## II.6.4. الوضعية المهنية للعاملات

المنحنى البياني رقم 35-39 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر والقطاع القانوني لسنة 2004



## أ. القطاع العام

تشير دراسة توزع الإناث حسب الحالة العملية للسنوات الدراسية إلى أن ما يجاوز نسبة 70% تقريبا من قوة العمل النسائية كانت تعمل بأجر دائم، وتمثل هذه النسبة الإناث اللواتي يمارسن أعمالا لدى الدولة ومؤسساتها ويتقاضين لقاءهن أحوارا يومية أو شهرية، وتعرف هذه النسبة تذبذبا نحو الارتفاع تارة والانخفاض تارة أخرى خلال السنوات المطروحة. لتعرف في الأخير إنحفاظا سنة 2009 بـ 68.9% بعد أن قدرت أعلى نسبة سنة 2005 بـ 83.4%. تليها نسبة اللواتي يعملن براتب مؤقت وبلغ حوالي 18.8 سنة 2004 ليرتفع إلى 31.1% سنة 2009.

## ب. القطاع الخاص

تكشف دراسة توزع الإناث حسب الحالة العملية بالقطاع الخاص من 2004 إلى غاية 2009، تبين مدى إقبال النساء العاملات على الإنخراط في النشاطات الإقتصادية الحرة. وهن الإناث اللواتي يملكن محلات تجارية صغيرة وغيرها ويدرفنها دون الإستعانة أو تشغيل أي فرد بأجر، حيث مثلت نسبتها المرتبة الأولى خلال السنوات المحصية، وقدر بـ 54.3% على الرغم من هي الأخرى عرفت نوع من التذبذب نحو الإرتفاع والإنخفاض، سجلت أعلى نسبة 63.2% سنة 2006 لتتخفف إلى 54.3% سنة 2007. لترتفع إلى 58% سنة 2009.

كما شهدت نسبة العاملات المعتمدات على المساعدات وهن اللواتي يعملن لدى ذويهن دون أجر تغيرا ملحوظا وتبلغ حوالي 22.6% لسنة 2004 يجب الإشارة أيضا إلى أن هذه النسبة عرفت إنحفاظا ملحوظا خلال السنوات من 2004 إلى 2007 حيث بلغت أعلى نسبة 22.6% سنة 2004 لتتخفف إلى 12.5% سنة (احتلت المرتبة الثالثة في هذه السنة)، 2007. لتعرف إرتفاعا غريبا أو كبيرا بسنة حيث أخذت نسبة 100% لسنة 2008. لتتخفف من جديد سنة 2009 إلى 10.7%.

تليها نسبة العائلات لدى الغير بأجر غير دائم أو غير مستقر لدى الخواص 10.2% من قوة العمل، سنة 2004 لترتفع إلى 19.7 سنة 2009. وأخيرا صاحبات العمل برواتب دائمة ونسبتهن ضئيلة لم تتجاوز 5.8% من قوة العمل لدى القطاع الخاص.

إلا أنه لا بد الإشارة إلى أنه على رغم من احتلال هذه الفئات المراتب الأخيرة إلا أنها تعرف تزايد ملحوظ خلال السنوات الأخيرة وهذا لما شهده القطاع الخاص من انفتاح وتدعيم في السنوات الأخيرة ولما عرفته البلاد من تحولات إقتصادية في هذا المجال بتدعيم الإستثمار الخاص والأجنبي في الأسواق الجزائرية في السنوات الأخيرة.

### مقارنة بين القطاع العام والخاص

ومقارنة هذه النسب مع مثيلاتها بين القطاعين يلاحظ :

- 1- تفاوت كبير أو انعدامه للعائلات اللواتي يمارسن أعمالا حرة حيث تركزت بالقطاع الخاص وإنعدامه بالقطاع العام. وهذا شكل طبيعي.
- 2- إرتفاع العائلات اللواتي يعملن بأجر دائم بالقطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص.
- 3- إرتفاع العائلات اللواتي يعملن بشكل مؤقت أو بأجر غير مستقر لدى القطاع العام مقابل القطاع الخاص.
- 4- إنعدام التفاوت بين العائلات اللواتي يعتمدن على مساعدات عائلية إذ تركزت كلها بالقطاع الخاص.

### المقارنة بين السنوات

ومقارنة هذه النسب مع مثيلاتها خلال السنوات المدروسة أو المحصية أي من 2004 إلى غاية 2009

يلاحظ مايلي:

1- إنخفاض نسبة العاملات لحسابهن الخاص.

2- إرتفاع في نسبة العاملات بأجر دائم.

3- كما عرفت نسبة العاملات بأجر غير دائم إرتفاعا هي الأخرى.

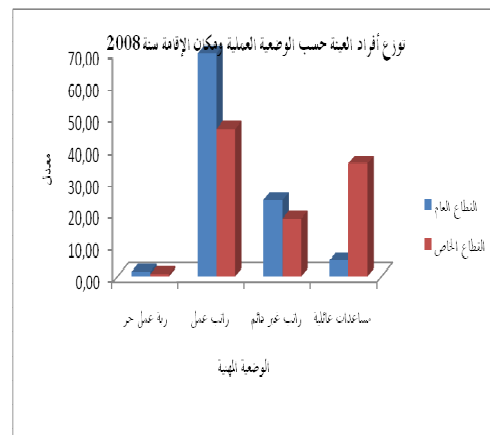
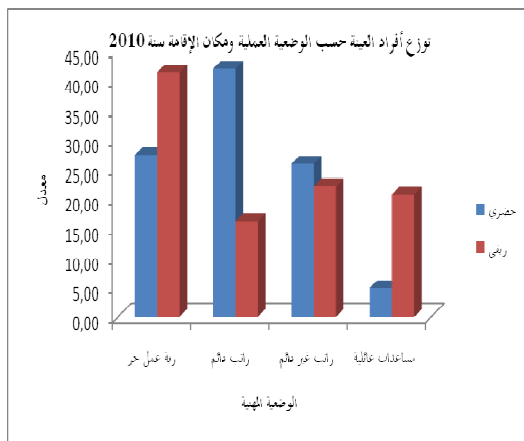
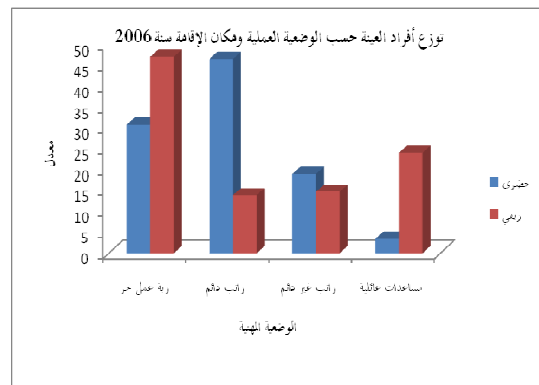
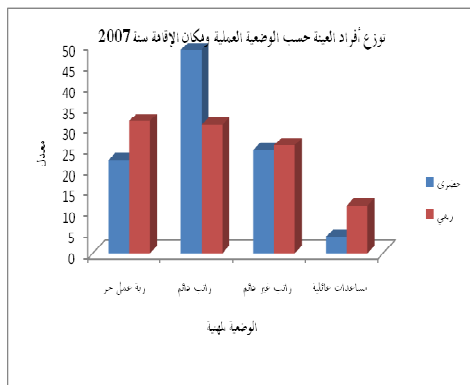
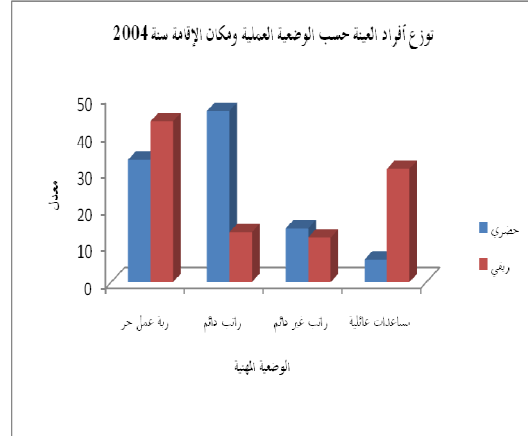
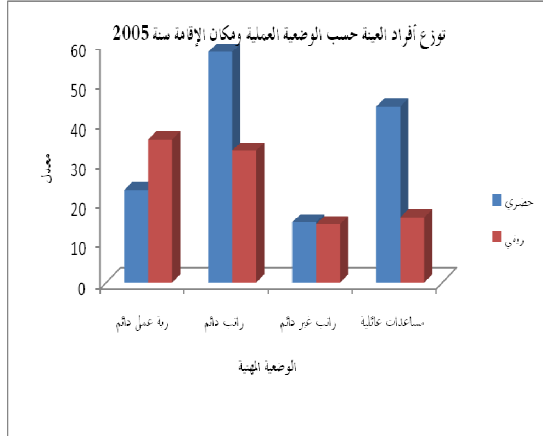
4- إنخفاض في نسبة العاملات اللواتي يعتمدن على المساعدات العائلية.

و بمقارنة هذه النسب مع مثيلاتها خلال السنوات التالية: 2004، 2005، 2006، 2007، 2008 يلاحظ وجود تفاوت كبير، ففي حين كانت نسبة العاملات لحسابهن الخاص عام 2004 تحتل المرتبة الأولى تراجعن إلى المرتبة الثالثة عام 2007، واحتلت نسبة العاملات بأجر دائم المرتبة الأولى بزيادة قدرها حيث سجلت سنة 2004 نسبة 36.3 % إلى 39.2 % لتليها نسبة العاملات بأجر مؤقت بينما سجلت هي الأخرى زيادة 13.7 % سنة 2004 لترتفع إلى 25.5 %، وانخفضت نسبة العاملات بأجر نقدي أو مساعدات عائلية ( 13.6%، 5.3% ) في عام 2009.

ومع حلول 2009 وما صاحبه من تغيرات في توزيع قوة العمل النسائية حسب الحالة العملية برزت بوضوح تبدلات أساسية في توزيع قوة العمل حسب الحالة العملية، ارتفعت نسبة العاملات بأجر دائم ومؤقت ( غير دائم) عما كانت عليه كذلك قابلها انخفاض كبير في نسبة العاملات لحسابهن الخاص واللواتي يعتمدن على المساعدات عائلية.

7.4.11. دراسة الفئة العاملة حسب الحالة المهنية ومكان الإقامة

المنحنى البياني رقم 40-44: يوضح توزيع أفراد العينة الوضعية العملية ومكان الإقامة لسنة 2004



تشير نتائج التحقيقات من سنة 2004 إلى غاية 2010 أن نسبة العاملات بالقطاع الحضري ترتفع عن نسبة العاملات بالقطاع الريفي وما يساعد على ارتفاع النسبة في الوسط الحضري هو تواجد قطاعات الإدارة والخدمات والتي تستقطب على مستواها نسب مرتفعة من اليد العاملة للإناث على عكس الوسط الريفي يشتهر بقطاع الفلاحة الذي تنخفض فيه مساهمة اليد العاملة النسوية على عكس القطاعات الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك فإن تحسن وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة في الوسط الحضري من العوامل التي ترفع من نسب المشاركة وتضاعفها مقارنة مع الريف الذي لا تزال فيه العوامل الاجتماعية تشكل أحد أهم العراقيل لإندماج المرأة في الجانب الإقتصادي.

تدل إحصاءات التحقيقات على زيادة في عدد العاملات في الوسط الحضري من سنة 2004 حيث سجلت نسبة 69.24 % لتصل إلى 76.39 سنة 2010، مقابل إنخفاض في عدد العاملات الإناث في القطاع الريفي. إذ بلغت نسبتها 30.75% سنة 2004 لتتنخفض إلى 23.60 % سنة 2009 على الرغم من أنه سجل إرتفاعا خلال السنوات.

إن توزيع الإناث العاملات بين الوسط الحضري والوسط الريفي حسب الحالة العملية بـ:

#### القطاع الحضري من 2004 إلى غاية 2010:

تشير إلى أن نسبة العاملات براتب دائم تحتل المرتبة الأولى من 2004 إلى غاية 2010 مقارنة مع مثيلاتها خلال نفس السنة. حيث بلغت على سبيل المثال 57.9 % سنة 2005. أما بالنسبة لمقارنة هذه النسب خلال الثمانية السنوات تشهد إنخفاضا ملحوظا إذ بلغت نسبتها 46.4 % سنة 2004 لتتنخفض إلى 42.00 % سنة 2010. ويرجع سبب هذا الإنخفاض إلى أزمة الشغل وصعوبة الحصول على منصب عمل بشروط ملائمة.

وتشكل نسبة الإناث اللواتي يعملن لحسابهن المرتبة الثانية لأغلب السنوات بإستثناء 2005، 2007 من مجموع قوة العمل النسائية، كما تعرف هذه النسب هي الأخرى نوع من تذبذب نحو الارتفاع والانخفاض لتستقر في الأخير نحو الإنخفاض من سنة 2004 إلى غاية 2010 حيث إنخفضت نسبة العاملات لحسابهن الخاص من 33.3% سنة 2004 إلى غاية 27.35% سنة 2010 أما نسبة العاملات بأجر مؤقت ارتفعت من 14.44% سنة 2004 إلى 25.84% سنة 2010.

تشكل نسبة الإناث اللواتي يعملن بأجر مؤقت المرتبة الثالثة من سنة 2004 إلى غاية 2010، لتحتل المرتبة الثانية خلال السنتين ( 2007، 2008). أما نسبة اللواتي يعملن بأجر عيني أو إعتمادهن على المساعدات العائلية فضئيلة جدا لا تتجاوز 6.4% في أعلى نسبتها لسنة 2008، وتعرف هذه النسبة هي الأخرى إنخفاضا ملحوظا من 5.9% سنة 2004 إلى 4.79% سنة 2010 هذا بالنسبة للوسط الحضري أما بالنسبة للوسط الحضري.

### الوسط الريفي من سنة 2004 إلى غاية 2010

يبين من خلال الجداول أن على الأغلب تحتل نسبة الإناث اللواتي يعملن لحسابهن الخاص المرتبة الأولى كما عرفت هذه النسبة نوع من الإنخفاض من 43.7% سنة 2004 إلى غاية 41.37% سنة 2010. إلا أن ممارسة النساء لنشاط حرفي إذا ما قورنت بالنشطين المذكورين سابقا، تعد من أهم الأعمال.

تكشف دراسة توزيع الإناث حسب النشاط الإقتصادي صورة التوزيع النسبي للإستخدام في القطاعات الإقتصادية المختلفة، كما تبين مدى إقبال النساء على الإنخراط في نشاطات إقتصادية معينة دون سواها، لذا سنعرض من خلال هذا العنصر توزيع الإناث حسب:

1- توزيع الإناث العاملات حسب النشاط الإقتصادي والقطاع القانوني.

2- توزيع الإناث العاملات حسب النشاط الإقتصادي والقطاع السكني.

التي تقوم بها نسبة كبيرة من النساء الماكثات بالبيت بالإضافة إلى مزاولتها لأنشطة أخرى كتربية الحيوانات والإنتاج الزراعي بهذا الوسط.

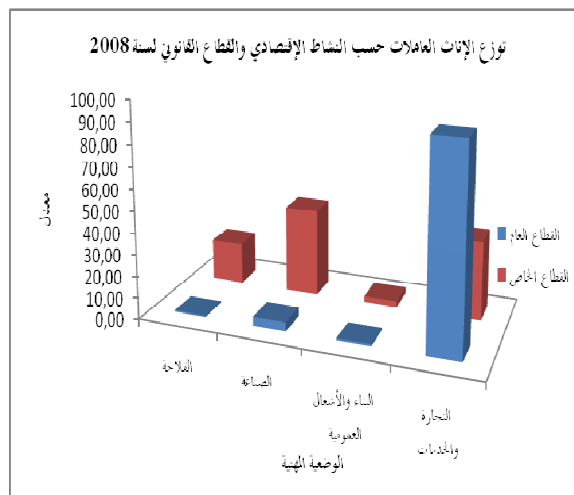
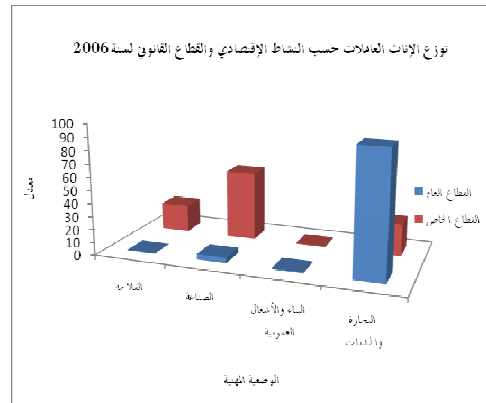
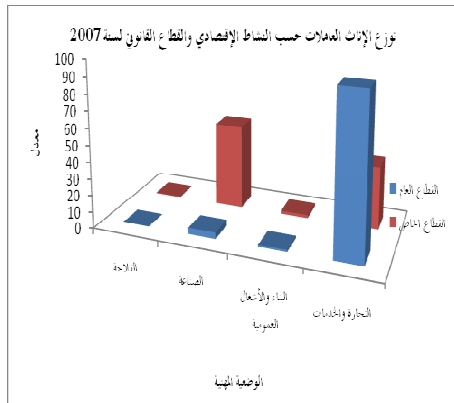
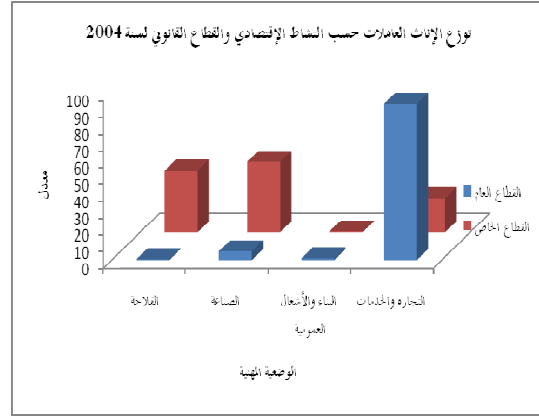
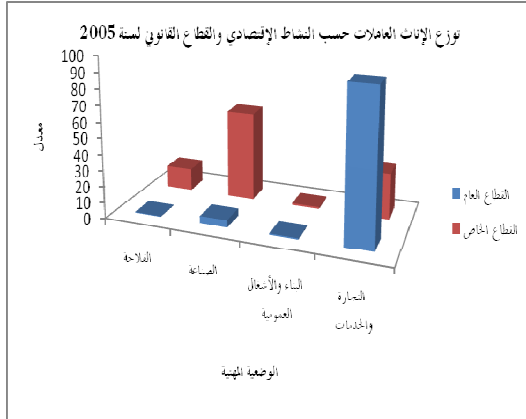
توضح الجداول أيضا التراجع الكبير الحاصل في الإناث العاملات بنشاطات خاصة. سنة 2004 بنسبة 13.04% إرتفعت إلى 16.09% سنة 2010. مقابل إرتفاع في الإناث العاملات بأجر غير دائم، حيث بلغت النسب على التوالي 12.0%، سنة 2004 لترتفع إلى 22.12%، سنة 2010. مقابل إنخفاض ب نسبة الإناث معتمدات على مساعدات عائلية من 30.09% إلى 20.68% لنفس الفترة.

وواضح أن من خلال ما سبق ذكره أن للوسط دور فعال في تحديد نوعية الحالة العملية للإناث العاملات حيث ترتبط هذه الأخيرة أو تتأثر لا محال بالظروف الإجتماعية من عادات وتقاليد والظروف الإقتصادية الخاصة بوسطها فنجد أن الوسط الحضري أكثر تشجيعا لمساهمة الإناث العاملات في القوة البشرية العملية. في حالة أجر دائم، مقابل القطاع الريفي الذي تشارك فيه الإناث العاملات في حالة العمل لحسابهن الخاص.



## 8.4.II. دراسة الفئة العاملة حسب النشاط الإقتصادي والقطاع القانوني

المنحنى البياني رقم 45-49: يوضح توزيع الإناث العاملات حسب النشاط الإقتصادي والقطاع القانوني لسنة 2004



## القطاع العام

إن أكبر نسبة أثارت الإهتمام من خلال عرض الإحصائيات الجدول رقم 8 هي نسبة القطاع الرابع التجارة وأعمال الإدارة قد ضم حوالي 93.3%، 94.7%، 95.0%، 76.7% 77.5% من 2004 إلى غاية 2009، كما شهدت هذه النسبة إرتفاعا خلال السنوات حيث بلغت 93.3% سنة 2004 لتصل إلى 95% سنة 2007. يرجع هذا الإرتفاع في القطاع الخدمات والإدارة بسبب ظروف العمل الملائمة والدائمة والأجر المرتفع والفرص الحسنة، إلا أنها سجلت إنخفاضا واضحا سنة 2009 ب 77.5% قد ترجع النسب إلى نقص عروض العمل مقارنة على الطلب عليها.

تلاه مباشرة قطاع الصناعة تقريبا من العائلات، لتعرف هذه النسبة إرتفاعا من 5.3% سنة 2004 إلى 11.0% سنة 2009. بينما بلغت نسبة العائلات في البناء وأشغال العمومية حوالي 1.0% من مجموع قوة العمل النسائية، بالسنوات الأولى والنسب الملفت الإنتباه أن هذه النسب شهدت إرتفاعا ملحوظا أو غريبا نوعا ما من 1% إلى ما يفوق 25% بالسنتين الأخيرتين. وأخيرا فالمشتغلات في قطاع الفلاحة وهي ضئيلة جدا تكاد تنعدم لم تتجاوز 0.5%، وهي الأخرى شهدت نوع من الإرتفاع كان إرتفاعا معقولا من 0.5% إلى 4.1% سنة 2009.

ومقارنة هذه النسب مع مثيلاتها بالقطاع الخاص يلاحظ إرتفاع نسبة العائلات في قطاع الصناعة، بمقدار 51.2% على حساب الأنشطة الإقتصادية الأخرى، كما إرتفعت هذه النسبة من 42% سنة 2004 إلى 89.0% سنة 2009. لتليها نسبة العائلات في قطاع الفلاحة، إلا أنه لا بد للإشارة إلى أن هذا القطاع عرف إرتفاعا ملحوظا من 36.8% سنة 2004 إلى 95.9% سنة 2009، ويرجع هذا إلى تشجيع الدولة للإستثمار في الفلاحة ودعمها لهذا القطاع في السنوات الأخيرة.

ويرجع هذا الإنخفاض نتيجة مساهمة القطاعات الأخرى في الإقتصاد خاصة مع تطور قطاع الصناعة والإستيعاب الهائل لليد العاملة. وأخيرا نسبة العاملات في قطاع البناء والأشغال العمومية، على الرغم من أنها شهدت نوعا كبيرا من الإرتفاع ، حيث قدرت ب 0.7% سنة 2004 لترتفع إلى 71.4% سنة 2009.

يكشف الجدول رقم 8 الدور الذي يلعبه القطاع القانوني في تحديد اختيار العاملات لنوعية النشاط الإقتصادي، فالقطاع العام أثر مباشر في إقبال العاملات على قطاع الخدمات وإدارة الأعمال مقابل تمركزهن في الصناعة بالقطاع الخاص.

## الخاتمة

تشير التطورات الديموغرافية في الجزائر، إلى زيادة ملحوظة في قوة العمل النسائية. ومعلوم أن تزايد القوة البشرية يرتبط بمعطيات عديدة وفي مقدمتها العوامل الديموغرافية المتمثلة في ارتفاع معدل الولادات الذي يعتبر عاملا أساسيا في توسيع القاعدة الهرمية للسكان، وفي انخفاض معدل الوفيات الذي يعتبر مؤشرا من مؤشرات النمو الإقتصادي والإجتماعي والصحي، والذي يعتبر أيضا عاملا أساسيا في انخفاض معدل الولادات.

ويعتبر تعليم المرأة أحد الأركان الأساسية في التحول الإقتصادي والإجتماعي، كما يشكل أحد الشروط المهمة لتهيئة المرأة وإعدادها للمساهمة في عملية التنمية ولتحقيق النمو الإقتصادي. تمتد آثار التعليم إلى بنية التركيب السكاني ووظائفه وحركته، فإتجاه المرأة بأعدادا متزايدة لطلب العلم وخاصة الجامعي ليؤدي إلى نتائج عديد متشابهة، يعمل بعضها على إنخفاض معدل الخصوبة وبالتالي إلى إنخفاض معدل الولادات بسبب تأخر سن الزواج عند المرأة، وبالتالي تحجيم فترة الخصوبة لديها. يضاف إلى ذلك أن لتعليم المرأة أثر في القيم والعادات السائدة لتصبح أكثر تقبلا لأنماط جديدة من السلوك، مما يجعل المجتمع أكثر تقبلا لفكرة خروج المرأة للعمل ومشاركتها في الحياة الإنتاجية للمجتمع.

وتشير المعطيات الإحصائية إلى أن نسبة الأمية بين الإناث تتدرج في الإنخفاض، وأن إتجاه التعليم بدأ يأخذ طريقه في مختلف المستويات التعليمية، ورفع المستوى التعليمي للمرأة بما يتوافق مع إتجاه التحولات الإقتصادية والإجتماعية من جهة، وأهداف التنمية من جهة أخرى.

ويتأكد ذلك بوجود علاقة طردية بين نسبة الأمية وفئات السن بين الإناث، فكلما إزداد العمر الإناث ارتفعت نسبة الأمية بينهم وترتبط هذه الصورة بزيادة فرص التعليم التي تحضى بها الأجيال الجديدة من الإناث والتي ترافقت مع قوانين التعليم الإلزامية. غير أن الواقع الإحصائي للسكان يشير إلى وجود تفاوت في الأوضاع

التعليمية بين الإناث الريفيات والإناث الحضريات، تجلى في زيادة نسبة الأمية، وانخفاض المستوى التعليمي بمستوياته كافة وخاصة الأساسية منها بين الريفيات عنها بين الحضريات، مما يعزز تحدياً أمام خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية، خاصة وأن التعليم يلعب دوراً كبيراً فيه كما وكيفاً.

وتبرز أهمية البحث مجال استخدام قوة العمل النسائية لإرتباطها الوثيق بتنمية الموارد البشرية وبعملية الإنتاج والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، فمن الملاحظ أن نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل في تزايد مستمر بشكل عام، غير أن تطور تلك النسبة كان بوتائر متفاوتة ومتناوبة ما بين زيادة ونقصان، مما يوحي بعدم وجود استقرار في عمل المرأة، وأنها ما تزال تعاني من صعوبات كثير تبقيها بعيدة نسبياً عن المشاركة الفعلية في الإنتاج الاجتماعي بالرغم من الجهود المبذولة للإستفادة من هذه الطاقة المعطلة، ورغم التشريعات والقوانين التي خصت المرأة بمزايا مشجعة على العمل، ولذلك فلا بد من البحث في الأسباب الأخرى لذلك سواء ما يتعلق فيها بوجود فرص العمل، أو بالنمو السكاني وإمكانية استيعاب قوى عمل جديدة في البنية الاقتصادية، أو ما يتعلق بالخدمات ومدى تلبية ما هو موجود منها لمتطلبات المرأة العاملة، أو العائدات التي تستفيد منها المرأة من خروجها للعمل كذلك في الأسباب التي تدفع المرأة إلى العمل.

ويستوجب البحث في موضوع مساهمة المرأة في العمل دراسة خصائص القوة العاملة النسائية وتوزعاتها المختلفة حسب المعطيات الديموغرافية والاقتصادية والمهنية حيث تركزت أكبر نسبة من النسلاء العاملات في الفئة العمرية الشابة، وذلك مرتبطاً بجملة من العوامل يبرز في مقدمتها إرتفاع سن الزواج عند الفتاة وخاصة بعد دخولها ميدان التعليم هذا بالنسبة للعازبات أما المتزوجات، الأطفال والمسؤوليات المنزلية يحد من خروج المرأة إلى سوق العمل.

وتشير المعطيات الإحصائية لتوزيع العاملات حسب التركيب المهني أن قطاع الخدمات كان يشكل المنافس الأساسي لباقي القطاعات مدى استيعاب قوة العمل النسائية حيث تركزت أكبر نسبة للعاملات فيه من مجموع قوة العمل النسائية.

## الفصل الثالث

البطالة في المجتمع النسوي 2004-2008

مقدمة

تعد البطالة أهم ظاهرة إجتماعية تطرقت لها بالدراسة والتحليل كل النظريات الإقتصادية الحديثة منها والقديمة ولكن بدرجات متفاوتة على حسب الوضعية الإقتصادية التي تزامنت مع بروز مؤسسيها ومن أجل الفهم الجيد لحركية سوق العمل لا بد من الرجوع إلى الوراء والتمعن جيدا في النظرية الإقتصادية. وبالأخص نظرية إقتصاد العمل التي أخذت حيزا هاما في التحليل الإقتصادي، نظرا للأهمية الكبيرة لعنصر العمل.

فمع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرنين الثامن والتاسع عشر، وانتشار الفقر والبطالة في أوساط العاملين كانت الإنطلاقة الحقيقية للنشاط الفكري والنظري فيما يخص الإهتمام بالقوى العاملة. لذا فإن الدارس والتمعن لنظرية إقتصاد العمل. يمكنه القول على أنها أخذت نصيبها لدى مفكر ومنظري المدارس الإقتصادية، المختلفة، فجاءت التحاليل تارة مختلفة وتارة أخرى مكملتها لبعضها.

سنتناول من خلال هذا الفصل وبايجاز بعض النظريات التي كانت سائدة في عصورها والتي كانت المنطلق والقاعدة في تأسيس النظرية الحديثة والتي جاءت إما على أنقاض النظريات القديمة أو مكملتها لها، لنتناول من خلال كل نظرية أهم الأفكار التي تبين فكرة البطالة وتحدثت عن أسبابها وسبل القضاء عليها كما سنتطرق أيضا في هذا الفصل لإبراز أهم الإجراءات المتبعة من قبل الحكومة لإحتواء هذه الظاهرة وتحليلها لنخلص المعطيات الديموغرافية لهذه الظاهرة من السنوات الأخيرة مدى إتساع هذه الظاهرة بالمجتمع النسوي التي تعتبر المنشط الأول لكل المآسي الإجتماعية وأسوأ حالة يمكن أن تواجه أي بلد أو مجتمع هي إتساع ظاهرة الفقر والحرمان.

لنقوم بدراسة تحليلية تطبيقية لمعطيات الجزائر بالسنوات الأخيرة فيما يخص هذا المجال، وكمحاولة منا لمعرفة درجة الارتباط أو الإستقلال بين نسب البطالة وأهم المتغيرات الديموقراطية التي من شأنها أن تتحكم في منحى البطالة لأي دولة كانت. إلا أنه ينبغي الإشارة إلى العامل الأكثر تأثيرا على دراسة من هذا النوع وهي



صحة المعطيات المتحصل عليها خاصة إذا كانت مصادرها هي مراكز حكومية وعليه لا يمكننا تجاهل العامل السياسي وما قد يؤدي إليه من تذبذب في دقة هذه المعطيات.

## I. المبحث الأول: وضعية البطالة في الجزائر

### I.1. وضعية البطالة في الجزائر

حسب التعريفات الدولية للعمل والبطالة المستخدمة في معظم الدول، إحصائيا العاطلون عن العمل هم الأفراد الذين لا يعملون أكثر من ساعة وفي نفس الوقت لديهم استعداد للعمل ويبحثون عنه بشكل نشط وهو نفس المقياس الذي إنتهجه الديوان الوطني للإحصائيات. إلا أن هذا المعيار يختلف من دولة إلى أخرى فنجد بعض الدول التي تقدره بأسبوع كل شهر أو يوم في الأسبوع، " وهي أي البطالة خلاصة ميلين متناقضين: نمو عدد السكان القادرين على العمل يقابله في نفس الوقت كساد أو إنكماش في خلق عدد مناصب الشغل". (شوام بوشامة، 2000، ص 438).

تعتبر الجزائر من الدول التي عانت ولازالت تعاني من أزمة البطالة وما تخلفه هذه الآفة من آثار سلبية كانت إجتماعية أو إقتصادية أو سياسية، وما الأزمة التي شهدتها البلاد خلال العشرية الماضية لخير دليل على ذلك، إذ ومباشرة بعد الأزمة البترولية التي عرفها العالم سنة 1986، وتدني أسعار النفط، حتى تراجعت وتيرة التنمية وعرفت البلاد شبه جمود وركود في جل القطاعات الإقتصادية، مما دفع بكثير من المؤسسات الإقتصادية إلى غلق أبوابها وإعلان حالة الإفلاس، وبالتالي وجد الكثير من العمال أنفسهم في حالة بطالة، زيادة على هؤلاء المسرحين من عملهم نجد التدفق الكبير لأجيال السبعينات كما سبق وأن أشرنا إليه، كل هذه العوامل أدت إلى الإرتفاع غير المسبوق لنسبة البطالة وإتساع رقعة الفوارق الإجتماعية وتفشي الفقر بين الطبقات التي كانت تعتبر متوسطة.

ورغم تحسن معدلات النمو خلال السنوات الأخيرة، فإن وتيرة إحداث مناصب الشغل تظل غير كافية لإستيعاب العجز المتراكم في مجال التشغيل، حيث أن عروض العمل لا تساير المعدل المرتفع لنمو السكان البالغين سن العمل، والجدول رقم 09 يوضح مدى الفرق بين طلبات العمل المسجلة لدى الوكالة الوطنية للعمل وما يقابلها من عروض، وبالتالي يمكننا أن نميز مدى ضعف التغطية التي توفرها المؤسسات العمومية والخاصة لسوق العمل في الجزائر، وأهم التطورات التي شهدتها سوق العمل منذ سنة 1981، إذ نلاحظ أن نسبة عروض العمل إلى الطلبات عرفت بعض التذبذب ما بين 1981 و1984 ولكن بنسب مشجعة تتراوح ما بين 75% و82%، لتحقق الجزائر تغطية كلية لطلبات العمل سنة 1985 بنسبة 100%، ولكن مباشرة بعد الأزمة البترولية لسنة 1986 حتى انخفضت بأكثر من 34% لتبلغ سنة من بعد 66%، وهذا راجع إلى ضعف الاستثمار وتراجع الإقتصاد الوطني الذي عرفته هذه الفترة. لتأخذ النسب بعد ذلك شكلا تنازليا نحو الإنخفاض. بمخ غياب سياسة حقيقية لمعالجة هذه الآفة.

الجدول رقم 09:

تطور عروض وطلبات العمل المسجلة لدى الوكالة الوطنية للعمل منذ سنة 1981 إلى غاية 2002

العرض/الطلب(%)	توظيفات منجزة			عروض التوظيف المسجلة	طلبات التوظيف المسجلة	السنوات
	المجموع	توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة			
75	74421	23823	50598	98102	130032	1981
75	72956	15300	57656	113246	150756	1982
94	93375	17356	76019	157627	167740	1983
82	105948	13078	92870	150606	183245	1984
100	102873	13095	89778	183511	182827	1985
66	86783	14701	72082	113290	170789	1986
52	79177	17598	61579	96137	183408	1987
46	87176	23443	63733	112535	246218	1988
40	71930	25999	45931	100088	248218	1989
34	60498	27443	33055	78783	229845	1990
34	42219	22837	19382	53922	158875	1991
26	36668	21916	14752	44815	170709	1992
28	35431	20258	15173	43031	153898	1993
31	36985	24179	12806	44205	142808	1994
29	41463	29885	11578	48695	168387	1995
27	32110	25976	6134	36768	134858	1996
17	24830	19740	5090	27934	163800	1997
17	26564	22938	3926	28192	166299	1998
20	22377	18650	3727	24726	121309	1999
24	22215	19201	3014	24533	101520	2000
26	23696	20505	3191	25662	99913	2001
21	27047	23400	3647	31358	147914	2002
20	39205	32509	6696	47057	234093	2003
13	57046	45357	11689	73311	570736	2004
21	64092	52136	11956	86067	401670	2005
22	96850	79223	17627	132117	590784	2006
23	125641	106334	19307	168950	749678	2007
18	155272	133968	21304	213194	1176156	2008
24	170858	149572	21286	235606	963016	2009

المصدر: الوكالة الوطنية للعمل: ANEM

### 1.2.I. تطور البطالة في الجزائر

لقد عرفت الجزائر عدة تطورات من حيث نسبة البطالة وهي تقريبا نفس المراحل والتغيرات التي عرفها

الاقتصاد الوطني ومر بها منذ الإستقلال، إذ كان أغلب الجزائريين يعانون البطالة والتهemis أثناء الإستعمار

وبعد سنوات، نظرا لما خلفه من مآسٍ إقتصادية وإجتماعية عبر مختلف أنحاء الوطن، لتشهد بعد ذلك بعض التراجع وذلك أثناء فترات الإنتعاش الإقتصادي وتحرك عجلة التنمية خلال السبعينات وبداية الثمانينات، ثم لتعاود الإرتفاع تزامنا مع تدهور أسعار النفط وتراجع وتيرة التنمية الإقتصادية للبلاد.

### 2.2.I. مراحل تطور البطالة في الجزائر

#### المرحلة الأولى: من 1966 إلى غاية 1984

عرفت هذه المرحلة تراجعا محسوسا في نسبة البطالة إذ انخفضت من 32.9% سنة 1966 مرورا بـ 16.3% سنة 1982 لتبلغ سنتين من بعد 8.7%، وهذا راجع إلى وتيرة التنمية المتسارعة التي عرفتها البلاد خلال السبعينات وبداية الثمانينات، إذ أن أغلب الهياكل القاعدية، وأهم المنشآت الاقتصادية لدولة الجزائر المستقلة أنجزت أو أتمت خلال هذه الفترة، كتأميم المؤسسات المنجمية (08 ماي 1966)، القيام بسلسلة التأميمات الخاصة بشبكة توزيع المحروقات بين سنتي 1968، 1970 الشركة الوطنية للنفط والغاز (SONATRACH)، الشركة الوطنية للحديد والصلب (SNS)، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية (SONITEX)، والشركة الوطنية للتأمينات (SAA)، بحيث تم تأميم 45 مؤسسة في مختلف الصناعات الميكانيكية، الإلكترونية والبناء مع نهاية الستينات وبداية السبعينات. (ناصر دادي، عدون، 1998، ص.172). وقد قدر الديوان الوطني للإحصائيات نسبة البطالة بحوالي 22% من خلال ثاني تعداد عام لسكان الجزائر المستقلة سنة 1977.

#### المرحلة الثانية: من سنة 1985 إلى غاية 1987

توافق هذه المرحلة الأزمة البترولية التي عرفها العالم سنة 1986 بتدني أسعار النفط الذي رافقه بطبيعة الحال تراجع قيمة صادرات الجزائر إلى 34935 مليون دينار سنة 1986 في حين كانت قيمتها سنة من قبل 64564 مليون دينار أي بنسبة انخفاض تقدر بحوالي 46% خلال سنة واحدة، وذلك راجع إلى الأزمة العالمية

للمحروقات والتي أصبحت تعاني منها الجزائر بسبب انخفاض أسعار البترول إذ كان سعر البرميل الواحد يقدر بحوالي 40 دولار أمريكي سنة 1981، لينهار إلى 13 دولار أمريكي في نهاية سنة 1986 ثم يهبط إلى 11 دولار أمريكي للبرميل سنة 1988 ومما زاد الأمور سوءا هو تراجع قيمة الدولار أيضا إلى ما يتراوح ما بين 5 و6 فرنكات فرنسية أي بنسبة تدهور تقدر بحوالي 40% إلى 50%، وأمام الإنخفاض الكبير في أسعار البترول تبعته حالة إنكماش إقتصادي، وكما لا يخفى على أحد فإن نسبة صادرات الجزائر من المحروقات في تلك الأيام كانت تفوق 97%، إن لم نقل كل صادرات الجزائر المحروقات، وهو نفس الوضع الذي لم تعرف البلاد غيره، أي كل الاقتصاد الوطني مبني على سوق المحروقات إن هي إنتعشت إنتعشنا وإن هي إنتكست إنتكسنا.

من خلال هذا التحليل يمكننا أن نلخص إلى إستنتاج أهم الأسباب التي من شأنها أن ترفع من نسب البطالة لأي بلد كان، فهي تشتمل على سببين أساسيين الأول ديموغرافي والمتمثل في الإقبال المتزايد للسكان على سوق الشغل والذي يتزامن مع تطور النشاط النسوي مع مرور الوقت كما لاحظنا ذلك من خلال تطور نسب النشاط عند النساء. أما السبب الثاني فهو إقتصادي ويتمثل أساسا في تراجع وتيرة النمو وبالأخص عدم تكافؤ عدد مناصب الشغل المتوفرة من خلال الإستثمارات مع تزايد الطلب على الشغل من طرف السكان.

### المرحلة الثالثة: من سنة 1988 إلى عام الألفين

بعد الارتفاع المذهل والسريع لنسبة البطالة خلال المرحلة الثانية، شهدت الجزائر نوعا من الاستقرار من حيث ارتفاع هذه النسبة، إذ نجدها تتراوح ما بين 20% و30%، وهذا راجع إلى الوضعية السياسية المساوية التي شهدتها البلاد خلال هذه الفترة وما خلفته من ركود على كل الميادين إقتصادية كانت أو إجتماعية أو ثقافية وحتى المجال الرياضي لم يسلم من هذه الإنتكاسة، بالإضافة إلى المديونية التي أثقلت كاهل الدولة، دون أن ننسى الآثار السلبية الناجمة عن الإصلاحات الإقتصادية التي أدت إلى إعلان الكثير من

المؤسسات الوطنية والمحلية حالة الإفلاس التام، إذ تم تصريح أكثر من 383 ألف عامل كنتيجة لإغلاق أكثر من ألف مؤسسة أبوابها ما بين 1966 و1998. والجدول التالي يوضح ذلك

الجدول رقم 10: تطور عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين ما بين 1996 و1998.

السنة	عدد المؤسسات المنحلة	مناصب العمل المفقودة نتيجة الحل
1996	363	56144
1997	407	212492
1998	239	115137
المجموع	1009	383773

المصدر: مجلة الاقتصاد والمناجم، عدد 02، مارس 2003، ص187.

المجلة تصدر عن جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير.

#### المرحلة الرابعة: منذ سنة 2001 إلى يومنا

نلاحظ خلال هذه الفترة تراجع نسبة البطالة، بحيث انخفضت من 27.3% سنة 2001 ليقدرها الديوان الوطني للإحصائيات من خلال آخر عملة تحقيق ميداني حول الشغل والبطالة على مستوى العائلات بحوالي 10% سنة 2010، كما تطمح السياسة الحالية إلى تخفيض هذه النسبة.

تراجع نسبة البطالة إن كانت هذه النسب حقيقية دون تأثيرات سياسية ما هو إلا مؤشر جيد على نوع من الحركية الاقتصادية التي تشهدها البلاد وبطبيعة الحال إلى الانتعاش والإرتفاع القياسي الذي شهدته أسعار النفط في السنوات الأخيرة، وإنطلاق برنامج الإنعاش الاقتصادي الذي خلق العديد من الورشات عبر مختلف مناطق الوطن، إضافة إلى بداية ظهور نتائج بعض البرامج المنتهجة من قبل الحكومة لتشغيل الشباب في إطار ما يسمى بـ:

➤ برنامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية.

➤ برنامج عقود ما قبل التشغيل.

➤ برنامج أشغال المنفعة العامة بالمناطق ذات الكثافة العالية من اليد العاملة.

➤ برنامج المساعدة على إنشاء المؤسسات الصغرى.

➤ برنامج القرض المصغر.

## 1. أسباب البطالة في الجزائر وطرق معالجتها :

### 1 - أسباب البطالة :

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة ونقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر

الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية والتكوينية، ويمكن أن نجتمع هذه الأسباب في نقطتين:

تشمل الأولى العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة وهي تلك التي لا تعتبر الحكومة مسؤولة عنها

مسؤولية مباشرة، أما الثانية فتتناول من خلالها الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو

غير مباشرة، اعتمادا على ما يلي:

#### أ- أهم العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة:

لعل من بين العوامل التي تقف وراء هذه الأسباب مايلي:

باعتبار أن عددا كبيرا من الدول النامية تعتمد في صادراتها الخارجية عن المحروقات التي تشكل

الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبطة بشكل أساسي بعائداتها. وبما أنه يصعب

التحكم بأسعارها بالرغم من مجهودات منظمة الأوبك التي تعتبر الجزائر أحد أعضائها، ترتب عن ذلك

إنكماش الإقتصاد الجزائري بشكل خاص والدول المصدرة للنفط بصفة عامة بداية من النصف الثاني من

الثمانينات، الشيء الذي أدى إلى إنخفاض النمو الاقتصادي سبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، مما

أثر سلبا على النشاط الإقتصادي و فرص التوظيف بالتبعية، وقد كان من الطبيعي أن يؤثر ذلك عكسا على

حجم تجارتها الخارجية، ومن المعروف أيضا أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار إنكماشية مضاعفة على مستويات الدخل والعمالة خاصة في قطاعات التصدير والأنشطة المرتبطة بها.

تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، وبالتالي تقييد قدرتها على الإستيراد بتلك العملات.

تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، وبالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات. وما سيتبعه هذا من إنكماش في دعم الواردات من السلع الإستهلاكية أو الإنتاجية. وتعبير آخر تبقى المدفوعات بالدولار كما هي مقابل أحجام متناقصة من الواردات، وأي انخفاض في الكميات المستوردة له تأثير سلبي على حجم الإنتاج والعمالة في المؤسسات التي تستورد مستلزمات إنتاجها من الخارج.

النمو الديمغرافي يعتبر أن هذا العنصر يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إذا كانت الزيادة في عدد الوظائف لا تتناسب ومعدلات النمو السكانية التي تميل إلى الإرتفاع في الدول النامية، فقد أدت الزيادة السكانية إلى تزايد العروض من طالبي العمل في سوق العمل الجزائرية، ونظرا لإرتباط القضية السكانية بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها لذا إعتبرت من ضمن العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.

نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضئالة الإدخار لمختلف الأعوان الإقتصاديين.

أزمة المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر والتي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر منذ سنة 1986 نتيجة لإهتبار أسعار النفط من حوالي 35 دولار



عام 1981-80 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986. إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون والشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح والإنعاش الإقتصادي، والتي تتميز بارتفاع التكلفة الإجتماعية وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الإقتصاد الوطني، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص ويرتفع معدل البطالة آليا.

## 2-العوامل المباشرة للبطالة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني إنخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل إنعدامها في بعض الأنشطة الإقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة والخدمات. فقد أصبحت هذه الصيغة تشكل ميدانا خصبا للبحث لدى المفكرين الإقتصاديين في مختلف الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا و أوروبا نتيجة لتفاقم أزمة النمو في كل دول العالم بداية من التسعينات. وبالتالي فإنها لا تقتصر على الجزائر أو غيرها من الدول النامية، وإن تأكد ظهورها بشكل أكثر وضوحا ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود العمل محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الإجتماعية والعقود السابقة للتشغيل. كما أن تباطؤ نمو المشاريع الإقتصادية وتأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل. الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها. مما سيفضي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية وما سينتج عنها من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال. كل هذه العوامل تؤدي إلى بطالة إجبارية وتبقى البطالة الاختيارية في شكل حالات الإستقالة التي يقدمها العمال بسبب وجود منصب شغل أكثر أهمية وبإميازات مادية أفضل من حيث الأجور، شروط العمل وغيرها من الإغراءات التي تشجع على هذا النوع من السلوك.

### I.2.3. خصائص البطالة في الجزائر سنة 2004-2010

بلغت نسبة البطالة في الجزائر من سنة 2004، 2010. أي ما يقارب 10.0 % بطال، تبقى هذه الظاهرة تطبع الوسط الحضري أكثر من الريف إذ يتمركز أكثر من 57% من مجموع البطالين بالوسط الحضري وهذا راجع إلى ظاهرة التزوح الريفي بحثا عن فرص للعمل، نظرا لتواجد أكبر المنشآت الاقتصادية وأهم الإدارات بالولايات الكبرى. بينما تبقى المدن الداخلية والأرياف تعاني التهميش والإهمال، دون أن ننسى الوضع الأمني المتردي الذي شهدته البلاد خلال العشرية السابقة إذ كان له الدور الكبير في هجرة السكان من الأرياف إلى المدن بحثا هذه المرة عن الأمن. كما تشكل غالبية البطالين فئات الشباب ممن تتراوح أعمارهم ما بين 15-34 سنة وهذا راجع بالدرجة الأولى لكون الأغلبية منهم ممن أنهى دراسته مجددا وعدم تمتعه بالخبرة اللازمة والكافية التي تؤهله للحصول على منصب عمل في شركة وطنية أو خاصة، دون أن نهمل أيضا قلة هذه المؤسسات الناتجة عن ضعف الإستثمار سواء المحلي أو الأجنبي، وبالتالي فعدد مناصب العمل المستحدثة لا يكفي لتغطية الطلب المتزايد على الشغل وللتوضيح أكثر ندرج الجدول رقم (09) والتمثيل البياني رقم (25) والخاصين بتوزيع نسب البطالة حسب فئات السن المختلفة:

### I.2.4. وضعية البطالة للجزائر حسب الجنس

البطالة تهميش إجتماعي للفرد العاطل عن العمل وخسارة إقتصادية، إذ أن كل فرد من المجتمع يعتبر موردا إقتصاديا، وكما لا يخفى على أحد أن من الأهداف الرئيسية والقواعد الأساسية لكل النظريات الإقتصادية عبر الزمن إهتمت كلها بتحقيق أكبر ربح ممكن وبأقل تكلفة، مع الإستغلال التام والكامل لعوامل الإنتاج. وبالطبع يعتبر العمل أو الرأس المال البشري أحد هذه العوامل إن لم نقل أهمها. فالبطالة ظاهرة مرضية في المجتمع، وهي من سمات إقتصاد السوق، إذ يمثل العاطلون عن العمل إحتياطي من اليد العاملة يتم إستغلاله من خلال القطاعات المحدثه في الإقتصاد الوطني أو ما يصطلح عليها بالإستثمارات الجديدة برؤوس أموال

أجنبية أو محلية، أو لمد القطاعات القائمة بيد عاملة إضافية في حالة توسع نشاطاتها، وأثناء خلق ورشات جديدة عندما يعرف الإقتصاد المحلي لأي دولة نوعا من التطور والنمو. وبالتالي يتم التقليل وإحتواء ظاهرة البطالة أما في حالة العكس ترتفع نسبة العاطلين عن العمل وتتفاقم بذلك الآفات الإجتماعية ابتداء من ظاهرة الفقر وإنهاء بتفكك البنية التحتية للمجتمع ألا وهي الأسرة مما يؤدي إلى إنتشار ما يصطلح عليه بالجريمة بمختلف أشكالها.

تشير المعطيات المتوفرة حول نسب البطالة عند النساء على أن هناك زيادة مستمرة. فالمرأة تواجه صعوبات أكثر من الرجل في الحصول على وظيفة، كما أنها الأكثر تضررا من عمليات إعادة الهيكلة الإقتصادية. فقد سجلت نسب البطالة في صفوف النساء إرتفاعا خلال السنوات الأخيرة وتعتبر كنتيجة لإرتفاع نسب النشاط عند النساء وزيادة عدد الباحثات عن عمل.

مع العلم أن هذه المعطيات قد تكون مأخوذة على أقل تقدير أو تكون أكثر تفاؤلا من حقيقة الأمر على أرض الواقع، فالنساء قد يقبلن الدخول في فئة " العاطلين الدائمين" أو البطالين اليائسين من العمل بسبب ضعف احتمالات إيجاد وظيفة في ظل السياق العام الذي تشهده نسب البطالة، والتي تبقى مرتفعة مقارنة بالدول المتقدمة وكذا المنحنى البطيء جدا الذي يعرفه النمو الاقتصادي للجزائر والذي مهما عرف من معدلات نمو سنوية تدل على أنه بخير إلا أنه يبقى هش وحساس جدا. فبين الحين والآخر يمكن أن يتدهور وذلك مع تراجع أسعار النفط والتي تتحكم فيها أسعار السوق العالمية، وهذا الأمر ليس بيد الدول المصدرة للمحروقات والتي من بينها الجزائر.

لقد أثبتت العديد من الدراسات التي أجريت حول نشاط النساء أنهن أكثر تأثرا اتجاه المسؤوليات الأسرية، فالتزامهن بمشاغل البيت وتربية الأولاد يشكل العائق الأساسي الذي يجد من نشاطهن. بحيث تبدأ النساء في مغادرة سوق العمل بمجرد بلوغهن سن الزواج والأمومة، إذ يجدن صعوبات أكبر من الرجال في

تحقيق توازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية: لذا فهن يضبطن كيفية إندماجهن في الشغل، وذلك بالتقليل من ساعات العمل خارج المنزل، وربما بالتخلي عن مزاولته نهائيا.

كما يمكن تفسير إرتفاع نسب البطالة في صفوف النساء أيضا بالعوامل التالية:

➤ بلوغ عدد كبير من النساء سن العمل وتميزهن بمستوى تعليمي جيد وإقبالهن مؤخرا على سوق الشغل، لكن هذا الدخول لم يرافقه نمو إقتصادي يسمح بإستيعاب العدد المتزايد لطلبات العمل.

➤ الارتفاع المتواصل لنسب البطالة يؤدي إلى تراجع مداخيل الأسر مما يدفع بالنساء إلى البحث عن عمل لتعويض هذا النقص في المداخيل.

➤ الاستغناء عن الموظفين في القطاع العمومي الناتج عن الإصلاحات الاقتصادية، وما نتج عنه من خصخصة عدة مؤسسات وشركات وطنية، وبالتالي إحالة العدد الزائد من العمال على البطالة.

بالرغم من التطور الكبير الذي شهده قطاع التعليم فقد بلغت نسبة التمدرس مستويات متشابهة بين الذكور والإناث، إلا أن ثمة إختلافات في المسارات الدراسية التي يتبعها كل واحد من الجنسين ينتج عنه إنعكاسات، فيما يتعلق بالبطالة، تتجلى في تركيز النساء في عدد محدود من القطاعات المهنية تتمثل أساسا في ميدان التربية، الإدارات والصحة العمومية وما يتبع ذلك من تنافس بين النساء في القطاعات التي يتمركزن فيها بكثافة يؤدي بدوره لا محالة إلى تشبعها وبالتالي إرتفاع معدلات البطالة لدى النساء.

## II. المبحث الثاني: مميزات المجتمع النسوي البطال من 2004-2009

قد تتعرض النساء العاملات إلى التعطل والإنقطاع عن العمل بصورة وقتية أو دائمة بسبب حالة الكساد التي تلحق بالسوق. تفيد آخر وليس أخيرا بعض التحقيقات حول اليد العاملة النسوية بالمجتمع الجزائري أن عدد الإناث اللواتي هن في صدد البحث عن عمل قدر بـ 348000 بعد أن كان 301000 أي سجل إرتفاعا ملحوظ خلال السنوات، من 2004 إلى غاية 2009.

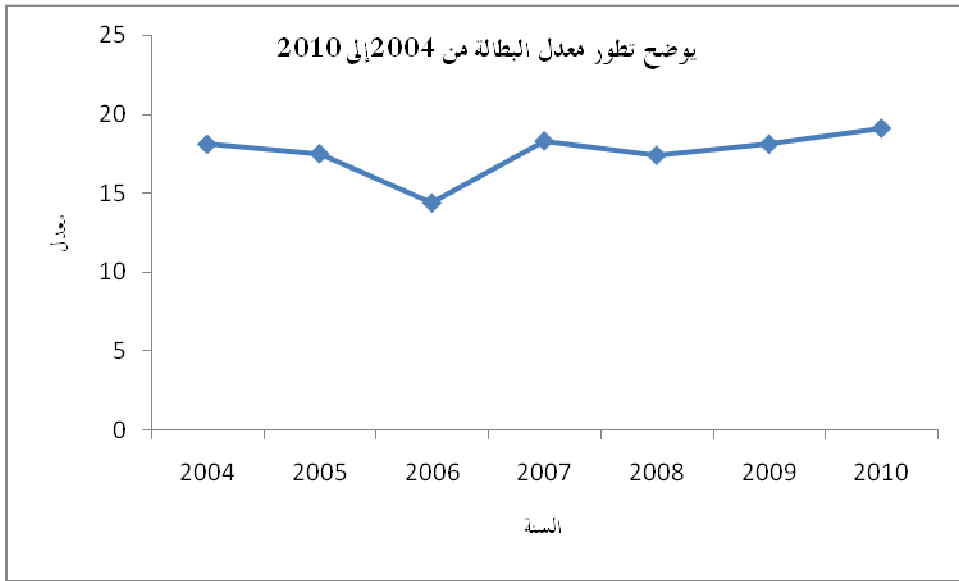
## 1.II. معدل البطالة من 2004 إلى غاية 2009

الجدول رقم 11: يوضح تطور معدل البطالة من 2004 إلى 2009

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة	18.1	17.5	14.4	18.3	17.4	18.1	19.1

Source : office nationales des statistiques, collection statistiques, enquêtes emplois des ménages 2004, 2005, 2006, 2007, 2008

المنحنى البياني رقم 50: يوضح تطور معدل البطالة من 2004-2010

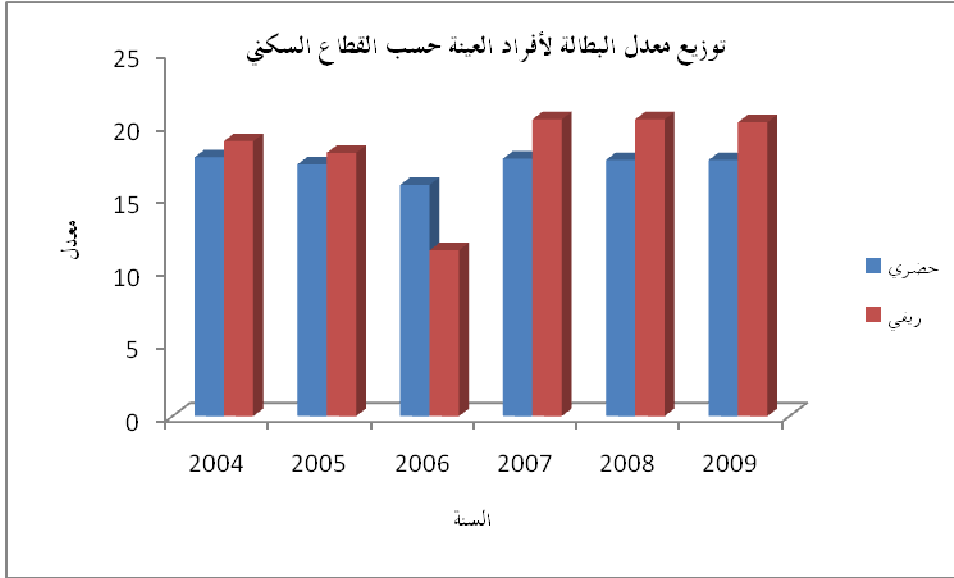


من الملاحظة الأولية لمعدلات البطالة يظهر الإرتفاع الملحوظ سنة 2004 حيث بلغ 18.1 % ليأخذ بعد ذلك شكل تنازلي إلى غاية 2006 إذ قدر ب 14.4 % وهي أقل أو أصغر معدل خلال هذه السنوات وهذا راجع إلى إنفتاح السوق الإقتصادية الوطنية على الإقتصاد العالمي، والمساهمة الخارجية للمؤسسات الجانبية وشراكتها مع القطاع الوطني ومختلف الإستثمارات في كافة المجالات، والتي وفرت عدد مهما من مناصب الشغل أدى بدوره لإمتصاص الطاقة العاطلة التي سببتها البطالة.

لكن الإنخفاض لم يدم، فابتداء من سنة 2006 عاود الإرتفاع إلى 18.3 سنة 2007، لينخفض إلى 17.4 % سنة 2008، وهذا راجع إلى الإنخفاض النسبي في توفير مناصب العمل. لكنه سرعان ما عاود الإرتفاع إلى 19.1 % سنة 2009 بسبب قلة توفير مناصب العمل.

## 2.II. معدل البطالة حسب القطاع السكني من 2004 إلى غاية 2008

المنحنى البياني رقم 51: يوضح توزيع معدل البطالة لأفراد العينة حسب القطاع السكني



المصدر الملحق رقم 24

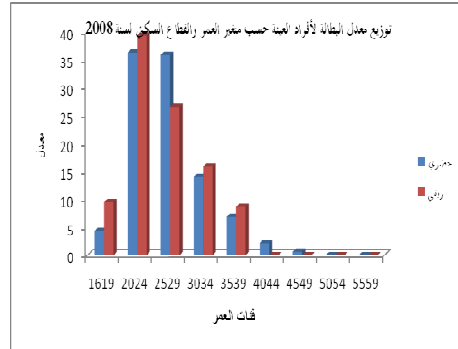
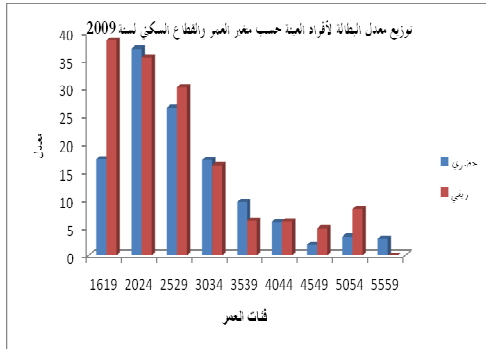
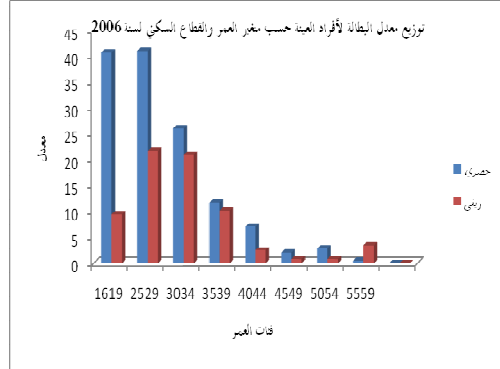
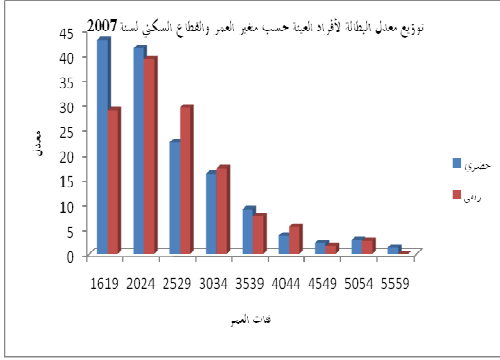
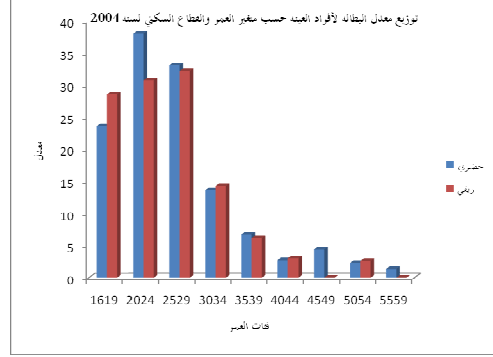
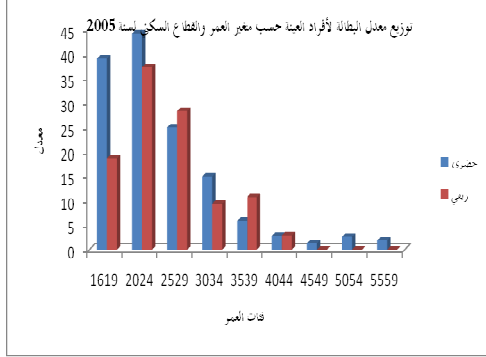
تتفاوت معدلات البطالة للإناث العاملات بين الريف والحضر، ويتضح ذلك من خلال المنحنى البياني

رقم 51، حيث شكلت معدلات البطالة بالوسط الحضري النسبة الأصغر مقابل الوسط الريفي، (ما عدى سنة

2006). وقد يرجع سبب ذلك إلى تميز الوسط الحضري بـ تمركز أغلب النشاطات الاقتصادية.

### 3.II. معدل البطالة حسب العمر والقطاع السكني من 2004 إلى غاية 2008

المنحنى البياني رقم 52: يوضح توزيع معدل البطالة حسب الفئات العمرية للقطاع الحضري والريفي



المصدر الملحق رقم 24

إنَّ المعدلات المتحصل عليها من للمنحنى البياني رقم 52، تعلمنا عن التركيبة الشابة للمجتمع

البطال، حيث تتمركز أكبر نسبة في الفئة 20-24 بالقطاعين الحضري والريفي حيث سجلت أكبر معدل على

44.2% ، سنة 2005 بالوسط الحضري. أما فيما يخص الفئة العمرية (16-19) والتي بلغ أكبر معدل بها 43.0%

سنة 2007 نسبة تعد مهمة في الوقت الذي يفترض فيه لا زالت لم تنهى دراستها أو تكوينها بعد. أما بالوسط

الريفي يتمركز أكبر معدل 39% بفئة العمرية 20-24 سنة 2007 و 2008.

وهي أي معدلات البطالة تتناقض تدريجيا مع التقدم في السن، إلى أن تنخفض بعد سن الثلاثين

(30 سنة)، لتصل إلى أضعف معدل في الأعمار المرتفعة، كما نلاحظ أيضا معدل البطالة للفئات العمرية الشابة

يعرف تذبذب بين الإرتفاع والإنخفاض.

فيما يخص التركيبة حسب القطاع السكني أي بين الريف والحضر فلاحظ تقارب معظم النسب في

مختلف الفئات العمرية من 2004 إلى غاية 2009، فمعدل البطالة في الريف أكبر قدر بـ 20.4% سنة 2008

مقابل 17.8% في المدن لسنة 2004، الملاحظة الوحيدة تقتصر على سنة 2006 حيث معدل البطالة بالوسط

الريفي 11.4% أقل من المعدل البطالة بالوسط الحضري 15.9%. هذا المعدل منطقيا غير معقول لما معروف من

أهمية الوسط الحضري في إمتصاصه لليد العاملة مقابل الوسط الريفي.

هذا ما يدفعنا للتلميح إلى الرسوب المدرسي وترك مقاعد الدراسة المرتفع في الريف مقارنة مع المدن،

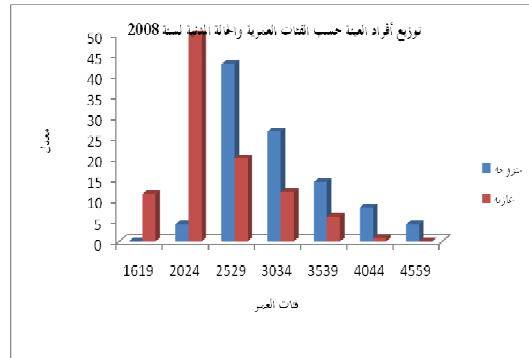
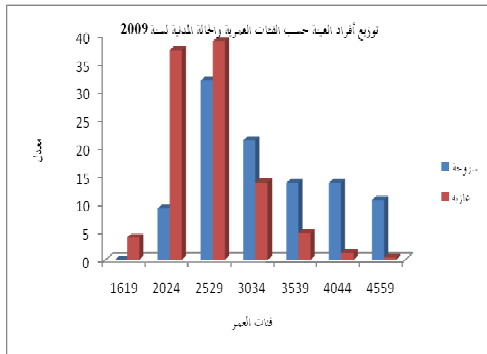
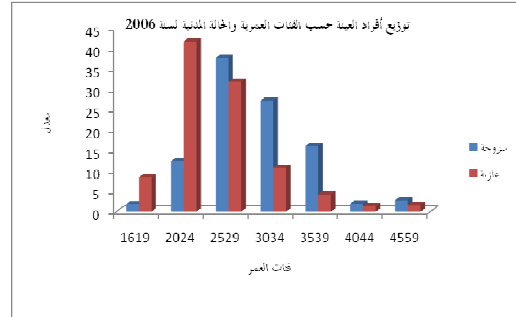
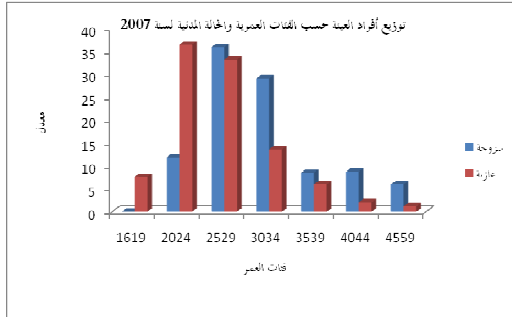
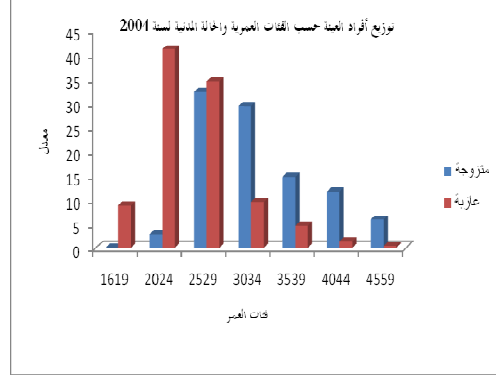
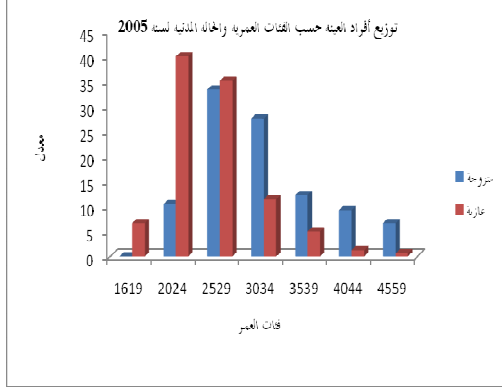
بالإضافة إلى عدم توفر التكوينات والمدارس الخاصة، المعدة لإستيعاب الشباب الذين لم تسمح لهم الفرصة

بإكمال دراستهم على عكس الوضع في المدينة.



4.II. المجتمع البطال حسب العمر والحالة المدنية

المنحنى البياني رقم 54-58: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية والحالة المدنية لسنة 2004



توضح هذه الأعمدة الإحصائية التفاوت الكبير في حجم البطالة للإناث حسب الحالة المدنية حيث سجلت الإناث العازبات أعلى النسب خلال كل السنوات حيث بلغت أعلى نسبة 89.30% سنة 2004 وتميل هذه النسب إلى التراجع إلى 79.43% سنة 2010.

إرتفاع النسبة في صفوف العازبات هو نتيجة للتطورات التي حدثت في المجتمع وسهلت للفتيات متابعة دراستهن وإنهاءها بالإضافة إلى التمكن من الحصول على التكوين والتأهيل اللازم للمشاركة في سوق العمل. أما فيما يخص الإناث المتزوجات تشهد نسبتها إنخفاضاً مقابل الإناث العازبات خلال السنوات المدروسة حيث بلغت نسبتها 10.69% سنة 2004 لتصل إلى 20.56% سنة 2009، وعلى الرغم من إرتفاعها إلا أنها لا زالت ضئيلة جداً مقارنة بالإناث العازبات.

يمكن إرجاع إنخفاض إنخفاض النسب في هذه الفئة إلى إستبعاد فكرة العمل المتروجة لما تمارسه للعائلة والزوج بالإضافة إلى العادات والنظم الإجتماعية التي تفرض على المرأة خاصة المتروجة المكوث في البيت للعاية بالزوج وتربية الأطفال.

كما أن أعلى حجوم البطالة بالقياس إلى الفئات العمرية تظهر في الشرائح الفتية، فالنسبة للإناث المتزوجات فإن حدة البطالة تتمركز في الفئة العمرية (25-29) بـ 32.4% سنة 2004 لترتفع إلى 35.9% سنة 2008. سجلت بعد ذلك نوع من الإنخفاض 31.81% سنة 2009. لتليها الفئة العمرية (30-34) بـ 29.4% سنة 2004 لتصل إلى 42.85% سنة 2008، وتنخفض هي الأخرى إلى 21.21% سنة 2009 لإنخفاض ملحوظاً. وتنخفض مع تقدم المجتمع في السن.

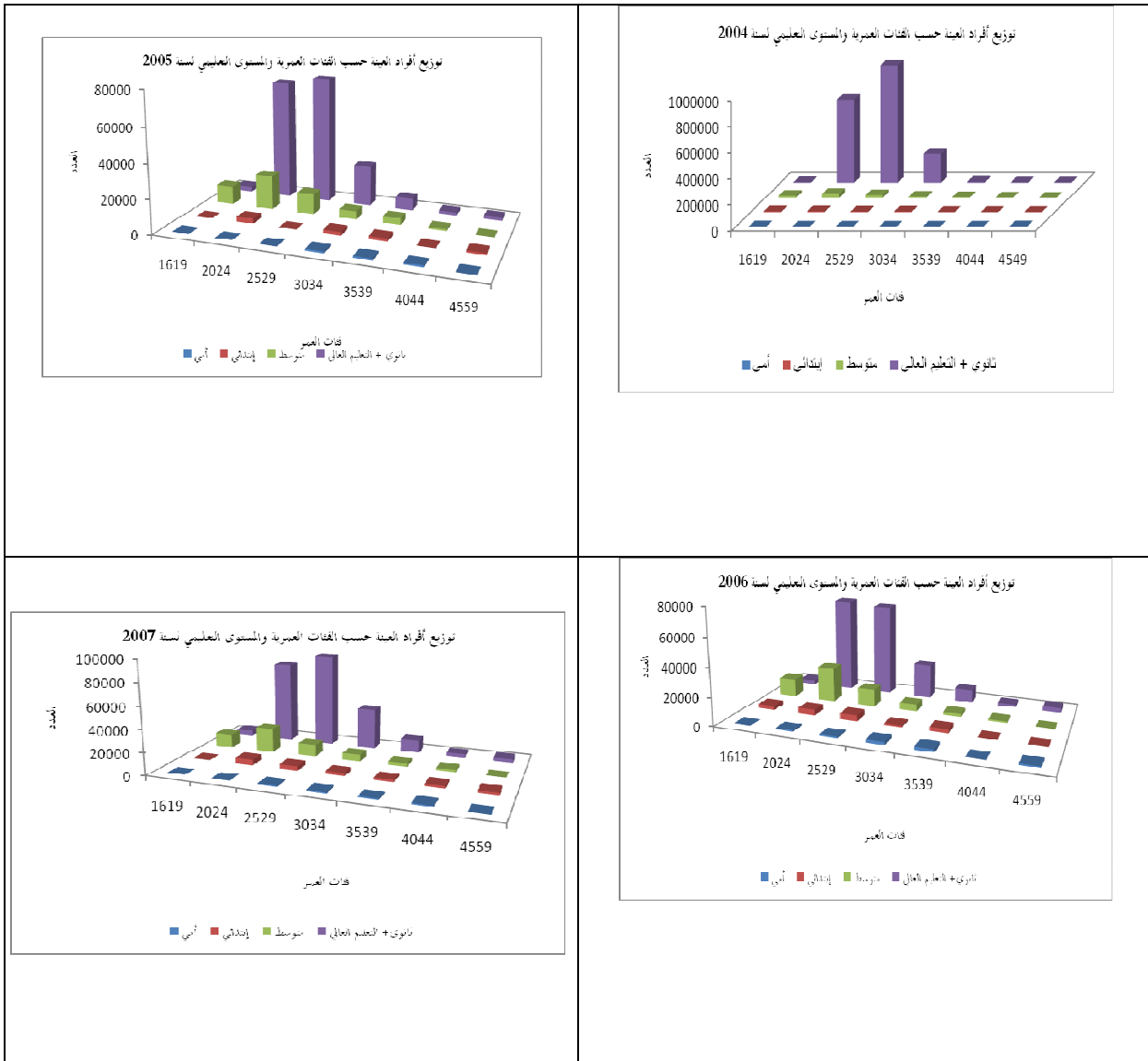
أما فيما يخص الإناث العازبات نسبة البطالة النسوية وكما يوضحه الجدول مرتفعة في الفئة العمرية (20-24) بـ 41.2% سنة 2004 لترتفع إلى 50% سنة 2008. ثم الفئة العمرية (25-29) من 34.5% سنة 2004 لترتفع إلى 38.8% سنة 2009.

## الفصل الثالث: البطالة في المجتمع النسوي من 2004-2008

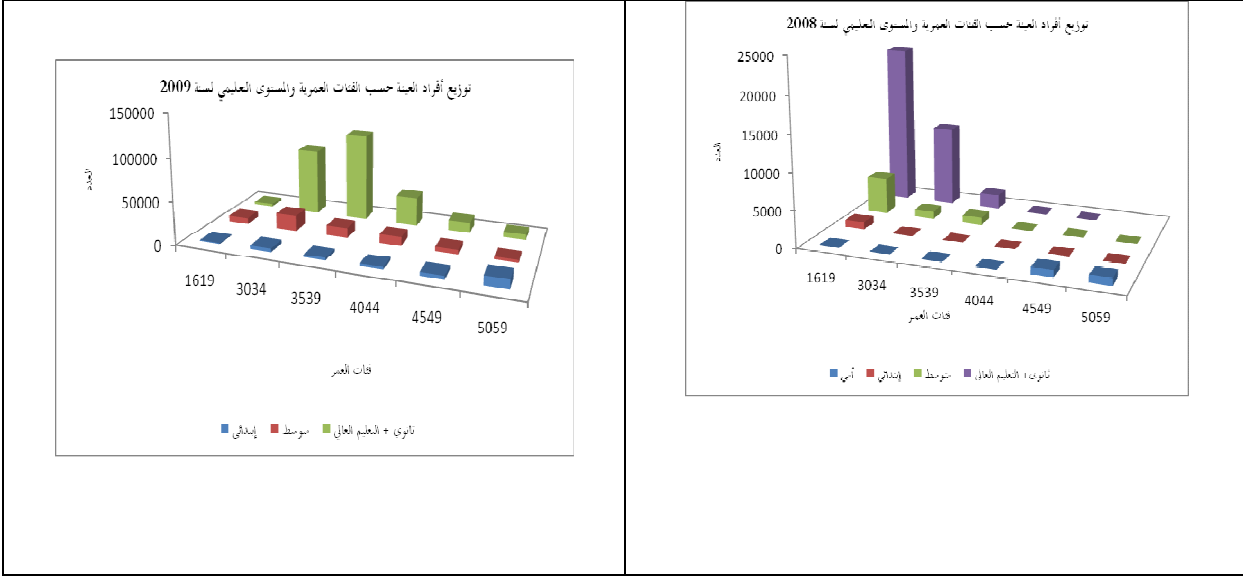
ولتتناقص النسب تدريجياً هي الأخرى بارتفاع الفئات العمرية. ويعني إرتفاع النسب في هذه الفئات العمرية أمرين خطيرين، أولهما أن البطالة تغلب لدى فئات الشباب من بين الشرائح العمرية، وثانيهما أنها أصبحت تنال صنف المتحصلين على الشهادات الجامعية.

### 5.II. المجتمع البطال حسب العمر والمستوى التعليمي

المنحنى البياني رقم 59: يوضح تطور نسب الأمية للإناث العاملات من 2004-2008



## الفصل الثالث: البطالة في المجتمع النسوي من 2004-2008



المصدر: الملحق رقم 27

ترتفع المعدلات النسوية للمجتمع البطال لدى الفئات ذات المستوى التعليمي المرتفع مقارنة مع نظيرتها ذات المستوى المنخفض أو بدون أي مستوى. وبالمقارنة كانت النسب التعليم تتوزع بين مراتب على النحو التالي: 63.45%، 74.29%، 67.98%، 72.27%، 77.77%، 25.39% لكل من سنة على الترتيب 2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009 في التعليم العالي والتعليم الثانوي.

25.91%، 21.28%، 22.92%، 18.81%، 15.55%، 17.24% لكل من سنة 2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009 في التعليم المتوسط.

7.64%، 3.21%، 5.92%، 6.9%، 2.22%، 8.15% لكل من سنة 2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009 في التعليم الابتدائي. 3.32%، 1.2%، 2.7%، 1.6%، 4.44% لكل من سنة 2004، 2005، 2006، 2007، 2008 في المستوي الأمي.

أما فيما يخص توزيع البطالة حسب الفئات العمرية فنلاحظ أن أكبر معدل هو للفئات العمرية التالية: (20-24)، (25-29)، (30-34) ويعني ذلك أن 69.46% من العاطلين عن العمل ينتمون إلى الفئات المتعلمة وينتسبون إلى الفئة الشبابية. وهذا إن دل يدل أولاً على تطور سوق الشغل الداخلية في حاجتها إلى ذوي

الكفاءات العالية. والمتخصصة، وبلوغها درجة عالية بشأن استيعابها للعمالة من خريجي المرتبتين الثانوية والجامعية.

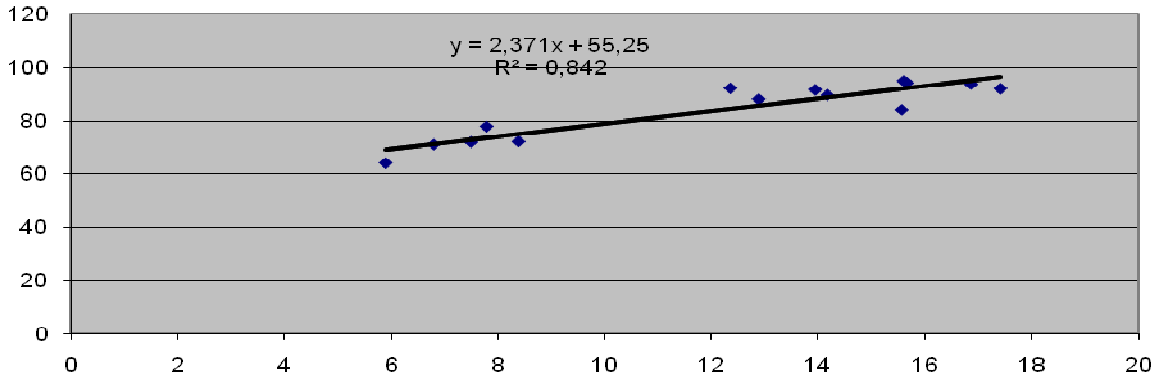
ثانيا : إرتفاع نسبة تدرس الفتيات مما يوفر لهن المكانة للحصول على عمل بالإضافة إلى عدم تمكن السلطات المختصة بتلبية كل طلبات العمل الموجودة أدى بدوره إلى تراكم الطلبات وبالتالي إرتفاع النسب في هذه الفئات.

### التحليل الإحصائي للمتغيرات

#### 1. العلاقة بين معدل التشغيل والمستوى التعليمي

التحليل الوصفي			
التكرار	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
14	109.670	83.857	معدل التمدرس
14	17.033	11.571	معدل العمل

لوحة الانتشار رقم 63



لوحة الانتشار تبين أن هناك علاقة بين المتغيرين،  $X$  و  $Y$  (معدل التمدرس ومعدل العمل للإناث)، أي

العلاقة بين القيم  $Y$ ، والقيم  $X$  هي علاقة خطية، وهي أيضا علاقة طردية، لأن معدل التشغيل يرتفع بارتفاع معدل تدرس الإناث.

معادلة الانحدار متغير على متغير آخر l'équation d'ajustement

طريقة المربعات الصغرى هي طريقة تطبيق خط مستقيم على مجموعة من النقاط  $(X_1, Y_1), (X_2, Y_2), (X_3, Y_3), \dots, (X_n, Y_n)$

بحيث يكون مجموع مربعات الأخطاء أصغر ما يمكن وذلك بحل المعادلتين التاليتين :

$$Y=ax+b$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a=2.371$$

$$b = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b=55.25$$

$$y=2.371\text{femme active} +55.25$$

إن العلم الديموغرافيا مثله مثل باقي العلوم، يبحث دائما على الدقة في الإحصائيات أو الدقة في إعطاء تحليل إحصائي لأي ظاهرة مثلا كمعرفة هل المستوى التعليمي يمكن أن يحدد لنا أو يتحكم في معدل تشغيل المرأة؟ وهل معدل العمل يؤثر ويتأثر بعدد الأطفال لدى المرأة INDICE DE FECONDITE بعلم الإحصاء، الانحدار الخطي REGRESSION LINEAIRE يسمح لنا بمعرفة قيمة التأثير PREDICTIONS ، بمعنى تحديد تأثير متغير Y إنطلاقا من متغير ثاني أو آخر X.

تحليل الارتباط

معامل الارتباط الخطي هو مقياس العلاقة الخطية بين المتغيرين، وهو يقيس مقدار التغير والتأثير الذي يطرأ على Y عندما يتغير X (سواء حول الزيادة أو النقصان أو التباعد). حاولنا في هذا العنصر دراسة شدة العلاقة أو قياس العلاقة بين معدل التشغيل الإناث Y ومعدل التمدرس لدى الإناث X. بحساب معامل

الارتباط بيرسون

$$r=0.917$$

$$r^2=0.842$$

في هذه الحالة يمكن أن تسمى الارتباط موجبا أي يزداد معدل التشغيل Y بزيادة معدل التمدرس الإناث X ، هذا يعني أن المتغيرين (معدل التشغيل، معدل التمدرس) يتطوران بشكل إيجابي باتجاه واحد.  $R^2=0.842$  هذا يعني أن عدد العائلات يفسر 91.7% عدد النساء العاملات و 8.3% غير مفسرة.

### معادلة إنحدار متغير على متغير آخر

إذا كان X قيمة النساء العاملات و Y قيمة التمدرس لدى الإناث. معادلة الإنحدار هي :

$$Y=2.371x+55.25$$

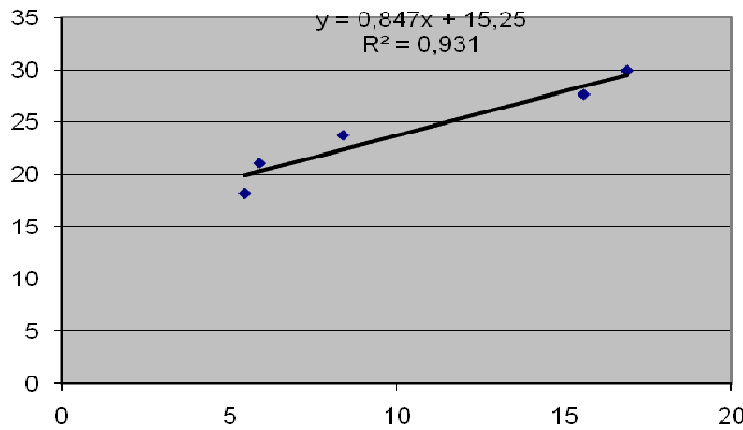
### 2- العلاقة بين معدل النساء العاملات وسن الزواج

الهدف من هذه العلاقة هو رصد تفسير تطور الزواج كنتيجة لتطور في معدلات العمل للنساء.

### التحليل الإحصائي للمعطيات

### المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لسن الزواج ومعدل العمل

التحليل الوصفي			
التباين	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
29.31	5.41	10.43	معدل العمل
22.61	4.75	24.09	معدل الزواج



### لوحة الانتشار

النقط في لوحة الإنتشار تعبر عن العلاقة بين معدل التشغيل للنساء وسن الزواج حيث يقع على خط مستقيم  $r = 0.917$  يعني وجود ارتباط كامل موجب بين المتغيرين وهذا يعني أنه لعمل المرأة دور أو عامل من عوامل إرتفاع سن الزواج.

### الانحدار المتعدد

يمكننا التنبؤ بمعدل العمل لدى النساء بناء على معدل تدرس الإناث وعدد الأطفال عند المرأة وباستخدام تحليل الانحدار أن نحدد أي من المتغيرات أكثر إسهاما في عمل المرأة، فمن الممكن من خلال هذا التحليل إيجاد العلاقة بين :

ماهو المتغير الذي يشرح تطور معدل التشغيل؟

كيف يمكن شرح العلاقة بين متغير معدل التشغيل النساء ومعد تدرس الإناث؟

هل تطور عدد الأطفال عند المرأة يتغير بتغير تطور معدل تشغيل النساء؟

من خلال هذا التحليل نريد معرفة ماهو المتغير الأكثر تأثيرا على معدل تشغيل الإناث؟ حسب الجانب

النظري عدد سنوات الدراسة أو المستوى الدراسي لها تأثير أكبر. الفرضية الصفرية وهي نرفض أنه لا يوجد

علاقة خطية بين متغير مستقل  $Y$  وهو معدل العمل لدى النساء ومتغيرات التابعة (معدل تدرس الإناث، عدد

الأطفال للمرأة الواحدة). أما فرضية البحث أو الدراسة هي العكس أي إيجاد علاقة بين معدل التمدرس الإناث

وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة (متغيرات تابعة) و معدل عمل الإناث(متغير مستقل).



مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع المتغيرات

نتائج تحليل الانحدار

يظهر في هذا الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع والمتغيرات المستقلة. أولاً تختبر المعطيات الوصفية لهذه المتغيرات ( معدل تشغيل النساء، معدل التمدرس للإناث، عدد الأطفال لدى المرأة) نلاحظ أولاً أن هذه المعطيات هي ل 14 سنة التي وصل فيها الوسط الحسابي لمعدل التشغيل 12 % ومعدل تـمدرس الإناث 84% في حين بلغ الوسط الحسابي لعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة 3% .

التحليل الوصفي للمتغيرات

Corrélations

		pourcentage d'activité les femmes	pourcentage scolarisation des féminin	indice de fécondités
Pearson Corrélation	pourcentage d'activité les femmes	1,000	,918	-,918
	pourcentage scolarisation des féminin	,918	1,000	-,979
	indice de fécondités	-,918	-,979	1,000
Sig. (1-tailed)	pourcentage d'activité les femmes	.	,000	,000
	pourcentage scolarisation des féminin	,000	.	,000
	indice de fécondités	,000	,000	.
N	pourcentage d'activité les femmes	14	14	14

الفصل الثالث: البطالة في المجتمع النسوي من 2004-2008

pourcentage	14	14	14
scolarisation des féminin			
indice de fécondités	14	14	14

يظهر في هذا الجدول مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. نلاحظ أنه هناك علاقة مرتفعة ومعبرة بين معدل التشغيل النساء ومعدل تدرس الإناث، أيضا العلاقة بين معدل التشغيل النساء وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة لا بد للإشارة إلى العلاقة بين المتغيرات المستقلة إذا كانت العلاقة بين هذه المتغيرات أي معدل تدرس الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة تقع بين 0.9 أو -0.9 هناك خطر مهم .

تحليل التباين

جدول Anova يتم من خلال توفر المعطيات الضرورية من أجل تحديد الفرضية الصفرية (H0) والتي تعني أن المتغيرات التابعة معدل تدرس الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة لا يؤثر على معدل العمل النساء، أي هذه المتغيرات لا علاقة لها بالمتغير المستقل معدل عمل للنساء.

تحليل تباين الإنحدار

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,276	2	92,138	31,481	,000 <sup>a</sup>
	Residual	32,195	11	2,927		
	Total	216,471	13			

a. Predictors: (Constant), indice de fécondités, pourcentage scolarisation des féminins

b. Dépendent Variable: pourcentage d'activiste les femmes

نلاحظ من خلال قراءة الجدول أنه يمكن إلغاء الفرضية الصفرية حيث بلغت قيمة الإحصائي  $F=31.481$  مستوى الدلالة أصغر من 0.001 يعني أنه أصغر من 0.1 % (Sig=0.000) هذه النسبة مقبولة إحصائياً، بمعنى المتغيرات المستقلة ( معدل التمدرس الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة) التي دخلت المعادلة تفسر نسبة كبيرة تبان المتغير التابع معدل عمل المرأة، أي يمكن الإعتماد على هذا معدل تمدرس الإناث للتنبؤ بمعدل عمل النساء.

### ملخص تحليل الانحدار

ملخص تحليل الانحدار الذي تظهر فيه قيمة الارتباط R بين المتغير التابع مع المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار. حيث يتراوح قيمة هذا المعامل بين (1,0)

### ملخص تحليل الانحدار

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,923 <sup>a</sup>	,851	,824	1,7108	,851	31,481	2	11	,000

a. Predictors: (Constant), indice de fécondités, pourcentage scolarisation des feminin

يظهر هذا الجدول عدة قيم إحصائية مهمة، قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) والتي تعبر عن تأثير معدل التمدرس وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة على تطور معدل العمل للنساء، بلغت قيمة R في هذا الجدول 0.923 وهي قريبة من 1، والتي تعبر عن شدة تأثير معدل العمل بمعدل تمدرس الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة. كما يظهر في هذا الجدول قيمة R<sup>2</sup> والتي تدل هذه القيمة على مقدرة المتغيرات المستقلة معدل تمدرس الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة التي دخلت معادلة الانحدار في التنبؤ بقيم المتغير التابع، فقد بلغت قيمة R<sup>2</sup> 0.851.

نتيجة تحليل الإنحدار

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,768	22,995		,033	,974
	pourcentage scolarisation des feminin	,181	,219	,467	,826	,426
	indice de fecondites	-,992	1,218	-,461	-,815	,433

a. Dépendent Variable: pourcentage d'activité les femmes

B معاملات المتغيرات التي دخلت المعادلة الموجودة في عمود

$$b=0.768 \quad b_1=0.181 \quad b_2=0.992$$

$$y=0.768+0.181 \text{ taux scolarisation} -0.992 \text{ indice de fécondité}$$

لا بد من الإشارة إلى أنه معاملات المتغيرات التي دخلت المعادلة التي تعبر عن العلاقة الموجدة تشير إلى

أنه كلما إرتفع معدل تمدرس الإناث، إرتفع معدل عمل النساء. نلاحظ أنه إنخفاض عدد الأطفال لدى المرأة الواحدة يؤثر بشكل إيجابي في معدل عمل النساء.

في العمودين الأخيرين من الجدول تظهر قيمة الإحصائي t ومستوى الدلالة الخاصتين بإختبار دلالة

قيمة beta فإذا كانت قيمة Sig المقابلة لهذه القيم له أثر ذو دلالة إحصائية. ومن خلال هذا الجدول إن كل

من متغير معدل تمدرس الإناث ومتغير عدد الأطفال لدى المرأة الواحدة له أثر على معدل عمل النساء. معدل

عمل النساء يتأثر أكثر بمعدل تمدرس الإناث مقارنة بمتغير عدد الأطفال للمرأة الواحدة. قيمة الدلالة الإحصائية

beta تعطي أيضا معلومة إحصائية مهمة بشأن العلاقة الموجودة (+/-) ووزن هذه العلاقة. في النموذج يتغير

الإنحداف المعياري لمعدل عمل النساء نتيجة لإرتفاع الإنحداف المعياري لمعدل تمدرس الإناث. بمعنى قيمة

الإنحراف المعياري لمعدل تدرس الإناث بمعنى قيمة الإنحراف المعياري لمعدل عمل الإناث هي 4.0806. و  
10.54 لمعدل تدرس الإناث. وقيمة  $B=0.46$  يمكن بواسطة توفر هذه المعلومات الإحصائية يمكن معرفة  
الإنحراف المعياري لمعدل عمل النساء وهو حاصل  $(10.54*0.46)=4.84$ .  
أي أنه كلما كان معدل تدرس الإناث 10.54. يزيد عنه معدل عمل النساء ب 4.84%. استخدمنا تحليل  
الإنحدار المتعدد لمعرفة أولا حقيقة العلاقة بين المتغير المستقل معدل عمل النساء والمتغيرات التابعة معدل تدرس  
الإناث وعدد الأطفال لدى المرأة الواحدة، هذا أولا أما ثانيا لمعرفة أي المتغير أكثر تأثيرا على معدل عمل  
النساء ولقد تبين من خلال نتائج هذا التحليل أولا نرفض الفرضية الصفرية حيث بلغت قيمة  $R=0.932$ . ثانيا  
إندماج الإناث أكثر في ميدان التعليم يؤثر بشدة على رفع معدل عمل النساء.

### خاتمة

عرف المجتمع الجزائري تحولات عدة وتطورات شتى من حيث مختلف الطبقات المميزة له على أساس مصطلح الشغل، ونخص بالذكر الطبقة النشيطة والتي تشمل جميع الأشخاص القادرين على العمل والذين يفوق سنهم 15 سنة، يتمتعون بمنصب شغل أثناء عملية التحقيق أو هم بصدد البحث عن عمل، هؤلاء الأشخاص يشكلون الطبقة الهامة أو الركيزة الأساسية بحيث تندرج تحتها كل من الطبقة الشغيلة والتي تشمل الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل ما يتقاضوه عليه أجرا ماديا أو عينيا، أما الطبقة الثانية فتمثل الأشخاص العاطلين عن العمل.

من خلال هذه الدراسة الوصفية لا حظنا أن عدد أفراد الطبقات الثلاث هو في تزايد مستمر إلا أن إرتفاع الطبقة النشيطة الذي من بين أسبابه التحسن العام الذي شهدته الأوضاع الإجتماعية للجزائريين، لم يتزامن معه إرتفاع بنفس الحدة في عدد مناصب العمل المنجزة مما يؤدي إلى إرتفاع في عدد البطالين وهو المشكل الذي واجهته الجزائر ولازال الشغل الشاغل لكل الحكومات المتوالية. وهذا بطبيعة الحال لا يميز الجزائر عن باقي دول العالم، فالمتتبع لمختلف النظريات الإقتصادية القديمة منها والحديثة نجدها قد خصصت حيزا واسعا من مجال دراساتها لتتناول بالتفصيل أسباب وسبل القضاء على ظاهرة البطالة من مجتمعاتها وبالتالي تفادي الكثير من الآفات الإجتماعية الأخرى الناتجة عن الفراغ وعدم العمل.

كما لا حظنا أيضا أن هناك إقبالا متزايدا للمرأة على عالم الشغل وبالتالي إرتفاع نسبة النشاط النسوي (النسب الخام)، هذا ما يسمح لنا بالقول أنه ورغم هذا التطور الحاصل إلا أن هناك مخزونا إحتياطيا من اليد العاملة المهمشة أو غير المستغلة نتيجة النظرة المزاجية للمجتمع الجزائري تجاه عمل المرأة، وعليه فإن سوق الشغل عند النساء للجزائر لا زال دون المستوى المطلوب على الأقل مقارنة ببعض الدول المغاربية.

الخاتمة العامة

الخاتمة

إن العمل ضرورة من ضروريات الحياة، ومع تطور الأزمنة لم يقتصر على الرجال بل أصبحت معظم النساء تمارسه وتعددت نشاطاتهن خارج بيوتهن بهدف المساعدة في المصاريف والأعباء العائلية. وبتبدل الأوضاع بين الماضي والحاضر نلاحظ تقبل المجتمع لبعض التغيرات الثقافية منها والإجتماعية لكن لا تزال جملة من العراقيين تجد من المشاركة الفعلية للمرأة خاصة في سوق العمل، ولا يزال المجتمع يمارس ضغوطه بحجة العادات والتقاليد التي تحاصر تحركاتها بالرغم من أن نصوص ديننا وتعاليمه واضحة من حيث الضوابط التي تحكم عملها، والدراسات العلمية الحديثة تفصل ذلك وتبين الاختلاف في التركيبة البيولوجية والنفسية بين الجنسين والتي تتحكم في توزيع الأدوار والوظائف لكل واحد منهما.

نلاحظ أيضا أن المجتمعات التي تحتاج فيه لمساعدة اليد العاملة النسوية كل البلدان النامية، هي البلدان التي تكثر فيها الاحتجاجات على هذه المساعدة، ويختلف الوضع في البلدان المتطورة، حيث شجعت التواجد النسوي في الميدان الإقتصادي منذ زمن بعيد مما سها على النساء فرض أنفسهن في مختلف القطاعات.

في بلادنا لا يختلف الحال عما هو عليه في البلدان المماثلة من حيث الوضع الإقتصادي والإجتماعي، فوزن المجتمع النشط قليل في المجتمع الكلي، وبدورها فئة المجتمع الشغل ضعيفة في المجتمع النشط. في الوقت الذي يفترض فيه أن تكون نسبتها أهم نسبة بصفقتها الفئة التي تأخذ على عاتقها مصاريف الفئات الباقية، كانت أم عاطلة. وتتمركز أكبر نسبة لهذه الفئة في قطاع الفلاحة الذي يشهد تراجعاً في المدة الأخيرة لصالح قطاعات حديثة، أمثال قطاع الخدمات، أما الفئة البطالة وكنتيجة لجهود الدولة للحد من الأزمة أخذت المعدلات في الإنخفاض لكنها لا تزال بعيدة عن النسب المرجوة.

فيما يخص المجتمع النسوي فإنه يمثل نصف المجتمع الكلي لكن الفئة النشيطة جد ضعيفة وأضعف منها الفئة الشغيلة التي رغم ارتفاع النسب فيها مؤخراً لا تزال من أضعفها عالمياً وتتمركز معظم اليد العاملة فيها في



قطاعي الصحة والتعليم وإذا ما قورنت هذه الفئة مع المتجمع الشغيل الرجالي نلاحظ ارتفاع مستواها التعليمي وارتفاع التأهيل، رغم هذا فإن نسبة البطالة في الأوساط النسوية أعلى منها في الأوساط الرجالية ذات المستوى التعليمي المرتفع.

الملاحق

الملحق رقم 01: معدل النمو من سنة 1966 إلى غاية 2008

السنوات	1977-1966	1987-1977	1998-1987	2008-1998
معدل النمو (%)	3.21	3.06	2.15	1.72

Sources :ONS « rétrospectives statistiques 1970-2002 »

الملحق رقم 02: تطور مؤشر الخصوبة بالجزائر من سنة 1966 إلى غاية 2002

السنة	المؤشر العام للخصوبة	السنة	المؤشر العام للخصوبة	السنة	المؤشر العام للخصوبة
1966	7.4	1985	6.23	1995	3.51
1970 <sup>(1)</sup>	8.36	1986 <sup>(3)</sup>	5.49	1996	3.14
1977 <sup>(2)</sup>	7.36	1987 <sup>(2)</sup>	5.29	1997 <sup>(5)</sup>	2.9
1978	7.27	1988	5.29	1998	2.67
1979	7.05	1989	4.61	1999	2.63
1980	6.95	1990	4.53	2000	2.63
1981	6.39	1991	4.37	2001	2.57
1982	6.37	1992 <sup>(4)</sup>	4.36	2002	2.4
1983	6.33	1993	4.07		
1984	6.26	1994	3.97		

Sources :

(1) :Collection statistiques (démographies algériennes 1985, étude nationale statistique de la population Algérie de nord 1970).

(2) recensement de la population et de l'habitat

(3) :enquête nationale sur la fécondité réalisé par le CENEAP en 1986

(4) :Enquête algériennes sur la sante de la mère et de l'enfant (PAPCHILD)annuaires statistique de l'Algérie de 1977a 2001.

(5) :calculs par interpolation

الملحق رقم 03: تطور سن الزواج حسب الجنس من سنة 1966 إلى غاية 2006

السنوات	1966	1977	1987	1998	2006
الرجال	25.16	25.39	27.72	31.22	33.5
النساء	18.18	21.06	23.73	27.62	29.9

المصدر:

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير " الشغل والسكان في الجزائر "

الملحق رقم 04: تطور نسب التمدريس حسب الجنس من السنة المدرسية 1970-1971 إلى غاية 2002-2003

نسبة التمدريس		السنوات الدراسية	نسبة التمدريس		السنوات الدراسية
إناث	ذكور		إناث	ذكور	
76.03	93.78	1988-1987	43.9	70.4	1971-1970
76.56	93.43	1989-1988	47.6	74.1	1972-1971
77.2	93.8	1990-1989	50.6	77.6	1973-1972
77.87	93.65	1991-1990	53.4	80.6	1974-1973
78.97	93.51	1992-1991	55	81.8	1975-1974
80.08	93.56	1993-1992	61.4	89.1	1976-1975
81.7	93.79	1994-1993	64.7	92.7	1977-1976
82.67	93.87	1995-1994	64.2	88.7	1978-1977
82.73	92.8	1996-1995	65.6	88.4	1979-1978
83.48	91.98	1997-1996	65.7	88.4	1981-1980
84.12	91.12	1998-1997	67.3	88.4	1982-1981
84.31	90.46	1999-1998	67.3	88.4	1983-1982
85.73	91.18	2000-1999	71.15	89.98	1984-1983
88.16	93.04	2001-2000	72.01	90.92	1985-1984
89.72	93.97	2002-2001	72.25	92.33	1986-1985
91.03	94.95	2003-2002	73.55	93.06	1987-1986

Sources :

ONS « rétrospectives statistiques 1970-2002 »

الملحق رقم 05: تطور نسب التمدرس للإناث حسب دورات تعليمية

السنوات	إبتدائي	متوسط	ثانوي	المجموع
1971-1970	37.86	27.93	27.53	36.77
1972-1971	38.23	28.41	26.91	36.99
1973-1972	38.74	31.23	26.79	37.68
1974-1973	39.06	32.91	26.79	38.08
1975-1974	39.41	33.96	28.39	38.49
1976-1975	39.82	35.03	28.29	38.85
1977-1976	40.55	35.19	30.43	39.44
1978-1977	40.83	36.33	32.83	39.79
1979-1978	41.31	37.44	34.85	40.36
1981-1980	41.64	38.67	34.79	40.77
1982-1981	41.92	39.01	36.75	41.09
1983-1982	42.11	39.88	38.16	41.43
1984-1983	42.42	40.18	38.85	41.70
1985-1984	42.64	40.67	40.43	42.03
1986-1985	43.02	40.91	41.37	42.38
1987-1986	43.55	41.28	42.43	42.86
1988-1987	44.00	40.71	43.49	43.09
1989-1988	44.26	40.55	44.40	43.33
1990-1989	44.52	40.58	45.16	43.68
1991-1990	44.66	41.10	45.47	43.95
1992-1991	44.83	41.63	46.63	44.33
1993-1992	45.12	42.27	47.40	44.73
1994-1993	45.35	57.03	47.92	48.33
1995-1994	45.65	56.32	48.68	48.49
1996-1995	45.87	55.94	49.84	48.70
1997-1996	46.12	44.40	50.44	46.23
1998-1997	46.30	45.61	52.54	46.86
1999-1998	46.49	46.52	53.73	47.35
2000-1999	46.65	47.20	54.89	47.77
2001-2000	46.76	47.93	56.02	48.16
2002-2001	46.82	48.06	56.15	48.32
2003-2002	46.98	48.04	56.24	48.50
2004-2003	46.96	48.39	56.73	48.71

المصدر:

من سنة 1967 إلى 1976: الملتقى الوطني حول إحصائيات السكان، الديوان الوطني للإحصائيات، المقال التاسع ص 17  
 من سنة 1977 إلى غاية 2001: دراسة استذكارية للإحصائيات، الديوان الوطني للإحصائيات، 1970-2002، طبعة 2002، ص 47 إلى 58  
 من سنة 2002 إلى غاية 2009: تحقيقات حول اليد العاملة، الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 06: تطور نسب النشاط لسكان الجزائر من 1966 إلى غاية 2009 (%)

نسبة النشاط	السنة	نسبة النشاط	السنة	نسبة النشاط	السنة
31.06	2002	23.06	1991	21.2	1966
39.8	2003	23.39	1992	19.49	1977
42.1	2004	24.4	1993	21.1	1982
41.0	2005	24.78	1994	20.8	1983
42.5	2006	26.95	1995	19.8	1984
40.9	2007	27.84	1996	19.9	1985
41.7	2008	26.59	1997	21.77	1986
41.4	2009	27.64	1998	23.63	1987
41.7	2010	28.66	1999	23.22	1988
		28.57	2000	22.81	1989
		27.75	2001	23.14	1990

Sources :

ONS « rétrospectives statistiques 1970-2002 »

Enquête emplois auprès des ménages 2000,2001,2002,2003,2004,2005,2006,2007,2008,2009 »

الملحق رقم 07: توزيع معدل نشاط سكان الجزائر حسب فئات العمر (%)

فئات العمر										السنوات
60+ سنة	59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	19-15	
8.04	40.17	42.07	44.94	60.10	58.83	56.02	59.28	46.61	18.92	1989
16.78	39.74	48.62	51.24	48.67	52.19	52.98	60.23	39.83	18.54	1990
14.29	42.10	51.68	48.13	44.69	50.27	47.52	49.73	50.37	21.45	1992
12.70	42.40	49.60	52.00	54.90	52.50	54.40	56.30	52.10	30.90	1996
10.43	31.82	52.55	54.59	53.67	54.79	51.56	55.77	45.47	20.37	2001
10.58	33.43	49.62	51.83	52.56	52.89	51.33	52.27	43.13	17.62	2003
11.10	38.40	48.20	54.60	56.80	57.30	56.80	56.40	43.60	18.80	2004
10.2	39.0	48.1	53.4	55.3	55.0	56.2	56.0	41.9	15.8	2005
11.5	40.4	50.0	58.6	60.2	56.1	56.3	54.9	42.2	16.5	2006
10.1	38.0	47.1	53.6	57.1	54.6	55.6	55.3	41.0	14.9	2007
10.2	38.4	48.2	54.2	56.2	55.2	56.2	57.4	43.1	14.7	2008
9.3	39.6	48.6	55.4	55.0	54.0	56.6	58.1	43.0	13.8	2009
9.7	40.2	48.9	55.9	54.4	55.3	56.3	58.4	43.3	13.0	2010

Sources :

ONS « donnes statistiques N139,186,241 »

Enquête emplois auprès des ménages 2000,2001,2002,2003,2004,2005,2006,2007,2008,2009 »

## الملاحق

### الملحق رقم 08: تطور عدد العمال في الجزائر حسب مختلف القطاعات الاقتصادية "بالآلاف"

السنوات	الزراعة	الصناعة	الأنشطة العمومية	نقل واتصال	تجارة وخدمات	إدارة	غير مصرحين	المجموع
1967	873	123	71	52	321	306	-	1747
1968	873	143	78	58	329	311	-	1795
1969	933	161	81	63	334	318	-	1892
1970	954	174	120	68	337	329	-	1983
1971	912	207	133	71	336	347	-	2008
1972	874	221	146	78	345	307	-	2053
1973	873	245	190	85	355	434	-	2182
1974	880	271	216	97	371	454	-	2292
1975	881	318	250	116	385	485	-	2437
1976	805	359	303	124	403	517	-	2513
1977	692	401	345	132	284	397	83	2336
1978	-	375	399	120	430	565	-	1889
1979	-	401	437	130	470	615	-	2053
1980	-	431	468	142	487	660	-	2188
1981	-	458	504	148	507	705	-	2322
1982	-	468	552	152	541	752	-	2465
1983	-	475	617	160	568	797	-	2617
1984	-	495	655	166	594	845	-	2755
1985	-	536	661	169	612	900	-	2878
1986	-	537	657	169	618	940	-	2921
1987	724	652	659	216	534	1180	170	4137
1988	-	621	820	256	651	1207	-	3555
1989	975	621	697	229	599	1308	-	4432
1990	907	701	651	252	685	1318	-	4516
1991	1019	595	560	249	700	1052	-	4177
1992	761	794	599	251	509	1360	-	4277
1993	1035	532	659	-	876	1171	-	4273
1994	1023	528	667	-	896	1211	-	4325
1995	1084	519	678	-	932	1292	-	4505
1996	1154	502	705	-	954	1326	-	4641
1997	884	584	588	-	2334	1317	-	5707
2000	872	826	617	-	1884	1979	-	6179
2001	1312	861	650	-	3405	-	-	6228
2002	1438	504	860	-	1157	1503	1455	6917
2003	1566	510	907	-	1213	1546	1534	7276
2004	1617	1061	968	-	4153	-	-	7799
2005	1381	1059	1212	-	4393	-	-	8044
2006	1610	1264	1258	-	4738	-	-	8869
2007	1171	1028	1524	-	4872	-	-	8594
2008	1252	1141	1575	-	1515	3663	-	9145
2009	1242	1194	1718	-	1571	3747	-	9472
2010	1136	1337	1886	-	5377	-	-	9735

المصدر:

من سنة 1967 إلى غاية 1976: الملتقى الوطني حول إحصائيات السكان، الديوان الوطني للإحصائيات، المقال التاسع، ص 17.

من سنة 1977 إلى غاية 2001: دراسة استذكارية للإحصائيات، الديوان الوطني للإحصائيات، 1970-2002، طبعة 2002، ص 47 إلى 58.

من سنة 2002-2009: المعطيات الإحصائية: الديوان الوطني للإحصائيات، الأعداد: 431،432،433،434.

الملحق رقم 09: توزيع عدد العمال حسب المستوى الدراسي من سنة 2004 إلى غاية 2009

2010		2009		2008		2007		2006		2005		2004		المستوى التعليمي
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
21.3	-	12.2	1154	10.66	975	12.38	1064	13.96	1238	12.54	1009	15.38	1200	أمي
42.7	-	19.1	1812	22.21	2032	22.71	1952	24.61	2183	24.19	1946	24.53	1913	إبتدائي
44.4	-	35.2	3334	34.47	3153	31.10	2673	30.52	2707	31.01	2495	29.19	2277	متوسط
40.4	-	21.7	2052	32.65	2986	21.36	1836	20.70	1836	21.56	1735	20.65	1611	ثانوي
39.6	-	11.8	1121			12.43	1069	10.21	906	10.69	860	10.22	797	التعليم العالي
100	-			100	9145	100	8594	100	8868	100	8044	100	7798	المجموع

Sources :

Enquête emplois auprès des ménages « 2004,2005,2006,2007,2008,2009 »

الملحق رقم 10: توزيع عدد العمال حسب الجنس من سنة 1966 إلى غاية 2010 (بالآلاف)

السنوات	الرجال	النساء	المجموع
	العدد	العدد	%
1966	1626000	94000	5.46
1977	2198000	138000	5.90
1985	3558000	326000	8.39
1990	3949000	334000	7.79
1997	4819000	889000	15.57
2000	5382909	797083	12.89
2001	5345223	883549	14.18
2003	5751032	933024	13.95
2004	6439000	135900	17.42
2005	6870000	1174000	12.36
2006	7372000	1497000	16.87
2007	7247000	1347000	15.67
2008	7717000	1428000	15.61
2009	8777000	1767000	16.75
2010	8990000	1822000	16.85

Sources :

(1966-1997) – AOURAGHLHOUCINE, (1996) « l'économie algérienne a l'épreuve de la démographie, centre français de la population et développement », les études de CEPED n°11.

(1985,1990,1997) : ONS, donnes statistiques N°38,139,263)

Enquête emplois auprès des ménages « 2000,2001,2003,2004,2005,2006,2007,2008,2009 »



## الملاحق

الملحق رقم 11: تطور معدل تركز المجتمع الشغيل حسب المنطقة السكنية

ريفية	حضري	المنطقة السكنية
24	76	1966
53.55	46.45	1977
4.62	5.38	1987
38.60	61.40	2000
42.4	57.6	2001
41.86	58.14	2003
40.50	59.50	2004
42.18	57.81	2005
40.34	59.65	2006
38.46	61.54	2007
15.27	84.73	2008
29.61	70.38	2009
34.66	65.33	2010

Sources :

(1966-1998):المعطيات الإحصائية رقم 411\*27

Enquête emplois auprès des ménages (2000,2001,2003,2004,2005,2006,2007,2008,2009,2010)

الملحق رقم 12: تطور معدل تركز المجتمع الشغيل حسب الوضعية في المهنة

متربص + مساعد عائلي	أجير غير دائم	أجير دائم	مستخدم + حر	السنوات
6.26	32.26	35.16	24.80	1966
6.78	10.52	61.69	21.01	1977
8.85	6.74	63.19	21.22	1987
8.2	22.9	37.2	31.7	2004
7.2	27.4	38.2	27.1	2005
7.8	27.4	32.7	32.1	2006
5.7	31.2	33.8	29.3	2007
5.2	30.8	35.0	29	2008
37.7	33.1	25.1	4.1	2009
4.14	33.38	32.95	29.52	2010

Sources :

(1966-1987):المعطيات الإحصائية رقم 411\*27

Enquête emplois auprès des ménages « 2004,2005,2006,2007,2008,2009,2010 »

الملاحق

الملحق رقم 13: معدل النشاط حسب الجنس و العمر

2009	2008	2007	2006	2005	2004	فئات العمر
الذكور						
24.2	25.6	26.2	28.3	28.5	29.9	19-15
67.4	68.9	67.9	69.3	71.1	69.7	24-20
85.5	88.0	85.5	87.7	87.3	85.8	29-25
91.0	92.0	91.0	92.5	92.1	91.0	34-30
92.0	94.6	91.2	95.1	94.2	93.9	39-35
95.0	95.1	95.0	95.9	95.0	94.6	44-40
92.2	93.8	92.1	92.8	94.1	93.3	49-45
82.6	82.2	82.5	83.1	83.0	82.3	54-50
65.3	66.7	65.1	70.0	67.7	63.9	59-55
17.7	18.5	19.3	20.5	19.0	20.2	+60
68.4	69.0	67.6	69.9	96.2	67.8	المجموع
الإناث						
2.4	3.3	2.9	4.2	2.6	3.1	19-15
15.5	16.0	12.9	15.3	11.7	12.3	24-20
26.7	24.9	23.4	21.9	22.3	20.1	29-25
21.3	20.9	21.1	21.8	19.3	17.6	34-30
19.1	18.5	19.5	19.8	18.8	17.4	39-35
18.4	17.8	21.0	21.0	17.3	15.0	44-40
14.8	15.3	15.7	19.9	13.3	11.7	49-45
11.6	11.6	11.2	14.2	10.6	10.0	54-50
7.6	8.1	6.8	8.4	7.5	6.6	59-55
2.0	2.1	1.4	3.2	1.9	1.4	+60
13.9	14.1	13.6	14.8	12.4	11.5	المجموع

المصدر: تحقيقات حول اليد العاملة لسنة 2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009، الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 14: توزيع الفئة النشيطة من 2004 إلى غاية 2008

القطاع الإقتصادي														القطاع الإقتصادي
ذكور														
2010		2009		2008		2007		2006		2005		2004		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
5.1	268	14.1	1131	14,3	1104	15.4	1113	19.3	1424	19.0	1302	20.4	1314	الفلاحة
12.9	673	10.6	847	10,5	812	9.5	689	10.6	778	10.6	731	10.76	7689	الصناعة
21.2	1112	21.0	1688	20,0	1547	20.7	1504	16.9	1247	17.5	1201	14.9	957	البناء والأشغال العمومية
60.8	3182	54,33	4360	55,1	4254	54.4	3942	53.2	3923	59.9	3636	54.0	3479	التجارة والخدمات
100	5234	100	8025	100	7717	100	7247	100	7372	100	6870	100	6439	المجموع
الإناث														
1.7	19	7,7	112	10,4	148	4.3	58	12.4	186	6.7	78	22.3	303	الفلاحة
26.7	301	24,0	347	23,0	329	25.2	339	32.4	485	27.9	328	27.3	371	الصناعة
1.8	20	2,1	31	2,0	28	1.5	20	0.7	11	0.9	11	0.8	11	البناء والأشغال العمومية
69.8	786	66,2	958	64,7	924	69.0	929	54.5	815	64.5	757	49.6	674	التجارة والخدمات
100	1126	100	1447	100	1428	100	1347	100	1497	100	1174	100	1359	المجموع

المصدر: تحقيقات حول اليد العاملة لسنة 2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009، 2010، الديوان الوطني للإحصائيات

## الملاحق

الملحق رقم 15: تطور المجتمع النشط حسب متغير العمر والقطاع السكني

القطاع الحضري						فئات العمر
القطاع الحضري						
2009	2008	2007	2006	2005	2004	
2.7	2.9	3.1	3.5	2.7	5.5	19-15
16.2	16.6	16.0	16.3	13.9	18.0	24-20
31.7	26.5	30.6	25.1	27.6	29.1	29-25
25.2	23.1	27.8	25.2	23.7	26.5	34-30
22.2	19.8	23.7	23.4	23.7	26.8	39-35
20.8	19.0	26.7	24.5	20.9	26.1	44-40
17.6	15.9	21.0	22.8	17.4	22.4	49-45
13.5	12.2	14.8	15.8	13.3	16.4	54-50
8.2	8.0	8.6	8.3	9.2	9.8	59-55
2.0	1.9	1.1	2.6	1.7	2.7	+60
	14.9	17.3	16.6	15.3	18.1	المجموع
القطاع الريفي						
1.9	5.7	2.7	5.2	2.5	5.2	19-15
10.9	12.8	8.6	14.0	8.8	12.9	24-20
16.5	15.7	13.6	17.2	15.2	16.0	29-25
13.2	8.2	11.3	16.4	12.8	13.3	34-30
11.5	10.2	11.8	13.1	10.6	13.9	39-35
11.8	8.9	10.8	14.2	11.5	11.5	44-40
8.0	11.0	6.6	14.8	6.7	11.6	49-45
6.2	8.0	5.3	11.9	6.3	9.7	54-50
6.2	8.7	3.9	8.5	4.9	9.6	-5-55
2.3	3.0	1.8	4.2	2.1	3.5	+60
	9.5	7.9	11.9	12.4	10.6	المجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 16: توزيع أفراد العينة حسب القطاع السكني من 2004 إلى 2008

المعدل		العدد		المعدل		العدد		السنوات
المعدل	العدد	المعدل	العدد	المعدل	العدد	المعدل	العدد	
14.9	1660000	10.6	516000	18.1	1145000			2004
12.4	1423000	8.2	390000	15.3	1032000			2005
14.8	1749000	11.9	557000	16.6	1192000			2006
13.6	1650000	7.9	380000	17.3	1269000			2007
11.6	1428000	7.8	139000	12.3	1289000			2008
13.9	1767000	9.1	350000	16.0	1417000			2009

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملاحق

الملحق رقم 17: توزيع أفراد العينة العاملة حسب أول عمر دخول ميدان العمل للقطاع الحضري والريفي

2009		2008		2007		2006		2005		2004		فئات العمر
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
القطاع الحضري												
2,3	27000	4.0	51000	3.2	33000	4.5	45000	2.9	25000	8.1	76000	15-
85,1	993000	82.2	1059000	84.1	878000	84.4	847000	84.5	721000	78.9	743000	29-15
12,6	147000	13.9	179000	12.7	133000	11.1	111000	12.6	108000	12.9	122000	+30
100	1167000	100	1289000	100	1044000	100	1003000	100	854000	100	941000	المجموع
القطاع الريفي												
2009		2008		2007		2006		2005		2004		فئات العمر
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
6,4	18000	9.9	14000	7.6	23000	19.9	98000	7.1	23000	32.1	134000	15-
80,0	224000	79.7	111000	74.4	225000	67.9	336000	78.5	251000	57.4	240000	29-15
13,2	37000	10.4	15000	18.0	54000	12.2	60000	14.4	46000	10.5	44000	+30
	280000	100	139000	100	303000	100	494000	100	320000	100	418000	المجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 18: توزيع أفراد العينة حسب متغير السنوات والمستوي التعليمي للقطاع الحضري والريفي

السنوات												المستوى
2009		2008		2007		2006		2005		2004		
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
القطاع الحضري												
9,68	113000	10.00	129000	11.39	119000	12.16	122	10.30	88000	13.07	123000	أمي
10,28	120000	13.73	177000	10.91	114000	11.56	116000	9.95	85000	14.45	136000	إبتدائي
19,79	231000	21.56	278000	16.28	170000	16.55	166000	18.26	156000	20.72	195000	متوسط
28,53	333000	54.77	706000	27.01	282000	31.50	316000	32.08	274000	27.63	260000	ثانوي
31,79	371000			34.38	359000	28.21	283000	29.39	251000	24.22	288000	تعليم عالي
100	1167000		1289000	100	1044000	100	1003000	100	854000	100	941000	المجموع
القطاع الريفي												
28,21	79000	46.76	65000	12.77	69000	43.11	213000	24.68	79000	47.84	200000	أمي
18,21	51000	15.10	21000	17.49	53000	17.81	88000	84.12	53000	20.57	86000	إبتدائي
19,64	55000	20.14	28000	21.12	64000	16.39	81000	19.68	63000	11.24	47000	متوسط
15,71	44000	17.98	25000	18.81	57000	13.15	65000	23.12	74000	12.20	51000	ثانوي
17,86	50000			19.47	59000	09.31	46000	15.93	51000	08.13	34000	تعليم عالي
	280000	100	139000	100	303	100	494	100	320000	100	418000	المجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

## الملاحق

الملحق رقم 19: الحالة التعليمية للإناث العاملات حسب متغير العمر (بالآلاف)

المستوى التعليمي										فئات العمر
%	التعليم العالي	%	ثانوي	%	متوسط	%	إبتدائي	%	أمي	
2004										
10.31	27	17.68	55	37.60	91	23.53	52	11.46	37	24-15
31.30	82	20.25	63	17.76	43	8.60	19	7.74	25	29-25
21.37	56	18.97	59	16.11	39	12.22	27	10.53	34	34-30
16.41	43	19.29	60	12.39	30	16.74	37	11.76	38	39-35
12.60	33	13.18	41	9.09	22	13.57	30	13.62	44	44-40
5.34	14	7.71	24	4.95	12	11.76	26	14.24	46	49-45
2.67	7	1.92	6	1.24	3	7.69	17	12.38	40	54-50
0.38	1	0.64	2	0.82	2	5.43	12	18.27	59	+55
100	262	100	311	100	242	100	221	100	323	المجموع
2005										
8.61	26	10.95	38	28.77	63	18.84	26	5.95	10	24-15
32.12	97	20.75	72	22.83	50	17.39	24	2.98	5	29-25
22.52	68	22.19	77	15.07	33	10.14	14	7.74	13	34-30
16.89	51	20.17	70	10.50	23	17.39	24	11.90	20	39-35
10.26	31	14.99	52	11.87	26	12.32	17	16.67	28	44-40
5.30	16	7.49	26	5.94	13	10.14	14	16.07	27	49-45
2.98	9	2.59	9	4.11	9	8.70	12	16.67	28	54-50
1.32	4	0.86	3	0.91	2	5.80	8	21.43	36	+55
100	302	100	347	100	219	100	138	100	168	المجموع
2006										
8.61	32	10.95	51	28.77	77	24.31	53	10.16	38	24-15
32.12	86	20.75	64	22.83	47	13.76	30	7.49	28	29-25
22.52	77	22.19	76	15.07	43	13.30	29	9.36	35	34-30
16.89	64	20.17	72	10.50	27	12.84	28	10.70	40	39-35
10.26	38	14.99	62	11.87	29	10.55	23	14.44	54	44-40
5.30	16	7.49	36	5.94	13	9.17	20	12.57	47	49-45
2.98	13	2.59	13	4.11	10	6.42	14	10.16	38	54-50
1.32	16	0.86	21	0.91	11	9.63	21	25.13	94	+55
1000	329	100	381	100	248	100	204	100	335	المجموع
2007										
10.29	43	10.88	37	25.64	60	17.86	30	5.88	11	24-15
30.86	129	20.59	70	22.22	52	11.90	20	5.88	11	29-25
23.68	99	20.29	69	14.96	35	11.90	20	8.56	16	34-30
14.11	59	17.35	59	14.10	33	14.29	24	11.23	21	39-35
11.24	47	16.47	56	11.11	26	18.45	31	22.99	43	44-40
5.50	23	9.12	31	7.69	18	11.31	19	14.97	28	49-45
3.59	15	4.12	14	3.42	8	7.74	13	13.90	26	54-50
0.72	3	1.18	4	0.85	2	6.55	11	16.58	31	+55
100	417	100	340	100	234	100	168	100	188	المجموع
2008										
5.99	44	6.46	47	15.20	93	8.33	33	5.17	20	24-15
17.03	125	9.35	68	10.13	62	7.32	29	4.39	17	29-25
11.44	84	9.63	70	8.50	52	6.06	24	2.33	9	34-30
6.27	46	10.04	73	5.23	32	5.56	22	5.94	23	39-35
4.22	31	7.70	56	5.88	36	6.57	26	5.94	23	44-40
3.00	22	3.44	25	2.94	18	8.59	34	9.04	35	49-45
2.04	15	3.30	24	2.124	13	7.58	30	17.05	66	54-50

الملاحق

50	367	50,07	364	50	306	50	198	50,13	194	+55
<b>100</b>	<b>734</b>	<b>100</b>	<b>727</b>	<b>100</b>	<b>612</b>	<b>100</b>	<b>396</b>	<b>100</b>	<b>387</b>	<b>المجموع</b>
2009										
11,40	48	14,06	53	26,57	76	14,53	25	4,71	9	24-15
34,20	144	16,45	62	25,52	73	15,70	27	6,81	13	29-25
21,14	89	18,83	71	14,34	41	12,79	22	7,85	15	34-30
14,01	59	18,57	70	12,94	37	13,37	23	11,52	22	39-35
10,45	44	15,65	59	7,69	22	18,02	31	16,75	32	44-40
5,70	24	8,49	32	8,04	23	13,95	24	14,66	28	49-45
3,09	13	7,96	30	4,55	13	12,21	21	37,70	72	54-50
100	421	100	377	100	286	100	172	100	191	<b>المجموع</b>

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملاحق رقم 20: توزيع أفراد العينة العاملة حسب متغير العمر والحالة المدنية (بالآلاف)

المجموع		مطلقة		عازبة		متزوجة		فئات العمر	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
<b>2004</b>									
19.3	262	10	1	399	225	5.5	36		24-15
17.1	232	3.5	5	27.4	154	11.2	73		29-25
15.9	216	6.2	9	150	84	18.9	122		34-30
15.3	208	14.8	22	10.6	60	19.5	126		39-35
12.5	170	18.4	28	4.4	25	18.2	117		44-40
9.0	123	17.1	26	1.8	10	13.4	87		49-45
5.3	72	16.9	25	0.5	3	6.9	44		54-50
5.7	77	22.2	33	0.4	2	6.3	41		+55
100	1359	100	150	100	563	100	647		<b>المجموع</b>
<b>2005</b>									
13.9	163	17	2	27.9	149	2.3	12		24-15
21.2	249	42	6	35.4	189	10.7	53		29-25
17.4	204	6.6	9	20.2	108	17.5	87		34-30
16.0	188	14.5	21	10.8	57	22.1	110		39-35
13.1	154	19.8	28	3.5	19	21.5	107		44-40
8.2	96	17.6	25	12	6	13.0	65		49-45
5.6	66	15.8	22	0.8	4	8.0	40		54-50
4.6	54	20.1	28	0.2	1	4.8	24		+55
100	1174	100	141	100	534	100	499		<b>المجموع</b>
<b>2006</b>									
16.7	250	20	3	35.5	220	3.8	28		24-15
17.1	256	5.4	7	28.7	178	9.5	71		29-25
17.3	260	5.5	8	180	112	19.0	140		34-30
15.4	231	10.8	15	96	59	21.2	157		39-35
13.7	205	20.7	29	4.8	30	19.8	147		44-40
8.9	133	16.2	22	2.3	14	13.1	97		49-45
5.8	87	16.5	23	0.8	5	8.0	59		54-50
5.0	75	22.9	32	0.3	2	5.7	42		+55
100	1497	100	139	100	619	100	740		<b>المجموع</b>
<b>2007</b>									
13.4	181	-	-	26.6	170	2.0	11		24-15
20.9	282	3.8	6	33.3	213	11.3	63		29-25
17.7	239	7.8	12	19.7	126	18.1	101		34-30
14.6	197	11.2	17	10.9	70	19.7	110		39-35
15.1	203	25.0	37	6.1	39	22.8	127		44-40
8.9	119	17.8	27	2.1	13	14.3	80		49-45
5.6	76	16.8	25	11	7	7.8	44		54-50
3.8	51	17.5	26	0.2	1	4.1	23		+55
100	1347	100	149	100	640	100	558		<b>المجموع</b>
<b>2008</b>									
16.7	239	1.4	2	31.7	221	2.7	16		24-15
21.1	302	6.2	9	33.1	231	10.6	62		29-25
16.7	239	5.8	8	18.1	126	17.7	104		34-30
13.7	196	10.9	16	9.7	67	19.2	113		39-35
12.0	172	19.0	27	4.2	30	19.6	115		44-40
9.3	133	21.8	31	1.8	13	15.2	89		49-45
10.4	149	34.8	50	1.4	10	15.1	89		+55

الملاحق

100	1428	100	144	100	698	100	587	المجموع
2009								
%	العدد			26.9	191	2.7	20	24-15
14.6	211			35.1	249	9.5	70	29-25
22.1	319			18.1	128	14.8	109	34-30
16.4	237			11.1	79	17.9	132	39-35
14.6	211			5.3	37	20.3	150	44-40
13.0	187			2.1	15	15.7	116	49-45
9.0	131			1.4	10	19.0	140	54-50
10.4	150			-	-	-	-	+55
-	-			100	709	100	738	المجموع
100	1447							

الملاحق رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية والقطاع القانوني

المجموع		القطاع الخاص		القطاع العام		الوضعية المهنية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
<b>2004</b>						
36.5	496	60.8	496	-	-	ربة عمل حر
36.3	493	6.4	52	81.2	441	راتب دائم
13.7	186	10.2	84	18.8	102	راتب غير دائم ( مؤقت )
13.6	185	22.6	185	-	-	مساعداات عائلية
<b>100</b>	<b>1359</b>	<b>100</b>	<b>816</b>	<b>100</b>	<b>543</b>	<b>المجموع</b>
<b>2005</b>						
26.7	313	59.0	313	-	-	ربة عمل حر
51.1	600	12.0	64	83.4	536	راتب دائم
14.9	175	12.8	68	16.6	107	راتب غير دائم ( مؤقت )
7.3	86	16.2	86	-	-	مساعداات عائلية
100	1174	100	531	100	643	المجموع
<b>2006</b>						
36.2	542	63.2	542	-	-	ربة عمل حر
35.9	537	5.8	50	76.3	487	راتب دائم
17.6	263	13.0	112	23.7	152	راتب غير دائم ( مؤقت )
10.3	154	17.9	154	-	-	مساعداات عائلية
100	1497	100	858	100	639	المجموع
<b>2007</b>						
24.5	330	54.3	330	-	-	ربة عمل حر
44.8	603	10.0	61	73.5	543	راتب دائم
25.0	337	23.3	142	26.5	196	راتب غير دائم ( مؤقت )
5.7	76	12.5	76	-	-	مساعداات عائلية
100	1347	100	609	100	738	المجموع
<b>2008</b>						
100	413	100	413	-	-	ربة عمل حر



الملاحق

100	568	11.7	67	88.3	502	راتب دائم
100	333	41.7	139	58.3	194	راتب غير دائم ( مؤقت )
100	114	100	114	-	-	مساعداات عائلية
100	1428	51.3	732	48.7	696	المجموع
2009						
60.66	435	6066	435	-	-	ربة عمل حر
39.2	567	8.9	64	68.9	503	راتب دائم
25.5	368	19.7	141	31.1	227	راتب غير دائم ( مؤقت )
5.3	77	10.7	77	-	-	مساعداات عائلية
100	1447	100	717	100	730	المجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 22: توزيع أفراد العينة حسب الوضعية العملية ومكان الإقامة سنة 2004

المجموع		ريفية		حضرية		الوضعية المهنية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
<b>2004</b>						
36.5	496000	43.7	183000	33.3	313000	ربة عمل حر
36.3	493000	13.4	56000	46.4	437000	راتب دائم
13.7	186000	12.0	50000	14.4	135000	راتب غير دائم ( مؤقت )
13.6	185000	30.9	129000	5.9	56000	مساعداات عائلية
100	1359000	100	418000	100	941000	المجموع
<b>2005</b>						
26.7	313000	36.0	115000	23.2	198000	ربة عمل حر
51.1	600000	33.1	106000	57.9	494000	راتب دائم
14.9	175000	14.5	47000	15.0	128000	راتب غير دائم ( مؤقت )
7.3	86000	16.3	52000	44.0	34000	مساعداات عائلية
100	1174000	100	32000	100	854000	المجموع
<b>2006</b>						
36.2	542000	47.2	233000	30.8	309000	ربة عمل حر
35.9	537000	13.9	69000	46.7	469000	راتب دائم
17.6	263000	14.8	73000	19.0	190000	راتب غير دائم ( مؤقت )
10.3	154000	24.1	119000	3.5	35000	مساعداات عائلية
100	1497000	100	494000	100	1003000	المجموع
<b>2007</b>						
24.5	330000	31.8	96000	22.4	234000	ربة عمل حر
44.8	603000	30.8	93000	48.8	510000	راتب دائم
25.0	337000	25.9	78000	24.8	259000	راتب غير دائم ( مؤقت )

الملاحق

5.7	76000	11.5	35000	4.0	41000	مساعداات عائلية
100	1347000	100	303000	100	1044000	الاجموع
<b>2008</b>						
100	381	39.0	149	61.0	232	ربة عمل حر
100	2274	81.5	1853	18.5	421	
100	3198	4.6	148	95.4	3050	راتب دائم
100	2815	70.4	1983	29.6	833	راتب غير دائم ( مؤقت )
100	477	93.6	446	6.4	30	مساعداات عائلية
100	9145	50.1	4579	49.9	4567	الاجموع
<b>2009</b>						
1.5	21	1.1	3	1.6	18	ربة عمل حر
28.6	414	43.4	121	25.1	292	راتب دائم
39.2	567	22.7	63	43.1	503	راتب غير دائم ( مؤقت )
25.5	368	21.2	59	26.5	309	مساعداات عائلية
5.3	77	11.6	33	3.8	44	الاجموع
100	1447	100	280	100	1167	
<b>2010</b>						
30.66	452	41,38	144	27,35	308	ربة عمل حر
35.89	529	16,09	56	42,01	473	راتب دائم
24.97	368	22,13	77	25,84	291	راتب غير دائم ( مؤقت )
8.48	125	20,69	72	4,80	54	مساعداات عائلية
100	1474	100	348	100	1126	الاجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 23: توزيع الإناث العاملات حسب النشاط الإقتصادي والقطاع القانوني

الاجموع		القطاع الخاص		القطاع العام		الوضعية المهنية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
<b>2004</b>						
22.3	303000	36.8	301000	0.5	2000	الفلاحة
27.3	371000	42.0	343000	5.3	29000	الصناعة
0.8	11000	0.7	6000	1.0	5000	البناء والأشغال العمومية
49.6	674000	20.5	167000	93.3	507000	التجارة والخدمات
100	1359000	100	816000	100	543000	الاجموع
<b>2005</b>						
6.7	78000	14.2	75000	0.4	3000	الفلاحة
27.9	328000	56.0	297000	4.7	30000	الصناعة
0.9	11000	1.1	6000	0.8	5000	البناء والأشغال العمومية
64.5	757000	28.7	152000	94.0	605000	التجارة والخدمات

الملاحق

100	1174000	100	531000	100	643000	المجموع
2006						
12.4	186000	21.4	183000	0.3	2000	الزراعة
32.4	485000	53.4	458000	4.2	27000	الصناعة
0.7	11000	0.7	6000	0.8	5000	البناء والأشغال العمومية
54.5	815000	24.5	211000	94.7	605000	التجارة والخدمات
100	1497000	100	858000	100	639000	المجموع
2007						
4.3	58000	0.5	58000	0.1	1000	الزراعة
25.2	339000	51.2	312000	3.7	27000	الصناعة
1.5	20000	1.8	11000	1.2	9000	البناء والأشغال العمومية
69.0	929000	37.5	229000	95.0	701000	التجارة والخدمات
100	1347000	100	609000	100	738000	المجموع
2008						
100	148	96.8	143	3.2	5	الزراعة
100	329	91.1	300	8.9	29	الصناعة
100	28	74.6	21	25.4	7	البناء والأشغال العمومية
100	924	29.11	269	70.88	655	التجارة والخدمات
100	1428	51.3	732	48.7	696	المجموع
2009						
	112	95.9	107	4.1	5	الزراعة
	347	89.0	308	11.0	38	الصناعة
	31	71.4	22	28.6	9	البناء والأشغال العمومية
	71	98.9	70	1.1	1	التجارة والخدمات
	887	23.6	209	76.4	378	المجموع
	1447	49.5	717	50.5	730	

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 24: توزيع معدل البطالة لأفراد العينة حسب القطاع السكاني

السنوات						القطاع السكاني
2009	2008	2007	2006	2005	2004	
17.6	17.6	17.7	15.9	17.3	17.8	حضري
20.2	20.4	20.4	11.4	18.1	18.9	ريفي

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

## الملاحق

الملحق رقم 25: توزيع معدل البطالة لأفراد العينة حسب العمر والسنوات بالقطاع الحضري

السنوات						
2009	2008	2007	2006	2005	2004	فئات العمر
القطاع الحضري						
17.3	4.4	43.0	40.9	39.1	23.6	19-16
37.0	36.3	41.4	41.2	44.2	38.0	24-20
26.5	35.9	22.5	26.1	25.0	33.1	29-25
17.1	14	16.2	11.7	15.0	13.6	34-30
9.6	6.8	9.0	7.1	5.9	6.7	39-35
6.0	2.1	3.7	2.0	2.9	2.7	44-40
1.9	0.6	2.3	2.9	1.3	4.4	49-45
3.3	-	2.9	0.5	2.7	2.3	54-50
2.9	-	1.4	0.0	1.9	1.3	59-55
17.6	17.6	17.7	15.9	17.3	17.8	المجموع
القطاع الريفي						
38.5	9.5	28.9	9.5	18.7	28.6	19-16
35.5	39.4	39.1	21.8	37.4	30.8	24-20
30.1	26.6	29.4	20.9	28.4	32.2	29-25
16.1	15.8	17.3	10.2	9.4	14.3	34-30
6.2	8.7	7.6	2.5	10.7	6.2	39-35
6.1	-	5.5	0.8	3.0	3.0	44-40
4.9	-	1.7	0.8	-	-	49-45
8.3	-	2.7	3.5	-	2.6	54-50
0.0	-	-	0.0	-	-	59-55
20.2	20.4	20.4	11.4	18.1	18.9	المجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملاحق

الملحق رقم 26: توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية والحالة المدنية

الاجموع		عازبة-مطلقة- أرملة		متزوجة		الفئات العمرية
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
<b>2004</b>						
7.9	25000	8.8	25	-	-	19-16
37.1	118000	41.2	117000	2.9	1000	24-20
34.3	109000	34.5	98000	32.4	11000	29-25
11.6	37000	9.5	27000	29.4	10000	34-30
6	19000	4.6	13000	14.7	5000	39-35
2.2	7000	1.4	4000	11.8	4000	44-40
0.9	3000	0.4	1000	5.9	2000	59-45
100	318000	100	284000	100	34000	الاجموع
<b>2005</b>						
6.0	15000	6.6	15000	-	-	19-16
37.5	94000	40.1	91000	10.5	2000	24-20
35.0	87000	35.2	80000	33.5	7000	29-25
12.8	32000	11.4	26000	27.7	6000	34-30
5.6	14000	5.0	11000	12.3	3000	39-35
1.9	5000	1.2	3000	9.3	2000	44-40
1.2	3000	0.6	1000	6.6	1000	59-45
100	249000	100	228000	100	22000	الاجموع
<b>2006</b>						
7.5	19000	8.4	18000	1.8	1000	19-16
37.9	96000	41.8	91000	12.4	4000	24-20
32.7	83000	31.9	70000	37.8	13000	29-25
13.0	33000	10.8	24000	27.3	9000	34-30
5.8	15000	4.2	9000	16.1	5000	39-35
1.4	4000	1.3	3000	1.9	1000	44-40
1.7	4000	1.6	3000	2.7	1000	59-45
100	253000	100	218000	100	34000	الاجموع
<b>2007</b>						
6.7	20000	7.6	20000	-	-	19-16
33.5	101000	36.5	97000	11.9	4000	24-20
33.5	101000	33.2	88000	35.9	13000	29-25
15.5	47000	13.6	36000	29.1	11000	34-30
6.2	19000	5.9	16000	8.5	3000	39-35
2.8	9000	2.0	5000	8.7	3000	44-40

الملاحق

1.8	5000	1.2	3000	5.9	2000	59-45
100	303000	100	266000	100	37000	الاجموع
<b>2008</b>						
		11.41	29	-	-	19-16
		50	127	4.08	2	24-20
		20	51	42.85	21	29-25
		11.81	30	26.53	13	34-30
		5.90	15	14.28	7	39-35
		0.78	2	8.16	4	44-40
		-	-	4.08	2	59-45
		100	254		46	الاجموع
<b>2009</b>						
		3.92	10	0	-	19-16
		37.25	95	9.09	6	24-20
		38.82	99	31.82	21	29-25
		13.73	35	21.21	14	34-30
		4.71	12	13.64	9	39-35
		1.18	3	13.64	9	44-40
		0.39	1	10.61	7	59-45
		100		100	66	الاجموع

المصدر: office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008:

الملحق رقم 27: توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية والمستوى التعليمي لسنة 2004

الفئات العمرية	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي -التعليم العالي
<b>2004</b>				
19-16	2000	6000	15000	4000
24-20	1000	6000	29000	642000
29-25	1000	4000	19000	901000
34-30	1000	4000	8000	223000
39-35	1000	1000	5000	7000
44-40	1000	1000	1000	2000
59-45	3000	1000	-	2000
الاجموع	10000	23000	78000	191000
<b>2005</b>				
الفئات العمرية	أمي	إبتدائي	متوسط	ثانوي -التعليم العالي
19-16	-	-	11000	3000
24-20	-	3000	20000	71000
29-25	-	-	12000	75000
34-30	1000	2000	5000	24000

الملاحق

7000	4000	2000	1000	39-35
2000	1000	-	1000	44-40
2000	-	1000	-	59-45
185000	53000	8000	3000	المجموع
<b>2006</b>				
ثانوي- التعليم العالي	متوسط	إبتدائي	أمي	الفئات العمرية
3000	13000	3000	-	19-16
67000	24000	4000	1000	24-20
65000	12000	4000	1000	29-25
24000	5000	1000	2000	34-30
9000	2000	3000	2000	39-35
2000	1000	0	-	44-40
3000	0	0	1000	59-45
172000	58000	15000	7000	المجموع
<b>2007</b>				
ثانوي- التعليم العالي	متوسط	إبتدائي	أمي	الفئات العمرية
5000	12000	3000	-	19-16
74000	22000	5000	-	24-20
85000	11000	4000	1000	29-25
37000	6000	3000	1000	34-30
12000	3000	2000	1000	39-35
3000	2000	2000	1000	44-40
3000	-	2000	-	59-45
219000	57000	21000	5000	المجموع
<b>2008</b>				
ثانوي- التعليم العالي	متوسط	إبتدائي	أمي	الفئات العمرية
22	5	1	-	19-16
11	1	-	-	34-30
2	1	-	-	39-35
-	-	-	-	44-40
-	-	-	1	49-45
-	-	-	1	59-50
35	7	1	2	المجموع
<b>2009</b>				
3000	7000	1000		19-16
79000	18000	4000		34-30
104000	12000	3000		39-35
34000	10000	3000		44-40
12000	5000	4000		49-45
6000	3000	11000		59-50
				المجموع

office nationale es statistiques – Alger –enquête emploi auprès les ménages 2004-2005-2006-2007-2008: المصدر

المرآة



## المراجع باللغة العربية

- مصطفى الفيلاي "مركز دراسات الوحدة العربية " الطبعة الأولى بيروت تموز يوليو 2002
- إحسان محمد الحسن "علم الإجتماع الصناعي" دار وائل للنشر الطبعة الأولى 2005
- طلعت إبراهيم لطفي "علم الإجتماع الصناعي" دار غريب القاهرة 2008
- دكتورة كاميليا إبراهيم عبد الفتاح "سيكولوجية المرأة العاملة" دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1984
- الدكتور محمد صفوح الأخرس "المرأة والتحولات الإقتصادية والإجتماعية" دمشق-أوتوستراد- المزة الطبعة الأولى 1987
- الدكتور محمد صفوح الأخرس "المرأة والأسرة في حضارات الشعوب وأنظمتها" " دمشق - أوتوستراد-المزة الطبعة الأولى 1987

## المراجع باللغة الفرنسية

- Femme, emploi et fecondite en algerie “ Nadia Attout,Thamay Chebab, Mohamed kelkoul”
- L’conomie Algerienne a l’epreuve d ela demographie “Lhaocine Aouragh”
- Marche de travail et emploi en algerie Elements pour une politique nationale de l’emploi profil de pay » Mohamed Saib Musette,Mohamed Arezki Isli,Nacer Eddine Hammouda »Alger, octobre 2003

## المخلص

في كل عملية تخطيطية يجب تحديد الهدف بدقة، وهدفنا هنا هو التخطيط لمساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية، بمعنى أن اهتمامنا سينصب على دور المرأة في هذا المجال. وقضية المرأة هي بالحقيقة قضية نصف المجتمع من الناحية الكمية، إذ أن نسبة الذكور إلى الإناث قريبة من التساوي في كل المجتمعات، وهي في نفس الوقت قضية المجتمع كله من الناحية الكيفية، ذلك أن مساهمة المرأة الفعالة في المجتمع إنما تضيف موردا بشريا هاما لمواجهة تحديات التقدم والتطور والنمو، ومن ثم فإن الإيمان بضرورة تمكين المرأة من الإسهام في حياة مجتمعها عطاء وأخذا، قد استقر كضرورة من ضروريا التنمية هدفا ووسيلة، وقد أصبح من شبه المسلمات لدرجة أنه تولدت لدى الجميع شبه قناعة بأن للمرأة دورا إجتماعيا وإنسانيا وتربويا وإقتصاديا عليها أن تؤديه وعلينا أن نخطط له. ويلاحظ أن الأهداف المتعلقة بالمرأة في خطط التنمية المتعاقبة اهتمت بشكل رئيس بموضوع تحسين المشاركة في قوة العمل، أي بالجانب الإقتصادي والتعليمي للمشاركة المجتمعية للمرأة.

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على بعض الأسئلة الجوهرية التي تسمح لنا فهم ظاهرة عمل المرأة وخصائصها في الجزائر خاصة في الفترة الأخيرة، ثم تقديم بعض تحاليل حسب المعطيات الإحصائية قصد تحديد إتجاه هذه الظاهرة بالمجتمع الجزائري.

## الكلمات المفتاحية:

العمل؛ المرأة؛ البطالة؛ تدرس الإناث؛ اليد العاملة؛ تطور المرأة؛ مساهمة المرأة؛ الفرق بين الجنسين؛ تنمية المرأة؛ المجتمع الجزائري.

## Resume

Dans chaque processus de planification doit identifier avec précision la cible, et notre but ici est de planifier la contribution des femmes au développement économique, en ce sens que notre attention se portera sur le rôle des femmes dans ce domaine. La question des femmes est en effet la moitié de population termes quantitatives, comme le ratio homme-femme proche de l'égalité dans toutes les sociétés, la contribution effective des femmes dans la société ajoute une ressource humaine importante pour relever les défis du progrès Le développement et la croissance, et la foi doivent permettre aux femmes de participer à la vie de leurs communautés des comptes, s'étaient installés nécessité des objectifs de développement et les moyens nécessaires, est devenu postule presque qu'il a généré avec tout le monde à peu près convaincu que le rôle des femmes socialement et humainement, éducatif et économique à jouer et nous que nous comptons faire. Il est à noter que les objectifs relatifs aux femmes dans le développement successif des plans essentiellement porté sur la question de la participation d'améliorer le marché du travail, à savoir l'aspect économique et éducatif de la participation communautaire pour les femmes. Cette étude vise à répondre à certaines questions fondamentales qui nous permettent de comprendre le phénomène du travail des femmes et de leurs propriétés en Algérie, notamment dans la période récente, puis fournir une analyse des données statistiques afin de déterminer la direction de cette société phénomène algérien.